

I. 서론

1. 연구의 필요성
2. 연구의 목적
3. 연구의 내용
4. 연구의 방법

공 백

I. 서론

1. 연구의 필요성

전 생애의 관점에서 볼 때, 청소년기의 진로개발은 매우 중요한 기능을 담당하고 있다. 청소년기에 수행하는 진로개발 행동은 만족스러운 삶을 영위하는데 기초가 될 뿐만 아니라 자신의 정체감(identity) 형성, 다양한 적응행동 등에도 상당한 영향을 미친다. 최근의 경제·사회적인 환경의 변화도 청소년 진로개발의 중요성을 강조하고 있다. 평생직장의 소멸, 노동시장의 유연화, 지식기반사회의 도래 등의 환경 변화는 자기주도적인 진로개발을 강조하고 있으며, 이는 진로개발의 책임이 개인에게 전가되고 있음을 의미하는데(강순희, 2001; 이무근, 2001), 이러한 현실의 변화에 적극적으로 대응하기 위해서는 초기의 진로개발, 특히 청소년기의 진로개발과업이 성공적으로 완수되어야 함을 방증하고 있다. 이러한 이유로 청소년기의 진로개발이 갖는 중요성은 유망한 학과나 좋은 직업의 선택에 머무르지 않고 전 생애에 걸친 발달과 만족스러운 삶의 영위를 위해 더욱더 두드러지고 있다.

우리의 경우, 청소년 진로개발을 위한 활동은 다양하게 이루어지고 있으며, 특히 최근에 더욱 활성화되고 있다. 그러나, 이들 활동이 체계적이지 못하며, 단편적이고, 이에 대한 국가·사회적인 지원이 매우 미약하다는 문제가 꾸준히 제기되고 있다(정철영, 2001; 진미석·손유미, 2000). 이러한 실정은 청소년 진로지도의 사회적인 요구가 증가하고 있는 현실과는 다른 모습이라 할 수 있다. 우리나라의 진로지도 실태를 종합적으로 분석한 연구에

의하면, 교육인적자원부 중심의 일선 교육기관, 문화관광부 중심의 청소년 상담기관, 노동부 중심의 직업안정기관, 그리고 각종 사회단체 등에서 청소년 진로개발을 위한 진로 서비스를 제공하고 있으나, 진로지도의 중요성에 대한 관련 집단들의 인식 부족, 학력 지향의 가치관, 정비되지 못한 법령 및 행정체계, 전문인력의 부족, 청소년의 요구에 대응하지 못하는 프로그램 등의 문제가 지적되고 있다(정철영, 2002; 진미석, 2002). 게다가, 현재 청소년 진로지도 서비스를 제공하는 주체가 상호연계 체제를 이루지 못하고 있어, 진로지도 서비스의 구심체가 마련되어 있지 못하다는 문제도 제기되고 있다. 실제 학교에서의 진로지도(또는 진로교육)의 경우, 1980년대에 대학입시의 과열화, 직업선택의 어려움, 재수생과 무직 청소년의 증가, 직업천시 풍조, 비정상적인 직업관, 합리적인 자기성장과 발달을 위한 교육부재 등의 교육내적인 문제를 보완하기 위해 도입하였고 이를 위한 다양한 노력이 전개되었지만(김충기, 1986, 1996), 진로교육 도입 단계에 제기되었던 문제들은 아직까지 미해결의 상태로 지속되고 있으며, 진로교육이 학교교육의 한 형태로 완전히 정착되지 못한 모습을 보여주고 있다. 그리하여, 우리의 진로교육이 아직까지 선언적인 수준에 머물러 있을 뿐이라는 비판적인 시각도 우세한 상황이다.

최근 이들 문제점을 해결하기 위하여 정책적인 측면에서의 방안을 강구하려는 연구(정철영, 2001, 2002; 진미석·손유미, 2000)가 수행되어 왔으며, 상당히 포괄적이며 구체적인 방안을 제안하고 있어 한국 진로지도의 이해에 많은 방향성을 보여주고 있다. 그러나, 이들 연구는 주로 학교교육에 초점을 두고 있으며, 청소년 진로지도 서비스 자체에 대한 고민보다는 국가와 지역사회, 그리고 학교의 정책과 역할에 많은 부분을 할애한다는 제한

점이 있다. 즉, 현실보완형의 방안만 제안될 뿐 미래지향적인 방향성은 제시하지 못하고 있는 것이다.

진로지도에 있어서의 국제적인 동향은 청소년의 진로개발, 특히 학교교육을 통해 학습한 결과와 이들의 진로개발을 연계하려는 노력, 즉 일과 학습을 연계하려는 활동이 다각적으로 진행되고 있으며, 무엇보다 이를 위한 국가·사회적인 참여가 본격화되고 있음을 보여주고 있다. Watts(2002)는 최근에 OECD 회원국의 진로지도 정책을 종합적으로 분석한 논문에서 많은 국가가 평생학습과 지속적인 고용가능성(sustained employability)을 촉진하기 위해 자국의 진로지도 체제를 재정비하려는 노력을 기울이고 있다고 하였는데, 이는 진로지도가 아동에서 청소년, 그리고 성인에 이르기까지 만족스러운 직업생활을 위한 서비스를 제공해야 하며, 이러한 노력은 평생학습을 기반으로 두어야 함을 강조하는 것이라 할 수 있다. 또한, 여러 국가에서는 청소년의 진로개발을 위한 국가와 사회, 그리고 학교의 책임을 분명하게 명시하고 있다(진미석·손유미, 2000). 특히, 이러한 사항을 법령의 규정으로 제시함으로써, 국가와 지역사회, 그리고 일선 학교의 일관된 노력을 촉진하고 있는 것이다.

이러한 청소년 진로개발을 위한 국제 사회의 노력과 함께, 진로지도 서비스의 개념에 대한 재정립도 요구되고 있다. 특히, 지식기반사회로 대변되는 경제적·사회적·문화적 변화는 개인의 진로를 종전의 것과 다르게 바꾸고 있으며, 따라서 진로지도의 개념도 재정립되어야 한다는 것이다(Arnold & Jackson, 1997; Arthur, Inkson, & Pringle, 1999; Gothard et al., 2001). 이러한 진로지도에 대한 개념적인 변화는 자기주도적인 진로개발, 즉 진로개발과정에서의 개인의 “enactment”를 강조하는 것으로, 진로개발에서의 동기적인 요소를 강조하는 것을 포함하고 있다. 이는

우리의 현행 진로지도 서비스가 학생(또는 내담자)들의 적극적인 참여와 활동을 촉진시키는 것이 아니라 정보제공이나 단편적인 진로활동을 전제로 하고 있다는 점에서 상당한 시사점을 주는데, 최근의 연구(최동선, 2003)에서 진로개발 행동이 동기적인 속성을 지니고 있음을 보여주는 것은 최근의 진로지도 개념 변화의 맥락을 상당 부분 반영하는 것이라 할 수 있다.

이렇게 볼 때, 청소년을 대상으로 한 진로지도 서비스는 직업선택이나 직업결정에 머무르는 것이 아니라 전 생애에 걸친 적극적인 진로개발을 추구할 수 있도록 개선되어야 하며, 이를 위해 국가가 사회, 그리고 개인이 어떠한 노력을 기울여야 하는지에 대한 고민이 필요하다. 특히, 지금 갖고 있는 청소년 진로지도에 대한 지식 수준을 반성적으로 검토하고, 청소년의 자기주도적인 진로개발을 위해 어떠한 개념적 논의가 요구되는지에 대한 논의도 전개될 필요가 있을 것이다.

2. 연구의 목적

이 연구에서는 청소년의 진로개발을 촉진하기 위한 정책 방향성을 탐구하는데 주된 목적을 두고 있다. 특히, 이 연구에서는 진로 및 진로지도에서의 개념적인 변화와 국제적인 동향을 반영함으로써, 청소년의 자기주도적인 진로개발을 촉진하고 평생에 걸친 일과 학습을 연계할 수 있는 방향성을 탐구하고자 한다. 이를 위한 구체적인 연구 목적은 다음과 같다.

첫째, 진로 및 진로지도에서의 최근의 개념적인 변화 방향을 고찰한다.

둘째, 우리나라 진로지도의 현황과 문제점을 분석한다.

셋째, 진로지도 체제 및 서비스에 대한 국제적인 동향을 고찰한다.

넷째, 청소년 진로개발을 촉진하기 위한 정책 방향성을 모색한다.

3. 연구의 내용

가. 진로 및 진로지도에서의 최근의 개념적인 변화 방향을 고찰한다.

- 개념적인 변화를 야기하는 주요 요인들을 고찰한다.
- 최근에 대두되는 진로 및 진로지도의 새로운 개념들을 고찰하여, 최근의 개념적인 변화 방향을 분석한다.
- 진로 및 진로지도에서의 개념적인 변화가 진로지도 실제에 주는 시사점을 도출한다.

나. 우리나라 진로지도의 현황과 문제점을 고찰·분석한다.

- 우리나라 진로지도의 현황을 다음의 사항을 중심으로 고찰한다.
 - 진로지도 운영 조직 : 교육인적자원부 중심, 문화관광부 중심, 노동부 중심 등의 진로지도 운영 조직체제와 종적·횡적 연계체제
 - 진로지도 운영 프로그램
 - 진로지도 담당 인력
 - 진로지도를 위한 법적·제도적 지원체제 : 중앙정부와 지방정부, 그리고 일선 현장에서의 진로지도의 책

임과 역할에 대한 법적 규정, 지역사회로부터의 지원 등

- 우리나라 진로지도의 문제점을 다음의 사항을 중심으로 분석한다.
 - 진로지도 운영 조직
 - 진로지도 운영 프로그램
 - 진로지도 담당 인력
 - 진로지도를 위한 법적·제도적 지원체제

다. 진로지도 체제 및 서비스에 대한 국제적인 동향을 고찰한다.

- 진로지도 체제 및 서비스에 대한 국외 사례의 분석은 다음의 틀을 토대로 한다.
 - 고찰 내용 : 진로지도 운영 조직 / 진로지도 프로그램 / 진로지도 담당 인력 / 법적·제도적 지원체제
 - 분석 국가 : 미국 / 영국 / 프랑스 / 캐나다 / 독일 / 일본 등
- 국외 사례 분석 내용을 토대로 우리에게 주는 시사점을 도출한다.

라. 청소년 진로개발을 촉진하기 위한 정책 방향성을 모색한다.

- 청소년 진로개발을 촉진하기 위한 진로지도의 기본 방향과 원리를 설정한다.
- 청소년 진로개발을 위한 정책 방향성을 다음의 항목을

토대로 모색한다.

- 영역별 : 진로지도 운영 조직 / 진로지도 프로그램 /
진로지도 담당인력 / 법적·제도적 지원체제

4. 연구의 방법

1) 문헌고찰

이 연구에서는 청소년 진로개발을 위한 정책 방향성 마련의 기본적인 연구 방법으로 문헌고찰을 활용하였다. 즉, 국내외에서 발행된 각종 연구보고서, 정책자료, 법령자료, 학술지, 일반서적, 인터넷 문서 등의 다양한 방법과 매체를 이용하였으며, 이를 통하여 진로 및 진로지도의 개념적 변화 방향, 국내외의 청소년 진로지도 체제 및 운영 현황, 국외의 진로지도 지침 및 활용사항 등에 관한 자료를 수집·분석하였다. 특히, 국외의 진로지도 체제 및 운영에 관한 사항은 각국의 관련 정부기관, 협회, 연구소 등에서 제공하는 공식적인 자료를 이용하였다.

2) 전문가 면담

문헌고찰을 통하여 수집하지 못하는 진로지도 정책 관련 자료의 수집, 청소년 진로개발을 위한 활동에 관한 다양한 의견 수집, 미래지향적인 청소년 진로지도의 기본 원리 및 정책 방향성의 검토 등을 위하여 전문가 면담의 방법을 활용하였다. 전문가 면담은 방문, 전화, 이메일, 팩스 등을 통하여 수행하였으며, 전

문가 면담을 위하여 연구자가 마련한 구조화된 질문지를 이용하였다. 국외의 경우에는 이메일을 주로 이용하였다. 이러한 전문가 면담을 위한 전문가 집단은 일선 현장 종사자(학교교사, 진로상담가, 직업상담원 등), 중앙정부 및 지방정부의 정책집행 관계자, 진로지도 관련 연구소의 전문 연구원 및 대학교수 등으로 구성하였다.

II. 청소년 진로개발의 개념적 논의

1. 진로개발 관련 개념의 고찰
2. 진로개발 관련 개념에 영향을 미치는 환경의 변화
3. 진로개발에 대한 관점의 변화 동향

공 백

II. 청소년 진로 개발의 개념적 논의

청소년 진로개발을 위한 정책 방향성을 모색하기에 앞서, 이와 관련한 기본적인 용어의 개념들을 검토할 필요가 있다. 이러한 개념적 논의가 필요한 이유는 크게 두 가지로 요약할 수 있다. 첫 번째 이유는 현실적으로 진로지도 실제에서 기본적인 용어의 개념이 분명하게 사용되지 않고 있다는 점이며, 두 번째의 이유는 경제·사회적인 변화, 특히 직업세계의 급격한 변화로 인한 기본 용어의 개념적인 수정에 대한 검토가 필요하다는 점이다. 그리하여, 여기에서는 진로개발과 관련한 몇 가지의 기본 용어에 관하여 지금까지 소개된 개념들을 종합적으로 검토한 뒤, 개념적인 이해를 위한 새로운 관점을 검토하였다.

1. 진로개발 관련 개념의 고찰

1) 진로(Career)¹⁾

우리의 관련 문헌에서는 진로(career)의 개념이 '개인이 일생

1) 영어의 *career*는 '진로(進路)', '경력(經歷)', '생애(生涯)' 등으로 번역하여 학문 분야에 따라 다르게 사용하는 경향이 있다. 그러나, '경력'은 일을 통해 무엇인가를 축적해 놓은 과거적인 뉘앙스가 강하고, '진로'는 앞으로의 나아갈 길이라는 미래지향적인 의미가 강하다는 점에서 이들 용어가 *career*를 정확하게 번역한 것인지에 대한 문제 제기도 가능할 것이다. 이러한 이유로 '커리어'라고 사용하는 경우도 있으나, 이 연구에서는 이 문제에 대한 분명한 해답을 제시하는 대신 일반적으로 사용하는 '진로'라는 용어를 사용하였다. 하지만, 영어의 *career*를 가장 정확하게 표현하는 우리말에 대한 고민은 꾸준히 지속될 필요가 있다.

동안 수행하는 일의 총체(Sears, 1982)'로 잘 알려져 있지만, 이 보다는 매우 다양한 개념으로 사용되고 있다. 예를 들어, Arthur, Hall, Lawrence(1989)는 사회과학 분야에서 학문적인 관점에 따라 진로의 개념이 어떻게 규정되는지를 요약하여 제시하였는데, 그에 따르면 심리학, 사회심리학, 사회학, 인류학, 경제학, 정치학, 역사학, 지리학 등의 학문분야별로 진로의 개념을 각각 다르게 규정하고 있다고 설명하고 있다(<표 II-1> 참조). 또한, 영국의 교육과학부(1989)에서는 진로를 개인이 전 생애에 걸쳐 수행할 다양한 직업적 역할들(occupational roles)이라고 정의하면서, 여기에는 보수를 받는 직업, 자영업, 수년에 걸쳐 갖게 되는 다양한 직업들, 실업(失業)의 기간, 그리고 보수를 받지 않는 직업(예 학생, 자원봉사 활동, 부모 등) 등을 포함한다고 하였으며, Arthur, Hall, Lawrence(1989)는 전 생애에 걸쳐 점진적으로 형성되는 개인의 일 경험(the evolving sequence of a person's work experience over time)으로, Herr와 Cramer(1996)는 일생동안 수행하는 역할의 총체(total constellation of roles played over the course of a lifetime)로 진로의 개념을 정의하고 있다.

이러한 진로의 개념들은 개인이 일생에 걸쳐 갖게 되는 직업(occupation)에 국한되는 것이 아니라 일(work)과 관련되는 여러 가지의 활동과 역할들이 진로라는 개념에 포함된다고 설명하고 있다. 그리하여, 공식적인 보수가 주어지지 않는 자원봉사 활동, 학생 등의 역할은 그가 행하는 또는 앞으로 그가 행할 일과 간접적으로 관련이 된다는 점에서 진로의 개념에 포함되는 것이다. 이와 관련하여 Super(1976)는 진로는 삶을 구성하는 사건(event)의 연속으로, 청소년기에서 퇴직에 이르기까지 개인이 수행한 지위(보수가 수반된 지위뿐만 아니라 그렇지 않은 지위까지 포함됨)의 연속이며, 경제적인 의미에서의 직업(occupation)은 그 일

부에 불과하다고 설명하고 있다. 또한, 진로는 학생, 노동자, 연금수령자로서 수행하는 일과 관련된 역할뿐만 아니라 여가생활인, 가족, 시민으로서 수행하는 역할도 포함한다고 하면서 진로의 개념적인 확장을 강조하고 있다.

〈표 11-1〉 학문분야에 따른 진로의 개념에 대한 관점

학문분야	진로의 개념에 대한 관점
심리학	• 직업으로써의 진로 : 성인기의 성격의 안정성에 대한 전통적인 심리학적 입장을 수용하는 관점. 이와 관련된 이론에서는 개인과 조직이 서로 만족할 수 있는 방식으로 '직업에서의 빈자리를 채울 수 있도록(fill job openings)' 도와주는데 초점을 두고 있다(☞ Holland, 1985). • 자기실현의 도구으로써의 진로 : 진로가 개인적인 성장을 위해 제공할 수 있는 기회에 초점을 두는 휴머니즘적인 관점으로, 이러한 성장이 조직과 사회에 어떻게 이익을 주는지를 설명하려 한다(☞ Shepard, 1984). • 개인의 생애 구조의 구성요소으로써의 진로 : 이러한 관점에서는 진로를 구성하는 시기와 전이(transition)가 예측가능하며 어떠한 일을 수행하는지에 따라 조정될 수 있다고 간주한다(☞ Levinson, 1984).
사회심리학	• 외부로부터의 역할 신호(role message)에 대한 개인적으로 조정된 반응(individually mediated response)으로써의 진로 : 이 관점에서는 특정한 직업적인 환경이 심리적으로 어떠한 영향을 미치는지를 탐구하려 한다.
사회학	• 사회적 역할의 전개(unfolding)로써의 진로 : 사회심리학에서의 관점과 유사하지만, 이 관점에서는 개인과 사회의 상호간의 기여(reciprocal contribution)를 강조하고 있다(☞ Hughes, 1958, Van Maanen & Barley, 1984). • 사회적인 이동(mobility)으로써의 진로 : 개인의 직업명이 그의 사회적인 위치를 나타내는 것이라고 간주한다(☞ Blau & Duncan, 1967; Featherman & Hauser, 1978; Warner & Abegglen, 1955).
인류학	• 지위 통로(status passage)로써의 진로 : 기능적인 사회학과 유사한 관점으로, 종교적인 의식이나 의례가 오랜 시간에 걸쳐 어떻게 사회나 문화를 유지하는지에 관심을 둔다(☞ Glaser & Strauss, 1971).
경제학	• 시장으로부터의 압력에 대한 반응으로써의 진로 : 단기적으로는 취업기회의 분배와 장기적으로는 인간자본의 축적을 강조하는 관점이다(☞ Becker, 1975, Doeringer & Piore, 1971).

〈표 II-1〉 계속

학문분야	진로의 개념에 대한 관점
정치학	• 자신의 흥미의 실현(enactment)으로써의 진로 : 이 관점에서는 권력, 부, 명성, 자율성과 같은 개인적인 욕구를 제도적·정치적인 환경에서 자기 흥미적인(self-interested) 행동의 주요한 대상으로 간주한다(☞ Kaufman, 1960).
역사학	• 역사적인 결과의 상관물(correlate)로써의 진로 : 주요한 인물과 역사적인 사건의 상호간의 영향에 관심을 둔다(☞ Schlesinger, 1965).
지리학	• 지리적인 환경에 대한 반응으로써의 진로 : 원재료나 자연적인 항구에의 이용가능성, 노동에의 준비도 등의 변인을 직업생활의 영향요인으로 간주하는 관점이다(☞ Van Maanen, 1982).
자료 · Arthur, M. B., Hall, D. T., & Lawrence, B. S.(1989). Generating new directions in career theory: The case for a transdisciplinary approach. In M. B. Arthur, D. T. Hall, and B. S. Lawrence (Eds), <i>Handbook of career theory</i> (pp 7-25). Cambridge, UK: Cambridge University Press. p. 10.	

이러한 관점과 유사한 방식으로 McDaniels(1978)는 진로는 생활양식(lifestyle)의 개념이며, 개인이 일생동안 수행하는 직업 및 여가활동의 연속이라고 정의하고 있으며, Gysbers와 Moore(1981)는 개인이 수행하는 역할, 주변의 환경, 개인이 경험하는 사건들의 통합(integration)을 통한 전 생애에 걸친 자기개발(self-development)의 의미가 강하며, 이를 위해 '진로(career)'라는 용어보다는 '생애 진로개발(life career development)'의 용어를 사용할 필요가 있다고 설명한다. 또한, Raynor와 Entin(1982)은 진로는 현상학적인 개념일 뿐만 아니라 행동적인 개념으로, 진로는 개인이 자신의 사회적인 환경이라는 맥락 속에서 스스로를 어떻게 보는지를 미래의 계획, 과거의 성취 또는 실패, 현재

의 능력과 특징 등의 용어로 규정하는 것이라고 설명하고 있다.

이처럼 진로의 개념은 다양하게 규정되고 있을 뿐만 아니라 그 범위도 점차 확장하고 있는데, 이러한 학문적인 논의와는 별개로 일상적인 측면에서 진로의 개념은 직업(vocation 또는 occupation), 일(work) 등의 용어와 혼용되고 있다. 그리하여, ‘진로’라는 용어는 추가적인 의미로 인해 고통을 받고 있으며(Hall, 2002), 이러한 개념적인 모호성이 진로에 관한 학문적인 발전에도 장애요인으로 작용(Patton & McMahon, 1999)하고 있다. 이와 관련하여 Hall(2002)은 진로에 관한 학문적인 의미뿐만 아니라 일상적인 의미를 4가지로 구분하였는데, 이러한 그의 구분은 진로의 개념을 이해하는데 많은 시사점을 주고 있다. 이에 관하여 살펴보면 다음과 같다. 여기에서 앞의 두 가지의 관점은 진로에 대한 일상적인 의미인 반면, 나머지 두 가지의 관점은 학문적인 의미를 나타낸 것이다.

- ① 진로는 직업적인 향상(advancement)에 관한 것이다 : 이 관점에서는 진로를 개인의 전체 직업생활(work life) 동안 일과 관련된 위계구조에서 보다 높은 위치로 향상하는 것(여기에는 일반적인 의미의 승진(promotion)뿐만 아니라 보다 더 책임 있는 지위로의 이동, 보다 더 좋은 조직으로의 이동 등을 포함한다)을 의미한다. 이러한 관점의 특징은 방향성(directionality), 즉 ‘위로 올라가는 것은 좋지만, 아래로 내려가는 것은 좋지 않다’는 가치판단의 기준이 존재한다는 점이다.
- ② 진로는 전문적인 직업(profession)이다 : 이 관점에서는 특정한 직업은 진로에 해당하지만, 특정한 직업은 그렇지 않다고 간주한다. 그런데, 이 관점에서 진로로 간주하는

직업들이 대체로 체계적인 승진 패턴, 즉 분명한 경력사다리(career ladder)를 갖고 있다는 점에서 이 관점은 진로를 직업적인 향상(advancement)으로 간주하는 관점과 관련 있다고 할 수 있다. 또한, 이 관점은 사회학자들이 말하는 “정식화된 지위 통로(regularized status passage)”가 있어 어떠한 지위에서 다른 지위로 이동하는 공식화된 방법을 갖고 있다. 반면, 이러한 경력사다리 등이 없는 직업은 진로로 간주하지 않는데, 그리하여 타이피스트, 비서, 주차관리원 등은 그들만의 진로가 없다고 여긴다.

- ③ **진로는 전 생애에 걸친 직업(job)의 연속이다** : 이 관점에서는 개인의 진로가 그의 직업이나 직업의 수준이 무엇이나 관계없이 전체 직업생활의 과정에서 갖게 되는 일련의 지위(position)로 구성된다고 간주한다. Young과 Collins(2000)는 널리 알려져 있는 진로의 개념 중의 하나가 ‘개인이 그의 직업생활 동안에 갖게 되는 여러 직업과 지위의 패턴 및 연속(p. 3)’이라고 하였다. 이에 따르면, 직업을 갖고 있는 모든 사람은 진로를 갖게 되는데, 여기에서 개인의 직업이 무엇이나 또는 승진의 방향성(directionality)이 있느냐 등에 대한 가치 판단은 이루어지지 않는다. 이러한 점에서 이 관점은 앞의 두 가지의 관점에 비해 중립적인 입장을 취한다고 할 수 있다.

- ④ **진로는 전 생애에 걸친 역할과 관련된 경험의 연속이다** : 이 관점에 따르면, 진로는 개인이 그의 직업적 역사(또는 이력, work history)를 구성하는 일련의 직업과 활동을 경험하는 방식을 의미한다. 이는 개인이 일과 삶에 대해 갖는 열망, 만족, 자신에 대한 인식 등의 상황에 따라 변화하는 태도를 포함한다는 점에서 주관적인 측면도 있다. 따

라서, 이 관점에서는 한 개인의 직업 생활의 과정을 충분히 이해하기 위해서는 그의 진로의 객관적인 측면뿐만 아니라 주관적인 측면도 함께 고려되어야 한다고 간주한다.

이와 같은 4가지의 진로에 대한 개념들 가운데 일상적인 의미에 해당하는 첫 번째와 두 번째의 개념들에 대해서는 부적절성에 대한 비판이 제기되고 있다. 특히, 진로를 특정한 계층 또는 직업에만 국한하려는 관점에 대하여 Young과 Collins(2000)는 ‘엘리트주의적’이라고 설명하면서, 20세기 이후 현대 사회가 전달하려는 메시지와는 상반된 것이라고 주장하고 있다. 즉, 복잡하고 다원적인 현대 사회에서 ‘진로’가 지니는 의미는 출신계급이 아닌 교육이나 노력을 통해 자신의 목표를 달성할 수 있음을 전달하는 상징적인 의미가 있다는 것이다. 또한, 이러한 진로의 의미가 직업윤리와 결합하면서 사회적으로 상당한 의미를 부여할 수 있다. 우리의 경우, ‘커리어 우먼(career woman)’이라는 용어가 일상적으로는 단순히 직업을 가진 여성이라는 의미보다는 어느 정도 이상의 학력과 수입을 갖고 있으며 전문직에 종사하는 여성의 의미가 강한데, 이는 우리의 경우도 여러 장면에서 진로의 개념을 부적절하게 사용하고 있음을 반증하는 것이라 할 수 있다.

지금까지의 진로의 개념에 대한 고찰을 토대로 할 때, 진로는 개인의 삶뿐만 아니라 사회와 국가에 커다란 의미를 부여하는 복잡한 개념임을 알 수 있다. 특히, 진로는 개인과 사회를 연결하는 개념이라 할 수 있다. 이러한 진로의 개념이 갖는 특징은 다음과 같이 정리할 수 있다.

첫째, **진로는 개인적인 개념이다.** 진로는 어느 특정한 직업에 종사하는 사람만이 가지는 것이 아니라 일하는 사람이면 누

구나 지닐 수 있는 것이다. 이러한 점에서 진로의 성패 여부는 진로를 형성해 나가는 개인에 의해서 평가될 수 있으며, 타인에게는 관심을 갖고 있더라도 평가할 수 없다(Hall, 2002). 특히 진로는 개인별로 독특한 것으로, 모든 사람은 누구나 자신만의 특징적인 진로를 갖고 있는 것이다. 그러나, 진로는 개인이 이를 추구할 때 존재한다(Super, 1976). 즉, 진로는 인간 중심적인(person-centered) 개념인 것이다.

둘째, **진로는 일과 관련된 계속적인 경험의 과정으로 구성된다.** 진로를 구성하는 일은 보수가 주어지는 것에만 국한되지는 않는다. 자원봉사자로서의 일, 학생으로서 수행하는 일, 가정주부로서 수행하는 일 등이 모두 진로를 구성한다. 이러한 점에서 Super의 생애-진로 무지개 모형(life-career rainbow)이 시사하는 것처럼, 진로는 생활과 직·간접적으로 관련된다고 할 수 있다. 또한, 진로는 개인이 어떠한 일들을 수행하는지 뿐만 아니라 그가 이러한 일들을 통해 무엇을 느끼는지도 포함하는 개념이다. 즉, 진로는 일과 관련된 객관적인 경험[objective career]뿐만 아니라 주관적인 경험[subjective career]도 포함하는 것인데, 진로가 어떠한 직업이 있다고 해서 존재하는 것이 아니라 개인에 의해 형성되는 것(Herr, 1992)이라고 할 때, 진로의 주관적인 측면에 관심을 강조할 필요가 있다(Collin & Watts, 1996; Young & Collin, 2000).

셋째, **진로는 전 생애에 걸쳐 형성하는 것이다.** 진로는 어느 조직에 참여함으로써 갖게 되는 것이 아니라 그 전부터 형성하는 것이다(Young & Collin, 2000). 특히, 여기에서의 ‘전 생애’라는 표현과 관련하여, 개인의 과거의 경험, 현재의 상황, 그리고 미래의 기대를 통합하는 관점이 필요하다. 즉, 개인의 현재의 모습은 과거의 다양한 경험들을 통해 형성된 것이며, 또한 현재의

모습을 토대로 미래에 대한 기대를 하는 것은 진로가 갖는 이러한 시간적인 특징들 때문이다.

2) 진로개발²⁾

진로발달의 의미가 본격적으로 등장한 것은 1950년대에 발달적인 관점에서 직업선택을 다루기 시작하면서부터인 것으로 간주하고 있다. 특히, Ginzberg 등이 직업선택은 발달적인 과정이며 수년간에 걸쳐 나타난다는 이론을 발표하면서 진로발달의 개념이 본격적으로 등장하였다고 할 수 있다(Patton & McMahon, 1999). 이러한 발달적인 관점을 강조하는 이론가들은 진로발달을 개인의 전체 발달의 한 측면으로 보기 때문에, 진로발달도 발달의 다른 측면과 마찬가지로 발달의 기본원리를 따른다고 간주한다. 그리하여, 1950년대에 형성된 진로발달 이론들은 ① 연속성의 원리, ② 비가역성(irreversibility)의 원리, ③ 패턴의 원리, ④ 현저성(pre-eminence)의 원리, ⑤ 분화와 통합의 원리, ⑥ 속도차의 원리, ⑦ 상호작용의 원리, ⑧ 개인차의 원리 등을 기본전제로 형성되었다(이희영, 2003).

그 이후 진로발달에 관한 여러 이론과 관점들이 등장하면서,

2) 영어의 'Career Development'와 관련하여, 국내에서는 '진로발달', '진로개발', '경력개발' 등의 용어로 번역하고 있다. '경력개발'이 경영학적인 관점에서 HRD를 위하여 조직을 기반으로 사용하는 용어임에 비하여, '진로발달'과 '진로개발'은 서로 혼용되고 있다. 특징적인 것은, 다학문적인 주제인 'Career Development'에 대하여 초기의 심리학적인 관심, 특히 인간 발달의 특수영역의 하나로 접근이 이루어짐에 따라 '진로발달'이라는 표현이 일반적이었으나, 최근 사회적·정책적인 측면에서의 적극적인 지원에 관심이 증가하면서 발달심리학적인 진로발달이라는 용어보다는 '진로개발'이라는 용어의 사용이 증가하고 있다(진미석·윤형한, 인쇄중) 이 연구에서는 정책 방향성을 탐구한다는 점에서 '진로발달'보다는 '진로개발'이라는 용어를 선호하였으나, 맥락에 따라서는 진로발달을 혼용하기도 하였다.

진로발달의 개념들은 전 생애에 걸친 과정을 강조하는 경향을 띠게 되었다. 예를 들어, Sears(1982)는 전 생애에 걸쳐 개인의 진로를 형성하기 위해 상호작용 하는 심리적, 사회적, 교육적, 신체적, 경제적, 우연적 요소들의 총화(constellation)라고 규정하였으며, Herr와 Cramer(1996)도 전 생애에 걸쳐 개인의 진로를 형성하는 심리적·행동적 과정과 상황적 영향요인들이라고 설명하였다. 특히, Herr와 Cramer(1996)는 진로발달에는 특정한 진로패턴의 형성, 의사결정 유형, 생애역할의 통합, 가치관의 표현, 생애역할(life-role)에 대한 자기개념 등을 포함한다고 하였다.

이러한 진로개발 또는 진로발달에 대한 개념들은 전 생애에 걸친 개인의 일과 관련된 다양한 경험과 과정을 내포하는 것으로, 여기에는 직업의 선택, 취업, 직장에 적응하는 일련의 과정뿐만 아니라 이러한 과정에서 수반되는 다양한 감정, 태도, 가치관, 자기개념 등의 정의적인 경험들, 그리고 개인을 둘러싸고 있는 환경적·대인관계적·문화적·정치적 요인들이 모두 상호작용하는 것으로 이해할 수 있다. 또한, 진로개발의 개념에서는 이러한 상호작용을 통하여 개인만의 독특한 진로경로(career path)가 형성된다고 간주한다. 여기에서 최근 ‘진로발달’이라는 용어보다 ‘진로개발’의 용어가 보다 선호되는 것은 급격한 사회적인 환경의 변화에 대응하기 위해서는 개개인의 적극적인 노력이 요구되며, 이러한 점에서 생물학적인 ‘발달’보다는 개인의 의지가 내포된 ‘개발’이라는 표현이 보다 더 설득력 있다는 판단에 따른 것이라 할 수 있다.

3) 진로지도

진로지도(career guidance)란 개인의 진로발달을 촉진시켜 자

신의 진로를 계획하고, 직업을 선택하게 하며, 선택된 직업을 준비함은 물론 그 직업에 취업하여 잘 적응하고 계속 발전할 수 있도록 도와주는 과정을 의미한다(정철영, 1999). 즉, 진로지도는 사람들이 생애 동안 그들의 진로발달을 자극하고 촉진하기 위해서 전문상담자나 교사 등과 같은 전문인이 여러 다양한 장면에서 수행하는 활동(김봉환·김병석·정철영, 2000)이다. 따라서, 진로지도는 자신의 진로를 인식, 탐색, 선택, 결정, 준비하는 과정에서 수행되는 모든 개인적인 진로활동뿐만 아니라 진로상담, 진로정보, 심리측정 등을 포함하는 매우 폭넓은 개념이다. 진로지도의 개념에는 여러 가지의 중요한 의미들이 함축되어 있는데, 진로지도의 개념상에 포함되어 있는 특징들을 살펴보면 다음과 같이 크게 네 가지로 요약할 수 있다(정철영, 1999).

첫째, 진로지도란 계속적인 일련의 과정(process)이다. 즉, 단순한 취직 알선이나 직업선택을 위한 활동이 아니라 직업의 선택, 직업의 준비, 취직, 직업생활 적응을 단계적으로 도와주는 계속적인 활동과정을 뜻한다. 둘째, 진로지도란 도와주는 활동(helping service)이다. 즉, 지시하거나 명령하는 것이 아니고, 각 개인이 직업의 선택, 직업의 준비, 취직, 직업생활 적응에 주체적으로 해 나가는 것을 전문가나 진로상담교사가 도와주는 것을 말한다. 셋째, 진로지도의 관심은 개인(individual)이다. 진로지도에서 가장 중요한 것은 어느 기관이나 단체나 조직이 아니라 개인이며, 따라서 개인은 결코 수단이 될 수 없는 중요한 존재라는 뜻이다. 개인을 정형화된 틀에 맞추기보다는 개인의 적성, 흥미, 성격, 신체적 조건 등에 따라 그들의 다양성이 인정되고 존중되며, 또한 자아실현을 통하여 행복이 최대화되도록 다각적인 지원과 도움이 요청된다. 넷째, 진로지도란 개인의 진로개발을 도모(enhancing one's career development)한다. 특히 자기 자신과

일의 세계를 이해하여 진로와 관련된 문제를 해결하고 의사결정을 할 수 있도록 돕는 것이다. 인간은 어려서부터 현재의 자기 및 장래의 직업생활을 하는데 있어 해야할 역할에 대한 영상(image)을 점차적으로 확대하고 심화해 나간다는 것이다. 그래서 이 영상들은 바람직한 형태와 방향으로 발달하도록 도와주는 것이 진로지도의 중요한 역할임을 제시하고 있다.

그런데, 진로지도의 개념과 관련하여 고려해야 할 사항은 그것이 지시적인(directive) 의미가 강하다(Nathan & Hill, 1992)는 점이다. 또한, 진로지도의 용어는 — 비록 여전히 실제적으로 자주 사용하는 용어이지만 — 진로발달(또는 진로개발) 프로그램으로 대체하고 있는 경향이 있다(Isaacson & Brown, 2000). 즉, 앞서 언급한 것처럼 개인의 진로개발을 도모하기 위한 일련의 과정이라는 의미를 표현하는데 ‘진로지도’라는 용어로 충분한지에 대해 검토할 필요가 있는 것이다. 이와 관련하여 ‘진로개입(career intervention)’의 개념에 대한 논의가 도움이 될 것이다. 진로개입(career intervention)은 개인의 진로개발을 촉진하는데 목적을 둔 의도적인 활동을 의미하며, 여기에는 진로지도, 진로교육, 진로상담, 진로정보, 진로발달 프로그램 등을 모두 포함한다(Spokane, 1991).

4) 진로탐색³⁾

청소년을 대상으로 하는 진로 프로그램에서 주로 다루는 개

3) ‘진로탐색’과 관련하여 ‘진로준비행동’, ‘구직행동’ 등의 용어가 유사하게 사용되는 경향이 있다. 그러나, 진로결정을 위하여 자신과 직업세계에 관한 다양한 사항들을 탐색하는 행동과, 보다 효과적인 진로목표 달성을 위하여 준비하는 행동, 그리고 취업을 위한 행동들은 서로 개념적인 차이를 보이고 있다는 점에 유의할 필요가 있다(자세한 사항은 최동선, 2003 참조).

념 중의 하나는 '진로탐색'이다. 진로탐색행동의 개념은 관점에 따라 다소 상이한 입장을 보이고 있다. 이에 대하여 Moreno와 Taveira(2000)는 크게 4가지로 분류하여 제시하였는데, 진로탐색을 ① 진로문제를 해결하기 위한 정보수집활동(information-seeking behavior)으로 간주하는 관점, ② 개인의 생애에 걸쳐 나타나는 여러 진로발달 단계의 하나의 하위 단계(stage)로 간주하는 관점, ③ 진로의사결정의 중요한 국면(phase)으로 간주하는 관점, 그리고 ④ 인지적·정서적 행동을 수반하는 전 생애에 걸친 활동으로 보는 관점 등의 다양한 관점이 존재한다는 것이다.

진로탐색에 관한 이들 4가지의 관점을 종합해보면, 진로탐색 행동은 '앞으로의 진로결정이나 진로선택을 위하여 자신의 특성에 대한 평가(self-appraisal)와 직업에 관한 정보를 수집하려는 의도적인 행동(최동선, 2003)'으로 정의할 수 있다. 즉, 진로탐색은 진로를 선택·준비하거나 취업한 후의 적응과 개선을 위하여 또는 진로를 변경하려 할 때 수행하는 활동으로, 가치관, 성격적 특성, 흥미, 능력 등의 개인의 특징에 대한 평가와 직업세계에서의 선택사항, 제약사항, 요구사항 등을 이해하기 위하여 관련 정보를 수집·분석하거나, 자신에게 적합한 직업기회를 조사하거나, 성인이 되었을 때 갖게 될 다양한 역할들을 실험해보거나, 아르바이트나 자원봉사활동 등을 통하여 자신의 능력을 발휘할 수 있는 활동을 찾으려 하거나, 자기 자신이나 직업세계에 관하여 갖고 있는 다소 모호한 기대나 생각들을 검증하려는 활동이라 할 수 있다(Grotevant & Cooper, 1988; Jordaan, 1963).

그런데, 진로탐색행동의 개념적인 정의와 관련하여 다음과 같은 몇 가지의 이슈를 제기할 수 있다. 첫째는 진로탐색행동의 범위에 관한 것인데, 여러 개념들을 종합해보면 가장 초기의 관점인 정보수집활동이 진로탐색의 대표적인 행동임에는 분명한

것으로 보인다. 또한, 목적성과 의도성을 내포하고 있고, 현실적이며 타당한 진로선택과 진로결정을 목적으로 하는 행동이라고 간주할 수 있다. 하지만, 이외에 어떠한 행동이 진로탐색행동에 포함될 수 있는지에 대해서는 분명하지 않다. 예를 들어, Blustein(1997)이나 Jordaan(1963)은 자기 자신과 직업세계에 관하여 수집한 정보를 처리하고 해석하는 등의 인지적인 활동도 진로탐색행동에 포함하고 있고, 실제 사람들의 진로탐색행동을 관찰하여 보던 정보를 수집하는 과정에 수집한 정보를 평가하는 인지적인 활동이 동시에 발생한다고 간주할 수도 있지만, 구체적으로 어떠한 인지적인 활동이 포함되는지에 대해서는 분명하지 않는 것이다. 예를 들어, 진로탐색행동의 측정도구인 Career Exploration Scale(Stumpf, Colarelli, & Hartman, 1983)에서는 여러 가지의 탐색행동에 대한 신념(beliefs)을 하위 척도로 포함하고 있지만, 이 측정도구를 사용한 여러 연구(Blustein, 1988, 1989a; Stumpf & Lockhart, 1987)에서는 오히려 이들 척도를 진로탐색행동의 독립변인으로 다루고 있다. 최근에 기존의 개념들이 진로탐색행동의 본질, 특히 다양한 심리내적·심리사회적인 특징을 갖고 있다는 특징을 충분히 반영하지 못한다는 지적과 함께, 진로탐색행동을 인지적인 활동과 학습을 수반하는 것으로 규정하려는 입장(Blustein & Flum, 1999; Flum & Blustein, 2000)이 강하게 대두되고 있지만, 이러한 관점에서는 진로탐색행동의 분명한 범위는 아직까지 제시되지 못하고 있다.

진로탐색행동의 범위와 관련하여 살펴볼 두 번째의 논의사항은 탐색행동의 내용 범위에 관한 것이다. 즉, 진로탐색행동을 구성하는 내용 요소에는 무엇이 있는가하는 문제인데, 이와 관련하여 살펴볼 수 있는 측면은 진로탐색행동과 진로준비행동, 구직행동(job search behavior)이 서로 유사하게 사용하려는 경향이 있

다는 점이다. 그러나, 진로탐색행동을 자신과 직업세계에 관한 정보를 수집·평가하려는 의도적인 행동으로 정의할 경우 진로탐색행동은 진로준비행동 또는 구직행동과 차이를 보이게 된다. 이와 관련한 사례로 ‘자격증 취득을 위하여 학원에 등록한다’, ‘이력서를 작성한다’, 또는 ‘면접을 준비한다’ 등의 행동이 진로탐색행동에 포함될 수 있는가의 문제인데, 일부 연구(㉔ 서진숙, 1998)에서는 이를 진로탐색행동에 포함하고 있으며, 다른 연구(최동선, 2003)에서는 대학생을 대상으로 개방형 질문지를 이용하여 과거, 현재, 미래에 자신과 직업세계에 관한 정보를 수집하는 행동유형을 수집한 결과 이들 행동이 포함되었다고 밝히고 있다. 물론, 자격증 취득 준비, 이력서 및 면접 준비 등의 행동은 개인이 진로를 결정한 후에 자신의 결정을 실행(implementation)하거나 몰입(commitment)하는 행동에 해당한다고 볼 수 있으며, 이러한 점에서 이들 행동은 진로준비행동이나 구직행동에 포함되지만, 이들 행동이 진로탐색행동에 포함되는가의 문제는 논의의 여지를 남긴다. 특히, 일반적인 진로 의사결정의 과정이 ‘진로 인식 → 진로탐색 → 진로몰입 및 실행’의 순서로 진행된다는 관점에서 볼 때, 진로탐색행동과 진로준비행동, 또는 구직행동을 구분 없이 사용하는 것은 적절하지 않다고 볼 수 있다. 오히려, 대학생의 경우에는 취업을 앞둔 시점으로 진로탐색행동과 진로준비행동, 구직행동이 복합적으로 나타나는 것이지, 이들 개념이 서로 유사함을 의미하는 것은 아닐 수 있는 것이다.

