

핀란드의 직업진로지도

Raimo Vuorinen (핀란드 이위베스퀼레대학교 핀란드 교육연구소 프로젝트 매니저)
Ari-Pekka Leminen (핀란드 고용경제부 전문위원)
Harry Pulliainen (핀란드 고용경제부 자문관)

■ 핀란드 공공고용서비스에서 직업진로지도 발전 현황

지자체별 직업진로지도 서비스의 초기 단계

1930년대까지만 해도 핀란드의 경제는 일부 대도시를 제외하면 농업에 기반을 두고 있었다. 이러한 상황에서 직업상담이라는 별도의 분야는 존재하지 않았다. 심리학에 근거한 직업상담은 이미 1920년대에 Aleksi Rosenqvist 박사가 자신의 저서인 “직업 선택과 실험 심리학(*Elämänuran valinta ja kokeellinen ammattisielutiede*)”에서 도입한 바 있다. 이 책은 미국의 Frank Parson의 연구를 기초로 하였다. Rosenqvist 박사는 1920년대에 직업진로지도체제 수립을 제안한 바 있고, 핀란드 최초의 지자체별 직업진로지도 서비스는 1939년 헬싱키 시정부의 직업진로지도 사무소에서 이루어졌다. 최초의 직업심리학자인 Niilo Mäki는 1939~45년에 직업진로지도의 개념적 기본틀을 마련하였고, 직업상담에 대한 것과 직업상담이 다양한 수혜자들에게 미치는 효과에 관해서 다수의 글을 발표하였다.

이와 동시에, 핀란드 상공부의 직업교육 및 훈련조직 내에는 중앙정부 차원의 직업진로지도 담당 기관이 설치되었다. 이러한 정부 차원의 기관은 직업진로지도 관련 초기 입법을 준비하고 경력 상담 방법론을 개발하는 업무를 맡았다. 이 기관은 경력선택과 학생들의 상급학교 진학을 지원하기 위한 국가 차원의 심리학 검사를 개발하려는 명확한 목적하에 직업심리학 및

요인분석 연구를 실시하였으며, 그 연구 결과는 세계적으로 인정받고 있다. Kai von Fiand 박사의 관리(1946~51년)하에 헬싱키 시정부의 직업진로지도사무소는 선도적인 비임상 심리학 센터로 성장하여, 이후 직업심리학 분야의 여러 대학 교수들과 관계자들에게 실무 경험을 제공하였다(Tapaninen, 2012).

앞서 언급한 바와 같이, 직업진로지도와 상담의 초기 단계에서는 심리학자들이 중요한 역할을 했다. 1950년대에는 총 11개의 시에서 직업심리학자를 상용직으로 고용하는 직업진로지도 사무소를 설치하여 운영하게 되었다. 국제노동기구(ILO)의 1949년 권고(No.87)에 따라, 심리학 학위가 직업심리학자가 되기 위한 필수조건이 되었다. 이 권고는 직업진로지도에서 적성평가와 발달심리학의 중요성을 강조하고 있다. 직업심리학자들은 직업진로지도에 관한 새로운 입법에 의해 국가 차원의 서비스 제공 근간이 마련되었던 1961년 이전까지 지자체 차원에서 직업진로지도를 담당하였다.

국가 직업진로지도서비스의 초기 단계

1961년에는 당시에 고용부문을 담당하던 교통고용부 산하에 직업진로지도서비스 기관들이 설립되었다. 직업진로지도서비스를 조직화하기 위해, 교통고용부는 직업진로지도 업무를 수행하는 지역별 직업진로지도기관 및 직업진로지도사무소를 설치하여 운영하였다. 고용사무소 또한 청년취업 알선 업무를 담당하고 있었다. 교육기관들과의 협력을 관리하기 위한 국가직업진로지도위원회도 설치되었다(Tapaninen, 2006).

1973년 직업진로지도 기관들은 고용청과 고용사무소의 직업진로지도사무소로 통합되었다. 핀란드 고용부 내에 20명의 직업심리학자로 구성된 장관 산하 부서가 마련되어 국가 차원에서 직업진로지도의 관행 및 정책 개발을 담당하게 되었다. 직업진로지도 전담반을 둔 20개 고용서비스 기관이 지역별 서비스를 관리, 개발, 조율하였다. 직업심리학자들이 약 100곳의 고용사무소에서 이러한 서비스를 제공하였다. 1980~90년에는 고용청보다 규모가 작은 고용사무소에도 직업심리학자들이 상시 채용되었다. 당시 고용사무소에 채용된 직업심리학자는 총 300여 명에 이르렀다.

