

제7차 NRC교육혁신연구회 포럼 겸 제165차 KEDI교육정책포럼 자료집

| 일 시 | 2021. 01. 19.(화) 14:00 ~ 16:30

| 장 소 | 유튜브생중계 (KEDI TV*)



경제·인문사회연구회
NATIONAL RESEARCH COUNCIL FOR
ECONOMICS, HUMANITIES AND SOCIAL SCIENCES
국책연구전략센터



한국교육개발원
KOREAN EDUCATIONAL DEVELOPMENT INSTITUTE

‘한국형 혁신적 포용교육2045 정책포럼’

개최 계획(안)

□ 배경 및 필요성

- (배경) 해방 100년이 되는 2045년을 목표로 5.31교육개혁의 한계를 넘어 혁신적 포용국가를 실현하기 위한 혁신적 포용교육의 비전과 추진 전략, 정책 방향 제시
- (필요성) 한국교육개발원, 한국직업능력개발원, 한국노동연구원 3개 기관이 경사연 협동연구로 추진한 「해방 100년, 혁신적 포용국가 실현을 위한 대한민국 교육체제의 대전환 방안(Ⅰ)」 연구의 대국민 성과 공유 및 중장기 교육정책 수립의 방향 제시 필요

□ 주요내용

- 한국형 혁신적 포용교육2045 정책포럼
 - 일시 : 2021. 01. 19.(화) 오후 14:00 ~ 16:30
 - 장소 : 유튜브 생중계(KEDI TV)
 - * 발표, 토론, 일부 축사는 웹엑스(webx) 회의실 내 접속하여 진행
 - 주최 : 경제·인문사회연구회
 - 주관 : 한국교육개발원
 - 후원 : 교육부, EBS
- ※ KEDI교육정책포럼, NRC교육혁신연구회포럼과 겸하여 개최 예정

□ 세션 구성(안)

- 개회식 및 기조강연
- 주제발표 1, 2, 3
- 지정토론 및 종합토론

□ 프로그램[안]

시간	내용	
13:30~14:00	등록	
14:00~14:30	개회식 개회사 : 성경룡 경제·인문사회연구회 이사장 환영사 : 반상진 한국교육개발원 원장 축사 : 정종철 교육부 차관, 김명중 EBS 사장	사 회 : 유경훈 한국교육개발원 연구위원
14:30~15:15	주제발표 주제발표 1. 한국형 혁신적 포용교육2045의 비전과 정책방향 (최상덕/한국교육개발원 선임연구위원) 주제발표 2. 미래 평생직업교육 혁신방안 및 과제 (최동선/한국직업능력개발원 선임연구위원) 주제발표 3. 미래 학력사회 극복을 위한 노동시장 전략 (김주섭/한국노동연구원 선임연구위원)	
15:15~15:25	휴식	
15:25~15:55	지정토론 좌 장 : 조흥식 한국보건사회연구원 원장 토론 1. 배규식 한국노동연구원 원장 토론 2. 이광호 국가교육회의 단장 토론 3. 정찬필 미래교실네트워크 사무총장 토론 4. 박광기 뉴패러다임미래연구소 소장	
15:55~16:20	종합토론	
16:20~16:30	폐회	

※ 본 프로그램은 변경될 수 있음

목 차

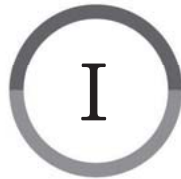
I. 주제발표

1. 한국형 혁신적 포용교육2045의 비전과 정책방향
- 최상덕 / 한국교육개발원 선임연구원 1
2. 미래 평생직업교육 혁신방안 및 과제
- 최동선 / 한국직업능력개발원 선임연구원 21
3. 미래 학력사회 극복을 위한 노동시장 전략
- 김주섭 / 한국노동연구원 선임연구원 31

II. 지정토론

1. 배규식 / 한국노동연구원 원장 51
2. 이광호 / 국가교육회의 단장 65
3. 정찬필 / 미래교실네트워크 사무총장 71
4. 박광기 / 뉴패러다임미래연구소 소장 81

주제발표



한국형 혁신적 포용교육2045의 비전과 정책방향

- 최상덕 / 한국교육개발원 선임연구위원



한국형 혁신적 포용교육2045의 비전과 추진 전략¹⁾

최상덕

1. 교육2045 비전과 전략 수립의 시대적 맥락

가. 교육2045 비전 수립 관련 핵심 트렌드 분석

- 이 연구에서는 교육2045의 비전과 추진 전략을 수립하기 위해 국내외 미래사회 트렌드 분석에 기반한 ‘예상 미래’와 국내외 미래교육 사례연구에 기반한 ‘희망 미래’를 도출하고 전문가 델파이조사를 통해 예상 미래와 희망 미래를 종합함.
- 전문가 델파이조사 분석 결과, 예상 미래 중 가장 고려해야 할 5대 트렌드는 제4차 산업혁명/디지털혁명, 사회 양극화/불평등, 저출산·고령화, 기후위기, 다문화화 순이고, 희망 미래를 만들기 위한 새로운 교육체제가 지향할 시대정신은 공생/협력(49%)과 지속가능발전(41%)이 압도적으로 높게 나타남.
 - 새로운 교육체제가 추구할 핵심 가치로는 포용과 혁신을 제외한 설문에서 역시 공생/협력(58%)이 압도적으로 높고 다음이 민주/참여(14%), 다양성(14%) 순임.
 - 새로운 교육체제가 추구할 미래 비전은 지속가능발전(45%), 창조적 학습사회(25%), 행복(웰빙)(16%) 순임.
- 또한 2019년에 실시된 우리나라 대국민 설문조사 결과, 미래에 우선적으로 해결해야 할 문제로는 환경오염에 대한 응답이 가장 높았고, 이어 인구 감소, 일자리 감소, 경제성장 둔화, 삶의 질 저하 순으로 나타남(과학기술정책연구원, 2020). 이는 환경오염의 해결과 함께 지속적 경제발전에 대한 요구가 높음을 나타냄.
- 청소년들이 희망하는 미래교육을 분석한 결과 포노 사피언스(Phono Sapiens)라고도 불릴 정도로 스마트 기기에 익숙한 세대인 만큼 온-오프라인을 넘나드는 블랜디드 러닝을 통해 집단창의성을 발휘하고 미래 역량을 함양할 수 있는 교육을 희망함.
- 이러한 맥락에서, 교육2045가 추구해야 할 비전을 “지속가능발전과 공유·협력을 촉진하는 포용적 학습사회 실현”으로 설정함.
 - 포용적 학습사회를 통해 공유·협력을 강화하고 공유·협력은 혁신의 토대가 되며 혁신을 통해 지속가능발전을 성취함으로써 포용적 학습사회 → 공유·협력 → 혁신 → 지속가능발전 → 포용 사회(국가)에 이르는 선순환 구조를 형성할 수 있음.

1) 이 글은 경제인문사회연구회 협동연구로 수행된 최상덕 외(2020) 『해방 100년, 혁신적 포용국가 실현을 위한 대한민국 교육체제의 대전환 방안』의 10장 1절 원고임.

나. 코로나19 시기의 K-방역모델과 비대면 교육 경험이 주는 교육적 시사점

- 코로나19 방역과정에서 세계가 대표적 성공 사례로 칭찬한 한국의 방역모델은 향후 한국형 교육모델을 수립하는 데 중요한 시사점을 제공함.
- K-방역모델의 주요 특징은 ① 국가 차원의 체계적인 방역 대책과 파트너십, ② 투명한 국민 소통과 성숙한 시민의식, ③ 선진적 IT와 집단지성을 활용한 신속하고 강력한 검진체계(진단키트, 드라이브 스루 검사, 감염경로 추적 등), ④ 신뢰받는 전문가집단과 마스크 쓰기, 손 씻기, 사회적 거리두기 등 예방조치의 준수 등임.
- 선진국에 비해 공공의료체계가 미비함에도 정부의 적극적 조정 역할을 통해 지방정부, 의료기관, 의료관련 기업, 공공기관, 약국, 민간 연수원시설, 마트 등 다양한 파트너들의 참여를 촉진하고 전국민의 동참을 이끌어낼 수 있었다는 점은 향후 K-교육모델을 구상할 때 중요한 시사점을 제공함.
- 또한 코로나19로 인해 예상치 못한 비대면 상황이 지속되면서 긴급히 전국적으로 온라인 교육시스템을 갖추고 교사/교수들이 온라인 교육을 시행한 경험은 초기의 시행착오에도 불구하고 국가 차원에서 미래교육으로 나아가는 토대를 쌓는 계기가 됨.
- 온라인 개학 이전만 해도 원격교육을 실시해 본 경험이 있는 교사들은 전체 8.3%에 불과했으나, 한 학기가 지나 실시된 교사 대상 설문조사에서 코로나19가 종식되어도 원격교육을 지속할 의향이 있다고 응답한 비율이 54%에 이른 것은 미래교육을 향한 긍정적 신호라 할 수 있음(권점례 외, 2020; 계보경 외, 2020; 김성열, 2020).
- 이와 같이 비대면의 긴급 상황에서 급속히 확대된 온라인 교육이 코로나19 이후에도 블렌디드 러닝(blended learning) 형태로 지속된다면 학교/대학에서 미래 역량을 교육하고 교육체제의 대전환을 촉진하는 촉매제 역할을 할 것으로 기대됨.

다. 한국교육의 발전 단계와 혁신적 포용교육체제의 위상 정립

- 우리나라 교육은 아래 <표 10-1-1>에서 보듯이, 1960년대에 압축적 경제성장을 위한 발전국가형 교육체제가 확립되었고 1990년대 초반 문민정부의 등장으로 '수요자중심 교육'을 표방한 5·31신교육체제로 전환되었음.
- 발전국가형 교육체제는 경제성장에는 기여했으나 권위주의적 정부 주도로 인해 공급자 중심의 통제적이고 획일적 교육을 초래함. 반면에 5·31신교육체제는 다양화, 자율, 책무성 등을 추구했으나 신자유주의 흐름 속에서 학교 간의 수평적 다양화 대신 수직적 서열화가 강화되고 사교육의 팽창으로 인해 교육 불평등이 심화되는 결과를 초래함.

- 이러한 상황에서 문재인 정부는 ‘촛불혁명’이라 일컫는 국민들의 정치참여와 변화 요구를 통해 출범하였으며, 국민들의 요구인 ‘공정, 평등, 혁신, 포용, 민주/참여’ 등의 가치를 실현할 수 있는 교육체제를 수립해야 할 시대적 역할을 요구받음.
- 동시에 앞에 언급한 제4차 산업혁명, 사회 양극화, 저출산·고령화, 기후위기, 다문화화 등의 시대적 도전에 대처하고 희망하는 미래를 만들어가기 위해서 우리 사회가 축적해온 경험과 창조적 역량을 결집할 수 있는 혁신적 포용교육모델이 요구됨.
- 그동안 문재인 정부가 한편으로는 교육의 국가책임을 강조하고 ‘사람중심’의 혁신적 포용국가를 표방하면서 다른 한편으로는 정부의 조정적 역할과 파트너십을 강조한다는 점에서 혁신적 포용교육체제는 <표 1>과 같은 특징을 나타낸다고 할 수 있음.

〈표 1〉 발전국가형 교육, 5·31 신교육, 혁신적 포용교육의 비교

	발전국가형 교육체제 (1961년~1993년)	5·31 신교육체제 (1995년~2017년)	혁신적 포용교육체제 (2017년~)
교육체제의 특성	국가주도, 공급자 중심	시장의 역할 강조, 수요자 중심	국가 책임 강조, 파트너십 중요
경제와의 관계	경제발전계획에 의한 인력수급계획 수립으로 직접적 연계	시장 및 민간 주도의 자율적 인력수급 지향	중앙 및 지방 정부 수준의 협력적 조정
교육행정 체제	중앙통제	분권/교육 자치	일반 자치와 교육 자치 연계
교육적 가치관	사회화, 도덕·사회적 규율(근대화)	다양화, 자율, 책무성	혁신, 포용, 공유·협력
교육정책 목표	교육수요 확대에 따른 양적 확대 지향	질적 수월성과 경쟁력 제고 지향	집단창의성과 포용성 제고

출처: 최상덕(2010: 22)에 추가함.

- 앞의 표에서 보듯이, 세 단계의 교육체제는 각 시대의 정치, 경제, 사회적 요구에 부응하면서 교육 법·제도, 정책집행방식, 핵심 가치와 정책목표에 있어서 차이가 있음.
- 첫 단계인 발전국가형 교육체제는 권위주의 정부주도로 경제발전에 필요한 인력을 양성하기 위해 중앙통제를 강화하고 획일적 교육시스템을 확대함. 중앙정부 주도로 공급자 중심의 교육이 확대되면서 교육제도가 경직되고 순응적 규율교육의 문제점들이 드러남. 또한 주로 경제발전계획에 따른 교육 수요의 확대에 맞추어 단계적으로 양적 확대가 이루어짐.
- 둘째 단계인 5·31 신교육체제는 신자유주의 시대의 흐름 속에서 수요자중심 교육을 표방하

며 시장의 역할과 경쟁을 강조함. 또한 다양화, 자율, 책무성 강화를 통한 교육의 질적 수월성과 경쟁력 제고를 지향함. 그러나 시장 논리에 기반한 학교 다양화 정책이 시행됨에 따라 입시 경쟁이 심해지고 부모 소득에 의존하는 사교육이 팽창하면서 교육 불평등이 확대됨. 이러한 교육 불평등의 확대는 노동시장의 양극화와 결합되면서 소득 격차의 확대로 이어지고 소득 격차는 교육 불평등을 더 확대하는 사회적 양극화의 악순환 고리가 형성됨. 또한 시장 논리를 강조한 대학 설립준칙주의는 과도한 양적 팽창을 결과해 이후 대학구조조정 문제를 초래하는 원인이 됨.

- 셋째 단계인 혁신적 포용교육체제는 발전국가형 교육체제에서 경험한 권위주의 정부 주도에 의한 교육의 획일화 문제와 함께 531신교육체제에서 경험한 신자유주의 흐름에 따른 교육 불평등의 문제도 극복할 수 있는 한국적 교육모델의 추구 필요. 무한 경쟁교육으로 인한 교육 불평등의 확대를 줄이고 4차 산업혁명, 사회 양극화, 저출산·고령화 등 당면한 시대의 도전에 효과적으로 대처하기 위해서는 국가의 책임을 강화하되 사회 각 부분의 참여와 협력을 확대하는 것이 중요함. 즉, 국가 주도 보다는 중앙정부의 조정과 지원 역할을 강화해 정부, 지자체, 지역사회, 산업계 간의 파트너십과 지역균형발전을 촉진함으로써 다양성에 기반한 집단창의성이 발휘되는 혁신적 포용사회를 지향해야 할 것임.

2. 교육2045의 비전: 지속가능발전과 공유·협력을 촉진하는 포용적 학습사회 실현

가. 교육2045가 추구하는 시대정신으로서 지속가능발전과 공유·협력

□ 경제, 사회, 환경의 균형에 기반한 미래 사회발전 방향으로서의 지속가능발전 추구

- 세계 많은 나라들이 기후위기로 인한 지구생태계의 파괴를 막고 지속가능발전을 추구하기 위해 2050년 탄소 중립을 선언함으로써 지속가능발전은 미래 사회경제발전 패러다임의 변화를 나타내는 시대정신으로 부상함.
- UN의 지속가능발전목표(SDGs)를 제시한 선언문은 지속가능발전을 위해서 경제, 사회, 환경 세 차원의 균형을 추구하며 인간 존중, 지구 보전, 번영, 평화, 파트너십의 핵심 가치를 지향할 것임을 밝힘(환경부, 2018: 2-4).
- 2018년에 '기후변화에 관한 정부 간 협의체(IPCC)'는 2100년까지 산업화 이전(1850~1900) 대비 지구의 평균온도 상승을 1.5°C로 억제하기 위해 2050년까지 CO₂ 총 배출량의 중립(net zero)²⁾을 요구함(기상청, 2019. 02. 13.).

- 이후 유럽연합, 일본, 한국³⁾ 등이 2050년까지, 중국이 2060년까지 CO₂ 총 배출량의 중립을 선언하였고, 미국 바이든 대통령 당선자가 대통령 취임일에 파리기후협약 재가입을 공약함으로써 ‘친환경’ 산업구조로의 전환이 가속화 될 전망이다(관계부처 합동, 2020c).
- 정부가 추진하는 한국판 뉴딜은 디지털혁명, 그린혁명, 지역균형발전에 기반한 지속가능발전 모델을 창출하기 위한 것으로 이를 위한 교육체제의 대전환이 요청됨.

□ 4차 산업혁명 시대에 혁신의 토대로서의 공유·협력 추구

- 융합과 혁신이 가속화되는 4차 산업혁명 시대에 공유와 협력이 혁신의 토대가 되고 혁신을 통해 지속가능발전을 추구함에 따라 공유와 협력이 지속가능발전을 위한 핵심가치로 부상함.
- UN 지속가능발전목표의 교육 파트 제목이 「포용적이고 공평한 양질의 교육보장과 모두를 위한 평생학습 기회 증진」이라는 점에서 지속가능발전과 공유·협력이 촉진되기 위해서는 포용적 학습사회의 실현이 중요함.
- 우리나라는 2019년에 국가지속가능발전목표(K-SDGs)를 수립해 모두가 사람답게 살 수 있는 포용사회 구현, 모든 세대가 누리는 깨끗한 환경 보전, 삶의 질을 향상시키는 경제성장, 인권보호와 남북평화구축, 지구촌협력을 포함한 5대 전략을 제시함.
- 최근 OECD 등도 경제, 사회, 교육 정책에서 포용의 중요성을 강조하는 것은 세계적으로 소득 양극화가 심화되고 사회 갈등의 우려가 커짐에 따라 공유와 협력의 가치가 중요해짐을 잘 나타냄.
- 특히 4차 산업혁명이 가속화되고 인공지능이 발달할수록 경제 및 사회 양극화의 심화가 예상되므로 공유와 협력에 기반한 지속가능발전의 길을 찾는 것이 미래 사회의 핵심 과제임.

나. 교육2045가 추구하는 비전으로서 포용적 학습사회

□ 지역 파트너십을 통해 학습 참여를 확대하고 삶의 질을 향상시키는 포용적 학습사회

- 미래 교육이 지향하는 학습사회는 “사회 모든 영역 간의 효과적인 지역 파트너십을 발전시킴으로써 학습문화를 진흥하고 개인과 조직이 학습하는 것을 지원하고 동기부여 하는 사회”라는 정의에서 보듯이, 학습을 촉진하기 위한 지역 파트너십을 강조함⁴⁾.

2) 인간 활동에 기인한 CO₂ 배출량이 인간 활동에 기인한 지구 CO₂ 흡수량과 균형을 이룰 때 달성.

3) 2020년 10월 문재인 대통령이 국회에서 ‘2050년 탄소 중립’을 선언하였고, 12월 정부의 ‘2050 탄소 중립 추진계획’이 발표됨.

- 학습사회라는 개념은 1960년대 후반에 등장한 이후 일부에서 평생교육이 추구하는 이상적 목표처럼 인식되기도 했으나, 1990년대 지식기반경제를 지나 최근 4차 산업혁명 시대로 진입하면서 경제계를 포함한 다양한 분야의 정책적 관심사가 되고 있음.
- 그동안 교육이 주로 사회에서 분리된 학교나 대학에서 이루어졌다면, 점차 사회의 다양한 영역과 기관들이 서로 연결되면서 시간과 공간의 벽을 넘어 학습이 이루어지고 학습을 위한 협력적 관계망이 중요해지게 됨.
- 특히 디지털 혁명으로 인터넷 및 모바일을 이용해 온-오프라인을 넘나드는 블렌디드 러닝(blended learning)이 일상화될수록 개인과 조직은 학교나 대학의 경계를 넘어 지역 학습생태계 속에서 학습하고 협력할 것으로 전망됨.
- 따라서 정부와 학교/대학뿐만 아니라 가정, 직장, 지역사회, 산업계 등 다양한 영역의 기관들이 파트너십과 네트워크를 형성해 시·공간의 벽을 넘어 평생학습을 촉진하고 집단 창의성을 발휘할 수 있도록 지원하는 학습사회를 구축하는 것이 중요함.
- 국내 평생교육계에서도 최근 시민사회의 관점에서 학습사회를 접근하며 “모든 사회 구성원들의 개인적·집단적 역량을 높이는 능동적인 평생학습을 기반으로 하는 포용적이고 지속 가능한 공동체적 시민사회”로 정의하기도 함(김신일, 2020: 4).
- 노벨경제학상 수상자인 조지프 스티글리츠는 학습사회가 사회 구성원들 삶의 질을 향상시키는 데 필수적이기 때문에 “학습사회를 구축하는 것이야말로 경제정책의 가장 중요한 목적 중 하나”라고 주장하며 이를 위한 정부의 역할을 중요시함 (Stiglitz & Greenwald, 2016: 31).
- 이러한 논리는 교육과 훈련에 대한 공적 투자의 중요성을 잘 설명하며 학습사회 구축을 위해 교육계와 경제계가 파트너십을 형성하고 협력해야 하는 이론적 근거를 제공함.
- 이상의 논의를 토대로, 교육2045의 비전을 ‘지속가능발전과 공유·협력을 촉진하는 포용적 학습사회 실현’으로 제시하고자 함.

3. 교육2045 비전의 실현을 위한 4대 추진 전략

- 전문가 델파이조사 분석 결과, 교육2045 비전을 구현하기 위한 핵심 전략으로는 미래역량교육(29%), 경쟁 해소(25%), 학습생태계 형성(19%), 생애주기별 교육체제 구축(16%) 순으로 나타남.
- 교육2045의 비전을 실현하기 위해서는 지속가능발전과 공유·협력을 가능하게 할 역량을

4) Learning Portal 웹사이트. <https://learningportal.iiep.unesco.org/en/glossary/learning-society> (2020. 12. 01. 인출)

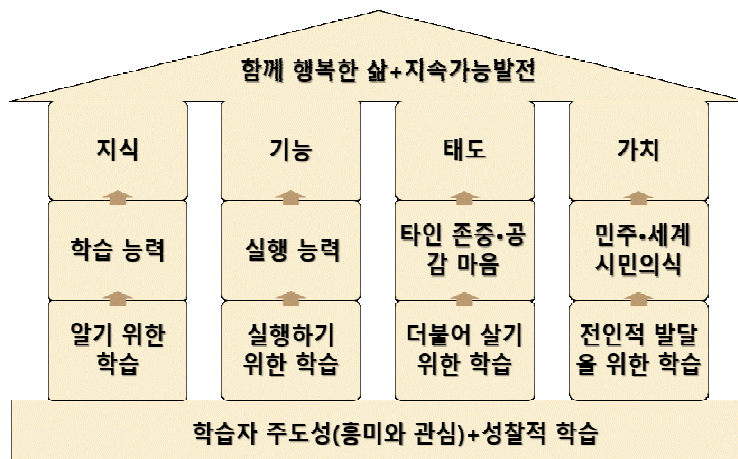
갖춘 인재를 양성할 수 있도록 교육내용, 학교/대학의 역할, 지역 학습체제, 국가 학습체제 전반의 대전환이 요구됨. 또한 이러한 요소들이 유기적으로 연계될 때 시너지 효과를 발휘할 수 있음.

- 이러한 맥락에서 교육2045의 비전을 실현하기 위한 4대 추진 전략을 ① 미래 역량 교육, ② 공유·협력형 학교/대학, ③ 지역 학습생태계 구축, ④ 포용적 평생학습체제 구축으로 제안함. 이들 4대 추진 전략의 핵심 내용을 순서대로 살펴보면 다음과 같음.

가. 추진 전략 1: 다양성 기반 집단창의성을 함양하는 미래 역량 교육

- 4차 산업혁명 시대가 도래하고 미래 사회의 불확실성이 커질수록 사회 변화에 능동적으로 대처하며 희망하는 미래를 창조해 갈 수 있는 미래 역량을 함양하는 교육으로의 대전환이 요구됨.
- 2045교육 비전에서 제시한 ‘지속가능발전과 공유·협력’을 촉진하기 위해서는 미래 역량 교육의 목표를 아래 [그림 1]에서 보듯이, 현재 미래 역량 교육이 추구한 행복(well-being)을 고려해 ‘함께 행복한 삶과 지속가능발전’으로 설정할 수 있음.

