www.koddi.or.kr 한국장애인개발원

정책연구 2025-10

본 보고서의 우측 상단에는
시각장애인을 위한 음성변환용
바코드 보이스아이(VOICEYE)
가 실려 있습니다.

장애학생 취업코칭 프로그램 내실화 방안

심진예 · 이은영

한국장애인고용공단 고용개발원

집 필 진

· 책임연구자 : 심진예 (한국장애인고용공단 고용개발원 선임연구위원)
· 공동연구자 : 이은영 (서강대학교 지속가능윤리경영연구소 연구위원)

자문위원
(가나다순)

이금진 (한양여자대학교 사회복지학부 교수)
이미지 (대구교육대학교 특수통합교육과 교수)
박용원 (발달장애인자립지원협회 이사장)

머리말

우리 사회는 여전히 장애학생의 학교에서 일터로의 이행이라는 큰 과제를 안고 있습니다. 한국장애인고용공단에서는 장애학생 취업지원사업을 통해 장애학생의 직업세계로의 원활한 이행을 지원하고 있으며, 특히 장애학생의 구직역량을 강화시키기 위해 사회성훈련 단계의 핵심 사업으로 장애학생 취업코칭 프로그램을 운영하고 있습니다. 현재 전국의 많은 장애인 고등학생과 전공과 재학생이 이 프로그램에 참여해 왔으나, 지역 및 학교별로 프로그램 내용과 수준의 편차가 크고, 장애학생의 특성과 요구를 충분히 반영한 표준화된 취업코칭 프로그램이 필요하다는 지적이 꾸준히 제기되고 있습니다.

이에 본 연구는 우리 기관의 장애학생 취업코칭 프로그램의 운영 현황을 종합적으로 분석하고, 장애학생의 구직역량을 실질적으로 강화할 수 있는 내실화 방향을 제시하고자 수행되었습니다. 이를 위해 전국의 프로그램 운영 현황을 면밀히 진단하고, 다양한 관계자들의 목소리를 청취하였으며 장애학생의 구직역량을 실질적으로 높을 수 있는 프로그램 내실화 방안을 다각도로 제시하고 있습니다.

본 연구가 현장 교사와 실무자, 정책 담당자에게 유용한 참고가 되기를 바라며, 아울러 바쁜 일정 속에서도 조사와 인터뷰에 성실히 응해주시고 협조해 주신 한국장애인고용공단 지역본부 및 지사의 담당 실무자, 학교 관계자분들, 외부 강사분들 그리고 자문위원 여러분께 깊이 감사드립니다.

2025년 12월

한국장애인고용공단 고용개발원

원장 **최 종 철**

한국장애인개발원
www.koddi.or.kr

목 차

Abstract ····· 1

연구요약 ····· 3

제1장 서 론 ····· 13

제1절 연구 필요성 및 목적 ····· 13

제2절 연구방법 ····· 16

1. 구직역량 이론 및 사례 검토 ····· 16
2. 프로그램 운영현황 조사 및 분석 ····· 17
3. 초점집단인터뷰(FGI) ····· 19
4. 장애학생 취업코칭 프로그램 평가 ····· 19

제2장 구직역량의 이론 및 사례 검토 ····· 22

제1절 이론적 검토 ····· 22

1. 구직역량의 개념 ····· 22
2. 장애인의 구직역량 검토 ····· 33

제2절 실행 사례 ····· 40

1. 국내 사례 ····· 40
2. 해외 사례 ····· 65

제3장 장애학생 취업코칭 프로그램 운영 현황 ····· 75
제1절 사업개요 ····· 75
1. 장애학생취업지원 사업 ····· 75
2. 취업코칭 프로그램 ····· 78
제2절 프로그램 운영 현황 ····· 79
1. 프로그램 운영 횟수 ····· 79
2. 프로그램 주요 내용 및 참여 현황 ····· 81
3. 프로그램 강의 장소 및 강사와 교재 ····· 85
4. 프로그램 강의 소요 시간 ····· 89
5. 프로그램 명칭 ····· 94
제3절 학교 및 장애학생 참여 현황 ····· 101
1. 학교 참여 현황 ····· 101
2. 장애학생 참여 현황 ····· 104

제4장 장애학생 취업코칭 초점집단인터뷰(FGI) ····· 115
제1절 조사 개요 ····· 115
1. 조사대상과 내용 ····· 115
2. 조사 방법 ····· 117
제2절 조사 결과 ····· 118
1. 프로그램 운영·행정 및 내용 측면 ····· 118
2. 프로그램 성과에 대한 인식 ····· 134
3. 프로그램 개선 관련 주요 이슈 ····· 138
4. 전용 프로그램 개발 관련 의견 ····· 142

한국장애인개발원
www.koddi.or.kr

제5장 장애학생 취업코칭 프로그램 평가 및 내실화 방안 ····· 152

제1절 장애학생 취업코칭 프로그램 평가 및 개선점 ····· 152

1. 투입(input)의 측면 ····· 152
2. 활동(Activity)의 측면 ····· 154
3. 산출(Output)의 측면 ····· 159
4. 결과(Outcome)의 측면 ····· 162

제2절 장애학생 취업코칭 프로그램 내실화 방안 ····· 165

1. 기본방향 및 중점 추진사항 ····· 165
2. 프로그램 개발 추진전략 ····· 168
3. 프로그램 개발안 ····· 171

제6장 결 론 ····· 176

제1절 요약 및 결론 ····· 176

제2절 제언 및 향후 과제 ····· 183

참고문헌 ····· 186

표목차

〈표 1- 1〉 장애학생 취업코칭 프로그램 운영현황 실태조사 개요 ····· 18
〈표 1- 2〉 장애학생 취업코칭 프로그램 운영현황 실태조사 조사문항 ····· 18
〈표 2- 1〉 구직역량 관련 개념 정의 및 설명 ····· 25
〈표 2- 2〉 국제기구에서 제안한 청년 구직역량 ····· 27
〈표 2- 3〉 청년 구직역량의 정의(고재성 등, 2010) ····· 30
〈표 2- 4〉 구직역량의 구성 요인(국내연구) ····· 32
〈표 2- 5〉 장애인 고용서비스 검사 서비스 영역별 조작적 정의 ····· 34
〈표 2- 6〉 장애인 구직역량의 구성요소(국내연구) ····· 37
〈표 2- 7〉 『진로와 교육』 주요 학습 영역 ····· 39
〈표 2- 8〉 진단유형별 상담지원방향 및 프로세스 ····· 43
〈표 2- 9〉 주요 청년 대상 고용센터 취업역량강화 프로그램 ····· 45
〈표 2-10〉 [청년취업GYM] 청년층 취업역량강화 모듈 ····· 46
〈표 2-11〉 CAP@(캐파) 청년층 직업지도 프로그램 구성 및 세부 내용 ····· 47
〈표 2-12〉 구직기술향상 프로그램 내용 ····· 49
〈표 2-13〉 사업수행인력 자격 요건 ····· 57
〈표 2-14〉 장애인 취업코칭 세부 프로그램 ····· 59
〈표 2-15〉 ZPZG 프로그램 모듈 구성 ····· 59
〈표 2-16〉 취업능력증진프로그램 구성 ····· 60
〈표 2-17〉 단기코칭 프로그램 개요 ····· 61
〈표 2-18〉 장애학생 현장중심 직업훈련 사업 개요 ····· 62
〈표 2-19〉 세부 현장중심 직업훈련 내용 ····· 63
〈표 2-20〉 Pre-ETS 주요 서비스 개요 ····· 66
〈표 2-21〉 펜실베니아주 OVR Pre-ETS 주요 서비스 개요 ····· 66

한국장애인개발원
www.koddi.or.kr

〈표 2-22〉 SLES 프로그램 참가자 경로 ····· 68
〈표 2-23〉 SLES 프로그램 핵심 활동 ····· 69
〈표 2-24〉 ASA 프로그램 사전훈련 단계 개요 ····· 70
〈표 2-25〉 직업탐색(Berufsorientierung) 상세 커리큘럼 ····· 71
〈표 2-26〉 프로파일링(Profiling) 상세 커리큘럼 ····· 72
〈표 2-27〉 입사지원훈련(Bewerbungstraining) 커리큘럼 예시 ····· 73
〈표 3- 1〉 장애학생 취업지원사업 추진실적 ····· 76
〈표 3- 2〉 사회성 훈련 프로그램 구분 ····· 78
〈표 3- 3〉 취업코칭 주요 내용 ····· 78
〈표 3- 4〉 장애학생 취업코칭 프로그램 지사별 운영 횟수 ····· 80
〈표 3- 5〉 장애학생 취업코칭 프로그램 주요 내용(1순위) ····· 81
〈표 3- 6〉 장애학생 취업코칭 프로그램 주요내용(2순위) ····· 82
〈표 3- 7〉 장애학생 취업코칭 프로그램 주요내용별 참여 학교수 ····· 83
〈표 3- 8〉 장애학생 취업코칭 프로그램 주요내용별 참여 학생수 ····· 83
〈표 3- 9〉 장애학생 취업코칭 프로그램 강의 장소 ····· 85
〈표 3-10〉 장애학생 취업코칭 강사유형 ····· 85
〈표 3-11〉 장애학생 취업코칭 강의교재 유형 ····· 86
〈표 3-12〉 장애학생 취업코칭 프로그램 주요내용별 강의교재 ····· 87
〈표 3-13〉 장애학생 취업코칭 프로그램 공단 개발 컨텐츠 및 교재 사용 현황(2023년) ····· 88
〈표 3-14〉 장애학생 취업코칭 프로그램한 공단 개발 컨텐츠 및 교재 사용 현황(2024년) ····· 89
〈표 3-15〉 장애학생 취업코칭 프로그램별 총소요시간(2023년) ····· 90
〈표 3-16〉 장애학생 취업코칭 프로그램별 총소요시간(2024년) ····· 91
〈표 3-17〉 장애학생 취업코칭 프로그램별 총소요시간(2024년) ····· 92
〈표 3-18〉 장애학생 취업코칭 프로그램명(직업의 이해와 탐색) ····· 95

〈표 3-19〉 장애학생 취업코칭 주요내용별 프로그램명(면접과 스피치) …… 96
〈표 3-20〉 장애학생 취업코칭 주요내용별 프로그램명(이미지 관리) …… 97
〈표 3-21〉 장애학생 취업코칭 주요내용별 프로그램명(구직기술) …… 98
〈표 3-22〉 장애학생 취업코칭 주요내용별 프로그램명(직장 내 의사소통과 태도, 예절) …… 99
〈표 3-23〉 장애학생 취업코칭 주요내용별 프로그램명 …… 100
〈표 3-24〉 장애학생 취업코칭 프로그램 참여 학교 연도별 규모 …… 102
〈표 3-25〉 장애학생 취업코칭 프로그램 참여 특수학교의 전국 특수학교 대비 비중 …… 103
〈표 3-26〉 장애학생 취업코칭 프로그램 참여 학생 연도별 규모 …… 105
〈표 3-27〉 장애학생 취업코칭 프로그램 참여 학생 연도별 규모(종합코칭) · 106
〈표 3-28〉 장애학생 취업코칭 프로그램 참여 학생 연도별 규모(단기코칭) · 107
〈표 3-29〉 특수교육대상자 대비 취업코칭 참여학생 비율 …… 109
〈표 3-30〉 장애학생 취업코칭 참여자 학교유형 …… 110
〈표 3-31〉 장애학생 취업코칭 참여자 학년 …… 110
〈표 3-32〉 장애학생 취업코칭 참여자 성별 …… 111
〈표 3-33〉 장애학생 취업코칭 참여자 장애정도 …… 111
〈표 3-34〉 장애학생 취업코칭 참여자 장애유형 …… 112
〈표 3-35〉 장애학생 취업코칭 참여자 종합코칭 참여 일수 …… 113
〈표 3-36〉 종합코칭 평균 참여 일수 …… 114
〈표 3-37〉 장애학생 취업코칭 참여자 단기코칭 참여 일수 …… 114
〈표 3-38〉 단기코칭 평균 참여 일수 …… 114
〈표 4- 1〉 초점집단인터뷰(FGI) 참여자 특성 …… 116
〈표 4- 2〉 초점집단인터뷰(FGI) 주요 조사 내용 …… 117
〈표 4- 3〉 심층 인터뷰 주요 내용 정리 …… 149
〈표 5- 1〉 투입단계(Input) 문제점 및 개선방향 …… 153

한국장애인개발원
www.koddi.or.kr

〈표 5- 2〉 활동단계(Activity) 문제점 및 개선방향 ····· 158
〈표 5- 3〉 산출단계(Output) 문제점 및 개선 방향 ····· 161
〈표 5- 4〉 결과단계(Outcome) 문제점 및 개선 방향 ····· 164
〈표 5- 5〉 추진체계 및 단계별 로드맵 ····· 171
〈표 5- 6〉 프로그램의 핵심영역 및 교과(모듈) 방향 ····· 172
〈표 5- 7〉 학년·학교급별 주요 교육 내용 ····· 173
〈표 5- 8〉 장애학생 취업코칭 프로그램 모듈 구성안 ····· 175

그림목차

〔그림 1-1〕 장애학생 취업지원사업 추진 절차 ····· 14
〔그림 1-2〕 프로그램 논리모형에 따른 장애학생 취업코칭 프로그램 평가 요소 ·· 20
〔그림 1-3〕 연구추진체계 ····· 21
〔그림 2-1〕 서비스 흐름도 ····· 41
〔그림 2-2〕 취업역량평가 평가영역, 지표 및 배점 ····· 42
〔그림 2-3〕 고교재학생 맞춤형 고용서비스 표준 운영 프로세스 ····· 51
〔그림 2-4〕 직업경력개발로드맵 서식 ····· 54
〔그림 2-5〕 고교 직업교육훈련 연계 프로세스 예시 ····· 55
〔그림 2-6〕 개별취업활동계획서 양식 ····· 56
〔그림 2-7〕 Pre-ETS 커리큘럼 운영을 위한 리소스 가이드라인(예) ····· 67
〔그림 3-1〕 장애학생 취업지원 서비스 흐름도 ····· 75
〔그림 3-2〕 장애학생 취업지원 서비스 절차 ····· 77
〔그림 3-3〕 장애학생 취업코칭 프로그램 주요내용별 참여 학교수 산점도 ·· 84
〔그림 3-4〕 장애학생 취업코칭 프로그램 주요내용별 참여 학생수 산점도 ·· 84
〔그림 3-5〕 장애학생 취업코칭 프로그램 강의 소요 시간(2023년) ····· 93
〔그림 3-6〕 장애학생 취업코칭 프로그램 강의 소요 시간(2024년) ····· 93

www.koddi.or.kr 한국장애인개발원

Abstract

A Study on Strategies to Enhance the Employment Coaching Program for Students with Disabilities

Sim, Jin-ye
(Research Fellow, Employment Development Institution, KEAD)
Lee, Eun Young
(Senior Researcher, Sogang Business Ethics Research Institute, SBERI)

This study examines the operation of the employment coaching program for students with disabilities in Korea and proposes strategies to strengthen and redesign it as a core component of school-to-work transition policy. Drawing on a review of theories and domestic and international cases on job search competencies, the study identifies key competency domains required of young jobseekers—particularly students with disabilities—and uses them as a conceptual framework for program assessment. A mixed-methods design is employed: three years(2022–2024) of administrative data from the Korea Employment Agency for Persons with Disabilities are analyzed to describe participating schools and students, program types and contents, and regional coverage; a full survey of regional headquarters and branch offices identifies detailed patterns and issues in program implementation; and focus group interviews with agency staff, school personnel, and external instructors are conducted to explore perceived strengths, limitations, and improvement needs. Applying a program logic

model (inputs–activities–outputs–outcomes), the study finds unstable and fragmented funding, heavy dependence on external instructors, and unclear role sharing across organizational levels; significant non-standardization of program duration, content, and teaching methods across regions; strong skew toward short-term, skill- and image-focused content; regional and school-type disparities in participation and access; and the lack of systematic monitoring and outcome-oriented data systems. Based on these findings, the study proposes an internalization strategy that includes: establishing the program as an independent, performance-managed core project; developing a standardized, disability-specific curriculum and teaching materials; differentiating modules by school level, disability type, and functional level; strengthening instructor qualification and training systems; and building data-driven evaluation and feedback mechanisms linked to a staged implementation plan.

Key words: students with disabilities, employment coaching, job search competencies, school-to-work transition, program evaluation, program logic model

연구요약

본 연구는 장애학생 취업코칭 프로그램의 운영 현황을 종합적으로 분석하고, 교육관계자 및 현장 전문가 등의 인식과 요구를 조사하여 프로그램 운영 전반을 평가하고, 이에 기초해 취업코칭 프로그램의 내실화 방안과 프로그램 개발을 위한 기본원칙과 추진 전략을 마련하는 데 목적을 두고자 한다.

연구방법은 다음과 같다. 첫째, 구직역량 이론과 사례를 검토하였다. 문헌 및 사례 검토를 통해 다양한 구직역량의 구성 요인을 살펴보고, 공통적으로 나타나는 요인을 파악하여 취업코칭 프로그램의 개발에 참고하고자 하였다. 특히 장애학생의 구직에 중요한 역량이 일반적인 구직 역량 논의와 어떠한 공통점과 차이가 있는지도 파악하여 실제 프로그램 개발 시에 포함해야 할 요소를 파악해 보고자 한다. 사례 검토를 통해서는 장애학생 취업코칭 프로그램에 포함해야 할 중요한 요소를 파악해 보고자 하였으며 프로그램 내용이나 진행 시간 등과 같은 구체적인 운영 예시를 살펴보고자 국내외 사례를 모두 검토하였다.

둘째, 장애학생 취업코칭 프로그램 평가 및 내실화 방안을 수립하기 위해 먼저 운영현황을 파악하고자 하였으며 이를 위해 행정자료를 취합하고 파악하기 어려운 자료에 대해선 조사를 실시하였다. 이와 관련해 한국장애인고용공단에서 관리하는 장애학생 취업코칭DB 행정자료를 추출하여 분석하였다. 2022년부터 2024년까지 3년 간의 운영자료를 수집하여 취업코칭 프로그램 사업에 참여한 학교와 학생 규모, 참여 학생의 특성 등을 파악하고자 하였으며 당해연도 특수교육대상자 대비 참여자들의 규모를 분석해 장애학생에 대한 서비스의 충분성을 평가하고자 한다. 그리고 한국장애인고용공단 지역본부 및 지사를 대상으로 2023년부터 2024년까지 최근 2년간 실행된 장애학생 취업코

칭 프로그램 운영현황에 대한 자료를 전수 조사하였다. 취업코칭 DB 행정자료는 참여한 학교와 학생 정보로서 주로 참여자 정보에 치중되어 있으므로 전수 조사에서는 실제 현장에서 실시된 프로그램 내용에 관한 정보를 조사하는 목적으로 실시했다.

셋째, 장애학생 취업코칭 프로그램의 내실화 방안을 마련하기 위해 관계자를 대상으로 초점집단인터뷰(FGI)를 실시하였다. 프로그램 운영계획 수립 절차와 행정적 어려움, 강사 섭외 및 강사 관리 방안 등 취업코칭 프로그램의 운영과 행정에 관한 사항을 질의하였으며, 또한 현행 강의 내용 및 운영 방식의 적절성 및 문제점, 학생들의 특성과 요구 반영 여부 등 프로그램 내용에 대한 논의와, 프로그램의 구직역량 강화 효과성 평가 및 만족도 측정 등 프로그램 성과에 대한 평가도 포함하였다. 마지막으로 장애학생 전용 취업코칭 프로그램 개발 필요성, 개발 시 필수적으로 들어가야 할 내용, 적정 운영 시간 및 강의 방식 등 프로그램 개발 방안에 대한 의견을 수렴하여 실효성 있는 취업코칭 개선 방안 도출을 위한 심층적인 지식을 축적하고자 하였다.

마지막으로, 장애학생 취업코칭 프로그램을 평가하였다. 본 연구에서는 프로그램 논리모형(program logic model)을 통해 취업코칭 프로그램을 평가하였으며, 이를 근거로 사업 내실화 방안 및 향후 프로그램 개발안을 마련하였다. 구체적으로 '투입-활동-산출-결과'의 측면에서 평가하였으며, '투입'은 사업을 가능하게 하는 재정적·인적·조직적 지원과 관련해 평가하였다. '활동'은 취업코칭 프로그램의 운영 전반에 대한 것으로 프로그램 운영 방식과 교육내용, 강의방식, 강사 섭외 등을 살펴보았다. '산출'의 측면에서는 프로그램 참여 현황을 파악하였다. 일반학교, 특수학교, 전공과 등 참여학교 유형과 참여자 학년 정보를 조사해 주된 수요층을 파악하였으며 이를 통해 장애학생 취업지원 사업이 목표한 바 대상자에게 충분히 제공되고 있는지를 평가하였다. '결과'의 측면에서는 각급 학교급 별로 프로그램 종료 후 실시되었던 만족도 조사 또는 학교 관계자들과 학생 및 부모들의 의견을 기초로 구직역량강화 효과성 등을

평가하였다. 평가를 위해 앞서 언급한 프로그램 운영현황 자료를 활용하였는데 정량적 평가를 위해 공단에서 관리해 온 프로그램 운영 현황과 관련한 행정자료를 수집·조사하여 분석하였으며, 정성적 평가를 위해선 권역별로 실무자, 학교교사, 운영강사 등으로 초점집단을 구성해 실시한 초점집단인터뷰 결과를 활용하였다.

연구결과는 다음과 같다. 첫째, 구직역량 이론 및 사례를 검토한 결과는 다음과 같다. 우선 이론적 검토 결과, 구직역량은 특정 상황에서 요구되는 복잡한 요구에 효과적으로 대응하기 위한 지식·기술·태도·정서 등을 아우르는 총체적 능력으로, 자기효능감·동기·감정조절과 같은 심리적 요인, 직업·구직정보 이해와 이력서·면접 등 실질적 구직기술, 의사소통·대인관계·문제해결능력 등 사회적 역량, 그리고 디지털 역량과 같은 미래역량이 결합된 다차원적 개념으로 정리된다. 국내외 선행연구와 국제기구 논의를 종합하면, 청년과 장애학생 모두에게 자기이해와 진로설계 능력, 구직정보 탐색과 의사결정 능력, 직업기초능력과 직무적응 능력이 공통적으로 중요하며, 특히 장애학생의 경우 진로장벽을 극복하기 위한 자기옹호, 정서조절, 일상생활 및 이동기술과 같은 기초근로능력의 강화 필요성이 강조된다. 사례 검토 결과, 국민취업지원제도(옛 취업성공패키지)와 청년취업 GYM, CAP@ 프로그램, 고교 재학생 맞춤형 고용서비스 등 국내 청년 대상 프로그램은 초기 진단과 취업역량 평가를 바탕으로 개인별 취업활동계획(IAP)을 수립하고, 집단상담·구직기술 교육·직업훈련·일경험을 결합한 모듈형·단계형 체계를 통해 구직역량을 체계적으로 강화하고 있는 반면, 장애학생 대상 전환교육과 직업교육은 자기결정·사회성·독립생활 기술을 포함한 포괄적 역량을 다루고 있으나, 고등학교 단계에서 구직기술과 노동권·직장적응 역량을 체계적으로 다루는 전용 취업코칭 모형은 아직 제한적인 것으로 나타났다.

둘째, 취업코칭 프로그램 운영현황은 다음과 같다.

하나, 최근 2년간 실시한 장애학생 취업코칭 프로그램의 주요 내용은 다음

과 같다. 조사결과 2023년 총 594회, 2024년 634회 프로그램이 운영된 것으로 파악되었으며, 운영된 프로그램의 주요 내용은 '이미지관리(복장/자세/표정/인사법 등)' 30.7%, '면접과 스피치' 22.5%, '구직기술(이력서/자기소개서 작성 등)' 19.2% 순으로 나타났다. 장애학생 취업코칭 프로그램의 강의 장소는 '참여학교의 학교시설' 98.1%, '학교 외 시설' 2.0%로 대부분의 학교에서 참여하는 학교의 시설에서 강의를 실시하는 것으로 나타났다. 지사와 지역본부는 장애학생 취업코칭 프로그램을 운영하기 위해 거의 모든 강의에 대해 외부강사를 초빙하는 것으로 나타났다. 취업코칭 강의를 위해 사용한 교재를 조사했으며, 조사대상 기간 동안 '강사가 별도 준비한 교재 사용' 응답률이 높았다. '공단 개발 컨텐츠 및 교재 사용'은 2023년 20.8%, 2024년 10.8%로 응답되어 공단 컨텐츠 활용도는 낮아진 것을 알 수 있다. 장애학생 취업코칭 프로그램의 강의 소요 시간을 조사하였으며, 조사대상 기간 중 2023년에는 '3~5시간' 71.9%, '1.5~2시간' 11.3% '6~8시간' 8.9%로 나타났다. 2024년에도 '3~5시간' 비중이 72.6%로 가장 높았으며 '1.5~2시간' 15.3% '6~8시간' 6.2%로 나타났다. '12시간 이상'의 비중은 2023년 5.6%에서 2024년 3.3%로 낮아졌으며 종합코칭 프로그램 운영이 감소하고 단기코칭 운영이 증가한 추세를 반영하고 있다고 볼 수 있다.

둘, 장애학생 취업코칭 프로그램에 참여한 학교 및 장애학생 참여현황은 다음과 같다. 특수학급이 설치된 일반 고등학교와 특수학교를 포함한 프로그램 참여 학교 규모를 확인한 결과, 2022년 480개 학교가 참여했으며, 2023년 415개, 2024년 365개 학교가 참여해 참여 학교수가 점차 감소한 것으로 나타났다. 3년간 합산하여 살펴보면, 전체 학교 중 경기북부와 경북, 경기지역본부, 부산, 울산, 경남동부 지사에서 관할하는 학교의 비중이 높게 나타났다. 우리나라 전체 특수학교에서 취업코칭 프로그램에 참여한 특수학교가 차지하는 비중을 알아보았으며 2022년 59.9%, 2023년 52.6%, 2024년 49.2%로 감소되는 것으로 나타났으며 2024년의 경우는 절반에 미치지 못하고 있다. 지역별로도 편

차가 나타나고 있는데 서울은 타 지역에 비해 낮은 참여율을 보이고 있으며 최근 들어 증가세를 보이고 있다. 부산, 대구, 대전 등 광역시의 참여율도 낮아지는 추세를 보이고 있으며 경기도와 강원도 등 여러 광역지자체에서도 모두 낮아지는 것을 알 수 있다.

공단의 장애학생 취업코칭 프로그램에 참여한 학생수를 파악한 결과, 2022년 5,574명, 2023년 4,682명, 2024년 4,632명으로 집계되어 참여 학생 수는 줄어드는 추세를 보이고 있다. 3년간 참여학생 합산값을 기준으로 경기, 대구, 경북, 울산 등의 학생 참여 규모가 큰 것으로 나타났다. 최근 3년간 특수교육대상자 대비 참여학생 비율은 감소되는 양상을 보였는데 2022년 22.1%, 2023년 18.1%, 2024년 17.1%이다. 3년간 합산한 수치를 기준으로 19.0%로 나타나 전체 특수교육대상자의 5분의 1에 못 미치는 규모임을 알 수 있다. 특수교육대상자의 참여율이 높은 지역은 울산 46.1%, 대구 40.7%, 경북 32.3%, 광주 22.6%, 전북 22.4%, 경기 20.9%, 부산 20.6% 순으로 나타났다. 10% 미만인 지역은 서울, 강원, 충남 등이며 이같이 지역 간 참여율의 편차가 발생하는 이유를 찾는 것이 필요한 것으로 나타났다.

참여한 학생의 학교유형을 살펴보면, 일반학교 특수학급과 특수학교 학생이 각각 절반을 차지하였으며, 일반학교 일반학급 학생은 매우 소수인 것으로 나타났다. 참여한 장애학생의 학년별 분포를 살펴보면, 전공과 1학년의 비중이 가장 높으며 고등학교 3학년 고등학교 2학년 순으로 참여자가 많고 고등학교 1학년은 15.9%로 모든 학년 중 참여율이 가장 낮다. 3년간 참여자의 성별 분포를 살펴보면, 남성은 64.5%, 여성 35.5%로 남학생 비중이 더 높다. 참여학생의 장애정도는 중증장애 90.2%이며 경증장애 9.8%이다. 장애유형별로 살펴보면, 지적장애 73.6%, 자폐성 장애 13.2%이며 특수교육법상 장애인 8.5%, 뇌병변 장애 2.4% 등으로 발달장애인이 86.8%로 큰 비중을 차지하고 있다. 장애학생 취업코칭 프로그램에 참여자의 참여 일수 분포를 살펴보면 1일 79.4%, 2일 14.5%, 3일 3.5%로 평균 참여일수는 1.3일이다. 단기코칭 평균 참여 일수는 1

일 81.7%, 2일 11.8%, 3일 3.9%이며, 평균 참여 일수는 1.3일로 나타났다.

셋째, 장애학생 취업코칭 초점집단인터뷰(FGI) 결과는 다음과 같다.

FGI는 이해관계자 집단별로 총 4차례 실시하였다. 반구조화된 면접법으로 조사를 진행하였으며, 프로그램 운영·행정 및 내용 측면, 프로그램 성과에 대한 인식, 프로그램 개선 관련 주요 이슈, 전용 프로그램 개발 관련 의견을 중심으로 논의하였으며 주요한 논의결과는 다음 표와 같다.

〈심층 인터뷰 주요 내용〉

구분	세부영역	주요 현황 및 문제점
I. 프로그램 운영 및 행정 측면	1. 성과지표 및 예산	성과평가 대상이 아니어서 사업 안정성 저해함. 급식비 단가 등 특정 예산 지침이 비현실적이어서 현장 담당자들이 부담을 느끼는 중
	2. 인력 (강사섭외/관리)	강사 섭외가 주로 알음알음으로 이루어지고 체계적인 검증 시스템 부족. 신규 강사 중 장애 이해도 없는 경우 불안 요인으로 작용함. 양질의 강사 확보가 중요한 과제
	3. 교육대상	복지카드가 없는 특수교육 대상자가 수업에 참여하는 사례 현저히 증가. 다양한 수준의 학생들이 함께 수업을 듣고 있어 효과적인 교육 어려움
	4. 프로그램 기획	취업코칭이 성과 목표에 포함 안 되어 공단이 적극적이기보다 학교 요청 기반으로 제공되는 경향. 강의 주제는 공단 큰 틀 내에서 학교 선택 또는 강사/학교 협의로 최종 확정

한국장애인개발원
www.koddi.or.kr

구분	세부영역	주요 현황 및 문제점
II. 프로그램 내용 측면	1. 운영방식 및 시간	강의 시간, 지역별 관행과 요청에 따라 상이하지만, 3~5시간 비중이 70% 이상으로 단기 코칭 형태. 강의 방식은 강사 개인이 유연하게 조정하며, 학생 특성상 실습을 많이 하는 재량권이 큼
	2. 교보재 및 콘텐츠	현재 교보재(동영상) 개발된 지 5년 이상 또는 노후화되어 학생 흥미를 못 끌고 현 직업 현장과 부합되지 못함. 콘텐츠 자료 공유가 체계화되지 못해 알음알음 전달되는 상황
III. 프로그램 성과에 대한 인식	1. 품질관리 및 모니터링	프로그램, 강사 개인 역량에 크게 의존하여 표준화된 운영 방식과 품질 확보 어려움. 현장 모니터링 체계적으로 이루어지기 어려움. 모니터링이나 만족도 조사를 위한 표준화된 양식이 없음
	2. 내용에 대한 평가 (만족도)	실습 중심의 면접코칭에 대한 만족도와 호응도 가장 높게 나타남(수도권에서 두드러짐). 월급 관리 등 실생활에 필요한 경제 교육에 대해서도 비수도권 중심으로 호응 좋음
	3. 프로그램 참여 현황	수요, 지역별 사회경제적 수준 및 취업 시장 상황에 따라 큰 차이(서울권 수요 적음, 비수도권 수요 많음). 학교 측, 반복 교육이 필요하다고 인식하며 동일 학생 반복 참여하는 경우도 있음
	4. 효과성에 대한 인식	단발적 운영 방식 때문에 구직 역량 강화라는 궁극적인 목표 달성에는 한계가 있다는 회의적 시각 존재. 하지만 새로운 강사가 오는 것 자체가 이벤트로서 긍정적 효과가 있으며, 동기부여나 표현 욕구 변화 측면에서는 효과 있음
	5. 공단의 강점	강사들이 타 기관 직원들에 비해 강의 스킬 측면에서 강점 보임. 공단은 취업처와 연계할 수 있는 역량을 갖고 있다는 점이 매력적인 요소

구분	세부영역	주요 현황 및 문제점
IV. 프로그램 개선 관련 주요 이슈	1. 프로그램 개선 방향	취업 성과에 효과적으로 기여하기 위해 취업 경쟁력 있는 교육 대상을 선별하고 집중적이고 다 회에 걸친 교육을 실시하는 것이 바람직하다는 의견이 다수이지만 선별이 행정적, 인력운용의 측면에서 복잡하고 어려우므로, 공적 서비스 제공 측면에서 현재와 같이 보편적 구직역량 강화에 기여하는 것을 지향해야 한다는 의견도 있음
	2. 커리큘럼 개발 내용	단순히 구직 기술을 넘어, 취업 후 중도 포기를 막기 위한 현실적인 직무 환경 및 마인드 코칭, 다양한 직업 세계 이해 및 동기부여 내용이 필요함. 발달장애 학생에게 특화된 생활 능력 및 경제관념 강화가 필요하며, 최신 트렌드도 반영해야 할 것임. 모의 면접은 가장 호응도가 높고 공단이 전문성을 발휘할 수 있는 분야이므로, 실질적인 구직에 도움을 줄 수 있도록 집중적으로 개발해야 함.
	3. 운영 방식	현재의 단발성 교육은 효과성이 낮으므로, 최소 횟수를 늘려 장기적 관점에서 반복 학습이 가능하게 해야 함. 단순 강의보다 참여와 실습이 중요하며, 집단 참여형(예: 모의 면접 시 학생끼리 면접관 역할 수행)이 효과적임. 교육 효과성을 위해 취업 가능 대상에 집중해야 한다는 의견과 함께, 현실적인 대안으로 수준별 교육 운영 또는 거점학교 활용 심화 교육 운영 방안이 제시됨
	4. 품질관리	강사 개인 역량 의존 문제를 해결하기 위해 표준화된 교안(PPT) 및 운영 매뉴얼 배포가 필요함. 강사 교육 시 장애 유형별 특성 및 돌발 행동 대처 방안 등 전문 지식 교육이 중요함. 현재 교보재는 노후화되어 흥미를 끌지 못함. 최신 트렌드를 반영한 질 높은 시청각 콘텐츠 및 흥미를 유발할 수 있는 영상 자료 개발 필요

마지막으로 장애학생 취업코칭 프로그램 평가결과 및 내실화 방안은 다음과 같다.

하나, 장애학생 취업코칭 프로그램 평가결과는 다음과 같다. '투입'의 측면에서, 취업코칭은 사업비가 고정적이지 못하며, 급식비·교통비 등 단가가 현실과 괴리되어 현장 부담이 크고, 성과평가 대상 사업이 아니라는 점에서 예산의 안정성과 책임성이 취약한 것으로 나타났다. 또한 강사 자격·연수·평가체계가 제

도화되어 있지 않아 강사 간 전문성 편차가 크고, 강사 수급·관리의 어려움이 지사에 집중되고 있으며, 본부–지사–학교 간 역할 분담이 명확히 정립되지 않아 기획·운영·평가 기능이 한 부서에 겸임되고 환류 기능도 미흡한 것으로 평가되었다. '활동'의 측면에서는, 지사·학교별로 회기 수, 수업시간, 프로그램 명칭과 내용, 지도방법 등이 크게 상이하여 교육운영체계의 비표준화가 심각하고, 그 결과 동일한 목표를 지향하면서도 교육의 강도와 효과를 객관적으로 비교·관리하기 어려운 구조로 나타났다. 참여학생의 학년·기능 수준을 충분히 구분하지 않은 통합 운영이 일반적이며, 고3·전공과 등 고학년 중심으로 편중되어 단계적·누적적 구직역량 형성이 어려운 실정이다. 교육내용과 교재 또한 성인 장애인용 콘텐츠를 변형·차용하는 경우가 많고, 공단 자체 교재 활용률은 절반 수준에 그쳐, 장애학생의 발달 특성과 학교 교육과정을 충분히 반영한 전용 교육과정과 최신 콘텐츠가 부족하다는 한계가 드러났다. '산출'의 측면에서 평가결과는, 최근 몇 년간 일정 규모의 운영은 유지되고 있으나, 참여학교와 학생 수, 특수학교·특수학급 참여율에서 지역 간 격차가 크게 나타나고 농산어촌 등 저밀 지역의 접근성이 상대적으로 낮은 것으로 분석되었다. 실제 참여 여부와 규모는 학교와 학부모·학생의 취업 관심도, 지역 노동시장 여건, 유사 프로그램 경험 여부 등 수요 요인과 지사별 홍보·행정역량 및 담당자의 추진 의지 등 공급 요인이 복합적으로 작용하여 결정되고 있었으며, 그 결과 거주 지역과 지사 관행에 따라 취업코칭 기회와 서비스 수준이 달라지는 불균형 구조가 확인되었다. 동시에 수도권·대도시와 지방·농산어촌, 제조업 기반 지역과 서비스업 중심 지역 간에 프로그램 내용과 선호 형태(직무체험형·구직기술형 등)에 대한 수요가 상이하여, 표준화와 함께 지역특성을 반영한 운영전략이 필요함이 드러났다. '결과(성과)'의 측면에서는, 현장 교사와 강사, 실무자들은 대체로 취업코칭이 학생들의 자신감, 구직동기, 면접대응력, 직업관 형성 등에서 긍정적인 변화를 이끌었다는 점에 공감하고 있으며, 특히 모의면접과 이력서 작성 등 실습 중심 모듈에 대한 학생 반응과 만족도가 높은 것으로 나타났다. 공단이 보유한 고용네트워크

와 강사의 전문성은 타 기관 대비 강점으로 인식되고 있다. 그러나 표준화된 강의 모니터링과 만족도 조사가 교사 중심의 형식적·비공식적 절차에 머무르며, 사전·사후 진단을 통한 구직역량 변화와 프로그램 효과를 객관적·장기적으로 검증하기 어렵다는 점이 공통된 한계로 제기되었다.

둘, 평가결과를 종합하여 프로그램 내실화 방안을 제시하였으며, 프로그램운영체계 표준화 및 품질관리 강화, 교수방법의 구조화 및 실습 표준화, 교재 및 콘텐츠의 일원화와 최신화, 강사관리체계 도입 및 강사역량 강화, 현장형 구직역량 중심의 콘텐츠 구성, 공단의 정체성을 반영한 지역 연계형 운영이 필요하다는 점을 밝혔다. 향후 장애학생 취업코칭 프로그램 개발을 추진전략과 관련해선 프로그램 대상자 및 구성방향은 고등학교·전공과 재학생 전 학년을 포괄하되 학년·장애유형·기능수준에 따라 난이도와 내용의 깊이를 차별화하고, 학교의 진로·전환교육 및 타 부처 사업과 연계하여 단계적·누적적인 구직역량 형성이 가능하도록 설계하는 것을 제시하였다. 단계별 추진전략은 ① 기획·설계 단계에서 표준 프로그램 모형과 성과지표를 마련하고, ② 시범운영 단계에서 권역별 시범학교를 중심으로 모형을 적용·보완하며, ③ 전국 확산 단계에서 온·오프라인 혼합 모형을 병행하여 보급하는 3단계 추진전략으로 제시하였다.

프로그램 개발안은 세 가지 내용을 중심으로 방향성과 추진전략을 제시하였다. 먼저, 프로그램 기본구조와 단계구분과 관련해서는 진로탐색-구직기술-직장적응·권리보장의 세 축 아래 학년·학교급별로 회기 수와 시간, 필수·선택 모듈을 체계화하는 방향을 제시하였다. 둘째, 핵심 영역과 교과 구성방향은 자기이해와 진로설계, 구직정보 탐색과 의사결정, 이력서·면접 등 구직기술, 노동권·근로조건·성인지·디지털 역량 등 권리·안전·미래역량을 통합적으로 다루는 교과로 재구성하도록 하였다. 셋째, 교수·운영방식의 방향은 실습·체험·역할극 중심의 참여형 수업을 기본으로 하되, 학교·지역 여건을 반영한 온·오프라인 혼합 운영, 강사와 교사의 공동 티칭, 사전·사후 진단과 피드백을 표준 프로세스로 정착시키는 것으로 제안하였다.

한국장애인개발원
www.koddi.or.kr

제 1 장
서 론

제1절 연구 필요성 및 목적

한국장애인고용공단이 수행하고 있는 장애학생 취업지원사업은 장애학생이 졸업 후 노동시장으로 원활히 진입할 수 있도록 고용 중심의 통합서비스 전달 체계를 구축하고, 장애학생의 욕구와 능력에 맞는 맞춤형 취업지원 서비스를 제공하는 것을 목적으로 추진되고 있다.[1] 장애학생 취업지원사업은 2013년 '워크투게더' 사업으로 시작되었으며, 2017년 '장애학생 취업지원 사업'으로 명칭을 일원화하고 전국 단위로 확대되었다. 이후 2018년에는 서비스 대상 범위를 고등학교 전 학년으로 확대하였고, 2022년부터는 범부처 장애학생 진로취업지원 연계시스템을 구축하여 운영하고 있다.

현재 이 사업은 고등학교와 전공과 재학생을 대상으로 하며, 진로설계, 사회성훈련, 취업지원, 사후관리의 네 단계로 구성되어 운영되고 있다. 진로설계 단계에서는 초기상담, 직업능력평가, 개별진로계획 수립이 이루어지며, 사회성훈련 단계에서는 취업코칭, 현장견학, 일배움 프로그램이 제공된다. 취업지원 단계에서는 취업 연계 및 알선과 더불어 복지서비스 연계가 이루어진다. 취업지원 사업의 목표 인원과 참여자 수는 지속적으로 증가하고 있으며, 특히 진로설계의 경우 목표인원이 2020년 5천 명에서 최근 7천 명으로 확대되었고, 실제 참여자 수는 이를 초과하는 수준으로 수요가 높다. 사회성훈련 또한 최

1) 「장애인고용촉진 및 직업재활법」 제10조(직업지도), 제15조(취업알선 등)에 근거하여 추진되고 있다.

근 5년간 목표 및 참여 인원이 지속적으로 증가하여, 전체 참여자 규모가 약 1.8배 늘어난 것으로 나타났다.

〈 장애학생 취업지원 〉

【근거법령】

·「장애인고용촉진 및 직업재활법」 제10조, 제15조

【추진경위】

·'12년: 장애학생 취업지원(워크투게더 센터) 사업 시범 실시(2개소)

· '13년: 장애학생 취업지원(워크투게더 센터) 사업 본격 시행(6개소)

· '16년: 일배움프로그램, 사회성훈련으로 통합 운영

· '17년: 장애학생 취업지원 사업 전국 확대

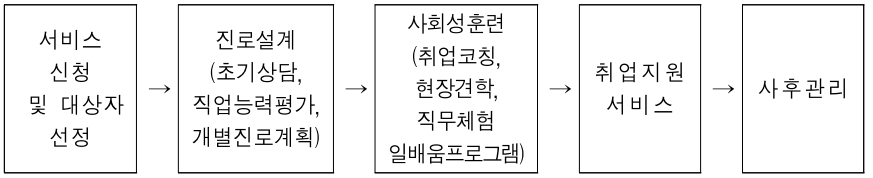
· '18년: 장애학생 취업지원 서비스 대상자 확대(전학년)
유관기관 장애학생 원스톱 취업지원 협약 체결
(교육-고용-복지 상설협의체 운영)

· '21년: 장애학생 취업지원 서비스 대상자 확대*

* 「장애인 등에 대한 특수교육법」 제15조에 해당하는 특수교육대상자(미등록 장애인 포함)로 확대

· '22년: 범부처 장애학생 진로취업지원 연계 시스템 구축, 운영

〔그림 1-1〕 장애학생 취업지원사업 추진 절차



이 중 사회성 훈련에 포함된 취업준비 프로그램은 장애학생의 직업탐색, 구직능력향상, 심리적 안정을 지원하고, 실제 현장에서 필요한 직무를 탐색하며 직장생활 적응에 중점을 두고 운영되고 있다. 사회성 훈련 중 취업코칭 프로그램은 장애인의 구직역량 강화를 목적으로 전국 지사 단위에서 매년 사업

계획에 따라 운영되고 있으며, 각 지역의 특수교육대상자와 장애학생이 참여하고 있다. 오랜 기간 장애학생 취업지원을 위한 중심 사업으로 추진되어 왔으나, 아직까지 취업코칭에 특화된 표준 운영방식이나 교육 컨텐츠는 마련되지 않은 실정이다. 현재는 참여 학생의 특성 및 학교 여건 등에 따라 종합코칭 및 단기코칭 프로그램을 선택하여 운영하고 있으며, 각 지역 지사에서는 초빙 가능한 외부 강사를 섭외하여 운영하고 있다. 이 과정에서 코칭 내용, 교재 선택, 운영 방식 등이 강사의 재량에 크게 의존하여 운영의 일관성이 부족하다는 문제점을 보이고 있다. 특히 장애학생 대상의 특화된 취업코칭 프로그램이 부재하여, 현재는 공단이 개발한 성인 지적장애인을 위한 프로그램이나 외부 콘텐츠 등을 활용하고 있는 실정이다. 그 결과 프로그램 운영이 표준화되지 못한 채 전국의 일반학교 및 특수학교에서 학교급별로 상이한 방식으로 운영되고 있다. 이로 인해 구직역량 강화를 위한 필수적인 교육 내용이 장애학생들에게 효과적으로 전달되고 있는지, 또한, 학교와 학생들의 구직역량을 목표로 하는 교육 수요에 부합하는지 판단하기 어려운 상황이다. 외부적으로도 보건복지부와 교육부 등에서 장애학생 대상의 유사한 진로지도가 이뤄지는 가운데, 공단의 장애학생 취업코칭 프로그램이 타 기관의 사업에 비해 전문성과 차별성을 확보하고 있는지 역시 불분명하다.

장애학생 취업코칭 프로그램이 장기간 추진되어 왔음에도 불구하고 현장에서 이 같은 문제점이 나타나고 있는 것은 장애학생 취업지원 및 구직역량 강화라는 목표 실현을 위한 장기적 사업 모니터링과 전달체계 관리가 통합적으로 이루어지지 못해 왔다는 보다 본질적인 문제점을 드러내고 있다. 따라서 취업코칭 프로그램의 내실화를 위해선 현행 프로그램 운영 전반에 대한 평가가 선행되어야 하며, 이를 근거로 장애학생에게 적합한 취업코칭 운영방안 마련과 이를 위한 프로그램 개발이 뒤따를 필요가 있다고 판단된다.

이에 본 연구는 장애학생 취업코칭 프로그램의 운영 현황을 종합적으로 분석하고, 교육관계자 및 현장 전문가 등의 인식과 요구를 조사하여 프로그램 운영

전반을 평가하며, 이를 바탕으로 취업코칭 프로그램의 내실화 방안과 프로그램 개발을 위한 기본원칙과 추진전략을 마련하는 데 목적을 두고자 한다. 연구 결과는 프로그램을 효과적·효율적으로 운영하기 위한 운영체계 개선안을 제시함으로써 프로그램의 목표 달성을 극대화하고, 참여자들의 만족도를 높이며, 장기적으로 지속 가능한 운영을 가능하게 하는 데 기여할 것으로 기대된다.

제2절 연구방법

1. 구직역량 이론 및 사례 검토

취업코칭 프로그램에서는 실제 프로그램 대상자가 취업에 성공할 수 있도록 하는 지식 및 태도를 습득시키는 것을 목표로 하고 있는데 이 같은 효과적인 취업코칭 프로그램의 내용은 구직역량(Job search competencies; Wanberg, Kanfer, Rotundo, 1999) 논의를 근거로 할 수 있다. 구직역량은 성공적인 구직을 가능하게 하는 능력과 태도를 포괄하는 개념으로 특히 입직기인 청년의 경우 선행 직무경력이 없기 때문에 고용주가 신입 직원에게 기대하는 역량이 무엇인지를 선행적으로 파악하고 이를 준비할 필요성이 있다. 또한 구직 행위 자체를 성공적으로 수행할 수 있게 하는 능력과 태도도 구직역량의 중요한 요인으로서 장애학생의 성공적인 취업을 위해서는 취업코칭 과정에서 해당 역량을 배양해야 한다. 이에 본 연구에서는 문헌 및 사례 검토를 통해 다양한 구직역량의 구성 요인을 살펴보고, 공통적으로 나타나는 요인을 파악하여 취업코칭 프로그램의 개발에 참고하고자 하였다. 특히 장애학생의 구직에 중요한 역량이 일반적인 구직 역량 논의와 어떠한 공통점과 차이가 있는지에 대해서도 파악하여 실제 프로그램 개발 시에 포함해야 할 요소를 파악해보고자 한다.

또한 장애학생 취업코칭 프로그램과 유사한 성격을 지닌 사례를 구체적인 실행방안 위주로 살펴보고자 한다. 사례 검토에 있어서는 장애 학생 사례는

물론 비장애인 학생 사례를 포함하고자 하는데 이는 취업 과정에 있어 장애인과 비장애인 간의 본질적인 차이점이 없으며, 비장애인 대상 취업서비스가 보다 많은 사례를 대상으로 다양한 서비스를 하고 있기 때문이다. 사례 검토를 통해 장애학생 취업코칭 프로그램에 포함해야 할 중요한 요소를 파악해보고자 하며 프로그램 내용이나 진행시간 등과 같은 구체적인 운영 예시를 살펴보고자 하며 국내외 사례를 모두 검토하고자 한다.

2. 프로그램 운영현황 조사 및 분석

장애학생 프로그램 평가 및 내실화 방안을 수립하기 위해 먼저 각급 학교에서 취업코칭을 위해 실시하고 있는 각종 프로그램의 운영현황 자료를 취합 분석하였다. 이와 관련해 첫째, 한국장애인고용공단에서 관리하고 있는 장애학생 취업코칭DB 행정자료를 추출하여 분석하였다. 2022년부터 2024년까지 3년간의 운영자료를 수집하여 사업체 참여한 학교와 학생 규모, 참여 학생의 특성 등을 파악하고자 하였으며 당해연도 특수교육대상자 대비 참여자들의 규모를 분석해 장애학생에 대한 서비스의 충분성을 평가하고자 한다.

