

勞 動 經 濟 論 集
第19卷(1), 1996. 7. pp.357~370
© 韓 國 勞 動 經 濟 學 會

職業敎育과 敎育改革*

李 奎 昌**

< 目 次 >

- | | |
|---------------------|---------------------------|
| I. 왜 이 問題를 생각해야 하는가 | III. 敎育改革 要求의 變化 要因과 職業敎育 |
| II. 敎育과 일 現實과 原因 | IV. 職業敎育의 現在와 생각해야 할 것들 |

I. 왜 이 問題를 생각해야 하는가

인간은 출생에서 죽음에 이르기까지 한 생애를 '어떻게 살아갈 것인가'에 대한 물음을 되풀이하면서 삶을 영위하며 살아간다. '어떻게 살아갈 것인가'에 대한 나름의 확신과 되새김없이 일상적으로 부딪치게 되는 여러 가지 문제에 떳떳하게 대응할 수 없다. 이러한 물음에 대한 답은 수없이 있어 왔다.

일찍이 아리스토텔레스는 일반적으로 삶 전체에 대하여 한 인격이 느끼는 깊은 만족을 뜻하는 행복에 삶의 궁극적인 목적이 있다고 말하였다(김태길 외). 여기에서 말하는 행복이란 경제적 충족, 건강의 유지, 정신적·육체적 향상 등 제조건이 복합될 때 느끼는 自意, 識이라 할 수 있다. 즉 자아의 성장을 의식할 때 인간은 삶 전체에 대하여 만족을 느낀다. 이는 곧 자아의 실현, 다시 말하면 인간은 누구나 타고난 이성의 소질을 충분히 발전시킬

* 본고는 한국노동경제학회가 주최한 1995년도 추계정책토론회의 주제발표한 논문이다.

** 단국대 경영학과 교수

수 있는 과정에서 행복을 얻을 수 있음을 뜻하는 것이다(이무근).

대부분의 사람은 이러한 행복 추구의 과정을 일터에서 경험한다. 일터란 경제적 수단의 충족만 아니라 자기 실현을 가능케 하는 場이기 때문이다. 이러한 일터는 동태적이고 변화적이다. 변화는 또한 급진적일 수도 있으며 점진적일 수도 있다. 그러한 일터의 환경변화 속에서 자기행복의 추구를 위하여 사람들은 일터의 변화에 보조를 같이하지 않으면 안된다. 즉 일터가 요구하는 내적 조건과 행동 조건에 따르지 않으면 안된다.

여기서 내적 조건이란 사고, 지식, 기억, 가치관, 동기, 성격, 자아개념, 흥미 등 일터의 변화에 적응 여부를 가름케 하는 제변수들을 말한다. 이러한 변수들은 곧 소명의식, 봉사정신, 책임의식, 전문화의식 형성의 원인으로 작용하고 결과적으로 인간행동 변화의 여부를 가름하게 된다. 그러나 이러한 변수에 의하여 결과되어지는 인간행동의 변화만으로 일터에서의 행복추구, 즉 자기실현의 욕구는 달성되지 못한다. 왜냐하면 일터에서 요구되는 또 하나의 측면인 일의 질과 내용의 변화를 수용할 수 있는 능력을 갖지 못하면 일터라는 행복추구의 場에서 쓸모없는 사람이 되기 때문이다. 따라서 일터에서 도태되는 불행을 예방하고 보다 높은 차원의 행복의 추구를 위해서는 평생동안 일을 하는 한 새로운 기술과 정보 및 지식에 대한 습득이 불가피하게 된다.

우리 나라는 1960년대의 산업화 과정을 거치면서 정치·경제·사회 등 다방면에서의 왜곡현상이 책임감의 결여, 장인정신의 결여, 낮은 생산성 및 집단이기주의의 팽배 등 산업사회의 진전에 부응하는 인간행동의 변화를 정체시키는 결과를 가져왔을 뿐만 아니라 가시적인 물량팽배주의가 인적자원 개발투자를 소홀히 하여 경쟁력 향상의 취약성을 가져왔다. 그러나 일컬어 相互主義를 표방한 냉엄한 경제패권전쟁에서 이러한 취약성은 백해무익하다. 이 시대에 필요로 하는 것은 보다 능동적이며 창조적 인간행동이며, 보다 유연적이며 고부가가치적 기술인의 양성이다. 이것이 곧 우리가 어떻게 살 것인가의 명제와도 연계되는 중요한 과제이기도 하다. 그 관건의 하나가 교육문제이다.

II. 敎育과 一 現實과 原因

敎育에 대한 정의는 그것이 人間생활에 미치는 다양성으로 하여 義的으로 정의하기는 곤란하다.

우리 나라 敎育법 제1조에는 “敎育은 勳勳인간의 이념 아래 모든 국민으로 하여금 인격

을 완성하고 자주적 생활능력과 공민으로서의 자질을 구울하게 하여……” 라고 교육의 목적을 명시함으로써 국민의 인간으로서의 완성을 목표로 하고, 자주적 생활능력을 배양함에 있음을 명시하고 있다. 이는 곧 개개인의 인격의 완성과 보편적 생활능력을 함양시킨다는 학교교육의 정의와 일치하는 것이다.

