

창의적 교육 확산을 위한 교육-노동시장 연계*

김진영 건국대학교 경제학과

I. 들어가는 말

우리나라는 TIMSS나 PISA 등 국제 학업성취도 비교 평가에서 매우 오랜 기간 동안 꾸준히 세계 최고나 최고에 가까운 성취도를 보여왔다. 이는 매우 바람직하고 자랑스러운 성과라 할 수 있다. 그렇지만 이런 높은 성취도가 미래의 생산성으로 이어진다고 보장할 수 있을까? 보다 단순히 말하여 학생 때의 순위가 성인 근로자가 되어서도 유지되고 있다고 장담할 수 있을까? 또한 우리 학생들이 거두는 성과가 암기가 아닌 창의력을 반영하고 있다고 볼 수 있을까?

최근에 강조되는 창의 인성 교육이 우리나라 미래의 교육에 확고히 뿌리내리기 위해서는 교육과 노동시장이 창의력을 매개로 이어질 수 있도록 만들어가기 위한 고민이 필요할 것이다. 본고에서는 이를 위한 구체적이고 실천적인 노력에 대해서 생각해 보고자 한다.

어떤 나라라도 학생들이 계속 교육부문에 머물러 있을 수만은 없다. 학생들이 창의력 교육을 받은 이후에 자신의 역량을 펼칠 곳은 졸업 이후의 일자리라고 할 수 있다. 따라서 창의적 교육의 성과를 구체적으로 달성할 수 있는 노동시장의 변화와 교육과 노동시장의 연계가 필요하다. 현실적으로 창의력을 키우는 교육은 창의력에 대한 보수가 주어질 때 가능하다. 즉, 창의력이 경제적으로도 이익이 될 수 있다는 신호는 창의적 교육 확산에 긍정적으로 작용할 수 있는 것이다.

실제로 노동시장은 신입사원 채용이라는 과정에서 교육부문에 중요한 신호를 보내고 있다. 노동시장은 이러한 신호를 통해 교육의 변화를 촉진할 수 있다. 만약 노동시장에서 단순 지식을 원한다는 신호만을 보낸다고 할 때 교육부문의 변화만으로 창의적 교육의 확산을 기대하기는 어려울 것이다. 교육의 변화를 위하여 노동

창의력이 경제적으로도 이익이 될 수 있다는 신호는 창의적 교육 확산에 긍정적으로 작용할 수 있음

* 본고는 최상덕 등(2011)의 「21세기 창의적 인재 양성을 위한 교육의 미래전략 연구」 중 5장의 일부를 발췌·재정리한 것임.

시장에서 이루어져야 할 변화와 교육-노동시장 연계 방안은 크게 두 가지 방향으로 생각해 볼 수 있다.

그 첫째는 인재 선발에서 창의력과 역량에 무게를 더 주는 변화이다. 물론 기업의 인재 선발 과정에서 창의력과 역량을 중요시 하지 않는다고 볼 수는 없다. 기업이 바라는 인재상으로 창의력이 강조되고 있으며 현실적으로 실제 업무에서 역량을 발휘할 수 있는 인재를 선발하는 것이 기업이 성장하고 발전하기 위한 가장 중요한 발판이다. 이러한 당위성에도 불구하고 실제의 인재 선발 과정에서 지원자들이 학창시절 닦아온 역량과 창의력은 충분히 고려되지 못하는 현실이다. 실제로 많은 기업들이 학창시절에 치르는 시험과 크게 다를 바 없는 내용의 시험을 통해 신입사원을 선발하고 있다. 이러한 관행을 벗어나서 역량을 평가하되 피상적인 평가가 아닌 심층적인 평가를 통해 인재를 선발하는 관행이 널리 퍼져야 할 것이다. 이러한 관행은 공기업의 선발 방식이 변해 갈 때 좀 더 빠른 시간 안에 우리 사회에 정착될 수 있으리라 생각된다.

다음으로 학생들과 기업이 재학 중에 서로 만나고 탐색할 수 있는 기회와 시간을 더 갖는 변화가 필요하다. 이러한 기회로는 산학협력도 있을 수 있고 청년인턴 사업도 있을 수 있다. 실제로 초등 단계부터 우리나라 학생들의 직업세계에 대한 접촉과 인식은 매우 피상적인 차원에서 이루어지고 있다. 산학협력도 그 필요성과 잠재적 이득에도 불구하고 만족스러운 수준으로 활발하게 이루어지지 못하고 있다. 이런 현실을 극복하기 위해 대학 수업 중에 기업의 필요성을 대학에서 적극 수용하는 가치창출형 프로젝트 수업들을 도입할 필요가 있으며, 실업자 구제 차원의 청년인턴제가 아닌 역량 강화형 청년인턴제가 활발하게 시행될 필요가 있다.

이하에서는 이러한 새로운 변화들을 요구하는 취지와 구체적인 추진 방안 및 실천과제들에 대해 논의해 본다.

II. 역량 중심의 심층평가

1. 현실

교육에서 실질적인 변화를 일으키기 위해서는 기업이 대학을 비롯한 교육부문에 그들이 원하는 인재가 어떤 인재인지에 대한 신호가 전달되어야 한다. 기업이 필요로 하는 인재 상에 대한 구체적인 전달이야말로 산학협력의 첫 걸음이라고 할 수 있다. 기업이 적극적으로 필요한 인재를 알리고 교육부문에서는 그러한 신호를 받아들여 노동시장에서 요구가 큰 인재들을 길러내기 위해 노력하는 것이야말로 가장 근본적인 차원에서 산학협동이 될 것이다.

