

# 해외 진로개발 정책과 우리나라 진로교육의 발전 방안

기본연구

2017-22

이지연  
김재희  
이서정

# 해외 진로개발 정책과 우리나라 진로교육의 발전 방안

보안등급 | 기본과제

기본연구

2017-22

이지연  
김재희  
이서정



## 머 리 말

최근 우리 사회는 평균수명의 연장과 더불어 미래 직업세계에 대한 불안감이 증가하면서 평생진로개발에 대한 중요성이 더욱 커지고 있다. 특히 제4차 산업혁명 시대에는 인공지능, 로봇 등의 첨단과학기술이 사람들의 일자리를 대체할 것이라 예측되면서 미래시대의 일자리에 대한 위기적 의식이 높아, 언제 어디서나 안전하고 지속가능한 진로개발이 생애 전반의 맥락에서 지원되어야 하는 필요성이 강조되고 있다.

해외 선진 국가들은 일찍부터 평생진로개발에 대한 중요성을 인식하고 이를 구현하기 위한 교육·사회적 기반을 조성하며 국민들의 평생진로개발을 지원하는 정책을 발전시켜 왔다. 우리나라의 경우, 진로교육의 중요성에 대한 사회적 인식이 확산되면서 2011년 교육부 진로교육정책과 신설을 기점으로 중등학교 내 진로전담교사의 배치 정책 및 2015년 「진로교육법」의 제정 등을 통하여 과거보다 진일보한 진로교육으로 꾸준히 성장하여 왔다. 올해 1월 13일에는 진로교육법에 기초하여 한국직업능력개발원 내 국가진로교육센터가 지정·개소되면서 평생학습자까지를 포함한 모든 학생과 전 국민의 진로개발을 지원하는 R&D의 역할 수행을 위한 기반이 마련되었다. 하지만, 여전히 고등교육단계와 평생학습자를 위한 진로교육은 초·중등학교 단계에 비하여 상대적으로 활성화되지 못하였으며 향후 이를 해결하기 위한 다양한 숙제가 남겨져 있다.

이에 본 연구는 해외 선진 국가들의 진로개발 정책과 보폭을 맞추

면서 우리나라 모든 국민의 생애 전반을 아우르는 진로교육 활성화를 위한 새로운 혁신 방안을 제시하는 목적으로 수행되었다. 특히 올해 6월 한국에서 ICCDPP 국제심포지엄 2017이 성황리에 개최된 바 있고, 이 행사 개최를 통하여 수집된 20여 개의 국가 진로개발 정책 사례들을 재분석함으로써 우리나라 미래 진로교육이 나아가야 할 기본 방향과 전제들을 제시하는데 활용하였다는 점에서 의미 있는 작업이라 할 수 있다.

이 연구는 한국직업능력개발원 국가진로교육센터장 이지연 박사가 연구책임을 맡았으며 김재희, 이서정 연구원이 공동연구진으로 참여하였다. 1장과 5장은 이지연 박사가, 2, 3, 4장은 이지연, 김재희, 이서정 연구원이 공동 집필하였다. 이 연구의 진행과정에서 해외사례의 시사점을 도출하고 OECD 진로교육 정책 권고사항의 평가를 담당하여 주신 부문별 현장 전문가들에게 깊은 감사를 드린다.

이 연구가 우리나라 평생학습 맥락에서 한 사람도 소외됨 없는, 그리고 모든 교육과 훈련의 핵심 필수요건으로 진로교육이 강화되는 정책 개발의 기초 자료로 활용되기를 기대한다. 마지막으로, 이 보고서에 제시된 정책 제언 및 의견 등은 한국직업능력개발원의 공식 의견이 아니며, 연구진의 개인 견해를 밝힌다.

2017년 12월

한국직업능력개발원  
원장 나 영 선

## 제목 차례

### 요 약

#### 제1장 서 론\_1

|                        |    |
|------------------------|----|
| 제1절 연구의 필요성 및 목적 ..... | 3  |
| 제2절 연구의 내용 및 방법 .....  | 8  |
| 제3절 용어의 정의 .....       | 16 |
| 제4절 연구의 한계 .....       | 20 |

#### 제2장 해외 진로개발 정책 R&D 성과 및 특징\_23

|                                     |    |
|-------------------------------------|----|
| 제1절 ELGPN(유럽 평생진로지도 정책 네트워크) .....  | 25 |
| 제2절 ICCDPP(국제 진로개발 및 공공정책 센터) ..... | 42 |
| 제3절 ICEF(국제진로교육포럼) .....            | 51 |
| 제4절 종합 및 함의 .....                   | 56 |

#### 제3장 해외 진로개발 정책의 주요 이슈\_61

|                           |     |
|---------------------------|-----|
| 제1절 진로개발 프로그램 및 콘텐츠 ..... | 63  |
| 제2절 진로개발 담당자 전문 역량 .....  | 94  |
| 제3절 진로개발 서비스 혁신 .....     | 124 |
| 제4절 종합 및 함의 .....         | 139 |

**제4장 우리나라 진로교육 정책 검토 및 평가\_145**

제1절 우리나라 진로교육 정책 변화 ..... 148  
제2절 OECD 한국 진로교육 정책 권고사항 ..... 158  
제3절 OECD 한국 진로교육 정책 권고사항 평가 ..... 161  
제4절 종합 및 함의 ..... 196

**제5장 우리나라 진로교육 혁신 방안\_199**

제1절 우리나라 진로교육 혁신을 위한 기본 방향 ..... 201  
제2절 우리나라 진로교육 혁신을 위한 기본 전제 ..... 204  
제3절 우리나라 진로교육 혁신을 위한 세부 방안 ..... 207  
제4절 종합 ..... 235

**SUMMARY\_239**

**참고문헌\_243**

## 표 차례

|   |    |
|---|----|
| <표 1-1> 해외 진로개발 정책 검토를 위한 3대 영역 .....               | 10 |
| <표 1-2> FGI 및 자문회의 분야별 전문가 .....                    | 12 |
| <표 2-1> 분야별 진로지도 관련 이슈의 정책적 개선 요소 .....             | 30 |
| <표 2-2> 평생진로지도의 성과 증거 .....                         | 32 |
| <표 2-3> 질 보장 강화와 근거기반 진로지도를 위한 핵심 질문 ..             | 34 |
| <표 2-4> ELGPN 도구 6. 분야별 지침 .....                    | 35 |
| <표 2-5> ELGPN 개념노트 6종 개요 .....                      | 36 |
| <표 2-6> 일 기반 학습과 평생진로지도 상호 목적 달성을 위한<br>연계 방안 ..... | 39 |
| <표 2-7> ICCDPP IS 연혁(1~8차) .....                    | 44 |
| <표 2-8> ICCDPP IS 주제 변화(1~8차) .....                 | 47 |
| <표 2-9> 국제진로교육포럼(ICEF) 연혁(1~5차) .....               | 51 |
| <표 2-10> ICEF 해외 사례 주제 검토(1~5차) .....               | 53 |
| <표 3-1> 미국 P21의 21세기 학습 프레임워크 .....                 | 66 |
| <표 3-2> 미국 고용가능성 기술 프레임워크 .....                     | 69 |
| <표 3-3> 뉴질랜드의 고용가능성 기술 프레임워크 .....                  | 70 |
| <표 3-4> 호주의 PaTH의 훈련 콘텐츠 내 고용가능성 기술 .....           | 72 |
| <표 3-5> 해외 국가의 교육과 훈련의 통합 프로그램 및 콘텐츠 사례 ..          | 74 |
| <표 3-6> 해외 국가의 프로그램 및 콘텐츠 수요자 확대 사례 .....           | 78 |



|  |     |
|--|-----|
| <표 3-7> 덴마크 지역 진로지도센터의 개요 .....                  | 79  |
| <표 3-8> 미국 취업센터 현황 및 제공 서비스 .....                | 82  |
| <표 3-9> 노르웨이 지역진로센터 주요 담당 영역 .....               | 83  |
| <표 3-10> 해외 국가의 서비스 전달 범위 확대 사례 종합 .....         | 84  |
| <표 3-11> 해외 국가의 진로서비스 실천에서의 기술 활용 사례 ..          | 85  |
| <표 3-12> 해외 국가의 온라인 포털사이트 사례 .....               | 86  |
| <표 3-13> 해외 국가의 프로그램 및 콘텐츠 성과 측정 주체 사례 ..        | 90  |
| <표 3-14> 해외 국가의 프로그램 및 콘텐츠 성과 측정 지표 사례 ..        | 91  |
| <표 3-15> 국가별 진로관리역량 평가 수준 .....                  | 92  |
| <표 3-16> 진로개발 담당자 역량 형식: 유형 1 - 역량 필수 요건화 .....  | 96  |
| <표 3-17> 진로개발 담당자 역량 형식: 유형 2 - 역량 프레임워크 마련 ..   | 98  |
| <표 3-18> 진로개발 담당자 역량 형식: 유형 3 - 최소 규제 및 권고 ..... | 99  |
| <표 3-19> 진로개발 담당자 역량을 개발한 주체 기관 사례 .....         | 100 |
| <표 3-20> IAEVG 교육 및 진로지도 서비스 담당자 핵심역량 ..         | 101 |
| <표 3-21> IAEVG 교육 및 진로지도 서비스 담당자 전문 역량 ..        | 102 |
| <표 3-22> CEDEFOP 진로지도 담당자 역량지표 .....             | 103 |
| <표 3-23> NICE 진로지도 및 상담 실무자(CGC) 6개 핵심역량 ..      | 106 |
| <표 3-24> 미국 NCDA 진로상담 전문가 11개 최소 역량 지표 ..        | 107 |
| <표 3-25> 캐나다 CCDF 진로개발 실무자 역량지표 .....            | 109 |
| <표 3-26> 남아프리카공화국 진로개발 담당자(CDP) 9개 핵심역량 ..       | 110 |
| <표 3-27> 남아프리카공화국 진로개발 담당자(CDP) 5개 전문 역량 ..      | 111 |
| <표 3-28> 진로 역량개발을 위한 훈련과정 유형, 정의 및 분석 사례 ..      | 112 |
| <표 3-29> 핀란드 진로개발 담당자 교육과정(대학) 종합 .....          | 114 |
| <표 3-30> 아일랜드 진로지도교사 자격 제도 .....                 | 116 |

|   |     |
|---|-----|
| <표 3-31> 아일랜드의 진로개발 담당자 양성과정 종합 .....                                       | 116 |
| <표 3-32> 아일랜드 메이누스 국립대학의 교육과정 .....   | 117 |
| <표 3-33> 더블린 트리니티 대학 진로지도 및 상담 석사 학위<br>교육과정 .....                          | 118 |
| <표 3-34> 리머릭 대학 진로지도 상담 교육과정 .....  | 119 |
| <표 3-35> 호주 진로개발 담당자 양성 기관 및 학위 과정 .....                                    | 120 |
| <표 3-36> 호주 퀸스랜드 대학 교육연구 석사 교육과정 .....                                      | 121 |
| <표 3-37> 미국의 진로개발 촉진자 자격 제도 .....   | 122 |
| <표 3-38> 진로개발 담당자 표준 교육과정 영역별 구성 내용 ..                                      | 122 |
| <표 3-39> ICCDPP IS 20개 국가보고서에 언급된 교육 및 훈련<br>제도 안에 포함된 진로전환역량 관련 주제 및 수준 .. | 130 |
| <표 3-40> 교육·노동 부문의 진로서비스 개혁을 위한 성공 및<br>장애 요인 요약 .....                      | 132 |
| <표 3-41> 국가보고서에서 확인된 성공적인 개혁 키워드 .....                                      | 136 |
| <표 4-1> 한국 진로교육정책의 주요 변화 개요 .....   | 149 |
| <표 4-2> 5개 부문별 OECD 진로교육 정책 제안 및 권고사항 ..                                    | 159 |
| <표 5-1> 진로개발 프로그램·콘텐츠 영역의 문제점 및 세부<br>방안 종합 .....                           | 220 |
| <표 5-2> 진로개발 담당자 전문 역량 영역의 문제점 및 세부<br>방안 종합 .....                          | 231 |
| <표 5-3> 진로개발 서비스 혁신 영역의 문제점 및 세부<br>방안 종합 .....                             | 235 |

## 그림 차례

|  |     |
|--|-----|
| [그림 1-1] CEDEFOP에서 제안하는 진로개발의 성과와 역할 .....   | 5   |
| [그림 1-2] 연구 내용 및 방법 .....                    | 8   |
| [그림 1-3] 연구의 기본 틀 .....                      | 10  |
| [그림 1-4] FGI 진행 단계 .....                     | 14  |
| [그림 2-1] ELGPN을 통한 단위국가 및 유럽수준의 파급 효과 ...    | 27  |
| [그림 2-2] 네 가지 주제와 분야별 정책의 연계 지도 .....        | 29  |
| [그림 2-3] 진로지도의 단계별 및 분야별 영향력 .....           | 32  |
| [그림 2-4] ICCDPP IS 주제 검토를 통한 3개 핵심 이슈 요약 ... | 49  |
| [그림 3-1] 핀란드 기본 교육과정 내 핵심역량 .....            | 65  |
| [그림 3-2] 일본 NIER 21세기 역량 프레임워크 .....         | 67  |
| [그림 3-3] 미국 고용가능성 기술 프레임워크 .....             | 69  |
| [그림 3-4] 평생지도 활동의 주요 부분으로서 원스톱센터 역할 ...      | 81  |
| [그림 3-5] NICE 진로지도 및 상담 실무자 6개 핵심역량 .....    | 106 |
| [그림 3-6] 핀란드의 상담교사 자격 획득 5개 모듈 .....         | 113 |
| [그림 4-1] 국가진로교육센터 기능과 역할 .....               | 157 |
| [그림 4-2] OECD 초·중등학교 및 대학교의 정책 권고사항 1 ...    | 162 |
| [그림 4-3] OECD 초·중등학교 및 대학교의 정책 권고사항 2 ...    | 164 |
| [그림 4-4] OECD 초·중등학교 및 대학교의 정책 권고사항 3 ...    | 165 |

|  |     |
|--|-----|
| [그림 4-5] OECD 초·중등학교 및 대학교의 정책 권고사항 4        | 167 |
| [그림 4-6] OECD 초·중등학교 및 대학교의 정책 권고사항 5        | 169 |
| [그림 4-7] OECD 초·중등학교 및 대학교의 정책 권고사항 6        | 170 |
| [그림 4-8] OECD 초·중등학교 및 대학교의 정책 권고사항 7        | 172 |
| [그림 4-9] OECD 초·중등학교 및 대학교의 정책 권고사항 8        | 173 |
| [그림 4-10] OECD 초·중등학교 및 대학교의 정책 권고사항 9       | 175 |
| [그림 4-11] OECD 초·중등학교 및 대학교의 정책 권고사항 10      | 176 |
| [그림 4-12] OECD 공공고용안정 정책 권고사항 1              | 177 |
| [그림 4-13] OECD 공공고용안정 정책 권고사항 2              | 180 |
| [그림 4-14] OECD 공공고용안정 정책 권고사항 3              | 182 |
| [그림 4-15] OECD 공공고용안정 정책 권고사항 4              | 183 |
| [그림 4-16] OECD 공공고용안정 정책 권고사항 5              | 184 |
| [그림 4-17] OECD 성인 대상 진로서비스 정책 권고사항 1         | 185 |
| [그림 4-18] OECD 진로지도 담당자의 전문성 향상 정책<br>권고사항 1 | 187 |
| [그림 4-19] OECD 진로지도 담당자의 전문성 향상 정책<br>권고사항 2 | 189 |
| [그림 4-20] OECD 진로지도 담당자의 전문성 향상 정책<br>권고사항 3 | 190 |
| [그림 4-21] OECD 진로지도 담당자의 전문성 향상 정책<br>권고사항 4 | 191 |
| [그림 4-22] OECD 진로지도 담당자의 전문성 향상 정책<br>권고사항 5 | 193 |
| [그림 4-23] OECD 조율 및 리더십 정책 권고사항 1            | 194 |

|  |     |
|--|-----|
| [그림 4-24] OECD 조율 및 리더십 정책 권고사항 2 .....          | 195 |
| [그림 4-25] OECD 조율 및 리더십 정책 권고사항 3 .....          | 196 |
| [그림 5-1] 우리나라 진로교육 혁신 방안과 연계된 연구의<br>논리 구조 ..... | 236 |
| [그림 5-2] 우리나라 진로교육 혁신 방안 종합 .....                | 237 |

## 요 약

### 제1장 서론

#### ○ 연구 필요성 및 목적

- 미래 직업세계 불확실성 증가로 인한 진로개발의 중요성 확산
- 평생학습과 공공정책의 촉진 가교로서 진로개발 역할 재강조
- 해외 진로개발정책을 통한 우리나라 발전 방안 모색 필요

#### ○ 연구 목적

- 해외의 진로개발 정책을 수집·분석하여 우리나라 진로교육의 미래 발전 방향과 시사점을 제안
- 특히 아래 3가지 영역에 대한 진로교육의 발전 방향을 제시함
  - ① 진로개발을 지원하는 프로그램 및 콘텐츠 영역
  - ② 진로개발을 제공하는 담당자의 전문 역량개발을 위한 훈련 영역
  - ③ 진로개발 서비스의 혁신 영역

#### ○ 연구 질문

- 첫째, 해외에서는 진로개발 프로그램 및 콘텐츠의 적절성을 어떻게 확인하며, 효과는 어떻게 접근하는가?
- 둘째, 해외에서는 진로개발 담당자의 지속적인 전문 역량을 지원하기 위하여 어떤 내용과 노력을 훈련과정에 기울이고 있는가?
- 셋째, 해외에서는 진로교육·진로지도·진로상담·진로정보 등의 진로개발 서비스 혁신을 위하여 어떤 노력을 기울이고 있는가?
- 넷째, 위에서 살펴본 3개 영역에서 공통적으로 찾을 수 있는 기본 방향성은 무엇인가?
- 다섯째, 우리나라 진로교육에 적용하였을 때, 어떤 발전 방안이 필요한가?

### ○ 연구의 내용 및 방법

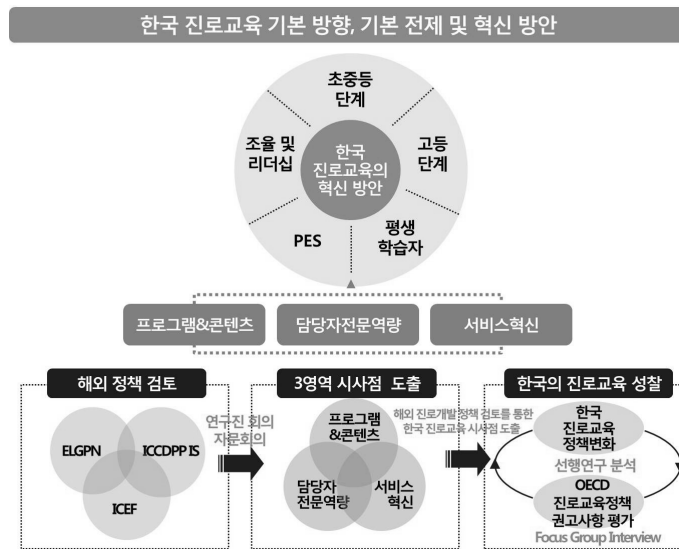
- 해외 진로개발 정책 검토를 위한 3대 영역

〈표〉 해외 진로개발 정책 검토를 위한 3대 영역

| 3대 영역      | 검토 내용   |
|------------|---|
| 프로그램 및 콘텐츠 | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 교육과 훈련 안에서의 핵심 내용</li> <li>▪ 프로그램 및 콘텐츠 전달방식</li> <li>▪ 적절성 및 성과 측정 등</li> </ul>                     |
| 담당자 전문 역량  | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 교육과 훈련 안에서의 담당자 요구 역량</li> <li>▪ 전문 역량개발을 위한 훈련과정</li> <li>▪ 자격 기준 등</li> </ul>                      |
| 진로서비스 혁신   | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 교육과 훈련 안에서의 진로개발 서비스 혁신 방향</li> <li>▪ 교육과 훈련 안에서의 혁신을 위한 정책적 노력</li> <li>▪ 혁신 과정에서의 주요 이슈</li> </ul> |

- 연구의 기본 틀

[그림] 연구의 기본 틀



■ 연구 방법

- ① 국내·외 진로교육 선행연구 검토
  - 국내: 진로교육 정책 및 OECD 한국 진로교육 정책 권고사항 검토
  - 국외: ELGPN, ICCDPP, ICEF 연구 자료 검토
- ② FGI 및 전문가 자문회의
  - FGI 목적: 진로교육의 방향성 모색 및 OECD 한국 진로교육 분야별 정책 권고사항 진단·평가
  - FGI 집단: 5가지 분야별 전문가를 균형 있게 고려하여 총 22명으로 구성
  - FGI 단계별 운영

[그림] FGI 진행 단계



- ③ 해외 전문가의 의견 수렴
- ④ 워크숍 및 세미나 개최
- ⑤ 연구진 회의

제2장 해외 진로개발 정책 R&D 성과 및 특징

○ ELGPN 연구 성과 분석 시사점

- 진로개발 주제는 교육 혹은 고용 어느 한 분야의 국한된 접근이 아



나라 범 분야에 걸쳐 공통된 주요 이슈

- 국가적·분야적 전문가들이 네트워크 기능의 협업과 협치를 통하여 자국의 진로개발 정책 개발에 의미 있는 시사점을 제공하고, 이를 통해 정책 혜택 소외 집단이 발생하지 않도록 모니터링 역할 수행
- 증거기반 진로지도 정책 수립 장려 필요

#### ○ ICCDPP IS 연구 성과 분석 시사점

- 개인의 진로개발을 지원하기 위한 프로그램 및 콘텐츠는 진로개발 정책의 성과 측정에 있어 주요한 이슈
- 서비스 제공 실무자(practitioners)의 역할, 자격, 그리고 지속적인 전문성 함양은 진로개발 정책 제공에서 주요한 이슈
- 서비스의 개혁 혹은 혁신은 지속적인 진로개발 정책 발전에서 매우 중요한 요소

#### ○ ICEF 연구 성과 분석 시사점

- 각 국가들마다 학교 현장의 진로교육에 대한 반성적 성찰이 제기되면서 진로개발 관련 다양한 이슈가 지속적으로 발전·변화 됨
- 국가들마다 진로교육에서 어떤 프로그램과 내용을 제공하는가의 이슈를 중요하게 다룸
- 진로교육 담당 실무자의 자격, 전문성, 그리고 수행 역할은 진로개발 정책의 질을 담보할 수 있다는 관점에서 핵심적인 영역

### 제3장 해외 진로개발 정책의 주요 이슈

#### ○ 진로개발 프로그램 및 콘텐츠

- 프로그램 및 콘텐츠의 내용

- 교육과정 안에 진로개발 요소 포함(예: 핀란드 국가핵심 커리큘럼)
- 직업훈련과정 안에 고용가능성 요소 포함(예: 미국 고용가능성기술)
- 교육과 훈련의 통합(예: 핀란드, 덴마크, 영국 등)

▪ 프로그램 및 콘텐츠의 전달방식

- 수요자(성인 · 고령자 · 이민자 · 난민 등) 확대
- 공급자 확대를 통한 전달방식의 다양화
- ICT 활용으로 접근성 확대

▪ 프로그램 및 콘텐츠의 성과 측정

- 성과 측정 주체: ① 학교수준: 덴마크, 영국(웨일즈), ② 전담기관 수준: 노르웨이, 영국, ③ 국가 수준: 캐나다, 오스트리아
- 성과 측정 지표: ① 노동 · 교육시장 지표: 핀란드, 필리핀, 미국, ② 개인역량 지표: 영국(웨일즈), 뉴질랜드, 캐나다

○ 진로개발 담당자 전문 역량

▪ 진로개발 담당자 요구역량

- 진로개발 담당자 역량 설정 형식
  - ① 법제화: 진로개발 담당자의 역량 기준을 법규로 설정하여 면허 · 자격 · 인증 형태의 진로개발 담당자의 필수 요건으로 제시
  - ② 프레임워크: 공공 · 민간 분야의 다양한 조직 · 기관에서 활용할 수 있는 권고 형태의 기준(프레임워크)으로 개발
  - ③ 최소 규제 및 권고: 국가(지역 또는 기관)는 역량 체계에 대한 논의는 충분히 진행되지 않으나 그 중요성을 인지

- 진로개발 담당자 역량요소 개발

- ① 국제단위: 국제 교육 및 직업지도 협회(IAEVG), 유럽직업훈련개발센터(CEDEFOP), 유럽 진로지도 및 상담 혁신 네트워크(NICE)
- ② 개별국가단위: 미국진로개발협회(NCDA), 캐나다진로개발재단(CCDF), 남아프리카공화국 고등교육 및 훈련부

▪ 진로개발 담당자 훈련 과정 및 자격 기준

- 프로그램 모듈화: 훈련 프로그램이 고등교육단계 학위과정과 기타 다

양한 모듈화 프로그램 이수

- 훈련기관 등록·인증제: 권위 있는 기관(정부, 협회 등)에서 진로개발 실무자를 위한 훈련을 수행할 역량이 되는 기관을 지정 또는 등록하여 해당 기관에서 제공되는 교육을 완료한 자에게 진로개발 실무자로서의 자격을 부여하는 유형
- 실무자 개별등록제: 진로개발 실무자를 대표할 수 있는 기관(주로 협회)에서 훈련 과정을 다양하게 제공하여, 해당 과정을 이수한 자에게 진로개발 실무자로서의 자격을 부여하는 유형

## ○ 진로개발 서비스 혁신

### ■ 혁신 방향

- ① 국가 교육과정에 진로교육을 주요 전략으로 통합하는 방향성
- ② 교육뿐만 아니라 훈련의 맥락 안에서 진로관리·진로전환역량을 포함시켜 평생학습의 효과성을 촉진하는 방향성
- ③ 진로교육을 핵심 교육 및 훈련 정책 목표에 도달하기 위한 수단으로 설명

### ■ 혁신을 위한 정책 노력

- ① 진로전환역량에 대한 사회적 공감대와 인식이 강조
- ② 진로서비스 개혁 및 진로전환역량에 있어 정부가 적극적이고 중요한 역할을 담당
- ③ 국가 교육과정과 국가 진로지도 제도에 진로전환역량을 포함
- ④ 진로교육을 국가 의무교육과 같이 법으로 제정하여 전국적 시행을 의무화하는 노력
- ⑤ 기관·부처 등 서로 다르고 중복되는 정책 해결을 위하여 교육 및 노동 부문의 협력과 연계를 촉진하기 위하여 노력
- ⑥ 불확실한 미래 노동시장 환경에 대응할 수 있는 교육 및 훈련 제도의 적응력과 유연성을 갖추도록 지원

### ■ 혁신 과정에서의 주요 이슈

- ① 진로교육을 교육과 훈련의 주요 서비스로 제공하여 의무화하고 시간 할당을 보장

- ② 평생학습 관점에서 진로전환역량을 필수적 요건으로 다룸
- ③ 공공·민간·기관·지역사회 등의 다양한 영역들 간의 서비스 연계(connecting), 통합(integrated), 협력(collaboration)을 강구
- ④ 정책과 실천 간의 격차(bridging the gap)를 최소화

## 제4장 우리나라 진로교육 정책 검토 및 평가

### ○ 우리나라 진로교육 정책 변화

- 생애 전반의 평생학습 맥락에서 모든 연령의 대상으로 언제 어디서나 필요한 진로정보와 상담·지도를 제공하는 평생 진로교육으로서 그 외연과 범위를 확장해야 하는 시대적 과제를 확인
- 유치원 아동부터 평생학습자 누구 한 사람도 소외됨 없이 생애 전반의 총체적 접근 안에서 학습자의 진로발달 단계별로 우선적으로 요구되는 과업들을 차근차근 준비할 수 있도록 지원하는 진로교육으로의 획기적인 전환과 개혁이 필요함을 시사
- 진로교육과 평생교육이 상호보완적 그리고 상호호혜적 관계에서 국민 모두의 지속적인 진로개발(sustainable career development)을 자기주도적으로 이룰 수 있도록, 그리고 생애 단계별 필요 과업을 성취하는 역량을 함양하도록 지원하는 것이 중요함이 강조

### ○ OECD 한국 진로교육 정책 권고사항 및 평가(FGI 결과)

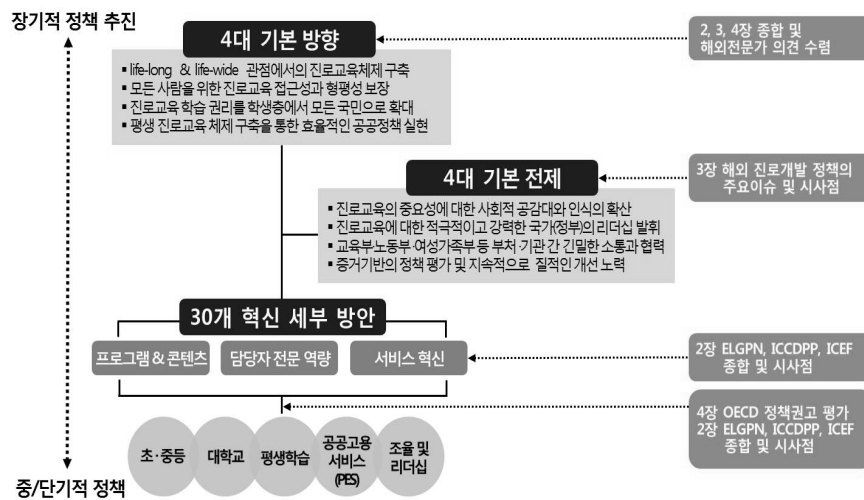
- 약 15년 전 OECD에서 제안된 한국 진로교육 정책 권고사항에 대하여 FGI를 통해 발전된 요소와 미흡한 부분을 살펴봄
- 우리나라의 진로교육 정책은 초·중·고등 영역에서 급진적인 발전이 이루어졌으나 여전히 개선되기 위한 사회적 합의, 정책적 노력이 필요한 부분 확인
- 우리가 노력을 경주하여야 하는 부분은 ① 모든 이를 위한 접근, ②

서비스의 ‘질’적 수준 향상을 위한 보장, ③ 이를 개선하고자 하는 노력을 현장 실무자·연구기관·정책입안자와의 긴밀한 연계 등

- 특히, 서로 다른 부처·기관·학교급·학교와 공공고용서비스 등의 조율과 연계·협력 부분은 아직도 우리나라 진로교육이 평생 학습 관점에서 지속적으로 성장·발전하기 위한 과제임

### 제5장 우리나라 진로교육 혁신 방안

[그림] 우리나라 진로교육 혁신 방안과 연계된 연구의 논리 구조



#### ○ 우리나라 진로교육 혁신을 위한 4대 기본 방향

- ① life-long & life-wide 관점에서의 진로교육 체제 구축
- ② 모든(all) 사람을 위한 진로교육 접근성과 형평성 보장
- ③ 진로교육 학습 권리를 학생층에서 모든 국민(학습자)으로 확대
- ④ 평생 진로교육 체제 구축을 통한 효율적인 공공정책 실현

### ○ 우리나라 진로교육 혁신을 위한 4대 기본 전제

- ① 진로교육의 중요성에 대한 사회적 공감대와 인식의 확산
- ② 진로교육에 대한 적극적이고 강력한 국가(정부)의 리더십 발휘
- ③ 교육부·노동부·여성가족부 등 부처·기관 간 긴밀한 소통과 협력
- ④ 증거기반의 정책 평가 및 지속적인 질적인 개선 노력

### ○ 영역 1: 진로개발 프로그램·콘텐츠 영역 문제점 및 세부 방안

| 분야              | 문제점  | 세부 방안  |
|-----------------|--|--|
| 초<br>중등<br>교육   | ▪ 진로교육법이 정한 학생의 진로교육 학습권이 학교급별에 따라 차별적으로 운영              | ▪ 학생의 진로교육 학습권 강화를 위한 진로교육 필수화 운영  |
|                 | ▪ 진로중심 학교 교육과정 운영을 위한 모형 부재                              | ▪ 학교급·유형별 진로중심 학교 교육과정 운영 모델 개발 및 보급·확산  |
|                 | ▪ 진로교육 사각지대에 있는 잠재수요자에 대한 정책적 관심과 이들을 지원하는 프로그램 및 콘텐츠 부족 | ▪ 사회적 배려대상자(NEET 청소년, 학교부적응 청소년, 재소자, 중증장애인, 장기실직자, 중고령자 등)를 위한 프로그램 및 콘텐츠 제공 확대                 |
| 고등<br>교육        | ▪ 취업중심 프로그램 및 콘텐츠의 집중                                    | ▪ 진로개발 중심 프로그램 및 콘텐츠 활성화(대학생과 평생학습자를 위한 진로교육 목표와 성취기준 마련)  |
|                 | ▪ 진로교육정책의 양적 확대 비해 성과 측정 미흡                              | ▪ 지속적인 진로교육의 양·질적 성과 측정 필요   |
|                 | ▪ 초·중등교육에 비하여 미약한 제도적 장치                                 | ▪ 「진로교육법」 개정을 통하여 대학 진로교육 제공에 대한 제도적 기반 및 기초(기구조직, 전담 인력, 교육과정, 진로정보 및 진로상담 등)에 대한 지침·규준·권고 등 마련 |
| 평생<br>학습<br>(자) | ▪ 평생학습자의 지속가능한 진로개발 지원 프로그램 및 콘텐츠 열악                     | ▪ 「평생교육법」 개정을 통한 평생학습자의 지속가능한 진로개발 지원  |
|                 | ▪ 평생학습자를 위한 진로개발 프로그램·콘텐츠 규정 미비                          | ▪ 평생학습자 진로요구에 기초한 진로유형별 진단과 처치를 위한 프로그램 및 콘텐츠를 개발하고 운영지침과 매뉴얼의 보급·확산                             |
|                 | ▪ 평생학습자를 위한 진로정보 및 진로상담 제공 창구 미흡                         | ▪ 평생학습자를 위한 진로서비스 제공의 의무화  |

<표 계속>

| 분야                       | 문제점                                | 세부 방안   |
|--------------------------|------------------------------------|---|
| 공공<br>고용<br>서비스<br>(PES) | ▪ 실업자(특정 대상) 취업중심 서비스 및 기관별 중복 서비스 | ▪ 공공고용서비스 수요자 확대 및 진로개발 지원 기능 강화                    |
|                          | ▪ 양적(취업률)지표에 치중된 공공고용서비스 성과 평가     | ▪ 공공고용서비스 성과 평가에 질적 지표(동기, 자신감 회복, 부정적 감정 감소 등)의 보완 |
|                          | ▪ 외부 위탁 사업자에 대한 강력한 인증체계 미흡        | ▪ 외부 위탁 사업 서비스 질적 수준 향상을 위한 강력한 인증체계 수립             |
| 조율<br>및<br>리더십           | ▪ 기관별 지도자들의 진로교육 중요성 인식 저조         | ▪ 공영방송 및 언론 등을 통한 진로교육의 중요성 홍보 강화                   |
|                          | ▪ 초·중등·대학·평생학습·공공고용서비스 간 협력체 공백    | ▪ 평생 진로교육 실천을 위한 공교육-대학-평생학습-PES 간 협력체 운영           |

○ 영역 2: 진로개발 담당자 전문 역량 영역 문제점 및 세부 방안

| 분야              | 문제점   | 세부 방안   |
|-----------------|---|---|
| 초<br>중등<br>교육   | ▪ 진로전담교사 자격 취득 과정의 이중구조                                     | ▪ 자격 취득 과정의 효율성과 타당성을 확인하여 단일구조로 재편                             |
|                 | ▪ 미래 변화에 부응하며 학생들의 지속가능한 진로개발역량 함양을 지원하는 연수 내용·운영형식의 전통적 수준 | ▪ 미래 역량이 포함되는 연수 내용 보완 및 교사의 적극 참여형 연수 운영                       |
| 고등<br>교육        | ▪ 대학생 진로교육 담당 전문 인력 부족                                      | ▪ 대학 진로교육 담당 전문 인력 확충 및 전문 역량 강화                                |
|                 | ▪ 진로교육 담당 인력에 대한 자격 기준 미비                                   | ▪ 유사 자격(진로전담교사 또는 직업상담사 등)과의 연계 기준을 설정하고 초·중등·대학 간의 인력 이동용이성 촉진 |
|                 | ▪ 진로교육 담당 인력의 열악한 고용안정성                                     | ▪ 대학 진로교육 담당자의 고용안정을 강화하여 진로서비스의 질적 서비스 수준을 향상                  |
| 평생<br>학습<br>(자) | ▪ 진로개발 지원 담당자 미배치   | ▪ 「평생교육법」에 평생학습기관의 진로개발 담당자 배치 필수화                              |
|                 | ▪ 교·강사가 학습자의 진로개발에 관심을 쏟고 전문성을 갖추기 힘든 구조                    | ▪ 평생학습자의 지속적인 진로개발 지원을 위한 교수자의 자격·채용·훈련 구조 마련                   |
|                 | ▪ 평생학습자의 진로개발 요구 방치   | ▪ 기관별 진로개발 담당자 상주화를 통한 진로 맞춤 서비스 지원                             |

<표 계속>

| 분야                       | 문제점   | 세부 방안  |
|--------------------------|---|--|
| 공공<br>고용<br>서비스<br>(PES) | ▪ 진로개발 담당자의 전문성 향상이 어려운 인력 구조                           | ▪ 공공고용서비스 전문 인력의 세부 전문성 구체화 및 업무 분장 체계화                      |
|                          | ▪ 2007년 직업상담원의 공무원화 이후 효율적 인력배치 어려움                     | ▪ 진로개발지원 업무를 전문 고유 업무로 설정하고 담당자를 배치하며 전문성 함양 기회 확대           |
|                          | ▪ 공공고용서비스에 포함된 진로서비스(진로상담 및 정보 제공) 미흡과 전문성 향상 연수기회 부족   | ▪ 공공고용서비스 업무를 행정업무(고용보험, 실업급여 업무 등)와 진로개발지원 전문업무로 구분하는 제도 개선 |
| 조율<br>및<br>리더십           | ▪ 국가수준에서 성인학습자의 주기별 평생학습 및 진로개발 요구의 조사·분석을 위한 R&D 노력 부재 | ▪ 정례적인 성인학습자의 평생학습 및 진로개발 요구 모니터링 체제 구축                      |
|                          | ▪ 기관별 진로개발 담당자들의 전문협회 부재                                | ▪ 진로개발 담당자들을 통합하는 전문협회 또는 협회 간 네트워크를 통한 전문성 지원               |

### ○ 영역 3: 진로개발 서비스 혁신 영역 문제점 및 세부 방안

| 분야      | 문제점                                       | 세부 방안   |
|---------|---|---|
| 전<br>분야 | ▪ 진로개발 관련 역량이 국가 교육 과정은 물론 훈련의 맥락 안에 미포함  | ▪ 모든 연령과 발달단계를 포함하는 평생학습의 맥락 안에 진로개발역량을 국가 교육과정, 평생교육 및 훈련에 포함          |
|         | ▪ 진로교육이 핵심 교육 및 훈련 정책 목표 도달의 정책적 수단으로 비인식 | ▪ 진로교육의 성과지표에 사회통합, 범죄율·자살률 감소, 국민의 정신건강 증진 등 공공정책의 목표와 연계하여 모니터링 체제 구축 |
|         | ▪ 다양한 영역과 담당자 간의 서비스 연계·통합·협력적 마인드 취약     | ▪ 공공·민간·기관·지역사회 등의 다양한 영역과 담당자 간의 서비스 연계·통합·협력적 네트워킹 강화                 |



### ○ 우리나라 진로교육 혁신 방안 종합

- 이 연구 핵심목표인 우리나라 진로교육의 혁신 방안 제시를 위하여 아래 표와 같이 주요 ① 프로그램 및 콘텐츠, ② 담당자 전문 역량, ③ 서비스 혁신의 3개 영역에 따라, 4대 기본 방향, 기본 전제, 그리고 세부 방안을 제시함.

|          |  |
|----------|--|
| 4대 기본 방향 | <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ life-long &amp; life-wide 관점에서의 진로교육 체제 구축</li> <li>✓ 모든(all) 사람을 위한 진로교육 접근성과 형평성 보장</li> <li>✓ 진로교육 학습 권리를 학생층에서 모든 국민(학습자)으로 확대</li> <li>✓ 평생 진로교육 체제 구축을 통한 효율적인 공공정책 실현</li> </ul> |
| 4대 기본 전제 | <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ 진로교육의 중요성에 대한 사회적 공감대와 인식의 확산</li> <li>✓ 진로교육에 대한 적극적이고 강력한 국가(정부)의 리더십 발휘</li> <li>✓ 교육부·노동부·여성가족부 등 부처·기관 간 긴밀한 소통과 협력</li> <li>✓ 증거기반의 정책 평가 및 지속적인 질적인 개선 노력</li> </ul>             |

| 세부 방안        | 초·중등단계   | 대학교   | 평생학습   | 공공고용서비스(PES)  | 조율 및 리더십   |
|--------------|--|---|--|---|--|
| ① 프로그램 및 콘텐츠 | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 학생의 진로교육 학습권 강화를 위한 진로교육 필수화 운영</li> <li>▪ 학교급·유형별 진로중심 학교 교육과정 운영 모델 개발 및 보급·확산</li> <li>▪ 사회적 배려대상자(NEET 청소년, 학교 부적응 청소년, 재소자, 중증장애인, 장기실직자, 중고령자 등)를 위한 프로그램 및 콘텐츠 제공 확대</li> </ul>                                    | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 진로개발 중심 프로그램 및 콘텐츠 활성화(대학생과 평생학습자를 위한 진로교육 목표와 성취기준 마련)</li> <li>▪ 지속적인 진로교육의 양·질적 성과 측정 필요</li> <li>▪ 「진로교육법」 개정을 통하여 대학 진로교육 제공에 대한 제도적 기반 및 기초(구조적·전담 인력, 교육과정, 진로정보 및 진로상담 등)에 대한 지원·규준·권고 등 마련</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 「평생교육법」 개정을 통한 평생학습자의 지속가능한 진로개발 지원</li> <li>▪ 평생학습자 진로요구를 기초한 진로유형별 진단과 처치를 위한 프로그램 및 콘텐츠를 개발하고 운영지침과 매뉴얼의 보급·확산</li> <li>▪ 평생학습자를 위한 진로서비스 제공의 의무화</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 공공고용서비스 수요자 확대 및 진로개발 지원 기능 강화</li> <li>▪ 공공고용서비스 성과 평가에 질적 지표(통기, 자신감회복, 부정적 감정 감소 등)의 보완</li> <li>▪ 외부 위탁 사업 비용 절감 수준 향상을 위한 강력한 인증체계 수립</li> </ul>                | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 경영방송 및 언론 등을 통한 진로교육의 중요성 홍보 강화</li> <li>▪ 평생 진로교육 실천을 위한 공공·대학-평생학습-PES 간 협력체 운영</li> </ul>            |
| ② 담당자 전문 역량  | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 자격 취득 과정의 효율성과 타당성을 확인하여 단일구조로 재편되는 연수 내용 보완 및 교사의 적극 참여형 연수 운영</li> </ul>  | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 대학 진로교육 담당 전문 역량 강화</li> <li>▪ 유사 자격(진로전담 교사 또는 직업상담사 등)과의 연계 기준을 설정하고 초·중등·대학 간의 인력 이동용이성 촉진</li> <li>▪ 대학 진로교육 담당자의 고용안정을 강화하여 진로서비스의 질적 서비스 수준을 향상</li> </ul>   | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 「평생교육법」에 평생학습기관의 진로개발 담당자 배치 필수화</li> <li>▪ 평생학습자의 지속적인 진로개발 지원을 위한 교수자의 자격·채용·훈련 구조 마련</li> <li>▪ 기관별 진로개발 담당자 상주화를 통한 진로 맞춤형 서비스 지원</li> </ul>                | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 공공고용서비스 전문 인력의 세부 문성 구체화 및 업무 분장 체계화</li> <li>▪ 진로개발지원 전문 고유의 업무를 배치하며 전문성 함양 기회 확대</li> <li>▪ 공공고용서비스 업무를 행정업무(고용보완, 실업급여 업무 등)와 진로개발지원 전문업무로 구분하는 제도 개선</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 정례적인 성인학습자 평생학습 및 진로개발 요구 모니터링 체계 구축</li> <li>▪ 진로개발 담당자들을 통합하는 전문협회 또는 협회 간 네트워크를 통한 전문성 지원</li> </ul> |
| ③ 서비스 혁신     | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 모든 연령과 발달단계를 포함하는 평생학습의 맥락 안에 진로개발역량을 국가 교육과정, 평생교육 및 훈련에 포함</li> <li>▪ 진로교육의 성과지표에 사회통합, 범죄율·자살률 감소, 국민의 정신건강 증진 등 공공정책의 목표와 연계하여 모니터링 체계 구축</li> <li>▪ 공공·민간·기관·지역사회 등의 다양한 영역과 담당자 간의 서비스 연계·통합·협력적 네트워크 강화</li> </ul> |   |  |   |  |

# 제1장

## 서론

제1절 연구의 필요성 및 목적

제2절 연구의 내용 및 방법

제3절 용어의 정의

제4절 연구의 한계



## 제1장 | 서론

### 제1절 연구의 필요성 및 목적

#### 1. 미래 불확실성 증가로 인한 진로개발의 중요성 확산

최근 급격한 정치·사회·환경 변화와 함께 불확실한 미래 직업세계에 대한 불안감이 고조되면서 세계 각국에서는 자국민들의 진로개발을 위한 정책적 관심과 논의를 확대하고 있다. 특히, 과학과 최첨단 의학기술의 발전은 인간의 평균수명과 노년기를 연장시켜 변화하는 환경에 적응하기 위한 평생학습의 실천성을 강조하는 동시에 건강한 100세 인생을 위한 개인의 진로개발은 어느 때보다 중요하게 강조되고 있다. 특히, 우리나라 청년들의 장기화된 구직난, 중장년층의 조기 퇴직 또는 은퇴, 비정규직 비율의 증가, 일자리 양극화의 심화 등 노동시장에서의 불안정성은 국가가 주도하는 교육·고용·훈련 등의 공공정책안에 개인 스스로의 진로개발역량을 지원하고 연계할 수 있는 다양한 방안과 이슈를 조명하고 있다.

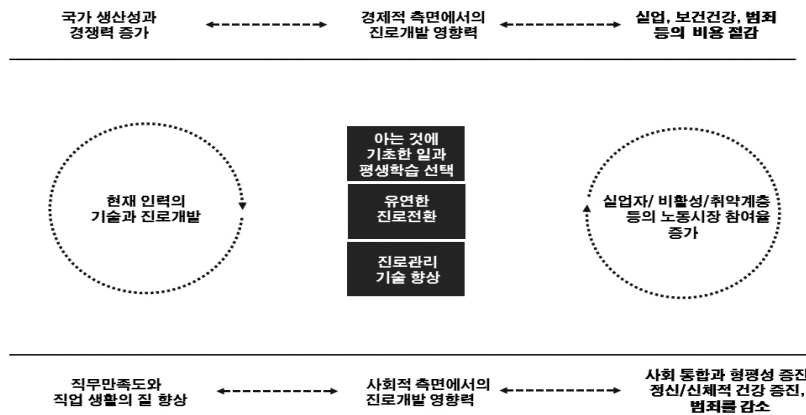
## 2. 평생학습과 공공정책의 촉진 가교로서 진로개발 역할 재강조

더불어 제4차 산업혁명 시대는 특정 직무 분야의 일자리 감소라는 위기적 상황이 닥칠 수 있다는 불안감과 이를 적절히 대처할 수 있는 새로운 미래 역량이 필요함을 강조하면서 교육·고용·훈련·복지 등에 대한 새로운 혁신을 요구하기도 한다. 이러한 상황에서 급격하게 변화하는 미래 직업 환경에 적절히 대응하며 삶의 질을 영위할 수 있는 진로개발의 중요성이 다시금 강조되고 있다. 개인 스스로의 자기주도적 진로개발이 중요하다는 논리는 크게 두 가지로 집약된다. 첫째, 진로교육·진로지도·진로상담·진로정보 등 개인의 진로개발을 지원하는 서비스가 궁극적으로 대국민 평생학습과 적극적인 국가의 고용정책을 촉진하는 가교(OECD, 2004; CEDEFOP, 2004)가 된다는 것이다. 둘째, 이러한 역할로 말미암아 궁극적으로 취약청소년들의 노동시장 참여는 물론 이들의 사회평등 및 통합에 기여(Watts & Sultana, 2004)하며, 더 나아가 실업률과 범죄율의 감소는 물론 정신건강 등의 국가적 성과를 가져올 수 있다.

위의 논리를 지원하는 것이 [그림 1-1]이다. 이 그림은 진로개발이 국가적인 차원에서 모든 국민을 대상으로 이들의 삶의 질과 관련된 고용·복지·교육 정책의 주요한 부분을 구성하는 핵심 요소로서 인식됨으로써(CEDEFOP, 2008), 경제적 측면에서는 실업, 보건건강, 범죄예방 비용을 절약할 수 있으며 사회적 측면에서는 취약계층과 실직자 등의 노동시장 참여를 촉진하여 사회통합과 형평성, 건강한 정신과 신체, 그리고 범죄율 감소에 이바지할 수 있음을 강조한다(이지연, 2012 재인용). 궁극적으로 국가는 생산성과 경쟁력을 강화하며, 개인

은 직무만족도와 직업생활의 질이 향상되고 있음을 강조하고 있다.

[그림 1-1] CEDEFOP에서 제안하는 진로개발의 성과와 역할



자료: CEDEFOP(2008). Career development at work: a review of career guidance to support people in employment. p. 113; 이지연(2012: 27)에서 재인용.

이처럼 해외 국가들은 일찍부터 평생학습 관점에서 개인의 진로개발과 교육·고용·훈련·복지 등의 공공정책들이 상호 연계되어 있는 연결고리를 확인하면서 보다 확고한 국가차원의 진로개발 지원체제를 확립하고자 노력하고 있다. 이 과정에서 특별히 학령기 공교육체제 안에서의 진로교육·진로지도·진로상담은 개인의 자기주도적인 진로개발역량을 함양하는 가장 기본적인 주요한 토대로서 강조되고 있으며 나아가 자국의 평생학습과 고용 등을 활성화한다는 신념으로 접근하고 있다(Hooley et al., 2012).

### 3. 해외 진로개발 정책을 통한 우리나라 발전 방안 모색 필요

한 예로, ELGPN(European Lifelong Guidance Policy Network)은 리스본전략<sup>1)</sup>의 효과적인 적용을 위하여 개인의 진로개발을 지원하는 진로지도의 중요성을 강조하였다. ELGPN에서는 유럽 국가의 교육·고용·복지·훈련 등의 공공정책 활성화를 위하여 국가별 진로개발 과제를 논의하고 기본 전략을 상호 공유하는 목적으로 2007년부터 2015년까지 30여 개 유럽 국가들의 진로개발과 관련 정책의 효과를 이끌어 온 유럽의 정책 네트워크이다(이지연, 2016b).

ELGPN 등 해외 국가들이 자국민의 진로개발을 위하여 추진하는 다양한 정책과 성과들을 살펴보는 것은 향후 우리나라 진로교육 발전에 의미 있는 교훈을 제공하는 동시에 평생학습 시대에 성인들의 진로개발을 어떻게 지원할 수 있는지에 대한 해답을 찾는 데 유용한 토대가 될 것이다. 즉, 학교를 졸업한 학생들이 성인이 되어서도 평생학습을 통하여 생애 전반 자신의 진로개발을 스스로 개척할 수 있도록 지원하는 교육·훈련·고용·복지·자격 등의 국가 정책에 주는 시사점을 상호 연계하는 큰 틀에서 모색하는 주요 단초를 제공할 것이다.

특히, 새로운 정권이 시작되는 정책 초기 단계에 수행되는 이 연구는 진로교육의 새로운 방향성을 모색하고 평생학습 시대에 고용불안과 청소년들의 자발적 진로개척이 어려운 상황 속에서 미래의 바람직한 진로교육을 가름하는 데 중요한 그림자로서 투영될 수 있으므로 이 연구의 필요성이 강조된다.

1) 2000년 3월 포르투갈의 수도 리스본에서 유럽연합(EU) 15개국 정상들이 서약한 유럽연합의 장기적 발전전략으로, 유럽 경제를 2010년까지 '세계에서 가장 경쟁력 있고 역동적인 경제체제'로 만들기 위하여 채택한 고용·경제·사회통합 분야의 내용을 담고 있다.

따라서 이 연구의 주요 목적은 해외의 진로개발 정책을 수집·분석하여 우리나라 진로교육의 미래 발전 방향과 시사점을 제안하는 것이다. 특히, 진로개발 정책 중에서도 ① 진로개발을 지원하는 프로그램 및 콘텐츠 영역, ② 진로개발을 제공하는 담당자의 전문 역량개발을 위한 훈련 영역, 그리고 ③ 진로개발 서비스의 혁신 영역을 구분하여 검토하고, 이를 종합하여 우리나라 진로교육의 미래 발전 방향을 제시하고자 한다. 보다 구체적인 연구 목적을 달성하기 위하여 다음의 연구 질문을 제시한다.

첫째, 해외에서는 진로개발 프로그램 및 콘텐츠의 적절성을 어떻게 확인하며, 효과는 어떻게 접근하는가?

둘째, 해외에서는 진로개발 담당자의 지속적인 전문 역량을 지원하기 위하여 어떤 내용과 노력을 훈련과정에 기울이고 있는가?

셋째, 해외에서는 진로교육·진로지도·진로상담·진로정보 등의 진로개발 서비스 혁신을 위하여 어떤 노력을 기울이고 있는가?

넷째, 위에서 살펴본 3개 영역에서 공통적으로 찾을 수 있는 기본 방향성은 무엇인가?

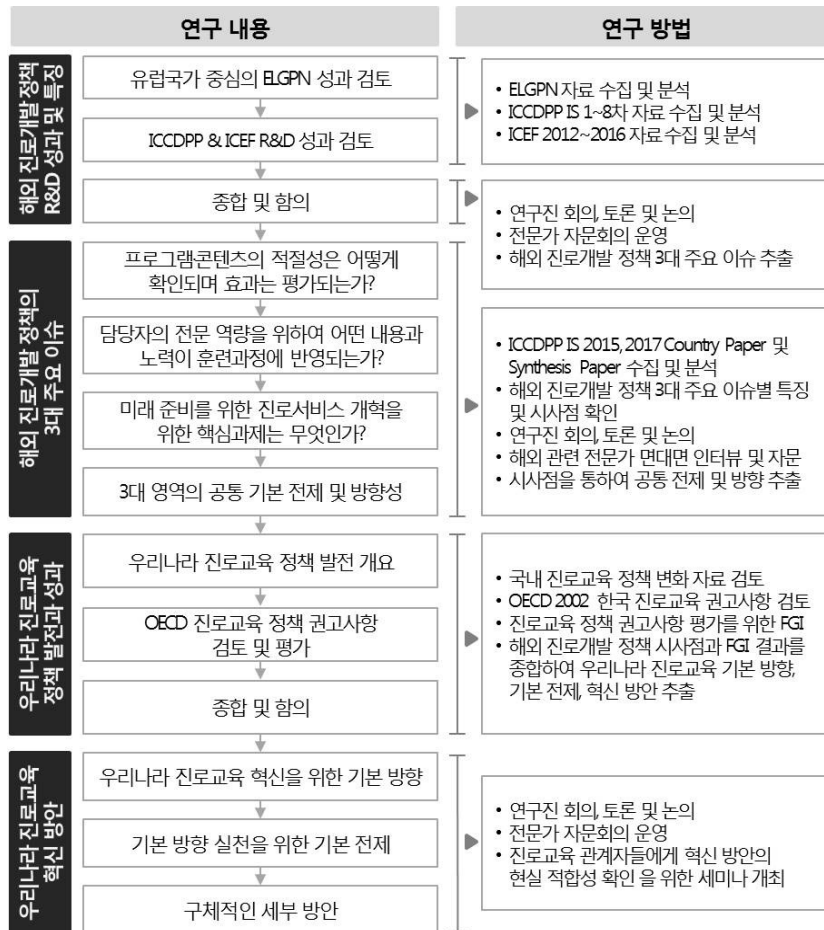
다섯째, 우리나라 진로교육에 적용하였을 때, 어떤 발전 방안이 필요한가?



## 제2절 연구의 내용 및 방법

이 연구의 목적과 연구 질문에 응답하기 위하여 다음의 내용과 방법을 활용한다.

[그림 1-2] 연구 내용 및 방법



특히, 이 연구에서는 최근 해외 글로벌 사회에서 진로개발과 관련하여 가장 중요하게 다루어진 세 분야를 중점적으로 다루었다.<sup>2)</sup> 첫 번째 분야는 진로개발이 어떤 내용으로 지원되는가와 관련된 내용적 요소이다. 즉, ‘프로그램, 콘텐츠, 정보 등은 어떤 내용으로, 어떤 경로를 통하여 전달되고, 그리고 어떻게 적절성을 확인하며 성과를 측정하는가?’의 연구 질문과 관련된다. 진로개발을 지원하기 위한 내용적 요소와 관련된 이 분야는 우리나라 진로교육이 학생들에게 어떠한 내용을 가르치고 제공하여야 하는가와 관련된 가장 기본적이고 근본적인 해답을 제공하는 영역이다.

두 번째 분야는 진로개발은 누가 지원하는가와 관련된 지원 인력의 전문성과 관련된 요소이다. 즉, ‘어떤 사람이 어떤 장면(공교육, 학교 밖, 공공고용서비스, 민간 등)에서 어떤 역량을 갖추며 어떤 서비스를 제공하는가?’의 연구 질문과 관련된다. 지원 인력과 관련된 이 분야는 우리나라 진로교육이 누구를 통하여 전달되며 이들의 전문성은 어떻게 지속적으로 훈련되어야 하는 것과 관련된 영역이다.

세 번째 분야는 지속적인 진로개발 서비스의 변화 방향은 무엇인가와 관련된 혁신과 개혁의 요소이다. 즉, 진로개발 서비스 발전을 위하여 ‘학교교육과 직업훈련 안에서 혁신을 위한 어떤 노력들이 추진되고 있으며 이러한 과정에서 대두되는 주요 이슈는 무엇인가?’의 연구 질문과 관련된다. 개혁·혁신과 관련된 이 분야는 미래 관점에서 우리나라의 진로교육이 지속적으로 발전하기 위한 방향성을 조망하고, 예측 가능한 어려움을 사전에 파악하며, 이를 지혜롭게 대응할 수 있는 해결책을 모색하는 데 시사점을 제공하는 필수 영역이다.

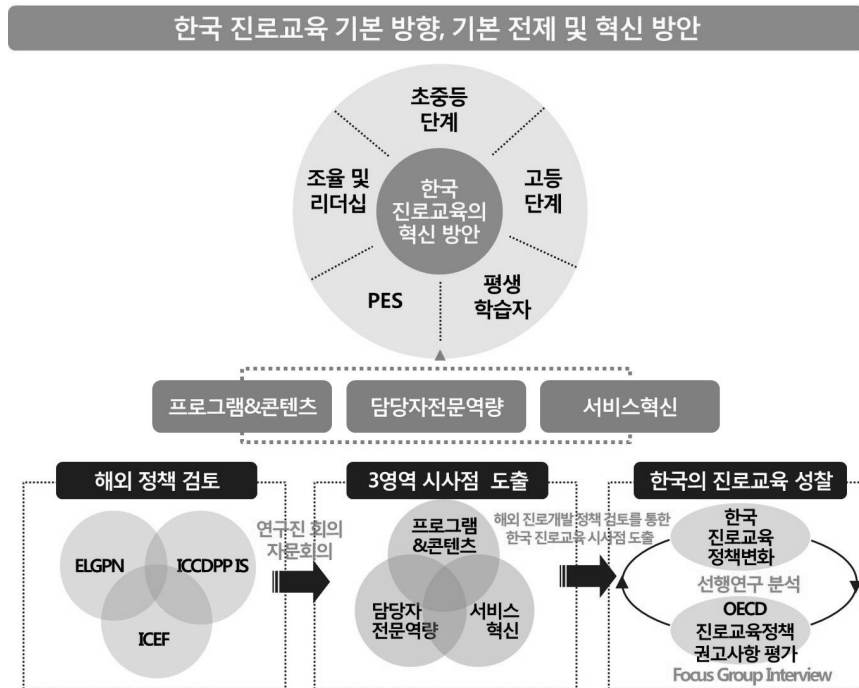
2) 3대 분야의 중요성과 시사점은 제2장과 제3장에서 보다 자세하게 다루고 있다.

10 해외 진로개발 정책과 우리나라 진로교육의 발전 방안

〈표 1-1〉 해외 진로개발 정책 검토를 위한 3대 영역

| 3대 영역      | 검토 내용   |
|------------|---|
| 프로그램 및 콘텐츠 | <ul style="list-style-type: none"> <li>교육과 훈련 안에서의 핵심 내용</li> <li>프로그램 및 콘텐츠 전달방식</li> <li>적절성 및 성과 측정 등</li> </ul>                     |
| 담당자 전문 역량  | <ul style="list-style-type: none"> <li>교육과 훈련 안에서의 담당자 요구 역량</li> <li>전문 역량개발을 위한 훈련과정</li> <li>자격 기준 등</li> </ul>                      |
| 서비스 혁신     | <ul style="list-style-type: none"> <li>교육과 훈련 안에서의 진로개발 서비스 혁신 방향</li> <li>교육과 훈련 안에서의 혁신을 위한 정책적 노력</li> <li>혁신 과정에서의 주요 이슈</li> </ul> |

[그림 1-3] 연구의 기본 틀



한편, 연구 방법을 상세히 살펴보면 다음과 같다.

## 1. 국내·외 진로교육 관련 선행연구 검토

미래 관점에서 우리나라 진로교육의 발전 방향을 제안하기 위해서는 그동안 우리나라 진로교육 정책의 발전과정과 성과 진단이 필요하다. 이에 국내 진로교육 관련 선행연구 검토를 위하여 1990년대부터 시작되어 2011년 교육부 진로교육과 신설 이후 본격적으로 추진되어 온 우리나라의 다양한 진로교육 정책을 종합적으로 검토하였다. 또 2001~2004 OECD 보고서에서 제안된 한국 진로교육의 발전 권고사항을 검토함으로써 2017년 현재 우리가 변화되고 성장된 모습이 어느 부분이며, 현재까지 해결되지 않는 부분의 요소들을 추출하여 이 연구의 궁극적인 목적과 연결을 시도하였다.

국외 진로교육 관련 선행연구 검토와 관련하여 해외 진로개발 정책의 특징과 주요 이슈가 무엇인가를 확인하고자 하였다. 이를 위하여 유럽연합 국가들의 사례들을 집대성한 ELGPN 연구 성과들을 검토하였으며, ICCDPP(International Center for Career Development & Public Policy)에서 개최된 국제심포지엄의 자료들을 수집 및 분석함으로써 해외 국가들의 주요 정책과제를 이해하고 권고안을 살펴보았다. 그리고 한국직업능력개발에서 개최된 ICEF(International Career Education Forum)의 성과를 수집하고 주요 내용을 분석하였다.

이러한 국외 선행연구들의 검토는 궁극적으로 이 연구에서 중점적으로 다루는 3대 핵심 요소(① 프로그램 및 콘텐츠, ② 담당자 전문 역량, ③ 서비스 혁신)에 대한 해외 국가의 진로개발 정책 사례들의 분

12 해외 진로개발 정책과 우리나라 진로교육의 발전 방안

석과 연계하였다. 이 보고서의 해외 국가 사례는 ICCDPP IS 2015, 2017의 국가보고서 및 종합보고서의 내용을 중심으로 살펴보았다.<sup>3)</sup>

## 2. FGI 및 전문가 자문회의

우리나라 진로교육의 방향 방안을 모색하는 목적과 OECD 진단 한국의 진로교육 분야별 정책 권고사항(OECD, 2002)을 평가하기 위하여 FGI 및 전문가 자문회의를 진행하였다.

FGI 및 자문회의를 위한 전문가 집단은 진로교육 관련 현장 경력이 최소 10년 이상이며 관련 학회 등에서 주요한 직책을 역임한 자 등으로 진로교육에 대한 전문성을 지니고 OECD 진로교육 정책 권고사항에 대한 검토가 가능한 자들로 구성하였다. OECD 정책 분야별 권고사항의 진단을 위하여 각 분야별<sup>4)</sup> 전문가를 균형 있게 고려하였으며, 최종 구성된 전문가 집단은 총 22명으로 <표 1-2>와 같다.

<표 1-2> FGI 및 자문회의의 분야별 전문가

| 분야                     | 인원 | 이름   | 직종      | 진로교육 분야 경력       |
|------------------------|----|------|---------|------------------|
| 중등교육 단계<br>진로전담교사      | 3  | 교사 A | 중등학교 교사 | -○○○협회 회장        |
|                        |    | 교사 B | 〃       | -고등학교 진로전담교사     |
|                        |    | 교사 C | 〃       | -중학교 진로전담교사      |
| 고등교육 단계<br>진로상담<br>전문가 | 5  | 대학 A | 대학 교수   | -○○대학교 진로상담전공 교수 |
|                        |    | 대학 B | 〃       | -○○대학교 진로상담전공 교수 |

<표 계속>

3) ICCDPP IS의 국가보고서와 종합보고서는 제2장 제2절에서 자세하게 소개하고 있다.  
 4) 고려된 진로교육 분야는 ① 초·중등학교 진로지도 분야, ② 대학 진로지도 분야, ③ 공공고용서비스(PES: Public Employment Service) 분야, ④ 성인 진로지도 서비스 분야, ⑤ 조율 및 리더십 분야, ⑥ 진로지도 담당자의 전문성 향상 분야이다.

| 분야                              | 인원 | 이름     | 직종        | 진로교육 분야 경력                     |
|---------------------------------|----|--------|-----------|--------------------------------|
|                                 |    | 대학 C   | 〃         | -〇〇대학교 진로상담전공 교수<br>-〇〇〇학회 학회장 |
|                                 |    | 대학 D   | 〃         | -〇〇대학교 교수<br>-前 〇〇〇학회 학회장      |
|                                 |    | 대학 E   | 〃         | -〇〇대학교 교수<br>-前 정부부처 과장        |
| 정부부처,<br>시·도 교육청<br>진로교육<br>담당자 | 5  | 정부 A   | 교육청 담당자   | -〇〇교육청 진로교육담당 장학사              |
|                                 |    | 정부 B   | 〃         | -〇〇교육청 진로교육담당 장학사              |
|                                 |    | 정부 C   | 〃         | -〇〇교육청 진로교육담당 장학사              |
|                                 |    | 정부 D   | 교육부 담당자   | -정부부처 연구사                      |
|                                 |    | 정부 E   | 〃         | -정부부처 과장                       |
| 연구기관<br>진로교육<br>전문가             | 5  | 연구기관 A | 연구기관 전문가  | -〇〇연구원 부연구위원                   |
|                                 |    | 연구기관 B | 〃         | -〇〇연구원 부연구위원                   |
|                                 |    | 연구기관 C | 〃         | -〇〇연구원 연구원                     |
|                                 |    | 연구기관 D | 〃         | -〇〇연구원 연구원                     |
|                                 |    | 연구기관 E | 〃         | -〇〇연구원 선임연구위원                  |
| 고용센터<br>담당자                     | 2  | 고용센터 A | 고용센터 담당자  | -〇〇고용센터 직업상담사                  |
|                                 |    | 고용센터 B | 〃         | -〇〇대학교 대학일자리센터<br>건설턴트         |
| 민간 진로교육<br>전문가                  | 2  | 민간 A   | 민간기업 대표   | -〇〇넷 대표                        |
|                                 |    | 민간 B   | 민간 상담 전문가 | -〇〇대학교 대학원 교수                  |
| 총 인원                            | 22 |        |           |                                |

주: 연구진의 의견이 추가된 경우 연구진 A~C로 추가하였음.

분야별 전문가를 선정한 이후 OECD(2002)의 권고사항에 기초하여 5개 분야별 FGI 조사 문항 구성, 권고사항별 정책 이행 수준 평가 등의 단계에 따라 FGI가 진행되었다([그림 1-4] 참조). FGI의 종합적인 결과는 우리나라 진로교육의 발전 방안 도출을 위한 시사점을 모색하는 데에 활용되었다.

FGI 및 자문회의는 초·중등·고등 단계 진로교육 전문가, 공공고용서비스(PES) 전문가, 진로교육 학회 관계자, 진로교육연구자, 시·도 교육청 및 교육부 관련 정책입안자 등의 의견을 종합적으로 수렴

14 해외 진로개발 정책과 우리나라 진로교육의 발전 방안

하는 목적으로 운영되었다. 즉, 연구진이 가지는 편향된 논리와 시각을 보완하고, 다양한 전문가의 피드백을 반영함으로써 연구의 질적 논리를 향상시켜, 이 연구가 궁극적으로 제안하는 정책 방안들의 현실적인 적합성 및 타당성을 확보하고자 수행되었다.

[그림 1-4] FGI 진행 단계



주: 초·중등학교와 대학 분야에 대한 권고사항은 상당수 중복되어 1개 분야로 합하여 문항을 구성하였다(제4장 제2절 참조).

### 3. 해외 전문가의 의견 수렴

이 연구는 궁극적으로 해외 진로개발 정책 검토를 통하여 우리나라 진로교육의 발전 방안을 추출하는 목적을 가지고 있다. 국가들마다 상이한 정치·경제·사회 등의 맥락을 고려할 때, 문서적 정보만을 가지고 한국적인 시사점을 추출하는 것에는 다양한 한계를 지니고 있었다. 이러한 한계를 극복하고자 특별히 ELGPN과 ICCDPP의 진로개발 및 진로교육 관련 전문가들로부터 추가적인 정보와 조언을 획득하고, 이를 위하여 스카이프(Skype) 미팅과 전자우편(e-mail) 등의 수단을 활용하였다.

#### 4. 워크숍 및 세미나 개최

전문가 집단의 지성을 이끌어 내는 목적으로 워크숍을 운영하였다. 이는 일대일 전문가 면담을 집단적 토론 과정을 통하여 논의하는 장점을 제공하였으며 이 연구의 시간 및 예산의 한계점을 극복하여 짧은 시간 안의 합의와 공감대를 확인하는 창구로 활용되었다.

아울러 연구의 결과를 보급·확산하고, 이 연구에서 제안하는 진로교육 발전 방안이 현실적으로 적합한지를 확인하고 다양한 집단의 의견을 청취하기 위한 목적으로 11월 3일 비공개 세미나가 개최되었다. 이 세미나는 소규모로 진행되어 진로교육 관련 정부부처 정책 담당자, 공공기관 연구자, 진로교육 현장 실무자 등의 다양한 관계자들이 보다 역동적으로 상호 의견을 교환하고 수렴하는 시간을 가질 수 있었다. 또 세미나 언론 보도 자료를 통하여 향후 진로교육의 기본 방향, 기본전제, 그리고 세부 방안을 사회에 확산하고 평생학습의 맥락 안에서 진로교육의 중요함과 해결하여야 하는 과제에 대한 시급성을 보급·확산하였다.

#### 5. 연구진 회의

매주 연구진 간의 심층적 논의를 통하여 우리나라의 미래 진로교육 분야의 활성화를 유도하는 창의적 사고와 관점을 개발하여 이를 연구에 적용하였다. 특히, 연구진 회의를 통하여 선행연구 수집 및 분석 결과의 틀을 새롭게 보완하였고, 해외 정책 사례에서 우리나라 진로교육의 시사점을 이끌어 내기 위한 노력을 극대화하고자 하였다.



### 제3절 용어의 정의

#### 1. 진로개발과 진로개발 정책

진로개발(career development)의 정의는 학자 및 학문 분야에 따라 진로발달, 경력개발, 경력발달 등 다소 상이하게 다루어지고 있다. 일반적으로 대상에 따라 진로개발(進路開發)과 경력개발(經歷開發)이란 용어로 구분하여 사용된다. 학교체제 안에 있는 학령기 학생이 진학과 취업 등의 생애목표를 조율하고 추진할 수 있도록 도와주는 입장에서는 진로개발이라고 일컬으나, 일정한 직업경험을 가지는 학교체제 밖 연령층에 해당되는 성인의 경우는 이들의 생애계획과 조직요구와의 균형적인 고려가 개인의 직업경험 개발과정에 개입되어 일반적으로 경력개발이라는 용어로 사용된다(이지연 외, 2000).

한편, 진로개발은 생애주기에서 자기 자신을 이해하고, 개인 생애에 영향을 끼치는 다양한 요소를 탐색·경험하는 것이라고 정의하기도 한다. 다양한 요소란 자신을 포함한 환경(교육·고용·훈련 등)의 탐색을 일컬고, 나아가 인생을 계획하고 의사결정을 실천하는 과정까지를 포함한다. 이러한 진로개발의 특징은 생애주기, 생애 전반, 평생학습, 그리고 환경의 다양한 변화에 적절하게 자신을 적응시키며 지속적으로 변화·발전, 그리고 확장적인 요소(예를 들어 결혼, 이혼, 의미 있는 주변 사람의 죽음 등의 생애 사건)를 포함한다. 이러한 관점에서 진로개발이란 인생 전반에 걸쳐 추구하는 일의 총체가 개인의 생애목표와 균형을 이루어 자신과 외부환경을 조율해 나가는 과정을 의미한다. 즉, 한 개인

이 삶의 전 과정을 통하여 행복하고 의미 있는 삶을 살아가기 위하여 다양한 삶의 맥락 속에서 자기주도적으로 경험을 선택하고, 계획하며, 준비하는 활동을 의미한다(이지연, 2009: 16).

따라서 진로개발 정책(career development policy)이란 개인의 진로 개발 과정에서 국가가 법률 및 제도적(정규·비정규 교육 및 훈련 등) 목적에 부합하는 방식으로 취하는 시책을 의미한다. 진로개발 정책의 기초는 국가 헌법 및 법률(이하 사법해석 및 규정 포함) 또는 정부부처의 주요 정책 의사결정이 될 수 있다. 한 개인의 진로개발 과정에서 맞닿아 있는 교육·훈련·고용·복지 등을 포괄적으로 아우르는 진로개발 정책은 궁극적으로 국민의 진로개발을 효율적이고 효과적으로 지원하고 사회적 정의를 제공하며, 국가와 정부의 시책을 원활히 지원하는 것을 목적으로 한다. 따라서 진로교육 정책, 교육·훈련 정책, 그리고 평생학습 정책 등이 모두 광의의 맥락에서 진로개발 정책이라고 할 수 있다.

## 2. 진로교육

진로교육(career education)이란 학교 교육과정의 일환으로 개인 또는 집단의 진로개발 관리 역량을 개발하는 데에 중점을 둔 교육이다(Watts, 2009). 한국의 진로교육은 진로지도, 진로상담, 진로정보 모두를 아우르는 광의의 종합된 개념이다(이지연, 2016a).

‘진로’란 개인의 생애에서 경험하는 일의 총체(totality of work)이며 매우 이른 시기에 시작하여 은퇴하는 시기까지 지속되는 발달적 개념이며, ‘교육(education)’이란 개인이 배움을 통하여 경험하는 학습의

총체를 의미하며 정규·비정규 교육체계를 모두 포함한다(이지연 외, 2010: 15). 따라서 진로교육이란 개인이 삶에 있어 필요한 생애역할, 평생학습, 일, 여가 등에 참여하는 것을 배우고 준비하는 학습경험의 총체를 의미한다. 진로교육으로 인하여 각 개인은 지속적으로 자신의 진로와 관련된 주요 결정을 내리고, 이를 위한 교육과 훈련을 계획하고, 마침내 직업세계에 진입하며 행복한 삶으로 성장·발전할 수 있게 된다(이지연, 2009: 17).

### 3. 진로개발 담당자

진로개발 담당자(career development practitioner)란 초·중등 교육기관의 진로전담교사, 대학을 중심으로 한 고등교육기관에 설치된 진로교육지원기구(종합인력개발원, 경력개발센터, 인재개발원, 취업지원팀, 취업지원센터, 취업진로지원센터 등 다양한 명칭으로 설치됨.)의 담당자, 고용센터, 고용복지플러스센터의 담당자, 민간 진로컨설턴트 등 다양한 인사를 포함한다(이지연 외, 2017).

### 4. 진로지도, 평생진로지도, 진로상담, 진로서비스

진로지도(career guidance)란 모든 연령과 생애주기를 포함하여 개인을 돕기 위한 목적의 서비스로서, 개인이 교육·훈련·직업 선택을 수행하고 자신의 진로를 관리하도록 돕는다(OECD, 2004).

평생진로지도(lifelong guidance)는 모든 연령과 전 생애주기에서 개인의 진로활동을 도와주는 것으로, 이 활동은 개인의 역량·흥미를 확

인하고, 의미 있는 교육·훈련·직업적 결정을 내리며, 학습·일·개인의 사적 맥락에서 개인의 생애경로를 관리하도록 지원한다. 평생진로지도는 교육·훈련·고용·사회·개인의 전 맥락에서 수행된다. 진로지도는 조언, 상담, 역량평가, 멘토링, 교수·학습, 진로의사결정, 진로관리기술 등을 포함한다. ‘지도(guidance)’는 위의 활동 사항 등을 지원하고 안내한다는 의미가 내포된 용어이며, ‘평생 또는 생애(life-long)’는 ‘진로(career)’의 의미를 포함하고 있다(이무근, 1982). 이러한 맥락에서 ‘평생지도(lifelong guidance)’라는 문자적 해석 대신에 이 연구에서는 ‘평생진로지도’라는 용어를 사용한다.

