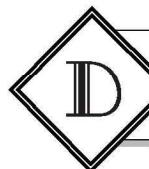


직업기초능력 가이드북 : 교수자용



자기개발능력



HRDK 한국산업인력공단

활용안내



개요

이 교수자용 가이드북은 우리나라 직업인에게 공통으로 요구되는 10가지 직업기초능력 가운데 하나인 자기개발능력에 대한 것이다. 자기개발능력이란 직업인으로서 자신의 능력, 적성, 특성 등을 이해하고 목표 성취를 위해 스스로를 관리하며 개발해 나가는 능력을 의미한다. 직업기초능력으로서 모든 직업인이 공통으로 지녀야할 자기개발능력을 의미하는 것이기 때문에 높은 수준을 요구하는 것은 아니다. 그러나 일부 교육훈련 기관이나 산업체 등에서 관리자 및 특정 분야의 종사자들을 대상으로 교육을 할 때 수준이 매우 높거나 전문성을 요하는 내용을 포함하는 경우가 있기 때문에 신중하게 주의를 기울여 지도할 필요가 있다.

교수자용 가이드북은 학교나 직장에서 직업인에게 공통으로 요구되는 자기개발능력을 보다 효과적으로 지도하기 위한 지침으로 활용할 수 있으며, 자기개발능력표준에 기초하여 개발된 학습자용 가이드북을 보다 효과적으로 지도하기 위한 것이다.

평생학습사회가 도래하고 지식의 생성주기가 짧아짐에 따라 직업인은 직업생활을 하는 중에도 지속적으로 학습을 통한 성장이 요구되며, 자신의 특성을 파악하고 이에 적합한 능력을 개발하고 경력을 개발하는 자기개발능력은 매우 중요하다. 그러므로 이 가이드북은 자기개발 능력과 관련된 다양한 사례, 활동 및 관계지식에 대한 지도 방법 및 해설을 구체적으로 제시함으로써 교수자가 자기개발능력을 보다 효과적으로 지도할 수 있도록 하는 데 목적이 있다.

구성

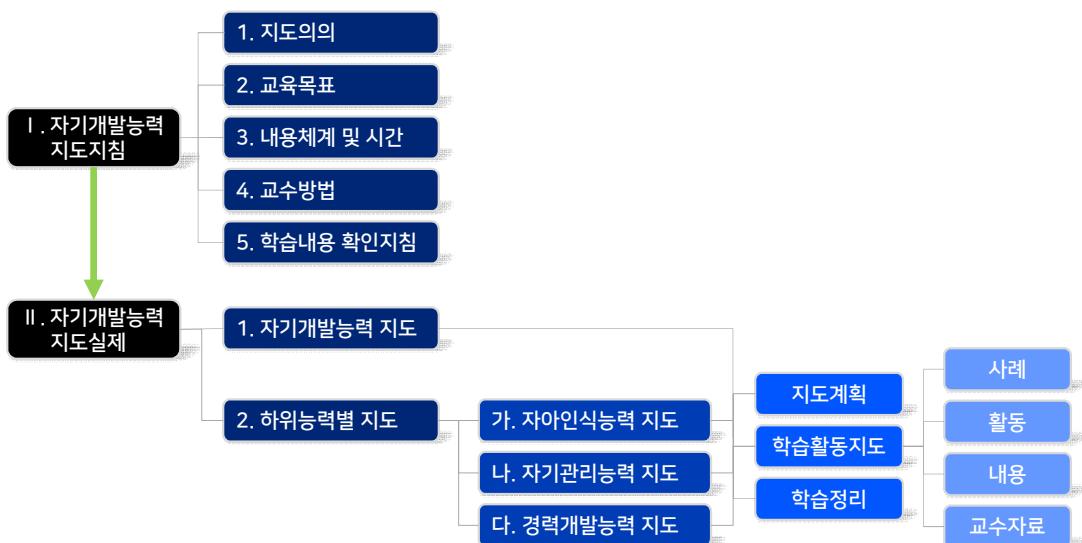
자기개발능력 교수자용 가이드북은 크게 ‘I. 자기개발능력 지도지침’과 ‘II. 자기개발능력 지도실제’로 구성되어 있다.

‘I. 자기개발능력 지도지침’은 자기개발능력을 지도할 때 기본이 되는 내용으로 지도의의, 교육목표, 내용체계 및 시간, 교수방법, 학습내용 확인지침으로 구성된다. 지도의의에는 자기개발능력의 개념과 중요성, 구조 및 내용이 제시되어 있다. 교육목표에는 자기개발능력표준에 따른 성취수준을 토대로 학습목표를 일반목표와 세부목표로 구분하여 제시하였다. 내용체계 및 시간에는 자기개발능력을 지도할 때 포함되어야 할 지식(knowledge), 기술(skill), 상황 및 도구(condition)와 함께 각 내용요소별로 지도하는 데 필요한 소요시간을 알기 쉽게

정리하였다. 또한, 교수방법에는 자기개발능력 지도에 활용할 수 있는 지도전략을 체계적으로 정리하였으며, 학습내용 확인지침에는 학습자들의 학습활동을 확인하고 촉진하는 데 필요한 평가방법 및 유의사항을 제시하였다.

현행화 이후 직업기초능력 가이드북은 별도의 ‘학습내용 확인하기’를 제공하고 있다. 직업생활의 다양한 환경과 상황에 따라 정답이 달라질 수 있으므로, ‘학습내용 확인하기’는 가이드북에서 학습한 내용을 확인하는 참고자료로만 활용하여야 한다.

‘II. 자기개발능력 지도실제’는 각 학습모듈에 대한 지도계획, 학습활동 지도 및 학습정리로 구성하였다. 지도계획에는 각 학습모듈 지도에 필요한 학습주제와 학습목표, 지도시간, 교수자료, 학습활동별 소요시간, 주요내용, 유의점 등을 간략하게 제시하였다. 학습활동 지도는 자기개발능력에 대한 학습모듈(1. 자기개발능력 지도)과 자기개발능력을 구성하는 각 하위능력에 대한 학습모듈(가. 자아인식능력 지도, 나. 자기관리능력 지도, 다. 경력개발능력 지도)로 구성되어 각 학습모듈의 지도계획과 학습활동(사례, 활동, 내용)에 대한 지도방법 및 해설을 수록하였다. 교수자료에는 보충학습 시 활용할 수 있는 다양한 자료들이 제시되어 있으며, 마지막으로 해당 학습모듈을 모두 학습한 후 학습정리를 통해 주요 학습내용을 정리할 수 있다.



〈자기개발능력 교수자용 가이드북 구성도〉

사용되는 심벌

각 학습활동에서는 다음과 같은 심벌을 사용하였다. 심벌은 기본(Basic), 심화(Advanced) 및 보충(Remedial)으로 학습활동을 구분하고, 학습활동을 구성하는 주요 용어, 사례, 활동을 시각화하여 전달한다. 따라서 교수자는 학습자가 심벌을 통해 이를 기호화하여 편리하게 학습하도록 안내할 수 있다. 특히 직업기초능력 프로그램에서는 10가지 직업기초능력에 동일한 심벌을 사용하여 하나의 형식으로 통일하였다.

 **B** 기본(Basic) 학습활동 : 모든 학습자가 반드시 알아야 되는 내용

 **R** 보충(Remedial) 학습활동 : 기본 학습활동을 이수하기 어려운 학습자를 위한 기초 내용

 **A** 심화(Advanced) 학습활동 : 기본 학습활동이 충분한 학습자를 위한 심화 내용

 주요용어 : 학습모듈에서 사용되는 중요한 단어(Key word)

 사례 : 학습활동에 대한 이해를 돋기 위한 대표 사례

 활동 : 학습내용에 대해 학습자들이 직접 작성하게 하는 활동

활용방법

자기개발능력 교수자용 가이드북은 학습자용 가이드북의 학습모듈에 따라 직업기초능력으로서의 자기개발능력에 대한 학습모듈(1. 자기개발능력 지도)과 자기개발능력을 구성하는 각 하위능력에 대한 학습모듈(가. 자아인식능력 지도. 나. 자기관리능력 지도. 다. 경력개발능력 지도)로 구성되어 있다. 자기개발능력을 지도할 때에는 가이드북 구성에 따라 처음부터 순차적으로 교육해도 되지만, 사전확인 체크리스트를 활용하여 학습자들의 선수학습능력을 진단한 후에 부족한 부분을 먼저 지도하는 등 학습 순서를 재구성하거나 일부 학습내용은 제외하고 진행할 수 있다. 그러나 자기개발능력에 대한 전반적인 내용을 담고 있는 ‘1. 자기개발 능력 지도’를 먼저 교육한 후에 세부 내용인 ‘가. 자아인식능력 지도’. ‘나. 자기관리능력 지도’. ‘다. 경력개발능력 지도’를 교육하는 것이 바람직하다.

또한 교수자용 가이드북은 학습자용 가이드북을 활용하여 자기개발능력을 지도하는 교수자뿐 아니라 기존에 학교나 직장에서 자기개발능력을 지도하던 강사들이 모두 활용할 수 있

다. 따라서 학습자용 가이드북을 활용할 때와 교수자용 가이드북만 활용할 때로 활용방법을 나누어 제시할 수 있다.

학습자용 가이드북을 활용하여 자기개발능력을 지도하려는 교수가 이 가이드북을 사용할 때에는 다음에 따라 지도할 수 있다. 첫째, 학습자의 학습요구를 파악하기 위해 사전확인 체크리스트를 활용하여 학습자의 현재 수준을 진단한다. 둘째, 확인결과를 토대로 학습자의 수준을 파악한 후 학습의 방향, 내용, 수준을 고려하여 교수자용 가이드북을 활용한다. 셋째, 교수자용 가이드북을 이용하여 사례, 학습활동, 내용, 학습보조자료 등을 제시한다. 넷째, 학습자용 가이드북에 제시된 기본 내용 이외의 심화 활동을 교수자용 가이드북을 사용하여 제시한다. 다섯째, 학습자의 학습수준을 확인하기 위해 ‘학습내용 확인하기’를 활용한다.

기존에 학교나 직장에서 자기개발능력을 지도하던 강사가 교수자용 가이드북을 활용하는 방법은 다음과 같다. 첫째, 자기개발능력 지도지침을 통해서 자기개발능력의 개념, 중요성, 구조 및 내용을 파악한다. 둘째, 자기개발능력 지도지침과 자신의 현재 지도 방법을 비교하여 교육목표, 교수방법, 학습내용 확인지침 설정 시 문제점과 보완해야 하는 사항을 파악한다. 셋째, 학습활동 지도에 제시된 사례 및 활동을 직업상황에 적합한 자기개발능력을 지도하는 교수자료 및 워크시트로 활용할 수 있다. 마지막으로, 추가 보충자료가 필요한 경우 교수자용 가이드북의 교수자료를 활용한다.

I. 자기개발능력 지도지침	p. 9
1. 지도의의	p. 10
2. 교육목표	p. 12
3. 내용체계 및 시간	p. 17
4. 교수방법	p. 20
5. 학습내용 확인지침	p. 25
II. 자기개발능력 지도실제	p. 35
1. 자기개발능력 지도	p. 37
지도계획	p. 37
학습활동 지도	p. 38
 : 자기개발의 개념	p. 38
 : 자기개발 방법과 방해요인	p. 46
 : 자기개발계획 수립과 자기개발전략	p. 57
2. 하위능력별 지도	p. 69
가. 자아인식능력 지도	p. 69
지도계획	p. 69
학습활동 지도	p. 70
 : 자아인식의 의미와 방법	p. 70
 : 일과 관련된 나의 특성	p. 80
 : 반성의 의미	p. 86

나. 자기관리능력 지도	p. 95
지도계획	p. 95
학습활동 지도	p. 97
 : 단계별 자기관리 계획 수립 방법	p. 97
 : 합리적인 의사 결정 방법	p. 109
 : 내면 관리와 업무수행 성과 향상 방법	p. 117
 다. 경력개발능력 지도	p. 133
지도계획	p. 133
학습활동 지도	p. 134
 : 경력개발 의미	p. 134
 : 경력개발계획 수립 과정과 방법	p. 142
 : 경력개발의 다양한 이슈	p. 155



자기개발능력 지도지침

1. 지도의의
2. 교육목표
3. 내용체계 및 시간
4. 교수방법
5. 학습내용 확인지침



1 지도의의

모든 일 경험에서 공통으로 요구되는 자기개발능력은 직업인으로서 자신의 능력과 적성, 특성 등을 이해하고 목표 성취를 위해 스스로를 관리하며 개발해 나가는 능력이다. 직업을 둘러싼 환경은 끊임없이 변화하고 있으며, 그 변화의 속도는 점점 빨라지고 있다. 이에 따라 지식의 생성주기가 짧아지고 있어 자신이 가지고 있는 지식이나 기술이 과거의 것이 되지 않으려면 지속적으로 자기개발을 해야 되는 과제를 안고 있다. 또한 전 세계적으로 평생직장이라는 말이 사라지고 평생 동안 여러 개의 직업경력을 가지는 사람도 증가하고 있어, 직업인들은 자신을 꾸준히 개발하여 가치를 높여야 하는 압력을 받고 있다. 따라서 직업인들에게 변화하는 환경에 적응하고, 직업생활에서 높은 업무수행 성과를 내며, 자신의 경력을 관리하기 위하여 자신의 능력, 적성, 특성 등을 이해하고 목표성취를 위해 스스로를 관리하며 개발해 나가는 능력의 함양은 필수적이다. 따라서 학습자들에게 자기개발능력을 함양시키기 위해 서는 다음과 같은 사항에 주안점을 두어 지도하는 것이 필요하다.

첫째, 학습자 스스로 자기개발의 필요성을 인식하고 자신의 현재 상태를 점검하도록 하여, 미래의 업무 성과 제고를 위한 계획을 수립할 수 있도록 지원해야 한다. 직업생활에서 각 개인은 끊임없이 자기개발능력을 발휘해야 하는 상황을 마주하게 되고, 업무 성과를 높이고자 하지만 자기개발의 방법이나 필요한 일련의 행동을 알지 못하는 상태에 봉착하기도 한다. 따라서 자기개발능력이 요구되는 상황과 정보를 효과적으로 수집하여 활용하는 방법 등에 대한 가이드를 제시해 주는 것이 중요하다.

둘째, 학습자들이 자기개발능력과 그 하위능력인 자아인식능력, 자기관리능력 및 경력개발 능력을 갖추도록 지도해야 한다. 자아인식능력은 자신의 흥미, 적성, 특성 등을 이해하고 자기정체감을 확고히 하는 능력이며, 자기관리능력은 자신의 행동 및 업무 수행을 통제하고 관리하며 합리적이고 균형적으로 조정하는 능력이다. 경력개발능력은 자신의 진로에 대한 단계적 목표를 설정하고 목표성취에 필요한 역량을 개발해 나가는 능력을 말한다. 자기개발능력을 효율적으로 지도하기 위해서는 자기개발의 의미와 중요성, 자기개발 과정, 자기개발 방해 요인, 자기개발 계획 수립 등 자기개발 전반에 대한 내용을 바탕으로 자아인식의 의미와 방법, 자신의 특징 파악, 자신의 경험반성 등 자아인식과 관련된 내용, 자기관리 단계별 계획 수립, 내면 관리, 업무수행 관리, 합리적인 의사결정 등 자기관리와 관련된 내용, 경력개발의 중요성, 자신의 경력단계 확인, 경력개발 계획 수립, 경력개발 최근 이슈 등 경력개발과 관

련된 내용이 동시에 활용되어야 한다.

셋째, 학습자들의 다양한 경험과 요구를 바탕으로, 기초적인 개념과 원리를 간단하고 구체적인 것에서 추상적인 것의 순서로 학습하게 하는 것이 필요하다. 특히 학습을 통해 습득한 자기개발능력과 관련된 지식을 실생활 혹은 업무 상황에 활용하는 방법을 찾아보게 하거나, 주변 생활현상이나 구체적 사실을 학습 소재로 하여 기초적인 개념, 원리 등을 지도하고, 업무 상황에서 실제 적용할 수 있는 자기개발능력을 길러주어야 한다.

넷째, 학습자들이 실제 현장에서의 상황에 대처하는 능력을 발휘하도록 하는 것이 중요하다. 전반적인 자기개발능력을 함양시키기 위해서는 자기개발의 필요성과 자기개발이 어떻게 이루어지는지에 중점을 두고 지도해야 한다. 자아인식능력을 함양시키기 위해서는 자아인식의 중요성을 깨닫고 직업생활과 관련된 자신의 특성을 발견하고 경험을 반성할 수 있도록 해야 한다. 자기관리능력을 함양시키기 위해서는 직업생활 중에 자신을 관리하기 위한 계획을 수립하고 자신의 내면이나 업무수행을 관리할 수 있는 방법을 발견할 수 있도록 하며, 경력개발능력을 함양시키기 위해서는 자신의 경력단계를 확인하고 향후 계획을 수립할 수 있도록 지도해야 한다.

다섯째, 학습자들의 자기개발능력 수준을 정확하게 판단하는 것이 중요하다. 이를 위해서는 자기개발의 개념과 필요성을 이해하고 방해요인을 통제하여 구체적인 자기개발 계획을 수립할 수 있는지 등을 살펴보아야 할 것이다. 또한 자아인식능력을 어느 정도 갖추고 있는지 판단하기 위해서는 자신을 알아가는 방법을 숙지하고 있고 직업인으로서 자신의 특징을 설명할 수 있는지 등을 살펴보아야 하며, 자기관리능력을 어느 정도 갖추고 있는지 판단하기 위해서는 단계별 자기관리 계획을 수립하고 자신의 내면과 업무수행을 관리할 수 있는지 등을 살펴보아야 한다. 경력개발능력을 어느 정도 갖추고 있는지 판단하기 위해서는 경력단계를 이해하고 자신의 경력개발 계획을 수립할 수 있는지를 살펴보아야 할 것이다.

결론적으로 자기개발능력의 지도는 학습자들이 직업생활 중 직업인으로서 자신의 특성을 이해하고 자기개발 계획에 따라 스스로를 관리하며 개발해 나가는 데 중점을 두고, 실제 업무 상황과 밀접한 사례를 토대로 지도해야 한다.

2

교육목표

교육목표는 일정한 수업이 이루어진 후 학습자가 최종적으로 획득해야 할 특성을 명확하게 규정해 놓은 것이다. 교육목표는 가르치는 교수자의 입장에서는 교수목표, 배우는 학습자의 입장에서는 학습목표 등으로 사용될 수 있다. 하지만 교수목표도 궁극적으로 학습자가 학습목표를 얼마나 성취했는가에 따라 그 달성여부가 결정되기 때문에 학습자를 중심으로 학습목표로 표현하는 것이 더 일반적이다.

가. 학습목표의 개념

자기개발능력을 성공적으로 지도하기 위해서는 사전에 계획과 준비를 철저히 해야 하며 이는 학습목표를 설정하는 데서 출발한다. 학습목표는 해당 학습모듈에서 학습자가 최종적으로 성취해야 할 목표를 구체적인 수준에서 측정 가능하고 관찰 가능하게 진술한 것이다. 따라서 자기개발능력을 학습하기 위해서 교수자는 ‘학습자들이 자기개발능력을 학습한 후 무엇을 할 수 있기를 기대하는가?’라는 질문을 고민하고, 학습자와 어떠한 목표를 향해 함께 학습해 나갈 것인가를 정해야 한다.

학습목표는 학습자가 학습과정을 끝마쳤을 때 교수자의 가르침이나 도움을 받지 않고 자기 혼자서 자기개발능력을 효과적으로 발휘할 수 있는 상태를 제시하며, 학습자의 학습목표 달성을 정도를 확인할 수 있는 기준이 된다. 또한, 학습자가 성취하여야 할 학습 범위를 제한하고 명확하게 설명해 주며, 교수자가 수업을 체계적으로 전개하기 위한 기본 지침이 된다.

나. 학습목표 설정 시 고려사항

자기개발능력을 지도 시 학습목표를 명확히 제시하지 않을 경우, 학습자는 어떤 내용을 학습해야 하는지 제대로 알지 못하며 자기개발능력 학습의 궁극적인 목적인 행동의 변화를 도모할 수 없게 된다. 교수자 또한 불명확한 학습목표로 인해 어느 단계에서 어떠한 내용을 지도해야 하는지 중요한 내용을 지나칠 위험이 있다.

먼저, 학습목표를 제대로 진술하기 위해서는 자기개발능력의 성취수준을 고려해야 한다. 같은 자기개발능력일지라도 학습자나 상황에 따라 요구되는 성취수준이 다를 수 있으므로 교수자는 어떠한 수준으로 지도할지 염두에 두어야 한다. 자기개발능력에 대한 성취수준은 자기개발능력표준(한국산업인력공단, 2005)을 참고할 수 있다(〈표 1〉 참조). 여기에 제시된

성취수준은 자기개발능력과 그 하위능력인 자아인식능력, 자기관리능력 및 경력개발능력을 학습자들이 갖추고 있는지를 판단하는 기준이다. 직업기초능력 가이드북의 성취수준은 기본(Basic), 심화(Advanced), 보충(Remedial)으로 구분된다. 보충(R) 수준은 일반적인 직업생활에서 정보를 이해하고, 간단하게 의사표현하는 수준이고, 기본(B) 수준은 보충(R) 수준에 더해 정보를 요약하고, 주제에 맞게 의사표현을 하는 수준이며, 심화(A) 수준은 보충(R), 기본(B) 수준에 더해, 다양한 정보를 종합하고 논리적으로 의사표현을 할 수 있는 단계이다. 자기개발능력 및 자기개발능력의 각 하위능력별 성취수준은 <표 1>에 제시되어 있다.

<표 1> 자기개발능력표준에 따른 성취수준

구분		성취수준
자기개발 능력	심화	직업생활에서 자신의 능력 및 적성을 종합하여 가치를 부여하고, 자신의 목표성취를 위해 자신을 관리하고 통제하며, 경력목표 성취에 필요한 역량을 개발한다.
	기본	직업생활에서 자신의 능력 및 적성을 파악하고, 스스로 역할 및 목표를 확인하고, 경력목표를 수립한다.
	보충	직업생활에서 자신의 요구를 확인하고, 자신에게 지시된 역할 및 목표를 확인하며, 자신이 속한 조직 및 주위환경의 특성을 확인한다.
하위 능력	자아 인식 능력	직업인으로서 자신의 능력과 적성을 분석하고 종합하여 자신에게 가치를 부여 한다.
		직업인으로서 자신의 능력과 적성을 파악한다.
		직업인으로서 자신의 요구를 확인한다.
	자기 관리 능력	직업인으로서 스스로 자신의 역할과 목표를 정립하고, 자신의 목표성취를 위해 자신과 외부상황을 관리하고 통제한다.
		직업인으로서 스스로 자신의 역할과 목표를 확인하고, 역할과 목표에 따라 실천 한다.
		직업인으로서 자신에게 지시된 역할과 목표를 확인하고, 상사나 동료의 도움을 받아 실천한다.
	경력 개발 능력	직업인으로서 경력목표를 성취하기 위해 필요한 역량을 확인하고 개발한다.
		직업인으로서 자신과 자신이 속한 조직 및 주위환경의 특성을 고려하여 경력목표를 수립한다.
		직업인으로서 자신과 자신이 속한 조직 및 주위환경의 특성을 확인한다.

다음으로, 자기개발능력의 학습목표를 설정하기 위해서는 학습자의 특성을 제대로 파악해야 한다. 직업기초능력은 모든 직업인에게 요구되는 능력이지만, 실제로 직업인은 업종, 직급, 업무, 사전경험, 연령, 학습양식, 흥미, 사회경제적 배경, 적성, 태도 등의 특성이 매우 다양하다. 특히 앞서 제시한 성취수준을 그대로 교수목표로 전환하여 활용할 수 있지만, 이

경우 다양한 학습자의 특성을 반영하는 데 한계가 있으므로 성취수준을 토대로 학습자의 특성을 파악하여 학습목표를 다양하게 설정하는 노력이 요구된다. 교수자가 학습자의 특성을 지도활동에 반영한다면 더욱 우수한 교수과정을 전개할 수 있을 것이며, 개개인의 능력을 충분히 발휘할 수 있도록 유도할 수 있다. 학습자의 특성을 파악하는 방법은 학습자 설문조사 및 면담, 동료 교수자로부터 정보 획득, 각종 정보가 기록된 학습자 개인정보 카드, 표준화 검사 등이 있다. 또한, 자기개발능력의 내용과 관련된 학습자들의 흥미나 관심사, 사전경험 정도를 파악하여 반영한다면 보다 흥미롭고 의미 있는 학습활동을 조직할 수 있을 것이다. 특히, 자기개발능력의 경우 직업생활 경험이 없는 학습자들은 조직에서 필요로 하는 구체적인 자기개발과 관련된 내용에 흥미가 없고, 이를 이해하는데 어려움이 있을 수 있다. 따라서 학습자들의 사전경험을 파악하여 학습목표를 구체적으로 설정하여야 한다.

다. 학습목표 진술방법

학습목표는 학습자 입장에서 교수목적, 교수내용, 학습자 특성 등을 고려하여 설정되어야 한다. 또한, 구체적인 목표는 다음과 같이 학습자가 학습해야 할 내용(주제)과 도착점 행동을 나타내는 동사로 표현된다.

$$\text{학습목표} = \text{학습내용(주제)} + \text{도착점 행동(동사)}$$

학습목표를 진술할 때에는 먼저 학습자가 성취해야 할 도착점 행동이 무엇인지를 확인해야 한다. 도착점 행동은 첫째, 지식, 지적 능력 및 기능 등과 관련된 인지적 영역, 둘째, 태도, 흥미, 감상 및 적응방식 등과 관련된 정의적 영역, 셋째, 육체적 기능과 관련된 심동적 영역으로 구분된다. 학습을 통해서 학습자가 성취해야 할 도착점 행동이 무엇인지를 구체적으로 확인해야만 적절한 동사를 선택하여 학습목표를 진술할 수 있다. 따라서 학습목표의 진술은 학습자가 학습 후에 ‘궁극적으로 나타내야 하는 도착점 행동’, ‘그러한 행동을 나타낼 수 있는 상황과 조건’, 그리고 ‘그 행동을 평가하기 위한 기준’을 포함하도록 제시해야 한다.

또한 학습목표는 학습자가 성취해야 할 도착점 행동을 관찰 가능한 동사를 사용해서 진술하는 것이 바람직하다. 이 때 관찰 가능한 동사란 “~을 말할 수 있다”, “~을 분류할 수 있다”, “~을 도표로 나타낼 수 있다” 등처럼 관찰 가능한 용어로 표현되는 것을 말한다. 반면 “~을 안다”, “~을 감상하다”와 같이 관찰할 수 없거나 추상적인 용어는 사용하지 않아야 한다.

라. 학습목표 설정

학습목표는 학습자들이 도달해야 하는 도착점 행동과 관련이 있으므로, 학습목표를 설정할 때에는 자기개발능력표준에 제시된 성취수준이 활용될 수 있으며, 일반목표와 세부목표로 구분하여 제시할 수 있다. 일반목표는 전체 학습내용에서 학습자가 달성해야 할 포괄적인 목표이고, 세부목표는 일반목표를 구체화 및 상세화한 학습활동별 목표를 의미한다. 자기개발능력과 그 하위능력인 자아인식능력, 자기관리능력, 경력개발능력에 대한 학습목표를 제시하고 있다. 다만 각 학습목표들은 하나의 예시이므로, 교수자는 학습상황과 학습자의 특성에 따라 적절한 학습목표를 수립하도록 한다.

1) 자기개발능력 학습목표

자기개발능력의 학습목표를 자기개발능력표준에 제시된 자기개발능력 성취수준을 토대로 일반목표와 세부목표로 구분하여 예시하면, 자기개발능력의 학습내용은 요구확인, 역할 및 목표 확인, 조직 및 주위환경의 특성 확인이며, 도착점 행동은 자신을 개발하는 능력을 기를 수 있다는 것이다. 따라서 자기개발능력의 일반목표는 “일터에서 직업인으로서 자신의 능력, 적성, 특성 등의 이해를 기초로 자기발전 목표를 스스로 수립하고 성취해나가는 능력을 기른다.”로 설정할 수 있다. 이러한 일반목표를 달성하기 위한 세부목표로는 자기개발의 의미와 중요성 설명, 자기개발이 어떻게 이루어지는지 설명, 자기개발과 관련된 장애요인 설명, 자기개발 계획 수립이 포함되도록 설정할 수 있다.

〈표 2〉 자기개발능력 학습목표

구분	학습목표
일반목표	일터에서 직업인으로서 자신의 능력, 적성, 특성 등의 이해를 기초로 자기발전 목표를 스스로 수립하고 성취해나가는 능력을 기른다.
세부목표	<ol style="list-style-type: none"> 1. 자기개발의 의미와 중요성을 설명할 수 있다. 2. 자기개발의 방법과 이와 관련된 장애요인을 해결할 수 있다. 3. 자기개발 계획과 전략을 수립할 수 있다.

2) 하위능력별 학습목표

가) 자아인식능력 학습목표

자아인식능력의 학습내용은 요구확인, 능력과 적성파악이며, 도착점 행동은 자기를 인식할

수 있는 능력을 기를 수 있다는 것이다. 따라서 자아인식능력의 일반목표는 “직업생활에서 다양한 방법으로 자신의 장단점, 흥미, 적성 등을 분석하여 자신의 가치를 인식할 수 있다.”로 설정할 수 있다. 이러한 일반목표를 달성하기 위한 세부목표로는 자아인식의 개념과 중요성 설명, 자아를 인식하는 방법 설명, 일과 관련된 자기의 특성 파악, 자신이 한 일에 대한 반성적 성찰이 이루어질 수 있다.

〈표 3〉 자아인식능력 학습목표

구분	학습목표
일반목표	직업생활에서 다양한 방법으로 자신의 장단점, 흥미, 적성 등을 분석하여 자신의 가치를 설명할 수 있다.
세부목표	1. 자아인식의 의미와 방법을 생각해 볼 수 있다. 2. 일과 관련된 자기의 특성을 파악할 수 있다. 3. 자신이 한 일에 대해 반성적으로 성찰할 수 있다.

나) 자기관리능력 학습목표

자기관리능력의 학습내용은 자신의 역할과 목표 확인, 자신의 외부상황 관리 및 통제이며, 도착점 행동은 자신을 관리할 수 있다는 것이다. 따라서 자기관리능력의 일반목표는 “직업생활에서 직업인으로서 자신의 역할과 목표를 정립하고, 이를 위하여 자신의 행동과 업무수행을 관리하고 통제할 수 있다.”로 설정할 수 있다. 이러한 일반목표를 달성하기 위한 세부목표로는 자기관리 단계별 계획 수립, 합리적인 의사결정, 자신의 내면 관리, 업무수행 성과 관리가 포함되도록 설정할 수 있다.

〈표 4〉 자기관리능력 학습목표

구분	학습목표
일반목표	직업생활에서 직업인으로서 자신의 역할과 목표를 정립하고, 이를 위하여 자신의 행동과 업무수행을 관리하고 통제할 수 있다.
세부목표	1. 자기관리 단계별 계획을 수립할 수 있다. 2. 합리적인 의사결정을 할 수 있다. 3. 자신의 내면관리와 업무수행 성과향상 방법이 무엇인지를 알 수 있다.

다) 경력개발능력 학습목표

경력개발능력의 학습내용은 조직 및 환경의 특성 파악, 경력목표 수립이며, 도착점 행동은 자신의 경력을 개발할 수 있다는 것이다. 따라서 경력개발능력의 일반목표는 “일터에서 직업

인으로서 자신의 경력단계를 이해하고 이에 적절한 경력개발 계획을 수립할 수 있다.”로 설정할 수 있다. 이러한 일반목표를 달성하기 위한 세부목표로는 경력개발 의미 설명, 경력개발 계획 수립, 경력개발 최근 이슈 설명이 포함되도록 설정할 수 있다.

〈표 5〉 경력개발능력 학습목표

구분	학습목표
일반목표	일터에서 직업인으로서 자신의 경력단계를 이해하고 이에 적절한 경력개발 계획을 수립할 수 있다.
세부목표	1. 경력개발의 의미를 설명할 수 있다. 2. 경력개발 계획을 수립할 수 있다. 3. 경력개발의 최근 이슈를 설명할 수 있다.

3 내용체계 및 시간

내용체계란 자기개발능력을 지도할 때 반드시 다루어야 할 기본적인 개념과 원리, 방법, 사례 등의 교육내용을 체계화 한 것이다. 자기개발능력을 지도할 때 포함되어야 할 내용은 자기개발능력에 요구되는 지식(knowledge), 기술(skill), 상황 및 도구(condition)이다. 여기서 지식은 산업체 종사자가 자기개발능력과 해당 하위능력을 갖추기 위해서 필요한 지식, 기술은 산업체 종사자가 자기개발능력과 해당 하위능력을 갖추기 위해서 필요한 기술, 상황은 자기개발능력과 해당 하위능력이 요구되는 업무 상황과 하위능력에 필요한 도구를 의미한다.

본 가이드북의 내용체계는 〈표 6〉의 자기개발능력표준(한국산업인력공단, 2005)에서 제시한 지식, 기술, 상황을 토대로 설정되었다. 자기개발능력표준에서 제시된 자기개발능력의 지식, 기술, 상황 등의 선정은 미국의 SCANS, 호주의 Mayer 위원회, 영국의 AQA 등의 직업 기초능력 표준과 하위능력요소를 분석하고 전문가 집단의 타당성 검토를 받아 이루어졌다. 자기개발능력 학습활동은 표준의 지식, 기술, 상황에서 제시한 핵심적 용어를 중심으로 주요 용어를 기술하고, 기본 교육내용에 따라 학습내용이 구성되었으며, 학습목표의 성취수준을 마련하였다.

〈표 6〉 자기개발능력 하위능력별 교육내용으로서의 지식, 기술, 상황

하위능력	교육 내용
자아 인식 능력	<p>K (지식)</p> <ul style="list-style-type: none"> - 자신의 요구에 대한 이해 - 자신의 능력, 적성, 흥미 파악 원리 - 자신의 능력, 적성, 흥미 이해 - 자존감(self-esteem)의 개념 - 자존감 형성 원리 - 자아인식을 통한 성장경로 이해
	<p>S (기술)</p> <ul style="list-style-type: none"> - 자신의 요구사항을 제시 - 자신의 능력을 파악 - 자신의 적성 및 흥미를 파악 - 자신의 장단점을 파악 - 자신에게 더욱 필요한 분야를 확인 - 긍정적인 태도 유지 - 자신에게 가치를 부여 - 자신의 신체리듬을 파악
	<p>C (상황)</p> <ul style="list-style-type: none"> - 조직에서 자신의 요구사항을 표현해야 하는 경우 - 조직에서 자신의 능력과 장점을 알려야 할 필요가 있는 경우 - 업무에 새로운 책임이 부여된 경우 - 조직에서 맡은 역할을 완수하여야 하는 경우 - 업무 수행과정에서 중장기 목표를 세워야 하는 경우 - 다른 직업을 찾는 경우
자기 관리 능력	<p>K (지식)</p> <ul style="list-style-type: none"> - 자기관리 계획수립 방법에 대한 지식 - 자기관리의 개념 - 자기관리의 중요성 이해 - 자기관리의 원리와 절차 - 자신을 관리하는 방법의 종류
	<p>S (기술)</p> <ul style="list-style-type: none"> - 자신의 과제의 목표 및 기한을 리스트하기 - 자신의 과제의 우선순위를 리스트하기 - 자신의 중장기 목표를 설정하는 기술 - 자신이 할 수 있는 목표를 세우는 기술 - 자신의 목표를 달성하기 위해 필요한 자원을 확인 - 자신의 목표달성을 방해가 되는 요소를 확인 - 자신을 통제하는 방법 적용 - 외부상황을 통제하는 방법 적용 - 계획을 주도적으로 실천할 수 있는 기술 - 목표달성의 측정기준을 설정하는 기술
	<p>C (상황)</p> <ul style="list-style-type: none"> - 업무를 주어진 시간까지 완수해야 하는 경우 - 여러 가지 업무를 동시에 수행해야 하는 경우 - 업무에 새로운 책임이 부여되었을 경우 - 조직에서 맡은 역할을 완수하여야 하는 경우 - 조직에서 역할을 수행하기 위해 목표를 세워야 하는 경우

(표 계속)

하위능력	교육 내용
경력 개발 능력	<p>K (지식)</p> <ul style="list-style-type: none"> - 주도적인 삶의 개념 - 주도적인 사람이 되는 방법에 대한 이해 - 인생과 진로의 개념 - 직무의 개념 - 경력의 개념 - 경력개발의 개념 - 경력개발의 중요성 이해 - 경력개발 계획 수립 방법에 대한 이해 - 경력개발 프로세스에 대한 이해
	<p>S (기술)</p> <ul style="list-style-type: none"> - 업무 수행과정에서 주도적으로 자신의 삶의 목표를 설정 - 업무 수행과정에서 주도적으로 삶의 목표 실행 - 업무 수행과정에서 자신을 동기부여 시킬 수 있는 기술 - 조직 내에서 자신의 미래 비전을 제시 - 경력목표를 세우는데 있어서 다양한 정보를 활용하는 기술 - 직무정보를 탐색하는 기술 - 자신의 역량을 진단할 수 있는 기술 - 업무 수행과정에서 필요한 역량을 개발하는데 필요한 프로그램을 활용하는 기술
	<p>C (상황)</p> <ul style="list-style-type: none"> - 삶의 중장기 목표를 세워야 하는 경우 - 진급을 위한 준비를 하여야 하는 경우 - 직업사회에서 요구하는 역량이 급속도로 변하는 경우 - 다른 직업을 계획하고 있는 경우 - 갑작스러운 진로의 변화가 닥쳤을 경우

구체적으로 자기개발능력 교육내용은 <표 6>의 지식, 기술, 상황 및 도구를 주제 중심으로 분류하고, 교육목표 달성을 핵심이 되는 내용을 선정해야 한다. 교육내용을 선정한 후에는 내용의 계속성과 계열성, 통합성을 고려해서 적절하게 조직해야 한다. 이러한 자기개발능력의 교육내용은 자기개발능력, 자아인식능력, 자기관리능력, 경력개발능력에 관한 것으로 <표 7>과 같다.

자기개발능력의 교육내용은 자기개발과 관련된 자신을 이해하고, 관리하며, 경력을 개발하는 전반적 내용을 다루는 것이다. 따라서 자기개발의 의미와 중요성, 자기개발 과정, 방해요인, 자기개발 계획 수립, 자기 브랜드화 전략을 교육내용으로 선정할 수 있다. 자아인식능력은 자신을 이해하기 위한 방법과 실제적인 자아발견을 주요 교육내용으로 다루고 있으며, 자아인식의 의미, 자아인식의 방법, 일과 관련된 자신의 특징 파악, 자신의 경험 반성을 교육내용으로 선정할 수 있다. 자기관리능력은 자기관리 단계별 계획을 수립하고 주요 자기관리 방법을 내용으로 다루고 있으며, 자기관리 단계별 계획수립, 자기 내면 관리, 업무수행 성과 관리, 합리적인 의사결정을 교육내용으로 선정할 수 있다. 경력개발능력은 개인의 경력단계

를 이해하고 이에 따른 경력개발 계획을 수립하는 것을 주요 내용으로 다루고 있으며, 경력 개발의 의미와 중요성, 나의 경력단계 이해하기, 경력개발 계획 수립, 경력개발 최근 이슈를 교육내용으로 선정할 수 있다.

〈표 7〉 자기개발능력의 교육내용과 소요시간

교육내용		소요시간
자기개발 능력	자기개발의 의미와 중요성	3~4시간
	자기개발 방해요인	
	자기개발 계획 수립	
자아인식 능력	자아인식의 의미	2~3시간
	자아인식의 방법	
	일과 관련된 자신의 특징 파악하기	
	나의 경험을 반성해보기	
자기관리 능력	자기관리 단계별 계획 수립	2~3시간
	자신의 내면을 관리하고 업무수행 성과를 높이는 방법	
	합리적으로 의사결정하기	
경력개발 능력	경력개발의 의미와 중요성	2~3시간
	경력개발 계획 수립	
	경력개발 최근 이슈	

4 교수방법

교수방법이란 교육목표를 달성하기 위해서 학습활동을 효과적으로 지도하기 위한 방법을 의미한다. 자기개발능력을 지도하기 위해서는 우선 지도 방향을 설정하고, 이에 따라 효과적인 교수방법을 활용하는 체계적인 교수설계가 이루어져야 한다.

