

한국폴리텍대학 신중년 직업훈련과정(2018-2020) 성과 연구

A Study on the Performance of Vocational Training Course for the New Middle at Korea Polytechnics (2018-2020)

백미현^{1*}, 이지영²

¹강서대학교 교양교육원, ²경희대학교 교수학습개발원

Mi-hyun Paek^{1*}, Ji-young Lee²

¹Department of Liberal Arts Education, Gangseo University, Seoul 07661, Korea

²Center for Teaching and Learning, Kyung Hee University, Gyeonggi-do, 17104, Korea

[요약]

세계적으로 고령화 및 베이비부머의 은퇴 시기가 맞물린 시대를 맞이하여 그 대처는 매우 집중적이고 역동적이다. 베이비부머가 실제로 은퇴를 시작하자, 중년 연령대를 칭하는 용어는 중년, 중장년, 신중년 등으로 다채로워졌으며, 이는 훈련과정에서도 고스란히 나타나고 있다. 시기를 같이하여 정부와 학계에서도 중년을 칭하는 용어의 정리와 더불어 신중년 훈련과정 개발의 고도화 노력이 진행 중이다. 본 연구는 이러한 관점에서 한국폴리텍대학의 신중년 대상 훈련과정 3년(2018-2020) 성과를 분석하고, 훈련과정의 개발방향을 제시하는데 목적을 두고 있다. 연구 결과, 신중년 훈련과정의 3년 성과는 훈련과정이 점차 증가하였지만 이수율과 취업율이 조금씩 줄어드는 것으로 나타나 이에 대한 대책이 필요한 것으로 나타났다. 그리고 수도권 캠퍼스 성과가 비수도권보다 높아 이 편차에 대한 방안이 필요하였다. 또한 한국폴리텍대학이 운영하는 기존 중장년 과정과 신중년 과정의 통합운영에 대한 필요성이 제시되었고, 신중년 특화방안 등이 제기되었다.

[Abstract]

In the era of global aging and the retirement of baby boomers, the response is very intensive and dynamic. As baby boomers actually retire, the terms for middle-aged people have been diversified into middle-aged, middle-elderly, and the new middle, which are also evident in the training process. In line with the timing, the government and academia are also making efforts to advance the development of training courses for middle-aged, along with organizing terms for middle-aged. From this point of view, this study aims to analyze the performance of the three-year training courses (2018-2020) for the new middle at Korea Polytechnics and suggest the direction of development of the new middle training course. As a result of the study, the three-year performance of the Shin middle-aged training course gradually increased, but the completion rate and employment rate gradually decreased, indicating that countermeasures were needed. In addition, campus performance in the metropolitan area was higher than that in the non-capital area, so a plan for this deviation was needed. In addition, the need for the integrated operation of the existing 'middle-aged' and 'the new middle' courses operated by Korea Polytechnics was suggested, and measures to specialize in the new middle-aged were proposed.

Key Words: Baby boomer, Korea Polytechnics, The New Middle, The training course for middle-aged

<http://dx.doi.org/10.14702/JPEE.2023.751>



This is an Open Access article distributed under the terms of the Creative Commons Attribution Non-Commercial License (<http://creativecommons.org/licenses/by-nc/3.0/>) which permits unrestricted non-commercial use, distribution, and reproduction in any medium, provided the original work is properly cited.

Received 29 November 2023; **Revised** 14 December 2023

Accepted 22 December 2023

***Corresponding Author**

E-mail: artbunker@naver.com

I. 서론

직업교육은 다른 교육영역에 비해 뚜렷한 교육목적을 갖고 있으며, 오랜 기간 사회와 공동체의 요구에 맞는 역할을 육성해 온 영역이다[1]. 직업교육의 형태는 다양하여, 학교 교육 및 대학과 분리되어 있거나, 고교단계부터 대학 미진한 학생들에게 제공되기도 하고, 또 한편 전문적 학교에서 운영되기도 한다. 또는 직업교육과 훈련이 국가 경쟁력과 연계성을 강하게 추진하는 인간자본개발의 중심 역할을 주목하여 학교 초등교육부터 2차교육까지 학교 체제에 스며들기도 한다[2]. 최근 대학의 직업교육도 변화가 심하고 다양한 방식의 개발이 진행되고 있다[3].

한국 정부는 1958-1963년 사이 태어나 최근까지 노동생산의 주요 계층이었던 베이비부머 세대의 대거 은퇴에 직면하여 2013년부터 국가정책으로 이들을 위한 직업교육을 추진해 왔다. 노동 시장에서 생애를 통해 가장 오래 근무한 일자리를 그만둔 평균연령은 남성이 51.4세이고 여성이 47.9세인데[4], 이들이 퇴직한 50대 이후부터 국민연금을 수급하는 63세 이전까지 일자리와 삶의 질은 그 이전과 단절되는 시기이다. 중년에서 장년이 되고 있는 이들의 불안정한 노후대책을 위한 직업교육은 한편으로는 노동생산 인구의 감소와 고령화 시대에 이들 중장년을 노동인구로 재정의하는 중요한 계기이기도 하다. 은퇴한 성인들을 위한 직업훈련 기관은 다양한 형태가 있으며 이 중 한국폴리텍대학(이하 KP)은 정부의 주요 훈련과정을 운영하는 대표기관이다[4]. KP는 고용노동부 산하 직업훈련대학으로 수도권에 편중된 타 민간기관과 달리 한국 전역에 고르게 35개의 캠퍼스 시설 및 관리시스템을 설치하여 국민들에게 교육훈련을 제공하고 있다. 훈련대상은 15세 이상이지만 정부가 최근 집중적으로 은퇴를 하고 있는 베이비부머를 위한 훈련과정을 정책적으로 꾸준히 수행해 왔다.

