

해외봉사단 참여 장려를 위한 개선방안 수립 연구

-국내 법적/제도적 개선방안을 중심으로-

2021년 1월

연구진

책임 연구원

이 상 안 (코익스 이사, (前)경기국제개발협력센터장)

공동 연구원

조 현 민 (코익스 부장, (前)KOVA 경기지부장)

오 세 비 (중앙대학교 사회복지대학원 겸임교수)

한 진 섭 (코익스 대표)

김 란 (코익스 부장, (前)안성시청 국제교류담당관)

연구 보조원

김 조이스 ((前)미국 Peace Corps 귀국 단원)

신 유 정 (코익스)

정 예 빈 (코익스)

백 화 영 (코익스)

박 혜 성 (코익스)

자문 교수

박 성 철 (인하대학교 행정학과 초빙교수)

연구수행기관

사단법인 코익스

본 평가보고서는 외부평가로 위탁되어 평가책임자인 이상안 책임 연구원(사단법인 코익스)을 포함한 평가단들의 참여로 작성되었음을 밝힙니다. 본 평가보고서의 내용은 한국국제협력단의 공식적인 입장과 일치하지 않을 수도 있습니다.

해외봉사단 참여 장려를 위한 개선방안 수립 연구
- 국내 법적·제도적 개선방안을 중심으로 -

Table of Contents

Ⅰ 제1장 : 서론

I. 연구의 배경과 연구목적	11
1. 연구의 배경	11
2. 연구의 목적	14
II. 연구의 범위	16
1. '해외봉사에 대한 정체성' 재고(再考)	16
2. '글로벌 인재 양성 과정'에 대한 탐색을 통한 운영 구조 개선방안 도출	17
3. '국제개발협력 생태환경'에 대한 진단과 법적·제도적 개선방안 제안	18
4. 사회구성원으로서의 '사회적 배려층'의 해외봉사활동 참여 확대를 위한 법적·제도적 개선방안 제안	20
III. 연구의 방법 및 절차	23
1. 연구의 방법	23
2. 연구의 절차	24
IV. 연구의 의의와 활용방안	26
1. 연구의 의의	26
2. 연구 결과의 활용 방안	29

Ⅱ 제2장 : 이론 및 선행연구 고찰

I. 개념(용어) 정리	33
1. 다시 떠 오른 담론 '자원봉사'	33
2. '해외봉사', '글로벌 인재', '국제개발협력 활동가'	35
II. 국내 선행연구 고찰	36
1. 해외봉사에 대한 정체성	36
2. 글로벌 인재 양성 과정	41
3. 국제개발협력 생태환경에서의 귀국 단위	44
III. 국외 선행연구 고찰	50
1. 국외에서의 해외봉사에 대한 정체성	51
2. 국외에서의 글로벌 인재 양성 과정	56
3. 국외 국제개발협력 생태환경에서의 귀국 단위	64

Ⅲ 제3장 : 해외봉사단 현황

I. 국내 해외봉사단 운영현황	68
1. WFK 코이카 해외봉사단 선발 절차 및 운영현황	70
2. 파견활동 및 귀국 후 지원 제도	77
3. 사회적 배려층 참여현황	83
II. 국외 해외봉사단 운영현황	90
1. 미국 Peace Corps	90
2. 일본 海外協力隊 (JOCV)	105
3. 영국 Voluntary Service Overseas (VSO)	116
4. 호주 Australian Volunteers (AV)	126
5. 캐나다 Canadian University Service Overseas (CUSO)	135

Ⅳ 제4장 : 연구 설계

I. 조사 설계	149
II. 조사 개요	151

1. 문헌 조사	151
2. 질적 조사	153
3. 양적 조사	159
4. 국외 조사	172

Ⅰ 제5장 : 분석 내용 Ⅰ

Ⅰ. 해외봉사에 대한 정체성 분석	173
1. 질적 조사	173
2. 양적 조사	187
3. 국외 사례	204
Ⅱ. 글로벌 인재 양성 과정 분석	210
1. 질적 조사	210
2. 양적 조사	267
3. 국외 사례	291
Ⅲ. 귀국 단원의 국제개발협력 생태환경 분석	314
1. 질적 조사	314
2. 양적 조사	346
3. 국외 사례	359

Ⅰ 제6장 : 봉사단 지원을 제고를 위한 개선방안

: 결론 및 시사점 Ⅰ

Ⅰ. 법적·제도적 차원에서의 해외봉사에 대한 정체성	375
1. 국가 정책의 일환으로써의 해외 봉사	376
2. '봉사'라는 용어의 의미 재정립	377
3. 수요자 중심의 운영 구조개편	377
4. 글로벌 인재 양성 과정의 체계화	378
Ⅱ. 글로벌 인재 양성 과정 운영	379
1. 귀국 단원을 활용한 홍보 시스템으로 변환	379
2. 잠재적 참여자 확보를 위한 상시 등록제 개설 및 운영	381
3. 선발과정 투명성 확보 및 특정 참여자들을 위한 세부 선발 규정 마련	382

4. 국내 교육과정의 질과 운영에 대한 시대적 요구에 따른 개선 필요 ..	383
5. 현지 적응교육을 위한 교육환경 개선	384
6. 현장 중심의 파견 활동을 위한 프로그램 개발	384
7. 귀국 단원 욕구에 따른 파견 활동 종료 서비스 개선과 우수 서비스 지속 유지 및 강화	387

Ⅲ. 국제개발협력 생태환경 393

1. 법적·제도적 개선방안	394
2. 글로벌 인재 전문성 제고를 위한 국제개발협력 생태환경 개선방안 ..	400

Ⅰ 참고문헌 Ⅰ 406

Ⅰ 부 록 Ⅰ 414

Ⅰ. 질적 연구 질문지	414
1. 델파이 질문지	414
2. FGI 질문지	438
3. 정보공개 청구 질문지	447
Ⅱ. 양적 연구 질문지	453
1. 장기(1년 이상) 해외봉사 경험자용	453
2. 장기(1년 이상) 해외봉사 미경험자용	461
3. 민간기업용	469
Ⅲ. 국외 사례조사 사전 질문지	473
1. 미국 Peace Corps	473
2. 일본 海外協力隊 (JOCV)	479
3. 영국 Voluntary Service Overseas (VSO)	485

Ⅰ 표 목차

<표 1> 연구범위 요약	21
<표 2> 개발협력분야 글로벌 인재 8대 역량	44
<표 3> ODA 사업에 따른 일자리 창출 추정 및 예측 결과	46
<표 4> WFK 해외봉사단 현황(코이카 해외봉사단 제외)	69
<표 5> 외교부 2020년 ODA 예산 계획	70
<표 6> 2016년 코이카 일반봉사단 국내교육과정	72
<표 7> 2019년 WFK 코이카 해외봉사단 운영현황	73
<표 8> 최근 3년 간 코이카 해외봉사단 파견현황	74
<표 9> 최근 3년 간 코이카 해외봉사단 지원현황	75
<표 10> 최근 3년 간 코이카 일반봉사단 지원을 및 파견비용	76
<표 11> 코이카 일반봉사단 파견 전 및 활동 중 지원 제도 현황	78
<표 12> 연도별 해외취업자 수	80
<표 13> 2019년 코이카 해외봉사단(1년 이상) 활동인원 대비 청년비율	81
<표 14> 코이카 일반봉사단 파견종류에 따른 지원 제도 현황	82
<표 15> 코이카 해외봉사단 사회적 배려층 가산점 부여 기준	83
<표 16> 2019년 코이카 해외봉사단 신규 파견자 중 사회적 배려층 인원	84
<표 17> 교육부 파란사다리 제도	85
<표 18> 정부해외인턴사업 등 참가자가 있는 가구에 대한 수급자 선정기준특례	87
<표 19> 미국 Peace Corps 단위 파견활동	95
<표 20> 2018-2019년 미국 Peace Corps 운영현황	103
<표 21> 미국 Peace Corps 봉사활동 재개와 관련된 주요 내용	104
<표 22> 일본 JOCV 단위 모집 시 특혜사항	106
<표 23> 일본 JOCV 단위 선발 과정	107
<표 24> 일본 JOCV 단위 모집 설명회 안내 예시	108
<표 25> 일본 JICA의 PARTNER 이용 현황	112
<표 26> 2018-2019년 일본 JOCV 운영현황	115
<표 27> 영국 VSO 단위 선발 과정	118
<표 28> 영국 VSO 단위 파견활동	121
<표 29> 2019-2020년 영국 VSO 운영현황	125
<표 30> 2019-2020년 호주 AVP 운영현황	133
<표 31> 캐나다 CUSO 파견사업 종류	137
<표 32> 2019-2020년 캐나다 CUSO International 운영현황	141
<표 33> 국외 5개국 해외봉사단 운영현황(요약)	143
<표 34> 국외 5개국 해외봉사단 제도적 혜택 현황(요약)	144
<표 35> 연구문헌 목록	152

<표 36> 델파이 조사 표준절차	154
<표 37> 인터뷰 및 자료 수집 대상과 조사 내용	158
<표 38> 설문참가자 구성	160
<표 39> 조사대상자 인구사회학적 특성(성별, 연령별, 직업별)	161
<표 40> 조사대상자 인구사회학적 특성(거주지별; 참여자 수 순)	162
<표 41> 조사대상자의 사회학적 특성(종사분야, 희망취업분야)	163
<표 42> 조사대상자의 사회학적 특성(사회적 배려층)	164
<표 43> 귀국 단원의 해외봉사 참여 유형	166
<표 44> 잠재적 참여자의 해외봉사 참여 경험 유형	167
<표 45> 잠재적 참여자의 코이카 인지도	168
<표 46> 조사 개요 (문헌 조사, 질적 조사, 양적 조사) 요약	170
<표 47> 1, 2차 델파이 전문가 주요 의견(정체성)	176
<표 48> 2차 델파이 조사 해외봉사 참여 저조 문제점에 대한 질문 및 질문 배경	176
<표 49> 2차 델파이 조사를 통한 분석 내용(정체성)	177
<표 50> 3차 델파이 조사 각 문항당 빈도가 가장 높은 두 항목 및 결과치(정체성)	178
<표 51> 3차 델파이 조사 각 문항당 '문제점'이라고 인식한 비율이 높은 두 항목 및 결과치(정체성)	179
<표 52> 귀국 단위 집단과 잠재적 참여자 집단 간 해외봉사활동 참가를 저해하는 개별 및 사회 요인 빈도분석	191
<표 53> 귀국 단위 집단과 잠재적 참여자 집단 간 해외봉사활동 참가를 저해하는 개별 및 사회 요인의 정도와 차이분석	192
<표 54> 해외봉사활동 참가를 저해하는 사회 요인 빈도분석	193
<표 55> 성별에 따른 해외봉사활동을 저해하는 요인 차이분석	194
<표 56> 연령에 따른 해외봉사활동을 저해하는 요인 차이분석	195
<표 57> 종사분야에 따른 해외봉사활동을 저해하는 요인 차이분석	197
<표 58> 희망취업분야에 해외봉사활동을 저해하는 요인 차이분석	199
<표 59> 해외 체류 경험 기간에 따른 정체성 요인 차이분석	200
<표 60> 잠재적 참여자의 코이카 인지도에 따른 장기 해외봉사 참여 의향 차이	201
<표 61> 잠재적 참여자의 코이카 해외봉사단 파견 사실 인지 여부에 따른 장기 해외봉사 참여 의사 여부 빈도분석	202
<표 62> 잠재적 참여자의 코이카 홍보/광고를 접한 경험 여부에 따른 장기 해외봉사 참여 의향 차이 빈도분석	203
<표 63> 사회적 배려층 대상 여부에 따른 사회적 배려층의 참여를 위한 방안인식 차이 차이분석	203
<표 64> 사회적 배려층 대상 여부에 따른 사회적 배려층의 참여를 위한 방안인식 차이 교차분석	204
<표 65> 미국 Peace Corps 답변자(귀국 단위) 정보	205

<표 66> 영국 VSO 답변자(직원) 정보	208
<표 67> 영국 VSO 답변자(귀국 단위) 정보	209
<표 68> 1, 2차 델파이 전문가 주요 의견 3개(글로벌 인재 양성 과정)	211
<표 69> 2차 델파이 조사를 통한 분석 내용(글로벌 인재 양성 과정)	214
<표 70> 3차 델파이 조사 각 문항당 '문제점'이라고 인식한 비율이 높은 두 항목 및 결과치(글로벌 인재 양성 과정)	216
<표 71> 3차 델파이 조사 각 문항당 빈도가 가장 높은 두 항목 및 결과치(글로벌 인재 양성 과정)	218
<표 72> 현장사업(프로젝트) 사례	246
<표 73> 현장사업(프로젝트) 사후관리를 위한 설문 샘플	246
<표 74> 2019년 KCOC NGO 봉사단 파견 현황	265
<표 75> 귀국 단위 집단과 잠재적 참여자 집단 간 해외봉사단 활동 및 지원에 대한 홍보 빈도분석	269
<표 76> 귀국 단위 집단과 잠재적 참여자 집단 간 해외봉사단 활동 및 지원에 대한 홍보 요인 정도와 차이분석	269
<표 77> 해외봉사자 모집과정 요인 빈도분석	271
<표 78> 해외봉사자 모집과정 요인 차이분석	272
<표 79> 해외봉사자 선발과정 요인 빈도분석	273
<표 80> 해외봉사자 선발 시 불합격 경험 여부	274
<표 81> 국내 교육과정 요인 빈도분석	276
<표 82> 현지적응 교육과정 요인	279
<표 83> 파견활동 요인 빈도분석	280
<표 84> 파견기관 요인 빈도분석	282
<표 85> 파견활동 종료 후 서비스 요인 빈도분석	283
<표 86> 파견활동 종료 후 서비스 요인 차이분석	283
<표 87> 사회적 배려층의 참여를 위한 방안 요인 빈도분석	284
<표 88> 사회적 배려층의 참여를 위한 방안 요인 차이분석	284
<표 89> 성별에 따른 글로벌 인재 양성 과정 요인 차이분석	285
<표 90> 연령에 따른 글로벌 인재 양성 과정 요인 차이분석	286
<표 91> 종사분야에 따른 글로벌 인재 양성 과정 요인 차이분석	288
<표 92> 희망취업분야에 따른 글로벌 인재 양성 과정 요인 차이분석	288
<표 93> 해외 체류 경험 기간에 따른 글로벌 인재 양성 과정 요인 차이분석	289
<표 94> 귀국 단원의 파견기간에 따른 '활동기간(1년 이상)이 너무 길다' 항목에 대한 차이분석	290
<표 95> 제3의 목표에 참여한 미국 Peace Corps 귀국봉사단 수	292
<표 96> 일본 JOCV 귀국 후 진로 현황	297
<표 97> 일본 JOCV 귀국 단원의 취업 현황	298

<표 98> 국외 5개국 해외봉사단 특성 및 시사점	312
<표 99> 1, 2차 델파이를 통한 분석 내용(국제개발협력 생태환경)	314
<표 100> 2차 델파이 조사를 통한 분석 내용(국제개발협력 생태환경)	315
<표 101> 3차 델파이 조사 각 문항당 '문제점'이라고 인식한 비율이 높은 두 항목 및 결과치(국제개발협력 생태환경)	316
<표 102> 3차 델파이 조사 각 문항당 빈도가 가장 높은 두 항목 및 결과치(국제개발협력 생태환경)	316
<표 103> 코이카 해외봉사에 대한 중앙정부 공무원 규정 및 휴직제도	322
<표 104> 중앙정부 연수휴직 현황	324
<표 105> 코이카 해외봉사에 대한 교육공무원 규정 및 휴직제도	325
<표 106> 코이카 해외봉사에 대한 지방공무원 규정 및 휴직제도	328
<표 107> 코이카 해외봉사에 대한 시장형 및 준시장형 공기업 휴직제도	330
<표 108> 코이카 해외봉사에 대한 외교부 산하 공공기관 휴직제도	331
<표 109> 민간기업 설문지 응답 결과	332
<표 110> 송실대학교 사회봉사교과 사례	339
<표 111> 해외봉사 프로그램에 대한 학점 인정 대학(사회봉사학점 연계 포함)	340
<표 112> 2019년 자원봉사 통계	341
<표 113> 최근 3년 성인(20세 이상) 인구 대비 국내 자원봉사참여 추이 및 해외봉사 참여 추이	342
<표 114> 송실대학교 장기 해외봉사프로그램 학점인정 사례	343
<표 115> 현장실습이 필수인 전문자격 과정	345
<표 116> 국제개발협력 생태환경 요인 빈도분석	349
<표 117> 국제개발협력 생태환경 요인 차이분석	350
<표 118> 국제개발협력 생태환경 요인 빈도분석	351
<표 119> 성별에 따른 국제개발협력 생태환경 요인의 차이분석	352
<표 120> 연령에 따른 국제개발협력 생태환경 요인의 차이분석	353
<표 121> 종사분야에 따른 국제개발협력 생태환경 요인의 차이분석	355
<표 122> 희망취업분야에 따른 국제개발협력 생태환경 요인의 차이분석	356
<표 123> 해외 체류 경험 기간에 따른 국제개발협력 생태환경 요인 차이분석	357
<표 124> 글로벌 인재 양성 과정 운영에 대한 개선방안 요약	391
<표 125> 국제개발협력 생태환경 법적·제도적 개선방안 요약	400
<표 126> 글로벌 인재 전문성 제고를 위한 개발협력 생태환경 개선방안 요약	404



| 그림 목차 |

[그림 1] 연구의 목적	15
[그림 2] 코이카 경력 사다리	41
[그림 3] 설문조사 표본크기	65
[그림 4] WFK 해외봉사단 구성도	68
[그림 5] 봉사단 모집 및 선발일정	71
[그림 6] 코이카 봉사단 홈페이지 내 커리어센터	79
[그림 7] 인스타그램을 통한 미국 Peace Corps 단원 홍보	94
[그림 8] 미국 USAjobs 홈페이지 NCE 공고	99
[그림 9] 미국 RPCV(귀국 단원) 채용 공고	100
[그림 10] 미국 RPCV 웨비나 일정	100
[그림 11] 2019~2020년 호주 봉사단(802명) 성비	130
[그림 12] 연구 방법 체계	150
[그림 13] 이해관계자 프레임워크	150
[그림 14] 현장사업(프로젝트) 사례	247
[그림 15] 국내훈련수료증-샘플	277
[그림 16] 민간기업의 코이카 해외봉사단 인지도	334
[그림 17] 민간기업의 코이카 해외봉사단 채용 시 제도적 혜택현황	335
[그림 18] 민간기업의 코이카 해외봉사단 채용 시 경력 인정현황	335
[그림 19] 민간기업의 코이카 해외봉사단 출신 지원자에게 기대하는 역량	336
[그림 20] 민간기업의 코이카 해외봉사활동을 위한 휴직제도	337

[요약]

연구 배경 및 목적

개도국에 대한 우리나라의 해외봉사자 파견 프로그램은 어려운 전 세계적 감염병 유행에도 불구하고 여전히 우리 사회는 물론 국제사회가 수행해야 할 중요한 활동이자 목표 중 하나이다.

이처럼 우리 사회와 국제사회에서 해외봉사자의 수요 확대에 대한 필요성이 대두되는 시점에서 해외봉사에 대한 의미를 재고(再考)해야 한다는 목소리가 커지고 있다. 이는 해외봉사를 통해 발현되고 있는 해외봉사자의 성장 과정이 우리 사회에 어떤 역할을 하며, 이들의 발전된 역량을 우리 사회가 받아들일 준비가 되어 있는지에 대한 검토에 대한 필요성을 제기한다.

우리 정부는 해외봉사자 파견 사업을 글로벌 인재 양성 프로그램으로 규정하고, 더 많은 사람이 이 프로그램을 통해 세계적 문제 해결을 위한 전문가로 성장하도록 지원하고 이러한 전문성을 바탕으로 양질의 일자리로 전환할 기회를 마련하기 위해 노력하고 있다.