진로상담(career counseling)이란 개인이 직면한 특정한 진로 이슈에 집중하는 일대일 방식 또는 소규모 그룹 방식의 활동과 서비스를 의미한다(Watts, 2009). 진로교육이 사전에 계획되고 수립된 학교 교육 과정에 의하여 운영되는 특징을 갖는 반면, 진로상담은 학생 개인이 가지고 있는 진로욕구와 진로문제를 도와준다는 측면에서 특징적 차이를 보인다.

진로서비스(career service)는 위에서 언급한 진로교육, 진로지도, 진로상담 등을 수요자(내담자)에게 전달하는 과정을 총칭하는 것으로 궁극적으로 개인의 직업과 교육적 선택을 지원하는 것뿐만 아니라 개인이 자신의 인생 목적에 부합하는 진로를 관리하도록 돕는 서비스 전체를 지칭한다(Watts, & Fretwell, 2004).

#### 제4절 연구의 한계

이 연구의 궁극적인 목적은 해외 진로개발 정책을 검토하고 우리나라의 진로교육에 영향을 주는 미래 관점의 시사점을 추출하여 발전 방안을 제시하는 것이다. 하지만 ‘진로개발’이라는 개념은 개인의 생애 전반을 포함하는 광의성(廣義性)을 가지는 동시에, 진로개발 정책은 교육·고용·훈련·복지, 그리고 평생교육 등과 같이 다양한 공공정책과의 밀접한 관계성(關係性)의 특성을 지닌다. 또, 해외 국가마다 평생학습의 중요성과 실천 정도에서의 차이, 진로개발 중요성에 대한 정책적 우선순위 등의 차이, 더 나아가 각 국가들의 정치·경제·사회·교육 아젠다의 상이함 등을 고려할 때, 국가 간의 일대일 대응적인 비교 관점은 사실상 불가능하다.

따라서 진로개발 용어 자체가 가지는 광의성, 다양한 공공정책 간의 연계성, 그리고 국가별 다양한 상황에서의 차이를 고려하여 이 연구는 글로벌 사회에서 진로개발에 관하여 중요하게 거론되는 3대 이슈를 기준으로 검토하였다. 즉, 이 연구는 해외 개별 국가들의 진로교육 상황에 대한 우리나라와의 일대일 대응적인 비교적 관점이라기보다는 앞에서 언급한 3대 주요 이슈별 국가들의 종합적인 검토를 통하여 우리나라에 주는 시사점을 추출하였고, 국제 사회에서 논의되는 주요 담론으로부터 한국적인 발전 방안을 모색하는 것에 방점을 두었다. 따라서 한국과 해외 국가 간의 일대일 대응적인 비교 관점을 취하지 않은 것과 위에서 언급한 3대 영역으로 검토 내용을 한정된 것이 이 연구의 첫 번째 한계로 지적될 수 있다.

두 번째 한계는 이 연구에서 검토되는 해외 선행연구들이 국가단위이기보다는 국제기구 또는 진로개발 관련 R&D 센터 단위에서 발간한 연구보고서를 기초한다는 점이다. 즉, 해외 연구보고서의 내용이 궁극적으로는 개별 국가에서 수집·보고된 자료를 기초로 하고는 있으나, ELGPN, ICCDPP와 같이 유럽연합 국가 협력체 또는 국제적인 R&D 센터의 전문가가 국가 사례들을 종합하여 통합적으로 접근하고 있다. 이러한 접근은 진로개발 전문가들의 거시적 관점이 강조되는 장점을 지니고 있으나 반면, 개별 국가들의 심층적이고 상호 다른 정치·경제·교육적 맥락을 충분히 고려하지 못하는 미시적 관점에서의 취약성을 안고 있다.

따라서 위에서 언급한 이 연구의 두 가지 한계를 고려할 때, 향후 해외 국가의 정책 사례 비교를 목적으로 수행되는 연구에서는 보다 미시적인 관점에서 단일 비교 국가 간의 정치·교육·훈련·사회적 맥락을 면밀히 그리고 충분히 검토한 후, 우리나라와의 대응적 관점에서 비교하는 연구적 노력이 필요하다.



## 제2장

# 해외 진로개발 정책 R&D 성과 및 특징

- 제1절 ELGPN  
(유럽 평생진로지도 정책 네트워크)
- 제2절 ICCDPP  
(국제 진로개발 및 공공정책 센터)
- 제3절 ICEF  
(국제진로교육포럼)
- 제4절 종합 및 함의





## 제2장 | 해외 진로개발 정책 R&D 성과 및 특징

이 장은 해외 진로개발 정책 R&D 성과 및 특징의 고찰을 통하여 우리나라 진로교육의 발전 방안 모색을 위하여 주요하게 다루어져야 할 영역이 무엇인가를 확인하고자 하였다. 이를 위하여 ① ELGPN 연구 성과, ② ICCDPP IS 연구 성과, 그리고 ③ ICEF 연구 성과들을 검토·분석하였다.

### 제1절 ELGPN(유럽 평생진로지도 정책 네트워크)<sup>5)</sup>

#### 1. ELGPN 개요

ELGPN(European Lifelong Guidance Policy Network)은 2007년부터 2015년까지 활동한 EU 회원국(EU Erasmus+프로그램<sup>6)</sup>에 자격이 있는 인접국가 포함)의 정책입안자를 중심으로 한 네트워크 조직으로,

---

5) ELGPN 공식 홈페이지(<http://www.elgpn.eu/publications>)에 탑재된 문헌 및 내용을 중점적으로 참고하여 작성되었다(ELGPN, Retrieved 2017. 6. 25.).

6) Erasmus+은 2014~2020년 기간 동안 교육, 훈련, 청년, 스포츠를 위한 유럽위원회 프로그램으로, 학습자·근로자·기관의 이동성 기회를 높이는 프로그램이다.

국가단위의 평생진로지도 정책의 개발을 대표하는 EU 개방형 협력 형태를 구축하고 있다. 2015년 기준으로 ELGPN은 30개의 국가<sup>7)</sup>로 구성되어 있다.

네트워크 개설 초기인 6년(2007~2012년)은 유관 정부·비정부 조직과 활발한 협력 네트워크를 형성하는 데에 중점을 두었으며, 유럽위원회(European Commission) 교육문화국(DG EAC: Directorate-General Education and Culture)과 고용사회통합국(DG EMPL: Directorate-General for Employment, Social Affairs and Inclusion)과도 협력체계를 구축함으로써 유럽 평생진로지도(LLG) 시스템, 정책, 관련 경제·사회·정치적 목표를 달성하는 데에 이바지하였다(ELGPN, 2015a). 그리고 이 노력의 연장선으로 2013~2014년에는 유럽직업훈련개발센터(CEDEFOP), 유럽훈련협회(ETF), 유럽가이던스(Euroguidance), 유럽공공고용서비스네트워크(European Network of Public Employment Service)와 보다 밀접한 연계를 구축하였다(ELGPN, 2014a). ELGPN의 제4차 위원회(2013~2014년)에서는 1~3차에서 쌓은 경험과 성과를 기반으로 ELGPN 조직의 내부 효율성을 신장하는 데에 중점을 두었다. ELGPN은 ‘리스본 전략’<sup>8)</sup>의 효과적인 적용을 위하여 진로지도가 중요함을 강조하며 지역, 국가, 국제 수준의 진로지도 전문성을 공유하는 네트워크의 역할을 수행하였다.

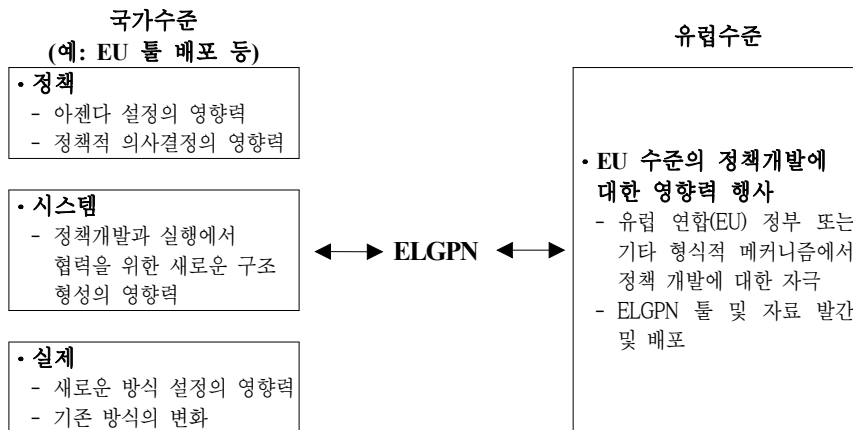
7) ELGPN 구성 30개국은 다음과 같다. 오스트리아, 벨기에, 불가리아, 사이프러스, 체코, 독일, 덴마크, 에스토니아, 스페인, 핀란드, 프랑스, 그리스, 크로아티아, 헝가리, 아일랜드, 아이슬란드, 이탈리아, 라트비아, 리투아니아, 룩셈부르크, 몰타, 네델란드, 노르웨이, 폴란드, 포르투갈, 루마니아, 세르비아, 스웨덴, 슬로바키아, 슬로베니아(참관국: 스위스).

8) 2000년 3월 리스본에서 EU 국가가 모여 유럽 경제를 세계에서 가장 경쟁력 있고 역동적인 경제체제를 수립하자는 목적으로 채택한 경제개혁 전략으로 고용·경제개혁·사회통합 분야에 대한 논의하였다.

## 2. ELGPN 연구 성과 분석

ELGPN은 단위국가의 진로개발 정책·시스템·실제가 EU 수준에서 통용될 수 있도록 촉진하고, 성과물을 보급·확산하는 데에 힘써왔다(ELGPN, 2015a)([그림 2-1] 참조).

[그림 2-1] ELGPN을 통한 단위국가 및 유럽수준의 파급 효과



자료: ELGPN(2015a). European Lifelong Guidance Policies: Summative Report 2007-15. pp. 11~16 내용 그림으로 구성.

단위국가, ELGPN, EU의 네트워크 체계를 살펴보면 위 그림과 같이 ELGPN은 단위국가 및 EU 수준에서의 정책개발 지원에 주요한 전략과 리더십을 제공하였다(ELGPN, 2015a). ELGPN은 유럽 안에서 단위국가와 유럽연합의 통합된 정책 기준점을 마련하고, 이를 보급·확산하여 체계적인 정책 공유와 다양한 연구 성과를 통하여 유럽의 평생지도 정책 및 시스템 개발에 도움이 되는 도구와 성과물을 개발하였다(ELGPN, 2015a). ELGPN의 대표 개발물은 ELGPN 도구(ELGPN

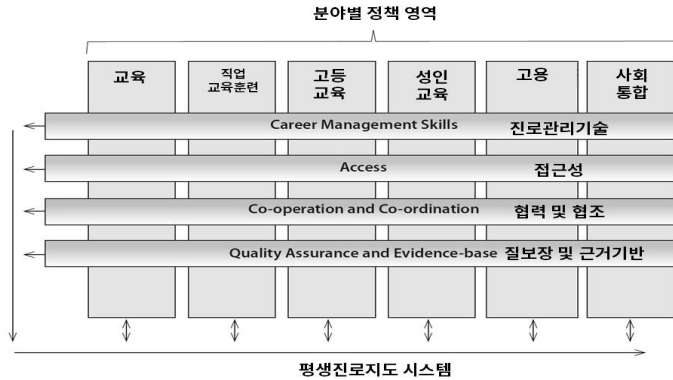
Tools)와 ELGPN 개념노트(Concept Note)이다.

#### 가. ELGPN 도구(ELGPN Tools)

ELGPN 도구는 각국·지역의 정책입안자와 이해관계자가 평생진로지도의 정책을 수립 및 실현하면서 명확히 할 필요가 있다고 느꼈던 진로개발 관련 개념을 통일된 형식으로 정의한 것이다(ELGPN, 2015a). ELGPN 도구는 정책입안자에게 진로개발 관련 전문지식과 조언을 제공하여 EU 국가정책의 효용성과 통합성을 신장하는 역할을 수행하였다(ELGPN, 2015a). ELGPN에서 개발된 도구는 총 6개이다. 도구별 구체적인 내용은 다음과 같다.

ELGPN 도구 1. 유럽 자원 키트(European Resource Kit)는 2011~2012년 연구 프로젝트를 통하여 개발되어 ELGPN 성과물들 중에서 가장 많이 활용되고 있는 자료로, 주요 내용은 평생진로지도 시스템의 주요 특징, 진로관리기술(CMS: Career Management Skill), 접근성, 질 및 증거, 조정 및 협력에 대한 기존의 단위국가 및 지역의 평생진로지도 정책을 검토하고, 주의가 필요한 이슈, 해소되어야 할 정책적 격차, 참조 가능한 유럽 사례 등을 다루고 있다. 이 연구에서는 진로지도 서비스가 특정 분야(예: 교육, 고용 등)에 국한(within sectors)된 것이 아니라 실제로는 개인 삶에서의 전 분야(across sectors)를 아우르고 있음을 강조한다(ELGPN, 2012).

[그림 2-2] 네 가지 주제와 분야별 정책의 연계 지도



자료: ELGPN(2012). Lifelong Guidance Policy Development: A European Resource Kit. p. 12 그림 재구성.

이 연구는 진로관리기술 관련 이슈를 해결하기 위한 정책적 절차로 다음을 제안하고 있다. 첫째, 정책적으로 구조화되지 않은 임시방편적인 진로지도는 구조화된 방식으로 바뀌어야 한다. 진로교육은 필수이며 개인의 진로를 관리하는 기술은 한 과목으로서 학교와 대학에서 훈련되어야 한다. 둘째, 일괄적으로 적용되는 정책이 아니라 개개인의 요구에 맞춘 변형된 진로개발 정책이 필요하다. 셋째, 진로지도를 수행하는 인력에 대한 훈련이 특별히 없던 방식에서 파트너십 등을 활용한 훈련제공이 필요하다. 특히, 진로관리기술 방식과 진로관리기술을 배양하기 위하여 참고할 수 있는 외부 콘텐츠의 획득 등에 초점을 맞추어 인력을 양성하여야 한다. 넷째, 전통적인 교수학습 방식에서 벗어나 성인교육 및 혁신적인 교수·학습 방식을 활용한 진로지도가 필요하다. 예를 들어 학교 밖 활동, 체험학습 등이 진로개발역량을 학습하기에 적절하다. 다섯째, 질적 표준이나 감독이 없던 방식에서 프로그램 모니터링과 관리 감독이 동반된 진로지도가 필요하다. 진로관

리기술 활동을 수시로 평가하여 진로지도의 질 개선에 도움이 되도록 해야 한다. 여섯째, 지엽적인 결과에 초점을 맞추지 않고, 진로관리기술 학습과 개인의 역량개발이라는 포괄적인 관점에서 진로지도의 성과를 평가하여야 한다. 일곱째, 형식적인 평가만 수행되었던 방식에서 본질적인 평가와 진로지도 목적에 부합하는 평가 방식을 도입하여야 한다. 여덟째, 진로지도에 대한 주기적인 보고가 없던 방식에서 관련 활동의 근거 자료로서 교육·훈련·고용 관련 기관의 보고 자료를 주기적으로 축적하여야 한다(ELGPN, 2012).

또 이 연구에서는 진로지도 정책에 대한 개인의 접근성 관련 이슈를 해결하기 위하여 각 국가마다 진로개발지도 정책 ‘체크리스트’를 개발하여 일부 집단에 국한된 진로지도 서비스에서 통합된 모델로 개선할 수 있는 방향으로 변화되어야 함을 제안하였고, 진로지도의 질 관리 및 성과의 근거를 확인하기 위하여 5가지 요소와 진로지도를 위하여 얼마나 국가에서 협력·협조 체제를 구축하고 있는지 확인하기 위한 기준을 제시하였다(ELGPN, 2012)(<표 2-1> 참조).

이와 같이 도구 1은 진로개발을 정책적으로 각 국가에서 기준으로 삼고 정책 개선을 실천할 수 있는 기준이 된다는 의의를 갖는다.

<표 2-1> 분야별 진로지도 관련 이슈의 정책적 개선 요소

| 분야                          | 진로지도 관련 이슈 정책적 개선 요소  |
|-----------------------------|---|
| 진로지도 서비스 모델 개선의 방향성 (체크리스트) | ① 일부 집단에 제한된 서비스<br>② 진로교육에 제한된 서비스<br>③ 인터넷 기반의 제한된 서비스<br>④ ICT 도구를 활용한 제한된 서비스<br>⑤ 통합된 모델 |

<표 계속>

| 분야                         | 진로지도 관련 이슈 정책적 개선 요소  |
|----------------------------|---|
| 진로지도의 질 관리 및 증거기반 수립 관련 이슈 | ① 질 개선 요소 1. 진로개발 실무자 역량<br>: 임시적 관리가 아닌 ‘등록’ 또는 ‘자격증’ 형태로 역량 검증<br>② 질 개선 요소 2. 개인(사용자)의 참여<br>: 1회성 만족도 조사가 아닌 체계화된 평가 시스템을 통한 적극적인 사용자 의견 수렴<br>③ 질 개선 요소 3. 서비스 제공 및 개선<br>: 진로관리기술 체계를 수립하여 관련 데이터를 측정·수집<br>④ 질 개선 요소 4. 정부의 비용편익 확인<br>: 정부의 투자수익률 분석을 통하여 사회·경제적 비용효과를 확인<br>⑤ 질 개선 요소 5. 개인의 비용편익 확인<br>: 진로개발지도 서비스를 활용하는 개인의 장기적 추적조사 및 서비스별 영향력을 확인할 수 있는 연구 수행 |
| 진로지도를 위한 협력·협조 관련 이슈       | ① 평생진로지도 정책 및 시스템 개발을 위한 기준<br>② 평생진로지도 정책을 위한 포럼 및 유사 메커니즘 기준<br>③ 포럼 및 유사 메커니즘의 작동 수준(5점 척도 평가)<br>: 대화, 협력, 협조 3개 분야   |

자료: ELGPN(2012). Lifelong Guidance Policy Development: A European Resource Kit. pp. 37~38, p. 52, p. 73 내용 재구성.

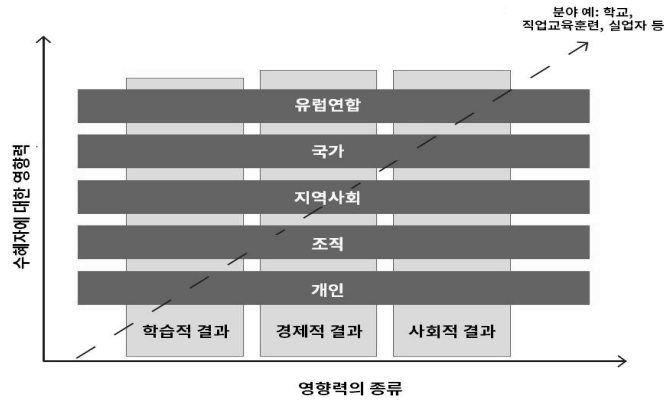
ELGPN 도구 2. 평생진로지도 용어는 2011~2012년 연구 프로그램을 통하여 진로지도 정책개발 관련 용어(37개)를 정리하였다(ELGPN, 2014b). 해당 용어집은 ELGPN 참여국가가 동의한 개념 정의를 종합한 것으로 ELGPN 연구보고서를 작성할 때뿐만 아니라, 상호 다른 유럽 내 국가들이 일정한 용어의 정의에 기준하여 정책을 수립하고 시행한다는 측면에서 유익한 성과를 가져왔다(ELGPN, 2015a).

ELGPN 도구 3. 증거기반 평생진로지도는 효과적인 진로지도 정책과 실재를 위한 구체적 방법을 제안하고 있다. 이 도구는 정책입안자를 위한 정책의 질 보장 및 증거기반 정책 및 시스템 개발을 위한 접근법을 제안하고 있다(Hooley, 2014). 진로지도가 가장 효과적이기 위해서는 개인에게 ‘평생 시스템(lifelong system)’으로 인식이 되는 것



이고, 이는 특정 분야에서 확인되는 증거(evidence)를 통하여 가능할 수 있음을 강조한다(Hooley, 2014). [그림 2-3]과 같이 진로지도의 단계와 그 영향력을 단계적으로 확인하는 것은 진로지도를 평생 시스템으로 체계화할 수 있는 근간이 된다(Hooley, 2014).

[그림 2-3] 진로지도의 단계별 및 분야별 영향력



자료: Hooley(2014). The Evidence Base on Lifelong Guidance. p. 4 그림 재구성.

아울러 도구 3에서는 <표 2-2>와 같이 평생진로지도의 성과(효과)의 증거를 분야별로 제시하였다(Hooley, 2014).

<표 2-2> 평생진로지도의 성과 증거

| 분야(관점) | 평생진로지도의 성과(효과) 증거   |
|--------|---|
| 평생학습   | ① 학교에서의 진로지도는 학생들이 특정 과목에서 개인의 미래 기회를 확인하고, 학교에서 제공되는 정보를 기반으로 전환역량을 키우는 것<br>② 직업교육지원에서 진로지도는 개인이 직업 선택지 가운데 기회를 확인하고, 기술과 지식을 습득하게 하는 것<br>③ 고등교육에서 진로지도는 진로의사결정을 돕고, 학교에서 일자리의 효과적인 전환을 돕고, 졸업자들이 학습된 기술을 잘 사용하도록 돕는 것 |

<표 계속>

| 분야(관점)  | 평생진로지도의 성과(효과) 증거  |
|---------|--|
|         | ④ 성인교육에서 진로지도는 성인이 교육, 고용가능성 신장을 위한 기술 습득, 노동시장에서 효과적으로 기술을 활용하는 것을 돕는 것   |
| 일자리     | ① 일자리에서의 진로지도는 주로 실업자를 위한 것으로 인식되지만 진로지도에서 실업자의 일자리로의 회복(re-engagement)이 효과적인 요소<br>② 특정 부상, 질병, 육아 등으로 경력이 단절된 집단의 노동시장으로의 복귀에 있어서도 진로지도가 중요하게 작동<br>③ 청년의 성공적인 노동시장으로의 전환을 돕는 것 역시 진로지도 요소, 청년 인구의 다양성을 인식하고 전환 실패 예방에 초점<br>④ 근로자에 대한 진로지도는 일자리 안팎에서 이루어질 수 있으며, 이는 근로자의 직무만족도, 몰입, 지식의 전달 등에 도움이 되고 궁극적으로는 기업에 이익이 되기 때문에 근로자 개인 및 고용주 모두에게 긍정적<br>⑤ 근로자의 이동성을 지원하는 것도 진로지도에 포함, 진로지도를 통하여 본인 주변에 놓인 기회를 이해하고, 이동하고, 새로운 곳에 정착<br>⑥ 고령근로자를 지원하는 진로지도는 새로운 학습 기회를 제공하고 퇴직을 적극적으로 준비하는 것을 지원 |
| 학교 진로지도 | 학생의 참여도, 학업성취도, 학교 전환 지원(졸업 후 진로), 성공적 인생 및 경력 설정  |
| 직업교육    | 직업교육은 각 교육 프로그램에 보다 통합적·본질적으로 참여하는 것을 진로지도의 효과로 설정   |
| 고등교육    | 일 관련 학습경험이 개인의 취업에 긍정적인 영향력을 제공하는지, 또 미래의 고용주(졸업자들을 채용하는 기업) 요구와 교육과정을 연계하여 다양한 서비스를 제공하는 것을 효과로 설정  |
| 성인교육    | 성인교육은 다양한 요소가 결합되어 있기 때문에 진로지도 효과를 파악하는 의견이 분분하지만 진로지도를 통한 자신감 향상과 자기개발을 그 효과로 제안  |

자료: Hooley(2014). The Evidence Base on Lifelong Guidance. pp. 5~7 재구성.

ELGPN 도구 4. 진로관리기술<sup>9)</sup>에 대한 정책에서는 진로관리기술 관련 정책 설계 방법에 대한 연구를 수행하였다. 도구 4에서는 진로관리기술을 포함한 정책개발을 위하여 고려해야 할 요소를 제시하였다(ELGPN, 2015b). 주요 내용의 일부를 살펴보면 다음과 같다(ELGPN, 2015b). 국가는 개인의 진로관리기술 획득과 개발 방법을 설정하여야

9) 도구 4 관련 정책 연구의 구체적인 내용은 다음과 같다: ‘진로관리기술 정의’, ‘진로관리기술의 획득과 개발’, ‘효과적인 이해관계자의 협력’, ‘훈련제공자’, ‘전략적 정책 결정’, ‘평가 및 인증’, ‘시민조직 활동’, ‘전환(transition)에서의 진로관리기술’, ‘사회적 파트너 역할’, ‘진로관리기술 프로그램의 질 관리’, ‘영향력 모니터링’ 등(ELGPN, 2015b)

하고, 이를 위하여 이해관계자들과의 효과적인 협력이 필요하다. 또 진로관리기술을 장기적으로 평가하고 인증하는 기능을 설정하여야 하고, 진로관리기술을 배양하는 프로그램의 질 관리도 필수적이다.

ELGPN 도구 5. 질 보장 강화 및 증거기반 평생진로지도에서는 평생진로지도의 질 보장을 강화하고 근거기반 정책을 수립하기 위한 방안을 연구하였다(ELGPN, 2015c). 도구 5에서는 질 보장을 위한 핵심 요소 5가지로 ① 진로개발 실무자의 역량, ② 시민 및 사용자의 참여, ③ 서비스 계획 및 개선, ④ 정부의 비용편익, ⑤ 개인의 비용편익을 설정하여 제시했다(ELGPN, 2015c). 각 요소별로 질 보장 강화 및 증거기반 평생진로지도를 위한 질문사항은 <표 2-3>과 같다.

<표 2-3> 질 보장 강화와 근거기반 진로지도를 위한 핵심 질문

| 진로개발 실무자 역량   | 시민 및 사용자의 참여                                 | 서비스 계획 및 개선                                 | 정부의 비용편익                                 | 개인의 비용편익  |
|---|--|---|--|---|
| 진로개발 실무자 역량으로 설정 가능한 근거는?                             | 시민 및 사용자의 참여를 위하여 어떠한 전략 및 접근이 필요한가?         | 서비스 계획 및 개선을 위하여 필요한 요소는 무엇인가?              | 평생진로지도에 투자하는 정부의 부가가치는 무엇인가?             | 평생진로지도에 투자하는 개인의 부가가치는 무엇인가?  |
| 진로상담가, 진로지도 종사자, 커리어 코치 등의 자격 또는 훈련에 참고 가능한 정보는 무엇인가? | 시민 및 사용자의 참여를 위한 정부의 역할은 무엇인가?               | 평생진로지도 서비스가 어떻게 개선될 수 있고, 그 영향력은 어떻게 평가되는가? | 근거기반 정책 및 실제와 질 보장 결과의 비용편익은 어떻게 평가되는가?  | 진로상담사, 커리어 코치, 진로지도 종사자가 속한 기관, 정책입안자가 개인의 비용편익을 가장 잘 반영할 수 있는 방법은? |
| 질 보장 및 근거기반 진로개발 실무자 역량을 수립하기 위하여 개선되어야 할 사항은 무엇인가?   | 평생진로지도에 시민 및 사용자의 참여에 집중하기 위하여 필요한 요소는 무엇인가? | 청년을 위한 평생진로지도 서비스의 개선을 위하여 필요한 요소는 무엇인가?    | 새로운 비용편익 분석 형태를 구축하는 데에 정책적 장애 요인은 무엇인가? | 개인의 비용편익을 개선하기 위하여 무엇이 필요한가?  |

자료: ELGPN(2015c). Strengthening the Quality Assurance and Evidence-Base for Lifelong Guidance. p. 6 재구성.

ELGPN 도구 6. 평생진로지도 정책 및 시스템 개발 지침은 국가·지역단위에서 관심 있는 이해관계자들이 각자의 진로개발지도 정책 및 시스템을 벤치마킹, 검토, 개선하는 데에 활용할 수 있도록 개발된 지침이다(ELGPN, 2015d). 각 국가는 해당 자료를 자국의 교육·훈련·고용·사회통합 정책에 참고 요소로서 고려할 수 있고, CEDEFOP, ETF 등에서 해당 지침을 활용하여 국가 단위의 분석보고서를 발간한 바 있다.

이 도구에서 개발된 총 4개 분야 18개의 지침은 <표 2-4>와 같다. 각 지침은 정의, 중요성, 정책 및 시스템 우수사례, 정책입안자를 위한 참고자료로 구성되어 있다(ELGPN, 2015d).

<표 2-4> ELGPN 도구 6. 분야별 지침

| 분야   | 지침  |
|--|---|
| 평생진로지도 정책 및 시스템의<br>획단 구성 요소                 | 지침 1: 진로관리기술<br>지침 2: 평생진로지도 서비스 접근<br>지침 3: 평생진로지도 제공의 질 보장<br>지침 4: 평생진로지도 제공의 효과성 평가<br>지침 5: 전략적 리더십: 협력과 조정<br>지침 6: 진로정보 개선<br>지침 7: 진로개발 실무자의 훈련 및 자격<br>지침 8: 평생학습지도 서비스<br>지침 9: 평생진로지도에서의 정보통신 기술 |
| 교육 훈련 부분의 평생진로지도<br>정책 및 시스템                 | 지침 10: 학교 학생을 위한 평생진로지도<br>지침 11: 직업 교육 훈련(VET) 학생·참여자를 위한<br>평생진로지도<br>지침 12: 고등교육 학생을 위한 평생진로지도<br>지침 13: 성인 학습자를 위한 평생진로지도   |
| 고용 및 제 3세대 분야(중년과 노년<br>사이)의 평생진로지도 정책 및 시스템 | 지침 14: 취업자를 위한 평생진로지도<br>지침 15: 실업자를 위한 평생진로지도<br>지침 16: 고령자를 위한 평생진로지도   |
| 사회적 통합: 위험 집단을 위한<br>평생진로지도 정책 및 시스템         | 지침 17: 위험 청년을 위한 평생진로지도<br>지침 18: 불우 집단을 위한 평생진로지도  |

자료: ELGPN(2015d). Guidelines for Policies and Systems Development for Lifelong Guidance. p. 10 재구성.

나. ELGPN 개념노트(Concept Note)

ELGPN 개념노트는 유럽 내에서 문제가 되고 있는 평생진로지도 정책 이슈에 대한 평생진로지도의 역할을 작성한 보고서이다(ELGPN, 2015a). 각 개념노트의 핵심 키워드는 유연안정성(flexicurity)<sup>10)</sup>, 청년 실업, 진로관리기술, 청년보장, 일 기반 학습, 조기 학교 중퇴자(ELS)로, 개념노트별로 다루고 있는 사항은 <표 2-5>와 같다.

<표 2-5> ELGPN 개념노트 6종 개요

| 번호 | 키워드    | 세부 사항  |
|----|--------|--|
| 1  | 유연안정성  | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 유연안정성(flexicurity) 정의</li> <li>▪ 유연안정성을 EU 정책입안자들이 강조하는 이유</li> <li>▪ 유연안정성에 대한 주요 이슈 및 논쟁</li> <li>▪ 진로지도에 대한 유연안정성의 정책적 함의</li> </ul>   |
| 2  | 청년실업   | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ EU 청년 및 정책입안자들의 직면 과제</li> <li>▪ 청년 실업 관련 EU 회원국 우수 정책 및 관행</li> <li>▪ 청년 실업 문제를 해결하기 위하여 평생진로지도 정책과 관행에서 수행할 수 있는 요소</li> <li>▪ 응답하는(responsive) 평생진로지도 서비스 정책의 회원국 내·회원국 간 신규 정부정책에 대한 긍정적인 기여 가능성</li> <li>▪ EU 회원국의 교육, 훈련, 고용 및 사회통합 우선순위를 판단하기 위한 질문</li> </ul> |
| 3  | 진로관리기술 | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 시행가능한 진로관리기술 정책</li> <li>▪ 진로관리기술 정책 이행의 이해관계자</li> <li>▪ 진로관리기술 정책 시행 장소</li> <li>▪ 진로관리기술 정책 시행 속도</li> </ul>   |

<표 계속>

10) 유연안정성(flexicurity)은 노동시장에서 실업문제에 대처하는 개인과 국가의 권리와 책무로서 설명되는 사회 안정성과 활발한 노동시장 정책이 상호유연성(flexibility)을 유지하며 결합되어야 한다는 의미로서 파생된 개념으로 사용되고 있다(Bredgaard et al., 2005). 즉, 사회안정, 적극적인 노동시장 정책이 상호적으로 유연하게 연계되어야 개인의 고용능력에 대한 안정성이 강조되면서 등장한 개념으로, 과거의 고용안정(employment security)에서 한 단계 더 나아가 고용능력의 안정성(employability security)의 개념까지 포함하는 의미로 사용되고 있다(이지연, 2011).

| 번호 | 키워드                        | 세부 사항   |
|----|----------------------------|---|
| 4  | 청년보장                       | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 유럽 청년보장 계획               <ul style="list-style-type: none"> <li>- 청년보장 계획 내 평생진로지도의 역할</li> <li>- 청년보장 계획과 기존 진로지도 인프라의 연계</li> <li>- 개인의 요구에 맞는 진로지도 조율</li> <li>- 청년보장과 함께 평생진로지도의 효과적 통합 과제</li> </ul> </li> <li>▪ 청년보장 계획과 진로지도를 연결한 사례</li> <li>▪ 유럽 집행위원회 및 ELGPN 회원국에 대한 시사점</li> </ul> |
| 5  | 일 기반 학습과 평생 진로지도 정책        | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 일 기반 학습과 평생진로지도의 목적</li> <li>▪ 일 기반 학습 및 평생진로지도를 위한 유럽 정책 맥락</li> <li>▪ 유럽 전역의 일 기반 학습</li> <li>▪ 평생진로지도 및 일 기반 학습 사례</li> </ul>   |
| 6  | 조기 학교 중퇴자 (ELS)에 대한 평생진로지도 | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 정책적 주요 맥락</li> <li>▪ EU 조기 학교 중퇴자 현황</li> <li>▪ 조기 학교 중퇴의 정의(다른 접근법)</li> <li>▪ 조기 학교 중퇴 요인</li> <li>▪ 조기 학교 중퇴 정책적 예방 및 진로교육</li> <li>▪ 조기 학교 중퇴에 대한 종합적 접근</li> <li>▪ 조기 학교 중퇴 관련 평생진로지도의 역할: 정책적 함의</li> </ul>  |

자료: ELGPN(n.d.). Publications. <http://www.elgpn.eu/publications/>. Retrieved 2017. 6. 25.

개념노트 1은 유연안정성의 중요성에 대한 보고서이다. 유연안정성(flexicurity)은 유연성(flexibility)과 안전성(security)의 복합어로 보다 유연해진 고용 규정이 오히려 인력의 채용과 해고가 쉬워짐을 우려하여 기업 내·외부의 유연안정성을 보장하는 것이 중요하다는 것을 강조한다(Sultana, 2012).

개념노트 2는 청년실업에 대한 주요 문제를 다루고 있다. 청년실업은 장기적으로 개인, 지역사회, 국가에 유의한 영향을 끼치기 때문에 여러 EU 국가에서 중요한 이슈로 고려되고 있다. 이 보고서에는 청년실업을 개선하기 위하여 유럽 국가들에서 실시되고 있는 ① 일자리 경험 제공, ② 교육-기업의 관계 개선, ③ 청년 보장, ④ 구직 지원, ⑤

창업 독려, ⑥ 진로정보, 진로 박람회, 세미나 등 제공, ⑦ 학교·대학 진로지도 상담 프로그램 제공, ⑧ 도제교육, ⑨ 인턴십, ⑩ 개인 훈련 기록화, ⑪ 활발한 시민의식 및 자원봉사 활동 등의 다양한 정책들이 소개된다(Hughes & Borbély-Pecze, 2012).

개념노트 3은 진로관리기술을 다룬 연구보고서이다. 진로관리기술을 진로지도 정책에 도입·활용하는 것은 상호 연계된 요소에 따라 그 성공 여부가 달려 있고 진로관리기술 정책은 각 국가의 문화적, 사회적 맥락에 따라 크게 좌우된다(Gravina & Lovšin, 2012). 따라서 이 연구에서는 학교, 직업교육훈련, 고등교육, 성인교육, 고용, 사회통합의 6가지 맥락에서 진로관리기술 정책을 적용한 사례를 조망하고 정책의 성공·장애 요인을 확인하였다(Gravina & Lovšin, 2012).

개념노트 4는 유럽의 청년보장에 대한 연구 결과를 담고 있다. 유럽의 청년보장 계획은 25세 이하 실직 또는 구직 중인 청년에게 질 좋은 채용 기회를 제공하고, 4개월 동안 교육·도제·훈련의 지속적인 기회를 제공 및 보장하는 계획이다(Borbely-Pecze & Hutchinson, 2013). 이 개념노트에서는 국가수준에서 청년보장 계획과 평생진로지도 정책을 통합적으로 시행한 우수사례를 소개하고 있다(Borbely-Pecze & Hutchinson, 2013).

개념노트 5는 일 기반 학습과 평생진로지도 정책에 대한 연구보고서이다. 이 보고서에서는 평생진로지도와 일 기반 학습 사이의 정책적인 연계성을 확인하였으며(<표 2-6> 참조), 각 국가들의 일 기반 학습 형식 사례를 제시하였다(Borbely-Pecze & Hutchinson, 2014).

〈표 2-6〉 일 기반 학습과 평생진로지도 상호 목적 달성을 위한 연계 방안

| 활동 사례   | 일 기반 학습   | 평생진로지도   | 활동 사례  |
|---|---|--|--|
| <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 일 경험</li> <li>▪ 교육에의 기업 연계</li> <li>▪ 테스트 수업</li> <li>▪ 여름 학기</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 일에 대한 학습</li> <li>▪ 직업에 대한 학습</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 연계</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 의사결정 기술</li> <li>▪ 노동시장 정보</li> <li>▪ 동기 향상</li> <li>▪ 포부 향상</li> </ul>         |
| <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 도제교육</li> <li>▪ 트레이닝/인턴십</li> </ul>                                      | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 해당 직업을 어떻게 수행하는가에 대한 학습</li> </ul>       | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 달성</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 코칭 및 멘토링</li> <li>▪ 중도이탈 예방</li> <li>▪ 학습 지원</li> </ul>                         |
| <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 지속적 전문성 개발</li> <li>▪ 자원봉사 활동</li> <li>▪ 직무 순환</li> </ul>                | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 직장에서 성장하는 방법에 대한 학습</li> </ul>           | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 전환</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 기회 인식</li> <li>▪ 노동시장 분석</li> <li>▪ 이력서 작성 및 인터뷰 역량</li> <li>▪ 진로탄력성</li> </ul> |

자료: Borbely-Pecze & Hutchinson(2014). Work-based Learning and Lifelong Guidance Policies. p. 22 재구성.

개념노트 6은 조기 학교 중퇴자(ELS)에 대한 평생진로지도에 대한 개념노트이다. 조기 학교 중퇴자는 자의 또는 타의에 의하여 교육을 중단한 개인을 일컫는데, 유사한 개념으로 NEET(교육·훈련·고용에 종사하지 않는 자)가 여기에 해당될 수 있다(Oomen & Plant, 2014). 이 보고서에서 조기 학교 중퇴자를 위한 진로지도 방안으로 다음 8가지를 제시하고 있다(Oomen & Plant, 2014).

- ① 조기 학교 중퇴자에게 교육의 기회를 제공할 것.
- ② 개인 및 개인 요구에 더 집중하는 진로지도 서비스를 제공할 것.
- ③ 개인에게 진로관리기술을 키울 수 있는 학습 기회를 제공할 것.
- ④ 다양한 진로지도 방식 및 접근법을 활용할 것.
- ⑤ 교육과정에 포함시킬 것.
- ⑥ 지속적이고 접근 가능할 것(ICT 등을 활용).
- ⑦ 훈련된 진로지도 전문가와 협력할 것.
- ⑧ 피드백 등을 통한 좋은 질을 유지할 것.



### 3. ELGPN 종합 및 시사점

ELGPN의 네트워크 기능과 연구 성과물 분석을 토대로 우리나라 진로교육에 대한 시사점을 도출하면 다음과 같다.

첫째, 진로개발은 교육 또는 고용 등 한 분야에 국한된 것이 아니라 범분야적으로 공통된 주요 이슈라는 점이다. 이는 진로개발 중요성에 대한 사회 전체적인 공감대를 형성하여 범분야적으로 다양한 전문가 간의 진로개발 네트워크가 기능될 수 있도록 하였다. EU는 회원국 누구나 다른 EU 회원국에서 교육 및 고용의 호환이 가능하다는 점에서 ELGPN의 형성과 기능의 특수성이 있으나, 우리나라와 같이 부처별 장벽이 높음을 고려할 때, 부처마다의 분절된 진로개발 정책의 한계를 극복하는 데 시사점을 준다. 즉, ELGPN의 진로지도 체계 시스템을 벤치마킹하여 우리나라의 각 부처별로 시행되는 진로교육 정책들을 모아 중복 요소를 확인하고 최소화 전략을 수립하는 노력이 필요할 것이다.

둘째, ELGPN 도구는 각 국가의 진로개발 정책을 검토하고 주요 이슈, 국가 및 지역별 정책적 격차, 우수사례 등을 검토하고 있어 EU 전 지역의 호혜적인 진로개발 정책 발전을 꾀하는 장점을 가진다. 따라서 우리나라도 유사한 연구를 수행하여 정책 혜택의 중복을 누리는 집단과 소외되는 집단을 판별하여 지속적인 모니터링을 통하여 문제점을 극복하는 방안을 강구하는 정책과 연구적 노력이 필요한 부분이다.

셋째, ELGPN의 연구 자료는 교육, 직업교육훈련, 고등교육, 성인교육, 고용, 사회통합 측면 모두에서 진로개발 요소를 포함시켜 통합적인 정책을 수행하는 좋은 선례가 되고 있다. 예를 들어 개념노트 5는

일 기반 학습과 평생진로지도를 연계하기 위한 구체적인 방안을 제시하고 각국의 유사 사례를 면밀하게 설명하고 있어 타 국가에 좋은 정책적 시점을 제공하고 있다.

넷째, ELGPN 연구보고서는 다양한 단위의 집단과 지역에서 성공적으로 시행되고 있는 정책을 종합적으로 검토하였다. ELGPN은 2007년부터 2015년까지 9년 동안 끈끈한 네트워크를 유지하며 인적 교류와 정책 콘텐츠 교류를 활발히 운영한 성과라고 할 수 있다. 우리나라 진로교육 정책의 발전을 위해서도 각 분야에 전문성을 가진 전문가들의 실질적인 네트워크를 구축하고, 이를 장기적으로 유지하고 성과물을 도출하는 실질적인 정책 개선의 노력이 필요하다.

다섯째, ELGPN은 증거기반 진로지도 정책 수립을 장려하였다. 증거기반 정책은 해당 정책의 실효성을 평가하기 위한 기준을 설정하고, 이를 기준으로 정책의 효용성을 평가하며, 결과적으로 정책의 질적 개선을 가능케 하는 장점을 지닌다. 아직 우리나라 진로교육 정책은 정확한 증거기반을 통하여 새로운 정책을 마련하고 모니터링하며, 모니터링 결과의 정책 피드백이 가능한 시스템 기능이 미약한 점을 고려한다면, 좋은 사례로 우리나라에서 적용할 수 있을 것이다.

## 제2절 ICCDPP(국제 진로개발 및 공공정책 센터)

### 1. ICCDPP 개요

ICCDPP(International Centre for Career Development and Public Policy)는 국제 진로개발 및 공공정책 업무를 담당하는 글로벌 연구 성과의 공유와 보급을 주도하는 센터이다. 이 센터는 2004년 벨기에 브뤼셀의 유럽위원회(European Commission) 산하기관인 유럽 직업훈련개발센터(CEDEFOP)에 비영리단체로 창립<sup>11)</sup>되어 유럽위원회, OECD, 세계은행, 아일랜드 교육과학부, 미국 국가진로개발협회(NCDA) 등의 지원을 통하여 꾸준히 발전하였다(이지연 외, 2015).

ICCDPP는 전 세계 국가들의 진로개발과 교육·훈련·고용·사회통합의 공공정책 연계 강화를 돕고, 진로개발 정책·시스템·실천 수립 과정에 국제적 협력을 도모하기 위한 목표를 지니고 다양한 업무들을 수행한다(이지연 외, 2015). 특히, ICCDPP는 글로벌 네트워킹 구축을 위한 노력의 일환으로 다양한 국가들의 정책 사례와 이슈를 보급·확산하는 통로로서 국제심포지엄(IS: International Symposium)을 정기적으로 개최하고 있다. 국제심포지엄의 성과는 전 세계적으로 평생진로개발의 중요성과 각 국가들마다 자국민의 평생 진로개발을 지원하기 위한 국가적 전략의 필요성을 부각시키고, 다른 국가의 사례들을 통하여 자국의 정책 전략을 모색하는 데 유용한 정보를 얻을 수

---

11) 이후 ICCDPP는 2006년에 스트라스부르(프랑스), 그리고 2010년에는 웰링턴(뉴질랜드) 법인으로 등록되었고, 현재 덴마크 교육부, 캐나다 진로개발재단, 미국 영리기업 KUDER Inc(기술지원) 등으로부터 후원을 받아 오고 있다(이지연 외, 2015).

있다는 인식을 확장시켜 주었다(Watts et al., 2014).

각 국가의 정책개발 과정은 국가별 경제, 환경, 사회, 문화 등의 상황 및 특성이 반영되어 이루어지기 때문에 국가마다 진로개발 서비스 구조 및 전달방식 등이 매우 상이한 모습으로 나타나게 된다. 그럼에도 불구하고 글로벌 네트워킹을 통하여 전 세계 국가들의 정책 전략 사례를 서로 교류하는 장은 다른 국가의 경험에서 배움 또는 교훈을 얻을 기회를 제공해 줄 뿐만 아니라(Hiebert, et al., 2000), 평생학습과 진로개발의 이슈 발굴 및 대응 방안 모색에 대한 시야를 보다 넓혀 줌으로써(이지연 외, 2015) 자국민의 진로개발 서비스 및 정책 발전에 시사점을 마련하는 데 도움을 줄 수 있다.

이러한 중요성에 입각하여 각국의 진로개발 관련 관계자들이 자국의 경험과 사례를 공유 및 논의하고 국가 간의 교류를 통하여 배움을 획득하기 위하여 ICCDPP IS가 시작되었다(Hiebert, et al., 2000). 1999년 캐나다 오타와에서 제1차 국제심포지엄이 개최된 이후, 2001년 제2차, 2006년 제3차, 2007년 제4차, 2009년 제5차, 2011년 제6차, 2015년 제7차 국제심포지엄이 지속적으로 개최되어 왔다. 그리고 올해 2017년 6월에 제8차 ICCDPP IS가 한국에서 개최되었다. ICCDPP IS 개최 연혁을 요약하면 <표 2-7>과 같다.

〈표 2-7〉 ICCDPP IS 연혁(1~8차)

| 회차     | 일시   | 주최 국가(도시명)      | 참여국가                  |
|--------|--|-----------------|-----------------------|
| 제1차    | 1999년 3월 2~4일  | 캐나다(오타와)        | 14개국                  |
| 제2차    | 2001년 5월 5~6일  | 캐나다(밴쿠버)        | 17개국, 국제기구 5개         |
| -      | 2003년 10월 6~8일   | 캐나다(토론토)        | 26개국, 국제기구 5개         |
| 제3차    | 2006년 4월 21~24일  | 호주(시드니)         | 22개국, 국제기구 6개         |
| 제4차    | 2007년 10월 22~25일   | 영국(에비모어, 스코틀랜드) | 26개국, 국제기구 5개         |
| 제5차    | 2009년 11월 14~17일   | 뉴질랜드(웰링턴)       | 한국 등 23개국,<br>국제기구 5개 |
| 제6차    | 2011년 12월 5~7일   | 헝가리(부다페스트)      | 한국 등 31개국,<br>여러 국제기구 |
| 제7차    | 2015년 6월 14~17일  | 미국(디모인, 아이오와주)  | 한국 등 23개국,<br>국제기구 8개 |
| 제8차    | 2017년 6월 19~21일  | 한국(서울)          | 한국 등 20개국,<br>국제기구 3개 |
| 주요 산출물 | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 당해년도 심포지엄 주제 관련 참가국별로 작성한 County Paper</li> <li>▪ 당해년도 심포지움 주제 관련 참가국별 페이퍼의 Synthesis Paper</li> <li>▪ 참가국 공동 성명(COMMUNIQUÉ)</li> <li>▪ Country Action Plan 도출</li> <li>▪ 향후 국제 심포지움 추진방향 설계 및 차기 개최지 선정</li> <li>▪ 국가, 지역 간 진로개발 및 공공정책 네트워크 강화 및 ICCDPP 역할 확대 추진</li> </ul> |                 |                       |

자료: 이지연 외(2015); ICCDPP(<http://www.iccdpp.org>, Retrieved 2017. 11. 11.); 내용 참고하여 재구성.

주: 2003년 심포지움은 공식적인 형태를 지니지 않고 실시되었음.

ICCDPP IS의 주요 성과물은 심포지움 참가국이 주제별로 작성한 ‘국가페이퍼(Country Paper)’, 각 주제별 참가국의 국가페이퍼를 종합적으로 평가하여 작성한 ‘종합평가페이퍼(Synthesis Paper)’, 참가국의 ‘공동성명(COMMUNIQUÉ)’ 및 ‘액션 플랜(Country Action Plan)’ 등이다. 주요 성과물 중에서 ‘종합평가페이퍼’는 심포지움의 세부주제별

국가들의 응답 내용을 종합적으로 분석함으로써, 각 주제와 관련된 국가들의 진로개발 현황을 서로 비교하여 살펴볼 수 있다는 점에서 유용한 시사점을 제공해 준다. ‘공동성명’과 ‘액션 플랜’은 IS 기간 동안 참가국들 간의 긴밀한 소통 및 협의 과정을 통하여 각 주제에 대한 공통적인 시사점을 기반으로 도출한 성과물로서 각 국가들의 진로개발 및 진로교육 관계자들 간의 네트워크를 강화하는 주요 요인이다. 아울러 심포지엄은 다른 국가들에서 수행되고 있는 진로개발 정책의 여러 가지 사례를 간접적으로 접하게 함으로써 자신들의 국가에 적합한 진로교육·서비스·정책·시스템을 보다 넓은 시각에서 확대하여 탐색할 수 있는 계기를 제공하고 있다.

## 2. ICCDPP IS 연구 성과 분석

지금까지 ICCDPP IS에서 다루어졌던 주제를 구체적으로 살펴보면 <표 2-8>과 같다.

먼저 제1차 국제심포지엄에서는 ‘국제 협력을 위한 국가행동’과 관련하여, 제2차에서는 ‘공공정책과 진로개발의 연계’를 위한 효과적인 방안들을 논의하였다(Watts et al., 2014). 그리고 2003년에는 당시 OECD에서 수행된 ‘진로정보, 진로지도, 진로상담과 공공정책’ 사업의 일환으로 ICCDPP IS와 연계하여 ‘진로지도 및 공공정책: 격차 해소’의 주제로 개최되었다(Watts et al., 2014).

제3차 국제심포지엄은 ‘미래를 만들다: 진로개발과 직업능력개발의 연계’의 주제로 개최되어 다양한 연령 집단을 대상으로 진로개발과 인력개발의 연계 방안에 대한 내용을 집중적으로 다루었다. 이 심포지

업에서 진로개발은 인적자본(human capital)의 주요한 요인으로 제시되었고, 각 참가국들은 직업준비(preparation), 적응력 및 지속가능성(adaptability and substantiality), 직업복귀(reintegration)의 측면에서 진로개발이 중요하다는 사실을 공유하였다(ICCDPP IS, 2006).

제4차 국제심포지엄은 ‘성장, 집단, 그리고 지리학: 지속가능한 성장과 사회적 평등을 위한 진로개발 가치의 극대화’의 주제로 개최되어 진로개발 서비스가 개인과 지역사회의 경제적·사회적 목표와 연계되어야 함이 강조되었다(ICCDPP IS, 2007). 특히, 제4차 IS에서는 진로개발 정책의 실현을 위한 서비스 실무자들의 전문성과 역할을 보다 심도 있게 조망하였다.

제5차 국제심포지엄은 ‘지식, 문화, 증거, 그리고 시민의 목소리: 진로개발 정책, 전략, 운영의 함의’의 주제로 개최되어, 공공정책·서비스의 책임성을 입증하기 위하여 증거를 기초로 한 정책 제안 및 실천의 중요성이 강조되었으며(ICCDPP IS, 2009), 제6차 심포지엄에서는 교육·고용·경제개발·사회통합 분야의 진로지도 정책입안자, 지도자, 연구자들 간의 긴밀한 소통 및 연계 구축에 대한 주제가 논의되었다(ICCDPP IS, 2011). 제7차 국제심포지엄은 ‘청소년의 소질을 발휘할 수 있는 경로설계와 미래에 대한 희망 제공’의 주제로 개최되어 정부, 연구자 및 진로개발 지도자들이 국민들의 재능 파이프라인(talent pipeline)을 어떻게 보장하고 청소년에게 희망을 줄 수 있는지에 대한 논의가 이루어졌다(ICCDPP IS, 2015).

마지막으로 2017년에 한국에서 개최된 제8차 국제심포지엄은 ‘적절성과 영향력을 향한 교차로에 서서 진로개발을 논하다’의 주제로 실시되어 변화하는 노동시장 및 직업의 트렌드가 무엇이고 이에 따라

진로개발 정책 및 서비스, 프로그램, 진로개발 실무자의 훈련 및 교육 등이 어떻게 변화·개선되어야 하는가에 대한 논의가 진행되었다 (ICCDPP IS 2017). 특히, 노동시장의 급격한 변화 등으로 말미암아 청년실업 문제가 전 세계적인 화두로 대두됨에 따라 성공적인 진로전환역량(career transition competency)에 대한 각 참여국들의 관심이 매우 높았고, 국민들의 성공적인 진로전환을 위하여 교육과 고용 영역에서 국가·정책적으로 수행되어야 할 역할 등 다양한 의견들이 제시되었다.

〈표 2-8〉 ICCDPP IS 주제 변화(1~8차)

| 회차(연도)   | 심포지움 주제   | 세부주제  |  |   |
|--|---|---|--|---|
| 제1차<br>(1999년)   | 국가행동을 위한 국제 협력  | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 직업세계로의 준비</li> <li>▪ 정보통신기술이 진로전달 서비스에 미치는 영향</li> <li>▪ 상담과정 이슈에서의 진로개발 및 공공정책과의 연계</li> <li>▪ 진로개발과 공공정책: 가치, 이론, 연구의 역할</li> </ul>  |  |   |
| 제2차<br>(2001년)   | 공공정책과 진로개발의 연계  | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 진로개발 정책 모델</li> <li>▪ 정책입안자 및 실무자에 의하여 실행되는 전 연령의 진로개발에 대한 질 평가</li> <li>▪ 진로개발 개입의 비용 및 편익</li> <li>▪ 공공(정부, 교육), 고용, 노동조합, 민간, 지역 및 자원봉사 등 진로개발 서비스 제공 영역들 간의 협력적·경쟁적·보완적 역할에 대한 사례</li> <li>▪ 진로개발 분야 전문 훈련, 자격 및 기술의 적절한 범위</li> </ul>   |  |   |
| -<br>(2003년)   | 진로지도 및 공공정책: 격차 해소  | <table style="width: 100%; border: none;"> <tr> <td style="width: 50%; border: none;"> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 정책과 실천의 연계</li> <li>▪ 연구와 지식개발의 연계</li> <li>▪ 진로정보</li> </ul> </td> <td style="width: 50%; border: none;"> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 서비스 접근</li> <li>▪ 성과 측정</li> <li>▪ 혁신</li> </ul> </td> </tr> </table> | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 정책과 실천의 연계</li> <li>▪ 연구와 지식개발의 연계</li> <li>▪ 진로정보</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 서비스 접근</li> <li>▪ 성과 측정</li> <li>▪ 혁신</li> </ul> |
| <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 정책과 실천의 연계</li> <li>▪ 연구와 지식개발의 연계</li> <li>▪ 진로정보</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 서비스 접근</li> <li>▪ 성과 측정</li> <li>▪ 혁신</li> </ul> |   |  |   |
| 제3차<br>(2006년)   | 미래를 만든다: 진로개발과 인력개발의 연계   | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 진로개발과 직업능력개발의 연계</li> <li>▪ 청년을 위한 진로개발: 직업준비</li> <li>▪ 직장인을 위한 진로개발: 직업 적응성</li> <li>▪ 재취업 성인을 위한 진로개발: 직업복귀</li> <li>▪ 고령 근로자와 진로개발</li> <li>▪ 진로개발: 증거기반 및 전문 인프라</li> </ul>   |  |   |

<표 계속>



48 해외 진로개발 정책과 우리나라 진로교육의 발전 방안

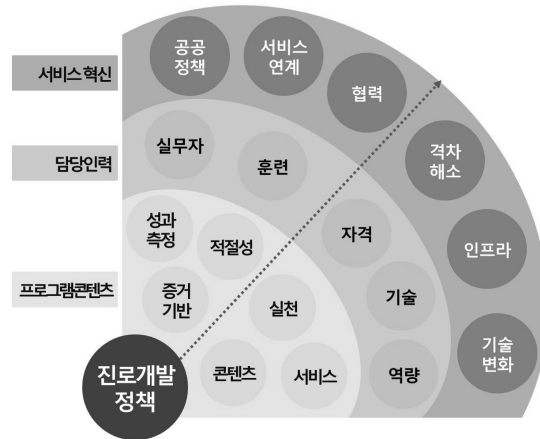
| 회차(연도)         | 심포지움 주제   | 세부주제   |
|----------------|---|--|
| 제4차<br>(2007년) | 성장, 집단, 그리고<br>지리학: 지속가능한<br>성장과 사회적 평등을<br>위한 진로개발 가치의<br>극대화              | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 경제적·사회적 목표 융합</li> <li>▪ 전략적 리더십</li> <li>▪ 다양성 활용(서비스 잠재적 수요자의 특성, 민감성 고려)</li> <li>▪ 영향력 있는 증거(서비스 품질 측정 도구·실천 필요)</li> <li>▪ 시민의 역할</li> </ul>                                       |
| 제5차<br>(2009년) | 지식, 문화, 증거,<br>그리고 시민의 목소리:<br>진로개발 정책, 전략,<br>운영의 합의                       | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 기술 변화</li> <li>▪ 효과 검증</li> <li>▪ 시민의 역할</li> <li>▪ 문화 고려</li> </ul>  |
| 제6차<br>(2011년) | 교육·고용·경제개발<br>·사회통합 분야의<br>진로지도 정책입안자,<br>지도자, 연구자들 간의<br>진밀한 소통 및 연계<br>구축 | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 정치적·경제적·사회적 변화와 진로지도 및 진로지도 정책의 변화하는 역할</li> <li>▪ 통합 인적자원 개발 정책으로서의 평생진로지도 정책: 도전과 기회</li> <li>▪ 변화하는 세계와 진로지도의 변화하는 역할: 평생진로지도 실무자들을 위한 기술과 역량</li> <li>▪ 증거기반 실천; 증거기반 정책</li> </ul> |
| 제7차<br>(2015년) | 청소년의 소질을<br>발휘할 수 있는<br>경로설계와 미래에<br>대한 희망 제공                               | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 고용주의 참여</li> <li>▪ 왜 투자수익률이 중요한가?</li> <li>▪ 신기술의 역할</li> <li>▪ 진로개발을 위한 통합 정책</li> </ul>   |
| 제8차<br>(2017년) | 적절성과 영향력을<br>향한 교차로에 서서<br>진로개발을 논하다  | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 변화하는 일자리 기회의 이해</li> <li>▪ 진로개발 프로그램 및 서비스 콘텐츠와 전달체계의 적절성 확인</li> <li>▪ 진로교육 실무자 훈련 및 실제의 개선</li> <li>▪ 성공적인 전환과 진로역량에 초점을 맞춘 교육 및 노동의 진로서비스</li> </ul>                                 |

자료: Watts et al.(2014); ICCDPP(<http://www.iccdpp.org>, Retrieved 2017. 11. 11.); 내용을 참고하여 재구성.

### 3. ICCDPP IS 종합 및 시사점

지금까지 실시된 ICCDPP IS의 주제 및 주요 개념들을 종합해 볼 때 다음의 세 가지 이슈들이 진로개발 정책에서 주요하게 다루어진 것으로 파악되었다([그림 2-4] 참조).

[그림 2-4] ICCDPP IS 주제 검토를 통한 3개 핵심 이슈 요약



첫째, 진로개발 실천을 위한 프로그램 및 콘텐츠는 진로개발 정책에서 주요한 이슈이다. 각 국가들의 진로개발 정책은 프로그램 및 콘텐츠를 통하여 다양한 수요자를 확대하면서 직접적으로 전달되기 때문에 진로개발 정책의 효과적인 성과(outcome) 측정에 그 기반을 제공한다는 점에서 중요성이 강조된다. 이는 그동안 ELGPN과 ICCDPP IS에서 증거를 기반으로 한(evidence-based) 진로개발 정책 수립을 끊임없이 강조하여 논의해 온 것에서도 알 수 있다. 또 최근 다변화되고 있는 사회구조는 이러한 환경의 변화에 적절하게(relevant) 대응할 수 있는 진로개발 콘텐츠(contents) 및 서비스(services)의 제공 및 실천(practice)이 중요해지고 있음을 시사해 준다. 특히, 평생진로개발의 관점에서 다양한 사회구성원의 진로개발을 포괄적으로 다룰 수 있는 콘텐츠 및 서비스 내용은 진로개발 정책을 계획하고 이행하는 데 있어 중요한 요소이다.

둘째, 진로개발 서비스 제공 실무자(practitioners)의 역할, 자격, 그

리고 지속적인 전문성 함양의 이슈이다. 실무자의 전문성에 대한 이슈는 진로개발 서비스의 질이 실제적으로 서비스를 전달하는 실무자의 전문성에 달려 있다는 전제 하에 주요 관심 주제로 주목을 받아 왔다. 이는 ICCDPP IS에서 실무자들의 전문성 함양에 대한 논의가 제4차, 제6차, 제7차, 제8차에 걸쳐 지속적으로 진행되어 온 것을 통해서도 알 수 있다. 아무리 좋은 프로그램 및 콘텐츠가 마련되어 있다고 하더라도 이를 전달하는 담당 인력들의 전문성이 충분하게 확보되지 않는다면 정책은 무용지물이 될 수밖에 없다. 또 실무자들의 실천 기술 및 전문성은 진로개발 정책의 서비스 품질과 직접적으로 연계될 수 있다는 측면에서 매우 중요한 요소로 고려할 필요가 있다. 이러한 맥락에서 ICCDPP IS에서는 진로개발 실무자의 전문성 함양과 관련하여 훈련(training), 자격(qualification), 기술(skill) 및 역량(competency) 등에 대한 논의가 심도 있게 다루어져 온 것을 볼 수 있다.

셋째, 서비스 개혁 및 혁신은 진로개발 정책에서 다루는 중요한 이슈이다. 전 세계적으로 평균수명의 연장, 노동시장의 불안정성 심화 등의 사회·환경·구조적 변화가 다양한 양상으로 나타남에 따라 각 국가들은 변화에 대처하기 위하여 공공정책(public policy) 영역에서 새로운 대응 방안 및 전략을 모색하게 되었고, 이러한 노력이 바로 개혁 또는 혁신과 관련된다. 최근에 개최된 제8차 ICCDPP IS 2017에서도 각 국가마다 정치·경제·사회·기술·환경 등의 변화에 맞서 자국민의 진로개발을 지원하고 관리하기 위한 정책적·제도적인 발전 방향의 모색과 그에 대한 노력의 중요성이 합의된 바 있다. 따라서 변화하는 환경에 발맞추어 적절한 대응책을 마련하는 진로서비스의 혁신은 진로개발의 정책적 발전과 실제적 관점에서 핵심적인 요소이다.

### 제3절 ICEF(국제진로교육포럼)

#### 1. ICEF 개요

우리나라의 진로교육 정책은 국가교육과정 안에 포함되는 ‘진로교육’을 체계화하기 위한 다양한 노력을 중심으로 실천되어 왔다. 이러한 상황에서 한국직업능력개발원과 교육부는 진로교육 정책 및 프로그램의 선진사례를 탐색하고, 한국 진로교육에 대한 홍보와 국제 네트워크를 구축하기 위한 노력의 일환으로 2012년부터 국제진로교육포럼 ICEF(International Career Education Forum)를 개최하여 왔다.

ICEF는 2012년부터 2016년까지 매년 1회, 총 5차에 걸쳐 개최되었으며, 지금까지 개최된 포럼의 주제 및 참가국 등의 내용을 요약하여 정리하면 <표 2-9>와 같다.

<표 2-9> 국제진로교육포럼(ICEF) 연혁(1~5차)

| 회차  | 일시            | 참여국                | 주제                                      |
|-----|---------------|--------------------|---|
| 제1차 | 2012. 10. 31. | 호주, 미국, 덴마크, 한국    | 진로교육의 주요 이슈와 과제                         |
| 제2차 | 2013. 6. 13.  | 아일랜드, 영국, 덴마크, 한국  | 진로탐색을 위한 자유학기제 활성화 방안 모색                |
| 제3차 | 2014. 6. 24.  | 영국, 호주, 일본, 한국     | 기업참여형 진로탐색 지원 활동 활성화 방안 모색              |
| 제4차 | 2015. 9. 10.  | 뉴질랜드, 핀란드, 캐나다, 한국 | 학교 진로상담(지도) 종합 지원체제: 학생의 꿈과 끼를 맞추는 진로교육 |
| 제5차 | 2016. 6. 10.  | 캐나다, 아일랜드, 핀란드, 한국 | 해외 진로교육 전문가와의 대화                        |

## 2. ICEF 연구 성과 분석

5차까지 운영된 ICEF의 특징은 그 해마다 우리나라 진로교육 정책에 서 중점적으로 논의되고 있는 이슈를 선별하여 그에 대한 시사점을 얻고자 하는 목적으로 실시 및 운영되어 온 것이다. 그동안 ICEF에서 논의되어 왔던 주제와 그에 대한 세부 내용을 살펴보면 <표 2-10>과 같다.

2012년 제1차 ICEF는 우리나라가 2011년 교육부에 진로교육정책과를 신설하면서 선진국의 진로교육에서는 어떤 이슈와 정책적 과제를 갖는가에 대한 해답을 모색하고자 개최되었다. 이에 ‘진로교육의 주요 이슈와 과제’의 주제로 호주, 덴마크, 미국 내 진로교육 관련 이슈들이 검토되었다(한국직업능력개발원, 2012b).

2013년 제2차 ICEF는 ‘진로탐색을 위한 자유학기제 활성화 방안 모색’의 주제로, 2016년 자유학기제 시행을 앞두고 해외에서의 진로탐색 사례들의 성공요소를 벤치마킹하고 실패요소를 사전에 대응하기 위한 목적으로 개최되었다. 이에 아일랜드, 영국, 덴마크, 우리나라의 진로탐색 기회 제공에 대한 정책과 제도가 논의되었다(한국직업능력개발원, 2013).

2014년 제3차 ICEF는 우리나라의 진로체험 지원 인프라 부족 문제의 대응 방안 모색을 위한 목적으로 개최되었다. ‘기업참여형 진로탐색 지원 활동’을 주제로 영국, 호주, 일본에서 이루어지고 있는 직업체험 프로그램에서의 성공적인 변화 사례들이 소개되었다(한국직업능력개발원, 2014).

2015년 제4차 ICEF는 단위학교에 배치된 한 명의 진로전담교사만으로 학생 전체의 진로교육을 담당하기에 한계가 있다는 문제인식을 비롯

하여 진로전담교사와 담임교사 간 진로상담(지도) 협업체제 구축에 도움이 되는 정보를 탐색하고자 개최되었다. 뉴질랜드, 핀란드, 캐나다의 진로교육·지도·상담의 사례가 소개되었고, 학교 진로상담(지도) 종합 시스템 활성화를 위한 제언이 제시되었다(한국직업능력개발원, 2015).

2016년 제5차 ICEF는 제8차 ICCDPP IS 2017 한국 개최에 대비하여 국내·외 진로교육 전문가로 하여금 한국의 진로교육과 공공정책에 대한 사전 이해를 도모하는 목적으로 실시되었다(한국직업능력개발원, 2016c). 이에 기존과는 다르게 교육부와 시·도 교육청의 진로교육 정책 실무자를 대상으로 진로교육 관련 질의사항을 사전에 취합하여 3개국(캐나다, 아일랜드, 핀란드) 전문가로부터 답안을 듣는 방식으로 운영되었다(정윤경 외, 2016). 주요 논의 주제는 5개 유형(노동시장과 수급 인력의 불일치, 국가진로교육센터, 진로교사, 학교의 진로교육, 직업체험)의 12개 항목으로 구분되었고, 질의응답을 통하여 한국 진로교육의 발전 방향을 모색하였다(정윤경 외, 2016).

〈표 2-10〉 ICEF 해외 사례 주제 검토(1~5차)

| 회차 | 참여국 | 주제                           | 세부 내용   |
|----|-----|------------------------------|---|
| 1차 | 호주  | 호주의 진로교육:<br>진로개발            | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ CICA(Career Industry Council of Australia) 소개</li> <li>▪ 진로개발 맥락 및 과제</li> <li>▪ 현재 정책 및 프로그램</li> <li>▪ 모범 관행의 사례</li> <li>▪ 아시아태평양 진로개발 네트워크의 중요성</li> </ul> |
|    | 덴마크 | 덴마크의 진로교육:<br>교육안내/교육에 대한 지도 | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 2004년 「진로교육법」 개혁</li> <li>▪ 2008년 진로교육 및 지도 실천법 변경</li> <li>▪ 2010년 청소년 창의력 개발 개혁안 구현</li> </ul>   |
|    | 미국  | 미국의 진로교육:<br>진로 준비           | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 대학 및 진로준비의 네 가지 핵심 요소(내용 지식/인지 전략/학습 기술과 기법/전환 지식과 기술)</li> <li>▪ 트럼블(Trumbull) 지역 공립학교의 전환기회 관련 진로교육</li> <li>▪ 글로벌 경제위기에 대한 정부 및 민간의 대응</li> </ul>           |

<표 계속>

54 해외 진로개발 정책과 우리나라 진로교육의 발전 방안

| 회차 | 참여국  | 주제                                       | 세부 내용   |
|----|------|--|---|
| 1차 | 한국   | 최근의 정책변화와 과제                             | <ul style="list-style-type: none"> <li>한국교육 및 고용구조</li> <li>진로교육 정책 변화</li> </ul>   |
| 2차 | 아일랜드 | 아일랜드의 전환학년제: 성공사례 및 과제                   | <ul style="list-style-type: none"> <li>전환학년제 개요 및 도입 배경</li> <li>전환학년제 주요 특징, 평가, 결과 등</li> <li>효과적인 전환학년제의 기여 요인</li> </ul>  |
|    | 영국   | 영국 갭이어 (Gap Year): 한국의 자유학기제를 위한 고찰      | <ul style="list-style-type: none"> <li>갭이어 개요</li> <li>갭이어 참여도, 참여동기, 발전과정, 교육과정 등</li> <li>갭이어 혜택 평가</li> </ul>  |
|    | 덴마크  | 덴마크와 갭이어(Gap Year)                       | <ul style="list-style-type: none"> <li>포크하이스쿨 역사, 목적, 교육과정 재정 등</li> <li>애프터스쿨 역사, 목적, 교육과정 재정 등</li> <li>10학년 프로그램 역사, 목적, 교육과정 재정 등</li> </ul>  |
|    | 한국   | 한국의 자유학기제                                | <ul style="list-style-type: none"> <li>자유학기제 정책 배경, 개요</li> <li>자유학기제 정책 추진체계 및 지원 방안</li> <li>자유학기제 향후 발전 방안</li> </ul>  |
| 3차 | 영국   | 영국 직업고용 정책, 연구 및 실행: 청소년들의 진로개발을 위한 동기부여 | <ul style="list-style-type: none"> <li>직업 정책 전략 및 제도</li> <li>학생들의 직업경험</li> <li>학생들의 직무경험을 위한 지원시스템</li> <li>모범적 정책 사례</li> </ul>  |
|    | 호주   | 호주 청소년재단                                 | <ul style="list-style-type: none"> <li>호주 청소년재단 소개</li> <li>호주 직업교육의 문제점 및 현 상황</li> <li>호주 청소년재단과 기업(기관) 간 파트너십 기반 프로그램 사례</li> </ul>  |
|    | 일본   | 일본 중학교 직업체험 프로그램: 효율적인 교육을 위한 노력을 지향하며   | <ul style="list-style-type: none"> <li>중학교 직업체험 프로그램 개요</li> <li>프로그램 이후 변화</li> <li>신규 국책 사업: 커리어 교육 코디네이터에 대한 교육 승인 및 인증 프로그램, 기업 대상 커리어 교육 대상 시상식</li> <li>향후 과제</li> </ul>                                  |
|    | 한국   | 한국의 기업 참여형 진로탐색 지원 활동의 활성화 방안            | <ul style="list-style-type: none"> <li>한국의 진로탐색 현황 및 문제점</li> <li>기업의 진로탐색 지원 현황 및 문제점</li> <li>해외 사례를 통한 시사점</li> </ul>  |
| 4차 | 뉴질랜드 | 뉴질랜드 학교의 진로교육 및 지도: 청소년들의 더 밝은 미래를 위하여   | <ul style="list-style-type: none"> <li>CIAGE(Career Information, Advice, Guidance and Education) 개요</li> <li>CIAGE 관련 법</li> <li>CIAGE 재정지원</li> <li>학교의 CIAGE 제공 역할 및 책임</li> <li>성공적인 진로교육 및 지도 사례</li> </ul> |

<표 계속>

| 회차 | 참여국                  | 주제                            | 세부 내용   |
|----|----------------------|-------------------------------|---|
|    | 핀란드                  | 핀란드의<br>종합교육기관에서<br>제공되는 진로교육 | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 종합교육 및 고등교육 단계 제공 지도서비스</li> <li>▪ 대학교에서의 상담 및 지도서비스</li> <li>▪ 성인을 위한 상담 및 지도서비스</li> <li>▪ 효과적인 방법들의 예시</li> <li>▪ 지도상담 교사의 전문적 자격</li> <li>▪ 진로교육의 결과</li> <li>▪ 전 연령 평생 지도서비스 개발 계획</li> </ul> |
|    | 캐나다                  | 주변에서 중심으로:<br>캐나다의 진로교육       | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 캐나다 진로교육 및 진로서비스</li> <li>▪ 캐나다 진로교육 정책</li> <li>▪ 대서양 연안 지방의 진로교육 전략</li> </ul>   |
|    | 한국                   | 한국의 학교<br>진로상담(지도) 종합<br>지원체제 | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 한국 진로교육의 발전과 변화</li> <li>▪ 학교 진로상담(지도) 종합 지원체제 개요, 필요성 및 목적, 주요 내용, 기대효과</li> </ul>  |
| 5차 | 캐나다,<br>아일랜드,<br>핀란드 | 해외 진로교육<br>전문가와의 대화           | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 노동시장과 수급 인력의 불일치</li> <li>▪ 국가진로교육센터</li> <li>▪ 진로교사(진로전담인력)</li> <li>▪ 학교의 진로교육(교육과정 연계, 진로상담 연계)</li> <li>▪ 직업체험(진로교육 인프라)</li> </ul>  |

자료: 한국직업능력개발원(2012b, 2013, 2014, 2015, 2016c) 내용을 참고하여 재구성.

주: 제5차 세부 내용에 대한 구체적인 질문은 정윤경 외(2016)에서 확인 가능.

### 3. ICEF 종합 및 시사점

그동안 ICEF의 주제들을 종합하여 살펴보면 다음과 같다. 첫째, 각 국가들마다 학교 현장의 진로교육에 대한 반성적 성찰이 제기되었고 이에 따라 진로상담(지도), 학교 진로교육 교육과정, 진로체험 활동, 진로교사 전문성 함양 등 진로교육 안에서의 발전과 변화가 지속되어 온 것을 확인할 수 있었다. 즉, 각 국가들은 변화하는 노동시장 환경에 적응하며, 수요자의 요구에 부응하기 위하여 진로교육의 내용 및 전달방식 등에서 끊임없는 개혁과 혁신의 노력을 기울였다. 우리나라의 경우도 예외는 아니다. 한 예로, 과거에는 진로교육의 수요자는 일반학생이라는 인식과 더불어 인생의 한 시기에 결정하는 진로선택을



진로교육의 가장 큰 서비스로 상정하였다. 그러나 최근에는 사회적 배려자를 고려하는 등 모든 학생을 대상으로 하는 진로교육이 보다 강조되고 있으며, 진학과 취업이라는 이분법적 진로선택의 지원에서 벗어나 개인의 진로개발역량 함양을 전반적으로 지원하는 서비스가 강조되기 시작하였다.