[그림 1] 미래 핵심역량 교육 방향의 재정립



자료: 연구 내용을 바탕으로 연구진이 그림.

- 앞의 그림에서 보듯이, 교육2045의 비전을 실현하기 위한 미래 역량 교육은 ‘함께 행복한 삶과 지속가능발전’을 가능하게 하는 지식, 기능(실행능력), 태도, 가치를 함양하는 전인적 교육의 관점에서 접근될 필요가 있음.
- 미래 역량 교육이 기술 변화에 적응하기 위한 실행능력의 함양 위주로 접근될 경우에는 ‘함께 행복한 삶과 지속가능발전’을 추구하기 위한 태도와 가치관을 함양하는 데는 한계가

있음.

- 따라서 미래 역량 교육의 재정립을 위해서는 다양성 기반 집단창의성의 함양, 학습자 주도성과 성찰적 학습 확대, 교사의 자기효능감 제고 등이 요구됨. 이를 중심으로 세 가지 정책 방향을 제시하면 다음과 같음.

□ 다양성 기반 집단창의성의 함양

- 앞의 그림에서 보듯이, 미래 역량 교육은 네 가지 요소인 지식, 기능, 태도, 가치를 함양할 수 있도록 ‘알기 위한 학습’, ‘실행하기 위한 학습’, ‘더불어 살기 위한 학습’, ‘전인적 발달을 위한 학습’의 균형이 필요함 (UNESCO, 1996; 최상덕, 2014).
- 우선 네 가지 학습이 균형적으로 이루어지기 위해서는 그동안 교과중심의 ‘알기 위한 학습’ 위주에서 벗어나 ‘실행하기 위한 학습’, ‘더불어 살기 위한 학습’, ‘전인적 발달을 위한 학습’을 함께 할 수 있는 주제중심(또는 Big idea 중심) 교육이 강화될 필요가 있음.
- 특히 우리나라 교육이 과도한 성적 경쟁 위주 교육에서 더불어 살기 위한 교육으로 전환하기 위해서는 개인 창의성 보다는 다양성을 기반으로 한 집단창의성을 함양하는 데 초점이 맞추어져야 할 것임.
- 다양성을 기반으로 한 집단창의성을 함양하기 위해서는 학습능력, 창의적 사고력, 협업능력, 공감능력, 민주시민의식 등의 함양이 중요하므로 4가지 학습이 시너지 효과를 발휘할 수 있도록 설계하는 것이 중요함.
- 이를 위해서는 ‘알기 위한 학습’을 통해서 학습하는 법을 배워 필요한 지식을 스스로 습득할 수 있는 학습능력을 키우고 평생학습자로 성장하는 것이 중요함. ‘실행하기 위한 학습’은 습득한 지식을 활용해 관심 있는 문제를 해결하는 문제해결학습을 통해 창의적 사고력, 협업능력, 문제해결력 등을 함양하도록 하는 것이 중요함. ‘더불어 살기 위한 학습’은 다양한 활동 참여를 통해 다른 문화와 삶을 존중하고 공감하는 태도를 배우도록 하는 것이 중요함. ‘전인적 발달을 위한 학습’은 다양한 경험을 통해 몸, 마음, 정신이 모두 건강하고 회복탄력성이 높은 민주(세계)시민으로 성장할 수 있도록 하는 것이 중요함.

□ 학습자 주도성과 성찰적 학습 확대

- 학습자 주도성과 성찰적 학습은 미래 역량을 함양하는 토대라고 할 수 있음 (OECD, 2018).
- 미래 역량을 함양하기 위해서는 학습자가 학습의 주체로서 주도성을 가지고 참여하는 것이 중요하고 동시에 교사, 동료, 학부모, 지역공동체의 협력과 지원이 필요함,
- 학습자가 주도성을 갖고 학습에 참여하기 위해서는 본인이 흥미와 관심을 갖고 재능을

발휘할 수 있도록 학습 환경을 조성해야 함.

- 학습방법 또한 학습자 스스로 학습계획을 세우고 실행한 뒤에 성찰할 수 있는 성찰적 학습이 가능하도록 하는 것이 필요함.

□ 교사의 자기효능감 제고

- 미래 역량 교육을 학습자가 주도성을 발휘하고 성찰적 학습이 가능하도록 하기 위해서는 교사가 전문가로서 자기효능감을 높이는 것이 매우 중요함.
- 미래 역량 교육을 하는 데 있어서 교사의 자기효능감이 크게 작용하는 것으로 나타남(정찬 필, 2020).
- 교사의 자기효능감을 높이기 위해서는 교육에 있어서 교사의 전문적 자율성을 존중하고 전문성을 향상시킬 수 있도록 온-오프라인을 활용한 다양한 교육과 연수기회를 제공해야 함.

나. 추진 전략 2: 지역사회와 공유하고 협력하는 학교/대학

- 4차 산업혁명 시대에 미래 역량을 교육하기 위해서는 학교/대학이 공유와 협력을 확대함으로써 지역 네트워크의 허브 역할을 수행할 것을 요구받음.
- 21세기 들어 디지털혁명으로 “네트워크 사회”가 도래하면서 세계를 주도하는 국가들의 사회와 경제 조직은 빠른 속도로 네트워크 형태로 재구조화됨 (Castells, 2008). 네트워크 조직은 “상호작용의 복잡성이 증가하고 이러한 상호작용에서 비롯된 창조력 덕분에 이후의 발전과정을 예측할 수 없게 된 상황에 잘 적용”될 수 있는 장점이 있기 때문임(위의 글: 107).
- 이와 같은 네트워크 시대에는 공유와 협력이 혁신의 토대가 되므로 학교/대학이 학교/대학 간 또는 지역사회와 공유와 협력을 확대할 때 지역 혁신을 추동하고 선도하는 허브 역할을 수행할 수 있음.

□ 학교/대학-지역-산업계를 네트워킹 하는 교육과 R&D 허브 역할

- 4차 산업혁명이 진행되고 초연결사회가 될수록 학교와 대학도 사회로부터 고립된 형태에서 벗어나 사회와 연결되고 상호작용하는 네트워크 형태로 전환되어야 함.
- 예를 들면, 미래 역량 교육을 위해 학교/대학이 ‘알기 위한 학습’을 심층적으로 하고 ‘실행하기 위한 학습’, ‘더불어 살기 위한 학습’, ‘전인적 발달을 위한 학습’은 적합한 기관들과 네트워크를 형성해 문제해결형 프로젝트로 수행한다면 서로 윈-윈할 수 있음.

- 국내 학교/대학 사례들은 지자체, 교육청, 산업계, 연구기관, 사회적협동조합 등과 네트워크를 형성해 학생들에게 안전한 체험학습 기회와 효과적인 취업 연계 프로그램을 제공할 수 있는 지역 파트너십의 중요성을 잘 보여줌.
- 따라서 학교/대학은 지역의 많은 기관들과 네트워킹 하면서 교육과 R&D 네트워크의 허브 역할을 하도록 역할과 기능이 전환되도록 해야 함.
- 이와 같이 학교/대학이 네트워크허브로 전환하는 과정에서 한국판 뉴딜과 같은 정책이 추동 역할을 할 수 있도록 적극적 대응이 필요함.

□ 학교/대학 간 네트워크 형성을 통한 공유·협력 추구

- 학령기 인구의 급감으로 인해 특히 지역 대학들부터 축소 또는 폐교의 우려가 커짐에 따라 대학 간 네트워크 형성을 통해 협력과 공유를 촉진하는 길을 찾는 것이 중요함.
- 지역 거점대학을 중심으로 지역의 대학들이 네트워크를 형성해 협력, 공유를 확대함으로써 대학들이 교육과 연구의 질을 높이고 역량을 강화할 수 있는 토대를 마련하는 것이 필요함.
- 또한 이를 통해 대학들이 급변하는 사회적 요구에 부응하면서 지자체-대학-산업계 간의 협력을 촉진하고 지역 혁신을 위한 대학의 역할을 강화하는 것이 필요함.
- 나아가 대학들 간의 특성화를 통한 협력을 촉진할 수 있도록 인프라 공유에서부터 공동학위 프로그램 운영 등에 이르는 다양한 네트워크를 확대하는 것이 필요함.

□ 아시아의 지속가능발전과 평화공존을 위한 대학 네트워크 확대

- 가난한 분단국이었던 한국이 아시아의 지속가능발전과 평화공존을 선도할 수 있도록 국제적 위상과 역량을 갖추는 것은 세계적으로 중요한 의미가 있으며, 이를 위해 대학 교류협력 네트워크를 확대할 필요가 있음.
- 유럽연합의 대학생 교류협력을 촉진하기 위한 에라스무스 프로그램을 벤치마킹한 한·중·일 CAMPUS Asia 프로그램의 경험을 토대로 아시아의 다른 국가들도 참여할 수 있는 대학생 교류협력 프로그램을 공동으로 개발할 필요.
- 세계 경제의 중심으로 부상하는 아시아의 지속가능한 발전과 평화공존을 위해 한국 대학이 아시아 대학 교류협력 네트워크를 선도할 수 있다면 한국 대학의 위상과 역량을 강화할 뿐만 아니라 국가의 위상을 높이는 데 크게 기여할 수 있음.
- 이를 통해 국내 대학들이 아시아 국가의 대학들과 협력해 유학생 유치와 공동학위 프로그램 운영 등을 통해 새로운 활로를 창출할 수도 있음.

다. 추진 전략 3: 지역균형발전과 연계한 지역 학습생태계 형성

- 미래 역량 교육을 위해 학교/대학이 네트워크 허브 역할을 제대로 수행하기 위해서는 지역 학습생태계의 형성이 중요함.
- 학습생태계는 “가정, 학교, 사회기관 등 다양한 이해관계자 간에 학습을 매개로 역동적이고 상호의존적 네트워크 관계를 형성하고 상생적으로 유지되는 관계망”이라고 할 수 있음(최상덕 외, 2015: 19).
- 미래사회가 복잡하고 불확실성이 커질수록 미래 역량을 함양하기 위해서는 학교/대학 교육만으로는 한계가 있고 지역 사회와의 상호작용을 통한 살아 있는 교육과 체험활동이 요청되기 때문임.

□ 지역 파트너십과 네트워크 형성

- 지역 학습생태계 구축을 위해서는 가정에서부터 학교/대학, 지자체, 지역 사회기관, 산업체에 이르기까지 다양한 지역 주체들의 파트너십 형성이 중요한 토대가 됨.
- 그동안 여러 지자체와 교육청이 활동을 지원해 온 마을교육공동체들이 자유학년제 등을 매개로 학교들과 협력해 학생들에게 다양한 교육과 체험활동 프로그램을 제공하는 것은 지역 학습생태계의 형성을 촉진하는 좋은 사례임.
- 교육부가 2020년부터 시범운영하는 ‘지자체-대학 협력기반 지역혁신사업’도 지자체와 대학이 공동으로 지역혁신 플랫폼을 구축하고 대학과 유관기관들이 네트워크를 형성해 지역인재를 양성하고 지역산업을 혁신하도록 한다는 점에서 지역 학습생태계를 촉진할 것으로 기대됨(교육부, 2019. 08. 06.).
- 이러한 파트너십과 네트워크가 지속되기 위해서는 지역의 다양한 기관들이 공유할 수 있는 비전을 창출하고 추진할 수 있는 지역 거버넌스 체계가 요청됨.

□ 지역균형발전 전략과 연계한 지역 학습생태계 형성

- 저출산·고령화의 급속한 진행으로 학령기 인구가 급감하면서 지역 사회의 침체와 지역 산업의 위축 우려가 커지는 상황에서 지역 학습생태계의 형성은 학교/대학과 지자체(지역), 산업계가 상생할 수 있는 중요한 전략이라고 할 수 있음.
- 따라서 저출산·고령화로 인해 위기에 처한 지역일수록 학교/대학이 지역균형발전과 연계해서 지역의 지속가능발전과 공유·협력을 촉진하는 평생학습 기능을 강화하고 지역 학습생태계 구축을 촉진하는 역할을 수행할 필요가 있음.

□ AI, 온-오프라인 학습플랫폼을 통한 포용적 학습사회 지향

- 4차 산업혁명 시대에는 다양한 AI, 온-오프라인 학습플랫폼을 통해 학습 공간이 지역, 국가, 글로벌 차원으로 확대되고 학습 내용도 원하는 것을 언제든지 학습할 수 있는 포용적 학습사회를 지향할 필요가 있음.
- 학교/대학이나 선도적인 지자체 운영 평생교육기관들도 네트워크 허브 또는 학습플랫폼의 역할을 강화함으로써 학교/대학-지역-산업계 간 협력과 지역 혁신을 촉진하는 방향으로 나아가고 있음.

라. 추진 전략 4: 학습-일-복지를 연계하는 포용적 평생학습체제 구축

- 미래 역량 교육은 초·중등교육만이 아니라 고등교육, 성인교육에 이르기까지 생애에 걸쳐 필요에 맞게 이루어지는 것이 필요함.
- 그러나 우리나라 교육체제가 학령기 학생 위주의 학교교육 중심으로 제도화되어 있기 때문에 상대적으로 성인 교육과 학교밖교육이 취약함. 저출산·고령화와 4차 산업혁명에 대비하기 위해서는 학령기 위주의 학교교육 중심에서 생애주기별 평생학습체제로의 전환이 요구됨.
- 따라서, 포용적 평생학습체제를 구축하기 위해서는 학교교육과 학교밖교육 연계, 생애주기별 맞춤형 교육 확대, 학습-일-복지의 연계 강화를 추진해야 함.
- 세 차원의 확대, 즉 학교에서 학교 밖까지 공간 확대, 학령기 위주에서 전생애주기로의 시간 확대, 형식교육에서 비형식·무형식 학습까지 영역 확대가 요청됨.

□ 학교교육과 학교 밖 교육의 연결 강화

- 학교교육과 학교밖교육의 연결을 위해서는 우선적으로 중학교 교육까지 의무교육이라는 점에서 학교 밖 청소년들도 본인이 원하는 형태의 교육을 통해서 중학교 학력을 취득할 수 있도록 학교와 학교 밖 기관이 협력하는 채널을 만들어야 함.
- 또한 고교 무상교육이 시행되는 상황에서 학교 밖 청소년들도 본인이 원하는 형태의 고교 수준 교육을 무상으로 받을 수 있도록 해야 함.

□ 생애주기별 맞춤형 학습 확대 필요

- 4차 산업혁명과 저출산·고령화로 인해 평생학습의 중요성이 증대함에 따라 학령기 학생 위주의 인생1기(0~24세) 중심 교육에서 인생2기(25~49세), 인생3기(50~74세), 인생4기(75

세~)까지를 포함한 생애주기별 교육으로 확대되어야 함.

- 이를 위해서는 교육예산을 그동안 인생1기의 유·초·중등교육과 고등교육 위주로 편성했으나 생애주기별 교육이 균형 있게 이루어지도록 재조정해야 함. 인생2기는 고용노동부에서 재직자 및 실업자를 대상으로 직업능력개발훈련을 위해 국민내일배움카드제를 통해 예산을 지급함. 반면에 인생3기는 평생 학습바우처 명목으로 소수에게만 소액이 지원됨으로써 평생학습의 사각지대라고 할 수 있음.
- 업무 또한 그동안 교육부, 고용노동부, 보건복지부가 각각 인생1기 위주의 학교/대학교육, 인생2기 전후의 직업교육·훈련, 65세 이후의 노인교육을 분담해 칸막이 식으로 추진해 왔으나 향후에는 부처 간 파트너십에 기반 한 협력과 네트워크 형성이 요청됨.

□ 학습-일-복지 연계 강화

- 교육의 성과가 일자리를 구하고 유지하며 복지 수준을 높이는데 기여함과 동시에 안정된 일자리와 적절한 복지의 보장이 교육 참여기회를 확대한다는 점에서 학습-일-복지의 연계 강화가 요청됨.
- 또한 이를 위해서는 정규(형식)교육뿐만 아니라 비정규(비형식, 무형식)교육을 포함한 다양한 학습 영역에서 이루어지는 학습의 인정과 지원이 요청됨.

□ 혁신적 포용교육체제 구축을 위한 국가교육위원회(가칭) 설치

- 교육2045 비전에 기반 한 혁신적 포용교육체제가 구축되기 위해서는 향후 20년 간 정권을 넘어 교육개혁이 지속적으로 추진될 수 있도록 하는 거버넌스 체계가 요청됨.
- 다양한 교육 관련 파트너들이 참여해 지속적인 논의와 사회적 합의과정을 거쳐 미래교육의 비전과 중장기 정책의 방향을 수립할 수 있는 국가교육위원회 또는 국가미래교육위원회(가칭)와 같은 기구의 설치가 필요함.
- 이 위원회는 사회적 합의를 기본으로 하며, 미래교육의 비전과 정책 목표 수립, 중장기 정책 방향 제시, 정책 추진과정에 대한 모니터링과 중장기 제도 개선 방향 제시 등을 주로 담당함.
- 현재 ‘국가교육위원회 설치 및 운영에 관한 법률안’(유기홍 의원 외 23인 발의)이 21대 국회에 상정 중임.

4. 교육2045 비전과 추진전략의 실현을 위한 추동 요인

- 교육2045 비전과 추진전략이 실현되기 위해서는 제도·법, 중장기 추진계획, 예산 등의 실제적인 추동 요인이 필요함.
- 최근 정부는 혁신적 포용국가 실현을 목표로 중장기 추진계획인 ‘한국판 뉴딜’과 ‘지역균형 뉴딜’, 「2050 탄소중립」 추진, 2021년 국민취업지원제도 도입, 국가지속가능발전목표(K-SDGs)와 ‘미래교육 전환’ 계획 등을 발표함으로써 지속가능발전과 포용사회를 촉진할 것으로 기대됨.
- 2025년까지 160조원의 투자계획을 밝힌 ‘한국판 뉴딜’은 ‘디지털 뉴딜’과 ‘그린 뉴딜’을 중심으로 추진함으로써 지속가능발전을 추동할 것으로 전망됨(관계부처 합동, 2020a).
- 또한 ‘한국판 뉴딜’을 지역의 특성을 살려 지역 기반으로 추진하는 ‘지역균형 뉴딜’은 지역균형발전과 사회통합을 추동할 것으로 전망됨(관계부처 합동, 2020b).
- 2021년부터 도입되는 ‘국민취업지원제도’는 취업취약계층 대상으로 구직촉진수당 및 맞춤형 취업지원 서비스를 제공하며, ‘고용보험 사각지대 해소 로드맵’은 2025년 전국민 고용보험 가입을 목표로 함으로써 고용안전망을 강화할 것으로 기대됨(일자리위원회·관계부처, 2019).
- 2019년에 지속가능발전위원회가 수립한 국가지속가능발전목표(K-SDGs)와 2020년에 교육부가 초안 형태로 발표한 ‘코로나 이후, 미래교육 전환을 위한 10대 정책과제(안)’은 미래교육의 비전과 중장기 정책 방향을 담고 있다는 점에서 의미가 있음(환경부, 2018; 교육부, 2020).
- 이러한 정책들은 현 정부가 표방하는 사람중심 포용국가를 실현하기 위한 사람투자와 사회안전망 구축을 기반으로 한다는 점에서 교육2045 비전 및 추진 전략과 적극 연계될 필요가 있음.

5. 교육2045 비전과 추진 전략, 추동 요인

○ 교육2045의 비전, 추진 전략, 추동 요인을 하나의 그림으로 나타내면 다음 [그림 2]와 같음.

[그림 2] 교육2045의 비전, 추진 전략 및 추동요인



자료: 연구 내용을 바탕으로 연구진이 그림.

○ 그림에서 보듯이, 교육2045의 비전과 추진 전략이 실현되기 위해서는 추동 요인인 '한국판 뉴딜' 및 '지역균형 뉴딜', 「2050 탄소중립」 추진, '국민취업지원제도', K-SDGs 및 미래교육 전환 등과 적극 연계해 시너지 효과를 발휘도록 하는 것이 중요함.

- 이를 위해서는 정부 차원에서 종합적으로 부처간 파트너십을 형성하고 정책들이 유기적으로 연계될 수 있도록 정책들을 조정되고 추진과정을 지속적으로 모니터링할 수 있는 사회적인 합의 기구의 설치가 필요함.

참고문헌

- 계보경·김혜숙·이용상·김상운·손정은·백송이(2020). COVID-19에 따른 초·중등학교 원격교육 경험 및 인식 분석 - 기초 통계 결과를 중심으로 -. 한국교육학술정보원.
- 과학기술정보통신부(2020). 과학기술 미래전략 2045(안).
- 관계부처 합동(2019). 혁신성장 전략투자-데이터·AI경제 활성화 계획('19~'23년).
- 관계부처 합동(2020a). 한국판 뉴딜 종합계획-선도국가로 도약하는 대한민국의 대전환.
- 관계부처 합동(2020b). 지역과 함께하는 「지역균형 뉴딜」 추진방안.
- 관계부처 합동(2020c). 「2050 탄소중립」 추진전략.
- 교육부(2019. 08. 06.). 인구구조 변화와 4차 산업혁명 대응을 위한 대학혁신 지원 방안. 보도자료.
- 교육부(2020). 코로나 이후, 미래교육 전환을 위한 10대 정책과제(안).
- 권점례·김명화·이상하·유금복·최정숙·강현숙·신승기(2020). COVID-19 대응 온라인 개학에 따른 초, 중, 고등학교 원격 수업 실태 및 개선 방안 탐색. 제14회 청람교육포럼 발표 자료집.
- 기상청(2019. 02. 13.). 지구온난화 1.5°C 특별보고서, 그것이 알고 싶다. 보도자료.
- 김성열(2020). 포스트 코로나 시대, 우리 교육의 과제. 교육정책포럼 제328호. <http://edpolicy.ksdi.re.kr/frt/boardView.do?strCurMenuId=65&nTbBoardArticleSeq=827907> (2020. 10. 21. 인출)
- 일자리위원회·관계부처(2019). 고용안전망을 완성하는 「국민취업지원제도」 추진 방안.
- 정찬필(2020). 미래교육전환의 딜레마와 돌파구 제안. 미래교실네트워크 발표자료. 미출판 자료.
- 최상덕(2010). 한국의 경제발전과 인적자본형성정책의 국제적 시사점. 한국교육개발원.
- 최상덕(2014). 자유학기제가 추구하는 새로운 학력관 모색. *교육발전연구*, 30(2), 123-143.
- 최상덕·이상은·고장완·김경숙·김기현(2015). 미래 인재 양성을 위한 핵심역량 교육 및 혁신적 학습 생태계 구축(Ⅲ): 고등교육을 중심으로. 한국교육개발원.
- 환경부(2018). 2030 지속가능발전목표_국문본. <http://www.me.go.kr/home/web/board/read.do?sessionId=YbQWmdF1-z3y3pkH1CpRsnLD.mehome2?pagerOffset=0&maxPageItems=10&maxIndexPages=10&searchKey=&searchValue=&menuId=10181&orgCd=&boardId=908710&boardMasterId=54&boardCategoryId=&decorator=> (2020. 10. 12. 인출)
- Castells, M. (2008). 네트워크 사회의 도래 [*The Rise of the Network Society*]. (박행웅, 김묵한, 오은주 역). 한울아카데미. (원전 1996)
- Stiglitz, J. E. & Greenwald, B. C. (2016). 창조적 학습사회: 성장발전·사회진보에 대한 새로운

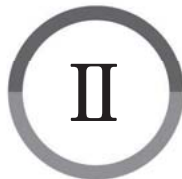
접근 [*Creating a Learning Society*]. (김민주, 이엽 역). 한국경제신문. (원전 2014)

OECD. (2018). *The Future of Education and Skills: Education 2030*. OECD Education 2030 Position Paper. Paris: OECD Publishing.