WFK(월드프렌즈코리아)에 참여한 누적인원 및 규모를 고려할 때 지속적으로 발전하고 국민적 관심도가 높아져야 할 WFK 봉사단의 최근 3년간(코로나19 사태 이전) 참여율은 점점 낮아지고 있는 상황에서, 청년층 및 사회적 배려층의 해외봉사단 참여율 제고(提高)를 위한 정부 및 KOICA의 법적·제도적 기반 마련이 필수적인 상황임을 인지하고 WFK 해외봉사단 참여 제고를 위한 법적·제도적 개선방안 도출에 중점을 두고 연구를 진행하였다.

국의 조사의 경우는, 사례분석을 통해 미국(Peace Corps), 일본(JOCV), 영국(VSO), 호주(AV), 캐나다(CUSO) 다섯 개 국가의 해외봉사단 운영현황 및 특성을 먼저 살펴보고, 각국의 봉사단 파견 업무 수행기관 직원과 귀국 단원을 대상으로 해외봉사 관련 법적·제도적 특징을 살펴보는 데 집중하였다.

연구 방법

본 연구의 방법으로는 국내 봉사단 개선방안 연구에서는 양적 조사, 질적 조사를 주로 활용하였고, 국외 부문은 혼합 연구 방법을 활용하였다.

국내 양적 조사의 경우 “귀국 단원”과 “잠재적 참여자”로 분류하여 총 조사대상 775명에게 설문 응답을 받아 자료를 분석하였다.

국내 질적 조사의 경우, 해외봉사단 전문가 집단을 분류하여 선정된 91명을 대상으로 델파이 조사를 총 3회 실시하였으며, 이론적 표집과 눈덩이 표집에 의해 선정된 ① “귀국 단원(10명)” ② “잠재적 참여자(10명)” ③ “봉사단파견기관 전문가(6명)”를 대상으로 개별 심층 인터뷰를 진행하였고, 녹취록을 활용하여 중추적(축)코딩(국제개발협력 생태계, 글로벌 인재 양성, 정체성) 및 선택적 코딩 등을 활용하여 분석하였다. 이외에 주요 ④ “중앙정부(교육청 포함), 광역 지자체”를 대상으로는 각 기관(35기관)에 “정보공개요청”을 통하여, 그리고 ⑤ “공공기관”은 공공기관정보공개시스템(알리오)을 통하여 인사 및 채용세척을 파악하였고, ⑥ “민간기업”은 인크루트를 통해 인사 채용담당자(2,120개 기관)에게 질문지를 전달하였고 최종 19개의 응답지를 받아 분석하였다.

국외 조사의 경우는, 혼합연구 방법을 활용하여 질문지 및 화상 인터뷰를 통하여 분석하였다. 사례 조사는 미국 Peace Corps의 Office of Strategic Partnerships & Intergovernmental Affairs의 직원 1명과 귀국 해외봉사단원 4명, 일본 海外協力隊 사무국 직원 1명, 영국 Voluntary Service Overseas의 직원 1명과 귀국 해외봉사단원 3명, 그리고 VSO에 재정을 지원하는 영국 Foreign Commonwealth & Development Office(외교부) 직원 1명을 대상으로 인터뷰와 이메일을 통해 2020년 10월부터 12월까지 약 석 달간에 걸쳐 진행하였다.

연구 결과 (선행연구 고찰 및 분석 결과)

연구는 정체성, 글로벌 인재 양성 과정, 귀국 단원의 국제개발협력 생태환경으로 구분하여 분석하였다.

가. 국내

(정체성) 자원봉사 활동의 참여자를 인정하고 자원봉사 관련 인정 및 보상을 사회경제적 인정 보상, 교육 문화적 인정 보상, 경제적 인정 보상으로 범주화하고 사회 심리적 인정 보상과 경제적 인정 보상이 자원봉사활동을 지속하는 의지에 긍정적인 영향을 미치고 있다.

(글로벌 인재 양성 과정) 글로벌 인재는 코이카 글로벌 인재 양성 사업의 글로벌 인재 역량을 축으로 개발협력분야 인재의 직무 핵심역량과 개발협력분야의 기초역량을 갖게 되는데, 해외에서의 경험을 기반으로 하는 공통직무역량으로서의 ① 문제해결역량 ② 조사·분석역량 ③ 외국어(영어/현지어)역량이 있으며, 개발 협력 전문성 확보를 위한 개발 협력 시장 특화 전문역량인 ④ 개발협력 전문역량 ⑤ 프로젝트 관리역량 ⑥ 업무 수행 전문역량, 그리고 세계시민으로서 갖추어야 할 기초역량인 ⑦ 세계 시민역량 ⑧ 커리어개발역량 등 8대 역량을 축으로 하고 있다.

이러한, 8대 역량에 영향을 미치는 요인으로 봉사단의 경력인정, 선발 과정, 국내교육훈련 및 현지적응훈련, 파견기간 등의 제도 개선을 통해서 글로벌 인재 역량을 제고 시킬 수 있음을 시사한다.

(귀국 단원의 국제개발협력 생태환경) 해외봉사경험을 활용하여 국내 봉사 및 기부에 참여 방법에 대한 정보나 기회가 충분치 않고, 해외봉사경험에 대한 국내 사회의 인정 및 보상이 부족해 사회 환원 활동에 참여하는 주요 장애 요인으로 작용한다고 하여, 귀국 단원들에게 다양한 방식을 통한 국내 자원봉사 섹터와의 연계를 강화하고 지속적인 사회 환원을 촉진할 수 있는 방안의 마련이 필요함을 시사하고 있다.

중앙정부 공무원의 경우 코이카 해외봉사단으로 파견되기 위해서는 청원휴직 중의 하나인 연수휴직에 해당하며 임용권자의 승인이 필요

한 사항이고, 조사한 17개의 광역지방자치단체 소속 지방공무원 중 2015년부터 2019년까지 5년간 연수휴직을 통해 코이카 해외봉사단에 참여한 수는 1명(경기도 소속)으로 확인 되었다. 또한, 조사한 15개의 시장형, 준시장형 공기업 중 4개(27)의 공기업이 위와 같은 휴직제도가 마련되어 있으며 이 휴직 제도를 사용할 경우 코이카 해외봉사단원으로 파견이 가능할 것으로 본다.

사회 재진입 시 정부의 제도적 지원, 네트워크 구성, 파견활동 콘텐츠화, 체류 희망자 지원, 취업 프로그램 개발, 청년해외진출지원사업에 우선권 부여 제도, 사회 보호 안전망 가동 설문에 있어서는 적어도 유의수준 0.1에서 통계적으로 유의미한 차이를 보이는 것으로 확인되었다.

나. 국외

(정체성) 전 세계 해외봉사단의 역사는 70년이 되었다. 봉사단 프로그램을 운영해오면서 나라마다 해외봉사자의 참여가 정체되거나 감소하는 경험을 하게 되며, 대부분의 나라는 이를 해결하기 위한 해법으로 ‘혁신(innovation)’을 제시하였다. 사업의 활성화를 위해 이전의 상태보다 확연히 다른 변화를 모색하는 개선방안들을 실행하였다. 혁신은 주로 정책 일관성을 추구하는 수행기관의 개편, 해외봉사자 모집·선발하는 시스템의 재편, 해외봉사 활동의 질적 개선을 추구하는 모니터링과 평가 제도의 도입이나 확대, 민관단체와의 연계 등 제도적 개선에 있었다.

캐나다의 CUSO는 단순한 봉사단 파견기관으로부터 점차 개발원조 수행기관으로 변모하고 있으며, 개도국의 다양한 파트너들과의 연대를 강화해가고 있다. 2008년부터는 영국의 VSO 캐나다와 통합하여 운영되어 CUSO라는 명칭이 CUSO-VSO로 변경되었다가 2011년 CUSO와 VSO가 분리되면서 CUSO International로 다시 변경되었다.

또한, CUSO에서는 개도국 파트너들과의 대등한 협력관계를 중시한다는 입장에서 봉사단원을 자원 협력원(Volunteer Cooperants)이라고 부르고 있으며, 사업도 협력 프로그램(Cooperant Program)이라고 부른다.

CUSO의 활동 비전도 ‘사회정의의 위한 파트너십(Partnership for Social Justice)’이다.

(글로벌 인재 양성 과정) Peace Corps가 미국 내 수백 개의 대학과 교육 파트너십을 맺고 있는 점을 보고자 한다. 이 파트너십을 통해 봉사단 모집에서부터 봉사 후 혜택까지 협력이 잘 형성되어 있어 대학에서 지원자를 많이 유치할 수 있도록 하고 있다. 대표적인 대학 협력 프로그램은 전략적 캠퍼스 채용담당자 운영, 캠퍼스 대사(Ambassadors) 운영 제도가 있다.

또한, Peace Corps 제3의 목표 이벤트는 귀국 단원들의 해외 경험과 귀국 후의 삶을 통합해가는 기능과 미국인들의 세계 시민성 확장, 지역사회에 귀국 단원들이 기여(자원봉사 등)할 뿐만 아니라 이러한 행사를 통해 해외봉사활동의 의미와 긍정적 이미지를 홍보하는 효과가 있는 것으로 파악된다.

일본은 현직 교원들에게 JOCV 참가를 독려하여, 국제교육협력에 종사함으로써 커뮤니케이션 및 다른 문화에 대한 이해능력을 높이고, 귀국 후 자신의 경험을 교육현장에 환원함으로써 미래 국제교육협력 분야 인재의 저변을 확대하고, 교육의 질을 제고하는 데도 기여할 수 있다.

(귀국 단원의 국제개발협력 생태환경) 호주의 봉사단 프로그램 평가보고서에 봉사활동 경험이 전문 분야의 확장성을 보이고 경력에 도움이 되고 있으며 특히 국제개발협력 분야로의 경력에 많은 영향을 준다는 사실에서 직업과 높은 연관성을 나타냈다. 영국 평가보고서에서는 봉사활동경험이 시민의식과 자신감 상승, 증가한 네트워킹, 다문화 환경에서 일하는 능력이 향상되었다고 조사되었고, 이러한 긍정적 효과로 SROI(Social Return on Investment, 투자에 대한 사회적 수익) 비율은 4.64 : 1로, 한 프로그램에 1파운드를 지출할 때마다 약 4.64파운드의 사회적 가치가 창출되었다고 평가했다.

결론 및 시사점

본 연구의 법적·제도적 개선 방안은 첫째, 법적·제도적 차원에서의 해외 봉사에 대한 정체성, 둘째, 글로벌 인재 양성 과정 운영 개선방안, 셋째, 국제개발협력 생태환경에 대한 개선방안으로 분류하였으며, 국제개발협력 생태환경에 대한 개선방안은 다시 ① 법적·제도적 차원에서의 해외 봉사에 대한 정체성 ②글로벌 인재 양성 과정 운영 개선방안 ③ 국제개발협력 생태환경 개선방안으로 나누어서 제안하고자 한다.

1. 법적·제도적 차원에서의 해외 봉사에 대한 정체성

- ① 현재 코이카 해외봉사단이 그 역사를 기반으로 여타의 해외봉사단 프로그램의 모태가 되고 있지만, 정부해외봉사단 통합운영 체계인 WFK 내에 존재함을 상기한다면, 현재 코이카 해외봉사단의 위상을 재정립 필요
- ② 정부의 글로벌 인재 양성 사업 중 하나로써의 ‘해외봉사’라는 용어는 이제 ‘국제개발협력 자원 활동’, ‘해외 자원활동’ 또는 ‘국제개발협력자원단’ 등으로 명칭 변경 필요. Peace Corps(미국), 海外協力隊(일본), Voluntary Service Overseas(영국) 등 “봉사”라는 의미상 용어 사용을 하고 있지 않음
- ③ 영국의 SROI(Social Return on Investment; 투자에 대한 사회적 수익평가) 같이 봉사단원 한 사람이 사회적으로 어느 정도의 수익을 내는지 그 가치를 평가 지표 개발

2. 글로벌 인재 양성 과정 운영

- ① 귀국 단원을 활용한 홍보 시스템으로 변환
귀국 단원의 활동 결과물에 대한 콘텐츠화(영상 제작, 강의 출강 등) 지원 및 홍보 활용, 귀국 단원 커뮤니티 지원을 통한 지역 홍보 강화
- ② 잠재적 참여자 확보를 위한 상시 등록제 개설 및 운영
현재 해외봉사자 모집 과정이 수요자 중심이 아닌 공급자 중심에서 연제나 상시 모집에 지원할 수 있도록 모집·선발 제도 개선
- ③ 선발과정 투명성 확보 및 특정 참여자들을 위한 세부 선발 규정 마련
다양한 사람(사회 배려층)들이 진입할 수 있는 구조를 만들기 위해선 선발 과정에 대한 세심한 세부 규정 마련이 필요 (기초생활수급권자 자격 박탈 유예제도, 장애인의 경우 팀제 봉사단 파견 가능)
- ④ 국내 교육과정의 질과 운영에 대한 시대적 요구에 따른 개선 필요
성인교육임을 감안한 문제해결 중심, Design Thinking 등의 교수법을 활용하는 방안으로의 개선이 필요할 것으로 보이며, 교육과정 운영에 대해서는 별점보다는 상점제도 운영을 통해 학습 참여에 대한 동기가 더 부각 필요
- ⑤ 현지 적응 교육을 위한 교육환경 개선
현지적응교육의 질과 환경의 개선을 위해, 가능하면 현지어 교육기관은 현지의 공교육기관으로 정하고, 이수한 교육기간 및 내용에 대해 공식 인증을 받을 수 있도록 지원
- ⑥ 현장 중심의 파견 활동을 위한 프로그램 개발
파견 수요기관의 구조 상향 조정: 지역청, 센터 등 거점 기관을 통한 활동 범위 확대 및 협력(연대) 활동 강화 및 장기 미파견 수요기관 지원 활동을 통한 수요 재고
- ⑦ 귀국 단원 욕구에 따른 파견 활동 종료 서비스 개선과 우수 서비스 지

속 유지 및 강화

해외봉사단 파견규정 제5장 제31조는 ‘협력단은 소정의 임기를 마치고 귀국한 봉사단원 중 자격을 갖춘 단원에 대하여 취업 진로별 보수교육, 취·창업 컨설팅, 청년혁신센터와 연계한 창업 인큐베이팅 등 지원, 장학금 지원 등의 사후관리를 할 수 있다.’ 라고 명시되어 있는데, 이에 걸맞는 제도 마련 필요 (장학금 지원 제도의 신뢰성, 지속성 의문을 많이 가지는 것으로 파악됨)

글로벌 인재로서의 국제개발협력 전문가 인정을 위한 국제개발협력 진로 상담사(가칭) 및 국제개발협력 컨설턴트(가칭) 프로그램 신설·제공 필요

해외 봉사활동이 국내자원봉사 실적과 연계 될 수 있도록 노력 필요

3. 국제개발협력 생태환경 (법적·제도적 개선 관련)

① 장기 해외봉사활동에 참여하고 임기를 수행한 귀국 단원에 대한 경력 인정

ODA 자격을 세분화하여, 글로벌 인재로 양성된 귀국 단원에게 우선적으로 부여하는 방안 제언

② 교육과 파견 활동 기관에서 수행한 교육행위들이 교육으로 인정받을 수 있도록 교육부와의 협의를 통해 현행 법·제도를 개선

국내교육을 국내평생교육과 연계하여 학점으로 반영, 자격과정 전공자들의 현장실습이 반영될 수 있도록 교육부와 논의, 현지적응교육을 위한 현지어 교육이 어학연수 또는 학습으로 인정받을 수 있도록 구조개선, 어학연수 학점제를 도입하고 있는 학교와 양해각서를 통해 코이카 현지적응교육 중 현지어 교육이 대학이 요구하고 있는 기준에 부합될 수 있도록 시스템 구축 등

③ 관계부처 논의를 통한 해외봉사 기간 중 국내 사회안전망 지원

해외봉사자에 대한 사회보장제도는 의료에 관한 규정만 있을 뿐 국민연금 납부의 유예나 고용보험 등에 관한 내용은 없음. 귀국 단원에 대한 사회안전망 제공으로 국민연금 크레딧 제도 도입 및 해외 봉사 기간 동안 국민연금 납부 지원을 통해 해외봉사활동이 단원의 사회안전망의 사각지대가 아닌 사회보장제도의 일원임을 피력할 필요

④ 다양한 계층이 자유롭게 참여할 수 있도록 관련 법·제도를 개선

기초생활보장 수급자 중 정부지원해외인턴에 참여하는 사람의 경우 해외 체류 90일 초과에 따른 수급권자 자격 박탈의 유예를 두고 있는데, 해외봉사의 가치에 우선권을 두어 수급권자 자격 박탈의 예외가 될 수 있도록 방안 모색

⑤ 해외봉사단 지원 자격 요건의 완화

대한민국 국적을 가지고 있지 않더라도 전 세계에는 대한민국 동포들이 살고 있으며, 고국에 기여하기를 원하고 있는 이들에게 대한민국의 이름을 걸고 자신이 살고 있는 국가에서 또는 더 어려운 나라에서 활동할 수 있는 기회를 제공

대한민국의 국격이 올라가면서 많은 청소년들이 해외봉사의 경험을 직간접적으로 하고 있으며, 여성가족부의 청소년 국제교류 프로그램 등은 이들이 교류의 영역을 넘어 해외봉사의 영역까지 이미 활동하고 있음을 감안할 때 청소년(단기) 프로그램으로 참여할 수 있게끔 제도 개선 필요성

영국 VSO의 봉사자들은 전 세계를 대상으로 선발되고 있고, 현지에서 봉사단을 모집하는 수원국 봉사단이나 중요 이슈에 단기간 파견하는 의회(국회 또는 지방) 의원 봉사단 모집을 고려 및 검토

⑥ 선발 과정의 스마트화 (온라인 화상 인터뷰 활성화)

코로나19 시대로 인해 비대면 업무가 활성화되고 있는 상황에서 면접장소를 수도권으로 한정될 필요는 없고, 비대면 화상 인터뷰를 활성화하고, 지역의 국제개발협력센터를 활용하여 면접참여율 높임. 국외의 경우 코이카 현지사무소가 있으니 이를 활용함으로 현지 교민에게도 지리적 한계를 벗어나고, 더 많은 지원자가 자유롭게 국제개발협력 생태환경에

들어옴으로 글로벌 인재 양성 촉진

- ⑦ NGO 전문성을 인정하고 이들이 전문 기능을 강화할 수 있도록 지원
- ⑧ 다양한 계층의 참여를 위한 관련 단체와의 협력 및 해외봉사 기간의 단계별 지원
- ⑨ 현직자(지자체 및 중앙정부 공무원 등)들의 참여 활성화

국가 공무원법에 따라 공무원들은 해외 연수의 기회를 가질 수 있으며, 해외 봉사는 해외 연수의 일환으로 보고 있다. 현직에 있으면서도 해외 봉사를 갈 수 있는 길이 공무원들에게는 열려있는 데 반해, 공공기관이나 공기업, 민간기업의 경우는 해외 봉사활동을 위한 휴직 제도가 거의 없는 상황임

따라서 국내 환경에서도 현직자들이 해외 봉사를 위한 휴직 제도를 공무원 규정에 준해서 운용할 수 있도록 복직에 대한 제도 방안과 휴직 시 지원책을 중심으로 지원방안을 마련

- ⑩ 대학, 지자체, 기업체 등과 연계하는 제도 마련 추진

미국 Peace Corps의 학자금 대출 상환 연기 및 면제, Peace Corps와 협약을 맺은 120개 이상의 파트너 대학에서 귀국 단원 장학금 일부 분담. 또한, 대학에서 봉사자를 모집하기 위한 Campus Recruiter도 대학에서 고용. 연방 공무원 상해보험 혜택은 노동부에서 제공하고 있고, 일본 JOCV에는 기업체에서 제공하는 일자리가 매년 1,000~2,000건이 되고 매년 1백 명이 넘는 현직 교사가 봉사단에 참여. 봉사단 프로그램이 봉사단이 소속된 기관만이 아니라 사회 전체가 참여하면서 진행함

- ⑪ 귀국 단원의 자발적 네트워킹을 활성화

미국 Peace Corps의 World Wise Schools program으로 학교에 가서 봉사 활동 경험을 나누는 일이나 영국 VSO의 다양한 귀국 단원들의 활동은 급여를 받고 하는 일이 아님. 경험을 나누는 일은 홈페이지에 강의 신청자와 강의를 하겠다는 귀국 단원을 연결하는 장치만 만들면 가능. 자발적인 활동에 참여하면서 해외봉사단원이었던 자부심이 현재형이 되고 또 다른 사회 환원을 하는 행동으로 나아가게 할 수 있는 기폭제 역할

제1장 서론

I. 연구의 배경과 연구목적

1. 연구의 배경

2019년 말 시작된 감염병이 전 세계로 번지면서 한국 정부는 2020년 3월 국제개발협력에 의해 파견된 해외봉사자 전원을 귀국하도록 조치하였다. 코로나19의 세계 대유행(Pandemic)이 전 세계의 일상을 바꿔 놓으면서 저개발국과의 협력적 발전 노력은 물론 우리 활동가들의 협력활동에도 부정적 영향을 미친 것이다.