둘째, 국가들마다 진로교육 맥락에서 어떤 내용을 제공하는가의 이슈가 중요하였다. 제2차, 제3차 ICEF에서 주요하게 다룬 각국의 진로 탐색 프로그램과 관련된 논의도 궁극적으로는 우리나라의 성공적인 자유학기제 시행을 위하여 관련 프로그램 및 콘텐츠가 적절하게 마련되는 것이 중요함을 시사한다. 어떤 진로교육의 프로그램과 콘텐츠를 개발하고 수요자에게 전달하는가의 문제는 진로개발의 정책 목적과 방향과도 밀접한 관련을 가지는 요소이다.

셋째, 제4차, 제5차의 ICEF에서는 학교 안팎에서 진로교육, 진로상담(지도)을 담당할 인력이 누구인가의 주제가 강조되었다. 담당 인력의 문제는 이들의 자격, 전문성, 그리고 수행하는 역할 등의 소주제를 포함하며 나아가 진로교육 담당 실무자의 역량이 진로개발 정책의 질을 담보할 수 있다는 전제 하에 핵심 영역임을 이해할 수 있다.

#### 제4절 종합 및 함의

이 연구의 핵심 목적은 해외 진로개발 정책을 검토하고 우리나라 진로교육 발전 방안을 제시하는 것이다. 이를 위하여 2장에서는 해외 진로교육 R&D 성과 검토라는 주제 하에 ELGPN의 네트워크 기능과

연구 성과물 검토, 그리고 ICCDPP IS와 ICEF의 주제에 대한 성과 검토 및 분석을 수행하였다. 이를 통하여 이 연구에 주는 시사점과 함의를 살펴보면 다음과 같다.

1절의 ELGPN 연구 성과 분석 내용을 종합하면 첫째, 진로개발이라는 주제가 교육 또는 고용 어느 한 분야의 국한된 접근이 아니고 범분야적 공통된 주요 이슈라는 점이다. 즉, 진로개발 요소가 직업교육 훈련, 고등교육, 성인교육, 고용, 사회통합 등의 정책 안에 포함 및 통합되고 있음을 의미한다. 둘째, 국가적·분야적 전문가들이 네트워크 기능의 협업과 협치를 통하여 자국의 진로개발 정책 개발에 의미 있는 시사점을 제공하고 있다. 특히, ELGPN의 연구 성과들은 정책 채택에서 소외되는 집단이 발생되지 않도록 사전에 예방하고 이를 모니터링하는 세밀한 연구 수행이 필요함을 강조한다. 우리나라 역시 부처간의 장벽을 허물고 함께 동역하며 정책에서 소외되는 사람 없이 모든 수요자인 국민 한 사람의 진로개발역량을 지원하는 진로교육으로서의 공감대와 협력이 강화될 필요가 있다. 마지막으로 ELGPN에서 강조하는 증거기반 진로지도 정책 수립을 장려할 필요가 있다. 증거기반 정책은 해당 정책의 실효성을 평가하기 위한 기준을 설정하고, 이를 기준으로 정책의 효용성을 평가하며, 결과적으로 정책의 질적 개선을 가능케 하는 이점을 제공한다. 향후, 우리나라 진로교육 정책은 보다 정확한 증거기반을 통하여 기존 정책을 수정·보완하며, 새로운 정책을 개발하는 시스템 체계를 강화할 필요성이 있다.

2절의 ICCDPP IS R&D 성과 분석에서는 지속적인 진로개발 정책 개발과 발전을 위하여 우리나라가 반드시 초점을 두어야 하는 분야가 무엇인가에 집중하여 검토했다. 종합하면 다음의 세 가지 이슈들이 진

로개발 정책에서 주요하게 다루어진 것을 확인하였다. 첫째, 진로개발 정책과 지원이 효과적으로 실현 및 수행되기 위한 프로그램 및 콘텐츠는 무엇인가이다. 어떠한 프로그램 및 콘텐츠를 제공하는가는 국가의 서비스 제공 내용과 전달방식을 달라지게 할 뿐만 아니라, 효과성에도 영향을 끼칠 수 있기 때문에 중요하게 고려될 필요가 있다. 둘째, 진로개발 서비스 제공 실무자(practitioners)의 역할, 자격, 그리고 지속적인 전문성 함양을 어떻게 하는가이다. 진로서비스의 질은 실제적으로 서비스를 전달하는 실무자의 전문성에 달려 있다. 셋째, 진로개발 정책 및 서비스의 개혁 또는 혁신은 지속적인 진로개발 정책 발전에서 매우 중요한 요소이다. 이와 같은 3대 이슈가 진로개발 정책에서 핵심적 요소이며, 이러한 요소에 맞추어 우리나라 진로교육의 새로운 발전 방향을 모색하는 것이 필요하다. 3대 이슈에 대한 보다 세밀한 검토는 다음 제3장에서 다루고자 한다.

3절의 ICEF의 주제 분석에서는 2012년부터 2016년까지 5차례 개최된 ICEF의 주제들을 종합하여 살펴보았다. 첫째, 각 국가들마다 학교 현장의 진로교육에 대한 반성적 성찰이 제기되면서 다양한 진로개발 관련 이슈가 지속적으로 발전하고 변화되어 온 것을 확인할 수 있었다. 즉, 각 국가들은 변화하는 노동시장 환경에 적응하며 수요자의 요구에 부응하기 위하여 진로정책 및 서비스에서의 지속적인 혁신과 개혁을 이루며 변화해 왔다. 둘째, 국가들마다 진로교육에서 어떤 프로그램과 내용을 제공하는가의 이슈가 중요하게 다루어졌다. 어떤 진로교육의 프로그램과 콘텐츠를 개발하고 수요자에게 전달하는가의 문제는 진로개발 정책 목적과 방향과도 밀접한 관련을 가지는 주요 요소이다. 셋째, 학교 안팎에서 진로교육, 진로상담(지도)을 담당하는 인

력이 누구인가의 주제가 강조되었다. 특히, 담당 인력의 전문 역량이 진로서비스와 진로개발 정책의 질을 담보할 수 있다는 관점에서 핵심 영역이라고 할 수 있다.

앞서 ELGPN, ICCDPP, ICEF 연구 및 주제 분석 내용의 시사점을 종합하여 살펴보면, 해외 진로개발 연구 성과들에서 ‘어떤 프로그램 및 콘텐츠를 제공’하고, 이를 실천하고 제공하는 ‘담당자의 전문 역량은 무엇’이며, ‘진로개발서비스의 개혁과 혁신이 어느 방향’으로 이루어져야 하는가에 대한 논의가 지속적으로 있어 왔음을 확인하였다. 이에 우리나라 평생학습 맥락에서 진로교육의 활성화 및 진로교육의 정책 발전 방안을 모색할 때에도 위의 논의를 필수적 요인으로 검토하는 것이 중요하다.



## 제3장

# 해외 진로개발 정책의 주요 이슈

제1절 진로개발 프로그램 및 콘텐츠

제2절 진로개발 담당자 전문 역량

제3절 진로개발 서비스 혁신

제4절 종합 및 함의



## 제3장 | 해외 진로개발 정책의 주요 이슈

이 장에서는 2장 해외 진로개발 정책 R&D 성과 및 특징에서 파악된 해외 진로개발 정책의 3대 주요 분야인 ① ‘진로개발 프로그램 및 콘텐츠’, ② ‘진로개발 담당자 전문 역량’, 그리고 ③ ‘진로개발 서비스 혁신’을 중심으로 해외 국가들의 사례를 검토하며 특징적 이슈를 조명하였다.

### 제1절 진로개발 프로그램 및 콘텐츠

진로개발 프로그램 및 콘텐츠는 진로개발을 지원하는 교육과 훈련 등의 영역에 포함된 교육과정, 집단 진로지도·상담 프로그램, 진로정보 등의 영역과 관련 정책 및 제도 영역까지를 포함하는 매우 광범위한 영역을 총칭한다.

1장에서 기술한 진로개발 프로그램 및 콘텐츠 영역과 관련된 연구 질문은 “해외에서는 진로개발 프로그램 및 콘텐츠의 적절성을 어떻게 확인하며, 효과는 어떻게 접근하는가?”이다. 이와 같은 연구 질문에 응답하기 위하여 내용적 요소의 관점에서 각 국가들의 진로개발 프로그램 및 콘텐츠 ‘내용’, ‘전달방식’, ‘성과 측정’에 대한 내용들을 확인하였다.



## 1. 프로그램 및 콘텐츠의 내용

해외 국가의 교육·훈련 영역 안에 포함되는 프로그램 및 콘텐츠의 내용을 살펴보면, ① ‘교육과정 안에 진로개발 요소 포함’, ② ‘훈련과정 안에 고용가능성 요소 포함’, ③ ‘교육과 훈련의 통합’의 세 가지로 구분하여 정리해 볼 수 있다.

### 가. 교육과정 안에 진로개발 요소 포함

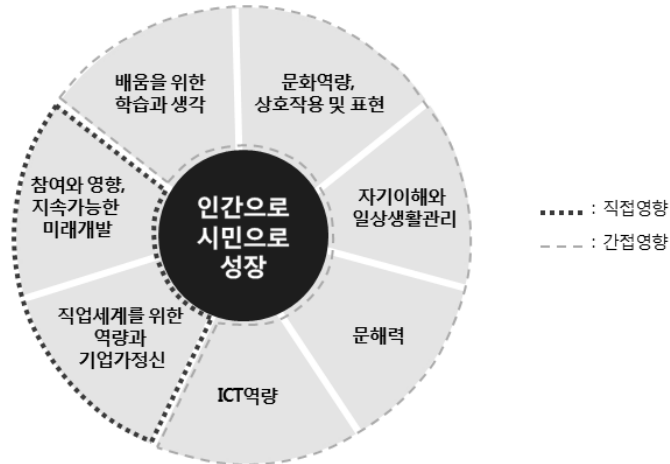
해외 다수의 국가들은 전통적인 학력중심 교육에서 벗어나 개개인이 변화하는 직업 환경에서 유연하게 적응할 수 있는 미래 역량을 함양시켜 주는 교육의 중요성을 더욱 강조하고 있다. 즉, 교육의 목적이 단순히 진학 또는 취업의 목표를 달성하는 것에서 더 나아가 한 개인이 자신의 삶 전체를 성공적으로 관리하고 발전시켜 나갈 수 있는 역량을 향상시키는 데 보다 중점을 두고 있음을 의미한다.

이러한 역량기반 교육과정은 학습자들이 미래사회를 성공적으로 준비하기 위한 능력의 함양을 강조하는 평생학습의 관점과 밀접하게 연관된다. 즉, 학령기를 넘어 일평생학습을 해야 하는 교육관점에서 개인이 생애 전체의 맥락에서 학습·고용·훈련을 선택하고 관리하도록 도와주는 진로개발역량 강화는 오래 전부터 교육의 주요한 이슈로 다루어져 왔다. 이는 해외 국가들의 교육과정 안에 진로개발역량을 핵심적인 내용으로 포함하고 있는 것으로 확인할 수 있다.

핀란드는 2016년 기본 교육과정의 기초를 제공해 주는 국가핵심커리큘럼(National Core Curriculum)의 개정을 통하여 모든 학생들이 질

높은 수준의 교육을 받아야 한다는 목표 달성을 위하여 필요한 핵심 역량을 제시하였다(Finnish National Agency for Education, 2017). 여기에는 지식(knowledge), 기술(skills), 가치(values), 태도(attitudes), 의지(will)를 모두 통합하여 아우르는 7가지 역량요소([그림 3-1] 참조)로 구분하고 있다(Kauppinen, 2016). 이와 같은 기본적인 역량들을 기초로 하여 학생들을 인간으로서 그리고 시민으로서 성장시키기 위한 목표를 가지고 교육과정을 운영하고 있다. 주요 7가지 요소 중에서 ‘직업세계를 위한 역량과 기업가 정신’과 ‘참여와 영향, 지속가능한 미래개발’이 진로개발과 직접적으로 연계되는 프로그램 및 콘텐츠이며, 나머지 5가지 요소는 평생학습자의 역할 수행을 위하여 요구되는 진로개발과 간접적으로 연계되는 내용이다.

[그림 3-1] 핀란드 기본 교육과정 내 핵심역량



자료: Kauppinen(2016). Curriculum in Finland. p. 20 재구성.

미국 P21(The Partnership for 21st Century Learning)에서는 모든 학생들의 미래의 삶에 대한 기술과 역량을 설명하는 21세기 학습 프레임워크(Framework for 21st Century Learning)를 제안하였다(P21, 2009). 이 프레임워크는 학교의 주요 교과목들을 설계하도록 개발되어졌으며, 주요 기술을 ‘학습 및 혁신 기술’, ‘정보, 미디어, 기기 활용 기술’, ‘삶과 진로 기술’의 세 가지 요소로 크게 구분하고 있다(P21, 2009). 주요 세 가지 기술마다 <표 3-1>과 같이 하위 및 세부 내용으로 구분되어 있는데, 이는 학생이 미래의 삶을 성공적으로 영위하고 21세기를 위한 준비를 보장하는 데에 필수적인 역량들이다(P21, 2009). 이 기술들 중에서 ‘삶과 진로 기술’은 진로개발과 직접적으로 관련되는 것으로 살펴볼 수 있다.

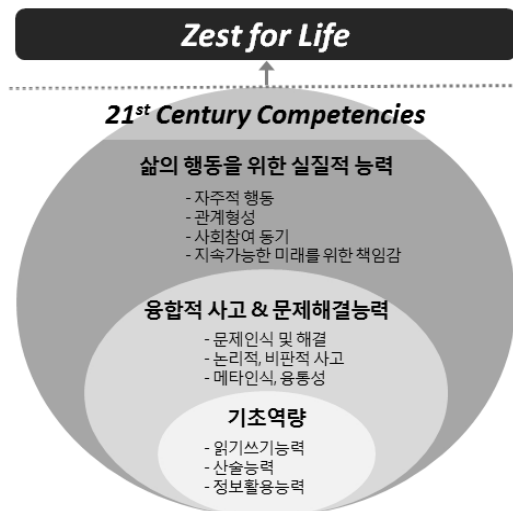
<표 3-1> 미국 P21의 21세기 학습 프레임워크

| 주요 기술             | 하위 구분         | 세부 구분   |
|-------------------|---------------|---|
| 학습과 혁신 기술         | 창의성과 혁신       | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 창의적 생각</li> <li>▪ 타인과 창의적으로 일하기</li> <li>▪ 혁신</li> </ul>                       |
|                   | 비판적 생각 및 문제해결 | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 효과적인 이유 찾기</li> <li>▪ 체계적인 사고</li> <li>▪ 판단과 결정 내리기</li> <li>▪ 문제해결</li> </ul> |
|                   | 의사소통 및 협력     | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 명확한 의사소통</li> <li>▪ 타인과의 협력</li> </ul>   |
| 정보, 미디어, 기기 활용 기술 | 정보 활용능력       | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 정보 접근 및 평가</li> <li>▪ 정보 이용 및 관리</li> </ul>                                    |
|                   | 미디어 활용능력      | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 미디어 분석</li> <li>▪ 미디어 제품 만들기</li> </ul>  |
|                   | ICT 활용능력      | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 효과적인 기술 적용</li> </ul>  |
| 삶과 진로 기술          | 유연성 및 적응성     | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 변화에 적응</li> <li>▪ 유연성</li> </ul>   |
|                   | 자기주도성         | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 목표와 시간 관리</li> <li>▪ 독립적으로 일하기</li> <li>▪ 자기주도적 학습</li> </ul>                  |
|                   | 사회 및 문화적 능력   | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 타인과 효과적인 상호작용</li> <li>▪ 다양한 팀 내 효과적 업무 수행</li> </ul>                          |
|                   | 생산성 및 책임성     | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 프로젝트 관리</li> <li>▪ 결과 생성</li> </ul>  |
|                   | 리더십과 책임       | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 지도 및 리드</li> <li>▪ 책임성</li> </ul>  |

자료: P21(2009), Professional Development: A 21st Century Skills Implementation Guide. pp. 4~5 재구성.

일본 역시 최근 교육 시스템 내에서 21세기 역량 규범에 대한 논의를 시작하였다(Kimura & Tatsuno, 2017). 일본 교육 시스템의 주요 개념은 ‘삶의 열정(Zest for Life)’으로, 이러한 개념 아래 NIER (National Institute for Educational Policy Research)는 21세기 역량을 크게 세 가지 영역으로 구분하였다. 구체적으로 [그림 3-2]와 같이 ‘기초기술’, ‘융합적 사고와 문제해결 능력’, ‘삶의 행동을 위한 실질적 능력’의 영역으로 나누어져 있고, 각 영역별로 세부적인 역량을 포함하고 있다(Kimura & Tatsuno, 2017). 이러한 영역들도 개인에게 필요한 지속적인 진로개발을 위하여 요구되는 역량과 관련된다.

[그림 3-2] 일본 NIER 21세기 역량 프레임워크



자료: Kimura & Tatsuno(2017). Advancing 21st Century Competencies in Japan. p. 5 재구성.

핀란드, 미국, 일본의 사례에서 볼 수 있듯이 최근 해외 국가들은 개인이 변화하는 사회 및 환경에 적응·성장하고 생애 전체를 영위하

는 데 필요한 기술과 역량을 기본 교육과정의 내용에 포함하는 경향을 나타내고 있다. 이러한 특징들은 삶 전반에 걸친 진로개발이 학교 교육과정의 밑바탕에 깔려 있어 기본 교육과정의 내용과 연계되어 제공되고 있음을 시사한다.

#### 나. 직업훈련과정 안에 고용가능성 요소 포함

전 세계적으로 나타나고 있는 정치·경제·사회·기술·환경의 빠른 변화는 노동시장 및 직업 구조에 영향을 끼치고, 노동시장의 불안정성을 증가시키고 있다. 이는 2017년 ICCDPP에 참여한 일부 국가들이 공통적으로 청년실업문제, 근로자의 고용 취약성 및 불안정성에 대한 문제를 제기하는 내용에서도 짐작할 수 있다(Hooley & Borbely-Pecze, 2017). 이와 같이 현대 사회의 노동시장 불안정성 증가는 청년들이 학교를 졸업하고 노동시장으로 이행하는 과정에서 어려움을 가져오므로 유연한 청년층의 노동시장 이행을 돕는 훈련과정에 이들의 고용가능성(employability) 능력을 향상시키는 요소를 직업훈련과정 안에 포함하고 있다.

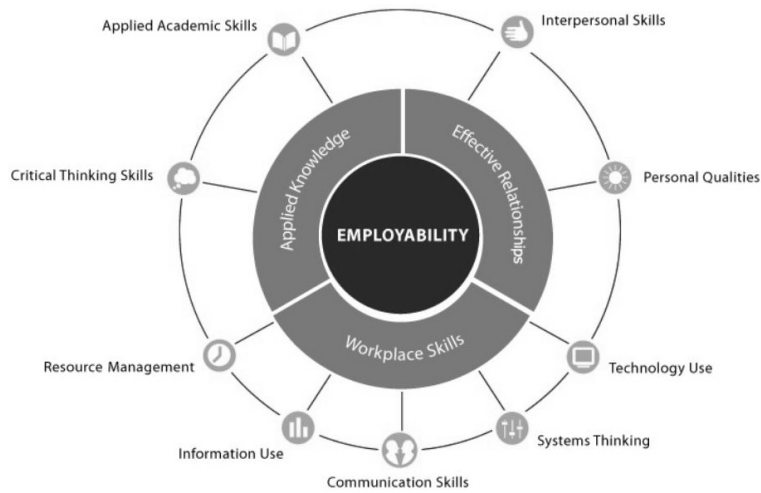
대표적으로 미국은 고용가능성 기술 프레임워크(Employability Skills Framework)를 가지고 있다. 이 프레임워크는 교육부와 직업·기술·성인교육부의 주도로 학교 및 기관에서 실시되는 진로와 기술 교육과 성인교육을 지원하고자 개발되었다(Employability Skills Framework, 2017. 11. 12.). 여기에는 취업에 필요한 일반적인 기술을 ‘응용지식’, ‘효과적인 관계’, ‘직장기술’의 3개로 분류하고, 각 기술을 다시 9가지 세부역량으로 구분한다(<표 3-2>, [그림 3-3] 참조). 이 역량들은 성공적으로 노동시장에 진입하는 데 필요한 기술이다.

〈표 3-2〉 미국 고용가능성 기술 프레임워크

| 기술      | 내용                                      | 세부역량   |
|---------|---|--|
| 응용지식    | 학업 지식과 기술을 통합하여 직장에서 실제로 사용할 수 있는 기술    | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 응용학습 기술</li> <li>▪ 비판적사고 기술</li> </ul>  |
| 효과적인 관계 | 타인과 효과적으로 상호작용을 할 수 있는 대인관계 기술 및 개인적 특성 | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 대인관계 기술</li> <li>▪ 개인적 자질</li> </ul>  |
| 직장기술    | 성공적인 업무 수행에 필요한 분석 및 조직 기술              | <ul style="list-style-type: none"> <li style="width: 50%;">▪ 기술활용</li> <li style="width: 50%;">▪ 조직적 사고</li> <li style="width: 50%;">▪ 정보활용</li> <li style="width: 50%;">▪ 자원관리</li> <li style="width: 50%;">▪ 의사소통기술</li> </ul> |

자료: Employability Skills Framework(n.d.). <http://cte.ed.gov/employabilityskills>, Retrieved 2017. 11. 12.

[그림 3-3] 미국 고용가능성 기술 프레임워크



자료: Employability Skills Framework(n.d.). <http://cte.ed.gov/employabilityskills/>. Retrieved 2017. 11. 12.

뉴질랜드는 고등교육·고용노동부와 교육부에서 최근 젊은이들의 노동시장 진입을 돕기 위하여 설계된 새로운 온라인 자원인 고용가능성 기술 프레임워크(The Employability Skills Framework)를 발표하였

다(NZ National Party, 2017. 2. 28.). 이 프레임워크는 고용주들이 직업준비에 공통적으로 필요하다고 인식하는 기술들로서 고용주와 업체 대표, 교육자, 정부기관 등의 다양한 이해관계자를 포함한 Pathways Advisory Group에 의하여 개발되었으며, 청년들이 근로자로서의 삶을 영위하는 데 필요한 고용가능성 기술 및 역량을 7가지로 구분하여 설명하고 있다(CareersNZ, 2017. 11. 12.). 구체적인 고용가능성 기술과 기술정도를 측정하기 위한 세부 체크리스트는 <표 3-3>과 같다.

<표 3-3> 뉴질랜드의 고용가능성 기술 프레임워크

| 고용가능성 기술              | 세부 체크리스트  |
|-----------------------|---|
| 긍정적인 태도               | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 긍정적, 할 수 있다는 태도</li> <li>▪ 낙관성, 정직성, 존경심 보유</li> <li>▪ 행복, 친절성, 열정</li> <li>▪ 목표를 향하여 열심히 노력</li> </ul>  |
| 의사소통                  | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 타인과의 의사소통을 위한 이해</li> <li>▪ 불명확, 불확실할 때 질문</li> <li>▪ 직원, 고객 등의 의사소통 방법 이해</li> <li>▪ 적절하게 말하기, 듣기, 의견 공유하기</li> </ul>   |
| 팀워크                   | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 업무수행 및 목표성취를 위하여 타인과 협력하여 일하기</li> <li>▪ 새로운 아이디어 및 접근 방식 개발에 기여</li> <li>▪ 성별, 문화, 신념이 다른 사람들과 협력하여 일하기</li> <li>▪ 상사, 관리자의 권한을 인정하고 잘 따르기</li> </ul>                   |
| 자기관리                  | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 적절한 의상과 장비를 갖추고 제 시간에 도착하기</li> <li>▪ 자신의 말과 행동의 영향력 이해하기</li> <li>▪ 헌신과 책임 보이기</li> <li>▪ 신뢰성, 지시를 따르기, 할당된 업무 완료하기</li> <li>▪ 자신의 건강과 복지(wellbeing)에 책임성 갖기</li> </ul> |
| 학습의지                  | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 새로운 업무, 기술, 정보 배우기</li> <li>▪ 직업, 조직, 산업에 대한 호기심 및 열정</li> <li>▪ 효과적으로 일하기 위한 기회 찾기</li> <li>▪ 조언 수용, 피드백을 통하여 배움</li> </ul>   |
| 사고기술<br>(문제해결 및 의사결정) | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 의사결정 전에 다양한 사항 확인 및 평가하기</li> <li>▪ 문제 해결을 위하여 문제점 인식 및 적극성 갖기</li> <li>▪ 행동하기 전에 결과 생각하기</li> <li>▪ 조언이 필요함을 인식하기</li> </ul>  |

<표 계속>

| 고용가능성 기술              | 세부 체크리스트   |
|-----------------------|--|
| 적응유연성<br>(Resilience) | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 새롭고 변화하는 상황에 적응성 및 유연성 갖기</li> <li>▪ 도전과 좌절을 다루고 포기하지 않기</li> <li>▪ 도움과 지원이 필요 시 요청하기</li> <li>▪ 실수를 인식하고 이를 통하여 배우기</li> </ul> |

자료: CareersNZ(n.d.). <https://www.careers.govt.nz/plan-your-career/not-sure-what-to-do/skills-employers-are-looking-for/>, Retrieved 2017. 11. 12.

호주는 구직 청년들의 취업지원을 위한 청년취업패키지 PaTH (Prepare-Trial-Hire)<sup>12)</sup> 안에 고용가능성 기술을 중요하게 다루고 있다. 이 패키지 1단계 훈련은 청년의 고용가능성 기술을 향상시키기 위한 목적으로 실시되는데, ‘직업개발 프레임워크 핵심기술’(Core Skills for Work Developmental Framework)과 ‘취업준비 안내서’(Being Work Ready: A Guide to What Employers Want)<sup>13)</sup>를 기초로 훈련 콘텐츠를 구성하고 있다(Australian Government, 2017). ‘직업개발 프레임워크의 핵심기술’에서 구직에 필요한 기술을 ‘진로와 직업생활관리’, ‘직업 역할 · 의무 · 계획’, ‘직업을 위한 의사소통’, ‘타인과 일하기’ 등의 10가지 기술이 포함되어 있으며, ‘취업준비 안내서’에는 구직자에게 필요한 기술과 태도를 크게 ‘가치’, ‘행동’, ‘기술’의 범주로 구분하여 제시하고 있다(Australian Government, 2017).

12) 이 패키지는 청년들에게 취업에 필요한 고용가능성 기술과 직장경험을 제공함으로써 청년들의 고용가능성을 향상시켜 고용으로의 전환을 지원하는 프로그램이다. 이 패키지는 1차, 2차 단계로 이루어지는데, 1차는 개인의 고용가능성 기술을 향상하기 위한 훈련을 실시하고, 2차는 실제 직업경험을 할 수 있는 훈련으로 구성되어 있다(Australian Government, 2017).

13) 취업준비 안내서는 호주의 비즈니스협의회(Business Council of Australia)가 2016년 3월에 발표한 안내서로 구직자에게 필요한 기술과 태도를 ‘가치’, ‘행동’ 및 ‘기술’의 범주로 분류하여 고용주가 요구하는 최소한의 기술 기준들을 보다 세부적으로 제시하였다(Australian Government, 2017).



〈표 3-4〉 호주의 PaTH의 훈련 콘텐츠 내 고용가능성 기술

| 직업개발 프레임워크<br>핵심기술  | 취업준비 안내서  |  |  |
|---|---|--|--|
|   | 가치  | 행동   | 기술   |
| <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 진로와 직업생활 관리</li> <li>▪ 직업 역할, 의무, 계획</li> <li>▪ 의사소통</li> <li>▪ 타인과 접촉 및 협력</li> <li>▪ 계획 및 조직</li> <li>▪ 의사결정</li> <li>▪ 문제 확인 및 해결</li> <li>▪ 창조와 혁신</li> <li>▪ 다양한 관점 갖기</li> <li>▪ 디지털 활용하기</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 책임성</li> <li>▪ 발전성</li> <li>▪ 정직성</li> <li>▪ 지식</li> <li>▪ 존중감</li> <li>▪ 인내심</li> <li>▪ 직업윤리</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 적응력</li> <li>▪ 진정성</li> <li>▪ 경영마인드</li> <li>▪ 협업</li> <li>▪ 고객중심</li> <li>▪ 유연성</li> <li>▪ 글로벌인식</li> <li>▪ 자아인식</li> <li>▪ 탄력성</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 경영능력</li> <li>▪ 비판적 분석</li> <li>▪ 데이터 분석</li> <li>▪ 디지털기술</li> <li>▪ 문해력</li> <li>▪ 산술능력</li> <li>▪ 문제해결</li> <li>▪ 기술능력</li> </ul> |

자료: Australian Government(2017). Employability Skills Training: Consultation Paper. pp. 10~13 재구성

이처럼 각 국가들은 고용을 장려하기 위한 훈련 프로그램 및 콘텐츠 내용 안에 고용가능성 기술을 중점적으로 고려하고 있음을 확인할 수 있다. 즉, 노동시장의 진입 또는 재진입이 어려워지는 환경에서 특정 직업훈련과 더불어 개인의 고용가능성 기술을 함께 향상시킴으로써 노동시장으로의 원활한 이동을 지원하고 있다. 최근에는 학교에서 직업, 직업에서 학교, 가정에서 직업, 직업에서 직업으로의 성공적인 전환을 의미하는 진로전환역량이 진로개발에 있어서 중요하게 대두되고 있는 바(Lee & Vuorinen, 2017)와도 유사하다.

#### 다. 교육과 훈련의 통합

급변하는 노동시장에서 정년을 보장하는 안정적이고 고정된 직업은 존재하지 않으며, 단순한 진로정보와 진로상담의 서비스만으로는 개인의 지속적인 진로개발을 이루는 데 한계가 있다. 이러한 상황은 전

통적인 방식의 교사중심의 교실수업으로부터 개인의 적극적 참여와 탐험을 강조하는 체험적 수업에 대한 필요성을 보다 강조한다. 해외 국가 사례들에서도 의무교육의 교육과정 안에 직업훈련이 통합되고 있음을 살펴볼 수 있다.

핀란드는 진로교육의 모든 직업 교과목에 직업교육훈련(VET)을 통합하고 있다(Felt, et al., 2017). 프로그램의 구체적인 예로, 6학년과 9학년을 대상으로 운영되는 Me & MyCity 프로그램을 들 수 있다. 6학년 학생은 학생들이 미니어처 도시에서 사회일원으로서 역할을 수행해 보는 체험을 하고, 9학년 학생들은 경영과 글로벌 경제의 학습개념을 기반으로 실제로 회사를 운영하는 시뮬레이션 체험을 한다(Me & MyCity, 2017. 11. 11.). 이 프로그램은 사회, 직장 및 기업 생활을 체험할 수 있도록 운영하는데 실제 현실에서의 체험과 유사하기 때문에 청소년들이 직원, 고용주 또는 기업가가 되었을 때 필요한 직무능력을 익히는 데 도움을 주고 있다(Felt, et al., 2017).

덴마크는 일반 고등학교 교육프로그램 과목과 VET 교육을 통합한 EUX 프로그램을 실시하고 있다. EUX 프로그램은 2010년에 소개된 교육과정으로 청소년들이 고등교육을 지속하면서 실습을 통하여 노동 시장에 접근할 수 있는 자격을 얻을 수 있도록 지원하는 프로그램이다(Thorsen et al., 2017). EUX 프로그램은 기존의 IVET 경로의 유연성을 증가시킴으로써(CEDEFOP, 2012) 일반교과와 직업훈련교과를 함께 통합하여 운영되도록 하고 있다.

영국은 Post 16 study programme을 통하여 16세 이상의 학생들에게 직업경험을 제공함으로써 다음 단계로의 진학, 취업 또는 견습 훈련으로 진출하도록 돕고 있다(Graham, et al, 2017). 또 영국의 스코틀

랜드 지역에서는 도제제도를 통하여 중학생들에게 일 기반 학습 기회를 제공하고 있으며, 학생들의 학습을 확장하고 취업에 필요한 지식과 기술을 개발할 수 있도록 지원하고 있다(Cheyne, 2017).

〈표 3-5〉 해외 국가의 교육과 훈련의 통합 프로그램 및 콘텐츠 사례

| 국가        | 세부 내용  |
|-----------|--|
| 핀란드       | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 직업 교과목에 직업교육훈련 통합</li> <li>▪ Me &amp; My City 프로그램: 6학년과 9학년을 대상으로 하는 사회, 직장 및 기업 생활을 하는 체험 프로그램</li> </ul> |
| 덴마크       | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 일반교과와 직업교육훈련교과가 통합한 EUX 운영</li> </ul>   |
| 영국        | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Post 16 study programme: 16세 이상 학생에게 직업경험 제공</li> </ul>   |
| 스코틀랜드(영국) | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 도제제도: 중학생에게 일 기반 학습 기회 제공</li> </ul>  |

자료: Cheyne(2017: 17); Felt, et al.(2017: 20-21); Graham, et al.(2017: 11); Thorsen, et al.(2017: 6); 참고하여 작성.

위와 같이 교육과 훈련이 통합·운영되는 프로그램 및 콘텐츠는 개인의 지속적인 진로개발을 위하여 개인의 일-학습 관련 경험이 보다 확대되어 학습자의 적극적인 학습 효과와 개인의 진로 동기를 높이며, 무엇보다 노동시장에서 요구하는 역량이 무엇인가를 실제 체험하게 하는 장점 등을 부각시키며 유용하게 활용되고 있다.

## 2. 프로그램 및 콘텐츠의 전달방식<sup>14)</sup>

해외 국가의 교육·훈련 영역 안에 포함되는 프로그램 및 콘텐츠의 전달방식 특징은 ① ‘수요자 확대’, ② ‘공급자 확대’, ③ ‘ICT 활용을 통한 접근성 확대’의 세 가지 측면으로 정리할 수 있다.

### 가. 수요자(성인·고령자·이민자·난민 등) 확대

전통적인 이론들에 근거한 진로교육은 학령기인 청소년에 집중된 진로인식과 진로탐색 프로그램을 강조하였다. 하지만 급변하는 직업 세계의 변화는 개인의 진로개발이 더 이상 특정 진로발달 시기에만 이루어지는 것이 아니라 전 생애 전반을 거쳐 지속적으로 발전되어야 함을 강조하고 있다. 이러한 관점에서 진로개발 프로그램 및 콘텐츠는 학생 대상뿐만 아니라 평생학습의 맥락에서 성인·중장년·은퇴자 등을 아우르며 보다 포괄적으로 이루어지는 것이 중요해지고 있다.

이러한 시대적 요구는 진로개발 관련 프로그램 및 콘텐츠를 전달하는 대상인 수요자의 확대라는 해외 국가들의 정책 변화를 이끌어 왔다. 유럽의 ELGPN 멤버 국가들에서도 미국 및 캐나다 등을 포함하는 ICCDPP IS 국가별 보고서에서도 발견될 수 있는 특징적 요소로서 학교 교육과정 이후의 성인을 대상으로 하는 프로그램 및 콘텐츠가 교육과 훈련이라는 영역에서 운영되고 있음을 살펴볼 수 있다.

성인 수요자 확대 국가의 예로, 덴마크는 고용부가 성인을 위한 진

14) 이 절은 ICCDPP IS 2017 홈페이지(<http://iccdpp2017.org/>, Retrieved 2017. 11. 12.)에 탑재된 각 국가들의 국가보고서 내용을 중점적으로 참고하여 작성되었다.

로지도를 담당하고 있으며, 아일랜드의 교육기술부 성인교육 및 훈련 전략(FET)에는 성인을 위한 진로지도 전략이 강조되고 있다(Thorsen et al., 2017). 또 캐나다는 국가와 지역 정부에서 성인 대상 훈련을 장려하는 Canada Job Grant 프로그램을 통하여 다양한 성인별 특성에 적합한 진로지도를 제공하고 있다(Wischoff et al., 2017). 노르웨이의 경우 각 주에서 운영되는 진로지도센터에서 성인을 대상으로 무료 전문 진로서비스를 제공해 주고 있다(Bakke et al., 2017).

또 프로그램 및 콘텐츠의 전달 대상이 고령자를 포함하는 등 성인을 넘어 하위 세부 대상으로 범위가 넓어지고 점차 확대되고 있다. 오스트리아는 노인 근로자의 장기 근무를 지원하는 프로그램을 운영하고 있으며(Härtel, & Krötzl, 2017), 노르웨이는 노인의 노동시장 은퇴 시기를 미루기 위하여 60세 이후 휴가 일수를 연장하는 정책을 마련하고 있다(Bakke et al., 2017). 그리고 일본은 노인의 취업률을 높이기 위하여 「고용보험법(Employment Insurance Act)」을 개정하여 노인들의 고용지원을 강화하고 노인 근로희망자에게 기업을 알선하는 서비스 지원을 확대하고 있다(Osada et al., 2017).

아울러 진로개발 프로그램 및 콘텐츠의 서비스 전달 대상 범위의 확대는 사회적 약자들을 위한 특성화된 프로그램 및 콘텐츠의 전달이라는 국가별 정책을 더욱 강화시키는 데에도 영향을 끼쳤다. 먼저 이민자 및 난민을 위한 지원이 증가되고 있다. 핀란드의 경우에는 신규 이민자들에게 교육, 훈련 및 고용 기회를 제공하기 위한 적극적 방안을 마련함으로써 이들에 대한 사회통합을 이루고자 노력하고 있다(Felt et al., 2017). 핀란드의 ‘2020 일하는 삶을 위한 국가개발전략(National Working Life Development Strategy for 2020)’은 핀란드에

거주하는 기존 이민자의 노동시장 접근을 촉진하는 방법, 이민자의 직무 능력과 역량을 높이는 방법 등 중요한 문제를 다룸으로써 이민자가 핀란드 고용시장의 문을 열 수 있도록 진로지도와 상담을 지원하고 있다. 뉴질랜드는 난민을 위한 진로지도 프로그램을 운영하고 있는데(Felt et al., 2017), 비록 국가적으로 합의된 제도는 아니지만 적십자 고용프로그램(Red Cross Pathway to Employment Programme)을 통하여 지역사회 난민들의 고용, 교육 및 훈련을 지원하고 있다(Reilly et al., 2017).

또 사회적 약자로 분류되는 장애인을 대상으로 하는 특성화된 프로그램 및 콘텐츠가 제공되고 있다. 뉴질랜드는 장애인 전략을 통하여 장애인이 잠재력을 최대한 발휘할 수 있도록 우수한 교육을 제공하는 것, 고용 및 경제 안정을 보장하는 것 등을 목표로 한다(Reilly et al., 2017). 그리고 남아프리카의 노동부는 장애인 일자리 찾기 지원의 일환으로 취업기술 워크숍에 보조금을 지원하며 장애인 일자리 찾기 지원 정책을 강화하고 있다(Toit, 2017).

이외에도 사회적 약자를 포괄하는 프로그램 및 콘텐츠를 전달하는 국가들의 내용은 다음과 같다. 영국은 잡플러스센터를 통하여 구직자들이 직업 전환을 용이하게 하는 통합적 지원 서비스를 제공하고 있다(Graham et al., 2017). 잡플러스센터에서는 구체적으로, ① 18~24세의 교육 또는 훈련을 받고 있지 않거나 미취업 상태인 청년, ② 정리 해고자, ③ 18세 이상 잡플러스센터 이용자, ④ 구금자, ⑤ 학습에 대한 어려움 또는 장애를 지닌 자 등의 사회적 약자들을 우선순위로 정하여 새로운 직업을 찾을 수 있도록 돕고 있다(Graham et al., 2017). 칠레는 사회적으로 소외되고 경제적으로 어려운 빈곤계층에

대한 훈련, 기술 자격 인정 및 노동력 배치 등에 초점을 맞추어 사회적 불평등을 완화하는 방향으로 진로개발 정책 방향을 개선해 나가고 있으며, 이에 장애인이나 이민자 등 특수한 상황의 대상을 위한 국가 훈련 및 고용서비스를 운영하고 있다(Orellana & Serhati, 2017). 또 호주의 고용서비스는 장애인, 호주 원주민, 장기실업자 등과 같은 어려운 구직자에게 더욱 많은 지원을 해 주는 제도로 실업자를 노동자로 전환시키는 데에 중점을 두고 있다(Rimington et al., 2017).

〈표 3-6〉 해외 국가의 프로그램 및 콘텐츠 수요자 확대 사례

| 구분              | 국가    | 세부 내용  |
|-----------------|-------|--|
| 성인<br>확대        | 덴마크   | ▪ 고용부에서 성인을 위한 진로지도를 담당                                  |
|                 | 아일랜드  | ▪ 성인교육 및 훈련 전략(FET)                                      |
|                 | 캐나다   | ▪ 성인 대상 기술훈련 실시 확대                                       |
|                 | 노르웨이  | ▪ 진로지도센터 성인 대상 무료 진로서비스 제공<br>▪ 60세 이후 휴가 일수의 연장 정책 마련   |
|                 | 오스트리아 | ▪ 노인 근로자 장기근무 지원 프로그램                                    |
|                 | 일본    | ▪ 고용보험법(Employment Insurance Act) 개정을 통하여<br>노인의 고용지원 강화 |
| 사회적<br>약자<br>포괄 | 핀란드   | ▪ 이민자 지원   |
|                 | 뉴질랜드  | ▪ 난민, 장애인 지원   |
|                 | 남아프리카 | ▪ 장애인 지원   |
|                 | 영국    | ▪ 미취업 청년, 장애인 등 지원                                       |
|                 | 칠레    | ▪ 장애인, 이민자 등 지원  |
|                 | 호주    | ▪ 장애인, 원주민, 장기실업자 등                                      |

자료: Bakke et al.(2017); Felt et al.(2017); Graham et al.(2017); Härtel & Krötzl(2017); McKenzie & King(2017); Osada et al.(2017); Reilly, et al.(2017); Rimington et al.(2017); Thorsen, et al.(2017); Toit(2017); Orellana & Serhati(2017); Wischoff et al.(2017); 참고하여 작성.

### 나. 공급자 확대를 통한 전달방식의 다양화

앞서 살펴본 프로그램 및 콘텐츠 전달방식의 특징인 수요자의 확대 추세는 공급자의 확대에도 직접적으로 연계된다. 프로그램 및 콘텐츠가 학교 밖까지 전달되기 위해서는 다양한 지역사회 내 기관들과 긴밀한 연계가 필요하다. 이에 다양한 공급자들 간의 연계된 협력은 진로개발 프로그램 및 콘텐츠 전달에서 중요한 특징적 요소이다.

대표적으로 덴마크는 지역에 설치된 센터들을 통하여 진로서비스 전달이 활발하게 이루고 있다. 지역 진로지도센터(Regional Guidance Center)는 후기 중등교육에서 고등교육으로의 효과적인 전환을 돕는 것을 주목적으로 운영되고 있다(김나라, 2014: 8). 지역 진로지도센터에서 제공하는 진로개발 서비스는 고등교육기관에 대한 질 높은 정보 제공, 고등교육 프로그램 이수 후 입직 가능한 직업 관련 정보 제공 등을 포함하며 필요시 적절한 진로상담도 제공한다(Denmark, 2012: 5).

〈표 3-7〉 덴마크 지역 진로지도센터의 개요

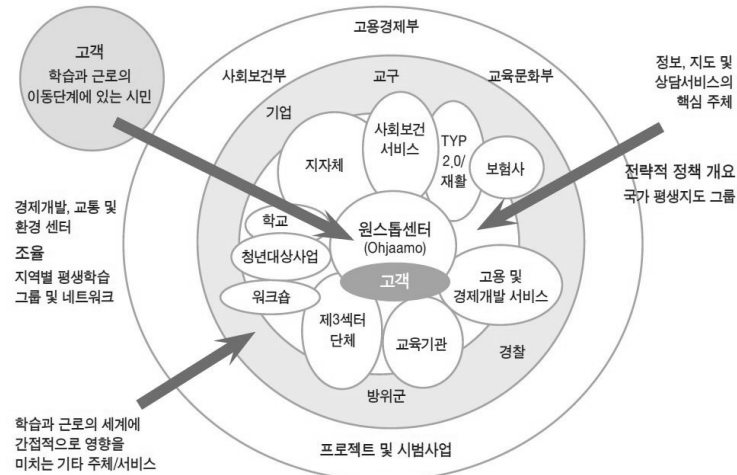
| 구분    | 세부 내용   |
|-------|---|
| 목적    | ▪ 후기 중등교육에서 고등교육으로의 전환을 도움  |
| 현황    | ▪ 총 7개소   |
| 대상    | ▪ 청소년 교육 프로그램에 속해 있는 학생<br>▪ 고등교육 프로그램으로의 입학을 원하는 청소년 및 성인<br>▪ 교육, 직업 및 진로 선택 관련 상담이 필요한 청소년 교육 프로그램에 속해 있는 학생 |
| 목표    | ▪ 고등교육기관에 대한 질 높은 정보의 제공 및 고등교육 프로그램 이수 후 입직 가능한 직업 관련 정보 제공  |
| 상담 활동 | ▪ 워크숍, 세미나, 커리어 페어(career fair)<br>▪ 개인, 집단상담 세션  |

자료: 김나라(2014), p. 13; Denmark(2012), pp. 6-7; 내용 참고하여 재구성.



핀란드는 전 연령대를 포괄하는 통합적 지도서비스 체계 수립을 목표로 하는 지역 원스톱센터(Ohjaamo center)를 운영하고 있다. 이 원스톱센터는 학교뿐만 아니라 훈련기관, 지역공동체, 민간 등의 다양한 공급자들이 내담자에게 진로지도를 제공하며, 서비스 중복을 막고 기존 자원의 효율적 활용을 촉진하는 목적으로 마련되었다(Vuorinen, et al., 2014). 개인은 원스톱센터 활동에 참여함으로써 자신의 특성에 적합한 진로에 관련된 기능적 관계를 형성하면서 학습과 근로 경력을 쌓고, 이를 통하여 진로계획 수립능력 및 내면적 역량 향상 등에 의하여 더 나은 활동을 선택할 수 있다(Vuorinen et al., 2014). 특히 원스톱센터에서 제공하는 활동들은 개인의 진로개발 과정에서 필요한 다양한 단체들의 정보, 지도 및 상담 서비스, 사회 및 보건의료 서비스 등이 공급자들 간에 상호 긴밀한 협력 안에서 그들 각각이 지닌 다방면의 상호보완적 정보들이 내담자에게 전달되도록(Vuorinen et al., 2014) 디자인되었다는 점에서 단순히 학교 안의 진로상담자에 의하여 전달되어진 방식보다 개인의 삶의 맥락들과 더 깊숙하게 관련된 실질적 정보와 서비스를 제공하는 측면에서 의미가 있다.

[그림 3-4] 평생지도 활동의 주요 부분으로서 원스톱센터 역할



자료: Vuorinen et al.(2014), 핀란드의 직업진로지도. p. 16 그림 재인용.

미국은 정규학제를 통하여 이루어지는 직업교육 체제에서 제공하는 진로서비스 외에도 지역 및 단체들의 평생직업교육을 총괄·지원하는 전담기구인 취업센터(American Job Centers(AJCs); 과거 One-Stop Career Center)를 운영하면서 진로개발 프로그램 및 콘텐츠를 전달하는 공급자의 유형을 확대하고 있다. 이 센터는 「인력투자법(Workforce Investment Act, WIA)」에 기초하여 설립되었고, 2014년 「인력혁신 및 기회법(Workforce Innovation and Opportunities Act, WIOA)」에 인증받아 운영되고 있으며, 다양한 부처 및 지역사회에 분절되어 있는 정보와 서비스를 총체적으로 통합하여 제공해 주고 있다(Careeronesop, 2017. 11. 12.). 이때 진로개발 프로그램 및 콘텐츠의 전달방식에서 공급자는 센터에 거주하는 숙련된 진로상담자뿐만 아니라, 실업급여를 담당하는 행정담당자, 지역사회 훈련센터 등 다양한 분야를 포괄한다

(Careeronesop, 2017. 11. 12.).

〈표 3-8〉 미국 취업센터 현황 및 제공 서비스

| 구분     | 세부 내용   |
|--------|---|
| 현황     | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 전국 50개주 2,500여 개</li> </ul>  |
| 제공 서비스 | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 전화, 무료 인터넷, 이력서 작성 도구를 위한 장소 제공</li> <li>▪ 고용계획 개발, 직업훈련 서비스, 구직 지원, 진로상담</li> <li>▪ 인터뷰 실습, 기술 테스트, 노동시장 및 직업정보 제공</li> <li>▪ 직업 관련 워크숍</li> <li>▪ SNAP, 재정, 의료, 아동양육, 긴급지원 등 정보지원 서비스</li> <li>▪ 채용이벤트 및 기업서비스 정보</li> <li>▪ 장애인을 위한 접근성 및 특별 편의 시설</li> <li>▪ 지역사회 자원 및 기관 등에 대한 정보</li> <li>▪ 해고된 근로자를 위한 재취업 웹사이트</li> <li>▪ 전국의 구직 정보, 실업 보험 정보 등</li> </ul> |

자료: Careeronesop(n.d.). <https://www.careeronestop.org>. Retrieved 2017. 11. 12.

노르웨이는 성인들을 대상으로 전문적인 진로서비스를 무료로 제공해 주는 지역진로센터(Regional Career Centers)들이 각 지역마다 마련되어 있다(Bakke et al., 2017). 노르웨이의 19개 카운티 지역 이해관계자들은 진로지도를 위한 지역 파트너십을 통한 협력을 공고히 하여 진로지도에 대한 접근성을 넓히고 품질을 강화하는 목표를 지니고 학교와 공공영역의 진로지도 업무를 지원하고 있다(Bakke et al., 2017). 이러한 파트너십을 기준으로 노르웨이 지역진로센터들은 그 지역의 성인들에게 교육 및 직업에 대한 서비스를 제공하고, 학교와 공공고용서비스(PES)에서 제공하는 상담의 질과 전문성을 강화하는데에 중요한 역할을 하고 있다(Bakke et al., 2017). 또 2011년에는 국가의 평생진로지도 역할을 담당하기 위한 평생진로지도 부서(National

Unit for Lifelong Guidance)를 설립하여 전 생애 단계의 질 높은 진로지도와 동등한 진로지도 서비스의 접근성을 보장하기 위한 노력을 기울이고 있다(Skills Norway in English, 2017. 11. 12.).

〈표 3-9〉 노르웨이 지역진로센터 주요 담당 영역

| 주요 담당 영역   |
|--|
| <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 진로지도와 관련된 이해관계자들 간의 협력 및 조정</li> <li>▪ 현장실습 및 시스템에 대한 평가와 인증</li> <li>▪ 특정 전문 분야로서 진로지도를 발전시키고 전문가의 역량을 향상시키기 위한 역량개발 및 증거기반 연구</li> <li>▪ 품질 개발 및 품질 보증</li> </ul> |

자료: Skills Norway in English(n.d.). <https://www.kompetans norge.no/English>. Retrieved 2017. 11. 12.

이상의 내용을 종합할 때(<표 3-10> 참조) 위의 국가들은 모두 학교 밖의 다양한 영역에서 진로개발을 위한 서비스 제공이 활발하게 이루어지고 있는 것을 확인할 수 있다. 이를 고려할 때 다양한 서비스 공급자들 간의 긴밀한 협력 및 연계는 서비스 전달 범위의 확대와 관련성이 높음을 유추할 수 있다. 즉, 다양한 서비스 공급 주체들 간의 체계적인 협력 관계의 구축은 학교 안팎을 포괄하여 서비스 전달 범위를 확대시키는 데에 중요하게 작용한다. 가장 대표적으로 핀란드의 윈스톱센터가 여러 공급자들 간의 상호협력적인 연계를 통하여 평생 진로지도 서비스를 탄탄하게 제공하고 있는 바, 교육·고용·복지 등 각각의 주체들 간의 협력과 네트워크 형성을 통하여 통합적인 서비스를 전달하는 것이 진로개발 서비스 및 콘텐츠의 효과적인 전달방식에 있어서 중요한 과제임을 시사해 준다.

〈표 3-10〉 해외 국가의 서비스 전달 범위 확대 사례 종합

| 구분        | 덴마크  | 핀란드   | 미국   | 노르웨이   |
|-----------|--|---|--|--|
| 주체        | 지역<br>진로지도센터   | 원스톱진로센터   | 취업센터   | 지역진로센터   |
| 대상        | 중등교육 이후  | 전 생애  | 청소년 및 구직자 등  | 성인   |
| 중점<br>서비스 | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 정보(고등교육 기관 및 직업 관련 등) 제공</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 학습 및 근로경력 지원</li> <li>▪ 진로계획 수립, 역량 향상 지원</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 직업훈련, 상담 등 재취업 지원서비스</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 무료 진로서비스</li> </ul>                     |
| 기타        |  | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 다양한 서비스 공급자들 간의 통합적 서비스 운영</li> </ul>                |  | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 학교, 고용, 공공 등 여러 부문 간의 협력적 연계</li> </ul> |

자료: 위에 제시한 국가별 내용을 종합적으로 정리함.

#### 다. ICT 활용으로 접근성 확대

과거의 진로개발 프로그램 및 콘텐츠의 전달은 주로 교사들에 의하여 강의형식으로 또는 면대면·집단 진로지도의 형태로 지식 및 정보 전달에 집중되어 온 경향이 있다. 하지만 과학기술의 혁신적인 발전은 일상생활의 디지털화(digitalization)라는 변화를 가져왔고, 이는 진로개발 및 활동 그리고 공공정책 서비스 전달에 있어서도 ICT를 활용함으로써 긍정적인 영향을 끼쳤다(Kettunen & Vuorinen, 2015).

이와 같은 ICT를 활용한 프로그램 및 콘텐츠의 전달은 진로서비스 접근성의 패러다임을 변화시키는 자극제로 작용하여 서비스 전달 및 실천에서 다양한 변화를 야기하였다(Kettunen & Vuorinen, 2015). 가장 큰 변화는 동시다발적이며 다양한 채널을 통한 정보 전달이 가능한 것이며, 진로개발 실천과정 안에 실천가들의 참여가 확대된 것이다

(Kettunen & Vuorinen, 2015). 2015 ICCDPP IS에서 발표된 각 국가의 진로서비스에서 실천되고 있는 기술 활용의 사례를 일부 소개하면 <표 3-11>과 같다.

〈표 3-11〉 해외 국가의 진로서비스 실천에서의 기술 활용 사례

| 실천 내용   | 국가                        |
|---|---------------------------|
| 개별화된 학습계획 또는 진로 포트폴리오를 위한 도구 및 대화형 작업 공간  | 미국, 캐나다                   |
| 학습자, 교육자, 공공행정가 등의 체계적인 접근을 위한 교육 정보, 진로서비스 및 정보관리 시스템을 통합한 온라인 기구                                    | 핀란드                       |
| 가족구성원들이 이해관계자로 진로개발 과정에 영향을 끼칠 수 있도록 온라인 환경 및 모바일 앱 개발  | 에스토니아, 덴마크, 사우디아라비아, 뉴질랜드 |
| ICT tool을 활용하여 서비스 접근의 공평성 및 비용효율성 증진   | 캐나다                       |
| ICT 및 진로지도 포털 사용  | 웨일스(영국), 필리핀, 캄보디아        |
| RSAS(Remote School Attendance Strategy) 프로그램: 학생들이 먼 거리에 있는 학교에 출석할 수 있는 시스템을 제공하여 실업률을 낮추는 것을 목표로 진행 | 호주                        |

자료: Kettunen & Vuorinen(2015). The Role of: Emerging Technologies. pp. 2-6 재구성.

또 ICT는 각 국가의 진로서비스 전달방식이 웹사이트를 통한 진도 지도와 정보 제공이 이루어지도록 함으로써 전통적인 진로서비스 제공이 온라인·웹사이트 시스템을 통하여 보다 보완이 되도록 영향을 끼쳤다(Kettunen & Vuorinen, 2015). 온라인 서비스가 진로지도 시스템 안에 통합된 대표적인 해외 국가의 사례로 덴마크의 eGuidance 시스템이 있다. 이 시스템은 2011년부터 덴마크의 모든 국민들을 대상으로 정부가 주도하는 전자 진로지도 서비스로서 교육부의 관할로 교

육 및 훈련, 노동시장, 직업 등의 다양한 정보를 제공하고 있다(Jensen et al., 2015). 특히, 정보이용능력이 원활한 청소년들과 그 부모들을 주요 대상으로 하여 독립적으로 진로 관련 정보들에 쉽게 접근할 수 있도록 도움을 주고 있으며 채팅, 전화, SMS, 이메일, 페이스북(Facebook) 등의 다양한 의사소통 채널 수단을 통하여 이용자들의 접근성을 더욱 확장시켜 나가고 있다(Denmark, 2012). 이 외에도 온라인 포털을 통하여 진로정보 제공의 접근성을 높여 가고 있는 국가들의 포털사이트 일부를 소개하면 <표 3-12>와 같다.

<표 3-12> 해외 국가의 온라인 포털사이트 사례

| 국가    | 홈페이지 주소  | 내용  |
|-------|--|---|
| 덴마크   | Uddannelses Guiden<br>(www.uddannelsesguiden.dk) | <ul style="list-style-type: none"> <li>교육부에서 모든 시민이 교육 및 전문 직업에 대한 양질의 정보 인터넷 포털사이트 제공</li> <li>교육 및 훈련, 직업정보, 노동시장 데이터 등</li> </ul>  |
| 영국    | LMI for All<br>(www.lmiforall.org.uk)            | <ul style="list-style-type: none"> <li>영국 취업기술위원회에서 개발한 온라인 포털사이트</li> <li>고품질 노동시장정보(LMI) 제공</li> </ul>                              |
| 스코틀랜드 | My World of Work<br>(www.myworldofwork.co.uk)    | <ul style="list-style-type: none"> <li>학생과 학부모를 위한 진로관리기술 및 진로서비스 탑재</li> </ul>   |
| 웨일즈   | Career Wales<br>(www.careerswales.com/en)        | <ul style="list-style-type: none"> <li>진로 발견 및 결정을 지원하기 위한 도구 및 자료(퀴즈, 심리측정) 제공</li> </ul>  |
| 캐나다   | My Work Quest<br>(MyWorkQuest.Alberta.ca)        | <ul style="list-style-type: none"> <li>청년의 욕구에 부응하기 위하여 개발</li> <li>모바일 지원을 위한 질문 및 답변 사이트, 구직청년들에게 도움이 되는 커리어 관련 조언 제공</li> </ul>    |
|       | Learning Clicks<br>(learningclicks.alberta.ca)   | <ul style="list-style-type: none"> <li>커리어 관련 도움을 구하는 청년, 교육자 및 학부모들과의 교감을 위한 사이트, 고등교육 수료 학생들이 학생, 학부모, 교사 등에게 다양한 내용을 제공</li> </ul> |
|       | ALIS.Alberta.ca<br>(alis.alberta.ca)             | <ul style="list-style-type: none"> <li>모든 앨버타 주민들이 훈련, 교육, 커리어 및 고용 정보를 찾을 수 있도록 지원</li> </ul>  |
| 노르웨이  | NAV<br>(www.nav.no/en/)                          | <ul style="list-style-type: none"> <li>직업정보, NAV 서비스 정보 제공</li> </ul>   |

<표 계속>

| 국가 | 홈페이지 주소                        | 내용   |
|----|--------------------------------|--|
| 칠레 | Mi Futuro<br>(www.mifuturo.cl) | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 중등교육 이수자들이 고등교육 방향 의사결정에 도움이 되는 정보(졸업생들의 취업 현황, 연봉 및 실제 학습 기간 등) 제공</li> <li>▪ 기타 커리어 플래닝 및 가족들의 의사결정 등에 대한 데이터 등 제공</li> </ul> |

자료: Bakke et al.(2017: 7); Cheyne(2017: 8); Dehn(2017: 17); Graham et al.(2017: 13); Orellana & Serhati(2017: 11); Wischoff et al.(2017: 13); 참고하여 작성.

### 3. 프로그램 및 콘텐츠의 성과 측정

진로개발 프로그램 및 콘텐츠의 적절성을 확인하는 데에 있어서 프로그램 및 콘텐츠에 대한 성과를 측정하는 것은 중요하다. 이는 진로개발 프로그램 및 콘텐츠에 대한 국가의 책임성을 향상시키고 운영의 효율성을 증가시키기 위하여 각 국가들이 추진하는 진로개발 프로그램 및 콘텐츠에 대한 성과 측정과 평가의 필요성이 증대되는 것과 같은 맥락이며, 2장에서 살펴본 해외 진로개발 정책 R&D 성과 및 특징에서 성과기반(evidence-based) 진로개발 정책의 중요성을 꾸준히 논의한 것과도 관련된다. 이러한 측면에서 해외 국가들은 진로개발 관련 공공정책과 긴밀한 연계가 있는 프로그램 및 콘텐츠의 성과를 확인하기 위한 노력을 강조하였다.

최근에 이루어진 ICCDPP IS 2017 20개 국가보고서들을 토대로 각 국가의 진로개발 프로그램 및 콘텐츠의 성과가 어떻게 측정되고 있는지를 검토하였다. 검토는 ① ‘성과 측정의 주체는 누구인가?’, ② ‘성과로서 측정하는 지표는 무엇인가?’의 내용으로 국가별 공통적인 요소들을 분류할 수 있다.



### 가. 프로그램 및 콘텐츠 성과 측정 주체

진로개발 정책 프로그램 및 콘텐츠의 성과를 측정하는 주체를 구분하면 학교수준, 전담기관, 국가수준 등으로 나누어 살펴볼 수 있다(<표 3-13> 참조).

먼저 ‘학교수준’에서 이루어지는 성과 측정은 학교단위가 주체로서 학교 교육과정 중에 학생들이 얼마나 수업 목표를 달성하였는지 또는 성장하였는지를 평가하는 형태이다. 덴마크의 경우, 학생의 목표 성취도를 평가하는 것이 학교의 필수 의무로서 학생들은 8학년 때 개인적, 사회적, 그리고 학문적 역량의 세 가지 역량에 초점을 두어 평가를 실시하고 있다(Thorsen et al., 2017). 영국의 웨일즈는 ‘진로와 직업세계’라는 교육과정의 프레임워크에 기초하여 프로그램의 성과가 효과적으로 달성되었는가를 평가한다(Dehn, 2017). 이 프레임워크의 일부 내용을 구체적으로 살펴보면 ‘고용가능성과 평생학습에 요구되는 태도 및 가치’, ‘학습과 일에 대한 다양한 기회를 통한 진로를 계획 및 관리’, ‘효과적인 진로선택’ 등이 있다(Dehn, 2017).

다음으로 ‘전담기관’에 의하여 성과를 측정하는 형태이다. 이 경우는 국가가 공식적인 평가 틀을 마련하지 않으나 관련 조직 또는 기관이 서비스 품질 측정기준을 마련한다. 예를 들면 노르웨이는 국가평생지도교육원에서 진로관리역량 체계를 포함한 진로서비스 품질 체계 개발을 담당하고 있으며(Bakke, et al., 2017), 영국은 개츠비재단(Gatsby Foundation)에서 개츠비 측정기준(Gatsby Benchmarks)을 마련하여 학교들이 진로교육을 평가하고 개선사항을 모니터링할 수 있도록 돕고 있다(Graham et al., 2017).

‘국가수준’에 의한 성과 측정은 우수사례 보고회 또는 토론회를 통하여 도출된 결과를 정책개발에 적용하는 노력의 일환으로 이루어지고 있다. 캐나다의 경우 대부분의 관할 구역에서 주·지역 단위의 자체적인 교육 및 노동시장 프로그램의 결과를 매년 연례 보고하도록 규정되어 있다(Wischoff et al., 2017). 그리고 우수사례 프로그램인 경우 캐나다 전체적으로 널리 공유하여 운영되고 있는데, 이는 우리나라 교육부에서 매년 실시하는 진로교육 실천사례 연구발표대회를 통하여 선별된 우수 진로교육 프로그램이 보고회를 통하여 보급·확산되는 사례와 유사한 형태이다. 캐나다는 이러한 정보를 중학교 및 고등학교, 민간 훈련 제공자, 비즈니스, 산업 및 노동조합들과 공유함으로써 더 큰 성과를 기대할 수 있다(Wischoff et al., 2017). 오스트리아의 경우 지난 10년간 국가평생지도포럼의 개최를 통하여 정책의 성과를 평가하고 있다(Härtel, & Krötzl, 2017). 이 포럼에서는 모든 연방 부처는 물론 민간 부문 파트너, 실무자, NGO, 유로가이던스 등의 다양한 이해관계자들이 참여하여 공동 담화 및 정보 교환을 이루고 있으며, 이곳에서 도출된 진로개발 및 공공정책 관련 전략과 정책들은 국가가 법률에 따라 지정하는 국가사업의 중요한 요소로 채택되어 왔다(Härtel, & Krötzl, 2017).

〈표 3-13〉 해외 국가의 프로그램 및 콘텐츠 성과 측정 주제 사례

| 구분       | 국가      | 세부 내용   |
|----------|---------|---|
| 학교 수준    | 덴마크     | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 학교의 의무로 학생의 목표 성취도 평가</li> <li>▪ 8학년 때 개인적·사회적·학문적 역량평가 실시</li> </ul>                      |
|          | 웨일즈(영국) | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 학교 내 진로와 직업세계의 교육과정 프레임워크에 기초하여 프로그램 성과 평가</li> </ul>                                      |
| 전담 기관 수준 | 노르웨이    | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 국가평생지도교육원에서 진로서비스 품질 체계 개발 및 평가</li> </ul>   |
|          | 영국      | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 개츠비재단에서 진로측정기준을 마련하여 진로교육을 평가</li> </ul>   |
| 국가 수준    | 캐나다     | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 주·지역 단위에서 자체적으로 교육 및 노동시장 프로그램 결과에 대한 연례 보고 실시</li> <li>▪ 우수사례의 경우 캐나다 전체적으로 공유</li> </ul> |
|          | 오스트리아   | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 국가평생지도포럼(National Lifelong Guidance Forum)을 통하여 국가사업의 중요한 요소 평가</li> </ul>                 |

자료: Bakke et al.(2017: 8); Dehn(2017: 20); Graham et al.(2017: 8, 13); Härtel & Krötzl(2017: 6); Thorsen et al.(2017: 11); Wischoff et al.(2017: 16); 참고하여 작성.

#### 나. 프로그램 및 콘텐츠 성과 측정 지표

진로개발 프로그램 및 콘텐츠의 성과 측정 지표는 노동·교육시장 지표와 개인 역량 지표로 구분할 수 있다(<표 3-14> 참조).

첫 번째 유형은 ‘노동시장과 교육시장 관련 지표’를 활용하여 성과를 측정하는 것이다. 예를 들어 졸업생의 취업률과 취업준비에 대한 점수 등을 들 수 있다. 핀란드에서 프로그램의 노동시장 내 적합성을 평가하기 위하여 졸업생의 취업 데이터에 주목한다(Felt et al., 2017). 필리핀의 경우 인증기관을 통하여 고등학교 학생들의 취업 능력을 조사하는데, 근로자에 대한 고용주의 피드백을 받는 형태로 조사가 실시되고 있다(Bance et al., 2017). 그리고 미국은 K12 교육환경에서는 학생들의 성적, 시험점수 등으로 대학진학과 취업준비에 대한 평가를 하고 있다(Solberg et al., 2017).

두 번째 유형은 ‘개인역량과 관련된 관련 지표’로 프로그램 및 콘텐츠

츠의 성과를 측정하는 것이다. 영국 웨일즈는 학습자의 성공적인 학습, 취업, 그리고 생활기술 등의 웨일즈 핵심기술(Wales Essential Skills)을 고안하여 평가를 수행하고 있다(Dehn, 2017). 구체적으로 커뮤니케이션, 수 개념 활용, 디지털 리터러시, 비판적 사고와 문제해결 등과 같이 개인의 내면적 역량과 관련된 지표들을 활용하여 성과를 평가하고 있다(Dehn, 2017). 뉴질랜드는 청년층 관련 교육 및 고용훈련을 통하여 개인의 자신감 및 역량을 개발하는 것을 성과의 중요한 평가지표로 고려하고 있다(Reilly et al., 2017).

위와 같이 노동·교육시장의 지표와 개인적 역량 수준에서의 성과를 나누어 접근하고 있으나, 성과 측정으로서 개인역량에 대한 지표가 점차 더 중요하게 고려되고 있다. 이는 최근 캐나다의 정책입안자들이 주요 성과 측정 지표가 비록 노동시장의 입직과 정착률에 있다고 하더라도 개인의 자신감, 보유역량, 그리고 변화에 대응하는 개인적 내성을 키워 나가는 것이 중요함을 인지(Wischoff et al., 2017)하고 있는 바와도 일맥상통하다.

〈표 3-14〉 해외 국가의 프로그램 및 콘텐츠 성과 측정 지표 사례

| 구분             | 국가      | 세부 내용  |
|----------------|---------|--|
| 노동·교육<br>시장 지표 | 핀란드     | ▪ 졸업생의 취업 데이터  |
|                | 필리핀     | ▪ 취업 능력 조사   |
|                | 미국      | ▪ 대학진학과 취업준비의 평가   |
| 개인역량<br>지표     | 웨일즈(영국) | ▪ 커뮤니케이션, 수활용, 디지털 리터러시, 비판적 사고 및 문제해결, 기획 및 조직, 창의력과 혁신, 개인적 효과성 등의 요소 평가 |
|                | 뉴질랜드    | ▪ 긍정적인 태도  |
|                | 캐나다     | ▪ 개인의 자신감, 역량 및 변화에 대한 내성을 키워 나가는 것의 중요성 인식                                |

자료: Bance et al.(2017: 16); Dehn(2017: 22); Felt et al.(2017: 15); Reilly et al.(2017: 15); Solberg et al.(2017: 14); Wischoff et al.(2017: 10); 참고하여 작성.

이처럼 개인역량 성과 측정을 점점 중요하게 고려하는 상황은 성과 지표들이 국가의 교육 및 훈련 프레임워크 안에 포함되고 있는 것과 관련된다. 즉, 교육과 훈련과정 내 개인의 역량과 관련된 표준 및 기준이 마련되어 이를 기초로 프로그램·콘텐츠의 성과를 평가하게 되는 것이다. 이는 과거에 비하여 역량기반을 중심으로 한 교육의 내용이 더욱 중요하게 강조되고 있는 측면과도 연계하여 설명할 수 있다.

한편, 최근에는 진로개발역량이라는 총체적 개념에서 하위 요소로 진로관리역량(career management competency)과 진로전환역량(career transition competency)의 개념을 강조하면서 이를 성과 측정을 위한 지표로 활용하고자 하는 노력이 강조되고 있다. 실제 ICCDPP IS 2017 참여국들의 진로서비스 평가현황을 살펴보다도 국가에서 마련된 교육과정에 규정되어 있는 진로관리 개념 등의 프레임워크가 마련되어 있는 경우 이를 성과 측정 지표로 활용하고 있음은 물론 이에 대한 성과를 측정 및 평가하고 있는 것으로 나타났다(Lee & Vuorinen, 2017)(<표 3-15> 참조).

<표 3-15> 국가별 진로관리역량 평가 수준

| 구분<br>국가 | 교육과 훈련 안에 포함된<br>진로관리역량 개념 여부 |                                      | 진로관리역량 평가여부 |                           |
|----------|-------------------------------|--------------------------------------|-------------|---------------------------|
|          | 수준                            | 설명                                   | 수준          | 내용                        |
| 호주       | ○                             | ▪ ACCELL의 적응역량이 진로전환역량에 해당           | ○           | ▪ ACCELL은 3단계 연구 프로그램을 진행 |
| 오스트리아    | ○                             | ▪ 교육과정 및 프로그램 내에 진로관리 역량 정의          | ○           | ▪ 국법으로 정한 관리 제도가 학교에서 운영  |
| 캐나다      | ○                             | ▪ CMEC의 글로벌 역량에 진로전환역량이 포함           | ○           | ▪ 학습 및 교육과정 전반에 걸쳐 평가 실시  |
| 칠레       | △                             | ▪ 초등 및 중·고등학교에서만 교육과정 지침으로 진로전환역량 다룸 | ×           | -                         |

<표 계속>

| 구분<br>국가  | 교육과 훈련 안에 포함된<br>진로관리역량 개념 여부 |  | 진로관리역량 평가여부 |  |
|-----------|-------------------------------|--|-------------|--|
|           | 수준                            | 설명   | 수준          | 내용   |
| 덴마크       | △                             | ▪ 고용영역에서 진로전환역량을 다루지 않음                                      | △           | ▪ 학교에 평가 의무가 있지만 공식적인 평가는 마련되어 있지 않음   |
| 핀란드       | ○                             | ▪ 평생학습 능력으로 진로관리역량 정의  | ○           | ▪ 학생 자기평가(self-assessment)를 통하여 진로교육 평가<br>▪ 고용부에서 학생 피드백 시스템을 통하여 진로관리역량에 대한 정보를 체계적으로 수집 |
| 영국        | ○                             | ▪ 학교 교육과정으로 진로전환역량을 채택                                       | △           | ▪ 지표는 있으나 공식 평가에 대한 법적 요구사항 없음   |
| 아일랜드      | ○                             | ▪ 현 FEF 전략 목표 3.3에 따라 진로관리역량 제공                              | ×           | ▪ 공식적인 평가 없음   |
| 일본        | ○                             | ▪ 기본 및 일반역량에 진로전환역량 포함                                       | ×           | ▪ 평가에 대한 국가차원의 지침은 마련되지 않음   |
| 캄보디아      | ×                             | -  | ×           | -  |
| 스리랑카      | ×                             | -  | ×           | -  |
| 룩셈부르크     | △                             | ▪ 학교에 삶과 사회(Vie et Société)라는 과정이 존재하지만 진로전환역량 개념이 포함되지 않음   | ×           | ▪ 아직 준비 전  |
| 노르웨이      | △                             | ▪ 진로전환역량이 진로실무자를 위한 훈련 프로그램에 다양한 방식으로 포함                     | ×           | ▪ 검증된 평가도구가 마련되지 않음  |
| 뉴질랜드      | ○                             | ▪ 일반학교 및 고등교육 부문에서 진로개발 벤치마킹을 위하여 진로전환역량을 핵심 지표로 활용          | ×           | ▪ 진로전환역량 평가와 관련하여 대중에게 공개된 자료 없음   |
| 필리핀       | △                             | ▪ 학생용 프로그램에 21세기 기술을 다루지만 진로전환역량과 같다고 볼 수 없음                 | ×           | ▪ 추적조사를 통하여 졸업생의 취업 능력을 측정하지만 진로전환역량과는 무관함   |
| 사우디아라비아   | △                             | ▪ 진로관리 및 취업기술정책을 통하여 필수 역량을 정의하고 있지만 진로전환역량에 대한 언급 없음        | ×           | ▪ 노동부에서 행동 연구를 진행하였지만 진로전환역량과 명확한 관련 없음  |
| 스코틀랜드(영국) | ○                             | ▪ 진로전환역량이 스코틀랜드 직업능력개발(Skills Development Scotland, SDS)에 포함 | ○           | ▪ 자체 평가 및 지도 평가 접근 방식 사용   |
| 튀니지       | ×                             | ▪ 학교교육에 진로전환역량이 포함되지 않음                                      | ×           | ▪ 아직 준비 전  |

&lt;표 계속&gt;

94 해외 진로개발 정책과 우리나라 진로교육의 발전 방안

| 구분<br>국가    | 교육과 훈련 안에 포함된<br>진로관리역량 개념 여부 |   | 진로관리역량 평가여부 |   |
|-------------|-------------------------------|---|-------------|---|
|             | 수준                            | 설명  | 수준          | 내용  |
| 미국          | ○                             | <ul style="list-style-type: none"> <li>성공 지침(Guidepost for Success)으로 청소년이 성인이 되기 위하여 준비해야 할 역량을 설명</li> <li>진로 및 기술교육으로 9가지 전환가능기술(Transferable Skills)을 밝힘</li> </ul> | △           | <ul style="list-style-type: none"> <li>WIOA에서 미래 임금소득과 인력 개발 전략을 연계하여 투자수의 측정방법을 제공하고 있지만 진로전환역량을 직접 측정하지 않음</li> </ul> |
| 웨일스<br>(영국) | △                             | <ul style="list-style-type: none"> <li>일부 학교 및 학습 서비스 제공자에 의하여 역량이 정의되었으나 표준적인 접근 방식은 아님</li> </ul>   | △           | <ul style="list-style-type: none"> <li>프로그램 수준에서 평가될 뿐 국가적 차원에서는 평가가 이루어지지 않음</li> </ul>                                |
| 남아프리카       | △                             | <ul style="list-style-type: none"> <li>진로교육과정이 존재하지만 진로전환역량은 포함되지 않음</li> </ul>   | ×           | <ul style="list-style-type: none"> <li>아직 준비 전</li> </ul>   |

자료: Lee & Vuorinen(2017). Reforming career services in education and labour to focus on career competencies and successful transitions. pp. 7~10 재구성.

주 1: Lee & Vuorinen(2017)에서 진로관리역량과 진로전환역량을 명확하게 구분하지 않고 있음.

주 2: ‘교육과 훈련 안에 포함된 진로관리역량 개념 여부’의 3개 기호는 다음 의미를 지님;

○=진로관리역량 개념 명확하게 포함, △=진로관리역량 개념 일부 포함, ×=개념 없음

주 3: ‘진로관리역량 평가여부’의 3개 기호는 다음 의미를 지님; ○=공식적 평가 시행, △=일부 평가를 시행하나 공식적 평가 미실시, ×=평가 미실시

## 제2절 진로개발 담당자 전문 역량

본 절에서는 1장에서 기술한 진로개발 담당자<sup>15)</sup>의 전문 역량과 관련된 연구 질문인 “해외에서는 진로개발 담당자의 지속적인 전문 역량을 지원하기 위하여 어떤 내용과 노력을 훈련과정에 기울이고 있는가?”를 기술하였다. 이와 같은 연구 질문에 응답하기 위하여 해외 국가에서는 진로개발 담당자의 ‘요구 역량’과 ‘훈련과정 및 자격 기준’

15) 진로개발 담당자란 학교에서의 진로전담교사, 공공고용서비스(PES: Public Employment Service) 센터의 직업상담자, 민간의 커리어 컨설턴트 등 다양한 장면에서 개인의 진로개발을 지원하는 사람을 총칭하는 개념이다. 이에 본 절에서는 단위학교, 공공고용서비스, 민간 분야에 한정하여 진로개발 담당자에게 요구되는 역량개발 관련 내용을 살펴보았다.