UNESCO. (1996). *Learning: the Treasure Within*. UNESCO Publishing. https://www.gcedclearinghouse.org/sites/default/files/resources/%5BENG%5D%20Learning_0.pdf (2020. 10. 12. 인출)

Learning Portal 웹사이트. <https://learningportal.iiep.unesco.org/en/glossary/learning-society> (2020. 12. 01. 인출)

주제발표



미래 평생직업교육 혁신방안 및 과제
- 최동선 / 한국직업능력개발원 선임연구위원



미래 평생직업교육 혁신방안 및 과제

최동선
한국직업능력개발원 선임연구위원

새로운 시대, 새로운 시대정신에 부합하는 평생직업교육 체제 모색 필요

- 평생직업교육의 필요성은 그간 여러 차례 강조되어 왔으며, 4차 산업혁명을 비롯한 사회적·기술적 환경의 변화, 이로 인한 일자리 여건의 변화 등으로 인해 다시 중요성이 부각
 - 평생학습 또는 평생직업교육훈련에 대한 관심은 5·31 교육개혁, 특히 1996년 2월에 발표한 제2차 교육개혁안을 통해 구체화되기 시작
 - 이전까지 학교급을 중심으로 분절적으로 논의가 이루어지던 직업교육훈련이 **평생학습을 전제로 통합·연계하는 논의가 전개**되고, 직업교육체제가 다양화되는 등의 다각적인 변화의 출발점. 또한 제2차 교육개혁안은 이후의 수 차례 발표된 직업교육훈련 분야의 개혁방안에 지속적으로 영향
- 하지만 새로운 시대 또는 새로운 시대정신에 부합하는 평생직업교육 체제가 운영되고 있는가의 질문은 재검토되어야 함
 - 5·31 교육개혁안 및 제2차 신직업교육체제가 발표된 지 20년이 훨씬 지난 현 시점에도 당시의 개혁방안(특히 방안이 도출된 기본방향)이 유효한지, 미래 사회에서 평생직업교육을 위해 지향해야 하는 방향성(시대정신)은 무엇인지에 대한 성찰이 필요

新직업교육체제 구축 방안에서는 “직업교육을 ‘국민이면 누구나 받는 교육, 평생에 걸친 교육’으로 정착”하는 평생직업교육체제를 마련하는데 목표를 두고 세부 추진계획을 마련

개척방안	주요 세부추진과제	개척방안	주요 세부추진과제
1. 고등학교 단계 직업교육의 다양화	<ul style="list-style-type: none"> 특성화 고등학교 확대 고등학교 교육과정 통합·운영 계속교육기회의 부여 교육과정의 현장적응성 제고 우수한 교사 확보(실과교사 양성·충원 경로 다양화, 산업체 현장인력의 교사지원화, 실과교사의 현장 파견 포함) 실업계 고등학교 시설·설비 현대화 실업계 고등학교 및 학생을 위한 재정지원 방안 	5. 평생직업교육 기반의 구축	<ul style="list-style-type: none"> 생애에 걸친 진로지도 및 진로정보 제공 여성의 직업교육기회 지원 영세 중소기업 취업자와 자영업자의 직업교육기회 확대 취약계층(교육보호대상자)을 위한 직업교육기회의 확대 실업계 고등학교, 직업훈련원의 성인 직업교육 확충 병역기간을 통한 직업교육의 강화 문화생 제도를 통한 교육의 학력 인정 교육·훈련 산업의 육성 직업능력인증제도의 도입 교육구조제의 도입 검토
2. 전문대학, 개방대학, 기능대학의 직업교육 활성화	<ul style="list-style-type: none"> 전문대학 직업교육의 강화 <ul style="list-style-type: none"> 고등학교+전문대학, 전문대학+개방대학/일반대학간 연계 운영 확대 전문대졸 산업학사학위 수여 전문대학의 지역사회 교육기관 성격 강화 산업체 위탁교육 활성화 전문대 심화과정 설치 운영 소규모 특성화 전문대학 육성 개방대학 직업교육의 내실화 전문대학, 개방대학, 기능대학의 전형방법 개선 전문대학과 개방대학 교원의 전문성 제고 기능대학의 역할 강화 	6. 자격제도의 개편	<ul style="list-style-type: none"> 자격제도 운영의 민간참여 증대 국가기술자격 중첩 및 단계의 단순화 직업교육과 자격과정의 연계 강화
3. 신대학의 도입	<ul style="list-style-type: none"> 취업자가 직업현장을 떠나지 않고도 계속교육을 받을 수 있도록 새로운 유형의 신대학 도입(산업학사과정 및 학사과정) 전문직업인력 양성 신 대학원 대학 설립(virtual university) 	7. 직업교육·훈련 관련 행·재정 지원체제 구축	<ul style="list-style-type: none"> 국·공립 직업교육기관의 법인화 추진 직업교육·훈련기관 평가의 제도화 지방자치단체의 역할 강화 중앙정부의 역할 재정립 직업능력개발원(가칭) 설립 전문가 양성을 위한 전문대학원 설립 지원 직업교육·훈련 관련 법제 정비 직업교육 재원 확충 및 금융, 세제 지원 현장 실습생과 현장연수 교원을 위한 지원 대책 강구
4. 전문 직업분야의 학위제도 도입	<ul style="list-style-type: none"> 전문석사 및 전문박사 제도 도입 		

新직업교육체제 구축방안의 주요 경과 (1)

특성화고등학교 확대	<ul style="list-style-type: none"> 1998년 최초 특성화고 지정 이후 실업계고교 육성대책(2000), 직업교육체제 혁신방안(2005), 희망을 실현하는 전문계고 육성전략(2007), 고교 직업교육 신진화 방안(2010), 초·중등교육법 시행령 개정 및 고교 유형 개편(2010) 등의 관련 정책의 지속 특정학 학교를 지정하던 방식에서 고교 직업교육기관의 대표적인 유형으로 제도화, 단 당초 제안된 특성화고의 개념과 현행 체제 사이의 차이 발생. 오미라 특수목적고 형태의 '마이스터고(산업수요맞춤형고)'가 과거 '전문계고' 중 특성화고와 같은 의미를 지니게 됨.
고등학교 교육과정 통합·운영	<ul style="list-style-type: none"> 직업교육과정과 일반교육과정을 한 학교 내에서 운영하는 통합형 고등학교 도입 추진 2007년 11개교까지 운영하였으나 2010년 직업교육 신진화 방안 발표에 따라 폐지 대학 진학을 선호하는 우리나라 상황에서 동일 학교 내에서 인문과정과 직업과정간 격차가 존재함으로써 당초 취지와는 다르게 운영되는 문제점 발생
계속교육기회의 부여	<ul style="list-style-type: none"> 고교-전문대 연계교육 : 교육부 주도의 연계교육은 2008년까지 운영되었으며 산학협력 취업약정제 사업으로 2008년 종료. 이후 중소기업 취업부(중소기업 기술사관 육성사업), 고용노동부(P-Tech 사업) 등으로 일부 유사 사례가 운영되는 중. 최근 전문대학 학사방안 등을 통해 고교-전문대 연계교육의 논의가 다시 진행 고등학교 직업교육 신진화 방안(2010) 이후 고졸자 후진학에 대한 다양한 정책이 추진, 재직자 특별전형, 전공심화과정, 계약학과 등 다양한 제도가 후진학과 연계하여 추진 중
교육과정의 현장적응성 제고	<ul style="list-style-type: none"> 직업계고 현장실습제도 개선 : 현장실습생의 산업체 현장실습 중 사망 사건 발생에 따른 후속 조치 성격으로 추진. 직업계고 현장실습의 주요 정책 변화는 산업체의 책무성 강화, 산업체 현장실습의 내재 프로그램 운영, 교육과정과의 연계성 강화 등으로 요약할 수 있음. 공고 2·1제 : 新직업교육체제 구축방안에서 언급한 공고 2·1제도는 시범 운영 기간 동안은 물론 본격 시행 과정에서 여러 가지 문제점이 제기되었으며 2008년에 폐지, 다만 직업교육과정의 현장적응성 요구는 오랜 기간 동안 지속되었으며, 이러한 일환으로 현재 산학일체형 도제학교 사업이 추진 중.
우수한 교사 확보	<ul style="list-style-type: none"> 산업체 인사의 직업교육 교사 활용 및 현장 전문교과 교사의 현장연수 강화는 현재까지도 지속적으로 추진되는 사항임. 산업체 인사의 교원 활용을 위해 산학겸임교사 제도가 운영되고 있으나 운영상 한계가 있으며, 직업계고 산업체 현장연수는 한국기술교육대 및 폴리텍대학 또는 학교 자체로 운영 중임. 직업계고 학점제 도입에 따른 교감사 확보를 위해 산학겸임교사 활용 및 확대 방안이 추진되고 있으며, 다양한 방향으로의 직업계고 학과 재구조화가 진행되면서 산업체 현장연수 수요도 확대될 것으로 전망.
실업계 고등학교 및 학생을 위한 재정지원	<ul style="list-style-type: none"> 2011년 서민희망 3대 핵심과제로 교육희망사다리 구축이 선정되면서 특성화고 학생에 대한 장학금 지원 시작 2018년부터 직업교육을 받는 유능한 기술·기능 인재의 취업을 활성화하고 수습상 직장인의 사회적 자질을 지원하기 위해 고교 하연연계 장학금 사업 추진 중.

新 職 業 教 育 體 制 構 築 方 案 の 主 要 経 過 (2)

専門大学 職業教育の強化	<ul style="list-style-type: none"> ・ 高校- 전문대 연계교육 : 교육부 주도의 연계교육은 2008년까지 운영되었으며 산학협력 취업약정제 사업으로 2008년 종료. 이후 중소벤처기업부(중소기업 기술사관 육성사업), 고용노동부(P-Tech 사업) 등으로 일부 유사 사례가 운영되는 중. 최근 전문대학 혁신방안 등을 통해 ・ 高校- 전문대 연계교육의 논의가 다시 진행 ・ 성인학습자 교육기회 확대를 위해 전문대 심화과정(비학위과정-학위과정, 산업체 경력자 중심-비경력자 중심으로 변화), 산업체 위탁교육 등을 추진. ・ 당초 개혁안에서 제시한 “소규모 특성화 전문대학”은 별도로 추진되지 않음.
개발대학 직업교육의 내실화	<ul style="list-style-type: none"> ・ 산업현장 적응력이 높은 산업기술인력을 양성·공급, 산업체 취업자, 자영업자 등 일반 사회인에게 고등직업교육기회를 제공하기 위해 개발대학의 역할을 강화하러 하였으나 현재 2개교만 운영 중
기능대학의 역할 강화	<ul style="list-style-type: none"> ・ 1997년 “기능대학법” 개정 및 학교법인 기능대학 설립 → 2008년 학교법인 기능대학에서 학교법인 한국폴리텍으로 법인 명칭 변경 → 2010년 기능대학법 폐지 및 근로자직업능력개발법으로 통합의 과정을 거치면서 직업훈련과정과 함께 학위과정(다기능기술자과정)을 병행 운영. 2019년 현재 9개 대학에 236개 학과 운영.
신대학의 도입	<ul style="list-style-type: none"> ・ 직업현장을 떠나지 않고도 계속교육을 받을 수 있도록 새로운 유형의 고등교육기관 도입 방안을 제안한 것으로, 평생교육법에 의한 사내대학, 고등교육법에 의한 기술대학, 산학협력법에 의한 계약학과 등이 도입. 2019년 현재 사내대학 8개교, 기술대학 1개교, 계약학과 151개교 726개 학과가 운영 중임.
전문 직업분야의 학위제도 도입	<ul style="list-style-type: none"> ・ 산업체에 취업하고 있는 사람들이 직업전문 계속교육을 통해 그 분야에서 최고의 학위를 취득할 수 있도록 하는 방안으로, 직업분야 전문석사 및 전문박사 제도 도입방안이 마련되지는 않음. ・ 최근 전문대학 혁신방안(2019년)을 근거로 마이스터대학을 도입하는 모델을 수립 중에 있음
국가기술자격제도의 개편	<ul style="list-style-type: none"> ・ 1997년 국가기술자격법 시행령 개정으로 1998년부터 기술계와 기능계를 기술·기능분야로 통합하여 현행의 ‘기술사-기능장-기사-산업기사-기능사’ 체계를 마련. 국가기술자격제도는 이후 소폭의 개선을 지속 추진하고 있음. ・ 직업교육과 자격과정의 연계 강화를 위해 2004년 국가기술자격법 시행규칙을 개정하여 실업계고 학생의 기능사 시험에서 필기시험 면제, 국가직무능력표준(NCS) 개발이 본격 추진되면서, 국가기술자격법 개정(2014.5.20.)에 따라 과정이수 및 평가를 통한 국가기술자격(과정 평가형 국가기술자격) 취득이 가능해 짐.
국·공립 직업교육기관의 법인화 추진	<ul style="list-style-type: none"> ・ 설립계고·전문대학·개발대학·기능대학·직업전문학교의 독립법인화를 단계적으로 추진하는 방안을 발표하였으나 직업교육기관의 법인화는 이해당사자의 반대 등으로 거의 추진되지 않음
직업교육훈련 관련 법제 정비	<ul style="list-style-type: none"> ・ 직업교육훈련촉진법 제정(1997.3.27) 및 이에 따른 산업교육진흥법 개정(1997.3.27.). 다만 산업교육진흥법의 일부 내용을 이전하는 방식으로 직업교육훈련촉진법을 제정함에 따라 산업교육과 직업교육훈련의 차이가 명확하지 않고 현장실습, 교육(훈련)기관, 교원 등의 규정 이 혼재되어 있으며, 두 법간의 위계 또는 우선 적용 순위가 명확하지 않음.

5

新 職 業 教 育 體 制 構 築 方 案 の 主 要 経 過 (3)

- 제2차 5·31 교육개혁안, 新職업교육체제 구축방안을 계기로 평생학습을 토대로 직업교육 체제를 정비, 개편하는 출발점을 마련.
 - ・ 1996년 2월에 발표한 新職업교육체제 구축 방안은 이후의 수 차례 발표된 직업교육훈련 분야의 개혁방안에 지속적으로 영향
 - ・ 新職업교육체제 구축방안 발표 이후 여러 정책과제가 현재까지 이어지고 있고, 중등직업교육, 고등직업교육, 진로지도, 자격, 직업훈련, 성인직업교육 등에서 많은 정책시도와 상당한 변화가 이루어짐.
- 교육개혁안에서 강조한 “평생직업교육체제 구축”의 목표 구현 정도는 지속적인 검토 필요
 - ・ 최근 디지털 전환과 산업구조의 변화, 인구구조 변화 등에 따라 평생직업교육이 다시 강조되는 상황. 여기에 전 세계적으로 코로나에 의한 충격으로 직업교육훈련에 대한 투자가 필요하다는 의견도 재조명되기도 함.
 - ・ 직업교육의 분야(영역)별 다변화되는 구조 속에서 영역간, 주체간(이해당사자간) 연계도 지속적인 논의 필요. 평생직업교육 체제 구축의 관점에서는 여전히 분절되어 있다는 한계가 지적되기도 함.
 - ・ 교육개혁안 이후 직업교육기관을 중심으로 추진한 다양한 정책의 성과관리도 지속되어야 함.

6

인구구조 고령화, 4차 산업혁명(디지털 전환)은 미래 평생직업교육의 핵심 영향 요인

인구구조 고령화와 평생직업교육

- 시사점 1. 고령화에 따른 생산가능인구 감소로 인한 경제 활력 저하 및 생산규모 감소에 대응하기 위해 노동시장 진입연령을 앞당기는 것이 필요
- 시사점 2. 고령자의 급격한 증가 및 평균수명 증대로 인하여, 주된 일자리 퇴직 후 경력전환을 위한 평생학습 및 직업훈련에 대한 수요 증대 예정
- 시사점 3. 은퇴연령 상승에 대비한 숙련퇴화 대비 또는 과업 재조정에 대한 논의가 증대되어야 함
- 시사점 4. 고등교육기회가 충분했던 중년층이 고령층으로 이동하는 경우, 평생학습 및 직업훈련의 수요 및 형태에 대한 고민이 필요
- 시사점 5. 평생교육 및 직업교육의 범위에 창업에 대한 준비 및 기업가 정신에 대한 학습내용 포함 필요

4차 산업혁명과 평생직업교육

- 시사점 1. 고졸자와 대졸자 모두 자동화의 위험도가 높다는 것을 고려할 필요. 특정 직종이 사라질 것이라는 과도한 공포보다는 기술변화에 대응하는 역량을 지속적으로 축적하는 것이 우선적으로 필요
- 시사점 2. 고졸 취업자의 지속적인 고용가능성 확보를 위한 transferable skills 교육 강조 필요. 단지 보통교과의 수업시수를 늘리는 등의 양적인 문제를 의미하는 것이 아니라 질적인 문제와 직결
- 시사점 3. 교육과정과 교원양성·배치 측면에서 직업교육의 유연성 제고 필요. 빠른 변화는 교육시스템의 유연성을 요구하게 될. 특히 교육과정과 교원은 교육의 질의 가장 중요한 요소라는 점을 고려했을 때 가장 먼저 혁신이 필요한 요소임.

7

4차 산업혁명 및 디지털화, 인구구조 변화(저출산·고령화) 등 변화 동인의 복합적인 작용에 의한 지속적인 점검을 통해 직업교육의 기능과 역할을 극대화할 필요

- 4차 산업혁명 등의 기술발전에 따른 일자리 구조 변화, 기술실업 등이 예견되고, 인구구조 변화 등으로 인하여 인력양성·활용 체계의 효율화 등의 수요로 인해 직업교육, 특히 평생에 걸친 직업교육이 앞으로도 중요할 것
 - 직업교육을 통해 제공되는 스킬이 지속적인 경제성장 및 안녕의 핵심요소로 인정받는 흐름이 전개될 필요
 - 최근 OECD나 CEDEFOP 등에서도 adult learning, upskilling & reskilling 등의 주제로 여러 보고서를 발행하고 있어 이에 대한 높은 관심을 반증하고 있으며, 직업교육 또는 평생직업교육에 대한 국내 정책방향 보고서에서도 이러한 관점을 취하고 있음.
 - 하지만 인력양성을 위한 초기 직업교육(Initial VET)에 참여하려는 사람의 숫자가 줄어드는 등 직업교육의 의미나 기능이 점차 퇴색되고 디지털화나 양극화(job polarization) 등으로 직업교육을 통해 제공되는 스킬의 수요가 감소하면서 고등교육(상급 단계 교육) 또는 학문지향적인 교육의 매력도가 높아질 것이라는 우려도 존재
- 관행적인 직업교육 운영 체계를 탈피하여 산업수요의 변화에 민감하게 대응하는 유연성을 제고해야 하며, 양적 규모 차원의 인력양성·활용이 아닌 질적 측면의 직업교육을 통한 우수한 인력양성을 추구해야 함.

8

미래 평생직업교육의 목표

산업수요에의 반응성

- 급격한 산업·기술 환경 변화에 효과적으로 대응할 수 있도록 직업교육은 산업수요의 변화에 민감하게 반응할 수 있어야 함.
- 특히, 사회적으로 주목받는 특정 분야에의 과도한 집중보다는, 지역별·산업분야별 산업수요가 양적·질적으로 다각적으로 분석되고, 이에 민감하게 반응할 수 있도록 직업교육 체계 및 운영방식 등을 유연하게 적용할 필요.
- 이는 기술 환경 변화 등으로 인한 포괄적인 미래 역량에 적극 대응해야 한다는 것도 포함. 직업교육이 '미래를 준비'할 수 있도록 해야 함.

전 생애적 관점

- 평균수명의 연장, 지속적인 기술변화 및 산업구조 변화 등으로 직업교육은 전 생애의 관점에서 운영되어야 함.
- 이전과 달리 직업 생애의 연장과 직업 생애 과정에서의 경력전환으로 인하여 평생학습 및 직업교육훈련에 대한 수요는 더욱 증가할 수 있으며, 따라서 직업교육은 전 생애의 관점에서 그 체계가 운영될 필요

연계성

- 효율적인 직업교육 운영을 위해 다양한 분야, 영역, 주체들 사이의 연계를 강화해야 함.
- 일반교육과 직업교육의 연계(특히 학교교육 단계에서), 중등직업교육-고등직업교육-성인직업교육 간의 연계, 중앙과 지역의 연계, 중앙 및 지역 단위에서 여러 부처(부서)간 연계, 직업교육과 직업훈련 및 일자리의 연계, 산업계의 적극적인 참여 등을 포괄하는 것. 이를 위해 무엇보다 전반적으로 직업교육 체계를 조정하는 기구를 정비하는 것도 필요
- 효율적인 직업교육 체계 구축을 위한 지속적인 방향 수립 및 정책 추진 필요

A unified system for all vocational education

Reform of Vocational Education

A unified system for all vocational education

A strong, unified, sustainable system for all vocational education that delivers the skills that learners, employers and communities need to thrive

Ministry of Education
for Skills Development

For the transformation of vocational education system

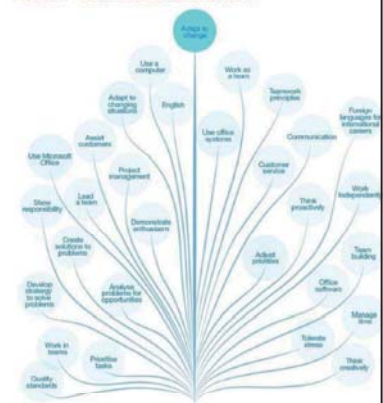
9

미래 평생직업교육을 위한 과제(안) #1

현장 밀착형, 미래역량 기반 직업교육과정 운영

- ❶ 산업수요를 반영한 현장 밀착형 교육과정과 함께 미래 사회가 요구하는 다양한 핵심역량을 반영한 교육과정을 설계·운영
 - 가장 효율적인 접근방법은 산업계가 직업교육과정에 직접 참여하도록 하는 연계를 강화하는 것
 - 중등 및 고등교육 단계에서 정부 주도로 추진하는 도제과정(산학일체형 도제학교 등)에 대한 지속적인 모니터링과 내실화를 위한 방안 모색은 단계적으로 추진되어야 할 과제
 - 미래 사회가 요구하는 핵심역량을 직업교육과정에 반영하기 위한 노력도 단계적으로 모색해야 함. 미래 사회가 특정 분야의 직무능력과 함께 창의적 사고력, 융합능력, 디지털 역량 등 다양한 기초역량을 강조하고 있고, 이를 직업교육과정에 적극 반영해야 함. 특히 핵심역량교육과 직무역량교육의 이분법적인 접근을 탈피하기 위한 모델을 찾는 노력이 중요.

FIGURE 1. THE SKILLS EMPLOYERS WANT



출처: Cedefop(2020). Towards New Horizons [Briefing Note].

10

미래 평생직업교육을 위한 과제(안) #2

중등-고등직업교육의 전문화·정예화를 통한 노동시장 성과·매력도 제고

- 중등 단계 직업교육에서는 미래 사회가 요구하는 기초역량 및 직무능력을 개발하고 노동시장으로의 이행 기능을 강화하는 방향성이 지속될 필요. 이를 위해 산업구조 및 학령인구 변화에 부응할 수 있는 직업교육 모형을 개발·운영해야 함.
 - 특히 전반적으로 산업수요가 고도화되는 수요를 중등 직업교육과정에서 어떻게 부응해야 하는지에 대한 집중적인 고민 필요. 이를 위해 직업계고 재구조화 사업을 교육부 및 시·도교육청 중심으로 추진하고 있는 바, 이를 기반으로 산업수요에 대한 민감성을 제고하고, 직업교육의 유연성 및 효율성을 높일 수 있는 모델을 찾아가는 노력이 필요
- 고등 직업교육에서는 중등 직업교육과의 연계 하에서 평생직업교육 기능을 강화할 필요. 이를 위해 고등직업교육의 개방성·유연성·공공성 제고
 - 전반적인 기술수준의 고도화와 이에 따라 사회가 요구하는 직무능력의 고도화가 전개될 것이라고 가정할 때, 독자적인 중등직업교육과 독자적인 고등직업교육 사이의 관계를 어떻게 구분할 것인지 고민 필요. 특히 중등 직업교육과의 연계성 하에서 미래 사회가 요구하는 기초역량 및 전문직무능력을 함양할 수 있도록 교육체제를 고도화하는 노력이 필요.