감염병 세계 대유행은 개발과 발전을 위한 국제적 협력 행보를 일시 중지시켰으며 파견활동 재개의 시기도 불투명하다. 그러나 인류가 풀어야 할 문제들과 함께 살기 위해 노력해야 할 과제들이 미증유로 남아있는 상황에서 해외봉사자 파견활동은 여전히 우리 사회는 물론 국제사회가 수행해야 할 중요한 활동이자 목표 중 하나이다.

이러한 가운데 정부는 해외봉사자 파견사업을 글로벌 인재 양성 프로그램으로 규정하고, 더 많은 사람이 이 프로그램을 통해 세계적 문제해결을 위한 전문가로 성장하도록 지원하고 이러한 전문성을 바탕으로 양질의 일자리로 전환할 기회를 마련하기 위해 노력하고 있다.

해외봉사자들의 파견활동이 지속가능발전을 위한 여러 방법 중에서도 가장 ‘강력하고도 범분야적인 수단(UN, 2014)’¹⁾으로 인정된 것은 지속가능개발 목표(SDGs)가 저개발국의 발전을 위한 이슈를 넘어 글로벌 인재 양성의 기회로도 작용하기 때문이다.

¹⁾ UN(2014), “The road to dignity: ending poverty, transforming all lives and protecting the planet.” (A/69/700), New York: UN

2009년 이후 한국국제협력단(KOICA, 이하 코이카) 해외봉사단 파견사업의 종류, 특성, 운영 형태는 다양화되었고, 이는 사업에 참여하는 참여자들의 요구가 다양화되었으며 다년간 해외봉사자들을 수용하면서 파견 수요국의 욕구도 다변화되고 있음을 반영한다.

1990년 유네스코를 통해 첫 해외봉사자들이 파견된 이후 1991년 코이카로 그 업무가 이관된 시점부터 2015년까지 해외봉사단의 파견 인원수는 현격히 상승하고 있으나, 코이카에서 발간한 통계자료에 따르면 해외봉사단에 지원하는 지원율은 0.97대 1(코이카 일반봉사단 기준)로 수요대비 지원 인원이 낮은 것으로 나타났다.

해외봉사활동에 참여한 경험이 있는 귀국 해외봉사단원(이하 귀국 단원)들은 봉사단 파견사업 관련 서비스 지원에 대해 상당 수준 긍정적인 평가를 하고 있으며, 파견활동에 대한 자기평가 역시 높은 수준의 만족도를 기록하고 있다. 하재웅(2010)에²⁾ 의하면 일반 국민의 해외봉사활동에 대한 인식은 높아졌으나 사업 서비스에 대한 접근에는 용이하지 않은 것으로 보고되고 있다.

정진경 외(2018)³⁾ 의하면 해외봉사자들은 국외에서 짧으면 1년에서 2년 이상의 장기 체류를 경험함으로써 귀국 후 사회 적응에 상당한 기간이 필요하다고 보고하고 있다. 특히 이들은 복학, 진학, 취업 등 사회 복귀에 어려움을 겪고 있을 뿐 아니라 글로벌 사회경험의 사회 환원도 쉽지 않아 이에 대한 정부의 귀국 후 서비스 연결 체계가 확대되어야 한다는 주장이 높아지고 있다.

이러한 주장들은 정부 정책에도 반영되고 있음을 볼 수 있는데, ‘2020년 국제개발협력 종합시행계획’에 따르면 <ODA를 활용한 정책 시너지 효과 제고>를 위해 개발 협력 분야에 청년의 진출기회를 지속, 확대함으로써 청년들의 취·창업으로 연결(일자리 창출 기여 사업: 729개 사업, 8,691억 원)하며, 이를 위해 WFK 해외봉사단 및 청년지역전문가(EDCF) 파견 등을 확대하고 현장 경험이 있는 청년들의 취업 경쟁력으로 이어질 수 있도록 지원

하고자 한다.

또한, 이들의 현장 경험을 개발협력 생태계에 반영하기 위해 정부는 글로벌 인재 경력사다리 및 개발협력 분야 원스톱 취·창업 서비스 활성화(코이카) 등을 지원한다는 골자의 보고를 볼 수 있다.⁴⁾

한편, 정부의 ‘제5차 청년일자리위원회(2018년)’ 보고에 따르면 최근 청년들의 해외 일자리에 대한 욕구가 증대되고 있다고 파악하고, 특히 청년 해외봉사단에 대한 지원을 통해 이러한 청년들의 욕구를 반영할 필요가 있다고 보고하고 있다. 이를 위해 정부는 장기 해외봉사단의 파견 규모를 확대하고 이들의 활동 경험이 취업으로 연계될 수 있도록 취업연계 서비스를 강화하는 방안을 마련하였다. 이 방안에는 따르면 귀국 단원이 비영리 단체, 사회적 기업, 국제기구 등에 취업할 수 있도록 교육, 컨설팅 등을 지원하고 코이카 채용 시 가산점을 부여하며, 현지 관리 인력을 확대해 글로벌 인재 양성을 위한 질을 확보한다는 것이다.⁵⁾

정부의 청년 일자리 확보와 지원을 위한 노력은 양의 확대를 넘어, 질 확보에도 주목하고 있는데, 이는 “지속가능 개발 목표(SDGs) 8번”의 ‘모든 사람이 양질의 일자리를 얻을 기회를 갖도록 국제사회가 사회적 책임을 가져야 한다.’는 권고를 반영한다고 볼 수 있다.

그러나 ‘모든 사람’에 있어서 ‘사회적 배려층’에 대한 책임 있는 인재로의 양성과 양질의 일자리 연계는 아직도 요원하다 하겠다. 즉, ‘모든 사람’의 일원으로 ‘사회적 배려층’의 글로벌 경험과 세계시민으로서의 사회진출을 위한 책임이 우리 사회의 또 다른 화두로 떠오르고 있지만, 이들의 해외봉사활동 진입을 위한 법적·제도적 제약에 대한 해소 방안을 연구한 자료는 찾아보기 어렵다.

그럼에도 불구하고 일부 사례를 통해 사회적 배려층에 대한 글로벌 체험 프로그램을 찾을 수 있는데, 여성가족부의 <청소년 국제교류> 프로그램에 ‘취약계층 청소년들’을 우선으로 참여시키고 있다는 점⁶⁾과, ‘경제·사회적 취약계층 대학생’을 대상으로 해외 진로 탐색 경험을 제공함으로써 학생

²⁾ 하재웅(2010), 공공외교 전략으로서의 블로그 활용방안 연구- 한국해외봉사단 운영방안을 중심으로, 세종대학교 석사 학위 논문

³⁾ 정진경 외(2018), 코이카 해외봉사단 활동이 귀국 단원의 사회진출 및 사회 환원에 미치는 영향 연구, 한국국제협력단

⁴⁾ 관계부처 합동(2020), 2020년 국제개발협력 종합시행계획, 제34차 국제개발협력위원회

⁵⁾ 관계부처 합동·일자리위원회(2018), 청년일자리 대책 보고대회 겸 제5차 일자리위원회, 관계부처 합동·일자리위원회

⁶⁾ 청소년국제교류네트워크 홈페이지 <http://www.youth.go.kr/iyebbs/onre/view.do?interCd=2384>

의 자기인식 수준 및 직업지식 확장을 도모하고 이를 통해 취업 전 진로 결정을 지원' 하고자 하는 교육부(2020)의 <파란사다리>⁷⁾ 사업이 있다는 것은 고무적인 일이라 하겠다. 또한, 지자체 중 전라북도 인재육성재단은 2007년부터 <글로벌 해외 연수> 프로그램에 '취약계층'에 대한 문호를 개방하였을 뿐 아니라 2016년부터는 '차상위계층'까지 확대하여 전체 참가자의 20% 이상 사회적 배려층이 참여할 수 있도록 규정하고 있다.⁸⁾

2. 연구의 목적

우리 사회는 물론 국제사회에서 해외봉사자의 수요 확대에 대한 필요성이 대두되는 시점에서 해외봉사에 대한 의미를 재고(再考)해야 한다는 목소리가 커지고 있다. 이는 해외봉사를 통해 발현되고 있는 해외봉사자 특히, 청년층의 성장 과정이 우리 사회에 어떤 역할을 하며, 이들의 발전된 역량을 우리 사회가 받아들일 준비가 되어있는지에 대한 검토에 대한 필요성을 제기한다.

이러한 시대적 요구를 반영하여 본 연구에서는 해외봉사에 대한 정체성을 되짚어보는 물론 시대정신에 맞는 정체성을 도출하고자 한다. 이렇게 도출된 정체성을 바탕으로 해외봉사자들이 어떻게 성장하고 있으며, 이들의 역량은 무엇인지에 대해 측정하고자 한다.

이를 통해 귀국 단원들을 글로벌 인재로 규정하는 것에 대한 타당성을 밝힘은 물론 이렇게 성장한 글로벌 인재가 우리 사회에서 어떻게 자리매김을 하고 있으며, 이들의 사회적 역할이 무엇이고, 이 역할이 사회에서 제대로 수행되기 위해 사회는 어떤 점들을 수용하고, 어떤 제도가 개선 필요성이 있는지에 대하여 알아보고자 한다.

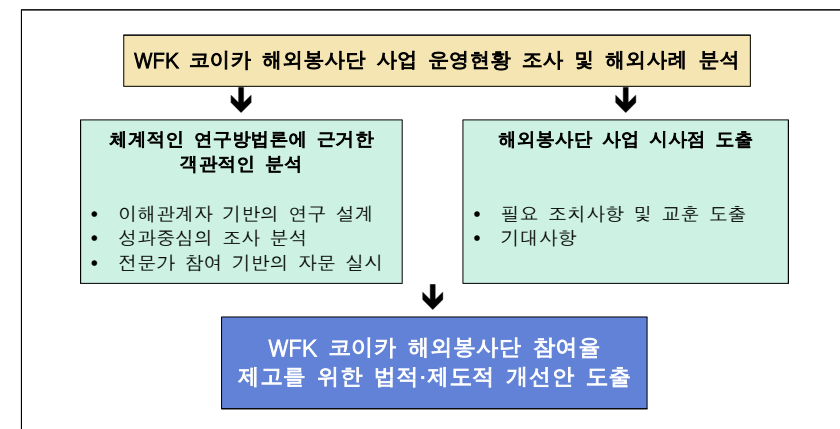
한편, 사회구성원으로서의 '청년층' 및 '사회적 배려층'이 해외봉사 활동에 더 많이 참여할 것에 대한 요구가 있음에 '사회적 배려층'에 대

한 특성과 이들의 욕구에 대해 알아볼 필요가 있다. 이를 위해 '사회적 배려층'을 요인에 따라 구분하고, 이들이 해외봉사에 참여한 사례와 이 사례를 통해 이들이 해외봉사에 참여하는데 제약점으로 작용하고 있는 요인이 무엇인지를 밝히고자 한다. 또한, 이러한 요인들의 해소를 위해 우리 사회가 어떤 변화와 법적·제도적 개선이 필요한지를 도출하고자 한다.

또한, 해외 유사 프로그램(미국, 일본, 영국, 호주, 캐나다) 현황 등을 조사하여, 이들 프로그램이 어떠한 변화를 거쳐서 현재, 어떤 변화된 제도 위에서 프로그램이 운영되는지를 파악하고 연구함으로써, WFK 해외봉사단 참여 제고를 위한 법적·제도적 개선방안을 도출하고자 한다.

요약하면 본 연구를 통해 첫째 '해외봉사에 대한 정체성' 제고, 둘째 '글로벌 인재 양성 과정'에 대한 탐색을 통해 운영 구조 개선방안 도출, 셋째 '국제개발협력 생태환경'에 대한 진단과 법적·제도적 개선방안 제안, 넷째 사회구성원으로서의 '사회적 배려층'의 해외봉사활동 참여 확대를 위한 법적·제도적 개선방안 제안이 본 연구의 목적이라 하겠다.

[그림 1] 연구의 목적



⁷⁾ 교육부 홈페이지

<https://www.moe.go.kr/boardCnts/view.do?boardID=333&boardSeq=79446&lev=0&searchType=null&statusYN=W&page=1&s=moe&m=0501&opType=N>

⁸⁾ 전라북도인재평생교육진흥원 http://global.jbdream.or.kr/bbs/content.php?co_id=sub02_01_01

II. 연구의 범위

1. ‘해외봉사에 대한 정체성’ 재고(再考)

인간의 행동 규범은 자신이 가지고 있는 정체성에 의한다.⁹⁾ 인간이 최우선으로 필요로 하는 것은 의식주이다. 이 의식주가 해결되면 어딘가에 소속되어 안전한 삶을 영위하고 싶어진다. 자신을 지켜주는 안전한 집단이 있는 사람은 자신을 보호해주는 집단에 감사하며 자신의 존재에 대해서도 인식하게 된다. 자신의 존재감을 인식한 이 존재는 자신이 할 수 있는 일을 찾고, 그 집단에 도움이 되는 일을 찾으며, 가치 있는 삶이 무엇인지, 그리고 그 가치를 실현하기 위해 자신은 무엇을 어떻게 해야 하는지에 대해 알게 되고 실천한다.

인간이 사는 집단 역시 이 행동 영역을 벗어나지 않는다. 집단이 하고자 하는 일, 일을 구성하는 방법, 일과 관계된 또 다른 집단과의 협업에 대한 역할 분담 등 일 전반에서 그 집단의 존재 이유가 가장 우선되는데, 이를 사회는 ‘정체성’이라고 부른다.

많은 사람이 ‘해외봉사’가 필요하고 이를 통해 ‘경제적으로 어려운 사람들’, ‘의료적 지원이 필요한 사람들’, ‘새로운 기술의 훈련이 필요한 사람들’을 도와야 한다고 한다. 그리고 이러한 일은 가치가 있는 일이라고들 한다.

하지만 정작 ‘volunteer’가 무엇인지에 대한 정체성에 대해선 그냥 넘어가곤 한다. 그건 원래 있었던 이름이고, 다른 사람들이 생각하는 그대로 생각하면 된다는 식이다. 그런데 원래 있었던 이름, 원래부터 사용한 이 명칭이 이 일을 바라보는 사람들의 생각을 규정하고 행동을 제한한다면, 그리고 이 이름이 주는 제한적 의미, 또는 확장된 의미로 인해 법과 제도를 마련함에 있어서 확장성을 확보하지 못하는 요인이 된다면, 이는 이미 그 이

름으로 인해 그 ‘정체성’이 훼손되고 있다(名可名은 非常名).¹⁰⁾

따라서 문헌에는 ‘volunteer’을 무엇이라고 보고 있는지, 국제사회는 ‘volunteer’과 관련된 사업을 시행하면서 어떤 명칭을 사용하고 있는지에 대해 알아보고자 한다. 많은 연구가 국제사회에서의 ‘volunteering’에 대해 언급하지만 실상 이들의 정체성을 보여주는 명칭에 대한 언급은 없기 때문이다.

또한, 국내의 국제개발협력 생태환경에서 활동하는, 또는 활동한 경험이 있는 전문가와 귀국 단원들은 학문적으로나, 경험적으로 ‘해외봉사’를 어떻게 진단하고 있으며, 그 의미가 무엇인지를 탐색하고자 한다. 즉, 이들이 진단하는 ‘해외봉사’라는 의미를 통해 우리가 일반적이라고 생각하는 ‘해외봉사’, 특히 ‘봉사’라는 용어가 가지고 있는 의미를 알아보면, ‘해외봉사’로서의 ‘volunteer’에 대한 정체성을 찾아보고자 한다.

더욱이 아직 장기 해외봉사의 경험이 없는 잠재적 참여자들은 ‘해외봉사’를 어떻게 보며, 이들이 요구하는 ‘해외봉사’의 형태와 기반에 대해 들어보면, ‘귀국 단원’과 ‘잠재적 참여자’들에 대한 설문에서 나타난 ‘volunteer’에 대한 차이를 밝힘으로 시대적 의미에서의 ‘volunteer’의 정체성에 대해 알아보려고 한다.

2. ‘글로벌 인재 양성 과정’에 대한 탐색을 통한 운영 구조 개선방안 도출

정부는 국제적 흐름에 맞춰 ‘글로벌 인재 양성 과정’을 통해 국제적 문제에 대처하고 해결할 수 있는 전문가를 키운다는 목표를 정책을 통해 밝히고 있다.

하지만 ‘글로벌 인재’에 대한 정의가 불분명하여 ‘글로벌 인재 양성 과정’에 참여한 사람들조차 ‘글로벌 인재’로 인정되지 않는 것이 현실이다. 이에 근접이론을 통해 ‘글로벌 인재’에 대해 규명할 필요가 있다. 또한, 국내 ‘글로벌 인재 양성 과정’이 어떤 구조로 운영되고 있으며 이

⁹⁾ 박주영(2014), 시민성 교육으로서의 경제교육 : ‘경제적 시민성’ 개념의 재구성을 중심으로, 한국교원대학교 대학원 석사학위논문

¹⁰⁾ 김충식(2010) 雪景산수화의 意境연구 : 德의 造形의 해석을 중심으로, 단국대학교 대학원 박사학위논문

과정에 참여한 사람들은 운영 구조에 대해 어떻게 생각하는지를 알아보는 것은 정부 정책의 방향을 설정함에 있어서 중요한 선행과제라 하겠다.

더불어 국내 ‘글로벌 인재 양성 과정’으로서의 ‘해외봉사단’ 운영 실태를 알아보고 국외 사례를 탐색하는 조사를 하고자 한다. 한편 정부가 내세우고 있는 ‘글로벌 인재 역량’이란 무엇이며, ‘글로벌 인재 양성’ 과정에 참여한 사람들이 정부가 표방하고 있는 ‘글로벌 인재 역량’에 어느 정도로 부합되는지를 알아보고자 한다. 이를 위해 국제개발협력 전문가들이 바라보는 ‘글로벌 인재 양성 과정’의 문제점과 개선방안에 대한 의견을 취합하여 ‘글로벌 인재’로서의 역량에 대해 알아보고, 특히 ‘귀국 단원’이 보고한 활동보고서를 통해 이들의 발달 과정을 탐색함으로써 단원의 ‘역량’이 어떻게 발달하고 있는지를 살펴보고자 한다. 한편 ‘귀국 단원’과 ‘잠재적 참여자’, ‘파견 수행기관’이 바라보는 ‘글로벌 인재’ 역량의 차이점이 무엇인지를 알아보기 위해 인터뷰를 실시하고 이들이 바라보는 ‘글로벌 인재’가 살아가는 사회에 대해 알아보하고자 한다.

