

위기 이후 지속성장을 위한 6대 과제

V. 저출산·고령화 시대의 지속가능한 경제발전 전략

[주최] 헤럴드경제, 현대경제연구원

[일시] 2010. 10. 21(木) 14:00~16:00

[장소] 롯데호텔 신관 14층 프레스룸

<사회> 김주현 현대경제연구원 원장

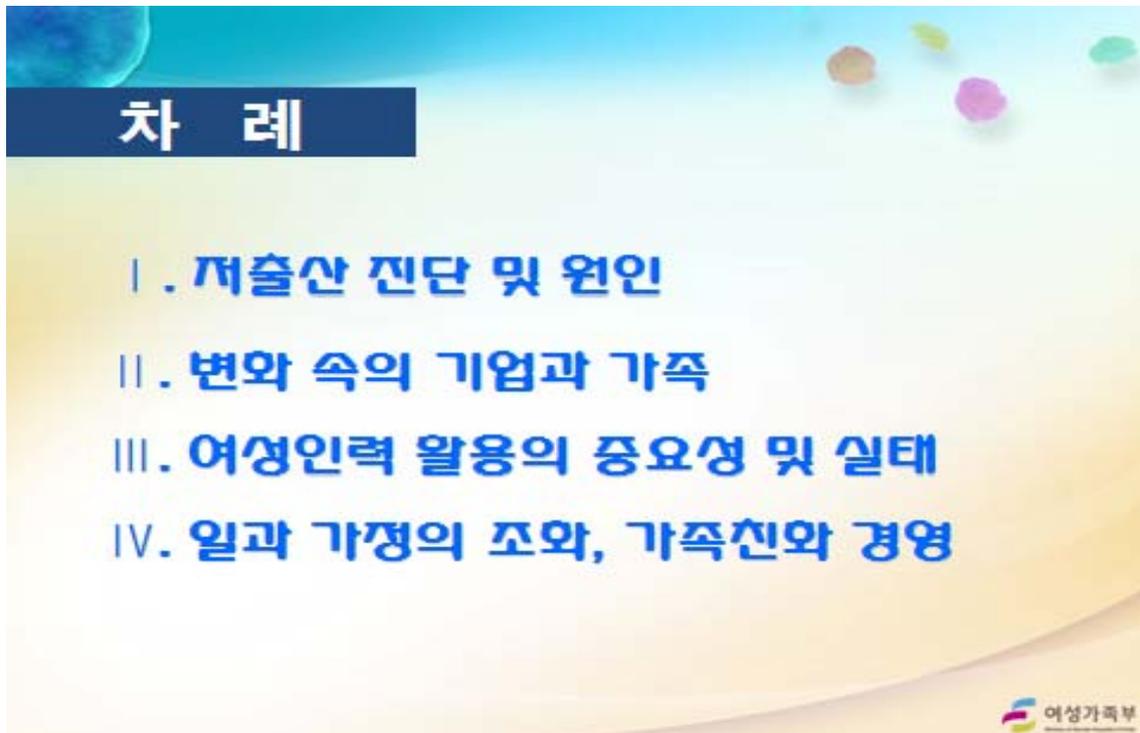
<발표> 김교식 여성가족부 차관

김용하 한국보건사회연구원 원장

김태완 한국교육개발원 원장

1. 저출산 해소를 위한 일·가정 양립정책방향

김 교 식 여성가족부 차관

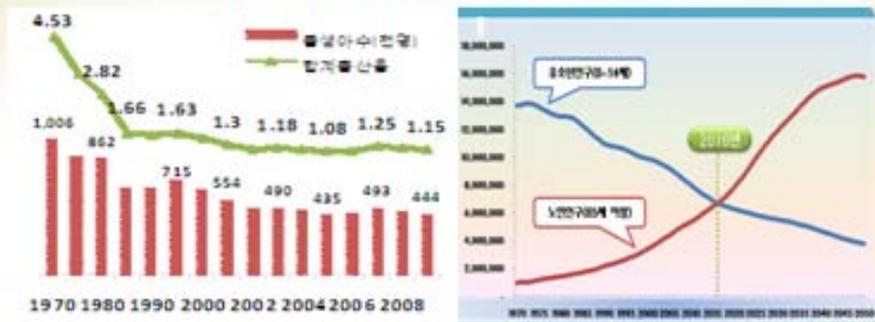


1. 저출산, 고령자 현황

- '09년 합계출산율은 1.15명(OECD평균1.76명)으로, 세계 최저 수준이 지속
- 저출산 및 평균수명 연장으로 65세 이상 노인인구는 지속적으로 증가
- '16년 유소년인구(0~14세, 654만명)가 노인인구(65세 이상, 659만명)보다 적어지는 '인구역전현상' 발생



<합계출산율 및 인구구조 변화 추이>



2. 저출산 원인

미래 불확실성 증가

- 청년층 취업난 가중 및 고용 불안정 심화
- 과도한 사교육비, 주거비 등으로 결혼과 출산에 대한 부담 가중

일·가정 병행 여건 취약

- 단시간 근무제 등 유연한 근무제도 활용 부족
- 자유로운 육아휴직 사용이 어려운 사회적 분위기
- * 주 40시간 여성근로자 비율 OECD국가 중 최고(한국: 77%, OECD 평균: 49%)

가치관의 변화

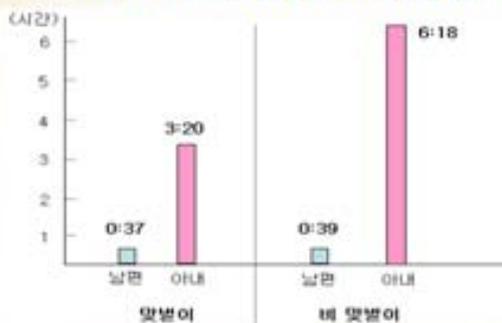
- 미혼남녀의 결혼 및 출산에 대한 가치관 변화 ('08 전국 결혼 및 출산동향 조사, 복지부)
- * 결혼하겠다: 남성('05) 82.5% → ('09) 75.7%
여성('05) 73.5% → ('09) 73.1%
- * 자녀가 반드시 필요하다: 남성('05) 54.4% → ('09) 24.3%
여성('05) 42.1% → ('09) 24.0%

2. 저출산 원인

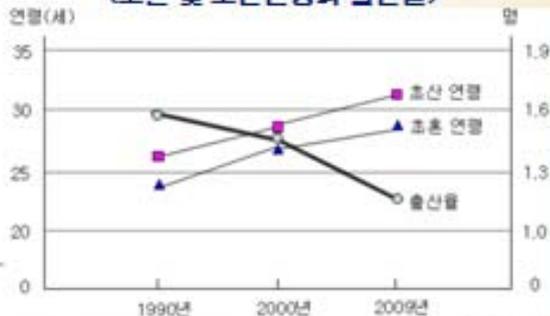
가사 육아 부담 여성에게 편중

- 1일 가사노동 시간 - 여성 3시간 35분, 남성 42분
- 소득 수준별 보육료 지원 등으로 일하는 여성의 자녀보육부담 지속
- 여성의 혼인 및 출산시기 지연으로 출산율에 악영향

<맞벌이 · 비맞벌이 남녀 가사시간>



<초혼 및 초산연령과 출산율>



여성가족부

II. 변화 속의 기업과 가족

1. 장시간 근로, 낮은 생산성
2. 성장과 행복의 필요조건 : 일과 가정의 조화
3. 결혼지연과 출산 중단

여성가족부

1. 장시간 근로, 낮은 생산성

● 근로시간 보다 생산성 향상 시급...

