

창의적 인력 양성을 위한 융합적 교육 방안 - 외국어 계열 학생을 중심으로

이정원¹ · 문상호^{2*}

Proposal about Convergence Education for Creative Manpower Training - Focused on Foreign Language Department's students

Jungwon Lee¹ · Sang-Ho Moon^{2*}

¹French Department, Busan University of Foreign Studies, Busan 608-738, Korea

^{2*}Department of Computer Engineering, Busan University of Foreign Studies, Busan 608-738, Korea

요 약

본 논문에서는 외국어 계열과 IT 계열의 창의적 인력 양성을 위한 융합적 교육 방안에 관한 제언을 목적으로 한다. 학계와 기업, 그리고 정부는 지금까지 대학졸업자의 취업을 위해서 수많은 변화와 노력을 시도하였고, 더 나은 방향을 제시하고자 여러 사업과 계획들을 추진하였다. 그러나 이러한 노력에도 불구하고 여전히 대학졸업생의 취업률이 심각한 사회문제로 남아 있는 게 현실이다. 이러한 문제점을 해결하기 위하여 본 논문에서는 국내 대학 및 전문대학의 취업률을 고찰하고, 상대적으로 취업률이 저조한 외국어 계열 대학의 취업률을 높이기 위해서 IT 계열과의 융합 교육 방안을 제안한다. 세부적으로 창의성, 차별성, 현지성, 그리고 융합성이라는 새로운 패러다임을 만들고, 이를 바탕으로 노동시장의 한계점을 극복할 수 있을 것으로 기대한다.

ABSTRACT

The purpose of this paper is to propose convergence education for creative manpower training between foreign language and Information technology department's students. Academia and industry, and government have attempted a number of changes and efforts for the employment of university graduated students and they have also promoted various projects and plans to suggest a better way. But the graduates employment rate is still left as serious social problem. To solve this problem, we seek to propose convergence education plan to enhance the employment rate of foreign language department that is relatively low unlike other departments. This proposal will make a new paradigm in education - Creativity, Difference, Locality, and Convergence. Based on these paradigms, it is expected to overcome the limitation of labor market.

키워드 : 창의적 인재, 융합적 교육, 외국어와 IT 융합, 취업률

Key word : Creative Manpower, Convergence Education, Convergence of Foreign Language and IT, Employment Rate

접수일자 : 2014. 05. 18 심사완료일자 : 2014. 06. 10 게재확정일자 : 2014. 06. 26

* **Corresponding Author** Sang-Ho Moon(shmoon87@bufs.ac.kr, Tel:+82-51-509-6225)

Department of Computer Engineering, Busan University of Foreign Studies, Busan 608-738, Korea

Open Access <http://dx.doi.org/10.6109/jkiice.2014.18.8.1987>

print ISSN: 2234-4772 online ISSN: 2288-4165

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

I. 서 론

21세기는 인간 노동과 직업의 형태에 많은 변화를 가져왔다. 첨단과학 발달과 기술혁신으로 인한 일상생활의 변화는 경제 및 사회 환경 전반에 걸쳐 광범위하게 영향을 미치고 있다. 이러한 변화의 원동력은 지식, 정보 및 과학기술이 그 초석이며, 동시에 개인의 힘과 국가경쟁력의 기초가 되어 창의력과 지식이 중심이 되는 창조적 지식 사회를 확립하게 되었다. 첨단통신장비와 교통의 발달, 정보기술의 집약화와 이데올로기의 붕괴는 경제문제에 관한 한 국경이 없는 지구촌을 이루었으며, 전 세계를 하나의 생활권으로 변화시킬 정도로 많은 변화를 낳았다[1].

국내에서도 산업인력구조 변화를 통해 많은 변화를 가져왔다. 과거와 달리 광공업부문과 서비스부문이 계속 증가하고, 산업구조 변화에 따라 소요인력의 수요가 좌우되는 공급도 따라 변하게 마련이다. 직업의 종류도 1964년 1,532종에서 2013년에 13,605개 종류의 직업¹⁾으로 분류되어 우리나라의 경제발전 및 규모가 커짐에 따라 직업의 종류가 증가하였다[2]. 이러한 변화 속에서 노동환경 변화를 극복하고 더 나은 결과를 위한 적극적인 자세가 필요하다. 이를 대처할 수 있는 힘은 정보와 지식, 그리고 기술에 대한 내용을 교육을 통해 얻을 수 있으므로 교육에 대한 검토와 대책이 필요하다. 대학을 우수한 성적으로 졸업은 했어도 산업현장에서 바로 활용할 수 없는 문제들을 자주 접할 수 있는데, 이는 학생들 자체의 수학 능력의 문제가 가장 크겠지만, 대학 교육의 문제점도 고민을 해 봐야 할 것이다. 시대가 변함에 따라 배출되는 인력 양성에 대한 교육도 발 빠른 대처가 필요하며, 지금의 교육 시스템에 대한 문제를 제대로 고찰할 필요가 있다.