둘째, 한국장애인고용공단 지역본부 및 지사를 대상으로 2023년부터 2024년까지 최근 2년간 실행된 장애학생 취업코칭 프로그램 운영현황에 대한 자료를 전수 조사하였다. 위의 공단이 내부적으로 관리하는 취업코칭 DB 행정자료는 참여한 학교와 학생 정보로서 주로 참여자 정보에 치중되어 있으며, 프로그램 논리모형의 단계에서 '산출(output)'에 해당한다면, 실태조사는 취업코칭 프로그램 운영현황과 관련한 '활동(activity)'에 해당하는 자료를 수집하는 데 목적을 두었다. 취업코칭을 실시한 지역본부와 지사를 대상으로 조사 및 자료수집을 위해 취업코칭 프로그램의 유형화를 시도하였다. 수집된 자료 분석을 통해 취업코칭 프로그램이 운영되고 전달되는 방식 및 그 특성을 도출하고자 했으며 이를 근거로 당사자 및 전문가 심층면접FGI의 정성적인 평가를 위한 자료로 활용하였다.

〈표 1-1〉 장애학생 취업코칭 프로그램 운영현황 실태조사 개요

구분	내용
조사명	장애학생 취업코칭 프로그램 운영현황 조사
조사참여자	지역본부 및 지사의 장애학생 취업지원사업 담당자
조사방식	구조화된 조사표 응답 후 온라인 회신
조사대상기간	2023년 1월 ~ 2024년 12월(2년간)
조사기간	2025년 5월 20일 ~ 6월 9일

〈표 1-2〉 장애학생 취업코칭 프로그램 운영현황 실태조사 조사문항

조사항목	응답 방법 및 범주
①지사명	지사명 기재
②작성자명	조사표 작성자명 기재
③개최연도	2023년 또는 2024년 중 개최 연도 기재
④개최월	1월~12월 중 개최 시기(월) 기재
⑤차수	1차, 2차, 3차 등 차수 기재
⑥프로그램명	개최한 취업코칭 프로그램명 기재 (동일 차수에 여러 프로그램을 운영했을 경우, 모두 기재)
⑦~⑨주요내용 (①~⑨중 택1)	프로그램의 주요 교육내용 관련 해당 번호 기재, (원칙적으로 1개만 기재, 중복 주제인 경우 추가 기재, ⑨기타의 경우, 우측에 직접 기재)
	① 직업의 이해와 탐색 ② 면접과 스피치 ③ 이미지관리(복장/자세/표정/인사법 등) ④ 구직기술(이력서/자기소개서 작성 등) ⑤ 직장내 의사소통과 태도, 예절 ⑥ 근로계약 등 노동권 ⑦ 장애인권교육 ⑧ 성교육 ⑨ 기타(우측에 직접 기재)
⑩총소요시간	프로그램별 총운영 시간 기재 (단위: 시간)
⑪강사유형	① 외부강사(외부초빙) ② 참여학교 교사 ③ 공단 직원
⑫ 강의장소	① 참여학교의 학교 시설 ② 학교 외 시설
⑬~⑭강의교재	① 강사가 별도 준비한 교재 사용 ② 공단 개발 컨텐츠 및 교재 사용(사용한 공단 컨텐츠명 별도 기재)
⑮참여학교수	참여한 학교 총수 기재 (단위: 개)
16.참여학생수	참여한 학생 총인원 기재 (단위: 명)

한국장애인개발원
www.koddi.or.kr

3. 초점집단인터뷰(FGI)

장애학생 취업코칭 프로그램 운영현황 조사 결과에 근거해 취업코칭 프로그램 운영에 관한 관계자들의 인식 및 요구를 조사하기 위해 권역별로 전문가와 운영자 그리고 참여 경험이 있는 자 등으로 소집단을 구성하여 초점집단인터뷰(FGI)를 실시하였다. '투입'부터 '활동', '산출', '결과'에 이르기까지의 전체적인 측면에서 프로그램의 운영방식의 문제점을 진단, 평가하고 개선을 위한 의견을 수렴하였다. 취업코칭 프로그램 운영을 담당하고 있는 공단의 실무자, 학교교사, 현장에서 프로그램을 강의하는 강사 등을 참여시켰으며 구체적인 주제와 주제별 논의내용은 제4장을 참고할 수 있다.

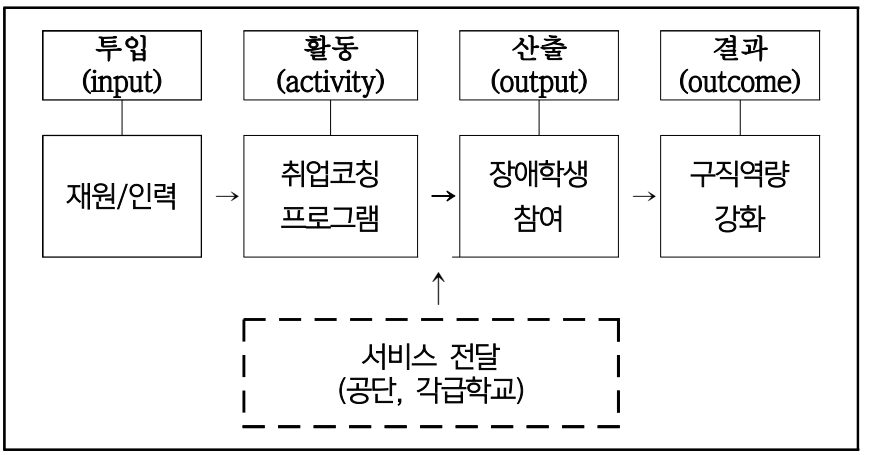
4. 장애학생 취업코칭 프로그램 평가

본 연구에서는 프로그램 논리모형(program logic model)을 통해 취업코칭 프로그램을 평가하고, 이를 근거로 사업 내실화 방안 및 향후 프로그램 개발안을 마련하고자 하였다. 모든 공공사업은 고유한 정책목표와 정책수단 간의 논리적 인과관계를 모형화한 이론을 토대로 정책이 수립된다. 프로그램 논리모형은 프로그램의 투입과 활동이 산출에 이르는 과정을 논리적 연계를 통해서 설계하고 평가하는 방법이다.

아래 그림의 모형은 장애학생 취업코칭 프로그램이 의도한 목표를 궁극적으로 달성하기 위한 순차적 인과관계의 연결고리를 나타낸다. 장애학생 구직역량 강화를 위해 배정된 인적·물적 자원은 취업코칭 프로그램이라는 구체적인 산출물로 변환된다. 프로그램은 서비스 전담기관인 공단과 특수학교 등 관련 기관을 통해 전달되어 장애학생의 취업코칭 프로그램 참여라는 산출물로 나타난다. 또한, 이러한 산출물은 장애학생의 구직역량강화 등의 결과지표의 성과로 나타날 수 있다. 취업코칭 프로그램의 평가에서는 '투입-활동-산출-결과'의 측면에서 운영 현황을 살펴보고 사업목적과 취지에 기반해 정량 또는

정성적 평가를 실시하고자 한다. '투입'은 활동을 가능하게 하는 재정적·인적·조직적 지원을 의미한다. 이는 단순한 예산 규모의 문제가 아니라 사업의 구조적 안정성과 전달체계의 기반을 결정하는 요인이다. '활동'은 취업코칭 프로그램의 운영 전반에 대한 것으로 프로그램 운영 방식과 교육내용, 강의방식, 강사 섭외 등을 살펴보고자 한다. 이를 통해 현장에서 장애학생들의 구직역량 제고시키기 위한 어떠한 프로그램이 제공되고 학생들에게 어떤 방식으로 전달되었는지를 검토하고 적절성, 충분성, 효율성 등의 측면에서 평가하고자 한다.

〔그림 1-2〕 프로그램 논리모형에 따른 장애학생 취업코칭 프로그램 평가 요소



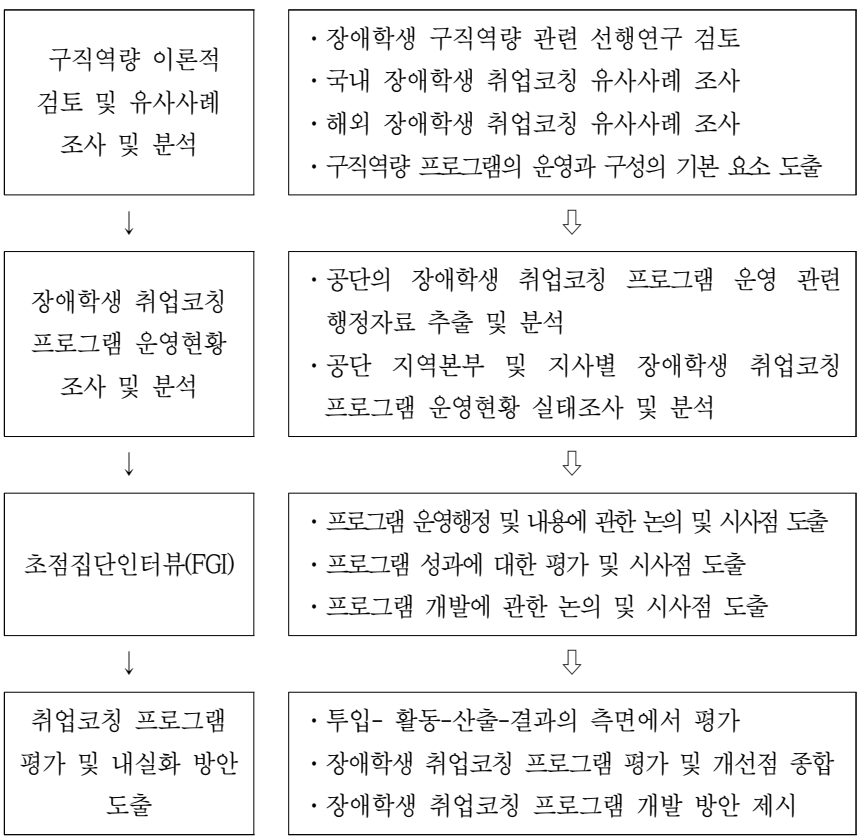
'산출'의 측면에서는 프로그램 참여 현황을 파악하고자 한다. 일반학교, 특수학교, 전공과 등 참여학교 유형과 참여자 학년 정보를 조사해 주된 수요층을 파악하고자 하며 이를 통해 장애학생 취업지원 사업이 목표한 바 대상자에게 충분히 제공되고 있는지를 평가하고자 한다. '결과'의 측면에서는 각급 학교급별로 프로그램 종료 후 실시되었던 만족도 조사 또는 학교 관계자들과 학생 및 부모들의 의견을 기초로 구직역량 강화 효과성 등을 평가하고자 한다.

프로그램 논리모형에 입각해 '투입-활동-산출-결과'의 측면에서 평가를 위해

한국장애인개발원
www.koddi.or.kr

앞서 언급한 프로그램 운영현황 자료를 활용하고자 한다. 정량적 평가를 위해 공단에서 관리해 온 프로그램 운영 현황과 관련한 행정자료를 수집·조사하여 분석하고자 하며, 정성적 평가를 위해선 권역별로 실무자, 학교교사, 운영강사 등으로 초점집단을 구성해 실시한 초점집단인터뷰 결과를 활용하고자 한다.

〔그림 1-3〕 연구추진체계



제 2 장
구직역량의 이론 및 사례 검토

제1절 이론적 검토

1. 구직역량의 개념

청년 취업은 청년 개인의 발전은 물론 경제 성장, 사회 안정, 미래 노동력 준비와 같은 국가 사회 전체의 안녕을 위해 매우 중요한 과제이다. 따라서 취업은 기본적으로 노동 수요자인 고용주와 노동 공급자인 청년간의 양방향 과정이지만 정책당국은 해당 과정을 원활화하기 위해 적극적으로 개입한다. 구조적으로 정책당국이 간접적으로 영향을 미칠 수밖에 없는 고용주 측면의 개입과 달리 일자리 정책당국이 직접적으로 개입할 수 있는 교육과정 및 관련 정책 서비스를 통해 청년이 취업할 가능성을 높이는 것은 청년 취업 문제에 대처하기 위한 주요 정책 영역이다. 따라서 어떠한 요인들이 청년의 고용 가능성을 높일 수 있는지를 규명하는 것은 중요한 이론적 논의 영역이면서 실무적으로도 중요하기도 하다.

실제 취업 희망자가 취업에 성공할 수 있게 하는 일자리 수요자 측 요인을 학문적으로는 구직역량으로 개념화하여 논의하고 있다. '역량(competency)'은 구체적인 상황에서 성공적인 결과를 성취할 수 있게 하는 특성을 지칭하는 개념으로서 특히 직무 수행을 예측할 때 활용하는 개념이다. 역량은 특정 직무나 삶의 영역에서 우수한 성과를 내는 데 필요한 개인의 특질(McClelland, 1973)로서

www.koddi.or.kr 한국장애인개발원

효과적이거나 탁월한 성과와 인과적으로 관련되는 동기, 특질, 자아상, 역할, 지식, 기술 등을 포괄하는 개인의 내재적 특성(Spencer & Spencer, 1993)이며 바람직한 결과나 성과를 산출하는 데 중요한 행동의 집합으로 표상될 수 있다(Batram, Robertson, & Callinan, 2002). 특히 OECD는 DeSeCo(Defining and Selecting Key Competencies) 프로젝트를 출범하여 개인의 성취, 사회적 화합과 고용가능성을 아우를 수 있는 핵심 역량 개념을 정의하였다. DeSeCo의 역량 정의에 의하면 역량은 '특정 상황에서 발생하는 복잡한 요구에 대응하기 위해 심리사회적 자원(기술과 태도를 포함한)을 동원할 수 있는 능력'(Rychen & Salganik, 2001)으로 정의하였다. 즉 다양한 역량에 대한 정의를 살펴보면 공통적으로 특정한 상황에 성공적으로 대응하여 요구를 충족할 수 있는 총체적인 능력으로서(고재성 외, 2010) 내재적 특성과 실제 발현되는 행동 모두가 중요하다.

구직역량은 구직이라는 특정한 상황에서의 역량을 뜻한다. 구직역량에 대한 대표적인 학술적 개념화는 구직활동을 성공적으로 수행하기 위한 구직자의 능력 및 태도에 초점을 맞춘 개념인 구직역량(Job-search competencies; Wanberg et al., 1999)과 고용자가 선호하는 구직자의 능력 및 태도에 초점을 갖춘 개념인 고용가능성(Employability; Fugate, Kinicki, & Ashford, 2004)가 대표적으로 조직심리학 분야에서 주목받기 시작했다. 우선 협의의 구직역량은 구직자가 효과적이고 지속적으로 구직활동을 수행하기 위해 필요한 구직행동을 촉진하는 심리적 및 행동적 특성의 집합으로 정의할 수 있다(Wanberg, et al., 1999). 이는 성공적인 구직을 위해서는 효과적인 구직행동을 지속적으로 수행할 수 있게 하는 태도적 특성을 역량으로 본 것이다. 특히 이들의 모델에서는 자기효능감과 동기조절, 감정조절이라는 세 가지 심리적 특성이 구직자가 구직행동을 성공적으로 지속할 수 있게 하는 선행요인이라는 점에 초점을 맞추었다. 이같은 개념화는 미시간대에서 개발한 JOBS(Job Oppportunities and Basic Skills) 프로그램의 수행 결과와 관련되며 해당 프로그램에서는 이력서 및 자기소개서 작성, 면접 기술, 구직정보 탐색과 같은 구직에 필요한 실질적 기술 교육과 함께 참여자

의 자기효능감을 높이고 구직스트레스를 완화할 수 있도록 정서관리 기술 및 사회적지지 네트워크를 형성하며 구직 전반 과정에 대한 구체적인 행동계획을 수립하는 방식의 워크샵을 통해 구직행동의 효율성을 높이는 결과를 도출하였다(Vinokur, Price, & Schul, 1995).

고용가능성은 개인이 노동시장 내에서 성공적으로 직업을 얻고 유지하고 이직할 수 있게 하는 역량의 조합을 지칭하며 '개인이 경력 전반에 걸쳐 변화하는 환경과 직업 기회에 능동적으로 반응하고 적응할 수 있는 능력'(Fugate et al., 2004)을 지칭한다. 정의에서 보듯 구직역량이 구직상황에 집중하는 보다 협의의 개념이라면 고용가능성은 보다 장기적인 직무 수행 및 경력상의 성공에 관심을 둔다. 고용가능성은 개인이 경력 기회를 알아채고 실현할 수 있게 하는 직무 수행과 관련된 능동적인 적응능력(Fugate et al., 2004)이거나 현재 조직 내외뿐만 아니라 현재와 미래의 역할 전반에 걸쳐 고용되고, 유지하며, 진행할 수 있는 개인의 역량과 잠재력(Van der Heiden & Van der Heijden, 2006)으로 정의할 수 있다. 개인의 고용가능성 역량의 향상은 개인의 기본 역량 제고와 함께 구직 활동에 대한 심리적 준비성을 향상시켜 협의의 구직역량의 향상에도 기여한다.

연구자들은 고용가능성 또한 다양한 하위 요인들로 개념화하고 있다. Fugate와 동료들은 고용가능성의 하위 개념으로 개인이 자신의 경력에서 어떤 방향을 추구하는지에 대한 자기 인식 및 정체성을 뜻하는 경력정체성(Career identity), 변화하는 환경에 대한 유연한 사고와 행동, 새로운 상황에 빠르게 적응하는 능력인 개인적 적응성(Personal adaptibility), 네트워크, 인간관계, 사회적 지원 등 경력 기회 탐색에 도움이 되는 자원인 사회적 자본(Social Capital)과 지식, 기술, 경험 등 직업수행에 필요한 역량인 인적 자본으로 구성된다고 정의하였다. Van der Heiden 외(2006)은 고용가능성의 하위 개념으로서 직업 전문성(Occupational Expertise), 예상 및 최적화(Anticipation & Optimization), 개인적 유연성(Personal Flexibility), 조직 감수성(Corporate Sense), 균형(Balance)을 명시하였다.

www.koddi.or.kr 한국장애인개발원

Knight와 Yorke(2004)는 경력 전반에서의 고용가능성을 개념화한 앞서의 연구들과 다르게 입직 전 교육이라는 컨텍스트 하에서 고용가능성 개념과 그 구성요소를 정의하였다. 이들은 고용가능성을 고등교육을 받은 학생이 직업을 구할 수 있는 가능성으로 정의하였으며 USEM 모델로 하위 차원을 개념화하였다. USEM은 이해(Understanding), 숙련(Skills), 자기효능감 신념(Efficacy Belief), 메타인지(Metacognition)의 약자로 이들 요인이 교육 과정을 통해 습득되어 학생들의 고용가능성을 높일 수 있다고 주장한다. Lowden과 동료들(2011)은 영국의 고용주 및 대학 관계자에 대한 조사를 통해 졸업생들이 갖추어야 할 핵심 고용가능성 역량을 도출하였다. 이들에 의하면 졸업생의 고용가능성 역량은 졸업생이 노동시장에 진입하고 직업을 성공적으로 수행하기 위해 갖추어야 할 지식, 기술 태도, 속성의 종합적 집합이며, 팀워크능력(Team-working skills), 문제해결능력(Problem-solving skills), 자기관리(Self-management), 비즈니스 및 조직 이해능력(Business and organizational awareness), ICT 활용능력(Information and Communication Technology skills), 대인관계 및 커뮤니케이션 능력(Interpersonal and communication skills), 창의성 및 리더십(Creativity and leadership skills), 적극성 책임감, 신뢰성과 같은 개인적 특성(Personal qualities e.g., initiative, responsibility, reliability)이 고용가능성 역량의 하위 차원으로 도출되었다.

〈표 2-1〉 구직역량 관련 개념 정의 및 설명

연구	구직역량 구성요소	정의 및 설명
Wanberg, Kanfer, & Rotundo (1999)	자기효능감	구직 활동을 성공적으로 해낼 수 있다는 자신감
	동기조절	목표 설정, 환경 관리, 구직 노력의 지속
	감정조절	불안·두려움 등 부정적 감정의 관리 및 극복

〈표 2-1〉 구직역량 관련 개념 정의 및 설명(계속)

연구	구직역량 구성요소	정의 및 설명
Fugate, Kinicki & Ashforth (2004)	경력정체성	개인이 자신의 경력에서 누구인지, 어떤 방향을 추구하는지에 대한 자기 인식 및 정체성
	개인적 적응성	변화하는 환경에 대한 유연한 사고와 행동, 새로운 상황에 빠르게 적응하는 능력
	사회적 인적 자본	사회적 자본: 네트워크, 인간관계, 사회적 지원 등 경력 기회 탐색에 도움이 되는 자원 인적 자본: 지식, 기술, 경험 등 직업수행에 필요한 역량
Van der Heijde & Van der Heijden (2006)	직업 전문성	자신의 분야에서의 지식과 기술의 깊이와 폭, 사회적 인정까지 아우르는 직업 관련 역량
	예상 및 최적화	미래의 직업 변화와 기회를 예측하고 적극적으로 준비하며 경력 개발을 최적화하는 능력
	개인적 유연성	새로운 업무 환경, 과제, 역할 변화에 신속하게 적응하는 능력
	조직 감수성	조직의 목표와 가치, 타인과의 협업 과정에서 발휘되는 사회적 역량
	균형	개인적 목표와 직업적/조직적 요구 간의 균형을 효과적으로 조절하는 능력
Knight & Yorke(2004)	이해	학습 주제와 조직 작동 방식에 대한 깊이 있는 이해
	숙련	기술, 학업, 고용 관련, 일상 생활 영역을 망라하는 숙련된 실행 능력
	자기효능감 신념	스스로 차이를 만들고 발전할 수 있는 자기 신념, 개인적 특성 및 자신감
	메타인지	자기인식과 성찰, 스스로의 학습과정을 조절하고 방향을 설정할 수 있는 능력
Lowden, Hall, Elliot, & Lewin (2011)	팀워크	다양한 사람들과 협력하고, 집단 내에서 효과적으로 역할을 수행하는 능력
	문제해결	새로운 상황이나 문제를 분석하고, 실질적이고 창의적인 해결책을 제시하는 역량
	자기관리	시간 관리, 목표 설정, 자기주도적 행동 등 자신의 업무와 발전을 스스로 관리하는 능력
	비즈니스 및 조직 이해	조직의 구조, 문화, 산업 동향 등 비즈니스 환경에 대한 폭넓은 이해
	ICT 활용능력	정보검색, 데이터 처리, 디지털 도구 및 소프트웨어 활용 능력
	대인관계 및 커뮤니케이션	명확한 구두·서면 의사소통, 프레젠테이션, 협상 등 다양한 상황에서의 효과적 소통 능력
	창의성 및 리더십	새로운 아이디어를 제시하고, 팀이나 프로젝트를 이끄는 리더십 역량
	개인적 특성	주도적이고 책임감 있게 행동하며, 신뢰를 주는 태도와 성실성

한국장애인개발원
www.koddi.or.kr

전술한 바와 같이 청년 취업은 사회 발전을 위한 주요 정책 이슈이기 때문에 ILO와 OECD, UNICEF 등과 같은 국제 정책기구에서도 청년층을 대상으로 한 구직역량을 규명하고 있다. ILO는 비교적 이른 시기인 2013년에 학습을 스스로 할 수 있는 역량과 의사소통, 팀워크, 문제해결능력과 이와 관련되는 세부 역량군을 청년의 고용가능성을 높이는 역량으로 제시하였다. OECD(2021)는 경력 설계 측면에 중점을 두어 구직역량을 규명하였으며 미래 탐색, 미래 경험, 미래 계획이라는 3대 범주 하의 세부 역량은 청년이 경력 설계를 거쳐 구직 성공에 이르기까지에 필요한 구체적인 활동을 명시하고 있다는 점에서 다른 구직역량 개념화와 차이를 보이고 있다. UNICEF(2022)는 기초 역량, 디지털 기술 역량, 소프트스킬, 경력 및 진로관리, 지속적 성장학습 마인드로 청년 구직역량을 규정하여 다양한 선행논의를 포괄하여 청년 구직역량을 개념화하고 있다. 마지막으로 WEF(2025)는 코로나 팬더믹 이후 현격해진 디지털 전환을 반영하여 미래 역량을 중심으로 두는 구직역량을 제시하고 있다.

〈표 2-2〉 국제기구에서 제안한 청년 구직역량

출처	상위 역량 범주	핵심 역량/능력
ILO (2013)	학습방법 습득 (Learning to Learn)	학습 의지/ 새로운 지식과 기술의 습득을 위한 학습법 활용/ 안전 작업/독립적 학습 추구/자신의 학습에 대한 책임성/추상적 사고/정보의 정리, 처리 및 보존/정보 해석 및 커뮤니케이션/체계적 조사 수행 및 답변 도출/품질을 타협하지 않는 효과적 시간 관리/과업을 처음부터 끝까지 수행/적응성
	의사소통 (Commmunication)	읽기 능력/그래프, 차트, 디스플레이 자료를 포함한 자료의 독해, 이해 및 활용/직무 수행 언어로의 이해 및 소통/직무 수행 언어로 효과적으로 독해/상대의 요구에 맞게 글쓰기/효과적으로 듣고 말하기/이해 및 학습을 위한 청해 능력/숫자를 효과적으로 활용/자신만의 의견이나 비전을 명확히 표현

〈표 2-2〉 국제기구에서 제안한 청년 구직역량(계속)

출처	상위 역량 범주	핵심 역량/능력
ILO (2013)	팀워크 (Teamwork)	직장에서 자기 역할 하기/팀 또는 집단으로 작업/ 동료와 상호작용/집단 내에서 다른 사람의 생각과 의견 존중/집단의 문화 내에서 작업/조직의 목표를 이해하고 기여/다른 사람과 함께 계획하고 결정하며 결과를지지/행동에 대한 책임/파트너십 구축및 다양한 경험 조율/의사 결정에서 그룹 합의를 위해 노력/다른 사람의 의견 존중/피드백 수용/갈등 해결/ 코칭, 멘토링 및 피드백 제공/효과적인 리드/고성과를 위한 집단 동원
	문제해결 (Problem-solving)	창의적 사고/독립적 문제 해결/가설 검증/자료와 상황의 맥락 고려/과업 완수를 위한 새로운 아이디어의 식별 및 제안(주도성)/정보의 수집, 분석 및 조직(계획 및 조직)/목표 달성을 위해 시간 금전 및 다른 자원 계획 및 관리
OECD (2021)	미래 탐색 (Exploring the Future)	진로/직업 관련 상담(교사·상담사·직업인과의 대화)/진로 강연, 직업 박람회 등 다양한 직업 정보 탐색 경험
	미래 경험(Experiencing the Future)	직업 체험(인턴십, 현장실습 등)/파트타임·방과 후 아르바이트 경험/자원봉사, 직장 방문, 업무 관찰 경험
	미래 계획 (Thinking about the Future)	명확한 직업 목표 및 진로 포부 설정/희망 직업과 이수(예정) 학력·자격 간의 일치(목표-준비의 정합성)/이력서 작성, 인터넷을 통한 구직 정보 탐색·활용 경험/면접 준비(모의 면접 등) 참여 경험/진로 관련 수업 또는 워크숍 참여 경험/진로 목표와 학업 동기 간의 연계 및 실질적 학업 동기부여(도구적 동기부여)
UNICEF (2022)	기초 역량	읽기, 쓰기, 산수, 컴퓨터 기초 사용
	디지털·기술 역량	코딩, 소프트웨어 활용, 디지털 정보 수집 및 분석, IT 활용
	소프트스킬	의사소통, 팀워크, 리더십, 비판적 사고, 문제해결, 창의성
	경력 및 진로관리	진로 목표 설정, 이력서·자기소개서 작성, 면접 스킬, 네트워킹
	지속적 성장·학습 마인드	평생학습 자세, 변화 대응, 자기주도적 역량 개발, 목표 지향성, 도전정신

한국장애인개발원
www.koddi.or.kr

〈표 2-2〉 국제기구에서 제안한 청년 구직역량(계속)

출처	상위 역량 범주	핵심 역량/능력
WEF (2025)	분석적 사고	복잡한 문제를 분해하고 데이터를 기반으로 결정하는 능력
	AI와 빅데이터	인공지능, 머신러닝, 데이터 분석 분야 기술
	기술 문해력	디지털 도구, 시스템, 플랫폼 활용 능력
	네트워크와 사이버 보안	데이터보호와 네트워크 보완 기술
	창조적 사고	독창성, 혁신, 새로운 문제를 해결하는 능력
	회복력, 유연성과 민첩성	개인이 어려움에서 빠르게 적응하고 회복하는 능력
	호기심과 평생학습	분확실성 속에서 팀을 이끌고 조직 변화를 주도하는 능력
	리더십과 사회적 영향력	분확실성 속에서도 팀을 이끌고 조직 변화를 주도하는 능력
	인재 관리	인구구조 변화로 조직 구성이 다양화되는 상황에서 타인을 동기부여하는 능력
	환경에 대한 책무	지속가능성과 녹색 전환 기술

이상의 구직역량 개념화는 연구 목적 및 연구 상황에 따라 구성요소에 차이가 있지만 공통적으로 구직활동 및 입직 이후 경력 발전에 긍정적으로 기여할 수 있는 심리적 적응 능력, 성공적으로 입직하고 직무에 적응할 수 있는 직무 관련 지식 및 학습 역량 및 리더십, 커뮤니케이션과 같은 사회적 역량의 중요성을 강조하고 있음을 볼 수 있다. 최근에 발표된 UNICEF와 WEF의 개념화에서는 디지털 기술, AI와 같은 미래역량의 중요성이 강조되고 있으며 이는 최근 청년의 실업 문제에 있어 고용주가 원하는 역량과 청년이 보유하는 역량의 내용과 수준이 다른 숙련 미스매치가 중요한 원인으로 부상하고 있음(ILO, 2024)을 반영하였다고 볼 수 있다.

한국 상황을 반영한 구직역량 개념화의 대표적인 연구로서는 고용노동부의 의뢰로 이루어진 고재성 등(2010)의 연구가 있다. 이들은 구직역량을 청년을 대상으로 '고교, 전문대학. 대학교 졸업 예정자들이 첫 직장을 성공적으로 얻고 적응하기 위해 갖추어야 할 총체적 능력'으로 정의하였으며 구직 지식군,

구직 기술군, 구직 태도군, 직무 적응군이라는 4대 역량단위군을 정의하고, 각 역량단위군 별 하위 역량단위를 도출하였다. 구직 지식군은 자신에게 적합한 첫 직장을 탐색하고 입직하기 위해 갖추어야 할 지식을 의미하며 구직 기술군은 첫 직장을 선택하고 그곳에 취업하는데 필요한 실제적 기술을 지칭한다. 그리고 구직 태도군은 첫 직장에 취업하고 적응하는데 갖추어야 할 태도 및 가치관을 지칭하며 직무 적응군은 직장에서 직무를 성공적으로 수행하고 지속적인 발전을 가능하게 하는 능력을 의미하였다. 본 개념화에서는 청년이 구직 행위를 성공적으로 수행하는데 있어 중요한 역량과 실제 고용 이후 직무를 성공적으로 수행할 수 있는 역량이 모두 포함되어 있다. 이같은 개념화는 앞서 살펴본 해외 연구와 비교해 볼 때 청년의 구직 활동을 지원하는데 유용한 요인들이 구체적으로 명시되어 있음을 볼 수 있다.

〈표 2-3〉 청년 구직역량의 정의(고재성 등, 2010)

역량/하위역량	역량정의
구직지식군	첫 직장을 선택하고 그곳에 취업하는데 필요한 실제적 기술
- 자기이해	자신에게 맞는 첫 직장을 선택하기 위해 흥미, 적성, 능력, 가치관 등의 특성과 자신의 상황을 객관적으로 이해하는 능력
- 구직 분야 이해	구직하고자 하는 직업 및 산업분야에 대한 정보를 탐색하고 이해하는 능력
- 전공지식	자신의 전공분야 관련 전문지식
- 외국어능력	구직하고자 하는 직업 및 직무에서 요구되는 외국어를 활용할 수 있는 능력
- 구직 일반상식	구직에서 요구되는 기본적인 상식
구직기술군	첫 직장을 선택하고 그곳에 취업하는데 필요한 실제적 기술
- 구직의사 결정능력	구직목표를 설정하고 이에 적합한 대안을 탐색하고 선택하는 능력
- 구직정보 탐색능력	구직에 필요한 직업정보 및 채용정보를 탐색하고 평가하여 활용할 수 있는 능력

www.koddi.or.kr 한국장애인개발원

〈표 2-3〉 청년 구직역량의 정의(고재성 등, 2010)(계속)

역량/하위역량	역량정의
- 인적 네트 워크 활용능력	구직에 필요한 인적 네트워크를 구성하고 이를 활용할 수 있는 능력
- 구직서류 작성능력	구직에 필요한 서류나 문서를 구직 분야에 맞도록 작성할 수 있는 능력
- 구직의사 소통능력	구직과정에서 직면하는 다양한 상황을 이해하고 자신의 의사를 정확하게 표현하고 전달할 수 있는 능력
구직태도군	첫 직장에 취업하고 적응하는데 갖추어야 할 태도 및 가치관
- 긍정적 가치관	주어진 상황을 긍정적으로 파악하고 직무를 수행하고자 하는 태도
- 도전정신	주어진 직무나 문제 상황에 대해 적극적으로 대응하며, 실패를 두려워하지 않고 도전하고자 하는 태도
- 글로벌 마인드	구직하고자 하는 직업 및 직무와 관련된 국제적인 흐름이나 변화를 이해하고 적절히 대응하고자 하는 자세
- 직업윤리	직업인으로서 갖추어야 할 기본적인 윤리와 자세
직무적응군	첫 직장에서 직무를 성공적으로 수행하고 지속적인 발전을 가능하게 하는 능력
- 직무 및 조직 몰입	구직 지원 분야 직무 및 조직에 대한 이해를 토대로 수행직무에 대한 자부심을 갖고 조직 발전에 기여하고자 하는 자세
- 현장직무 수행능력	전공 지식을 활용하여 구직 희망 분야의 실제 직무를 수행할 수 있는 능력
- 대인관계 능력	주어진 직무를 수행하는데 발생하는 인간관계를 효과적으로 관리하고 활용할 수 있는 능력
- 문제해결 능력	주어진 직무를 수행하는 과정에서 발생하는 문제상황을 이해하고 해결할 수 있는 능력
- 자원활용 능력	주어진 직무를 수행하는데 필요한 자원들을 선택 및 활용할 수 있는 능력
- 자기관리 및 개발능력	변화에 대응하기 위해 자신을 관리하고 개발할 수 있는 능력

또다른 국내 연구 또한 실용적인 관점에서 구직 상황에 필요한 역량과 입직 이후 직무 적응 및 경력 개발에 필요한 역량을 모두 포함하여 구직 역량에 포함시켜 개념화하고 있다. 김유리 외(2015)의 대학생을 대상으로 한 구직역량 척도 개발 연구에서는 구직역량을 직업탐색, 직업동기, 직업핵심기술의 3대 요

인 하에 직업정보탐색, 직업이해, 자기 이해, 구직의도, 대인관계기술, 의사소통기술, 의사결정기술, 직업적응기술의 하위요인이 존재하는 것으로 개념화하였으며 이같은 구인 구조를 바탕으로 실제 전체 38개 문항으로 구성된 측정도구를 개발하였다. 문윤경과 강순희(2018)는 NCS 직업기초능력을 기준으로 대학생의 구직역량을 도출하였다. 이들은 구직준비역량군, 직업기초역량군, 직업적응역량군의 3대 범주 하에 하위 범주를 도출하였으며 구직 활동에 필요한 구체적인 역량과 구직 성공 이후 성공적인 직무 수행과 경력 개발을 위한 역량을 개념화에 모두 포함하고 있는 것을 볼 수 있다.

〈표 2-4〉 구직역량의 구성 요인(국내연구)

	요인	하위요인	정의
김유리 외 (2015)	직업 탐색	직업정보탐색	구직을 계획하고, 직업정보를 탐색하고, 정보기술 및 정보자원을 활용하는 능력
		직업이해	직업에 필요한 기술·능력에 대한 지각
	직업 동기	자기이해	자신이 원하는 직업과 그러한 직업을 갖기 위해 필요한 능력에 대한 신념
		구직의도	구직을 위한 학습노력과 구직 의지
	직업 핵심 기술	대인관계기술	주변 사람들과의 긍정적인 관계를 유지하는 기술
		의사소통기술	타인과의 의사소통 기술
		의사결정기술	직업선택 및 결정 기술
		직업적응기술	변화에 적응하고 난관을 극복하는 기술
문윤경 & 강순희 (2018)	구직 준비 역량 군	자기 이해 및 구직설계	자신의 흥미, 적성, 성격, 가치를 바탕으로 객관적인 상황을 이해하고 자신의 진로동기와 구직목표를 설정하고 계획하는 능력
		구직정보이해	자신이 관심 있는분야의 직업과 직무, 채용에 대한 정보를 탐색, 이해하고 구직네트워크를 활용하는 능력
		구직기술습득	입사서류와 면접에 관련된 기술을 익히고, 구직 네트워크를 활용하는 능력
		구직경력준비	직업과 관련된 교과와 비교과활동을 수행하며, 외국어와 상식을 학습하는 능력

www.koddi.or.kr 한국장애인개발원

〈표 2-4〉 구직역량의 구성 요인(국내연구)(계속)

	요인	하위요인	정의
문윤경 & 강순희 (2018)	직업 기초 역량 군	문제해결능력	다양한 문제 상황을 창조적이고 논리적인 사고를 통하여 올바르게 인식하고 적절하게 해결하는 능력
		수리능력	사칙연산을 수행할 수 있고 통계 및 확률의 의미를 정확하게 이해하고 이를 업무에 적용하는 능력
		의사소통능력	글과 말을 이해하고 타인의 의미를 바르게 파악하고, 자기가 뜻한 바를 정확하게 쓰거나 말하는 능력
		정보, 기술 및 자원 활용능력	업무에 필요한 정보를 처리하고 기술을 적용하며 자원을 활용하는 능력
	직업 적응 역량 군	대인관계능력	효과적이고 우호적으로 대인관계를 형성하는 능력
		조직이해능력	조직의 목표와 비전에 대해 명확하게 이해하고 자신의 성장방향성에 맞추는 능력
		직업윤리 및 태도	다양한 윤리적 상황에서 적극적이고 책임감 있는 의사결정을 하며, 직업생활에서 예의에 맞게 행동하고, 자기를 조절할 수 있는 능력
		변화적응능력	변화의 추세를 이해하고 긍정적이며 유연하게 미래에 적응하는능력
		자기계발능력	스스로를 관리하고 자기계발을 위해서 학습하는 능력

실제 구직역량의 향상은 청년의 구직성과에 기여할 수 있다. Liu 등(2014)의 메타연구에 의하면 구직역량 제고 프로그램을 이수한 참여자는 그렇지 않는 참여자에 비해 구직에 성공할 확률이 2.65배 가량 높은 것으로 나타났다. 국내의 대표적인 구직역량 지원 프로그램인 국민취업제도 취업지원 서비스 참여자를 대상으로 한 연구에서도 전체 취업률이 64.7%로 프로그램 참여자가 우수한 취업 성과를 나타낸 것을 발견할 수 있다(최기성 외, 2024).

2. 장애인의 구직역량 검토

장애인의 구직역량이 비장애인의 구직역량과 개념적으로 다르다고 보기는 어렵다. 장애인과 비장애인 모두 구직활동과 구직 이후 성공적인 직무 적응 및

경력 영위에 필요한 지식, 기술, 태도 요인을 갖추었을 경우, 그렇지 않은 사람에 비해 취업과 이후 직업생활에서 유리할 확률이 높다. 고용주가 장애인과 비장애인에게 요구하는 구직 역량의 내용 또한 서로 크게 다르지 않다(Ju et al., 2012).

단 구직 활동과 그 필요 요건은 장애 여부와 무관하지만 장애인은 해당 활동의 실행 및 요건 충족에 있어 비장애인에 비해 어려움을 겪는 경우가 일반적이다. 장애인은 비장애인에 비해 교육 접근성이 낮은 등 구직을 위한 인적 자원 역량 축적에 어려움이 있다(OECD, 2022). 이는 장애인이 비장애인에 비해 대인관계, 사회적지지, 자기효능감, 직업정보 획득과 같은 구직에 필수적인 역량 보유 수준이 낮은 경향성(김건희, 윤종근, 2013)으로 이어질 것이다.

또한 장애인은 장애의 특성과 정도에 따라 제기되는 요인인 이동성, 일상생활 수행기술, 건강과 같은 비장애인에게는 일반적으로 특정되지 않는 요인들이 구직 역량에 명시될 수 있다. 예를 들어 장애인에게 적합한 고용서비스 제공을 위해 실시하는 장애인 고용다양성 검사에서는 기초적인 신체 능력과 인지 능력을 측정하는 것을 볼 수 있다(<표 2-5>).

〈표 2-5〉 장애인 고용서비스 검사 서비스 영역별 조작적 정의

영역		정의
기초근로능력	신체	감각기능(시각, 청각), 운동기능(손, 팔, 다리 움직임)을 중심으로 일상생활 기능과 밀접하게 연관되어있는 신체적 활동 정도
	인지	다양한 일을 수행하기 위하여 관련 지식을 획득하고 적절한 방식으로 사용하는 정도
활동 및 참여	자기관리	다른 사람의 도움 없이 일상생활에 필수적으로 요구되는 활동을 수행할 수 있는 정도
	사회관계	자신에 대한 이해를 바탕으로 주변인 또는 동료와 직장생활에서 사회적으로 허용 가능한 방식으로 상호작용할 수 있는 정도
	정서	최근 일시적으로 또는 장기적으로 일상생활에 영향을 주는 느낌이나 감정 정도
환경/상황	작업환경	근로자를 둘러싸고 있는 작업장의 환경 제한 정도

자료: EDI 장애인 고용서비스 다양성 검사 매뉴얼 p. 6 편집

한국장애인개발원
www.koddi.or.kr

이에 더해 장애인의 경우 직무역량을 실제보다 저평가받도록 하는 외부적인 요인들도 강하게 존재한다. 취업의 의사결정자인 고용주들이 장애인의 구직역량에 대해 실제보다 더 부정적인 인식을 가지며(Briscout & Bentley, 2000; Berre, 2025), 장애인은 자신들에 대한 사회적 편견으로 인해 직무 동기부여가 저하되며 이는 장애인의 추가적인 구직역량 저하로 이어질 수 있다. 또한 장애에 대한 지식과 이해, 장애인이 직무능력을 발휘하도록 돕는 지원기술에 대한 정보의 부족도 장애인이 직무역량을 저해하는 요인이 된다(Beukering et al. 2021). 따라서 장애인의 경우, 진로장벽(career barrier) 요인이 구직역량 제고에 있어 더욱 중요하게 간주될 수 있다(김병숙 외, 2014).

진로장벽에 대처하기 위해서는 고용주 및 사회 측면의 인식 제고와 함께 구직자인 장애인 측면의 자원 또한 중요하다. 여러 실증연구에서는 장애인의 구직에 있어 자기효능감과 같은 심리적 요인을 중요한 기여 요인으로 언급하고 있다. 예를 들어 스웨덴의 19-29세 청년 531명을 대상으로 코호트 연구를 수행한 Andersen 외(2018)의 연구에서는 자기효능감 수준이 연령이나 교육수준과 같은 주요 설명요인을 통제하고도 직업전환과 긍정적으로 연관되는 것을 밝혔다. 특히 자기옹호(self-advocacy)는 장애인 구직자가 진로장벽에 능동적으로 대응할 수 있는 역량을 시사하는 개념이다. 자기옹호는 개인이 자신의 관심사, 욕구, 필요, 권리를 효과적으로 소통하고, 전달하고, 협상하거나 주장하는 능력으로 정의할 수 있으며(Van Reusen et al., 1994), 자기에 대한 지식, 권리에 대한 지식, 의사소통, 리더십을 통해 성공적으로 자신의 필요를 대변할 수 있다(Test et al., 2005).

장애 학생의 구직 역량이 어떻게 구성되어야 하는지에 대해서는 실무적인 프로그램의 개발 및 실행 관점에서 연구되는 경우가 많다. 특히 전환교육(Transiton Services/Education)의 설계 및 실행은 장애학생의 구직역량을 규명해야 하는 조건이 된다. 대표적인 문헌인 Kohler와 동료들(2016)에서도 전환교육 프로그램 설계의 맥락에서 장애인의 구직 역량을 규명하였다. 이들은 장

애 학생의 구직 및 직업 역량 요소로서 진로계획, 직업 기술, 구직 기술, 소프트 스킬, 특정 직업에 필요한 직업 기술을 제안하였으며 이에 더해 기초적 학업 능력과 자기결정기술(목표 설정, 의사 결정, 문제 해결, 자기 옹호 등), 독립적 생활 기술, 대인관계기술, 이동기술, 사회성 기술과 같은 생활, 사회성 및 정서적 기술을 제시하고 있다.

국내의 경우에도 구직역량은 프로그램 개발이라는 실용적 맥락에서 주로 다뤄진다. 대표적으로 한국장애인고용공단의 구직역량 향상 프로그램을 설계하기 위한 연구(김영준 외, 2011)에서 장애인 구직역량의 구성요소를 자기이해, 직업이해, 구직기술, 대인관계기술이라는 하위범주하에 개념화하였다. 또한 한국장애인고용공단에서 구직을 희망하는 장애인에게 고용서비스를 제공하기 전 구직욕구가 어느 정도인지 확인하기 위해 실시하는 검사인 장애인 구직준비도 검사에서는 장애인의 구직 역량 영역을 구직행동 및 구직의지, 진로결정 자기효능감, 진로장벽 인식, 장애 수용, 정서적 조절로 구성개념화 하였다.

지적장애 청소년을 대상으로 하는 김동일 외(2015)의 진로성숙도 검사 문항에서는 일에 대한 태도, 독립성, 계획성, 자기이해, 직업지식, 자립성, 직장적응능력을 구직역량요소로 도출할 수 있다. 김동일 외(2020)는 상황이해, 실행하기, 자기이해, 자기결정, 대인관계, 적절한 행동, 의사소통, 인지를 장애인 구직역량의 구성요소로 개념화하였다.

한국장애인개발원
www.koddi.or.kr

〈표 2-6〉 장애인 구직역량의 구성요소(국내연구)

역량요소	설명	비고
자기이해	자기 자신에 대한 다양한 측면을 이해하고, 스스로를 객관적으로 평가하여 진로 설계에 활용할 수 있는 능력	김영준 외 (2011)
직업이해	노동시장에 존재하는 직업에 대한 정보를 알아보고, 향후 직업전망 및 성공적인 직업선택을 할 수 있는 능력	
구직기술	지원, 이력서 작성, 면접 등 구직자에게 있어 필요한 활동을 실행할 수 있는 능력	
대인관계기술	직장생활에 적응할 수 있는 대인관계, 사회성 및 심리적 관리 능력	
구직행동 및 구직의지	구체적인 취업 목표를 달성하고 직장에 적응하기 위해 행하는 다양한 방식의 정보탐색 및 구직능력 향상을 위한 노력 정도	KEAD 장애인 구직준비도 검사
진로결정 자기효능감	진로결정과정에서 진로와 관련된 의사결정에 요구되는 과업을 성공적으로 수행할 수 있는 능력을 가지고 있다고 스스로 믿는 정도	
진로장벽 인식	주변 환경 및 맥락과 같은 개인 외적 취업장벽에 대해 주관적으로 인식하는 정도	
장애 수용	자신이 가진 장애를 자신의 다양한 특성 중 하나로 인식하고 온전히 수용하여 스스로 존중하는 정도	
정서적 조절	정서적으로 안정되어 있는 정도, 외부 환경의 변화에 유연하게 대응할 수 있는 통제력을 가지고 있고 세상을 긍정적으로 지각하는 정도	
일에 대한 태도	삶에 있어 직업의 중요성을 인식하고 직업의 의미를 올바르게 이해하는 정도	김동일 외(2015) *지적장애 청소년 대상
독립성	진로 결정에 주체성을 가지고 스스로 진로를 탐색하고 선택하려는 태도	
계획성	자신의 진로 방향을 계획적으로 설정하여 수립하려는 태도	
자기이해	자신의 직업적 흥미, 적성을 이해하고 자신의 강 · 약점을 올바로 파악하여 진로 선택에 반영할 수 있는 능력	
직업지식	자신의 직업적 흥미, 적성을 이해하고, 자신의 강 · 약점을 올바로 파악하여 진로 선택에 반영할 수 있는 능력	
자립성	이동성, 청결, 시간관리 등 타인에게 의지하지 않고 기본적인 일상생활 기술을 수행하는 능력	
직장적응능력	직장에서 발생 가능한 여러 상황에 놓였을 때 타인의 도움을 빌리지 않고 스스로 대처할 수 있는 기본적인 적응능력	
진로탐색	자신의 진로를 탐색하는 과정에 참여하는 정도	
진로준비행동	자신의 진로를 준비하기 위하여 적극적으로 행동 및 실천에 옮기는 정도	

〈표 2-6〉 장애인 구직역량의 구성요소(국내연구)(계속)

역량요소	설명	비고
상황이해	제시된 상황에서 해결해야 할 문제와 그 문제의 본질을 찾을 수 있는 능력	김동일 외 (2020)
실행하기	일의 중요도에 따라 시간 및 일의 순서를 계획하고 이를 실행에 옮기는 능력	
자기이해	자신의 신체적인 특징, 감정, 취향, 성향 등 자신에 대해 바르게 아는 능력	
자기결정	외부의 간섭에 상관없이 자신의 사고와 자유의지에 기반하여 자기가 원하는 것을 알고 목표를 세워 그것을 추구하는 능력	
대인관계	직장내에서 협조적인 관계를 유지하고 조직구성원으로서 원만한 관계를 유지하는 능력	
적절한 행동	상황에 맞게 자신의 행동을 적절하게 통제하고 사회규범에 맞는 행동을 하는 능력	
의사소통	상대방과 대화를 나누거나 의견을 교환할 때, 상호 간의 전달하고자 하는 의미를 정확하게 전달할 수 있는 능력	
인지	다양한 일을 수행하기 위해 관련 지식을 획득하고 적절하게 활용하는 능력	

국내의 전환교육과 관련한 커리큘럼을 살펴보면, 특수교육 학생을 대상으로 하는 '진로와 직업' 교과과목에서는 자기 인식, 직업의 세계, 작업 기초능력, 직업 태도, 진로 설계를 주요 학습 영역으로 개념화하고 있다. 해당 과목에서는 기본적으로 성공적으로 구직을 수행할 수 있는 구직 기술 및 기초 직무 수행 능력과 구직 및 경력 유지에 긍정적으로 대체할 수 있는 긍정적 심리자본 및 대인관계 기술이 장애 학생의 구직을 위해 중요한 영역으로 인식하고 있음을 읽을 수 있다. 또한 특수교육 커리큘럼에서는 장애정도가 심한 학생의 성공적인 전환을 지원하기 위해 '일상생활활동' 교과를 신설하여 운영하고 있으며 해당 과목에서는 의사소통, 자립생활, 신체활동, 여가활동, 생활적응기술을 장애 학생의 필요에 따라 학습할 수 있다. 이는 장애학생의 기초근로능력 배양(<표 2-5> 참고)과 연결하여 이해할 수 있을 것이다.

www.koddi.or.kr 한국장애인개발원

〈표 2-7〉 『진로와 교육』 주요 학습 영역

영역	핵심 아이디어
자기 인식	- 자신의 특성과 진로 및 직업과의 연결 - 자기 이해와 긍정적 자아 개념의 확립
직업의 세계	- 직업의 사회적, 경제적 의미 이해 - 다양한 직업, 미래의 직업에 대한 정보 수집 - 다양한 직군과 직종의 탐색
작업 기초능력	- 작업 기초능력 향상 - 작업의 정확성, 지속성, 신속성향상 - 직군과 직종에 적합한 도구와 기기의 사용
직업 태도	- 직업인으로서의 기본자세 함양 - 꾸준한 자기 관리 및 긍정적인 대인관계 형성 - 안전한 직업 태도 함양
진로 설계	- 정확한 진로 정보의 수집과 분석에 기반한 진로 설계 - 합리적인 진로 의사결정 - 능동적인 진로 선택 및 계획 수립
진로 준비	- 진로 설계의 수행 및 준비 - 능동적인 진로 준비 태도 - 다양한 교내외 실습

자료: 2022년 개정 특수교육 교육과정 고시 별책 기본 교육과정 p. 271 정리

장애학생의 구직역량 제고는 실제 이들의 긍정적인 구직 및 진로 성과로 이어진다. 예를 들어 심화된 구직역량 제고 프로그램을 이수하는 특수교육 전공과 졸업생의 경우 일반 특수교육 대상 졸업생의 취업률보다 6배 이상 높은 취업 성과를 나타냈다(특수교육 통계, 2024년 2월 기준).

