

국가인적자원 개발 방향과 전문대학의 과제

강 무 섭
직업능력개발원

요 약

- 21세기 우리 나라가 선진국에 진입하여 초일류 국가로 발돋움하기 위해서 반드시 해결해야 할 과제는 지식기반사회로의 성공적인 이행과 디지털 경제 시대의 능동적인 대응임.
- 지식기반사회 그리고 디지털 경제시대는 정보와 지식이 가치 창출과 경쟁력의 핵심 원천인 동시에 경제 활동의 중심이 되며, 이러한 지식과 정보를 창출, 획득, 활용 할 수 있도록 하기 위한 인적자원개발·관리가 국가 발전의 핵심 전략임.
- 대다수 OECD 회원국에서는 이미 지난 세기말부터 지식기반사회로 이행하기 위한 국가 발전의 핵심 전략으로 인적자원개발·관리에 관심과 정책을 총집결하여 왔으며, 국가 차원의 교육개혁추진과 관련부처의 통폐합 등 인적자원개발·관리체제를 재구축 하였음.
- 부존자원이 전무하여 사람에 의존할 수밖에 없는 우리나라도 다각적으로 인적자원개발·관리에 관심을 보이고, 정책을 펼쳐왔지만 아직 국가 차원의 인적자원개발·관리체제가 미흡하여 정책의 일관성이 결여되어 있을 뿐만 아니라 곳곳에 인적자원개발·관리의 비효율·비능률이 초래되고 있음.

1. 국가 인적자원개발·관리의 중요성

1. 지식기반사회의 도래

- 21세기 우리 사회는 정보통신기술의 발달과 경쟁의 세계화 등으로 산업구조의 지식집약화가 더욱 가속화되어 지식기반사회로 본격 이행하게 됨.
- 지식기반사회는 종래의 산업사회를 대체할 새로운 패러다임으로서 지식 및 정보가 개인 및 국가의 경쟁력을 좌우하는 핵심요소이자 가치 창출의 원천이 되는 사회임.
- 경제환경의 변화에 따라 불확실성이 증대하는 가운데 지식은 경쟁 우위, 취업 능력, 고용 안정의 핵심적인 토대가 됨. 이러한 변화에 국가와 개인이 어떻게 대응하느냐에 따라 경제의 새로운 도약을 할 것인가, 아니면 실업·고용 불안·소득 격차가 확대될 것인가가 좌우될 것임.
- 지식기반사회를 우리 국민의 삶의 질 향상과 국가 경제 도약의 기회로 삼기 위해서 개인은 21세기 지식기반사회에서 요구되는 능력을 지속적으로 개발해야 하며, 국가는 모든 국민들이 치열한 경쟁 속에서 살아남고 더 나아가 보다 운택한 삶을 누리기 위하여 필요한 기술들을 습득할 수 있도록 모든 노력을 기울여야 함.
- 이제 국가간 경쟁의 핵심은 어느 국가가 더 질적,

양적으로 국민들 속에 내재된 소질, 적성, 능력을 깊고 넓게 굴착해 내고 활용하는가에 좌우됨. 따라서, 국민 전체를 한 단위로 하는 인적자원의 개발·관리는 국가발전의 핵심 전략임.