셋째, 비록 진로탐색행동의 범위는 분명하지 않지만, 진로탐색행동이 정보수집활동 이상의 활동들로 구성되어 있다는 점에 주목할 필요가 있다. 이에 대한 첫 번째 근거로 Jordaan(1963)은 진로탐색행동의 10가지 차원을 제안하였는데, 그는 모든 탐색행동이 이들 10가지 차원의 연속선상의 임의의 점에 위치할 수 있

다고 가정하였다. Jordaan이 제안한 진로탐색행동의 차원에 관한 검증은 충분하지 않지만, 진로탐색행동이 다차원적인(multi-dimensional) 속성을 갖고 있음을 보여주는 것이라 할 수 있다. 이와 함께, 진로탐색행동의 영역을 3가지 영역과 16가지 하위 척도로 구분한 측정도구인 Career Exploration Survey(Stumpf, Colarelli, & Hartman, 1983), 진로탐색행동의 하위 요소에 활동, 태도, 탐색기술을 포함한 Flum과 Blustein(2000)의 견해, 진로탐색의 개념에 사회적 요소, 문화적 요소, 정치적·경제적 요소 등의 맥락적 요소를 포함해야 한다는 Blustein과 Flum(1999)의 견해 등은 모두 진로탐색행동이 다양한 행동들로 구성된 특징을 갖고 있음을 보여주는 근거라 할 수 있다.

넷째, 진로탐색행동의 시기에 관한 사항이다. 진로지도의 실제(practice)에서는 진로탐색행동을 중등학교 단계의 행동으로 간주하는 경향이 강하다. 또한, 과거의 발달적인 관점에서의 진로이론에서는 대략 청소년기를 진로탐색행동의 기간으로 설정하였으며, 이러한 진로발달이론을 토대로 진로탐색을 중등학교 수준의 진로발달행동으로 간주하는 것이 일반적인 모습이다. 그러나, 진로탐색행동의 여러 관점을 종합해보면, 진로탐색행동이 전 생애에 걸쳐 어느 시기에나 나타날 수 있다고 간주하는 것이 적절할 것이다. 특히, 진로탐색행동을 어느 특정한 기간에 나타나는 것으로 간주하는 발달적인 관점에서도 진로발달단계와 연령이 서로 관계가 없거나 느슨한 관계를 이룬다는 것이 최근의 입장(Super, Savickas, & Super, 1996)이라는 점에서 볼 때, 진로탐색행동의 시기를 어느 특정한 기간으로 제한하는 것은 부적절하다고 볼 수 있으며, 오히려 진로탐색행동은 언제든지 나타날 수 있으나, 특히 입직(job entry)을 앞둔 시점에 두드러질 것(Jordaan, 1963)이라고 보는 것이 타당하다고 할 수 있다.

다섯째, 진로탐색행동의 대상에 관한 사항이다. 진로탐색행동에 대한 여러 가지의 관점에서는 공통적으로 진로탐색을 행위자 자신에 대한 탐색(self-exploration)과 진로탐색 행위자를 둘러싸고 있는 환경, 특히 직업세계에 대한 탐색(environmental exploration)으로 구분하고 있다. 이들 두 영역은 진로탐색을 위해 수집하는 정보의 출처나 대상으로 간주되기도 하는데, 개념적으로는 자신에 대한 탐색과 직업세계에 대한 탐색으로 구분되지만 이러한 구분이 진로탐색의 측정에 그대로 반영되지는 않고 있다. 이와 관련하여 Moreno와 Taveira(2000)는 자신에 대한 탐색과 직업에 대한 탐색이 동일한 탐색과정의 두 가지 차원으로 인식될 뿐, 이들 두 영역이 서로 완전히 구분되는 것은 아니라고 설명하고 있다. 즉, 무엇을 탐색하느냐라는 내용상의 차이일 뿐 자신에 대한 탐색과 직업에 대한 탐색 활동 자체가 다르지는 않는다는 것이다. 하지만, 여러 연구에서 자신에 대한 탐색과 직업에 대한 탐색의 독립변인과의 관련성이 서로 다르다는 결과를 보여주고 있는데, 이는 진로탐색행동을 두 가지로 구분하는 것이 적절함을 보여주는 것이라 할 수 있다.

2. 진로개발 관련 개념에 영향을 미치는 환경의 변화

최근의 경제적, 사회적 변화, 특히 직업세계의 변화는 직업조직의 성격뿐만 아니라 일 자체의 성격에 대한 변화까지 야기함으로써 인해 진로개발 관련 개념을 바라보는 관점의 변화를 요구하고 있다. 또한, 경제적, 사회적 변화로 인한 사람들의 일에 대한 가치관 변화도 진로에 대한 관점 변화로 이어지고 있다. 이러한 '진로의 환경(environment of careers)'에 대한 관심은 주류

진로이론(mainstream career theory)에서는 무시되어 왔으나, 최근에는 외적 환경변화에 기인한 진로의 개념변화(transformation)에 많은 관심을 보이고 있다(Storey, 2000). 이에 따라, 여기에서는 진로개발 관련 개념을 바라보는 관점의 변화를 야기하는 환경적인 변화의 유형과 특성을 살펴보았다

1) 세계화(globalization)

오늘날 선진국에서 직업의 변동에 미치는 강 큰 요인 중의 하나가 시장의 글로벌화이다. 국제화(internationalization)가 경제 활동에 있어 국경간의 넘나들이 증가하는 추세라면, 세계화(globalization)는 국경 없는 하나의 세계 시장으로 국가의 시장이 통합됨을 의미한다. 세계화란 선진국의 경우일지라도 더 이상 국제적 범위(international sphere)에서 직접적으로 발전되고 진행되는 거래의 경제사회적 영향을 통제할 수 없을 정도로 경제의 통합이 진전되고 있음을 말한다(김유배·윤석천, 1998).

향후 21세기를 향한 국제 경제환경의 변화는 세계무역기구(WTO, World Trade Organization)를 축으로 하는 신국제 다자 경제 질서로의 전환이라고 볼 수 있다. 1995년에 정식으로 출범한 세계무역기구는 세계 경제가 하나의 규범과 하나의 사장, 하나의 관할 기구 밑에 운영되는 한 지붕 경제권을 의미한다. 이에 따라 정치적 국경은 이제 경제적으로 그 의미를 상실하였으며, 개별 기업의 국적이 갖는 의미도 크게 퇴색하고 있다. 국제적 경쟁 또한 심화됨에 따라 기업 차원에서 경쟁력 강화를 위하여 노동과 자원, 기술, 기업 활동 등의 여건에 부합되면 기업들은 장소와 시간에 관계없이 전략적 제휴를 추진하고 있어 생산, 판매, 조달, 금융 등의 측면에서 기업간 네트워크가 세계화되어 가고

있다. 또한, 다자간 협상에 의한 개방화는 다원화, 정보화 시대를 배경으로 하여 모든 국가 간의 다자 협상에 의하여 보편적인 개방 형태의 국제 관계로 전개됨으로써 세계화 사회에서의 경쟁은 국가 단위에서 기업 대 기업 또는 지식 대 지식의 경쟁이 국제 경쟁의 실제 단위가 되는 적자 생존적인 대경쟁 시대에 돌입하면서 기업들의 대합병이 본격화되고 있는 가운데 국경 없는 경쟁이 시대를 맞이하게 되었으며, 오늘날의 세계 경제가 정보기술과 통신이 융합되면서 새로운 산업이 창출되는가 하면, 기존 산업에 대한 구조 재편도 빠른 속도로 진행되고 있다(허영준·최동선·이종범, 2002).

거대 기업의 경우, 세계화는 한편으로 내수 시장에서 준독점적 지위를 상실하고 다른 한편으로는 글로벌 시장의 세계 경쟁에서 살아남기 위해 부단한 힘을 기울여야 하는 것을 의미한다. 격심한 세계 경쟁에서는 자국 내에서 제조된 상품의 수출만을 통해 외국 시장을 유지한다는 것은 거의 불가능하기 때문에 소비자에 가까이 생산지를 이동할 필요가 따르며 이는 해외 투자의 증가로 나타난다. 이 과정에서 기업의 새로운 생산기지의 탐색은 지역적 이점을 이용하는 형태로 나타난다. 가령, 간단한 부품의 생산 같은 경우는 저임금 국가로의 단순 생산과정의 이전을 통해 제조회사의 개선과 경쟁력을 제고시킬 수 있는 것이다.

선진 경제의 경우, 고임금 때문에 해외지향적 팽창을 시도하려는 경향이 있다. 이는 자국 내의 새로운 직장의 창출을 어렵게 하여 실업의 해소는 그만큼 타격을 받을 것이다. 그 한 가지 예로 동구 사회주의의 몰락과정에서 서유럽의 고임금 국가들이 단순 부품의 생산을 중심으로 대거 동구 국가에 투자함으로써 그들 국내의 고용에 악영향을 끼치는 경우가 있다.

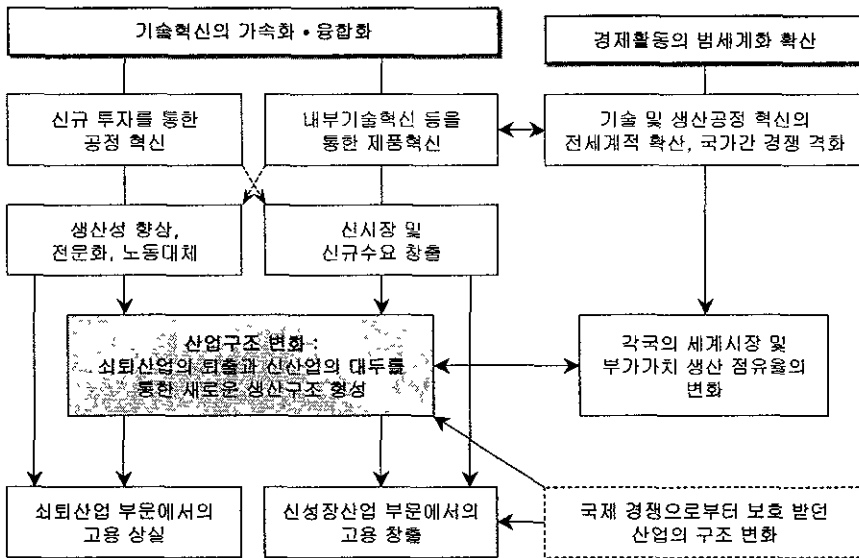
글로벌화 또는 세계화가 진로개발 관련 개념의 변화에 미치

는 영향은 간접적이라 할 수 있다. 이는 글로벌화가 기업이 급격하게 요동치는 환경에 적극적으로 대응하고 경쟁력을 갖추기 위해 조직을 재구조화하는 원인으로 작용하며, 이러한 조직의 재구조화가 개인의 진로에 영향을 미치는 형태로 나타나기 때문이다. 여기에서의 조직의 재구조화는 크게 두 가지의 방향으로 살펴볼 수 있다(Schein, 1996; Storey, 2000에서 재인용). 하나는 핵심 기능을 갖고 있는 몇 개의 거대 다국적 기업이 형성되어 노동자에게 안정적인 고용(lifetime employment)을 보장하는 것이며, 다른 하나는 작은 규모의 기업이 출현하여 외부 환경에 따라 수시로 변화하고, 이에 따라 일시적인 고용(temporary employment)을 제공하는 것이다. 글로벌화에 의하여 이러한 두 가지의 형태가 복합적으로 나타날 것으로 예측되고 있으나, 어느 형태로 발전하든지 개인의 진로는 과거와는 다르게 진행될 것이라는 예측은 그렇게 어렵지 않은 일이라 할 수 있다.

2) 기술의 발전

오는 21세기 모든 국가의 산업구조 변화를 주도하는 핵심요소는 정보통신기술, 생명공학, 신소재 등 첨단기술을 중심으로 하는 기술발전의 가속화와 융합화, 그리고 이러한 기술발전을 기반으로 하여 세계를 하나의 생산체계와 소비시장으로 만들어 가는 경제활동의 범세계화의 확산이라고 할 수 있다. 기술혁신과 경제활동의 범세계화가 산업구조와 고용에 미치는 효과는 다음 [그림 II-1]과 같이 이루어진다. 이러한 21세기 산업구조의 변화를 주도해 나갈 핵심요소와 함께 산업구조 조정차원에서 또한 주목해야 할 21세기 산업환경 변화는 이러한 기술발전의 가속화·융합화와 경제활동의 범세계화에 의해 주도되고 있는 세계

경제의 지식기반경제로의 이행과 그에 따른 소비패턴의 고도화 및 삶의 질 관련 수요의 증대이다(이규황, 백필규, 김정호, 1997; 장석인 외, 1998).



자료 : 장석인 외(1998) 21세기를 대비한 산업구조 개편: 지식기반산업을 중심으로, 서울·산업연구원, p.3.

[그림 II-1] 기술혁신과 경제활동의 범세계화가 고용에 미치는 효과

또한, 기술의 발전은 소규모 기업이 거대 기업에 맞서 경쟁을 할 수 있는 기회도 제공하여 왔다. 이러한 산업 부문에 따라 나타나는 기술의 발전에 의한 효과들은 조직의 다양성(diversity)을 증가시킬 뿐만 아니라 고용패턴의 복잡성(complexity)과 변화가능성도 심화시키고 있다(Jackson et al., 1996). 다음의 <표 II-2>는 정보기술 혁신과 고용 및 근로조건 전망 시나리오를 제시한 것이다.

〈표 II-2〉 정보화기술혁신(ICT)과 고용 및 근로조건의 전망 시나리오

구 분	비관적 시나리오	낙관적 시나리오
고용기회	ICT는 고용기회를 축소(자동화·합리화)	ICT는 고용기회를 확대(새 시장 및 인적자원 개발)
노동관계	- ICT는 개인간의 분리촉진 및 긴장증대를 초래(노동을 시간적·공간적으로 분리시키고 정보의 과부하 초래) - 종래 노사간의 유대관계를 해체시켜 사용자가 근로자에게 위협을 전가할 수 있는 가능성을 증대시킴	- ICT가 개인간의 유대관계를 증대시키고 개인의 노동의욕을 증대시킴. - 종래 노사간의 유대관계 해체는 근로자에게 보다 넓은 직무경험과 숙련개발 기회의 제약을 줄여줌
숙련	ICT는 단기능 수행에 치중하도록 하여 근로자의 숙련을 저하시킴	숙련향상을 통해 다기능화 촉진
보상수준	ICT는 보상을 낮춤(숙련 저하, 근로자의 단체교섭력 저하 및 시간제 근로자의 증대)	ICT는 보상수준을 증대시킴(숙련 및 숙련 부족 문제 완화로)
경력개발 기회	ICT는 경력개발이 봉쇄된 직장을 창출(감시감독 및 외주 위협, 시간제 활용)	ICT는 경력개발 기회를 확대시킴(조직 사이의 연계성이 강화됨)
차별	ICT는 고령자 및 여성을 노동시장에서 배제시킴	ICT는 취약계층에게 새로운 기회를 부여.
직장보호와 단체교섭	ICT는 분열을 초래하고 새로운 고용계약을 유도하여 단체교섭체제 및 고용규제의 기반을 손상시킴	ICT는 피용자와 사용자의 경계를 약화시켜 종래의 고용보호 규제의 필요성을 약화시키는 대신 새로운 형태의 보호 규제를 요구함.
권력 및 자치	ICT는 사회 분단을 촉진(권력 및 통제의 집중화)	ICT는 개인적 유연성과 선택의 자유를 제고시킴
노동강도	ICT는 노동강도를 증대시킴	ICT는 과업수행 소요시간을 단축시키므로 작업 노력을 감소시킬 수 있는 기회를 제공함
건강	컴퓨터 작업의 누적으로 인한 화면 피로증 및 근골격계 등의 질환 발생	ICT는 노동의 육체적 부담을 축소시킴
노동과 가정생활의 균형	노동이 가정 생활까지도 지배(시공을 초월하여 노동 압력이 주어짐)	노동이 일상 생활에 통합되고 부속되게 됨(가족 및 개인생활에 따라 노동이 조절될 수 있음)
자료 : ILO(2001) World employment report 2001 p 146 (김장호, 2003에서 재인용)		

3) 고용형태의 비정형화

21세기에 접어들면서 노동의 전환은 특히 고용형태 측면에서 부각되고 있다(김장호, 2003). 우선 고용형태가 통상적인 상시고용 또는 정형고용과는 구분되는 새로운 형태가 다양하게 대두하는 현상을 들 수 있다. 그 결과, 전체 근로자 가운데 통상적 정규고용의 비중은 축소되고, 그 대신에 새로운 고용형태라고 할 수 있는 비정규직의 비중은 증대하고 있다. 우리나라에서 노동시장의 비정규직화 문제는 1990년대에 접어들면서 대두하기 시작하였다. 그러나, 1990년대 후반의 경제위기 이후 전체 임금근로자 가운데 임시직 및 일용직의 비중이 급속하게 증가하면서 본격적으로 부각되었다. 1995년에는 전체 임금근로자 가운데 임시·일용직의 비중이 41.9%이었다. 그러나, 그 비중이 1999년에 전체 임금근로자의 50%를 초과한 후, 2002년 6월 현재 52.4%를 차지하고 있다. 이러한 급속한 비정규직화는 한국 노동시장이 최근 빠르게 유연화되고 있다는 주요한 단서이지만 동시에 고용의 질적 저하, 노동시장의 분단화·이중구조화의 심화를 초래하여 여러 가지 사회경제적 문제점을 야기하는 원인이 되고 있다(김장호, 2003).

노동력의 비정규직화 또는 고용형태의 다양화 대두의 근원적인 배경은 전통적인 포드주의 대량생산체제의 붕괴와 맞물려 있다. 21세기에 가까워지면서 정보화·세계화의 진전으로 상품의 수명주기가 단축되고, 경쟁구도가 확대·심화됨에 따라 선진국을 중심으로 생산방식은 경직적인 포드주의 대량생산체제에서 보다 유연한 생산체제로 전환되고 있다. 이러한 생산방식의 전환은 필연적으로 노동시장의 유연화를 요구하게 되고, 이에 따라 통상적인 정규직과는 구분되는 보다 유연하고 탄력적인 고용형태와 노

동 편성이 대두하게 되었기 때문이다. 또한, 기업이 미래의 불확실성에 보다 신축적으로 대응하고 비용의 최소화를 위해 기업 내부노동시장의 이중화(핵심군 근로자와 주변군 근로자)를 통한 경제효율성의 도모, 노동공급 여건의 변화 등도 고용형태의 다양화를 촉진하는 요인으로 작용하고 있다.

이와 같이 고용형태의 다양화 및 비정규직 확산의 기저 배경은 새로운 경제환경의 대두에 부응하기 위한 생산방식 자체의 유연화라고 할 수 있다. 이러한 고용형태의 성격 변화의 내용과 속도는 그 나라의 산업구조나 노동시장 여건 등에 따라 달라질 수밖에 없다. 그런데, 우리의 경제위기 이후 나타난 비정규직의 급속한 증대는 대량해고, 구조조정 등 기업의 경영합리화 과정을 통하여 전통적인 고용관행으로부터 탈피하여 새로운 대안적 고용관행이 정착되는 과정에서 나타난 것이다. 즉, 최근 우리나라에서 대두하고 있는 비정규직의 확산 원인은 노동공급 측면보다는 주로 노동수요 측면에서 그 원인을 찾을 수 있는 것이다.

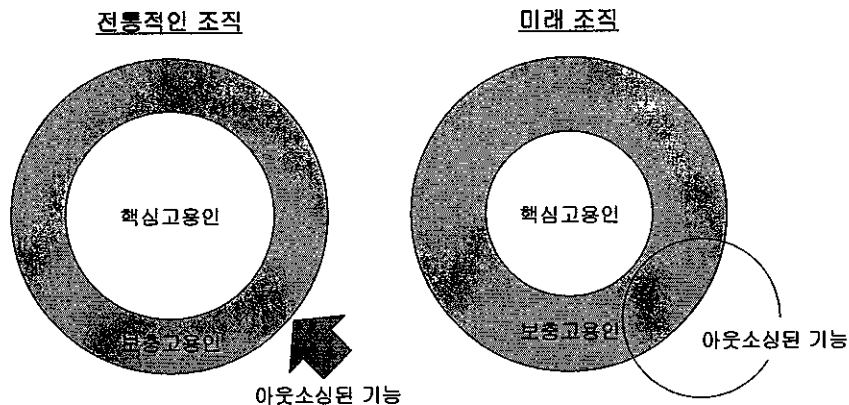
4) 조직 형태 및 구조의 변화

현재 진행되고 있는 중요한 경제적·산업적 변화는 노동계의 급격한 변화이다. 숙련 기술과 직업 영역에 대한 시장의 요구가 변화하고 있을 뿐만 아니라, 앞으로는 자신의 미래를 설계하는데도 전문가적인 안목을 가져야 할 것이다. 모두가 직업전략가로 나서야 하는 상황이 된 것이다.

전통적으로 고용주는 고용인을 조직의 영구적인 부분으로 파악해왔으나 이제는 고용인을 비용의 측면에서 고정된 요소라기 보다는 가변적인 요소로 여기기 시작하였다. 앞으로 10년 사이에 고용주는 자금 압박이나 급변하는 시장의 필요에 따라 매우 유

연하고 비용의 측면에서도 효율적으로 노동력을 창출하게 될 것이다. 노동자를 영구적 기초 요소로 간주했던 전통적인 조직 체계는 앞으로는 세 가지 그룹-핵심 고용인, 보충 고용인, 아웃소싱된 기능-의 구조로 변화될 것이다([그림 II-2] 참조).

유형별로 살펴보면 첫째, 얼마간의 비판적인 직업 기능을 갖추고 많은 기술을 습득하고 있는, 상대적으로 장기 고용되는 핵심 고용인들은 다양한 종류의 직업에 도전하게 될 것이다. 둘째, 좀 더 넓은 범위의 그룹인 보충 고용인인 필요한 때에 신속히 고용하거나 퇴직시킬 수 있는 정시 고용인으로 이루어지며, 이들은 노동 수준에 따라 평가될 것이다. 또한 앞으로 10년 간 기술 전문가, 관리자, 그리고 보충 역할을 하는 개인의 수준은 급격히 성장할 것이다. 셋째, 조직은 더욱 절실하게 아웃소싱이 필요하게 될 것이며, 이를 더욱 전략적으로 활용하게 될 것이다. 기업은 현재 주로 제작에서 자동화에 아웃소싱을 활용하고 있지만, 미래에는 조직 내 팀의 일원으로서 아웃소싱 에이전시(outsourcing agency)를 둘 것이다.



자료 : 공성진(2000). 바뀌는 세상 바뀌는 직업세계. 서울·석필 p. 94.

(그림 II-2) 조직 구조의 변화

이러한 새로운 조직은 고용주와 고용인 모두에게 직업의 안정성과 장기 고용 등의 문제에 더욱 신중히 대처하도록 만들 것이다. 더구나 고용인들은 직업에서 장기적 안정성을 기대하기 어렵게 될 것이며, 고용주들도 전문 노동자들이 장기간 회사에 근무하게 하지는 않을 것이다(허영준·최동선·이종범, 2002).

〈표 II-3〉 직장인의 현재와 미래 비교

오늘날의 직장인	미래의 직장인
안정되고 공고한 직업 경력	분열되고 변화하기 위한 직업 경력 조망
표창장을 모으는 것과 같은 성공	개인의 만족을 가져오는 성공
고정되어 있는 장기 목표에 집중	다양하고 단기적인 목표에 집중
선형적인 계획 창출	인생의 특정 시기에 충분한 직업의 필요를 인식케 하는 몇 개의 목표로 나뉘어 있는 다차원의 계획 발전
나이에 근거하는 목표	나이와 별개인 목표
초기에 일단 설정되면 재검토되지 않는 목표에 맞는 계획 창출	지속적으로 검토되고 우연적 계획을 기본적인 것으로 간주할 수 있는 유연한 계획 창출
외부 직업 창출가들을 따르는 진행 경로	직업 결정이 개인의 필요를 충족시키는 다양한 단계의 진행 경로
확립적으로 직업의 전개 방향을 세울 수 있는 조직 가정	개인이 일하는 조직에 대해 전적으로 의존하지 않기 때문에 자신의 직업 경로를 만들 수 있는 조직 가정

자료 : 공성진(2000), 바뀌는 세상 바뀌는 직업세계, 서울·석필, p 141.

5) 노령인구의 증가와 여성의 경제활동 참가의 증가

다른 요인들에 비해 인구의 고령화와 여성 노동력의 증가는 노동수요 측면만이 아니라 노동공급 측면에서도 일의 세계에 영향을 갖는다(김유배·윤석천, 1998). 먼저 노동수요 측면에서 보면, 노령인구의 증가는 건강의 보호란 문제 때문에 소이 말하는 실버산업의 발전을 촉진한다. 보건, 의료, 건강의 수요는 이들 부문의 종사인력의 수요를 크게 증가시키며 비교적 확실한 소득을 가진 노령층의 소비패턴은 전과 달리 문화, 레저산업의 새로운 소비계층으로서 중요성이 부각된다.

여성의 경제활동참가의 증가도 유사한 형태로 소비를 통한 고용의 증가를 유도한다. 교육수준 향상, 핵가족화, 풍요로운 삶의 추구 등에 의해 지적능력과 미적 감각, 풍부한 상상력을 갖춘 여성 인력의 사회진출이 증가하면 가사와 사회활동의 이중 역할을 동시에 수행해야 하는 취업여성은 생활에 따라 새로운 소비패턴을 형성한다. 탁아, 육아의 보육사업, 패션산업, 미용산업 등이 대표적인 예이다.

이와 함께 두 집단은 노동력의 공급 측면에서도 일의 세계에 영향을 미친다. 남녀고용평등이 실현되면서 여성 노동력은 더 이상 경기애 따라 노동력 공급을 달리하는 2차 노동력이 아니다. 장기적인 직업설계를 하는 여성 노동력은 미래의 사회에서 분명 남성 노동력의 경쟁상대인 것이다. 유사한 양상으로 여성의 경제활동참가의 증가는 종래의 단순저임금노동의 공급이 아니라 잘 교육된 양질의 인력의 공급증가 현상을 의미한다. 또한, 노령인구의 경우에도 정년 퇴임 이후에 경제사회에서 단순한 소비계층의 역할뿐만 아니라 계속된 일-보수를 받건 안받건 관계없이-을 추구하고 있으며, 여성의 경우에는 현재 많은 조직 내부에서

발견되는 여성의 경력단절 문제, 유리 천장(glass ceiling) 등의 현상을 진로개발 과정에 충분히 고려하여야 하며, 이를 보완하기 위한 사회적인 노력이 병행되어야 한다.

6) 일에 대한 가치의 변화

Niles와 Harris-Bowlsbey(2002)는 진로의 개념적 변화를 직업세계와 직업윤리의 변화로 설명하고 있다. 이들에 의하면, 19세기에 들어 산업혁명으로 인한 직업세계의 변화는 개인의 지위(status)를 결정하는 데에 있어 '그가 얼마나 열심히 일하는가' 뿐만 아니라 '그가 어떤 종류의 일을 하는가'에 의해 결정되도록 하였는데, 이는 개인의 지위를 결정하는데 일(work)보다는 경제적 활동으로서의 직업(occupation)이 중요한 요인으로 나타났음을 의미하는 것이었다. 이로 인하여, 20세기의 직업윤리는 모험, 대담, 배짱, 개척 등을 강조하는 '기업가적 직업윤리(entrepreneurial work ethics)' 또는 경력사다리(career ladder)를 따라 더 높은 지위로 상승하고 이를 위해 스스로를 보다 시장성이 높은 사람으로 만들 것을 강조하는 '경력개발을 위한 직업윤리(career work ethics)'로 설명되었다. 이는 자기충족, 근검절약, 자기수양, 겸손 등을 강조하는 종교개혁 이후의 프로테스탄트적인 관점에서의 직업윤리와 차이를 보이는 것이었다. 그러나, 최근 직업세계, 특히 경력개발을 위한 직업윤리에 의해 지탱하던 기업의 급격한 변화로 인하여 수직적인 조직구조가 수평적인 구조로 바뀌어 경력사다리(career ladder)의 개념이 모호해졌을 뿐만 아니라 사람들의 의식도 달라져 자신의 고용주를 위해 모든 것을 희생하지 않으려는 변화가 나타났다. 그리하여, 21세기의 직업윤리는 개인적인 성장과 전문적인 발달을 중요하게 간주하는 "자기충족

(self-fulfillment)을 위한 직업윤리“로 변화해야 한다는 주장이 대두되고 있다. 이러한 직업윤리에서의 변화는 직업세계에 대한 가치의 변화를 의미하며, 다른 의미로는 진로의 개념이 시기에 따라 변화하고 있음을 나타내는 것이라 할 수 있다.

7) 종합 및 시사점

이들 진로환경(career environment)의 변화 요인들은 개별적으로 또는 종합적으로 사람들의 진로에 직·간접적인 영향을 미친다. Storey(2000)는 이러한 변화 요인들을 ‘분열라인(fracture line)’이라고 표현하였는데, 하지만 진로의 개념에 대한 영향이 어떠한지에 대해서는 분명하게 밝히기는 어렵다. 단, 현 상태에서 주도적인 관점은 진로의 개념이 급격한 변화를 겪고 있다는 점이다. 또한, 이러한 변화에서 주로 강조되고 있는 점은 진로의 개념을 ‘한 명의 고용주 아래에서 꾸준한, 그리고 위로 향하는 승진(steady, upward progression with a single employer)’이라는 좁은 개념에서 벗어나 ‘일과 관련된 경험의 계속’이라는 폭넓은 시각으로 바뀌어야 한다는 것이다.

환경변화에 의한 진로개발 관련 개념이 변화하여야 한다는 점은 매우 필요(예 Jackson et al., 1996 등)한 것이지만, 이러한 논의가 최근에 대두된 것은 아니다. 최근에 진로개발 관련 개념의 변화에 대한 논의의 방향 가운데 하나는 지금까지의 진로에 대한 관점인 ‘전통적이며 관료주의적인 진로(traditional, bureaucratic career)’, 즉 정형화된 경력사다리(career ladder) 또는 공식화된 진로경로를 통한 진로개발이 사라진다는 것이다. 이는 앞서 논의한 것처럼, 평생직장의 개념이 사라지는 현상, 그리고 노동시장 내부의 유연화 등에서 쉽게 찾을 수 있는 것이라 할 수 있다. 또

한, 이전까지의 진로의 개념은 특정한 분야나 계층의 사람—Young과 Collin(2000)은 이를 엘리트주의적인 개념(elitist term)이라고 설명하였다—에 초점을 두고 있고, 그리하여 여성이나 장애인과 같은 취약계층뿐만 아니라 자영업자, 생산직 종사자, 비정규직 종사자 등을 포괄하지 못한다는 문제도 있었다(Storey, 2000). 이러한 논의는 진로개발 관련 개념들의 범위가 보다 확장되어야 한다는 근거로 제시되고 있다.

진로패턴의 다양성에 대한 인식의 증가는 ‘주관적인 진로(subjective career)’에 대한 인식의 증가로 나타나고 있다(Collin, 1986). 즉, 자신의 진로가 전개되면서 겪는 다양한 경험에 대한 개인의 인식[subjective career]이 조직이나 직장을 통한 개인의 관찰되는 행보[objective career]보다 중요하다는 인식이 증가한다는 것이다(Storey, 2000). 환경의 변화를 토대로 할 때, 어떠한 입장을 취해야 하는지는 분명하지 않다. 하지만, 예를 들어 실직이라는 동일한 객관적인 사실[objective career]에 대하여 사람마다 서로 다른 인식[subjective career]을 한다면, 그들에게 펼쳐지는 향후의 진로패턴이 실직자라는 범주에 일괄적으로 포함할 정도로 동일하지는 않을 것이라는 점에서 ‘주관적인 진로’에 대한 관심이 계속 증가하고 있는 것이다. 또한, 이는 청소년기의 진로지도에 있어서 유망직업이나 유망학과라는 단편적이며 객관적인 정보를 제공하는 것보다 직업 환경의 변화를 충분히 인식하도록 하는 것이 더욱 중요한 작업일 수 있으며, 설령 매우 객관적인 직업정보나 학과정보를 제공한다고 하더라도 청소년이 이를 제대로 인식하지 않는다면 진로정보가 그의 진로개발에 긍정적인 영향을 미칠 수 있다고 간주하기도 힘들 것이라는 가정도 성립할 수 있을 것이다.

환경변화가 미치는 영향은 진로의 개념이 어느 한 유형에서

다른 유형으로 바뀌는 것을 의미하지 않는다 오히려, 지속적인 변화를 통해 보다 복잡한 개념으로의 변화를 의미하며, 이러한 변화를 통해 진로의 개념은 다양한 의미를 내포하게 될 것으로 예측되고 있다(Storey, 2000). 또한, 이러한 변화는 진로개발을 바라보는 관점의 변화도 요구하고 있다.

3. 진로개발에 대한 관점의 변화 동향

진로개발에 대한 관점 변화는 앞서 논의했던 환경변화와 맥을 같이 하고 있다. 세계화, 기술의 발전, 조직구조의 변화, 일에 대한 가치의 변화 등으로 나타나는 환경변화는 기존의 진로를 대변하였던 조직 내에서 계속적으로 수행하였던 일의 흐름을 바꾸어 놓았으며, 이는 이전까지의 진로에 대한 관점인 전통적이며 관료주의적인 진로(bureaucratic career)로는 현재와 미래의 직업생활을 충분히 설명할 수 없다는 비판에 직면하게 된다. 그리하여, 기존의 진로패턴이 안정적인 조직적·직업적 구조에 의해 어느 정도 결정된 '경계가 지워진 진로(bounded career)'임에 비하여, 앞으로의 진로패턴은 불확실성과 유연성으로 인한 '경계가 없는 진로(boundaryless career)'라는 설명도 제시되고 있다(Arthur & Rousseau, 1996; Littleton, Arthur, & Rousseau, 2000). 또한, 객관적인 진로(objective career)와 함께 다양한 진로패턴에서의 개인의 인식과 경험, 즉 주관적인 진로(subjective career)의 중요성도 제시되고 있다. 그리하여, 진로와 진로개발에 대한 관점은 상당한 변화의 과정에 있는데, 이러한 관점의 변화 동향을 몇 가지의 키워드를 중심으로 요약하면 다음과 같다.

1) Enactment : 진로개발에서의 개인의 역할 강조

향후 직업세계의 주된 변화상 가운데 하나는 다양성과 불확실성이라 할 수 있다. 이는 직업세계가 외부 환경과의 상호 작용 과정에 다양한 방향으로의 변화가 나타나고 있는데, 이는 급격하고 다양한 변화로 인하여 앞으로의 직업세계를 쉽게 예측할 수 없는 불확실한 모습으로 진행하고 있음을 의미한다. 이러한 양상은 직업을 갖게 된 이후에 담당하는 직무와 지위(position) 등이 일정한 패턴으로 진행되었던 과거와는 다른 것이라 할 수 있는데, 과거의 양상이 위계적이며 관료적인(bureaucratic) 패턴인 반면, 앞으로의 진로패턴의 양상은 그 다양성으로 인하여 무질서(anarchy) 상태로 변화하는 듯한 양상도 보이고 있다.

이러한 점에서 앞으로의 진로와 진로개발에 관한 개념에서는 개인의 자기주도적인 역할을 강조해야 한다는 주장이 설득력을 얻고 있다(Arthur & Rousseau, 1996; Littleton, Arthur, & Rousseau, 2000). 이와 같은 입장에서 대두되는 개념이 “enactment”이다. 이들 입장은 외부로부터의 지침, 예를 들어 확고한 경력사다리나 조직적인 차원에서 제공되는 로드맵(road map) 등이 없어도 사람들은 자신을 둘러싼 환경을 스스로 조직하게 된다는 점을 강조한다. 따라서, 앞으로 진로의 개념에서 중요한 것은 이미 형성되어 있는 조직(organization)이 아니라 사람들이 스스로의 환경을 어떻게 조직하는가라는 조직화(organizing)라고 주장한다.

Enactment는 ‘행동(action)이 환경을 창조하며, 즉 사람들은 스스로의 경향과 배경을 토대로 나름대로의 환경을 형성하고 이해한다⁴⁾’라는 개념으로, 사회심리학자인 Karl E. Weick에 의해

4) 이와 관련한 예로 법률 시스템을 들 수 있다. 사람들은 스스로의 필요에 의하여 법령을 제정(enactment)하는데, 이렇게 제정된 법령은 다시 사람들의 행동에 영향을 미치며, 이러한 개인과 법령 시스템(환경) 사이의 상호작용의 과정

제안된 것이다(Littleton, Arthur, & Rousseau, 2000). Weick에 의하면, 진로는 enactment, 선택(selection), 보유(retention)의 계속적인 사이클을 통해 형성되는데, 특히 enactment를 통해 사람들은 스스로의 작업환경을 조직화(organizing)하게 된다는 것이다. 그런데, 진로개발과 관련하여 고려해야 할 사항은 enactment가 개인의 행동을 규정하는 분명한 규칙이나 조직이 형성되어 있는 ‘강력한’ 환경보다는 외부로부터의 행동지침이 제공되지 않는 ‘약한’ 환경에서 더욱더 두드러진다는 점이다. 즉, ‘약한’ 환경에서 개인은 자신에게 일어나는 사건들을 동일한 방식으로 해석할 수 없으며, 이러한 모호성으로 인하여 개인에게는 환경을 스스로 해석하고 enactment를 할 수 있는 무수한 기회를 가질 수 있다. 그리하여, 사람들은 진화체계와 유사한 시행착오의 과정에 참여하게 되는데, 이러한 과정을 통하여 이후의 행동을 이끌 수 있는 새로운 구조를 나름대로 형성하게 된다(Weick, 1996). 이를 진로개발과 연계하여 고려하면, 개인이 자신의 진로경로를 펼쳐 나가는데 있어 자신을 둘러싼 환경, 특히 변화무쌍한 직업세계를 개인이 어떻게 해석하는지가 그의 진로개발의 방향을 결정하는데 매우 중요한 요소라고 할 수 있다. 이처럼 개인을 둘러싸고 있는 환경의 객관적인 모습보다는 그 환경을 개인이 어떻게 인식하고 해석하며 어떠한 행동을 취하는지를 강조하는 이러한 입장은 앞서 논의하였던 ‘주관적인 진로(subjective career)’와 맥을 같이 한다고 할 수 있다.

Littleton, Arthur, Rousseau(2000)는 ‘경계 없는 진로(boundaryless career)’에서의 enactment의 개념을 정교화하면서, Marshall(1989)의 의견을 좇아 enactment는 기본적으로 “에이전

에 사람들은 다시 새로운 법령을 제정한다. 이러한 과정은 개인의 진로개발의 과정과 환경의 상호작용과 유사하게 이해할 수 있다.

시(agency)”와 “교섭(communion)”의 상호작용을 기반으로 한다고 설명하였다. 에이전시가 통제에 관한 용어임에 비하여, 교섭은 공동협동에 관한 용어인데, 개념적으로 에이전시는 개인주의적인 것으로 자율성, 독립성, 주도성(initiative), 순응성(adaptation)을 특징으로 한다. 반면, 교섭은 연계(connectedness), 관계(relationship), 관용, 신뢰의 특징을 갖고 있다. Littleton 등(2000)은 에이전시는 사람들이 자기 스스로의 진로개발의 궁극적인 책임을 지고 있다는 점에서, 그리고 교섭은 다른 사람들과 함께 일할 준비를 할 필요가 있다는 점에서 ‘경계 없는 진로’의 기본요소라고 설명하였다.

현대 사회와 같은 ‘약한’ 환경에서는 진로개발을 위한 분명한 규칙이 정립되어 있지 않기 때문에, 에이전시와 교섭은 모두 사람들이 불확실한 환경에 대응하는 수단으로 기능한다. 즉, 에이전시(agency)는 진로 행동의 방향과 추진력을 제공하며, 앞으로의 비전과 장기적인 목적을 제공함으로써 사람들이 직면하는 모호한 상황을 극복하도록 도와준다. 또한, 교섭(communion)은 다른 사람들과 비전을 공유함으로써 상호지지(mutual support)와 총체적 학습(collective learning)이 가능한 기반을 제공한다. 이 둘 가지 기본요소들, 에이전시와 교섭은 함께 작용할 때 원활한 engagement가 나타날 수 있다. 에이전시만으로는 힘의 균형을 잃어버릴 수 있고, 개인과 정보가 경계(boundary)를 넘나들기 위해 필요한 신뢰와 협동을 상실할 수 있다는 단점이 있다. 또한, 단순한 교섭만으로는 효과적인 협조가 일어날 수 있는 기제와 보상 체제를 무시할 수 있다. 즉, 에이전시와 교섭이라는 두 가지의 요소가 함께 작용함으로써 사람들이 경계가 없는 진로를 향해갈 수 있는 힘을 제공하는 것이다(Arthur, Inkson, & Pringle, 1999; Littleton, Arthur, & Rousseau, 2000).

이와 같은 enactment의 개념은 급변하는 직업세계에서 개인이 자신의 진로를 어떻게 개발해야 하는지에 대한 상당한 시사점을 제공하고 있다. 특히, enactment를 구성하는 두 가지의 기본요소인 '에이전시'와 '교섭'은 다양한 변화를 특징으로 하는 사회에서의 진로개발을 위해서는 개인 스스로의 자율적이며 자기주도적인 노력과 함께 공동체적인 활동, 특히 타인과의 원활한 관계를 통한 지지(support) 확보가 병행되어야 함을 의미한다. 또한, 이는 청소년기의 진로개발 활동에서 단편적인 정형화된 활동(예 심리검사 실시하기, 직업세계 조사하기 등)보다는 부모, 형제, 또래 등과의 적극적인 상호관계를 토대로 한 주도적인 진로개발 노력이 이루어지도록 지원하는 체제와 프로그램 운영이 이루어져야 함을 시사하는 것이라 할 수 있다.

2) 맥락주의적 관점 : 개인과 환경의 관계에 대한 재고찰

맥락주의(contextualism)의 관점은 개인과 환경의 관계를 재고찰하기 위해 최근에 적용되고 있는 하나의 관점에 해당한다. 특히, 맥락주의적 관점은 최근 급격하게 진행되고 있는 직업세계의 변화를 진로에 적극 반영하기 위한 하나의 방편으로 이해될 수 있는데, 여기에서는 기존의 주류 진로이론들⁵⁾, 즉 학문적으로나 실제적으로 진로개발에 지대한 영향을 미치고 있는 진로선택 및 진로발달 이론들이 갖고 있는 단점을 보완하기 위한 노력으

5) 어느 것이 '주류 진로이론'인가에 대해선 연구자에 따라 약간씩 차이를 보이고 있다(구체적인 사례는 Savickas와 Lent(1994), Watson(1994) 등의 논문 참조) 그러나, 대체적으로 Holland의 직업적 성격에 기초한 진로선택 이론, Dawis의 직업 적응 이론, Super의 발달단계에 근거한 진로발달 이론, Krumboltz의 학습이론에 근거한 진로 의사결정 이론 등을 주류 진로이론으로 꼽고 있다.

로 이해할 수 있는 것이다.

