

평생직업능력개발 경로 재설계의 가능성과 한계

윤형기* · 이희수**

<국문 초록>

현대 사회가 추구하는 이념은 평생학습을 통한 평생고용이다 이를 가능케 하는 한 마디가 평생직업능력개발이다. 이 연구는 평생직업능력개발체제를 진단하여 평생직업능력개발 경로 재설계의 가능성과 한계를 탐색하고, 효율적인 직업교육경로의 재설계 방안을 제시하려는 시도이다. 이를 위해 국가인적자원개발기본계획, 평생직업능력개발 기본계획, 평생학습진흥계획을 대상으로 하여 과제별 분석을 하였다 또한 정책의 토대가 되는 주요 법령의 구조와 내용에 대한 분석도 이루어졌다. 평생직업능력개발을 위한 교육경로를 크게 학제 내 영역 근로자 일터 영역, 평생직업훈련기관 영역으로 나누고 교육경로상의 주요 기관 운영현황과 순환과정을 분석하여 시사점을 도출하였다.

이러한 분석 결과에 기초하여 평생직업능력개발체제의 활성화를 위한 직업교육경로 재설계 방안이 다음과 같이 도출되었다. 첫째, 평생직업능력개발을 위한 경로 체계를 산업체가 요구하는 기술과 수요에 연계되는 효율적인 인력양성을 하는 방향으로 재구조화하여야 한다. 둘째, 평생직업능력개발을 위한 일과 학습간의 순환, 병행이 이루어질 수 있는 순환 모델을 정형화하여야 한다. 셋째, 평생직업능력개발을 위한 지역중심의 클러스터를 형성하여 분업 및 연계 협력관계를 갖도록 하는 효율적인 네트워크를 구성하여야 한다.

주제어 : 평생직업능력, 평생직업교육, 경로재설계

본 연구는 2008년도 국회 환경노동위원회 연구용역비로 수행된 평생직업능력개발체제의 구축과 혁신방안의 내용의 일부를 재구성하고 보완한 것임

* 교신저자: 윤형기(yhgcome6@unitel.co.kr), 양영디지털고등학교 011-478-4214

** 이희수(heesu@cau.ac.kr), 중앙대학교 교육학과 교수 011-9279-1164

I. 서론

1. 연구의 필요성

2007년 세계경제는 미국 서브프라임 사태의 영향으로 전반적인 조정국면으로 진입하였으나, 우리나라 경제는 세계경제성장률을 상회하여 잠재성장률 수준의 성장을 기록하는 성과를 나타냈다. 그러나 잠재성장률 수준의 경제성장에도 불구하고 내수회복세는 미약했고 수출 중심의 경제성장은 지속되었다. 이에 따라 경제성장이 고용증가로 이어지지 못하고 취업자는 전년 대비 28만 2천명의 증가에 그쳐 체감 고용사정도 크게 나아지지는 못하였다(노동백서, 2008). 특히 2008년에는 경기침체가 가속화되면서 수출 의존도가 높은 우리나라는 더욱 어려운 상황을 맞고 있어 성장 잠재력을 키우기 위한 신 성장 동력 창출 및 녹색 뉴딜 등 다각적인 국가적 전략이 필요하게 되었다.

경제공황, 경제위기, 실업대란이라는 말이 회자되듯이 2009년 1월 2일 대통령은 신년 국정연설에서 국가경제위기를 인식하고 비상경제정부 체제 구축을 선언하였다(그중에서도 특히 2009년 경제운영의 핵심은 일자리이며 일자리를 지키고 만들기 위한 모든 역량을 기울일 계획이라고 발표하였다. 또한 교육개혁을 말하면서 직업 교육과 직업 재훈련 프로그램을 획기적으로 개편하여 인생 3모작 시대의 직업 전환이 순조롭도록 아동뿐만 아니라 성인의 교육도 챙기는 실질적인 평생학습, 평생취업체제를 구축해 나가겠다는 의지를 밝혔다(대통령 신년 국정연설문, 2009). 이렇듯 산업구조와 노동시장의 급격한 변화가 예상되는 만큼 노동의 질과 유연성을 높이는 것이 고용안정성을 위한 필수적 요소로 대두되면서 평생직업능력개발에 대한 중요성이 크게 부각되고 있다. 비상경제체제에서 평생직업능력개발의 중요성 인식에 바탕을 둔 본 연구는 다음과 같은 필요성으로부터 출발한다.

첫째, 현재의 평생직업능력개발체제를 진단하고 평생학습을 통한 평생고용가능성을 제고하는 방향으로 체제를 전환해야 할 필요가 있다 Knowles(1980)의 진단대로 인류 역사상 처음으로 지식의 수명이 인간의 수명보다 짧아지는 시대에 살게 되어 우리 인간은 과거의 지식을 버리는(unlearning) 동시에 새로운 것을 다시 익히는 학습(relearning)을 하지 않으면 안 되는 상황에 직면하게 되었다. 과거에는 노동시장 진입 전 학령기의 정규교육 과정을 통해 습득한 기술과 지식만으로 평생직장이 보장될 수도 있었으나 이제는 노동시장의 유동성이 증대되면서 근로자의 직업능력을 개발하여 고용가능성을 높여야 하는 평생고용 개념으로 전환이 이루어지고 있다. 따라서 이러한 개념에 초점을 맞춘 평생직업능력개발 체제 구축이 필요하다.

둘째, 평생직업능력개발을 목표로 하는 정부의 핵심 계획을 분석할 필요가 있다. 시대적 요청에 부응하여 정부는 국가 인적자원정책에 대한 비전과 추진 전략을 제시한 제1차 국가인적자원개발기본계획(2001~2005)을, 이어서 국가 평생학습 정책 실현을 위한 제1차 평생학습진흥종합계획(2003~2007)을 수립하였다. 제1차 국가인적자원개발기본계획의 성과를 바탕으로

로 제 2차 국가인적자원개발기본계획(2006~2010)이 확정·발표되었고 실행계획으로서 평생직업능력개발기본계획(2007-2011)과 제 2차 평생학습진흥종합계획(2008-2012)이 수립되었다. 인적자원개발, 평생학습, 평생직업능력개발 등 용어는 다르나 공통분모는 직업능력개발로 모아지고 있다. 그러므로 평생직업능력개발 관점에서 이러한 국가 계획을 세부적으로 분석할 필요가 있다.

셋째, 이러한 계획뿐만 아니라 이들 계획의 토대가 되는 인적자원개발기본법, 평생교육법, 근로자직업능력개발법 등도 아울러 분석될 필요가 있다. 그동안 평생직업능력개발은 협의의 직업교육 관점에서 주로 분석되어서 인적자원개발과 평생교육이라는 좀 더 광의의 맥락에서 접근되어야 할 여지를 남기고 있다. 국가의 평생직업능력개발계획과 정책을 관장하는 법을 실제의 계획과 연계하여 분석할 필요가 있다. 그러므로 여기에서는 평생직업능력개발계획과 관련법을 연계하여 분석하고자 한다.

넷째, 기존의 연구를 보완하여 평생직업능력개발 경로에 대한 재설계가 필요하다. 기존의 연구에서 평생직업능력개발을 정책적, 법률적으로 뒷받침하는 상황에도 불구하고 평생직업능력개발을 담당하고 있는 교육 공급체인 직업교육기관들 간에 학습과 일터의 세계 간에 교육 수요자들이 원활하게 이동하면서 능력개발을 할 수 있는 직업교육 경로가 효율적으로 설정되어 있지 않은 관계로 능력개발에 제한이 있다는 것을 선행연구와 논의(이정표 외, 2003; 정태화, 2004; 이희수 외 2006)를 통해 지적하고 국가정책 수립 시 이를 반영한 혁신과제 추진하는 등의 노력을 기울여 왔으나 평생직업능력개발 경로에 대한 보다 입체적이고 다면적인 형태의 연구는 미흡한 편이다. 따라서 다양하고 유연한 직업교육 경로를 통해 개인의 평생직업능력개발을 지원할 수 있는 생애에 걸쳐 지속적인 능력개발이 가능한 평생직업능력개발 경로에 대한 설계로 순환교육의 기회를 제공함으로써 인적자원개발의 기능을 확대해 나가야 할 필요가 있다.

2. 연구의 목적

이 연구는 평생직업능력개발 경로를 재조명하고 설계하는 방안에 대한 가능성과 한계를 탐색하는데 목적이 있으며 구체적인 연구 목적은 다음과 같다.

첫째, 평생직업능력개발과 관련한 정책 분석을 통해 정책의 추진방향과 문제점을 분석한다.

둘째, 평생직업능력개발과 관련한 법령 분석을 통해 법령간의 관련성과 문제점을 분석한다.

셋째, 직업교육 경로를 영역별 분석의 범주로 정해 주요 교육기관 운영 현황 실태와 이행 프로세스를 파악한다.

넷째, 평생직업능력개발 경로의 재설계를 실현하기 위한 구체적인 방안을 제시한다.

II. 평생직업능력개발의 개념 및 경로

1. 평생직업능력개발 사회로의 전환

오늘날과 같이 평생직업능력개발이 사회의 화두로 대두된 데에는 사회의 변화가 자리 잡고 있다. 농경사회에서는 가족, 지역사회, 교회가, 산업사회에서는 학교와 대학이 그리고 오늘날과 같은 지식정보화 사회에서는 직장과 대중매체가 중요한 평생직업능력 개발자 역할을 담당한다. 평생직업능력개발의 초점과 범주 면에서 살펴보면 1950년대 이전에는 그 개념이 아주 미약했다. 1950 - 60년대만 해도 자기개발보다는 현재의 효용가치가 높은 직무능력에만 관심이 있었다. 1970 - 80년대에 수요자에 대한 관심이 일기 시작하였으며 90년대가 되어서는 지식경제의 도래와 함께 학습조직 등 자기개발에 대한 관심이 증대하였다(Gilley and Egglan, 1989).