1980년에 핀란드에서 노동행정제도 개혁이 이루어졌고, 이는 직업진로지도서비스에도 영향을 미쳤다. 핀란드 고용부는 노동부로 전환되었고, 지역고용청은 지역상업 및 고용센터로 명칭이 변경되었다. 신설된 지역센터는 고용, 상업, 공업, 농업 및 임업의 지역 행정을 담당하였으며, 이러한 새로운 환경하에서 직업진로지도의 역할과 지위는 축소되었고, 새롭게 지역의 직업진로지도서비스 개발을 담당하는 인력은 더 이상 반드시 직업심리학자가 아닌 경우도 있었다. 이와 함께, 노동부 내에서 직업진로지도를 담당하는 부서에 배치된 직업심리학자의 수는 줄어든 반면에 업무는 추가로 할당되었다.

2007년 국회의원 선거 후에 핀란드의 상공부와 노동부는 고용경제부로 통합되었다. 이러한 변화에 따라, 직업진로지도 개발을 위한 예산은 더욱 감소하였다. 지역 행정은 15개의 “경제개발, 교통 및 환경 센터(ELY 센터)”로 개편되었고, 이 센터들이 중앙정부의 지역별 시행 및 개발 업무를 맡게 되었다. ELY 센터의 업무는 다음의 세 분야로 나누어진다.

- 기업 및 산업, 노동력, 역량 및 문화 활동
- 교통 및 인프라
- 환경 및 천연자원

1년 후인 2009년에는 고용사무소의 명칭이 “고용 및 경제개발 사무소(TE 사무소)”로 바뀌었다. 이에 따라, 직업심리학자들은 ‘직업개발서비스’라는 부서에 교육 자문관, 직업훈련 자문관, 재활 자문관, 노동시장 훈련 자문관들과 함께 배치되었다. 노동행정부처에서는 1973년부터 이러한 업무에 전문가를 채용해 왔다. 이러한 전문가들의 총 인원수는 2000년대 초반에 최고치에 이르렀지만, 직업심리학자 수와 마찬가지로 이후 감소해 왔다. 2014년 현재, TE 사무소에 채용된 직업심리학자는 총 190명에 불과하다. 일부는 지자체와 협력 업무를 수행하고 있는 신설된 고용서비스센터에서 근무하고 있다. 또한 6명의 직업심리학자는 전국 고용 및 경제 행정 고객서비스센터에 위치한 전국 차원의 콜센터를 통해 온라인으로 직업상담서비스를 제공한다.

직업심리학자의 감소는 공공부문의 전반적인 지출 축소 압력 및 정부 생산성 프로그램과 연관이 깊다. 심리학 학위가 있는 직원이 고용부처 내 다른 업무에 채용되어 있으면, 새로운 인원

을 채용하지 않는다. 심리학자의 감소는 고객 수와도 관련된다. 2005년에는 270명의 심리학자가 32,000명의 고객을 상대했었지만, 2013년에는 단지 190명의 심리학자로 23,000명의 고객에게 서비스를 제공하였다.

2013년 고용 및 기업 행정에서 진행된 최근의 개혁에 따라 TE 사무소의 수도 줄어들어, 현재 15곳의 TE 사무소만이 운영되고 있으며, 본부 한개에 지역 행정을 위한 여러 소규모 지역 사무소가 있는 구조로 이루어져 있다. TE 사무소의 서비스 모형은 다음과 같은 3개의 서비스 라인을 기초로 한다.

- 고용 및 사업 서비스
- 사업 역량 개발 서비스
- 정부지원 고용서비스

직업심리학자가 제공하는 직업진로지도 서비스는 위 3개 서비스 라인 모두에서 이루어진다. 구체적인 개혁의 내용은 뒤에서 더 자세히 설명한다.

교육제도에서 직업진로지도

1970년대에 직업진로지도서비스가 고용부문에서 지속가능한 단계에 이르자, 직업심리학자들은 지정된 진로지도 교사 단체와 협력하여 학교 방문을 통한 직업상담을 실시하였다. 1970년에 핀란드가 대대적으로 학교 개혁을 시작하면서 이원적 교육체제는 9년제 통합 교육제도로 전환되었고, 진로교육이 국정 핵심 교육과정에 필수 과목으로 포함되었다. 이에 따라 새로운 교육 제도하에서 통합적인 학교상담제도의 수립이 필요하게 되었고, 1980년에 일반고등학교 교육과정과 2차 직업학교 교육과정에 학교상담이 포함되었다.