2. 경제 환경의 변화

- 기술진보의 가속화 : 정보통신기술 등 과학기술의 발전이 종래에 비해 더욱 빠르게 진행되면서 모든 부문에서 혁명에 가까운 변화를 불러일으키게 될 것임.
 - 기술의 급속한 발달로 인해 기존 기술의 수명은 더욱 짧아지고 있으며 근로자들의 보다 자발적인 의욕과 보다 많은 재교육을 필요로 함. 기술발전 그 자체는 신기술 관련 인력의 수요를 크게 할 것이며, 기술의 융합화와 복합화는 복합기술의 능력 소유자에 대한 수요 증가를 예상할 수 있으며, 기술 생명 주기의 단축은 창의적 능력의 소유자가 우대 받는 등의 예상은 쉽게 할 수 있음.
- 서비스산업의 성장: 정보통신관련 산업, 소프트웨어, 전문직종과 같은 지식 집약적 서비스의 비중이 점차 증대하고 기존 산업의 지식집약화가 진행되는 것으로 볼 수 있음.
 - 시장의 변화, 기술 발전, 그리고 사회현상의 변화 등의 다양한 정보가 생산과정에서 그 중요성을 더해감에 따라 정보의 수집, 가공, 배분에 관한 제품과 서비스 그리고 관련 직업들이 창출되고 있음.
 - 높은 교육 수준과 기능이 요구되는 서비스업체의 고용 인력은 증가하는 반면 저 숙련 기능 인력에 대한 수요는 감소할 것임.
- 노동력 구성의 유연화·고도화: 지식기반사회에서는 새로운 지식의 생성·창출이 빈번해짐에 따라 직업의 생성과 소멸이 촉진되고, 노동력의 유동화가 증대할 전망이다.
 - 지식정보화의 진전에 따른 전문인력의 적기 확보와 인력관리의 유연성 확보 등에 의해 근로자들은 종전의 평생 직장의 개념과는 달리, 평생동안 여러 차례 직장을 바꾸어야 하는 상황에 직면하고 있음.
- 지식기반사회에서의 고용형태는 '힘에서 지력(from brawn to brain)'으로 바뀌고, 노동절약적인 새로운 기술이 끊임없이 발달함에 따라 단순 노동에 대한 수요는 점차 축소되어 특정 노동 계층의 실업이 장기화 되는 반면, 지식 집약적인 새로운 직업 영역이 새롭게 확장되어 감.

3. 환경변화가 인력자원개발에 주는 의미

- 지식기반사회에서는 사회 전 분야에서 지식과 정보를 생성·가공·축적·활용할 인력이 급격히 증가하게 되어 지식과 정보를 창출할 수 있는 창의적 인력을 필요로 함.
- 개별 학생 및 근로자들은 지식사회가 가져다주는 기회

를 활용할 수 있도록 관련 기술과 능력을 키워야 함. 즉 각 개인은 지식근로자로서 기본적으로 갖추어야 할 기초능력은 물론 새로운 영역의 지식과 기술을 습득·활용할 수 있는 학습능력을 갖추어야 할 것임.

- 계속적으로 변화하는 노동 시장의 속성은 근로자의 지식과 기능을 지속적으로 향상시키기 위한 평생 학습, 지속적인 직업기술교육을 필요로 함.
- 언제, 어디서나, 누구나 원하는 교육 훈련을 받아 그 학습결과를 사회에서 인정하는 평생교육체제를 구축하여 인적자원의 지식집약화를 촉진
 - 근로자의 계속 교육 훈련을 통해 평생 취업능력(employability)을 개발·향상하여 고요의 안정·유지 도모
 - 고기술다기능의 노동력을 필요로 하는 기업뿐만 아니라 근로자 자신의 적극적인 노력과 이를 뒷받침할 수 있는 평생학습기회의 제공을 통해 평생 교육체제의 구축

4. 선진국의 인적자원개발·관리

- 선진국들은 21세기 지식기반사회에서의 국가경쟁력의 원천은 인적자원개발에 있다는 인식 하에 교육개혁을 추진하면서 인적자원을 효율적으로 개발·관리하는 국가발전전략을 수립하고 있음

< 주요 선진국의 인적자원개발·관리 >

- ◆ 미국: 클린턴 대통령의 연방차원의 강력한 교육추진과 더불어 「21세기를 위한 정보기술 실행계획」, 「디지털경제의 도래」 등의 보고서를 통해 21세기 지식기반경제에 대응하기 위해 학생들의 학업성취도 제고와 정보기술인력의 양성 및 전 국민 컴퓨터 문해력 증진 교육을 특히 강조.
- ◆ 영국: 교육고용부를 발족('95.7)시켜 학교교육, 계속 교육, 고용서비스 및 실업대책 등 인적자원관련 기능을 국가적 수준에서 통합 수행
21세기 국가경쟁력의 핵심을 지식·숙련·창조력으로 보고 국가백서를 발간('98.12)하여 범 국가적 경쟁력 강화전략을 수립·시행함으로써 강력한 교육개혁 추진으로 국민의 지적수준 제고에 노력함.
- ◆ 독일: 교육과학연구기술부(미래부)가 연방정부의 인적자원의 개발업무 중에서 교육과 과학기술 업무를 총괄하고 있음. 전통적으로 충실한 직업교육 훈련체제에 기초한 과학기술의 발전과 산학협동을 강화하기 위한 교육개혁을 지속적으로 추진하고 있음.
- ◆ 프랑스: 국가교육연구기술부를 발족('97.6)시켜 기술개발과 인력양성 등 인적자원개발·관리를 국가수준에서 활성화 추진
고등교육 개혁 프로그램인 「U3M 계획」을 수립('99.12)하여 연구개발과 산학협동을 통한 고급인력양성 등 인적자원개발에 노력을 집중
- ◆ 일본: 창조적 인재육성과 첨단과학기술, 학술과 문화진흥' 기능을 수행하기 위하여 2001년을 목표로 문부성과 과학기술청을 통합해서 「교육과 학 기술성」을 설치하기로 결정·추진중임.
- ◆ 호주: 인적자원개발에 관하여 적극적 관심을 갖고 교육훈련청소년부를 설립('91)하여 EdNA

