

# 청년 일자리 미스매치 대응을 위한 대학 교수 진로지도 역량 및 정책 지원 방안 요구분석<sup>1)</sup>

이민욱 한국직업능력개발원 연구위원

## I. 서론

1990년대 이후 많은 대학에서 진로지도의 중요성을 인식하고 진로서비스 전담 조직을 신설하여 다양한 진로지도 서비스 및 취업역량 제고 프로그램을 운영하였으나, 현재까지 제공된 진로교육 교육과정이나 프로그램 등은 대학생의 진로역량을 개발하기에는 여전히 부족한 실정이다(김승보 외, 2012). 최근에는 청년층의 실업률 또한 증가함에 따라 대학생의 취업률 제고를 위해 대학 교수들에게 학생의 진로상담을 의무화하거나 업적평가에 반영하는 등 대학생을 대상으로 하는 진로지도의 양적 확대는 이루어졌음에도 불구하고, 그 질은 높지 않으며 여전히 관련 지식이나 기술 부족에 대한 어려움을 호소하고 있다(장서영 외, 2014). 또한 대학생들의 경우, 대학 입학 시 학과(전공)에 대한 구체적인 이해도가 부족한 채로 진로선택이나 진학이 이루어져 대학생들에 대한 고민으로 ‘졸업 후 진로’가 가장 높은 비중을 차지하고 있다. 그러나 여전히 학과(전공) 교수와의 진로상담을 포함한 교내에서 제공되는 진로 관련 서비스에 대한 대학생의 만족도는 높지 않은 편이다(장현진 외, 2017).

한편 전공 일치 여부에 따른 노동시장 성과에 대한 연구들이 활발하게 진행되고 있는데, 전공 미스매치가 임금에 주는 영향에 대한 국내외 선행연구들은 대체적으로 전공 미스매치 정도가 높을수록 임금에 부정적인 영향을 준다는 결과를 보이고 있다. 그리고 한국고용정보원에서 제공하

1) 이 원고는 이민욱 외(2019)의 「청년 일자리 질적 미스매치 대응을 위한 대학 교원의 진로지도 역량 강화 방안 연구」 중 일부 내용을 발췌하여 요약한 것임.

는 2005년과 2015년 대졸자직업이동경로조사(이하 GOMS) 자료 분석 결과 직무와 전공이 일치한다는 비율은 21.0%에서 37.8%로 증가하였지만, 반대로 일치하지 않는다는 비율도 29.5%에서 34.9%로 증가하여, 전공 미스매치 정도는 증가하고 있는 추세이다(길혜지 외, 2018). 또한 동일한 GOMS 데이터를 활용하여 노동시장 진입 시점에서의 선택이 10년 후 어떤 영향을 미치고 있는지 이행경로별 분석을 실시한 황성수(2019)는 졸업 이후 10년이 지난 시점에서 괜찮은 일자리로 이행하는 청년들은 노동시장 진입 시점에 중소기업, 대기업, 공공기관 등의 일자리 유형이나 정규직, 비정규직 등의 고용형태보다는 대학의 전공지식이 도움이 되는 일자리를 선택한 경우, 즉 전공과 일치되는 일자리를 선택하는 경우임을 밝히며, 괜찮은 일자리로의 이행에서 일자리의 전공 일치성과 전공지식의 활용도가 중요함을 강조하였다.

이처럼 최근의 고등교육의 환경 변화는 교수들의 역할 범위를 더욱 확대시키고 있고, 이 중 하나가 학생 진로지도임에도 불구하고(장서영 외, 2014), 여전히 우리나라 대학교육과 교수의 역할을 교육, 연구, 봉사로 구분하고 있어 진로지도에 대한 관심은 부족한 것이 현실이다. 진로지도와 관련하여 대학 교수들에게 요구되는 역할이나 책임이 확대됨에 따라 대학 교수들은 이에 필요한 지식과 기술 부족을 호소하고 있지만, 교수의 학생 진로지도를 위한 기본적인 지식이나 기술 등 진로지도와 관련하여 요구되거나 필요한 역량에 대한 국내의 연구는 전무한 상황이다(장서영 외, 2014). 국내의 관련 연구는 대학의 진로지도 실태나 고등교육의 진로교육체계, 지원정책에 대한 연구가 대부분(김승보 외, 2012; 고재성 외, 2014; 이요행 외, 2010; 변정현 외, 2009; 노경란, 2008; 장현진 외, 2017; 정은진 외, 2018)이다. 이에 대학에서 교수들이 대학생을 대상으로 종합적이고 체계적인 진로지도를 수행할 수 있도록 학생 진로지도에 요구되는 기본적인 지식, 기술, 정보 등을 제공하는 데 필요한 역량은 무엇이며, 이를 강화하기 위한 방안 마련에 대한 연구가 필요하다고 볼 수 있다.

## II. 청년 일자리 미스매치와 대학의 진로지도

### 1. 청년의 일자리 미스매치

노동시장의 미스매치는 양적 미스매치, 질적 미스매치, 구조적 미스매치, 마찰적 미스매치 등으로 구분할 수 있다(유길상, 2016). 양적 미스매치는 빈 일자리와 구직자의 차이로 인해 발생하는 실업 문제 자체를 의미한다. 질적 미스매치는 일자리가 요구하는 숙련 및 자격과 구직자의 숙련 및 자격의 차이로 인해 발생하는 것을 의미한다.

국제성인역량평가(이하 PIAAC) 자료를 활용하여 노동시장 미스매치 국제 비교를 실시한 연구(반가운, 2015)에서는 OECD 국가들과 비교해 보았을 때 우리나라는 전공과 일자리의 불일치도가 가장 높으며(한국 50.0%, OECD 평균 39.1%, 최소(핀란드) 22.8%), 숙련 및 학력 부족보다는 숙련 및 학력 과잉의 비율이 높다는 것을 확인하였다<sup>2)</sup>. 그리고 이는 개인의 능력에 비해 일자리가 요구하는 숙련 수준이 높지 않다는 것, 즉 일자리의 질이 낮다는 것으로 해석할 수 있다고 주장하였다. PIAAC 자료를 활용한 또 다른 연구(류기락, 2014)에서는 우리나라 전문대 졸업자의 39.4%, 4년제 대학 이상 졸업자의 23.8%가 과잉 학력으로 구분될 수 있고, 조사 대상의 85%가 적정 스킬을 보유하고 있는 것으로 보아 우리나라는 스킬 미스매치보다 학력 미스매치가 심각하다는 점을 지적하였다.

길혜지 외(2018)는 대졸 청년의 일자리 미스매치를 개인이 일자리가 요구하는 것 이상의 교육 수준을 보유하는 것(학력 불일치), 개인이 보유한 스킬 수준과 업무 수행을 위해 요구되는 스킬 수준의 불일치(스킬 불일치), 대학에서 배운 내용, 전공분야와 일자리에서 요구하는 업무 내용 간 불일치(전공 불일치)로 정의하면서 통계청의 사회조사 결과에서 4년제 대학 이상 졸업자의 전공-직업 불일치 비율이 점차 증가하는 것을 확인한 바 있다. 실제로 2005년과 2015년의 GOMS 자료 분석 결과를 살펴보면, 학력 과잉은 39.3%에서 34.5%로, 스킬 과잉은 36.8%에서 31.7%로 소폭 감소하였다. 그리고 직무와 전공이 일치한다는 비율은 21.0%에서 37.8%로 증가하였지만, 반대로 일치하지 않는다는 비율도 29.5%에서 34.9%로 증가하였다(길혜지 외, 2018).