<표 1>에서와 같이 학습체제의 중요도가 산업사회이전에는 가정지역사회교회였으나 산업사회에서는 학교로 바뀌었고 지식정보사회에서는 일터와 매스미디어로 바뀌었다 더욱이 지식정보사회, 지식경제에 들어서면서 학습과 일의 구분이 모호해졌다이른바 인력개발 패러다임이 학교에서 일터로(School to Work)에서 일터에서 학교로(Work to School) 그리고 다시 일터에서 인력양성과 소비를 자급자족하는 일터에서 일터로(Work to Work) 체제로 변하고 있다. 이러한 맥락에서 지식경제의 등장과 함께 일터에서의 학습과 성과를 뜻하는 WLP (Workplace Learning Performance)가 각광을 받고 있다(Rothwell, Sanders and Soper, 1999). 이것은 평생직업능력개발체제의 재설계를 요구하는 동향이라고 할 수 있다

<표 1> 시대별 인적자원개발 학습체제의 중요도 변화

구분 \ 학습체제	개인	가족	지역사회	교회	학교	대학	직장	매체
산업사회 이전	+	+++	+++	+++	+	-	+	
산업사회	+	++	++	++	+++	++	+	+(+)
정보화 사회	+++	+(-)	-	+(-)	+(+)	+(+)	+++	+++

주: (+) 중요도 강, (-) 중요도 약

출처: Jerry W. Gilley and Steven A. Egglan(1989). *Principles Of Human Resource Development*. New York: Reading: Addison-Wesley Publishing Company. pp. 9-11.

이러한 거대한 사회변화와 함께 일터에서도 일정한 변화가 감지되고 있다. 첫째, 급격한 시대에는 급격한 조치를 필요로 한다(Drastic Times, Drastic Measures). 둘째, 일과 생활의 경계가 희미해지고 있다(Blurred Lines-Life or Work). 셋째, 더욱더 작아지는 지구촌 시대를 실감한다(Small World and Shrinking). 넷째, 새로운 얼굴, 새로운 기대이다(New Faces, New Expectations). 다섯째, 일의 기민성과 신속성이다(Work Be Nimble, Work Be Quick). 여섯째, 보안의식이 강화되고 있다(Security Alert). 일곱째, 생활과 일이 온라인상에서 이루어진다(Life and Work in the E-Lane). 여덟째, 윤리의식이 높아진다(A Higher Ethical Bar)(Bernthal and others, 2004).

한편, 미래사회에서는 IT가 BT, NT와 융합하여 새로운 분야에 응용됨으로써 과학 기술 산업의 융합 및 기존산업의 창조적 파괴가 진행될 것으로 전망된다. 복합 테크놀로지의 산업화에 맞추어 정형화된 직업보다는 복합기술 중심의 비정형화된 직업이 부상하게 될 것이다(김주섭, 2008). 우리나라도 신 성장 동력산업을 중심으로 이의 관련 산업이 지속적으로 성장하게 되고 산업구조고도화가 진행되면서 <표 2>와 같은 새로운 일터로의 전이 특성이 가속화되는 큰 변화를 가져오게 될 것이다.

<표 2> 새로운 일터로의 전이 특성

전통적인 일터	새로운 일터
단편화 / 개별 작업자	작업 팀, 다기능 근로자
장기적 대량 생산	주문 맞춤형 유연 생산
고정된 자동화	유연한 자동화
회사 종속 경력 관점	직업 능력 경력 관점
원가로서의 근로자	투자로서의 인적자원
선택된 근로자 최소한의 교육	모두를 위한 광범위한 교육
타이틀과 학력에 의해 등급 지어지는 근로자	핵심스킬로 가치부여를 인정받는 근로자

출처: Rich Feller Judy Whichard(2004). *Knowledge Nomads and the Nervously Employed : workplace change & courageous career choices*. Texas: CAPS Press, p. 42.

지식과 기술의 급속한 변화에 따라 근로자의 일자리 이동이 빨라지고 있다. 이러한 환경변화 속에서 경쟁력을 갖추기 위해서는 평생학습을 통하여 스스로 자신을 개선 개발하려는 노력을 지속적으로 기울이고 새로운 지식 및 기술을 습득하려는 노력이 요구된다. 근로자도 평생직장을 유지하는 것이 아니라 교육훈련 및 현장경험의 축적 등 숙련향상을 통해 평생고용을 유지하는 것이 중요하다(이정표, 2003).

이렇듯 우리 경제 사회 전반에 걸쳐 급격한 구조변화를 겪을 것으로 예상되며 <표 3>과 같이 노동시장의 고용 및 근로형태에도 많은 변화가 전망된다.

<표 3> 고용 및 근로형태의 변화

FROM	TO
조직의 외적인 부분	조직의 중심적 자원
조직이 모든 지식을 독점	개인의 지식과 학습
정보의 수신자	정보의 소유자이며 생산자
성인초기 완성된 교육	지속적인 개발
지식은 영원	지식의 반감기
학위와 사회적 지위에 대한 가치부여	결과 산출물에 대한 가치부여
평생 직장	평생 고용
순서 절차적 작업	지식과 시스템적 작업
블루컬러의 기술 중시	기술의 재교육 필요
팀을 위한 한 가지 방식	팀을 위한 여러 가지 방식 - 네트워크, 유연성

출처: Ann Maycunich Gilley, Jamie L. Callahan, and Laura L. Bierema,(2003). *Critical Issues in HRD*. America: Perseus Publishing. p. 25.

2. 평생직업능력개발의 개념

평생직업능력개발은 평생, 직업, 능력, 개발 등 여러 용어가 합성되어 다의적 측면을 내포하고 있다. 평생직업능력개발 경로체계의 재설계에 앞서 '평생직업능력개발'이 가지는 의미를 명확히 규정할 필요가 있다. 이 말은 평생교육, 인적자원개발, 직업능력개발 등 관련 용어를 살펴보면 평생직업능력개발의 개념을 정립할 필요가 있다는 것을 뜻한다. 다른 무엇보다 평생직업능력개발의 개념을 규율하는 관련법상의 정의부터 살펴볼 것을 요구한다.

따라서 인적자원개발, 평생교육, 직업교육, 직업훈련, 산업교육, 직업교육훈련, 평생직업교육에 대한 용어의 정의를 관계법으로부터 찾아서 정리하는 것이 필요하다. 인적자원개발법, 평생교육법, 교육기본법, 근로자직업능력개발법, 산업교육진흥및산학협력촉진에 관한 법률, 직업교육훈련촉진법 등 현행 법률 중에서 상기 용어를 정의하거나 언급한 내용을 찾아서 정리한 결과 각각의 용어를 추출하였다. 법률적 정의와 해당 법률의 조항에 대한 내용은 <표 4>에 기술하였다.

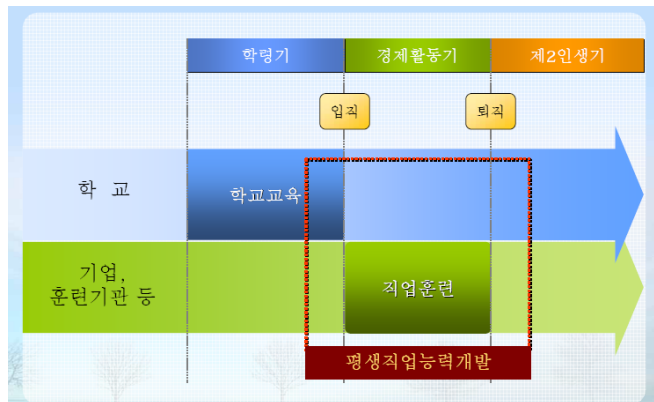
<표 4> 평생직업교육 관련 용어 정의

용어구분	법률적 정의	관련법령(최근 개정)
인적자원 개발	국가, 지방자치단체, 교육기관, 기업 등이 인적자원을 양성, 배분, 활용하고, 이와 관련되는 사회적 규범과 네트워크를 형성하기 위하여 행하는 제반활동	인적자원개발기본법 (일부개정 2008.2.29 법률 8852호) 제2조(정의)
평생교육	학교의 정규교육과정을 제외한 학력보완, 성인 문해, 직업능력 향상, 인문교양, 문화예술, 시민참여 교육 등을 포함하는 모든 형태의 조직적 교육활동	평생교육법 (일부개정 2008.2.29 법률 제8852호) 제2조(정의)
직업교육	모든 국민에게 학교교육과 사회교육을 통하여 직업에 대한 소양과 능력을 개발하기 위한 교육	교육기본법 (일부개정 2008.3.21 법률 제8915호) 제21조(직업교육)
직업훈련	근로자에게 직업에 필요한 직무수행능력을 습득·향상하게 하기 위하여 실시하는 훈련	근로자직업능력개발법 (일부개정 2007.12.27 법률 제8815호) 제2조(정의)
직업교육 훈련	학생 및 근로자들에게 취업 또는 직무수행에 필요한 지식·기술 및 태도를 습득·향상시키기 위하여 실시하는 직업교육 및 훈련	직업교육훈련촉진법 (일부개정 2008.2.29 법률 제8852호) 제2조(정의)

평생직업능력개발과 유사하게 쓰이는 미국과 영국의 용어로는 계속교육, 순환교육 등 여러 가지가 있다. 미국과 영국에서 성인교육과 함께 사용되는 용어로 계속교육(Continuing Education)이 있다. 주로 성인이 학교를 통한 2차적 교육기회를 갖는다는 의미로 쓰인다. OECD가 사용하는 용어로 순환교육(Recurrent Education)이 있는데 교육의 계속 통합성을 강조한다. 평생직업능력개발 및 경로체제와 관련하여 깊은 관계가 있는 순환교육의 원래 의미는 “의무 교육 이후 교육 또는 기초교육 이후 교육을 대상으로 하는 포괄적인 교육 전략으로 교육과 일, 자발적인 비고용 기간 은퇴가 서로 교차할 수 있으며, 교육은 개인의 전 생애 동안 순환적인 방법으로 배분될 수 있다는 순환과 교대를 기본 원리로 삼고 있는 교육방식을

말한다”(OECD, 1973: 24).

이러한 관계법에서의 정의에도 불구하고 평생직업능력개발의 만능 속에서 정작 개념의 혼돈은 정책적으로도 문제가 되어서 정부 차원에서[그림 1]과 같이 개념 정리를 시도하였다. 개념의 중복 및 난립 아래 정책 영역의 중복과 이로 인한 지원 방향의 혼선이 있어왔던 것이 사실이다. 평생직업능력개발체제 혁신계획에서 평생직업능력개발이란 경제활동기로의 입직 직전부터 퇴직까지의 기간 동안 학교와 기업 훈련기관 등에서 이루어지는 직업훈련 활동을 의미한다. 이에 따라 현재 재직하고 있는 재직자 340만 명 뿐 아니라 실업자 25만 명, 청년 133만 명, 잠재 인력으로 분류될 수 있는 여성 159만 명, 고령자 61만 명 등을 그 정책 대상의 규모를 명확히 규정하고 있다 이를 통하여 전 국민을 대상으로 하는 평생교육 인적자원개발 정책과 차별을 두고자 한 것으로 볼 수 있다(대통령자문 사람입국 일자리 위원회 2006).



