

이슈페이퍼

학령인구 감소 시대 고등직업교육기관의 역할 강화 방안 연구

주휘정, 양정승

이슈페이퍼 2021-01

이슈페이퍼

학령인구 감소 시대 고등직업교육기관의 역할 강화 방안 연구

주희정, 양정승

학령인구 감소 시대 고등직업교육기관의 역할 강화 방안 연구

주휘정, 양정승

〈목 차〉

I. 서론	01
II. 고등직업교육기관의 환경 분석	03
III. 고등직업교육기관의 현황 분석	09
IV. 고등직업교육기관의 역할 강화 방향	16
V. 고등직업교육기관의 역할 강화 방안	24
참고문헌	34

I. 서론

저출산·인구감소로 지역소멸, 초고령사회 리스크가 본격화할 전망이다. 2020년 출생아 수는 27만 2,337명으로, 2017년 40만 명 선이 무너진 이후 다시 3년 만에 30만 명 이하로 떨어졌다(국가통계포털, 2021). 동 연도를 기준으로 일반대학 입학정원은 31만 2,655명, 전문대학 입학정원은 16만 2,335명(한국교육개발원, 이하 KEDI, 2021a)이었다. 이대로 입학정원이 유지된다고 가정하면 앞으로는 일반대학조차도 그 정원을 채우지 못할 것이다.

정부는 1990년대 중반 높은 고등교육 수요에 대응하기 위해 대학설립 준칙주의를 도입, 서둘러 대학의 수를 늘렸다. KEDI 교육통계 자료에 따르면 대학 수는 1995년 일반대학 131개교, 전문대학 145개교로 총 276개교였으나, 2020년에는 일반대학 191개교, 전문대학 136개교로, 전체 대학 수가 327개교로 늘어났다(KEDI, 2021b; 2021c).

전문대학은 1999년 161개교로 정점에 달했다가 매년 1~4개교씩 줄어들어 현재는 일반대학 수에 훨씬 미치지 못하는 것으로 나타났다(KEDI, 2021c). 산업화 초기에는 전문대학의 수요가 높았지만, 경제·사회 성장과 더불어 고등교육 수요가 일반 4년제 대학으로 빠르게 옮겨간 것이

다. Trow(1973)는 모든 선진사회에서 나타나고 있는 고등교육의 제 문제는 ‘성장(growth)’과 관련 있다고 설명했다. 우리 사회도 지난 수십 년간 엘리트(elite) 중심 고등교육에서 대중화(mass)·보편화(universal)로 진입 과정에서 대학입시 문제가 심각해졌고, 서열화 피라미드의 하단으로 인식된 전문대학은 직업교육의 중요성에도 불구하고 점차 외면받고 있다.

기능주의적 관점에서 학교교육은 직업사회에서 필요한 전문지식과 규범 및 정신적·육체적 능력을 계발하는 것이다. 사회가 점차 다양화·전문화하면서 학교교육도 사회적 기능을 효율적으로 수행하기 위하여 학제, 설립 유형, 설립 목적에 따라 분업화, 전문화되어 왔고, 산업사회가 고도화됨에 따라 전문화의 요구가 높은 고등교육도 전문분야에 따라 분화하였다. 예를 들면 전문대학, 기능대학, 대학원대학, 특수목적대학, 산업대학, 사이버대학, 전문대학원, 특수대학원 등 인력양성 분야와 목적에 따라 분화를 거듭하였다.

그러나 이러한 분절적 대학 팽창은 오늘날 인구감소의 리스크를 맞아 새로운 변화의 국면에 접어들었다. 전문성·효율성 추구를 위해 확장된 각종 대학은 설립 기반이 되는 법적 역할 규정에도 불구하고 현재 정체성이 모호하고, 기능 및 역할 충돌이 곳곳에서 발생하고 있다. 일반 4년제 대학은 청년취업난 속에서 직업교육 관련 학과를 늘렸고, 전문대학은 3년제, 4년제, 그리고 석사 수여까지 가능해 기능 분담 또한 제도적으로 모호해졌다. 또, 지역인구 감소에도 불구하고 폴리텍대학이 늘어나면서 일부 지역에서는 전문대학과 마찰을 빚기도 하였다. 이 같은 고등직업교육기관을 둘러싼 역할 모호성은 역할 수행자, 정책 결정자, 그리고 다른 행위자들 간의 역할 분담에 대한 합의 부족일 가능성이 크다(유동원, 2017).

학령인구감소로 인한 부정적 영향은 전문대학을 시작으로 심화하고 있으며, 인구증가와 고등교육 수요 팽창기에 맞춰 발전한 고등교육 구조는 급격한 조정에 따른 갈등을 피하기 어려울 전망이다. 따라서 교육체제의 재편성 과정에서 집단 간 갈등이 존재할 수 있음을 인정하고, 이를 새로운 시각에서 해결하려는 노력이 요구된다. 왜냐하면 우리 사회가 원하는 교육의 희망 시나리오는 ‘모두가 주인공’(김경애 외, 2015)이기 때문이다.

추격형 경제에서 효과적이었던 고등교육 체제를 미래사회 선도형으로 전환하는 일은 대학의 구조개혁이나 제도적 기능 등의 단순 조정이 아니라 공동체 전체의 진화가 필요한 일이다. 기능적으로 분화된 각 조직과 구성원 공동의 전략적 행동이 있다면 위기를 극복하고 미래지향적 고등직업 생태계 구축이 가능할 수 있다(최창현·박상규, 2001). 이에 본 연구는 현재 인구 리스크가 본격화되고 있는 고등직업교육기관¹⁾을 연구 대상으로 상정하여 고등교육 이해관계자(stakeholders)

가 공동으로 취할 수 있는 전략적 방향을 탐색하고, 분절적 팽창주의(departmental expansionism)의 역기능을 순화하고 중·단기적 관점에서 유용한 역할 강화 방안을 모색하고자 하였다.

연구수행을 위하여 인구, 산업, 대학재정 통계자료를 활용, 제II장에서는 고등직업교육기관의 외적 환경을 분석하고, 제III장에서는 대학 알리미 자료를 활용하여 고등직업교육기관의 내적 현황을 분석하였다. 제IV장에서는 고등직업교육기관에 대한 역할 기대와 충돌을 진단하고, 분석 결과를 종합하여 전략적 역할 방향을 설정하였다. 제V장에서는 이해관계자 초점집단논의(Focus Group Discussion) 및 정책 세미나를 개최하여 의견을 수렴하고 구체적인 역할 방안을 구상하였다.

II. 고등직업교육기관의 환경 분석

1. 고등교육 입학자 수 변화 추이

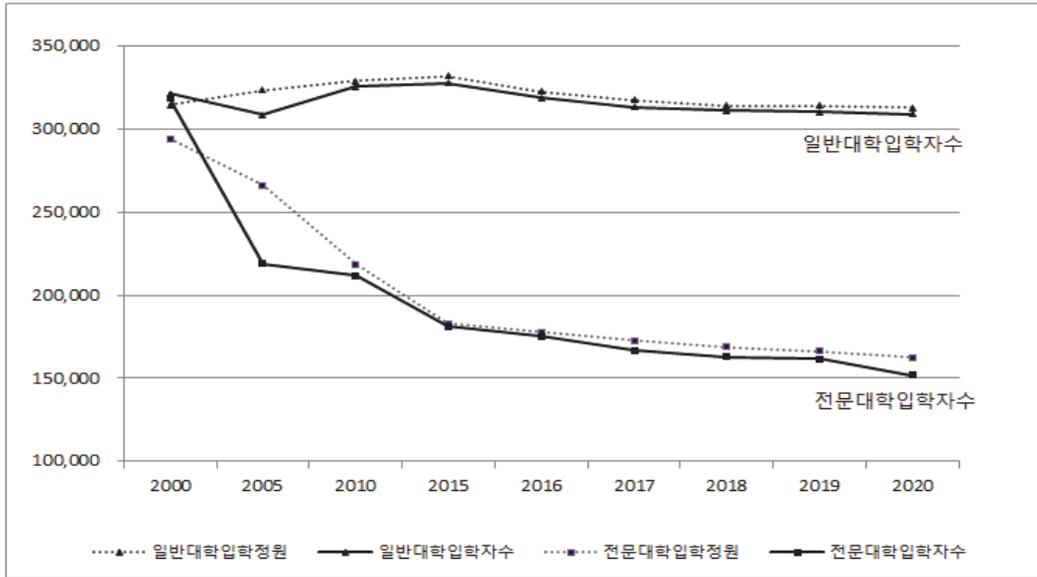
학령인구의 감소로 인해 고등교육 입학자 수가 꾸준히 감소하고 있는 가운데, 일반대학에 비해 전문대학의 신입생 충원율이 급격히 줄어들고 있는 추세이다. KEDI 연도별 신입생 충원 현황 자료(KEDI, 2021a)를 살펴보면, 신입생 충원율은 2000년 대비 2020년 일반대학은 3.3%p, 전문대학은 14.4%p 감소한 것으로 나타났다. 일반대학 입학정원(정원 내 모집인원)은 2000년 31만 4,410명에서 2020년 31만 2,655명으로, 같은 기간 일반대학 정원 내 입학자 수는 32만 1,399명에서 30만 9,060명으로 감소하였다(KEDI, 2021a). 전문대학 입학정원(정원 내 모집인원)은 2000년 29만 4,175명에서 16만 2,335명으로, 같은 기간 입학자 수는 31만 8,135명에서 15만 2,072명으로 감소하였다(KEDI, 2021a).

앞서 살펴본 자료를 일반대학과 전문대학의 입학자 수가 30만 명 전후이던 2000년에서 2020년까지 그래프로 나타내면 [그림 1]과 같고, 일반대학에 비해 전문대학에서 정원 조정이 더욱 가파르게 일어났음을 알 수 있다. 전문대학의 구조개혁 노력에도 불구하고 신입생 충원율은 전문대학에서 현저히 급감하여, 최근 2~3년간 정원 조정 속도를 따라가지 못하는 실정이다.

1) 고등직업교육기관은 OECD ISCED 5 단기고등교육, 전문대학과정으로 전문학사학위를 수여하는 전문대학, 사이버대학, 기술대학, 각종 학교, 전공대학, 사내대학, 원격대학, 기능대학, 기타 특수목적대학을 대상으로 하되, 이 중 가장 다수를 차지하는 전문대학과 기능대학(폴리텍)을 중점 논의하였다.

전문대학의 입학자원 감소 문제 이면에는 직업계고교 수요 급감, 주요 취업처인 중소기업의 부정적 일자리 전망, 일반대학 선호, 취업 및 진학에 의한 전출 등 개인 및 사회구조적 요인들이 복합적으로 지역 전문대학 입학에 영향을 미쳤을 것으로 추정된다.

[그림 1] 일반대학과 전문대학의 입학정원 및 입학자 수 변화 추이



주) 일반대학, 전문대학 발췌하여 그래프 재작성

자료: KEDI(2021a). 연도별 신입생 총원 현황.

출처: <https://kess.kedi.re.kr/index>

<표 1> 연도별 신입생 총원 현황

(단위: 천 명)

구 분	2000년	2005년	2010년	2015년	2016년	2017년	2018년	2019년	2020년	
일반 대학	입학정원	314.4	323.5	329.0	331.9	322.4	317.4	314.0	313.9	312.7
	입학자 수	321.4	308.7	325.5	327.6	318.8	313.3	311.1	310.2	309.1
	총원율(%)	102	95	99	99	99	99	99	99	99
전문 대학	입학정원	294.2	266.1	218.5	183.0	177.9	172.6	168.7	166.2	162.3
	입학자 수	318.1	218.8	211.6	181.3	175.1	166.9	162.8	161.7	152.1
	총원율(%)	108	82	97	99	98	97	97	97	94

주 1) 입학정원: 모집 내 정원 인원

2) 입학자 수: 정원 내 입학자 수

자료: KEDI(2021a). '연도별 신입생 총원 현황' 중 일반대학, 전문대학 발췌하여 도표 작성

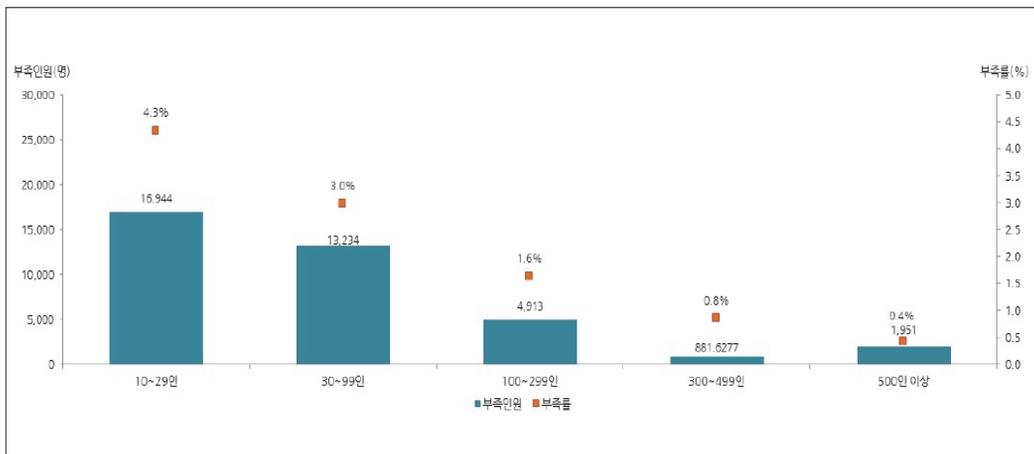
출처: <https://kess.kedi.re.kr/index>

2. 산업변화와 인력 부족률 추이

4차 산업혁명의 영향으로 인력 수요의 양상도 급변하고 있다. 학력별 인력 부족률을 살펴보면 가까운 미래의 인력 수요는 가파른 V자형으로, 제조업 기반산업에 필요한 고졸과 혁신 R&D 역량을 갖춘 석·박사 인력으로 양분될 가능성이 높은 것으로 보인다. [그림 2]에서 제시한 것과 같이 인력 부족률은 고졸, 대졸, 석사졸, 박사졸과 비교하여 전문대졸의 부족률이 가장 낮은 것으로 나타나고 있다. 그러나 청년취업난에도 불구하고 중소기업 현장에서는 구인난을 호소하는 경우가 많다. 이 같은 중소기업 구인난은 기업이 원하는 학력수준 간 미스매치에서 기인하는 바도 있으나, 지역별 산업 수요에 따른 차이도 간과할 수는 없다.