가. 자기개발능력 지도 방향

자기개발능력 교수방법의 방향은 지식의 이해와 고차원적 사고력의 신장, 실생활과 관련된 교수학습, 수준별 지도, 다양한 교수방법의 활용으로 요약할 수 있다.

1) 지식의 이해와 고차원적 사고력의 신장

자기개발능력에 대한 수업은 단순한 암기 위주의 수업이 되어서는 안 된다. 암기 위주의 수업에서 획득하는 지식의 종류는 특정한 장소와 시간에 관한 지식 즉 단편적인 지식이지만 이해를 통해 얻는 지식은 일반화, 원리, 법칙과 같은 고차원적인 지식이다. 우리가 자기개발 능력을 향상시키기 위한 수업에서 획득해야 할 지식은 후자이다. 자기개발능력에 관한 현상을 ‘이해’한다는 것은 곁으로 드러난 현상을 아는 데 그치는 것이 아니라, 그 현상이 왜 일어났는가를 설명할 수 있어야 한다. 그러기 위해서는 이러한 현상에 들어 있는 요소들 사이의 관계를 파악하고, 원인과 결과를 밝혀, 추론을 함으로써, 고차원적인 사고력을 신장해야 한다. 따라서 이러한 사고력을 기를 수 있는 교수학습이 이루어져야 한다.

2) 실생활과 관련된 교수학습

자기개발능력에 관한 지식은 본래 실제 직업생활과 업무 상황에서 발생하는 현상을 잘 관찰하여 얻어진 것들이다. 즉 실제 현장에서 일어나는 많은 사례들을 관찰한 후 지식을 얻는 것이 바람직하다. 그러나 실제 수업에서는 그 순서가 역으로 된다. 즉 교수자가 기준에 확립되어 있는 지식을 먼저 학습자들에게 이해시키는 것이다. 그러다 보니 학습자들이 추상적인 지식을 무조건 받아들이게 되는 문제가 나타난다. 따라서 교수자가 설명을 할 때에는 실제 현장에서 일어나고 있는 사례를 예로 드는 것이 필요하다. 그러기 위해서는 교수자가 문제가 발생하는 상황에 대해 관심을 가지고, 그것들에 대해 학습자들이 어떻게 반응하고 있는지를 생각해야 한다. 또 학습자들이 배운 내용을 실제 현장에서 적용시키는 활동을 많이 하게 하는 것이 필요하다.

3) 수준별 지도

자기개발능력에 대한 수업을 위해서는 수준별 지도가 바람직하다. 수준별 교수학습을 위해 학습내용을 전체 학습자들이 배워야 하는 기본(B) 내용과 학습자의 속도를 감안한 보충(R) 내용 및 심화(A) 내용으로 나눠야 한다. 특히 심화(A) 내용에서는 앞에서 배운 지식을 실제 생활에 적용해 볼 수 있는 내용, 공간적·시간적으로 확대해 볼 수 있는 내용, 하나의 프로젝트 등 다양한 형식으로 생각해 볼 수 있다.

4) 다양한 교수방법의 활용

효과적인 수업이 되기 위해서는 다양한 교수방법을 사용해야 한다. 수업 내용에 따라 질

문, 조사, 토의, 관찰 및 면담, 현장견학, 모형 제작, 실험, 역할 놀이, 시뮬레이션 게임 등 다양한 교수방법을 활용하여 학습자의 관심과 흥미를 제고시키고 학습의 능률을 향상시키는 데 도움을 줄 수 있다.

나. 효과적인 자기개발능력 지도를 위한 교수방법

자기개발능력을 향상시키기 위한 교수방법으로는 강의와 같은 직접 교수방법보다 학습자가 경험을 통해 자신을 발견하고 계획을 수립할 수 있게 하는 문제중심 학습, 프로젝트 학습, 역할극, 프로그램 학습, 시뮬레이션 학습 등이 적절하다.

1) 문제중심학습(PBL)

문제중심학습(Problem based learning : PBL)은 실제 문제를 중심으로 수업상황을 구조화하는 방법이다. 이는 학습자들이 소그룹 학습에 능동적으로 참여하여 협력적이고 자기 주도적으로 문제를 해결하고, 이를 통해 문제해결능력을 기르도록 하는 교수 학습 형태로서 ‘문제에 대한 이해와 문제 해결을 위해 이루어지는 활동과정에서 산출되는 학습’을 의미한다. 문제중심학습을 이용한 수업에서 교수자는 학습자들이 생각하고 있는 것이 무엇인지 질문해 보며, 학습과정을 모니터링하고, 학습자들에게 도전의식을 갖게 하고, 학습자들이 그룹 활동에 잘 참여하도록 도와주는 등의 활동을 통하여 촉진자, 안내자, 동료 학습자, 멘토, 코치, 전문적 조언자로서의 역할을 수행해야 한다. 또한 먼저 전체 학습과정에 대한 시연(modeling)을 하고 그 뒤에 부분적으로 학습자의 학습활동에 대한 촉진자(facilitator)의 역할을 하고 궁극적으로는 학습에 개입하지 않도록 한다. 특히, 시연부분에서 주의할 것은 교사의 생각이나 행동을 학습자들이 모방하거나 습득할 객관적 기준으로 여기지 않도록 하며, 교사의 시연은 단지 여러 다양한 학습자원 중의 하나임을 분명히 하는 것이 중요하다.

2) 프로젝트 학습

프로젝트 학습은 소집단 혹은 전체 학습자들이 학습할 가치가 있는 특정 주제에 대한 심층 연구로서, 학습자들이 서로 협력하면서 심층적으로 연구하는 목적지향적 학습활동이다. 프로젝트 학습은 학습자가 학습 전 과정에 주도적으로 참여하는 활동으로, 학습자가 모든 과정에 의사 결정권을 행사할 수 있는 기회를 가지며 학습에 대한 책임도 동시에 가진다. 프로젝트 학습은 또한 주제, 제재, 문제, 쟁점 등에 관한 탐구 활동과 그 결과에 대한 표현 활동이다. 프로젝트 학습에서 탐구 활동이란 문헌조사와 현상조사(현장활동과 견학활동), 현상 실

험, 자원인사 면담 등의 다양한 방법을 활용하여 그 결과를 토의, 분류하고 정리하는 활동을 의미한다. 그리고 표현 활동이란 문집, 그림, 구성물, 멀티미디어 등의 자료형식을 만들고 이를 동료와 교사에게 발표하기, 전시하기, 극 활동하기와 같은 다양한 방법으로 제시하는 활동을 의미한다. 프로젝트 학습이 잘 진행되기 위해서는 학습능력이 각기 다른 학습자들이 동일한 학습목표를 향하여 소집단 내에서 함께 활동할 수 있도록 교수자가 역할분담을 잘 해야 한다.

3) 역할극(role-playing)

역할극(role-playing)은 어떤 가상의 역할을 수행하게 함으로써 문제시되는 태도나 행동을 변화시키려는 기법의 일종으로 정서적 역할놀이이다. 어떤 행동적인 경험, 즉 어떤 모델 속의 실제 인물이라는 가정 하에 행하는 행동을 통한 문제해결 교수방법으로 학습자의 능동적인 참여를 바탕으로 한 학습효과를 기대한다. 역할극(role-playing)의 두 가지 기본 형태는 방법 중심 역할극 모델과 발전적 역할극 모델이다. 방법 중심 역할극 모델은 학습자가 제시된 상황에 적절하게 대처할 수 있도록 타당하고 일관성 있는 테크닉을 단기적으로 학습하게 하는 데 그 목적이 있으며, 적용 가능한 상황의 예로는 사무실 전화 응대, 신입생 등록 및 환자 입원 절차, 세일즈맨의 고객 불만 처리법, 서비스업체에서 고객을 다루는 법, 일상적인 은행업무 처리 방법 등이 있다. 발전적 역할극 모델은 문제 상황에서 야기된 감정과 태도를 탐구하여 역할 연기가 자신과 타인에 대한 이해를 넓혀가도록 하는 데 그 목적이 있으며, 자기개발능력에 대한 교수에서는 자신의 특성을 발견하도록 하는 데 사용될 수 있을 것이다.

4) 프로그램 학습

프로그램 학습은 복잡한 행동을 학습시키기 위해, 간단한 행동으로 분석하고 그것을 단계적으로 계속하여 목표에 접근할 수 있도록 강화함으로써 목적한 바를 이루는 학습방법이다. 프로그램 학습을 하기 위해서 교수자는 교재의 내용을 되도록 작은 격차(small step)의 방법으로 분석해서 제시하며, 교재는 다만 제시하는 것으로 그치지 않고 학습자가 응답하고 처리하도록 제시하고, 제시된 내용에 대해서 학습자는 옳고 틀림의 응답을 표해야 하며, 각 학습단계를 자기 능력으로 통과하도록 해야 한다. 이러한 프로그램 학습의 단계는 대체로 ① 문제의 제시, ② 반응, ③ 측정, ④ 정착과 피드백의 과정을 거쳐 수행된다.

5) 시뮬레이션 학습

시뮬레이션 학습은 가상의 실제 상황에 직면하여 현실적인 해결책을 마련해 보는 학습형태이다. 시뮬레이션 학습을 위해서 교수자는 상호작용을 통한 교수보다 관리자 기능을 해야 하며, 무엇을 배우고 경험하는지를 인식시키고, 학습 내용에 대한 설명, 심판, 코칭, 논의를 해야 한다. 시뮬레이션 학습을 위한 단계는 ① 오리엔테이션, ② 참가자 훈련, ③ 활동 전개, ④ 참가자의 결과에 대한 논의를 거쳐서 수행되며, 실제의 환경을 단순한 요소들로 재구성하여 학습함으로써, 학습자가 자발적인 시행착오를 경험하도록 해야 한다.

6) 신문활용 교육(NIE)

신문활용 교육(Newspaper In Education)은 신문을 교재 또는 보조교재로 활용하여 지적인 성장을 도모하고 학습효과를 높이는 교육 방법이다. 신문에는 매일 다양한 분야의 새로운 정보가 실리므로 이를 활용하면 유익하고 실용적인 교육이 가능하다. 따라서 교수자는 학습자로 하여금 신문의 기능과 역할, 제작 과정을 개론적 수준에서 이해하여 바르고 정확한 정보를 취사선택하는 방법을 스스로 터득할 수 있도록 하는 학습에도 중점을 둘 필요가 있다. 교수자는 학습자의 수준이나 목표에 따라 신문기사를 활용하는 방법, 사진을 활용하는 방법, 시사만화를 활용하는 방법, 광고를 활용하는 방법과 신문의 형식 자체를 활용하는 방법을 선택할 수 있으나 주된 방법은 정보가 가장 많이 들어있는 기사를 활용하는 것이 일반적이다. 신문활용 교육은 학습자에게 다양한 정보와 현상에 대한 이해, 간접적 경험 등 다양한 교수자료를 제공해 주기 때문에 학습자의 종합적인 사고 및 학습능력 향상, 문제해결 및 의사결정 능력 배양, 정보 및 자료의 검색, 분석, 종합, 활용능력 제고를 가능하게 한다.

7) e-Learning

e-Learning은 인터넷을 활용하여 개인 및 조직의 목적과 연결되는 학습경험과 네트워크 기술을 이용하여 상호작용하는 자기주도적인 학습활동이다. e-Learning은 일방적인 지식의 전달과 습득을 위한 기존의 교수자 중심 교육방식과 달리 학습자 스스로가 능동적으로 학습 할 수 있도록 하기 위한 학습자 중심의 교육방법이다. 즉 e-Learning은 학습자가 개인의 학습목표에 도달할 수 있도록 돋기 위해 정보와 교수기법이 포함되어 있는 내용을 오디오나 텍스트, 그리고 시연, 사진, 애니메이션 또는 비디오와 같은 그림을 사용할 수 있는 컴퓨터를 통해서 전달되는 교수학습 방식을 의미한다. 따라서 e-Learning을 구현하기 위해서는 ① 콘텐츠(Contents), ② 인프라(Connectivity), ③ 학습공동체(Community)가 필요하다.

콘텐츠는 학습내용과 이를 지원하는 학습자원을 의미하며, 인프라는 학습자와 콘텐츠를 연결하는 데 필요한 각종 전달체제 및 e-Learning 지원 시스템을 의미한다. 학습공동체는 인프라와 콘텐츠를 기반으로 한 원활한 커뮤니케이션을 통해 협력하는 학생, 교수자, 운영자로 이루어진 공동체를 뜻한다.

5 학습내용 확인지침

학습내용 확인지침은 학습자가 학습목표를 얼마나 성취했는지를 확인하는 것으로, 학습이 진행되고 있는 동안 학습자에게 피드백을 주거나, 학습이 모두 끝난 후 학습목표의 달성을 확인하기 위한 것이다.

가. 학습내용 확인영역

자기개발능력에 대한 학습목표는 인지적 영역, 정의적 영역, 심동적 영역으로 나뉜다. 따라서 학습내용 확인영역도 인지적, 정의적, 심동적 영역으로 구분하여 볼 수 있다.

1) 인지적 영역

자기개발능력 학습자용 가이드북에서 다루는 인지적 영역은 사실적 지식과 일반화·원리의 두 가지로 나눌 수 있다. 사실적 지식이란 특정 공간과 시간에 일어난 사건에 관한 지식을 말한다. 이전에는 사실에 관한 지식을 평가할 때 주로 지식을 검사(test)했다. 그러나 사실에 관한 지식은 여러 사회 현상을 설명해 주지 못하며 그 수명도 짧다. 반면에 일반화·원리는 사실적 지식보다 상위의 지식이다. 일반화는 개념과 개념 사이의 원리를 나타낸다. 일반화·원리는 사실적 지식보다 적용 가능성이 더 넓기 때문에 상위의 지식이라 할 수 있으며, 자기개발능력 학습목표의 성취수준을 확인할 때에도 중요하게 다루어져야 하는 종류의 지식이다. 지식을 사실적 지식과 일반화·원리의 두 층으로 나눈다면, 전자를 습득하는 데 사용되는 인지 작용은 주로 암기 이하의 수준이며, 후자를 습득하는 데 사용되는 인지 작용은 적용, 분석, 종합, 평가일 것이다. 따라서 학습자의 자기개발능력의 인지적 영역에 대한 성취수준 확인은 일반화·원리 위주로 이루어져야 한다.

2) 정의적 영역

정의적 영역이란 태도, 흥미, 감상 및 적응방식에 관한 것이다. 자기개발능력 학습에서의 정의적 영역으로는 자기개발 계획 수립, 자신의 경험 반성, 자기관리 및 경력개발 계획수립 등을 들 수 있다. 이러한 정의적 영역의 성취수준 확인방법은 지필 평가보다는 관찰법이나 포트폴리오 같은 방법이 더 적절하다. 정의적 영역 성취수준을 확인하기 위해서는 그 기능이 발휘되는 장면을 포착하여 그것을 누적하여 기록해 가는 방법이 좋다.

3) 심동적 영역

심동적 영역은 자기개발능력 학습내용 확인지침에서 중요한 목표이지만, 성취수준을 확인하기에는 어려운 영역이다. 일반적으로 심동적 영역이란 행동의 어떤 성향을 나타낸다. 예를 들어, 다른 사람의 의견에 대한 관용의 태도라고 하면, 자기와 다른 의견을 받아들이거나 자기 의견을 강요하지 않는 행동을 말한다. 따라서 심동적 영역 성취수준을 확인하기 위해서는 자기개발 방법이나 원리를 실천하고 습관화한 정도를 확인하며, 확인방법은 관찰법이 바람직하다. 특히 태도나 행동은 ‘억지로 꾸며’ 보일 수가 있으므로, 피평가자가 학습내용을 확인하기 위한 상황을 의식하고 있으면 정확하게 확인을 할 수 없다. 그러므로 심동적 영역에 대한 학습내용 확인은 학습자가 알지 못하는 가운데 평소에 꾸준히 이루어지는 것이 바람직하다. 그리고 그것을 체크리스트 같은 것에 누적하여 기록해 나가는 것이 좋다.

나. 학습내용 확인절차

자기개발능력 학습내용 확인은 ① 교육목표의 이해 및 성취 기준의 구체화, ② 학습내용 확인 기준의 명료화, ③ 학습내용 확인 도구의 개발, ④ 학습내용 확인 실시 및 결과 활용의 절차를 거쳐 수행된다.

1) 교육 목표의 확인 및 성취 기준의 구체화

자기개발능력에 대한 학습내용 확인을 하기 위해서는 먼저 교육 체계상의 목표와 내용을 잘 이해하여야 한다. 그런데 한 학습모듈을 교수-학습해 나갈 때는 학습모듈을 좀 더 상세화 할 필요가 있으며, 이를 성취 기준이라고 한다. 즉, 성취 기준이란 교수-학습에서 실질적인 기준 역할을 할 수 있도록 학습모듈을 구체화하여 학습자들이 성취해야 할 능력 혹은 특성의 형태로 진술한 것이다. 성취 기준은 내용과 활동 수행(performance)의 두 가지 요소를

포함해야 한다. 내용이란 예를 들어 ‘자기개발의 의미’, ‘자기개발 계획’ 등과 같이 지도해야 할 것을 가리키며, 활동 수행이란 ‘설명할 수 있다’, ‘수립할 수 있다’ 등과 같이 실제로 할 수 있는 행동을 가리킨다.

2) 학습내용 확인 기준의 명료화

성취 기준이 결정되면 학습내용 확인 기준을 정해야 하는데, 기준은 교수자가 평가 문제 및 평가 상황의 내용과 수준을 결정할 때에 지침 역할을 한다. 평가 기준을 명료화하기 위해서는 각 평가 영역에 대하여 학습자들의 성취 정도를 상·중·하의 수준으로 나누고, 각 수준의 의미를 밝히며, 그것들의 근거를 생각한다.

3) 학습내용 확인 도구의 개발

학습내용 확인 기준이 결정되면, 이에 따라 각 내용별로 확인 도구를 개발한다. 대체로 사실적 지식은 다시 선택형 지필 고사가 적당하고, 그 이상의 지식은 지필 고사로는 측정이 불가능하다고 생각되고 있으나 꼭 그런 것은 아니다. 그러나 한 목표는 한 가지의 평가 방법만으로 다 측정될 수는 없다. 여러 가지 방법이 동시에 사용되어야 한다. 예를 들어 직업생활에서 자신의 특성을 이해하고 이에 따라 자가관리 계획을 수립할 수 있는 능력을 평가하기 위해서는 지필 검사는 물론이고 포트폴리오, 관찰 등 다양한 평가 방법이 필요할 것이다.

4) 학습내용 확인 실시 및 결과 활용

다지 선택형 지필 고사에서는 하나뿐인 정답이 숫자로 표시되기 때문에 채점 기준이 비교적 간단하다. 그리고 균등 배점을 하는 것이 보통이다. 그러나 경우에 따라서는 나이도에 따라 배점을 달리 할 수도 있다. 같은 지필 고사라고 하더라도 서술형 문제는 채점 기준을 만들고 이를 적용하여 채점을 할 때, 일반적으로 타당성과 신뢰성을 확보하는 것이 쉽지 않다. 또한 인터뷰, 관찰 평가 등도 채점의 객관성을 확보하는 것이 쉽지 않으므로 많은 노력을 해야 한다. 확인으로 모든 것이 끝나는 것은 아니다. 그것은 다음 교수-학습에 환류(feedback)되어야 한다. 확인결과는 학습자의 학업 성취도를 보여 준다. 이에 따라 보충(R)의 필요성, 혹은 심화(A)의 필요성이 나올 것이다. 나아가 교수자는 그것을 자신의 교수에 대한 검토 자료로 삼아야 한다.

다. 학습내용 확인방법

자기개발능력 학습내용 확인방법은 서술형 및 논술형, 구술시험 및 면접, 관찰 및 체크리스트, 포트폴리오로 구분할 수 있다.

1) 서술형 및 논술형

이 방법은 주어진 주제에 대하여 자유롭게 생각을 적어내게 함으로써 학습자의 학업 성취도를 알아보는 방법이다. 서술형은 그 해답이 3-4행 정도로 좀 더 간단하게 나올 수 있는 것을 가리키며, 논술형은 원고지 양식에 맞춰 각자의 생각을 논리적으로 비교적 길게 답해야 하는 형식을 가리킨다. 이 방법은 학습자들의 응용력, 종합력, 표현력 등 고등 정신 능력을 측정하는 데 적합하다. 다만 채점의 객관성을 확보하는 것이 중요한 과제이다.

2) 구술시험 및 면접

구술시험은 교수자가 묻는 말에 학습자가 대답하는 형식의 시험이다. 구술시험의 특징은 피험자의 반응에 따라 교수자가 즉각적으로 후속 질문을 할 수 있다는 점이다. 이는 교수자가 피험자를 곤란하게 만드는 것이 아니라 피험자가 생각하는 것에 대해서 정확하게 후속 질문을 던질 수 있고, 그럼으로써 피험자의 이해 정도를 알 수 있음을 의미한다. 한편 구술시험은 내향적이고 발표력이 좋지 못한 학습자들에게는 불리하다는 단점이 있다. 구술시험을 실시할 경우, 가장 유의해야 할 점은 학습자에 대한 선입관을 없애야 한다는 점이다.

구술시험이 특정 내용에 대하여 학습자들이 알고 있는지를 묻는 데에 초점이 있다면, 면접은 수업의 분위기 등에 대하여 학습자가 생각하고 있는 것을 끄집어내는 데 중점을 둔다. 그러므로 면접에서는 학습자가 자신의 생각을 솔직하게 드러낼 수 있도록 더 자유스러운 분위기를 만들어야 한다.

3) 관찰 및 체크리스트

관찰은 수업 중의 행동, 토론, 발표, 토의 실습 등 학습자의 실제 행동을 관찰하여 학습자의 학업 성취도를 알아보는 방법이다. 관찰법이 다른 평가 방법과 다른 점은 만약 자신이 관찰을 받고 있다는 것을 학습자가 모른다면, 학습자의 가장 자연스러운 상태를 평가할 수 있다는 점이다. 다른 평가 방법에서는 피험자가 준비를 갖추고 평가에 임하기 때문에 그 본모습이 좀처럼 드러나지 않는다. 관찰 장면은 일회적으로 혹은 순간적으로 지나가 버리는 것이

기 때문에 관찰한 결과를 기록으로 남기는 것이 필요하다. 그것은 메모 형식이 될 수도 있고 체크리스트 형식이 될 수도 있다. 관찰은 1회에 끝나는 것이 아니라 지속적으로 여러 번에 걸쳐 이루어져야 한다.

4) 포트폴리오

포트폴리오를 이용한 평가 방법은 어떤 주제에 대한 학습자의 관심·능력·진도·성취·노력·성장 등의 증거를 보여 주는 학습자의 작품을 평가하는 방법이다. 포트폴리오는 한 주제에 대해 학습자가 학습해 온 궤적을 나타내 준다고 할 수 있으며, 그런 의미에서 수행 평가의 취지에 잘 부합하는 평가 방법이라고 할 수 있다. 포트폴리오법이 보고서법과 다른 점은 그것이 보고서와 같은 결과물만을 보는 것이 아니라, 그 보고서가 나오게 되는 과정들까지도 볼 수 있다는 점이다. 그러므로 교수-학습을 할 때에는 학습자들에게 최종적인 보고서만을 준비하도록 하는 것이 아니라, 그 보고서를 준비하기 위해 했던 과정들이 자신이 했던 일을 되돌아보고 미래를 위한 자료로 삼을 수 있다는 점에서 필요하다는 사실을 깨닫도록 지도해야 한다.

라. 학습내용 확인유형

자기개발능력 학습내용 확인은 학습활동이 이루어지는 시점, 특히 학습과정에서의 기능적 역할을 기준으로 사전확인, 학습내용 확인하기, 사후확인으로 구분할 수 있다.

1) 사전확인

사전확인은 학습의 적절한 출발점을 결정하기 위해 학습 시작 전에 실시하는 확인활동이다. 사전확인은 학습자가 학습을 시작하기 전에 학습자들의 개인차가 매우 크다는 것을 전제하고 그에 적극적으로 대처하려는 확인활동이다. 사전확인의 목적은 학습자가 앞으로 학습할 내용을 성공적으로 학습하기 위해 충분한 준비가 되었는지를 확인하는 데 있다. 즉 사전확인은 활용함으로써 학습자들이 갖고 있는 능력이나 흥미 등의 장점과 단점을 분석하여 정확한 진단을 내리고 이에 입각해서 적절한 지도를 할 수 있다. 사전확인은 이러한 목적을 달성하기 위해 과거의 성적, 사전검사점수, 자기보고식 검사점수, 관찰결과 등을 활용할 수 있다.

본 가이드북에서는 사전확인의 방법으로 학습자용 가이드북에 예시된 자기개발능력 사전 확인 체크리스트를 활용하도록 하였다. 이 체크리스트를 통해 학습자는 본인의 수준을 확인하고 확인결과 부족한 부분이 무엇인지를 확인할 수 있다. 이러한 자기진단 체크리스트에 제

시된 관련 학습내용과 가이드북 해당 페이지를 참조하여 확인결과 부족한 부분이 어느 곳으로 연결되는지 알 수 있도록 하였다.

사전확인을 통해 학습자의 선수학습 수준이 밝혀지면, 교수자는 학습자가 충분히 알고 있는 부분은 점검만 한 후 다음 학습활동으로 넘어가고, 부족한 부분은 심층적으로 학습하는 등 지도계획을 수립하는 데 활용할 수 있다.

〈표 8〉 자기개발능력의 사전확인 체크리스트

문항	그렇지 않은 편이다	그저 그렇다	그런 편이다
1. 나는 자기개발이 무엇인지 설명할 수 있다.	1	2	3
2. 나는 직업인의 자기개발이 왜 필요한지를 설명할 수 있다.	1	2	3
3. 나는 자기개발이 어떻게 이루어지는가를 이해하고, 자신을 관리하며, 경력을 개발하는 과정을 설명할 수 있다.	1	2	3
4. 나는 자기개발을 방해하는 요인에 대하여 설명할 수 있다.	1	2	3
5. 나는 나에게 적합한 자기개발 계획을 수립할 수 있다.	1	2	3
6. 나는 자아인식이 왜 중요한지에 대하여 설명할 수 있다.	1	2	3
7. 나는 나를 알아가는 여러 가지 방법들을 설명할 수 있다.	1	2	3
8. 나는 직업인으로서 나의 장단점, 흥미, 적성 등을 설명할 수 있다.	1	2	3
9. 나는 자아인식에서 자기성찰이 왜 중요한지를 설명할 수 있다.	1	2	3
10. 나는 자기관리 단계별 계획을 수립할 수 있다.	1	2	3
11. 나는 나의 내면(인내심, 긍정적인 마음)을 관리할 수 있다.	1	2	3
12. 나는 여러 가지 방법을 활용하여 나의 업무수행 성과를 높일 수 있다.	1	2	3
13. 나는 합리적인 의사결정과정에 따라 의사결정을 할 수 있다.	1	2	3
14. 나는 경력개발이 무엇인지 설명할 수 있다.	1	2	3
15. 나는 경력개발과 관련된 최근의 이슈가 무엇인지 설명할 수 있다.	1	2	3

2) 학습내용 확인하기

학습내용 확인하기는 학습이 진행되고 있는 상황에서 학습자들이 학습목표를 달성하고 있는지 수시로 점검확인하여 학습자 및 교수자에게 피드백을 제공하기 위한 목적으로 실시되는 활동을 의미한다. 피드백은 학습에 성공했을 때는 강화를 제공하고, 학습에 실패했을 때는 구체적인 학습오류를 확인하게 해준다. 학습내용 확인하기의 기능은 ① 학습속도를 개별화하고, ② 학습동기를 높이며, ③ 학습곤란을 진단해서 교정하고, ④ 학습방법을 개선하여 궁극적으로는 학습효과를 극대화하는 데 있다. 이러한 목적을 달성하기 위해 활용할 수 있는 방법으로는 5분 고사, 퀴즈, 쪽지시험 등이 있다. 또한, 의도한 바의 기능을 제대로 수행하기 위해서는 할 수 있는 한 자주 실시하는 것이 바람직하고, 확인결과를 학습자에게 즉시 피드백해 주는 것이 좋다.

본 가이드북에서는 학습내용 확인의 방법으로 학습자들이 각각의 학습활동을 학습한 후 학습내용 확인을 통해 적절한 피드백을 받을 수 있도록 하였다. 또한, 학습내용 확인의 활용 방법과 정답 및 해설을 활용해서 학습자들의 학습수준을 확인할 수 있도록 구성하였다.

《예시》

다음은 경력개발에 대한 설명이다. (A)와 (B)에 각각 들어갈 용어를 적어 보자.

경력개발은 자신과 자신의 환경 상황을 인식하고 분석하여 합당한 경력 관련 목표를 설정하는 과정으로서 (A)와 경력계획을 준비하고 실행하며 피드백 하는 (B)로 이루어진다.

(A) = _____, (B)= _____

3) 사후확인

사후확인은 일련의 활동이나 프로그램이 종료되었을 때 그 효과와 적합성을 최종적으로 확인하기 위한 목적으로 실시하는 판단활동을 의미한다. 일정 기간의 학습이 끝난 다음 학습의 효과를 판단하기 위해 실시된다.

본 가이드북에서는 사후확인의 방법으로 모든 학습모듈에 대한 학습을 마친 후 학습자들이 스스로 성취수준을 평가하도록 체크리스트를 제시하였다. 또한, 사후확인 체크리스트의 활용 방법, 확인방법, 확인결과를 통해 학습자의 전체적인 교육목표의 달성정도를 확인하고, 부족한 부분을 파악하여 피드백 할 수 있도록 구성하였다.

사후확인이 이루어지면 교수자는 학습자의 성취수준을 점검하고, 확인결과 부족한 부분에

대하여 문항별로 제시된 관련 학습모듈 및 페이지를 참고하여 해당 학습활동을 추가적으로 학습하거나, 별도의 과제를 부여하여 해당 학습내용을 충분히 숙지할 수 있도록 지도하여야 한다.

〈표 9〉 자기개발능력의 사후확인 체크리스트

구분	문항	매우 미흡	미흡	보통	우수	매우 우수
D-1 자기개발 능력	1. 나는 자기개발의 의미를 설명할 수 있다.	1	2	3	4	5
	2. 나는 자기개발능력의 의미를 설명할 수 있다.	1	2	3	4	5
	3. 나는 자기개발의 특징을 설명할 수 있다.	1	2	3	4	5
	4. 나는 현대사회에서 자기개발이 필요한 이유를 설명할 수 있다.	1	2	3	4	5
	5. 나는 자아인식의 개념을 설명할 수 있다.	1	2	3	4	5
	6. 나는 자기관리의 개념을 설명할 수 있다.	1	2	3	4	5
	7. 나는 경력개발의 개념을 설명할 수 있다.	1	2	3	4	5
	8. 나는 자기개발을 방해하는 장애요소를 해결할 수 있다.	1	2	3	4	5
	9. 나는 자기개발 계획의 수립전략을 설명할 수 있다.	1	2	3	4	5
	10. 나는 자기개발 계획 수립이 어려운 이유에 대해서 설명 할 수 있다.	1	2	3	4	5
	11. 나는 브랜드의 조건을 설명할 수 있다.	1	2	3	4	5
	12. 나는 자신을 브랜드화 하기 위한 전략을 설명할 수 있다.	1	2	3	4	5
D-2-가 자아인식 능력	1. 나는 직업생활에서 나를 아는 것이 왜 중요한지 설명할 수 있다.	1	2	3	4	5
	2. 나는 자아인식의 개념을 설명할 수 있다.	1	2	3	4	5
	3. 나는 나를 알아가는 방법에는 어떠한 것이 있는지 설명 할 수 있다.	1	2	3	4	5

(표 계속)

구분	문항	매우 미흡	미흡	보통	우수	매우 우수
D-2-가 자아인식 능력	4. 나는 다른 사람과의 커뮤니케이션을 통해서 나를 발견할 수 있다.	1	2	3	4	5
	5. 나는 나의 직업흥미를 알고 있다.	1	2	3	4	5
	6. 나는 나의 적성을 알고 있다.	1	2	3	4	5
	7. 나는 흥미와 적성을 개발하는 방법을 설명할 수 있다.	1	2	3	4	5
	8. 나는 자신을 인식하는데 있어서 자기성찰이 왜 필요한지 설명할 수 있다.	1	2	3	4	5
	9. 나는 자기성찰을 연습하는 방법을 설명할 수 있다.	1	2	3	4	5
D-2-나 자기관리 능력	1. 나는 자기관리와 자기관리능력에 대한 개념을 설명할 수 있다.	1	2	3	4	5
	2. 나는 자기관리 단계에 따라 자기관리 계획을 수립할 수 있다.	1	2	3	4	5
	3. 나는 어떠한 과제를 우선적으로 수행해야 되는지 설명할 수 있다.	1	2	3	4	5
	4. 나는 인내심을 가지고 일을 할 수 있다.	1	2	3	4	5
	5. 나는 긍정적인 마음을 가지기 위한 방법을 설명할 수 있다.	1	2	3	4	5
	6. 나는 업무수행 성과를 높이기 위한 전략들을 설명할 수 있다.	1	2	3	4	5
	7. 나는 합리적인 의사결정의 개념을 설명할 수 있다.	1	2	3	4	5
	8. 나는 합리적인 의사결정 과정을 설명할 수 있다.	1	2	3	4	5
D-2-다 경력개발 능력	1. 나는 경력의 개념을 설명할 수 있다.	1	2	3	4	5
	2. 나는 경력개발의 개념을 설명할 수 있다.	1	2	3	4	5
	3. 나는 경력개발의 중요성을 설명할 수 있다.	1	2	3	4	5
	4. 나는 경력개발 목표에 따른 적절한 전략을 수립할 수 있다.	1	2	3	4	5
	5. 나는 나의 경력개발과 관련된 최근의 이슈를 설명할 수 있다.	1	2	3	4	5

II

자기개발능력 지도실제

1. 자기개발능력 지도
2. 하위능력별 지도
 - 가. 자아인식능력 지도
 - 나. 자기관리능력 지도
 - 다. 경력개발능력 지도





학습모듈 D-1

자기개발능력 지도

자기개발능력은 직업인으로서 자신의 능력과 적성, 특성 등을 이해하고 목표 성취를 위해 스스로를 관리하며 개발해 나가는 능력을 의미한다. 자기개발능력을 지도할 때에는 직업인이 조직 내에서 목표를 수립하고 이를 달성하기 위하여 자신의 역량을 개발하기 위한 능력을 함양할 수 있도록 지도해야 한다.

지도계획

- 학습모듈 D-1 지도계획

학습주제	자기개발능력
학습목표	일터에서 직업인으로서 자신의 능력, 적성, 특성 등의 이해를 기초로 자기발전 목표를 스스로 수립하고 성취해 나가는 능력을 기른다.
지도시간	3~4시간
교수자료	학습자용 가이드북, 교수자용 가이드북, 프레젠테이션 자료, 신문기사, 인터넷

- 학습활동별 지도계획

학습활동	소요시간	주요내용	유의점
(B1) 자기개발의 개념	30~40분	자기개발 의미 자기개발능력의 의미 현대사회에서 자기개발의 중요성	사례 및 활동을 통한 자기개발 의미와 중요성에 대한 논의
(B2) 자기개발 방법과 방해요인	40~50분	자기개발이 이루어지는 자아인식, 자기관리, 경력개발의 의미와 방법, 자기개발 방해요인	사례 및 활동을 통한 자기개발 구성요인에 대한 논의
(A3) 자기개발계획 수립과 자기개발전략	50~60분	자기개발 계획 수립 단계 자기개발전략	사례 및 활동을 통한 자기개발 계획 수립

학습활동 지도



자기개발의 개념

A와 B는 입사 동기이다. A는 직장 내 새로운 정책이나 프로그램이 도입될 때마다 익숙해지기 위하여 노력한 결과, 직장 내에서 인정받는 핵심인재가 되어 승진을 거듭하였다. 반면에 B는 자신에게 익숙한 기존의 방식만 고수하며, 승진에서 거듭 실패하고 있다. 자기개발이 필요한 이유가 무엇인지를 알아보자.

지식의 생성, 소멸 주기가 짧아지고 있으며 평생직장이라는 말이 사라져 가는 오늘날 우리는 자신을 꾸준히 계발하여 가치를 높여야 하는 압력을 받고 있다. 또한 AI, IoT, 로보틱스, VR 등의 첨단기술로 대표되는 4차 산업혁명 시대에는 전통적인 일자리가 사라지거나, 새로운 방식으로 업무를 처리해야 하는 일자리로 바뀌고 있다. 수많은 서적들이 자기개발, 쳐세술, 자기경영, 4차 산업혁명 대비 일자리 지키기 등에 대한 내용을 담고 있으며, 많은 자기 개발 성공사례들이 각종 매체를 통해 쏟아지고 있다. 그만큼 요즈음에는 자기개발, 자기개발 능력의 중요성이 강조되고 있으며 변화하는 시대에 적응하기 위한 자기개발을 하지 않는 직업인은 대체되기 쉽다.



사례

[지도 방법]

학습자들이 ‘누가 내 치즈를 옮겼을까’ 사례를 통해서 환경 변화에 따른 자기개발의 중요성에 대해 생각해 보도록 한다. 특히 사례에서 환경 변화에 적응을 한 허는 자신이 원하는 것을 찾았지만, 과거에 얹매여 있었던 힘은 찾지 못하였다는 사실에 주안점을 두고 학습자들끼리 서로 공유하도록 한다.



사례



누가 내 치즈를 옮겼을까?

스펜서 존슨이 지은 책, <누가 내 치즈를 옮겼을까>에는 생쥐 스니프와 스커리, 꼬마인간 허와 햄이 나온다. 이들은 미로 속을 헤맨 끝에 치즈가 가득 찬 창고를 찾아낸다. 생쥐들은 매일 창고를 점검했지만 꼬마인간들은 맛있는 치즈를 먹는 즐거움에 빠져 정신없이 지낸다.



창고가 비어 버리자 생쥐들은 현실을 인정하고 곧 새로운 치즈를 찾아 나서지만, 허와 햄은 깜짝 놀라 “누가 내 치즈를 옮겼을까”라고 소리친다.

허는 사태분석이나 기다림이 부질없다고 생각하고 새로운 치즈를 찾아 떠나지만, 햄은 “난 늙었다. 길을 읽고 해매기 싫다. 여기 남아서 문제의 원인을 끝까지 파헤치겠다”라고 우긴다.

많은 고난과 역경을 이겨낸 허는 마침내 새로운 치즈를 발견하게 되고, 햄은 아무 것도 얻지 못한다.



[사례 해설]

제시된 사례는 환경 변화에 따른 자기개발의 중요성에 대한 사례이다. 사람들은 변화하는 환경에 대해서 서로 다른 태도를 가지고 있기에 허와 같이 문제를 해결하고 목표를 성취하기 위해서 노력하는 사람이 있는 반면, 햄과 같이 변화에 적응하지 못하여 결국 목표를 성취하지 못하는 사람이 있을 수 있다. 이처럼 환경 변화에 적응을 하기 위해서는 지속적인 자기개발이 필요하며 이를 통해 자신의 목표를 성취할 수 있다.



활동

[지도 방법]

학습자들이 활동의 빈칸을 직접 작성하게 한 후, 발표를 하도록 한다. 현재 자신에게 닥친 외재적인 변화와 내재적인 변화를 모두 포함하도록 하며, 이에 따라 어떠한 능력을 개발해야 될 것인지 자신의 상황에 맞추어 작성하도록 강조한다.



‘누가 내 치즈를 옮겼을까?’의 내용을 통해, 우리를 둘러싼 상황은 변화하고 있으며 이러한 변화에 대응하지 못하면 새 치즈(우리가 원하는 것)를 얻을 수 없다는 사실을 알 수 있다.

1. 나에게 닥친 변화는 어떠한 것이 있을까?

2. 변화에 대응하기 위해 나는 어떠한 노력을 해야 하는지 알아보자.

3. 다가올 미래의 변화에는 어떤 것이 있을지 작성해보자.

4. 미래의 변화에 대비해 어떠한 준비를 할 것인지 작성해보자.

