

청소년의 진로지도를 위한 미래 직업탐색 방안 모색

이 승 구
(경인지방노동청)

< 국문초록 >

현대사회에서 미래의 주역인 청소년들의 진로지도는 중요한 사회적 이슈가 되고 있다. 청소년들은 자신들의 진로에 많은 관심과 함께 다양한 진로정보를 원하고 있는 것으로 나타나고 있으며, 청소년기에 올바른 진로가치관을 형성하도록 체계적인 진로지도를 실시하기 위해서는 최근의 직업세계 변화에 주목할 필요가 있다. 우리나라는 1997년말 외환위기 이후 급속한 사회·경제적 변화를 경험하고 있으며, 이러한 변화의 소용돌이 속에서 기업이 원하는 인재상 역시 기본에 충실하며 변화를 수용하는 개인역량, 국제적 감각, 팀워크를 존중하는 조직역량 등을 갖춘 미래지향적인 인재를 요구하고 있는 것으로 나타나고 있다.

본 연구에서는 최근 청소년의 직업 및 진로의식을 중심으로 직업선택의 중요성, 직업선택 시 고려요인, 직업정보 탐색방법 등 다양한 진로정보 방법들과 함께 청소년들에게 접근성과 활용도가 높은 인터넷을 활용한 진로정보 탐색방법을 알아보고, 학교장면에서 활용 가능한 진로계획 활동지를 '직업세계 탐색활동'과 '미래의 직업인 계획세우기'로 나누어 제시하였다.

주제어 : 진로지도, 직업의 세계, 진로계획활동지

I. 서 론

급속하게 변화하는 현대사회에서 청소년들이 자신의 진로를 탐색하고 합리적인 진로계획 수립하도록 지원하는 것은 학교 진로지도의 중요한 과제들 중 하나이다(Roe 외 1957). <표 1>에서 보는 바와 같이 2003년 5월 통계청에서 발표한 '2003 청소년 통계'를 살펴보면, 만15세~19세 청소년들의 '중요한 생활관심사'는 '학업과 진로'가 58.2%로 가장 높게 나타나고 있다.

〈표 1〉 청소년의 중요한 생활관심사

(단위 : %)

구분	건강	경제(돈)	직장직업	결혼이성	학업진학	종교	가족관계	취미여가	기타
1998년	11.8	15.1	6.9	2.9	61.1	0.6	0.7	0.6	0.2
2002년	12.9	14.5	6.6	2.2	58.2	1.0	1.9	1.5	1.3

자료 : 통계청(2003). 「2002년 사회통계조사보고서」.

청소년들에게 올바른 진로의식을 형성시켜 주기 위해서는 학교에서 체계적인 진로교육을 실시하여야 하며(Mitchell et al, 1996), 미래직업의 변화를 조망하면서, 구체적인 청소년 직업지도의 필요성이 제기되고 있다. 본 연구에서는 최근 직업세계의 변화 동향과 함께 청소년의 진로 및 직업지도를 위한 미래의 유망직업을 제시하고 탐색해 보고자 하였다.

II. 직업세계의 변화

1. 직업세계의 전반적인 동향

최근 나타나고 있는 직업¹⁾ 세계의 동향은 새로운 패러다임이 기존의 패러다임을 몰아내고 직업세계의 새로운 질서를 형성하고 있는 중이며(홍용기, 1999), 이는 직업혁명으로 불리울 만큼 큰 변화의 흐름이라고 할 수 있다. 대표적인 몇 가지를 소개하면 〈표 2〉에서 보는 바와 같다. 특히 정규직 위주의 고용형태에서 계약직과 임시·일용직의 증가는 직업유목민²⁾이라는 신조어를 만들어 낼 정도로 직업구조 변화에 큰

1) 직업이란 말은 사회적 지위와 직분을 맡아 수행하는 개인의 사회적 역할을 의미하는 ‘직(職)’과 생계의 유지를 의미하는 ‘업(業)’으로 이루어진 합성어임. 이처럼 사회적 지위나 직무를 나타낸다는 점에서 직업은 일이나 노동과는 다른 의미를 지니고 있음.

2) 울리히 벡(Beck, U.) 등 노동 및 직업을 연구하는 학자들은 2010년에 이르면 대부분의 직업 분야에서 정규직이 사라질 것이라고 예측하고 있음. 「job nomad」를 예견하고 있는 앵글리슈(Englisch, G.)에 따르면, 미국에서 가장 많은 일자리를 제공하는 회사는 더 이상 GM이나 IBM이 아니라 임시, 일용직 일자리를 알선해 주는 맨파워(Manpower)라고 함. 잡 노매드들은 과거의 유목민처럼 한 곳에 정착하지 않고 여러 곳을 떠돌아다니며 지식과 정보로 살아가는 직업 종사자들을 지칭하며, 이들 중에는 창의력과 새로운 아이템을 무기로 직업 세계의 변화를 주도하고 있음.

영향을 미치고 있다(이정일 외, 2001). 고용안정을 보장해 주는 일자리가 점차 사라지고 있다는 것은 안정된 직장을 찾지 않는 사람들이 늘고 있다는 사실을 말해주고 있으며, 점차 증가하고 있는 임시직이나 일용직 중에는 이른바 3D업종뿐만 아니라 자영업까지도 확대되고 있다.

〈표 2〉 직업세계의 변화 동향

구분	변화 전	변화 후
고용형태 (근로조건 등)	평생직장	평생직업
	완전고용	불완전고용
	정규직 위주	계약직, 임시·일용직
	연공서열급	성과급, 능력급

이러한 직업세계의 변화로 인하여 각 기업에서는 새로운 채용방식을 도입하고 있으며, 기업의 채용(recruiting)은 지원자(후보자) 풀 중에서 회사를 잘 이해하고 긍정적인 이미지를 갖는 우수 인력을 확보하는 것에 초점을 맞추고 있다.