인구절벽을 우려하는 한국 노동시장에 아직 일할 수 있는 중년층은 중요한 노동인력일 수 있다. 실제로 기존의 중년과 장년은 어느새 정책적으로 중장년으로 통합된 훈련대상이 되었고, 이에 더해 신중년으로 새롭게 재정립한 용어로 명칭을 바꿔가며 적극적으로 노동시장에 참여시키고 있다. 이는 비단 한국만의 상황은 아니다. 국제적으로 인구가 대량 증가 하였던 베이비붐 시대의 인구계층은 매우 중요한 이슈이다. 100세 시대의 중장년은 은퇴 이후 상당기간 동안 일을 하지 않으면 급속히 취약계층으로 전락할 수 있기에, 정부차원에서 해외 정책을 주시하며 이들을 대상으로 일자리 연계 훈련 프로그램을 계속적으로 확대해 왔다.

한편, 4차 산업혁명 시대의 도래와 급속한 고령화 사회 문

제는 세계적으로 직업교육의 혁신을 요구하고 있다. 사회적으로는 환경의 변화와 노동 유연화로 인한 일자리 변화가 가속되고 있으며[5], 주요 선진국의 탈산업화 추세는 직업기술 교육의 고도화 및 다양화 요구와 더불어 혁신의 필요성이 증가하고 있다[6]. 그러나 산업체들은 여전히 청년층을 선호하는 경향이 있으며[6], 장년층이 취업시장에서 청년층과 경쟁하는 것은 불리할 수밖에 없다. 따라서 중장년층 인력에 적합한 직업교육·훈련을 통해 안정적으로 고용시장으로 재진입할 수 있는 방안이 필요하다. 이러한 시점에 정부가 2013년부터 추진하였던 중장년재취업과정(베이비부머 대상, 45-62세)과 2018년 새 정부 국정과제로 시작된 신중년특화과정(만 50세 이상)의 통합은 하나의 발전 계기가 될 수 있다. 2019년 국회 예결위가 지적한 대상 중복성의 문제를 개선하고, 2022년부터 신중년특화과정으로 통합 운영하기 위한 방안을 마련하는 차원에서 그러하다. 따라서 본 연구는 KP 전국 캠퍼스의 신중년과정 3개년(2018-2020)의 교육훈련 성과를 분석하고, 통합 신중년특화과정의 훈련과정 개선 방향을 도출하고자 한다.

II. 이론적 배경

A. 신중년 용어의 개념

출산률 감소와 고령화에 따른 노동 노동생산인구(15-64세 인구) 감소는 우리나라의 경우 2017년부터 시작되었다[4]. 최근 통계청의 주민등록인구의 장래인구추계 보고서는 우리나라 총인구 중위추계가 2031년을 정점으로 감소할 것으로 예측하였다[8]. 통계청 기준 15-64세 생산연령인구는 2018년 3,765만 명을 정점으로 2019년부터 감소세이며, 이중 중장년(50세-64세) 인구는 2028년까지 24.1%로 빠르게, 그리고 2038년까지 완만한 증가세를 보일 것으로 예고하였다[9]. 반면 15-19세 인구의 비중은 완만히 감소세이며, 20-49세 인구 비중은 2008년부터 2038년까지 중장년인구와 반대로 감소세가 예상되었다[10]. 이러한 데이터가 의미하는 바는 향후 노동시장에서 상대적으로 중장년층의 역할 기대가 커질 수 밖에 없음을 반증하고 있다.

신중년이라는 용어는 1991년 한국일보사에서 50세 전후를 신중년 세대로 언급하면서 처음 제시되었고, 2013년 베이비붐 세대 초년생이 공직에서 은퇴 후 노년기에 접어들면서 매스컴에서 60세에서 75세를 신중년으로 정의한 바 있다. 조선일보는 신중년을 ‘예전의 중년에 버금가는 체력, 정신력을 갖춘 60-75세’로 정의하였다[11]. 그러나 학술적으로 신중년

표 1. 중장년 연령대 정의

Table 1. Age definition of middle-aged and older people

명칭	연령대	관련법 및 계획
노인	65세 이상	노인복지법, 국민연금법 등
고령층	55세 이상	고령자 고용촉진법
고령근로자	55-65세	OECD
신중년 (중장년)	50-69세	신중년 인생3모작 계획(2017)
준고령자	50-64세	고용상 연령차별금지 및 고령자 고용촉진에 관한 법률
준고령	50-64세	통계청 준고령 통계
장년	45-64세	장년고용종합대책(2014)
중장년	40-64세	중장년일자리희망센터(2019)
중장년	35-69세	취업성공패키지 II유형(2018)

