

노인직업능력개발을 위한 평생교육 프로그램 개발 방향 탐색

Exploring Development Directions of Lifelong Educational Program for Cultivating Vocational Competence of Older Adult

김정민
충북대학교 교육학과

Jeong-Min Kim(lulu@cbnu.ac.kr)

요약

이 연구는 노인계층의 재정적 자립과 지속적 사회생활을 통해 그들이 주체적 삶을 살도록 하기 위해서는 그들의 직업능력개발이 필요하다고 보고, 이를 지원하기 위한 직업능력개발 평생교육프로그램의 지향 방향을 제안하고자 하는 목적을 가지고 시행되었다. 이 연구에서는 노인계층의 직업능력개발 평생교육프로그램과 일자리 간 연계가, 노인들이 안정적인 일자 확보와 더불어 고령화로 인한 사회적 문제 해결을 위해 중요하게 확인되어야 할 것으로 보고, 이에 대한 탐색을 통해 향후 프로그램이 지향해야 할 방향을 제시하고자 하였다.

분석결과, 노인의 일자리 기회가 비숙련직 중심으로 열려있으므로 표준화된 정규 편성된 프로그램과 연계되지 못하였고, 이는 프로그램의 전문성 및 지속성의 부족으로 인한 고용불안으로 이어졌다. 또한 노년층의 직업능력개발이 경제활동 목적 이상의 의미를 가진다는 것에 대한 사회적 합의가 부족하여, 직업능력개발 관련 프로그램들이 취업과 직접 연계되지 않고 있었다. 따라서 본 연구는 향후 노인의 신체적 사회적 문제를 공감할 수 있는 기회를 줄 연계프로그램을 확대하고, 노인직업능력개발을 위한 프로그램을 확대 및 표준화하여 프로그램의 전문성 및 지속성을 확보해야 한다고 보았다. 이를 통해 노인의 고용가능성을 향상시킬 수 있는 직업능력개발 평생교육프로그램을 관리·지원하여 교육기관과 일자리 간 연계가 이뤄지도록 해야 할 것이다.

■ 중심어 : | 노인직업능력개발 | 평생교육프로그램 |

Abstract

This study has a purpose that comes up with a practical direction of training program about a cultivating vocational competence to older adults for living an independent life including a social, economic, and emotional base.

The aged people suffered from a employment uncertainty because the aged people's job opportunity is just opened to unskilled works and not related with a regular lifelong educational program. In this study, the direction of program for cultivating vocational competence should be expanded and standardized. Also, there are less social agreement about older adult's cultivating vocational competence has a meaning above the purpose with economic activity. And the program should related with the employment. The direction of program for cultivating vocational competence to older adult should be the expansion and standardization of program. and should have the opportunity of sympathy about older adult's physical and social problem.

■ keyword : | Older Adult | Cultivating Vocational Competence | Lifelong Educational Program |

* 이 논문은 2013년 정부(교육부)의 재원으로 한국연구재단의 지원을 받아 수행된 연구임(NRF-2013S1A5B5A07049791)

접수일자 : 2016년 10월 20일

심사완료일 : 2016년 12월 26일

수정일자 : 2016년 12월 01일

교신저자 : 김정민, e-mail : lulu@cbnu.ac.kr

1. 연구의 목적 및 필요성

우리나라 노인 인구의 비율이 급속하게 증가하면서 노년 계층의 여가 선용, 신체적 건강의 보장, 생계유지를 위한 재정적 기반 마련 등 고령화에 대비하기 위한 다양한 정책이 모색되고 있다. 이중에서도 최근 더욱 주목받고 있는 것은 노인일자리와 관련된 문제이다 [1-6]. 노인들이 사회활동을 해야 하는 경우가 늘어나고 있기 때문이다. 이것은 두 가지 필요와 관련되어 있는데, 하나는 의학의 발달로 인해 건강한 노년을 보내게 된 노인들이 그들의 여생을 단순히 여가로써가 아니라 사회적으로 의미 있는 활동에 활용하고자 하는 경우이고, 다른 하나는 자녀세대의 부양을 기대하기 어렵게 된 노인들의 재정적 자립을 위한 경우이다.

이처럼 노인들은 단순히 주어진 환경에 적응하고 생존해 나가는 것 뿐 아니라, 자신의 가치와 역할을 찾고 자신과 외부 세계를 계속적으로 통제해 나갈 수 있기를 원하며[7], 지속적으로 사회활동을 필요로 하고 있다. 그들은 ‘한물 간’ 존재로써 그저 생존하는 것이 아니라, 자신의 삶을 보다 의미 있는 방향으로 이끌고자 한다는 것이다. 그러므로 노인에게 있어서 직업은 이제 단순한 경제적 빈곤 해결을 요구하는 의미에서뿐만 아니라 스스로의 사회적, 정서적 건강한 삶을 위해서도 반드시 필요해졌다고 할 수 있다.

이러한 사회적 변화에 부응하듯, 최근 정부·사회 기관 차원에서 노인일자리 관련 사업이 다수 운영되고 있지만[8][9] 논의의 확장에 수준에 비해, 관련된 교육프로그램의 구체적 내용과 취업과의 연계성에 대한 논의를 찾기는 쉽지 않다. 뿐만 아니라, 노인일자리 사업과 관련된 기존 평생교육프로그램을 평가하고 발전 방향을 제시한 연구[10][11]들도 참여자의 만족도 조사를 기반으로 프로그램을 평가하고 있어서, 실제 프로그램과 일자리 사업과의 연계성은 어느 정도인지 파악하기 어렵다. 평생교육프로그램 개발의 목적이 학습자의 개인적 만족감과 사회적 효용성[을 동시에 추구하는 것임을 감안[12]할 때, 일자리 사업과 직업능력개발 프로그램의 연계 상황을 확인하는 것은 프로그램 개발에 있어 중요한 문제이다.

적절한 직업능력개발프로그램이 개발되고 이를 노인들이 이수했다고 해도 취업을 보장할 수는 없다. 재취업을 위해 교육을 받아도 일자리가 없으면 취업이 어렵기 때문이다. 따라서 노인일자리 사업이 호혜적 입장에서 노인에게 대한 ‘혜택’이 아니라 사회적 필요 인력으로써의 ‘요청’이라는 것에 대한 사회적 공감대가 형성되어야 한다. 또한 노인의 직업능력개발은 노동시장의 구조 및 현황에 맞게 연계되어 직접적인 취업 지원이 가능하도록 이루어져야 한다. 그러므로 현재 이루어지고 있는 노인직업능력개발 교육·훈련 프로그램에 대한 현황 및 평가를 기반으로 관련 프로그램의 향후 진행방향에 대한 학술적 논의가 활발히 이루어져야 할 필요가 있다.

