



전문대학 교육 세계화를 통한 글로벌 인적 자원 개발



이 기 성
한국직업능력개발원 국제협력팀장
kslee@krivet.re.kr

수 있는 영역이 무엇인지, 또 해당 영역에 어떠한 방법과 전략을 사용하여 ‘글로벌’ 한 인적 자원을 개발할 것인지 논의할 것이다. 그리고, 전문대학 교육의 세계화를 이룬다는 것의 의미를 정리해보고, 전문대학의 교육을 세계화하는 방법이 존재할 수 있는지 탐색해 볼 것이다.

본 논문은 전문대학 교육의 세계화를 이루는 방법과 글로벌 인적 자원 개발의 방향을 모색하는데 초점을 맞추고자 한다. 끝으로 전문대학 교육의 세계화와 글로벌 인적 자원을 개발하는데 고려할 만한 몇 가지 방향을 제시하도록 한다.

1. 시작하는 말

최근 과학기술이 급격히 발전하고, 세계화가 진행됨에 따라 국경의 개념이 허물어지고 있다. 또한 새로운 산업의 등장과 이로 인한 산업구조 및 직업 세계의 변화, 그리고 평생학습사회의 도래에 따라 전문대학은 인력양성의 새로운 방향을 모색하지 않으면 안되게 되었다. 이러한 환경의 변화에 대처하기 위하여 전문대학에서는 인적 자원 개발에 관하여 어떠한 노력을 기울이고 있는가 알아볼 필요가 있다. 그리고, 전문대학의 세계화를 지향하기 위하여 외국의 기업체와 전문교육기관에서 기울이는 노력도 파악할 필요가 있다.

이와 같은 일련의 기초적인 사실을 확인한 후, 전문대학만이 글로벌 인적 자원 개발을 위하여 초점을 맞출

2. 환경의 변화

오늘날 인류가 이룩한 과학기술의 발전은 불과 수십 년 전에는 상상할 수 없었던 일들을 가능하게 하고 있다. 천문학 분야의 눈부신 발전은 물론, 유전공학과 생물공학 등을 포함한 생명과학 분야에서도 괄목할 만한 연구성과가 계속 발표되고 있다. 그뿐만 아니라, 정보통신기술 분야에서는 불과 수년전에는 상상도 하지 못했던 기술들이 꿈의 세계 구현을 향하여 개발되고 있다. 이러한 기술발전의 흐름은 고도화하고 점차 복잡해지는 특징을 띄게 되고, 과학과 기술이 융합하여 기술의 발전과 확산속도가 연쇄적으로 빨라지게 됨에 따라 국가의 연구개발 능력이 미래사회의 중요한 과제로 떠오

전문대학에서의 인적 자원 개발은 전문대학이 전체 고등교육기관에서 차지하는 비중에 비하여, 그 동안의 인적 자원 개발에 관한 논의에서 크게 주목을 받아오지 못했다. 그러나 최근에 들어와 대졸 미취업자의 양산과 기업의 대학교육에 대한 낮은 만족도(강성원·장원섭·김형만, 2000), 이공계 대학 진학의 기피 현상(진미석·윤형한, 2002), 박사인력의 취업난(진미석·장창원·임언·김영화, 2000) 등 다른 문제와 맞물려 전문대학 수준에서의 인적 자원 개발 문제가 활발한 논의의 대상으로 부각되고 있다.

르고 있다(윤석천·신광호, 1996).

세계화는 1993년 말 이후 우루과이 라운드 협상을 전후하여 ‘국제화’, ‘세계화’, ‘개방화’, ‘지구촌화’ 등의 용어가 등장하면서 본격적으로 논의되었는데, ‘세계화’의 사전적인 의미는 ‘(무엇이) 세계적인 것이 되거나 (무엇을) 세계적으로 되게 하는 것’이다. 경제적 측면에서 세계화란 국가 및 지역 간에 존재하던 상품, 서비스, 자본, 노동, 정보 등에 대한 인위적 장벽이 제거되어 세계가 거대한 단일시장으로 통합되어 나가는 것을 말한다. 이러한 세계화 추세에서는 생산과 소비 등 모든 경제활동이 어느 한 나라나 한 지역의 영역을 초월하여 세계 곳곳에서 이루어지게 된다. 따라서 세계화는 정치경제적 의사결정이 국경에 대한 고려없이 이루어진다.