*출처: 최석현(2018)

의 연령 범위에 대한 합의는 없으며[12], 백종관 등이 중장년을 다양한 분야의 정의를 취합하여 40세 이상 64세까지로 정의한 바 있다[13]. 한국의 직업교육 영역에서 중년, 장년, 중장년, 신중년 등 용어의 혼용은 과거와 달리 고령화 사회에서 건강한 중년층 인구가 두터워지면서 이들을 새롭게 정의할 필요에서 시작되었다. 선행연구들은 중장년 정의를 국가 법제와 복제제도, 국가정책 등의 기준으로 분류하였고 취업성공패키지 사업의 경우처럼 성인 인구를 위한 직업훈련 과정은 모집인원의 충족을 위해 중장년을 35-69세까지 넓게 사용하고 있다. 그러나 표 1과 같이 중년의 연령대는 최소 40세 이상 혹은 40대부터로 정의한 것이 대부분이다[14]. 여기에 더해 새롭게 등장한 신중년 정책 용어는 인생이모작 사업에서 50-69세를 지정함으로써 나타났고, 이 인구층은 기존의 장년층 인구에 보다 가까움을 알 수 있다.

과거와 달리 평균 수명이 2배로 증가한 이 시대에 100세의 절반에 해당하는 50-60세 시기는 ‘신중년’, ‘제3 연령기’, ‘제2 성인기’와 같은 용어로 새롭게 부각되면서 개인의 새로운 성장과 성취가 중요해지고 있다[13]. 한국의 노인복지법은 65세 이상을 노인으로 규정하고 있지만 중년과 본격적 노년기 사이 나타나는 ‘신노년기’, ‘골든 에이지(Golden Age)’는 은퇴 이후에도 적극적 생활양식 및 지속적 생산 활동을 추구할 수 있다는 점에서 신노년기 담론 등을 등장시켰다. 신노년기는 연령 정의에 따라 신중년과 일부 연령대가 겹치거나, 또는 신중년에 가까운 미래라는 점에서 중요성이 크다고 볼 수 있다

B. 한국 신중년 고용시장 현황

한국의 신중년 경제활동인구는 2022년 기준으로 총

표 2. 신중년 고용시장 현황

Table 2. Current status of new-aged employment market

업종	취업 현황	신중년 비중	지속일자리 수요	신규일자리 수요	인력수급 전망
제조업	●	○	●	●	●
도/소매업	●	-	●	●	●
건설업	○	●	○	●	▽
보건/사회복지업	○	-	○	○	●
운수업	-	○	-	-	-

●: 매우 높음, ○: 높은 편임, ▽: 낮은 편임

13,071천명으로 한국 경제활동인구의 46%를 차지하고 있다[9]. 신중년 경제활동참가율은 78.3%로 전체인구 경제활동 참가율인 62.7%보다 높고, 고용율은 76.7%로 전체 인구 고용율인 60.5%보다 높다[15]. 전년 대비 중장년의 고용율은 0.5%p로 소폭 증가하였으나 2028년까지의 장기적 관점에서 신중년층의 경제활동지표는 지속적으로 둔화될 것으로 예상되었다.

신중년층의 일자리에 대해 산업별 고용현황으로 살펴보면 제조업(17.8%), 도매 및 소매업(13.2%), 건설업(9.8%), 보건업 및 사회복지 서비스업(7.5%), 교육서비스업(7.2%) 순으로 높았다. 특히 건설업은 다른 연령층에 대비하여 신중년층이 상대적으로 높은 취업률을 보인 산업이었다. 취업 근로자가 신중년 비중이 높은 산업으로는 광업(63.6%), 건설업(59.9%), 금융 및 보험업(56.8%), 국제 및 외국기관(56.3%), 수도, 하수 및 폐기물 처리, 원료 재생업(55.8%), 전기, 가스, 증기 및 공기조절 공급업(53.3%), 제조업(52.1%), 운수 및 창고업(51.4%), 교육서비스업(51.2%) 이었다[15].

신중년 일자리 수요를 살펴보면, 신중년의 지속 일자리는 제조업, 도매 및 소매업 순으로 높았고, 신규 일자리는 건설업, 제조업, 도매 및 소매업, 보건업 및 사회복지 서비스업 순으로 높았다. 2028년까지의 산업별 전망은 제조업, 도매 및 소매업, 보건업 및 사회복지서비스업, 전문·과학 및 기술서비스업, 사업시설관리/사업지원 및 임대서비스업 등의 분야에서 증가세가, 건설업, 농업·임업 및 어업 분야에서의 감소세가 예측되었다[8].