정리하자면 청년의 구직역량을 강화하기 위해서는 자기를 이해하고 진로를 계획할 수 있는 능력, 직업 및 구직정보를 탐색하고 이해할 수 있는 능력, 이력서 자기소개서 작성, 면접기술과 같은 실질적인 구직기술을 강화하는 것이 필요할 것이며 이는 구직활동을 성공적으로 수행하는 데 관련이 깊은 요인들이다. 이에 더해 고용주에게 매력적인 미래 직원으로 인식될 수 있는 고용가능성을 높이는 핵심 직무역량 요인 또한 강화할 필요가 있는데 여기에는 의사

소통과 대인관계 능력, 자기효능감과 긍정적 가치관 등과 같은 심리적 요인 또한 포함되며 이들 요인들은 실제 취업은 물론 구직 활동의 성공적 수행에도 기여할 수 있다. 또한 실제 직무 수행과 관련되는 직무 관련 지식 및 기술도 갖추어야 하며 최근에는 디지털 역량의 중요성이 강조되고 있다.

장애학생의 경우에는 기본적인 필요역량은 비장애인과 동일하지만 사회적 편견에 대응하기 위한 자기효능감이나 자기옹호, 긍정적 정서와 같은 심리적 역량 강화가 중요하며 장애의 상황에 따라 이동성과 같은 일상생활 수행기술, 의사소통과 같은 역량의 배양이 중요할 것이다. 무엇보다도 장애학생의 경우 비장애 학생에 비해 구직역량을 축적하는데 어려움을 겪기 때문에 이를 보완하기 위해서 역량강화 프로그램이 실효성있는 교육을 실시할 수 있도록 유의해야 할 것이다.

제2절 실행 사례

1. 국내 사례[2)]

가. 청년 취업성공패키지[3)]

현재 국민취업지원제도 하에 통합[4)]되어 운영되고 있는 청년 취업성공패키지는 청년을 대상으로 체계적인 취업지원 서비스를 지원하는 대표적인 서비스

2) 가, 나, 다 순으로 작성

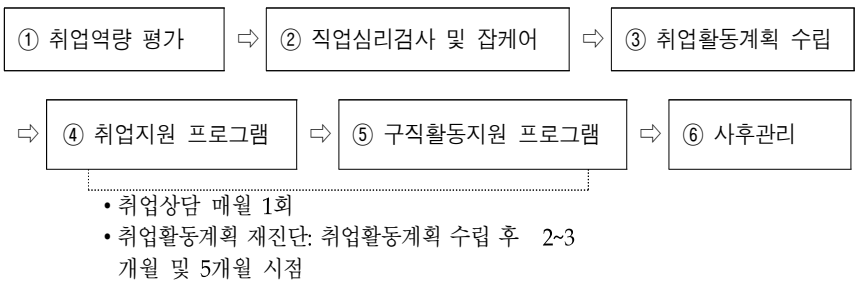
3) 고용노동부가 2010년도에 시행을 시작하였으며 2021년 1월 1일부로 제도의 보완점을 반영하여 '국민취업지원제도'에 통합 운영(II유형 중 청년). 한국장애인고용공단이 독립적으로 운영하는 장애인 취업성공패키지와는 별개이다.
본 절의 내용은 『국민취업지원제도 업무매뉴얼』 내용을 기초로 작성하였다.

4) 기존의 취업성공패키지와 청년구직활동지원금을 통합하는 방향으로 개편.

www.koddi.or.kr 한국장애인개발원

이다. 15세 이상 34세 미만의 청년은 취업경험 유무와 무관하게 신청할 수 있다. 취업성공패키지 참여자는 심층상담을 통해 수립한 개인별 계획을 바탕으로 다양한 취업지원 및 구직활동지원 서비스를 받을 수 있으며 취업활동에 따라 수당 또한 받을 수 있다[5]. 프로그램 참여자는 초기상담에서 취업역량 평가를 수행하고 상담 결과를 바탕으로 직업심리검사 및 잡케어(AI 기빈 진로상담 지원 서비스)를 시행하며 이를 바탕으로 개인별 취업활동계획을 수립하고 이에 따라 필요한 취업지원프로그램 및 구직활동프로그램을 받으며 상담사는 이행 과정을 주기적인 상담으로 점검한다([그림 2-1] 참조). 전체 지원서비스 기간은 12개월 내이며 필요에 따라 6개월까지 연장할 수 있다.

〔그림 2-1〕 서비스 흐름도



(1) 취업역량평가

취업역량을 진단하여 그 결과를 바탕으로 개인 맞춤형 취업활동을 수립하여 빠른 취업을 지원하기 위해 초기상담 시 취업역량 평가를 실시한다. 프로그램 참여자의 구직의지, 구직장애요인, 건강상태 및 구직역량에 대한 설문 결과를 바탕으로 4가지의 평가유형 중 하나로 구분하며, 해당 평가자료를 참조하여 개인별 취업활동계획을 수립하고 취업지원서비스를 제공한다.

5) 단 자격요건 심사(소득 재산 등)에 대한 동의를 거쳐야 소득지원 수령 가능. 비동의할 경우에도 프로그램에 참여하여 취업지원서비스를 받을 수 있음

취업 능력과 의지에 대한 평가를 바탕으로 A유형(종합(복지)지원형: 능력 낮음, 의지 낮음), B유형(의욕향상지원형: 능력 높음, 의지 낮음), C유형(능력향상지원형: 능력 낮음, 의지 높음), D유형(빠른 취업지원형: 능력 높음, 의지 높음)으로 구분되며 해당 유형에 적합한 서비스가 제공된다.

〔그림 2-2〕 취업역량평가 평가영역, 지표 및 배점

평가영역		평가지표		배점	영역별 진단점수		가중치	최종 점수
Ⅰ. 구직의지		① 구직목표수립		25점	설문지	____점	25/75	____점
		② 일자리 수용태도		20점				
		③ 구직행동		30점				
Ⅱ. 구직장애요인		① 가족부양		10점		____점	15/45	____점
		② 경제적 취약성		15점				
		③ 근로가능시간		10점				
		④ 지리적 위치		10점				
Ⅲ. 건강상태		① 종합적 건강상태		5점		____점	15/20	____점
		② 정신적 건강상태		10점				
		③ 신체적 건강상태		5점				
Ⅳ. 구직역량	1. 배경요인	① 연령		10점	Ⅳ. 구직역량평가배점표	____점	15/10	____점
		② 학력수준						
		선택	③ 대학전공과 희망 취업 분야의 연관성					
			④ 고교유형					
			⑤ 대한민국 거주기간					
			⑥ 한국어능력 수준					
			⑦ 해당없음					
	2. 직업능력	① 자격증 보유 개수		10점		____점	20/10	____점
		② 국가기술자격 보유 개수						
		③ IT활용 능력						
		선택	④ 직업훈련 참여 횟수					
			⑤ 인턴 및 일경험 프로그램 참여횟수					
			⑥ 어학점수 및 연수 경험 유무					
	3. 취업이력	① 미취업기간		10점		____점	10/10	____점
		② 고용보험 가입기간						

자료: 국민취업지원제도 업무매뉴얼 p.120

한국장애인개발원
www.koddi.or.kr

〈표 2-8〉 진단유형별 상담지원방향 및 프로세스

A유형 (종합 지원형)	상담지원 방향	· 생계, 건강, 가족 간병 등의 복지문제를 먼저 해결한 뒤 취업 서비스 제공
	프로세스	· 직업심리검사→집단상담프로그램→구직장애요인 해소→IAP(취업활동계획) 수립→일경험프로그램→직업훈련→구직기술향상→취업알선
B유형 (의욕향상 지원형)	상담지원 방향	· 일에 대한 긍정적 인식 및 취업의지 강화 · 합리적 의사결정 지원 및 취업목표 수립
	프로세스	· 직업심리검사→집단상담프로그램(필요시 취업희망 프로그램 등)→IAP 수립→일경험프로그램→직업훈련→구직기술향상→취업알선
C유형 (능력향상 지원형)	상담지원 방향	· 자격, 학위 취득 등 직업훈련 등으로 직업에서 요구하는 직무역량 강화 지원 · 일경험을 통한 직업기초능력 강화 지원 · 직업정보, 노동시장 이해, 구직서류 작성 등 구직기술 습득 지원
	프로세스	· 직업심리검사→집단상담프로그램→구직장애요인 해소→IAP 수립→일경험프로그램→직업훈련→구직기술향상→취업알선
D유형 (빠른취업 지원형)	상담지원 방향	· 구직을 위한 적극적 행동 촉진 지원 · 내담자 적합 일자리 알선 적극 지원
	프로세스	· 직업심리검사→IAP 수립→일경험프로그램→구직기술향상→취업알선

⑵ 직업심리검사/잡케어

해당 절차는 개인별 취업활동계획을 수립하기 전에 시행하며 프로그램 참여자의 직업선택 및 진로설계을 돕기 위한 참고 자료로 활용할 수 있다. 상담사는 취업역량진단평가 결과 등을 바탕으로 고용노동부 직업심리검사 25종 중 참여자에게 적합한 직업심리검사를 선택하여 시행한다. 잡케어 서비스는 AI 데이터 분석 기반의 맞춤형 진로 직업상담 지원 서비스로 직업 및 직종별 필요 역량진단 정보와 노동진단 정보를 분석하여 개인의 역량 수준별 경력 로드맵을 제시하고 훈련, 자격 일자리 정보를 제공할 수 있으며 상담사 직업상담 시스템에서 실시할 수 있다.

⑶ 취업활동계획 수립

이 단계에서는 상담사가 프로그램 참여자와의 상담을 통해 선행 진단 및 상담단계를 통해 수립된 자료를 기초로 참여자가 프로그램 동안 이수할 경력 목표에 적합한 취업지원 프로그램 및 구직활동지원 프로그램, 수당에 대한 내용을 명시한 개인 맞춤형 취업활동계획(Individual Action Plan, IAP)을 작성한다. 작성한 취업활동계획을 바탕으로 향후 프로그램 이행 및 관리가 이루어지므로 취업활동계획은 구체적이며 시계열적으로 작성된다.

⑷ 취업지원프로그램

취업지원프로그램 단계에서는 참여자의 구직 역량을 높일 수 있는 다양한 프로그램을 이수할 수 있다. 취업의욕 고취를 위한 프로그램, 직업능력개발을 위한 직업훈련 및 일경험 프로그램, 취업장애요인 해소를 위한 복지 및 금융지원 연계 프로그램 등에서 참여자의 특성에 부합하는 프로그램을 이수할 수 있다. 예를 들어 취업역량평가에서 B유형(의욕향상 지원형)으로 분류된 참여자의 경우 취업의욕을 높일 수 있는 상담 프로그램이나 일경험 프로그램 중심으로 프로그램을 이수하는 반면 C유형(능력향상 지원형)으로 분류된 참여자는 직업훈련에 중심을 두어 이수할 수 있다.

① 취업 의욕· 역량 강화 프로그램

참여자의 취업의욕을 고취하고 구직 기술 및 취업 자신감 향상을 위한 집단 상담 또는 취업특강 프로그램을 고용센터 및 위탁기관에서 운영한다. 기본적으로는 집단 상담이 원칙이며 상황에 따라 단기집단상담이나 취업특강, 취업설명회 과제 등으로 대체하여 참여자의 취업의욕 및 역량을 제고한다. 상담사의 판단에 따라 심리적 지원이 필요한 참여자의 경우, 심리상담서비스와 연계하여 취업 의욕을 높일 수 있다.

한국장애인개발원
www.koddi.or.kr

〈표 2-9〉 주요 청년 대상 고용센터 취업역량강화 프로그램

구분	프로그램명	주요 내용	일수	시간	비고
집단상담	청년취업GYM 청년층 취업역량 강화모듈 프로그램	· 참여자 특성별 모듈(총 16개) 조합·운영 · 취업동기 부여, 정보탐색, 취업클리닉, 적응력 향상 등 종합 지원	2~4	12~24	
	온택트 청년취업ON (3종)	· 3개 직무군별(경영사무/영업마케팅/IT) 주요 역량 이해와 관련된 개인 경험 연계 중심 구직기술 강화 지원 *비대면진행으로 운영	4	12	소그룹 취업컨설팅
	마음똑똑 심플	· 구직단념청년, 니트 및 성인 구직자 등 자기이해를 통한 구직의욕 향상 지원	3	12	
	반도체	· 진로를 고민하는 청년층의 반도체 산업 분야 진출을 돕고, 취업 후 고용유지 지원	2~3	12	
	CAP@(캐파) 청년층직업지도 프로그램	· 합리적 직업선택부터 구직활동까지 종합 지원 · 자기탐색, 기업탐색, 서류작성, 모의 면접 등	4	24	
	Hi+(하이플러스) 고졸청년층 취업지원프로그램	· 카드, 보드게임, 온라인시스템 등을 활용, 경력경험을 쌓을 수 있도록 참여형 활동 강화 · 경력·직장·취업역량·구직준비 이해, 채용 서류·면접 준비 실전, 경력개발계획 수립 등	2~5	12~24	
단기집단상담(7종)		· 구직스트레스 다루기, 마음의 힘 기르기, 나를 이해하기, 비즈니스 매너 등	1	각 3	
취업특강 (8종)		· 이력서, 자기소개서, 면접요령, 직업심리검사와 직업선택, 근로기준법, 취업정보 수집 등	1	각 2	

위의 청년 대상 프로그램 중 청년취업GYM 청년층 취업역량 강화 프로그램은 참여자의 특성 및 수요에 따라 프로그램 진행자가 구성 모듈을 선택하여 2일 12시간에서 4일 24시간 사이로 운영할 수 있도록 하는 프로그램이다. 긍정정서와 취업동기 함양, 경력탐색, 구직기술, 적응이라는 핵심 구직역량을 제고할 수 있는 커리큘럼으로 구성되어 있다.

〈표 2-10〉 [청년취업GYM] 청년층 취업역량강화 모듈

구 분	연번	주요 내용
긍정정서 취업동기	1	• 취업 스트레스 감소와 마음 근육 키우기
	2	• 가치 탐색을 통한 생애 목표 설정
	3	• 커리어 네트워킹을 위한 의사소통 전략
경력탐색	4	• 커리어 스토리 탐색
	5	• 전반적인 직업세계 탐색
	6	• 나에게 적합한 직업세계 심층 탐색
구직기술	7	• 기업 채용전형의 이해와 준비
	8	• 10대 후반 청소년을 위한 이력서 및 자기소개서 준비
	9	• 2030대 청년을 위한 이력서 및 자기소개서 준비(기본)
	10	• 2030대 청년을 위한 이력서 및 자기소개서준비(심화)
	11	• 10대 후반 청소년을 위한 면접 준비
	12	• 2030대 청년을 위한 면접 준비(기본): 면접 경험 및 주요 질문 실습
	13	• 2030대 청년을 위한 면접 준비(심화): 면접 전략 및 PT 면접 실습
적응유지	14	• 청년 구직자를 위한 고용관계법 이해: 근로기준법, 4대 보험 등
	15	• 청년 구직자를 위한 직장 적응 준비: 의사소통, 직장매너 등
	16	• 청년 구직자를 위한 경력개발

주: ※ 각 모듈별 3시간씩

CAP@(캐파) 청년층 직업지도 프로그램의 경우, 하루 6시간씩 총 24시간(4일간) 운영되며 15~18명 내외의 소그룹 구성으로 대면집단상담 중심으로 진행한다.

〈표 2-11〉 CAP@(캐파) 청년층 직업지도 프로그램 구성 및 세부 내용

모듈	주요 내용	주요 내용
1일차	A. 나와 일의 의미 탐색	- '나'와 '일'의 의미 정의
	B. 함께 일하기: 나의 역할 탐색	- 개인 강점·특성 발견 및 역할 재발견
2일차	C. 업(業) 및 직무 탐색	- 관심 분야·직무 정보 수집·분석
	D. 채용정보와 강점 매칭	- 개인 강점과 직무 요건 매칭 실습
3일차	E. 채용과정 이해와 서류 작성	- 채용 전형 프로세스 이해
	F. 서류 클리닉 및 면접 기본	- 이력서·자기소개서 작성 클리닉 - 면접 이미지 메이킹 및 전략 이해
4일차	G. 모의면접	- 실전 모의면접 진행·피드백
	H. 취업준비 계획 수립 및 마무리	- 개인별 취업 준비 실행 계획 작성 및 강점 강조 워크

② 직업훈련

프로그램 참여자는 실제 현장에서 필요한 직무를 습득하고, 직장생활에 적응할 수 있도록 하는 직업능력을 개발하기 위한 목적으로 상담사의 판단에 따라 직업훈련에 참여할 수 있다. 취업활동계획에 명시된 훈련을 수강할 수 있으며 6개월간 훈련비용이 지원되고 훈련 이수 상황을 관리하기 위해 상담사가 월 1회 이상 점검한다. 참여할 수 있는 직업훈련 유형의 예로는 국민내일배움카드훈련, 한국폴리텍대학 1년이하 비학위과정 직업훈련, 한국폴리텍대학 중앙정부 지자체 위탁 직업훈련, 양성훈련, 한국장애인공단 직업훈련(장애인), 지역맞춤형 일자리창출사업 직업훈련, 일학습병행제 등이 있다.

③ 일경험 프로그램

현장에서의 경험을 통해 직무 습득 및 취업역량을 강화할 수 있도록 일경험 프로그램에 연계하여 참여할 수 있다. 참여 기간은 3개월 내외이나 최대 6개월 내외 까지 연장가능하다. 연계 가능한 일 경험 사업은 고용노동부 사업 외에도 기타 국가부처나 자치단체, 공공기관과 민간 단체 일경험 사업 및 인턴제 등 다양한 유형이 가능하다. 고용노동부에서는 미취업 청년(15~34세)를 대상으로 청년 일경험 지원사업을 운영하고 있으며 주요 내용은 다음과 같다.

⑸ 구직활동지원 프로그램

개인별 취업활동계획에 따라 일자리 소개 및 이력서 작성·면접 기법 등 구직활동에 필요한 프로그램을 제공하는 과정으로 구직기술 향상지원과 직접적인 취업 알선으로 구성된다.

① 구직기술 향상

프로그램 참여자가 입사서류 작성이나 면접 등에 어려움을 호소하거나 구직 기술이 부족하다고 판단될 경우, 일자리 정보 수집, 입사 서류 작성, 면접 등과 같은 구직기술을 향상시킬 수 있는 과정을 진행한다. 해당 서비스는 기본적으로 상담사가 진행하나, 구직기술이 전반적으로 부족한 참여자의 경우는 집단상담프로그램[6] 참여로 연계할 수 있다.

6) 취업 의욕· 역량 강화 프로그램(p. 44) 참조

www.koddi.or.kr 한국장애인개발원

〈표 2-12〉 구직기술향상 프로그램 내용

항목	내용	비고
일자리정보 탐색방법 알아보기	· 참여자의 연령, 경력, 희망직업(직무), 희망기업 등의 정보를 토대로 적절한 정보 출처원(기업, 기관, 사이트 등)과 정보수집 방식을 안내	
이력서 클리닉	· 참여자가 작성한 이력서 내용을 토대로 작성하면서 느낀 어려움이나 상담사가 판단하기에 부족한 부분에 대해 집중적으로 클리닉 실시	
자기소개서 클리닉	· 참여자가 사전에 자기 소개서를 작성해 오도록 과제를 부여하고 작성과정에서의 어려움, 상담사가 판단하기에 부족한 부분에 대해 집중적으로 클리닉 실시	
면접 클리닉	· 면접을 준비하는 과정에서 혹은 실제 면접장에서 어떤 어려움이 있었는지 구체적으로 탐색해야 함을 안내 · 모의면접질문에 답해보는 시간을 통해 보완사항을 확인하는 방법도 활용	AI 모의면접 체험기 활용 가능

② 취업알선 서비스 제공

취업알선 서비스에서는 취업역량이 갖춰진 참여자를 대상으로 참여자의 개인별 희망직업 등을 고려하여 적절한 일자리를 적극적으로 탐색하여 구직자에게 적합한 일자리 정보를 제공한다. 고용24 및 민간 취업사이의 적합 구인정보와 함께 일자리수요데이, 채용박람회, 동행면접과 같은 채용지원 서비스를 통해 프로그램 참여자의 취업을 알선할 수 있다. 취업지원서비스의 마지막 3개월 간은 집중취업 알선기간으로 해당 기간에는 직업훈련 등 취업지원 프로그램에 참여할 수 없다.

⑹ 사후관리

취업지원서비스 기간이 끝난 후 6개월간 미취업자에 대해서는 매월 1회 취업상담 서비스를 제공하며 취업자의 경우에는 일정 근무 이후 직장생활 적응

여부 파악 등 사후 모니터링을 실시한다.

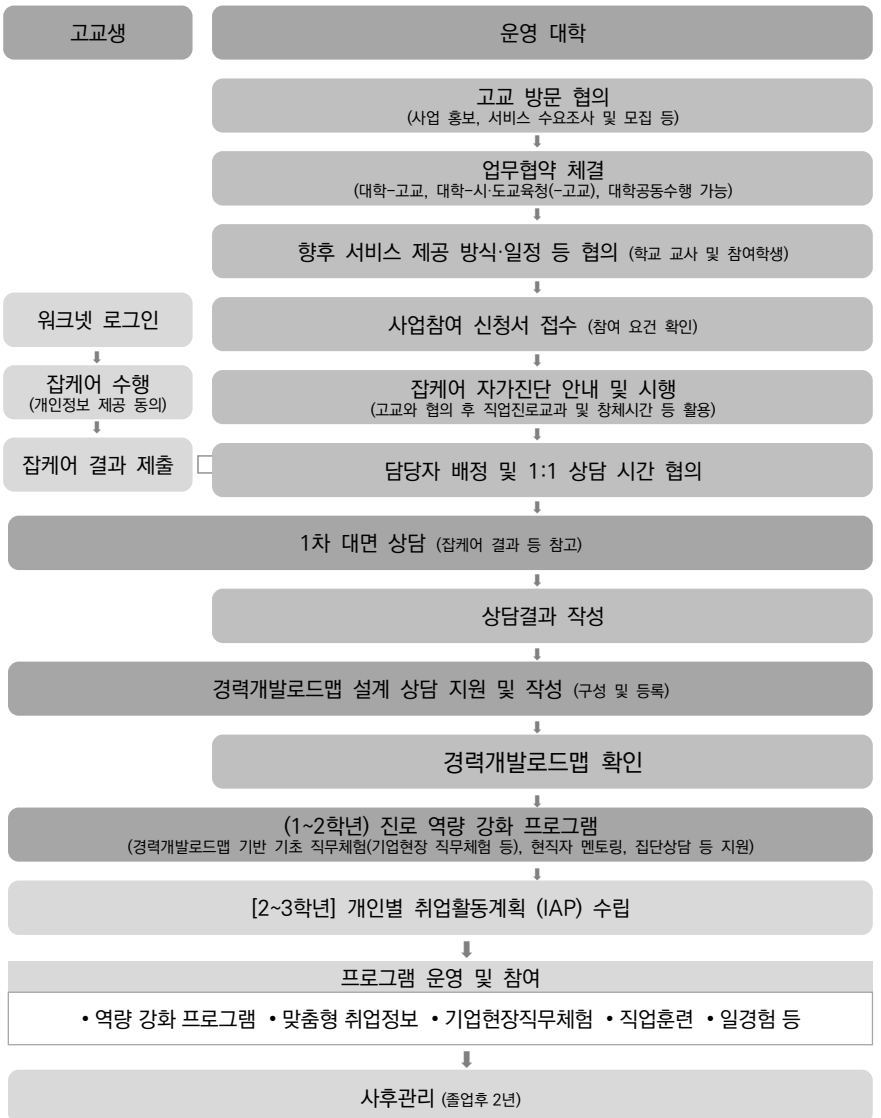
나. 고교 재학생 맞춤형 고용서비스[7]

고교생 맞춤형 고용서비스는 직업계고 및 일반고 비진학 청년들이 취업 및 진로 설계에 겪는 어려움을 해소하고, 고교생에게 맞춤형 고용서비스를 조기 지원하여 원활한 노동시장 진입을 촉진하기 위해서 2024년부터 새롭게 도입된 사업이다. 프로그램의 운영은 거점 대학일자리플러스센터가 담당하며 운영대학을 거점으로 대학 내 취업지원기능을 연계하여 해당 권역 고등학교 재학생에게 맞춤형 고용서비스 및 직업훈련, 일경험 서비스를 제공한다. 서비스 전달 방식은 기본적으로 대학교 일자리 센터에서 고등학교로 직접 찾아가는 방식으로 서비스가 전달된다.

고교 재학생 맞춤형 고용서비스의 진행 순서는 다음과 같다. ① 사업을 수행하는 대학 일자리플러스센터가 프로그램에 참여 고등학교 및 학생을 모집한 뒤 ② 참여 학생에게 사전적으로 AI 기반 직업정보 탐색을 수행하도록 안내한 다음 이를 기반으로 한 1차 대면 상담을 진행한 다음 ③ 경력개발로드맵 설계를 위한 상담을 하고 경력개발 로드맵을 작성한다. 이를 바탕으로 ④ 1~2학년생의 경우는 진로 역량 강화 프로그램을 진행하고, 2~3학년의 경우는 개인별 취업활동계획을 수립하고 이를 기반으로 취업지원 프로그램에 참여한다. 프로그램 참여 학생은 졸업 후 2년 동안 사후관리의 대상이 된다([그림 2-3] 참조).

7) 본 절은 『2025년 고교생 맞춤형 고용서비스 사업운영지침』 내용을 기초로 작성하였다.

〔그림 2-3〕 고교재학생 맞춤형 고용서비스 표준 운영 프로세스



※ 세부사항에 대해서는 운영기관 사정에 따라 세부 구성 등을 달리 할 수 있음
※ 잡케어 이외의 고용24, 커리어넷 등 타 진로 검사 실시 및 결과 활용 가능

⑴ 참여학교 및 학생 모집

사업을 진행하는 대학일자리플러스센터는 고교생 맞춤형 고용서비스 지원을 위해 권역 내 직업계교 및 일반계고와 협약을 체결한다. 참여단위는 학급이나 동아리 단위 등 고등학교가 요청하는 단위로 참여하며 진로관련 커리큘럼과 연계하여 고등학교가 필요로 하는 진로지도 관련 서비스내용(진로상담, 직업 경력개발 로드맵, 직무역량강화 프로그램 등)을 제공하는 것을 명시하며 원활한 사업 추진을 위해 진로 취업 담당 교사 및 학생 대상으로 사전 설명회를 필수적으로 개최한다.

⑵ AI 기반 직업정보 탐색 및 기초 상담

프로그램 참여 학생을 대상으로 기초진로교육 서비스를 시행하면서 잡케어 참여 방법을 안내한다. 잡케어는 학생이 주도적으로 실시하되 상담사가 잡케어 시행 방법에 대한 컨설팅을 제공한다. 잡케어 서비스는 고용24, 커리어넷 등 타 서비스를 활용하여 진로적성검사를 시도하였거나 잡케어를 희망하지 않는 경우에는 생략 가능하다.

잡케어 결과를 바탕으로 고교생 맞춤형 고용서비스 사업 안내 및 잡케어 결과 해석 등의 내용으로 기초 상담을 실시한다. 1차 상담은 필수적으로 대면으로 실시하며 이후에도 대면과 비대면방식(화상·음성·텍스트 등)으로 상시 상담을 실시할 수 있다.

⑶ 심층상담 및 희망 직업 경력개발로드맵 설계

전문 컨설턴트가 고교에 직접 방문하여 잡케어 및 기초상담 결과를 바탕으로 1:1 심층상담을 실시한다. 심층상담을 통해 학생의 취업역량을 진단하여 A형(즉시 취업 가능 역량 보유)과 B형(역량 향상이 필요)으로 분류한다. 심층상담 및 직업탐색 등을 기반으로 개인별 희망직업 경력개발로드맵을 설계하도록

한국장애인개발원
www.koddi.or.kr

한다([그림 2-4] 참조). 해당 경로 로드맵에는 개인별 희망 직무·직업군을 2~3개 설정하고 희망 직무·직업군에 필요한 역량 및 역량 수준을 제시하며 필요 역향의 중장기 달성 계획 및 활용 가능 프로그램을 제시한다. 경력개발로드맵을 바탕으로 학생은 고교직업교육과 연계하거나 직무역량 강화 프로그램에 참여할 수 있으며 컨설턴트가 해당 과정을 주기적으로 관리한다.

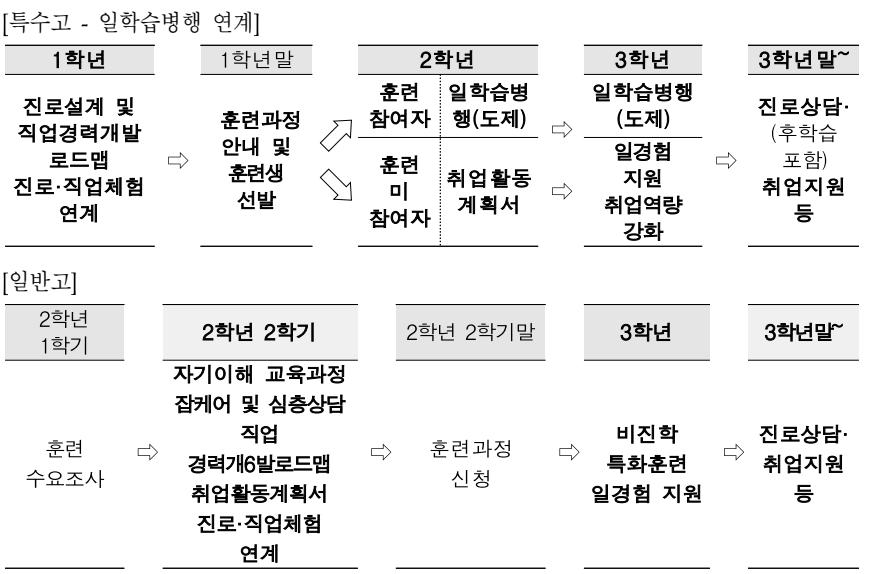
⑷ 직무역량 강화 프로그램 운영 및 취업 지원

작성한 경력개발로드맵 및 심층상담 결과를 바탕으로 직업교육훈련 및 취업 연계를 지원한다. 우선 프로그램 참여 학생은 고등학생 대상 직업교육훈련 사업인 일학습병행, 미래분야 고졸 인력양성산업 등과 연계 참여하여 취업 역량을 높일 수 있다. 참여하지 않을 경우에는 취업역량 강화를 위한 취업스킬 향상 프로그램, 일경험 프로그램 등을 연계하여 제공한다([그림 2-5] 참조).

〔그림 2-4〕 직업경력개발로드맵 서식

<table>
<tr><td colspan="6">① 인적 정보</td></tr>
<tr><td colspan="2">성명</td><td></td><td>성 별</td><td colspan="2">남 여</td></tr>
<tr><td colspan="2">생년월일</td><td>년 월 일</td><td>학교명</td><td colspan="2"></td></tr>
<tr><td colspan="2">학과(전공)</td><td></td><td>학년/학기</td><td colspan="2">( )학년/ ( )학기</td></tr>
<tr><td colspan="2">연락처</td><td></td><td>이메일</td><td colspan="2">@</td></tr>
<tr><td colspan="6">② 자기 이해</td></tr>
<tr><td rowspan="3">나의 강점(장점)
(2개 이상 체크)</td><td>대인 관계</td><td colspan="4">☐ 배려심이 많다. ☐ 친절하다. ☐ 조용한 성격이다.
☐ 리더십이 있다. ☐ 분위기를 잘 띄운다. ☐ 남의 이야기를 잘 듣는다.
☐ 기타(작성:)</td></tr>
<tr><td>개인 성향</td><td colspan="4">☐ 도전적이다. ☐ 솔직하다. ☐ 꼼꼼하다.
☐ 침착하다. ☐ 책임감이 높다. ☐ 승부욕이 강하다.
☐ 기타(작성:</td></tr>
<tr><td>개인 능력</td><td colspan="4">☐ 창의적이다. ☐ 손재주가 좋다. ☐ 관찰력이 좋다.
☐ 학습력이 뛰어나다. ☐ 집중력이 높다. ☐ 체력이 좋다.
☐ 기타(작성:)</td></tr>
<tr><td colspan="2">취미
(또는 흥미분야)</td><td colspan="2"></td><td>특기</td><td></td></tr>
<tr><td colspan="6">③ 나의 희망직업 탐색</td></tr>
<tr><td colspan="2" rowspan="2">희망직업
(1개 이상 직성)</td><td colspan="2">1순위 직업<필수></td><td colspan="2">2순위 직업</td></tr>
<tr><td colspan="2"></td><td colspan="2"></td></tr>
<tr><td colspan="6">④ 희망직업 준비 계획</td></tr>
<tr><td colspan="2" rowspan="2"></td><td rowspan="2">활동목록</td><td colspan="2">활동기간</td></tr>
<tr><td>단기
(1년 이내)</td><td>장기
(1년 이상의 활동)</td></tr>
<tr><td rowspan="7">진로취 프로그램 활동</td><td rowspan="7">목표 활동</td><td>☐ 산업체 탐방</td><td>☐</td><td>☐ (년 참여)</td></tr>
<tr><td>☐ 현직자(취업선배) 특강</td><td>☐</td><td>☐ (년 참여)</td></tr>
<tr><td>☐ 입사지원서 작성법, 면접준비(모의면접 등)</td><td>☐</td><td>☐ (년 참여)</td></tr>
<tr><td>☐ 채용설명회/취업박람회</td><td>☐</td><td>☐ (년 참여)</td></tr>
<tr><td>☐ 예비직장인 교육
(대인관계, 의사소통, 직장예절, 급여관리 등)</td><td>☐</td><td>☐ (년 참여)</td></tr>
<tr><td>☐ 현장실습/일경험(인턴)</td><td>☐</td><td>☐ (년 참여)</td></tr>
<tr><td>☐ 기타(작성:</td><td>☐</td><td>☐ (년 참여)</td></tr>
<tr><td rowspan="9">자기주도 역량강화 활동</td><td rowspan="9">목표 활동</td><td>☐ 자격증 취득1 (자격증명:)</td><td>☐</td><td>☐ (년 참여)</td></tr>
<tr><td>☐ 자격증 취득2 (자격증명:)</td><td>☐</td><td>☐ (년 참여)</td></tr>
<tr><td>☐ 자격증 취득3 (자격증명:)</td><td>☐</td><td>☐ (년 참여)</td></tr>
<tr><td>☐ 외국어공부</td><td>☐</td><td>☐ (년 참여)</td></tr>
<tr><td>☐ 동아리활동 (대회명 또는 분야:)</td><td>☐</td><td>☐ (년 참여)</td></tr>
<tr><td>☐ 경진대회참가 (대회명 또는 분야:)</td><td>☐</td><td>☐ (년 참여)</td></tr>
<tr><td>☐ 독서 (연 권)</td><td>☐</td><td>☐ (년 참여)</td></tr>
<tr><td>☐ 기타 (작성:)</td><td>☐</td><td>☐ (년 참여)</td></tr>
<tr><td colspan="6">⑤ 나의 다짐</td></tr>
<tr><td colspan="6"></td></tr>
</table>

〔그림 2-5〕 고교 직업교육훈련 연계 프로세스 예시



2~3학년 참가학생의 경우, 운영대학이 개인별 컨설턴트를 지정하여 취업활동계획서([그림 2-6] 참조)를 작성하는 등의 방식으로 학생 스스로 희망 직업에 대한 진로·직업체험, 취업지원 프로그램 참여계획 수립 등을 할 수 있도록 지원하고, 매월 진행상황 확인·상담 등 주기적 관리를 시행한다(매월 1회 이상). 또한 개인별 희망 직업 경력개발로드맵에 기반하여 다양한 직무역량 강화프로그램을 운영하며, 운영 프로그램의 예로는 기업현장 직무체험, 현직자 멘토링, 집단상담 프로그램 등이 있다. 또한 프로그램을 운영하는 대학 일자리센터의 취업정보를 참여 학생에게 제공하고 매칭 및 취업을 지원한다.

서비스 참여 학생이 졸업 후 진로를 결정 못하였거나 미취업한 경우에는 진로상담 및 취업지원 프로그램을 2년 동안 지속 지원하며 국가 및 지자체 취업정보 제공 및 관련 사업 연계, 서비스를 운영하는 대학일자리센터에서 운영하는 프로그램과 연계하여 지원을 실시한다.

〔그림 2-6〕 개별취업활동계획서 양식

개인 정보	기본 사항	성 명		연 락 처	010-
		전공(학과)		생년월일	년 월 일
		학년 / 학기	( )학년 / ( )학기	이 메 일	
		*희망 진로 선택하여 네모박스에 ✓체크하세요 ☐ 취업 ☐ 창업 ☐ 진학 ☐ 시험준비(시험명:) ☐ 기타( )			

취업 목표	희망직업(직무)		희망지역	☐ 수도권(서울, 경기도) ☐ 광역시(지역명) ☐ 기 타(지역명)
	희망급여	연봉_____만원		
	목표기업(군)	(공공기관, 대기업, 중소·중견기업, 키타)	취업시기	(년 월 희망)

			참여기관		목표 달성시기			
	중점영역	활동 내용 (세부 내용)	교내	외부	1 학기	여름 방학	2 학기	겨울 방학
취업활동계획	취업역량	☐ 산업체탐방	☐	☐	☐	☐	☐	☐
		☐ 이력서/자소서 컨설팅	☐	☐	☐	☐	☐	☐
		☐ 모의면접	☐	☐	☐	☐	☐	☐
		☐ 현직자(취업선배) 특강 참여	☐	☐	☐	☐	☐	☐
		☐ 취업역량강화 캠프 참여	☐	☐	☐	☐	☐	☐
	창업지원	☐ 창업지원교육	☐	☐	☐	☐	☐	☐
		☐ 창업경진대회참여	☐	☐	☐	☐	☐	☐
		☐ 창업지원 컨설팅	☐	☐	☐	☐	☐	☐
	구직활동	☐ 채용설명회/박람회 참여	☐	☐	☐	☐	☐	☐
		☐ 입사지원하기	☐	☐	☐	☐	☐	☐
	직업훈련	☐ 직업훈련과정 참여 (훈련과정명:)	☐	☐	☐	☐	☐	☐
	일경험 (인턴)	☐ 단기현장실습	☐	☐	☐	☐	☐	☐
		☐ 인턴쉽 프로그램 참여	☐	☐	☐	☐	☐	☐
		☐ 일경험 프로그램	☐	☐	☐	☐	☐	☐
	자격취득	☐ 자격증 준비 (자격증명:)	☐	☐	☐	☐	☐	☐
		☐ 외국어(☐영어, ☐중국어, ☐기타)	☐	☐	☐	☐	☐	☐
	진로심리 상담	☐ 상담프로그램 참여	☐	☐	☐	☐	☐	☐
		☐ 개인심리상담 참여	☐	☐	☐	☐	☐	☐
	기타 (영기관 특화 프로그램 등)	☐ (활동명)	☐	☐	☐	☐	☐	☐
		☐ (활동명)	☐	☐	☐	☐	☐	☐
		☐ (활동명)	☐	☐	☐	☐	☐	☐

한국장애인개발원
www.koddi.or.kr

⑸ 사업수행인력 요건

고교생 맞춤형 고용서비스사업을 운영하는 대학일자리플러스센터는 자체 고용 또는 민간전문기관을 활용하여 사업을 운영하는 전문 컨설턴트를 배치해야 한다. 전문 컨설턴트는 사업안내, 잡케어 수행 지원 및 기초상담 제공, 개인별 직업 경력개발로드맵 구성 지원, 포트폴리오 연계 프로그램(자기주도형 진로역량강화 프로그램, 단기직업체험, 저학년 집단상담 등) 운영, 기타 빌드업 프로젝트 사업 전반의 운영관리 및 지원 등의 업무를 수행하며 다음의 자격 요건 중 하나를 갖추어야 한다.

〈표 2-13〉 사업수행인력 자격 요건

①「직업상담사」 자격증을 소지하고, 자격증 소지 전·후 관련 업무에 1년 이상 종사한 자
②「청소년상담사」 1~2급 자격증을 소지하고, 자격증 소지 전·후 관련 업무에 1년 이상 종사한 자
③「직업안정법」에 의한 유·무료 직업소개 업무 및 직업정보제공 분야에 2년 이상 종사한 자(관련 업무를 직접 담당한 경우에 한함)
④ 직업계고 등에서 진로전담교사(진로진학상담교사)나 산학겸임교사로서 취업지도 관련하여 1년 이상 근무한 자
⑤ 시도교육청 등에서 커리어코치로서 직업계고 진로교육을 1년 이상 지원한 경력이 있는 자
⑥ 기업체에서 인사노무 등 HRD 업무에 3년 이상 혹은 2년 연속 종사한 자(관련 업무를 직접 담당한 경우에 한함)
⑦ 경영자 단체, 노동조합 등 근로자 단체, 고용 관련 공공·민간 연구기관 등에서 관련 업무 경험이 2년 이상인 자(인사·채용 및 취업지원 등 업무)
⑧ 그 밖에 전공·경력 등을 고려할 때, 진로 상담 및 직업 지도, 취업 지원에 관한 식견·역량과 경험을 갖추었다고 관할 고용센터장이 인정한 자

다. 장애인 취업코칭 프로그램

고용노동부가 운영하는 청년취업성공패키지 등 보편 취업 서비스는 장애청년을 참여자에서 배제되지 않으나 장애인의 고유한 특성과 필요를 고려한 취업지원 서비스를 제공하는 데에는 한계가 있다[8]. 따라서 한국장애인고용공단 고용개발원 주도로 장애인에게 특화된 구직역량 강화 및 취업지원 서비스를 제공하는 'KEAD 구직역량강화 프로그램'을 2011년 개발하게 되었다(김영준, 강혜승, 김경애, 김세현, 권재숙, 이효성, 이병우, 황수정, 황주리, 2011). KEAD 구직역량강화 프로그램은 장애인 구직자가 프로그램 참여를 통해 스스로 직업적 역량과 고용가치를 발견하고 문제해결 방법을 습득하며 구직활동에서 자신감을 느끼게 하기 위한 내용으로 구성하였다. 단 해당 프로그램의 경우 인지적 기능에 손상이 없는 장애인을 대상으로 개발되었기 때문에, 지적장애인을 대상으로 하는 프로그램(이민영 외, 2012)가 후속으로 개발되었으며 프로그램 운영에 따른 피드백을 반영하여 청각장애인의 특성을 반영한 프로그램(김경애 외, 2012)도 개발되었다.

KEAD 구직역량강화 프로그램은 2015년 사업 개편과 함께 취업코칭 프로그램으로 개편되어 현재에 이르고 있다. 코칭 프로그램은 종합코칭(최소 16시간 이상)과 단기코칭(최소 3시간 이상)의 2개 유형으로 운영되고 있다(<표 2-14> 참조). 대표적인 청년 장애인 중심의 범용 취업코칭 프로그램인 ZPZG 프로그램의 경우, 자신의 강점과 장점을 기반으로 ① 나의 이해, ② 직업의 이해 및 탐색, ③ 구직 기술, ④ 함께 일하는 세상의 4단계 모듈 운영을 통해 대인관계·고용유지 기술 등을 습득하는 것을 프로그램의 목표로 하고 있으며, 취업능력증진 프로그램의 경우에는 일상 및 직장생활을 영위하는 데 필수적인 사항에 대한 코칭 프로그램을 제공하는 것을 목표로 하고 있다(<표 2-17>, <표 2-18> 참조).

---

8) 예를 들어 패키지 내에서 장애인고용공단이 운영하는 직업교육을 연계하여 이수할 수 있다.

www.koddi.or.kr 한국장애인개발원

〈표 2-14〉 장애인 취업코칭 세부 프로그램

구분	프로그램	참여유형	운용기준	
			참여인원	시간
종합 코칭	1-1 ZPZG 프로그램	전유형	1회당 20명 이내	최소 16시간 이상
	1-2 Re-work 프로그램	장년		
	1-3 행복프로그램	지적		
	1-4 소통프로그램	청각		
	1-5 취업능력증진프로그램	전유형		
단기 코칭	2-1 이미지 클리닉	전유형		최소 3시간 이상
	2-2 취업스킬 클리닉			
	2-3 의사소통향상프로그램			
	2-4 자기관리 프로그램			
	2-5 직업탐색기술향상프로그램			
	2-6 대인관계향상프로그램	정신적		
	2-7 작업체험 프로그램			

〈표 2-15〉 ZPZG 프로그램 모듈 구성

모 듈 명	내 용
프로그램 들어가기	진행자 및 프로그램 소개
	빗장열기 (레크레이션)
나의 이해	나에 대하여 (흥미,적성,성격,가치관)
	색으로 찾아가는 나의 흥미 (홀랜드 직업카드활동)
	가치선언문 작성 (직업가치카드 활동)
직업의 이해와 탐색	장애인고용 알아보기 (장애인고용현황, 성공사례)
	직업탐색 하고 나만의 직업정보서 만들기
구직기술	이력서 및 자기소개서 쓰기
	면접 준비 및 모의면접 해보기
함께일하는 세상	직장인으로서의 성공하기 (긍정적인 의사소통)
	직장생활 대처법 알아보기 (이럴땐 이렇게?)
	노동법상식과 공단 지원 서비스 알리기
프로그램 나가기	프로그램 마무리하기 (나에게 쓰는 편지, 사랑의선물 나누기)

〈표 2-16〉 취업능력증진프로그램 구성

프로그램명	내 용	비고
건강관리	건강관리프로그램	세부 프로그램 중 4개 이상 편성, 운용
	비만관리 프로그램	
	금연 프로그램	
	약물관리	
인지능력향상	주의집중	
	작업기억	
	메타인지와 자기인식	
	실행기능	
	그 외 인지훈련	
심리상담	감정유지훈련	
	자존감향상훈련	
	긍정심리집단프로그램	
대인관계스킬향상	자아존중감 향상	
	대인관계기술 향상	
	스트레스관리 기술 향상	
	의사소통기술 향상	
취업기술향상	구직준비	
	직장생활 역할극	
직종탐색	작업태도 훈련	
	직장찾기	

단기코칭은 상담 결과에 따라 구직자에게 필요할 것으로 판단된 영역에 대해 집중 역량 향상을 제공한다. 단기코칭이 제공되는 영역으로는 이미지, 취업스킬, 의사소통, 자기관리, 직업탐색기술, 대인관계 등이 있다(<표 2-17> 참조).

www.koddi.or.kr 한국장애인개발원

〈표 2-17〉 단기코칭 프로그램 개요

프로그램명	내 용
이미지클리닉	장애인의 취업성공률을 높이고 안정된 직장생활을 위해 적정한 복장과 청결, 의사소통능력 배양 등 장애인의 내·외적 이미지를 개발할 수 있는 컨설팅 제공
취업스킬클리닉	채용전형 지원을 위해 이력서, 자기소개서, 면접요령 등 구직준비 기술 위주 컨설팅을 통한 취업경쟁력 강화
의사소통향상 프로그램	의사소통이 이루어지는 다양한 상황에 대해 직접 시연하거나 객관적인 시각에서 자신의 현재 의사소통 습관을 인지하고 수정할 수 있도록 지원
자기관리 프로그램	취업 성공과 근속 유지를 위해 자신의 장애상태를 이해하고 건강상태를 관리할 수 있도록 지원
직업탐색기술향상 프로그램	취업성공을 위해 본인이 희망하는 기업탐색 방법 및 기업이 요구하는 인재상 등을 탐색하는 능력
대인관계향상 프로그램	대인관계 부적응이나 스트레스, 불안 등의 심리상태 해소를 지원하고, 직장생활에서 사람들과 문제를 일으키지 않고 원만하게 지낼 수 있도록 지원
작업체험프로그램	중증장애인을 대상으로 작업현장 또는 유사한 환경에서 작업 체험을 통하여 다양한 직무를 체험할 수 있는 기회를 제공함으로써 적합한 직업선택을 통하여 안정된 직업생활을 유도 * 지적, 발달, 정신장애인 대상

라. 현장중심 직업훈련

현장중심 직업훈련(First Job)은 미국의 프로젝트 서치(Project Search)를 모델로 하여 2016년 시범사업을 시작한 사업으로 발달장애인 등 중증장애인에게 특화된 직업적응훈련 및 고용서비스를 제공하기 위해 만들어진 프로그램이다. 직업재활 서비스 기관이나 시설이 아닌 실제 사업체 현장에서 직업 준비, 수행, 직무 능력 향상, 직업 유지 등을 위한 훈련을 실시하는 것이 해당 사업의 특징이다. 해당 프로그램 참여를 통해 기대하는 효과는 욕구와 현 능력에 따

라 취업에 필요한 직무능력을 습득하고, 직업탐색, 구직 준비, 올바른 작업 습관 형성, 직장 내 예절 등 취업에 필요한 기술을 습득하며, 자기 관리, 직장 예절, 여가 활동, 금전 관리, 지역사회 시설 이용, 체력 관리 등 안정적인 직업생활에 필요한 개인 및 사회 기술을 습득하여 최종적으로는 취업에 성공하도록 하는 것을 목표로 하고 있다.