대표적인 채용방식의 변화를 살펴보면, 첫째로 정기적인 공채위주의 “그물형 채용”에서 수시채용³⁾과 스카웃 방식을 도입한 “낙시형 채용”으로 전환되고 있다. 종전에는 인사부가 주관하던 채용에서 현장관리자 중심의 채용으로 변화하고 있다. 직무의 내용이 다양해지면서 직무의 내용을 잘 알고 있는 현장관리자가 주도하게 된 것이다. 둘째로 과거의 이력서, 자기소개서 위주의 단순면접방식에서 벗어나 기업적응 및 문제해결역량을 평가하는 다양한 면접방식이 각광을 받고 있다. 집단면접, 블라인드면접(무자료), 프레젠테이션면접, 집단토론식 면접, 현장체험형 면접 등을 통한 인재채용방식이 점차 보편화되어 가고 있는 추세이다. 셋째 신입사원 위주의 채용 관행에서 벗어나 당장 현장에 투입하여 결원으로 인한 공백을 쉽게 메울 수 있는 경력사원을 선호하고 있다. 경력사원채용은 교육훈련을 위한 비용, 교육으로 인한 업무공백을 최소화하기 때문이다.

2. 최근 기업이 원하는 인재상

최근 우리기업들은 세계화의 물결 속에 각 분야의 전문성이 심화됨에 따라 리더쉽

3) 졸업시기 전후의 집단 정기공채에서 기업이 필요로 할 때 채용하는 개인 중심의 수시채용으로 바뀌고 있다. 기업에서는 리엔지니어링, 구조조정으로 인해 결원이 발생할 경우 조직 활동을 지속하기 위해서는 정기채용까지 기다릴 수 없게 된 것임.

과 전문적인 능력을 겸비한 최상층의 재능 있는 인재에 대한 집중적인 수요가 점차 증가하고 있는 추세이다(유기현, 1999). 따라서 이러한 인력을 확보하기 위해 적절한 채용방식을 도입하고 있으며, <표 3>에서 보는 바와 같이 기업이 원하는 인재상도 변화하고 있는 것으로 나타나고 있다.

<표 3> 최근 기업이 원하는 인재상

구분	역량조건
개인역량	기본에 충실하되 폭넓은 교양과 끊임없는 자기개발로 노력하며 변화를 리드하는 프로페셔널
국제적 감각 (Global Capability)	국제적 감각과 영어 및 중국어 등 외국어 구사능력을 갖춘 세계인
조직 역량 (대인관계 등)	상호존중, 깨끗한 매너로 신용을 지키고 책임을 다하는 예의바른 협력자
태도 및 가치관	인간적이며 올바른 가치관에 중심을 두되 유연한 사고, 창의력, 도전정신과 열정을 가진 성취인

자료 : 전국경제인연합회(2003). 기업이 바라는 인재상.

과거에는 일반적으로 조직과 융화를 이룰 수 있는 성실한 인재를 주로 선호하였으나, 최근에는 창의적이며 문제해결능력이 뛰어나고 도전정신과 적극적 자세를 가진 개성 있는 인재를 많이 원하고 있다. 기업이 선호하는 인재유형국내 기업들이 선호하는 인재에 대해 채용회사인 잡코리아(www.jobkorea.co.kr)의 조사(2004. 3)에 따르면, 탁월한 성과를 도출할 수 있는 인재, 전문능력 또는 조직관리 기술을 보유한 인재, 기업의 핵심역량을 보유한 능력 우수자, 자기 전문분야의 슈퍼형 전문가, 신규사업 창출을 위한 기 있는 인재의 순으로 나타났다. 벤처기업이나 중소기업의 경우는 성과·창출을 가져오는 인재에 대한 선호도가 상대적으로 높은 것에 비해, 대기업은 기업의 핵심역량을 보유한 인재나 슈퍼형 전문가에 대한 선호도가 다른 기업에 비해 높았다.

선호하는 인재가 갖춰야 할 '개인역량'에 관해 묻는 질문에 대해서는 대인관계 및 커뮤니케이션 능력, 기업실무 능력, 전공 프로젝트 수행능력, 기획·문서 작성능력, 외국어, 비즈니스 예절, PC활용능력, 프리젠테이션 능력, 전공이론의 순으로 나타났다. 회사에 기여도가 높은 인재 특징에 대해서는 △이해력이 빠르고 문제 해결력이 뛰어나다가 26.3%로 가장 많았으며, 다음으로 △자기개발 의지가 강하다 16.8%, △조직 적응력이 뛰어나다 13.4%, △창의적이다 12.1%, △조직을 원활하게 잘 운영한다 △영업력이 뛰어나다는 의견이 각각 10.6% 순으로 조사되고 있다.

Ⅲ. 미래사회의 유망직업 탐색

1. 청소년의 직업 및 진로 의식

진로의식이란 개인의 진로발달 과정에서 형성된 진로에 대해 가지고 있는 심리적 구조, 즉 가치관, 직업관, 자아개념, 진학관 등을 포함하는 의식체계라고 할 수 있다(이건남·정철영 2005). 진로의식에 영향을 주는 요인으로는 여러 선행연구들이 있는데 <표 4>에서 보는 바와 같이 김태웅(2002)은 학교선생님(31.7%), 스스로 결정(26.8%), 친구 및 선배(25.2%)로 나타났고, 김소영(2003)은 공업계 고등학교 진학에 영향을 준 사람을 묻는 질문에 대해 담임선생님(34.1%), 친구 및 선배(29.9%), 부모(19.2%), 문경중(2004)은 진로에 영향을 준 사람에 대해 부모(36.0%), 스스로 결정(27.2%), 선생님(13.8%) 순으로 나타나 전체적으로 학교선생님이나 부모님의 영향을 많이 받는 것으로 조사되고 있다.

