

강은하-안녕하세요?

자녀의 진로 지도에  
대해서 배워보는

진로 교육의 시간.  
진행에 강은하입니다.

함께 인사 나누겠습니다.  
선생님, 안녕하세요?

이대성-네, 안녕하세요?

지식 캠퍼스에서  
뵙게 돼서 정말 반갑습니다.

이대성입니다.

강은하-선생님, 제가 요즘에  
후배들을 만나면

그래도 제가 선배라고 저한테  
고민 상담 많이 해오는데요.

20대 후반, 30대임에도 불구하고  
적성에 맞지 않아서

다른 일을 고민하는 사례들을  
심심치 않게 접하게 되거든요.

이대성-네, 맞아요.  
20대가 사회 진출해서

갈피를 잡지 못하고 있는 현상

어떻게 보면 대학생 시기에서부터  
그 전조라고 할 수 있는 것이죠.

오죽하면 대2병이라는 말까지  
나오고 있지 않겠습니까?

강은하-대2병이요?  
중2병에 이어서 대2병까지

사실 실체가 없는 병이긴 한데  
우리나라에만 있지 않을까 싶어요.

대학 진학했지만  
앞으로 뭘 할지

또 어떤 일들을 하면서 살아갈지에  
대한 해답을 못하기 때문에

대학생이 되고 나서 가장  
열정적이어야 될 나이에

허무한 그런 마음을 감출 길 없다,  
이런 고백을 하는 20대가

많은 것 같습니다.

이대성-맞아요.  
우리나라 중등 교육은

대학을 가기 위한 과정으로만  
생각이 되는 것 같아요.

그런데 막상 대학에 와도  
현실적으로 취업 사정이

그렇게 녹록치 않지  
않습니까?

그러다 보니 자기 만족보다는  
불만, 불안이 커질 수밖에 없는

그런 구조인 것 같은데요.

자아 형성에 중요한 시기인  
10대에 자기를 더 관찰하고

미래에 대해서 고민할  
시간이 필요하겠지만

암기, 시험, 수능, 이런 것들에 의해서  
학창시절을 보내다 보니까

이 시기를 제대로 갖지 못하고  
활용하지 못하는

이런 문제들이 발생이  
되고 있는 부분이죠.

그런데 이제 대학시절에  
모든 것을 다 이룰 수는 없잖아요.

그래서 학점을 관리하고  
자격증을 취득하고

스펙을 쌓느라 한시가  
바쁜 세상 속에서

여전히 자기 자신을  
돌보기가 쉽지가 않죠.

그래서 사회에 진출하기 전까지  
현실 속에서는 항상 경쟁을 해야 되고

뭔가 비교에 의해서 자기  
자존감을 쌓으려고 하는

그런 학생들도 일부 있기 때문에  
대학 입시 때와 마찬가지로

월급을 많이 주고 네임 벨류가 있는  
그런 높은 회사에 취직을

고려할 수밖에 없는 이러한 문제로  
연결이 되게 되는 것이죠.

그래서 사회에 발을 내딛고

입사를 하게 되면

전혀 또 다른 고민이  
발생이 되는 것이죠.

강은하-고민의 연속이네요.

이대성-그렇습니다. 자신이 무엇을  
원했는지 제대로 알지 못한 채

취업 시장에 뛰어들었던 것이  
이제 보이게 되고

청년은 그제서야 자신의  
욕구, 가치관을 깨닫고

퇴사를 선택하게 되고  
고민하게 되는

이런 일련의 과정으로  
계속 몰리게 되는 것이죠.

강은하-계속 줄 세우기 식의  
정답 요구형의 교육만

이루어지기 때문에 퇴사까지 어렵게  
결정을 하게 되는 것 같은데요.

선생님께서서는 퇴사 비율이  
얼마나 되는지도

알고 계실 것 같습니다.

이대성-자료를 한번  
살펴보도록 하죠.

2018년 7월 발표된 취업 포털  
'사람인'에 따른 자료가 있어요.

여기에 최근 1년간 신입 사원 채용을  
한 기업 687개 회사를 대상으로

조기 퇴사자 발생 여부에 대한  
조사가 있는데요.