따라서 본 논문에서는 기업과 사회가 요구하는 인력 양성을 위한 새로운 교육 방안에 대한 제언을 하고자 한다. 먼저, 국내 대학의 취업률 현황을 살펴보고, 다음으로 통계를 통해 각 대학의 계열별 현황을 분석한다. 그리고 기업이 원하는 인재상에 대해 조사 및 분석한 후에 기업이 필요로 하는 요구를 정리한다. 마지막으로 본 논문

1) 2013년 말 현재, ‘직업사전’에는 총 10,971개(본직업명 5,594개, 관련직업명 5,377개 포함)의 직업이 수록되어 있으며, 직업명 기준으로는 10,971개의 직업에 유사직업명 2,634개를 더한 총 13,605개의 직업명이 수록되었다(한국직업사전).

의 목적인 창의적 인재 배출을 위한 외국어와 IT 간 융합 교육 방안에 대해 제언하고자 한다.

II. 인력배출 및 취업률 현황 분석

2.1. 국내 대학의 인력 배출 현황 분석

대학생들이 입학에서 졸업에 이르기까지 가장 큰 고민은 취업일 것이다. 취업 문제는 어제 오늘의 문제가 아니지만, 그래도 우리는 최근 경기 침체로 높아진 실업률을 통해 대학생들과 곧 졸업을 앞둔 예비 졸업생들의 취업에 대한 고통을 다소 짐작할 수 있다. 먼저 고등교육기관 학제별 취업률 추이를 살펴보면 다음과 같다(출처: 한국교육개발원 취업통계[3]).

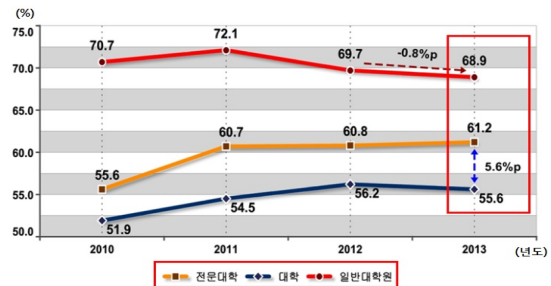


그림 1. 2010~2013년 고등교육기관 취업률 추이
Fig. 1 Employment Rate Trend of Higher Educational Institutions(2010~2013)

직업의 종류와 질적 차이는 있지만, 전문대학의 취업률이 3년 전에 비해 5.6%p나 증가하였다. 반면, 대학의 취업률은 3년 전보다는 높아졌지만 전년도인 2012년보다 낮아졌다. 전체 인원수로 비교하면 대학의 취업 가능 수는 높지만, 비율적인 측면에서는 여전히 낮은 수치를 보이고 있다. 또한, 한국교육개발원 취업통계DB를 보면 2005년(154,542명)에서부터 2008년(170,878명) 취업자 수는 꾸준히 증가해 왔으나, 2010년 129,130명으로 감소하였고, 취업률이 2005년부터 67~68%대를 유지하다가 2010년 51.9%로 급감하였다. 이후 2012년에는 조금씩 증가하여 56.2%로 나타났다. 이와 같은 추이는 취업통계조사 방식의 변화로 인한 결과이지만, 여전히 대학의 취업률은 감소하는 추이를 보이고 있다. 표 1은 2012년 8월 및 2013년 2월 졸업자를 기준으로 작성된 취업대상자 자료이다(출처: 한국교육개발원 취업통계[3]).