주류 진로이론에 대해 지적되고 있는 단점은 개인의 내적 특성, 직무의 성격, 그리고 이들 두 요소간의 매칭(matching)에만 초점을 두고 있어, '진로의 환경(environment of career)'에 대한 깊이 있는 논의가 부족하다는 것으로 요약할 수 있다(Collin, 1997). 즉, 이들 이론들은 개인주의라는 학문적·문화적인 배경을 바탕으로 하고 있어 이론의 초점 자체가 개인에 집중되어 있으며, 이로 인하여 최근에 개인의 진로에 지대한 영향을 미치고 있다고 간주되는 여러 가지의 환경적 변화 요소들(예 세계화, 기술의 발전, 조직 내부의 리엔지니어링 등)을 충분히 반영하지 못한다는 것이다. Collin과 Young(1986)은 주류 진로이론들이 환경(또는 직업세계)을 포괄적으로 규정하는 것이 아니라 개인의 진로선택 및 진로발달에 영향을 미치는 요인(factor)만을 다루는 문제가 있다고 지적하였다. 또한, 주류 진로이론들이 지나치게 직업(occupation)에만 관심을 두고 있어, 개인이 선택하는 조직(organization)에 대한 관심은 무시되어 왔다는 지적(Collin, 1996)도 제기되고 있다.

맥락주의적 관점에서 제기하는 주류 진로이론에 대한 비판은 이론의 기본 가정에 관한 것이라 할 수 있다. 주류 진로이론에서는 '사실은 관찰자와 별개로 존재하며 체계적으로 정비되어 있으므로, 체계적인 접근방법을 이용하면 관찰자와 사실간의 관계를 밝힐 수 있으며, 이를 토대로 진실을 설명, 예측, 통제할 수 있다(Collin, 1996: 437)'고 가정한다. 이러한 실증주의적인 관점은 진로에 관한 연구에서 주된 기능을 담당하고 있는데, 이에 따라 개인과 환경을 독립변인으로 간주하여 탐구하여 왔으나, 실제 현실 세계에서 개인과 환경의 관계는 논리적으로 상호 독립되어 있지 않은 실정이다(Walsh & Chartland, 1994).

맥락주의적 관점에서는 개인과 환경을 별개로 간주하는 것이 아니라 하나의 ‘맥락(context)’ 안에 함께 놓여 있다고 간주하는데, 이러한 이유로 ‘맥락이라는 그물(contextual web)’에서 개인과 환경간에 다각적인 관계와 연결이 가능하다는 것을 인식할 필요가 있다고 주장한다. 즉, 기존의 분석적이며 미세한 수준의 접근방법보다는 총체적이며 거시적인 접근방법이 요구된다는 것이다(Collin, 1997). 이러한 맥락주의적인 관점을 따르면, 개인의 진로개발을 예측하기 위하여 특정한 개인 내적인 요인(예 흥미, 성격, 가치관, 적성 등)을 파악하려는 노력이나 진로선택을 위하여 개인적 특성과 직업적 특성을 단순히 매칭(matching)하려는 노력을 지양해야 한다고 볼 수 있다. 오히려, 개인이 놓여 있는 개인적, 환경적인 맥락들, 예를 들어 가족적 배경이나 교육적·사회경제적 배경들, 또는 노동시장, 조직적 특성 등을 종합적으로 고려할 필요가 있는 것이다.

또한, 맥락주의적 관점에서는 진로를 구축(constructing of career)함에 있어서 해석의 과정을 중요하게 간주한다(Collin, 1997). 따라서, 자기 자신의 진로를 개발하거나 타인의 진로를 탐구하려 할 때, 지속적이며 개방된(open-ended) 의미의 산출 과정이 필요하다는 것이다. 특히, 진로개발을 위해서는 특정한 맥락에서, 특정한 관점을 토대로, 그리고 특정한 목적을 위하여 의미를 산출하는(meaning-making or weaving) 지속적인 과정이 이루어져야 한다고 주장한다. 여기에서는 진로개발에 관하여 사람들이 특정한 사건이나 맥락을 제한적으로 이해할 수 없다는 전제도 깔려 있다. 그리하여, ‘주석달기(glossing)’도 잠정적인 이해를 도모하는데 큰 기여를 할 수 있다고 간주한다.

이러한 이유로 맥락주의적 관점에서는 진로에 대한 정의나 의미가 임의적(arbitrary)이며, 따라서 진로의 개념이 모호할 수

밖에 없다고 설명한다(Collin, 1997). 그 대신에 진로의 개념, 그리고 진로의 환경에 대한 개념은 그 진로를 관찰하는 사람의 관점과 목적에 따라 달라진다는 것이다. 이러한 관점은 앞서 논의 하였던 ‘주관적인 진로(subjective career)’의 개념을 수용할 필요가 있음을 반증하는 것이라 할 수 있다. 또한, 진로에 관련한 연구자, 이론가, 실천가, 내담자들의 관계에 있어서, 맥락주의적 관점에서는 이들이 동일한 맥락 안에서 공존하고 있으며, 이들간의 상호작용조차도 하나의 맥락화된 사건이기 때문에, 객관적인 관점과 주관적인 관점으로 구분하는 것보다는 함께 의미를 형성(joint construction of meaning)하려는 노력이 필요하다고 주장한다. 이러한 관점은 내담자에게 수동적인 역할을 부여하고, 상담자나 실천가에게는 적극적인 역할을 강조하는 기존의 모형을 거부하는 것이다. 또한, 진로의사결정을 위하여 관련 정보 제공을 중요하게 간주하는 전통적인 진로지도의 접근방법도 부정하는 것이다. 오히려, 내담자가 부여한 의미에 상담자가 부연 설명을 함으로써 실제적으로는 잠정적인 새로운 의미를 형성하여야 한다는 맥락주의적인 관점은 내담자와 실천가 모두가 ‘함께’ 의미를 형성하여야 한다는 점에서 진로개발 프로그램의 실제에 상당한 시사점을 주는 것이라 할 수 있다.

이와 같은 맥락주의적인 관점은 구성주의적인 관점(㉔ Savickas, 2000 등)과 함께 진로개발을 설명하기 위해 최근에 도입되고 있는 것이라 할 수 있다. 여기에서 고려할 수 있는 점은 지금까지의 진로개발 활동들이 무의미하다는 것이 아니라, 적절한 진로개발이란 개인과 환경(또는 직업세계)간의 관계를 재조명하고, 이러한 관계에서 개인이 진로개발의 주체적인 역할을 담당해야 한다는 것으로 요약할 수 있다. 특히, 청소년 진로개발과 관련하여 주목할 점은 단편적인 직업정보나 개인정보의 제공이

나 교사 중심의 진로개발 프로그램보다는 청소년들이 스스로의 진로에 대한 의미를 형성할 수 있도록 도와주어야 한다는 것이라 할 수 있다. 예를 들어, 학생들이 자신의 과거를 재조명하여 자신이 지금까지 어떠한 맥락 안에서 생활하여 왔는지를 검토하고, 직업세계에 관한 이들의 시각(또는 관점)이 적절한지 아니면 왜곡되어 있는지를 따져보는 노력이 필요하다는 것이다. 또한, 이를 위해서는 청소년의 진로개발을 도와주기 위한 교사나 전문가의 역할도 지시적인(directive) 것이 아니라 촉진자(facilitator)로서의 역할로 재규정할 필요도 있을 것이다.

3) 프로테안 진로(Protean career) : 급변하는 환경에 대한 유연성 강조

프로테안적인 진로(protean career)⁶⁾는 진로개발의 주체가 조직이 아니라 개인에 의해 이루어지며, 급변하는 환경에 대한 유연성을 강조하는 개념이다 Hall(1996)은 직업세계의 변화에 따라 기존의 조직에 기반을 둔 진로(organizational career)가 쇠퇴하고 앞으로는 프로테안적인 진로가 중요함을 강조하고 있는데, Hall은 프로테안적인 진로가 갖는 특징을 다음 [그림 II-3]과 같이 설명하였다.

6) 그리스 신화에서 의지에 따라 모든 사물로 변화하는 것이 가능한 프로테우스신(Proteus)과 같이 쉽게 변화하는 유연함을 강조하는 용어이다(진미석·윤형한, 인쇄중) 프로테안적인 진로(protean career)는 어느 독특한 진로개발의 유형이라기보다는 직업과 조직세계의 변화에 적극적으로 대응하고 적응하기 위하여 사람들이 갖추어야 할 특성을 내포한 개념으로 이해할 수 있을 것이다.

- 진로개발의 주체는 조직이 아니라 개인이다. 앞으로의 조직에서는 더 이상 잘 정돈된 경력사다리(career ladder)를 제공하지 않으며, 따라서 개인은 자신의 운명을 보다 적극적으로 개척해야 한다(진미석·윤형한, 인쇄중).
- 진로개발의 궁극적인 목적은 심리적인 성공(psychological success), 즉 개인이 자신의 삶에서 가장 중요하게 여기는 목적을 달성함으로써 갖게 되는 자부심이나 성취감이다.
- 앞으로의 진로개발에서 중요한 것은 생물학적인 연령에 따른 생애단계가 아니라 지속적인 학습과 정체성 변화에 따른 “진로연령(career age)”이다.
- 앞으로의 진로개발은 조직에서 제공하는 도전적인 과제(work challenges)와 타인과의 관계를 통해 이루어진다. 이를 통해 개인이 지속적인 학습을 진행하는가의 문제가 앞으로의 진로개발을 위한 중요한 이슈이며, 여기에서 기존의 형식적인 훈련/재훈련 프로그램은 커다란 기여를 하지 못한다.
- 성공을 위한 조건 :
 - 노하우(know-how)보다는 ‘학습하는 방법을 아는 것(learn-how)’이 중요하다.
 - 직업안정(job security)보다는 ‘고용가능성(employability)’에 초점을 두어야 한다.
 - 조직적인 진로(organizational career)보다는 ‘프로테안적인 진로(protean career)’를 추구해야 한다.
 - 앞으로는 총체적 자아(whole self)를 자신의 일 수행에 투영해야 한다.

자료 : Hall, D. T.(1996) Protean careers of the 21st century. *Academy of Management Executive*, Vol 10 No 4, p. 9.

[그림 II-3] 프로테안적인 진로의 특징

이러한 프로테안적인 진로(protean career)의 특성과 관련하여 주목할 필요가 있는 것은 진로개발의 목적을 ‘심리적인 성공’에 두고 있다는 점이다. Hall(1996)은 이를 ‘마음과 함께 하는 행

로(pace with a heart)(p. 10)'라고 하면서, 이는 개인의 비전(vision)과 그의 핵심 가치에 관한 것이라고 설명하였다. 그런데, 이러한 프로테안적인 진로개발의 목적을 달성함에 있어서는 높은 수준의 자기 인식(self-awareness)과 개인적인 책무성(responsibility)이 요구된다. Hall(1996)은 이러한 관점에서 향후의 진로개발을 위해 개인에게 요구되는 능력을 상위능력(metacompetency)이라 하면서, '정체성(identity)'과 '적응성(adaptability)'을 강조하였다. 특히, 앞으로의 진로개발에서 지속적인 학습과정이 중요하다는 입장을 취하면서 Hall(1996)은 성공적인 진로개발을 위해서는 자기지식과 적응성을 개발하기 위한 방법을 터득해야 한다고 강조하였다. Hall은 이러한 진로개발을 위해 요구되는 능력을 학습대상×기간의 2차원 교차표를 이용하여 다음의 [그림 II-4]와 같이 설명하였다.

		학습의 대상 object of learning	
		과업 task	자아 self
기간 Time Span	단기간	수행능력의 향상 Improving performance	태도의 변화 Changing attitudes
	장기간	적응성의 향상 Improving adaptability	정체성의 개발 및 확장 Developing and extending identity

자료 : Hall, D. T.(1996) Protean careers of the 21st century
Academy of Management Executive, Vol 10 No 4, p. 11.

[그림 II-4] 진로개발을 위해 요구되는 능력

또한, Hall(1996)은 진로개발을 위해 요구되는 정체성과 적응성 개발을 위한 방법으로 대인관계를 기반으로 한 학습(relational learning)과 개인차를 기반으로 한 학습(diversity learning)을 강조

하였다. 대인관계를 기반으로 한 학습은 협동(collaboration)을 통한 학습으로, 여기에서는 상호의존(interdependence), 상호작용(mutuality), 호혜성(reciprocity)을 토대로 한다. 반면, 개인차를 기반으로 한 학습은 타인과 다르다는 것이 지니는 가치를 명확히 함으로써 학습을 촉진하는 것으로, 여기에는 자기 자신에 관한 학습, 자신과 여러 가지 측면에서 다른 타인과 함께 협동하는 방법에 관한 학습 등이 포함된다.

이러한 Hall의 프로테안적인 진로에 관한 논의는 청소년 진로개발에 상당한 시사점을 준다. 첫째, 청소년 진로개발의 목적은 특정한 직업—그것이 유망직업이든지, 개인의 희망에 의한 직업이든지—을 선택하는 것이 아니라는 점이다. 오히려, 청소년 진로개발을 위한 다양한 활동은 청소년들의 진로 적응성을 높여 이들의 지속적인 고용가능성을 유지하는 토대를 마련하는데 초점을 두어야 할 필요가 있다. 둘째, 청소년 진로개발을 위한 활동은 다양한 방법으로 운영될 수 있으나, 자신이 다른 사람들과 다르며 타인도 자신과 다를 수 있다는 인식을 할 수 있는 내용을 포함해야 하며, 진로개발을 위한 활동은 청소년 개개인의 독자적인 활동이 아니라 동료나 부모, 교사 등과 함께 할 수 있는 그룹활동에 초점을 둘 필요가 있다.

공 백

III. 우리나라 진로지도의 실태

1. 초·중등학교 및 고등교육기관
2. 공공직업안정기관
3. 기타
4. 진로지도를 위한 법적·제도적 지원체제

공 백

III. 우리나라 진로지도의 실태

우리나라에서의 진로지도는 청소년, 성인, 여성, 고령자, 장애인, 취약계층 등을 대상으로 교육기관, 공공기관, 민간기관, 지역사회 등에서 제공하고 있다. 우리나라의 진로지도 실태를 서비스 제공 기관의 유형별로 살펴보면 다음과 같다.

1. 초·중등학교 및 고등교육기관

초·중등학교 및 고등교육기관은 교육기관에 재학하는 학생에게 진로상담, 심리검사, 진로정보 등의 진로지도 서비스를 제공하고 있으며, 정부 부처인 교육인적자원부로부터 행·재정적인 지원을 받고 있다. 초·중등학교 및 고등교육기관에서의 진로지도 실태를 살펴보면 다음과 같다.

1) 초·중등학교에서의 진로지도 실태

(1) 조직

초·중등학교에서는 진로지도상담부와 같은 독립된 부서나 진로상담부장과 같은 보직교사를 중심으로 진로지도 활동이 이루어지고 있다. 최근의 조사(진미석·손유미, 2000)에 의하면, 중등학교의 약 68%에서 진로지도 업무를 위한 독자 부서(예 진로지도부, 진로지도상담부 등)를 운영하고 있으며, 진로지도 전담 조직의 교사 수가 평균 3.3명으로 나타나, 외형적으로는 단위 학교에서의 진로지도를 위한 조직 체제가 어느 정도 갖추어져 있

다고 볼 수 있다. 또한, 많은 학교에서는 개인상담이나 집단상담을 실시하고 취업정보와 진학정보를 제공할 수 있는 진로상담실도 설치하고 있다. 그러나, 이러한 조직편제가 효과적으로 운영되는지에 대해서는 회의적인 시각이 많다. 진로지도 담당교사의 대부분이 수업과 진로지도 활동을 병행할 뿐만 아니라 정규시간의 틈새에서 진로지도를 실시하고 있어 조직 체제를 운영하는데 어려움이 많다. 게다가 학생들의 진로상담실에 대한 접근성(accessability)이 미약하고, 진로상담실의 시설도 미비할 뿐만 아니라 단위 학교에서의 진로지도와 관련한 예산의 규모도 매우 낮은 실정이다(진미석·손유미, 2000). 최근에는 입시지도 등의 이유로 진로상담부나 진로상담실을 통합·폐쇄하는 학교도 늘어나고 있으며, 일선 학교에서의 진로교육 미흡으로 인하여 교내 진로상담실을 이용하는 학생도 거의 없다는 지적도 제기되고 있다(한겨레, 2002, 5. 6).

일선 초·중등학교에서의 진로지도 활동에 대한 정책적 지원은 주로 시·도 교육청을 중심으로 이루어지고 있다(정철영, 2001). 1991년의 지방교육자치제 실시 이후 시·도 교육청마다 다양한 조직구조를 갖추고 있고 조직구조가 빈번하게 개편되고 있어 시·도 교육청에서의 진로지도 활동을 분명하게 제시하기는 힘들지만, 대체로 초등교육과, 중등교육과, 실업계 고교를 관장하는 부서에서 일반적인 진로지도 계획과 일선 학교의 진로지도 정책 지시, 장학, 행정 등을 담당하고 있는데(<표 III-1> 참조), 초등교육과의 장학 담당인력과 중등교육과의 생활지도 담당인력이 초등학교, 중학교, 일반계 고등학교의 생활지도에 관심을 두는 반면, 실업계 고등학생들의 취업지도는 실업계 고교 업무를 관장하는 부서에서 분리되어 담당하는 편이다(정철영, 2002). [부록 1]은 각 시·도 교육청의 교육자치법령에서 나타난 시·도 교육청 내 진로지도 관련 부서와 업무분장을 정리한 것이다.

〈표 III-1〉 시·도 교육청 내 진로지도 관련 부서와 업무체계

교육청	초등담당	중등담당	실업계열담당	정보와 자료담당
서울	초등교육과	중등교육과 (생활지도담당)	과학산업교육과	교육과학연구원 인성진로교육연구부
부산	초등교육과 (장학팀)	교육지도과 (생활지도팀)	과학정보기술과 (실업교육팀)	교육과학연구원 교육지원부
대구	초등교육과 (장학담당)	중등교육과 (생활지도담당)	과학평생교육과 (실업교육담당)	교육과학연구원 진로교육부
인천	초등교육과 (장학팀)	중등교육과 (생활지도담당)	정보실업교육과 (실업교육팀)	교육과학연구원 기획연구부
광주	초등교육과	중등교육과 (생활지도팀)	과학기술인적자원과 (실업교육팀)	교육과학연구원 연구부
대전	초등교육과 (장학담당)	중등교육과 (생활지도담당)	정보과학기술과 (과학 실업담당)	-
울산	초등교육과 (장학담당)	중등교육과 (생활지도담당)	교육정보화과 (과학실업교육담당)	교육과학연구원 교육연구부
경기	초등교육과 (장학담당)	중등교육과 (생활지도담당)	과학산업교육과 (실업교육담당)	교육정보연구원 평생교육인적자원부
강원	초등교육과 (장학담당)	중등교육과 (생활지도담당)	교육정보화과 (산업교육담당)	교육과학연구원 교육연구부
충북	초등교육과 (장학담당)	중등교육과 (생활지도담당)	과학실업교육과 (실업교육담당)	교육과학연구원 진로영재교육부
충남	초등교육과 (장학담당)	중등교육과 (생활지도담당)	교육정보화과 (실업교육담당)	교육과학연구원 교육정보부
전북	초등교육과 (장학담당)	중등교육과 (생활지도담당)	평생직업교육과 (실업교육담당)	-
전남	초등교육과	중등교육과 (생활지도담당)	과학실업교육과 (실업교육담당)	교육과학연구원 연구기획부
경북	초등교육과	중등교육과 (장학담당)	과학산업교육과 (실업교육담당)	교육과학연구원 지도부
경남	초등교육과 (장학담당)	평생교육과 (평생교육담당)	평생교육과 (실업교육담당)	-
제주	초등교육과 (장학담당)	중등교육과 (생활지도담당)	교육정보화과 (과학·산업교육담당)	제주학생문화원 운영부

주 1) 시·도 교육청 및 교육청 산하 교육과학연구원의 인터넷 홈페이지와 서광수(2001)의 논문을 바탕으로 구성한 것임

2) 내용이 없는 부분은 참고한 자료에 이에 관한 사항이 소개되지 않은 것으로, 해당 조직이 설치되어 있지 않음을 의미하지는 않음.

시·도 교육청에서의 진로지도 관련 업무는 중등교육과 등에서 매년 제시하는 생활지도 계획에서 보다 분명하게 나타나고 있다. 많은 시·도 교육청에서는 생활지도 계획을 통해 진로상담실의 운영 활성화, 다양한 진로지도 프로그램(예) 진로의 날, 진로 체험학습 등)의 개발 및 운영, 진로상담교사의 연수 등의 방안을 제시하고 있는데, 이러한 계획에 따라 시·도 교육청 산하 지역 교육청이나 교육과학연구원, 그리고 일선 학교에서의 진로지도 활동의 방향이 마련되고 있는 것이다.

그러나, 이러한 시·도 교육청의 진로지도 관련 업무분장 체계가 생활지도나 실업교육 등의 일환으로 구성되어 있고 진로지도를 위한 전담 인력이 배치되어 있지 않아 효과적인 진로지도 활동에는 미흡하다는 지적(진미석, 손유미, 2000)이 있다. 예를 들어, 초등학교에서의 진로지도는 초등교육과에서, 중학교와 일반계 고등학교에서의 진로지도는 중등교육과에서, 그리고 실업계 고등학교에서의 진로지도는 과학실업교육과에서 담당하는 등의 역할분담으로 인하여 초등학교에서 고등학교까지의 체계적인 진로지도가 어렵다는 문제가 있는 것이다. 또한, 실질적으로는 초·중등학교에서의 진로지도를 지원하는 역할을 담당하고 있지만, 대부분 직제 구조에서는 생활지도나 취업지도로만 명시하는 경우가 많은 것도 집중적이며 체계적인 진로지도 정책 수립·집행에 긍정적인 효과는 미치지 못하는 것이라 할 수 있다.

시·도 교육청 산하의 지역교육청은 학무과 또는 교육과 등에서 본청의 진로교육 행정업무와 일선 학교의 중간고리 역할을 담당하고 있는데, 각 시·도 교육청으로부터 초·중등학교의 진로지도 업무에 대한 기본계획 수립을 위임받고 있으나, 독립적인 예산과 전문인력의 부족으로 독자적인 활동을 하고 있는 경우는 극히 드문 실정이다.

시·도 교육청 수준에서의 실질적인 진로지도 활동은 교육청 산하 교육과학연구원 등에서 이루어진다고 할 수 있다. 이들 교육과학연구원 등에서는 진로교육연구부와 같은 진로지도 담당 부서(또는 담당자)를 운영하여 진로지도 자료의 개발·보급이나 진로상담교사 연수기능 등을 수행하는 소프트웨어적인 지원을 제공하고 있으며, 지역에 따라서는 자체적인 진로상담센터(온라인 상담센터 포함)를 설치·운영하기도 한다. 또한, 자체적으로 운영하는 인터넷 홈페이지를 통하여 다양한 진로지도 프로그램과 자료를 제공하고 있다. 본청 산하의 일부 지역교육청에서도 교육상담센터와 같은 별도의 상담기구를 운영하고 있다⁷⁾(정철영, 2001).

국가적인 수준에서 보면, 각급 학교에서의 진로지도를 직·간접적으로 지원하는 부서는 다수가 존재하는 것으로 보인다. 그러나, 이들 부서가 부분적인 역할을 담당하면서 중앙 부처에서 진로교육 정책을 수립·운영할 구심체가 마련되어 있지 않다는 문제가 지적되고 있다(정철영, 2000; 진미석·손유미, 2000). 「교육인적자원부와그소속기관직제」를 통하여 중앙 부처의 조직에서 담당하는 진로교육 관련 업무분장을 살펴보면 인적자원정책국 조정2과와 기획관리실 여성교육정책담당관실만이 진로교육에 관한 사항이 직접 언급되어 있을 뿐이었으며, 직업교육정책과의 경우에는 「산업교육진흥법시행령」에서 규정하고 있는 진로지도에 관한 사항이 조직규정에는 관련 업무로 제시되어 있지는 않고 있다⁸⁾. 즉, 중앙 부처 차원에서 교육인적자원부의 몇 개 부서가

7) 예를 들어, 서울특별시 교육청 산하 11개 지역교육청에서는 “청소년상담센터”를 직속 산하기구로 설치·운영하고 있는데, 학생과 학부모 및 교사들을 대상으로 내방상담·전화상담·직용교육·출장상담·사이버상담·정신과전문의 특별상담 등을 실시하고 있으며, 특히 일선 학교에서 실시하는 상담 및 진로지도 활동을 지원하는 기능도 수행하고 있다.

8) 진로지도 관련 업무분장에 대한 문제제기에 따라 최근 교육인적자원부는 「교

진로교육과 관련된 업무를 담당하고 있지만, 이들 부서가 완전한 역할 분담이 이루어진 것이라 볼 수 없는 것이다. 또한, 1999년도에 진로지도에 관한 업무를 시·도 교육청에 이양하는 과정에서 명확한 업무인계가 이루어지지 않아 예산의 확보, 전담인력의 확충과 같은 후속조치가 마련되지 않고 있는 실정이다.

교육인적자원부의 역할과 직접적인 관련을 맺고 있는 연구기관인 한국직업능력개발원의 직업진로정보센터에서는 진로지도 관련 연구, 진로지도 프로그램 및 검사도구의 개발, 진로정보의 개발, 개인상담·집단상담·전화상담·사이버상담 등을 통한 진로상담 및 자문 등을 통하여 독자적인 진로서비스를 제공함과 동시에 국가적 수준 또는 각급 일선학교에서의 진로지도 활동을 지원하고 있으며 진로정보망인 CareerNet(<http://careernet.re.kr>)도 함께 운영하고 있다(이지연·이양구, 2001; 진미석, 2001)⁹⁾.

지금까지 살펴본 초·중등학교에서의 진로지도 조직체제를

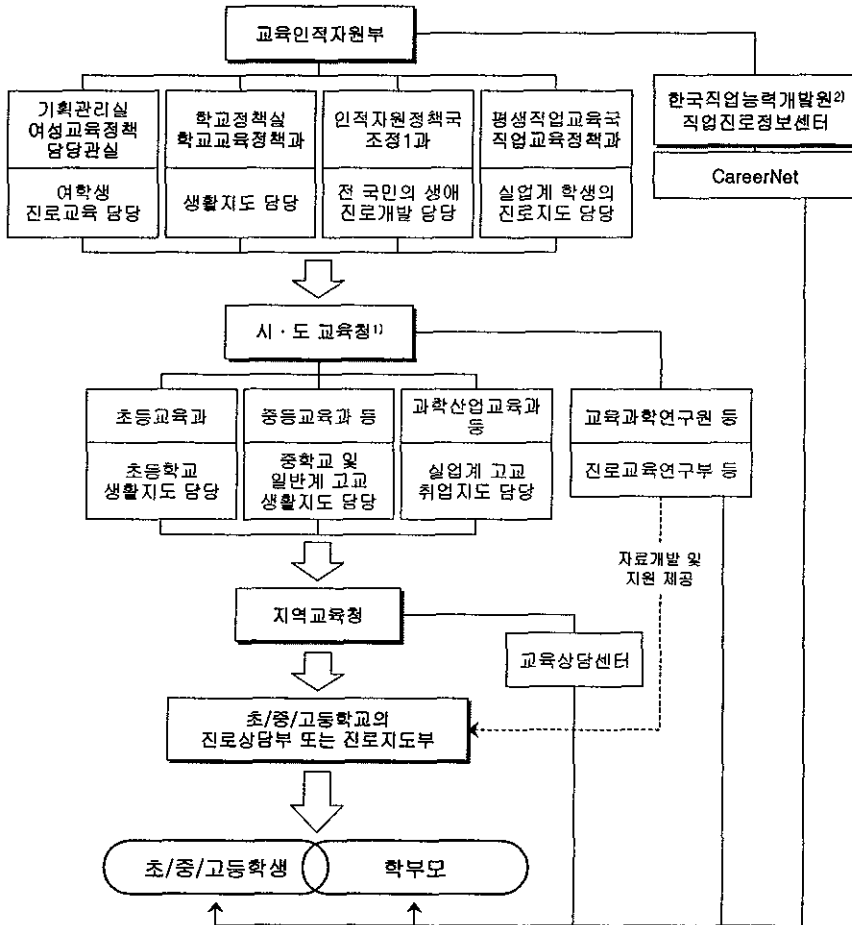
육인적자원부와소속기관직제시행규칙(부령 제817호, 2003. 7. 25)을 개정하여 진로지도 관련 업무를 평생직업교육국의 직업교육정책과로 통합·조정하였다. 개정된 시행규칙의 제7조④항에 따르면, 직업교육정책과장은 '생애설계 지원을 위한 진로교육 및 직업교육의 촉진에 관한 사항'을 분장하도록 되어 있다¹⁰⁾. 단, 이전까지 여학생의 진로교육 및 진로지도에 관한 사항을 담당하던 여성교육정책담당관실의 업무는 그대로 유지된다.

- 9) 최근 교육인적자원부는 「산업교육진흥법」이 「산업교육진흥및산학협력촉진에 관한 법률(법률 제06878호, 2003. 9. 1 시행예정)」로 개정됨에 따라 마련한 「산업교육진흥및산학협력촉진에 관한 법률시행령(안)」에서 지역별 직업진로정보센터의 설치·운영에 관한 규정을 포함하였는데, 이 조항이 시행되게 되면 교육인적자원부 중심의 진로지도 체제에 변화가 나타날 것으로 예상된다. 「산업교육진흥및산학협력촉진에 관한 법률시행령(안)」에서의 관련 조항은 다음과 같다

제2조 (진로지도시책) ② 교육인적자원부장관 및 시·도 교육감은 제1항 각호의 규정에 의한 시책 수립과 그 시행을 지원하기 위하여 직업진로정보센터를 지정 운영할 수 있다

③ 제2항의 규정에 의한 직업진로정보센터로 교육인적자원부장관은 정부출연연구기관등의설립·운영및육성에관한법률 제8조의 규정에 의하여 설립된 한국직업능력개발원을 지정·운영하며, 시·도 교육감은 교육규칙이 정하는 바에 의하여 관련 법인 또는 단체를 지정·운영할 수 있다.

종합하면 다음의 [그림 III-1]과 같다.



주 : 1) 시도 교육청의 직제 구조, 교육청 산하 연구원, 그리고 산하 연구원의 진로교육 담당 부서는 지역에 따라 상이한 명칭을 사용하고 있음

2) 한국직업능력개발원은 교육인적자원부와 노동부가 공동 출연한 연구기관으로(현재는 국무총리실 산하 인문사회연구회 소속 정부출연연구기관임), 진로정보센터는 학령인구, 성인, 교사 및 연구자, 학부모 등을 대상으로 하고 있으나, 학령인구(초등학생, 중학생, 고등학생, 대학생)가 주된 대상이므로 여기에서는 교육인적자원부 중심의 체제에 두었음

자료 : 정철영(2001) 인적자원의 적정 배분 한국교육학회 정기학술대회 발표논문.

[그림 III-1] 교육인적자원부 중심의 진로교육 운영 조직 체제

(2) 담당 인력

단위 학교에서의 진로지도를 전담할 수 있도록 마련된 인력으로 전문상담교사를 꼽을 수 있다. 전문상담교사는 과거의 '교도교사' 양성체계가 갖는 문제점¹⁰⁾을 보완하고 일선 학교에서의 학생 상담을 강화하기 위하여 1999년부터 실시하고 있는데, 전문상담교사가 되기 위해서는 초등·중등·특수학교 정교사 2급 이상의 자격과 3년 이상의 교육경력을 가진 자가 교육인적자원부장관이 지정하는 교육대학원이나 대학원에서 소정의 전문상담교사 양성과정을 18학점 이상 이수해야 한다. 전문상담교사 양성과정의 이수과목과 학점은 「교원자격검정령시행규칙」 별표4에 규정되어 있는데, 진로지도와 관련하여 전문상담교사 공통필수이수과목의 하나로 '진로상담'이 지정되어 있다(<표 III-2> 참조).

<표 III-2> 전문상담교사 양성과정의 이수과목과 학점

구 분	이수영역 또는 과목	소요최저 이수학점
공통필수	심리검사, 성격심리, 특수아상담, 집단상담, 가족상담, 진로상담, 상담이론과 실제, 상담실습 및 사례연구 ¹⁾	14학점 이상 (6과목 이상)
초 등	아동발달, 이상심리, 학습심리, 행동수정	4학점 이상 (2과목 이상)
중 등	생활지도연구, 이상심리, 청년발달, 행동수정	
특 수	영재아상담, 이상심리, 학습부진아, 행동수정	

주 . 1) 「상담실습 및 사례연구」는 학점이 부여되지 않는 필수과목으로, 2종 이상의 사례연구 및 발표를 하고 20시간 이상의 실습을 해야 함.

자료 : 『교원자격검정령시행규칙』 별표4 (제12조의 2 관련)

10) 과거의 '교도교사'는 180시간 이상의 자격연수과정을 통해 양성되었는데, 교도교사 자격연수교사의 선발에서 학생상담과는 다른 목적을 가진 교사의 선발, 180시간의 자격연수시간이 전문적 능력과 자격을 갖추는데 부족한 점, 형식적인 자격연수과정(상담실습이나 수퍼비전 과정이 없다) 등의 문제가 제기되었다(구본용, 1999).

그러나, 이러한 전문상담교사 양성과정이 학교상담을 전문적으로 수행하는데, 특히 일선 학교에서의 진로지도를 담당하는데 미흡하다는 비판적인 시각도 제기되고 있다(권순명, 2000; 김봉환, 2002; 정철영, 2001; 허승희, 2000). 이러한 시각에서는 진로지도와 관련한 과목이 진로상담의 단 1개의 과목만 지정되어 있다는 점, 전체적인 수업시간이 270시간(=30시간×9과목)으로 충분하지 못할 뿐만 아니라 상담 실습을 학점화하지 않고 20시간 이상의 상담실습과 2편의 사례발표만을 규정한 것은 학교상담 전문가 양성에는 미흡하다는 점, 학교 상담가로서 수행할 기본적인 역할인 상담, 자문, 조정에 필요한 교과목이 충분히 포함되지 않았을 뿐만 아니라 상담철학과 원리, 상담자로서의 윤리에 관한 내용은 빠져 있으며, 전문적인 상담기관에서의 상담실습이 제도적으로 보장되지 못한 점, 전문상담교사의 역할과 대우가 분명하지 못한 점, 중등학교의 정교사 및 준교사의 표시과목의 하나인 '상담' 교과와의 차별성 문제¹¹⁾ 등을 지적하고 있는 것이다.

일선학교에서의 진로지도 업무를 담당하는 역할로 '진로상담부장'이 있다. 『초·중등교육법시행령』 제33조, 34조, 35조에 의하여 일정 규모 이상의 학급을 운영하는 각급 학교에는 보직교사를 둘 수 있는데, 이러한 보직교사(舊 주임교사)의 하나가 학생 상담, 학생 이해를 위한 제반 검사 및 진로 지도에 관한 업무를 수행하는 진로상담부장인 것이다. 진로상담부장은 1997년 4월 22일자로 폐지된 『주임교사 임용규정』에 의하여 그 자격과 역할이 규정되어 있었으나, 일선 학교에서의 자율성 부여 등을 위하여 현행 교육법령 체계에서는 진로상담부장의 자격요건은 폐지되어 있으며, 학교별 보직교사의 종류와 업무분장은 학교장이 자

11) 교육인적자원부 인터넷 홈페이지의 '사이버 소리함'에는 상담 교과를 가르치는 '상담교사'와 자신의 교과를 가르치면서 학생 상담을 담당하는 '전문상담교사'의 차별성에 대한 많은 문의가 제기되고 있다

율적으로 정하도록 되어 있다. 그러나, 이러한 자율적 운영권의 허용에도 불구하고 보직교사 배치기준과 관련된 학교 현장의 운영 현실은 과거 교육법 시행령 하의 제도적 관행을 벗어나지 못하고 있으며, 학교 규모별로 규정된 수의 범위 내에서 자율적으로 활용할 수 있도록 한 보직교사의 수나 종류는 학교 규모별로 거의 전국적으로 대동소이한 실정이다(신현석, 1998). 그리하여, 12학급 이상의 중학교나 9학급 이상의 고등학교에서 1인의 진로상담부장을 배치하는 것이 관행으로 운영되고 있다. 또한, 과거 『주임교사 임용규정』의 관행에 따라 전문상담교사(舊 교도교사) 자격을 소지한 1급 정교사에게 진로상담부장의 역할을 부여하는 경향이 있다. 그러나, 보직교사를 법적인 자격을 갖춘 공식적인 직위를 부여하지 않고 행정의 효율성을 기하기 위한 편의적인 직제로 간주하고 있는 실정에서 일선학교에 1인씩 배치된 진로상담부장이 전문적인 역할을 수행하기를 기대하는 것은 현실적으로 어려운 실정이며, 또한 잦은 순환보직 등으로 인하여 지속적인 진로상담 업무의 추진도 기대하지 못하는 것이 현실이다.

이처럼, 진로지도 담당인력의 미흡한 양성과정으로 인하여 각급 학교에서 진로지도를 담당하고 있는 교사의 전문성이 논란이 되고 있는데, 실제 한 연구조사에 의하면 우리나라 중등학교의 진로상담부장 중에 관련 자격을 보유한 경우는 57.2%에 불과하며, 보유한 자격도 교도교사가 60.0%로 가장 많았고, 상담교사가 22.4%, 전문상담교사가 9.4%이었다(진미석, 손유미, 2000). 비록 시도 교육과학연구원 등에서의 연수과정, 카운슬러 협회에서의 동·하계 연수 등의 다양한 연수기회가 제공되고 있지만, 이러한 연수기회가 우리나라 진로지도 담당인력의 전문성을 제고하는데 충분하지는 않은 것으로 보인다.

(3) 프로그램

초·중등학교에서의 진로지도 프로그램이 갖는 특징 가운데 하나는 국가 교육과정에서 이를 도입하고 있다는 점이다¹²⁾. 가장 대표적인 것은 2002년도부터 적용된 제7차 교육과정에서 일반계 고교 2, 3학년 시기에 4단위로 이수할 수 있도록 일반선택 보통교과로 지정된 「진로와 직업」이다. 이전의 제6차 교육과정에서는 실업·가정 교과와 선택과목의 하나로 「진로·직업(6단위)」이 있었으나 제7차 교육과정에서는 일반선택 보통교과로 개편되었다. 교육부(2000)는 이러한 「진로와 직업」의 성격 개편이 진로나 직업세계에 대한 이해나 준비가 일정한 시기의 일정 집단만을 대상으로 하는 것이 아니라 사회구성원 전체가 삶을 이해하고 생애를 설계하기 위해 공통적으로 요구되는 과제라는 점을 강조하기 위함이라고 밝히고 있다. 「진로와 직업」은 자기 자신과 직업세계를 올바르게 정확하게 이해하여, 자신에게 적합한 진로 및 직업을 선택하고 계획할 수 있는 능력을 길러, 자아를 성취하고 사회 발전에 기여할 수 있는 건실하고 교양 있는 직업인으로서의 자질을 갖추는데 목적을 두고 있으며, 삶과 직업, 자기 이해, 변화하는 직업세계의 이해, 합리적인 진로계획, 행복한 직업생활 등의 5개 영역으로 구성되어 있다(<표 III-3> 참조). 특히, 제7차 교육과정에서의 「진로와 직업」은 제6차 교육과정의 「진로·직업」보다 내용의 양을 축소·조정하였는데, 6차 교육과정에서의 직업세계에 관한 내용을 축소하는 대신 변화하는 직업세계를 강조하도록 조정하였으며, 자영업을 위한 진로선택, 성역할, 가정생활

12) 제7차 교육과정에서는 ‘진로를 개척하는 사람’을 하나의 인간상으로 설정하고 있으며, 이를 위하여 초등학교는 다양한 일의 세계를 이해할 수 있는 폭넓은 학습 경험을 가질 수 있도록, 중학교는 다양한 분야의 지식과 기능을 익혀 적극적으로 진로를 탐색하는 경험을 가질 수 있도록, 그리고 고등학교는 다양한 분야의 지식과 기능을 익혀, 적성과 소질에 맞게 진로를 개척하는 능력을 기를 수 있도록 하는 것을 교육목표로 설정하고 있다(교육부, 1997)

등의 내용을 강조함으로써 교양교육적인 측면을 더욱 부각시키려 하는 특징이 있다

〈표 III-3〉 『진로와 직업』 교육과정 내용 구성 · 6차 교육과정과의 비교

제7차 교육과정	제6차 교육과정
1. 삶과 직업 - 행복한 삶 - 삶과 일 - 진로와 직업 2. 자기 이해 - 자기 이해와 진로 - 적성과 학업 성취도 - 흥미, 성격 및 가치관 - 신체적 조건과 가정환경 및 사회환경 3. 변화하는 직업 세계의 이해 - 산업 구조의 변화와 직업의 분화 - 미래 산업 사회와 직업 세계의 변화 - 직업의 종류와 특성 - 직업의 선택과 준비 4. 합리적인 진로 계획 - 진로 계획의 중요성 - 진로 결정 요인 - 합리적인 의사결정과 절차 - 자영업을 위한 진로 선택과 요건 - 진로 계획 세우기 - 평생 학습과 직업 5. 행복한 직업 생활 - 직업에 대한 긍정적 태도 및 윤리 - 일과 성 역할 - 인간 관계 기술 - 일과 가정 생활	1. 삶과 직업 - 행복한 삶 - 삶과 일 - 진로와 직업 2. 나의 이해 - 나의 이해와 진로 - 적성과 학업 성취도 - 흥미, 성격 및 가치관 - 신체적 조건, 가정환경 및 사회환경 3. 산업의 발전과 직업 세계의 변화 - 산업 구조의 변화와 직업의 분화 - 농·수산업의 특성과 발전 - 상·공업의 특성과 발전 - 정보 산업 및 각종 서비스업의 특성과 발전 - 미래 산업사회와 직업세계의 변화 4. 직업 세계의 이해 - 직업의 의미 - 직업의 종류와 특성 - 직업의 선택과 준비 - 평생 교육과 직업 5. 합리적인 진로 계획 - 진로 계획의 중요성 - 진로 정보 - 의사 결정 방법과 절차 - 진로 계획 세우기 6. 행복한 직업 생활 - 바람직한 직업관 - 직업 윤리 - 직업인의 자질 - 직업 생활에서의 적응

자료 : 교육부(2000). 고등학교 교육과정 해설서 15. 교양. 서울 대한교과서 p 192.

현재 「진로와 직업」 교과서는 3종이 교육감 인정도서로 개발되어 일선 고등학교에 보급·활용되고 있는데, 교육과정의 영역과 내용을 근간으로 하고 있지만, 구체적인 내용에 있어서는 교과서별로 일부 차이를 보이고 있었으며([부록 2] 참조), 내용기술 양식에 있어서는 교과서별로 차이를 보이고 있다. 예를 들어, 한국진로교육학회에서 집필한 교과서는 학생들이 수업시간에 직접 활용할 수 있는 ‘활동자료’와 진로에 관한 다양한 ‘읽기자료’를 제공하고 있으며, 경기도교육정보원에서 집필한 교과서에서도 학생들이 직접 활용하는 ‘탐색활동’과 진로에 관한 ‘읽을거리’를 제공함과 동시에 단위별로 ‘ICT 활용 학습’을 두어 교사와 학생이 인터넷을 활용할 수 있는 진로개발 프로그램을 제공하고 있다. 그러나, 일반선택 보통교과인 「진로와 직업」이 일선 학교에서 어느 정도 활용되는지에 대해서는 공식적인 평가는 나오지 않고 있다. 단지, 서울지역의 218개 고교 가운데 「진로와 직업」을 정식으로 채택한 학교가 18개교에 불과하다는 언론 보도(한겨레, 2002. 5. 6)와 이것이 6차 교육과정의 ‘진로·직업’은 단 1개교만이 선택한 것에 비하면 크게 성장한 것이라는 반론(최영성, 2002)이 있긴 하지만, 제7차 교육과정의 「진로와 직업」이 일선 학교의 교육과정에 충분히 자리매김을 하고 있는지에 대해서는 아직까지 불분명한 상황이다.