에 대한 내용들을 확인하였다. 구체적으로 첫째, 교육과 훈련 안에서 진로개발 담당자에게 요구되는 역량의 요소와 형식은 무엇인가, 둘째, 진로개발 담당자의 전문 역량개발을 위한 훈련과정과 자격 기준은 무엇인가를 중심으로 정책 사례를 살펴보았다.

### 1. 교육과 훈련 안에서의 담당자 요구 역량

해외 국가의 교육과 훈련 안에서 진로개발 담당자에게 요구되는 역량을 살펴보기 위하여 ① ‘진로개발 담당자 역량 설정 형식’, ② ‘진로개발 담당자 역량요소’를 살펴보았다.

#### 가. 진로개발 담당자 역량 설정 형식

해외 국가에서 진로개발 담당자의 역량을 설정하는 형식은 다음 세 가지 유형으로 분석될 수 있다. 첫째, 역량을 법제화로 정한 유형이다. 이는 진로개발 담당자의 역량 기준을 법규로 설정하여 면허·자격·인증 형태의 진로개발 담당자의 필수 요건을 제시한 것으로, 진로개발 담당자 전체(단위학교, PES, 민간)를 아우르는 역량이 아니라 개별 직종(직무)별 역량이 마련된 유형이다. 둘째, 공통 기준을 마련하여 역량 프레임워크를 제안한 유형이다. 이는 진로개발 담당자의 역량 기준을 법적으로 설정하지 않으나, 공공·민간 분야의 다양한 조직·기관에서 활용할 수 있는 권고 형태의 기준(프레임워크)을 개발하여 ‘역량요소 - 교육·훈련 포함-자격으로 연계’가 되도록 제안하고 있다. 역량 프레임워크를 마련하는 경우 단위학교·PES·민간에서 유사한 직무



에 종사하는 진로개발 담당자라면 누구든지 활용이 가능하며, 역량 법제화 유형과 달리 개별 직종(직무)에 한정되지 않은 특징을 갖는다. 셋째, 최소 규제 및 권고하는 유형이다. 이는 진로개발 담당자의 역량에 대한 통합·정리된 문건을 통하여 확인할 수 없으나, 역량 형식의 필요성과 중요성을 인식하는 수준의 유형이다. 각 유형별 사례를 구체적으로 살펴보면 다음과 같다.

1) 유형 1: 역량 필수 요건화

역량을 필수 요건화한 국가의 경우 국가단위, 협회단위, 기업단위에서 그 표준을 설정하고 있다(<표 3-16> 참조). 역량을 필수 요건화한 국가의 특징은 대체로 진로개발 담당자가 다양한 분야의 기관·조직에서 활동하며 전문성을 축적할 수 있는 교육과 훈련의 기회가 다른 유형의 국가에 비하여 체계화·전문화되어 있어 진로개발 담당자로서의 전문적인 직업 분야가 공고히 구축된 특징을 갖는다.

<표 3-16> 진로개발 담당자 역량 형식: 유형 1 - 역량 필수 요건화

| 수단                 | 국가(지역 또는 기관)                        |
|--------------------|-------------------------------------|
| 지속적인 전문성 강화 교육 의무화 | 핀란드, 일본, 필리핀, 미국(교육부), 한국(교육부)      |
| 입직 훈련 자격 내용의 법규화   | 핀란드, 아일랜드, 오스트리아, 튀니지(교육부), 영국(웨일즈) |
| 교육내용에 대한 부처 승인     | 덴마크(교육부)                            |
| 면허관리청의 규제 이사회 설치   | 필리핀                                 |
| 국가 직업 표준 마련        | 영국(잉글랜드)                            |
| 결합 모델: 자격, 자격증, 인증 | 미국                                  |
| 사내의 입직/지속 훈련       | 오스트리아(연구소), 캐나다(일부 주), 영국(웨일즈)      |

자료: Jeong & McCarthy(2017). Improving career practitioner training and practice. pp. 2~3 재구성.

국가별 역량 필수 요건화의 주요한 특징을 살펴보면, 영국(잉글랜드)에서는 진로개발협회에서 국가 직업 표준을 마련하고 있고(단, 진로개발 실무자에 한정하지 않음), 뉴질랜드는 진로개발협회(CDANZ: Career Development Association of NZ)에서 구성원의 전문성에 대한 기준을 포함하여 제도에 대한 검토를 시행 중이지만 진로개발 전략 요건이 부족한 수준이다(Jeong & McCarthy, 2017). 한편, 필리핀의 경우 기업의 요구사항 중심의 역량(활동 범위)을 설정하고 있는데, 기업·고용주 집단을 초청하여 채용 후보자에게 기대하는 역량과 관련된 업계의 요구사항을 설명하는 자리를 여러 차례 마련하고 있다(Jeong & McCarthy, 2017).

## 2) 유형 2: 역량 프레임워크 설정

진로개발 담당자의 표준 역량 프레임워크를 마련한 유형은 국가수준, 고등교육 수준, 그리고 관련 전문기관 등 전문기관에서 표준으로 삼을 수 있는 기준으로 역량 프레임워크를 마련하고 있다(Jeong & McCarthy, 2017). 부처 주관으로 국가수준에서 다양한 분야에서 다른 명칭으로 불리는 진로개발 담당자의 표준 역량 프레임워크를 개발한 국가는 아일랜드, 사우디, 남아프리카 공화국이 있다(<표 3-17> 참조). 사우디의 경우 진로교육 및 개발 프로젝트라는 명칭 하에 진로개발 담당자뿐만 아니라 진로교육 및 개발 전반을 아우르는 프레임워크를 제시하고 있다(Al-Afari, 2017).

〈표 3-17〉 진로개발 담당자 역량 형식: 유형 2 - 역량 프레임워크 마련

| 수단                               | 국가(지역)         |
|----------------------------------|----------------|
| 고등교육 품질 보증 기관의 학문 분야 기준 진술서      | 영국(스코틀랜드)      |
| 부처 주관의 훈련 프로그램 인증 프레임워크 마련       | 아일랜드, 사우디, 남아공 |
| 전문기관 주관의 학습 성과 청사진(Blueprint) 마련 | 영국(잉글랜드)       |
| 민간 파트너 참여 진로개발 담당자의 현실 역량 기준 마련  | 노르웨이           |

자료: Jeong & McCarthy(2017). Improving career practitioner training and practice. pp. 2~3 재구성.

진로개발 담당자의 역량 프레임워크를 마련한 주요 국가 사례를 살펴보면, 영국(스코틀랜드)에서는 고등교육 품질보증기관 학문 분야의 기준 진술서가 개발되어 있다(Cheyne, 2017). 노르웨이에서는 노동시장 수요 맞춤형 역량을 설정하고 있다. 노르웨이의 인적자원 정책 핵심 주제는 진로개발 담당자가 현실에서 요구되는 역량을 확보할 수 있도록 보장하는 것으로 설정하고, 특히 민간 파트너가 이를 위하여 적극적으로 참여하고 있다(Bakke et al., 2017). 또 이를 기초로 학교 부문에서 진로개발 실무자에 대한 역량 체계를 개발하여 학교 부문의 진로개발 실무자에게 필요한 역량을 권고하고 있다. 이 체계는 필수는 아니지만 일부 학교 소유주는 이를 의무화하고 있다.

### 3) 유형 3: 최소 규제 및 권고

최소 규제 및 권고 수준의 시스템은 가장 실천력이 약한 체계이다(<표 3-18> 참조). 이러한 국가(지역 또는 기관)는 역량 체계에 대한 논의는 충분히 진행되지 않으나 그 중요성을 인지하고 있어 최소한의 권고라는 수준을 유지하고 있다(Jeong & McCarthy, 2017). 진로개발

역량에 대한 체계적인 기준을 마련하지 않고 교육과 훈련을 제공하는 것은 진로개발 담당자의 지속적인 전문성 함양을 지향하기보다는 단순한 교육과 훈련의 ‘기회와 혜택’만을 제공하는 수준에 머무는 특징을 갖는다(Jeong & McCarthy, 2017).

〈표 3-18〉 진로개발 담당자 역량 형식: 유형 3 - 최소 규제 및 권고

| 수단                         | 국가(지역 또는 기관)  |
|----------------------------|---|
| 이해관계자 협의                   | 덴마크   |
| 고등교육 검토                    | 오스트리아, 칠레, 한국   |
| 고등교육 강사 및 훈련생 모두에게 현장실습 제공 | 영국(스코틀랜드)   |
| 지속적인 전문성 강화 교육 기회 제공       | 오스트리아, 호주, 캐나다, 덴마크, 일본, 핀란드, 마카오, 노르웨이, 아일랜드, 한국, 뉴질랜드, 필리핀, 남아공, 싱가포르, 대만, 영국(잉글랜드, 스코틀랜드, 웨일즈) |

자료: Jeong & McCarthy(2017). Improving career practitioner training and practice. pp. 2-3 재구성.

주: ‘유형 1’, ‘유형 2’에 속하는 국가일지라도 ‘최소 규제 및 권고’를 위한 노력이 있으면 ‘유형 3’에 포함하였음.

해당 유형에 속하는 대표적인 국가 사례를 살펴보면, 영국(잉글랜드)에서는 국가 시스템에 진로개발 전문가를 등록·기록하는 방식으로 규제하고 있다(Graham et al., 2017). 영국 정부는 법적인 진로개발 실무자가 최소 6단계를 충족할 것을 권고하고 CDI(진로개발기관) 홈페이지에 공개적으로 UK Register of Career Development Professionals 을 검색할 수 있도록 한 사례가 있다. 진로개발 실무자는 전문가 등록을 유지하기 위하여 매년 25시간의 연수 이수 내용을 기록하고 기관의 확인을 받아야 한다(Graham et al., 2017).

나. 진로개발 담당자 역량요소

진로개발 담당자에게 요구되는 역량요소를 살펴보기 위하여 이 연구에서는 특정 직무에 국한하지 않고 진로개발 담당자(단위학교, PES, 민간)의 역량을 포괄적으로 다루고 있다는 점에서 ‘가. 진로개발 담당자 역량 설정 형식’에서 살펴본 세 가지 유형 중 ‘유형 2: 역량 프레임워크 형식’으로 개발된 사례에 국한하여 살펴보았다.

진로개발 담당자를 양성하고 이에 상응하는 자격을 부여하는 등의 활동을 주관하는 주체 기관의 사례는 <표 3-19>와 같다.

<표 3-19> 진로개발 담당자 역량을 개발한 주체 기관 사례

| 단위             | 진로개발 담당자 역량개발의 주체 기관   |
|----------------|--|
| 국제<br>단위       | ① 국제 교육 및 직업지도 협회(IAEVG: International Association for Educational and Vocational Guidance, 이하 IAEVG)<br>② 유럽직업훈련개발센터(CEDEFOP: European Centre for the Development of Vocational Training, 이하 CEDEFOP)<br>③ 유럽 진로지도 및 상담 혁신 네트워크(NICE: Network for Innovation in Career Guidance and Counselling in Europe, 이하 NICE) |
| 개별<br>국가<br>단위 | ① 미국진로개발협회(NCDA: National Career Development Association, 이하 NCDA)<br>② 캐나다진로개발재단(CCDF: Canadian Career Development Foundation, 이하 CCDF)<br>③ 남아프리카공화국 고등교육 및 훈련부  |

1) 국제 교육 및 직업지도 협회(IAEVG)

IAEVG는 1951년에 설립되어 2010년 기준 약 50개국의 회원국이 가입된 진로상담, 교육에 종사하는 전문가협회이다. IAEVG는 1999년에 교육 및 직업지도 서비스의 질적 향상을 위하여 진로개발 실무자

의 국제적 역량 표준을 개발하기 시작하였다. IAEVG에서 개발된 표준은 협회에 가입된 38개국의 다양한 분야에서 활동 중인 약 700명의 전문가들의 역량을 인증하는 기준이 된다. 아래의 핵심 및 전문 역량은 2003년 IAEVG 총회에서 채택되었다(IAEVG, 2017. 8. 24.).

IAEVG에서 정의하는 교육 및 진로지도 서비스 담당자의 역량은 ‘핵심역량(core competency)’과 ‘전문 역량(professional competency)’으로 구분되어 제시된다. IAEVG 핵심역량(core competency)은 진로개발 실무자에게 요구되는 지식, 기술, 태도를 중심으로 기술되어 있다. 각 역량별 구체적인 내용은 <표 3-20>과 같다.

<표 3-20> IAEVG 교육 및 진로지도 서비스 담당자 핵심역량

| 번호 | IAEVG 역량 세부 요소                             |
|----|--|
| 1  | 역할과 책임을 완수하는 데 윤리·전문적 행동                   |
| 2  | 고객의 학습, 진로개발 및 개인적인 관심을 증진시키는 배려와 리더십      |
| 3  | 모든 인구나 효과적으로 상호 작용하는 고객의 문화적 차이 인식         |
| 4  | 이론과 연구를 지도·진로개발·상담 및 상담 연습과의 융합            |
| 5  | 지도 및 상담 프로그램 및 개입을 설계, 구현 및 평가하는 기술 수행     |
| 6  | 자신의 능력과 한계에 대한 인식 보유                       |
| 7  | 적절한 수준의 언어를 사용하여 동료 또는 고객과 효과적으로 의사소통      |
| 8  | 교육, 훈련, 고용 추세, 노동시장 및 사회적 이슈에 대한 최신 정보의 지식 |
| 9  | 사회적 및 문화적 민감성                              |
| 10 | 전문가 팀에서 효과적으로 협력하는 기술                      |
| 11 | 평생진로개발 과정에 대한 지식의 구현                       |

자료: IAEVG(n.d.). [http://iaevg.net/?page\\_id=70&menuid=21&smenuid=0&tpage=1&t1=275&t2=289&t3=290&t4=291&t9=](http://iaevg.net/?page_id=70&menuid=21&smenuid=0&tpage=1&t1=275&t2=289&t3=290&t4=291&t9=). Retrived 2017. 8. 24.

IAEVG 전문 역량(professional competency)은 각 실무자의 업무 성격에 따라 요구되는 특수 역량을 기술하고 있다(IAEVG, 2017. 8. 24.). 각 역량별 구체적인 내용은 <표 3-21>과 같다.

〈표 3-21〉 IAEVG 교육 및 진로지도 서비스 담당자 전문 역량

| 번호 | 역량명           | 내용  |
|----|---------------|---|
| 1  | 평가            | <ul style="list-style-type: none"> <li>프로그램을 다루는 개별 그룹의 특성과 요구사항, 상황(모든 관련 기관 포함)의 분석</li> <li>개인의 능력, 적성, 장벽, 삶의 역할, 관심, 성격, 가치, 태도, 학업 성취도, 기술 및 기타 관련 정보를 측정하는 도구, 테스트, 인터뷰, 척도 및 기타 기술의 데이터를 통합하고 평가</li> </ul> |
| 2  | 교육지도          | <ul style="list-style-type: none"> <li>개인이 과목을 선택, 교육계획 설정, 학습장애 극복, 고등교육, 훈련 또는 노동시장 진입을 준비하도록 지원</li> <li>상담 방식은 대개 개인이나 소그룹, 대규모 그룹으로 진행</li> </ul>  |
| 3  | 진로개발          | <ul style="list-style-type: none"> <li>진로개발 업무 숙달을 촉진하는 태도, 신념 및 역량을 육성</li> <li>업무-역할 전환을 계획하고 적용할 수 있는 능력</li> </ul>  |
| 4  | 상담            | <ul style="list-style-type: none"> <li>자기이해를 명확하게 하고, 가능성을 확인하고, 결정을 내리고, 어려움을 해결하기 위한 자기반성을 촉구</li> </ul>  |
| 5  | 정보관리          | <ul style="list-style-type: none"> <li>교육, 훈련, 직업 및 고용 기회 관련 정보 수집, 조직, 유지 및 보급; 효과적인 사용에 대한 고객 지도를 수행</li> </ul>   |
| 6  | 상담 및 조정       | <ul style="list-style-type: none"> <li>학부모, 교사, 학교 관리자 및 고용주의 교육 진척 및 진로개발 관련 정보, 지침 및 전문적인 조언 제공</li> <li>학교, 지역사회 인사를 조직하고 관리하여 프로그램, 서비스 및 네트워크와 관련된 학생들을 위한 추천 정보원 구성</li> </ul>                                |
| 7  | 연구 및 평가       | <ul style="list-style-type: none"> <li>학습과정, 직업 행동 및 그 발달, 가치 등 진로지도 및 상담과 관련된 문제 연구, 연구물의 효과를 조사</li> </ul>  |
| 8  | 프로그램 및 서비스 관리 | <ul style="list-style-type: none"> <li>집단의 요구를 해결하기 위한 프로그램 설계, 구현, 감독 및 평가</li> </ul>  |
| 9  | 지역사회 역량개발     | <ul style="list-style-type: none"> <li>지역사회 공동체의 경제적, 사회적, 교육적, 고용 목표를 달성하기 위한 계획을 수립</li> <li>인적자본, 지역사회 요구 평가 위한 이해관계자 협력 장려</li> </ul>   |
| 10 | 배치            | <ul style="list-style-type: none"> <li>구직 기술을 가르치고 고용 기회를 창출함으로써 취업하려는 개인을 지원</li> </ul>  |

자료: IAEVG(n.d.). [http://iaevg.net/?page\\_id=70&menuid=21&smenuid=0&tpage=1&t1=275&t2=289&t3=290&t4=291&t9=](http://iaevg.net/?page_id=70&menuid=21&smenuid=0&tpage=1&t1=275&t2=289&t3=290&t4=291&t9=). Retrived 2017. 8. 24.

## 2) 유럽직업훈련개발센터(CEDEFOP)

CEDEFOP은 1975년에 설립된 EU 기반 직업교육, 훈련 정책에 기여하는 정책기관이다. CEDEFOP의 진로개발 담당자 역량지표는 OECD의 진로지도 및 공공정책 보고서(2004)에서 정의하고 있는 진로지도에 관련된 활동을 수행하는 인력에 대한 일반적인 설명을 보충·세부화하는 목적으로 개발되었다. 이 역량지표<sup>16)</sup>는 ‘기초역량(foundation competency)’, ‘고객소통역량(client-interaction competency)’, ‘지원역량(supporting competency)’으로 구분된다(CEDEFOP, 2009). 각 역량별 구체적인 내용은 <표 3-22>에 제시되어 있다.

&lt;표 3-22&gt; CEDEFOP 진로지도 담당자 역량지표

| 역량군  | 번호  | 하위 역량명              | 정의   |
|--|-----|---------------------|--|
| (1)<br>기초역량<br>(foundation<br>competency)<br>: 담당자<br>역량 및<br>가치 | 1.1 | 윤리적 관행              | <ul style="list-style-type: none"> <li>실천·윤리 지침에 대한 지식과 일상적인 행동에 표준을 적용하는 방법 및 법률에 대한 인식</li> </ul>  |
|  | 1.2 | 고객의 다양한 요구의 인식 및 대응 | <ul style="list-style-type: none"> <li>지식을 습득하고 문화적 차이, 차별 및 고정관념에 대한 자신의 태도를 인식</li> <li>기회균등법과 시행 지침에 대한 지식</li> <li>다른 사람들의 가치관·세계관을 존중하는 태도</li> </ul> |
|  | 1.3 | 이론과 연구의 실제 통합       | <ul style="list-style-type: none"> <li>평생진로개발 과정, 진로지도 이론 및 실습, 그리고 진로개발 실무자 역할 수행을 위한 이론 지식(최신 연구 습득·적용)</li> </ul>                                       |
|  | 1.4 | 개인 능력 개발 및 한계 이해    | <ul style="list-style-type: none"> <li>자신의 역량과 한계를 고려하여 전문적인 제한과 적절한 참고를 이해, 경영 및 동료의 지원에 대한 반성적 접근</li> </ul>   |

&lt;표 계속&gt;

16) 역량(competency)은 다음 네 가지 분야에 대한 정의를 바탕으로 하고 있다. 첫째, 인지역량(cognitive competence)은 이론과 개념의 사용과 경험적으로 얻은 비공식 암묵 지식의 사용을 의미한다. 둘째, 기능역량(functional competence)(또는 기술이나 노하우)은 주어진 영역의 업무, 학습 또는 사회적 활동에서 사람이 할 수 있어야 하는 것들을 포함한다. 셋째, 개인역량(personal competence)은 특정 상황에서 자신이 어떤 역할을 수행하여야 하는지를 아는 것이고, 넷째, 윤리역량(ethical competence)은 특정한 개인적 및 전문적 가치의 갖추고 있는 것을 말한다(CEDEFOP, 2009).



104 해외 진로개발 정책과 우리나라 진로교육의 발전 방안

| 역량군   | 번호  | 하위 역량명            | 정의  |
|---|-----|-------------------|---|
|   | 1.5 | 의사소통 및 촉진 기술      | <ul style="list-style-type: none"> <li>다양한 작업 환경에 맞추어 조정 및 맞춤형된 기술</li> <li>듣기 및 주의 기술; 질문, 탐구, 지원 및 도전; 양 방향 이해를 요약·보장(예: 그룹 및 공개 프레젠테이션; 쓰기; 대인 관계 기술 등)</li> </ul> |
|   | 1.6 | 정보 통신 기술          | <ul style="list-style-type: none"> <li>다양한 미디어의 유의한 사용</li> <li>예: 전화 및 비디오 통신; 전자 메일 및 메시지; 자원에 대한 인터넷 액세스; 상호작용을 위한 인터넷 사용 등</li> </ul>                             |
| (2)<br>고객소통<br>역량<br>(client-<br>interaction<br>competency) | 2.1 | 진로개발 활동 수행        | <ul style="list-style-type: none"> <li>고객과의 관계 구축</li> <li>사용자의 진로관리능력 개발</li> <li>전략 및 계획 형성</li> <li>사용자의 자기이해 실현</li> <li>새로운 시각으로의 탐색</li> </ul>                  |
|   | 2.2 | 정보 접근 허용          | <ul style="list-style-type: none"> <li>정보원 확인</li> <li>정보에 대한 접근 실행</li> <li>고객의 주도적인 정보 해석 능력 개발</li> <li>사용자의 정보 처리 기술 평가</li> <li>정보 해석</li> </ul>                 |
|   | 2.3 | 평가 실시             | <ul style="list-style-type: none"> <li>평가의 필요성 명확화 및 확인</li> <li>자기평가활동의 활용 지원</li> <li>공식 평가의 행정적 지원</li> <li>비공식적인 평가 수행 및 고려 가능한 방식 탐색</li> </ul>                  |
|   | 2.4 | 진로개발 프로그램 개발 및 제공 | <ul style="list-style-type: none"> <li>고객의 요구에 부합하는 프로그램 설계</li> <li>수업·활동 등 제공</li> <li>진로학습 프로그램 검토 및 평가</li> </ul>   |
|   | 2.5 | 추천자 제공            | <ul style="list-style-type: none"> <li>다른 이해관계자의 포함 여부 확인</li> <li>다른 기관(전문가)으로 위탁할 가능성 및 역량 확인</li> <li>제3자와 연락 수행</li> <li>번호(지지) 제공 또는 지원</li> </ul>               |
|   | 2.6 | 학습·취업 촉진          | <ul style="list-style-type: none"> <li>이동 가능성 확인</li> <li>채용 지원과정 지원</li> <li>지원자 개인 서류 준비 지원</li> <li>체험으로부터의 학습 증진</li> </ul>                                       |
| (3)<br>지원역량<br>(supporting<br>competency)                   | 3.1 | 기회 정보 서비스 관리      | <ul style="list-style-type: none"> <li>진로개발 활동에 필요한 정보 확인</li> <li>정보 자료 입수 및 준비</li> <li>자료 분류 및 저장</li> <li>정보 검토 및 업데이트</li> </ul>                                 |
|   | 3.2 | 네트워크 운영 및 파트너십 구축 | <ul style="list-style-type: none"> <li>업무 역할과 관련된 네트워크 범위 확인</li> <li>네트워크 구성원과 정보 교환</li> </ul>  |

<표 계속>

| 역량군 | 번호  | 하위 역량명               | 정의  |
|-----|-----|----------------------|---|
|     | 3.3 | 담당 사례 관리 및 사용자 기록 관리 | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 사용자 기록 생성 및 관리</li> <li>▪ 기록을 활용하여 진행사항 지원</li> <li>▪ 개인 시간 및 자원의 우선순위 지정</li> </ul>   |
|     | 3.4 | 진로개발 전략 설계           | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 대상 집단의 요구사항 이해</li> <li>▪ 진로개발 활동을 위한 목표, 목적 및 전달 방법 수립</li> <li>▪ 활동 수행의 역할 및 책임 확인</li> <li>▪ 활동 수행 지원 인력에게 교육 및 개발 기회 제공</li> <li>▪ 자료 제공 및 자료 가공</li> <li>▪ 검토, 평가 및 수정</li> <li>▪ 품질 보증 전략 구현 지원</li> </ul> |
|     | 3.5 | 이해관계자와의 소통           | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 이해관계자 확인</li> <li>▪ 이해관계자와의 관계 형성 및 유지</li> </ul>  |
|     | 3.6 | 연구 및 평가              | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 연구 방법 지식 개발</li> <li>▪ 프로젝트 연구 또는 평가 수행</li> <li>▪ 연구의 해석, 구현 및 결론 도출</li> </ul>   |
|     | 3.7 | 지식 및 기술 개선           | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 진로개발 실무에 반영 및 진로개발 활동 계획</li> <li>▪ 진로개발 활동 참여</li> <li>▪ 직무에 새로운 지식 적용</li> </ul>   |

자료: CEDEFOP(2009). Professionalising Career Guidance: Practitioner Competences and Qualification Routes in Europe. pp. 76~87 내용을 종합하여 재구성.

### 3) 유럽 진로지도 및 상담 혁신 네트워크(NICE)

NICE는 유럽위원회(European Commission)으로부터 후원받는 28개 유럽 국가의 40개 고등교육기관의 진로지도 및 상담 전문가들의 컨소시엄이다. NICE는 ‘진로지도 및 상담 실무자를 위한 학술 훈련 핸드북’(Schiersmann, et al., 2012)을 발간하였고, NICE 핵심역량(NCC)을 기술하고 있다([그림 3-5] 참조).

[그림 3-5] NICE 진로지도 및 상담 실무자 6개 핵심역량



자료: Schiersmann et al.(2012). NICE handbook for the academic training of career guidance and counselling professionals. p. 44 그림 재구성.

NICE에서 제시하는 진로지도 및 상담 실무자의 핵심역량은 ① 전문성, ② 진로상담, ③ 진로교육, ④ 진로정보 및 검사, ⑤ 프로그램 및 서비스 관리, ⑥ 사회시스템 지원 및 개발의 6가지로 구분되며 (Schiersmann et al, 2012), 구체적인 내용은 <표 3-23>와 같다.

<표 3-23> NICE 진로지도 및 상담 실무자(CGC) 6개 핵심역량

| 역량명  | 의미   |
|------|--|
| 전문성  | 자신이 하는 실무의 모든 역할에서 전문적인 가치와 윤리적 기준을 채택하고 관계를 적절히 개발·규제하며 지속적인 학습과 비판적 사고를 갖고 직업에 헌신하는 정도 |
| 진로상담 | 내담자의 상황을 이해하고, 해결책을 찾으며, 의사결정 지원   |
| 진로교육 | 교육, 훈련 및 진로전환 관리에 필요한 역량을 개발하고 교육  |

<표 계속>

| 역량명           | 의미   |
|---------------|--|
| 진로정보 및 검사     | 개인의 특성과 요구를 평가하고 노동시장과 교육 시스템의 기회에 대한 정보 제공            |
| 프로그램 및 서비스 관리 | 진로개발 프로그램 및 품질 보장을 위한 관리<br>조직의 서비스 품질을 보장하고 개발        |
| 사회시스템 지원 및 개발 | 다양한 기관 간 네트워킹, 상담 및 지도를 통하여 진로문제의 예방 및 위기관리 지원 및 전략 개발 |

자료: Schiersmann et al.(2012), NICE handbook for the academic training of career guidance and counselling professionals. pp. 44-47 요약하여 재구성.

#### 4) 미국진로개발협회(NCDA)

미국 NCDA는 1913년에 설립된 미국 진로개발 종사자들의 인증, 프로그램 제공, 진로정보 자료의 평가 등을 수행하는 협회이다. NCDA에서 개발한 진로개발역량은 석사 학위 수준에 준하는 최소한의 역량을 설정하고 있으며, 이 역량기준은 NCDA 전문기준협회에 의하여 주기적으로 검토되고 있다(NCDA, 2017. 11. 12.). 미국의 진로상담에 종사하는 전문가로 일하기 위해서는 <표 3-24>에 제시되어 있는 11개 지정 분야에서 규정한 최소 역량(minimum)을 갖추고 있음을 입증하여야 한다.

<표 3-24> 미국 NCDA 진로상담 전문가 11개 최소 역량 지표

| 역량명           | 의미                                   |
|---------------|--------------------------------------|
| 진로개발 이론       | 진로상담 및 개발에 종사하는 전문가에게 필수적인 이론 기반과 지식 |
| 개인 및 그룹 상담 기술 | 효과적인 진로상담에 필수적인 개인 및 그룹 상담 역량        |
| 개인·집단검사       | 진로상담에 종사하는 전문가에게 필수적인 개인·집단 검사 기술    |
| 정보·자원         | 진로상담에 종사하는 전문가에게 필수적인 정보, 자료 및 지식    |

<표 계속>

| 역량명              | 의미   |
|------------------|--|
| 프로그램 홍보, 관리 및 구현 | 다양한 환경에서 종합적인 진로개발 프로그램을 개발, 계획, 구현 및 관리하는 데 필요한 기술                            |
| 코칭, 상담 및 성과 개선   | 개인 및 조직이 진로상담 및 개발과정에 효과적으로 영향을 주는 데 필요한 지식 및 기술                               |
| 집단 다양성           | 다양한 집단에 대한 진로상담 및 개발과정 제공에 필수적인 지식 및 기술  |
| 감독               | 상담 성과를 비판적으로 평가하고, 전문 기술을 유지 및 개선하며, 진로상담을 할 때 다른 사람들에게 도움을 구하는 데 필수적인 지식 및 기술 |
| 윤리적 및 법적 문제      | 진로상담의 윤리적 및 합법적 관행에 필수적인 정보 기반과 지식   |
| 연구 및 평가          | 진로상담과 개발에서 연구와 평가를 이해하고 수행하는 데 필수적인 지식과 기술                                     |
| 정보기술             | 정보기술을 사용하여 취업을 계획하는 개인을 돕는 데 필수적인 지식과 기술                                       |

자료: NCDA(n.d.). [https://www.ncda.org/aws/NCDA/pt/sd/news\\_article/37798/\\_self/layout\\_ccmse\\_arch/true](https://www.ncda.org/aws/NCDA/pt/sd/news_article/37798/_self/layout_ccmse_arch/true). Retrieved 2017. 11. 12.

#### 5) 캐나다진로개발재단(CCDF)

CCDF는 캐나다의 선진 진로서비스와 진로개발 전문가들의 역량개발을 위한 활동을 수행하는 비영리기관이다. CCDF에서 개발한 캐나다 표준과 지침(Canadian Standards & Guidelines)은 진로개발 실무자가 실용적·윤리적으로 업무를 수행하는 데 필요한 역량을 정의한다(CCDF, 2012). 이 역량지표는 캐나다의 전문교육 및 개발 프로그램, 인증 및 실행 범위를 형성하는 데 광범위하게 활용되고 있다. 캐나다 진로개발 실무자의 핵심역량(core competency)은 <표 3-25>와 같다.

〈표 3-25〉 캐나다 CCDF 진로개발 실무자 역량지표

| 역량군                  | 하위 역량                       | 행동 지표  |
|----------------------|-----------------------------|--|
| C1<br>전문적<br>행동      | C1.1 윤리 강령 및 윤리적 의사결정 모델 준수 | C1.1.1 윤리 강령을 준수, 윤리적 의사결정 모델 적용<br>C1.1.2 전문적 특성(기질) 보여 주기  |
|                      | C1.2 전문성 개발                 | C1.2.1 다른 전문가와의 관계 발전<br>C1.2.2 평생학습에 대한 관심 보유<br>C1.2.3 정보기술에 대한 최신 정보 수집   |
|                      | C1.3 진로개발 서비스 제공            | C1.3.1 해결책 중심의 프레임워크 적용<br>C1.3.2 정보 수집, 분석 및 사용   |
|                      | C1.4 업무 관리                  | C1.4.1 계획 및 시간 관리 기술 사용<br>C1.4.2 사례 및 프로젝트 관리 절차 준수<br>C1.4.3 고객과의 교류 및 진행사항 기록<br>C1.4.4 고객에게 제공한 서비스 평가   |
| C2<br>대인<br>관계<br>능력 | C2.1 다양성 존중                 | C2.1.1 다양성에 대한 인식과 지식 보유<br>C2.1.2 고객에 대한 다양성 존중 태도 유지   |
|                      | C2.2 효과적인 의사 소통             | C2.2.1 대화를 이끌어 내는 분위기·맥락에서 업무 수행<br>C2.2.2 대화를 통한 의사소통 프레임워크 사용<br>C2.2.3 서면을 통한 의사소통 프레임워크 사용<br>C2.2.4 효과적인 듣기 기술 사용<br>C2.2.5 명확한 의견 제시<br>C2.2.6 협력 업무 관계의 수립·유지   |
|                      | C2.3 고객과 생산적 상호작용 개발        | C2.3.1 고객의 자립 및 자기관리 능력 신장 지원<br>C2.3.2 소극적인 고객 응대   |
| C3<br>진로<br>개발<br>지식 | C3.1 진로개발 지식 보유             | C3.1.1 인적개발 모델의 진로개발과의 연관성 설명<br>C3.1.2 주요 진로개발 이론 설명<br>C3.1.3 진로과정에서 변화와 전환이 고객에게 준 영향 설명<br>C3.1.4 생애 역할 및 가치가 진로개발에 미친 영향 설명<br>C3.1.5 진로설계 과정의 주요 요소 확인<br>C3.1.6 진로개발을 위한 주요 조직, 자원 및 지역 사회 기반 서비스 식별<br>C3.1.7 노동시장 정보의 구성 요소 설명<br>C3.1.8 노동시장의 최신 정보 수집<br>C3.1.9 다양성 이슈 최신 정보 수집<br>C3.1.10 다양성 이슈가 진로개발에 미친 영향 설명 |
| C4<br>검사·<br>추천요구    | C4.1 적절한 정보원 제공             | C4.1.1 고객의 요구에 응답<br>C4.1.2 추천 네트워크를 설계 및 유지<br>C4.1.3 적절한 추천서 작성  |

자료: CCDF(2012), Canadian Standards and Guidelines for Career Development Practitioners Core Competencies. pp. 25~51 요약하여 재구성.

6) 남아프리카공화국 고등교육 및 훈련부

남아프리카공화국의 고등교육 및 훈련부는 학교, 훈련기관, 대학 등 다양한 분야에서 진로개발 업무를 수행하는 진로개발 담당자 역할의 전문성을 구체화하는 진로개발 담당자 역량 프레임워크(Department of Higher Education and Training, 2015)를 개발하여 훈련과정과 자격 등의 분야에 활용하였다.

남아프리카공화국에서는 진로개발 담당자(Career Development Practitioner, CDP)의 역량을 ‘핵심역량(core competency)’과 ‘전문 역량(specialized competency)’으로 크게 구분하였다. 진로개발 담당자에게 요구되는 역량은 9개 핵심역량, 5개 전문 역량으로 구성되어 있고, 각 역량은 지식, 기술, 태도, 가치로 특징지을 수 있다(Department of Higher Education and Training, 2015). 해당 지식, 기술, 태도와 가치를 갖춘 진로개발 담당자는 해당 역량을 갖추고 있다고 볼 수 있다 (<표 3-26>, <표 3-27> 참조).

<표 3-26> 남아프리카공화국 진로개발 담당자(CDP) 9개 핵심역량

| 역량명       | 설명   |
|-----------|--|
| 효과적 대화 역량 | <ul style="list-style-type: none"> <li>라포(rapport)와 관계를 형성하고 생산적·조화로운 직업 환경 조성</li> </ul>  |
| 윤리적 행동 실천 | <ul style="list-style-type: none"> <li>사람들에게 신뢰롭고 일관되며 책임감 있는 서비스를 제공</li> <li>고객들의 행동을 고려할 수 있는 윤리 강령에 따라 업무 수행</li> </ul>          |
| 전문적 행동 실천 | <ul style="list-style-type: none"> <li>건전한 자기관리 및 사례 관리 기술로 행동의 존중과 청렴성 보유</li> <li>전문적 행동 예: 이해관계자 관계 및 산업 네트워크의 수립 및 관리</li> </ul> |
| 다양성 관리    | <ul style="list-style-type: none"> <li>다양한 배경을 가진 사람들을 상대하는 역량으로 개인의 특성, 신념과 가치, 성 기대, 기회 접근 등 다양한 방식으로 구현</li> </ul>                |

<표 계속>

| 역량명              | 설명   |
|------------------|--|
| 진로정보의 효율적 활용     | <ul style="list-style-type: none"> <li>노동시장 정보(직종과 직무, 학습 경로, 학습·고용 기회에 대한 정보) 제공을 통한 고객의 정보에 입각한 고용 결정 기초 제공</li> <li>노동시장 정보 활용의 심층적 지식과 능력은 진로개발 서비스를 제공</li> </ul> |
| 효과적인 진로개발 서비스 제공 | <ul style="list-style-type: none"> <li>진로개발 서비스를 제공하기 위하여 지식을 효과적으로 활용</li> <li>다양한 환경에서 효과적인 서비스 제공</li> </ul>  |
| 고객의 고용가능성 강화     | <ul style="list-style-type: none"> <li>고객의 취업·승진 기회 개선<br/>예: 이력서 작성 및 편집, 면접 코칭, 구직 전략에 대한 조언 및 기존 기술을 사용하여 더 많은 사람의 고용이 가능하도록 하는 기타 중재 포함</li> </ul>                 |
| 진로개발 이해          | <ul style="list-style-type: none"> <li>진로개발은 다른 분야와 구별되는 광범위한 기초 이론 구축 필요</li> <li>이론적 기반을 통하여 개인 및 그룹 진로개발 이해 방법을 제공·실천</li> </ul>                                    |
| 진로평가 수행          | <ul style="list-style-type: none"> <li>심리 측정 및 비심리 평가는 표준화되거나 비표준화된 것으로, 도움을 구하는 고객에 대한 질적·양적 정보를 수집하는 과정</li> </ul>   |

자료: Department of Higher Education and Training(2015). Competency Framework for Career Development Practitioners in South Africa. pp. 15~19 요약하여 재구성.

<표 3-27> 남아프리카공화국 진로개발 담당자(CDP) 5개 전문 역량

| 역량명  | 설명  |
|------|---|
| 진로상담 | <ul style="list-style-type: none"> <li>진로상담은 진로개발의 심화·특수 형태</li> <li>진로상담은 문서화된 이론 모델을 기반으로, 고객이 경험할 수 있는 개인적, 심리적 및 사회적 문제에 대하여 상담원과 고객 간의 상호작용을 통해 수행</li> </ul>  |
| 심리평가 | <ul style="list-style-type: none"> <li>심리평가 도구의 사용은 등록된 정신과 의사, 진로상담사 및 심리학자만 수행할 수 있는 특수 역량</li> <li>심리측정 도구는 진로개발과 관련된 심리적 구조를 측정하는 데 사용</li> <li>표준화되지 않은 평가 도구를 개발하고자 하는 CDP는 심리 측정 모델, 원리 및 이론에 대한 심층적인 지식 필요</li> </ul> |
| 연구   | <ul style="list-style-type: none"> <li>신뢰롭고 유효한 연구를 수행하고 보고서를 작성하기 위해서는 연구 방법론에 대한 고급 지식</li> </ul>   |

<표 계속>



| 역량명        | 설명   |
|------------|--|
| 진로개발 교육    | <ul style="list-style-type: none"> <li>CDP의 훈련은 넓은 경험을 필요로 하는 전문 기술로, 훈련수준은 입직훈련·전문훈련에 따라 다름</li> </ul>                            |
| 채용, 선발, 배치 | <ul style="list-style-type: none"> <li>채용, 선발 및 배치는 진로개발 분야의 전문 기술</li> <li>이 분야의 전문가는 채용, 선발 및 배치를 담당하는 다른 기관에 속할 수 있음</li> </ul> |

자료: Department of Higher Education and Training(2015). Competency Framework for Career Development Practitioners in South Africa. pp. 20~22 요약하여 재구성.

## 2. 진로 역량개발을 위한 훈련과정 및 자격 기준

진로개발 담당자의 역량개발을 위한 훈련과정은 ‘유형 1: 훈련 프로그램 모듈화’, ‘유형 2: 훈련기관 지정·등록제’, ‘유형 3: 진로개발 담당자 개별 등록제’의 세 가지 유형으로 구분하며 각 유형별 대표 국가를 선정하여 사례를 살펴보았다(<표 3-28> 참조).

<표 3-28> 진로 역량개발을 위한 훈련과정 유형, 정의 및 분석 사례

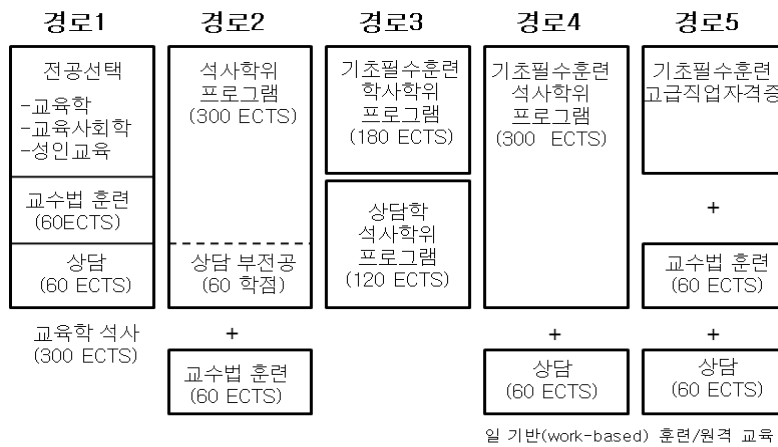
| 유형                    | 정의   | 분석 국가       |
|-----------------------|--|-------------|
| 유형 1: 훈련 프로그램 모듈화     | 훈련 프로그램을 학위, 훈련, 실습(인턴십) 등 단위의 부품을 결합하고 종합적으로 판단하여 진로개발 담당자로서 자격을 부여하는 유형  | 핀란드         |
| 유형 2: 훈련기관 지정·등록제     | 권위 있는 기관(정부, 협회 등)에서 진로개발 담당자를 위한 훈련을 수행할 역량이 되는 기관을 지정 또는 등록하여 해당 기관에서 제공되는 교육을 완료한 자에게 진로개발 담당자로서의 자격을 부여하는 유형 | 아일랜드, 호주    |
| 유형 3: 진로개발 담당자 개별 등록제 | 진로개발 담당자를 대표할 수 있는 기관(주로 협회)에서 진로개발 담당자를 위한 훈련과정을 다양하게 제공하여 해당 과정을 이수한 자에게 진로개발 담당자로서의 자격을 부여하는 유형               | 미국, 영국, 남아공 |

가. 유형 1: 훈련 프로그램 모듈화

-핀란드 진로지도 상담가(Career Guidance Counsellor) 훈련 프로그램

한편, 핀란드는 상담교사 자격증을 획득하기 위하여 ① 교육학 이론, ② 교수법 훈련, ③ 상담학 이론의 세 가지 영역을 종합한 방식의 5가지 모듈을 제공하고 있고 훈련생의 학위 수준, 경험 수준에 따라 각 영역의 학점(시수)을 다르게 요구한다(Rasku-Puttonen, 2015).

[그림 3-6] 핀란드의 상담교사 자격 획득 5개 모듈



자료: Rasku-Puttonen(2015). Career Practitioner Training Programmes & Teacher Training in Finland. p. 6 재구성.

핀란드는 1998년까지 초·중등학교에 진로지도 상담가를 위한 별도의 훈련과정을 제공하였다. 그러나 1990년대 진로지도 상담가에게 훈련을 별도로 제공하면 그들이 수행하는 진로개발 실제(practice)도 분절될 가능성이 높다는 연구 결과가 제시되었고, 이에 따라 중등교육 개혁이 이루어지면서 ‘일반교육(general education)’과 ‘직업교육 및

훈련(VET)’의 협력이 강조되었다(Rasku-Puttonen, 2015). 이러한 맥락에서 1999년 모든 학교수준의 교사는 최소 60시간(60ECTC)의 진로개발 공통 훈련과정을 이수하도록 규정하였다(Rasku-Puttonen, 2015). 핀란드 정부는 학교 상담가 자격으로 ① 학교상담학 석사 학위 또는 ② 학교상담학 60시간의 준석사 학위(Postgraduate diploma)를 요구하고 있다. 핀란드 진로지도 상담가는 대학에서 일 기반 프로그램을 제공받고 있다.

핀란드에서 진로개발 담당자를 위한 교육과정을 제공하는 기관은 <표 3-29>의 7개 대학이다. 이스턴 핀란드 대학교(University of Eastern Finland)는 박사, 석사, 부전공, 준석사 과정을 개설하고 있어 다른 학교에 비하여 제공되는 학위의 종류가 다양하다(Rasku-Puttonen, 2015). 유베스쿨라 대학교(University of Jyväskylä)도 박사, 석사, 준석사 과정을 제공하고 있으며, 특히 연구 중심 기관으로 주변 북유럽 국가의 진로개발 담당자를 위한 국제 훈련도 제공한다(Rasku-Puttonen, 2015). 그 이외의 대학은 일반교사의 학교 상담교사 자격 충족을 위한 준석사(60시간) 과정만 제공하고 있다.

<표 3-29> 핀란드 진로개발 담당자 교육과정(대학) 종합

| 제공 기관                         | 제공 학위 종류     |              |              |              | 비고                               |
|-------------------------------|--------------|--------------|--------------|--------------|----------------------------------|
|                               | 석사<br>(300H) | 석사<br>(120H) | 부전공<br>(60H) | 준석사<br>(60H) |                                  |
| University of Eastern Finland | ○            | ○            | ○            | ○            | - 학교 진로상담교사 자격 부여<br>- 박사 학위도 제공 |
| University of Jyväskylä       |              | ○            |              | ○            | - 박사 학위도 제공<br>- 연구 중심 교육과정      |

<표 계속>

| 제공 기관                                      | 제공 학위 종류     |              |              |              | 비고 |
|--|--------------|--------------|--------------|--------------|----|
|  | 석사<br>(300H) | 석사<br>(120H) | 부전공<br>(60H) | 준석사<br>(60H) |    |
| Haaga-Helia university of applied sciences |              |              |              | ○            |    |
| Hämeenlinna university of applied sciences |              |              |              | ○            |    |
| Jyväskylä University of Applied Sciences   |              |              |              | ○            |    |
| Oulu university of applied sciences        |              |              |              | ○            |    |
| Åbo academy (Swedish language)             |              |              |              | ○            |    |

자료: Rasku-Puttonen(2015). Career Practitioner Training Programmes & Teacher Training in Finland. p. 7 재구성.

각 대학별로 제공되는 프로그램과 입학요건은 상이하나 해당 대학원 과정에 입학하려면 학교에서 진로상담교사로 근무한 경험이 있는 자여야 한다. 핀란드는 학교 안에 진로상담 서비스가 강력하게 제공되고 있어 이러한 자격 요건을 부여하고 있다.

#### 나. 유형 2: 훈련기관 지정·등록제

##### 1) 아일랜드 진로지도 상담가(Guidance Counsellor) 훈련 프로그램

‘유형 2’에 속하는 대표적인 국가인 아일랜드는 교원 자격과 훈련이 수를 요구하고 있다. 단, 이 유형은 아일랜드의 교육기술부 산하 진로지도상담교육센터에서 진로지도·상담가를 위한 프로그램을 개발·제공함으로써 학교 및 고등교육 중심의 진로지도·상담서비스를 제공하고 있기 때문에 가능한 방식이다. 아일랜드의 진로개발 담당자의 훈련 과정은 교육부 지정 대학원 단위에서 과정을 제공하고 있다. 해당 과

정은 교사뿐만 아니라 대학생, 청년, 성인에 이르기까지 진로개발 담당자가 되고자 하는 성인 누구나 밟을 수 있는 진로상담가(guidance counsellor) 자격과정을 제공하고 있다(NCGE 2017. 9. 20.).

〈표 3-30〉 아일랜드 진로지도교사 자격 제도

| 유형 | 교육(교원 자격)               |        | 훈련(상담사 자격)          | ▶ 진로지도 교사 |
|----|-------------------------|--------|---------------------|-----------|
| 1  | 준학사(Diploma),<br>사범대 이외 | 교육학 석사 | 지정 대학원<br>진로상담과정 이수 |           |
| 2  | 사범대 학사                  |        |                     |           |

자료: NCGE(n.d.). <https://www.ncge.ie/ncge/becoming-guidance-counsellor>, Retrieved 2017. 9. 20.

아일랜드의 진로지도교사 훈련과정은 지정된 대학교의 지도상담(guidance counselling) 대학원 과정으로, 각 학교에서는 자체적인 교육과정을 개발·개설하고 있다(NCGE, 2012). 아일랜드는 9개 대학에 공인된 지도상담과정을 개설하고 있고, 각 과정의 유형은 <표 3-31>과 같다.

〈표 3-31〉 아일랜드의 진로개발 담당자 양성과정 종합

| 번호 | 학위명(자격)                     | 학교명  | 형태     |
|----|-----------------------------|--|--------|
| 1  | 진로지도 및 상담 석사 학위             | Dublin City University(DCU)                | 2년 시간제 |
| 2  | 학교 진로상담 전문 학위               | National University of Ireland<br>Maynooth | 1년 전일제 |
| 3  | 성인 진로지도 및 상담 전문 학위          |  | 2년 시간제 |
| 4  | 성인 진로지도 및 상담 석사 학위          |  | 1년     |
| 5  | NUI 성인 진로지도/이론/실제 자격(NQF 8) |  | 자격증    |
| 6  | 성인 진로지도 및 상담 전문 학위          | University of Dublin Trinity               | 2년 시간제 |

<표 계속>

| 번호 | 학위명(자격)              | 학교명                          | 형태     |
|----|----------------------|------------------------------|--------|
| 7  | 응용 심리(진로지도 상담) 석사 학위 | University College Cork(UCC) | 1년 전일제 |
| 8  | 지도상담 및 생애 개발 전문 학위   | University of Limerick(UL)   | 2년 시간제 |
| 9  | 진로지도 상담 석사 학위        |                              | 1년 시간제 |

자료: NCGE(2012). Guidance in Educational Settings in Ireland. pp. 3~5 종합하여 재구성.

대학마다 진로개발 담당자 양성 교육과정이 다양하게 운영되고 있으며, ① 메이누스 아일랜드 국립대학, ② 더블린 트리니티 대학, ③ 리머릭 대학의 교육과정의 사례를 살펴보면 다음과 같다.

메이누스 아일랜드 국립대학(National University of Ireland Maynooth)의 학교 진로상담 전문 학위 과정(School Guidance and Counselling)은 1년 전일제 프로그램에서 총 8과목(60학점)을 이수하여야 한다. 과목별 평가는 보고서, 구두발표, 상담 수행, 연구 프로젝트 수행 등의 방법으로 이루어진다(<표 3-32> 참조).

〈표 3-32〉 아일랜드 메이누스 국립대학의 교육과정

| 구 분          | 과목명                  | 이수 학점 |
|--------------|----------------------|-------|
| 1학기          | 심리학                  | 5     |
|              | 직업이론 ICT와 직업체험       | 5     |
|              | 심리검사                 | 5     |
| 1, 2학기<br>공통 | 학교 현장실습              | 7.5   |
|              | 집단상담 이론과 실제 및 집단연구계획 | 10    |
|              | 상담이론과 실제             | 10    |
|              | 학습자평가                | 10    |
| 2학기          | 지도와 상담 서비스 관리        | 7.5   |
|              | 총 이수 학점              | 60    |

자료: National University of Ireland Maynooth(2017. 10. 1). pp. 1~3 교육과정 내용 재구성.

더블린 트리니티 대학(University of Dublin Trinity)의 진로지도 및 상담 석사 학위는 4개의 과목으로 구성되어 있고, 각 과목마다 25시간의 수업이 진행된다. 1년 차에 충분한 성적을 거둔 학생은 과정 2년 차에 논문 연구 과정을 수행한다. 논문의 작성 이외에도 인턴십 50시간 이상을 이수하여야 하고, 학생이 직업기관을 찾아 지원한다(<표 3-33> 참조).

<표 3-33> 더블린 트리니티 대학 진로지도 및 상담 석사 학위 교육과정

| 구 분     | 과목명                | 이수 학점     |
|---------|--------------------|-----------|
| 1학년     | 상담이론과 실제           | 15        |
|         | 진로지도교사를 위한 교육심리학   | 15        |
|         | 심리측정학              | 15        |
|         | 상담과 진로 심리학         | 15        |
| 2학년     | 연구논문               | -         |
|         | 인턴십(진로지도상담가 잡 쉐도잉) | (50~60시간) |
| 총 이수 학점 |                    | 60        |

자료: Trinity College Dublin(n.d.). <http://www.tcd.ie/Education/assets/documents/GC.pdf>. Retrieved 2017. 8. 30.

리머릭 대학(University of Limerick)의 지도상담 및 생애 개발 전문 학위는 2년제 시간제 과정으로, 교육 프로그램은 9개의 수업 과목, 연구 프로젝트, 학교 실습으로 구성된다(University of Limerick, 2017. 8. 30.)(<표 3-34> 참조).

〈표 3-34〉 리머릭 대학 진로지도 상담 교육과정

| 학년            | 학기        | 과목                      |
|---------------|-----------|-------------------------|
| 1<br>학년       | 1         | 상담 이론과 실제 I             |
|               |           | 인력 개발의 심리학              |
|               | 2         | 경험에 의한 그룹 과정의 이론과 기술    |
|               |           | 진로개발과 행동의 이론            |
|               | 여름        | 진로지도 및 상담 전문 연구 방법론     |
| 심리 평가의 이론과 실제 |           |                         |
| 2<br>학년       | 3         | 상담 이론과 실제 II            |
|               |           | 진로상담의 교육적 이슈와 전문가로서의 활동 |
|               |           | 학교 실습                   |
|               | 4         | 직업과 직업생활의 심리학           |
|               |           | 연구 프로젝트 1               |
|               |           | 산업 실습                   |
| 여름            | 연구 프로젝트 2 |                         |

자료: University of Limerick(n.d.). <http://www.ul.ie/graduateschool/course/guidance-counselling-lifespan-development-ma>. Retrieved 2017. 8. 30.

## 2) 호주 진로개발 실무자(Career Development Practitioner) 훈련과정

호주의 진로개발 실무자는 CICA(호주 진로산업위원회)의 인증을 받은 훈련기관에서 훈련과정을 제공하고 있다. 현재 CICA 홈페이지에서 확인 가능한 인증된 프로그램은 <표 3-35>와 같다. CICA 인증 위원회에서 진로개발 담당자 양성 프로그램을 제공하는 고등교육기관에 대한 인증을 담당하고, 인증기한을 두어 질적 수준을 유지하고 있다(CICA, 2017. 9. 1.).



〈표 3-35〉 호주 진로개발 담당자 양성 기관 및 학위 과정

| 학교명                               | 인증 기한     | 학위 과정  |
|-----------------------------------|-----------|--|
| QUT                               | 2019년 3월  | 석사 학위(교육학)   |
| Australian catholic University    | 2018년 12월 | 석사 학위(교육학, 진로개발)<br>석사 학위(교육학, 전문 진로개발)            |
| James Cook University             | 2019년 2월  | 석사 학위(진로개발)  |
| The university of Queensland      | 2019년 6월  | 자격(진로교육과 개발)<br>교육연구 석사 학위                         |
| RMIT University                   | 2019년 9월  | 4급 자격(진로개발)<br>자격(진로개발 실습)                         |
| CEAV Institute                    | 2018년 10월 | 전문자격(진로개발실습)                                       |
| University of New England         | 2019년 3월  | 자격(진로 및 전환 전문)                                     |
| University of Southern Queensland | 2018년 2월  | 교육자격(진로개발 전문),<br>교육학위(진로개발 전문),<br>교육학석사(진로개발 전문) |
| Republic Polytechnic              | 2020년 8월  | 특수학위(진로상담)   |

자료: CICA(n.d.). <https://cica.org.au/practitioners/>. Retrieved 2017. 9. 1.

위의 양성기관에서 제공되는 교육과정을 살펴보면, QUT은 학교 진로지도 및 상담 석사 학위의 교육과정은 진로개발, 유아지도, 일반교육, 특수교육, 학교 진로지도 및 상담 리더십 및 관리, 학교 진로지도 및 상담), 학교-사서관계학, 교수·학습 언어-영어(TESOL)로 구성되어 있다(CICA, 2017. 9. 1.).

한편, 퀸스랜드 대학(The University of Queensland)의 진로교육과 개발 석사 학위의 교육과정은 <표 3-36>과 같다. 학생은 A~D 분야에서 32학점을 이수하여야 한다. A, C, D 분야는 일반 교육학을 다루고 있고, B 분야에서는 진로지도 및 상담 전공자에 한하여 다음 교육과정이 제공된다(The University of Queensland, 2017. 9. 1.).

〈표 3-36〉 호주 퀸스랜드 대학 교육연구 석사 교육과정

| 분야                         | 학점 | 교육과정 명                  |
|----------------------------|----|-------------------------|
| B<br>진로지도 및 상담<br>(최소 8학점) | 2  | 과제 및 시험: 개별 평가          |
|                            | 2  | 전문적 상담: 그룹 및 개인 돕기      |
|                            | 2  | 진로지도: 평생진로계획 상담         |
|                            | 2  | 지도, 상담 및 커리어에서의 적극적인 개입 |
|                            | 2  | 지도 및 상담 실습 1            |
|                            | 2  | 지도 및 상담 실습 2            |

자료: The University of Queensland(n.d.). [https://www.uq.edu.au/study/program\\_list.html?acad\\_prog=5171](https://www.uq.edu.au/study/program_list.html?acad_prog=5171). Retrieved 2017. 9. 1.

#### 다. 유형 3: 진로개발 담당자 개별 등록제

##### 1) 미국 NCDA 진로개발 전문가(career development practitioner)

‘유형 3’에 속하는 대표적인 국가인 미국의 GCDF(Global Career Development Facilitator) 자격 요건을 살펴보면 개인의 학위, 실무, 훈련시간을 모두 요구하고, 세 가지 요건을 모두 갖춘 자 중에 심사를 통하여 진로개발 담당자(GCDF) 자격을 부여하고 있다(Center for Credentialing & Education, 2015).

〈표 3-37〉 미국의 진로개발 촉진자 자격 제도

| 유형 | 교육        | 근무 경험 <sup>1)</sup> | 훈련    | ▶ GCDF<br>자격 지원<br>및 심사 |
|----|-----------|---------------------|-------|-------------------------|
| 1  | 고등학교(GED) | 5,600시간(약 2.6년)     | 120시간 |                         |
| 2  | 전문대 학위    | 4,200시간(약 2년)       |       |                         |
| 3  | 학사 학위     | 2,800시간(약 1.3년)     |       |                         |
| 4  | 석사 학위 이상  | 1,400시간(약 0.6년)     |       |                         |

자료: Center for Credentialing & Education(2015), Global Career Development Facilitator Application Packet. p. 5 내용 재구성.

주: 근무 경험은 GCDF 훈련은 제외하여 계산함. 주 5회 1일 8시간 근무한다고 가정하였을 때 약 0.6~2.6년의 근무 경험을 요구하고 있음.

또 미국 NCDA는 전국적인 강사 제도를 통하여 국제·국가 인증을 위한 2만 5천명이 넘는 커리어 서비스 공급자 및 촉진자를 양성하였다. 이 NCDA에서 제공되는 진로개발 촉진자 120시간 훈련 프로그램(Facilitating Career Development Training)은 고객의 진로개발을 계획하고 도움을 주는 데에 필요한 기술과 지식을 포함하고 있다(이지연 외, 2012). 프로그램의 세부 교과과정 내용은 <표 3-38>과 같이 구성되어 있다.

〈표 3-38〉 진로개발 담당자 표준 교육과정 영역별 구성 내용

| 구분 | 영역                              | 교육 내용   | 수업<br>(시수) | 실습<br>(시수) |
|----|---------------------------------|---|------------|------------|
| 1장 | 내담자와의 상담<br>협력관계 형성             | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 학습 목표, 준비 사항, 샘플 일정, 다음 수업 과제, 지도자 자료</li> </ul>   | 15~20      | 4~6        |
| 2장 | 차별을 받는<br>사람들을 돕는<br>방안(다양성 이슈) | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 학습 목표, 준비 사항, 샘플 일정, 다음 수업 과제, 지도자 자료</li> <li>▪ 공격적인 자아와 사적인 자아</li> <li>▪ 샘플 사례</li> <li>▪ 커리어 센터 접수 양식</li> <li>▪ 샘플 실천 계획</li> </ul> | 10~14      | 4~5        |

<표 계속>

| 구분  | 영역                             | 교육 내용   | 수업<br>(시수) | 실습<br>(시수) |
|-----|--------------------------------|---|------------|------------|
| 3장  | 윤리기준 및 관련<br>법규                | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 학습 목표, 준비 사항, 샘플 일정, 다음 수업 과제, 지도자 자료</li> <li>▪ NCDА 웹사이트 자료</li> <li>▪ GCDF(Global Career Development Facilitator) 자료</li> <li>▪ 토론 사례</li> <li>▪ 사례와 GCDF 윤리 기준</li> </ul>                                  | 10~15      | 3~5        |
| 4장  | 주요 커리어 개발<br>이론의 이해와 활용        | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 학습 목표, 준비 사항, 샘플 일정, 다음 수업 과제, 지도자 자료</li> <li>▪ Missouri 대학 웹사이트 자료</li> <li>▪ 의사결정 단계(DECIDES 모형)</li> <li>▪ 개인 경력 무지개</li> <li>▪ 미래 경력 무지개</li> <li>▪ 변화와 의사결정</li> </ul>                                   | 5~8        | 없음         |
| 5장  | 커리어 개발을 위한<br>사정 기법의 이해와<br>활용 | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 학습 목표, 준비 사항, 샘플 일정, 다음 수업 과제, 지도자 자료</li> </ul>   | 6~10       | 3~5        |
| 6장  | 커리어 개발을 위한<br>정보자원의 활용         | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 학습 목표, 준비 사항, 샘플 일정, 다음 수업 과제, 지도자 자료</li> <li>▪ 의사결정 방식 활동 자료</li> <li>▪ America's Career InfoNet 자료</li> <li>▪ Peterson 웹사이트 자료</li> <li>▪ State Labor Market Information 웹사이트 활동 자료</li> </ul>              | 6~9        | 6~9        |
| 7장  | 정보기술을 활용한<br>커리어 개발 촉진         | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 학습 목표, 준비 사항, 샘플 일정, 다음 수업 과제, 지도자 자료</li> <li>▪ NCDА 인터넷 자료 개관을 위한 활동 자료</li> <li>▪ ACSCI 웹사이트 활동 자료</li> <li>▪ Florida 주립대학 사이트 활동 자료</li> <li>▪ Job Hunter 서적 사이트 자료</li> <li>▪ OOH 개관을 위한 활동 자료</li> </ul> | 4~6        | 6~8        |
| 8장  | 구직기술과 고용유지<br>기법               | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 학습 목표, 준비 사항, 샘플 일정, 다음 수업 과제, 지도자 자료</li> <li>▪ 직업소개소, 원스톱 센터, 임시 기관 방문 자료</li> <li>▪ Reley Guide Site 자료</li> <li>▪ America's Job Bank</li> <li>▪ USAJobs 활동 자료</li> </ul>                                   | 6~10       | 6~10       |
| 9장  | 집단, 대상 강습 및<br>프로그램 운영         | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 학습 목표, 준비 사항, 샘플 일정, 다음 수업 과제, 지도자 자료</li> </ul>   | 6~10       | 4~6        |
| 10장 | 커리어 개발<br>프로그램의 개발과<br>운영      | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 학습 목표, 준비 사항, 샘플 일정, 다음 수업 과제, 지도자 자료</li> <li>▪ GCDF 기술적 접근</li> </ul>  | 8~12       | 4~6        |
| 총계  |                                |   | 80~120     | 40~60      |

자료: Harris-Bowlsbey et al.(2005); 이지연 외(2012), pp. 80~81; 종합하여 재구성.

진로개발 담당자의 개별 등록제 유형은 해당 자격증을 취득하더라도 실제 전문가로 활동하기 위해서는 구직을 해야 한다. ‘1~2 유형’에 비하여 진로개발 전문가로서 고용을 수반하지 않지만, 진로개발 담당자들이 질적으로 동등한 훈련·교육과정을 제공받고 통일된 용어와 개념을 사용하여 학교·PES·민간 어느 분야에서나 통합된 진로개발 서비스를 제공할 수 있다는 점에서 장점이 크다.

## 2) 영국·남아공 진로개발 전문가 등록제

영국의 잉글랜드, 웨일즈, 스코트랜드는 진로개발협회(CDI)에서 주관 및 관리하는 형태로 진로개발 전문가 등록제가 운영되고 있다. 이러한 등록제를 통하여 진로개발 담당자의 지속적인 전문성 강화 교육을 의무화하여 등록·관리하고 있다(Cheyne, 2017; Dehn, 2017; Graham et al., 2017). 남아프리카공화국의 경우도 협회에 소속된 진로개발 담당자를 중심으로 국가의 진로상담·지도가 수행되고 있다. 한편, 등록제 방식은 진로개발 담당자에게 명확한 자격 요건을 요구하지 않고, ‘직업’으로서의 인식이 없기 때문에 권위 있는 기관이 부재하는 상태에서는 효과적으로 운영되기 힘들다는 한계가 있다(Toit et al., 2017).

## 제3절 진로개발 서비스 혁신

진로개발 서비스란 수요자 또는 내담자의 진로개발을 지원하는 총체적인 서비스를 지칭하는 것으로 진로교육·진로지도·진로상담·진로정보 제공뿐만 아니라 이를 포괄하는 관련 정책 서비스 등을 포함

하여 지칭한다.

1장에서 기술한 진로개발 서비스 혁신과 관련된 연구 질문은 “해외에서는 진로교육·진로지도·진로상담·진로정보 등의 진로개발 서비스 혁신을 위하여 어떤 노력을 기울이고 있는가?”이다. 이와 같은 연구 질문에 응답하기 위하여 교육과 훈련 안에서의 혁신 방향, 혁신을 위한 정책적 노력, 그리고 혁신 과정에서의 주요 이슈에 대한 내용들을 확인하였다. 특히, 진로개발 서비스 혁신에서는 앞서 1, 2절에서 집중적으로 검토한 ‘프로그램 및 콘텐츠’와 ‘진로개발 담당자 전문 역량’에서 제기되는 미래지향의 개혁적이고 혁신적인 이슈를 포함하여 다루었다.

### 1. 교육·훈련 안에서의 혁신 방향: 진로관리역량·전환역량 강조

과거 ICCDPP IS에서는 진로서비스를 교육, 훈련, 고용, 사회통합 정책 및 프로그램의 핵심으로 주목하며 관련 기관 또는 담당자 간의 조정 및 협력, 질적 우수성의 품질 제고, 근거 확보, 기술 변화, 사회적 투자 수익 등의 사안을 다루었다. 하지만 ICCDPP IS 2006은 진로교육이 “진로개발이 다양한 방법으로 인력개발을 지원하기에 초등학교부터 제3의 인생에 이르는 생애주기 동안 모든 시민들에게 수준 높은 진로개발 서비스를 제공하여야 한다.”는 부분에 강조점을 두었다. 이를 위하여 시민들의 참여를 높이고 이용자의 다양성에 대하여 세심한 주의를 기울일 수 있도록 진로개발 서비스의 설계, 전략 개발 및 제공에 시민들의 참여를 유도할 것을 참가국에 권장하였다(Lee & Vuorinen, 2017).

특히, 이러한 정책적 강조점은 ICCDPP IS 2015에서 개인이 평생 동안 자신의 진로에 대한 결정권을 가지고 있는 부분에 주목하였다. 따라서 개인은 자신이 가지고 있는 결정적인 잠재력을 극대화하고, 국가는 노동시장 요구에 효과적으로 대응하기 위한 개인의 선택을 지원하는 진로관리역량을 개발하고 노동시장에서 요구하는 직업능력을 습득할 수 있는 제도 및 서비스 개발을 강조하였다.

본 장의 1절에서 살펴본 바와 같이 지난 10년간 많은 국가에서 진로개발의 주요 프로그램 및 콘텐츠의 내용으로서 ‘진로관리역량(CMS: Career Management Skills)’과 ‘진로전환역량(CTC: Career Transition Competencies)’에 큰 관심을 보였다. ELGPN 회원들은 학교에서 시작되는 진로교육과정부터 구직자가 효과적으로 일자리를 찾고 취업 능력을 개발하도록 지원하는 데 중점을 둔 고용서비스 차원의 진로교육에 이르기까지 포괄적인 국가 정책별 역량개발을 원하는 정책입안자를 위한 도구를 개발하였다(ELGPN, 2015b). 특징적인 것은 ICCDPP IS 2015 이후, ICCDPP는 국가 간 상호학습 촉진과 심포지엄 권고사항에 대한 후속 조치로서 진로관리역량에 대한 주제별 실무단을 구성하여 중점적인 검토를 이어 왔으며, ICCDPP IS 2017의 여러 국가보고서에는 진로전환역량과 관련하여 정책근거, 진로역량(17)의 정의, 시행된 정책 수단, 국가교육 및 훈련전략에서 진로역량이 차지하는 역할, 교육과정에서 진로교육이 담당하는 역할, 진로교육 프로그램 내용, 진로전환역량 평가, 진로 및 전환역량 교육, 서비스 제공자와의 협력, 진로전환역량에 대한 연구 등의 요소로 설명되어졌다(Lee

17) 진로역량이란 용어는 진로개발역량, 진로관리기술(역량), 진로전환역량 등과 함께 혼용되어 함께 사용되고 있다. 용어의 혼란으로 ICCDPP IS 2017 권고안에는 모든 국가들이 수렴하는 일반적 개념의 정확한 개념적 경계를 추후 연구과제로 제시하였다.

& Vuorinen, 2017)(<표 3-39> 참조).

초기에 진로교육에 대한 인식은 조기 학업중단 예방 또는 중·고등학교 진학 등 교육제도에서 확인된 과제 해결을 위한 구체적인 조치가 포함된다. 교육과정 안에 차지하는 진로교육의 역할은 필요에 따라 진학 또는 노동시장의 기회에 대한 정보를 제공하는 임시 방면적인 특정을 지닌다. 학교마다 관심도에 따라 이러한 정보가 제공되고 협력에 대한 조치는 주로 지역의 학교수준에서 이루어진다. 최초의 진로교육 계획에서는 진로교육을 노동시장에 진입하기 위하여 기업이 정신과 취업 능력을 높이는 수단으로서 파악하고 있다. 진로교육 목표를 조기 학업 중단 방지 또는 노동시장 진입을 위한 역량 강화로 정의한 국가도 있다(필리핀). 진로교육은 방과 후(또는 추가) 교육과정 활동(캄보디아)으로 제공되거나 교육과정 지침(칠레)에 포함될 수 있다. 국가마다 진로전환역량에 대한 인식을 높이는 캠페인을 시행하고 고용주 협력 하에 진로설명회나 직업의 날을 조직하여 노동시장에서 요구되는 능력에 대한 정보를 제공하기도 한다. 학교수준에서는 노동시장 진입을 지원하는 보다 맞춤형 학습을 제공하는 교사가 임명되며, 고객 만족도 설문조사를 바탕으로 계획을 한층 더 발전시키고 있지만 진로개발역량의 개발 및 습득에 대한 구체적인 평가는 존재하지 않으며, 단지 학생의 취업 현황에 대한 양적 후속 조치를 바탕으로 한다. 일부 국가는 교육제도의 효과 개선 또는 국가 교육제도의 현대화를 위하여 진로교육을 촉진하는 정책 수단을 마련하였다(사우디아라비아). 이러한 국가들은 국가차원의 지침 또는 표준으로 다양한 교육 단계의 교육과정에 포함시켜 다루어야 할 핵심 진로전환역량을 정의하고 있다. 또 국가에서 노동시장 진입에 필수적인 진로전환역량을 다루



는 전체적인 접근 방식으로 진로교육 프로그램의 내용을 정의하고 있다(오스트리아, 룩셈부르크, 사우디아라비아). 학교에는 국가가 세운 목표의 달성을 평가할 의무가 있지만(예: 덴마크, 핀란드) 진로전환역량개발에 대한 공식적인 평가는 마련되어 있지 않다. 진로교육을 담당하는 교사는 업무를 위한 특별훈련을 받으며, 고용주 및 외부 진로센터 간에 지속적인 협력체제가 구축되어 있다(예: 룩셈부르크). 여러 국가에서 교육과정 또는 국가 품질 체계(사우디아라비아)의 개발을 조정하고 진로역량이 노동시장 진입에 미치는 영향을 연구하는 국가기관(예: 노르웨이)을 설립하였다(Lee & Vuorinen, 2017 부분 인용).

지속적인 진로교육 제도에서는 진로교육을 핵심 교육 및 고용정책 목표에 도달하기 위한 수단으로 설명한다. 최근에 시행된 정책 수단 중에는 이민자 및 난민 지원(뉴질랜드, 노르웨이)도 포함되어 있다. 진로교육의 목표는 진학이나 취직을 하지 않으면서도 직업훈련도 받지 않는 니트족(NEET)을 줄이거나 실습 제도 또는 다른 형태의 현장실습 기반 학습(웨일스)을 지원하는 데 있다. 일부 국가는 진로교육 정책개발을 촉진시키기 위하여 국가 실무단을 구성하였다(캐나다). 진로전환역량은 교육과정(호주, 덴마크, 캐나다, 영국, 핀란드, 아일랜드, 일본, 한국, 스코틀랜드, 남아프리카, 뉴질랜드, 미국) 또는 다양한 연령대를 대상으로 한 국가수준의 청사진(웨일스)에 설명되어 있으며, 진로정보 및 지도서비스를 법으로 정한 역할이 있다. 이 청사진에는 노동시장 진입을 지원하기 위한 역량이 명확히 기술되어 있다. 진로전환역량의 역할을 진로교육 및 진로지도 관련 법으로 정의하거나 학생의 필수과목으로 교육법에 포함하고 있다(핀란드, 한국, 노르웨이). 지속적인 진로교육에 대한 접근은 개인의 법적 권리로 설명될 수 있다.

노동시장에 대한 정보와 숙련 수요에 대한 예측을 제공하는 것 외에도 학생들이 평생학습과 취업 능력의 필수 요소로서 진로관리 및 전환역량을 습득하도록 지원하는 수단이 진로교육 프로그램의 내용에 포함된다. 이 밖에도 직장에서도 학습이 이루어지고 있으며, 학생들이 온라인 도구로 진로를 개발하는 방법을 배우고 있다(핀란드, 한국, 웨일스). 개인 및 기관이 시행하는 국가적 진로전환역량 평가 체계가 존재한다(캐나다, 한국, 웨일스). 특별 교육을 이수한 진로전문가 및 모든 교사가 협력하여 진로교육 프로그램을 제공하는 학교에 전체적(whole school)으로 접근하는 방식을 취하고 있다(핀란드, 아일랜드, 한국). 각기 다른 부문 간 서비스 개발 조정을 위하여 국가기관을 설립한 여러 국가도 있다(한국, 덴마크, 노르웨이, 스코틀랜드, 웨일스). 국가차원의 진로교육 평가(핀란드), 품질 체계(잉글랜드, 아일랜드, 노르웨이) 또는 진로교육 및 진로학습을 연구하는 전담 조직을 둔 국가기관이나 연구 집단(캐나다, 핀란드, 한국, 뉴질랜드, 스코틀랜드, 웨일스)이 지도 실무 및 정책개발을 지원하고 있다(Lee & Vuorinen, 2017 부분 인용).

