

地方大學 卒業生の 就業問題와 그 解決方案

姜 在 太
(慶尙大 教育學科)

지방대학 졸업생의 취업문제가 점점 심각해지고 있다. 이것은 개인적으로도 큰 손실일 뿐만 아니라 국가적으로도 많은 문제를 야기시키는 원인이 된다. 이 문제를 해결하기 위해서는 정부나 산업체 및 대학에서의 적극적인 노력이 필요하다. 특히 대학에서는 직업준비교육으로서의 성격을 강화하고, 독창적인 교육과정의 운영을 전개하여야 할 것이다.

I. 序 言

최근에 들어 많은 大學生들이 학교를 졸업하고도 취업을 못하거나, 학력수준에 적당하지 않은 취업을 하는 등 就業問題가 사회적인 관심사로 대두되고 있다. 이러한 가운데서 地方大學 卒業生은 더욱 취업에 어려움을 겪고 있는 것이 사실이다.

실제로 진로정보지인 「리크루드」지의 조사에 의하면 '84년도 취업율에서 서울의 대학이 84.3%인 데 반해 지방대학은 70.0%로 차이가 있었으며, 기업체 취업율에서는 서울의 대학이 32%, 지방의 대학이 21.5%로 더 큰 차이를 보이고 있었다. 또한 필자가 제적중인 慶尙大學校의 경우에는 '85년 현재 '84학년도 졸업생 중 26.4%만이 취업하고 있는 것으로 나타났다(나머지는 進學 5%, 入隊 14%, 미정 54.6%).

이와 같은 문제가 초래된 主要原因은 학사양산 시대를 맞았으나 일자리는 제자리 걸음을 하고 있는, 교육적 공급과 사회적 수요의 불균형에 있다. 또한 이와 같은 불균형은 우리의 남다른 教育熱과 이로 인한 學力競爭의 추세를 감안할 때 어찌던 당연한 결과인지도 모른다. 그러나 文敎部나 大學 등이 이런 충분히 예상할 수 있었던 문제에 좀더 신경을 써 왔다면 지금과 같은 어려움을 겪지 않았을 것이다.

이런 측면에서 이 글에서는 地方大學 卒業生의 就業問題 發生原因 및 結果 등을 고찰한 후 解決方案을 제시하겠다.

II. 就業問題 發生의 原因 및 結果

대학 卒業生의 就業問題가 발생하는 일차적인 原因은 교육적 공급과 사회적 수요의 불균형에 있다. 그러나 현재와 같은 수의 대학 졸업생이

완전 고용되기 위하여서는 우리나라의 경제성장이 1년에 평균 8%선을 유지해야 되는 반면에, 현재의 상태에서는 장기적으로 8%의 경제성장은 어려운 것이라는 관점에서 볼 때, 지금의 취업문제를 교육적 공급의 측면, 즉 학력상승에 의하여 너무나 많은 大學 卒業生이 배출되고 있기 때문이라는 측면에서 다루는 것이 보다 타당할 것이다. 또 실제로 우리나라의 대학 졸업생 수는 산업화수준에 비교해 볼 때 다른 나라에 비해 너무 많은 것도 사실이다.

1. 學力上昇의 原因

學力上昇의 원인으로는 학습동기, 직업수준의 향상, 이기적 동기, 지위경쟁수단 및 고용주의 태도 등이 제시되고 있다.

個人的 學習動機와 學力上昇은 다음과 같이 설명된다. 즉 사람은 누구나 강한 學習意欲과 人格修練에 대한 욕구가 있기 때문에 學習하기를 원하는데, 이 學習動機는 경제성장의 결과 돈과 시간의 여유가 생겨남에 따라 더욱 촉진되고 있다는 설명이다.

學校의 職業準備機能을 강조하는 사람들은 學力上昇을 직업수준의 향상과 관계시키고 있다. 그들은 과학기술의 발전에 따라 職業世界에서 필요로 하는 知識의 수준이 높아지기 때문에 사람들도 높은 수준의 知識을 제공하는 學校를 선호하게 된다고 주장한다.