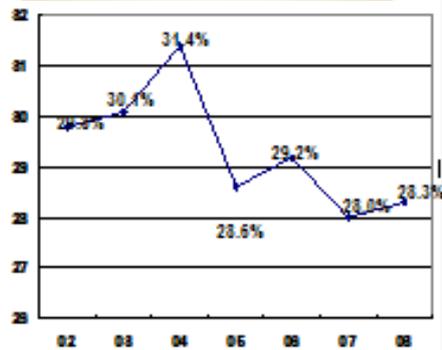


• OECD 주요국 고용률 및 연평균 근로시간(2007년 기준) • OECD 주요국 노동생산성 : 취업자 1인당 부가가치(2008년 기준)

2. 성장과 행복의 필요조건, 일과 가정의 조화

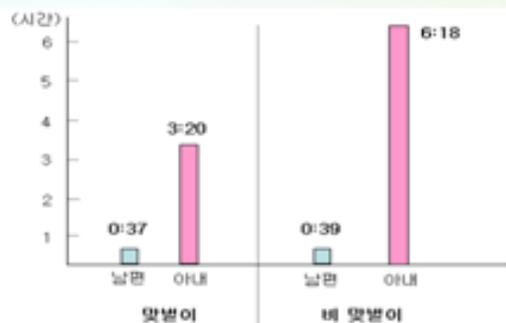
● 일하는 여성의 가사부담 여전

맞벌이 가구 비율



[국민은행, 주력금융수요실태조사]

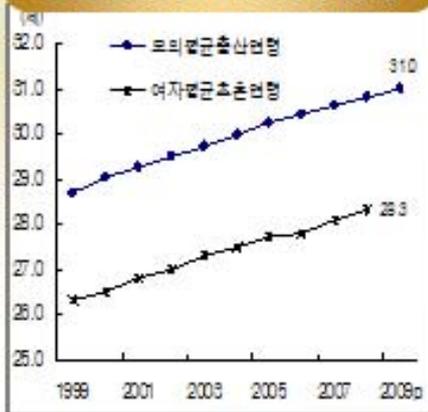
남편과 아내의 가사 시간



[통계청, 2009 생활시간조사]

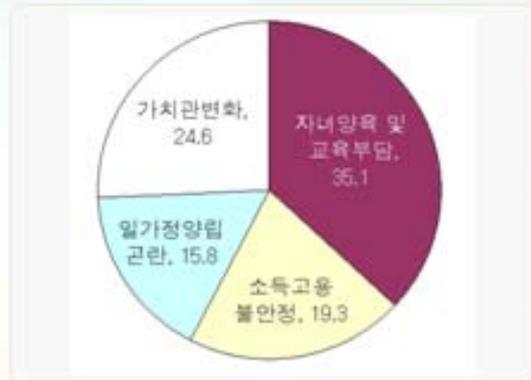
3. 결혼지연과 출산 중단

출산 연령 및 초혼 연령 상승



[통계청 (2009 출생통계 잠정결과)]

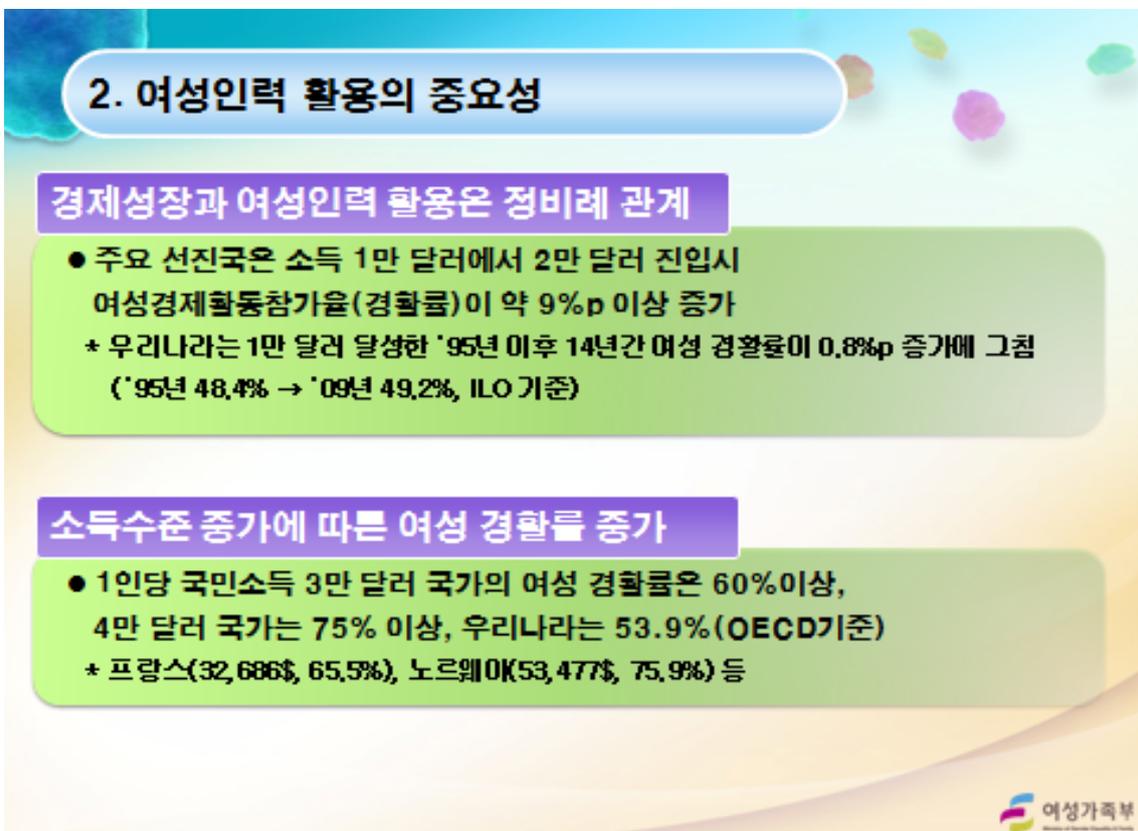
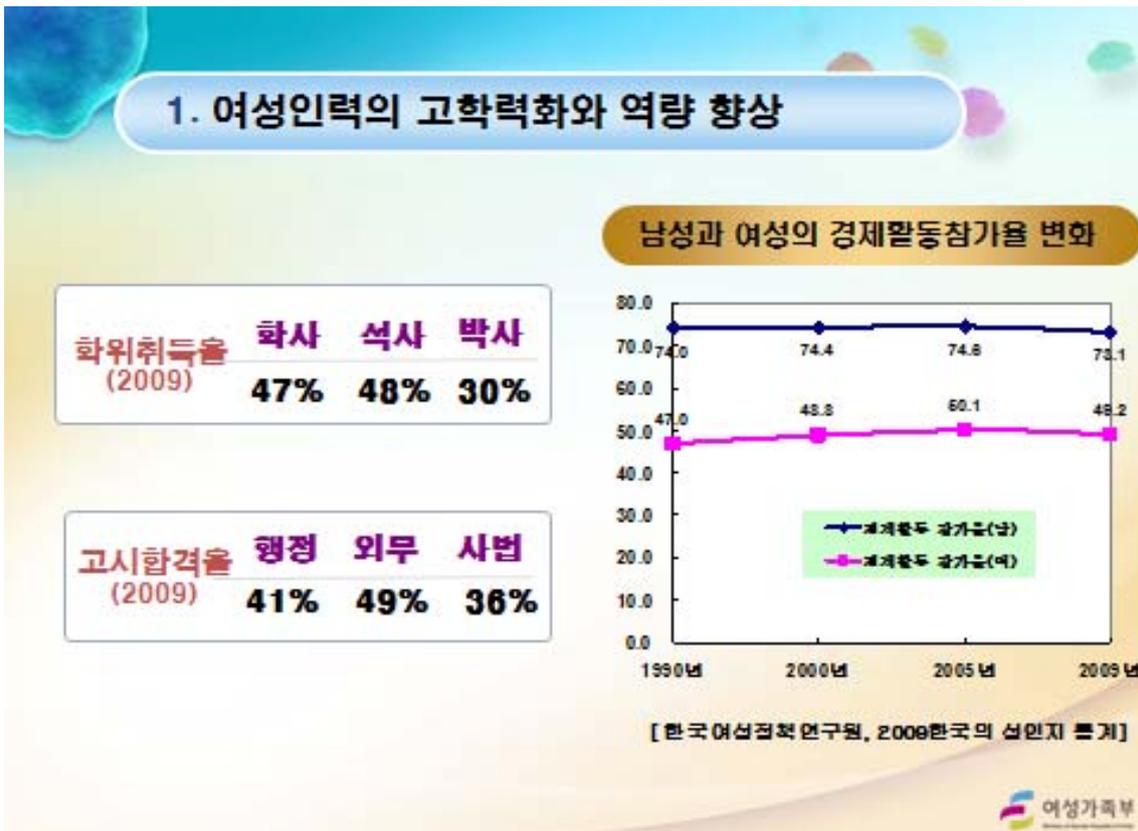
기혼여성의 출산 중단사유



[보건사회연구원, 2009]