「2020년도 산업기술인력 수급실태 조사보고서」(한국산업기술진흥원, 이하 KIAT, 2020)에 따르면 산업기술인력의 학력별·지역별 부족률은 지역에 따라 차이가 있는 것으로 나타났다. 전체 부족률은 2.2%인 가운데 대구·제주 지역이 5.4%, 광주 3.7%, 충북 3.5%로 높았고, 전문대졸 인력 부족률은 광주 4.6%, 충북 4.0%였으며, 학사 인력 부족률은 광주 7.3%, 충북 6.4%로 높게 나타났다(KIAT, 2020, p.101). 산업기술인력의 학력별·규모별 부족률은 규모에 따라 차이가 있는 것으로 보고되었는데, 대규모(500인 이상) 부족률은 전체 0.4%, 전문학사 0.3%, 학사 0.5%, 석사 0.9%인 반면, 중소·중견 규모 인력 부족률은 전체 2.9%, 전문학사 2.4%, 학사 3.1%, 석사 3.6%로 나타났다(KIAT, 2020, p.102).

[그림 2] 사업체 규모별 산업기술인력 부족 인원 및 부족률 현황



출처: KIAT(2020). 2020년도 산업기술인력 수급실태 조사보고서. p.6.

지역 중소기업이 실질적으로 필요한 인력을 채용하지 못하는 데에는 질적 미스매치도 영향을 미친다. 보건 의료 또는 제조기술 관련 학과에서 지역별 주력산업과 전문대학 전공과의 연관성이 높은 사례로 제시되고 있다(정주리 외, 2018). 지역특화산업과 연계된 학과일수록 산학협력 교육과정으로 설계될 가능성이 높아지고, 교육과정이 현장 맞춤형으로 짜일수록 학생의 취업가능성이 높아질 수 있다. 따라서 인력의 양적·질적 미스매치를 줄이기 위해서는 먼저 지역 주력산업과 대학의 교육과정이 강하게 연계되어야 한다. 또, 이러한 연계를 가능케 하려면 대학의 학과 개편, 교육과정 신설 및 폐지, 다양한 학습 방법의 적용 및 학점 인정 등 대학 제도 개선이 선행되어야 할 것이다.

3. 중앙정부의 재정지원 현황

중앙정부의 고등직업교육기관에 대한 재정지원 사업 현황을 살펴보면 다음과 같다. 한국사학진흥재단이 발표한 「고등교육재정지원 분석보고서」에 따르면(한국사학진흥재단, 2018), 중앙정부의 전문대학 재정지원 사업은 2018년도 기준으로 1조 9,572억 원이었으며, 사업 유형별로 볼 때 인력양성 사업이 1조 6,297억 원(83.27%)으로 가장 높은 비중을 차지하였다(p.88). 다음으로 국공립대 경상운영비 지원이 3,113억 원으로 15.91%를 차지한 것으로 나타났으며 그 외에 소액의 연구개발비(0.8%)와 인력양성 및 연구개발(공통)(0.03%)에 지원된 것으로 조사됐다(한국사학진흥재단, 2018, p.88).

〈표 2〉 중앙정부 전문대학 재정지원 사업 현황

(단위: 개교, 억 원, %)

구 분	인력양성			연구개발			인력양성 및 연구개발(공통)			국공립대 경상운영비 지원				
	유형	수	사업수	지원액	비율	사업수	지원액	비율	사업수	지원액	비율	사업수	지원액	비율
국공립		9	24	217	22.33	11	11	1.13	1	5	0.51	14	739	76.03
사립		139	56	16,080	86.45	59	145	0.78	1	1	0.01	1	2,374	12.76
합계		148	80	16,297	83.27	70	156	0.80	2	5	0.03	15	3,113	15.91

주 1) 비율은 총합 기준

2) 사업 수는 중복 카운트

출처: 한국사학진흥재단(2018). 2018 고등교육 재정지원정보 분석보고서. p.91. 일부 발췌, 제작성

중앙정부의 중소기업에 대한 재정지원은 2020년 기준 1,754개 사업, 26조 1,406억 원으로, 중앙정부가 23조 1,862억 원(88.7%), 지자체가 2조 9,544억 원(11.3%)을 지원하였으며, 지난 3년 동안 문재인 정부에서 꾸준히 증가하여 왔다(노민선·권재한·김수현, 2020, p.2). 그중에서도 가장 높은 증가율을 나타낸 것은 인력양성 사업으로, '17~20년 연평균 49.6%가 증가하여 2020년 기준 고용노동부와 중소벤처기업부, 과학기술정보통신부 3개 부처 인력지원 사업은 총 4조 9,124억이었다(노민선·권재한·김수현, 2020, p.4).

중소기업 인력지원 사업을 지원 대상별로 정리하면 <표 3>과 같다. 전문대학이 주로 참여하는 사업으로는 중소벤처기업부의 '대학연계 중소기업인력양성 사업'과 '중소기업 계약학과 사업', 그리고 고용노동부의 '일학습병행지원 사업' 등이 있다.

<표 3> '20년 부처별 인력양성 사업 중 증기 예산 현황

부처	사업명	'20년 증기 예산(억 원)
중소벤처 기업부	중소기업 특성화고 인력양성	346.4
	국립공공(마이스터고) 육성	263.0
	기술사관 육성	29.0
	대학연계 중소기업인력양성	28.0
	중소기업 계약학과	114.4
	기업연계형 연구개발인력양성	30.0
	지역중소기업 R&D인턴지원	18.3
고용노동부	산업현장 일학습병행지원	3,554.9
과학기술부	전파미래 앞장감양성	8.0

출처: 노민선·권재한·김수현(2020). KOSBI 이슈분석: 중소기업 인력지원사업 분석과 정책과제. 첨부자료(pp.14-15) 발췌하여 재구성

4. 지자체의 재정지원 현황

지자체의 재정지원 현황을 고등교육 학제 유형별로 살펴보면 다음과 같다. 「고등교육재정지원 분석보고서」에 따르면, 지방정부의 고등교육 재정지원액은 총 4,213억 원으로, 이 중 일반대학에는 3,064억 원(72.73%), 전문대학에는 1,149억 원(27.27%)이 지원되었다(한국사학진흥재단, 2018, p.137). 이를 다시 지역별로 나누어 살펴보면 지역별 차이가 나타나는데, 지방정부의 고등교육 재정지원액이 많은 지역은 서울특별시 757억 원, 경상북도 397억 원, 경상남도 317억

원이었고, 전문대학에 대한 지원액이 많은 지역은 경상남도 193억 원, 전라남도 175억 원, 충청남도 168억 원이었다(한국사학진흥재단, 2018, p.143). 동 보고서(한국사학진흥재단, 2018)에서 지자체의 전문대학에 대한 고등교육 재정지원 비율이 가장 높은 지역은 5대 권역 중 경남권역으로 나타났고(p.142), 이를 시도 단위로 자세히 살펴보면 전라남도 64.9%, 경상남도 60.96%, 충청남도 58.93%로 높았던 반면, 인천광역시(1.54%), 서울특별시(2.4%), 부산광역시(5.1%)는 낮게 나타났다(p.144).

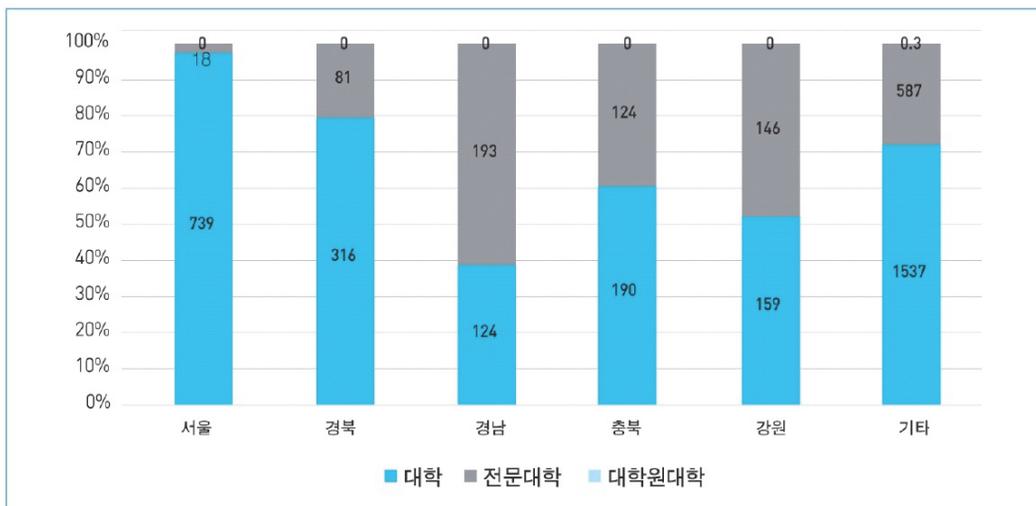
〈표 4〉 '18년 지자체 고등교육 재정지원 현황

(단위: 개교, 억 원, %)

구분	학교 수	재학생 수	사업 수	지원 금액	비율
대학	178	1,844,297	1,481	3,064	72.73
전문대학	124	407,443	430	1,149	27.27
대학원대학	1	136	1	0.3	0.01
합계	303	2,251,876	1,912	4,213	100.00

출처: 한국사학진흥재단(2018). 2018 고등교육 재정지원정보 분석보고서. p.137.

〈그림 3〉 지역별·학제별 지자체 재정지원 비율



출처: 한국사학진흥재단(2018). 2018 고등교육 재정지원정보 분석보고서. p.142.

Ⅲ. 고등직업교육기관의 현황 분석

1. 분석 개요

고등직업교육기관 현황 분석을 위하여 대학 알리미 2018년, 2019년, 2020년 3개년 기준 자료를 수집하였다. 현황 분석을 위한 알리미 지표로는 재학생 충원율(정원 기준), 신입생 충원율, 전임교원 확보율(정원 기준), 교육비 환원율(총교육비/등록금 총액), 취업률을 선정하였고, 각 지표값은 3개년 평균값을 산출하여 적용하였다. 분석 대상의 범위는 설립 유형에 따라 전문 2년제, 전문 3년제, 전문 4년제, 기능대학(폴리텍), 도립대학으로, 그 밖의 사이버대학 등 각종 소수의 비중을 차지하는 대학 유형은 비교분석을 위하여 제외하였으며, 결측치 등을 고려하여 최종 155개 대학을 분석 대상에 포함하였다.

비교분석을 위해서는 분석 대상 대학을 설립 유형에 따라 전문 2년제, 전문 3년제 이상, 폴리텍으로 구분하였고, 소재지는 5대 권역으로 구분하였다. 대학의 규모는 정원 5,000명 이상은 대규모, 정원 2,000명 이상 5,000명 미만은 중규모, 정원 2,000명 미만은 소규모로 구분하였다. R 4.1.0 프로그램으로 각 자료의 기술통계량을 산출하고, 분류 기준에 따른 차이 검증 및 상관관계 분석을 하였으며, 마지막으로 수집된 5개 지표를 활용, k-mean 군집분석을 실시하여 지표에 따른 대학의 분포 정도를 개략적으로 파악하였다.

이에 따라 분석 대상 대학을 구체적으로 살펴보면, 설립 유형별로는 전문 2년제 67개교(42.6%), 전문 3년제 이상 67개교(41.9%), 폴리텍 29개교(15.5%), 소재지별로는 대경권 26개교(16.8%), 부울경 24개교(15.5%), 수도권 49개교(31.6%), 전라권 25개교(16.4%), 충청권 31개교(20%), 규모별로는 대규모 21개교(13.5%), 중규모 64개교(41.3%), 소규모 70개교(45.2%)로 나타났다.