현장중심 직업훈련은 개별직업적응훈련 수립→직업적응훈련 계획 및 실시→직업적응훈련 평가의 순으로 이루어진다. 장애학생 3명당 1명의 훈련 지원인이 한 조로 사업체 현장에서 훈련하며, 주 5일 1일 3시간 이상 현장 훈련을 2~3개월간 시행하도록 구성하였다. 현장중심 직업훈련은 크게 직무능력 향상훈련과 개인· 사회생활 지원훈련으로 나누어서 이루어지며 직무지원인과 코디네이터가 해당 훈련을 실시하게 된다. 특히 개인·사회생활 지원훈련의 경우, 대인관계, 의사소통 인권과 옹호, 직업인식, 직업탐색, 구직기술 등과 같은 장애인의 구직역량 제고에 밀접히 연관되는 항목이 포함되어 있다(<표 2-19> 참조).

〈표 2-18〉 장애학생 현장중심 직업훈련 사업 개요

사업주체	교육부, 시도교육청, 한국장애인개발원, 지역사회 장애인복지관
사업대상	특수교육(급) 고등학교 3학년, 전공과 학생
사업목적	기존 복지관 등에서 이루어지던 직업훈련을 지역사회 내 사업체 현장에서 훈련을 실시하여 취업률 및 취업유지율 향상을 목표
추진방향	장애학생 3명당 1명의 훈련 지원인이 한 조로 사업체 현장에서 훈련 2~3개월 훈련, 주 5일, 1일 3시간 이상 현장 훈련 장애학생의 직업능력과 사업체 수용에 맞춘 훈련 진행
사업 추진체계	사업체/참여자 모집→직업 상담→직업 평가→재활 계획 수립→현장 훈련, 집합훈련 진행→현장 모니터링→맞춤형 일자리 알선→취업후 적응 지원

주: 2023년 장애학생 취업지원 유관기관 공동 워크숍 자료집 내용을 기반으로 편집
자료: 현장중심 직업재활센터 서비스 매뉴얼 p. 82-83

www.koddi.or.kr 한국장애인개발원

〈표 2-19〉 세부 현장중심 직업훈련 내용

영역	세부영역	내용
직무 능력 향상 훈련	직무기술 향상	실제 작업환경에서의 구체적인 직무능력 습득 및 향상시키기(기초변별능력, 조립기능, 포장기능, 요양보호사 보조, 청소, 운반, 적재, 사무, 정리, 손님응대, 판매, 배달, 주방보조 등)
	현장훈련 직무습관 및 태도	담당 작업과 과제를 정확하게 숙지, 적절한 작업 자세 유지, 집중, 상사의 과제 지시 준수, 담당 업무에 대한 책임 준수, 자발적인 작업 수행, 작업 수정에 대해 수용
	현장훈련장 환경적응	작업장 환경 및 설치물 파악, 상사 및 동료의 이름을 익히고 관계를 이해, 작업 스트레스 및 부정적 감정 조절 및 해소, 도움을 요청하기와 도움을 주기(협력), 작업분위기 적응
	안전 준수 및 대처	직장 내 안전수칙 숙지, 각종 재해 및 위기 시 대처
	현장훈련 유지 능력	경쟁적인 작업 기준 이해(생산성과 작업의 질), 작업 인내력 향상, 작업환경과 직무의 변화에 적응, 욕구의 적절한 표현과 동료와의 관계성 유지, 개인생활과 직장생활 간 균형, 자신의 일에 대한 만족
개인 사회 생활 지원 훈련	자기관리	개인위생 및 단정한 옷차림(면도하기, 화장하기, 단정한 의복 착·탈의하기 등), 개인 일과 계획 및 시간 관리. 스트레스 관리 및 감정 조절, 약물복용 관리, 개인 소지품 관리
	기초학습	시간개념(시간 알기, 시계 보기, 특정 시간 알기, 달력보기), 수 개념(수 쓰고 읽기, 개수 세기, 셈하기, 전자계산기 사용하기), 비교개념(크기, 길이, 양, 무게 등 비교), 공간 및 위치개념(위·아래, 좌·우, 앞·뒤, 안·밖 알고 구분), 변별(색 인지 및 구분, 형태인지 및 구분), 언어개념(일상용어 사용, 주요 단서(이름, 전화번호, 주소 등) 쓰기, 말하기, 읽기)
	출·퇴근	도보 및 대중교통(버스, 전철) 이용, 안전하게 출·퇴근, 출·퇴근 시간 지키기
	가사생활	집안일 하기(청소하기, 문단속하기, 열쇠 사용하기, 가스 점검하기, 가전제품 사용법 알기 등), 음식 준비(장보기, 요리하기, 주방 정리하기, 설거지하기 등), 의복 관리(세탁하기: 손빨래, 세탁기빨래, 드라이클리닝 구분하기), 계절별 옷 보관하기, 다림질하기, 옷 접어 보관하기 등
	직장예절	직장 생활 이해 및 분위기 파악, 반갑게 인사, 적절한 의사소통 방법 알기, 직장 내 전화 에티켓(메신저, SNS하기 등 포함) 습득, 상사 및 동료에 대한 에티켓 습득, 직장 내 공공시설 이용 에티켓 습득
	대인관계 형성 및 유지	자신을 소개, 친구 사귀기, 이웃 및 작업동료와 함께 지내기, 도움 요청 및 도움 주기, 도움에 감사 표현하기, 의견 경청 및 존중, 기념일 기억 및 선물하기, 지역사회 내 관계망을 형성하고 유지

〈표 2-19〉 세부 현장중심 직업훈련 내용(계속)

영역	세부영역	내용
개인 사회 생활 지원 훈련	의사소통	휴대폰, 메신저, SNS 등 보편적 의사소통 매체 사용, 대체 의사소통 매체 사용(말, 발성, 제스처, 의사소통 행동, 특정의사소통 도구 등), 자신의 상황을 알리기, 자신의 생각을 주장, 자신의 감정을 표현
	성과 이성교제	성에 대한 개념 알기, 신체구조 이해, 성희롱/성폭력의 개념과 대처방법 알기. 사회적으로 허용될 수 있는 사회적 행동 알기, 이성교제하기, 건전한 성생활 및 피임, 성인으로서의 책임 알기, 결혼 생활과 부모의 역할 알기
	금전관리	구입하기(금액 알기, 가격표 보기, 계산하기, 거스름돈 계산하기 등), 각종 보험가입 및 관리(다양한 보험 종류 알기, 선택과 가입, 보험료 납부 및 관리 등), 용돈 및 재산 관리(저축하기, 급여 또는 훈련수당 관리하기 등)
	지역사회 이용	지역사회 기관별 기능 알기, 지역사회 내 다양한 시설(관공서, 병원, 은행, 영화관, 식당 등) 이용, 위치 파악 및 약도보기, 대중교통 등을 이용하여 찾아가기
	여가활동	다양한 여가활동을 이해하고 계획하기, 여가시설 이용, 다양한 모임 가입 및 참석
	체력 및 건강관리	과제 수행에 필요한 신체 기능 향상, 기본 체력 향상 및 유지하기(스트레칭, 걷기, 달리기, 계단 오르내리기, 등산, (특수)체육 프로그램 등), 정기적인 건강검진 및 관리
	인권과 옹호	인권 및 나의 인권 이해, 학대를 이해하고 예방, 차별을 이해하고 주장, 권익옹호(자기옹호 등) 방법 습득, 권리 구제 및 도움 요청
	직업인식	직업의 개념 및 가치 알기, 생애주기와 과제(직업 획득), 노동시장 및 직업의 세계, 진로설계 및 취업 준비, 직업생활의 이해, 퇴직 및 노후 준비
	직업탐색	직업적 강점 및 제한점 파악. 직업흥미 및 적성 파악, 관심 있는 직업영역 이해, 선호 직업 탐색 및 직업요구 조건 파악, 다양한 직업 현장에서 실습, 직업선택 및 준비
	구직기술	취업 정보 습득 및 취업 가능한 직업 찾기, 구인광고 이해와 찾아보기, 직업의 선택 및 직업목표 설정, 이력서 및 자기 소개서 작성, 응시 및 면접 준비, 실제 면접 참여하기

www.koddi.or.kr 한국장애인개발원

2. 해외 사례

가. 미국: Pre-ETS

Pre-ETS(Pre-Employment Transition Services)는 미국의 대표적인 전환 지원 서비스이다. 해당 사업은 장애학생의 직업 준비도를 제고하고, 경쟁적이고 비장애인과 함께하는 직장 환경에서 실무 경험을 통해 직장 준비력을 향상시키며, 대학교나 직업 훈련 프로그램에 대한 정보를 얻어 산업 인정 자격증을 획득하거나 의미 있는 직업을 가질 수 있도록 돕는 것을 목표로 하며 각 주정부 직업재활(VR) 기관에서 운영하며, 지역 교육 기관(Local Educational Agencies, LEAs)과 협력하여 서비스를 전달하는 체계를 갖추고 있다.

프로그램의 대상은 일반적으로 14세에서 21세까지의 중학교, 고등학교, 대학교에 재학 중인 학생이다. 공통적으로 직업탐색상담, 직장기반 학습경험, 대학교 및 직업학교에 대한 상담, 직장준비 훈련, 자기옹호(self-advocacy) 교육이 필수적으로 제공되며 프로그램 대상 및 운영은 세부적으로는 각 주별로 약간의 차이가 있을 수 있다.

또한 운영 기관은 각 서비스 항목에 대해 다양한 기존 리소스를 활용하여 서비스를 제공할 수 있다. 예를 들어 워싱턴주에서는 '직업탐색상담' 서비스를 운영하기 위해 CareerOneStop을 포함한 다양한 리소스의 교육자료를 활용할 수 있음을 제시하고 있다([그림 2-7] 참조).

〈표 2-20〉 Pre-ETS 주요 서비스 개요

구분	설명	예시 활동
직업 탐색 상담	학생들이 자신의 직업적 관심사와 수요가 많은 산업 및 직업을 탐색하도록 돕는 상담	직업적 관심사 평가, 직업 체험, 직업 멘토십, 직장 방문, 현장 체험 등
직장기반 학습경험	경쟁적이며 비장애인과 함께하는 직장 환경에서 실제적인 실무 경험 제공	유급/무급 직장 경험, 인턴십, 봉사활동, 직업 멘토십, 직장 방문 등
대학교 및 직업학교에 대한 상담	대학교, 커뮤니티 칼리지, 전문 기술학교 등 포스트세컨더리 교육 옵션에 대한 정보 제공	시험 조정, 커리큘럼 선택, 장애 지원 자원, 대학 지원, FAFSA(미국 학자금 지원서) 상담 등
직장준비 훈련	직장에서 필요한 사회적 기술, 독립생활 기술, 문제 해결 능력 등을 개발하도록 지원	보조 기술 사용, 교통 계획, 이동 기술, 시간 관리, 금전 관리, 기술 활용 교육 등
자기옹호 교육	학생들이 자신의 권리와 필요를 효과적으로 소통하고, 필요한 조정을 요청할 수 있도록 교육	장애의 영향 이해, 조정 요청 방법, IEP(개별화 교육 프로그램) 목표 설정, 인터뷰, 청년 리더십 활동 등

주. https://transitionta.org/의 자료를 중심으로 정리

〈표 2-21〉 펜실베니아주 OVR Pre-ETS 주요 서비스 개요

구분	설명	비고
직업 상담 및 지도	직업 목표 선택, 구직 기술 개발, 경력 계획 지원.	무료
진단 및 평가 서비스	장애 영향을 이해하기 위한 의료, 심리, 직업 평가.	
직업 개발 및 배치	구직 기회 찾기, 지원서 작성, 면접 준비, 고용주 연결 지원.	
직장 준비 훈련	직장 성공을 위한 사회적 기술, 시간 관리, 기술 활용 능력 개발.	
직업 코칭	추가 지원이 필요한 학생을 위한 현장 훈련 및 사후 관리.	
현장 훈련	신규 직원 훈련을 위해 고용주에게 임금의 일부를 보상, 조건 협상 가능.	
보조 기술 및 조정	ADA 준수 정보, 작업 현장 평가, 적합한 기술 옵션 제공.	

주. https://www.pa.gov/services/dli 자료를 중심으로 정리

www.koddi.or.kr 한국장애인개발원

［그림 2-7］ Pre-ETS 커리큘럼 운영을 위한 리소스 가이드라인(예)

Job Exploration Counseling			
Name of Curriculum	Link	Source	Cost
CareerOneStop	Career videos | Videos | CareerOneStop	Sponsored by the US Department of Labor	Free
CCTS T-Folio	https://cctsfolio.com/#/	Center for Change in Transition Services, Seatle University Funded by WA DVR	Free
Competitive Integrated Employment Toolkit	Competitive Integrated Employment Toolkit (transitionta.org)	NTACT C	Free
Direct Your Future	Direct Your Future™ - Career Exploration Curriculum (oklahoma.gov)	Oklahoma Career Tech	Free
Explore Career Pathways	Explore Career Pathways (atainmentcompany.com)	The Attainment Company	$
Explore-Work	Home - Explore Work (explore-work.com)	George Washington University	Free
Get a Job Curriculum	Get a Job Curriculum (atainmentcompany.com)	The Attainment Company	$
My Next Move	My Next Move	Sponsored by the US Department of Labor	Free
O'Net Online	O*NET OnLine (onetonline.org)	Sponsored by the US Department of Labor	Free
Pathways to the Future	Pathways to the Future - Career Planning (pathwayswv.org)	W. Virginia Department of Vocational Rehabilitation	Free
Pre-Employment Transition Services-Sequencing Guide: Job Exploration	Pre-ETS Sequencing Guide (transitiontn.org)	Transition Tennessee	Free
Pre-Employment Transition Solution(package)	Pre-Employment Transition Solution (Pre-ETS) (atainmentcompany.com)	The Attainment Company	$
Work Force Solutions	High School Grades 9-12 - Workforce Solutions (wrksolutions.com) Additionally: -Middle School Grades 6-8 - Workforce Solutions (wrksolutions.com) -Elementary School Grades P-5 - Workforce Solutions (wrksolutions.com)	American JobCenter Network	Free

출처. WA DVR Pre-Employment Transition Services Approved Curriculum.

나. 호주: School Leaver Employment Supports(SLES) 프로그램

School Leaver Employment Supports(SLES) 프로그램은 Year 12 재학생 졸업 후 최대 2년 동안 장애학생이 학교에서 노동시장으로 전환할 수 있도록 개별화된 직업준비 훈련, 현장실습, 이동훈련, 고용연계 등을 제공하는 집중적인 전환지원을 제공한다. SLES의 프로그램 주요 목적은 참가자의 장기적·지속적 고용 역량을 강화하고, 현장 경험을 통해 자기효능감을 높이며, 학교에서 장애고용서비스(DES)로의 원활한 전환 경로를 구축하는 것이다. 프로그램의 지원 대상은 NDIS(국가장애보험제도) 자격자로서 Year 12 재학 중이거나 졸업 후 22세 미만인 이들로, 최대 24개월 동안 유지된다.

〈표 2-22〉 SLES 프로그램 참가자 경로

단계	내용
1. 평가 및 계획 수립	Year 12 진입 전·중 Functional Capacity Assessment(FCA)를 학습·작업 가능성 평가 후, NDIS 계획의 'Finding and Keeping a Job' 카테고리에 SLES 예산 반영 및 Service Agreement 체결
2. 직업준비 워크숍	1:1·소그룹 워크숍에서 의사소통·시간관리·자기관리 등 소프트스킬 강화, 이력서 작성 및 면접 대비 훈련
3. 현장체험 및 인턴십	방학 중·방과 후 단기·장기 인턴십, 기업견학, Australian School-based Apprenticeship 연계를 통해 실제 직무환경 체험
4. 이동훈련·생활기술 훈련	독립 이동훈련(travel training), 돈 관리 및 일상생활 기술 습득으로 업무 외 생활 자립 역량 강화
5. 모니터링 및 ILP 수정	분기별 Provider Reporting Tool을 통해 활동 시간·성과 모니터링, 필요 시 Individualised Learning Plan 수정
6. DES 중첩 지원	졸업 후 최대 6개월간 SLES와 Disability Employment Services(DES)의 중첩 지원으로 멘토링·고용연계 서비스 제공
7. 성과 평가 및 종료	분기별 보고 및 Exit Report를 통해 자격증·현장실습 완료율, 졸업 후 개방고용·지원고용 전환율 등 지표 종합 평가 후 서비스 종료 단계 결정

주. https://www.areable.org.au 자료를 중심으로 정리

SLES는 개별화된 학습계획(ILP)에 따라 네 가지 핵심 활동을 단계적으로 수행한다. 첫째, 직업준비 훈련에서는 1:1 및 소그룹 워크숍을 통해 의사소통·시간관리·자기관리 등 소프트스킬을 강화하고, 이력서 작성 및 면접 대비를 돕는다. 둘째, 현장실습 및 기업 연계 활동을 통해 방학 중 단기·장기 인턴십과 직장 체험 기회를 제공하며, Australian School-based Apprenticeship와 연계하여 실제 직무를 경험하도록 지원한다. 셋째, 이동훈련과 생활기술 훈련을 통해 독립 이동능력 향상, 돈 관리 및 일상생활 기술 습득을 돕는다. 마지막으로, 졸업 후에는 DES와의 중첩 지원 기간(최대 6개월)을 거쳐 멘토링 프로그램 및 추가 고용연계 서비스를 통해 지속적으로 뒷받침한다. 해당 프로그램은 조기개입, 맞춤훈련, 현장실습, 일반 장애인 고용 서비스(DES)로의 연계를 통

해 장애학생의 전환을 촉진하는 프로그램으로 설립 및 운영되고 있으며 2023년 7월에서 2024년 6월까지 서비스 종료 참여자 중 약 28%가 고용전환하는 성과를 나타냈다.

〈표 2-23〉 SLES 프로그램 핵심 활동

서비스 영역	세부 내용
직업준비 훈련	- 개별·소그룹 워크숍(커뮤니케이션, 자기관리 등) - 이력서 작성 및 면접 대비 훈련
현장실습 및 기업 연계	- 방학 중 단기·장기 인턴십 - 기업견학 및 고용주 참여를 통한 직무 커스터마이징 지원
이동 및 생활기술 훈련	- 독립 이동훈련(travel training) - 돈 관리·일상생활 기술 훈련
후속 연계 지원	- Disability Employment Services(DES) 연계 - 멘토링 프로그램 및 추가 고용 지원 연계

주. https://www.areable.org.au 자료를 중심으로 정리

다. 독일: Assistierte Ausbildung (AsA) 프로그램

독일 연방고용청이 주관하는 Assistierte Ausbildung (AsA) 프로그램은 장애 학생 또는 학습이나 사회적인 어려움을 겪는 청년을 대상으로 하는 맞춤형 구직지원 서비스이다. 실제 직장내 견습 시점을 기준으로 사전훈련단계인 1단계와 훈련단계인 2단계로 구분되며 서비스의 사전훈련단계에서 구직역량개발 프로그램이 모듈 단위로 제공된다. 사전훈련 단계에서는 상황 진단 후 개별지원계획을 수립한 뒤(모듈 1), 각 모듈을 순차 또는 병행으로 이수하고(2~5 모듈), 결과를 점검한 뒤 기업과 연계하여 훈련계약을 체결하여 일자리 매칭을 완료한다(모듈 6). 프로그램 운영주체는 독일연방고용청과 계약을 체결한 위탁교육기관으로 훈련 코디네이터와 사회교육사의 협업으로 진행된다.

〈표 2-24〉 ASA 프로그램 사전훈련 단계 개요

모듈 번호	모듈명	주요 활동 내용	성과지표
1	Standortbestimmung (상황 진단)	- 학업·경력 이력·생활환경 조사 - 학습·직무 선호도· 동기 분석	개별지원계획 수립 완료
2	Berufsorientierung (직업탐색)	- 직업세계 탐방 워크숍 - 직종·직무 심층 정보 세션	관심 직무 3개 이상 선정
3	Profiling (역량 프로파일링)	- 인성·능력·기술 평가 도구적용 - 결과 기반 역량맵 작성	개인역량지도서 작성
4	Bewerbungstraining (입사지원 훈련)	- 이력서·자기소개서 작성 워크숍 - 모의면접 및 피드백	모의면접 2회 이상 완료
5	Berufspraktische Erprobungen (실습체험)	- 단기 현장실습 블록 운영 - 실습일지 작성 및 평가	실습 40시간 이상 이수
6	Ausbildungsstellenakquise & Formalitäten (훈련자리 확보 및 행정지원)	- 기업설명회 연계 면담 주선 - 계약·행정서류 작성 지원	훈련약정서 1건 이상 체결

주. https://www.arbeitsagentur.de/bildung/ausbildung 자료를 중심으로 정리

이중 실습체험 이전에 이루어지는 구직역량 제고 프로그램인 직업탐색, 역량 프로파일링, 입사지원 훈련 프로그램의 구성내용을 살펴보았다. 이들 단계는 순차적으로 또는 병행하여 진행할 수 있으며 특히 직업탐색과 역량 프로파일링의 진행 순서는 변경될 수 있다. 우선 직업탐색은 참여자의 실효성있는 진로설계를 지원하기 위한 단계로 대면 워크숍, 개별상담, 실습, 멘토링 등의 방식으로 교육담당자(훈련코디네이터), 사회교육사, 현장 멘토가 교육을 진행한다.

한국장애인개발원
www.koddi.or.kr

〈표 2-25〉 직업탐색(Berufsorientierung) 상세 커리큘럼

모듈	주요 내용	예상 시간 및 활동	성과지표
1. 자기분석 및 동기 탐색	- 자기이해(흥미, 성향, 가치관, 기술, 특별 지원 필요) - 적성 검사 및 심리 평가	개별 상담/워크숍 자기분석지 작성	자기 강점·관심 분야 도출
2. 직업세계 이해	- 다양한 직업군·산업분야 소개 - 직업별 근무환경, 조건, 필요역량 분석	직업정보세션, 직업동영상, 실무자 초청 강좌	희망 직종 목록화
3. 일·직업 체험 및 탐방	- 현장 탐방, 단기 인턴십/실습 - 직업행사(기업박람회, '직업인의 하루' 동행 등)	실습 1~2회(기관, 기업 등) 실습일지 작성	실제 직무 경험 및 피드백
4. 진로 로드맵 설계	- 직업 및 경력 목표 수립 - 단계별 진로계획서 작성 - 실현 가능성 검토 및 전문가 코칭	진로 워크숍 멘토링 및 1:1 피드백	개인 진로계획서 완성
5. 정보 탐색 및 네트워킹	- 채용 포털, 고용청, 멘토 활용 법 - 정보 검색·활용 훈련	온라인 탐색 과제 네트워킹 실습	최소 3개 직업/훈련 정보 수집

주. https://www.arbeitsagentur.de/bildung/ausbildung 자료를 중심으로 정리

프로파일링 모듈에서는 참가자의 장단점과 능력, 선호 및 지원이 필요한 사항을 분석하여 맞춤형 지원계획을 수립하는 것을 목표로 하며 다음의 내용을 분석한다(<표 2-26> 참조). 개별상담, 표준검사도구, 소집단 워크숍, 심코뇨칭을 통해 커리큘럼을 이행하며 훈련코디네이터와 심리상담사, 사회교육사, 직업상담사가 전문성에 따라 참여한다.

〈표 2-26〉 프로파일링(Profiling) 상세 커리큘럼

모듈	주요 내용	예시 활동 및 자료	성과 지표
1. 기초정보 수집	- 학력, 경력, 생활환경, 건강, 장애 유형 자료 수집 - 심리·의료 기록 및 사전 설문 분석	개별상담, 설문지, 학부모·교사 인터뷰	기본 데이터베이스 구축
2. 자기이해 심층면담	- 성향, 동기, 생활습관 등 파악 - 성공·실패 경험, 주요 스트레스 요인 도출	심층 질문지, 스토리텔링 워크숍	자기이해 요약서 작성
3. 역량 검사·평가도구 적용	- 인지능력·기초기술 테스트 - 사회성, 대인관계, 대처능력, 작업태도, 문제해결력 평가 - 장애 특성에 맞는 적성검사 실시	Q-pads, ProfilPASS 등 표준 도구	역량/약점 도식화, 결과 보고서
4. 강점·개선점 분석 및 피드백	- 테스트 결과 전문상담(개인·가족 중심) - 코칭을 통한 피드백 - 지원·훈련 필요 영역 명확화	피드백 인터뷰, 결과요약 워크숍	상담 시트/피드백 리포트
5. 지원계획 수립 및 합의	- '지원계획서' (Förderplanung) 수립 - 단기 목표·장기 목표, 우선순위 협의	1:1 계획 미팅, 체크리스트	계획서 완성, 당사자 동의
6. 기업 요구분석 연계	- 희망 직무·기업 요구사항 파악 - 참여기업 담당자와 요구적합도 교차분석	기업 직무분석표, 매칭 시뮬레이션	매칭 가능성 분석, 추천목록 산출

주. https://www.arbeitsagentur.de/bildung/ausbildung 자료를 중심으로 정리
주. https://www.arbeitsagentur.de/bildung/ausbildung 자료를 중심으로 정리

입사지원훈련(Bewerbungstraining)에서는 참여자가 실제 훈련 일자리를 확보하기 위한 역량을 제고하는 훈련을 제공한다. 해당 단계에서는 이력서·자기소개서 작성 워크숍, 모의면접 및 피드백 등이 주요 학습 내용이며 워크숍, 개인실습, 롤플레이 동료 피드백 등의 방식으로 진행된다. 주간 피드백 미팅을 통해 중간 평가를 수행하고 지원절차 이해도에 대한 간략한 시험, 서류 검토

한국장애인개발원
www.koddi.or.kr

를 통해 중간 평가를 시행하며, 외부 채용담당자가 참여하는 롤플레이, 진행사항 보고서에 대한 평가를 통해 총괄평가를 실시하여 평가 결과에 따라 실제 현장 훈련 자리 확보로 연결된다.

〈표 2-27〉 입사지원훈련(Bewerbungstraining) 커리큘럼 예시

모듈	주요 내용	시간(주당)	성과 지표
1. 지원 기초 이해	- 지원 절차 개요 - 기본 예절(비언어적 표현, 복장 규정) - 커뮤니케이션 원칙(스몰토크, 적극적 경청)	6시간	절차 이해도 확인 퀴즈
2. 서류 지원	- 이력서(DIN 규격) 작성법 - 자기소개서 구조(도입, 자격·경력, 지원 동기) - 온라인 지원 vs. 우편 지원	8시간	완성된 지원서 샘플 제출
3. 자기소개서 워크숍	- 개별 직무 탐색(온라인 포털, 신문, 고용청 채용정보) - 실습·훈련 공고 분석	5시간	적합 공고 3건 이상 선정
4. 이력서 심화	- 역량 프로파일링 및 소프트스킬 강조 - 레이아웃·구조·개인화	4시간	서로 다른 공고 2건에 맞춰 이력서 수정
5. 전화·이메일 훈련	- 전화상 자기소개 - 전문적인 이메일 커뮤니케이션	4시간	롤플레이 및 피드백
6. 모의면접 I (기본)	- 면접 전형 및 질문 유형 이해(STAR 기법) - 자주 묻는 질문 연습(강점·약점, 지원 동기)	6시간	모의면접 최소 2회 실시
7. 모의면접 II(심화)	- 스트레스 면접·그룹 토의 연습 - 모의 어세스먼트 센터 시뮬레이션	6시간	비언어적 행동 분석 피드백 보고서
8. 사후정리 및 행정절차	- 모의면접 피드백 분석 - 지원서류 체크리스트 제공 - 행정 서류(증명서, 신청서) 작성 지원	4시간	개인별 진행 과제 목록 작성

주. KULTUSMINISTER KONFERENZ(KMK.org) 프로그램 운영 사례

각 취업역량 강화 프로그램을 검토한 결과 다음의 함의를 도출할 수 있었다. 우선 모든 서비스가 참여자의 개별적 특성을 진단하고 이를 바탕으로 개인형 맞춤형 계획을 수립하여 서비스를 제공하고 있음을 볼 수 있었다. 프로그램 운영의 전반에 거쳐 전담하는 전문가가 배정되어 관리를 하고 있다는 점도 개인별로 맞춤화된 최적화된 서비스 전달을 지원한다. 이들은 지속적으로 프로그램 진행을 관찰하고 피드백을 제공하여 프로그램의 효과적인 성취를 돕는다. 프로그램 구성에 있어서는 광의의 구직역량을 포괄할 수 있는 커리큘럼이 제공되는 것이 일반적으로 진로 지식, 구직 지식 및 기술의 습득은 물론 구직 활동 및 취업 이후의 생활에 긍정적으로 대처할 수 있는 소프트 스킬이나 심리적 역량의 함양을 지원하는 서비스 또한 포함되어 있었다. 프로그램 전달에 있어서는 대면 서비스가 기본이나 보조적으로 AI 등 디지털 기술을 활용하는 사례가 확대되는 것으로 나타났다.

한국장애인개발원
www.koddi.or.kr

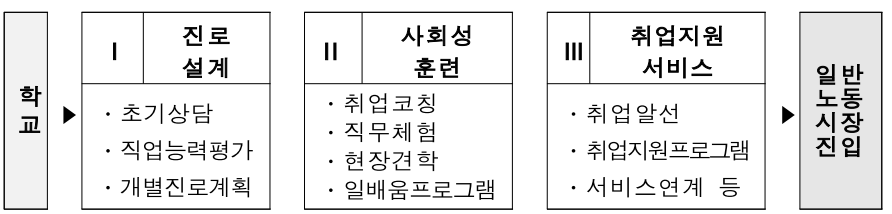
제 3 장
장애학생 취업코칭 프로그램 운영 현황

제1절 사업개요

1. 장애학생취업지원 사업

장애학생 취업지원 사업은 고등부, 전공과 장애학생이 졸업 후 노동시장으로 원활히 진입할 수 있도록 고용중심의 통합서비스 전달체계를 마련하여 장애학생의 욕구와 능력에 맞는 맞춤형 취업지원서비스를 제공하는데 목적이 있다. 사업내용으로는 장애학생 개개인의 욕구 및 능력에 맞는 진로설계, 장애학생 취업역량 강화를 위한 다양한 사회성훈련 제공, 장애학생이 노동시장에 원활히 진입하기 위한 취업지원서비스 제공, 부모교육 및 지역협의체 운영 등 사업 인프라 구축 등이 포함된다.

〔그림 3-1〕 장애학생 취업지원 서비스 흐름도



* 장애등록을 하지 않은 특수교육 대상 학생은 취업지원서비스 미제공
* 진로설계 실시 순서에 관계없이 필요한 경우, 참여자에게 적합한 사회성훈련 제공 가능

자료 : 한국장애인고용공단(2025) 「장애학생 취업지원 사업 매뉴얼」

취업지원 사업의 목표인원은 진로설계의 경우 2020년 5천 명에서 2021년부터 7천 명으로 상향되었으며, 사회성훈련과 부모교육도 이와 마찬가지로 5년 동안 점진적으로 목표 인원을 높여 온 결과, 참여자 수 또한 지속적으로 증가하고 있다. 사회성 훈련은 2020년 1천명을 목표로 하였으며 2024년 2천5백명으로 목표가 상향조정되었으며 참여인원도 약 3천명으로 늘어났으며, 2020년 1천600명의 1.8배 증가하였다.

장애학생 취업지원 사업의 자격요건은 고등학교 또는 전공과에 재학 중인 장애학생이다. 이때 '장애학생'이란 「장애인고용촉진 및 직업재활법 시행령」 제3조제1항에 해당하는 장애인 및 「장애인 등에 대한 특수교육법」 제15조에 해당하는 특수교육대상자를 말한다.[9] 서비스 신청은 서비스가 필요한 경우 학교 담당 교사가 신청하며 교육부 장애학생 진로취업지원 시스템(NEIS)를 통해 신청한다.

〈표 3-1〉 장애학생 취업지원사업 추진실적

(단위: 명)

구 분	2020		2021		2022		2023		2024	
	목표	실적	목표	실적	목표	실적	목표	실적	목표	실적
진로 설계	5,000	4,338	7,000	6,346	7,000	7,166	7,000	7,297	7,000	7,135
사회성 훈련	1,000	1,605	1,400	2,210	1,400	2,677	2,500	2,972	2,500	2,966
부모 교육	1,000	1,421	1,400	2,494	1,400	2,178	2,000	2,274	2,100	2,581

자료: 한국장애인고용공단 내부자료

9) 장애인 취업성공패키지에 참여 중인 사람은 제외

〔그림 3-2〕 장애학생 취업지원 서비스 절차

단 계	업 무 내 용	처리기관
신청·접수	• (신청) 교육부 장애학생진로취업지원시스템(NEIS)를 통해 서비스 신청 • (접수) 공단 이어모아시스템으로 접수	학교 ⇩ 지역본부/지사
참여자 선정	• (참여자 선정) 기준에 부합한 참여자 선정 * 졸업학년, 진로성숙도 또는 취업준비도가 높은 학생 등을 우선 순위로 선정 가능 • (선정결과 안내) 학교로 선정결과 안내	지역본부/지사 ⇩ 학교
진로설계	• (초기상담) 기본정보 및 진로희망사항 파악 • (직업능력평가) 신체·심리·작업평가, 현장평가 등 • (개별진로계획) 직업목표 설정 및 구체적 진로계획 수립	지역본부/지사
사회성 훈련	• (취업코칭) 종합코칭, 단기코칭 • (현장견학) 사업체 또는 직업재활시설 견학 • (직무체험) 공단 또는 외부기관, 전문가 연계 직무체험 • (일배움프로그램) 사업체에서의 체험형 현장실습	지역본부/지사
취업지원 서비스	• (취업알선) 적합사업체 발굴 및 취업알선 • (취업지원프로그램 등) 지원고용, 장애인 인턴제 등 • (서비스 연계) 보호고용, 재정지원일자리 등 연계	지역본부/지사
사후관리	• (서비스 마감) 당해연도 12월 말까지(졸업생의 경우, 차기 년도 2월 말까지) 서비스 마감 • (사후관리) 졸업 이후 진로 미결정, 추가 서비스 희망 시 계속적인 지원	지역본부/지사

자료: 한국장애인고용공단(2025) 장애학생 취업지원 사업 매뉴얼

사업성 훈련은 장애학생에게 취업코칭, 현장견학, 직무체험, 사업체 현장실습 등의 취업준비 프로그램을 제공하여 취업 욕구 증진 및 취업기술 향상을 도모하는 데 목적이 있다. 프로그램은 크게 네 가지로 구분되며 취업코칭, 현장견학, 직무체험, 일배움프로그램 등이다. 서비스 대상은 장애학생 취업지원 서비스 참여자 중 사회성 훈련이 필요하다고 판단되거나 참여를 희망하는 학생이다.

〈표 3-2〉 사회성 훈련 프로그램 구분

구분	세부내용
취업코칭	직업탐색, 구직능력향상, 심리적 안정 등을 지원하기 위한 프로그램으로 종합코칭과 단기코칭으로 구분하여 운영
현장견학	직업에 대한 이해도 향상 및 진로 탐색을 위한 사업체 또는 장애인 직업재활시설 현장견학
직무체험	공단(직능원·훈련센터) 또는 외부기관, 전문가와 연계한 다양한 직무체험 및 모의실습
일배움 프로그램	실제 사업체 현장에서 필요한 직무를 체험하여 직무능력을 향상하고 직장적응력을 높이기 위하여 직무지도원과 함께 사업체에서 실시하는 현장실습

자료: 한국장애인고용공단(2025) 장애학생 취업지원 사업 매뉴얼

2. 취업코칭 프로그램

취업코칭 프로그램은 장애학생의 직업탐색, 취업기술 등 구직능력을 향상시키고 자기관리, 직장예절 등 취업 후 적응능력을 향상시키기 위한 프로그램이다. 세부 프로그램은 종합코칭과 단기코칭으로 나뉘며 종합코칭은 지적장애인 또는 청각장애인을 위한 코칭 프로그램이며, 단기코칭은 종합코칭의 세부모듈을 대상, 목적에 따라 재구성하여 활용한 프로그램을 말한다.

〈표 3-3〉 취업코칭 주요 내용

구분	종합코칭	단기코칭
세부 프로그램	• 행복프로그램(지적장애인용) • 소통프로그램(청각장애인용) • ZPZG(범용)프로그램 등	• 이미지클리닉 • 취업스킬클리닉 • 의사소통향상 • 자기관리 • 직업탐색기술향상 등
운영시간	12시간 내외	6시간 내외
인원기준	회당 5~20명	회당 5~20명

자료: 한국장애인고용공단(2025) 장애학생 취업지원 사업 매뉴얼

한국장애인개발원
www.koddi.or.kr

운영방법은 참여자의 특성 및 여건에 따라 세부 프로그램을 선택하되, 운영시간 및 인원 기준은 탄력적으로 조정이 가능하다. 필요시, 외부 전문강사를 위촉[10]하거나 또는 취업코칭 프로그램 운영 전문기관에 위탁[11]하여 운영할 수 있다. 단, 안전관리 등 운영전반 관리는 공단에서 총괄하며, 관할 지사, 학교 프로그램실 등 안전과 운영 여건을 갖춘 장소에서 실시한다.

제2절 프로그램 운영 현황

1. 프로그램 운영 횟수

공단의 장애학생 취업코칭 프로그램 운영과 관련한 행정자료는 프로그램에 참여한 학생 정보를 위주로 구축되어 있으며 프로그램 운영에 관한 사항은 별도로 관리하지 않고 있다. 따라서 지역 지사에서 실시한 장애학생 취업코칭 프로그램의 운영에 관한 세부적인 내용을 파악하기가 어렵다. 따라서 본 연구에서는 현장에서 운영되고 있는 장애학생 취업코칭 프로그램의 운영에 관한 구체적인 현황을 파악하기 위한 실태조사를 직접 실시하였다. 한국장애인고용공단 지역본부 및 지사를 대상으로 전수조사를 실시하였으며, 총 6개 지역본부, 16개 지사가 조사에 응하였다.[12] 조사결과 2023년 총 594회, 2024년 634회 프로그램이 운영된 것으로 파악되었으며 경기서부지사, 경기북부지사, 대구지역본부, 경기지역본부에서 프로그램 개최 횟수가 가장 많은 것으로 조사됐다.

---

10) 외부강사 위촉수당은 「교육훈련규칙」 별표 4. 강사료 지급기준을 준용

11) 외부 위탁시 회계규정에 따른 계약 관련 규정 준수

12) 경남서부지사는 2024년 말 개소한 신생 지사로서 조사대상기간 동안 장애학생 취업코칭 프로그램을 운영하지 않았으므로 금번 조사에서 제외하였다.

〈표 3-4〉 장애학생 취업코칭 프로그램 지사별 운영 횟수

(단위: 회, %)

구분	2023년		2024년		계	
	빈도	비율	빈도	비율	빈도	비율
서울남부지사	8	1.3	6	0.9	14	1.1
서울동부지사	5	0.8	0	0.0	5	0.4
서울북부지사	28	4.7	29	4.5	57	4.6
서울지역본부	2	0.3	6	0.9	8	0.6
소계	43	7.2	41	6.4	84	6.8
경기동부지사	2	0.3	3	0.5	5	0.4
경기북부지사	92	15.3	89	13.9	181	14.6
경기서부지사	132	22.0	110	17.1	242	19.5
경기지역본부	0	0.0	108	16.8	108	8.7
소계	226	37.6	310	48.3	536	43.1
부산지역본부	36	6.0	25	3.9	61	4.9
대구지역본부	53	8.8	63	9.8	116	9.3
울산지사	12	2.0	12	1.9	24	1.9
광주지역본부	15	2.5	17	2.7	32	2.6
대전지역본부	23	3.8	11	1.7	34	2.7
인천지사	7	1.2	8	1.3	15	1.2
강원지사	4	0.7	4	0.6	8	0.6
충북지사	18	3.0	0	0.0	18	1.5
충남지사	15	2.5	22	3.4	37	3.0
전북지사	31	5.2	17	2.7	48	3.9
전남지사	36	6.0	25	3.9	61	4.9
경북지사	33	5.5	35	5.5	68	5.5
경남동부지사	40	6.7	41	6.4	81	6.5
제주지사	9	1.5	11	1.7	20	1.6
계	601	100.0	642	100.0	1,243	100.0

자료 : 장애학생 취업코칭 운영현황 실태조사 분석 결과

www.koddi.or.kr 한국장애인개발원

2. 프로그램 주요 내용 및 참여 현황

장애학생 취업코칭 프로그램 운영현황 실태조사를 통해, 최근 2년간 운영되었던 프로그램을 조사하였다. 프로그램의 주요 내용을 범주화하기 위해 조사 시 9가지 범주형 선택지를 제시하였으며 주요 순위대로 두 개를 응답하도록 하였다. 아래표에서 2년간 응답을 합산한 값을 기준으로 살펴보면, 1순위 응답의 경우, '이미지관리(복장/자세/표정/인사법 등)' 30.7%, '면접과 스피치' 22.5%, '구직기술(이력서/자기소개서 작성 등)' 19.2% 순으로 나타났다. 2순위로는 '이미지관리(복장/자세/표정/인사법 등)' 41.8%, '구직기술' 27.4%, 직업의 이해와 탐색 13.9%로 나타났다.

'기타'로는 '가죽공예', '디자인, 원예, 목공예', '맞춤센터 견학', '바리스타 채용 안내 및 사업주가 말하는 직업준비방법 소개', '직업재활시설 사업소개 및 사업주가 말하는 직업준비방법 소개', '방송댄스 특강', '컴퓨터디자인', '돈 쓰기, 돈지키기, 전자금융 사용하기' 등이 응답되었다.

〈표 3-5〉 장애학생 취업코칭 프로그램 주요 내용(1순위)

(단위: 개, %)

구분	2023년		2024년		계	
	빈도	비율	빈도	비율	빈도	비율
직업의 이해와 탐색	61	10.2	22	3.4	83	6.7
면접과 스피치	138	23.0	153	23.8	291	23.4
이미지관리(복장/자세/표정/인사법 등)	173	28.8	204	31.8	377	30.3
구직기술(이력서/자기소개서 작성 등)	109	18.1	127	20.0	236	19.0
직장 내 의사소통과 태도, 예절	89	14.8	100	15.6	189	15.2
근로계약 등 노동권	14	2.3	9	1.4	23	1.9
성교육	14	2.3	24	3.7	38	3.1
기타	3	0.5	3	0.5	6	0.5
계	601	100.0	642	100.0	1,243	100.0

자료 : 장애학생 취업코칭 운영현황 실태조사 분석 결과

〈표 3-6〉 장애학생 취업코칭 프로그램 주요내용(2순위)

(단위: 개, %)

구분	2023년		2024년		계	
	빈도	비율	빈도	비율	빈도	비율
직업의 이해와 탐색	46	15.1	32	11.8	78	13.5
면접과 스피치	17	5.6	12	4.4	29	5.0
이미지관리(복장/자세/표정/인사법 등)	116	38.0	119	43.8	235	40.7
구직기술(이력서/자기소개서 작성 등)	96	31.5	73	26.8	169	29.3
직장내 의사소통과 태도, 예절	10	3.3	29	10.7	39	6.8
근로계약 등 노동권	1	0.3	2	0.7	3	0.5
장애인권교육	6	2.0	0	0.0	6	1.0
기타	13	4.3	5	1.8	18	3.1
계	305	100.0	272	100.0	577	100.0

자료 : 장애학생 취업코칭 운영현황 실태조사 분석 결과

일순위로 응답된 프로그램 주요내용을 기준으로 참여한 학교 수를 조사하였으며, '이미지관리(복장/자세/표정/인사법 등)', '면접과 스피치', '구직기술(이력서/자기소개서 작성 등)' 프로그램에 참여한 학교가 다수인 것으로 나타났다.[13] 주용 내용에 대한 학생 수 분포는 학교 수 분포와 유사한 양상을 보이고 있는데 '이미지관리(복장/자세/표정/인사법 등)', '면접과 스피치', '구직기술(이력서/자기소개서 작성 등)' 프로그램에 참여한 학생 수가 많은 것으로 조사되었다.

13) 일순위 응답을 기준으로 '장애인권교육'의 학교수와 학생수는 없는 것으로 분석됨

한국장애인개발원
www.koddi.or.kr

〈표 3-7〉 장애학생 취업코칭 프로그램 주요내용별 참여 학교수

(단위: 개소, %)

구분	2023년		2024년		계	
	빈도	비율	빈도	비율	빈도	비율
직업의 이해와 탐색	88	11.8	55	7.0	143	9.3
면접과 스피치	197	26.5	227	28.8	424	27.7
이미지관리(복장/자세/표정/인사법 등)	187	25.1	213	27.1	400	26.1
구직기술(이력서/자기소개서 작성 등)	150	20.2	156	19.8	306	20.0
직장내 의사소통과 태도, 예절	91	12.2	100	12.7	191	12.5
근로계약 등 노동권	14	1.9	9	1.1	23	1.5
장애인권교육	0	0.0	0	0.0	0	0.0
성교육	14	1.9	24	3.0	38	2.5
기타	3	0.4	3	0.4	6	0.4
계	744	100.0	787	100.0	1,531	100.0

자료 : 장애학생 취업코칭 운영현황 실태조사 분석 결과

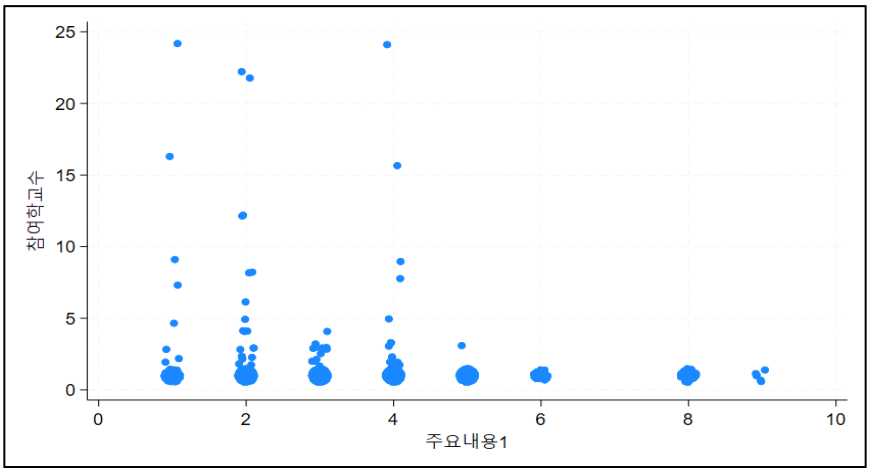
〈표 3-8〉 장애학생 취업코칭 프로그램 주요내용별 참여 학생수

(단위: 명, %)

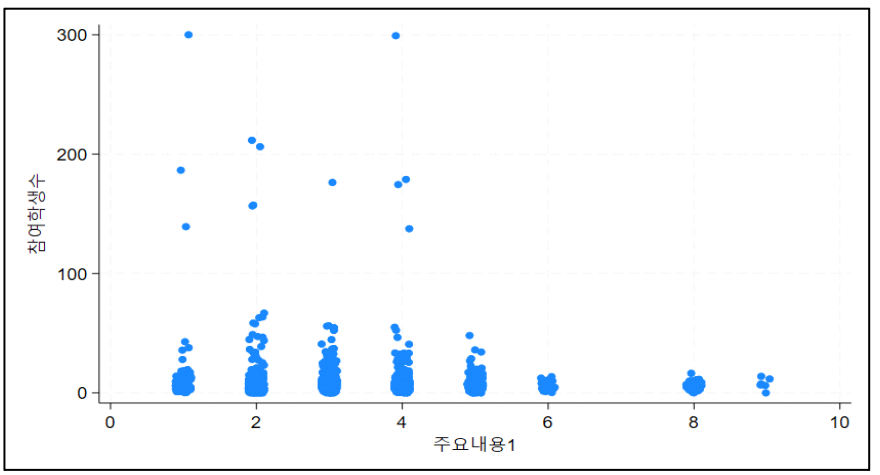
구분	2023년		2024년		계	
	빈도	비율	빈도	비율	빈도	비율
직업의 이해와 탐색	778	11.5	595	7.9	1,373	9.6
면접과 스피치	1,737	25.6	2,014	26.7	3,751	26.2
이미지관리(복장/자세/표정/인사법 등)	1,863	27.4	2,228	29.5	4,091	28.5
구직기술(이력서/자기소개서 작성 등)	1,428	21.0	1,712	22.7	3,140	21.9
직장내 의사소통과 태도, 예절	769	11.3	789	10.5	1,558	10.9
근로계약 등 노동권	95	1.4	44	0.6	139	1.0
장애인권교육	0	0.0	0	0.0	0	0.0
성교육	86	1.3	146	1.9	232	1.6
기타	31	0.5	17	0.2	48	0.3
계	6,787	100.0	7,545	100.0	14,332	100.0

자료 : 장애학생 취업코칭 운영현황 실태조사 분석 결과

〔그림 3-3〕 장애학생 취업코칭 프로그램 주요내용별 참여 학교수 산점도



〔그림 3-4〕 장애학생 취업코칭 프로그램 주요내용별 참여 학생수 산점도



① 직업의 이해와 탐색
② 면접과 스피치
③ 이미지관리(복장/자세/표정/인사법 등)
④ 구직기술(이력서/자기소개서 작성 등)
⑤ 직장내 의사소통과 태도, 예절
⑥ 근로계약 등 노동권
⑦ 장애인권교육
⑧ 성교육
⑨ 기타

한국장애인개발원
www.koddi.or.kr

3. 프로그램 강의 장소 및 강사와 교재

장애학생 취업코칭 프로그램의 강의 장소는 '참여학교의 학교시설' 98.1%, '학교 외 시설' 2.0%로 대부분의 학교에서 참여하는 학교의 시설에서 강의를 실시하는 것으로 나타났다.

〈표 3-9〉 장애학생 취업코칭 프로그램 강의 장소

(단위: 개소, %)

구분	2023년		2024년		계	
	빈도	비율	빈도	비율	빈도	비율
참여학교의 학교 시설	586	(97.5)	633	(98.6)	1,219	(98.1)
학교 외 시설	15	(2.5)	9	(1.4)	24	(1.9)
계	601	(100.0)	642	(100.0)	1,243	(100.0)

자료 : 장애학생 취업코칭 운영현황 실태조사 분석 결과

지사와 지역본부는 장애학생 취업코칭 프로그램을 운영하기 위해 거의 모든 강의에 대해 외부강사를 초빙하는 것으로 나타났다.