66.2%가 있다고 밝혔습니다.  
그러니까 이 중에 조기 퇴사한

신입 사원은 전체 신입 사원의  
약 26% 수준이었고요.

강은하-1/4 가까이 되네요.

이대성-그러한 셈이죠. 그러니까  
입사 후 평균 5개월 만에

퇴사한 것으로  
집계가 됐다고 하니까

지적하신 대로 상당히 높은  
수치가 아닐 수 없습니다.

강은하-그렇게 어렵게  
대학 입시를 거쳤고

그렇게 어렵게 취직을 했는데

조기 퇴사자의 비율이 높아지는  
이유가 있을 것 같거든요?

이대성-그렇습니다. 퇴사자들이  
회사를 그만둔 이유로는

첫 번째가 적성에  
맞지 않는 직무

이게 진로 계획이 잘 못된 것을  
반증하는 것이죠.

이게 **48.6%** 정도로  
가장 많았고요.

강은하-높습니다.

이대성-그다음이 낮은 연봉 수준  
다음에 업무에 대한 불만족을 이어서

높은 업무 강도, 조기 부적응  
이런 순으로

나오는 것을  
알 수가 있었어요.

강은하-이거는 퇴사자들의  
입장이죠?

이대성-네, 그렇습니다.

강은하-그럼 기업 입장에서는  
어떻게 퇴사 원인을 꼽고 있을까요?

이대성-그렇습니다. 반면 기업들은  
직업 의식 부족, 이것이 **38%** 정도로

조기 퇴사 원인으로  
과약을 하고 있었는데요.

이어서 이상과 현실의 괴리감,  
그리고 책임감이 낮다

그리고 인내심 부족이다  
이런 순위로

나오고 있는 것을  
확인할 수가 있었습니다.

근데 우리가 주목할 것은 신입 사원의  
조기 퇴사가 이게 문제가 되는 것이

기업의 입장에서는  
비용 손실이 되는 것이죠.

그리고 인력 운영에 대한  
피해를 다분히

기업에게 주는 것  
아니겠습니까?

그리고 개인적인 측면에서  
커리어 관리에 굉장히

부정적인 영향을 미칠 수가  
있는 것이죠.

예를 들어서 지원 전에 직무와  
적성을 신중하게 고려를 하고

결정을 했다면 즉, 조기 교육과  
이러한 진로 교육을 제대로 받고

그에 따른 입사를 했다면  
이런 것들이 문제가 되지 않겠죠.

이런 것들이 우리가 지적하고자 하는  
이 방송의 본질이기도 하는 것이죠.

강은하-진로 교육의 중요성을  
정말 더 절실하게

수치를 보니까 다시 한 번  
되짚게 됩니다.

정말 안타까운데요. 이런 상황이  
발생하게 된 이유를

조금 더 근본적으로  
찾아보기 위해서

저희가 선생님을 오늘  
모시지 않았습니까?

이대성-감사합니다.

강은하-한번 따져보겠습니다.  
왜 그럴까요?

이대성-그렇습니다. 이게 왜 그러냐면  
적성에 맞지 않는 직업을 선택하거나

아니면 진로 교육이  
부재된 상황에서

무조건 입학과 취업을  
서둘렀던 것

그러니까 장기적으로 진로를  
준비하지 못했기 때문에

서둘러 어떤 역량을 준비해서  
남들과 비교에 의해서

뭔가 취업을 하려고 하는  
잘못된 욕구가 만들어 낸

어떤 비극이라고 설명을  
할 수가 있는 것이죠.

강은하-등 떠밀려 선택한 경우가  
정말 많다는 얘기가 되겠죠.

이대성-그렇습니다.  
네, 맞습니다.

강은하-사실 진로 교육이 잘  
이루어지지 않아서

우리가 성인이 된 이후에도  
진로를 다시 결정하고

또다시 결정하고 이런 일이  
반복이 된다는 내용이 될 텐데요.

이런 사례가 적지 않겠죠?

이대성-그렇죠. 몇 가지 예를  
한번 들어볼까요?