대졸자들의 취업 희망 직장 대부분이 서류전형 → 필기시험 → 면접의 방식으로 인재를 선발하고 있음

그렇다면 현재 신입사원의 선발 방식에서 보이는 기업이 바라는 인재상은 어떤 것이며 학생들에게 어떤 준비를 요구하고 있는지를 생각해 보자. 앞서 살펴본 많은 기업들이 제시하는 인재상에서는 창의성이 매우 중요하게 제시되고 있지만(〈표 1〉 참조), 현실적으로 대졸자들이 원하는 대다수 기업의 선발 방식은 “서류전형 → 필기시험 → 면접”의 방식으로 이루어지고 있다.

표 1. 대기업들의 인재상

기업	인재상
삼성	<ul style="list-style-type: none"> 열정과 몰입으로 미래에 도전하는 인재(일에 대한 열정과 조직에 대한 일체감 및 자부심을 갖고 미래에 도전하는 인재를 말합니다) 학습과 창의로 세상을 변화시키는 인재(자기주도적으로 학습하고 창의적 감성과 상상력을 발휘하여 변화를 선도하는 인재를 말합니다) 열린 마음으로 소통하고 협업하는 인재(세대, 계층, 지역 간 벽을 넘어 공간적 소통과 개방적 협업으로 새로운 가치를 창출하는 인재를 말합니다)
현대모비스	<ul style="list-style-type: none"> 창조적으로 혁신하는 모비스인 고객에게 신뢰를 받는 모비스인 글로벌 경쟁력을 갖춘 모비스인
현대중공업	<ul style="list-style-type: none"> 기초에 충실한 사람을 소중하게 생각합니다. 풍부한 상상력으로 창의력을 발휘하는 사람을 존중합니다. 세계를 무대로 사고하고 최선을 지향하는 국제화 인재를 존중합니다. 적극적인 자세와 강인한 추진력으로 실천하는 사람을 존중합니다.

〈표 계속〉

기업	인재상
LG화학	<p>〈LG WAY에 대한 신념과 실행력을 겸비한 사람〉</p> <ul style="list-style-type: none"> • 꿈과 열정을 가지고 세계 최고에 도전하는 사람 • 팀워크를 이루며 자율적이고 창의적으로 일하는 사람 • 꾸준히 실력을 배양하여 정정당당히 경쟁하는 사람 • 고객을 최우선으로 생각하고 끊임없이 혁신하는 사람
한화	<ul style="list-style-type: none"> • 신의 - 신용과 의리로 약속을 지킬 수 있는 사람 <ul style="list-style-type: none"> - 배려심과 인간적인 매력으로 호감을 주는 따뜻한 사람 - 본인의 위치에 맞는 역할과 본분을 다하는 사람 • 비전 - 자신이 맡은 분야에서 최고가 되겠다는 열정을 지닌 사람 <ul style="list-style-type: none"> - 현재에 안주하지 않고 끊임없이 더 높은 목표를 추구하는 사람 - 목표한 바에 적극적인 변신으로 도전하여 새로운 꿈을 실현시키는 사람 • 창조 - 일을 통해 자아실현을 이루고자 노력하는 사람 <ul style="list-style-type: none"> - 열린 사고와 문제의식을 통해 보다 나은 방안을 창출해 내는 사람 - 아무리 어렵고 힘든 일도 재미있고 멋지게 해내는 사람 • 국제 - 다양한 외국어 능력은 물론 세계를 무대로 창의력을 발휘할 수 있는 사람 <ul style="list-style-type: none"> - 세계문화에 대한 수용력과 국제적 소양을 갖춘 사람 - 국제사회가 요구하는 수준의 윤리의식과 환경의식을 갖춘 사람

〈표 2〉는 몇몇 대기업의 채용과정을 제시하고 있다. 기업 간에 차이는 있지만, 이른바 스펙("spec")이 작용하는 첫 단계인 서류전형에서는 창의성과 같은 요소가 반영될 여지가 거의 없다고 보아도 될 것이다. 전공과 학점으로 대변되는 학력이 주로 고려되고 있으며 추가로 외국어 능력이 고려되고 있다. 실제로 학생들은 이 첫 단계를 통과하기 위하여 대학입학 시험에 못지않은 노력을 투입하여 각종 점수를 높이기 위한 노력을 하고 있다.

서류전형에서 창의성과 같은 요소가 반영될 여지가 없는 상황임

물론 가장 바람직한 상황은 대학의 성적이 학생의 창의력을 반영할 수 있도록 변화하고, 기업도 학교의 명성이나 인지도보다는 학점을 포함한 대학에서의 활동을 충분히 고려할 수 있는 1차 선발과정을 마련하는 것이다. 예컨대 현재와 같이 업무와 큰 관계가 없는 영어 시험에 대한 지나친 비중을 두는 것은 학생들의 다양한 활동과 자기 탐색에 도움이 되지 못할 것이다.