그러나 교육을 정하여진 이념이나 설정된 목표에 의한 일반적이고 제도적 측면의 정의보다 인간중심적으로 설명하고자 한 견해들도 있다. 즉 교육이란 인간행동의 계획적 변화(정범모)라 하여 인간으로 하여금 삶을 영위하여 가는 과정 중 마주칠 수 있는 수많은 상황에 능동적으로 적응할 수 있는 능력을 갖도록 하는 것이란 견해가 그 하나이다.

또한 교육이란 단지 적응능력의 배양만 아니라 능력개발, 즉 일터에서 맡은 바 직무를 잘 수행하고 보다 높은 수준의 직무도 수행할 수 있는 능력개발의 과정(Richard I, Ferrin)이라는 정의도 있다. 이러한 정의들은 교육이 지향할 제도이지만 이념이나 제도에 초점을 두기보다는 유연적이면서 산업사회 변화에 따른 일과 연계된 교육의 정의라 보여진다. 즉 직업교육이 이 범주의 것이라 할 수 있다. 이는 곧 사람들은 일과 더불어 삶을 같이한다. 이러한 과정 속에서 인간으로서 갖추어야 할 知·德·體의 완성과 생활능력을 함양시킨다는 학교교육도 중요하지만 삶의 과정 중에서 마주칠 상황에 대한 적응능력과 변화하는 산업사회에서 높은 수준의 직무를 수행할 수 있는 능력배양을 위한 교육 또한 학교 교육에 못지않은 중요성을 갖고 있음을 뜻한다. 여기에서 교육이란 이러한 모든 것들을 포괄한 광의의 개념으로서 그것은 사람이 태어나면서부터 생을 다할 때까지 계속적이며 체계적으로 이루어져야 한다는 면에서 평생교육의 개념이 1960년대 이후 교육학적 측면에서만 아니라 산업사회의 필요성에서 주목되기 시작하였다. 그러나 평생교육에 대한 관심이 돌연히 대두된 것은 아니었다. 평생교육이란 인류의 역사가 존재한 이래 줄곧 있어 왔던 교육 본연의 본질적 모습으로서, 최근 그 사회적·교육적 필요에 의해 새로이 부각되고 의미가 새로이 개진되기 시작한 것(최운실)이라 할 수 있다. 이렇게 볼 때 사람은 일과 학교, 직업교육을 포괄하는 평생교육의 연계 속에서 한 생애를 보내게 되며 그 속에서 자기실현의 욕구, 즉 행복을 모색할 수 있는 능력을 배양하게 된다.

그러나 이러한 교육은 단지 피교육자의 자기욕구 충족이란 측면에서만 다루어질 수는 없다. 즉 학교교육이든 직업교육이든 그 교육과정에서 얻은 지식·기술·정보 등이 피교육자에게만 만족해서는 안 된다는 점에에서이다. 다시 말하면, 교육을 받은 사람들로 하여금 배양한 교육이 사회적 자산으로 어느만큼 기여하고 있는가의 문제는 대단히 중요한 일이다. 우리 나라의 경우 일반적으로 산업사회 종사자들의 기능에 대한 숙련(Craft Skill)이나 지적 능력(Knowledge Skill)은 비교적 낮지 않다고 한다. 이것은 그만큼 높은 기능이나 지

식이 배양될 수 있게 한 주입식적 지식 교육의 성과라 하여 잘못이 없을 것이다.

그러나 또 하나의 측면, 즉 현재 한국의 산업현장에 팽배해 있는 태도의 미숙성, 책임감의 회피성, 잘못된 가치관과 이기주의, 방관주의 및 불공정 경쟁의 수단성 등 이루 헤아릴 수 없는 마음과 태도 숙련(mind and attitude skill)의 미숙성은 경제적 측면에서의 경쟁력의 약화라는 점에서만 아니라 한국 사회 전반의 앞에 드리워진 어두운 그림자라 할 수밖에 없다. 이러한 현상을 가져오게 한 원인은 평생을 통하여 행해져야 하는 교육의 기본적인 가정·학교·사회 및 직장의 각 교육기능의 상호 연관관계가 수직적으로 통합되지 못한 정황의 우리 나라 학교교육 때문에 그 본래의 궤도에서 이탈하여 일류 상급학교 진학의 경쟁 교육으로 전락할 수밖에 없었던 교육제도와 교과내용의 경직성이 가져온 결과라 할 수 있다.

다음으로 우리 나라 교육이 가져온 현실적 문제점의 하나가 노동시장에서의 수급 불균형성이다. 즉 우리 나라 전체적으로 볼 때 실업률은 1993년 2.8%, 1994년 4/4분기에는 2.0%로 마찰적 실업을 제외하면 완전고용을 보이고 있다. 그러나 문제는 고학력자의 경우 <표 1>에서 보는 바와 같이 지난 30년 동안 전반적으로 전체 실업자와 저학력 실업자가 줄어드는 반면, 대졸 이상 실업자는 1993년 140천명으로 1988년 대비 40% 이상 늘어나고 있으며 실업률도 4.0%로 여전히 높아 고학력일수록 실업률이 문제가 되고 있다. 특히 20~24세 대졸 이상 고학력자는 <표 2>에서와 같이 실업률이 1989년 13.0%에서 1992년 10.5%로 감소해 왔으나, 전반적인 경기부진의 여파로 1993년에는 13.0%로 다시 높아졌고, 특히 남자 고학력자 실업률이 1993년에는 25.5%로 높아졌다. 이렇듯 고학력자의 실업률이

<표 1> 학력별 실업자 추이

(단위 : 천명, %)