직업심리학자들은 위에 언급된 학교 개혁 과정에서 초기 학교 상담사 훈련프로그램의 개발에 참여하였다. 고용사무소 및 고용청은 진로지도 교사와 학교 상담사들을 위한 현직 훈련 과정을 개발하고, 학교에 직업 및 진로 정보를 제공하였다. 또한 직업심리학자들은 이위베스 켈레(Jyväskylä)대학교와 요엔수(Joensuu)대학교의 초기 훈련프로그램에서 강의를 하였다. 초

기의 학교 상담사들은 1년 미만의 정규 학과과정(40학점)을 통해 준석사학위(post-graduate diploma)를 받은 전직 교사들이었다. 이들은 학생, 학부모, 교사, 사용자, 노사단체들에 개혁에 관한 정보를 제공함으로써 개혁의 전도사 역할도 수행하였다. 중고등학교 상담사를 위한 혼합된 학습법의 실무중심 훈련프로그램(20학점)은 중고등학교 개혁과 더불어 1980년대 초반에 개발, 운영되었다. 1988년에는 최초의 석사학위 상담사 훈련프로그램이 요엔수대학교에서 시작되었다(Vuorinen, 1998).

현재 핀란드의 교육제도 내 진로지도사는 약 3,000명에 이른다. 종합학교와 일반고등학교에서는 학교상담사들이 지도 및 상담서비스를 개발하고 실행한다. 교실에서의 진로교육 수업 외에도, 개별 지도 및 상담(학습, 경력 및 심리사회적 지원)과 집단상담을 담당한다. 이들은 지역의 사용자들과 협력하여 필수적응기간 제도를 마련하고 이를 통해 학생들의 직장생활을 돕는다(Tasola, 2006).

■ 직업진로지도 접근법과 서비스의 패러다임 전환

지자체별 직업진로지도 서비스의 초기 발달 단계에서, 주된 접근법은 심리측정학 및 차이심리학에 이론적 근거를 두었다. 개별 역량 및 능력을 심리측정학적 검사를 통해 평가하였다. 그 외에, 다양한 노동시장 부문에서 필요로 하는 능력과 자격을 평가하기 위한 측정 방법들이 추가로 사용되었다. 상담의 대화 내용은 이와 같은 요소들을 매칭하는 데 초점을 두었다. 앞서 언급된 ILO의 1949년 권고에 따라, 그리고 미국식 상담 전통의 영향을 받아, 직업심리학자들은 점차 자아 개념, 자기 인식, 개별 선택을 강조하기 시작하였다(Tapaninen, 2012). 1980년대에는 개인과 직종 고유의 특성을 전제로 하는 Holland 진로선택이론도 핀란드에서 널리 사용되었다(Peurala, 2006).

특성 및 요소 이론 이후에, 직업심리학자들의 작업은 다양한 치료법과 정신역동적 심리학의 영향을 받았는데, 개별 수요와 의향이 가장 크게 강조되었다. 1970년대의 사회 발전에 맞추어, 직업심리학자들의 실무도 이른바 유물론적 심리학과 활동이론의 영향을 받아 사회적 배경과 문화가 개인의 경력과 진로에 미치는 영향에 더욱 주목하였다. 경력개발 과정은 전체 인생 기

간의 일부로 인식되었다. 개별 지도 외에, 협의 및 집단상담도 새로운 실천 방식으로 등장하였다. 또한 Super의 진로성숙이론(Super's theory on career maturity)도 직업진로지도에 활용되었다(Peurala, 2006).

세계화에 따라 조직의 변화 속도가 이전보다 더 빨라졌으며, 개인들은 평생 동안 직업 선택, 기회 및 실패를 거치면서 일정 정도의 불안정에 직면할 가능성도 높아졌다. 순수 실증주의만으로 세상을 해석하기는 어려워졌고, 직업진로지도에도 해석학과 구성주의를 결합할 필요가 있었다. 직업심리학자들은 해결중심적 접근법, 신경언어 프로그래밍, 사회역동적 상담(Peavy, 1997), 적극적 개입(Amundson & Borgen, 1988) 등의 새로운 접근법을 실무에 응용하였다. Leiman(2012)의 대화적 상담은 인지심리학과 정신분석학을 혁신적인 방식으로 결합하고 있다.

핀란드 고용경제부는 자체훈련 및 개발센터인 Salmia(www.salmia.fi)를 설치하여 직원교육프로그램과 정부부처 직원들을 위한 심화훈련을 제공해 왔다. 1970년대와 1980년대의 직업심리학자들은 노동시장정책, 지도이론, 지도방법론을 주요 내용으로 하는 10주 단위 훈련프로그램에 의무적으로 참가해야 했다. 오늘날에도 이러한 직원훈련은 기간이 단축되었으나 여전히 의무적으로 이루어지고 있다. Salmia훈련개발센터는 직업심리학자와 기타 진로지도 전문가들의 요구에 따른 맞춤형 현직 훈련프로그램을 제공한다. 2015년부터 Salmia센터의 활동은 고용경제부의 새로운 개발 운영 부서로 통합될 예정이다.