---

2) 전자는 수평적 미스매치, 후자는 수직적 미스매치로 볼 수 있음.

표 1. 대졸자의 학력, 스킬 불일치

(단위: 명, %)

구분	일 - 교육 수준 일치				일 기술 - 개인 기술 수준 일치			
	2005년		2015년		2005년		2015년	
	빈도	비율	빈도	비율	빈도	비율	빈도	비율
전자 수준 낮음(과잉)	1,452	39.3	805	34.5	1,362	36.8	740	31.7
양자 수준 맞음(일치)	2,061	55.7	1,290	55.2	2,122	57.4	1,352	57.9
전자 수준 높음(부족)	185	5.0	240	10.3	214	5.8	243	10.4
합계	3,698	100.0	2,335	100.0	3,698	100.0	2,335	100.0

주: 본 분석에서는 길혜지 외(2018)의 '매우 낮음'과 '낮음'을 '전자 수준 낮음(과잉)'으로 분류하였으며, '알맞음'을 '양자 수준 맞음(일치)'으로, '높음'과 '매우 높음'을 '전자 수준 높음(부족)'으로 분류함.  
 자료: 길혜지 외(2018) 재구성.

표 2. 대졸자의 전공 불일치

(단위: 명, %)

구분	직무 - 전공 내용 일치			
	2005년		2015년	
	빈도	비율	빈도	비율
안 맞음	1,092	29.5	816	34.9
보통	1,828	49.4	636	27.2
잘 맞음	778	21.0	883	37.8
합계	3,698	100.0	2,335	100.0

주: 본 분석에서는 길혜지 외(2018)의 '전혀 맞지 않음'과 '잘 맞지 않음'을 '안 맞음'으로 분류하였으며, '그런 대로 맞음(보통)'을 '보통'으로, '잘 맞음'과 '매우 잘 맞음'을 '잘 맞음'으로 분류함.  
 자료: 길혜지 외(2018) 재구성.

이와 같은 학력, 스킬, 전공 미스매치는 선행연구들을 통해 노동시장 이행 성과에 부정적인 영향을 미치는 것으로 알려져 있다. 특히 과잉 학력자는 적정 수준의 교육을 받은 자에 비해 15% 내외의 적은 임금을 받는 것으로 나타났다(Cohn & Ng, 2000; Groot & Maassen, 2000). Montt(2015)는 전공 불일치보다 학력 불일치가 더 심각하다고 주장하였는데, 대한민국의 전공-일자리 불일치로 인한 순수 교육비용 손실이 큰 편은 아니며, 이것이 과잉 학력 또는 하

향 취업과 함께 발생할 경우 심각한 경제적 비용의 손실을 초래한다고 하였다(반가운 외, 2015 재인용). 이와 유사하게 McGowan & Andrews(2015)도 학력과 스킬 미스매치를 해소하는 것이 생산성 향상을 위해 더욱 중요하다고 강조하였다.

이와 관련된 국내 연구들도 과잉 학력자는 적정 수준의 교육을 이수한 근로자에 비해 20% 이상의 임금 손실을 겪게 된다는 결과들을 보고하고 있다(김효정 외, 2016; 김홍균 외, 2014). 또 과잉 학력, 과잉 스킬은 직무만족 수준을 저하시키고(차성현 외, 2010), 높은 이직 가능성을 초래한다(남성일 외, 2011). 특히 최지원(2017)에서는 학력 미스매치와 스킬 미스매치에 따른 직장 만족도와 업무 만족도의 차이를 확인한 결과, 학력 부족 또는 과잉보다는 일치하는 집단, 스킬 부족 또는 과잉보다는 일치하는 집단의 직장 만족도와 업무 만족도가 더 높은 것으로 나타났다. 이 분석은 학력 미스매치와 스킬 미스매치를 각각 살펴보았다는 한계가 있기는 하지만, 과잉 또는 부족보다는 일치하는 것이 보다 좋은 결과를 초래한다는 것을 확인하였다는 데 의의가 있다. 한편 전공-일자리 불일치 시 10.0%, 스킬 불일치 시 6.3%의 임금 손실이 발생하고(김홍균 외, 2011), 개인-직무의 적합성, 즉 개인의 능력과 직무가 요구하는 능력이 부합되는 수준을 높이기 위해서는 직무수행 내용과 직결된 지식, 스킬을 함양하는 것이 중요하다는 주장(Cable & Judge, 1996; Saks & Ashforth, 2002)도 널리 인정되고 있으므로, 학력, 스킬 미스매치뿐만 아니라 전공 미스매치도 함께 해소하기 위한 진로지도가 필요하다.

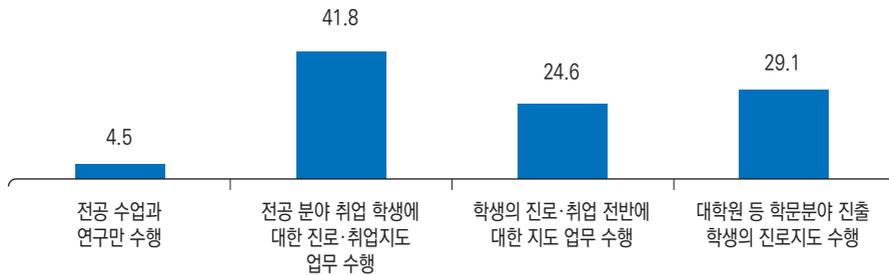
## 2. 대학 교수의 진로지도에 대한 인식

한국고용정보원에서 대학 전공별 진로지도 가이드북 제작을 위해 2014년 대학 교수들을 대상으로 조사한 결과에 따르면, 교수가 해야 할 직무에 대해 ‘전공분야 취업 학생에 대한 진로·취업지도 업무 수행(41.8%)’, ‘대학원 등 학문분야 진출 학생의 진로지도 수행(29.1%)’, ‘학생의 진로·취업 전반에 대한 지도 업무 수행(24.6%)’ 등으로 나타나, 교수의 학생 진로·취업지도 업무가 중요한 직무라고 인식하고 있었다. 또한 교수의 주요 업무로서 전공교육, 전공연구, 행정업무, 학생상담 및 진로·취업지도의 네 가지를 대학생들에게 제시하고, 교수의 바람직한 업무 우선순위를 조사한 결과 1순위는 전공교육, 2순위는 전공연구, 3순위는 학생상담 및 진로·취업지도

로 나타났다(장서영 외, 2014).

그림 1. 대학 교수의 진로지도 관련 적절한 직무범위에 대한 인식

(단위: %)



자료: 장서영 외(2014).

대학 진로교육 현황조사(2018)에 따르면, 대학 교수들은 대학이 학생들에게 진로·취업 교육 및 지도를 제공하는 것에 대해 5점 만점에 ‘진로교육 및 지도’ 4.5점, ‘취업교육 및 지도’ 4.3점으로 모두 높게 인식하였다. 아울러 교수들은 자신들의 여러 가지 역할 가운데 ‘학생 진로지도 및 상담’에 대해 4.39점, ‘학생 취업지도 및 지원’에 대해 4.10점으로 응답하였다. 또한 교수의 역할 가운데 전공 수업 4.79점, 전공분야 연구 4.64점 다음으로 학생 진로·취업지도(상담) 및 지원을 중요하게 인식하는 것으로 나타났다(정은진 외, 2018). 이처럼 대학 교수들은 대학을 통한 진로·취업지도 제공이 필요하고, 학생 진로지도 및 상담 역할을 하는 것에 대해 중요하게 인식하고 있다.