〈표 3-39〉 ICCDPP IS 20개 국가보고서에 언급된 교육 및 훈련 제도 안에 포함된 진로전환역량 관련 주제 및 수준

| 주제                            | 진로교육에 대한 초기인식   | 최초의 진로교육 계획  | 진로교육 촉진 정책 수단   | 지속적인 진로교육 제도   |
|-------------------------------|---|--|---|--|
| 진로교육에 대한 정책 근거                | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 진학을 향상 및 조기 학업 중단 방지</li> <li>▪ 존재하지 않음</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 노동시장 진입 활성화</li> <li>▪ 진로전환역량을 위한 진로학습 목표포로 정의</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 국가 교육제도 현대화</li> <li>▪ 진로전환역량을 핵심 진로역량으로 설정</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 주요 교육 및 고용정책 대상에게 도달</li> <li>▪ 다양한 연령대를 대상으로 한 국가차원의 진로 전환역량 조사</li> </ul> |
| 진로전환역량의 정의                    | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 존재하지 않음</li> </ul>                                 | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 국가차원의 체계별 계획</li> </ul>                                   | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 진로전환역량개발을 위한 국가차원의 지침</li> </ul>                       | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 범으로 정해진 진로전환역량의 역할</li> </ul>   |
| 국가교육 및 고용전략에서 진로전환역량이 차지하는 역할 | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 진로전환역량의 상태가 명확하지 않음</li> </ul>                     | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 국가차원의 체계별 계획</li> </ul>                                   | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 진로전환역량개발을 위한 국가차원의 지침</li> </ul>                       | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 범으로 정해진 진로전환역량의 역할</li> </ul>   |
| 진로전환역량 축진을 위한 정책 수단           | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 특정한 정책 수단 없음</li> </ul>                            | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 국가적 계획</li> </ul>   | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 부문 간 서비스의 국가적 조정 시스템 구축</li> </ul>                     | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 진로전환역량, 진로교육, 진로지도에 대한 조 해 및 법률</li> </ul>                                  |
| 교육과정에서 진로교육이 담당하는 역할          | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 명시 방편적 수단 없음</li> </ul>                            | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 비주기적 진로 설명회 및 직업의 날(Career Days)</li> </ul>               | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 특정 시간 할당 없이 진로전환역량을 교육 과정에 포함하여 다룸</li> </ul>          | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 진로교육에 범적 의무 시간 할당</li> </ul>  |
| 프로그램 내용                       | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 진로 및 진화</li> </ul>                                 | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 미래의 노동시장 요구, 기업가 정신</li> </ul>                            | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 진체론적인 진로전환 역량 접근법</li> </ul>                           | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 진로전환역량을 필수적인 평생학습 및 취업 능력의 일부로 다룸</li> </ul>                                |
| 진로전환역량 평가                     | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 평가 없음</li> </ul>                                   | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 임시 사용자 만족도 설문조사</li> </ul>                                | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 학교의 진로전환역량 평가를 국가에서 의무로 정함</li> </ul>                  | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 개인 및 기관을 대상으로 한 국가적 진로전환 역량 평가 체계</li> </ul>                                |
| 진로전환역량 교육                     | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 교사 임명 없음</li> </ul>                                | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 교사 임명</li> </ul>  | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 특별 훈련을 이수한 교사 임명</li> </ul>                            | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 전체학교(whole school) 접근 방식을 통하여 특별 훈련을 이수한 전문가 및 모든 교직원에게 업무 지정</li> </ul>    |
| 협력체계                          | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 교내 협력</li> </ul>                                   | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 학교 및 고용주 간 협력</li> </ul>                                  | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 진로센터 및 고용주 협력</li> </ul>                               | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 부문 간 국가적 협동 실무 및 정책개발</li> </ul>  |
| 진로교육 및 진로학습 연구 프로그램           | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 특정한 연구 프로그램 없음</li> </ul>                          | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 현장실습 연구 프로그램</li> </ul>                                   | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 현장실습 및 진로전환 역량 진행 상황에 대한 연구 프로그램</li> </ul>            | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 국가 지정기관이 주도하는 공동 연구 프로그램</li> </ul>   |

자료: Lee & Vuorinen(2017). Reforming career services in education and labour to focus on career competencies and successful transitions. pp. 4-5 재구성.

이러한 국가들의 수준별 논의를 종합할 때, 몇 가지 혁신적 방향성을 찾아볼 수 있다.

첫째, 국가 교육과정에 진로교육을 주요 전략으로 통합하는 방향성을 보인다. 이는 진로교육이 평생진로관리역량 및 취업 능력을 습득하는 데 도움을 주는 여러 가지 체계적인 프로그램 및 활동을 포함하며, 교육의 역할과 기능이 졸업 후 개인의 진로개발과 밀접한 관계를 가져야 한다는 본위론적 관점을 갖기 때문이다. ELGPN에서는 연령 또는 발달단계를 불문하고 모든 시민들이 학습과 진로를 관리할 수 있는 역량(지식, 기술, 태도)을 진로관리·진로전환역량으로 정의하였으며 필수항목으로 국가 교육과정에 포함하기를 권고하고 있다(ELGPN, 2015d).

둘째, 교육뿐만 아니라 훈련의 맥락 안에서 진로관리·진로전환역량을 포함시켜 평생학습의 효과성을 촉진하는 방향성을 갖는다. 평생학습 차원에서 개인은 삶의 여러 단계를 통하여 훈련에 참여하게 되며, 이러한 훈련과정에는 국가 교육과정 안에 포함된 진로교육과 마찬가지로 진로관리·진로전환역량의 숙달 내용을 필수적으로 제공하는 것이 개인의 지속적인 진로개발에 중요한 요소가 된다. 일부 국가는 국민의 진로개발을 지원하는 정책개발을 촉진시키기 위하여 국가 실무단을 구성(캐나다)하며, 진로전환역량은 교육과정(호주, 덴마크, 캐나다, 영국, 핀란드, 아일랜드, 일본, 한국, 스코틀랜드, 남아프리카, 뉴질랜드, 미국) 또는 다양한 연령대를 대상으로 한 국가수준의 청사진(웨일스)에 설명되어 있다. 또 교육과 훈련 안에 진로정보 및 지도서비스의 역할을 법으로 정하고 있다. 이 청사진에는 노동시장 진입을 지원하기 위한 역량이 명확히 기술되어 있으며, 진로전환역량의 역할

을 진로교육 및 진로지도 관련 법으로 정의하거나 학생의 필수과목으로 교육법에 포함하고 있다(핀란드, 한국, 노르웨이)(Lee & Vuorinen, 2017). 평생학습의 맥락에서 모든 연령에 해당되는 지속적인 진로교육의 중요성이 개인의 법적 권리로 설명되는 노력들이 강조되고 있다.

셋째, 진로교육을 핵심 교육 및 훈련 정책 목표에 도달하기 위한 수단으로 설명한다. 이러한 혁신적 방향성은 최근에 시행된 정책 수단 중에서는 이민자 및 난민 지원(뉴질랜드, 노르웨이)을 포함하고 있으며, 니트족(NEET)을 줄이거나 실습 제도 또는 다른 형태의 현장실습 기반 학습(웨일스)을 진로지도 서비스가 지원하는 것과 관련된다(Lee & Vuorinen, 2017).

## 2. 혁신을 위한 정책적 노력

ICCDPP IS 2017에 참여한 22개 팀(스코틀랜드 및 웨일스를 잉글랜드와 별도로 집계)은 국가차원의 교육 및 훈련 부문에서 진로전환 역량을 향상시키는 데 집중하고 있음을 확인하였다. 하지만 이러한 정착 과정에서 혁신을 위한 다양한 정책적 노력들이 진행되며 이러한 노력들은 성공 및 장애 요인으로 <표 3-40>과 같이 보고되었다.

<표 3-40> 교육·노동 부문의 진로서비스 개혁을 위한 성공 및 장애 요인 요약

| 국가 | 성공 요인   | 장애 요인  |
|----|---|--|
| 호주 | <ul style="list-style-type: none"> <li>정부가 직업교육훈련 및 실습 제도 프로그램의 이수율을 높이기 위하여 노력 중임</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>개인이 적응력, 유연성, 자체 진로관리역량을 평생 개발할 수 있도록 모든 집단의 진로전환 요구를 해결하는 국가 진로개발 전략을 개발하여야 함</li> </ul> |

<표 계속>

| 국가        | 성공 요인   | 장애 요인  |
|-----------|---|--|
| 오스트리아     | <ul style="list-style-type: none"> <li>진로서비스(진로전환 및 취업 능력)가 교육과정 및 프로그램의 필수 요소가 정착되어 있음</li> <li>모든 이해관계자가 적극적으로 참여함</li> </ul>                                       | <ul style="list-style-type: none"> <li>부문(정부, 교육, 노동시장, 민간 부문, NGO) 간 협력을 개선하고 최적화하는 것이 과제임</li> </ul>   |
| 캐나다       | <ul style="list-style-type: none"> <li>주 정부의 우선순위 및 일정에 따라 교육과정을 설계할 수 있는 유연성이 있음</li> <li>진로개발을 교육 및 노동 부문의 진로전환, 취업 능력, 장업 기술을 확보할 수 있는 사전 예방적 해결책으로 인정함</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>포괄적인 노동시장 참여를 촉진하려면 모든 캐나다인이 노동시장 기회에 접근할 수 있어야 함</li> <li>이해관계자 그룹의 협업 및 참여가 필요함</li> </ul>                                      |
| 칠레        | <ul style="list-style-type: none"> <li>중·고등학교에서 고등교육으로의 진학을 장려하고 있음</li> </ul>  | <ul style="list-style-type: none"> <li>진로지도 국가 정책 제도와 진로개발 실무자 및 연구원 네트워크가 부족함</li> </ul>  |
| 덴마크       | <ul style="list-style-type: none"> <li>진로학습역량에 대한 관심이 증가하고 있음</li> <li>진로학습을 모든 수준의 교육과정에 통합하여야 한다는 인식이 증가하고 있음</li> </ul>  | <ul style="list-style-type: none"> <li>실무자의 자격 및 역량을 확충하여야 함</li> <li>의무 교육과정에서 진로학습의 중요성에 대한 인식이 부족함</li> </ul>   |
| 핀란드       | <ul style="list-style-type: none"> <li>진로교육이 학교 교육과정의 필수 교과목임</li> <li>진로교육 시간이 법으로 정의되어 국가 교육과정으로 편성되어 있음</li> <li>원스톱 진로지도센터를 개발 중임</li> </ul>                      | <ul style="list-style-type: none"> <li>더 나은 협력 관계를 구축하여야 함</li> <li>PES에 진로지도의 역할 및 중요성을 명시하는 등 모호성을 해결하여야 함</li> </ul>  |
| 잉글랜드 (영국) | <ul style="list-style-type: none"> <li>청소년의 진로 준비를 돕기 위하여 학교 지원에 많은 노력을 기울였음</li> <li>최근 개발된 진로서비스는 주로 교육부 소관임</li> </ul>   | <ul style="list-style-type: none"> <li>모든 이해관계자(학교, Careers &amp; Enterprise 회사, 국가직업서비스, 독립적인 진로서비스 제공자)가 경쟁보다는 협력을 통하여 일관된 품질의 서비스를 제공하기 위해서는 더욱 많은 노력이 필요함</li> </ul> |
| 아일랜드      | <ul style="list-style-type: none"> <li>정부(NCGE)에서 현재 학교에 적용할 진로학습 및 개발(Career Learning and Development) 체계를 개발 중임</li> </ul>  | <ul style="list-style-type: none"> <li>공식적인 평가가 필요함</li> </ul>   |
| 일본        | <ul style="list-style-type: none"> <li>다음 국가 학습지도 방안을 준비하는 과정에서 학교 개혁을 추진 중임</li> </ul>   | <ul style="list-style-type: none"> <li>진로전환역량 평가가 취약함</li> <li>학교, 지역 사회, 기업 부문의 적극적인 협력이 필요함</li> </ul>   |
| 캄보디아      | <ul style="list-style-type: none"> <li>정부가 개혁을 위하여 노력 중임</li> </ul>   | <ul style="list-style-type: none"> <li>교실 진로지도 세션을 국가 교육과정에 포함시켜야 함(직업 자문 및 상담 서비스는 추가 교육과정 활동)</li> <li>학교 및 기업 간 정책 협력이 필요함</li> </ul>                                 |

<표 계속>

134 해외 진로개발 정책과 우리나라 진로교육의 발전 방안

| 국가        | 성공 요인  | 장애 요인   |
|-----------|--|---|
| 스리랑카      | <ul style="list-style-type: none"> <li>정부가 적극적으로 개입 및 지원하고 있음</li> </ul>   | <ul style="list-style-type: none"> <li>일자리에 대한 포부와 교육제도가 일치하지 않음</li> </ul>   |
| 한국        | <ul style="list-style-type: none"> <li>평생학습에서 진로교육이 차지하는 중요성에 대한 관심이 커지고 있음</li> <li>법제가 마련되었음(진로교육법)</li> </ul>   | <ul style="list-style-type: none"> <li>진로전환역량 개발과 관련된 활동의 교육                             <ul style="list-style-type: none"> <li>· 학습 방법에 대한 적절한 혁신이 필요함</li> </ul> </li> <li>관련 기관의 협력과 책임 할당이 필요함</li> </ul> |
| 룩셈부르크     | <ul style="list-style-type: none"> <li>진로지도위원회(MO)가 다양한 부처와 서비스 기구를 통합하였으며 대표적으로 협동서비스를 제공하고 있음</li> </ul>   | <ul style="list-style-type: none"> <li>블루 컬러 노동자를 화이트 컬러 노동자에 비하여 열등하게 보는 사회적 인식이 있음</li> <li>국가적 진로전환역량 전략이 취약함</li> </ul>   |
| 노르웨이      | <ul style="list-style-type: none"> <li>5개 부처 및 8개 주요 민간 부문에서 승인한 국가 인적자원 전략 및 제도가 마련되어 있음</li> </ul>   | <ul style="list-style-type: none"> <li>진로관리역량의 중요성에 대한 정책입안자 및 진로개발 실무자의 인식을 높여야 함</li> <li>정치 부문 간 교차 협력이 필요함</li> </ul>   |
| 뉴질랜드      | <ul style="list-style-type: none"> <li>정부기관들이 더 나은 공공서비스 정책(Better Public Services, BPS)에 따라 협력하고 있음</li> <li>NZ 교육과정과 핵심역량의 연계가 분명함</li> <li>정부 각 부처가 성공적인 진로전환을 가져올 수 있는 역량 습득을 위하여 노력하고 있음</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>정책이 기관별로 다르고 중복되는 문제가 있음</li> <li>핵심적인 진로전환 시점에 난민 학생들에게 진로개발 서비스를 제공할 수 있는 국가적으로 합의된 제도가 없음</li> <li>정책 논의에 참여할 수 있는 자격을 갖춘 전문 진로개발 실무자가 부족함</li> </ul>               |
| 필리핀       | <ul style="list-style-type: none"> <li>졸업생의 진로준비는 교육계, 노동시장, 정부기관 모두에 중요한 사안임</li> </ul>   | <ul style="list-style-type: none"> <li>교육기관, 산업, 정부의 적극적인 협력이 필요함</li> </ul>  |
| 사우디아라비아   | <ul style="list-style-type: none"> <li>교육과정 및 노동시장의 수요와 공급 역학을 재구성하고 개혁하기 위하여 노력 중임</li> </ul>   | <ul style="list-style-type: none"> <li>청소년이 노동시장에 가치를 더할 수 있도록 교육과 관련된 주요 주체가 협력할 수 있는 생태계가 마련되어 있지 않음</li> </ul>   |
| 스코틀랜드(영국) | <ul style="list-style-type: none"> <li>정부에서 책임을 지고 있음</li> <li>현재 교육과정 및 프로그램의 필수적이고 핵심적인 부분으로 진로전환 계획, 취업 능력, 창업 기술을 인정하고 있음</li> <li>교사, 부모, 광범위한 교육 및 기업 집단의 협력 하에 CFE가 개발되었음</li> </ul>              | <ul style="list-style-type: none"> <li>제공할 자원이 부족함</li> </ul>   |
| 튀니지       | <ul style="list-style-type: none"> <li>진로정보·지도를 국가 전략으로 다루는 등 정부의 관심이 큼</li> </ul>   | <ul style="list-style-type: none"> <li>진로개발 서비스의 제공을 위하여 협력이 필요함</li> </ul>   |

<표 계속>

| 국가       | 성공 요인   | 장애 요인   |
|----------|---|---|
| 미국       | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 국가 및 정부차원의 진로개발 지침이 존재함</li> <li>▪ WIOA에서 원스톱 진로센터를 설립하였음</li> <li>▪ 수준 높은 진로개발 프로그램을 시행 중임</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 시행 및 자원 분배가 과제임</li> <li>▪ 진로개발이 주요 학계, 경제계, 인력의 성과에 미치는 영향을 보여 주는 평가 전략이 필요함</li> </ul>             |
| 웨일스 (영국) | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 정부에서 진로관리역량을 중시함</li> </ul>  | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 진로전환역량 평가에 대한 국가적 접근 방식이 마련되어 있지 않음</li> <li>▪ 보다 일관성 있는 평생학습 진로전략 구축이 과제임</li> </ul>                |
| 남 아프리카   | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ DHET에서 모든 남아프리카인이 사용할 수 있는 국가 진로개발 서비스를 구축함</li> </ul>   | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 생활 지향 교육과정에 자영업, 창업, 직업 준비도, 평생기술을 포함시켜야 함</li> <li>▪ 진로전환역량을 포함하도록 노동 부처의 고용서비스를 확대하여야 함</li> </ul> |

자료: Lee & Vuorinen(2017). Reforming career services in education and labour to focus on career competencies and successful transitions. pp. 12~14 재구성.

위 표와 같이 국가들이 진로전환역량을 강조하는 혁신 과정 안에 성공 및 장애 요인이 각각의 동전 양면과 같이 동시에 존재하고 있다. 예를 들어 진로교육의 책임이 정부에 있다는 것이 진로서비스 개혁의 성공 요인이라면, 반대로 진로교육에 대한 정부의 책임 부재는 장애 요인으로 작용할 수 있다는 것이다. 위의 내용을 종합하여 정리하면 진로역량 및 성공적인 진로전환에 초점을 맞춘 교육 및 노동 부문의 진로서비스 개혁을 위한 정책적 노력은 다음 6가지로 확인할 수 있다.

첫째, 진로전환역량에 대한 사회적 공감대와 인식을 강조한다. 둘째, 진로서비스 개혁 및 진로전환역량에서 정부는 적극적이고 중요한 역할을 담당한다. 셋째, 국가 교육과정과 국가 진로지도 제도에 진로전환역량을 포함시킨다. 넷째, 진로교육을 국가 의무교육과 같이 법으로 제정하여 전국적 시행을 의무화한다. 다섯째, 기관·부처 등 상호 간 다르고 중복되는 정책 해결을 위하여 교육 및 노동 부문의 협력과 연



계를 촉진한다. 여섯째, 불확실한 미래 노동시장 환경에 대응할 수 있도록 교육 및 훈련 제도가 적응력과 유연성을 갖추어야 한다(Lee & Vuorinen, 2017).

<표 3-41>은 위에서 정리한 6가지의 정책적 노력에 해당되는 국가 사례를 키워드로 해당 국가별로 정리한 것이다. 성공적인 정책 개혁을 실천하기 위하여, 그리고 평생학습 측면에서 효과적인 진로개발 체계를 구축하기 위해서는 다음의 주요 요소들이 국가 정책의 핵심 영역으로 지속적으로 강조되어야 할 것이다.

<표 3-41> 국가보고서에서 확인된 성공적인 개혁 키워드

| 그룹 | 국가    | 성공적인 개혁 키워드  |            |           |         |         |           |
|----|-------|--------------|------------|-----------|---------|---------|-----------|
|    |       | 사회적 공감대 및 인식 | 정부의 적극적 노력 | 교육과정 및 지침 | 국가 의무교육 | 협력 및 연계 | 적응력 및 유연성 |
| 1  | 호주    | ●            | ●          | ●         | ●       |         |           |
|    | 오스트리아 | ●            | ●          | ●         | ●       |         |           |
|    | 캐나다   | ●            | ●          | ●         | ●       |         | ●         |
|    | 핀란드   | ●            | ●          | ●         | ●       |         |           |
|    | 한국    | ●            | ●          | ●         | ●       |         |           |
|    | 스코틀랜드 | ●            | ●          | ●         | ●       |         |           |
| 2  | 잉글랜드  | ●            | ●          | ●         |         |         | ●         |
|    | 미국    | ●            | ●          | ●         |         |         |           |
| 3  | 아일랜드  | ●            | ●          | ●         |         |         |           |
|    | 웨일스   | ●            | ●          | ●         |         |         |           |
| 4  | 노르웨이  | ●            | ●          | ●         | ●       |         |           |
| 5  | 덴마크   | ●            | ●          |           |         |         |           |
|    | 일본    | ●            | ●          |           |         | ●       |           |
|    | 뉴질랜드  | ●            | ●          |           |         | ●       |           |

<표 계속>

| 그룹 | 국가      | 성공적인 개혁 키워드     |               |              |            |            |              |
|----|---------|-----------------|---------------|--------------|------------|------------|--------------|
|    |         | 사회적 공감대<br>및 인식 | 정부의 적극적<br>노력 | 교육과정<br>및 지침 | 국가<br>의무교육 | 협력<br>및 연계 | 적응력 및<br>유연성 |
| 6  | 룩셈부르크   | ●               | ●             |              |            | ●          |              |
|    | 필리핀     | ●               | ●             |              |            |            |              |
|    | 사우디아라비아 | ●               | ●             |              |            |            | ●            |
| 7  | 칠레      | ●               | ●             |              |            |            |              |
|    | 남아프리카   | ●               | ●             |              |            |            |              |
| 8  | 캄보디아    | ●               |               |              |            |            |              |
|    | 스리랑카    | ●               |               |              |            |            |              |
|    | 취니지     | ●               |               |              |            |            |              |

자료: Lee & Vuorinen(2017). Reforming career services in education and labour to focus on career competencies and successful transitions. pp. 14~15 재구성.

주: 국가별 각 키워드에 해당되는 노력을 수행하고 있는 경우 ●로 표시함.

### 3. 혁신 과정에서의 주요 이슈

다양한 연구들은 효과적인 진로교육 제도가 개인의 학습 성공, 진행, 완료에 기여함은 물론 전체 교육제도에도 미치는 효과와 영향이 크다는 것을 제시하고 있다(Sweet et al., 2014). PISA 2012 연구는 22개국(그 중 8개국이 2017년 심포지엄 참가)의 데이터를 활용하여 진로개발 성과의 국가별 차이를 조사하고 이 결과를 개인, 가족, 학교의 특성과 관련짓는 기회를 제공하였다. 진로교육과 진로전환역량이 학교, 지역사회, 직장 간의 연결고리로 작용하며 사회정의, 형평성, 평등뿐만 아니라 실업률과 범죄율 감소시키고, 국민의 정신건강 향상을 촉진한다는 연구 결과도 확인되었다. 이러한 선행연구들의 공통된 특징들 속에서 지속적인 혁신과 개혁을 위하여 제기되는 몇 가지 이슈들을 정리하면 다음과 같다.

첫째, 진로교육을 교육과 훈련의 주요 서비스로 제공하여 의무화하고 시간 할당을 보장한다. 이러한 이슈의 전제조건은 모든 연령대의 시민이 갖는 법적인 진로학습 권리가 궁극적으로 미래에 대한 효과적인 선택을 숙고할 수 있는 기회를 제공하며 비용·효율적 측면에서도 중퇴 및 사회적 배제를 예방할 수 있다. 진로교육을 통하여 개발한 진로개발역량들이 결국은 기업이 숙련된 노동력을 확보하고 향후 노동 시장이 요구하는 역량에 대한 수요와 공급의 균형을 맞추는 데에도 도움이 될 수 있다는 점에 동의하고, 이를 증명하는 증거를 지속적으로 축적하며 모든 시민을 위한 진로교육의 의무화를 이루기 위하여 진로교육을 법적인 테두리 안으로 묶으려 하는 이슈가 제기되고 있다. 이러한 이슈의 근본적인 방향성은 효과적인 진로교육 정책들이 효율적인 국가교육과 훈련제도의 지표라는 시각에 기인한다.

둘째, 평생학습 관점에서 진로전환역량을 필수 요소로 다루며 시민들이 발달단계에 따라 요구하는 적절한 진로지도 서비스를 제공하는 국가적 정책을 지속적으로 개발한다. 이를 위하여 진로개발역량 및 성공적인 진로전환을 강화하는 교육 및 훈련 부문의 혁신을 지속하고 있으며, 공교육체제 이후 성인학습, 고등교육, 고용·훈련 부문으로 갈수록 진로전환역량에 대한 중요성을 간과하는 것을 극복하는 것이 정책의 주요 이슈로 대두되고 있다.

셋째, 공공·민간·기관·지역사회 등의 다양한 영역들 간의 서비스 연계(connecting), 통합(integrated), 협력(collaboration)을 강구한다. 변화하는 환경에 발맞추어 적절한 대응책을 마련하는 진로서비스의 혁신은 진로개발의 정책적 발전과 실체적 관점에서 핵심적인 요소로 고려되는 이슈이다. 이러한 서비스 혁신에서 서로 다른 부처 간, 그리

고 영역과 서비스 간의 적절한 연계·통합·협력은 매우 주요한 이슈로 수년간 강조되어 왔다.

넷째, 정책과 실천 간의 격차(bridging the gap)를 최소화한다. 교육과 훈련 부문에서 추진하는 정책과 실제 현장에서 이루어지는 실천 간의 격차 해소는 공공정책의 효과성 측면에서, 그리고 수요자의 진로개발을 지원하는 서비스 측면에서도 주요한 이슈이다. 해외 국가들은 이러한 정책과 실천 간의 격차를 최소화하기 위하여 증거기반의 정책 모니터링을 통한 지속적 관리를 혁신의 이슈로 강조하고 있다.

#### 제4절 종합 및 함의

이 장에서는 앞선 2장 해외 진로개발 정책 R&D 성과 및 특징에서 확인된 ① 진로개발 프로그램 및 콘텐츠, ② 진로개발 담당자 전문 역량, 그리고 ③ 진로개발 서비스 혁신의 세 분야를 집중하여 검토하고 특징적 이슈를 살펴보았으며, 이를 통하여 본 연구에 주는 함의를 모색하였다.

1절에서는 프로그램 및 콘텐츠 분야를 살펴보았다. 이에 대한 연구 질문인 “해외에서는 진로개발 프로그램 및 콘텐츠의 적절성을 어떻게 확인하며, 효과는 어떻게 접근하는가?”를 응답하기 위하여 내용적 요소의 관점에서 프로그램 및 콘텐츠의 내용, 전달방식, 성과 측정에 대한 영역들을 확인하였으며 다음과 같은 시사점을 제시하였다.

첫째, 프로그램 및 콘텐츠의 내용 안에 진로개발 요소가 더욱 중요하게 다루어지고 있다. 해외 국가들이 교육과정 안에 진로개발 요소를

포함하고, 고용훈련과정 안에 고용가능성 기술을 포함하며, 교육과 훈련 영역이 통합되고 있는 것으로 보더라도 개인 평생(lifelong)의 맥락에서 진로개발이 더욱 강조되고 있음을 알 수 있다. 평생진로개발 관점은 과거 학생들의 학업 능력 향상 또는 취업기술 증진 등에 초점을 두었던 내용에서 벗어나 모든 사람들이 전 생애를 살아가는 데 필요한 능력을 함양시키는 방향으로 프로그램 및 콘텐츠의 중점적인 내용이 변화되도록 영향을 끼쳤다. 이에 교육과 훈련과정 전반에 진로개발 요소를 포함함으로써 개인의 생애 진로개발을 지원하기 위한 국가적 노력이 필요함을 시사한다.

둘째, 프로그램 및 콘텐츠 전달방식에서 수요자 및 공급자의 범위가 더욱 확대되어 있다. 과거에 학교라는 영역 안에서만 집중적으로 제공되었던 프로그램·콘텐츠가 학교 울타리를 넘어 다양한 수요자에게, 그리고 다양한 공급자들로부터 전달이 이루어지고 있다. 이는 여러 분야의 이해관계자들이 진로개발 프로그램 및 콘텐츠 설계와 개발에 적극적으로 참여하는 것이 중요함을 의미한다. 그리고 ICT 활용은 진로개발 프로그램 및 콘텐츠의 전달 범위를 크게 확대시켰을 뿐만 아니라, 모든 국민들이 프로그램·콘텐츠의 이용과 접근성에 동등한 권리를 가질 수 있도록 평등권을 보장해 주고 있다. 따라서 ICT를 접목한 프로그램 및 콘텐츠 개발과 더불어 국민들이 기술을 활용할 수 있는 능력을 향상시키는 것이 중요한 과제로 고려될 필요가 있다.

셋째, 프로그램 및 콘텐츠 성과 측정에서 개인역량 지표가 중요하게 고려되고 있다. 과거에 비하여 역량기반을 중심으로 한 교육의 내용이 더욱 강조되고 있듯이, 개인의 평생관점에서 진로개발의 적절성을 측정하기 위하여 취업률, 교육이수률 등의 노동·교육지표가 아니라 실

제 개개인의 진로역량적인 성장을 살펴볼 수 있는 지표를 활용하는 것이 보다 의미가 있다. 한편, 교육 및 훈련과정 안에 성과를 측정할 수 있는 개념 또는 프레임워크가 마련되어 있는 경우 이를 기초로 체계적인 평가가 이루어지고 있는 것을 확인한 바, 국가의 진로개발 정책 및 제도 안에 진로개발의 성과를 측정할 수 있는 개념이 명확하게 마련되는 것이 선행되어야 할 것이다.

2절에서는 진로개발 담당자 전문 역량 분야를 살펴보았다. 2절에서는 이 연구가 제기하는 질문 “해외에서는 진로개발 담당자의 지속적인 전문 역량을 지원하기 위하여 어떤 내용과 노력을 훈련과정에 기울이고 있는가?”를 응답하기 위하여 해외 국가에서 진로개발 담당자의 ‘요구 역량’, ‘훈련과정 및 자격 기준’에 대한 내용들을 확인하였고 다음과 같은 함의와 시사점을 제안하였다. 진로개발 담당자의 요구 역량은 첫째, 다음 9가지의 역량을 공통적으로 강조하고 있다: 진로개발 이론, 진로정보, 진로지도 및 상담실제, 고객맞춤형, 윤리의식, 다양성 인식, 직업의식, 전문성, 최신기술 활용능력. 둘째, 진로개발 담당자의 역량개발 전략이 국가(정부부처)-지역-기관(학교, 기업 등)으로 체계적으로 구축되어 있을수록 종합적인 역량개발, 훈련자격과정을 갖추고 있었다. 특히, 핀란드, 아일랜드, 호주 사례가 그러하였다. 셋째, 진로개발 실무자의 역량에 대한 통합된 프레임워크를 제공하고자 하는 국제(IAEVG, CEDEFOP, NICE) 및 국내(미국, 캐나다, 남아공)의 노력을 시도하고 있다. 국제적 프레임워크는 진로개발 실무자가 단위국가에 머무르지 않고, 국제·주변국(예: EU)에서 유연하게 진로개발 실무자로서 활동할 수 있는 근거가 되고 있으며, 국내 프레임워크는 학교·PES·민간 등 다양한 분야에서 진로개발 분야에 종사하는 자들이

통일된 용어를 활용하여 진로개발 실무자의 통합을 꾀하고 있었다.

진로개발 담당자의 훈련과정과 자격 기준은 첫째, 진로개발 담당자의 훈련과정 개발·운영을 전문 고등교육기관(대학)에 일임하고 있다. 진로개발 담당자 양성을 모듈화한 핀란드, 훈련기관을 지정·등록제로 운영하는 아일랜드와 호주의 경우 한정된 대학을 훈련기관으로 지정·선발하고 해당 훈련 프로그램의 유효 기간을 부여하여 관리하고 있었다. 둘째, 훈련과정에 산업현장의 경험(인턴십)을 포함시키거나, 산업현장 경험 시간을 자격 요건으로 설정하여 진로지도·상담 역량 뿐만 아니라 노동시장에 대한 이해(관심)를 교육과정 안에 포함시켜 진로개발 담당자의 변화하는 사회에 대한 관심도를 중요하게 여기고 있었다. 핀란드는 모듈형 훈련과정을 제시하면서 60시간의 상담 인턴십을 필수화하고 있다. 미국의 GCDF 자격은 자격 취득을 희망하는 자의 최종 학력에 따라 차등을 두어 현장경험 시간을(0.6~2.6년) 요구한다. 셋째, 다양한 직업군의 진로개발 담당자가 양성될 수 있도록 훈련과정의 접근성을 높이는 다양한 방식을 취하고 있다. 자격을 ‘입직 자격’이 아니라 ‘근속 중 취득 자격’의 형태로 두고 교사가 방학·방과 후 시간을 활용하여 근거리에 위치한 훈련기관에서 필요한 교육, 학위과정, 훈련, 인턴십 등을 수행하여 가능한 효율적으로 단기에 자격을 취득할 수 있도록 경로(예: 핀란드, 호주, 아일랜드)를 다양화하고 있다.

3절에서는 진로개발 서비스 혁신 분야를 살펴보았다. 3절에서는 이 연구가 제기하는 질문 “해외에서는 진로교육·진로지도·진로상담·진로정보 등의 진로개발 서비스 혁신을 위하여 어떤 노력을 기울이고 있는가?”를 응답하기 위하여 교육과 훈련 안에서의 혁신 방향, 혁신을

위한 정책적 노력, 그리고 혁신 과정에서의 주요 이슈에 대한 내용들을 확인하였으며 다음과 같은 합의와 시사점을 제안하였다.

혁신 방향은 첫째, 국가 교육과정에 진로교육을 주요 전략으로 통합하는 방향성을 보였다. 이는 ELGPN에서 강조하고 있는 부분으로서 연령 또는 발달단계를 불문하고 모든 시민들이 학습과 진로를 관리할 수 있는 역량(지식, 기술, 태도)인 진로관리·전환역량을 필수항목으로 국가 교육과정에 포함하기를 권고한 것과 관련된다. 둘째, 교육뿐만 아니라 훈련의 맥락 안에서 진로관리·진로전환역량을 포함시켜 평생학습의 효과성을 촉진하는 방향성을 갖는다. 셋째, 진로교육을 핵심 교육 및 훈련 정책 목표에 도달하기 위한 수단으로 설명하고 있다. 이는 최근 글로벌 사회적 문제로 대두되는 이민자 및 난민 지원(뉴질랜드, 노르웨이)을 지원하고, 니트족(NEET)을 줄이거나 실습 제도 또는 다른 형태의 현장실습 기반 학습(웨일스)을 진로지도 서비스가 지원하는 것과 관련되는 흐름이다.

혁신을 위한 정책 노력은 첫째, 진로전환역량에 대한 사회적 공감대와 인식을 강조하고 있으며, 둘째, 진로서비스 개혁 및 진로전환역량에 있어 정부가 적극적이고 중요한 역할을 담당하는 점이다. 셋째, 국가 교육과정과 국가 진로지도 제도에 진로전환역량을 포함시키며, 넷째, 진로교육을 국가 의무교육과 같이 법으로 제정하여 전국적 시행을 의무화하는 노력이다. 다섯째, 기관·부처 등 서로 다르고 중복되는 정책 해결을 위하여 교육 및 노동 부문의 협력과 연계를 촉진하기 위하여 노력하고 있으며, 여섯째, 불확실한 미래 노동시장 환경에 대응할 수 있는 교육 및 훈련 제도의 적응력과 유연성을 갖추도록 지원하는 점이다.



혁신 과정에서의 주요 이슈는 크게 네 가지로 분석되었다. 첫째, 진로교육을 교육과 훈련의 주요 서비스로 제공하여 의무화하고 시간 할당을 보장하는 것이다. 이러한 이슈의 전제조건은 모든 연령대의 시민이 갖는 법적인 진로학습 권리가 궁극적으로 미래에 대한 효과적 선택을 숙고할 수 있는 기회를 제공하며, 비용·효율적 측면에서도 중퇴 및 사회적 배제를 예방할 수 있다는 해외 국가들의 신뢰와 믿음 때문이다. 둘째, 평생학습 관점에서 진로전환역량을 필수 요소로 다루며 시민들이 발달단계에 따라 요구하는 적절한 진로지도 서비스를 제공하는 국가적 정책을 지속적으로 개발하는 것이다. 셋째, 공공·민간·기관·지역사회 등의 다양한 영역 간의 서비스 연계(connecting), 통합(integrated), 협력(collaboration)을 강구하는 것이다. 이는 변화하는 환경에 발맞추어 적절한 대응책을 마련하는 진로서비스의 혁신이 서로 다른 부처 간, 그리고 영역과 서비스 간의 적절한 연계·통합·협력이 되어야 하는 전제조건으로 중요하게 수년간 강조되어 온 이슈이다. 넷째, 정책과 실천 간의 격차(bridging the gap)를 최소화하는 것이다. 교육과 훈련 부문에서 추진하는 정책과 실제 현장에서 이루어지는 실천 간의 격차 해소는 공공정책의 효과성 측면에서, 그리고 수요자의 진로개발을 지원하는 서비스 측면에서도 주요한 이슈이다.

이상과 같이 3장 전체에서 살펴본 3대 주요 분야의 시사점을 기초로 하여 다음 4장에서는 우리나라 진로교육 정책을 검토 및 평가하고자 하였다.

## 제4장

# 우리나라 진로교육 정책 검토 및 평가

제1절 우리나라 진로교육 정책 변화

제2절 OECD 한국 진로교육 정책  
권고사항

제3절 OECD 한국 진로교육 정책  
권고사항 평가

제4절 종합 및 함의



## 제4장 | 우리나라 진로교육 정책 검토 및 평가

이 장에서는 현재까지 발전되어 온 우리나라 진로교육 정책의 변화를 전체적으로 조망하였다. 그리고 2002년 OECD에서 제시한 진로교육 정책 권고사항의 정책 이행 수준이 2017년 현재 시점에서 얼마만큼 발전되었는가를 평가하였다. 권고사항에 대한 평가는 FGI 및 전문가회의를 통하여 진행되었다. 이와 같은 우리나라 진로교육 정책 검토 및 평가는 이 연구의 핵심 목적인 우리나라 진로교육 발전 방안(5장)을 제시하는 기본 틀을 제공하였다.

## 제1절 우리나라 진로교육 정책 변화

### 1. 진로교육 정책 변화 개요

우리나라 진로교육은 「진로교육법」 제정(2015년 12월)<sup>18)</sup>을 통하여 명실상부 법제화에 기초한 진로교육으로의 획기적인 도약의 발판을 마련하였다. 「진로교육법」은 과거 중학교 단계에서 일회적 이벤트성으로 진행된 진로교육으로부터 고등교육 단계까지 진로교육 수요자 대상을 확장시켰을 뿐만 아니라, 한 사람도 소외되는 학생들 없이 모든 학생의 진로교육 학습권과 국가와 지방자치단체에서 제공하는 진로교육의 책무성을 명시하고 있어 미래 진로교육의 활성화를 위한 추진 동력으로 중요한 계기를 마련하였다. <표 4-1>은 우리나라 진로교육 정책의 주요 변화를 요약한 것이다.

---

18) 「진로교육법」은 ‘법 발의(2013. 1. 10.) → 법 제정(2015. 6. 22.) → 법 공포(2015. 12. 23.)’의 단계를 거쳐 제정됨으로써 초·중·고등 단계 모든 학생의 진로교육체계를 확립하고 생애 전반에 걸친 진로개발역량을 배양하는 진로교육의 법적 근거가 마련되었다. 그리고 2017년 1월 16일, 국가진로교육 수행기관이 지정되었다.

〈표 4-1〉 한국 진로교육정책의 주요 변화 개요

| 시기   | 주요 진로교육 정책 변화 요인              | 세부 사항   |
|------|-------------------------------|---|
| 1982 | 한국교육개발원, 진로교육에 대한 연구 시작       | <ul style="list-style-type: none"> <li>초·중등학교 진로교육 프로그램 및 자료 연구, 개발</li> </ul>  |
| 1990 | 각 시·도 교육연구원에 '진로교육부' 설치       | <ul style="list-style-type: none"> <li>학교 진로지도를 지원하도록 진로교육 자료 개발과 교원 연수 실시</li> </ul>   |
| 1997 | 한국직업능력개발원 개원                  | <ul style="list-style-type: none"> <li>한국직업능력개발원의 직제 규정에 '직업·진로지도' 기능 명시</li> </ul>   |
| 1999 | 한국직업능력개발원 진로정보센터 개소 및 커리어넷 개통 | <ul style="list-style-type: none"> <li>교육부 위탁으로 대 국민 진로정보망 커리어넷 개통을 통한 온라인(on-line) 진로정보 사이트 운영</li> </ul>  |
| 2001 | 제1차 국가인적자원개발기본계획              | <ul style="list-style-type: none"> <li>진로교육에 대한 국가의 책무성 강조</li> </ul>   |
| 2002 | 제7차 교육과정                      | <ul style="list-style-type: none"> <li>고등학교에 「진로와 직업」 선택과목 신설</li> <li>(03) 초등학교 및 중학교에도 「진로와 직업」 배부</li> </ul>   |
| 2005 | 「직업교육 체계 혁신 방안」 수립            | <ul style="list-style-type: none"> <li>중앙 및 지역단위 진로교육 협의체 구성·운영</li> </ul>  |
| 2005 | 「국가 진로교육 지원체계 구축 방안」 수립       | <ul style="list-style-type: none"> <li>국가 진로교육 5개년 계획 수립 필요</li> </ul>  |
| 2006 | 「평생진로개발 활성화 5개년(07~11) 계획」 수립 | <ul style="list-style-type: none"> <li>9개 부처 공동 발표                             <ul style="list-style-type: none"> <li>초·중학교 진로교육 활성화</li> <li>대학생 노동시장 진입 지원</li> <li>학교 밖에서의 진로개발 지원</li> <li>여학생 양성평등 진로교육</li> </ul> </li> </ul>   |
| 2009 | 2009 개정 교육과정                  | <ul style="list-style-type: none"> <li>집중이수제, 학습부담 적정화를 통한 의미 있는 학습활동 전개</li> <li>'창의적 체험활동' 운영</li> <li>진로직중과정 운영: 교육과정 재구조화로 선택과목 수준별·영역별 세분화</li> <li>국가 교육과정 내 진로교육 포함                             <ul style="list-style-type: none"> <li>교과통합 진로교육 등 진로교육 활성화 시책</li> <li>비교과 창의체험활동 안에 진로활동 포함</li> </ul> </li> </ul> |

<표 계속>

| 시기   | 주요 진로교육 정책 변화 요인                            | 세부 사항   |
|------|---|---|
| 2010 | 「진로교육 종합계획(2009-2013)」 수립                   | <ul style="list-style-type: none"> <li>3개 부처(교과부, 복지부, 노동부) 공동 발표</li> <li>체험중심의 학교 진로교육 활성화</li> <li>균등한 진로교육 서비스 실현 - 진로교육 지원체계 선진화</li> </ul>  |
| 2010 | 「진로진학상담교사 충원 및 활용 기본계획」 수립                  | <ul style="list-style-type: none"> <li>우리나라 최초로 진로특성화 담당 교사를 배치하는 정책 시행</li> <li>'11년: 진로진학상담교사 제도의 기본 방향 설정(1,500명 배치)</li> <li>'12년: 진로진학상담교사 시·도별 배정(1,500명 추가 선발)</li> <li>연차별 진로진학상담교사 배치 계획:<br/>('11)1,553명→('12)1,550명→('13)1,673명→('14)835명</li> </ul> |
| 2011 | 진로진학상담교사 배치 시행                              | <ul style="list-style-type: none"> <li>진로교육의 질적 수준을 신장하는 계기 마련</li> </ul>   |
| 2011 | 교육과학기술부 진로교육과 신설                            | <ul style="list-style-type: none"> <li>우리나라 최초로 중앙 부처 수준에 진로교육 정책 리더십을 발휘하는 진로교육과 신설</li> <li>중앙부처 수준에서 진로교육정책 추진을 위한부서 신설</li> </ul>   |
| 2012 | (교과부) 학교 진로교육 목표와 성취기준 마련                   | <ul style="list-style-type: none"> <li>국가차원에서 학교 진로교육 목표와 성취기준을 초·중등 학교급별 및 학교유형별로 구분하여 개발</li> </ul>   |
| 2013 | 교육부 「개인 맞춤형 진로설계 지원을 위한 2013년도 진로교육 활성화 방안」 | <ul style="list-style-type: none"> <li>개인 맞춤형 진로컨설팅 제공</li> <li>소질·적성 중심 교육과정 운영</li> <li>진로체험 강화</li> <li>진로교육 역량 강화 위한 연수</li> <li>학부문의 진로교육 참여 확대</li> <li>진로교육 지원시스템 활성화</li> <li>진로교육 현황조사 및 평가</li> </ul>   |
| 2013 | (교육부) 2013 진로교육 활성화 방안                      | <ul style="list-style-type: none"> <li>정부의 국정과제를 고려하여 학생 개인의 다양한 진로교육 요구의 수요 증대를 추구</li> </ul>  |
| 2013 | 자유학기제 예비 시행                                 | <ul style="list-style-type: none"> <li>중학교 학생들의 진로탐색 기회 제공</li> </ul>   |
| 2015 | (교육부) 「진로교육법」 제정                            | 「진로교육법」 제정(2016. 12. 23 시행)으로 진로교육의 법적 기초 수립  |

<표 계속>

| 시기   | 주요 진로교육 정책 변화 요인                                   | 세부 사항   |
|------|--|---|
| 2016 | 자유학기제 전면 시행  | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 중학교 학생의 보편적인 진로탐색 기회 제공</li> </ul>   |
| 2016 | 진로진담교사 초등학교 배치                                     | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 초등교육과정 내 진로교육 강화</li> </ul>  |
| 2016 | (교육부)<br>제2차 진로교육 5개년 계획<br>(2016-2020)            | <p>&lt;국무회의의 안건 발표&gt;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 진로교육 집중학년·학기제 도입</li> <li>▪ 진로교육 대상 확대(사회적 배려대상자, 대학생 등)</li> <li>▪ 진로체험 활성화 및 다양화, 진로교육 인프라 확충</li> </ul>  |
| 2017 | (교육부)<br>국가진로교육센터 설치                               | <p>&lt;국가진로교육센터 설치&gt;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 국가수준의 진로교육 R&amp;D 강화</li> <li>▪ 모든 국민의 생애 전반을 아우르는 진로교육 비전 및 목표 제시</li> <li>▪ 한국직업능력개발원 지정 및 위탁 운영</li> </ul>  |
| 2017 | (교육부, 관계부처)<br>제2차 진로교육 5개년 계획 세부 시행 계획 수립         | <p>&lt;사회관계장관회의의 안건 발표&gt;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 진로교육 집중학년·학기제 확대 운영</li> <li>▪ 진로교육 대상 확대(사회적 배려 대상자, 대학생 등)</li> <li>▪ 진로체험 지원 풍토 조성·확산(공공, 민간)</li> <li>▪ 국가진로교육센터 지정·운영 등 진로교육 인프라 확충</li> </ul> |
| 2017 | 8차 ICCDPP IS 2017 서울 유치 및 개최<br>(17. 6. 18. ~ 21.) | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 20개국의 진로교육 전문가 정책입안자 등의 국가별 대표팀이 참가하는 우리나라 최초 대규모 국제심포지엄 개최를 통하여 한국의 신진화된 진로교육법, 정책, 프로그램 등을 홍보·보급·확산의 계기 마련</li> <li>▪ 국외 네트워크 구축을 위한 기반 마련</li> </ul>                            |

자료: 한국직업능력개발원(2013); 이지연(2016a); 문승태(2016a); 문승태(2017); 교육부(2017); 내용 종합하여 수정 및 보완.



## 2. 진로교육 정책 주요 변화 내용

1980년대 한국교육개발원의 유네스코 사업으로 시작된 한국의 진로교육 R&D는 40여 년이 흐른 오늘에 이르기까지 크고 작은 정책적 변화를 맞으며 한 단계씩 성장하고 발전되어 왔다.

특히, 1997년 한국직업능력개발원이 국무총리 산하의 국책연구소로 개원하면서 직업·진로지도를 지원하는 R&D 기능이 포함되어 초·중등·고등 단계, 그리고 공공고용서비스 분야의 직업·진로지도에 대한 R&D가 축적되기 시작하였다(이지연, 2017b). 1999년 대국민 진로정보망인 커리어넷이 오픈되면서 웹사이트를 통한 신뢰할 수 있는 진로정보의 생성 및 보급·확산의 계기를 마련하였고 온라인 진로상담을 시작으로 학생들의 진로고민을 지원하며, 이러한 사례를 모아 진로지도 프로그램 개발에 활용하는 연구사업이 본격화되기 시작하였다(한국직업능력개발원, 2013).

2002년 제7차 교육과정이 개편되면서 국가 교육과정 안에서 실과와 기술·가정 교과목의 부분적인 요소로 포함된 진로교육이 『진로와 직업』이라는 특성화된 선택 교과목으로서 교육과정 안에 확고히 자리를 잡아 나갔다.<sup>19)</sup> 하지만 진로교육의 중요성을 인식한 단위학교 교장만이 선택하는 『진로와 직업』 교과목만으로는 충분히 진로교육을 제공하는 데 한계점이 있다는 의견이 팽배하였다(이지연, 2009). 이에 2009년 한국직업능력개발원에서 시작된 일반교과와 ‘진로’ 요소를 통합하는 교과통합 진로교육 운동은 모든 교과에 스며드는 진로교육의

---

19) 『진로와 직업』수업 참여율의 경우, 2007년 중학교 19.9%, 고등학교 42.1%에서 2016년에는 중학교 88.4%, 고등학교 83.7%로 증가하였다(한국직업능력개발원, 2007; 2016a).

중요성을 강조하고 일반교과와 진로교육이 연계되어 학교 교실수업에서 구현될 수 있는 자료를 개발·보급·확산하기 시작하였다. 이를 통하여 학생들은 일반교과에 대한 학습 동기를 함양하고 교과목과 관련된 다양한 진로를 탐색하는 계기를 마련하였다(이지연, 2009; 정윤경 외, 2010). 또 다수의 일반교사들이 진로교육의 중요성을 인식하고 스스로 진로교육 연수에 참여하는 계기를 만들기도 하였다.

2009년에는 비교과 과정인 창의적 체험활동의 4개 요소(① 자율, ② 동아리, ③ 봉사, ④ 진로활동) 중의 하나로 진로활동이 자리를 잡게 되었다(한국직업능력개발원, 2013). 하지만 진로활동이 창의적 체험활동의 4개 요소 중 하나라는 부분적인 관점보다는 4개 요소 전부가 학생들의 미래 진로를 탐색하도록 지원하는 활동이라는 측면에서 교육과정 안의 활동 중심 ‘진로교육’의 중요성과 필요성이 어느 때보다 학교 안에서 활성화되기 시작하였다.

2011년에는 진로교육 발전에 획을 긋는 정책이 두 가지 실행되었다. 첫째, 교육부 중앙 조직 평생직업교육국에 진로교육정책과가 신설된 것이다(이지연, 2016a). 이는 ‘국가-시·도 교육청-단위학교’로 이어지는 진로교육의 행정적 전달체계를 확고히 마련한 계기를 마련하였다. 즉, 과거와 비교하였을 때, 진로교육 영역에서의 차별적인 행정력을 갖추게 되었으며, 진로교육 정책에 대한 국가 리더십이 발휘될 수 있는 기틀을 마련한 것으로 의미가 크다. 더 나아가 국가 교육정책의 주요 아젠다로서 학생들의 꿈과 끼를 지원하는 진로교육의 철학과 기본 방향이 국가 교육과정이 지향하는 기본 방향과 인간상이 연계되면서 우리나라 교육 자체가 진로교육의 특성과 한층 가까워지는 계기를 마련하였다(이지연, 2016a).

둘째, 진로전담교사의 배치이다. 진로전담교사 배치 정책은 2011년에 중학교와 고등학교 배치를 시작으로 2016년에는 초등학교까지 확대하면서 초·중·고등학교 약 95%<sup>20)</sup>에 달하는 모든 학교에 전문성을 갖춘 진로전담교사를 배치하였다(한국직업능력개발원, 2016a). 이는 과거 수업시수가 적은 교사에 의하여 가르치던 『진로와 직업』 교과 운영의 내실을 기하는 동시에 학교 진로교육 전반에서의 질적 서비스를 향상시키는 계기를 마련하였다(한국직업능력개발원·교육부, 2017). 진로전담교사 배치 정책을 통하여 학생·학부모들은 진로와 관련된 심층 상담과 다양한 진로정보를 지원받고, 일반교사들과 학교는 연차 진로교육계획 수립에 따라 상호소통과 연계된 다양한 활동을 전개할 수 있게 되었다. 전문성을 갖춘 교사에 의하여 질 높은 진로교육을 제공하는 진로전담교사의 배치 정책은 한 사람도 소외되는 학생들 없이 모든 학생들이 수준 높은 진로교육·진로상담·진로지도 서비스를 받을 수 있는 터전을 마련하였고, 대한민국 교육의 중심에 학생 개개인의 소질과 꿈을 키워 주고 지원하는 진로교육의 기본 방향성이 중요함을 다시금 각인시키는 계기를 마련하였다(이지연, 2016b). 또 진로전담교사의 지속적인 전문성 함양을 위하여 교육부·시·도 교육청·단위학교가 제공하는 다양한 수준별 연수와 훈련 프로그램들이 다수 개설·운영됨으로써 진로전담교사 및 일반·교과 교사들의 진로전문성이 향상되는 계기를 이끌었다.

이후, 2013년에는 우리나라 진로교육의 커다란 전환점으로 볼 수 있는 자유학기제 정책 발표가 있었다. 2016년 모든 중학교에 전면적

20) 2012년 진로전담교사의 배치율은 중학교 32.8%, 고등학교 88.7%에서 2016년 중학교 91.9%, 고등학교 95.4%, 그리고 초등학교 99.6%로 나타났다(한국직업능력개발원, 2012, 2016a).

으로 자유학기제를 실행하기에 앞서 2014~2015년에 자유학기 시범학교가 운영되었고(한국직업능력개발원·교육부, 2017), 그 결과 자유학기제가 ‘노는 학기’ 또는 학생들의 학업능력을 저하시킨다는 부정적 우려에도 불구하고 학생들의 학습동기가 강화되고 수업이 재미있다는 성과로 이어짐이 확인하였다. 자유학기제 시범학교 운영은 중학교 교육과정 안에서 이루어지는 한 학기의 자유학기 동안, 학생들이 다양한 진로탐색 활동을 통하여 자신의 꿈과 끼를 발견하고 자신의 진로를 설정하는 여정 안에서 진로탐색이 의미 있는 학습경험임을 확인하였고, 학생·교사·학부모 등 사회 전체가 자유학기제에 대한 성과와 신뢰를 확인하는 계기를 마련하였다(이지연, 2013). 동시에 한 학기만으로 종료되는 자유학기제가 아니고 진로교육과의 수평·수직적 연계를 통하여 학생들의 진로발달 단계에 따라 학생의 지속적인 진로성숙이 이루어질 수 있는 사후 숙제가 제안되었다(이지연, 2013). 이후 자유학기제의 사전 준비 또는 사후 진로교육과 연계되는 모든 학교급에서의 진로교육을 집중하여 제공하는 ‘진로집중학년·학기’ 제도가 시작되었다.

이러한 정책적 변화를 거치면서 2016년에는 중학교 교육과정 내에 ‘자유학기제’가 전면적으로 실시되었으며, ‘진로교육 집중학년·학기제’ 시범학교가 운영되었다. ‘진로교육 집중학년·학기제’는 2016년 3월부터 2017년 2월까지 초등학교 21개교, 중학교 14개교, 고등학교 2개교 등 총 37개교를 시범학교로 지정하여 운영되고 있다(한국직업능력개발원, 2016b).

2015년에는 「진로교육법」이 제정되었다. 이는 보다 강력한 법적 구속력을 갖춘 진로교육으로서 의미를 명료히 하는 계기를 마련하였다.

특히, 한 사람도 소외되는 학생들 없이 모든 청소년을 지원하는 진로교육으로의 방향성과 이들의 진로교육 학습 권리, 그리고 이를 지원하는 국가와 지방자치단체의 책무가 법으로 명시된 부분에서 큰 의미를 갖는다(이지연, 2017b). 자유학기제와 연계된 학교급별 진로교육의 제공을 위하여 위에서 언급한 ‘진로교육 집중학년·학기제’가 「진로교육법」 제13조 1항에 포함된 것도 특징이다.

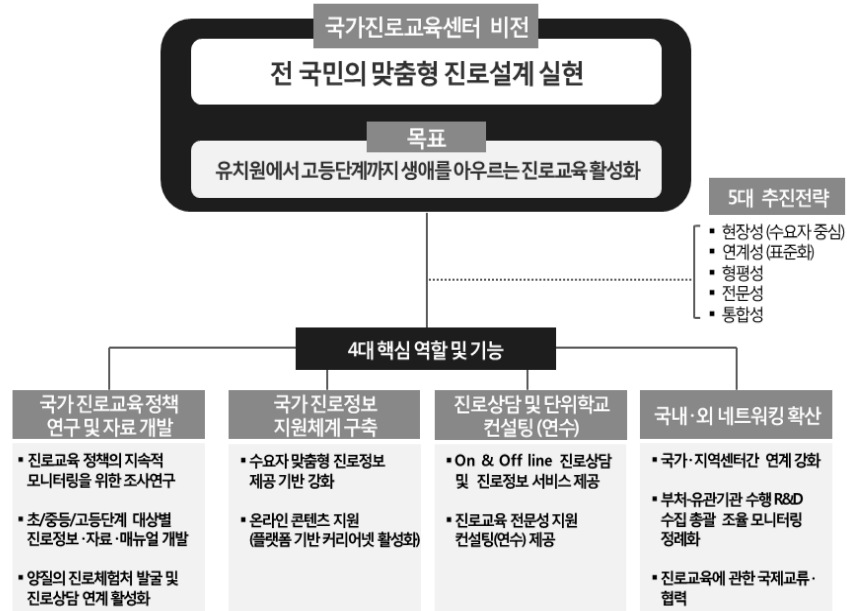
2016년 4월에는 제2차 진로교육 5개년 계획이 발표되었다(한국직업능력개발원·교육부, 2017). 주요 정책은 자유학기제와 연계된 진로교육 집중학년·학기제를 시범적으로 확대 운영함으로써 중학교 한 학기동안 자유학기제의 경험을 학교급과 연계시킴으로써 학교급별 진로교육과 상호 연계될 수 있는 정책 고리를 마련한 점이다. 또 진로교육에서 소외되는 사각지대를 특수교육대상학생, 탈북학생, 그리고 다문화학생을 위한 차별화된 학교 진로교육 체계를 마련한 점이다.

2017년 2월에는 국가진로교육의 전반적인 R&D를 총괄하는 국가진로교육센터<sup>21)</sup>가 한국직업능력개발원에 개소되었다(한국직업능력개발원·교육부, 2017). 국가진로교육센터는 「진로교육법」에 근거하여 국가와 지방자치단체가 추진하는 진로교육의 책무성을 강화하고 이를 지원하는 다양한 사업과 조사연구를 수행함으로써 국가수준에서 질 좋은 진로교육과 튼튼한 진로교육의 전달체계의 틀을 더 공고히 하고,

21) 「진로교육법」 제4장 진로교육 지원, 제15조(국가진로교육센터) ① 교육부장관은 진로교육 지원을 위하여 전담기관을 지정하여 진로교육센터(이하 ‘국가진로교육센터’라 한다)로 운영하고 그 업무 수행에 필요한 경비를 지원할 수 있다. ② 국가진로교육센터는 다음 각 호의 업무를 수행한다. 1. 진로교육의 목표 및 성취기준 개발, 2. 진로정보망 구축·운영, 3. 진로심리검사 개발, 4. 진로상담 지원, 5. 진로체험 프로그램 개발, 6. 진로교육 콘텐츠 개발, 7. 진로전담교사 교육, 8. 진로교육 현황조사 및 평가, 9. 진로교육에 대한 국제 교류·협력, 10. 그 밖에 진로교육을 위하여 교육부장관이 요청하는 사항. ③ 국가진로교육센터의 지정·운영 및 지원에 필요한 사항은 교육부령으로 정한다.

글로벌 국제사회에서 한국의 선진화된 진로교육의 콘텐츠와 정책 리더십을 홍보하는 역할을 담당하게 되었다(이지연, 2017b). 국가진로교육센터의 기능과 역할은 [그림 4-1]과 같다.

[그림 4-1] 국가진로교육센터 기능과 역할



자료: 이지연(2017b). 국가진로교육센터 추진 현황 보고. p. 8 재인용.

2017년 6월에는 제8차 ICCDPP IS 2017이 서울에서 개최되었다. 우리나라 최초의 20개국 진로교육 전문가 및 정책입안자들이 참가한 ICCDPP 국제심포지엄에서는 진로교육의 중요성과 향후 발전 방향을 논의하는 의제를 통하여 선진화된 우리나라 진로교육의 특징과 사례를 홍보·보급·확산하며 글로벌 네트워킹을 체계화한 계기를 마련하였다.

## 제2절 OECD 한국 진로교육 정책 권고사항

2001~2004년 OECD는 평생학습의 실천과 노동시장의 유연화, 그리고 복지정책의 활성화를 위하여 14개 국가들의 진로정보·지도 및 상담 정책 수립을 모색하는 사업을 수행하였다(이지연, 2001). 이는 교육과 직업선택 전환기에 있는 청소년과 성인 모두에게 신뢰성 있는 진로정보, 지도 및 상담서비스를 제공하여 평생학습자 모두에게 적절한 ‘이정표’를 제시하는 정책 수립을 지원하기 위함이었다(이지연, 2002).<sup>22)</sup>

한국은 2001~2004년 OECD 사업에 참여한 14개국 가운데 한 국가로서, OECD에서 요구한 평생학습 관점에서의 진로교육에 대한 국가 설문지를 작성하여 제출했고, 이 설문지의 응답 내용을 기초로 OECD와 EC 진로지도 전문가 2인으로 구성된 전문가 검토팀이 2002년 8월 5일부터 9일까지 한국에 방문하여 다양한 각계 전문가와의 인터뷰를 실시하고 한국 설문지 응답 내용의 타당성을 점검하였다(이지연, 2001, 2002). 당시 OECD 전문가 검토팀은 교육부와 고용노동부의 진로교육 관련 정책입안자와의 심층면담 및 의견교환의 기회를 가졌고, 한국직업능력개발원과 한국고용정보원(당시 중앙고용정보원)을 비롯

22) 1990년대 중반 OECD는 ‘교육개발 및 혁신센터’에서 청소년을 위한 진로지도를 국가적 사례 연구로 접근한 바 있고, 이를 계기로 과거 ‘진로지도’의 중요성이 학문적 문건에서 현실적 정책 이슈로 옮겨 가게 된 시발점이 되었으나, 진로정보·지도·상담서비스의 조직·운영, 그리고 전달체계와 관련된 포괄적 정책 이슈는 사실상 OECD 활동 내에서 제외되어 왔다(이지연, 2001). 그러나 2000년 OECD ‘초기교육에서 직업세계로의 이행에 대한 주제별 검토’의 연구 결과는 진로정보·지도·상담서비스 개입을 효과적인 국가 이행시스템 중 하나로 지적하였으며, 이로 인하여, ‘진로지도’가 청소년과 성인의 학습 성취에 긍정적 요소가 될 수 있으며, 진로정보의 접근 확대와 개인의 의사결정력 향상이 바로 노동시장의 투명성과 유연성과 관련 있다는 견해에 동의함으로써, 단기적 측면이 아닌 장기적 안목에서의 ‘진로지도’ 성과에 대한 중요성을 재인식하게 되었다(이지연, 2001).

하여, 고등학교, 대학교, 고용안정센터, 여성능력개발센터, 청소년상담실 등을 방문하여 한국의 진로교육 전반에 대한 정보와 의견을 청취하였다(이지연, 2002).

OECD 한국 진로교육 정책의 권고사항은 이 당시 OECD 전문가 견해로서 동 분야의 정책 활성화 및 개선을 위하여 제시한 것이다. 15년이 흐른 오늘날, OECD 권고사항을 살펴보는 것은 한국 진로교육이 얼마만큼 변화되었으며, 발전된 요소들이 무엇이며, 그리고 아직도 해결되어야 하는 정책적 과제가 무엇인가를 도출하는 데 좋은 밑그림을 제공한다.

2002년 당시 OECD는 한국의 진로교육 정책 권고사항을 ① ‘초·중등학교 및 대학교’, ② ‘공공고용안정’, ③ ‘성인 대상 진로서비스’, ④ ‘진로지도 담당자의 전문성 향상’, ⑤ ‘관련 기관 간의 조율 및 전략적 리더십’의 5개 부문으로 구분하여 제안하였다. 각 부문별 세부 권고사항은 <표 4-2>와 같다.

<표 4-2> 5개 부문별 OECD 진로교육 정책 제안 및 권고사항

| 분야                    | OECD 진로교육 정책 제안 및 권고사항   |
|-----------------------|--|
| 초·중등학교 및 대학교의 진로지도 정책 | ① 진로교육을 체계적인 학교 교과과정으로 정착하고 선택과목이 아닌 필수과목으로 제공<br>② 전국 규모의 진로교육·진로지도 프로그램의 정규적인 모니터링 실시<br>③ 한국직업능력개발원(KRIVET)에서 진로교육 프로그램 성과를 측정하는 연구 추진<br>④ 진로교육 중요성에 대한 학교 교장의 인식 고취 및 진로교육 담당교사 연수에 대한 체계적 관심<br>⑤ 학생이 자신의 진로에 대한 중요한 결정을 내리기 이전에 직업세계를 경험하는 기회 확대, 이러한 활동지원을 위한 산·학연계의 구조 강화, 현재의 지역사회봉사와 같이 대학 신입생 선발 단계 시 진로학습 경험에 대한 가산점이 주어지도록 장려<br>⑥ 학교 상담교사 수와 학생 수 사이의 비율, 상담교사의 최대 수업시간 수, 상담교사가 되기 위하여 받아야 하는 연수 내용 등과 관련하여 학교 상담교사에 대한 명확한 기준 마련, 이러한 기준들을 현실화하기 위한 강력한 제도적 기반 마련 |

<표 계속>



| 분야                           | OECD 진로교육 정책 제안 및 권고사항  |
|------------------------------|---|
|                              | <ul style="list-style-type: none"> <li>⑦ 학교 진로지도 프로그램에 대한 관심 고취 및 다양한 부문 간의 긴밀한 조정(coordination) 필요</li> <li>⑧ 시·도 차원에서 가용할 수 있는 학교 외 자원과 학교 사이의 관계를 좀 더 명확히 설정, 학교차원에서 이중모델(dual model)로 이행할지 여부에 대한 분명한 결정, 그리고 이행을 결정한 경우 모델의 기반이 되는 원칙 설정, 진로지도에 대한 학교와 학교 외 자원 간의 효율적인 조율을 위한 국가차원 및 시·도 차원의 계획 수립</li> <li>⑨ 고등교육기관에 대한 평가 강화로 현재보다 좀 더 포괄적인 진로개발 서비스를 관리 감독할 수 있도록 조치</li> <li>⑩ 종합대학 및 단과대학이 현재의 취업정보센터를 진로개발센터로 발전시키고, 그 기능을 확대하며 직원에 대한 전문연수를 강화하는 방안의 검토 및 장려</li> </ul>   |
| 공공고용<br>안정 정책                | <ul style="list-style-type: none"> <li>① 현재의 공공고용안정센터의 통합과 그 합리화 방안에 대한 타당성 검토</li> <li>② 직업상담가로 교육받은 고용안정센터 요원이 상담 시간에 많이 할애할 수 있도록 행정업무 처리 시간의 감소를 허용, 불필요한 전보 및 전근 조치로 인하여 발생하는 높은 이직율 문제의 해결</li> <li>③ 고용안정센터서비스의 확대를 통하여 실직자에게 편중된 구조를 모든 구직자와 이직자에게도 직업 관련 서비스의 제공에 대한 가능성 검토(여기에는 고용안정센터를 재설계하여 더 폭넓은 내담자를 확보하는 방안과 콜센터 설치를 통하여 현재의 웹 기반 서비스와 병행하여 전화상담 서비스를 추가로 제공하는 방안 등이 포함될 수 있음)</li> <li>④ 고용안정센터를 독립적인 정부기관으로 조직하여 기타 정부유관부처의 직접 통제로부터 벗어나게 함으로써, 좀 더 내담자 중심의 운영이 가능할 수 있도록 장려하는 가능성 검토</li> <li>⑤ 소외계층 청년·장애자·노인 근로자 등의 고용서비스 확대</li> </ul> |
| 성인대상<br>진로서비스<br>정책          | <ul style="list-style-type: none"> <li>① 성인 직장인을 대상으로 하는 진로지도 서비스 확대를 위한 기업 및 개인의 전략 개발</li> </ul>  |
| 진로지도<br>담당자의<br>전문성<br>향상 정책 | <ul style="list-style-type: none"> <li>① 국가차원의 직업상담가 자격 시스템 정비</li> <li>② 여러 부문 간 진로지도의 다양한 역할을 아우르는 전국적 규모의 기본 틀을 마련하여 질 높은 진로지도 서비스 제공의 기반을 마련하고 부문 간 이동의 용이성을 제고하는 방안의 가능성에 검토</li> <li>③ 정례화된 전문포럼개최 등을 통하여 진로지도 분야의 전문기관 간의 강력한 연계기반 구축(연합조직 형태의 발전 가능성에 대한 모색)</li> <li>④ 고용안정센터와 지역사회기관 진로지도 실무자의 고용안정성 및 급여 수준 개선</li> <li>⑤ 한국직업능력개발원(KRIVET)의 직업진로정보센터를 유지할 경우 실험 및 연구 기능 강화</li> </ul>   |

<표 계속>

| 분야                   | OECD 진로교육 정책 제안 및 권고사항   |
|----------------------|--|
| 관련 기관 간의 조율 및 리더십 정책 | ① 진로지도 관련 정책개발과 관련하여 교육인적자원부와 노동부의 주요 관료 간에 의견 조정을 위한 명확한 메커니즘 수립<br>② 한국직업능력개발원과 한국산업인력관리공단 산하 중앙고용정보원 두 기관 사이의 협력 및 관련 절차에 대한 협약(agreement) 체결 고려<br>③ (한국직업능력개발원과 중앙고용정보원이 교차로 주최하는 방식을 통하여) 정례화된 이해당사자 간의 총괄기구 또는 포럼을 상설화하는 방안의 타당성 검토, 이해당사자 간 공조의 가능성 검토, 이 분야 전반에 걸친 전략적 리더십 제공<br>④ 진로지도 및 정보를 양 부처의 고위급 인적자원개발위원회의 주요 안건에 포함시키고, 본 OECD 국가검토보고서를 토론을 위한 브리핑 자료로 활용<br>⑤ OECD 검토를 위한 일환으로 개최한 세미나 참석자 간의 추가회의를 조직하여 국가검토보고서(Country Note)에 제시된 제안사항을 검토하고, 이에 관련 기업과 노조까지 포함 |

자료: 이지연(2002). OECD 진로정보·지도 및 상담서비스 정책 협력사업(Ⅱ). pp. 75~77 재구성.

주: 조율 및 리더십 분야의 권고사항 ④, ⑤는 우리나라 진로교육 정책 발전 사항과 직접 관련된 내용이 아닌 것으로 파악되어 이후 권고사항 평가에서는 제외하였음.

### 제3절 OECD 한국 진로교육 정책 권고사항 평가

본 절에서는 한국 진로교육 분야별 전문가를 대상으로 진행한 포커스그룹인터뷰(FGI: Focus Group interview) 결과를 기초로, OECD 한국 정책 권고 내용(이지연, 2002)이 15년이 흐른 오늘날 얼마나 변화 및 개선되었는가를 확인하였다.

#### 1. 초·중등학교 및 대학교의 정책

##### 가. 학교 교과과정 내 진로교육의 체계적인 정착

‘진로교육을 체계적인 학교 교과과정으로 정착하고 선택과목이 아

년 필수과목으로 제공'되고 있는지를 검토한 결과, 초·중등 및 대학교 모두 과거에 비하여 학교 교육과정 내 진로교육이 제공되고 있는 것으로 평가하였다. 구체적으로 초·중등학교에서는 『진로와 직업』 선택교과 수업이 운영되고 있고, 대학교에서는 진로 관련 교과목이 개설·운영되고 있는 현황을 고려할 때, 진로교육의 학교 교육과정 안에서의 정착은 과거에 비하여 괄목한 성장을 이루었다. 하지만 중등학교 내 진로교육의 필수화와 대학의 경우 진로교과목을 필수 학점화하는데 여전히 학교 현장의 다양한 한계가 존재함을 확인하였다. 전체 전문가들의 의견을 종합하면 [그림 4-2]와 같다.

[그림 4-2] OECD 초·중등학교 및 대학교의 정책 권고사항 1

|                  |   |      |   |    |  |
|------------------|---|------|---|----|--|
| <b>OECD 권고사항</b> | 진로교육을 체계적인 학교 교과과정으로 정착, 선택과목이 아닌 필수과목으로 제공   |      |   |    |  |
| ▼                |   |      |   |    |  |
| 2017년 이행 여부      |   |      |   |    |  |
| <b>개선된 점</b>     | <table border="1" style="width: 100%;"> <tr> <td style="background-color: #eee; text-align: center; vertical-align: middle;">초·중등</td> <td> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 진로교육이 비교과 및 선택교과로 학교 교육과정 내 운영</li> <li>- 초등학교: 창의적 체험활동으로 진로활동 운영(교사 A)</li> <li>- 중·고등학교: 『진로와 직업』 선택교과 제공(교사 A, 교사 C)</li> <li>- 2016년 기준 중학교 76.6%, 고등학교 48.6%가 『진로와 직업』 과목을 선택교과로 채택하여 운영(한국직업능력개발원, 2016a)</li> <li>▪ 진로 영역이 대입 전형(학생부종합, 학생부교과 면접전형 등)과 연계성이 강화되면서 학교 현장의 교육과정의 일부로 정착(교사 B)</li> </ul> </td> </tr> <tr> <td style="background-color: #eee; text-align: center; vertical-align: middle;">대학</td> <td> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 진로 관련 교과목 개설 및 운영 확대(연구기관 A)</li> <li>- 4년제 대학: 진로교과목을 선택 또는 필수로 개설하여 운영</li> <li>- 2016년 ‘4년제 대학 진로취업실태조사’에서 조사대상 126개 대학 중 57.1%(72개교)가 진로·취업 교과목을 필수교과로 운영(한국고용정보원, 2016)</li> <li>- 전문대학: 대부분의 대학에서 직업기초능력 강화, 전공별 직무역량 강화를 위하여 진로 관련 교과목 운영</li> </ul> </td> </tr> </table> | 초·중등 | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 진로교육이 비교과 및 선택교과로 학교 교육과정 내 운영</li> <li>- 초등학교: 창의적 체험활동으로 진로활동 운영(교사 A)</li> <li>- 중·고등학교: 『진로와 직업』 선택교과 제공(교사 A, 교사 C)</li> <li>- 2016년 기준 중학교 76.6%, 고등학교 48.6%가 『진로와 직업』 과목을 선택교과로 채택하여 운영(한국직업능력개발원, 2016a)</li> <li>▪ 진로 영역이 대입 전형(학생부종합, 학생부교과 면접전형 등)과 연계성이 강화되면서 학교 현장의 교육과정의 일부로 정착(교사 B)</li> </ul> | 대학 | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 진로 관련 교과목 개설 및 운영 확대(연구기관 A)</li> <li>- 4년제 대학: 진로교과목을 선택 또는 필수로 개설하여 운영</li> <li>- 2016년 ‘4년제 대학 진로취업실태조사’에서 조사대상 126개 대학 중 57.1%(72개교)가 진로·취업 교과목을 필수교과로 운영(한국고용정보원, 2016)</li> <li>- 전문대학: 대부분의 대학에서 직업기초능력 강화, 전공별 직무역량 강화를 위하여 진로 관련 교과목 운영</li> </ul> |
| 초·중등             | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 진로교육이 비교과 및 선택교과로 학교 교육과정 내 운영</li> <li>- 초등학교: 창의적 체험활동으로 진로활동 운영(교사 A)</li> <li>- 중·고등학교: 『진로와 직업』 선택교과 제공(교사 A, 교사 C)</li> <li>- 2016년 기준 중학교 76.6%, 고등학교 48.6%가 『진로와 직업』 과목을 선택교과로 채택하여 운영(한국직업능력개발원, 2016a)</li> <li>▪ 진로 영역이 대입 전형(학생부종합, 학생부교과 면접전형 등)과 연계성이 강화되면서 학교 현장의 교육과정의 일부로 정착(교사 B)</li> </ul>   |      |   |    |  |
| 대학               | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 진로 관련 교과목 개설 및 운영 확대(연구기관 A)</li> <li>- 4년제 대학: 진로교과목을 선택 또는 필수로 개설하여 운영</li> <li>- 2016년 ‘4년제 대학 진로취업실태조사’에서 조사대상 126개 대학 중 57.1%(72개교)가 진로·취업 교과목을 필수교과로 운영(한국고용정보원, 2016)</li> <li>- 전문대학: 대부분의 대학에서 직업기초능력 강화, 전공별 직무역량 강화를 위하여 진로 관련 교과목 운영</li> </ul>  |      |   |    |  |
| <b>보완해야 할 점</b>  | <table border="1" style="width: 100%;"> <tr> <td style="background-color: #eee; text-align: center; vertical-align: middle;">초·중등</td> <td> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 모든 학교에서 진로교육을 필수로 실시하지 않음(대학 B)</li> <li>▪ 진로교과가 필수과목으로 자리 잡도록 노력 요구(교사 C)</li> <li>▪ 창의적 체험과 『진로와 직업』 교과 혼재 운영(정부 A)</li> </ul> </td> </tr> </table>  | 초·중등 | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 모든 학교에서 진로교육을 필수로 실시하지 않음(대학 B)</li> <li>▪ 진로교과가 필수과목으로 자리 잡도록 노력 요구(교사 C)</li> <li>▪ 창의적 체험과 『진로와 직업』 교과 혼재 운영(정부 A)</li> </ul>   |    |  |
| 초·중등             | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 모든 학교에서 진로교육을 필수로 실시하지 않음(대학 B)</li> <li>▪ 진로교과가 필수과목으로 자리 잡도록 노력 요구(교사 C)</li> <li>▪ 창의적 체험과 『진로와 직업』 교과 혼재 운영(정부 A)</li> </ul>   |      |   |    |  |

<그림 계속>

|        |  |
|--------|--|
| 기<br>타 | <ul style="list-style-type: none"> <li>대학                             <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 일반대학의 졸업요구 학점이 줄어들고 있는 상황이기 때문에 진로교과목을 필수 학점화하는 데에 어려움이 있음(연구기관 A)</li> </ul> </li> <li>초·중·등                             <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 진로교육을 필수교과로 지정하기보다 선택과목으로 운영하는 것이 더 효과적일 수 있어 필수과목 지정이 반드시 필요하지 않음(대학 E, 정부 A)</li> <li>▪ 학교 현장에서 진로교육의 내실 있는 운영이 중요(교사 A)</li> </ul> </li> <li>대학                             <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 대학 단계에서 교과목 개설이 의미가 있으나, 필수화하는 데에는 대학 또는 전공별 상황 고려 필요(연구기관 C)</li> </ul> </li> </ul> |
|--------|--|

#### 나. 정규적인 진로교육·진로지도 프로그램 모니터링 실시

‘전국 규모의 진로교육·진로지도 프로그램의 정규적인 모니터링 실시’와 관련하여 전문가들의 의견을 수렴한 결과, 초·중등학교의 경우 매년 한국직업능력개발원 국가진로교육센터에서 실시하는 진로교육 현황조사의 역할이 정규적인 모니터링의 일부로 이루어지는 것으로 평가하였다. 하지만 시·도 단위에서 광범위하게 또는 중복적으로 모니터링이 실시되는 문제, 모니터링 결과에 대한 피드백이 제대로 반영되고 있지 않는 문제 등이 향후 보완되어야 할 사항으로 파악되었다.