표 2. 대기업 응시자격 및 채용과정

기업	응시자격 및 채용과정
현대 모비스	<ul style="list-style-type: none"> • 4년제 정규대학 2012년도 2월 졸업예정자 및 기졸업자(석/박사 포함) • 남자는 병역필 또는 면제자로서 해외여행에 결격사유가 없는 자(석사 전문연구요원 지원 가능) • 학부 성적 평균 B학점 이상인 자(4.5만점 환산시 3.0 이상인 자) • 공인 영어성적 보유자 지원 가능(영어권 대학 졸업자, 박사 제외)
POSCO	<ul style="list-style-type: none"> • 1단계 전형(기본자격평가) – 학력(전공, 학점 등), 경력, 어학성적, 전문자격, 사회활동 등 입사지원서에 기재된 사항을 중심으로 시행 • 2단계 전형(직무역량평가) <ul style="list-style-type: none"> - AP(Analysis & Presentation): 문제해결 사례 분석 발표(제시된 업무과제에 대한 분석, 발표 및 질의응답을 통해 개인적인 업무수행능력을 평가) - GD(Group Discussion): 제시 주제에 대한 집단 토론(제시된 주제에 대하여 5~6명이 집단토론을 실시하며 토론과정을 통해 조직적 업무 수행능력을 평가) - ST(Specialty Test): 이력/조직 적합성, 전공지식(조직 적합성을 평가하는 면접(ST1) 과 전공지식을 평가하는면접(ST2)으로 나뉘어 진행) - OT(Oral Test): 영어 구술 능력 평가(외국인과의 인터뷰 또는 사외 어학스피킹 시험을 통해 영어 구술능력을 평가) - 인성검사: 기본인성, 심리적 안정성 검사(외부 전문기관의 검사를 활용하여 기본인성과 심리적 안정성을 평가) • 3단계 전형(가치적합성 평가) <ul style="list-style-type: none"> - VT(Value Fit test): 가치 적합성 평가(입사지원자의 기본인성 및 가치관, 태도 등을 종합적으로 평가하는 단계로 인사담당 임원 등과의 면접으로 진행)
현대 중공업	<ul style="list-style-type: none"> • 1차 전형(서류전형): 대학(원) 졸업예정 또는 기졸업자, 병역필 또는 면제 • 2차 전형 <ul style="list-style-type: none"> - 실무능력 평가: 영어능력시험(토익S&W), 한자시험, 공학기초시험(이공계), 직무적성 검사 - 인성면접: 임원진 면접 - 건강검진: 건강검진을 통해 건강상태 확인

〈표 계속〉

기업	응시자격 및 채용과정
LG화학	<ul style="list-style-type: none"> • 서류전형: 지원자가 보유한 능력/자질을 종합적으로 고려(학점, 어학능력, Global Management 능력, 자격증, 동아리/봉사활동, 회사에 입하는 자세를 입사지원서를 통해 확인) • LG Way Fit Test: LG의 인재상을 반영한 LG Way Fit Test를 통해 LG의 인재상과 지원자의 인성을 비교하여 적합성 등을 종합적으로 심사 • 면접전형: 4가지 인재상을 반영하여 총 3단계의 독립된 Interview 공간 내에서 진행 <ul style="list-style-type: none"> - Presentation & 토론면접: 주어진 주제와 자료에 대하여 개인의 의견을 정리한 후, 발표(개인)와 토론(집단)을 통해 창의력과 팀워크를 평가 - 외국어 면접: Native Speaker와의 Interview를 통해 실제 Biz, 영어구사 능력과 Communication 능력을 평가 - 인성 면접: 개인 Interview를 통해 LG화학의 인재상과 공유가치를 기준으로 올바른 인성과 조직에 어울리는 자질을 갖춘 인재를 평가 • 건강 검진 및 배치 면담: 건강 검진 및 배치 면담 이후 최종 합격통보

이렇게 1차 선발 과정의 혁신이 이루어진 이후에는 많은 기업들이 면접을 실시하며 최근에는 과거와는 다른 형태의 다양한 심층면접 방식들이 이용되고 있다. 그런데 면접으로 가기 직전 단계인 필기형 인적성 시험의 유용성에 대해서는 재고의 여지가 있다고 생각된다. 인적성 시험으로 불리는 인재 선발과정은 필기시험 형태로 치러지고 있다.

적지 않은 대기업들이 1차 선발을 통과한 지원자들에 대해서 기업 자체에서 개발한 시험을 치르고 있다. 이러한 시험과목이나 영역은 <표 3>에서도 확인할 수 있듯이 대체로 대입 수능시험의 영역과 크게 다르지 않다. 물론 창의력이 명시적인 영역으로 제시된 경우도 없지는 않으며 이런 과목들이 있다는 사실 자체는 창의력이 강조되는 기업의 현실을 반영하고 있다고 볼 수 있다. 그럼에도 불구하고 전체 시험에서 창의력의 비중은 얼마나 되는지, 그리고 보다 근본적으로 필기시험을 통한 창의력의 평가가 과연 가능할 것인지 등의 의문은 남는다.

물론 기업의 인재 선발 과정에서 창의성은 제일의 선택 요인이 되지 않을 수도 있다. 기업은 전반적인 업무 능력과 상관관계가 높은 시험과목의 선정에 관심이 높

필기형 시험을 탈피한 역량 중심의 심층평가가 인재 선발의 중심적인 역할을 해야 함

을 것이다. 그럼에도 불구하고 단시간에 이루어지는 필기시험은 선발 도구로서는 한계가 있을 수밖에 없다는 점은 받아들여야 할 사실이다. 만약 기업의 평가도 짧은 시간에 필기시험을 위주로 이루어지는 현재 학교의 평가와 크게 다르지 않다면 학교 교육에서 제도적 변화가 이루어진다고 하더라도 실질적인 변화는 이루어지지 않을 가능성이 높다. 그런 면에서는 여러 형태의 필기형 시험을 탈피한 역량 중심의 심층 평가가 인재 선발의 중심적인 역할을 해야 할 것이다.