[그림 1] 평생직업능력개발의 개념

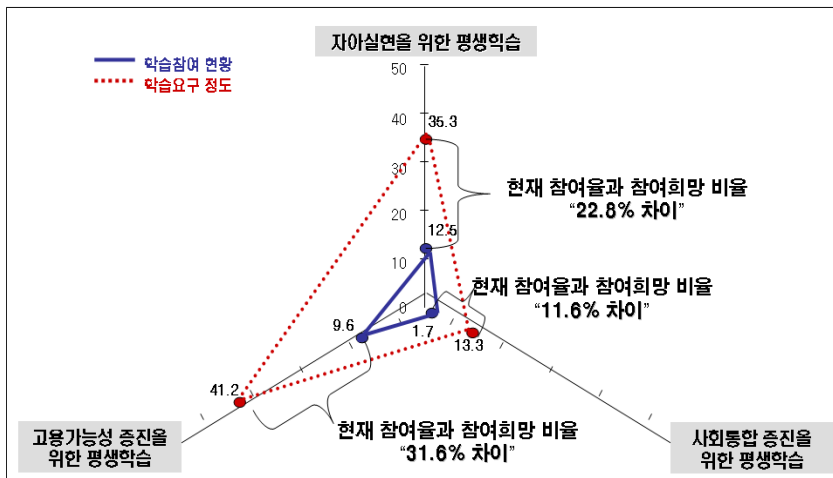
출처: 대통령자문 사람입국 일자리 위원회 2006

이 계획에서 제안된 과제는 노동부의 제4차 평생직업능력개발 5개년 계획(안)(2007~2011)에 반영되었다. 2005년 7월 개정된 근로자직업능력개발법에 의거, 노동부 장관이 5년마다 수립하게 되는 직업능력개발 기본계획 중 2007년부터 시행된 제 1차 계획은 평생직업능력개발 정책 패러다임을 혁신하겠다는 야심찬 계획 하에 ‘함께 가는’ 고숙련사회를 비전으로 하고 있다. 고숙련 사회란 즉 핵심 근로계층만이 아닌 취약계층을 포괄하는 전 국민의 총체적 직업능력을 제고하여, 일할 기회가 보장되고 동반 성장하는 사회이다 이를 실현하기 위하여 근로자, 기업, 직업능력개발 시장이라는 각 정책 대상을 고려한 3대 목표를 설정하였다. 근로자 수준에서는 스스로 작업현장의 문제를 해결하고 새로운 가치를 창출할 수 있게 하며 기업 수준에서는 근로자에게 지속적인 학습기회를 제공하고 혁신을 통하여 경쟁력을 제고 해 가는 기업이 되며, 시장 수준에서는 수요자의 선택권을 확대하고 공급자의 품질경쟁에 의해 양질의 서비스가 생산소비되는 직업능력개발시장의 활성화를 도모하는 것이 3대 목표의 주요 내용이자 평생직업능력개발의 개념 체계의 단면을 보여준다 하겠다.

3. 생애단계별 평생직업능력개발 현황

평생학습사회를 지탱하는 3대 축은 자아실현, 고용가능성 증진, 사회통합 증진을 위한 평생학습이다. 이러한 ‘자아실현’, ‘고용가능성 증진’, ‘사회통합 증진’을 위한 평생학습은 상호 연계되어 있으며, 보완적 상호작용을 통하여 충족된 삶의 양질의 노동력 창출, 민주주의 발전에 기여하며, 이 중 평생직업능력개발을 대표하는 것이 고용가능성 증진을 위한 평생학습(Lifelong Learning, Lifelong Employability)이라고 할 수 있다. 고용가능성 증진을 위한 교육의 필요성은 경제적인 경쟁력 확보가 개인 삶의 기회와 질을 결정하므로 생애에 걸친 고용가능성 증진에 있다. 정책영역은 직업능력개발이며, 세부영역은 직무기초능력교육, 직업윤리교육, 직무능력 전문화 교육, 제2직업준비교육, 창업·전직·전업준비교육, 경력단절 여성 직업교육, 노후 커리어 관리 교육 등으로 구성된다.

실제 우리나라 사람들의 평생학습 영역별 참여 현황을 보면 전체 평생학습 참여율 중 자아실현 관련 평생학습 참여율 12.5%, 고용가능성 증진 관련 평생학습 참여율 9.6%, 사회통합을 위한 평생학습 참여율 1.7%로 나타났다. 그러나 평생학습 영역별 참여 요구 현황을 보면 참여요구는 고용가능성 증진 분야 41.2%, 자아실현 분야 35.3%, 사회통합 관련 분야 13.3% 순으로 나타나서 평생직업능력개발이 가장 격차가 크고 시급하다는 것을 보여준다([그림 2]). 따라서 이를 극복하기 위한 평생직업능력개발체제 재설계가 요구된다.



[그림 2] 평생학습 영역별 참여요구 현황

주: 평생학습 정책 영역은 다음과 같이 재구성
 ① 자아실현을 위한 평생학습: 교양 문화관련 학습, 여가선용 교육, 어학교육 등
 ② 고용가능성 증진을 위한 평생학습: 취업, 직무능력 향상을 위한 직무 훈련
 ③ 사회통합 증진을 위한 평생학습: 시민교육, 사회참여교육
 출처: 교육인적자원부(2007. 11). 제2차 평생학습진흥종합계획(안) (2008 - 2012), p. 20.

Ⅲ. 연구의 방법

이 연구는 평생직업능력개발과 관련하여 분석의 범주를 정하고 범주 내에 있는 관련정책과 법령을 분석하는 한편 직업교육경로의 순환과정상의 주요 교육기관운영현황을 파악하여 결과분석 상 시사점을 찾아 제시하는 연구절차를 거쳤다

첫째, 평생직업능력개발을 위한 직업교육 경로 및 직업교육 이행 프로세스분석을 위해 3개 영역 3개 프로세스로 분류하여 분석하였다 3개 영역은 학제영역 근로자일터영역 평생직업훈련영역이고, 3개 프로세스는 직업교육에의 진입과 계속교육 이행 직업교육에서 직업세계로의 이행, 직업세계에서 직업교육으로의 이행이다

둘째, 평생직업능력개발과 관련한 각종 정책과 기본계획의 추진과제들을 분석하고 정책간의 관련성과 문제점을 추출하기 위하여 3대 주요정책으로 분류하여 분석하였다 3대 주요정책은 국가인적자원개발기본계획, 평생학습진흥종합계획, 평생직업능력개발기본계획이다.

셋째, 평생직업능력개발과 관련한 3대 법령을 수집하여 분류함으로써 법령의 내용과 구조를 정리하고 법령 간의 관계성과 특징을 살펴 관련 법 제도상의 시사점을 도출하였다 3대 법령은 인적자원개발법, 평생교육법, 직업교육훈련촉진법이다

<표 5> 분석 접근 틀

구 분	분석 범위	분석의 틀
평생직업능력개발 경로분석	- 직업교육 경로 - 직업교육 이행 프로세스	3개 영역 : 학제영역, 근로자일터영역, 평생직업훈련영역 3개 프로세스 : 직업교육의 진입과 계속교육 이행 직업교육에서 직업세계로의 이행 직업세계에서 직업교육으로의 이행
평생직업능력개발 정책분석	- 국가인적자원개발기본법 - 평생학습진흥종합계획 - 평생직업능력개발기본계획	3대 주요정책 : 정책영역 추진과제 세부추진계획
평생직업능력개발 법령분석	- 인적자원개발법 - 평생교육법 - 직업교육훈련촉진법	3대 법령 : 국가 및 지자체 임무 추진체제 심의협의체

Ⅳ. 평생직업능력개발 현황 및 분석

1. 평생직업능력개발 경로 분석

직업교육 경로 설계에 대한 관심은 미래에 취업과 대학진학을 결정하고 선택하는 후기중등교육단계인 18-19세 연령대에 모아졌다(OECD, 1989). 이 시기는 의무교육 이수 후에 개인이 향후 진로를 결정하는 가장 중요한 시점으로 어떠한 체계로 누구를 대상으로 가르쳐야 할

것인가가 각국의 최대 관심사가 되어왔다 세계 각국은 사회문화적 배경 및 정치적 경제적 필요 등에 기초하여 각기 다양한 형태의 교육 경로 체계를 갖추고 있다 교육훈련제도와 노동시장 간 원활한 이행체계를 구축하기 위한 정책적 선택이 국가 간에 차이는 있다 하더라도 이들 국가들은 공통적으로 체계화된 교육과 훈련의 이행경로를 발전시키기 위해 노력하고 있다(OECD, 2000).

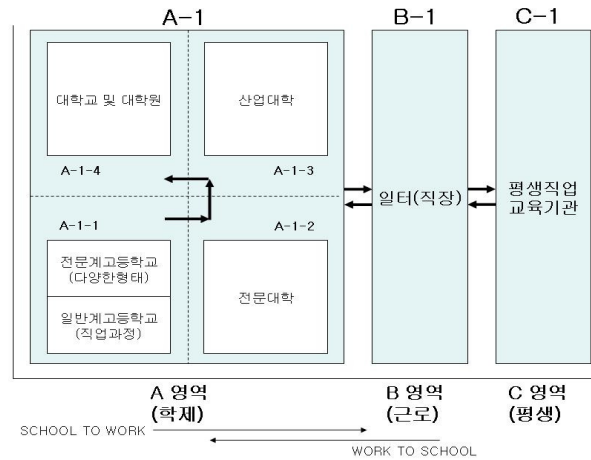
직업교육 경로 설계에 있어서 경로가 초점을 맞추어야 할 사항으로 다음과 같이 설명하고 있다(McKenzie Philip, 2002). 첫째, 개인들이 기관 또는 부문 간 경계를 넘어설 때에도 교육 훈련은 연속성을 가져야 한다. 둘째, 다양한 경로에 접근 가능하고 자유롭게 이동할 수 있어야 한다. 셋째, 경로 간 유연한 연계가 이루어질 수 있도록 학점 전환 및 연계 규정이 효과적으로 지원되어야 한다.