한편, 「진로와 직업」이 순전히 학생들의 진로개발을 위한 교과인 반면, 다른 교과에서도 부분적으로 진로개발에 관한 사항을 담고 있다 <표 III-4>에서 보는 것처럼, 실과(기술·가정), 농업과학, 도덕, 시민윤리, 교육학, 생활경제 등의 교과에서는 일부를 진로의 이해, 직업세계의 이해, 진로선택 등을 위해 할애하고 있다.

〈표 III-4〉 국가 교육과정에서의 진로 관련 내용 요소

과목명	세부내용	비고
실과 (기술·가정)	○ 일과 직업세계의 이해(6학년) • 가족이 하는 일 • 직업의 세계와 진로계획 ○ 산업과 진로(9학년) • 산업의 이해 • 진로의 선택과 직업윤리 • 산업재해와 안전	국민공통기본 교육과정
농업과학	Ⅴ 농업과 진로 • 농업과 직업 - 농업직의 종류와 특성 - 직업 선택시 고려 사항 - 농업직의 미래 • 진로의 준비 - 교육과 자격증 - 농업 지원 정책 - 진로 계획	실과(기술·가정) 교과의 심화 선택 과목
도덕	○ 가정·이웃·학교생활 • 진학과 진로탐색(9학년)	국민공통기본 교육과정
시민윤리	○ 경제 생활과 직업 윤리 • 삶의 설계와 직업 선택 • 직업 생활의 기본 자세	고교 2, 3학년 대상 일반선택 과목
교육학	○ 생애 개발과 진로 선택 • 나는 누구인가, 나의 적성은 무엇인가 • 생애 개발과 진로 선택을 올바르게 하려면 • 나의 인생 설계는	일반선택 교양과목
생활 경제	○ 고용과 직업 생활 • 일과 직업의 세계 • 미래 사회의 유망 직업 • 노동 시장과 직업 선택 • 취업 정보의 수집과 직업 설계 • 직장과 노사 관계	일반선택 교양과목

국가 교육과정 외에 시·도 교육청의 교육과학연구원에서는 산하 각급 초·중등학교에서 적용할 수 있는 진로지도 프로그램을 개발·보급하고 있다. 특히, 교육과학연구원에서는 재량활동이나 특별활동을 이용하여 진로지도를 운영할 수 있는 방안, 보통교과와 진로지도를 접목하여 수업을 진행할 수 있는 교수-학습 과정안 등을 개발하고 있는데, 예를 들어 서울특별시 교육과학연구원은 중학교 교과별 진로지도 자료를 개발하여 보급하고 있으며, 이 자료에는 각 교과별 진로지도 목표, 각 교과와 관련된 직업, 교과별·학년별·단원별 진로지도 요소에 따른 교수-학습안, 참고자료 등을 포함하고 있다(이지연·이양구, 2001). 이외에도 우리나라 초·중등학생을 위한 진로지도 프로그램은 정부기관이나 진로상담기관이 제작한 것에서부터 학술연구를 위한 것까지 다각적으로 개발되었으며, 많은 일선 학교에서는 진로의 날(career day)이나 직업체험의 날을 정하여 학생들 스스로 희망 직업 조사, 외부 강사의 특강, 직업현장 방문 등의 프로그램을 운영하기도 한다. 또한, 진로지도 프로그램의 목적도 진로선택, 진로발달, 진로탐색, 진로의사결정 등 다양하며, 프로그램의 형식이나 표현매체도 지침서, 워크북, CD 타이틀 등으로 다양하다. 우리나라의 주요 진로지도 프로그램을 요약하면 다음 <표 III-5>와 같다.

대부분 자신에 대한 이해, 직업세계에 대한 이해, 진로의사결정, 직업관 및 자기관리 등의 내용으로 구성되어 있었는데, 개발 및 활용의 과정에서 이들 진로지도 프로그램은 몇 가지의 문제점을 갖고 있는 것으로 보인다(정철영, 2001, 2002; 정철영 외, 2002).

첫째, 진로지도 프로그램에 포함되는 내용은 학생들의 요구에 근거하여 구성되어야 한다. 많은 진로지도 프로그램에서는 가

〈표 III-5〉 우리나라 주요 진로지도 프로그램의 내용 구성

구분	자신에 대한 측면	직업에 대한 측면	진로계획 및 결정 측면	직업관 및 자기관리 측면	기타 측면
진로와 직업 (7차)	• 자기 이해 · 적성, 학업성취도, 흥미, 성격, 가치관, 신체적 조건, 가정환경, 사회환경	• 삶과 직업 · 행복한 삶, 진로와 직업 • 변화하는 직업세계의 이해 · 산업구조의 변화, 미래 산업사회, 종류, 특성, 선택, 준비	• 합리적인 진로계획 · 중요성, 진로결정요인, 방법, 절차	• 행복한 직업생활 · 긍정적 태도, 일과 성역할, 인간관계기술, 일과 가정생활	• 상급학교의 진학 · 의의, 준비, 선택
진로지도 워크북	• 자아발견 · 성장, 장점, 단점, 학교생활, 기대, 흥미, 성격, 적성, 가치관, 의사결정유형, 성취동기, 신체적 특성, 가계도	• 일과 직업의 세계 · 부모님의 직업, 일의 가치, 선호, 직업관, 경험, 능력, 태도, 조사활동, 미래사회, 준비	• 나의 진로설계 · 포부, 목표, 문제점, 시간관리, 반성, 진학방향, 대안탐색	-	-
진로 의사결정 워크북	• 나에게 어울리는 직업 찾기 · 직업가치, 직업흥미, 직업성격, 적성, 학업성취도, 현실여건, 최종선택	• 희망직업탐색 · 원하는 직업, 기대, 정보자료, 직업정보	• 나에게 대해서 알기 · 의사결정방법, 합리적 의사결정 · 계획 짜기 · 활동목표, 계획 짜기	-	-
New 3R	• 진로탐색준비 · 직업명패 만들기, 직업적 성격 유형	• 직업세계의 여행 · 직업정보, 직업지식	• 의사결정 · 역할극, 삶의 계단 설계하기	• 미래여행 · 미래사회 상상하기, 존극	-
아로 I	• 나에게 맞는 직업은 직업흥미탐색	• 21C 유망직종 · 미래직업세계 • 직업찾아보기 · 직업세계탐색	• 내가 꾸며보는 나의 미래 · 미래 진로의식제고	-	• 꿈 · 미래 · 직업 · 여성의 직업과 고정관념, 직업준비태도 • 고등학교 계열이란 계열에 대한 의식제고와 정보
고등학교 여학생 진로교육 프로그램	• 자아의 발견 · 적성 및 능력개발, 가정 및 사회적 여건	• 일의 세계 · 직업별 직무 및 전망, 조직사회의 특성, 여성의 경제활동 전망, 남녀평등	• 진로계획 · 진학 및 직업준비계획, 진로계획, 계속교육	• 일에 대한 태도 및 가치관 · 직장윤리, 가정과 직장생활의 조화, 비경제활동 영역	• 여성으로서의 자기인식 · 여성과 역사, 여성의 역할 변화, 직업적 자아실현, 남녀차별 의식 및 실태

주 원자료(정철영 외, 2002)에서는 시도교육청 프로그램, 일반인 대상의 프로그램, 여학생 대상의 프로그램으로 구분하였으나, 여기에서는 몇 가지 대표적인 사례를 중심으로 재정리하였음

장 중요한 요인으로 대상자인 학생의 참여를 강조하고 있지만, 실제 프로그램의 내용은 학생들의 진로지도에 대한 요구나 필요와 분명한 관련성을 보여주지 못하고 있다. 따라서, 학생들의 요구가 무엇인가에 대한 이해를 바탕으로 전체적인 프로그램 내용과 세부 내용요소들이 결정되어야 한다. 하지만, 이러한 것들이 무작위적으로 프로그램에 반영되는 것이 아니라 진로발달 단계와 적절한 조화를 이루어야 할 것이다.

둘째, 많은 진로지도 프로그램이 학생들의 참여를 충분히 고려하지 못하고 있다. 즉, 진로지도 프로그램은 형식이나 표현매체에 관계없이 학생들이 친근감을 느끼고 이용할 수 있도록 전체 프로그램 구성이 재미있는 방식으로 구성되어야 하는데, 지금까지 개발된 프로그램의 대부분은 교재 형식의 내용진술에 머무르는 경우가 많다. 최근에 여러 진로지도 프로그램에서 CD 타이틀을 이용하여 각종 동영상과 그림을 삽입하거나, 삽화 및 재미있는 이야기 거리를 포함하는 등 프로그램 디자인에 많은 노력을 기울이고 있지만, 학생들의 참여를 촉진할 수 있는 전략 마련이 필요한 것으로 보인다.

셋째, 현재 운영되고 있는 프로그램은 질적인 효과성에 대한 분석이 충분하지 않은 상태에서 공급자 중심의 형태로 진행되는 경향이 있다(정철영, 1999). 그리하여, 수요자의 요구에 충분히 부응하지 못할 뿐만 아니라 학생들에게 진로선택이나 취업 등의 미래 직업세계로의 실질적인 안내도 어려운 실정이다. 또한, 대부분의 프로그램이 인쇄자료로 제공되고 있어 교사가 활용하기에 부적합할 뿐만 아니라 비디오 및 CD 자료는 양적으로나 질적으로 부족한 실정이다.

넷째, 진로지도 프로그램의 활용에 관한 안내가 부족하다. 우리나라의 학교 진로지도는 재량활동이나 특별활동과 같이 정규

시간의 틈새에 이루어지고 있다. 또한, 학교의 진로지도를 전문적으로 담당할 수 있는 인력을 양성하는 체계가 마련되어 있지 못하다. 즉, 진로지도 프로그램은 다양한 시간을 이용할 수 있어야 하며, 진로지도에 대한 전문적인 지식이 충분하지 못한 교사도 활용할 수 있는 안내가 마련되어야 한다. 그러나, 일부 프로그램을 제외하면 이에 대한 고려는 충분하지 못한 실정이다.

또한, 여러 가지의 제약사항으로 인하여 일선 학교에서 다양한 진로지도 프로그램이 운영되지는 않는 것으로 보인다. 최근의 조사결과에 의하면, 일선 학교에서의 진로지도 프로그램은 적성검사나 인쇄자료의 배포 등과 같은 단발성 작업에 집중되어 있는 실정이며(<표 III-6> 참조), 학교나 지역사회가 체계적이며 적극적으로 지원해야 하는 프로그램은 활성화되지 못하고 있다(새교육공동체위원회, 2000).

<표 III-6> 고등학교의 진로지도 유형

검사	진학지도	취업상담	직업정보	현장방문	기타	없음
51.5%	15.1%	3.6%	2.0%	1.1%	2.2%	24.7%

자료: 새교육공동체위원회(2000) 지식기반사회의 교육공동체 구축을 위한 교육정책 보고서. 재인용

일선 학교에서 다양한 진로지도 프로그램이 적용되지 못하는 것은 여러 가지 측면에서 해석가능할 것이다. 우선 교육인적자원부 차원의 구체적인 정책이 제시되지 않는 상황에서 시·도 교육청의 지도와 일선학교장의 재량, 담당교사들의 관심도만으로 진로지도 프로그램을 운영해야 하는 현실(이지연·이양구, 2001)에서 다양한 프로그램이 적용되기를 기대하기는 매우 어렵다. 특히, 학생들의 진로체험활동을 활성화하기 위해서는 산업체 및 지

역사회와의 연대나 학교장의 지원 등이 필수적이지만, 이를 제도적으로 지원할 수 있는 체제는 아직까지 적용되지 않고 있다. 또한, 심리검사 결과를 맹목적으로 추종하는 사회적인 분위기, 진로상담을 통해 정답을 추구하려는 문화적 특성, 일선 학교의 진로지도 전담교사의 부족 및 전문성 미흡 등도 다양한 진로지도 프로그램 운영에 걸림돌로 작용하는 것으로 보인다.

2) 고등교육기관에서의 진로지도의 실태

고등교육기관의 진로지도 조직체제는 초·중등학교와 커다란 차이를 보이고 있다. 가장 큰 차이점은 일선 고등교육기관에 진로지도를 위한 자체적인 조직체제를 설치·운영하고 있다는 점인데, 고등교육기관에서의 진로지도 체제는 대학부설연구소인 학생생활연구소와 산하 행정조직기구인 취업정보센터, 그리고 인터넷을 통한 취업정보망 등을 중심으로 이루어져 있는 것으로 요약할 수 있다(정철영, 2002).

전문대학의 경우, 대부분 행정부서인 산학협력처의 하위 직제로 ‘취업정보센터’나 ‘취업보도실’ 등을 두고 취업과 관련된 직업정치(job placement)를 중심으로 운영되고 있다. 일부 전문대학에서는 진로지도 조직이 행정부서에 소속됨에 따라 발생하는 단점을 보완하기 위하여 부속연구소(예) 영남이공대학의 인성개발연구원 등)나 독자적인 학장 직속기구(예) 명지전문대학의 취업마케팅실 등)를 운영하는 경우도 있다. 또한, 일부 전문대학에서는 학생들의 진로발달이나 진로계획을 돕기 위하여 독특한 프로그램(예) 혜천대학의 Job Plan 21, 청강문화산업대학의 사회진출 프로그램 등)을 운영하기도 하고, 일부 전문대학에서는 학생들의 진로발달을 위한 교과(예) 우송정보대학의 자기탐색과 진로결정

등)를 운영하기도 하지만, 대부분 졸업대상자를 대상으로 단선적인 직업정치 관련 서비스에 편중되어 있는 실정이며, 전문대학 학생들의 체계적인 진로개발을 위해 어떠한 프로그램이 운영되고 있는지에 대해서는 확실하지 않은 실정이다(정철영, 최동선, 김진구, 2001).

반면, 4년제 대학에서는 학생생활연구소나 취업정보센터와 같은 진로관련 조직과 함께 온라인 상담전산망과 온라인 취업전산망의 운영, 진로관련 교과목의 개설 등의 진로지도 체제나 조직이 전문대학보다 다양한 것으로 볼 수 있다. 이들 4년제 대학의 진로지도 기관은 취업정보센터(91.9%)가 학생생활연구소(78.9%)보다 많았으며 많은 대학에서 온라인 취업전산망(67.7%)이나 온라인 상담전산망(41.0%)을 운영하고 있었다. 또한, 진로관련교과목을 개설하여 운영하는 경우도 28.5%에 이르는 것으로 나타났다(<표 III-7> 참조; 이지연, 2001). 그러나, 이들 진로관련 조직이나 시스템을 모두 갖춘 4년제 대학은 14.3%에 머물러 있다. 조사대상 가운데 78.3%(126개 대학)가 학생생활연구소와 취업정보센터를 모두 설치하고 있으며, 이 가운데 117개 대학이 온라인 상담전산망과 취업전산망을 함께 운영하고 있었는데, 1993년도에 수행된 연구결과(정철영, 1993)와 비교하여 볼 때 전체적으로 10여년 전과 비교하여 볼 때, 취업정보실(보도실)과 학생생활연구소의 두 축으로 학생들의 진로지도가 접근되어 온 것은 큰 변화가 없어 보이나, 이후 10여 년 동안 대학에서 취업정보망을 구축하여 운영하고 있음은 각 대학별로 취업정보의 중요성을 인식하고 대응하고 있는 것으로 보여진다.

이처럼, 고등교육기관의 경우 대체적으로 학생생활연구소와 취업정보센터라는 기구를 중심으로 이원화되어 있는데, 이로 인하여 진로지도와 취업지도를 별개로 다루는 비효율성을 보이는

〈표 III-7〉 4년제 대학에서의 진로지도 체제 유형

유형	취업정보 센터	학생생활 연구소	온라인 취업 전산망	온라인 상담 전산망	진로관련 교과목 개설	대학수 (개교)	비율 (%)
Type 1	●	●	●	●	●	23	14.3
Type 2	●	●	●	●	×	32	19.9
Type 3	●	●	●	×	●	18	11.2
Type 4	●	●	×	●	●	2	1.2
Type 5	●	●	●	×	×	29	18.0
Type 6	●	●	×	●	×	9	5.6
Type 7	●	×	●	×	●	2	1.2
Type 8	●	●	×	×	×	13	8.1
Type 9	●	×	●	×	×	5	3.1
Type10	●	×	×	×	●	1	0.6
Type11	●	×	×	×	×	14	8.7
Type12	×	●	×	×	×	1	0.6
Type13	×	×	×	×	×	12	7.5
비율(%)	91.9	78.9	67.7	41.0	28.5	161	100.0

주 : 진로지도 체제 유형 번호는 원문과 다르게 구성하였음

자료 : 이지연(2001). 고등교육단계에서 효율적인 진로지도 방안 연구. 서울 한국직업능력개발원. p 18

문제점이 지적되고 있다(정철영, 2002). 게다가 학생생활연구소는 학생들의 제반 문제를 상담하는 기능 가운데 특수 영역으로서 진로관련 문제를 다루고 있고 일반심리상담 전공자들에 의해 일반상담의 모형에 기초하여 상담이 이루어짐에 따라 진로지도에 대한 학생들의 요구에 부응하기에 한계를 보이고 있고, 취업정보 센터의 경우 4학년 학생 대상의 추천서 배포, 취업설명회, 취업정보망 운영 등 취업에 관련된 지도를 주로 제공하고 있기 때문에 재학생들의 진로에 관련된 기본적인 정보나 지도를 제공하기에는 한계를 안고 있다(이지연, 2001).

또한 초·중등단계에서의 진로지도의 실패로 인하여 진로결정단계에 진입한 고등교육기관의 학생 또한 진로와 관련하여 많은 문제에 봉착하고 있음에도 불구하고 고등교육기관에서의 진로지도프로그램이 취업정보센터에서 제공하는 특강 및 세미나 중심의 이벤트성으로 그침에 따라 전문성과 연속성의 측면에서 보았을 때 문제점을 드러내고 있다 아울러, 5년 주기의 대학평가에서 진로지도 및 상담 관련 항목이 추가되면서 취업률을 의식하여 진로지도의 주된 업무를 취업에 편중시키는 등 1학년부터 4학년까지 이어지는 실질적인 진로지도의 연속성이 상실되어 그 실효성에 한계를 드러내고 있는 실정이다(이지연 외, 2001).

외관상으로 조직을 갖추고 있고 진로지도, 특히 취업지도와 관련하여 고등교육기관들이 관심을 기울이고 있으며 학부제의 실시 등으로 전공선택과정에서 학생들의 요구가 다양하게 분출되고 있는 상황에서 학생들은 진로지도서비스를 충실히 받고 있지 못하고 있는 실정이다. 4년제 대학의 경우 학생의 53%가 대학에 들어와서 진로상담을 받은 적이 없다고 반응하고 있는 등 진로지도기관이 학생들의 진로지도 및 상담을 위한 역할을 제대로 수행하지 못하고 있는 실정이다(이영대, 2000). 아울러, 고등교육기관이 보유하고 있는 자체 취업정보망 또한 그 정보의 양이나 질에 있어서 학생들에게 크게 다가가고 있지 못하여 대부분의 학생들이 대학외부의 취업정보망에 의존하고 있는 것으로 보여진다. 이러한 학생들의 On-line 및 Off-line에서 제공하고 있는 정보에 대한 낮은 활용도는 내용의 빈약과 정보의 신속성의 결여에서 비롯되어지며 일차적으로 학생들의 진로지도기관 및 정보에 대한 접근성에 문제가 있다.

2. 공공직업안정기관

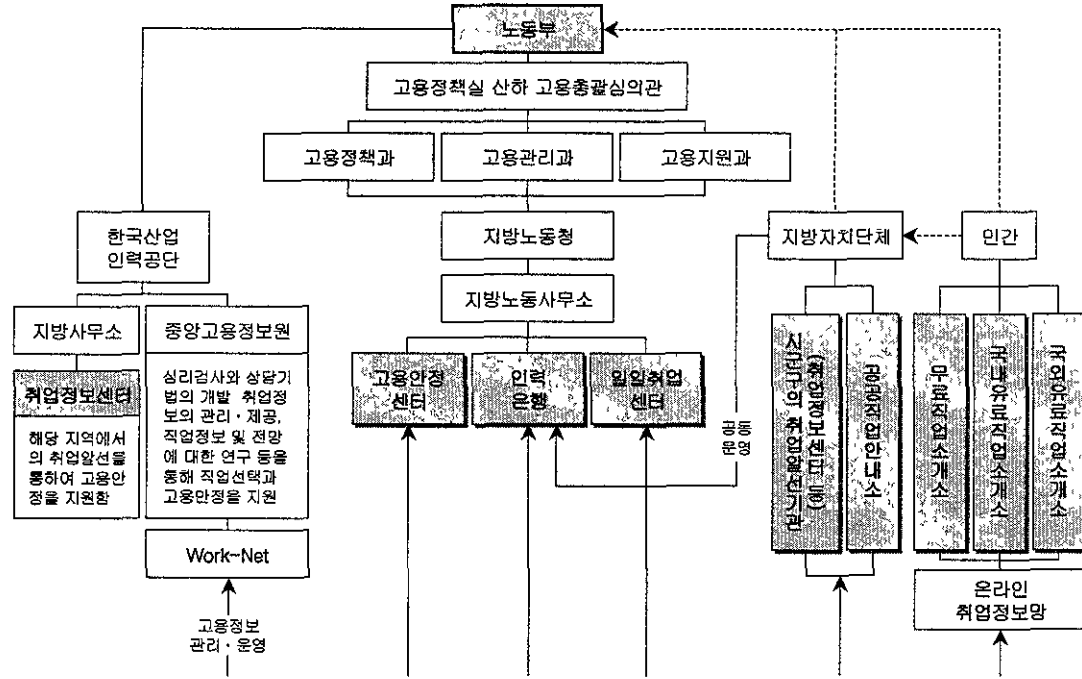
공공직업안정기관(PES: Public Employment Service)은 취업 알선을 중심으로 하는 우리나라의 대표적인 성인 대상의 진로지도 기관으로, 우리나라의 직업안정체제를 형성하는 중심 기관이다. 여기에서는 공공직업안정기관의 조직 체제, 인력, 프로그램에서의 현황과 문제점을 분석하였으며, 특히 전반적인 직업안정체제의 틀 안에서 공공직업안정기관의 실태를 논의하였다.

1) 조직 체제

직업안정체제는 국가마다 다양하게 존재하고 있는 실정이지만, 민간직업소개사업에 대한 정부의 허용 정도에 따라 민간직업소개사업이 금지되어 있거나 특정 영역에서만 허가되어 있는 독점형과 민간직업소개사업이 허가되어 국·공립직업안정기관과 병행하는 공존형으로 구분할 수 있다(정연택, 1997 참고). 이러한 기준에서 볼 때, 우리나라의 직업안정체제는 공존형에 속한다고 할 수 있다. 우리나라의 직업안정기관은 「직업안정법」에 따라 설립주체를 기준으로 국립직업안정기관, 공공직업안내소, 그리고 민간직업소개소로 구분할 수 있다¹³⁾([그림 III-2] 참고). 2001년 12월 현재, 우리나라의 직업안정기관은 민간직업소개소가 4,361개소(90.5%)로 가장 많으며, 국립직업안정기관(191개소, 4.0%)이

13) 「직업안정법」 제4조 1항에서는 ‘직업안정기관’을 ‘직업소개, 직업지도 등 직업안정업무를 수행하는 지방노동행정기관’을 의미한다고 정의하였는데, 이러한 법적인 근거에 따라 직업안정기관을 노동부의 지방노동관서(국립직업안정기관)로 규정하는 입장도 있다(정연택, 1997: 4). 그러나, 일반적으로 직업안정기관은 노동부의 지방노동관서를 비롯하여 지방자치단체의 공공직업안내소와 민간직업소개소를 포함하는 것으로 인식되고 있다.

나 공공직업안내소(269개소, 56%)가 차지하는 비중은 적은 편이다. 그러나, 민간직업소개소의 비율이 여전히 높은 실정이지만, 1997년 말의 외환위기와 그에 따른 IMF 체제 하에서 대량실업을 겪게 되었고, 이를 계기로 정부 차원에서 직업안정기능을 강화하는 것이 실업대책의 일환으로 추진됨에 따라 1998년 이후의 국립직업안정기관의 규모는 계속 증가하고 있다(<표 III-8> 참고). 하지만, 고실업과 고용보험의 실시라는 사회적인 수요에 따라 직업안정기관의 하드웨어적인 규모는 성장하고 있지만, 아직 까지도 고실업에 대비하기에는 역부족이라는 지적이 제기되고 있다(유길상, 금재호, 김동우, 1999: 3). 3가지 유형의 직업안정기관에 대하여 살펴보면 다음과 같다



- 주 1) 민간무료직업소개소는 「직업안정법」에서 규정하는 민간의 비영리법인 및 공익단체가 운영하도록 되어 있지만, 한국산업인력공단 및 장애인고용촉진공단과 같은 국가기관에서도 시장·군수·구청장에게 등록 없이 예외적으로 운영할 수 있도록 규정되어 있어 이들 모두 민간무료직업소개소에 포함됨
- 2) 점선으로 표시된 부분은 지방자치단체는 독자적인 활동을, 민간은 노동부나 지방자치단체장의 규제를 받지 않음을 의미함

(그림 III-2) 우리나라의 직업안정체제 현황

〈표 III-8〉 직업안정기관의 규모 변화 추이

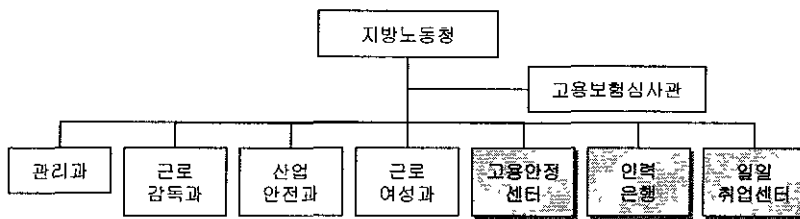
단위 : 개소

연도	국 립					공 립			민 간			합계
	소계	고용 안정 센터 ¹⁾	전문인 력취 업 정 센 터	인력 은행	일일 취업 센터	소계	시·군 ·구	직업 소개소 (안내소)	소계	무료 직업 소개소	유료 직업 소개소	
1995	53 (33)	46 (29)	6 (04)	-	-	287 (178)	253 (157)	34 (2.1)	1,271 (789)	150 (93)	1,121 (69.6)	1,611 (100.0)
1996	52 (29)	46 (26)	3 (02)	3 (02)	-	287 (162)	253 (143)	34 (19)	1,432 (809)	156 (88)	1,276 (72.0)	1,771 (100.0)
1997	53 (26)	46 (22)	-	7 (03)	-	283 (138)	255 (12.5)	28 (14)	1,710 (83.6)	85 (42)	1,625 (79.4)	2,046 (100.0)
1998	134 (5.7)	99 (42)	-	20 (09)	15 (06)	281 (120)	253 (108)	28 (1.2)	1,925 (823)	129 (5.5)	1,796 (76.8)	2,340 (100.0)
1999	158 (5.2)	122 (40)	-	20 (0.7)	16 (05)	281 (92)			2,619 (856)			3,058 (100.0)
2000	149 (39)	126 (33)	-	7 (02)	16 (04)	281 (73)			3,401 (888)			3,831 (100.0)
2001	191 (40)	168 (35)	-	7 (01)	16 (03)	269 (5.6)			4,361 (90.5)			4,821 (100.0)

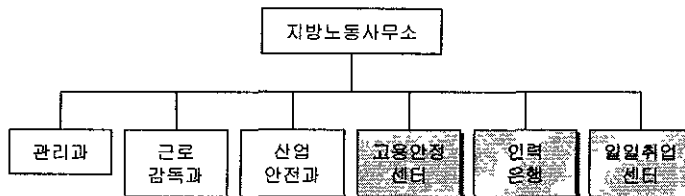
주 1) 1997년까지는 지방노동관서의 자료임
자료 : 노동부(1994-2002) 노동백서 서울 노동부.

(1) 국립직업안정기관

대표적인 국립직업안정기관은 지방노동관서로, 노동부의 기능을 각 지방에 최종 전달하거나 수임 받아 집행하는 기관이다. 서울·부산·대구·경인·광주·대전 등 6개 지방노동청과 40개의 지방노동사무소로 구성되어 있는데, 이들 지방노동청과 지방노동사무소의 산하에 국립직업안정기관인 고용안전센터, 인력은행, 일일취업센터가 설치·운영되고 있다(단, 인력은행과 일일취업센터는 모든 지방노동관서에 설치·운영되고 있지는 않다). 다음 [그림 III-3]은 지방노동청과 지방노동사무소의 조직구조를 나타낸 것이다. 여기에서 인력은행은 설치된 지역의 지방자치단체와 공동으로 운영되고 있다.



(A) 지방노동청의 조직구조



(B) 지방노동사무소의 조직구조

주 : 노동부 홈페이지(<http://www.molab.go.kr/>)의 지방노동관서 소개 자료를 근거로 작성한 것임.

(그림 III-3) 지방노동관서(지방노동청·지방노동사무소)의 조직구조

지방노동관서의 직업안정기능은 취업알선, 고용보험, 직업훈련 및 각종 실업대책서비스를 한 장소에서 one-stop으로 제공하는 고용안정센터, 지방자치단체와 합동으로 구인·구직업무를 전문화하고 있는 인력은행, 일용 근로자의 취업알선업무를 하는 일일취업센터로 나누어져 업무가 특성화되어 있다¹⁴⁾.

고용안정센터는 2001년 12월 현재 168개소가 운영되고 있는데, 1998년 7월에 종래의 국립직업안정기능을 수행하던 지방노동관서의 고용보험과와 직업안정과가 고용안정센터로 통합되면서 취업알선, 고용보험, 직업훈련서비스를 한 곳에서 제공할 수 있는 one-stop 서비스 체계로 개편·운영되고 있다. 2001년 12월 현재 168개의 고용안정센터 가운데 35개는 분소로 설치된 것인데, 고용안정센터 분소는 2001년에 자활사업의 원활한 추진 및 관련 수요에 대비하고 고용관련 민원인들에게 행정서비스 접근의 편의성을 제고하기 위해 설치·운영하고 있다(이달곤 외, 2002).

인력은행은 지방자치제 및 고용보험제의 본격 시행을 계기로 중앙 정부인 노동부와 지방자치단체가 함께 구인·구직자에게 보다 편리하게 현대적인 취업서비스 및 고용정보를 제공하는 종합적인 지역 고용정보센터로서의 역할을 수행하기 위해서 1996년부터 설립된 직업안정기관으로, 1999년에는 20개소가 운영되었지만 서울시와 6대 광역시를 제외한 13개 인력은행을 고용

14) IMF 이전에는 노동부 지방사무소와 인력은행이 국립직업안정기관으로서의 기능을 담당하였다. 그러나, 이들 기관들에서는 실직자 지원서비스를 총괄적으로 제공하지 못함으로 인해 서비스 지원의 효과성과 효율성의 미흡한 문제가 발생되었다. 이에 대응하여 실직자 지원 서비스 전체를 총괄적으로 제공할 수 있는 조직형태로의 전환이 이루어져, 노동부 지방사무소가 고용안정센터로 개편되었고, 이후 신설된 국립직업안정기관은 실업급여, 직업훈련 및 취업알선 서비스 모두를 종합적으로 제공할 수 있는 고용안정센터의 형태로 신설되었다(이상록, 2000: 19).

안정센터로 전환하여 종합고용서비스센터로서의 역할을 수행하도록 하고, 서울시와 6대 광역시의 인력은행에 대해서는 특성화된 취업지원 전문기관으로서의 역할을 강화함에 따라 2001년 12월 현재 7개소(서울·부산·대구·인천·광주·대전·울산)가 운영되고 있다¹⁵⁾.

일일취업센터는 일반 근로자에 비해 상대적으로 고용보험이나 각종 실업대책 등의 지원제도에서 소외되어온 일용직 근로자에게 구인·구직등록 및 취업알선, 직업훈련, 실업자 대부사업 등 실업대책안내, 일일노동시장에 접결하는 일용직 근로자를 위한 대기소 및 휴게공간제공, 그리고 센터를 방문한 일용직 근로자 중 당일 일감을 구하지 못한 사람에게 공공근로사업 알선 등을 목적으로 설치된 국립직업안정기관이다. 일일취업센터는 1998년 11월에 15개 지역의 지방노동청 및 지방노동사무소의 하위조직으로 설치되었으며, 2001년 현재 16개의 일일취업센터가 운영되고 있다.

(2) 국립직업안정기관

현행의 국립직업안정기관의 조직과 인원으로는 구직자와 구인자의 중개에 대한 업무가 불충분하다는 판단으로, 직업안정법에서는 공공직업소개기관의 설치를 규정하고 있는데, 공공직업소개기관으로는 시·도 등의 지방자치단체가 시·군·구의 노동과 또는 사회(복지)과 산하에 설치한 직업안내소(또는 취업알선창구, 1998년 현재 253개소)와 사회복지관에서 설치한 직업안내소

15) 인력은행이 설립되기 이전에 서울·부산·대구·인천·광주·대전 등에는 '전문인력취업정보센터'가 운영되었다. '전문인력취업정보센터'는 졸업정원제 이후 심각해진 대졸 취업난을 해소하고 고급인력의 고용촉진 및 원활한 인력수급을 위하여 설치·운영하였으나, 1996년부터 점차적으로 인력은행으로 개편하였다.

(1998년 현재 28개소)가 있다. 이들 시·군·구의 노정과 및 사회(복지)과의 산하에 설치한 지방자치단체의 취업알선창구는 대부분 국립직업안정기관의 전산망과 연결되어 있다(정연택, 1997: 14)¹⁶⁾.

(3) 민간직업소개소

민간직업소개소는 종래에는 무료직업소개소와 유료직업소개소로 구분하였지만, 1999년 2월에 관련 법령의 개정을 통하여 소개대상이 되는 근로자가 취직하고자 하는 장소를 기준으로 국내직업소개소와 국외직업소개소로 다시 구분된다. 그리하여, 민간직업소개소는 국내무료직업소개소, 국외무료직업소개소, 국내유료직업소개소, 국외유료직업소개소 등의 4가지 유형이 존재할 수 있다. 이들 민간직업소개소는 과거에는 노동부의 지도·감독을 받았으나, 1996년부터 허가와 지도·감독권이 시장, 군수, 구청장 등의 지방자치단체에 위임되었다가(어수봉, 1998: 8), 국내직업소개소와 국외직업소개소로 구분되면서 국내직업소개소는 종전과 같이 지방자치단체에서, 국외직업소개소는 노동부에서 담당하게 되었다(「직업안정법」 제18조 및 제19조 참고).

민간 무료직업소개소는 민간인 신분으로 수수료, 회비, 기타 일체의 금품을 받지 아니한 상태에서 직업소개사업을 하는 기관이다(「직업안정법」 제4조의 4항 참고). 무료직업소개사업을 운영할 수 있는 자는 한국산업인력공단, 한국장애인고용촉진공단, 비영리법인, 공익단체 등으로 규정되어 있다. 실제 무료직업소개소

16) 국립직업안정기관의 경우, 지방자치체의 도입으로 각 시·군·구별로 직업안정을 담당하는 부서 및 기관의 구성에 많은 차이를 보이고 있으며, 직업안정기관의 명칭도 취업정보은행, 취업정보센터, 취업알선센터 등으로 다양한 실정이나, 이에 대한 구체적인 보고는 아직까지 발견되고 있지 않다.

내에는 시장·군수·구청장에게 등록이 필요 없는 산업인력공단, 장애인고용촉진공단을 비롯하여 경영자총협회, 재향군인회, YWCA 본부 및 각 지부(청소년회관, 일하는 여성의 집 등), 중소기업협동조합(중앙회 및 지부), 대한노인회 및 연합회, 한국수출산업공단, 장애인재활협회, 대한주부클럽연합회, 대한상공회의소 등에서 운영하고 있으며(유길상, 금재호, 김동우, 1999: 4), 2001년 6월말에 보고된 자료에 의하면 총 242개소의 무료직업소개소가 운영되고 있다. 단, 무료직업소개소는 소개대상이 되는 근로자가 취직하고자 하는 장소를 기준으로 하여 국내무료직업소개소와 국외무료직업소개소로 구분되는데, 국내무료직업소개사업을 하고자 하는 경우에는 시장, 군수, 구청장에게 신고하여야 하고, 국외무료직업소개사업을 하고자 하는 경우에는 노동부 장관에게 신고하여야 한다. 이러한 사업신고에서 한국산업인력공단이나 한국장애인고용촉진공단 등은 제외된다. 1998년 12월 현재, 무료직업소개소는 총 129개소가 운영되고 있으며, 국외무료직업소개소는 아직 운영되고 있지 않다.

유료직업소개소는 민간인 신분으로 영리를 목적으로 행하는 직업소개사업을 하며, 시장·군수·구청장에게 등록하는 국내유료직업소개소와 노동부 장관에게 등록하는 국외유료직업소개소로 구분된다. 이들 유료직업소개소는 영리를 목적으로 운영되기 때문에 중간착취 등의 소지가 많아 사업수행과정에서 준수하여야 할 사항 및 위반시의 처벌기준 등을 강화하고 있다. 그러나, 많은 민간 유료직업소개소는 임시직이나 일용직 서비스업에 대한 구인·구직자 소개를 주로 하고 있고, 일부 소개소의 불법적인 알선 때문에 건전한 소개소도 피해를 입는 등 좋은 평판을 못 얻고 있다. 또한, 민간 유료직업소개소 직원에 대한 교육훈련을 시·군·구청에서 실시하고 있으나 형식적으로 진행하고 있

으며, 국립 또는 공공기관과 고용정보전산망은 물론 정보교환조차 거의 없는 실정이다. 1998년 12월 현재, 전국에는 1,796개의 유료직업소개소가 있으며, 이 중 23개는 국외유료직업소개소이다. 2001년 6월말에 보고된 자료에 의하면, 국내유료직업소개소는 총 3,592개소, 국외유료직업소개소는 24개소로 제시되어 있다.

2) 인적 구성

직업안정기관에서의 직업상담 및 취업알선 업무를 담당하는 대표적인 인력은 직업상담원과 직업지도관¹⁷⁾이다. 직업지도관이 국가공무원의 신분을 갖고 있는데 비해, 직업상담원은 민간계약직의 신분을 갖고 있다.

이 가운데, 직업안정기관에서의 직업상담 업무를 전담하여 수행하는 직업상담원은 1996년 7월 취업알선업무의 전문화를 위해 서울 등에 3개의 인력은행을 설치하고 관련 업무를 담당할 인력으로서 민간인 신분의 직업상담원 42명을 채용하여 업무를 수행하게 함으로써 최초로 도입되었다. 이후에 직업상담원에 대한 긍정적인 평가결과로 인해 인력은행에 추가적으로 직업상담원이 배치되기 시작하였는데, 특히 IMF 외환위기와 구조조정에 따른 실업증가로 인하여 고용보험과 실업에 관한 행정업무가 급격히 증가하였고, 이에 따라 정부는 대대적인 공공직업안정조직의 확충과 함께 행정업무를 담당할 인력을 신속하게 증가시킬

17) '직업지도관'은 노동부 장관이 임명하며, 행정 또는 노동직렬 5급 공무원이나 행정 또는 노동직렬 6급 내지 8급 공무원 중에서 직업안정·고용보험·직업훈련 등의 분야에서 근무한 경력이 1년 이상이거나 노동행정분야에서 근무한 경력이 2년 이상인 경우, 또는 직업소개·직업지도 업무에 관하여 지식과 경험이 풍부하다고 장관이 인정한 공무원 중에서 임명하도록 규정되어 있다('직업지도관운영규정(노동부훈령 제519호) 제4조.')

필요가 있었다. 이러한 과정에서 당시의 공무원 정원 불가방침으로 인한 공무원 증원의 어려움을 극복하고 전문적인 업무수행을 위한 방안으로, 노동부는 민간인 신분의 직업상담원을 대거 충원하게 되었다(이달엽 외, 2002). 그리하여, 2001년 12월 현재, 우리나라 국립직업안전기관에 근무하는 민간직업상담원은 1,949명에 이르게 되었다(<표 III-9> 참조).

<표 III-9> 국립직업안전기관의 인력구성 변화 추이 단위 : 명(%)

구 분	1997년 말	1998년 말	1999년 말	2000년 말	2001년 말
공무원	760 (88.4)	754 (36.8)	836 (31.4)	517 (21.2)	548 (21.9)
직업 상담원	100 (11.6)	1,296 (63.2)	1,825 (68.6)	1,919 (78.8)	1,949 (78.1)
계	860 (100.0)	2,050 (100.0)	2,661 (100.0)	2,436 (100.0)	2,497 (100.0)

자료 : 이달엽 외(2002). 공공직업안전기관의 발전방안 연구. 서울: 한국노동연구원. p 23.

2001년 말을 기준으로 한 노동부 직업안전기관에 재직중인 직업상담원 1,949명의 인적구성을 살펴보면 다음 <표 III-10>과 같다. 직업상담원의 성별 구성은 여성이 1,446명(74.2%)으로 남성에 비해 3배 정도 많은 인력구조를 가지고 있다. 직업상담원의 연령별 분포를 보면, 20대 후반(54.0%)과 30대(40.3%)가 절대 다수를 차지하고 있으며(전체 인원의 94.3%), 학력별로는 거의 대부분(99.4%)이 대졸 이상의 고학력 소지자이었다. 직급별로는 가장 낮은 직급인 전임상담원이 97.4%로 대다수를 차지하는 반면, 보다 상위직급인 책임상담원(1.9%)이나 선임상담원(0.7%)은 소수에 불과하였으며, 2001년 12월에 신설된 수석상담원은 단 한 명도 없었다. 직업상담원이 수행하는 업무는 취업지원(46.2%)과 고용보험(42.1%) 업무에 집중되어 있으나, 직업상담원이 소지한 자

격 가운데 업무와 밀접한 관계가 있는 직업상담사 자격을 소지한 경우는 27.5%에 불과하였다.

〈표 III-10〉 직업상담원의 인적 구성

2001년 12월 기준

구 분		인원	구 분		인원
성별	남자	503 (25.8)	직급	수석상담원	~
	여자	1,446 (74.2)		선임상담원	14 (0.7)
연령	25세 미만	29 (1.5)		책임상담원	37 (1.9)
	25~29세	1,053 (54.0)		전임상담원	1,898 (97.4)
	30~39세	785 (40.3)	수행 업무	취업지원	900 (46.2)
	40~49세	69 (3.5)		고용보험	820 (42.1)
	50세 이상	13 (0.7)		능력개발	195 (10.0)
				기타	34 (1.8)
학력	고졸 이하	5 (0.3)	자격증 소지 현황	직업상담사	447 (27.5)
	전문대졸	8 (0.4)		사회복지사	235 (14.4)
	대졸	1,773 (91.0)		직업능력개발교사	23 (1.4)
	대학원 이상	163 (8.4)		전산관련 자격증	923 (56.7)
			전 체		1,949 (100.0)

주 이달업 외(2002)의 자료를 재구성한 것임.