學力上昇을 個人的 利己的 動機로서 설명하는 견해는 사람들은 富의 획득을 통한 소비재의 구입을 필요로 하고 있는 동시에 學校教育이 富를 만드는 관건이라고 인식하고 있기 때문에 고학력사회가 도래하였다고 주장한다.

學力上昇의 이유는 사람들이 직업을 가지는 과정에서 졸업장이 신입장 역할을 수행하기 때문이라고 주장하는 견해도 있다. 졸업장이 신입장 역할을 하는 이유는 고용주들이 고용인을 채용할 때 실제의 생산성을 알 수 없기 때문에 졸업장을 가장 신빙성 있는 지표로 삼기 때문이다.

마지막으로 學力上昇은 고용주들이 그들의 이익과 통제권을 강화하기 위하여 과잉학력을 이용하려는 태도에서도 설명되고 있다. 즉 학력상승에 의하여 고학력자가 증가하면, 고용주들은

낮은 임금으로도 고급노동력을 충분히 공급받을 수 있기 때문에 과잉학력을 조장하고 있다고 설명할 수 있다.

이상에서 學力上昇에 관계되는 여러 要因들을 分析해 보았는데, 모든 要因들이 일면의 타당성을 지니고 있음을 알 수 있다. 그러나 현재 우리나라의 學校가 사람들의 學習動機를 충족시키기보다는 진학이나 졸업장을 수여하는 장소로 이용되고 있고, 산업발전의 속도보다는 대학 진학의 증가 속도가 빠르다는 사실이나, 높은 大卒 失業率 속에서도 大學進學率이 계속 증가한다는 사실 등을 고려해 볼 때 學力上昇의 주원인을 學力이 신입장 역할을 하고 있으며 기업체가 이를 조장하고 있다는 관점에서 설명하는 것이 보다 타당할 것이다.

學力上昇의 原因을 이렇게 본다면 大學 卒業生의 就業問題의 解決策도 보다 단순화시킬 수 있다. 즉 學力이 아니라 學歷이 모든 것을 결정하는 사회풍토를 개선하는 것일 것이다.

2. 地方大學 卒業生과 就業不平等

이상에서 大學 卒業生의 就業問題의 發生原因을 學力上昇의 측면에서 살펴보았다. 그러나 地方大學 卒業生의 就業問題는 이런 보편적인 原因 이외에도 地方大學 出身이라는 단순한 이유로 당하는 여러 不利益 때문에 더 심화되고 있다.

地方大學 卒業生이 就業의 過程에서 당하는 대표적인 不利益이 산업체의 편견에 의한 간판 위주의 채용절차에 기인된다. 오늘날 대부분의 기업이 서류전형 내지는 학교추천에 의한 면접이라는 채용절차를 택하고 있는데, 그 결과 地方大學 出身은 응시조차 못하는 경우가 많다. 또한 公開競爭으로 사원을 채용하는 경우에도 二次面接 過程에서 지방대학 출신들은 대거 탈락하는 것이 상례가 되고 있다. 이것은 전적으로 지방대학 출신들은 우수하지 못하다는 산업체의 그릇된 선입견의 결과이다.

산업체의 편견 이외에도 지방 대학생은 취업과 관련하여 많은 불이익을 당하고 있다. 먼저 국내 기업이 국제화에 부응하여 외국어 실력을 필수적으로 내세우고 있는데 지역적 조건상 의

국어 실력의 향상이 어려운 것도 지적될 수 있다. 또한 우리나라의 18개 재벌의 출신학교별 任員現況에서 서울지역 출신이 76%나 차지하고 있는 것을 볼 때 채용에 학연이 작용하고 있으리라 예상할 수 있고, 고도의 정보화사회에서는 새로운 정보를 신속하게 많이 입수하는 것이 필요한데 그것이 어렵다는 문제도 있다. 마지막으로 중소기업의 대부분은 연고채용을 중심으로 사원채용을 하는데 지방대학 출신들은 이용할 연고가 별로 없다는 것도 지적될 수 있다.