대학은 2017년 올해부터 한국직업능력개발원 국가진로교육센터에서 ‘대학 진로취업지원 현황조사’를 매년 추진할 계획을 가지고 있어, 향후 대규모 양적 모니터링이 정규적으로 이루어지게 될 것으로 기대된다. 그러나 대학 진로교육 모니터링은 시작단계이기에 향후 이것이 지속적이고 정규적으로 실시될 수 있도록 정착되는 것이 중요한 과제로 보인다. 정규적인 진로교육·진로지도 프로그램 모니터링 실시 관련 전문가들의 의견을 종합하면 [그림 4-3]과 같다.

[그림 4-3] OECD 초·중등학교 및 대학교의 정책 권고사항 2

|                  |  |      |   |    |  |
|------------------|--|------|---|----|--|
| <b>OECD 권고사항</b> | 전국 규모의 진로교육·진로지도 프로그램의 정규적인 모니터링 실시  |      |   |    |  |
| ▼                |  |      |   |    |  |
| 2017년 이행 여부      |  |      |   |    |  |
| <b>개선된 점</b>     | <table border="1"> <tr> <td style="text-align: center; vertical-align: middle;">초·중등</td> <td> <ul style="list-style-type: none"> <li>한국직업능력개발원 국가진로교육센터에서 매년 초·중등학교 진로교육 현황조사를 통하여 진로교육·진로지도 프로그램 모니터링 실시</li> <li>전국 규모의 정규적인 모니터링이 운영되고 있음(대학 E, 교사 A)</li> <li>매년 진로교사 현황, 『진로와 직업』 과목 개설 현황, 학생의 프로그램 및 진로체험 참여 현황 등 학교 현장의 전반적인 진로교육 실태가 파악되고 있음(연구진 B)</li> </ul> </td> </tr> <tr> <td style="text-align: center; vertical-align: middle;">대학</td> <td> <ul style="list-style-type: none"> <li>2017년부터 ‘대학 진로취업지원 현황조사’가 시작되어 매년 추진될 예정이므로 개괄적인 차원에서의 모니터링이 시작된 것으로 판단(연구기관 A)</li> <li>기타 그동안 비정기적 모니터링 실시된 바 있음(연구기관 A)</li> <li>한국고용정보원 대학 진로교육 프로그램 개발과정에서 간헐적 모니터링 실시</li> <li>2016년 청년위원회: 대학 진로교육 프로그램 실태조사 및 사례 발굴 실시</li> </ul> </td> </tr> </table> | 초·중등 | <ul style="list-style-type: none"> <li>한국직업능력개발원 국가진로교육센터에서 매년 초·중등학교 진로교육 현황조사를 통하여 진로교육·진로지도 프로그램 모니터링 실시</li> <li>전국 규모의 정규적인 모니터링이 운영되고 있음(대학 E, 교사 A)</li> <li>매년 진로교사 현황, 『진로와 직업』 과목 개설 현황, 학생의 프로그램 및 진로체험 참여 현황 등 학교 현장의 전반적인 진로교육 실태가 파악되고 있음(연구진 B)</li> </ul> | 대학 | <ul style="list-style-type: none"> <li>2017년부터 ‘대학 진로취업지원 현황조사’가 시작되어 매년 추진될 예정이므로 개괄적인 차원에서의 모니터링이 시작된 것으로 판단(연구기관 A)</li> <li>기타 그동안 비정기적 모니터링 실시된 바 있음(연구기관 A)</li> <li>한국고용정보원 대학 진로교육 프로그램 개발과정에서 간헐적 모니터링 실시</li> <li>2016년 청년위원회: 대학 진로교육 프로그램 실태조사 및 사례 발굴 실시</li> </ul> |
| 초·중등             | <ul style="list-style-type: none"> <li>한국직업능력개발원 국가진로교육센터에서 매년 초·중등학교 진로교육 현황조사를 통하여 진로교육·진로지도 프로그램 모니터링 실시</li> <li>전국 규모의 정규적인 모니터링이 운영되고 있음(대학 E, 교사 A)</li> <li>매년 진로교사 현황, 『진로와 직업』 과목 개설 현황, 학생의 프로그램 및 진로체험 참여 현황 등 학교 현장의 전반적인 진로교육 실태가 파악되고 있음(연구진 B)</li> </ul>  |      |   |    |  |
| 대학               | <ul style="list-style-type: none"> <li>2017년부터 ‘대학 진로취업지원 현황조사’가 시작되어 매년 추진될 예정이므로 개괄적인 차원에서의 모니터링이 시작된 것으로 판단(연구기관 A)</li> <li>기타 그동안 비정기적 모니터링 실시된 바 있음(연구기관 A)</li> <li>한국고용정보원 대학 진로교육 프로그램 개발과정에서 간헐적 모니터링 실시</li> <li>2016년 청년위원회: 대학 진로교육 프로그램 실태조사 및 사례 발굴 실시</li> </ul>   |      |   |    |  |
| <b>보완할 점</b>     | <table border="1"> <tr> <td style="text-align: center; vertical-align: middle;">초·중등</td> <td> <ul style="list-style-type: none"> <li>시·도 단위(시·도 교육청 및 학교) 수준에서 서로 다른 잣대를 활용하여 중복적으로 모니터링 실시(정부 B, 대학 A)</li> <li>모니터링 결과가 현장에 공유될 수 있도록 피드백 체계 개선 필요</li> <li>모니터링 결과에 대한 피드백이 제대로 반영되지 않음(교사 B, 정부 A, 대학 B)</li> </ul> </td> </tr> <tr> <td style="text-align: center; vertical-align: middle;">대학</td> <td> <ul style="list-style-type: none"> <li>향후 전국 규모의 지속적이고 정규적인 대학 진로교육·진로지도 프로그램 모니터링 정착 필요(연구기관 A)</li> </ul> </td> </tr> </table>  | 초·중등 | <ul style="list-style-type: none"> <li>시·도 단위(시·도 교육청 및 학교) 수준에서 서로 다른 잣대를 활용하여 중복적으로 모니터링 실시(정부 B, 대학 A)</li> <li>모니터링 결과가 현장에 공유될 수 있도록 피드백 체계 개선 필요</li> <li>모니터링 결과에 대한 피드백이 제대로 반영되지 않음(교사 B, 정부 A, 대학 B)</li> </ul>   | 대학 | <ul style="list-style-type: none"> <li>향후 전국 규모의 지속적이고 정규적인 대학 진로교육·진로지도 프로그램 모니터링 정착 필요(연구기관 A)</li> </ul>  |
| 초·중등             | <ul style="list-style-type: none"> <li>시·도 단위(시·도 교육청 및 학교) 수준에서 서로 다른 잣대를 활용하여 중복적으로 모니터링 실시(정부 B, 대학 A)</li> <li>모니터링 결과가 현장에 공유될 수 있도록 피드백 체계 개선 필요</li> <li>모니터링 결과에 대한 피드백이 제대로 반영되지 않음(교사 B, 정부 A, 대학 B)</li> </ul>  |      |   |    |  |
| 대학               | <ul style="list-style-type: none"> <li>향후 전국 규모의 지속적이고 정규적인 대학 진로교육·진로지도 프로그램 모니터링 정착 필요(연구기관 A)</li> </ul>  |      |   |    |  |

다. 한국직업능력개발원의 진로교육 프로그램 성과 측정 연구 추진

‘한국직업능력개발원에서 진로교육 프로그램 성과를 측정하는 연구 추진’의 권고사항과 관련하여, 초·중등 분야는 매년 진로교육 현황조사가 진행되고 있고, 일부 진로교육 프로그램의 경우 운영 전과 운영 후의 조사를 실시하여 진로개발역량의 변화를 측정하도록 기획된 현황을 미루어 볼 때(이지연·정윤경, 2006; 손유미 외 2015), 성과 측정 연구가 추진되고 있는 것으로 평가하였다. 하지만 한국직업능력개발원에서 개발한 프로그램 이외의 프로그램에 대한 성과 측정이 제대로 되지 않는다는 의견도 확인하였다. 또 개발된 프로그램의 지속적인

현장 파급력을 강화하기 위하여 단위학교에 보급 및 확산하는 국가수준의 전략이 새롭게 강화되어야 하는 향후 과제도 제안되었다.

대학교 분야는 대학 진로교육 현황조사가 올해부터 시작된 바, 그동안 진로교육 프로그램 성과를 측정하는 연구가 추진되기 어려운 상황이었다는 의견이 지배적이었다. 전체 전문가들의 의견을 종합하면 [그림 4-4]와 같다.

[그림 4-4] OECD 초·중등학교 및 대학교의 정책 권고사항 3

|                  |   |      |  |    |  |
|------------------|---|------|--|----|--|
| <b>OECD 권고사항</b> | 한국직업능력개발원에서 진로교육 프로그램 성과를 측정하는 연구 추진  |      |  |    |  |
| ▼                |   |      |  |    |  |
| 2017년 이행 여부      |   |      |  |    |  |
| <b>개선된 점</b>     | <table border="1" style="width: 100%;"> <tr> <td style="text-align: center; vertical-align: middle;">초·중등</td> <td> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 매년 초·중등 진로교육 현황조사를 통하여 진로교육 프로그램 성과 측정 연구 추진(연구진 B)</li> <li>▪ 진로교육 프로그램 참여자에게 사전·사후 평가를 통하여 성과 측정(대학 E)</li> </ul> </td> </tr> <tr> <td style="text-align: center; vertical-align: middle;">대학</td> <td> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 개선사항 없음</li> </ul> </td> </tr> </table>   | 초·중등 | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 매년 초·중등 진로교육 현황조사를 통하여 진로교육 프로그램 성과 측정 연구 추진(연구진 B)</li> <li>▪ 진로교육 프로그램 참여자에게 사전·사후 평가를 통하여 성과 측정(대학 E)</li> </ul>   | 대학 | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 개선사항 없음</li> </ul>  |
| 초·중등             | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 매년 초·중등 진로교육 현황조사를 통하여 진로교육 프로그램 성과 측정 연구 추진(연구진 B)</li> <li>▪ 진로교육 프로그램 참여자에게 사전·사후 평가를 통하여 성과 측정(대학 E)</li> </ul>  |      |  |    |  |
| 대학               | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 개선사항 없음</li> </ul>   |      |  |    |  |
| <b>보완할 점</b>     | <table border="1" style="width: 100%;"> <tr> <td style="text-align: center; vertical-align: middle;">초·중등</td> <td> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 진로교육 현황조사 이외에 다양한 진로교육 프로그램 성과 측정 연구 미흡</li> <li>- 진로교육 프로그램 안내서 또는 매뉴얼 안에 프로그램 성과 및 효과를 구체적으로 언급하는 내용 확인이 어려움(교사 B)</li> <li>▪ FGI 등의 다양한 측정 방법을 통한 성과 확인 필요(대학 E)</li> </ul> </td> </tr> <tr> <td style="text-align: center; vertical-align: middle;">대학</td> <td> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 대학 진로교육 프로그램 현황 모니터링 및 분석 기회가 부족하였기 때문에 대학 부문 진로교육 프로그램 성과 파악 연구가 추진되기 어려웠음(연구기관 A)</li> <li>- 올해부터 한국직업능력개발원 국가진로교육센터에서 대학 진로교육 현황조사가 시작되어 향후 몇 년간 데이터가 축적된 이후부터 대학 내 진로교육 프로그램의 성과 측정이 가능할 것으로 기대됨(연구진 B)</li> <li>▪ 대학 진로취업 지원 현황조사를 시작으로 향후 성과 측정 연구 시도 기대(연구기관 A)</li> </ul> </td> </tr> </table> | 초·중등 | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 진로교육 현황조사 이외에 다양한 진로교육 프로그램 성과 측정 연구 미흡</li> <li>- 진로교육 프로그램 안내서 또는 매뉴얼 안에 프로그램 성과 및 효과를 구체적으로 언급하는 내용 확인이 어려움(교사 B)</li> <li>▪ FGI 등의 다양한 측정 방법을 통한 성과 확인 필요(대학 E)</li> </ul>  | 대학 | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 대학 진로교육 프로그램 현황 모니터링 및 분석 기회가 부족하였기 때문에 대학 부문 진로교육 프로그램 성과 파악 연구가 추진되기 어려웠음(연구기관 A)</li> <li>- 올해부터 한국직업능력개발원 국가진로교육센터에서 대학 진로교육 현황조사가 시작되어 향후 몇 년간 데이터가 축적된 이후부터 대학 내 진로교육 프로그램의 성과 측정이 가능할 것으로 기대됨(연구진 B)</li> <li>▪ 대학 진로취업 지원 현황조사를 시작으로 향후 성과 측정 연구 시도 기대(연구기관 A)</li> </ul> |
| 초·중등             | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 진로교육 현황조사 이외에 다양한 진로교육 프로그램 성과 측정 연구 미흡</li> <li>- 진로교육 프로그램 안내서 또는 매뉴얼 안에 프로그램 성과 및 효과를 구체적으로 언급하는 내용 확인이 어려움(교사 B)</li> <li>▪ FGI 등의 다양한 측정 방법을 통한 성과 확인 필요(대학 E)</li> </ul>   |      |  |    |  |
| 대학               | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 대학 진로교육 프로그램 현황 모니터링 및 분석 기회가 부족하였기 때문에 대학 부문 진로교육 프로그램 성과 파악 연구가 추진되기 어려웠음(연구기관 A)</li> <li>- 올해부터 한국직업능력개발원 국가진로교육센터에서 대학 진로교육 현황조사가 시작되어 향후 몇 년간 데이터가 축적된 이후부터 대학 내 진로교육 프로그램의 성과 측정이 가능할 것으로 기대됨(연구진 B)</li> <li>▪ 대학 진로취업 지원 현황조사를 시작으로 향후 성과 측정 연구 시도 기대(연구기관 A)</li> </ul>  |      |  |    |  |
| <b>기타</b>        | <table border="1" style="width: 100%;"> <tr> <td style="text-align: center; vertical-align: middle;">초·중등</td> <td> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 다양한 진로교육 프로그램 자료가 개발되었음에도 현장 파급 효과 약함(정부 A, 정부 B, 교사 B)</li> <li>- 직능원에서 개발된 프로그램이 시·도 교육청을 통하여 원활하게 보급되어야 할 것임(교사 A)</li> <li>▪ 진로교육 프로그램 개발, 성과 측정 및 평가 시 다양한 부문의 이해관계자들(예: 교사, 학부모, 교육청, 정부부처 등)의 참여 확대 필요(연구진 B)</li> </ul> </td> </tr> </table>   | 초·중등 | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 다양한 진로교육 프로그램 자료가 개발되었음에도 현장 파급 효과 약함(정부 A, 정부 B, 교사 B)</li> <li>- 직능원에서 개발된 프로그램이 시·도 교육청을 통하여 원활하게 보급되어야 할 것임(교사 A)</li> <li>▪ 진로교육 프로그램 개발, 성과 측정 및 평가 시 다양한 부문의 이해관계자들(예: 교사, 학부모, 교육청, 정부부처 등)의 참여 확대 필요(연구진 B)</li> </ul> |    |  |
| 초·중등             | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 다양한 진로교육 프로그램 자료가 개발되었음에도 현장 파급 효과 약함(정부 A, 정부 B, 교사 B)</li> <li>- 직능원에서 개발된 프로그램이 시·도 교육청을 통하여 원활하게 보급되어야 할 것임(교사 A)</li> <li>▪ 진로교육 프로그램 개발, 성과 측정 및 평가 시 다양한 부문의 이해관계자들(예: 교사, 학부모, 교육청, 정부부처 등)의 참여 확대 필요(연구진 B)</li> </ul>  |      |  |    |  |

라. 학교장 진로교육 인식 고취 및 진로담당교사 연수 관심 확대

‘진로교육 중요성에 대한 학교장의 인식 고취 및 진로교육담당 교사 연수에 대한 체계적 관심’에 대한 의견을 수렴한 결과, 학교장을 포함하여 사회전반에 걸쳐 진로교육에 대한 인식이 함양되었다는 의견이 동일하게 제시되었다. 하지만 여전히 학교장의 진로교육에 대한 인식과 관심이 충분하지 못하다는 평가와 함께 학교장의 진로교육에 대한 인식 차이가 곧 학교 간 진로교육의 격차로 나타날 수 있음을 지적하였다. 한편, 진로교육 담당교사들을 위한 체계적인 연수와 관련하여 향후 질 높은 연수 프로그램을 제공하는 것이 중요한 과제로 확인되었다.

대학에서도 초·중등학교와 마찬가지로 진로교육에 대한 인식이 점차 중요해지고 있다고 평가하였다. 하지만 대학 내 진로교육은 단지 취업률을 높이기 위한 측면에서 논의되고 있는 점이 큰 한계로 지적되었다. 전체 전문가들의 의견을 종합하면 [그림 4-5]와 같다.

[그림 4-5] OECD 초·중등학교 및 대학교의 정책 권고사항 4

| OECD 권고사항        |   | 진로교육 중요성에 대한 학교 교장의 인식 고취 및 진로교육 담당교사 연수에 대한 체계적 관심   |
|------------------|---|---|
| ▼                |   |   |
| 2017년 이행 여부      |   |   |
| 개<br>선<br>된<br>점 | ▶ | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 국가 주도의 진로교육 발전으로 진로교육에 대한 사회적 공감대·인식 확산</li> <li>- 우리나라는 국가가 주도적으로 진로교육을 이끌어 옴에 따라 사회적으로 진로교육에 대한 논의가 활발하게 이루어짐(연구진 A)</li> <li>- 진로전담교사 배치 초기에 교육청 주관으로 학교장 인식 고취를 위한 연수를 의무적으로 진행(교사 A)</li> <li>- 교사들의 진로교육에 대한 중요성 인식 증가(대학 A, 교사 B, 대학 B)</li> <li>▪ 교육부와 시·도 교육청 차원에서 교장과 진로교육 담당교사 연수의 중요성 인식, 연수가 예산 범위 내에서 제한적이지만 지속적으로 실시(교사 C)</li> <li>▪ 관리자에 대한 지속적인 연수 관련 공문, 대입제도에서 진로에 대한 중요성 언급, 다양한 매체에서 진로 언급 등의 다양한 요인들이 진로관리자의 진로교육 인식에 긍정적인 영향을 끼친 것으로 보임(교사 B)</li> <li>▪ 진로전담교사의 연수 참여 의지 및 관심 향상(교사 B, 대학 A)</li> </ul> |
|                  | ▶ | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 진로교육에 대한 대학 내 인식은 높아졌음(연구기관 A)</li> <li>- 2016년 3월 고용노동부 장관이 전국 대학 총장들에게 ‘대학 경영진을 위한 진로취업 전략 가이드’ 책자를 보냄으로써 대학 경영진의 진로교육에 대한 인식과 관심을 촉구하였음</li> <li>- ‘대학 경영진을 위한 진로취업 전략 가이드: 진로지도를 위한 정규과목 개설 등의 우수사례, 대학에서 해야 할 사항 등에 대한 안내 내용 수록</li> <li>▪ 한국고용정보원, 대학교육협의회 등에서 대학 진로취업 관계자, 교수 등을 대상으로 진로지도 전문 교육과정을 운영(연구기관 A)</li> </ul>   |
| 보<br>완<br>할<br>점 | ▶ | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 학교장의 인식 고취 수준 여전히 약함(정부 B)</li> <li>- 학교장의 인식 수준에 따라 학교 간 진로교육의 격차가 크게 나타남(교사 A)</li> <li>- 학교장의 인식이 없이 학교 내 원활한 진로교육이 이루어지기 어려움(대학 E)</li> <li>▪ 대학 입시 위주의 교육과정으로 진로교육이 제한적으로 이루어짐(연구진 A)</li> </ul>  |
|                  | ▶ | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 대학에서 진로교육은 주로 학생의 취업률을 높이기 위한 측면에서만 논의됨(연구기관 A)</li> <li>▪ 진로취업 관계자 또는 교원에 대한 체계적인 연수에 대한 제도 및 시스템 미흡(연구기관 A)</li> <li>- 한국고용정보원, 대학교육협의회 등에서 대학의 진로취업 관계자, 교수 등을 대상으로 하는 교육과정을 운영하고 있으나 이들에 대한 체계적인 연수가 미흡함</li> <li>▪ 대학 내 진로지도에 대한 인식 및 관심도 제고와 전문 인력 확보 및 역량 강화가 대학 진로교육의 핵심 과제임(연구기관 A)</li> <li>- 대학의 진로지도 개선을 위한 선결 과제의 ‘교내 교수진의 인식 및 역할 강화’가 51.6%, ‘교내 전문 인력 확보 및 역량 강화’가 43.7%로 높은 비중을 차지하였음(한국고용정보원, 2016)</li> </ul>   |
| 기<br>타           | ▶ | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 선생님들의 연수에 대한 기대치가 매우 높아져 점점 더 질 높은 연수를 제공하는 이슈가 중요해지고 그에 부합하지 못한 연수 내용이 제공되고 있음, 사전 협의회를 통하여 강사와 교육과정을 협의하는 과정 필요(정부 A)</li> <li>▪ 표준화된 연수 교육과정 및 운영 방식 면에서 토의, 토론, 발표 등 참여형 수업이 필요(정부 A)</li> </ul>   |



#### 마. 학생의 직업세계 경험 기회 확대 및 지원 제도 강화

‘학생이 자신의 진로에 대한 결정을 내리기 이전에 직업세계를 경험할 수 있는 기회 확대, 이러한 활동지원을 위한 산학연계의 구조 강화, 현재의 지역사회 봉사과 같이 대학 신입생 선발 단계에서 진로학습 경험에 대한 가산점이 주어지도록 장려’에 대한 의견을 살펴보았다. 먼저 초·중등학교에서는 2013 자유학기제 시범학교 운영 및 2016 전면 시행으로, 2017년 진로교육집중학기·학년제의 시범학교 운영 등의 노력으로 과거에 비하여 학생들의 직업체험탐색 기회가 확대된 것으로 평가하였다. 또 진로학습체험이 대입수시전형 중 학생부종합전형에 반영되는 것은 학생의 진로체험 기회 확대를 간접적으로 지원하는 제도로 비추어 볼 수 있다. 하지만 특정 학년·학기에 치우쳐진 진로체험 운영, 진로체험에 미약한 산학연계 구조, 임시 스펙으로 전락한 진로체험 경험, 학생의 수요자 요구에 부합하는 진로체험 미흡 등은 향후 개선 및 보완이 필요한 사항들로 논의되었다.

대학에서는 단기 및 중장기 현장실습, 직장체험, 기업견학 및 탐방, 캡스톤 디자인 등을 통하여 학생들의 직업세계 경험 기회가 확대되고 있다고 평가하였다. 하지만 기타 직업경험 기회 확대를 장려하는 대학의 지원 제도는 마련되지 않아 이에 대한 보완이 필요하다는 의견이 제시되었다. 전체 전문가들의 의견을 종합하면 [그림 4-6]과 같다.

[그림 4-6] OECD 초·중등학교 및 대학교의 정책 권고사항 5

|                    |   |
|--------------------|---|
| <b>OECD 권고사항</b>   | <p>학생이 자신의 진로에 대한 중요한 결정을 내리기 이전에 직업세계를 경험하는 기회 확대, 이러한 활동 지원을 위한 산학 연계의 구조 강화, 현재의 지역사회봉사와 같이 대학 신입생 선발 단계 시 진로학습 경험에 대한 가산점이 주어지도록 장려</p>   |
| <b>2017년 이행 여부</b> |   |
| <b>개선된 점</b>       | <p><b>초·중등</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>중·고등학교 학생들의 진로체험 기회 확대(교사 B)</li> <li>2016년부터 전국의 모든 중학교에 자유학기제 전면 시행</li> <li>진로교육집중학기·학년제 시범 운영</li> <li>대입 수시 전형 중 학생부종합전형에 진로학습체험이 가산점으로 반영되고 있음(교사 C)</li> </ul> <p><b>대학</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>대학 교육에 단기 및 중·장기 현장실습, 직장체험, 기업견학 및 탐방, 캡스톤 디자인 등을 통하여 직업세계의 경험 기회 확대(연구기관 A)</li> <li>다수의 대학이 현장실습지원센터 운영, 현장실습의 양적 확대(연구기관 A)</li> <li>교육부에서 대학의 학생 현장실습 참여 활성화를 추구하고 있음</li> </ul>   |
| <b>보완할 점</b>       | <p><b>초·중등</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>특정 학년·학기에만 치우쳐 진로체험이 운영(정부 B)</li> <li>기업과 학교가 산학연계 구조를 통하여 학생에게 실질적인 체험기회를 제공하는 데에 제한적임(정부 B, 대학 B)</li> <li>산학연계의 경우 국가적 차원의 산업체에 대한 성과급 제공 필요(정부 B)</li> <li>진로체험이 학생의 진로탐색 기회를 제공하기보다는 입시를 위한 스펙으로 전락(교사 A)</li> </ul> <p><b>대학</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>내실 있는 현장실습의 운영을 위한 성과(예: 직업세계로의 원활한 이행, 실습 이후 취업으로의 연계 등) 검증 필요(연구기관 A)</li> <li>교육부에서 현장실습 운영 규정 및 매뉴얼을 배포하는 등 산학연계 활동 강화를 촉구할 뿐 별도의 재정 지원을 하지 않는 등으로 현장실습이 열정페이 온상이라는 지적을 받고 있음(연구기관 A)</li> </ul> |
| <b>기타</b>          | <p><b>초·중등</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>진로학습 경험에 대한 가산점 제도의 공정성에 대한 논의 필요(대학 E)</li> <li>학생들의 욕구에 맞는 진로체험 활동 실시 필요(연구진 B)</li> <li>진로체험이 불만족인 이유의 1순위로 '내가 원하는 체험처가 아니라서'(중학생 40.6%, 고등학생 42.3%)인 것으로 나타남(한국직업능력개발원, 2016a)</li> </ul>  |

바. 학교 진로상담을 위한 제도적 기반 마련

‘학교 상담교사 수와 학생 수 사이의 비율, 상담교사의 최대 수업시간 수, 상담교사가 되기 위하여 받아야 하는 연수 내용 등과 관련하여 학교 상담교사에 대한 명확한 기준 마련, 이러한 기준들을 현실화하기 위한 강력한 제도적 기반 마련’에 대한 권고사항을 살펴보았다. 먼저 중등학교는 2011년부터 학교 현장에 진로전담교사가 배치되고, 2015년에 「진로교육법」이 제정되면서 학교 내에 체계적인 진로상담을 위한

제도적 기반이 마련된 것으로 평가하였다. 그러나 교사 대비 학생 수에 대한 기준, 담당 역할 및 활동에 대한 규정 등 보다 명확한 지침이 마련되어야 한다는 의견이 제시되었다.

반면, 대학교의 경우 학생의 진로상담을 체계적으로 지원할 수 있는 제도가 아직 마련되고 있지 않아 향후 대학 내 진로상담 시스템이 체계적으로 운영되기 위한 제도적 기반 마련이 필요함이 제기되었다. 전체 전문가들의 의견을 종합하면 [그림 4-7]과 같다.

[그림 4-7] OECD 초·중등학교 및 대학교의 정책 권고사항 6

|                    |              |   |
|--------------------|--------------|---|
| <b>OECD 권고사항</b>   |              | 학교 상담교사 수와 학생 수 사이의 비율, 상담교사의 최대 수업시간 수, 상담교사가 되기 위하여 받아야 하는 연수 내용 등과 관련하여 학교 상담교사에 대한 명확한 기준 마련, 이러한 기준들을 현실화하기 위한 강력한 제도적 기반 마련   |
| ▼                  |              |   |
| <b>2017년 이행 여부</b> |              |   |
| <b>개선된 점</b>       | <b>초·중·등</b> | <ul style="list-style-type: none"> <li>2011년 진로교사가 배치되지 시작한 시점 이후로부터 지금까지 학교 현장의 진로상담 환경에 많은 개선이 있었음(교사 B)</li> <li>2015년 「진로교육법」 제정을 통하여 학교 진로상담의 기준 마련(교사 A, 교사 B, 대학 E)                     <ul style="list-style-type: none"> <li>(배치기준) 진로전담교사는 학교당 1명 이상 배치(진로교육법 시행령 제4조)</li> <li>(자격요건) 교원자격검정령시행규칙 제2조 제2항의 ‘진로진학상담’ 과목으로 자격을 취득하고 시·도 교육감에 의하여 그 취득한 자격에 따라 발령을 받은 교사</li> <li>(수업시간) 수업시간 10시간, 상담시간 8시간</li> </ul> </li> </ul>   |
|                    | <b>대학</b>    | <ul style="list-style-type: none"> <li>개선사항 없음</li> </ul>   |
| <b>보완할 점</b>       | <b>초·중·등</b> | <ul style="list-style-type: none"> <li>상담교사 수와 학생 수 사이 비율에 대한 기준 마련 필요                     <ul style="list-style-type: none"> <li>우리나라 교사 1인당 평균 학생 수는 초등학교 16.8명, 중학교 15.7명, 고등학교 14.1명으로 OECD 평균에 비하여 높게 보고되는데(교육부, 2017.9.12.), 진로전담교사의 경우 1인이 전교 학생 모두를 담당하고 있는 상황임(연구진 B)</li> <li>1교 1인 배치 외에 100명당 1인 배치 등, 배치에 대한 지침 필요(정부 B)</li> <li>학교 상담교사 및 학생 수는 학교별로 상이, 학교 상담교사 수와 학생 수 사이의 비율 조정 필요(교사 B)</li> </ul> </li> <li>진로교사의 역할과 기준의 명확한 규정 필요</li> <li>진로교사의 역할에 다양성이 내포, 진로교사 간 상담 및 직무의 격차가 큼, 실천적인 연수에 대한 규정 마련 필요(대학 E)</li> <li>학교마다 배치된 진로진학상담교사의 질에 따라 활동현황에 편차가 매우 큰 편(대학 B)</li> </ul> |
|                    | <b>대학</b>    |   |

<그림 계속>

|                  |  |
|------------------|--|
| 대학               | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 「진로교육법」 안에 대학 진로교육에 대한 구체적인 규정 없음</li> <li>- ‘대학장은 진로교육을 실시할 수 있다’라고만 명시하고 있음(진로교육법 제14조)</li> <li>▪ 대학의 진로취업 담당자 규모 및 역할 등에 대한 논의 선행 필요(연구기관 A)</li> </ul> |
| 기타<br>▶<br>초·중·등 | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 초등학교는 담임교사가 교과와 비교과 모두를 담당하는 체제이므로 진로교육만 전담하는 교사를 별도로 두기 어려운 상황, 이에 초등학교 내 진로교육의 전반적인 검토 필요(정부 B)</li> </ul>  |

사. 학교 진로지도 프로그램의 다양한 부문 간 긴밀한 조정

‘학교 진로지도 프로그램에 대한 관심 고취 및 다양한 부문 간의 긴밀한 조정 필요’에 대한 의견을 살펴보면, 초·중등 및 대학교 모두 과거에 비하여 다양한 부문 간 연계 및 협력이 이루어지고 있는 것으로 평가하였다. 구체적으로 초·중등학교인 경우 교육부, 시·도 교육청 간 협력을 통한 진로지도 프로그램 운영되고 있는데, 특히 2017년에 개소한 국가진로교육센터를 통하여 연계·조정이 강화될 것을 기대한다는 의견을 확인하였다. 하지만 교육부를 제외한 고용노동부, 여성가족부 등이 정부부처들 간의 연계·협력은 여전히 미흡하다는 의견이 제시되었다.

대학교에서는 진로 관련 교과목 및 현장실습 운영을 위하여 다양한 부문 간의 연계 협력이 이루어지고 있다. 전체 전문가들의 의견을 종합하면 [그림 4-8]과 같다.

[그림 4-8] OECD 초·중등학교 및 대학교의 정책 권고사항 7

|                  |   |      |  |    |   |
|------------------|---|------|--|----|---|
| <b>OECD 권고사항</b> | 학교 진로지도 프로그램에 대한 관심 고취 및 다양한 부문 간의 긴밀한 조정 필요  |      |  |    |   |
| ▼<br>2017년 이행 여부 |   |      |  |    |   |
| 개선된 점            | <table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr> <td style="background-color: #eee; padding: 5px; text-align: center; vertical-align: middle;">초·중등</td> <td style="padding: 5px;"> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 교육부와 국가진로교육센터, 시·도 교육청 간의 협력체계를 구축하고 프로그램 조정(대학 E)</li> <li>▪ 과거에 비하여 학교 밖 자원과 교류가 활발해졌음(교사 B)</li> <li>- 자유학기제의 시행으로 지역 내 자유학기지원센터 인프라가 구축되었고, 이를 통하여 학교와 연계한 진로체험이 운영되기도 함</li> <li>▪ 국가진로교육센터를 통하여 부문 간 연계 및 조정 역할을 수행할 것으로 기대(대학 B)</li> </ul> </td> </tr> <tr> <td style="background-color: #eee; padding: 5px; text-align: center; vertical-align: middle;">대학</td> <td style="padding: 5px;"> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 교내 유관 부문 간의 협업, 외부와의 연계 협업 활동이 실시(연구기관 A)</li> <li>- 진로교과목 운영에 진로취업 관련부서(종합인력개발원 등)와 교양학부 또는 전공학과가 밀접하게 협업 수행, 비교과통합지원센터 등을 두어 교과목 이외의 과정을 효과적으로 운영하기 위한 노력 추구</li> <li>- 외부기업체 또는 기업단체와 협업하여 공동교육과정을 개설하기도 하며, 현장실습 등을 운영하는 과정 등에서도 연계 협력 수행</li> </ul> </td> </tr> </table> | 초·중등 | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 교육부와 국가진로교육센터, 시·도 교육청 간의 협력체계를 구축하고 프로그램 조정(대학 E)</li> <li>▪ 과거에 비하여 학교 밖 자원과 교류가 활발해졌음(교사 B)</li> <li>- 자유학기제의 시행으로 지역 내 자유학기지원센터 인프라가 구축되었고, 이를 통하여 학교와 연계한 진로체험이 운영되기도 함</li> <li>▪ 국가진로교육센터를 통하여 부문 간 연계 및 조정 역할을 수행할 것으로 기대(대학 B)</li> </ul>  | 대학 | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 교내 유관 부문 간의 협업, 외부와의 연계 협업 활동이 실시(연구기관 A)</li> <li>- 진로교과목 운영에 진로취업 관련부서(종합인력개발원 등)와 교양학부 또는 전공학과가 밀접하게 협업 수행, 비교과통합지원센터 등을 두어 교과목 이외의 과정을 효과적으로 운영하기 위한 노력 추구</li> <li>- 외부기업체 또는 기업단체와 협업하여 공동교육과정을 개설하기도 하며, 현장실습 등을 운영하는 과정 등에서도 연계 협력 수행</li> </ul> |
| 초·중등             | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 교육부와 국가진로교육센터, 시·도 교육청 간의 협력체계를 구축하고 프로그램 조정(대학 E)</li> <li>▪ 과거에 비하여 학교 밖 자원과 교류가 활발해졌음(교사 B)</li> <li>- 자유학기제의 시행으로 지역 내 자유학기지원센터 인프라가 구축되었고, 이를 통하여 학교와 연계한 진로체험이 운영되기도 함</li> <li>▪ 국가진로교육센터를 통하여 부문 간 연계 및 조정 역할을 수행할 것으로 기대(대학 B)</li> </ul>   |      |  |    |   |
| 대학               | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 교내 유관 부문 간의 협업, 외부와의 연계 협업 활동이 실시(연구기관 A)</li> <li>- 진로교과목 운영에 진로취업 관련부서(종합인력개발원 등)와 교양학부 또는 전공학과가 밀접하게 협업 수행, 비교과통합지원센터 등을 두어 교과목 이외의 과정을 효과적으로 운영하기 위한 노력 추구</li> <li>- 외부기업체 또는 기업단체와 협업하여 공동교육과정을 개설하기도 하며, 현장실습 등을 운영하는 과정 등에서도 연계 협력 수행</li> </ul>   |      |  |    |   |
| 보완할 점            | <table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr> <td style="background-color: #eee; padding: 5px; text-align: center; vertical-align: middle;">초·중등</td> <td style="padding: 5px;"> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 다양한 부문 간(교육부, 고용노동부, 여성가족부 등) 협조나 조정이 거의 이루어지지 않는 것으로 인식됨(대학 B)</li> <li>▪ 학교 내 다른 교사들과의 협업 및 긴밀한 네트워크 필요(교사 A)</li> <li>- 학교 내 상담교사, 담임교사, 교과교사들 간의 좀 더 긴밀한 조정을 통하여 진로지도 프로그램 연계 실시 필요</li> <li>- 모든 교사들을 대상으로 진로교육에 대한 중요성 인식을 고취하기 위한 교육, 연수, 홍보 등의 사회적 노력 필요(연구진 B)</li> <li>- 교과연계 진로교육의 강화를 통하여 교사들 간의 역할 조정 및 협력을 촉구할 수 있도록 개선 필요</li> </ul> </td> </tr> <tr> <td style="background-color: #eee; padding: 5px; text-align: center; vertical-align: middle;">대학</td> <td style="padding: 5px;"> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 대학에 있는 다양한 유사 진로개발 지원 기구 및 예산 지원 부처 간의 협업 체계 구축 필요(연구진 A)</li> </ul> </td> </tr> </table>  | 초·중등 | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 다양한 부문 간(교육부, 고용노동부, 여성가족부 등) 협조나 조정이 거의 이루어지지 않는 것으로 인식됨(대학 B)</li> <li>▪ 학교 내 다른 교사들과의 협업 및 긴밀한 네트워크 필요(교사 A)</li> <li>- 학교 내 상담교사, 담임교사, 교과교사들 간의 좀 더 긴밀한 조정을 통하여 진로지도 프로그램 연계 실시 필요</li> <li>- 모든 교사들을 대상으로 진로교육에 대한 중요성 인식을 고취하기 위한 교육, 연수, 홍보 등의 사회적 노력 필요(연구진 B)</li> <li>- 교과연계 진로교육의 강화를 통하여 교사들 간의 역할 조정 및 협력을 촉구할 수 있도록 개선 필요</li> </ul> | 대학 | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 대학에 있는 다양한 유사 진로개발 지원 기구 및 예산 지원 부처 간의 협업 체계 구축 필요(연구진 A)</li> </ul>   |
| 초·중등             | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 다양한 부문 간(교육부, 고용노동부, 여성가족부 등) 협조나 조정이 거의 이루어지지 않는 것으로 인식됨(대학 B)</li> <li>▪ 학교 내 다른 교사들과의 협업 및 긴밀한 네트워크 필요(교사 A)</li> <li>- 학교 내 상담교사, 담임교사, 교과교사들 간의 좀 더 긴밀한 조정을 통하여 진로지도 프로그램 연계 실시 필요</li> <li>- 모든 교사들을 대상으로 진로교육에 대한 중요성 인식을 고취하기 위한 교육, 연수, 홍보 등의 사회적 노력 필요(연구진 B)</li> <li>- 교과연계 진로교육의 강화를 통하여 교사들 간의 역할 조정 및 협력을 촉구할 수 있도록 개선 필요</li> </ul>  |      |  |    |   |
| 대학               | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 대학에 있는 다양한 유사 진로개발 지원 기구 및 예산 지원 부처 간의 협업 체계 구축 필요(연구진 A)</li> </ul>   |      |  |    |   |

아. 국가 및 시·도 차원의 진로지도 운영

‘시·도 차원에서 가용할 수 있는 학교 외 자원과 학교 사이의 관계를 좀 더 명확히 설정, 학교차원에서 이중모델로 이행할지 여부에 대한 분명한 결정, 그리고 이행을 결정한 경우 모델의 기반이 되는 원칙 설정, 진로지도에 대한 학교와 학교 외 자원 간의 효율적인 조율을 위한 국가차원 및 시·도 차원의 계획 수립’ 권고사항에 대한 의견을 살펴 보았다. 먼저 초·중등학교에서는 학교마다 지역의 자원을 적극 활

용하여 진로지도를 실시하기 위한 노력이 진행되고 있다는 측면에서 국가와 시·도 간의 조율을 통하여 진로지도 계획 및 프로그램이 어느 정도 운영되고 있다는 의견이 제시되었다. 하지만 민간에서 개발된 프로그램들을 인증하는 시스템이 없어 이를 국가에서 인증하는 체계 마련에 대한 의견이 모아졌다.

대학교의 경우 고용부의 대학일자리센터 지원을 통하여 교내 및 외부 자원을 연계한 지역 거버넌스를 구축하여 청년 진로취업지원 강화가 이루어지고 있다. 그러나 이는 일부 대학의 재정지원 사업에 불과하며, 아직까지 국가단위의 진로지도가 운영되고 있지 않다는 의견이 제시되었다. 전체 전문가들의 의견을 종합하면 [그림 4-9]와 같다.

[그림 4-9] OECD 초·중등학교 및 대학교의 정책 권고사항 8

|                  |  |      |  |        |   |
|------------------|--|------|--|--------|---|
| <b>OECD 권고사항</b> | 시·도 차원에서 가용할 수 있는 학교 외 자원과 학교 사이의 관계를 좀 더 명확히 설정, 학교차원에서 이중모델로 이행할지 여부에 대한 분명한 결정, 그리고 이행을 결정한 경우 모델의 기반이 되는 원칙 설정, 진로지도에 대한 학교와 학교 외 자원 간의 효율적인 조율을 위한 국가차원 및 시·도 차원의 계획 수립   |      |  |        |   |
| ▼                |  |      |  |        |   |
| 2017년 이행 여부      |  |      |  |        |   |
| 개<br>선<br>된<br>점 | <table border="1" style="width: 100%;"> <tr> <td style="background-color: #eee; text-align: center; vertical-align: middle;">초·중등</td> <td> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ ‘마을이 학교다’라는 관점에서 학교 밖 자원을 학교로 끌어들이기 위한 다양한 노력 진행(교사 C)</li> </ul> </td> </tr> <tr> <td style="background-color: #eee; text-align: center; vertical-align: middle;">대<br/>학</td> <td> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 대학일자리사업을 통하여 대학 내부의 자원과 외부의 자원을 연계하여(지역 거버넌스 구축) 청년층의 진로취업지도 운영(연구기관 A)</li> <li>- 대학일자리센터 사업은 대학 내 진로지도 및 취·창업 지원 기능 통합 연계 및 대학 밖의 공공고용서비스 기능과의 거버넌스 구축 등이 주요 사업 목적</li> <li>- 2017년 총 61개교 대학이 이 사업을 통하여 교내외 자원의 효율적 연계를 통한 청년 진로취업 지원 대학 내 모델을 구축해 가고 있음</li> </ul> </td> </tr> </table> | 초·중등 | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ ‘마을이 학교다’라는 관점에서 학교 밖 자원을 학교로 끌어들이기 위한 다양한 노력 진행(교사 C)</li> </ul>   | 대<br>학 | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 대학일자리사업을 통하여 대학 내부의 자원과 외부의 자원을 연계하여(지역 거버넌스 구축) 청년층의 진로취업지도 운영(연구기관 A)</li> <li>- 대학일자리센터 사업은 대학 내 진로지도 및 취·창업 지원 기능 통합 연계 및 대학 밖의 공공고용서비스 기능과의 거버넌스 구축 등이 주요 사업 목적</li> <li>- 2017년 총 61개교 대학이 이 사업을 통하여 교내외 자원의 효율적 연계를 통한 청년 진로취업 지원 대학 내 모델을 구축해 가고 있음</li> </ul> |
| 초·중등             | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ ‘마을이 학교다’라는 관점에서 학교 밖 자원을 학교로 끌어들이기 위한 다양한 노력 진행(교사 C)</li> </ul>   |      |  |        |   |
| 대<br>학           | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 대학일자리사업을 통하여 대학 내부의 자원과 외부의 자원을 연계하여(지역 거버넌스 구축) 청년층의 진로취업지도 운영(연구기관 A)</li> <li>- 대학일자리센터 사업은 대학 내 진로지도 및 취·창업 지원 기능 통합 연계 및 대학 밖의 공공고용서비스 기능과의 거버넌스 구축 등이 주요 사업 목적</li> <li>- 2017년 총 61개교 대학이 이 사업을 통하여 교내외 자원의 효율적 연계를 통한 청년 진로취업 지원 대학 내 모델을 구축해 가고 있음</li> </ul>  |      |  |        |   |
| 보<br>안<br>할<br>점 | <table border="1" style="width: 100%;"> <tr> <td style="background-color: #eee; text-align: center; vertical-align: middle;">초·중등</td> <td> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 민간업체 프로그램의 질 검증 필요(대학 B)</li> <li>- 국가 인증시스템을 확실하게 구축하여 인증된 프로그램들만 학교 안에서 사용될 수 있는 노력 필요(연구기관 B)</li> <li>- 공교육 시스템 안에서 해결되기 어려운 부분을 민간 프로그램을 활용하여 긍정적으로 변화가능, 하지만 국가기관에서 민간 단위의 프로그램 질을 검증하는 것이 주요 과제(교사 C)</li> </ul> </td> </tr> </table>  | 초·중등 | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 민간업체 프로그램의 질 검증 필요(대학 B)</li> <li>- 국가 인증시스템을 확실하게 구축하여 인증된 프로그램들만 학교 안에서 사용될 수 있는 노력 필요(연구기관 B)</li> <li>- 공교육 시스템 안에서 해결되기 어려운 부분을 민간 프로그램을 활용하여 긍정적으로 변화가능, 하지만 국가기관에서 민간 단위의 프로그램 질을 검증하는 것이 주요 과제(교사 C)</li> </ul> |        |   |
| 초·중등             | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 민간업체 프로그램의 질 검증 필요(대학 B)</li> <li>- 국가 인증시스템을 확실하게 구축하여 인증된 프로그램들만 학교 안에서 사용될 수 있는 노력 필요(연구기관 B)</li> <li>- 공교육 시스템 안에서 해결되기 어려운 부분을 민간 프로그램을 활용하여 긍정적으로 변화가능, 하지만 국가기관에서 민간 단위의 프로그램 질을 검증하는 것이 주요 과제(교사 C)</li> </ul>   |      |  |        |   |

<그림 계속>

|                  |                  |   |
|------------------|------------------|---|
| 보<br>안<br>할<br>점 | 초<br>·<br>중<br>등 | <ul style="list-style-type: none"> <li>- 공교육 시스템 안에서 해결되기 어려운 부분을 민간 프로그램을 활용하여 긍정적으로 변화가능, 하지만 국가기관에서 민간 단위의 프로그램 질을 검증하는 것이 주요 과제(교사 C)</li> <li>- 국가차원의 지침 및 강력한 지원 수단 필요(정부 B)</li> <li>▪ 민간이 지역 내 제대로 된 역할을 수행하기 위하여 더욱 많은 시간이 필요(대학 B)</li> </ul> |
|                  | 대<br>학           | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 대학일자리사업은 일부 대학에 대한 재정지원(5년) 사업으로 모든 대학이 해당되지 않음(연구기관 A)</li> <li>▪ 국가차원의 대학 진로지도 운영 기준 또는 모델 등의 마련이 필요</li> </ul>  |

#### 자. 고등교육기관 평가 강화

‘고등교육기관에 대한 평가 강화로 현재보다 좀 더 포괄적인 진로 개발 서비스를 관리 감독할 수 있도록 조치’ 권고사항에 대하여 고등교육기관 내 진로개발 서비스를 관리할 수 있는 평가는 체계적으로 이루어지지 않고 있는 것으로 의견이 모였다. 최근 고등교육기관마다 진로교육의 중요성을 인식하여 진로개발 서비스를 강화하고 있고, 대학마다 다양한 형태로 학생들의 진로 및 취업지원에 대한 노력을 기울이고 있다. 그러나 초·중등학교에 지원되는 것에 비하여 고등교육기관에 대한 국가적 지원은 아직 부족한 상황이며, 이에 평가의 기능이 전반적으로 열악한 것으로 인식되고 있다. 전체 전문가들의 의견을 종합하면 [그림 4-10]과 같다.

[그림 4-10] OECD 초·중등학교 및 대학교의 정책 권고사항 9

|                  |  |   |  |
|------------------|--|---|--|
| <b>OECD 권고사항</b> | 고등교육기관에 대한 평가 강화로 현재보다 좀 더 포괄적인 진로개발 서비스를 관리 감독할 수 있도록 조치  |   |  |
| ▼<br>2017년 이행 여부 |  |   |  |
| <b>개선된 점</b>     | <table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr> <td style="background-color: #eee; text-align: center; width: 30px;">▶</td> <td style="padding: 5px;"> <b>대학</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 고등교육기관마다 진로교육의 중요성을 인식하고 진로개발 서비스 강화(대학 B, 대학 E)</li> <li>▪ 대학에서 다양한 형태로 학생의 진로 및 취업지원에 대한 노력을 기울이고 있음</li> <li>▪ 고등교육기관 평가 항목에서 일부 진로상담 내용을 다루고 있음(연구기관 A)</li> <li>- 대학교육협회의 등에서 고등교육기관 평가(대학 A)</li> <li>- 대학구조개혁평가, 대학기관인증평가 실시(연구기관 A)</li> </ul> </td> </tr> </table>  | ▶ | <b>대학</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 고등교육기관마다 진로교육의 중요성을 인식하고 진로개발 서비스 강화(대학 B, 대학 E)</li> <li>▪ 대학에서 다양한 형태로 학생의 진로 및 취업지원에 대한 노력을 기울이고 있음</li> <li>▪ 고등교육기관 평가 항목에서 일부 진로상담 내용을 다루고 있음(연구기관 A)</li> <li>- 대학교육협회의 등에서 고등교육기관 평가(대학 A)</li> <li>- 대학구조개혁평가, 대학기관인증평가 실시(연구기관 A)</li> </ul>  |
| ▶                | <b>대학</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 고등교육기관마다 진로교육의 중요성을 인식하고 진로개발 서비스 강화(대학 B, 대학 E)</li> <li>▪ 대학에서 다양한 형태로 학생의 진로 및 취업지원에 대한 노력을 기울이고 있음</li> <li>▪ 고등교육기관 평가 항목에서 일부 진로상담 내용을 다루고 있음(연구기관 A)</li> <li>- 대학교육협회의 등에서 고등교육기관 평가(대학 A)</li> <li>- 대학구조개혁평가, 대학기관인증평가 실시(연구기관 A)</li> </ul>  |   |  |
| <b>보완할 점</b>     | <table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr> <td style="background-color: #eee; text-align: center; width: 30px;">▶</td> <td style="padding: 5px;"> <b>대학</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 중등학교에 지원되는 것에 비하여 고등교육기관에 대한 국가적 지원은 부족(대학 B)</li> <li>▪ 기관평가 및 예산 지원에 대한 관리 감독의 결과 환류 필요(정부 B)</li> <li>▪ 평가지표 안에 진로개발 서비스 관련 요소 부족</li> <li>- 대학교육협회의 평가 항목에 진로상담의 양적인 면(재정, 인력 등)은 측정되고 있지만 질적 측면에서의 평가 내용 미흡(대학 A)</li> <li>- 현재 대학 관련 평가지표 안에 진로개발 서비스 관련 세부 사항 반영 미흡(예: '취·창업과 관련하여 적절한 지원을 하고 있는가?' 지표가 포함되었으나 진로취업전담 부서에서 비교과 프로그램을 운영하는지의 사항 중심으로 평가)(연구기관 A)</li> </ul> </td> </tr> </table> | ▶ | <b>대학</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 중등학교에 지원되는 것에 비하여 고등교육기관에 대한 국가적 지원은 부족(대학 B)</li> <li>▪ 기관평가 및 예산 지원에 대한 관리 감독의 결과 환류 필요(정부 B)</li> <li>▪ 평가지표 안에 진로개발 서비스 관련 요소 부족</li> <li>- 대학교육협회의 평가 항목에 진로상담의 양적인 면(재정, 인력 등)은 측정되고 있지만 질적 측면에서의 평가 내용 미흡(대학 A)</li> <li>- 현재 대학 관련 평가지표 안에 진로개발 서비스 관련 세부 사항 반영 미흡(예: '취·창업과 관련하여 적절한 지원을 하고 있는가?' 지표가 포함되었으나 진로취업전담 부서에서 비교과 프로그램을 운영하는지의 사항 중심으로 평가)(연구기관 A)</li> </ul> |
| ▶                | <b>대학</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 중등학교에 지원되는 것에 비하여 고등교육기관에 대한 국가적 지원은 부족(대학 B)</li> <li>▪ 기관평가 및 예산 지원에 대한 관리 감독의 결과 환류 필요(정부 B)</li> <li>▪ 평가지표 안에 진로개발 서비스 관련 요소 부족</li> <li>- 대학교육협회의 평가 항목에 진로상담의 양적인 면(재정, 인력 등)은 측정되고 있지만 질적 측면에서의 평가 내용 미흡(대학 A)</li> <li>- 현재 대학 관련 평가지표 안에 진로개발 서비스 관련 세부 사항 반영 미흡(예: '취·창업과 관련하여 적절한 지원을 하고 있는가?' 지표가 포함되었으나 진로취업전담 부서에서 비교과 프로그램을 운영하는지의 사항 중심으로 평가)(연구기관 A)</li> </ul>   |   |  |

#### 차. 대학 취업정보센터를 진로개발센터로 발전

‘종합대학 및 단과대학이 현재의 취업정보센터를 진로개발센터로 발전시키고, 그 기능을 확대하며 직원에 대한 전문연수를 강화하는 방안의 검토 및 장려’ 권고사항과 관련하여 다수의 대학이 기존의 취업정보센터를 진로개발센터의 형태로 발전시켰다. 그러나 작은 규모의 대학의 경우 여전히 취업에 중점을 둔 취업정보센터의 기능을 수행하고 있어 지역 및 학교 간 편차가 완화되어야 한다는 의견이 제시되었다. 한편, 직원에 대한 전문연수 강화 이전에 먼저 대학 내 진로취업전문 인력들의 고용불안정성 문제가 해결되어야 한다는 의견이 제시되었다. 전체 전문가의 의견을 종합하면 [그림 4-11]과 같다.



[그림 4-11] OECD 초·중등학교 및 대학교의 정책 권고사항 10

|                  |   |
|------------------|---|
| <b>OECD 권고사항</b> | 종합대학 및 단과대학이 현재의 취업정보센터를 진로개발센터로 발전시키고, 그 기능을 확대하며 직원에 대한 전문연수를 강화하는 방안의 검토 및 장려  |
| ▼                |   |
| 2017년 이행 여부      |   |
| 개선된 점            | <ul style="list-style-type: none"> <li>▶ 다수의 대학이 종합인력개발원, 경력개발처, 진로교육센터 등을 두며 진로개발 서비스 강화 및 기능 확대에 노력 증가(연구기관 A)</li> </ul>   |
| 과제 해결 점          | <ul style="list-style-type: none"> <li>▶ 작은 규모의 대학은 여전히 취업센터에 머물고 있음, 이들에 대한 지원 필요(대학 B)</li> <li>▶ 직원의 전문성 제고 이전에 고용안정성 해결 필요                         <ul style="list-style-type: none"> <li>- 진로취업 전문 인력 대부분이 계약직이며 임금수준이 낮음(연구기관 A)</li> <li>- 고용불안이 해결되지 않으면 해당 인력의 전문성을 대학이 지속적으로 축적 및 보유하기 어렵기 때문에 전문성 제고 이전에 이들의 고용안정성에 대한 충분한 논의가 필요(연구기관 A)</li> </ul> </li> </ul> |
| 기타               | <ul style="list-style-type: none"> <li>▶ 대학과 다양한 지역사회 자원의 연계를 통하여 대학 내 취업정보센터가 향후 지역진로개발센터로 자리매김할 수 있는 방향으로 발전 고려 가능(연구진 B)</li> <li>▶ NCS 기반 취업 역량 강화 중점도 중요하지만 평생교육의 관점에서 진로설계를 할 수 있는 프로그램을 제공할 수 있는 취업정보센터가 되면 좋겠음(교사 B)</li> </ul>   |

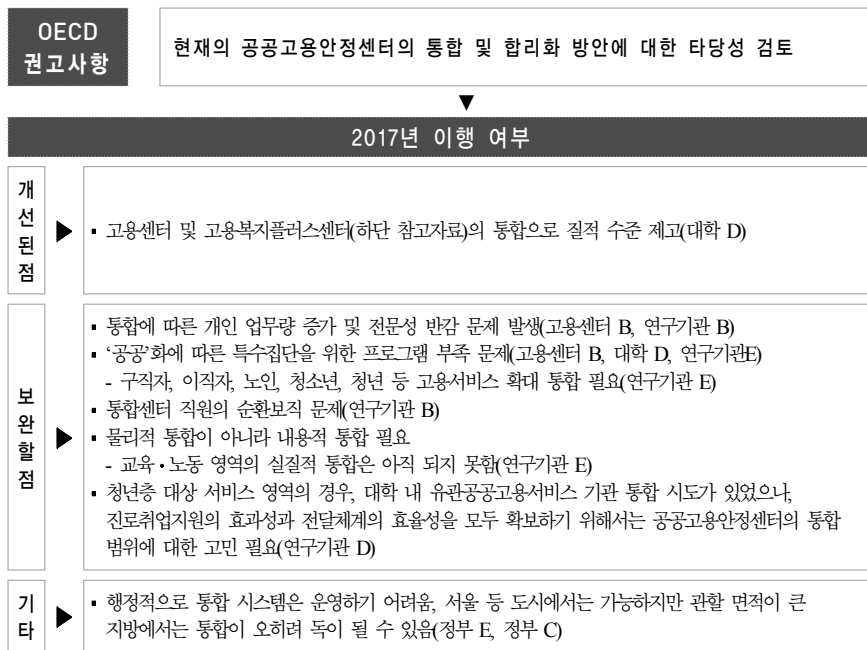
## 2. 공공고용안정 정책

### 가. 공공고용안정센터의 통합의 타당성 검토

‘현재의 공공고용안정센터의 통합과 그 합리화 방안에 대한 타당성을 검토’하여야 한다는 의견에 대하여 현재 고용센터 및 고용복지플러스센터 형식의 통합으로 물리적 통합은 달성하였으나, 그로 인한 근무자 개인의 업무량 증가, 전문성 부족, 특수집단에 대한 특화된 맞춤형 서비스 제공 미흡 등의 문제점이 발생하고 있는 실정으로 판단되었다. 통합의 범위가 확장되어 ‘물리적’ 통합에서 ‘내용적 통합’을 통한 질적 서비스 향상이 더 필요하다는 의견도 제시되었다.

한편, 정부부처 담당자들은 공공고용안정센터의 통합은 서울 등의 인구밀집지역인 도시에서는 실현가능한 형태이나, 관할 면적이 넓고 거주자가 산재되어 있는 도서지역의 경우에는 접근성에 불리한 형태 일 수 있다는 우려의 목소리도 있었다. 전체 전문가의 의견을 종합하면 [그림 4-12]와 같다.

[그림 4-12] OECD 공공고용안정 정책 권고사항 1



<그림 계속>

[참고자료] 공공복지+센터란?

- 1) 공공복지+센터 추진 배경
  - 여러 부처 업무와 연관된 행정서비스를 원스톱으로 통합 제공
  - 부처별, 자치단체별 고용서비스기관 운영으로 국민 혼란·불편 초래
  - 한 공간에서 고용과 복지서비스를 함께 제공하여, 복지 접근성을 높이고 일을 통한 빈곤전락 방지 가능
- 2) 공공복지+센터 개설 현황
  - 고용복지+센터 참여 공공고용서비스기관: 고용센터 83곳, 새일센터 140곳, 제대군인지원센터 7곳, 지자체 일자리센터 234곳
  - 조직(팀) 전체가 입주하거나 일부 인력(1~2명) 배치(양지윤·이덕재, 2015)

〈고용복지플러스센터 참여 기관 현황(2017년 기준)〉

| 기관           | 설치 근거              | 운영 현황      | 대상  | 주요 업무   |
|--------------|--------------------|------------|---|---|
| 고용센터         | 직업안정법              | 83곳        | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 실업급여 수급자, 취업 성공패키지 참여자 등 전체 구직자</li> <li>▪ 구인기업</li> </ul>                               | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 실업급여, 고용안정사업 등 고용보험 업무</li> <li>▪ 취업지원(상담알선, 채용행사 등)</li> <li>▪ 직업능력개발(내일배움카드), 직업진로지도 및 직업상담</li> <li>▪ 구인 발굴 및 채용지원 등</li> </ul> |
| 새일센터         | 경력단절 여성 등의 경제활동촉진법 | 147곳       | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 경력단절 여성(임신, 출산, 가족 구성원의 돌봄 등으로 경제활동을 중단하였거나 경제활동을 한 적이 없는 여성)</li> <li>▪ 구인기업</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 집단상담 등 취업지원(동행면접 등)</li> <li>▪ 인턴십(새일여성, 결혼이민여성)</li> <li>▪ 직업교육 훈련 사후관리 지원(자녀보육, 노무상담, 수유실 등 기업환경 개선, 양성평등 교육 등)</li> </ul>       |
| 제대군인지원센터     | 제대 군인 지원에 대한 법률    | 7곳         | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 전역(예정) 중장기 복무 제대군인</li> </ul>  | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 취업지원 및 직업훈련</li> </ul>   |
| 지자체 일자리센터    | 고용정책 기본법, 직업안정법    | 234곳       | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 일반 구직자</li> <li>▪ 구인기업</li> </ul>  | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 취업지원(박람회, 동행면접 등)</li> <li>▪ 직업진로지도</li> <li>▪ 구인 발굴</li> </ul>  |
| 창조경제혁신센터 고용존 | -                  | 17곳        | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 청년</li> </ul>  | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 지역기반 일자리사업 발굴 및 기획</li> <li>▪ 기업수요 맞춤형 교육훈련 제공</li> </ul>  |
| 대학별 취업지원 기구  | -                  | '16년 140개소 | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 대학생</li> </ul>   | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 대학 내 고용지원 기능 연계·통합을 통한 원스톱 고용지원</li> <li>▪ 대학창조일자리센터('16년 41개소), 대학취업처·인재개발원 등</li> </ul>  |
| 청년희망재단       | -                  | -          | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 청년</li> </ul>  | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 정부정책 사각지대 보완</li> </ul>  |

자료: 양지윤·이덕재(2015); 관계부처 합동(2016. 4. 27.); 내용 종합하여 재구성

- 3) 공공복지+센터 특징
  - 2015년 하반기부터 대학 내 취업지원 유사 기능 기관을 '대학일자리센터'로 공간적·기능적으로 통합하여 대학 내 고용서비스를 일원화하고 있음(관계부처 합동, 2015)
  - 어느 곳을 방문하더라도 필요한 정보를 얻고 다양한 고용지원 프로그램에 참여할 수 있는 원스톱 체계 구축
  - 취업알선, 취업성공패키지, 진로지도, 직업훈련, 인턴, 해외취업, 창업지원 등 각 기관은 기초 상담을 바탕으로 고용지원 프로그램 안내 등 기본서비스를 제공하고, 기관별 특성에 따른 특화서비스를 제공(관계부처 합동, 2016)

#### 나. 고용안정센터 요원(직업상담가)의 근무환경 개선

‘직업상담가로 교육받은 고용안정센터 요원이 많은 시간 동안 상담에 할애할 수 있도록 행정업무처리 시간의 감소를 허용, 불필요한 전보 및 전근 조치로 인하여 발생하는 높은 이직율 문제를 해결’하여야 한다는 의견에 대하여 과거에 비하면 전진적인 발전이 있었으나 현재 근무환경을 고려할 때 여전히 개선되어야 한다고 판단되었다. 구체적으로 첫째, ‘상담’과 ‘행정’ 업무의 성격과 전문성 수준이 확연히 다름에도 불구하고 상담업무를 행정업무 중 하나로 여기는 센터 요원(직업상담가)의 업무 방식이 여전히 문제이며, 둘째, 센터 요원(직업상담가) 스스로도 상담업무에 대한 직업의식(내지는 중요성)을 인식하고 있지 못하여 개인의 고용안정 등을 이유로 어렵고 시간이 많이 할애되는 업무(상담)보다 정기적으로 수행되는 업무(행정)를 선호하는 경향을 보인다는 의견이 제기되었다. 해외의 경우, 지속적 전문성을 신장·유지할 수 있는 상담가의 근무환경을 유지하는 것에 정책적 강조점이 있다는 측면에서 우리나라에서도 시사점이 있다는 의견이 있었다. 전체 전문가의 의견을 종합하면 [그림 4-13]과 같다.

[그림 4-13] OECD 공공고용안정 정책 권고사항 2

|                         |   |
|-------------------------|---|
| <p><b>OECD 권고사항</b></p> | <p>직업상담가로 교육받은 고용안정센터 요원이 많은 시간 동안 상담이 가능하도록 행정업무처리 감소 허용, 불필요한 전보·전근 조치로 인하여 발생하는 높은 이직을 문제해결</p>  |
| <p>2017년 이행 여부</p>      |   |
| <p><b>개선된 점</b></p>     | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 특별한 개선점이 없음(전원)</li> <li>▪ 4대보험이 적용되지 않은 과거에 비하여 발전된 부분이 있으나 여전히 미흡 수준</li> </ul>  |
| <p><b>보완할 점</b></p>     | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 과다한 행정업무 처리 문제가 여전히 해결되지 않음(고용센터 B, 대학 D, 연구기관 B, 정부 C, 연구기관 E)             <ul style="list-style-type: none"> <li>- 행정업무 부담 및 양적 실적에 치중한 기관 평가 등이 상담의 질에까지 영향을 끼침(고용센터 B)</li> <li>- 상담자 역시 개인의 고용안정 등을 이유로 상담에 집중하기보다 고용이 안정적인 행정 업무를 선호하는 경향도 보임(연구기관 B)</li> <li>- 상담업무의 전문성을 간과하고 공무원의 행정 마인드로 인하여 상담 업무를 하청시키는 현상도 보임(연구기관 E)</li> </ul> </li> <li>▪ 직원의 직무 순환은 담당자가 특정 업무에 대하여 전문성을 개발하는 데 장애가 되는 구조적 원인으로 지적되고 있음(연구기관 D)             <ul style="list-style-type: none"> <li>- 직업진로지도 상담 기술의 경우 해당업무를 담당하고 있는 직원들만 집중적으로 개발하고 타 직무로 배치된 후에는 추가적인 개발이 이루어지지 않음. 이에 전문성 향상의 지속성이 떨어짐</li> </ul> </li> <li>▪ 각종 정부 지원금 지급[취업성공패키지 민간위탁관리, 청년취업인턴제, 고용안정, 모성보호, 직업능력개발사업(훈련상담 제외) 취업지원 민간위탁사업 등 센터 내 행정업무가 대폭 증가하여 직업상담가로 교육받았으나 주된 업무는 행정업무가 많음(고용센터 A)             <ul style="list-style-type: none"> <li>- 직업상담직 공무원의 경우 3년을 주기로 대부분 전보하는 관행 존재. 새 지정으로 전보 조치됨에 따라 업무 연속성 상실</li> <li>- 전환되지 않은 직업상담원(전임상담원, 책임상담원, 선임상담원)의 경우 2017년 현재까지 10년제 단 한차례의 승진도 없음</li> <li>- 직업상담 영역의 명령 지휘 체계 미흡. 행정적인 관리는 지청장, 소장, 과장, 팀장 등 행정 공무원(일부 직업상담직 공무원 팀장 포함)에 의하여 이루어지나 직업상담의 질적인 발전을 위한 관리는 전혀 이루어지지 않음(예: 7급 직업상담직이나 9급 직업상담직이나 같은 업무 수행, 선임상담원이나 전임상담원이나 같은 업무 수행)</li> </ul> </li> </ul> |
| <p><b>기타</b></p>        | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 프랑스 사례: 고용센터 상담가는 경험이 풍부한 40-50대가 주로 분포되어 있고, ‘행정’과 ‘상담’ 업무 성격이 명확히 구분되어 있음(연구기관 E)</li> <li>▪ 핀란드 사례: 핀란드의 한 취업지원센터 상담원 역시 50대 인력으로 17년간 같은 상담업무를 수행하여 노하우가 다수 쌓였음. 또 고객 대 상담가 비율도 1:50 수준으로 집중 상담을 수행하고 있음. 특히 핀란드 사회의 특성상 다문화 가정, 이민자, 난민 등 신규 지역사회 정착자에 대한 상담 서비스가 활발함(정부 C)</li> <li>▪ 공공고용서비스 분야의 인력을 지속적으로 확충하고 있음에도 불구하고 취업지원 프로그램 및 행정업무 증가로 인하여 선진국 대비 담당 인력의 과부족 현상이 지속되고 있음             <ul style="list-style-type: none"> <li>- 고용센터 상담원 1인당 담당 구직자 수는 254명으로 영국(23명) 대비 11.04배, 일본(91명) 대비 2.79배 많은 수준임(연구기관 C)</li> </ul> </li> </ul>   |

다. 실직자·구직자·이직자 전체에 대한 공공고용서비스 확대

‘고용안정센터서비스의 확대를 통하여 실직자에게 편중된 구조를 모든 구직자와 이직자에 대한 서비스 제공 가능성을 검토’하여야 한다는 의견에 대하여 공공고용서비스센터가 고용·복지를 통합적으로 제공(고용복지플러스센터)하면서 그 서비스 대상은 다소 확대되었다고 볼 수 있고, 일부 구직자·이직자를 위한 서비스 제공 노력이 수행되어 오고 있다는 의견이 확인되었다.

하지만 공공고용서비스의 ‘공공서비스’ 성격 때문에 서비스 제공자는 양적 성과(예: 실직자 상담을 통한 구직 취직 건수)에 관심이 많아 상대적으로 취업률 성과를 도출하기 쉽지 않은 구직자·이직자에 대한 관심이 저조하며, 아직도 실직자의 수가 절대적으로 많기 때문에 다른 집단에 적합한 질 높은 공공고용서비스가 제공되기 어려운 환경이라는 의견 등이 있었다. 대학에 파견된 고용노동부 공무원과 대학 진로상담자 간의 적절한 업무 분담이 추진되는 독일 사례에 대한 시사점이 고려되어야 한다는 의견과 함께 전체 전문가의 의견을 종합하면 [그림 4-14]와 같다.

[그림 4-14] OECD 공공고용안정 정책 권고사항 3

|                  |  |
|------------------|--|
| <b>OECD 권고사항</b> | 고용안정센터서비스의 확대를 통하여 실직자에게 편중된 구조를 모든 구직자와 이직자에게도 직업 관련 서비스의 제공에 대한 가능성 검토   |
| 2017년 이행 여부      |  |
| <b>개선된점</b>      | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 공공고용서비스 제공 허브가 고용복지플러스센터로 개편되면서 고용·복지 등을 통합적으로 제공하고 있음(연구기관 B)             <ul style="list-style-type: none"> <li>- 주요 업무로는 지역노동시장의 조사·분석 및 지역고용대책 수립, 취업지원, 기업지원, 구인·구직 개척, 직업진로지도, 직업능력개발, 고용보험관리, 사회적 일자리사업 및 사회적 기업 육성, 취업성공패키지 지원, 청년 중소기업 체험 프로그램 운영, 각종 공모사업 수행, 고객만족도 관리 등의 업무를 수행함(고용센터 및 고용관련 부서 운영 규정, 2015.1.30)(연구기관 C)</li> </ul> </li> <li>▪ 일부 서비스 확대 노력은 있음(예: 중장년 취업지원, 제대 군인 취업 프로그램 등)(대학 C)</li> </ul> |
| <b>보완할점</b>      | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 현재 공공고용서비스의 주 고객인 실직자의 절대적인 숫자가 줄어들지 않는 이상 구직자·이직자에 대한 관심과 질 높은 서비스 제공은 다소 어려울 것임(고용센터 B)</li> <li>▪ 현재 조직 간 진로개발을 위한 서비스·콘텐츠 등 제하의 상호교류가 이루어지지 못함(정부 C)</li> <li>▪ 공공고용서비스를 제공하는 집단(조직)이 결국 기관의 '성과'에 치중하여 서비스 제공(예: 실업자를 상담하여 취업이 몇 건이 되었는지 등), 이것이 서비스 대상 확대의 제약 조건으로 작용(연구기관 E)</li> </ul>  |
| <b>기타</b>        | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 독일 사례: 대학 내에 설치된 커리어센터에 전문성을 갖춘 고용노동부 파견 직원이 1개 팀을 이루어 상주함. 커리어센터의 기존 인력은 프로그램 개발 및 심리검사 등을 수행하고, 고용노동부 파견 인력은 취업준비 학생의 취업지원을 수행하는 등 업무 분장이 정확함(연구기관 E)</li> </ul>  |

라. 내담자 중심의 운영이 가능한 고용안정센터의 독립기관화

‘고용안정센터를 독립적인 정부기관으로 조직하여 기타 정부유관부처의 직접 통제로부터 벗어나게 함으로써 좀 더 내담자 중심의 운영이 가능할 수 있도록 장려하는 가능성을 검토’하여야 한다는 의견에 대하여, 현재 정부부처(고용노동부) 산하에 센터가 설치되어 있어 다양한 문제가 발생할 수 있다는 의견이 주류를 이루었다. 그 이유로는 첫째, 공무원 중심의 조직 편성으로 현 체제 내에서 단기 파견(2년마다 순환)되며 고용노동부의 행정적 업무를 지원하는 현 질서를 무너뜨릴 경우 대안적 체제가 논의되지 않으며, 둘째, 센터에서 제공되는 사업의 단발성 성격 때문에 공공고용서비스가 지속적으로 제공되지

못하고 있다는 점이 지적되었다.

그럼에도 불구하고 센터 종사자들 스스로는 더 다양한 정부부처에 산재되어 있는 기능을 고용안정센터로 통합하여 과거에 비하여 내담자 중심의 공공고용서비스의 운영 수준이 개선되었다고 생각한다는 의견이 있었다. 전체 전문가의 의견을 종합하면 [그림 4-15]와 같다.