〈표 3-10〉 장애학생 취업코칭 강사유형

(단위: 개소, %)

구분	2023년		2024년		계	
	빈도	비율	빈도	비율	빈도	비율
외부강사(외부초빙)	601	(100.0)	641	(99.9)	1,242	(99.9)
참여학교 교사	0	(0.0)	0	(0.0)	0	(0.0)
공단 직원	0	0.0)	1	(0.1)	1	(0.1)
계	601	(100.0)	642	(100.0)	1,243	(100.0)

자료 : 장애학생 취업코칭 운영현황 실태조사 분석 결과

취업코칭 강의를 위해 사용한 교재를 조사했으며, 조사대상 기간 동안 '강사가 별도 준비한 교재 사용' 응답률이 높았다. '공단 개발 컨텐츠 및 교재 사용'은 2023년 20.8%, 2024년 10.8%로 응답되어 공단 컨텐츠 활용도는 낮아진 것을 알 수 있다. 실제 조사에 참여한 총 22개의 지역본부와 지사를 기준으로 재분석한 결과, 공단 개발 교재를 사용한 기관은 3개 기관이며 전체 기관 중 13.6%가 공단 개발 교재를 활용하는 것으로 나타났다.

〈표 3-11〉 장애학생 취업코칭 강의교재 유형

(단위: 개소, %)

구분	2023년		2024년		계	
	빈도	비율	빈도	비율	빈도	비율
강사가 별도 준비한 교재 사용	476	79.5	571	89.4	1,047	84.6
공단 개발 컨텐츠 및 교재 사용	123	20.5	68	10.6	191	15.4
계	599	100.0	639	100.0	1,238	100.0

자료 : 장애학생 취업코칭 운영현황 실태조사 분석 결과

장애학생 취업코칭 프로그램의 주요내용 응답을 기준으로 사용된 강의교재 유형을 살펴보면, '면접과 스피치' 주제를 다룬 강의에서 공단에서 개발한 컨텐츠 및 교재 사용도가 가장 높게 나타났다. 그 다음으로 '직장 내 의사소통과 태도, 예절'과 '이미지관리' 순으로 사용도가 높았다. 반면에 '직업의 이해와 탐색' 그리고 '구직기술'은 '강사가 별도 준비한 교재 사용' 빈도가 높게 나타났다.

www.koddi.or.kr 한국장애인개발원

〈표 3-12〉 장애학생 취업코칭 프로그램 주요내용별 강의교재

(단위: 개, %)

구분	2023년			2024년			계		
	a	b	계	a	b	계	a	b	계
직업의 이해와 탐색	61	0	61	22	0	22	83	0	83
	(100.0)	(0.0)	(100.0)	(100.0)	(0.0)	(100.0)	(100.0)	(0.0)	(100.0)
면접과 스피치	73	63	136	114	36	150	187	99	271
	(53.7)	(46.3)	(100.0)	(76..0)	(24.0)	(100.0)	(65.4)	(34.6)	(100.0)
이미지관리(복장/자세/표정/인사법 등)	152	21	173	188	16	204	340	37	377
	(87.9)	(12.1)	(100.0)	(92.2)	(7.8)	(100.0)	(90.2)	(9.8)	(100.0)
구직기술(이력서/자기소개서 작성 등)	104	5	109	122	5	127	226	10	236
	(95.4)	(4.6)	(100.0)	(96.1)	(3.9)	(100.0)	(95.8)	(4.2)	(100.0)
직장내 의사소통과 태도, 예절	55	34	89	89	11	100	144	45	189
	(61.8)	(38.2)	(100.0)	(89.0)	(11.0)	(100.0)	(76.2)	(23.8)	(100.0)
근로계약 등 노동권	14	0	14	9	0	9	23	0	23
	(100.0)	(0.0)	(100.0)	(100.0)	(0.0)	(100.0)	(100.0)	(0.0)	(100.0)
장애인권교육	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	(0.0)	(0.0)	(0.0)	(0.0)	(0.0)	(0.0)	(0.0)	(0.0)	(0.0)
성교육	14	0	14	24	0	24	38	0	38
	(100.0	(0.0)	(100.0)	(100.0)	(0.0)	(100.0)	(100.0)	(0.0)	(100.0)
기타	3	0	3	3	0	3	6	0	6
	(100.0	(0.0)	(100.0)	(100.0)	(0.0)	(100.0)	(100.0)	(0.0)	(100.0)
계	476	123	599	571	68	639	1,047	191	1,238
	(79.5)	(20.5)	(100.0)	(89.4)	(10.6)	(100.0)	(84.6)	(15.6)	(100.0)

주: a= 강사가 별도 준비한 교재 사용, b= 공단 개발 컨텐츠 및 교재 사용
자료 : 장애학생 취업코칭 운영현황 실태조사 분석 결과

강의교재를 '공단 개발 컨텐츠 및 교재'를 사용했다고 응답한 경우, 실제 사용한 컨텐츠를 추가적으로 조사하였다. 조사대상 기간인 2023년과 2024년 동안 3개 지역본부 및 지사에서 공단이 개발한 컨텐츠를 사용하였으며 사용한 콘텐츠명은 아래표와 같다.

〈표 3-13〉 장애학생 취업코칭 프로그램 공단 개발 컨텐츠 및 교재 사용 현황(2023년)

(단위: 개, %)

주요내용	공단 개발 컨텐츠 및 교재	빈도	비율
면접과 스피치	발달장애인을 위한 알기 쉬운 취업준비서, 행복프로그램	16	13.0
	자신만만 직장인 되기, 행복프로그램, 지피지기, 이미지클리닉	27	22.0
	자신만만 직장인 되기	15	12.2
	지피지기	5	4.1
이미지관리(복장/자세/표정/인사법 등)	지피지기	21	17.1
구직기술(이력서/자기소개서 작성 등)	지피지기	5	4.1
직장내의사소통과 태도, 예절	발달장애인을 위한 알기 쉬운 취업준비서	1	0.8
	발달장애인을 위한 알기쉬운 취업준비서, 행복프로그램	4	3.3
	자신만만 직장인 되기, 행복프로그램, 지피지기, 이미지클리닉	23	18.7
	자신만만 직장인 되기	6	4.9
계		123	100.0

자료 : 장애학생 취업코칭 운영현황 실태조사 분석 결과

한국장애인개발원
www.koddi.or.kr

〈표 3-14〉 장애학생 취업코칭 프로그램한 공단 개발 컨텐츠 및 교재 사용 현황(2024년)

(단위: 개, %)

주요내용	공단 개발 컨텐츠 및 교재	빈도	비율
면접과 스피치	발달장애인을 위한 알기 쉬운 취업준비서	1	1.4
	자신만만 직장인되기, 행복프로그램, 지피지기, 이미지클리닉	12	17.4
	자신만만 직장인 되기	20	29.0
	지피지기	4	5.8
이미지관리(복장/자세/표정/인사법 등)	지피지기	16	23.2
구직기술(이력서/자기소개서 작성 등)	지피지기	5	7.2
직장내 의사소통과 태도, 예절	자신만만 직장인되기, 행복프로그램, 지피지기, 이미지클리닉	5	7.2
	자신만만 직장인 되기	3	4.3
	지피지기	3	4.3
계		69	100.0

자료 : 장애학생 취업코칭 운영현황 실태조사 분석 결과

4. 프로그램 강의 소요 시간

장애학생 취업코칭 프로그램의 강의 소요 시간을 조사하였으며, 조사대상 기간 중 2023년에는 '3~5시간' 71.9%, '1.5~2시간' 11.3% '6~8시간' 8.9%로 나타났다. 2024년에도 '3~5시간' 비중이 72.6%로 가장 높았으며 '1.5~2시간' 15.3% '6~8시간' 6.2%로 나타났다. '12시간 이상'의 비중은 2023년 5.6%에서 2024년 3.3%로 낮아졌으며 종합코칭 프로그램 운영이 감소하고 단기코칭 운영이 증가한 추세를 반영하고 있다고 볼 수 있다.

〈표 3-15〉 장애학생 취업코칭 프로그램별 총소요시간(2023년)

(단위: 개, %)

구분	1시간	1.5~2 시간	3~5시 간	6~8시 간	9~11 시간	12시간 이상	계
전체	1	67	434	53	13	33	601
	(0.2)	(11.2)	(72.2)	(8.8)	(2.2)	(5.5)	(100.0)
직업의 이해와 탐색	0	15	35	6	0	5	61
	(0.0)	(24.6)	(57.4)	(9.8)	(0.0)	(8.2)	(100.0)
면접과 스피치	0	2	115	14	3	4	138
	(0.0)	(1.5)	(83.3)	(10.1)	(2.2)	(2.9)	(100.0)
이미지관리(복장/자세/표정/인사법 등)	0	17	101	25	9	21	173
	(0.0)	(9.8)	(58.4)	(14.5)	(5.2)	(12.1)	(100.0)
구직기술(이력서/자기소개서 작성 등)	0	16	83	8	0	2	109
	(0.0)	(14.7)	(76.2)	(7.3)	(0.0)	(1.8)	(100.0)
직장내 의사소통과 태도, 예절	1	9	78	0	1	0	89
	(1.1)	(10.1)	(87.6)	(0.0)	(1.1)	(0.0)	(100.0)
근로계약 등 노동권	0	0	14	0	0	0	14
	(0.0)	(0.0)	(100.0)	(0.0)	(0.0)	(0.0)	(100.0)
성교육	0	8	6	0	0	0	14
	(0.0)	(57.1)	(42.9)	(0.0)	(0.0)	(0.0)	(100.0)
기타	0	0	2	0	0	1	3
	(0.0)	(0.0)	(66.7)	(0.0)	(0.0)	(33.3)	(100.0)

자료 : 장애학생 취업코칭 운영현황 실태조사 분석 결과

한국장애인개발원
www.koddi.or.kr

〈표 3-16〉 장애학생 취업코칭 프로그램별 총소요시간(2024년)

(단위: 개, %)

구분	1.5~2 시간	3~5시간	6~8 시간	9~11 시간	12시간 이상	계
전체	97	468	39	17	21	642
	(15.1)	(72.9)	(6.1)	(2.7)	(3.3)	(100.0)
직업의 이해와 탐색	3	16	2	0	1	22
	(13.6)	(72.7)	(9.1)	(0.0)	(4.6)	(100.0)
면접과 스피치	13	129	9	2	0	153
	(8.5)	(84.3)	(5.9)	(1.3)	(0.0)	(100.0)
이미지관리(복장/자세/표정/인사법 등)	39	118	19	10	18	204
	(19.1)	(57.8)	(9.3)	(4.9)	(8.8)	(100.0)
구직기술(이력서/자기소개서 작성 등)	16	99	9	2	1	127
	(12.6)	(78.0)	(7.1)	(1.6)	(0.8)	(100.0)
직장내 의사소통과 태도, 예절	14	83	0	2	1	100
	(14.0)	(83.0)	(0.0)	(2.0)	(1.0)	(100.0)
근로계약 등 노동권	0	8	0	1	0	9
	(0.0)	(88.9)	(0.0)	(11.1)	(0.0)	(100.0)
성교육	12	12	0	0	0	24
	(50.0)	(50.0)	(0.0)	(0.0)	(0.0)	(100.0)
기타	0	3	0	0	0	3
	(0.0)	(100.0)	(0.0)	(0.0)	(0.0)	(100.0)

주 : 1시간 이하는 응답되지 않았음
자료 : 장애학생 취업코칭 운영현황 실태조사 분석 결과

장애학생 취업코칭 프로그램의 총 소요시간에 대한 요약값은 아래표와 같다. 2023년 평균 4.3시간, 2024년 평균 3.9시간 프로그램이 진행되었다. 그래프를 살펴보면 '직업의 이해와 탐색', '면접과 스피치', '이미지관리', '구직기술'의 프로그램에서 이상값들이 관찰되는데 종합코칭 프로그램으로 장시간 운영한 사례들이라 판단된다. 이를 제외하고 대부분의 프로그램은 5시간 이하로 운영되었으며, '이미지관리'는 비교적 강의 시간이 다양하게 분포되어 있음을 알 수 있다.

〈표 3-17〉 장애학생 취업코칭 프로그램별 총소요시간(2024년)

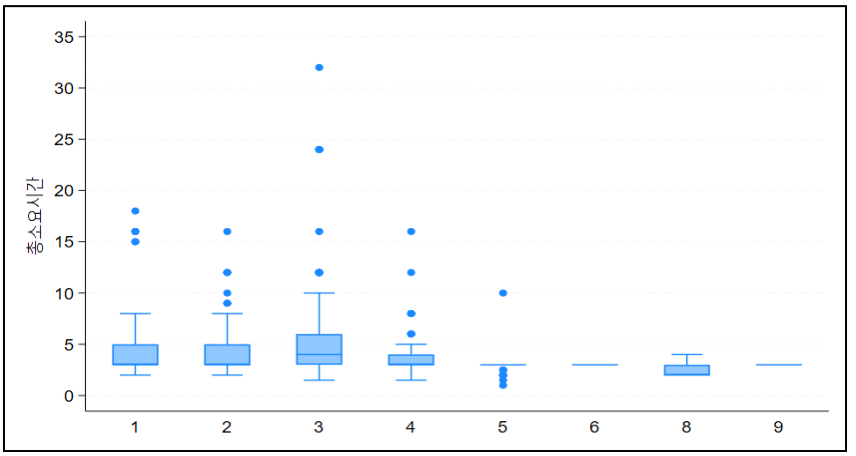
(단위 : 시간)

구분	2023				2024			
	최소	최대	중간	평균	최소	최대	중간	평균
전체	1	32	3	4.3	1.5	36	3	3.9
직업의 이해와 탐색	2	18	3	4.6	2	12	4	4.4
면접과 스피치	2	16	3.5	4.3	2	10	3	3.5
이미지관리(복장/자세/표정/인사법 등)	1.5	32	4	5.6	1.5	36	3	4.9
구직기술(이력서/자기소개서 작성 등)	1.5	16	3	3.7	1.5	12	3	3.1
직장내 의사소통과 태도, 예절	1	10	3	3.0	2	12	3	3.1
근로계약 등 노동권	3	3	3	3.0	3	10	3	3.8
성교육	2	4	2	2.5	2	4	2.5	2.8
기타	3	3	3	3.0	3	3	3	3.0

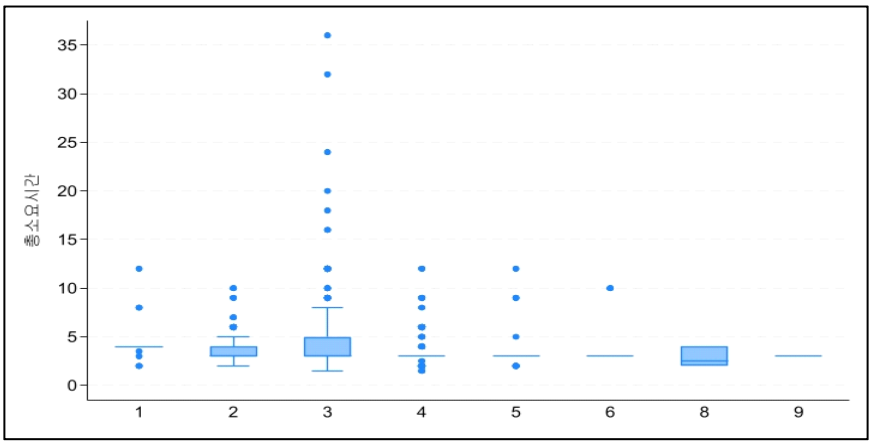
자료 : 장애학생 취업코칭 운영현황 실태조사 분석 결과

www.koddi.or.kr 한국장애인개발원

〔그림 3-5〕 장애학생 취업코칭 프로그램 강의 소요 시간(2023년)



〔그림 3-6〕 장애학생 취업코칭 프로그램 강의 소요 시간(2024년)



① 직업의 이해와 탐색	② 면접과 스피치
③ 이미지관리(복장/자세/표정/인사법 등)	④ 구직기술(이력서/자기소개서 작성 등)
⑤ 직장내 의사소통과 태도, 예절	⑥ 근로계약 등 노동권
⑦ 장애인권교육	⑧ 성교육
⑨ 기타	

5. 프로그램 명칭

지역본부 및 지사에서 실제 운영했던 장애학생 취업코칭 프로그램명을 조사한 결과는 아래와 같다. 주요내용 범주별로 프로그램 명칭을 정리하였다. 프로그램의 주요내용을 '직업의 이해와 탐색'으로 응답한 취업코칭 프로그램의 명칭은 '구직역량강화, 이미지메이킹', '면접코칭 및 이력서 작성', '이미지메이킹', '자기이해 및 의사소통', '직업의 이해와 탐색', '면접코칭 및 이력서 작성, 자기관리 및 이미지메이킹' 등으로 나타났다. 프로그램의 주요 내용을 '면접과 스피치'로 응답한 프로그램 명칭을 살펴보면, '모의면접 준비 및 실전연습', '취업스킬클리닉', '모의면접실전', '의사소통 및 대인관계기술, 면접준비', '면접스피치', '이미지클리닉' 등의 타이틀로 운영된 것으로 나타났다.

한국장애인개발원
www.koddi.or.kr

〈표 3-18〉 장애학생 취업코칭 프로그램명(직업의 이해와 탐색)

(단위: 개, %)

주요내용	프로그램명	빈도	비율
직업의 이해와 탐색	구직역량강화, 이미지메이킹	16	19.3
	면접준비	1	1.2
	면접코칭 및 이력서 작성	21	25.3
	면접코칭 및 이력서 작성, 자기관리 및 이미지메이킹	5	6.0
	이미지 클리닉	1	1.2
	이미지메이킹	8	9.6
	자기관리 및 의사소통 향상	1	1.2
	자기관리 및 의사소통 향상, 면접스킬 강화 및 이력서 작성	3	3.6
	자기이해 및 의사소통	6	7.2
	자기이해 직업탐구, 대인관계 의사소통	1	1.2
	직업 이해, 면접 스킬, 자기이해, 대인관계, 이미지 클리닉	1	1.2
	직업의 이해와 탐색	5	6.0
	직업의 이해와 탐색, 이미지 메이킹	1	1.2
	직업의 이해와 탐색, 이미지 메이킹, 면접역량 강화, 직장 대인관계 기술	1	1.2
	직업의의미와기능	1	1.2
	직업의이해와탐색, 이미지메이킹, 면접역량강화하기	1	1.2
	직업탐색	1	1.2
	직장인이 갖추어야 하는 기본 예절과 마인드 셋	1	1.2
	진로 및 직업탐색, 구직기술	3	3.6
	진로 직업 탐색, 취업 역량 구직 기술	1	1.2
	진로와 직업	1	1.2
	진로직업탐색, 이미지메이킹,대인관계	1	1.2
	특수교육대상학생 취업 지원 컨설팅	1	1.2
	학교와 회사의 차이점 기초노동 지식	1	1.2
	계	83	100.0

자료 : 장애학생 취업코칭 운영현황 실태조사 분석 결과

〈표 3-19〉 장애학생 취업코칭 주요내용별 프로그램명(면접과 스피치)

(단위: 개, %)

주요내용	프로그램명	빈도	비율
면접과 스피치	1분 스피치 코칭, 면접을 위한 이미지 메이킹	1	0.4
	강점 찾기, 가치관 및 흥미 발견, 입사 서류 작성 요령	1	0.4
	개별, 집단모의면접	6	2.2
	구직기술	7	2.5
	구직역량 강화를 위한 모의면접 교육	2	0.7
	면접과 스피치	1	0.4
	면접복장 구성 및 모의면접	1	0.4
	면접스킬 강화 및 이력서 작성	2	0.7
	면접스피치	15	5.4
	면접시 자세&스피치법	6	2.2
	면접준비, 구직기술	1	0.4
	면접준비, 직업재활서비스의 이해	13	4.7
	면접코칭 및 이력서 작성	1	0.4
	모의면접	1	0.4
	모의면접 준비 및 실전연습	128	46.4
	모의면접실전	19	6.9
	모의면접을 통한 구직역량 향상	1	0.4
	용모관리 및 면접준비	1	0.4
	의사소통 및 대인관계기술	1	0.4
	의사소통 및 대인관계기술, 면접준비	15	5.4
	이미지 클리닉	13	4.7
	이미지메이킹	9	3.3
	직장예절, 면접준비	2	0.7
	직장예절교육, 이미지메이킹	2	0.7
	취업스킬클리닉	27	9.8
	계	276	100.0

자료 : 장애학생 취업코칭 운영현황 실태조사 분석 결과

한국장애인개발원
www.koddi.or.kr

프로그램의 주요내용을 '이미지관리(복장/자세/표정/인사법 등)'로 응답한 프로그램 명칭을 살펴보면, '이미지메이킹', '구직준비프로그램', '이미지메이킹, 구직능력향상', '모의면접준비' 등으로 나타났다.

〈표 3-20〉 장애학생 취업코칭 주요내용별 프로그램명(이미지 관리)

(단위: 개, %)

주요내용	프로그램명	빈도	비율
이미지 관리	이미지메이킹	1	0.3
	구직기술	1	0.3
	구직역량 강화를 위한 강점 개발 및 약점 보완, 긍정적인 마인드 교육	1	0.3
	구직역량 강화를 위한 자기관리 및 경제 교육	1	0.3
	구직역량강화, 이미지메이킹	13	3.4
	구직준비프로그램	71	18.8
	면접스킬 강화 및 이력서 작성	7	1.9
	모의면접준비	26	6.9
	성공적 취업을 위한 이미지 메이킹, 면접역량 강화하기	1	0.3
	이미지 이해 및 구직 기술 향상	8	2.1
	이미지 클리닉	6	1.6
	이미지 클리닉 및 취업스킬 클리닉	5	1.3
	이미지메이킹	94	24.9
	이미지메이킹, 구직능력 향상	61	16.2
	이미지메이킹, 노동법	1	0.3
	이미지메이킹, 면접역량 강화	1	0.3
	이미지메이킹, 인권교육, 노동법	1	0.3
	이미지메이킹, 직장예절	4	1.1
	이미지컨설팅	3	0.8
	이미지클리닉, 취업스킬클리닉	61	16.2
	자기관리 및 직장예절 등	1	0.3
	직업준비 및 직무체험	1	0.3
	직장인 준비하기	1	0.3
	취업 역량 강화 교육	1	0.3
	취업스킬클리닉	2	0.5
	취업준비 프로그램	2	0.5
	취업코칭 및 직무체험	2	0.5
	계	377	100.0

자료 : 장애학생 취업코칭 운영현황 실태조사 분석 결과

프로그램의 주요내용을 '구직기술'로 응답한 프로그램 명칭을 살펴보면, '모의면접', '구직준비', '구직역량강화, 이미지메이킹' 등으로 나타났다.

〈표 3-21〉 장애학생 취업코칭 주요내용별 프로그램명(구직기술)

(단위: 개, %)

주요내용	프로그램명	빈도	비율
구직기술	구직기술	58	24.6
	구직기술	4	1.7
	구직역량강화	2	0.8
	구직역량강화, 이미지메이킹	23	9.7
	구직준비	36	15.3
	면접스피치	6	2.5
	모의면접	73	30.9
	이력서 작성 및 모의면접	6	2.5
	이력서 작성 및 모의면접, 취업준비 프로그램	1	0.4
	이미지 이해 및 구직 기술 향상	2	0.8
	이미지메이킹	10	4.2
	자기 이해 및 이력서 작성	1	0.4
	자기소개 및 이력서작성	6	2.5
	직장인 준비하기	5	2.1
	취업준비	3	1.3
	계	236	100.0

자료 : 장애학생 취업코칭 운영현황 실태조사 분석 결과

한국장애인개발원
www.koddi.or.kr

프로그램의 주요내용을 '직장 내 의사소통과 태도, 예절'로 응답한 프로그램 명칭을 살펴보면, '사회성훈련', '사회성훈련 및 구직준비 프로그램', '직장예절, 면접능력 향상을 위한 이미지 메이킹' 등으로 나타났다.

〈표 3-22〉 장애학생 취업코칭 주요내용별 프로그램명(직장 내 의사소통과 태도, 예절)

(단위: 개, %)

주요내용	프로그램명	빈도	비율
직장 내 의사소통과 태도, 예절	구직역량 강화를 위한 자기관리 및 이미지컨설팅 교육	1	0.5
	구직역량 강화를 위한 자기관리 및 직장예절 교육	13	6.9
	구직역량 강화를 위한 자기관리능력 교육	4	2.1
	사회성 훈련 및 구직준비 프로그램	53	28.0
	사회성훈련	98	51.9
	의사소통 및 대인관계예절	1	0.5
	이미지메이킹	3	1.6
	직장생활 예절 및 의사소통능력 키우기, 이미지 & 취업스킬 클리닉	1	0.5
	직장예절, 면접능력 향상을 위한 이미지 메이킹	15	7.9
	계	189	100.0

자료 : 장애학생 취업코칭 운영현황 실태조사 분석 결과

프로그램의 주요내용을 '근로계약 등 노동권'으로 응답한 프로그램 명칭을 살펴보면, '노동법', '노동법 및 직무체험' 등으로 나타났다. 프로그램의 주요내용이 '성교육'으로 응답한 프로그램 명칭을 살펴보면, '자기관리', '직장 내 성교육 및 자기옹호'등으로 나타났다. '기타'의 경우, '경제이야기' 등으로 나타났다.

〈표 3-23〉 장애학생 취업코칭 주요내용별 프로그램명

(단위: 개, %)

주요내용	프로그램명	빈도	비율
근로계약 등 노동권	노동법	22	99.9
	노동법 및 직무체험	1	0.1
	계	23	100.0
성교육	성교육	2	5.3
	성교육, 노동법	1	2.6
	자기관리	30	78.9
	직장내 성교육 및 자기옹호	5	13.2
	계	38	100.0
기타	경제이야기	3	50.0
	면접준비, 직업재활서비스의 이해	1	16.7
	바리스타 직무 및 채용과정 안내	1	16.7
	방송댄스 특강	1	16.7
	계	6	100.0

자료 : 장애학생 취업코칭 운영현황 실태조사 분석 결과

www.koddi.or.kr 한국장애인개발원

제3절 학교 및 장애학생 참여 현황

1. 학교 참여 현황

공단의 지역본부 및 지사에서 운영한 2022년부터 2024년까지 장애학생 취업코칭 프로그램에 참여한 학교 자료를 행정DB에서 추출하여 분석하였다. 특수학급이 설치된 일반 고등학교와 특수학교를 포함한 프로그램 참여 학교 규모를 확인한 결과, 2022년 480개 학교가 참여했으며, 2023년 415개, 2024년 365개 학교가 참여하였으며 참여 학교수가 점차 감소한 것으로 나타났다. 3년간 합산하여 살펴보면, 전체 학교 중 경기북부와 경북, 경기지역본부, 부산, 울산, 경남동부 지사에서 관할하는 학교의 비중이 높게 나타났다.

우리나라 전체 특수학교에서 취업코칭 프로그램에 참여한 특수학교가 차지하는 비중을 알아보았으며[14] 2022년 59.9%, 2023년 52.6%, 2024년 49.2%로 감소되는 것으로 나타났으며 2024년의 경우는 절반에 미치지 못하고 있다. 지역별로도 편차가 나타나고 있는데 서울은 타 지역에 비해 낮은 참여율을 보이고 있으며 최근 들어 증가세를 보이고 있다. 부산, 대구, 대전 등 광역시의 참여율도 낮아지는 추세를 보이고 있으며 경기도와 강원도 등 여러 광역지자체에서도 모두 낮아지는 것을 알 수 있다.

14) 특수학급이 설치된 고등학교수에 대한 공식적 통계가 없으므로 특수학교에 한해서 분석함

〈표 3-24〉 장애학생 취업코칭 프로그램 참여 학교 연도별 규모

(단위: 개소, %)

구분	2022		2023		2024		계	
	빈도	비율	빈도	비율	빈도	비율	빈도	비율
서울남부지사	25	5.2	14	3.4	6	1.6	45	3.6
서울동부지사	2	0.4	5	1.2	0	0.0	7	0.6
서울북부지사	0	0.0	20	4.8	4	1.1	24	1.9
서울지역본부	4	0.8	5	1.2	5	1.4	14	1.1
소계	86	18	66	15.9	56	15.4	208	16.5
경기동부지사	14	2.9	4	1.0	3	0.8	21	1.7
경기북부지사	63	13.1	54	13.0	54	14.8	171	13.6
경기서부지사	0	0.0	33	8.0	32	8.8	65	5.2
경기지역본부	70	14.6	25	6.0	3	0.8	98	7.8
본부	0	0.0	0	0.0	1	0.3	1	0.1
소계	128	26.7	94	22.6	90	24.7	312	24.8
부산지역본부	38	7.9	30	7.2	23	6.3	91	7.2
대구지역본부	23	4.8	25	6.0	17	4.7	65	5.2
인천지사	24	5.0	5	1.2	25	6.8	54	4.3
광주지역본부	20	4.2	11	2.7	12	3.3	43	3.4
대전지역본부	23	4.8	23	5.5	13	3.6	59	4.7
울산지사	33	6.9	25	6.0	27	7.4	85	6.7
강원지사	10	2.1	7	1.7	4	1.1	21	1.7
충북지사	7	1.5	10	2.4	0	0.0	17	1.3
충남지사	13	2.7	1	0.2	21	5.8	35	2.8
전북지사	20	4.2	22	5.3	16	4.4	58	4.6
전남지사	27	5.6	26	6.3	27	7.4	80	6.3
경북지사	32	6.7	36	8.7	34	9.3	102	8.1
경남동부지사	24	5.0	26	6.3	33	9.0	83	6.6
제주지사	8	1.7	8	1.9	5	1.4	21	1.7
계	480	100.0	415	100.0	365	100.0	1,260	100.0

주: 특수학급이 설치된 학교 및 특수학교를 합산하였음
자료: 한국장애인고용공단 장애학생 취업코칭DB 분석

한국장애인개발원
www.koddi.or.kr

〈표 3-25〉 장애학생 취업코칭 프로그램 참여 특수학교의 전국 특수학교 대비 비중

(단위: 개소, %)

구분	2022	2023	2024	계
서울	12.5	21.9	25.0	19.8
부산	60.0	53.3	33.3	48.9
대구	109.1	81.8	63.6	84.8
인천	80.0	30.0	70.0	60.0
광주	80.0	60.0	66.7	68.8
대전	114.3	87.5	62.5	87.0
울산	150.0	125.0	150.0	141.7
경기	55.3	55.3	36.8	49.1
강원	44.4	33.3	22.2	33.3
충북	10.0	27.3	0.0	12.5
충남	70.0	10.0	80.0	53.3
전북	80.0	70.0	50.0	66.7
전남	88.9	100.0	100.0	96.3
경북	75.0	50.0	75.0	66.7
경남	63.6	81.8	72.7	72.7
제주	66.7	100.0	66.7	77.8
계	59.9	52.6	49.2	53.9

자료: 한국장애인고용공단 장애학생 취업코칭DB 분석

2. 장애학생 참여 현황

가. 참여 규모

공단의 장애학생 취업코칭 프로그램에 참여한 학생수를 파악하기 위해 행정DB 상의 학생 자료를 분석하였다. 종합코칭과 단기코칭에 참여한 학생을 합산한 총 참여학생 수를 연인원으로 파악하였으며 2022년 5,574명, 2023년 4,682명, 2024년 4,632명으로 집계되어 참여 학생 수는 줄어드는 추세를 보이고 있다. 아래 표를 보면 3년간 참여학생 합산값을 기준으로 경기, 대구, 경북, 울산 등의 학생 참여 규모가 큰 것으로 나타났다.

취업코칭 운영현황을 살펴보면, 종합코칭과 단기코칭의 최근 3년간의 참여 경향은 상반되게 나타나는데 2022년 시점에서는 종합코칭 참여 비중이 높았으나 2023년부터 거의 모든 지역별로 참여자 규모가 급감했으며 일부 지역을 제외하고는 참여자가 없는 것으로 나타났다. 종합코칭 참여학생은 2022년 4,765명에서 2023년 597명, 2024년 143명으로 감소하였다. 반면에 단기 취업코칭은 2022년 일부 지역을 제외하고 참여자가 나타나지 않았으나 2023년부터 참여자가 급증한 것으로 나타났다, 단기코칭에 참여한 고등부 학생수는 2022년 809명에서 2023년 4,085명, 2024년 4,489명으로 증가했다.

단기코칭 참여가 활성화된 시기인 최근 2년간 참여자의 지역별 분포를 살펴보면, 2023년의 경우, 경기 20.2%, 대구 13.3%, 경북 9.3%, 부산 8.8% 순이며 서울은 5.9%이다. 2024년 경기 19.3%, 울산 12.3%, 대구 10.9%, 경북 9.0%, 서울 8.9%이다. 충청권이나 전라권의 참여인원은 대구 및 경상권에 비해 적은 것으로 나타났다.

한국장애인개발원
www.koddi.or.kr

〈표 3-26〉 장애학생 취업코칭 프로그램 참여 학생 연도별 규모

(단위 : 명, %)

구분	2022	2023	2024	계
전체	5,574	4,682	4,632	14,888
서울남부지사	2.2	1.2	2.5	2.0
서울동부지사	0.3	0.6	0.0	0.3
서울북부지사	0.0	2.8	4.0	2.1
서울지역본부	0.4	0.6	2.1	1.0
소계	16.6	16.5	26.5	19.7
경기동부지사	1.7	0.6	0.3	0.9
경기북부지사	7.3	8.6	8.6	8.1
경기서부지사	0.0	8.5	9.7	5.7
경기지역본부	18.4	10.1	0.2	10.1
본부	0.0	0.0	0.1	0.0
소계	19	21.1	32.9	24
부산지역본부	6.0	7.7	6.1	6.6
대구지역본부	13.9	11.6	10.6	12.1
인천지사	3.8	2.8	6.7	4.4
광주지역본부	3.7	3.3	4.7	3.9
대전지역본부	4.2	5.5	3.2	4.3
울산지사	4.9	4.9	11.9	7.1
강원지사	1.5	1.2	1.0	1.2
충북지사	1.2	3.3	0.0	1.5
충남지사	3.1	0.0	3.3	2.2
전북지사	4.4	5.6	3.3	4.4
전남지사	4.5	5.5	4.6	4.8
경북지사	13.1	8.1	8.7	10.2
경남동부지사	4.0	6.0	7.6	5.8
제주지사	1.6	1.6	1.0	1.4
계	100.0	100.0	100.0	100.0

자료: 한국장애인고용공단 장애학생 취업코칭DB 분석

〈표 3-27〉 장애학생 취업코칭 프로그램 참여 학생 연도별 규모(종합코칭)

(단위 : 명, %)

구분	2022	2023	2024	계
전체	4,765	597	143	5,505
서울남부지사	2.6	0.0	0.0	2.2
서울동부지사	0.4	0.0	0.0	0.3
서울지역본부	0.4	0.0	0.0	0.4
소계	12.8	7.2	97.2	14.4
경기동부지사	1.9	0.0	0.0	1.7
경기북부지사	8.6	0.0	0.0	7.4
경기서부지사	0.0	0.2	0.7	0.0
경기지역본부	21.5	79.1	0.0	27.2
본부	0.0	0.0	2.1	0.1
소계	24.1	7.2	97.2	24.2
부산지역본부	7.0	0.0	0.0	6.0
대구지역본부	9.3	0.0	0.0	8.1
인천지사	4.4	0.0	0.0	3.8
광주지역본부	4.4	7.2	97.2	7.1
대전지역본부	2.7	0.0	0.0	2.3
울산지사	5.7	0.0	0.0	5.0
강원지사	1.7	0.0	0.0	1.4
충북지사	1.3	5.9	0.0	1.8
충남지사	3.7	0.0	0.0	3.2
전북지사	5.2	0.0	0.0	4.5
전남지사	5.2	0.0	0.0	4.5
경북지사	7.6	0.0	0.0	6.6
경남동부지사	4.6	0.8	0.0	4.1
제주지사	1.9	6.9	0.0	2.4
계	100.0	100.0	100.0	100.0

자료: 한국장애인고용공단 취업코칭DB 분석

한국장애인개발원
www.koddi.or.kr

〈표 3-28〉 장애학생 취업코칭 프로그램 참여 학생 연도별 규모(단기코칭)

(단위 : 명, %)

구분	2022	2023	2024	계
전체	809	4,085	4,489	9,383
서울남부지사	0.0	1.3	2.6	1.8
서울동부지사	0.0	0.7	0.0	0.3
서울북부지사	0.0	3.2	4.1	3.4
서울지역본부	0.0	0.7	2.1	1.3
소계	13.4	17.7	24.3	20.4
경기동부지사	0.0	0.7	0.3	0.4
경기북부지사	0.0	9.8	8.8	8.5
경기서부지사	0.0	9.7	9.9	9.0
경기지역본부	0.1	0.0	0.2	0.1
본부	0.0	0.0	0.0	0.0
소계	13.4	23	30.8	25.8
부산지역본부	0.0	8.8	6.3	6.9
대구지역본부	40.7	13.3	10.9	14.5
인천지사	0.1	3.2	6.9	4.7
광주지역본부	0.0	2.7	1.8	2.0
대전지역본부	13.3	6.2	3.3	5.4
울산지사	0.0	5.6	12.3	8.3
강원지사	0.4	1.3	1.0	1.1
충북지사	0.0	2.9	0.0	1.3
충남지사	0.0	0.0	3.4	1.6
전북지사	0.0	6.4	3.4	4.4
전남지사	0.0	6.3	4.8	5.0
경북지사	45.4	9.3	9.0	12.2
경남동부지사	0.0	6.8	7.9	6.7
제주지사	0.0	0.9	1.0	0.9
계	100.0	100.0	100.0	100.0

자료: 한국장애인고용공단 장애학생 취업코칭DB 분석

전체 고등학교 특수교육대상자 대비 취업코칭 프로그램에 참여한 전체 학생의 지역별 비율은 아래와 같다. 최근 3년간 특수교육대상자 대비 참여학생 비율은 감소되는 양상을 보였는데 2022년 22.1%, 2023년 18.1%, 2024년 17.1%이다. 3년 간 합산한 수치를 기준으로 19.0%로 나타나 전체 특수교육대상자의 5분의 1에 못미치는 규모임을 알 수 있다. 특수교육대상자의 참여율이 높은 지역은 울산 46.1%, 대구 40.7%, 경북 32.3%, 광주 22.6%, 전북 22.4%, 경기 20.9%, 부산 20.6% 순으로 나타났다. 10% 미만인 지역은 서울, 강원, 충남 등이며 이 같이 지역 간 참여율의 편차가 발생하는 이유를 찾는 것이 필요한 것으로 나타났다. 충북의 경우는 2024년 취업코칭 프로그램에 참여한 학생이 없는 것으로 나타났으며 3년 합산한 기준으로 모든 지역 중 가장 저조한 참여율을 보이고 있다.

나. 참여 학생 특성

참여한 학생의 학교유형을 살펴보면, 일반학교 특수학급과 특수학교 학생이 각각 절반을 차지하고 있다. 일반학교 일반학급 학생은 매우 소수인 것으로 나타났다. 참여한 장애학생의 학년별 분포를 살펴보면, 전공과1학년의 비중이 가장 높으며 고등학교3학년 고등학교2학년 순으로 참여자가 많고 고등학교1학년은 15.9%로 모든 학년 중 참여율이 가장 낮다.

3년 간 참여자의 성별 분포를 살펴보면, 남성은 64.5%, 여성 35.5%로 남학생 비중이 더 높다. 참여학생의 장애정도는 중증장애 90.2%이며 경증장애 9.8%이다. 장애유형별로 살펴보면, 지적장애 73.6%, 자폐성 장애 13.2%이며 특수교육법상 장애인 8.5%, 뇌병변 장애 2.4% 등으로 발달장애인이 86.8%로 큰 비중을 차지하고 있다.

www.koddi.or.kr 한국장애인개발원

〈표 3-29〉 특수교육대상자 대비 취업코칭 참여학생 비율

(단위 : %)

구분	2022	2023	2024	계
전체	22.1	18.1	17.1	19.0
서울	4.8	7.0	11.1	7.7
부산	21.6	22.9	17.4	20.6
대구	52.7	37.8	32.0	40.7
인천	13.8	8.2	17.4	13.3
광주	26.2	17.7	24.1	22.6
대전	20.8	21.7	12.6	18.3
울산	37.0	30.3	69.8	46.1
경기	27.1	22.1	14.1	20.9
강원	10.2	6.8	5.6	7.5
충북	5.2	12.8	0.0	6.0
충남	14.4	0.1	11.8	8.8
전북	25.8	27.8	14.5	22.4
전남	23.4	23.2	19.3	22.0
경북	48.6	24.4	24.7	32.3
경남	12.2	14.7	17.7	15.0
제주	22.4	17.2	10.4	16.4

주 : 세종특별자치시는 대전에 포함시킴
자료 : 교육부 「특수교육연차보고서」 각 연도, 취업코칭DB 분석

〈표 3-30〉 장애학생 취업코칭 참여자 학교유형

(단위 : 명, %)

구분	2022	2023	2024	계
전체	5,574	4,665	4,632	14,871
일반학교 (일반학급)	0.2	0.0	0.0	0.1
일반학교 (특수학급)	51.0	52.0	45.1	49.5
특수학교	48.8	48.0	54.9	50.4
계	100.0	100.0	100.0	100.0

결측값 2023년 = 17명

자료: 한국장애인고용공단 장애학생 취업코칭DB 분석

〈표 3-31〉 장애학생 취업코칭 참여자 학년

(단위 : 명, %)

구분	2022	2023	2024	계
전체	5,574	4,682	4,632	14,888
고등학교1학년	12.8	19.1	16.5	15.9
고등학교2학년	19.3	18.1	17.3	18.3
고등학교3학년	29.4	28.9	26.5	28.3
전공과1학년	32.4	28.3	34.1	31.6
전공과2학년	6.1	5.7	5.7	5.9
계	100.0	100.0	100.0	100.0

자료 : 한국장애인고용공단 장애학생 취업코칭DB 분석

한국장애인개발원
www.koddi.or.kr

〈표 3-32〉 장애학생 취업코칭 참여자 성별

(단위 : 명, %)

구분	2022	2023	2024	계
전체	5,574	4,682	4,632	14,888
남성	63.6	64.5	65.5	64.5
여성	36.4	35.5	34.5	35.5
계	100.0	100.0	100.0	100.0

자료 : 한국장애인고용공단 장애학생 취업코칭DB 분석

〈표 3-33〉 장애학생 취업코칭 참여자 장애정도

(단위 : 명, %)

구분	2022	2023	2024	계
전체	5,574	4,682	4,632	14,888
경증	6.9	10.3	12.7	9.8
중증	93.1	89.8	87.3	90.2
계	100.0	100.0	100.0	100.0

자료 : 한국장애인고용공단 장애학생 취업코칭DB 분석

〈표 3-34〉 장애학생 취업코칭 참여자 장애유형

(단위 : 명, %)

구분	2022	2023	2024	계
전체	5,574	4,682	4,632	14,888
간장애	0.0	0.0	0.0	0.0
국가유공	0.0	0.0	0.0	0.0
뇌병변장애	2.0	2.8	2.5	2.4
뇌전증장애	0.2	0.2	0.3	0.2
시각장애	0.6	0.3	0.1	0.3
신장장애	0.1	0.0	0.0	0.1
심장장애	0.1	0.0	0.0	0.0
언어장애	0.3	0.3	0.4	0.3
자폐성장애	12.3	13.9	13.6	13.2
장루요루장애	0.0	0.0	0.0	0.0
정신장애	0.2	0.2	0.2	0.2
지적장애	77.6	72.2	70.3	73.6
지체장애	0.3	0.4	0.5	0.4
청각장애	0.6	0.7	0.6	0.7
특수교육법상 장애인	5.8	8.9	11.5	8.5
호흡기장애	0.0	0.0	0.0	0.0
계	100.0	100.0	100.0	100.0

자료: 한국장애인고용공단 장애학생 취업코칭DB 분석

한국장애인개발원
www.koddi.or.kr

장애학생 취업코칭 프로그램에 참여자의 참여일수 분포를 살펴보면 1일 79.4%, 2일 14.5%, 3일 3.5%이다. 평균 참여일수는 1.3일이다. 단기코칭 평균 참여일수는 1일 81.7%, 2일 11.8%, 3일 3.9%이며, 평균 참여일수는 1.3일로 나타났다.

〈표 3-35〉 장애학생 취업코칭 참여자 종합코칭 참여 일수

(단위 : 명, %)

구분	2022	2023	2024	계
전체	4,765	597	143	5,505
1일	81.6	80.6	0.7	79.4
2일	15.8	0.0	32.2	14.5
3일	1.9	3.2	58.0	3.5
4일	0.1	10.7	8.4	1.5
5일	0.2	1.2	0.7	0.3
6일	0.1	2.2	0.0	0.4
7일	0.0	0.7	0.0	0.1
8일	0.2	1.5	0.0	0.3
9일	0.1	0.0	0.0	0.1
13일	0.1	0.0	0.0	0.0
계	100.0	100.0	100.0	100.0

자료: 한국장애인고용공단 장애학생 취업코칭DB 분석

〈표 3-36〉 종합코칭 평균 참여 일수

(단위 : 명)

구분	2022	2023	2024	계
전체	4,765	597	143	5,505
평균일수	1.2일	1.7일	2.8일	1.3일

자료: 한국장애인고용공단 장애학생 취업코칭DB 분석

〈표 3-37〉 장애학생 취업코칭 참여자 단기코칭 참여 일수

(단위 : 명, %)

구분	2022	2023	2024	계
전체	809	4,085	4,489	9,383
1일	99.6	82.1	78.0	81.7
2일	0.1	9.8	15.6	11.8
3일	0.0	6.2	2.6	3.9
4일	0.0	1.8	3.7	2.5
5일	0.0	0.1	0.1	0.1
8일	0.0	0.0	0.0	0.0
9일	0.3	0.0	0.0	0.0
계	100.0	100.0	100.0	100.0

자료: 한국장애인고용공단 장애학생 취업코칭DB 분석

〈표 3-38〉 단기코칭 평균 참여 일수

(단위 : 명)

구분	2022	2023	2024	계
전체	809	4,085	4,489	9,383
평균일수	1.0일	1.3일	1.3일	1.3일

자료: 한국장애인고용공단 장애학생 취업코칭DB 분석

한국장애인개발원
www.koddi.or.kr

제 4 장
장애학생 취업코칭 초점집단인터뷰(FGI)

제1절 조사 개요

1. 조사대상과 내용

본 연구에서는 장애학생 취업코칭 프로그램의 운영 현황과 실제 제도를 운영하는 중요 이해관계자들의 취업코칭에 대한 인식과 요구를 더욱 심층적으로 파악하기 위해 초점집단인터뷰를 실시하였다. 구체적으로 장애인고용공단의 실무자, 학교 교사, 취업코칭 강사로 면접집단을 구성하였으며 최종적으로 총 17명을 대상으로 조사를 실시하였으며〈표 4-1〉과 같다. 연구 대상자 선정시에는 각 권역별로 인터뷰 대상자를 모집하여 대표성 있는 사례를 수집하고자 하였다.

〈표 4-2〉에 FGI의 주요 조사 내용을 요약하여 제시하였다. 본 조사에서는 프로그램 운영계획 수립 절차와 행정적 어려움, 강사 섭외 및 강사 관리 방안 등 취업코칭 프로그램의 운영과 행정에 관한 사항을 질의하였으며, 또한 현행 강의 내용 및 운영 방식의 적절성 및 문제점, 학생들의 특성과 요구 반영 여부 등 프로그램 내용에 대한 논의와, 프로그램의 구직역량 강화 효과성 평가 및 만족도 측정 등 프로그램 성과에 대한 평가도 포함하였다. 마지막으로 장애학생 전용 취업코칭 프로그램 개발 필요성, 개발 시 필수적으로 들어가야 할 내용, 적정 운영 시간 및 강의 방식 등 프로그램 개발 방안에 대한 의견을 수렴하여 실효성있는 취업코칭 개선방안 도출을 위한 심층적인 지식을 축적하고자 하였다.

〈표 4-1〉 초점집단인터뷰(FGI) 참여자 특성

집단	참여자	성별	연령대	비고
집단1 (수도권,강원 공단 실무자)	공단실무자1	여	40대	수도권
	공단실무자2	여	40대	비수도권
	공단실무자3	남	40대	수도권
	공단실무자4	여	40대	수도권
집단2 (학교교사)	학교교사1	여	40대	경상권, 특성화고
	학교교사2	남	50대	강원권, 특성화고
	학교교사3	여	30대	전라권, 일반고
	학교교사4	남	40대	수도권, 특성화고
집단3 (코칭강사)	코칭강사1	여	50대	비수도권
	코칭강사2	여	40대	수도권, 강원
	코칭강사3	여	40대	수도권
	코칭강사4	여	40대	수도권
	코칭강사5	여	40대	수도권
집단4 (비수도권 공단실무자)	공단실무자5	여	40대	비수도권
	공단실무자6	여	30대	비수도권
	공단실무자7	여	30대	비수도권
	공단실무자8	여	50대	비수도권

한국장애인개발원
www.koddi.or.kr

〈표 4-2〉 초점집단인터뷰(FGI) 주요 조사 내용

구분	주요 내용
프로그램 운영, 행정 및 내용	【운영】 사업홍보, 참여유도의 노력, 학생 참여규모 결정 요인, 운영상 애로사항, 평가사 업무량, 강사 역량 전문성 제고(강사 관리 및 질 관리 측면), 강사 양성 및 지원, 지역별 특성, 공단 프로그램의 차별성, 중복 정도 【행정】 예산, 학교 학생 모집과정 및 절차, 강사 섭외 관리, 강사 양성 및 지원 【내용】 강의주제, 강의방식 결정되는 과정, 지역수요(교육 내용 반영 측면), 공단 프로그램의 차별성
프로그램 성과	품질관리, 프로그램 모니터링 여부, 정도, 만족도 조사, 호응도 높은 프로그램, 프로그램 효과성에 대한 인식
프로그램 개발	전용 프로그램 개발의 필요성, 지향해야할 서비스 목표와 수준, 외부 프로그램과의 차별성 지점, 서비스 대상, 필수 내용, 현재 컨텐츠에서 개선되어야 할 내용, 강의형태 및 방식

2. 조사 방법

FGI는 2025년 10월 14~21일 중에 이해관계자 집단별로 총 4회차 실시하였다. 본 조사는 반구조화된 면접법으로 진행하였다. 사전에 연구 참여자에게 질의 내용을 안내한 뒤 면접 진행 시 연구진의 판단에 따라 사전 안내한 질의 내용에 더해 추가적으로 질의를 진행하여 연구 주제에 대해 심층적인 통찰을 얻고자 하였다. 각 심층인터뷰 세션은 회차별로 120분 내외가 소요되었으며 오프라인(공단실무자, 코칭강사)과 온라인(학교교사)으로 진행하였다. 심층인터뷰 내용은 참여자에게 사전 동의를 구하여 녹음을 하였으며, 녹음된 것은 답변 그대로 녹취를 실시하였다. 그리고 각각의 인터뷰 내용은 주제별로 다시 구분하여 체계화하였다.