III. 여성인력 활용의 중요성 및 실태

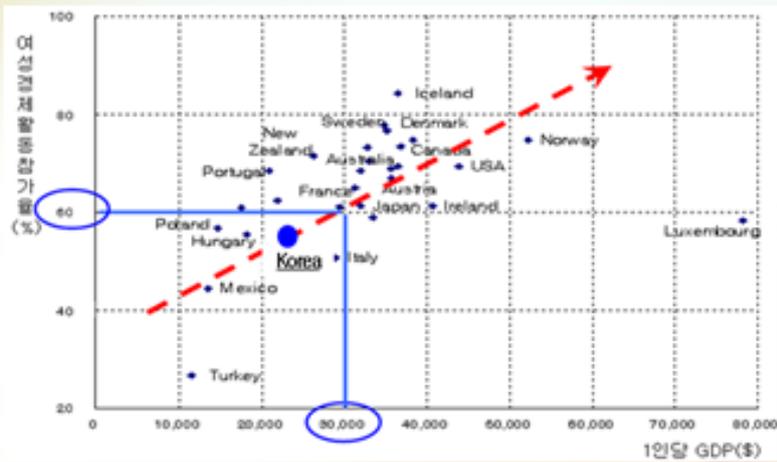
1. 여성 인력의 고학력화와 역량 향상
2. 여성인력 활용의 중요성
3. 여성인력 활용실태
4. 고학력 여성인력 관리 및 취업지원체계 구축



2. 여성인력 활용의 중요성

• 경제성장과 여성경제활동참가율(정비례 관계)

〈OECD국가의 여성경제활동참가율과 1인당 GDP(2007년)〉



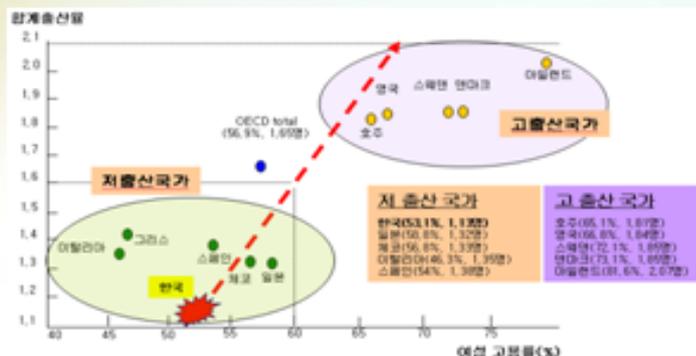
여성가족부

2. 여성인력 활용의 중요성

• 여성고용과 출산율은 정비례 관계

- 일·가정 양립 등 가족친화적 환경이 조성된 선진국은 여성고용과 출산율 동반 상승

〈여성 고용률과 출산율 (2007, OECD)〉



⇒ 출산·육아 걱정 없이 일·가정 병행이 가능한 사회여건을 조성하여 여성의 경제활동참가율과 출산율 제고 필요

여성가족부

3. 여성인력 활용 실태

경제위기로 인한 고용침체의 충격은 주로 여성에게 집중

- '09년 여성 경황률 : 전년대비 0.8%p 하락(남성 0.4%p 하락)
- '09년 여성 취업자 수 : 전년대비 103천명 감소(남성 31천명 증가)
- ※ '10. 4월 현재, 여성 경황률은 49.9%로 상승 중

여성의 비 경제 활동 사유는 주로 육아와 가사

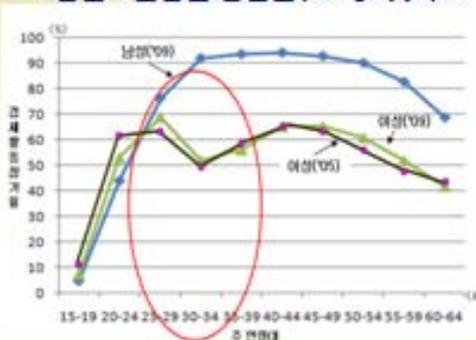
- 비 경제 활동 인구 중 여성이 66.3%,
비 경제 활동 사유 중 육아와 가사 비중은 67.2%(지난 10년간 가장 큰 이유)
- ※ 여성 비 경제 활동 인구는 1,042만명('09)으로 통계작성 이래 최대수치
- 교육수준 상승, 혼인·출산연령 지연으로 30대 초반 여성의 경력단절 현상 심각
- 특히, 고학력 경력단절여성의 노동시장 재진입 저조
- ※ 대졸 여성 경황률('07) : OECD 국가평균 82.6%, 우리나라 62.8%

3. 여성인력 활용 실태

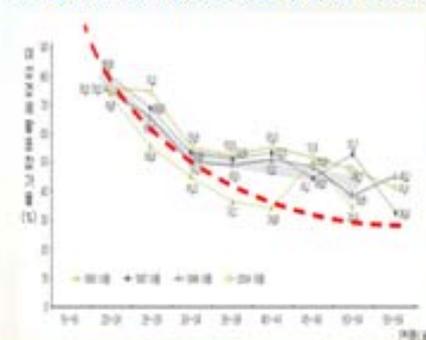
여성인력 비 활용은 국가적 손실

- 교육비와 기회비용 고려, 대졸 여성의 교육투자 대비 인력 비 활용에 따른 경제적 손실은 약 128조원으로 추계('07)

<성별·연령별 경황률(M-Curve)>



<대졸여성 경제활동참가율 추이(L-Curve)>



⇒ 일과 가정을 양립하고 여성의 경제활동참가율을 높이기 위해서는 여성의 경력단절 예방과 재취업 지원이 필수

4. 고학력 여성인력 관리 및 취업 지원체계 구축

배경 및 필요성

- ◆ 고학력 및 전문 직장 취업 경험이 있는 경력단절 여성의 재취업 부진으로 국가적 인력활용 비효율 초래
 - * 경력단절 후 재취업 시, 경력단절 이전 수준의 일자리를 갖지 못하여 고학력 여성의 재취업 의지가 미약하고 재취업률 부진(L-Curve 현상)
 - * 남녀간 학력별 경제활동참가율 : 중졸 8.2%p 차이, 4년제 대졸 이상 26.1%p 차이
- 미래유망 전문직종 발굴 및 우수 여성인력 연계를 통해, 유휴 고학력 경력단절 여성을 노동시장으로 적극 유인할 필요

4. 고학력 여성인력 관리 및 취업 지원체계 구축

◆ 고학력 여성대상 [가칭] '새로일하기프로그램' 제공 및 전문 일자리 연계

제1단계

- 유휴 여성전문인력 DB 구축·관리
 - 여성의 학력·경력 등을 기초로 인력유형 범주화

제2단계

- 고학력 여성 진출 유망 전문직종 발굴
 - 녹색기술산업, 첨단융합산업, 고부가 가치 서비스 산업 등 신성장 동력 분야

제3단계

- 고학력 경력단절 여성 대상 전문교육 및 취업연계
 - 경력단절기간을 회복할 수 있는 수준의 단기교육훈련

IV. 일과 가정의 조화, 가족친화 경영

1. 새로운 요구 : 가족친화적 사회환경
2. 가족친화기업
3. 가족친화경영 : 국내외 사례
4. 가족친화기업 인증

1. 새로운 요구 : 가족친화적 사회환경

● 맞벌이 모델 (dual earner/ dual carer) 로의 전환

● 남성가장 단독부양의 사회구조 변화

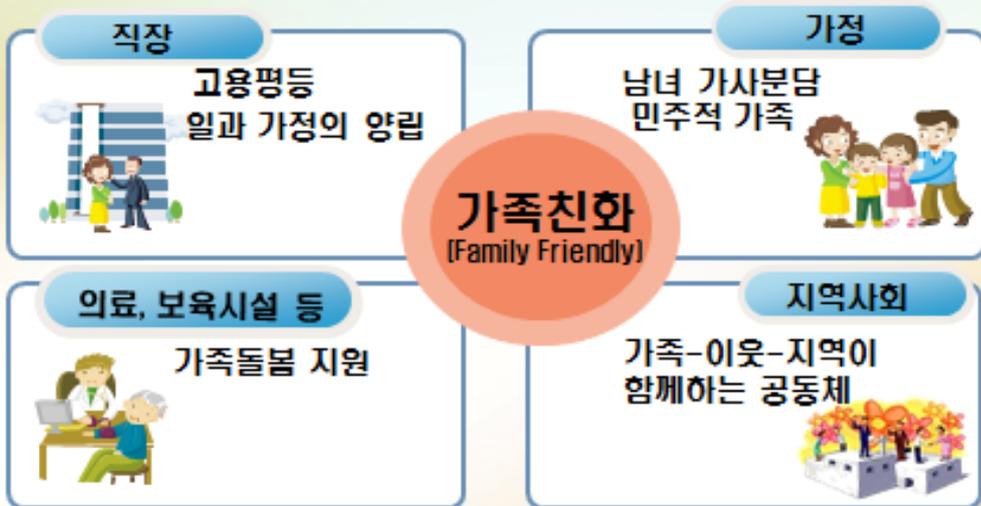
- 여성의 사회참여 욕구 증대, 고용불안정 심화, 고령화시대 인력부족
⇒ 맞벌이 모델로 전환