〈표 III-11〉 직업상담원의 직급별 자격 기준

구 분	자 격 요 건
공 통	○ 취업지원·고용보험·직업능력개발업무 등 제4조제1항 각 호의 업무를 충분히 수행할 수 있다고 인정되는 자 ○ 업무수행에 필요한 전산능력을 갖추었다고 인정되는 자
전임상담원	○ 「국가기술자격법」에 의한 직업상담사 자격을 취득하였거나 「고등교육법」에 의한 4년제 대학 이상의 학위를 취득한 자 (이에 상응하는 자를 포함한다) ○ 고등학교 졸업 이상의 학력소지자로서 직업상담 관련분야 근무경력이 5년 이상인 자 ○ 고등학교 졸업 이상의 학력소지자로서 지방노동관서 일일 취업센터 “일일취업담당자”로 3년 이상 근무한 자
책임상담원	○ 전임상담원에서 4년 이상 근무한 자 ○ 직업상담 관련분야 학사 이상의 학위소지자로서 직업상담 관련분야 근무경력이 6년 이상인 자 ○ 직업상담 관련분야 석사 이상의 학위소지자로서 직업상담 관련 분야 근무경력이 4년 이상인 자
선임상담원	○ 책임상담원으로 4년 이상인 자 ○ 직업상담 관련분야 학사 이상의 학위소지자로서 직업상담 관련분야 근무경력이 10년 이상인 자 ○ 직업상담 관련분야 석사 이상의 학위소지자로서 직업상담 관련분야 근무경력이 8년 이상인 자 ○ 직업상담 관련분야 박사 학위소지자로서 직업상담 관련 분야 근무경력이 4년 이상인 자
수석상담원	○ 선임상담원으로 5년 이상 근무한 자 ○ 직업상담 관련분야 석사 이상의 학위소지자로서 직업상담 관련분야 근무경력이 12년 이상인 자 ○ 직업상담 관련분야 박사 학위소지자로서 직업상담 관련분야 근무경력이 8년 이상인 자

- 주 . 1. 직업상담 관련분야 전공이라 함은 대학에서 직업학(직업상담·심리학 포함), 심리학(산업심리학, 교육심리학 포함), 교육학, 사회학, 사회복지학(사회사업학 포함), 청소년학, 법학, 행정학, 경제학(노동경제학 포함), 경영학(노사관계학 포함), 재활학, 정신의학 기타 이와 관련된 분야의 전공을 말한다
2. 직업상담 관련분야의 경력이라 함은 「직업안정법」에 의한 국·공립 직업안정기관, 국·공·사립학교, 무료직업소개사업을 하는 비영리법인, 근로자직업훈련 촉진법에 의한 직업훈련기관, 사회복지사업법에 의한 사업복지기관, 청소년기본법에 의한 공공청소년단체 등에서 직업소개, 직업지도, 직업훈련 기타 직업상담과 관련 있는 업무를 수행한 경력을 말한다.

자료 「직업상담원규정(노동부훈령 제556호, 2002. 12. 31 개정)」 별표1의2

직업상담원이 노동부의 직업안정기관, 특히 고용안정센터와 인력은행에서의 취업지원 및 직업상담 업무의 중심적인 역할을 담당하고 있으나, 직업상담원 제도의 운영에 있어서 다음과 같은 여러 가지의 문제점이 지적되고 있다(이달엽 외, 2002; 이호웅, 2001).

첫째, 업무별 담당인력에 비해 과다한 업무량으로 인하여 제공되는 서비스 등 업무의 질이 저하될 수밖에 없는 구조적인 현상이 발생하고 있다. 특히, 민원인(또는 내담자)과의 상담을 필요로 하는 실업인정 및 취업상담 업무의 경우 1건당 소요시간이 각각 평균 9분, 12분에 불과한 것으로 나타났는데(<표 III-12> 참조), 이러한 짧은 시간의 만남으로 민원인과 상담원간의 신뢰(rapport)를 형성하여 상담을 진행하는 것은 거의 불가능한 상황이며, 실업인정 및 구직등록에 필요한 입력사항을 묻고 대답하고 이를 컴퓨터에 입력하는 정도에 그치는 '대면 확인' 수준에 불과하다는 지적이다.

<표 III-12> 직업상담원의 업무환경 분석 결과

구 분		내 용
실업 인정 업무	실업인정건수(직업상담원 1인당 1일 평균)	30.55건
	실업인정 처리시간(실업인정 신청인 1인당 평균)	904분
	실업인정시 취업알선 미 실시 이유	실업인정 신청이 많아서(74.4%)
취업 상담 알선 업무	취업상담자수(상담원 1인당 1일 평균)	21.15명
	취업상담시간(구직자 1인당 평균)	1153분
	불충실한 상담의 원인	타업무로 인해 상담시간 부족(90.6%) 및 구직자 대비 상담인력의 부족(62.4%)
	최초상담 후 지속적인 상담 미 실시 이유	각종 업무부담 때문(48.6%)

자료 : 유길상 외(2001; 이달엽 외(2002)에서 재인용)

둘째, 1년 단위의 계약직이라는 신분조건, 저임금, 낮은 직무만족 등의 심리적 불안감으로 인하여 심층적인 취업상담이나 적극적인 구직활동 지원 등의 양질의 서비스 제공을 기대하기 어려운 실정이다. 여기에 고용안정센터에 근무하는 공무원과 비교하여 가족수당 등의 보수와 진급체계 등 각종 규정차이로 인하여 상대적 소외감이 매우 커 조직 내부의 일체감을 저해하는 요인으로 작용하기도 한다. 그리하여, 직업상담원의 이직률은 최근 10%를 상회하는 매우 높은 실정에 있으며(<표 III-13> 참조), 대다수의 상담원이 이직의사를 갖고 있는 것으로 나타났다.

<표 III-13> 직업상담원의 인원변동 현황

구 분	1996년	1997년	1998년	1999년	2000년	2001년	전체
모집인원(명)	42	65	1,260	964	307	207	2,846
이 직 자(명)	2	5	64	435 ¹⁾ (191)	213	178	897
이 직 륜(%)	5.0	5.0	4.9	23.8	11.0	9.1	-
연도말 현원(명)	40	100	1,296	1,825	1,919	1,949	-

주 1) 1999년 고용보험 적용·정수업무의 근로복지공단 이관으로 191명 전출

2) 연도별 국립직업안정기관의 공무원 인력변동 현황은 1997년 말 760명, 1998년 말 754명, 1999년 말 836명, 2000년 말 517명, 2001년 말 548명이며, 1999~2000년간의 대폭적인 인력감소는 근로복지공단에 민간인 신분으로 전직한 인원 때문임

자료 이달엽 외(2002) 공공직업안정기관의 발전방안 연구 서울 한국노동연구원, p 101.

셋째, 직업상담원을 위한 교육제도가 완전하게 정착되지 못하고 있다. 「직업상담원규정」 제25조에는 지방노동청장은 직업상담원의 직무능력 향상을 위하여 매년 1회 이상 보수교육을 실시하여야 하며, 직업상담원의 보수교육은 기본직무 보수과정과 전문심화과정으로 구분하며, 각 단계별로 이수하여야 한다고 명시

하고 있다. 또한, 이러한 직업상담원 보수교육은 한국노동교육원, 한국기술교육대학교 및 노동부 장관이 인정하는 기관 등에 위탁하여 실시할 수 있다고 규정하고 있다. 이에 따라 현재 한국노동교육원에서는 직업상담원을 위한 ‘고용안정센터 직원 위탁교육’ 프로그램을 운영하고 있다(<표 III-14> 참조).

<표 III-14> 한국노동교육원의 고용안정센터 직원 위탁교육 프로그램 개요

교육과정명		교육 기간	학급 인원	교육 횟수
기본 과정	중급 과정	1주	45명	3회
	고급 과정	1주	20명	1회
직능 과정	종합고용서비스 취업지원 과정	1주	68명	6회
	종합고용서비스 고용보험 과정	1주	67명	7회
	종합고용서비스 직업능력개발 과정	1주	55명	2회
전문 과정	직업상담 과정	1주	50명	1회
	직업정보 과정	1주	50명	1회
	노동관계법 과정	1주	50명	1회
주문식 과정	강사요원 양성과정	1주	25명	1회
	명에직업상담원 과정	3박4일	45명	1회
	성취프로그램 진행자 양성 과정	3주	20명	1회
	청년층 직업지도 프로그램 진행자 양성과정	2주	15명	1회
	자활상담	2박3일	50명	1회
	개별심층상담	2박3일	50명	1회
	취업희망 프로그램 진행자 양성과정	2주	13명	1회
	부정수급 관리과정	2박3일	46명	1회
	고용안정사업 과정	2박3일	46명	1회
	직장체험 프로그램 과정	2박3일	46명	1회
	일일취업센터 과정	2박3일	16명	3회
	파견담당자 과정	1박2일	46명	1회
	고용지도 과정	2박3일	46명	1회

자료 : 한국노동교육원 홈페이지 <http://www.klei.or.kr>

이러한 현행 제도는 기존에 노동부가 실시하던 직업상담원 직무교육 프로그램의 문제점을 개선·보완한 것인데, 위탁교육을 통하여 교육의 전문성을 제고하고 직업상담원의 사기 진작 및 공동체 의식을 개발하는 등의 효과가 나타나기도 하였다. 그러나, 여전히 직업상담원 직무교육 프로그램은 몇 가지의 문제점에 직면하고 있는 실정이다(이달곤 외, 2002).

- ① 수강생의 다양한 관심 및 전공 등으로 말미암아 공통된 교육 욕구의 추출이 어렵고, 신세대로서 교육 요구가 다양하게 표출되어 그에 대응하기가 어렵다.
- ② 우리나라의 직업상담 분야가 초창기에 머물러 있어 직업과 상담을 동시에 다룰 수 있는 초빙강사의 확보가 어렵다.
- ③ 교육의 전문성 강화에 미흡하다. 특히, 2002년부터는 전문과정과 특별과정을 포함하여 전문 분야의 교육을 위한 과정과 횟수를 늘리려고 하고 있으나, 각 기당 참여하는 인원이 평균 40명 이상으로 많은데 비해 각 과정별로 포함된 과목들에 배정된 시간은 2~4시간에 머물러 있어 심도 있는 교육을 하기가 어렵고, 강의 위주의 교육이 주를 이루고 있어 체험적인 학습을 통해 실질적인 전문능력을 향상시키는데 있어서도 제한적인 실정이다.
- ④ 교육훈련 결과가 승진과 연계되어 있어, 피교육자들로 하여금 교육 본래의 목적보다 승진에 더 집착하게 함으로써 교육의 의의를 떨어뜨릴 소지를 발생시킬 가능성이 있다.

3) 프로그램

노동부 중심의 직업안정체제에서 제공하는 진로지도 프로그램은 대체로 한국산업인력공단 산하의 중앙고용정보원에서 개발하여 고용안정센터 등의 지방노동관서를 통해 제공되고 있다. 여러 가지의 프로그램이 운영되고 있지만, 청소년을 대상으로 하는 프로그램으로는 ‘청년층 취업지원 프로그램(CAP: Career Achievement Program)’이 대표적이다. 청년층 구직자들의 취업의지를 제고하기 위한 동기부여와 다양한 청년층에게 적합한 직업탐색의 기회를 제공하며, 취업에 필요한 기술을 습득시키기 위한 이 프로그램은 대학 및 고교 신규졸업자를 대상으로 하는 것으로, 각종 직업정보를 제공할 뿐만 아니라 직업능력개발 훈련 시스템과의 연계를 통하여 효율적인 직업능력개발을 도모하며, 청년층 실직자들의 재취업의욕과 필요 기술을 향상시키는 데에도 목적을 두고 있다. 청년층 취업지원 프로그램의 내용은 직업 및 진로탐색과정과 직업정보 수집 및 구직기술 교육과정 등으로 구성되어 있다 ([그림 III-5] 참조).

A 모듈. 여는 장 - 진행자 및 참가자 소개 - 사전검사 실시 - 프로그램 소개 - 편안한 마음 가지기 - 괜찮은 나 발견하기 B 모듈. 자기 탐색 - A과제에 대한 피드백 - 특별한 나~ - 직업명으로 별칭 짓기 - 더욱 괜찮은 나 만들기 - 직업가치관을 주제로 문장 완성하기 - 직업흥미 이해하기 C 모듈. 직업 탐색 - 진로 및 직업의 의미 새기기 - 직업의 종류 알아보기 - 내가 하고 싶은 직업 찾기 D 모듈. 의사결정 - 나의 의사결정 스타일 점검 - 합리적 의사결정 전략 익히기 - 현실을 고려한 의사결정 전략 익히기 - 내게 맞는 직업 결정해 보기 E 모듈. 직업정보 탐색 - 인터넷 통한 직업정보 사냥대회 - 인터넷을 통한 직업정보 찾기 - 전화 정보탐색	F 모듈. 이력서 - 고용주 입장에서 이력서 작성하기 - 이력서 작성 시 유의사항 - 이력서 양식 비교하기 - 나만의 이력서 맞보기 - 이력서 점검 G 모듈. 자기소개서 - Best vs Worst 게임 - 자기소개서 작성 유의사항 - 나만의 자기소개서 맞보기 - 자기소개서 점검 H 모듈. 면접기법 - 면접사례 분석 - 면접 준비 - 면접기술 연습 - 면접 마무리 I 모듈. 여미는 장 - 한눈으로 보는 직업의 세계 - 미래의 내 모습 그려보기 - 준비됐나요! - 마음의 선물 나누기 - 사후검사 실시 - Follow-up - 수료증 수여
--	--

자료 : 월간노동

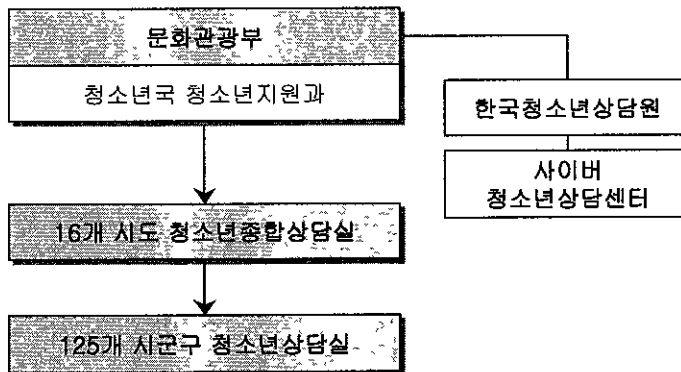
(그림 III-4) 청년층 취업지원 프로그램의 구성 내용

3. 기타

1) 문화관광부 중심의 청소년 상담체제

(1) 조직

문화관광부에서는 자율적이고 창의적인 청소년 육성을 위한 다양한 정책을 개발·운영하고 있는데, 이러한 청소년 관련 정책의 운영을 위해 문화관광부에서는 청소년 상담체제를 운영·지원하고 있으며, 이러한 청소년 상담체제에서는 학업 및 진로에 관한 상담활동을 수행하고 있어, 우리나라 진로지도 체제의 한 부분을 구성하고 있다. 문화관광부 중심의 진로상담 체제는 [그림 III-5]와 같이 중앙 부처 차원에서는 문화관광부의 청소년국 청소년지도과에서 주된 지원 역할을 담당하고 있으며, 그 산하기관으로 한국청소년상담원, 16개 시·도 청소년종합상담실, 125개 시·군·구 청소년상담실을 두고 있다(문화관광부, 2002).



(그림 III-5) 문화관광부 중심의 청소년 상담 체제

한국청소년상담원은 청소년상담 프로그램, 상담기법 연구 및 자료 제작·보급, 청소년 상담사업의 시범운영, 청소년 전문상담 인력의 양성 및 연수, 국내·외 상담기관간의 교류, 정보자료 수집 및 공급, 청소년 상담기관의 협력체제 구축 및 지원, 사이버 청소년상담센터 운영 등 전국 상담기관의 중추적 기능을 수행하고 자녀지도를 위한 부모교육 및 청소년 도덕성 증진운동을 통한 상담문화의 대중화에 기여하고 있다(문화관광부, 2001). 한국청소년상담원에서 수행되는 상담은 전화상담, 내방상담, 사이버상담 등으로 이루어지고 있는데, 오프라인으로는 개인상담과 집단상담을 강화하는 한편, 사이버청소년상담센터(<http://youconet.or.kr>)를 설치하여 온라인 상담도 실시하고 있다. 사이버청소년상담센터에서는 국내 청소년상담 관련 자료를 수록한 상담정보 DB를 탑재하여 교사, 상담전문가, 학부모에게도 관련 서비스를 제공하고 있다. 실제 한국청소년상담원에서 수행하는 상담의 주된 대상이 청소년이지만, 학부모나 지도자, 그리고 일반인을 대상으로 한 상담도 다수 수행되어 왔다. 이러한 온라인과 오프라인을 통해 이루어지는 상담 활동 가운데 진로 및 취업문제는 자주 다루는 문제의 하나로 다루어지고 있다(정철영, 2002).

시·도 단위에서는 16개 시도에서 청소년종합상담실을 운영하고 있는데, 경남과 충북의 경우만 시·도에서 직접 운영하며, 그 외는 청소년 유관단체에서 위탁 운영하고 있다¹⁸⁾. 시·도 청소년종합상담실은 중앙 차원의 전문 청소년 상담활동과 연계하

18) 시·도 청소년종합상담실을 운영하는 단체는 다음과 같다(문화관광부, 2003).

서울: (사)한국청소년육성회, 부산: 한국청소년부산연맹, 대구: 월드비전대구경북지회, 인천: 한국복지재단연수종합사회복지관, 광주: 광주YMCA, 대전: 기독교연합봉사회, 울산: 울산YWCA, 경기: (사)우리누리청소년회, 강원: 천주교 춘천교구, 충북: 충청북도, 충남: 한국보이스카우트충남연맹, 전북: 전주YMCA, 전남: 순천YMCA, 경북: (사)경북청소년센터, 경남: 경상남도·창원시, 제주: (재)성지문화재단

여 지방 청소년 및 학부모의 청소년 문제에 대한 고충상담을 처리하고, 청소년에게 필요한 각종 정보와 프로그램 참여 기회를 제공하는 기능을 수행하고 있다(문화관광부, 2001). 상담내용은 성, 청소년 비행, 진로에 관한 상담 등 청소년이 겪는 다양한 문제로, 이들 상담 영역의 한 부분으로서 진로에 관한 상담이 제공되고 있으며, 기관에 따라 진로상담에 보다 강조를 두는 기관도 있다. 또한, 시·도 청소년종합상담실에서는 청소년 밀집지역으로 찾아가는 상담, 지역내 덕망있는 전문인력을 자원봉사자로 적극 발굴·활용할 수 있는 청소년상담전문직 자원봉사체제구축, 사이버상담실 운영, 부모교육, 청소년또래상담, 청소년 품성개발 프로그램 등 지역내 청소년들에게 다양한 상담서비스를 제공하고 있다. 상담활동은 대부분 전문상담원이 배치되어 담당하고 있는데, 각 상담실마다 실장 1인, 상담원 6인 이상, 전국적으로는 130여명의 청소년상담 전문가들이 활동하고 있다.

시·도 청소년 종합상담실 이외에 시·군·구 단위에서도 청소년상담실이 운영되고 있는데, 2002년 10월 현재 전국적으로 125개의 시·군·구 청소년상담실이 운영되고 있다. 시·군·구 청소년상담실은 지역에 따라 설치비율의 편차가 큰데, 기초자치단체 대비 설치비율은 전국적으로 53.9% 수준에 머물러 있는 실정이다. 시·군·구 청소년상담실은 대부분 시·도 및 시·군·구의 지방비로 운영재원을 지원 받고 있다. 상담실 운영방식을 살펴보면, 125개소 중 56개소가 시·군·구에서 직접 운영하고 있으며, 나머지 69개소는 청소년 유관단체에서 위탁 운영하고 있다(문화관광부, 2002). 그러나, 전반적으로 지방비에 의해 운영됨에 따라 전반적으로 영세하여 시설이나 전문적인 인력이 부족한 실정이다(문화관광부, 1998). 상담활동은 각 상담실마다 1~3명의 청소년상담 전문가가 배치되어 있는데, 이들 상담전문 인력 이외에 지역내 인력을 활용한 상담자원봉사체제가 활발하게 운영되고 있다.

(2) 인력

문화관광부 중심의 청소년 상담체제에서 진로지도를 담당하는 인력으로 '청소년상담사'를 꼽을 수 있다. 청소년상담사는 2001년 12월 31일의 「청소년기본법」 개정(2002년 7월 1일 시행)을 통해 기존의 청소년상담원을 개편한 국가자격으로, 전국에 산재해 있는 청소년 상담기관 상담인력의 자격 및 수급, 전문성 관리를 위한 기준을 제시함으로써 청소년 상담의 특수성을 기초로 한 엄격한 전문성을 검정 받은 청소년 상담인력을 확보하는데 목적을 두고 있다. 청소년상담사는 '선검정 후연수'의 방법을 통해 문화관광부가 자격을 부여하게 되는데, 수행하는 주요 업무의 성격에 따라 지도인력에 해당하는 1급, 기간인력에 해당하는 2급, 그리고 준전문가에 해당하는 3급으로 구분하고, 등급에 따라 자격기준, 자격검정의 과목, 연수의 내용에 차이를 두고 있다(<표 III-15>, <표 III-16>, <표 III-17> 참조). 이 가운데 청소년 상담의 실무적인 역할을 담당한다고 할 수 있는 2급 청소년상담사의 검정과목과 연수과목에 진로상담이 포함되어 있어 청소년상담사가 문화관광부 중심의 청소년 상담체제에서 진로지도를 담당하는 인력으로 규정할 수 있다¹⁹⁾.

청소년상담사 자격제도가 2002년 7월의 「청소년기본법시행령」 개정을 거쳐 2003년 4월에 첫 번째의 자격검증이 시작되어 현 시점에서 청소년상담사에 대한 평가는 이른 측면이 있으나, 현행 자격체제로 청소년들의 진로지도 요구에 부응할 수 있는가에 대해선 검토가 필요하다고 할 수 있다. 청소년상담사가 진로지도의 역할을 충실하게 수행할 수 있는가하는 문제의 논의에 있어서

19) 청소년상담사에 관한 사항은 「청소년기본법」 제62조와 제62조의2, 「청소년기본법시행령」 제64조~제67조, 그리고 「청소년기본법시행규칙」 제36조~제42조에 규정되어 있다.

청소년상담사 자격제도의 여러 요소들이 진로상담과 직·간접적으로 관련되어 있다는 점이 고려될 수 있지만, 현행 청소년상담사 자격제도가 진로상담에서의 직업세계에 관한 사항을 충분히 다룰 수 있는가에 대해서는 불확실하다고 할 수 있다.

〈표 III-15〉 청소년상담사의 등급별 자격기준

등 급	자 격 기 준
1급 청소년상담사	1. 대학원에서 상담관련분야를 전공하고 박사학위를 취득한 자 및 석사학위를 취득한 후 상담실무경력이 4년 이상인 자 2. 2급 청소년상담사로서 상담실무 경력이 3년 이상인 자 3. 제1호 및 제2호에 규정된 자와 동등이상의 자격이 있다고 문화관광부령이 정하는 자
2급 청소년상담사	1. 대학원에서 상담관련 분야를 전공하고 석사학위를 취득한 자 2. 대학 및 평생교육시설에서 상담관련 분야를 전공하고 학사학위를 취득한 후 상담실무 경력이 3년 이상인 자 3. 3급 청소년상담사로서 상담실무 경력이 2년 이상인 자 4. 제1호 내지 제3호에 규정된 자와 동등이상의 자격이 있다고 문화관광부령이 정하는 자
3급 청소년상담사	1. 대학 및 평생교육시설의 상담관련 분야 졸업(예정)자 2. 전문대학 및 이와 동등한 학력이 인정되는 평생교육시설에서의 상담관련분야 졸업자로서 상담실무경력이 2년 이상인 자 3. 대학 및 평생교육시설의 상담관련 분야가 아닌 분야를 전공하고 학사학위를 취득한 후 상담실무 경력이 2년 이상인 자 4. 고등학교를 졸업하고 상담실무 경력이 5년 이상인 자 5. 제1호 내지 제4호에 규정된 자와 동등이상의 자격이 있다고 문화관광부령이 정하는 자

주 . 문화관광부령이 정하는 상담관련분야는 상담의 이론과 실제(상담원리·상담기법), 면접원리, 발달이론, 집단상담, 심리측정 및 평가, 이상심리, 성격심리, 사회복지실천(기술)론, 상담교육, 진로상담, 가족상담, 학업상담, 비행상담, 성상담, 청소년상담 또는 이와 내용이 동일하거나 유사한 과목 중 4과목 이상을 교과과목으로 채택하고 있는 학문분야임(「청소년기본법시행규칙」 제36조).

자료 : 「청소년기본법시행령」 별표5

〈표 III-16〉 청소년상담사 등급별 검정과목

등 급	검 정 과 목	
	구분	과 목
1급 청소년상담사	필수	상담자 교육 및 슈퍼비전, 청소년 관련 법과 행정, 상담연구방법론의 실제
	선택	비행상담, 성상담, 약물상담, 위기상담 중 2과목
2급 청소년상담사	필수	청소년 상담의 이론과 실제, 상담연구방법론의 기초, 심리측정 평가의 활용, 이상심리
	선택	진로상담, 집단상담, 가족상담, 학업상담 중 2과목
3급 청소년상담사	필수	발달심리, 집단상담의 기초, 심리측정 및 평가, 상담이론, 학습이론
	선택	청소년이해론, 청소년수련활동론 중 1과목

자료 : 「청소년기본법시행령」 별표6

〈표 III-17〉 청소년상담사 등급별 연수과목

등 급	연 수 과 목
1급 청소년상담사	• 청소년상담교육/슈퍼비전 • 청소년상담 프로그램 개발론 • 현대 사회와 청소년상담 • 한국 문화와 청소년상담 • 청소년상담 행정
2급 청소년상담사	• 청소년상담 과정과 기법/상담사례 연구 • 청소년상담 현장론 • 가족/부모상담 • 청소년 비행상담 • 청소년 진로/학업상담
3급 청소년상담사	• 청소년 개인상담 • 청소년 집단상담 • 청소년 매체상담 • 청소년 심리검사 • 청소년발달 및 문제

(3) 프로그램

문화관광부 중심의 청소년 상담체제에서 제공하는 진로 프로그램은 상담기관에 따라 상이한 것으로 보인다. 청소년을 대상으로 한다는 점으로 인해 많은 상담기관에서 진로탐색 프로그램을 운영하고 있지만, 상담기관에 따라서는 독특한 프로그램을 운영하는 경우도 있다²⁰⁾. 한국청소년상담원에서는 1993년에 개발한 진로의사결정 프로그램을 1997년에 '진로의사결정 훈련 프로그램 워크북'으로 개정·보급하고 있다.

한편, 문화관광부에서는 한국청소년개발원과 각 대학연구소 등의 전문기관을 통하여 청소년 수련 프로그램을 개발·보급하고 있는데, 이 가운데 청소년의 진로개발에 관련된 프로그램이 포함되어 있다. 특히 1999년부터 2002년까지 한국청소년개발원에서는 총 30종의 특성화된 청소년 수련 프로그램을 개발하였는데, 이 가운데 5종은 직업준비를 위한 수련 프로그램을 개발·보급되었는데, 각각의 수련 프로그램이 다시 몇 개의 세부 프로그램들로 구성되어 있다는 특징이 있다. 이러한 진로개발과 관련된 청소년 수련 프로그램은 <표 III-19>와 같다. 이들 수련 프로그램 중 일부는 청소년 상담기관이나 수련기관 등에서 집단활동을 위해 사용되고 있는 것으로 보인다.

20) 예를 들어 부산시청소년종합상담실에서는 중학교의 신청을 받아 해당 학교의 학생들을 대상으로 '나 이런 사람될래'와 '진로엑스포' 프로그램을 운영하고 있으며, 인천시청소년종합상담실에서는 '진로탐색 프로그램'과 함께 '청소년 진로캠프'를 운영하고 있다.

〈표 III-18〉 한국청소년상담원의 진로 의사결정 훈련 프로그램의 내용

차시	내 용	주 요 활 동	시간
1회	프로그램 소개	프로그램 안내 및 참가자 인사 와 자기소개	1시간30분
2회	의사결정유형	진로 의사결정 유형의 확인	1시간30분
3회	내가 원하는 직업	희망하는 직업목록 작성	40분
	주위 사람들이 바라는 직업	주위 사람들이 희망하는 직업목 록 작성	20분
	정보자료에 의한 희망직업	Roe의 직업분류체계와 유망직업 목록을 토대로 희망직업 추가	30분
4회	직업정보 알아보기	3회에서 조사한 직업정보자료를 토대로 한 희망 직업 추가	1시간30분
5회	직업가치	직업가치관검사의 실시 및 해석	1시간30분
6회	직업흥미	직업흥미검사의 실시 및 해석	40분
	직업성격 유형	자신에게 맞는 Holland 유형 찾기	50분
7회	적성 및 학업성취도	적성검사 결과의 해석	30분
	현실여건	경제적 측면과 신체적 측면을 고려하여 희망직업 평가	20분
	예비선택 및 초점적 직업정보 탐색	희망직업 가운데 5개 직업의 예 비 선택 및 이들 직업에 대한 깊이 있는 정보 수집	40분
8회	최종선택	최종적인 직업선택	1시간30분
9회	합리적 의사결정 단계	합리적 의사결정 방법의 이해	1시간
	활동목표와 계획하기	희망 직업을 얻기 위한 장·단 기적인 목표 수립	30분

자료 : 김병석·김현주·박승민(1997). 진로 의사결정 훈련 프로그램. '97 개
정판 종합보고서. 서울 청소년 대화의 광장.

〈표 III-19〉 청소년 진로발달 관련 수련 프로그램 목록

프로그램 명칭	개발 연도	주요 내용
진로탐색 활동	1994년	
직업현장 체험	1999년	- 준비탐색 프로그램: 내가 원하는 21세기 직업 찾기/ 직업-궁금증 해결/ 취업-직장생활 준비하기 - 가상체험 프로그램: 모의생산-소비게임/ 도전! 나도 벤처기업가 - 현장체험 프로그램: 부모와 함께 하는 직업여행/ 공동체 경제생활체험/ 가짜! 직업의 세계로/ 직업현장 영상전/ 직업체험 봉사활동 - 종합/융합 프로그램: 직업체험 종합프로그램/ 지역특화 직업체험활동
진로 의사결정 수련활동	2000년	- 자아발견 프로그램: 나의 자화상/ 나의 직업적성 - 직업이해 프로그램: 희망 직업사전 만들기/ 직업의 세계 - 진로결정능력 함양 프로그램: 내 결정이 맞는 걸까? - 대상별 특성화 프로그램: 이력서는 써봐야죠/ 누굴 뽑을까/ 도전하는 여성의 삶 - 종합 프로그램: 나의 꿈 나의 미래/ 청소년 진로탐색 엑스포
청소년 기업인 수련활동	2000년	- 기업가 자질함양 프로그램: 창의력 증진 활동/ 아이디어 발상법/ 창의력 문제해결능력 함양 - 경제활동이해 프로그램: 경매게임/ 미래의 사업왕 게임/ 미래의 무역왕 게임 - 창업이해 프로그램: 기업인과의 대화/ 창업체험활동/ 기업가의 윤리 - 종합 프로그램: 청소년 창업캠프
장인정신 체험활동	2001년	- 장인 들여다보기 사라져 가는 장인을 찾아서/ 이 사람을 만나고 싶다 - 장인 만나기 정보를 통해 본 장인/ 장인의 삶을 이야기하자 - 장인의 삶 느끼기 이런 장인이 사라진다면/ 일일 장인체험/ 오늘의 장인이 있기까지 - 장인정신과 나와의 만남 장인체험현장 다큐멘터리 발표회 / 집단연극/ 나의 직업과 장인정신 - 종합활동: 청소년 장인정신체험 캠프
사회생활 기술 함양활동	2002년	- 인간관계와 의사소통의 중요성 인식: 자기 알리기/ 의사소통유형 진단/ 불안감과 부끄러움 진단 - 효과적인 의사소통 기법 단계 생산적인 인간관계 형성 기법/ 대화전략 개발/ 주장행동, 갈등해결 및 협상 - 사회생활 및 직장생활에 필요한 실제 활동 사회생활 및 직장예절/ 모의 회의/ 프리젠테이션 - 종합활동: 가상회사설립 상황극 및 활동평가/ 사회생활함양 캠프

주. 2000년 이후의 수련 프로그램은 문화관광부 홈페이지(<http://www.mct.go.kr>)에서 원문을 제공하고 있음.

2) 기타 국가기관 및 공공기관에서의 진로지도 서비스 제공 현황

여성부는 여성정책실의 정책2담당관실을 중심으로 여학생, 여대생, 그리고 여성을 위한 진로지도 정책을 수립·집행하고 있다. 여성부에서는 여학생의 적극적인 직업의식을 고양하고, 과학기술 등 지식기반산업 관련분야로의 진출을 확대하여 여성인력의 효과적 개발을 지원하기 위한 정책을 추진하고 있는데(여성부, 2002), 그 대표적인 프로그램으로 전국의 이공계 대학원 과정의 우수 여학생에 대한 지원을 통해 인문·사회계로 편중된 진로 현상을 완화하고, 중등학교 여학생들을 여성과학기술인력으로 육성하기 위한 ‘이공계 우수 여학생 육성 및 지원사업’, 여대생 취업지원 특화 서비스 보급을 위한 ‘여대생 커리어 개발센터 지원사업²¹⁾’ 등을 꼽을 수 있다. 이와 함께, 여성부(2003)에서는 ‘제2차 여성정책기본계획(2003~2007)’을 통해서 학교급별 여학생용 진로지도 지침의 개발 및 보급, 여학생 친화적인 수학·과학 프로그램의 확산 지원, 여학생을 위한 진로정보 제공, 여학생의 직업의식 강화를 위한 직업교육훈련 자료 보급 등의 지원, 여대생 기업연수 프로그램을 확대 실시하는 등의 직업현장과의 연계체계 구축, 여대생의 취업능력 증진을 위한 대학의 취업지도 강화 등의 여학생 진로·직업교육을 활성화하기 위한 다양한 정책을 추진할 계획을 수립하였다.

또한, 중소기업청 경영지원국의 인력지원과에서도 채용박람

21) 여대생 취업지원을 위한 특화 서비스 보급(진로상담, 교과목 개설 등), 외부 직업세계와의 연계 강화(인턴십, 동문 CEO와 네트워크 구축 등), 그리고 홈페이지 및 DB 구축을 통한 여성 취업정보의 체계화 등을 주요 사업내용으로 하는 여대생 커리어 개발센터는 2003년 7월에 한양대, 아주대, 충남대, 전북대, 신라대 등 5개 대학에서 개소식을 갖고 시작되었다.

회 등의 중소기업 인력 알선, 공공근로사업의 추진 등 실업대책, 산학연계를 통한 기술·기능인력의 중소기업 유입촉진과 같은 활동을 수행하고 있다. 특화 센터로서 한국노동연구원의 고용보험연구센터와 노동시장평가센터, 한국산업인력공단의 중앙인력개발센터와 고용촉진센터, 그리고 한국장애인고용촉진공단의 고용개발원 등이 한국직업능력개발원의 직업진로정보센터나 한국산업인력공단의 중앙고용정보원과 함께 진로정보의 수집·개발, 진로관련 정책의 제안 등의 역할을 담당하고 있다(이지연, 이양구, 2001).

3) 민간기관에서의 진로지도 서비스 제공 현황

민간 차원에서는 사단법인, 재단법인, 사회복지법인 등과 같은 법인체의 형태로 진로상담을 제공하고 있다. 이러한 법인체의 형태에는 YMCA, YWCA, 홍사단, 여성의 전화, 대한가족협회 청소년상담실 등과 같이 사회단체 상담실을 운영하는 경우, 기독교윤리실천운동협의회 산하의 기독교가족상담소, 천주교의 나눔의 전화, 불교의 자비의 전화 등과 같이 종교단체 산하 상담실을 운영하는 경우, 그리고 개인이 직접 운영하는 사설 상담기관 등이 포함된다(문화관광부, 2001). 그러나, 이들 민간 차원에서 이루어지는 진로지도 또는 진로상담 체제의 실태는 아직 구체적으로 보고되지 않았지만, 대체적으로 진로상담만을 전문적으로 실시하기보다는 청소년을 대상으로 전반적인 생활상의 문제를 상담하면서 진로나 진학의 문제를 함께 상담하고 있다. 한편, 고용주 연합과 노동조합, 종교단체, 학부모 단체, 시민단체 등에서도 진로정보, 진로지도, 진로상담 관련 서비스를 실시하고 있다고 보고되고 있으나(이지연, 이양구, 2001), 이들 기관은 진로나 경력개발과 관련한 서비스보다는 채용정보 제공 및 취업상담 등에 초점을 맞추고 있다.

4. 진로지도를 위한 법적·제도적 지원체제

현재 진로지도 및 직업안정 관련 법령을 살펴보면, 헌법상으로 이들 서비스를 받을 권리에 대한 조항을 도출할 수 있는 충분한 근거가 있음에도 불구하고 구체적인 법령들은 미흡한 실정이다(정철영, 2001). 「헌법」(제31조 교육을 받을 권리), 「교육기본법」(제3조 학습권 및 제21조 직업교육), 「초·중등교육법」(제25조 학교생활기록), 「산업교육진흥법」(제3조 진로지도) 및 「산업교육진흥법시행령」(제2조 진로지도시책), 「직업교육훈련촉진법」(제4조 직업교육훈련기본계획의 수립·시행), 「고용정책기본법」 및 시행령과 시행규칙, 「직업안정법」 및 시행령과 시행규칙 등에 관련 조항들이 산재되어 있으나(<표 III-20> 참조), 체계적인 진로지도를 지원하는 법령은 마련되어 있지 못하다(진미석, 손유미, 2000).

게다가, 교육의 기본적인 정책을 규정하는 「교육기본법」이나 초·중등학교 교육의 전반을 규정하는 「초·중등교육법」에서도 진로지도 업무에 대한 명시적인 규정을 찾아볼 수 없다. 비교적 진로지도를 명시적으로 규정하고 있는 법령으로 「산업교육진흥법」과 동법 시행령, 그리고 「직업교육훈련촉진법」 등을 들 수 있는데, 특히 「산업교육진흥법」에서는 국가 및 지방자치단체가 학생 개인의 소질과 능력에 맞는 산업교육을 받을 수 있도록 학생의 진로지도에 관한 시책을 수립·시행하여야 하며(제3조), 구체적으로는 ① 학교별 진로상담실의 설치·운영과 진로지도 담당 교사의 배치·연수, ② 진로지도 담당교사와 관계 전문가·기관 및 단체 등과의 협력, ③ 진로지도에 필요한 자료의 개발·보급 등에 관한 사항이 포함되어야 한다(「산업교육진흥법시행령」 제2조)고 규정하고 있다. 하지만, 이러한 현행 법률상으로 직업교육이나 산업교육은 좁은 의미의 직업기술교육에 국한되어 있어 일반 중등학교를 포괄하여 진로지도를 이끌어가는 기본적인 정책을

이 법규정들로 수행해 나가기에는 일정한 한계가 있어 보인다.

〈표 III-20〉 진로지도 관련 법령 규정

법령명	관련조항	진로지도 관련 내용	주요대상
헌법	31조	교육권으로서 진로지도의 필요성 도출	모든 국민
교육기본법	3조 21조	학습과 직업에 대한 소양 및 적성개발은 진로지도가 필요함을 의미	모든 국민
초·중등 교육법	25조	학교의 진로지도의 기초자료인 생활 기록부 작성관리 의무 규정	초·중등 학생
산업교육 진흥법	3조	국가 및 지방자치단체의 학생들의 산업교육을 위한 진로지도 실시 의무 규정	학생 및 근로자
산업교육 진흥법 시행령	2조	학교별 진로상담실 설치, 진로지도 담당교사와 외부 기관간의 연계, 자료의 개발·보급에 관한 사항에 대한 규정	학생 및 근로자
직업교육 훈련촉진법	4조 2항	직업교육훈련 기본계획에 직업교육훈련생의 진로지도 사항을 포함시킴	학생 및 근로자
고용정책 기본법	4조	국가는 고용정책 관련 시책을 수립·시행해야 함	—
	8조	고용정보의 수집 및 제공	—
	9조	직업에 관한 조사·연구	—
	12조	학생 등에 대한 직업지도	학생
	15조	직업안전기관의 구직자에 대한 직업지도	구직자
	16조	고령자·장애인 등에 대한 고용촉진 지원	고령자· 장애인
	17조	여성의 고용촉진 지원, 남녀 고용평등과 여성의 취업기회 확대 보장	여성
	18조	청소년의 고용촉진의 지원	청소년
직업안전법	3조	직업소개, 직업지도, 고용정보 제공 등의 직업안정을 위해 정부가 수행해야 할 역할 명시	—
	4조②항	직업지도에 대한 정의 제시	—
	14조	직업안전기관의 직업지도 실시 의무 조항	취업희망자, 장애인 등
	15조	직업안전기관과 학교, 직업훈련기관간의 협력 제시	—
	16조	직업안전기관의 고용정보 수집·제공 역할 명시	—
직업안전법 시행령	9조~12조	직업지도, 직업상담, 고용정보 제공의 내용 등	—
국민기초 생활보장법	15조	자활대상자에게 자활에 필요한 취업정보 및 교육·훈련, 근로기회 등의 제공	급여를 받는 자

자료 : 이지연·이양구(2001). 한국의 진로정보·지도 및 상담 서비스 정책. 서울: 한국직업
능력개발원 p 43

즉, 어떤 조항에서도 진로지도에 대한 개념규정을 정확하게 내리지 않고 있으며, 진로지도를 실시하기 위해 필요한 사항들을 체계적으로 제시하고 있지 못하다. 또한, 「직업안정법」에서는 직업안정기관이 필요한 경우 일선 초·중등학교나 대학교, 그리고 공공직업능력개발훈련시설에서 무료직업소개사업에 협력하여야 하며, 이들의 요청이 있는 경우에는 학생 또는 직업훈련생에게 직업지도를 실시할 수 있다(제15조)고 규정하고 있지만, 실제 진로지도에 관련된 법령과 직업안정에 관련된 법령이 서로 별개로 운영되고 있어 이들 상호 연계를 강화하는 규정은 거의 없다고 할 수 있다. 그리하여, 여러 연구(나승일, 정철영, 김재식, 1999; 나승일 외, 2002; 정철영, 2001, 2002; 진미석, 손유미, 2000)를 통하여 진로교육을 위한 법령 제·개정의 요구가 표출되었으나, 아직까지 이에 대한 분명한 해결책은 마련되지 못하고 있다.

공 백

IV. 진로지도 체제 및 서비스에 대한 국제적인 동향

1. 진로지도 운영조직 체제
2. 진로개발 프로그램
3. 진로지도 담당인력
4. 법적·제도적 지원 체제

공 백

IV. 진로지도 체제 및 서비스에 대한 국제적인 동향²²⁾

국외의 진로지도의 실태는 해당 국가의 경제적·사회적·문화적·정치적 특징에 따라 다르게 나타나기 마련이다. 또한, 각 국가에서 운영하고 있는 교육제도도 진로지도의 현황에 영향을 미치게 된다. 그리하여, 각 국가별 진로지도의 실태를 구체적으로 살펴보는 것은 방대한 작업일 수밖에 없는데, 여기에서는 각 국가별 실태보다는 우리에게 시사점을 줄 수 있는 몇 가지의 키워드를 중심으로 국외 진로지도의 특징을 정리하였다.