그리고 현재 세계적으로 유행하고 있는 감염병 시대를 살아가고 있는 우리에게 있어서 변화된 ‘글로벌 인재’는 어떤 것인지 탐색함으로써 새로운 대처 방안에 대해 알아보하고자 한다.

3. ‘국제개발협력 생태환경’에 대한 진단과 법적·제도적 개선방안 제안

정부가 ‘글로벌 인재’를 양성하고자 함은 이들이 사회에서 자신의 역할을 수행하게 함으로써 사회에 필요한 사람으로 활용하고자 하는 목적을 내포한다. 즉, 인적자원으로써 국제사회 전문가를 양성함으로써, 이들이 글로벌 사회에 대한 조사와 진단, 새로운 계획의 설계, 실행, 평가할 수 있고 이를 후배 세대에게 교육하고, 전달할 수 있는 전문가로 육성하고자 하는 것이다.

따라서 ‘글로벌 인재 양성 과정’에 참여하고 사회로 복귀한 사람들, 즉 귀국 단원이 우리 사회에서 어떤 역할을 하고 있는지, 그들이 소중히 여기는 경험은 과연 글로벌 인재로서의 역량으로 작용하고 있으며, 사회가 이들

의 역량을 인정하고 있는지에 대한 진단이 필요하다. 이러한 사회적 환경으로써의 ‘국제개발협력 생태환경’을 파악하기 위해 이에 대해 정의하고 있는 문헌들을 조사하고자 한다.

또한, ‘글로벌 인재 양성 과정’ 프로그램으로서의 ‘파견 종료 단원에 대한 서비스’에는 어떤 것들이 있는지, 이들의 효용성은 무엇이며 이 서비스가 사회에서 통용되고 있는지를 알아보하고자 한다. ‘파견 종료 단원에 대한 서비스’가 사회에서 얼마나 활용되고 있는지를 알아보기 위해, ‘귀국 단원’과 ‘잠재적 참여자’들의 의견을 청취하고자 인터뷰를 실시하고, 이들을 파견해 본 경험이 있는 ‘파견 수행기관’들의 ‘서비스’에 대해서도 탐색하고자 한다.

또한, 우리 사회는 정부가 말하는 ‘글로벌 인재’를 활용하기 위해 어떤 구조로 되어있으며, 이 구조가 제대로 작동하고 있는지를 알아보기 위해 중앙정부, 광역 지방자치단체, 공공기관의 ‘코이카 해외봉사단 파견현황’ 실태를 조사하고, 민간 기업에서 채용 시 ‘귀국 단원’에게 부여하고 있는 혜택 및 추후 부여할 의사가 있는지 파악하고자 한다.

더욱이 해외봉사로 가장 많이 파견되고 있는 청년, 특히 대학생들에 대한 생태환경은 어떠한가를 알아보기 위해 대학의 파견 종료 서비스로서의 학점 연계, 장학제도, 취업연계 실태를 조사하고자 한다.

해외 파견활동이 종료된 사람들은 귀국하여 사회에 복귀한다는 의미는 연령별, 전공 분야별, 사회 경험별로 모두 다를 것이다. 이들이 생각하는 사회 복귀의 의미를 진단하고, 사회 복귀에 걸리는 기간을 파악하고, 특히 취업으로써의 사회 복귀를 위한 우리 사회의 구조에 대한 상황을 판단하고자 정부의 정책과 활용 현황에 대해 알아보하고자 한다.

한편, 국내자원봉사 구조는 ‘귀국 단원’들이 자신의 경험을 사회에 환원하기 위한 ‘생태환경’ 중의 하나이다. 따라서 국내자원봉사 정책에서 ‘해외봉사’와의 관계를 어떻게 설정하고 있는지를 살펴볼 필요가 있다. 이를 위해 정부의 「자원봉사활동 기본법」과 국내 <자원봉사 활성화를 위한 계획>을 살펴보고, 국내 자원봉사 체계에서의 ‘해외봉사’의 위치를 확인하고자 한다.

또한, 이와 관련된 국외 사례를 조사하기 위해 국외 유관 기관과의 서신(e-mail)을 교환하였다. 이를 통해 사회 환경을 평가함은 물론, 이들 유관 기관을 통해 ‘국외 귀국 단위’ 들을 소개받아 이들의 이야기를 들음으로써 국외에서의 국제개발협력 생태환경에 대해 파악하고 우리에게 시사하는 점이 무엇이며 이를 적용하기 위한 방안이 무엇인지를 모색하고자 한다.

4. 사회구성원으로서의 ‘사회적 배려층’의 해외봉사활동 참여 확대를 위한 법적·제도적 개선방안 제안

WFK 해외봉사단 사업이 가진 특성(대표적인 국민참여형 개발협력사업)과 코이카 기관성격(공공기관)을 고려 시, 사회적 책임의 이행 차원에서 ‘사회적 배려층’이 해외 봉사활동에 더 많이 참여할 방안 등에 대해 요구받고 있다. 이에 ‘사회적 배려층’이 해외봉사에 참여한다는 의미를 되새길 필요가 있으며, 이들이 해외봉사에 참여함에 있어서 제약 사항들이 무엇인지를 파악할 필요가 있다. 이를 위해 ‘사회적 배려층’ 요인에 따른 참여 제한 사항이 무엇인지를 파악하고자 ‘파견 수행기관’ 인터뷰와 국제개발협력 전문가들의 의견을 통해 알아보려고 한다.

이렇게 파악된 ‘사회적 배려층’의 해외봉사 참여 제약점들을 경제적 요인, 사회적 요인, 보훈 요인으로 구분하고 각 요인의 ‘사회적 배려층’을 위한 정부 정책을 알아보려고, 「국민기초생활 보장법」, 「장애인복지법」을 탐색하고, 이들이 ‘해외봉사’에 참여하기 위한 특례 사항과 타 법에서의 적용 사례 등을 파악하고, 이를 해외봉사단 파견사업 규정에 적용할 방안을 모색해 보고자 한다.

연구범위는 아래 <표 1>과 같다.

<표 1> 연구범위 요약

구분	연구범위
‘해외봉사에 대한 정체성’ 재고	- 문헌을 통해 본 ‘Volunteering’과 ‘해외봉사’의 의미 탐색 - 국제사회에서 사용하고 있는 ‘해외봉사단’ 명칭 탐색 - 국제개발협력 전문가들의 내러티브를 통한 ‘해외봉사’와 ‘해외봉사자’에 대한 정체성 - 해외봉사 참여 경험자(이하 귀국 단위)들이 바라보는 ‘해외봉사’와 ‘해외봉사자’에 대한 정체성 - 잠재적 참여자들이 생각하는 ‘해외봉사’와 ‘해외봉사자’에 대한 정체성 - 설문을 통한 ‘귀국 단위’와 ‘잠재적 참여자’들의 ‘해외봉사에 대한 정체성’
‘글로벌 인재 양성 과정’에 대한 탐색을 통한 운영 구조 개선방안 도출	- 정부의 ‘글로벌 인재 양성’ 정책 - 운영 주체별 국내 해외봉사단의 종류(종류, 특성 등) - 코이카 ‘글로벌 인재 양성 과정’에 대한 탐색: 지원율, 청년 참여율, 운영현황, WFK국내교육과정 등 - 국외 해외봉사단의 종류와 특성, 운영현황, 운영주체: 미국 Peace corps, 일본 海外協力隊(Japan Overseas Cooperation Volunteers; JOCV), 영국 Voluntary Service Overseas(VSO), 호주 Australian Volunteers(AV) Program, 캐나다 Canadian University Service Overseas(CUSO) International 등 ‘글로벌 인재 역량’에 관한 국내외 문헌 탐색 ‘글로벌 인재 양성 과정’에 대한 국제개발협력 전문가들의 의견 ‘글로벌 인재 양성 과정’에 대한 귀국 단위들의 이야기 ‘글로벌 인재 양성 과정’에 대한 파견 수행기관의 입장 ‘글로벌 인재 양성 과정’을 바라보는 잠재적 참여자들의 이야기 ‘글로벌 인재’로의 성장 과정 탐색- 활동 단원의 보고서 - 설문을 통한 ‘귀국 단위’와 ‘잠재적 참여자’들의 ‘글로벌 인재 양성 과정’ - 연구 보고서(만족도)를 통한 ‘글로벌 인재 양성 과정’탐색 - 코이카 현지사무소의 현지어 수행기관 현황 - 감염병 대유행에 따른 해외봉사활동 변화
‘국제개발협력 생태환경’에 대한 진단과 법적·제도적 개선방안 제안	‘국제개발협력 생태환경’관련 문헌조사 - 코이카의 ‘귀국 단위’서비스 개요: 국내정착지원금, 취업지원, 국제개발협력재참여 지원, 장학금 지원, OPIc(외국어 말하기 평가) 응시료 지원 등 - 코이카 ‘ODA’ 자격증 ‘귀국 단위’의 사회진출 사례 ‘파견 수행기관’의 귀국 단위 서비스 ‘귀국 단위’이 원하는 국제개발협력 생태환경: 국제개발협력 퍼실리테이터, 국제개발협력 진로 상담사, 국제개발협력 컨설턴트, 경력인정, 활동 중 생산물 콘텐츠화 ‘잠재적 참여자’가 바라 본 국제개발협력 생태환경 ‘귀국 단위 커뮤니티’ 현황 - 공공기관, 민간기관의 귀국 단위 경력인정 실태 - 대학의 사회봉사학점 운영현황 - 현행 법령(규정, 지침, 계획 등)을 통해 본 국제개발협력 생태환경 탐색: 한국국제협력단법, 국제개발협력기본법, 해외봉사단파견규정, 국제개발협력기본계획, 국제개발협력종합실행계획, 일자리위원회 청년일자

구분	연구범위
	리대책보고서, 해외취업연수운영지침, 공무원규정 등 • 국내 '자원봉사활동 기본법'에서의 자원봉사 생태계 탐색 • 국내 자원봉사 현황과 해외봉사 현황 비교: 해외자원봉사마일리지 부여 현황 • 교육과정으로서의 '해외봉사': '어학연수학점', '사회봉사학점', '현장실습' • 국민연금 크레딧 제도 • 고용노동부 '취업성공패키지' 제도 • 고용노동부 '청년해외취업연수' 제도 • 일본 '연수휴직제도' • 기타 국외 사례
사회구성원으로서의 '사회적 배려층'의 해외봉사활동 참여 확대를 위한 법적·제도적 개선방안 제안	• '사회적 배려층'의 해외봉사 참여 현황 • '사회적 배려층'의 구분 • '사회적 배려층' 요인별 참여 제한 사항 • 국민기초생활 보장법 • 교육부의 '사회적 배려층'대학생 해외 진로 탐색 프로그램 • '사회적 배려층'을 위한 정부지원해외인턴사업

Ⅲ. 연구의 방법 및 절차

1. 연구의 방법

앞에서 제시한 연구목적과 연구범위 안에서 본 연구가 사용한 방법은 크게 문헌 연구 방법, 질적 연구 방법, 양적 연구 방법, 국외 사례분석 방법으로 구분할 수 있다.

첫째, 문헌 연구를 통해 해외봉사 관련 국내 및 국외 기반 정책, 해외봉사단 운영현황 및 특성, 선행연구를 고찰하였다. 이러한 문헌 연구는 본 연구의 틀과 해외봉사 정책의 문제점 및 시사점을 제공하고 있다. 대상 문헌으로는 국내 및 국외 법령, 논문 및 보고서 등이며, 이들 문헌의 검토를 통해 수집한 해외봉사 관련 내용을 '해외봉사에 대한 정체성', '글로벌 인재 양성 과정', '귀국 단원의 국제개발협력 생태환경'이라는 3개의 축으로 정리하였다.

둘째, 질적 연구 방법을 통해 해외봉사 관련의 문제점과 개선방안을 도출하였다. 이러한 질적 연구는 다양한 분야의 관련자를 대상으로 실시하였다. 해외봉사 관련 전문가 집단을 대상으로 3차에 걸친 델파이 조사를 통해 문제점과 개선방안을 도출하였고, 이들의 상대적 중요성을 확인하였다. 더불어, 이를 위해 잠재적 참여자 10명, 귀국 단원 10명, 해외봉사단 파견 수행기관 근무자 4명, 한국개발협력민간협의회(KCOC) 근무자 2명을 대상으로 인터뷰를 실시하였다. 마지막으로 단원 활동보고서를 분석함으로써 일련의 해외봉사활동 과정에서 겪고 있는 상황과 이를 극복하는 과정, 미래에 대한 고민 등을 탐색하였다.

셋째, 양적 연구 방법으로는 설문지를 통해 실시하였다. 설문지 문항은 델파이 조사, 주요 관련자와의 인터뷰, 봉사활동 보고서 분석을 통해 확인된 해외봉사 관련 문제점과 개선방안을 중심으로 구성하였으며, 크게 해외봉사에 대한 정체성, 글로벌 인재 양성 과정, 귀국 단원의 국제개발협력 생

태환경으로 구분된다. 설문 대상은 해외봉사 잠재적 참여자와 귀국 단원이며, 설문 문항은 두 집단 대상 공통 설문 문항과 대상별 설문 문항으로 구성하였다.

넷째, 국외 사례분석을 통해 미국, 일본, 영국, 호주, 캐나다 다섯 개 국가의 해외봉사단 운영현황 및 특성을 먼저 살펴보고, 각국의 봉사단 파견 업무 수행기관 직원과 귀국 단원을 대상으로 해외봉사 관련 법·제도적 특징을 살펴보았다. 국외 조사 대상 기관은 미국의 Peace Corps, 일본의 海外協力隊, 영국 Voluntary Service Overseas이다.

이러한 연구 방법을 통해 우리나라의 해외봉사 관련 문제점과 개선방안을 추출하고, 이를 바탕으로 해외봉사단 참여 장려를 위한 법·제도적 개선방안을 제시하고자 한다.

2. 연구의 절차

본 연구의 절차는 다음과 같다.

제1장은 서론으로 연구의 배경과 목적, 연구의 범위, 방법, 절차를 소개하고 있으며, 더불어 본 연구의 의의와 연구 결과의 활용방안을 다루고 있다.

제2장은 이론 및 선행연구를 고찰하였다. 먼저 연구 관련 주요 개념을 정리하였고, 해외봉사 관련 국내 및 국외 선행연구를 해외봉사에 대한 정체성, 글로벌 인재 양성 과정, 국제개발협력 생태환경으로 구분하여 정리하였다.

제3장은 해외봉사단 현황 및 특성에 관한 것으로 국내 해외봉사단 운영현황과 특성을 살펴보기 위해 관련 통계를 주로 살펴보았다. 국외 해외봉사단 운영현황과 특성을 보기 위해 선정한 나라는 미국, 일본, 영국, 호주, 캐나다이며, 각국의 주요 해외봉사 파견기관을 대상으로 하고 있다. 더불어 국외 파견활동 지원 사항 및 파견 종료 후 서비스에 대해서도 살펴보았다.

제4장은 연구 설계에 관한 것으로 본 연구에서 사용한 문헌 조사, 질적

조사, 양적 조사 방법에 대한 구체적인 내용과 국외 기관을 대상으로 실시한 구체적인 인터뷰와 설문지에 대해 다루고 있다.

제5장에서는 질적 조사와 양적 조사를 통해 수집한 자료를 분석한 내용을 해외봉사에 대한 정체성, 글로벌 인재 양성 과정, 귀국 단원의 국제개발협력 생태환경으로 분류하여 정리하였다. 국외 기관별(미국 Peace Corps, 일본 海外協力隊, 영국 Voluntary Service Overseas) 사례 조사 결과도 해외봉사에 대한 정체성, 글로벌 인재 양성 과정, 귀국 단원의 국제개발협력 생태환경으로 구분하여 제시하였다.

제6장은 결론과 시사점을 다루고 있다. 본 연구의 결과 내용과 봉사단 지원을 제고를 위한 개선방안을 본 연구의 분류체계인 해외봉사에 대한 정체성, 글로벌 인재 양성 과정, 국제개발협력 생태환경에 맞추어 제시하고 있다. 특히 봉사단 지원을 제고를 위한 개선방안은 각 요인별로 법적·제도적 개선방안 및 봉사단 프로그램 운영 개선방안을 제시하고 있다.

IV. 연구의 의의와 활용방안

1. 연구의 의의

1.1. ‘해외봉사’ 관련 연구의 종합판

최근 코이카에서 진행한 ‘해외봉사’ 관련 선행연구들은 일반적으로 ‘해외봉사단원의 만족도(2019년 WFK 봉사단 봉사단원 만족도 결과보고서)’, ‘파견 사업에 대한 평가보고(코이카 해외봉사단 파견사업 종합 평가 보고서, 2015)’, ‘해외봉사단 해외 취·창업의 실효성(월드프렌즈 IT봉사단 해외취업·창업 연계 실효성 연구, 2015)’, ‘귀국 단원의 사회진출 및 사회 환원(코이카 해외봉사단 활동이 귀국 단원의 사회진출 및 사회 환원에 미치는 영향 연구, 2018)’ 등을 찾아볼 수 있는데 이들의 연구가 분절화 되어 있어 해외봉사에 대한 전반을 연계하기에는 아쉬운 점들이 있다.

특히, 이들 연구는 현행 해외봉사 프로그램들에 대한 이해와 그 성과에 집중되어 있고 프로그램 장점들에 대한 나열식이라 할 수 있다. 이는 선행 연구들에서 해외봉사 관련자들이 생각하는 해외봉사와 국제개발협력 생태 환경에서의 해외봉사에 대한 정체성에 대한 담론은 사실상 빠진 상태에서 프로그램에 대한 소개와 성과에 집중되어 있음을 발견할 수 있었다.

이에 본 연구를 통해 해외봉사 관련 정체성과 글로벌 인재 양성 과정에 대한 진단, 글로벌 인재들이 발달하는 과정, 그리고 이들이 사회에 진출하기 위한 국제개발협력 생태환경 전반에 대한 종합적 진단을 하였다는 게 본 연구의 특징이며 그 의의라 하겠다.

1.2. 선행연구에서 활용되지 않던 자료의 활용

선행연구들의 연구 방법 역시 한계점들을 가지고 있는데, ‘해외봉사’에

대한 연구를 하면서 실제 해외봉사에 참여한 사람들이 어떻게 발달하고 있는지, 이들의 역량이 과연 ‘글로벌 인재’로서의 역량이라 할 수 있는지에 대한 논의는 없는 상태에서 보고된 결과만을 활용한 것으로 파악되었다.

또한, ‘글로벌 인재 양성’ 과정으로써의 해외봉사자 모집을 위한 홍보, 모집·선발, 교육과정¹¹⁾과 파견활동, 그리고 파견 종료 후 서비스에 대한 진단이 부족하여 연구의 타당성을 재고할 필요가 있다.

이에 본 연구에서는 해외봉사자로 파견된 단원들의 ‘활동보고서’를 활용 글로벌 인재로 발달하는 과정을 탐색하였고, 이들이 글로벌 인재로서의 역량이 얼마나 되는지를 질적 연구를 통해 파악하고자 하였다.

특히 ‘글로벌 인재 양성 과정’의 하나인 해외봉사자 모집/선발, 교육과정, 파견활동과 종료 후 서비스에 대해 귀국 단원과 잠재적 참여자, 파견 수행기관의 이야기들을 청취하고, 이를 분석함으로써 실질적 글로벌 인재양성을 위한 운영과정의 개선방안을 도출하고자 하였다.

또한, 이렇게 양성된 글로벌 인재들이 사회에 진출함에 있어서 사회의 제도적 한계를 알아보기 위해 정부, 지자체, 공공기관, 민간기업들의 취업 실태를 조사함으로써 글로벌 인재들의 경력인정을 위한 방안을 모색하고자 하였다.