이와 관련하여 노인일자리 관련 사업의 진흥을 위한 정책 개발방향을 제시한 연구들[13][14]과 개별사례를 분석한 연구들[10][11][15][16]이 진행되었다. 이들 연구에서는 노인일자리 사업의 진흥을 위해 노인일자리를 확충하고 일자리 사업을 보편화할 것을 정책 기본방향으로 제시하고 있으며, 이를 현실화하기 위해 수요에 맞는 사업개발과 지역별 편차 고려와 일자리에의 접근성 및 선발 공정성 강화 등을 언급하고 있다. 또한 노인일자리 개별사례를 분석한 연구들은 사업의 효율적 운영을 위해 기관과 참여노인의 다양한 요구를 반영하는 등의 개선방안을 제시하고 있다. 이들 중 일부에서 개인 및 사회의 수요를 고려해야 한다거나 적합한 직업능력개발이 필요하다는 언급은 있었으나 교육·훈련프로그램에 대한 직접적 언급이나 방향 제시는 이루어지지 못했다. 이처럼 연구의 필요성이나 관심도에 비해 노인직업능력개발과 관련된 세부적 기준을 가진 기초 연구가 부족하므로 다수의 연구 및 보고서들이 지적하고 있는 문제점과 해결방안을 토대로 관련 프로그램의 지향방향을 제시해 줄 수 있는 기초적 논의가 더욱 필요하다고 하겠다.

이와 같은 문제의식을 가지고 본 연구가 탐색한 연구 문제는 다음과 같다. 첫째, 노인일자리 사업은 적절한 직업능력개발 프로그램과 연계되고 있는가? 둘째, 노인직업능력개발 프로그램의 개발이 지향해야 할 방향은 무엇인가?

II. 이론적 배경

1. 노인직업능력개발 평생교육프로그램 관련 연구

최근 고령화 추세에 대한 사회적 관심을 반영하듯, 관련된 학술연구도 활발한 추세이다. 특히 이와 관련하여 노년층의 경제적 자립을 모색하기 위해 노인의 직업능력을 향상시킬 수 있는 방안을 탐색하고자 시행된 연구들[15][17][18]은 노인일자리사업의 효율적 운영이 초고령 사회로의 진입으로 인한 여러 가지 사회적 문제들을 해결할 수 있다고 보고, 이 사업의 지속적 운영을 위한 개선방안을 제시하고 있다. 이들 연구에서는 노인일자리사업이 여러 가지 노인 문제를 해결할 뿐만 아니라 노인들의 신체적 건강과 활력을 증진시키고 경제적 문제와 무관하게 봉사를 통해 보람을 느끼고 노인들이 스스로 사회적 역할부재에서 느끼는 무력감에서 벗어나 자존감 향상을 경험할 수 있게 하는 등의 다양한 효과를 가지고 있음을 언급[15][17]하고 있다. 이 연구에서는 구체적인 프로그램에 대한 평가나 일자리에 대한 연계성에 대한 언급이 없어 아쉽지만, 노인일자리사업이 실제로 어떤 효과가 있는지에 대해 관심을 가지고 있다는 점에서 의미가 있다. 특히 노인 직업능력개발을 위해서 노인계층 스스로의 인식변화와 함께 사회적 인식의 전환의 필요성을 지적했다는 점에 주목할 만 하다. 노인계층이 일자리에 대해 사회적 편견으로 인해 어려움을 겪고 있는 데도 불구하고 노인직업능력개발 프로그램은 노인 스스로의 변화를 요구하는 프로그램에만 집중되어 있다. 따라서 관련 프로그램의 개발에 있어서 노인에 대한 사회적 인식변화를 유도하는 데에도 관심을 기울여야 한다는 점을 상기할 필요가 있다.

또한 구직중이거나 취업중인 고령층 여성의 경험을 면접하여 분석하는 방식으로 고령 여성의 일자리 창출을 위한 교육요구를 분석한 연구[18]에 따르면 고령층 여성은 고령의 나이와 여성의 역할이라는 사회적으로 요구되는 규범대신 생산성을 지향하며 자신의 일상세계를 새롭게 재구성하면서 역량을 만들어나갈 수 있는 교육을 요구하는 것으로 나타났다. 이들은 안정적인 나이를 위하여 자율적인 주체로써 공동체 사회의 일원이 되고자 하는 요구를 충족할 수 있는 교육과 지원을

요구하는 것으로 분석되었다. 따라서 이러한 요구에 부응하기 위해서는 노인, 특히 여성 노년층을 위한 평생교육프로그램의 개발에 있어서는 기존의 사회적으로 고령층 여성에게 요구되었던 역할을 넘어서 스스로 자율적 주체로써 사회에서 필요한 일원으로서 자리매김할 수 있도록 하는 부분에 초점이 맞춰져야 할 것이다. 또한 이 논문은 고용을 통한 고령층의 삶의 질 유지를 위해서는 관련 평생교육프로그램의 확대가 필요하다는 것을 언급하면서, 노인일자리 사업이 단순히 고용과 연계되는 것을 넘어서 그 고용을 통한 노인의 삶의 만족도 향상을 위해서는 이를 위한 교육프로그램의 안정적 지원과 확장이 필요함을 시사하고 있다[18]. 이와 같은 고령층 여성의 일자리 관련 교육요구에 대한 연구가 노인직업능력개발프로그램 전반에 관한 연구로 확대된다면 더욱 큰 시사점을 얻을 수 있을 것으로 기대할 수 있다.

2. 노인직업능력개발 프로그램 운영사례 연구

노인일자리사업과 연관된 프로그램 사례를 평가한 학술연구를 탐색함으로써 실제 운영되고 있는 개별 프로그램들의 운영 사례와 참여자들의 교육요구 등을 파악하고, 이를 통해 향후 노인직업능력개발과 관련된 중요한 시사점을 얻을 수 있을 것이다. 이와 관련하여 본 연구는 노인일자리 사업과 관련되어 운영되고 있는 프로그램을 평가하고 사례분석을 통해 시사점을 도출하고자 한 연구[10][11]들에 주목하였다.

먼저 성남시 노인일자리 사업체에서 시행하고 있는 M프로그램을 분석하여 평가한 연구[10]에서는 여성노인의 경제활동 참여를 위한 직업교육은 지역의 자원을 파악하여 일자리 맞춤형으로 실시하는 것이 효과적이며, 여성노인의 인식을 제고하는 것이 중요하다는 것을 지적하였다. 또한 서울 은평구에 소재한 노인종합복지관에서 노인일자리 사업에 참여하는 노인들을 대상으로 한 연구[11]에서는 참여자의 다양한 욕구와 만족도, 교육프로그램의 개선점 등에 대해 분석하였다. 이 연구는 일자리사업과 관련한 다양한 노인들의 교육요구를 반영하여 프로그램개발과 강사진의 자질향상도 중요하게 거론하였다.

여기서 논의된 노인직업능력개발 관련 연구들은 성남시와 서울시 은평구에 소재한 특정 기관의 특정 프로그램을 분석한 것으로 연구대상자와 프로그램의 대표성에 의문의 여지가 있을 수 있지만, 실제로 진행되는 일자리사업과 관련 교육프로그램의 연계를 참여유형별로 교육욕구와 교육만족도, 교육에의 참여도 등으로 나누어 분석함으로써, 프로그램의 개발에 있어서 좀 더 실제적인 방향설정에 도움을 줄 수 있다는 점에서 의미가 있다. 이러한 프로그램들을 좀 더 확대된 관점에서 지속적인 관심을 가지고 분석한다면, 향후 노인직업능력개발을 위한 평생교육프로그램개발에 더 많은 도움을 받을 수 있을 것이다.