● 양성평등 및 가족친화적 사회환경으로의 재편

- 전통적인 성역할 의식과 문화는 맞벌이 가족의 갈등과 기능 약화 초래
양성평등한 역할 분담과 가족관계 정립을 통해 가족의 안정 지원
- 가족친화적 직장문화 조성을 통해 근로자의 일과 가정의 양립 지원,
생산성 향상 도모

1. 새로운 요구 : 가족친화적 사회환경

● 가족친화적 사회환경 조성



2. 가족친화기업



[가족친화 사회환경의 조성 촉진에 관한 법률 제2조]

● 특히, 유연근무제란.....

단시간근로제	1주 동안의 소정 근로시간이 그 사업장에서 같은 종류의 업무에 종사하는 동산 근로에 비해 짧으며 통계적으로 35시간 이하로 근무하는 제도
탄력적 근로시간제	1일 8시간(주 40시간) 근무체제를 유지하되 출근시간을 자율적으로 조정하는 근무제도 (07:00~10:00)
선택적 근무시간제	일정 기간 동안 출근근로시간(통계시간 제외할 주 40시간)의 범위 내에서 출·퇴근시간을 조정할 수 있는 근무제도
재택근무제	직장으로 출퇴근하지 않고 가정에서 업무를 처리하는 근무제도
원격근무제	주거지 인접지역의 원격근무용 사무실(스카이프오피스)에 출근하여 근무하거나 모바일 기기를 이용하여 사무실이 아닌 장소에서 일하는 근무제도

여성가족부

● 가족친화경영에 대한 국내 기업의 인식

기업 66.0% 가족친화 경영이 기업성과 향상에 도움

종업원 만족도 증가 80.1%

이직율 감소 48.5%

기업 이미지 개선 49.8%

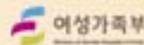
매출액 증가 15.1%

[대한상공회의소, 2009년 '가족친화경영실태조사']

여성가족부

● 국내 기업의 가족친화경영 실천 현황

- **실천현황** : 적극 실천 8% > 소극 실천 48.1% > 여건상 어려움 38.3%
- **주로 도입하고 있는 가족친화제도**
 - 자녀학자금 81.8% > 출산축하금 60.7% > 패밀리데이 33.7%...파트타임제 24.4%...
- **실천이 어려운 이유**
 - 업무특성상 어려움 40.6% > 주가비용 부담 30.4% > 인력관리 곤란 16.8%...
- **정부지원 요청사항**
 - 비용지원 70.0%, 인센티브 제공 17.5%, 기업이미지 제고 6.3%



3. 가족친화경영 : 국내외 사례

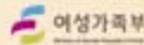
● 미국 제록스사 사례 : 가족친화경영 성공사례

<ul style="list-style-type: none"> • 밤샘작업 • 관리자의 위계와 통제 • 잘나가는 직원의 충성현신 불필요한 반목과 경쟁 	<ul style="list-style-type: none"> • 탄력근무제 등 다양한 시간관리혁신 • 임파워먼트/자기경영 • 팀단위 성과 + 다면평가
--	---

● 일본의 정책적 시도와 기업의 협조

- 기업의 가족친화 직장문화 확산을 위하여 차세대 인증마크제 시행
- 종무성 추진 '원격근무 인구 2배 증가를 위한 실행계획' 수립, 시행
 - '09년 전체근로자 중 원격근무자 비율 : 15.2%

[사례] ㈱INAX의 육아기 단시간 근무제도 : 초등학교 1학년까지 단시간 근무선택 가능, 1일 2시간 노동시간 단축 인정
' 07년 58명, '08년 53명 이용



● 국내 기업의 사례

● Y 기업 사례

<ul style="list-style-type: none"> • 탄력근무제 : 생산직 4교대, 관리직 시차출퇴근, 영업직 현장 출퇴근 • 전문가 심리상담 프로그램 • 출산 및 육아관련 휴가 강화 : 유급 유사산 휴가, 아버지 출산휴가 	<ul style="list-style-type: none"> • 산재 사고 1/7수준 격감 • 이직율 0.2%(업계평균 2.6%) • 주요제품 시장점유율 1위
--	--

● K 기업 사례

- 직장보육시설 설치 : 본사 및 일부지사, 야간 및 토요일 운영
- 탄력근무제 실시 : 하계기간 조기출퇴근제, 가족기념일 조기퇴근제 등
- 법률상담서비스, 방학중 직원자녀대상 '영어캠프' 운영
- 근로자 고충처리위원회 및 고충상담실 운영

여성가족부

4. 가족친화기업 인증

● 가족친화경영 기업 인증 실시

- 기업 등이 가족친화제도를 도입하여 일정한 수준에 도달하는 경우 「가족친화기업」으로 인증
- 전문인증기관에 의한 인증 실시(08~) : 총 34개 기업
- 가족친화경영 인증 적용 대상 : 기업, 공공기관 등
- 선진국 사례 : National Work and Family Award(호주), Employer of the Year Award(영국), '차세대인증마크제' (일본)

● 가족친화 기업에 대한 인센티브 부여

- 홍보 및 제품 등에 가족친화 인증표시를 하여 기업 이미지 제고
- 인센티브 제공 추진
 - 중소기업청, 노동부, 국방부 일부 사업 참여시 가점 등 부여
 - 조달청의 입찰시 가점, 기획재정부의 세제지원 등 지속 협의

여성가족부

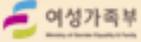
● 가족친화적 문화 확산을 위한 기업의 참여 유도

● 가족친화 교육 및 경영 컨설팅 지원

- 가족친화경영 및 인증에 필요한 다양한 정보제공 및 교육 실시
- 맞춤형 변화관리 컨설팅, 자문형 컨설팅 서비스 제공
- 전문기관을 통한 실효성 있는 지원 추진

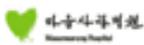
● Family Day 캠페인 동참

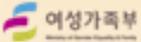
- 월1회 이상 정시퇴근 및 가족과 함께 시간 갖는 문화 확산
 - 정시퇴근 후 가족, 이웃과 참여 가능한 가족친화프로그램 개발 및 제공
- 기업과 마을의 연대를 통한 가족친화 사회환경 추진
 - 박물관 등 연장 운영, 공연장의 가정의 날 이용 프로그램 제공



● 가족친화적 기업

가족친화기업 인증 기업

2008년도 (14개소)	2009년도 (20개소)
             	                    



● 가족친화적 기업

가족친화 경영의 효과

기업의 경쟁력 향상

- 인적자원성과(미국 SAS사, 연간 7,500만 \$ 절감)
- 낮은 이직, 높은 직업만족도('06. 복지부 조사)
- 직원생산성 향상('03년 134백만 ▶ '07년 170백만)
- 기업이미지 개선

여성가족부

가족친화 사회환경 조성을 통한
여성인력 활용은
저출산 극복을 위한
중요한 해법입니다.

감사합니다.