표 1. 2012년 8월 및 2013년 2월 졸업자 현황
Table. 1 Graduates Trend(2012.08, 2013.02)

(단위: 개, 명, %)

구분	학교수	졸업자	취업 대상자	취업률	진학률
고등교육기관	552	555,142	483,702	59.3	7.1
전문대학	147	184,817	167,679	61.2	5.2
대학	183	294,952	252,263	55.6	8.7
교육대학	10	5,055	4,911	72.0	1.1
산업대학	16	19,075	17,409	64.9	4.1
각종학교	5	683	531	28.8	13.5
기능대학	24	6,325	5,886	85.0	1.3
일반대학원	167	44,235	35,023	68.9	7.3

표 1에서 보는 바와 같이 대학 졸업생의 취업 비율이 고등교육기관 전체 평균치보다 3.7% 낮게 나타남을 알 수 있다. 특히 전문대학보다 그 차이가 두드러지게 나타남을 알 수 있다. 또한 진학률을 살펴볼 때, 일부 학교를 제외하고 대학이 가장 높은 것으로 나타나는데, 이를 순수하게 학문의 연장선으로 바라볼 수 있지만, 취업이 안 되어 졸업을 유보하고 학교에 남는 경우도 포함될 수 있다. 특히 고등교육기관의 전체의 진학률을 비교해 볼 때, 대학의 경우 진학률이 더 높게 나타났다.

2.2. 국내 인문 계열 대학의 인력 배출 현황 분석

앞서 살펴 본 바와 같이 대학의 취업률은 점진적으로 감소하는 것을 알 수 있으며, 그 심각성은 사회적 문제로 대두되고 있다. 그리고 단순히 대학 전체를 두고 보서는 구체적인 문제의 접근이 불가능하기 때문에 지역별, 계열별, 성별 취업률을 함께 고려해 보아야 할 것이다. 2012년도 대학의 취업률을 지역별, 계열별, 성별 취업률별로 나누어 그림 2를 통해 살펴보면, 지역 대학의 경우, 인문계열의 취업률이 상대적으로 낮은 것을 확인할 수 있다(출처: 한국교육개발원 취업통계[3]).

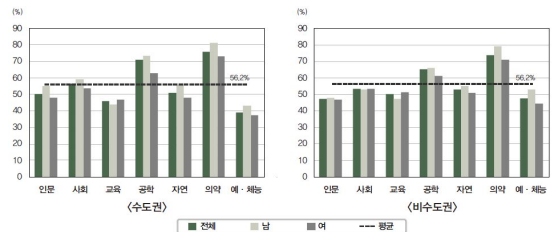


그림 2. 2012년 대학 지역별·계열별·성별 취업률 추이
Fig. 2 Employment Rate Trend of University per Region·Department·Sex(2012)

수도권의 경우, 인문 계열의 취업이 그나마 높은 편이지만, 비수도권의 경우, 예·체능계열과 함께 가장 낮은 취업률을 제시하고 있다. 그러나 수도권 및 비수도권 상관없이 공학과 의학 계열에서 높은 취업률을 살펴볼 수 있다.

전문대학의 결과는 그림 3과 같이 다른 결과를 나타낸다(출처: 한국교육개발원 취업통계[3]). 4년제 대학의 취업률을 전문대학을 비교하면 오히려 비수도권 인문 계열 취업자가 수도권보다 더 높게 나타남을 확인할 수 있으며, 두드러지는 특징으로 4년제 대학에서 높지 않았던 교육계열의 취업률이 전문대에서 높게 나타난다.

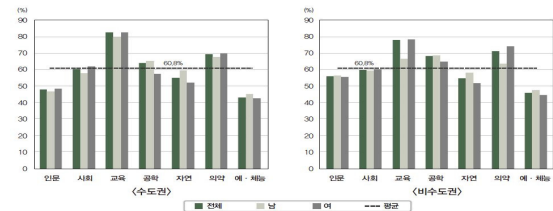


그림 3. 2012년 전문대학 지역별·계열별·성별 취업률 추이
Fig. 3 Employment Rate Trend of College per Region·Department·Sex(2012)

전문대학과 4년제 대학의 비교를 통해 인문계열의 차이는 많은 의미를 포함한다. 의학이나 공학에서 높은 비율을 나타냈던 4년제 대학의 결과는 사회가 요구하는 인재상을 그대로 반영한다고 볼 수 있는데, 기업에서 요구되는 인재상이 전문직을 요구함을 알 수 있다. 그러나 인문계열의 경우, 기술을 요하는 전문직이기 보다는 비전문직의 성향을 띠고 있는 이유로 사실상 기업이 원하는 인재상과는 어느 정도 거리가 있으며, 오히려 동일한 지식과 동일한 요건이라면 비용이 더 절감되는 전문대 졸업자를 채용하고자 함을 엿볼 수 있다. 또한 졸업자들의 마음가짐도 이런 결과에 영향을 미친 것으로 판단할 수 있다. 매스컴에 따르면 4년제 졸업생의 미취업자가 많은 이유로 자신의 실력과 관계없이 높은 연봉을 요구하고, 대기업에 취업하기를 희망한다는 것이다. 잡코리아 조사에 의하면[7], 구직자 10명 중 4명은 직장을 결정할 때 연봉을 가장 중요한 요소로 생각하고 있으며, 이어 복리후생 및 근무환경이 23.5%라는 결과를 보였다[6]. 즉, 급여 수준과 근무환경을 가장 중요시하는 분위기가 대부분이며, 이는 가능한 열악한 근무환경에서는 근무하지 않겠다는 사고로 표현된다.