[활동 해설]

제시된 활동은 학습자들이 자신에게 닥친 변화와 이에 따라 필요한 자기개발 활동을 작성해 봄으로써 자기개발의 필요성을 파악하도록 하는 활동이다. 각 활동은 학습자들이 맡고 있는 업무와 개인적인 상황(가정, 친구, 재정문제 등)에 따라 작성하는 것이므로 정답은 없지만, 다음과 같은 예를 제시할 수 있다.

1. 자신에게 닥친 변화

- 국제화시대에 영어의 활용이 증가하고 있으나 영어를 자유롭게 구사할 수 없어 업무 수행 시 어려움이 있음
- 새로운 기계를 도입하고 새로운 업무 지침이 전달됨
- 새로운 회사에 전직을 고려하고 있음
- 4차 산업혁명이라는 화두의 등장으로 관련 산업분야에 대한 지식이 요구됨

2. 변화에 대응하기 위해 자신이 개발해야 할 능력

- 영어구사능력
- 대인관계능력
- 시간관리능력
- 경력개발능력
- 문제해결능력
- 창의력, 융복합능력 등

4. 변화에 대비해 자신이 해야 할 준비

- 영어 수강
- 세미나 참석
- 성찰노트 작성
- 독서 활동
- 경력계획 수립 등



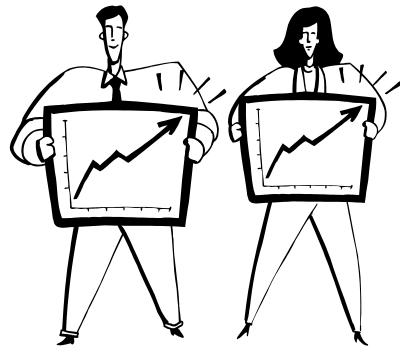
내용

[지도 방법]

학습자들이 사례와 활동을 통하여 인식한 자기개발의 필요성에 대한 내용을 자기개발의 의미, 자기개발의 필요성, 자기개발의 특성으로 구분하여 지도한다. 자기개발의 필요성을 지도할 때에는 자기개발을 해야 되는 이유가 매우 다양할 수 있음을 강조하며, 자기개발 특성을 지도할 때에는 자기개발은 모든 직장인이 해야 되고 평생에 걸쳐 이루어지는 과정임을 강조한다.

20세기 후반부터 사용하기 시작한 자기개발이라는 용어는 이제 우리 주변에서 쉽게 들을 수 있다.

자기개발은 자신의 능력, 적성 및 특성 등에 있어서 강점과 약점을 찾고 확인하여 강점을 강화시키고, 약점을 관리하여 성장을 위한 기회로 활용하는 것이며, 직업기초 능력으로서 자기개발능력은 직업인으로서 자신의 능력, 적성, 특성 등의 이해를 기초로 자기 발전 목표를 스스로 수립하고 성취해 나가는 능력이다.



◆ 자기개발은 왜 하는 것일까?

자기개발의 필요성을 이해하기 전에 먼저 변화의 필요성을 인식할 필요가 있다. 사람들은 관성의 법칙에 따라 현재 하고 있는 일을 지속적으로 하길 원하며, 새로운 변화에 의해 자신이 안주하고 있는 환경이나 상태가 불안정해지는 것을 원치 않는 경우가 많다. 그러나 변화는 낡은 습관을 버리고 끊임없이 새롭고 좋은 습관으로 바꾸는 것으로, 삶의 과정이다. 상황에 맞게 성장, 변화할 때 우리는 성공하는 삶을 살 수 있다.

첫째, 자기개발은 변화하는 환경에 적응하기 위해서 이루어진다. 우리를 둘러싸고 있는 환경은 끊임없이 변화하고 있으며, 그 변화의 속도는 점점 빨라지고 있다. 우리가 가지고 있는 지식이나 기술이 과거의 것이 되지 않도록 환경 변화에 따라 지속적인 자기개발 노력이 요구된다.

둘째, 직업생활에서의 자기개발은 효과적으로 업무를 처리하기 위하여, 즉 업무의 성과를 향상시키기 위하여 이루어진다.

셋째, 자기개발은 주변 사람들과 긍정적인 인간관계를 형성하기 위해서도 필요하다. 자기

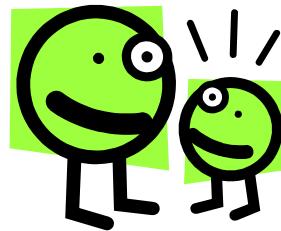
개발에 있어서 자기관리는 매우 중요한 요소이다. 자신의 내면과 시간, 생산성을 관리하는 등의 자기관리는 좋은 인간관계의 형성과 유지의 기반이 되기도 한다.

넷째, 자기개발은 자신이 달성하고자 하는 목표를 성취하기 위해서 해야 한다. 자기개발을 하기 위해서는 자신의 비전을 발견하고 장단기 목표를 설정해야 한다. 이와 같이 자기개발은 자신의 목표를 발견하고 성취하도록 도와준다.

다섯째, 개인적으로 보람된 삶을 살기 위해서 자기개발을 한다. 자기개발을 하게 되면 자신감을 얻게 되고, 삶의 질이 향상되어 보다 보람된 삶을 살 수 있다.

◆ 자기개발의 특징은 무엇일까?

자기개발 및 자기개발능력을 이해하기 위하여 이와 관련한 몇 가지 특징을 정리하면 다음과 같다. 첫째, 자기개발에서 개발의 주체는 타인이 아니라 자기 자신이다. 자기를 개발한다고 하는 것은 스스로 계획하고 실행한다는 의미이다. 이와 더불어 자기개발의 객체도 자기 자신으로 자신의 능력, 적성, 특성 등을 이해하고, 목표성취를 위해 스스로를 관리하며 개발하는 것으로 이해될 수 있다. 따라서 자기개발에서는 자신을 이해하는 것이 첫 걸음이라고 할 수 있다.



둘째, 자기개발은 개별적인 과정으로서 사람마다 자기개발을 통해 지향하는 바와 선호하는 방법 등이 다르다. 따라서 개인은 자신의 이해를 바탕으로, 자신에게 앞으로 닥칠 환경 변화를 예측하고 자신에게 적합한 목표를 설정하며 자신에게 알맞은 자기개발 전략이나 방법을 선정하여야 한다.

셋째, 자기개발은 평생에 걸쳐서 이루어지는 과정이다. 사람들은 흔히 자기개발을 학교 단계에서 이루어지는 교육이라고 생각하거나 어떤 특정한 사건이나 요구가 있을 때 일시적으로 이루어지는 과정이라고 생각하기도 한다. 그러나 우리의 직업생활을 둘러싸고 있는 환경은 끊임없이 변화하고 있으며 우리에게 지속적으로 학습할 것을 요구한다. 우리는 날마다 조금씩 다른 상황에 처하게 되며, 학교 교육에서는 원리, 원칙에 대한 교육이 이루어질 뿐이므로 실생활에서 적응하기 위해서는 지속적인 자기개발이 필요하다.

넷째, 자기개발은 일과 관련하여 이루어지는 활동이다. 우리의 인생은 일과 밀접한 관련이 있으며, 현재 직업을 가지고 있지 않더라도 직업을 탐색하고 이를 준비하는 과정을 거친다. 우리는 대부분 일과 관련하여 인간관계를 맺으며, 일과 관련하여 우리의 능력을 발휘하고 개발하고자 한다.

다섯째, 자기개발은 생활 가운데 이루어져야 한다. 자기개발을 위해 특정 교육훈련기관에서 교육프로그램을 이수할 수도 있다. 하지만 자신이 현재 하고 있는 직무 혹은 지향하는 직

업세계와 관련하여, 자신의 역할 및 능력을 점검하고 개발계획을 수립하며 시간을 관리하고 대인관계를 맺고 감정을 관리하고 의사소통을 하는 것도 자기개발이라 할 수 있다.

여섯째, 자기개발은 모든 사람이 해야 하는 것이다. 사람들은 흔히 자기개발이 특정한 사람만이 하는 것이라고 생각하거나 매우 어려운 일이라고 생각한다. 그러나 자기개발은 자신을 개발하여 효과적으로 업무를 수행하고, 현대사회와 같이 급속하게 변화하는 환경에 적응하고자 하며, 자신이 설정한 목표를 달성하고, 보다 보람되고 나은 삶을 영위하고자 노력하는 사람이라면 누구나 해야 하는 것이다.



교수자료 : 북리뷰 <나는 회사 다니면서 공부하기로 했다>

나는 회사 다니면서 공부하기로 했다.

사토 다카유키 저. 홍성민 역

『나는 회사 다니면서 공부하기로 했다』에서는 회사를 다니면서 공부를 병행해 합격률이 한 자릿수인 자격증들을 혼자, 단기간에 쟁취한 공부법의 정수를 담고 있다. 이 책을 통해 저자가 직접 경험해보고 선별해낸 효율적인 공부법, 늘 과도한 업무, 야근, 회식 등 변수가 많은 회사 생활 가운데 공부할 시간을 일정하게 마련하는 기준, 회사 일에 치이고 체력이 달려 공부를 그만두고 싶을 때 스스로 마음을 다잡았던 방법, 어떤 공부를 해야 나에게 맞는 미래를 준비할 수 있는지에 대한 방향 설정 등 직장인이라면 누구나 공감할 만한 고민과 그 해결책을 모두 공개한다.

저자의 목표는 분명했다. ‘회사를 다니면서 단기간에 시험에 합격하는 것.’ 저자는 공부를 함에 있어 무엇보다 효율성에 초점을 맞췄고, 그 결과들이 이 책에서 공개할 공부법이다. 책에서는 크게 4장으로 나누어 누구에게도 듣지 못하는 ‘반드시 결과가 필요한 사람들을 위한 공부법’, ‘효율적이고 합리적인 직장인 시간 사용법’, ‘일과 공부를 병행하는 사람들을 위한 멘탈 관리법’, ‘결국엔 비장의 무기가 되는 자격증 선택법’에 대한 노하우를 담고 있다. 직장인이라면, 목표가 아직 불분명하지만 미래를 위해 무엇이든 준비해야 한다는 필요를 절감하는 직장인이라면 어느 조언보다 동기를 자극하는, 효율적이고 효과적인 공부법들을 소개한다.

출처 : 교보문고 출판사 서평

<http://www.kyobobook.co.kr/product/detailViewKor.laf?ejkGb=KOR&mallGb=KOR&barcode=9788901226590&orderClick=LAG&Kc=>



자기개발 방법과 방해요인

누구나 자기개발을 하려고 결심은 했지만, 구체적으로 어떻게 해야 할지 몰라서 고민해 본 경험이 있을 것이다. 자기개발의 절차나 방법에 대하여 알아보고, 이를 방해하는 요인은 무엇인지 생각해 보자.

자기개발은 자신의 능력, 적성 및 특성 등의 객관적 이해에 기초하여 자기개발 목표를 스스로 수립하고 성취해 나가는 것으로 자기인식, 자기관리, 경력개발로 이루어진다. 자기개발의 중요성에 공감하더라도 자기개발을 실행하는 일은 쉽지 않다. 자기개발을 방해하는 여러 가지 장애요인이 있기 때문이며, 장애요인에는 내재적 요인과 외재적 요인이 있다.



사례

[지도 방법]

학습자들이 사례를 읽고 K씨의 자기개발이 자아인식, 자기관리, 경력개발로 이루어짐을 깨닫도록 한다. 사례에서 K씨는 자신의 부족한 능력을 인식하고, 이 능력이 어떻게 개발될 수 있는지, 자신의 경력에서 어떻게 활용될 수 있는지를 고려하고 있음을 파악하도록 하는 데에 주안점을 둔다. 사례를 읽고 학습자들끼리 의견을 공유할 시간을 주는 것이 바람직하다.



미래의 직장인 K씨의 자기개발

K씨는 입사 3년 차다. 신입사원으로 들어왔을 때는 나름대로 촉망받는 인재였지만 3년 동안 업무에 시달리다 보니 자기개발에 소홀하게 되었고, 새로 들어오는 신입사원 보다 새로운 시스템이나 프로그램을 다루는 데 있어 자신의 능력이 뒤떨어진다고 느끼게 되었다. K씨는 자신의 전문성을 신장시키고 다른 사람과 차별성을 유지할 수 있는 일을 배워보기로 결심했다.

그런데 막상 결심은 하였으나 어떤 것을 시작해야 될지 막막하였다. 그래서 그는 빈 종이를 들고 다음과 같이 떠오르는 생각을 적어 나갔다.

(사례 계속)



‘나는 어떤 능력을 개발해야 되는가?’
‘나에게 부족한 능력은 무엇인가?’
‘이 능력은 어떻게 개발할 수 있는가?’
‘나의 장기적인 경력에서 이 능력은 어떻게 활용될 수 있는가?’
‘이를 방해하는 것들은 무엇이 있는가?’

[사례 해설]

제시된 사례는 자기개발을 이루고 있는 구성요소에 대한 사례이다. 사례에서 자기개발의 필요성을 느낀 K씨는 자신에 대한 이해를 바탕으로 어떠한 능력을 개발해야 하며, 자신의 경력개발은 어떻게 해야 하는 것인지를 고려하고 있다. 이 사례를 통하여 자기개발이 자아인식, 자기관리 및 경력개발로 이루어지는 것을 알 수 있다.



활동

[지도 방법]

이 활동은 사례를 참고하여 자신의 자기개발에서 자아를 인식하고, 관리하며, 경력을 개발하기 위하여 알아야 될 사항이나 궁금한 사항들을 작성해 보는 활동이다. 학습자들이 활동을 하기 전에 자기개발은 자아인식, 자기관리 및 경력개발로 이루어진다는 것을 알려준다. 그리고 학습자들이 자신의 상황에 따라 직접 작성하도록 하고, 이를 발표하도록 한다. 다만 학습자들이 활동을 하는 동안 자아인식, 자기관리, 경력개발의 개념을 명확하게 모를 수 있으므로 이를 구분하여 줄 필요가 있다.



‘K씨의 자기개발’ 사례에서 K씨는 어떤 고민을 하고 있는가? 이를 참고하여 자신에 대한 인식, 자기 관리, 경력개발과 관련해서 해야 될 일과 이를 실행하는 데 방해가 되는 요인이 무엇인지 자유롭게 작성해 보자.

자아 인식

직업생활과 관련하여 자신의 가치, 신념, 흥미, 적성, 성격 등 자신이 누구인지 아는 것



- (나의 장점은 무엇일까)

-
-
-
-

자기 관리

자신을 이해하고, 목표성취를 위해 자신의 행동 및 업무수행을 관리하고 조정하는 것



- (업무의 생산성을 높이기 위해서는 어떻게 해야 할까?)

-

-

-

경력 개발

개인의 일과 관련된 경험에서 목표와 전략을 수립하고 실행하며 피드백하는 과정



- (경력개발과 관련된 최근의 이슈는 어떤 것이 있을까?)

-

-

-

방해 요인

자기개발계획을 수립하고 이를 실현하는 데 방해가 되는 요소



- (자기개발계획을 수립하는 데 방해가 되는 요소들은 무엇이 있을까?)

- (내재적 요인) ex) 게으름, 소극적 태도, 방법을 몰라서

- (외재적 요인) ex) 금전적인 이유, 거리가 멀어서, 직장환경 등

-

-

-

-

-

[활동 해설]

제시된 활동은 학습자들이 자신의 상황에 따라 작성하는 것으로 정확한 정답은 없지만 다음과 같이 예를 제시할 수 있다.

1. 자아인식

- 나의 업무수행에서 장단점은?
- 나의 직업흥미는?
- 나의 적성은?

2. 자기관리

- 나의 업무에서 생산성을 높이기 위해서는 어떻게 해야 할까?
- 대인관계능력을 향상시키기 위한 방법은 무엇일까?
- 자기관리 계획은 어떻게 수립하는 것일까?

3. 경력개발

- 내가 설계하는 나의 경력은?
- 나는 언제쯤 승진을 하고, 퇴직을 하게 될까?
- 경력개발과 관련된 최근 이슈는 어떤 것이 있을까?

4. 방해요인

- 경제적인 이유(교육비 등)
- 물리적인 이유(시간부족, 거리가 멀어서, 업무가 많아서 등)
- 체력적인 이유

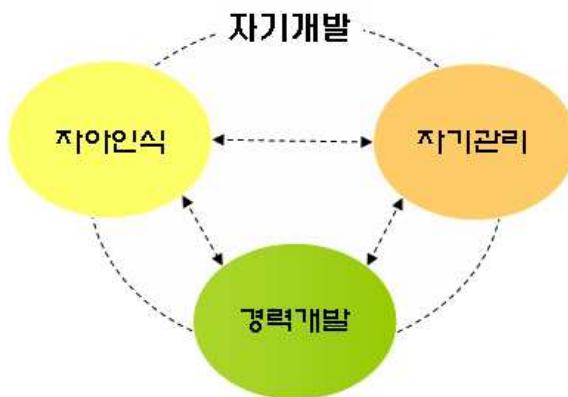


내용

[지도 방법]

학습자들이 사례와 활동을 통해서 자기개발이 자아인식, 자기관리, 경력개발로 이루어진다는 것을 알게 되면, 각각의 개념과 방법을 보다 자세히 지도한다. 자아인식에 대한 개념을 지도할 때에는 자아를 인식할 수 있는 방법이 다양하다는 것을 강조하며, 자기관리에 대한 개념은 업무수행과 관련된 자기관리의 중요성을 강조하고, 경력개발은 조직과 상호작용하며 이루어진다는 것을 강조한다.

직업인은 직업생활에서 자신의 능력 및 적성을 파악하고, 목표성취를 위해 자신을 관리하고 통제하며, 경력목표 성취에 필요한 역량을 신장시켜 자신을 개발해야 한다. 자기개발은 다음과 같이 자기인식, 자기관리, 경력개발로 이루어진다.



◆ 자아인식이란?

직업인의 자아인식이란 직업생활과 관련하여 자신의 가치, 신념, 흥미, 적성, 성격 등 자신이 누구인지 파악하는 것이다. 자아인식은 자기개발의 첫 단계가 되며 자신이 어떠한 특성을 가지고 있는지를 바르게 인식할 수 있어야 적절한 자기개발이 이루어질 수 있다. 자신을 알아가는 방법으로는 내가 아는 나를 확인하는 방법, 다른 사람과의 대화를 통해 알아가는 방법, 표준화된 검사 척도를 이용하는 방법 등이 있다.

◆ 자기관리란?

자기관리란 자신을 이해하고, 목표를 성취하기 위해 자신의 행동 및 업무수행을 관리하고 조정하는 것이다. 자기관리는 자신에 대한 이해를 바탕으로 비전과 목표를 수립하며, 이에

대한 과제를 발견하고, 자신의 일정을 수립하고 조정하여 자기관리를 수행하고, 이를 반성하여 피드백하는 과정으로 이루어진다.

◆ 경력개발이란?

경력은 일생에 걸쳐서 지속적으로 이루어지는, 일과 관련된 경험이며 경력개발은 개인의 경력목표와 전략을 수립하고 실행하며 피드백하는 과정이다. 직업인은 한 조직의 구성원으로서 자신의 조직과 함께 상호작용하며 자신의 경력을 개발해 나가는 특징을 가진다. 경력개발은 자신과 상황을 인식하고 경력관련 목표를 설정하여 그 목표를 달성하기 위한 과정인 경력계획과, 경력계획을 준비하고 실행하며 피드백하는 경력관리로 이루어진다.





교수자료 : 자기개발의 중요성

몸값 올리기, 당신은 얼마나 노력하나요?

몸값을 높이기 위한 '자기개발'은 요즘 젊은 직장인들 사이에 단연 최고 관심사다. '평생직장' 대신 '평생직업'이라는 개념이 등장한 지 오래고 이직이 자유로워지면서 많은 직장인이 퇴근 후 학원과 학교로 발걸음을 옮기고 있다.

직장인 지식포털 사이트인 비즈몬이 최근 남녀 직장인 966명을 대상으로 설문조사한 바에 따르면 100명 중 15명가량이 하루에 2~3시간 정도 자기개발을 위해 힘을 쓴는 것으로 나타났다. 취업전문 사이트 IT잡피아 조사에서도 20%가 하루에 2시간을 투자한다고 답했고 8%는 3시간 이상을 쏟아붓는다고 응답했다. 직장인들이 자기개발에 몰두하는 이유는 현재에 대한 고민에서 출발한다. 낮은 연봉과 언제 잘릴지 모르는 불안감에서 벗어나 높은 보수와 안정적인 직업환경, 전문가라는 명예를 동시에 얻기 위해 자기개발이라는 방법을 선택한다. 그러나 대다수는 중도포기하고 만다. 꿈을 이루지 못한 채 시간과 비용만 낭비하고 마는 것이다.

이에 대해 황선길 잡코리아 컨설팅사업본부장은 "절실히 없이 한번 해볼까 하는 식으로 도전하기 때문"이라고 꼬집었다. 황 본부장은 "자기개발 성패는 결국 얼마나 절실히 따라 갈린다"며 "목표를 성취하지 않으면 안 된다는 절실한 마음을 먹지 않으면 십중팔구 실패할 가능성이 크므로 목표 달성을 위해 다른 것을 희생한다는 자세가 필요하다"고 말했다. 미래에 대한 청사진을 그리는 것도 필요하다. 자기개발을 왜 하는지, 어떻게 해야 하는지에 대한 청사진을 구체적으로 그려야 한다. 그렇지 않으면 금쪽같은 시간과 돈만 허비하고 만다. 황 본부장은 "내가 뭘 위해 자기개발에 몰두하는지도 확실하게 해야 한다. 목표 없이 남들 하는 대로 하다 보면 성공할 가능성은 사실상 제로에 가깝다"고 조언했다.

◆ 김경도 씨 "뚜렷한 비전을 세워라"

김경도 씨 "부동산 국제자격증 취득" "대학원 다니며 실력 다져"

현대증권 부동산금융부에서 투자전문가(IB · Investment Banking)로 활동하고 있는 김경도 씨는 부동산금융 전문가라는 구체적인 비전이 있다.

친하게 지내던 학교 선배가 구조조정 여파로 힘들어 하는 것을 목격한 김 씨는 평생 직업으로 뭘 선택할지 고민하다 부동산 금융전문가로 성장하기로 결심하고 신라저축은

(자료 계속)

행에 입사했다. 자산 규모 9000억 원 정도로 저축은행으로는 그리 크지 않은 규모지만 자기 꿈을 이뤄갈 발판을 만들 수 있다는 생각에 김 씨는 과감히 입사지원서를 제출했다. 김 씨는 여기서 부동산을 담보로 고객에게 대출을 해주는 부동산금융 업무를 하며 경력을 쌓았다. 업무능력을 인정받은 김 씨는 2005년 업계 1위 규모인 경기저축은행으로 자리를 옮겨 본격적인 부동산 관련 금융업무를 수행했다. 김 씨는 국내 금융시장이 개방되면 국제시장에서 통할 수 있는 자격을 갖춰야 한다고 보고 직업생활과 자격시험을 병행해 이듬해인 2006년 부동산 관련 국제자격인 부동산투자분석사 자격증을 취득했다.

김 씨는 올해 부동산 금융분야 전문가로 성장하기 위한 다음 단계로 건국대 부동산대학원에 입학했다. 전공은 자기 꿈에 맞춰 '부동산금융투자'로 정했다. 이후 7월에는 국내 최대 증권사 중 하나인 현대증권으로 자리를 옮겼다.

김 씨는 요즘 비즈니스 영어를 전문적으로 가르치는 어학원이 어디에 있는지 알아보고 있다. 최근 국외 부동산 투자가 늘고 국내 부동산시장도 개방되면서 전문적인 영어 구사 능력이 필요하다고 느꼈기 때문이다.

김 씨가 이처럼 몸이 두 개라도 모자랄 정도로 바쁘게 생활하는 까닭은 오로지 하나. 국내 최고 부동산 금융 전문가가 되기 위해서다. 그는 "부동산 금융 분야는 다른 분야와 비교할 때 국내에 전문가가 부족한 편에 속한다. 전문가로 나 자신을 가꾸기 위해 열심히 뛰고 있다"고 전했다.

◆ 김태평 씨 "글로벌마인드로 무장하라"

김태평 SK텔레콤 매니저(38)는 독특한 인생 이력을 지녔다. 해군사관학교 46기로 1992년 임관해 5년간 해병대 장교로 복무한 군인 출신이다. 그대로 머물렀다면 지금쯤 영관급 장교가 돼 있을 것이다. 그러나 그는 가족들 만류에도 불구하고 97년 과감히 군을 떠났다.

그는 전역 한 달 뒤 중국 베이징으로 1년간 어학연수를 떠났다. 10년 뒤면 미국보다 중국에서 더 많은 기회가 있을 것이라는 확신 때문이었다. 그러나 갑자기 닥친 외환위기가 발목을 잡았다. 결국 작은 무역업체에 취직해 일본에 농산물 가공품을 파는 일을 1년 넘게 해야 했다. 역시나 성에 차지 않았다.



(자료 계속)

29세 되던 99년 또 한 번 박차고 나와 새로운 도전을 감행했다. 미국 공인회계사(AICPA) 시험이었다. 막다른 골목에 몰렸기 때문일까. 이듬해 한 번만에 시험에 합격했지만 생계를 위해 곧바로 서울 종로에 있는 한 학원에서 AICPA 강사로 일해야 했다. 내친 김에 전사적자원관리(ERP) 관련 프로그래머 자격증(SAP ABAP)도 땄다.

드디어 2001년 SK텔레콤에 대리급으로 취업하며 대기업 입성에 성공했다.

SK텔레콤을 택한 것은 회계와 정보기술(IT) 지식을 동시에 활용할 수 있을 것이라는 판단 때문이었다. 입사 후 6년간 주로 경영감사팀에서 일했고 1년 정도 6시그마 태스크포스 파견도 거쳤다. 바쁜 일상 속에서도 매주 3회 실시되는 사내 중국어 강의는 빼놓지 않고 들었다. 김 매니저는 이제 중국 전문가로 거듭나기 위해 새로운 도전을 시작한다. 지난 6월 사내에서 글로벌 경영전문대학원(MBA) 유학생으로 선발돼 내년 7월 베이징으로 떠나게 된다.

◆ 이해진 씨 “역할 모델을 만들자”

반도체 설계기업 코아로직 홍보팀에 근무하는 이해진 씨(29)는 조안 리를 역할모델로 세웠다. 조안 리는 홍보전문업체인 스타커뮤니케이션 대표이사로 서강대, 한양대 교수를 거쳐 여성신문 이사장 등을 지내는 등 국제적으로 명성이 높은 홍보전문가다.

이 씨는 요즘 일본어 삼매경에 빠져 있다. 일본어 회화 테이프를 들으며 출근하고 남들보다 한 시간 먼저 도착해 동영상 강의를 본다. 퇴근 후도 일본어의 연속이다. 밤 9시부터 10시까지 일본 인기 드라마를 보며 받아쓰기 연습을 하고 일본어 책을 읽다 잠든다.

홍보 일에 매진하는 그가 도대체 일본어에 골몰하는 이유가 무엇일까. 이에 대해 이 씨는 “국내에서는 국제홍보 전문가라는 분야가 생소하지만 언젠가는 이 분야가 각광 받을 날이 올 거예요. 외국 기업과 국내 기업 간 교류가 늘어날수록, 글로벌기업 간 인수·합병이 많아질수록 커뮤니케이션 중요성은 그만큼 커지죠. 특히 아시아가 그래요”라고 말했다.

이 씨는 이어 “세계를 상대로 비즈니스를 펼치는 국제 홍보전문가 조안 리가 제 우상이에요”라며 “인간의 소중한 가치를 커뮤니케이션을 통해 완성하고 싶다”고 포부를 밝혔다.

출처 : 매일경제 & mk.co.kr
<https://mk.co.kr/news/special-edition/view/2007/11/643723/>



자기개발계획 수립과 자기개발전략

의류회사 판매부서의 S부장은 이 회사에서 가장 승진이 빠를 정도로 인정을 받고 있다. 이는 S부장이 항상 구체적인 계획에 따라 자신의 일을 열심히 하며, 다른 사람과도 돈독한 인간관계를 형성하고 있기 때문이다. 또한 S부장은 자신의 업무 경험을 블로그에 기록하여 직업생활을 공유하고 있다. 이러한 S부장의 블로그는 처음 직업생활을 시작한 새내기 사원들에게는 물론 높은 지위의 임원급들에게도 인기를 얻고 있다. 그 결과, S부장을 영입하려는 경쟁회사들도 생겨났다. S부장과 같이 성공하기 위해 자기개발 계획을 수립하여 보자.

직업인들은 매일의 반복적인 업무 속에서 자신의 미래에 대한 아무런 소망이나 계획 없이 살아가는 경우가 있다. 그러나 미래에 대한 명확한 청사진이 있는 사람은 자신을 개발하기 위해 부단히 노력하게 된다. 자기개발 계획을 수립하기 위해서는 어떻게 해야 하는지 알아보자.



사례

[지도 방법]

학습자들이 사례를 읽고, S부장의 성공사례를 통하여 자기개발 계획을 설계할 때 참고해야 될 전략들을 파악하도록 한다. 사례에서 S부장이 성공을 할 수 있었던 원인을 다각도로 파악하고, 자신의 자기개발 설계에서 어떻게 적용할 수 있을지에 주안점을 둔다. 또한 사례를 읽고 학습자들끼리 의견을 공유할 시간을 주는 것이 바람직하다.



성공하려면 어떻게 자기개발을 계획해야 할까?

한 의류회사의 판매부서에서 근무하고 있는 S부장은 이 회사에서 가장 젊은 나이에 부장으로 승진한 유명인사다. 그의 일하는 모습을 알고 있는 사람들은 그가 부장으로 승진할 만한 충분한 이유가 있다고 생각한다.

S부장은 철저하게 계획을 세우고 행동하는 사람으로 무슨 일을 하든지 장단기 계획을 수립한다. 자신의 인생계획에 있어서도 자신이 쌓아야 할 직무지식이나 인간관계에 대한 장단기 플랜을 가지고 있다.

(사례 계속)

또한 S부장은 인간관계가 좋기로 유명하다. 한 번 그와 관계를 맺은 사람은 그를 신뢰하고 지속적으로 관계를 맺으려고 한다.

그는 자신의 일을 잘 알고 있지만 끊임없는 탐구를 통해 앞선 지식을 습득하고 있다. 회사에 제일 먼저 출근하는 규칙적인 생활습관을 갖고 있어서 아침형 인간으로도 유명하다. 또한 어디서든 메모하는 습관을 지녀 자신의 지식을 넓혀 나간다. 그는 매사 긍정적인 마인드와 자신감을 갖는 것이 중요하다고 말한다. “내가 가장 잘하는 일이다.”라는 자신감을 갖고 있는 것이다.



[사례 해설]

제시된 사례는 회사 내에서 성공한 사람이라고 평가받는 S부장의 사례이다. S부장의 사례를 통하여 자기개발에 대한 계획을 수립하기 위해서는 장단기 계획을 세우고, 인간관계를 고려하며, 현재의 직무를 고려하여야 함을 알 수 있다.



활동

[지도 방법]

학습자들이 활동의 빈칸을 자신의 상황에 따라 직접 작성해 보도록 한다. 학습자들이 바라는 모습을 5년 단위로 작성하여 장기적인 관점에서 자신의 미래를 그려볼 수 있도록 하고, 이에 대한 자기개발 목표와 구체적인 방법을 작성하도록 한다. 이 때 글로써 작성하는 방법 외에 그래픽, 이미지 등을 통하여 다양하게 그려볼 수 있도록 하고, 자기개발 목표도 선언문 형식으로 작성하도록 한다면 더욱 효과적일 수 있다. 다 작성한 뒤에는 발표를 통하여 작성 결과를 서로 공유할 수 있도록 한다.



지금의 자기를 점검하여 자기개발 계획을 구체적으로 세워야 한다. 부족한 부분을 보완하는 방법에 집중하여 보다 효과적으로 자신을 개발할 수 있게 된다. 이렇게 하면 궁극적으로 인생에서의 성공을 기대할 수 있게 된다.

작성 일시: 년 월 일 작성자:

경과년도	내가 바라는 모습 (목표)	구체적인 자기개발 방법
1년 후		
5년 후		
나의 주변에서 성공적인 사람들을 찾아보고 참고해 보자. 그들이 갖고 있는 자기개발 방법은 어떠한 것들이 있으며, 나와의 차이점은 무엇일까?		

[활동 해설]

제시된 활동은 학습자들이 자신의 미래를 설계하고 자기개발 목표를 수립하도록 하는 활동이다. 이러한 활동은 개인에 따라 다양한 결과가 나올 수 있으므로 정답이 없지만 자기개발 계획 설계에는 사례에서 S부장이 고려하였던 장단기 계획 수립, 인간관계, 자신의 경력 등이 포함될 수 있도록 알려주는 것이 중요하다.



내용

[지도 방법]

학습자들이 사례와 활동을 통해 인식한 자기개발 계획 설계 전략들에 대한 내용을 제시한다. 특히 학습자들이 자기개발 계획을 세우는 중요성을 인식할 수 있도록 하고, 이러한 설계 전략들을 자신의 상황에 적용할 수 있도록 지도한다. 자기개발 설계 시에는 장단기 목표를 수립하고, 구체적으로 계획해야 됨을 강조한다.



새로운 길을 찾아가기 위해서는 지도가 필요한 것처럼 우리가 살아가기 위해서는 인생의 청사진이 필요하다. 미래의 계획을 세우고 이를 달성하기 위하여 끊임없이 자기를 개발한다면 누구나 성공할 수 있다. 그러나 자기개발 계획을 구체적이고 실현가능하게 세우기란 쉽지 않다.

◆ 자기개발 설계 전략

자기개발에 대한 계획을 수립한다고 해서 모든 목표를 달성할 수 있는 것은 아니다. 자기개발 목표를 성취하기 위해서는 다음과 같은 전략을 고려하여 목표를 수립하고 방법을 선정하여야 한다.

- **장단기 목표를 수립한다.**

장단기를 구분하는 기준은 생애전환기(결혼, 취직, 이직 등)에 따라 바뀔 수도 있으나 보통 장기목표는 5년~20년 뒤를 설계하며, 단기목표는 1~3년 정도의 목표를 의미한다. 장기목표는 자신의 욕구, 가치, 흥미, 적성 및 기대를 고려하여 수립하며 직장에서의 일과 관련하여 직무의 특성, 타인과의 관계 등을 고려해야 한다. 단기목표는 장기목표를 이루하기 위한 기본단계가 되며, 이를 위해 필요한 직무관련 경험, 개발해야 될 능력 혹은 자격증, 쌓아두어야 할 인간관계 등을 고려하여 수립한다.

- **인간관계를 고려한다.**

우리는 가족, 친구, 직장동료, 부하직원, 상사, 고객 등 많은 인간관계를 맺고 살아가고 있으므로 이러한 관계를 고려하지 않고 자기개발 계획을 수립한다면 계획을 실행하는 데 어려움을 겪게 된다. 또한 다른 사람과의 관계를 발전시키는 것도 하나의 자기개발 목표가 될 수 있다.

- **현재의 직무를 고려한다.**

직업인이라면 현재의 직무와 관계된 일을 계속하든, 전혀 새로운 일을 탐색하여 수행하는 현재의 직무상황과 이에 대한 만족도가 자기개발 계획을 수립하는 데 중요한 역할을 담당하게 된다. 따라서 현 직무를 담당하는 데 필요한 능력과 이에 대한 자신의 수준, 개발해야 할 능력, 관련된 적성 등을 고려해야 한다.

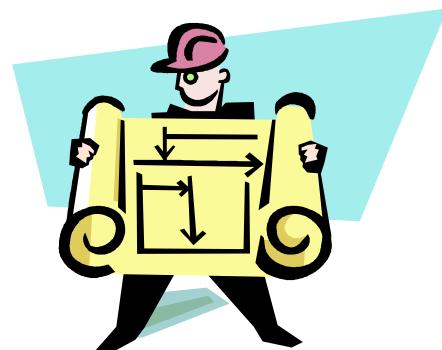
- **구체적인 방법으로 계획한다.**

애매모호한 방법으로 계획을 세우면 어떻게 해야 하는지 명확하게 알 수가 없어서 중간에 적당히 하게 되거나 효율적이지 못해 노력을 낭비하게 된다. 자신이 수행해야 할 자기개발 방법을 명확하고 구체적으로 수립하면 집중적이고 효율성 있게 노력할 수 있고, 이에 대한 진행과정도 손쉽게 파악할 수 있다. ‘영어 공부하기’라는 추상적인 방법보다 ‘1시간 일찍 출근해서 매일 영어 공부하기’처럼 구체적인 방법으로 계획하는 게 좋다. 다만 장기목표는 경우에 따라 구체적인 방법을 계획하는 것이 어렵거나 바람직하지 않을 수 있다.

- **자신을 브랜드화한다.**

나를 브랜드화하는 방법은 단순히 자신을 알리는 것을 넘어 자신을 다른 사람과 차별화하는 특징을 밝혀내고 이를 부각시키기 위해 지속적인 자기개발을 하며 알리는 것(PR:Public Relations)을 말한다.

자신을 브랜드화하기 위해서는 남들과는 다른 자신만의 차별성을 강조해야 한다. 자신을 알리는(PR) 구체적인 방법으로는 소셜네트워크와 인적네트워크 활용, 경력 포트폴리오를 구성 등이 있다.



◆ 자기개발 계획 수립이 어려운 이유

학생이나 직업인 모두 자기개발 계획을 수립하는 전략을 알고 있다고 하더라도 자기개발 계획을 구체적으로 설계하는 일은 어려운 일이다. 이는 자기개발 계획을 수립하는 데 많은 장애요인이 있기 때문이다. 장애요인으로는 다음과 같이 자신이나 작업에 대한 정보가 부족, 의사결정에 대한 자신감의 부족, 주변 환경의 문제가 있을 수 있다.

- ① 자기정보의 부족: 자신의 흥미, 장점, 가치, 라이프스타일을 충분히 이해하지 못함
- ② 내부 작업정보 부족: 회사 내의 경력기회 및 직무 가능성에 대해 충분히 알지 못함

- ③ 외부 작업정보 부족: 다른 직업이나 회사 밖의 기회에 대해 충분히 알지 못함
- ④ 의사결정시 자신감의 부족: 자기개발과 관련된 결정을 내릴 때 자신감 부족
- ⑤ 일상생활의 요구사항: 개인의 자기개발 목표와 일상생활(예) 가정) 간 갈등
- ⑥ 주변상황의 제약: 재정적 문제, 연령, 시간 등



교수자료 :

자기개발 지원 정보(교육부, 고용노동부 정책 검색)

◆ 사업목적

근로자의 평생학습 및 기업의 다양한 직업능력개발활동을 촉진·지원함으로써 근로자의 직무능력 향상을 통한 중소기업의 경쟁력 강화에 기여

◆ 지원대상

고용보험법시행령 제15조 규정에 의한 우선지원대상기업의 사업주 또는 사업주단체



◆ 지원내용

- 학습조직화 구축컨설팅
- 인력개발전담자 채용
- 학습조 도입
- 학습공간 구축
- 후견인제도 도입
- OJT(On the Job Training) 프로그램 도입
- 근로자 학습휴가제 도입
- 지식공유 시스템 구축
- 우수학습활동 지원
- 사후관리 컨설팅

(자료 계속)

중소기업 핵심직무향상과정 지원사업

◆ 사업목적

중소기업에게 요구되는 양질의 핵심훈련과정을 선정, 훈련기회와 정보교류의 장을 제공함으로써 중소기업의 경쟁력 강화와 인적자원개발에 대한 투자 확대 유도

◆ 지원대상

고용보험법시행령 제15조 규정에 의한 우선지원대상기업의 사업주와 근로자

◆ 지원내용

- 기업체 : 근로자 인건비, 훈련비
- 훈련기관 : 훈련담당자 인건비, 홍보비

중소기업 근로자 학자금 지원사업

◆ 사업목적

[근로자 직업능력개발 학자금 지원규정](노동부고시 제2007-9호)에 의거 중소기업 근로자에게 학자금을 지원함으로써 근로자의 직업능력개발기회를 확대하고 장기근속 유도 및 자율적 평생직업능력개발 도모

◆ 지원대상 (2007년도 2학기 기준)

우선지원대상기업에 재직하고 있는 근로자(자영업자 제외)로서 다음 각 호의 요건을 모두 충족한 자(기준일 참조)

- ① 해당 우선지원대상기업에서의 근속기간이 2년 이상인 자
- ② 「고용보험법」에 따른 고용보험 피보험기간이 3년(중소기업청이 실시하는 「기업·공고 연계 맞춤형 인력양성 프로그램」 참여자의 경우는 2년) 이상인 자.
- ③ 자비로 기능대학법, 평생교육법, 고등교육법에 의한 기능대학, 전문대학 또는 대학교의 정규학사학위과정 (전문·산업학사 포함)에 재학 중인 자. 학점은행제, 계절학기수강, 석·박사과정은 제외)



(자료 계속)

④ 하반기는 2007년도 1학기 12학점 이상 이수하고, 2007년도 2학기 등록한 자

◆ 지원내용

- 지원대상 학기 수업료 및 기성회비

출처: 한국산업인력공단. http://www.hrdkorea.or.kr/business/biz_01_01_02.htm



학습정리

[지도 방법]

학습자들이 사례와 활동을 통해 인식한 자기개발 계획 설계 전략들에 대한 내용을 제시한다. 특히 학습자들이 자기개발 계획을 세우는 중요성을 인식할 수 있도록 하고, 이러한 설계 전략들을 자신의 상황에 적용할 수 있도록 지도한다. 자기개발 설계 시에는 장단기 목표를 수립하고, 구체적으로 계획해야 됨을 강조한다.