또한 노인의 소득창출을 위한 직업능력개발방안을 제시하고자 하는 연구[19]에서는 노인들의 취업희망과 실제 보유 능력 및 취업연결 수준이 일치하지 않음을 지적하고 있다. 또한 이 연구는 노인들이 직업능력개발을 위한 프로그램에 대한 참여 희망도는 높는데 비해 여기서 얻는 만족도 혹은 노인권리 보장수준은 낮은 것을 지적하고 있다. 따라서 이 연구는 그동안의 취업알선정도의 수준을 넘어 향후 노인의 취업욕구에 따른 직업능력개발프로그램이 개발되고 제공되어야 하며, 현재 진행되고 있는 프로그램도 이러한 기준에 맞추어 재평가할 것을 주장하고 있다. 이 연구는 노인일자리 사업에 있어서 제공되는 직업능력개발프로그램이 수요자인 노인 계층보다는 공급자 입장에서 계획되고 제공된다는 점을 지적했다는 점에서 좋은 시사를 준다. 따라서 향후 프로그램 개발에 있어서는 일자리와 연계되는 것은 물론이고 노인들의 경험에 근거한 취업욕구를 수용하기 위한 방안이 강구될 필요가 있다.

한편, 고령자 고용촉진 정책과 향후 과제를 살펴보는 것을 목적으로 진행된 연구[13]에서는 향후 고령자 고용촉진을 유도할 수 있는 방안을 모색하였다. 이 연구는 현재 시행되고 있는 고령자 고용촉진 기본계획의 주요추진과제 내용과 세부정책사항을 분석함으로써 현재 노인직업능력개발 관련 교육프로그램이 운영되고 있는 현황을 대략적으로나마 파악할 수 있게 해 준다. 또한 이 연구는 최근 고령자들의 고용촉진에 대한 사회적 이슈가 많은 관심을 얻고 있으며 관련된 정책들이 다수

시행되는 등의 긍정적인 변화가 이루어지고 있음에도 불구하고 여전히 남아있는 여러 가지 문제들, 예컨대 고령자 고용정책에 대한 낮은 관심도와 저예산, 기업의 저조한 참여 등에 대해 지적하고 있다. 이와 관련해서는 사회안전망 확립이나 노후 일자리 시스템 구축 등의 구조적 변화가 선행되어야겠지만, 노인직업능력개발 평생교육프로그램의 개발에 있어서도 관련 사업의 긍정적인 변화를 지원할 수 있는 방안에 대한 고민이 필요하다. 예컨대 고령 근로자의 경쟁력 강화를 위한 노인맞춤형 직업능력개발 프로그램이나 은퇴 이전에 자기주도적 경력개발을 돕는 직업능력개발 프로그램 등과 같은 사례 개발을 통해 프로그램적 차원에서 구조적 문제해결을 조력할 방안을 모색해 볼 수 있다.

III. 연구 방법

제시된 연구문제를 해결하기 위해, 관련 주제를 다룬 학술논문 및 관련된 최근의 연구보고서와 노인일자리 사업운영 실태 보고서, 최근 관련 이슈를 다룬 신문기사 등을 통한 문헌적 분석을 시도하였다. 이러한 분석을 통해 현재 진행되고 있는 노인일자리 사업과 관련 평생교육프로그램의 연계성 및 운영상황을 파악하고자 하였다. 분석을 위해 수집된 문헌은 연구보고서 8편, 포럼 등 학술발표 자료 1편, 학술논문 14편, 학위논문 3편, 신문기사 5편으로 총 31편이다. 관련된 연구 및 사례를 수집하기 위한 기준은 다음에 제시된 것과 같으며, 제시된 문헌은 논문에서 인용된 것으로 한정하였다.

주제 분류	분석문헌	연구문제와 관련	유형
노인일자리 사업 관련 실태 및 정책 동향	[2][3][4][5][6][8][9][16]	일자리 사업과 관련 프로그램과의 연계 파악 및 동향분석	연구보고서
	[1]		학술발표자료
	[13]		학술논문
	[11][14]		학위논문
노인직업능력 개발	[15][17][18][19]	노인직업능력개발 프로그램 이해 및 사례 분석	학술논문
	[10]		학위논문
노인교육	[7][12][23][24][25]	노인교육현황 및 관련 동향 분석	학술논문
평생교육프로그램 개발방향	[26][28][29][30]	프로그램 개발 관련 방향제시	학술논문
노인직업관련 최근이슈	[20][21][22][27][31]	관련프로그램의 지향방향 탐색	신문기사

이와 같이 수집된 문헌의 분석을 통해, 관련 프로그램들이 노인 개인의 경험적 근거와 연계되고 지속적으로 일자리와 연결되어 재정적 기반으로 작용하고 있는지를 탐색하고, 이를 기반으로 노인직업능력개발을 위한 평생교육프로그램 개발의 방향을 제안하고자 한다.

IV. 연구 결과

1. 노인직업능력개발프로그램과 일자리 간 연계

고령화 사회의 문제 해결을 위해 노인계층의 양질의 일자리를 확보할 수 있도록 그들의 직업능력을 개발시키는 것이 사회적 과제로 부각되고 있다. 특히 평생교육분야에서는 노인계층의 직업능력개발을 위한 교육·훈련프로그램 개발과 이를 통한 고용가능성의 제고에 관심을 기울이고 있다. 평생교육프로그램은 관련된 사회의 교육문제를 인식하고, 그것을 해결하기 위한 계획을 수립하여 그 계획의 목표를 효과적으로 달성하기 위해 실천하는 구체적이고 총체적인 활동[12]으로 정의될 수 있으므로, 노인직업능력개발 평생교육프로그램은 고령화 사회의 문제해결을 위해 노인계층의 직업능력개발을 위한 구체적이고 총체적인 계획의 수립과 달성을 위한 활동을 의미한다고 하겠다. 따라서 직업능력개발 프로그램과 일자리 간 연계 상황을 파악하고 이를 기반으로 향후 평생교육프로그램의 개발 방향을 설정해야 한다.

노인일자리 사업에 참여한 노인을 대상으로 그들의 인구사회학적 특성, 생활실태 및 사업 참여 욕구 등의 통계현황[4-6][8][9]들을 살펴보면, 상당수의 노인들은 자신들의 경제사정에 대해 부정적 인식을 가지고 있으며 이것이 일자리 사업의 참여로 이어지고 있음[5]을 보여주었고, 따라서 해당 보고서는 참여노인의 근로소득 능력 강화와 관련하여 관심을 가질 것을 제안하고 있다. 그런데 이와 관련하여 중요하게 파악되어야 할 직업능력개발프로그램과 일자리 간 연계를 보여줄 프로그램의 종류, 내용 등에 대한 정보는 극히 부족하였다. 이는 직업능력개발프로그램의 개발 및 확대가 필요함을 시사한다. 또한 이와 관련하여 지적할 만한 점은,

일자리 사업에 참여하고 있는 참여자 14.5%만이 교육(평생학습) 참여경험이 있다고 답변했으며 현재 참여하고 있는 비율은 8.3%밖에 되지 않는다고 답변했다는 점이다. 이는 일자리 사업의 참여가 교육·훈련 프로그램과 직접 연결되지 않으며 소수의 참여자들만이 직업능력개발에 참여하고 있다는 것을 짐작할 수 있게 해준다.