	1980	1983	1988	1993
총실업자수 (실업률)	748 (5.2)	613 (4.1)	435 (2.5)	550 (2.8)
국졸 이하 (실업률)	195 (2.7)	110 (1.7)	37 (0.7)	35 (0.8)
중 졸 (실업률)	187 (6.3)	145 (4.4)	77 (2.2)	73 (2.2)
고졸 이상 (실업률)	307 (9.3)	281 (6.7)	220 (3.6)	302 (3.6)
대졸 이상 (실업률)	60 (6.2)	77 (6.1)	101 (4.7)	140 (4.0)

<표 2> 20세~24세 대졸 이상 고학력 실업자

	1989	1990	1991	1992	1993
전 체	13.0	11.7	10.9	10.5	13.0
남 자	19.2	16.9	18.7	14.6	21.5
여 자	10.8	9.7	8.7	9.3	11.0

높은 것은 산업계에서 신기술인력의 수요가 높았음에도 불구하고 인문사회계 대졸자가 많이 배출되는 등 학교교육과 산업인력 수요가 연계되지 못한 인력수급 구조의 불균형이 주요 요인이라 할 수 있다(김재원).

이것은 결국 교육에 있어서의 수평적 통합, 다시 말하면 각 교육기능의 동시적인 상호 유기적 연관관계가 이루어지지 못한 데서 나온 결과라 할 수 있다. 여기서 수직적 또는 수평적 통합이란 학교교육으로 대표되는 인간으로서의 완성을 목표로 하는 교육인 '자기 목적으로서의 교육'과 특정의 목적을 위한, 예컨대 기업의 목적과 연계되는 교육훈련과 같은 '수단으로서의 교육'이 학교·사회·직장을 통하여 피교육자의 입장에서 그 내용이 보다 풍부하고 보다 다양하고 보다 효과적이며, 보다 쉽게 학습할 수 있고 상호 보완적이며 서로 이용할 수 있는 수직·수평적 관계를 갖음을 말한다(瀧澤 一).

세 번째로 문제가 되고 있는 것은 인적자본의 형성에 의하여 생산력이 증가된 노동력이 경제성장의 지렛대임에도 불구하고 우리 나라 교육현실이 인적자본 형성이란 우리 나라의 산업구조면에서 국내 총생산 중 투자지출의 비중이 높은 자본재 위주의 경제구조를 아직도 가지고 있는 여건은 총수요를 증가시켜 필연적으로 높은 이자율, 물가상승률을 필연적으로 유도할 수밖에 없는 속성을 지니게 된다. 여기에서 자본재의 투지지출 비중을 낮추면서 국민경제의 생산력을 유지하기 위하여서는 실물자본보다 수익률이 높은 인적자본에 대한 투자를 높여 노동력의 생산성을 제고하는 방향이 모색되어야 할 것이다(최경수·박기성).

그러나 우리나라의 경우 인적자본의 수요와 공급측면의 불균형이 이러한 과제를 이루지 못한 채 오늘에 이르고 있는 것이 현실이다. 좀더 구체적인 수치를 인용하여 보면 인적자본 축적에 대한 수요, 보다 구체적으로 말하면 교육에 대한 수요면에서 볼 때 1980년대는 중학교까지의 초등교육의 국민대중화가 완료되었으며 중학교 졸업생의 상급학교 진학률 역시 1965년 69.1%에서 1985년에는 90.7%, 1994년 98.7%로 증가함으로써 OECD수준에 도달하고 있다. 그러나 공급면, 즉 인적자본의 생산면에 있어서 한국의 인적자본 형성은 질적으로 미흡하였으며 구성면에서의 다양성(Variety)도 결여하고 있다(최경수·박기성). 그

원인은 관 주도적 교육행정에 의한 교육의 획일성, 초·중·고등교육의 지나친 인문계 학교 치중, 노동시장의 변화를 고려치 않는 대학 전공학과 배정 및 증원 정책, 노동시장의 특성과 계획된 학교교육과 직업교육제도의 연계체제의 미흡 및 내외부 노동시장에서의 직업교육제도에 대한 인식의 부족 등을 지적치 않을 수 없다. 또한 필요한 인적자본의 수요와 공급의 모든 책임은 전적으로 학교교육에 의존하여 양성된 인재를 활용하여 왔으면서도 오늘날 우리 나라 각급 학교들이 당면하고 있는 재정적 취약성, 설비의 낙후성, 교육의 질이 저질화할 수밖에 없는 현실을 외면하고 있는 기업의 이기주의 또한 인적자본 축적에 직접적인 장애요인이라 할 수만은 없겠으나 정제될 수밖에 없는 책임의 일단은 있다 할 수 있다.

Ⅲ. 教育改革 要求의 變化要因과 職業教育

세계의 많은 나라들이 그러하였듯이 우리 나라의 교육도 확장의 시대를 지나 이제 개혁이 불가피한 시대로 접어들고 있다. 그러한 전환요구의 배경은 여러 면에서 찾아볼 수 있다.

교육현장에서의 교육개혁 요구의 필요성은 다음과 같은 점에 있다.