(Education Network Australia)를 구축하는 등 교육력의 결집에 노력을 경주.
교육훈련청소년부가 산업기술통신부와 협력하여 작업장 개혁과 근로자 문해력 증진을 도모하며, 기타 교육과 직업선택, 그리고 훈련을 연계시키기 위한 다양한 서비스 프로그램을 제공

II. 인적자원개발의 개념과 체제

1. 인적자원개발의 개념

- 국가 인적자원개발(HRD)은 도덕성, 인성 등의 사회적 자본과 지식기반사회에서 요구되는 핵심적 능력 개발 등을 통해 전 국민의 개인적 성장과 총체적 역량 개발을 도모하며, 관리·지원체제의 효율적 활용을 통해 개발된 인적자원의 사회적 효용성과 공익성을 극대화 하려는 국가적 노력을 총칭함.
- 개인의 잠재력과 역량개발을 통해 사회와 국가 전체의 효율성 및 경쟁력을 증진시키기 위한 활동과 학습 체제를 총칭함.
- 사회적 자본(social capital)이란 사회구조와 개인의 관계로부터 비롯되는 신뢰성, 도덕성, 의사소통의 통로, 사회규범, 인성 등의 무형적·추상적 자본을 의미함. 이는 사회 구성원 간에 유대감과 공동체 의식을 통해 상호이해를 증진시키는 토대가 됨.
- 경제적 가치 측정치로서의 조직적 수행능력과 별개로 개인적 성장과 만족 및 실현에 초점을 두는 입장과, 국가적 인적자원의 개발을 통해 국가 전체에 요구되는 성장과 발전에 초점을 두는 입장을 모두 포괄함.
- 인적자원개발은 개인과 조직 양자의 학습과 개발을 지향하는 활동으로서의 인적자원개발(NRD:Human Resource Development) 과 인적자원을 선발, 관리, 계획, 예측, 보상, 배치하는 활동으로서의 인적자원 관리(HRM:Human Resource Management)를 포괄함.HRD는 '발전'의 측면에서, HRM은 '활용, 관리'의 측면에 더 강조점을 둠.
- 국가수준에서 전국민의 개인적 성장과 역량개발에 기초한 국가 전체의 발전과 경쟁력 제고를 도모함.
- 국가의 인적자원개발정책은 교육체제를 통한 인적자원의 양성을 지원하고 직업세계에 있어서의 선발·활용 체제를 개선하며 학력과 자격제도를 정비·연계시키는 방향으로 수립되어야 함.
- 이를 위해 행·재정 및 법적·제도적 지원체제를 확립하고 지식기반 확충을 위한 기본 인프라를 구축하는 것이 중요함.

2. 인적자원개발체제의 구조

- 인적자원개발의 체제를 크게 나누어 양성·개발체제, 관리·지원체제로 영역화 함. 각 체제는 상호작용을 통해 유지·발전되며 각각 하위체제(subsystem)들로 구성되어 있음.
- 양성·개발체제에는 학교교육·직업교육훈련·평생교육체제가 포함되며 상호 연계되어 있음.
- 관리·지원체제는 각종 자격제도와 경력관리제도, 평가인증제도, 학습자원 공유체제, 모니터링 제도, 종합정보체제들로 구성 운영되며 상호 연계되어 있음.

- 양성·개발체제와 관리·지원체제는 수준별(중앙·지방·지역), 부문별(교육·정보·산업·보건복지 등), 주제별(정부·법인·민간)로 사회 각 부문간의 역할 분담체제를 통해 네트워크화 됨으로써 국가 인적자원 개발의 효율화를 도모함.