1. 직업인은 조직 내에서 자신의 능력, 적성, 특성 등의 객관적 이해에 기초하여 자기 개발 목표를 스스로 설정하고 자기관리를 통하여 성취해 나가는 자기개발능력을 필수적으로 갖춰야 한다.
2. 직업인은 효과적으로 업무를 처리하기 위해서, 변화하는 환경에 적응하기 위해서, 주변사람들과 긍정적인 인간관계를 형성하기 위해서, 자신이 달성하고자 하는 목표를 성취하기 위해서, 보람된 삶을 살기 위해서 자기개발을 해야 한다.
3. 자기개발은 주체와 객체가 모두 자신이며, 사람마다 자기개발을 통해 지향하는 바가 모두 다르다. 또한 자기개발은 평생에 걸쳐 이루어지는 과정으로 일과 관련되어 생활가운데 이루어지며, 특정한 사람뿐만 아니라 모든 사람들에게 필요하다.
4. 직업인은 자신의 특성을 아는 자기인식, 자신을 이해하고 목표를 성취하기 위하여 자신의 행동 및 업무수행을 관리하고 조정하는 자기관리, 개인의 경력목표와 전략을 수립하고 실행하며 피드백하는 경력개발을 통해 자기개발을 도모한다.
5. 사람들은 자기개발의 중요성에 공감하더라도 자기개발에 실패하는 경우가 있다. 따라서 직업인은 인간의 욕구와 감정을 통제하여 자기개발에 대한 태도를 잘 형성하고, 제한적인 사고를 벗어나 자신을 객관적으로 파악하며, 현재 익숙한 문화에 안주하지 않으려고 노력해야 한다.
6. 자기개발 계획을 수립하여야 보다 명확하게 방향성을 가지고 노력할 수 있다. 직업인은 장단기 목표를 수립하고, 인간관계와 현재의 직무를 고려하여, 구체적인 방법을 통해 자기개발을 계획하여야 한다.

2. 하위능력별 지도



학습모듈 D-2-가 자아인식능력 지도

자아인식능력은 자신의 흥미, 적성, 특성 등을 이해하여 자기정체감을 확고히 하는 능력이다. 자아인식은 직업 생활에서 자신의 요구를 파악하고 자신의 능력 및 기술을 이해하여 자신의 가치를 확신하는 것으로 개인과 팀의 성과를 높이는 데 필수적으로 요구된다. 자아인식능력을 지도할 때에는 직업인들이 자신을 이해할 수 있는 능력을 함양하여 역량 및 자질을 개발할 수 있도록 지도하여야 한다.

지도계획

- 학습모듈 D-2-가 지도계획

학습주제	자아인식능력
학습목표	직업생활에서 다양한 방법으로 자신의 장단점, 흥미, 적성 등을 분석하여 자신의 가치를 설명할 수 있다.
지도시간	2~3시간
교수자료	학습자용 가이드북, 교수자용 가이드북, 프레젠테이션 자료, 신문기사, 인터넷

- 학습활동별 지도계획

학습활동	소요시간	주요내용	유의점
R1 자아인식의 의미와 방법	20~30분	자아인식의 의미 자아인식 방법	사례 및 활동을 통한 자아인식의 의미와 방법에 대한 논의
B1 일과 관련된 나의 특성	50~60분	직업생활에서의 장단점 자신의 직업흥미 자신의 적성 흥미 및 적성 개발 방법	사례 및 활동을 통한 자신의 특성 파악
A1 반성의 의미	30~40분	반성적 성찰의 중요성 반성적 성찰 방법	사례 및 활동을 통한 반성적 성찰의 중요성과 방법에 대한 논의

학습활동 지도



자기인식의 의미와 방법

직업인들은 자신이 현재 하고 있는 일이 적성에 맞는지 고민해본 경험이 한 번씩은 있을 것이다. 자동차 판매회사에 다니는 K씨는 열심히 업무를 수행하지만, 자동차 영업이라는 일이 자신의 성격과 능력에 맞지 않는 것 같아 고민하고 있다. 이처럼 자신의 특성을 먼저 알아야 업무성과를 높이기 위한 자기개발도 시작될 수 있다. 나를 안다는 것이 무엇이며, 자신을 알아가는 방법에는 어떠한 것이 있는지 생각해 보자.

자기 자신의 특성을 잘 알고 이를 잘 활용하는 사람이 있는 반면, 자신의 특성을 모르고 있는 사람도 있다. 자신을 잘 안다면 업무 및 직업생활을 효과적으로 수행할 수 있다.



사례

[지도 방법]

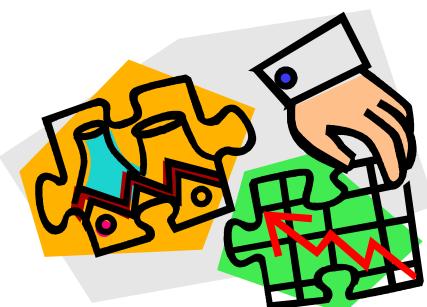
학습자들이 사례를 읽고 직업생활에서 자신을 명확하게 인식하는 것이 중요한 이유를 생각해 보도록 한다. 특히 자기개발에서 자신의 장단점이나 특성을 아는 것은 앞으로 어떻게 자신을 관리하고 개발할지의 계획을 세우는 데 중요한 첫 단계임을 강조한다. 학습자들이 서로 의견을 공유할 수 있도록 지도한다.



자신의 적성과 맞는가?

K씨는 학창시절 혼자 있는 것을 좋아하고 수줍음이 많아 친구가 많지 않았다. 하지만 그림 그리는 것을 좋아하고 그림 실력이 뛰어나 대회에서 입상하는 등 미술에 두각을 나타내는 학생이었다. 대학도 그의 능력을 살려 미술특기생으로 들어갔다.

수년 뒤 K씨는 대학 졸업 후 취업을 고민하다 자동차 판매회사 영업부에 취직하였다. K씨는 입사한 지 3년이 지났지만, 판매 영업에 늘 소극적이고 자신이 없었다. 직장 동기가 이번 분기 판매왕이 되었지만 K씨는 성과가 늘 저조해 고민이 많았다.



(사례 계속)

사실 K씨는 판매라는 직업이 자신과 맞지 않는다는 생각을 오래전부터 해왔지만 이 미 정한 직업이고 3년 동안 다닌 직장이기 때문에 쉽게 되돌릴 수도 없어 고민이 되었다.

[사례 해설]

제시된 사례는 자신을 제대로 파악하지 못하여 자신의 목표를 제대로 달성하지 못하는 K씨의 사례이다. 이를 통하여 사람들은 흔히 자신이 어떠한 일에 흥미를 가지고 있으며 잘할 수 있는지를 잘 알지 못하여 많은 노력을 하여도 성과로 연결되지 않는 경우가 있음을 알 수 있다.



활동

[지도 방법]

학습자들이 현재의 자신의 모습을 어느 정도 알고 있는지 직접 작성하도록 한다. 특히 이러한 특성을 알아야 어떠한 능력을 개발하여 자신을 관리할 수 있는지 명확하게 설계 할 수 있음을 강조한다. 학습자들이 주어진 문제에 대한 답을 작성한 후, 서로 발표하게 하여 나에 대한 이해와 타인에 대한 이해가 동시에 이루어질 수 있도록 지도한다.



현재 나의 모습들을 알아보자. 나의 특징들과 내가 생각하는 직업이 맞는지에 대하여 생각해 보자.

이름		생년월일	
직업		근무연수	
결혼여부	<input type="checkbox"/> 미혼	<input type="checkbox"/> 기혼	
가족사항			
보유재산			
가치관			
나의 건강 상태			
다른 사람 (가족, 동성친구, 이성친구 혹은 배우자 등)과의 관계			
내가 생각하는 나의 성격			
나의 직업흥미			
나의 직업적성			
현재 내가 해야 할 중요한 일	① ② ③		
나의 소망	① ② ③		

[활동 해설]

제시된 활동은 개인의 객관적인 정보에서부터 직업과 관련된 흥미, 적성, 자신의 소망과 가치관 등을 알아봄으로써, 평상시에 막연하게 가지고 있었던 자신에 대한 이미지를 확고히 하고 이를 통해 자기개발이 이루어지도록 하는 활동이다. 학습자들은 자신에 대하여 잘 알고 있다고 생각하지만 이러한 활동을 통하여 자신이 미처 모르고 있었던 부분을 발견할 수 있다. 이 활동은 학습자들이 자신의 특성을 기입하는 것으로 특별한 정답이 있는 것은 아니다.



내용

[지도 방법]

학습자들이 자신을 정확하게 안다는 것이 무엇이며, 이렇게 자신을 알 때에 가져오는 이 점에 대해 학습할 수 있도록 내용을 제시한다. 또한 우리의 자아를 구성하고 있는 요소에 대하여 학습하여 각 요소별로 자신을 파악할 필요가 있음을 깨닫도록 지도한다.

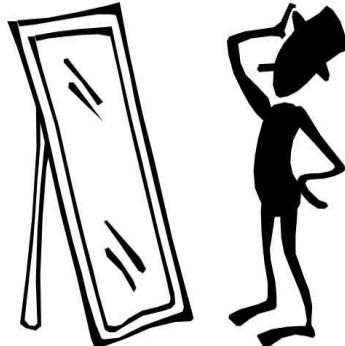
중국 전국시대 병법서인 손자에서 ‘지피지기 백전불태(知彼知己百戰不殆)’이라 했다. 그만큼 자신을 제대로 아는 것은 매우 중요하며 기본이 되는 일이다.

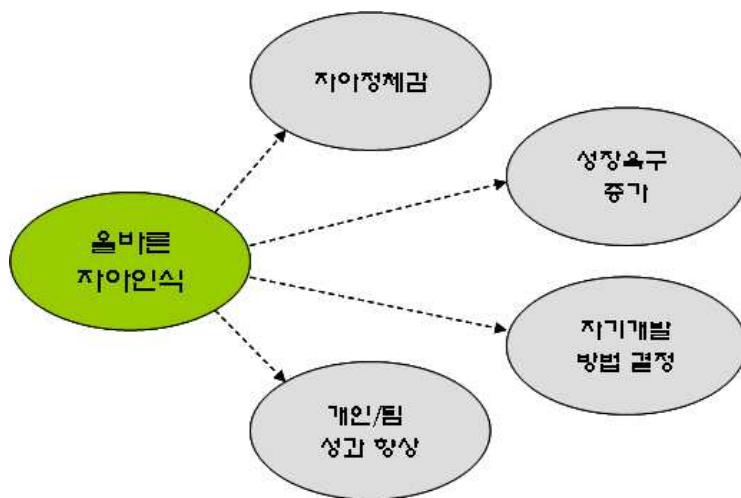
◆ 나를 안다는 것은

나를 안다는 것은 자신의 가치, 신념, 태도 등을 아는 것을 넘어서 이것들이 자신의 행동에 어떻게 영향을 미치는가를 아는 것이다.

한 사람이 직업인으로서 자신이 원하는 직업을 갖고 그 일을 효과적으로 수행하기 위해서는 장기간에 걸친 치밀한 준비와 노력이 필요하며, 자신을 분명하게 아는 것이 선행되어야 이러한 준비와 노력이 적절히 이루어질 수 있다. 즉 직업인으로서 자아인식이란 다양한 방법을 활용하여 자신이 어떤 분야에 흥미가 있고, 어떤 능력의 소유자이며, 어떤 행동을 좋아하는지를 종합적으로 분석하여 이해해야 한다.

자기를 지각하고 그 지각된 내용을 체계화시킴으로써, 자신을 존중하고 자신을 가치 있다고 여기는 동시에 자신의 한계를 인식하고 이를 더 보완해야 되겠다는 욕구를 가질 수 있다. 이러한 자아 인식 노력은 자아존중감을 확인시켜 주며 동시에 자기개발의 토대가 된다. 직업인으로서 자아인식은 직업 생활에서 자신의 요구를 파악하고 자신의 능력 및 기술을 이해하여 자신의 가치를 확신하는 것으로 개인과 팀의 성과를 높이는 데도 필수적으로 요구된다.





◆ 자아의 개념과 자아존중감

자아(自我)는 자신에 대한 인식과 신념의 체계적이고 일관된 집합이다. 자아는 내면적인 성격이며, 정신이라고 할 수 있다. 자아는 사람이 자신의 삶에서 갖고 있는 경험과 경험에 대한 해석에 영향을 받는다.

자아존중감이란 개인의 가치에 대한 주관적인 평가와 판단을 통해 자기결정에 도달하는 과정이며, 스스로에 대한 긍정적 또는 부정적 평가를 통해 가치를 결정짓는 것이다. 이러한 가치 판단은 자신의 정체성 형성에 영향을 주는 중요한 요소이다. 자아존중감은 주변의 의미 있는 타인에게 영향을 받으며, 환경에 적응할 수 있도록 도움을 줘 긍정적인 자아형성에 매우 중요하다.

자아존중감은 다른 사람들이 자신을 가치 있게 여기며 좋아한다고 생각하는 정도인 가치 차원, 과제를 완수하고 목표를 달성할 수 있다는 신념의 능력 차원, 자신이 세상에서 경험하는 일들과 거기에 영향을 미칠 수 있다고 느끼는 정도의 통제감 차원으로 구분할 수 있다.

◆ 나를 아는 방법은

내가 어떠한 사람인지 알아내는 방법은 여러 가지가 있다. 우선 스스로 질문을 통해 알아내는 방법이 있으며, 다른 사람의 의견이나 표준화된 검사 도구를 활용하여 알아낼 수도 있다.

일과 관련하여 다른 사람이 알 수 없는 나를 알기 위해서 다음과 같은 질문을 해보는 것도 좋다.

- 일을 할 때 나의 성격의 장단점은 무엇인가?
- 현재 일과 관련된 나의 부족한 부분은 무엇인가?
- 일과 관련한 나의 목표는 무엇인가?

- 그것은 나에게 어떠한 의미가 있는가?
- 지금 현재 내가 하고 있는 일이 정말로 내가 원했던 일을 하고 있는가?

다른 사람과의 대화를 통해 자신이 어떠한 사람인지 생각해 볼 수 있다. 다른 사람과 대화를 하다 보면 내가 무심코 지나쳤던 부분들을 알게 되고, 다른 사람들은 나에 대하여 어떻게 판단하고 있는지를 객관적으로 알 수 있다. 다음과 같은 질문을 통해서 다른 사람이 생각하는 나를 확인할 수 있다.

- 나의 장단점은 무엇인가?
- 내가 무엇을 하고 있을 때 가장 재미있어 보이는가?
- 어려움이나 문제 상황에 처했을 때 나는 어떠한 행동을 하는가?

자신을 알아가는 또 다른 방법으로는 표준화된 검사도구를 활용하는 것이다. 표준화된 검사도구는 자신을 다른 사람과 객관적으로 비교할 수 있는 척도를 제공한다. 여러 가지 검사도구를 활용하여 자신의 특성을 객관적으로 파악하면 이후 진로를 계획하거나 직업을 탐색하고 결정하는 데 도움을 받을 수 있다.

- 커리어넷(www.career.go.kr) :

직업흥미검사, 직업적성검사, 직업가치관검사
- 워크넷(www.work.go.kr) :

직업흥미검사, 적성검사, 직업가치관검사, 직업인성검사
- 한국행동과학연수소(www.kirbs.re.kr) :

적성검사, 인성검사, 직무지향성검사
- 한국심리검사연구소(www.kpti.com) :

MBTI, STRONG 진로탐색검사, 직업흥미검사, AMI 성취동기검사
- 한국적성연구소(www.juksungtest.co.kr) :

진로흥미검사, 적성특성종합검사, 일반적성검사, 진로탐색검사
- 중앙적성연구소(www.cyber-test.co.kr) :

생애진로검사, 학과와 직업 적성검사, GATB적성검사, 적성진단검사
- 한국사회적성개발원(www.qtest.co.kr) :

KAD(Korean Aptitude Development) 검사, 인성검사, 인적성검사



교수자료 : 직업흥미 검사 도구

※ 다음의 문항들을 읽어보고, 자신이 평소에 하고 싶고, 좋아하는 활동이면 ‘좋다’, 싫어하는 활동이면 ‘싫다’, 관심없는 활동이면 ‘무관심’에 ▼표를 하십시오.

문항	좋다	싫다	무관심
1. 그림을 그린다	①	②	③
2. 갈등을 겪고 있는 사람을 화합하도록 돋운다	①	②	③
3. 회계장부를 정리한다	①	②	③
4. 기계를 가지고 일한다	①	②	③
5. 디자인 과정을 이수한다	①	②	③
6. 바다에서 고기를 잡는다	①	②	③
7. 시나 소설을 쓴다	①	②	③
8. 트럭이나 버스를 운전한다	①	②	③
9. 훌륭한 교육자나 봉사자의 강연을 듣는다	①	②	③
10. 리더십 세미나에 참석한다	①	②	③
11. 현미경을 사용하여 연구한다	①	②	③
12. 연극이나 뮤지컬을 공연한다	①	②	③
13. 연구소에서 화학실험을 한다	①	②	③
14. 공급물품의 목록을 정리한다	①	②	③
15. 프로젝트나 집단의 리더가 된다	①	②	③
16. 학생들을 가르치거나 선도한다	①	②	③
17. 보고서나 공문을 타이프한다	①	②	③
18. 성인이나 아동을 교육시킨다	①	②	③
19. 다른 사람에게 해야 할 일을 지시한다	①	②	③
20. 희귀 암석의 화학 구조를 분석한다	①	②	③
21. 화석으로부터 원시 바이러스를 채취한다	①	②	③
22. 자동화 공정에서 기계장치를 조작하고 관리한다	①	②	③
23. 예술 작품을 감상한다	①	②	③
24. 회사의 중역이나 대표들을 만난다	①	②	③
25. 자동차를 정비한다	①	②	③
26. 경비/지출 내역을 꼼꼼하게 기록한다	①	②	③
27. 별이나 행성의 움직임을 관찰한다	①	②	③

(자료 계속)

문항	좋다	싫다	무관심
28. 권력을 가지고 사람들을 거느린다	①	②	③
29. 작품 사진을 찍는다	①	②	③
30. 사람들이 자신의 문제를 해결하도록 돋는다	①	②	③
31. 사무실에서 일한다	①	②	③
32. 우주 생성에 관하여 공부한다	①	②	③
33. 다른 사람들에게 영향력을 행사한다	①	②	③
34. 목장에서 일한다	①	②	③
35. 기상의 흐름을 분석한다	①	②	③
36. 영화 시나리오를 구상한다	①	②	③
37. 서식에 맞게 서류를 정확히 작성한다	①	②	③
38. 다른 사람의 고민을 듣고 충고해준다	①	②	③
39. 중장비를 운전한다	①	②	③
40. 사람들이 자신의 적성에 맞는 직업을 찾도록 돋는다	①	②	③
41. 문서를 확인하고 교정한다	①	②	③
42. 집단의 중요한 결정을 내린다	①	②	③

▣ 도구설명 및 해석

노동연구원 의뢰, 고려대학교 행동과학 연구소 제작. 직업선희도검사(2001)의 S형(흥미검사) 도구

- 활동, 유능성, 직업, 선호분야, 일반성향의 5개 하위척도로 구성
- 흥미검사 도구는 Holland의 6각형 모형을 기초로 개발
- 현실적(Realistic, R), 탐색적(Investigative, I), 예술적(Artistic, A), 사회적(Social, S), 진취적(Enterprising, E), 관습적(Conventional, C) 6가지 성격유형으로 구분
- 채점 시에는 다음의 각 유형별 문항에서 ‘좋다’에 응답하면 1점 부여
- 해당 유형의 점수가 높을수록 그 유형의 경향이 높은 것

1. 현실적 유형 : 판단이나 의사결정을 하기 위해서 지식과 추리능력을 사용하기도 하며, 세밀한 것과 과제완성하기를 좋아한다.
2. 탐구적 유형 : 분석적이며 독립적이고 호기심이 많고 합리적이며 정확한 반면에, 말이 별로 없는 편이고 소극적이며 복잡한 경향을 띠기도 한다. 자료를 수집하여 문제에 적용하는 데 흥미를 가지고 있으며, 자료와 사물을 계획하고 처리, 통제, 지시, 평가하기를 좋아한다.

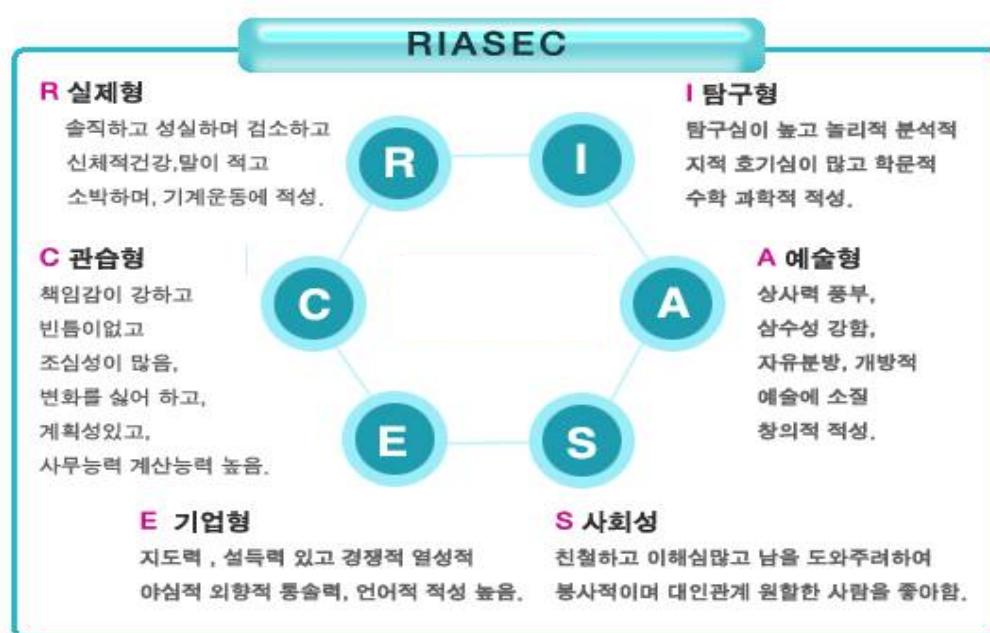
(자료 계속)

3. 예술적 유형 : 모호하고 자유스러우며 독립적인 활동을 선호하지만 체계적이고 질서 정연하며 실제적이고 순서적인 활동은 좋아하지 않는다.
4. 사회적 유형 : 다른 사람들을 가르치고 개발시키고 보호하는 활동을 선호하지만 체계적이고 질서정연하며 분명한 활동에는 적극적으로 참여하지 않는 행동경향이 있다.
5. 진취적 유형 : 조직적, 경제적인 차원에서 뛰어난 언어구사력으로 사람들을 이끌어 나가는 활동을 선호하지만 과학적인 능력을 발휘하는 활동을 꺼려한다.
6. 관습적 유형 : 사물이나 일을 체계적으로 순서적으로 조작하는 일을 선호한다. 그러나 비체계적이며 탐구적이고 추상적인 관념과 관련된 활동에는 호기심을 잘 발휘하지 않으며 애매모호하고 불규칙하며 직관력이 부족한 점도 있다.

▣ 문항구성

✓ 활동 영역

- 현실형 : 4, 6, 8, 22, 25, 34, 39번의 7문항
- 탐구형 : 11, 13, 20, 21, 27, 32, 35번의 7문항
- 예술형 : 1, 5, 7, 12, 23, 29, 36번의 7문항
- 사회형 : 2, 9, 16, 18, 30, 38, 40번의 7문항
- 진취형 : 10, 15, 19, 24, 28, 33, 42번의 7문항
- 관습형 : 3, 14, 17, 26, 31, 37, 41번의 7문항





일과 관련된 나의 특성

같은 유치원 선생님으로 근무하는 A, B, C 세 사람은 같은 일을 하고 있지만 일을 하는 태도는 매우 다르다. A씨는 매일 불평을 하며, B씨는 별 관심이 없고, C씨는 모든 일이 즐겁다. 나는 내가 하는 일에 대하여 어떤 태도를 가지고 있을까? 현재 하고 있는 일을 흥미를 가지고 잘하려면 어떻게 해야 할까?

일을 하다 보면 이 일이 정말 자신에게 맞는 일인지 의구심이 들 때가 있다. 혹은 자신에게 맞는 일을 찾기 위해 많은 노력을 하기도 한다. 직장을 다니다 보면 같은 일을 하는데도 어떤 사람은 재미있게 하고, 어떤 사람은 차마 그만두지 못해서 하는 경우가 있다. 이러한 현상은 왜 일어나는 것일까? 일터에서 즐겁게 일을 할 수 있는 방법은 무엇일까?



사례

[지도 방법]

학습자들이 사례를 읽고 A, B, C 세 사람이 같은 일을 하면서 다른 태도를 보이는 이유를 생각해 보도록 한다. 특히 학습자 자신의 경험에 비추어서 자신의 경우 현재 업무에서 느끼는 감정이나 태도는 어떠한지, 이러한 이유는 무엇인지를 생각해 보도록 하고, 학습자들 간에 서로 의견을 공유하도록 한다.



일과 행복



같은 유치원에서 일하는 A, B, C 세 사람은 일을 하는 태도에 있어서 차이를 보이고 있다.

A씨는 오늘도 불평이다. “왜 이렇게 힘들어?”, “왜 이렇게 쟁겨야 할 게 많은 거야?”, “몇 번씩 같은 일을 해야 돼?”, “정말 내가 그만두지 못해서 다닌다, 다녀.”

B씨는 묵묵히 자신의 일을 하지만 그렇게 즐거워 보이지는 않는다. “직장은 돈을 버는 수단이지. 그때그때 일해서 돈을 많이 벌고, 편한 곳으로 옮겨야지”, “나는 주말을 기다려. 주말에는 놀러 가야지.”

(사례 계속)

C씨는 뭐가 그렇게 좋은지 오늘도 싱글벙글이다. “이번 유치원 행사에 내가 낸 제안이 받아들여졌어. 너무 신나지 않아?”, “아. 이렇게 교구를 만들면 아이들이 더 좋아하겠지? 다른 것도 만들어서 전시해야겠어.”

[사례 해설]

제시된 사례는 같은 일을 하지만 다른 태도를 가지고 있는 경우이다. 사례를 통해 다른 태도를 가지게 된 데에는 이에 대한 흥미나 적성이 다르기 때문임을 알고, 따라서 직업 생활 중에 자신의 흥미와 적성을 개발하는 노력이 필요함을 깨달을 수 있다.



활동

[지도 방법]

학습자들이 ‘일과 행복’ 사례를 읽고 그들이 가지고 있는 일에 대한 태도와 이유에 대하여 서로 공유한 생각을 적어 보고, 자신의 경우에 적용하여 해당 내용을 작성해 보도록 한다. 특히, 직업생활에서 자신이 싫어하거나 잘 못하는 일이라 하더라도 해야만 하는 경우가 있을 수 있음을 상기하고 이럴 경우 자신의 흥미나 능력을 어떻게 개발할 수 있을지 생각해 보도록 지도한다.



1. ‘일과 행복’ 사례에서 A, B, C 세 사람이 같은 일을 하면서 다른 태도를 보이는 이유는 무엇일까?

구분	일에 대한 태도	이유
A		
B		
C		

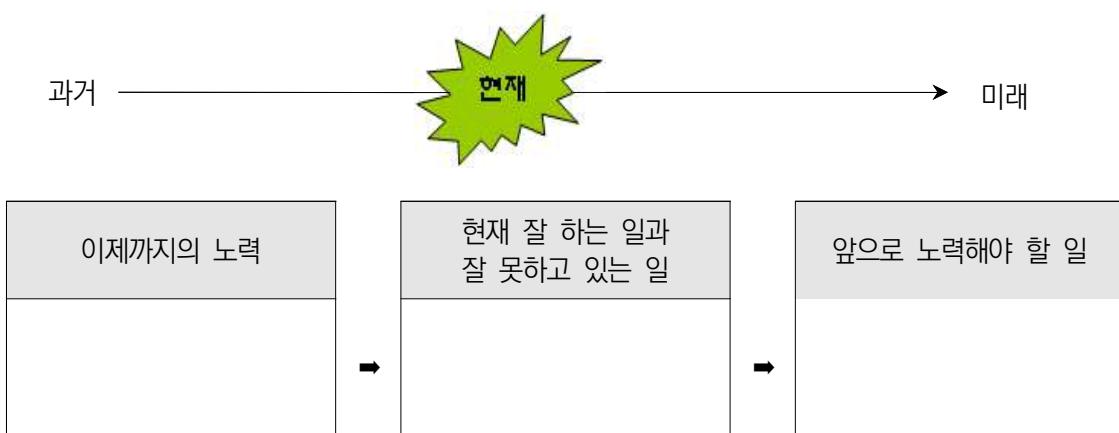


2. 나는 내가 지금 하고 있는 일에 대해서 어떤 태도를 가지고 있는지 생각해 보자.
내가 하는 일 중 좋아하는 일과 싫어하는 일은 무엇인가? 또 그 이유는 무엇인가?

하고 있는 일	이유
좋아하는 일	
싫어하는 일	



3. 내가 현재 잘하는 일은 무엇인가? 이것을 잘 하기 위해서 어떤 노력을 해왔는가?
또한 현재 잘 못하는 일은 무엇인가? 이 일을 잘 하기 위해서 나는 어떤 노력을 할 수 있을까?



[활동 해설]

제시된 활동은 학습자들이 직업생활에서의 흥미와 적성을 파악하기 위한 활동이다. 또한 현재 잘 하지 못하는 일에 대하여 앞으로 적성을 개발하기 위하여 어떠한 노력이 필요한지를 생각해 보도록 하고 있다. 이 활동에서는 각자 장단점, 흥미, 적성 등이 다를 수 있으므로 자신은 어떤 특성을 가지고 있는지 이해할 필요가 있으며, 흥미와 적성도 개발될 수 있다는 것을 알려주는 것이 필요하다.

제시된 사례에서 A, B, C 세 사람이 같은 일을 하면서 다른 태도를 보이는 이유는 다음과 같다.

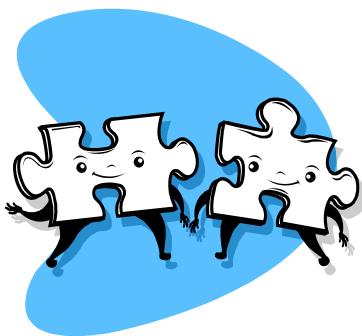
구분	일에 대한 태도	이유
A	매우 부정적임	전혀 흥미나 만족감이 없음
B	부정적이지는 않으나 흥미가 없음	자신이 하는 일에 대해서 흥미가 없으며 단순히 돈을 버는 수단으로 생각함
C	매우 긍정적임	자신이 하는 일에 대해서 흥미를 가지고 있으며, 적성에 맞음



내용

[지도 방법]

직업생활에서는 자신의 흥미와 적성을 이해하는 것과 함께 자신의 상황에 적합하게 이를 개발하는 노력도 요구된다. 따라서 자신의 흥미와 적성을 개발할 수 있는 전략들을 강조하여 지도한다.



사람에 따라서 일터에서 이루어지는 활동 등에 대해서 관심과 애착을 느끼는 정도가 다르며, 각기 잘하는 일도 다르다. 일터에 대한 흥미를 가지고 잘 할 수 있을 때 사람들은 그 일터에 만족하고 잘 적응할 수 있다. 따라서 자신의 특성을 파악하고 그에 알맞은 일터를 선택할 필요가 있으며, 현재 자신이 하고 있는 일에 잘 적응하기 위하여 흥미를 높이고 자신의 재능을 개발할 필요가 있다.

◆ 흥미와 적성은 개발될 수 있다.

흥미는 일에 대한 관심이나 재미를 의미하며, 적성이란 개인이 잠재적으로 가지고 있는 재능, 개인이 보다 쉽게 잘 할 수 있는 주어진 학습 능력을 의미한다. 흥미와 적성은 개인에 따라서 다르기 때문에 각자 관심을 가지고 잘 할 수 있는 일이나 분야는 다르기 마련이다.

흥미나 적성은 선천적으로 부여되는 것이기도 하지만 후천적으로 개발되어야 되는 측면도 있다. 적성은 절대적으로 있고 없는 것이 아니라 상대적으로 더 많이 가지고 태어나는 잠재 능력이다. 적성이 높다 해도 후천적으로 개발되지 않으면 소용없고, 적성이 낮아도 꾸준히 노력하면 어느 정도 능력 발휘가 가능하다. 따라서 경험을 통해 자신의 흥미나 적성을 발견하고 이를 적극적으로 개발하려는 노력이 중요하다.

일과 관련해서는 자신의 흥미나 적성과 맞지 않는다고 하여 현재까지 해왔던 일을 그만둘 수 없을 때가 많다. 따라서 자신이 처한 상황과 업무에 맞춰 흥미나 적성을 개발하는 노력을 강구해야 한다. 예를 들어 마인드 컨트롤을 통해 자신을 의식적으로 관리하는 방법을 깨닫게 되면 문제상황을 해결할 수 있다. ‘나는 이 일을 잘 할 수 있다’, ‘지금 주어진 일이 나의 적성에 잘 맞는다’와 같은 자기암시를 하다보면 자신도 모르는 사이 자신감을 얻게 되어 흥미를 높일 수 있고 적성을 개발할 수 있다. 또한 일을 할 때, 너무 장기적인 목표나 추상적인 목표를 세우는 것이 아니라 단기적으로 이를 수 있는 작은 단위로 시작하는 것이 좋다. 작은

성공의 경험들이 축적되어 조금씩 성취감을 느끼게 되면 다음에 해야 할 일도 흥미를 갖게 되어 더 잘 할 수 있다.

물론 흥미나 적성검사를 통해 자신에게 적합한 일을 찾는 데 도움을 줄 수 있지만 이것이 반드시 일터에서 성공을 의미하는 것은 아니다. 실제로는 일터에서의 조직문화, 조직풍토를 잘 이해할 수 있어야만 자신의 일에 잘 적응할 수 있고, 일에 대한 흥미를 높이고 적성을 개발할 수 있다.



반성의 의미

한 직장에 신입사원 두 명이 있다. 한 명은 자신이 한 일에 대하여 잘 한 일과 잘 못한 일, 어떻게 개선할 수 있을지를 생각해 보고, 다른 한 명은 자신이 한 일에 대한 반성 없이 일을 한다. 몇 년 뒤에 직장에서 두 사람의 위치는 어떻게 달라져 있을까? 이러한 성찰은 어떻게 하는 것인지 알아보자.

우리는 어떤 실수를 저지르면 ‘다음에는 이렇게 하지 말아야지’ 생각하고서는 매번 같은 실수를 반복하곤 한다. 이는 어떤 문제가 발생했을 때에 깊이 있는 성찰 없이 지나치기 때문이다. 성찰은 어느 날 갑자기 되는 것이 아니라 지속적인 연습에 의해 몸에 익히게 되는 것이다. 숙련되는 것과 같다. 숙련의 형성은 일을 배우는 과정이다. 그 과정은 반드시 먼저 그 일에 숙련된 사람들의 가르침이 개입되는데 자기 자신이 주체가 되어 스스로 알아가야 하는 힘겨운 과정을 거쳐야만 가능하다. 계속된 성찰과 수많은 연습, 그리고 시행착오가 필요한 것이다.



사례

[지도 방법]

학습자들이 사례를 읽고 두 사람 태도의 차이점과 어떠한 신입사원이 몇 년 뒤에 성공할 수 있을지 생각해 보도록 한다. 이를 통하여 어떠한 일이 있은 후에 반성적으로 성찰하는 것의 중요성을 알 수 있도록 하는 데 주안점을 둔다.



성찰의 힘

어떤 직장에 두 명의 신입사원이 있었다. 두 사람 다 아직까지 회사에 들어온 지 얼마 되지 않아 일이 서툴러서 실수를 하기 일쑤다. 오늘도 회사의 업무 지침대로 일을 해야 하는데 자신이 생각하는 방식대로 하다 실수를 저질렀다.



한 신입사원은 ‘사람이 실수할 수도 있지. 오늘은 과장한테 혼나고 운도 없네. 술이나 마셔야겠다.’ 하고는 친구들을 만나 회사일이 어렵다는 푸념을 늘어놓으며 술을 마셨고, 다른 신입사원은 ‘도대체 내가 왜 혼이 난거지? 다른 사람들은 어떻게 일을 했더라… 업무 지침을 다시 한 번 찾아봐야겠다.’라고 생각하고 자신이 실수한 일에 대하여 다시 실수하지 않도록 노트를 해 두었다.

[사례 해설]

제시된 사례는 실수를 하고 난 이후에 다른 태도를 보이는 두 명의 신입사원에 대한 것이다. 사례에서 한 신입사원은 자신이 잘못한 원인을 생각해 보려 하지 않았고, 다른 신입사원은 이러한 일이 일어나게 된 이유를 파악하고 다시는 같은 실수를 반복하지 않도록 노트를 해두었다. 이러한 사례를 통하여 직업생활에서 일어나는 많은 문제 상황들에서 반성적으로 되돌아보는 것이 중요하며, 어떠한 방법을 통해 보다 체계적으로 성찰을 할 수 있는지 알 수 있다.



활동

[지도 방법]

학습자들이 자신이 최근에 있었던 일에 대하여 반성적으로 성찰해 보도록 하고, 이러한 활동을 통하여 성찰하는 법을 연습할 수 있도록 지도한다. 특히 활동을 통하여 자신의 문제점을 발견하고 앞으로 어떻게 자기개발을 해야 할지 수정하고 계획을 세우도록 한다.



‘성찰의 힘’ 사례를 통해 어떤 사람이 몇 달 후, 몇 년 후에 더 높은 성과를 낼지 생각해 보자. 또한 자신의 일을 생각해 보고 다음을 작성하여 보자.

1. 최근에 있었던 일 중에 문제가 되거나 어려웠던 점은 무엇인가?

2. 나는 이 일을 어떻게 해결하려 했는가?

3. 현 상태를 개선하기 위해서 어떻게 준비하고 행동해야 할까?

4. 이 경험은 앞으로 내가 유사한 문제(어려움)에 직면할 때 어떤 영향을 주게 될까?



내용

[지도 방법]

학습자들이 사례와 활동을 통하여 인식한 성찰의 중요성에 대하여 관련 내용을 제시하게 한다. 성찰은 지속적인 연습의 과정임을 알게 하고 이러한 연습이 이루어질 수 있는 방법에 대해 지도한다. 특히 성찰노트를 지속적으로 작성할 수 있도록 강조하여 지도한다.

◆ 성찰은 왜 해야 하는가?

- 다른 일을 하는 데 필요한 노하우 축적

어떤 일을 마친 후에 자신이 잘한 일은 무엇이고, 개선할 점은 무엇인지 깊이 생각해 보는 것은 앞으로 다른 일을 해결해 나가는 노하우를 축적할 수 있게 해준다.