반면에 기업에서 가장 필요한 것은 전문성이 있는 인재 선발이지만, 현실적으로 인재 선발이 불가하다면 비용적 측면을 고려하여 사원을 선발하려 한다. 기업에서는 불필요한 비용에 투자할 이유가 없기 때문에 4년제 대학 졸업생보다 전문대학생을 선발함으로써 비용적 측면과 더불어 운영적 측면에서도 더 이익인 셈이다.

2.3. 외국어 대학 취업률 분석

지금까지 살펴본 대학의 취업률 및 계열별 취업현황은 전반적인 평균에 기반한 것으로 모든 대학에 정확하게 적용되지는 않는다. 예를 들어 취업률이 좋은 대학의 경우 계열에 상관없이 항상 좋은 성적을 거둘 수 있기 때문이다. 이러한 이유로 학교 규모별 취업률 현황을 통해서 외국어 계열 대학의 취업현황을 살펴보고자 한다. 더욱이 외국어 계열 대학은 앞서 언급한 인문계열에 포함되기 때문에 취업률이 저조한 계열 중에서도 외국어 계열을 좀 더 면밀하게 고찰할 수 있을 것이다.

학교 규모별로 취업률 특성 차이를 반영하기 위하여 대학 및 산업대학을 4개 그룹²⁾, 전문대학을 3개 그룹별로 나누어 취업률이 조사되었다^[3]. 외국어 관련 대학은 주로 ‘다’ 와 ‘라’ 그룹에 속하는데, 한국외국어대학교가 ‘다’ 그룹에서 22위(취업률: 60.0%, 진학률: 7.4%)를, 부산외국어대학교가 44위(53.6%, 3.0%), 한국외국어대학교 분교가 51위(51.1%, 10.2%)를 차지하였다. 또한 ‘라’ 그룹(졸업자 1,000명 미만)에서 대구외국어대학교가 12위(65.8%, 9.5%), 경북외국어대학교가 60위(37.1%, 6.3%)를 기록하였다. 전체적으로 외국어 계열 대학의 성적이 매우 저조하며, 특히 ‘다’ 그룹에 해당하는 부산외국어대학교의 경우, 취업자와 진학자를 제외하면 나머지 44.4%의 졸업생이 실업자인 셈이다. 전체적으로 대학의 취업률이 점진적으로 저조해지고 있으며, 그 중에서도 지역대학의 저조한 취업률을 확인하였다. 또한 계열별 취업률을 비교해 보았을 때, 외국어 영역을 포함하는 인문계열의 취업률이 가장 낮았다.

2) 그룹별 학교 수(졸업자 기준) / 대학 및 산업대학: 191개교
- ‘가’ 그룹(3,000명 이상): 32개교
- ‘나’ 그룹(2,000명 이상 ~ 3000명 미만): 26개교
- ‘다’ 그룹(1,000명 이상 ~ 2000명 미만): 66개교
- ‘라’ 그룹(1000명 미만): 67개교

III. 기업이 요구하는 인재상

3.1. 기업 요구에 대한 교육계의 한계

세계화를 지향하는 산업체의 흐름으로 인해 기업 체제에도 많은 변화가 있었으며, 기업의 인재에 대한 기준도 많이 변화하였다. 가장 큰 변화로서 바로 채용하여 바로 활용할 수 있는 인재를 선호하게 되었다. 이전에는 신입사원을 선발하여 일정 기간 교육을 시키는 등 시간적, 물리적 비용을 부담하였지만, 몇몇 중견·대기업을 제외하고 신입을 선발하여 교육하는 비용을 절감하기 위해 경력직을 선발하여 바로 활용하기를 원한다. 이러한 이유로 대학 내에서도 많은 변화가 있었으며, 대표적으로 인턴 제도 도입, 커리큘럼 변화, 그리고 기업 간 협약 등을 통한 파견 교육을 만들었다. 그러나 그 실효성은 그다지 높지가 않은 게 현실이다^[4].