C. 한국폴리텍대학의 직업훈련교육

KP는 신중년의 대상층을 40-60세로 통합하여 적용하고 있다[5]. KP는 국책기술대학으로, 국내 8개 대학 35개 캠퍼스에서 학위과정, 비학위 직업훈련과정, 실업자 양성훈련, 재직자 향상훈련을 개설하고 있다. 국가정책으로 초기에 시작

한 중장년 재취업과정과 2018년 시작한 신중년 특화과정이 같이 개설되어 운영되었으나, 과정통합 연구[16] 이후 현재 신중년 특화과정과 신중년 특화과정(단기)의 두 개 교육과정을 개설하고 있다. 단기과정은 2개월(240시간) 그리고 일반 특화과정은 4개월(480시간) 과정이며, 입학은 40세 이상 미취업자 기준이다. 이 중 신중년 특화과정은 4개월 과정이지만, 초기 상담과 안내, 취업과 연계를 고려하면 시간적 범위는 6개월 정도 소요되며[13], 50-60대 맞춤형 기술교육을 취업과 연계하는 것을 목표로 하고 있다.

2018년부터 2020년까지 3년 동안 KP가 운영한 신중년과정 및 중장년과정은 216개 과정으로 총 4,932명 입학(모집), 4,248명 수료(과정당 19.7명)로 양성률 92.8%를 기록하였다. 취업인원은 총 2,363명(과정 당 10.9명)으로 취업률은 54.9%이다. 신중년특화과정 단독으로는 총 60개 과정을 운영하였고 총 1,500명 입학(모집), 1,244명 수료(과정당 20.7명)하여 82.9% 양성률을 보였다. 취업인원은 총 732명(과정 당 12.2명)으로 취업률은 58.2%이었다.

중장년 재취업 6개월 과정은 총 40개 과정을 운영하였다. 총 907명 입학(모집), 767명 수료(과정당 19.2명)하여, 95.9% 양성률을 보였다. 취업인원은 총 396명(과정 당 9.9명)으로 51.0% 취업률을 보였다. 중장년 재취업 3개월 과정은 총 116개 과정을 운영하여, 총 2,525명 입학(모집), 2,237명 수료(과정 당 19.3명) 하였으며, 96.8% 양성률을 보였다. 취업인원은 총 1,235명(과정 당 10.6명)으로 54.5% 취업률을 보였다.

III. 연구방법

A. 연구 절차 및 방법

이 연구는 한국의 KP의 신중년 교육훈련과정 운영 성과를 분석하기 위한 목적에서 수행되었다. KP대학의 신중년 교육훈련과정은 사회 재진출을 원하는 40-59세를 대상으로 하는 공공 직업훈련교육이다. 캠퍼스가 한국의 전국에 분포되어 있어 특정 지역에 한정되지 않고 전 지역의 중장년층을 두루 수용하는 지역적 특징을 지니고 있기에, 한국의 신중년 교육훈련과정 성과를 탐색하기 위한 대상으로 선정하였다.

이를 위한 연구는 자료 분석, 전문가 인터뷰 내용분석을 통해 이루어졌다. 첫째, 신중년 교육훈련과정의 정량적 성과를 검토하기 위해 운영실적의 자료를 분석하였다. 둘째, 신중년 교육훈련과정의 정성적 성과를 검토하기 위해 전문가 인터뷰를 통한 내용분석을 실시하였다. 인터뷰는 2021년 8월

표 3. 신중년 직업훈련과정 성과분석 절차

Table 3. Method and content of performance analysis

Procedure	Contents	Method
step 1	운영 실적 분석 신중년·중장년 교육훈련 결과 분석	DATA Analysis
step 2	전문가 인터뷰(관계자, 교원) 운영 노하우, 사례	Focus Group Interview

18일부터 10월 3일까지 총 6회 진행하였으며, 이메일을 통한 인터뷰 수락 절차를 통해 ZOOM 회의를 통해 비대면으로 실시하였다. 인터뷰 대상은 교육훈련과정 담당 교원 중에 우수 교원을 선발하여, 성공적인 신중년 교육훈련과정 운영사례를 집중심층면담(Focus Group Interview)을 통해 분석하였다. 성과분석 절차는 표 3과 같다.

B. 자료 수집 및 분석

이 연구에서는 정량적 성과분석을 위한 자료는 2018년부터 2020년도 3개년간의 KP 신중년 교육훈련과정을 운영 데이터로 수행하였다. 분석 내용은 운영과정 수, 이수율, 취업률을 중심으로 분석하였으며, 성과를 다층적으로 검토하기 위해 연도별, 직종별, 지역별로 구분하여 분석하였다. 연도는 운영성과의 추이를 살펴보기 위한 목적에서 각 해당 연도별로 세분화하여 운영실적을 도출하였다. 직종은 한국의 산업현장에서 직무를 수행하기 위해 요구되는 지식, 기술, 태도 등의 내용을 체계화한 NCS(National Competency Standards) 기준을 적용하여 검토하였다. 지역은 행정구역 상에 구분된 지역적 특성을 살펴보기 위해 수도권과 비수도권으로 구분하여 운영실적을 도출하였다. 수도권은 수도 지역(서울) 및 수도와 밀접한 관계를 맺는 주변도시(경기도, 인천광역시)를 군집하였으며, 비수도권은 그 외 지역을 군집하여 비교하였다.