우리나라 학제는 원칙적으로 단선형이면서도 매우 복잡한 형태로 되어 있다 직업교육기관들은 필요에 따라 기간학제의 적당한 교육단계에 덧붙여진 제도로써 그때그때 만들어지고 운영되어 왔다. 해외 여러 나라에서 직업교육이 일반교육과 대조되는 그 나름대로의 독자적 논리성과 체계성을 갖는 국민 대중의 교육제도로서 확립되어 있는 것에 비해 우리나라의 직업교육은 일반교육위주의 기간학제를 보완하는 차원으로만 설계되었다 직업교육을 학제의 주된 교육 경로로 정립하지 못하고 산발적, 임시방편적, 부가적 제도로만 만들어 운영하고 있다(김영철, 2004; 2005).

우리나라는 학제 상 대부분의 학생들이 일반교육을 받고 대학에 진학하는 것이 당연한 과정으로 인식되고 오히려 그것이 장려되는 교육제도의 설계를 가지고 있는 것이다 전문계고등학교를 포함한 직업교육기관은 학제 상 일관되고 연계된 하나의 직업교육체계를 이루지 못하였다는 점에서 직업인의 계속교육을 사실상 불가능하게 만들고 있다 또한 대부분의 학생들이 일반교육을 통하여 대학에 진학하는 것이 학제 상 교육의 기본으로 인식하게 하는 원인이 되고 있으며, 동시에 직업교육을 경시하게 하는 원인으로 작용하고 있다(장석민, 2004).

우리나라에서 직업교육에 진입할 수 있는 대표적인 경로는 전문계고등학교 전문대학, 산업대학을 중심으로 한 정규 직업교육기관이다 이 밖에 일터에서의 사내대학 기술대학 등이 있고 기술계학원 등을 포함한 평생직업교육기관 등도 직업교육의 참여 경로가 된다 연구에서 직업교육 경로를 분석하기 위해 [그림 3]과 같은 접근 틀을 구성하여 분석하였다.

분석 영역을 학제 영역인 A영역(A-1)속에 일반계고등학교 직업과정과 전문계고등학교(A-1-1), 전문대학(A-1-2), 산업대학(A-1-3), 대학교 및 대학원(A-1-4)의 범주로 분류하였고, 근로자의 일터영역인 B영역(B-1)과 평생교육영역인 C영역(C-1)로 크게 세 가지 영역으로 분류하였다. 또한 직업교육 이행과정으로는 직업교육에의 진입과 계속교육 이행 직업교육에서 직업세계로의 이행, 직업세계에서 직업교육으로의 이행으로 크게 세 가지 이행 프로세스로 분류하였다.



[그림 3] 영역별 포지션

직업교육(학교) 진입 이행 측면에서는 기본적으로 A영역인 학제 영역 내에서 A-1-1에서 A-1-2로, A-1-1에서 A-1-3로, A-1-1에서 A-1-4로 A-1-2에서 A-1-3로, A-1-2에서 A-1-4로의 경로가 있고, 또한 일터에서 학교로의 진입인 B-1에서 A-1로의 경로 과정이 있으며 직업교육에서 계속직업교육 이행 측면에서는 A영역인 학제 영역 내에서 A-1-1에서 A-1-2로, A-1-1에서 A-1-3으로, A-1-1에서 A-1-4로, A-1-2에서 A-1-3으로, A-1-2에서 A-1-4로, A-1-3에서 A-1-4로의 경로 과정이 있다.

직업교육에서 직업세계로의 이행 측면에서는 A영역인 학제 영역에서 근로자의 일터 영역인 B영역으로의 이동인 A-1-1에서 B-1로, A-1-2에서 B-1로, A-1-3에서 B-1로, A-1-4에서 B-1로의 경로 과정이 있다.

직업세계에서 직업교육(학교)로의 재진입 이행 측면에서는 B영역인 근로자의 일터 영역에서 학제 영역인 A영역으로의 이동인 B-1에서 A-1-2로, B-1에서 A-1-3으로, B-1에서 A-1-4로의 경로 과정이 있다.

가. 영역 분석

여기서는 학제 영역, 근로자의 일터영역, 평생교육영역의 세 가지 영역에 대하여 영역 내 위치하고 있는 평생직업능력개발 기관에 대해 분석하였다.

첫째, 학제 영역의 분석에서 전문계고등학교 전문대학, 폴리텍대학, 산업대학에 대하여 살펴 보았다(교육통계연보, 2008).

전문계고등학교는 초중등 교육법에 근거하며 의무교육 후 직업교육에 진입하는 초기단계의 직업교육기관이다. 2008년 현재 전문계고등학교 재학생 수는 총 487,492명으로 전체 고등학생의 25.6%를 차지한다. 과거 공업계, 상업계, 농업, 수산계 등 분야별로 되어 있었으나 최

근에는 다양한 형태의 특성화고등학교와 마이스터고등학교도 지정되어 다각적인 변화를 꾀하고 있다. 전문계고등학교의 경우에는 기능과 계열구조의 재검토, 산업계의 변화와 정부정책의 변화에 부응하는 직업교육기관의 새로운 산학연 협력체제 구축이 요청되어 왔으나 산업계와 학교의 자발적인 노력부족과 정부지원 정책의 미흡 등으로 인해 활성화가 이루어지지 않고 있다. 또한 산업체가 요구하는 양적·질적 측면에서의 수요를 적절하게 확인하고 그 결과를 공급기관의 교육 내용 및 제도 개선에 반영할 수 있는 체제와 제도를 운영하지 못해 산업계와 직업교육기관간의 괴리를 개선하지 못하고 있다(정태화, 2004).

전문대학은 고등교육법에 근거하며 현재 4년제 대학과 병립하는 고등교육기관으로서 독립적으로 완성된 교육기관인 동시에 산업 현장이나 직업사회에 바로 진출할 수 있는 중견직업인 양성을 목적으로 하는 단기 직업 교육기관이다 2008년 현재 147개 대학, 재학생 77여만 명에 이르는 등 규모면에서 크게 증가하였다. 전문대학의 경우에는 학령인구의 감소에 따른 고졸 지원자의 감소로 전문대학이 존립의 위협을 받고 있고 학생자원의 확보를 위한 다양한 노력이 있음에도 불구하고 각 학교별 미충원률은 점차 높아가고 있다. 이러한 결과는 기업의 학력 간 임금격차로 인해 전문대학 교육에 대한 기대치가 낮은 것으로 해석된다.

폴리텍대학은 기능대학법과 교육관계법에 근거하며 종합기술전문학교이다. 기존의 기능대학과 기술전문학교를 통합하여 2006년 출범한 것으로 2년제 학사과정 대학(권역별 11개)과 1년제 기능사 양성과정(지역별 29개)을 7개 권역으로 묶어 한국폴리텍 1~7대학과 특성화대학 4개로 운영하고 있다.

산업대학은 고등교육법에 근거하며 일정한 학교교육을 마쳤거나 중단한 근로 청소년·취업·시민들에게 산업사회에서 필요로 하는 전문지식과 기술의 연마를 위한 고등교육의 기회를 주어서 국가와 사회의 발전에 기여할 산업인력을 양성하는 것을 목적으로 설립된 학교이다. 2008년 현재 12개 대학이 운영되고 있다. 산업대학의 경우에는 전문계고등학교나 전문대학에 비하여 정부의 직업교육 정책에 있어서 상대적으로 비중 있게 다루어지지 못했으며 그동안 제시된 정책방안에서는 산업대학에 대한 독자적인 정책이 수립되지 않아 산업대학이 상대적으로 위축되고 교육의 정체성을 갖지 못하는 결과를 가져왔다.

둘째, 근로자 일터 영역의 분석에서 사내대학·기술대학, 고등기술학교에 대하여 살펴보았다(교육통계연보, 2008).

사내대학은 시간적·경제적 사정으로 대학에 가지 못한 산업체 근로자의 계속교육 욕구를 충족시켜주면서, 기업주 입장에서는 전문 직무교육의 효과도 거둘 수 있는 새로운 사원 교육 복지증진 제도의 하나이다. 2008년 현재 2개교(전문대1, 대학교1) 165명이 재학 중이다.

기술대학은 산업체 근로자가 산업현장에서 계속하여 전문적인 지식과 기술을 익히도록 함으로써 이론과 실무를 고루 갖춘 전문인력을 양성하기 위하여 설립 운영된 산업체 근로자 중심의 정규 고등교육기관이다. 2008년 현재 1개교 171명이 재학 중이다.

고등기술학교는 국민생활에 직접 필요한 직업기술교육을 실시하는 것을 목적으로 설립되었다. 고등학교를 졸업한 자 또는 법령에 의해 이와 동등 이상의 학력이 있다고 인정자에게 특수한 전문기술교육을 하기 위하여 수업연한이 1년 이상인 전공학과를 둘 수 있으며 공

장 또는 사업장을 설치 경영하는 자는 고등기술학교를 설립 경영할 수 있다 2008년 현재 12개교 1,463명이 재학 중이다

셋째, 평생직업 훈련기관 영역의 분석에서 연수원 기술계학원, 대학부설평생교육원에 대하여 살펴보았다(교육통계연보, 2008).

연수원은 직무능력향상을 위해 실시되는 교육활동을 맡고 있으며 일반기업체 연수기관과 공무원연수기관으로 구분 할 수 있다

기술계학원은 학원의 설립 운영 및 개인과의교습에 관한 법률에 근거하며 10인 이상의 학습자에게 30일 이상, 교습과정에 따라 직업관련 지식 기술을 교습하는 시설을 말한다. 2000년 약 7,000개에 달하던 학원이 이후 지속적인 감소를 보여 2008년 현재 전국에 3,880여개에 못 미치는 학원이 존재하며 수강자 수는 261,408명이다.

대학부설 평생교육원은 평생교육법에 근거하여 학교의 인적 물적 자원을 지역사회에 개방하고 다양한 평생교육을 실시하기 위해 설치되었다 2008년 현재 378개교에 설치되어 있으며 수강자 수는 615,923명이다.

나. 이행 프로세스 분석

직업교육 이행과정으로 직업교육에의 진입과 계속교육 이행 직업교육에서 직업세계로의 이행, 직업세계에서 직업교육으로의 이행으로 크게 세 가지 이행 프로세스로 분류하여 분석하였다.