표 3. 대기업들의 필기형 인적성 시험 현황

기업	시험 명칭	과목
삼성그룹	SSAT	• 언어, 수리, 추리, 직무상식
SK그룹	종합적성검사	• 언어논리, 공간지각, 언어유추, 응용계산, 언어추리, 판단력, 수추리, 상황판단, 창의력
두산그룹	DCAT	• 상경계: 언어유창성, 언어논리성, 수리(자료해석) • 이공계: 언어논리성, 수리(자료해석), 기계이해, 공간지각(1), 공간지각(2)
STX그룹	SCCT	• 언어(언어유추, 언어추리), 수리(자료해석, 응용수리), 공간지각(입체적 사고, 공간활용), 추론(도식추론, 귀납추론), 상식 및 전공(공통상식, 전공상식)
현대기아차그룹	HKAT	• 지각정확성(1), 지각정확성(2), 언어 유추력, 언어 추리력, 공간 지각력, 판단력, 응용 계산력, 수 추리력, 창의력, 상황판단력
한화그룹	HAT	• 상경계: 언어력, 언어추리, 자료해석 • 이공계: 언어력, 자료해석, 공간추리
CJ그룹	CAT	• BJI TEST(비즈니스 상황에서의 가치판단) • CAT(인지능력평가)
LG화학	LG CAT	• 언어능력, 수리능력, 추리능력, 공간지각능력, 판단분석력, 직무 종합상식, 상황대처능력

〈표계속〉

기업	시험 명칭	과목
농협	NHAT	<ul style="list-style-type: none"> • 일반 지원자: 지각정확성, 언어 유추력, 언어 추리력, 공간 추리력, 판단력(논리구성), 응용 계산력, 수 추리력(주관식), 창의력(주관식) • IT 지원자: 언어능력, 수 추리력(주관식), 공간 추리력, 도식 추리력, 언어 추리력
GS그룹		<ul style="list-style-type: none"> • 상경계: 언어능력, 수리능력 • 이공계: 기계이해 능력, 도식추론 능력, 공간추론 능력
하이닉스	HYNAT	<ul style="list-style-type: none"> • 언어력, 수리력 집중력, 분석력, 추리력, 직무군별 고유영역
현대중공업		<ul style="list-style-type: none"> • 상경계: 언어, 수리 • 이공계: 언어, 수리, 전공
동부그룹		<ul style="list-style-type: none"> • 언어능력, 수리능력
LG CNS		<ul style="list-style-type: none"> • 인성검사, 언어추론, 수리추론, 도식추론, 공간추론
국민은행		<ul style="list-style-type: none"> • 논술, 인성검사, 직무적성검사, 금융상식
신한은행		<ul style="list-style-type: none"> • 지각정확성, 언어 유추력, 언어 추리력, 공간 지각력, 판단력, 응용 계산력, 수 추리력, 창의력, 상황판단력, 인성검사
우리은행		<ul style="list-style-type: none"> • 언어, 수리

2. 제안

기업의 행태를 바꾸기 위한 정부의 적극적인 유인 제공 노력이 필요하다. 물론 기업의 선택을 정책으로 바꾸기는 어렵다. 그러나 한 가지 지적해야 할 사실은 이미 성공적으로 새로운 방식의 인재 선발 방식을 취하고 있는 성공적인 사례들이 있다는 것이다. 이러한 성공적 사례들이 검토되고 기업이 사정에 맞게 받아들일 필요가 있다.

기업 인사담당자들은 최근의 대졸 취업 지원자들에게 있어 필요성에 비해 떨어지는 능력으로 의사소통 능력, 인내력, 주도적인 학습 능력 등을 들고 있다. 이러한 여러 능력은 짧은 시간 안에 파악할 수 있는 것이 아니기 때문에 긴 시간과 노력을 들여 심층평가할 필요가 있다. 아래에 과거와 다른 형태의 몇 가지 면접 방식을 소개한다. 여기서 소개되는 여러 방식들은 본고의 새로운 제안이 아니라 이미 소수의

기업에서 요구하는 의사소통능력, 인내력, 주도적인 학습능력 등은 단시간 내에 파악하는 것이 어렵기 때문에 긴 시간과 노력을 들여 심층평가할 필요가 있음

기업에서 많은 고민 끝에 선택된 방식들이다.

가. 심층평가 사례 1: 다수의 면접관 방식

- 지원자가 해당 팀에 들어왔을 때 팀에서 행하는 일에 얼마나 적합할 것인가, 또한 팀 워크를 발휘해서 얼마나 할 수 있는 사람인가를 보기 위하여 3, 4인의 면접관이 1:1의 면접을 실시하는 것이다.

나. 심층평가 사례 2: 집단 과제와 1박 2일 면접

- 지원자들로 형성된 팀들이 함께 주어진 과제를 수행하는 1박 2일간의 프로젝트 수행 면접
- 주로 정답이 없는 질문들을 제시하여 지원자가 어떻게 사고해서 그만의 논리로, 어떠한 방식으로 결론을 이끌어 내느냐 하는 과정을 평가
- 집단과제면접 - 찬반토론: 결론에 도달하는 근거와 논리적 주장을 점검할 뿐 아니라, 집단 소통 상황의 행동 특성까지 관찰하는 전반적인 평가

3. 실천과제

혁신적인 인재 선발 방식을 도입하는 기업을 널리 알리고 그러한 기업을 격려하고 존중하는 사회문화적 환경을 만들어 나가는 것이 필요

앞서 언급했듯이 정책을 통해 기업의 행태를 바꾸는 것은 쉽지 않은 일이다. 그러나 혁신적인 인재 선발 방식을 도입하는 기업들을 널리 알리고 그러한 기업들을 격려하고 존중하는 사회 문화적 환경을 만들어 가는 일은 정책적 노력으로도 가능하다. 예컨대 인재 선발에서 학벌, 필기시험 위주의 선발 방식을 타파한 기업에 대해 정부가 인적자원개발 우수기관 인증에서 우선 대상으로 삼을 수 있다. 표창, 수상과 정보 제공 등 다양한 유무형의 유인 제공을 통해 새로운 인재 선발 방식을 촉진할 수 있을 것이다.