학생들은 사회에서 체계적으로 직업과 진로에 대한 교육을 받을 기회가 적으므로 학교에서 이에 대한 배움의 기회를 확대하는 것이 바람직하다고 볼 수 있다(한국교육개발원, 1992).

유홍준·김월학(2005)의 고등학교에서 진로교육과 직업교육이 어떻게 이루어지는가에 대한 연구⁴⁾에 따르면, 성별과 학교유형 그리고 지역규모에 따라 차이가 많이 나는 것으로 나타났다. 진로관련검사와 진로상담에 대한 진로교육은 남학생에 대해 여학생이 보다 많이 받는 반면 직업체험과 직업훈련의 직업교육은 여학생에 비해 남학생이 많이 받는 것으로 나타났다. 일반계와 실업계⁵⁾를 구분하여 보면, 「진로와 직업」 과목 이수, 진로관련 검사, 진로상담은 남학생과 여학생 모두 실업계에 비해 인문계가 높은 반면, 직업체험은 실업계가 높았다. 지역규모에 따라서는 직업체험을 제외한 진로교육 및 직업훈련 모두 대도시나 중도시 학생들이 많이 받는 반면 소도시 학생들이 가장 낮게 경험한 것으로 나타났다. 특히 실업계의 경우 모든 항목에 있어 소도시 학생들의 경험비율이 가장 낮았다. 아울러 같은 지역 내에서 인문계와 실업계를 비교하여 살펴본 결과, 대도시나 중도시 내에서의 일반계와 실업계의 차이보다 소도시 내에서

4) 본 연구는 한국직업능력개발원이 2004년도에 전국 중학교, 일반계 고등학교, 실업계 고등학교 3학년 학생 6,000명과 이들 학생의 가구, 담임, 교무를 대상으로 실시한 '한국교육고용패널(KEEP : Korean Education and Employment Panel)' 1차년도 자료에서 일반계와 실업계 고등학생의 4,000명을 분석하였음.

5) 정부는 2007년 4월 12일부로 실업계고의 명칭을 전문계고로 개정한 초·중등교육법시행령을 공포·시행하였음.

의 일반계와 실업계의 계열 간 차이가 큰 것으로 나타났다.

〈표 4〉 청소년의 진로선택에 영향을 주는 요인

학자	요인	세부요인
강무섭, 박영숙 (1984)	개인적 차원	내재적 요인(연령, 능력, 인성, 직업적 흥미, 신체적 조건) 가정 배경적 인 외재적인 요인
	사회경제적 차원	산업구조의 변화요인 및 혁신요인, 인구증가요인, 사회의 직업가치관
	교육 체계적인차원	학교배경과 학교정책
김민경 (1995)	-	능력, 적성, 가정의 사회경제적 배경, 교육수준, 학업성적
이현림, 남혜경 (1999)	개인적 요인	적성, 흥미, 연령, 종족, 가치관, 학력, 신체적 조건, 진로관, 성, 지능
	환경적 요인	자녀에 대한 기대, 가정의 전통과 종교, 부모의 사회 경제적 지위, 부모 의 가치관, 타인들의 사회·심리적인 요인(친구, 카운슬러, 선배, 형제, 교사), 문화매체, 사회적 환경, 학교요인
	직업적 요인	직업적 의미, 직업에 대한 태도 및 가치관, 직업세계의 변천, 고용시장, 봉급수준, 직장환경, 근무조건, 직업의 만족도, 사회적 공헌도, 보너스, 발전 가능성, 휴가, 직장내의 인간관계, 정성, 존경, 직업명성
한상근 외 (2001)	배경 변인	성별, 학년, 지역소재, 부모의 최종학력, 경제수준, 학업성적
	계열 선택	현재 계열을 선택한 이유, 그 배경에 관한 것
	진로 계획	졸업 후의 진학계획, 유학계획, 장래 희망직업
	대학진학 계획	희망계열 및 희망학과, 희망학과에 미친 요인, 진학관련 정보의 수집 처, 희망학과에 대한 정보습득 수준, 대학 진학관, 교차지원의 여부

자료 : 이진남·정철영(2005). 제1차 한국교육고용패널 학술대회 논문집.

2. 직업 선택의 중요성

직업선택의 문제는 개인의 일생에서 무엇보다 중요한 선택으로서 삶의 질을 좌우하는 요인이 된다(Spodek et al, 1975). 올바른 직업관(태)을 가지고, 재미있게 일하면서 능력을 최대한 발휘할 수 있는 성공적인 직업의 선택이야말로 자아실현의 기본이 되므로 사전에 직업에 대한 자료검색과 직업탐색이 필요하다.

3. 직업 선택 시 고려요인

- 6) 직업관이란 개인이나 사회의 구성원들이 직업에 대해 가지고 있는 태도나 가치관을 뜻한다. 개인이 어떤 직업관을 갖느냐 하는 것은 개인의 진로결정 및 직업수행뿐 아니라 그 사회의 발전에도 큰 영향을 줌.

일반적으로 자기에게 적합한 직업을 선택할 때에는 여러 요인을 고려해야 하는데, 여기에는 적성, 흥미, 능력, 신체적 조건, 가정환경, 장래희망 등이 포함된다.(Splete et al, 1985). 학교에서는 직업심리검사를 통해 보다 객관적으로 학생들의 적성과 흥미, 성격유형을 파악하여 진로지도와 직업선택에 참고할 수 있다.