1.3. ‘해외봉사’ 참여 증진 모색을 위한 새로운 접근

해외봉사자 참여 증진을 위한 프로그램의 개선에 관한 연구¹²⁾, 현지 파견 수요기관들의 수요에 집중한 연구¹³⁾ 등이 있지만, ‘해외봉사’라는 용어에 대한 진지한 진단이나 해외봉사 참여자들의 만족도를 통한 개선점을 도출한 연구들을 찾기 어려웠다.

이는 대부분의 연구에서 ‘해외봉사’를 정의함에 있어서 이론적 수준을

11) 이옥현(2013), 해외자원봉사자 국내교육의 성과, 가천대 석사학위논문

12) 장재홍(2005), 우리나라 해외봉사단 파견사업의 문제점과 정책적 개선방안에 관한 연구, 한국외대 석사학위논문

13) 구영은 외(2016), WFK 중장기 전략 수립을 위한 수원국 중심의 해외봉사단 성과 요소 분석, 국제개발협력 2016년 제3호2016.09109 - 144 (36 pages)

벗어나지 못하는 관습화된 개념을 표기하고 있을 뿐 이에 대한 담론은 간과하고 있다. 즉, 변화하고 있는 국민의 의식을 반영한다고 볼 수 없다. 특히 ‘봉사’라는 용어가 갖는 ‘가치’와 해외봉사 참여를 고려하고 있는 대중들의 ‘각종 지원 제도 요구’는 다소 상반되는 상황임에도 불구하고 이에 대한 진단은 차치한 채 새로운 프로그램의 도입과 수요내용에만 집중한 채로 해외봉사자 수급을 논하는 것은 검토해볼 필요가 있는 것 같다.

따라서 본 연구에서는 해외봉사에 대한 정체성 담론을 제기함으로 국민적 인식을 재고함은 물론 이를 정부 정책에 있어서 글로벌 인재양성과 국제개발협력 전문가 양성이라는 관점에서 접근하고자 한다.

1.4. ‘국제개발협력 생태환경’에서의 ‘글로벌 인재’의 역할과 사회 환경 여건 개선을 위한 법적·제도적 근거 마련

선행연구에서 귀국 단원의 사회진출 및 사회 환원과 관련된 연구¹⁴⁾(정진경 외, 2018)는 국제개발협력 생태환경에 대한 진단을 통해 귀국 단원이 사회에 진출하기 위한 인프라를 구축해야 한다는 주장을 하여 그 의의가 있다고 하겠으나, 설문조사를 통한 양적 연구로 구성하고 있어 귀국 단원이나 해외봉사를 참여하고자 하는 잠재적 참여자, 그리고 파견 수행기관의 세밀한 요구를 분석하기에는 한계가 있었다.

이에 본 연구를 통해 생태환경 개선을 위한 당위성의 제기를 넘어 실제로 이해관계자들이 원하고 있는 국제개발협력 생태환경에서의 법적·제도적 적용 방안과 개선방안을 도출하고자 하였다. 이는 본 연구가 제안하고자 하는 국민의 해외봉사 참여 증진을 위한 제도적 기반을 마련함은 물론 법적 근거를 도출하고자 하는 목적에 부합한다.

14) 정진경 외(2018), 코이카 해외봉사단 활동이 귀국 단원의 사회진출 및 사회 환원에 미치는 영향 연구, 코이카

2. 연구 결과의 활용방안

2.1. 용어 개정 제안

사회적으로 통용되고 있는 용어를 개정한다는 것은 국민적 합의를 바탕으로 한다. 또한, 새로운 용어의 도입이 사회 혼란을 초래한다면 오히려 용어의 개정을 유보하는 게 일반적인 대처 방안이다.

하지만 일부 선행연구는 이미 용어 개정에 대한 담론이 시작되었음을 시사하고 있다. 고권혁(2019)¹⁵⁾, 허창수(2012)¹⁶⁾는 ‘국제자원활동’이라는 용어를 사용하고 있는 선행연구로 용어 사용이 관습화되어 있는 우리 사회의 해외봉사활동을 바라보는 새로운 관점을 제시하고 있다. 그러나 이들 연구에서 왜 일반적으로 통용되는 ‘해외봉사’라는 용어 대신 ‘국제자원활동’이라는 용어를 사용했는지 찾아볼 수 없다. 그만큼 용어는 집단을 의식하게 하고 있음을 방증한다.

본 연구에서 다양한 이해관계자들이 현재 사용되고 있는 ‘해외봉사’, ‘해외봉사자’, ‘귀국 단원’ 등 용어에 대해 그 의미를 재고할 것을 요구하고 있는 것으로 조사되어, 연구 참여자들이 말하고 있는 용어의 의미를 분석함으로 시대적 흐름에 맞는 용어를 제안하고자 한다.

2.2. 글로벌 인재 양성 과정 개선방안 제안

‘해외봉사자’를 양성하는 것의 의미와 ‘글로벌 인재’를 양성하는 것의 의미 차이는 무엇일까?

본 연구에서 용어의 재정의가 중요한 만큼, 용어에 따른 접근 방법도 다를 수 있다. ‘봉사자’양성이 인성과 집단 이미지에 중점¹⁷⁾을 둔다

15) 고권혁(2019), 국제자원활동 현장에서 생성된 연구자의 문제의식에 대한 성찰적 탐색, 교육인류학연구, 22(2), pp. 129~153

16) 허창수(2012), 국제자원활동이 가진 교육과정적 의미 탐색: 한 활동가의 경험 이야기, 교육과정연구, Vol. 30, No. 3, pp. 295~321.

면, ‘인재’ 양성은 역량에 중점¹⁸⁾을 두고 있다. 또한, 이 차이점은 양성 과정에도 반영된다.

연구를 통해 해외봉사자 모집과정이 사실은 ‘글로벌 인재’를 발굴하고 양성하는 전 과정으로서의 국제개발협력 생태환경임을 발견할 수 있었다. 이 용어의 혼재는 참여자들에게 어떻게 작용하고 있는지를 볼 수 있게 한다. 그러면서 연구 참여자들은 인재 양성을 위한 교육과정의 운영이 성인교육임을 고려한 ‘문제해결 중심’¹⁹⁾으로 변화해야 한다고 한목소리를 내는 것을 볼 수 있었으며, 파견활동을 위한 직무 중심, 행정 처리를 위한 실무 중심으로 바뀔 것을 요구하고 있다.

따라서 본 연구는 해외봉사자 모집 전 과정을 ‘글로벌 인재 양성 과정’으로 전환할 것을 제안하며, 이해관계자들이 내놓은 해결방안을 통한 글로벌 인재에 대한 정의와 양성 과정의 방향을 제안하고자 한다.

2.3. 국제개발협력 생태환경 제고를 위한 법적·제도적 개선방안 제안

청년 일자리에서 국제개발협력 분야는 ‘코이카가 중심’이라는 연구 참여자들의 일침은 우리나라 국제개발협력 생태환경을 단적으로 표현한다. 여타의 개발 NGO는 고용불안이 가장 큰 이유이며, 국제기구로의 진출은 그 문턱이 너무 높다는 게 일반적인 인식이자 현실로 진단되었다.

더욱이 다양한 해외봉사 프로그램이 계속해서 개발되는 상황에서 ‘굳이 장기 해외봉사를 가야 하는가?’에 대한 의문 역시 국제개발협력 생태환경을 대변한다. 특히 장기 해외봉사 경험자들의 이야기를 통해 ‘글로벌 인재 양성’ 과정 프로그램으로 홍보하고 있지만, 현실 세계에서는 글로벌 인재로 인정하기를 꺼리고 있다’라는 상황을 반영하여 전문영역에 대한 의문을 제기하고자 한다.

17) 이육현(2013), 해외자원봉사자 국내교육의 성과, 가천대 석사학위논문.

18) 남수경(2012), 정부지원 글로벌 인재양성사업의 국제적 비교 분석, 비교교육연구 제22권 제2호, 1~26쪽, 전체 26쪽

19) 이육현(2013), 해외자원봉사자 국내교육의 성과, 가천대 석사학위논문.

이러한 현실을 반영하여 정부의 ‘글로벌 인재 양성’ 제도가 실효성을 갖는 방안을 도출하고, ‘코이카 중심’의 생태환경이 국가 산업 전반에서 작동할 수 있는 구조적 개선방안을 도출할 필요가 있다.

본 연구는 정부 기관으로부터 지자체, 공공기관과 민간 기업들의 귀국 단원 즉, 글로벌 인재가 접근 가능한 구조에 대해 진단하고 국외 사례를 살펴봄으로 이에 대한 법적 제도적 근거를 마련하여 제안하고자 한다.

2.4. 사회구성원으로서의 ‘사회적 배려층’ 참여 제고를 위한 제안

해외봉사 참여자를 둘러싼 다양한 법과 제도는 국민의 참여에 어떻게 작용하는가? 국민의 해외봉사 참여를 촉진하고, 증대하기 위해선 참여자들의 사회학적 구성을 살펴볼 필요가 있다.

만 19세 이상 내국인으로 제한된 현행 해외봉사단 파견 규정이 새로운 시대의 흐름에 맞춰 변화할 부분이 무엇이며, 선발 과정에서 신체검사와 신용조사 등이 어떤 제한 점을 주는지를 알아보는 것은 ‘다양한 계층의 참여를 유도하고, 참여 확대를 모색’하라는 국회의 지침을 수행하기 위해 현행 제도가 가지고 있는 한계를 알아볼 필요가 있다.

따라서 경제적 사회적 배려층의 참여를 활성화하기 위해 코이카 해외봉사단 파견 시 국민기초생활 보장법에 따른 이들의 참여를 어떻게 수용해야 할 것인지에 대해 제안하고자 한다.

또한, 장애인, 다문화 가정 등 사회적 요인에 의한 사회적 배려층의 참여를 위한 전문기관과의 협력관계의 필요성, 이를 위한 전문기관의 지원 방안을 도출함으로써 현실성 있는 제도 개선방안을 제시하고자 한다.

2.5. 감염병 대유행 이후 새로운 환경을 위한 시사점 도출

전 세계적 감염병 대유행은 국제사회에서 지금까지 진행되어 오던 해외 봉사의 흐름을 끊어 놓았다. 그럼에도 불구하고 지속 가능한 발전을 위한 국제사회의 노력은 유지되고 있으며 그 패러다임의 전환을 요구하고 있다.

이에 본 연구를 통해 감염병 대유행으로 변화되고 있는 해외봉사의 새로운 흐름을 찾아보고, 그 성과 사례를 살펴봄으로 앞으로 변화될 해외봉사 유형에 대한 시사점을 도출하고자 한다.

제2장 이론 및 선행연구 고찰

I. 개념(용어) 정리

1. 다시 떠 오른 담론 ‘자원봉사’

“자원봉사활동은 일방적으로 ‘내미는 손’이 아닌,
동등한 입장에서 서로 ‘맞잡는 손’이 되어야 한다.”²⁰⁾

자원봉사의 개념과 의미는 이미 우리 사회에서 널리 통용되는 듯하다. Volunteer가 자원봉사로 번역되어 사용되고 있으며, 정부 정책에서도 이를 시행하는 기관들에서도 모두 ‘자원봉사활동기본법’, ‘00자원봉사센터’로 명명하는 것에 이의를 갖는 사람은 별로 없다.

하지만 최근 학계는 이 용어의 의미를 되짚어보기 시작했다. 이유는 용어가 포함하고 있는 의미와 실생활에서의 활용 사이에 차이가 발생하고 있기 때문이다. 즉, 이론적 정의와 이를 적용하는 제도 사이에 균열이 생겼고, 활동에 참여하고 있는 사람들 사이에서도 이에 대한 의문을 갖는 사람이 많아졌을 뿐 아니라 이 용어로 인해 혼란이 가중되고 있다는 점이 학계가 이를 되짚어보는 이유 중의 하나라 할 수 있다.

자원봉사활동 관련 연구들 속에서 흔히 4대 원칙을 거론하는 것을 쉽게 볼 수 있다. 공익성, 이타성, 지속성, 무보수성은 자원봉사를 배우는 모든 이들이 외워야 할 규범이었다.

하지만 자원봉사라는 게 이름의 문제가 아니라 도움이 필요한 사람 또는 지역이 있어야 하고, 누군가 도움을 주는 사람이 있어야 자원봉사라는 게 성립되며, 이에 참여한 사람을 자원봉사자라 하고, 이들이 그 도움의 활동

²⁰⁾ 이선재 외, 2009, 유네스코한국위원회

을 할 때 이를 자원봉사활동이라 한다. 그렇다면 도움이 필요한 사람 또는 필요한 곳은 무엇이라 명명하는가? 국내 자원봉사활동기본법은 이에 대한 정의를 내리지 않고 있으며, 자원봉사활동 범위라는 조항을 통해 활동 내용을 규정하고 있다. 그러나 지역자원봉사센터들은 이러한 활동을 수요활동이라고 하고 있으며, 수요활동이 필요한 곳을 수요처로 명기하고 있다. 즉, 수요활동이 필요한 수요처에 자원봉사자가 파견되어 자원봉사활동을 하는 것이다.

한편, 자원봉사활동기본법 제5조의2에서는 ‘누구든지 개인 또는 단체에 대하여 자원봉사활동을 강요하여서는 아니 된다.’고 하면서도 제11조에서는 학교와 직장은 자원봉사활동을 권장하고 촉진하기 위하여 노력해야 하고 ‘학생 및 직장인 등의 자원봉사활동에 대하여 그 공헌을 인정하여 줄 수 있다.’라고 규정되어 있을 뿐 아니라 제12조(포상)에서는 ‘국가와 지방자치단체는 국가와 사회에 현저한 공로가 있는 자원봉사활동을 한 자원봉사자, 자원봉사단체, 자원봉사센터 등에 대하여 대통령령으로 정하는 바에 따라 포상할 수 있다.’라고 규정하고 있다. 그러면서도 ‘강요’와 ‘장려’의 차이가 어느 정도인지에 대한 지표는 따로 없다.

그럼에도 불구하고 이러한 공익 활동이 자발적이고, 지속적으로 이루어질 수 있도록 활동에 대한 인정과 보상이 따라야 한다는 연구와 주장이 계속되고 있는 것은 이 활동이 가치 있는 일이기 때문이다. 특히 UN은 지속가능발전목표(SDGs)²¹⁾를 발표함으로써 사회적, 경제적, 환경적 차원에서의 지구촌 협력을 도모할 것과 이를 위해 국제사회가 연대해야 한다고 주장한다. 또한 이 목표가 경제적으로 낙후된 지역만의 문제 해결을 넘어 전 지구적 과제를 명백히 하고 있다.

우리 정부 역시 이러한 국제사회의 움직임에 발맞춰 국제개발협력에 박차를 가하고 있으며, 이러한 노력의 일환이 활동가를 타국에 파견하는 해외봉사 사업이라 할 수 있다. 하지만 해외봉사자의 파견이 저개발국에 대한 도움의 손길로써의 의미를 넘어 ‘글로벌 인재’ 양성이라는 또 다른 목표를 제시함으로써 국내 인적자원이 자신의 역량개발뿐 아니라 개발된 역량을 통해 사회에서 역할을 할 수 있도록 하겠다는 목표도 포함되어 있다.

이러한 국내외의 해외봉사에 대한 참여 장려와 이들의 역할에 대한 정책적 지원은 우리가 지금까지 배워왔던, 그리고 무심코 사용해 왔던 ‘자원봉사’에 대해 다시 생각하게 하고 있으며, 이에 대한 담론을 통해 새로운 의미의 사회적 합의 도출이 필요하게 한다.

2. ‘해외봉사자’, ‘글로벌 인재’, ‘국제개발 협력 활동가’

“글로벌 인재가 되는 길은 단순히 해외봉사단 ‘참여의 결과이기보다는 투쟁을 극복함으로써 끊임없이 진화’ 하는 것이다. (김복희, 2019)”

정부의 글로벌 인재 양성 사업 개요에 따르면, ‘해외봉사단 파견 및 글로벌 인재 양성사업은 44개 이상의 해외 개발협력 현장을 경험하게 함으로써 글로벌 인재로서의 경쟁력을 갖춘 인재 양성’을 목표로 하고 있다. 즉, 봉사자를 해외에 파견하여, 개발협력 현장을 경험하게 하고, 국제사회에 경쟁력이 있는 인재로 양성하는 것이 글로벌 인재 양성사업이라는 것이다. 여기에서 우리는 ‘해외봉사자’와 ‘글로벌 인재’라는 두 개의 개념을 접하게 된다.

“봉사라는 게 나 좋으라고 가는 게 아니라 남을 위한 것이기 때문에 본인의 혜택은 두 번째로 생각해야 하는 부분인 것 같고, 봉사자로 지원을 했다면 봉사자로서의 역할을 다해야 하는 게 맞다고 생각하고요, 모집 자체를 봉사자를 모집하기도 하고, 현지에서도 봉사자를 맞이하기 때문에 봉사자의 본질적인 성격은 지켜져야 한다고 생각해요. 그래서 봉사 정신이 투철한 사람이 가야. (Ne004_090)”

“봉사 정신이 투철하다는 것의 의미가 무엇인지 모르겠어요. 봉사 정신을 어떻게 측정할 수 있죠? 투철한 봉사 정신을 요구할 때, 해외봉사는 돈도 가산점도 필요 없는 사람만 가야하나요? (Ne002_090)”

잠재적 참여자를 대상으로 해외봉사의 정체성에 관해 물었을 때, 상반되는 의견이 나왔다. 과연 ‘해외봉사’에 대해 어떻게 정의할 수 있을까? 이 의문에 대해 연구자들의 의견이 분분한 게 현실이다. 이와 관련 국내 선행 연구들이 ‘자원봉사’를 어떻게 바라보고 있는지를 살필 필요가 있다.

²¹⁾ UN지속가능발전목표, 환경부

II. 국내 선행연구 고찰

1. 해외봉사에 대한 정체성

‘자원봉사’와 관련된 대부분의 연구에서 연구자들은 자원봉사의 4대 원칙인 ‘자발성’, ‘이타성’, ‘지속성’, ‘무보수성’을 근거로 자원봉사를 규정하고 있으며 이에 대한 여타의 주장을 찾는 것은 어려운 일이다. 하지만 최근 강종수(2012)²²⁾, 김승렬 외(2016)²³⁾, 류기형(2010)²⁴⁾, 김재학(2014)²⁵⁾과 같은 연구자들이 자원봉사 관련 인정과 보상에 관한 연구를 발표함으로써 자원봉사활동의 활성화를 위해 참여자를 인정하고, 이에 대한 보상을 하는 것이 지속적인 참여의 동기로 작용한다고 주장한다. 특히 강종수(2012)는 자원봉사 관련 인정 및 보상을 사회경제적 인정 보상, 교육 문화적 인정 보상, 경제적 인정 보상으로 범주화하고, 사회 심리적 인정 보상과 경제적 인정 보상이 자원봉사활동을 지속하는 의지에 긍정적인 영향을 미친다고 보고하고 있다.

이는 지금까지 전통적 입장에서의 자원봉사의 4대 원칙 중 ‘무보수성’ 원칙에 정면으로 어긋나는 것이지만 자원봉사 참여자들의 사회적 의식이 변화하고 있음을 반영한다.

이와 더불어 고권혁(2019, 2018)²⁶⁾²⁷⁾, 오덕열(2020)²⁸⁾, 한인영 외(2005)²⁹⁾, 임현선 외(2008)³⁰⁾, 조현민(2010)³¹⁾ 등은 자원봉사를 학습과 교육 실천의 대상으로 봐야 한다고 주장하고 있다. 고권혁(2018)은 국제 자원활동은 참여자의 변화를 통해 다양한 교육적 역할을 엮을 수 있으므로 교육 분야에서도 관심을 가지고 있으며, 국제 자원활동이 인간의 주체적 변화에 긍정적인 계기가 된다고 보며, 국제 자원활동의 보편적 역할을 제시하기 위해 더 많은 사례와 한계에 대한 연구를 축적할 필요가 있다고 주장한다.