Ⅲ. 가치 창출형 산학프로젝트 수업

1. 현황

대학교육에서 산학협력이 활발하게 이루어져야 할 것이다. 또한 산학협력의 내용도 새로운 변화를 반영할 수 있어야 한다. 산학협력을 통해 실무에 근접한 프로젝트형 교육을 제공함으로써 재교육에 드는 비용과 시간을 절감하고 대학교육에 대한 불신을 줄이며 나아가 사회 현장의 빠르고 다양한 변화에 능동적으로 대체할 수 있어야 할 것이다. 그러나 산학협력은 만족스러운 수준으로 이루어지고 있다고 보기 어렵다. 예컨대 이민화 교수는 다음과 같이 산·학의 단절을 지적한 바 있다.

산학협력을 통해 실무에 근접한 프로젝트형 교육을 제공함으로써 재교육에 드는 비용과 시간을 절감하고 대학교육에 대한 불신을 줄여 나가야 함

“기존에는 새로운 과제(project)를 수행함에 있어 학계는 과제를 개발하여 국가의 지원을, 기업은 내부적으로 개발하여 실행하였다. 이는 학계와 산업계 사이의 불신에서 비롯되었으며 이로 인해 학계와 산업계의 단절을 가져오게 되었다. 이러한 단절 현상은 학계와 산업계의 발전을 저해하고 있다. 기업에서는 혁신 프로세스의 부재와 인재 공급의 한계를, 학계에서는 산업체와의 괴리와 시장 접근성과 초기 투자를 통한 창업 활성화에 어려움을 겪고 있는 것이다. 따라서 산·학 협력의 가치를 창출할 수 있는 새로운 협력 모델이 필요하다.”¹⁾

즉, 학계와 산업체 모두에게 산학협력이 도움이 될 수 있음에도 불구하고 현재 산학협력이 원활하게 이루어지지 않고 있는 현실을 지적하고 있다. 그렇다면 새로운 형식의 산학협력은 어떤 것들이 있을까?

쉽게 표현하자면 기업과 대학 모두가 참여하는 수업이 이루어지는 것이라고 할 수 있다. 즉, 기업의 문제의식을 담은 프로젝트 혹은 연구과제가 수업을 통해 이루어지는 방식이다. 프로젝트 중심 교육을 통해 학생들은 스스로의 변화를 주도하며 자기조직화, 이를 통해 창의적 사고를 할 수 있게 된다.²⁾

새로운 형식의 산학협력으로 기업의 문제의식을 담은 프로젝트 혹은 연구과제가 수업을 통해 이루어지는 방식을 제안

1) 이민화(2011)

2. 제안

산학프로젝트 수업이 널리 행해지고 있지 않기 때문에 이를 대학 현장으로 가져오는 일은 결코 쉽지 않을 것이다. 그렇지만 다음과 같은 방식은 대학과 기업이 열린 마음으로 짧은 시간 내에도 도입될 수 있을 것으로 생각된다.

가. 기업 공모전의 학교 수업화

가치 창출형 프로젝트 수업으로 즉, 기업이 프로젝트를 제안하고 학생들과 지도 교수가 참여하는 새로운 유형의 수업을 제시할 수 있다. 실제로 기업들은 여러 공모전을 열고 있다. 이러한 공모전의 참여가 수업의 형식을 이루지 못할 이유가 없다. 기업의 프로젝트가 매해 벌어지는 경시대회 성 공모전을 넘어 하나의 수업이 되게 할 수 있다면 참여 학생들의 수와 열의가 높아질 수 있으며 프로젝트 참여를 통해 현실과 접목된 창의력 신장이 이루어질 수도 있다.

나. 국책 연구소와 대학의 공동학위

다른 하나의 예로 다소 지엽적이지만 국책 연구소와 대학의 공동 학위 제공도 생각해 볼 수 있다. 연구소의 프로젝트에 참여하여 활동하는 것을 정규 교육과정으로 삼아 연구소의 연구진으로부터 현장 경험을 배우며 졸업 후의 현장 적응도를 높일 수 있다.

다. 수업의 유연화와 교수 다양화

수업 혹은 공동 프로젝트를 담당할 강사진들이 석·박사 출신에서 실제 산업에서 활동한 경력을 갖춘 인사들을 포함할 수 있도록 좀 더 다양화되고 수업도 정형화된 2학점, 3학점 수업에서 탈피하여 소수의 학생들이 하나의 프로젝트를 실행하

2) 프로젝트 중심 교육의 실제 사례로 KAIST의 IP-CEO과정을 들 수 있다. 2009년에 특허청과 한국발명진흥회의 지원으로 설립된 KAIST의 IP-CEO과정은 지식재산을 기반으로 미래의 기업을 설립 운영하여 부가가치를 창출할 수 있는 중·고등학생 영재를 선발하여 교육하는 과정이다. IP-CEO를 육성하기 위해 미래통찰력, 지식재산, 기업가정신, 인문 소양 등을 함양하기 위한 교육과정을 구성하고 있다(이민화(2011)). 이런 방식의 수업은 중고등학생 영재가 아니라 일반 대학생들이 선택하여 참여할 여지가 충분히 있다.

는 수업들이 보다 많이 행해질 수 있어야 한다.

3. 실천과제

가치 창출형 산학협력 프로젝트 수업이 활발하게 이루어지려면 이러한 수업을 담당할 수 있는 인력과 그 인력에 대한 유인 제공이 필요하다.

우선, 인력은 학계와 산업계의 전문인력이 팀을 이룬 이른바 듀오 팀(Duo Team)⁴⁾이 형성되어 학계의 세상과 산업계의 세상을 연결해주는 협력의 장으로 작동해야 할 것이다. 이러한 팀이 잘 작동되는 이상적인 경우를 이민화(2011)는 다음과 같이 제시하였다.