〈표 5〉 직업선택 시 구체적으로 고려해야 할 조건들

항목	세부내용
개인적인 조건	나의 적성과 흥미, 성격에 맞는 일인가?
	자아실현과 나의 직업가치관과의 관계는 적절한가?
직업전망과 전형방법, 근로조건	앞으로 전망 있는 직업인가?
	임금 등 근로조건, 학력 등 자격조건, 전형방법(시험, 공채, 면접 등)은?
	직장의 위치 및 출퇴근 방법, 출퇴근 시간은 적절한가?

4. 직업정보 탐색 방법

직업정보를 찾는 방법은 여러 가지 경로가 있으나, 최근에는 인터넷의 발달로 온라인 정보를 많이 활용하고 있다. 여기서는 국가에서 운영하는 고용정보전산망(Work-net)과 한국직업정보시스템(KNOW), 커리어 넷(Career Net)을 중심으로 설명하고자 한다. 워크 넷은 노동부에서 운영하는 종합고용정보망으로 전국의 고용안정센터, 지방자치단체(시·군·구)의 취업정보센터, 한국산업인력공단 등 공공기관의 취업정보가 모두 무료로 제공되고 있다. 아울러 워크 넷에는 취업나침반, 직업심리검사, JOB MAP, 취업알선통계, 직업사전, 직업전망서 등 다양한 내용의 고용정보가 제공되고 있다. 그리고 워크 넷에는 청소년을 위한 유스 넷과 고령자를 위한 시니어 넷을 별도로 운영하여 구직자들의 빠른 취업을 지원하고 있는 것이 특징이다.

가. 유스 워크넷(<http://youth.work.go.kr>)

유스 워크넷은 고용·취업 종합서비스 사업의 일환으로 수요자 특성을 고려한 맞춤형 정보를 제공하기 위하여 기획된 사업으로, 조기진로 교육의 부재로부터 파생될 수 있는 청년 실업을 종합적으로 해결하기 위한 취지로 개발되었으며, 현재 청소년들이 많이 이용하고 있는 것으로 나타나고 있다. 그러나 아직은 사이트 구축의 초기 단계로서 직업 및 진로와 관련된 자료가 부족하고 실제 청소년들의 진로지도를 위한 다양한 콘텐츠가 보완되어야 할 것으로 지적되고 있다.

나. 한국직업정보시스템(KNOW)(<http://know.work.go.kr>)

KNOW(Korea Network for Occupations and Workers)는 우리나라의 대표적인 직업의 업무수행능력, 지식, 성격, 흥미, 하는 일, 임금, 전망 등 주요 정보를 비교 가능한 수량화된 정보로 온라인상에 제공하여 진로선택과 직업훈련 및 직업상담 등을 지원하기 위해 현직에 있는 직업 종사자의 의견이 생생하게 반영된 직업별 데이터베이스를 On-Line을 통해 제공하는 종합적인 직업정보시스템이다. 개발 과정으로는 2001년부터 2004년까지 국내 620개 직업에 종사하고 있는 재직자 42,000여명에게 구조화된 직업능력측정설문(A형, B형, C형)을 통해 전국 규모의 조사⁷⁾를 실시한 후 이 데이터베이스를 응용한 시스템을 구축하였다.

KNOW의 주요내용으로는 ① 국내 620개 직업에 대한 상세정보(필요한 능력과 지식, 취업과정, 자격정보, 훈련정보 등) 제공 ② 국내의 대표적 170개 학과에 대한 상세정보(배우는 내용, 개설대학교, 학과별 진출 분야 및 직업, 취업률, 필요한 적성 등) 제공 ③ 직업전문가에 의한 진로상담이 있다.

한국고용정보원이 『한국직업정보시스템(KNOW)』을 구축하기 위해 2001년부터 2004년까지 우리나라의 재직근로자 42,000명에 대한 조사 결과를 분석한 결과에 따르면, <표 6>에서 보는 바와 같이 우리나라 직업 중 창의력이 가장 필요한 직업은 광고제작 감독, 작곡가, 시나리오작가 등의 순서로 나타났으며, 설득능력이 가장 필요한 직업은 국회의원이며, 다음으로 카피라이터, 영화제작관리자 순이었다. 또한 주요 직업마다 필요로 하는 능력이 다르게 나타나고 있는 것으로 나타나고 있다.

예를 들어, 말하기 능력은 법정에서 변론을 하거나 공소를 제기하는 변호사와 검사, 수리력은 문제를 해결하기 위해 수학을 많이 사용해야 하는 인공위성개발 연구원과 물리학연구원이, 사람을 진단하고 치료해야 하는 임상심리사와 정신과 의사에게는 사람과약 능력이 가장 많이 필요한 것으로 나타나고 있다. 그밖에도 유연성은 무용가, 정교한 동작은 의사 그리고 신체적 강인성은 경호원에게 가장 많이 필요한 능력으로 조사되고 있다. 그리고 성별에 따라 필요한 직업적 능력이나 특성⁸⁾에 있어서도 차이가 있었는데, <표 7>에서 보는바와 같이 여자가 남자보다 뛰어난 능력(특성)은 사람을 파악하고 다른 사람을 배려하는 능력과 스트레스를 참고 인내하는 특성이며, 남자

7) 2005년에도 14,000명의 재직자를 조사하는 등 지속적인 조사를 통해 변화하는 직업세계에 대한 최신 자료를 Update 중임.

8) 이러한 직업별 요구 역량과 특성 등을 고려하여 자신의 능력과 흥미에 맞는 직업을 선택하거나 진로를 개척하려는 노력은 직업지도의 중요한 가이드가 될 수 있으며, 주요 직업별로 요구되는 역량과 지식 등을 알려주는 한국직업정보시스템(<http://know.work.go.kr>)을 통해 자신의 적성과 흥미에 맞는 직업을 탐색해 볼 수 있음.

가 여자보다 뛰어난 능력은 신체적 강인성, 수리력, 협상능력 그리고 리더십으로 나타났다.