첫째는, 흔히 ‘단편 교육’이라 표현되는 관료적이고 폐쇄된 교육제도에 대한 반성과 ‘열린 교육’, 즉 교육주체가 올바른 교육을 위한 참여요구의 대두이다. 우리 나라 교육은 기본 목표로부터 시작하여 교육기관 설립인가, 장학지도, 학교행정 감독에 이르는 모든 것이 관료에 의하여 지시·감독되는 체제 속에 있다. 교육자치라는 명목의 교육위원회제도도 선출에서 기능에 이르기까지 교육의 전문성과 중립성이 배제된 왜곡된 형태의 운영상을 보이고 있다. 따라서 교육의 당사자인 교원, 학부모, 지역사회 전문가를 위시한 관계집단의 그 누구도 교육에 참여할 길이 막혀버린 관료적 틀 속에서의 교육제도 운영이 행해지고 있는 시대대행적 교육제도에 대한 시정의 필요성이다.

둘째는, 교육내용 특히 교과과정의 사회적 연계성과 사회변화에 대한 유연성 결여가 제기하는 문제이다. 우리의 경우 각급 학교의 교과과정에 대한 기본적인 틀은 교육당국에 의하여 정하여진 후 그 틀 안에서 학교 외에서의 경험이 거의 또는 없는 이론가(academics)에 의하여 구체적으로 결정된다. 따라서 이들은 예외없이 학교교육을 차례로 밟았을 뿐 학교 밖 사회분야에는 거의 접촉 경험이 없는 집단이다. 따라서 이들이 무엇을 어떻게 가르

칠 것인가를 결정할 뿐 그들에게 변화나 오류의 시정을 요구할 수 있는 아무런 수단도 마련치 못하고 있는 것이 현실이다(Korea-IDA). 이러한 교과과정의 운영은 사회현실의 변화에 부응한 이론과 응용능력의 배양보다는 비현실적이고 비창조적 지식제공과 인간행동 변화를 고정화시켜 창조성과 능률성을 가치 우선으로 하는 새로운 사회 변화에 아무런 도움을 주지 못한다는 점에 대한 반성에서이다.

셋째는, 학교교육의 객관적 평가기준이 마련되지 못한 여건과 학력을 능력평가의 기준으로 관행화한 노동시장의 특성과 맞물려 중·고등 학교교육의 성공 여부는 일류대학 진학으로 가름되어지는 결과를 가져온 것과 관련되는 문제에서이다. 이러한 학교교육 성패를 가름하게 되는 잘못된 기준적도는 각급 학교로 하여금 산업사회에 필요로 하는 인적자원의 효율적인 개발보다는 상급학교 진학을 위한 학교교육, 즉 학교는 보다 상급학교 교육을 위한 준비단계가 될 수밖에 없게 되었다. 여기에서 학력에 입각한 자격지배체제(meritocracy)의 형성을 결과하여(Korea-IDA) 학교교육과 노동시장간의 수급의 괴리가 불가피하게 되었다. 이러한 결과 불필요한 고급인력의 과잉배출에 따른 실업문제는 상급학교로의 상향적 진학에서 급기야는 대학 졸업에서 전문대학 진학이라는 역류현상에 따른 불필요한 교육비용과 시간의 낭비현상까지 보이고 있다. 또한 학력에 의한 자격지배체제는 산업사회에서 요구하는 능력평가기준의 공통된 준거로서 인정받고 있는 것도 아니어서 학교간 격차만을 인위적으로 조장하는 결과를 가져와 노동시장의 혼란만 가져다주고 있다.

다음으로 교육을 우리 나라 산업사회의 환경 변화와 관련하여 교육개혁을 요구하게 되는 요인은 무엇일까. 그것은 다음의 몇 가지로 요약될 수 있을 것 같다.

첫째는, 인구학적 측면에서의 변화요인이다. 이것은 세계적인 추세이기도 하지만 예견되는 인구 증가율의 둔화와 핵가족화 및 고령화는 우리 삶의 바탕의 기본틀을 변화케 하는 요인이 된다. 특히 고도성장기 이후 출생자들이 가지고 있는 새로운 가치관과 보이고 있는 행동양식은 세대간 단층의 골을 더욱 깊게 할 뿐만 아니라 모든 인간으로 하여금 각기 흐트러져 방황하는 原子的 이기주의로 빠져들고 있다. 그것은 막스 베버(M. Weber)적 직업 천직관을 가지고 빈곤시대를 극복해 온 구세대와 8,000불 세대의 차이랄 할 수도 있을 것이다. 그러나 그보다는 학교에서이건 또는 사회에서이건 삶의 의미와 일의 가치와 사회공동체의 중요성을 올바로 교육치 못한 것이 그 하나의 원인이며, 급속한 고도성장기에서 싹터 온 賤民資本主義의 풍조가 또 하나이다. 이러한 사회병리현상의 대두는 우리 사회의 공동체 의식을 훼손하는 결과를 가져올 뿐만 아니라 이제는 낡은 계급적 이데올로기가 새로이 머리 들 위협마저 지닌다. 여기에서 공동체 의식을 강조하기 위한 새로운 교육내용 및 교육체제가 필요하여진다.