11

미래 평생직업교육을 위한 과제(안) #3

중등-고등직업교육의 연계 강화

- 그간의 몇 차례 운영경험을 토대로 느슨한 형태의 연계가 아닌 실질적인 통합 교육과정 운영이 이루어지도록 해야 함.
 - 중등-고등직업교육 연계는, 비록 최근의 기술변화에 대응하기 위한 모형으로 재조명을 받고 있으며 현행 교육체제를 유지하면서 효율성을 제고할 수 있는 방안으로 적극 검토할 수 있으나, 서로 다른 교육운영체계를 단일한 목표를 위해 연결해야 하기 때문에 섬세한 조정이 필요한 과업임이 그동안의 경험을 통해 확인되었음. 특히 중등직업교육기관과 고등직업교육기관이 모두 만족하는 성과를 도출해야 연계체제가 유지될 수 있는 난이도가 높은 과업
 - 중등-고등직업교육 연계를 강화함에 있어서는 (1) 조정기구의 운영, (2) 연계성을 제고하기 위한 교육과정의 효율화 등의 논의가 선행되어야 함.
- 단기적으로 중등직업교육-고등직업교육의 연계를 추진할 수 있을 것이나 중장기적인 관점에서는 4~5년제 직업교육기관으로의 설립을 검토할 수 있을 것.
 - 소규모의 집중적인 직업교육을 제공하는 기관으로 정립되도록 하고, 미래 신산업분야로의 조기 진출을 위한 효율적인 경로로 기능하도록 논의를 전개할 필요.

12

미래 평생직업교육을 위한 과제(안) #4

고등직업교육기관의 성인직업교육 기능 강화

- 인구구조 고령화 및 전반적인 학력 수준의 향상, 디지털 사회로의 변모와 산업·직업구조의 변화 등으로 사회문제 해결, 지속적인 개인 성장, 공동체의 지속 등을 위해 평생교육의 기능·역할이 확대될 것이라는 기대 증대.
 - 전반적인 평생교육 체제를 강화하는 정책 환경 속에서 고등직업교육기관 역시 성인학습자, 특히 재직자 및 실직자의 지속적인 직업능력향상을 위한 기능을 강화할 것을 요구받게 될 것임. 여기에는 현행 초기직업교육(IVET)이 갖는 성과를 지속하는 주요 기능으로 강조될 가능성도 높음.
 - 최근 고등교육기관에서 평생교육 기능을 확대하기 위한 다각적인 정책방안이 추진되고 있고, 유연한 학사제도 도입을 위한 정책사업도 추진하고 있음. 이러한 환경 속에서 특히 전반적인 학력 수준이 향상되는 경향에도 주목할 필요가 있음.
- 단기적인 관점에서는 성인학습자의 직업능력 향상 등을 위해 고등직업교육기관의 형식·비형식 교육에 참여할 수 있도록 유연성·개방성 등을 확대하도록 함과 동시에, 중·장기적으로 지역 산업수요와 연계한 유연한 운영 체제로의 변모를 도모해야 함.

13

미래 평생직업교육을 위한 과제(안) #5

직업교육 거버넌스 체계 정비

- 지역을 기반으로 대학·직업교육기관·산업계·지방교육·행정기관 등으로 구성된 협력·거버넌스 체계 정비
 - 특히 해당 지역의 산업수요가 직업교육과정에 반영되고, 이들 교육과정의 운영에 산업계 및 유관기관의 참여가 적극적으로 전개되고, 교육과정을 이수한 학습자가 해당 지역에서 인재로 양성하는 선순환 구조를 구축하기 위한 일련의 노력은 앞으로도 유효할 것이며, 이를 위한 협력·거버넌스를 정비해야 함.
 - 이러한 협력·거버넌스를 통해 직업교육기관간 또는 지역내 교육기관간 연계·협력도 확충하도록 하며, 단순 협의체로만 국한하기보다는 직업교육기관-산업계간 School-to-work 또는 Work-to-School을 구현하는 실질적인 거버넌스로 기능하도록 해야 함.
- 지역 단위의 협력 거버넌스의 정비와 함께, 중앙 정부의 직업교육 협력 체계도 정비·내실화할 필요
 - 교육부, 고용노동부, 중소벤처기업부 등 직업교육 관련 업무를 소관하는 부처간 협업체계를 정비해야 함. 사안별 협력을 확대하여 중앙 수준의 직업교육 리더십을 발휘할 수 있도록 협업체계를 강화함. 직업교육에 있어 국가 수준의 협의체는 현재 운영되지는 않고 있음.
 - 특히 실천적인 역할 뿐만 아니라 체계적인 직업교육 운영을 위한 정책 리더십을 위한 다양한 주체 및 이해당사자간 연계를 위한 노력이 중요함.

14

주제발표



미래 학력사회 극복을 위한 노동시장 전략

- 김주섭 / 한국노동연구원 선임연구위원



미래 학력사회 극복을 위한 노동시장 전략

2020.12

김 주 섭
(노동연구원)



목 차

- I 교육과 노동시장의 현재
- II 미래 노동시장 및 직업세계 변화 방향
- III 학력사회 극복을 위한 노동시장 전략

교육과 노동시장의 현재

1. 우리나라 경제발전 관점에서의 교육의 역할

- 교육정책과 경제성장 간의 협력적 조응

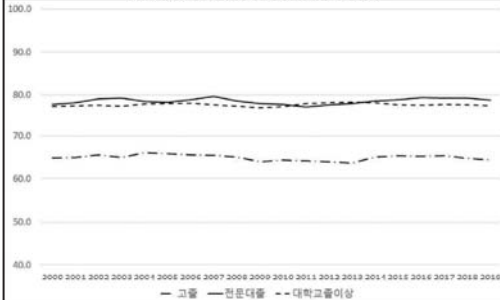
✓ 교육정책과 산업정책이 매우 적절하게 상호 조응되어 지속적 성장에 기여(조준현, 2009; 이종재 외, 2009).

경제발전단계	노동집약적 산업화	중화학공업화	기술집약적 산업화
시기	1960년대	1970~80년대	1980~90년대 이후
경제정책	경제개발계획(1962) 수출주도정책(1964)	중화학공업화(1973)	신경제 5개년정책(1991) OECD 가입(1996)
교육정책의 초점	초등교육	중등/기술교육	고등교육
교육정책	의무교육제도 완성(1959)	중학교 무시험 입학(1969) 고교평준화(1974) 공업계 고등학교 특성화(1974)	대학 졸업정원제(1984) 대학 입학정원조정(1990) 대학평가제(1990)
교육정책의 기여	1. 경제발전에 필요한 집단적 규범 과 가치체계의 내면화 2. 자원의 효율적 배치와 활용능력 증진 3. 여성의 높은 기본교육 달성	4. 중등교육 기회확대 5. 양질의 기술인력 공급	6. 노동인구의 전반적 학력수준 향상 7. 연구개발인력 공급 고학력 경 영인력 공급

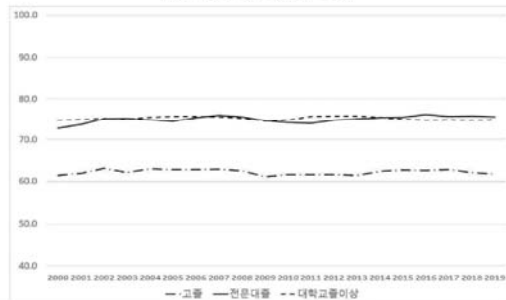
참고: 조준현(2009: 38)의 <표 3> 인용

가. 교육수준별 노동시장 격차

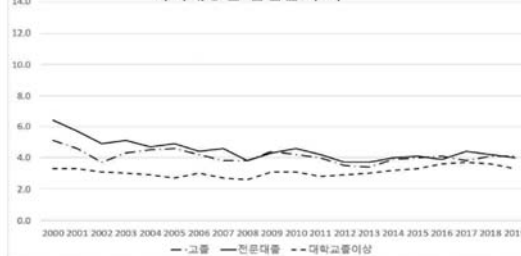
학력계층별 경제활동참가율 추이



학력계층별 고용률 추이

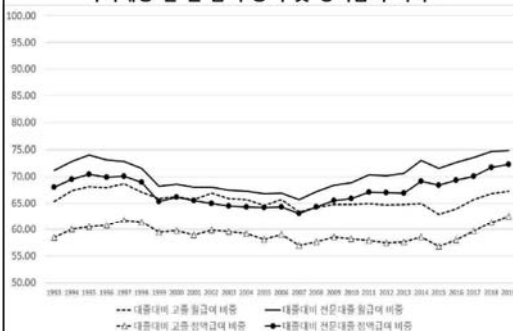


학력계층별 실업률 추이

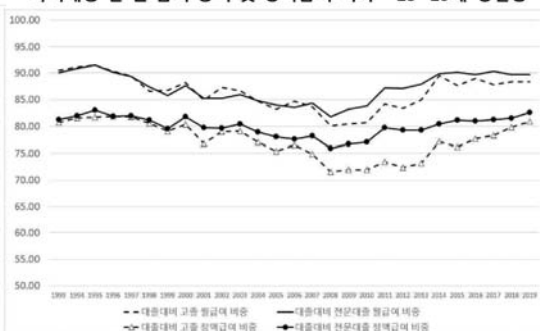


- 교육계층 간 노동시장 성과의 격차를 임금 또는 급여 수준에서 살펴보다라도 격차가 뚜렷하게 나타남.

학력계층 간 월 급여 총액 및 정액급여 격차



학력계층 간 월 급여 총액 및 정액급여 격차 - 25~29세 청년층



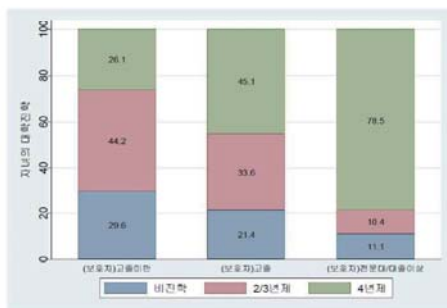
나. 교육 불평등과 세대 간 부의 대물림

우리나라에서 사회적 이동성은 상당히 낮으며, 사회·경제적 양극화가 지속적으로 심화되고 있다는 연구 결과들이 보고됨.

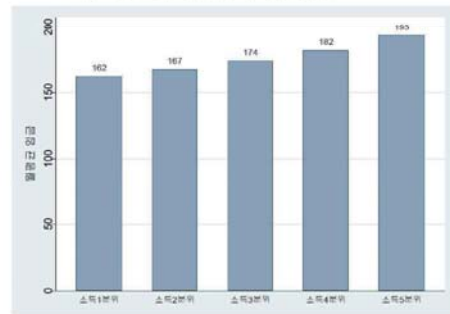
(윤형호·김성준, 2009; 남인숙, 2011; 최은영, 2012; 이진영, 2017; 함선유, 2020).

- ✓ 한국교육고용패널 데이터를 이용하여 부모 세대의 교육 및 소득 수준이 자녀들의 학업성취도 및 노동시장 성과에 미치는 영향을 분석한 최필선·민인식(2015)의 연구에 따르면, 자녀의 대학진학률이 부모의 교육수준과 밀접하게 연관되어 있으며, 자녀들의 노동시장에서의 임금 또한 부모의 소득수준과 정(+)의 관계를 가지는 것으로 나타나 교육 및 부의 대물림이 실재한다는 것을 실증적으로 보여주었음.

부모의 학력수준과 자녀의 대학진학률



부모의 소득수준과 자녀의 임금



- 정규 교과과정 이외에, 사교육에 있어서도 가구 소득계층 간 격차가 확연하게 나타나고 있어, 교육 성취도 불평등과 궁극적으로 노동시장 성과에서의 불평등이 자녀 세대에 있어 심화될 가능성을 내포하고 있음.

가구소득 구간별 사교육비 지출액

		(단위: 만원, %)		
사교육 전체	가구소득 구간	2017	2018	2019
	200만 원 미만	9.3	9.9	10.4
	200 ~ 300만 원 미만	15.3	15.6	17.0
	300 ~ 400만 원 미만	21.2	22.2	23.4
	400 ~ 500만 원 미만	27.4	27.9	30.0
	500 ~ 600만 원 미만	32.2	32.9	35.4
	600 ~ 700만 원 미만	36.5	37.3	40.4
	700 ~ 800만 원 미만	40.7	42.2	46.4
	800만 원 이상	48.3	50.5	53.9
일반교과 사교육	200만 원 미만 대비 800만 원 이상 배율 (배)	5.19	5.10	5.18
	200만 원 미만	5.7	6.1	6.4
	200 ~ 300만 원 미만	10.1	10.4	11.5
	300 ~ 400만 원 미만	14.9	15.2	16.3
	400 ~ 500만 원 미만	19.9	20.4	21.8
	500 ~ 600만 원 미만	24.0	24.6	26.5
	600 ~ 700만 원 미만	27.3	27.7	30.5
	700 ~ 800만 원 미만	30.4	32.0	35.7
	800만 원 이상	36.8	38.9	40.4
	200만 원 미만 대비 800만 원 이상 배율 (배)	6.46	6.38	6.31

자료: 통계청, 초·중고사교육비조사, 웹페이지 (2020. 9. 9. 연출)

다. 산업 수요와 인력공급

- 우리나라의 산업화 과정에서 교육과 경제성장은 협력적 조응이 잘 이루어진 것으로 평가되고 있으며, 향후에도 지속적인 성장을 위해서는 교육 제도가 기술발전 및 산업구조의 변화를 뒷받침할 수 있도록 조정되어 나가야 할 것임.
- 산업의 수요에 부응하는 교육체계의 구축을 위해서는 산업구조의 변화에 대한 예측과 함께 각 산업에서 요구되는 기술 및 숙련 수준과 인력수급 현황, 그리고 현 교육 시스템에서 양성되고 있는 숙련인력의 규모 및 분포에 대한 체계적인 고찰이 필요함.

학력별 및 계열별 인력부족률

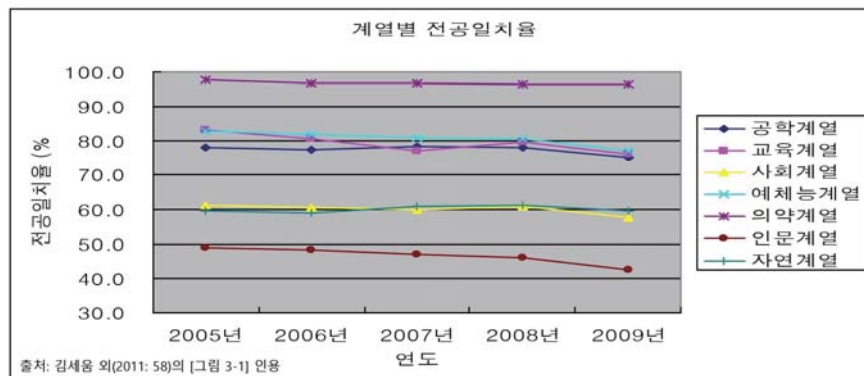
(단위: %)

		2012	2013	2014	2015	2016
학력별	고졸	3.1	2.9	3.1	2.3	2.5
	전문학사	2.3	2.1	1.6	1.9	1.7
	학사	2.4	2.1	2.0	2.4	2.1
	석사	1.8	1.7	1.1	2.7	2.2
	박사	1.0	1.1	0.5	1.6	2.3
계열별	비이공계	0.8	1.2	1.6	2.0	1.5
	공학계	2.5	2.1	1.7	2.2	2.0
	자연계	5.5	1.9	1.3	2.6	1.8

자료: 통계청, 산업기술인력수급실태조사, 웹페이지 (2020. 9. 9. 인출)

- 고등교육기관 졸업생들의 취업상황을 계열별로 살펴보는 것은 노동시장에서의 숙련인력에 대한 수요 상황 파악과 향후 고등교육기관의 구조조정과 관련하여 상당히 중요한 역할을 하는데, 공학계열 졸업생들의 취업률은 상대적으로 높은 반면, 인문계열의 취업률은 상대적으로 낮은 것으로 나타남.
- 취업한 일자리가 전공과 얼마나 부합하는지에 대한 지표 역시 우리나라 (고등교육기관의) 교육체계가 산업의 수요에 부합하도록 설계되어 있는지를 살펴볼 수 있는 또 다른 지표임.

4년제 대학의 계열별 전공일치율



II

미래 노동시장 및 직업세계 변화 방향

www.kli.re.kr

II

미래 노동시장 및 직업세계 변화 방향

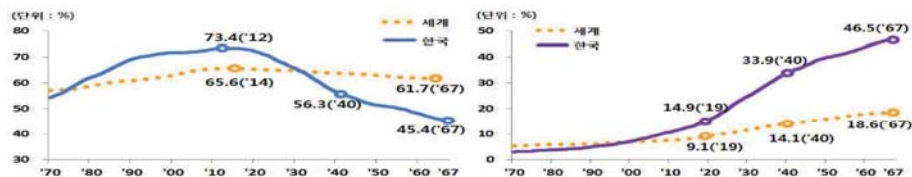
1. 미래 노동시장 변화

KLI
한국노동연구원

가. 고령화, 디지털 기술 혁신 및 COVID-19에 의한 노동시장 변화

- 1) 인구 고령화에 따른 노동시장 변화
- 우리나라의 생산연령인구 구성비는 1966년 53.0% 이후 계속 증가하다가 2012년 73.4%로 정점에 이른 후 감소하여 2019년 72.7%, 2040년에 56.3%, 2067년에는 45.4% 수준까지 낮아질 전망이다(통계청, 2019).
 - ✓ 한편, 고령인구 구성비는 2019년 14.9%로 1970년(3.1%)에 비해 5배로 증가한 수준이며, 이후 계속 증가하여 2067년에는 46.5%로 생산연령가능 인구를 추월할 것으로 전망됨.

세계와 한국의 생산연령인구 및 고령인구 구성비 추이



자료: 통계청(2019. 09. 02), 2019년 장래인구특별추계를 반영한 세계와 한국의 인구현황 및 전망, 보도자료.

가. 고령화, 디지털 기술 혁신 및 COVID-19에 의한 노동시장 변화

2) 기술혁신에 따른 노동시장 변화

- 인류는 개체의 단순한 생명 연장을 위한 생존의 문제를 넘어서 인간으로서 존엄을 갖고 문화를 영위하는 생활을 위해 도구와 기술을 발전시켜 왔음.
- 기술에 의한 실업 및 일자리 변화에 관한 관심은 단지 최근의 현상이 아니라, 기술 혁신의 발전사와 궤를 같이하여 왔음.
- 모든 사람들이 시장 성과물의 결정(verdict)을 받아들이지 않는 한, 혁신 수용 여부의 판단은 비-시장 기제(non-market mechanism)와 정치적 행동을 통해 (시장)실패자들에 의해 저장 받게 될 것임 (Mokyr, 1998).
- 자본-숙련 상호보완성(capital-skill complementarity)의 현대적 형태는 제조 공정이 점차 기계화된 조립 라인으로 전환되고, 중기와 수력으로부터 전기로 전환되기 시작한 19세기 말에 등장함.
- 최근의 기술적 혁신은 대부분 판매 박하지 않은(non-routine) 업무를 정교하게 정의된 문제로 전환하기 위한 노력에 기인함.
 - ✓ 관련 자료에 힘입은 개량학 알고리즘으로 필체 인식(handwriting recognition) (Plotz & Fink, 2009)이 가능해짐.
 - ✓ 이러한 기술적 진보는 빅 데이터로 불리는 다량의 종합적인 데이터 분석과 과거 자료와 최신 자료의 예기치 못한 유사성을 발견할 수 있는 기계학습(ML)에 의해 지원됨.
 - ✓ 전산화는 규칙에 기초하여 소프트웨어 프로그램으로 짤 수 있는 판매 박한 업무에 국한된 것이 아니며, 빅 데이터를 활용 가능한 모든 판매 박하지 않은 업무로 확산 중임 (Brynjolfsson, & McAfee, 2011).
- 기술혁신이 일자리에 미치는 영향에 대해서는 전문가의 관점에 따라 비판과 낙관이 교차함.
 - ✓ 한편에서는 일자리의 기술 대체를 과장하여 기계가 일자리를 빼앗아 '노동의 종말'이 현실화된 디스토피아를 주창하고, 반대편에서는 기술 발전을 과도하게 낙관하여 새로운 산업의 부흥과 신규 직업의 출현에 현혹당하는 경우도 종종 있음.

가. 고령화, 디지털 기술 혁신 및 COVID-19에 의한 노동시장 변화

3) COVID-19가 일자리에 미치는 영향

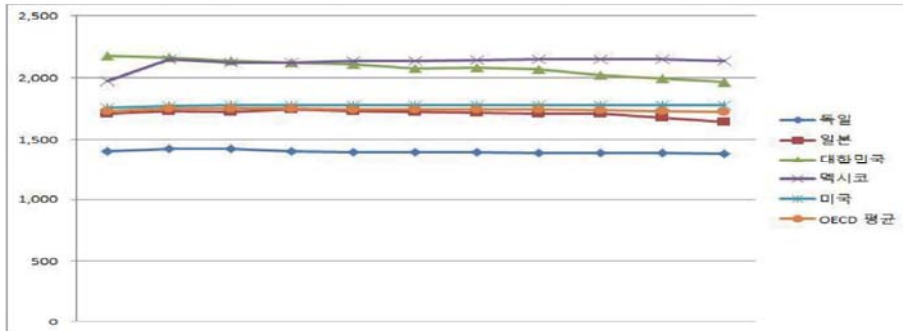
- 2019년 말 중국 우한지역에서 발생한 COVID-19는 전염성이 높으나 치명률은 낮아 장기간 지속할 것으로 전망됨.
- 스웨덴처럼 집단면역을 실험적으로 도입한 경우도 예외적으로 있지만, 대부분의 국가에서는 물리적 접촉을 최소화하기 위한 '사회적 거리두기(social distancing)'를 감염 통제 정책의 주요한 방안으로 도입하고 있음.
 - ✓ 물리적 접촉이 전제된 업·직종 종사자는 경제활동에 치명적인 영향을 받고 있는 반면, 사람 사이의 물리적 거리를 이어주는 디지털 네트워크나 배달 관련 업종 종사자는 호황을 맞음.
 - ✓ 라이시 교수(Robert Reich): COVID-19 확산이 새로운 노동 계급 분화를 가져오고 이는 사회적 격차를 심화할 것으로 문제 제기하였는데 구체적인 내용은 다음과 같음
 - '원격 노동자(The Remotes)'는 노트북과 디지털 네트워크를 활용해 화상회의 프로그램으로 회의하고, 전자 문서를 검토하므로 이전과 비교해 경제적 타격이 거의 없는 전문직, 관리직, 및 기술직 종사자
 - '필수 노동자(The Essentials)'로 감염병 예방이나, 생활에 필요한 필수적인 재화와 서비스를 생산 유통하거나 사회 공공질서를 유지하는 직종으로 간호사, 약국 종사원, 위생 관련 노동자, 재가 돌봄·보육 노동자, 농장 노동자, 음식 배달원, 트럭운전자, 창고·운수 노동자, 경찰관·소방관·군인 등
 - '무임금 노동자(The Unpaid)' 원격근무가 불가능한 대인 서비스에 종사하는 사람들로 대다수가 소매점, 식당, 돌봄 노동과 같이 사람들
 - '잊혀진 노동자(The Forgotten)'로 밀집 수용된 사람들로 감옥이나 이민자 수용소, 이주민 농장 노동자 캠프, 아메리칸 원주민 보호구역, 노숙인 시설 등에 있는 사람들
- 노동시장에서는 관광, 여행, 숙박 음식, 도소매 산업의, 판매 영업직 등 대면 서비스 업무가 불가피한 직업군이나 항공업의 일자리 감소가 당분간 심각할 것으로 전망됨.
 - ✓ 반면 대인 접촉을 대신할 디지털 네트워크 관련 가상·증강현실 등 디지털 혁신 기술을 활용한 산업에서 그동안의 디지털 혁신을 바탕으로 다양한 형태의 일자리가 창출될 것으로 전망되며, 로봇의 단순 반복 육체노동에 대한 대체 현상 역시 심화할 것으로 전망됨.

나. 작업장에서의 구체적 변화 가능성

1) 일하는 시간

- 기술 발전이 일자리에 미치는 영향의 모호성에도 불구하고 분명한 사실은 산업이 고도로 발전한 국가에서 기술 발전은 장기적으로 노동자들이 일하는 시간을 줄여준다는 점임.