다음으로 산업과 직업 구조의 분화와 고도화에 대해 살펴보면, 우리 나라의 산업구조는 해방 이후로부터 급격한 변화를 겪어왔음을 알 수 있다. 1980년대 이후의 GDP 구성비를 중심으로 살펴보면 농림어업 종사자와 광공업 종사자의 비율은 전체적으로 감소한 데 비하여, 사회간접자본 및 기타 서비스업 종사자의 비율은 같은 기간 동안 꾸준한 증가를 보이고 있다. 최근에 발표된 2020년까지의 우리 나라 산업구조 및 취업구조의 변화를 전망한 한 보고서에 따르면, 서비스 산업 영역에서도 도소매·음식·숙박업의 비중은 상당히 감소하고, 사회·개인서비스와 금융·보험·부동산·기업서

비스업의 비중이 상당히 증가할 것으로 내다보고 있다(우천식, 2000).

끝으로 평생학습사회화는 앞서 제기한 변화의 큰 흐름이 가져온 필연적인 산물이라 할 수 있다. 세계화가 진전됨에 따라 종래의 국가라는 한정된 틀에서는 그다지 심각한 고려 대상이 아니었던 인력의 이동, 표준화, 새로운 세계 질서 등에 대한 준비가 요구되고 있다. 또한 산업과 직업 구조의 분화 및 고도화는 일생 동안 수차례의 이직과 전직을 필연적으로 수반하게 되어 이에 적응하기 위해서는 끊임없이 준비하여야만 하게 되었다(정태화, 1999).

3. 인적 자원 개발 현황

전문대학에서의 인적 자원 개발은 전문대학이 전체 고등교육기관에서 차지하는 비중에 비하여, 그 동안의 인적 자원 개발에 관한 논의에서 크게 주목을 받아오지 못했다. 그러나 최근에 들어와 대졸 미취업자의 양산과 기업의 대학교육에 대한 낮은 만족도(강성원·장원섭·김형만, 2000), 이공계 대학 진학의 기피 현상(진미석·윤형한, 2002), 박사인력의 취업난(진미석·장창원·임언·김영화, 2000) 등 다른 문제와 맞물려 전문대학 수준에서의 인적 자원 개발 문제가 활발한 논의의 대상으로 부각되고 있다.



2002학년도 『전국전문대학편람』에 따르면 우리나라의 159개 전문대학에는 유사학과를 각각의 학과로 별도 계산을 했을 경우 939개의 학과(계열)가 개설되어 있는데, 전체 개설된 학과 중에서 세계화, 국제화, 글로벌 등과 관련된 학과는 60여개에 달하며, 국제교류 등 세계화를 위한 개별 학교의 노력을 나타내는 지표 중의 하나인 국제관련 연구소 등은 총 27개가 설치되어 있다. 이들 학교의 국제교류 현황을 보면, 전체 159개 대학 중 110개 대학(69%)이 외국의 교육기관과 관계를 맺고 있는 것으로 나타났다(이남철·정지선·신대식·김향곤·허광선, 2000). 이 연구에서는 국제교류의 당면 문제점으로 첫째, 전문인력의 부족, 둘째, 국제교류 업무를 담당할 조직 체계의 미흡, 셋째, 지역적인 국제교류의 편중, 넷째, 형식적인 국제교류, 다섯째, 호혜적인 교류가 아닌 일방적인 국제교류, 여섯째, 국제교류에 대한 국내 대학 여건의 미흡, 일곱째, 전문대학의 체계적인 홍보 미비, 여덟째, 정부의 전문대학에 대한 법적·재정적 유학생 지원 소홀 등을 지적하고 있다.

다음으로 외국 기업체에서 인적 자원 개발을 어떻게 하고 있고, 전문대학 수준에서 학생을 어떻게 양성하는지 살펴보고자 한다. 선진국의 우수한 기업들은 세계 경영을 해 온 역사가 매우 길다. 기업이 국제화하면서 인사 조직과 인적 자원을 통합하고 효과적으로 관리할 필요성이 점차 높아짐에 따라 이들 기업들은 국제화와 현지화를 조화롭게 이룰 수 있는 인적 자원 전략을 구사하고 있다. 여기에는 세 가지 큰 흐름이 있는데, 첫째는 글로벌 인재의 확보 및 육성이고, 둘째는 글로벌 기업문화 구축이며, 셋째는 체계적인 성과관리 시스템 구축이라고 할 수 있다. 이와 같이 기업들은 끊임없이 경쟁에 노출되어 정복하느냐, 정복당하느냐의 기로에서 나름대로의 생존 방식을 모색하고 있으며, 이를 지속적으로 수

정함으로써 경영 환경을 둘러싼 변화에 대처하고 있다.