한편, 조현민(2010)은 예비교사들이 교육실습을 하지만 교육현장에 대한 봉사활동을 경험함으로써 현장에 대해 더 자세히 알 수 있고, 능동적이고 자발적 형태에서의 학습 의지를 높일 수 있음을 밝히며 자원봉사활동이 교육적 요소를 갖출 뿐 아니라 교사의 역량을 높일 수 있다고 주장한다. 이와 같은 주장은 현재 몇몇 대학에서 해외봉사활동에 참여한 학생들에게 사회봉사학점을 주는 것과 일치하는 주장이라 하겠다.

이와 같은 주장들은 자원봉사활동에 대한 참여를 증진하기 위한 발로라 할 수도 있지만, 자원봉사를 바라보는 시대적 의미가 변화하고 있음을 반영한다.

WFK 코이카 해외봉사단 명칭은 ‘일반봉사단’, ‘NGO 봉사단’, ‘청년중기봉사단’, ‘UNV대학생봉사단’이 있으며 모두 ‘봉사단’이라는 명칭을 사용하고 있다. 그 외에 ‘WFK 코이카 자문단’, ‘WFK NIPA 자문단’, ‘WFK 과학기술지원단’, ‘WFK IT봉사단’, ‘WFK 한의약봉사단’, ‘WFK 청년봉사단’, ‘WFK 교원해외파견사업’, ‘WFK 태권도평화봉사단’과 같은 유형이 있다.

²⁶⁾ 고권혁(2019), 국제 자원활동 현장에서 생성된 연구자의 문제의식에 대한 성찰적 탐색, 교육인류학연구 22(2), pp.129-153 Jun, 2019

²⁷⁾ 고권혁(2018), 프레이리의 ‘인간화’과정을 통한 빼마이와 쏘짜이의 국제자원활동 경험 이해, 글로벌교육연구 10(3), pp.185-220 Sep, 2018

²⁸⁾ 오덕열(2020), 교육 실천의 과정으로서 자원활동 경험에 대한 자문화기술지, 교육인류학연구 23(1), pp.71-105 Mar, 2020

²⁹⁾ 한인영 외(2005), 전공교육과 연계한 봉사학습(SERVICE-LEARNING)의 효과 연구 : 사회복지교육을 중심으로, 한국 사회복지학 2005-01 57(3):251-276

³⁰⁾ 임현선 외(2008), 학습으로서의 자원봉사활동 이해 : 대학생 자원봉사자들을 중심으로, 평생교육학연구 14(2), pp.147-170 Jun, 2008

³¹⁾ 조현민(2010), 예비보육교사의 보육현장 봉사활동에 관한 질적 연구, 중앙대 석사학위논문

²²⁾ 강종수(2012), 대학생의 자원봉사활동 지속의지에 미치는 참여 동기 및 인정·보상 요인 분석, 한국산학기술학회 논문지 2012-01 13(12):5728-5737

²³⁾ 김승렬 외(2016), 자원봉사 활동 인정·보상 선호에 대한 집단 간 차이 분석, 한국지방행정학보, 제13권 제1호 2016, 4): 71-95

²⁴⁾ 류기형(2010), 자원봉사동기유형과 보상인식 및 자원봉사과업만족도와와의 관계에 관한 연구, 사회복지정책 37(4), pp.75-96 Dec, 2010

²⁵⁾ 김재학(2014), 자원봉사의 동기, 교육·훈련, 인정·보상이 행동의도에 미치는 영향, 호텔경영학연구 23(4), 2014.08, 129-145

국외의 경우 미국은 Peace Corps, 영국은 Voluntary Service Overseas(VSO), 호주는 Australian Volunteers(AV)가 있으며, 캐나다는 Canadian University Service Overseas(CUSO) 라는 명칭을 사용하고 있다. 일본은 일본해외협력대(Japan Overseas Cooperation Volunteers; JOCV)이다.

이들 외국 기관의 명칭에서 영국의 Voluntary Service Overseas와 캐나다의 Canadian University Service Overseas에는 ‘봉사’라는 의미인 ‘Service’가 포함되지만 다른 나라들은 ‘Volunteer’로 표현한다. 결국, 우리가 자주 접하는 미국의 ‘평화봉사단’은 Peace Corps를 오역한 것으로 이 명칭에는 어디에도 Service의 개념이 없다. 일부 연구자들에 의해 우리나라의 ‘학문적 지지 기반’이라고 보는 일본의 경우에서도 ‘봉사’라는 명칭을 차용하지는 않는다.

그렇다면 우리나라에서 사용하고 있는 volunteer는 왜 ‘자원봉사’가 되었을까? volunteer는 라틴어의 ‘voluntas’에서 온 것으로 ‘자유의지’, ‘몸소 하고자 하는 마음’, ‘의욕’, ‘자발’, ‘소망’을 뜻하는 라틴어 명사에서 근거한다고 많은 연구가 보고하고 있다. 연구들은 volunteer의 어원을 이렇게 소개하면서도, 정작 번역된 volunteer는 ‘자원봉사’로 소개된다. 원어 어디에서도 볼 수 없는 ‘봉사’라는 개념이 삽입된 것이다.

한자에서 ‘봉사(奉仕)’는 받들 봉(奉)과 베풀 할 사(仕)로 ‘받드는 일을 하는 베풀아치’를 말한다. 표준국어대사전³²⁾은 자원(自願)을 ‘어떤 일을 자기 스스로 하고자 하여 나섬’이라고 정의하고 있으며, 봉사는 ‘국가나 사회 또는 남을 위하여 자신을 돌보지 않고 힘을 바쳐 애씀’이라고 정의한다. 또한, 자원봉사(自願奉仕)는 ‘어떤 일을 대가 없이 자발적으로 참여하여 도움. 또는 그런 활동’이라고 정의하고 있다.

‘스스로 원해서 하는 것’, ‘대가 없이 자발적으로 하는 것’, ‘자신을 돌보지 않고 애쓰는 것’은 엄연한 차이가 있다. 즉, ‘봉사’라는 용어는 ‘희생’의 의미를 내포하고 있다.

이런 면에서 ‘해외봉사’가 ‘글로벌 인재’가 되는 하나의 방법이라 한다면 누군가를 돕기 위해 ‘희생’한 사람이 ‘인재’가 된다는 의미가 된다. 따라서 이러한 설정은 논리적으로 부합하지 않는다고 할 수 있다.

최근 연구자들뿐 아니라 타인을 돕는 일을 하는 다양한 기관에서 ‘자원봉사’라는 용어 대신 ‘자원활동’이라는 용어를 사용하고 있는 것을 볼 수 있다.

고권혁(2018, 2019), 이가영 외(2017)가 이미 국제 자원활동이라는 명칭을 사용하고 있으며, 이선미(2016)³³⁾, 오덕열(2020)³⁴⁾이 자원활동이라는 명칭을 연구에 사용하고 있다.

국제개발협력 사업을 하는 휴먼인러브³⁵⁾는 ‘자원활동은 원론적으로 자원(自願) 즉, 스스로 원하고(free will), 선택해서 참여한다는 원칙에 충실해야 하며, 내가 이웃, 지역사회, 국가, 나아가 세계적인 문제해결에 자발적이고 적극적으로 개입(involverment) 혹은 참여(participation)함으로써 스스로 사회발전과 변화를 가져올 수 있으며, 나아가서는 나의 삶의 질을 풍요롭게 만들 수 있다는 믿음과 실천을 해야 한다.’라고 내세우며, ‘이러한 이유로 인해 현재 일반적으로 널리 사용되는 용어인 자원봉사보다는 자원활동이라는 용어를 사용하는 것이 바람직할 것.’이라고 주장하여 자원활동이 도움을 받는 사람이나 도움을 주는 사람들의 발달적인 면에서나, 발전적인 면에서 모두에게 이익을 주는 협력활동³⁶⁾임을 상기시키고 있다.

코이카의 해외봉사단 파견 및 글로벌 인재 양성 사업 역시 ‘우리 국민이 사업참여를 통해 협력국 주민들의 삶의 질 향상에 기여하고 개발협력 인재로 성장할 수 있도록 지원하는 대표적인 국민참여 사업³⁷⁾’이라고 규정하고 있으며, 김복희(2019) 역시 해외봉사단 파견사업의 목적을 ‘개발협력사업에 참여하여 개발도상국이 안고 있는 다양한 개발과제 해결에 도움을 줌으로써 개발도상국의 경제사회 발전에 기여하며, 봉사자 개인 차원 혹은 봉사단을 파견하는 공여국 정부 입장에서 자국민의 글로벌 이슈나 이문

33) 이선미(2016), 시민성 관점에서 본 자원활동: 새로운 유형과 관점, NGO연구 제11권 제1호(2016): 57-83

34) 오덕열(2020), 교육 실천의 과정으로서 자원활동 경험에 대한 자문화기술지, 교육인류학연구 제23권 제1호

35) <http://hil.or.kr/business/volunteering-activity/>

36) 조용하(2002), 대학생자원봉사활동의 이론적 고찰: 봉사학습을 중심으로, 청소년학연구 9(3) Dec, 2002

37) http://www.koica.go.kr/koica_kr/946/subview.do

32) 국립국어원 표준국어대사전

화 이해 증진을 통해 개인의 성장과 행동 변화 등 도모³⁸⁾’ 한다고 정의했다. 따라서 코이카의 해외봉사자 파견사업은 국제개발협력사업 중 하나이며, 대표적인 국민참여형 사업이라 할 수 있다.

정부의 글로벌 인재 양성 사업 중 하나로써의 ‘해외봉사’라는 용어는 이제 ‘국제개발협력 자원활동’ 또는 ‘해외 자원활동’ 등으로 바뀌어야 한다는 주장들은 우리에게 시사하는 바가 크다 하겠다.

2. 글로벌 인재 양성 과정

정부의 해외봉사자 파견사업이 국제개발협력 사업의 일환이며, 이를 통해 글로벌 인재를 양성하고, 이들을 국제개발협력 분야 전문가로 사회 전 분야에서 활동할 수 있게 하겠다는 계획은 아래 [그림 2] 코이카 ‘경력 사다리’를 통해 확인할 수 있다.

[그림 2] 코이카 경력 사다리



출처: 한국국제협력단 홈페이지

³⁸⁾ 김복희(2019), JICA 해외협력대 사업 50년의 성과와 교훈: 사람중심 개발과 글로벌 인재 양성을 위한 제언, Journal of International Development Cooperation (1), 1-35

그렇다면 글로벌 인재란 무엇인가? 선행연구에서 구자익(2012)은 인재(人才)를 ‘신속히 업무에 투입될 수 있는 능력과 소양을 가진 사람’이며 ‘기업에서 보면 필수 불가결한 직원’을 의미한다고 한다.³⁹⁾ 이에 따르면, 글로벌 인재란 국제개발협력 생태환경에 즉시 투입되어 맡은 업무를 수행할 수 있는 능력을 갖춘 사람이라 하겠다.

김동일 외(2010)는 글로벌 인재라는 용어가 학문적으로 발현된 것이 아닌 사회적 필요에 의해 나왔을 것이라고 주장⁴⁰⁾한다. 사실 글로벌 인재를 정의하는 연구를 찾아보기 어려웠으며 이 용어와 관련된 다양한 주장, 즉 글로벌 인재 역량, 글로벌 인재 양성, 글로벌 인재로서의 세계시민, 세계 시민성 등 근접 연구를 통해 정의할 수밖에 없는 게 현실이다. 코이카의 글로벌 인재 양성사업에 대한 안내에서도 글로벌 인재에 대해 정의하기보다는 글로벌 인재 역량에 관해 설명하고 있는 것을 볼 수 있다.

김동일 외(2010)는 ‘청소년 GTI(Global Talent Indicator) 타당화 연구’를 통해 글로벌 인재를 발달적 관점에서 바라보고 있으며, 해당 분야에서 전문성을 확립할 수 있는 일정한 나이에 이르렀을 때 글로벌 시대가 요구하는 능력과 인성을 지닌 사람으로 규정하고, ‘글로벌 인재’는 미래의 가능성을 현재에 투영한 개념으로 추정하고 있다. 이러한 관점은 흔히 글로벌 인재를 ‘양성’한다는 용어를 대변한다. 그러나 글로벌 인재를 양성은 하지만 누가 글로벌 인재라는 명확한 규정은 없다. 그러면서도 그들은 글로벌 인재를 우수한 지적 역량을 기반으로 자신의 내적 역량을 이해하고 성찰하여 대인 관계를 통하여 추진력 있게 삶을 이끌어갈 수 있고, 타인(타문화)이 가지는 문화적 차이를 이해하고 이를 적극적으로 활용할 수 있는 즉, 글로벌화 된 미래사회에 적응할 수 있고 더 나아가 능동적으로 영향을 미치는 유능한 인재라고 조심스럽게 진단하고 있다.

Morais & Ogden(2011)⁴¹⁾은 세계 시민성 연구를 통해 사회적 책임(Social Responsibility), 글로벌 역량(Global Competence), 글로벌 참여(Global Civic Engagement)가 세계시민이 갖추어야 할 역량임을 밝혔다. 이를 통해 글로벌

역량을 자신의 한계를 인식함은 물론, 이문화적 만남을 통해 성공적으로 참여할 수 있는 자기인식 능력, 다양한 문화 간 소통 방법과 성공적으로 참여할 수 있는 이문화 커뮤니케이션 능력, 세계적 문제와 사건에 관한 관심과 지식으로서의 글로벌 지식이라는 점을 보고했다. 이외에 세계시민으로서의 사회적 책임(Social Responsibility)은 세계정의와 격차를 인식할 수 있으며, 이타주의와 공감하는 정신, 세계사 상호 연결되어 있다는 의식 하에 개인적인 책임을 가진 사회적 책임 의식과 시민단체 활동에의 참여하고, 정치적인 목소리를 낼 수 있으며, 시민운동에 참여하는 글로벌 참여 의식을 제시하고 있다.

한편, 코이카 글로벌 인재 양성 사업⁴²⁾에 따르면, 그 비전은 개발협력분야의 전문성을 갖춘 글로벌 리더 양성을 목표로 하고 있으며, 글로벌 인재상은 개발협력분야의 이론적 전문성을 갖춘 인재로서의 Professionalism, 경험을 통해 성장한 실천적 현장 중심형 인재로서의 Practice, 글로벌 무대에서 자신의 역량을 마음껏 펼쳐 보일 수 있는 열정 넘치는 인재로서의 Passion이라고 적시하고 있다.

또한, 이렇게 양성된 글로벌 인재는 개발협력분야 인재의 직무 핵심역량과 개발협력분야의 기초역량을 갖추게 되는데, 해외에서의 경험을 기반으로 하는 공통직무역량으로서의 ① 문제해결역량 ② 조사·분석역량 ③ 외국어(영어/현지어)역량이 있으며, 개발 협력 전문성 확보를 위한 개발 협력 시장 특화 전문역량인 ④ 개발협력전문역량 ⑤ 프로젝트관리역량 ⑥ 업무수행전문역량, 그리고 세계시민으로서 갖추어야 할 기초역량인 ⑦ 세계시민역량 ⑧ 커리어개발역량 등 8대 역량을 축으로 하고 있다.

이렇게 세분화된 구분은 앞으로 본 연구에서 해외봉사활동 경험이 글로벌 인재로서의 역량에 작용하고 있는지를 측정할 지표로 사용하고자 한다.

39) 구자익(2012), 한국교원신문, <http://hangyo.com/news/article.html?no=40180>

40) 김동일 외(2010), 청소년 GTI(Global Talent Indicator) 타당화 연구, 아시아교육연구, 2010-01 11(1):45-66

41) Morais, D., Ogden, A.(2011), Initial development and validation of the global citizenship scale, Journal of Studies in International Education, 15. 445-466.

42) 코이카 홈페이지, 코이카 글로벌인재양성사업 http://www.koica.go.kr/koica_kr/946/subview.do

<표 2> 개발협력분야 글로벌 인재 8대 역량

개발협력분야 인재의 직무 핵심역량		개발협력분야의 기초역량
해외 경험을 통해 배양할 수 있는 해외기반 공동직무역량	개발협력전문성 확보를 위한 개발협력시장 특화전문역량	세계시민으로서 갖추어야 할 기초역량
① 문제해결역량 파견국에서 생활하고 업무를 수행하면서 문제를 발굴, 분석, 재구조화 등 통합적 사고를 통해 합리적인 해결책을 도출해 내는 능력	④ 개발협력전문역량 개발협력분야에서 업무를 수행하기 위해 이론, 정책, 섹터, 지역 등에 대해 이해하고 업무에 활용하는 능력	⑦ 세계시민역량 국제적 추세를 이해하고, 서로 다른 문화적·인종적 배경을 가지고 있거나 몇 개의 문화가 공존하는 현장에서 서로 협력하며 글로벌 리더로서 원만하게 생활 할 수 있는 능력
② 조사·분석역량 업무를 수행함에 있어 정보를 수집하고 이를 분석하여 의미 있는 정보를 찾아내는 능력	⑤ 프로젝트관리역량 프로젝트를 수행함에 있어 자원을 효율적으로 관리하고, 적절하게 운영 및 평가를 통해 개선방향을 도출해내는 능력	⑧ 커리어개발역량 자신의 경력개발을 위해 사회, 경제적 규범 등 주변 환경을 고려하고, 필요한 자원을 활용하여 자신의 인생 계획 프로젝트를 개발해내는 능력
③ 외국어(영어/현지어)역량 파견 지역의 언어(또는 영어)로 자신의 의사를 말과 글 등으로 표현하는 능력	⑥ 업무수행전문역량 업무를 수행함에 있어 업무의 타당성 검토 및 기획하고, 문서를 작성·보고하는 능력	

출처: 코이카 홈페이지

3. 국제개발협력 생태환경에서의 귀국 단원

지속가능 개발 목표(SDGs)의 8번은 양질의 일자리와 경제성장을 촉진하도록 권고하고 있다. 모두를 위해 지속적이고 포용적이며 지속가능한 경제성장이 이루어져야 하며, 이는 완전하면서도 생산적인 고용이 이루어지고 모두에게 양질의 일자리가 제공(Promote sustained, inclusive and sustainable growth, full and productive employment and decent work for all)⁴³⁾되는 것을 의미한다.

본 연구는 해외파견활동이 종료된 귀국 단원들이 사회에 재진입하는 경로를 알아보기 위해 국제개발협력 생태환경에 대한 진단, 귀국 단원이 진로

를 결정하는 경로, 코이카와 정부가 귀국 단원을 위해 세운 정책, 인정 보상으로서의 코이카의 활동 종료 단원에 대한 서비스, 대학생으로서 참여한 청년들의 학업 진로를 위한 서비스, 전문기관으로서의 NGO 환경, 정부의 일자리 정책 등을 주제로 한 선행연구를 탐색하였다.

국제개발협력 생태환경에 대한 선행연구들을 살펴보기 전에 생태환경이라는 용어에 대해 알아보고자 한다. 최남희(재인용, 2017)는 생태계의 개념을 환경과 생물군집, 생물 개체군, 생물종간의 상호작용이 생성-성장-소멸에 어떻게 영향을 미치는가를 다양한 생산자, 소비자, 분해자와 같은 행위자들의 기능과 역할을 중심으로 설명하고자 하는 접근 시각으로 보며, 생태계에서의 다양한 요소들은 체계적으로 조직화 되어있으며, 균형 상태를 유지하고자 하는 메커니즘이 작동하는 것으로 가정하고 있다.⁴⁴⁾(재인용; Pickett et al., 2002: 1-10; 문미성·박소연, 2016).

한편, 김은주 외(2019)⁴⁵⁾는 최남희가 보고한 ‘산업생태계’ 개념을 활용하여, 공적개발원조의 경제적 파급효과를 위해서 지속가능한 가치사슬을 형성해야 하며, 이를 위해 두 협력국(공여국과 수여국) 모두를 위한 국제개발협력 생태계를 구축할 필요가 있다고 주장한다. 그는 연구를 통해 국제개발협력분야 일자리 창출 정책 현황을 분석하고 일자리의 질(quality)에 대한 실태를 분석하고자 했으며, 국제개발협력 생태계 형성을 위해 시스템 다이내믹스적 관점에서 개발협력 시스템의 인과지도(causal map)를 작성하고 시뮬레이션을 이용하여 일자리 수를 추정하였다.