2009~2019년 우리나라 및 OECD 주요 국가의 연평균 노동시간



나. 작업장에서의 구체적 변화 가능성

2) 일하는 방식

❖ 스마트워크

- 스마트워크는 시간과 장소에 얽매이지 않고 언제 어디서나 일할 수 있는 체제를 말하며, 여기에는 재택근무, 모바일 기기를 활용한 근무 및 소속 기관에서 구축한 스마트워크센터에서의 근무가 포함됨.
- 스마트워크의 확산에는 스마트폰이 결정적인 역할을 했는데, 이제 "손 끝 하나로 세상과 연결 된다"는 문구가 단순한 마케팅 구호가 아니라 현실이 됨.
- 유연한 근무방식을 통한 자율성과 창의성을 발휘하기 위한 스마트워크가 활성화되기 방안은 다음과 같음(이재성·김홍식, 2010).
 - 첫째, 스마트워크에 대한 인식의 변화와 조직 문화의 개선이 요구되는데, 지금까지 제조업 중심의 산업화에 따른 면면 관리 감독의 업무환경을 벗어나 자율적이고 창의적인 업무환경을 만들어가는 것이 중요함.
 - 둘째, 스마트워크에 대한 법적 정의 및 제도적 운영 방안을 명확히 할 필요가 있는데, 업무환경의 물리적 변화로 인한 소속감 약화나 사회적 고립이 발생할 수 있으므로 이를 방지하기 위한 인사제도를 보완해야 함.
 - 셋째, 스마트 기기의 보안성이 강화되어야 함.
 - 넷째, 민간과 공공부문이 공동으로 스마트워크센터를 구축하고 협력하는 것이 필요함.
- 스마트 워크를 통한 유연하게 일하는 방식의 도입은 가사나 양육의 문제로 일과 가정을 사이에 두고 갈등하는 여성들의 지속가능한 경력개발과 일과 가정의 균형을 잡는 데 도움을 줄 것으로 기대됨.

II

미래 노동시장 및 직업세계 변화 방향

1. 미래 노동시장 변화



한국노동연구원

나. 작업장에서의 구체적 변화 가능성

2) 일하는 방식

❖ 플랫폼 노동 (클라우드 워크)

- 공유경제(sharing economy)라는 개념이 처음 나타났을 때만 하더라도 사용자들 간의 빈방이나, 차량, 장비 심지어 가사 일까지도 공유할 수 있도록 한 소셜미디어의 확산으로 간주함. 최근 플랫폼은 온라인 기업들이 낯선 사람들 간 서비스를 교환할 수 있는 안전한 플랫폼을 제공하는 단계까지 발전(Huws, 2015).
- 디지털 온라인에 기반한 플랫폼 노동이나 클라우드 워크는 기존의 영화 제작이나 특정 과제를 단기간에 해결하기 위해 핵심전문가 위주로 팀을 구성하여 일을 추진하는 한시적 조직(Task Force: TF)과 같이 특정한 목표 수행을 위한 프로젝트 팀의 발전된 형태로 볼 수 있음.
 - 스마트폰 보급이 활성화되면서 플랫폼은 상품의 수요와 공급을 매개하는 시장의 의미로 확대되었고, 플랫폼 노동이란 시장의 기능을 담당하는 온라인상의 플랫폼에서 상품처럼 거래되는 노동을 의미함.
 - (플랫폼 활용 대표적인 예) 에어비앤비(Airbnb), 우버(Uber), 태스크래빗(TaskRabbit), 카카오톡라이버 등
- 클라우드 워크(crowd work) = 클라우드(crowd) + 워크(work). 디지털 플랫폼에 기반해서 이루어지는 군중노동
 - 클라우드 워크는 고객이 요청하는 서비스를 전 세계에 흩어져 있는 수많은 노동자들이 조각조각으로 제공하여 하나의 완결된 형태로 통합하여 제공하는 방식임(박제성, 2016).
 - 클라우드 워크/크라우드소싱(Crowdsourcing)은 업무위임자(클라우드 소스 제공자: Crowd sourcer)가 흔히 불특정 다수, 즉 크라우드에게 특정한 업무를 위탁/양도하는 것을 뜻함.

II

미래 노동시장 및 직업세계 변화 방향

2. 미래 직업세계 변화



한국노동연구원

가. 새로운 직업의 종류와 내용

나. 지능정보기술 기반 직업

지능정보기술 기반 미래 유망직업

분야	직업 명	직무 개요
감지	스마트센서개발자	자율주행차, 로봇, 드론 등을 악천후, 심야에도 사용할 수 있도록 인식률 높은 고감도 센서(카메라, 라이다, 레이더 등) 개발
	비전인식전문가	자율주행차, 로봇 등이 도심이나 가정에서 수신호, 자선 등 각종 영상 데이터를 인식하고 의미를 해석하기 위한 알고리즘 개발
	사물-공간스캐너	사물을 스캔하여 3D 프린팅에 필요한 디지털 파일을 만들거나 현실공간을 스캔하여 가상공간(VR) 생성
활용	생성적 디자이너	제품의 강도, 유연성, 사이즈 등 성능목표를 설정하면 스스로 디자인을 만들어내는 생성적 디자인(Generative Design) 소프트웨어를 이용하여 사용자의 취향이나 사용환경에 맞춘 전자제품, 자동차, 운동용품 등 디자인
	P2P 대출전문가	대출희망자의 소득, 부동산, 금융거래실적 외에 SNS, 대출신청서의 문장 특성 등을 인공지능으로 분석하여 신용도를 평가하고 대출심사 및 이자를 결정
	예측수리엔지니어	인공지능을 활용하여 이상 징후가 감지된 설비를 고장 전에 유지·보수하여 설비 가동률을 개선
인터페이스	오감재어 전문가	오감을 통해 가상현실을 경험하고, 가상공간 내 사물을 이질감 없이 조작할 수 있는 기술 개발
	로봇 트레이너	직관적인 방식을 이용하여 로봇에게 주어진 업무를 교육훈련하는데, 예를 들면 로봇 팔을 붙잡고 필요한 동작을 시연하는 것만으로 작업을 훈련시킴
	인간-자동차 인터페이스 개발자	자율주행 모드에서 운행하던 자동차가 돌발 상황에서 적시에 효과적으로 인간에게 경고를 하고 운전권한을 넘기는 기술 개발

자료: 조원영(2016: 12)

가. 새로운 직업의 종류와 내용

(2) 바이오기술 기반 미래 직업

바이오 분야 실현가능성과 사회적 영향력이 높은 직업 10가지



자료: 박기열 외(2015: 192)

(3) 정책기반 기반 미래 신직업

- 정부는 디지털 기술, 인구구조 변화 및 저탄소 경제 전환 등으로 기존 일자리가 새로운 직업으로 대체되는 구조적 변화에 대응하기 위해 법제도를 정비하고 전문인력을 양성하여 생태계를 조성할 계획임.
 - ✓ 데이터·AI·네트워크·IoT 등 디지털 기술에 기초하여 떠오르고 있는 신직업은 스마트건설 전문가, 융합 콘텐츠 창작자, 데이터 시각화 전문가, 미래차 정비 기술자, 녹색금융 전문가, 커머스 크리에이터 등
 - ✓ 인구구조 변화에 따른 돌봄·다문화 수요, 여가·자기개발 확산으로 파생되는 신직업은 육아전문관리사, 난민전문 통번역 인, 산림레포츠 지도사, 문화예술 후원 코디네이터, 오디오북 내레이터, 목재교육 전문가 등

가. 새로운 직업의 종류와 내용

(3) 정책기반 기반 미래 신직업(계속)

- 특히 정부는 잠재적 신직업을 발굴하기 위해 국제사회에서 주목하는 유망직업을 발굴해 도입 필요성·시장 수요 규모 등을 검토할 예정이며 구체적인 직종은 다음과 같음.
 - ✓ 도시의 안전·보안을 위해 도시 데이터를 관리하는 사이버 도시 분석가, 하늘·도로 공간에 대한 계획을 수립하고 자율주행차·드론의 공간관리에 사용되는 AI 플랫폼을 프로그래밍하는 고속도로 컨트롤러, 인간의 강점과 기계 강점을 결합해 협업하도록 관리하는 인간-기계 협업 관리자 등이 있음.
 - ✓ 인간 신경계와 호환되는 로봇 인터페이스를 설계하는 신경 인터페이스 디자이너와 고령화 사회 수명 연장에 대응해 개인의 과거 기억 관리를 도와주는 개인 기억 큐레이터, 최신 유행과 소비자 경향을 신속히 포착해 기업에 정보를 제공하는 트렌드 워치, 전자상거래로 구매한 고객의 집에 가서 옷맵시(fit)와 마감을 완성해주는 디지털 재단사 등이 있음.
- 하루가 다르게 발전하고 융합하는 디지털 기술과 사회의 변화에 영향을 받는 직업세계의 현실을 고려할 때 미래 산업 및 직업 분야의 메가트렌드와 변화상을 살피고 필요한 기술을 습득하며 변화에 주도적으로 적응하는 능력을 키우는 것이 요구됨.

미래 노동시장 및 직업세계 변화 방향

2. 미래 직업세계 변화

나. 미래직업세계에서 요구되는 역량 탐색

- 1) 4차 산업혁명시대 요구 직업능력
- 미래 트렌드를 전망하는 조사업체 쿼텀런(Quantumrun)이 꼽은 '2030년까지 생존 가능한 50대 글로벌 기업'의 인재상을 분석해 직업기초능력 15개 선정(박가열 외, 2018). 연구 결과에 따르면, 전문가 집단은 과거(5년 전)에는 열정이 가장 중요한 직업기초능력이었지만, 현재와 미래(10년 후)에는 위기대처능력의 중요성이 제일 높은 것으로 평가함.
- 미래로 갈수록 중요성이 높아진 직업기초능력으로는 과거 9위에서 미래 3위까지 오른 미래 예측력과 과거 14위에

구분	과거(5년 전)		현재		미래(10년 후)	
	중요성	순위	중요성	순위	중요성	순위
평균	3.34	-	3.75	-	4.06	-
대응력	3.54	4	3.95	3	4.24	2
다양성에 대한 포용력	3.07	13	3.65	12	4.10	8
호기심	3.24	10	3.66	11	3.98	12
전체 조망력	3.11	12	3.71	9	4.13	7
환경 친화성	3.40	7	3.75	8	3.91	13
위기대처능력	3.70	2	4.03	1	4.29	1
다재다능	3.37	8	3.50	13	3.62	15
열정	3.84	1	3.97	2	4.09	9
기업가정신	3.14	11	3.43	15	3.67	14
미래 예측력	3.36	9	3.80	6	4.23	3
자기혁신	3.46	5	3.84	5	4.09	9
통찰적 사고력	3.45	6	3.78	7	4.09	9
기계협업능력	2.82	15	3.50	13	4.17	5
인지적 부담 관리	2.96	14	3.71	9	4.19	4
회복탄력성	3.65	3	3.90	4	4.15	6

출처: 박가열 외(2018: 124)

미래 노동시장 및 직업세계 변화 방향

2. 미래 직업세계 변화

나. 미래직업세계에서 요구되는 역량 탐색

2) 3대 혁신성장 분야 미래직업능력(박가열 외, 2019)

- 혁신 성장 8대 분야 종사자 247명을 대상으로 실시한 설문조사 결과를 바탕으로, 요구도 우선순위를 도출할 때 활용하는 보리치(Borich) 분석을 통해 능력별 요구 수준을 최종 도출함.

미래직업능력 보리치 요구도 분석 결과 분야별 순위 및 점수

분야	1순위	2순위	3순위	4순위	5순위
바이오헬스	미래예측력 (8.86점)	다양성 포용력 (7.69점)	기계협업 능력 (6.89점)	포용적 협업능력 (6.57점)	데이터분석 및 활용능력 (6.54점)
미래자동차	다학제간 지식융합력 (8.56점)	미래예측력 (8.14점)	자기주도 학습력 (7.79점)	데이터분석 및 활용능력 (7.75점)	전체 조망력 (7.61점)
드론	기계협업 능력 (11.47점)	미래예측력 (8.93점)	다학제간 지식융합력 (8.88점)	위기대처 능력 (8.84점)	전체 조망력 (8.55점)
스마트시티	미래예측력 (11.36점)	위기대처 능력 (9.82점)	다학제간 지식융합력 (9.34점)	포용적 협업능력 (8.61점)	기계협업 능력 (8.44점)
에너지신산업	전체 조망력 (10.2점)	미래예측력 (10점)	통찰적 실행력 (9.55점)	자기주도 학습력 (8.59점)	다학제간 지식융합력 (8.29점)
핀테크	미래예측력 (12점)	데이터분석 및 활용능력 (10.09점)	자기주도 학습력 (9.78점)	전체 조망력 (9.78점)	위기대처 능력 (9.35점)
스마트팜	기계협업 능력 (12.32점)	미래예측력 (10.54점)	다양성 포용력 (10.14점)	다학제간 지식융합력 (10.05점)	위기대처 능력 (8.93점)
스마트공장	다양성 포용력 (12.13점)	자기주도 학습력 (12.13점)	미래예측력 (11.87점)	포용적 협업능력 (11.26점)	위기대처 능력 (10.85점)

출처: 박가열 외(2019: 146), ※ 본 점수는 각 능력 간 상대적인 요구도를 의미함

가. 소결

- 미래 직업세계는 고령화에 따른 인구구조 변화, 디지털 기술 혁신 및 COVID-19에 의해 영향을 받을 것으로 전망됨.
 - ✓ 미래 노동수요의 변화를 정확히 예측하는 데에는 한계가 있기에 단정할 수 없지만, 생산가능인구의 감소와 고령 인구의 증가에 따른 인구구조 변화는 필연적으로 노동시장의 양적 질적 변화를 추동할 것임.
 - ✓ 지난 한 세대 동안 진전된 디지털 정보기술과 통신(ICT)의 융합·발전과 자동화된 기계에 의한 새로운 일자리 창출과 기존의 일자리 대체를 통해 복합적으로 노동시장에 영향을 미칠 것임.
 - ✓ 최근의 코로나바이러스-19(COVID-19)는 일상생활과 일터에서 비대면 상황을 강제하므로 그동안 특정 산업에 한정되었던 디지털 전환을 사회 전반 영역으로 확산시킬 것임.
- 최근 들어 스마트 디지털 혁신이 산업 구조를 넘어서 사회 전반에 걸쳐 혁명적인 변화를 가져오고 있고 COVID-19는 의도하지 않은 촉매제 역할을 하고 있으며, 기술 발전이 일자리에 곧바로 영향을 미치는 것이 아니라 사회 제도와 구성원의 문화적 수용 과정을 겪게 됨.
 - ✓ 디지털 정보통신기술(ICT)의 획기적 발전에 기초해 가상과 현실의 연결성이 획기적으로 개선되고 일하는 시간과 공간은 점점 더 유연해지고 있음.
- 직업은 세상을 미치는 거울로 미래 신직업은 미래상을 반영하는데, 여기에는 사회적, 기술적, 정치적 요인이 중요하게 작동함.
 - ✓ 미인의 기준이 시대에 따라 변화하듯이 새로운 유망직업 역시 사회상을 반영하여 변화하며 절대적인 기준은 없음.
 - ✓ 최근 들어 평생 취업 가능성을 높이기 위해 변화하는 미래사회에서 요구되는 직업능력과 역량 개발의 중요성이 강조되고 있음.

나. 제언

- 교육 “제도적” 측면
 - ✓ COVID-19 같은 유행병의 출현과 같은 비상 상황에 대응하거나 개인의 능력을 고려한 맞춤형 교육을 활성화하기 위해 온라인과 오프라인 교육의 병행(Blended Learning)이 기본적으로 가능하도록 교육과정 개편이 필요함.
 - ✓ 학령인구 감소에 따른 지역 고등교육 기관의 기능 재편이 요구되는 데 신입생 모집에 어려움을 겪는 지방 대학의 경우 지역의 산업경쟁력을 높이기 위한 재직자 평생 교육기관으로의 역할 전환을 고려해야 함.
 - ✓ 디지털 기술의 혁신적인 발전은 재직자의 평생 직업교육에 대한 수요를 높이므로 이를 뒷받침하기 위한 산업계와 학교의 협력 관계를 강화하기 위한 제도적 지원이 필요함. 특히, 재학생과 산업체 재직자의 상호 호혜적 멘토 멘티 제도를 상호 학습 및 세대 간 갈등 해소를 도모할 필요 있음.
 - ✓ 기존의 분과 지식을 단순 암기하는 것을 탈피하여, 기초 지식을 바탕으로 미래 변화된 환경에 적응할 수 있는 직업 역량을 길러주기 위한 과제(Project) 기반 문제해결 중심의 체험형 교육과정 운영이 필요함.
 - ✓ 미래 혁신성장 분야의 전문가를 양성하는 핵심 인재 양성 과정은 교육부와 해당 부처가 협력하여 공동 교육과정으로 개설하여 사중순실과 자원의 효율적 배분을 추구할 필요 있음.
- 교육 “내용적” 측면
 - ✓ 기존의 분과 지식을 단순 암기하는 것을 탈피하여, 변화하는 미래 환경에 적응하기 위해 요구되는 미래에측력, 다학제 간 지식융합력을 길러주기 위한 다양한 방식의 교육과정 보완이 필요함.
 - ✓ 디지털 기술전환 시대를 주도하고 적응하기 위한 디지털 문해력과 인공지능(AI)에 대한 기초 및 활용 교육을 교육과정 단계별로 수준을 고려하여 일반 공통 교육으로 개설함.

III

학력사회 극복을 위한 노동시장 전략

www.kli.re.kr

III

학력사회 극복을 위한 노동시장 전략

1. 정책 기본방향

KLI
한국노동연구원

(1) 성장잠재력 향상을 통한 고용창출력 제고 필요

- ✓ 고용문제 해소를 위한 근본적인 정책방안은 투자확대를 통한 양질의 일자리 창출이며, 제조업 고용의 유지와 더불어 서비스업의 일자리 창출전략 추진 필요
- ✓ 특히, 청년층이 선호하고 취업준비능력에 적합한 일자리는 교육, 의료, 사회복지 등의 서비스업에 주로 집중되어 있으나, 각종 규제로 인하여 일자리 창출에 근본적인 한계요인으로 작용
- ✓ 일정규모 이상의 양질의 일자리 창출이 가능하다고 인정되는 경우에는 규제의 예외로 인정하는 과감한 개혁 조치도입

(2) 미래형 노동시장 구축

- ✓ 경직적, 배타적 노동시장 유연성과 안정성에 기반하여 혁신과 포용이 공존하는 노동시장 구축
- ✓ 노동시장 변화에 따른 고용 관행과 사회보장 시스템 개편
- ✓ 기술변화 등 노동시장에서의 위협에 대비한 경보시스템 구축
- ✓ 인력수급 전망 및 고용서비스 분야 신기술 접목으로 고용정보 인프라 효율화
- ✓ 일의 미래에 대응하는 노동법제 개편
- ✓ 산업화 시대 노동 규율 4차 산업혁명 시대에 걸맞는 노동법제
- ✓ 일의 미래에 수반한 고용형태 다양화에 대응하는 노동법 설정
- ✓ 과도한 집단적 노사관계에서 탈피하여 개별 근로자를 대상으로 하는 고용관계 관련 법제의 강화
- ✓ 노동의 연결성, 공급망의 글로벌화 강화에 대비하여 노동을 둘러싼 규제시스템의 국제화 강화 대비

(3) 직무역량 중심의 노동시장 구축

- ✓ 나이, 성, 학력이나 출신학교 등과 같은 속인적 요소가 아니라 직무능력을 중심으로 채용, 보수, 승진 등이 결정되는 선진국형 시스템으로 노동시장을 재편 필요
- ✓ 이를 위해서는 개별 직업에서 직무수행을 위해 필요한 능력을 표준화한 국가직무능력표준(National Competency Standards: NCS)을 토대로 인력양성-자격-능력평가-채용-배치-직무훈련 등이 이루어져야 할 것임.

(4) 단선형 진로체계에서 복선형 진로체계로의 개편

- ✓ 대학을 졸업해야만 선망직장에 취업할 기회가 제공되는 단선형 진로체계로 인해 입시경쟁, 취업스펙경쟁과 같은 낭비적 경쟁이 발생하고 있음.
- ✓ 대학에 진학하지 않고도 꿈과 끼를 펼칠 수 있도록 하는 일-학습 병행, 선취업-후진학, 마이스터고, 특성화고 등에 대한 투자확대가 필요함.

(5) 진로정보 제공, 진로상담, 직업교육훈련 등 고용서비스 강화

- ✓ 학교에서 직업세계에 대한 준비가 중요한 만큼 초기 진로교육을 통해 진학과 취업 등의 진로설계 지원이 필요함.
- ✓ 진학중심의 진로정보제공, 진로상담 등을 다양화하여 취업까지 확대하고 취업을 지원하기 위해서는 학교교육과 직업훈련의 연계가 바람직함.
- ✓ 취업지원관, 대학 취업지원센터, 고용센터 등의 고용알선 서비스를 질적으로 개선하여 청년층의 이용을 유인해야 할 것임.
- ✓ 창업, 해외취업 등의 사업효과를 극대화하기 위해서는 단기성과 중심의 사업추진 구조를 중장기화할 필요가 있음.