전문 2년제, 전문 3년제 이상, 폴리텍 순으로 살펴보면, 대경권에 13개교, 9개교, 4개교, 부울경은 10개교, 10개교, 4개교, 수도권은 18개교, 25개교, 6개교, 전라권은 10개교, 13개교 2개교, 충청권은 15개교, 8개교, 8개교가 분포하였다. 또한 동 순으로 규모는 12개교, 9개교, 0개교, 중규모는, 30개교, 34개교, 0개교, 소규모는 24개교, 22개교, 24개교로 나타났다.

〈표 5〉 분석자료의 기술통계

구분		N	%
설립 유형	전문 2년제	67	42.6%
	전문 3년제 이상	67	41.9%
	폴리텍	29	15.5%
소재지	대경권	26	16.8%
	부울경	24	15.5%
	수도권	49	31.6%
	전라권	25	16.4%
	충청권	31	20.0%
규모	대(정원 5,000명 이상)	21	13.5%
	중(정원 2,000명 이상 ~ 5,000명 미만)	64	41.3%
	소(정원 2,000명 미만)	70	45.2%
계		155	100%

〈표 6〉 분석자료의 지역·규모·설립 유형별 구성비

구분		N	%	구분		N	%
대경권	전문 2년제	13	8.4%	대규모	전문 2년제	12	57.1%
	전문 3년제 이상	9	5.8%		전문 3년제 이상	9	42.9%
	폴리텍	4	2.6%		폴리텍	0	0.0%
부울경	전문 2년제	10	6.5%	중규모	전문 2년제	30	46.9%
	전문 3년제 이상	10	6.5%		전문 3년제 이상	34	53.1%
	폴리텍	4	2.6%		폴리텍	0	0.0%
수도권	전문 2년제	18	11.6%	소규모	전문 2년제	24	34.3%
	전문 3년제 이상	25	16.1%		전문 3년제 이상	22	31.4%
	폴리텍	6	3.9%		폴리텍	24	34.3%
전라권	전문 2년제	10	6.5%				
	전문 3년제 이상	13	8.4%				
	폴리텍	2	1.3%				
충청권	전문 2년제	15	9.7%				
	전문 3년제 이상	8	5.2%				
	폴리텍	8	5.2%				

2. 분석 결과

최근 3개년 재학생 충원율은 평균 91.142%, 신입생 충원율은 95.917%, 교육비 환원율은 279.320%, 취업률은 72.266%였다. 교육비 환원율은 편차가 매우 크게 나타나는데, 절사평균(10%)을 적용하면 일부 폴리텍의 값이 제외되고 평균 206.468%로 나타났다.

〈표 7〉 주요 지표의 기술통계량

구분	N	Mean	SD	Min	Max	Trimmed
재학생 충원율	155	91.142	6.101	50.867	101.533	91.757
신입생 충원율	155	95.917	6.752	53.300	100.000	97.327
전임교원 확보율	155	74.453	26.379	46.477	200.000	68.957
교육비 환원율	155	279.320	302.213	113.972	2678.565	206.468
취업률	155	72.266	7.657	38.767	95.300	72.424

설립 유형에 따른 지표별 차이를 분석하면 다음과 같다.

재학생 충원율, 신입생 충원율은 설립 유형 간 차이가 나타나지 않았다. 전임교원 확보율, 교육비 환원율, 취업률은 설립 유형 간 차이가 있는 것으로 나타났으며, 폴리텍이 타 유형에 비해 통계적으로 유의미하게 높은 것으로 나타났다.

〈표 8〉 설립 유형에 따른 지표별 차이 분석

구분		N	Mean	SD	Min	Max	F	비고
재학생 충원율	전문 2년제	66	90.599	7.221	50.867	99.633	0.376	a
	전문 3년제 이상	65	91.841	5.551	69.000	101.533		a
	폴리텍	24	90.746	3.706	84.000	97.467		a
신입생 충원율	전문 2년제	66	95.461	6.953	53.300	100.000	0.713	a
	전문 3년제 이상	65	95.843	6.960	59.800	100.000		a
	폴리텍	24	97.376	5.568	79.400	100.000		a
전임교원 확보율	전문 2년제	66	62.912	6.521	46.477	78.250	84.500***	b
	전문 3년제 이상	65	69.953	19.463	53.733	183.763		b
	폴리텍	24	118.380	32.125	83.330	200.000		a
교육비 환원율	전문 2년제	66	218.651	137.087	113.972	835.136	23.750***	b
	전문 3년제 이상	65	214.147	169.253	130.009	1131.874		b
	폴리텍	24	622.669	577.173	162.450	2678.565		a

구분		N	Mean	SD	Min	Max	F	비고
취업률	전문 2년제	66	69.736	6.789	38.767	81.933	21.950***	b
	전문 3년제 이상	65	71.830	7.622	40.267	95.300		b
	폴리텍	24	80.401	3.567	70.033	89.033		a

주 1) $p < .001^{***}$, $p < .01^{**}$, $p < .05^{*}$
 2) 비고는 Scheffe 검증 결과 집단 표기

지역에 따른 지표별 차이를 분석하면 다음과 같다.

재학생 충원율은 ‘수도권 > 부울경 > 전라권 > 충청권 > 대경권’ 순으로 높게 낮으며, 수도권에 비해 대경권 재학생 충원율이 통계적으로 유의미하게 차이가 있는 것으로 나타났다. 신입생 충원율은 ‘수도권 > 전라권 > 충청권 > 부울경 > 대경권’ 순 차이가 있는 것으로 나타났으며, 수도권에 비해 대경권 신입생 충원율이 통계적으로 유의미하게 차이가 있는 것으로 나타났다. 전임교원 확보율과 취업률은 지역 간 차이가 나타나지 않았다.

〈표 9〉 지역에 따른 지표별 차이 분석

구분		N	M	SD	Min	Max	F	비고
재학생 충원율	대경권	26	88.455	9.215	50.867	99.533	4.073**	b
	부울경	24	90.799	5.348	75.733	97.133		ab
	수도권	49	93.707	4.842	69.000	99.633		a
	전라권	25	90.724	5.056	80.933	101.533		ab
	충청권	31	89.946	4.658	78.333	96.600		ab
신입생 충원율	대경권	26	93.077	9.626	53.300	100.000	3.557**	b
	부울경	24	93.807	7.080	74.400	100.000		ab
	수도권	49	98.097	6.342	59.800	100.000		a
	전라권	25	97.319	3.227	88.833	100.000		ab
	충청권	31	95.358	5.042	84.067	100.000		ab
전임교원 확보율	대경권	26	78.534	32.471	46.477	189.863	.087	a
	부울경	24	68.029	13.407	48.150	102.733		a
	수도권	49	73.389	24.548	51.860	183.763		a
	전라권	25	72.105	23.356	51.403	170.000		a
	충청권	31	79.579	32.771	49.963	200.000		a
교육비 환원율	대경권	26	297.465	299.355	113.972	1568.098	2.663*	a
	부울경	24	227.640	134.736	137.835	634.450		a
	수도권	49	217.549	180.609	130.009	1043.679		a
	전라권	25	252.297	228.453	136.867	1228.254		a
	충청권	31	423.542	505.514	157.868	2678.565		a

	구분	N	M	SD	Min	Max	F	비고
취업률	대경권	26	73.377	5.300	64.833	82.200	.877	a
	부울경	24	71.874	9.352	38.767	85.500		a
	수도권	49	70.769	7.937	40.267	95.300		a
	전라권	25	72.777	8.312	44.800	85.667		a
	충청권	31	73.589	6.899	60.800	89.033		a

주 1) $p < .001^{***}$, $p < .01^{**}$, $p < .05^*$
 2) 비교는 Scheffe 검증 결과 집단 표기

규모에 따른 지표별 차이를 분석하면 다음과 같다.

재학생 충원율은 ‘대 > 중 > 소’ 순으로 높게 나타났으며, 대구모와 소규모 간에 통계적으로 유의미한 차이가 있는 것으로 나타났다. 전임교원 확보율은 ‘소 > 중 > 대’ 순으로 높게 나타났으며, 중·대 규모 대학에 비해 소규모 대학이 통계적으로 유의미하게 높았다. 교육비 환원율은 ‘소 > 중 > 대’ 순으로 나타났다. 신입생 충원율은 규모 간 차이가 나타나지 않았고, 취업률은 일부 차이는 있으나 통계적으로 유의미하게 높지 않았다.

〈표 10〉 규모에 따른 지표별 차이 분석

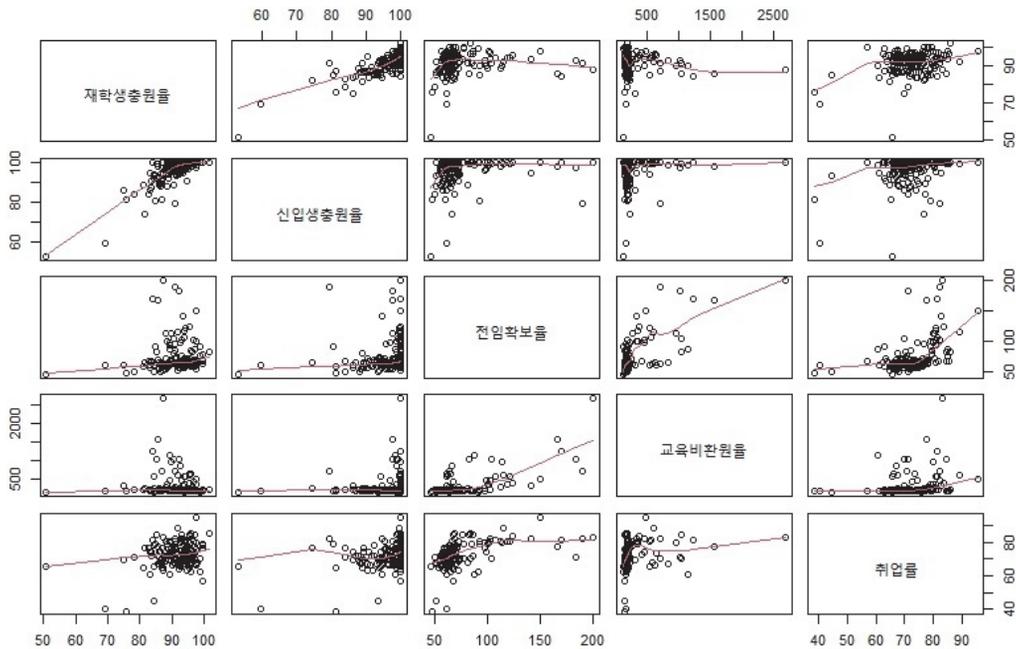
	구분	N	M	SD	Min	Max	F	비고
재학생 충원율	대	21	94.708	3.075	88.833	99.567	5.751**	a
	중	64	91.461	4.317	80.933	99.633		ab
	소	70	89.781	7.581	50.867	101.533		b
신입생 충원율	대	21	98.759	2.059	91.633	100.000	2.679	a
	중	64	96.065	4.704	81.233	100.000		a
	소	70	94.930	8.767	53.300	100.000		a
전임교원 확보율	대	21	63.393	6.332	56.037	78.250	19.79***	b
	중	64	63.679	5.727	51.090	86.353		b
	소	70	87.622	34.506	46.477	200.000		a
교육비 환원율	대	21	163.527	12.570	146.023	201.357	13.7***	b
	중	64	175.491	16.431	137.835	216.936		b
	소	70	408.987	415.228	113.972	2678.565		a
취업률	대	21	70.825	4.521	62.633	79.467	3.2*	a
	중	64	70.889	4.769	56.900	85.500		a
	소	70	73.956	9.944	38.767	95.300		a

주 1) $p < .001^{***}$, $p < .01^{**}$, $p < .05^*$
 2) 비교는 Scheffe 검증 결과 집단 표기

지표 간 상관관계 분석을 실시한 결과는 다음 [그림 4]와 같다.