3. 學力上昇의 結果

어느 정도의 學力上昇은 個人이나 社會에 바람직한 결과를 준다. 왜냐하면 학력상승에 의하여 개인의 知識水準은 보다 고도화될 것이며, 이에 따라 產業體의 生産性이 높아지고 社會의 發展이 이루어질 것이기 때문이다. 또한 학력상승에 의한 過剩敎育은 敎育이 갖는 특수성 때문에 일어나는 일시적인 현상이므로 크게 문제가 되지는 않는다고도 볼 수 있다. 왜냐하면 限界生産理論(marginal productivity theory)에서 주장하는 것처럼 노동시장은 학력파일이 일어나면 대졸자의 賃金을 상대적으로 떨어뜨려 교육적 공급을 사회적 수요에 맞추게 하는 작용을 어느 정도 할 수 있기 때문이다.

그러나 모든 社會現象이 그렇듯이 정도 이상의 學力上昇과 그로 인한 過剩敎育은 많은 不作用을 초래한다. 또한 과잉학력하에서도 敎育水準別 賃金의 差는 줄어들지 않으며, 과잉학력이 장기적으로 되고 있는 오늘날의 현실은 學力上昇의 바람직한 결과에만 머물지 않게 한다.

과잉학력의 폐해는 크게 經濟的인 면, 敎育的인 면, 社會的인 면 및 政治的인 면으로 나누어 볼 수 있다. 먼저 經濟的인 측면에서 볼 때 과잉학력은 교육에 투자한 만큼의 收益을 어렵게 하므로 개인적으로 뿐만 아니라 사회 전체적으로도 큰 손실이 된다. 더 나아가 과잉학력은 개인의 욕구수준을 과잉상승시키지만 그 욕구에 부합되지 못하는 직업을 갖게 되기 때문에 욕구좌절과 상대적 박탈감을 생겨나게 하고 職業不滿足을 증대시켜 직장의 생산성을 저하시킨다.

교육적 측면에서 볼 때 과잉학력은 초·중등

교육에 대한 투자를 줄이리게 하여 초·중등교육(특히 실업교육)의 발전을 저해하며 결과적으로 저급인력의 부족과 부실을 초래한다. 또한 대부분의 직업은 그 성질에 맞는 수준의 학력을 필요로 하므로 중·고등학교 수준의 학력이 필요한 직종에 대학 졸업생이 취업하면 생산성이 떨어지는 경우도 생길 수 있으며, 입시 위주 교육 및 취업 위주 교육을 초래하여 학교의 정상적인 운영을 어렵게 한다.

과잉교육은 사회적으로도 많은 부작용을 초래한다. 교육수준에 알맞는 곳에 취업을 하지 못한 사람들이 느끼는 불만감은 사회적 범죄의 원인이 될 수 있을 것이며, 과잉학력에 의한 취업 경쟁은 직종의 하향이동에 의하여 교육수준이 낮은 사람들의 취업기회를 박탈하게 되어 사회적 불평등 현상을 심화시킬 것이라고 예상할 수 있다.

과잉학력은 정치적 좌파주의와 정치적 소외의식 등을 초래한다는 견해도 있다. 地位不一致理論(status inconsistency theory)에 의하면 높은 교육상의 지위와 낮은 직업상의 지위에서 모순적인 위치를 차지하는 사람들은 이 같은 상황을 고통스럽게 경험할 것이고, 만약 사회적 이동의 노력이 어려울 경우 정치적 급진주의 성향과 소외의식이 높아진다.

地方大學 卒業生의 就業問題는 이상에서 논한 과잉학력의 일반적인 폐해 이외에도 大學이나 地方의 均등한 發展을 어렵게 한다는 問題도 야기시킨다. 不平等을 존속시키는 계도는 인간의 존엄성에 대한 모독이라는 관점이나, 社會나 國家의 진정한 發展은 모든 構成要素間의 均등한 發展에 좌우된다는 것을 고려할 때, 이 문제 역시 다른 어떤 문제에 못지 않은 과잉학력의 폐해라고 할 수 있다.