둘째는, 시장환경의 변화에 대응하는 새로운 경영전략에서 연유된 것이다. 1970년대부터의 세계적인 불황 속에서 상대적으로 증가되었던 인건비와 복지욕구의 확대, 매스 미디어(mass media)의 발전에 따른 시장 광역화와 소비자 기호변화에 따른 라이프 사이클(life cycle)의 단축화 경향 등은 종래의 3S원칙에 따른 단품종 대량체제로부터 벗어나지 않을 수 없게 하였다. 여기에 더하여 급속하게 발전하여 온 생산자동화 현상은 경영의 대전환을 가져왔다. 즉 기업은 종래까지의 경영전략의 기초였던 단품종 대량생산체제로부터 3C 즉 Costomer(고객), Competition(경쟁), Chang(변화)에 주목하고 유연적으로 대응치 않을 수 없게 되었다. 이것은 결과적으로 '원가, 품질, 서비스, 스피드'와 같은 중요한 업적기준을 개선하기 위한 경영관리과정(business process)에 대한 근본적인 재검토를 불가피하게 하였고 오늘날 경영에서 흔히 회자되고 있는 리엔지니어링(reengineering)이라는 새로운 경영기법으로 발전하기에 이르렀다. 리엔지니어링은 경영과정상의 제문제를 정보(information) 기술에 의해 해결하고자 하기보다 정보기술로 해결하여야 할 문제가 어디에 있는가 하는 演繹的 發想으로의 전환이 특징이다. 즉 ① 복수의 상이한 부서작업을 하나로 통합 ② 불필요한 프로세스의 제거 ③ 위로부터의 지휘·명령이 아닌 현장의견 존중 ④ 작업방법의 고정화로부터 선택으로의 전환 ⑤ 부문간 조정의 불필요 ⑥ 고객선택에 즉시 대응할 수 있는 체제 등이 리엔지니어링에서 추구하고자 하는 공통점이라 할 수 있다(T.H Davenport). 이러한 경영조직에서의 새로운 관리과정의 변화는 종업원으로 하여금 일하는 것만 아니라 일하는 방법을 향상시키는 데 부단한 관심을 갖게 할 뿐만 아니라 이를 위한 꾸준한 학습을 요구하게 될 것이다. 또한 이 새로운 경영조직은 지금보다 훨씬 고용이 불안정하여 고용을 계속 유지하고 융통성 있게 하려면 개인은 자기의 생애발전을 위한 계획을 세워야 할 것이다. 즉 경영환경의 변화 속에서 생애고용을 유지하려면 그 변화가 요구하는 능력을 제고하기 위한 학습을 계속하여야 할 것이다. 환언하면 생애교육 중 자기의 적성, 흥미, 능력, 신체특성, 가치관 등과 맞는 일의 세계를 탐색하고, 필요한 직업능력을 개발하며, 직무를 개선·유지시킬 수 있는 능력을 함양한다고 일반적으로 정의하고 있는 직업교육(Vocational education)(이무근)에 더하여, 일터의 환경과 작업과정 및 변화에 능동적으로 대응하여 담당할 수 있는 능력까지를 배양하는 보다 동태적 의미에서의 직업교육에 대한 요구는 우리나라의 경제, 기업 및 노동시장에 진입하려 하거나 이미 진입한 자 누구에게나 긴요한 것으로 되어 있다.

세번째 필요성은 직업의 다양화에 따른 필요인력의 양성과 공급이라는 측면이다. 산업구조가 고도화되고 생산과정이 변화됨에 따라 종래에 없었던 수많은 새로운 직종이 생기게 되고 이를 담당할 다양한 새로운 인력의 수요가 증가하고 있음이 현실이다. 예컨대, 미국

의 경우 직업전문가들이 추천한 2000년대의 15대 유망직종을 보면 첫째가 외식산업 성장에 따른 주방장, 다음이 컴퓨터의 그래픽 디자이너(graphic designer), 물리치료사, 환경전문가, 국제번호사, 소프트웨어(software) 개발자, 산업 디자이너, 경영 컨설턴트, 불임치료 전문의사, 인력개발 전문가, 이벤트사업 전문가 등의 순으로 되어 있다(홍용수). 이렇듯 사회 변화에 따른 새로운 직종의 생성만 아니라 생산양식의 변화에 따른 새로운 직종도 나타나게 됨으로써 직종의 부침이 현저하여진다. 일반적 경향에서 볼 때 새로운 직종이 증가하는 추세이다. 이러한 현상에 부응할 인재를 양성하는 일은 대단히 중요하다.

넷째는 교육 효과의 즉시 활용이라는 기대에 대한 부응이다. 기업은 내부노동시장 진입, 종업원에 대한 직무교육을 장시간에 걸쳐 실시하지 않으면 안되는 것이 현실이다. 고학력 추세에 비추어 적어도 12년 이상 교육받은 고졸 이상 학력자의 노동시장 진출이 다수인 점에 비추어 이들 신참자를 대상으로 장시간의 직무교육을 하지 않으면 안된다고 하는 사실은 시간적·경제적 낭비일 뿐만 아니라 학교교육이 문제를 내포하고 있음을 말하는 것이라 할 수 있다. 더욱이 직무기술과 직접 연관되는 실업계·공업계 학교교육도 즉시 직무수행의 필요성과 내부노동시장에서의 신참자에 대한 직무교육기간의 필요성이라는 시간적 괴리, 즉 즉시적 노동요구에 대한 신규채용자간의 능력 및 기술상의 미스 매치가 불가피하게 되고 있다. 이러한 불필요한 시간적 괴리를 단축 또는 극복하기 위하여서도 교육개혁과제 중에 특히 산학협동에 의한 실무능력 배양을 위한 직무교육의 비중제고는 중요한 과제가 되어야 한다.