노인일자리 사업의 파견 수요처는 초중등학교 및 보육시설, 그리고 학습지원시설이 전체의 60%정도를 차지해 손자녀뻘의 아이들을 돌보는 일에 가장 노인일자리 수요가 많은 것을 알 수 있었다[6]. 현재 참여노인들의 주요 활동 내용은 환경개선 사업이 가장 많은 비중(32%)을 차지하고 있으나 감소하는 추세이며 사회적 수요에 대응한 서비스 제공 비율은 증가하는 추세를 보이고 있고, 사업을 확대·유지하기 위해서는 직종개발이 필요하다고 지적하고 있다. 이는 현재까지 별도의 훈련 없이도 일을 지속할 수 있는 단순 노무직을 중심으로 노인들의 일자리가 마련되었으나, 향후 사회수요에 따라 다양한 직무로 일자리가 확대될 것을 예상할 수 있게 한다. 따라서 이에 대응할 만한 교육·훈련 프로그램의 개발이 절실해 보인다. 또한 일자리 사업 참여자 선발에 있어서 가장 높은 비율(33.4%)을 차지하는 기준이 경제수준(소득수준)이지만 이에 못지않게 자격증 유무, 경력 및 전문성(26.9%)도 중요한 기준으로 고려되고 있으므로, 노인일자리와 관련된 교육·훈련은 노인들이 이미 가지고 있는 풍부한 사회적, 교육적 경험을 바탕으로 계획되는 것이 일자리와의 연계를 높일 수 있는 방법이 될 것이다.

또한 노인일자리사업 참여노인 실태조사[4-6]에서는 참여노인 대부분이 경제적 어려움 때문에 주로 경제적 측면에 대한 욕구를 가지고 있음을 지적하고 있다. 따라서 일자리사업을 통한 노인들의 경제활동이 매우 필요한 일이며, 노인들의 고용가능성 지속을 위해서는 일자리와 평생교육프로그램과의 연계가 중요하게 논의되어야 한다. 그러나 관련 실태조사 등에서는 일자리사업과 연계된 교육 프로그램에 대해 중요한 요소로 취급되지 못하였으며, 일자리사업 이전의 평생교육 경험과의 연관성도 파악하기 어려웠다. 연계된 교육·훈련 프로그램에 대한 평가 및 성과관리 부분에 대해서 더욱 관심

을 가진다면, 관련된 일자리 사업의 지속성을 보장하고 더 나아가 노인들이 양질의 일자리를 확보하는데 도움을 받을 수 있을 것이다.

노인일자리 사업의 실태를 파악하고 정책적 제안을 한 연구보고서들을 종합해 보면, 노인일자리 사업이 최근 중요한 이슈로 논의되고는 있으나 논의의 초점은 주로 경제적 문제의 해소와 노인계층에 대한 복지적 혜택에 초점이 맞춰져 있어, 해당 사업의 지속적 유지 및 확대를 위해 종사인력에 대한 지원 및 인식 개선, 사업 자체에 대한 분석 심화 등의 제안이 주를 이루고 있다. 유사한 맥락에서 '20-50-80'사회를 전제로 고령자 고용 촉진 정책이 전반적 삶의 질을 높이기 위해서는 단절적 일자리가 아닌 지속적인 고용이 가능한 '괜찮은' 일자리를 마련해야 한다는 주장도 제기[13]되었으며, 이를 달성하기 위해서 정부, 기업, 근로자 개인이 지혜를 모아 대비해야만 한다고 지적한다. 그러나 관련된 대부분의 정책적 제안은 노인인력이 미래의 사회적 자본과 밀접한 관련을 가지고 있으며 그들의 인적자원에 높은 관심을 가지고 있지만 인적자원의 관리에 주로 관심이 있고, 인적자원 개발에는 그다지 관심을 기울이지 않고 있는 것 같다. 노인인력의 사회적 참여가 사회경제적으로 매우 중요한 이슈가 되고 있는 시점에서 현재의 인적자원을 관리하고 활용하는 것보다는 미래의 인력을 양성하는데 더 큰 비중을 두는 것이 향후 생산연령이 높아질 때를 위한 준비가 될 것이다. 이는 미래지향적 입장에서 방향전환이 요청되는 부분이라고 하겠다.

또한 은퇴 이후 자격증이나 학위를 받아 새로운 직업을 얻기 위해 평생교육기관을 찾는 사람들이 많지만 교육이나 학위를 받는데 그치는 경우가 적지 않아 재취업·창업 등 '인생 이모작'으로 이어지기는 역부족이라는 지적[20]도 나온다. 이렇게 실제로 교육프로그램을 이수해도 직업과 연계되기 어려운 이유는 첫째, 평생교육기관의 관계자들이 프로그램 이수 이후의 수강자들의 진로에는 큰 관심을 기울이지 않으며, 이들의 직업문제를 '개인적 선택'의 문제로 치부하고 있다. 둘째, 교

육이수증이나 자격증이 취업을 '보장'할 것이라는 과장된 광고와 그에 대한 허황된 기대가 만연해 있기 때문이다. 그러나 실제로 교육프로그램을 이수해도 일자리가 없으면 취업을 할 수 없음을 말할 여지가 없다. 따라서 국가·사회적 차원에서 일자리 정보를 제공하고 교육기관에서는 그에 맞추어 능력개발프로그램을 운영하는 방식으로 교육기관과 노동시장의 연계를 통해 직접적인 취·창업 지원이 이뤄질 수 있는 시스템을 구축해야 할 것이다.

노인일자리 사업과 노인직업능력개발 프로그램 간 연계를 보다 구체적으로 논의하기 위해, 고령의 여성들로 하여금 가정어린이 집에서 조리과 급식지도 등을 담당하게 하여 보육의 질도 향상시키고 노인일자리 창출에도 기여 하고자 실시되었던 취사도우미(영양맘) 사업의 사례를 언급하고자 한다.

이 사업의 실태를 분석한 보고서[16]에 따르면, 취사도우미에게 요구되는 직업능력은 지속적 훈련 및 관리가 필요하며, 이와 관련된 자격제도 등을 철저히 갖추어야 하는데도 불구하고, 이에 따른 지속적 관리가 제대로 이루어지고 있다고 보기 어려웠다. 또한 대다수의 취사도우미가 관련된 교육을 이미 받았다고 응답하였으나 전문적 지식과 기술의 부족이 문제로 지적된 것으로 미루어, 직무와 관련된 교육프로그램이 존재하긴 하지만 제대로 운영되거나 지속적으로 관리되지 않은 것으로 판단할 수 있었다.