1. 진로지도 운영조직 체제

1) 중앙 정부의 적극적인 참여와 지원

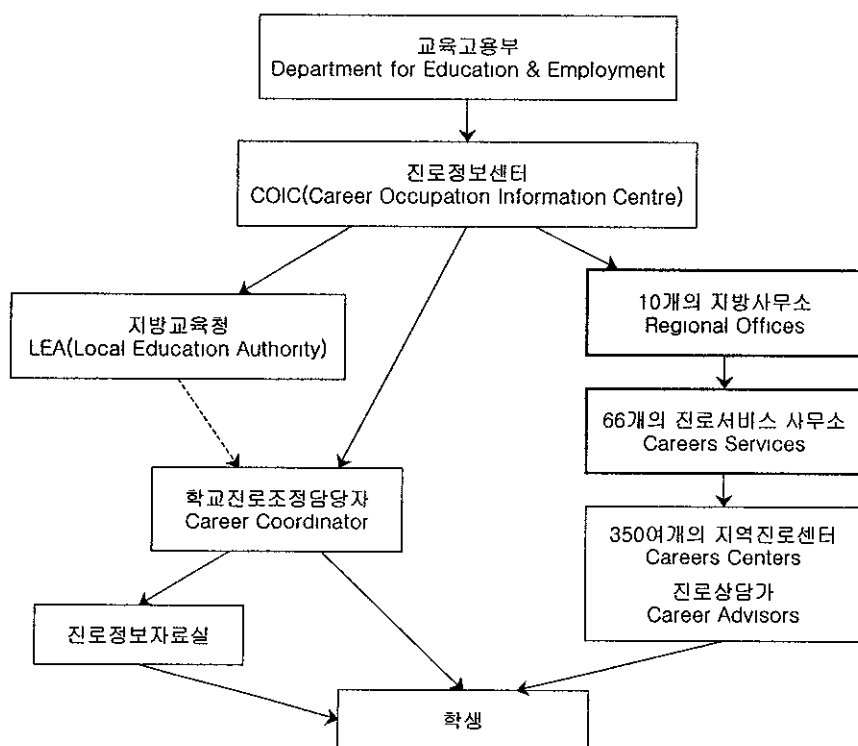
많은 국가에서의 진로지도 체제에서 발견할 수 있는 특징 가운데 하나는 중앙 정부가 적극적으로 참여하고 있다는 점이다. 1970년대 교육개혁의 최우선 순위로 진로교육을 강조한 미국에서는 교육부 내에 진로교육국(Office of Career Education)을 설치하였을 뿐만 아니라 진로교육촉진법(Career Education Incentive Act)을 제정함으로써 중앙 정부가 일선 학교에서의 진로교육을 지원하

22) 이 장은 송병국 교수(순천향대학교)를 도와 2003년 3월 19일에 교원징계제심위원회에서 『여학생 진로지도 활성화를 위한 교사 세미나』의 주제로 발표한 「국내의 진로교육의 현황 및 시사점」을 정리한 것임.

기 위한 체제 정비에 많은 투자를 하였다(Wichwire, 2001)는 점은 우리에게도 잘 알려진 사실이다. 프랑스와 영국의 진로지도 체제를 고찰한 진미석과 손유미(2000)의 연구에서도 양국 정부 모두에서 진로지도와 관련한 중앙 정부의 강력한 개입을 발견하였다고 하였는데, 프랑스는 중앙 부처에 진로지도 담당관(Mission de l'orientation)을 설치하여 진로지도 정책을 이끌어가고 있으며, 지방 교육자치로 교육에 관련된 상당 부분을 지방교육청(Local Education Authority)에 위임하고 있는 영국에서도 진로지도에 관해서는 중앙 정부인 교육고용부(Department for Education and Employment)가 책임과 권한을 갖고 있어 진로지도에 관련한 중앙 정부의 정책 의지를 발견할 수 있다는 것이다([그림 IV-1] 참조).

또한, 진로교육 운영조직이 매우 다면적일 뿐만 아니라 탈중심화되어 있는 캐나다에서도 우리의 교육인적자원부와 같은 정부조직이 없는 대신에 여러 자치정부가 공동으로 참여하는 교육부장관협의회(CMEC: Council of Ministers of Education, Canada)가 설치·운영되고 있을 정도로 교육정책에 있어서 지방화가 이루어져 있으며, 진로지도에 관한 많은 의사결정도 학교위원회(school board)나 일선 교육기관의 수준에서 이루어지고 있다. 그러나, 이처럼 분권화가 상당히 진전된 캐나다에서도 HRDC (Human Resources Development Canada)라는 중앙 정부조직이 국가의 진로지도에 미치는 영향력은 매우 큰 실정이다(OECD, 2002b). 연방국가인 호주에서의 학교 진로지도도 일종의 정부부처 연합체인 MCEETYA (Ministerial Council on Education, Employment, Training and Youth Affairs)가 주도적인 역할을 담당하고 있는데, 특히 1998년에는 MCEETYA 내에 국가진로전략팀(National Careers Taskforce)을 두었는데, 이 전략팀에서는 '진로교육 및 진로지도 서비스 원칙(Principles for

Career Education and Advisory Services)’을 발표함으로써 학교교육이 학생들의 평생학습 능력의 신장, 일과 학습의 연계 강화, 새로운 환경의 변화 등에 대응하는데 핵심역할을 수행해야 한다는 점을 강조하였다(OECD, 2002a). 또한, 1999년에 발표된 ‘학교교육을 위한 국가적인 목표(National Goals for Schooling, 일명 Adelaide 선언이라고도 함)’에서도 학생들이 졸업한 후에는 취업을 위한 능력을 지녀야 할 뿐만 아니라 직업세계를 이해할 수 있어야 하고, 자신의 진로를 선택할 수 있어야 한다고 강조하였다(MCEETYA, 1999).



주 · 실선은 직접적인 연계를, 점선은 간접적인 연계를 의미함.

자료 진미석·손유미(2000). 중고등학생을 위한 진로지도 체제 구축 방안 연구 서울·한국직업능력개발원. p. 121.

[그림 IV-1] 영국의 진로지도 체계도

이렇게 볼 때, 많은 국가에서 학생들의 진로개발을 위한 활동을 단지 학교의 역할에만 의존하는 것이 아니라 중앙 정부가 적극적으로 개입하여 진로지도를 위한 다양한 기준을 제시할 뿐만 아니라 이에 대한 지원도 적극적으로 수행하고 있음을 알 수 있는데, 이는 진로지도에 관한 권한이 지방 정부인 시·도 교육청에 이양되는 과정에 중앙 부처에서의 뚜렷한 구심체가 형성되지 못한 우리의 실정과 는 차이를 보이는 것이라 할 수 있다.

2) 학교의 역할 강조 및 진로지도 운영조직간의 연계 강화

국외의 진로지도 운영조직 체제에서 발견할 수 있는 특징은 무엇보다 학교의 역할을 강조하고 있다는 점이다. 이는 무엇보다 학교를 통한 진로지도가 학생들에게 직접적으로 진로 서비스를 제공할 수 있다는 점을 중요하게 간주하고 있음을 의미하는데, 특히 법적인 테두리 안에서 진로지도를 위한 학교의 역할을 규정함으로써 실질적인 진로지도를 강화하고 있음을 발견할 수 있다. 예를 들어, 프랑스의 진로지도 관련 법령에서는 진로교육(L'éducation à l'orientation)은 청소년으로 하여금 자신의 미래에 능동적 주체(acteurs de leur avenir)가 되는데 도움을 주기 위하여 청소년들에게 방법과 지식을 제공하며 이것은 완전히 학교에 부여된 임무가 되었다고 규정하고 있다. 이에 따라 프랑스에서는 1996년도에 발표된 포투 교육개혁안에 따라 중학교부터 모든 학생들은 학년초 개별적인 '진로계획서(project d'orientation)'를 작성해야 하는 등 학교의 책임을 더욱 강화하고 있다(진미석·손유미, 2000). 영국도 1997년에 개정된 교육법(Education Act 1997) 제43조에서 '학교는 모든 학생들에게 그들의 교육기간 중 적절한 시기에 진로교육을 제공해야 한다'고 규정하고 있다. 이것은 학교장의 재량

에 맡기고 있는 우리의 실정과는 다른 모습이라 할 수 있다.

또한, 여러 국가에서는 학교에서의 진로지도가 활성화할 수 있도록 행정조직상의 연계체제를 정비하였는데, 그 대표적인 사례는 프랑스의 ONISEP과 DRONISEP의 관계이다. 프랑스에서는 지방사무소격인 DRONISEP(Direction regionale de l'ONISEP)에서 진로지도 활동이 진지하고 실질적으로 이루어지고 있는데, 상급 기관인 ONISEP(Office national d'information sur les enseignements et les professions)에서 직업 및 진로정보의 생성 및 가공이라는 전문적인 역할을 담당하는 반면, DRONISEP에서는 지역정보를 수정·보완할 수 있도록 함과 동시에 교육행정체제와의 밀접한 연계를 통하여 자료와 정보의 보급을 효율적으로 할 수 있도록 제도적으로 정비하고 있는 것이다. 특히, 교육청의 진로지도 담당관이 DRONISEP의 장을 겸하도록 하여 이들 연구기관과 행정기관과의 유기적인 연계가 가능하도록 지원하고 있다는 점도 눈여겨볼 필요가 있다. 한국의 상황에서 교육청의 진로지도 관련 장학관이나 장학사가 관련 행정업무를 관장하고 있고, 시도 교육과학연구원 등에서 진로지도와 관련한 연구 및 자료개발을 하고 있으나 이들 사이에 유기적인 연계가 부족할 뿐만 아니라 전문적인 인력이 활동하지 못하고 있다는 점을 고려할 때, 프랑스의 사례는 우리에게 시사하는 바가 크다고 할 것이다(진미석·손유미, 2000).

2. 진로개발 프로그램

1) 다양한 프로그램의 활용

국외에서 진로지도를 위하여 개발한 프로그램을 종합해보면

매우 다양한 프로그램이 운영되고 있으며, 국가에 따라서는 창의적인 방법이 적용되고 있음을 알 수 있다

먼저 인쇄매체로 개발된 몇 가지의 국외 진로개발 프로그램의 내용을 종합해보면 다음 <표 IV-1>과 같은데, 프로그램 내용의 영역을 자신에 대한 측면, 직업에 대한 측면, 진로계획 및 결정 측면, 직업관 및 자기관리 측면, 기타로 구분하면 우리나라에서 개발된 프로그램과 큰 차이를 보이지는 않는다. 단, 우리의 경우 자신의 이해를 위하여 흥미, 성격, 적성 등의 ‘측정’을 강조하고 있다면, 국외의 프로그램에서는 흥미, 현재 자신이 갖고 있는 능력 또는 기술, 인간관계, 자아개념, 자신감, 긍정적인 태도 등과 같이 전반적인 삶에 초점을 두려 한다는 차이가 있다. 그러나, 국외의 프로그램이 갖는 가장 큰 차이점은 국내의 진로개발 프로그램에 비하여 덜 이론적인 방식으로 기술되어 있다는 점이다. 즉 학생들이 깊은 인상을 받을 수 있도록 간략하고도 명확한 안내지침이나 문구를 사용하고 있고, 여성을 위한 프로그램은 다양한 사례의 제시를 통해 역할모델 제공에 초점을 두고 있으며, 개인기록파일 등을 통해 전체적인 결과와 내용을 일목요연하게 정리할 수 있는 기회를 제공한다는 점이다. 이러한 국외 진로개발 프로그램의 특징은 실제적인 진로지도 프로그램 개발을 위해 우리에게 시사하는 바가 크다고 할 수 있다.

또한, 우리의 진로지도가 심리검사, 인쇄자료 배부, 비디오 시청, 진로의 날 행사, 체험학습, 외부강사 초빙 등의 활동에 국한되어 있는 반면, 국외의 경우에는 다양한 진로지도 활동이 운영되고 있음을 확인할 수 있다. 예를 들어, Dykeman 등(2001)은 미국 중등학교에서 제공되고 있는 진로개발 프로그램이 크게 네 가지의 유형으로 구분할 수 있다고 하였는데(<표 IV-2> 참조), 프로그램의 종류도 다양할 뿐만 아니라 프로그램이 제공되는 기간이나 장소, 방식 등이 매우 다양함을 알 수 있다.

〈표 IV-1〉 국외의 주요 진로개발 프로그램의 내용 구성

프로그램명	자신에 대한 측면	직업에 대한 측면	진로계획 및 결정 측면	직업관 및 자기관리 측면	기타 측면
Career Fitness Program	• Programming Yourself for Success 태도, 자기확신, self-image, 열정, 동기, 인내, 목표 • Skills Assessment	• The World and You 사회문화 환경, 경향, 미래전망 • Focusing in on Your Target 전략, 정보	• Sizing Up Your Options 장애, 전략, 위험관리 모델, 계획	—	—
Mapping Your Career	• Attitude • Skill Upgrading • Goals Self- Discipline	• Prospecting • Internet & Electronic Search	—	—	—
Life Plan	• Self-Concept 개념, 직업선택, 역동성 • Your Interests and the World of Work 세계관, 흥미 • Assessing Your Experiences, Skills, and Abilities	• Occupational Research	• The Decision Making Process 의사결정유형, 전략	—	—
Self Understanding	• 자기이해 및 관련 용어 • 자신에 관한 정보수집 • 자신의 장단점 • 장점을 활용하고 단점을 개선하는 활동 계획	• 학습내용과 장래 직업과의 관계 • DOT 사용방법 • 관심직업에 대한 심화학습 계획 • 직업정보 수집과 평가 • 태이터, 인간, 사물을 취급하는 직업	• 학습경험 평가 • 학습내용과 장래 직업과의 관계 • 장래 계획	• 직업적 성공을 거두는 요소	• 상급학교 진학 계획

〈표 계속〉

〈표 IV-1〉 계속

프로그램명	자신에 대한 측면	직업에 대한 측면	진로계획 및 결정 측면	직업관 및 자기관리 측면	기타 측면
Career Planning Workbook for Women	• 자기탐색 기술, 가치, 일의 가치, 일하는 방식, 자식영역, 근무환경, 임금, 책임수준, 흥미	• 노동시장 동향, 변화를 따라잡는 법 • 직업목록 만들기 • 직업탐색 • 직업선택 • 교육과 훈련	• 의사결정 의사결정 방식, 장애 • 목표설정 계획수립	—	• 노동시장 여성에게 긍정적인 흐름
Take Hold of Your Future	• Self-Concept 개념, 직업선택, 역동성 • Your Interests and the World of Work 세계관, 흥미 • Assessing Your Experiences, Skills, and Abilities	• Occupational Research	• The Decision Making Process 의사결정유형, 전략	—	—

자료 정철영·김현옥·송병국·정해숙·한유경(2002) 중등학교 여학생용 진로지도 지침 개발 1부 총론 교육인적자원부 정책과제 연구보고서 p 111

〈표 IV-2〉 미국 중등학교의 진로개발 프로그램 유형, 종류 및 특징

유형	개념 및 종류	특징
일 기반 프로그램 Work-based interventions	지역사회 내의 직업현장에서의 지속적이며 의미 있는 상호작용을 통하여 진로에 대한 자기효능감과 동기유발을 향상시키기 위한 프로그램 • 산학협동교육 프로그램(cooperative education) • 인턴십(internship) • Job shadowing • Job coaching • 직업정치(Job placement) • 멘터십 프로그램(Mentorship programs) • 봉사학습(Service learning/Volunteer programs) • 일 기반 학습(Work-based learning project) • Work study • 청소년 도제학습(Youth apprenticeships)	• 장기간의 활동 • 매우 활동적인 참여 • 장소 : 지역사회 • 개인 중심
조언 프로그램 Advising interventions	학생들의 앞으로의 목적을 설계할 수 있도록 방향성을 제공해주고, 잘못된 부분을 교정해 주려는 프로그램 • 학업계획 상담(Academic planning counseling) • 진로에 초점을 둔 부모/학생 모임(Career focused parent/student conference) • 진로 동료조언(Career peer advising/Tutoring) • 진로 地圖(Career map) • 진로성숙 사정(Career maturity assessment) • 진로상담(Career counseling) • 진로흥미 사정(Career interest assessment) • 진로도서관 및 진로정보센터(Career library/Career resource center) • Career cluster/pathway/major • Career passport/Skill certificate • 대학입학시험(College admissions testing) • 컴퓨터 진로지도(Computer-assisted career counseling) • Cooperative/dual enrollment • Information interviewing • 직업탐색 준비(Job-hunting preparation) • 개인적/사회적 상담(Personal/social counseling) • 개인 진로계획(Individual career plan/portfolio) • 취업(Recruiting) • 외부훈련 프로그램으로의 알선(Referral to external training programs) • 외부 상담프로그램으로의 알선(Referral to external counseling/assessment)	• 비교적 장기간의 활동 • 학생들의 참여 적극적일 수 있으나 소극적일 수도 있음 • 장소 : 교내 • 개인 중심의 활동 • 교사나 성인에 의한 통제

〈표 계속〉

〈표 IV-2〉 계속

유형	개념 및 종류	특징
안내 프로그램 Introductory interventions	· 학생들 자신의 개인적·전문적 성장에 대한 흥미를 일깨우는데 목적을 둔 프로그램 · 진로의 날/진로박람회(Career day/Career fair) · 진로 견학(Career field trip) · 진로적성 사정(Career aptitude assessment) · 지역사회 인사의 특강(Community members teach in classroom) · 개인적/사회적 발달에 관한 특강(Guidance lessons on personal/social development) · 진로발달에 관한 특강(Guidance lessons on career development) · 학업계획에 관한 특강(Guidance lessons on academic planning)	· 매우 짧은 기간의 활동 · 비교적 적극적인 학생들의 참여 · 장소 교내 · 집단 중심의 활동 · 교사나 성인에 의한 통제
교과과정 방식의 프로그램 Curriculum-based interventions	· 직업세계에 적합한 방법과 내용을 통하여 학생들이 진로나 학업에 관한 지식·기술을 개발하도록 하는 프로그램 · 교과과정에 흡수된 진로정보(Career information infused into curriculum) · 진로교육 과정(Career/technical education course) · 교과과정에 흡수된 진로기술(Career skills infused into curriculum) · Career academy/Career magnet school · 학교기업(School-based enterprise) · 동아리 활동(Student clubs/activities) · Tech prep/2+2 curriculum	· 매우 장기간의 활동 · 비교적 적극적인 학생들의 참여 · 장소 · 교내 · 집단 중심의 활동 · 교사나 성인에 의한 통제

자료 . Dykeman, C, et al (2001). A taxonomy of career development interventions that occur in US secondary schools. Minneapolis, MN. National Research Center for Career and Technical Education.

창의적인 진로개발 프로그램을 개발·적용한 경우도 발견되고 있다. 가장 대표적인 사례가 캐나다의 Real Game이다. Real Game은 직업역할의 경험을 통하여 삶과 직업에 대한 지식 및 기술을 습득하도록 고안된 프로그램이다. 게임이 진행되는 동안 학생들은 다양한 직업에서의 요구사항뿐만 아니라 직업과 자격의 관계, 성역할 고정관념, 예산수립의 방법 등을 학습할 뿐만 아니라 진로계획을 수립해야 할 필요성, 평생학습을 통한 고용가능성

(employability)·유지의 중요성 등도 함께 학습하게 된다 또한, Real Game에서는 6명 정도의 학생이 하나의 집단을 이루어 참여하기 때문에 팀워크나 상대방을 존중하는 태도 등도 함께 개발할 수 있다는 장점도 있다(OECD, 2002b). 캐나다의 Newfoundland에서 1994년에 처음 도입된 Real Game은 뛰어난 학습결과로 인해 3학년에서 성인에 이르기까지 다양한 학년을 대상으로 하는 형태로 발전되었을 뿐만 아니라 미국, 영국, 프랑스, 호주, 뉴질랜드, 헝가리, 덴마크, 네덜란드 등에서도 도입하고 있으며, 학교 진로교육을 위한 창의적인 전략을 이용한 대표적인 사례로 주목받고 있다²³⁾.

3. 진로지도 담당인력

1) 진로지도 담당인력의 전문성 확보를 위한 장치

마련 : 진로지도를 위한 기준 제시

국의 진로지도 사례에서 공통적으로 발견되는 점은 진로지도 담당인력의 전문성을 확보하기 위한 장치를 마련하려고 한다는 점이다²⁴⁾. 이러한 장치의 대표적인 사례는 진로지도 담당인력이

23) Real Game에 대한 자세한 정보는 <http://www.realgame.ca/>에 소개되어 있다 이와 함께, 최근 캐나다의 National Life/Work Centre에서는 청소년에서 성인에 이르기까지 진로발달을 도와주기 위한 새로운 프로그램인 「삶과 일의 설계를 위한 청사진(Blueprint for Life/Work Designs)」을 개발·적용하고 있는데, 전 생애에 걸친 진로발달을 위한 도구라 할 수 있다. 자세한 정보는 <http://blueprint4life.ca/>에 소개되어 있다.

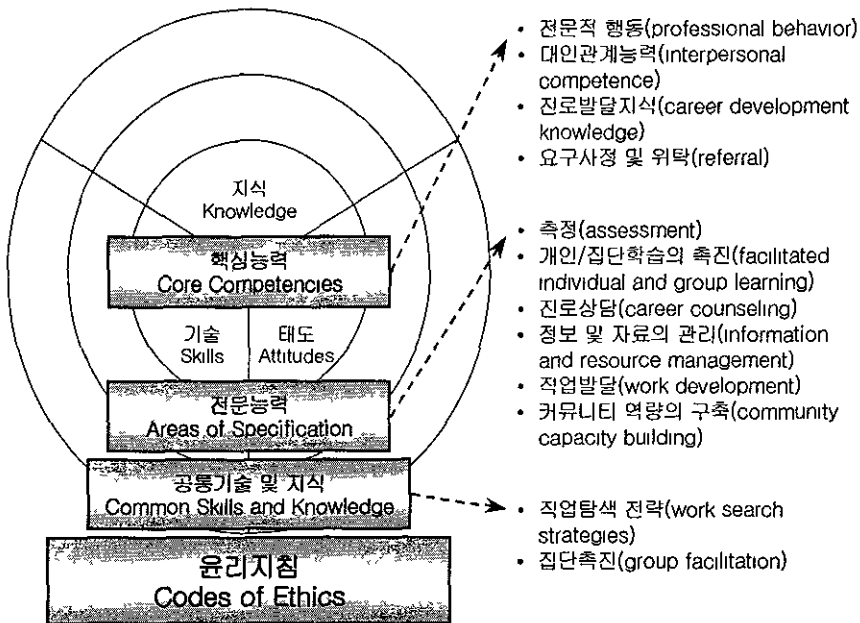
24) 많은 국가의 중앙 정부 등에서 제공하는 진로개발 담당인력의 기준이 효과적으로 운영되지는 않는 것으로 보인다. 예를 들어, 호주에서는 국가교육·취

갖춰야 할 능력 기준을 제시하는 것인데, 중앙 정부 또는 진로지도자를 대표하는 협회 등에서 제시하는 기준은 진로지도 담당인력의 양성이나 재교육 등에 활용되고 있어 전문성 확보에 기본적인 장치로 인식되고 있다. 미국진로발달협회인 NCDA(National Career Development Association)에서 제시한 진로상담가에게 필요한 11가지의 기본적인 능력(Career Counseling Competencies)과 캐나다의 진로발달 실천가를 위한 기준 및 지침(Standards and Guidelines for Career Development Practitioners)이 대표적인 사례라 할 수 있다. NCDA는 진로지도 및 진로상담을 제공하는 데 요구되는 능력에 대한 수 차례의 검토 결과, 최소한 11가지의 능력은 갖추어야 한다고 간주하였는데, NCDA에서 제안한 11가지의 능력은 다음과 같다(NCDA, 1997).

- 진로발달이론
- 개인상담 및 집단상담 기술
- 개인 및 집단의 측정기술
- 정보 및 자료
- 진로발달 프로그램의 개발·관리·운영 능력
- 코칭, 컨설팅 및 성취수준 향상 능력
- 다양한 집단을 대상으로 한 진로상담 능력
- 슈퍼비전(supervision)
- 인종적·법률적 문제에 대한 지식
- 연구 및 평가 능력
- 테크놀로지(technology) 활용 능력

업·훈련위원회(National Board of Education, Employment and Training)에서 1992년에 진로개발 담당인력을 위한 능력 기준을 제시하였으나, 호주 진로상담가 협회(Australian Association of Career Counsellors)만이 이 기준을 채택하였을 뿐이다(McCowan & Mountain, 2000).

한편, 캐나다의 진로발달 실천가를 위한 기준 및 지침에서는 진로발달 실천가에게 요구되는 능력을 ① 모든 실천가에게 요구되는 핵심능력(core competencies), ② 작업환경이나 내담자에 따라 차별적으로 요구되는 전문능력(areas of specification), 그리고 ③ 공통기술 및 지식(common skills and knowledge)으로 구분하였으며, 이러한 능력은 윤리지침(codes of ethics)을 기반으로 한다고 제시하였다([그림 IV-2] 참조; National Steering Committee, 2001).



자료 : National Steering Committee. (2001). Canadian Standards and Guidelines for Career Development Practitioners' Core competencies. Ottawa, Ontario' Author. p. 3

[그림 IV-2] 캐나다 진로발달 기준 및 지침을 위한 능력 모형

2) 진로지도 전문인력 양성을 위한 과정 운영

많은 국가에서는 진로지도 담당인력을 양성하기 위한 별도의 과정을 운영하고 있다. 그런데, 많은 나라에서는 진로교육 및 진로지도에 대한 사회적인 수요가 증가함에 따라 진로지도 담당인력을 다각적인 경로로 공급하려는 노력을 병행하는 것으로 보인다(European Training Foundation, 2000; Herr & Gysbers 2000). 특히, 상담을 기반으로 하는 경우에는 석사 학위 이상의 교육경험을 요구하는 경우가 많은데, 이럴 경우 교육기관, 공공 취업알선기관, 기업체, 민간기관 등에서 학생이나 성인을 대상으로 하는 진로지도를 전담할 인력을 공급하는 것이 힘들다는 것이다. 그리하여, 일부 국가에서는 학사 학위 이상의 교육경험을 가진 자에게 추가적인 교육훈련과 자격부여 등의 과정을 운영하려 하는데, 대표적인 사례가 미국의 진로개발 촉진자(career development facilitator) 교육과정이다²⁵⁾.

1991년 미국 의회가 NOICC(National Occupational Information Coordinating Committee)가 수행하던 진로지도 담당인력의 훈련 비용을 증가하기로 결정함에 따라, NOICC에서는 진로개발훈련원(CDTI: Career Development Training Institute)을 설립하였는데, CDTI에서는 교육기관, 취업정보센터와 같은 공공기관, 기업

25) 석사 학위 이상의 학력을 요구하는 미국의 진로상담가를 양성하는 일반적인 과정은 다음과 같다. 먼저 2년 이상의 교육과정과 일정 정도 이상의 실습(supervised practice)을 이수한 후에 일정한 자격시험에 합격하면 진로상담가의 자격이 부여된다. 이러한 상담가 훈련프로그램은 '상담 및 관련 교육프로그램 인정위원회(CACREP: Council for the Accreditation of Counseling and Related Educational Programs)'와 '미국심리학회(APA: American Psychological Association)'에서 담당하며, 상담가 자격 부여는 '국립상담가자격위원회(NBCC: National Board for Certified Counselors)'에서 담당한다. 상담가 자격을 수여한 이후에도 자격을 유지하기 위해서는 계속교육을 받아야 한다(Herr & Gysber, 2000).

체, 민간단체 등에서 진로지도를 담당하는 인력의 훈련을 제공하고 있다. 특히, 주목할 부분은 CDTI의 지원으로 일종의 준전문가(paraprofessional) 양성과정인 ‘진로개발 촉진자 교육과정(Career Development Facilitator Curriculum)’을 개발·활용하고 있다는 점인데, 지역사회 대학이나 4년제 대학에서 학사학위 이상을 소지한 후에 120시간의 CDF 훈련과 현장경험을 이수하고, 자격시험에 통과하면 자격이 부여된다. CDF 훈련은 면대면 또는 인터넷을 이용하여 이루어지며, CDF의 자격은 NBCC의 부속기관인 ‘자격 및 교육센터(CCE: Center for Credentialing and Education)’에서 담당한다²⁶⁾.

그런데, 국외 사례 가운데 우리가 주목할 필요가 있는 것은 진로지도 담당인력 양성을 위한 별도의 과정을 운영하지 않는 경우에는 진로지도 서비스에 대한 전문성 문제가 자주 지적된다는 점이다. 그 사례로 덴마크와 독일을 들 수 있는데, 덴마크의 학교 진로지도는 우리처럼 교사들이 담당하는데, 문제는 이들이 기본적인 진로지도 훈련과정조차 경험하지 못하였다는 점이다. 그리하여, 덴마크의 교육부에서는 진로상담가의 전문성을 제고하기 위하여 학사 학위 수준의 훈련과정을 도입하려 하고 있다(Plant, 2000). 한편, 독일에서는 Arbeitsamt가 진로지도를 전적으로 담당하는데, 문제는 이들이 독일의 진로지도를 독점하고 있어 독일 사회에서의 진로 서비스에 대한 다양한 요구에 전문인력 훈련과정이 제대로 대응하지 못하고 있다는 점이다²⁷⁾. 그리하여,

26) CDF에 관한 정보는 <http://www.ncda.org/cdf.htm>에 소개되어 있다.

27) 독일의 진로교육(또는 직업상담)을 담당하는 Arbeitsamt는 3년 과정의 Arbeitsamt 대학에서 훈련받는데, 여기에 입학하기 위해서는 직업교육 전문 학위인 김나지움(gymnasium) 학위와 2년 이상의 현장경험이 요구된다. 교육과정은 다학문적인 속성을 지니고 있는데, 심리학, 교육학, 사회학, 법학, 경제학, 의학 등으로 구성된 강의와 전문세미나, 그리고 Arbeitsamt 기관에서의

독일에서는 Arbeitsamt의 진로상담 능력을 제고하기 위하여 6개월 과정의 별도의 훈련과정을 운영하고 있지만, 독일상담협회(Counsellors Association) 등에서는 이를 심각한 문제로 받아들이고 있다(Haas, 2000).

3) 학교내 전문인력 확충 및 학교외 전문인력의 아웃소싱

많은 국가에서는 학교에서의 진로지도를 위한 전문인력을 교내에 두고 있다. 교사나 학교상담가가 그 역할을 담당하는 경우도 있으며, 프랑스의 정보상담가(documentalistes)처럼 별도의 인력을 설치하는 경우도 있다. 프랑스의 학교 진로지도를 담당하는 정보상담사는 정보자료센터(CDI: Centre de Documentation et d'Information)에서 학생들의 정보탐색을 도와주며, 원하는 정보를 센터 내에서 구할 수 없는 경우에는 어느 곳에서 구할 수 있는지 구체적으로 알려준다. 또한, 영국에서는 모든 학교에 진로지도를 직접적으로 조정하는 책임교사인 진로지도조정자(Career Coordinator)를 두고 있다(진미석·손유미, 2000).

그런데, 무엇보다 주목할 것은 학교 진로지도를 위하여 학교외의 전문인력을 적극 활용한다는 점이다. 프랑스의 진로지도는 담임교사의 역할이 매우 중요한데, 학생들의 진로지도를 위해 학교는 진로정보센터(CIO: Information and guidance centers)의 진로상담가(guidance counselors)나 심리학자의 도움을 받게 된다(Guichard, 2000). 영국에서는 학생들의 진로지도를 위하여 민간기관인 진로서비스 사무소(careers services)의 전문 진로상담가(careers advisors)의 도움을 받는다. 전문 진로상담가는 지역

진로정보센터에서 진로지도 활동을 하거나 학교에 파견되어 학생들과 교사를 지원하게 된다. 특히 진로서비스 사무소는 교육고용부와의 계약으로 재정 지원을 받는 대신 교육고용부가 요구하는 방침을 이행하는 체제를 갖추고 있다는 점은 우리에게 시사하는 바가 크다(진미석·손유미, 2000).

이처럼 학교 외부의 전문인력을 활용함으로써 전문적인 진로지도 서비스를 학생들에게 제공할 수 있는 장점이 있다. 이는 진로상담부장 등이 학교의 진로지도를 전적으로 담당하고 있으며, 청소년상담원이나 직업상담원과 같은 외부의 전문인력을 활용하는 제도적인 장치가 마련되어 있지 않은 우리와 다른 모습이라 할 수 있다.

4. 법적·제도적 지원 체제

1) 진로지도를 위한 법적 체제 정비

진로지도에 대한 중앙 정부의 지원은 법적 체제의 정비를 통해 구체적으로 나타나게 된다. 예를 들어, 미국에서는 교육개혁의 일환으로 진로교육을 강화하면서 1978년 「진로교육촉진법(Career Education Incentive Act)」을 제정하여 연방 정부의 권한과 재정 지원의 근간을 마련하였으며, 이후에도 「직업기술교육법(Carl D. Perkins Vocational and Applied Technology Education Amendments of 1998)」, 「인적자원투자법(Workforce Investment Act)²⁸⁾」, 「산학연계법(School-to-Work Opportunities

28) 「인적자원투자법(Workforce Investment Act)」에서는 국민들이 자신의 진로를 개발하고 활용하기 위해 필요한 수단을 가질 수 있도록 정보와 지도 서비스

Act)²⁹⁾」 등을 통해 학교 진로지도를 지속적으로 강화하고 있다(진미석, 1999; Herr & Gysbers, 2000). 또한, 각종 법령을 개정하여 진로교육 자문위원회(National Advisory Council for Career Education)나 직업정보조정위원회(National Occupational Information Coordinating Committee) 등과 같은 진로지도를 위한 각종 위원회의 설치와 권한을 규정하였다(Terry & Hargis, 1992). 이러한 미국 연방 정부의 진로지도를 위한 노력을 토대로 일부 주정부에서도 진로지도를 위한 법령을 제정하였는데, 예를 들어 North Dakota 주정부는 1989년에 「진로지도 및 진로개발법(Career Guidance and Development Act)」을 제정하여 지방교육청을 통한 진로지도 지원의 근간을 마련하였다(Terry & Hargis, 1992).

영국에서의 진로지도 관련 법령은 1997년에 개정된 「교육법(Education Act)」에서 찾아볼 수 있다(진미석, 1999; 진미석·손유미, 2000). 이 법령에서는 학교가 학생들이 학교-직업세계의 원활한 이행이 가능하도록 적극적인 진로지도를 제공할 것을 의

를 제공하고, 고용주들에게는 기술을 갖춘 근로자들을 찾을 수 있도록 도와주기 위한 종합적인 서비스 체제 구축을 규정하고 있다. 특히, WIA에서는 직업교육과 훈련에 관한 정보, 그리고 진로지도에 관련된 다양한 서비스를 쉽게 제공받을 수 있도록 One-stop Career Center의 설치를 규정하고 있다(나승일 외, 2002; 진미석, 1999)

29) 「산학연계법(School-to-Work Opportunities Act)」은 산학협동교육(Co-op Education), 학교-직장도제(School-to-Apprenticeship) 프로그램, 청소년도제(Youth Apprenticeship) 프로그램, 계약제 산업체도제(Apprenticeship) 프로그램, 학교기업(School-based-Enterprise), 멘터링 프로그램(Mentoring Programs), Tech-Prep/준학사학위 프로그램(Tech Prep/ Associated Degree) 등과 같은 학교에서 일의 현장으로의 전이(School-to-Work Transition) 촉진을 위한 다양한 프로그램을 위한 법령으로 알려져 있는데(나승일 외, 2002), 특히 진로교육의 단계를 조기화시켜, 진로탐색과 카운슬링은 중학교 이전단계부터, 그리고 고등학교단계부터는 적어도 관심있는 학생들의 진로와 관련 있는 전공(career major)을 선정하도록 하고 있다(진미석, 1999)

무화하고 있다. 즉, 모든 학생들은 자신의 진로 선택을 위하여 정보제공과 지도를 받을 권리를 가지고 있음을 규정하고, 학생들이 자신의 직업이나 진로에 관련된 정보를 얻고 지도를 받기 위해서 학교는 각 지역의 전문 진로센터(Career Centers)와의 긴밀한 협조를 할 것을 또한 의무화하고 있는 것이다³⁰⁾.

이처럼, 법령에 진로지도의 개념과 진로지도의 운영에 관한 사항을 규정함으로써 학교 교육기관의 진로지도 운영을 위한 틀이 마련되어 있음을 알 수 있다. 특히, 진로지도를 학생들이 지니는 일종의 권리로 규정함과 동시에 국가와 지방자치단체, 그리고 교육기관이 학생의 진로개발을 위해 다양한 지원과 수행해야 함을 기본적인 의무로 규정하고 있다는 점은 우리에게 주는 시사점이 크다.

2) 학교 외 민간단체의 적극적인 참여 유도

많은 국가에서 중앙 정부를 중심으로 하는 진로지도를 전개하고 있지만, 이와 동시에 학교 외 민간단체가 학교에서의 진로지도에 적극적으로 참여하는 모습도 발견하게 된다. 이들 교외 단체는 산업체, 지역사회, 학부모, 전문가 등으로 구성되어 있으며, 국가 정책이나 다양한 기금을 토대로 진로지도 자료개발, 별도의 진로개발 프로그램 운영, 측정도구의 개발, 인적 자원의 지원 등의 역할을 담당하고 있다. Wichwire(2001)는 다양한 교외

30) 1997년에 개정된 「교육법(Education Act)」에서 진로교육은 43조~45조에 규정되어 있다. 43조에서는 진로교육의 개념 규정과 함께 학교의 의무규정을 제시하고 있으며, 44조에서는 진로상담가(careers advisors)의 역할, 즉 진로교육을 위하여 학교 등의 교육기관이 진로상담가와 어떻게 협조해야 하는지가 제시되어 있다. 45조에서는 학교 등의 교육기관에서 제공하는 진로정보에 관한 규정이 제시되어 있다(진미석·손유미, 2000). 구체적인 사항은 <http://www.legislation.hms.gov.uk/act/acts1997/1997044.htm>을 참고하기 바람

민간단체가 미국에서의 진로교육에 참여하고 있다고 설명하였는데, 예를 들어 미국진로교육협회(American Association for Career Education), 전국 진로교육 지도자들의 통신네트워크(National Career Education Leaders' Communication Network), 전국진로발달협회(National Career Development Association), 전국산학협동협회(National Association for Industry-Education Cooperation) 등과 같이 진로교육과 밀접한 관계가 있는 단체뿐만 아니라 전국역사학연구센터(National Center for the Study of History), 청소년정책연구소(Youth Policy Institute), 전국산업체연합(National Alliance of Business), 전국 교육 및 경제센터(National Center on Education and the Economy), 전국여성경영자협회(National Association of Female Executives) 등과 같은 진로지도와 밀접한 관계가 없는 단체들도 참여하고 있다는 것이다.

학교 외의 민간단체가 진로지도에 참여하는 경우, 진로지도 전달체제의 혼선, 참여단체의 전문성, 정부·교육기관 등과의 관계 및 역할 등에 있어서 문제가 나타날 수 있으며, 일부 국가에서는 이러한 문제가 지적되고 있다(Bezanson & Kellett, 2001). 그러나, 학생들에게 다양한 진로지도의 기회를 제공할 뿐만 아니라 평생학습과의 연계를 위해서는 민간단체의 참여는 필수적이라 할 수 있다.

V. 청소년 진로개발을 위한 정책 방향성

1. 청소년 진로개발을 위한 기본 전제
2. 청소년 진로개발을 위한 정책 방향성

공 백

V. 청소년 진로개발을 위한 정책 방향성

1. 청소년 진로개발을 위한 기본 전제

청소년 진로개발을 위해 우선적으로 필요한 것은 진로개발의 의미와 중요성에 대한 인식을 재정립하여, 진로개발에 대한 사회적인 공감대를 형성하는 것이다(송병국, 2003; 정철영, 2001, 2002). 이러한 노력이 요구되는 것은 ‘진로(career)’와 ‘진로개발(career development)’의 개념이 매우 복잡적일 뿐만 아니라 최근의 경제·사회적 환경의 변화로 이들의 개념이 상당한 변화를 겪고 있기 때문이다. 현재 우리 사회에서는 진로개발의 의미와 중요성에 대한 공감대가 충분히 형성되어 있다고 간주하기는 어렵다고 할 수 있다. 예를 들어, 진로교육을 진학지도나 취업지도로만 국한하거나, 진로개발 프로그램을 특정한 직업의 선택으로 제한하거나, 또는 어느 한 결정적인 순간에만 진로지도 서비스를 제공하는 것으로도 충분하다는 인식 등은 진로개발의 의미와 중요성을 사회적으로 충분하게 공유하지 못한 결과라 할 수 있다. 이러한 점에서 진로개발 개념의 재정립을 위해 다음과 같은 측면을 고려할 필요가 있다.

1) 장기적인 관점에서의 청소년 진로개발에 대한 이해

청소년 진로개발을 장기적인 관점에서 이해하고 접근할 필요가 있다. 청소년기에 설정한 진로목표는 비교적 장기간 동안 큰 변화를 겪지 않을 가능성이 크다. 중고등학생의 경우 직업생활까

지 장기간의 시간이 남아있을 뿐만 아니라 설령 취업을 앞둔 청소년이라 할지라도 전 생애에서 이직이나 전직 등을 통한 진로 변경의 기회가 많이 남아있기 때문이다. 따라서, 청소년의 진로 개발은 전 생애를 조망하는 장기적인 관점에서 진로목표를 설정하고 계획을 수립하는데 집중하도록 할 필요가 있다.

이러한 논의와 관련하여 막연하고 불확실하며 추상적인 전 생애의 관점에서의 진로목표를 설정하는 것보다 어느 순간 순간에서의 구체적인 선택들, 예컨대 진학문제나 취업문제를 해결하는 것도 못지 않게 중요하지 않느냐하는 문제를 제기할 수 있을 것이다. 그러나, 두 가지의 접근방식 가운데 어느 것이 맞고 어느 것이 틀리다는 이분법적 사고로 접근하는 것은 부적절하다.

개인의 진로개발이란 자신의 일생에 대한 설계를 나타내며, 특히 일생 가운데 핵심적인 요소인 일·직업에 관련된 활동을 어떻게 쌓아올려 갈 것인가에 대한 지속적인 계획이고 수행활동이라고 할 수 있다. 이런 맥락에서 볼 때, 청소년의 진로개발을 위한 활동은 사실상 진학지도나 단순한 취업알선이 아닌 인생설계에 관련된 활동이다. 물론 인생의 각 단계에서 닦치는 과제의 형태나 내용은 달라진다. 고교 시절에는 상급학교로의 진학이 가장 큰 문제일 수 있고, 대학 진학을 염두에 두지 않는 경우에는 취업이 가장 큰 문제일 수 있다. 하지만, 대학진학이나 취업지도, 또는 이를 위한 진로개발 활동이 종국적인 목적이 되어서는 안 되며, 청소년들의 일생을 통해 이루어가야 할 인생경로라는 관점에서 대학진학이나 취업지도, 그리고 진로개발 활동을 조망할 필요가 있는 것이다(진미석, 1999).

2) 개인의 ‘느낌’을 중시하는 진로개발 강조

진로는 일과 관련된 객관적인 경험[objective career]뿐만 아니라 주관적인 경험[subjective career]도 포함한다. 이는 심리검사를 통한 개인정보의 획득이나 직업세계와 조직에 관한 다양한 정보의 획득과 같은 객관적인 경험도 중요하지만, 일과 관련한 다양한 활동을 수행하는 과정에 개인이 무엇을 느끼고 있는지, 그리고 이러한 활동을 통해 개인이 그의 진로나 직업에 대하여 어떠한 태도와 인식을 갖게 되었는지를 다루는 것도 매우 중요함을 의미한다.

현재 우리의 진로개발 활동은 객관성과 합리성을 강조하는 경향이 강하다. 그리하여, 각종 심리검사를 실시하고 객관적인 직업정보를 제공하는 활동을 중시하는 경향도 강하며, 더욱 높은 예언타당도(predictive validity)를 지닌 심리검사도구나 더욱 정확한 직업정보에 대한 요구도 매우 높은 실정이다. 그러나, 이러한 심리검사나 직업정보 등을 통하여 청소년 개개인이 무엇을 느끼고 있는지, 그리고 그러한 느낌들이 과연 적절한 것인지에 대한 관심과 논의는 상대적으로 부족한 실정이다. 게다가 청소년 시기의 진로개발에서는 다양한 진로탐색행동을 통하여 자신과 직업세계에 대한 가설검증(hypothesis testing)이 매우 중요한데 (Blustein, 1992), 적합한 가설검증을 위해서는 왜곡되지 않은 진로정보를 수집하는 것뿐만 아니라 적절한 진로정보를 수집할 수 있는 진로와 직업세계에 대한 적절한 인식구조를 형성하는 것도 매우 중요하다. 특히, 청소년들이 수행하는 진로탐색행동이 의도적이며 체계적인 행동뿐만 아니라 우발적이며 임의적인 행동도 동시에 수행한다(최동선, 2003; Jordaan, 1963)는 점을 고려할 때, 청소년들이 진로에 대한 자신만의 느낌들을 축적함으로써 적절

한 인식구조를 형성할 수 있도록 하는 것이 중요한 것이다

또한 앞으로의 진로개발의 방향은 개인의 주도 하에 이루어질 것으로 여겨지고 있다. 그리하여, 진로개발에 있어서의 개인의 역할과 유연성을 강조하는 목소리가 높다(Hall, 1996, 2002; Storey, 2000). 이는 진로개발에 있어서의 절대적이며 객관적인 행로가 주어져 있는 것이 아니라 자신이 처한 상황과 환경에 대한 인식을 토대로 유연하게 대처할 것을 요구하는 목소리라 할 수 있다. 이러한 진로개발의 방향은 개인이 환경을 어떻게 인식하는가라는 문제가 앞으로 중요한 이슈로 부각될 수 있음을 반증하는 것이라 할 수 있으며, 지금까지의 객관적인 진로(objective career)보다는 주관적인 진로(subjective career)에 많은 관심을 기울여야 함을 강조하는 것이다. 이러한 점에서 현재의 실증주의에 기초한 진로개발 프로그램이 앞으로 지속적으로 유효할 수 있는지, 구성주의나 맥락주의적인 관점이 요구되는 것은 아닌지에 대한 깊이 있는 논의가 필요할 것이다.