전반적으로, 핀란드에서 직업심리학자의 업무는 고용부문의 개혁에 발맞추어 변화하면서, 검사에서 개별 지도로 변화해 왔다. 또한 직업심리학자들은 교육제도 및 고용제도 내 다른 경력개발 전문가들을 위한 훈련 및 상담도 제공하면서, 학생들의 상급학교 진학 과정에 관한 연구와 개발에 기여하였다. 1990년대에 직업심리학자들은 사용자를 위한 서비스(채용, 전직 서비스 및 조직 개발)에도 참여하였으나, 이러한 서비스는 2010년대에 들어서 중단되었다.

■ 2013~2015년 고용 및 사업 서비스에서 직업심리학자의 역할

국가 고용 및 사업 서비스의 개혁은 정부정책의 목표(2011)와 고용 및 기업에 관한 국가 전략에 기반한다. 이 개혁의 근본 원칙은 고객지향성, 기회평등, 사회적 효율성 및 생산성이다. 이

러한 서비스는 다양한 사용자 집단의 수요에 맞춰 구성되며, 여러 경로를 통해 제공된다. 지역적 특성을 고려하며, 숙련 노동력의 공급, 구직자의 조속한 취업, 기업의 운영조건 보장과 같은 핵심 기능에 중점을 둔다. 고객의 수요를 충족시키고 일관된 서비스를 제공하기 위해서는 다른 관련 서비스 제공자들과의 긴밀한 협력이 필수적이다.

고용 및 사업 서비스의 서비스 모형은 3개의 서비스 라인과 기업 역량개발 지원을 기반으로 한다. 구직자의 조속한 취업을 도모하고, 다양한 고객집단에 적합한 수준의 서비스를 매칭하며, 유연하고 효율적인 다중경로를 통한 서비스 제공을 보장하는 데에 목적이 있다. 고객들은 개별 수요를 바탕으로 다음의 세 가지 서비스 중 하나를 제공받는다.

- 고용 및 사업 서비스 : 노동시장에서 자영업자나 직원으로 직접 취업이 가능한 기술과 능력을 갖춘 인력을 대상으로 한다. 대상 집단에는 전직 구직자, 졸업자, 창업 희망자 등이 포함되며, 이들을 기업과 연결하는 서비스를 주로 제공한다.
- 사업 능력 개발 서비스 : 자신의 목표와 장래선택 가능성을 구체화하기 위해 숙련향상을 필요로 하는 인력에게 제공하는 서비스이며, 경력선택 지원, 직업변경, 능력향상, 학업이수, 사전학습 검증 또는 이주자 지원을 필요로 하는 개인들이 대상 집단에 속한다.
- 정부지원 고용 서비스 : 근로능력에 대한 평가와 취업가능능력 개발을 위한 개별 지원을 필요로 하는 개인들에게 제공되는 서비스이며, 주로 노동시장에 진입하기에 어려운 기초능력, 낮은 전문기술 등과 같은 장애요소를 두 가지 이상 지니는 개인들이 대상집단에 속한다.

전체적으로, 이 개혁의 주된 취지는 다양한 고객집단의 수요를 충족하는 서비스를 조직하는데 있다. 매우 포괄적인 개혁으로서 전반적인 서비스 전달체계, 고용사무소, 채용직 및 업무 내용, 온라인 서비스, 외형적 형태 및 법률의 변화가 뒤따른다. 신설 법률에 의해, 이전에는 별개의 개념이던 ‘직업진로지도’, ‘교육적 자문’, ‘직업 재활’이 다음과 같이 ‘직업진로지도 및 경력 계획’이라는 단일 개념으로 통합되었다.¹⁾

1) Act on public employment and business service(2012년 12월 28일 헬싱키에서 공포), <http://www.finlex.fi/fi/laki/kaannokset/2012/en20120916.pdf>

“고용 및 경제개발 당국은 구직자의 직업선택, 경력개발, 취업, 평생학습을 지원하기 위한 직업진로지도 및 경력계획 수립 서비스를 제공할 수 있다. 해당 구직자의 동의하에 구직자의 직업 및 경력선택 가능성, 직무능력과 필요한 경우에는 적성을 평가하기 위해 적합한 심리학적 평가방법을 사용할 수 있다.”

지난 몇 십 년간 실시되었던 고용사무소 개혁의 대부분은 취업알선 서비스에 초점을 두어 왔지만, 최근의 개혁에서는 직업진로지도 심리학자들의 업무도 개편된다. 직업심리학자의 66% 가량은 사업능력개발 서비스 부문에, 25%가량은 정부지원 고용서비스 부문에, 나머지는 고용 및 사업 서비스 부문에 배치되었다. 개혁의 결과, 직업심리학자들이 제공하는 독립적 서비스를 내용으로 하는 전통적인 직업진로지도는 종지부를 찍었지만, 새로운 형태의 직업진로지도가 제공될 것이다. 현재까지 알려진 개혁의 내용은 주로 구직자를 대상으로 하며, 개혁 이후 직업심리학자들의 역할은 명확하지 않다. 고객의 절반 이상이 구직자이고 훌륭한 지도 능력을 갖춘 직원에 대한 수요가 증가하고 있으며 직업심리학자들이 확고한 오랜 전통을 갖추고 있다는 점을 감안하면, 직업심리학자들은 중요한 역할을 수행할 수 있을 것이다.