“학교 내의 교수는 내부의 자원과 인력을 조직하고, 산업체의 전문가는 외부의 자원을 활용하는 형태로 학교 내에 산·학 연구팀이 만들어 질 수 있다. 기업에서는 연구팀에 출연금과 인력을 파견하고 학교에서는 해당분야 교수가 매칭 되어 팀을 이룬다. 기업은 학교 내의 실험실, 연구소 등의 시설과 참여 인력을 활용하고 자사에서 파견된 전문가가 연구를 수행하면서 마치 기업의 ‘가상 연구소(Virtual Lab)’가 설립된 것과 같은 효과를 낼 수 있다.”

그러나 이러한 다양한 방식의 수업도 산·학의 인적 교류가 원활할 때 효과를 볼 수 있을 것이다. 활발한 인적 교류를 위한 구체적인 방안이 필요하다. 무엇보다도 교수 인력이 실제로 더 다양화될 필요가 있다. 교수들의 출신배경을 다양화하려는 시도가 없었던 것은 아니다. 그러나 좋은 취지로 시작한 강의교수, 겸임교수 등의 제도는 다양화를 지향했지만 실제 운영은 그렇지 못했다. 교수라는 직함만을 필요로 하는 공급자와 전임교원 보다 낮은 인건비로 고용할 인력을 찾는 수요자의 이해가 만나면서 한편으로는 다양한 산업 현장의 경험을 학생에게 전수할 수 있는 능력과 자질과 의사를 지닌 다양한 교수요원들이 선발되지 못해 왔으며, 다른 한편으로는 자격을 갖춘 전임 교원급 인력들이 낮은 보수 속에서 강의교수나 겸임교수에

3) 이민화(2011)

머무르기도 했다. 학생들을 가르치고 학생들과 함께하는 교원들의 명칭이 어떠한 대학이 좀 더 개방되고 유연한 수업과 유연한 교강사 초빙을 통해 실질적인 산학협력이 이루어질 수 있어야 할 것이다. 그러자면 다양한 지도자들(mentors)의 강의가 학점으로 인정받을 수 있는 유연한 학사운영이 필요하다.

다양한 교수-학생 프로젝트가 교수들의 책임 학점의 일부로 인정될 수 있는 대학 내부 기제가 구축되어야 함

가르치는 사람의 다양화와 함께 유연한 교과 과정이 필요하다. 예컨대 틀에 박힌 1학기 3학점, 2학점 수업 외에도 학생들이 프로젝트 수행 중 자신에게 필요하고 적합한 내용과 형식의 단기 교과 개설을 요청하면 단기간 과정으로 수업이 개설될 수도 있다. 학습자의 자율적 교과 구성을 위해 담당교수는 프로젝트 교육을 담당하면서 개별 학생의 역량과 수행 프로젝트를 고려하여 교과 구성에 필요한 멘토링을 제공한다. 물론 이를 위해서는 다양한 교수-학생 프로젝트들이 교수들의 책임 학점의 일부로 인정될 수 있는 대학 내부 기제가 갖추어져야 할 것이다.

IV. 역량 강화형 청년인턴제

1. 현황

청년인턴제는 경제위기에 따른 청년층(15~29세) 실업대책의 일환으로 공공기관 인턴, 행정 인턴, 중소기업 인턴 등 다양한 형태의 국가사업으로 실시되고 있다. 정부지원 인턴제는 외환위기 이후 청년층 실업대책으로 1999에서 2005년까지 7년간 17.4만명 규모로 시행되다가 경기회복에 따른 고용 상황 개선과 청년 신규 고용 촉진 장려금 제도 도입에 따른 사업 중복 등으로 2006년부터 중단되었으나, 2009년에 다시 경기침체에 따른 실업대책으로서 일자리 창출과 실무연수를 통한 취업 지원이라는 두 가지 목표 하에 추진되고 있다.

청년인턴제는 대학생들에게 직업세계 경험을 제공한다는 의미에서도 중요하지만 기업과 대졸 근로자들이 서로에 대한 정보를 체험을 통해 나눌 수 있다는 점에서 이 제도가 갖는 잠재적 가치는 매우 크다고 생각된다. 고용 확대 및 미스매치 해소라는 측면 뿐 아니라 청년들이 사업 현장에서 직면하는 문제 해결 과정에서 창의성을 계발할 수 있는 기회를 제공하는 측면에서도 이 제도의 유용성은 매우 높다.

무엇보다도 대학과 기업의 인적교류라는 긍정적인 역할의 증추를 담당할 수 있을 것이다. 사실 현재의 교육과 직업세계 불일치의 문제는 대학 내에서 대학 교육 질 개선만으로는 해결하기 어려운 상황이기 때문에 인력의 수요자인 기업의 동참이 필요하다. 청년인턴제는 학생들의 역량제고에 기업이 더 적극적으로 동참하는 계기로 작용해야 할 것이다.

청년인턴제는 기업과 대졸 근로자들이 서로에 대한 정보를 체험을 통해 나눌 수 있다는 점에서도 중요

2. 제안: 역량 강화형 재학생 대상 청년인턴제 확대

여기서 주목해야 할 단어는 “역량 강화”와 “재학생”이다. 역량 제고형 청년인턴제의 실시를 위해서는 우선 지금까지 운영되어 온 청년인턴제에 대한 비판적인 지적들을 경청해야 할 것이다. 비판자들의 핵심적 주장은 인턴십의 목표가 제대로 정립되지 못하여 제도 도입 초기에 일자리 측면이 지나치게 강조되었기 때문에 취업 역량 강화를 소홀히 했다는 것이다.