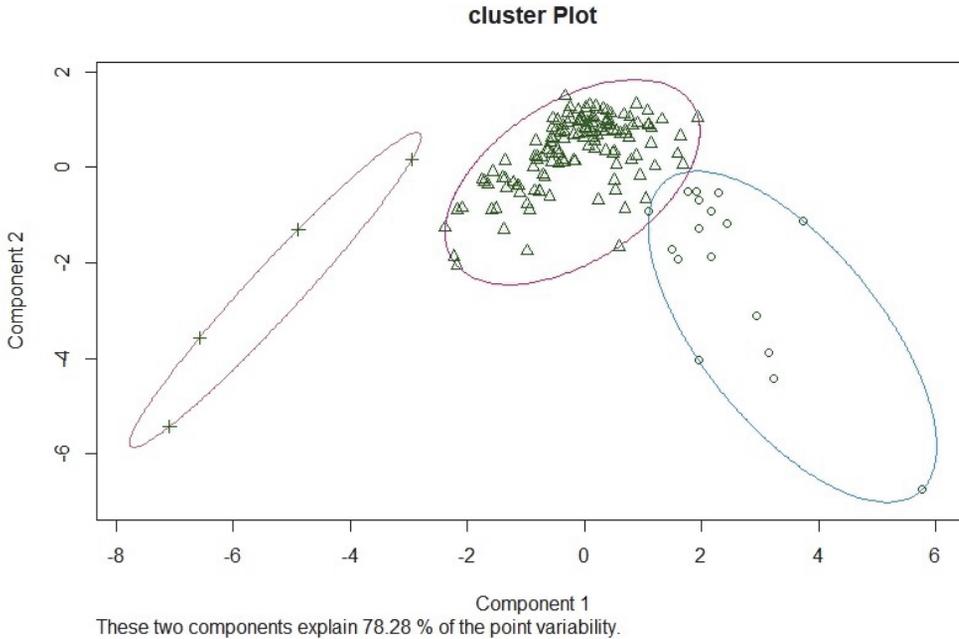
재학생 충원율과 신입생 충원율은 .817로 가장 높은 상관관계가 있는 것으로 나타났으며, 전임교원 확보율과 교육비 환원율의 상관관계는 .708, 전임교원 확보율과 취업률의 상관관계는 .48로 나타났다.

[그림 4] 지표 간 상관관계



k-mean 군집분석 방법을 적용하여 분석 대상 대학을 분류한 결과는 다음 [그림 5]와 같다. 집단 구분의 최적화 개수를 분석한 결과, 3개가 가장 적합한 것으로 나타났다. 이에 3개 집단으로 k-mean 분석을 실시한 결과, 분석 대상 155개교는 각 집단별로 134, 17, 4개교로 구분되었다. 대다수의 대학이 동일한 집단으로 분류되어 5개 지표는 큰 차이가 나타나지 않았으나, 소수의 한계 대학도 그림과 같이 일부 확인되었다.

[그림 5] k-mean 군집분석 결과



3. 결과 해석 및 시사점

학생 충원율은 학령인구 감소와 수도권 집중화에 따른 부정 영향을 가장 많이 받는 지표다. 본 연구에서는 신입생 충원율과 재학생 충원율의 상관관계도 매우 높게 나타나, 학생인구 감소와 중도 탈락 요인이 동시에 영향을 미쳤을 것으로 추측된다. 대경권이 타 권역에 비하여 신입생 충원율, 재학생 충원율이 낮았던 반면, 대규모 대학은 학생 모집에 유리한 것으로 나타났다. 전임교원 확보율과 교육비 환원율은 폴리텍대학에서 유의미하게 높았는데, 폴리텍대학은 모두 소규모로 분류되어 중·대 규모에 비해 두 지표 모두 높은 집단으로 구분되었다. 취업률 역시 지역과 규모에 따른 차이가 유의미하지 않았으나, 폴리텍대학의 경우에는 높게 나타났다.

본 연구에서 활용한 5개 지표는 주요 전문대학 재정지원 사업과 기본역량진단 사업, 기관인증 평가 등에 활용된다. 이들 지표로 분류분석을 실시한 결과 대다수의 대학이 유사한 그룹으로 분류되었는데, 이는 전문대학 기본역량진단 사업의 정량평가 결과 대학 간 차이가 크지 않고, 대학 평가는 사실상 정성적 요인 혹은 순위평가가 될 가능성이 높은 것으로 보인다는 강성환·한대희(2015)의 연구 결과와도 유사하다. 김정기(2020)는 학생정원 감축을 목표로 한 구조개혁의 2주

기 진단인 전문대학 기본역량 평가 또한 대부분의 정량 지표값의 만점이 평균 이하로 설정되어 있어 변별력을 갖기 어렵고, 실질적으로 충원율과 취업률만이 자율개선 대학을 선정하는 순위평가에서 매우 제한적인 영향력이 있다고 주장하면서 그 근거로 교육비 환원율은 전문대학의 90% 이상이 4점 만점이었고, 장학금 지급률 증위수가 2점 만점이라는 분석 결과를 제시하며 측정 타당성의 문제를 지적하였다(p.291).

이병화·문영진(2019)은 전임교원 확보율, 교사 확보율, 교육비 환원율, 강의 규모의 적절성, 시간강사 보수 수준, 장학금 지급률, 신입생 충원율, 재학생 충원율, 취업률, 유지 취업률을 활용한 DEA 사립전문대학 성과평가를 실시하고, 7개의 군집으로 k-mean 군집분석을 실시한 결과, 4개의 군집은 평균을 상회하는 효율을 갖고 있으며, 3개의 군집은 그 이하로 나타났고, 평균 이하 3개 집단에는 총 32개의 대학이 배속되는 것으로 나타났다. 이러한 연구 결과는 본 연구의 결과와도 상당히 일치하는 것으로, 대부분의 대학이 평균을 중심으로 상회하나 소수의 하위 집단이 있음을 시사한다.

그리고 소규모 대학은 신입생 충원율이 타 집단에 비해 유의미하게 낮은 것으로 나타났다. 김도진·이용규(2019)의 DEA 분석 결과, 소규모와 대규모 전문대학이 중규모 전문대학에 비해 효율성 면에서 높은 점수대에 분포하고 있는 것으로 나타나, 신입생 충원율이 낮은 소규모 대학을 모두 부실대학으로 간주하기는 어려울 것으로 보인다. 따라서 학령인구 감소에 대응한 전문대학의 구조개혁이나 재정지원 사업은 전반적인 고등직업교육의 질을 향상시키는 데 집중되어야 하며, 권역별, 대학 설립별 격차를 완화하여 불평등한 교육기회가 제공되지 않도록 하는 데 초점을 두어야 할 것임을 시사한다(윤석환·최임숙, 2012).

IV. 고등직업교육기관의 역할 강화 방향

1. 역할기대와 충돌

역할이란 ‘자기가 마땅히 하여야 할 말은 바 직책이나 임무’를 말하며, ‘영화나 연극 따위에서 배우가 맡아서 하는 소임’이다(네이버사전, 2021). 역할은 배우의 배역과 같이 조직체제에서 ‘행위자의 배역(parts for actors)’을 규정한다(유동원, 2017). 배우가 주어진 배역만을 소화하는 것이 아니라 함께 무대에 오른 다른 인물들과의 관계 속에서 자신의 역할을 창조해 내는 것과

마찬가지로, 사회체제 내에서도 개인과 조직은 외부로부터 주어진 역할 이외에도 타자의 기대를 스스로 이해하고 부응하는 과정에서 새로운 역할을 구상해 낸다.

이와 마찬가지로 고등교육 생태계 내에서의 고등직업교육기관의 역할은 법·제도적으로 규정된 것 이외에 이해관계자인 학생, 기업, 정부와의 상호 관계 속에서 재정립된다. 따라서 고등직업교육기관은 이해관계자의 요구를 살피고, 외부 환경 변화를 읽고 내적 역량을 살펴 역할 이해를 높여야 체제적 충돌과 갈등을 최소화할 수 있을 것이다. 특히, 지금까지와는 매우 다른 고등교육의 내·외부적 환경에 대응하기 위해서는 사회구성원 모두가 동참할 수 있는 전략적 역할 수행의 방향이 설정되어야 할 것이다. 이에 본 장에서는 고등직업교육기관의 핵심 수요자인 학생, 기업, 정부의 역할 기대를 분석하고, 앞서 검토한 내용을 종합적으로 반영하여 전략적 역할 강화의 방향을 다음과 같이 제시하고자 한다.

가. 학생

수요자 관점에서 고등직업교육의 역할 기대는 사회의 각 직업 분야에서 전문직업인으로서 삶을 영위하기 위한 전문적인 지식과 이론을 습득하고자 하는 것이다. 전문대학은 직업계고교 졸업자가 선택하는 중요한 경력경로(career path)의 하나이자, 전문직업인을 목표로 하는 일반계고교 졸업자의 진로·진학 선택지이기도 하다. 또, 대학을 졸업하고 청년취업난을 극복하고자 U턴하는 대졸자, 전·이직자 및 은퇴·고령자가 인생 2모작을 준비하는 등, 생애 어떤 시점에 있더라도 전문직업인의 역량을 키울 수 있기를 기대한다. 따라서 대학 서열화가 견고한 일반대학에 학령인구의 수요가 집중하는 것과 달리 고등직업교육기관에 대한 수요자의 특성과 목적이 상이하기 때문에 고등직업전문교육기관 수요자의 요구에 맞는 매력도를 증가시켜야 할 필요성이 높다.

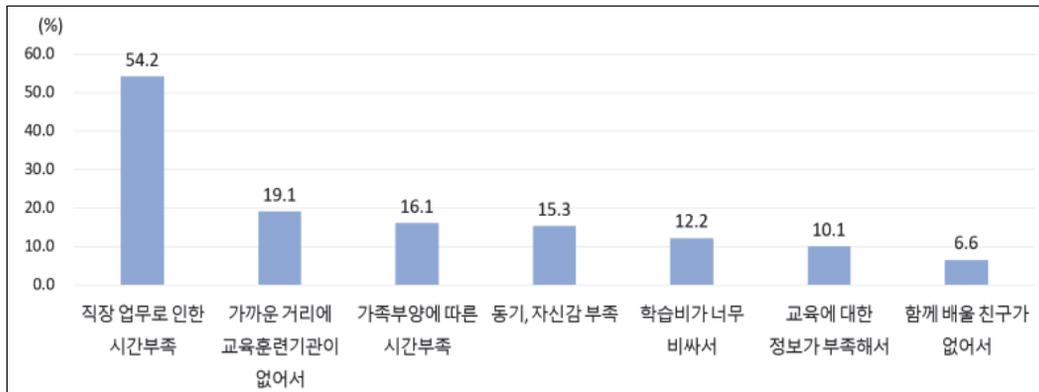
정부는 새로운 전문대학 수요에 대응하여 후학습자·성인학습자를 위한 교육 프로그램, 교육 환경, 학사체계를 구축하는 데 역점을 두어 왔다. 2008년 평행학습중심대학 육성사업을 시작으로, 2012년에는 선취업후진학 지원시스템 구축사업을 위한 「고등교육법 시행령」을 정비한 후, 2016년에는 이를 통합하여 대학의 평생교육체제 지원사업을 운영하고 있다(교육부, 2019, p.2). 그리고 전문대학 혁신지원 사업의 3유형에 해당하는 ‘후진학 선도형’ 사업으로 전문대학에서의 성인학습자, 후진학자를 위한 역할 수행이 지속적일 이루어져 왔다.

그러나 아직까지 우리나라의 평생학습에 대한 참여도는 높지 않을 뿐만 아니라, 평생고등직업교육의 참여는 제한적이다. 2020년 기준 평생학습 참여율은 성인 10명 중 4명으로 성인이 평생

학습에 참여하지 못하는 요인으로 시간, 경제적 여유, 정보 부족 등이 꼽힌다(교육부, 2021a). 대학 알리미 자료 분석에서 2020년 기준 132개 전문대학 등록금은 평균 574만 원, 입학금은 36만 원이었고, 국공립 전문대학은 241만 원으로 조사됐다(한국대학신문, 2020. 5. 20). 폴리텍대학이 무상교육을 실시하고 있는 점을 고려하면 대학 설립 유형 간 상당한 비용 차이가 있다.

한편, 고등직업교육기관 간 교육의 질적 차이가 크지 않고, 동일 직무에서 받게 될 졸업 후 임금 또한 졸업 학교의 영향이 크지 않은 상황에서 만약 근거리 교육기관이 없다면, 개인의 고등직업교육에 대한 투자는 상당히 부담스럽다. 또, 직장 업무로 시간이 부족한 성인학습자가 평생학습보다 시간과 노력을 많이 필요로 하는 전문대학에 입학하여 학업을 지속하기란 현실적으로 매우 어려운 일이다.

[그림 6] 평생학습에 참여하지 못하는 요인



출처: 교육부(2021a). 「2020년 국가평생교육통계」 결과 발표. p.3.

정리하면, 학생 수요자는 학령인구에 국한되지 않고 성인·실업자·재직자·평생학습자·외국인 등 다양하고, 시간적·물리적·거리적 제약이 있다고 인식하지만, 취업(유지) 가능성을 높이고 경력개발을 위한 지원을 기대한다. 따라서 수요자에 대한 평생직업교육기관으로서의 매력도를 증가시키기 위해서는 고등직업교육에 대한 접근성을 높이고, 취업(유지) 역량을 강화할 수 있는 교육훈련을 실시하며, 경력관리를 전문적으로 지원할 수 있는 시스템을 갖추어야 할 것이다.