### 3. 대학 교수의 진로지도 수행 현황과 어려움

대학 교수들은 ‘학생 진로지도(상담)’를 99.2%로 대부분 수행한다고 응답하였으며, ‘전공 관련 직업·취업 정보 제공’ 97.7%, ‘전공 관련 현장실습 및 인턴십 지원’ 93.6% 등 주요한 진로·취업지도 관련 내용을 대부분 수행하고 있다고 응답하였다(정은진 외, 2018). 이는 장서영 외

(2014)의 연구에서 4년제 대학 교수의 진로지도 참여율이 ‘학생 진로·취업상담’ 93.0%, ‘전공 관련 직업정보 제공’ 65.0%, ‘취업 관련 실습지도(인턴십 등)’ 33.0% 등으로 응답한 것에 비해서 증가된 경향을 보이는 것으로 나타났다. 하지만 대학생들의 응답을 보면, ‘전공 교수와의 진로·취업상담’ 유경험자가 77.6%로 교수들의 응답에 비해 낮은 수준이었으며, 그에 대한 만족도 또한 5점 만점에 3.5점으로 높지 않은 수준이었다(정은진 외, 2018).

대학 교수들은 학생 진로·취업지도 수행 시 어려움을 느끼는 것으로 나타났으며, 특히 취업처 발굴, 취업 실습지도, 진로·취업상담 등에 어려움을 느끼고 있었다. 어려움의 주된 이유는 시간 부족, 지원 부족, 정보나 자료 부족, 그리고 전문성 부족 등이었다(장서영 외, 2014). 대학 교수들은 진로·취업지도를 수행하기 위해 ‘진로·취업지도 시간 확보(38.2%)’, ‘전공별 진로·직업정보 자료 제공(36.6%)’, ‘진로·취업지도를 위한 활동비 및 인센티브 지원(34.7%)’, ‘진로·취업지도를 위한 대학 인프라 구축(30.3%)’ 등을 중요하게 필요로 하였다(정은진 외, 2018).

**표 3. 학생 진로·취업지도 시 필요한 지원**

(단위: 명, %)

구분	빈도	비율
1) 진로·취업지도 시간 확보	1,756	38.2
2) 진로·취업지도 방법 안내자료 제공(상담 가이드북, 지도 방법 등)	719	15.7
3) 진로·취업지도 방법 교육(연수) 제공	541	11.8
4) 전공별 진로·직업정보 자료 제공	1,680	36.6
5) 대학 경영진의 진로·취업교육 및 지원 인식 제고	567	12.4
6) 진로·취업지도를 위한 대학 인프라(시설, 공간, 온라인 등) 구축	1,389	30.3
7) 진로·취업지도를 위한 활동비 및 인센티브 지원	1,593	34.7
8) 교수업적평가에 반영	425	9.3
9) 기타	130	2.8

주: 1) n = 대학 교수 4,591명

2) 2개 이내로 중복 응답

자료: 정은진 외(2018), 대학 진로교육 현황조사(2018) 교육부·한국직업능력개발원.

이와 같이 대학 교수들은 다양한 학생 진로·취업지도 활동에 참여하고 있는 것으로 나타나고

있으나, 학생들이 체감하는 수혜 현황이나 만족도는 그에 미치지 못하는 것으로 나타났다. 아울러 학생 진로·취업지도에 있어서 업무 과다, 학생 의지 부족, 행·재정적 지원 부족, 정보 자료 부족, 전문성 부족 등의 이유로 학생 진로·취업지도에 일부 어려움이 있는 것으로 나타나고 있다. 따라서 대학에서는 학생 진로·취업지도 활성화를 위해 교수들에게 시간 확보, 필요 자료 제공, 활동비 및 인센티브 지급 등을 할 필요가 있다.

### Ⅲ. 대학 교수의 진로지도 역량 모델 개발, 요구분석 방법 및 절차

청년의 일자리 미스매치 대응을 위한 대학 교수의 진로지도 역량 구명 및 대학 교수의 진로지도 역량 강화 방안 모색을 위해 다음과 같은 과정을 수행하였다.

그림 2. 대학 교수 진로지도 역량 모델 개발 및 요구분석 절차



먼저 문헌분석을 통해 대학 교수의 진로지도 역량의 이론적 개념 및 구성요인을 검토하기 위해 진로지도전문가 20명, 역량전문가 10명으로 구성된 전문가 패널을 구성하여, 이들을 대상으

로 총 2차에 걸친 델파이 조사를 실시하였다.

1차 델파이에는 27명이 참여하였으며, ① 청년 일자리 미스매치 대응을 위한 대학 교수의 진로지도 개념, ② 진로지도 차이역량, ③ 진로지도 한계역량에 대한 의견을 자유 기술 문항으로 조사하여 조사 결과를 바탕으로 진로지도 역량 모델(안)을 도출하였다.

2차 델파이에는 26명이 참여하였으며, 1차에서 도출한 역량 모델(안)을 토대로 ① 역량 정의의 적절성, ② 행동지표의 적절성, ③ 역량 강화 지원 방안에 대한 의견을 조사하였으며, 조사 결과를 바탕으로 역량 모델을 수정·보완하고, 역량 강화 지원 방안에 대한 의견을 유목화하여 국가 수준과 대학수준으로 분류하였다.

다음으로 역량 모델 검증과 역량 개발 요구분석, 정책적 지원 방안 요구분석을 수행하기 위해 전국 4년제 대학 교수 301명을 대상으로 2019년 7월 중순부터 8월 말일까지 설문조사를 실시하였다. 수집된 자료를 토대로 확인적 요인분석(CFA)을 실시하여 역량 모델의 타당도를 검증하였다. 또한 요구분석은 Borich 요구도와 The Locus for Focus Model을 활용하여 수행하였다.

## IV. 대학 교수의 진로지도 역량 모델 개발 및 요구분석 결과

### 1. 대학 교수의 진로지도 역량 모델

전문가 패널을 활용한 2단계 델파이 조사를 통해 개발한 대학 교수의 진로지도 역량 모델은 [그림 3]과 같이 나타났다. 먼저 역량은 ① 학생특성 이해 및 활용, ② 공감적 의사소통, ③ 전공 분야 일자리 정보 수집 및 활용, ④ 교내외 네트워크 구축 및 활용, ⑤ 진로개발 동기부여, ⑥ 주도적 진로지도, ⑦ 고용가능성 개발 촉진 등 7개의 역량으로 구성되었으며, 역량별로 5~8개의 행동지표를 도출하여 총 43개의 행동지표를 제시하였다(<표 4> 참조).