인턴제도의 경우에는 업무의 전공성과 특수성에 연관된 경우가 많은데, 전문 기술직의 경우 성공적으로 시행되고 있다. 그러나 인문학도들에게 주어진 전공성은 선택의 폭이 넓지 않아 인턴 제도가 실효성이 미비하다. 커리큘럼에 대한 변화도 곳곳에서 시도되었지만, 이 또한 실리성이 부족하고, 각 전공의 정체성을 훼손한다는 우려로 쉽게 커리큘럼 변경이 어려운 실정이다. 마지막으로 파견 근무의 경우, 기업에서 그리 반기지 않는다. 이유는 파견을 통해서 배워가며 일을 해야 하겠지만, 정작 기업은 아무것도 모르는 파견학생들에게 교육시킬 시간적, 물리적 비용이 부족하다는 점이다.

3.2. 정보통신 업계의 요구

구직 사이트를 통하여 정보통신 업계의 구인 사향을 분석하면 신입보다 경력사원 위주의 채용 경향이 두드러진다. 이는 신규 인력에 대한 교육투자 비용을 절감하고 준비된 사원을 채용하자는 것이다. 정부의 IT 분야에 대한 육성 정책으로 인해 양적으로 컴퓨터 공학, 정보통신 관련학과들의 졸업예정자들이 늘어나지만, 실질적으로 쓸 만한 인력을 찾기가 힘이 든다고 산업체는 말한다. 다음은 정보통신 업체의 대학 IT 인력양성 요구에 대한 인터뷰 및 설문 결과를 요약한 것이다^[4].

【필요한 IT 인력 유형】
 - 문제해결능력을 갖춘 인력
 - 기본이 탄탄하고 적응이 빠른 전문 기술자
 - 소프트웨어 모델링 능력 보유자
 - 알고리즘과 소프트웨어공학 전반에 걸쳐 폭넓은 지식을 가진 프로그래머
 - 다양한 운영체제, 컴퓨터 시스템에 대한 경험자
 - 프로젝트 팀 관리 능력을 갖춘 매니저급 개발자
 - 기술자/프로그래머는 뽑기 쉬우나 초기 기술자가 대다수 (전문가부재)
 - 아르바이트 등 외부 프로그래밍 유경험자를 선호

조사한 바와 같이 IT관련 기업체는 직원을 선발하여 바로 업무에 투입할 수 있는 경험자를 선호하는 것으로 나타났다. 그러나 대학에서 배출되는 졸업자의 경우, 기업의 실정에 맞지 않는 인력 배출이 많다는 점을 지적한다. 다음은 필요 인력을 가장 잘 배출하고 있는 교육기관에 대한 설문 조사를 요약한 내용이다[4].

【필요인력을 가장 잘 배출하고 있는 교육기관】
 - 거의 없는 실정이고, 특정 기관에서 우수 인력이 배출되기 보다는 개인 차이가 큼
 - 교육기관 중에서는 프로젝트 경험이 있는 대학원 출신의 졸업생을 선호함(예: 서울대, KAIST, 포항공대)

이처럼 현 교육기관의 인력 배출이 기업의 바라는 바를 충실히 충족시키지 못한다는 점을 알 수 있다. 더구나 IT 학과 졸업생 채용 만족도는 설문에 응해 준 기업들의 대부분이 불만족 또는 매우 불만족으로 응답하고 있다. 또한 각종 IT 관련 자격증의 효용성에 대해 설문 조사를 한 결과, 대다수 자격증은 사실상 이론공부했다는 증명 이상이 되기 힘들다는 답을 하였다.

문제가 되는 점은 문제해결 능력과 소프트웨어 개발 주기 경험이다. 특히, 실무능력 소지자를 양성하기 위해 대학이 실습과 프로젝트의 비중을 높여야 하며 산학연계 교육 및 인턴사원 활용에 대한 기업의 협력 의지, 학과별로 목표의 차별성을 둘 것과 효과적 교육을 위한 교과 트랙의 제시 필요성 등이 논의 된다[4]. 이에 따른, 대학과 정부의 역할을 다음과 같이 정리해 볼 수 있다.