〈표 6〉 주요 직업능력이 많이 필요한 직업 순위

직업능력 \ 직업 순위	1위	2위	3위
창의력	광고제작감독(6.40)	작곡가(6.30)	시나리오작가(6.19)
설득능력	국회의원(5.92)	카피라이터(5.80)	영화제작관리자(5.62)
말하기	변호사 (6.63)	검사(6.29)	통역가(6.25)
수리력	인공위성개발원(5.95)	물리학연구원(5.93)	자연계열교수(5.80)
사람파악	임상심리사(6.54)	정신과 의사(6.14)	스포츠 트레이너(5.64)
유연성	무용가(6.06)	연극배우(5.24)	스포츠강사 (5.20)
정교한 동작	피부과 의사(6.00)	치과 의사(5.90)	성형외과 의사(5.98)
신체적 강인성	경호원(6.10)	프로경륜선수(6.00)	단순노무원(5.63)

주 : ()은 점수, 7점 만점.

자료 : 한국고용정보원(2005. 5). 한국직업정보시스템(KNOW).

〈표 7〉 주요 능력(특성)의 성차

구분	남자	여자	비고
사람파악능력	4.23	4.32	7점 만점
인내력	3.77	3.85	5점 만점
타인 배려	3.53	3.67	5점 만점
스트레스 감내성	3.69	3.79	5점 만점
리더십	3.41	3.27	5점 만점
협상능력	4.25	4.11	7점 만점
수리력	4.26	3.97	7점 만점
신체적 강인성	4.31	3.58	7점 만점

자료 : 전게서.

다. 커리어 넷(Career Net) : www.careernet.re.kr

커리어 넷은 1999년부터 한국직업능력개발원 진로정보센터에서 전 연령층을 망라하는 생애 발달적 관점, 수요자 중심, 구조화된 프로그램이라는 세 가지 원리를 기초로 하여 커리어 넷(Career net)을 개발·운영하기 시작한 것이다. 커리어 넷은 생애개발적인 관점을 반영하여 초등학생, 중·고등학생, 대학생, 성인, 그리고 교사 및 연구자 등으로 대상별 메뉴를 차별화하여 각계각층으로부터 많은 호응을 얻고 있는 종합적인 진로정보망이다⁹⁾. 특히 2002년에는 사회구조적 요인과 교육적인 요인의 변화로 진로

선택에 큰 변화를 겪고 있는 실업계고등학생들의 진로지도를 집중적으로 지도하기 위해 실업계 고교생 전문 진로지도 사이트인 '비바실고'(<http://viva.re.kr>)를 개통하여 운영하고 있는 것이 특징이다.

5. 미래의 유망직업 전망

미래의 직업이 어떻게 될 것인가에 대해 예측하는 것은 무척 어려운 일이다. 과학과 기술의 발달로 내일을 예측하기 어려운 불확실성의 시대에 살고 있기 때문이다. 또한, 직업의 변화는 그 자체가 독립적인 것이 아니라 기술변화, 사회 변화, 자연재해, 경기변동과 같은 요인들에 영향을 받고 있다. 새로운 직업이 생성되고 있으며, 기존의 직업은 소멸되거나 요구하는 직무의 내용이 크게 변화하고 있다. 특히, 1980년대 후반부터 본격적으로 보급되기 시작한 컴퓨터와 인터넷의 범용화¹⁰⁾는 제3의 물결을 현실화 시켜 새로운 직업들을 생성시켰으며 직무의 내용도 전산화를 통해 많은 변화를 초래하였다. 다가오는 21세기는 세계적으로 경영과 기술의 혁신은 급변하는 사회 환경을 맞이하게 될 것이라고 전문가들은 예측하고 있다. 이러한 예측을 바탕으로 미래의 유망직업을 살펴보면, <표 8>에서 보는 바와 같이 정보통신의 발달과 관련된 직업군에서 많은 직업이 창출될 것으로 예상된다. 최근 정보제공사업, 웹 포털 서비스 등과 같이 인터넷을 기반으로 하는 새로운 비즈니스¹¹⁾가 등장하고 있으며, 인터넷 검색 서비스를 제공하는 Yahoo(종업원 수 673명)의 시가총액은 약 339억불로 종업원 수가 23만명인 보잉사의 시가총액(358억불)에 근접하고 있다.

9) 진로탐색프로그램으로는 초등학생을 위한 아로주니어, 중고등학생을 위한 아로플러스, 이공계대학생을 위한 커리어비전이 있음.

10) 인터넷의 확산은 개인의 일상생활 및 기업의 사업방식의 패러다임을 변화시키고, 전자상거래와 정보기술(IT)산업으로 대변되는 디지털경제(Digital Economy)가 새롭게 대두되고 있음.

11) 인터넷 은행, 사이버 주식거래 등 최첨단 기술을 이용한 전자금융(사이버금융)이 21세기 핵심 산업으로 등장하였다. 전통적인 제조업체들이 '인터넷 기업'으로 재편되고 있으며, 미국의 자동차 제조업체 Ford도 최근 위성디지털방송사 및 마이크로소프트와 제휴하여 인터넷 비즈니스 사업 실시하였음.