첫째, 직업교육에의 진입과 계속교육 이행에 대한 실태 분석이다 직업교육에의 진입 이행은 중학교 졸업 시 인문계고등학교와 전문계고등학교의 진학에 따른 선택과정에서 비롯된다 전문계고등학교에 진학하는 학생의 경우 대개 적성이나 특기를 살리는 선택적인 상황의 진입이 아닌 낮은 학교 성적으로 인해 어쩔 수 없이 선택하게 되는 경우가 많아 그로 인한 학생들의 학업성취가 크게 떨어지면서 학교 현장의 장애요인으로 발생하고 있다 한편 학생들의 진학욕구가 커지면서 상위 직업교육으로의 계속교육 이행에 있어서도 동등한 고등교육기관의 학력저하로 이어지는 악순환이 계속되고 있다 근본적으로 기능에 대한 사회적인 부정적 인식과 기능 인력에 대한 근무여건 및 처우가 개선되어 변화가 일어나지 않는 한 이러한 상황은 지속될 것이다.

둘째, 직업교육에서 직업세계로의 이행에 대한 실태 분석이다 직업세계로 이행하기 위한 정보와 직업교육을 이수한 자의 정보가 관리되는 시스템이 명확하게 이루어지지 않아 산업체의 요구와 직업교육 이수자의 기술능력 간 미스매칭이 발생되고 있다 또한 직업교육 정보간의 연계성도 미흡하여 상호간 진로와 고용 정보가 제대로 활용되지 못하는 실정이다. 직업교육 이수자의 자격제도에 있어서도 산업체가 요구하는 변화에 대응하는 실질적 요구기준과는 차이가 많으며 이는 직업세계로 이행하는 과정에서 또 다른 문제점으로 나타나고 있다.

셋째, 직업세계에서 직업교육으로의 이행에 대한 실태 분석이다 시간제 등록제로 성인

이 정식으로 대학에 다니지 않고도 일정기간과 필요한 학점 취득을 통해 학력인정을 받는 제도가 있으나 현행의 시간제 등록제는 시간적 여유가 없는 성인들에게 활성화되기에 어려움이 많아 운영상의 문제점을 안고 있다 산업체 위탁교육은 산업체 인력에 대한 계속교육 기회를 제공하여 기술능력을 신장하는 제도로 활용되고 있으나 산업체의 투자가 미흡하고 위탁생의 성과가 직접적으로 현장과 연결되지 않는 등의 문제로 이 역시 활성화가 쉽지 않다. 이 외에 전문대학에 설치된 전공심화과정 및 특별과정이 있어 성인들의 직업교육 기회를 주고 있는데 이 또한 교육과정 운영에 있어 여러 요구에 부응하지 못하고 있다

2. 평생직업능력개발 관련 정책 분석

여기서는 평생직업능력개발과 밀접한 관계가 있는 제2차 국가인적자원개발기본계획, 제2차 평생학습진흥종합계획, 제1차 평생직업능력개발기본계획을 대상으로 분석하는 데 주안점을 두어서 차례로 분석한다.

첫째, 제2차 국가인적자원개발기본계획 내용 분석이다. 2010년 인적자원분야 국가경쟁력 10위권 달성을 비전으로 하는 제2차 국가인적자원개발기본계획이 2006년부터 2010년까지 추진 중이다. 제2차 국가인적자원개발기본계획에서는 4대 주요 정책 영역으로 ① 국제경쟁력 있는 핵심인재 양성, ② 전 국민의 평생학습 능력향상, ③ 사회통합 및 교육복지 증진, ④ 인적자원개발 인프라 확충을 이에 따른 세부추진과제 200개 과제를 설정하고 있다.

4대 영역 중에서 평생직업능력개발과 모두 직간접적으로 관련되어 있으나 직업교육 부분과 밀접히 직접적인 관련성을 가진 내용은 두 번째 정책 영역인 '전 국민의 평생학습 능력향상'이다. 추진과제 중에서도 <표 6>과 같이 '직업교육 훈련 평생학습체제의 혁신, '지역인적자원개발 촉진'이 평생직업능력개발과 초점을 맞춘 대상이며 하부 세부 추진계획이 수립되었다.

<표 6> 제2차 국가인적자원개발기본계획 추진과제와 세부시행계획

정책영역	추진과제	세부추진계획
전 국민의 평생학습 능력향상	직업교육 훈련 평생학습 체제의 혁신	<ul style="list-style-type: none"> - 학교 노동 시장으로의 원활한 이행을 위한 직업교육체제 혁신 - 전문계고, 전문대, 직업교육 내실화 및 특성화 <ul style="list-style-type: none"> • 기업공고 연계 맞춤형 인력양성 • 전문계 고교 특성화 다양화 • 전문대학 특성화 추진 - 근로자의 지속적인 직업능력개발 지원강화 <ul style="list-style-type: none"> • 기업 및 근로자의 자율적 능력개발 촉진 • 비정규직 근로자 등 직업능력개발 지원 강화 • 실업자 직업훈련 지원 등 취약계층 직업능력 개발 지원 - 성인계속교육 활성화 추진
	지역인적자원개발 촉진	<ul style="list-style-type: none"> - 지역인적자원개발 추진체제 정립 - 지역인적자원개발 정책추진 기반조성 <ul style="list-style-type: none"> • 지역혁신인력양성 • 지역혁신 클러스터 구축을 위한 지역산업인력 양성

출처: 교육인적자원부(2006). 제2차 국가인적자원개발기본계획

세부 추진계획의 내용을 살펴보면 학교 노동 시장으로의 원활한 이행을 위한 순환교육 체제에 대한 방향을 제시하고 있다 특히 직업교육 기관의 내실화 및 특성화 추진에 대한 강한 의지와 더불어 실천적인 다양한 방법의 프로그램을 추진하고자 하였다또한 근로자의 지속적인 직업능력개발을 위해 기업과 근로자의 자율적 능력개발을 유도하는 한편 다양한 형태의 지원 대책을 강구하고 있다 특히 성인계속교육은 지속적인 추진을 요구하고 지역인적자원개발 촉진을 위한 체제 정비와 기반조성을 통해 지역산업인력을 양성하는 내용이 있다

둘째, 제 2차 평생학습진흥종합계획의 내용 분석이다 평생학습진흥종합계획은 2008년부터 2012년까지 추진 중이다. 제 2차 평생학습진흥종합계획은 3대 주요 정책 영역으로 ① 생애단계별 창조적 학습자 육성 ② 사회통합을 위한 평생학습 관련기관 참여 및 연계확대 ③ 평생학습 인프라 구축 및 네트워크 활성화 추진을 이에 따른 추진과제 18개를 설정하고 있다.

3대 영역 중에서 평생직업능력개발과 모두 직간접적으로 관련되어 있으나 직업교육 부분과 밀접히 직접적인 관련성을 가진 내용은 첫 번째 정책 영역인 '생애단계별 창조적 학습자 육성'이다. 추진과제 중에서도 <표 7>과 같이 '전문대학을 활용한 일터학습 연계 강화' 및 '재직자 평생직업능력 향상을 위한 기술계학원 활용 극대화'가 평생직업능력개발과 초점을 맞춘 대상이며 하부 세부 추진계획이 수립되었다.

<표 7> 평생학습진흥종합계획 추진과제와 세부시행계획

정책영역	추진과제	세부추진계획
생애단계별 창조적 학습자 육성	전문대학을 활용한 일터학습 연계 강화	- 고졸 경력자들의 전문대학 정원 외 입학허용을 통한 입학 확대 - 평생학습 중심 전문대학 운영 - 산학협력 취업약정(제협약학과)을 통한 진학·취업 병행 활성화 - 산업체 위탁교육 활성화로 재직자 교육 기회 확대 - 전공심화과정을 통한 재직 중 학사학위 취득 경로 구축 - 전문대학의 일과 학습 병행 지원 프로그램 강화 - 산학협력 활성화를 통한 현장적합성 높은 인력 양성
	재직자 평생직업능력 향상을 위한 기술계학원 활용 극대화	- 민간 평생·직업교육기관으로서 기술계학원 육성 - 직업계 기술학원을 「평생교육법」상 기관으로 전환

출처: 교육인적자원부(2007). 제2차 평생학습진흥종합계획

세부 추진계획의 내용을 살펴보면 전문대학의 고등교육에 초점을 맞추어 일터와 학습을 연계하는 방향으로 직업교육 경로를 설정하고 있다 또한 재직자 평생직업능력 향상을 위한 기술계 학원을 평생교육법상의 교육기관으로 전환시켜 평생직업능력개발을 강화하고 활용도를 높이는 방향으로 추진하고 있다

셋째, 평생직업능력개발기본계획에 대한 내용 분석이다 평생직업능력개발기본계획은 노동부 외에 교육부, 산자부, 중기청 등 11개 부처가 공동으로 마련한 것으로 총 125개의 추진과제(계속 77개, 신규 48개)에 대해 2010년까지 총 8조 1,070억원의 재정을 투자해 추진한다. 인적자원의 질에 기반 한 성장 동력의 확충에 어려움을 겪고 있으며 취약계층은 저숙련으로 인해 고용기회의 감소와 근로조건이 낮은 일자리에서 근무할 수밖에 없는 형편

이라는 문제의식 하에 기본계획은 '함께 가는 고숙련 사회를 비전으로 제시하고, 핵심근로 계층 뿐만 아니라 취약계층과 더불어 모든 국민의 직업능력을 높이고자 마련되었다. 평생 직업능력개발로 분석 초점을 맞추기 위해 정책 영역의 '근로생애를 아우르는 직업능력개발' 부분의 세부 추진계획을 분류해보면 <표 8>과 같다.

<표 8> 평생직업능력개발기본계획 추진과제와 세부시행계획

정책영역	추진과제	세부추진계획
근로생애를 아우르는 직업능력개발	청년층 : 학교에서 직장으로 원활한 이행	- 학교기업 육성 및 활성화 - 전문계고, 전문대학, 대학의 특성화 다양화 - 기업 공고 연계 맞춤형 인력 양성 - 전문계고 현장 실습 개선 - 지역혁신 인력양성
	재직근로자 : 일터에서 평생학습	- 기업의 학습조직화 - 직업 훈련 컨소시엄 확대 - 기업 HRD 표준모형 개발 - 현장기술인력 재교육 사업 - 유급휴가훈련 활성화
	실업자: 재도약 기회	- 실업자 훈련 체제 개편 - 훈련연장급여 활성화
	고령자 : 활동적 고령화	- 기업의 고령자 친화적 훈련프로그램 개발 지원 - 고령자 커리어 컨설팅 지원 - 고령퇴직자 기술기능 전수 지원

출처: 노동부(2007). 평생직업능력개발기본계획.