III. 우리 나라 인적자원개발의 문제점

1. 창의적 인적자원 양성체제 미비

- 지식기반사회에서 요구되는 새로운 능력배양 교육미흡
 - 지식사회 구성원의 필수기능인 의사소통능력, 협동능력, 정보화 기능, 사고 기능, 문제해결 능력 지도 미흡
 - 지필시험위주의 교육과약 방식으로 창의적 문제해결력 개발 미흡
- 고급두뇌의 발굴·교육·관리·활용체제 미흡
 - 고시 중심의 전문직 인재 선발 방식으로 창의적 고급 두뇌 발굴 및 활용 체제 미흡
 - : 행정고시, 사법고시, 외무고시, 기술고시, 교원임용고시 등
 - 창의적 문제해결력을 기준으로 하는 고급 관리 선발 체제 부재
- 과학·수학 등 특정 분야에 치중한 영재교육으로 분야별 균형 있는 고급두뇌 양성체제 미흡
 - 과학분야는 13개 과학영재교육센터 → 16개 과학고등학교 → 과학기술원의 별도 체계가 있으나, 인문사회 및 예술영역의 고급 인력 양성체제는 구축되어 있지 않음.

2. 생애에 걸친 평생능력개발체제 미비

- 생애에 걸친 선발시기의 분산 및 방법의 다양성 부족
 - 학교교육 및 취업 연령의 폐쇄성으로 생애에 걸쳐 취업, 진학을 자유롭게 선택하고 이동할 수 있는 제도 및 사회적 분위기 미성숙
- 발달단계별 능력개발 및 직업적 유인책 미흡
 - OECD 최하위 수준의 성인 평생교육 참여율
 - 성인인구(25-64세) 평생교육 참여율('96) : 5.4%
 - ※ 미국('95) : 34.0%, 독일('94) : 33.0%
 - 발달단계별로 개인의 직무역량(competency)을 발견, 평생 학습을 통해 자기개발을 할 수 있는 제도적 장치 미흡
- 평생학습 시설·관리·활용 프로그램 미흡

3. 취약계층의 인적자원개발 기회제공 미흡

- 실업자, 장애인, 여성, 청소년 등 사회적 취약계층의 능력 개발 프로그램 미비
 - 실업률(2000.2) : 4.8%
 - 남·여 대비 경제활동 참가율('98)
 - 남 : 92.1%, 여 : 55.7%
 - 선진국에 비해 여성인적자원 활용이 저조
 - 전문대졸 이상 여성의 경제활동 참가율('98) : 56.7%
 - ※ 미국 : 81%, 영국 : 84%
 - 고교 중도탈락 및 비진학 미취업자('99) : 15만명
 - 청소년 범죄('97) : 약 16만명(전체 범죄의 약7%)
- 노령화 사회를 맞아 증가하고 있을 노인 인력의 적극

- 적 활용 방안 미비
- 지식정보화 사회에 있어서 지식·정보격차의 심화로 인한 사회적 불평등 야기

4. 교육·훈련체제와 노동시장간의 괴리

- 노동 시장의 요구에 적극적으로 부응하지 못하는 교육 및 훈련 내용
 - 국내 대기업들이 신입사원 재교육을 위해 많은 비용을 소모하고 있음.
- 능력·실적 중심이 아닌 학력·학벌 중심의 고용 관행
 - 대졸취업자의 보수가 고졸 취업자의 1.49배('98)
 - 국내 대기업 신입사원 중 수도권 소재 대학 출신이 80%이상
- 취업시의 직무 내용과 유리되어 있는 실용성 낮은 학습 내용
 - 수시로 변화하는 산업체 현장의 직무 및 요구분석을 거치지 않고 구성된 커리큘럼
 - 현장 경험이 없는 교육담당자
 - 다양한 산학 연계 프로그램의 부족 등
- 상급 교육기관 진학을 위한 과중한 학습 부담 및 입시 위주의 교육

5. 인적자원개발의 낭비적 요소 상존

- 각종 고시 준비를 위한 우수인력의 정체 및 활용 미비
 - 사법고시 합격자의 평균 연령이 28.2세이며 30세 이상 합격자가 32.2%에 달함.
 - 대학입학시부터 졸업 후까지 전공과 무관하게 각종 고시 준비로 정체되어 있는 인력이 상당수에 달함.
- 지방대학의 교육·훈련 기능 위축으로 인적자원개발의 전국화를 도모하지 못함.
 - 수도권 중심의 교육훈련체제 구축 및 지원
 - 지방대학의 학생수 감소 및 배출된 인력의 활용 저조
- 특정 분야에의 집중으로 인한 불균형
 - 인문계 분야 치중
 - 전공 및 직업간의 불일치(취업자 중 63.3%만이 전공분야에 취업, '99)
- 초·중등학교의 경우 교과목수 및 불필요한 교육 내용 과다
 - 새로운 요구가 반영된 교육을 실시할 여유 및 기회 선택에 장애가 됨.