Ⅲ. 就業不平等의 解決模型

地方大學 卒業生은 一般大學 卒業生이 就業과 관련하여 겪는 문제들 이외에도 地方大學이라는 이유로 받는 여러 不平等 때문에 심각한 就業問題를 안고 있다. 인간사회에는 어떤 이유에서건 不平等 現象이 존재해서는 안 되기에 就業과 관

제되는 여러 不平等은 한시바빠 제거되어야 한다.

地方大學 卒業生이 就業과 관련하여 겪는 不平等을 해결하기 위하여서는 다음의 세 가지 서로 다른 模型을 가정해 볼 필요가 있다.

첫째는 差別模型(discriminant model)으로서, 고용주의 지방대학 졸업생에 대한 차별행동이 노동시장에서의 불평등을 야기하므로 정부차원에서 법적 조치 등을 통하여 고용주가 그런 차별을 하지 못하게 하는 방법이다.

둘째는 積極的 行爲模型(affirmative action model)으로서, 노동시장에서의 지방대학 졸업생에 대한 불평등은 노동시장의 정상적인 운영에 내재되어 있는 특성으로 보고 기업체의 새로운 인사규정—모집, 선발, 배치, 훈련 또는 승진 등—을 개정하려는 방법이다.

세째는 機會擴大模型(expanding opportunities model)으로서 노동시장에서의 불평등은 지방대학 졸업생 자체에 문제가 있다고 보고 해결책을 찾는 방법이다.

취업 불평등에 관계하는 이상의 세 가지 모형과 우리나라 지방대학 졸업생의 취업문제를 관련시켜 볼 때, 세 가지 모형을 혼합하여 이용하여야 할 필요가 있다. 왜냐하면 우리나라에 전반적으로 존재되어 있는 간판 위주의 사고는 정부차원에서 차별 모형을 적극적으로 채택하여 법적인 조치를 취해야 할 필요를 말해 주고 있으며, 응시의 기회도 주어지지 않는 현실은 적극적 행위모형을 채택하여 산업체 내부의 새로운 인사규정을 채택할 필요를 말해 준다. 또한 지방대학 내부의 여러 문제들이 우수한 학생들을 배출하지 못한다는 점을 감안하면 기회확대 모형을 채택하여 지방대학의 교육 및 취업지도 전반에 대한 개선이 뒤따라야 한다.

이런 측면에서 다음 장에서는 지방대학 졸업생의 취업문제 해결을 위한 대책을 정부, 기업체 및 대학으로 나누어 소개하겠다.

IV. 就業問題의 解決方案

1. 政府측

대학 졸업생의 취업문제의 첫째 원인은 취업

을 원하는 만큼의 고용기회가 부족하기 때문이므로 우선 무엇보다도 정부는 지속적인 경제 성장을 통하여 고용 창출을 해 나가야 할 것이다. 특히 중소기업진흥책은 산업발전의 측면뿐만 아니라 고용창출의 측면에서도 고려되어야 할 것이다.

둘째는 정부차원에서 ‘人力管理廳’(가칭) 등을 신설하여 지금까지의 주먹구구식 인력정책을 탈피하여야 한다. 물론 최근 부총리를 위원장으로 인력수급대책위를 구성하여 대책을 서두르고 있는 것으로 알려지고 있으나, 발동의 불을 끄는 식이 아니라 장기적이고 체계적인 측면에서 고등교육인구의 경제적 적정수준과 사회요구수준을 가깝게 접근시켜야 한다.

세째로 사회 전반에 뿌리 깊은 高學力選好思想을 지양하도록 한다. 이를 위해서는 먼저 임금이나 고용 등에서 학력으로 인해 받는 불평등을 해소해 나가야 한다. 그러나 이 문제는 일시에 해결하기는 어려우므로 먼저 정부나 공공기업체에서 모범을 보여 다른 부분에도 파급될 수 있도록 하여야 한다.