한편, 심층인터뷰에서 연구 참여자의 개인적 정보나 경험이 나타나기 때문

에 연구 참여자에 대한 윤리적 검토가 요구되었다. 연구자는 연구 참여자에게 연구 목적과 방법, 연구 참여에 대한 자발성, 비밀유지를 위한 익명 처리, 인터뷰 내용의 녹음 처리 등에 대해 구체적으로 설명하였다. 이후 심층 인터뷰 진행에 대한 최종적인 동의를 얻어 심층 인터뷰를 진행하였다.

제2절 조사 결과

1. 프로그램 운영·행정 및 내용 측면

가. 프로그램 운영 및 행정 측면

취업코칭 프로그램 예산에 대해 나타난 주요 이슈는 세부 항목의 비현실적인 단가 책정으로 인해 현장 운영에 어려움을 겪고 있다는 점이었다. 현장에서 취업코칭은 성과평가의 대상이 아니기 때문에 지사의 업무 중 우선순위가 떨어지며 이로 인해 안정적인 사업 집행을 저해하는 것으로 나타났다.

> 직무 체험이나 일 배움은 성과지표에 반영이 됩니다. 목표가 있고 적극적으로 안내를 하면서 참여 유도를 하는데 (중략) 취업코칭의 경우는 희망하는 곳에 서비스 느낌으로 제공하는 것 같습니다. (공단실무자2)

단, 이 같은 측면은 지사 여건에 따라 차이가 있어서 전반적인 장애학생 대상 예산이 여유가 있기 때문에 특별히 부족함을 느끼지 못한다는 의견 또한 나타났다. 단 급식비 단가와 같은 특정 예산 세부항목 지침은 비현실적이라는 지적이 비수도권 중심으로 다수 제기되었다.

장애 학생 쪽은 언제까지 이런 기조가 유지될지 모르겠지만, 예산 걱정은 크게 없습니다. 급식비는 매뉴얼 수정이 안 돼서 늘 이야기 나오는 이슈라서 현장 담당자들은 여전히 부담스럽습니다. (공단실무자8)

취업코칭 프로그램에 참여할 학생을 모집하고 학교를 선정하는 과정은 지역별 관행과 지사별 운영 방식에 따라 다소 상이하지만, 주로 교육청 시스템(NEIS)을 통한 신청과 공단 평가사들의 후속 안내로 이루어지고 있는 것으로 나타났다.

교육청이랑 장애인고용공단이 협약이 돼서 몇 년 전부터 NEIS 상으로 신청하게끔 되어 있습니다. NEIS 상으로 신청하면 공단에서 학생들을 선발합니다. (중략) 모집 공고가 뜨고 공문이 내려오면 그 시기에 저희가 이제 학생들 정보를 입력하게 되어 있습니다. 학생 인원이 따로 내려오지 않고 처음에는 1·2·3학년을 모두 모집을 하고 그해에 모집되는 인원에 따라서 조율하는 걸로 알고 있습니다. (학교교사1)

장애학생 프로그램 자체는 처음에 NEIS를 통해서 학생 신청을 받고 있고 진로설계 컨설팅은 어느 정도 진행된 후에 저희가 학교로 공문이나 메일 이런 걸로 신청서랑 안내서를 같이 보냅니다. (공단실무자6)

처음에 장애학생 취업 지원 사업 공문을 1학기에 보냈는데 그 안에 사실 이(코칭) 내용이 다 포함이 되어 있습니다. 가끔 학교에서 시행하기 전에 공문을 달라고 요청할 때 (공문을) 드리는데요. 다른 경우에는 메일이나 구두로 내역을 공유하는 경우도 있습니다. (공단실무자7)

저희 지사 같은 경우에는 사업에 대해서 안내하고 '선착순으로 접수하시면 지원을 해드릴게요'라고 안내합니다. (공단실무자1)

취업코칭 사업을 홍보하고 참여를 유도하기 위한 노력은 지역별로 차이가 나타났다. 비교적 체계적으로 이루어지는 사례도 있는 반면 홍보 부족으로 인해 학교가 프로그램 존재 자체를 인지하지 못하는 경우도 적지 않게 나타났다.

연초에 전체 홍보를 한 번 하고, 2학기에는 저희 평가사들이 맡은 학교별로 전화를 돌리면서 다시 안내해 드려요. 1학기 때 공문은 보내드리지만, 장애학생 취업 지원 사업안에 프로그램이 워낙 많다 보니 선생님들이 다 기억하시긴 힘들거든요. 그래서 1학기엔 진로 설계부터 하고, 2학기엔 전화나 카톡으로 다시 한번 안내해 드리면서 모든 학교에 직접 연락드리고 있습니다. (공단실무자7)

저희 같은 경우는 사업 소개를 하면서 취업 코칭도 꼭지에 넣었어요. 근데 적극적으로 홍보하는 건 직무 체험이나 일 배움, 이 사업(취업코칭)에 대해서 적극적인 홍보를 해서 실적을 채우려거나 그런 노력은 하지 않고 있습니다. (공단실무자1)

이 사업을 모르고 있는 교사들이 현재까지도 더 많습니다. (학교교사3)
이 프로그램이 있는지 몰랐다고 해서 처음 운영하는 학교들도 있었습니다. (코칭강사1)

취업코칭 프로그램의 운영 규모는 표준적이라기보다는 지역별, 예산 등 지사별 상황, 학교의 요청에 따라 달라지는 경향성이 나타났다. 공단이 적극적으로 취업코칭을 진행하기보다는 요청 기반으로 제공하는 경우도 있었는데 이는 취업코칭이 지사 성과목표에 포함되지 않는다는 점이 주요 이유로 작용하는 것으로 보인다.

취업코칭은 교사의 만족도를 높이기 위한 것으로 생각하고 (중략) 저희는 사실 취업 코칭 계획을 수립해서 많이 지원해 드리거든요. 교사 만족도 관리 차원에서 (중략) 저희는 올해 취업 코칭 신청받고 한 140회기 정도 해서 잡아놨습니다. (공

단실무자4)

코칭도 인원수가 적으면 예산을 사용하기 어렵고, 솔직히 저희가 운영하기에도 한두 명 두고 50만 원 100만 원 이렇게 예산을 사용하기가 솔직히 쉽지 않습니다. (공단실무자2)

저희는 사실 그래서(평가에 들어가지 않아서) 성과 위주로 사업계획을 짜고 취업코칭은 희망하시는 학교에서 요청하게끔 지원을 해드리는 방법으로 운영하고 있습니다. (공단실무자1)

취업코칭 프로그램에 대한 지역별 수요 차이는 FGI를 진행하면서 두드러진 발견 중 하나였다. 지역에 따라 사회경제적 수준 및 진로목표, 취업시장, 대체 프로그램의 수에 있어 차이가 있었으며, 이들은 취업코칭 수요에 영향을 직접 주는 요인이었다. 예를 들어 서울권의 경우는 비교적 경제적으로 여유가 있는 장애학생이 많아서 취업 희망자가 적기 때문에 취업코칭 프로그램의 수요 또한 적은 것으로 나타났다.

서울은 수요가 많지가 않아요. 취업을 원하지 않으니까. 강남도 그렇지만 잠실 그쪽 친구들도 그렇습니다. 그런데 경기는 (수요가) 매우 많죠. 취업해야 하니까 그렇습니다. (코칭강사2)

강남권 같은 지역으로 가면, 그쪽 학생들은 주로 대학 진학을 목표로 해요. 그래서 선생님들이 부모님이 아이스크림 전문점이라도 차려줄 거라서 아이들 기분만 상하지 않게 잘해주시라고 말씀하시기도 하죠. 어떤 학교는 아예 취업 의사가 없을 때도 있어요. 학생들이 워낙 잘 살거든요. (코칭강사5)

지역적 차이는 장애학생의 진로목표와 같은 취업코칭 수요 측면은 물론 대체 프로그램의 제공이라는 공급 요인에서도 나타난다. 수도권의 경우는 상대

적으로 취업코칭을 대체할 수 있는 프로그램이 많은 반면 비수도권의 경우는 그러한 프로그램의 접근성이 떨어져서 취업코칭에 대한 수요가 상대적으로 많아지는 것으로도 판단할 수 있었다.

서울의 경우 복지관 등에서 이용할 수 있는 프로그램이 매우 다양합니다. 그렇다 보니 굳이 서울에 계신 강사님을 공단의 3시간, 5시간짜리 프로그램에 참여시키는 것이 효율적일지 의문입니다. (학교교사4)

서울은 코칭에 대해서 요청이 올해 안 들어왔거든요. 그 이유가 서울에는 좀 복지관이나 외부 기관에서 제공하는 것도 있는 것 같아요. 이용을 많이 해서. 그리고 저희 공단에서는 그냥 단기적으로 진행을 해 주는데 여러 회차를 가고(중략) 딱히 공단 프로그램에 목말라하지 않으세요. (공단실무자1)

근데 (비수도권의) 어떤 선생님들의 경우는 취업코칭을 받고 싶어서 장애학생 취업지원사업에 참여하시는 경우가 많거든요. (공단실무자5)

다른 곳은 신청했다가 떨어지는 경우가 있지만, 공단에서 하는 것은 뽑히지 않고도 할 수 있다는 것이 장점입니다. (학교교사1)

취업시장의 차이 또한 취업코칭 수요에 영향을 미치는데, 취업처가 너무 많아서 취업코칭의 필요성이 오히려 없는 사례도 있었다.

지역마다 차이가 있는 것 같습니다. 예를 들어 경기 지역에서 수백 회의 취업코칭을 진행하다가 경기 동부로 이동하니, 학교들이 코칭을 원하지 않는 경우가 많습니다. 그 이유는 지역 내 사업체가 많아 장애 학생들이 이미 취업한 곳이 많기 때문입니다. (공단실무자3)

운영상의 어려운 점으로 가장 많이 지적된 점은 학생들의 수준 차이였다.

다양한 수준의 학생들이 함께 취업코칭 수업을 듣는 상황이기 때문에 효과적인 교육이 어렵다는 점은 FGI에 참여한 이해관계자들이 공통적으로 지적하는 사항이었다.

> 작업 활동이나 인지 수준이 안되는 친구들 대여섯 명이 섞여서 수업을 받다 보니 그 위 수준에 있는 친구들한테는 의미가 있는 수업인데 섞여서 하게 되니까 아쉽습니다. (공단실무자8)

> 어떤 평가 결과에 근거하여 학생들의 기능 수준에 맞게 취업코칭이 진행되는 것이 아니라, 단순히 참여를 희망하는 학생들을 한 교실에 모아 일괄적으로 진행한다고 합니다. (학교교사2)

> 사실 이 수업이 필요하지 않은 학생들이 참여하고 있는 경우도 있습니다. 예를 들어 특수학교의 경우, 의사소통이 전혀 이루어지지 않아 수업 시간 내내 뛰어다니거나 소리를 지르고, 밖으로 나가는 학생이 있으며, 교사는 이를 제지하느라 수업에 집중하기 어려운 상황입니다. (코칭강사2)

다양한 수준의 학생들이 코칭에 참여하게 되는 데에는 현실적인 요인이 큰 것으로 보인다. 학교 내에 학생 수가 부족하여 합반해야 할 필요성이 있는 경우도 많고 학교 운영상의 편의 때문에 합반을 하는 경우도 적지 않은 것으로 나타난다.

> 일반학급 학생 수가 10명 미만인 학교가 매우 많습니다. 이들 학교에서 수준에 따라 구분하면 구직 역량 강화 대상 학생이 한두 명 또는 두세 명에 불과하므로, 강사를 별도로 파견하기 어렵고 결국 합반으로 운영해야 합니다. (공단실무자8)

> 교사들은 기능 수준이 낮은 한 학생을 1대1로 관리하며 나머지 학생들만 코칭에 참여시키는 것을 원하지 않습니다. 전체 학생이 코칭에 참여하고 교사들은 개인 시간을 확보하려 하다 보니, 오히려 수준 높은 학생이 피해를 봅니다. 방해가 심

하면 해당 학생을 데리고 나가는 경우도 있지만, 특정 학생만 제외하면 학부모 불만이 발생할 수 있습니다. 또한 3학년만 진로 설계를 신청했더라도 강사가 오면 1, 2학년 학생들도 모두 참여시키려 하며, 이를 거부할 명확한 이유가 없습니다. (공단실무자4)

"선생님, 이 수업이 통합 수업인데 3학년 학생이 참여한 후에는 1학년 1명, 2학년 1명만 남게 됩니다. 2명만 더 참여하면 안 될까요?"라고 요청합니다. 그 이유는 2명 더 참여하면 교사들이 행정 처리를 서로 처리할 수 있기 때문입니다. (코칭강사5)

최근에는 공단의 서비스 대상이 아닌 복지카드가 없는 특수교육 대상자가 취업코칭수업에 참여하는 사례가 현저히 증가하여 취업코칭 수업에 어려움을 주는 것으로 나타났다.

올해 복지카드가 없는 특수교육 대상자들을 많이 만났습니다. 이때 느끼는 괴리감은 공단에서 취업 가능한 기관, 취업처, 직무 등을 수업에서 영상과 설명으로 안내함에도 해당 학생들은 복지카드가 없어 공단 서비스를 받을 수 없다는 점입니다. 교사들도 매우 안타까워하며, 이 학생들을 교육에 포함하지만 교육의 특성과 목적에 맞지 않습니다. (코칭강사5)

발달장애 반에 정신장애나 강박으로 온 학생들이 있습니다. 이 학생들의 에너지가 강하거나 강사에게 호의적이지 않아 수업 분위기를 잡기 위해 초반 10~15분 이내에 제어해야 하며, 이에 에너지를 소진합니다. 그런데 해당 학생이 복지카드가 없음을 알게 되었습니다. (중략) 이 학생들은 인지적 문제가 없어 반에서 에이스 역할을 하지만, 배우려는 다른 학생들을 방해하거나 비난하는 태도로 문제를 일으킵니다. (코칭강사4)

또한 지역 상황에 따라 이동거리와 같은 이슈들도 취업코칭 프로그램의 운

영의 애로사항이 되는 사례도 있는 것으로 보인다.

> 저희 지역은 특성상 구역이 매우 넓습니다. 일반적으로 출장 거리는 평균 1시간 30분에서 1시간 40분 정도가 가장 많습니다. 그래서 회차를 여러 번 늘려 종합 프로그램을 운영하고 싶지만, 시간이 많이 소요되어 제약이 많습니다. (중략) 또한, 강사분들 중에는 먼 거리에도 출퇴근해야 하는데 수당은 동일하여 오시기 어렵다고 하시는 분들도 간혹 계십니다. (공단실무자7)

취업코칭을 운영하는 공단 실무자인 평가사들은 업무량에 대한 부담을 많이 느끼고 있는 것으로 나타났다. 취업코칭 업무는 성과지표에서 제외되었음에도 불구하고 업무 부담이 높고 행정적인 에너지 소모도 크다고 인식하고 있는 것으로 보인다.

> 업무 부담이 있습니다. 누가 휴직을 한다든가 하면 아무래도 더 업무 부담이 있어서 현장에 방문하는 것이 쉽지 않습니다. (공단실무자6)

> 운영 업무를 평가사들이 해야 해서 만약 평가사의 인원이 마이너스 티오로 가게 되면 실적에 포함 안 되는 사업에 대해서 적극적으로 업무를 보는게 힘들어집니다. (공단실무자1)

> 장애학생 사업은 업무 성과나 이런 거에 있어서는 들이는 노력에 비해서 인정을 못 받는 사업입니다. (중략) 저희 평가사가 하기엔 솔직히 에너지를 온전히 쏟을 수가 없는 상황입니다. 해주고 싶어도 퀄리티가 있고 맞춤형이거나 새로운 것를 해주고 싶지만 너무 힘듭니다. (공단실무자 2)

> 평가사분들은 가서 자주 뵙고 해서 잘 아는 편인데 많이 피로해 하시는 것 같습니다. 업무가 누적돼 있는 것 같으십니다. (학교교사2)

취업코칭 프로그램을 전달하는 취업코칭 강사는 취업코칭 프로그램의 운영에 있어서 특히 중요한 주체이다. 따라서 강사 섭외, 강사 역량 제고, 강사 양성 및 지원과 같은 강사 운영 측면은 취업코칭 개선방안을 도출하는 데에 있어 특히 중요할 것이라는 점에서 문제의식이 일치하고 있었다.

(다른 구직역량 프로그램과) 내용은 똑같은데 이거는(장애학생 취업 코칭) 우리 학생들만을 대상으로 해 주니까 좋지만, 강사의 역량에 따라 확실히 좀 다른 점이 있는 것 같습니다. (학교교사1)

CS 강사로 면접 등을 진행하다 보니 저희 쪽으로 이동해 오신 분 중 장애에 대한 이해도가 부족한 경우가 있습니다. 경험이 오래된 분들은 어느 정도 이해도가 있지만, 새로 유입되는 분들은 이해도가 부족할 것 같아 불안한 마음이 듭니다. (공단실무자2)

강사 섭외는 주로 알음알음으로 이루어지며, 지사마다 섭외 방식에 차이가 있고, 체계적인 검증 시스템이 부족하여 어려움을 겪는 것으로 나타났다. 공단 실무자들은 신규 강사를 발굴하고자 하는 노력을 하고 있으나 현실적으로는 어려움을 겪고 있었다.

매년 새로운 강사를 발굴하여 시도하지만, 반응이 좋지 않아 기존 강사들을 계속 활용하는 경우가 많습니다. 따라서 강사진 발굴이 매우 어렵습니다. (공단실무자7)

알음알음 알아서 강사를 구하는 상황이며, 완전 신규 강사가 등장하기는 매우 어렵습니다. (공단실무자6)

강사 풀이 부족하여 강사를 교체하거나 풀을 확대하려 해도 큰 제한이 있을 것 같습니다. (공단실무자8)

강사 자질에 대한 기본 검증 체계가 마련되어 있지 않아 일단 시도해 보는 수밖에 없습니다. 초기 강의에서 열정적이고 학생 반응이 좋으면 긍정적으로 평가되지만, 이후 지각 등의 문제가 발생해도 지속적인 검증이 어렵습니다. 결국 교사에게 좋은 인상을 주면 좋은 강사로 인정되는 한계가 있습니다. (공단실무자4)

따라서 양질의 취업 코칭 강사를 확보해야 하는 것이 중요한 과제가 되었으며 이를 위하여 강사의 역량과 전문성을 제고할 수 있게 지원해야 할 필요성이 높아졌다. 특히 장애학생 취업코칭 강사의 역량에 있어 가장 중요한 요인은 장애에 대한 이해인 것으로 나타났으며 공단실무자와 실제 취업코칭 교사 모두 이에 동의하고 있었다.

강사 관리의 가장 포인트는 장애 이해죠. 장애 이해에 대한 교육이 있어야 합니다. (공단실무자1)

학생들의 장애 범위가 매우 넓어 수업에서 강사의 역량에 따라 컨트롤 능력이 크게 좌우됩니다. 특히 지적장애나 발달장애 관련 경험이 부족하면 수업 관리가 어려워져 수업 전체가 어수선해지는 경우가 많습니다. (공단실무자8)

아이들의 다양한 장애 유형에 대해 단순히 현장에서 만나는 수준을 넘어, 보다 전문적으로 이해할 수 있다면 코칭 활동에 큰 도움이 될 것 같습니다. (코칭강사3)

장애에 관한 내용을 체계적으로 교육받을 수 있는 연수가 마련되었으면 좋겠습니다. 특히 처음 오시는 분들을 위해 강의 시작 전에 이러한 교육 시간을 정기적으로 운영하면 좋을 것 같습니다. (코칭강사4)

현재의 취업코칭은 장애학생에 대한 지식이 경험을 통해서 이루어지는 측면이 크기 때문에 일부의 경험 많은 강사에 치중하여 이루어지는 것으로 나타났다. 따라서 현장에서는 강사 양성에 대한 요구가 높았으며 이는 공단실무자와

취업코칭 강사 모두 공통적으로 나타났다.

이미 많은 분들이 알고 계시겠습니다만, 일부 강사들이 강의 기회의 대다수 차지하는 경우가 있는 것 같습니다. (공단실무자1)

새로운 강사를 섭외하기가 쉽지 않습니다. 다른 강사들이 진입하려면 기존 강사들만큼은 아니더라도 일정 수준의 강의 품질을 갖추어야 하는데, 그렇지 못할 경우 기존 강사들이 계속 활동하게 되는 구조가 형성되는 것 같습니다. (공단실무자 8)

저희도 이제 나이가 있기 때문에, 공단의 미래를 생각했을 때 현재 강사 풀에만 의존하기보다 젊고 유능한 강사를 양성하여 새로운 전문 강사 풀을 구축할 필요가 있다고 생각합니다. (코칭강사5)

따라서 체계적인 강사 양성 시스템을 구축하여 강사 풀을 확보해야 하며 체계적으로 양성한 강사 풀에 대해 서비스 품질을 관리해야 할 필요성이 제시되었다.

취업코칭 전용 강사를 별도로 확보할 필요가 있습니다. 그러나 이러한 강사를 발굴하기가 상당히 어렵습니다. (공단실무자5)

취업 성공 패키지 경험이 있는 강사를 섭외하거나 사이트를 통해 구인하는 과정에서 과도한 에너지가 소모되며, 섭외가 중구난방으로 이루어지는 경향이 있고 강사들의 장애인 이해도도 부족합니다. 따라서 본부 차원에서 강사 풀을 체계적으로 관리해 주시기 바랍니다. 강사 수 관리, 역량 관리, 경력 관리, 위탁 운영 등도 관리해 주셨으면 합니다. (공단실무자1)

과거 취업 성공 패키지 최초 지피지기 프로그램이 도입되고 구직 역량 강화 사업 매뉴얼이 배포되었을 때, 본부에서 강사 교육을 실시하고 해당 강사 풀에서

섭외하도록 했으나 2~3년 사이에 흐지부지되어 강사 풀 양성도 이루어지지 않은 상황입니다. (공단실무자8)

강사 양성에 더해 취업코칭 수업자료가 노후된 것으로 나타나 강사들의 수업 역량을 제고할 수 있는 최신 자료와 맞춤형 컨텐츠에 대한 요구 또한 빈번하게 제시되었다.

지금 사용하는 자료가 사실 예전 자료이기도 하고 좀 그렇습니다. 업데이트가 좀 자주 되면 좋을 것 같습니다. (코칭강사4)

늘 생각해 왔던 것이 조금은 새로운 영상, 재미있는 영상으로 설명해 보면 어떨까 하는 것이었습니다. 그런데 공단에서 최근에 받은 영상들은 선생님 말씀처럼 재미가 부족합니다. 직무와 직접적인 관련이 낮을 뿐만 아니라, 학생들에게도 크게 실감되지 못하는 것 같습니다. (코칭강사2)

(취업코칭 교보재를) 개발한 지 5년 지났기 때문에 한 번 할 때도 되었습니다. (공단실무자2)

또한 취업코칭 컨텐츠에 대한 자료 공유도 체계화되어 있지 않고 비공식적이거나 사적인 친분을 통해 전달되고 있는 상황으로 자료를 공유할 수 있는 체계의 구축에 대한 요청 또한 있었다.

저는 PPT를 받은 적도 없고 있는지도 몰랐습니다. (코칭강사1)

어떤 평가사님은 “선생님, 이거 참고해서 보세요”라고 하며 자료를 주시는데 그렇지 않으신 평가사님도 있으시고요. 학교에 가보니 장애인공단에서 나온 자료가 있는지 아는 경우도 있습니다. (코칭강사4)

좋은 자료가 많습니다. 누구나 오픈할 수 있는 자료는 아니지만, 특정 요건을 갖추면 접근할 수 있는 풀에 이런 자료들을 올려놓아 주는 것도 좋을 것 같습니다. (공단담당자8)

나. 프로그램 내용 측면

취업코칭의 강의 주제는 공단에서 제시한 큰 틀 내에서 학교가 선택하거나 강사 및 학교 담당자가 협의하여 최종 확정하는 구조가 일반적이었다. 강의 방식의 경우는 강사 개인이 학생 수준에 맞춰 유연하게 조정하는 재량권이 큰 것으로 나타났는데 이는 학생의 상태를 사전적으로 파악하기 어려운 점도 중요한 요인으로 작용할 수 있다.

저희가 주제를 몇 개 드리면 거기서 선택해서 진행하는 걸로 알고 있습니다. (중략) 학교별로 희망 사항을 한번 여쭤보고 요구하는 데 맞춰서 진행합니다. (공단실무자7)

(프로그램 주제는) 이미 확정되어 있고 저희가 필요한 것을 체크하는 방식입니다. (학교교사1)

강사한테 강의 자료를 받아서 그 안의 내용 중에서 저희가 이제 직업에 필요하다고 생각되는 요소들로 강의를 해줬으면 좋겠다고 요청합니다 (중략) 강사분이 학교하고 직접 1대 1로 이야기하면서 내용을 다시 협의해서 최종적으로 강의 내용을 확정 짓습니다. (공단실무자8)

평가사님이 학교에서 원하고 학생들 수준에 맞는 걸 정해 주시는 지역도 있고 학교에서 선택한 상태에서 날짜만 정하는 지역도 있습니다. (코칭강사5)

학생들 수준이 굉장히 달라서 수준이 너무 떨어지면 제가 그 자리에서 내용을 좀 바꾸기도 합니다. 강의 형태는 강사가 정하는 것인데, 학생 특성상 실습을 많

이 합니다. (코칭강사3)

현장의 여건상 동일한 강의에 학생이 반복적으로 참여하는 경우가 드물지 않게 발생하는 것으로 나타났다. 다만 현장의 학교교사나 취업강사들은 반복 교육이 교육의 효과성을 저해하는 요소로 인식하지는 않고 있었다.

저는 똑같은 내용을 계속하면 싫어하실 줄 알았습니다. 그런데 선생님들은 오히려 더 해도 충분하지 않다고 하십니다. (공단실무자4)

분명히 1학년에 사회적 훈련을 진행했습니다. 그런데 2학년이 되어도 그 내용을 기억하지 못합니다. 결국 다시 반복해야 해요. 반복 훈련이 반드시 필요하며, 최소한 2회 이상은 실시해야 합니다. (코칭강사4)

강의시간 또한 지역별로 다양하게 나타나고 있는데 이는 1회당 강의시간은 물론 최대 강의시간에서도 차이가 나타났다.

저희는 한 타임에 학교 상황에 따라 2시간 또는 3시간으로 협의하여 진행합니다. 보통 2시간으로 운영하며, 학생들의 피로도를 고려해 2시간 세션을 2~3회 제공하는 경우가 일반적입니다. (공단실무자8)

저희는 최소 6시간에서 최대 12시간으로 프로그램을 진행합니다. 이는 학교별로 선생님들의 희망 시간에 따라 다르며, 4시간씩 2회 또는 3시간씩 4회, 4시간씩 3회 등으로 학교 시간표나 요구에 맞춰 조정합니다. (공단실무자5)

지사마다 운영 방식이 다릅니다. 3시간만 운영하는 곳도 있고 6시간 정도 진행하는 곳도 있습니다. 면접을 중점으로 할 경우 같은 내용을 여러 차례 반복하는 것이 3시간 단독보다 더 효과적일 것입니다. (코칭강사2)

학생들의 취업 의사 및 부모의 경제적 수준, 지역 산업구조에 따른 지역별 차이는 언급한 바와 같이 취업코칭의 수요 차이는 물론 프로그램 내용 측면에서도 차이가 나타났다. 표준사업장 등 적합 취업처가 있는 지역에서는 실제 취업을 도울 수 있는 교육을 선호하는 반면, 적합 취업처가 적은 지역에서는 더 일반적인 구직역량 제고 교육이 일반적인 것으로 나타났다.

> 과거에는 모의면접을 제대로 진행할 때 취업 일선 담당자와 실제 사업체 담당자까지 초청하여 실시한 적이 있습니다. (공단실무자4)

> 대기업 공지가 나자 취업을 위해 선생님과 저희가 우수 학생 3명을 집중적으로 붙잡고 면접에 올인한 학교 사례가 올해 있었습니다. (코칭강사3)

> 저희 지역은 취업처가 다양하지 않으므로 우선 취업 동기부여부터 진행합니다. 예를 들어 이력서 수업은 이력서 작성 시 필수 항목을 인지하도록 교육하는 시간을 가진다는 의미를 지닙니다. (코칭강사1)

공단 프로그램은 타 기관의 유사 사업과 내용 면에서 큰 차이가 없다고 평가되며 타 기관과 달리 단기성 수업으로 진행되어 효과성이 낮을 것으로 인식하는 경향 또한 있었다.

> 프로그램 내용은 똑같고요. (중략) 공단에서 하는 거는 지원하면 거의 참여할 수 있다는 것이 장점이고 다른 곳은 신청했다가 떨어지는 경우가 있습니다. (학교교사1)

> 복지관 등 타 기관 프로그램과 현재 공단 프로그램의 차별화된 점이 그렇게 많지는 못한 상황입니다. (코칭강사1)

> 한 번씩 들어와서 2시간 3시간 하는 게 과연 효과가 있을까라는 생각을 많이 하

실 것 같아요. 이 프로그램이 3시간 5시간 각 2차시 정도의 수업이니까 단편적으로 이루어지면 학생들에게는 정말 그냥 이벤트성일 뿐입니다. (학교교사3)

단발적인 지금과 같이 형식적인 성과만 채우는 프로그램이라면 굳이 필요가 없지 않을까? 이런 생각을 했습니다. (학교교사1)

그러나 광범위한 대상에게 공평하게 서비스를 제공할 수 있으며 맞춤형 제공이 가능하고 강사들의 전문성이 타 기관에 비해 높다는 점이 긍정적인 요소로 나타났다.

(타 기관과 비교해) 저희는 '선생님 우리는 경제, 성교육해 주세요' 요청하시면 저희는 맞춤형 식으로 해 줄 수 있다는 장점이 있습니다. (공단실무자1)

저희 공단이 다른 기관하고의 차이점이 있다면 넓은 층의 모든 학교에 서비스를 공평하게 제공할 수 있다는 것이 있을 것 같습니다 (중략) 타 기관들에서 그냥 일반 직원들이 제공하는 서비스에 비해서는 취업코칭 강사들이 전문성이 있다고 생각합니다. (공단실무자8)

특히 취업처와의 연계가 가능하다는 점이 수요처 측면에서 공단 취업코칭의 매력적인 점으로 나타났다.

장애인고용공단의 가장 큰 무기는 취업처를 가지고 있다는 것입니다. (학교교사1)

다른 기관하고 가장 큰 차이점은 공단 같은 경우에는 실제 지역사회 업체들에 대한 정보를 갖고 있어서 취업처와 연계할 수 있는 역량을 갖고 있다라는 차이점이 있다고 생각합니다. (학교교사2)

장애학생 취업코칭의 운영·행정 및 내용의 측면을 살펴본 결과 장애학생

취업코칭 프로그램이 개발되거나 개선되어야 할 필요성이 명확하게 드러난다. 현재 프로그램은 운영 측면의 안정성이 부족하며, 내용 및 절차의 표준화 및 최적화 수준이 미흡한 점이 있으며 체계적으로 관리가 되고 있지 않는 외부 취업코칭 강사에게 크게 의존하고 있는 상황으로 볼 수 있는 여지가 크다.

2. 프로그램 성과에 대한 인식

취업 코칭 프로그램은 강사 개인의 역량에 크게 의존하고 있어 표준화된 운영 방식과 일관된 품질 확보가 어렵다는 점이 문제로 지적되고 있었다.

> 현재는 프로그램의 성과가 강사 개인의 역량에 너무 달려 있고 같은 주제도 강사의 접근법이나 강사가 생각하는 것에 따라서 같은 주제도 운영 방식이 조금씩 다르기 때문에 이게 좀 표준화되어야 할 필요성이 있어 보입니다. (공단실무자4)

> 다만 지사 안에서도 강사들의 역량에 차이가 나는 부분에 대해서는 저희가 이제 크게 차이 안 나게 하려고 강사를 모시는 데 신경을 쓰고 있는 부분이긴 합니다. (공단실무자8)

> 너무 개별화가 많이 되면 안 되기 때문에 아예 행정적인 부분이나 모집에서부터 조금 타이트하게 기준을 만들어야 할 것 같습니다. (코칭강사5)

또한 취업 코칭 프로그램은 현장 모니터링이 체계적으로 이루어지기 어려우며, 지사별로 모니터링 여부 및 정도에 큰 차이가 있는 것으로 나타나고 있었다.

> 저는 학교 현장에 방문하지는 않습니다. 성과목표에 안 들어가는데 제가 현장 모니터링을 하기 위해서 일일이 다 참여하긴 좀 어렵잖아요. 회기가 많기 때문에 실질적으로 불가능한 면도 있습니다. (공단실무자4)

한국장애인개발원
www.koddi.or.kr

저는 원래 (교육현장에) 갔었는데 어느 순간 업무가 많아지고 하루 종일 있을 수가 없다 보니까 선생님들한테 부탁하고 그런 지가 최근입니다. (공단실무자2)

저희는 외부 강사가 진행하는 건이고 하니까 일일이 가서 모니터링을 합니다. (중략) 3시간 프로그램의 경우 전체를 참관하기 어려워 최소 1~2시간씩 현장을 방문하여 확인합니다. 이후 선생님과 강사님의 의견을 들으면서 지속적으로 관리합니다. (공단실무자7)

저희가 매번 가는 건 아니고 전화 등으로 피드백을 받습니다. 대체로 다 좋다라고 이야기들 하시고 그렇게 진행되는 편입니다. (공단실무자8)

취업코칭 수업 모니터링을 위한 표준화되었거나 공식화된 양식이 있는 것은 아니며 만족도 조사 또한 의무가 아니라 재량적으로 이루어진다. 만족도 조사는 담당자가 현장, 또는 유선상 구두로 확인하거나 간단한 만족도 조사 정도를 교사 대상으로 시행하는 것으로 나타났다.

저희는 공식적인 설문지보다는 저희가 직접 가서 확인합니다. 수업 끝나면 사실 반응들은 다 좋으시거든요. 만족도가 높다고 할 수 있을 것 같습니다. (공단실무자7)

코칭 할 때 출석부와 만족도 조사표 1페이지 건별로 돌려주고 받습니다. 그것을 근거로 강의료를 지급하거든요. (공단실무자4)

취업코칭에 대한 만족도 조사가 좀 더 철저하게 이루어지지 않는 이유는 실제로 취업코칭의 대상자인 장애학생에 대해 만족도 조사를 하기가 어렵기 때문일 수도 있다. 대신 학교 교사를 대상으로 만족도 조사를 하는데, 이들이 프로그램의 만족도를 판단하기에 적합한 대상이라고 판단하기에 어려운 측면도 있다.

참여자 대상으로 만족도 조사를 하기가 좀 적절하지가 않잖아요. (공단실무자3)

학교 선생님들께 피드백을 받는게 꺼려져요. 늘 단점만 얘기해 주셔서. 저는 그래서 선생님들에게 만족도 조사를 서면으로 되도록 받지 않습니다. 그냥 구두로 선생님 어떠셨어요? 정도 물어봅니다. (공단실무자1)

학생 만족도 조사를 (저희 지사에서는) 했었어요. 했었는데 제가 느낄 때는 그다지 효과는 없는 것 같았습니다. 왜냐하면 글씨를 못 읽는 애들도 있고 내용이 이해가 안 될 텐데 동그라미만 치죠. (코칭강사2)

취업코칭 프로그램 중에는 실습 중심의 면접 코칭에 대한 만족도와 호응도가 가장 높은 것으로 나타났으며 이는 취업처가 많은 수도권에서 더욱 두드러졌다.

선생님들은 면접을 원하십니다. 면접 코칭과 이력서 관련 프로그램의 만족도가 가장 높기도 합니다. 무엇보다 학교에서는 모의면접이라는 개념이 교육과정이나 직업교육에 포함되어 있지 않은 경우가 많다는 점이 가장 큰 이유로 보입니다. (공단실무자2)

면접은 많이 하면 할수록 좋으니까요. (학교교사3)

경제교육과 같은 실생활에 필요한 트렌드를 반영한 주제를 다루는 프로그램에 대해서도 비수도권 중심으로 호응이 있었다.

경제 교육을 추가했는데 반응이 꽤 괜찮았어요. (공단실무자7)

(경제 교육에 대한) 반응이 굉장히 좋았어요. 학생들도 굉장히 즐거워하고 좋아했습니다. (코칭강사1)

취업코칭 강사의 역량이 취업코칭 프로그램의 만족도를 높이는 요인으로도 나타났다. 취업코칭의 커리큘럼이 유사 교육들과 대동소이하나 강사들이 강의

한국장애인개발원
www.koddi.or.kr

스킬 측면에서 강점을 보이고 있는 측면이 있는 것으로 보인다.

학생들이 수업이 끝난 후에도 선생님을 다시 뵙고 싶다고 말합니다. 매년 같은 선생님이 오셔서 그런 것 같습니다. 저도 수업을 함께 들었는데, 정말 잘 가르치십니다. 활력이 넘치고 에너지가 풍부하십니다. (학교교사1)

선생님께서 워낙 에너지가 좋으셔서 학생들의 활력을 이끌어주십니다. 3시간, 4시간 동안 수업을 진행해도 매우 재미있게 수업을 이끌어주시기 때문에, 다른 곳에서도 프로그램을 운영했지만, 이 선생님이 진행하는 프로그램이 가장 재미있고 좋다는 반응이 많았습니다. 학생들과 교사 모두 만족도가 높았습니다. (공단실무자7)

취업코칭 프로그램의 효과성에 대한 평가는 긍정적 시각과 회의적 시각이 모두 나타났다. 구직 역량 강화라는 궁극적인 목표 달성에는 수준 무관하게 진행되는 단발적인 프로그램 운영 방식 때문에 한계가 있지만, 그럼에도 불구하고 학생들의 동기부여나 태도 변화 측면에서는 효과가 있다는 인식이 드러나고 있었다.

(단발성이라서) 아주 높은 기대는 없지만 그래도 도움이 되는 부분은 분명히 있습니다. (학교교사2)

제가 수업을 진행하는 것보다 새로운 선생님이 오셔서 더 에너지 넘치게 수업해주시면, 학생들이 받아들이는 방식도 달라집니다. 그래서 이 프로그램을 새로운 느낌으로 진행하는 하나의 이벤트라고 생각하고 있습니다. (학교교사1)

저희가 가진 한계점 때문에 겉으로는 효과가 없어 보일 수 있지만, 실제로는 매우 효과적인 프로그램이라고 생각합니다. 학생들이 이러한 교육을 받은 이후 상담을 진행해 보면, 구직에 대한 표현 방식이나 의지가 이전과는 다르게 변화된

것을 느낄 수 있습니다. (공단실무자8)

취업률만으로 보면 다소 부족한 부분이 있을 수 있습니다. 그러나 전반적으로 장애학생의 취업 역량을 강화하는 데에는 분명 도움이 된다고 생각합니다. (코칭강사4)

선생님들이 지난번 면접 교육 이후 '우리 아이가 합격했습니다', '많은 도움이 되었습니다'라는 말씀을 종종 하십니다. (코칭강사2)

취업코칭 프로그램의 성과 자체에 대해서는 사업 여건을 고려하면 어느 정도 성과가 있다고도 볼 수 있었다. 그러나 성과에 대한 파악 또한 비체계적으로 이루어지고 있으며 모니터링과 같은 품질관리 절차 또한 비공식적인 방식으로 이루어지고 있다는 점은 잠재적인 개선사항으로 볼 수 있다. 앞서 취업코칭 운영 검토에서 나타난 이슈들과 함께 이 같은 성과관리 측면에서의 모호성 또한 장애학생 전용 취업코칭 프로그램의 개발 및 개선 필요성을 뒷받침한다.

3. 프로그램 개선 관련 주요 이슈

현재 프로그램이 표준화된 기준 없이 강사 개인의 역량에 과도하게 의존하고, 성인 장애인 대상 콘텐츠를 차용하는 등 근본적인 한계를 지니고 있기에 장애학생에게 특화된 전용 프로그램 개발이 필요하다는 의견이 다수였다.

공단만의 브랜드화된 취업 코칭이 따로 필요한 거 아닌가? 이런 생각을 했었습니다. (중략) 지금은 강사 개인의 역량에 너무 달려 있고 같은 주제도 강사의 접근법이나 강사가 생각하는 것에 따라서 운영 방식이 조금씩 다른 것이 문제라고 생각합니다. (공단실무자4)

그런(장애학생 취업코칭 전용) 프로그램이 있어야 어쨌든 신규 강사가 생기지 않을까라는 생각을 합니다. (공단실무자5)

쉽게 보급할 수 있는 콘텐츠를 공단이 하나 만들었으면 좋겠습니다. (학교교사1)

이 정도(현재 취업코칭 커리큘럼) 안에서만 왔다 갔다 할 거면 학교 안에서 다 하고 있기 때문에 공단 교육이 크게 요구되지는 않습니다. (코칭강사5)

취업코칭 전용 프로그램의 필요성에 대해서는 모든 이해관계자가 동의하고 있지만 실제 프로그램을 개발할 시 누구를 대상으로 어떠한 목표를 추진할까에 대해서는 의견이 일치하지 않고 있었다. 이상적인 관점에서는 공단의 목표인 취업성과에 보다 효과적으로 기여할 수 있는 방식의 프로그램으로의 개선을 바람직하다고 생각하는 경우가 많았으며 이를 위해서는 실제 취업 경쟁력이 있는 교육대상을 선별하고 보다 집중적이고 다 회에 걸친 교육을 실시하는 방향으로 프로그램을 구성하는 것이 바람직할 것이라는 의견이 다수 제시되었다.

노골적으로 말씀드리면 그냥 취업 대상으로 타겟팅해서 운영하는 것이 훨씬 효과적입니다. (공단실무자3)

특정 몇 군데 업체에 뛰어난 아이들을 보내기 위해서 (코칭을) 하는 거는 굉장히 효과적일 거라는 생각이 듭니다. (학교교사3)

취업 코칭이니까 정말 취업이 필요한 친구들을 위해서 도와주는 거잖아요. 그러면 웬만큼은 가능성이 있는 친구들을 모아서 중점적으로 하면 효과가 있지 않을까, 취업률이 올라가지 않을까라는 생각을 합니다. (코칭강사2)

집중적인 프로그램도 있으면 더 좋고요. 우수한 친구들을 뽑아서 1년 동안 교육해서 진짜 취업으로 이어지는 그런 것도 있었으면 좋겠습니다. (학교교사1)

소수 정예가 되더라도 그렇게 진행해서 시간 투자를 하는 게 공단이 시간과 비용을 투자하는 데 효과가 있지 않을까라고 저는 생각을 합니다. (코칭강사5)

목적 그대로 구직 능력을 향상시키는 목적이라면 적어도 다른 데에서 운영하는 것처럼 한 5회기나 10회기 정도로, 체계적으로 이루어져야지 그래도 어떤 효과가 좀 있지 않을까라고 생각합니다. (공단실무자7)

다만 현재 취업코칭이 이루어지는 현실적인 여건을 고려하면 위의 제안은 쉽지 않을 것이며 앞서 제시한 인원부족이나 학교 현장의 행정적 편의를 위한 합반 외에도 실제 선별을 하고자 해도 그 과정에 따르는 어려움과 번거로움이 클 것이라는 예상이 있었다.

학생들 상황을 선생님들이 얘기해 주신다고 하더라도 저희가 가보면 실제로는 아닌 경우가 있기 때문에 (어려울 것 같습니다.) (코칭강사4)

(선별이) 행정적으로 어떻게 풀리느냐 결국에는 인력의 문제일 것 같습니다. 평가사님이 정말 많아서 다 수요 조사를 하고 강사들도 많아서 그때그때 지원할 수 있으면 제일 좋은데 그렇지 못하다고 하면 지금처럼 선별이 어려울 지역도 있겠다라는 생각이 들긴 합니다. (코칭강사1)

어떻게 나누어라 이렇게 하게 되면 현장에서 일이 매우 복잡해지고 어려워집니다. (공단실무자8)

따라서 선별이 현실적으로 어려운 상황에서 공단이 공적 서비스를 제공한다는 측면에서 보편적 구직역량 강화에 기여하는 것 또한 지향점이라는 의견도 나타나고 있었다.

저는 전환기의 장애 학생에게는 누군가는 무엇이든 서비스를 제공해야 된다는

입장이고 그것이 보호자나 교사나 본인이 직접 복지관을 알아본다든가 하는 것이 아니라는 것이지요. 그래도 공단은 서비스를 거의 의무적으로라도 투입하고 있으니까요. 저는 누군가는 반드시 해야 하는 역할이라고 생각해요. (공단실무자 4)

지금처럼 모든 학생이 원한다면 누구나 참여할 수 있는 평준화된 수준의 프로그램을 지금처럼 운영하는 것이 그래도 그게 좀 더 낫다고 생각합니다. (공단실무자6)

저희 공단 프로그램이 다른 기관하고의 차이점이 있다면 (중략) 넓은 층의 모든 학교에 서비스를 공평하게 제공할 수 있다는 것에 있다고 생각합니다. (공단실무자8)

장애학생을 직업능력 수준별로 선별할 수 있다고 할지라도 현실적인 이유에서 공단 취업 코칭 서비스가 상대적으로 접근성이 좋아서 보편 서비스 제공을 선호할 수도 있다.

취업지원 서비스에도 그 두 개가(직업적 수준이 높은/낮은) 분리가 돼 있고요. 공단 서비스를 이용할 것인지 아니면 복지관 쪽 인재개발원 쪽으로 갈 것인지 그걸 선택할 수 있고요. 원래는 두 개를 선택할 수가 없는데 지금 NEIS 상에서는 선택할 수 있더라고요. (중략) 단 거리상으로 이곳은 인재개발원 서비스는 멀어서 받을 수 없습니다. (학교교사2)

최근에는 공단의 서비스 대상이 되지 않는 특수교육 대상자들까지 취업코칭수업에 참여하는 사례가 빈번해지면서 취업코칭 대상의 문제는 프로그램 개발 및 개선에 있어 가장 근본적이면서 핵심적인 문제가 될 것이다.

'선생님 저는 그럼 복지 카드 없으면 공단 서비스 못 받아요?' '못 받죠.' (중략) 복지 카드가 없는 특수교육 대상자에 대해서 어떻게 할 것인지 대책이 필요합니다. (코칭강사5)

미등록 장애 학생, 경계선급이지만 장애인 등록을 못 했을 때 어떻게 할 수 있는지 이런 현실적인 것들에 관한 생각이 필요합니다. (공단실무자8)

4. 전용 프로그램 개발 관련 의견

참여자들은 장애학생 대상 취업코칭 전용 프로그램 개발 시 커리큘럼에 포함되어야 할 내용으로 단순히 구직 기술뿐만 아니라 현실적인 직무 환경, 동기부여, 그리고 발달장애 학생에게 특화된 생활 지식을 포함해야 한다는 의견을 제시하였다. 우선 현재 학생들이 취업의 현실이나 다양한 직무 정보를 알지 못하고 특정 직업(예: 바리스타)에만 편중된 관심을 보이는 문제를 해결하기 위해 학생들의 직업 세계 이해와 동기부여를 지원하는 내용이 필요하다고 제안하였다.

취업 후 중도 포기하는 친구들이 많으므로, 이론과 현실을 보여주는 마인드 코칭 프로그램이 들어가면 어떨까 합니다. 취업처를 보여주고 진짜 현실을 보여주는 거가 필요하며, 이는 단시간에는 절대 할 수 없고 장기적으로 가는 것이 중요합니다. (학교교사1)

저학년을 위한 프로그램으로는 구직 동기부여 및 취업 동기부여가 중요하며, 발달장애인이 취업했던 직무와 취업처와 관련된 부분들을 안내할 수 있는 프로그램이 되면 좋겠습니다. (코칭강사5)

직업의 이해 측면에서 어떤 직업을 가질 수 있는지, 그리고 그 직업을 뽑는 회사는 어떤 회사들이 있는지, 그 회사에 취업하려면 뭐가 필요한지 등을 깊이 있게 다뤄야 합니다. (코칭강사2)

바리스타 등 한 직업 분야에 국한하지 않고 다양한 분야에서 면접 볼 때 도움이 될 수 있도록 초점을 맞춘 코칭이 이루어졌으면 합니다. (공단실무자5)

실제 취업 현장에서 벌어지는 일들의 사례 데이터를 바탕으로 훈련이 좀 더 추가로 되어야 하며, 이런 상황에서는 이렇게 하는 것이 좋다는 자료를 주면 좋겠습니다. (코칭강사1)

또한 단순히 직장 예절교육을 넘어서 발달장애 학생들의 실제 생활 능력 및 경제관념을 강화할 수 있는 내용을 커리큘럼에 추가하고 여기에는 최신 트렌드를 반영할 수 있다는 의견 또한 제시되었다.

대부분 발달장애 학생이 많다 보니 아이들이 돈 개념이 좀 많이 부족해서 경제교육이 추가됐는데 반응이 괜찮았어요. 또한 요새 트렌드를 반영한 퍼스널 컬러와 기본 메이크업 프로그램도 반응이 괜찮았습니다. (공단실무자7)

프로그램에는 발달장애인의 특성을 반영한 맞춤형 내용이 포함되어야 합니다. 또한 이력서 작성 시 '희망 월급이 얼마인가요?'라는 질문에 10만 원 등 비현실적인 금액을 기재하는 경우가 있으므로, 근무시간 개념과 최저임금 수준 등 현실적인 경제 감각을 교육할 필요가 있습니다. (공단실무자8)

취업 코칭을 통해 일상생활 기능 자체도 교육이 잘 되어서 결과적으로 면접을 잘 보기 위한 기초 교육이 되는 것이 중요합니다. (공단실무자3)

모의 면접은 가장 현장 호응도가 높으면서도 공단이 전문성을 발휘할 수 있는 분야라는 데 의견이 모아졌으며, 따라서 신규 프로그램 개발 시에 실질적으로 학생들의 구직에 도움을 줄 수 있는 모의 면접에 집중하여 개발할 것을 제안하였다.