- 지속적인 성장 기회 제공

성찰은 현재의 부족한 부분을 파악하여 보완할 수 있는 기회를 제공한다. 그리고 미래의 목표에 따라 실수를 미연에 방지하면서 노력하게 만들어 준다. 이런 점에서 지속적인 성찰은 지속적인 성장의 기회를 만들어 준다.

- 신뢰감 형성의 원천 제공

성찰을 하게 되면 현재 저지른 실수에 대하여 원인을 파악하고 이를 수정하게 되므로, 다시는 같은 실수를 하지 않게 된다. 따라서 다른 사람에게 신뢰감을 줄 수 있다.

- 창의적인 사고 능력 개발 기회 제공

창의적인 사람은 따로 존재하지 않으며 창의력은 지속적인 반성과 사고를 통해서 신장될 수 있다. 새로운 것을 만들기 위해서는 생각을 해야 하며, 진정으로 창의적인 사람은 생각하기를 그치지 않는다. 성찰을 지속하다 보면 어느 순간 무릎을 탁 칠 만한 창의적인 생각이 나오게 된다.



◆ 성찰은 지속적인 연습의 과정이다!

성찰은 지속적인 연습을 통하여 보다 잘 할 수 있게 된다. 또한 연습이 이루어져서 습관화되면 중요한 일이 발생했을 때에 기존에 성찰을 통해 축적한 노하우를 발현할 수 있다. 그

리면 성찰을 연습하는 방법을 알아보도록 하자.

- **성찰노트를 작성한다.**

매일 자신이 오늘 했던 일 중에 잘했던 일과 잘못했던 일을 생각해 보고, 이에 대한 이유와 앞으로의 개선점을 아무 형식 없이 적어본다. 가끔은 광고지나 신문지에, 어떨 때는 수첩에 생각이 나는 대로 적어두자. 이것이 모이게 되면 당신의 역량을 향상시켜 줄 당신만의 자료가 될 것이다. 이를 위해 종이와 펜을 항상 가까이 둘 필요가 있다.

- **끊임없이 질문한다.**

어떠한 일이 발생하면 다음과 같은 질문을 하는 습관을 들인다.

- 지금 일이 잘 진행되거나 그렇지 않은 이유는 무엇인가?
- 이 상태를 변화시키거나 혹은 유지하기 위하여 해야 하는 일은 무엇인가?
- 이번 일 중 다르게 수행했다면 더 좋은 성과를 냈을 방법은 무엇인가?



교수자료 : 북리뷰 <인생에 관한 17일간의 성찰>

첫째 날: 가장 중요한 질문

내 마음은 내게 왕국이로다. 나는 찾았네, 그 안에 있는 행복들을.

둘째 날: 인격

행동의 씨를 뿌리면 습관이라는 열매를 수확할 것이요, 습관을 심으면 인격을, 인격을 심으면 운명을 수확할 것이다.



셋째 날: 자기 계발

지혜가 제일이니 지혜를 얻으라.

네가 얻은 모든 것을 가지고 명철을 얻을지니라.

넷째 날: 근면

대가를 받건 받지 못하건 매 시간 일을 하라.

일을 하기만 한다면 그 보상은 결코 당신을 피해가지 않을 것이다.

다섯째 날: 관계의 기술

죽음은 머지않아 모든 사람을 평등하게 만들 것이다.

그 사실을 직시하고 모든 사람을 예의 바르게, 신사답게 대하라.

여섯째 날: 다른 사람의 마음을 읽는 지혜

매너가 사람을 만든다.

그리고 호감을 주는 태도는 당신의 영원한 추천장이다.

일곱째 날: 부란 무엇인가

작은 집에서 살면서 워워 성을 보고 감탄하는 것이

워워 성에 살면서 감탄할 것이 없는 사람보다 행복할 수 있다.

여덟째 날: 돈을 잘 쓰는 방법

나는 돈을 갈망한다. 왜냐하면 나는 그것을 사용할 줄 알기 때문이다.

아홉째 날: 밝은 성격의 선물

쾌활함은 훌륭한 도덕의 강장제이다. 햇살이 꽃을 피어나게 하고

열매를 익게 하듯이 쾌활함은 우리 안에 좋은 씨를 심고

우리 안에서 최고를 끌어낸다.

(자료 계속)

열째 날: 희망

절망적인 발걸음을 조심하라.

내일 아침까지만 견디면 어두운 밤은 지나간다.

열한째 날: 책의 향기

누가 나를 이 세상에서 가장 훌륭한 왕으로 만들어주고 궁전과 정원과
수백 명의 하인을 준다고 해도 책을 읽을 수 없다면 나는 왕이 되지 않겠다.

열두째 날: 놀이의 즐거움

진정한 쾌락이란 아름다운 색채와 아름다운 모양, 향기와 소리로부터
느끼는 즐거움처럼 존재하지 않을 때는 느껴지지 않고 고통도 없지만,
그들이 옆에 있을 때는 감지할 수 있는 기쁨이다.

열셋째 날: 베풋

자비로움은 그 한계가 없어 하늘에서 보드라운 비처럼 떨어지고
그 떨어진 곳에 두 배의 축복을 선물한다.

열넷째 날: 건강

이 삶 안에서 우리의 신경은 빈약하기만 하다.
우리가 원하는 것은 더 풍요로운 생명력이다.

열다섯째 날: 야망의 두 얼굴

용기를 내어 부딪치지 않는 사람은 얻지도 잃지도 못하나니.

열여섯째 날: 인생의 어려움

먼저 자신의 행복부터 만들라.

세상의 행복은 개개인의 행복에서 나오기 때문이다.

열일곱째 날: 신앙에 대하여

새 계명을 너희에게 주노니 서로 사랑하라.

내가 너희를 사랑한 것 같이 너희도 서로 사랑하라.

출처: 인생에 관한 17일간의 성찰 / 노지양(역). 21세기 북스



학습정리

[활용 방법]

학습자들이 ‘학습모듈 D-2-가. 자아인식능력’을 모두 학습한 후 학습한 내용을 최종적으로 정리하기 위해서 학습정리를 활용한다. 자아인식능력에서 학습한 주요 내용인 자아인식능력의 개념, 자아인식의 방법, 직업흥미의 개념, 적성의 개념, 흥미와 적성의 개발 방법, 자신에 대한 성찰의 중요성 및 방법의 순으로 스스로 학습한 내용을 정리할 시간을 주고, 자신이 생각했던 내용과 학습정리의 내용을 비교하여 확인하게 한다.

1. 자아인식능력이란 자신의 흥미, 적성, 인성 등 자아 특성을 객관적으로 파악하고 자기정체감을 확인하는 수단이 된다. 직업인은 자아인식에 기초하여 자기개발을 도모하고 이를 통하여 개인과 팀의 성과를 높일 수 있다.
2. 직업인은 자기 자신에게 질문하는 방법 외에 다른 사람과의 대화를 통해서 그리고 보다 객관화된 표준화 검사 도구를 활용하여 자신을 객관적으로 파악할 필요가 있다.
3. 직업흥미는 자신의 직업에서 이루어지는 활동 등에 대해서 관심과 애착을 느끼는 것이며, 직업적 흥미를 가진 분야의 직업을 선택하여 일을 할 때 그 직업에 만족하고 적응을 잘 할 수 있다.
4. 적성이 있는 일을 하는 사람은 잠재적으로 그 일과 관련된 재능을 가지고 있어서 다른 사람보다 잘할 수 있다. 직업인은 자신에게 알맞은 직업을 찾고, 성공적인 직업 생활을 영위하기 위해서 자신의 적성을 파악할 필요가 있다.
5. 직업인은 마인드컨트롤을 통해, 성취감을 느끼는 활동을 통해, 그리고 기업의 문화 및 풍토를 활용하여 흥미와 적성을 개발할 수 있다.
6. 직업인은 자신이 한 일에 대한 성찰을 통해 앞으로 다른 일을 하는 데 필요한 노하우를 축적할 수 있으며, 성장의 기회를 마련할 수도 있다. 또한 다른 사람에게 신뢰감을 형성할 수 있고 창의적인 사고도 가능해진다. 이러한 성찰은 지속적인 연습의 과정으로 성찰노트를 작성하거나 끊임없이 질문하여 개발해야 한다.



학습모듈 D-2-나

자기관리능력 지도

자기관리능력은 자신의 행동 및 업무 수행을 통제하고 관리하며, 합리적이고 균형적으로 조정하는 능력이다. 자신을 지속적으로 관리하지 않으면 변화하는 환경 속에 적응하지 못하고 도태한다. 따라서 자기관리능력을 지도할 때에는 직업인들이 자신의 비전에 따라 과제를 발견하고 계획을 세워 자기관리를 수행하며, 내면과 생산성 관리 및 의사결정을 적절히 할 수 있는 능력을 함양할 수 있도록 지도해야 한다.

지도계획

• 학습모듈 D-2-나 지도계획

학습주제	자기관리능력
학습목표	직업생활에서 직업인으로서 자신의 역할과 목표를 정립하고, 이를 위하여 자신의 행동과 업무수행을 관리하고 통제할 수 있다.
지도시간	2~3시간
교수자료	학습자용 가이드북, 교수자용 가이드북, 프레젠테이션 자료, 신문기사, 인터넷

• 학습활동별 지도계획

학습활동	소요시간	주요내용	유의점
단계별 자기관리 계획 수립방법	40~60분	비전 및 목적수립 방법 과제 수행 우선순위 일정계획 방법 수행과 관련된 요인 반성 및 피드백 방법	사례 및 활동을 통한 자기관리 단계별 계획 수립
합리적인 의사 결정 방법	30~40분	합리적 의사결정 의미 합리적 의사결정 절차 거절의 의사결과	사례 및 활동을 통한 합리적 의사결정 방법에 대한 논의
내면 관리와 업무수행 성과 향상 방법	60분	인내심 신장 긍정적인 마음 업무수행에 영향을 미치는 요인 업무수행 성과를 높이기 위한 전략	사례 및 활동을 통한 자신의 내면 관리 방법에 대한 논의

학습활동 지도



단계별 자기관리 계획 수립방법

자기관리를 잘하는 인사팀의 M씨는 목표를 설정하고 이를 성취하기 위해 자신의 일정을 장단기로 계획하고 우선순위에 따라 수행하며, 일을 한 후에는 자신의 결정을 되돌아보는 시간을 갖는다. 나는 일터에서 자기관리를 잘하기 위해서 어떻게 하면 될까?

자기관리를 잘하는 것은 보다 나은 미래를 영위할 수 있는 추진력이 된다. 자기관리를 잘하는 사람은 자신의 비전과 목표를 잘 알고, 이에 따라 자신이 수행해야 될 과제를 알고 있으며 효과적으로 수행하는 사람이다.



사례

[지도 방법]

학습자들이 사례를 읽고 자기관리를 잘하는 M씨의 특징을 알아보도록 한다. 이때 M씨가 어떠한 단계로 자기관리를 하고 있는지 발견하도록 하고, 이에 대한 의견을 서로 공유하도록 한다.



자기관리 잘 하는 사람의 자기관리 수립방법

인사팀의 Y씨는 항상 허둥지둥 바쁘고 정신이 없다. 누가 보더라도 Y씨는 인사팀에서 가장 열심히 일하는 것 같은데도 팀장한테 질책을 받기 일쑤다. 오늘 아침에도 어김없이 일을 제때에 못 마쳐서 질책을 받았다. 반면에 같은 팀의 M씨는 언제 일했는지 모르게 훌륭하게 일을 수행하여 칭찬을 받는다.



오늘 사내 온라인 게시판에 인사평점 결과가 공지되었다. 언제나처럼 Y씨는 낮은 점수를, M씨는 높은 점수를 받았다. 얼마 후면 인사조정이 있다고 하는데 Y씨는 위기감을 느꼈다. 그래서 Y씨는 도대체 M씨가 일을 잘하는 이유가 무엇인지 그에게 물어보기로 했다. M씨의 자리에 가 보았더니, 자신의 책상과 비교되게 너무 깨끗하게 정리

(사례 계속)

되어 있었다. 가장 눈에 띄는 것은 책상 앞에 큰 글씨로 “성실한 사람이 되자, 노력한 만큼 얻는다.”라고 쓰여 있는 문구였다. 이를 보니 M씨는 아침에 가장 먼저 출근하여 책을 보고, 대학원도 다니면서 자신을 개발하고 있다는 사실이 떠올랐다.

Y씨가 M씨에게 칭찬받는 업무수행 능력의 비결에 관해 묻자, M씨는 Y씨에게 자신의 수첩을 보여주었다. 수첩 속에는 이번 달 계획, 이번 주 계획, 오늘의 계획이 구체적으로 적혀 있었고, 각 계획들에는 빨간 글씨로 1, 2, 3, 4와 같은 숫자가 표시되어 있었다. 자신이 잘한 일, 직면한 문제, 이에 따른 자신의 결정, 결정에 대한 반성적 내용도 정리되어 있었다.

[사례 해설]

제시된 사례는 자기관리를 잘하는 사람을 통해 자기관리의 단계를 이해하기 위한 사례이다. 사례에서 M씨는 자신의 목표를 명확히 하고, 일정을 단계별로 수립하며, 우선순위에 따라 수행하고 있다. 또한 자신이 한 일을 성찰하고 있는 것을 알 수 있다. 이를 통하여 학습자는 자기개발 계획을 수립할 때에 어떠한 단계에 따라 해야 되는지를 알 수 있다.



활동

[지도 방법]

학습자들이 사례를 읽고 M씨의 자기관리 특성과 나의 행동을 비교하여 작성해볼 수 있도록 한다. 이를 통하여 학습자들의 자기관리를 보다 체계적으로 계획하고 실행하기 위한 방법을 모색할 수 있도록 지도한다. 학습자들이 주어진 질문에 답을 한 후, 자신의 경우를 발표하게 하여 서로의 의견을 공유하도록 한다.



‘자기관리를 잘하는 사람의 자기관리 수립방법’에 대한 사례를 읽고 다음의 질문에 대답해 보자. M씨는 어떻게 행동했는가? 같은 사건 혹은 상황에서 나는 어떻게 행동하고 있는가?

M씨

나

1

M씨의 책상에는 무엇이 적혀 있었는가?
이러한 글귀를 적어 놓은 이유는 무엇일까? 이는 M씨의 행동에 어떠한 영향을 미치고 있는가?

내가 지향하는 바는 무엇인가?
나의 인생의 목적은 무엇인가?
내가 수행해야 할 역할은 무엇이 있을까?

2

M씨는 어떤 식으로 일정을 수립하고 있는가? 이렇게 일정을 수립할 때에 장점은 무엇일까?

나는 일정을 어떻게 수립하고 있으며, 고쳐야 할 점은 무엇인가?

3

M씨가 적은 1, 2, 3, 4 숫자의 의미는 무엇일까?

나는 일의 우선순위를 어떻게 결정하고 있나?

M씨	나
<p>4 M씨는 일을 수행하고 나서 어떠한 사항을 반성하고 작성하였는가?</p> <div style="border: 1px dashed black; height: 100px; width: 100%;"></div>	<p>나는 어떤 일을 하고 난 후, 결과와 진행 사항에 대해서 다시 한 번 생각해 보고, 개선해야 할 일이 무엇인지를 고민하는가?</p> <div style="border: 1px dashed black; height: 100px; width: 100%;"></div>

[활동 해설]

제시된 활동은 M씨의 자기관리 과정 및 방법을 정리하고, 이를 통하여 자신의 자기관리 과정이나 방법을 비교하여 이를 체계화하기 위한 활동이다. M씨는 다음과 같이 자기관리를 하고 있다.

M씨의 경우

2. 하루계획, 주간계획, 월간계획을 수립하고 있다. 이렇게 일정을 단계별로 수립하면 보다 장기적인 관점에서 계획하고 준비할 수 있고, 계획들 간의 우선순위를 밝힐 수 있으며, 현재 해야 될 일을 전체적인 계획에서 명확하게 알 수 있다.
3. 일의 우선순위를 의미한다.
4. M씨는 일을 수행한 뒤에 자신이 잘한 일, 직면한 문제, 이에 따른 자신의 결정, 그리고 그 결과에 대한 반성을 하고 있다.

이와 비교하여 학습자는 자신의 경우 다양하게 작성할 수 있을 것이다. 다만 M씨와 비교하여 체계적이지 않거나, 자신의 비전이나 일정 등에 대하여 계획 없이 행동하고 있는 경우 자기관리 계획 수립의 중요성을 알려줄 필요가 있다.

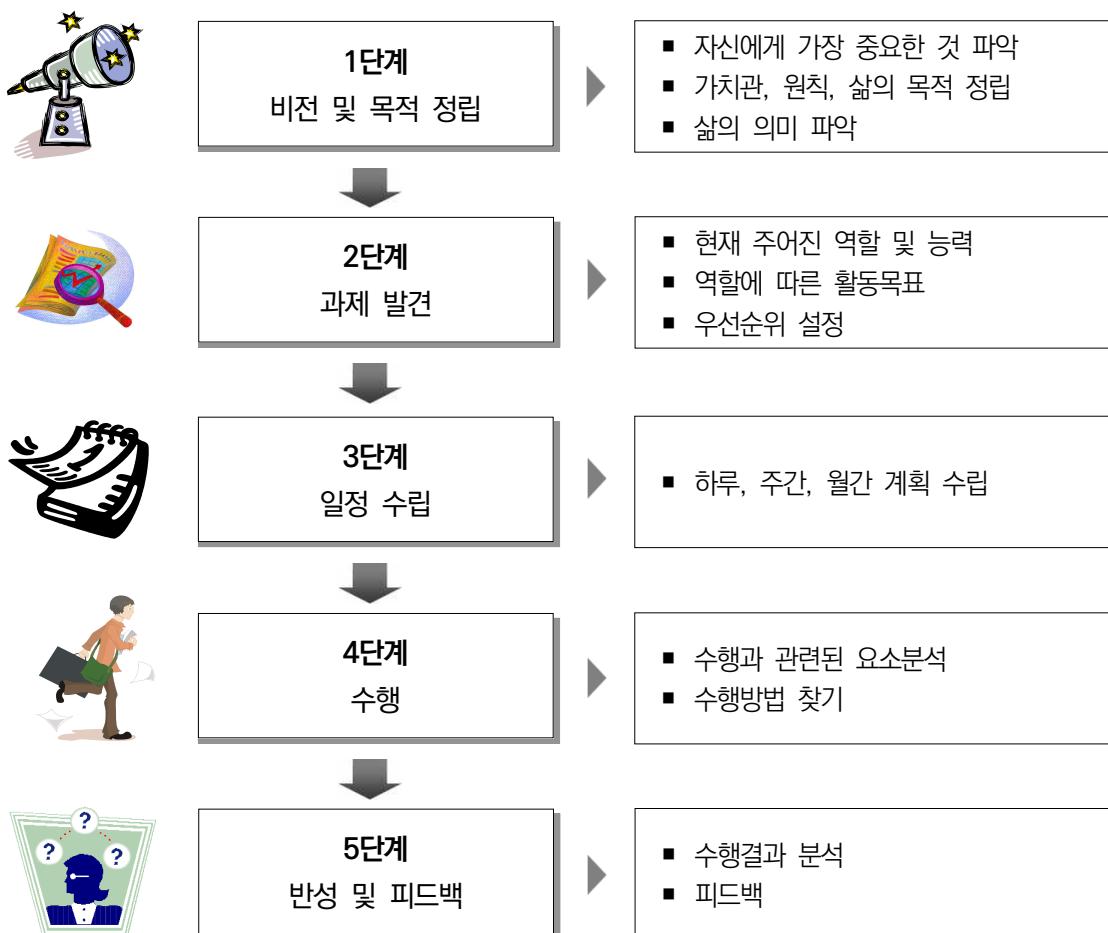


내용

[지도 방법]

학습자들이 사례와 활동을 통하여 자기관리에는 일정한 단계가 있다는 것을 알게 되면 이러한 단계가 비전 및 목적 정립, 과제 발견, 일정 수립, 수행, 반성 및 피드백으로 이루어짐을 제시하고, 각 단계별 주요 내용을 제시한다. 특히 과제 발견이나 일정 수립에서 중요한 일을 우선적으로 해야 됨을 강조한다.

자기관리는 자신을 이해하고, 목표를 성취하기 위해 자신의 행동 및 업무수행을 관리하고 조정하는 것이며, 자기관리능력은 이러한 자기관리를 잘 할 수 있는 능력을 의미한다. 자기관리는 자신의 비전과 목표를 정립하고, 자신의 역할 및 능력을 분석하여 과제를 발견하며, 이에 따른 일정을 수립하여 시행하는 절차로 이루어진다. 이렇게 시행된 결과는 지속적인 자기관리를 위하여 반성하고 피드백함으로써 이루어진다.



1. 비전 및 목적 정립

자동차를 운전하는데 도착해야 할 정확한 목표지점이 없다면 어떻게 될까? 어떤 행동을 하거나 일을 수행하기 위해서는 비전과 목적을 정립하여 방향성을 가지는 것이 중요하다. 비전과 목적은 모든 행동 혹은 업무의 기초가 되며, 의사결정에 있어서 가장 중요한 지침으로 적용된다.

자신의 비전과 목적을 정립하기 위하여 다음과 같은 질문을 해볼 수 있다.

- 나에게 가장 중요한 것은 무엇인가?
- 나의 가치관은?
- 내가 생각하는 의미 있는 삶은?
- 내가 살아가는 원칙은?
- 내 삶의 목적은 어디에 있는가?

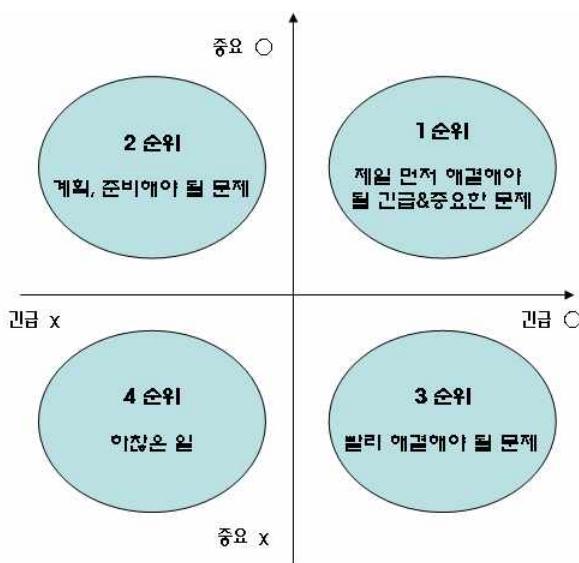
2. 과제 발견

비전과 목표가 정립되면 현재 자신의 역할 및 능력을 다음 질문을 통해 검토하고, 할 일을 조정하여 자신이 수행해야 될 역할들을 도출한다.

- 자신이 현재 수행하고 있는 역할과 능력은 무엇인가?
- 역할들 간에 상충되는 것은 없는가?
- 현재 변화되어야 할 것은 없는가?

그리고 이 역할들에 상응하는 활동목표를 설정한다. 성공하는 사람들은 실제적이고 성취 가능한 목표를 설정한다. 활동목표는 너무 크거나 높은 경우 세부목표로 나누고, 실행 가능한 목표로 조정한다.

수행해야 될 역할들이 도출되고 이에 적합한 활동목표가 수립되면, 각 역할 및 활동목표별로 해야 될 일을 우선순위에 따라 구분한다. 우선순위를 구분하는 여러 방법들이 소개되고 있지만 일반적으로 사용하는 방법은 가장 중요하고, 가장 긴급한 일일수록 우선순위가 높다고 판단하는 것이다.



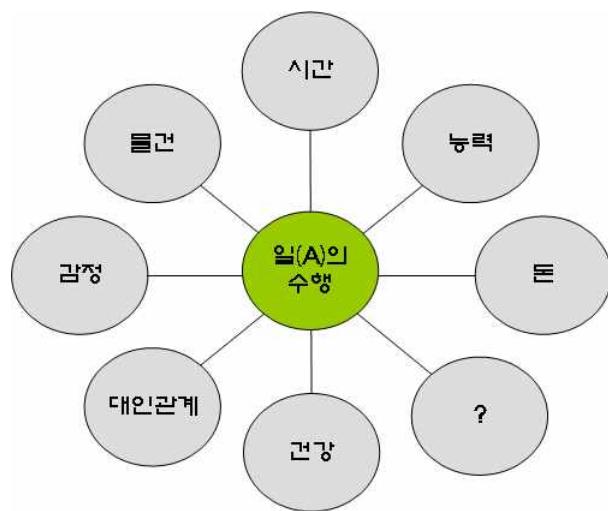
3. 일정 수립

일의 우선순위에 따라 구체적인 일정을 수립한다. 일정은 월간계획 → 주간계획 → 하루계획 순으로 작성한다. 월간계획은 보다 장기적인 관점에서 계획하고 준비해야 될 일을 작성하며, 주간계획은 우선순위가 높은 일을 먼저 하도록 계획을 세우고, 하루의 계획은 좀 더 자세하게 시간단위로 작성한다.

한 가지 주의할 점은, 빨리 해결해야 될 긴급한 문제라고 하여 우선순위를 높게 잡고 이를 중심으로 계획을 세우면 오히려 중요한 일을 놓치는 잘못을 저지르게 된다는 것이다. ‘소중한 것을 먼저 하라.’ 스티븐 코비의 제언을 항상 염두에 두어야 한다. 따라서 앞서 분석한 우선순위에 따라 중요한 일을 모두 수행할 수 있도록 계획을 세우는 지혜가 필요하다.

4. 수행

구체적인 일정을 수립하면 이에 따라 수행을 한다. 수행에는 다음과 같은 요소들이 영향을 미친다. 따라서 지금 내가 하려는 일은 무엇인지, 이 일에 영향을 미치는 요소들은 무엇인지, 이를 관리하기 위한 어떤 방법이 있는지를 찾아 계획한 대로 바람직하게 수행되도록 한다.



5. 반성 및 피드백

일을 수행하고 나면 다음의 질문을 통해 분석하고, 결과를 피드백하여 다음 수행에 반영한다.

- 어떤 목표를 성취하였는가?
- 일을 수행하는 동안 어떤 문제에 직면했는가?
- 어떻게 결정을 내리고 행동했는가?
- 우선순위, 일정에 따라 계획적으로 수행하였는가?



교수자료 : 북리뷰 <다시, 장인이다>

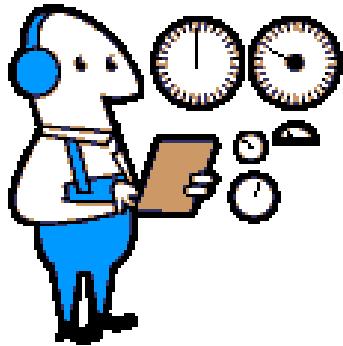
‘오래된 미래’를 향한 인재

- 현대적 장인(匠人)으로부터 배우다

인공지능과 로봇 등으로 대변되는 새로운 산업사회가 다가오고 있다. 한편으로는 무척 편리한 세상이 되겠지만, 다른 한편으로는 사람이 하던 많은 일들을 기계가 위협할 것이라고 전망되기도 한다. 그렇다고 너무 호들갑을 떨거나 두려워할 필요는 없다. 노동경제학자인 혀재준 박사가 말했듯이 인간의 욕구는 무한하고 그런 욕구를 충족시켜줄 미지의 새로운 사업과 일들은 끊임없이 창출될 수 있기 때문이다. 게다가

가 인공지능 전문가인 이경전 교수는 인공지능이란 그저 합리적으로 행동하는 기계라서 인간을 대체하기보다는 인간과 사회의 능력을 확장시키는 하나의 최적화 도구일 뿐이라고 한다. 그렇다면, 누가 새로운 욕구를 충족시켜줄 수 있는, 지금은 알지 못하는 일을 만들어 갈 수 있을 것인가? 어떤 역량을 갖추어야만 인공지능과 같은 새로운 기술들을 부리면서 더 깊고 더 넓게 인간다운 일을 해나갈 수 있을까? 그런 역량을 가진 인재들을 어떻게 육성할 수 있을까?

일은 인간 삶의 기본적 활동이고 중심에 있다. 지금까지 그래왔고, ‘4차 산업혁명’의 시대라고 불리는 새로운 산업 사회에서도 그럴 것이다. 다만, 일의 개념과 세계는 그 양태가 달라져왔고 미래에도 계속 달라질 것이다. 인공지능, 로봇 등을 기반으로 하는 자동화가 그 변화의 핵심이 될 것이다. 이제 정형화된 일은 인공지능과 로봇이 인간을 대신할 수 있다. 따라서 새로운 산업 사회에서는 기계가 대체할 수 없는 인간만의 고유한 지식과 기술, 창조력이 필요하다. 인간은 더욱 복잡한 문제를 해결하고, 비판적으로 사고하며, 창조할 수 있는 역량을 갖출 것을 요구받고 있다. 다른 사람과 함께 협력하고, 감성적이며, 명철하게 판단할 수 있는 능력도 있어야 한다. 의미 있게 일하는 것 (meaningful work)은 일을 하는 사람에게도, 일의 결과물을 소비하는 사람에게도 중요하다. 일하는 사람이 스스로 일의 재미와 가치를 발견하고, 자신이 주체적으로 일의 과정을 관리하고 통제하며, 자기 자신을 쏟아 부으면서 열정적으로 일해야 한다.



(자료 계속)

그렇게 일할 때 비로소 기계가 하지 못하는 인간만의 고유하고 독특한 생산과 서비스가 만들어 질 수 있게 된다. 아주 작은 일이라고 여겨질지라도 정성을 다하여 진심을 담아내고 스스로 의미를 찾으면서 다른 사람들에게도 인정받는 일하기가 필요하다. 독일의 <노동 4.0>에 의하면 노동 시간과 노동 공간의 유연성이 커지는 시대에 노동자들은 일에 대한 책임감을 갖고 자기 자신을 지킬 수 있는 역량을 길러야 한다. 결국, 자신의 일하는 삶을 스스로 꾸려갈 수 있는 능력을 갖춘 사람이 되어야 한다.

새로운 시대의 인재상으로서 필자는 ‘장인(匠人)’을 제시하고자 한다. 여기서 장인은 전통적 수공업자에 한정된 개념이 아니라 더욱 확장된 의미의 현대적 장인을 뜻한다. 필자는 한복, 도자기 같은 전통 분야와 보일러, 자동차, 양복, 제과 등 기능 분야에서 일하는 사람들뿐만 아니라 변호사, 의사, IT 전문가, 조각가, 배우 등을 포함한 현대적 장인들의 일하고 배우는 삶에 대해 연구했다. 이들이 하는 일의 내용과 직무를 수행하는 방법 등은 상당히 달랐지만, 자기 일을 대하는 태도와 일하며 살아가는 방식에 있어서는 매우 유사한 특성을 나타냈다. 이러한 특성이 ‘장인성(匠人性)’이다. 장인이 된다는 것은 단지 장인정신을 갖는 것을 넘어서, 장인성을 몸에 배고 행동 습성으로 드러내는 것이다. 그렇게 일한 결과물로 최고의 제품과 서비스를 제공한다. 그런 장인성은 다음과 같은 여덟 가지 요소로 이루어져 있다.

첫째, 장인은 성장에 대한 의지를 가진 자다. 우연한 계기로 자기 일에 입문했다고 해도 장인은 그 기회를 살려서 최고의 위치까지 이른다. 처음부터 그 일에 소명의식을 가졌다고 보기는 어렵다. 그럼에도 불구하고, 장인은 고된 과정일지라도 우연을 필연의 길로 만들어 낼 수 있는 열의와 힘을 가지고 있다. 예를 들어, 성광호 명장은 어릴 적 꿈이 경호원이 되는 것이었지만 아주 우연하게 보일러 일을 시작하였고 그 일에서 대한민국 명장에까지 올랐다.

둘째, 장인은 지독한 학습자다. 아무것도 모르는 상태에서 일을 시작했을지라도 장인은 그 일의 분야에서 성장하기 위해 하나하나 배워나간다. 오랜 기간의 혹독한 숙련의 과정을 겪여낸다. 경험과 지식을 통합하면서 전문가의 경지에 오른다. 국제중재 분야에서 최고로 인정받는 김갑유 변호사는 실제 재판들을 직접 경험하면서 끊임없는 반복 학습을 하였고, 그럼으로써 자신만의 노하우와 감각 그리고 창조력을 발휘하는 높은 수준의 전문성에 도달할 수 있었다.

셋째, 장인은 일의 해방자다. 일을 회피하거나 도망가려 하지 않고 오히려 일 자체에서 재미와 보람을 느끼고 일 그 자체에서 성장한다. 일의 참된 본질을 발견하고 그 일의

(자료 계속)

리듬을 자신의 리듬으로 만들어 행함으로써 일 자체를 해방시킨다. 안창현 명장은 제과 일의 참다운 본질을 인식하고 몸에 좋은 빵을 만들겠다는 일의 원칙을 고수하였다. 오랜 기간 묵묵히 좋은 빵을 만들어 온 결과로 프랜차이즈 제과점이라는 거대 자본의 위협을 이겨냈다.

넷째, 장인은 창조적으로 일하는 자다. 전통을 고수하고 전승하기보다는 오히려 새로운 전통을 창조하고 확장한다. 새로운 일을 찾기보다는 자신의 일에서 새로움을 만들어낸다. 그럼으로써 일의 지평을 넓히고 새롭게 창조하는 힘을 발휘한다. 백애현 한복 장인은 전통 분야에서 일하고 있음에도 불구하고, 디지털프린팅 기법을 활용하고 가죽으로 한복을 만들기도 했고, 애견 한복을 만든 적도 있다.

다섯째, 장인은 배움을 넓히는 자다. 최고의 숙련과 전문성을 가지고 있음에도 불구하고 끊임없이 배운다. 일 자체가 성장의 주요한 발판이 되고 느슨하지만 열린 관계 맷음을 하면서 배움을 넓힌다. 일의 확장과 창조는 이런 배움을 통해 가능하다.

여섯째, 장인은 배움을 베푸는 자다. 장인은 평생에 걸쳐 힘겹게 얻은 배움을 공동체와 후속 세대를 위해 기꺼이 내놓는다. 자신의 기술과 노하우를 나누고 남김으로써 일의 세계를 돌본다.

일곱째, 장인은 정상에 오른 자다. 자신의 분야에서 가장 높은 수준의 숙련도와 전문성을 가진다. 그 결과는 일에 있어서 큰 성과와 높은 지위로 나타난다. 장인은 그 정상의 기쁨과 희열을 경험한다. ‘워커스 하이(worker’s high)’를 느낀다.

여덟째, 장인은 고원에 사는 자다. 정상의 맛을 잊지 못하고 계속 그 맛을 보기 위해서 정상 주변의 높은 지대에 머무른다. 거기서 언제든 더 높은 정상에 오를 준비를 하고 있다. 자기와의 경쟁 같은 고원에서의 고통이 있을지라도 그런 힘겨운 삶을 기꺼이 감내하고 즐긴다. 오페라 조각가는 최고의 작품을 완성했을 때 느낀 절정의 ‘맛’을 잊을 수 없어서 계속 일과 직면한다고 하였다.

장인성(匠人性)은 일터에서의 메타 역량에 해당한다. 그것은 불확실성에 대처하는 능력으로서 계속적인 학습과 성찰에 관련한다. 새로운 산업 시대에 필요한 장인을 육성하기 위해 깊은 숙련을 형성할 수 있는 맥락(context) 중심의 교육이 더욱 강조되어야 한다. 장인은 넓고 일반적인 역량을 갖기보다는 좁고 특수한 분야에서 고도로 숙련된 사람들이다. 깊은 숙련의 끝에서 창조적으로 일한다. 문제해결력, 대인관계 능력, 의사소통 능력, 창조력 같은 일반적 기초 역량의 형성도 일의 맥락과 관련되고 맥락 속에서 의미를 가진다. 그것은 깊은 숙련 속에서 맥락적으로 더 적절하게 형성될 수 있다. 최

(자료 계속)

고의 숙련 또는 전문성의 형성은 맥락화의 지속적인 재맥락화를 통해 가능하다. 장인은 자신의 분야에서 깊이 숙련된 다음에 그 안에서 또 다른 인접 분야들을 접목시킴으로써 자신의 일의 범위를 넓히고 재맥락화한다. 재맥락화를 통한 창조적 일하기는 온 몸과 마음을 합쳤을 때 일어난다. 온 몸과 마음을 자신의 일에 깊이 담아낸 결과로 숙련도 창조도 이루어진다. 결국, 장인들이 배움과 성장에의 강한 의지를 바탕으로 깊은 숙련의 과정을 거쳐서 최고의 경지에 오른 것처럼, 자라나는 세대들이 어떤 분야에서든 자신이 하는 일에서 장인으로 성장하려는 의지를 갖기를 바란다. 그러기 위해서는 스스로 자발적인 배움에의 길을 걷도록 북돋우고, 이와 동시에 그런 장인으로 성장하는 길을 걸어갈 수 있는 일터와 경제사회적 여건을 조성하여야 한다.

새로운 산업 시대가 요구하는 교육 혁신은 전통적 교육이 추구했던 목표와 내용으로부터 완전히 단절되는 것은 아니다. 오히려 그 연속선 위에서 새로운 능력의 육성이 추가돼야 한다. 새로운 산업사회로의 전환은 기존 산업의 토대 위에서 가능하기 때문에 여전히 더 많은 장인을 필요로 한다. 인공지능을 탑재한 로봇이 의사나 변호사 등을 대체한다고 걱정하지만 여전히 생체·기계적 로봇을 만들기 위해 정밀기계와 복합재료에 대한 고도의 기술과 장인적 경험을 축적해야 한다. 이렇게 보면 여전히 장인을 키우기 위해 요구되는 오랜 각고의 노력과 숙련이 교육에 필수일 수밖에 없다. 새로운 시대가 요구하는 인재상은 완전히 새로운 것이 아닌 기존 산업을 떠받들던 장인의 확장된 버전이다.

‘앞으로 나아가는 가장 좋은 방법은 때때로는 뒤로 돌아가는 것’이다. 세계에서 가장 뛰어난 바둑 기사인 이세돌과 커제마저도 이미 인공지능 알파고에게 졌다. 오래 전에 인간의 육체적 힘을 초월한 기계가 이제는 인간의 지력을 넘어선 것이다. 더 이상 수싸움을 하는 방식으로 일해서는 인간의 미래가 어둡다. 그렇다고 절망할 필요는 없다. 인간의 일과 배움에서 새로운 길은 여전히 열려있다. 장인처럼 일하고 배워서 성장하는 것이 바로 그것이다. 이런 ‘오래된 미래’를 찾아나가야 한다. 우리는 그것을 현대적 ‘장인’으로부터 배울 수 있다. 일의 교육은 본래 ‘성과’나 ‘성공’이 아니라 ‘성장’의 이야기다. 인공지능 기계와의 수싸움이나 경쟁이 아니라 사람이 가진 고유한 열정과 진정성을 담아 일하며 성장할 수 있는 인재를 육성하여야 할 때다.

출처: 자유학기제 웹진 꿈트리 vol.36. 전문가 칼럼. ‘오래된 미래’를 향한 인재 – 현대적 장인(匠人)으로부터 배우다. 장원섭 (연세대학교 교수)

<http://dreamtree.or.kr/dtree3/program/newsletter/view.do?cid=19&sec1=res4&sec2=res19&nslidx=659>



합리적인 의사 결정 방법

제조회사 생산관리팀의 K씨는 경솔한 의사결정으로 회사의 중요한 직책을 맡고는 고민에 빠져있다. 직업생활에서는 의사결정을 내려야 할 많은 선택의 순간이 있다. 합리적인 의사결정을 통하여 최적의 대안을 선택하는 법을 알아보자.

현명한 판단은 조직의 리더나 정책 결정 시에만 내려야 되는 것은 아니다. 사람은 누구나 직업생활이나 개인 생활에서 수많은 ‘선택’의 순간을 맞이하고, 의사결정을 내려야 될 때가 있다.



사례

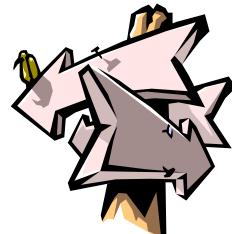
[지도 방법]

학습자들이 사례를 읽고 합리적인 의사결정의 중요성을 알도록 지도한다. 사례를 통하여 K씨가 잘못된 결정을 내리게 된 이유와 거절하지 못한 이유에 대하여 생각해 보도록 하고, 학습자들끼리 서로 의견을 공유하도록 한다.