네째로 이제까지 정부는 취업의 불평등 문제에 대하여 추상적인 機會의 均等으로 일관하여 왔지만 앞으로는 條件의 均等과 結果의 均等에도 관심을 기울여야 한다. 이를 위해서는 ‘고용기회 평등위원회’(가칭)를 설치하여 고용차별을 법정에서 해결하거나, 행정관서에서 조정·화해하도록 하고, 기존의 법률준수를 위한 행정적·법적 감독제를 실시하는 것이 필요하다. 또한 지방대학의 육성책을 적극 시행하고, 지방의 기업체에서는 일정 비율로 그 지방 졸업생을 채용하는 방안도 강구할 필요가 있다.

2. 産業體측

산업체측은 우선 무엇보다도 과잉학력이 일시적으로는 그들에게 도움이 될지도 모르지만, 장기적·사회적으로는 큰 폐해를 가져온다는 점을 명심하고 지방대학 졸업생의 취업문제 해결을 위하여 노력하여야 할 것이다.

그러기 위하여서는 첫째, 지방대 학생은 우수하지 못하다는 그릇된 先入見을 배제하여야 한다. 필자의 경험에서 보던 입학 당시의 지방대

학생은 서울의 명문대 학생보다 그 수준이 떨어지는 것은 사실이지만, 4년 동안의 학생생활중 그 격차를 해소하기 위한 끊임없는 노력의 결과 졸업시에는 별차가 없거나 차라리 우수하다고 할 수 있다. 특히 지방 대학생은 인간관계 등의 情誼의인 측면에서는 서울의 어느 명문대 학생들보다 바람직하다고 할 수 있다.

둘째, 건전한 採用秩序의 확립과 學歷間 報酬 隔差의 시정을 위해 노력하여야 한다. 지원기회부터 명문대에 편중하고, 전형과정에서 차별이 존재하며, 학력간 보수격차가 극심한 실정에서는 교학력 선호와 이에 따른 교육의 낭비적 투자는 필연적일 것이며, 지방대학의 취업운은 더욱더 저조할 것이다. 그러므로 우리 사회에 만연되어 있는 일류병과 그 여파로 생겨나는 실업문제를 해결하고 나아가 대학 및 지역의 균형발전운을 위해서는 건전한 채용질서가 확립되어야 하고 학력간 극심한 임금격차는 해소되어야 한다.

셋째, 우리나라의 중소기업은 제조업 전체 고용의 50% 이상을 차지하고 있지만, 대기업에 비해 볼 때 대졸자 등 고급인력의 채용이 활성화되어 있지 않다. 이들 기업에서 노무비의 축소는 기업성패의 중요한 요소이겠지만, 기업의 발전을 위해서는 고급인력의 이용이 점점 중요하게 되는 실정이다. 그러나 대부분의 중소기업은 아직 대학 졸업생을 기피하거나, 채용하는 경우에도 연고제 취업의 형식을 취하는 경우가 많다. 그러므로 中小企業中央會나 振興公團을 중심으로 고급인력의 활성화를 고취시키고, 公開採用 등의 건전한 채용질서 확립과 동시에 취업정보의 제공 등 홍보에 노력하여야 할 것이다.

네째, 大學과의 產學協同에 보다 적극적인 관심을 기울여야 한다. 우리나라의 많은 企業體는 產學協同이 學校만을 위한 것이라는 소극적이거나 부정적인 인식을 하고 있는데 잘 敎育된 學生은 결국 生産性이 높은 고용인이 되므로 產學協同은 기업체에도 큰 도움을 준다. 특히 產學協同은 現場實習 기간 동안 관찰한 學生들을 채용할 수 있게 하므로, 간판 위주의 취업관을 불식할 기회를 제공할 것이다.