개혁 과정에서, 특히 정부지원 고용 서비스 부문의 지도 관련 실무 방식의 촉진에 관심이 집중되었다. 그러나 취업알선 담당 전문가들이 모두 기본적 지도능력, 개별지도 경험 또는 핀란드 교육제도에 대한 지식을 갖추고 있는 것은 아니다. 이번 개혁은 현재 이행 초기 단계에 있지만, 직업심리학자들과 이전의 교육 자문관의 역량이 조직적으로 요구되고 있는 것으로 보인다. 어느 개혁에서와 마찬가지로, 이행 과정에서 조직 내 전문가들 사이에 명확히 해야 할 새로운 개념과 정의도 다수 존재한다. 예를 들어, 어떠한 부문에서 발생하는 수요가 직업심리학자가 제공하는 “심리학적 상담”으로 충족될 수 있는지 밝혀야 한다.

“심리학적 상담”은 심리학과 심리학적 방법을 기초로 한다. 심리학적 상담의 목적은 고객의 상황을 분석하고 심적 과정을 고무하여, 고객이 자신과 노동시장의 개별적 관계를 규명하도록 도와주는 데에 있다. 위의 세 가지 서비스 부문에 배치된 다른 전문가들의 업무와 비교하면, 직업심리학자들의 업무는 고객에 대해 더 포괄적인 목표를 설정하며 주요 심적 지원을 통해 잠재적 한계를 낮추는 데 중점을 둔다. 이러한 접근에 있어 직업심리학자에게 필요한 핵심 능력은 아래와 같다.

- 개별 경력과정에 영향을 주는 요소들과 경력개발 이론에 대한 지식(다양한 연령대의 고객, 노동시장으로 이동 중인 고객, 취업자, 실업자, 장애인 관련)
- 개별 경력계획 수립, 잠재적 문제점, 의사결정 장벽과 관련된 요소들을 평가하는 능력
- 개별 동기, 개발 잠재성, 학습 자원 및 능력을 평가하는 능력과, 다양한 심리학적 평가 도구를 활용하는 능력
- 인간 발달 및 행동에 관한 심리학적 지식
- 인간 상호작용의 성격과 의미에 대한 이해
- 고객업무의 과정과 성격에 대한 이해와, 서비스 전달에 관한 폭넓은 관점

Peurala(2006)에 의하면, 경험이 풍부한 직업심리학자들은 실무에 있어 상당한 정도로 공통된 이론적 틀을 공유하고 있으며, 그들의 업무는 보편적인 경력개발 이론보다는 상호 공유하고 있는 암묵적 지식에 더 기반한다. 직업심리학자들이 고용 및 사업 서비스를 제공하는 데 있어 가장 중요하게 생각하는 것은 고객이 고용 관련 의사결정을 할 때에 유리한 조건과 기회를 제공하겠다는 점이다. 이들은 고객의 다른 개인적 문제들에 관한 경우에도 고용서비스의 임무에 준하여 업무를 수행한다.

고용 및 경제개발 서비스 전문가들은 고객이 자신의 생활 상태에 부합하는 교육 및 훈련, 경력선택 또는 경력 해결책을 찾도록 지원하고자 한다. 고객들은 온라인 서비스나 전국단위 콜센터를 이용하거나 가까운 지역 TE 사무소를 방문할 수 있다. 또한 TE 사무소는 고객이 다음과 같은 내용의 교육 및 훈련을 통해 자신의 경력 계획을 개발, 이행할 수 있도록 지원한다.

- 직업훈련 : 자신의 직업능력과 구직 가능성을 높이하고자 하는 이들을 대상으로 한다. 기초 교육 증명서를 갖추지 못한 점이 직업교육을 받는 데 장벽이 되는 경우에는, 종합적인 학교 과목을 이수할 수도 있다.
- 창업 훈련 : 창업을 고려하고 있거나 이미 창업한 고객들을 대상으로 한다.
- 통합 훈련 : 이주노동자들에게 직업 교육 및 훈련 또는 직장생활과 핀란드 사회에서 필요로 하는 기초능력을 제공한다.

- 실업급여에 의한 자기주도적 학습: 해당 고객에게 적합한 훈련을 직업훈련프로그램에서 찾을 수 없는 경우에 일정한 조건하에서 제공될 수 있다. 이러한 유형의 학습은 반드시 TE 사무소와 협의하여 실시되어야 한다.
- 견습훈련: 직업자격을 획득하는 경로가 될 수 있다. 또한 고객들은 자격의 일부 모듈을 이수함으로써 자신의 능력을 향상시킬 수 있다.