Yes or No?

소규모 제조 회사의 생산관리팀 K씨는 오늘 사장으로부터 한 가지 놀라운 제의를 받았다. 소규모 제조회사연합회 이사직을 맡지 않겠냐는 것이었다. K씨는 자신에게 그렇게 중요한 자리를 왜 맡기는지와 실제로 무슨 일을 해야 하는 자리인지 물었고, 사장은 이렇게 대답했다.



“뭐, K씨 정도면 충분히 할 수 있는 일이에요. 실제로 아무 일도 할 필요 없이 사무실을 지켜 주기만 하면 돼요.” K씨는 좀 의문이 들기는 했지만, 자신의 회사사장이 부탁하는 일이라 거절하기가 어려워 그 자리에 대하여 정확히 알아보지 않고 선뜻 yes라는 결정을 내렸다.

며칠이 지나고 제조회사연합회 회장이 K씨를 부르더니 협회 간부회의가 있다는 얘기를 하였다. K씨는 다른 일도 있어서 시간을 내기 어려웠고, 간부회의가 있다고 하니

(사례 계속)

뭔가 새로운 일을 해야 될 것 같았지만, 이사직을 맡았기 때문에 어쩔 수 없이 나가게 되었다.

그런데 간부회의에 참석한 K씨는 자신이 제조회사연합회에 소속된 회사 간부 모임을 주최하고, 제조회사연합회의 홍보활동을 담당하고, 신입회원사를 모집하는 등 많은 책임을 가지고 있다는 것을 알게 되었다.

결국 K씨는 후회하며, 그제야 자신이 맡은 역할과 그에 따라 앞으로 일어날 손실을 따져보기 시작했다.

[사례 해설]

제시된 사례에서 K씨는 선부른 결정을 하고 나중에 자신이 생각했던 것보다 많은 일들을 맡게 되어 후회하고 있다. 이를 통하여 가능한 대안을 찾아보고 이를 분석하여 최상의 안을 선택하는 합리적인 의사결정이 중요함을 알 수 있으며, 적절하게 거절하는 방법이 필요함을 확인할 수 있다.



활동

[지도 방법]

학습자들이 합리적인 의사결정 과정에 따라 자신의 의사결정을 할 수 있도록 지도한다.
주어진 빙칸을 채우게 하여 합리적인 의사결정 과정을 따랐을 때와 평상시에 순간적으로 의사결정을 하였을 때를 비교하여 발표하도록 하여 서로 의견을 공유한다.



1. 사례에서 K씨가 내린 결정에 대하여 다음을 생각해 보자. K씨가 잘못된 결정을 내린 이유는 무엇일까? K씨가 거절하지 못한 이유는 무엇인가?



2. 현재 의사결정을 해야 할 일들을 두 가지 떠올려 보고 다음의 내용을 작성해 보자.

결정해야 할 일	1	2
----------	---	---

내가 생각하는 결정 기준		
------------------	--	--

가능한 대안	A	A
	B	B
	C	C

대안별 장단점	장점 A	단점 A	장점 B	단점 B
	B		장점 C	단점 C
	C			

최적안 결정		
타인의 의견		

[활동 해설]

제시된 활동은 사례의 K씨가 비합리적으로 의사결정을 할 수밖에 없었던 이유를 알아보고, 합리적인 의사결정 과정에 따라 학습자들이 자신의 의사결정을 내리도록 하고 있다.

1. K씨가 잘못된 의사결정을 내린 이유는 그와 같은 결정을 했을 경우 초래되는 결과를 예상해 보지 않았고, 정확한 정보 없이 결정을 내렸으며, 상대방과의 관계를 생각하여 거절하지 못했기 때문이다.
2. 학습자가 의사결정을 내리는 것은 학습자의 상황에 따라 다양한 문제와 해결 기준이 있을 수 있다. 그러나 합리적인 의사결정이란 활동에서 제시된 단계와 같이 문제의 근원을 파악하고, 의사결정 기준과 가치지를 정하며, 필요한 정보를 수집하고, 가능한 대안을 탐색하여, 장단점을 분석하고, 최적 안을 결정하여, 이를 평가하고 피드백하는 과정으로 이루어진다는 점을 강조하여 알려주는 것이 필요하다.



내용

[지도 방법]

학습자들이 합리적인 의사결정이 중요하며, 합리적인 의사결정 과정은 구체적으로 어떻게 이루어지는지 주요 내용을 제시한다. 또한 합리적인 의사결정에서 거절의 의사결정을 하고 이를 표현할 수 있어야 하며, 거절을 하기 위해 고려해야 될 사항에 대한 내용을 알려주는 것이 필요하다.

직업생활에서는 두 가지 이상의 업무가 중복되어 우선순위를 정하거나, 이직을 결심하거나, 다른 사람이 무리한 요구를 할 때에 거절을 해야 하는 경우가 있다. 또한 일과 생활의 균형(Work-Life Balance) 문제가 화두로 되고 있는 요즈음에는 이 둘 간의 균형을 유지하기 위한 의사결정을 해야 될 경우가 증가하고 있다.

어떠한 의사결정을 내렸느냐에 따라서 작게는 개인의 일시적인 시간낭비나 재정지출이 있을 수도 있지만 크게는 인생 경로가 바뀌게 되며, 조직 전체의 운명이 좌우되기도 한다. 따라서 합리적인 의사결정 과정을 통해 문제의 본질을 파악하고 최적의 대안을 선정할 필요가 있다.

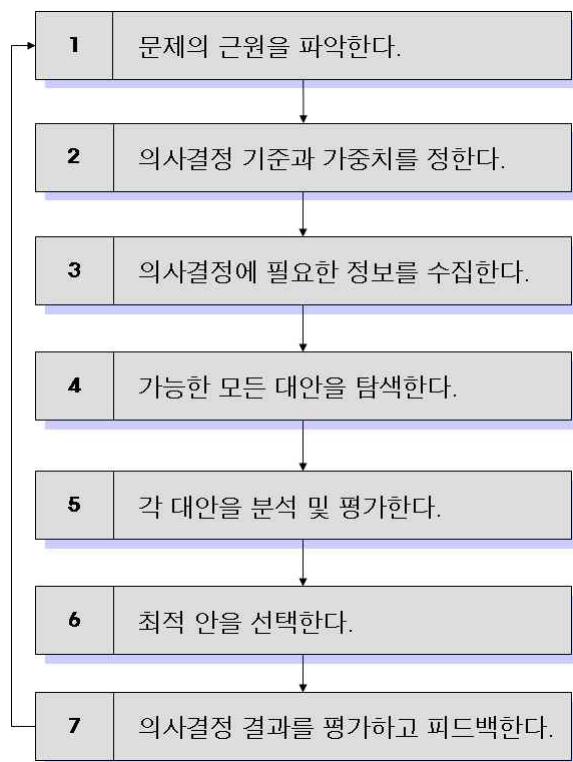
◆ 합리적인 의사결정 과정

합리적인 의사결정이란 자신의 목표를 정하여 몇 가지 대안을 찾아보고 가장 실행 가능한 최상의 방법을 선택하여 행동하는 것이다. 합리적인 의사결정 과정은 다음과 같다. 먼저, 의사결정에 앞서서 발생된 문제가 어떤 원인에 의한 것인지, 문제의 특성이나 유형은 무엇인지를 파악한다. 둘째, 의사결정의 기준과 가중치를 정한다. 이 단계에서는 개인의 관심, 가치, 목표 및 선호에 따라 의사결정을 할 때 무엇을 중요하게 생각하고, 또 무엇을 우선시하는지 결정된다. 즉, 사람에 따라 어떤 사람은 매우 적절하다고 생각하는 기준이나 가치가 다른 사람에게는 그렇지 않을 수 있다. 사람에 따라서는 일하는 방식이나 생활 방식이 맞지 않는 경우도 있다. 셋째, 의사결정에 필요한 정보를 수집한다. 의사결정을 하기 위해서는 판단의 자료가 필요하다. 그러나 이러한 자료를 너무 많이 수집할 경우에는 시간이나 비용의 소모가 크며, 너무 적게 수집하면 다각도로 검토할 수가 없으므로 적절히 수집할 필요가 있다. 넷째, 의사결정을 하기 위한 가능한 모든 대안을 찾는다. 다섯째, 가능한 대안들을 앞서 수집한 자료에 기초하여 의사결정 기준에 따라 장단점을 분석하고 평가한



다. 여섯째, 가장 최적의 안을 선택하거나 결정한다. 일곱째, 의사결정을 내리면 결과를 분석하고 다음에 더 좋은 의사결정을 내리기 위하여 피드백한다.

합리적인 의사결정을 하려면 의사결정자는 자기 탐색의 과정을 거쳐서 의사결정 기준을 세울 필요가 있으며, 가능한 모든 평가기준과 대안들을 찾을 수 있어야 하고, 다른 문제 상황을 발생시키지 않는 별다른 어려움 없이 정보를 얻을 수 있어야 하며, 각 대안들을 객관적이고 정확하게 평가할 수 있어야 한다.



◆ 거절의 의사결정과 거절하기

'No'를 분명하게 결정하고 이를 표현하는 것은 쉬운 일이 아니다. 사람들은 다른 사람들이 자신을 능력이 없다고 보거나 예의가 없다고 보지는 않을까, 다른 사람과의 관계가 깨지지 않을까 하는 등의 고민으로 거절하기를 주저한다. 따라서 거절의 의사결정에는 이 일을 거절함으로써 발생될 문제들과 자신이 거절하지 못해서 그 일을 수락했을 때의 기회비용을 따져보고, 거절하기로 결정하였다면 이를 추진할 수 있는 의지가 필요하다. 거절의 의사결정을 하고 이를 표현하기 위해서는 다음을 유의하여야 한다.



- 상대방의 말을 들을 때에는 주의하여 귀를 기울여서 문제의 본질을 파악한다.
- 거절의 의사결정은 빠를수록 좋다. 오래 지체될수록 상대방은 긍정의 대답을 기대하게 되고, 의사결정자는 거절을 하기 더욱 어려워진다.
- 거절을 할 때에는 분명한 이유를 만들어야 한다.
- 대안을 제시한다.



교수자료 : 의사결정의 오류

우리는 자동적 혹은 무의식적으로 일어나는 잘못된 의사결정을 하지 않기 위해 다음과 같은 의사결정의 오류를 알아둘 필요가 있다.

1. 승배에 의한 논증(동굴의 우상) - 권위 있는 전문가의 말을 따르는 것이 옳다는 의사결정은 일반적으로 옳을 수 있지만 고정 행동 유형으로 따라간다면 문제가 있다.
2. 상호성의 법칙 - 상대의 호의로 인한 부담으로 인해 부당한 요구를 거절하지 못하게 된다면 문제가 있다.
3. 사회적 증거의 법칙 - 베스트셀러를 사는 것처럼 많은 사람들이 하는 것을 무의식적으로 따라간다면 문제가 있다.
4. 호감의 법칙 - 자신에게 호감을 주는 상대의 권유에 무의식적으로 따라간다면 문제가 있다.
5. 권위의 법칙 - 권위에 맹종하여 따라간다면 문제가 있다.
6. 희귀성의 법칙 - '얼마 없습니다', '이번이 마지막 기회입니다'라는 유혹에 꼭 필요하지 않은 것임에도 따라간다면 문제가 있다.



출처: 설득의 논리학. 김용규 저. 웅진 지식하우스.



내면 관리와 업무수행 성과 향상 방법

인내심을 가지고 있는 사람은 상대적으로 성공할 가능성이 더 높다고 한다. 또한 일터에서 받은 스트레스를 해소하기 위해서도 자신의 마음을 관리하고 긍정적인 생각을 가질 필요가 있다. 이를 위하여 자신의 내면을 다스리는 법을 생각해 보고 업무수행과 연결 지어 성과를 높일 수 있는 행동전략을 알아보자.

어떠한 문제가 발생할 때, 외부적인 환경이나 운명에 의해서 결정된다고 생각하는 사람이 있는 반면에 자신의 행동을 통해서 스스로 통제할 수 있다고 믿는 사람이 있다. 이론적으로 자기 스스로 운명을 통제할 수 있다고 믿는 사람은 그렇지 않은 사람보다 성공할 확률이 높은 것으로 나타나고 있다. 직장인들은 새로운 아이디어를 도출하고 방법을 생각해내기보다 기계적으로 업무를 처리하는 경우들이 많다. 그러나 직접적인 일과 관련된 능력뿐만 아니라 직접적으로 직무와 관련된 역량을 향상하여 업무 수행성과를 높이는 것이 무엇보다 중요하다.



사례

[지도 방법]

사람들은 자신의 감정을 잘 관리하지 못하여 일을 그르치는 경우가 있다. 다음의 세 가지 사례를 통하여 인내심을 가지고, 긍정적인 마음을 가지는 것이 인생의 성공과 생활만족도에 있어서 매우 중요한 일임을 강조한다. 또한 학습자들이 자신의 감정에 치우쳐 일을 그르친 사례를 생각해 보게 하고, 서로 의견을 공유하도록 한다.



성공을 위한 감정관리

1960년대에 스탠포드 대학에서는 유치원에 다니고 있는 4세 아이들을 대상으로 마시멜로를 이용해 의미 있는 실험을 한 적이 있다. 우선 아이들을 한 곳에 모아서 앞에 마시멜로를 하나씩 놓아 주고 이렇게 말하는 것이다.

“잠깐 나갔다 올 테니까 돌아올 때까지 먹지 말고 기다리면 상으로 마시멜로를 하나 더 줄게. 하지만 그때까지 못 기다리고 마시멜로를 먹어 버리는 사람은 하나밖에 못 먹는 거야.”

당연히 연구원이 돌아올 때까지 기다리는 아이도 있었고, 눈앞에 있는 마시멜로의 유혹에 넘어가 버린 아이들도 있었다. 이 실험은 아이들의 인내심을 측정하고 그들의

(사례 계속)



성취능력을 비교하기 위한 것이다. 10년 뒤에 그 아이들이 자라서 청년이 되었을 때 마시멜로를 먹은 그룹과 먹지 않은 그룹을 비교해 보았다.

그 결과 마시멜로를 먹지 않고 참았던 그룹의 아이들은 대인관계 능력이나 스트레스를 극복하는 능력이 뛰어났고 학업성적도 아주 우수했지만, 순간의 욕구를 참지 못한 아이들은 작은 일에도 쉽게 좌절했으며 학업성적도 부진했다고 한다. 인내심의 차이는 성적의 차이가 되고 인생의 성취능력을 좌우한다는 것이 실증적으로 밝혀졌다.

출처 : 생산적인 삶을 위한 자기발전노트 50.



직장 스트레스 원인, 男 높은 직무 요구, 女 비합리적 조직



직업생활에서 극심한 스트레스를 주는 원인으로 남성은 높은 직무도 요구, 여성은 비합리적 조직체계를 지목했다는 조사 결과가 나왔다. 성균관대 의대 강북삼성병원 정신건강의학과 전상원 교수 연구팀은 2012~2017년 이 병원에서 건강검진을 받은 18세 이상 9만5천356명의 자살 충동과 직무 스트레스 등을 측정해 이런 사실을 확인했다고 23일 밝혔다.

조사에서 최근 1년 내 자살을 생각한 적이 있다고 응답한 근로자는 총 3천460명이었다. 연구팀은 이를 ▲ 18~35세 ▲ 36~44세 ▲ 45세 이상 세 그룹으로 분류한 뒤 성별에 따라 분석했다. 그 결과 18~35세 남성은 자살 충동과 연관이 있는 직무 스트레스 원인으로 높은 직무 요구도, 직장 내에서의 보상 부적절을 꼽았다. 36~44 세의 남성은 높은 직무 요구도와 보상 부적절에 이어 직무 불안정을 지목했다. 45세 이상 남성은 직무 불안정을 가장 큰 요인이라고 답했고 이어 비합리적인 조직체계를 직무 스트레스 요인으로 짚었다.

젊은 남성 직장인은 직무 수행과 보상의 부조화를 직장 내 큰 고충으로 보는 반면 중년 남성은 지속적 근로 가능 여부에 대해 어려움을 겪고 있음을 보여주는 대목이다. 반면 여성은 18~35세 그룹에서 비합리적인 조직체계와 직장문화가 자살 충동을 유발하는 직무 스트레스라고 꼽았다.

(사례 계속)

다만 36~44세, 45세 이상 여성에서는 자살 충동과 관련한 직무 스트레스는 없는 것으로 조사됐다. 연구팀은 이 부분에 대해 36세 이상 여성 직장인은 가정생활과 양육 등 외부적 환경 요인이 자살 충동에 더 큰 영향을 주는 것으로 추정했다.

전 교수는 “이 연구 결과로 근로자의 자살 생각을 줄이기 위해서는 기업이 성별, 연령에 따라 체계적인 정책을 시행해야 한다는 필요성이 확인됐다”며 “전체 근로자의 직무 스트레스 관리보다는 연령, 성별, 직급에 따른 관리가 필수적”이라고 밝혔다.

출처: 연합뉴스. 2020.7.23. <https://www.yna.co.kr/view/AKR20200723081300017>



탁월한 업무능력과 소통능력 갖춰야

어떤 이가 임원직에 오르는 걸까. A그룹 인사 담당자에게 물었다. “임원에 오르려면 어떤 커리어를 쌓아야 하나?”. “특정 커리어를 쌓아야 한다거나 어느 분야가 유리하다는 것은 없다. 자신이 어떤 영역에 속해 있든 해당 분야에서 최고 수준의 성과를 지속적으로 내야 하는 것은 기본이다. 더불어 조직 관리 능력, 커뮤니케이션 능력, 리더십 등 리더로서의 역량과 입사 이후 수행해온 업무 경험 등 다방면에서 뛰어난 평가를 받아야 임원에 오를 수 있다.”

잭 웰치 전 GE 최고경영자(CEO)는 ‘머리’ ‘가슴’ ‘용기’를 키워드 삼아 ‘사람’을 다뤘다. ‘머리’란 지적 능력, 기술이다. ‘용기’는 자신감. ‘가슴’은 이해심, 사려 깊음, 남들과 함께 일하고자 하는 자세, 자아를 제어하는 능력을 포함한다. 웰치는 ‘머리’를 가진 사람은 쉽게 발견 할 수 있고, 용기를 갖지 못한 이들은 시행착오를 거치면서 ‘용기’를 습득할 수 있다고 확신했으며, ‘가슴’을 가진 사람은 매우 드물지만 교육을 통해 양성할 수 있다고 여겼다.



출처: 주간동아 822호(2012.1.30.) <https://weekly.donga.com/List/3/all/11/93435/1>

[사례 해설]

제시된 첫 번째 사례는 인내심을 가진 사람이 인생에서 성공할 수 있다는 것을 보여준다. 사례에서는 인내심을 가지고 있던 아이와 없었던 아이의 비교를 통하여 인내심이 인생의 성취능력을 좌우함을 강조하고 있다.

두 번째 사례는 직장인들이 많은 업무스트레스에 시달리고 있다는 신문기사를 통하여 긍정적인 마음을 가지고 스트레스를 줄일 필요가 있음을 알려주고 있다.

세 번째 사례는 꾸준한 자기관리를 통해서 자신의 역량을 향상시켜야 함을 강조하고 있다.

이 사례들을 통하여 자신의 내면을 관리하여 인내심이나 긍정적인 마음을 가지는 것이 인생의 성공과 직무스트레스를 줄이는 데 매우 중요함을 알 수 있다.



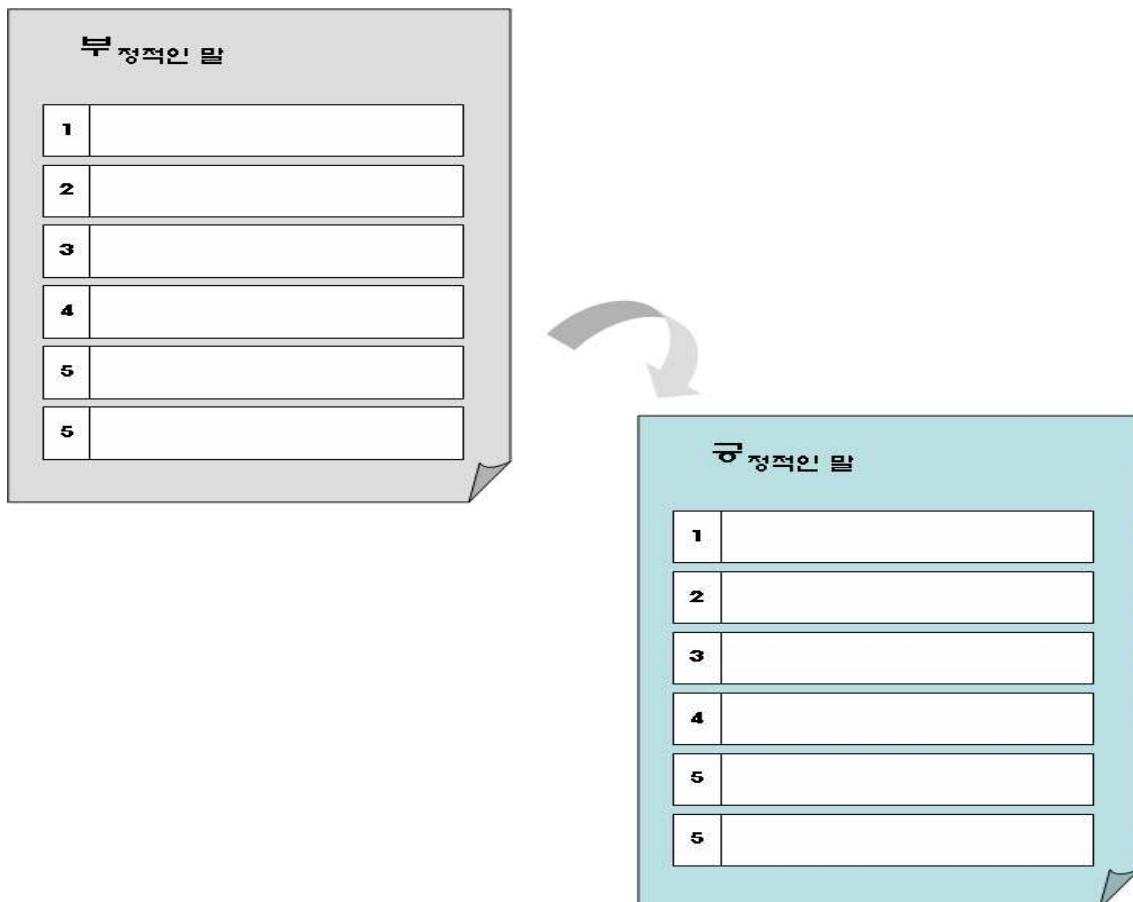
활동

[지도 방법]

학습자들이 자신의 감정을 다스리고 긍정적인 마음을 가질 수 있도록 내면의 부정적인 말을 긍정적인 말로 바꾸는 활동을 수행하게 한다. 학습자들이 답을 한 후, 발표를 시켜 서로의 의견을 공유하도록 한다. 발표를 할 때에 한 학습자의 부정적인 말을 전체 학습자가 긍정적인 말로 바꾸어 보도록 하거나, 3~4명씩 팀을 이루어 긍정적인 말로 환언하는 활동을 같이 수행하게 할 수 있다.



‘성공을 위한 감정관리’와 ‘직장 스트레스 원인, 男 높은 직무 요구, 女 비합리적 조직’ 사례를 읽고 감정을 관리하고 스트레스를 해소할 수 있는 방법을 생각해 보자. 스트레스를 해소할 수 있는 좋은 방법은 긍정적인 마음과 인내심을 가지는 것이다. 우리 내면에서 하는 부정적인 말들을 긍정적인 말로 바꾸어 보자.



[활동 해설]

제시된 활동은 학습자들이 내면의 부정적인 말을 긍정적인 말로 바꾸어 보도록 함으로써 학습자들이 긍정적인 마인드를 가지도록 연습하는 것이다. 학습자의 각 상황에 따라 다른 활동들이 수행될 수 있지만 몇 개의 예를 제시하면 다음과 같다.

- 불공평하게 나만 업무가 너무 많아 → 내가 능력이 있어서 남들보다 많은 일을 잘 할 수 있다.
- 나의 상사는 자기만 열심히 하면 되지 다른 사람들까지 너무 귀찮게 해 → 열정적인 상사를 만나서 배울 점이 참 많아. 팀의 수행성과 향상은 개인의 수행성과 향상을 가져오는 거니까 좋아.

[지도 방법]

학습자들이 사례를 통해 업무수행 성과 향상이 중요하다는 것을 알았으므로, 다음으로 활동의 빈칸을 작성하여 업무수행 성과를 높이기 위한 행동전략을 수립하도록 한다. 학습자들이 모두 작성한 후에는 발표하도록 하여 서로 공유한다. 이 활동은 학습자 개인별로 수행하도록 할 수도 있지만, 팀 단위로 팀이 활용할 수 있는 자원이나, 능력, 성과를 높이기 위한 전략을 수립하도록 하는 데 활용할 수도 있다.



‘업무수행 성과가 중요해지고 있다’ 사례와 같이 이제 직업인이 각각 어떤 수행성과를 내고 있느냐는 그 회사 전체의 생산성에 막대한 영향을 끼치게 된다. 자신의 현재 업무에서 성과를 높이기 위한 워크시트를 작성해 보자.

내가 활용할 수

있는 자원을 나열해보자.

업무지침은 어떻게

활용할 것인가?

업무성과를 위한 나의
장점과 능력 요인들은?

상사/동료의
업무지원 정도는?

업무수행 성과를 높이기
위한 전략은?

[활동 해설]

제시된 활동은 학습자들이 직접 자신의 업무수행 성과를 높이기 위한 행동 전략을 수립하는 것이다. 이를 위하여 자신이 활용할 수 있는 자원을 확인하고, 준행해야 할 업무지침을 점검하고, 자신의 현재 능력과 상사 및 동료의 지지도를 분석하여 현재 상황에 적합한 전략을 수립하도록 한다.

업무수행 성과를 높이기 위한 전략은 학습자에 따라서 다르게 생각할 수 있지만 다음과 같은 예를 제시할 수 있다.

1. 내가 활용할 수 있는 자원 : 업무시간, 업무시간 외에 하루에 2시간씩 자유 시간을 가질 수 있음. 새로 노트북을 구입하여 장소와 상관없이 업무처리 가능 등
2. 업무 지침 : 각 회사나 팀의 업무지침을 적는다.
3. 나의 현재 능력 : 다른 사람에 비해 컴퓨터 타자 속도가 빠르다. 다른 사람을 쉽게 사귀고 편하게 대해준다.
4. 상사/동료의 지원 정도 : 상사는 내가 업무성과를 높이고, 이와 관련된 자기개발 활동에 대하여 매우 지원해 주지만, 동료 중에는 나를 시기하여 정보를 공유하려고 하지 않는 사람이 있다.
5. 업무 수행성과를 높이기 위한 전략 : 나를 시기하는 동료와 하루 30분씩 휴식시간을 가지고 정보를 공유한다. 빠른 타자속도를 활용하여 문서처리와 관련된 업무를 맡는다. 노트북을 활용하여 아침에 회사에 이동하는 시간에 관련된 뉴스나 회사 공지사항 게시판을 검색한다.



내용

[지도 방법]

학습자들이 사례와 활동을 통해 인내심을 가지고, 긍정적인 사고를 해야 되겠다는 결심이 셨을 것이다. 인내심을 키우고 긍정적인 마음을 가질 수 있는 방법들에 대한 내용을 제시하여 이러한 결심을 더 강화시킨다.

어떠한 심리적 태도를 가지느냐는 그 사람의 성패를 좌우한다. 인내심을 키우고 긍정적인 마인드를 가진다면 그 성공은 조금 더 가까운 곳에 있을 것이다.

◆ 인내심 키우기

현재는 당장 손해 보는 것 같더라도, 참고 인내하면 더 큰 결실을 보게 된다. 인내심을 가지지 못하고 화를 내거나 일을 자꾸 변경하는 사람은 객관적이기보다 감정적인 사람으로 보이고, 신뢰감을 주지 못한다. 인내심을 기르기 위해서는 첫째, 자신의 목표를 분명히 해야 한다. 자신의 목표가 분명하게 정립되면 이를 성취하기 위하여 현재의 어려움을 인내할 수 있게 된다. 둘째, 새로운 시각으로 상황을 분석한다. 어떤 사물이나 현상을 보는 시각은 매우 다양하며, 같은 것이라도 다른 시각으로 보게 되면 극복할 수 있다.



◆ 긍정적인 마음 가지기

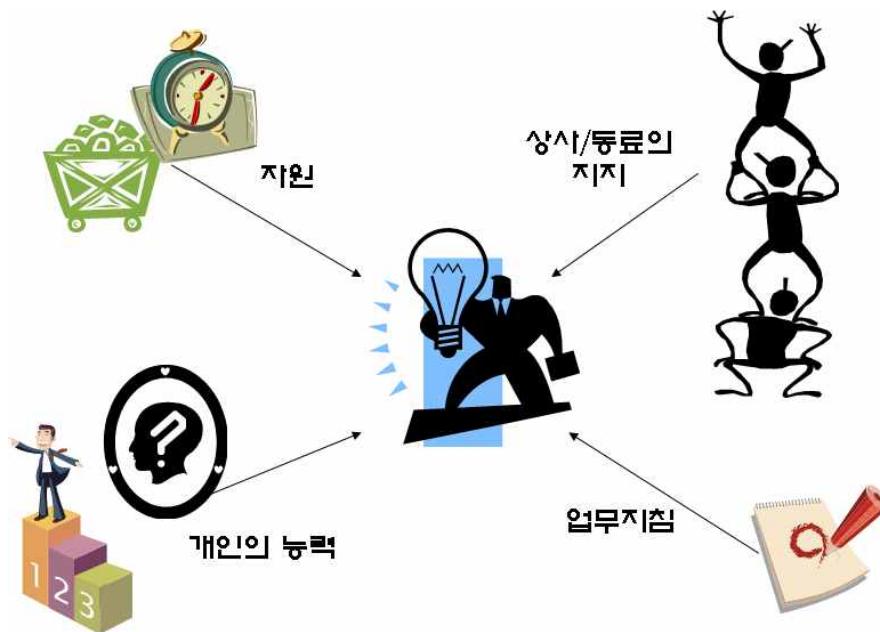
1962년 NASA에서는 인생에서 심각한 위기를 겪은 적이 없거나, 실패를 극복한 경험이 없는 지원자는 탈락시켰다. 최근 긍정적인 마음을 가지고 실패를 극복하는 중요성이 새롭게 부각되고 있다. 실패는 곧 파멸을 의미하던 이전의 시각이 바뀌어 '실패의 원인을 분석하고 실패로부터 긍정적인 사고를 통해 성공을 이끌어내자'는 움직임이 일고 있다.



긍정적인 마음을 가지기 위해서는 먼저 자신을 긍정해야 한다. 자신의 능력과 가치를 신뢰하고 있는 그대로의 자신을 받아들여 건강한 자아상을 확립한다. 그리고 과거에 받았던 상처나 고민을 털어버리고 타인을 원망하는 마음을 가지지 않도록 노력한다. 또한 고난이나 역경을 통하여 자신이 성장할 수 있다는 가능성을 믿고, 어려움 속에서 자신을 개발하는 법을 터득해야 한다. 해야 될 일이 너무 많다면 그만큼 자신의 능력이 뛰어나며 인정을 받고 있다는

것이며, 상사가 나를 질책하는 것은 그만큼 나에게 애정을 가지고 있다는 뜻으로 받아들여 보자.

또한 일을 하는 사람들에게 자신의 직장에서 업무 수행성과를 높이는 것은 가장 중요한 자기개발이라고 할 수 있다. 직업인의 업무수행 성과에는 다음 그림과 같이 시간이나 물질과 같은 자원, 업무지침, 개인의 능력(지식이나 기술 포함), 상사 및 동료의 지원과 같은 요인이 영향을 미친다. 그 외에도 업무 수행성과를 높일 수 있는 행동전략은 다음과 같다.



◆ 업무수행 성과를 높이기 위한 행동전략

- ✓ 일을 미루지 않는다.

성공한 사람들의 가장 중요한 자기 경영 습관 중 하나는 일을 미루지 않고 가장 중요한 일을 먼저 처리하는 것이라고 한다. 일을 하나 둘 미루고 급하게 처리하다 보면, 어느새 다른 일도 지속적으로 밀리게 되고, 일처리에 최선을 다하지 못한다. 따라서 해야 될 일이 있다면 지금 바로 하는 습관을 들여야 한다.

- ✓ 업무를 묶어서 처리한다.

전문가들의 의견에 따르면 10개의 비슷한 업무를 한꺼번에 처리하면 첫 번째 일을 하는데 드는 시간의 20%정도밖에 걸리지 않을 정도로 효율적으로 일을 할 수 있다고 한다. 직업인들이 하는 일은 비슷한 속성을 가진 경우가 많다. 또한 한 번 움직일 때 여러 가지 일을 함

께 처리해서, 같은 곳을 반복해서 가지 않도록 경로를 단축시킨다.

✓ 다른 사람과 다른 방식으로 일한다.

다른 사람이 일하는 방식과 다른 방식으로 생각하다 보면, 의외로 다른 사람들이 발견하지 못한 더 좋은 해결책을 발견하는 경우가 있다. 일을 하는 순서를 반대로 해보거나, 다른 사람이 생각하는 순서와 거꾸로 생각해 보고, 다른 사람이 하는 일에 ‘아니오’라고 대답하고 일의 처리 방법을 생각해 보면 의외로 창의적인 방법을 발견할 수도 있으며 업무의 성과도 높일 수 있다.

✓ 회사와 팀의 업무 지침을 따른다.

아무리 일을 열심히 해도 자신이 속한 회사나 팀의 업무 지침을 지키지 않으면 업무수행 능력을 인정받을 수 없다. 또한 회사나 팀의 업무 지침은 변화하는 환경 속에서 그 일의 전문가들에 의해 확립된 것이므로 기본적으로 지켜야 할 것은 지키되 그 속에서 자신만의 일하는 방식을 발견해 보자.

✓ 역할 모델을 설정한다.

직장에서 가장 일을 잘한다고 평가받는 사람을 찾아보자. 그리고 그 사람은 어떻게 일을 하는지, 어떠한 방식으로 보고하는지, 어떻게 말하는지 등을 주의 깊게 살펴보고 그 사람을 따라 하도록 노력해 보자. 자신도 모르는 사이에 그 사람과 같이 업무수행 성과를 내고 있는 자신을 발견할 수 있을 것이다.





교수자료 : 북리뷰 <딱 1시간만 미쳐라>



타임킬러를 제거하라

저자는 1시간은 미친 듯이 집중해서 중단없이 일할 수 있어야 한다고 주장한다. 열정적으로 1시간 동안 업무를 공략하고 노력의 100퍼센트를 업무에 녹여내라. 만일 1시간 중 잠시라도 집중이 흐트러지면 추진력을 잃게 된다. 그리고 한번 잃어버린 추진력을 회복하려면 두 배의 에너지가 필요하다. 집중력을 잃지 않기 위해서는 어떻게 해야 할까? 무엇보다 타임킬러를 피해야 한다. 우리가 자주 만나는 타임킬러는 다음과 같다. 먼저, 불필요한 이메일, 인터넷 서핑, 휴대전화와 같은 환경이다.

이것에 잠시라도 신경을 쓰고 궁금해 하면 집중은 사라진다. 불쑥 나타난 방문자와 직장 동료와의 잡담, 그리고 가족이나 업무와 관계없는 친구와의 전화 통화는 집중의 흐름을 끊어버리는 최악의 타임킬러이고, 긴 휴식시간과 계획없는 행동은 집중을 불가능하게 만드는 타임킬러이다.

유리공과 고무공으로 업무를 분리하라

이런 타임킬러들을 피하기 위해서는 무엇이 고무공이고 무엇이 유리공인지를 깨달아야 한다. 유리공과 고무공이 무엇인가? “업무를 시작하기 전에 일을 유리공과 고무공으로 분리하세요. 우리는 여러 개의 공을 한 번에 공중에 띄우게 되죠. 그런데 유리공은 한번 떨어지면 끌이지만 고무공은 떨어졌다가도 다시 튀어 오르거든요. 그러니까 고무공은 튀어 올랐을 때 다시 살려 주기만 하면 됩니다. 그래서 유리공에 집중적으로 신경 쓰고 고무공은 그냥 내버려 두라고 말합니다. 애초에 고무공은 중요한 사항이 아니었던 겁니다. 나중에 편한 시간을 골라서 다시 띄워도 되니까요.” 저자는 짧은 시간 안에 고도로 집중하여 많은 일을 해낼 수 있는 방법을 이렇게 알려준다. 과연 내가 생각을 분산하고 있는 많은 일 중에서 나의 업무를 위해서 바로 지금 집중해야 하는 유리공은 어떤 것들인가? 그리고 내 시간을 젊어 먹는 그리고 언제든 해결할 수 있는 그다지 중요하지 않은 고무공은 무엇인가? 1시간의 집중 전에 유리공을 찾아내는 준비작업이 필요하다. 자신의 환경과 업무를 집중에 맞추어서 조정해 보자.

(자료 계속)

1시간에 대한 가치정산, 연봉을 2,080으로 나눠보자



이렇게 집중의 환경을 만들었다면, 집중하는 1시간이 가지는 가치를 한번 생각해보자. 연봉생활자라면, 1시간의 가치를 계산하는 것이 쉬울 수도 있다. 즉, 1주일에 40시간 근무했다고 했을 때 1년 근무시간인 2,080시간으로 자기 연봉으로 나누어 보면 된다. 그것이 자신이 가지는 1시간의 가치이다. 이는 시간의 가치만큼 일을 해야 한다는 점을 일깨워주기 위해 가장 흔히 사용되는 방법이다. 하지만 저자가 생각하는 1시간의 가치는 이것보다 훨씬 크다. 저자가 1시간을 강조하는 이유는 누구나 숨막히게 돌아가는 일상에서 벗어나 하루에 1시간 정도는 변화를 위해 투자할 수 있기 때문이다. 예를 들어 3M에는 15%룰이 있다. 3M을 혁신의 대명사인 회사로 만들어 준 이 룰은 3M에 근무하는 사람은 누구나 자기 시간의 15%를 새로운 창조를 위해 자유롭게 이용할 수 있다는 것이다. 근무시간 8시간의 15%가 바로 1시간이다. 각자가 가지는 매일 1시간의 가치가 3M을 세계적인 이노베이션 회사로 만들어주는 것이다. 저자는 똑같은 1시간 동안 무엇을 하고 어떻게 투자하느냐에 따라, 당신에게 주어진 ‘평생’ 이란 시간에서 끌어낼 수 있는 결과가 달라진다고 강조한다.

출처: 삼성경제연구원. 북리뷰. 서진영 (자의누리경영연구소장)
<http://www.seri.org/bk/bkBookReviewV.html?menucd=0302&pubkey=470>



학습정리

[활용 방법]

학습자들이 ‘학습모듈 D-2-나. 자기관리능력’을 모두 학습한 후 학습한 내용을 최종적으로 정리하기 위해서 학습정리를 활용한다. 자기관리능력에서 학습한 주요 내용인 자가관리 개념, 자가관리 단계, 자가관리 과제의 우선순위 설정 방법, 내면 관리의 중요성과 방법, 업무수행 성과 향상의 중요성과 방법, 합리적인 의사결정 과정의 순으로 스스로 학습한 내용을 정리할 시간을 주고, 자신이 생각했던 내용과 학습정리의 내용을 비교하여 확인하게 한다.