세부 추진계획의 내용을 살펴보면 근로생애를 아우르는 직업능력개발을 위한 생애단계별 추진과제 하에 이에 대한 주요 추진내용을 수립하였다 청년층의 학교에서 직장으로의 원활한 이행을 위해 교육기관의 특성화를 다양화 시키고기업의 요구에 맞추는 맞춤형 인력 양성사업을 전개하고 있다. 재직근로자의 일터 평생학습을 위해서는 기업의 학습조직화를 유도하는 한편 효율적인 기업의 직업훈련 방향을 제시하고 활성화를 시키는 실천적인 방안을 제시하고 있다. 실업자의 재도약을 위한 실업자 훈련 체제 개편과 훈련연장급여 활성화와 같은 기회 부여 방안과 활동적 고령화를 위한 훈련 프로그램 개발 지원 및 고령자에 대한 커리어 컨설팅 지원, 고령 퇴직자 기술 기능 지원 등이 수립되어 추진되고 있다

3. 평생직업능력개발 관련 법령 분석

평생직업능력개발과 관련된 법령은 대상이 전체국민을 대상으로 직업교육훈련을 규정하기 때문에 정부 소관부처별 다양한 법령이 존재한다 여기서는 우선 특정 전문인력 양성을 목적으로 하지 않고 전 국민을 대상으로 평생직업교육훈련 제도와 관련한 주요 법령을 대상으로 현황을 파악하였다.

첫째, 인적자원개발기본법 분석이다. 인적자원개발기본법은 인적자원개발정책의 수립총괄·조정·평가 등에 관하여 필요한 사항을 정하여 인적자원개발을 효율적으로 추진하도록 함으로써 국민의 삶의 질 향상과 국가경쟁력강화에 이바지함을 목적으로 제정되었다

제 4조(국가 등의 책무)에서는 국가와 지방자치단체는 인적자원개발을 위한 종합적인 시책을 세우고 그 추진에 필요한 행정적 재정적 지원방안 등을 강구하여야 한다고 책무성을 부여하고 있다. 제 5조(인적자원개발기본계획의 수립)에서는 목적을 효율적으로 달성하기 위해 인적자원개발에 관한 중장기 정책목표 및 방향을 설정하고 인적자원개발기본계획을 수립 추진하여야 한다고 의무조항을 두고 있다. 제 7조(국가인적자원위원회)에서는 주요 인적자원개발 정책을 조정하고 예산의 효율적인 운영에 관한 사항을 심의하며 결과에 대해 중앙행정기관과 지방자치단체장에게 알려주고 정책에 심의결과를 반영해야 한다고 하였다 특히 <표 9>에서 보는 바와 같이 인적자원개발 추진체제가 개편되면서 인적자원개발 정책에 대한 관련부처 간 조정이 종전보다 더욱 원활하게 이루어져 국가인적자원개발체제가 효율적으로 운영되도록 기반을 갖추게 되었다.

<표 9> 인적자원개발 추진체제 개편 전 후 비교

구분	개편 전	개편 후
명칭	- 인적자원개발회의	- 국가인적자원위원회
기능	- 인적자원개발정책 수립 총괄, 조정 - 인적자원개발 기본계획 추진실적 평가 및 투자분석	- 인적자원개발정책 기획 총괄 조정, 평가 - 인적자원개발 사업조사 분석, 평가 - 인적자원개발 사업조정 및 예산의 효율적 운영
구성	- 의장 : 교육인적자원부총리 - 위원 : 관련부처 장관 등 13인 - 산하 : 실무조정위원회, 전문위원회	- 위원장 : 대통령 - 위원 : 관련부처 장관, 국정과제 위원장, 산업계, 노동계 대표, 민간전문가 등 30인 이내 - 산하 : 운영위원회, 특별위원회, 전문위원회

출처: 대한민국정부(2007). 국가인적자원개발 백서 p. 157.

둘째, 평생교육법에 대한 분석이다 평생교육법은 열린 평생학습 사회의 실현을 위해 모든 국민에게 평생을 통한 사회교육의 기회를 부여하여 국민의 자질을 향상하게 함으로써 국가사회의 발전에 기여하기 위한 목적으로 제정되었다

제5조(국가 및 지방자치단체의 임무)에서는 국가 및 지방자치단체는 모든 국민에게 평생교육 기회가 부여될 수 있도록 평생교육진흥정책을 수립 추진하여야 한다고 책무성을 부여하고 있다. 제 9조(평생교육진흥기본계획의 수립)에서는 교육과학기술부장관이 5년마다 평생교육진흥기본계획을 수립하여 기본계획을 중앙행정기관장 특별시장, 광역시장, 도지사, 특별자치도지사, 시·도교육감 및 시장, 군수, 자치구의 구청장에게 통보해야 한다 제 10조(평생교육진흥위원회의 설치)에서는 평생교육진흥정책에 관한 주요사항을 심의하기 위하여 교육과학기술부장관 소속으로 평생교육진흥위원회를 둔다고 규정짓고 있다 제 12조(시·도평생교육협의회의)에서는 시행계획의 수립 시행에 필요한 사항을 심의하기 위하여 시도지사 소속으로 시도평생교육협의회를 두었다

셋째, 직업교육훈련 촉진법에 대한 분석이다 직업교육훈련촉진법은 직업교육훈련을 촉진하는데 필요한 사항을 정하여 모든 국민에게 소질과 적성에 맞는 다양한 직업교육훈련의 기회를 제공하고 직업교육훈련의 효율성과 질을 높임으로써 국민생활 수준의 향상과 국가경제 발전에 이바지하기 위한 목적으로 제정되었다

제 3조(국가 등의 책무)에서는 국가 및 지방자치단체는 다음 사항에 대한 행정재정상의 지

원시책을 강구하여야 한다고 하였다. 제 4조(직업교육훈련기본계획의 수립시행)에서는 국가는 직업교육훈련을 효율적으로 추진하기 위하여 직업교육훈련기본계획을 수립 시행하여야 한다고 하였고 관계중앙행정기관 및 지방자치단체는 국가 기본계획에 따른 세부실천계획을 수립 시행하여야 한다고 하였다.

지금까지 이루어진 주요 법령 비교 분석을 정리하면<표 10>과 같다.

<표 10> 평생직업능력개발 주요 법령 비교

법령	인적자원개발기본법	평생교육법	직업교육훈련촉진법
국가 및 지자체 임무	- 국가는 인적자원개발을 위한 종합적인 시책을 세우고 그 추진에 필요한 행정적 재정적 지원방안 등을 강구 - 지방자치단체는 국가의 시책과 지역적 특성을 고려하여 인적자원개발에 필요한 시책을 강구	- 국가 및 지방자치단체는 모든 국민에게 평생교육 기회가 부여될 수 있도록 평생교육진흥정책을 수립 추진 - 국가 및 지방자치단체는 그 소관에 속하는 단체시설 사업장 설치자에 대해 평생교육 적극 권장	- 직업교육훈련기관의 시설 설비의 확충 및 실험실습 실시경제적 시간적 여유가 부족한 자에 대한 직업교육훈련 실시 - 산업체가 실시하는 현장실습 산학협동의 실시
추진 체계	- 중앙: 인적자원혁신본부 - 광역: 지역인적자원개발센터	- 중앙: 평생교육진흥원 - 광역: 시도평생교육진흥원 - 기초: 시군구평생학습관	
심의 협의체	- 중앙: 국가인적자원위원회 - 광역: 지역인적자원개발협의회	- 중앙: 평생교육진흥위원회 - 광역: 시도평생교육협의회 - 기초: 시군자치구평생교육협의회	- 중앙: 직업교육훈련정책심의회 - 광역: 직업교육훈련협의회

평생직업능력개발이 대상이나 영역이 포괄적이고 종합적이어서 주요 법령 외에도 매우 폭 넓고 다양한 법령들이 존재한다. 시대적으로 법령을 통해서 많은 정책들이 뒷받침되고 실천되어 온 것이 사실이다. 그러나 현재 직업교육에 대한 관련 법령은 체계적이고 일관된 직업교육 정책을 추진하기에는 문제점을 갖고 있다

인적자원개발 및 직업교육 관련 법령간의 영역 구분의 모호성으로 인하여 표 11>과 같이 적용 대상의 직업교육기관 형태가 중복되거나 일관성 있는 시스템적 구성이 명료하지 않았다 내용적인 면에서 선언적 또는 형식적 수준으로 표현되어 실제적인 실천을 기대하기 어려운 경우도 있었다. 또한 직업교육체제를 규정하는 법령 간 동일한 직업교육기관의 운영에 대해서 다양한 법령에서 규정하고 있어 중복되거나 용어상 해석이 상이 할 소지도 있다

<표 11> 주요 법령과 적용대상 직업교육기관 형태 비교

법령구분	적용대상 직업교육기관 형태
인적자원개발법	인적자원 관련 전반의 모든 직업교육 기관 해당
평생교육법	지식인력개발평생교육시설, 학력인정 평생교육시설 사내대학 형태 평생교육시설 학교부설 평생교육시설 등
직업교육훈련 촉진법	전문계고등학교 일반계고등학교 직업과정 전문대학, 산업대학 등 직업교육훈련 기관
산업교육진흥 및 산학협력 촉진에 관한 법률	전문계고등학교 일반계고등학교 직업과정 전문대학, 산업대학 등 직업교육훈련 기관
근로자직업능력개발법	공공 직업훈련 시설 지정 직업훈련 시설 등
고용정책기본법	각급 학교의 직업지도 등

V. 평생직업능력개발 경로 재설계

1. 평생직업능력 개발 경로

향후 우리나라에서 구축해야 할 직업교육 경로체제는 보다 많은 국민들이 직업교육에 참여할 수 있도록 다양한 통로를 제공하면서도 지속적으로 개인의 직업능력을 그침 없이 지속적으로 발전시켜 나갈 수 있는 생애교육구조로 설계하여야 한다 이를 위하여 학교교육 체제 내에서 더욱 다양하고 특성화된 형태의 직업교육 과정 및 프로그램을 개발 확대시켜 나가고 학교 이외의 다양한 평생교육시설을 통해 직업교육 프로그램을 확대시켜 나가야 한다 어디에서 직업교육을 이수하던 간에 일정한 능력을 갖추었다고 인정되는 경우에는 정규비정규 교육체제 간에 학점을 인정받고 상호 호환될 수 있는 개방된 통로가 마련될 필요가 있다

직업교육기관은 학제 상 일관되고 연계성 있는 하나의 교육체제로서 설계되지 못하고 일반 교육 위주의 기간학제를 보완하는 방법으로 설계되고 운영되기 때문에 고도산업사회로의 발전을 위한 인력 요구에도 부응할 수 없는 상태에 놓여있다 이것은 전문계고등학교를 포함한 직업교육기관들이 직업인의 계속교육을 가능케 하는 전체 직업교육체제 속에서 학습자의 요구에 부응하는 개방된 교육체제를 운영하고 있지 못한 데에서 비롯된다고 이해된다 평생직업능력개발을 위한 다양한 경로를 설계하는 데 있어서 고려해야 할 보완점과 개선안을 제시해보면 다음과 같다.