이와 관련하여 취사도우미들은 영유아에 맞는 조리법, 위생관리에 대한 교육 등 실질적인 교육에 대한 필요성을 제기하였으나, 가정어린이집 원장들은 교육에 대한 필요성보다 이들의 연령을 좀 더 낮게 하여 운영하는 것이 더욱 필요하다고 답변하여 의견 차이를 보였다. 고령임에도 불구하고 근로자들은 직무와 관련된 보다 전문적 능력개발프로그램의 필요를 자각하고 요구하고 있는데, 고용주들은 이들의 문제가 교육·훈련의 부족이 아니라 노인들의 수행능력감소에서 기인한다고 판단하고 있는 것이다.

이 사례에서 논의한 것과 마찬가지로 대부분의 사업장에서는 노인인력들이 가진 장점을 인정하고, 이를 활용하려고 하는 의지가 없었으며, 별도의 교육이 필요로

1. 20대에 대학을 졸업해서 50대까지 일한 다음 80대에 세상을 떠난다는 의미로 인생의 절반 이상을 노후로 보내야하는 사회를 의미하며, 따라서 고령자의 고용정책이 특정계층을 위한 것이 아님을 강조하고 있다.

하지 않는 매우 제한된 직종 및 업무에 노인들을 배치하고 있었다. 따라서 노인의 직업능력 및 고용 가능성을 제고하기 위한 교육·훈련 프로그램의 개발도 중요하지만, 노인에 대한 제대로 된 이해와 사회적 요구를 이해할 수 있게 하는 진척 세대를 위한 프로그램도 개발되어 운영될 필요가 있을 것이다. 이와 같은 개별 사례 분석을 통하여 노인을 대상으로 하는 일자리에조차 노인의 직업능력에 대한 사회적 편견이 자리 잡고 있어서 노인인력을 인적자원으로 개발하고자 하는 의지를 찾아보기 어려웠으며, 이들의 지속적인 고용가능성을 제고할 수 있는 전문적 교육훈련 프로그램과 일자리 간 연계가 모호하다는 것을 확인할 수 있었다.

2. 노인직업능력개발 교육프로그램 관련 문제점

고령화로 인한 사회 환경적 변화추세 때문에 생산연령의 확대가 불가피함에도 불구하고, 국내 노동시장에서 노인계층은 여전히 환영받지 못하는 실정이다. 노인에 대한 편견에서 비롯된 노동시장의 ‘고령자 기피현상’은 노인들로 하여금 젊은 사람들이 기피하는, 소득수준은 낮고 업무는 고된 일자리를 선택할 수밖에 없다. 이러한 문제는 노인들의 직업능력개발을 위한 교육 프로그램의 문제와도 직접적으로 연결되므로 이에 대한 논의가 필요하다. 노인직업능력개발 교육프로그램 관련 문제점은 다음의 세 가지로 요약될 수 있다.

첫째, 노인에 대한 사회적 인식부족이 고용의 질 저하로 이어져, 결국 노인직업능력개발 프로그램에 대한 개인적·사회적 수요를 감소시킨다는 것이다. 앞서 지적한 대로 노인인력들이 주로 취업하고 있는 일자리는 소득수준이 높은 장기 숙련직종이 아닌 계약직 등 단기 비숙련직종이 대부분이다[21]. 비숙련직종의 채용 비율이 높아지고 있다는 것은 고용의 질이 악화되고 있다는 것을 보여주는 것인데, 이것은 고령자 취업에 있어 별다른 직업능력개발 프로그램이 존재하지 않거나 약식으로 진행되고 있는 것과는 관련된다. 비숙련직 중심의 채용이 이어지다보니 굳이 별도의 직업능력개발프로그램이 요구되지 않고, 따라서 직업능력개발에 참여하려는 개인적 필요와 요구가 상대적으로 줄어들 수밖에 없으며, 이는 결국 노인들이 계속해서 숙련 직종에 취업

할 수 없게 되는 악순환으로 이어지고 있다. 이처럼 노인직업능력개발과 관련된 평생교육프로그램이 일자리 자체보다 중요하게 논의되지 못하는 것은 무엇보다 근로자보다는 수요자적 측면에서의 효용성만이 강조되는 인력개발 및 수급방식에 기인한다. 그러나 여기서 간과되어서는 안되는 점은 이같은 인력개발 및 수급방식이 우리사회가 노인에 대해 가지고 있는 편견과 이어져 있다는 점이다. 이와 관련하여 전문가들은 앞으로 중장년층의 고용 문제는 경제활동을 지속의 문제를 넘어서 ‘웰빙’ 차원에서 접근해야 한다고 지적한다. 직업능력개발 훈련이 구직이나 직업전환의 수단으로써도 중요하지만, 그보다 더 중요한 것은 관련되는 프로그램이 노인들의 삶을 풍부하고 만족스럽게 유지하기 위해 필수적이라는 사회적 인식이 확산되어야 한다는 것이다 [21][22].

둘째, 고용가능성 지원을 위한 직업능력개발 프로그램의 접근 기회가 차등 분배되고 있다는 것이다. 노인의 삶의 질 향상을 위해 그들에게 직업이 생계이상의 의미를 가진다는 사실을 상기할 때, 노인의 고용가능성을 지원할 교육의 기회 분배 상황은 매우 중요하다. 그러나 노인을 위한 교육프로그램에 대한 접근기회는 사회경제적 배경에 따라 달라질 수 있고, 이 때문에 교육의 기회가 더욱 필요한 계층에게 혜택이 돌아가지 못하고 있는 것은 주지의 사실이다. 그러므로 노년기 이후 평생학습자원의 결핍으로 인하여 평생학습의 불평등이 확대 재생산되고 있는 현실의 개선을 위해 노년층을 교육복지의 최우선 대상으로 하는 정책의 전환이 필요하며, 노년층을 위한 복지에 있어서 교육의 중요성을 인식하도록 해야 할 것이다. 모든 노인 계층에게 자신의 잠재력을 개발해 자율적 삶의 주체로 성장하도록 하기 위한 평생학습의 기회를 확장시켜야 한다[23].

셋째, 또다른 문제는 노인직업능력개발 프로그램이 다른 대상에 대한 교육프로그램과 달리 거의 표준화·상설화되지 못하여 전문성 및 지속성이 부족으로 이어지고 있다는 점이다. 앞서 논의한 바와 같이 노인의 일자리가 주로 저임금의 비숙련직종으로 채워져 특별한 직업능력개발에 대한 요구가 적으므로 표준화된 프로그램과 상시적으로 연계되지 못하고, 이러한 상황이 노인

인력이 전문성을 인정받지 못하게 하여 지속적인 일자리 보장을 어렵게 한다. 특히 삶의 질 향상이라는 측면에서 활동적 고령화²⁾를 보장하기 위해 노인의 직업능력 개발 과정을 표준화하고 체계화하는 것은 중요한 의미를 가진다. 결국 노인직업능력개발 교육프로그램의 제공은 노인의 활동적 고령화와 역량강화 실현을 위한 필요충분조건^[24]이 될 수 있다.