(1) 일자리 창출중심의 경제정책 추진

- ✓ K-뉴딜 사업의 성공적 수행
 - ❖ 미래 성장주도 산업으로 주목받는 'BBIG(배터리, 바이오, 인터넷, 게임)' 등의 4개 산업에 대한 집중 투자로 미래 성장동력 확충 및 이에 따른 일자리 창출 견인 필요
- ✓ 제조업의 고용유지를 위해서는 신성장동력산업 및 전략산업 육성 필요
 - ❖ ICT(정보통신기술), 관광 등 미래성장동력산업과 해양플랜트, 뿌리산업, 섬유-패션산업 등 전략산업 육성 강화
 - ❖ 제조업의 지속적 성장은 제조업지원서비스업의 고용확대 및 고부가가치화로 연결되어 양질의 일자리 창출 가능
 - ❖ 인사, 회계, 총무, 마케팅 등 전문기능의 분사화, 아웃소싱확대 등은 제조업의 서비스화를 가져와 산업성장의 선순환 시스템을 유도
- ✓ 서비스산업 중 상대적으로 양질의 일자리 창출이 가능한 고부가가치 서비스산업 육성 및 규제개혁 추진
 - ❖ 교육, 보건·의료, 관광, 금융, 소프트웨어 등 5대 유망 서비스산업 중심 일자리 창출관련 규제개혁 추진 필요
 - ❖ 특히 서비스업은 도시에 집중, 주거와 직장의 근접성으로 인해 여성 고학력 인력의 활용가능성이 높음, 고용창출에 유리
- ✓ 공공부문 일자리 확충
 - ❖ 국민생활과 밀접한 교육·안전·복지·고용 등 4대 사회서비스 분야의 공공 일자리 확대
 - ❖ 통신보안, 안전관리, 보건복지 및 신규 부가가치 창출분야 중심의 일자리 창출 등 공공기관 청년층 신규채용 확대

(2) 창업 활성화

- ✓ 선택과 집중 지원을 통한 창업 효과 극대화
 - ❖ 창업희망자에게 혁신성과 창의성이 높은 신사업 모델, 신기술 적용 등 벤처기업에 대해 창업지원 집중 필요
 - ❖ 준비기, 개업기, 안정기 등 창업단계별로 맞춤형 지원 강화
 - ❖ 창업 사후관리 지원으로 장기 존속 가능한 사업으로의 성장 지원 강화
- ✓ 창업 정보 제공 서비스 기능 강화
 - ❖ 창업 정보와 절차를 효율적으로 제공할 수 있는 기관 및 정보망 구축
 - ❖ 중기청, 중진공, 지자체, 기술보증기금, 신용보증기금, 창업보육센터 산재된 창업관련 지원제도 One-Stop 정보망 구축
- ✓ 청년창업 지원에 경력 경력자 참여 시스템 구축
 - ❖ 창업 및 기업경영 경력자의 청년층 창업준비 지원에 기여할 수 있는 시스템 구축
 - ❖ 전경련 산하 중소기업경영자문봉사단(KSOCRE) 지원 및 활용 확대

(3) 해외 취·창업 활성화

- ✓ 해외창업에 필요한 정보제공
 - ❖ 기업형 창업뿐 아니라 소규모 해외창업을 위한 정보제공 확대
- ✓ 해외취업 희망생을 위한 진로교육 및 교육프로그램 강화
 - ❖ 양질의 해외 일자리 취업을 위해서는 진로지도·교육과 직업훈련 시스템이 뒷받침되어야 함.
 - ❖ 전문대 및 4년제 대학의 저학년 단계부터 체계적으로 준비할 수 있도록 진로지도 필요
 - ❖ 대학별 학위 및 이수 과목(학점)의 국제인정을 위한 교육 시스템 국제화 지원
- ✓ 해외 취업을 지망하는 구직자와 구인자에게 해외취업 서비스 확충
 - ❖ 해외취업을 지망하는 모든 등록 구직자들에게 최소한의 기본적인 서비스를 받을 수 있는 체제 구축 필요
 - ❖ 구직자 프로파일링을 통해 구직자를 지역별·유형별로 구분하여 맞춤형 서비스 제공 필요
 - ❖ 구직자에 대한 기초상담과 역량진단을 통해 진로지도, 직업훈련, 취업알선, 맞춤형 집중지원 등의 유형으로 구
별 서비스 제공

- ❖ 주요국 취업포털 또는 이들과 협력관계를 맺은 국내 취업포털을 통한 구인정보 통합연계 제공
- ✓ 자격제도 및 공공 고용서비스 주요 국가 간 상호협력 추진
 - ❖ 유럽의 ECVET와 같은 협력프로그램을 미주, 유럽 및 아시아, 아프리카 국가와 협력 확대 추진
 - ❖ 국내 자격취득으로 해외 자격이 자동 인증되는 분야 확대
 - ❖ 해외 선호 직종에 대한 취업알선 협력 등 양자 또는 다자간 공공 고용서비스 협력 강화

(4) 직업교육훈련체제 혁신

- ✓ 현장직무와 교과과정 간 연계 강화
 - ❖ 학교 직업교육과 현장훈련(OJT)의 통합 관점에서 특성화고 및 대학의 현장실습 제도를 재설계하고, 특히 특성화고에서 현장실습 확대를 위해 일반교과 이수단위 축소 및 전문교과 위주의 재편성 필요
 - ❖ 현장실습제도와 일·학습 병행제도의 연계를 통한 기회 제공 체계 구축
 - ❖ 현장실습 대상 기업 선정 시 일·학습 병행 참여기업 선정 및 졸업 이후 일·학습 병행제도 참여 희망 학생을 대상으로 재학 중 일·학습 병행 기업에서의 현장실습 연계 실시
 - ❖ 현장실습 참여기업에 대한 사회적 인정 및 평판을 구축하기 위한 학교-기업 공동학위 수여
- ✓ 국가직무능력표준(National Competency Standards: NCS)개발 내실화 및 활용 확산
 - ❖ 정부주도에서 산업계 주도로의 개발 및 활용 생태계 구축
 - ❖ 산업계의 상시적 참여 및 산업계 주도의 NCS 개발·운영을 위한 업계 공통의 NCS기금을 조성·활용
 - ❖ 정부의 역할을 교육훈련과정의 (인증 및 평가를 통한) 품질관리, 연구개발, 인력수급 전망 등의 정보인프라 구축 지원 등으로 제한
 - ❖ 인력양성에 대한 업계의 자율성, 주도권 확보를 위해 재정적 기반 확보 필요
 - ❖ NCS의 효과적 운영을 위한 숙련전망 시스템을 구축하여 숙련변화가 빠른 직업에서 미래 숙련수요 전망·선제적 인력양성체계 수립
 - ❖ NCS 기반으로 양성한 인력을 적정수준으로 대우하도록 기업인사관리체계의 개편 유도

(5) 고졸취업 활성화를 위한 선취업-후진학 여건 조성

- ✓ 병역이행 방안에 대한 다양한 경로 모색
 - ❖ 특성화고 졸업후 취업시 대학 진학시에 준하여 최대 4년까지 입영연기할 수 있도록 병역법 시행령 개정
 - ❖ 마이스터고 육성분야와 관련된 군 특기분야(첨단장비 운용 및 정비)를 확대하고 신설
 - ❖ 2012년 폐지 예정인 산업기능요원 제도를 2015년까지 연기
 - ❖ 특성화고 졸업 후 산업기능요원 복무를 마치고 해당업체에 계속 근무하고 있는 기능명장·기술인 등의 성공사례 발굴
- ✓ 군경력 단절 방지 방안 마련 필요
 - ❖ 복무 중 경력유지를 위한 지원을 정비하고, 제대 후 고용유지를 위한 장려금 지원
 - ❖ 고졸 취업자가 희망하는 경우 계속 근무를 조건으로 해당 기업에 산업기능요원 우선 배정
 - ❖ 고졸자가 입대 전 고용계약을 체결하고 제대 후 일정기간 고용을 유지하는 기업에 고용장려금 제공
- ✓ 선취업-후진학 관련 정책의 통합적 관리 시스템 도입
 - ❖ 선취업-후진학 게이트웨이(gate-way) 만들기
 - ❖ 사업을 개별적으로 실행하되 성과는 통합하여 관리
 - ❖ 산업체 참여 촉진 인센티브 차원에서 우수기업에 대한 국가적 시상 제도 마련
 - ❖ 유급학습휴가제도의 확산
- ✓ 선취업-후진학 성공모델에 개발을 위한 인프라 구축
 - ❖ 다양한 직업인 경로에 대한 커리어패스 개발 및 전파
 - ❖ 부모에 의존하는 교육비에서 청년이 독립적으로 교육비를 마련하는 문화의 확산
 - ❖ 계약학과 활성화를 통한 재교육형 계약학과 참여 학생의 경제적 부담 완화
 - ❖ 입학요건 자격 및 기준 등의 명료화를 통한 질 관리
 - ❖ 학점은행제를 활용을 통한 기업대학에 학위를 수여할 수 있는 방안 도입

(6) 혁신적 포용 성장을 위한 스마트 고용노동 관행의 확립

- ✓ 인력수급 전망 체제 전면 개편
- ✓ 신기술 분야 인력수급 실시간 모니터링 체계 구축
- ✓ 인력수급 변화에 따른 교육훈련 실시 실시간 정보체계 구축
- ✓ 일자리 매칭 분야 신기술 도입
- ✓ 직업상담, 고용서비스 분야 AI 시스템 도입 운영

(7) 직무중심 노동시장 활성화

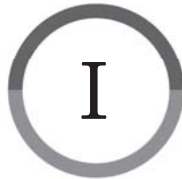
- ✓ 한시적 블라인드 채용 강화 및 내실화
 - ❖ 직무역량 중심의 채용문화가 자리잡을 때까지는 블라인드 채용이 민간에 까지 확산될 수 있도록 지원하고, 블라인드 채용에 필요한 채용기법 및 정보제공 등을 내실화하여 지나친 학력중심 채용문화 변화 유도
- ✓ 직무중심 노동시장 활성화를 통한 청년층 초기 노동시장 진입 유도
 - ❖ 노동시장 진입 이후 직무능력 향상 기회 확대 및 직무능력에 대한 보상체계 확립
 - ❖ 우수 중소기업에 대한 인증 및 홍보를 강화하여 청년층의 중소기업 취업을 적극적으로 유인
- ✓ 사업주단체(협회, 조합 등) 활용과 연계 확대를 통한 대기업과 중소기업간의 훈련격차 해소 및 취업후 역량개발 시스템 구축
 - ❖ 중소기업협회, 사업주단체(SC, SHRDC) 등과 연계하여 전문기술인력의 양성·배분·활용을공동 추진하는 새로운 협력 모델 개발
 - ❖ 대한상의(전국, 시도, 지역상의), 중소기업중앙회 입주기업 협의체 등 지역조직을 운영하고 있는 사업주 단체들과 연계하여 조직적, 체계적인 프로그램 마련, 운영 필요

(7) 직무중심 노동시장 활성화(계속)

- ✓ 직무역량과 관계없는 과도한 취업스펙 경쟁을 지양하고 중소기업 취업을 통한 직무역량 개발을 통한 선망직장 이동경로 구축
 - ❖ 중소기업 경력가산점제도를 실시하여 공무원, 공기업 등 공공 부문의 공개 채용 시 중소기업 경력에 대한 가산점을 부여 함으로써 취업준비생의 중소기업 취업을 적극적으로 유도
 - ❖ '고용촉진지원금', '중소기업 청년취업인턴제' 등 고용장려금을 사업주에게 지원하던 방식에서 청년층에 직접 지원 방식으로 개편하여 중소기업 취업 활성화
 - ❖ 고용장려금을 청년층에게 직접 지원함으로써 사중손실을 제거하고 청년층 고용장려금을 '일-학습 병행제'의 일환으로 진행함으로써 '고용지원-교육훈련-고용장려금'을 연계
- ✓ 훈련격차 해소
 - ❖ 중소기업협회, 사업주단체(SC, SHRDC) 등과 연계하여 전문기술인력의 양성·배분·활용을 공동 추진하는 새로운 협력 모델 개발
 - ❖ 대한상의(전국, 시도, 지역상의), 중소기업중앙회 입주기업 협의회 등 지역조직을 운영하고 있는 사업주 단체들과 연계하여 조직적, 체계적인 프로그램 마련, 운영 필요

감사합니다

지정토론



배규식 / 한국노동연구원 원장



2021.1.19.

한국형 혁신적 포용교육2045 정책포럼

노동시장의 분절구조와 교육

KLI 한국노동연구원
원 장 배 규 식



노동시장의 분절구조

KLI 한국노동연구원

■ 취업자구성과 구성 비율 변화

취업자의 구성과 종사상 지위별 비율 변화



□ 고용구조와 고용안전성 개선

- 비임금근로자(자영업 포함)와 임시일용근로자들의 비중이 비교적 큰 폭으로 줄어들고, 상용근로자가 늘어난 점은 고용구조와 고용안전성의 개선
- 남녀간의 상용직 vs 임시 근로자의 상대적 비중, 비임금근로 가운데에서 고용주와 무급가족종사자의 비율, 즉 고용의 질에서도 남녀간 큰 격차를 보이고 있음
- 일자리(취업자수는 2000-19년까지 1년평균에 31.3만개씩, 근로자수는 37.3만개, 비임금근로자는 6만명씩 감소

	취업자 수	임금 근로자	구성비(임금근로자 중)			비임금 근로자	구성비(전체 취업자 중)		
			상용	임시	일용		고용주 ¹⁾	자영업 ²⁾	무급가족종사자
2000	21,173	13,356(63.1%)	47.9	34.5	17.6	7,817(36.9%)	1,454(6.9%)	4,424(20.9%)	1,939(9.2%)
2005	22,831	15,185(66.5%)	52.2	33.3	14.5	7,645(33.5%)	1,656(7.3%)	4,486(19.6%)	1,503(6.6%)
2010	24,033	17,111(71.2%)	59.5	29.8	10.7	6,922(28.8%)	1,516(6.3%)	4,126(17.2%)	1,281(5.3%)
2015	26,178	19,402(74.1%)	65.5	26.4	8.1	6,776(25.9%)	1,613(6.2%)	4,011(15.3%)	1,152(4.5%)
2020.10	27,088	20,441(75.4%)	70.7	22.6	6.7	6,648(24.6%)	1,339(4.9%)	4,211(15.5%)	1,098(4.1%)

주 : 1) 자영업자 중 고용원이 있는 자영업자, 2) 자영업자 중 고용원이 없는 자영업자
자료 : 통계청, 「경제활동인구조사」 각 연도

노동시장 분절구조-자영업의 큰 규모와 비중

	2009	2012	2015	2019	단위: 천명 2019 - 2009
○ 비임금근로자	7,188	7,179	6,894	6,799	389
*자영업자	5,796	5,846	5,678	5,662	- 134
-고용원 있음	1,509	1,560	1,624	1,535	+ 26
-고용원 없음	4,287	4,286	4,055	4,127	160
*무급가족종사자	1,392	1,334	1,216	1,138	254

자영업의 고용 구성

자영업 고용 679.9 만명	=	고용원이 없는 자영업자 412.7 만명	+	고용원이 있는 자영업자 153.5 만명	+	무급가족 종사자 113.8 만명
--------------------	---	-----------------------------	---	-----------------------------	---	-------------------------

- 자영업이 높은 고용비중 - 취업자 수 2,735.8만 명, 근로자 수 2,057.9만 명
- 자영업자 수 / 취업자 수 = 679.9만 명 / 2,735.8만 명 = 24.9%
- 자료: 통계청, 2019년 8월 경제활동인구조사 비임금근로자가조사

자영업의 영세성

- 사업자금이 2,000만원 미만 비율 44.0%, 5,000만원 미만은 전체의 70.0%
- 전체 자영업 중 도·소음식숙박업(33.3%), 농림어업(20.8%) 차지
- 사업기간 3년 미만 22.1%, 농업을 제외하면 비율이 높음

자영업의 높은 고용비율 및 영세성의 원인

- 산업구조의 취약성, 다수의 고령 자영업자(60세 이상 32.3%, 50세 이상이 62%, 임금노동자 보다 낮은 소득)
- 자료: 통계청, 2019년 8월 경제활동인구조사 비임금근로자가 부가조사

	비임금 근로자	고용원 있는 자영업자	고용원 없는 자영업자	무급가족 종사자
< 전 체 >	6,799	1,535	4,127	1,138
- 농림어업	1,416	64	888	465
- 제조업/건설업	873	320	461	92
- 도소매/음식숙박업	2,265	687	1,117	461
- 사업·개인·공공서비스업	1,527	412	1,006	110
- 전기·운수·통신·금융업	717	50	656	11

정규직과 비정규직의 임금차이



2019년 기준으로 정규직 대비 비정규직의 월임금은 54.6%에 불과하지만, 시간당 임금은 68.8%에 이르고 있으며, 2011년 기준으로 월임금은 56.5%, 시간당 임금은 67.3%이어서 큰 차이를 보이지 않고 있음

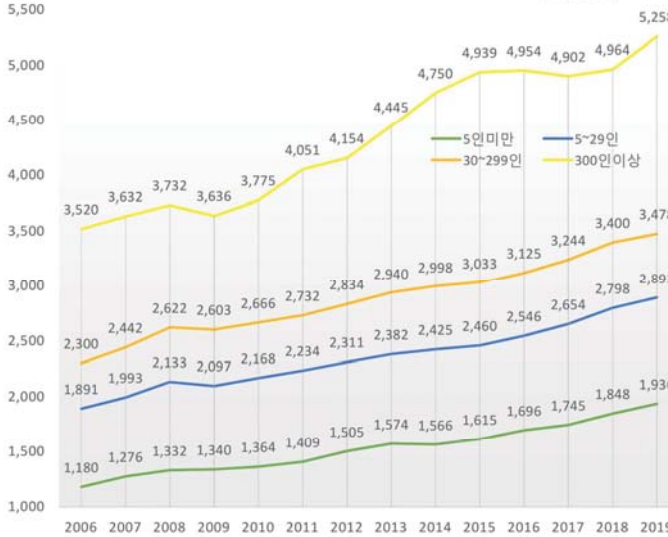
		2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
평균취업 시간(시간)	임금근로자	40.5	39.2	38.3	38.1	39.1	38.1	38.1	36.6	35.9
	정규직	42.9	41.4	40.2	40.1	41.3	40.5	40.7	39.3	38.8
	비정규직	36.0	34.9	34.2	33.9	34.3	33.2	32.7	31.2	30.8
상여금 수혜율 (%)	임금근로자	65.0	66.8	69.6	69.5	70.1	70.0	70.7	70.4	68.8
	정규직	80.4	81.8	83.7	83.6	85.0	85.5	86.2	86.4	86.4
	비정규직	35.4	36.5	40.3	39.8	39.0	38.2	39.1	37.8	38.2

자료: 통계청, 2018. 8 경제활동인구조사 근로형태별 부가조사

■ 사업체 규모별 임금격차

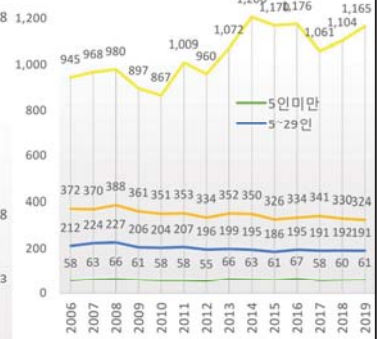
사업체 규모별 월평균임금총액

(단위: 천원)



자료: 고용노동부, 각 연도별, 고용형태별근로실태조사 사업체 규모별

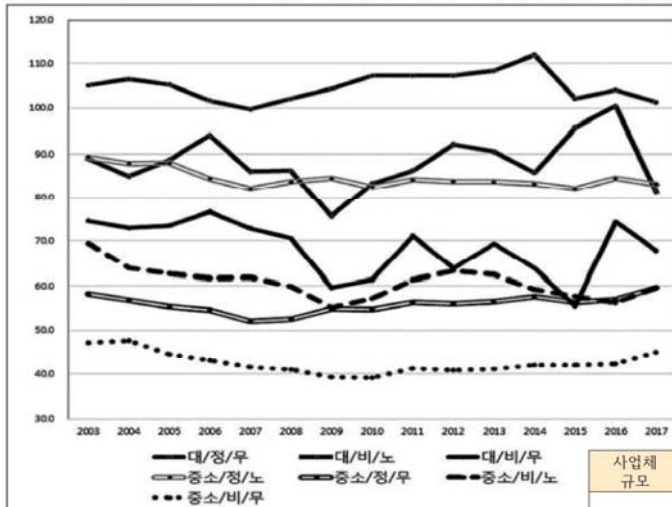
월평균특별급여(상여금)



주: 위 그래프는 사업체규모별 임금격차로 기업 규모별 임금격차는 이보다 더욱 클 것으로 예상됨
월 평균특별급여는 연중 특별급여(보너스)를 합하여 12로 나눈 월할분 금액

■ 대기업-정규직-노조사업장 노동자 대비 시간당 임금 비중

(단위: %)



자료: 통계청, 「경제활동인구조사 부가조사」, 각 연도.

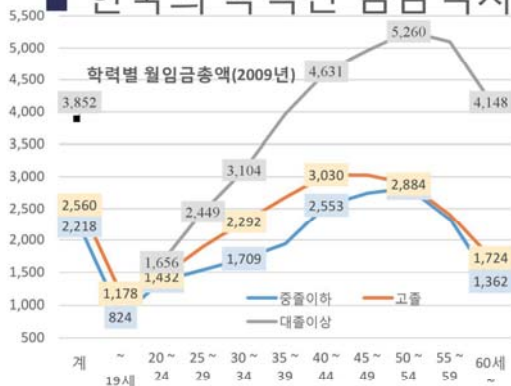
시간당 임금 수준을 대사업체 유노조 정규직을 100으로 했을 때 상대적인 임금수준을 연도별로 분석

여기에서는 대규모 사업체/중소사업체, 정규직/비정규직, 유노조/무노조 대비.

사업체 기준이고 사업체를 기업으로 기준으로 재분류하고 이를 세분화하여 다시 1~4인, 5~9인, 10~99인, 100~299으로 나눈다면 더욱 격차가 크고 분절화된 모습을 보일 것임.

사업체 규모	고용형태	노조 유무	임금수준 지수
대사업체	정규직	유노조	기준 = 100
		무노조	105
	비정규직	유노조	90
		무노조	70
중소사업체	정규직	유노조	85
		무노조	57
	비정규직	유노조	60
		무노조	45

한국의 학력간 임금격차



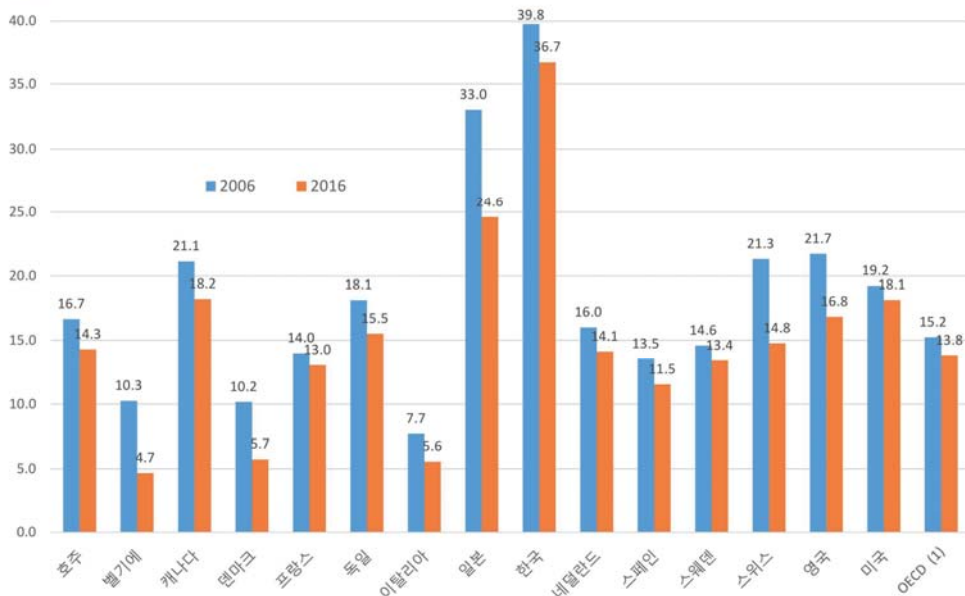
2009년 학력별 임금격차는 평균 중졸 이하를 100으로 하는 경우 고졸 115.4, 대졸 이상은 173.7 가량이 되고 있음. 연공커브는 20~24 세대를 100으로 하는 경우 50~54세대 중졸 이하는 206.3, 고졸은 40~44세대 211.6, 대졸 이상은 50~54세대 317.6로 나타나고 있으나 남성 대졸 이상은 첫 취업이 20~24세가 아닌 25~29세라는 점(50~54세대 214.8), 50~54세 때 부장 이상급 만 남아 있는 점을 고려해야 함

2019년 학력별 임금격차는 평균 중졸 이하를 100으로 하는 경우 고졸 116.9, 대졸 이상은 174.8 가량이 되고 있음. 연공커브는 20~24세를 100으로 하는 경우 50~54세대 중졸 이하는 164.3, 고졸은 184.6, 대졸 이상은 282.6 (남성대졸 첫취업을 25~29세로 보면 214.4)로 나타나고 있음. 2009년과 비교하여 연공성이 일정하게 완화되었음을 알 수 있음



자료: 고용노동부, 2009~2019 「고용형태별근로실태조사」

노동시장 남녀격차 - 한국의 심각한 남녀 임금격차

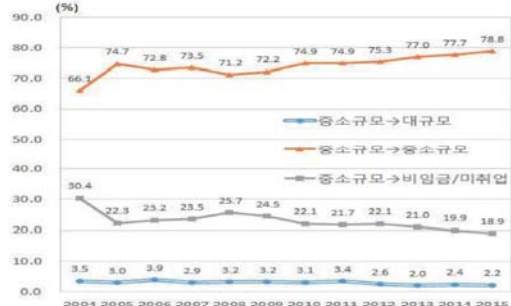
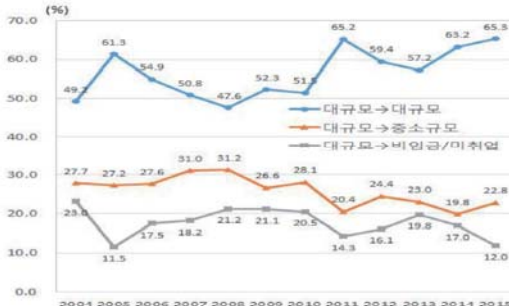


자료: OECD, 2018 OECD Employment Outlook 2018

노동시장 내 기업 규모 간 노동이동성의 약화

기업체 규모별 1년 후 노동이동* (panel A)

기업체 규모별 1년 후 노동이동* (panel B)



주: 대규모=종업원 300인 이상,중소규모 = 종업원 1~299인.