〈표 8〉 대한상공회의소 선정 7대 유망 직업 분야

분야	유망 직업들
정보화 분야	1. 데이터베이스 관리자 2. 정보시스템 분석사 3. 정보 보호 관리자 4. 무선 S/W 개발 전문가 5. 네트워크 설계 전문가 6. 게임 프로그래머 7. XML 전문가 8. 네트워크 프로그래머 9. 주문형 반도체 설계원 10. 시스템 관리자 11. IT기술 영업원 12. 웹 프로그래머 13. CRM 전문가 14. 전자 상거래 전문가
세계화 분야	1. 국제법 학자 2. 지역 전문가 3. 통상 전문 관료 4. 무역 전문가 5. 항공기 조종사 6. 스튜어디스 7. 항공기 정비사 8. 동시 통역사 9. 해외 관광지 개발자
서비스 분야	1. 감정평가사 2. 경영 컨설턴트 3. 공인 노무사 4. 관세사 5. 광고 전문가 6. 시장 조사 분석가 7. 변리사 8. 세무사 9. 속기사 10. 공인 회계사 11. 투자 상담가 12. 채권 딜러
첨단과학분야	1. 생명 공학 엔지니어 2. 생물 정보학자 3. 유전 공학자 4. 나노 전자 공학자 5. 나노 소재 공학자 6. 광전자 엔지니어 7. 화공 엔지니어 8. 정밀 기계 엔지니어 9. 인공 지능 엔지니어 10. 핵물리학자 11. 초고주파 공학자 12. 항공 우주 엔지니어
문화 분야	1. 촬영 기술자 2. 조명 기술자 3. 송출 기술자 4. 분장사 5. 특수 효과 기술자 6. 게임 기획자 7. 게임 그래픽 디자이너 8. 게임 프로그래머 9. 게임 음향 기술자 10. 음반 기획자 11. 녹음 기술자 12. 음반 자켓 디자이너 13. 출판 기획자 14. 북 디자이너 15. 애니메이션 기획자 16. 캐릭터 디자이너
노인 및 의료 분야	1. 노인 전문의 2. 노인 작업 치료사 3. 케어 매니저 4. 음악 치료사 5. 가정 전문의 6. 핵의학 기술사 7. 병원 코디네이터 8. 물리치료사 9. 성형전문 의
웰빙 분야	1. 여행 코디네이터 2. 아로마테라피 전문가 3. 다이어트 컨설턴트 4. 에스티메이션 5. 운동 처방사 6. 테마 파크 디자이너 7. 펜션 임대업자 8. 레저스포츠 강사 9. 환경 컨설턴트 10. 환경 영향 평가 기술자 11. 토양 환경 기술자 12. 환경오염 방지 전문가 13. 대기 환경 기술자

자료 : 주간한국, 2004. 12.

〈표 9〉 학과(전공)별 일자리전망 베스트 10

순위	학과(전공)*	일자리 전망 (5점만점)	대표적인 진출 직업
1	특수교육	3.96	특수학교교사
2	간호	3.72	간호사, 구급요원
3	응용예술	3.72	분장사
4	의료	3.70	의사, 한의사, 약사, 의약계열교수
5	컴퓨터/통신	3.69	컴퓨터프로그래머, 시스템컨설턴트, 네트워크엔지니어, 데이터베이스관리자, 정보보호전문가 등 정보기술관련 직업, 통신공학기술자
6	법률	3.66	판사, 검사, 변호사, 법무사, 노무사, 변리사 등
7	유아교육	3.66	유치원교사, 보육교사
8	연극영화	3.65	연극연출가, 영화감독, 연기자, 공연제작자, 성우
9	치료/보건	3.61	치과기공사, 물리치료사, 의무기록사, 치과위생사, 임상병리사, 방사선사 등
10	수학/물리	3.59	보험계리인, 물리학연구원, 수학교사, 자연계열 교수 등

주 : 한국교육개발원 학과(전공)분류 중분류 기준.

자료 : 한국고용정보원(2003. 12). 한국직업정보시스템(KNOW).

우리나라에서 평균연령이 최고인 직업은 <표 10>에서 보는 바와 같이 경비원, 과수작물재배자, 소설가, 채소특용작물재배자, 초등학교교장(감) 등의 순서였고, 평균 연령이 가장 낮은 직업은 프로그래머, 모델, 대중무용수(백댄서, 치어리더), 홍보판촉원인 것으로 나타나고 있다.

<표 10> 평균연령 최고 직업 VS 최저 직업 10선

순위	고령 직업(평균연령)	청년 직업(평균연령)
1	경비원(61.23)	프로그래머(20.69)
2	과수작물재배자(61.07)	모델(21.84)
3	소설가(57.8)	대중무용수(백댄서)(22.37)
4	채소특용작물재배자(57.55)	치어리더(23.03)
5	초등학교 교장(감)(56.50)	홍보판촉원(모델도우미)(24.00)
6	중고등학교 교장(감)(56.21)	안내·접수원(24.18)
7	대학 총(학)장(56.17)	코디네이터(24.92)
8	민속종교종사자(점술가,무당)(54.82)	바텐더(25.07)
9	시인(54.82)	프로운동선수(25.57)
10	작사가(54.80)	주유원(25.67)

자료 : 전계서.

이같이 유망직업으로 선정된 직업에 들어서기 위해 준비해야 할 점은 각 직업마다 요구하는 능력과 지식이 상이해 한마디로 언급하기 어렵다. 그렇지만 유망직업이 공통적으로 갖는 특성과 21세기에서 요구하는 인재 상을 고려해 볼 때 미래를 준비하는 구직자가 준비하고 갖추어야 몇 가지 능력을 제시하면 다음과 같다.

첫째, 고품질의 서비스나 제품을 고객에게 지속적으로 제공하기 위해서는 항상 학습하는 자세가 필요하다. 새로운 지식의 등장에 따라 현재의 지식은 미래에 무용지물이 될 수 있으며 새로운 지식을 적시에 습득하지 못하면 경쟁에서 뒤질 수밖에 없다. 둘째, 창의력·기획력 등의 고차원적 사고가 필요하다. 고객의 니즈는 항상 바뀌고 있으며 고객에 따라 니즈도 다르다. 동일한 휴대전화라도 청소년과 성인들이 요구하는 기능과 색상, 가격 등은 다르다. 새롭고 차별화된 제품이나 서비스의 지속적인 개발이나 제공 없이는 기업뿐 아니라 개인의 성공도 보장할 수 없다. 이외에도 고객의 욕구를 만족시키는 제품을 만들고 서비스를 제공하기 위해서는 다양한 전문가가 함께 참여하는 환경이 필수적이다. 따라서 다른 사람의 의견을 폭넓게 수용할 수 있는 개방성과 수용성을 갖추어야 하고 함께 협동하며 일할 수 있는 팀워크가 필요하다.