6. 인적자원개발의 연계·조정·지원체제 부재

- 인적자원개발을 위한 국가 수준의 총괄·조정 체제 및 관련 조직간 협력체제 부재
- 인적자원개발 관련 법적·제도적 기반 미비
- 인적자원개발을 위한 공공 부문과 민간 부문간의 역할 분담 및 책무성 미흡
- 체계적 인적자원관리를 위한 관련 정보의 축적 및 정보 공유 기반 마련을 위한 종합정보체제의 부재

IV. 인적자원개발의 방향과 과제

1. 기본방향

- 21세기 사회를 주도할 수 있는 능력과 품성을 갖춘 인적자원을 개발을 통한 국가 경쟁력 강화.
 - 지식·정보의 창출 및 활용능력 등 지식기반사회에서 지식근로자가 갖추어야 할 전문적 능력을 함양하고 극대화함으로써 개인적 성장과 국가적 발전을 도모함.
 - 체화된 지적 자산과 수행능력의 확보 및 증진을 위해 학교교육 단계에서 기초학력을 비롯하여 창의력, 인성, 도덕성, 평생학습력 등의 기초능력을 배양하도록 함.
 - 교육제도 운영의 자율성과 재량권을 확대하고 이에 따른 책무성을 강화함으로써 효과성 제고를 위한 내재적 유인기제를 확보함.
- 전 생애에 걸친 평생학습을 통해 인적자원의 총체적 능력개발 지향과 효율성·다양성 증진
 - 평생학습시대의 열린교육체제를 기반으로 학벌 중심 고용풍토를 지양하고 능력과 실적을 중심으로 개개인의 학습의욕을 고취시킬 수 있는 체제를 마련함으로써 지속적 자기개발을 추구할 수 있도록 함.
 - 시공간을 초월한 다양한 학습형태를 제공하고 전 생애에 걸쳐 이에 접근할 수 있는 교육기회를 확대함.
 - 장애인, 여성, 비진학 청소년, 노인 등 취약계층의 능력개발은 사회적 복지차원에서뿐만 아니라 그 사회의 잠재적 인적자원을 개발·활용하는 목적을 가짐으로써 국가 인적자원의 총체적 개발을 가능하게 함.
- 현장수행능력 중심의 교육체제로 전환함으로써 교육훈련의 낭비적 요소 지양과 현장적합성 제고
 - 학력·자격체제를 지식기반사회에 적합하도록 재편함.
 - 산업현장에서 교육훈련 결과의 활용성을 보장하기 위하여 학력·자격인적의 기준을 개인의 현장수행능력(performance)의 달성 여부로 평가하고 이들을 연계함으로써 교육내용의 질적 향상을 도모하고 국내 자격 및 학력의 국제적 인정·통용성을 확보하여 대외경쟁력을 강화함.
 - 급변하는 노동시장의 요구에 부응하는 각종 직무분야별 능력 개발체제를 구축함으로써 지식기반사회에서의 개인 및 조직의 잠재역량을 발견하고 증진시킬 수 있는 체제를 구축함.
 - 학교교육의 현장활용력을 향상시키고 개인이 받은 교육이 학교 밖에서 유용하게 활용될 수 있도록 직업훈련과 학교교육의 연계를 도모함.
- 사회 각 부문의 역할 분담 및 책무성을 강화를 통한 인적자원의 활용·관리체계 효율화.
 - 국가적 차원의 인적자원 개발을 위해 중앙정부 및 지방정부, 공공부문과 민간부문, 양성기관과 활용기관, 고용주와 근로자간의 분할주의를 극복함.
 - 인적자원의 수요·공급 구조를 근거로 다차원에 걸친 인적자원개발 관련 부문간에 합리적 역할 분담을 통한 책무성을 강화하고 유기적 협력체제를 구축함으로써 인적자원의 효율적인 활용 및 관리를 도모함.
- 법적·제도적 정비 및 정보체제 구축을 통한 인적자원 개발과 관리의 효율적 추진 기반 조성
 - 인적자원 관련 기본법과 관련법령 등을 정비하여 인적자원 개발의 효율적 추진을 위한 법적 근거를 수립함.
 - 지식기반사회에서 국가 경쟁력을 높이기 위하여 각 개인 및 조직이 가지고 있는 지식을 공동의 지적자산으로 변화시켜 공유하고 부가가치가 높은 지식을 창출하도록 유도함.
 - 즉, 국가전략적 필요에 의해 인적자원개발 관련 각종 기관 및 기업·개인·단체들의 노하우를 체계적으로 정보화함.
 - 각 공공기관 및 민간기관들간의 정보 체제를 통합한