여성가족부

2. 고령화시대의 중장기 경제정책 과제

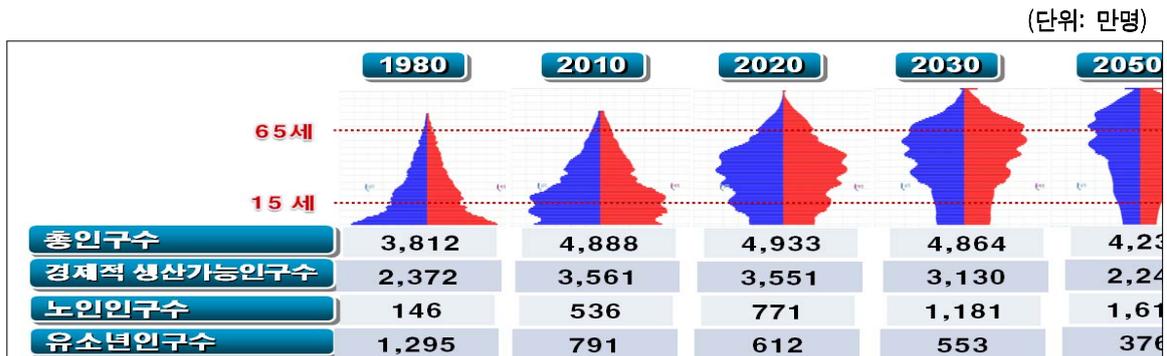
김 용 하 한국보건사회연구원 원장

2-1. 고령화 현상과 사회경제적 파급효과

○ 한국의 인구구조는 '피라미드형'에서 '항아리형'으로 변화

- 생산가능인구의 고령화 및 노동공급의 감소와 투자·소비지출 위축으로 총수요와 총공급에 모두 악영향을 미침
- 생산가능인구 고령화 : 38세('05) → 41.8세('20) → 43.1세('30)

<그림 1> 인구구조의 변화

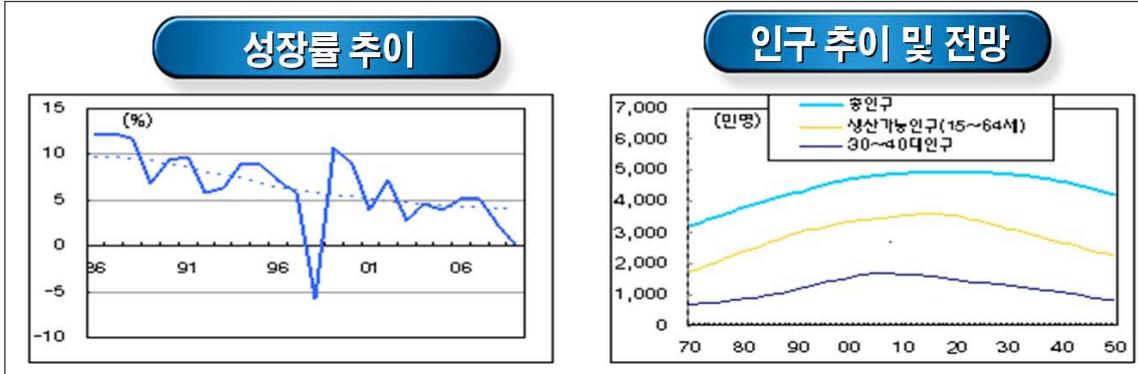


자료: 통계청

○ 고령화는 잠재성장률 둔화 및 고용률 하락 야기

- 저출산·고령화는 재정의 지속가능성 확보의 가장 큰 부담요인으로 작용하여 고용 및 성장기반의 약화 소지 가능성 존재
- 수출의존도가 높은 한국경제는 해외경기에 지나치게 민감
- 10년 후 고용율은 1.2%p 하락할 전망이며, 동기간 한국의 인구증가율은 감소(1.12%→0.32%)하고 노인부양비는 상승(15%→22%)할 전망

<그림 2> 우리나라 성장률 및 인구 추이

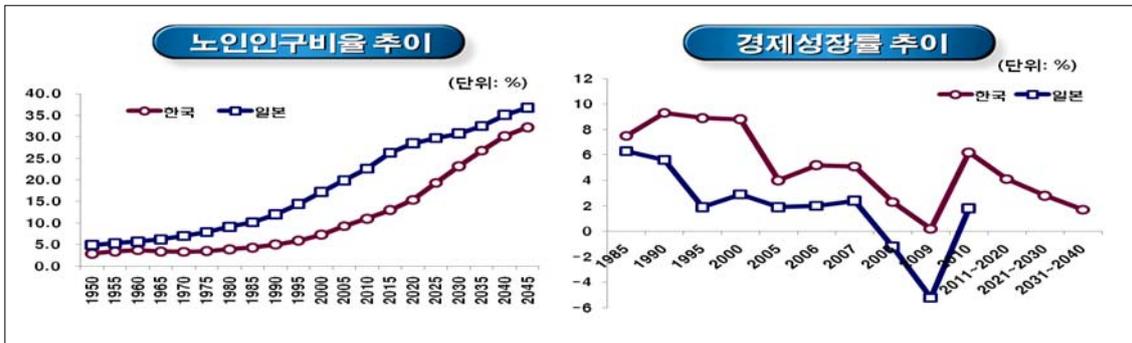


자료: 기획재정부, 「2010년 거시경제안정보고서」, 2010.

○ 우리나라의 향후 10년간 인구구조의 변화는 일본의 1990년대 변화추이와 유사할 것으로 전망

- 인구고령화로 인하여 2000~2050년의 50년간 우리나라의 잠재성장률은 평균 2.9%, 일본은 동기간 1%대로 전망

<그림 3> 한-일간 노인인구비율 및 경제성장률 추이 변화 비교



자료: 유엔, 「세계인구추계」, 2008.

○ 연령대가 높을수록 소득격차가 심화되어 노후생활을 불안하게 하는 요인으로 작용하고 있으며, 우리나라의 노인빈곤율은 45%로 OECD 국가(평균 13.3%) 중 가장 높은 수준

- 조기퇴직한 50대 이상 고령자들의 재취업 욕구가 증가하고 있으나 고령자의 근로여건은 취약

○ 우리나라의 '노인 취업률'은 1998년 29%에서 2008년 34.5%로 10년간 5.5%p 증가하고, 비취업자 비율은 동 기간 71%에서 65.5%로 5.5%p 감소

- 건강이 좋지 않아서(45.6%)와 '일자리가 없어서(23.5%)'가 노인의 미취업주요 사유

<표 1> 노인취업률(1994~2008)

(단위: %)

1994	1998	2004	2008
28.5	29.0	30.8	34.5

자료: 정경희 외, 「2008년도 전국노인생활실태 및 복지욕구조사」, 한국보건사회연구원, 2010.

2-2. 제2차 저출산·고령사회 기본계획(안)

○ 「제2차 저출산·고령사회기본계획(2011~2015)」 주요 내용

1) 저출산분야

- '일과 가정의 양립 일상화', '결혼, 출산, 양육부담 경감', '아동·청소년의 건전한 성장환경 조성'으로 구성
 - 약 40조의 예산이 투입될 예정이며, '일과 가정의 양립'을 위한 맞춤형 가구 지원 확대에 중점
 - 육아휴직급여 인상(월50만원→월100만원), 육아휴직 자녀연령기준 상향(6세→8세), 맞춤형 부부 보육료 지원 확대, 소득하위 70%까지 보육료 전액지원 등
 - 2차 계획안에 제외되어 있던 '보육료 지원대상의 증상층 확대' 및 '양육수당 지원 확대'를 2011년 예산안에 포함, 보육에 대한 국가책임 강화 의지 피력

2) 고령화분야

- '베이비붐 세대 고령화 대응체계 구축', '안정되고 활기찬 노후생활보장', '고령친화 사회환경 조성'으로 구성

- 약 28조의 예산이 투입될 예정이며, 베이비붐 세대로 정책대상을 확대하고, 노년층의 일자리, 소득, 건강 등의 내실화에 중점
- 정책대상자 확대(65세 이상→55세 이상), 임금피크제 활성화, 베이비부머 재취업 지원, 국민연금 사각지대 해소 등

<그림4> 제2차 저출산·고령사회기본계획 추진방향



○ 제2차 저출산·고령사회 정책의 기대효과와 향후 과제

1) 저출산분야

- 맞벌이 부부 중심의 육아휴직제 개선, 탄력근무제, 재택근무 등 유연한 근무형태의 확산으로 보다 적극적인 일·가정양립 환경 및 결혼·출산 친화적 사회환경 조성 활성화 기대
 - 국·공립보육시설 확충 쟁점 해소가 미흡하다는 지적
 - 초·중·고 자녀에 대한 실질적 대안 부족 지적
 - 비정규직 여성근로자, 전업주부, 미혼여성이 정책에서 상대적으로 소외되어 비정규직 여성근로자 및 전업주부 보육지원과 미혼여성 결혼장려정책이 적극적으로 고려되어야 한다는 지적