나. 기업

4차 산업혁명 시대를 맞아 기술의 주기가 짧아지고, 글로벌 시장의 불확실성이 증가되면서, 중소기업은 경쟁의 틈바구니에서 살아남을 수 있는 혁신기술을 필요로 한다. 중소기업은 장기적인

R&D 투자나 연구부서를 별도로 구성하기 어렵기 때문에 외부로부터 신속하게 현장에서 활용 가능한 기술을 얻고자 하는 수요가 있다. 반면 대학은 연구를 통해 원천기술을 확보하고 있고, 동시에 기술인력 양성도 담당하고 있으므로 산학협력은 기업과 대학을 잇는 중요한 고리이다.

그러나 지역의 중소기업은 대학 산학협력에 대한 접근성이 높지 않다. 대학은 주로 정부 재정 지원 사업을 통해 산학협력을 추진하고 있고, 전문대학의 산학협력은 인력양성 사업에 초점이 맞추어져 있어 기술지원과는 다소 거리가 있다. 또, 인력육성을 위한 산학협력 프로그램을 구성하기 위해서는 파트너기업이 인력양성에 참여할 수 있는 일정 수준 이상의 규모와 역량을 갖추고 있어야 한다. 그러나 지역 중소기업 중 그러한 기업이 많지 않아 전문대학과의 산학협력이 제한적일 수밖에 없다. 그럼에도 불구하고 스마트화·디지털화의 흐름이 가속화되고 있어 중소기업은 기술혁신 변화를 따라잡고, 그러한 변화를 주도할 수 있는 인재 확보가 생존의 관건이다.

정리하면, 중소기업은 R&BD를 통한 기술을 공급받고, 디지털화로 환경 변화에 대응할 수 있는 혁신기술과 인재를 기대한다. 그러나 지역 전문대학과 중소기업 모두 규모와 역량 면에서 한계가 있으므로 이를 지역 단위에서 수렴하고 매칭하여 영세성을 극복해야 한다. 그러기 위해서는 지역의 지식과 기술이 집적된 곳, 예를 들면 테크노파크 혹은 창조경제혁신센터 등을 중심으로 고등직업교육기관이 협력하여 중소기업 R&BD 기술센터의 역할을 맡아 줘야 할 것이다. 그리고 그와 관련된 인력양성 사업도 연구기능과 연계하여 추진한다면 집적에 따른 연구와 교육 시너지 효과를 창출할 수 있을 것이다.

다. 정부 및 지자체

국가균형발전 예산 중 가장 많은 비용이 소요되는 곳이 인프라 구축이다. 도로, 상하수도 같은 도시 기반 인프라가 구축되면 정주여건이 개선될 수 있다. 국토균형발전도 이와 같은 측면에서 기반 인프라가 전국 곳곳에 기초적으로 구축되어야 지역발전 전략도 도모할 수 있는 것이다. 그러나 경제대국 10위를 넘보는 현시점에서 기초시설 인프라만으로는 지역소멸의 위기에서 탈출할 수 없고, 문화·예술·교육과 같은 사람에 의한, 사람을 위한 무형 인프라가 인구감소를 막는 중요한 요소가 됨을 인식해야 한다.

초·중등 단계의 교육 기초 인프라는 이미 국가적 차원에서 일정 수준 이상 이미 확보되었다고 볼 수 있다. 이제는 지역발전을 견인할 수 있는 질적으로 높은 고등교육 인프라 구축이 필요한 단계이다. 중앙정부 및 지자체는 지역의 고등교육 주요 인프라로서 고등직업교육기관에 대해 지

원하고 있다. 그러나 지원 대상이나 방식이 조밀하지 않아 효율성 제고의 여지가 있는 것으로 보인다.

중앙정부의 고등교육 재정지원 사업은 대학, 집단, 개인으로 구분해 볼 때, 2018년 기준 대학(본부) 43.56%, 집단(연구단, 학과, 센터) 14.15%, 개인 42.3%로 구분된다(한국사학진흥재단, 2018, p.28). 즉, '개인' 및 개인 간 합의에 의해 구성된 '집단'에 과반의 재정자원이 투입되는 느슨한 형태의 목적사업으로, 근본적인 고등직업교육기관의 역할 변화에 영향을 줄 정도는 아니다. 중소기업벤처부의 마이스터고 지원과 같이 기관 변화의 영향력이 기대하기는 어렵다. 또, 각 부처별 사업에서 요구하는 요건이 교육기관인 전문대학과는 맞지 않아, 교육부 이외의 중앙정부 부처사업에 전문대학이 미온적으로 대응할 수밖에 없다. 개인 또는 집단 수준에서 타 부처 재정지원 사업에 참여하여도 대학본부의 지원을 받기 어려울 뿐만 아니라, 사업이 종료되면 역할 수행이 불가능하여 재정지원 사업에 다시 의존하거나 소멸하는 부정적 결과를 낳는다.

정리하면, 정부는 고등직업교육기관이 유·무형의 국토균형발전을 위한 주요 인프라로 지역 격차를 해소하고, 지역 인프라 간 연계를 통해 정책 효과를 제고하며, 지역 경쟁력을 전인하기를 기대한다. 그러나 현재와 같은 각 부처별 공모 방식의 대학/전문대학 재정지원 사업으로는 지역별 다층적 인력 수요에 대응하기 어렵다. 그러므로 분절적 중앙부처 사업이 고등직업교육기관의 역할 강화에 활용될 수 있도록 체계적인 전략을 수립해야 할 것이다.

2. 역할 강화 방향

가. 지역화

역할 강화의 핵심 전략으로 지역화를 먼저 고려해 볼 수 있다. 앞서 살펴본 바와 같이, 학생, 기업, 정부의 역할 기대에 부응하지 못하는 요인 중 하나가 지역 차원에서의 대응 방안이 미흡하다는 데 있다. 먼저 학생 차원에서 고등직업교육기관의 직주 근접성은 평생교육 참여에 중요한 요인이다. 대학서열 상위권 대학이 수도권에 몰려 있는 일반대학과 달리 고등직업교육기관은 지역 취업 가능성을 높여 주는 프로그램이면서, 지역 내 재직자가 편리하게 학습할 수 있는 환경을 지원하는 것이 중요하다.

다음으로 기업은 지역대학과 연계하여 필요한 분야의 인재양성 과정에 직접 참여하여 인력양성, 확보할 수 있고, 동시에 재직근로자가 계속교육에 참여할 수 있도록 지역 고등직업교육기

관과 연계하는 것이 유리하다. 또, 애로기술 해결이나 지역 R&BD 지원을 받을 수 있는 대학이나 연구소가 위치한 경우 중소기업은 더욱 신속한 대응이 가능하다. 정부도 수도권 인구 집중화를 완화하고, 중앙부처에서 분절적 사업 수행으로 발생하는 역기능을 해소하고 각 지역별 혁신 역량을 체계적으로 한데 모아 지역혁신 생태계가 작동할 수 있도록 지원해야 하므로 지역화가 가장 중요한 전략 방향이 될 것이다.

나. 특성화

특성화를 통한 경쟁력 확보 전략이 필요하다. 4차 산업혁명에 대응한 기술혁신 및 인력양성 정책이 추진되면서 부족 인력 및 향후 수요 인력은 빠르게 브이 자(V) 형태로 변화하게 될 것으로 전망되고 있다. 하지만 단순제조·저숙련의 고졸인력과 R&D가 가능한 고학력 인력으로 양극화하면서 실질적으로 지역의 인력 미스매치가 일어나는 증견, 중소기업의 인력양성 정책이 미흡한 실정이다. 중소벤처기업부는 주로 고졸 인력양성을 위한 특성화고·마이스터고 지원 정책이 중심이어서 전문대학 지원이 미약하다. 그러나 혁신성장을 위해서는 제조업이 뒷받침되어야 하고, 많은 중소기업이 제조업 중심으로 구성된 점을 감안하면, 직업교육훈련의 질적 고도화가 반드시 수반되어야 한다.

인재 육성의 고도화 전략 방향으로는 경쟁력 있는 분야의 인력양성에 집중하는 특성화 전략이 유효하다. 이때 고등교육 재정 투자 확대가 가장 우선시되어야 하지만, 현실적으로 단·중기 내에 재정자원을 확보하기 어렵다. 그러므로 한계·부실대학 퇴출 등을 추진하면서 특성화를 통해 선택과 집중을 통한 자원 배분의 효율성을 높임으로써 교육훈련의 질적 고도화에 나서야 할 필요가 있다. 이 과정에서 지역의 합의가 가장 중요할 것이다. 지역·기업·산업·국가 전략 맞춤형 등 다양한 특성화의 방향 선택이 가능하고, 이러한 선택은 지자체의 지역혁신 발전과 맥락을 같이 해야 한다.

다. 연계화

지속가능한 고등직업교육 생태계 구축에서 현재 가장 필요한 것 중 하나가 인적·물적 교류를 활성화하는 협력·연계화다. 생태계 활성화 관점에서 다양한 이해당사자 간 네트워크 체계가 생태계 구축의 성공적인 요인으로 인식된다. 생태계 구축을 위한 공동체 전략의 진화는 두 조직의 협력에서 시작하여 구조적 동질화 과정으로 발전하며, 협력 형태가 진화하여 임계군(critical

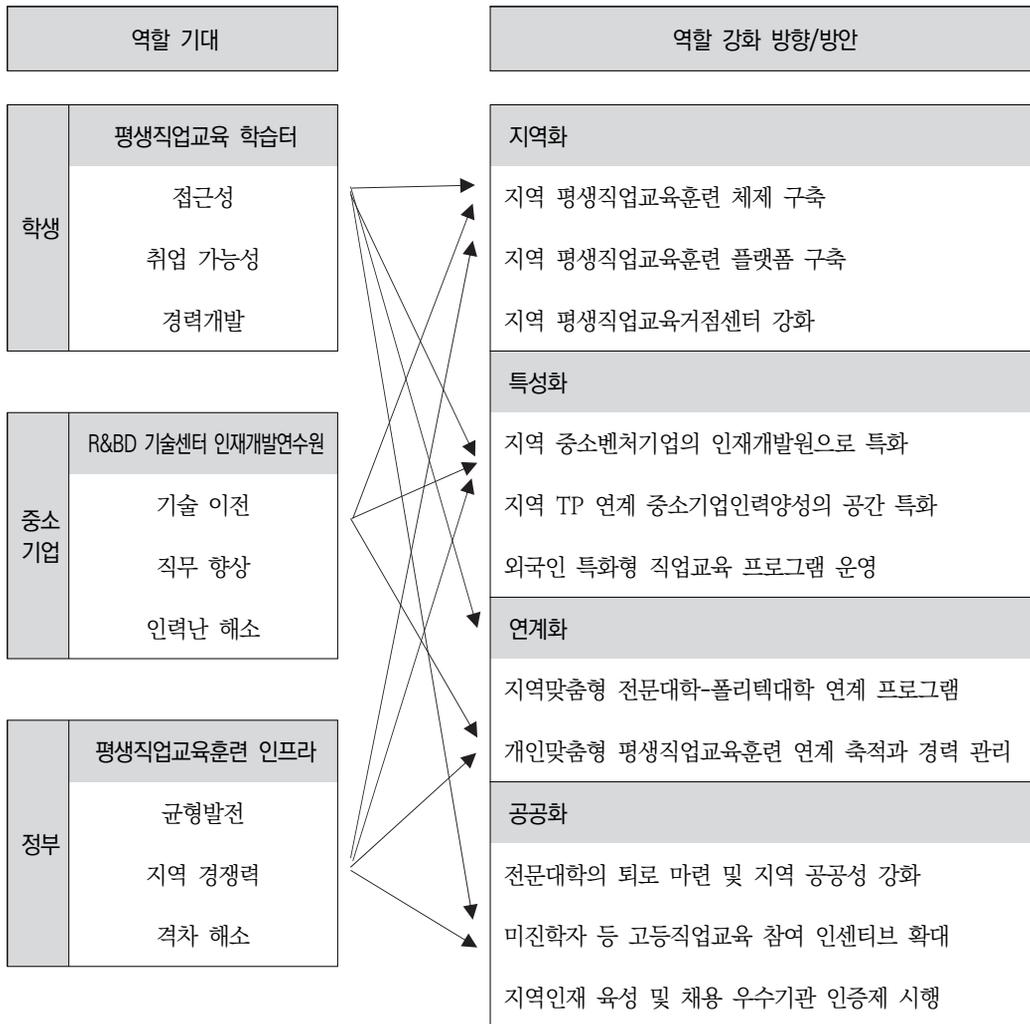
mass)을 형성하고, 고도화된 협력을 바탕으로 군락화(colonization)가 형성될 수 있다(최창현·박상규, 2001). 즉, 현재 각각의 자율혁신을 추구하는 교육기관들이 연계를 통해 긍정적 협력 경험(positive sum)을 쌓으면 정부의 주도적인 개입 없이도 고등직업교육과 이해 기관들이 자발적으로 하나의 생태계를 구축하며 공동체를 형성할 수 있다는 가정에 기반한다. 여기에서 궁극적으로 추구하는 고등직업교육 생태계는 대학 간의 공유·협력만을 의미하는 것이 아니라 고등직업교육과 관련된 민·관·학·연 모두를 포함한다. 대학에서 초기 협력·연계 과정에서 이루어지는 대학 간 학점 교류에서부터 공동학위 및 자격과 같은 광범위한 운영을 포괄하는 형태, 그리고 하나의 군락화된 브랜드, 아이덴티티로까지 발전시켜 나갈 수 있어야 할 것이다.