이렇듯 변화하는 사회에 적응하기 위한 교육개혁의 과제는 한국에만 국한된 것은 아니다. 프랑스의 경우에는 EU 통합을 배경으로 1986년의 미테랑 정권하에서 국제화와 경제발전을 지탱할 생산력의 확충과 노동력의 재생산의 필요성을 배경으로, 독일의 경우는 1993년 9월 통일독일의 고용과 생활수준 유지, 선진국으로서의 지위확보를 위한 교육계·산업계에 대한 전통있는 직업교육 및 훈련의 현대화를 위한 연방정부의 「독일 산업기반의 장래확보에 관한 보고」에서 천명한 바에 따라, 그리고 미국은 1994년 3월에 의회를 통과한 「콜 2000」에 의하여 미국의 대외경쟁력 강화를 위한 교육개혁을 추진하고 있다(口敎組). 이러한 교육개혁 중의 최대 관심사의 하나가 직업교육과 연계된 것이다. 그것은 위에 언급한 각국에서의 교육개혁의 목적 또는 필요성에서 밝힌 바에서 뚜렷하여진다.

IV. 職業敎育의 現在와 생각해야 할 것들

현재 정부는 敎育개혁을 추진하기 위한 여러 노력을 행하고 있다. 그 기본방향은 ① 공 급자 중심 敎育에서 수요자 선택위주 敎育으로 ② 획일적 敎育에서 다양화 敎育으로 ③ 규제위주의 敎育에서 자율 중심의 敎育으로 ④ 수월성과 보편성의 조화를 추구하는 敎育 ⑤ 敎育제도와 운영의 정보화를 지향함에 두고 있다(김기태).

이러한 기본목표 아래 추진되고 있는 敎育개혁의 주된 내용은 대학 및 초·중·고등학교의 입시위주 敎育으로부터의 탈피와 새로운 敎育과정의 설계 및 학교 운영의 자율성 제 고에 의한 경쟁력 배양에 초점을 맞추고 있는 것으로 보인다. 이러한 敎育개혁은 결과적으 로 기업의 인력정책을 수정치 않을 수 없게 할 것이며 그 맥락에서 '자기개발을 할 수 있 는 직장' 즉 종업원의 경력관리, 敎育훈련 등 능력개발에 적극 투자할 것을 기대함과 동시 에 敎育내용 또한 문제해결 능력, 집단행동에서의 학습, 직장과 학교를 오고갈 수 있는 평생학습을 강조하고 있다. 여기서 유의할 점은 敎育개혁의 관심의 대상이 대학 및 실업계 고등학교, 전문대 및 직업기술敎育기관과 학교와 유사한 각종 敎育훈련기관이 포괄되고 노동시장에서의 인력수급과 연동된 유연성을 갖게 하여 통합적인 敎育시스템선에서의 직업 敎育의 새로운 지평을 열게 되었다.

그러나 아무리 좋은 개혁의 시안이나 방향이 제시되었다 하더라도 그것이 행하여지는 사회의 오랜 인습이나 편견 등이 변화되지 않는 한 개혁은 쉽게 이루어지지 못한다. 특히 산업화의 역사가 짧고 직업에 대한 귀천의식이 뿌리깊은 사회일수록 그 정도는 강하다. 따라서 직업敎育을 바르게 이루어질 수 있게 하기 위하여는 먼저 직업에 대한 귀천의식의 불식과 속인적 급여제도의 개선이 있어야 한다.

예컨대 독일의 경우 마이스타(Meister) 제도는 세계적으로 높은 평가를 받고 있는 직업 훈련제도이다. 1970년대까지 4년제 소학교 졸업생의 40% 이상이 「하우프트 슈레」(Hauptschule)라는 중등敎育과정의 기간실업학교에 진학하여 5년 후에 수료증을 받음과 동시에 선반공·도장공 등과 같은 하이스타(숙련기사)의 견습공으로 취직한다. 여기서 견습공은 하이스타의 실습 지도를 받으면서 3년의 정식 직업학교에 가는 이원제 직업敎育에 의하여 전문가의 길을 다듬게 된다. 그런데 1994년의 경우 「하우프트 슈레」의 진학률이 전체의 15% 에 지나지 않는 감소경향을 보였다. 그 이유는 마이스타와 견습공 제도라는 직업훈련제도

에 대한 젊은 세대의 의식 변화, 즉 이 제도에 대한 선호도의 상실과 다음의 하나는 학교 차에 따른 임금격차가 확대되었다는 사실이었다. 이것은 젊은 세대로 하여금 김나지움(Gymnasium)으로부터 대학으로의 진학을 선호케 한 결과를 가져왔던 것으로 시사하는 바 크다. 우리나라의 경우 이와 동일한 경험은 아니지만 1967년 제정된 직업훈련법과 1974년의 직업훈련에 관한 특별조치법, 1976년의 직업훈련기본법 등은 인적 수요의 증가에 따른 기업내 기능인력 양성 및 공공직업훈련을 촉진하여 필요한 기능인력의 공급을 원활히 하는데 기여하여 왔다. 그러나 관리직과 생산직의 임금격차 및 학력간 임금격차는 기능직 감소 원인으로 작용하여 노동시장에의 공급부족 현상을 보이고 있는 것이 현실이다. 여기에는 또한 아직까지 가지지 않고 있는 직업에 대한 편견이 또 하나의 원인으로 작용하고 있음도 간과할 수 없다.