외국의 전문대학 수준의 인적 자원 개발에 관해서는 먼저 독일의 전문기술대학(Fachhochschule)을 살펴볼 필요가 있다. 엄밀하게 말하자면 전문기술대학은 우리나라의 산업대학에 해당하는 고등교육기관이지만, 기술과 실무 위주의 교육을 지향한다는 점에서 비교 대상으로 볼 수 있을 것이다. 전문기술대학의 목표는 교육기간 3년 동안 산업현장에서 실제로 쓰이는 실기능력, 작업지도 능력, 감독능력 및 부하직원 통솔능력 등을 교육하여 산업사회에 즉각적으로 투입될 수 있는 전문직업인을 양성하는데 있다(장석민·이철구·정걸채·백형찬·이기성, 1999). 일례로, 베를린 산업기술대학에 개설된 경영학과 산학협동 과정의 경우 정보처리, 정보통신을 통합한 형태의 물류, 마케팅, 재무 및 인사관리, 통계 등의 교과과정을 개설하고 있으며, 영어를 필수과목으로 하여 유럽연합이나 미국 등지의 협력대학에서 학업을 이수할 수 있도록 하고 있다. 전문기술인력을 주로 양성하는 교육기관으로서 국제적인 무대에서 활동하는데 필요한 외국어 능력에도 주안점을 두고 있다.

다음으로 일본의 전문대학 수준의 인적 자원 개발에 기울이는 노력을 보기 위해서 대표적 직업교육기관인 전수학교를 살펴보고자 한다. 전수학교는 각종학교를 모체로 하여 1976년에 탄생한 교육기관으로서 이곳에서 수행하는 전문직업교육은 현장에서 요구하는 실무에 역점을 둔 실무중심형으로 이루어지고 있다(이정표, 2000). 개설된 주요 학과는 우리나라의 전문대학에 개설된 학과와 유사하며, 특히 상업실무분야에서 부분적으로 국제화, 세계화 부문에 종사할 인력을 양성하고 있다. 수업연한도 1년 이상 4년까지 다양하게 운영되고 있으며, 주로 2년에서 3년 미만의 과정이 과반수를 이루고 있다.

4. 전문대학의 인적 자원 개발 방향

전문대학의 인적 자원 개발 방향은 전문대학 교육의 세계화 측면과 글로벌 인적 자원 개발의 방향이라는 측면으로 나누어 논의할 수 있을 것이다.

먼저 전문대학 교육의 세계화를 앞서 논의한 세계화의 사전적 의미를 이용하여 풀이한다면, “전문대학 교육이 세계적인 것이 되거나, 전문대학 교육을 세계적으로 되게 하는 것”이라고 할 수 있다. 즉, 우리나라의 전문대학 교육을 중심으로 세계 다른 나라의 전문대학(수준의) 교육이 통합되어, 우리가 개발한 전문대학 교육 내용, 방법, 교육과정 등이 세계적으로 통용되게 하는 것이다. 2002학년도 『전국전문대학편람』에 수록된 정보를 단순히 분석한 결과를 가지고 논의한다면, 전국 159개 대학 중 110개 대학이 수행하고 있는 교류의 내용은 우리의 전문대학 교육 내용, 방법, 교육과정 등을 세계적으로 통용가능하도록 하는데 아직 여러 모로 미흡한 실정이다.

세계화를 추구하는 방법으로는 우리나라의 인적 자원을 세계 각국으로 진출시켜(outbound) 우리의 것을 세계에 전파하고 이식하는 방법과, 반대로 세계 각국의 인적 자원을 우리나라로 불러들여(inbound) 우리의 것을 배워가도록 하는 두 가지 경우를 생각해 볼 수 있다. 우리나라에서 현재 이루어지는 학생교류, 교환 교수 및 교수의 학술활동 등을 살펴보면, 유관 교육기관으로 나가는 우리나라의 학생 자원이 우리나라로 들어오는 외국의 학생 자원보다 절대 다수를 차지하고 있다.

현실적으로 우리나라로의 유입을 촉진하기 위해서는 외국으로 진출하는 인적 자원의 경우보다 더 큰 노력이 필요하다. 우리나라로 유입되는 외국의 인적 자원을

확보하기 위하여 우리의 전문대학 교육이 갖추어야 할 몇 가지 선행조건은 다음과 같다.

첫째, 해외로 진출하는 것에 초점을 둔 인적 교류이든지 국내로 유입되는 것에 중점을 둔 인적 교류이든지, 공히 이러한 교류업무를 추진할 수 있는 전담 요원의 다량 확보와 이러한 전문 인력의 체계적 양성이 필요하다. 이들 전문 인력은 국제 감각이 있어야 하고, 국제교류에 관한 업무의 경험이 풍부하여야 하며, 외국어를 구사하는 능력뿐만 아니라 협상기술, 대화기법, 전문성 등이 뛰어나야 한다.