2) 고령화분야

- 베이비붐 세대의 다양한 노동기회 제공, 다층적 노후소득보장체계 구축, 사전예방적 건강관리체계 구축을 통한 노후생활설계 기대

- 현 노년세대의 노인일자리아업 확대 및 질적 향상을 통한 내실화, 기초 노령연금의 안정적 지급 및 국민연금 재구조화를 통한 노인소득보장 안정화, 건강보험 보장성 확대 등 기대
- 생산인구 확대를 위한 저출산대책에 보다 초점이 맞춰져 있어 노인정책의 부실화 우려 지적
- 은퇴 후 소득보장 전략에 있어 노동시장 진입·출을 반복하며 상대적으로 불안정한 고용상태를 유지한 노년 빈곤층은 여전히 시각지대에 놓일 수 있는 한계 존재
- 요보호노인보다 전체 노인을 포괄할 수 있는 보편적 노인정책 개념이 적용되어야 한다는 지적
- 정년연장에 대한 정책적 논의가 고려되어야 한다는 지적

2-3. 고령화에 대한 대응전략

○ 정책방향

- 단기적으로는 정년 연장 등 베이비붐 세대의 은퇴를 지연하고, 장기적으로는 시장수요 유발을 통한 중고령자의 실업대책 마련
- 은퇴 고령자에 대해서는 '일자리나누기'와 같은 임시방편적 접근으로는 해결이 어렵고 고용자의 노동력 수요를 촉진시키는 시장정책과 이를 지원하는 실행인프라에 대한 근본적인 정책 개선이 필요

○ 정년연장 검토

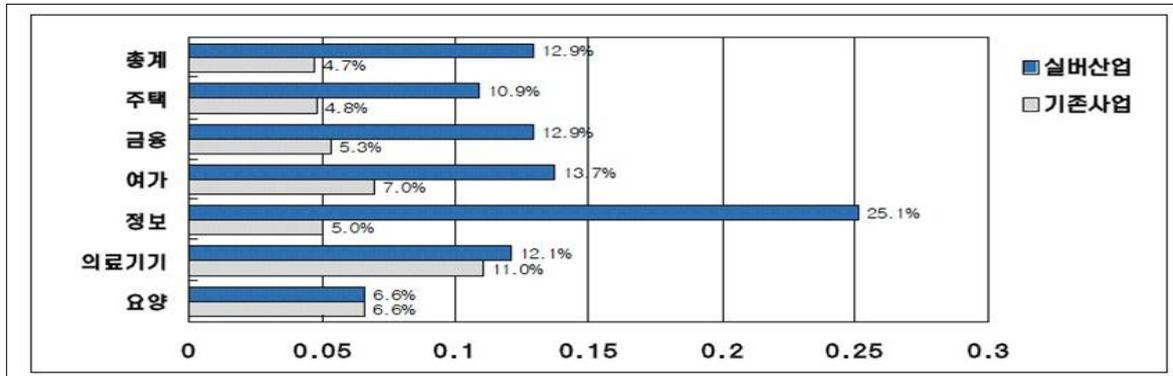
- 60세 정년의무화 및 정년연장 검토가 필요하며, 65세까지 정년연장 또는 임금삭감을 전제로 한 임금피크제 도입 후 정년퇴직과 동일직장에서의 계속고용제도 도입 고려
- 「고용전략 2020」에서는 55세 이상 고령자 고용연장을 위한 '생애이모작' 지원 강화, 2011년부터 근로시간 단축형 임금피크제를 도입하는 대신 정년 보장형 임금피크제 지원 폐지

- 고령자 고용촉진장려금(1인당 월 30만원, 6개월) 현실화

○ 일자리 창출

- 공공 및 민간차원의 고령자 맞춤형 일자리와 사회적 일자리 및 고령자 친화형 산업육성을 통한 일자리 창출 모색
- 노인일자리 사업의 확대 및 일자리 질을 반영한 기준설정에 노력
 - 2011년 예산안에서 노인맞춤형 일자리 사업에 총 1,642억원 투입 예정

<그림5> 실버산업 연평균 성장률 전망(2010~2020)



자료: 대한상공회의소, 2006.

○ 전문인력 취업

- 베이비 붐 세대 은퇴는 다년간 축적된 수련기술과 노하우가 폐기되는 등 국가적으로 유용한 생산자원의 소멸을 의미
- 고령자 취업알선 기관의 일자리는 단순노무직 중심으로서, 은퇴하는 고령자의 경쟁력을 중소기업으로 전이하기 위한 전문성 있는 취업알선 필요

○ 지원인프라 개선

- 노동·고용 등 고령자 정책기구의 일원화, 직업훈련의 질 강화 등을 통한 정책의 효율성 개선

- 미국(노인청), 일본(후생노동성)은 고령자 정책 전담기구가 운영되나, 한국은 노동부와 보건복지부 2원화 및 서울시도 별개 조직 운영
- 고령자 직업능력 개발이 단기적이고 여성에 집중되어 있어 남성과 전문성 있는 중고령자의 재취업이 어려움

○ 국민연금과 기초노령연금의 통합 또는 재구조화

- 빈곤노인층 위주로 제도를 운영하자는 '선별적 공공부조안'과 1인 1연금을 국가가 담보하여 노후소득보장 사각지대를 완전히 해소하자는 '보편적 기초연금안'이 제시
- 공적소득보장율의 확대: 35.2%(2007) → 85.9%(2009년)

○ 장기요양보험제도의 안착

- 일반소득계층에게 욕구수준에 따른 예방서비스 제공하여 비용억제를 강화
- 급여대상범위를 고위험 계층까지 확대하여 계층간 갈등해소 및 보험재정 안정화 도모
- 재가장기요양자 수발가족에게 현금급여 인정을 통한 편법운영 근절

○ 건강보험 재정안정화

- 노령인구 급증으로 건강보험 진료비 증가가 예상되므로 재정안정화를 위하여 가입자의 불필요한 이용 억제 및 공급자 재정위험 책임공유 등의 대책 마련 필요
- 건강보험 급여비: 30.4조(2010) → 80.40조(2020) (약 2.68배 증가 예상)
- 2010년 상반기에 2,568억원의 건강보험 재정흑자 기록하였으나, 하반기에는 국고 등 수입 감소 및 보장성 강화 등 지출증가의 구조적 요인으로 인해 재정여력이 점차 감소될 것으로 전망

3. 지속성장을 위한 창의적 인재 육성 방안

김태완 한국교육개발원 원장

3-1. 한국교육의 문제

○ 한국교육: 무엇이 문제인가?

- “한국의 학생들은 하루 15시간 동안 학교와 학원에서 미래에 필요하지 않은 지식과 존재하지도 않을 직업을 위해 시간을 낭비하고 있다”(앨빈 토플러)
- 외워서 무엇이 맞는지 알기는 하지만 “실천하는 능력”이 부족(예: 글로벌 시민의식 국제비교에 의하면, 한국학생은 인식면에서 상위권이지만 실천면에서는 하위권에 속함)
- 학교와 학원에서 단편적인 지식의 주입을 통해 학생의 “지적 호기심”이 약화되고, 이로 인해 “스스로 생각하고 행동하는 능력”과 “상상하고 창조하는 능력”이 발달하지 않음
- 점수를 위한 무한경쟁으로 인해 이기적이며, 자발성, 독립성, 공동체의식, 봉사정신, 다양성에 대한 이해 등이 부족함

○ 학생의 학력 수준과 자신감의 결여

PISA 2006

- 독해력 1위 (2003/2위)
- 수학적 소양 4위 (2003/3위)
- 과학적 소양 11위 (2003/4위)
- 과학에의 흥미, 관심 55위
- 과학에의 즐거움 51위
- 과학에 대한 자신감 53위 (57개국)