그림 3. 대학 교수의 진로지도 역량 모델

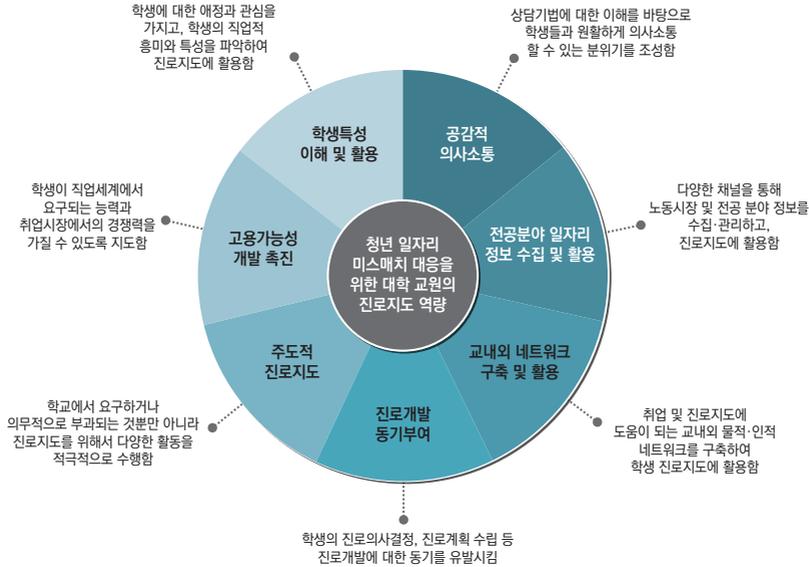


표 4. 대학 교수의 진로지도 역량 모델 행동지표

역량명	행동지표
학생특성 이해 및 활용	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 학생의 개인특성(심리적 특징, 배경, 성격 등)을 이해한다.</li> <li>- 학생의 진로특성(흥미, 적성, 가치, 관심분야, 학업성과, 경험, 목표 등)을 확인하고 파악한다.</li> <li>- 학생의 진로갈등, 취업장벽 등 진로고민을 이해한다.</li> <li>- 학생의 진로발달 수준을 고려하여 진로지도에 활용한다.</li> <li>- 학생의 강점이 되는 적성과 역량을 파악하여 진로지도에 활용한다.</li> </ul>
공감적 의사소통	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 평소 편안한 분위기와 환경을 조성하여 학생들이 진로고민이 있을 때 쉽게 다가갈 수 있도록 한다.</li> <li>- 진로지도 시 정서적 지지와 배려를 통해 편안한 대화 분위기를 조성한다.</li> <li>- 진로지도 시 학생의 의견을 경청하여 학생과의 공감대를 형성한다.</li> <li>- 진로지도 시 학생들이 자신의 속마음을 편하게 이야기할 수 있는 대화 방법을 적절히 사용한다.</li> <li>- 학생의 의견을 존중하면서 나의 의견을 제시한다.</li> </ul>
전공분야 일자리 정보 수집 및 활용	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 노동시장 및 전공분야의 최근 이슈와 최신 진로정보를 수집·관리·활용한다.</li> <li>- 미래 산업 및 직업구조의 흐름과 변화를 파악하고 이를 진로지도에 활용한다.</li> <li>- 전공분야에서 진출 가능한 일자리 관련 정보를 수집·관리·활용한다.</li> <li>- 취업 및 전공 관련 구직 정보 및 준비 사항(자격증, 공모전, 동아리, 실습기관 등)에 관한 정보를 수집·관리·활용한다.</li> <li>- 취업 및 전공 관련 직무에서 요구하는 구체적인 능력(지식·기술·태도)을 파악하여 진로지도에 활용한다.</li> <li>- 졸업생의 취업, 창업, 진학 자료를 수집하여 진로지도에 활용한다.</li> <li>- 직업현장과 전공지식이 연계되도록 수업을 구성한다.</li> <li>- 수업 중 현직자 초청 특강 등을 통해 전공 관련 진로 및 취업 정보를 제공한다.</li> </ul>

<표 계속>

## 이슈 분석

교내외 네트워크 구축 및 활용	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 진로지도를 위해 교내 관련 부서(학생상담센터나 취업지원센터 등)와 긴밀하게 소통한다.</li> <li>- 진로지도를 위해 교내 취업 관련 부서에서 진행하는 프로그램, 서비스 관련 행사 정보를 파악하고 학생들에게 소개한다.</li> <li>- 공공기관, 민간기업과의 네트워크를 구축하고 연계를 위해 노력한다.</li> <li>- 지역사회 전공 관련 취업처를 발굴하여 적합한 학생에게 소개한다.</li> <li>- 진로준비와 관련된 교외 자원(장학금, 취업지원정책 등)을 파악하여 학생이 활용할 수 있도록 한다.</li> <li>- 전공분야 현장전문가, 학회, 졸업생과의 네트워크를 구축하여 학생과 연결시켜 준다.</li> <li>- 학과 내 동료 교수들과 진로지도 문화조성 및 진로지도 방안 개선 활동을 활발히 한다.</li> </ul>
진로개발 동기부여	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 전공분야에 대한 비전을 제시하여 학생이 자부심과 애착을 가질 수 있도록 지도한다.</li> <li>- 교수법과 상담기법을 활용하여 학생들의 학습 및 진로개발 동기를 유발한다.</li> <li>- 직업 및 진로 정보를 탐색할 수 있는 방법과 경로를 안내한다.</li> <li>- 학생의 필요, 관심, 수준에 맞는 진로 정보를 적절하게 제공한다.</li> <li>- 학생 스스로 진로를 탐색하여 진로목표 및 계획을 세울 수 있도록 돕는다.</li> <li>- 학생이 자기 이해를 바탕으로 스스로에게 의미 있는 진로를 설계하도록 돕는다.</li> <li>- 학생의 진로준비 상황을 주기적으로 점검한다.</li> </ul>
주도적 진로지도	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 학생에 대한 관심과 애정을 바탕으로 진로지도에 책임감과 열정을 보여준다.</li> <li>- 정기적인 학생면담을 위한 시간을 확보한다.</li> <li>- 취업관련 학생의 눈높이 조절을 위한 현실적인 조언을 한다.</li> <li>- 진로갈등, 취업장벽의 문제를 경험하는 학생을 이해하고 해결책을 학생과 함께 모색한다.</li> <li>- 학생 개별 진로지도 내용과 그 효과를 누적 정리하여 계속 진로지도에 활용한다(모니터링, 팔로우업).</li> <li>- 진로지도 관련 워크숍, 연수 등에 참여하여 진로지도 능력을 강화한다.</li> </ul>
고용가능성 개발 촉진	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 진로지도와 연계해 참여형, 프로젝트형 수업을 구성한다.</li> <li>- 진로 및 취업과 관련된 비교과 프로그램(예: 특강, 채용설명회, 강사초청, 워크숍)을 개발하고 운영한다.</li> <li>- 전공 관련 직업세계에서 요구하는 능력을 제시하고 학생들이 이를 개발할 수 있도록 돕는다(예: 자격증 준비 및 학습동아리 지원, 발표 수업 진행, 역량 개발 방법 안내 등).</li> <li>- 학생이 전공과 관련된 양질의 경험을 할 수 있는 기회(예: 연구수행, 프로젝트 참여, 세미나, 현장견학, 인턴 등)를 제공하고, 참여를 독려한다.</li> <li>- 전공분야 일자리 취업을 위한 이력서 작성이나 면접 준비를 돕는다.</li> </ul>

## 2. 대학 교수의 진로지도 역량 요구분석 결과

청년 일자리 질적 미스매치 대응을 위한 대학 교수의 진로지도 역량 개발 요구분석 결과는 다음과 같다(〈표 5〉 참조).