■ 전체 지도 서비스에서 직업진로지도의 역할

학교의 진로교육과 고용사무소의 정보, 조언 및 지도를 포함한 핀란드의 현행 직업진로지도 서비스는 고용부처의 직업진로지도에서 유래한다. 선진화된 고용서비스를 실행하는 과정에서 직업진로지도 서비스의 중요성은 더욱 커지고 있다. 사회와 노동시장이 점점 더 복잡해지면서 평생학습과 함께 평생지도도 요구된다. EU 내에서 평생지도는 사회·경제적 목표를 촉진하는 평생학습의 중요한 한 측면으로 간주되고 있으며, 특히 학교중퇴 감소, 기술 미스매치 방지, 생산성 고취에 기여함으로써 교육, 훈련 및 노동시장의 효율성과 실효성을 높이는 것으로 인정 받고 있다.

평생지도는 여러 다른 부문들에 걸쳐 있기 때문에, 여러 부처와 관할권(학교, 고등교육기관, 공공고용서비스, 노사, 비영리부문, 다양한 프로젝트)에 의한 교육, 노동시장, 사회 및 보건 체제에서 이루어진다. 이러한 서비스의 주요 역할 중 하나는 개인이 자신의 자기개발 및 경력개발 과정에서 여러 부문 간에 효과적으로 이동할 수 있도록 지원하는 것이다. 평생지도 및 지속적인 직업진로지도서비스를 제공하기 위한 효과적인 정책마련을 위해 여러 관계 당국과 이해 당사자들의 참여가 필수적이다.

지도 서비스에 대한 관심이 증가하면서 서비스 제공자들 간 상호인식도 고취되었다. 모든 제공자가 예산 지원은 줄어드는 가운데 지도에 대한 수요는 증가하는 상황에 직면하면서, 다양한 부문 간 조율 체제의 개발이 필요하게 되었다. 중복 서비스를 방지하기 위해서, 전체 지도 서비스를 탄력적으로 개발하려는 동향이 새롭게 등장하였다(Spangar, Amkil and Vuorinen, 2008). 핀란드의 고용부와 교육문화부는 2010년에 국가 평생지도 실무그룹을 구성하였

고, 이 실무그룹은 2011년에 “국가 평생지도 조정 및 협력 그룹(National Lifelong Guidance Coordination and Cooperation Group)”으로 확대 개편되었다. 이 국가기구의 목적은 평생지도 접근법을 통해 국가, 지역, 소지역 차원의 정보, 자문 및 지도 서비스를 촉진하고, EU 차원에서 이루어지는 청년보장 이니셔티브의 이행을 지원하며 서비스 제공자와 정책결정자의 다자관리적(multi-administrative), 다직종적(multi-professional) 협력을 강화하는 데에 있다. 국가 평생지도 조정 및 협력 그룹은 핀란드의 평생 및 생애전반 지도를 개발하기 위한 다음과 같은 전략적 목표를 수립하였다.

- 서비스는 모든 사람이 동등하게 접근할 수 있으며 개별 수요를 충족한다.
- 개별 경력 관리 능력을 강화한다.
- 지도 분야 종사자들은 필요한 지식, 기술 및 능력을 갖춘다.
- 지도 관련 자격제도를 개발한다.
- 지도 제도는 일관되고 포괄적인 체제로서 기능한다.

2013년에는 지역별 ELY 센터(경제개발, 교통 및 환경 센터)에 각 지역의 평생지도 제공 개발 업무를 조율하는 새로운 업무가 부여되었다. 이러한 조율 업무는 서비스 공급자 및 주요 이해 당사자들의 대표로 구성된 지역별 평생지도 실무그룹이 지원한다. 이러한 새로운 지도 서비스 조율 모형은 2011년 핀란드 교육문화부와 고용경제부가 명시한 다섯 가지 평생지도 전략 목표에 의하여 실행된다.

■ 전 연령대를 포괄하는 통합적 지도 서비스 체제 수립

지도 서비스에 대한 수요 증가는 시민들의 생활에 이동이 증가했을 뿐 아니라 글로벌 사회가 더욱 복잡해졌다는 사실을 반영한다. 또한 핀란드에서는 지도 서비스의 공급자 범위도 확대되었다. 다양한 이동 단계에서 개인들의 수요를 충족하기 위해, 학교, 훈련기관, TE 사무소, 지역의 사회 및 보건 전문가, 청년관련 종사자, 워크숍, 노조, 지역공동체 서비스, 민간 공급자 등이

서비스를 제공한다. 서비스의 중복을 막고 기존 자원의 비용효과적 사용을 촉진하기 위해, 핀란드 고용경제부와 교육문화부는 지역 원스톱센터(Ohjaamo center)를 통해 전 연령대를 포괄하는 통합적 지도 서비스 체제 수립을 목표로 하는 2014~2020년 국가발전계획을 공동으로 마련하였다. 초기 단계의 원스톱센터의 설립은 유럽사회기금의 국가 프로그램에서 재정을 지원하지만, 장기적 지속가능성은 공동 재정 및 공동 관리에 관한 합의에 달려 있다.