3 지속성장을 위한 창의적 인재 육성 방안

TIMSS 2007

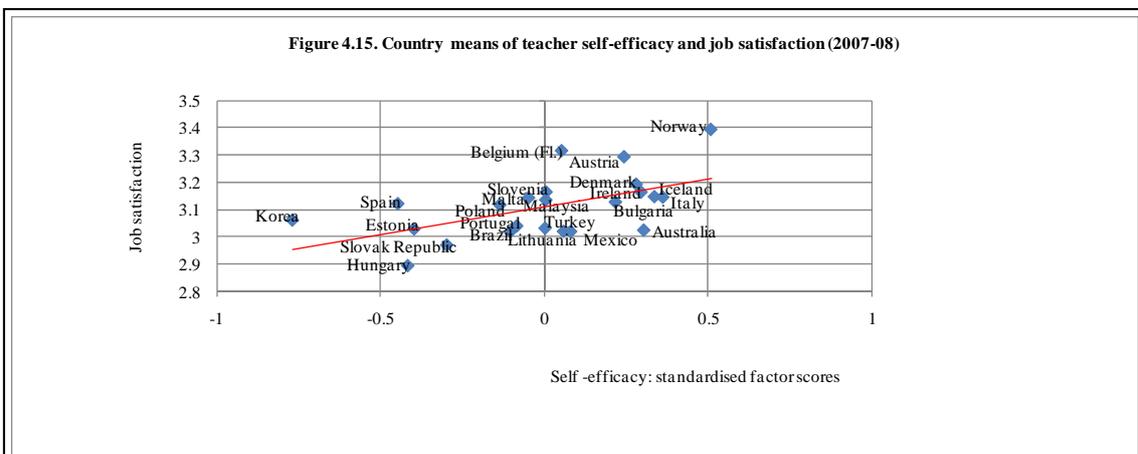
- 수학 2, 과학 4위
- 수학에의 자신, 흥미 43위
- 과학에의 자신감 27위, 흥미 29위(29개국 중)

- 흥미, 관심, 즐거움, 자신감 등이 없이 무엇을 성취할 수 있을까? 성적이 좋 으면서 교과목에 대한 흥미, 관심, 즐거움, 자신감을 갖도록 할 수는 없는가?
- 현재 많은 교육내용과 객관식 평가방식으로 인한 암기식 수업과 학습방식 이 학습의 비효율성문제를 일으키고 있음에 대한 흥미, 관심, 즐거움, 자신 감을 갖도록 할 수는 없는가?

○ 교육에서의 참된 성취 목표의 상실

- 교육에서의 참된 성취(authentic achievement)는 무엇을 의미하는가? 그리고 학교교육은 학생들에게 무엇을 어떻게 성취하도록 해주어야 하는가?
- 교육은 학생이 스스로 자신의 가치를 창출하여 사회에 대한 자신의 가치 (his/her value to society)를 높일 수 있는 역량을 갖추도록 해 주는 것
- 교육은 자신의 가치를 창출할 줄 아는 역량을 갖추게 해 주는 것

○ 교사의 자기 효능감과 직업 만족도(OECD TALIS 결과)



자료 : Ben Jensen, Findings from TALIS and its implications for South Korea, 한-OECD 국제세미나, 발표자료 한국교육개발원 2009

○ 교사의 자기 효능감과 직업 만족도(OECD TALIS 결과)

- 한국의 교사들이 받는 보수는 OECD 국가 중 상위에 속하는데, 자기효능감은 왜 낮을까? 자기효능감과 직업만족도가 낮은 교사가 좋은 교육을 할 수 있을까?
- 학생의 참된 성취를 돕지 못하고, 성적 향상을 위한 주입식 교육을 할 수 밖에 없는 자신과 교직에 대해 성취감/자부심/자긍심등을 갖지 못하고 무력감을 느끼는 것이 아닐까?

3-2. 교육개혁

(1) 투자관련 규제완화

○ 교육개혁 노력의 성과가 부진한 이유

- 1995년 5.31 교육개혁 이후 15년 동안 계속된 교육개혁(예: 학교운영위원회 설치, 학교생활기록부 도입, 학점은행제 도입, 대학평가 실시 등) 노력
- 동기위생이론 (Motivation Hygiene Theory) 에 의하면, 동기를 부여하는 직무만족요인과 동기를 저하시키는 직무불만족요인이 별도로 작동하기 때문에 직무불만족요인을 감소시키는 것이 바로 직무만족을 증가시키지는 않는다는 이론(예: 직무불만족요인인 교원의 행정업무를 경감시켜 주어도 직무만족요인인 교원의 성취욕구가 올라가지 않는다)
- 앞으로 학생과 교사의 동기를 부여할 수 있는, 수업하는 방식과 학업성취를 평가하는 방식과 관련된 개혁정책이 나올 필요가 있음

○ 교육개혁의 성공적인 수행

- 학생과 교사의 성취동기를 높여 주는 방향으로 교육내용과 교수방법을 개

3 지속성장을 위한 창의적 인재 육성 방안

선하고, 참된 성취(authentic achievement)의 결과를 평가해야 교육개혁이 성공함

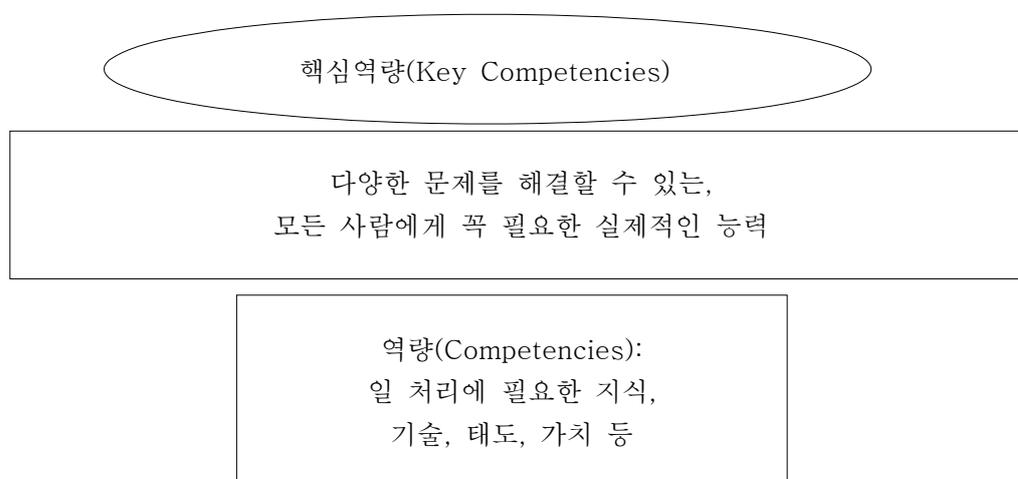
- 교육에서 가장 중요하고 가장 시급한 문제는 무엇인가?
창의적인 인재 양성

○ 창의성의 세 가지 패러다임

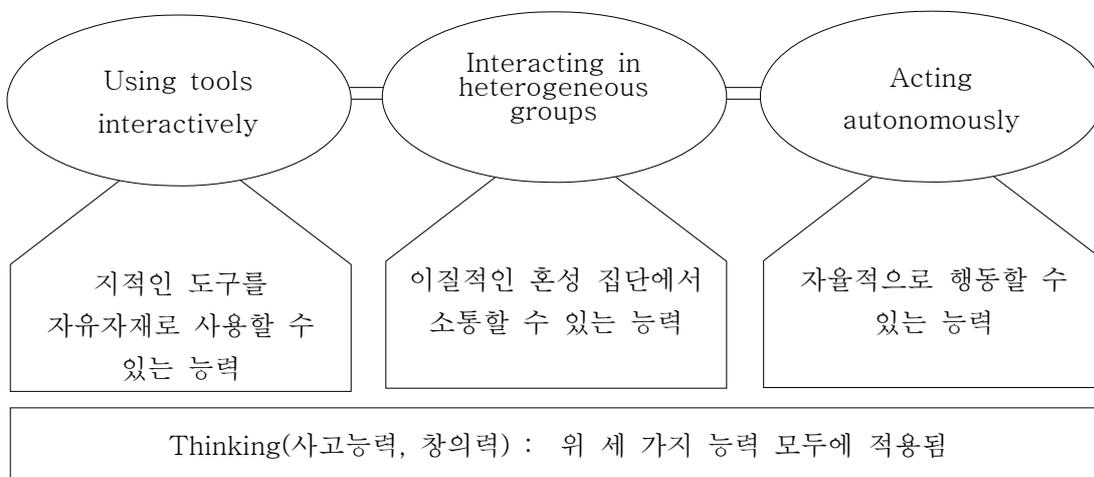
He 패러다임	창의성은 선택된, 특정한 인재가 가진 능력(천재가문 등)
I 패러다임	창의성은 모든 사람이 가지고 있는 잠재능력 (누구나 어떤 순간, 어떤 일에 창의적일 수 있음) 이므로 교육과 훈련을 통해 개발될 수 있음
We 패러다임	창의성은 개인적인 특성이라고 하기보다 상황과 맥락의 영향을 받아 나타나는 행동양식이므로 사회적, 문화적인 환경이 개인의 창의성을 유발할 수 있도록 조성되는 것이 중요함 개인(창조자) - 다른 사람(공동체) - 목표(가공물)의 복합적인 산출물