먼저 우리나라 직장인 10명 중에  
9명은 '이직하고 싶다' 90%죠.

강은하-높습니다. 정말.

이대성-그렇습니다. 많게는 90% 정도

적어도 80% 이하로 수치가  
내려간 적이 거의 없다는 것이죠.

이게 우리나라 직장인들의 속마음을  
나타내는 현주소라는 겁니다.

그래서 이번에 제가 목격한  
실질적인 경험인데요.

국내 최고의 어떤  
대학원이라고 하는

모 대학원에서 제가 특강을  
한 적이 있었어요.

MBA 특강인데 수강생 선생님들께  
질문을 했어요.

혹시 이 자리에 앉아계신 분 중에  
대학의 전공과

그리고 첫 직장에서의 업종과 직무  
그리고 현재 MBA에

수강하고 계시는 전공 그리고  
졸업 후에 희망 업종하고 직무가

유사한 분에 대해서 손을 한번  
들어주세요. 진로를 묻는 것이죠.

강은하-지금까지 나온  
얘기로는

그렇게 만족스럽지  
않았을 것 같은데요.

이대성-그렇죠. 기대가 좀  
어긋났으면 좋았을 뻔

근데 지적하신 대로 거의 손을  
들어주신 분도 많지 않은데

제가 원했던 요구의 답변을 하신 분이  
한 10%도 되지 않았던 얘기죠.

그러니까 이게 뭘  
뜻하는 것이겠습니까?

진로가 처음부터 정해지지  
않았기 때문에

성인이 된 이후에도 국내 최고의  
MBA라고 하는

이 학교에서 발생되고 있는  
우리나라 진로의

현주소를 말하고 있는 그러한 아주  
극명한 사례가 아닌가 싶어요.

조금 다른 측면으로 객관화된 자료와  
수치를 한번 살펴보고자 하는데요.

자료 중에 노동 시장 이중 구조  
개선을 위한

핵심 쟁점 토론에 의해서 제시한  
자료가 있어요.

그게 국회에 자료가  
공개된 자료인데요.

이 자료를 보면 한국은  
OECD 주요 회원국 가운데서

단기 근로자 비율이 가장  
높은 것으로 나왔습니다.

강은하-단기 근로자가 많다는 건  
이직이 많다는 얘기가 될까요?

이대성-그렇습니다. 단기간에 이직을  
한 비율이 가장 높다는 것이죠.

데이터를 조금 더 들여다보면  
한국의 근로자 100명 중에

약 32.8% 그러니까  
한 33명에 관한 이런 분들이

근속 기간이 1년이 되지

않는다는 거예요.

그리고 10년 이상 장기적으로  
근속을 한 비율도

20%가 되지  
않는다는 겁니다.

약 19.7%로 나오고 있다는  
이 데이터들은

OECD 주요 회원국가 중에서  
10%대를 기록하고 있는

유일한 국가가  
대한민국이라는 거예요.

강은하-그래도 다른 나라가 좀  
있지 않을까 싶었는데

우리나라밖에 없군요.

이대성-그렇죠. 이게 안타까운  
수치 아니겠어요?

그래서 고용 보호 정도가 높은  
나라일수록 1년 미만에 해당되는

단기 근로자 비율이  
낮게 나오거든요.

그리고 10년 이상의 장기 근속자  
비율이 굉장히 높게 나오는데

우리나라는 전혀 예외적인 경우에  
해당이 되는 것이죠.

안타까운 수치임에는  
분명한 것 같습니다.

강은하-단기 근로자 비율이  
상대적으로 많이 높다는 말씀은

그만큼 이직이 많다는 거고,  
이직이 많으면 한 분야에

개인이 전문성을  
쌓을 수 있는

사실 시간도 굉장히  
줄어든다는 것이기 때문에

국가 전체로 봐도 많이  
손해가 될 것 같은데요.

어떤 조치를 저희가  
취하면 좋을까요?

이대성-그렇죠. 모두가 희망하는  
솔루션이 나와야 되는데요.

진로 교육을 통해서 직업 선택을 제대로 하는 것.