한편, 직업선택의 폭을 넓히는 의미에서 유망직업과 함께 신생직업을 살펴보는 것

도 중요하다. 앞서 설명한 유망직업과 달리 신생직업은 직업으로 성장하지 못한 인간의 유아기에 해당되거나 성장 가능성은 충분히 있으나 직업규모가 아직 작은, 떠오르는 직업(Emerging Occupations)이다. 개인서비스 분야의 신생직업으로는 고객의 타고난 이미지를 분석하고 상황에 적합한 표정연출법과 의상선택방법, 화장방법, 대화방법 등을 조언해주는 이미지컨설턴트, 직업관과 진로를 돕는 커리어코치(Career Coach), 시장상황과 유행을 고려해 제품이나 기업 등의 이름을 지어주는 네이미스트(Namist) 등이 있다. 심리치료 분야에서는 원예, 음악, 미술 등을 매체로 신체적, 정서적, 사회적 어려움을 겪고 있는 사람을 치료하는 원예치료사, 음악치료사, 미술치료사 등이 있으며 수학, 통계학, 전산학, 생물학적 지식을 활용해 생물체로부터 데이터를 얻어내고 이를 전산으로 구현하거나 분석해 의미 있는 정보를 찾아내는 생물정보전문가(Bioinformatician) 등이 있다. 직업세계는 앞으로도 계속 변화할 것이며 이에 따라 유망직업도 바뀔 가능성이 많기 때문에 직업세계에 대한 지속적인 탐색의 자세가 필요하다. 또한 직업을 선택할 때 일자리 증가나 임금만을 고려하는 것은 바람직하지 못하며 본인의 흥미, 적성, 가치관을 먼저 살펴보는 것이 중요하다.

IV. 직업 준비와 진로계획 수립

1. 직업계획 수립

직업준비는 직업 활동에 필요한 기초적인 학습기능과 신체기능을 익혀 직업준비 기능을 강화하고 직업을 탐색할 수 있도록 한하는 것을 말한다. 학생들은 개인 생활에 필요한 기본적 직업기능¹²⁾을 익히게 하여 직업에 대한 올바른 태도를 갖게 되며, 직업 활동의 기초가 되는 사회생활 기능을 익혀 지역사회 내에서 직업과 관련된 생활을 수행할 수 있게 된다. 직업선택의 바람직한 모형은 먼저 학생들이 자신의 흥미와 적성을 먼저 파악하고, 그 후에 다양한 직업의 세계와 미래의 유망직업을 탐색하여 자신에게 가장 알맞은 직업을 선택하는 것이다. 어린 시절부터 관심을 가지고 꼭 하고 싶었던 일¹³⁾이 무엇인지를 잘 생각해 보고, 노트에 적어보는 것이 중요하다.

원하는 직업을 갖기 위한 꼭 필요한 준비내용으로는 첫 단계는 나의 적성과 잠재능

12) 학생들은 직업생활과 관련된 기능을 익히고 현장실습을 통하여 적용해 봄으로써 맡은 분야의 일을 수행할 수 있는 기술을 익히게 됨.

13) 사람들은 일반적으로 나이를 들어가면서 정말 하고 싶은 직업을 포기하는 경향이 있으므로 직업생활을 하면서 보내게 되므로 충실한 준비와 용기가 필요함.

력을 탐색¹⁴⁾하는 것이다. 자신이 잘 할 수 있고, 하고 싶은 것을 정하는 것은 미래 자신의 목표를 설정하는 것으로 이러한 과정을 통해 적극적으로 학습하는 계기를 가지게 될 것이다. 두 번째 단계는 자신의 능력향상을 위해 효과적으로 학업시간과 노력을 투자하는 것이다. 원하는 직업과 진로가 정해지면 가장 유리한 대학이나 관련학과를 선택하고 변화하는 입시요강을 잘 파악하여 한발 먼저 준비하는 것이 유리하다.

2. 자신만의 진로 계획 세우기

진로 계획을 세우는 데는 다음 사항에 주의하여야 한다.

- ① 자기가 가지고 있는 장래 희망을 우선적으로 고려하여야 한다.
- ② 장래 희망을 실현하려면 어떠한 것을 공부하고 배워야 하는지 따져 본다.
- ③ 부모님, 선생님, 친구, 선배들에게 상담하고 의견을 반영하여 결정한다.

이러한 과정을 통해 진로계획¹⁵⁾을 세우고 나면 어떻게 해야 앞으로 실현해 나갈 수 있는지 검토하면서 실현을 향한 끊임없는 노력을 계속해야 한다.

[그림 1] 과 [그림 2] 는 경인지방노동청 경인종합센터에서 관내 청소년의 진로 및 직업지도를 위해 개발한 활동지로서 2006년 5월~10월까지 관내 2개 중학교(80명)와 4개 고등학교(156명)를 대상으로 예비적으로 실시한 바 있으며, 효과적인 진로지도 방법에 대해서는 실시결과를 바탕으로 계속 매뉴얼 작업을 위한 보완연구가 이루어지고 있다.

14) 노동부 워크넷(www.work.go.kr) 에는 청소년 직업적성검사, 직업흥미검사 등 각종 직업심리검사가 무료로 제공되고 있음.