라. 공공화

미래산업과 그에 따른 일자리에서의 요구 역량 변화에 따라 고등교육을 이수한 우수한 인재를 육성하기 위해 고등교육 초기 단계에 해당하는 고등직업교육의 공공성을 강화하는 전략을 채택하는 국가들이 있다. 가장 최근의 대표적인 예로 미국의 바이든 정부가 있다. 바이든은 대선 공약으로 오늘날의 변화하는 사회에서 고등학교 졸업(k-12)만으로 일자리 경쟁력을 확보하고 중산층 소득을 유지하는 일은 쉽지 않으며, 21세기 경제·사회에서는 전문학사, 학사, 박사 등 산업계에서 인정받을 수 있는 학력이 필요하므로 대학(colleges)을 중산층 진입을 위한 경력경로(career pathway)로 삼고자 커뮤니티 컬리지(community college)에 투자하겠다는 공약을 발표했다(Biden 홈페이지, 2021). 대통령 당선 이후 올해 초 바이든 정부는 「미국 가족 계획」(The American Plan)을 발표하며 보편적 보육(universal prekindergarten) 지원, 연방정부 지원 유급휴가를 비롯하여 무상 커뮤니티 컬리지 안을 내놓았다(The New York Times, 2021. 4. 28.)

우리나라에서는 폴리텍대학을 확대하면서 고등직업교육에서의 무상교육이 강화되고 있는 추세에 있다. 그러나 학생 규모를 고려하면 평생직업교육 실현을 위해서는 여전히 공영화를 통한 고등직업교육의 접근성을 확대할 필요가 있다. 채창균·유한구·양정승(2015)의 연구에서도 다수의 재정지원 관련 변수를 통제하더라도 폴리텍대학의 취업자 수가 전문대학에 비해 유의미하게 높아, 전문대학의 준공영화를 통한 공공성 강화를 강조했다. 그러나 학령인구 감소에 대응하여 모든 사립전문대학을 준공영화로 전환하는 것은 여전히 고비용 저효율이며, 폴리텍대학의 신설로 사립전문대학의 경쟁력이 높아질 것이라 기대하기도 어렵다. 따라서 효율적인 공공화 방안을 모색하여 고등직업교육의 접근성을 넓혀 나가야 할 것이다.

[그림 기] 고등직업교육기관의 역할 방향과 강화 방안의 체계



V. 고등직업교육기관의 역할 강화 방안

1. 지역화 방안

가. 지역 평생직업교육훈련 체제 구축

저출산·고령화와 수도권 집중화 현상으로 인한 지역소멸은 예상보다 빠른 속도로 다가 오고 있다. 인구감소의 원인에는 공통적인 요인도 있지만, 지역 단위에서의 특수한 요인도 있다. 그러기에 먼저 지역 단위에서 인구 유출의 댐을 마련하여, 지역인구 감소를 1차적으로 막을 필요가 있다. 인구감소는 곧 생산인구 감소로 이어져 성장 잠재력이 악화되고, 지역사회 전체가 축소·하향화되는 악순환에 빠진다. 반대로 지방대학이 경쟁력을 갖춰 지역인재 유출을 막고, 일자리와 정주여건 개선을 통해 지역인재 댐이 형성되기 시작하면 지역혁신을 도모할 수 있는 기반을 마련할 수 있다. 이러한 선순환 루프의 핵심은 지방대학과 지역 일자리 간의 연계에서 시작된다. 즉, 학령인구에는 후진학 경력경로 제시로 학업의 지속가능성을 제시하여 주고, 재직자 및 실업자는 취업 가능성을 제고하여 보다 높은 임금과 안정된 일자리를 보장받을 수 있는 체계가 지역 단위에서 촘촘하게 설계되어야 한다.

대학과 일자리를 연계하는 교육훈련 체제 재구조화를 통한 고등직업교육 생태계를 조성하여야 한다. 지역 내에서 필요한 인력 수요의 양과 질을 면밀히 검토하고, 지역 여건에 맞는 인력수급 정책을 수립하며, 필요한 역량을 직업교육훈련기관에서 수행할 수 있는 역할 조정이 이루어져야 한다. 지역 평생직업교육훈련 체제를 재구조화하기 위해서는 지역 내 주요 역할을 중심으로 가칭 ‘평생직업교육훈련위원회’를 설치, 운영하는 것도 하나의 방안이 될 수 있다. 현재 산학협력위원회, 지방대학 및 지역균형인재 육성지원위원회, 지역인적자원개발위원회 등 각종 인재양성 관련 지역별 위원회가 운영되고 있는데, 각 위원회별로 중점 사안이 일부 상이하고, 지역별 활성화 정도가 다르다. 이를 지자체 단위에서 통합적으로 재구조화하여 평생직업교육훈련 체계를 구축해야 한다.

나. 지역 평생직업교육훈련 플랫폼 구축

지역 직업교육훈련 플랫폼을 구축하여 직업교육훈련기관의 자유롭고 혁신적인 지역 생태계가 작동할 수 있는 환경을 조성해야 한다. 직업교육훈련기관은 각 법에서 정한 역할 규정에 따라

각기 다른 방식으로 팽창을 거듭해 왔다. 그 결과, 직업교육훈련 생태계는 현재 상호 역할이 매우 모호하다. 전문대학은 2년제 과정에서부터 석사과정까지, 폴리텍대학은 기능사 자격 중심에서 전문학사 학위과정으로, 그리고 일반대학은 직업교육 관련 학과, 그리고 각종 직업훈련기관과 평생교육과정과 각종 학위과정 간 역할의 경계가 모호하다. 이때 역할 모호성의 비효율성을 낮추는 접근 방식으로 산업 시대의 수직적·관료적 정책 의사결정 방식으로의 회귀는 성공 가능성이 낮을 뿐만 아니라, 대학의 자율적 혁신을 저해할 수 있다.

오늘날과 같이 대학의 자율성에 근간한 수평적 네트워크 시대에는 참여 주체 간 상호 합의에 의한 의사결정 방식이 요구된다. 따라서 지역 혁신 주체들 간의 네트워킹 활동과 협업이 가능한 구조를 마련해야 하며, 미시적 접근에 용이한 지방정부를 중심으로 지역 플랫폼을 마련하고, 중앙정부는 창발적 혁신 활동이 가능한 환경을 조성하는 제도와 재정지원에 주력해야 할 것이다. 그러기 위해서는 현재 추진 중인 「지자체-대학 협력기반 지역혁신 사업」의 확장성을 강화하고, 직업교육과의 접점을 찾아 연계 플랫폼을 구축할 수 있는 방안도 모색하여야 한다.

다. 지역 평생직업교육거점센터 강화

지역 직업교육훈련위원회를 통해 상호 합의적 역할 규정, 구상, 충돌 방안을 모색하여 지역 플랫폼을 구축, 운영하기 위해서는 직업교육훈련의 수요자 편의성을 증대시킬 수 있는 종합적인 포털 지원 기관이 필요하고, 자원과 정보가 집결되어 개인에게 전달될 수 있는 창구가 필요하다. 현재 전문대학 혁신지원 사업을 통해 직업교육거점센터가 지역별로 지정·운영되고 있으므로 이를 확대 강화하는 방안을 검토해 볼 수 있을 것이다.

평생직업교육훈련에 참여하기 위해서는 서비스 지원 체계가 필요한데, 구직자, 실업자 등을 대상으로 한 훈련·취업 지원 서비스는 제공되고 있으나 생애주기적 관점에서 경력경로를 설계하고 개인상담을 통한 맞춤형 지원 서비스가 밀착 제공되고 있지는 않다. 즉, 단기적 취업이 아닌 생애진로 관점에서 지원할 수 있는 역량은 현재 전문대학이 가장 많은 노후우를 축적하고 있고, 정부 재정지원 사업을 통해 센터를 운영하고 있어 초동적인 여건은 마련된 것으로 보인다. 따라서 이를 확대·강화하여 지역 밀착형 교육훈련 서비스를 제공받을 수 있도록 해야 한다. 미국의 커뮤니티 컬리지는 담당 학생 아카데미 어드바이저가 교육과정 설계, 인턴십, 이력서 코칭 등 학습(심리)적 문제를 진단하고 학업 중단 방지를 지원하는 역할을 수행하고 있다. 고교학점제 도입을 통해 교육과정설계사, 진로진학상담사의 역할의 중요성에 대한 인식이 확대되고 있으나,

아직까지 대학에서의 지원 역할은 다소 미흡하여 거점센터 강화를 통해 개인맞춤형 경력지원이 필요하다. 그러므로 현재 지정·운영되고 있는 직업교육거점센터의 역할을 재점검하여 학생지원 서비스를 강화함으로써 고등직업교육의 수요자 편의성과 접근성을 제고할 필요가 있다.

2. 특성화 방안

가. 지역 중소벤처기업의 인재개발원으로 특화

만성적인 인재 부족을 호소하는 중소기업이나 신생 벤처기업의 경우 인사교육 업무를 담당할 인력이나 조직이 없는 경우가 많은데, 이러한 중소기업의 교육훈련 직무를 지원하기 위하여 광역 거점별 지점을 두고 플립드 러닝형, 온라인 기반 교육 등을 실시하는 중소기업연수원이 있다. 그리고 대한상공회의소의 중소기업훈련지원센터에서도 4차 산업혁명에 대응할 사업주 직업능력 개발훈련, 유급휴가훈련, 스마트팩토리훈련 등을 지원하고 있다. 그러나 중소기업 직무연수 프로그램이 다양한 장점은 있지만, 광역 단위로 설치되어 있어 지역 접근성은 다소 낮고, 개별 회사와의 연관성도 낮은 단점이 있다.

따라서 지역 전문대학이 이러한 단점을 대체하고 필요한 시기에 중소기업이 필요한 직무연수를 수행할 수 있는 비학위 재직자 과정을 다양하게 운영하는 방식으로 지역 중소기업 특화형 인재개발원으로 변모할 수 있을 것으로 보인다. 지역의 전문대학이 직주 근접성의 장점을 활용하고, 소규모 프로젝트 기반 재직자 직무 강좌를 도입하여 성인학습자의 재교육을 위한 새로운 교육 특화 모델을 수립할 수 있다면 평생직업교육기관으로서의 역할을 강화할 수 있을 것이다.

나. 지역 TP 연계 중소기업인력양성의 공간 특화

산업 전반에 걸쳐 디지털화, 스마트화가 진행되고 있어, 조만간 중소기업 재직자의 직무에도 많은 변화를 야기할 것으로 전망된다. 그러나 지역 중소기업 재직자가 직무 변화를 따라잡을 수 있는 우수한 교육훈련 프로그램이 지역 내에 많지 않다. 지역일수록 첨단시설 장비나 기술인력이 부재하여 교육훈련 여건을 마련하기 어렵기 때문이다. 그런데 지역의 TP(techno park)는 지역 전략산업을 집약, 중점적으로 추진하는 역할을 담당하고 있고, 지역의 미래 산업기술 인재가 집중되어 있는 공간으로 지역혁신의 중요한 인프라다. 그러므로 지역 TP의 첨단시설과 기술인재를 활용하여 프로젝트 중심의 중소기업 대상 재직자 직무과정을 운영하는 방안을 고려해

볼 수 있다. 기업이 대학에 요구하는 가장 중요한 것 중 하나가 사업화가 가능한 기술이고, 대학의 교수 방법 중 하나인 PBL은 현장중심 교육에 적합한 방식이다. 즉, 이 두 니즈를 통합함으로써 지역 TP 기반 중소기업 교육 모델을 지역별로 창출할 수 있다. 또, TP를 중심으로 중소기업 벤처부, 과학기술정보통신부, 고용노동부, 교육부 등의 부처가 연계한 통합적 사업 추진도 가능할 것이다.

다. 외국인 특화형 직업교육 프로그램 운영

외국 유학생, 이주배경 청소년, 결혼 이민자 등 외국 인재는 최근 들어 빠르게 지역사회 구성원으로 흡수되었고, 새로운 인구성장의 동력이 되고 있다. 우수한 외국 인재를 확보하고, 안정적으로 정착하며, 사회적 통합을 이루기 위해서는 지역사회의 포용력과 인재 유치를 위한 각종 제도 및 정책적 지원 장치가 마련되어야 한다. 외국인 인재의 지역 정착 패턴과 유형은 지자체별로 차이가 크므로 지역발전 계획에 맞는 지역 정착 특성화 프로그램을 구상해 볼 필요가 있다.