첫째, 교육 수요자의 진로를 준비하고 설계하는 과정이 있어야 한다 아동기부터 개인의 진로를 단계적으로 설계하고 선택준비할 수 있도록 직업세계에 대한 충분한 정보 제공과 지원을 하면서 생애 설계를 체계적이고 제도적으로 지원해 주는 방향으로 나아가야 한다

둘째, 직업교육의 다양성을 추구하기 수월해야 한다. 평생직업교육은 공급자 중심의 접근이 아닌 수요자 중심의 접근이 되도록 고려해야 하며 다양한 직업교육 내용 및 활동의 제공과 개인의 학습 성과를 다양하게 평가 인정해 줄 수 있는 통로를 마련해야 한다

셋째, 직업교육 참여 기회가 제공되어야 한다 직업교육은 모든 국민이 행복한 삶의 질을 보장받을 수 있도록 생애에 걸쳐 지속적으로 직업능력 개발 및 향상 기회를 제공해야 한다.

직업교육이 인문교육과 대등한 주요통로로 설계된다면 우리나라 전체 학제는 원칙적으로 복선형이 될 것이다. 사회문화가 발전됨에 따라 국민들의 교육적 요구도 복잡 다양해질 수밖에 없다. 이러한 교육적 요구를 충족시키려면 복선형에서 좀 더 나아가 다선형학제로 발전시켜 나아가야 될 것이다. 따라서 직업교육의 사회적 위상의 재확립과 효율적인 평생직업교육 경로로서의 인식을 갖고 재설계가 이루어져야 한다.

현재 우리나라의 교육체제 학제구조상 6 - 3 - 3 - 4 에 따라 초등학교, 중학교, 중학교, 고등학교, 대학교 등의 각 단계별로 진학 시점에서의 생애 학습 전환이 이루어진다 특히 중학교에서 고등학교로 진학하게 되는 단계에서 최초로 진로에 대한 선택경로가 결정되어진다는 점에서 우리나라의 평생직업능력개발 경로 체제의 재구조화는 이 단계에서부터 성인에

이르기까지의 생애 학습단계를 재구성하는 것에 초점이 맞추어져야 할 것이다

고등학교 1학년의 경우 중학교 교육과정의 연속선상에서 위치하는 반면에, 3학년의 경우 대학의 기초교양과 기초전문 교과와의 차별성이 없는 중복된 수준에 위치하고 있다 따라서 현재 고등학교의 3년 중 1년을 중학교와 합친 4년제 중등교육기관으로 단일화하여 국민기초 공통교육과정을 종결짓도록 하고 나머지 2년의 고등학교 교육은 대학과 연계된 교육과정을 수행하는 계열 특화되어 운영하는 세분화된 고등학교의 형태를 갖게 할 수 있을 것이다 즉 고등학교는 일반계고등학교와 전문계고등학교를 구분하는 것이 아니라 단지 계열별로 특화된 대학 전공의 프로그램 예비 운영의 성격을 갖도록 하는 것이다

한편 전문계열 고등학교 경우는 전문기술로 특화된 2년의 고등학교 교육과정 후 기존의 전문대학(2년제)과 산업대학교(4년제)의 통합 형태인 일반 4년제 대학교와 동일한 지위를 갖는 전문기술대학교를 만들어 운영할 수 있을 것이다 단, 전문기술대학교 내부적으로 전공 코스인 4년제 정규코스과 단기 2년제 코스를 선택할 수 있도록 하여 산업체로의 조기 진출에 대한 기회도 마련되어야 한다 여기서 전문기술대학교는 학문위주보다는 산업현장의 기술문제를 종합적으로 연구하고 교육하는 고등교육단계의 계속교육기관으로 산학협력 등의 교육 프로그램을 제공해야 하며 효율적인 운영을 위해 지역적으로 권역별 전문계열 고등학교를 하나의 범주로 묶어 지역의 전문계열 고등학교 전문기술대학교-산업체가 하나의 주요 경로가 되도록 하여 산업체가 요구하는 효율적인 산업지역인력 양성을 꾀하는 방향으로 구조화하였다

2. 평생직업능력개발 순환모델

평생학습의 보편화를 위해 일과 학습을 구분 짓는 시각에서 벗어나 일과 학습이 순환되고 병행하여 이루어지는 시스템이 구축되어야 한다 OECD가 1973년에 발표한 '순환교육: 평생 학습을 위한 전략' 보고서는 학습과 일의 연계를 강조하면서 청소년층에 집중된 교육기회를 성인근로자의 계속교육을 위해 재분배할 것을 주장하고 학교에서 일터(school to work), 일터에서 학교로(work to school)의 순환교육의 필요성을 강조하였다 따라서 일과 학습의 연계라는 순환교육체제의 개념 틀은 평생학습을 실천하기 위한 전략수립에 유용하게 활용할 수 있을 것이다(중앙대학교 한국인적자원개발전략연구소 2008).

인적자원개발의 관점에서 일과 학습을 순환적으로 연계 짓는 순환교육 모델을 평생교육적 관점에서 조명해 보면 일과 학습이 삶의 주기에서 일련의 순차적인 관계로 연결되어 나타나는 것이 아니라, 평생에 걸쳐 일과 학습기회가 재분배되고 순환되는 새로운 교육 변화의 개념에 대한 필요성을 공감하고 그에 대한 대안으로 노동시장과 학습세계가 순환되면서 연계성을 갖는 평생직업 교육시스템으로서의 교육 모델로 제시하게 되었다.

순환교육 모델은 노동시장과 교육 간의 연계를 기본 전제로 하여 연계성이 강화된 전 생애에 걸친 직업교육이 연속적으로 전환 지속되는 평생직업교육체제 구축 가능성을 시사한다. 교육과 직업 간의 원활한 연결의 차원에서 교육시기가 아동기와 청소년기 학교교육에 국한되는 종국교육이 아닌 전 생애주기에 걸쳐 평생 동안 필요에 따라 일터에서 학교로의 자유로

운 흐름이 개인의 경력개발을 촉진하는 효율적인 교육시스템으로서 제안한 것이다

평생직업능력개발 순환형태의 설계방향은 학습과 고용이라는 두 차원이 학교와 일터에서 다양한 직업교육훈련 기관들의 상호 유기적 연결시스템 구축을 통해 설계하는 방향으로 만들어졌다. 학교에서 일터로의 직업교육 모델(school to work)과 일터에서 학교로의 직업교육 모델(work to school) 그리고 일터에서 일터의 직업교육(work to work)이 하나의 통로로 연계되는 평생직업교육이 실현될 수 있는 실천적 기반조성이 필요하다 따라서 다음과 같은 내용을 전제로 하는 형태가 되도록 하는 것이 중요하다

첫째, 일터에서 개인의 학습에 대한 욕구를 충족해주는 기회가 보장되어야한다. 학교를 떠나서 일터에서의 직업적 상황에서 개인의 욕구나 자아실현을 위한 학습 기회가 개방되고 쉽게 다시 진입할 수 있는 기회가 보장 되어야 한다

둘째, 학습과 일 간의 순환으로 평생의 경력개발이 가능해져야 한다. 즉, 모든 개인은 교육을 원하는 시기에 원하는 장소에서 받을 수 있는 시설과 인적개발 환경이 최소한의 지역적 범위 내에 갖추어져 있어야 한다.

특히 평생직업교육체제 구축과 관련하여 일터와 학습간의 경계를 넘나드는 연결고리가 법적 지위로 체계적으로 확립되어 학교 밖에서 획득한 자격과능력이 인정되어 개인의 능력개발 이력으로 축적되는 시스템의 정립이 필요하다. 이를 위해서 학교, 지역사회, 정부, 기업체 간의 횡적인 협력 네트워크와 초중등, 고등, 성인교육의 종적인 협력 네트워크 구축이 이루어져 현재의 폐쇄적인 중국적 직업교육시스템을 탈피한 개방적인 연속적평생직업교육 형태로의 전이가 완성될 수 있도록 하는 순환 모델의 정형화가 필요하다

3. 평생직업능력개발 지역협력 네트워크

개인의 평생에 걸친 직업능력개발이 효과적으로 이루어지기 위해서는 현재의 직업교육이 분산된 형태로 단위 기관별 교육을 수행하는 체계에서 벗어나 교육주체 간의 협력이 이루어지며, 자원간의 공유가 이루어지는 시스템으로 전환되어야 한다. 이처럼 직업교육의 연계는 직업교육을 관장하는 중앙부처 간 중앙 정부와 지방 정부간 공공과 민간부문 간 교육훈련 기관과 시설 간, 학교와 학교 이외의 평생교육기관 간 수요자와 공급자간의 여러 다양한 통로 상에 있는 분산적 시스템을 하나의 네트워크로 묶어주는 통합적 시스템으로 기반 조성을 해야 할 것이다.