다음으로 직업훈련이 효과적으로 되기 위하여 기업도 인적자원관리의 모든 것들을 능력주의 위주로 전환하지 않으면 안된다고 하는 점이다. 오늘날 신인사관리 또는 신인사제라 하여 능력위주의 여러 시책을 기업들이 도입하고 있다. 문제는 채용에서 퇴직에 이르기까지의 인적관리의 모든 하부시스템이 능력위주로 될 수 있도록 통합적으로 이루어져야 함과 동시에 변화에 적응할 수 있는 능력의 배양에 투자하여야 한다고 하는 점이다.

흔히 기업은 능력개발 투자를 비용이라 생각하여 가능한 한 절약하려 하는 경향을 보인다. 그러나 능력개발을 위한 투자는 우회적으로 창출효과를 가져오는 것으로서 결코 소멸화되는 비용이 아니라고 하는 점이다. 이러한 과정에서 자기향상과 자기살현의 욕구를 달성할 수 있다고 하는 상향목표의 달성 가능성, 즉 경력개발의 적절한 활용은 대단히 바람직하다. 경력개발의 본질은 시간의 흐름에 따른 개인과 조직의 상호작용에 초점을 둔 것이기 때문이다(E·H·Schein).

직업교육의 바른 방향정립을 위한 전제로 제시하고자 하는 세 번째는 직업교육이 직업능력을 향상하기 위한 것이라고는 하나 인격의 완성, 인간의 전면 발달이라고 하는 교육의 보편적 사회기능과 단절되는 것이 여기서의 안 된다고 하는 점이다. 즉 사회와 교육의 단절, 사회와 개인의 분열을 외면한 채 능력위주의 인간 형성은 자칫 기계적·계산적 인간상을 형성할 위험이 있기 때문이다. 따라서 직업교육은 사회적 수요에 따른 다양성과 전문성을 지니되, 인류공동체 내에서의 나(자신)이라고 하는 공동성의 가치관 배양을 위한 요구와도 적절히 조화를 이루는 것이어야 한다. 따라서 직업교육은 그것이 행하여지는 사회와의 연계 속에서 다양한 교육프로그램과 중·횡으로 통합되는 체제로 행하여지도록 짜여져야 한다.

이러한 환경적 제요인의 변화와 더불어 직업교육은 다음과 같은 새로움을 모색하여야

한다.

첫째는, 장기적 관점에서의 직업교육정책의 전략화이다. 교육개혁 그리고 그 중 하나의 과제로서의 직업교육개혁이란 도식적 발상에서 벗어나 변화하는 산업사회에 예견되는 노동시장의 변화될 새로운 세대의 직업관, 가치관, 관여할 개혁주체 및 직접적 당사자 등 다면적 검토와 장기 안목에 의한 연구가 좀더 있어야 할 것 같다. 물론 다급한 과제임에는 틀림없으나 어느 한 정권의 업적보다는 국가 장래를 고려하는 신중함이 있어야 한다.

1970년대에 실험대학(pilot school)이라 하여 대학 개혁을 실시한 바 있다. 변화하는 사회에 대응하기 위한 다양성을 갖춘 인재를 능력위주로 양성한다는 목적하에 졸업학점을 160에서 140학점으로 하향하고, 복수전공·부전공·조기졸업제 등이 그 주된 것이었다. 그러나 실시 인가대학에 대한 적절한 평가가 이루어지지 못하였고 당시 문교부의 무정견과 난맥으로 하여 이 제도가 성공하였다고는 보기 어렵다. 같은 맥락에서 직업교육제도를 교육개혁의 일환으로 다루어 가되 관료중심적·중앙집권적·일률주의적 단기 업적을 위한 그림 속에서 행한다면 이 또한 실효성을 잃게 될 것이다. 따라서 교육 전반이 그러하지만 직업교육은 특히 지자체 중심으로 지방 중심의 다수참여에 의한 개혁이 행하여지는 것이 바람직하다.

둘째는 직업교육의 실효는 각종 교육기관, 직업훈련기관, 기업 등의 문호개방과 협력에서만 제고될 수 있다. 1990년 일반계 고등학교의 직업교육 확충사업이 추진되면서 직업반을 희망하는 학생이 1990년 2만명, 1991년에 32,000명, 1992년에는 5만여 명으로 증가하여 실시 고교는 96개교에 이르고 있다(1994년 교육연감). 그 직업교육을 노동시장 수요추세에 따라 공업계 중심으로 행하려 하고 있으나 현재의 여건으로는 이론교육 중심으로 교육할 수 밖에 없다. 실습은 위탁교육 형태로 공교 부설 직업교육과정과 직업학교 노동부 산하 직업훈련기관 등을 활용하고 있으나 기능 습득에는 부족함이 많다. 더욱이 양성교육의 기본이 되는 실업계 고등학교만 하더라도 산업현장 적응능력을 높이기 위한 활용도가 높은 실험·실습 기자재가 노후화되어 있거나 진부화되어 양성교육의 실효성에 문제가 제기되고 있다. 특히 CAD, CAM, CNC 등 고가의 기자재는 50% 수준의 보유율을 보일 뿐만 아니라 노후화율도 1993년 현재 24.6%에 이르고 있다(1994년 교육연감). 이러한 점을 감안할 때 실험·실습이 가능한 실험·실습 공간의 지방별 공동 운영, 산학 연계 및 필요한 직업교육 자재 및 실습비의 지원 등이 배려되어야 한다.