[그림 4-15] OECD 공공고용안정 정책 권고사항 4

|                  |   |
|------------------|---|
| <b>OECD 권고사항</b> | 고용안정센터를 독립적 정부기관으로 조직, 기타 정부유관부처의 직접 통제로부터 벗어나게 함으로써 좀 더 내담자 중심의 운영이 가능할 수 있도록 장려하는 가능성 검토  |
| ▼<br>2017년 이행 여부 |   |
| <b>개선된 점</b>     | <ul style="list-style-type: none"> <li>▶ 여러 정부부처로 산재되어 있던 기능이 고용안정센터로 통합되어 내담자들 스스로도 긍정적으로 판단하고 있음(고용센터 B)             <ul style="list-style-type: none"> <li>- 고용센터 및 고용관련 부서의 설치는 「고용노동부와 그 소속기관 직제 시행규칙」별표 2에 따름(연구기관 C)</li> <li>- 2017년 현재 전국 6개 지방고용노동청, 41개 지청 및 출장소가 있으며, 고용센터는 95개임(고용노동부령 제196호)(연구기관 C)</li> </ul> </li> </ul>   |
| <b>보완할 점</b>     | <ul style="list-style-type: none"> <li>▶ 고용노동부 산하로 센터가 운영됨에 따라 발생하는 다양한 문제가 있음             <ul style="list-style-type: none"> <li>- 해당 지역 출신 공무원과 고용노동부 출신 공무원 간의 마찰이 발생(연구기관 B)</li> <li>- 일시적인 인력 파견은 해당 지역사회에 대한 이해도가 낮은 전문가의 상담 업무 수행 방식이라는 점에서 실제 지역사회에 밀접한 상담 내용을 제공하는 데에 한계가 있다는 점에서 현재 기관 조직 편성 방식은 공공고용서비스 성격에 부합하지 않음(연구기관 B)</li> <li>- 고용노동부 산하로 운영되면서 사업의 연속성이 떨어지면서 민간서비스에 이양하는 방식을 취하고 있음(대학 C)</li> </ul> </li> <li>▶ 현재 고용노동부 → 센터의 톱다운 방식이 개선되어야 함(정부 E, 정부 C)</li> <li>▶ 기관이 내담자를 소외시키지 않고 내담자의 욕구에 탄력적으로 대응하기 위해서는 고용센터가 순수한 진로지도(직업상담) 업무 중심으로 독립 운영될 필요가 있음(고용센터 A)             <ul style="list-style-type: none"> <li>- 현재 행정전문가가 최고 결재권자 또는 중간관리자인 경우, 진로지도업무 내용에 대하여 질적인 분석 및 상담 기법에 대한 조언을 하는 것을 현실적으로 불가능에 가까움</li> <li>- 발전적인 내담자 중심의 서비스 제공을 위하여 직접적인 업무지휘체계 마련 시급</li> </ul> </li> <li>▶ 제대군인, 공무원, 대기업 종사자, 금융권 임원 출신 등 특정 서비스 대상에 특화된 프로그램이 지속적으로 보강되어야 할 것임</li> </ul> |



사. 소외계층 청년·장애자·노인 근로자 등의 고용서비스 확대

‘소외계층 청년·장애자·노인 근로자 등의 고용서비스를 확대’하여야 한다는 의견에 대하여 특수 집단에 대한 고용서비스 확대에 대한 관심과 노력이 일부 있으나(고용복지플러스센터 설립, 대상별 프로그램 개발 등), 각 집단에 보다 적합하고 실효적인 공공고용서비스를 제공하기 위하여 진로개발 실무자들의 전문화가 선결조건이라는 점, 실제 공공고용서비스를 통하여 취업을 성공하는 등 특수집단의 수혜 사례를 다수 발굴할 필요가 있다는 점도 함께 지적되었다. 전체 전문가의 의견을 종합하면 [그림 4-16]과 같다.

[그림 4-16] OECD 공공고용안정 정책 권고사항 5

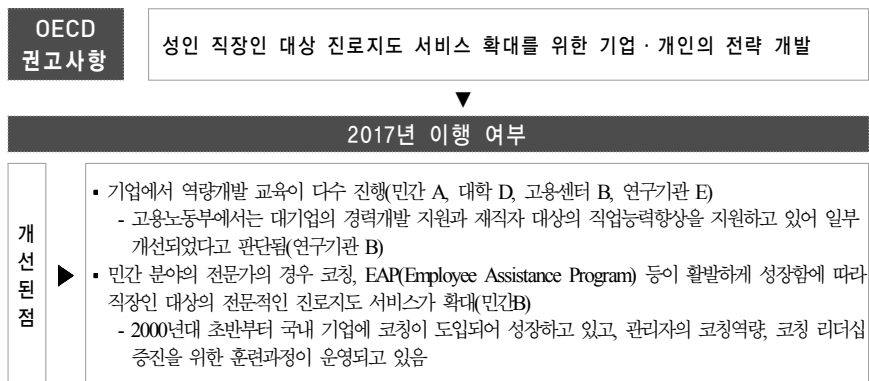
|                  |  |
|------------------|--|
| <b>OECD 권고사항</b> | 소외계층 청년·장애자·노인 근로자 등의 고용서비스 확대   |
| ▼                |  |
| 2017년 이행 여부      |  |
| <b>개선된 점</b>     | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 해당 대상을 위한 서비스가 일부 제공되고 있음(대학 C)<br/>예: 한국청소년상담복지개발원, 시·군구 청소년 상담센터 중심 학교 밖 청소년 프로그램, 청소년 동반자 프로그램 등</li> <li>▪ 사회적 측면에서 청년실업, 취약계층, 베이비부머 등 다양한 고용환경 변화에 선제적으로 대응하기 위한 고용서비스 전략을 모색하고 있으며, 특히 취약계층 및 비경제활동인구의 노동시장 참여 촉진을 위한 고용과 복지가 연계된 서비스를 우선적으로 지원하도록 대상 맞춤형 취업지원 서비스를 강화하고 있음(고용률 70% 로드맵, 2013)(연구기관 C)</li> <li>▪ 고용복지플러스센터로 개편되면서 해당 대상을 위한 통합서비스가 제공되어야 함(연구기관 B)</li> </ul>   |
| <b>보완할 점</b>     | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 소외계층 청년·장애자·노인 근로자에 대한 서비스 확대는 매우 시의 적절하나, 해당 대상자들에 대한 진로개발 실무자의 전문화가 필수적임(고용센터 B)</li> <li>▪ 해당 특수 집단의 고용서비스의 실질적 수혜 정도를 확인할 수 있어야 함(대학 C)             <ul style="list-style-type: none"> <li>- 장애인의 구직 성공 사례 또는 중고령자 구직 성공 사례 등은 찾아보기 힘들</li> </ul> </li> <li>▪ 장애인과 노인의 경우 고용노동부 산하기관을 설립하고 특화된 고용서비스를 제공하고 있으나, 취약청년 대상 고용서비스는 고용센터 차원에서만 이루어지고 있어 취약한 상황(연구기관 D)             <ul style="list-style-type: none"> <li>- 장애인: 장애인고용공단을 통하여 특화된 고용서비스 제공</li> <li>- 노인: 중장년일자리희망센터, 고령자인재은행을 통하여 퇴직 후 인생설계 전반을 지원</li> <li>- 소외계층청년: 센터로 안내하기보다는 직접 찾아가는 서비스나 온라인을 활용하는 방법이 필요하나, 현재 고용센터에서는 여력이 되지 않음</li> </ul> </li> <li>▪ 고용센터는 전 국민을 대상으로 하여, 서비스 특화 어려움. 청년, 장애자, 노인 등 대상별 특성에 맞는 별도 기관 설치 운영도 고려할 수 있음(고용센터 A)</li> </ul> |

### 3. 성인 대상 진로서비스 정책

#### 가. 성인 직장인 대상 진로지도 서비스 확대를 위한 기업·개인 전략 개발

‘성인 직장인을 대상으로 하는 진로지도 서비스 확대를 위한 기업 및 개인의 전략 개발’이 필요하다는 의견에 대하여 전문가의 분야에 따라 그 의견이 상이하게 나타났다. 공공분야(공공고용서비스, 연구기관, 대학 등)에서는 기업의 역량개발 교육이 다수 있으나 진로서비스는 미흡하게 제공되고 있다는 의견이 주류였다. 한편, 민간 분야의 전문가의 경우 코칭, 고용자 지원 프로그램(EAP) 등이 활발하게 성장하고 있고, 직장인 대상의 전문적인 진로지도 서비스가 확대되고 있었다. 이는 민간 및 공공 부문의 정보가 상호 교류되지 않고 있음을 보여 주는 단적인 예가 될 수 있으며, 공통된 의견은 재직자, 조기퇴직자, 성인 소외계층 대상의 진로지도 서비스가 더욱 필요하다는 공감대가 사회에 넓게 팽배되었다는 점이다. 전체 전문가의 의견을 종합하면 [그림 4-17]과 같다.

[그림 4-17] OECD 성인 대상 진로서비스 정책 권고사항 1



<그림 계속>

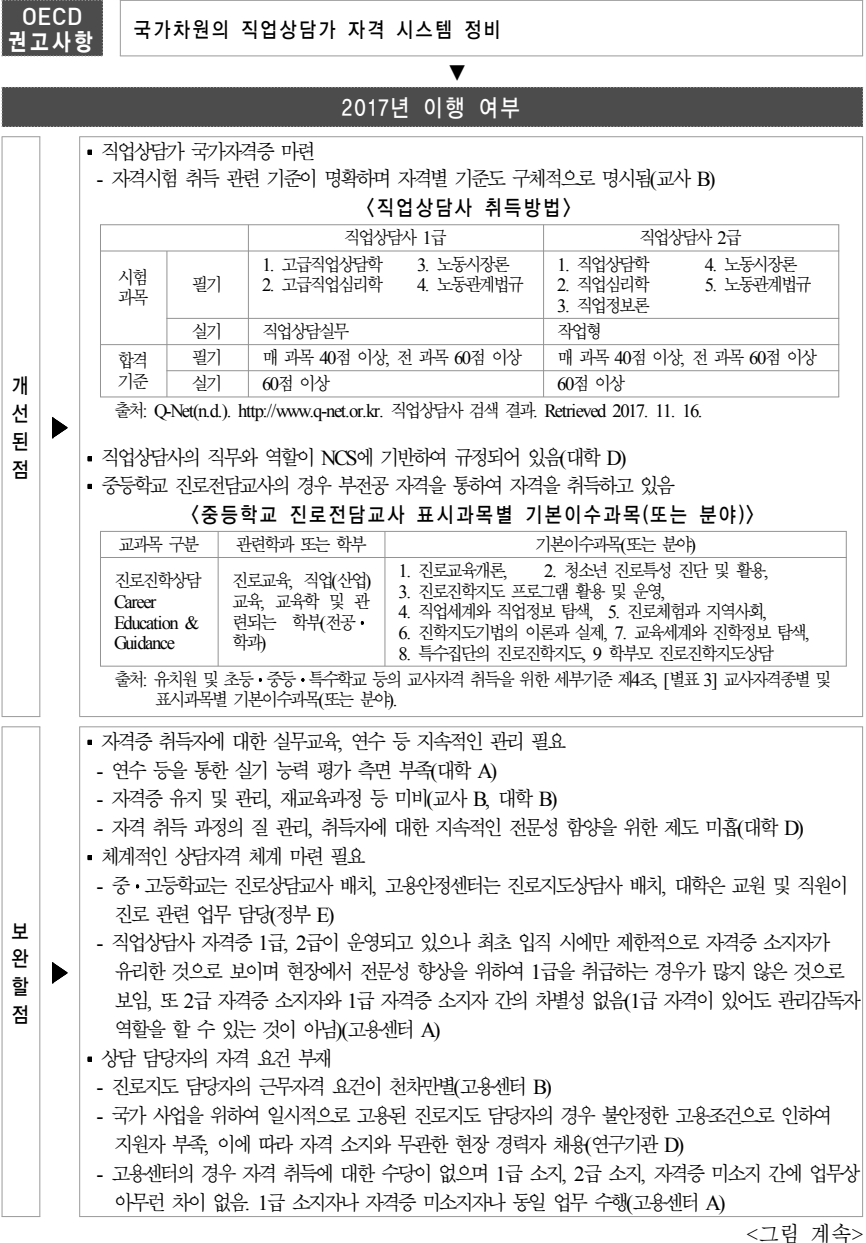
|                  |   |
|------------------|---|
| 개<br>선<br>된<br>점 | <ul style="list-style-type: none"> <li>- 2000년대 초반부터 국내 기업에 코칭이 도입되어 성장하고 있고, 관리자의 코칭역량, 코칭 리더십 증진을 위한 훈련과정이 운영되고 있음</li> <li>- 한국상담학회 산하 기업상담학회, 한국 EAP 협회 등에서 관련 담당자의 전문성 제고에 대한 노력을 수행하고 있으며, EAP 제공기관의 수가 증가하고, 국가에서의 중소기업에 대한 EAP 무료 제공 등도 긍정적인 사례로 판단됨</li> </ul>   |
| 보<br>완<br>할<br>점 | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 기업의 역량개발 교육은 다수 있으나 기업의 진로서비스는 미흡(민간 A, 대학 D, 고용센터 B, 연구기관 E)             <ul style="list-style-type: none"> <li>- 기업 내 진로서비스 지원 전문 인력 부족</li> <li>- 대기업이나 중견기업이 경력직 채용을 선호하면서 자체 연수나 진로개발 지원 기능도 함께 축소되고 있음(대학 D)</li> </ul> </li> <li>▪ 기업의 내실 있는 진로서비스 프로그램 구축이 중요(민간 A)</li> <li>▪ 민간 분야의 진로지도 서비스 확대는 민간 및 공공의 정보가 상호교류 되지 않음을 의미</li> <li>▪ 조기 퇴직자 및 사회적 약자를 위한 진로서비스(창업 지원 포함) 중요(민간 A)</li> <li>▪ 기업 자체에 진로개발 서비스 제공을 일방적으로 요구하기에는 어려우나, 경영자협의회 활동 또는 지역고용센터에서 그 활동을 대신하는 것이 가능할 것임             <ul style="list-style-type: none"> <li>- 중소기업은 당장 쓸 수 있는 인력을 원하고, 대기업은 역량 있는 인력을 원하기 때문에 개인의 진로개발 서비스가 이직을 부추기는 것으로 여길 수 있음(고용센터 B)</li> <li>- 대기업의 경우 상담실 등을 개설하고 있으나, 이곳에서 제공되는 서비스는 자살 방지 등에 국한되어 상담실의 진로지도 등은 저좌대학 C)</li> </ul> </li> </ul> |

#### 4. 진로지도 담당자의 전문성 향상 정책

##### 가. 국가차원의 직업상담가 자격 시스템 정비

‘국가차원의 직업상담가 자격 시스템 정비’ 권고사항과 관련하여 국가에서 직업상담가 자격이 마련되어 긍정적으로 개선된 것으로 평가되었다. 그러나 직업상담가 자격증 취득 시스템은 구축된 반면, 자격증 취득 이후 실무능력과 전문성을 함양할 수 있는 제도 마련은 미흡하다는 의견이 제시되었다. 또 초·중등단계 학교에서는 진로전담교사가, 고용센터에서는 직업상담사가 상담을 담당하는 등 직업상담의 역할담당이 다양하게 분화되어 있고, 일부 현장에서는 자격 요건을 요구하지 않기도 한다. 이에 국가 전체의 진로 또는 직업상담의 역할을 아우를 수 있는 자격 기준 마련이 필요한 것으로 보인다. 전체 전문가들의 의견을 종합하면 [그림 4-18]과 같다.

[그림 4-18] OECD 진로지도 담당자의 전문성 향상 정책 권고사항 1

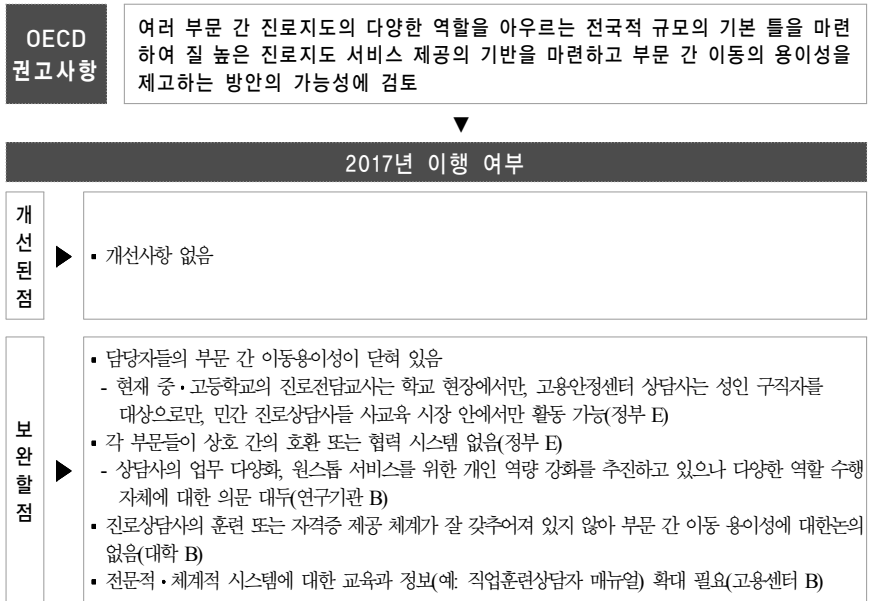


| 보안<br>할<br>점 | <p>- 대학의 진로교육을 담당하고 있는 인력의 경우 상담 관련 학위, 직업상담사, 취업지도사 등의 자격을 요구하기는 하지만 명확한 자격 기준 미비(연구진 B)</p> <p style="text-align: center;"><b>&lt;대학 진로교육 인력별 소지 자격증&gt;</b></p> <table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <thead> <tr> <th style="width: 20%;">구분</th> <th style="width: 40%;">소지 자격증</th> <th style="width: 40%;">기타</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>상담전문가</td> <td>상담 관련 석사 학위 이상</td> <td>-</td> </tr> <tr> <td>취업지도전문가</td> <td>직업상담사, 취업지도사, 취업지원관 등</td> <td>CAP+진행자 자격이수, 평생교육사, MBTI 전문강사</td> </tr> <tr> <td>창업지도전문가</td> <td>창업지도사, 창업전문매니저, 창업보육매니저, 기술기초평가사, 인적자원개발사, 창업투자평가사 등</td> <td>-</td> </tr> </tbody> </table> <p>자료: 이강주 외(2015), 재구성.<br/>주. 위 인력구분은 이강주 외(2015) 연구에서 전문 인력 비율 현황을 살펴보기 위하여 구분한 범주임.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 양질의 직업상담사가 양성될 수 있도록 국가자격시스템 정비 필요(대학 B)</li> <li>▪ 민간 자격증, 민간 협회 간의 협업 필요(연구기관 B)</li> </ul> | 구분                             | 소지 자격증 | 기타 | 상담전문가 | 상담 관련 석사 학위 이상 | - | 취업지도전문가 | 직업상담사, 취업지도사, 취업지원관 등 | CAP+진행자 자격이수, 평생교육사, MBTI 전문강사 | 창업지도전문가 | 창업지도사, 창업전문매니저, 창업보육매니저, 기술기초평가사, 인적자원개발사, 창업투자평가사 등 | - |
|--------------|---|--------------------------------|--------|----|-------|----------------|---|---------|-----------------------|--------------------------------|---------|--|---|
|              | 구분  | 소지 자격증                         | 기타     |    |       |                |   |         |                       |                                |         |  |   |
| 상담전문가        | 상담 관련 석사 학위 이상  | -                              |        |    |       |                |   |         |                       |                                |         |  |   |
| 취업지도전문가      | 직업상담사, 취업지도사, 취업지원관 등   | CAP+진행자 자격이수, 평생교육사, MBTI 전문강사 |        |    |       |                |   |         |                       |                                |         |  |   |
| 창업지도전문가      | 창업지도사, 창업전문매니저, 창업보육매니저, 기술기초평가사, 인적자원개발사, 창업투자평가사 등  | -                              |        |    |       |                |   |         |                       |                                |         |  |   |
| 기<br>타       | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 현재 직업상담사 자격에서 최근 고용동향 및 경제 패러다임의 변화, 제4차 산업혁명과 미래직업에 대한 내용을 충분히 다루지 않음(고용센터 B)</li> <li>▪ 직업상담사의 전문성이 필요한 영역임에도 불구하고 전문 상담 분야로서 인식되고 있지 않음(연구기관 D)</li> <li>▪ 직업상담사 1급 자격 소지 등 상위 수준의 질 높은 진로지도 서비스를 제공하는 것에 대한 인식 제고 필요(고용센터 A)</li> </ul>  |                                |        |    |       |                |   |         |                       |                                |         |  |   |

나. 전국 규모의 기본 틀 마련 및 부문 간 이동 용이성 제고

‘여러 부문 간 진로지도의 다양한 역할을 아우르는 전국적 규모의 기본 틀을 마련하여 질 높은 진로지도 서비스 제공의 기반을 마련하고 부문 간 이동의 용이성을 제고하는 방안의 가능성 검토’ 권고사항에 대한 의견을 살펴보았다. 이와 관련하여 진로지도·상담 담당 인력들의 부문 간 이동용이성은 여전히 닫혀 있어 개선된 점이 없다는 의견이 주를 이루었다. 이에 향후 진로상담 전문 인력들이 다양한 부문 간의 이동의 용이성을 촉진시키기 위한 노력이 요구되는 바이다. 전체 전문가들의 의견을 종합하면 [그림 4-19]와 같다.

[그림 4-19] OECD 진로지도 담당자의 전문성 향상 정책 권고사항 2



다. 진로지도 분야 전문기관 간 강력한 연계기반 구축

‘정례화된 전문포럼개최 등을 통하여 진로지도 분야의 전문기관 간의 강력한 연계기반 구축(연합조직 형태의 발전 가능성에 대한 모색)’ 권고사항과 관련하여 여러 전문기관 및 학회들에서 서로 협력체계 안에서 포럼, 세미나 등을 개최하고 있어 전문기관 간의 연계기반 구축이 어느 정도 개선된 것으로 평가하였다. 그럼에도 불구하고 이러한 상호교류를 통한 시너지 효과가 제대로 발휘되지 못하고 있으며, 여전히 진로지도 분야의 전문기관 간 교류의 장이 부족하다는 의견이 제시되었다. 전체 전문가들의 의견을 종합하면 [그림 4-20]과 같다.

[그림 4-20] OECD 진로지도 담당자의 전문성 향상 정책 권고사항 3

|                  |   |
|------------------|---|
| <b>OECD 권고사항</b> | 정례화된 전문포럼개최 등을 통하여 진로지도 분야의 전문기관 간의 강력한 연계 기반 구축(연합조직 형태의 발전 가능성에 대한 모색)  |
| ▼<br>2017년 이행 여부 |   |
| <b>개선된 점</b>     | <ul style="list-style-type: none"> <li>▶ 여러 전문기관 및 학회 등에서 포럼, 세미나 개최 및 실시(대학 A)</li> <li>▶ 한국직업능력개발원, 한국고용정보원, 한국청소년정책연구원, 한국진로교육학회 등 전문기관 간 협력체계가 어느 정도 이루어지고 있음(교사 A, 정부 B)</li> </ul>  |
| <b>보완할 점</b>     | <ul style="list-style-type: none"> <li>▶ 포럼 개최의 성과가 나타나고 있지 않음</li> <li>- 포럼·세미나가 개최됨에도 기관 간 연계 협력의 시너지 효과를 발휘하지 못함(대학 C, 대학 D)</li> <li>- 학회, 지자체, 각종 단체 등에서 전문포럼을 개최하고는 있으나 성과는 의문이 있음(대학 E)</li> <li>▶ 진로교육 및 지도 관련 연계 협력 시스템 부족(정부 E)</li> <li>▶ 상호 간 정례화된 교류의 장 부족(정부 E)</li> <li>▶ 진로지도 분야의 전문기관 간 연계 구축은 미흡(대학 B)</li> </ul> |
| <b>기타</b>        | <ul style="list-style-type: none"> <li>▶ 부처 간 성과주의 평가, 경쟁 및 이기주의 등으로 인하여 다른 과·부처 간에 협력하는 데 어려움이 있음(정부 E, 연구기관 E)</li> </ul>   |

라. 진로지도 실무자의 고용안정성 및 급여 수준 개선

‘고용안정센터와 지역사회기관 진로지도 실무자의 고용안정성 및 급여 수준 개선’ 권고사항과 관련하여 고용노동부 산하의 고용센터에서는 취업상담자들이 최근 무기계약직 형태로 전환되며 고용안정성이 일부 확보되었다는 측면에서 개선된 것으로 평가하였다. 그러나 진로지도 실무자들의 양적 성장은 급격하게 이루어져 왔음에도 불구하고 비정규직, 낮은 급여 등 고용의 질적 측면에서의 성장은 여전히 해결 및 개선되어야 할 과제라는 것이 전문가 대다수의 의견이었다. 이에 대한 전체 전문가들의 의견을 종합하면 [그림 4-21]과 같다.

[그림 4-21] OECD 진로지도 담당자의 전문성 향상 정책 권고사항 4

|                          |  |
|--------------------------|--|
| <p><b>OECD 권고사항</b></p>  | <p>고용안정센터와 지역사회기관 진로지도 실무자의 고용안정성·급여 수준 개선</p>   |
| <p>▼<br/>2017년 이행 여부</p> |  |
| <p><b>개선된 점</b></p>      | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 취업상담사들의 고용이 최근 정규직으로 전환된 측면은 큰 발전으로 평가(대학 B)</li> <li>▪ 고용안정센터 근무 직업상담사의 고용안정성은 다소 확보(대학 D)             <ul style="list-style-type: none"> <li>- 고용센터 직원의 신분 혼재로 인한 문제점(비공무원 직종 간 업무혼재, 센터 내 인력 활용의 경직성 발생, 센터 간 인력 재배치 어려움 발생, 비공무원 노조의 지속적인 차별시정 문제 등) 해결을 위하여 일부 상담사의 공무원 전환 등 추진(연구기관 D)</li> </ul> </li> <li>▪ 상담직의 공무원화로 다소 개선되었음(연구기관 B)             <ul style="list-style-type: none"> <li>- 2002년 당시, 고용안정센터에 근무하고 있는 직업상담원은 약 2,000여 명이었으며, 정식공무원이 아닌 1년 단위 계약직 신분이었으며, 불안정하고 임금도 낮음(연구기관 C)</li> <li>- 고용서비스 인적 인프라 확충을 위하여 고용센터 신규공무원을 2006-2007년 620명 증원</li> <li>- 2007-2008년에는 민간직업상담원 1,446명이 공무원으로 전환</li> <li>- 2010년부터 구인상담원을 채용하여 구인·구직 DB 품질관리 강화, 2012년에 채용한 100명에 대하여 관계부처 합동으로 마련한 공공부문 비정규직 고용개선 대책(2011. 11. 28.)에 따라 심사를 거쳐 무기계약 근로자로 전환</li> </ul> </li> </ul>  |
| <p><b>보완할 점</b></p>      | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 진로개발 실무자의 고용안정성이 낮음             <ul style="list-style-type: none"> <li>- 진로개발 실무자의 고용형태는 계약직(최대 2년)이 평균임(고용센터 B)</li> <li>- 고용센터의 경우 무기계약직 신분으로 전환되어 다소 개선되었으나, 다른 지역사회 기관 종사자의 경우 여전히 고용안정성이 낮음(대학 D)</li> <li>- 자유학기제 진로체험센터에 근무하는 직원 대부분이 계약직이며 보수가 낮음(대학 E)</li> <li>- 실무자들의 양적 성장은 많이 되었지만 질적 성장은 여전히 부족(연구진 A)</li> <li>- 내담자의 안정적인 일자리를 위하여 일하는 담당자 본인의 고용은 안정적이지 못함(대학 A)</li> </ul> </li> <li>▪ 지역사회기관 성인을 위한 진로 관련 서비스 제공 실무자의 경우 고용이 열악함             <ul style="list-style-type: none"> <li>- 여전히 비정규직이나 시간제 수준(대학 D)</li> <li>- 대학의 진로취업 담당자들의 고용조건도 다양함(연구기관 A)</li> <li>- 대학일자리센터 사업에서 진로취업 컨설턴트를 고용할 시 연봉 3천 5백에 준하여 제정을 활용하도록 권고하고 있으나 대학의 상황에 따라 임금 및 고용조건이 매우 상이함(연구기관 A)</li> </ul> </li> <li>▪ 고용안정성 확보 및 만족스러운 급여 수준 개선 필요(대학 B, 대학 A)</li> <li>▪ 직업상담 인력이 가장 많이 고용된 고용센터에서 급여 및 처우 개선이 미흡, 고용센터 수준 이하의 급여 수준이 고착됨(고용센터 A)             <ul style="list-style-type: none"> <li>- 고용노동부 민간위탁사업 1인당 인건비 기준이 노숙인 및 건설인력 취업지원사업(월 180만 원), 여성새로일하기센터(월 173.2만 원), 집단상담 프로그램(월 240만 원, 회당 120만 원)이 열악하고 담당자는 사업위탁계약 기간에 맞춰 1년 단위계약</li> <li>- 집단상담 프로그램 민간위탁 운영사업은 8년 이상 되었으나 경력 8년 차라도 월 240만 원을 받는 경우가 흔치 않고, 대부분 월 160~180만 원(회당 80~90만 원) 수준 지급</li> </ul> </li> </ul> |



#### 마. 국가진로교육센터의 실험 및 연구 기능 강화

‘한국직업능력개발원의 국가진로교육센터를 유지할 경우 실험 및 연구 기능이 강화’되어야 한다는 의견을 살펴보았다. 이와 관련하여 그동안 한국직업능력개발원 국가진로교육센터가 다양한 진로지도 서비스를 개발 및 제공하였고, 진로 분야와 관련된 연구들을 활발하게 수행하였다는 측면에서 개선된 것으로 평가하였다. 그럼에도 불구하고 현재 국가진로교육센터가 평생학습의 맥락이 아닌 공교육체제에 한정된 연구를 수행하고 있다는 점에서 학령층을 벗어나 보다 포괄적인 대상을 아우를 수 있는 연구기능을 수행하기 위한 노력이 더욱 필요하다는 의견이 제시되었다. 이를 위하여 국가진로교육센터가 독립성과 전문성을 가지고 운영이 될 수 있도록 변화가 필요하며, 다양한 현장과의 상호교류 및 교감을 통하여 폭넓은 실험과 연구가 강화되어야 할 것으로 보인다. 전체 전문가들의 의견을 종합하면 [그림 4-22]와 같다.

[그림 4-22] OECD 진로지도 담당자의 전문성 향상 정책 권고사항 5

|                  |  |
|------------------|--|
| <b>OECD 권고사항</b> | 한국직업능력개발원의 국가진로교육센터 유지 시 실험 및 연구 기능 강화   |
| ▼                |  |
| 2017년 이행 여부      |  |
| 개선된 점            | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 다양한 진로지도 관련 서비스를 개발·제공하였음(대학 A)</li> <li>▪ 연구기능 강화 확실, 실험기능 강화 양호(대학 C)</li> </ul>  |
| 보완할 점            | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 현재 국가진로교육센터의 활동이 공교육체계에 한정됨. 평생 직업능력개발 및 진로개발을 위한 구체적이고 포괄적인 노력 필요(정부 E)</li> <li>▪ 현재 단방향의 기능 수행, 현장성·양방향 운영 필요(대학 E)</li> <li>▪ 국가진로교육센터가 독립성과 전문성을 가지고 운영이 될 수 있도록 변화 필요(연구진 A)</li> </ul> |
| 기타               | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 실험 및 연구 이외에 현장과 교감하기 위한 노력 역시 중요할 것임(대학 E)</li> <li>▪ 제4차 산업혁명 도래 등으로 다양한 방향의 정보를 생성하기 위한 노력 필요(대학 E)</li> </ul>  |

## 5. 조율 및 리더십 정책

### 가. 교육부·고용노동부 주요 관료 간 의견 조정 메커니즘 수립

‘진로지도 관련 정책개발과 관련하여 교육인적자원부와 노동부의 주요 관료 간에 의견 조정을 위한 명확한 메커니즘 수립’이 필요하다는 의견에 대하여 부처 간 장벽이 높으며 교육부·고용노동부 간의 분절된 정책 추진 형태가 현재도 계속되고 있음을 확인하였다. 따라서 주요 관료 간의 의견 조정 메커니즘을 만드는 향후 과제가 제안된다. 과거 통합적인 진로개발 정책 추진 노력이 있었으나, 이러한 시도도 지속되지 못하였다는 아쉬움을 토로하는 의견이 개진되었다. 전체 전문가의 의견을 종합하면 [그림 4-23]과 같다.

[그림 4-23] OECD 조율 및 리더십 정책 권고사항 1

|                    |   |
|--------------------|---|
| <b>OECD 권고사항</b>   | 진로지도 관련 정책개발과 관련하여 교육인적자원부와 노동부의 주요 관료 간에 의견 조정을 위한 명확한 메커니즘 수립   |
| ▼                  |   |
| <b>2017년 이행 여부</b> |   |
| <b>개선된 점</b>       | <ul style="list-style-type: none"> <li>▶ 2009년에 시행된 보건복지부, 고용노동부, 교육부 3개 정부부처의 진로교육 종합계획 수립의 시도는 긍정적인 것으로 판단(연구기관 E)</li> </ul>   |
| <b>보완할 점</b>       | <ul style="list-style-type: none"> <li>▶ 2009년 진로교육 종합계획 수립 이후 3개 부처 협력 중단(연구기관 E)             <ul style="list-style-type: none"> <li>- 진로개발은 협업을 필수요건으로 하는 분야임에도 불구하고 역할이 분절되어 있음</li> </ul> </li> <li>▶ 부처 간 장벽이 높음(정부 E, 대학 D, 고용센터 B, 연구기관 B, 연구기관 E)             <ul style="list-style-type: none"> <li>- 교육부와 고용노동부는 단독으로 진로개발 영역의 정책을 추진하고 있음, 교육부는 주로 공교육체제 내에서의 진로교육에 집중하고 있고, 고용노동부는 고용안정센터를 통한 학교 밖 성인 대상 구직 및 취업지원 업무를 주로 수행(정부 E)</li> </ul> </li> </ul> |
| <b>기타</b>          | <ul style="list-style-type: none"> <li>▶ 교육과 고용은 통합되고 노동만 분리되어야 함(대학 D)</li> </ul>  |

나. 한국직업능력개발원과 한국고용정보원 협약(agreement) 체결

‘한국직업능력개발원과 한국고용정보원 두 기관 사이의 협력 및 관련 절차에 대한 협약(agreement) 체결을 고려’하여야 한다는 의견에 대하여 협약 체결 자체가 중요하기보다는 두 기관의 협력적 프로그램 운영이 실효적인 방안이라는 의견이 있었다. 또 이를 위해서는 정부부처 간의 협력적 노력이 우선되어야 하며, 정부부처 간의 협력이 우선이 된다면 정부출연 연구기관의 협력적 연구·사업 운영은 자연스럽게 따라올 것이라는 지적이다. 전문가의 의견을 종합하면 [그림 4-24]와 같다.

[그림 4-24] OECD 조율 및 리더십 정책 권고사항 2

|                    |  |
|--------------------|--|
| <b>OECD 권고사항</b>   | <p>한국직업능력개발원과 한국고용정보원 두 기관 사이의 협력 및 관련 절차에 대한 협약(agreement) 체결 고려</p> <p style="text-align: center;">▼</p>   |
| <b>2017년 이행 여부</b> |  |
| <b>개선된 점</b>       | <ul style="list-style-type: none"> <li>▶ 2007년 한국고용정보원-한국직업능력개발원-한국노동연구원 간 MOU를 체결             <ul style="list-style-type: none"> <li>- 고용·직업능력 개발 연구 유관기관들끼리 공동연구와 DB 공유, 인력 교류를 통한 시너지 효과가 목적이었음(연구기관 D)</li> </ul> </li> <li>▶ 특히, 직업데이터와 인력수급전망 데이터 등은 한국고용정보원의 고유 데이터로서, 직업능력개발원에서 진로지도 자료 구성 시 활용하고 있음(연구기관 D)</li> </ul>  |
| <b>보완할 점</b>       | <ul style="list-style-type: none"> <li>▶ 2007년 한국고용정보원-한국직업능력개발원-한국노동연구원 간 MOU 체결 이후에도 기관 사이에 적극적인 협력이 이루어지고 있지 않음             <ul style="list-style-type: none"> <li>- 고용노동부의 분리 발주를 통한 업무 배분이나 개별 연구자 간의 협업 등의 형태로 일부 협력이 이루어지고 있으나 여전히 미흡한 상황(연구기관 D)</li> </ul> </li> <li>▶ 두 기관의 협약 체결은 어렵지 않으나, 그 실효성이 의문임(정부 E, 고용센터 B)             <ul style="list-style-type: none"> <li>- 정부 출연기관 간의 협력은 기관의 협력 의지보다도 정부의 정책에 있어 협력적 프로그램의 운영이 더 중요</li> <li>- 정부가 협력적 프로그램을 추진하면 그를 맡아서 추진하는 정부 출연기관은 자연스럽게 협력적 관계를 형성하게 됨</li> </ul> </li> </ul> |

다. 정례화된 이해당사자 간의 총괄기구 또는 포럼 상설화

‘(한국직업능력개발원과 한국고용정보원이 교차로 주최하는 방식을 통하여) 정례화된 이해당사자 간의 총괄기구 또는 포럼을 상설화하는 방안의 타당성 검토, 이해당사자 간 공조의 가능성 검토, 이 분야 전반에 걸친 전략적 리더십을 제공’하여야 한다는 의견에 대하여 그 중요성에는 동의하며, 한국직업능력개발원과 한국고용정보원 전문가 간의 공유·협력 역할이 중요함이 강조되었다. 전문가의 의견을 종합하면 [그림 4-25]과 같다.

[그림 4-25] OECD 조율 및 리더십 정책 권고사항 3

|                  |   |
|------------------|---|
| <b>OECD 권고사항</b> | (한국직업능력개발원과 한국고용정보원이 교차로 주최하는 방식을 통하여) 정례화된 이해당사자 간의 총괄기구 또는 포럼을 상설화하는 방안의 타당성 검토, 이해당사자 간 공조의 가능성 검토, 이 분야 전반에 걸친 전략적 리더십 제공   |
| ▼                |   |
| 2017년 이행 여부      |   |
| 개선된 점            | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 의견 없음</li> </ul>   |
| 보완할 점            | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 정례적인 토론과 만남의 장을 마련하는 일은 매우 중요하고 의미가 있으나 이를 통한 조정과 협력체계를 만들어 내는 데에는 한계가 있음(정부 E)</li> <li>- 따라서 한국직업능력개발원과 고용정보원의 세미나 등 정례화는 토론과 공감, 공유와 협력을 필요성을 인식시키기 위한 역할에 중점을 두어야 함</li> </ul> |

## 제4절 종합 및 함의

이번 장의 1절에서는 우리나라 진로교육 정책의 변화와 세부 내용을 살펴보았다. 우리나라는 2011년 교육부에 진로교육정책과가 신설되면서 진로교육정책과 사업에 획기적인 리더십이 발휘되면서 놀라운 변화를 가져왔다. 이러한 변화는 2015년 「진로교육법」 제정, 그리고 국가진로교육센터 개소 등과 같이 진로교육의 법제화와 R&D 기능의 중요성을 강조하였고 나아가 생애 전반의 평생학습 맥락에서 모든 연령의 대상으로 언제 어디서나 필요한 진로정보와 상담·지도를 제공하는 평생 진로교육으로서 그 외연과 범위를 확장하여야 하는 시대적인 과제를 확인하였다. 더 이상 청소년의 특정 시기인 학교급별 전환 시점에서 진학과 취업의 ‘선택’을 강조하는 진로교육이 아니라 유치원 아동부터 평생학습자 누구 한 사람도 소외되는 사람 없이 생애 전반

의 총체적 접근 안에서 학습자의 진로발달 단계별로 우선적으로 요구되는 과업들을 차근차근 준비할 수 있도록 지원하는 진로교육으로의 획기적인 전환과 개혁이 필요함을 시사한다.

이를 위하여 형식교육과 비형식교육 안에서 진로교육과 평생교육이 상호보완적 그리고 상호호혜적 관계에서 국민 모두의 지속적인 진로개발(sustainable career development)을 자기주도적으로 이룰 수 있도록, 그리고 생애 단계별 필요 과업을 성취하는 역량을 함양하도록 지원하는 것이 중요함이 강조될 수 있다. 바로 이러한 부분이 미래 진로교육을 준비하는 국가 진로교육의 기본 추진방향이 되어야 하며, 나아가 개인의 삶의 질을 높이는 방법이자 수단으로 진로교육의 본질적 요소가 우리나라 교육개혁의 중심에서 작동되어야 할 것이다. 또 이를 위하여 지속적인 증거기반 정책을 개발하고, 유관부처 간 협력을 촉진하며, 기관 간 원활한 수평-수직적 연계체제를 확립하여 일회성·단발성·보여 주기식의 5년 정책으로 끝나지 않는 장기적 마스터 플랜에 기초한 탄탄한 정책을 수립하고 실현되어야 할 것이다. 마지막으로 우리나라에서 학교 밖 청소년 출현율, 청소년 범죄율, 실업률, 자살률 감소 등과 같은 증거 데이터를 축적하여 국가 진로교육의 정책이 궁극적으로는 ‘교육·훈련·고용·복지’를 아우르는 공공정책의 시너지를 촉진하는 역할로서 대한민국 교육의 본질이자 핵심적 위치로 자리매김하는 연구적 노력이 필요함을 제안하였다.

2절에서는 2002년 OECD 한국 진로개발 정책 권고사항이 무엇이었는가를 살펴보았고, 이어서 3절에서는 각 권고사항별 전문가의 FGI 의견을 종합적으로 정리함으로써 15년이 지난 지금 시점에서 우리나라의 진로교육 정책이 얼마나 발전되었는가를 평가하였다. 전반적으

로 우리나라 진로교육 정책은 2002년에 비하여 초·중·고등 영역에서는 급진적인 발전이 이루어진 것으로 확인되었으나 기타 영역들은 아직도 더 많은 정책적 노력과 사회적 합의를 이루기 위한 노력을 경주하여야 하는 부분이 발견되었다. 2017년 현 시점까지 우리가 노력을 경주하여야 하는 부분은 ① 모든 이를 위한 접근, ② 서비스의 '질'적 수준 향상을 위한 보장, ③ 이를 개선하고자 하는 노력을 현장 실무자(교사 또는 상담자)·연구기관·정책입안자와의 긴밀한 연계 등으로 확인되었다. 특히, 서로 다른 부처·기관·학교급·학교와 공공고용서비스 등의 조율과 연계·협력 부분은 아직도 우리나라 진로교육이 평생학습 관점에서 지속적으로 성장·발전하기 위한 과제로 남아 있다.

## 제5장

# 우리나라 진로교육 혁신 방안

제1절 우리나라 진로교육 혁신을 위한  
기본 방향

제2절 우리나라 진로교육 혁신을 위한  
기본 전제

제3절 우리나라 진로교육 혁신을 위한  
세부 방안

제4절 종합





## 제5장 | 우리나라 진로교육 혁신 방안

이 장에서는 2장 해외 진로개발 정책 R&D 성과 및 특징, 3장 해외 진로개발 정책의 3대 주요 이슈 검토, 4장 우리나라 진로교육 정책 검토 및 평가, 그리고 각 장의 시사점 및 함의를 종합하여 미래 관점의 우리나라 진로교육의 방안을 제시하였다.

### 제1절 우리나라 진로교육 혁신을 위한 기본 방향

#### ■ 우리나라 진로교육 혁신을 위한 4대 기본 방향

- ✓ life-long & life-wide 관점에서의 진로교육 체제 구축
- ✓ 모든(all) 사람을 위한 진로교육 접근성과 형평성 보장
- ✓ 진로교육 학습 권리를 학생층에서 모든 국민(학습자)으로 확대
- ✓ 평생 진로교육 체제 구축을 통한 효율적인 공공정책 실현

앞에서 살펴본 2, 3, 4장의 핵심 논거는 해외 진로교육이 평생학습 관점에서 교육과 훈련의 주요 정책의 기본 토대로 작동하고 있으며, 그 결과 공공정책과 평생학습을 촉진하는 주요 기제로서의 역할을 담

당하는 점이다. 따라서 향후 우리나라의 진로교육이 교육부 한 부서만의 고유영역으로 특정 학령층만을 중심으로 하는 틀 속에서 벗어나 다양한 부처 간·부처 내 조직과의 열린 소통과 연계를 이루며 전 생애적 관점을 취하는 방향으로 나아가야 하는 필요성이 강력하게 제기된다. 이러한 연구 과정을 종합하여 우리나라 진로교육 혁신을 위한 다음의 네 가지 기본 방향성을 제시한다.

첫째, 생애 전반(life-long & life-wide) 관점에서의 진로교육 체제 구축을 지향한다. 생애 전반이라 함은 횡적으로 학령기, 성인기, 은퇴기, 노년기 등 전 일생의 수평적 시간을 의미하는 동시에 종적으로, 개인이 맞닿는 한 시점의 상·하 개념으로 발생하는 학습·훈련·실직·직업전환·은퇴 등과 관련된 주요 생애 사건을 포함한다. 즉, 개인이 자기 일생 전반의 종·횡적 시간과 사건 속에서 스스로 지속적인 진로개발을 할 수 있도록 돕는 열린 교육체제 구축을 의미한다. 이는 과거 일반적인 학령기와 비학령기의 구분으로 학령기의 공교육체제 안에서 활성화되는 진로교육의 테두리로부터, 개인의 총체적 인생 전반의 종·횡적인 시간과 사건 안에서 개인이 맞게 되는 진로문제, 진로과업, 그리고 진로장애(career barrier)를 사전에 예방하고 관련 역량을 함양하는 열린 진로개발 지원체제 구축을 의미한다. ‘학교-가정-일터-지역사회-훈련기관’ 등에서 언제, 어디서나 지속가능한 평생진로개발이 가능한 인프라를 구축하고 환경을 조성하는 것이 핵심 방향성이 될 수 있다.

둘째, 모든(all) 사람을 위한 진로교육의 접근성과 형평성 보장을 지향한다. 생애 전반에서 실현되는 진로교육은 모든 사람을 포함한다. 모든 사람이라 함은 성별·인종·장애 등의 차별 없는 모든 시민을

일컬으며 여기에는 유치원과 공교육체제 안의 학생, 평생학습자, 근로자, 실업자, 은퇴자, 그리고 사회적 소외계층 모두를 총칭한다. 즉, 진로교육에서 제공하는 진로정보 및 진로서비스가 막혀 있지 않도록 접근성(accessibility)을 보장하고 탈북자·고령자·비취업·미진학·재소자 등의 특정 집단을 소외하지 않는 형평성(equity) 보장을 강화한다는 의미이다.

셋째, 진로교육 학습 권리를 학생층에서 모든 국민(학습자)에게로 확대한다. 현재 우리나라의 진로교육은 초·중등학교 중심 공교육 틀 안에 갇혀 있는 특징을 보인다. 국민 전체의 평생진로개발 역량을 지원하는 국가의 핵심 역할을 위하여 진로교육의 수요자 확대는 반드시 이루어져야 한다. 이는 해외 국가들이 공통적으로 수요자 확대를 추진하며 빠른 속도(speed), 불확실성, 급격한 변화 등의 특성을 갖는 미래 사회 준비를 위하여 평생학습을 강조하는 맥락과도 관계된다. 이를 위하여 현재 「진로교육법」 안에 명시된 ‘학생’이라는 단어를 ‘학습자’로 교체하여 평생학습 맥락에서 특정 연령만을 위한 차별적 지원을 뛰어넘어 모든 학습자의 진로개발역량을 지원하는 진로교육으로 확장·확대하는 것이 미래 기본 방향이다.

**제4조(진로교육의 기본 방향)** ① 진로교육은 변화하는 직업세계와 평생학습사회에 적극적으로 대응할 수 있도록 스스로 진로를 개척하고 지속적으로 개발해 나갈 수 있는 진로개발역량의 함양을 목표로 한다.

② 모든 학습자는 발달단계 및 개인의 소질과 적성에 맞는 진로교육을 받을 권리를 가진다.

넷째, 평생 진로교육 체제 구축을 통하여 효율적인 공공정책의 실현을 지향한다. 평생 진로교육 체제 안에서 모든 사람을 위한 접근성과 형평성이 보장된 진로교육의 실현은 교육·훈련 등의 공공정책과 긴밀한 작동이 가능함을 의미한다. 다수의 해외 사례들은 평생 진로교육 체제가 궁극적으로 사회통합성을 증진시키고 노동시장 진입을 촉진시키는 공공정책 목적 달성을 촉진하는 데 동의하고 있다. 이를 위해서는 진로교육·진로지도·진로상담·진로정보 등의 진로서비스 요소가 교육과 훈련뿐만 아니라 이를 포함하는 평생학습 체제 안에서 가장 주요한 핵심 요소로 융합되어 국가 공공정책의 목적 달성을 촉진하여야 함을 의미한다.

## 제2절 우리나라 진로교육 혁신을 위한 기본 전제

### ■ 우리나라 진로교육 혁신을 위한 4대 기본 전제

- ✓ 진로교육의 중요성에 대한 사회적 공감대와 인식의 확산
- ✓ 진로교육에 대한 적극적이고 강력한 국가(정부)의 리더십 발휘
- ✓ 교육부·노동부·여성가족부 등 부처·기관 간 긴밀한 소통과 협력
- ✓ 증거기반의 정책 평가 및 지속적인 질적인 개선 노력

위에서 언급한 4대 진로교육 혁신의 기본 방향성은 현재 우리나라 현실에 비추어 볼 때, 실현가능성이 희박할 수 있다. 따라서 미래 관점에서 특히, 제4차 산업혁명 등과 같이 불확실하고 변화 가능성이 많은 예측불가능 시대를 준비하는 진로교육으로의 적극적인 혁신을 도

모하기 위해서는 앞서 제안한 4대 기본 방향을 현실화하기 위한 다음의 네 가지 기본 전제가 반드시 필요하다.

첫째, 진로교육의 중요성에 대한 사회적 공감대와 인식이 우선적으로 전제되어야 한다. 이는 오랫동안 우리나라에 고착된 대학 입시 중심의 교육정책에서 탈피하고 능력중심사회를 이루며, 불확실성 미래를 확실성으로 전환하기 위하여 진로교육의 중요성과 필요성을 사회적으로 공감하며 인식을 개선하는 것이 필요함을 강조하는 것이다. 이 연구 4장 1절 우리나라 진로교육 정책 변화에서 확인한 바와 같이, 우리나라 진로교육이 뿌리를 내린 지 40여 년이 지난 오늘날 진로교육의 성과는 놀라운 발전을 하였다. 이는 단지 초·중등단계 진로교육 사업의 예산 증대만을 의미하는 것이 아니라, 국가수준의 행정체계를 특화·신설하며 진로교육을 법제화한 것까지를 모두 포함한다. 2011년 교육부 진로교육정책과의 특화된 행정 부서가 신설된 이후, 오늘날까지 진로교육의 필요성에 대한 총론적 부분에서의 일부 동의는 있었으나 이를 초·중등·고등단계 학교와 평생학습 맥락에서의 실천 수준까지는 미흡하다는 점이 4장의 3절 OECD 한국 진로교육 정책 권고사항의 평가를 통하여 확인할 수 있었다.

위에서 언급한 4대 기본 방향으로의 진로교육 혁신을 이루기 위해서는 교사·학생·학부모·지역사회·기업·관련 부처 등 사회 전반으로부터 진로교육이 중요하다는 공감대와 인식이 형성되어야 진로교육이 모든 교육과 훈련의 핵심 요소로서, 그리고 유치원부터 평생학습자 모두에게 실천되는 힘을 확보할 수 있을 것이다.

둘째, 진로교육에 대한 적극적인 국가(정부)의 강력한 리더십 발휘가 전제되어야 한다. 2011년 교육부 평생직업교육국 내에 진로교육정

책과가 신설된 이후, 과거에 비하여 보다 체계적인 국가의 진로교육 리더십이 발휘되어 왔다. 하지만 이 연구 2장과 3장에서 검토한 바와 같이 진로교육이 교육과 훈련의 핵심적 요소로서, 또는 공공정책의 성과를 촉진하는 매개체로서 작동하는 수준까지 성장하기 위해서는 진로교육에 대한 부처의 강력한 정책적 의지와 적극적인 리더십이 필요하다. 현재 교육부 평생직업교육국 안의 진로교육정책과라는 조직적 특성은 진로교육 정책이 초·중등단계의 진로교육 틀 안에서 펼칠 수밖에 없는 한계점을 드러내고 있다. 유치원, 초등학교, 고등교육단계, 그리고 평생학습자를 포괄하는 진로교육이 교육 및 고용 등의 다양한 영역의 핵심 요소로서 실현되기 위해서는 정부 한 부처의 국 단위 하위 부서의 테두리를 과감히 벗어나 전부를 통합적으로 아우를 수 있는 수준까지의 전략적인 조직체제 안에서의 적극적이고 강력한 리더십을 발휘하여야 할 것이다.

셋째, 교육부·노동부·여성가족부 등 관련 부처·기관 간 긴밀한 소통과 협력체계가 전제되어야 한다. 현재 우리나라는 부처별 상호 다른 수요자를 또는 중복되는 수요자를 정책 대상으로 상정하고 있어 국가적 낭비를 초래하는 비효율성과 부처·정책 간 높은 벽이 형성되어 있다. 이러한 상황은 자칫 진로교육이 절실하게 필요한 실수요자를 외면하는 진로교육의 사각지대를 만드는 정책적 오류를 만들 수 있다. 특히, 2년마다 순환되는 국가 정책입안자의 인력운영 방식을 미루어 볼 때, 정권 변화와 상관없는 진로교육 정책의 지속성을 유지하고, 전문성을 축적하고 발휘하기 어려운 상황이다. 따라서 교육부 내 타 부서와의 소통과 연계, 그리고 관련 타 부처와의 긴밀한 네트워크의 협력체계가 정책입안자 조직에 핵심 기제로서 작동되어야 한다. 부처 간

· 내 경쟁과 부처 이기주의적 조직문화로는 교육과 훈련을 관통하는 핵심 요소로서의 평생 진로교육 역할을 기대하기 어렵다.

넷째, 증거기반(evidence-based)의 정책 평가 및 지속적인 질적인 개선 노력이 전제되어야 한다. 생애 전반을 아우르는 진로교육 체제 실현을 위해서는 수요자 대상별로 추진하는 정책을 바로 평가하는 증거기반 평가체제를 구축하고 지속적인 추수관리(follow-up)를 통하여 수정·보완되는 정책 발전 노력이 필요하다. 이 연구 3장 2절 해외 각국의 진로서비스 혁신의 주요 이슈 중 하나는 진로개발 정책과 실천 간의 괴리를 축소하기 위한 정책적 노력을 기울이는 것이었다. 이러한 노력의 하나가 바로 수요자 기반 증거를 축적하여 실행 정책을 평가하고 추수 지도하는 정책의 선순환적 노력을 기울이는 것이다. 우리나라도 다양한 부처와 연계된 진로교육 정책의 생명력을 위하여, 그리고 국가 정권이 바뀌어도 지속되는 양질의 정책을 걸러 내기 위하여 반드시 증거기반의 정책 평가 틀을 구축하고 수정과 보완의 질적인 변화를 모색하는 정책적 노력이 전제되어야 한다.

### 제3절 우리나라 진로교육 혁신을 위한 세부 방안

앞서 1절에서는 우리나라 진로교육 혁신을 위한 4대 기본 방향을, 2절에서는 기본 방향의 실천성을 높이기 위한 4대 기본 전제를 제시하였다. 3절에서는 우리나라 진로교육의 현황에 뿌리를 둔 미시적 관점의 세부 혁신 방안을 제안하였다. 세부 방안은 이 연구에서 집중적으로 검토한 진로개발 정책의 3대 주요 분야인 ① ‘프로그램 및 콘텐츠



츠’, ② ‘담당자 전문 역량’, ③ ‘서비스 혁신’을 구분하여 살펴보았다. ①과 ② 영역은 초·중등교육, 고등교육, 평생학습(자), 공공고용서비스, 그리고 조율과 리더십의 구분으로 제안하였으며, ③ 영역은 공통적으로 중복되는 부분으로 부분별 구분 없이 제안하였다. 세부 방안의 기술은 2장에서 확인된 시사점과 4장 3절 OECD 한국 진로교육 정책의 권고사항 평가에서 확인된 사항을 중심으로 문제점을 먼저 기술한 후, 각 문제점에 대응하는 혁신 방안을 제안하였다.

## 1. 진로개발 프로그램 및 콘텐츠

### 가. 초·중등학교

#### 1) 문제점

첫째, 「진로교육법」안에 녹아 있는 학생의 진로교육 학습권리가 학교급별에 따라 차별적으로 운영되고 있다. 2012년과 2016년의 진로교육 실태조사를 비교해 보면, 중·고등학교 내 『진로와 직업』 과목의 채택률이 과거보다 높아지거나 일정 수준으로 유지되고 있으나 중학교와 고등학교 간의 차이를 보이고 있다. 학교장의 인식 수준에 따라 학교들 간 진로교육 학습 격차가 나타나고 있고, 이는 곧 학교에 따라 학생들의 진로교육 학습 권리의 차별로 나타난다.

둘째, 학생의 진로 중심 교육과정 운영을 위한 모형이 부재하다. 2016년부터 시행된 자유학기제는 「초·중등교육법 시행령」 제44조 제3항과 제48조의2 제2항에 의하여 중학교 학기 중 한 학기를 지정하여 운영하도록 규정하고 있다.<sup>23)</sup> 또 「진로교육법」 제13조에는 진로교육

집중학년·학기제<sup>24)</sup>를 운영<sup>25)</sup>할 수 있다고 제시함으로써 학교 교육과정 안에서 운영되는 진로교육에 대한 법적 근거를 가지고 있다. 하지만 자유학기제는 특정 시기에 집중적으로 이루어지며, 자유학기제의 성격이 100% 진로교육이라고 한정 짓는 부분에서의 한계를 지니고 있으며, 진로집중학년·학기제는 모든 학교급에서 운영될 수 있으나 현재는 시범학교 운영 수준이다. 최근 자유학기제는 자유학년제로 확대한다는 정부 방침이 발표되면서 진로집중학년·학기제와의 중복성 문제가 야기될 수 있다. 자유학년제, 진로집중학년·학기제를 포괄하여 학생 진로 맞춤의 교육과정을 운영할 수 있는 모형개발과 보급 확산이 시급한 이유이다.

셋째, 진로교육 사각지대에 있는 잠재 수요자를 지원하는 진로교육 프로그램 및 콘텐츠가 부족하다. 「진로교육법」 제5조에는 사회적 배려 대상에 대한 진로교육이 제공되어야 한다는 근거를 마련하였다.<sup>26)</sup> 이에 따라 제2차 진로교육 5개년 기본계획(교육부, 2016. 4. 5.)에는 ‘사회적 배려대상자를 위한 진로교육 지원 강화’를 추진과제로 포함하고 있다. 하지만 여전히 진로교육 사각지대에 있는 잠재 수요자를 위한 다양한 진로교육 프로그램과 콘텐츠는 부족하며, 누가 진로교육의 사각지대에 머물고 있는지에 대한 정책적 관심도 미흡하다.

23) 「초·중등교육법 시행령」 제44조제3항에는 “중학교의 장은 제1항에 따른 학기 중 한 학기를 자유학기로 지정”하여야 한다고 명시하고 있다. 그리고 제48조의2제2항에는 “중학교의 장은 자유학기에 학생 참여형 수업을 실시하고 학생의 진로탐색 등 다양한 체험을 위한 체험활동을 운영하여야” 한다고 명시되어 있다.

24) 「진로교육법」 제13조제1항은 “교육감은 특정 학년 또는 학기를 정하여 진로체험 교육과정을 집중적으로 운영하는 진로교육 집중학년·학기제를 운영할 수” 있다고 명시되어 있다.

25) 진로교육 집중학년·학기제는 2016년에 총 92개교(연구학교 37개, 시범학교 55개) 운영에서 2017에 총 220개교(연구학교 20개, 시범학교 200개)로 확대 운영되었다(교육부, 2017).

26) 「진로교육법」 제5조제2항은 “국가 및 지방자치단체는 장애인, 북한이탈주민, 저소득층 가정의 학생 및 학교 밖 청소년 등 사회적 배려대상자를 위한 진로교육 시책을 마련”하여야 한다고 명시되어 있다.

2) 혁신 방안

첫째, 학생의 진로교육 학습권 강화를 위한 진로교육 필수화 교육과정 운영한다. 「진로교육법」 제4조 제2항은 “모든 학생은 발달단계 및 개인의 소질과 적성에 맞는 진로교육을 받을 권리를 가진다.”라고 진로교육 학습권을 명시하였다. 학교장의 인식에 따라 또는 학교급의 유형에 따라 학생들의 진로교육 학습권이 차별을 받지 않도록 진로교육이 학교 교육과정 안에 필수적으로 융합되어 운영될 필요가 있다. 더 나아가 평생학습자까지를 포함하는 모두의 진로교육학습권이 강화되어야 하며 이를 위하여 초·중등·고등단계·성인들의 진로교육 목표와 성취기준들이 상호위계성, 연계성, 차별성을 가질 수 있도록 프로그램 및 콘텐츠를 정비하여야 할 것이다.

둘째, 학교단위·학교유형·지역별 진로중심 진로교육 모델을 개발하고 보급·확산한다. 현재 운영 중인 진로집중학년·학기제의 시범 학교를 통하여 학교 교육과정에서 운영될 수 있는 진로중심 모형이 모색될 수 있을 것이다. 한 걸음 더 나아가 학교단위별, 학교유형별, 지역별 특성 등을 고려하여 진로중심 학교 교육과정 모델로 발전시키고 이를 보급·확산할 수 있다. 최근 자유학기제의 학교급 확대 정부 지침(교육부, 2017)을 고려하여 진로집중학년·학기제와의 제도적 차별성을 모색하여야 하며 궁극적으로 학교 교육과정 안에 융합되는 진로교육의 모델이 실현되어야 한다.

셋째, 사회적 배려대상자를 위한 프로그램 및 콘텐츠 제공 확대를 지원한다. 지속적으로 누가 진로교육의 사각지대에 있는지, 이들의 진로요구는 무엇이며, 어떻게 자기주도적 진로개발이 가능할 수 있도록 도와줄 것인지에 대한 정책적 관심을 기울여야 할 것이다. 자기주도적

(do-it-myself) 진로개발이 가능한 개인보다는 NEET 청소년, 학교부적응 청소년, 재소자, 중증장애인, 장기실직자, 중고령자 등에 대한 관심을 새롭게 조명하고 이들을 위한 프로그램 및 콘텐츠 개발의 R&D는 지속될 필요가 있다.

## 나. 대학교

### 1) 문제점

첫째, ‘취업’ 중심의 진로교육 프로그램 및 콘텐츠에 집중되어 있다. 4장 3절 OECD 대학 정책 분야 권고사항에 대한 FGI 전문가 의견에 제시된 바와 같이, 대학에서 제공되는 진로교육이 대부분 학생의 취업률을 높이기 위한 일환으로 운영되고 있다. 실제 4년제 대학의 교과와 진로 관련 프로그램이 진로중심보다 취업중심으로 운영되는 비율이 높게 나타난 사실<sup>27)</sup>에 비추어도 짐작할 수 있다.

둘째, 진로교육 정책의 양적 확대에 대한 성과 측정이 미흡하다. 교육부, 고용노동부, 여성가족부 등의 정부부처에서 대학생의 진로교육 및 취업지원에 관련한 다양한 정책을 추진(김정희 외, 2016)함에 따라 대학 내 취업 관련 진로교육 프로그램이 양적으로 확대되어 왔으나, 이러한 확대가 실제 학생들의 진로개발역량 변화와 직업세계로의 원활한 이행 등에 성과가 있는지에 대한 평가가 이루어지지 않고 있다.

셋째, 초·중등교육에 비하여 대학 진로교육을 지원하는 제도적 장치가 미약하다. 충분하지는 못하나 초·중등교육에서는 진로전담교사

27) 4년제 대학의 진로교육 교과목과 진로 관련 프로그램을 살펴본 결과, 진로교육 교과목의 경우 취업중심 60.6%, 진로중심 29.0%이었으며, 진로 관련 프로그램은 취업중심 60.7%, 진로중심 21.3%으로 운영되는 것으로 나타났다(김정희 외, 2016).

배치 및 전문성 함양을 위한 다양한 연수와 훈련이 제공되고 있으며, 학교 교육과정 안에 『진로와 직업』 교과목과 창의로운 체험활동의 하나인 ‘진로활동’이 명시되어 있는 것은 물론 진로교육의 목표와 성취 기준도 학교급별로 마련되어 있다. 대학에서의 진로교육은 형식교육의 마지막 단계로서 졸업 후 직업세계로의 진출을 구체적으로 준비하기 위한 진로설계와 실천, 구직기술(Job seeking skill) 그리고 진로활성화(career resilience)를 위한 역량 함양을 지원하는 체계적 제도가 지원되어야 한다. 현재, 「진로교육법」 제3장인 ‘대학의 진로교육’ 관련 조항은 단 1개의 조와 2개의 항으로 구성되어 있을 뿐이다. 더욱이 제 1항은 “대학의 장은 진로교육을 실시할 수 있다.”로 명시하여 반드시 실시하지 않아도 된다는 선택형을 보이고 있어서 대학 안에서 진로교육 운영을 위한 세밀한 지침이 필요하다.

## 2) 세부 방안

첫째, 진로중심의 진로교육 프로그램 및 콘텐츠를 보다 활성화한다. 대학에서 제공하는 진로교육 프로그램 및 콘텐츠가 단순히 토익점수 높이기, 자격증 취득, 국가고시 시험 준비 등과 같이 취업에 필요한 역량을 높이는 프로그램의 제공에서 벗어나야 한다. 독립된 성인 직업인으로서 지속적인 진로활성화를 이룰 수 있는 역량 함양을 지원하는 다양한 프로그램 및 콘텐츠가 마련되어야 한다. 특히, 해외 사례와 같이 진로전환·관리·개발 역량이 중요하다는 점을 고려할 때, 진로관련 역량요소들이 대학생의 진로교육 프로그램 및 콘텐츠 내용에 강조되어, 대학생이 취업 자체보다는 취업을 통한 인생설계, 지속적인 성장과 발전, 이를 실현하기 위한 구체적 진로설계, 그리고 예상되는 진

로장벽들을 극복하는 역량들이 함양되어야 한다. 이를 지원하기 위하여 현재 초·중등단계 중심의 진로교육 목표와 성취기준에 대학생과 성인을 보완하고, 이러한 목표와 성취기준이 프로그램 및 콘텐츠로 연계되도록 틀을 갖추어야 한다.

둘째, 대학 진로교육의 내실 있는 운영을 위하여 지속적인 진로교육 성과를 측정한다. 이를 위하여 대학 진로교육의 성과 측정 프레임워크가 마련되어야 할 것이다. 이는 3장 1절 프로그램 및 콘텐츠 영역의 성과 측정 관련 내용 안에 증거기반 정책 수행을 위하여 프로그램·콘텐츠의 개념 및 틀이 명확하게 규정되어야 한다고 언급하였던 바와 유사한 맥락이다. 대학 진로교육의 목표와 성취기준이 추가적으로 설정되어야 하며, 이를 기초하여 대학 진로교육의 양적지표는 물론 학생의 내면적 성장을 확인할 수 있는 질적 지표를 개발하고, 지속적인 모니터링을 통하여 대학 진로교육의 프로그램 및 콘텐츠의 개선 노력이 필요하다. 이를 위하여 대학 평가지표 안에 진로교육의 성과를 측정하는 개인과 교육·노동영역의 지표를 포함하는 것을 고려할 수 있을 것이다.

셋째, 「진로교육법」 개정을 통하여 대학의 진로교육 제공에 대한 제도적 기반 및 기초를 공고히 마련한다. 앞서 대학 진로교육에 대한 「진로교육법」관련 조항이 충분하게 마련되지 않은 문제점에서 지적한 바와 같이 대학 진로교육의 기본적인 요소로서 관련 기구조직, 전담 인력, 교육과정, 진로정보 및 진로상담 등에 대한 지침·규준·권고 등이 대학 유형에 따라 다양하게 마련되어야 할 것이다.

다. 평생학습기관<sup>28)</sup>

1) 문제점

첫째, 「평생교육법」안에 평생학습자 진로개발을 지원하는 프로그램·콘텐츠에 대한 규정이 미비하다. 「평생교육법」에서 ‘평생교육’은 학교 정규교육과정을 제외한 학력보완교육, 성인문자해득교육, 직업능력 향상교육, 인문교양교육, 문화예술교육, 시민참여교육 등을 포함하는 모든 형태의 조직적인 6가지 영역의 교육활동(「평생교육법」 제2조 제1항)으로 명시·한정하고 있다. 하지만 평생학습자의 진로개발 지원의 관점에서 볼 때 위의 6가지 영역 이외에도 자기이해, 직업세계 이해, 진로전환, 진로관리, 그리고 은퇴설계 등 보다 다양한 영역이 법 안에 포함되지 않고 있다.

둘째, 평생학습자의 지속가능한 진로개발을 지원하는 프로그램 및 콘텐츠가 열악하다. 「평생교육법」에 포함되지 못한 진로개발 영역은 평생학습자들의 지속가능한 진로개발 지원에 필요한 프로그램 및 콘텐츠의 열악함을 가져왔다. 평생교육 분야의 수요·공급자들은 평생교육을 공교육의 연장선으로써 학력보완과 직업능력향상을 위한 학습이라고 인식하여 전문학사 학위(아동가족학)와 학사 학위(경영학)등에 치중하고, 고용노동부의 다양한 평생교육 제도(학점은행제, 독학학위

28) 평생학습기관의 종류는 다음의 네 가지 형태로 구분된다. ① 비형식 평생교육시설: 부설형(초·중등 및 대학부설, 사업장부설, 시민단체부설, 언론기관부설), 독립형(원격형태, 지식·인력개발형태), 전담형(평생학습관), 복합형(학원), ② 초·중등교육형태 평생교육기관: 공민학교, 고등공민학교, 고등기술학교, 각종 학교, 산업체부설고등학교, 근로청소년을 위한 특별학급, 방송통신중학교, 방송통신고등학교, 학교형태의 학력인정 평생교육시설, ③ 고등교육형태 평생교육기관: 방송통신대학, 산업대학, 기술대학(대학, 전문대학), 원격/사이버대학(대학, 전문대학), 사내대학(대학, 전문대학), 기능대학, 전공대학, 특수대학원, ④ 평생교육제도: 학점은행제, 독학학위제(한국교육개발원, 2016)

제)는 대리출석·수강료 불법착취 등의 문제가 제기되는 등(박인중, 2012) 실질적인 평생교육 기능에 의문점을 제기한다.

셋째, 평생학습자를 위한 진로상담·진로정보 제공 창구가 부족하다. 평생교육의 이념이 모든 국민에게 교육의 기회를 균등하게 보장하고, 학습자의 자유로운 참여와 자발적인 학습을 기초로 한다는 점에서(「평생교육법」 제4조) 평생학습자의 진로를 체계적으로 관리하고 지원하는 시스템은 매우 제한적이다. 평생학습자들은 대부분 혼자 공부하고, 시험을 준비하거나 비공식적인 온라인 카페, 검색 등을 통하여 정보를 습득하며 외부 전문가의 도움보다는 스스로의 힘으로 교육을 받고 있다. 평생학습 계좌제라는 학습이력관리시스템(www.all.go.kr)이 있으나, 아직 개인의 학습 포트폴리오 작성 수준에 지나지 않으며, 부처 간·기관 간의 밀접한 연계를 통한 진로지도·상담의 지원까지 연결되지 못한 실정이다.

## 2) 세부 방안

첫째, 「평생교육법」 개정을 통하여 평생학습자의 지속가능한 진로개발을 지원한다. 평생교육법령 개정을 통하여 평생학습 차원의 진로개발 프로그램·콘텐츠 제공 근거를 마련한다. 평생교육의 범위에 개인의 평생 지속가능한 진로개발을 지원하는 역량요소를 보완하고 이에 상응하는 프로그램·콘텐츠 제공까지 확대하여 개정한다.

둘째, 평생학습자의 진로유형별 프로그램과 콘텐츠를 개발하고 운영지침과 매뉴얼을 보급·확산한다. 평생학습기관에서는 수요자의 진로요구와 진로문제를 토대로 진로유형을 진단·분석하여 해결책을 제공하는 프로그램 및 콘텐츠를 개발하고, 운영지침 및 매뉴얼 배포를



통하여 평생학습자의 자기주도적 진로개발이 가능하도록 지원한다.

셋째, 평생학습자를 위한 진로정보 및 진로상담 서비스를 의무화하는 규정을 만든다. 평생학습기관의 역할 안에 학습자를 위한 진로정보 및 진로상담 서비스 제공을 의무화한다. 온라인(On-line)과 오프라인(Off-line)에서 평생학습자의 진로문제를 지원하고 필요한 진로정보를 제공할 수 있는 인프라를 정비하며, 다양한 부처와 기관에서 제공하는 온라인 진로서비스의 통합을 의미하는 플랫폼을 개발한다.

#### 라. 공공고용서비스

##### 1) 문제점

첫째, 실업자(청년, 장기실직자, 여대생, 대학생 등)의 취업증심에 집중·중복된 공공고용서비스<sup>29)</sup>를 제공하고 있다. 이러한 현황은 취업 이외 수요자의 지속가능한 진로개발 지원에 대한 인식의 부족과 프로그램 및 콘텐츠의 부족함을 가져왔다. 공공고용서비스가 청년, 대학생, 경력단절 여성 등 그 대상을 다양화하고 있으나, 사실상 제공하는 공급기관별 수요자의 중복성의 문제, 접근성의 문제 등도 아울러 제기된다.

둘째, 양적(취업률) 지표에 치중된 공공고용서비스 성과 평가에 무게중심이 있다. 공공고용서비스에서 제공되는 세부 서비스를 살펴보면 고용지원금, 구직·취업알선, 진로지도 프로그램 제공 등 다양함에도 불구하고 그 서비스의 성과를 양적 지표(예: 실업자의 서비스 수혜

29) 공공고용서비스는 취·창업 지원과 유지서비스로 구성되며 우리나라 실직자 중 약 30~40%가 공공고용서비스를 제공받는 것으로 나타났다(길현종, 2017). 고용노동부에서는 고용과 복지서비스를 한 장소에서 제공하기 위하여 고용복지플러스센터를 운영 중이다.

후 취업 여부, 횟수 등)로만 평가하는 문제점이 제기된다.

셋째, 공공고용서비스 기관의 행정업무 부담을 줄이고 전문화된 서비스 제공을 위하여 외부 위탁사업<sup>30)</sup>을 운영하고 있으나, 이러한 고용서비스 질적 수준에 대한 강력한 인증체제가 미흡하다. 현재, 위탁 방식은 사업별 계약 형태로 이루어지고 있는 실정이다. 위탁 사업을 주관하는 기관의 전문성, 서비스의 타당성 및 성과, 그리고 수요자 평가 등 보다 체계적인 질적 기준에 의한 외부 위탁 사업을 인증하는 강력한 체제가 부족하다. 이러한 실정은 외부 위탁 사업처를 선발하는 계획서에 근거하여 위탁처를 선정하고, 보고서에 근거하여 사업보고를 하는 형식적인 과정을 만들고 있어, 고용안정서비스가 실제 현장에서 사업 목적에 부합하게 작동하는지 ‘정책-현실’ 차이를 축소하지 못하는 문제를 함께 가져오고 있다.

## 2) 세부 방안

첫째, 공공고용서비스의 대상 확대 및 진로개발 지원 기능을 강화한다. 기존의 실업자 중심으로 제공되던 서비스를 학생, 평생학습자, 소외계층, 구직자, 이직자, 여성, 군인 등 비경제활동인구(잠재적 포함) 전체를 아우르는 서비스 체계로 확대하고 이들의 진로개발을 지원하는 기능을 강화한다.

둘째, 공공고용서비스 성과 평가에 동기회복, 자신감, 부정적 심리 감소 등과 같은 질적 성과지표를 보완한다. 상담·구직 건수 등 양적 성과지표와 함께 수요자의 구직과 직업훈련에 대한 동기, 자신감, 열

30) 위탁사업 대상에는 고용보험관리, 고용안정사업, 직업능력개발, 집단직업상담, 외국인채용지원, 실업급여, 모성보호 등이 있다.

정 등의 긍정적 심리 증가와 불안, 두려움 등의 부정적 심리 감소 등과 같은 개인 내적 변화를 주요 성과로 상정하여 고용안정서비스 고유한 기능과 역할을 강화한다.

셋째, 외부 위탁 사업의 질적 서비스 수준 향상을 위하여 강력한 인증체계를 수립한다. 수요자 요구·서비스 대상·지역·서비스 유형에 따라 전문화되고 질적 수준이 확보된 공공고용안정서비스 제공을 위하여 외부 위탁 사업에 대한 강력한 인증체계를 수립한다.

#### 마. 조율 및 리더십

##### 1) 문제점

첫째, 해당 기관별 지도자들의 진로교육 인식이 저조하다. 초·중등 단계에서 대학, 평생학습기관, 공공고용서비스 기관으로 갈수록 기관의 지도자들이 인식하는 진로교육의 중요성이 대체적으로 미비하다. 이는 지도자들의 기관 운영 방침에서 진로개발 서비스를 위한 프로그램 및 콘텐츠를 개설하고 전문 인력을 배치하며 이들의 전문성을 향상하는 노력을 미진하게 만들며, 나아가 수요자의 진로개발 지원이라는 부분을 지나치는 오류를 가져온다.

둘째, 초·중등·대학·평생학습·공공고용안정기관 등 진로개발 서비스를 조율하는 협력체가 부재하다. 이는 앞에서 제시한 문제점과 관련되는 것으로 진로교육의 중요성에 대한 인식부족이 관련된 기관 간에 더 좋은 질적 서비스 제공과 개선을 위한 통합된 협의체의 필요성을 체감하지 못한 결과를 가져온다.

2) 세부 방안

첫째, 공영방송 및 언론 등을 활용하여 진로교육의 중요성을 적극 홍보한다. 본 장 2절에서 제안한 진로교육의 중요성에 대한 사회적 공감대와 인식 강화는 우리나라 진로교육 혁신을 위한 전제조건으로 매우 중요하다. 이를 위하여 초·중등단계 학교로부터 대학, 평생학습기관, 공공고용서비스 기관을 향하여 국가는 공영방송과 언론 등을 통하여 강력한 홍보 전략을 펼치며 각 기관별 설립목적과 진로교육과의 연계가 왜 중요한가를 적극 홍보하며 대 국민 의식을 강화한다.