1. 직업인은 자신을 이해하고, 목표를 성취하기 위해 자신의 행동 및 업무수행을 관리하고 조정하여 자신을 관리해야 하며, 이를 위한 자기관리능력을 향상시켜야 한다.
2. 직업인은 자신의 비전과 목적을 정립하고, 자신의 역할 및 능력을 분석하여 과제를 발견하며 이에 따른 일정을 수립하고 시행하며 시행한 결과에 대하여 반성 및 피드백하는 일련의 과정을 통해 자신을 관리할 수 있다.
3. 직업인은 자기관리가 요구되는 과제를 발견할 때에는 적합한 활동목표를 수립하고 이에 따른 우선순위를 구분하여야 한다. 우선순위는 중요성과 긴급성에 따라 구분 할 수 있으며, 중요한 과제를 우선적으로 정하여 추진하여야 한다.
4. 직업인은 자신의 내면을 다스리고 인내심과 긍정적인 마음을 가질 수 있을 때 성공 할 수 있다. 인내심을 키우기 위해서는 자신의 목표를 분명히 하고 다른 관점에서 상황을 분석하도록 노력하며, 긍정적인 마음을 갖기 위해서는 자기 자신을 긍정하고 어려움 속에서도 성장할 수 있다는 가능성을 믿어야 한다.
5. 일을 하는 사람들에게 자신의 업무수행 성과를 높이는 것이 가장 중요한 자기개발이다. 업무수행 성과를 높이기 위해서는 일을 미루지 않으며, 업무를 한 번에 처리하거나 다른 사람과 다른 방식으로 일하고, 회사나 팀의 업무 지침을 준수하며, 역할 모델을 설정하는 등의 노력을 해야 한다.

6. 일터에서는 의사결정을 내려야 할 많은 선택의 순간들이 있으며, 합리적인 의사결정과정을 통해서 최상의 대안을 선택해야 한다. 합리적인 의사결정과정은 문제의 근원을 파악하고, 의사결정 기준과 가중치를 정하며, 의사결정에 필요한 정보를 수집하고, 가능한 모든 대안을 탐색하여 각 대안을 분석하여 평가하고, 최적의 안을 선택하여 의사결정 결정을 평가하고 피드백하는 단계를 통해 이루어진다.



학습모듈 D-2-다

경력개발능력 지도

경력개발능력은 자신의 진로에 대하여 단계적 목표를 설정하고 목표성취에 필요한 역량을 개발해 나가는 능력이다. 현대사회는 경력개발과 관련하여 많은 변화가 있어 왔으므로, 경력개발능력을 지도할 때에는 직업인들이 이러한 환경과 자신에 대한 이해를 바탕으로 자신의 경력단계를 확인하고 이에 따른 경력개발 계획을 수립할 수 있는 능력을 함양하도록 지도해야 한다.

지도계획

• 학습모듈 D-2-다 지도계획

학습주제	경력개발능력
학습목표	일터에서 직업인으로서 자신의 경력단계를 이해하고 이에 적절한 경력개발 계획을 수립할 수 있다.
지도시간	2~3시간
교수자료	학습자용 가이드북, 교수자용 가이드북, 프레젠테이션 자료, 신문기사, 인터넷

• 학습활동별 지도계획

학습활동	소요시간	주요내용	유의점
경력개발 의미	30~40분	경력의 의미 경력개발의 의미 경력개발의 필요성	사례 및 활동을 통한 경력개발의 의미와 필요성에 대한 논의
경력개발계획 수립 과정과 방법	60분	개인의 경력단계 경력단계별 특징 직무정보탐색, 직업환경 이해, 목표설정, 경력개발 전략수립, 실행과 평가	사례 및 활동을 통한 경력단계별 특징에 대한 논의
경력개발의 다양한 이슈	30~40분	경력개발 최신 이슈	사례 및 활동을 통한 자신과 관련된 경력개발 최신 이슈 논의

학습활동 지도



경력개발의 의미

요즘 직업인들은 급격한 환경변화에 따라 자신의 직장과 직위를 유지하는 데 불안감을 느끼고 있다고 한다. 이렇게 변화하는 환경에서는 자신의 경력목표와 전략을 수립하고 지속적으로 관리할 필요가 있다. 경력개발의 의미와 필요성에 대해 알아보자.

사람들은 각기 다른 일터에서 다른 일을 하며 다른 경험을 축적해 나간다. 환경이나 조직이 변화하고 개인의 요구가 바뀜에 따라 이러한 경험 또한 변화가 필요하며, 이는 개인의 노력을 통해 개발될 수 있다.



사례

[지도 방법]

학습자들이 사례를 읽고 직장인을 불안하게 하는 이유를 찾아보고 이에 따라 자신의 경력개발의 필요성을 확인하도록 한다. 사례를 읽고 학습자들끼리 의견을 공유할 시간을 주는 것이 바람직하다.



경력 및 이력 관리의 지혜

경력(Career)은 일생동안 이루어지는 일(work)과 학습(learning) 및 사회활동의 총체적 누적을 의미한다. 어떤 유형의 학교를 다녔으며 무엇을 공부하였고, 어떤 직장에서 어떠한 일을 하면서 생계를 영위하고, 어떤 사회 활동을 통하여 무슨 일을 하였는가에 관한 기록을 우리는 흔히 이력서라고 말한다. 선진국들은 오래전부터 이러한 경력 및 이력을 의도적으로 선택하고 관리하는 방법을 일찍부터 학교에서 가르친다. 각자의 소질과 적성을 계발하고 최선아(最善我: Best self-realization)를 실현하기 위하여 최선의 직업과 사회 활동을 선택할 수 있도록 학교에서 교육을 통하여 도와주는 것이다. 선진국들은 이러한 교육을 통하여 이력과 경력을 잘 선택하고 합리적으로 관리할 수 있는 능력과 태도를 육성해 준다. 이렇게 어려서부터 이력과 경력을 잘 선택하고 관리해 온 사람은 빠른 속도로 승진하고 성장하며, 승진의 과정에서 경력과 이력의

(사례 계속)

하자로 인한 불이익을 피해 나갈 수 있다.

최근에는 우리나라에서도 이력과 경력을 중시하는 풍토가 확대되고 있다. 이력과 경력의 관리가 잘 되어야 승진과 성장에서 유리하게 되기 때문이다. 특히, 최근 인사 청문회 제도가 본격적으로 도입되면서부터 고위직에 오르고자 하는 사람들의 이력과 경력이 도마 위에 오르게 되었다. 청문회는 도덕성과 전문성이 결여된 이력으로서는 고위직에 오르는 것이 불가능함을 잘 보여 주고 있다.

우리나라에서도 각종 기록 관리가 철저하게 이루어지게 되고 전산화하게 되었으며, 투명 사회로 발전되어 나감으로써 비도덕적이고 잘못된 경력 관리는 더 이상 숨길 수 없게 될 것이다. 젊은 시절부터 경력 관리에 신경 쓰지 않으면, 승진도 발전도 어렵게 될 것이고, 뒷날 고위직에 진출하는 것은 더욱 불가능하게 될 것이다.

경력과 이력의 관리를 보다 현명하게 해 나가는 지혜를 어려서부터 터득해야 되는 시대가 다가온 것이다. 최선의 경력을 선택하고 관리해 나가고 있는지 한 번쯤 자신을 반성해 볼 필요가 있다.

자료: 장석민(2011), 행복과 성공을 만드는 삶의 지혜, 발해 그후



“평생직장 없다” 직장인은 인생 이모작 준비 중

30대 직장인 조영민 씨(34·가명)는 최근 지식 유튜브를 시작했다. 인생 이모작을 위해서다. 조 씨는 “지금 다니는 직장을 계속 다닐지도 모르고, 정년퇴직을 한다 해도 몇십 년을 더 살아야하는 상황에서 ‘나만의 길’을 찾아보려고 시작했다”며 “주변에서도 재테크나 사업준비를 하는, ‘인생 이모작’들이 많다”고 전했다.

100세 시대를 맞아 인생 이모작을 준비하는 직장인들이 늘고 있는 것으로 나타났다. 실제 직장인 10명 중 8명 이상은 제2의 인생설계를 준비하고 있었으며, 제2의 인생에서 이들이 가장 중요하게 생각하는 것은 ‘경제적인 자유’인 것으로 나타났다. 18일 잡코리아가 30.40대 직장인 2,070명을 대상으로 ‘인생 이모작’에 대해 조사를 진행한 결과, 설문에 참여한 직장인 81.3%가 ‘제2의 인생설계를 준비하고 있다’고 응답했다. 특히 성별로는 남성 직장인들이 85.4%로 여성 직장인 78.7%에 비해 6.7%포인트 높았다. 인생 이모작을 위해 직장인들이 현재 준비하고 있는 것으로는(복수응답) △재테크 등 경제력 향상이 응답률 37.9%로 가장 많았으며, 다음으로 △이직 및 재취업(32.7%) △취미 및 특기 개발(25.6%) △외국어, 직무능력 향상 등 자기계발(22.8%)

(사례 계속)

△개인사업 및 창업준비(22.2%) 등의 순이었다. 인생 이모작을 준비하는 데 있어 어려운 점은(복수응답) △자금부족이 응답률 76.0%로 압도적으로 많았다. 이어 △시간부족(25.1%) △가족부양(20.2%) △의지부족(16.8%) △거시적 안목부족(12.1%) 등의 순이었다.

출처 : 파이낸셜뉴스. <https://www.fnnews.com/news/202007181250175901>



코로나19로 ‘실직 공포’…직장인 절반 이상 “고용 불안 느낀다”

우리나라 직장인 2명 중 1명은 신종 코로나바이러스(코로나19) 장기화로 인한 고용 불안에 시달리고 있는 것으로 나타났다.

직장인 커뮤니티 ‘블라인드’는 지난 23일부터 직장인 1만983명을 대상으로 진행한 설문조사에서 응답자의 55%가 “현재의 경제 위기로 인한 고용불안을 느낀 적이 있다”고 답했다고 27일 밝혔다.

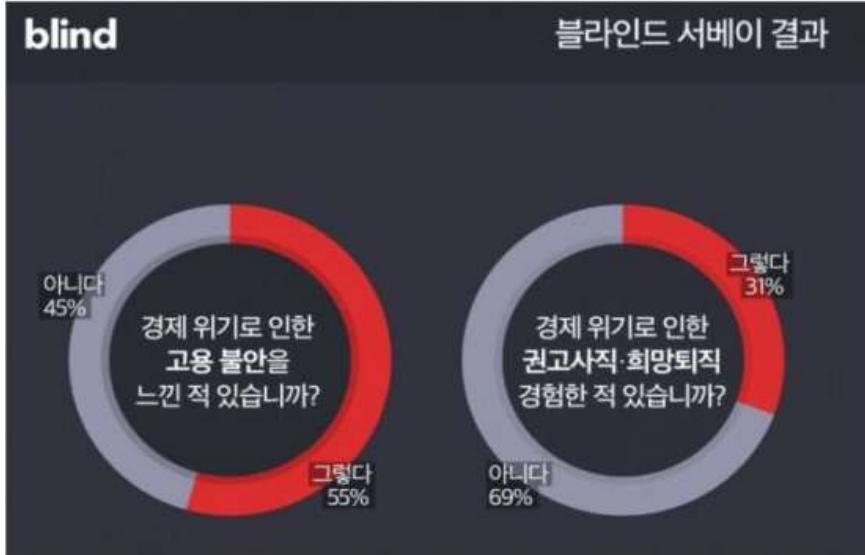
특히 응답자의 31%는 “경제 위기로 인한 권고사직·희망퇴직을 목격하거나 직접 경험한 적이 있다”고 답했다.

업종별로는 여행(93%)과 항공(90%)이었다. 다음으로 영화(80%), 외식(70%), 건축자재(67%), 조선(66%), 자동차(64%), 건설·중공업(62%), 교육·출판(60%) 방산(58%) 순으로 고용불안을 느낀 적이 있다는 응답이 많았다.

실제로 권고사직·희망퇴직을 목격하거나 직접 경험했다는 응답이 많았던 곳은 여행(56%), 영화(54%), 항공(51%), 조선(46%), 건설(44%), 스타트업(39%), 가구·인테리어(39%), 광고(39%), 방송(38%), 건축자재(38%) 업계였다.

코로나 사태 장기화로 인해 무급 휴가가 확대됨에 따라 근무시간이 줄고 급여도 삭감된 것으로 나타났다. 응답자의 28%는 “경제위기로 근무시간이 줄었으며, 23%가 급여가 삭감됐다”고 답했다.

(사례 계속)



출처: 국민일보. <http://m.kmib.co.kr/view.asp?arcid=0014414446>

[사례 해설]

제시된 신문기는 직장인들의 불안감과 이에 대한 원인을 나타내는 사례이다. 사례에서 직장인들은 진로의 불투명, 조직의 경영위기, 사회 및 경제적 환경 등을 불안요인으로 지적하였다. 직장인들은 이러한 환경변화, 조직의 요구, 개인의 요구에 따라 경력개발의 필요성을 느끼게 됨을 확인할 수 있다.



활동

[지도 방법]

학습자들이 자신에게 닥친 변화요인을 분석하여, 인생계획 및 일에 대한 계획을 수립하도록 한다. 이러한 활동을 통하여 학습자들에게 경력개발의 의미와 중요성을 알 수 있도록 지도한다.



우리는 일생에 걸쳐서 일과 관련된 경험을 하게 되며, 인생의 경로와 일의 경로는 밀접한 연관성을 가진다. 따라서 10년 단위의 인생계획과, 여기에 영향을 미치는 가치관 변화, 가정 변화, 환경 변화 등 내외부적 변화요인을 예측하여 보고, 자신의 일(직업)에 대한 계획을 수립해 보자.

**내부, 외부
변화요인 예측**

--	--	--	--	--

(20대) ————— (30대) ————— (40대) ————— (50대) ————— (60대)

인생계획

--	--	--	--	--

일에 대한 계획

--	--	--	--	--

[활동 해설]

제시된 활동은 학습자들이 경력개발의 필요성을 인식할 수 있도록 내·외부 변화요인을 예측하고 이에 따른 계획을 수립하도록 하는 활동이다. 학습자들마다 다양한 변화요인과 계획을 수립할 수 있으므로 일정한 정답이 있는 것은 아니지만 자신의 일과 관련된 계획을 인생의 계획을 고려하여 수립하는 것이 중요함을 강조한다.



내용

[지도 방법]

학습자들이 사례와 활동을 통해 인식한 경력개발의 중요성과 이에 영향을 미치는 요인들을 정리하여 관련 내용을 제시한다. 특히 환경 변화, 조직과 개인의 요구에 따라 새로운 경력이동 경로를 만들어 나가는 능력이 필요함을 강조하여 지도한다.

우리는 일과 직업을 통해 자아를 실현한다. 그러나 모든 사람이 같은 직업을 가지고 있지 않으며, 그 직업이나 직무 혹은 그에 해당하는 직위를 평생 유지하지도 않고 각기 다른 경로로 살아간다. 이렇듯 모든 사람들이 각자 나름대로 살아가는 인생행로를 진로라고 할 수 있다. 한 개인의 삶이 곧 진로이며, 우리의 삶이 일과 밀접한 관련이 있기 때문에 진로는 일과 관련된 인생행로라고도 할 수 있다.

이처럼 우리는 일생에 걸쳐서 지속적으로 일과 관련된 경험을 하고 있으며 이를 경력이라고 한다. 경력은 직위, 직무와 관련된 역할이나 활동뿐만 아니라 여기에 영향을 주고받는 환경적 요소도 포함한다. 또한 경력은 전문적인 일이나 특정 직업에만 한정된 개념은 아니며, 승진만을 추구하는 활동도 아니다. 누구든지 일과 관련된 활동을 하고 있으면 경력을 추구하는 것이다. 모든 사람은 각자 독특한 직무, 지위, 경험을 쌓기 때문에 각자 나름대로 독특한 경력을 추구하게 된다.

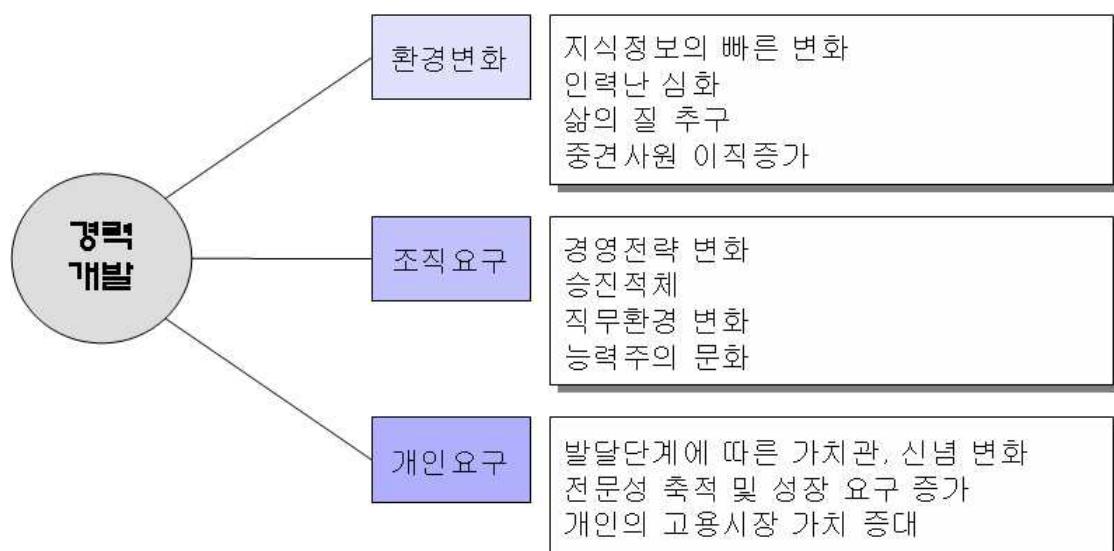
개인은 직무가 변화되는 외부 상황의 변화나, 개인의 기대나 목표가 변화되는 주관적 인식의 변화에 따라 자신의 경력을 개발할 수 있다. 외부 상황의 변화와 주관적 인식의 변화가 상호작용하며, 경력개발이 추구되기도 한다. 따라서 경력개발은 개인이 경력목표와 전략을 수립하고 실행하며 피드백 하는 과정으로, 개인은 한 조직의 구성원으로서 조직과 함께 상호작용하며 자신의 경력을 개발해나간다.

경력개발은 자신과 자신의 환경 상황을 인식하고 분석하여 합당한 경력 관련 목표를 설정하는 과정으로써, 경력계획과 경력계획을 준비하고 실행하며 피드백 하는 경력관리로 이루어진다. 경력관리는 규칙적이고, 지속적으로 이루어져야 한다. 잘못된 정보나 이에 대한 이해가 부족하여 경력 목표를 잘못 설정하는 경우가 있으므로 계속적이고 적극적인 경력관리를 통해 이를 수정해 나가야 하며, 환경이나 조직의 변화에 따라 새로운 미션을 수립하고 새로운 경력이동 경로를 만들어 나갈 필요가 있다.



◆ 경력개발능력은 왜 필요한 것일까?

현대사회의 지식정보는 매우 빠른 속도로 변화하고 있으며, 이는 개인이 속한 조직과 일에 영향을 미친다. 또한 조직 내부적으로 경영전략이 변화하거나 승진 적체, 직무환경 변화 등의 문제를 겪게 된다. 개인적으로도 발달단계에 따라 일에 대한 가치관과 신념 등이 바뀌게 된다. 따라서 직업인들은 개인의 진로에 대하여 단계적 목표를 설정하고 목표성취에 필요한 능력을 개발해 나가야 한다.





경력개발계획 수립 과정과 방법

경력은 입직시기로부터 단계적으로 성취되어 나간다고 볼 수 있다. 20대, 30대, 40대 경력단계의 특징과 각각의 단계에 따른 경력개발 계획을 수립하여 보자.

사람들의 입직시기, 환경 변화 요인에 차이가 있어서 다양한 경력단계를 갖게 되지만, 경력단계는 일정한 패턴을 갖고 있으며 일반적으로 연령에 따라 경력단계를 구분한다.

자신의 경력을 개발하기 위해서는 경력개발이 이루어지는 단계를 알고 이에 맞는 계획을 수립할 수 있어야 한다. 경력개발 계획은 자신과 주변의 환경, 그리고 직무를 정확하게 이해하고 목표를 수립하여 전략을 세우고 이를 실행하고 평가하는 단계로 이루어진다.



사례

[지도 방법]

학습자들이 사례를 읽고 각 연령대별 경력단계가 어떤 특징을 가질지 생각해 보도록 한 후 서로 공유할 시간을 준다.



회사가 내 인생 책임지지 않아... 투잡은 미래 준비 위한 자기계발, 자아실현

투잡하는 사람이 늘고 있다. 직장인 10명 중 1명은 '투잡족'이다. 신종 코로나 바이러스 감염증(코로나19) 사태로 직장인들은 '평생직장이 없다'는 현실을 몸소 느꼈다. 고용불안 심화, 빨라진 퇴직 연령, 부동산 가격상승률 대비 낮은 임금상승률, 자기계발 욕구가 투잡 현상을 부추기고 있다. 투잡의 범위도 대리운전, 택배배달 수준에서 플랫폼의 개발로 유튜버, 창업, 재능공유 등으로 다양해졌다. '이코노미조선'은 일자리에 대한 개념이 변화하고 있는 것에 주목해 '투잡시대' 커버스토리를 준비했다. 피할 수 없는 투잡 현상 속에 기업의 대응 방안과 성공적인 투잡 방법도 살펴봤다. 온라인 여성편집숍 ◇◇의 김○○(33) 대표는 매주 월요일~목요일 오전 9시부터 오후 2시 30분 까지 쇼핑몰 업무를 한다. 하지만, 오후 4시부터는 서울 잠원동에 있는 한 수영장의 수영강사로 변신한다. 다시 금요일부터 일요일까지는 가급적 쇼핑몰 업무에 집중한다.

(사례 계속)

김 대표는 대학에서 사회체육학을 전공했지만, 관심은 늘 패션 쪽이었다. 투잡(two-job·두 개의 직업)족인 김 대표에게 쇼핑몰 사장이 자아실현 욕구가 충족되는 일이라면, 수영 강습은 스트레스가 풀리는 일이다. 김 대표는 “20대 초반부터 10년간 패션 계에서 안 해본 일이 없을 정도로 경력을 쌓다 보니 이제 나만의 쇼핑몰을 창업하고 싶었다”며 “신종 코로나 바이러스 감염증(코로나19) 사태가 터지기 전까지만 해도 부업인 수영 강습이 자본금과 투자금 역할을 톡톡히 했다”고 말했다. 그는 “다만, 부업의 수익에 너무 집착하다 보면 본업인 쇼핑몰에 소홀하게 돼 강습을 일정 시간 이상 잡지 않는다”고 말했다.

누구라도 들으면 아는 국내 대기업에 다니는 김모(39)씨. 그는 일주일에 두 번은 회사 퇴근 후 무거운 몸을 이끌고 서울 대치동으로 향한다. 오후 7시가 되면 그는 다시 학원강사로 변신해 온 에너지를 쏟으며 학생들을 3시간가량 가르친 후 집으로 향한다. 수업이 많을 때는 회사를 쉬는 토요일과 일요일에도 오전 10시부터 오후 9시까지 학원에서 일한다. 통상 회사 월급이 더 많지만, 학원 성수기에는 수입 비중이 뒤집히기도 한다. 김씨는 “회사가 어려워지면서 임금이 크게 안 늘었다”며 “커가는 아이들을 생각하면 회사만 믿고 있기보다 추가 수입을 위해 투잡을 할 수밖에 없다”고 말했다. 다만 그는 “연차를 써가면서까지 투잡인 학원에 매진하지도, 본업에 지장을 줄 만큼 육체노동을 하지도 않는다는 원칙하에 앞으로도 투잡을 계속 할 것”이라며 “오히려 욕 먹지 않기 위해 두 가지 일 모두 책임감 있게 잘하려 한다”고 했다.

평생직장이라는 개념이 희미해지고 있다. 직장인들은 더 이상 직장을 뼈를 묻는 곳이라고 생각하지 않는다. 20대 전문 연구기관 대학내일 20대연구소는 “주 52시간 근무제 등의 영향으로 직장인의 근무시간은 줄었지만, 모두가 그 시간에 마냥 놀지는 않는다”며 “고용불안이 심화되고 퇴직과 퇴사가 빨라지면서 그 이후의 삶에 대비하기 위해 직장인들이 N잡리를 자처하고 있다”고 했다. 한 개 이상의 직업을 갖는 직장인이 많아졌다는 이야기다. N잡리는 직업의 수 N에 직업을 뜻하는 ‘잡(job)’, 사람을 뜻하는 ‘~er’이 합쳐진 신조어다. 영어로는 투잡족을 달빛이 떠오를 때 일하는 사람이라는 말로 ‘문라이터(moonlighter)’라고 부르기도 한다.

과거에는 투잡족이 경제적 이유만으로 여러 직업을 병행하는 경향이 짙었다. 다만, 최근에는 부업의 개념을 넘어 미래를 준비하기 위한 자기계발·자아실현 투잡족을 자처하는 사람이 많다. 이 경우 오히려 투잡하는 시간을 즐기고 이익도 얻는다. 또 자신의 능력을 개발하기도 한다.

신한은행이 최근 발표한 ‘보통사람 금융생활 보고서 2020’에 따르면 2019년 투잡
(사례 계속)

족은 10.2%로 2018년(8.1%)보다 1.3배 늘어났다. 경제활동자 10명 중 1명은 투잡족인 셈이다. 투잡을 하다가 오히려 본업보다 큰 수익을 낸다면 진로를 변경하는 사람도 있다. 일단 회사에 다니면서 투잡을 시도하고 두 번째 직업이 잘되면 그때 갈아타는 방식이다. 사람들이 복수의 일을 하는 이유는 뭘까. 네 가지 관점에서 분석했다.

◇ 이유 1 | 주 52시간, 경기 부진, 코로나19로 임금 줄어

직장인들은 ‘회사는 절대 나를 책임져 주지 않는다. 언제든 상황이 안 좋으면 내쳐지는 게 냉정한 현실’이라는 점을 인정한다. 특히 코로나19 사태로 다수의 직장인은 위기상황에서 희망퇴직, 구조조정, 무급휴직이 가능하다는 것을 경험했다. 실제로 코로나19 사태로 비자발적으로 쉬게 된 일부 승무원은 회사 내 겹치 금지 규정이 있음에도 승무원 준비생을 대상으로 한 과외 일자리, 유튜브 방송, 인스타그램을 통한 물건 판매에 나서기도 했다. 코로나19로 임금이 줄어든 상황에서 회사가 이 같은 투잡을 적극적으로 막기도 애매한 상황이다.

취업포털 인크루트가 운영하는 알바콜이 코로나19 이후 아르바이트 구직 경험이 있는 응답자 1599명을 대상으로 조사한 결과, 13.5%는 이미 투잡을 뛰고 있고 35.7%는 투잡을 고려하고 있었다. 특히 자영업자의 47.4%, 직장인의 22.1%가 ‘이미 투잡을 뛰고 있다’고 밝혔다. 자영업자와 직장인이 ‘투잡을 고려하고 있다’고 답한 비율은 각각 21.1%, 44.7%였다.

한 대기업에 다니는 장모(34)씨는 “주 52시간 근무제 도입으로 여유 시간이 생긴 것은 좋지만, 오히려 야근 수당이 줄어 월급이 줄었다”며 “이런 상황에서 코로나19 사태까지 겪으니 정말 내 일을 해야겠다는 생각에 회사 몰래 동생 이름으로 인스타그램 판매를 시작했다”고 했다.

불안한 고용환경에서 직장인들은 미래를 위한 보험으로 이직할 때 유리한 조건을 만들기 위해 재무위험관리사(RFM), 국제공인신용장전문가(CDCS), 공인중개사 등의 자격증을 따기도 한다. 공부하는 직장인을 직장인(salaryman)과 학생(student)의 합성어인 ‘샐러던트(Saladent)’로 부르기도 한다.

◇ 이유 2 | 임금보다 높은 부동산 가격

학자금 대출을 떠안은 채 사회생활을 시작한 것도 벼거운데, 임금도 생각만큼 안 오르니 직장인들은 답답하다. 대학가에서 호프집을 운영하는 직장인 한모(41)씨는 “서울 집값을 봐라. 마흔 살이 넘어가는데 아직도 월세와 전세를 웠다 갔다 하고 있어 이대

(사례 계속)

로는 안 되겠다는 생각을 해 투잡을 시작했다“고 말했다. 그는 퇴근 후 해보고 싶었던 호프집을 운영하면서 추가 수입을 올리고 있다.

종합부동산포털 부동산114 집계에 따르면 2013년 서울 아파트는 3.3m²(1평)당 평균 1624만원이었다. 하지만 올해 6월 19일 기준으로는 3017만원으로 85.7%, 1393만원 올랐다. 같은 기간 대기업 4년제 대졸 신입사원 연봉은 3712만원에서 4118만원으로 10.9%, 406만원 올랐다. 단순히 계산하면 2013년에는 대기업 신입사원이 1년 연봉을 모두 모으면 아파트 약 7.5m²(2.26평)를 살 정도였지만, 올해는 연봉으로 사들일 수 있는 규모가 4.5m²(1.36평)로 줄었다. 본업의 월급만으로는 도움 없이 집 장만하기가 더 어려워졌다는 이야기다.

◇ 이유 3 | 자아실현, 바뀐 일자리 개념

자신의 적성과 무관한 회사에 취업한 젊은이들이 자아실현을 위해 투잡을 하는 경우도 있다. 취업이 어려워지자 대학생들은 자신이 좋아하는 일보다는 회사가 좋아할 스펙(경력) 쌓기에 몰두하며 대학 생활을 한다. 졸업할 때쯤에는 수십 장의 자기소개서를 낸 후 자신의 적성은 고려하지 않고 붙은 곳을 다니는 사람이 대다수다. 상황이 이렇다 보니 막상 사회생활을 하며 재미를 못 느끼는 사람이 많다.

공기업에 재직 중인 권모(36)씨는 2년 전 약 1년간 퇴근 후 한 중소기업으로 다시 출근해 회계 일을 보는 말단 직원으로 투잡을 뛰었다. 그는 “돈을 벌기 위해서가 아니라 회계 실무를 배우고 싶었다”고 했다.

젊은층을 중심으로 일자리의 개념도 바뀌고 있다. 비정규 임시·계약직의 프리랜서 근로 형태가 확산되는 경제, 각 이코노미(gig economy)가 부상하고 있다.

필요할 때마다 계약직·임시직 등을 섭외해 일을 맡기는 ‘긱잡(gig job)’을 하는 근로자는 고용 불안, 임금 정체를 겪기도 하지만, 일하고 싶을 때 일하고 쉬고 싶을 때 쉰다는 자유와 유연성을 보장받는다. 자신의 차를 이용해 택배 배송 일을 하는 ‘쿠팡플렉스’가 대표적인 예다. ‘긱(gig)’은 1920년대 미국 재즈 클럽들이 섭외한 단기 연주자를 부르는 데서 유래됐다.

글로벌 컨설팅 회사 맥킨지는 2025년 각 이코노미가 창출하는 부가가치가 전 세계 국내총생산(GDP)의 2%에 해당하는 2조7000억달러(약 3246조원)에 달하고, 약 5억 4000만 명이 혜택을 입을 것으로 봤다.

미국과 유럽의 경제활동인구 중 각 이코노미에 종사하는 인력은 20~30%로 추산된다. 영국 일간지 가디언은 지난해 6월 자국 내 각 이코노미 근로자가 470만 명으로

(사례 계속)

집계된다고 보도했다. 최근 3년간 두배로 늘어난 수치다. 가디언은 “긱 이코노미는 조직에 얹매이기 싫어하는 젊은 층에서 선호되고 있다”고 했다.

◇ 이유 4 | 이른 은퇴 꿈꾸는 파이어족

은퇴하겠다는 목표를 가진 파이어(FIRE· Financial Independence Retire Early)족의 등장도 투잡 현상에 불을 지피고 있다. 파이어는 ‘재무적으로 독립해 일찍 은퇴 한다’는 의미를 담고 있다. 이들은 극단적인 절약으로 부를 축적해 일반적인 은퇴 나이인 50~60대가 아닌 30대 말이나 늦어도 40대 초반까지는 은퇴를 목표로 한다.

파이어족은 2008년 글로벌 금융 위기 이후 미국의 젊은 고학력, 고소득 계층을 중심으로 확산됐다. 부모 세대인 베이비붐 세대가 금융 위기로 경제적 어려움을 겪는 모습을 보며 자라 온 밀레니얼 세대(1981~96년 출생)가 주축이다. 자산운용사 티로프라이스에 따르면 밀레니얼 세대 노동자 중 65세 전에 은퇴를 기대하는 응답자 비율은 43%에 달한다. 이는 그 전 세대인 X세대(1970~80년 출생)의 35%보다 훨씬 높은 숫자다.

투잡에 관심이 커진 것은 플랫폼의 발전이 한몫했다. 플랫폼을 통해 누구든지 마음만 먹으면 몇 분 안에 투잡 시장에 뛰어들 수 있는 환경이 조성된 것이다. 서용구 숙명여대 경영학과 교수는 “투잡 현상은 곧 일반화될 것”이라며 “평생직장은 더 이상 없는 프리랜서 이코노미(freelance economy) 시대가 열렸다”고 말했다. 나준호 LG경제연구원 연구위원은 ‘온라인 인재 플랫폼이 직업 세계를 변화시킨다’는 보고서에서 “앞으로 직업의 기회는 기업에 정규직으로 취직하지 않더라도 더 다양하고 유연하게 넓어질 수 있다”며 “점점 좁아지는 취업 문을 뚫는 대신 자기 고용을 시도하는 기회가 많아지고, 시간제 근무나 프로젝트 형태로 여러 기업과 동시에 일을 하는 프리랜서나 멀티잡(multi-job) 직업인들이 많이 생길 것”이라고 했다.

다만, 전문가들은 투잡이 늘 성공적으로 이어지는 것은 아니기 때문에 주의가 필요하다고 말한다. 투잡을 단순히 돈을 벌기 위해서 혹은 재미만을 위한 수단으로 생각하는 것을 경계해야 한다는 이야기다. 투잡을 시작할 때 진지하게 자신의 미래도 함께 고민해 자신만의 길을 디자인하지 않으면 오히려 본업까지 망치는 결과를 초래한다. 두 마리의 토끼를 잡으려다 두 마리 토끼 이상을 놓치는 식이다. 직장인 안모(36)씨는 대출금을 갚기 위해 투잡을 시작했다. 그는 회사를 칼퇴근하기 위해 이직까지 했다. 안씨는 “워라밸(일과 삶의 균형) 때문이 아닌 추가 수입을 위한 투잡을 위해 이직을 했는데, 몸도 마음도 지쳐 새로운 직장에 몰두하기가 어려웠고 인간관계와 건강도 나빠졌다”고 했다.

(사례 계속)

투잡을 하기 전 확인해야 할 사항도 많다. 본업을 하는 회사가 사규로 겸업을 금지하고 있는지 확인해야 한다. 특히 현직 공무원의 경우 원칙적으로는 투잡이 금지다. 세금도 따져봐야 한다. 본업 외 발생하는 수입은 반드시 소득을 합산해 신고해야 한다.

출처 : 조선비즈.

https://biz.chosun.com/site/data/html_dir/2020/07/02/2020070203281.html

[사례 해설]

제시된 사례는 취업 이후에도 계속적인 경력개발이 중요함을 언급하고 있다. 특히 잦은 환경 변화 등으로 인한 고용불안정성에 대한 고민과, 자신에 대한 반성이 이루어지고 있다. 취업 이후에도 자신의 자리를 지키기 위해 노력하며, 퇴직을 고민하고, 가정을 지키며, 타인과의 관계를 맺는 것이 중요하다는 것을 알 수 있다.



활동

[지도 방법]

먼저 학습자들이 자신의 경력단계가 직업선택, 조직입사, 경력초기, 경력중기, 경력말기 중 어디에 해당되는지 파악하도록 각 단계별 특징을 간략하게 제시한다. 그리고 자신이 해당하는 단계에 대하여 빈칸을 작성하도록 한다. 그리고 학습자들이 작성한 것을 발표하도록 하여 서로 공유하는 시간을 가진다. 다만 같은 나이대거나 같은 직위를 가지고 있는 사람이라고 하더라도 다른 경력단계에 있을 수 있음을 유의하여 지도한다.



자신의 경력단계가 직업선택, 조직입사, 경력초기, 경력중기, 경력말기와 관련하여 준비 단계인지, 실행 혹은 완료단계인지를 파악하여, 이미 경험한 일에 대해서는 실행 혹은 완료 단계의 질문에 대한 자신의 경험을 적고, 아직까지 경험하지 못한 일에 대해서는 준비단계에 해당하는 자신의 계획을 작성하여 보자.

	준비단계	실 행	완료단계
1	나는 언제, 어떤 직업을 가지려고 하는가?	나는 어떤 직업을 수행하고 있는가.?	나는 직업 선택에 만족하였는가?
2	나는 조직에 입사하기 위하여 준비할 것은 무엇인가? 언제쯤 입사할 예정인가?	나는 조직을 선택하고 입사할 때 어떠한 과정을 거쳤는가?	나는 지금까지 조직에 입사하는 과정에서 어떠한 경험을 하였는가?
3	나는 직무와 조직의 규칙과 규범을 배우기 위하여 어떤 노력이 필요한가?	나는 직무와 조직의 규칙과 규범을 위해 어떤 노력을 하고 있는가?	나는 직무와 조직의 규칙과 규범에 어느 정도 숙달하고 있는가?
4	나는 직무와 조직에서 안정기(정체기)에 접어들면 어떤 노력이 필요하고, 어떠한 생각을 가질 것 같은가?	나는 직무와 조직에서 안정기에 접어들면서 어떠한 생각으로 무엇을 준비하고 행동하고 있는가?	나는 직무와 조직에서 안정기(정체기)에 접어들면서 생각하고 준비한 것은 어느 정도 이루어졌는가?
5	나는 퇴직한 이후를 준비하기 위하여 어떤 노력이 필요한가?	나는 퇴직한 이후를 준비하기 위하여 지금 어떠한 노력을 기울이고 있는가?	나는 퇴직 이후의 준비와 계획을 어느 정도 잘 성취하였는가?



자신의 경력계획을 수립하여 보자.

1. 나는 나의 직업과 관련하여 무엇을 얼마만큼 알고 있는가?

4. 전문성을 높이기 위해 어떤 전략을 수립하고 실행하였는가?



2. 자신의 경력개발과 관련하여 자신과 환경에 대해 알고 있는 것은?

3. 나는 전문가가 되기 위해 어떤 목표를 어떻게 구체적으로 수립하였는가?

1. 자신의 특징, 직무 및 직무관련 환경의 특징에 대하여 작성해 보자.

2. 자신의 경력개발 목표를 장, 단기로 세워보자.

- 5년 이후 경력개발 목표 :
- 2~3년간 경력개발 목표 :

3. 자신의 경력개발 전략을 수립하여 보자.

[활동 해설]

학습자들에 따라 각기 다른 경력단계를 가질 수 있으므로, 각 경력단계에서 학습자들이 준비단계인지 실행 혹은 종료단계인지를 파악하고 자신의 경험이나 계획에 근거하여 작성해 보도록 한다. 경력단계는 일반적으로 다음과 같은 특징을 가지고 있다.

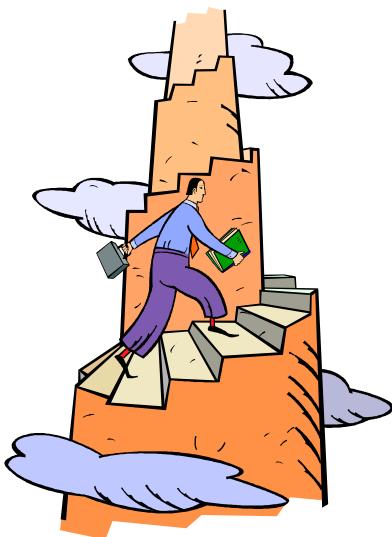
1. 보통 태어나면서부터 25세까지 자신의 직업을 선택하기 위한 과정을 거친다.
2. 조직에 입사하기 위해서는 자신의 능력을 개발하고, 자신의 특성과 환경적 특성을 고려하여야 하며, 일반적으로 18~25세에 입사하게 된다.
3. 조직에 입사하면 조직에 적응하고 승진하기 위하여 조직의 분위기를 파악하고, 규칙과 규범을 익히는 시기를 가진다.
4. 조직에서 안정기에 도입되면, 그동안 자신이 성취한 것을 재평가하고 생산성을 유지하는 데 노력하게 된다.
5. 사람들은 경력말기에 들어가면 환경 변화에 대처하는 데 어려움을 겪게 되고 퇴직을 고려하게 된다.