실업자 구제의 청년인턴제가 아니라 우수한 기업과 우수한 학생이 매칭되는 재학 중 청년인턴제가 정착되어야 함

따라서 앞으로는 실업자 구제의 청년인턴제가 아니라 우수한 기업과 우수한 학생이 연결되는 재학시절의 청년인턴제의 정착을 추진해야 한다. 청년인턴제의 본연의 목표를 달성하고 내실을 기하기 위해서는 자격이 되는 예비 취업자와 기업이 연결되는 것이 무엇보다도 필요하다. 그러자면 무엇보다도 취업에 어려움을 겪는 졸업생들을 위한 인턴제와 별도로 잠재 취업자인 재학생들에게 인턴 기회가 확대될 필요가 있다. 요체는 대학은 잠재력이 있는 학생들을 기업에게 소개하고 기업은 이들에게 역량 제고의 장을 제공하면서 인턴 청년들의 실질 업무 이행 과정을 관찰하면서 역량 평가를 병행하는 것이다.

3. 실천과제

청년인턴제의 성공 여부는 역량을 갖춘 학생들이 역량을 개발할 수 있는 경험을 할 수 있느냐에 달려있다. 재학 중 청년 인턴 기회의 확대가 학생에서 직업세계로 이동을 돕는 중요한 축으로 작용하도록 제도를 정비해 나가야 할 것이다. 이런 제도의 성공을 위해서는 특히 초창기에 있어 정부의 역할이 매우 중요하다. 대학과 기업이 이어주는 신뢰할 수 있는 정보 중개 기관으로서의 역할을 충실히 할 때 이 제도의 지속 가능성과 성공을 기대할 수 있다. 제도 실행 초기에 좋은 기업과 학생이 연결되고 있다는 신뢰가 구축된다면 이 제도는 성공적으로 운영될 가능성이 높아질 것이다.

정부는 기업과 학생에 대한 정보를 연결해 주는 역할을 하여 잠재력을 가진 학생들과 건실한 기업이 연결될 수 있도록 도와야 할 것이다. 물론 여기에는 대학의 적극적 참여도 요구된다. 특히 학생에 대한 정보를 기업과 정보 중개기관인 정부에게 전달하는 역할이 대학에 요구되는데, 이런 역할을 위해서 학생 개개인에 대한 보다 많은 관심을 쏟는 교육 역량의 강화가 필요할 것이다.

기업에 대한 인센티브 제공도 문제이다. 현실적으로 청년인턴제를 잠재적인 취업자들의 역량 제고를 위해 선용하는 기업에 대해서는 청년인턴제로 뽑는 신입사원의 비율과 인턴 사원 중에서 정규직 취업이 되는 비중 등을 바탕으로 한 재정지원을 하는 방식도 고려할 수 있을 것이다.

청년인턴제를 잠재적인 취업자의 역량 제고를 위해 선용하는 기업에 대해서는 청년인턴제로 뽑는 신입사원의 비율과 인턴 사원 중 정규직으로 취업하는 비중 등을 바탕으로 한 재정지원을 고려할 필요가 있음

V. 공공부문 인재 선발 방식 혁신

1. 현황

우리나라에서 좋은 일자리로 인식되는 직장 중에는 공기업이 많다. 사실 여부를 떠나 상대적으로 안정적이고 여가 시간도 많다는 것이 일반적인 인식이며 실제로 많은 대학생들은 공기업 취업을 위해 노력하고 있다. 이런 상황에서 공공부문의 인재 선발 방식 변화는 잠재적으로 큰 변화를 일으킬 수 있을 것이다.

창의력과 관련하여 많은 학생들이 대학의 수업이 아닌 외부 시험공부에 매달리면서 학교의 창의적 수업과 멀어지는 현상을 방지할 수 있다는 면에서도 공공부문 인재 선발 방식의 혁신은 대학 교육에 매우 긍정적인 역할을 할 수 있다.

그런데 현실은 안타깝게도 공기업들이 필기시험을 중심으로 한 선발 방식을 취하고 있다. 또한 필기시험의 구체적인 내용도 민간 기업의 시험보다 더 전통적인 학업-인지능력 평가 수준에 머무르고 있다. 공기업의 인재 선발 방식은 세계 및 한국 경제 구조의 변화에 뒤떨어지는 방식이며 앞서 살펴본 민간 기업의 인재 선발 방식에 비해서도 시대에 뒤쳐지는 방식이라고 밖에 할 수 없다.

공기업의 인재선발 방식은 세계 및 한국 경제 구조의 변화에 뒤떨어지는 방식이며 민간 기업의 인재선발 방식에 비해서도 뒤쳐지는 방식임

〈표 4〉는 공기업의 인재 선발 방식을 필기시험에 초점을 맞추어 제시하고 있다. 많은 공기업들이 일반상식, 논술, 일부 전공 등의 시험을 통해 신입사원을 선발하고 있다. 영어 시험을 보는 경우도 적지 않은데, 안타깝게도 영어 시험을 치르는 공기업의 실제 업무에서 영어가 많이 필요한 경우는 매우 드물다. 시험 내용 자체를 변화시키는 노력이 없지 않겠지만 기본적으로 이런 시험 준비는 반복 암기 학습 방식에서 크게 벗어나지 않는다. 창의력 함양과는 거리가 멀 수밖에 없다.

공기업이 잠재적 취업자들에 대한 심층 평가를 중심으로 인재를 선발한다면 전반적인 취업관행과 학생들의 학교 생활과 취업준비를 크게 바꿀 수 있을 것으로 기대된다.