대학 역할	- 학과 운영상의 유연성 제공 - 교수요원과 실습 시설 확보 및 유지보수 노력
정부 역할	- IT 인력 양적 팽창 지원에 앞서 제대로 된 교육을 위한 실습 교재 개발 지원 - 대학 시설 지원 - 현장 경험 있는 교수요원 채용

IV. 외국어 중심의 융합교육 방안

인력 양성 방향은 대학들도 이미 필요성을 인지하고 있지만[5], 매년 변화에 앞서서 한계에 부딪히고 있다. 본 논문에서는 외국어 대학 출신의 전공자가 IT 전공을 접목하여 해외 진출이 용이한 전문가를 양성하기 위한 구상을 제시한다. IT 업체의 발달은 미국과 유럽, 그리고 중국 시장으로 그 수요가 늘고 있으며 전문가를 필요로 하고 있다. 그러나 IT 전공자의 경우에는 전공은 되지만 외국어 활용 및 문화 이해 부족으로 해외 취업이 어렵다. 또한 외국어 전공자도 외국어 활용능력은 충분하지만, IT 능력이 없어서 진출하고 싶은 외국계 기업이 있어도 실력 부족으로 진출을 할 수 없는 실정이다. 특히 IT 능력을 개발하기 위해서 개별적으로 전문 사설학원을 다녀도 수학하는 내용의 깊이 문제로 인해 바로 외국계 기업에 취업하기란 사실상 어렵다.

4.1. 창의적 인재 양성을 위한 융합과정의 필요성

한국교육개발원 취업통계[3]에 따르면 고등교육기관 졸업자 555,142명 중 취업자는 286,896명으로 '12년 대비 9,755명(3.3%p)이 감소하였으나, 해외취업자는 1,637명으로 '12년 대비 313명(23.6%p)이 증가하였음을 표 2에서 살펴볼 수 있다.

표 2. 2012년 및 2013년 취업현황
Table. 2 Current State of Employment(2012, 2013)
 (단위: 명, %)

구분	졸업자	2013년 (2012년)			취업률
		직장건강 보험가입자	해외 취업자	영농업 종사자	
고등교육 기관	555,142 (566,374)	284,660 (294,884)	1,637 (1,324)	599 (443)	59.3 (59.5)
전문대학	184,817 (189,733)	101,491 (105,259)	686 (530)	444 (350)	61.2 (60.8)
대학	294,952 (298,883)	139,187 (144,078)	863 (696)	105 (62)	55.6 (56.2)
교육대학	5,055 (5,225)	3,538 (3,280)	0 (0)	0 (0)	72 (64.7)
산업대학	19,075 (20,781)	11,221 (12,235)	24 (51)	45 (26)	64.9 (65.3)
각종학교	683 (873)	153 (187)	0 (0)	0 (0)	28.8 (28)
기능대학	6,325 (6,370)	5,001 (4,894)	2 (4)	3 (3)	85 (82.2)
일반 대학원	44,235 (44,509)	24,069 (24,951)	62 (43)	2 (2)	68.9 (69.7)

전체 취업자 중에서 해외취업자가 차지하는 비중은 매우 낮지만 앞으로 해외 취업률은 점점 증대될 것으로 예상할 수 있다. 그러므로 외국어 계열이나 IT 계열 모두 졸업자들의 취업자 증대를 위해서는 기존의 학계 및 기업체의 노력도 중요하지만, 동시에 해외로 시선을 돌릴 필요가 있다. 그러나 기존의 학계 체계는 능동적인 시스템이라고 보기에는 한계가 있다. 해외로의 진출을 위해서는 학생 자체의 노력이 가장 절실하겠으나, 능력이 있어도 국외로의 진출에 대한 정보 부재로 인해 좋은 실력과 능력이 사장되는 경우가 빈번하다. 개인의 노력으로 외국어와 IT 계열에 대한 학습이 가능하지만, 실질적으로 해외로의 진출에 대한 정보가 부족한 가운데 더 넓은 시장으로의 진출을 개인이 혼자 해결하기 위해서는 시간적 비용이 상당히 할애되는 경우가 많다. 창의적 인재 개발을 위한 융합과정은 단순히 외국어와 IT 계열 전공을 잘 하게 만들어 주는 것에 끝나지 않는다. 졸업자들이 해외 시장으로 눈을 돌릴 수 있도록 정보를 제공하고, 인도해 주는 시스템을 구축하는 것이 인재 양성과 더불어 취업 증대에 큰 역할을 하는 만큼 그 필요성이 중요하다 하겠다.