교육 국제화 정책은 주로 수도권, 연구중심대학의 우수인재 유치에 중점을 두고 있어, 외국인 유학생 인재 유치에도 지역 격차가 있다. 외국 인재의 지역 정착을 위해서는 한국어 연수과정과 자격취득 또는 지역 중소기업과의 취업연계가 가능한 교육훈련 프로그램을 개설하여 지역 정착이 가능하도록 지원해야 할 것이다. 지역인재가 정착하기 위해서는 지역 특화산업 장기근속자와 지역 취·창업 유학생의 장기 체류가 가능하도록 허용해야 한다. 즉, 지자체가 인재 유치에 관심을 갖고 지역 유학생에게 혜택을 줄 수 있는 방안을 적극적으로 고민해야 하며, 중앙정부 차원에서는 법적·제도적 규제를 대폭 낮추는 방향으로 나아가야 한다.

3. 연계화 방안

가. 지역맞춤형 전문대학-폴리텍대학 연계 프로그램

전문대학과 폴리텍대학은 고등직업교육 분야에서 지역 입학자원을 둘러싼 경쟁 관계에 있으며, 이는 지역의 사정을 고려하지 않은 부처주의의 역기능이라 할 수 있다. 유사 중복 프로그램으로 동일 지역에 폴리텍대학을 설립하는 것은 경쟁을 통한 질 제고의 순기능보다는 고등직업교육에 대한 중복 투자로 비효율성을 도리어 높일 수 있다. 또, 한계 부실 대학을 그대로 두는 것 또한 바람직하지는 않다. 따라서 중앙정부와 지자체 간 지역혁신을 위한 직업교육 문제 정의 및

해결책을 위한 공동 대응 노력이 필요하다. 이를 위해 먼저 국가기간산업이나 지역맞춤형 특화 프로그램을 전문대학과 폴리텍대학에서 지역 수요를 반영하여 연계 운영하는 방안을 검토해 볼 수 있다. 지역 폴리텍대학의 특성화 분야와 가장 잘 맞는 전문대학과 협력 연계 프로그램을 구성하여 상호 인력, 시설 및 공간 효율의 극대화를 추구할 수 있을 것이다. 전문대학은 지역산업별 특성에 맞는 직업기초 소양 교육 중심으로 교육과정을 개발하고, 폴리텍대학에서는 현장 실험·실습 프로그램을 수행하는 등 역할 분담을 통해 지역인재 양성을 위한 공동의 대응을 해 볼 수 있을 것이다.

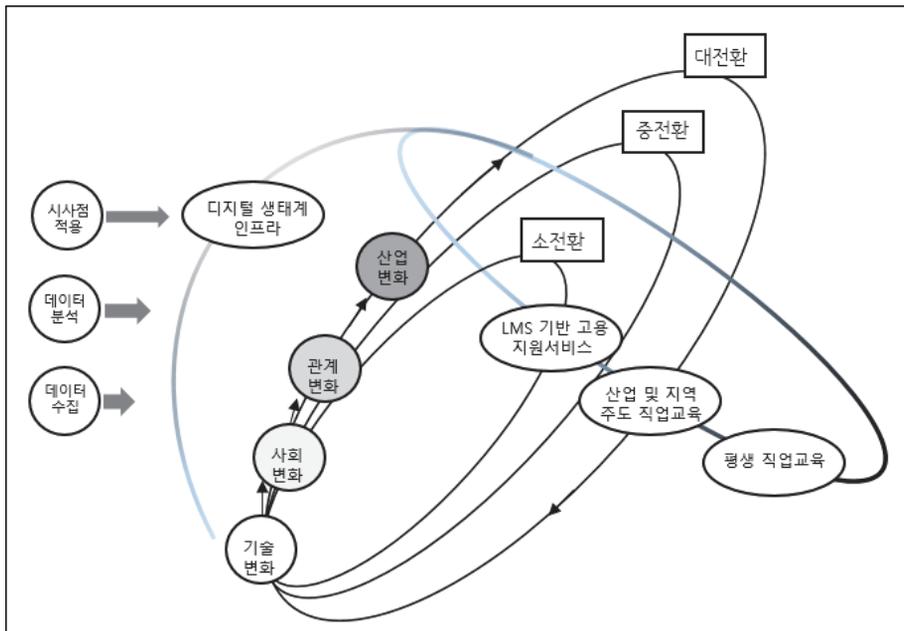
나. 개인맞춤형 평생직업교육훈련 연계 축적과 경력 관리

기업 간 경쟁이 주도하던 현대사회에서 기업 특수적인 고유의 기술이 중요하였다면, 4차 산업 혁명 이후 미래사회에서는 기업 간 상호 협력 활동이 보다 중요하게 될 것이고, 기술발전에 따른 미래에 대한 예측 불가능성과 기업 활동의 디지털 전환이 급속하게 이루어질 것이다. 이에 따라 기존의 오프라인 중심의 현장교육은 AR과 VR을 동반한 현장교육으로 새롭게 변화하고, 상호 인터랙티브한 교수학습법과 플립러닝 학습법 등의 발달에 따라 다양한 유형의 교육이 보급될 것으로 예상된다. 또한 시간제 근로의 확산, 기술발달, 에듀테크의 출현 등에 따라 교육의 장소 제약이 사라져 교육훈련 수요가 급속히 증가하면서 이에 부합하는 새로운 맞춤형 직업교육과 경력 관리가 필요할 것이다.

이렇게 급속히 증가할 것으로 예상되는 교육훈련 수요와 디지털 전환에 부응하는 평생교육 체계를 갖추기 위해서는 연령에 따른 평생직업교육 및 경력 관리가 아닌 다음과 같은 나선형의 평생직업교육 및 경력 관리 모형이 필요하다(이강주 외, 2020). 개인은 빠른 기술 변화와 사람들 간의 관계 변화 속에서 매우 빈번한 변화에 직면할 것인데, 이러한 변화는 요구하는 숙련 수준의 변화에 따라 소전환, 중전환, 대전환으로 구분할 수 있다. 이전의 경력경로가 주로 생애 단계에 따라 요구되는 숙련 변화였다면, 이와 같은 새로운 경력경로는 나이에 의존하지 않고 상황에 의존한다는 점에서 특징적이다. 이때 이러한 모든 전환 단계에서 평생직업교육은 개인이 직면한 기술 변화와 사회 변화에 대한 데이터를 수집하고 분석하여 개인맞춤형 경로와 교육 프로그램을 제공할 수 있도록 하여야 한다. 그리고 개인의 경력개발과 직업전환은 향후 개인의 평생에 걸쳐 언제든지 일어날 수 있으므로, 평생직업교육은 이에 부합하는 맞춤형 경력경로를 제공하는 고용

지원 서비스로 전환하여야 한다. 산업과 직업에 대한 방대한 정보와 함께 개인의 직업전환 정보들을 국가 'Learning Management System(LMS)'을 통해 축적하고 관리하여 데이터 기반 고용지원 서비스가 이루어지도록 하고, 이를 통하여 다시 고용지원 서비스의 질이 향상되는 선순환 구조가 형성되도록 하여야 한다.

[그림 8] 디지털 전환 시대 경력과 직업전환에 따른 직업교육 생태계



출처: 이강주 외(2020). 디지털 전환 시대의 학습생태계 조성 방안 연구. p.150.

4. 공공화 방안

가. 전문대학의 퇴로 마련 및 지역 공공성 강화

지방의 직업교육훈련기관은 대부분 민간 운영 방식이며, 공공 접근성이 낮은 편이다. 지자체 중 자체 직업훈련원을 가진 곳은 서울특별시와 경기도뿐이다. 직업교육훈련에 대한 공공 접근성의 지역 간 편차를 고려할 때, 소멸 위기 지역의 중소 규모 전문대학의 소멸은 지역 간 격차를 더욱 심화시킬 우려가 있다. 따라서 지역의 위기 전문대학의 퇴로를 열어 주고, 원하는 대학에 한해서 공립화하는 방안으로 효율화 방안을 검토해 볼 수 있다.

교육부는 지난 5월 ‘사학혁신지원사업 기본계획’을 수립하고 사학의 공공성 강화를 위한 혁신 사업을 수행하며 공영형 사립대 추진을 위한 기반을 마련하겠다고 발표했다(교육부, 2021b). 지방 학생 수 격감으로 교육 목적을 달성할 수 없어 부실화가 우려되는 경우에는 교육부장관의 인가를 받아 해산할 수 있는 규정 신설을 검토해야 한다. 이때 지자체 독립위원회를 두고 지역 전문대학 폐교의 타당성을 검토하고, 절차적 정당성을 확보하도록 해야 할 것이다. 현재 전문대학 준공영화의 가장 큰 걸림돌이 되고 있는 재산 환원 방법을 「사립학교법」 제35조의 2)를 준용하여 적용하는 방안을 생각해 볼 수 있다. 고등학교 이하 각급 학교를 설치·경영하는 학교법인이 보유하고 있는 기본재산 감정평가액의 100분의 30 이내의 범위에서 해산장려금을 지급할 수 있도록 규정하고 있는 것과 같이, 전문대학 역시 이러한 장려금이 지급될 수 있도록 하는 법적 절차 마련이 필요할 것이다.

일본의 경우 지자체가 소멸 위기의 지방사립대학을 인수·합병하여 ‘공립법인화’하고, 낮은 등록금으로 지역의 청년 유출을 막아 지역에 활력을 불어넣는 방안을 시도하였다. 절차적으로는 먼저 대학이 공립대학 법인화를 신청하고, 지자체의 공립대학 법인화 검토 위원회가 검토하는 방식으로 진행하였으며, 재원은 주민세를 높여 충원하는 방식이었다. 그 결과 국립대 수준으로 학생등록금이 낮게 책정된 데다 공립대학의 명성까지 더해져 학생 수가 증가하였고, 법인 설립에 따른 새로운 교육과정 개설로 지역사회 인재 육성에 기여할 수 있었다는 자체 판단이다(文部科学省, 2021).

- 2) 사립학교법 제35조의 2(해산 및 잔여재산 귀속에 관한 특례) ① 고등학교 이하 각급 학교를 설치·경영하는 학교법인은 학생 수가 크게 감소하여 그 목적을 달성하기 곤란한 경우에는 제34조 제1항에도 불구하고 시·도 교육감의 인가를 받아 해산할 수 있다.
- ② 제1항에 따라 시·도 교육감의 인가를 받으려는 학교법인은 해산인가신청서에 잔여재산 처분계획서를 첨부하여 시·도 교육감에게 제출하여야 한다.
 - ③ 제1항에 따른 해산과 제2항에 따른 잔여재산 처분계획은 이사 정수의 3분의 2 이상의 동의를 받아야 한다.
 - ④ 국가 또는 지방자치단체는 제1항에 따라 해산하는 학교법인이 원활하게 해산할 수 있도록 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 지원을 할 수 있다.
 1. 해산인가 신청 당시 학교법인이 보유하고 있는 기본재산 감정평가액의 100분의 30 이내의 범위에서 해산장려금의 지급
 2. 해산인가 신청 당시 학교법인이 보유하고 있는 기본재산 중 학교교육에 직접 사용되었던 재산의 매입
 - ⑤ 제1항에 따른 학교법인의 해산, 제2항에 따른 잔여재산의 처분 및 제4항에 따른 재정지원에 관한 사항을 심사하기 위하여 시·도 교육감 소속으로 사학정비심사위원회를 둔다.
 - ⑥ 제5항에 따른 사학정비심사위원회의 구성 및 운영 등에 관한 사항은 대통령령으로 정한다.
 - ⑦ 제1항부터 제5항까지의 규정에 따라 해산한 학교법인은 그 잔여재산의 전부 또는 일부를 제35조 제1항에도 불구하고 제2항에 따른 잔여재산 처분계획서에서 정한 자에게 귀속시키거나 「공익법인의 설립·운영에 관한 법률」 제2조에 따른 공익법인을 설립하기 위한 재산으로 출연할 수 있다.
(국가법령정보센터 홈페이지 <http://www.law.go.kr>)

[일본 나가노현 사례]

(배경) 나가노대학은 2006년부터 2013년까지 8년 연속 정원을 채우지 못하면서(2011년 정원의 80%에 불과) 우에다 시장에게 ‘공립대학 법인화’ 요망서를 제출(長野大学, 2016).

(이념 및 목표) 교육도시로서의 핵심적인 역할을 담당하며, ‘지역인재 순환 시스템’과 ‘지역과제의 해결 시스템’을 구축하여 인구감소에 대응하고자 함(長野大学, 2016).

(경위) 2014년 3월, 우에다 시장에게 공립대학 법인화 요망서 제출
 2015년, 시의회 검토 후 2017년 법인화를 목표로 함을 표명
 2016년 4~5월, 3차례 시민간담회 개최
 2016년 9월, 우에다 시장이 공립대학법인설립인가신청서를 나가노현 지사에게 제출
 2016년 12월, 나가노현 지사가 우에다 시장에게 공립대학법인설립인가서를 전달

출처: 長野大学 홈페이지(2021).