표 4. 공기업의 필기 시험 현황

대부분의 공기업	<ul style="list-style-type: none"> • 사무직은 상식, 전공(법학, 경영, 행정, 경제, 무역, 회계 중에서 택1), 논술 중 택1, 2(전공중 경제학은 대부분의 공기업에 포함) • 기술직은 상식, 해당분야의 전공, 논술 중 역시 택1, 2(공대, 자연대 출신이 기술직군으로 지원, 해당 전공을 보는 경우가 많음)
일반상식만 보는 공기업	한국환경자원공사(자원재생공사), 수도권매립지관리공사, 서울시농수산물공사, 부산시경륜공단, 지역난방공사(전철) 등
전공으로만 보는 공기업	공무원연금관리공단, 농업기반공사, 한국도로공사, 한국석유공사, 주택보증, 한국수출보험공사 등 -전공시험은 기업별로 상이
논술만 보는 공기업	한국남부발전, 한국서부발전 등
논술 + 상식만 보는 공기업	인천국제공항공사 등
논술 + 상식 + 전공을 보는 공기업	금융감독원, 대한광업진흥공사, 대한무역투자진흥공사(KOTRA), 도로교통안전관리공단, 에너지관리공단, 한국가스안전공사, 한국중부발전, 한국방 송광고공사, 국정원, 한국보훈복지의료공단, 한국수자원공사, 한국수력원 자력, 한국은행, 한국전력, 한국지역난방공사, 한국해운 조합, 한국남동발 전, 농수산물유통공사 등
영어시험이 토익대체가 아닌 따로 보는 공기업	국민건강보험공단, 국민연금관리공단, 근로복지공단(5급), 금융감독원, 대 구시 지하철공사, 부산교통공단, 서울도시철도공사, 서울산업진흥재단, 서 울지하철공사, 인천지하철공사, 철도청, 한국산업인력공단, 한국보훈복지 의료공단, 한국수출입은행, 환경관리공단 등
전공 시험이 통합출제되고 상식까지 보는 공기업	한국전력공사, 한전기공, 한국수력원자력 등
인, 적성으로 보는 공기업	농협중앙회, 단위농협, 한국동서발전 등

2. 제안: 공공부문 필기시험 폐지와 청년인턴 선발 확대

좋은 일자리로 인식되는 공기업에서 필기시험 위주의 선발 방식을 극복할 필요가 있다. 예컨대 앞서 언급한 바 있는 청년인턴제를 통한 선발 범위를 점차 확대하여 시험을 통한 선발을 대체하는 방식을 공공기관부터 확대해 나갈 필요가 있다. 시험에 의한 선발 방식을 지양하고 학교 추천 등을 통해 연결된 학생들에 대해 인턴사원 기간 동안 역량을 점검하여 이들 중에 인재를 선발하는 등 보다 많은 관찰 후에 인재를 선발하는 방식을 확대해 나가는 것이 더 미래지향적인 모습이라고 할 것이다.

시험에 의한 선발 방식을 지양하고, 학교 추천 등을 통해 연결된 학생들을 대상으로 인턴사원 기간 동안 역량을 점검하여 이들 중에 인재를 선발하는 것을 제안

3. 실천과제


공기업 등 공공부문은 정부의 직접적인 정책을 통해 변화를 유도할 수 있다는 점에서 실천과제들이 상대적으로 어렵지 않게 정부 정책으로 구현될 수 있다. 고려해 볼 수 있는 제도는 청년인턴제 선발 할당 제도이다. 장기적으로는 시험을 통한 인재 선발 방식을 앞서 강조한 심층역량 평가 등으로 완전히 대체해야 한다는 목표를 세울 필요가 있다. 단기적으로는 선발 인원 중 일부는 대학 재학 당시 지원한 청년인턴제 지원자들을 현장 업무에서 관찰한 후 그들 중 일부를 선발하는 방식을 취할 수 있다. 이런 청년인턴제도에는 지역 할당도 가미할 수 있을 것이다.

청년인턴제 선발 할당 제도 고려 가능

VI. 맺는 말

우리나라의 교육에 대해 많은 문제들이 제기되고 있다. 그리고 해결책을 내놓기 위한 고민도 많다. 이러한 고민 속에서 점차 분명해지는 사실 중 하나는 교육부문의 변화만으로 교육의 근본적인 변화를 이끌어 내기는 어렵다는 점이다. 교육을 둘러싼, 교육에 영향을 미칠 수 있는 의미 있는 변화들이 사회 곳곳에서 이루어져야 할 것이다. 이러한 변화 없이 교육에 지나치게 많은 요구를 하는 것은 교육문제 해결을 위한 현명한 대처 방식이라고 할 수 없다.

창의력을 강조하는 교육도 마찬가지이다. 학교에서 창의력을 아무리 강조한다 하더라도 창의력에 대한 사회적 평가가 제대로 이루어지지 않는다면 학생들은 창의력을 키우기 위한 활동보다는 문제 유형에 적응하는 암기에 시간을 쏟을 것이다.

이상에서 창의적 교육의 확산을 위해 노동시장과 교육의 연계라는 측면에서 고민해 볼 가치가 있다고 생각되는 몇 가지 제안을 해 보았다. 사실 여기서 제안된 내용보다 현실이 앞서가 있을 수도 있고 여기서 제안된 내용이 너무 이상적일 수도 있다. 여기서 제시한 내용들의 현실적합성보다 더 중요한 것은 이 문제를 함께 고민해야만 한다는 인식의 공유가 아닐까 생각한다. 

참고문헌

- 김세직 · 류근관 · 김진영 · 박지형(2010), 『성장동력으로서 창조형 인적자본 육성의 필요성』, 경제 · 인문사회연구회 협동연구총서 10-05-01.
- 김진영(2010), 「창의성에 대한 자기평가를 중심으로 살펴본 교육-노동시장 연계 성과」, 『교육과 노동시장 연계와 성과(Ⅱ)』, 한국직업능력개발원.
- 이민화(2011), 『21세기 기업의 인재상과 창의적 인재 양성 산 · 학 파트너십 구축 전략. 21세기 창의적 인재 양성 전략』, 한국교육개발원 연구자료 RRM 2011-20.

with you

행복한 일자리, 역량있는 직업인
한국직업능력개발원이 동행합니다