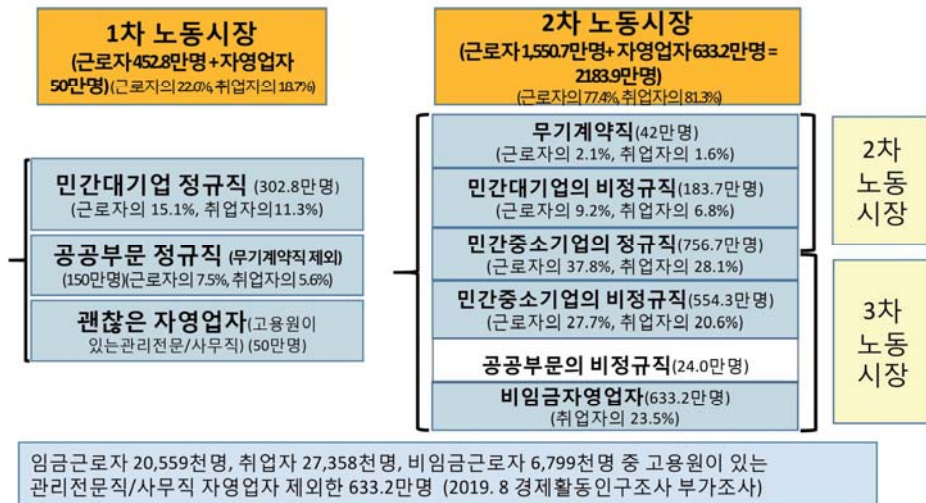
*예를 들어, X축의 2004년도의 수치는 2004년 에 노동자가 2005년에 어떤 지위로 이동했는지를 나타냄.

자료: 한국노동연구원, 「한국노동패널」 7-19차 (2004-2016년), 전병유 2018. 제인용

- 노동시장 내에서 현재 대기업에서 일하는 사람이 1년 뒤 대기업에 머물 비율이 65.3%이고, 중소기업으로 옮겨갈 비율은 22.8%임.
- 현재 중소기업으로 일하는 사람이 대기를 옮겨갈 비율은 2.2%에 불과하고 중소기업에 머물 비율은 78.8%임.
- 대기업에서 중소기업으로 이탈한 비율이 중소기업에서 대기업으로 진입할 비율보다 10배 이상 높음

노동시장 분절(1차, 2차, 3차)

- ✓ 1차 노동시장 ▶ 고임금/소득, 좋은 복지혜택 (495.8만 명+ 50만명, 전체 근로자의 24.7%, 전체 취업자의 20.3%)
- ✓ 2차 노동시장 ▶ 저임금/소득, 낮은 복지혜택 (1,508.7만명+ 633.2만명, 전근로자의 76.6%, 전취업자의 57.2%)



자료: 통계청, 2019. 8. 경제활동인구조사 부가조사 / 고용노동부, 2018.3, 고용공시제

■ 기술변화, 저성장, 고령화 등도 노동시장, 교육에 대한 다양한 영향

- 저성장시대, 기술변화시대에 평생직장, 연공주의, 빠른 승진 등이 곤란해짐.
- 직무능력/숙련업그레йд 없이는 같은 직업에서 같은 학력, 능력 아래 연공성에 의존한 지위 상승은 점점 곤란.
- 정년이 연장되는 시기에 평생 2~4개의 직업을 선택해야 하고 같은 직업이라도 직무내용이 크게 바뀌는 환경 아래 에서 제도교육의 학력이 아닌 평생교육, 지속적인 학습 등이 필요함.

■ 노동시장과 교육의 깊은 연계

- 노동시장에서의 인재수요와 교육을 통한 인재공급의 간격이 큼 - 청년취업난, 기업의 구인난의 동시 발생
- 1차 노동시장(대기업/공공부문의 정규직)에 들어가기 위한 학력경쟁, 소위 일류 대학 입학 경쟁, 채용시장에서의 경쟁
- 노동시장 내 이동성도 매우 제한 - 분절적 노동시장구조에서 한번 어떤 경로로 입직하는 경우, 평생 지위/운명이 결정될 수도 있는 개연성, 사다리 부재
- 교육문제는 교육문제만으로 해결되기 어려울 정도로 노동시장, 결혼시장, 한국의 학벌문화 등과 연계되어 있음.
- 교육에서는 남녀간의 격차가 없을 정도로 변화되었으나 노동시장에서의 남녀간의 차별은 여전히 강하게 잔존(노동시장 제도의 영향)

■ 교육에 대한 부정적 영향을 줄이기 위해 노동시장 개혁 노력

- 기업형단적인 노동시장 내부의 공정성(절차적 공정성만이 아닌 실제 적인 공정성), 차별문제를 시정하기 위한 노력 필요(직무급제 등)
- 학력, 공적 자격이라는 기준만이 아닌 숙련수준, 자격기준, 직무능력 등의 다양한 기준을 통해서 노동시장에서 평가되고 채용, 이동이 가능 하도록 하는 것이 필요

■ 코로나 고용위기 속 직업훈련과 교육

□ 직업훈련과 교육

(1) 디지털 전환에 적응

- 디지털전환을 제대로 활용할 수 있는 능력구축(스마트공장활용, 각종공정의 스마트화, 필요한 데이터선별과 빅데이터화, 데이터의 활용)을 위한 지속적인 교육, 일하는 방식 혁신을 통한 생산성, 맞춤형생산 등을 위해서도 교육 필요
- 재택과 사무실 근무의 결합방식, 재택근무 준비와 이를 위한 교육
- Untact산업 및 그와 관련된 고용증가(이들에 대한 규율, 책임과 보호)

(2) 숙련, 직무능력강화를 위한 직업훈련과 교육 강화

- 코로나19로 인한 노동시간 단축/휴업/휴직을 직업훈련과 교육의 기회로 활용
- 직업훈련과 교육을 통해 숙련, 직무능력 제고-- 인적능력향상 - 경기회복에 대비 기업의 능력구축, 디지털전환에 따른 IT활용능력, 소프트웨어 능력 구축
- 업종별 협회/직종별 단체 등에 중고령퇴직자(예- 산업현장교수단, 신중년퇴직자 직업훈련교수 500명)나 전문가들을 통해 중소기업 재직자 직업훈련/교육의 조직화
- 각 직종/직무의 숙련 수준/내용 분석, 숙련체계 확립, 숙련형성과정, 숙련수준별 자격 - 직업훈련의 목표, 숙련의 직업훈련과 교육내용에 반영, 교안작성팀 구성과 교안작성, 직업훈련/교육방법 결정(OJT, Off-JT), 교육시간 편성



부록						
일본의 신규 졸업자들의 기업규모별 초임(천엔)						
고용규모별 기업	남 성			여 성		
	대졸자	전문대졸	고졸	대졸자	전문대졸	고졸
전체 기업						
2005	196.7	170.3	155.7	189.3	164.2	148.0
2019	212.8	184.7	168.9	206.9	183.4	164.6
1,000명 이상						
2005	196.4	173.9	157.6	189.2	164.7	154.4
2019	215.9	187.3	169.1	209.7	184.0	166.9
100 ~ 999명						
2005	198.6	170.3	155.5	191.3	168.4	148.4
2019	211.1	184.2	167.6	205.2	183.0	163.6
10 ~ 99명						
2005	190.2	168.3	154.3	183.2	160.6	144.5
2019	206.0	182.3	171.8	201.8	183.5	163.8

자료: 일본 후생노동성. 2005, 2019. 賃金構造基本統計調査 (初任給) の概況

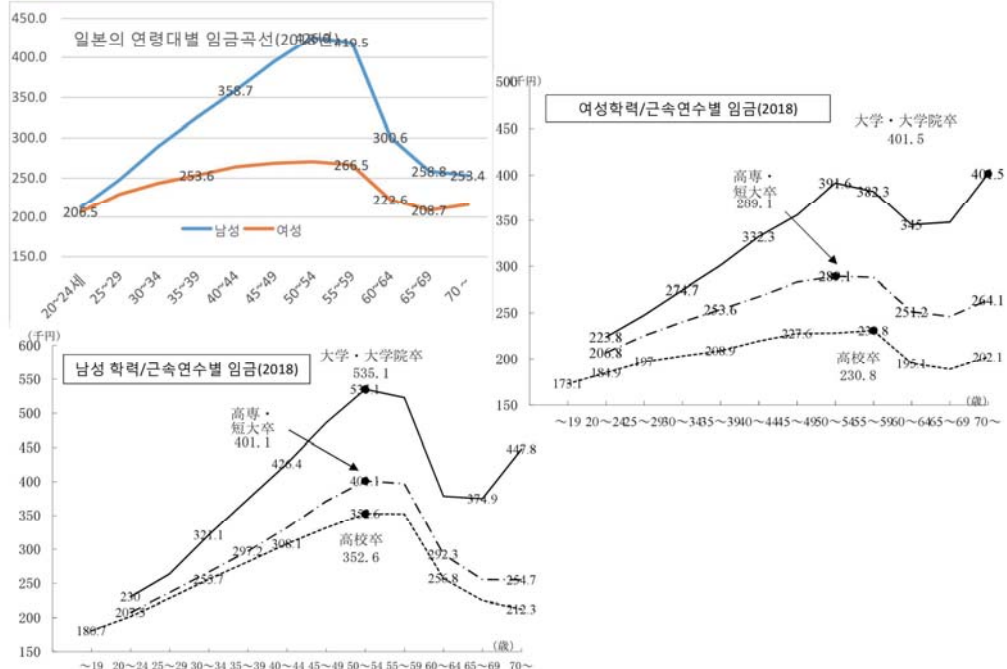
- 일본 대졸 초임이 2019년 기업규모나 업종과 관계없이 월 21만엔(223만원) 수준으로 통일
- 신규 대졸자들이 대기업, 중소기업에 관계없이 취업 촉진 - 청년고용문제가 적음
- 토요타를 포함한 일본대기업들의 뛰어난 조율능력에 기인

일본의 학력별·산업별 신규 졸업자초임

性, 産業	大 学 卒			高専・短大卒			高 校 卒		
	初任給 (千円)		対前年 増減率 (%)	初任給 (千円)		対前年 増減率 (%)	初任給 (千円)		対前年 増減率 (%)
	令和元年	平成30年		令和元年	平成30年		令和元年	平成30年	
産 業 計 ¹⁾	210.2	206.7	1.7	183.9	181.4	1.4	167.4	165.1	1.4
建 設 業	216.7	214.6	1.0	189.4	190.5	-0.6	176.1	172.3	2.2
製 造 業	206.6	205.2	0.7	183.2	179.7	1.9	166.3	164.3	1.2
情 報 通 信 業	218.1	215.8	1.1	190.2	188.7	0.8	171.0	164.6	3.9
運 輸 業, 郵 便 業	201.5	198.6	1.5	176.6	182.2	-3.1	166.8	168.5	-1.0
卸 売 業, 小 売 業	211.0	205.5	2.7	180.5	177.9	1.5	168.4	165.1	2.0
金 融 業, 保 険 業	207.3	204.6	1.3	172.3	167.8	2.7	158.5	148.9	6.4
学術研究, 専門・技術サービス業	227.2	224.5	1.2	180.0	180.6	-0.3	167.4	167.6	-0.1
宿泊業, 飲食サービス業	200.8	198.1	1.4	176.5	175.7	0.5	167.8	164.9	1.8
教育, 学習支援業	209.4	205.9	1.7	183.1	182.9	0.1	168.1	159.2	5.6
医 療, 福 祉 サ ー ビ ス 業 (他に分類されないもの)	206.9	201.5	2.7	189.4	183.7	3.1	165.4	159.2	3.9
	205.3	202.0	1.6	176.9	178.9	-1.1	167.2	167.1	0.1

자료: 일본 후생노동성, 2019. 令和1 年賃金構造基本統計調査(初任給)の概況

일본의 학력·근속연수별 임금추이



시·도별 산업 중분류별 취업업종 순위

(단위: 천명)

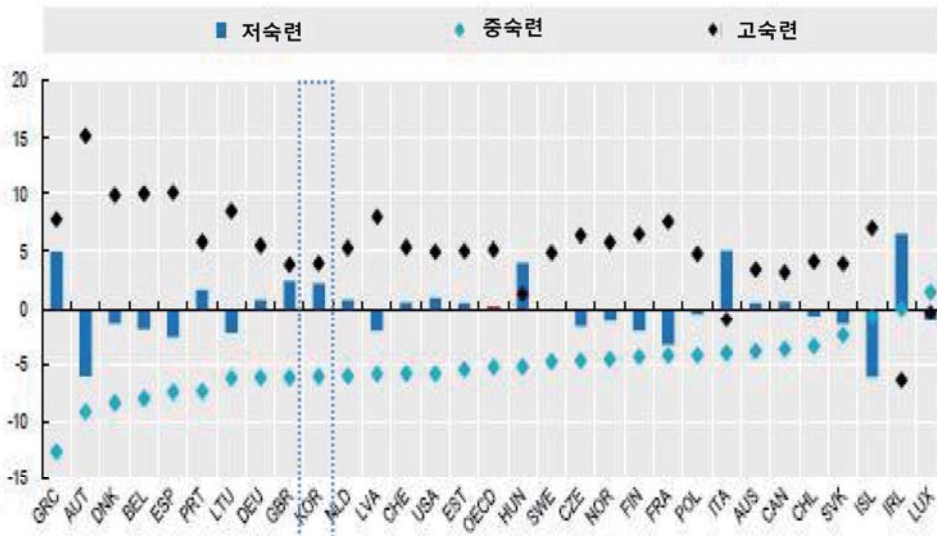
시도	전체 취업자	1위	취업자	2위	취업자	3위	취업자	4위	취업자	5위	취업자
서울	5,143	소매업: 자동차 제외	467	교육서비스업	414	음식점 및 주점업	399	도매 및 상품중개업	324	전문서비스업	241
부산	1,703	음식점 및 주점업	152	소매업: 자동차 제외	150	교육서비스업	115	도매 및 상품중개업	92	사회복지서비스업	91
대구	1,223	교육서비스업	102	음식점 및 주점업	97	소매업: 자동차 제외	96	보건업	68	전문직별공사업	62
인천	1,584	소매업: 자동차 제외	149	음식점 및 주점업	120	사회복지서비스업	88	전문직별공사업	86	교육서비스업	82
광주	762	교육서비스업	63	음식점 및 주점업	58	소매업: 자동차 제외	58	보건업	50	사회복지서비스업	50
대전	788	음식점 및 주점업	72	교육서비스업	65	소매업: 자동차 제외	63	공공행정, 국방 및 사회보장 행정	44	사회복지서비스업	37
울산	576	자동차 및 트레일러 제조업	63	음식점 및 주점업	53	기타 운송장비 제조업	43	소매업: 자동차 제외	37	교육서비스업	37
세종	173	공공행정, 국방 및 사회보장 행정	27	교육서비스업	18	음식점 및 주점업	11	사회복지서비스업	10	농업	8
경기	7,041	소매업: 자동차 제외	571	음식점 및 주점업	520	교육서비스업	484	도매 및 상품중개업	399	전문직별공사업	359
강원	841	농업	104	음식점 및 주점업	79	사회복지서비스업	67	공공행정, 국방 및 사회보장 행정	66	소매업: 자동차 제외	60
충북	901	농업	100	음식점 및 주점업	66	교육서비스업	53	사회복지서비스업	52	소매업: 자동차 제외	50
충남	1,229	농업	173	음식점 및 주점업	87	소매업: 자동차 제외	86	교육서비스업	70	사회복지서비스업	58
전북	933	농업	176	교육서비스업	66	소매업: 자동차 제외	62	음식점 및 주점업	62	사회복지서비스업	52
전남	999	농업	173	공공행정, 국방 및 사회보장 행정	81	음식점 및 주점업	76	소매업: 자동차 제외	72	사회복지서비스업	56
경북	1,457	농업	255	소매업: 자동차 제외	108	음식점 및 주점업	108	교육서비스업	72	사회복지서비스업	70
경남	1,767	농업	171	음식점 및 주점업	151	소매업: 자동차 제외	128	교육서비스업	103	공공행정, 국방 및 사회보장 행정	85
제주	389	농업	60	음식점 및 주점업	37	소매업: 자동차 제외	30	공공행정, 국방 및 사회보장 행정	26	교육서비스업	23

시·도별 직업별 상위 취업자 현황

(단위: 천명)

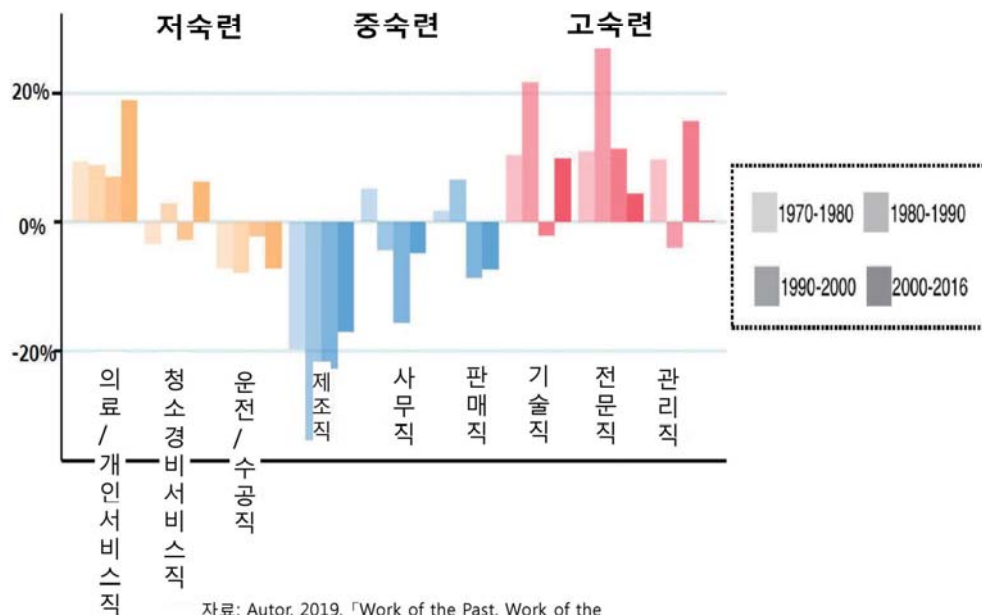
시도	전체 취업자	1위	취업자	2위	취업자	3위	취업자	4위	취업자	5위	취업자
서울	5,143	경영 및 회계 관련 사무직	904	매장 판매 및 상품 대여직	410	보건사회복지 및 종교 관련직	302	교육 전문가 및 관련직	292	조리 및 음식 서비스직	272
부산	1,703	경영 및 회계 관련 사무직	253	매장 판매 및 상품 대여직	141	조리 및 음식 서비스직	111	안전 및 운송 관련직	102	보건사회복지 및 종교 관련직	99
대구	1,223	경영 및 회계 관련 사무직	163	매장 판매 및 상품 대여직	89	보건사회복지 및 종교 관련직	88	조리 및 음식 서비스직	79	교육 전문가 및 관련직	79
인천	1,584	경영 및 회계 관련 사무직	252	매장 판매 및 상품 대여직	132	조리 및 음식 서비스직	98	안전 및 운송 관련직	90	보건사회복지 및 종교 관련직	73
광주	762	경영 및 회계 관련 사무직	105	보건사회복지 및 종교 관련직	63	매장 판매 및 상품 대여직	53	조리 및 음식 서비스직	48	교육 전문가 및 관련직	48
대전	788	경영 및 회계 관련 사무직	104	매장 판매 및 상품 대여직	59	조리 및 음식 서비스직	54	보건사회복지 및 종교 관련직	46	교육 전문가 및 관련직	42
울산	576	경영 및 회계 관련 사무직	87	기계 제조 및 관련직	44	조리 및 음식 서비스직	41	매장 판매 및 상품 대여직	36	안전 및 운송 관련직	31
세종	173	경영 및 회계 관련 사무직	35	교육 전문가 및 관련직	12	보건사회복지 및 종교 관련직	10	조리 및 음식 서비스직	10	농축산관련직	9
경기	7,041	경영 및 회계 관련 사무직	1,104	매장 판매 및 상품 대여직	483	조리 및 음식 서비스직	391	보건사회복지 및 종교 관련직	352	교육 전문가 및 관련직	344
강원	841	농축산관련직	99	경영 및 회계 관련 사무직	85	조리 및 음식 서비스직	72	장소 및 경비관련 단순 노동직	71	매장 판매 및 상품 대여직	57
충북	901	경영 및 회계 관련 사무직	117	농축산관련직	98	조리 및 음식 서비스직	59	보건사회복지 및 종교 관련직	48	매장 판매 및 상품 대여직	48
충남	1,229	농축산관련직	156	경영 및 회계 관련 사무직	145	매장 판매 및 상품 대여직	89	조리 및 음식 서비스직	70	안전 및 운송 관련직	66
전북	933	농축산관련직	169	경영 및 회계 관련 사무직	101	매장 판매 및 상품 대여직	58	안전 및 운송 관련직	54	조리 및 음식 서비스직	51
전남	999	농축산관련직	166	경영 및 회계 관련 사무직	112	조리 및 음식 서비스직	66	매장 판매 및 상품 대여직	61	안전 및 운송 관련직	57
경북	1,457	농축산관련직	246	경영 및 회계 관련 사무직	160	매장 판매 및 상품 대여직	110	조리 및 음식 서비스직	80	안전 및 운송 관련직	72
경남	1,767	경영 및 회계 관련 사무직	201	농축산관련직	164	조리 및 음식 서비스직	118	매장 판매 및 상품 대여직	114	안전 및 운송 관련직	103
제주	389	농축산관련직	49	경영 및 회계 관련 사무직	45	조리 및 음식 서비스직	34	매장 판매 및 상품 대여직	31	안전 및 운송 관련직	21

■ 직업별 고용구성에서의 비율 변화



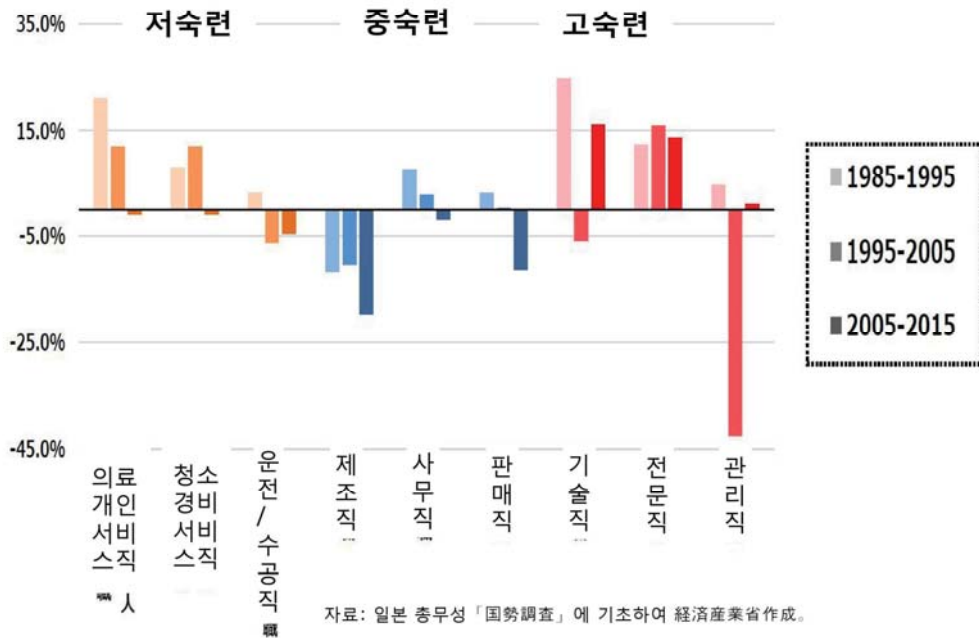
자료: OECD, 숙련수준으로 본 국가별 고용분포 변화, 2006-2016

■ 미국 직종별 취업자 비중의 변화(16~64)

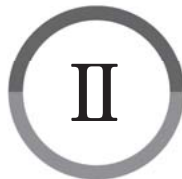


자료: Autor, 2019. 「Work of the Past, Work of the Future」

일본 직종별 취업자 비중의 변화



지정토론



이광호 / 국가교육회의 단장



혁신적 포용교육 2045 비전, 어떻게 실행력을 담보할 것인가?