종합정보체제를 구축함으로써 수직적·수평적 네트워크를 형성, 지식의 공유와 확산을 극대화함.

2. 주요 정책 과제

- 창의적, 온정적 인간육성을 위한 초·중등교육 내실화
 - 사회구성원으로서 기본소양함양 교육강화
 - 교육기획의 확대와 다양화
 - 실업계 고교 운영체제 개편
 - 조기 영재교육체제 구축
 - 교원의 사기양양 및 전문성 제고
 - 교원정보화의 지속 추진
 - 교육재정 투자의 확대 및 효율화
- 지식강국 구현을 위한 고등교육 역량 제고
 - 세계적인 수준의 연구인력 양성
 - 기초학문 분야 학술진흥
 - 국립대학 운영체제의 효율화
 - 전문대 교육의 경쟁력 제고
 - 산·학·연 연계 활성화
- 사회 전 분야에 걸친 평생 직업교육훈련체제 구축
 - 학교를 이용한 성인교육 기회확대
 - 기업내 인적자원개발체제 구축 및 지원강화
 - 학력, 자격, 고용간 연계강화
 - 고용불안 취약계층 능력개발 확대
 - 국가 전략직종으로 직업훈련체제 개편
 - 군복무자 인적자원개발 지원
 - 능력중심 고용문화 정착
- 지속적 성장을 촉진하는 국가 전략분야 인력양성
 - 21세기 산업구조변화에 대응한 인력수급 전망체계 구축
 - IT, BT, 문화 등 신산업분야 인력양성
 - 고급두뇌의 산학연 공동활용 및 해외유출 방지
- 사회통합을 위한 소외계층 인적자원개발
 - 중도탈락 청소년 예방 및 보호
 - 특수교육 기회확대 및 질적 제고
 - 고령 인적자원 활용 방안
 - 학습소외계층 인적자원개발 지원
- 여성 인적자원의 전략적 양성 및 활용
 - IT분야 여성인력양성
 - 고등교육기관에서 여성인력 양성체제 재구축
 - 주부인력의 사회적 활용영역 확대
- 지역의 특성을 살리는 지역단위 인적자원 개발
 - 지역주민의 평생학습체제 구축
 - 지역특성 산업·문화와 연계된 지역단위 산·학·연 연계방안
- 더불어 사는 사회구현을 위한 문화·시민의식 제고
 - 친절·질서교육 및 환경교육의 강화
 - 자원봉사활동 지원체제 구축
 - 정보통신윤리 생명윤리 제고
- 국제화 시대에 부응하는 인적자원 교류·협력강화
 - 북한과 인적자원부문 교류·협력 추진
 - 외국 인적자원의 유치 및 교류 확대
 - 해외동포 인적자원 활용체제 구축
- 인적자원개발의 효율성 제고를 위한 인프라 구축
 - 인적자원개발 관련 법제 정비
 - 인적자원개발 관련 정보유통체제 확립
 - 정부출연연구기관 Network 구축
 - 인적자원개발 지표 개발