다시 한 번 강조해서 설명드리면 진로 교육을 통해서

직업 선택을 제대로 유도하는 것이 굉장히 중요한 대안이 아닐까

이렇게 생각이 됩니다.

강은하-그러면 우리 학생들은 현장에서 진로 교육을 어떻게 받는지

직업 선택은 어떻게 하는지 현재 학생들은 어떤지

알아볼 필요가 있을 것 같아요.

이대성-네, 주로 7가지 방법으로 압축이 되고 있는 것 같아요.

부모님부터 선생님, 강사, 교수와 같은 교육자.

그리고 미디어 또는 인터넷으로 직업을 막 찾아보고

요즘 학생들 SNS도 많이 하지 않습니까?

강은하-네, 동영상도 많이 찾고요.

이대성-그렇습니다. 해서 이런 채널을 통해서 직업인들을 보고

또는 진로 정보 또는 서적을 읽어보고 또는 직업 정보를 찾아가고

이런 노력들이 이어지고 있는 것 같아요.

강은하-물론 여기까지는 화면 건너편에 계신

시청자분들도 잘 알고 계시는데 선생님을 모신 이유는

더 구체적으로 알아보기 위해서잖아요.

이대성-있습니다.

강은하-좀 더 자세하게 알려주시기 바랍니다.

이대성-맞습니다. 정확하게 제가 몇 가지 방법들을

우리 시청자분들과 공유를  
했으면 좋겠어요.

강은하-적으면서  
들어야겠어요.

이대성-열심히 저도 공부하도록  
하겠습니다.

직업을 선택할 때는  
몇 가지 단계가 있어요.

어떤 단계가 있느냐 하면  
학습의 단계가 있고

그다음에는 조사를 해야 되는  
단계가 있고

마지막으로는 경험을 해야 되는  
이 3가지 단계가 매우 중요합니다.

강은하-학습, 조사, 경험  
이렇게 말씀해 주셨습니다.

이대성-그렇습니다. 첫 번째  
학습부터 제가 설명을 드려 보면

학습의 단계는 어떤 내용을  
학습하느냐? 직업의 개념이라든지

직업이 왜 중요한 건지  
그리고 경제활동과 직업은

어떠한 연관성이 있는지

그리고 우리 마슬로우  
육구론에서 얘기했던

자아실현과 직업은 어떠한  
연관성이 있는지

또는 진로와 직업에 대해서  
개념 정리는 어떻게 하고 있는지

학습 단계에서 직업에 대한 기본을  
탄탄하게 잡아주시는 것이

상당히 중요할 것 같아요.  
이 단계를 통해서

'아 직업이 중요하구나'를  
일깨워 주는 것이죠.

그다음은 두 번째, 조사 단계인데요.  
이 직업 학습 단계에서 선택된

한 가지 직업에 대해서  
현장으로 나가서

조사를 하는 단계라고  
설명을 드릴 수 있는데

희망 직업을 조사하고 직업과  
직무수행 범위가 어떻게 되는지

출근해서 어떤 업무를 하는 건지  
이런 얘기가 되겠습니다.

또 희망 직업을  
수행하는 과정에서

어떠한 장점이 있고  
어떠한 단점이 있는지

그리고 해당 직업을  
수행하기 위해서는

어떠한 성격의 소유자가  
적합한지

그리고 이 직업을 선택한 후에 나중에  
어떠한 직업으로 이직할 수 있는지

소위 말해서 파생 직업이죠.  
이런 것들에 대해서 필드에 나가서

직접 조사를 하는 것이 굉장히  
중요한 단계가 될 수 있어요.

자, 이런 것을 통해서 예를 들어서  
3개 정도의 직업을 고민했다면

그 3개 중에서 나에게 가장 맞는  
직업을 선별할 수가 있는 것이죠.

그리고 세 번째 마지막 단계  
경험의 단계가 남지 않았습니까?

경험의 단계에서 실질적으로  
그 직업을 경험해보는 것이죠.

희망 직업의 현장을 직접 방문하고  
또는 아르바이트라든지 또는 실습

인턴 등의 방법을 통해서  
실질적으로 체험을 통해서

확실히 자존감이 높은 직업을 선택하는  
것이 대단히 중요할 것 같습니다.