단발성 프로그램으로서는 필수적으로 면접이 가장 중요하며, 면접은 하면 할수록 좋으니까 많이 하면 할수록 좋습니다. (학교교사4)

면접 특성화 과정을 마련하여 취업을 앞둔 고학년 학생들을 대상으로 운영하면

좋겠습니다. 또한 모의면접 과정에는 좋은 첫인상 형성과 바람직한 태도, 질문에 대한 적절한 답변 연습이 포함되어야 합니다. (코칭강사5)

직무체험 내용에 맞춘 면접 수업을 구성하는 것이 필요합니다. 단순히 '안녕하세요'와 같은 첫인상 위주의 면접 연습은 이미 많은 수업에서 이루어지고 있기 때문입니다. (학교교사3)

모의면접 훈련이 가장 효과적이며, 실제 전공과 면접에서는 길 찾기나 이동 경로 설명과 같은 실전형 질문이 출제되므로, 이에 대한 교육이 반드시 필요합니다. (공단실무자4)

현장에서는 현재 활용되는 교보재의 최신화 필요성이 크게 나타났다. 동영상 자료 등이 지나치게 노후화되어 학생들의 흥미를 끌지 못한다는 지적과 함께 최신 트렌드를 반영한 질 높은 시청각 컨텐츠를 개발해 달라는 요청이 많았다.

현재 공단의 자료는 바리스타와 같은 특정 분야에만 지나치게 초점이 맞춰져 있습니다. 앞으로는 다양한 직종이나 최근에 부상하는 새로운 분야도 함께 포함하면, 학생들이 면접을 준비할 때 더 큰 도움이 될 것 같습니다. (공단담당자 5)

발달장애인이 취업한 사례를 다룬 영상을 좀 더 흥미롭게 제작해 주셨으면 합니다. 현재 영상은 약 5분 분량이지만, 학생들이 보다 흥미를 느끼기 어렵습니다. 내용이 정보 전달 중심으로 구성되어 있기 때문으로 보입니다. 정보 전달은 강사가 맡고, 영상은 학생들에게 흥미를 불러일으킬 수 있는 방식으로 구성되면 좋겠습니다. (코칭강사5)

운영방식에 대해서는 프로그램 시간 및 횟수, 교육 대상, 강의 형태 및 구성, 프로그램 관리 및 강사 지원 차원에서 의견이 제시되었다. 우선 프로그램

www.koddi.or.kr 한국장애인개발원

의 시간 및 횟수에 있어서는 현재의 단발성 교육 형태는 효과성이 낮으므로, 최소 횟수를 늘리고 장기적 관점에서 반복 학습을 가능하게 해야 한다는 의견이 대다수였다.

2시간 3시간 들어가는 건 그냥 수박 겉핥기 정도 느낌입니다. (코칭강사2)

현재로서는 단발성으로 진행할 필요성은 크지 않습니다. 한 학기 정도 지속할 수 있는 장기적인 방향으로 운영하는 것이 적절합니다. (학교교사1)

구직 능력 향상을 목적대로 달성하기 위해서는, 다른 기관에서 운영하는 사례처럼 최소 5회기에서 10회기 정도를 체계적으로 운영되어야 효과가 있을 것으로 판단됩니다. 그러나 현재는 대부분이 일회성으로 종료되는 경우가 많습니다. (공단실무자7)

우선 2시간 제도는 없어지는 것이 맞습니다. 1회 진행으로는 부족한 것이 확실하며 반드시 2회 이상의 반복 훈련이 필요합니다. 장기적으로 운영하면 총 6시간이 소요될 것이고, 효과성을 고려하면 두 번에 나누어 진행해야 할 것입니다. (코칭강사4)

최소 3회기는 되어야 합니다. (공단실무자4)

교육 효과성을 위해 취업이 가능한 대상에 집중하여 운영해야 한다는 의견이 상당수 제시되었지만, 현장 상황상 실현이 어려운 측면 또한 있다는 한계 또한 존재한다. 이에 수준별 교육, 또는 거점학교를 활용한 심화교육 운영 등의 의견이 제시되었다.

프로그램을 세 단계로 구분하여 운영하면 좋겠습니다. 예를 들어 처음에는 자기 소개 한마디를 하는 수준, 그다음에는 서서 발표하는 수준으로 나누고, 학교별

여건에 따라 분리 운영이 가능하면 나누어 진행하는 방식이 적절하다고 생각합니다. (공단실무자3)

거점학교에 학생들을 모아서 운영하더라도, 소수 정예 형태로 진행하면 공단이 시간과 비용을 투자하는 데 더 높은 효과를 거둘 수 있을 것입니다. (코칭강사5)

심화 과정의 경우 거점별로 학생들을 모아도 충분히 참여할 수 있는 수준의 학생들이 있기 때문에 가능하다고 봅니다. 또한 거점별로 심화 과정을 한두 차례 더 운영하면 좋겠습니다. (코칭강사4)

강의 형태에 있어서는 단순 강의보다는 참여와 실습이 중요하며, 취업 기관의 특성과 현장 상황을 반영하여 실전 면접 역량을 강화하는 방향으로 내용을 구성해야 한다는 제안이 많았다.

학생들은 앉아서 들으면 집중력이 너무 떨어지기 때문에 움직여야 해요. 일어나서 뭘 계속 시켜야 합니다. (코칭강사2)

면접 교육은 실제 체험형 방식으로, 실습 위주로 구성하면 효과적일 것 같습니다. 이러한 형태라면 면접 교육이 더욱 실질적인 도움이 될 것으로 생각합니다. (공단실무자4)

집단 참여형이 가장 나은 것 같습니다. 예를 들면 모의 면접 시 학생끼리 돌아가면서 면접관을 시키는 것도 효과가 괜찮았어요. (공단실무자3)

저희 기관에서는 참여율이 높은 경우, 학생들을 소그룹으로 묶어 운영하고 있습니다. 서로의 장점을 소개하거나 피드백을 주고받는 방식으로 진행하면 학생들의 집중도와 참여율이 훨씬 높아집니다. (공단실무자5)

학생들의 특성상 실습 중심으로 수업을 진행합니다. 앉아서 강의를 들으면 집중력이 쉽게 떨어지기 때문에, 반드시 몸을 움직이며 참여하는 활동이 필요합니다. (코칭강사2)

운영에 있어서 강사 개인의 역량에 지나치게 의존하는 현재의 운영 방식의 문제를 해결하기 위한 표준화 방안도 고려할 필요가 있다. 표준화는 프로그램 및 교보재 측면과 체계적인 강사 관리의 측면에서 접근 가능할 것이다. 프로그램 운영에 대한 표준 매뉴얼을 배포하면 좋겠다는 의견 또한 제시되었다.

강사가 바뀌더라도 표준화된 교안의 내용을 그대로 활용할 수 있도록 하는 것이 필요합니다. 강사마다 사용하는 PPT 자료의 수준이 다르기 때문입니다. 이러한 표준화 프로그램이 마련되어야 신규 강사도 안정적으로 활동할 수 있을 것입니다. (공단실무자6)

전체 강사를 대상으로 한 교육이 필요하다고 생각합니다. 한 번 정도는 강사들이 함께 모여 수업 방법에 대해 강의를 듣는 자리가 마련되면 좋겠습니다. (공단실무자5)

프로그램이 새로 운영된다면, 강사와 평가사, 교사 3박자가 들어맞아야 합니다. 각자의 역할에 맞는 매뉴얼이 한 장씩만 있어도 대부분의 문제가 해결될 것입니다. 대상자가 누구인지, 어떤 교육을 진행해야 하는지 등이 명확히 제시된다면, 지역별 편차는 있더라도 해당 매뉴얼을 기준으로 효율적인 운영이 가능할 것 같습니다. (코칭강사3)

강사의 역량을 높이기 위해서는 강사가 실제 강의 현장에서 발생하는 다양한 사례에 효과적으로 대처할 수 있도록 장애에 대한 이해를 돕는 교육이 중요하다는 의견이 많았다.

각 장애 유형에 대한 특성과 돌발 행동의 대처 방안 같은 전문 지식 교육이 강사 연수에 포함되어야 합니다. (코칭강사4)

장애인의 행동 특성부터 시작해서 기본적인 것들을 전반적으로 교육해 주는 단계가 있었다면 (강사) 진입이 훨씬 쉽지 않을까라는 생각이 듭니다. (코칭강사1)

강사의 장애 인식 수준은 실제 경험을 통해 제고되기 때문에 실제 사례와 경험을 공유하는 기회 또한 있으면 좋을 것입니다. (공단실무자3)

또한 강사 교육 시 실제 취업처의 피드백을 받아서 강의에 반영할 수 있는 장치가 마련되었으면 좋겠다는 의견 또한 제시되었다.

실제로 채용과 근무 환경을 담당하는 기업 관계자의 의견을 듣고 싶습니다. 우리 아이들을 채용했을 때 어떤 어려움이 있는지 알고 싶습니다. (코칭강사3)

다른 유사 서비스 제공 단체에 비해 공단의 장점으로서 지역의 취업처와 직접적으로 연결될 수 있다는 점을 다양한 이해관계자가 강점으로 지적하고 있었으며, 이 같은 강점을 살린 프로그램 개발 및 운영 또한 희망사항으로 나타났다.

(교육용) 영상 제작 시, 지역 내에서 장애학생이 실제로 취업할 수 있는 회사를 섭외하여 촬영하면 좋을 것 같습니다. 예를 들어 경기북부 지역은 병원이 많기 때문에, 병원에서 학생들이 수행할 수 있는 직무를 소개하는 영상을 제작하면 도움이 될 것입니다. (코칭강사5)

지역의 실제 취업처를 보여주는 것이 중요합니다. 학생들에게 다양한 근무 환경과 현실적인 일터의 모습을 보여줄 필요가 있습니다. 모든 일자리가 깨끗하고 좋은 환경만은 아니기 때문에 실제 현장의 모습을 담아주는 것이 필요합니다. (학교교사1)

지역 취업처에 맞춰 이미지, 예절, 표현 훈련은 물론 이력서와 자기소개서 작성 지도도 현장에 맞게 진행한다면 보다 현실적이고 실질적인 도움이 될 것입니다. (학교교사2)

한국장애인개발원
www.koddi.or.kr

모의면접을 제대로 진행하기 위해서는 과거처럼 취업 일선 담당자나 실제 사업체 인사담당자가 함께 참여하는 방식이 효과적이라고 생각합니다. (공단실무자 4)

실제 채용과 근무 환경을 담당하는 기업 관계자의 의견을 들을 수 있다면 좋겠습니다. 우리 학생들을 채용했을 때 어떤 어려움이 있었는지 구체적으로 알려주시면, 그에 맞는 맞춤형 훈련을 기획할 수 있을 것입니다. (코칭강사3)

〈표 4-3〉 심층 인터뷰 주요 내용 정리

구분	세부영역	주요 현황 및 문제점
I. 프로그램 운영 및 행정 측면	1. 성과지표 및 예산	성과평가 대상이 아니어서 사업 안정성 저해함. 급식비 단가 등 특정 예산 지침이 비현실적이어서 현장 담당자들이 부담을 느끼는 중
	2. 인력 (강사섭외/관리)	강사 섭외가 주로 알음알음으로 이루어지고 체계적인 검증 시스템 부족. 신규 강사 중 장애 이해도 없는 경우 불안요인으로 작용함. 양질의 강사 확보가 중요한 과제
	3. 교육대상	복지카드가 없는 특수교육 대상자가 수업에 참여하는 사례 현저히 증가. 다양한 수준의 학생들이 함께 수업을 듣고 있어 효과적인 교육 어려움
	4. 프로그램 기획	취업코칭이 사 성과 목표에 포함 안 되어 공단이 적극적이기보다 학교 요청 기반으로 제공되는 경향. 강의 주제는 공단 큰 틀 내에서 학교 선택 또는 강사/학교 협의로 최종 확정
II. 프로그램 내용 측면	1. 운영방식 및 시간	강의 시간, 지역별 관행과 요청에 따라 상이하지만, 3~5시간 비중이 70% 이상으로 단기 코칭 형태. 강의 방식은 강사 개인이 유연하게 조정하며, 학생 특성상 실습을 많이 하는 재량권이 큼
	2. 교보재 및 콘텐츠	현재 교보재(동영상) 개발된 지 5년 이상 또는 노후화되어 학생 흥미를 못 끌고 현 직업 현장과 부합되지 못함. 콘텐츠 자료 공유가 체계화되지 못해 알음알음 전달되는 상황

〈표 4- 3〉 심층 인터뷰 주요 내용 정리(계속)

구분	세부영역	주요 현황 및 문제점
III. 프로그램 성과에 대한 인식	1. 품질관리 및 모니터링	프로그램, 강사 개인 역량에 크게 의존하여 표준화된 운영 방식과 품질 확보 어려움. 현장 모니터링 체계적으로 이루어지기 어려움. 모니터링이나 만족도 조사를 위한 표준화된 양식이 없음
	2. 내용에 대한 평가(만족도)	실습 중심의 면접코칭에 대한 만족도와 호응도 가장 높게 나타남(수도권에서 두드러짐). 월급 관리 등 실생활에 필요한 경제 교육에 대해서도 비수도권 중심으로 호응 좋음
	3. 프로그램 참여 현황	수요, 지역별 사회경제적 수준 및 취업시장 상황에 따라 큰 차이(서울권 수요 적음, 비수도권 수요 많음). 학교 측, 반복 교육이 필요하다고 인식하며 동일 학생 반복 참여하는 경우도 있음
	4. 효과성에 대한 인식	단발적 운영 방식 때문에 구직 역량 강화라는 궁극적인 목표 달성에는 한계가 있다는 회의적 시각 존재. 하지만 새로운 강사가 오는 것 자체가 이벤트로서 긍정적 효과가 있으며, 동기부여나 표현 욕구 변화 측면에서는 효과 있음
	5. 공단의 강점	강사들이 타 기관 직원들에 비해 강의 스킬 측면에서 강점 보임. 공단은 취업처와 연계할 수 있는 역량을 갖고 있다는 점이 매력적인 요소
IV. 프로그램 개선 관련 주요 이슈	1. 프로그램 개선 방향	취업 성과에 효과적으로 기여하기 위해 취업 경쟁력 있는 교육 대상을 선별하고 집중적이고 다 회에 걸친 교육을 실시하는 것이 바람직하다는 의견이 다수이지만 선별이 행정적, 인력운용의 측면에서 복잡하고 어려우므로, 공적 서비스 제공 측면에서 현재와 같이 보편적 구직역량 강화에 기여하는 것을 지향해야 한다는 의견도 있음
	2. 커리큘럼 개발 내용	단순히 구직 기술을 넘어, 취업 후 중도 포기를 막기 위한 현실적인 직무 환경 및 마인드 코칭, 다양한 직업 세계 이해 및 동기부여 내용이 필요함. 발달장애 학생에게 특화된 생활 능력 및 경제관념 강화가 필요하며, 최신 트렌드도 반영해야 할 것임. 모의 면접은 가장 호응도가 높고 공단이 전문성을 발휘할 수 있는 분야이므로, 실질적인 구직에 도움을 줄 수 있도록 집중적으로 개발해야 함.

한국장애인개발원
www.koddi.or.kr

〈표 4- 3〉 심층 인터뷰 주요 내용 정리(계속)

구분	세부영역	주요 현황 및 문제점
IV. 프로그램 개선 관련 주요 이슈	3. 운영 방식	현재의 단발성 교육은 효과성이 낮으므로, 최소 횟수를 늘려 장기적 관점에서 반복 학습이 가능하게 해야 함. 단순 강의보다 참여와 실습이 중요하며, 집단 참여형(예: 모의 면접 시 학생끼리 면접관 역할 수행)이 효과적임. 교육 효과성을 위해 취업 가능 대상에 집중해야 한다는 의견과 함께, 현실적인 대안으로 수준별 교육 운영 또는 거점학교 활용 심화 교육 운영 방안이 제시됨
	4. 품질관리	강사 개인 역량 의존 문제를 해결하기 위해 표준화된 교안(PPT) 및 운영 매뉴얼 배포가 필요함. 강사 교육 시 장애 유형별 특성 및 돌발 행동 대처 방안 등 전문 지식 교육이 중요함. 현재 교보재는 노후화되어 흥미를 끌지 못함. 최신 트렌드를 반영한 질 높은 시청각 콘텐츠 및 흥미를 유발할 수 있는 영상 자료 개발 필요

제 5 장
장애학생 취업코칭 프로그램 평가 및 내실화 방안

제1절 장애학생 취업코칭 프로그램 평가 및 개선점

1. 투입(input)의 측면

‘투입(Input)’은 ‘활동’(Activity)을 가능하게 하는 재정적·인적·조직적 지원을 의미한다. 이는 단순한 예산 규모의 문제가 아니라 사업의 구조적 안정성과 전달체계의 기반을 결정하는 요인이다. 본 연구는 장애학생 취업코칭 프로그램의 사업 여건을 분석하기 위해 실무자, 학교교사, 외부 강사를 대상으로 초점집단인터뷰(FGI)를 실시하였으며, 취업코칭 프로그램은 투입 단계에서부터 제도적 기반이 취약한 것으로 나타났다.

첫째, 사업의 안정적 운영을 위해 성과평가 대상에 포함시켜 안정적 사업기반을 마련할 필요가 있는 것으로 나타났다. 사업성과가 공식적으로 성과지표로 인정받지 못하는 점은 사업의 안정성과 확장성을 저해하며, 결과적으로 참여율과 성과의 질적 저하로 이어질 가능성이 높을 수 있다. 따라서 취업코칭 사업을 성과관리 사업에 포함시켜 지사별 투입자원의 안정성과 책임성을 확보하여, 중장기적으로 사업의 제도적 정착 기반을 마련할 필요가 있다. 또한 급식비와 교통비 등 세부 항목의 단가가 현실과 괴리되어 현장 담당자의 부담이 가중되고 있으므로 이에 대한 시정이 필요한 것으로 나타났다.

둘째, 전문강사 수급이 원활하지 않고 관리체계가 마비하므로, 강사등록제

한국장애인개발원
www.koddi.or.kr

도를 도입하고 교육연수체계 제도화하여 강사관리 기반을 강화해야 한다. 현재 장애학생 취업코칭은 외부강사 초빙 방식으로 운영되나, 강사 자격기준, 연수체계, 강의평가가 제도화되어 있지 않아 강사 간 역량 편차가 크고, 교육 품질의 일관성을 보장하기 어렵다. 이에 따라 장애인 진로·직업교육 관련 경력, 특수교육·상담 분야 자격을 기준으로 한 강사등록제 도입이 필요하며, 강사교육을 위한 연수체계를 운영하여 강사교육을 의무화할 필요가 있다. 이러한 교육연수제도는 인적자원의 역량 차이를 줄이고 프로그램 내용과 전달방식의 표준화를 촉진할 수 있을 거라 기대된다. 초점집단인터뷰(FGI) 결과에서도 공단 지사 실무자들은 강사인력풀 관리와 신규 강사 섭외의 어려움을 반복적으로 지적하였다. 본부 차원에서 신규 강사를 발굴, 유입시키기 위한 대대적인 사업 홍보와 교육과정 운영을 병행하고, 강사 역량을 지속적으로 관리할 수 있는 체계적 양성 시스템을 구축하는 것이 필요하다. 이와 관련해 현재 취업성공패키지 등 외부강사 교육과 연계하여 통합적으로 관리·운영하는 방안도 검토될 필요가 있다.

〈표 5-1〉 투입단계(Input) 문제점 및 개선 방향

구분	현행 문제	개선 방향
사업성과 관리	▪ 성과평가 대상이 아니므로 예산 안정성 및 책임성 미비 ▪ 급식비·교통비 등 단가가 비현실적이며 현장 부담 발생	▪ 성과지표 개설 및 성과기반 예산제도 도입으로 책임성 강화 ▪ 세부 단가 현실화 및 지사별 집행내역 투명 관리
인력 (강사)	▪ 강사 자격·연수·평가체계 미비 ▪ 강사 전문성 편차로 인한 프로그램 품질 격차 유발 ▪ 강사 섭외·관리 행정업무 부담 지사 집중	▪ 강사등록제 및 자격기준 제도화 ▪ 기초·심화 연수과정 운영 및 이수 의무화 ▪ 강사 성과평가(만족도, 역량 등) 기반 등급제 및 인센티브 도입 ▪ 취업성공패키지 등 외부강사 교육과 통합적 관리·운영

〈표 5-1〉 투입단계(Input) 문제점 및 개선 방향(계속))

구분	현행 문제	개선 방향
조직·행정 기반	▪ 본부-지사-학교 간 역할분담 불명확 ▪ 지사에서 기획·운영·평가 업무 모두 담당 ▪ 본부의 환류 기능 미비	▪ 기획-운영-평가 3단계 분담체계 제도화 ▪ 본부:기획·표준화·평가중심/지사:실행·모니터링 중심/학교: 참여계획 수립 ▪ 참여 주체별 업무매뉴얼 표준화 및 보급

셋째, 행정주체 간 역할 분담이 불명확성하고 구조가 취약하므로, 본부-지사-학교 간 협력체계를 제도적으로 정립해야 한다. 투입 단계의 또 다른 문제는 현재 취업코칭 사업은 본부-지사-학교 간 협력 구조를 기반으로 하나 명확한 역할분담체계나 운영매뉴얼이 부재하다는 점이다. 실제로 프로그램 기획, 운영, 평가의 기능이 동일 부서 내에서 겸임되고 있으며 평가 피드백도 제도적으로 순환되지 않는다. 따라서 사업의 기획(Planning)-운영(Implementation)-평가(Evaluation)의 3단계 분담체계를 제도화하여 본부는 기획, 표준운영지침 개발, 전체 평가업무를 담당하고, 지사는 현장 실행과 모니터링, 학교는 프로그램 참여계획 수립을 담당하는 구조로 기능을 분리할 필요가 있다. 또한 단계별 업무분장을 표준화하고, 참여주체별 역할 매뉴얼을 마련, 보급함으로써 행정적 혼선과 책임소재의 불명확성을 최소화해야 한다.

2. 활동(Activity)의 측면

'활동' 단계는 투입된 예산, 인력, 조직적 자원을 통해 실제 프로그램이 어떻게 운영·관리 되었는지를 평가하였다. 프로그램 교육운영체계의 비표준 여부, 참여학생 수준별 프로그램 편성의 적절성, 장애학생 전용 프로그램 개발의 필요성 측면에서 문제점이 도출되었다.

첫째, 프로그램 교육운영체계의 비표준화로 인해 품질관리가 미흡하므로

한국장애인개발원
www.koddi.or.kr

표준수업모형을 마련할 필요가 있다. 전국의 사업을 운영하고 있는 지사를 대상으로 한 전수조사, FGI 결과, 현재 취업코칭 프로그램의 편성(회기 수, 회당 강의시간, 내용구성)이 지사 및 학교에 따라 상이하며, 운영 관행의 차이도 매우 큰 것으로 나타났다. 일부 지역 지사는 취업코칭을 한 차례도 실시하지 않은 반면, 연간 200회 이상 운영한 지사도 있어 운영 횟수의 지역 간 편차가 심각했다. 특히 경기권과 대구지역은 다른 지역보다 운영 횟수가 현저히 높아 적극적으로 사업을 추진하고 있었으나, 이와 대조적으로 일부 지역은 운영이 거의 이루어지지 않았다.

수업시간 역시 3~5시간(72.9%)으로 운영되는 사례가 가장 많았으나 2시간 미만 15.1%, 6~8시간 6.1% 등으로 분산되어 있었다. 동일한 주제임에도 수업시간의 편차가 뚜렷했는데, 예를 들어 '이미지관리' 프로그램의 경우 2024년 기준 최소 1.5시간에서 최대 36시간까지 운영된 것으로 조사되었다. 또한 지역본부 및 지사에서 실제 운영된 프로그램 명칭도 제각각이었으며, 프로그램 명칭이 다르지만 동일한 교육내용을 다루거나, 반대로 프로그램 명칭은 동일하나 상이한 내용을 다루는 경우도 확인되었다. 프로그램을 세분화하지 않고 '구직기술', '이미지관리' 등 포괄적인 명칭으로 운영하는 사례도 다수 존재하였다. 따라서 프로그램 명칭만으로는 교육의 실제 목적이나 운영 내용을 정확히 파악하기 어렵고 강의명과 실제 교육내용이 일치하지 않는 경우도 있었다. 이러한 실태는 지역 수요와 학교 여건에 따라 프로그램이 자율적으로 기획, 운영되었기 때문이라 볼 수 있다. 자율적 운영은 지역 특성을 반영한다는 장점이 있으나, 결과적으로 교육의 강도와 효과가 불균등하게 나타나고, 동일한 목표(구직역량 강화)를 어느 수준까지 달성했는지 객관적으로 비교하기 어렵다는 한계를 노출하였다. 이는 사업 전체의 품질관리를 어렵게 만들고 학생 간 교육기회의 격차를 심화시킬 수 있다. 따라서 향후 프로그램 개발 과정에서는 표준수업모형을 마련하고, 적정 회기수, 회당 수업시간, 컨텐츠 구성 등을 개발, 표준화할 필요가 있다.

둘째, 학생 수준을 반영하지 않은 통합운영이 지속되고 있으므로 대상자 선별기준 마련 및 수준별 프로그램 편성에 대한 검토가 필요하다. 현재 취업코칭 프로그램은 참여학생의 기능 수준과 학년을 구분하지 않은 채 통합적으로 운영되고 있어 수준별 교육이 어려운 실정이다. 학년별·직업 수준별로 표준화된 프로그램이 제공되지 못하고 있으며, 동일한 교실에서 다양한 수준의 학생이 함께 참여하는 경우가 많았다. 특히 고3과, 전공과 1·2학년 학생의 참여비중이 약 70%에 달해 고학년 중심으로 편중되어 있었다. 이로 인해 수업의 성취목표가 불명확해지고, 수업진행의 효율성이 저하되며, 저학년 학생들이 단계적으로 역량을 축적하는 구조가 부재하였다. 다시 말해, 취업코칭이 단기적인 취업준비 중심으로 운영되어 있어, 단계적 코칭을 통한 누적적 학습효과를 기대하기에 어려운 구조로 되어있는 것이다. 이러한 운영방식은 결과적으로 취업코칭 프로그램의 구직성과(outcome)로 이어질 가능성을 배제할 수 없다는 문제점을 가지고 있다.

FGI에서도 실무자와 교사들은 "프로그램 대상자 선정과 참여방식의 변화를 통해 수준별로 대상을 구분하여 맞춤형 교육을 심층적·지속적으로 제공할 필요가 있다"는 의견을 공유하였다. 그러나 이러한 운영전환을 위해서는 먼저 취업코칭의 대상과 목표에 대한 근본적인 고민과 명확한 정의가 선행되고 전제되어야 한다. 취업코칭 프로그램을 개발하는 데에 있어 근본적이면서 가장 큰 쟁점사항은 서비스 대상 정의가 될 것이다. 현재의 다양한 장애 유형과 기능수준의 학생들, 심지어는 공단 서비스 대상이 아닌 학생까지 참여하고 있어, 교육효과를 일관되게 관리하기 어렵다. 공단의 핵심목표가 고용촉진에 있는 만큼 취업이 가능한 장애인을 중심으로 지원하여 취업성과를 높이는 것이 보다 목표에 부합한다고 볼 수 있겠지만, 공단의 공적 기능과 학교 현장의 현실을 고려할 때 선별적 운영에는 한계가 있다. 보편적 서비스 제공이라는 방향성은 현재 취업코칭이 성과평가 항목이 아니어서 많은 자원을 투입하기 어려운 상황에서도 어느 정도 타당성을 지닌다. 다만 공단의 정체성을 고려하면

공단이 운영하는 취업코칭 교육이 다른 유사 기관의 교육과 큰 차별성을 지니지 못한다는 점은 문제가 될 수도 있다. 따라서 프로그램 개발에 앞서 서비스 대상에 대한 정의를 명확히 규정할 필요가 있으며 현 구조를 유지한다면, 발달훈련센터나 취업성공패키지와 같이 특정 기관이나 조직이 실질적인 취업코칭을 전담하도록 역할을 조정하는 방안도 검토할 수 있다.

셋째, 현행 취업코칭 프로그램은 성인대상 컨텐츠에 기반하고 있으므로 장애학생 전용 프로그램 개발이 필요하다. 현재 장애학생 취업코칭 프로그램은 표준화된 기준 없이 강사 개인의 역량에 과도하게 의존하고 있으며, 성인 장애인 대상 콘텐츠를 차용해서 사용하는 등 근본적인 한계를 보이고 있으므로 장애학생 전용 프로그램 개발이 필요하다는 의견이 다수였다. 지역본부 및 지사 전수조사 결과, 공단 자체 개발 교재의 활용률은 전체의 약 45%에 불과하며, 나머지는 외부 진로교육 콘텐츠나 강사 자체 제작 교재를 사용하고 있는 것으로 나타났다. 이에 따라 지역별로 운영되는 취업코칭 프로그램의 교육과정과 내용이 일관성을 확보하지 못하고 있다.

고등학교 장애학생은 전환단계에 있는 학습자이므로 전환기 특성을 반영한 코칭과정이 필요하다. 학교 내에서 이뤄지고 있으므로 교과 및 진로직업교육과정, 현장실습, 지역사회기관과의 연계가 전제되어야 한다. 반면 성인용 취업코칭은 학교교육과정과 연계되는 성취기준이 없고, 수업시간과 구성도 학교교과 편성과 맞지 않는 경우가 많다. 또한 성인용 취업코칭 프로그램은 대체로 강의 중심의 단기집중형 구조로 되어 있어 진로탐색·직업이해·직업태도 등 장기적 역량 형성에는 한계가 있다. 면접기술이나 이력서 작성 등 단기적 성과는 가능하지만, 누적적 구직역량을 체계적으로 발전시키기 어렵다는 점이 지적되었다. 그럼에도 불구하고 향후 전용 프로그램 개발 시 포함되어야 할 필수 내용에 대해 이해관계자들은 실질적이고 현실적인 콘텐츠를 강조했다. FGI결과, 전 집단에서 '모의 면접', '이력서 작성' 등 기본적인 구직기술 훈련이 최우선 과제로 제시되었으며 발달장애 학생들의 특성을 고려한 맞춤형 내

용의 경제교육(월급관리), 직장 생활의 어려움을 미리 알려주고 마음의 준비를 시키는 '마인드 코칭' 등이 필수적으로 포함되어야 한다는 의견이 제시되었다. 또한 지역별 산업구조, 학생들의 취업 의사 및 부모의 경제적 수준에 따른 수요차이도 확인되었다. 예컨대 표준사업장 등 취업처가 많은 지역에서는 실제 취업지원 중심 교육을 선호하는 반면, 취업처가 적은 지역은 구직역량 일반교육에 대한 수요가 높았다. 따라서 향후 프로그램 개발 시에는 지역수요를 반영할 수 있는 구성이 필요하다는 점을 알 수 있었다.

〈표 5-2〉 활동단계(Activity) 문제점 및 개선 방향

구분	현행 문제	개선 방향
프로그램 운영체계 측면	▪ 강사 개인의 재량에 의존하여 지사별 운영 편차가 큼 ▪ 운영일정·회기·지도방법 등 공통기준 부재 ▪ 프로그램 명칭·내용 불일치로 품질관리 곤란	▪ 전국 단위의 표준운영모형 마련 및 지침화 ▪ 회기·시간·내용·평가기준의 표준화 및 일원화 ▪ 강사교육 및 지도지침을 통한 운영체계 관리 강화
대상자 구성 측면	▪ 학년·기능 수준 구분 없는 통합운영 ▪ 고학년 중심 편중, 단계별 참여구조 미흡 ▪ 서비스 대상 정의 불명확	▪ 학년·수준별 표준 프로그램 개발 ▪ 단계적 성취기준 마련 및 누적형 학습구조 설계 ▪ 참여대상 및 프로그램 목표의 명확화
교육내용·교재 측면	▪ 성인용 컨텐츠 사용 및 개별 제작 콘텐츠 사용 ▪ 공단 교재 활용률 약 45%, 지역 간 교육내용 편차 ▪ 콘텐츠 노후화 및 최신성 부족	▪ 장애학생 전용 커리큘럼 및 교재 개발 추진 ▪ 최신 사례·시청각 자료 반영 및 콘텐츠 현대화 ▪ 지역수요 반영한 모듈 구성 및 주기적 업데이트 체계 마련

장애학생 프로그램 개발의 필요성은 콘텐츠 노후화의 문제에서도 찾을 수 있다. FGI에서 강의 콘텐츠가 노후화되어 학생 흥미를 유발하지 못한다는 의견이 다수 제기되었으며, 특히 면접, 이미지메이킹 모듈의 사례와 교재가 실제 취업

한국장애인개발원
www.koddi.or.kr

환경 변화를 반영하지 못한다는 지적이 많았다. 동영상 및 시청각 자료의 품질 저하로 학생들의 참여도가 낮아졌으며, 이에 따라 최신 트렌드를 반영한 고품질 시청각 컨텐츠 및 교보재 개발이 필요하다는 요구가 강하게 제시되었다.

3. 산출(Output)의 측면

'산출(Output)' 단계는 '활동(Activity)'을 통해 실제로 프로그램이 어느 정도 규모로 운영되었으며, 주요 수요층에게 적절히 도달했는지를 평가하였다. 이는 장애학생 취업코칭 사업이 적합한 대상자에게 충분히 제공되고 있는지를 검증함으로써, 프로그램의 전달체계가 적정하게 작동했는지, 그리고 사업의 목표집단인 장애학생에게 서비스가 실질적으로 도달했는지를 평가하는 것과 관련된다. 본 연구에서는 공단 행정자료, 전국 전수조사, 관계자 FGI를 종합적으로 분석하였다. 그 결과, 최근 3년간 장애학생 취업코칭 프로그램은 양적으로 확대되는 추세를 보였으나 지역 간 편차와 프로그램 접근성의 불균형이 존재하고 있음을 확인하였으며 지역별 여건에 맞춘 균형적 서비스 제공 전략의 필요성이 도출되었다.

첫째, 지역 간 참여학교와 학생 규모의 불균형이 심화되고 있으므로 지역 균형적 프로그램 확산과 운영전략 마련이 필요하다. 공단의 행정자료 분석 결과, 최근 3년간 참여학교 수와 참여학생 수는 점진적으로 감소하였으며, 전체 특수학교 대비 참여학교 비율 또한 하락세를 보였다. 특수학교의 참여율은 지역별로 10%대에서 100%대까지 매우 큰 차이를 보였고, 특수교육대상자 대비 참여율 역시 하락하고 있었다. 학생 참여율 또한 지역별로 10% 미만에서 40%대까지 폭넓게 분포하는 등 지역 간 편차가 뚜렷하게 나타났다. 이러한 불균형의 원인을 규명하기 위해 FGI를 통해 관계자들의 의견을 취합한 결과, 프로그램 참여에 영향을 미치는 요인은 수요 측면과 공급 측면으로 나눠서 확인할 수 있었다. 수요 측면에서는 학교요청의 적극성 정도, 학부모나 학생의 취업

관심도, 지역의 고용시장 여건, 그리고 유사 프로그램의 참여 기회 여부 등이 주요 요인으로 작용하고 있었다. 예를 들어, 취업에 대한 인식이 낮거나 진로교육 수요가 적은 지역에서는 참여율이 낮았고, 반대로 학교와 학부모의 요구도 높고 학생의 취업 의지가 강한 지역에서는 참여가 활발했다.

공급 측면에서는 공단 지사의 사업 홍보와 지역 학교의 관심과 참여를 유도하기 위한 행정적 노력과 관련되는 것으로 나타났다. 일부 지사는 적극적인 홍보와 행정적 지원을 통해 학교 참여를 확산시켰으나, 일부 지역에서는 학교가 해당 프로그램 존재 자체를 인지하지 못하는 사례도 확인되었다. 이는 지사별 담당자의 사업추진 의지, 예산 사용 관행, 행정적 역량 등에 따라 서비스 수요가 촉진되어 서비스 규모와 질이 달라질 수 있음을 보여준다. 결과적으로 이러한 구조는 지역의 서비스 접근성 불균형을 초래하며, 장애학생이 거주 지역에 따라 취업코칭 기회를 달리 제공받는 문제로 이어지고 있다. 이러한 실태는 지사별 운영관행이나 담당자의 의지에 의존하는 현행 구조를 개선해야 함을 시사한다. 향후에는 지역 수요를 충분히 반영하여 전국적으로 사업을 균형적으로 추진하기 위한 기본 운영지침 및 권역별 목표지표 설정이 필요하다. 특히 특수학교의 지리적 분포와 접근성이 낮은 농산어촌 지역을 고려하여 순회형 프로그램이나 온라인 병행 모델 도입, 그리고 일반학교 특수학급의 참여 확대를 위한 교육청 및 학교 간 협력체계 강화 등도 검토될 필요가 있다.

둘째, 지역별로 프로그램에 대한 수요와 요구가 상이하게 나타나므로 지역 특성과 여건을 반영한 지역기반 추진전략을 마련할 필요가 있다. FGI 결과, 현장 관계자들은 지역의 교육여건, 산업환경, 학생 규모, 부모의 인식 등의 차이로 인해 프로그램 운영방식이 지역 특성을 반영해야 한다는 데 의견을 모았다. 수도권과 대도시권의 경우, 학생들이 이미 유사한 프로그램을 체험할 기회가 많아 공단의 취업코칭 프로그램에 대한 관심도와 참여 의지가 상대적으로 낮아지는 반면, 지방 중소도시나 농산어촌 지역은 관련 교육기회가 부족하여 프로그램 수요가 높게 나타났다. 또한 수도권 내에서도 소득수준과 취업선호

도의 차이에 따라 참여율이 달라지는 것으로 분석되었다. 경제적 여유가 높은 지역은 취업선호도가 낮고 진학 지향적 경향이 강한 반면, 경제수준이 낮거나 취업을 희망하는 지역은 참여율이 높은 것으로 나타났다. 비수도권의 경우 산업체 기반이 취약한 지역에서는 취업선호도가 낮은 반면, 제조업 기반이 강하고 산업체가 발달된 지역은 직무 중심의 실습형 코칭 수요가 높았다.

이와 같이 지역별로 학생의 진로 선호도와 직업목표가 상이하므로, 지역 산업구조와 연계된 직무체험형 코칭이 필요하다는 의견은 귀를 기울일 필요가 있었는데 예를 들어 제조업 중심 지역은 현장 직무 이해 중심의 코칭이, 관광·서비스업 중심 지역은 대인관계 및 서비스직 역량 강화 중심의 코칭이 효과적일 수 있다. 결과적으로, 장애학생 취업코칭의 내실화를 위해서는 본부 차원의 표준화된 운영지침과 품질관리 체계를 유지하되, 동시에 지역별 특성에 따라 자율성을 부여하는 유연한 운영구조가 병행되어야 한다. 즉 표준화외 지역특화의 균형이 가장 이상적인 추진체계임을 확인할 수 있었다.

〈표 5-3〉 산출단계(Output) 문제점 및 개선 방향

구분	현행 문제	개선방향
지역균형 (접근성) 측면	▪ 프로그램 참여학교 및 참여 학생규모의 지역 간 불균형 심화 ▪ 특수학교·특수학급의 참여율 편차 및 농산어촌 지역 접근성 제한 ▪ 지사 담당자의 의지 및 행정력에 의존하는 운영구조	▪ 지역균형확산전략 수립: 권역별 목표 지표설정 및 저참여 권역 집중 확산 ▪ 접근성 보완형 전달체계 도입: 농산어촌·저밀지역 대상 순회형 ·온라인 병행 모델 적용, ▪ 특수학급 참여 확대를 위한 교육청-학교협력체계 강화
지역수요 (반영성) 측면	▪ 지역별 교육여건·산업환경·학생규모 차이로 수요와 요구 상이 ▪ 표준화되지 않은 수요 반영으로 효율성 저하 및 참여율 편차 발생	▪ 지역기반 추진전략 수립: 권역별 산업구조·교육환경에 부합하는 콘텐츠 차별화 ▪ 본부의 표준화 체계와 지역의 자율성 병행 운영 ▪ 지역 산업연계형 직무체험· 서비스직 중심 코칭 모델 개발

4. 결과(Outcome)의 측면

'결과'(Outcome) 단계에서는 장애학생 취업코칭 프로그램이 실제로 장애학생의 구직역량 향상, 취업준비도 제고, 참여만족도 제고 등 실질적 효과로 이어졌는지를 평가하였다. FGI에서 대부분의 관계자는 취업코칭이 학생들의 자신감, 면접대응력, 직업관 형성 등 긍정적인 변화를 이끌어내고 있다고 평가하였다. 다만, 프로그램의 체계적인 효과성 검증 체계가 부재하고, 만족도 조사가 형식적으로 이루어지는 경향이 있어, 실제 구직량강화의 변화를 객관적으로 측정하기 어렵다는 한계가 드러났다.

첫째, 성과평가체계의 비표준화로 인해 사업성과 진단이 어려우므로 공식적인 성과평가체계를 정비하고 표준화할 필요가 있다. FGI 결과에 따르면, 대다수 지사는 장애학생 취업코칭 프로그램에 대한 공식적이고 표준화된 강의 모니터링 체계와 평가 체계가 없는 것으로 확인되었다. 현장 모니터링 참관은 필수사항이 아니며, 지사별로 운영 여부와 방식이 달랐다. 일부 지사는 모든 수업에 직접 참관하여 모니터링을 실시하였으나, 상당수 지사는 신규 강사 강의 등 특정 목적에서만 간헐적으로 실시하고 있었다. 또한 프로그램 종료 후 만족도 조사를 실시하더라도, 대부분 교사를 대상으로만 조사가 이루어졌다. 이는 장애학생을 직접 조사하기 어렵다는 이유에서였으며, 교사 만족도를 학생 만족도의 대체 지표로 사용하고 있었다. 일부 지사에서는 서면조사 대신 구두 인터뷰 형식으로만 의견을 수집하는 등 비공식적인 절차가 일반화되어 있었다. 무엇보다 문제점은 표준화된 평가양식이나 공식화된 조사체계가 부재하고, 만족도 조사 자체가 의무 사항이 아닌 재량 사항으로 운영되고 있다는 점이며 그 결과를 사업 개선으로 환류하는 체계도 갖추어지지 못한 것으로 나타났다. 이러한 현황은 비공식적 비체계적인 품질관리 구조로 인해 프로그램의 신뢰성과 지속가능성을 약화시키는 요인이 될 수 있다.

따라서 향후에는 단순 만족도 조사에 머물지 않고, 교육내용의 적절성, 학습효과, 참여환경 등 다차원적 항목을 포함하는 표준화된 평가체계를 구축하는 것

한국장애인개발원
www.koddi.or.kr

이 필요하다. 또한 학생, 교사, 강사, 운영자 등 다양한 평가주체가 참여하는 다중평가 방식이 필요하며, 단기적 만족도 중심 평가를 보완하기 위해서는 프로그램 참여 전후의 구직역량 변화를 정량적으로 측정할 수 있는 사전·사후 진단형 평가지표의 도입을 검토해야 한다. 이를 통해 단기성과에서 벗어나 실질적 역량 변화를 수치화하고, 프로그램의 효과성을 객관적으로 검증할 수 있을 것이다.

나아가 조사결과를 체계적으로 축적·관리하기 위해 성과관리DB를 구축할 필요가 있다. 현재 본부부서에서는 장애학생 취업지원사업 만족도조사를 조사기관에 의뢰하여 진행하고 있으며 취업코칭에 대한 충실성, 필요성, 만족도 등을 포함시켜 조사하고 있다. 이러한 조사 결과를 더욱 체계적으로 통합 관리하여 평가결과가 차기 연도 강사교육, 교재개편, 프로그램 재설계에 반영되도록 환류체계를 제도화해야 한다. 이러한 체계가 확립되면, 현재의 단순 행정적 만족도 조사가 정책적 성과관리 수단으로 전환될 수 있을 것이다. 표준화된 조사와 다중 평가 체계는 전국 지사 간 품질 편차를 줄이고, 학생의 실제 학습효과를 반영하는 평가로 기능할 수 있다. 또한 사전·사후 진단과 DB기반 환류체계 구축을 통해 프로그램의 장기적 효과를 검증함으로써 향후 성과 중심의 예산 배분과 운영 개선을 발전시키는 것도 기대할 수 있다.

둘째, 취업코칭 프로그램의 효과성에 대한 현장 평가는 긍정적 시각과 회의적 시각이 엇갈리고 있어, 효과성 제고를 위한 프로그램의 체계적 개선의 필요성을 다시 한번 확인할 수 있었다. 취업코칭 프로그램에 대한 학교교사와 외부 강사의 의견을 종합하면, 학생 수준을 충분히 고려하지 못하는 점, 타 기관의 유사 사업과의 차별성이 미흡한 점, 단발성 운영방식에 대한 점이 한계로 지적되었다. 그럼에도 불구하고 학생의 구직태도 및 동기부여 측면에서는 긍정적 효과가 인정되었다. 특히 실습 중심의 면접 코칭에 대한 만족도와 호응도가 가장 높은 것으로 나타났으며, 이는 취업처가 풍부한 수도권 지역에서 두드러지게 나타났다. 강사의 역량 역시 프로그램 만족도에 중요한 영향을 미치는 요인으로 분석되었다. 강사들은 다른 유사 교육 대비 강의기법과 전달력 측면에서 높은 평가를 받았으며,

학교교사들은 공단 취업코칭에 대해 “다양한 학생에게 공평하게 서비스를 제공하면서도 강사들의 전문성이 타 기관에 비해 높다”고 긍정적으로 평가하였다. 또한 일부 학교 교사는 취업처와의 직접 연계 가능성을 공단 취업코칭의 강점으로 인식하였다. 이는 단순한 교육제공을 넘어 실제 고용성과로 이어질 수 있는 가능성을 보여주는 요소로 평가된다. 종합적으로 볼 때 장애학생 취업코칭 프로그램은 단기적으로 학생 개인의 구직기술 향상 및 취업준비도 제고에 긍정적 효과를 가지나, 체계적 성과관리 및 장기적 역량개발 측면에서는 여전히 한계가 존재한다고 평가할 수 있다. 즉, 진로 탐색의 기회를 제공하고 기본적인 구직역량을 강화시키는 교육적 가치는 충분히 인정되지만, 지속적 취업역량 강화 프로그램으로서 체계성은 미흡하다는 점이 현장의 공통된 인식이다. 따라서 향후에는 효과성 제고와 관련해선 앞서 논의한 바와 같은 표준화된 평가환류 체계 구축, 효과성 검증을 위한 데이터기반 관리가 필요하며, 본 연구 결과에서 제시한 바와 같은 투입-활동-산출의 측면에서 제시한 개선점을 우선순위대로 추진하는 것이 필요하다. 이를 통해 프로그램 기반 여건을 조성하고 프로그램 목표와 대상자를 명확히 하여 장애학생의 학년 또는 기능적 수준에 적합되고 지역 수요와 요구에 부합되는 프로그램 제공함으로써 그 효과성을 점진적으로 개선해 나가는 것이 필요하다.

〈표 5-4〉 결과단계(Outcome) 문제점 및 개선 방향

구분	현행 문제	개선 방향
성과평가 및 품질관리 체계	▪ 표준화된 강의 모니터링 및 평가체계 부재 ▪ 만족도 조사가 형식적·비공식적으로 운영 ▪ 교사 중심의 단일집단 평가로 한정 ▪ 평가결과의 환류 및 통합관리 체계 미흡	▪ 표준화된 수업품질·성과평가 체계 구축 ▪ 교육내용·학습효과·참여환경 등 다차원적 평가항목 도입 ▪ 교사·강사·학생·운영자 등 다중평가체계 마련 ▪ 성과관리DB 구축 및 환류체계 제도화
프로그램 효과성 제고	▪ 단기성과 중심의 효과 측정 ▪ 성과관리 통합관리 및 환류 미흡 ▪ 효과성 제고를 위한 다차원적 개선노력 부재	▪ 사전·사후 진단형 지표 도입으로 실질적 역량 변화 측정 ▪ 성과관리 체계적 통합 관리 ▪ 투입-산출-결과의 측면에서 제시한 개선점의 우선순위별 단계적 개선

한국장애인개발원
www.koddi.or.kr

제2절 장애학생 취업코칭 프로그램 내실화 방안

1. 기본방향 및 중점 추진사항

장애학생 취업코칭 프로그램은 지난 몇 년간 양적 확대를 통한 일정한 성과를 거두었으나 현장 운영의 자율성이 과도하고, 교육내용·교재·강사역량 간의 편차가 커 프로그램의 체계성과 일관성이 부족한 것으로 평가되었다. 따라서 향후 프로그램 개발은 '표준화된 운영체계 속의 유연한 현장 적용'을 핵심 원칙으로 수립하고자 한다. 즉 '중앙표준화(centralized standardzation)'를 통해 품질기준과 핵심 학습성과를 보장하고, '지역유연화(regional flexibility)'를 통해 지역별 산업 여건과 수요 측면의 학생 특성을 반영할 수 있는 운영 구조를 확립하는 것이 필요하다. 이러한 방향은 앞서 분석된 투입-활동-산출-결과 단계에서 제기된 주요 문제점인 강사관리체계 부재, 프로그램 운영 편차, 교재 비표준화, 평가체계 미흡, 지역불균형 등을 개선하기 위한 실천 전략의 틀로 활용할 수 있다. 프로그램의 개발과 동시에 내실화의 중점 추진사항과 그 방향성을 제시하면 아래와 같다.

가. 프로그램운영체계 표준화 및 품질관리 강화

현장 강사의 개별적 경험에 의존해 수업을 구성하는 현 구조에서는 학습성과의 누적과 비교가 어렵다. 향후 개발될 프로그램은 표준수업모형과 교수지침을 중심으로 구성되어야 한다. 표준모형에서는 회기 수, 수업시간, 활동구성, 학습목표, 평가방법이 포함되며, 강사는 이 틀 안에서 자율적으로 학생수준과 장애유형에 맞게 조정할 수 있다. 모든 강사가 최소한의 핵심 학습성과를 달성하도록 하는 공통의 기준선을 설정함으로써 프로그램의 품질을 균질화하고, 성과평가의 객관성을 높일 수 있다.

나. 교수방법의 구조화 및 실습 표준화

현재 취업코칭의 교수방식은 강사 재량에 따라 다양하게 운영되고 있다. 이는 긍정적 창의성의 원천이 되기도 하지만, 교육 품질의 편차와 내용 중복을 초래한다. 따라서 필수 구성요소와 수행기준을 도출하여 '핵심 실습표준(Core Practice Standards)'을 마련해야 한다. 예를 들어, 면접 훈련, 이력서 작성, 직업이미지 관리 등은 모든 코칭 과정에서 공통적으로 이행되어야 하며, 강사 매뉴얼에는 장애유형별 교수전략(인지·의사소통·시각·청각)을 포함해 학생의 기능 수준에 맞는 실습 접근법을 구체화해야 한다. 이를 통해 강사 간 수업 편차를 줄이고 학습의 일관성을 확보할 수 있다.

다. 교재 및 콘텐츠의 일원화와 최신화

행정자료와 전수조사 결과, 공단이 자체 개발한 교재 사용률은 45% 수준에 머물고 있으며, 다수의 지사에서 외부 교재나 자체 제작 자료를 병행하고 있다. 이로 인해 동일 주제의 난이도와 내용 수준이 상이하게 구성되고, 교육의 일관성이 떨어지는 문제가 발생한다. 따라서 향후 프로그램에서는 공단 개발 교재를 표준교재로 지정하고, 외부 교재 사용 시에는 본부 승인 절차를 거치도록 하는 관리체계를 마련해야 한다. 또한 영상, 사례, 시각자료 등 콘텐츠를 최신 취업환경에 맞게 주기적으로 업데이트하여 학생의 흥미와 몰입도를 높이는 방향으로 개편할 필요가 있다.