표 5. 청년 일자리 미스매치 대응을 위한 대학 교수 진로지도 역량 개발의 우선순위

역량	필요수준		현재수준		평균 차이	t 값	Borich 요구도	
	평균	표준편차	평균	표준편차			계수	순위
학생특성 이해 및 활용	5.02	0.768	4.42	0.878	0.6	12.377*	3.018	3
공감적 의사소통	5.09	0.793	4.8	0.772	0.29	6.789*	1.481	7

(표 계속)

전공분야 일자리 정보 수집 및 활용	5.07	0.712	4.45	0.817	0.62	15.036*	3.161	2
교내외 네트워크 구축 및 활용	4.81	0.79	4.05	0.974	0.76	14.904*	3.68	1
진로개발 동기부여	4.98	0.713	4.41	0.821	0.57	13.363*	2.826	5
주도적 진로지도	4.85	0.773	4.34	0.805	0.51	11.567*	2.433	6
고용가능성 개발 촉진	4.88	0.77	4.27	0.935	0.61	12.266*	2.945	4
전체	4.96	0.683	4.38	0.747	0.58	14.539*	-	-

주: \*:  $p < .01$

현재수준이 가장 높은 역량은 ‘공감적 의사소통(4.8)’으로 나타났으며, 그 다음으로 ‘전공분야 일자리 정보 수집 및 활용(4.45)’, ‘학생특성 이해 및 활용(4.42)’, ‘진로개발 동기부여(4.41)’, ‘주도적 진로지도(4.34)’, ‘고용가능성 개발 촉진(4.27)’, ‘교내외 네트워크 구축 및 활용(4.05)’ 순으로 나타났다. 필요수준 또한 ‘공감적 의사소통(5.09)’이 가장 높게 나타났으며, 그 다음으로 ‘전공분야 일자리 정보 수집 및 활용(5.07)’, ‘학생특성 이해 및 활용(5.02)’, ‘진로개발 동기부여(4.98)’, ‘고용가능성 개발 촉진(4.88)’, ‘주도적 진로지도(4.85)’, ‘교내외 네트워크 구축 및 활용(4.81)’ 순으로 나타났다. 모든 항목에서 필요수준이 현재수준보다 높게 나타났으며, 두 수준의 차이는 통계적으로 유의하게 나타났다. Borich 요구도 값을 산출한 결과, ‘교내외 네트워크 구축 및 활용(3.68)’, ‘전공분야 일자리 정보 수집 및 활용(3.161)’, ‘학생특성 이해 및 활용(3.018)’, ‘고용가능성 개발 촉진(2.945)’, ‘진로개발 동기부여(2.826)’, ‘주도적 진로지도(2.433)’, ‘공감적 의사소통(1.481)’ 순으로 나타났다.

LfFM 분석 결과 1순위인 HH분면에 속하는 항목은 총 3개로 ‘전공분야 일자리 정보 수집 및 활용’, ‘학생특성 이해 및 활용’, ‘진로개발 동기부여’이고, 2순위(HL분면) 항목은 ‘공감적 의사소통’으로 나타났다.

그림 4. 대학 교수의 진로지도 역량 개발 요구분석(LfFM) 결과



도출된 역량 모델을 기반으로 요구분석 결과를 종합한 결과, 최우선적으로 개발이 필요한 역량은 ‘전공분야 일자리 정보 수집 및 활용’과 ‘학생특성 이해 및 활용’으로 나타났고, 차순위는 ‘교내외 네트워크 구축 및 활용’과 ‘진로개발 동기부여’로 나타났다.

표 6. 청년 일자리 미스매치 대응을 위한 대학 교수 진로지도 역량 개발의 우선순위 결정

우선순위 도출 방법	역량						
	학생 특성 이해 및 활용	공감적 의사소통	전공분야 일자리 정보 수집 및 활용	교내외 네트워크 구축 및 활용	진로개발 동기부여	주도적 진로지도	고용가능성 개발 촉진
Borich 요구도	●		●	●			
LfFM	●		●		●		

### 3. 정책적 지원 방안 요구분석 결과

#### (1) 국가수준의 정책 지원 방안 요구분석

국가수준의 지원 방안 중 현재 실행 수준이 가장 높은 방안은 ‘① 교수의 진로지도 제공 실적 등을 대학평가에 반영(4.02)’인 것으로 나타났다. 그 다음으로 ‘⑬ 대학 내 취업담당조직, 고용지원센터, 창업지원센터 등 관계자 협의회 운영 지원을 통한 협력적 네트워크 구축(3.85)’, ‘② 현직교수의 진로지도 역량 강화를 위한 온라인 교육훈련 프로그램 개발, 보급 및 운영(3.75)’, ‘⑩ 현장실습 및 산학연계 확대를 위한 정책적 지원 확대(3.75)’ 등의 순으로 나타났다. 모든 항목에서 필요수준이 현재수준보다 높으며, 두 수준의 차이는 통계적으로 유의하게 나타났다(〈표 7〉 참조).

표 7. 국가수준 정책 지원 방안 우선순위 분석 결과

국가수준 지원 방안	필요수준		현재수준		평균 차이	t 값	Borich 요구도	
	평균	표준편차	평균	표준편차			계수	순위
방안①	4.25	1.299	4.02	1.088	0.23	2.949*	0.988	15
방안②	4.42	1.165	3.75	1.099	0.67	10.099**	2.951	14
방안③	4.43	1.152	3.68	1.13	0.75	11.363**	3.313	12
방안④	4.53	1.19	3.7	1.174	0.83	11.632**	3.761	8
방안⑤	4.68	1.142	3.69	1.11	0.99	14.104**	4.619	3
방안⑥	4.55	1.192	3.66	1.107	0.89	12.708**	4.071	5
방안⑦	4.69	1.074	3.66	1.101	1.03	14.944**	4.847	2
방안⑧	4.33	1.244	3.57	1.104	0.76	11.224**	3.277	13
방안⑨	4.55	1.181	3.64	1.177	0.91	12.226**	4.143	4
방안⑩	4.48	1.091	3.68	1.106	0.8	11.853**	3.573	9
방안⑪	4.9	1.005	3.75	1.15	1.15	15.571**	5.649	1
방안⑫	4.19	1.399	3.35	1.215	0.84	10.968**	3.524	11
방안⑬	4.69	1.075	3.85	1.115	0.84	11.929**	3.940	6

〈표 계속〉

## 이슈 분석

방안⑭	4.32	1.288	3.5	1.202	0.82	11.002**	3.544	10
방안⑮	4.43	1.251	3.55	1.223	0.88	11.598**	3.881	7

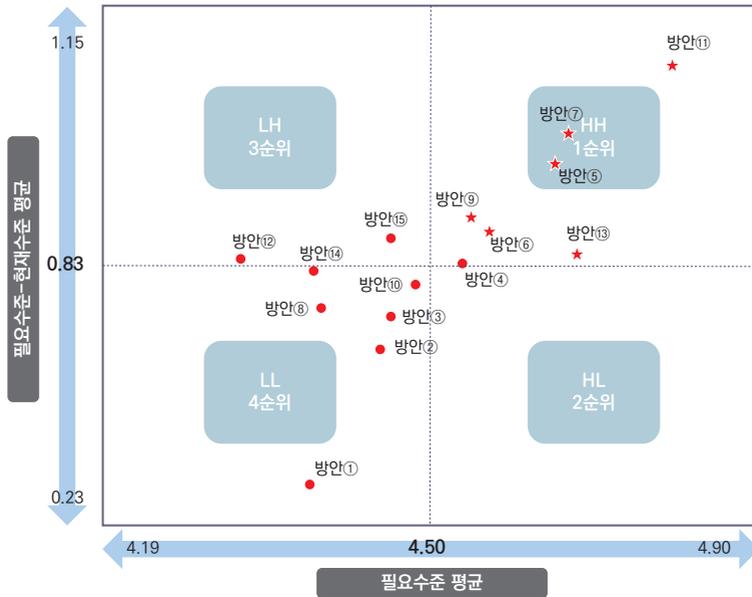
주: 1) \*:  $p < .01$ , \*\*:  $p < .001$