IV. 연구결과

A. 한국폴리텍대학 신중년 직업훈련 성과 분석 결과

1) 연도별 운영성과

KP는 표 4와 같이 신중년 직업훈련과정 3개년 누적 총 60개 과정을 운영하였다. 2018년 12개, 2019년 20개, 2020년 28개 과정으로 연도별도 운영과정 수가 증가하였다. 이수율은 3개년 평균 82.9%이었으며, 2018년 87.3%로 가장 높은

표 4. 연도별 운영성과

Table 4. Operational performance by year

구분	과정 수	입학	이수인원	이수율	취업인원	취업률
2018년	12	307	268	87.3	168	62.7
2019년	20	489	396	81.0	237	59.8
2020년	28	704	580	82.4	327	56.4
total	60	1,500	1,244	82.9	732	58.8

*수료률: 수료인원/입학인원, *취업률: 취업인원/수료인원

수치를 보였다가 2019년 81.0%, 2020년 82.4%를 보였다. 취업률은 총 58.8%이었으며 2018년 62.7%로 가장 높았으며, 2019년 59.8%, 2020년 56.4%로 감소세를 보였다.

2) 직종별 운영성과

직종별로는 표 5와 같이 기계 관련직 29개 과정(48.3%)으로 가장 많이 운영하였으며, 다음으로 전기·전자 관련직 19개 과정(31.7%), 보건·의료 관련직 6개(10.0%), 섬유·의복 관련직 4개(6.7%), 음식서비스 관련직 2개(3.3%) 운영하였다. 이수율은 음식서비스 관련직(96.3%), 보건·의료 관련직(93.7%), 전기·전자 관련직(82.0%), 기계 관련직(81.2%), 섬유·의복 관련직(75.5%) 순으로 높았다. 취업률은 보건·의료 관련직(64.4%), 전기·전자 관련직(61.5%), 기계 관련직(56.3%), 섬유·의복 관련직(55.8%), 음식서비스 관련직(55.8%) 순으로 높게 나타났다.

3) 지역별 운영성과

지역별 운영성과는 표 6과 같이 3개년 누적하여 수도권은 총 38개 과정을, 비수도권은 총 22개 과정을 운영하였다. 수도권은 63.3%, 비수도권은 36.7%로 수도권에서의 운영 수가 2배수 수준으로 더 많이 운영하였다. 이수율은 수도권은 85.4%로 비수도권 78.6%보다 높았으며, 취업률도 수도권 61.4%로 비수도권 53.8%보다 높게 나타났다.

4) 지역 및 연도별 운영성과

지역 및 연도별 성과를 분석한 결과는 표 7과 같이 수도권은 2018년 10개 과정(26.3%), 2019년 12개 과정(31.6%), 16개 과정(42.1%)으로 순차적으로 증가하였다. 이수율은 2018년 87.6%, 2019년 82.6%, 2020년 85.9%이었고 취업률은 2018년 64.3%, 2019년 60.7%, 2020년 60.1%이었다. 비수도권은 2018년 2개 과정(9.1%), 2019년 8개 과정(36.4%), 12개 과정

표 5. 직종별 운영성과

Table 5. Operational performance by occupation

구분	과정 수	입학	이수인원	이수율	취업인원	취업률	
기계 관련직	29	48.3	707	574	81.2	323	56.3
전기·전자 관련직	19	31.7	478	392	82.0	241	61.5
보건·의료 관련직	6	10.0	159	149	93.7	96	64.4
섬유·의복 관련직	4	6.7	102	77	75.5	43	55.8
음식서비스 관련직	2	3.3	54	52	96.3	29	55.8
total	60	100.0	1,500	1,244	82.9	732	58.8

*수료률: 수료인원/입학인원, *취업률: 취업인원/수료인원

표 6. 지역별 운영성과

Table 6. Operational performance by region

구분	과정 수	입학	이수인원	이수율	취업인원	취업률	
수도권	38	63.3	963	822	85.4	505	61.4
비수도권	22	36.7	537	422	78.6	227	53.8
total	60	100.0	1,500	1,244	82.9	732	58.8

*수료률: 수료인원/입학인원, *취업률: 취업인원/수료인원

(54.5%)으로 2020년도 운영 과정 수가 크게 증가하였다. 이수율은 2018년 85.4%, 2019년 78.6%, 2020년 77.5%로 소폭 하락하였고, 취업률은 2018년 53.7%, 2019년 58.4%, 2020년 50.7%이었다.

5) 지역 및 직종별 운영성과

지역 및 직종별 성과를 분석한 결과는 표 7과 같이 수도권은 기계 관련직 22개 과정(57.9%), 전기·전자 관련직 8개 과정(21.1%), 보건·의료 관련직 6개 과정(15.8%), 음식서비스 관련직 2개 과정(5.3%) 운영하였다. 이수율은 음식서비스 관련직(96.3%), 보건·의료 관련직(93.7%), 전기·전자 관련직(88.3%), 기계 관련직(80.6%) 순으로 높았고, 취업률은 전기·전자 관련직(67.6%), 보건·의료 관련직(64.4%), 기계 관련직(58.4%), 음식서비스 관련직(55.8%) 순으로 높게 나타났다. 비수도권은 전기·전자 관련직 11개 과정(50.0%), 기계 관

련직 7개 과정(31.8%), 섬유·의복 관련직 4개 과정(18.2%) 운영하였다. 이수율은 기계 관련직(82.9%), 전기·전자 관련직(77.0%), 섬유·의복 관련직(75.5%) 순으로 높았고, 취업률은 기계 관련직(49.6%), 전기·전자 관련직(55.9%), 섬유·의복 관련직(55.78) 순으로 높게 나타났다.