3) 지속적인 고용가능성을 위한 진로개발 강화

현재 우리의 진로교육은 졸업 후의 진로선택과 이를 위한 정보제공 등에 국한되어 있으며, 이러한 이유로 진로결정 직전에 진로개발 활동이나 그 요구가 집중되는 경향이 있다. 이러한 경향성은 단편적인 문제해결에만 초점을 두고 있어(예 개인의 특성에 대한 꾸준한 탐색 없이 유망직업만을 추종하는 경향 등) 장기적인 측면에서의 진로개발에 도움이 되지 않는다. 그것은 진로결정 직전이라는 그 순간에는 진로의사결정에 나름의 효과가 있을지 모르지만, 그 이후에 직면하는 또다른 문제상황에서는 자신과 직업세계의 탐색을 새롭게 전개해야 하는 등의 지속적인 효과로

나타나지는 않는 것이다. 여기에서 우리가 주목할 필요가 있는 것은 전 세계적으로 평생학습과 지속적인 고용가능성(sustained employability)을 향상하기 위하여 진로교육 및 진로지도 체계를 정비하려는 노력이 다각적으로 이루어지고 있다는 점이다(진미석, 1999; Watts, 2002). 다시 말하면, 진로개발 서비스를 어느 한 순간, 특히 진로결정의 직전 시기에 제공하는 것이 아니라 전 생애에 걸쳐 꾸준히 제공해야 한다는 것이다. 즉, 전 생애에 걸친 진로개발 서비스, 특히 일과 학습의 연계를 통한 진로개발 서비스를 통하여 개개인의 지속적인 고용가능성을 향상시킴으로써 평생직장의 소멸, 노동시장의 유연화 등과 같은 환경 변화에 적극 대처할 수 있는 역량을 증가시키는 것이다.

따라서, 급격한 사회의 변화에 능동적으로 대처할 수 있도록 하기 위해서는 청소년을 위한 진로개발 활동을 단순한 ‘진로의사 결정’이 아닌 자신의 진로를 스스로 개발·관리할 수 있는 능력과 태도를 형성하기 위한 노력으로 인식하는 관점의 전환을 고려할 필요가 있는 것이다(송병국, 2003).

4) 고전적인 패러다임 중심의 진로개발에 대한 사회적 인식의 제고

최근에 OECD 회원국의 진로지도 정책 실태를 검토한 보고서(OECD, 2002c)에서 한국 진로교육의 특징을 심리측정에 기초한 방법(test and tell approach)에 지나치게 의존적이라는 지적은 우리에게 시사하는 바가 크다. 이는 우리가 갖고 있는 진로개발에 대한 관점이 심리측정도구를 이용하여 자신의 특성을 ‘정확하고 객관적으로’ 파악하고, 이를 직업세계의 요구사항과 매치(match)하는 고전적인 패러다임을 유지하고 있음을 반증하는 것

이라 할 수 있다. 이러한 관점은 학생들의 진로개발 및 관리능력의 향상, 개인의 인지적인 능력의 차이 등을 고려하지 않은 ‘지시적(directive)’인 방법에 머물러 있다고 볼 수 있는데, 이는 학부모나 지역사회 등이 갖고 있는 제한적인 진로개발에 대한 인식에 기인한 것이라고 볼 수 있다. 즉, 우리 사회에서의 진로개발에 대한 공감대가 충분히 마련되지 못하였고, 이로 인하여 학교에서의 진로교육이 활성화되는데 장애요인으로 작용할 수 있다는 것이다. 따라서, 보다 포괄적이며 미래 지향적인 진로개발의 개념이 사회적인 동의를 형성할 수 있도록 하는 노력이 필요할 것이다(송병국, 2003). 즉, 앞서 논의하였던 장기적인 관점에서 개개인의 ‘느낌’을 강조하는 진로개발 활동을 통하여 스스로의 지속적인 고용가능성을 향상시킬 수 있도록 하는 관점에 대한 논의가 필요한 것이다.

2. 청소년 진로개발을 위한 정책 방향성

1) 진로지도 운영 조직의 정비

현재 우리나라의 진로지도 운영 조직은 중앙 정부 차원에서는 교육인적자원부, 노동부, 문화관광부, 여성부 등에서 산발적으로 운영되고 있을 뿐만 아니라 각 지방자치단체의 경우에서도 여러 기관들이 관여하고 있다. 이러한 다양성이 나름의 장점을 지니고 있지만, 유사한 주제와 방법에 대한 중복 투자와 같은 단점도 쉽게 발견할 수 있다. 따라서, 진로지도 운영 조직을 정비하는 방향성은 크게 두 가지 측면에서 살펴볼 수 있다.

첫 번째의 방안은 현행 체제를 유지하면서 상호 연계를 강화

하는 것이다. 즉, 교육인적자원부를 중심으로 하는 진로교육 체제, 문화관광부를 중심으로 하는 진로상담 체제, 노동부를 중심으로 하는 직업안정 체제 사이에 분명한 역할 분담³¹⁾과 동시에 인적·물적 공유를 강화함으로써 각각의 진로개발 지원 체제를 효율화하는 것이다(정철영, 2001).

그러나, 이러한 연계를 강화하기 위해서는 몇 가지의 전제 조건이 충족되어야 한다. 우선, 현재 운영되고 있는 각각의 조직이 나름대로 갖고 있는 장점을 최대한 활용하면서 단점을 상호 보완하는 내용이 전개되어야 한다. 예를 들어, 교육인적자원부 중심의 진로교육 체제는 학생들에게 직접적으로 진로개발 서비스를 전달할 수 있다는 잠재적인 능력을 갖고 있을 뿐만 아니라 시·도 교육과학연구원을 중심으로 다양한 진로정보의 개발도 전개하고 있다. 하지만, 진로개발 전문가를 양성·교육하는 체제가 뚜렷하게 정비되어 있지 못한 단점이 있다. 반면, 문화관광부 중심의 진로상담 체제에서는 다른 조직체제와는 달리 상담 활동에 관한 전문성과 노하우를 운영하고 있다는 장점을 갖고 있다. 그리고, 노동부 중심의 직업안정체제에서는 무엇보다 직업세계와 직접적으로 연계할 수 있는 주된 통로가 마련되어 있다는 특성이 있다. 이렇게 볼 때, 현행 체제를 유지하면서 어떠한 방식으로 상호 연계가 전개되어야 하는지는 비교적 분명하게 나타난다. 진로개발 전문가의 상호 교류·활용, 진로지도 교사의 연수, 진

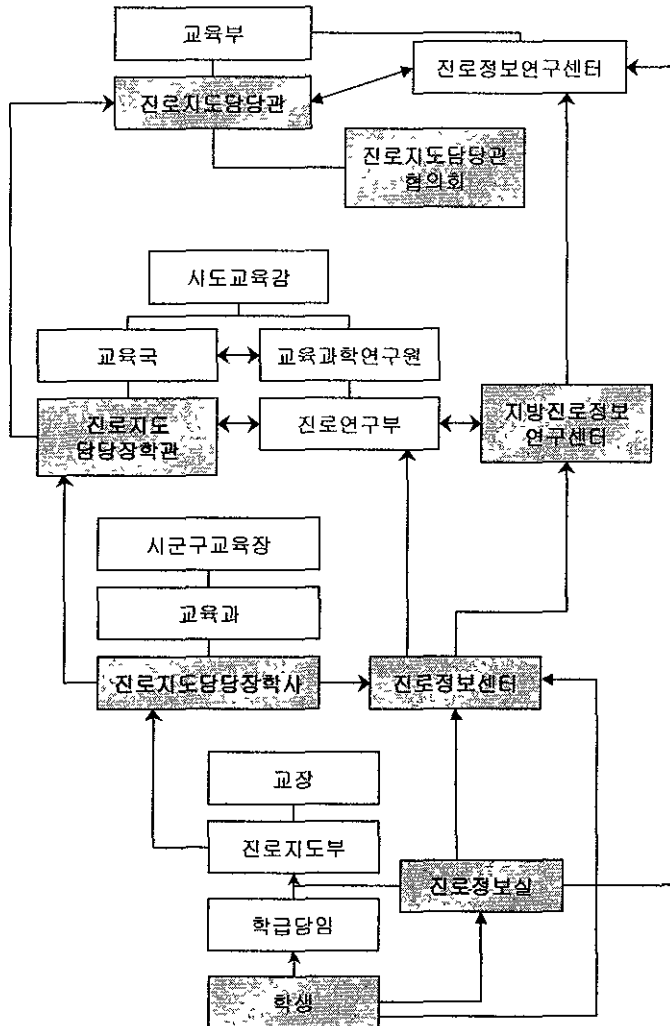
31) 현행 체제에서의 분명한 역할 분담과 관련한 논의는 대상을 중심으로 역할을 분담하는 방안과 활동을 중심으로 역할을 분담하는 방안을 고려할 수 있다. 하지만, 대상을 중심으로 역할을 분담하는 방안에 대해서는 재고의 여지가 많은 실정이다. 특히, 수요자의 입장에서 볼 때 진로지도 서비스를 제공하는 주체를 고려하지 않고 다양한 기회가 주어진다는 것이 과연 문제가 될 수 있는지에 대한 고려가 필요한 것이다. 따라서, 현행 체제를 유지하면서 상호 역할을 분담하는데 있어서는 활동을 중심으로 하는 방안이 마련될 필요가 있을 것이다.

로개발 프로그램의 공동 개발 등의 활동들은 현행 체제 내에서 충분히 전개될 수 있는 연계 활동이라 할 수 있다.

또한, 각각의 체제가 내부적으로 수직적으로 정비되어야 조직 체제 사이의 상호연계가 활발하게 전개될 수 있다. 교육인적자원부 중심의 진로교육 체제의 경우, 분명한 주무부서가 확실하지 않은 실정에 지역 간의 차이가 크다는 문제 제기는 다양하게 제기되어 왔다. 노동부의 직업안정체제의 경우에도 하드웨어적인 규모는 상당히 확장되어 왔지만, 소프트웨어적인 정비는 아직 충분하지 못한 실정이다. 문화관광부의 진로상담 체제나 기타 부처에서 운영하고 있는 진로개발 활동에 있어서도 분명한 조직체제가 정비되어 있지 못한 실정이며, 어느 사업의 일부분으로써의 진로개발 활동 또는 이벤트성의 활동으로 제한되어 있는 경향도 있다. 따라서, 각각의 체제가 내부적으로 정비되지 않은 상황에서 연계는 그 한계가 존재할 수밖에 없다는 점을 고려할 필요가 있을 것이다. 특히, 각각 체제에서의 내부적인 정비를 통하여 중앙-지방-일선기관의 수직적인 연계를 강화할 필요가 있는 것이다. 다음의 [그림 V-1]은 교육인적자원부 중심의 진로교육 체제를 정비하는 방안에 대한 사례를 제시한 것이다.

현재 운영되고 있는 조직간의 연계를 촉진하기 위해서는 관련 조직이나 협의체(예 진로개발 유관지역센터 협의회 등)가 필요하다(진미석·손유미, 1999). 이를 위해 새로운 전담조직을 만들거나 아니면 기존의 인적자원개발회의를 활용하는 방안도 고려할 수 있을 것이다(정철영, 2001).

두 번째의 방안은 진로개발을 위한 하나의 유기적이고 종합적인 체제를 구축하는 것으로, 이러한 종합적인 체제에서는 종래의 진로지도 체제와 진로상담 체제, 그리고 직업안정 체제가 모두 하나로 통합되어 국민의 누구에게나 진로지도 및 직업안정

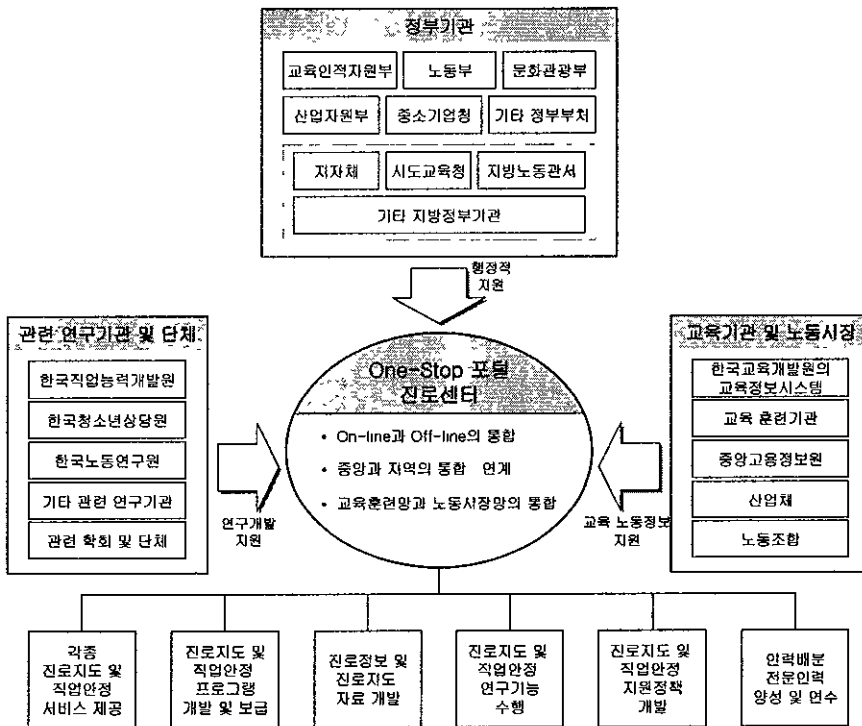


자료 : 진미석·손유미(2000). 중고등학생을 위한 진로지도체계 구축 방안 연구.
서울: 한국직업능력개발원. p. 126.

[그림 V-1] 교육인적자원부 중심의 진로교육 체제 정비 방안의 사례

서비스를 제공할 수 있는 구심체의 역할을 담당하도록 하는 것이다. 이를 위해 정철영(2001)은 중앙 차원의 “One-Stop 포털 진로센터(안)”를 설치·운영하는 방안을 제안하였는데, 그 체제는

다음의 [그림 V-2]와 같다. 그러나, 이러한 One-stop 포털 진로센터를 도입함에 있어서 직업교육과 직업훈련을 포괄하는 인적자원개발을 관장하는 주무부서가 없는 혼란은 여전히 존재할 것이라는 권대봉(2001)의 주장은 주목할 필요가 있다. 최근 국가인적자원개발(NHRD)을 위한 정부 부처간의 협조체제 구축을 위한 논의가 진행되고 있지만, 관련 네트워크의 단순한 연계가 아닌 통합을 위해서는 보다 적극적인 전략 마련이 필요하며 이를 위한 추가적인 연구와 논의도 수행되어야 할 것이다.



자료 : 정철영(2001) 인적자원의 적정배분, 한국교육학회 2001년도 추계학술대회 발표 논문.

[그림 V-2] 종합적인 진로개발을 위한 One-Stop 포털 진로센터 모형(안)

2) 수요자의 요구에 부응하는 다양한 진로개발 프로그램의 개발 및 보급

진로개발 프로그램을 보다 다양화하며 수요자의 요구에 적극 부응할 필요가 있다. 즉, 일과 학습과의 연계성을 효율적으로 할 수 있도록 대상별·발달단계별·영역별로 다양한 진로개발 프로그램을 개발·보급해야 한다는 것이다. 이를 위하여, 실천적인 차원에서 전국적인 우수 프로그램 공모전 및 발표회의 개최, 청소년들의 진로·직업에 대한 의식을 제고할 수 있도록 ‘현장학습 체험’, ‘현장강사초빙’ 등의 진로체험학습 프로그램 강화, 청소년들에게 양질의 체험학습 기회를 제공하기 위하여 고용보험기금과 연계하거나 산업체의 참여를 유도하는 인센티브의 제공(☞ 세제 혜택 등), 청소년들의 적극적인 참여를 유도하도록 정규 프로그램화하거나 대학입시제도와 연계하는 등의 방안을 모색할 수 있을 것이다(정철영, 2000). 이와 같은 진로개발 프로그램의 적극적인 개발·보급을 위해서는 다음의 몇 가지 사항들을 고려할 필요가 있다.

첫째, 진로개발 프로그램의 내용에 있어서 자신의 이해, 직업세계의 조사, 합리적인 의사결정이라는 전통적인 구조를 탈피할 필요가 있으며, 청소년들 개개인이 자신과 일, 직업, 직장에 대하여 많은 것을 직접 느낄 수 있는 내용으로 구성할 필요가 있다. 이러한 점에서 직업체험 프로그램과 같은 직접적인 “참여”를 촉진하는 프로그램의 보급은 더욱 확대할 필요가 있을 것이다. 그러나, 단순한 참여가 아니라 참여를 통한 개인적인 느낌들을 내면화(internalization)할 수 있는 처치가 반드시 병행될 필요가 있

다. 즉, 직업체험이 단편적인 산업현장 구경으로만 끝나서는 안 되며, 직업현장에서의 다양한 경험과 함께 이 경험들을 다시 숙고할 수 있는 기회가 반드시 제공되어야 한다.

둘째, 진로개발 프로그램에 참여하는 청소년들의 “느낌”을 분명하게 하기 위하여 Hall(1996)이 지적한 것처럼 개별적인 활동보다는 대인관계를 토대로 하는 활동을 강조할 필요가 있다. 즉, 진로개발 프로그램을 운영함에 있어서 교사나 상담자, 동료, 부모나 형제 등과 함께 적극적인 상호작용을 경험할 수 있는 기회를 제공해야 한다는 것이다. 예를 들어, 직업체험이나 심리검사를 실시한 이후에 함께 프로그램에 참여한 참가자들과 집단 활동을 할 수 있는 기회를 제공하거나, 단순히 부모의 의견을 묻도록 과제를 부여하는 것보다는 부모와 자녀가 함께 진로개발 프로그램에 참여할 수 있도록 하는 등의 처치가 보완될 필요가 있는 것이다.

셋째, 참가자의 요구에 따라 진로개발 프로그램도 다양성을 추구할 필요가 있다. 예를 들어, 직업체험 프로그램의 경우 청소년들의 ‘탐색’에 주된 초점을 두고 있다는 제한점을 극복하기 위하여, 프로그램의 구성을 보다 다양하게 구성할 필요가 있는데, 이와 관련하여 현재 국외에서 운영하고 있는 다양한 직업발달 프로그램의 유형을 참고하는 것도 필요할 것이다(<표 V-1> 참조).

또한, 산업체 현장으로의 직업체험이라는 틀에 얽매어 프로그램을 운영함에 있어서 제한요소를 만들어 놓는 것보다는 지역의 실업계 고등학교나 훈련기관과 같은 직업교육·훈련기관을 적절히 활용하는 것도 하나의 방안이 될 수 있을 것이다.

진로개발과 관련하여 자주 활용하고 있는 진로상담에 있어서도 천편일률적인 구조화된 집단 진로상담 프로그램보다는 내담자들이 자신과 직업에 대해 풍부하게 느끼고 이를 함께 하는 내

담자나 상담자와 공유할 수 있도록 하는 다양한 방법을 적용할 필요가 있는 것이다. 이와 관련하여 Heppner 등(1994)의 지적에 관심을 기울일 필요가 있는데, 이들은 상담 분야의 대학원 과정 중에 있는 학생들이 진로상담에 흥미를 잃는 주된 이유로 상담 과정에 창의적인 노력이 부족하기 때문이라고 지적하면서, 진로상담의 과정에 창의성을 도입할 필요가 있다고 하였으며, 다음과 같은 예를 제시하였다.

- ① Guided Imagery : 내담자의 상상력을 자극하기 위해 상담가가 제공하는 구조화된 활동이다. 즉, guided imagery를 통해 내담자는 상담자의 안내를 받으면서 자유롭게 자신의 진로대안을 탐색·시도하게 되고, 진로선택의 방향을 모색하게 된다.
- ② Idea Journals : 내담자는 일상생활 중에 느끼는 직업적인 열망을 기록하며, 이렇게 기록된 내용은 상담자에 의해 분석되어 내담자의 직업에 대한 태도 등이 파악된다. 또한 적절한 정보가 제공되기도 한다. 이러한 과정을 거치면서 내담자는 자신의 진로의 방향을 설정하게 된다.
- ③ One Minute Free Writes : 이는 상담이 진행되는 과정 중에 약 1분동안 내담자로 하여금 특정한 직업적 주제나 자신의 직업적인 열망에 관한 단어나 문장을 기록하게 한 뒤, 이렇게 기록된 내용을 분석함으로써 내담자의 직업적 열망이나 직업적 환상을 구체화하는 방법이다.
- ④ Career Genograms : Genogram은 가족상담에서 자주 사용되는 방법인데, 유사하게 진로상담에 활용하여 몇 세대에 걸쳐 나타난 가족의 직업을 확인하고, 가족구성원들이 이들 직업에 대해 지니는 가치관과 태도를 파악하며, 가족

〈표 V-1〉 직업발달 프로그램의 유형

구분	보수	기간	특성	학점부여
현장실습 Cooperative education	유급	2학기 이상	교육 프로그램과 통합되어 진로와 관련된 취업 가능	학점이 부여되기도 하고 그렇지 않기도 한다.
인턴십 Internship	유급 또는 무급	1학기 또는 여름학기 이상	진로와 관련된 구조화된 학습경험	학점이 부여되기도 하고 그렇지 않기도 한다.
실습 Practicum	유급 또는 무급	1학기 또는 여름학기 이상	진로와 관련된 구조화된 학습경험(세미나 포함)	일반적으로 학점이 부여된다
시간제 고용 Part-time employment	유급	다양함	진로와 관련될 수 있으며, 구조화는 미약하다	학점이 부여되지 않는다
Work-study assignment	유급	다양함	진로와 관련될 수 있으며, 구조화는 미약하다.	학점이 부여되지 않는다
봉사학습 Service learning	유급, 무급, 또는 장학금	다양함	진로와 관련된 구조화된 학습경험으로 교육 프로그램과 통합되며, 사회적인 인지도가 높다	학점이 부여되기도 하고 그렇지 않기도 한다.
수련 Externship	무급	간단하고 제한된 참여	진로와 관련된 구조화된 학습경험	학점이 부여되지 않는다
자원봉사 Volunteer	무급	다양함	진로와 관련될 수 있으며, 구조화는 미약하다.	학점이 부여되지 않는다.

자료 : Carter, J. K.(1994). Job development programs. *Journal of Career Development*, Vol 21 No 2, pp 127-129.

내에서 어떤 유형의 진로선택이 나타났고 어떻게 직업을 바꾸었는지를 조사하고, 가족들이 지니는 경제적인 기대를 파악하도록 한다. 이러한 사회학적, 심리학적, 경제학적인 분석을 통해 내담자는 진로문제를 해결할 수 있는 관점을

가질 수 있도록 한다.

3) 진로개발 담당인력의 전문성 제고

교육의 질이 교사의 질을 넘지 못하듯이, 진로개발 프로그램 운영의 성과도 진로개발 담당인력의 전문성에 좌우된다고 할 수 있다. 진로개발 관련된 인력들은 단순한 정보탐색 지원에서부터 진로개발 지원을 위한 진로상담에 이르기까지 다양한 지식과 전문성을 보유하고 있어야 한다. 따라서, 진로개발에 대한 합리적인 이해, 미래지향적인 이해, 직업세계에 대한 지식과 이해, 수요자들의 진로발달단계와 직업적 특성에 대한 이해와 지식, 또한 합리적인 진로선택이 가능하도록 지원하는 진로상담에 대한 이해와 지식을 배양할 수 있는 전문적 교육과정을 설치·지원함과 동시에 관련 인력관리체계를 개편하는 방안이 마련되어야 한다. 진로개발 담당인력의 전문성을 제고하기 위하여 크게 두 가지의 방향성을 고려할 수 있다.

첫 번째의 방안은 현재의 관련 인력체계에서 진로개발 관련 분야를 보다 강화하는 것이다. 진로개발과 관련한 인력으로 일선 학교의 전문상담교사, 고용안정센터의 직업상담원, 청소년 상담기관의 청소년상담사, 그리고 민간기구의 민간 상담가 등을 꼽을 수 있는데, 이러한 인력체계에서 공통적인 부분은 모두 상담을 기본적인 활동으로 강조하고 있으며, 전체적인 상담의 일부분으로 진로개발에 관여하고 있다는 점이다. 그러나, 진로개발을 촉진함에 있어서 상담은 하나의 방법적인 접근에 불과하다는 점과 진로개발을 위해서는 내담자의 자기이해뿐만 아니라 직업세계에 대한 포괄적인 이해가 중요하다는 점을 고려할 때, 현행 진로개발 담당인력의 관리체제에 진로개발과 관련한 사항을 보다 강화하

는 방안을 고려할 수 있는 것이다. 그러나, 이러한 현행 인력체제를 보완하기 위해서는 진로개발 담당인력이 갖추어야 할 능력과 태도를 일련의 기준(standard)으로 제시하는 것이 우선적으로 이루어져야 할 것이다. 이는 미국의 NCDA(1997)에서 제시한 진로상담가에게 필요한 11가지의 기본적인 능력(Career Counseling Competencies)이나 캐나다의 진로발달 실천가를 위한 기준(Canadian Standards for Career Development Practitioners; National Steering Committee, 2001)과 유사한 장치라 할 수 있다. 이러한 기준은 진로개발 담당인력의 양성, 자격, 연수 및 재교육 등에서 프로그램 구성 요소로 반영할 수 있을 것이다.

두 번째의 방안은 진로개발을 전담할 수 있는 별도의 자격이나 인력을 양성하는 것이다. 이와 관련하여 진미석과 손유미(2000)는 ‘진로지도사’의 자격 신설을 주장하였는데, 4년제 대학의 관련 학과를 졸업하고 심리학, 사회학, 교육학, 경제학 등의 다양한 부문에 걸친 자격시험을 통과한 뒤, 일정 기간의 연수과정을 통하여 획득하는 자격을 신설할 필요가 있다는 것이다. 그러나, 이처럼 별도의 자격이나 인력을 양성하는 방안에 있어서는 현행 교사임용과 교사배치기준에 준하여 일선 학교에 이들 인력을 배치할 수 있는지(진미석·손유미, 2000), 단순한 자격신설만으로 전문성을 갖춘 진로개발 담당인력을 충분히 양성할 수 있는지, 기존의 관련 자격이나 인력과 어떻게 역할분담이나 연계가 이루어져야 하는지 등에 대한 논의가 선행되어야 한다.

이와 관련하여, 국외 사례 가운데 미국의 CDF(Career Development Facilitators)는 우리에게 많은 시사점을 주는 것인데, 현재 진로개발 담당인력을 양성하는 별도의 과정이 운영되지 않은 상황에 대응하기 위해서는 비교적 장기간이 소요되는 별도의 전문적인 교육과정 설치와 함께 현재의 인력 풀(pool) 가운데

진로개발에 적합한 사람에게 일정 기간의 교육훈련과 실습을 통하여 자격을 부여하는 과정, 즉 단기적인 방법을 병행하는 것이 효율적이라 할 수 있을 것이다.

4) 법적·제도적 지원체제의 정비

진로개발을 지원하기 위한 법적·제도적인 정비가 이루어져야 할 것이다. 특히, 우리의 진로개발은 분명한 법적 지원이 이루어지지 않은 상태이며, 이로 인해 일선 학교에서는 매우 작은 규모의 예산으로 진로개발 프로그램을 운영할 수밖에 없는 상황이라 할 수 있다. 이와 관련하여 크게 두 가지의 방안이 논의되었는데, 하나는 현행 법령을 재정비하는 것이고, 다른 하나는 '진로개발지원을 위한 특별법(가칭)'과 같은 법령을 신설하는 것이다(나승일·김재식·정철영, 1999; 진미석·손유미, 2000). 그러나, 어떠한 방안이건 간에 진로개발 관련 법령에서는 진로개발에 대한 명확한 개념 규정, 진로개발 관련 체제 구축, 진로개발 프로그램의 내용, 진로정보실의 설치 및 운영, 진로개발 활동시간, 진로지도를 위한 전문인력 관리체제, 진로개발에 관련된 연구·개발업무, 진로개발을 위한 예산, 장학 및 평가 등의 요소를 포함(진미석·손유미, 2000)해야 할 뿐만 아니라 정부와 진로개발 프로그램을 운영하는 관련 기관의 책무를 분명하게 명시할 필요가 있다.

참 고 문 헌

- 강순희(2001). 지역 인력수급, 교육훈련과 노동시장 연계체제 구축 방향. 「지역인적자원개발을 촉진하는 평생교육 시스템 구축·운영방향과 과제 탐색」을 위한 정책토론회 발표 논문.
- 경기도교육정보연구원(2002). 진로와 직업. 서울: 중앙교육진흥연구소.
- 공성진(2000). 바뀌는 세상 바뀌는 직업세계. 서울: 석필.
- 권대봉(2001). 급변하는 노동시장에서 인적자원의 적정배분은 가능한 문제인가? 2001년도 한국교육학회 추계 학술대회 토론 논문.
- 김장호(2003). 노동의 전환과 노동경제의 새 패러다임. 이원덕 외, 노동의 미래와 신질서(pp. 24-54). 서울: 한국노동연구원.
- 김충기(1986). 진로교육과 진로지도. 서울: 배영사.
- 김충기(1996). 한국 진로교육의 발달 과정에 관한 연구. 진로교육 연구, 제5호, pp. 135-155.
- 나승일·강인수·정철영·허종렬(2002). 교육·인적자원 관련 직업교육 법제 정비방안 연구. 교육인적자원부 정책과제 연구 보고서.
- 서진숙(1998). 대학생의 진로탐색행동 측정도구 개발에 관한 연구. 서울대학교 대학원 교육학 석사학위 논문.
- 송병국(2003). 국내외 진로교육의 현황 및 시사점. 「여학생 진로지도 활성화를 위한 교사 세미나」 발표 논문. 서울: 교육인적자원부.

- 신현석(1998). 주임(보직)교사의 지위와 역할: 인사법규에 대한 해석을 중심으로. 교육법학연구, 제10호, pp. 215-240.
- 이무근(2001). 국가인적자원개발과 진로교육. 진로교육연구, 제13호, pp. 1-14.
- 이지연 · 이양구(2001). 한국의 진로정보 · 지도 및 상담 서비스 정책. 서울: 한국직업능력개발원.
- 이희영(2003). 진로성숙과 상담. 서울: 학지사.
- 장석인 외(1998). 21세기를 대비한 산업구조 개편: 지식기반산업을 중심으로. 서울: 산업연구원.
- 정철영(2001). 인적자원의 적정배분. 한국교육학회 2001년도 추계 학술대회 발표 논문.
- 정철영(2002). 진로교육 및 진로지도 운영체제의 실태 및 개선방안. 진로교육연구, 제15권 제1호, pp. 1-28.
- 진미석(1999). 새로운 대학입시제도에 따른 고등학교 진로지도의 방향. 1999년도 진로교육 세미나 「고등학교 진로교육의 문제점과 개선방안」 토론 원고. 서울: 서울특별시 교육과학연구원.
- 진미석 · 손유미(2000). 중고등학생을 위한 진로지도체제 구축 방안 연구. 서울: 한국직업능력개발원.
- 진미석 · 윤형한(인쇄중). 성인 진로개발 지원체제 구축 방안. 서울: 한국직업능력개발원.
- 최동선(2003). 대학생의 진로탐색행동과 동기 요인 및 애착의 관계 분석. 서울대학교 박사학위논문.
- 한국진로교육학회(2003). 진로와 직업. 서울: 대한교과서.
- 허영준 · 최동선 · 이종범(2002). 자기탐색과 진로결정. 대전: 우송

정보대학.

- Arnold, J. and Jackson, C.(1997). The new career: Issues and challenges. *British Journal of Guidance and Counselling*, Vol. 25 No. 4, pp. 427-433.
- Arthur, M B., Hall, D. T., and Lawrence, B. S.(1989). Generating new directions in career theory: The case for a transdisciplinary approach. In M. B. Arthur, D. T. Hall, and B. S. Lawrence (Eds.), *Handbook of career theory* (pp. 7-25). Cambridge, UK: Cambridge University Press.
- Arthur, M. B., Inkson, K., and Pringle, J. K.(1999). *The new careers: Individual action and economic change*. London, UK: Sage Publications.
- Arthur, M. B. and Rousseau, D. M. (Eds.)(1996). *The boundaryless career: A new employment principle for a new organizational era*. New York: Oxford University Press.
- Blustein, D. L.(1997). A context-rich perspective of career exploration across the life roles. *Career Development Quarterly*, Vol. 45, pp. 260-274.
- Blustein, D. L. and Flum, H.(1999). A self-determination perspective of interests and exploration in career development. In M. L. Savickas and A. R. Spokane (Eds.), *Vocational interests: Meaning, measurement, and counseling use* (pp. 345-368). Palo Alto, CA: Davies-

Black.

Collin, A.(1986). Career development: The significance of the subjective career. *Personnel Review*, Vol. 15 No. 2, pp. 22-28.

Collin, A.(1996). Integrating neglected issues into the reconceptualization of career. Paper presented at symposium on 'The birth and death of career: Counseling psychology's contribution', *104th Annual Convention of the American Psychological Association*, Toronto, August.

Collin, A.(1997). Career in context. *British Journal of Guidance and Counselling*, Vol 25 No 4, pp. 435-446.

Collin, A. and Watts, A. G.(1996). The death and transfiguration of career - and of career guidance? *British Journal of Guidance and Counselling*, Vol. 24, pp. 385-398.

Collin, A. and Young, R. A.(1986). New directions for theories of career. *Human Relation*, Vol 39, pp. 837-853.

Department of Education and Science(1989). *Careers education and guidance from 5-16*. London, UK: Her Majesty's Stationery Office.

Dykeman, C., et al.(2001). *A taxonomy of career development interventions that occur in U.S. secondary schools*. Minneapolis, MN: National Research Center for Career and Technical Education.

European Training Foundation(2000). *Career guidance and counselling: Theory and practice for the 21st century*

[Conference Report].

- Flum, H. and Blustein, D. L.(2000). Reinvigorating the study of vocational exploration: A framework for research. *Journal of Vocational Behavior*, Vol. 56, pp. 380-404.
- Gothard, B., Mignot, P., Offer, M., and Ruff, M.(2001). *Careers guidance in context*. London, UK: Sage Publications.
- Grotevant, H. D. and Cooper, C. R.(1988). The role of family experience in career exploration: A life-span perspective. In P. B. Baltes, D. L. Featherman, and R. M. Lerner (Eds.), *Life-span development and behavior* (Vol. 8, pp. 231-258). Hillsdale, NJ: Lawrence Erlbaum.
- Guichard, J.(2000). Career development and public policy in France. In B. Hiebert & L. Bezanson (Eds.), *Making waves: Career development and public policy* (pp. 168-186). Ottawa: Canadian Career Development Foundation.
- Gysbers, N. C. and Mooer, E. J.(1981). *Improving guidance programs*, Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.
- Haas, H.(2000). Career development in Germany. In B. Hiebert & L. Bezanson (Eds.), *Making waves: Career development and public policy* (pp. 187-201). Ottawa: Canadian Career Development Foundation.
- Hall, D. T.(1996). Protean careers of the 21st century. *Academy of Management Executive*, Vol 10 No 4, pp. 8-16.
- Hall, D. T.(2002). *Careers in and out of organizations*.

Thousand Oaks, CA: Sage Publications.

Herr, E. L.(1992). Emerging trends in career counseling. *International Journal for the Advancement of Counseling*, Vol. 15, pp. 255-288.

Herr, E. L. and Cramer, S. H.(1996). *Career guidance and counseling through the life span: Systematic approach* (5th ed.). New York: HarperCollins.

Herr, E. L. and Gysbers, N. C.(2000). Career development services and related policy issues: The U.S. experiences. In B. Hiebert & L. Bezanson (Eds.), *Making waves: Career development and public policy* (pp. 264-276). Ottawa: Canadian Career Development Foundation.

Hiebert, B. and Bezanson, L.(Eds.).(2000). *Making waves: Career development and public policy*. Ottawa: Canadian Career Development Foundation.

Isaacson, L. E. and Brown, D.(2000). *Career information, career counseling, and career development* (7th ed.). Needham Heights, MA: Allyn and Bacon.

Jordaan, J. P.(1963). Exploratory behavior: The formation of self and occupational self. In D. E. Super, R. Statishersky, N. Mattin, and J. P. Jordaan (Eds.), *Career development: Self-concept theory* (pp. 42-78). New York: College Entrance Examination Board.

Littleton, S. M., Arthur, M. B., and Rousseau, D. M.(2000). The future of boundaryless careers. In A. Collin and R. A.

- Young (Eds.), *The future of career* (pp. 101-114). Cambridge, UK: Cambridge University Press.
- McCowan, C. and Mountain, E.(2000). Career development in Australia. In B. Hiebert & L. Bezanson (Eds.), *Making waves: Career development and public policy* (pp. 84-97). Ottawa: Canadian Career Development Foundation.
- McDaniels, C.(1978). The practice of career guidance and counseling. *INFORM*, Vol. 7, pp. 1-2, 7-8.
- MCEETYA(1999). *The Adelaide Declaration on National Goals for Schooling in the 21st Century*.
- Moreno, M. L. R. and Taveira, M. C.(2000, October). Guidance theory and practice: The status of career exploration. In B. Jenschke (Chair), *Guidance for education, career and employment: New challenges*. International Conference for Vocational Guidance of the International Association for Educational and Vocational Guidance.
- Nathan, R. and Hill. L.(1992). *Career counselling*. London: Sage.
- National Steering Committee(2001). *Canadian Standards and Guidelines for Career Development Practitioners: Core competencies*. Ottawa, Ontario: Author.
- NCDA(1997). *Career counseling competencies: Revised 1997*. Columbus, Ohio: Author.
- Niles, S. G. and Harris-Bowlsbey, J.(2002). *Career development interventions in the 21st century*. Upper

- Saddle River, NJ: Pearson Education.
- OECD(1996). *Mapping the future: Young people and career guidance*. Paris: Author.
- OECD(2002a). *OECD review of career guidance policies: Australia* [Country note]. Paris: Author.
- OECD(2002b). *OECD review of career guidance policies: Canada* [Country note]. Paris: Author.
- Patton, W. and McMahon, M.(1999). *Career development and systems theory: A new relationship*. Pacific Grove, CA: Brooks/Cole.
- Plant, P.(2000). Career development in Denmark. In B. Hiebert & L. Bezanson (Eds.), *Making waves: Career development and public policy* (pp. 129-148). Ottawa: Canadian Career Development Foundation.
- Raynor, J. O. and Entin, E. E.(1982). *Motivation, career striving, and aging*. New York: Hemisphere.
- Savickas, M. L.(2000). Renovating the psychology of careers for the twenty-first century. In A. Collin and R. A. Young (Eds.), *The future of career* (pp. 53-68). Cambridge, UK: Cambridge University Press.
- Savickas, M. L. and Lent, R. W.(1994). Introduction: A convergence project for career psychology. In M. L. Savickas and R. W. Lent (Eds.), *Convergence in career development theories: Implications for science and practice* (pp. 1-6). Palo Alto, CA: Consulting Psychologists

Press.

- Sears, S.(1982). A definition of career guidance terms: A National Vocational Guidance Association perspective. *Vocational Guidance Quarterly*, Vol. 31, pp. 137-143.
- Storey, J. A.(2000). 'Fracture lines' in the career environment. In A. Collin and R. A. Young (Eds.), *The future of career* (pp. 21-36). Cambridge, UK: Cambridge University Press.
- Stumpf, S. A., Colarelli, S. M., and Hartman, K. (1983). Development of the Career Exploration Survey (CES). *Journal of Vocational Behavior*, Vol. 22, pp. 191-226.
- Super, D. E.(1976). *Career education and the meaning of work*. Monographs on career education. Washington, DC: The Office of Career Education, U.S. Office of Education.
- Terry, A. F. and Hargis, N.(1992). *Career education revisited: Implications for the 1990s*. Information Series No. 353. Columbus, Ohio: ERIC Clearinghouse on Adult, Career, and Vocational Education (ERIC Document Reproduction Service No. ED 354 389).
- Walsh, W. B. and Chartland, J. M.(1994). Emerging directions of person- environment fit. In M. L. Savickas and R. W. Lent (Eds.), *Convergence in career development theories: Implications for science and practice* (pp. 187-195). Palo Alto, CA: Consulting Psychologists Press.
- Watson, C.(1994). Improving the quality of careers guidance: Towards an understanding of the development of personal

- models. *British Journal of Guidance and Counselling*, Vol 22, pp. 357-372.
- Watts, A. G.(2002). *Career guidance and public policy: Global issues and challenges*. A keynote presentation to the 'Pushing the Boundaries' international conference organized by Career Services Rapuara and the International Association for Educational and Vocational Guidance.
- Weick, K. E.(1996). Enactment and the boundaryless career: Organizing as we work. In M. B. Arthur and D. M. Rousseau (Eds.), *The boundaryless career: A new employment principle for a new organizational era* (pp. 40-57). New York: Oxford University Press.
- Wickwire, P. N.(2001). *A perspective on career education in U.S.A.* AACE distinguished member series on career education. Paper presented at the World Congress Commemoration of the 50th Anniversary of the International Association for Educational and Vocational Guidance.
- Wilden, S. and La Gro, N.(1998). New frameworks for careers guidance: Developing a conceptual model of the interview. *British Journal of Guidance and Counselling*, Vol. 26 No. 2, pp. 175-193.
- Young, R. A. and Collins, A.(2000). Introduction: Framing the future of career. In A. Collins and R. A. Young (Eds.), *The future of career* (pp. 1-17). Cambridge, UK: Cambridge University Press.