3. 大學측

지금까지 대부분의 地方大學은 취업문제를 앞에 두고 “어렵다, 어렵다”고만 되뇌이고 있었지 어떤 구체적이고 적극적인 대책을 수립하지 못한 實情이었다. 學校의 장래가 卒業生들의 社會的 成功에 많이 달려 있는 만큼, 학생들의 진로개척에 보다 성의 있는 노력을 경주해야 하는데 그 노력은 나름대로의 독창성을 최대한 살리는 것이어야 한다. 왜냐하면 상식적인 방법으로는 서울의 명문대학과 취업경쟁을 하기가 어렵기 때문이다.

이런 위해서는 첫째, 學校의 敎育目標에 職業準備敎育의 概念을 보다 많이 도입하여야 한다. 產業體와의 協力을 통하여 產業體가 필요로 하는 內容을 교육과정에 반영하고, 能力中心敎育의 理論을 도입하여 가르치며, 또한 이렇게 가르친 內容을 現場에서 직접 적용해 보는 기회를 마련해 주던 어느 企業이 地方大學 出身이라고 경시하겠는가?

둘째, 종래의 양적 팽창정책에서 질적 관리정책으로 전환하여야 한다. 많은 지방대학은 누적되는 취업문제에도 불구하고 양적 팽창에만 급급하여, 일자리와 연결되지 않는 학과를 양산하였다. 이에 따라 많은 학생들은 전공공부보다는 취직이 잘 되는 분야의 공부에 매달리는 파행적인 현상을 초래하고 있다. 그러므로 지방대학은 한시라도 빨리 백화점식 학과운영이나 서울소재 대학의 모방운영을 탈피하며, 첨단과학 등 장래에 취업이 잘 되리라 예상되는 분야 중 그 지역의 특성에 맞는 학과를 선택하여 집중 운영하여야 할 것이다.

셋째, 進路敎育이 강화되어야 한다. 학생이 저마다 지니고 있는 잠재가능성을 토대로 취미·적성·능력·인성에 알맞는 직업의 세계를 자각하고 탐색하고 준비하게 하는 진로교육은 그 자체가 중요한 뿐만 아니라, 지방대학 졸업생의 취업문제와 관련해서도 중요하다. 그 이유는 오늘과 같이 급변하는 산업사회에서는 專攻知識을 많이 아는 것 이상으로 職業世界에 대한 많은 情報와 知識을 가지는 것이 중요하기 때문이다. 또한 진로교육은 대학 출신이 흔히 가지기 쉬운 기대수준의 과잉상승과 이에 따른 여러 문제의

해결책이 될 수도 있다. 특히 직종의 대규모 하방이동현상이 다가오고 있는 현실에서는 진로교육을 통하여 직업에 대한 差別意識을 해소하고, 과잉된 徵求水準을 조정할 필요가 있다.

네째, 就業指導部署의 역할을 활성화하여야 한다. 현재 대부분의 대학이 학생처 부속의 장학담당관실과 생활지도연구소를 중심으로 취업지도를 실시하고 있으나, 두 기관은 전문성을 발휘하지 못하고 있을 뿐만 아니라 업무협조도 원활하지 못한 실정이다. 필자가 재직하고 있는 학교의 경우에도 장학담당관실과 생활지도연구소가 있으나 취업지도의 전문성을 충분히 발휘할 수 있는 예산이나 인력보강이 되어 있지 않은 결과, 각 기업체에서 보내 오는 추천의뢰서를 접수·처리하고, 입사원서를 배부하는 정도에 그치고 있다. 그러므로 취업지도부서의 역할

을 강화하여 취업오리엔테이션, 취업특강, 취업상담, 취업정보자료 제공 등의 적극적인 취업지도 활동을 전개해야 한다.