둘째, 평생 진로교육 실천을 위하여 관련 ‘공교육-대학-평생교육기관-PES’ 간 진로개발 서비스를 조율하는 협력체를 운영한다. 평생 진로교육 체제 구축을 위하여 관련 기관별 수요자의 중복문제를 극복하고 더 나은 서비스 제공 등을 위한 목적으로 진로개발 서비스를 조율하는 협력체를 운영한다.

바. 진로개발 프로그램 및 콘텐츠 영역의 문제점 및 세부 방안 종합

진로개발 프로그램·콘텐츠 영역의 문제점과 세부 방안을 종합하여 살펴보면 <표 5-1>과 같다.

〈표 5-1〉 진로개발 프로그램·콘텐츠 영역의 문제점 및 세부 방안 종합

| 분야             | 문제점  | 세부 방안   |
|----------------|--|---|
| 초·중등 교육        | <ul style="list-style-type: none"> <li>「진로교육법」이 정한 학생의 진로교육 학습권이 학교급별에 따라 차별적으로 운영</li> </ul>            | <ul style="list-style-type: none"> <li>학생의 진로교육 학습권 강화를 위한 진로교육 필수화 운영</li> </ul>   |
|                | <ul style="list-style-type: none"> <li>진로중심 학교 교육과정 운영을 위한 모형 부재</li> </ul>                              | <ul style="list-style-type: none"> <li>학교급·유형별 진로중심 학교 교육과정 운영 모델 개발 및 보급·확산</li> </ul>   |
|                | <ul style="list-style-type: none"> <li>진로교육 사각지대에 있는 잠재수요자에 대한 정책적 관심과 이들을 지원하는 프로그램 및 콘텐츠 부족</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>사회적 배려대상자(NEET 청소년, 학교부적응 청소년, 재소자, 중증장애인, 장기실직자, 중고령자 등)를 위한 프로그램 및 콘텐츠 제공 확대</li> </ul>                  |
| 고등 교육          | <ul style="list-style-type: none"> <li>취업중심 프로그램 및 콘텐츠의 집중</li> </ul>                                    | <ul style="list-style-type: none"> <li>진로개발 중심 프로그램 및 콘텐츠 활성화(대학생과 평생학습자를 위한 진로교육 목표와 성취기준 마련)</li> </ul>   |
|                | <ul style="list-style-type: none"> <li>진로교육정책의 양적 확대에 비하여 성과 측정 미흡</li> </ul>                            | <ul style="list-style-type: none"> <li>지속적인 진로교육의 양·질적 성과 측정 필요</li> </ul>  |
|                | <ul style="list-style-type: none"> <li>초·중등교육에 비하여 미약한 제도적 장치</li> </ul>                                 | <ul style="list-style-type: none"> <li>「진로교육법」 개정을 통하여 대학 진로교육 제공에 대한 제도적 기반 및 기초(기구 조직, 전담 인력, 교육과정, 진로정보 및 진로상담 등)에 대한 지침·규준·권고 등 마련</li> </ul> |
| 평생 학습(자)       | <ul style="list-style-type: none"> <li>평생학습자의 지속가능한 진로개발 지원 프로그램 및 콘텐츠 열악</li> </ul>                     | <ul style="list-style-type: none"> <li>「평생교육법」개정을 통한 평생학습자의 지속가능한 진로개발 지원</li> </ul>  |
|                | <ul style="list-style-type: none"> <li>평생학습자를 위한 진로개발 프로그램·콘텐츠 규정 미비</li> </ul>                          | <ul style="list-style-type: none"> <li>평생학습자 진로요구에 기초한 진로유형별 진단과 처치를 위한 프로그램 및 콘텐츠를 개발하고 운영지침과 매뉴얼의 보급·확산</li> </ul>                              |
|                | <ul style="list-style-type: none"> <li>평생학습자를 위한 진로정보 및 진로상담 제공 창구 미흡</li> </ul>                         | <ul style="list-style-type: none"> <li>평생학습자를 위한 진로서비스 제공의 의무화</li> </ul>   |
| 공공 고용 서비스(PES) | <ul style="list-style-type: none"> <li>실업자(특정 대상) 취업중심 서비스 및 기관별 중복 서비스</li> </ul>                       | <ul style="list-style-type: none"> <li>공공고용서비스 수요자 확대 및 진로개발 지원 기능 강화</li> </ul>  |
|                | <ul style="list-style-type: none"> <li>양적(취업률)지표에 치중된 공공고용서비스 성과 평가</li> </ul>                           | <ul style="list-style-type: none"> <li>공공고용서비스 성과 평가에 질적 지표(동기, 자신감 회복, 부정적 감정 감소 등)의 보완</li> </ul>   |
|                | <ul style="list-style-type: none"> <li>외부위탁 사업자에 대한 강력한 인증체계 미흡</li> </ul>                               | <ul style="list-style-type: none"> <li>외부 위탁 사업 서비스 질적 수준 향상을 위한 강력한 인증체계 수립</li> </ul>   |
| 조율 및 리더십       | <ul style="list-style-type: none"> <li>기관별 지도자들의 진로교육 중요성 인식 저조</li> </ul>                               | <ul style="list-style-type: none"> <li>공영방송 및 언론 등을 통한 진로교육의 중요성 홍보 강화</li> </ul>   |
|                | <ul style="list-style-type: none"> <li>초·중등·대학·평생학습·공공고용서비스 간 협력체 공백</li> </ul>                          | <ul style="list-style-type: none"> <li>평생 진로교육 실천을 위한 공교육-대학-평생학습-PES 간 협력체 운영</li> </ul>   |

## 2. 진로개발 담당자 전문 역량

### 가. 초·중등학교

#### 1) 문제점

첫째, 진로전담교사 자격 취득 과정이 이중 구조로 이루어지고 있다. 진로전담교사 배치 초기에는 570시간 부전공 자격연수를 통하여 진로전담교사가 양성되었고, 이후 2017년부터 교육대학원에 개설된 진로진학 상담 전공과정 이수를 통한 자격 취득이 추가되면서 진로전담교사 자격 취득 과정이 이중화되었다. 엄밀히 보면 부전공 자격연수는 진로전담교사 대상자를 선발하여 자격연수를 제공하는 것이고, 교육대학원 학위연계 연수는 연수 이후 시·도 교육청 절차에 의하여 추후 진로전담교사로서의 자격이 주어질 수 있는 구조이다. 2016년 진로전담교사 양성을 위한 교육대학원 학위연계 연수과정 설치 정책은 진로전담교사로서의 강력한 동기와 직업가치관이 확고한 교사를 배치한다는 숨은 목적으로, 향후 진로전담교사를 희망하는 교사가 개인적 비용과 시간을 투자하여 체계적인 전문성을 사전에 학습하도록 유도하는 좋은 정책 의도를 가지고 있다. 현재와 같은 이중구조는 진로전담교사의 전문성 확보에 대한 신뢰성 보장뿐만 아니라, 진로전담교사가 되고자 하는 현장 교사들의 혼란을 야기하여 학교 진로교육의 질적 수준을 위협할 수 있다.

둘째, 미래 변화에 부응하며 학생들의 지속가능한 진로개발역량 함양을 지원하는 연수 내용·운영형식이 전통적 수준에 머물러 있다. 제 4차 산업혁명 시대의 직업세계에서 요구되는 역량들을 함양하는 방법

과 이를 학교기반으로 학생들에게 적용하는 실천성에 대한 연수 내용이 부족할 뿐만 아니라 연수 운영형식이 과거 수준에 머물러 있다. 강사 주도형 이론중심 연수로 운영되는 대다수의 연수들은 학교 진로교육의 현장성·활용성·융합성 등의 창의적 접근을 도외시하고 있다. 이러한 연수 운영은 연수를 제공하는 기관에 연수를 개최하였다는 성과 중심적 인식을, 교사에게는 연수에 단순히 참여하였다는 안일한 환경을 조성하여 교사의 전문성 함양을 목적으로 하는 연수의 기능을 더욱 획일화·형식화, 그리고 ‘시간 때우기’ 수준으로 만들고 있다. 이 연구 3장 1절과 2절의 해외 사례에서 강조하는 고객맞춤형, 다양성 인식, 직업윤리 의식, 전문성, 최신 기술 활용능력 등을 보다 다양하게 포함하고 운영형식을 교사가 적극 참여하고 주도하는 형식으로 바꾸는 혁신이 필요하다.

## 2) 세부 방안

첫째, 진로전담교사 자격 취득의 타당성 및 효율성을 확인하여 단일 구조로 재편한다. 이 연구 3장 2절 진로개발 담당자의 진로 역량개발을 위한 훈련과정에서 살펴보았듯이 정부가 표준적인 훈련과정을 규정하고 제공하는 국가일수록 자격 기준이 체계적이며, 담당 인력의 전문성이 양성될 수 있음을 확인하였다. 현재와 같은 이중 구조를 단일화하고 환경변화에 부응할 수 있는 연수 내용으로 변화하는 노력이 필요하다. 현재 시행되는 교육대학원 중심 학위연계 연수과정의 경우, 진로전담교사로 선발 이전 단계에서 진로전담교사로서의 높은 동기와 직업관을 소유한 교사를 거를 수 있다는 점과 학위와 연계하여 일반 교사에게도 진로교육 전문성 함양의 기회를 제공한다는 측면에서 전

담교사에 국한된 학교 진로교육이 아닌 모든 교사중심의 진로교육 저변 확대라는 장점을 동시에 갖는다. 하지만 이러한 장점이 타당한지 또는 효율적인지의 조심스런 진단은 반드시 필요하며, 이를 통하여 일원화 제도로 운영할 필요성이 제기된다.

둘째, 진로전담교사 양성 교육과정 안에 미래 역량을 포함하고 적극적인 교사 참여형 연수를 운영한다. 즉, 진로전담교사가 변화하는 사회에 유연하게 대처하는 데 요구되는 개인적 역량이 포함되도록 연수 내용을 보완하여야 한다. 이를 위하여 진로상담에서 이루어질 수 있는 윤리적 이슈 다루기, 미래직업 이해, 특수집단을 위한 진로지도(상담) 기법과 훈련 등의 보다 다양한 교과목으로 보완되어야 한다. 또 해외 미국과 핀란드의 사례와 같이 진로전담교사 훈련과정 안에 상담실무 교육과정을 포함시키고, 연수 운영형식도 전통적 방식을 탈피하여 교사가 적극적으로 참여하는 네트워킹, 시스템 사고, 협업 등의 기술을 적절히 활용할 수 있도록 제공한다.

## 나. 대학교

### 1) 문제점

첫째, 대학 진로교육 담당자의 전문 인력이 충분하지 않다. 이 연구의 4장 3절 FGI 결과에서 검토한 바와 같이 대학 내 진로교육담당자는 진로교육·진로지도·진로상담을 전문적으로 학습한 인력이 담당하는 것이 아니고 관련 대학 조직의 교원과 직원들이 담당하고 있다. 또 이들의 전문성 함양을 위한 주기적인 연수 기회도 드문 실정이다. 최근의 4년제 대학 진로취업실태 조사연구는 대학의 진로지도 개선을



위한 선결과제로 교내 전문 인력 확보 및 역량 강화를 제안하였다(한국고용정보원, 2016).

둘째, 대학생의 진로교육 담당 인력에 대한 자격 기준이 미비하다. 일반적으로 대학 관련 조직 담당자의 경우 교육, 심리, 진로상담 등의 전공자를 선호하거나 직업상담사 또는 청소년상담사 등의 자격증 소지를 요구한다. 고용노동부 청년취업진로지원사업의 일환으로 추진되는 대학취업지원관의 경우는 자격 등의 기준<sup>31)</sup>이 마련되어 있다. 그러나 국가차원에서 대학 내 진로교육을 담당하는 인력에 대한 자격 기준을 명확하게 제시하고 있지 않아 대학 내 양질의 진로교육 제공에 걸림돌이 되고 있다.

셋째, 대학 진로교육 담당 인력에 대한 고용안정성이 매우 열악한 상황이다. 이 연구 4장 3절에서 FGI 권고사항 평가 결과에서 검토한 바와 같이 전국 대학일자리센터 운영 대학 60개교의 진로취업관계자 중 70.6%가 계약직이며, 이를 지원하는 대학 자체 고용 인력의 경우 71.4%가 계약직인 것으로 나타났다. 이러한 진로교육 담당 인력의 불안정한 고용상태는 학생들에게 지속적으로 질 높은 진로교육 프로그램을 제공하고 운영하는 데 걸림돌이 될 수 있으며 대학 내부적으로도 진로교육의 전문성 축적에 부정적이다.

31) 고용노동부에서 공고하는 대학취업지원관의 역할은 ① 재학생에 대한 진로지도, 경력 계획 수립 지원 등 상담업무, ② 각종 취업지원 프로그램 운영, ③ 취업희망자 DB 관리 및 구인업체 발굴, 취업알선, ④ 관할 고용센터와 연계사업 추진 등이며, 직업상담사 또는 청소년상담사 자격증 소지자를 기본 자격으로 하며 구체적인 내용은 다음과 같다. ① 직업상담사자격증 소지자로서, 관련 업무에 1년 이상 종사한 자, ② 청소년상담사 1급 내지 2급 자격증 소지자로서, 관련 업무에 2년 이상 종사한 자, ③ 「직업안정법」에 의한 유료·무료 직업소개 업무, 직업정보 제공 종사경험이 3년 이상 인자, ④ 기업체 인사·노무 업무를 3년 이상 근무한 자, ⑤ 경영자 단체, 노동조합 단체, 고용관련 연구기관 등에서 관련 업무 경험이 3년 이상인 자, ⑥ 그 밖에, 직업·취업지도에 대한 식견과 경험을 갖추었다고 관할 고용센터장이 인정한 자(고용노동부, 2017. 1. 16).

## 2) 세부 방안

첫째, 대학의 진로교육 담당 인력을 확충하고 전문 역량을 강화한다. 대학생의 대학생활 적응 및 진로지도·설계·개발 등의 진로교육 담당 인력을 확충하고 전문 역량을 강화한다. 또 대학 내 진로교육을 담당하는 교직원 대상의 역량 강화 연수를 체계적이며 지속적으로 추진한다.

둘째, 유사 자격(진로전담교사 또는 직업상담사 등)들과 연계하여 자격 기준을 설정하고 초·중등·대학 간의 인력 이동용이성을 촉진한다. 이 연구 4장 3절과 2장에서 검토된 바와 같이 대학 진로교육 전담 인력에 대한 국가자격시스템 정비와 초·중등과 대학 간의 담당 인력의 이동용이성을 제고할 필요가 있다. 새로운 자격시스템을 구축하기 보다 유관된 특성의 진로전담교사, 직업상담사 등의 자격 기준과 연계하여 핀란드의 모듈식 훈련과 같이 고등교육단계 진로개발 지원에 필요한 역량 프로그램을 이수한 후, 대학 진로교육 전문 인력으로 활동할 수 있는 자격 경로를 마련한다. 이러한 자격 경로는 초·중등단계 진로교육과 고등단계 진로교육 간의 긴밀한 협업과 연계를 촉진할 것이며 상호보완적 관계에서의 진로서비스 질적 수준을 향상할 것이다.

셋째, 대학 진로교육 담당자의 고용안정을 강화하여 진로서비스의 질적서비스 수준을 향상한다. 학생들의 성공적이고 안정적인 진로개발을 도와주는 촉진자로서 이들의 고용안정을 우선적으로 보호해 주는 것은 기본적인 전제가 될 수 있다. 이는 대학 진로교육의 전문 인력 확보와 지속적 역량 강화를 가능하게 하는 요소와도 밀접하다. 대학 담당 인력의 고용안정성 및 적절한 임금수준의 확보 등은 반드시 고려하고 개선되어야 할 사항이다.

#### 다. 평생학습기관

##### 1) 문제점

첫째, 진로개발을 지원하는 담당자 배치가 미흡하다. 대학 및 지역 사회에 설치된 평생학습기관의 운영 프로그램은 학위취득 및 자격·교양·취미중심으로 제공되는 반면 학습자의 진로개발 지원에 대한 인식은 매우 낮다. 간혹 대학 내에 설치된 평생교육기관의 경우, 대학생을 위하여 제공하는 진로개발 서비스를 활용할 수 있으나, 일반학생들과 평생학습자 간의 차이를 반영하는 서비스의 질과 기회는 충분하지 않은 실정이다. 지역사회에 설치된 기관의 경우는 담당 조직은 물론 담당 인력 조차 매우 미흡한 실정이다.

둘째, 교·강사들이 학습자의 진로개발에 관심을 쏟고 전문성을 갖추기 힘든 구조이다. 평생교육기관의 운영이 안정적이지 못하고 질 경영(quality management)이 이루어지기 힘든 상황을 고려할 때, 평생학습기관의 교·강사들이 책임의식을 갖고 학습자의 진로개발에 관심을 두고 전문성을 갖추기 힘든 구조를 안고 있다. 이는 평생교육기관이 모든 학문과 대상을 함께 아우르는 포괄적 특성을 반영하는 것이기도 하다. 평생교육기관은 독자적으로 교·강사 풀을 구축하며 수시 교체되는 특성을 갖기에 교·강사는 주어지는 책임(강의 시수)에 국한하여 의무를 다하는 것이 실정이다.

셋째, 평생학습자의 진로개발 요구가 방치되어 있다. 평생학습기관의 진로개발 지원 인프라 부족은 결과적으로 평생학습자의 진로개발 요구가 방치되는 수준으로 내몰아 결국은 평생학습의 고유한 목적을 훼손하는 결과를 초래한다.

## 2) 세부 방안

첫째, 「평생교육법」에 평생학습기관 진로개발 담당자 배치를 필수화한다. 단순한 개인의 교육기회 제공이라는 목적에서 한 걸음 나아가 평생교육을 통하여 학습자의 진로개발을 지원하는 기관별 진로개발 담당자 배치를 필수화한다. 이 연구 2장과 3장에서는 진로개발 서비스가 평생학습과 공공정책을 촉진할 수 있는 매개체로서의 역할 기능을 강조하고 있다. 평생학습을 통하여 개인의 진로개발이 향상된다는 대전제를 이루기 위하여 「평생교육법」에 특화된 진로개발 담당자 배치를 필수화한다.

둘째, 평생학습자에 대한 지속적인 진로개발 지원 관점을 가진 교수자의 ‘자격-채용-훈련’ 제공의 구조를 마련한다. 다양한 형태로 설치되어 있는 평생교육기관에 종사하는 인력 선발과정에서 학습자의 진로개발을 지원하는 마인드를 가진 교수자를 선발하기 위한 자격과 채용의 일반적 기준을 마련한다. 이들의 지속적인 진로개발 의식을 고취시키기 위하여 훈련을 제공한다. 이러한 구조는 평생교육에 종사하는 교·강사의 균일한 전문성 신장에 기여할 것이다. 이에 중앙 단위의 컨트롤 타워(국가평생교육진흥원 또는 국가진로교육센터)에서 평생교육에 종사하는 교·강사의 전문성 신장에 대한 컨설팅 및 연수 지원의 노력을 제공하여야 한다.

셋째, 진로개발 지원 담당자가 상주하여 성인학습자의 다양한 진로 요구에 맞춘 진로개발 서비스를 지원한다. 평생학습기관마다 진로개발 담당자가 상주하여 대상별 특화된 서비스를 제공한다. 청년층(진로개발 역량 강화), 중·장년층(진로전환·진로관리), 노년층(제3의 인생 설계 및 삶의 질 향상), 취약계층(기초 학습권 보장 및 진로경로 창출)

등 각 집단의 특성과 요구에 맞추는 진로개발을 지원한다.

#### 라. 공공고용서비스

##### 1) 문제점

첫째, 공공고용서비스 인력 체계가 진로개발 담당자의 전문성을 향상시키기에는 어려운 구조이다. 공공고용서비스 전문 인력의 과다한 행정업무, 인력부족 등의 문제는 진로개발 담당자의 전문성 향상에 한계를 보이고 있다. 고용센터는 행정업무(고용지원금 지급, 파보험자 관리, 부정수급 감시 등)와 공공고용서비스(구인·구직 및 취업알선, 진로지도 기능) 기능을 모두 전문 인력이 떠안고 있다. 고용센터 업무 규정도 과거에 비하여 2배 이상으로 증가한 실정에 비추어 담당 인력이 지속적인 전문성을 함양하기 어려운 구조를 안고 있다.

둘째, 2007년 직업상담원의 공무원화 이후 다시 여러 종류로 분화된 고용형태로 인하여 효율적인 인력배치에 어려움을 겪고 있다. 현재, 공공고용서비스에 종사하는 인력은 공무원, 직업상담사 출신 공무원, 직업상담원(통상, 단시간), 무기 계약직(사무직, 패키지 상담원, 훈련 상담원, 구인 상담원), 기간제(명예상담원) 등 다양한 직급이 혼재되어 있으며, 승진이 수년간 정체되어 있어, 근무·승진·전보 등의 다양한 문제가 제기되고 있다. 이처럼 다양한 고용형태의 진로개발 담당자는 승진과 근로조건 등이 서로 다르게 적용되면서 복잡한 형태의 내부갈등과 사기저하의 문제를 야기하고 있다.

셋째, 공공고용서비스 안에 포함된 진로서비스(진로상담 및 정보 제공 등) 미흡과 전문성 향상 기회가 부족하다. 앞서 지적된 문제점과

연계되어 공공고용서비스 전문 인력에게 집중되는 행정업무는 진로서비스의 질적 수준을 유지하기 어렵게 만들며, 또 전문 인력 스스로 내담자의 진로개발에 집중할 수 있는 환경이 아니며 전문성을 함양할 수 있는 충분한 기회가 부족한 실정이다.

## 2) 세부 방안

첫째, 공공고용서비스 전문 인력의 세부적인 전문성 구체화 및 업무 분장을 체계화한다. 현재 공공고용서비스 전문 인력의 직무 범위를 세부적으로 구분(예: 취업·훈련 상담, 재정지원, 일자리 배치 등)하여 각 분야에 적합한 전문 인력을 배치하는 업무 분담을 체계화한다. 즉, 행정 편의적 관점인 정책 분야별(고용서비스, 복지, 금융, 문화 등)이 아닌 실무 편의적 관점에서 직무 분야별(취업·훈련상담, 재정지원, 일자리 매칭 등)로 업무를 분담하여 전문성이 구축될 수 있는 구조로 변화한다.

둘째, 공공고용서비스의 업무 중 진로개발지원 업무는 전문성이 필요한 고유 업무로 설정하여 담당자를 배치하고 전문성 향상 기회를 확대한다. 행정업무와 전문성이 요구하는 업무를 구분하며 내담자의 진로개발 지원 영역을 고유의 전문성 업무로 설정하고 담당자를 배치하며, 이들의 지속적인 전문성이 함양될 수 있는 기회를 확대한다.

셋째, 공공고용서비스에 집중된 다양한 업무를 행정업무(고용보험, 실업급여 업무 등)와 진로개발지원 전문업무로 구분하는 체제로 개편한다. 공공고용서비스의 분야가 확대되고, 서비스 수혜 대상도 넓어지면서 전문 인력에게 부여되는 절대적 업무량이 늘어나는 현실에서 행정업무와 진로개발지원 전문업무로 구분한다. 진로개발지원 전문업

무 담당자는 행정업무를 최소화하고 특화된 진로개발지원 업무에 집중할 수 있는 업무 환경을 제공한다.

#### 마. 조율 및 리더십

##### 1) 문제점

첫째, 국가수준에서 성인학습자의 주기별 평생학습 및 진로개발 요구의 조사·분석을 위한 R&D 노력이 부재하다. 학령층 학생을 위한 진로개발의 요구 조사는 다양한 기관에서 다양한 방식으로 이루어지고 있다. 반면, 성인학습자를 대상으로 평생학습 목적과 이들의 진로개발 요구 및 문제점 등을 조사·분석하는 R&D 노력은 찾아보기 힘든 실정이다.

둘째, 기관별 진로개발 담당자들의 전문성을 지원하는 협회가 부재하다. 현재, 진로교육학회, 한국상담학회, 직업상담협회 등의 부문별 특성화된 학회와 협회는 존재하나 이들을 통합하여 주요한 전문성 이슈와 정보를 통합하여 지원하는 기회가 부재한 실정이다.

##### 2) 세부 방안

첫째, 정례적인 성인학습자의 평생학습 및 진로개발 요구를 모니터링 하는 체제를 구축한다. 매년 또는 분기별 정례적인 성인학습자의 평생학습 및 진로개발 요구를 모니터링하는 체제를 구축한다. 현재 가동되는 국가통계 기반 설문조사에 관련 문항을 보완하거나 특화된 성인학습자 대상 설문조사를 구축하여 우리나라 성인학습자의 요구를 모니터링하고 그 결과에 기초한 프로그램 및 콘텐츠, 그리고 인력의

전문성을 함양하는 전략을 채택한다.

둘째, 진로개발 담당자들을 통합하는 전문협회 또는 협회 간 네트워크를 활성화한다. 평생 진로교육 체제를 구축하기 위해서는 부문별 전문가들의 학회 또는 협회를 상호 통합하거나 관련 협회 간의 네트워크를 활성화하는 것이 필요하다. 정보통신기술을 활용하여 홈페이지 간의 상호호환, 또는 정례적 모임, 워크숍, 세미나 등을 통하여 진로개발에 대한 새로운 이론과 기술을 공유하며 전문성 함양을 꾀한다.

바. 진로개발 담당자 전문 역량 영역의 문제점 및 세부 방안 종합

진로개발 담당자 전문 역량 영역의 문제점과 세부 방안을 종합하여 살펴보면 <표 5-2>와 같다.

<표 5-2> 진로개발 담당자 전문 역량 영역의 문제점 및 세부 방안 종합

| 분야     | 문제점   | 세부 방안   |
|--------|---|---|
| 초·중등교육 | <ul style="list-style-type: none"> <li>진로전담교사 자격 취득 과정의 이중구조</li> </ul>                                     | <ul style="list-style-type: none"> <li>자격 취득 과정의 효율성과 타당성을 확인하여 단일구조로 재편</li> </ul>                             |
|        | <ul style="list-style-type: none"> <li>미래 변화에 부응하며 학생들의 지속가능한 진로개발역량 함양을 지원하는 연수 내용·운영형식의 전통적 수준</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>미래 역량이 포함되는 연수 내용 보완 및 교사의 적극 참여형 연수 운영</li> </ul>                       |
| 고등교육   | <ul style="list-style-type: none"> <li>대학생 진로교육 담당 전문 인력 부족</li> </ul>                                      | <ul style="list-style-type: none"> <li>대학 진로교육 담당 전문 인력 확충 및 전문 역량 강화</li> </ul>                                |
|        | <ul style="list-style-type: none"> <li>진로교육 담당 인력에 대한 자격 기준 미비</li> </ul>                                   | <ul style="list-style-type: none"> <li>유사 자격(진로전담교사 또는 직업상담사 등)과의 연계 기준을 설정하고 초·중등·대학 간의 인력 이동용이성 촉진</li> </ul> |
|        | <ul style="list-style-type: none"> <li>진로교육 담당 인력의 열악한 고용안정성</li> </ul>                                     | <ul style="list-style-type: none"> <li>대학 진로교육 담당자의 고용안정을 강화하여 진로서비스의 질적 서비스 수준을 향상</li> </ul>                  |

<그림 계속>



| 분야                       | 문제점   | 세부 방안   |
|--------------------------|---|---|
| 평생<br>학습<br>(자)          | ▪ 진로개발 지원 담당자 미배치                                       | ▪ 「평생교육법」에 평생학습기관의 진로개발 담당자 배치 필수화                            |
|                          | ▪ 교·강사가 학습자의 진로개발에 관심을 쏟고 전문성을 갖추기 힘든 구조                | ▪ 평생학습자의 지속적인 진로개발 지원을 위한 교수자의 자격·채용·훈련 구조 마련                 |
|                          | ▪ 평생학습자의 진로개발 요구 방치                                     | ▪ 기관별 진로개발 담당자 상주화를 통한 진로 맞춤 서비스 지원                           |
| 공공<br>고용<br>서비스<br>(PES) | ▪ 진로개발 담당자의 전문성 향상이 어려운 인력 구조                           | ▪ 공공고용서비스 전문 인력의 세부 전문성 구체화 및 업무 분장 체계화                       |
|                          | ▪ 2007년 직업상담원의 공무원화 이후 효율적 인력배치 어려움                     | ▪ 진로개발지원 업무를 전문 고유 업무로 설정하고 담당자를 배치하며 전문성 함양 기회 확대            |
|                          | ▪ 공공고용서비스에 포함된 진로서비스(진로상담 및 정보 제공) 미흡과 전문성 향상 연수기회 부족   | ▪ 공공고용서비스 업무를 행정업무(고용보험, 실업급여 업무 등)와 진로개발 지원 전문업무로 구분하는 제도 개선 |
| 조율<br>및<br>리더십           | ▪ 국가수준에서 성인학습자의 주기별 평생학습 및 진로개발 요구의 조사·분석을 위한 R&D 노력 부재 | ▪ 정례적인 성인학습자의 평생학습 및 진로개발 요구 모니터링 체계 구축                       |
|                          | ▪ 기관별 진로개발 담당자들의 전문협회 부재                                | ▪ 진로개발 담당자들을 통합하는 전문협회 또는 협회 간 네트워크를 통한 전문성 지원                |

### 3. 진로개발 서비스 혁신

#### 가. 문제점

첫째, 진로개발 관련 역량이 국가 교육과정은 물론 훈련의 맥락 안에 포함되어 있지 않다. 이에 대한 중요성 및 공감대는 물론 필요성을 인식하지 못한 결과로서 우리나라 진로교육이 초·중등단계의 지엽적 영역으로서 머무를 수밖에 없는 한계를 초래한다. 아울러, 평생 진로교육이 중요하다는 부분에서는 동의하나 이를 적극 실천하기 위한 국

가 정책입안자들의 적극적이고 중요한 역할 기대가 어려운 것은 공무원 조직의 잦은 인사이동으로 인한 전문성 부족과도 관련된다.

둘째, 진로교육이 핵심 교육 및 훈련 정책 목표에 도달하는 정책적 수단으로 인식되고 있지 않다. 이 연구의 2장 1절과 3절에서 검토한 바와 같이 해외 국가들은 최근 글로벌 문제로 대두되는 이민자 및 난민의 사회통합을 지원하고 국가별 니트족을 감소하는 공공정책을 실현하기 위하여 진로교육을 강조하며, 이를 정책 목표로 달성하기 위한 수단으로 활용하고 있다. 우리나라의 경우도 점차 증가하는 청년실업률, 학교폭력, 자살률, 정신건강 악화 등과 같이 사회적 위기·취약 상황을 최소화하기 위한 정책 수단으로 진로교육을 바라보는 관점이 매우 취약하다.

셋째, 다양한 영역과 담당자 간의 서비스 연계·통합·협력적 의식이 취약하다. 이는 우리나라가 변화하는 환경에 발맞추어 적절한 대응책을 마련하기 위한 전략으로서 노력을 강구하여야 함에도 불구하고 부처 간 높은 벽과 경쟁, 그리고 다양한 기관 간의 성과 경쟁으로 상호 보완적 의미와 협력적 의식을 기반으로 한 네트워킹이 이루어지고 있지 않다.

#### 나. 세부 방안

첫째, 모든 이를 위한 평생학습의 맥락 안에 진로개발역량을 국가 교육과정, 평생교육 및 훈련에 포함시킨다. 이를 위하여 관련 법령을 개정하며, 생애 전반에 필요한 진로개발역량요소를 제공하는 역량 프레임워크를 개발한다. 역량 프레임워크에 근거한 전문가 양성 및 성과

평가를 위한 근거로 활용한다.

둘째, 진로교육의 성과지표에 사회통합, 범죄율·자살률 감소, 국민의 정신건강 증진 등 공공정책의 목표를 연계하여 모니터링한다. 진로교육의 역할과 기능에 대한 재인식을 위해서는 진로교육의 성과를 개인 및 교육적 측면뿐만 아니라 국가적 측면에서 공공정책의 목표와 연계할 수 있는 데이터를 수집하고 축적함으로써 성과가 있음을 보여주는 연구 노력을 경주한다. 이러한 노력은 진로교육의 필요성과 중요성을 특별히 정책입안자들에게 각인시키는 효과와 진로교육을 활성화하기 위한 정책적 노력으로 연결될 것이다.

셋째, 공공·민간·기관·지역사회 등의 다양한 영역과 담당자 간의 서비스 연계·통합·협력적 네트워킹을 강화한다. 이를 위하여 관련기관 간 지속적인 소통과 협력을 강화하고 상호보완적 관계에서 상호의존도를 높이는 전략으로 경직적인 조직 운영보다는 유연하고 열린 조직 경영을 실천한다.

#### 다. 진로개발 서비스 혁신 영역의 문제점 및 세부 방안 종합

진로개발 서비스 혁신 영역의 문제점과 세부 방안을 종합하여 살펴보면 <표 5-3>과 같다.

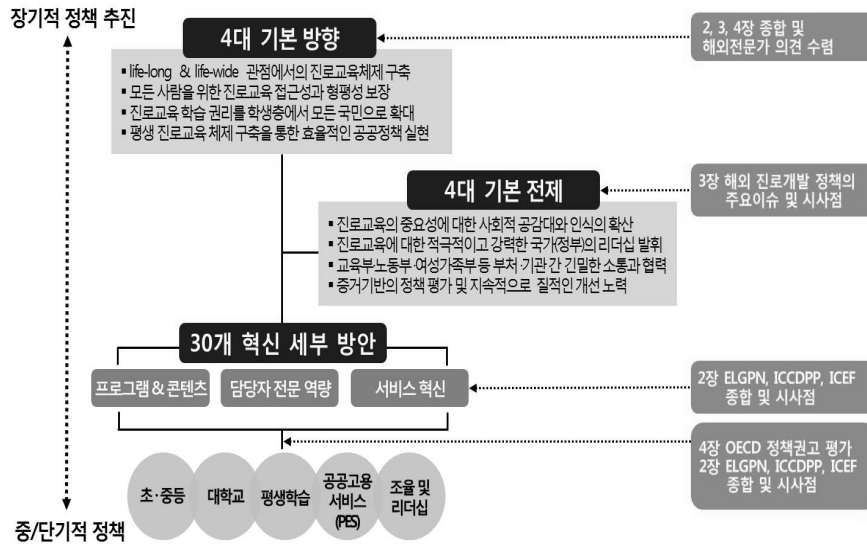
〈표 5-3〉 진로개발 서비스 혁신 영역의 문제점 및 세부 방안 종합

| 분야   | 문제점   | 세부 방안   |
|------|---|---|
| 전 분야 | <ul style="list-style-type: none"> <li>진로개발 관련 역량이 국가 교육과정은 물론 훈련의 맥락 안에 미포함</li> </ul>   | <ul style="list-style-type: none"> <li>모든 연령과 발달단계를 포함하는 평생학습의 맥락 안에 진로개발역량을 국가 교육과정, 평생교육 및 훈련에 포함</li> </ul>          |
|      | <ul style="list-style-type: none"> <li>진로교육이 핵심 교육 및 훈련 정책 목표 도달의 정책적 수단으로 비인식</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>진로교육의 성과지표에 사회통합, 범죄율·자살률 감소, 국민의 정신건강 증진 등 공공정책의 목표와 연계하여 모니터링 체제 구축</li> </ul> |
|      | <ul style="list-style-type: none"> <li>다양한 영역과 담당자 간의 서비스 연계·통합·협력적 마인드 취약</li> </ul>     | <ul style="list-style-type: none"> <li>공공·민간·기관·지역사회 등의 다양한 영역과 담당자 간의 서비스 연계·통합·협력적 네트워킹 강화</li> </ul>                 |

## 제4절 종합

5장에서는 이 연구의 핵심 목표인 우리나라 진로교육의 새로운 발전 방안을 제시하였다. [그림 5-1]은 5장에서 제안하는 우리나라 진로교육 혁신을 위한 4대 기본 방향, 4대 기본 전제, 그리고 3개 분야별 (① 프로그램 및 콘텐츠, ② 담당자 전문 역량, ③ 서비스 혁신) 초·중등, 대학, 평생학습, 공공고용서비스, 그리고 조울 및 리더십 영역으로 구분된 30개 세부 혁신 방안과 연구보고서 각 장과의 연계 구조가 제시되었다. 그림의 왼쪽 편에 제시된 화살표는 30개 세부 혁신 방안으로 내려갈수록 진로교육 정책의 중·단기적 시급성이, 4대 기본 방향으로 올라갈수록 장기적 관점에서 지속적인 정책으로 추진되어야 함을 보여 주고 있다.

[그림 5-1] 우리나라 진로교육 혁신 방안과 연계된 연구의 논리 구조



[그림 5-2]는 이 장에서 제안하는 우리나라 진로교육의 혁신 방안을 종합하여 제시한 것이다.

이 연구는 제4차 산업혁명 시대에서 요구하는 인력을 양성하고, 개인이 평생 동안 삶의 질을 이루는 진로교육의 역할과 기능이 바로 대한민국 교육혁신의 중심축으로 작동되어 모든 국민이 언제 어디서나 지속적인 진로개발을 실천할 수 있는 평생 진로교육 체제 구축을 강조하였다. 이 연구에서 제시하는 혁신 방안이 효과적으로 활용될 수 있기를 기대한다.

[그림 5-2] 우리나라 진로교육 혁신 방안 종합

|                              |  |  |  |   |  |
|------------------------------|--|--|--|---|--|
| 4대<br>기방향                    | <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ life-long &amp; life-wide 관점에서의 진로교육 체제 구축</li> <li>✓ 모든(all) 사람을 위한 진로교육 접근성과 형평성 보장</li> <li>✓ 진로교육 학습 권리를 학생층에서 모든 국민(학습자)으로 확대</li> <li>✓ 평생 진로교육 체제 구축을 통한 효율적인 공공정책 실현</li> </ul>                                   |  |  |   |  |
| 4대<br>기본제                    | <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ 진로교육의 중요성에 대한 사회적 공감대와 인식의 확산</li> <li>✓ 진로교육에 대한 적극적으로 강력한 국가(정부)의 리더십 발휘</li> <li>✓ 교육부·노동부·여성가족부 등 부처·기관 간 긴밀한 소통과 협력</li> <li>✓ 증거기반의 정책 평가 및 지속적인 질적인 개선 노력</li> </ul>   |  |  |   |  |
| 세부<br>방안                     | 초·중등단계   | 대학교  | 평생학습   | 공공고용서비스<br>(PES)  | 조용 및 리더십   |
| ①<br>프로그램<br>및<br>커리큘럼<br>개선 | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 학생의 진로교육 학습권 강화를 위한 진로교육 필수화 운영</li> <li>▪ 학교급·유형별 진로중심 학교 교육과정 운영 모델 개발 및 보급·확산</li> <li>▪ 사회적 배려대상자(NEET 청소년, 학교부작용 청소년, 재소자, 중증장애인, 장기실직자, 중고령자 등)를 위한 프로그램 및 콘텐츠 제공 확대</li> </ul>                                     | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 진로개발 중심 프로그램 및 콘텐츠 활성화(대학생과 평생학습자를 위한 진로교육 목표와 성취기준 마련)</li> <li>▪ 지속적인 진로교육의 양·질적 성과 측정 필요</li> <li>▪ 「진로교육법」 개정을 통하여 대학 진로교육 제공에 대한 제도적 기반 및 기초(기구조직, 전담 인력, 교육과정, 진로상담 등)에 대한 지침·규준·권고 등 마련</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 「평생교육법」 개정을 통한 평생학습자의 지속가능한 진로개발 지원</li> <li>▪ 평생학습자 진로요구를 기초한 진로유형별 진단과 처치를 위한 프로그램 및 콘텐츠를 개발하고 운영지침과 매뉴얼의 보급·확산</li> <li>▪ 평생학습자를 위한 진로서비스 제공의 의무화</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 공공고용서비스 수요자 확대 및 진로개발 지원 기능 강화</li> <li>▪ 공공고용서비스 성과 평가에 질적 지표(동기, 자신감 회복, 부정적 감정 감소 등)의 보완</li> <li>▪ 외부 위탁 사업 서비스 질적 향상을 위한 인증제 도입</li> </ul>                                    | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 경영방송 및 언론 등을 통한 진로교육의 중요성 홍보 강화</li> <li>▪ 평생 진로교육 실천을 위한 공공교육-대학-평생교육-PES 간 협력체 운영</li> </ul>            |
| ②<br>자<br>전문<br>인<br>요       | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 자격 취득 과정의 효율성과 타당성을 확인하여 단일구조로 재편</li> <li>▪ 미래 역량이 포함되는 연수 내용 보완 및 교사의 적극 참여형 연수 운영</li> </ul>   | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 대학 진로교육 담당 전문 인력 확충 및 전문 역량 강화</li> <li>▪ 유사 자격(진로전담교사 또는 직업상담사 등)과의 연계 기준을 설정하고 초·중등·대학 간의 인력 이동용이성 촉진</li> <li>▪ 대학 진로교육 담당자의 고용안정을 강화하여 진로서비스의 질적 서비스 수준을 향상</li> </ul>                                | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 「평생교육법」에 평생학습기관의 진로개발 담당자 배치 필수화</li> <li>▪ 평생학습자의 지속적인 진로개발 지원을 위한 교수자의 자격·채용·훈련 구조 마련</li> <li>▪ 기관별 진로개발 담당자 상주화를 통한 진로맞춤 서비스 지원</li> </ul>                  | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 공공고용서비스 전문 인력의 세부 전문성 구체화 및 업무 분장 체계화</li> <li>▪ 진로개발지원 업무를 전문 고유 업무로 설정하고 담당자를 배치하며 전문성 함양 기회 확대</li> <li>▪ 공공고용서비스 업무를 행정업무(고용보험, 실업급여 업무 등)와 진로개발지원 전문업무로 구분하는 제도 개선</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 정례적인 성인학습자의 평생학습 및 진로개발 요구 모니터링 체계 구축</li> <li>▪ 진로개발 담당자들을 통합하는 전문 협회 또는 협회 간 네트워크를 통한 전문성 지원</li> </ul> |
| ③<br>서비스<br>혁신               | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 모든 연령과 발달단계를 포함하는 평생학습의 맥락 안에 진로개발역량을 국가 교육과정, 평생교육 및 훈련에 포함</li> <li>▪ 진로교육의 성과지표에 사회통합, 범죄율·자살률 감소, 국민의 정신건강 증진 등 공공정책의 목표와 연계하여 모니터링 체계 구축</li> <li>▪ 공공·민간·기관·지역사회 등의 다양한 영역과 담당자 간의 서비스 연계·통합·협력적 네트워크 강화</li> </ul> |  |  |   |  |



## SUMMARY

**Overseas Career Development Policy and the Innovative  
Policy Agenda for Career Education in Korea**

Ji-Yeon Lee, Jaehee Kim, Seojung Lee

This study emphasizes the role of career development as a bridge between promotion of lifelong learning and public policy in an uncertain future, and it was conducted with the purpose of seeking development plan of the career education in Korea through review of overseas career development policy.

The purpose of this study was to collect and analyze overseas career development policies and therefore, to propose future innovative policy agenda and implications for career education in Korea. Specifically, this research has the purpose of presenting the future direction of career education in the following three areas; program and content of career development, career development practitioners' training, and career service innovation.

For this purpose, we reviewed the research literature on overseas major career development institutes such as ELGPN and ICCDPP to draw out public policy key issues that consistently go to domestic



and foreign countries. Also, we revised the history of career education policy since 1982 in Korea. Moreover, based on the recommendation of the career development public policy by OECD's career education experts who came to Korea in 2002, we conducted the FGI (Focused Group Interview) of local career development experts to see how the level of Korea's career development public policy has improved as of 2017.

This study suggested a new innovative agenda for career education policy in Korea. The innovative policy agenda of career education consists of four primary directions, four basic preconditions, and the detail 30 tasks-to-be from elementary education level to life-long learning level by three key areas of career development issues (① program and contents, ② career development practitioners' training, and ③ career service innovation).

The four primary directions for career education innovation in Korea are as follows.

1. Establishment of career education system via the viewpoint of life-long & life-wide
2. Ensuring the access and equity of career education for all
3. Expanding the career education learning right from the students to all the people (learners)
4. Revitalization of effective public policy by establishing lifelong career education system

Also, the four basic preconditions for career education innovation in Korea are as follows.

1. Expanding the social consensus and awareness of the importance of career education
2. Exert and robust national (government) leadership in career education
3. Mutual understanding-oriented communication and cooperation between ministries and agencies such as Ministry of Education, Ministry of Labor, and Ministry of Gender Equality & Family
4. Evidence-based policy evaluation and continuous quality improvement efforts

The specific 30 tasks for the career education innovation in Korea in three key areas are as follows.

| <b>1. Program and contents</b>           |  |
|--|--|
| Elementary and Secondary Education Level | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Mandatory operation of career education for promoting student learning rights</li> <li>• Development, dissemination, and diffusion of school career-centered curriculum operating model focused on school level and type</li> <li>• Expand the programs and contents of the social considerations groups</li> </ul>   |
| Higher Education Level                   | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Activation of career development competency oriented program and content</li> <li>• Require of continuous career education performance measurement</li> <li>• Formulate the basis and foundation for university career education provision via amendment of Career Education Act</li> </ul>   |
| Lifelong learning                        | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Supporting lifelong learners' sustainable career development through revision of Lifelong Education Act</li> <li>• Development of lifelong learners' programs and contents for each type of individual career needs, and dissemination of guidelines and manuals</li> <li>• Compulsory of the provision of career services for lifelong learners</li> </ul> |
| Public Employment Services (PES)         | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Expansion of PES clients and strengthening support for career development</li> <li>• Focusing on qualitative indicators (motivation, recovery of confidence, reduction of negative emotions, etc.) in PES performance evaluation</li> <li>• Establishing of a secure service quality evaluation system for PES</li> </ul>                                   |

| <b>1. Program and contents</b>  |   |
|---|---|
| Coordination and Leadership   | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Promote of importance for career education through public broadcasting and the media</li> <li>• Encourage the active cooperation between related stakeholders such as school, university, life-long learning, and PES</li> </ul>   |
| <b>2. Career development practitioners' training</b>  |   |
| Elementary and Secondary School Level   | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Reorganization of qualification process to a unified structure based on the efficiency and validity</li> <li>• Providing the contents including future needed competence and active teachers' participated course in training</li> </ul>   |
| Higher Education Level  | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Expand the professional career development practitioners and promotion of the practitioners' professional capacity</li> <li>• Establishment of the linked qualification standard between similar occupations such as career-dedicated teachers or career counselors at the PES</li> <li>• Enhance the quality of career services by strengthening employment stability for college career education staff</li> </ul>   |
| Lifelong learning   | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Enact the placement of career development practitioners in lifelong learning institutes into the Lifelong Education Act</li> <li>• Establish the qualification, recruitment, and training structure of the instructor in support of continuous career development of lifelong learners</li> <li>• Provide of the customized service through an allocation of career development practitioners</li> </ul>   |
| Public Employment Services (PES)  | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Ensure the specific and segregated duty assignments of practitioners in PES sector for supporting the professionalism</li> <li>• Establishment of the career development support work as a professional task of PES practitioners and expand the practitioner's expertise opportunities</li> <li>• Improvement of the system that distinguishes PES duties as administrative tasks (employment insurance, unemployment benefit duties, etc.) and career development support tasks</li> </ul> |
| Coordination and Leadership   | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Establish the constitutional monitoring system for regular adult learners' lifelong learning and career development needs</li> <li>• Support of professionalism through professional associations or associations networks that integrate career development staff</li> </ul>  |
| <b>3. Career service innovation</b>   |   |
| <ul style="list-style-type: none"> <li>• Include the career development competencies into the national curriculum, lifelong education, and training in the context of lifelong learning involving all ages and developmental stages of individuals</li> <li>• Establishment of a monitoring system linked to the goals of public policy, such as social integration, reduction of crime rate and suicide rate, and mental health of the people, in the performance indicators of career education</li> <li>• Enhancing the network between various stakeholders and fields such as public, private, institutional, and community</li> </ul> |   |

## 참고문헌

- 고용노동부(2017. 1. 16.). “2017년 대학취업지원관 인력풀 모집 공고”  
[http://www.moel.go.kr/view.jsp?cate=2&sec=1&mode=view&bbs\\_cd=001&state=A&seq=1484562012088](http://www.moel.go.kr/view.jsp?cate=2&sec=1&mode=view&bbs_cd=001&state=A&seq=1484562012088) (검색일: 2017. 11. 12.).
- 관계부처합동(2015). 『‘청년에게 내일을, 미래세대에게 희망을’ 청년 고용절벽 해소 종합대책(2015. 7. 27.)』.
- 관계부처합동(2016). 『청년·여성 취업연계 강화 방안(2016. 4. 27.)』.
- 교육부(2016.4.5.). 『제2차 진로교육 5개년 기본계획(안)(2016~2020)』.  
 교육부.
- 교육부(2017). 『2017년도 제2회 시·도교육청 진로교육 협의회 자료집』. 교육부·한국직업능력개발원.
- 길현중(2017). “고용서비스 개선 방향”, 『월간 노동리뷰』. 5월호, pp. 45-56.
- 김나라(2014). “덴마크 진로교육 시스템 운영의 실제 및 시사점”. 『세계교육정책 인포메이션』. 3호, 한국교육개발원.
- 김정희·정일환·정진철·주동범·이현민(2016). “4년제 대학교의 진로교육 프로그램 및 진로전담기구 현황 분석”. 『진로교육연구』. 제29권 제4호, pp. 1-28.
- 문승태(2017). “진로역량 기반에서의 성공적인 교육-노동 이행을 위한 진로교육 서비스 개혁”. ICCDPP IS 2017 발표자료.
- 박인중(2012). 『평생교육 관련 제도 개선방안 연구』, 교육과학기술부.
- 손유미·임언·송창용·방혜진·윤수린·김현진·이영선(2015). 『2015

- 년도 진로교육센터 운영사업: 학교진로교육 프로그램(SCEP) 연구  
학교 운영지원』. 한국직업능력개발원 내부자료.
- 양지윤·이덕재(2015). 『고용복지플러스센터 성과와 업무프로세스 분석을 통한 개선방안 연구』. 한국고용정보원.
- 이강주·허은정·이상무·박승재·우정원·인효연·김민아·이슬아·유지완·김연주(2015). 『대학의 진로교육 실태 및 개선 방안』. 한국교육개발원.
- 이무근(1982). 『實業技術教育論』. 서울: 培英社.
- 이지연·장창원·정윤경(2000). 『경력개발 프로그램 개발 및 시범적용(Ⅰ): 중소기업근로자의 경력개발요구 조사 중심』. 한국직업능력개발원.
- 이지연(2001). 『OECD 진로정보·지도 및 상담서비스 정책 협력사업(Ⅰ)』. 한국직업능력개발원.
- 이지연(2002). 『OECD 진로정보·지도 및 상담서비스 정책 협력사업(Ⅱ)』. 한국직업능력개발원.
- 이지연(2003). “성인 여성의 경력개발지원 방안: 성인여성의 경력개발 실태 및 욕구조사를 중심으로”. 『진로교육연구』, 제16권 제2호, pp. 373-410.
- 이지연·정윤경(2006). 『진로정보센터 운영(2006): 진로교육지표 개발』. 한국직업능력개발원.
- 이지연(2009). 『공부가 참 재미있는 초등 교과통합진로교육』. 한국직업능력개발원.
- 이지연·정윤경·이종범(2010). 『창의인재 양성을 위한 진로교육 활성화 방안』. 한국직업능력개발원.

- 이지연(2011). “Trends and Issues of Career Education in Korea”.  
CDAА International Career Conference. Cains, Austraria 발표자료.
- 이지연(2012). “진로교육 관점에서 본 학교폭력의 원인과 대처 방안”.  
『한국진로교육학회 학술대회지』, pp. 21-52.
- 이지연 · 정윤경 · 방혜진(2012). 『진로진학상담교사 전문성 함양을 위  
한 연수 프로그램 연구』. 한국직업능력개발원.
- 이지연(2013). “부모지지가 청소년의 진로태도성숙에 미치는 영향”. 『  
청소년학연구』. 제20권 제6호, pp. 219-241.
- 이지연 · 임건주 · 윤수린 · 정철영 · 정진철 · 최승복(2015). 『글로벌 네  
트워크 구축: 2015년 제7차 ICCDPP 국제심포지엄 성과 안내 자  
료집』, 한국직업능력개발원.
- 이지연(2016a). “Past, Present and Future of Career Education in  
Korea”. IAEVG, Madrid, Spain 발표자료.
- 이지연(2016b). “미래세대를 위한 국가진로교육 시스템 구축: 해외 진  
로교육 체제 발전과 시사점”. 한국직업능력개발원 19주년 개원세  
미나 발표.
- 이지연(2017). 『국가진로교육센터 개소 세미나 발표 자료집』. 한국직  
업능력개발원.
- 이지연 · 문승태 · 박가열 · 양기훈 · 이동혁 · 정진철(2017). 『ICCDPP I  
S 2017: 한국 국가보고서』. Retrieved from [http://iccdpp2017.org  
/download/Country\\_paper\\_South\\_Korea\\_KOR.pdf](http://iccdpp2017.org/download/Country_paper_South_Korea_KOR.pdf). (검색일: 2017.  
11. 11.).
- 정윤경 · 이지연 · 이영대 · 최동선 · 김나라 · 남미숙 · 정영근 · 장석민  
(2010). 『교육과정과 연계된 진로교육 운영모델 구축(Ⅲ)』. 한국

직업능력개발원.

정윤경 · 이지연 · 서유정 · 장현진 · 김민경(2016). 『2016년도 진로교육 센터 운영사업(IV): 총괄보고』. 한국직업능력개발원.

한국고용정보원(2016). 『4년제 대학 진로취업 지원 실태조사』. 한국고용정보원.

한국교육개발원(2016). 『평생교육통계 자료집』. 교육부 · 한국교육개발원.

한국직업능력개발원(2007). 『2007 진로교육 현황조사』. 한국직업능력개발원.

한국직업능력개발원(2012). 『2012 진로교육 현황조사』, 한국직업능력개발원.

한국직업능력개발원(2012b). 『진로교육의 주요 이슈와 과제』. 제1차 진로교육 국제포럼 자료집.

한국직업능력개발원(2013). 『진로탐색을 위한 자유학기제 활성화 방안 모색』. 제2차 진로교육 국제포럼 자료집.

한국직업능력개발원(2014). 『기업 참여형 진로탐색 지원 활동 활성화 방안 모색』. 제3차 진로교육 국제포럼 자료집.

한국직업능력개발원(2015). 『학교 진로상담(지도) 종합 지원체제: 학생의 꿈과 끼를 맞춤형하는 진로교육』. 제4차 진로교육 국제포럼 자료집.

한국직업능력개발원(2016a). 『2016년 진로교육센터 운영사업(IV): 진로교육 현황조사(2016)』. 한국직업능력개발원.

한국직업능력개발원(2016b). 『진로교육법 체제에서 진로교육 추진 현황과 과제』. 한국직업능력개발원.

한국직업능력개발원(2016c). 『캐나다, 아일랜드, 핀란드 전문가와의

질의응답 결과』. 제5차 진로교육 국제포럼 자료집.  
한국직업능력개발원 · 교육부(2017). 『All about Career Education in  
Korea』. 한국직업능력개발원 · 교육부.

Al-Afari, K.(2017). *ICCDPP IS 2017: Saudi Arabia Country Paper*.  
Retrieved from [http://iccdpp2017.org/download/Country\\_Paper\\_Saudi\\_Arabia\\_ENG.pdf](http://iccdpp2017.org/download/Country_Paper_Saudi_Arabia_ENG.pdf). (검색일: 2017. 11. 12.).

Australian Government(2017). *Employability Skills Training: Consultation Paper*. Department of Employment.

Bakke, G. E., Nilsen, A. K., Tesdal, S., Kjærgård, R. & Haug, E. H. (2017). *ICCDPP IS 2017: Norway Country Paper*. Retrieved from [http://iccdpp2017.org/download/Country\\_paper\\_NorwayENG.pdf](http://iccdpp2017.org/download/Country_paper_NorwayENG.pdf). (검색일: 2017. 11. 12.).

Bance, L. O., Guzman, H. L., Siojo, C., Agnes, C. A., Urrea, L. V. & Moog, R. C.(2017). *ICCDPP IS 2017: Philippines Country Paper*. Retrieved from [http://iccdpp2017.org/download/Country\\_paper\\_Philippines\\_ENG.pdf](http://iccdpp2017.org/download/Country_paper_Philippines_ENG.pdf). (검색일: 2017. 11. 12.).

Borbely-Pecze T. & Hutchinson J.(2013). *The Youth Guarantee and Lifelong Guidance* (ELGPN Concept Note No. 4). Jyväskylä, Finland: Finnish Institute for Educational Research (FIER).

Borbely-Pecze. T. & Hutchinson J.(2014). *Work-based Learning and Lifelong Guidance Policies* (ELGPN Concept Note No. 5). Jyväskylä, Finland: Finnish Institute for Educational Research (FIER).



- Bredgaard, T., Larsen, F. & Madsen, P. K.(2005). *The Flexible Danish Labour Market: a Review*, Centre for Labour Market Research. Aalborg University, Denmark, Retrieved from [http://www.metiseurope.eu/content/pdf/flexicurite/23\\_%20bredgaard\\_%20flexible\\_%20labour.pdf](http://www.metiseurope.eu/content/pdf/flexicurite/23_%20bredgaard_%20flexible_%20labour.pdf). (검색일: 2017. 11. 11.).
- CCDF(2012). *Canadian Standards and Guidelines for Career Development Practitioners Core Competencies*. Retrieved from [http://career-dev-guidelines.org/career\\_dev/wp-content/uploads/2015/06/Core-Competencies.pdf](http://career-dev-guidelines.org/career_dev/wp-content/uploads/2015/06/Core-Competencies.pdf). (검색일: 2017. 11. 11.).
- CEDEFOP(2004). *Guidance Policies in the Knowledge Society: Trends, Challenges and Responses across Europe*. A CEDEFOP Synthesis Report.
- CEDEFOP(2008). *Career Development at Work: a Review of Career Guidance to Support People in Employment*. Cedefop Panorama series; 151. Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities.
- CEDEFOP(2009). *Professionalising Career Guidance: Practitioner Competences and Qualification Routes in Europe*. Cedefop, Thessaloniki.
- CEDEFOP(2012). *Vocational education and training in Denmark*. Luxembourg: Publications Office of the European Union<sup>3</sup>.
- Center for Credentialing & Education(2015). *Global Career Development Facilitator Application Packet*. Greensboro, NC: Center for Credentialing & Education.

- Cheyne, S.(2017). *ICCDPP IS 2017: Scotland Country Paper*. Retrieved from [http://iccdpp2017.org/download/Country\\_paper\\_Scotland\\_ENG.pdf](http://iccdpp2017.org/download/Country_paper_Scotland_ENG.pdf). (검색일: 2017. 11. 12.).
- Dehn, S. F.(2017). *ICCDPP IS 2017: Wales Country Paper*. Retrieved from [http://iccdpp2017.org/download/Country\\_Paper\\_Wales\\_ENG.pdf](http://iccdpp2017.org/download/Country_Paper_Wales_ENG.pdf). (검색일: 2017. 11. 12.).
- Denmark(2012), *Guidance in Education: the Educational Guidance System in Denmark*. Euroguicance Denmark, The Danish Agency for Universities and Internationalisation.
- Department of Higher Education and Training(2015). *Competency Framework for Career Development Practitioners in South Africa*. Retrieved from [https://www.careerhelp.org.za/download\\_files/Competency-Framework-for-CDS-Practitioners.pdf](https://www.careerhelp.org.za/download_files/Competency-Framework-for-CDS-Practitioners.pdf). (검색일: 2017. 11. 11.).
- ELGPN(2012). *Lifelong Guidance Policy Development: A European Resource Kit*. Jyväskylä, Finland: Finnish Institute for Educational Research (FIER).
- ELGPN(2014a). *European Lifelong Guidance Policies: Progress Report 2013-14*. Jyväskylä, Finland: Finnish Institute for Educational Research (FIER).
- ELGPN(2014b). *Lifelong Guidance Policy Development: Glossary*. Jyväskylä, Finland: Finnish Institute for Educational Research (FIER).
- ELGPN(2015a). *European Lifelong Guidance Policies: Summative*

*Report 2007-15*. Jyväskylä, Finland: Finnish Institute for Educational Research (FIER).

ELGPN(2015b). *Designing and Implementing Policies Related to Career Management Skills (CMS)*. Jyväskylä, Finland: Finnish Institute for Educational Research (FIER).

ELGPN(2015c). *Strengthening the Quality Assurance and Evidence-Base for Lifelong Guidance*. Jyväskylä, Finland: Finnish Institute for Educational Research (FIER).

ELGPN(2015d). *Guidelines for Policies and Systems Development for Lifelong Guidance*. Jyväskylä, Finland: Finnish Institute for Educational Research (FIER).

Felt, T., Leminen, A., Launikari, M., Kettunen, J. & Vuorinen, R.(2017). *ICCDPP IS 2017: Finland Country Paper*. Retrieved from [http://iccdpp2017.org/download/Country\\_Paper\\_Finland\\_ENG.pdf](http://iccdpp2017.org/download/Country_Paper_Finland_ENG.pdf). (검색일: 2017. 11. 12.).

Finnish National Agency for Education(2017). *Education in Finland*, [http://www.oph.fi/download/175015\\_education\\_in\\_Finland.pdf](http://www.oph.fi/download/175015_education_in_Finland.pdf). (검색일: 2017. 11. 11.).

Graham, T., Boys, J., Ellis, J., Stewart, S. & Neary, S.(2017). *ICCDPP IS 2017: England Country Paper*. Retrieved from [http://iccdpp2017.org/download/Country\\_Paper\\_England\\_ENG.pdf](http://iccdpp2017.org/download/Country_Paper_England_ENG.pdf). (검색일: 2017. 11. 12.).

Gravina D. & Lovsin M.(2012). *Career Management Skills*. Jyväskylä, Finland: Finnish Institute for Educational Research

- (FIER).
- Harris-Bowlsbey, J., Suddarth, B. H., & Reile, D. M.(2005). *Facilitating Career Development: Student Text*. National Career Development Association.
- Härtel, P. & Krötzl, G.(2017). *ICCDPP IS 2017: Austria Country Paper*. Retrieved from [http://iccdpp2017.org/download/Country\\_Paper\\_Austria\\_ENG.pdf](http://iccdpp2017.org/download/Country_Paper_Austria_ENG.pdf). (검색일: 2017. 11. 12.).
- Hiebert, B., Bezanson, L. & O'Reilly, E.(2000). *Making Waves: Career Development and Public Policy: International Symposium 1999 Papers, Proceedings and Strategies*. Ottawa, Ontario, Canada: Canadian Career Development Foundation.
- Hooley, T., Marriott, J., Watts, A. G.. & Coiffait, L.(2012). *Carrers 2020: Options for Future Careers Work in English Schools*. London: Person.
- Hooley, T.(2014). *The Evidence Base on Lifelong Guidance*. Jyväskylä, Finland: Finnish Institute for Educational Research (FIER).
- Hooley, T. & Borbely-Pecze, T.(2017). *ICCDPP IS 2017: Synthesis Paper: Theme 1: Understanding How Work Opportunities are Changing*. Retrieved from [http://iccdpp2017.org/download/Synthesis\\_Paper\\_theme\\_1.pdf](http://iccdpp2017.org/download/Synthesis_Paper_theme_1.pdf). (검색일: 2017. 11. 11.).
- Hughes, D. & Borbely-Pecze, T.(2012). *Youth Unemployment: A Crisis in Our Midst*. Jyväskylä, Finland: Finnish Institute for Educational Research (FIER).

ICCDPP IS(2006). *Communique with Addendum*. Retrieved from <http://iccdpp.org/wp-content/uploads/2014/02/COMMUNIQUE-with-Addendum.pdf>. (검색일: 2017. 11. 11.).

ICCDPP IS(2007). *International Symposium 2007 UK Communique*. Retrieved from <http://iccdpp.org/wp-content/uploads/2014/02/Symposium-Communique.pdf>. (검색일: 2017. 11. 11.).

ICCDPP IS(2009). *International Symposium Communique NZ 2009*. Retrieved from <http://iccdpp.org/wp-content/uploads/2014/02/INTERNATIONAL-SYMPOSIUM-COMMUNIQUE-NZ-2009.pdf>. (검색일: 2017. 11. 11.).

ICCDPP IS(2011). *Communique(EN)*. Retrieved from <http://iccdpp.org/wp-content/uploads/2014/02/IS2011-Communique.pdf>. (검색일: 2017. 11. 11.).

ICCDPP IS(2015). *Final Communique*. Retrieved from <http://www.is2015.org/wp-content/uploads/2015/06/Communique-FINAL.pdf>. (검색일: 2017. 11. 11.).

Jensen, S., Frogerg, A. & Jessing, C. T.(2015). *ICCDPP IS 2015: Denmark Country Paper*. Retrieved from <http://www.is2015.org/wp-content/uploads/2015/02/Denmark1.pdf>. (검색일: 2017. 11. 12.).

Jeong, J. V. & McCarthy, J.(2017). *ICCDPP IS 2017: Synthesis Paper: Theme 3. Improving Career Practitioner Training and Practice*. Retrieved from [http://iccdpp2017.org/download/Synthesis\\_Paper\\_theme\\_3.pdf](http://iccdpp2017.org/download/Synthesis_Paper_theme_3.pdf). (검색일: 2017. 11. 11.).

Kauppinen, J.(2016). “Curriculum in Finland.” Finnish National

- Board of Education, Retrieved from [https://www.dge.mec.pt/sites/default/files/Noticias\\_Imagens/1\\_curriculum\\_in\\_finland.pdf](https://www.dge.mec.pt/sites/default/files/Noticias_Imagens/1_curriculum_in_finland.pdf). (검색일: 2017. 11. 11.).
- Kettunen, J. & Vuorinen, R.(2015). *ICCDPP IS 2015: The Role of Emerging Technologies*. Retrieved from <http://www.is2015.org/wp-content/uploads/2015/05/Emerging-Technologies.pdf>. (검색일: 2017. 11. 11.).
- Kimura, D. & Tatsuno, M.(2017). *Advancing 21st Century Competencies in Japan*, Asia Society Center for Global Education, <http://asiasociety.org/files/21st-century-competencies-japan.pdf>. (검색일: 2017. 11. 11.).
- Lee, J. Y. & Vuorinen, R.(2017). *ICCDPP IS 2017: Synthesis Paper: Theme 4. Reforming Career Services in Education and Labour to Focus on Career Competencies and Successful Transitions*. Retrieved from [http://iccdpp2017.org/download/Synthesis\\_paper\\_theme\\_4.pdf](http://iccdpp2017.org/download/Synthesis_paper_theme_4.pdf). (검색일: 2017. 11. 11.).
- McKenzie, J. & King, P.(2017). *ICCDPP IS 2017: Ireland Country Paper*. Retrieved from [http://iccdpp2017.org/download/Country\\_Paper\\_Ireland\\_ENG.pdf](http://iccdpp2017.org/download/Country_Paper_Ireland_ENG.pdf). (검색일: 2017. 11. 12.).
- NCGE(2012). *Guidance in Educational Settings in Ireland*. Retrieved from [http://www.ncge.ie/uploads/Guidance\\_Ireland\\_revised\\_2012.pdf](http://www.ncge.ie/uploads/Guidance_Ireland_revised_2012.pdf). (검색일: 2017. 9. 20.).
- NZ National Party(2017. 2. 28.). “New employment resource for young people.” Retrieved from [https://www.national.org.nz/new\\_](https://www.national.org.nz/new_)

employment\_resource\_for\_young\_people.

OECD(2002). *OECD Review of Career Guidance Policies: Korea Country Note*. Paris: OECD.

OECD(2004). *Career Guidance and Public Policy: Bridging the Gap*. Paris: OECD.

Oomen A. & Plant P.(2014). *Early School Leaving and Lifelong Guidance* (ELGPN Concept Note No. 6). Jyväskylä, Finland: Finnish Institute for Educational Research (FIER).

Orellana, N. & Serhati, J.(2017). *ICCDPP IS 2017: Chile Country Paper*. Retrieved from [http://iccdpp2017.org/download/Country\\_paper\\_Chile\\_ENG.pdf](http://iccdpp2017.org/download/Country_paper_Chile_ENG.pdf). (검색일: 2017. 11. 12.).

Osada, T., Hirakawa, R., Fujimura, M. & Sasaki, Y.(2017). *ICCDPP IS 2017: Japan Country Paper*. Retrieved from [http://iccdpp2017.org/download/Country\\_paper\\_Japan\\_ENG.pdf](http://iccdpp2017.org/download/Country_paper_Japan_ENG.pdf). (검색일: 2017. 11. 12.).

P21(2009). *Professional Development: A 21st Century Skills Implementation Guide*, Retrieved from [http://www.p21.org/storage/documents/p21-stateimp\\_assessment.pdf](http://www.p21.org/storage/documents/p21-stateimp_assessment.pdf). (검색일: 2017. 11. 11.).

Rasku-Puttonen, H.(2015). *Career Practitioner Training Programmes & Teacher Training in Finland*. Retrieved from <http://www.elgpn.eu/meetings/meetings-2015/19th-elgpn-plenary-meeting/meeting-papers/rasku-puttonen-career-practitioner-training-programmes-teacher-training-in-finland/view>.

Reilly, V., Heasley, S. & Thomas, J.(2017). *ICCDPP IS 2017: New*

- Zealand Country Paper*. Retrieved from [http://iccdpp2017.org/download/Country\\_paper\\_New\\_Zealand\\_ENG.pdf](http://iccdpp2017.org/download/Country_paper_New_Zealand_ENG.pdf). (검색일: 2017. 11. 12.).
- Rimington, A., Mcilveen, P., Johnson, V. & Sinclair, S.(2017). *ICCDPP IS 2017, Australia Country Paper*. Retrieved from [http://iccdpp2017.org/download/Country\\_Paper\\_Australia\\_ENG.pdf](http://iccdpp2017.org/download/Country_Paper_Australia_ENG.pdf). (검색일: 2017. 11. 12.).
- Schiersmann, C., Ertelt, B. J., Katsarov, J., Mulvey, R., Reid, H., & Weber, P.(2012). *NICE Handbook for the Academic Training of Career Guidance and Counselling Professionals*. Heidelberg University: Germany.
- Solberg, V. S., Hutchison, B., Kashiri, E., Rivera, L. M., Dedmond, R. & Niles, S.(2017). *ICCDPP IS 2017: United States Country Paper*. Retrieved from [http://iccdpp2017.org/download/Country\\_Paper\\_United\\_States\\_ENG.pdf](http://iccdpp2017.org/download/Country_Paper_United_States_ENG.pdf). (검색일: 2017. 11. 12.).
- Sultana G.(2012). *Flexicurity Implications for Lifelong Career Guidance*. Jyväskylä, Finland: Finnish Institute for Educational Research (FIER).
- Sweet, R., Nissinen, K., & Vuorinen, R.(2014). *An Analysis of the Career Development Items in PISA 2012 and their Relationship to the Characteristics of Countries, Schools, Students and Families*. ELGPN Research Paper, No. 1. Jyväskylä, Finland: University of Jyväskylä.
- Thorsen, K. M., Jessing, C. T., Overgaard, S. D. & Larsen,



- A.(2017). *ICCDPP IS 2017: Denmark Country Paper*. Retrieved from [http://iccdpp2017.org/download/Country\\_Paper\\_Denmark\\_ENG.pdf](http://iccdpp2017.org/download/Country_Paper_Denmark_ENG.pdf). (검색일: 2017. 11. 12.).
- Toit, R. D.(2017). *ICCDPP IS 2017, South Africa Country Paper*. Retrieved from [http://iccdpp2017.org/download/Country\\_Paper\\_South\\_Africa\\_ENG.pdf](http://iccdpp2017.org/download/Country_Paper_South_Africa_ENG.pdf). (검색일: 2017. 11. 12.).
- Vuorinen, R., Leminen, A. P., & Pulliainen, H.(2014). “핀란드의 직업진로지도”. 『국제노동브리프』, 제12권 제10호, pp. 4-18.
- Watts, A. G. & Fretwell, D. H.(2004). *Public Policies for Career Development: Case Studies And Emerging Issues for Designing Career Information and Guidance Systems in Developing and Transition Economies*. World Bank Education Advisory Service.
- Watts, A. G.(2009). *The Relationship of Career Guidance to VET*. Cambridge: OECD. Retrieved from <http://www.oecd.org/edu/skills-beyond-school/44246616.pdf>. (검색일: 2017. 11. 11.).
- Watts, A. G., & Sultana, R. G.(2004). “Career guidance policies in 37 countries: Contrasts and common themes.” *International Journal for Educational and Vocational Guidance*. Vo. 4 No. 2, pp. 105-122.
- Watts, A. G., Bezanson, L. & McCarthy, J.(2014). “The international symposia on career development and public policy: Retrospect and prospect.” *Australian Journal of Career Development*. Vol. 23 No.3, pp. 108-118.
- Wischoff Y. P., Campbell, T., Godden, L., McDonald, K., Neault, R.

- & Roy, V.(2017). *ICCDPP IS 2017: Canada Country Paper*. Retrieved from [http://iccdpp2017.org/download/Country\\_paper\\_Canada\\_ENG.pdf](http://iccdpp2017.org/download/Country_paper_Canada_ENG.pdf). (검색일: 2017. 11. 12.).
- Careeronesop. <https://www.careeronestop.org/LocalHelp/AmericanJobCenters/american-job-centers.aspx> (검색일: 2017. 11. 12.).
- CareersNZ. <https://www.careers.govt.nz/plan-your-career/not-sure-what-to-do/skills-employers-are-looking-for> (검색일: 2017. 11. 12.).
- CICA. <https://cica.org.au/practitioners> (검색일: 2017. 9. 1.).
- ELGPN. <http://www.elgpn.eu/publications> (검색일: 2017. 6. 25.).
- Employability Skills Framework. <http://cte.ed.gov/employabilityskills/> (검색일: 2017. 11. 12.).
- IAEVG. [http://iaevg.net/?page\\_id=70&menuid=21&smenuid=0&tpage=1&t1=275&t2=289&t3=290&t4=291&t9=](http://iaevg.net/?page_id=70&menuid=21&smenuid=0&tpage=1&t1=275&t2=289&t3=290&t4=291&t9=) (검색일: 2017. 8. 24.).
- ICCDPP. <http://www.iccdpp.org> (검색일: 2017. 11. 11.).
- ICCDPP IS 2017. <http://iccdpp2017.org> (검색일: 2017. 11. 12.).
- Me & MyCity. <https://yrityskyla.fi/en/me-mycity> (검색일: 2017, 11. 11.).
- National University of Ireland Maynooth. [https://www.maynoothuniversity.ie/sites/default/files/assets/document/Dip%20in%20Adult%20Guidance%20Brochure%20%202015%20\\_0.pdf](https://www.maynoothuniversity.ie/sites/default/files/assets/document/Dip%20in%20Adult%20Guidance%20Brochure%20%202015%20_0.pdf) (검색일: 2017. 10. 1.).
- NCDA. [https://www.ncda.org/aws/NCDA/pt/sd/news\\_article/37798/\\_self/layout\\_ccmsearch/true](https://www.ncda.org/aws/NCDA/pt/sd/news_article/37798/_self/layout_ccmsearch/true) (검색일: 2017. 11. 12.).
- NCGE. <https://www.ncge.ie/ncge/becoming-guidance-counsellor> (검색일: 2017. 9. 20.).

Skills Norway in English. <https://www.kompetans norge.no/English>  
(검색일: 2017. 11. 12.).

The University of Queensland. [https://www.uq.edu.au/study/program\\_list.html?acad\\_prog=5171](https://www.uq.edu.au/study/program_list.html?acad_prog=5171) (검색일: 2017. 9. 1.).

Trinity College Dublin. <http://www.tcd.ie/Education/assets/documents/GC.pdf> (검색일: 2017. 8. 30.).

University of Limerick. <http://www.ul.ie/graduateschool/course/guidance-counselling-lifespan-development-ma> (검색일: 2017. 8. 30.).

Q-Net. <http://www.q-net.or.kr> (검색일: 2017. 11. 16.).

□ 저자 약력

- 이지연  
- 한국직업능력개발원 선임연구위원
  
- 김재희  
- 한국직업능력개발원 연구원
  
- 이서정  
- 한국직업능력개발원 연구원

해외 진로개발 정책과 우리나라 진로교육의 발전 방안

- 발행연월일 2017년 12월 29일 인쇄  
2017년 12월 31일 발행
- 발행인 나 영 선
- 발행처 한국직업능력개발원  
30147, 세종특별자치시 시청대로 370  
세종국책연구단지 사회정책동  
홈페이지: <http://www.krivet.re.kr>  
전화: (044)415-5000, 5100  
팩 스: (044)415-5200
- 등록일자 1998년 6월 11일
- 등록번호 제16-1681호
- I S B N 979-11-339-5250-2 93370
- 인쇄처 (주)승림디엔씨 (02)2271-2581

[www.krivet.re.kr](http://www.krivet.re.kr)

값 8,000원



9 791133 952502

ISBN 979-11-339-5250-2