V. 전문대학의 과제

1. 전문대학

- 전문대학 입학생의 기초 수학 능력의 저하
 - 복수 지원이 가능해짐에 따라 상위권 학생들의 4년제 대학 선호도가 매우 강하게 나타남. 이에 따라 전문대학에는 수능 성적이 낮거나 내신 성적이 낮은 학생들이 입학하는 결과를 가져왔음.
 - 실업계 고교 학생들의 고등교육 기회 확대를 위하여 실업계 고교 특별 전형 선발 비율을 높인 결과, 전반적으로 전문대학 입학생들의 기초 수학 능력이 낮게 나타남.
- 전문대학 교육의 질 관리 체제 미흡
 - 전문대학 교육의 성과는 일반적으로 졸업생들의 전공 관련 취업률, 직무 능력, 자격취득률, 직무 만족 등으로 평가되는데, 이에 대한 종합적이고 주기적인 평가는 거의 이루어지지 않고 있는 실정임.
 - 전문대학 평가 결과가 전문대학 재정, 학사운영, 학과 개편 등 합리적인 전문대학 경영의 의사결정을 위한 기초자료로 활용되지 못하고 있어, 전문대학 교육의 질 관리 체제가 구축되지 못한 실정임.
 - 전문대학 졸업생을 활용하고 있는 산업사회에서의 반응은 전문대학 교육이 많이 개선되었으나, 아직 산업사회 변화에 미치지 못하고 있다는 반응을 보임.
- 직업세계와 괴리된 학사 운영
 - 학생 선발 단위, 수업 연한, 전공심화과정 대상자의 자격 등 전문대학 교육의 운영에 있어서 자율성과 유연성이 미흡한 실정임.
 - 산업체의 요구를 반영하지 못한 교육과정 및 학과를 편성·운영함으로써, 졸업생들의 현장 직무 수행 능력이 낮게 평가되고 있고, 미래지향적인 새로운 교과목 및 학과 개발이 미흡한 실정임.
- 우수 교원의 유인 체제 미흡
 - 산업 현장과의 연계가 강조되고 있는 상황에서 전문대학 교수의 현장 경험 및 현장 직무 수행 능력의 중요성은 더욱 강조되고 있지만, 이에 효과적으로 대처하지 못하고 있음.
 - 또한, 산업 현장의 전문가를 초빙하여 교수로 임용하기 위한 유인 체제 또한 미흡한 실정임.
 - 전문대학의 교수 평가 기준이 연구 결과 중심으로 설정됨에 따라 학생을 가르치는 주된 업무보다 연구 논문에 비중을 두고 있는 실정임. 수행되는 연구도 학생을 잘 가르치기 위한 교수-학습 연구보다는 교수의 전공 관련 연구 중심으로 나타나고 있음.
- 학령인구 감소에 따른 입학생 감소의 문제
 - 학령 인구의 감소는 고등교육 대상자의 감소로 이어지는데, 최근 전문대학 입학생 부족 현상은 이를 반증하고 있음.
- 직업교육 효율화를 위한 연계체제 미흡
 - 전문대학을 중심으로 한 직업교육의 수직적·수평적 연계 체제의 구축이 미흡함.
 - 동일계 고등학교와 전문대학, 산업대학간의 교육과정의 계열성이 거의 이루어지지 않고 있음.
 - 유사한 직업교육과정을 운영하는 전문대학과 기능대학간 그리고 전문대학 상호간에 연계가 이루어지지 않고 있음.
- 계속교육체제의 미흡
 - 전문대학이 성인대상 계속교육 역할을 수행하여야 함에도 불구하고, 전문대학내 성인을 대상으로 한 교육프로그램의 개발·운영이 미흡한 실정임.
 - 학생선발과 등록, 교육과정 편성·운영 등 성인계속

교육 체제 구축을 위한 준비가 부진함.

- 전문대학 졸업생이 계속하여 상위단계 직업교육을 받을 수 있는 계속교육체제가 갖추어져 있지 않음.

2. 전문대학 교육의 질 제고 방안

가. 전문대학생의 기초 학력 강화

- 기초 학력이 부족한 전문대학생 대상의 다양한 교육 과정 개설 및 반복·심화학습이 가능한 모듈화된 교육과정 운영
- 전문대학생의 기초 학력을 고려한 교재 개발 및 운영
- 전문대학생의 직업기초능력 제고를 위한 새로운 교수·학습법 개발 적용
- 우수 학생 입학에 위한 유인 체제 강화

나. 전문대학 교육의 질 관리 체제 구축

- 전문대학 교육목표 및 기능과 역할 재정립
- 전문대학 전공별 학습목표관리제의 도입
- 매 3년마다 '전문대학경영평가제' 도입·시행 후 그 결과를 공개함으로써, 대학 경영의 투명성을 제고하고, 학생의 대학 선택권을 강화
- 전문대학생의 취업 및 진학지도를 위한 전문대학 진로정보센터의 설치·운영