먼저, 융합과정을 통해서 기대할 수 있는 점은 글로벌 IT 인력 양성을 통한 대학의 대외 경쟁력 강화와 위상이 제고될 수 있으며, 외국어 IT 융합 글로벌 인재 양성을 통해 취업률을 높일 수 있을 것이다. 그리고 가장 중요한 것은 외국어와 IT의 융합을 통해서 크게 네 가지 주요 패러다임을 만들어낼 수 있다. 다음 그림 4는 융합과정이 가지는 패러다임과 지향 목표를 보여준다.

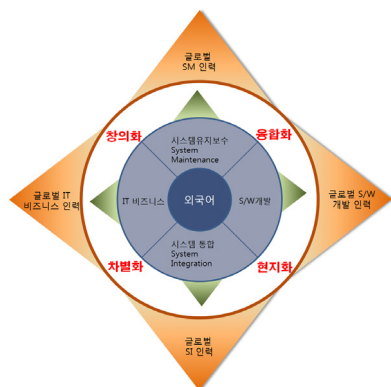


그림 4. 외국어와 IT 융합을 통한 패러다임과 목표
Fig. 4 Paradigm and Goal through Convergence of Foreign Language and IT

이를 현실화하기 위해서는 대학과 해당학과의 역량, 그리고 특수성이 필요하다. 먼저 대학의 국제화와 강력한 글로벌 네트워크가 구축되어야 하고, 아울러 우수한 국제화 교육 인프라가 구축되어야만 한다. 이를 기반으로 외국어 IT 융합 선행 모델을 운영한 경험이 있어야 하며, 글로벌 IT 해외 취업 역량 및 경쟁력이 보유포여야만 실현 가능성이 높아질 것이다. 이점을 고려해 볼 때, 외국어계열 대학교가 그 성공 가능성이 높다 하겠다.

4.2. 융합과정을 위한 교육 프로그램 추진 방안

외국어 계열 대학의 경우, 다른 대학보다 융합과정을 수월하게 추진할 수 있을 것이다. 글로벌 IT 실무능력 향상을 위한 창의적 융복합 교육과정을 실현하기 위해서는 복수전공, 부전공, 연계전공/융복합프로그램 중 택 1을 의무화하여 교육을 하여야 하고, 외국어 계열 학생에게는 전문화된 외국어 능력을 기반으로 IT 비즈니스, 시스템 유지보수 분야 진출을 위한 융복합 교육과정을 제공함으로써 IT 업계의 요구를 최대한 반영해야 한다. 그리고 IT 계열 학생에게는 전문화된 IT 능력을 기반으로 시스템 통합, S/W개발 분야 진출을 위한 융복합 교육과정을 제공해야 하며, 아울러 의사소통을 위한 현지 외국어 커뮤니케이션 능력을 배양시켜야만 한다.

융합과정을 위한 세부적인 교육프로그램은 그림 5에 제시되어 있다. 먼저, 외국어 기반 IT융합 트랙은 해외 IT 비즈니스 및 SM 분야 인력 배출을 목표로 하는 트랙으로 현지 외국어 능력을 중점적으로 IT 비즈니스 및 SM에 특화된 IT 융합 프로그램을 추진하는 것이다.

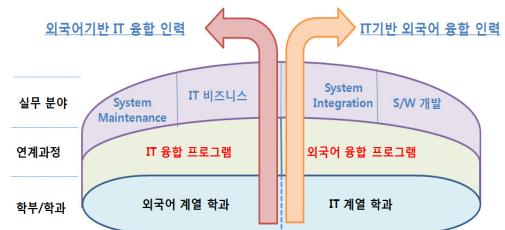


그림 5. 외국어와 IT 융합과정 트랙
Fig. 5 Track for Convergence of Foreign Language and IT

반면, IT 기반 외국어 융합 트랙은 해외 SW 개발 및 SI 분야 인력 배출을 목표로 하는 트랙이며, 시스템 및 소프트웨어 개발 능력을 중점적으로 의사소통(커뮤니케이션)에 특화된 외국어 융합 프로그램을 추진한다.