- 2) 방안① 교수의 진로지도 제공 실적(예: 학생 수 대비 진로지도 실적, 졸업생의 전공연계 취업 실적, 취업·진로지도 인프라 구축 등) 등을 대학평가에 반영
- 방안② 현직교수의 진로지도 역량 강화를 위한 온라인 교육훈련 프로그램 개발, 보급 및 운영
- 방안③ 현직교수의 진로지도 역량 강화를 위한 오프라인 소규모 실습중심 프로그램 개발, 보급 및 운영
- 방안④ 신입교수 대상 진로지도 직무교육 프로그램 개발, 보급 및 운영
- 방안⑤ 국가수준의 진로지도, 취·창업 관련 정보 제공 시스템 구축(전공별 직업/직무 정보, 산업 동향 등 직업세계 정보 제공)
- 방안⑥ 국가수준의 학생 진로지도 방법, 취업역량 제고 방법 등 자료 개발 및 보급
- 방안⑦ 산학연계 전공 교육 강화를 위한 외부 전문 인력 풀 구축 및 제공
- 방안⑧ 학생 진로지도에 대한 교수 인식 개선 캠페인 실시
- 방안⑨ 학생 진로역량 강화를 위한 재정지원 사업 운영(예: 진로체험학점제)
- 방안⑩ 진로지도 우수사례 발굴 및 홍보
- 방안⑪ 현장실습 및 산학연계 확대를 위한 정책적 지원 확대
- 방안⑫ 국가수준의 대학 진로지도 연구 및 지원 기관 설립
- 방안⑬ 대학 내 취업담당조직, 고용지원센터, 창업지원센터 등 관계자 협의회 운영 지원을 통한 협력적 네트워크 구축
- 방안⑭ 대학 및 교수 진로지도 역량 강화를 위한 국가수준의 컨설팅 사업 운영
- 방안⑮ 교수의 진로지도 역량 강화를 위한 강사 등 교육인력 양성

Borich 요구도 값을 산출한 결과 ‘⑪ 현장실습 및 산학연계 확대를 위한 정책적 지원 확대(5.649)’ 항목이 가장 높게 나타났고, 그 다음으로 ‘⑦ 산학연계 전공 교육 강화를 위한 외부 전문 인력 풀 구축 및 제공(4.847)’, ‘⑤ 국가수준의 진로지도, 취·창업 관련 정보 제공 시스템 구축(4.619)’, ‘⑨ 학생 진로역량 강화를 위한 재정지원 사업 운영(4.143)’, ‘⑥ 국가수준의 학생 진로지도 방법, 취업역량 제고 방법 등 자료 개발 및 보급(4.071)’ 등의 순으로 나타났다.

다음으로 LfFM을 활용하여 우선순위를 분석한 결과, 1순위인 HH분면에 속하는 항목은 7개로 ④, ⑤, ⑥, ⑦, ⑨, ⑪, ⑬번 항목이었다. 이는 Borich 요구도의 1~7순위 7개 항목 중 ⑤, ⑥, ⑦, ⑨, ⑪, ⑬번의 6개 항목과 일치한다(그림 5] 참조).

그림 5. 국가수준 정책적 지원 방안 요구분석(LfFM) 결과



주: ★은 최우선 순위를 의미함.

따라서 국가수준의 정책적 지원 방안 중 ‘⑤ 국가수준의 진로지도, 취·창업 관련 정보 제공 시스템 구축’, ‘⑥ 국가수준의 학생 진로지도 방법, 취업역량 제고 방법 등 자료 개발 및 보급’, ‘⑦ 산학연계 전공 교육 강화를 위한 외부 전문 인력 풀 구축 및 제공’, ‘⑨ 학생 진로역량 강화를 위한 재정지원 사업 운영’, ‘⑪ 현장실습 및 산학연계 확대를 위한 정책적 지원 확대’, ‘⑬ 대학 내 취업담당조직, 고용지원센터, 창업지원센터 등 관계자 협의회 운영 지원을 통한 협력적 네트워크 구축’을 최우선으로 추진할 필요가 있다고 판단할 수 있으며, 차순위로 ‘④ 신입교수 대상 진로지도 직무교육 프로그램 개발, 보급 및 운영’, ‘⑮ 교수의 진로지도 역량 강화를 위한 강사 등 교육인력 양성’ 방안을 추진할 수 있다(〈표 8〉 참조).

표 8. 지원 방안(국가수준) 우선순위 결정

우선순위 도출 방법	국가수준 정책적 지원 방안														
	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦	⑧	⑨	⑩	⑪	⑫	⑬	⑭	⑮
Borich 요구도					●	●	●		●		●		●		●
LfFM				●	●	●	●		●		●		●		

(2) 대학수준의 정책 지원 방안 요구분석

대학수준의 지원 방안 중 현재수준이 가장 높은 방안은 '⑬ 현장실습 및 인턴 등 산학연계 프로그램 확대(3.95)'로 나타났으며, 그 다음으로 '⑪ 학생 진로 관리 시스템(예: 학생 진로 포트폴리오) 구축 및 운영(3.79)', '⑭ 산학겸임교수 및 전임교수와의 협업을 통한 산업 맞춤형 전공 교육 프로그램 제공(3.75)', '⑫ 취업 및 진로 정보 시스템 구축 및 전공별 맞춤 정보 제공(3.7)', '⑦ 학과별 진로지도 강화를 강조한 전공 교과목 개설 및 운영(3.7)', '⑨ 진로지도 안내 매뉴얼 제작, 배포 및 홍보(3.69)' 등의 순으로 나타났다. 모든 항목에서 향후 필요수준이 현재 실행 수준보다 높으며, 두 수준의 차이는 통계적으로 유의하게 나타났다(<표 9> 참조).

표 9. 지원 방안(대학수준)의 우선순위

대학수준 정책적 지원 방안	필요수준		현재수준		평균 차이	t 값	Borich 요구도	
	평균	표준편차	평균	표준편차			계수	순위
방안①	4.57	1.125	3.14	1.229	1.43	17.598*	6.551	2
방안②	4.42	1.282	3.05	1.288	1.37	16.130*	6.082	3
방안③	4.64	1.248	3.17	1.336	1.47	16.082*	6.866	1
방안④	4.22	1.386	3.26	1.341	0.96	10.905*	4.082	10
방안⑤	4.14	1.404	3.46	1.276	0.68	7.390*	2.79	14
방안⑥	4.36	1.208	3.46	1.19	0.9	11.254*	3.942	11
방안⑦	4.63	1.152	3.7	1.221	0.93	12.414*	4.327	9
방안⑧	4.6	1.172	3.65	1.249	0.95	12.843*	4.375	8
방안⑨	4.54	1.159	3.69	1.175	0.85	11.443*	3.847	12

<표 계속>

방안⑩	4.63	1.192	3.66	1.21	0.97	12.036*	4.459	7
방안⑪	4.61	1.118	3.79	1.141	0.82	11.654*	3.817	13
방안⑫	4.7	1.066	3.7	1.109	1	13.254*	4.701	5
방안⑬	4.94	1.017	3.95	1.127	0.99	14.702*	4.927	4
방안⑭	4.72	1.121	3.75	1.123	0.97	13.761*	4.561	6