이광호_국가교육회의 기획단장

○ ‘혁신적 포용국가 미래비전 2045’와 ‘교육 2045’

- 오늘 토론회는 작년 12월 12일 발표된 ‘혁신적 포용국가 미래비전 2045(이하 미래 2045)’의 연장선상에서, 교육분야의 미래 비전을 설정하기 위한 것으로 보입니다. ‘미래 2045’에서는 저출산·고령화 대응 방안 중 하나로 ‘지역사회 상황에 적합한 맞춤형 초·중등 교육 개편’, ‘고등교육의 기능과 구조의 질적 혁신’이 제시되었고, 미래역량사회를 선도하는 고등교육체제의 전면 혁신이 강조되었습니다.
- ‘교육 2045’는 델파이 분석과 대국민 설문조사, 청소년들의 미래 희망 등을 근거로 ‘지속가능발전과 공유·협력을 촉진하는 포용적 학습사회 실현’을 미래 비전으로 설정하였습니다. 또한 코로나 19의 경험을 반영하고, 한국교육의 발전 단계상 포용교육체제의 위상을 정립함으로써, 미래비전의 의미를 더욱 분명하게 제시하였습니다. 나아가 비전 실현을 위한 4대 추진전략(미래역량교육, 공유·협력형 학교/대학, 지역 학습생태계 구축, 포용적 평생학습체계 구축)을 제시하고 그것을 추동할 수 있는 요인으로서, 한국판 뉴딜과 지역균형 뉴딜, 2050 탄소중립추진과 국민취업지원제도, 국가지속가능발전목표와 미래교육 전환 과제(교육부) 등을 꼽고 있습니다.

○ 미래비전의 실행 조건

- ‘미래 2045’는 문재인 정부의 국정 철학을 반영할 뿐 아니라, 대한민국의 객관적 현실과 미래 방향, 국제사회의 동향을 포함했다는 점에서 매우 의미있는 보고서입니다. 그런데 우리는 참여정부 시절 작성된 ‘비전 2030’의 뼈아픈 경험을 갖고 있습니다. 아무리 좋은 비전도 실행력을 얻지 못하면 ‘서랍 속의 보고서’로 남을 수밖에 없습니다.
- 미래비전이 실행되기 위해서는, 첫째, 비전 설정과정의 광범위한 사회적 논의와 합의가 필요합니다. 정부와 여당은 물론 야당을 포함한 사회 각계의 참여 속에서 설정된 미래비전일수록, 실행력을 갖게 될 것입니다.

그런데 한국의 정치·사회적 조건에서, ‘야당을 포함한’ 사회 각계의 참여로 미래비전을 만드는 것은 불가능에 가깝습니다. 다만, 이제부터라도 ‘미래

2045'에 대한 광범위한 토론이 진행되어야 할 것입니다. 특히 국회를 중심으로 비전의 각 영역의 적합성과 실행방안을 풍부하게 논의할 필요가 있습니다. 여야를 뛰어넘는 토론과 합의가 이루어진 만큼, 미래비전의 실행력은 커질 것입니다.

- 둘째, 비전 실현을 위한 행·재정적 대책이 구체화되어야 합니다. 특히 비전에서 제시된 과제실현을 위한 재정의 규모는 물론 확보 방안 등이 구체화되어야 합니다.
- 셋째, 비전에서 제시하는 새로운 정책방향은 반드시 기존 제도의 수정을 동반합니다. 이 경우, 기존 제도와 연관된 이해관계자의 저항을 극복할 수 있는 시스템이 구축되어야 합니다.

○ 핀란드 국가교육과정 개정의 시사점

- 핀란드 대략 10년 주기로 국가교육과정을 개정합니다. 국가교육과정 개정을 법으로 규정하고, 교육목표와 과목당 시간 배정을 국무회의에서 결정합니다. 그 과정에서 기존 교육과정의 성과에 대한 폭넓은 의견 수렴이 있고, 미래교육방향에 대한 매우 정교한 델파이 분석이 이루어집니다. 그리고 그 전 과정을 국가교육위원회(Finnish National Agency of Education)가 주관합니다.
- 가장 최근에 개정된 2016 교육과정은 ‘학습의 미래 2030 지표(The Future of Learning 2030 Barometer)’를 위한 델파이 조사로부터 시작되었습니다. 2009년에 시작된 델파이 조사는 매우 ‘논쟁적인 방식’으로 폭넓게 진행되었고, 그렇게 작성된 지표를 바탕으로 2012년 국무회의 의결을 거쳐 2016년까지 국가교육과정 개정이 순차적으로 진행되었습니다. 이런 과정을 거치다보니, 핀란드에서는 국가교육과정 개정을 “미래사회에 대한 전 사회적 학습과정”이라고 규정합니다.
- 이러한 핀란드 국가교육과정 개정 절차와 한국의 개정 과정을 비교하면, 앞으로 우리 교육정책의 방향에 대한 중요한 시사점을 도출할 수 있습니다. 또한 ‘교육 2045’에서도 참조할 게 많을 것입니다.

○ 국가교육회의 교원양성체제 개편 사회적 협의 경험

- 국가교육회의에서는 ‘미래학교와 교육과정에 적합한 교원양성체제 발전 방향’을 주제로 사회적 협의를 진행하였습니다. 교육계 및 사회 각 분야 전문가 32명의 집중숙의를 중심으로 24,656명이 참여한 대국민 설문조사, 300명의 온라인 토론 등을 포함한 사회적 협의에서는 미래교육의 방향과 교사의 역할, 교원양성기관 교육과정과 양성 규모 조정, 체제 개편 방안 등에

대한 협의문을 도출하였습니다.

- 그런데, 이번 협의문의 내용은 대부분 새로운 게 아닙니다. 이미 김영삼 정부의 5.31 교육개혁안부터 꾸준히 제시되었던 과제였습니다. 김대중 정부의 교직발전종합방안(2001), 노무현 정부의 교원양성체제 개편 종합방안(2004)에도 등장하는 과제입니다. 수차례 정책으로 발표되었지만, 이해 당사자들(주로 양성기관)의 반발에 부딪혀 이제까지 유예되어 온 것들입니다. 이번 사회적 협의는 폭넓은 사회적 토론과정을 거치면서 다양한 이해 당사자들의 동의를 얻었다는 데 의미가 있을 것입니다. 그런 만큼, 더 이상 유예되거나 폐기될 가능성이 적을 것입니다.
- ‘교육 2045’에서 제시하는 4대 추진전략을 내부를 들여다보면, 기존 제도에서 형성된 이해관계와 충돌하는 게 많습니다. 예컨대 지역 학습생태계 구축을 위한 “학교와 지역사회의 상호의존적 네트워크 형성”을 위해서는 교육자치와 일반자치의 관계, 학교 교육의 역할과 위상, 교원제도 등의 변화가 동반되어야 할 것입니다.

○ 미래 교육개혁을 위한 새로운 거버넌스의 필요성

- ‘교육 2045’와 같은 미래 비전의 실행 여부는 그 자체의 정합성과 완결성 못지 않게, 비전 설정과정의 민주성, 비전에 대한 사회적 공감, 그 과정에서의 수많은 이해 당사자들의 갈등 조정, 정부 부처간 조정 및 협업 등에 의해 결정될 것입니다. 이를 위해서는 새로운 거버넌스가 요구되고 있고, 그러한 요구들이 국가교육위원회 설립으로 구체화되고 있습니다.
- 그런 면에서 ‘교육 2045’는 확정된 비전이라기 보다는 폭넓은 사회적 토론의 기초 자료로서의 성격을 지닌다고 할 수 있습니다. ‘교육 2045’에 제시된 미래비전을 바탕으로, 다양한 토론이 진행되고, 각 추진과제를 둘러싼 이해 당사자들의 합의가 진행되어야 합니다.

지정토론



정찬필 / 미래교실네트워크 사무총장





7년의 경험에서 읽어낸

미래교육전환의 비상구

정찬필 (사)미래교육네트워크



교육위기 진단과 미래교육 혁신의 방향

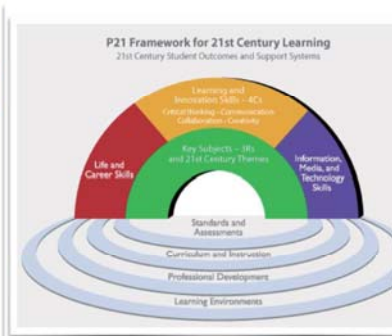
2019



2015



2004



Why & What은 이미 오래 전에 알려짐
문제는 How

왜?

진짜 세상은 더 이상

기존의 교육과 평가를 신뢰하지 않는다

세계일보

"학벌 안 보고 스펙 상관 없음".. 대기업 블라인드 채용 확산

2019.4.22

김기환 입력 2019.04.22. 23:02

KT, 서류심사 등 이력 일절 배제 / 전문성 테스트 '스타 오디션' 시행 / 롯데, 2015년부터 '스펙태클 전형' / 지원자 직무수행 능력만 평가 / 중견·중소기업도 유사 전형 도입 ↑



기업별 '블라인드 채용' 도입 현황

롯데그룹	지원자의 직무수행능력만 평가하는 '롯데 SPEC태클 채용' 진행
CJ그룹	전체 채용 인원의 20% 실무역량으로만 평가하는 '리스펙트전형' 도입
신세계 그룹	면접관들에게 출신 학교와 학과, 나이, 어학성적 등 개인정보 제공하지 않음
현대백화점 그룹	취업준비생이 홍보물(PR) 작성하고 관련 동영상 파일 등록해 인터뷰

자료: 각 기업

2019.4.10

Apple, Google, and Netflix don't require employees to have 4-year degrees, and this could soon become an industry norm

Allana Akhtar Apr. 10, 2019, 11:21 AM



2020.12.27

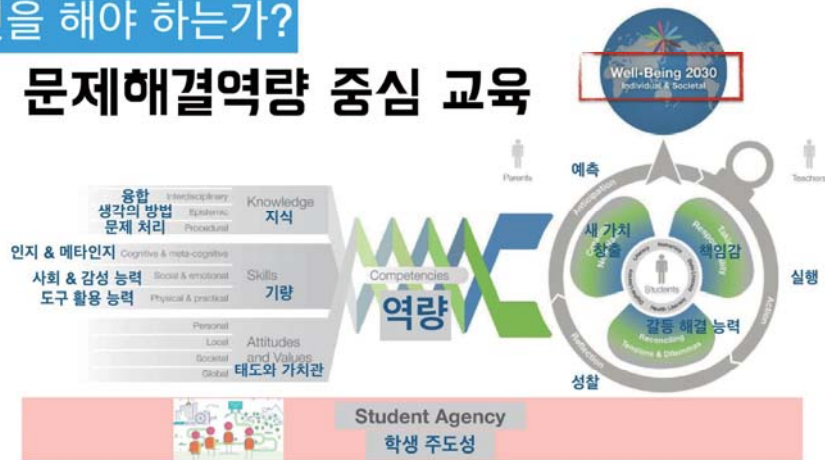
- Many of the nation's most popular companies to work for don't require a college degree, and certain jobs are more likely to be filled with non-college graduates than others, LinkedIn has found.
- Top business executives have begun questioning whether college degrees really prepare workers for careers, while some are starting to hire more and more non-college graduates.

성적-대학-성공 사다리의 급격한 붕괴



무엇을 해야 하는가?

문제해결역량 중심 교육



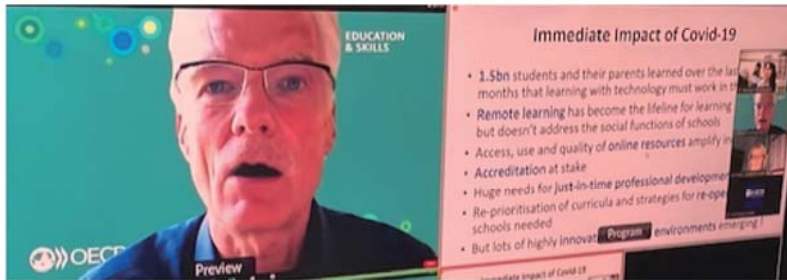
문제해결 역량 중심 교육의 딜레마

기존의 교사 주도, 교과지식, 시험 성적 중심 시스템에서는
실행 불가능

2020.5.19

OECD <COVID 19 대응 미래교육 워크숍>





Andreas Schleicher/OECD 교육역량국장

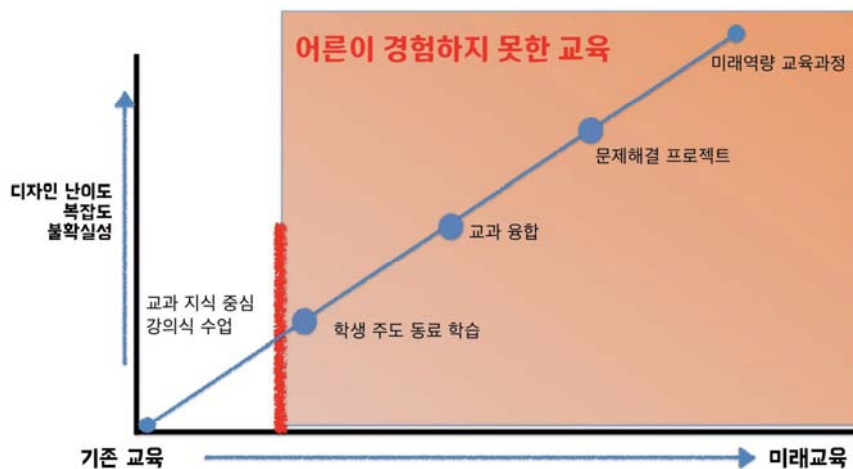
“코로나-19와 학교 폐쇄로 인해 각 국가가 겪는 심각한 문제 중 하나가 원격 교육의 어려움으로 인해 많은 학교들이

전통적인 교사 중심의 교육에 다시 의존하는 것이다.

설사 학교를 다시 열더라도 사회적 거리두기 때문에

프로젝트 교육이나 쌍방향의 교육을 하는 것이 더욱 어려워질 것이다”

미래 교육 전환의 근원적 딜레마



미래교실 네트워크 7년의 실험



학생 주도 동료 학습 실험
2013~

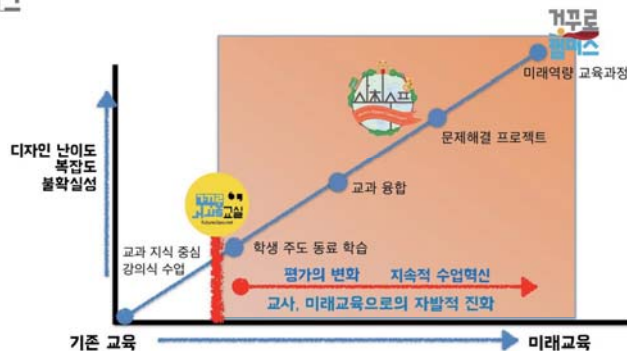


문제 해결 역량 중심 프로젝트 교육
2015~



미래역량 중심 교육 학교 실험
2017~2019

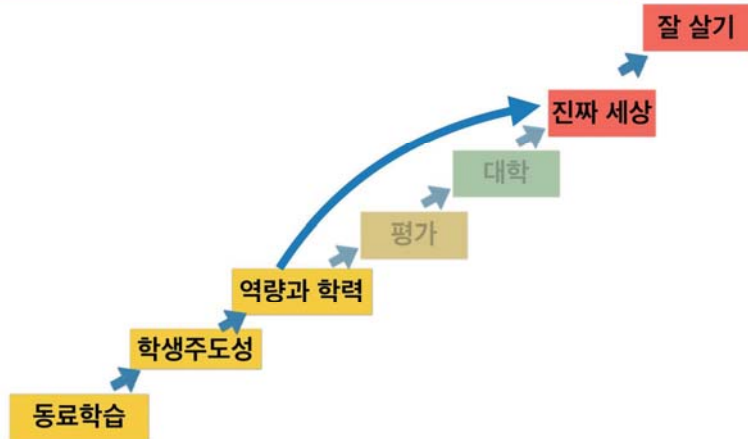
미래교실 네트워크 경험에서 얻은 미래역량 중심 교육 전환의 돌파구



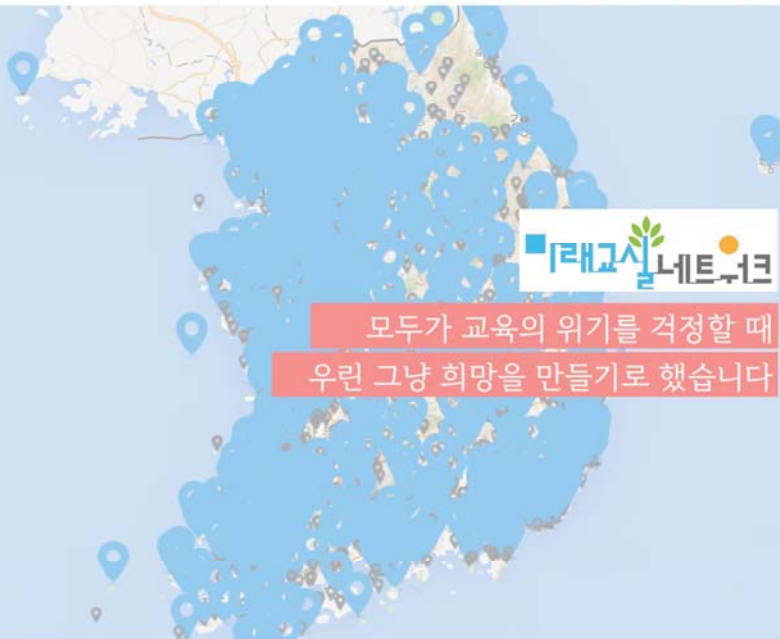
- * 학생 주도 동료학습형 수업으로 전환 ==> 학생의 학습 주도성 회복 & 소통, 협력의 기초 역량 확보
==> 교사의 자기 효능감 회복 & 강화 ==> 보다 고차원의 미래 역량 중심 교육으로 자발적 이행 의지 발생
- >> 선행 사례와 이론 찾기가 아닌 과감한 미래교육 실험과 실행을 통한 경험 확보가 돌파구



학교 교육으로 성공 사다리 부활 시키려면

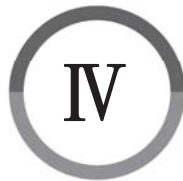


진짜 세상이 필요로 하는 핵심역량을 학교 교육을 통해 길러낼 수 있는가?



모두가 교육의 위기를 걱정할 때
우린 그냥 희망을 만들기로 했습니다

지정토론



박광기 / 뉴패러다임미래연구소 소장



1.한국형 혁신적 포용교육(2045 비전)

혁신적 포용국가가 되기위한 새로운 인재비전으로 <사회연구원화> 제안

1)혁신적 포용사회가 되려면 구성원이 먼저 혁신적 포용인재로 진화

e.g.델파이 조사결과 공생/협력(49%)과 지속가능발전(41%), 혁신적 포용교육체제가 지향하는 혁신, 포용, 공유·협력의 교육가치관, 교육정책 목표인 집단창의성과 포용성 제고는 모두 최근 기업에서 면접을 통해 찾고 있는 탈경쟁의 융합인재, 홍익인간 속성과 일맥상통

2)시로봇시대 일자리 변화(e.g.의사.교사)에 따른 필요역량은 **인성역량(사회성)**이 핵심 e.g.프린츠카페와 바리스타, → **혁신적 포용인재는 인성역량을 갖춘 융합인재 곧 전통적 이상형 인재상인 홍익인간**

3)한국형 미래인재 비전으로 홍익인간 속성을 시대변화에 맞게 재해석한 **사회연구원** 제시

•사회연구원은 사회문제에 대한 책임감과 연구안목을 갖춘 사회적 공인(사회인)

•사회연구원 육성, 지식습득중심의 학습을 초중등은 탐구중심, 대학생이후는 연구중심의 인성교육으로 전환

e.g.홍익인간 속성을 육성시키기 위한 **한국형 교육콘텐츠는 세계가 필요로 하는 교육한류 콘텐츠IP**

“이번 교육개혁을 통해 세계 최고 고학력 지식사회인 대한민국을 통째로 거대한 연구소로 진화시킴”

2.평생교육 (학습-일-복지 연계 강화 측면)

100세 시대.노령화사회 한국형 평생학습 모델로 <평생 사회연구원(교육생+연구원)제> 제안

1)교육과 일자리가 연계된 새로운 '교육복지' 패러다임 e.g.싱가포르Skills Future평생학습모델, 스웨덴학습동아리

•평생학습(교육생)과 평생일자리(사회연구원)를 겸한 **한국형 복지모델**

•700만 베이비부머 은퇴자 재교육 및 재배치는 미래세대 복지부담 해소는 물론 국가경쟁력과 직결

•기존 노인 일자리 정책을 업그레이드해 사회문제 분야별 “시민연구소” 구축 및 **사회연구원으로 등록**

e.g.복지관, 연금공단의 **신년년 아카데미** 등을 시민교육, 사회문제연구중심의 시민연구소로 발전

2)사회연구원 호칭 제도화 e.g.기업의 ‘김프로 박프로 호칭에서 박연구원 김연구원’ 호칭

•시민이 지역문제해결주체로 나설 때 포용사회 구현, 호칭이 시민의식 고취e.g.환경미화원(연구원화된 청소부)

e.g.전국 8개권 '지역문제 해결 플랫폼' 가동중, '당근마켓' 지역커뮤니티플랫폼 등과 협업가능

•모든 국민은 조직원은퇴후 **사회연구원으로 복귀**. 지식인의 보람과 긍지를 찾도록 희망을 주는 사회운영시스템

e.g.은퇴한 의대교수가 최소한의 '경비'만 받고 의료사각지역에서 인생 2막에 보람있는 일을 하도록 환경 구축

3)미래는 기업체 고용중심의 실업자/취업자 관점도 전환, 지식사회 모든 국민은 실업자아닌 사회분야별 연구원

•기업에 소속되지 않아도 공동체 일원으로 관심분야에서 사회문제를 연구하고 해법을 찾는 연구원으로 근무

•실업자를 사회연구원으로 등록해 실업수당이 아닌 **연구수당**으로 지급

3.학력사회 극복을 위한 노동시장 전략

미래 교육혁신은 디지털기술이 주도할 것이므로 정부주도에서 <기업참여형 교육개혁 플랫폼>으로 전환 제안

1)미래교육은 기업주도(학교협업)에 의한 온라인학습 70%, 학교 주도의 오프라인 (인성)교육 30%

•온라인학습반영, **6334(16년)학제→4442(14년.중고교 통합)**, 444적성발굴.진로탐색, 2직업실무(적성별 진로선택)

2)미래는 산업변화 속도가 빨라 산학협력 맞춤형인재 양성

e.g.기업채용은 학교교육의 방향타, 삼성 연간 5천명 채용, 한 국립대학 입학생 규모

•일반대학(의무교육,무시험)과 직업선택을 위한 **전문대학(MICRO대학원)**으로 이원화

e.g.청년실업 10.7% 45만명 실업상태는 직업교육 실패, 대졸자의 2년제 전문대 유턴입학 급증(2019년 1500명)

•①수소차.바이오.시 등 필요인재를 1~2년의 단기간에 확보할 수 있는 양성 체계 ②대학교수 풀 부족, 기업체의 실무인재들이 교수역할을 겸직, ③미래교육은 디지털기술이 백업, 교수.교사의 본업은 연구.교과내용 개발.학생별 학습관리이므로 **기업과 학교가 분업**

e.g.삼성성균관대 반도체대학원, LG전남대 화학대학원, SK호서대 통신대학원 등 대학.기업이 파트너십 학위운영

•학력사회는 친환경 지식서비스산업으로 전환되면서 **직종 다변화**(e.g.미국3.6만개 vs 한국1.2만개)로 자연스럽게 소멸(개성사회화)

3)미래교육개혁을 에듀테크 산업화(대중문화한류와 결합된 교육문화콘텐츠산업) 기회로

•미래교육혁신은 기업의 기술과 창의가 선도 e.g.대학교육비 10만불, 미래테크기업의 혁신대상 1위산업

•강남의 사교육을 온라인 학습에 적극 활용하고 학교는 인성교육중심으로 역할 차별화

e.g.사교육 1번지 **강남 학원가**는 신개념교육 콘텐츠, 에듀테크산업의 스타트업메카로 변신

This image shows a single sheet of white paper with horizontal ruling lines. The lines are evenly spaced and run across the width of the page. There are no margins or other markings visible.

제7차 NRC교육혁신연구회 포럼 겸
제165차 KEDI교육정책포럼 자료집

발 행	2021년 1월
발행처	한국교육개발원
주 소	☎27873 충청북도 진천군 덕산읍 교학로 7 (덕산읍, 한국교육개발원) 홈페이지 www.kedi.re.kr 전화 : (043)5309-753 팩스 : (043)5309-469
인쇄처	유진문화사

※ 본 내용의 무단 복제를 금합니다.

〈비매품〉