셋째는 각급 학교교육, 양성교육, 향상교육 등이 평생교육이란 관점에서 일연속상에서 이루어질 수 있고, 교육년한 또한 직종에 따라 상이하도록 유연성이 이루어져야 한다. 이와 관련하여 직업수행능력을 가늠하는 각종 자격제도를 보다 세분화함과 동시에 평가기준

을 엄격히 하는 반면, 각종 학력과 자격제도를 연계하는 방법도 직업교육에 동기를 부여하는 방법이 될 것이다. 예컨대, 어느 직종의 어떤 자격 소지자는 어느 학력에 준하는 것으로 인정받는다든가, 또는 대학에서 요구하는 전공 학점의 상당부분으로 인정받을 수 있는 것 등이다.

넷째는, 라이프 사이클(life cycle)에 따른 새로운 직종의 개발과 직업교육도 생각해 볼 일이다. 연령에 따라 사람의 지각·행동·판단·육체적 능력은 상이하여진다. 또한 산업사회의 급속한 변화에 따라 새로운 직종이 생기게 된다. 이렇듯 연령에 따른 변화와 사회변화에 따른 직종의 변화를 연계하여 주는 발상은 직업교육의 한 과제로 반드시 고려해 볼 일이다. 예컨대, 고령화에 따른 사회적 문제를 해결하기 위한 한 방책으로도 필요할 뿐만 아니라 일하고 싶은 사람에게 일할 기회를 제공하고, 한편 기업은 상대적으로 저렴한 임금의 노동력을 공급받을 수 있는 이점도 가질 수 있을 것이기 때문이다.

다섯째는 직업교육에 의한 능력배양이 본인에게 피드 백(feed back)될 수 있는 교육시스템이 마련되어지고 향상된 만큼의 반대급부(기회의 제공, 임금·수당 등의 인상)가 실현될 수 있다는 기대를 실제로 보여줄 수 있는 제도가 마련되어야 한다.

여섯째, 양성훈련도 노동시장의 수요면에서 부문별로 더욱 중점을 두어야 할 곳이 있는가 하면 급속하게 변화하는 경제환경과 기술변화에 효과적으로 대응한다는 측면에서 다양한 향상훈련의 개발도 촉진되어야 할 과제의 하나이다.

일곱째, 노동력 부족이 심화되고 고용형태에서 임시고나 시간고 등을 선호하는 기업들이 늘고 있을 뿐만 아니라 공급면에서도 상용고를 원치 않는 노동력 활용을 위한 사회교육의 일환으로서의 직업교육 프로그램의 개발도 시급하다.

여덟째, 끝으로 직업교육과 관련하여 부연하고자 하는 바는 직업교육 담당자의 자질의 문제이다. 이들에 대한 처우 등 기타 조건이 열악한 것만은 부인할 수 없겠으나 직업교육 담당자도 교육자인만큼 자질과 인격면에서 피교육자로부터 자질에 대한 높임과 능력을 인정받을 수 있어야 하고 인격적으로도 품위를 갖추어야 한다. 우리나라 교원들이 일반적으로 갖고 있는 자의식이기도 하지만 특히 직업교육 담당자들의 자기비하적 의식과 연구심의 결여는 여러면에서 문제가 있다. 이는 곧 피교육자들에게 자기 직업에 대한 자긍심을 잃게하고 창조성을 상실케 한다. 기술교육에 대한 개혁도 중요한 과제이지만 차체에 이들 직업교육 담당교사들의 사기와 교육자로서의 자긍심을 높여 주는 일도 중요한 일임을 지적하여 주고자 한다.

參 考 文 獻

- 김태기, 「교육개혁과 기업의 인력정책 변화방향」(기업의 인력관리 혁신방안 심포지엄 발제 논문), 한국경총, 1985. 8. 29.
- 김재원, 「고용구조의 변화와 인력정책 개정방안」(기업의 인력관리 혁신방향 심포지엄 발제 논문), 한국경총, 1995. 8. 29.
- 김태길 외, 『삶과 일』, 정음사, 1986.
- 이무근, 『직업교육학원론』, 교육과학사, 1993.
- 정범모, 『교육과 교육학』, 배영사, 1968.
- 최경수·박기성, 『청년층 노동시장과 교육제도』, 한국노동연구원, 1995.
- 최운실, 『韓國의平生教育』, 교학사, 1990.
- 한국교육신문사, 『1994년 교육연감』, 1995.
- 한국노동경제학회, 1995年度 秋季政策세미나 發表論文集
- 홍용수, 『21세기 職業教育의 變化와 教育課題』, 韓國職業教育學會 職業教育研究會, 1990.
- 瀧澤 三, 『教育改革への視點』, 教育開發研究所.
- 日教組・21世紀ビジョン委員會, 『變化する社會と教育』, 第一書林, 1995 .

- Darenport, T.H., *Process Innovation Reengineering: Work Through Information Technology*, Harvard Business School Press, 1993.
- Ferrin, I. "Rechar and Solomon Arheiter, Bridging the Gap: A Study of Education - to the Work Linkage", College Entrance Examination Board, 1975.
- Korea-I.D.A, "Foundation of Vocational Education", Dunwoody Industrial Institute, Korea - I.D.A Edution Project, 1988.
- Schein, E.H., *Career Dynamics, Matching Fandustrial and Orgnigational Needs*, Addision - Wesley Puh. 1994.