주: 1) \*: p<.001

- 2) 방안① 교수 진로지도 활성화를 위한 활동비, 교육훈련비 등 제공
- 방안② 진로지도 우수 교수 대상 금전적 인센티브 제공
- 방안③ 진로지도 실적을 연구, 강의 및 봉사 시수 대체 인정 또는 업무 시간 인정
- 방안④ 교수의 진로지도 교육 이수 의무화 및 이수결과를 평가(예: 성과, 승진 및 임용 등)에 반영
- 방안⑤ 교수의 연강(학기당) 학생 진로지도 실적을 평가(예: 성과, 승진 및 임용 등)에 반영
- 방안⑥ 진로지도 역량 제고를 위한 수준별 교육훈련, 연수 및 워크숍 프로그램 제공
- 방안⑦ 학과별 진로지도를 강조한 전공 교과목 개설 및 운영
- 방안⑧ 저학년 학생 대상 진로탐색 및 개발을 위한 정규 교과목 개설 및 운영
- 방안⑨ 진로지도 안내 매뉴얼 제작, 배포 및 홍보
- 방안⑩ 교내 취업 및 진로 관련 센터에 전문성을 갖춘 인력(진로·취업지원 프로그램 개발 전문가, 일자리 매칭 및 취업 코칭 전문가, 전임교수 등) 채용 확대
- 방안⑪ 학생 진로 관리 시스템(예: 학생 진로 포트폴리오) 구축 및 운영
- 방안⑫ 취업 및 진로 정보 시스템 구축 및 전공별 맞춤 정보 제공
- 방안⑬ 현장실습 및 인턴 등 산학연계 프로그램 확대
- 방안⑭ 산학겸임교수 및 전임교수와의 협업을 통한 산업 맞춤형 전공 교육 프로그램 제공

Borich 요구도 값 산출 결과 ‘③ 진로지도 실적을 연구, 강의 및 봉사 시수 대체 인정 또는 업무 시간 인정(6.866)’이 가장 높게 나타났고, 그 다음으로 ‘① 교수 진로지도 활성화를 위한 활동비, 교육훈련비 등 제공(6.551)’, ‘② 진로지도 우수 교수 대상 금전적 인센티브 제공(6.082)’, ‘⑬ 현장실습 및 인턴 등 산학연계 프로그램 확대(4.927)’, ‘⑫ 취업 및 진로 정보 시스템 구축 및 전공별 맞춤 정보 제공(4.701)’, ‘⑭ 산학겸임교수 및 전임교수와의 협업을 통한 산업 맞춤형 전공 교육 프로그램 제공(4.561)’ 등의 순으로 나타났다.

다음으로 LfFM을 활용하여 우선순위를 분석하였다. 분석 결과 1순위인 HH분면에 속하는 항목은 2개로 1, 3번 항목이었으며, 이는 Borich 요구도의 1, 2순위와 일치하였다(그림 6 참조).

그림 6. 대학수준 정책적 지원 방안 요구분석(LfFM) 결과



주: ★은 최우선 순위를 의미함.

따라서 대학 교수의 진로지도 역량 강화를 위한 대학수준의 정책적 지원 방안 중, '① 교수 진로지도 활성화를 위한 활동비, 교육훈련비 등 제공'과 '③ 진로지도 실적을 연구, 강의 및 봉사 시수 대체 인정 또는 업무 시간 인정'을 우선적으로 추진할 필요가 있다고 판단하였다(〈표 10〉 참조).

표 10. 정책적 지원 방안(대학수준) 우선순위 결정

우선순위 도출 방법	대학수준 정책적 지원 방안														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
Borich 요구도	●		●												
LfFM	●		●												

## IV. 대학 교수의 진로지도 역량 강화를 위한 과제

고등교육과정의 진로교육은 양적으로 확대되고 있는 추세지만 현재까지 대학 및 교수 측에서 대학생에게 제공되어 온 진로·취업 관련 서비스에 대한 만족도는 낮은 편이기 때문에, 이를 질적으로 향상시키기 위한 방안들에 대한 연구가 필요하다. 따라서 본 연구는 고등교육에서 이루어지는 진로지도의 질적 측면에서의 핵심이 대학 교수라는 전제하에 이들의 역량 강화를 위한 지원 방안의 요구도를 알아보고, 우선순위를 도출하고자 전국 4년제 대학 교수 301명을 대상으로 요구분석을 실시하였으며, 그 결과를 토대로 대학 교수의 진로지도 역량 강화를 위한 지원방안을 제시하면 다음과 같다.

첫째, 대학 교수 대상 역량 강화 프로그램이 제공되어야 한다. 대학 진로지도의 질은 교수의 진로지도 역량과 직결되기 때문에 대학의 진로지도가 효과적으로 수행되기 위해서는 이들의 역량 제고가 선제적으로 이루어져야 한다. 이를 위해 국가수준에서 대학 교수들이 진로지도에 대한 중요성을 인식하게 하고, 이들의 진로지도 역량을 중점적으로 개발할 수 있는 교육 프로그램을 개발, 보급 및 운영할 필요가 있다. 이러한 프로그램은 진로상담 기술에 치중하지 않고, 학생 이해, 일자리 정보 수집 및 활용, 진로개발 동기부여 등 진로·취업지도에 필요한 역량을 전반적으로 다뤄야 한다. 또한 신입교수 혹은 현직교수 등 대상에 따라 실습 위주 교육, 온라인 교육 프로그램 등 적합한 형태의 교육으로 제공될 필요가 있다.

둘째, 진로지도 성과로는 무엇이 있는지를 확인하고 이를 홍보하여 확산시킬 필요가 있다. 진로지도 서비스의 필요성과 중요성을 알게 하기 위해서는 이를 통해 얻을 수 있는 성과를 공유해야 한다. 이를 위해 대학별 진로지도 우수사례 발굴 및 성과 공유회 등을 개최하여 전국 대학에 홍보를 하고, 대학 간 우수한 진로지도 서비스를 벤치마킹할 수 있는 기회를 제공해야 한다. 또한 국가는 대학이 양질의 서비스 체계를 갖추기 위해 필요한 프로그램 운영, 전문 인력 운용 등의 재정적인 지원으로 뒷받침해 줘야 할 필요가 있다.

셋째, 진로지도 시스템 구축 및 정보 제공이 이루어져야 한다. 대학 교수들이 학생 개개인의 특성에 적합한 진로지도를 제공하기 위해서는 무엇보다 다양한 정보를 확보하는 것이 핵심요인이다. 현재 우리나라의 진로·취업 관련 정보는 정부부처 및 기관별로 산재해 있어 필요에 따라

찾아보기가 쉽지 않다. 따라서 대학 교수들이 보다 효율적으로 진로지도를 수행할 수 있도록 진로, 취업, 창업에 관한 정보를 통합한 국가차원의 정보 시스템 구축이 필요하다.

넷째, 취업 연계를 위한 지원을 확대해야 한다. 고등교육 단계의 진로지도는 대학생들과 직업생활의 가교 역할을 맡아, 학생들이 성공적인 사회진출을 할 수 있도록 도와줘야 한다. 이러한 역할을 수행하기 위해서 진로지도는 실제적이고 현장성 있는 교육의 성격 가져야 하며, 국가수준에서는 현장실습 및 산학연계 확대를 위한 정책적 지원을 확대해야 한다. 대학에서 진로지도에 중점적으로 예산을 투입할 수 있는 진로지도 중점 지원 사업 등을 운영하는 것이 하나의 예가 될 수 있다. 또한 대학수준에서는 보다 긴밀한 산업계와의 상호작용을 통해 전공교육의 산학연계성을 높일 필요가 있다.