B. 관계자 FGI 결과

1) FGI 추진 현황

연구진은 KP 관계자들을 총 6회 3가지 방법으로 인터뷰를 진행하였다. 대학법인 관계자들을 3회에 걸쳐 초기 인터뷰를 하였고, 대학교원 명단을 추천받아 비대면으로 2회 인터뷰를 하였다. 또한 서면으로 교원과 직원의 인터뷰 응답을 받아 인터뷰와 함께 분석하였다. 인터뷰는 개방형으로 시작하여 크게 신중년 특화과정 통합안, 교육운영방안, 취업 등의

표 7. 지역별 연도별 운영성과

Table 7. Operational performance by region/year

구분	과정 수		입학	이수인원	이수율	취업인원	취업률
수도권	38	-	963	822	85.4	505	61.4
2018년	10	26.3	259	227	87.6	146	64.3
2019년	12	31.6	293	242	82.6	147	60.7
2020년	16	42.1	411	353	85.9	212	60.1
비수도권	22	-	537	422	78.6	227	53.8
2018년	2	9.1	48	41	85.4	22	53.7
2019년	8	36.4	196	154	78.6	90	58.4
2020년	12	54.5	293	227	77.5	115	50.7
계	60	-	1,500	1,244	82.9	732	58.8

*수료율: 수료인원/입학인원, *취업률: 취업인원/수료인원

표 8. 지역별 직종별 운영성과

Table 8. Operational performance by region/occupation

구분	과정 수		입학	이수인원	이수율	취업인원	취업률
수도권	38		963	822	85.4	505	61.4
기계 관련직	22	57.9	537	433	80.6	253	58.4
전기·전자 관련직	8	21.1	213	188	88.3	127	67.6
보건·의료 관련직	6	15.8	159	149	93.7	96	64.4
음식서비스 관련직	2	5.3	54	52	96.3	29	55.8
비수도권	22	-	537	422	78.6	227	53.8
기계 관련직	7	31.8	170	141	82.9	70	49.6
전기·전자관련직	11	50.0	265	204	77.0	114	55.9
섬유·의복 관련직	4	18.2	102	77	75.5	43	55.8
계	60		1,500	1,244	82.9	732	58.8

*수료율: 수료인원/입학인원, *취업률: 취업인원/수료인원

표 9. 관계자 FGI 진행 현황

Table 9. FGI progress status for stakeholders

시행일시	방법	대상
2021. 08.18(14:00-14:40)	대면	대학 법인 관계자 2인(훈련국장, 남, 50대/ 김00교수, 여, 40대)
2021. 08.18(14:40-15:15)	대면	대학 법인 관계자 3인(기획부장, 남, 50대/ 기획부교수, 남, 50대/ 김00교수, 여, 40대)
2021. 08.18(15:30-16:10)	대면	대학 법인 관계자 1인(김00교수, 여, 40대)
2021.08.30(11:00-12:40)	ZOOM	교원 4인(최00, 남, 50대/ 이00, 남, 50대/ 김00, 남, 40대/ 김00, 여, 50대)
2021.09.01(09:00-11:00)	ZOOM	교원 1인(오00, 여, 40대)
2021.08.30.-09.03	서면(이메일)	교원1인(박00, 남, 50대), 희망플러스센터 전담직원 1인(이00, 여, 30대)

주제로 좁혀들어 갔으며, 교수자와 학습자, 행정직 관점에서 신중년 훈련교육과정에 대한 의견과 문제점을 들었다. 본 연구에서는 전국 지역별 캠퍼스 전 교직원을 인터뷰할 수 없었기 때문에 추천을 받은 개별 캠퍼스의 교직원의 의견을 참고로 하되, 법인의 관계자 입장에서 보다 포괄적이고 거시적인 관점을 보완할 수 있었다.

2) 중장년과정 및 신중년과정의 통합 및 조직 강화

인터뷰 결과의 주요 쟁점은 다음과 같다. 국가 직업교육 정책의 구현 과정에서 KP 훈련과정은 ‘중장년’ 대상의 기존 체제에서 ‘신중년’ 대상이 별도 개설된 형태로 유지되어왔다. 이 두 과정은 이수체계의 차별성을 찾기 어려우며 학습자를 모집할 때에도 서로 중첩되는 영역이 있다. 두 과정을 통합함으로써 과정명에 대한 혼선이 최소화될 수 있고, 또한 두 과정을 동시에 진행했던 학교의 경우 모집 시기나 취업 시기를 겹치지 않게 운영하면 관리가 용이할 것이다. 그러나 통합을 위해 조직개편이 수반될 것이며, 전문성이 강화된 조직 구성으로 향상시킬 필요가 있다. 전담 인력을 충원하며, 특히 학사 지원직을 추가 충원하여 관리를 강화하는 것이 좋겠다는 의견이 나왔다. 이 중 구체적인 제안은 KP 캠퍼스가 한국 전역에 흩어져 있기 때문에 나타나는 지역적 편차를 해소하기 위한 교육개발 TF Team 구성에 대한 의견이었다. 한국은 서울 및 수도권에 대부분의 자원 쏠림현상이 심하므로, 지역의 형평성과 지역산업을 고려하여 일자리를 창출하는 전략이 필요하며, 이를 담당할 전문조직이 필요하다는 것이다.