15) 진로계획이란 자신의 진로를 스스로의 능력, 적성, 흥미에 부합하도록 설계하는 것이다. 진로계획의 수립은 성공적인 직업생활을 위한 필수적인 과정임.

직업목록을 활용한 직업세계 탐색활동

* 활동목표

- 현재 어느 정도의 직업들을 알고 있는지 확인 한다.
- 직업전망서의 목록을 읽고 관심직업을 체크 한다.
- 활동 후 느낀 점을 서로 나누고 정리하여 발표 한다.(4~5명씩 팀 구성)

* 활동 1. 내가 알고 있는 직업 모두 적어보기

* 활동 2. 직업목록 살펴보기

자신이 작성한 직업목록을 보면서 가장 관심 있는 직업 5가지를 골라 적어보세요.

- 1.
- 2.
- 3.
- 4.
- 5.

* 활동 3. 돌발 직업퀴즈(퀴즈로 특이한 직업을 알아 맞추기)

* 활동 4. 활동 후 느낀 점 쓰기

※ 자기의 진로 계획을 스스로 세워 봅시다. 그리고 각자가 세운 진로 계획을
학급에서 서로 발표하여 봅시다. 또 글로 써 봅시다.

[그림 1] 직업세계 탐색활동 계획서

미래의 직업인 계획 세우기

☐ 소속 : _____ 성명 : _____ 성별 : 남, 여 연령 : (만 세)

◆ 1단계

가장 존경하는 직업(인)	그 이유

◆ 2단계

나를 알아봅시다!!				
내가 좋아하는 교과	내가 가장 절하는 분야	부모님께서 원하시는 직업	내가 원하는 직업	되고 싶은 이유

◆ 3단계

꿈을 이루기 위해서 내가 노력해야 할 점	
내가 더욱 노력해야 할 분야는?	
나의 적성이나 흥미는?	
나의 신체적인 조건에서 고려해야 할 점은?	
직업을 가졌을 때의 보람이나 사회에 대한 봉사는?	
기타 노력할 점은?	

[그림 2] 청소년 미래직업탐색 계획서

V. 결 론

본 연구에서는 교육의 중요한 한 축을 형성하고 있으며, 청소년의 진로에 많은 영향력을 주고 있는 직업세계의 변화와 다양한 청소년의 미래 유망직업 탐색 방법들을 고찰해 보았다. 우리 교육은 최근 공교육의 위기와 조기유학의 급증에서도 볼 수 있듯이 아직도 제자리를 찾지 못하고 있다. 이제는 청소년의 진로에 대한 책임을 교육 정

책부서와 학교, 학부모가 분담하는 것이 필요하며, 아울러 청소년의 진로 및 직업교육의 효율성을 증대하기 위해서는 노동부 고용지원센터 및 민간 우수 직업정보제공업체, 노사단체 등 고용유관기관과의 협력적 관계가 요구되고 있다. 이런 관점에서 진로교육은 청소년 개인의 생애 발달적 측면뿐만 아니라 국가적 측면에서도 그 중요성이 더욱 증대되고 있다. 앞으로 학교의 높은 관심과 정책적 지원을 통해 현장에서 교사와 학생들이 바로 적용할 수 있는 다양한 직업 및 진로교육프로그램이 개발되고 타당화 연구가 지속되어야 할 것으로 전망된다.

참고문헌

- 강무섭·박영숙(1984). 학생의 진로결정과 분석, 한국교육개발원.
- 김민경(1995). 인문계 고등학생 진로선택에 대한 성별비교, 이화여자대학교 교육대학원. 석사학위논문.
- 김소영(2003). 공업계 고등학교 학생들의 진로의식에 관한 연구, 조선대학교 교육대학원. 석사학위논문.
- 김태웅(2002). 공업계 고등학교 학생들의 진로선택과 직업의식에 관한 연구, 전주대학교 교육대학원 석사학위논문.
- 문경중(2004). 공업고등학교 학생들의 진로의식과 직업관에 관한 연구, 조선대학교 교육대학원 석사학위논문.
- 이건남·정철영(2005). 일반계 고등학생과 실업계 고등학생의 가정 및 학교생활과 진로선택 및 진로의식의 비교연구, 제1차 한국교육고용패널 학술대회 논문집, pp.563-597.
- 이정일,태원유(2001), 효과적인 퇴직관리의 실천방안, 삼성경제연구소.
- 이현림·남혜경(1999). 고등학생의 진로선택에 관한 요인 분석, 한국진로상담학회지, 4(1), pp.53-82.
- 유기현(1999). 인적자원관리론, 서울 : 무역경영사 pp.386-450.
- 유홍준·김월학(2005). 고등학생의 진로지도 현황 및 직업의식에 관한 연구, 제1차 한국교육고용패널 학술대회 논문집, pp.603-622.
- 한국교육개발원(1992). 진로성숙도검사 표준화 연구, 서울 : 한국교육개발원.
- 한상근 외(2001). 고등학생의 진로선택에 관한 연구 [기본연구 01-25], 서울: 한국직업능력개발원.
- 홍용기(1999). 인적자원관리, 서울 : 형설출판사, pp.207-218.
- Mitchell, L. K., & Krumboltz, J. D.(1996). Krumboltz's learning theory of career choice and

counseling In D. Brown and Associates, *Career choice and development* (3rd ed), pp.233-280, San Francisco: Jossey-Bass.

Roe, A.(1957). *Early determinants of vocational choice. Journal of Counseling Psychology*, 4, pp.212-217.

Splete, H., & Freeman-George, A.(1985). Family influence on the career development of young adults. *Journal of Career Development*, 12(1), pp.55-64

Spodek, B. & Walberg, H. J. (Eds.)(1975). *Studies in Open Education*. pp.13-41, Agathon Press.