다섯째, 대학 교수의 측면에서도 개선되어야 할 점이 많다. 종래 대부분의 敎授들은 現場에 필요한 敎育을 경시하여 왔으며, 就業指導에도 무관심하였다. 그러므로 職業敎育과 관련된 측면에서 우수한 교수 확보와 그 자질 향상이 시급하다. 아울러 産業體의 現場經驗이 있는 인사를 시간강사나 겸임교수로 활용하는 방안도 적극적으로 강구되어야 한다.

이상에서 논의된 地方大學의 개선책과 美國에서 직업교육과 관련하여 성공한 사례로 널리 알려진 Doane 大學의 프로그램을 참조하여 다음과 같은 실행과정을 제시할 수 있다.

(지방대학의 직업교육 프로그램)

1. 입학전 활동

목표 : 대학에서의 전공선택을 원활히 하고 고등학교와 대학의 진로지도 담당자들의 밀접한 관계를 위하여

1) 진로탐색

고등학교 2, 3학년 학생들을 대상으로 직업세계에 관련되는 전반적인 지식을 제공하고 대학의 학과별 성격을 소개시킨다.

2) 고등학교 진로지도 담당자 훈련

고등학교에서 진로지도를 담당하는 교사들을 대상으로 진로지도에 관계되는 여러 정보들을 제공하고, 문제점들을 논의한다.

2. 진로계획

목표 : 학생들 개인의 적성이나 흥미 및 능력에 알맞은 진로의 선택을 위하여

1) 개인신상기록부 작성

가칭 진로지도연구소의 주도하에 모든 입학학생들을 대상으로 개인신상기록부를 작성하여 보관하며, 진로지도시 그 기록을 참조하고 지도사항을 계속 기록한다.

2) 진로도서관 설치

진로지도연구소에서는 학생의 진로지도뿐

만 아니라 진로에 관계되는 정보센터로서도 역할을 하여야 한다.

3) 외부인사 조빙

학생들의 진로 탐색이나 준비에 도움을 줄 수 있는 외부인사들의 조빙을 계속적 사업으로 한다.

3. 교육과정 개발

목표 : 대학의 전 교육과정에 진로교육의 개념과 방법을 도입하기 위하여

1) 교육과정 계획

산업체의 요구를 중심으로 대학의 전 교육과정을 개발한다.

2) 교수들의 현장실습 훈련

새로운 교육과정의 성공적 운영에 필수적인 요소는 교수들의 인식 개선과 자질 함양이므로 교수들에게도 현장실습의 기회를 제공한다.

4. 현장실습교육

목표 : 전학생들에게 학교에서 배운 이론적 지식을 실제 현장에서 적용해 보는 기회를 제공하기 위하여

1) 현장실습 훈련

전 학과를 대상으로 일정 기간의 현장실습을 정규 교과목으로 반영한다. 학과의 성격에 따라 현장실습의 기간이나 내용은 다를 수 있다.

2) 자원봉사와 부직의 기회 이용

자원봉사나 부직활동으로 일의 현장을 경험하는 학생들을 대상으로 체계적인 진로 교육을 실시한다.

3) 산업체 인사 초빙

산업체와 제도적인 협동을 강화하며, 산업체 인사를 정기적으로 대학에 초빙하여 훈련을 실시하고, 또한 도움을 받도록 한다.

5. 취업정치

목표 : 모든 학생들을 대상으로 실제적인 취업에 관한 지도를 하기 위하여

1) 사전 취업정치 활동

대학의 3학년 2학기 중, 모든 학생들을 대상으로 그동안의 기록을 참조하여 보다 구체적인 취업지도를 한다.

2) 취업정치 활동

4학년 학생들을 대상으로 면접법, 이력서 및 자기 소개서 작성법 등에 대한 구체적인 지도를 한다.

6. 추수지도

목표 : 졸업생의 취업알선이나 생애의 유지와 개선을 위하여

1) 졸업생 초빙활동

새로운 지식이나 기술의 습득을 필요로 하는 졸업생을 위한 특별훈련을 무료로 제공한다.

2) 졸업생 취업정치

모든 졸업생에게 진로정보를 계속적으로 제공하며, 취업도 알선한다.