내용

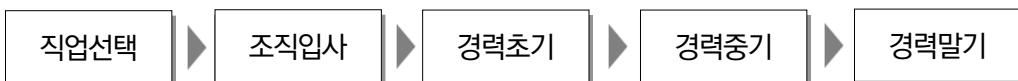
[지도 방법]

학습자들이 사례와 활동을 통하여 인식한 경력단계별 특징을 정리하고 내용을 제시한다. 경력단계는 직업선택, 조직입사, 경력초기, 경력중기, 경력말기로 이루어지며, 이는 연령과 관련되어 있다. 그러나 개인별로 상황이 다르므로 이를 일반화시키는 데에는 무리가 있음을 유의하여 지도한다.



경력개발은 일과 관련되어 일어나는 연속적인 과정이다. 경력개발 단계에 대한 많은 모형들이 있으며, 이러한 모형들은 경력이 일정한 단계를 거치면서 점진적으로 성숙된다는 전제로 대략적인 연령범위를 설정하여 설명하고 있다. 예를 들어, 경력단계모형은 시작단계에서 특정 직업을 선택하고 계속적으로 동일한 경력분야에서 일을 해나가는 것을 가정한 것이다. 그러나 개인별로 입직시기도 다르고, 처한 환경과 상황이 달라서 경력단계를 연계시켜 일반화하는 것은 쉽지 않다.

따라서 일반적으로 다음과 같이 직업선택, 조직입사, 경력초기, 경력중기, 경력말기로 나누어 볼 수 있으며, 성인 초기에 직업을 선택하고, 조직에 입사하여 경력초기의 과정을 거치며, 성인 중기에 경력중기 또는 경력말기의 과정을, 성인 말기에 경력중기 또는 경력말기의 직업생활을 유지하고 퇴직을 준비하는 과정을 거친다.



1. 직업선택

이 단계는 자신에게 적합한 직업이 무엇인지를 탐색하고 이를 선택한 후, 여기에 필요한 능력을 키우는 과정이다. 이를 위해서 자신의 장단점, 흥미, 적성, 가치관 등 자신에 대한 탐색과, 자신이 원하는 직업에서 요구하는 능력, 환경, 가능성, 보상 등 직업에 대한 탐색이 동시에 이루어져야 한다. 이를 고려하여 자신에게 적합한 직업을 선택하고, 공공 혹은 민간의 교육프로그램에 참여하거나, 자격증을 취득하는 등 직업역량을 배양시킨다. 이 단계는 일반

적으로 태어나면서부터 25세까지로 구분되지만, 사람에 따라서 직업선택은 일생 동안 여러 번 일어날 수도 있다.

2. 조직입사

자신의 일의 세계가 결정이 되면 그 일을 수행할 조직에 들어가게 된다. 이 단계에서는 일반적으로 학교를 졸업하고 자신이 선택한 경력분야에서 원하는 조직의 일자리를 얻으며, 직무를 선택하는 과정이다. 직무를 선택할 때도 직업선택 과정과 마찬가지로 환경과 자신의 특성을 고려해야 하며, 특히 자신이 들어갈 조직의 특성을 알아보아야 한다. 이 단계는 일반적으로 18~25세에 발생되나, 각각의 교육정도나 상황에 따라 조직입사시기가 다를 수 있기 때문에 유동적이다.

3. 경력초기

조직에 입사하면, 직무와 조직의 규칙과 규범에 대해서 배우게 된다. 특히 자신이 맡은 업무의 내용을 파악하고, 새로 들어간 조직의 규칙이나, 규범, 분위기를 알고 적응해 나가는 것이 중요한 과제이다. 또한, 궁극적으로 조직에서 자신의 입지를 확고히 다져나가 승진에 많은 관심을 가지는 시기이다. 경력초기 단계는 일반적으로 25~40세까지의 성인초기로 구분하지만, 무엇보다도 이 시기는 성공 지향적인 행동을 언제까지 하느냐로 구분될 수 있을 것이다.

4. 경력중기

경력중기는 자신이 그동안 성취한 것을 재평가하고, 생산성을 그대로 유지하는 단계이다. 그러나 경력중기에 이르면 직업 및 조직에서 어느 정도 입지를 굳히게 되어 더 이상 수직적인 승진가능성이 적은 경력 정체시기에 이르게 된다. 이 시기에는 새로운 환경의 변화(예컨대 과학기술, 관리방법의 변화 등)에 직면하여 생산성을 유지하는 데 어려움을 겪기도 한다. 또한 개인적으로 현 직업이나 생활스타일에 불만을 느끼며, 매일의 반복적인 일상에 따분함을 느끼기도 한다. 이에 따라 자신의 경력초기의 생각을 재검토하게 되며, 현재의 경력경로와 관련 없는 다른 직업으로 이동하는 경력변화가 일어나기도 한다. 이 단계는 일반적으로 40~55세의 성인중기를 일컫는다.

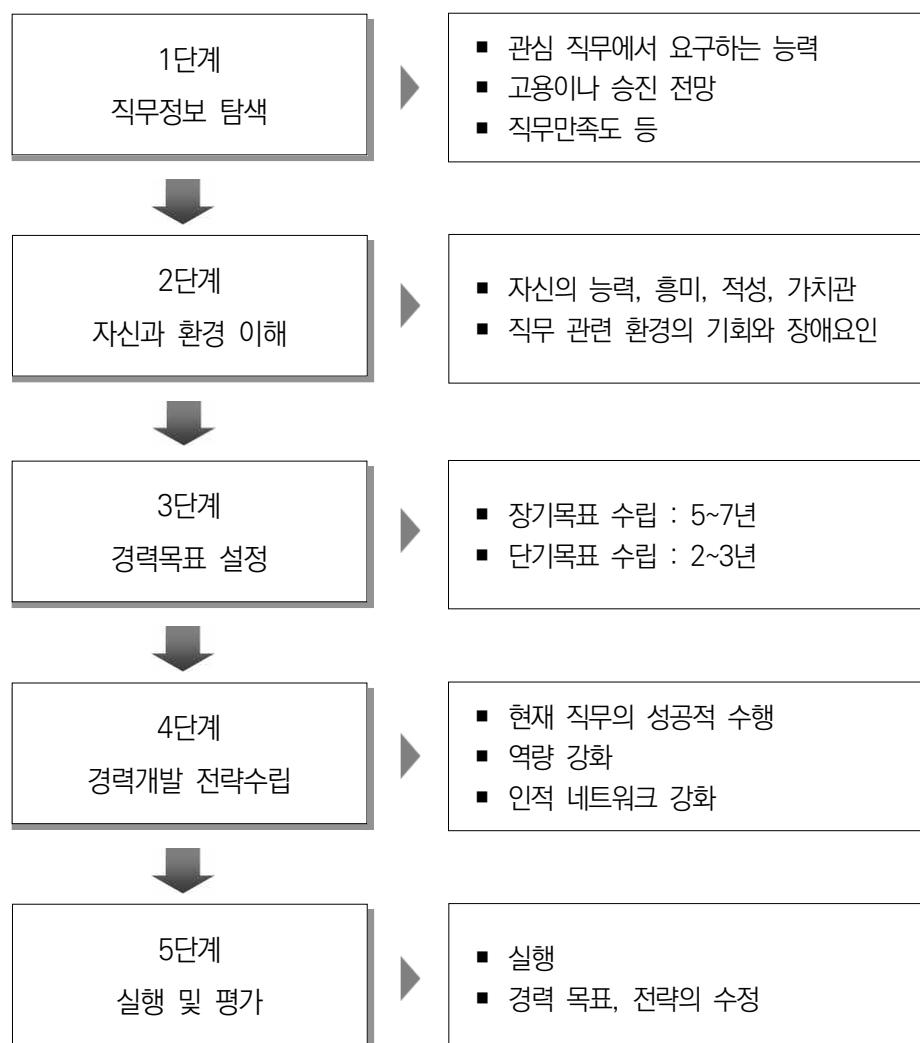
5. 경력말기

경력말기에 사람들은 조직의 생산적인 기여자로 남고 자신의 가치를 지속적으로 유지하기 위하여 노력하며, 동시에 퇴직을 고려하게 된다. 특히, 경력말기로 갈수록 경력중기에 경험

했던 새로운 환경 변화에 대처하는 데 더 어려움을 겪게 되며, 퇴직에 대한 개인적인 고민과 함께 조직의 압력을 받기도 한다. 경력말기는 대부분 50대 중반에서 은퇴시기까지를 말하지만, 평균 수명은 증가하는 데 반해 인력난은 점차 심해져서 경력말기가 과연 성인말기에 해당하는지는 의문시되고 있다.



경력개발은 경력을 탐색하고 자신에게 적합한 경력목표를 설정하며, 이에 따른 전략을 수립해서 실행하고 평가하여 관리하는 단계로 이루어진다. 각 단계들은 명확하게 구분되는 것은 아니며 중복적으로 이루어질 수 있고 실행과 평가를 통해 수정될 수 있다.





교수자료 : 경력단계

1. 경력개발의 단계

기업의 퇴직나이 기준이 아닌 왕성하게 직업관련 활동을 할수 있는 나이로 구분된 것

2. 경력개발의 단계별 이해

1) 직업선택(0세~25세)

- 최대한 여러 직업의 정보를 수집하여 탐색 후 나에게 적합한 최초의 직업 선택
- 관련학과 외부 교육 등 필요한 교육 이수

2) 조직입사(18세~25세)

- 원하는 조직에서 일자리 얻음
- 정확한 정보를 토대로 적성에 맞는 적합한 직무선택

3) 경력초기(25세~40세)

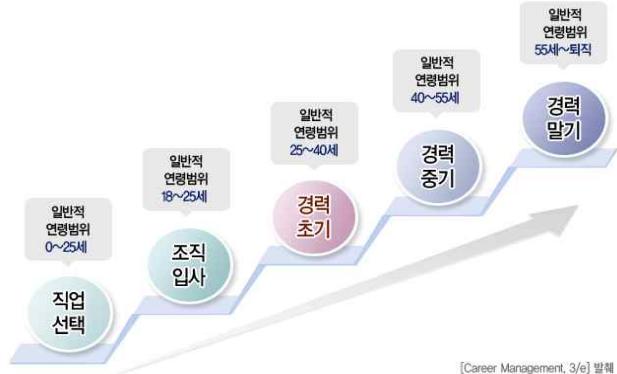
- 조직의 규칙과 규범에 대해 배움
- 직업과 조직에 적응해 감
- 역량(지식, 기술, 태도)을 증대시키고 꿈을 추구해 나감

4) 경력중기(40세~55세)

- 경력초기를 재평가하고 좀더 업그레이드 된 꿈으로 수정함
- 성인 중기에 적합한 선택을 하고 지속적으로 열심히 일함

5) 경력말기(55세~퇴직)

- 지속적으로 열심히 일함
- 자존심 유지
- 퇴직준비의 자세한 계획(경력중기부터 준비하는 것이 바람직)





경력개발의 다양한 이슈

최근에는 평생직장의 개념이 사라지고 이직이나 투잡, 창업 등의 새로운 경력을 가지는 사람이 증가하고 있다. 나는 평생 동안 직장을 몇 번이나 옮겨 다닐까? 나의 경력개발과 관련된 최신 이슈들은 무엇이 있는지 알아보자.

예전에는 한 사람이 조직에 입사하면 평생직장의 개념을 강하게 인식하였고, 한 직업을 정하면 그 직업을 평생 동안 바꾸지 않았다. 전통적인 직선적 경력으로 한 직업, 한 직장에서의 수직적인 승진을 강조하였던 반면에, 최근에는 경력관리에 대한 새로운 이슈들이 등장하여 나선형 경력으로 지속적인 주요 경력의 변화가 이루어지며 단기적으로 경력의 변화가 빈번하게 이루어지고 있다.

또한 조직 내 승진의 개념으로 이해되던 수직적 경력개발의 개념과 더불어 변화무쌍한 모습으로 변화하고 있다. 창업, 전혀 다른 직종으로의 전환, 독립근로자나 프리랜서와 같은 비전통적인 노동방식으로 변화하고 있다.



사례

[지도 방법]

학습자들이 자신의 경력개발과 관련된 최근 이슈들이 무엇이 있는지 알 수 있도록 지도 한다. 다음 사례의 신문기사들을 읽고 자신과 관련된 이슈는 무엇인지, 이 외에 다른 이슈는 무엇이 있는지 학습자들끼리 의견을 공유해 보도록 한다.



직장인들 이직 실패해 봐... 타이밍 놓쳐서

직장인 10명 중 9명이 이직에 실패한 적이 있다고 답했다.

취업성공 플랫폼 잡코리아가 최근 직장인 1388명을 대상으로 ‘이직 실패 경험’을 묻는 설문조사를 실시하고 그 결과를 13일 발표했다.

잡코리아에 따르면 직장인 89.4%가 ‘이직에 실패한 적이 있다’고 답했다. 이직 실패 경험을 유형별로 살펴보면 전체 응답 직장인을 기준, 55.1%가 ‘이직을 준비하거나 시도하던 도중에 포기한 적이 있다’고 답했다. 이보다 조금 못 미치는 52.8%의 직장인들이 ‘이직을 시도했으나 최종 합격하지 못한 적이 있다’고 답했다.

(사례 계속)

그렇다면 직장인들은 무엇 때문에 자신이 이직에 실패했었다고 생각할까? 잡코리아가 이직에 실패한 주요 이유(*복수응답)를 질문한 결과 '이직할 회사와의 타이밍 불일치'를 꼽는 응답이 응답률 25.6%로 가장 많았다. 이직시도 당시 직급을 기준으로 실패 사유를 살펴 보면 사원급은 △직무관련 경험 부족(30.4%)을 1위에 꼽은 데 이어 △이직에 대한 적극성 및 의지 박약(25.4%), △직무 관련 전문성 부족(23.0%)을 2, 3위로 꼽았다. 대리급은 △성급한 업직종 변경(29.1%)을 이직 실패의 가장 큰 이유로 꼽았으며 △타이밍(26.7%), △직무 전문성 부족(23.3%)도 이유로 꼽았다. 과장급은 △타이밍 불일치가 응답률 40.6%로 가장 높았으며 △너무 무거운 연차 및 직급(25.0%)도 주요 이유로 꼽았다. 부장급 역시 △너무 무거운 연차 및 직급(42.9%)을 주요 이유로 꼽아 눈길을 끌었다.

잡코리아 홍보팀장은 "직지 않은 직장인들이 준비 없이 또는 성급하게 이직에 나섰다가 이직 실패를 경험하곤 한다"며 "평소 꾸준한 커리어 관리를 통해 언제라도 원할 때 지원서를 제출할 수 있도록 준비가 필요하다"고 전했다.

출처 : 파이낸셜뉴스. <https://www.fnnews.com/news/202007130917465797>



'워라밸' 중요한 2030 직장인 42% "직급, 승진 신경 안 쓴다"

2030 직장인들이 자신의 만족과 '워라밸(work and life balance·일과 생활의 균형)'을 중시함에 따라 승진에 크게 신경쓰지 않는다는 설문조사가 나왔다.

30일 구인구직 매칭 플랫폼 사람인에 따르면 20대와 30대 직장인 724명을 대상으로 '최종 승진 목표'에 대해 설문조사한 결과, 41.7%는 '딱히 직급 승진에 신경 쓰지 않는다'고 답했다.

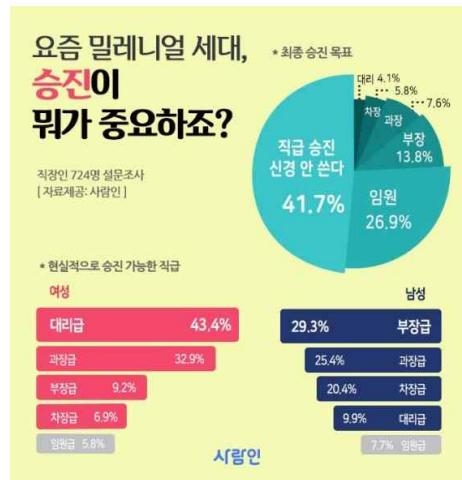
연령대별로는 20대의 44.6%가 진급에 신경 쓰지 않는다고 밝혀 30대(35.2%)보다 9.4%포인트 더 높았다.

최종 승진 목표 순위는 남녀 간 별다른 차이가 없었다. 남성과 여성 모두 '승진에 신경 안 쓴다'는 답변이 각각 37.7%, 47.0%로 가장 많았다. 이어 임원급(남 36%, 여 15%), 부장(남 14.4%, 여 13.1%) 순으로 목표를 잡고 있었다. 다만, 남성은 부장 이상이 50.4%였지만, 여성은 28.1%에 그쳤다. 최종 승진 목표까지 오를 수 있다고 생각하는 남성은 56%, 여성은 44.7%로 차이를 보였다.

(사례 계속)

목표한 직급까지 승진이 불가능한 이유로는 ‘직장생활을 오래 할 생각이 없어서’(남 32%, 여 35.3%, 복수응답)와 ‘승진에 욕심이 없어서’(남 28.2%, 여 35.3%)를 1, 2위로 선택했다.

사람인 관계자는 “2030 세대들은 ‘한 회사의 직장인’이라는 위치에 크게 무게를 두지 않는 세태가 반영된 것으로 보인다”라고 말했다.



출처: 파이낸셜 뉴스. 2019.10.30. <https://www.fnnews.com/news/201910301040227787>

[사례 해설]

제시된 사례는 미처 준비가 안된 상태에서의 이직 실패 경험, 일과 생활의 균형에 대한 최신 기사이다. 이러한 사례를 통해 평생직장의 개념이 사라지고 있어 경력개발의 필요성이 증가하고 있으며, 다양한 변화요인들을 고려해야 됨을 알 수 있다.



활동

[지도 방법]

사례를 통하여 자신과 관련 있는 경력개발 이슈를 생각해 보고 작성해 보도록 하고, 발표를 통하여 학습자들끼리 공유할 수 있도록 지도한다. 또한 3~4명 정도 팀을 이루어 최근의 경력개발 이슈를 생각해 보도록 할 수 있다.



1. 자신과 관련 있는 경력개발 이슈를 작성하여 보자.

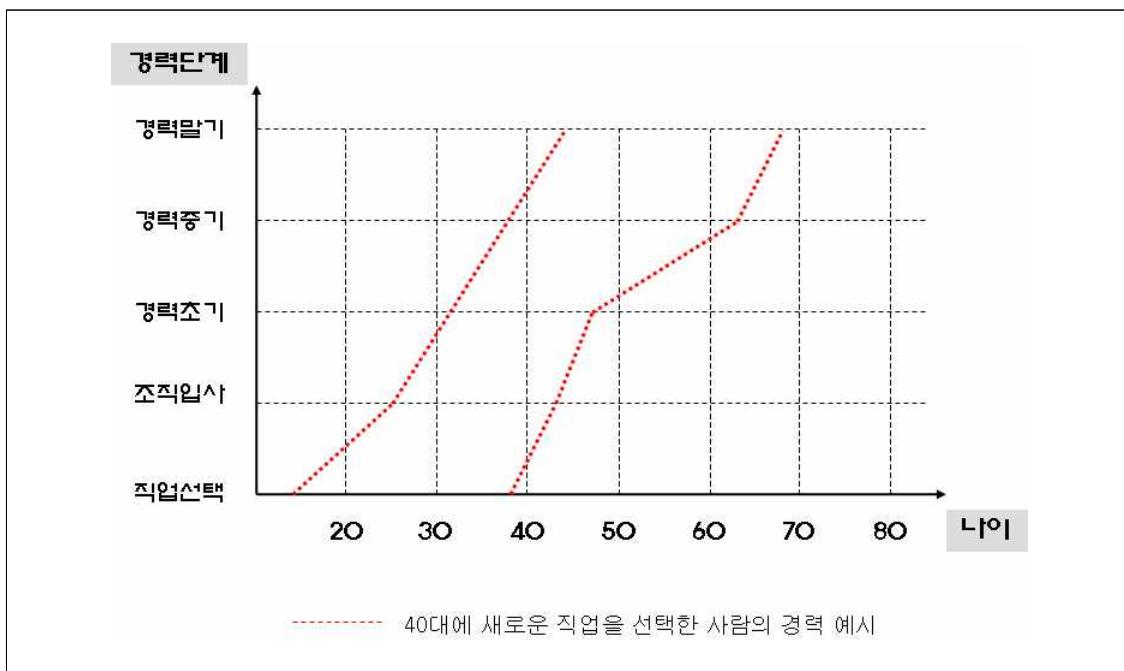
-
-
-
-



2. 다음 자료를 참고하여 자신의 경력단계를 예측하여 보자.

- 한국인 평균수명 30년 전보다 15년 길어짐
 - 1977년 (64.5세), 1993년 (72.8세), 2005년 (77.9세)
- 우리나라 기업의 평균 정년 연령은 57세
 - 실제로 직장을 그만둔 나이는 53세
- 국민연금 수급연령 상향화
 - 현재(60세), 2013년(61세), 2018년(62세), 2023년(63세), 2028년(64세), 2033년(65세)

출처: 통계청



[지도 방법]

제시된 활동은 학습자들이 자신의 경력개발과 관련된 이슈를 찾아보고, 이와 관련하여 자신의 경력단계를 예측해 보도록 하는 활동이다. 이러한 활동을 통하여 학습자들은 자신의 경력개발과 관련된 최근 이슈를 이해하는 일이 중요하며 이를 반영하여 지속적으로 수정해야 함을 인식할 수 있다.



내용

[지도 방법]

학습자들이 사례와 활동을 통해 인식한 경력개발과 관련된 최근 이슈들에 대하여 설명과 통계자료를 제시한다. 이를 통하여 자신과 관련된 최근 이슈를 발견하여 경력개발 계획을 수정하도록 지도한다.

우리나라는 최근 청년실업의 증가와 함께 직업을 가지고 있어도 고용이 불안정하여 평생에 걸쳐 경력개발을 하지 않으면 안 되는 시대가 되었다. 이와 관련하여 최근 경력개발과 관련된 이슈를 알아보고 자신의 경력계획을 점검하여 보자.

◆ 평생학습 사회

지식과 정보의 폭발적인 증가로 새로운 기술개발에 따라 직업에서 요구되는 능력도 변화하고 있으며, 지속적인 능력개발이 필요한 시대가 되었다. 평생직장이라는 말은 사라진 지 오래이며, 평생 동안 여러 개의 직업 경력을 가지는 사람도 증가하고 있다. 개인 각자가 자아실현, 생활향상 또는 직업적 지식, 기술의 획득 등을 목적으로 생애에 걸쳐서 자주적, 주체적으로 학습을 계속할 수 있는 평생학습사회가 도래하였으며, 이러한 사회에서는 개인이 현재 가지고 있는 능력보다 개인의 학습하는 능력과 이에 대한 자기개발 노력이 더욱 중요시된다.

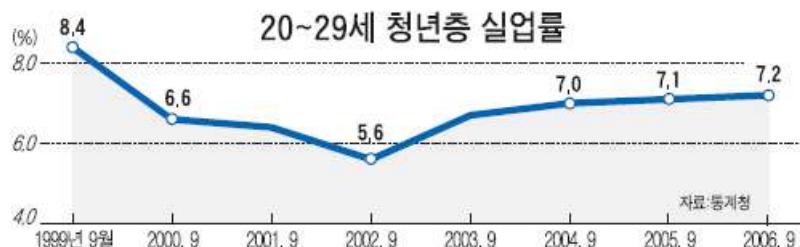
◆ 투잡스(two-jobs)

지속적인 경기불황에 따라 2개 혹은 그 이상의 직업을 가지는 사람이 늘고 있다. 특히 주 5일제가 시행되면서 이러한 투잡은 더욱 확대되고 있다. 한 취업기관 사이트가 30대 이상 직장인 2050명을 대상으로 ‘직장인 아르바이트 현황’에 대한 설문조사를 진행한 결과, 응답자 중 18.6%는 ‘현재 직장생활과 함께 아르바이트를 하고 있다’고 답했다. 투잡을 원하는 이유 1순위는 ‘월급으로는 생활이 힘들어서’(57.3%, 복수응답)였으며 이어 ‘결혼, 빚 청산, 노후 등 목돈 마련을 위해’(35.4%), ‘창업 등 새로운 커리어를 위한 준비차원’(23.7%), ‘취미 및 특기 적성을 살리고 싶어서’(22.3%) 순으로 나타났다.

◆ 청년 실업

외환위기 이후 우리나라 노동시장에서 청년 실업은 매우 큰 문제로 부각되고 있다. 2006

년 9월 현재 청년 실업률은 7.2%로, 2002년도에 잠시 낮아졌던 비율이 다시 상승하고 있다. 청년 노동시장은 경기변동에 매우 민감하다. 경기 침체 시 대부분의 기업들은 우선적으로 신규채용을 억제하기 때문이다.



◆ 창업경력

전 세계적으로 창업이 증가하는 추세이다. 최근에는 인터넷의 확산으로 공간이나 시간의 제약 없이 손쉽게 창업을 하고 있으며, 여성들의 창업도 증가하고 있다. 창업을 하는 이유로는 정치 변화, 경제 변화, 회사생활에 대한 불만 등이 언급되고 있다.

모든 사람들이 자신의 사업을 경영하고 싶은 소망을 가지고 있듯이 창업이 매력적인 것은 틀림없지만, 창업에 성공하기 위해서는 자신의 흥미나 재능, 가치, 라이프스타일을 철저히 이해하고 업무 환경에 대한 충분한 정보를 얻은 후에 구체적인 목표와 전략을 수립하여 실행해야 한다. 청년실업문제와 새로운 일자리 만들기 이슈와 맞물려 각급 단위 학교에서도 창업교육이 활발하게 이루어지고 있으며, 청년창업을 지원하는 정부 정책들도 다양하다.

◆ 독립근로자와 같은 새로운 노동형태의 등장

각 경제의 출현은 개별 근로자들에게 노동방식과 노동시간에 대한 결정권을 갖게 하였으며, 프리랜서, 계약근로자, 자유근로자, 포트폴리오 근로자와 같은 독립근로 형태 등 노동방식의 변화를 가져왔다. 정보기술의 발달로 원격근무 등 근무환경이 유연해진 것도 다양한 분야에서 독립근로자들이 증가하게 된 배경이 되었다. 이들은 지속적으로 특정 조직에 고용되는 것이 아니다. 그렇기에 자신의 경력개발에 대한 책임이 오로지 개인에게 주어지는 경향이 있다. 4차 산업 분야의 주력산업인 AI, IoT, 빅데이터, 가상현실과 증강현실, 블록체인 등의 산업분야가 성장하면서 점차 인간의 노동력은 기계로 대체되어 일자리가 줄어들고 독립근로자들이 증가할 것이다. 퇴직연한이 짧아져 빠르게 조직 안에서 나올 수밖에 없는 이들은 전문성을 갖추기 위해 특정 조직 안에 고용된 사람들과는 다른 방식으로 경력개발 준비를 해야 한다.

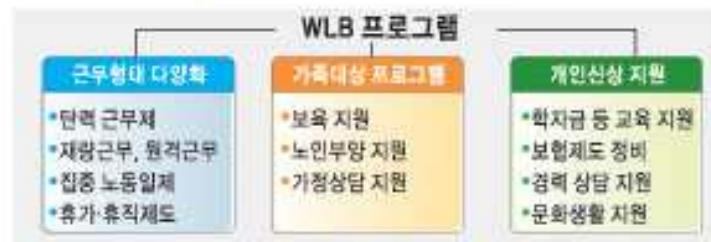
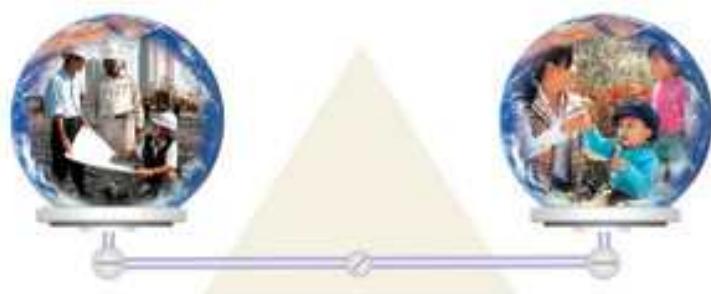
◆ 일과 생활의 균형(Work-Life Balance, WLB)

컨설팅 기업인 타워스 페린은 최근 16개 국가 직장인 8만6000여명을 대상으로 인재를 끌어들이는 주요인에 대해 조사했다. 우리나라의 경우 경쟁력 있는 복리후생 제도가 1위, 일과 삶의 균형이 2위로 나타나 일과 생활의 균형에 대한 관심이 증가하고 있음을 알 수 있다. 그러나 선진국에서는 이미 WLB 프로그램이 보편화된 데 비해 우리나라에서는 일부 대기업이나 사정이 나은 중소기업 정도가 이를 도입했거나 검토 중이다. 경영적 측면에서 적지 않은 비용이 들어가지만, 긍정적 효과는 당장 가시화되지 않기 때문이다.



교수자료 : 일과 생활의 균형

직장인의 새 화두 'WLB'…일과 생활의 균형을 찾아라



◆ WLB란

일과 생활의 균형(Work-Life Balance)은 직업인이 일과 생활을 모두 잘 해내고 있다고 느끼는 상태를 말한다. 이를 위해 설계된 제도를 WLB프로그램이라고 하는데, 가족친화적 제도(Family-friendly Policy)라고도 부른다. 선진 외국기업들이 활용하고 있는 WLB프로그램은 100가지가 넘을 정도로 많다. 크게 근무형태 다양화, 가족대상 프로그램, 개인신상 지원 등 세 가지로 분류한다.(표 참조)

◆ 우리나라는 걸음마 수준

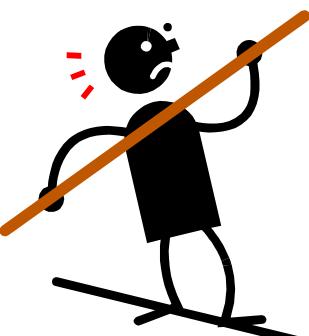
기혼여성이 많은 A화장품 회사. 이 회사가 모유수유실을 만들어 놓은 이유는 우수 여성인력 유지를 위해서다. 젖먹이 아기를 둔 여성들이 모유를 짜 냉동 보관한 뒤 퇴근할 때 가져간다. 수유실 설치 이후 여성인력 유지율은 상승했고, 특히 회사에 대한 만족도가 아주 높아졌다. 회사측은 이런 점이 생산성 향상에 아주 도움이 됐다고 판단하고 있다.

(자료 계속)

컴퓨터 기업인 B사는 유연근무제도를 채택하고 있다. 회사 주축을 이루는 40~50대 가장들에게 가족부양을 위한 시간적 공간적 제약을 해소시켜 주기 위해서다. 도입 시 우려했던 업무단절은 전혀 없었다. 오히려 직원들이 업무방식 선진화라는 자부심을 갖게 됐고 개인생활 어려움도 많이 해소되는 등의 성과가 있었다. 이 밖에 가족건강, 교육지원, 법률상담, 개인고충 상담센터, 어린이집 운영 등 각종 WLB 프로그램을 도입하는 회사가 늘어나고 있다. 금융권은 육아휴직을 2년까지 허용하고 있다.

컨설팅 기업 타워스 페린이 최근 16개 국가 직장인 8만 6000여 명을 대상으로 인재를 끌어들이는 주요인에 대해 조사한 결과, 우리나라 경우 경쟁력 있는 복리후생제도가 1위, 일과 삶의 균형이 2위로 나타났다. 아시아 4개 국가(나머지는 일본, 중국, 인도)보다 WLB 욕구가 현저히 높았다. 하지만 국내 기업들의 WLB 도입은 아직 걸음마 단계다. 경기가 좋지 않아 일부 대기업이나 사정이 나은 중소기업 정도나 WLB 프로그램을 도입했거나 검토 중이다. 경영적 측면에서 적지 않은 비용이 들어가지만, 긍정적 효과는 당장 가시화되지 않기 때문이다.

그러다 보니 기업들이 WLB 프로그램 취지에는 찬성하지만, 현실적으로 적극 도입하지 못하고 있다. 대한상공회의소가 서울지역 500개 기업 대상으로 조사한 결과 ‘가족친화경영이 기업성과를 올리는 데 도움이 된다’고 응답한 기업이 61.2%였다. 하지만 실제로 비용증가 문제 등으로 WLB 프로그램인 육아데이(매월 특정일 정시 퇴근), 재택근무, 수유공간 제공, 가족간호 휴가제 도입에 대해서는 반대율이 87~95%여서 현실적으로 제대로 정착되지 못하고 있다.



시작은 했지만 근무여건상 잘되지 않는 사례도 많다. C 은행 경우 지난해 4월부터 수요일을 야근회식·회의가 없는 3무(無)데이로 정했지만 거의 지켜지지 않고 있다. 삼성경제연구소 강우란 수석연구위원은 “중소기업은 부담이 클 수밖에 없겠지만, WLB가 트렌드로 자리 잡아가고 있는 건 분명하다”라며 “이제 걸음마를 뗀 WLB의 확산에 대해 사회적 논의가 필요한 시점”이라고 말했다.

◆ WLB은 글로벌 트렌드

세계적 컨설팅 기업 매킨지스는 이미 1998년 보고서를 통해 WLB가 인재확보 주요축이라고 단언했다. 유럽 선진국가들은 1970년대부터 주로 정부 주도로 가족 친화적 요소

(자료 계속)

강화, 근무형태 다양화, 직원 자기계발 지원 등의 형태로 WLB 프로그램을 도입했다. 가정을 사회제도의 하나로 보는 인식이 강했기 때문인데 주로 보육 서비스, 휴가 제도, 탄력 근무제부터 시작했다. 근로자들의 삶의 질을 높여주겠다는 의미다.

미국은 기업이 주도했다. 대체로 우수한 여성인력이 생산성 향상으로 이어진다는 전제에서 1980년대 초부터 적극 도입했다. 이어 점차 남녀를 가리지 않고 교육, 문화 생활, 경력 계발까지 지원하고 탄력근무제가 늘어나는 식으로 확산됐다. 기업이 직장인의 삶의 질을 높여주는 만큼 업무 효율성도 제고돼 결과적으로 기업 경쟁력을 끌어올린다는 원-원 체제 구축에 초점을 맞췄다. 일부 첨단 IT업체들은 출퇴근시간, 근무시간 같은 개념이 아예 없다. ‘WLB 우수 100대 기업’에 속하는 기업들 중에는 출장 때 탁아비용을 지급하는 곳이 53곳에나 된다는 조사도 있었다.

일본은 2000년대에 들어서 정부 차원의 구체적인 가이드라인을 마련 중이다. 저출산·고령화라는 난제에 빠져있는 데다 일과 생활의 균형을 원하는 신세대 성향을 감안해 출산율과 경제활동 참가율을 높이는 게 목표다. 정부는 근로시간, 근무지, 소득, 쳐우 균형, 여성의 계속근무라는 5대 영역을 정해 준비 작업에 착수했다.

출처: 국민일보. 2006.11.12일자.



학습정리

[활용 방법]

학습자들이 ‘학습모듈 D-2-다. 경력개발능력’을 모두 학습한 후 학습한 내용을 최종적으로 정리하기 위해서 학습정리를 활용한다. 경력개발능력에서 학습한 주요 내용인 경력의 의미, 경력개발의 의미와 중요성, 경력단계별 특징, 경력개발 단계별 계획의 수립, 경력 개발 관련 최근 이슈의 순으로 스스로 학습한 내용을 정리할 시간을 주고, 자신이 생각했던 내용과 학습정리의 내용을 비교하여 확인하게 한다.

- 직업인은 일생에 걸쳐서 지속적으로 나타나는 일과 관련된 경험인 경력을 가지며, 이러한 경력에는 직위, 직무와 관련된 역할이나 활동뿐만 아니라 여기에 영향을 주고받는 환경적 요소도 포함된다.
- 직업인은 직무가 변화되는 외부 상황의 변화나 개인의 기대나 목표가 변화되는 주관적 인식의 변화에 따라 자신의 경력을 개발할 수 있다. 경력개발은 개인이 경력 목표와 전략을 수립하고 실행하며 피드백을 하는 과정으로, 직업인은 한 조직의 구성원으로서 조직과 함께 상호작용하며 자신의 경력을 개발해 나간다.
- 직업인은 지식정보의 빠른 변화와 같은 환경 변화와, 조직의 경영전략이나 승진 체계, 직무환경 변화 등 조직의 요구에 따라 또는 개인의 가치관이나 성장 욕구 등 개인의 요구에 따라 경력개발을 해나간다.
- 직업인의 경력단계는 직업을 선택하고, 조직에 입사하여 직무와 조직의 규칙과 규범에 대해서 배우는 경력초기의 과정을 거치며, 자신이 그동안 성취한 것을 재평가하는 경력 중기와 퇴직을 준비하는 경력말기를 거친다.
- 직업인은 경력을 탐색하고, 자신에게 적합한 경력목표를 설정하며, 이에 따른 전략을 수립해서 실행하고 평가, 관리하는 단계를 통해 경력개발을 할 수 있다. 다만 이러한 단계는 명확하게 구분되는 것은 아니며 중복적으로 이루어질 수 있고 지속적으로 수정될 수 있다.

6. 최근 경력개발과 관련하여 많은 이슈가 발생하고 있다, 평생학습 사회의 도래로 지속적인 학습이 강조되고, 주5일제 확대와 경기불황에 따라 투잡이 활성화 되고 있다. 외환위기 이후 청년실업이 계속 증가하고 있으며, 새로운 일을 창업하려는 사람도 늘고 있다. 직업인들은 경력개발 계획을 수립할 때 이러한 이슈들을 고려하여야 한다.

참고자료



- 김양호, 『자기계발을 위한 135작전』, 비전코리아(2003).
- 김유진(역), 『자아도취형 리더가 성공한다』, 예지출판(2005).
- 김종철, 『이젠, 자기혁명이다.』, 한언(1998).
- 김진모, 정철영, 나승일, 『재직근로자를 대상으로 한 자기개발 프로그램』, 우성정보대학 (2002).
- 김홍국, 『경력개발의 이론과 실제』, 다산출판사(2000).
- 박양근, 『경력개발과 취업전략』, 무역경영사(2004).
- 박장호 외, 『직업윤리와 자기개발』, 교육과학사(2003).
- 손원재(역), 『최고의 직장생활을 하는 법』, 주변인의길(2002).
- 신병철, 『개인 브랜드 성공전략』, 살림(2004).
- 안상현, 『생산적인 삶을 위한 자기발전노트 50』, 북포스(2005).
- 양영철(역), 『당신의 꿈을 실현해 줄 성공의 9단계』, 삼양미디어(2004).
- 엘지경제연구원, 『2010 대한민국 트렌드』, 한국경제신문(2005).
- 예병일, 『성공 자기경영을 위한 101가지 비타민』, 플루토북(2004).
- 이상윤, 『적성테스트와 직업 찾기』, 세인(1998).
- 이수용, 장원섭(2013), “독립근로자의 경력개발 의미와 과정에 관한 질적 연구”, HRD 연구, 15권 4호, 27-48.
- 이수용, 이종원, 이민영, 장원섭(2020), “대학 창업담당자들이 인식하는 창업지원 현황과 개선방안에 관한 연구”, 직업교육연구, 39권 3호, 67-86.
- 이소연, 이호진, 이수용, 장원섭(2019), “독립근로자들의 관계망 특성과 기능에 관한 연구 -기업교육강사들을 중심으로”, 성인계속교육연구, 10권 3호, 43-70.
- 정철영 외, 『대학생을 위한 직업지도 프로그램 CDP-C 직업궁합』, 중앙고용정보원 (2005).
- 커뮤니티 메타(역), 『자기관리 성공노트』, 중앙경제평론사(2001).
- 탁진국(역), 『경력개발 및 관리』, 시그마프레스(2002).
- 한국산업경영연구원 편집부, 『자기개발 및 행동혁신』, 한국산업경영연구원(2001).
- 한국생산성본부(역), 『20대의 자기개발』, 한국생산성본부(1994).

직업기초능력 가이드북

 J. 직업윤리	J. 직업윤리 
 I. 조직이해능력	I. 조직이해능력 
 H. 기술능력	H. 기술능력 
 G. 정보능력	G. 정보능력 
 F. 대인관계능력	F. 대인관계능력 
 E. 자원관리능력	E. 자원관리능력 
 D. 자기개발능력	D. 자기개발능력 
 C. 문제해결능력	C. 문제해결능력 
 B. 수리능력	B. 수리능력 
 A. 의사소통능력	A. 의사소통능력 

학습자용 가이드북 (총 10권) 

교수자용 가이드북 (총 10권) 

학습내용 확인하기 (총 10권) 