종합하면, 노인직업능력개발 관련 교육프로그램은 그 필요성에 대한 개인적·사회적 공감대를 형성하지 못하여 프로그램 자체에 대한 수요가 적으며, 관련 교육의 기회도 확장되기 어려운 상황이라는 점이 문제점으로 지적되었다. 또한 사회적 관심이 부족하여 여타의 평생교육프로그램과는 달리 표준화·상시화 되지 못하였고, 이는 프로그램의 전문성 및 지속성 저하와 연결되었다. 따라서 이와 같은 문제점들은 향후 노인의 직업능력개발을 위한 평생교육프로그램의 개발에 있어서 고려되어야 할 필요가 있다.

3. 노인직업능력개발 프로그램 개발 방향 제안

3.1 사회적 공감대 형성을 위한 연계프로그램 개발

현대사회에서 노인의 지위와 역할은 점차 축소되어 가고 있으며, 생산연령의 감소추세에도 불구하고 일자리에서의 노인 기피현상은 여전하다. 이는 근본적으로 노인들에 대한 부정적인 인식과 더불어 현대사회가 지나치게 생산성과 효율성, 경제성의 원리에 집착하고 있기 때문이다^[25]. 노인들이 가지고 있는 경험과 연륜을 배제한 채, 눈에 보이는 신체적 노화를 통해 사회 참여에 제한을 두고 있는 것이다. 이는 사회적 인식과 노인 자신의 인식에 있어 크게 다르지 않다. 사회적 참여제한이 지속되면서 노인인력 스스로도 그것을 자연스럽게 여기는 경향이 있다는 것이다. 그러나 실제로 기업은 고령인력의 업무태도 및 인성, 경청의 역량을 가진 인력을 선호한다고 한다^[2]. 일자리 현장에서 노인인력의 연륜과 경험을 통해 조직용화를 이끌어낼 수 있기를 바란다. 이러한 점을 고려하여 고령화 사회에

맞는 노인인력의 역할을 새롭게 모색하고 이를 사회구성원들이 함께 인식할 수 있도록 해야 한다.

이와 관련하여 노인의 신체적 사회적 문제를 공감할 수 있는 기회를 줄 연계프로그램을 확대하는 것이 하나의 대안이 될 수 있다. 김귀자·한정란의 연구^[26]에서 소개된 ‘세대공동체 교육프로그램’은 아동과 노인들이 함께 참여하는 세대공동체 교육 현장프로그램으로, 아동과 노인의 서로에 대한 태도변화를 불러일으키고자 하는 의도에서 개발되었고, 검증 결과 해당 프로그램은 서로에 대한 태도 개선에 효과가 있음이 입증되었다. 이와 같은 프로그램의 확대를 통해 세대 간의 이해의 폭을 넓히는 과정을 통해 생산인력으로써의 노인에 대한 기대와 긍정적 인식이 확산되어, 일터에서의 노인인력의 필요성과 전문성이 부각되고 연륜과 경험을 통해 조직용화를 이끌어내는 등의 효과도 기대할 수 있을 것이다.

세대별 이해를 증진시키기 위한 프로그램 개발에 있어서는 유아와 청소년, 그리고 청장년층과 노년 계층 등으로 연령대를 세분화하여 각 구성원들이 서로에 대한 이해를 신장시킬 수 있도록 해야 한다. 또한 다양한 학력 및 사회경제적 배경을 지닌 구성원들이 참여를 유도할 수 있도록 운영 주제 및 방법을 다양화하여 지원함으로써, 전형적인 하나의 사례가 답습되지 않고 관련된 다양한 시도가 이루어질 수 있도록 장려해야 한다. 이와 같은 프로그램을 개발하는 것은 노인에게는 스스로의 가치를 재발견하고 사회적 변화를 실감하는 계기로 작용될 수 있고, 다른 세대에게는 노인에 대한 편견에서 벗어날 수 있는 기회를 제공할 수 있다. 또한 이와 같은 프로그램의 개발을 통해 호혜적 입장에서 ‘노인을 위한’ 교육프로그램에 한정되지 않고 ‘노인에 대한’ 혹은 ‘노인에 의한’ 프로그램으로 확장될 수 있는 기회가 될 것이며, 이를 통해 노인들이 일생동안 축적한 귀중한 경험과 지식, 기술이 다시 사회에 환원되어 부가적인 가치를 발휘할 수 있게 될 것이다.

3.2 표준화된 프로그램의 확대

앞서 논의한 바와 같이 노인의 직업능력 개발은 단순히 그들의 경제적 수단을 획득하게 하는 데서 그치지

2. 활동적 고령화(Active Ageing)는 ‘사람들의 나이에 따른 삶의 질을 향상시키기 위한 건강 보장, 사회 참여, 안전 보장에 대한 기회를 최적으로 보장하는 과정’(OECD)라고 정의된다^[28]에서 재인용).

않고 그들의 삶을 살도록 하는 수단이 되어야 하며, 여기에 중점을 두고 노인직업능력개발 프로그램이 개발되어야 한다. 따라서 먼저, 노인직업능력개발 프로그램을 현재의 규모보다 확대하고 노인인력에게 특화된 프로그램을 제공하고 이를 표준화하여 상설화할 필요가 있다. 앞서 사례를 통해 제시한 영양망 사업에서처럼 노인을 대상으로 하는 일자리에서 전문성 및 특정 기술을 요구하는 경우가 많은데도 불구하고, 이와 연계된 교육프로그램이 표준화되어 드러나 있지 않고 상시적으로 운영되지 못하는 등, 일자리 사업이 노인지원을 위한 단발성 복지사업 수준을 벗어나지 못하고 있다. 이런 상황에서 벗어나기 위해서는 노인의 직업능력도 전문성 및 숙련도를 가지고 있음을 보여줄 수 있는 표준화된 훈련 프로그램이 필요하며, 이러한 프로그램을 점차 확대하여 상시적으로 운영되도록 해야 할 것이다.

직업능력개발 프로그램의 표준화를 통해 노인인력의 직업능력개발이 객관적인 수준에서 지원되고 있음을 증명할 수 있고, 일터에서 필요로 하는 역량에 따른 보수교육이나 프로그램의 수정·보완도 원활히 이루어질 수 있다. 또한 표준화된 교육프로그램의 이수를 통해 노인인력의 역량에 대한 객관적 측정이 가능하여 고용가능성의 지속적 제고를 기대할 수 있다.

이와 관련하여 노인일자리 사업을 운영의 용이성 측면이 아니라 노인인력 적합 직종의 선정과 일자리 발굴을 위해 제안된 노인적합 직무분류 체계안[3]을 기반으로 직업능력개발 프로그램개발도 표준화 하는 방안이 고려될 수 있다. 이 직무분류 안에서는 노인적합 직무를 그들의 역량과 일자리 확장성 등을 중심으로 level 1(단순직무군), level 2(기술직무군), level 3(전문직무군), level 4(고급전문직무군)으로 나누어 제시함으로써, 기존 노인인력의 활용을 보다 효율적으로 제시하였다. 이는 경력, 학위 등이 별도로 요구되지 않는 단순 비숙련직무군부터 경력이나 학위 또는 자격증을 필요로 하고 노인의 퇴직 전 경력과 연계되는 고급전문직무군까지 단계별로 세분화하여 직무를 분류한 것이다. 이러한 사례를 모델로 삼아서 직업능력개발 프로그램도 각각의 직무에서 요구하는 역량을 중심으로 표준화하여 제시할 수 있고 이를 기반으로 교육·훈련프로그램의 개발

이 가능할 것이다. 이를 통해 노인들은 자신이 찾는 일 자리에서 필요로 하는 역량을 확인하고 자신의 경력이나 역량에 비추어 강화하거나 보완·수정하기 용이하다. 따라서 노인직업능력개발을 위한 평생교육프로그램이 직무분류체계를 중심으로 표준화되어 개발되고 운영된다면, 일자리를 원하는 노인인력들도 자신의 역량에 맞게 직업능력개발을 도모할 수 있고 고용주 입장에서도 필요한 인력을 좀 더 효율적으로 고용하는데 도움을 받을 수 있을 것이다.