둘째, 외국의 학생이 학습할 수 있는 여건의 구비가 필요하다. 이를 위해서는 외국의 학생이 매력을 느낄만한 교육 내용, 교육 방법, 교수 요원, 교육시설 등을 갖추어야 한다. 비교우위가 있는 전공분야에 집중적인 투자를 하고, 새로운 내용을 지속적으로 개발하여 차별화한 전공학과를 개설·유지하여야 한다. 아울러 영어로 진행되는 강의를 다양하게 개설하여 외국인 유학생의 학과목 선택을 용이하게 하여야 하며, 외국의 학생이 접근 가능한 정보자료를 확보하여야 하고, 필요한 갖가지 시설을 충분히 갖추어야 한다.

셋째, 실질적이고 장기적인 교류가 이루어질 수 있는 제도적 장치가 마련되어야 한다. 159개 대학 중 110개 대학에서 국제교류 진흥을 통한 인력의 국제화 노력을 기울이고 있지만, 이들 교류를 자세히 들여다보면, 형식적으로 자매결연을 맺어놓은 상태에서 실질적인 교류가 이루어지지 않고 있는 실정이다. 이를 극복하기 위해서는, 협력 관계 체결 자체만을 위한 과시형 자매결연을 넘어서, 장기적인 계획을 통해 상호 교류가 지속적으로



이루어지도록 하는 노력이 필요하다.

다음으로 전문대학 수준에서 ‘글로벌’ 한 인적 자원을 개발하기 위한 방향에 관하여 논의하고자 한다. 이러한 글로벌 인적 자원을 개발하기 위하여 다음과 같은 접근이 필요하다.

첫째, 세계화, 국제화, 글로벌리제이션의 기초능력을 갖추는 일이 우선되어야 한다. 많은 대학에서 부설 기관으로 두고 있는 어학연구소 등을 활용하여 실생활에 적용되는 살아있는 외국어를 집중적으로 훈련할 필요가 있다. 특히 언어능력을 키우는 일에는 우리의 것(역사, 문화, 지리 등)을 외국어로 표현하는 능력에 주안점을 두어야 할 것이다.

둘째, 우리의 인력을 해외에 진출시키는 것을 가정하여 이문화에 대한 교육을 철저히 시행하여야 한다. 예컨대, 요즘은 외국으로부터 인력수요가 많은 정보통신기술 분야는 전문대학 수준에서 목표로 삼을 수 있는 분야 중의 하나이며, 이 분야의 기술 인력을 해외에 진출시키기 위해서는 외국의 조직문화에 적응하는 방법과 외국 회사가 소재한 지역(국가)의 문화와 풍습을 이해할 수 있는 교육과정을 운영하여 단기간 내에 효과적으로 교육이 이루어지도록 하여야 할 것이다.

셋째, 아직 개발이 덜 된 분야라든가, 유행이 지나간 분야를 다시 찾아내어 다른 각도에서 새롭게 개발할 수 있는 영역을 선정할 필요가 있다. 국제화, 세계화 추세에 따라 산업구조가 변화하고, 이에 따라 직종이 변화하며, 인력수급의 흐름이 변화하는 추세를 장기적인 안목에서 파악하여, 향후에 전문대학 수준의 교육 이수자의 수요가 촉발될 수 있는 분야를 집중적으로 육성하는 일

이 필요할 것이다.

넷째, 장기간의 교육을 받을 정도로 학문적인 깊이를 요하지는 않되, 수 개월간의 단기교육으로는 전문성을 충분히 함양하기가 어려운 분야를 주요 분야로 선정하여 집중 육성할 필요가 있다. 이에겐 문화관광 분야 및 정보화 분야의 인력, 생명공학 분야에서 과제 책임자들과 도와 함께 과제를 수행할 수 있는 정도의 인력 등이 포함될 수 있다. 운영 방법으로는 이론과 실습이 병행될 수 있도록 독일 전문기술대학의 학사운영체제를 응용하여 학기를 연장하는 것을 전제로 두 학기 학과학습, 한 학기 실습, 두 학기 학과학습, 나머지 한 학기 실습의 방식을 택하면 현장의 최신 수요를 반영할 수 있는 적절한 실습이 될 수 있을 것이다.