또한, 외국인 유학생을 적극 유치함과 동시에 융복합 교육과정 참여 대상을 확대할 필요가 있다. 이를 바탕으로 산업계에서 요구하는 국가나 지역 출신의 유학생을 우선순위로 함으로써 학습 환경을 글로벌화 하여 상호간 의사소통을 향상시킬 필요가 있을 것이다. 마지막으로 외국어-IT 창의융합학과와 계약 IT학과를 신설 및 유치하여 기존 외국어 위주 교육과 차별화된 교육과정을 보장하고, 국제화 및 유학생 유치를 위한 글로벌 학과를 지향할 필요가 있다. 아울러 기업 연계 교육 등을 포함한 산학친화형 교육과정 설립이 반드시 요구된다. 이를 바탕으로 졸업생의 진로를 확보하고, 대학의 국제화를 넘어서 지역사회의 국제화를 견인할 것으로 기대하며, 지역 산업체의 해외 진출 지원을 강화시킬 수 있을 것으로 예상된다.

V. 결론 및 향후 과제

학계와 기업 그리고 정부는 지금까지 많은 변화를 시도해 왔지만, 양적으로 발전이 있었을 뿐 질적 발전이 늘 부족했던 게 사실이다. 이를 극복하기 위해서는 전과 다른 적극적인 추진능력과 인프라 구축이 절실히 필요하다. 앞서 언급한 것처럼 학계의 노력과 정부의 지원 그리고 기업의 요구가 매우 상이한 경우가 대부분이었으며, 이로 인해 비용적 낭비가 컸던 것이 사실이다. 시간적, 물리적 비용을 절감하기 위해서는 각 계의 양보와 제대로 된 의사소통이 필요하며, 이를 위한 구체적인 움직임을 제시해야 할 것이다.

학계는 기업이 원하는 인재 개발에 필요한 커리큘럼과 소스를 제공해야 하며, 필요하다면 현실 감각에 맞는 학과를 신설할 필요가 있다. 정부는 정확한 판단을 통해 학계와 기업에 대한 적합한 지원을 해야 한다. 기업은 산학 연계를 통해 교육비용을 할애하고, 인턴 및 파견 제도를 활성화하여 대학 재학생이 실무 감각을 높일 수 있는 기회를 제공해야 한다. 이를 위해 프랑스의 주요 대학에서 채택한 커리큘럼을 참고할 수 있다. 프랑스의 대학에서는 학생들에게 졸업 전 기업 인턴십을 필수로

하는 커리큘럼을 운영하여 인턴십을 거치지 않은 학생의 경우 졸업이 유보되는 제도를 운영하고 있다. 본 논문에서는 우선적으로 학계 측면에서 창의적 인재 양성을 위한 융합 교육 방안을 제시하였으며, 정부의 지원을 통해 기업과의 산학 연계 시스템을 제대로 구축한다면 대학의 취업률 증대는 물론 새로운 시장의 개척도 가능하리라고 예상된다. 이와 같은 방법을 통해 노동시장의 한계점을 극복할 수 있다는 점에서 가장 큰 의의가 있다고 하겠다.

감사의 글

이 논문은 2014년도 부산외국어대학교 학술연구구조성비에 의해 연구되었음.

REFERENCES

- [1] Bo Sang Cho(1994), Study on the Improvement on the Curriculum of the Junior College -Focused on the Curriculum of Busan Woman's College, *Journal of Busan Woman's College*. 17, pp.265-290.
- [2] WORKNET, <http://www.work.go.kr/>
- [3] Korean Educational Development Institute's Employment statistics , <http://swiss.kedi.re.kr/>
- [4] Yang Hee Nam(2001), Toward the right path of IT education by interviewing IT leaders in Business, *Communications of the Korean Institute of Information Scientists and Engineer*, 19(12), pp.50-55.
- [5] Hyun Shik Shin(2001), Trends of the Curricula in Computer Science/Engineering, *Korea Information Science Society* 2001 spring.
- [6] Financial News dated July 28, 2008
- [7] JOBKOREA: <http://www.jobkorea.co.kr/>



이정원(Jungwon Lee)

(사)한국음성학회 지문위원
(사)부산국제이미지경영협회 회장
한국외국어대학교 동시통역대학원 한불영통역과 문학석사
프랑스 파리7대학 대학원 언어학과 언어학박사
부산외국어대학교 프랑스어과 교수
※관심분야 : 외국어와 ICT융합, 전자문화지도, 전산교육



문상호(Sang-Ho Moon)

한국기계연구원 정보지원실 연구원
부산대학교 컴퓨터공학과 공학석사
부산대학교 컴퓨터공학과 공학박사
위덕대학교 컴퓨터공학부 조교수
부산외국어대학교 컴퓨터공학과 교수
※관심분야 : DB, GIS, 정보시스템 감리, 전산교육