또한, 일자리 창출 문제의 인과순환구조를 파악하고, 정책 지렛대 탐색을 통해 국제개발협력 생태계 형성을 위해 필요한 정책적 개입요소가 무엇인지를 파악하고자 하였다. 이를 바탕으로 국제개발협력 생태계를 활성화하기 위해서 국제개발협력 생태계에 대한 개념을 제안하고, 일자리 창출이 가능한 생태계가 되기 위한 방안과 국제개발협력 생태계 구축을 위해 민간부문 참여를 장려하고자 할 때 필요한 대안 등을 제시하고자 하였다.

그는 시스템 다이내믹스적 관점에 따른 국제개발협력 생태환경에서의 해외봉사단 관련 일자리 창출에 대해 추정하고, 예측한 결과를 발표하였다.

⁴⁴⁾ 최남희(2017), 창업생태계의 성장과 한계에 대한 퍼드백 구조분석, 『한국시스템다이내믹스 연구』 18(4): 117-145.(재인용)

⁴⁵⁾ 김은주 외(2019), 국제개발협력 생태계 구축을 통한 고용창출방안 연구, 한국행정연구원 KIPA 연구보고서 2019-22

⁴³⁾ UN 홈페이지, <https://sdgs.un.org/goals/goal8>

이에 따르면 해외봉사단 관련 일자리는 2018년 현재 2,739개에서 2030년 3,671개~4,974개로 늘어날 것으로 추정하고 예측하였는데, 저자가 도출한 결과를 본 연구의 용어에 맞춰 재구성한 <표 3>을 아래에서 볼 수 있다.

<표 3> ODA 사업에 따른 일자리 창출 추정 및 예측 결과

국제개발협력 생태환경에서의 일자리 창출	기본모델* 결과		시나리오 모델** 결과
	2018년	2030년	2030년
글로벌 인재양성에 따른 일자리 창출(a)	2,168	3,935	2,904
ODA 전문가(코디네이터, 프로젝트실무자 등) 일자리 창출(b)	433	787	581
NGO, 민간기업 등의 취업자수(c)	138	252	186
봉사단 관련 일자리 창출(d=a+b+c)	2,739	4,974	3,671

*기본모델: 시뮬레이션 모델 설정값 & 증가율 0.24% 가정

**시나리오모델: 시뮬레이션 모델설정 값 & 증가율 -1% 가정

그의 연구는 ODA 분야 일자리 현황을 파악하고 실태를 분석하였으며, 그 일자리의 질에 대해 문제점을 진단하고, 국제개발협력 생태계에서 새로운 일자리 창출에 대한 대안을 도출하였을 뿐 아니라 민간부문 참여 활성화를 위한 정책 대안을 제시하고 있는 점에서 큰 의미가 있다.

한편 개발협력 NGO 관련 국제개발협력 생태환경에 대해 보고한 양수경(2018)⁴⁶⁾은 국제개발협력 환경에서 지속가능개발목표(SDGs)들의 지표들은 개발도상국만의 목표가 아닌 개발협력 공여국의 목표이기도 하다고 주장하며, 개발협력을 위한 인재양성과 국제개발협력 생태계를 위한 육성을 위해 노력해야 한다고 밝히고 있다. 특히 그는 국제개발협력민간협의회(Korea NGO Council for Overseas Development Cooperation, 이하 KCOC)가 발간한 『2015 한국 국제개발협력 CSO 편람』의 자료를 근거로 한국 민간단체의 국내외 인력 규모는 1만 4천여 명 정도로 상근·비상근으로 활동하는

국내 인력이 9,599명 해외 지부에서 근무하는 직원의 수는 4,447명이라고 보고하고 있다.

127개의 민간단체를 통해 보고된 자료에 의하면 69개 단체에 채용된 295명의 직원이 국제개발협력 관련 활동을 한 경험이 있는 사람들로 나타났으며, 특히 이들 중 코이카 영프로페셔널(Young Professional, 이하 코이카 YP) 출신이 29.5%로 가장 높았고, 민간단체 자체 봉사단 출신이 21.4%, 월드프렌즈 NGO 봉사단 출신이 20.7%, 코이카 봉사단 출신도 15.3%에 달한 것으로 보고하고 있다.

이와 같은 보고에 따라 양수경(2018)은 월드프렌즈 NGO봉사단의 PM과 같은 역할에 귀국봉사단을 채용하여 향후 진로를 위한 경력 사다리로 활용해야 하며, 이를 위해 민간협력 사업에 대한 인력 투입을 더욱 확대할 수 있는 환경과 조건을 만들어야 한다고 주장하고 있다.

귀국 단원의 사회진출과 경험의 사회 환원을 연구한 정진경 외(2018)⁴⁷⁾에 따르면 경제적 영역으로의 사회진출 과정에서 귀국 단원들은 구직을 위한 소요 기간이 7-8개월이 걸리며, 이는 코이카 해외봉사사업에 대한 국민의 낮은 인지도와 해외봉사 참여 전·후를 기점으로 경력이 단절되는 경험을 하고 있고, 이 과정을 극복하기 위해 귀국 단원들이 해외봉사 경험을 강점으로 활용하기 위해 고군분투하지만, 코이카의 정착지원금과 장학금 등 매우 유용한 사후지원제도가 제한적이며, 그 외 지원체계 미흡하거나 활용에 어려움을 겪는 것으로 보고되었다.

귀국 단원이 사회 환원 활동으로 참여한 국내 자원봉사활동이나 기부가 다른 집단에 비해 상당히 많은 수준이며, 정치 행정영역에서의 사회참여도 일반적인 수준보다 높을 뿐 아니라 해외봉사활동 재참여 의향도 상당히 높은 것으로 밝혀졌다.

하지만 이들이 해외봉사경험을 활용한 국내봉사 및 기부 참여 방법에 대한 정보나 기회가 충분치 않고, 해외봉사경험에 대한 국내 사회의 인정 및 보상이 부족해 사회 환원 활동에 참여하는 주요 장애 요인으로 작용한다고 주장한다. 따라서 귀국 단원들에게 다양한 방식을 통한 국내 자원봉사

46) 양수경(2018), 개발협력 인재 양성과 국제개발협력 생태계 육성 방향, NGOs·한국국제협력단 국제개발협력 2018년 제3호2018.1027 - 44 (18 pages)

47) 정진경 외(2018), 코이카 해외봉사단 활동이 귀국 단원의 사회진출 및 사회 환원에 미치는 영향, 광운대 산학협력단 한국국제협력단

섹터와의 연계를 강화하고 지속적인 사회 환원을 촉진하는 방안의 마련이 필요함을 시사하고 있다. 연구에서는 귀국 단원의 사회진출 지원방안으로 ① 귀국 단원에 대한 사회 보호 및 안전망 제공 현행 커리어 지원금을 유지 ② 직업능력 개발훈련 및 고용지원 서비스 확대 ③ 직접 일자리 창출 및 고용 인센티브 ④ 사회진출 제고를 위한 해외봉사단 사업 개선 등을 제안하고 있다. 특히 사회 보호 및 안전망을 위해선 국민연금 크레딧 제도를 활용하여, 해외 파견 동안의 국민연금 보험료 납부에 따른 사각지대를 해소하자는 주장을 펼친 점이 특이한 점이며, 이는 본 연구에서도 활용할 계획이다.

한편 국내 자원봉사 체계에 관한 연구들은 다양하고 그 양도 풍부한데, 연구와 관련하여, 자원봉사에 참여하는 사람들의 동기와 인정·보상에 관한 연구와 자원봉사 활성화를 위한 법적·제도적 방안을 연구한 보고들은 유용할 것이라 보고, 이에 관한 조사도 첨부하고자 한다.

김재학(2014)⁴⁸⁾은 자원봉사 참여자에 대한 교육 훈련에 대해 연구한 결과, 교육의 내용보다는 교육 운영에 관한 응답에서 유의미한 영향이 있음을 밝힘으로 참여자들은 모집 방법부터 자원봉사자 간 관계를 위한 소통과 교류, 참여자에 대한 존중과 전문성에 대한 인정 등 교육 훈련과정 전반에서 자아실현 과정을 경험하고자 하는 욕구가 있다고 주장한다. 이는 해외봉사자에게도 반영되고 있는 것으로 국제개발협력을 위한 참여자들이 생태환경 전반에서 얼마나 존중받고 있으며, 인정받고 있는가가 상당히 중요한 요소로 작용할 수 있음을 보여준다.

국내 자원봉사 활동 기본법⁴⁹⁾ 제7조 자원봉사활동의 범위에 따르면 ① 사회복지 및 보건 증진에 관한 활동 ② 지역사회 개발·발전에 관한 활동 ③ 환경보전 및 자연보호에 관한 활동 ④ 사회적 취약계층의 권익 증진 및 청소년의 육성·보호에 관한 활동 ⑤ 교육 및 상담에 관한 활동 ⑥ 인권 옹호 및 평화 구현에 관한 활동 ⑦ 범죄 예방 및 선도에 관한 활동 ⑧ 교통질서 및 기초질서 계도에 관한 활동 ⑨ 재난 관리 및 재해 구호에 관한 활동 ⑩ 문화·관광·예술 및 체육 진흥에 관한 활동 ⑪ 부패 방지 및 소

비자 보호에 관한 활동 ⑫ 공명선거에 관한 활동 ⑬ 국제협력 및 국외봉사 활동 ⑭ 공공행정 분야의 사무 지원에 관한 활동 ⑮ 그 밖에 공익사업의 수행 또는 주민복리의 증진에 필요한 활동으로 적시하고 있다.

48) 김재학(2014), 자원봉사의 동기, 교육훈련, 인정보상이 행동의도에 미치는 영향, 한국호텔외식관광경영학회 23(4), 2014.08, 129-145(17 pages)

49) 이재삼(2019), 현행 자원봉사활동 기본법 상 자원봉사활동 활성화를 위한 법적 제고 방안, 동북아법연구 13:2, 295-331

Ⅲ. 국외 선행연구 고찰

세계의 선진국들이 본격적으로 제3세계의 ‘개발’과 ‘국제협력’을 목표로 자국의 봉사단원들을 모집하여 파견하기 시작한 것은 1960년대 이후이다. 호주는 1950년에 이미 호주해외봉사단(AVA; Australian Volunteers Abroad)을 창설하였고, 1961년 케네디 행정부는 미국의 청년들에게 프론티어리즘(frontierism)을 고취하고 세계의 젊은이들과 더불어 행동하는 미래지향적 리더쉽을 배양시키기 위해 평화봉사단(Peace Corps)을 창설하였다. 이후 유럽의 대부분의 국가와 일본, 캐나다 등이 자국 정부의 개발원조 자금으로 해외봉사단을 창설하여 개발도상국에 단원을 집중적으로 파견하기 시작하였다.⁵⁰⁾

어느덧 해외봉사단의 역사는 70년이 되었다. 봉사단 프로그램을 운영해오면서 나라마다 해외봉사자의 참여가 정체되거나 감소하는 경험을 하게 되며, 대부분의 나라는 이를 해결하기 위한 해법으로 ‘혁신(innovation)’⁵¹⁾을 제시하였다. 사업의 활성화를 위해 이전의 상태보다 확연히 다른 변화를 모색하는 개선방안들을 실행하였다. 혁신은 주로 정책 일관성을 추구하는 수행기관의 개편, 해외봉사자 모집·선발하는 시스템의 재편, 해외봉사활동의 질적 개선을 추구하는 모니터링과 평가 제도의 도입이나 확대, 민관단체와의 연계 등 제도적 개선에 있었다.

선행연구에서는 해외봉사단 참여를 장려하기 위해 각 나라에서 시행한 제도들을 해외봉사단의 정체성, 글로벌 인재 양성 과정, 귀국 단원의 사회진출을 위한 국제개발협력 생태환경 측면에서 검토하였다. 국외의 해외봉사단 참여 장려 방안을 주제로 다룬 문헌은 거의 없어서 외국의 해외봉사단 현황이나 운영에 관한 자료에서 혁신을 위한 여러 변화를 찾아야 했다.

1. 국외에서의 해외봉사에 대한 정체성

정체성으로 ODA에 대한 국민의식, 봉사단의 이미지, 봉사단 명칭, 수행기관의 다변화, 지원자의 다변화와 관련한 자료를 정리했다.

홍은경 외(2018)의 ‘2018 주요 공여국의 원조 현황 및 실시체계’는 흩어져 있던 OECD DAC⁵²⁾ 회원국의 개발협력 현황과 전략을 통합하여 정보접근을 수월하게 하고 있다. 유럽연합을 제외한 28개 주요 공여국과 한국이 시행하고 있는 원조의 개요 및 산하 원조 기관들의 정책과 사업수행체계에 대한 자료로, 전략 및 목표·조직체계·인력·예산·의회승인 절차·주요 사업, 각 기관의 정책 일관성 측면, 공여국의 자원 배분 형태 및 실행 방법, 성과관계체계 및 수행 방법을 정리해 놓았다.

정책 일관성은 사업을 수행하는 데 있어서 중요한 측면으로 각국은 수행기관을 통합시킴으로써 분절화를 줄이고자 하였다. 특히 호주는 1995년 호주 해외원조 전담기구로 AusAid(Australian Agency for International Development, 호주 국제개발처)를 설립했으나, AusAid는 2013년 외교통상부(DFAT: Department of Foreign Affairs and Trade) 산하 프로그램으로 통합되었고, 분산된 봉사단 업무 또한 DFAT의 자원봉사국(Volunteers Section)으로 통합되었다. 2018년 호주 OECD DAC 동료검토에 따르면 AusAid의 외교통상부 통합 후 호주 원조의 정책 일관성이 제고되었다는 점을 밝히면서 이 문헌에서는 통합이라는 혁신이 긍정적인 결과를 보여주고 있음을 나타냈다.

그러나 이 자료는 공여국의 원조에 대한 기본 현황 정보를 제공하고 있고 저자가 말했듯이 매년 업데이트되어야 정보의 효용성이 있으므로, 깊이 있는 정보는 더 조사가 필요했다. 호주의 봉사단 사업은 정부와 민간이 이원적으로 운용해온 역사가 길어 전통적으로 분권 경향이 많은데, 원조 기관의 통합이 이런 부분에도 영향을 미쳤는지 확인할 수 없었다.

50) 이태주(2005), 선진국의 해외봉사단 파견 프로그램 운영 사례와 교훈, 한국국제협력단 국제개발협력 2005(6), p.22

51) 주성수 외(2016), 해외봉사단 효과성 증진을 위한 봉사단 분야별, 직종별 추진전략, 한양대 제3섹터 연구소, 코이카, p.318

52) OECD(Organization of Economic Cooperation and Development, 경제협력개발기구) 산하 DAC(Development Assistance Committee, 개발원조위원회)는 ODA 정책을 협의하고 조정하며 제반 원조정책지침을 만들어 회원국에게 이행을 권고함

주성수 외(2016)의 ‘해외봉사단 효과성 증진을 위한 봉사단 분야별, 직종별 추진전략’은 미국 Peace Corps, 영국의 Volunteer Service Overseas(이하 VSO), 호주의 Australian Volunteers for International Development(이하 AVID)와 코이카의 해외봉사단을 8단계로 단계별 가치사슬 분석을 했다. 각 단계를 살펴보면, 1단계 국별 추진전략, 2단계 수원국 협력기관 선정, 3단계 국별 프로그램 기획, 4단계 모집과 선발, 5단계 교육과 현장 활동, 6단계 협력기관 역량개발, 7단계 수원국 역량개발, 8단계 주민의 생활개선이다. 네 나라의 해외봉사단을 비교·분석하여 코이카 해외봉사단의 제도적 개선과 추진전략을 제안하고 있다.

앞에서도 말했듯이 이 문헌에서는 정채된 봉사단 사업에 대한 해답으로 ‘혁신’을 들고 있고 각 나라의 혁신적 변화를 소개하고 있다. 여기서는 영국의 혁신을 볼 것이다.

영국 VSO는 재정 문제와 책임성 증대 요구로 2011~2012년 대대적인 조직 혁신을 시행했다. 지역 사무소를 축소하고, 2013~2014년 지원 국가들을 축소하여, 사하라이남 아프리카와 아시아 지역에 집중하여 사업을 전개하고 있다. 2012년부터는 ‘사람 우선(People First)’ 전략을 수립하여 사회적 약자에 대한 지원을 지속적으로 증가시키고 있다.

전통적으로 VSO는 교육, 에이즈 퇴치, 장애, 보건, 생존 안보, 참여·협치 등 6개 분야에 집중해 왔지만 2014년부터 에이즈 퇴치는 보건 분야와 통합되었고, 장애 부분은 4가지 분야를 관통하는 공통의 주제로 이동하였다. 4개의 전략 분야를 관통하는 3가지 주제는 각 분야와 국가들의 협력기관들이 사업을 고려할 때 반영되는 것으로서 성 평등(gender), 장애(disability), 기후변화(climate change)이다. 이와 같은 3주제 4전략 분야로의 사업 영역 재편을 고려했을 때, 2014년은 사람 우선 전략이 체계적으로 구현된 해라고 평가할 수 있다.

사람 우선 전략에서 강조되는 점은 VSO가 수원국 조직과 사람들의 자립적 발전을 최우선 전술로 사용하겠다는 의지이다. 실제로 재정적 문제에 직면한 VSO는 비용대비 효과증진을 위한 평가수행을 강화하고 있으며, 나아가 수원기관으로부터도 재정지원을 일부 요청하고 있다. 사회적 약자와 빈곤층들이 스스로 독립된 주체로 빈곤퇴치에 나서게 하는데 VSO가 전략적

조력자로서 결합하겠다는 전략은 과거 자원봉사의 직접적 서비스 공급에 관련된 지원을 줄여나간다는 점을 내포하고 있다.

VSO의 대대적인 혁신을 정리하면, 2012년 이후 새로운 글로벌 전략인 ‘사람 우선’을 채택하고 3주제 4분야에 집중하고 있다. 전반적으로 시민 사회의 사회경제적 역량을 강화하는 사업을 전면에 내세우고 있으며, 지원 지역 및 국가의 범위를 축소함으로써 사업의 내실화를 추진하고 있다. 이와 같은 혁신적 대응은 자원봉사자 수의 증가와 해당국 프로그램의 내실로 이어지고 있다고 평가할 수 있다.

또한, VSO는 2012년부터 신규 사업인 청년 해외자원봉사 International Citizen Service(이하 ICS)를 영국 정부의 위탁을 받아 운영하고 있다. 이 사업을 통해 740만 파운드(전체 수입의 14%) 수입을 창출하는 변화를 모색하여 중앙정부에 대한 재정 의존도를 줄였고, 2010~2011년에는 ODA 예산 집행기관인 국제개발부(DFID: Department for International Development) 지원금이 전체의 52%, 2011~2012년에는 46% 비중으로 축소되었다.

대대적인 혁신이 있었던 2012년 이전에 이미 시작한 제도이지만 VSO의 혁신적 사례들로 빼놓을 수 없는 것이 수원국민의 자원봉사(National Volunteering)와 세계 각국에서 VSO 봉사자들을 충원하는 국제 자원봉사(International Volunteering)가 있다. National Volunteering은 수원국의 오너십 원칙을 중시해, 수원국 자원봉사센터를 개설하고 국내 자원봉사 활용을 중장기 발전전략으로 추진한다. 20개국 100개 파트너기관과 수원국 자원봉사자 충원과 관리를 공조한다. International Volunteering은 VSO 해외사무소를 통해 여러 국가의 자원봉사자를 충원한다. 캐나다, 인도, 아일랜드, 필리핀, 네덜란드, 케냐 사무실이 대표적인 기관들이다. 많은 국가의 자원봉사자를 충원해 장기적인 국제 자원봉사를 지향한다.