국가 평생지도 전략 외에, 원스톱센터 설립의 주요 동인으로는 2013년에 발표된 국가 ‘청년 보장 이니셔티브’를 들 수 있는데, 이 이니셔티브에 따라 25세 미만의 개인과 30세 미만의 최근 졸업자 모두에게는 실직한 날로부터 3개월 내에 일자리, 훈련프로그램, 학업, 워크숍 또는 노동시장 재할 프로그램이 제공되어야 한다. 또한 이 이니셔티브의 보장 조항에 의해 부여된 과제들이 지도 서비스를 통해 해결될 수 있도록 지역단체 간 긴밀한 공조를 요구하고 있다. 이 이니셔티브는 현재 그 보장 내용에 따라 실행되고 있는 지역별 시범 프로젝트의 성과를 반영하게 된다.

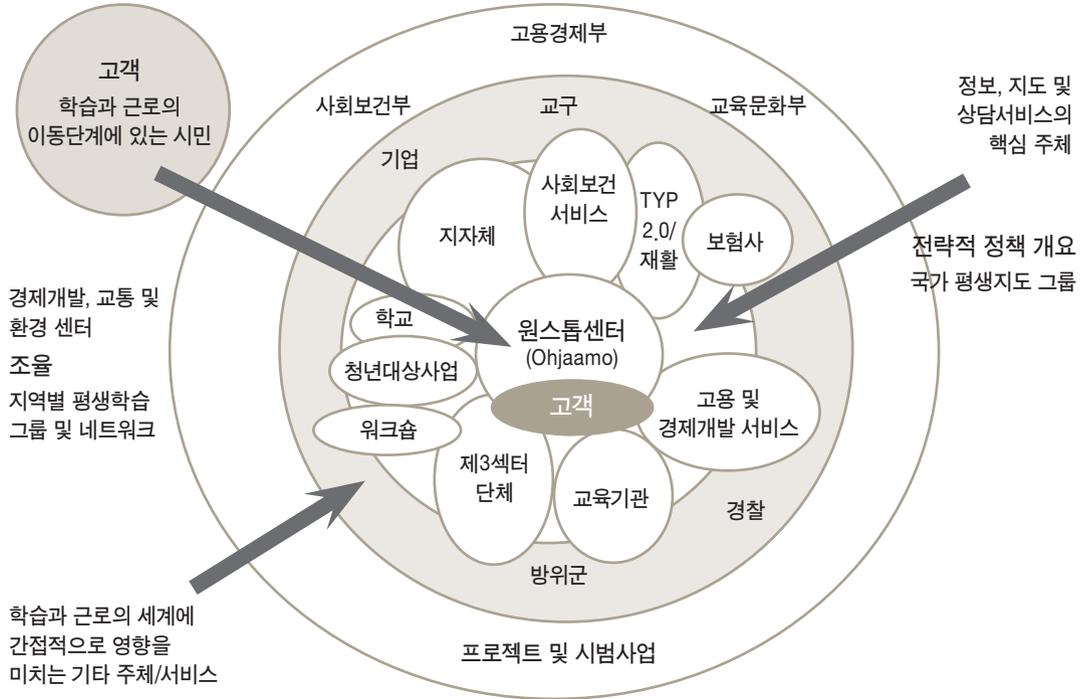
원스톱센터의 활동은 신뢰와 파트너십을 기반으로 하며, 새로운 종류의 서비스 및 활동 공동 구상 및 공동 재정 개념을 표방한다. 초기 단계의 원스톱센터 활동은 청년층을 대상으로 하며, 이후 단계에서 모든 연령대로 확대된다. 개인은 원스톱센터 활동에 참여함으로써 개인적, 기능적 관계를 형성하면서 학습과 근로를 하고 이와 관련된 결정을 내리면서, 제대로 된 학습 및 근로 경력을 쌓을 수 있다. 이렇게 되면 개인의 경력계획 수립 능력이 향상되며, 특히 학습 및 근로와 관련된 이동 단계에서 자신의 태도, 동기 및 역량에 의해 더 나은 활동을 선택할 수 있게 된다.

이 이니셔티브에서 난제로 간주되는 부분은 정보통신기술의 통합적 이용이다. 1990년대 이후 핀란드는 온라인 교육 및 직업정보 체제를 갖추고 있지만, 온라인 경력 서비스는 쌍방향성이 낮다. 장기적으로는, 독립적 온라인 서비스와 지역별 고객 수요에 민감하게 대응하는 원스톱센터라는 공동 개념의 다중경로 통합 지도 체제를 수립하는 목표를 세우고 있다.