다섯째, 진로지도 전문 지원 조직 및 네트워크를 구축해야 한다. 현재 이루어지고 있는 진로지도 서비스는 각 대학이 자체적으로 수행하고 있는 것이기 때문에 대학별로 동일한 질적 수준을 보장할 수 없다. 이에 대해 각 대학이 운영하고 있는 시스템에 대한 자문을 구하고 컨설팅을 제공받을 수 있는 중앙기구를 운영한다면 우리나라 대학의 진로지도 서비스에 대한 모니터링이 가능할 것이라 사료된다. 또한 이러한 중앙기구가 타 부처의 진로지도 관련 기관, 그리고 대학내 취업담당조직과의 협력적 네트워크를 구축 및 운영한다면, 학생들이 대학에서 진로교육과 진로설계, 현장실습, 취업 및 창업까지 원스톱으로 서비스를 제공받을 수 있는 기반이 될 수 있을 것이다.

여섯째, 교수 및 대학의 진로지도 제공 실적을 대학업적평가에 반영해야 한다. 대학들이 자발적이고 적극적으로 진로지도 서비스를 제공할 수 있도록 동기를 부여하기 위해서는 진로지도 활동 실적이 대학의 주요성과가 될 수 있도록 해야 한다. 현재 대학평가 지표에서 진로지도 서비스에 할당된 배점을 수정한다든가, 나아가 대학의 진로지도 서비스를 종합적으로 평가할 수 있는 새로운 평가지표를 도입하는 방법을 고려할 수 있다.

일곱째, 교수들의 진로지도 동기를 고취하기 위한 방안으로 인센티브를 제공해야 한다. 대학뿐만 아니라 교수의 관점에서도 적극적인 참여를 독려하기 위한 동기부여 방안이 필요하다. 교수들이 학생을 진로지도하기 위해 투자하는 시간과 노력이 만만치 않음에도 불구하고 많은 대학에서는 이를 그저 대학 교수의 봉사정신에 의존하고 있다. 교수들의 보다 적극적인 진로지도를

이끌어내기 위해서는 진로지도 실적을 연구, 강의 및 봉사 시수로 대체할 수 있도록 하거나, 진로지도 활동 시간을 업무 시간으로 인정하도록 교수업적평가 제도를 개편할 필요가 있다. 또한 진로지도 활동에 대한 활동비나 진로지도 역량 강화 교육에 대한 교육훈련비 제공, 우수 진로지도 교수를 선발하여 직접적인 인센티브 제공과 같은 방법을 고려해 볼 수 있다.

여덟째, 다양한 진로 관련 교과목이 개설 및 운영될 수 있도록 학사제도의 개편을 유연화해야 한다. 필요에 따라, 다양한 방식의 전공 연계 진로교육을 제공하기 위해서는 제도의 유연화가 뒷받침되어야 하기 때문이다. 이를 토대로 진로 관련 교과목이 필수 교과목으로서 개설 및 운영되어 학생들의 관심도를 높이고 궁극적으로 진로개발에 기여할 수 있을 것이다. 또한 고학년 학생들만 대상으로 하지 않고 저학년 때부터 진로지도를 실시하여 학생들이 진로계획을 수립할 수 있도록 도와 직업선택에서의 시행착오를 줄일 수 있다. 

### 참고문헌

- 고재성·정연순·이건남·김성용·금두환(2014). 「전문대학 취업지원 가이드 개발을 위한 구직역량 실태조사 보고서」, 한국고용정보원.
- 길혜지·김영식(2018). 「대졸 청년의 교육-직무 간 미스매치 변화 분석: 2005년과 2015년 비교를 중심으로」, 고용패널조사 학술대회, 605-622.
- 김승보·박태준·신선미·임건주(2012). 「고등교육의 진로지도 체계 연구」, 한국직업능력개발원.
- 김홍균·김지혜(2011). 「교육의 수평적 불일치 및 수직적 불일치에 기인한 임금감소 효과 추정」, 재정학연구, 4(1), 181-205.
- 김홍균·박승준(2014). 「과잉교육의 임금 손실 효과 분석: PSM 및 OLS를 중심으로」, 응용경제, 16(2), 171-203.
- 김효정·곽선화(2016). 「직무 불일치가 임금과 직무만족에 미치는 영향」, 조사연구, 17(2), 85-117.
- 남성일·전재식(2011). 「하향취업이 직장이동 성향에 미치는 효과」, 노동정책연구, 11(3), 25-51.
- 노경란(2008). 「직업진로지도의 현황과 발전 방향」, 한국고용정보원.
- 류기락(2014). 「학력 및 스킬 미스매치와 노동시장 성과」, KRIVET Issue Brief, 51호.
- 반가운(2015. 7. 22.). 「교육-노동 간 미스매치 해소를 위한 산업부문 구조개혁과 대학의 평생교육 기능확대」, 한국개발연구원 중장기 경제발전전략 정책 세미나 발표자료.
- 반가운·김봄이·김민경(2015). 「숙련퇴화와 노동시장 미스매치 측정 연구」, 한국직업능력개발원.
- 변정현·김선호·김은영(2009). 「전문대학 직업진로지도 실태조사 보고서」, 한국고용정보원.
- 유길상(2016). 「노동시장 미스매치를 완화하려면」, The HRD Review, 85(1), 2-4.
- 이요행·강옥희(2010). 「대학교 직업진로지도 현황과 과제」, 고용이슈(2010. 9.), 19-39.
- 장서영·정연순·조아름·이종범(2014). 「대학 교수용 학생 진로지도 가이드 개발」, 한국고용정보원.
- 장현진·김민경·류지영·정윤경(2017). 「진로교육 현황조사(2017)」, 교육부·한국직업능력개발원.
- 정은진·김나라·김재희·류지영·정윤경·장현진(2018). 「대학 진로교육 현황조사(2018)」, 교육부·한국직업능력개발원.
- 차성현·주휘정(2010). 「교육 및 기술 불일치가 임금, 직무만족, 이직 의도에 미치는 영향 분석」, 교육재정경제연구, 19(3), 177-215.
- 최지원(2017). 「대졸자의 첫 일자리 학력 및 스킬 미스매치와 개인 특성, 취업준비 특성, 첫 일자리 특성 및 첫 일자리 성과의 관계」, 2017 고용패널 학술대회, 706-733.
- 황성수(2019). 「졸업 10년 후 '괜찮은 일자리'를 가지려면」, KRIVET Issue Brief, 171.

- Cable, D. M. & Judge, T. A.(1996). *Person-organization fit, job choice decisions and organizational entry*, *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 67(3), 294-311.
- Cohn, E. & Ng, C. Y.(2000). "Incidence and wage effects of over-schooling and underschooling in Hong Kong", *Economics of Education Review*, 19(2), 159-168.
- Groot, W. & Maassen van den B. H.(2000). "Over-education in the labor market: A meta-analysis", *Economics of Education Review*, 19(2), 149-158.
- McGowan, M. A. & Andrews, D.(2015). *Skill mismatch and public policy in OECD countries*, OECD Economics Department Working Papers, No. 1210. <<https://www.oecd.org/eco/growth/Skill-mismatch-and-public-policy-in-OECD-countries.pdf>>
- Montt, G.(2015). *The causes and consequences of field-of-study mismatch*, OECD Social, Employment and Migration Working Papers, No. 167. <[https://www.oecd-ilibrary.org/social-issues-migration-health/the-causes-and-consequences-of-field-of-study-mismatch\\_5jrxm4dhv9r2-en](https://www.oecd-ilibrary.org/social-issues-migration-health/the-causes-and-consequences-of-field-of-study-mismatch_5jrxm4dhv9r2-en)>
- Saks, A. M. & Ashforth, B. E.(2002). "Is job search related to employment quality? It all depends on the fit", *Journal of Applied Psychology*, 87(4), 646-654.