공 백

부 록

공 백

1. 시·도 교육청 진로지도 관련 기구 및 업무분장

교육청	관련 조직 및 업무분장사항		관련 근거
서울	본청	- 초등교육과 : 유치원·초등 및 특수학교 학생의 학예행사 및 생활지도 - 중등교육과 : 중등학교 학생의 학예행사 및 생활지도 - 과학산업교육과 : 실업계 고등학교의 진로·취업 및 추수 지도	『서울특별시교육청 행정기구설치조례 시행규칙』 제8조
	교육과학연구원	- 목적 : 교육의 이론과 실재를 조사·연구·분석하고 교육자료를 제작·보급하며, 현장지도·교육상담·진로교육 연구 및 과학기술 교육 연구를 목적으로 함 - 인성진로교육연구부 : - 진로교육 연구 및 자료 개발·보급 - 학생생활지도 연구 및 자료 개발·보급 - 교육상담 연구 및 지원 - 진로정보센터 관리·운영 - 청소년상담센터 운영 및 지역교육청 상담센터 운영지원 - 학생상담자원봉사자 교육 및 활동 지원	『서울특별시교육청 행정기구설치조례』 제10조 『서울특별시교육청 행정기구설치조례 시행규칙』 제15조
부산	본청	교육정책국 : 각급 학교 학생 생활지도 및 학예행사	『부산광역시교육청 행정기구설치조례』 제6, 8, 10조 * 부서별 업무분장은 제시되지 않음
	교육과학연구원	- 목적 : 교육 이론과 실제의 조사·연구·분석, 교육자료의 제작·보급, 과학기술교육 및 연구 진로·상담교육의 연구·지원 및 교육정보를 제공함으로써 부산교육의 발전을 도모하는데 목적을 둠. - 관련 업무 : 진로교육, 직업교육에 관한 연구 및 자료 개발·보급	

교육청	관련 조직 및 업무분장사항		관련 근거
대구	본청	- 초등교육과 : 유치원, 초등학교, 특수학교 및 이에 준하는 각종학교 학생 생활지도 - 중등교육과 : 중·고등학교 학생의 생활지도 (약물 오 남용 예방지도 포함) 및 진로 지도 - 과학평생교육과 : 고등학교의 직업교육, 산학협동 및 현장실습(취업) 지도	『대구광역시교육청 행정기구설치조례 시행규칙』 제4조
	교육과학연구원	- 목적 : 교육의 이론과 실재를 연구하고 교육 자료를 개발 보급하며, 과학 기술교육의 내실화와 교육상담 및 진로교육을 목적으로 함. - 진로교육부 : - 진로 및 상담교육 자료의 개발 보급 - 진로 및 상담에 관한 연수 - 직업 및 평생교육에 관한 사항 - 학생상담 및 학생상담자원봉사제 운영 - 기타 진로교육에 관한 사항	『대구광역시교육청 행정기구설치조례』 제9조 『대구광역시교육청 행정기구설치조례 시행규칙』 제7조
인천	본청	- 초등교육과 : 초등학교 학생의 생활지도 - 중등교육과 : 중등학교 학생의 생활지도 및 진로지도 - 정보실업교육과 : 실업계 학교의 산학협동, 현장실습 및 취업지도	『인천광역시교육청 행정기구설치조례 시행규칙』 제5조
	교육과학연구원	- 목적 : 교육의 이론 및 실재에 관한 조사 연구, 교육자료의 개발 보급, 학생의 과학기술 교육 진흥을 위한 제 사업을 실시함으로써 인천교육 발전을 도모하는데 목적을 둠 - 기획연구부 : - 각종 진로교육자료의 개발 보급 - 상담자원봉사자 운영 - 기타 진로지도에 관한 조사연구, 교육상담, 생활지도에 관한 사항	『인천광역시교육청 행정기구설치조례』 제8조 『인천광역시교육청 행정기구설치조례 시행규칙』 제8조
광주	본청	- 초등교육과 : 유치원, 초등학교 및 특수학교 (특수학급 포함)의 생활지도 - 중등교육과 : 중등학교의 생활지도	『광주광역시교육청 행정기구설치조례 시행규칙』 제5조
	교육과학연구원	- 목적 : 교육의 이론과 실재를 조사 연구하고, 현장지도로써 교육의 발전을 도모하며, 학생들의 과학교육 및 진로교육을 위한 제 사업과 이를 직접 지도할 교원의 연수를 목적으로 함. - 연구부 : - 진로교육 및 상담실 운영 - 학생상담 자원봉사제 운영 및 활용	『광주광역시교육청 행정기구설치조례』 제6조 『광주광역시교육청 행정기구설치조례 시행규칙』 제6조

교육청	관련 조직 및 업무분장사항		관련 근거
대전	본청	- 초등교육과 유치원, 초등학교, 특수학교(특수학급 포함) 학생의 생활지도 및 교육행사지도 - 중등교육과 · 중등학교 학생의 생활지도·진로지도 및 상담활동 - 정보과학기술과 실업계 학교의 졸업생 취업지도	『대전광역시교육청 행정기구설치조례 시행규칙』 제6조
울산	본청	- 초등교육과 유아교육기관 · 초등학교(특수학급 포함)의 학생 생활지도 - 중등교육과 : 중등학교의 학생 생활지도 - 교육정보화과 · 실업계 고등학교의 졸업생 취업	『울산광역시교육청 행정기구설치조례 시행규칙』 제5조
	교육과학연구원	- 목적 : 교육의 이론과 실제를 연구·조사하고 시정각 교제의 제작 보급 및 현장지도로서 지방교육의 발전을 도모하고, 각급 학교 과 학기술교육의 내실화를 위한 사업과 국민생활의 과학화에 기여 - 교육연구부 : - 진로교육 정보자료의 개발·보급 - 상담자원봉사제 운영	『울산광역시교육청 행정기구설치조례』 제8조 『울산광역시교육청 행정기구설치조례 시행규칙』 제8조
경기	본청	- 초등교육과 유치원 초등학교·특수학교(특수학급 포함) 및 이에 준하는 학교의 교내외 생활지도 - 중등교육과 : 중등학교 학생의 생활지도 - 과학산업교육과 · 산학협동 및 현장실습과 졸업생 취업지도	『경기도교육청 행정기구설치조례 시행규칙』 제4조
	교육정보연구원	- 목적 : 경기도 교육시책 및 교육과정 평가에 관한 이론 방법을 연구하고 교육자료를 개발·제작 보급하며 진로교육과 평생교육에 관한 연구와 지원, 과학 기술교육 진흥 및 교육정보관리 운용과 개발을 통한 경기교육 발전을 도모하기 위함 - 평생교육인적자원부 - 진로교육 정보자료 개발·보급 - 진로교육 및 상담활동 지원 - 학생상담자원봉사제 운영	『경기도교육청 행정기구설치조례』 제12조 『경기도교육청 행정기구설치조례 시행규칙』 제9조

교육청	관련 조직 및 업무분장사항		관련 근거
강 원	본 청	• 초등교육과 : 초등학생 및 유아교육기관·특수학교 학생의 생활지도 • 중등교육과 : 학생상담교육, 학생진로상담 • 교육정보화과 : 산학협동, 현장실습과 졸업생 기능 및 취업지도	『강원도교육청 행정기구설치조례 시행규칙』 제5조
	교육과 학연구원	• 목적 새로운 교육정보를 제공하고 교원의 연구활동을 지원하며, 과학교육진흥의 내실을 기하며, 지방교육의 발전을 도모하기 위함 • 교육연구부 - 진로교육에 관한 사항 - 학생 진로상담의 현장지도	『강원도교육청 행정기구설치조례 시행규칙』 제8조
충 북	본 청	• 초등교육과 : 유치원·초등학교·특수학교의 원아와 학생의 생활지도 및 진로지도 • 중등교육과 : 중등학교(방송통신고 포함) 학생 생활지도, 진로지도 및 상담활동	『충청북도교육청 행정기구설치조례 시행규칙』 제5조
	교육과 학연구원	• 목적 교육의 이론과 실재를 연구·조사하고, 교육현장 지도와 진로지도, 교육자료를 개발하며 과학교육의 내실화를 위한 학생의 탐구 학습 및 교원의 연구활동을 조장·지원하여 지방교육의 발전을 도모하기 위함 • 진로영재교육부 - 학생 진로탐색, 진로선택 및 준비, 진로조정 - 학생 진로교육 조사·연구 - 진로교육 자료의 선정 및 개발보급 - 학생 진로상담 및 상담자원봉사제 운영	『충청북도교육청 행정기구설치조례 시행규칙』 제8조
충 남	본 청	• 초등교육과 : 유·초·특수학교(급) 학생 생활지도 • 중등교육과 : 중등학교 생활지도·진로지도 및 상담활동 • 교육정보화과 : 실업계 고등학교의 실습·실기·취업지도	『충청남도교육청 행정기구설치조례 시행규칙』 제10조
	교육과 학연구원	• 목적 교육의 이론과 실재를 연구·조사하고 과학정보교육의 현장지원을 통하여 교육 발전을 도모하기 위함 • 교육정보부 - 진로교육 및 상담활동 지원 - 학생 상담자원 봉사제 운영 - 교육정보화 직무연수 및 원격연수 - 사이버 상담실 운영	『충청남도교육청 행정기구설치조례 시행규칙』 제8조 『충청남도교육청 행정기구설치조례 시행규칙』 제13조

교육청	관련 조직 및 업무분장사항		관련 근거
전 북	본 청	• 초등교육과 : 초등학교의 교내·외 생활지도 • 중등교육과 : 중등학교 학생의 교내·외 생활지도 • 평생직업교육과	『전라북도교육청 행정기구설치조례 시행규칙』 제5조
전 남	본 청	• 초등교육과 : 유치원·특수학교(급)·초등학교의 학생 생활지도 계획 및 추진 • 중등교육과 : 중등학교 학생 생활지도, 진로 지도와 상담 활동 • 과학산업교육과 : 실업계 학교 학생 취업지도 상담	『전라남도교육청 행정기구설치조례 시행규칙』 제6조
	교육과학연구원	• 목적 : 교육의 이론과 실제에 대한 연구·조사와 과학교육 및 교육정보화에 관한 제반 정보를 제공하고, 학생의 탐구학습 지도와 학습자료를 개발·보급하는 등 전라남도 교육발전을 도모하기 위함 • 연구기획부 : - 진로·직업교육 및 학생 상담 지도 - 진로 및 직업교육 자료 개발 보급 - 지역 진로교육 상담실 운영 - 진로 및 직업교육 정보 제공	『전라남도교육청 행정기구설치조례』 제9조 『전라남도교육청 행정기구설치조례 시행규칙』 제9조
경 북	본 청	• 초등교육과 : 유치원·초등학교 및 특수학교(학급)의 학생 생활지도 • 중등교육과 : 중등학교 학생 교내외 생활지도, 진로교육 및 상담활동 • 과학산업교육과 : 실업계 학교 산학협동 및 취업 지도	『경상북도교육청 행정기구설치조례 시행규칙』 제5조
	교육연구원	• 목적 : 교육의 이론과 실제를 연구하고, 현장지도 및 교육자료의 제작·보급·교육상담 등을 하며, 학생들의 건전한 인격체 형성을 통한 경상북도 교육발전을 위함 • 지도부 : - 진로교육의 연구 및 지도 - 진로교육 자료의 개발 및 보급 - 진로정보자료실 운영 - 진로상담실 운영 - 상담자원봉사제 운영	『경상북도교육청 행정기구설치조례』 제9조 『경상북도교육청 행정기구설치조례 시행규칙』 제8조

교육청	관련 조직 및 업무분장사항		관련 근거
경 남	본청	• 초등교육과 : 유치원, 초등학교, 특수학교 학생의 교외 생활지도 및 인성교육 지도 • 중등교육과 : 중등학교 학생의 교외 생활지도 및 인성교육 지도 • 평생교육과	『경상남도교육청 행정기구설치조례 시행규칙』 제4조
제 주	본청	• 초등교육과 : 초등학교 학생의 생활지도 • 중등교육과 : 진로교육 및 상담활동 • 교육정보화과 : 산학협동 및 실업계학생의 현장실습과 진로지도	『제주도교육청 행정기구설치조례 시행규칙』 제3조
	제주학생문화원	• 목적 : 학생들의 교외활동을 통하여 교양을 높이고 건전한 정서 함양에 기여하며 진로 교육자료의 개발·보급 및 진로상담을 위함 • 운영부 : - 진로교육 자료의 개발·보급 - 진로상담 봉사활동	『제주도교육청 행정기구설치조례』 제13조 『제주도교육청 행정기구설치조례 시행규칙』 제3조

주 : 2003년 6월 현재 각 시·도 교육청의 홈페이지를 통해 공개한 교육자치법규를 정리한 것임.

2. 『진로와 직업』 교과서 내용 비교

영역	한국진로교육학회(편)	경기도교육정보원(편)	김재원(저)
삶과 직업	- 행복한 삶 - 삶과 일 - 진로와 직업	- 행복한 삶과 직업 - 진로와 직업	- 행복한 삶 - 삶과 일 - 일과 직업의 세계에 대한 이해의 중요성 - 진로와 직업
자기 이해	- 자기 이해와 진로 - 적성과 학습 능력 - 흥미, 성격 및 가치관 - 신체적 조건과 주변 환경	- 나의 이해 - 적성과 학습 능력 - 흥미, 성격 및 가치관 - 신체적 조건과 환경	- 나의 이해와 진로 - 적성과 직업 - 흥미, 성격 및 가치관 - 신체적 조건과 환경
변화 하는 직업 세계의 이해	- 산업구조의 변화와 직업의 분화 - 미래 산업 사회와 직업 세계의 변화 - 직업의 종류와 특성 - 직업의 선택과 준비	- 산업 발달과 직업의 변화 - 직업의 종류와 특성 - 미래 사회와 직업 세계의 변화	- 산업 구조의 변화 - 직업의 종류와 선호도 - 미래 산업 사회와 직업의 변화
합리 적인 진로 계획	- 진로계획과 상담 - 진로계획의 고려 - 합리적인 진로의사결정 - 진로계획 세우기	- 진로계획의 중요성 - 진로의사결정 - 일반계 고등학교 진학 준비 - 실업계 고등학교 진학 준비 - 상급학교 진학	- 진로계획의 중요성 - 진로의사결정 프로그램 - 진로계획 세우기 - 진로상담 - 가족간의 의사결정

영역	한국진로교육학회(편)	경기도교육정보원(편)	김재원(저)
행복한 직업 생활	- 바람직한 직업관과 인간관계 - 일과 가정생활 - 일과 성역할 - 평생학습과 직업 생활	- 직업생활과 윤리 - 직업생활과 인간관계 - 일과 가정 생활 - 평생교육과 직업	- 직업과 생활 관계 - 근로와 평생학습
기타	○ 진학과 취업 - 다양한 진로경로 - 진학 - 취업 - 창업	○ 취업준비와 면접 - 채용의 변화 - 취업 정보의 수집 - 자기 소개서 작성 - 면접의 이해와 종류 - 면접의 준비 사항	○ 대내외 환경변화와 직업선택 - 대내외 환경의 변화 - 기업문화 - 직업 선택시 고려해야 할 사항 - 적성과 직업선택 - 좋은 직장의 개념 ○ 취업의 준비 - 채용의 변화 - 취업정보의 수집 - 이력서 및 입사지원서 작성 요령 - 인·적성 검사 - 면접의 이해 - 면접의 종류 - 면접의 평가 요소 - 면접 전 준비 - 면접의 실제 ○ 상급학교의 진학 - 학과·학교의 선택 - 각급 학교 취업률의 변동 추이

3. 서울특별시 교육청 발행 진로지도 관련 자료 목록(예시)

서 명	발행년도	발행기관
보람 있는 삶을 위한 진로 선택	2001	서울특별시교육청
디지털 시대의 진로교육 : 중학교 진로지도 가이드북	2001	서울특별시교육과학연구원
내 꿈을 이룰 곳은 가까이에... 중3 진로지도 자료	2001	서울특별시교육청
미리 가보는 직업세계 : 진로 체험 학습장 안내 자료	2001	서울특별시교육과학연구원
바람직한 중학생 진로지도와 학부 모의 역할	2000	서울특별시교육청 · 교육과학연구원
고등학교 진로지도 자료집(영상자 료)	1999	서울특별시교육과학연구원
고등학교 진로지도의 문제점과 개 선 방안	1999	서울특별시교육과학연구원
미래의 꿈을 찾아서 . 진로교육	1999	서울특별시교육청
이런 일에 나의 미래를(CD)	1999	서울특별시교육과학연구원
자녀의 보람된 삶을 위하여	1999	서울특별시교육과학연구원
중학교 교과별 진로지도 자료집	1999	서울특별시교육과학연구원
미래지향의 진로교육	1998	서울특별시교육과학연구원
소질과 적성을 찾아서	1998	서울특별시교육과학연구원
자녀의 보람된 삶을 위하여(영상자 료)	1998	서울특별시교육과학연구원
자녀의 보람된 삶을 찾아	1998	서울특별시교육과학연구원
중학교 진로교육 연구사례	1998	서울특별시교육과학연구원
진로교육 영상자료 해설 목록집	1998	서울특별시교육과학연구원
진로교육 지도자료	1996	서울특별시교육과학연구원
진로상담자료 목록집	1996	서울특별시교육과학연구원

공 백

2003년 한국청소년개발원 간행물 안내

- 03-R01 청소년 생활문화와 소비에 관한 연구 I
-청소년 의복문화와 소비-(맹영임 · 구정화)
- 03-R02 청소년 생활문화와 소비에 관한 연구 II
-청소년 음식문화와 소비-(조혜영 · 김선아)
- 03-R03 청소년 생활문화와 소비에 관한 연구 III
-청소년 소비생활 문제와 대책-(윤철경 · 조아미 ·
백지숙 · 유혜림)
- 03-R04 청소년 생활문화와 소비 -정책제안 요약집-(임지연)
- 03-R05 청소년의 온라인 게임 이용 실태연구(이종원 · 유승호)
- 03-R06 지역사회에서 청소년 동아리활동 실태와 지원방안 연구
(김정주 · 김용대 · 성기원)
- 03-R07 청소년의 사이버커뮤니티 참여 및 이용실태 연구
(황진구 · 권태희)
- 03-R08 청소년의 시민권 증진 방안 연구(최원기 · 전명기 · 이주연)
- 03-R09 중퇴 청소년의 아르바이트 실태와 보호대책 연구
(전경숙 · 노재봉)
- 03-R10 지역사회 네트워크를 통한 청소년 폭력 대책 연구
(이민희 · 임영식 · 이진숙)
- 03-R11 북한이탈 청소년의 남한사회 적응실태 및 지원방안
연구(길은배 · 문성호)
- 03-R12 청소년 리더십 함양을 위한 자원봉사 교육프로그램
모델 개발(우정자 · 김은경 · 김형주)
- 03-R13 청소년인권센터 운영실태 및 활성화 방안 연구
(김영지 · 이용교 · 김세진)

- 03-R14 청소년 정보소외 실태 조사 연구(김경준·최선희)
- 03-R15 한국 청소년 패널조사(KYPS)-조사개요보고서
(이경상·김진호·오해섭·김희진)
- 03-R16 청소년의 세계시민 자질과 함양방안 연구(김선미·남경희)
- 03-R17 가족복귀 가출청소년들의 귀가요인 분석 및 가출청소년지도 방안 모색(방은령)
- 03-R18 청소년의 노동시장 참여와 비행: 정책적 함의(문성호)
- 03-R19 지방정부의 청소년예산결정 영향 요인에 관한 실증적 연구(김영호)
- 03-R20 청소년의 방과 후 활동유형과 문제행동간의 관계:
청소년의 자아통제 및 부모감독의 중재효과(김희화)
- 03-R21 청소년 진로개발을 위한 방향성 탐구(최동선)
- 03-R22 청소년의 사이버일탈의 원인에 관한 경험연구(이성식)
- 03-R23 빈곤계층 청소년의 자립능력개발을 위한 복지지원 방안(노혁)
- 03-R24 거주지역환경이 청소년에 미치는 영향력에 관한 연구(전신현)
- 03-R25 폭주청소년의 위험행동과 예방에 관한 연구(김문섭)
- 03-R26 자살 사이트의 생성 및 이용, 그리고 운영:
심리적 측면을 중심으로 한 사례분석(문성원)
- 03-R27 부모를 위한 청소년지도 가이드(신인순 외)
- 03-R28 한·중·일 청소년 정책비교 연구(이종원)
- 03-R29 한국과 미국 청소년의 컴퓨터 활용과 진로선택 경향 연구(김선미)
- 03-R30 2003전국청소년 자원봉사 주관사업 우수활동사례집
(한국청소년자원봉사센터)

- 03-R31 2003 대한민국 청소년봉사상 우수활동사례집
(한국청소년자원봉사센터)
- 03-R32 자원봉사 선진지 연수보고서(한국청소년자원봉사센터)
- 03-R33 청소년 자원봉사 지도메뉴얼(한국청소년자원봉사센터)
- 03-R34 일본자원봉사 지원센터 활동사례집(한국청소년개발원)
- 03-R35 한중정책세미나 자료집(한국청소년개발원)
- 03-R36 청소년육성5개년계획수립 공청회 자료집(한국청소년개발원)
- 03-R37 청소년 삶의 질 향상 세미나 자료집(한국청소년개발원)
- 03-R38 청소년 문제행동 예방과 종합대책 연구(김영한·서정아)
- 03-R39 학교청소년 문제행동 예방과 대책 연구(이재분·박효정·현주)
- 03-R40 일탈·범죄청소년 문제행동 예방과 대책 연구(김은경·이동원)
- 03-R41 근로청소년 문제행동 예방과 대책 연구(손유미·김상호·조정아)
- 03-R42 귀국 및 탈북청소년 문제행동 예방과 대책 연구(조한범·이금순·이우영·전효관)
- 03-R43 여자청소년 문제행동 예방과 대책 연구(이춘화·윤옥경)
- 03-R44 서현청소년문화센터 위탁운영 비용산정에 관한 연구
(김영한·김진호·김갑성)
- 03-R45 통일교육의 실태조사 및 성과분석 연구(길은배·한만길·최영표·강영혜·오해섭·김학성)
- 03-R46 학업중단청소년의 진로준비 실태분석 및 취업지원 방안
(이경상·조혜영·박창남)
- 03-R47 서울특별시 학생교육원교육시설 특성화방안
(김정주·김진호·소병조)
- 03-R48 월드컵현상을 통해 본 신세대의 사회 문화적 정체성과
청소년정책의 과제(이종원·이경상·김종길)

- 03-R49 청소년 책읽기사업의 효율적 추진방안(이춘화·서정아·김상현)
- 03-R50 선진국형 청소년 수련프로그램 개발 기초연구
(김영지·전경숙·김민)
- 03-R51 청소년정책 우리는 이렇게 생각해요!
-제9회 청소년정책 아이디어 공모 수상집 모음집-
(황진구·강명숙·임지수)
- 03-R52 2003특성화 수련거리개발 [3]-청소년마을체험
(윤철경·이은경)
- 03-R53 2003특성화 수련거리 개발 [6]-국제언어캠프
(김선미·김호숙)
- 03-R54 2003특성화 수련거리 개발 [7]-환경음식만들기
(서정아·최경학)
- 03-R55 청소년 단체운영실태 및 발전방안 연구(맹영임·
이광호·김민·임연희)
- 03-R56 연령대별 외국청소년 정책비교 및 정책 대안(윤철경·이상오·
황성하·서수경)
- 03-R57 청소년 개발 지표개발 및 활용방안(김진호·송병국·
임영식·김진화·오해섭·윤명희·정효진)
- 03-R58 선진 각 국의 청소년 보호체계 사례조사(우정자·
김문섭·최종혁)
- 03-R59 경기도 청소년수련시설 장기발전계획 수립연구
(함병수·임지연·김종두)
- 03-R60 청소년 국제교류 정보네트워크 구축방안 모색을 위한
연구(조혜영·최원기·임지연)
- 03-R61 청소년수련시설 실태조사 및 제도개선 방안마련
(황진구·김경준·이춘화·최창욱)
- 03-R62 인천시 청소년수련관 운영방식 연구(김경준·함병수·
김영한·최창욱)

연구보고 03-R 21

청소년 진로개발을 위한 정책 방향성 탐구

인 쇄 2003년 12월 15일

발 행 2003년 12월 15일

발 행 처 : **한국청소년개발원**

서울특별시 서초구 우면동 142

발 행 인 권 이 중

등 록 · 1993. 10. 23 제21-500호

인 쇄 처 : (주)계문사 TEL. (02)725-5216

사전 승인없이 보고서 내용의 무단복제를 금함

구독문의 (02)2188-8877(자료실)

ISBN 89-7816-483-8(93330)

공 백

연구보고 03-R 21

청소년 진로개발을 위한 정책 방향성 탐구

연구자 : 최동선(한국직업능력개발원 전문연구원)

한국청소년개발원

공 백

연구요약

전 생애의 관점에서 볼 때, 청소년기의 진로개발은 매우 중요한 기능을 담당하고 있다. 청소년기에 수행하는 진로개발 행동은 만족스러운 삶을 영위하는데 기초가 될 뿐만 아니라 자신의 정체감(identity) 형성, 다양한 적응 행동 등에도 상당한 영향을 미친다. 우리의 경우, 청소년 진로개발을 위한 활동은 다양하게 이루어지고 있으며, 특히 최근에 더욱 활성화되고 있다. 그러나, 이들 활동이 체계적이지 못하며, 단편적이고, 이에 대한 국가·사회적 지원이 매우 미약하다는 문제가 꾸준히 제기되고 있다. 진로지도에 있어서의 국제적인 동향은 청소년의 진로개발, 특히 학교교육을 통해 학습한 결과와 이들의 진로개발을 연계하려는 노력, 즉 일과 학습을 연계하려는 활동이 다각적으로 진행되고 있으며, 무엇보다 이를 위한 국가·사회적인 참여가 본격화되고 있음을 보여주고 있다. 이러한 청소년 진로개발을 위한 국제 사회의 노력과 함께, 진로지도 서비스의 개념에 대한 재정립도 요구되고 있다. 이에 따라, 이 연구에서는 청소년의 진로개발을 촉진하기 위한 정책 방향성을 탐구하는데 주된 목적을 두고 수행하였다. 구체적으로는 ① 진로 및 진로지도에서의 최근의 개념적인 변화 방향을 고찰하고, ② 우리나라 진로지도의 현황과 문제점을 분석하며, ③ 진로지도 체제 및 서비스에 대한 국제적인 동향을 고찰하고, ④ 청소년 진로개발을 촉진하기 위한 정책 방향성을 모색하였다. 이

를 위해, 이 연구에서는 문헌고찰과 전문가 협의회의 방법을 적용하였다.

가. 청소년 진로개발의 개념적 논의 및 진로개발에 대한 관점 변화의 동향

이 연구에서는 현실적으로 진로지도 실제에서 기본적인 용어의 개념이 분명하게 사용되지 않고 있으며, 경제·사회적인 변화, 특히 직업세계의 급격한 변화(예 세계화, 기술의 발전, 고용형태의 비정형화, 조직 형태 및 구조의 변화, 노령인구의 증가와 여성의 경제활동 참가의 증가, 일에 대한 가치의 변화 등)로 인한 기본 용어의 개념적인 수정에 대한 검토가 필요하다는 인식에 따라, 청소년 진로개발과 관련하여 자주 등장하는 4가지의 용어, 진로, 진로개발, 진로지도, 진로탐색의 개념적인 논의를 전개하였다. 이러한 개념적인 논의를 통하여 진로개발과 관련한 개념이 보다 확장될 필요가 있다는 점이 도출되었다. 즉, '진로'라는 개념과 관련하여, 지금까지의 일(job) 중심의 개념보다는 진로가 개인적인 것으로 누구나 형성하는 것이며, 일과 관련된 지속적인 경험-객관적인 경험뿐만 아니라 주관적인 경험까지 포함하여-의 과정으로 구성된 것이고, 전 생애에 걸쳐 형성되는 것이라는 인식이 필요하다. 또한, '진로개발'에 대해서는 직업의 선택, 취업, 직장에 적응하는 일련의 과정뿐만 아니라 이러한 과정에서 수반되는 다양한 정의적인 경험들, 그리고 개인을 둘러싸고 있는 환경적·대인관계적·문화적·정치

적 요인들이 모두 상호작용을 하여 개인만의 독특한 진로경로(career path)를 형성하는 것으로 확장하여 이해할 필요가 있는 것이다.

특히, 경제적·사회적·문화적 변화로 인한 진로개발과 관련한 개념을 어떻게 인식해야 하는지에 대해서도 새로운 시각과 관점이 요구된다. 최근의 진로개발에 대한 관점의 변화 동향은 크게 3가지로 요약할 수 있다. 첫째, 앞으로의 진로개발에서는 “Enactment”, 즉 진로개발에서의 개인의 역할을 강조하고 있다. 즉, 다양한 변화를 특징으로 하는 현대 사회에서의 진로개발을 위해서는 개인 스스로의 자율적이며 자기주도적인 노력과 함께 공동체적인 활동, 특히 타인과의 원활한 관계를 통한 지지(support) 확보가 매우 중요하게 대두되고 있다. 둘째, 개인과 환경의 관계를 재고찰할 필요가 있으며, 이러한 측면에서 맥락주의적 관점은 상당한 의미를 주고 있다. 즉, 적절한 진로개발이란 개인과 환경(또는 직업세계)간의 관계를 재조명하고, 이러한 관계에서 개인이 진로개발의 주체적인 역할을 담당해야 하는데, 맥락주의적인 관점에서 강조하는 사항들, 특히 특정한 맥락 속에서 개인이 어떠한 의미를 부여하는지(meaning-making), 이에 대하여 타인은 어떻게 주석을 달고 있는지(glossing) 등은 개인의 주관적인 진로(subjective career) 형성과정을 이해하고 이에 도움을 주는데 상당한 의미를 주고 있는 것이다. 셋째, 현대 사회는 개인에게 급변하는 환경에 유연성을 강조하고 있으며, 이러한 점에서 프로테안적인 진로

(protean career)는 많은 의미를 주고 있다. 특히, 프로테안적인 진로에서 진로개발의 궁극적인 목적을 심리적인 성공으로 규정하고 있다는 점, 이를 위해서는 지속적인 학습과정이 요구된다는 점, 진로개발을 위해서는 조직에서 제공하는 도전적인 과제와 타인과의 관계가 중요하다는 점 등은 현재와 미래의 진로개발의 방향성을 이해하는데 큰 시사점을 주고 있는 것이다.

나. 우리나라 진로지도의 실제

청소년의 진로개발을 위한 진로지도 활동은 ① 초·중등학교에서 진로지도 전담교사 또는 전문상담교사에 의해 제공되는 진로교육 프로그램, ② 대학 내 상담기관이나 취업보도기관에서 제공하는 진로상담 및 취업알선 활동, ③ 노동부 산하 고용안정기관에서 직업상담원에 의해 제공되는 직업안정 서비스, ④ 문화관광부 산하 청소년 상담기관에서 상담가(청소년 상담사 포함)에 의해 제공되는 진로상담 활동 등으로 요약할 수 있다. 이외에도 여성부나 중소기업청 등에서도 여러 가지의 진로지도 활동을 전개하고 있다. 그러나, 이들 진로지도 활동들이 하나의 유기적이며 종합적인 체제로 연계·통합되지 못할 뿐만 아니라 각각의 진로지도 활동 내부적으로도 조직의 체계적인 정비가 미흡한 실정이다. 또한, 여러 가지의 진로개발 프로그램을 운영하고 있지만, 수요자의 요구에 충분히 부여한 것이라 볼 수 없으며, 그 유형도 아직까지는 고정화되어 있는 측면이 강하다 청소년의 진로개발을 담

당할 인력은 체계적으로 육성되지 못하고 있는데, 전문상담교사, 직업상담사, 청소년상담사 등의 관련 자격이 존재하고 있지만, 이들 자격체제가 전문적인 진로지도 활동을 전개하는 데에는 미흡하다는 평가가 지배적이다. 게다가, 이들 진로지도 활동을 지원할 수 있는 법적·제도적 정비도 부족한 실정이다. 이러한 문제점은 앞으로 진로개발과 관련한 사회적인 요구가 증가하고 있는 실정에 비춰볼 때, 체제를 정비하고 다양한 프로그램을 전문적인 인력이 제공할 수 있도록 관련 법적·제도적 시스템을 정비해야 함을 반증하는 것이라 할 수 있다.

다. 진로지도 체제 및 서비스에 대한 국제적인 동향

국외에서의 진로지도 체제 및 서비스가 우리에게 주는 시사점은 다음과 같이 요약할 수 있다.

첫째, 많은 국가에서는 학생들의 진로개발을 위한 활동을 개별 학교의 역할에만 의존하는 것이 아니라 중앙정부가 적극적으로 개입하여 진로지도를 위한 다양한 기준을 제시하고 있을 뿐만 아니라 이에 대한 지원도 적극적으로 수행하고 있다는 특징이 있다.

둘째, 국외의 진로지도 운영조직 체제에서 발견할 수 있는 특징은 무엇보다 학교의 역할을 강조하고 있다는 점이다. 이는 무엇보다 학교를 통한 진로지도가 학생들에게 직접적으로 진로 서비스를 제공할 수 있다는 점을 중요하게 간주하고 있음을 의미하는데, 특히 법적인 테두리 안에서 진로지도를 위한 학교의 역할을 규정함으로써 실

질적인 진로지도를 강화하고 있음을 발견할 수 있다. 또한, 여러 국가에서는 학교에서의 진로지도가 활성화할 수 있도록 행정조직상의 연계체제를 정비하였는데, 그 대표적인 사례는 프랑스의 ONISEP과 DRONISEP의 관계이다.

셋째, 국외에서 진로지도를 위하여 개발한 프로그램을 종합해보면 매우 다양한 프로그램이 운영되고 있으며, 국가에 따라서는 창의적인 방법—가장 대표적인 사례가 캐나다의 Real Game이다—이 적용되고 있음을 알 수 있다.

넷째, 국외 진로지도 사례에서 공통적으로 발견되는 점은 진로지도 담당인력의 전문성을 확보하기 위한 장치를 마련하려고 한다는 점이다. 이러한 장치의 대표적인 사례는 진로지도 담당인력이 갖춰야 할 능력 기준을 제시하는 것인데, 중앙 정부 또는 진로지도를 대표하는 협회 등에서 제시하는 기준은 진로지도 담당인력의 양성이나 재교육 등에 활용되고 있어 전문성 확보에 기본적인 장치로 인식되고 있다. 그러나, 많은 국가의 중앙 정부 등에서 제공하는 진로개발 담당인력의 기준이 효과적으로 운영되지는 않는 것으로 보인다.

다섯째, 많은 국가에서는 진로지도 담당인력을 양성하기 위한 별도의 과정을 운영하고 있으며, 진로교육 및 진로지도에 대한 사회적인 수요가 증가함에 따라 진로지도 담당인력을 다각적인 경로로 공급하려는 노력을 병행하는 것으로 보인다. 그런데, 국외 사례 가운데 우리가 주목할 필요가 있는 것은 진로지도 담당인력 양성을 위한 별도의 과정을 운영하지 않는 경우에는 진로지도 서

비스에 대한 전문성 문제가 자주 지적된다는 점이다.

여섯째, 많은 국가에서는 학교에서의 진로지도를 위한 전문인력을 교내에 두고 있다. 교사나 학교상담가가 그 역할을 담당하는 경우도 있으며, 프랑스의 정보상담가(documentalistes)처럼 별도의 인력을 설치하는 경우도 있다. 그런데, 무엇보다 주목할 것은 학교 진로지도를 위하여 학교 외의 전문인력을 적극 활용한다는 점이다. 예를 들어, 프랑스의 진로지도는 담임교사의 역할이 매우 중요한데, 학생들의 진로지도를 위해 학교는 진로정보센터(CIO: Information and guidance centers)의 진로상담가(guidance counselors)나 심리학자의 도움을 받게 된다.

일곱째, 진로지도에 대한 중앙 정부의 지원은 법적 체제의 정비를 통해 구체적으로 나타나게 된다. 법령에 진로지도의 개념과 진로지도의 운영에 관한 사항을 규정함으로써 학교 교육기관의 진로지도 운영을 위한 틀이 마련되어 있음을 알 수 있다. 특히, 진로지도를 학생들이 지니는 일종의 권리로 규정함과 동시에 국가와 지방자치단체, 그리고 교육기관이 학생의 진로개발을 위해 다양한 지원과 수행해야 함을 기본적인 의무로 규정하고 있다는 점은 우리에게 주는 시사점이 크다.

여덟째, 많은 국가에서 중앙 정부를 중심으로 하는 진로지도를 전개하고 있지만, 이와 동시에 학교 외 민간단체가 학교에서의 진로지도에 적극적으로 참여하는 모습도 발견하게 된다. 이들 교외 단체는 산업체, 지역사회, 학부모, 전문가 등으로 구성되어 있으며, 국가 정책이나

다양한 기금을 토대로 진로지도 자료개발, 별도의 진로개발 프로그램 운영, 측정도구의 개발, 인적 자원의 지원 등의 역할을 담당하고 있다.

라. 청소년 진로개발을 위한 정책 방향성

청소년 진로개발을 위해 우선적으로 필요한 것은 진로개발의 의미와 중요성에 대한 인식을 재정립하고, 진로개발에 대한 사회적인 공감대를 형성하는 것이다. 구체적으로는 진로개발을 장기적인 관점에서 이해하여 청소년들의 일생을 통해 이루어가야 할 인생경로라는 관점에서 대학진학이나 취업지도, 그리고 진로개발 활동을 조망할 필요가 있다. 또한, 진로개발에 있어서 개인의 느낌을 중시해야 한다. 이와 함께, 진로지도 활동을 통하여 지속적인 고용가능성을 제고할 수 있도록 해야 하며, 이를 위해 사회적으로 고전적인 패러다임 중심의 진로개발에 대한 인식을 제고할 필요도 있다.

이러한 청소년 진로개발을 위한 전제조건을 토대로 하여, 이 연구에서 제안한 정책 방향성을 요약하면 다음과 같다.

첫째, 진로지도 운영 조직을 정비해야 한다. 이를 위해서는 현행 체제를 유지하면서 상호 연계를 강화하거나, 또는 진로개발을 위한 하나의 유기적이고 종합적인 체제를 구축하는 방안을 고려할 수 있는데, 어느 방향성이든 지 장점과 단점을 동시에 내포하고 있으므로 이에 대한 정책적인 판단이 선행될 필요가 있다.

둘째, 진로개발 프로그램을 보다 다양화하며 수요자의 요구에 적극 부응할 필요가 있다. 즉, 일과 학습과의 연계를 효율적으로 할 수 있도록 대상별·발달단계별·영역별로 다양한 진로개발 프로그램을 개발·보급해야 한다. 그런데, 이를 위해서는 ① 진로개발 프로그램의 내용에 있어서 자신의 이해, 직업세계의 조사, 합리적인 의사결정이라는 전통적인 구조를 탈피할 필요가 있으며, 청소년들 개개인이 자신과 일, 직업, 직장에 대하여 많은 것을 직접 느낄 수 있는 내용으로 구성할 필요가 있으며, ② 진로개발 프로그램에 참여하는 청소년들의 “느낌”을 분명하게 하기 위하여 개별적인 활동보다는 대인관계를 토대로 하는 활동을 강조할 필요가 있고, ③ 참가자의 요구에 따라 진로개발 프로그램도 다양성을 추구할 필요가 있다.

셋째, 진로개발 담당인력이 진로개발에 대한 합리적인 미래지향적인 이해, 직업세계에 대한 지식과 이해, 수요자들의 진로발달단계와 직업적 특성에 대한 이해와 지식, 또한 합리적인 진로선택이 가능하도록 지원하는 진로상담에 대한 이해와 지식을 배양할 수 있도록 인력관리체제를 정비해야 한다. 이와 관련하여 현재의 관련 인력체계에서 진로개발 관련 분야를 보다 강화하는 방안과 진로개발을 전담할 수 있는 별도의 자격이나 인력을 양성하는 방안을 고려할 수 있다. 이들 두 가지의 방안에 있어서도 장점과 단점을 동시에 내포하고 있다는 점을 고려해야 한다.

넷째, 진로개발을 지원하기 위한 법적·제도적인 정비
가 이루어져야 할 것이다. 이와 관련하여 크게 두 가지
의 방안이 논의되었는데, 하나는 현행 법령을 재정비하는
것이고, 다른 하나는 ‘진로개발지원을 위한 특별법(가칭)’
과 같은 법령을 신설하는 것이다. 그러나, 어떠한 방안이
건 간에 진로개발 관련 법령에서는 진로개발에 대한 명
확한 개념 규정, 진로개발 관련 체제 구축, 진로개발 프
로그램의 내용, 진로정보실의 설치 및 운영, 진로개발 활
동시간, 진로지도를 위한 전문인력 관리체제, 진로개발에
관련된 연구·개발업무, 진로개발을 위한 예산, 장학 및
평가 등의 요소를 포함해야 할 뿐만 아니라 정부와 진로
개발 프로그램을 운영하는 관련 기관의 책무를 분명하게
명시할 필요가 있다.

목 차

I. 서 론	1
1. 연구의 필요성	3
2. 연구의 목적	6
3. 연구의 내용	7
4. 연구의 방법	9
II. 청소년 진로개발의 개념적 논의	11
1. 진로개발 관련 개념의 고찰	13
2. 진로개발 관련 개념에 영향을 미치는 환경의 변화	30
3. 진로개발에 대한 관점의 변화 동향	44
III. 우리나라 진로지도의 실태	57
1. 초·중등학교 및 고등교육기관	59
2. 공공직업안정기관	81
3. 기타	100
4. 진로지도를 위한 법적·제도적 지원체제	111
IV. 진로지도 체제 및 서비스에 대한 국제적인 동향	115
1. 진로지도 운영조직 체제	117
2. 진로개발 프로그램	121
3. 진로지도 담당인력	127
4. 법적·제도적 지원 체제	133

V. 청소년 진로개발을 위한 정책 방향성	137
1. 청소년 진로개발을 위한 기본 전제	139
2. 청소년 진로개발을 위한 정책 방향성	144
1) 진로지도 운영 조직의 정비	144
2) 수요자의 요구에 부응하는 다양한 진로개발 프로그램의 개발 및 보급	149
3) 진로개발 담당인력의 전문성 제고	153
4) 법적·제도적 지원체제의 정비	155
참고문헌	156
부 록	167

표 차 례

<표 II-1> 학문분야에 따른 진로의 개념에 대한 관점	16
<표 II-2> 정보화기술혁신(ICT)과 고용 및 근로조건의 전망 시나리오	35
<표 II-3> 직장인의 현재와 미래 비교 ..	39
<표 III-1> 시·도 교육청 내 진로지도 관련 부서와 업무체계	61
<표 III-2> 전문상담교사 양성과정의 이수과목과 학점	66
<표 III-3> 『진로와 직업』 교육과정 내용 구성 : 6차 교육과정과의 비교	70
<표 III-4> 국가 교육과정에서의 진로 관련 내용 요소	72
<표 III-5> 우리나라 주요 진로지도 프로그램의 내용 구성	74
<표 III-6> 고등학교의 진로지도 유형	76
<표 III-7> 4년제 대학에서의 진로지도 체제 유형	79
<표 III-8> 직업안전기관의 규모 변화 추이	84
<표 III-9> 국립직업안전기관의 인력구성 변화 추이	91
<표 III-10> 직업상담원의 인적 구성	92
<표 III-11> 직업상담원의 직급별 자격 기준	93
<표 III-12> 직업상담원의 업무환경 분석 결과	94
<표 III-13> 직업상담원의 인원변동 현황 ...	95
<표 III-14> 한국노동교육원의 고용안정센터 직원 위탁교육 프로그램 개요	96
<표 III-15> 청소년상담사의 등급별 자격기준	104
<표 III-16> 청소년상담사 등급별 검정과목	105
<표 III-17> 청소년상담사 등급별 연수과목	105

<표 III-18> 한국청소년상담원의 진로의사결정훈련 프로그램의 내용	107
<표 III-19> 청소년 진로발달 관련 수련 프로그램 목록	108
<표 III-20> 진로지도 관련 법령 규정	112
<표 IV-1> 국외의 주요 진로개발 프로그램의 내용 구성	123
<표 IV-2> 미국 중등학교의 진로개발 프로그램 유형, 종류 및 특징	125
<표 V-1> 직업발달 프로그램의 유형	152

그림 차례

[그림 II-1] 기술혁신과 경제활동의 범세계화가 고용에 미치는 효과	34
[그림 II-2] 조직 구조의 변화	38
[그림 II-3] 프로테안적인 진로의 특징	53
[그림 II-4] 진로개발을 위해 요구되는 능력	54
[그림 III-1] 교육인적자원부 중심의 진로교육 운영 조직 체제	65
[그림 III-2] 우리나라의 직업안정체제 현황	83
[그림 III-3] 지방노동관서(지방노동청·지방노동사무소)의 조직구조	85
[그림 III-4] 청년층 취업지원 프로그램의 구성 내용	99
[그림 III-5] 문화관광부 중심의 청소년 상담 체제	100
[그림 IV-1] 영국의 진로지도 체계도	119
[그림 IV-2] 캐나다 진로발달 기준 및 지침을 위한 능력 모형	129
[그림 V-1] 교육인적자원부 중심의 진로교육 체제 정비 방안의 사례	147
[그림 V-2] 종합적인 진로개발을 위한 One-Stop 포털 진로 센터 모형(안)	148