3.3 노인인력에게 적합한 전문성 개발 및 지속성 확보

문헌분석 결과, 대다수의 노인이 한평생 직업을 가지고 살아왔다고 하더라도 이제 다시 자신이 어떤 일을 할 수 있는지에 대해 잘 알지 못하는 경우가 다수 있었다. 이것은 은퇴 이전의 자신의 직무나 가정 내의 자신의 위치에서 벗어나 다른 시각으로 자신을 바라볼 기회를 가지지 못했기 때문이다. 따라서 자신의 능력을 객관적으로 평가하고 더불어 이전의 경험에 더하여 직업능력을 개발할 수 있는 다양한 기회를 소개하고 지원하는 프로그램 역시 필요하다.

은퇴이후의 노인이 이전의 자신의 사회적 경험과 교육정도에 적합한 프로그램을 활용하여, 개별 인력에게 적합하고 일자리 현장에서 필요로 하는 전문성을 개발하는 것이 필요하다. 이와 관련하여 양질의 노인일자리 창출 제도의 일환인 고령자 친화기업에서 좋은 사례를 얻을 수 있다. 노인에게 적합한 전문성을 개발할 수 있는 사례로 반려동물 장례서비스 사업 [27]이 최근 관심을 받고 있는데 이는 노인들의 공감능력과 경험이 전문성으로 고려된 좋은 사례이다. 이 사례에서 업체는 대학과 업무협약을 통해 노인의 기본적 능력을 기반으로 요구되는 역량강화를 위한 전문적인 교육프로그램을 운영함으로써 노인들의 직업역량강화와 전문성 개발을 가능하게 하고 있었다.

또한 노인들의 개인적 경험을 인정하고 이를 기반으로 하는 전문성을 개발하기 위해서는 일자리와 교육기관 간 연계된 주문식 교육과정 개발과 인턴십 과정[28]을 개발 운영하여 인력개발과 수급의 연계를 원활히 하는 것도 노인에게 적합한 전문성 개발을 위한 시도 중

하나로 모색될 수 있다. 이는 구인을 요구하는 분야의 교육과정 개발과 운영을 공적인 영역에서 담당하고 기업의 인턴십 과정을 거치게 함으로써, 구인 기업에는 신뢰를 주고 구직 노인에게는 일에 대한 자신감을 줄 수 있는 방안이 될 것이다.

이와 더불어 현재 시행되고 있는 다수의 노인일자리 관련 사업들이 평생교육프로그램과 원활히 연계되지 못하는 것은 일자리 사업과 평생학습 관련 업무 영역이 불분명하고 업무 간 유기적 연계가 이루어지지 않고 있기[29] 때문이다. 따라서 노인들의 직업능력개발을 위한 기본정보 통합시스템을 구축하여 관련 정보의 체계적인 수집과 전달, 제공을 원활히 하면, 교육-노동-사회의 연계가 이루어지는데 도움을 받을 수 있을 것이다. 더하여 이와 같은 정보 통합시스템을 통해서 노인들에게 제공되는 직업능력개발 프로그램을 기반으로 자신의 역량을 진단하고 지속적인 재취업 및 창업의 기회를 안내받는 것은 노인직업능력을 지속적으로 개발하기 위한 기반이 될 것이다.

V. 요약 및 결론

최근 노년계층의 직업 활동에 대한 선호가 두드러지고 있는 원인에 대해서는 노인들이 은퇴 후 가중되는 경제적 결핍으로 인해 일을 놓지 못하고 있다는 주장부터 삶의 가장 중요한 축의 상실에 대한 두려움 때문이라는 주장에 이르기까지 다양한 분석이 가능하다[30]. 한 신문기사에 의하면 최근 60세-75세 사이의 중장년층들은 신체적 능력과 지적 역량으로 보면 과거의 중년만큼 경쟁력을 가지는 세대로 변화했고, 이는 늘어난 수명, 체질과 체력 개선, 가치관 등의 변화가 겹친 결과라고 한다. 고령화 사회가 이어지면서 우리 사회 한 편에서는 노년층의 빈곤과 소외라는 그들이 존재하기도 하지만, 다른 한 편에서는 과거의 중년 못지않은 활동성을 보이는 한국 사회에 새로운 삶의 양식을 가진 신중년층이 대거 등장하고 있다는 것이다[31]. 이러한 양면적인 사회의 모습은 노인계층에게 각기 다른 이유로 노인의 직업능력개발을 요구한다고 볼 수 있다. 빈곤과 소외를 겪는 노인계층은 경제적 결핍에서 벗어나기 위

한 수단으로 직업을 원하고 있고, 여전히 풍부한 신체적·지적·사회적 역량을 지닌 노인 계층은 자신의 존재를 증명하고 삶의 활력을 더하기 위한 수단으로써 직업을 통한 왕성한 사회활동을 요구하고 있기 때문이다.

대다수의 노인들은 연령이나 경제적 능력 혹은 현재 직업의 유무와 관계없이 지속적으로 사회에서 자신을 필요한 존재로 여기기를 바라고, 여전히 경제적 주도권을 가지고자 하며, 다차원적 사회관계의 지속을 통해 삶의 의미를 확인받고 싶어 한다. 노인들에게 이런 것들을 가능하게 해 주는 중요한 수단이 바로 직업이다. 그러나 대부분의 노인들이 은퇴 연령 이후에 직업을 가지는 것은 쉽지 않은 일인데, 그것은 노인들에게 취업 가능한 일자리 자체가 적은데다 일자리에 대한 안내나 지원이 부족한데서 기인한다. 특히 노인에 대한 사회적 편견이 그들의 '괜찮은' 일자리 마련을 어렵게 하고 있고, 노인들도 자신이 무엇을 할 수 있으며 어떤 일을 해야 하는지에 대해 잘 알지 못하는 형편에 처해 있다. 노인세대들도 자신들의 신체, 사회, 정서적 변화에 대한 정확한 이해를 가지고 있지 못하기 때문에 그들의 사회적 욕구를 충족시킬 수 있는 수단을 찾는데 어려움을 겪고 있는 것이다.

앞서 진행된 논의를 통해 보면, 노인의 직업안정성 확보가 노년의 주체적 삶을 위해 반드시 선결되어야 할 과제임에도 불구하고, 이를 위한 직업능력개발 프로그램이 제대로 지원되지 못하고 있었다. 따라서 노인의 문제에 대한 사회적 공감대 형성과 노인인력의 특성에 따른 전문성 개발이 가능하도록 지원할 직업능력개발 평생교육프로그램의 개발 방향의 재설정이 필요하다.