원스톱센터 활동의 개념적 기본틀은 관계 부처들과 주요 이해당사자들이 공동으로 설계하였다. 원스톱센터는 [그림 1]에서와 같이 여러 다양한 정책 분야와 서비스 공급자 사이를 교차하는 요소로 배치되어 있다.

원스톱센터 활동은 다양한 단체들, 정보, 지도 및 상담 서비스 공급자, 사회 및 보건 의료 서비

[그림 1] 청년보장 및 평생지도 활동의 주요 부분으로서 원스톱센터(Ohjaamo)의 역할



자료 : 핀란드 고용부(2014).

스 공급자들의 긴밀한 상호 협력의 역사와 함께, 그들이 지닌 다방면의 상보적 역량을 기반으로 한다. 직업심리학자들이 오랜 기간 국가적 지도 서비스 개발 과정에 참여한 점을 감안하여, 새로운 국가발전계획에서도 이들의 참여가 있었고 기여도를 인정받고 있다. **KLI**

참고문헌

- Amundson, N. E., & Borgen, W. A.(1988), “Factors that help and hinder in group employment counseling,” *Journal of Employment Counseling* 25, pp.104–114.
- Lahti, R.(2004), Ammatinvalinnanohjaus ammatillisen identiteetin uudelleen jäsentämisenä. (Vocational counselling as reorganizing the clients' vocational identity), Finnish Ministry of Labour, Helsinki.
- Lehtomäki, J., Salomaa, P. & Haapala, J.(2007), Ammatinvalinnanohjauksen vaikuttavuus ja palveluprosessin viestintä. Työvoimatoimiston ammatinvalinta- ja urasuunnittelupalvelun asiakasseuranta Hämeessä vuosina 2005–2006(The effectiveness of vocational guidance and communication of the services process. A follow-up study on the guidance processes in Häme region 2005–2006), Työhallinnon julkaisu 379 (PES publication 379), Finnish Ministry of Labour.
- Leiman, M.(2012), “Dialogical sequence analysis in studying psychotherapeutic discourse,” *International Journal for Dialogical Science* 6(1), pp.123–147.
- Myllylä, M.(2006), Työhallinnon ammatinvalinnanohjaus. Työn ja tuottavuuden tarkastelua. (Vocational guidance in PES. Monitoring the activities and productivity), Työhallinnon julkaisu(366 PES publication 366), Finnish Ministry of Labour.
- Peavy, V. R.(1997), Sociodynamic counselling. A constructive perspective for the practice of counselling in the 21st century, Victoria: Trafford.
- Peurala, E.(2006), Kokeneiden ammatinvalintapsykologien käyttöteoriaa etsimässä(Theory of practice of experienced vocational psychologists), Finnish Ministry of Labour, Annual year book AVO 2006, pp.34–41.
- Spangar, T., Amkil, R., Keskinen, A., Vanhalakka–Ruoho, M, Heikkilä, H. & Pitkänen, S.(2013), Making movement in the guidance process visible. The employment radar and guidance services of the Finnish PES. A prototype for a new monitoring and assessment system. MEE Publications 32/2013, Finnish Ministry of Employment and the Economy, Helsinki:

Edita Publishing.

- Spangar, T., Amkil, R. & Vuorinen, R.(2008), Towards co–development of the guidance services within Finnish Public Employment Services – Evaluation of strategic perspectives of the further development of career guidance services, Publications of the Ministry of Employment and the Economy, Employment and entrepreneurship 30/2008.
- Tapaninen, A.(2006), Ammatinvalinnan ohjauksen tuottavuuden ja toiminnan arviointia, (Evaluating the productivity of the vocational guidance), Finnish Ministry of Labour, Annual year book AVO 2006, pp.3–6.
- Tapaninen, A.(2012), Sata vuotta psykologista ammatinvalinnanohjausta Ohjaustoiminnan alku Yhdysvalloissa ja varhaisvaihe Suomessa(Hundred years of vocational guidance. Overview of the beginning of vocational guidance in the United States and the first phases in Finland), Psykologien kustannus Oy.
- Tasola, O.(2006), Muistikuvia ammatinvalinnanohjauksen vaiheista(Snapshots of different phases of vocational guidance in Finland) Finnish Ministry of Labour. Annual year book AVO 2006, pp.7–9.
- Vuorinen, R.(1998), Ohjaus avautuvissa ja verkottuvissa oppimisympäristöissä – strategisia kysymyksiä(Guidance in open and networked learning environments – strategic questions) Licentiate thesis. University of Jyväskylä. Faculty of education, Teacher Education College.