3) 신중년과정 운영 방안

신중년특화정도로 통합할 경우 강화해야 할 아이디어가 많이 나왔는데 먼저, 가장 많이 나온 의견은 학습자에게 많은 이익이 될 수 있도록 자격증 취득 기회를 증진하는 것이다. 자격증 취득은 학습자의 동기를 부여할 수 있으며, 또한 끝까지 완수하도록 인센티브를 부여함으로써 이수율을 향상시킬 수 있다.

다음으로 신중년과정의 교육목표 이원화 의견이 나왔다. 다양한 연령층이 모두 같은 목적으로 이수를 하는 것이 아니므로, 입학생들의 재취업 목적과 은퇴 이후 무료한 시간을 보내기 위한 목적 등을 구분하여 관리하는 방법이 효율성이 높을 것이라는 의견이다. 그렇지 않을 경우 교육자 및 피 교육자의 목표의식의 혼란이 발생하는 경우가 현장에서 종종 보인다고 한다.

세 번째, 취업처 개발은 지속적으로 개발해야 할 근본적 문제라는 의견이다. KP 말고도 전국에 포진한 중장년 직업 교육이 많아서 교육은 넘치고 중복성이 강하니, 교육보다 오히려 취업처 개발이 현장에서 더 절실하다고 한다. 그런데 55세 이상의 이수자는 취업처에서 선호하지 않는다는 현실적 문제가 이를 어렵게 하고 있다. 따라서 이 한계를 극복할 방법이 중요하다는 것이다.

마지막으로 몇 캠퍼스 교원이 강조한 것은 신규교육과정 개발의 중요성이다. 전국적으로 대동소이한 훈련과정이 많으니 지역성이나 시대변화, 틈새시장 등의 아이디어가 중요한데, 예컨대 공동주택설비 전문가과정(아파트 관리실 직원 교육) 아이디어의 경우 설비보존이나 전기중심의 실무교육(50세 이상 가능)으로 현장에서 취업에 유리하다는 의견이다. 그리고 승강기 실무자교육(승강기 유지보수업체 취업)도 승강기 기능사 2급 취득을 통해 업체 취업이 가능하다고 제시하였다.

V. 결론 및 제언

본 연구는 고령화 및 노동인구감소 시대에 중년 인구를 새롭게 조명하는 시대적 주제의식으로 신중년 대상의 직업 훈련과정을 조망하고자 하였다. 연구범위를 성인 직업훈련 기관으로서 한국의 대표성을 갖는 한국폴리텍대학이 개설하고 있는 신중년 과정 2018-2021 3개년 성과를 분석하였다. 연구 결과는 다음과 같다.

첫째, 한국폴리텍대학 신중년(40-59세) 직업훈련과정의 3개년 운영성과를 분석 결과, 총 60개로 점차 운영과정 수가 증가하였지만 수료율과 취업률은 다소 감소하였다. 이 같은 결과는 둔화된 노동시장 상황에서 야기된 결과로 예측되거나 교육훈련 대상자들이 중도 취업하면 수료와 취업 통계에 반영되지 않은 제도적 특징에서 나타난 것으로도 볼 수 있다. 교육성과를 단기적 수료율과 취업을 뿐 만 아니라 취업의 질도 고려할 필요가 있음을 시사한다. 그리고 직종별 운영성과를 분석한 결과는 기계 관련직, 전기전자, 보건의료가 가장 많이 운영하였고 취업률도 높게 나타났다. 해당 직종은 노동시장에서 상대적으로 중장년층이 진입하기 용이한 분야임을 알 수 있으며, 중장년층에게 경쟁력이 있는 직업훈련 분야로 특화하여 확대 운영할 필요가 있음을 보여준다. 지역별 운영성과를 살펴보면 3년 누적 수도권 38개로 비수도권 총 22개 과정보다 2배 수준이었으며, 이수율 및 취업률도 수도권이 비수도권보다 높게 나타났다. 일자리 수요가 수도권에 집중되어 있는 결과로 보이며 지역 산업특성을 고려한 직업훈련 분야의 선정과 운영이 필요함을 시사한다.

둘째, 대면 및 비대면, 서면 총 6회차 운영한 관계자 FGI 결과 두 가지로 쟁점이 종합되었다. 먼저 중장년과정과 신중년과정의 통합 및 조직강화의 필요성이 제기되었다. 기존 체계였던 중장년과 별도로 개설된 신중년 과정이 서로 이수 체계의 차별성이 부족하며, 학습자도 중첩되어 혼선이 빚어진다는 지적이 많았다. 그리고 신중년과정을 종합하여 운영할 경우의 방안이 제기되었다. 신중년과정을 특화하는 방안에 대한 제안이 많았다. 이 제안은 자격증 취득 기회 증진으로 학습자의 이수율을 높이고, 신규교육과정 개발로 현장에 유리한 기회를 증진하는 방안, 그리고 학습자 연령층에 따른 이수 목적이 다르므로 이를 이원화하는 방안이 제기되었다. 즉 재취업 목적과 은퇴 이후 무리한 시간을 보내기 위한 목적으로 구분하여 관리하려 효율성을 높이는 것 필요하다는 지적이었다.