마지막으로, 지역 다변화 차원에서 그 동안 우리 나라의 발길이 많이 미치지 못한 지역을 대상으로 업무를 수행할 인적 자원을 양성해야 한다. 선진국 내지 이웃 나라 일변도의 국제교류가 모든 대륙으로 확대되고 있는 추세를 고려한다면, 아프리카, 남미, 구소련 국가, 중동 국가 등은 70년대 우리가 진출했던 것과는 달리 새롭게 접근해야 할 중요한 지역이라 할 수 있다. 이들에 대한 전공과목 개설, 전공학과 설치 등을 효율적으로 할 수 있는 방안을 마련하는 일도 중요한 방향 중의 하나가 될 것이다.

5. 맺는 말

지금까지 전문대학 교육이 세계화를 추구해야 하는 당위성을 최근 몇 가지 급변한 환경변화를 통해서 논의해 보았다. 과학기술의 급격한 발전, 세계화의 진전, 이

로 인한 산업과 직업 구조의 분화 그리고 고도화, 또 이러한 환경 변화에 따라 직업생활을 영위하기 위하여 평생 배워야만 하는 평생학습사회의 도래 등을 주요 환경변화 요인으로 살펴보았다.

또 환경변화에 따라 전문대학 내에서 이루어지고 있는 인적 자원 개발 현황을 살펴보고, 기업체의 흐름을 참고하기 위하여 외국 기업체의 인적 자원 개발 노력의 사례를 살펴보았다. 전문대학에서 이루어지고 있는 인적 자원 개발에서 세계화, 국제화 수준은 전반적으로 초기 단계에 머무르고 있었다. 외국 기업체의 경우는 이미 세계적인 기업으로부터 시작된 국제화와 관련한 다채로운 인적 자원 관리(개발 포함) 전략을 구사하고 있었다.

끝으로, 환경변화와 외국 전문대학 및 기업체의 인적 자원 개발 현황을 토대로 전문대학 교육의 세계화 방향과 글로벌 인적 자원 개발의 방향을 제시하였다. 전문대학 교육의 세계화가 가능하기 위해서는 우선 전

문 인력의 확보가 필요하고, 국제화에 정부의 관심과 지원이 뒷받침되어야 하며, 장기적으로 교류가 이루어질 수 있는 별도의 장치가 필요하다는 점을 제시하였다. 아울러 향후 전문대학 수준에서 글로벌 인적 자원을 개발하기 위하여 참고할 만한 방향으로서 국제화의 기초도구인 언어를 충실히 습득하게 하고, 이 문화에 대한 이해가 가능하도록 교육하며, 전문대학이 강점을 가질 수 있는 분야를 선정하여 집중적으로 양성할 것 등을 제시하였다.

이러한 일련의 인적 자원 개발 활동은 개별 대학 수준에서 추진하는 것을 원칙으로 하되, 국내 전문대학 간의 상호교류와 협력을 통하여 중복을 피하고 낭비적인 요소를 제거하는 것이 필요하다. 글로벌 인적 자원 개발의 지름길을 찾기보다 각 대학의 장점과 특성에 맞도록 해당 대학만의 전문 영역을 만들어 가는 것이 바람직할 것이다. ^{66/67}

〈참고문헌〉

- 강성원, 장원섭, 김형만. (2000). 기업의 대학교육 만족도 조사 연구. 2000년 교육부 정책연구.
- 우천식. (2000). 디지털 시대의 직업능력개발과 정부의 역할. 2000년 9월 서울교육문화회관에서 개최된 한국직업능력개발원 개원 3주년 기념 학술 심포지엄에서 발표한 논문.
- 윤석천, 신광호. (1996). 중장기 산업인력 수급전망과 대책. 한국기술교육대학교.
- 이남철, 정지선, 신대식, 김광근, 허광선. (2000). 전문대학에서의 국제교류 활성화방안 연구. 서울: 한국전문대학교육협의회.
- 이정표. (2000). 외국 전문대학 직업교육의 다양화 실제와 시사점. 2000년 12월 한국직업능력개발원에서 개최된 "전문대학 직업교육 다양화를 통한 인적 자원 개발 방안 세미나"에서 발표한 논문.
- 장성민, 이철구, 정경채, 백형찬, 이기성. (1999). 산업대학체제 개편방안 연구. 교육부 정책연구.
- 정태화. (1999). 평생학습사회의 고등학교 직업교육발전 대책 탐색에 관한 연구. 직업능력개발연구, 제 2권. 서울: 한국직업능력개발원.
- 진미석, 윤형한. (2002). 고등학생들의 이공계 대학 진학 기피현상의 실태 및 개선 방안. 서울: 한국직업능력개발원.
- 진미석, 장창원, 임연, 김영화. (2000). 학문분야별 고급인력 수급 전망에 관한 연구. 2000년 교육부 정책연구.
- 한국전문대학교육협의회. (2002). 2002학년도 전국전문대학편람.