3-3. 핵심역량 중심의 미래교육

○ 핵심역량의 개념



○ OECD가 제시한 핵심역량

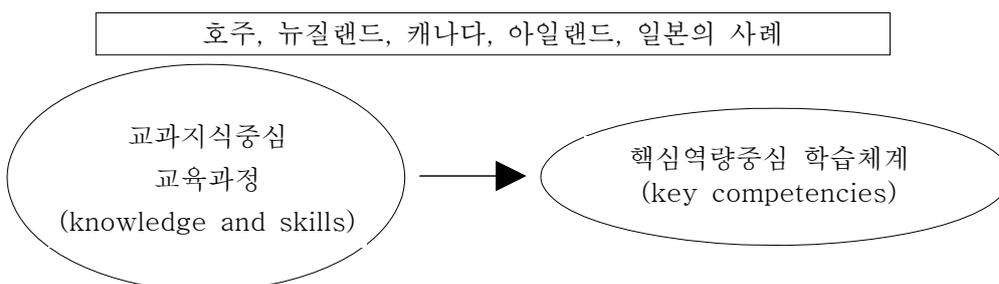


○ 핵심역량의 교육적 적용

지적 도구 사용하기	<ul style="list-style-type: none"> * 지식정보사회에서 요구되는 학습능력 인지, 상징, 텍스트, IT활용능력 등 * PISA 평가 등으로 측정
이질 집단에서 소통하기	<ul style="list-style-type: none"> * 다문화사회에서 중요한 핵심능력 타인과의 관계능력, 팀워크 * 오마바 대통령의 사례
자율적으로 행동하기	<ul style="list-style-type: none"> * 자기주도적 학습 및 실행능력 * 부모의 양육태도가 중요

3-4. 선진국의 역량 중심 학습체계

○ 선진국의 교육과정 개혁 동향



○ 핵심 역량 중심의 미래교육

- 호주, 뉴질랜드, 캐나다 등은 국가 교육과정의 틀을 역량중심 학습체계 (competency-based learning system)로 전환중임
- 뉴질랜드는 “학생들을 자신감 있고, 서로 연계 되며, 적극적으로 참여하는 평생학습자로 길러낸다”는 비전을 제시하고 있음
- 아일랜드에서는 중학교 과정을 마치고 고등학교에 진학하기 전의 일년동안 전환학년제(transition year)를 도입하여 학생의 역량을 키워 줌
- 영국 등의 gap year 제도: 고교졸업 후 대학입학하기 전 1년간 여행을 하거나 직업의 세계를 경험할 수 있도록 입학 유예기간을 허락하는 제도

3-5. 창조적 인재양성을 위해 무엇을 어떻게 개혁해야 하는가?

○ 시대적인 요구에 따른 사고의 변화

옛날 사고방식	새로운 사고방식
<ul style="list-style-type: none"> - 대학은 고등학교 졸업생 중 우수한 학생 1/3 정도가 들어가서 공부하는 곳이라는 생각 - 공부는 학교에서 교과서 중심으로 - 학교교육의 목표는 SKY 대학 입학 	<ul style="list-style-type: none"> - 모든 학생은 인종과 경제능력에 관계없이 배울 수 있는 능력이 있고 가르칠 가치가 있으므로 모두 고등교육을 받을 수 있도록 해야 함(빌 게이츠) - It takes a whole village to raise a child(아프리카 속담을 힐러리 클린턴이 인용, 예: 교토시의 산업-대학-초중등학교 컨소시움 등) - 창의인재 양성

○ 학교는 활력이 넘치는 학습공동체로 변화

1. 학생, 교사, 교장이 함께 학습하는 학습 공동체로
2. 학생의 질문을 존중하여 지적 호기심이 살아 있도록
3. 내용을 암기하는 교육에서 생각을 발전시키는 교육으로
4. 학교가 행정업무 우위로부터 교육업무 우위로 변화

○ 창조적인 수업방식

- 창의성은 다음 세 가지 행동 양식으로 표출
 - **make**: 무엇인가 새로운 것을 만드는 일 (예: 문화, 예술, 기술 분야 등)
 - **discover**: 기존에 알지 못했던 것을 새로이 발견하는 일(예: 과학 분야 등)
 - **solve**: 기존에 풀리지 않았던 문제를 해결하는 일(예: 사회 분야 등)
- 창의적 문제해결력을 향상시키는 프로그램(예시)의 10 단계는 연구의 단계와 동일
 - 소재 선택 - 주제 선정 - 질문 개발 - 가설 설정 - 연구 설계 - 자료 수집
 - 자료 분석 - 가설 검증 - 결과 발표 - 결과 평가
- 창의성(높은 차원의 사고 능력)을 키울 수 있는 교육방법:
 - 사고과정(thinking processes) 강조: 내용을 알고 있는지 묻지 않고, 어떻게 생각하고 있는지, 왜 그렇게 생각하는지를 묻는다(사고력의 수준: 지식-이해-적용-분석-종합-평가 등)
 - 개별화된 교수(individualized instruction): 스토리가 있는, 다양한 분야의 폭넓은 독서를 권장(현재의 교과서는 생각을 발전시켜 줄 수 있는 스토리가 없고, 내용만 모아 놓은 형태임, 스토리가 없기 때문에 이해하기 보다는 암기해야 함)
- 창의성 신장을 위한 수업전략
 - 복잡성(complexity) 전략: 아이디어들 간의 관계 파악, 개념 연결, 구조화로 의미 증진 등

3 지속성장을 위한 창의적 인재 육성 방안

- 새로움(novelty) 전략: 기존 정보 해석, 재해석, 재기술 권장, 새 시사점 파악, 새로움 창조 등
- 공동 과제 수행과 공동 리포트 작성 경험: 창의성은 경쟁적인 분위기보다 협동적인 분위기에서 더 많이 개발
- 체험수업/ 프로젝트 또는 리서치 수업/ 토론식 수업 등 학생의 지적 호기심을 자극하고 강화할 수 있는 수업방식 적용: 교사와 학생은 문제해결을 위한 공동연구자(co-researchers)의 입장을 유지
- 기초와 심화, 선택 등 차별화된 교육과정(differentiated curriculum) 필요
- 자신의 학습에 대한 책임감 강조(responsibility of their own learning)

○ 창조적인 평가방식

- 객관식 평가로부터 주관식, 서술식 평가로 전환하여 생각하는 능력을 평가 (창조적 능력은 높은 차원의 사고능력을 의미)
- 개별 또는 공동리포트 평가
- 학생의 독창적인 창의성을 중시하여 평가(예: 상황 예시를 준 뒤, 해결책을 묻는 것이 아니라 해결해야 할 문제가 무엇인지를 서술하도록 하는 문제 등)
- 대학입학전형에서 학생의 다양하고 창의적인 능력을 높게 평가할 수 있도록 입학사정관제를 운영
- 입학사정관은 글로벌 시민의식, 정직/성실, 봉사활동, 독서량 등을 평가

○ 창조적인 사회문화 환경과 수업여건

- 창조적인 생각과 아이디어는 경쟁적인 분위기보다 협동적인 분위기, 긴장된

3 지속성장을 위한 창의적 인재 육성 방안

분위기보다 느슨한 분위기에서 더 많이 생성되므로 그러한 분위기를 만드는 것이 중요

- 도전과 진취적인 행동이 존중받는 사회풍토 조성
- 다문화사회에서 서로 다른 생각을 존중하고 토론하는 사회분위기 형성
- 다른 학생과 다른 자신의 생각, 감정, 느낌 등을 솔직하고 정직하게 표현하도록 유도하고 칭찬해 줌
- 모든 학생이 충분한 의사 표현과 소통이 가능한 수준으로 수업내용과 수업 규모 축소
- 학급에 수업을 도와 줄 수 있는 예비교사 또는 보조 학부모를 배치하여 학생지도 방법 개선
- 공동체생활을 경험할 수 있는 기숙식 교육 환경을 제공
- 주말, 방학을 이용한 공동체생활 경험 프로그램 운영
- 학교교육의 고급화를 통한 국제경쟁력의 제고