이제 네트워크상의 교육 주체들은 통합적 시스템 속에서 관련 당사자 및 조직들이 상호보완적이고 의존적으로 정보와 자원의 교류를 하고 평생직업능력개발을 추구하는 관계성을 갖는 조직으로 네트워크를 구축해야 한다. 직업교육 네트워크는 지역의 직업교육 훈련 행정기관을 비롯한 공공부문과 산업체, 민간직업훈련기관과 같은 민간부문이 함께 참여하는 혼합 네트워크의 형태를 띠는 것이 바람직하다. 네트워크의 중심에 센터 역할을 하는 지역의 전문적 교육훈련기관이 있고 각종 지역사회 단체 행정기관, 기타 교육훈련기관 산업체 등이 네트워크의 중심에 있는 교육훈련기관과 연결되는 형태를 제시한다. 직업교육의 초기 진입 과

정인 전문계고등학교의 성격과 주체가 지속적으로 다양성을 가지고 계열적으로 특성화 그룹화 시킨다면 그에 따른 대학의 각 전공영역들과의 수직적 연계가 다양한 형태로 병렬적 네트워크가 가능하게 될 것이다. 지역의 특수성을 반영한 직업계열을 중심으로 한 새로운 고등학교 - 대학교 연계체제의 확대 강화도 필요하다 이에 따라 학교와 훈련기관이 센터기능을 하되 전체적인 조정과 협의를 할 수 있는 평생직업능력개발센터가 그 중심 역할을 담당해야 한다. 지역별로 산업허브가 구축된 지역을 중심으로 협의체를 우선적으로 구축하고 네트워크에 집중적인 핵심역량을 집중해야 한다 이러한 체제 속에서 기업뿐 아니라 연구소, 학교, 지원기관 등이 일정지역에 입지하면서 상호 협력시스템을 구축하는 상태인 지역형평생직업능력개발 클러스터를 형성하여 분업 및 연계 협력관계를 갖도록 구성하는 네트워크가 필요하다

VI. 논의 및 결론

그동안 정부는 정책적으로 국가인적자원개발을 추진해왔다 국가인적자원개발의 핵심적 추진 수단으로 평생직업능력개발에 대한 다양한 연구와 실천들을 해왔음에도 불구하고 인식은 크게 개선되지 않는 현실에 놓여있다 특히 직업교육이 직업생활을 보장해주는 수단이라는 소극적 개념에서 국가적인 인력 양성의 주요경로가 되어야 한다는 적극적 개념으로의 인식 전환을 위한 정부의 과감한 대응이 요구된다

유연한 직업경로와 순환모델의 설계는 국가의 직접적이고 강력한 추진 의지와 실천이 선행되지 않으면 궁극적으로 실현되기 어려울 것이다 제도적으로 충분한 검토와 개혁의지를 가진 추진이 필요하다 또한 직업교육이 생애에 걸쳐 지속적으로 이루어질 수 있도록 교육훈련기관들의 상호 연계성 확보를 위해 교육과 훈련 그리고 노동시장이 연계되는 지원 체계 구축이 이루어져야 하며, 이를 위해 중앙정부, 지방자치단체, 산업계, 학계, 직업교육훈련기관들이 참여하는 효율성 있는 지역협력 네트워크가 구축 운영되어야 한다 산업계가 주도적으로 직업교육에 참여하고 지역의 직업교육훈련기관들이 중심이 되는 실질적인 협력 및 연계 체계가 운영될 수 있도록 하는 적극적인 추진 의지와 관심이 요구된다

이 연구에서는 유연하며 다양성을 가진 효율적평생직업능력개발 경로를 재설계하는데 초점을 맞추었다. 이 같은 경로 재설계는 직업교육에 대한 참여 제고 차원에서 직업교육 프로그램을 다양화하고, 동시에 생애에 걸친 지속적이고 순환적으로 능력개발을 지원할 수 있는 일관성 있는 직업교육을 실현하는 것에 목적을 두고 제시하였다 평생직업능력개발 경로가 구축되기 위해서는 근본적으로 정부 부처 간에 이에 대한 조율과 합의가 선행되어야 할 것이다. 평생직업능력개발 경로체계 구축은 학교 교육 중심에서 평생직업교육체제로, 공급자 중심에서 수요자 중심으로 직업교육체제가 재편되는 것을 의미한다 이에 따라 상호 연관성을 갖는 현실성 있는 네트워크의 구축을 제안하였으며 향후 추진해야 할 혁신방안을 제시하였다.

첫째, 평생직업능력개발 경로의 재설계 방안에서 구축해야 할 직업교육 경로체제는 직업교육에 참여하는 대상이 다양한 통로를 거쳐 지속적으로 개인의직업능력을 개발해 나가는 생애교육구조로 구상하였다 이를 위하여 학교교육 체제 내에서 더욱 다양하고 특성화된 형태의 직업교육 과정 및 프로그램을 개발 확대시켜 나가고 상호 호환되는 개방된 통로의 관점에서 평생직업능력개발 경로를 분석하고 재설계하여 제시하였다.

둘째, 일과 학습이 순환되고 병행하여 이루어지는 순환모델의 설계 연구에서는 school to work, work to school의 필요성을 강조하고, 평생학습지원체제가 쌍방향에서 어떻게 형성되고 실현되는 것이 가장 효율적인 방안이 될 것인가를 구안하는데 초점을 맞추었다 학교교육 단계와 직업생활단계가 상호 순환되고 교류가 일어나 평생직업능력개발의 경력을 확보해 가는 순환모델을 구안하고자 하였다

셋째, 지역협력 네트워크 육성모형 연구에서는 지역별로 산업허브가 구축된 지역을 중심으로 네트워크에 핵심역량을 집중하여 지역 업종의 특수성을 고려한 지역인적자원개발 협의체의 이상적 모델을 형성하고, 지역인적자원 개발 측면에서 지역교육기관-산업체-지자체를 연계한 지역의 평생직업능력 클러스터를 구축하는 방안을 제시하였다

참고문헌

- 김경희(2003). **한국의 평생직업교육**. 서울: 원미사.
- 김영철 외(2004). 지식정보사회에 따른 학제의 다양화 방안 한국교육개발원.
- 김영철(2005). 지식기반사회의 학제 발전 방안 한국교육개발원
- 김주섭(2008). 평생직업능력개발 정책방향과 과제. 한국노동연구원
- 교육인적자원부(2006). 제2차 국가인적자원개발기본계획 교육인적자원부
- 교육인적자원부(2007). 제2차 평생학습진흥종합계획 교육인적자원부
- 교육인적자원부(2007). 국가인적자원개발백서 교육인적자원부
- 교육과학기술부(2008). 교육통계연보 교육과학기술부.
- 노동부(2006). 제1차 평생직업능력개발 5개년 계획(안)(2007-2011).
- 노동부(2007). 평생직업능력개발 기본계획. 노동부.
- 노동부(2008). 노동백서. 노동부.
- 대통령자문 사람입국 일자리 위원회(2006), 동반성장을 위한 평생직업능력개발 체제 혁신
- 법제처(2008). 관련 법령. 국가법령정보센터. [ON-LINE]. <http://www.moleg.go.kr>
- 이정표 외(2003). 전환기의 직업교육체제 재정립 한국직업능력개발원.
- 이희수 외(2006). 국가경쟁력 확보 및 사회통합을 위한 평생 직업교육 중장기 발전 방안 수립 연구. 교육인적자원부
- 이희수 외(2007). 평생직업교육 활성화를 위한 실행계획 연구 한국교육개발원.
- 장석민(2004). 직업교육의 근본 문제점과 개혁방안 한국직업능력개발원.
- 정태화(2004). 직업능력개발 중심으로의 평생교육제도 개선 한국직업능력개발원.
- 중앙대학교 한국인적자원개발전략연구(2008). 인적자원개발정책의 기원을 찾아서 OECD

- 의 순환교육 체제 해부, 학술세미나 자료집 중앙대학교 한국인적자원개발전략연구소
 청와대(2009). 대통령 신년 국정연설문 보도자료. [ON-LINE]. <http://www.president.go.kr>
- Ann Maycunich Gilley, Jamie L. Callahan, and Laura L. Bierema,(2003). Critical Issues in
 HRD. America: Perseus Publishing.
- Jerry W. Gilley and Steven A. Egglan(1989). Principles Of Human Resource
 Development. Addison-Wesley Publishing Company.
- Malcolm S. Knowles(1980). The Modern Practice of Adult Education: From Pedagogy to
 Andragogy. New York: Cambridge.
- McKenzie Phillip(2002). Pathways for youth in Australia, Vocational training and lifelong
 learning in Australia and Germany. Australia Centre Series.
- ILO(2002). Learning and training for work in the knowledge society. Geneva,
 International office.
- OECD CERI(1973), Recurrent Education: a Strategy for Lifelong Learning. Paris: OECD.
- OECD(2000). Learning to Bridge the Digital Divide. Paris: OECD.
- OECD(2005). Promoting Adult Learning. Paris: OECD.
- Paul R. Bernthal and others(2004). Mapping The Future Alexandria: ASTD. 5-8.
- Rich Feller Judy Whichard(2004). Knowledge Nomads and the Nervously Employed :
 workplace change & courageous career choices. Texas: CAPS Press. p 42.
- William J. Rothwell, Ethan S. Sanders and Jeffrey G. Soper.(1999). Models For Workplace
 Learning and Performance. Alexandria: ASTD.

<Abstract>

Possibility and Limit of a Redesign of a Path for Lifelong Vocational Competency Development

Hyung-Gi Yun* · Hee-Su Lee**

An ideology what a modern society seeks is lifelong employment through lifelong learning. The single word which draws the attainment is lifelong vocational competency development. This study is designed for exploring its possibility and limit of a redesign of a path for lifelong vocational competence development through a diagnosis of it, and tries to propose efficiently a redesign idea of a vocational educational path.

To this end, it was analyzed by a subject for a national human resource foundation plan and a lifelong vocational competency development foundation plan. In addition to that, it was covered a structure and content analysis of main laws and regulations which are a base of policy making. An educational path could be divided into an area of formal education system, an area of workplace for labors, and an area of lifelong vocational competency development. And the insights were drawn by pulling apart an operational situation of main organizations and a recurrent process of the educational path.

The redesign plan of a vocational education path we did analyze to activate lifelong vocational competency development system is deduced as following. Firstly, it should be re-organized with a direction towards an effective manpower training to be linked with skills and demands required by an industry. Secondly, it should be generalized for a model of recurrence between work and learning and its alternation for lifelong vocational competency development. Thirdly, it should create a cluster in the region for lifelong vocational competency development so that it is to form an efficient network to have a division of labor and its liaison with cooperative relationship.

Key words : Lifelong Vocational Competency , Lifelong Vocational Education, Redesign of Path

* Correspondence: Hyung-Gi Yun(yhgcome6@unitel.co.kr), YangYoung Digital Highschool

** Hee-Su Lee(heesu@cau.ac.kr), Professor, Chung Ang University