라. 강사관리체계 도입 및 강사역량 강화

FGI에서 공단 실무자와, 외부강사들은 강사들의 신규 유입을 촉진시킬 수 있는 관리체계와 강사 역량을 강화시키기 위한 교육연수체계가 필요하다고 공통적으로 제안하였다. 강사자격검증을 위한 강사등록제도의 도입될 필요가 있

한국장애인개발원
www.koddi.or.kr

으며, 신규인력의 유입과 양성을 위한 교육연수 과정도 충분히 개설될 필요가 있다. 교육연수 과정에서는 장애이해, 장애학생의 학습 특성과 취업경로를 종합적으로 이해할 수 있도록 지원해야 한다. 또한 강사는 단순한 외부 위탁 인력이 아니라 공단 서비스를 전달하는 전문 코치로서, 공단의 정책 목표와 사업 체계를 충분히 숙지하는 것도 포함할 필요가 있으며, 교육연수 과정을 주기적으로 개설하고 참여하도록 유도하여 최신이 취업정보와 사례를 공유하여 수업과 연계되도록 하는 것이 필요하다.

마. 현장형 구직역량 중심의 콘텐츠 구성

새로운 프로그램은 형식적인 진로지도보다 실제 취업 현장에서 요구되는 구직기술과 직업능력을 향상시키는 방향으로 재구성되어야 한다. FGI에서 교사·강사·학생 모두가 공통적으로 강조한 모듈은 '모의면접', '이력서 작성', '직장생활 예절', '경제·급여 관리', '마음가짐 훈련(마인드 코칭)' 등이었다. 특히 발달장애학생의 특성을 고려해 시각적 학습자료, 역할극, 동영상 사례를 결합한 실습형 교육이 필요하며, 단순 강의형 교육에서 참여형·체험형 학습 구조로 전환해야 한다. 이는 학생의 실제 생활능력 향상뿐 아니라 프로그램 만족도 제고에도 기여할 것이다.

바. 공단의 정체성을 반영한 지역 연계형 운영

공단의 가장 큰 강점은 지역 취업처와의 직접 연결망이다. 교사와 강사 모두 공단이 가진 고용네트워크를 적극 활용하면 프로그램의 실효성이 높아질 것이라고 평가했다. 따라서 향후 개발되는 프로그램은 지역의 산업체, 공공기관, 복지시설 등과 협력하여 지역별 맞춤형 코칭 및 사후관리까지 연계할 수 있는 구조로 설계해야 한다. 이를 통해 단순한 진로교육을 넘어, 취업으로 이어지는 교육이라는 공단 사업의 정체성을 강화할 수 있을 것이다.

2. 프로그램 개발 추진전략

가. 프로그램 대상자 및 구성 방향

장애학생 취업코칭 프로그램 개발에 있어 가장 핵심적인 선결과제는 대상자 설정과 교육목표의 구체화에 있다. 앞서 분석 결과에서도 확인된 바와 같이, 취업코칭의 효과성을 제고하기 위해서는 학생의 수준과 역량에 따라 대상을 구분하고, 이에 맞는 맞춤형 교육을 심층적·지속적으로 제공하는 방향이 바람직하다는데 현장 관계자 간 공감대가 형성되어 있다. 그러나 이러한 접근을 실현하기 위해서는 먼저 프로그램의 대상과 목적에 대한 근본적 재정립이 선행되어야 한다. 현재 취업코칭의 목표를 '모든 장애학생을 대상으로 한 기본적 진로지도'로 볼 것인지 혹은 '취업가능성이 높은 학생을 중심으로 한 집중적 역량강화'로 설정할 것인지에 대한 정책적 합의가 선행될 필요가 있다.

이상적인 관점에서는 공단의 설립 목적 중 하나인 실질적 취업성과 제고라는 목표에 부합되도록 취업경쟁력이 있는 학생을 선별하여 보다 집중적이고 반복적인 코칭과정을 운영하는 것이 바람직하다. 이를 통해 교육의 효율성과 취업연계성을 동시에 강화할 수 있다. 다만, 현장의 여건을 고려하면 이러한 선별 운영체계는 아직 실현이 쉽지 않은 상황이다. 대상자 선별 기준 및 절차의 모호성, 사업추진을 위한 인적·재정적 제약 등으로 인해 현실적으로 선별 운영은 시기상조로 판단된다. 이에 따라 현 단계에서는 보편적 구직역량 강화 프로그램으로서의 공적 서비스 역할 및 기능 강화가 보다 현실적이고 중요하다고 판단된다. 특히 비수도권이나 농어촌 지역의 경우, 장애학생을 위한 진로·취업 관련 프로그램의 접근성이 낮은 만큼, 보편적 서비스 제공은 지역 간 격차 해소의 수단으로 기능할 수 있다. 또한 특수교육대상 중 공단의 직접적인 서비스 대상이 아닌 학생들도 프로그램에 참여하는 사례가 점차 증가하고 있다는 점을 감안하면, 포용적 접근체계 유지가 정책적 취지에 부합한다고 할

한국장애인개발원
www.koddi.or.kr

수 있다.

따라서 향후 프로그램 개발 시에는 완전한 선별체계보다는 단계적 수준 구분 체계를 도입하는 것이 현실적 대안으로 판단된다. 예를 들어, 프로그램을 1~2학년 대상의 기초과정과 3학년 대상의 심화과정으로 구분하고, 학생의 진로성숙도 및 취업준비 수준에 따라 참여 단계를 달리하는 방식을 고려할 수 있다. 이를 통해 수준별 교육의 효과를 유지하면서도 보편성과 형평성을 동시에 확보하는 프로그램 운영이 가능할 것이다.

나. 단계별 추진 전략

향후 장애학생 취업코칭 프로그램의 개발은 단기간의 신규 제작보다는 단계적 고도화 전략으로 추진하는 것이 바람직하다. 프로그램의 품질과 지속가능성을 동시에 확보하기 위해 기초 → 확장 → 통합의 3단계 전략을 제시하고자 한다.

□ 단기(1단계): 기본 프로그램 및 강사교육체계 구축

○ 표준화된 기본 프로그램 개발
- 진로탐색, 직업이해, 구직기술, 근로윤리 등 핵심 모듈 구성
- 표준 강의계획서 및 교수매뉴얼 제시

○ 강사교육 연수과정 신설·통합
- 강사 자격기준 명확화 및 사전 연수 의무화
- 장애이해, 교수법, 공단사업 이해 등 포함
- 기존 취업지원사업 내 외부강사교육 과정과 통합 운영

○ 품질관리체계 정비

▪ 수업평가 체크리스트 도입

▪ 사례공유 및 피드백 시스템 구축

□ 중기(2단계): 지역특화·대상맞춤형 모듈 개발

○ 권역별 산업구조와 학생 특성에 맞춘 선택형 지역모듈 개발

▪ 수도권형(기업연계 면접·실습 중심), 제조업형(제조·기술직 중심), 서비스형(복지·공공서비스 중심), 기타형(관광·농식품 중심) 등

○ 학년 및 장애유형별 수준 조정 모듈 구축

▪ 진로탐색기(1~2학년) – 직업이해·직업탐색 중심

▪ 구직준비기(3학년) – 면접·이력서·직무체험 중심

○ 콘텐츠 고도화

▪ 최신 산업사례, 영상·인터뷰형 자료, 참여형 활동지 포함

□ 장기(3단계): 통합형 고용연계 시스템 구축

○ 구직역량 진단-취업코칭-취업연계-사후관리를 통합한 '장애학생 취업역량 통합관리시스템' 구축

○ 학생별 참여이력 및 성취데이터를 DB화하여, 현장실습·취업알선·사후지도 등으로 연계하는 구조 마련

한국장애인개발원
www.koddi.or.kr

○ 지역기업 및 지자체와 협력하여, 코칭 수료생을 우선 채용·실습할 수 있는 지역 네트워크형 프로그램 시범운영

〈표 5-5〉 추진체계 및 단계별 로드맵

구분	주요내용	추진주체	기간
1단계	표준모듈 개발, 강사교육과정 구축	공단본부, 권역별 지사, 연구기관	1년
2단계	권역별 지역특화모듈 개발 및 시범운영	권역별 지사, 연구기관, 특수학교 등	2~3년
3단계	통합관리시스템 구축 및 전국 확산	공단본부, 교육부 및 지자체	3~5년

3. 프로그램 개발안

가. 프로그램 기본 구조와 단계 구분

장애학생 취업코칭 프로그램의 구조는 '중앙표준화 + 현장 모듈화'를 기본 방향으로 한다. 공단 차원에서 장애학생 취업코칭의 기본 구조, 필수 영역, 운영 기준을 전국 공통 표준으로 제시하되, 실제 내용과 사례, 활동 구성은 모듈형 프로그램으로 개발하여 지사·학교·학생 특성을 반영할 수 있도록 한다. 모듈형 구조는 지역(지사별), 학교급(특수학교·특수학급), 학생 특성(장애유형·정도, 취업 가능 직무 영역)을 고려하여 선택·조합이 가능하도록 설계한다. 이때 공단은 '기본 모듈 세트(표준안)'를 제공하고, 지사와 학교는 수요조사 결과에 따라 일부 모듈을 추가·대체할 수 있도록 유연성을 부여한다. 프로그램 단계는 난이도(기초·중급·심화) 중심 구분보다는, 학년·학교급(고1·2 / 고3 / 전공

과)을 기준으로 구분하는 방향을 채택한다. 고1·2는 직업·직무 이해와 직장생활 기초역량 중심, 고3은 구직기술과 노동권·근로계약 중심, 전공과는 경력개발·직장적응 중심으로 단계별 중점 영역을 설정하여, 학년별 발달과업과 진로발달 수준을 반영한 구조를 갖도록 한다.

나. 핵심 내용 영역 및 교과(모듈) 구성 방향

프로그램 내용은 장애학생의 취업 준비-취업-직장 적응까지를 하나의 연속선으로 보는 관점에서, 다음과 같은 핵심 영역으로 구성한다.

〈표 5-6〉 프로그램의 핵심영역 및 교과(모듈) 방향

핵심영역	교육내용
자기이해·기초직업역량	자기이해, 자기관리, 지시이해, 시간관리, 기본 사회적 행동 등
직업태도·직무기초	성실성, 지속성, 협력성, 작업습관, 직무 수행의 기초 행위(따라하기, 반복하기, 정확도 등)
직업·직무 탐색	직업정보 이해, 사회·경제 이해, 지역사회 직무 탐방, 현장체험 등
직장적응 역량	팀워크, 직장 내 대인관계 형성, 감정·행동조절, 직장예절 및 의사소통 등

이러한 내용을 바탕으로, 취업코칭 프로그램의 교과(또는 모듈)는 기초직업-직업태도-직무기초-직업탐색-직장적응 등으로 연결되는 교과군 형태로 구성하고, 각 교과군 내에서 세부 단원·활동은 시범 운영과 현장 의견 수렴을 통해 점진적으로 구체화해 나간다. 학년·학교급별로는 아래와 같은 중점 영역에 대한 교육이 필요하며, 학년별·학교별 상황에 따라 세부 모듈 구성은 달리 적용할 수 있도록 한다.

한국장애인개발원
www.koddi.or.kr

고등학교 1·2학년(저학년) 단계는 직업 및 직무 이해와 직장생활 기초역량을 중심으로 구성하는 것이 바람직하다. 이 시기 학생들은 직업세계 탐색과 직장이라는 사회 환경 이해가 우선되므로 다양한 직무 체험·흥미·적성파악과 직장예절·의사소통 등 기초 직업준비 역량을 중점적으로 다룰 필요가 있다. 다음 고등학교 3학년(졸업 직전 단계)은 구직기술 및 노동권·근로계약 교육을 중점적으로 제공할 수 있다. 모듈로는 실제 취업 직전 단계로서 이력서, 자기소개서 작성, 모의면접과 이미지 메이킹, 근로계약서 이해, 임금·근로조건·노동권 등 입직 직전 필수 준비 요소에 초점을 두는 것을 고려할 수 있다. 마지막 전공과 단계에서는 경력개발 및 자기효능감 강화를 중심으로 구성하는 것이 필요하다. 전공과는 직업세계로의 전이를 본격적으로 준비하는 시기로 경력관리, 취업 후 유지·적응 전략, 장기적 직업생활 설계, 그리고 자기효능감과 직무 지속 의지 강화가 핵심이 되어야 한다. 다만, 학년별 핵심구성이 분리되더라도 주요영역은 나선형으로 반복노출될 수 있도록 설계하는 것이 요구된다. 예를 들어 고1에서도 노동권의 기초개념, 고3에서도 직장예절 일부를 복습하는 방식이다. 즉 학년별 '중점'은 분명히 하되, 핵심역량이 누적·심화되도록 설계하는 것이 중요하다.

〈표 5-7〉 학년·학교급별 주요 교육 내용

학년·학교급	주요교육내용
고1·2학년	직업·직무 이해, 직장생활 기초, 보완 모듈(디지털, 이동 등) 중심
고3	구직기술, 노동권 및 근로계약, 경력개발·자기효능감 일부 중심,
전공과	경력개발, 실전 직무체험, 직장생활 기초 역량 복습 중심

다. 교수·운영 방식의 전환 방향

교수·운영 방식은 기존의 단발성, 강의 중심 프로그램에서 벗어나 코칭·실습 중심의 반복 지원 구조로 전환하는 것을 원칙으로 한다. 단순 정보 제공 중심 방식은 구직역량 향상 효과가 제한적이므로, 역할극, 시나리오 기반 실습, 모의면접, 피드백 등 참여형 학습 전략을 확대하고, 동일 주제를 복수 회기에 걸쳐 반복적으로 다루는 설명–연습–피드백–재연습의 구조를 기본으로 삼는다. 운영 체계는 학교의 학사 및 생활교육 흐름과 연계할 수 있도록 학기제 프로그램을 기본으로 설계하되, 학교별 여건에 따라 단기 집중형, 축소형·확대형 등 다양한 운영 유형으로 조정 가능하도록 한다. 기초과정(저학년)과 심화과정(고학년·전공과)을 구분하되, 세부 회기 수·시간·활동 방식은 학교·지사와의 협의를 통해 조정 가능한 범위로 제시한다. 예컨대 각 핵심 영역(직업이해, 구직기술, 직장적응 등)에 대해 3회기 기본형, 학교 상황에 따라 6~8회기 권장형을 구성할 수 있다.

교수 방법 측면에서는 장애학생의 이해도와 참여도를 고려하여 쉬운 언어, 시각자료, 그림·카드, 역할극, 소그룹 활동, 반복학습 등을 기본 원리로 하고, 필요 시 정서·행동 전문가나 직업재활 전문가 등과 연계한 적응 지원형 코칭을 포함하도록 한다.

아래는 위의 내용을 토대로 구성한 프로그램 모듈이다. 고등학교 1~2학년은 직업·직무이해, 직장생활기초역량, 보완모듈(디지털, 이동)을 중심으로 고등학교 3학년은 구직기술, 노동권 및 근로계약(일부), 직장생활 기초역량(복습), 경력개발 및 자기효능감(일부), 보완모듈(디지털 구직기술)을 중심으로 전공과는 경력개발 및 자기효능감, 구직기술(복습), 직장생활 기초역량(복습), 노동권 및 근로계약(복습), 실전 직무 체험 중심으로 구성하였다.

한국장애인개발원
www.koddi.or.kr

〈표 5-8〉 장애학생 취업코칭 프로그램 모듈 구성안

영역	모듈명	주요 내용	고1·2	고3	전공과
직업·직무 이해	직업세계 이해	직업 의미, 산업·직종 구분, 관심 직업 탐색	●	△	△
	직무적합성 탐색	흥미·적성 검사, 강점-직무 매칭	●	◎	△
	직무 체험(가상)	직무 영상 분석, 직무 행동 따라하기	●	△	△
	Job Shadowing	직무의 일과 구조 이해, 체크리스트 활용	●	◎	△
	지역산업기반 직무이해	지역 특성(농업, 유통, 서비스 등) 반영	●	◎	◎
직장생활 기초역량	직장 예절·태도	보고, 요청·전화 예절, 기본규칙	●	◎	◎
	직장 의사소통	부탁하기, 거절하기, 갈등관리 역할극	●	◎	◎
	감정·행동조절	화나거나 실수했을 때 행동 전략	●	◎	◎
	직장 안전교육	보호구 착용, 위험 상황 찾기	●	△	◎
	시간 업무관리	하루 스케줄 작성, 목표-할일 정리	●	◎	◎
구직기술	이력서 자소서	양식 작성, 경험 정리	△	●	◎
	모의 면접 & 피드백	역할극, 동료 코칭, 영상 피드백	△	●	◎
	채용 프로세스 이해	지원-면접-채용 계약 과정	△	●	◎
	AI·온라인 구직기술	온라인 이력서 제출, AI 면접 연습	△	●	◎
	취업 장애요인 해결	긴장관리, 말하기 어려움, 불안요인 해결	△	●	◎
노동권·근로계약	근로계약서 이해	임금, 근로시간, 휴게, 계약항목 분석	△	●	◎
	노동인권·괴롭힘 예방	직장 내 괴롭힘, 도움 요청하기	△	●	◎
	임금명세서 이해	기본급·수당·공제 해석	△	●	◎
	노동문제 대처훈련	부당지시·임금체불 대응 역할극	△	●	◎
	단기간 근로 노동권 교육	단기근로 근로사례 중심 이해	△	●	◎
경력개발. 자기 효능감	경력로드맵 설계	목표 직무 준비 과정-성장 계획	△	●	◎
	강점 기반 진로설계	강점 인터뷰, 성공경험 탐색	△	●	◎
	취업 후 적응 전략	현장실습 기반 적응 전략	△	△	●
	일경험 피드백 모듈	실습 평가-자기 피드백-개선 계획	△	△	●
	직업생활 자기관리	건강관리, 스트레스, 관계 기술	△	●	●
보완 모듈	디지털 리터러시	이메일, 일정앱, 회사앱 사용	●	●	●
	이동기술(출퇴근)	GPS, 대중교통, 비상대처	●	△	●
	실전 직무체험(현장평가)	직무 실습 + 피드백	△	△	●

주: ● 주모듈, △ 보조모듈, ◎ 복습모듈

제 6 장
결 론

제1절 요약 및 결론

본 연구는 장애학생 취업코칭 프로그램의 운영 현황을 종합적으로 분석하고, 교육관계자 및 현장 전문가 등의 인식과 요구를 조사하여 프로그램 운영 전반을 평가하고, 이에 기초해 취업코칭 프로그램의 내실화 방안과 프로그램 개발을 위한 기본원칙과 추진 전략을 마련하는 데 목적을 두고자 하였다.

연구방법은 다음과 같다. 첫째, 구직역량 이론과 사례를 검토하였다. 문헌 및 사례 검토를 통해 다양한 구직역량의 구성 요인을 살펴보고, 공통적으로 나타나는 요인을 파악하여 취업코칭 프로그램의 개발에 참고하고자 하였다. 특히 장애학생의 구직에 중요한 역량이 일반적인 구직 역량 논의와 어떠한 공통점과 차이가 있는지에 대해서도 파악하여 실제 프로그램 개발 시에 포함해야 할 요소를 파악해 보고자 한다. 사례 검토를 통해서는 장애학생 취업코칭 프로그램에 포함해야 할 중요한 요소를 파악해 보고자 하였으며 프로그램 내용이나 진행시간 등과 같은 구체적인 운영 예시를 살펴보고자 국내외 사례를 모두 검토하였다.

둘째, 장애학생 취업코칭 프로그램 평가 및 내실화 방안을 수립하기 위해 먼저 운영현황을 파악하고자 하였으며 이를 위해 행정자료를 취합하고 파악하기 어려운 자료에 대해선 조사를 실시하였다. 이와 관련해 한국장애인고용공단에서 관리하는 장애학생 취업코칭DB 행정자료를 추출하여 분석하였다. 2022년부터 2024년까지 3년 간의 운영자료를 수집하여 사업체 참여한 학교와

한국장애인개발원
www.koddi.or.kr

학생 규모, 참여 학생의 특성 등을 파악하고자 하였으며 당해연도 특수교육대상자 대비 참여자들의 규모를 분석해 장애학생에 대한 서비스의 충분성을 평가하고자 한다. 그리고 한국장애인고용공단 지역본부 및 지사를 대상으로 2023년부터 2024년까지 최근 2년간 실행된 장애학생 취업코칭 프로그램 운영 현황에 대한 자료를 전수 조사하였다. 취업코칭 DB 행정자료는 참여한 학교와 학생 정보로서 주로 참여자 정보에 치중되어 있으므로 전수 조사에서는 실제 현장에서 실시된 프로그램 내용에 관한 정보를 조사하는 목적으로 실시했다.

셋째, 장애학생 취업코칭 프로그램의 내실화 방안을 마련하기 위해 관계자를 대상으로 초점집단인터뷰(FGI)를 실시하였다. 프로그램 운영계획 수립 절차와 행정적 어려움, 강사 섭외 및 강사 관리 방안 등 취업코칭 프로그램의 운영과 행정에 관한 사항을 질의하였으며, 또한 현행 강의 내용 및 운영 방식의 적절성 및 문제점, 학생들의 특성과 요구 반영 여부 등 프로그램 내용에 대한 논의와 프로그램의 구직역량 강화 효과성 평가 및 만족도 측정 등 프로그램 성과에 대한 평가도 포함하였다. 마지막으로 장애학생 전용 취업코칭 프로그램 개발 필요성, 개발 시 필수적으로 들어가야 할 내용, 적정 운영 시간 및 강의 방식 등 프로그램 개발 방안에 대한 의견을 수렴하여 실효성 있는 취업코칭 개선방안 도출을 위한 심층적인 지식을 축적하고자 하였다.

마지막으로, 장애학생 취업코칭 프로그램을 평가하였다. 본 연구에서는 프로그램 논리모형(program logic model)을 통해 취업코칭 프로그램을 평가하였으며, 이를 근거로 사업 내실화 방안 및 향후 프로그램 개발안을 마련하였다. 구체적으로 '투입-활동-산출-결과'의 측면에서 평가하였으며, '투입'은 사업을 가능하게 하는 재정적·인적·조직적 지원과 관련해 평가하였다. '활동'은 취업코칭 프로그램의 운영 전반에 대한 것으로 프로그램 운영 방식과 교육내용, 강의방식, 강사 섭외 등을 살펴보았다. '산출'의 측면에서는 프로그램 참여 현황을 파악하였다. 일반학교, 특수학교, 전공과 등 참여학교 유형과 참여자 학

년 정보를 조사해 주된 수요층을 파악하였으며 이를 통해 장애학생 취업지원 사업이 목표한 바 대상자에게 충분히 제공되고 있는지를 평가하였다. '결과'의 측면에서는 각급 학교급 별로 프로그램 종료 후 실시되었던 만족도 조사 또는 학교 관계자들과 학생 및 부모들의 의견을 기초로 구직역량강화 효과성 등을 평가하였다. 평가를 위해 앞서 언급한 프로그램 운영현황 자료를 활용하였는데 정량적 평가를 위해 공단에서 관리해 온 프로그램 운영 현황과 관련한 행정자료를 수집·조사하여 분석하였으며, 정성적 평가를 위해선 권역별로 실무자, 학교교사, 운영강사 등으로 초점집단을 구성해 실시한 초점집단인터뷰 결과를 활용하였다.

연구결과는 다음과 같다. 첫째, 구직역량 이론 및 사례를 검토한 결과는 다음과 같다. 우선 이론적 검토 결과, 구직역량은 특정 상황에서 요구되는 복잡한 요구에 효과적으로 대응하기 위한 지식·기술·태도·정서 등을 아우르는 총체적 능력으로, 자기효능감·동기·감정조절과 같은 심리적 요인, 직업·구직정보 이해와 이력서·면접 등 실질적 구직기술, 의사소통·대인관계·문제해결능력 등 사회적 역량, 그리고 디지털 역량과 같은 미래역량이 결합된 다차원적 개념으로 정리된다. 국내외 선행연구와 국제기구 논의를 종합하면, 청년과 장애학생 모두에게 자기이해와 진로설계 능력, 구직정보 탐색과 의사결정 능력, 직업기초능력과 직무적응 능력이 공통적으로 중요하며, 특히 장애학생의 경우 진로장벽을 극복하기 위한 자기옹호, 정서조절, 일상생활 및 이동기술과 같은 기초근로능력의 강화 필요성이 강조된다. 사례 검토 결과, 국민취업지원제도(옛 취업성공패키지)와 청년취업 GYM, CAP@ 프로그램, 고교재학생 맞춤형 고용서비스 등 국내 청년 대상 프로그램은 초기 진단과 취업역량 평가를 바탕으로 개인별 취업활동계획(IAP)을 수립하고, 집단상담·구직기술 교육·직업훈련·일경험을 결합한 모듈형·단계형 체계를 통해 구직역량을 체계적으로 강화하고 있는 반면, 장애학생 대상 전환교육과 직업교육은 자기결정·사회성·독립생활 기술을 포함한 포괄적 역량을 다루고 있으나, 고등학교 단계에서 구직기술과 노

한국장애인개발원
www.koddi.or.kr

동권·직장적응 역량을 체계적으로 다루는 전용 취업코칭 모형은 아직 제한적인 것으로 나타났다.

둘째, 취업코칭 프로그램 운영현황은 다음과 같다.

하나, 최근 2년간 실시한 장애학생 취업코칭 프로그램의 주요 내용은 다음과 같다. 조사결과 2023년 총 594회, 2024년 634회 프로그램이 운영된 것으로 파악되었으며, 운영된 프로그램의 주요 내용은 '이미지관리(복장/자세/표정/인사법 등)' 30.7%, '면접과 스피치' 22.5%, '구직기술(이력서/자기소개서 작성 등)' 19.2% 순으로 나타났다. 장애학생 취업코칭 프로그램의 강의 장소는 '참여학교의 학교시설' 98.1%, '학교 외 시설' 2.0%로 대부분의 학교에서 참여하는 학교의 시설에서 강의를 실시하는 것으로 나타났다. 지사와 지역본부는 장애학생 취업코칭 프로그램을 운영하기 위해 거의 모든 강의에 대해 외부강사를 초빙하는 것으로 나타났다. 취업코칭 강의를 위해 사용한 교재를 조사했으며, 조사대상 기간 동안 '강사가 별도 준비한 교재 사용' 응답률이 높았다. '공단 개발 컨텐츠 및 교재 사용'은 2023년 20.8%, 2024년 10.8%로 응답되어 공단 컨텐츠 활용도는 낮아진 것을 알 수 있다. 장애학생 취업코칭 프로그램의 강의 소요 시간을 조사하였으며, 조사대상 기간 중 2023년에는 '3~5시간' 71.9%, '1.5~2시간' 11.3% '6~8시간' 8.9%로 나타났다. 2024년에도 '3~5시간' 비중이 72.6%로 가장 높았으며 '1.5~2시간' 15.3% '6~8시간' 6.2%로 나타났다. '12시간 이상'의 비중은 2023년 5.6%에서 2024년 3.3%로 낮아졌으며 종합코칭 프로그램 운영이 감소하고 단기코칭 운영이 증가한 추세를 반영하고 있다고 볼 수 있다.

둘, 장애학생 취업코칭 프로그램에 참여한 학교 및 장애학생 참여현황은 다음과 같다. 특수학급이 설치된 일반 고등학교와 특수학교를 포함한 프로그램 참여학교 규모를 확인한 결과, 2022년 480개 학교가 참여했으며, 2023년 415개, 2024년 365개 학교가 참여해 참여 학교 수가 점차 감소한 것으로 나타났다. 3년간 합산하여 살펴보면, 전체 학교 중 경기북부와 경북, 경기지역본부,

부산, 울산, 경남동부 지사에서 관할하는 학교의 비중이 높게 나타났다. 우리나라 전체 특수학교에서 취업코칭 프로그램에 참여한 특수학교가 차지하는 비중을 알아보았으며 2022년 59.9%, 2023년 52.6%, 2024년 49.2%로 감소되는 것으로 나타났으며 2024년의 경우는 절반에 미치지 못하고 있다. 지역별로도 편차가 나타나고 있는데 서울은 다른 지역에 비해 낮은 참여율을 보이고 있으며 최근 들어 증가세를 보이고 있다. 부산, 대구, 대전 등 광역시의 참여율도 낮아지는 추세를 보이고 있으며 경기도와 강원도 등 여러 광역지자체에서도 모두 낮아지는 것을 알 수 있다.

공단의 장애학생 취업코칭 프로그램에 참여한 학생 수를 파악한 결과, 2022년 5,574명, 2023년 4,682명, 2024년 4,632명으로 집계되어 참여 학생 수는 줄어드는 추세를 보이고 있다. 3년간 참여학생 합산값을 기준으로 경기, 대구, 경북, 울산 등의 학생 참여 규모가 큰 것으로 나타났다. 최근 3년간 특수교육대상자 대비 참여 학생 비율은 감소되는 양상을 보였는데 2022년 22.1%, 2023년 18.1%, 2024년 17.1%이다. 3년간 합산한 수치를 기준으로 19.0%로 나타나 전체 특수교육대상자의 5분의 1에 못 미치는 규모임을 알 수 있다. 특수교육대상자의 참여율이 높은 지역은 울산 46.1%, 대구 40.7%, 경북 32.3%, 광주 22.6%, 전북 22.4%, 경기 20.9%, 부산 20.6% 순으로 나타났다. 10% 미만인 지역은 서울, 강원, 충남 등이며 이같이 지역 간 참여율의 편차가 발생하는 이유를 찾는 것이 필요한 것으로 나타났다.

참여한 학생의 학교유형을 살펴보면, 일반학교 특수학급과 특수학교 학생이 각각 절반을 차지하였으며, 일반학교 일반학급 학생은 매우 소수인 것으로 나타났다. 참여한 장애학생의 학년별 분포를 살펴보면, 전공과 1학년의 비중이 가장 높으며 고등학교 3학년 고등학교 2학년 순으로 참여자가 많고 고등학교 1학년은 15.9%로 모든 학년 중 참여율이 가장 낮다. 3년간 참여자의 성별 분포를 살펴보면, 남성은 64.5%, 여성 35.5%로 남학생 비중이 더 높다. 참여학생의 장애정도는 중증장애 90.2%이며 경증장애 9.8%이다. 장애유형별로 살펴보

면, 지적장애 73.6%, 자폐성 장애 13.2%이며 특수교육법상 장애인 8.5%, 뇌병변 장애 2.4% 등으로 발달장애인이 86.8%로 큰 비중을 차지하고 있다. 장애학생 취업코칭 프로그램에 참여자의 참여 일수 분포를 살펴보면 1일 79.4%, 2일 14.5%, 3일 3.5%로 평균 참여 일수는 1.3일이다. 단기코칭 평균 참여 일수는 1일 81.7%, 2일 11.8%, 3일 3.9%이며, 평균 참여 일수는 1.3일로 나타났다.

셋째, 장애학생 취업코칭 초점집단인터뷰 결과는 다음과 같다.

FGI는 2025년 10월 14~21일 중에 이해관계자 집단별로 총 4회차 실시하였다. 본 조사는 반구조화된 면접법으로 진행하였다. 프로그램 운영·행정 및 내용측면, 프로그램 성과에 대한 인식, 프로그램 개선 관련 주요 이슈, 전용 프로그램 개발 관련 의견을 중심으로 논의하였으며 주요한 논의결과는 제4장의 <표 4- 3> 심층 인터뷰 주요 내용 정리를 참고할 수 있다.

마지막으로 장애학생 취업코칭 프로그램 평가결과 및 내실화 방안은 다음과 같다.

하나, 장애학생 취업코칭 프로그램 평가결과는 다음과 같다. '투입'의 측면에서, 취업코칭은 사업비가 고정적이지 못하며, 급식비·교통비 등 단가가 현실과 괴리되어 현장 부담이 크고, 성과평가 대상 사업이 아니라는 점에서 예산의 안정성과 책임성이 취약한 것으로 나타났다. 또한 강사 자격·연수·평가체계가 제도화되어 있지 않아 강사 간 전문성 편차가 크고, 강사 수급·관리의 어려움이 지사에 집중되고 있으며, 본부–지사–학교 간 역할 분담이 명확히 정립되지 않아 기획·운영·평가 기능이 한 부서에 겸임되고 환류 기능도 미흡한 것으로 평가되었다. '활동'의 측면에서는, 지사·학교별로 회기 수, 수업시간, 프로그램 명칭과 내용, 지도방법 등이 크게 상이하여 교육운영체계의 비표준화가 심각하고, 그 결과 동일한 목표를 지향하면서도 교육의 강도와 효과를 객관적으로 비교·관리하기 어려운 구조로 나타났다. 참여학생의 학년·기능 수준을 충분히 구분하지 않은 통합 운영이 일반적이며, 고3·전공과 등 고학년 중심으로 편중되어 단계적·누적적 구직역량 형성이 어려운 실정이다. 교육내용과 교재 또한 성인 장애인용 콘텐츠를 변형·차용하는 경우가 많고, 공단 자체 교재 활용률은 절반 수준

에 그쳐, 장애학생의 발달 특성과 학교 교육과정을 충분히 반영한 전용 교육과정과 최신 콘텐츠가 부족하다는 한계가 드러났다. '산출'의 측면에서 평가결과는, 최근 몇 년간 일정 규모의 운영은 유지되고 있으나, 참여학교와 학생 수, 특수학교·특수학급 참여율에서 지역 간 격차가 크게 나타나고 농산어촌 등 저밀 지역의 접근성이 상대적으로 낮은 것으로 분석되었다. 실제 참여 여부와 규모는 학교와 학부모·학생의 취업 관심도, 지역 노동시장 여건, 유사 프로그램 경험 여부 등 수요 요인과 지사별 홍보·행정역량 및 담당자의 추진 의지 등 공급 요인이 복합적으로 작용하여 결정되고 있었으며, 그 결과 거주 지역과 지사 관행에 따라 취업코칭 기회와 서비스 수준이 달라지는 불균형 구조가 확인되었다. 동시에 수도권·대도시와 지방·농산어촌, 제조업 기반 지역과 서비스업 중심 지역 간에 프로그램 내용과 선호 형태(직무체험형·구직기술형 등)에 대한 수요가 상이하여, 표준화와 함께 지역특성을 반영한 운영전략이 필요함이 드러났다. '결과(성과)'의 측면에서는, 현장 교사와 강사, 실무자들은 대체로 취업코칭이 학생들의 자신감, 구직동기, 면접대응력, 직업관 형성 등에서 긍정적인 변화를 이끌었다는 점에 공감하고 있으며, 특히 모의면접과 이력서 작성 등 실습 중심 모듈에 대한 학생 반응과 만족도가 높은 것으로 나타났다. 공단이 보유한 고용네트워크와 강사의 전문성은 타 기관 대비 강점으로 인식되고 있다. 그러나 표준화된 강의 모니터링과 만족도 조사가 교사 중심의 형식적·비공식적 절차에 머무르며, 사전·사후 진단을 통한 구직역량 변화와 프로그램 효과를 객관적·장기적으로 검증하기 어렵다는 점이 공통된 한계로 제기되었다.

둘, 평가결과를 종합하여 프로그램 내실화 방안을 제시하였으며, 프로그램운영체계 표준화 및 품질관리 강화, 교수방법의 구조화 및 실습 표준화, 교재 및 콘텐츠의 일원화와 최신화, 강사관리체계 도입 및 강사역량 강화, 현장형 구직역량 중심의 콘텐츠 구성, 공단의 정체성을 반영한 지역 연계형 운영이 필요하다는 점을 밝혔다. 향후 장애학생 취업코칭 프로그램 개발을 추진전략과 관련해선 프로그램 대상자 및 구성방향은 고등학교·전공과 재학생 전 학년을 포괄하되

한국장애인개발원
www.koddi.or.kr

학년·장애유형·기능수준에 따라 난이도와 내용의 깊이를 차별화하고, 학교의 진로·전환교육 및 타 부처 사업과 연계하여 단계적·누적적인 구직역량 형성이 가능하도록 설계하는 것을 제시하였다. 단계별 추진전략은 ① 기획·설계 단계에서 표준 프로그램 모형과 성과지표를 마련하고, ② 시범운영 단계에서 권역별 시범학교를 중심으로 모형을 적용·보완하며, ③ 전국 확산 단계에서 온·오프라인 혼합 모형을 병행하여 보급하는 3단계 추진전략으로 제시하였다.

프로그램 개발안은 세 가지 내용을 중심으로 방향성과 추진전략을 제시하였다. 먼저, 프로그램 기본구조와 단계구분과 관련해서는 진로탐색-구직기술-직장적응·권리보장의 세 축 아래 학년·학교급별로 회기 수와 시간, 필수·선택 모듈을 체계화하는 방향을 제시하였다. 둘째, 핵심 영역과 교과 구성방향은 자기이해와 진로설계, 구직정보 탐색과 의사결정, 이력서·면접 등 구직기술, 노동권·근로조건·성인지·디지털 역량 등 권리·안전·미래역량을 통합적으로 다루는 교과로 재구성하도록 하였다. 셋째, 교수·운영방식의 방향은 실습·체험·역할극 중심의 참여형 수업을 기본으로 하되, 학교·지역 여건을 반영한 온·오프라인 혼합 운영, 강사와 교사의 공동 티칭, 사전·사후 진단과 피드백을 표준 프로세스로 정착시키는 것으로 제안하였다.

제2절 제언 및 향후 과제

본 연구는 장애학생 취업코칭 프로그램의 운영 실태와 관계자 인식을 I-P-O-O(투입-과정-산출-결과) 관점에서 종합적으로 분석함으로써, 그간 사업이 축적해 온 현장의 경험과 성과에도 불구하고 프로그램 구조와 내용, 운영 방식 측면에서 상당한 개선 과제가 존재함을 확인하였다. 특히 대상자 선정 등 투입 기반의 불안정성, 지사·강사별 관행에 의존한 비표준적 운영, 노후화된 강의 콘텐츠, 단기·집중형 위주의 운영 구조는 장애학생의 발달 특성과 학교 기반 전환교육 체계에 비추어 볼 때 장기적인 구직역량 강화와 취업성과 제고

에 한계를 가져올 수 있다는 점이 반복적으로 지적되었다.

이에 따라 향후 장애학생 취업코칭 프로그램 내실화를 위한 제언과 과제를 다음과 같이 정리할 수 있다. 첫째, 전국 단위의 최소 품질기준을 보장하는 표준화 작업이 시급하며 이를 위해 장애학생 전용 취업코칭 프로그램 개발이 필요하다. 장애학생 취업코칭은 현재 성인용 프로그램이나 일반 진로교육 콘텐츠를 부분적으로 전용해 사용하는 경우가 많아, 장애학생의 발달수준과 이해도, 학교 교육과정과의 연계를 충분히 반영하지 못하는 한계가 있다. 따라서 장애학생의 특성과 요구를 체계적으로 반영한 전용 취업코칭 프로그램이 별도로 개발될 필요가 있다. 이 전용 프로그램은 학년·학교급·장애유형에 따른 단계별 목표와 핵심 역량을 분명히 하고, 교수·학습 방법 역시 이해도와 참여도를 고려한 구조로 설계되어야 한다. 아울러 중앙 차원에서 표준 모듈과 교재, 수업 모형을 제시함으로써, 지사·학교 간 프로그램 품질 격차를 완화하고 사업의 효과성을 높여야 한다. 이러한 장애학생 전용 프로그램 개발은 취업코칭 사업의 정체성을 분명히 하고, 장애학생의 실질적인 구직역량 향상과 노동시장 이행을 지원하는 핵심 기반이 될 것이다.

둘째, 공단의 고유한 강점인 고용연계 기능과 교육 기능을 통합하는 방향으로 프로그램을 재구조화해야 한다. 현장의 교사와 강사들은 공단이 지역기업과 취업처에 대한 직접 접점을 보유하고 있다는 점을 장애학생 취업코칭의 가장 큰 자산으로 평가하고 있다. 그럼에도 불구하고 현재 프로그램은 실제 지역 노동시장과의 연계가 제한적이며, 코칭 내용과 이후 현장실습·취업알선·사후지도 간의 흐름이 충분히 통합되어 있지 않다는 점이 지적되었다. 향후에는 지역 기반 기업·지자체·학교와의 협력을 통해, 취업코칭 수료생이 현장실습·인턴십·우선 채용 기회로 자연스럽게 이어질 수 있는 연계 구조를 강화할 필요가 있다. 예를 들어, 지역 산업 특성에 맞춘 직무 정보 제공, 실제 사업체 종사자의 참여, 현장 기반 프로젝트형 활동 등을 통해 교육 내용과 실제 고용서비스가 선순환적으로 연결되도록 하는 것이 바람직하다.

한국장애인개발원
www.koddi.or.kr

셋째, 프로그램 효과성을 체계적으로 점검하고 정책적 책임성을 확보하기 위한 데이터 기반 관리·평가 체계 구축이 향후 중요한 과제이다. 본 연구에서 활용한 행정DB와 실태조사, FGI는 현재의 운영 실태와 쟁점을 진단하는 데 유용한 정보를 제공하였으나, 향후에는 학년·장애유형·지역·프로그램 유형별 참여 및 성과 자료를 상시적으로 축적·분석할 수 있는 통합 관리체계가 필요하다. 동시에, 일선 평가사와 학교 현장의 행정 부담을 완화할 수 있도록 조사 항목의 정비, 시스템 간 연계, 자동화 기능 확대 등을 병행하는 것이 요청된다.

넷째, 장애학생 취업코칭 프로그램 내실화는 개별 프로그램 개선을 넘어, 장애학생 전환교육과 청년고용·직업재활 정책 전반과의 정합성 속에서 추진되어야 한다. 교육부·고용노동부·복지부 등 관계 부처와의 연계, 학교 전환교육과의 정합성이 제도적으로 충분히 담보되지 못하고 있다. 향후에는 고교생 맞춤형 고용서비스, 현장 중심 직업훈련, Pre-ETS 성격의 선행 프로그램 등과의 연계를 강화하고, 교육부·보건복지부 등 관계 부처와의 협력을 통해 역할 분담과 정보 공유, 서비스 연계를 체계화할 필요가 있다. 아울러 장애학생의 구직역량을 더 정교하게 측정·추적할 수 있는 도구 개발, 프로그램 유형별·지역별 효과성 비교 연구, 취업 후 직장 유지·경력발달 효과에 대한 장기 추적 연구 등 후속 연구를 통해 본 연구에서 제안한 방향성과 프로그램 개발안의 적절성을 지속적으로 검증·보완해 나가야 할 것이다.

마지막으로 장애학생 취업코칭 프로그램 개발을 위해 현장 참여형 프로그램 개발 및 검증 메커니즘 구축이 필요하다. 장애학생 전용 프로그램은 문헌과 전문가 의견만으로 설계하기보다는, 현장 참여형 개발 방식을 통해 완성도를 높여야 한다. 특수학교·특수학급 교사, 진로·직업 담당 교사, 공단 평가사·강사, 보호자와 학생 등이 개발 과정에 단계적으로 참여하여 실제 수업 가능성과 학생 반응을 검증할 수 있는 구조가 필요하다. 시범학교·시범지역을 지정하여 버전(안)을 적용해 보고, 피드백을 반영해 점진적으로 수정·보완하는 프로토타입-시범-확대의 절차를 제도화하는 것이 향후 중요한 과제이다.

참고문헌

고용노동부 (2025). **고교생 맞춤형 고용서비스 사업운영지침.**

고용노동부 (2025) **국민취업제도 업무매뉴얼.**

고재성, 이건남, 김성남, 변정현. (2010). 청년층 구직역량 개념 정의 및 가중치 분석. **직업교육연구**, 29(2), 17-42.

교육부 (2022). **특수교육 교육과정 고시.**

교육부 (2024). **2024 특수교육통계조사.**

김건희, 윤종군. (2013). 장애인의 진로장벽이 역기능적 진로사고에 미치는 영향. **한국산학기술학회논문지**, 14(1), 157-168.

김경애, 구인순, 윤종오, 안태희, 이민영, 진홍섭 (2012). 청각장애인을 위한 **KEAD 구직역량강화 프로그램**. 한국장애인고용공단 고용개발원.

김동일, 김경선, 이재호, 이미지, 장세영, 조영희, 김은삼. (2015). 장애청소년 진로성숙도 검사의 개발 및 타당화 연구. **특수교육재활과학연구**, 54(1), 491-515.

김동일, 지은, 이미지, 신재현, 이지연, 정의선, 송영준, 강다연. (2021). **장애인 고용서비스 검사도구 : 표준화 및 현장적용 연구.** 한국장애인고용공단.

김병숙, 송성화, 최정은. (2014). 장애인의 구직효능감을 위한 구직역량프로그램 효과 분석. **한국산학기술학회 논문지**, 15(6), 3587-3598.

김영준, 강혜승, 김경애, 김세현, 권재숙, 이효성, 이병우, 황수정, 황주리 (2011). **KEAD 구직역량강화 프로그램 개발 연구**. 한국장애인고용공단 고용개발원.

문윤경, 강순희. (2018). 델파이조사를 이용한 NCS 기반 대학생 구직역량 모형. **취업진로연구**, 8(2), 23-45.

www.koddi.or.kr 한국장애인개발원

박주영, 문용준, 오태경 이루리 (2017). **현장중심 직업재활센터사업 서비스 매뉴얼**. 한국장애인개발원.

이건남 (2012). 대학생의 구직역량 개발을 위한 교육요구도 분석. **직업교육연구**, 31(3), 199-225.

이미지 (2022). **장애학생 진로·취업지원 내실화 방안 연구**. 한국장애인고용공단 고용개발원.

이미지 외 (2015). 장애학생 대상 진로프로그램의 효과. **특수교육학회**, 50(3) 291-312.

이민영, 홍자영, 구인순, 김명실, 김은숙 (2012). **지적장애인을 위한 KEAD 구직역량강화 프로그램**. 한국장애인고용공단 고용개발원.

이정은 (2022). 장애학생 진로직업교육 현황조사 도구 개발 방향 탐색. **특수교육연구**, 29(1), 364-393.

박희찬 (2013). 지적장애인 고등학교 졸업 이후 전환 실태와 개선방안. **지적장애연구**. 15(2) 1-24.

정동영 (2001). 특수학교 직업교육과정의 장애학생 전환과정 지원요인 탐색연구. **특수교육교육과정연구**, 2, 3-37.

정연순, 장서영, 김 균 (2008). **취업지원 프로그램 평가모형 개발을 위한 기초연구**. 한국고용정보원.

최기성, 안준기, 이혁무. (2024). 국민취업지원제도 취업지원 서비스의 취업효과 분석. **한국경제연구**, 42(1), 55-85.

홍정숙 (2015). 고등학교 특수학급 진로직업교육의 실제와 과제. **특수교육학연구**, 50(2). 277-305.

Andersén, Å., Larsson, K., Pingel, R., Kristiansson, P., & Anderzén, I. (2018). The relationship between self-efficacy and transition to work

or studies in young adults with disabilities. *Scandinavian journal of public health*, 46(2), 272-278.

Bartram, D., Robertson, I. T., & Callinan, M. (2002). Introduction: A framework for examining organizational effectiveness. In I. T. Robertson, M. Callinan, & D. Bartram (Eds.), O*rganizational effectiveness: The role of psychology* (pp. 1 – 10). Chichester, UK: Wiley.

Berre, S. (2025). Industry Differences in Employers' Hiring Attitudes Towards Disabled Job Seekers. *Scandinavian Journal of Disability Research*, 27(1): 89 – 105. DOI: https://doi.org/10.16993/sjdr.1150

Fugate, M., Kinicki, A. J., & Ashforth, B. E. (2004). Employability: A psycho-social construct, its dimensions, and applications. *Journal of Vocational Behavior*, 65(1), 14-38.

Ju, S., Zhang, D. & Pacha, J.. (2012). Employability Skills valued by employers as important for entry-level employees with and without disabilities. *Career Development and Transition for Exceptional Individuals,* 35, 29 – 38.

Knight, P., & Yorke, M. (2004). *Learning, curriculum and employability in higher education*. London: Routledge Falmer.

Lowden, K., Hall, S., Elliot, D., & Lewin, J. (2011). *Employers' perceptions of the employability skills of new graduates*. London: Edge Foundation.

McClelland, D. C. (1973). Testing for competence rather than for "intelligence". *American Psychologist*, 28(1), 1-14.

OECD Indicators of Teenage Career Readiness (2021). *Thinking about the future: Career readiness insights from national and international data*. OECD Education Working Paper No. 248.

www.koddi.or.kr 한국장애인개발원

Rychen, D. S., & Salganik, L. H. (2002). *Definition and Selection of Competencies (DESECO): theoretical and conceptual foundations.* Strategy paper. Neuchatel, Switzerland: Swiss Federal Statistical Office.

Heijde, C. M. V. D., & Van Der Heijden, B. I. (2006). A competence based and multidimensional operationalization and measurement of employability. *Human Resource Management,* 45(3), 449-476.

Test, D.W., Fowler, C.H., Wood, W.M., Brewer, D.M., & Eddy, S. (2005). A conceptual framework of self-advocacy for students with disabilities. *Remedial and Special Education*, 26(1), 43-5

Van Beukering, I. E., Smits, S. J. C., Janssens, K. M. E., Bogaers, R. I., Joosen, M. C. W., Bakker, M., ... & Brouwers, E. P. M. (2022). In what ways does health related stigma affect sustainable employment and well-being at work? A systematic review. *Journal of occupational rehabilitation*, 32(3), 365-379.

Van Reusen, A.K., Bos, C.S., Schumaker, J.B., & Deshler, D.D. (1994) *The self-advocacy strategy for education and transition planning.* Lawrence, KS: Edge Enterprises.

Wanberg, C. R., Kanfer, R., & Rotundo, M. (1999). Unemployed individuals: Motives, job-search competencies, and job-search constraints as predictors of job seeking and reemployment. *Journal of Applied Psychology*, 84(6), 897-910

한국장애인개발원
www.koddi.or.kr

정책연구 2025-10

장애학생 취업코칭 프로그램 내실화 방안

발 행 일 2025년 12월 23일
발 행 인 최 종 철
발 행 처 한국장애인고용공단 고용개발원
주 소 (13619) 경기도 성남시 분당구 구미로 173번길 59
전 화 (031) 728-7204
팩 스 (031) 728-7199
홈페이지 http://edi.kead.or.kr
전자우편 wona@kead.or.kr
ISBN 978-89-5813-000-0 93330
인 쇄 우리들의행복일자리 사회적협동조합

*비매품