강은하-학습, 조사, 경험에 어떻게  
이루어지는지를 살펴주셨는데요.

직업을 예로 들어서  
설명해 주시면

부모님들이 더 잘 이해하실 수  
있을 것 같습니다.

지난 시간에  
초·중·고등학교에서

가장 선호하는 직업 1위가  
교사였으니까요.

교사를 예로 들어보면  
어떨까요?

이대성-아, 그럴까요?

교사를 통해서 한번 사례를  
들어보도록 하겠습니다.

첫 번째 단계가  
학습이었잖아요.

우리는 교사라는 직업에 대해서  
잘 알고 있죠.

매일 학교에서  
선생님도 만나고

접하기 때문에 조금 친근한  
그런 직업인데요.

근데 교사도 굉장히  
다양하죠.

강은하-다양하죠.

이대성-그래서 유치원, 초등학교,  
중학교, 고등학교

이렇게 다양하게  
나누어져 있지 않습니까?

이것이 이제 첫 번째로  
직업에 대해서

학습을 해야 되는  
분야가 되고요.

두 번째 조사 단계에서는 어느  
곳에서 일하는 교사가 될 건지

그리고 자세하게 한번  
알아볼 필요가 있는 것이죠.

예를 들어서  
초등학교 교사가 되려면

진학은 교육 대학교로 특정  
되어지는 것 아니겠습니까?

예를 들어서 한 반을 담당하고  
여러 과목을 가르쳐야 되니까

음악이라든지  
미술이라든지

이런 기본적인 활동을  
해야 되지 않겠어요?

이런 거를 실질적으로  
교사를 하는 분을 찾아가서

미팅을 해서 관련 정보를  
계속 수집하면서

정말 이 교사가 내 성향과  
성격과 맞는지를

서서히 비교해서 직업을 선택하는  
과정이 되는 것이죠.

뭔가 확신이 좀  
오지 않겠습니까?

강은하-그렇죠.

이대성-세 번째는 경험인데요.  
초등학교 교사의 업무를

직접 경험할 수 있는  
체험 프로그램이라든지

주변 어른들의 도움을 받아서  
교사님들을 직접 만나서

현장에서 롤플레이로 직접  
체험을 통해서 경험해보면

최종적으로 직업을 선택하는데  
많은 도움이 될 수 있을 것 같아요.

강은하-희망하는 직업을  
가진 분을

주변에서도 잘 찾는 방법을  
연구해 보시면

사실 더 입체적으로 직업 선택에  
도움이 될 것 같습니다.

이대성-그렇습니다.  
이 직업 선택 방법 3가지를

단계별로 도움이 되는 대상,  
또는 채널이 다양하게 있거든요.

예를 들어서 학습 채널로  
봤을 때는 부모님이 있죠.

선생님, 책, 또는 강의,  
또는 인터넷, 미디어

교내외에 굉장히 다양한 채널과  
자료가 있지 않겠습니까?

이런 조사 채널에는 자녀들이  
연속적으로 관심을 보이는

유사 직업을 수행하는 사람, 좀 전에  
제가 설명드린 교사 같으면

교사를 직접 가서 만나고  
그것이 직장인이면

직접 직장인을 찾아가서 만나서  
조사를 하면 되는 것이죠.

그에 따른 최종적으로 의사 결정을  
내린 직업이 있다면

바로 경험 채널로 넘어가서 실질적으로  
부모님, 친척, 지인의 도움을 받아서

그분들을 만나서 경험을 해보면  
뭔가 진로 기반에

직업 선택을 하는데  
많은 도움이 될 수가 있고요.

이게 그냥 나온 얘기가 아니고  
선진국의 진로 교육 시스템을 보면

제가 방금 말씀드렸던 학습, 조사,  
경험의 단계를 아주 철저하게

중등 교육 과정에서부터  
실행하고 있는 거거든요.

희망 직업 분야에 대해서  
충성도가 굉장히 높은 공부

그리고 이런 직업 조사를 통해서  
경험이 추가가 되었을 때

완성도 높은 진로 설정,  
자존감이 높은

진로 설정이 될 수밖에  
없는 것이죠.