다. 직업세계와의 연계 강화

- 산업현장과 연계되고 미래지향적인 새로운 교과목 개발 및 학과 편제
 - 직종의 변화와 산업사회의 요구를 반영한 수요자 중심의 학과 편제 운영
- 성인 근로자 등을 위한 학사운영의 자율성과 유연성 제고
 - 계열·학과의 세부 전공 운영 지침 마련 및 시간제 등록 활성화
 - 전문대학 입학 여건을 완화하여 학력 위주의 입학전형에서 현장 경력 중심의 입학 전형으로 전환할 필요성 증대
- 직무 분석을 실시하여 산업체 실무 지향적이고 직업 세계와 연계된 교육과정을 합리적으로 개발·운영
 - 선진국에서 개발된 업종별 직종별 근로자의 직무 수행 요소인 모듈 형태의 '국가표준직무'를 전문대학 교육과정에 도입·적용 검토
 - 전문직업인 양성을 위하여 직업능력을 심화·확대할 수 있는 교육과정 개발·운영
 - 전문학사 학위 과정 이외에 산업체에서 요구하는 다양한 자격증 취득 과정과 비학위 과정을 개설하여 직업교육의 다양성 추구
 - 산업체와의 긴밀한 유대로 개발하는 주문식 교육과정, 산업체가 요구하는 위탁교육과정, 노동시장의 유연화에 대응하기 위한 복수전공, 전공관련 향상 교육을 받을 수 있는 전공심화과정 등 직업 또는 전공 연계 프로그램을 개발·운영

라. 우수 교원 확보를 위한 유인 체제 강화 및 교수관련 노동 시장 유연화

- 산업체 현장 경력 소유자의 교수 채용 규모를 확대하고, 이들의 현장 경력을 적극적으로 인정하여 교수
- 전문대학 입직 교수를 대상으로 전문대학생의 교육지도에 필요한 연수 프로그램을 개발하고 이를 적극 활용
- 산업체 현장 경력이 높은 교수는 전문대학에서 추진하고 있는 다양한 산학협동 사업에 적극 참여할 수 있도록 유도
- 교수 평가시 우수 산학협동 실적과 기술개발 실적을 주요 평가 지표로 제시함으로써, 전문대학에서 산학협동의 중요성 강화

마. 전문대학 중심의 연계직업교육체제 구축

- 전문대학의 수직적 연계 내실화
 - 실업고등학교 전문대학 교육연계의 실질화
 - 전문대학과 산업대학 또는 4년제 대학과의 교육과정 연계 특성화
- 전문대학의 수평적 연계 강화
 - 전문대학과 기능대학의 교류협력과 교육과정상의 연계 강화
 - 지역별 전문대학간의 인적·물적 교류 확대와 상호 학점 인정제 도입 및 교육과정의 공동 개발 운영

바. 전문대학의 계속교육체제 구축

- 직업교육을 받고자 하는 사람이 언제, 어디서나 교육을 받을 수 있도록 열린교육 운영체제를 확립
 - 개방된 교육운영체제 내에서 학생 선발 방법을 다양화하고, 학생이 필요에 따라 전공과 학과목을 선택하며, 전공을 변경할 수 있는 체제를 구축
 - 학교 중심의 고정된 교육체제에서 벗어나 산업현장에서 요구하는 인력을 양성할 수 있는 수요자 중심의 유연하고 탄력적인 교육 운영체제 구축
 - 산업체 성인근로자의 계속교육 기회 확대를 위한 전문대학 전공제 수업체제 도입
 - 산업체 성인 근로자들이 교육과 직업을 병행할 수 있는 산학협동 프로그램의 개발·운영
- 전문대학 졸업생들에게 계속교육기회를 제고하기 위한 고등교육체제의 전면적 개편
 - 4년제 대학 중 전문대학 졸업생에게 계속교육기회를 제공하고자 특성화하는 대학은 전문대학과의 교육과정 연계 제도화
 - 전문대학 졸업후 일정기간 산업체 근무한 사람들에게 상위단계 교육기회를 제공하기 위한 상위단계 전문대학(senior vocational college) 제도 도입 및 프로그램 개발