또한 노인의 직업능력 개발이 단순히 평균 수명이 증가한 노인세대의 경제적 수단을 이어주는 데에서 그치지 않고, '그들의 삶을 영위할 수' 있도록 하는 하나의 수단으로써 작용해야 하며 이러한 생각의 기반 위에서 프로그램 개발이 이루어져야 할 것이다. 따라서 노인의 직업능력개발 프로그램 개발은 그들이 단기간 안에 종사해야 하는 직무와 관련된 것뿐만 아니라, 그들의 신체적·정서적 변화와 사회적 요구를 포함하는 포괄적인 입장을 취해야 할 것이다.

참고 문헌

- [1] 박경하, 노인일자리 전환기적 과제와 중장기 발전 방향, 「고령사회 대비 노인 삶의 질 향상 방안」 포럼 자료집, 2013.
- [2] 정새날, 기업의 인력수급전략 및 고령인력 수요조사, 한국노인인력개발원, 2016.
- [3] 주성돈, 손호중, 정종원, 김명하, 김태훈, 유한정, 공공부문 노인인력 활용 확대 방안 연구, 한국노인인력개발원, 2013.
- [4] 박경하, 하세윤, 윤남희, 강명수, 2011 노인일자리 사업 운영실태조사, 한국노인인력개발원, 2011.
- [5] 박경하, 이현미, 2012년 노인일자리사업 참여노인 실태조사, 한국노인인력개발원, 2012.
- [6] 하세윤, 이현미, 2013년 노인일자리사업 참여노인 실태조사, 한국노인인력개발원, 2013.
- [7] 한정란, 박성희, 원영희, 최일선, “한국 노인교육의 현황 및 발전 방안. *Andragogy Today : International Journal of Adult & Continuing Education*,” Vol.14, No.1, pp.121-149, 2011.
- [8] 한국노인인력개발원 편, 2014 노인일자리 통계 동향 2015.
- [9] 한국노인인력개발원 편, 2015 노인일자리 통계 동향 2016.
- [10] 김신애, 여성노인 직업교육 프로그램 사례 연구 - 노인일자리 사업 M 프로그램을 중심으로, 아주대학교 교육대학원, 석사학위논문, 2007.
- [11] 김은영, 노인일자리사업 참여 노인의 일자리사업 교육만족도 및 교육 욕구: 공익형, 복지형, 교육형을 중심으로, 한서대학교 대학원, 석사학위논문, 2010.
- [12] 이화정, 양병찬, 변종임, 평생교육프로그램 개발의 실제, 학지사, 2005.
- [13] 손유미, “고령자 고용촉진 정책과 향후 과제,” 노인인력개발포럼, 제9호, pp.31-45, 2012.
- [14] 이명희, 노인 취업 정책의 문제점과 대안에 관한 연구, 고려대학교 인문정보대학원, 석사학위논문, 2012.
- [15] 기영화, 김남숙, “고령자 직업능력 개발을 위한 사회적 자본화 이론 모델정립 현장 사례 연구: 노인일자리 사업을 중심으로,” 직업교육연구, 제30권, 제3호, pp.25-48, 2011.
- [16] 김복미, 가정어린이집의 취사도우미(영양맘) 파견 사업에 대한 운영실태 및 개선방안에 관한 연구 보고서, 청주시 가정어린이집 연합회, 2012.
- [17] 기영화, 김남숙, 임경미, “고령자 직업능력 개발을 위한 평생교육의 사회적 자본화 이론 모델정립 기초 연구,” 평생교육·HRD 연구, 제6권, 제3호, pp.29-44, 2010.
- [18] 박성희, “직업생애사에 기반한 고령층 여성의 고용 가능성 지원을 위한 교육 복지 방안,” *Andragogy Today : International Journal of Adult & Continuing Education*, Vol.12, No.4, pp.61-85, 2009.
- [19] 김동배, 이윤화, 안인경, “노인의 소득창출을 위한 직업능력 개발에 관한 연구,” 한국노년학, 제24권, 제1호, pp.107-127, 2004.
- [20] <http://media.daum.net/v/20140713180406564>.
- [21] <http://media.daum.net/v/20140711055603476>.
- [22] <http://media.daum.net/v/20160629174800899>
- [23] 원영희, 한정란, “교육복지 관점에서 본 노년기 교육의 문제점 및 개선방안,” 평생교육학연구, 제18권, 제4호, pp.239-263, 2012.
- [24] 김용수, “고령화 사회의 도래에 따른 노인교육의 필요성에 관한 고찰,” *컬처 컨버전스*, 제4권, 제2호, pp.71-90, 2013.
- [24] 한정란, 원영희, 박성희, 최일선, “중년층과 노년층의 노인교육 요구,” 평생교육학연구, 제15권, 제4호, pp.131-161, 2009.
- [26] 김귀자, 한정란, “세대공동체 교육 프로그램 개발 및 효과 검증,” *Andragogy Today : International Journal of Adult & Continuing Education*, Vol.8, No.2, pp.83-107, 2005.
- [27] <http://media.daum.net/v/20140805035303499>.
- [28] 배문조, 박세정 “인턴십 연계모델을 통한 노인일자리 창출 방안 연구,” 복지상담교육연구, 제1권,

- 제1호, pp.81-99, 2012.
- [29] 선태무, 최은수, “베이비붐세대의 은퇴에 대비한 평생교육정책 분석과 정책개발 탐색,” 평생교육·HRD연구, 제8권, 제1호, pp.83-105, 2012.
- [30] 손신, 신호진, “노인직업훈련프로그램 참여요인에 관한 연구,” 인문사회과학연구, 제31집, pp.105-137, 2011.
- [31] <http://media.daum.net/v/20150203030707890>.
- [32] 신계수, 권승숙, “노인일자리 사업의 교육만족도가 사업 효과성에 미치는 영향: 일자리 만족도의 매개효과,” 벤처창업연구, 제10권, 제5호, pp.105-115, 2015.
- [33] 정중보, 임왕규, “성공적 노후 교육프로그램의 수요도 및 효과성에 대한 실증적 연구,” 한국콘텐츠학회논문지, 제11권, 제9호, pp.335-350, 2011.
- [34] 한정란, *노인교육의 이해*, 서울: 학지사, 2003.
- [35] 홍석태, 양혜술, “한국 중고령자의 노인교육이 노후준비에 미치는 영향,” 한국콘텐츠학회 논문집, 제8권, 제5호, pp.287-199, 2008.

저 자 소 개

김 정 민(Jeong-Min Kim)

정회원



- 1999년 2월 : 충북대학교 교육학과(문학사)
 - 2005년 2월 : 충북대학교 교육행정. 교육사회학(교육학석사)
 - 2010년 8월 : 충북대학교 교육사회 및 사회교육(교육학박사)
 - 2007년 3월 ~ 현재 : 충북대 교육학과 시간강사
- <관심분야> : 평생교육, 학습성과, 역량개발