예를 들어서 순간의  
선택으로 삶의 방향이

정해지고 변경되는 것이  
진로 교육 아니겠습니까?

전공에 대한 충성도 그리고  
학생에 대한 여러 가지

교육 그리고 모집 그리고  
경험 위주의 직업 교육에서

다양한 참된 교육의  
진로의 모습을

내다볼 수가 있을 거라고  
생각이 됩니다.

강은하-현재 우리나라  
교육 과정이

초·중·고등학교까지 많이  
이루어져 있는데

그때 진로 설정이 필요한  
진로 교육이 가장 중요한 시기라는

말씀에 방점을 찍는 사례들을  
설명해 주신 것 같습니다.

이대성-맞습니다. 직업 선택에  
핵심 기간 아니겠습니까?

이 시기에 학습 조사 경험의  
방법을 동원해서

자녀가 자발적으로 흥미가 있고  
적성이 있는 분야를

스스로 깨우치는 것이 굉장히  
중요하고 그것을 뒤에서 도와주시고

관찰하고 조언을 해야 되는  
부모의 역할이

더욱더 중요하다는 것, 아무리  
강조해도 지나침이 없는 것 같아요.

특히 한국의 교육 환경에서 부모가  
이 역할을 담당할 수밖에 없는

이러한 절실한 사유가 있기 때문에  
물론 중·고등학교 학부모도 그렇지만

대학에 자녀를 둔 우리 부모님들도  
예의 주시를 해서

지켜볼 필요가 있지 않는가  
그런 생각을 한번 해보았습니다.

강은하-학생이 구직자가 되고  
또 구직자가 직장인이 되는

이런 현실에서 최소한 20년  
이상 정도의 기간 동안에

진로가 잘 결정이 되지 않았다면  
다시 되돌이표로 또 결정을 해야 되는

그런 시행착오를 많이  
겪어야 되잖아요?

이대성-그렇죠.

강은하-인생은 한번뿐이니까.

이대성-아, 그렇죠.

강은하-네, 이런 잘못을 하지 않도록  
학교 체제에서 진로에 대해서

충분히 결정할 수 있도록

교육이 정말 뒷받침되어야겠다는

생각이 더 간절해집니다.

이대성-맞습니다.

학생의 미래형이 구직자고

구직자의 미래형이  
직장인 아니겠습니까?

학생의 진로가 틀어지면  
구직 활동도 틀어지고

진로가 실패하는 직장인을  
양산할 수밖에 없는 것이죠.

따라서 진로 설정과  
또는 진로 교육에 있어서

여러 가지 이러한  
교육 시스템 없이 제대로 된

직무와 직업을 선택한다는 것은  
굉장히 어려운 일이죠.

그래서 특히 아쉽지만  
국내의 암기 위주의 교육

그리고 여러 가지 국내의  
교육 상황을 감안한다면

20세까지 우리 학생들이  
진로를 찾은 후에

진로에 맞는 공부, 그 공부에 맞는  
직업적 역량 개발을 통해서

정말 대학에 입학하고  
대학 생활을 보람차게 하는 학생이

정말 몇 명이 있겠습니까?

강은하-맞습니다.

이대성-그래서 진로 교육이  
활성화되어서 우리나라에

6+3+3+4 학제에서 이러한  
활동들이 꾸준히 이어져서

진로 기반의 학습, 직업 선택이  
이루어진다면

조금 더 우리나라가  
발전하는 사회로

성장하지 않을까라는  
생각을 해보았습니다.

강은하-결과적으로 또 결론적으로  
진로 교육이 정말 중요하다는 말씀은

여러 번 드려도 아깝지 않은  
말인 것 같습니다.

이대성-맞습니다.

강은하-시청하고 계신  
부모님들께서도

오늘 깊이 생각해 보시는  
그런 시간이 됐을 것 같고요.

오늘은 여기서  
마무리하도록 하겠습니다.

함께 인사드릴게요.  
여러분 고맙습니다.

이대성-감사합니다.