이상의 연구 결과로 볼 때, 신중년 직업훈련과정의 성과 및 이수율, 취업률 면에서 수도권 캠퍼스가 비수도권보다 더 우수한 것은 산업 기반과 일자리의 수도권 쏠림 현상도 영향이 있을 것이나, 지방분권이 추진되고 있는 현황으로 볼 때 비수도권 훈련과정 및 취업률에 대한 독려와 지원이 필요하다고 할 수 있다. 그리고 정책의 필요성에 따라 추가적으로 개설 및 운영되어 온 중년 대상의 다양한 훈련과정은 본 연구의 결과처럼 현재 신중년과정으로 통합 운영되고 있으므로, 신규교육과정 개발 및 연령별 학습 목표에 따른 학습자 이원화 관리 등의 방식으로 효율성을 높이는 것이 필요하다.

본 연구는 아직도 중년부터 노년까지 혼재되어 운영되고

국내 직업훈련의 장에 신중년 통합과정의 의미를 준다는 점에서 시사하는 바가 있다. 향후 신중년 직업훈련과정의 다양한 특화방안, 성과 연구 등의 후속 연구를 통해 더욱 심도 있는 논의가 가능할 것이다.

참고문헌

- [1] S. Billett, *Vocational education: Purposes, traditions and prospects*, Springer Science & Business Media, 2011.
- [2] J. Avis, *Global reconstructions of vocational education and training*. Oxon, New York; Reconstructions, 2016.
- [3] Cynthia Paes de Carvalho, Vocational education and learning in higher education. In *Global reconstructions of vocational education and training*. Avis, J. Oxon, New York; Routledge, 2016.
- [4] J. H. Chung, Changes in labor market structure and manpower demand for middle-aged people (50-64 years old), 2019 Korea Employment Information Service, 2019.
- [5] Korea polytechnics, [Internet]. Available: <https://www.kopo.ac.kr/index.do>.
- [6] World Economic Forum, Future of Jobs. Geneva: World Economic Forum, 2016.
- [7] G. H. Cho, J. S. Oh, J. H. Lim, and E. J. Lee, 50+ Vocational Technical Education Status and Challenges, Seoul 50 Plus Foundation, 2019.
- [8] Statistics Korea, Future population estimation statistical information report, 2018.
- [9] Statistics Korea, Economically active population survey. [Online]. Available: <http://mdis.kostat.go.kr/>.
- [10] J. H. Heo, S. Y. Jeon, C. M. Oh, J. N. Hwang, J. H. Oh, and Y. T. Cho, "The unrealized potential: Cohort effects and age-period-cohort analysis," *Epidemiology and Health*, vol. 39, pp. 1-7, 2017.
- [11] Chosun, 6075 New middle age: Finding our lives, press release, February, 2015.
- [12] Y. K. Shin and H. S. Kim, "Convergent lifelong learning model for presenile new middle-aged adults," *Andragogy Today: Interdisciplinary Journal of Adult & Continuing Education (IJACE)*, vol. 18, no. 2, pp. 151-168, 2015.
- [13] J. K. Baek, J. S. Ahn, M. O. Choi, and J. Y. Kim, Human Resources Development Service of Korea, Direction for improving the operation of specialized vocational training

courses for middle-aged and senior citizens in accordance with changes in population structure, HRDK, 2020.

- [14] S. H. Chol, Job prospects for those in their 50s and 60s in preparation for unemployment and retirement. Issue & Diagnosis, vol. 312, Gyeonggi research institute, 2018.

- [15] Ministry of employment and labor, Analysis of the current

status and characteristics of the elderly labor market, KDI Center for Economic Information, 2016.

- [16] M. H. Paek, and J. Y. Lee, A study on the performance analysis of vocational training for the new middles and efficient integrated operation, Korea Polytechnics, 2021.



백 미 현 (Mi-Hyun Paek)_정회원

1988년 2월 : 서울대학교 미술대학 조소과 졸업
1990년 2월 : 서울대학교 대학원 조소과 석사
1993년 9월 : Universität der Berlin FB1 Meisterschülerin
2011년 6월 : 중앙대학교 교육학 박사
2017년 3월 ~ 현재 : 강서대학교 교양교육원 교수
〈관심분야〉 평생교육, 문화예술교육, 직업교육



이 지 영 (Ji-Young Lee)_정회원

2007년 8월 : 연세대학교 교육공학 석사
2018년 2월 : 중앙대학교 인적자원개발학 박사
2023년 2월 ~ 현재 : 경희대학교 교수학습개발원 연구교수
〈관심분야〉 인적자원개발, 교수학습, 직업교육