(성과)

- 입학지원 비율의 증가: 300명 모집인원에 대해 공립화 2년 전 578명 → 공립화 후 첫 해 2,998명 지원으로 증가
- 취업률 증가: 공립화 2년 전 1.84.7% → 공립화 후 첫 해 91.0%
- 지역 내 전체 취업률: 공립화 2년 전 13.5% → 공립화 후 첫 해 18.2%
- 지역(우에다시) 정주자립권 취업률: 공립화 2년 전 19.9% → 공립화 후 첫 해 23.6%
- 학생의 등록금 수입을 주 재원으로 하던 2015년에는 97,307천 엔이었던 운영비 교부금이 공립화로 전환된 2017년에는 288,194천 엔, 2018년에는 299,855천 엔, 2019년에는 308,348천 엔으로 3배가 넘게 증가
- 공립화로 인한 지역주민 1인당 부담액은 2017년 1.7천 엔, 2019년 1.8천 엔 증가

출처: 文部科学省 홈페이지(2021).

나. 미진학자 등 고등직업교육 참여 인센티브 확대

새로운 학생자원 발굴과 고등직업교육 접근성 강화를 위해서는 다음과 같은 인센티브를 마련하여야 한다.

첫째, 미진학자에 대한 고등직업교육 학습장학금이 필요하다. 대학에 진학하면 국가장학금 수혜 대상자가 되지만, 미진학 청(소)년은 장학금 혜택을 누릴 수가 없다. 미진학 요인은 다양하겠지만, 경제적 요인으로 대학에 진학하지 못한 경우라면 학업을 지속할 수 있는 사회적 지원이 필요하다. 국가장학금이 학비의 일부를 지원하고는 있지만 생활비를 충당하기에는 턱없이 부족하고, 만약 생계를 책임져야 하는 청(소)년이라면 대학 진학은 불가능하다. 초기 청년기의 미진

학자가 고등교육 차별을 받지 않고 지속적으로 숙련기술을 습득할 수 있도록 직업교육훈련 지원금을 지급함으로써 비학위 과정이나 비연속적으로 대학에 등록하더라도 학업을 지속할 수 있도록 지원해야 할 것이다.

둘째, 지역 내 입학 시 전액 장학금 등 파격적인 혜택을 제공하여, 지역 출신 학생이 전문대학에 진학하는 것에 대한 인센티브를 제공한다. 지자체 장학금의 경우 매년 1년 단위로 책정하고 수혜자 수를 늘려 양적 성과 달성을 측정하기 때문에, 학업 중단 위기를 구제하는 데는 한계가 있다. 따라서 지자체가 입학 시 장학금을 지원한다면, 휴학 없이 연속 등록하는 학생에 대해서는 대학이 교내 장학금을 활용하여 추가 지급하거나, 지자체 매칭으로 지속 지급할 수 있도록 대학 장학금 지급률과 지자체 대학지원 사업 예산의 성과 지표도 변경해야 할 필요가 있다.

셋째, 지역 학생뿐만 아니라 외국인 유학생의 정주를 돕고, 지역과 상생할 수 있는 커뮤니티를 구축하기 위한 기숙사 건립 또는 대학 주변 원룸 등을 장기 임대하여 학생들에게 저렴하게 제공하는 방식으로 인센티브를 줄 수 있다.

다. 지역인재 육성 및 채용 우수기관 인증제 시행

지역인재 채용 의무화 제도는 지역의 우수인재가 외부로 유출되는 것을 방지하는 역할을 한다. 국토교통부는 「혁신도시 조성 및 발전에 관한 특별법」을 제정, 시행하여 지역인재 채용 의무화 제도를 두고 일정 비율 의무적으로 채용하도록 하고 있다. 지역인재 채용 의무화에 따라 이전 지방공공기관은 2022년 30%까지 비율을 높여(국토교통부, 2020) 지역인재를 할당, 채용해야 한다. 그러나 지역인재 채용의 확대를 위해서는 지역 출신 인재만을 우대하는 정책으로는 심각한 청년취업난 가운데 또 다른 차별적 제도로 오인되기 쉽다.

다시 말해, 지역인재채용의무화 제도는 우수한 인재가 지역에서 제대로 가치를 인정받을 수 있는 기반을 마련하여야 하고, 능력으로 인정받은 인재가 지역에 취업하는 순환 구조를 만들어야 한다. 그러기 위해서는 지역 이전 공공기관을 비롯하여 지방공기업, 지역 소재 대기업 등이 지역인재 육성 단계에서부터 산·학·연을 통해 인재양성 과정에 참여하고, 그 결과를 지역인재 채용에 반영하는 각 기관 맞춤형 인력양성 체계를 갖추는 것이 필요하다. 그러나 현재의 의무화 당제도는 채용 숫자만 카운트하고 인재육성에는 큰 관심이 없다.

그러므로 지역인재 육성 및 채용에 적극적으로 참여할 수 있도록 컨설팅하고, 인센티브를 부여하는 가칭 ‘지역인재 육성 및 채용 우수기관 인증제’를 시행해 볼 수 있을 것이다. 만약 지자체

와 대학의 협력하에 인재육성 사업을 실시하는 경우라면, 프로그램을 이수한 학생에 한해서는 지역 기업 취업 시 서류전형 통과 또는 지역사회 문제해결형 인터뷰 실시 등 지역 교육과정과 관련 있는 취업지원 절차를 마련함으로써 유기적 지역인재 육성 및 채용 시스템을 정착화할 수 있을 것이다.

참고문헌

- 강성환·한대희(2015). 전문대학 평가지표 개선을 위한 주요 정량지표 변화분석 연구. 직업교육연구, 34(4), 151-168.
- 교육부(2019). 대학의 평생교육체제 지원사업 기본계획(안). <https://moe.go.kr/boardCnts/view.do?boardID=338&boardSeq=78349&lev=0&searchType=null&statusYN=W&page=1&s=moe&m=0304&opType=N>. 2021. 7. 20. 접속
- 교육부(2021a). 「2020년 국가평생교육통계」 결과 발표. 교육부 보도자료. <https://www.moe.go.kr/boardCnts/view.do?boardID=294&lev=0&statusYN=W&s=moe&m=0204&opType=N&boardSeq=83316>. 2021. 7. 20. 접속.
- 교육부(2021b). 2021년 사학혁신 지원사업 공고. 교육부 보도자료. <https://www.moe.go.kr/boardCnts/view.do?boardID=294&boardSeq=84414&lev=0&searchType=null&statusYN=W&page=1&s=moe&m=020402&opType=N>. 2021. 7. 25. 접속.
- 국가법령정보센터 홈페이지 <http://www.law.go.kr> 2021. 7. 25. 접속.
- 국가통계포털(2021). 인구 > 인구동향조사 > 출생 > 출생아 수, 합계출산율, 자연증가 등. https://kosis.kr/statisticsList/statisticsListIndex.do?parentId=A.1&vwcd=MT_ZTITLE&menuId=M_01_01#content-group. 2021. 7. 24. 접속.
- 국토교통부(2020). 이전공공기관 지역인재 채용 활성화에 적극 나선다. 국토부 보도자료. https://www.molit.go.kr/USR/NEWS/m_71/dtl.jsp?lcmspage=1&id=95084576. 2021. 8. 2. 접속.
- 네이버사전(2021). <https://dict.naver.com/>. 2021. 8. 2. 접속.
- 김경애·류방란·김지하·김진희·박성호·이명진(2015). 학생 수 감소 시대의 미래지향적 교육체제 조성 방안. 한국교육개발원 연구보고서 RR 2015-04. 한국교육개발원: 서울.
- 김도진·이용규(2019). DEA 분석을 기반으로 하는 한국 전문대학의 상대적 효율성 분석 - 대학기본역량진단을 중심으로. 한국콘텐츠학회논문지, 19(2), 491-507.
- 김정기(2020). 2018 전문대학 기본역량 1단계 진단에서 3개 권역별 진단팀과 정량평가지표의 영향력 분석. 정책분석평가학회보, 30(4), 269-297.
- 노민선·권재한·김수현(2020). 중소기업 인력지원사업 분석과 정책과제. KOSBI 이슈분석 제20-01호. 중소기업연구원: 서울.
- 유동원(2017). 역할이론의 발전과 국제관계. 국제정치논총, 57(3), 7-49.
- 윤석환·최임숙(2012). 전문대학 순위평가제도의 개선방향. 한국자치행정학보, 26(2), 193-214.
- 이강주·권순형·양채원·계보경·김기현·김은설·남창우·박선화·송선영·심한식·양정승·임완철·진민주(2020). 디지털 전환 시대의 학습생태계 조성 방안 연구. 경제·인문사회연구회 협동연구총서 21-06-01, 경제인문사회연구회: 세종.

- 이병화·문영진(2019). 다중회귀분석/DEA 결합모형을 활용한 사립전문대학 성과평가. 학습자중심교과교육연구, 19(24), 359-383.
- 정주리·형정은·하정윤·이남순·정지영·강민수·조선형·소병한(2018). 지역산업·중소기업·전문대학 인력수급동향 및 직무역량분석. 한국전문대학교육협의회 연구 제2018-2호, 한국전문대학교육협의회 부설 산학교육혁신연구원: 서울.
- 채창균·유한구·양정승(2015). 고등직업교육의 재정 및 의사결정 시스템에 관한 연구. 한국직업능력개발원 기본연구 2015-8. 한국직업능력개발원: 세종.
- 최창현·박상규(2001). 정부조직연구에 공동체 생태학이론의 적용가능성. 행정논총 39(1), 177-201.
- 한국교육개발원(KEDI 2021a). 교육통계서비스 > 테마통계 > 주요지표 > 대학통계 > 연도별 신입생 총원 현황. <https://kess.kedi.re.kr/index>. 2021. 6. 15. 접속.
- 한국교육개발원(KEDI 2021b). 교육통계서비스 > 테마통계 > 시계열통계 > 대학 > 대학설립별 학교 수. <https://kess.kedi.re.kr/index>. 2021. 6. 15. 접속.
- 한국교육개발원(KEDI 2021c). 교육통계서비스 > 테마통계 > 시계열통계 > 전문대학 > 전문대학설립별 학교 수. <https://kess.kedi.re.kr/index>. 2021. 6. 15. 접속.
- 한국대학신문(2020. 5. 20). [데이터로 본 대학] 2020년 전문대 연평균 등록금 574만원 '소폭 인하'. <https://news.unn.net/news/articleView.html?idxno=229310>. 2021. 7. 15. 접속.
- 한국사학진흥재단(2018). 2018 고등교육 재정지원 정보 분석보고서. https://www.kasfo.or.kr/05_fou/08_02.asp. 2021. 7. 5. 접속.
- 한국산업기술진흥원(KIAT 2020). 2020년도 산업기술인력 수급실태 조사보고서. https://www.kiat.or.kr/site/contents/public/index8_read.jsp?boardTypeID=310&menuID=001002002&boardID=771952021. 7. 15. 접속.
- Biden 홈페이지(2021). The Biden plan for education beyond higher school. <https://joebiden.com/beyondhs/>. 2021. 7. 22. 접속.
- The New York Times(2021. 4. 28.). Biden Details \$1.8 Trillion Plan for Workers, Students and Families. <https://www.nytimes.com/2021/04/28/us/politics/biden-american-families-plan.html>. 2021. 7. 5. 접속.
- Trow, M. (1973). Problems in the Transition from Elite to Mass Higher Education. <https://files.eric.ed.gov/fulltext/ED091983.pdf>. 2021. 7. 24. 접속.
- 長野大学(2016). 公立大学法人化後長野大学は何か変わるのか. <https://www.nagano.ac.jp/artis-cms/cms-files/20160530-110645-5747.pdf>. 2021. 7. 8. 접속.
- 長野大学 홈페이지(2021). これまでの経緯. <https://www.nagano.ac.jp/outline/houzinka/houzinka-keii/>. 2021. 7. 8. 접속.

文部科学省 홈페이지(2021). 私立大学の公立化に際しての経済上の影響分析および公立化効果の見える化に関するデータ. https://www.mext.go.jp/content/20200327-mxt_daigakuc01-100001254_8.pdf. 2021. 7. 8. 접속.

□ 저자 약력

- 주휘정
- 한국직업능력연구원 연구위원
- 양정승
- 한국직업능력연구원 연구위원

학령인구 감소 시대 고등직업교육기관의 역할 강화 방안 연구

- 발행 연월일 2021년 9월 29일 인쇄
2021년 9월 29일 발행
- 발행인 류 장 수
- 발행처 한국직업능력연구원
30147, 세종특별자치시 시청대로 370
세종국책연구단지 사회정책동
홈페이지: <http://www.krivet.re.kr>
전 화: (044)415-5000, 5100
팩 스: (044)415-5200
- 등록일자 1998년 6월 11일
- 등록번호 제16-1681호
- I S B N 979-11-339-9148-8 93370
- 인쇄처 (주)에이치에이엔컴퍼니(02-2269-9917)

www.krivet.re.kr

값 4,000원

9 3 3 7 0



9 791133 991488

ISBN 979-11-339-9148-8