VSO는 세계에서 가장 빈곤하고 취약한 국가를 선택·집중해 상당한 위험을 안고 도전적인 환경에서 봉사자들의 활동을 지원하고 있어, “대단히 혁신적” 전략이라고 평가한다. VSO의 조직 역량과 해외봉사자의 전문기술 역량을 높게 평가하며 VSO의 혁신적 변화가 성공적이라고 본다.

해외봉사단 사업의 침체에서 벗어나기 위한 혁신으로 VSO는 대대적인 조직개편을 하였고, 신규 사업을 발굴하기도 하면서 2013년부터 봉사자 수가 증가하였고 수원국에서 만족도가 높은 사업으로 인정받고 있다. 그러나 여러 협력 기관이 묶여서 활동에 참여하고 국별 프로그램이 전통적 방식으로 진행되어서 통일된 방식을 유지하기 어렵고, 영국 정부의 예산지원이 지속적으로 삭감되고 있어서 재정수입을 다각화해야 하는 어려움이 여전히 남아 있어 이를 해결하기 위한 노력이 필요하겠다.

이 문헌이 국내에서는 드물게 영국 VSO에 대해 많은 정보를 제공하고 있는 자료이지만 ICS 프로그램이 어떻게 수입을 창출했는지, 수혜기관이 제공하는 재정지원은 어떤 것인지, 주로 전문성을 갖춘 봉사자를 파견하는데 그렇지 못한 지원자에 대해 관리하는 제도가 있는지 등 우리나라에 적용 여부를 판단하기 위해서는 정보가 더 있어야 하겠다.

이태주(2005)의 ‘선진국의 해외봉사단 파견 프로그램 운영 사례와 교훈’은 향후 우리나라의 해외봉사단 프로그램을 어떻게 개선할 것인가를 논의하기 위해 다른 선진국들의 봉사단 프로그램 운영 및 지원 사례를 비교 연구하였다. 선진국과의 비교 제도연구는 다음과 같은 문제와 논점에 초점을 맞추었다.

첫째, 해외봉사단 프로그램의 기본 목표와 전략은 무엇인가?, 둘째, 해외봉사단 파견 기구의 조직과 운영 및 정부의 지원방식은 어떠한가?, 셋째, 해외봉사단 프로그램의 성과와 귀국 단원들에 대한 사후관리 지원제도는 어떠한가?, 넷째, 정부의 공적개발원조 프로그램과의 관계 및 시민사회와의 파트너십은 어떠한가? 이러한 논점을 중심으로 미국의 Peace Corps, 영국의 VSO, 호주의 Australian Volunteers International(이하 AVI)⁵³⁾와 청년대사 프로그램(Australian Youth Ambassadors for Development), 캐나다의 Canadian University Service Overseas(이하 CUSO) 등을 비교하여 고찰하였다. 여기서는 해외봉사단 프로그램을 개선하기 위한 캐나다 CUSO의 변화를 살펴보고자 하겠다.

본래 CUSO는 1961년에 캐나다 대학해외봉사단으로 설립되었다. 처음에는 대학 캠퍼스에서 해외봉사자를 주로 충원하였으나 1980년대 이후에는 지원대상을 대학생으로 한정하지 않고 다양한 분야의 전문가들을 모집하여 파견하면서 그 규모를 확장하였다. CUSO는 단순한 봉사단 파견기관으로부터 점차 개발원조 수행기관으로 변모하고 있으며, 개도국의 다양한 파트너들과의 연대를 강화해가고 있다. 2008년부터는 VSO 캐나다와 통합하여 운영되어 CUSO라는 명칭이 CUSO-VSO로 변경되었다가 2011년 CUSO와 VSO가 분리되면서 CUSO International로 다시 변경되었다. 아직도 대학해외봉사단이라는 명칭을 사용하고 있지만 시기에 맞는 변화와 연대를 경험하며 캐나다 외교부 자원봉사협력 프로그램(Volunteer Cooperation Program; VCP)에 참여하고 있는 민간 비영리 단체들인 자원봉사 협력기관(Volunteer Cooperation Agencies, 이하 VCA) 중 최대의 대표적인 해외봉사단 파견기구이다.

또한, CUSO에서는 개도국 파트너들과의 대등한 협력관계를 중시한다는 뜻에서 봉사단원을 자원 협력원(Volunteer Cooperants)이라고 부르고 있으며, 사업도 협력 프로그램(Cooperant Program)이라고 부른다. CUSO의 활동비전도 ‘사회정의의 실현을 위한 파트너십(Partnership for Social Justice)’이다. 이처럼 CUSO는 모든 활동에서 현지 주민들의 주인의식과 동등한 협력관계를 가장 중요시하며, 여성, 어린이, 노인, 소수민족, 원주민 등과 같은 사회적 약자들을 위한 활동에 주력하고 있다.

해외봉사 지원자의 확대, 여러 기관과 연대, 개도국과의 동등한 협력관계를 유지하려는 노력은 CUSO가 캐나다의 대표적인 해외봉사단 기구가 될 수 있는데 기여했다고 할 수 있다. 그러나 이 논고에는 구체적 성과 결과나 CUSO가 VCA에 속해 있는 하나의 민간 기구여서 갖게 되는 이점이나 제약 사항 등이 나와 있지 않았다.

53) 주성수 외(2016)에서 소개한 호주 AVID(Australian Volunteers for International Development)에 AVI가 포함된다. AVI는 장기파견 봉사단 프로그램이고, 이외에 단기파견사업도 하는 AI(AusTraining International), 의료·긴급구호를 하는 ARC(Australian Red Cross) 봉사단 모두를 일컬어 AVID라고 한다.

2. 국외에서의 글로벌 인재 양성 과정

글로벌 인재 양성 과정은 봉사단 홍보, 모집·선발, 교육, 파견활동, 사후 관리 서비스, 운영관리 전반에 이르는 전 과정을 살펴보았다.

Nick M. Brown(2019)의 ‘The Peace Corps: Overview and Issues’는 미국 의회조사국(Congressional Research Service; CRS)이 작성한 보고서로 미국 Peace Corps의 현황과 성과, 쟁점이 되는 부분들, 법적 사항, 2019년 의회에서 논의될 사항들을 다루고 있다.

CRS 보고서(Congressional Research Service Reports)는 의회의 입법, 감독, 대표 의무를 지원하기 위해 의회가 관심을 가질만한 모든 주제를 연구하고 분석하여 제공하는 보고서이다. 공공정책 문제가 복잡해짐에 따라 통찰력 있고, 포괄적인 분석의 필요성이 중요해져서 의회는 CRS에 의존하여 정책을 만든다.⁵⁴⁾

2019년 보고서에서 해외봉사단 참여 장려를 위해 Peace Corps가 취한 혁신적인 제도로 해외봉사자 모집과 선발 시스템의 재편을 찾을 수 있었다. 양질의 봉사자를 모집하는 것은 봉사단의 전반적인 임무와 사업 효과에 필수적인 요소이므로 봉사단 모집대상과 과정을 다양화하고 기간을 줄이는 노력은 여러 나라에서 볼 수 있다.

2001년 9월 11일 테러 사건 이후 지원자가 급증하면서 Peace Corps가 만명의 봉사자를 모집한다는 목표를 달성하기가 더 쉬워졌지만, 모집과정의 기간과 투명성 부족에 대한 우려가 계속 발생했다. 2010년 기관 평가에서 시작된 개혁의 일환으로 Peace Corps는 채용을 간소화하고 다양성 강화를 추구했으나 2011년 9,095명의 봉사자 수가 최고의 정점을 찍고 이후 감소하는 추세였다. 드디어 2014년 Peace Corps는 모집 시스템을 수요자 중심으로 혁신하여 새로운 온라인 신청 플랫폼, 새로운 의료 허가 검토 시스템 및 간소화된 신청서를 도입하고, 지원자가 자신이 파견될 국가와 분야를 선택할 수 있도록 허용했다. 다양한 지원자를 모집하기 위해 흑인 대학에서 홍보하는 등 다양성 채용 담당 직책을 새로 7개 개설하였다. 2년간 활동하는 장기

자원봉사 프로그램 신청 건수는 2017 회계연도에 40년 만에 최고인 20,935건으로 증가했고, 2018년에는 소수인종의 참여가 32%에 도달하는 등 의미 있는 결과를 보였다.

모집 시스템의 혁신으로 신청서 작성이 1시간 정도로 단축되며 신청을 중도 포기하는 비율이 현격히 줄었고, 모집 후 현지 파견까지 기다리는 기간도 예상할 수 있어 지원율을 상승시키는 효과가 있었다. 그러나 한 해에만 명을 모집하겠다는 목표에는 아직 이르지 못하고 있고, 증가한 지원 건수와 비교하면 해외봉사단으로 파견되는 수가 현저히 늘지 않은 점에 대한 설명을 이 보고서에서는 찾을 수 없었다.

미국 Peace Corps와 관련한 다른 보고서로 Peace Corps(2020)에서 작성하는 ‘The Peace Corps’ Congressional Budget Justification Fiscal Year 2021’가 있다. 의회예산정당화(CBJ: Congressional Budget Justification) 보고서는 매년 의회에 보내는 자료로, 전체 예산 요청을 정당화하고, 의회가 큰 관심을 가질 주제에 정보를 제공하기 위한 지속적인 프로세스를 반영한다.⁵⁵⁾ 2021 회계연도의 CBJ에는 2018-2022 전략 계획, 2021년 연간 수행 계획, 2019년 연간 활동 보고가 들어 있다.

여기에는 전반적인 Peace Corps 봉사단에 대한 정보와 통계가 소개되어 있는데, 그중 Peace Corps가 미국 내 수백 개의 대학과 교육 파트너십을 맺고 있는 점을 보고자 한다. 이 파트너십을 통해 봉사단 모집에서부터 봉사 후 혜택까지 협력이 잘 형성되어 있어 대학에서 지원자를 많이 유치할 수 있도록 하고 있다. 대표적인 대학 협력 프로그램은 다음의 네 가지이다.

- ① Paul D. Coverdell Fellows: 귀국 단원들에게 제공되는 대학원 혜택 프로그램으로 재정적 지원과 소외된 지역 사회에서 전문 인턴십을 할 기회가 제공된다.
- ② Peace Corps 준비 프로그램 : Peace Corps 활동과 같이 다른 문화권에서 현장 작업이 가능하도록 대학생을 준비시키기 위해 교과 과정과 지역사회 봉사를 결합한 학제 간 인증 프로그램이다.

⁵⁵⁾ USAID 홈페이지, <https://www.usaid.gov/results-and-data/budget-spending/congressional-budget-justification> (검색일: 2020.10.14)

⁵⁴⁾ 미국 국회 홈페이지, <https://crsreports.congress.gov/Home/About> (검색일: 2020.10.14)

③ 전략적 캠퍼스 채용담당자(Strategic Campus Recruiters): 대학이 Peace Corps와 계약을 맺어 시간제(part-time)로 캠퍼스 채용담당자를 고용한다. 현재는 34개 이상의 대학에 전략적 캠퍼스 채용담당자가 있다.

④ 캠퍼스 대사(Campus Ambassadors): 대학생들에게 주어지는 인턴십과 비슷한 기회로, 개인 대 개인으로 활동하며 봉사할 기회를 알지 못하는 학생들에게 Peace Corps 채용담당자 역할까지 한다. 현재 전국 67개 대학 캠퍼스에 92명의 캠퍼스 대사들이 있다.

특히 캠퍼스 채용담당자 프로그램은 지원자 모집에 성과를 낼 뿐 아니라 봉사단으로 합격할 확률이 다른 방식으로 지원한 경우보다 55%나 높을 정도여서 봉사단 사업에 기여하는 비중이 크다. 매년 Peace Corps는 어느 대학의 졸업생들이 가장 많이 모집되어 봉사단으로 활동하는지 기사를 내보내어 모집 활동을 장려하고 있다.⁵⁶⁾

캠퍼스 채용담당자를 활용한 효과성 높은 봉사단원 모집 방법과 더불어 예비지원자에게 봉사자로 지원할 수 있도록 경력보충에 대한 정보를 제공함으로써 계속 관심을 유도하는 등 적극적인 모집 활동을 하며, 수요에 적합한 기술을 갖춘 봉사자를 신중히 발굴하려는 Peace Corps의 노력은 프로그램에 참여했던 봉사자와 수원국의 높은 만족도를 이끌고 있다. 그러나 캠퍼스 채용담당자 고용에 관련한 대학과의 협약에서 비용 부분 정보나 성과가 높았던 캠퍼스 채용담당자와 같은 프로그램을 지역에서도 시행하고 있는지 알 수 없어서 이 제도를 활용하기 위해서는 구체적인 조사를 더 해야 했다.

김복희(2019)의 ‘JICA 해외협력대 사업 50년의 성과와 교훈: 사람중심 개발과 글로벌 인재 양성을 위한 제언’은 기술협력을 통한 개발도상국의 경제사회 발전, 상호이해 증진, 청년육성에 공헌하기 위해 일본판 피스코(Peace Corps) 사업으로 1965년에 시작된 일본 青年海外協力隊⁵⁷⁾(Japan

Overseas Cooperation Volunteers, 이하 JOCV)의 지난 50여 년간의 사업에 대한 연구 결과를 정리하고 있다. 일본 국제협력기구인 Japan International Cooperation Agency (이하 JICA)가 JOCV 사업을 연구한 결과를 중심으로 국내외 문헌 및 통계자료를 활용하여 JOCV의 역사와 발전 과정, 다양한 제도와 참여 동기 및 활동 유형, 사업성과를 살펴본 것이다.

한국과 일본은 정부 주도로 대규모 해외봉사단을 파견 중인 대표적인 공여국이다. 그러나 미국이나 영국 등 다른 선진 공여국의 해외봉사단 파견사업과는 사업목적이나 운영방식 등에서 많은 차이점이 있다. 이 문헌에서는 JOCV 사업의 연구 결과를 토대로 2020년 해외봉사단 파견 30주년을 맞이하는 코이카에 주는 정책적 시사점 및 제언을 성과관리 및 제고 측면, 봉사단 제도 및 운영 측면, 글로벌 인재 양성과 사회 환원 측면에서 각각 도출했다.

여기서 봉사단 사업을 활성화하기 위한 일본의 혁신으로 JICA가 사업의 공정성과 투명성을 높이고자 각종 제도를 변경했음을 알 수 있다. 종전에는 연령에 따라 대우가 달랐으나, 최근 제도 변경에 따라 모든 협력대원을 동일하게 대우한다. 현지생활비는 봉사단 취지를 살려 파견국 주민과 동등한 수준의 생활을 유지하는 정도의 금액을 지급하며, 주거비는 파견국에서 적절한 주거를 제공하지 않는 경우에 한해 상한액 범위 내에서 지급한다. 국내수당은 65세 미만의 경우에 지급하며, 시니어 협력대원의 경우에는 경험자 수당을 별도 지급한다. 임기를 마친 대원에게는 협력활동 완료금(코이카의 커리어적립금에 해당)을 지급한다. 가족동반제도는 폐지되어 가족수당은 지급하지 않는다.

또한, JICA는 현직 참가자에 대한 인건비 보전제도도 폐지하였으나, 소속기관 지원책으로 현직참가 촉진비를 도입했다. 이 비용은 소속기관과 JICA가 각서를 써서 쌍방의 책임을 명확히 한다는 전제하에 훈련 및 파견 기간 동안 소속기관이 고용을 지속하는 데 필요한 사회보장보험료 등 일부 충당금으로, JICA가 소속기관에 정액 지급한다. 2018년 귀국 단원 892명을 대상으로 조사한 진로 현황과 취업 현황 결과, 복직자가 20%에 해당한 것은 현직 참가 촉진비 제도가 비교적 활발하게 운용되고 있기 때문으로 볼 수 있다.

⁵⁶⁾ Peace Corps 홈페이지, Peace Corps Announces Top Volunteer-Producing Colleges, <https://www.peacecorps.gov/news/library/peace-corps-announces-2019-top-volunteer-producing-schools/> (검색일: 2020.10.14.)

⁵⁷⁾ 청년과 시니어 봉사단이 나이로 구분되었지만 제도 개편 후 경력으로 구분되고, JOCV가 청년 봉사단에서 전체를 포괄하는 개념으로 확립됨

이 문헌에서 소개한 JOCV의 다양한 제도 중에 특이한 점은 JICA의 국내 15개 사무소에서 봉사단 모집·선발 업무를 수행하는데 이 과정에서 지방자치단체와 긴밀하게 협업을 시행한다는 것이다. 지자체와의 연계는 JOCV 사업 초기부터 적극적으로 추진해왔다.

국내 관련 조직과의 네트워크가 봉사단사업을 측면에서 지원하였는데, 자민당이나 청년단체는 예산조치 등을 지원하고, 지방자치단체들도 JICA와 함께 모집 및 선발업무에 협력해왔으며, 귀국대원 OB회나 청년해외협력협회(JOCA)도 네트워크를 확장하고, 협력대의 인지도를 높이는데 기여했다.

특히 지자체와의 연계와 협력은 JICA가 2001년부터 운영 중인 현직 교원 특별참가제도가 시작되는 과정에서도 볼 수 있다. 교원은 신분을 유지한 채로 해외협력대에 참여한다. 이 제도는 2000년 문부성장관 주관 ‘국제교육협력 간담회’에서 현직 교원의 해외협력대 참가 촉진을 목적으로 제안되었으며, 이후 JICA 및 각 지자체 교육위원회와 협의를 거쳐 창설되었다. 현직 교원은 지도안 작성, 교재개발, 각종 기술지도 등 학생들과 밀착된 실천적 교육 경험과 능력을 갖추고 있으므로 일본 교육 경험을 활용한 국제협력 추진에 효과적인 것으로 평가되고 있다. 교원 입장에서 보면, 국제교육 협력에 종사함으로써 커뮤니케이션 및 다른 문화에 대한 이해능력을 높이고, 귀국 후 자신의 경험을 교육현장에 환원함으로써 미래 국제교육협력분야 인재의 저변을 확대하고, 교육의 질을 제고하는 데도 기여할 수 있다. JICA가 현직 교원의 해외협력대 참여 유치에 적극적인 이유이다.

또한, 많은 지방자치단체가 귀국 단원에 대해 지자체 공무원 특별채용제도와 교원 채용 시 우대 제도를 채택하고 있다. 2017년을 기준으로 지자체 직원 채용 시 해외협력대 등 활동경험자(2년) 특별채용제도를 운영하는 지자체는 28개에 달하며, 경력 인정 지자체도 45개 지역에 달한다. 아울러, 공립학교 교원채용 선발시험 시 JICA 봉사단 경험자의 일부 과목 시험 면제 및 가산점 제도를 운영하는 지자체도 38개 지역에 달하고 있다. 2018년 귀국 단원 892명을 대상으로 한 설문조사에서 귀국 단원의 16.4%가 지자체 행정직 및 교육 공무원으로 취업한 것은 이 제도의 영향으로 볼 수 있다. 귀국한 지 12개월이 지나지 않은 단원들 대상으로 연 4회 개최되는 채용교류회에도 지자체의 인사담당자가 참여하여 지자체에 취업할 기회를 제공한다.

지방자치제도가 발달한 일본의 지역적 이점을 잘 살려 지자체와의 연계 활동을 활발히 함으로써 JICA는 봉사단 모집을 보다 원활하게 하고 취업의 장을 넓혀 왔다. 지자체와의 긴밀한 협업은 지원자를 유인하는 실제적인 요인이 되고 있다. 다만 이 문헌에서는 모집·선발 단계에서 지자체와 어떤 협조가 이루어지는지 자세한 정보가 없어 이에 대한 추후 조사가 필요하겠다.

정진경 외(2018)의 ‘코이카 해외봉사단 활동이 귀국 단원의 사회진출 및 사회 환원에 미치는 영향 연구’는 코이카가 처음 봉사단을 파견한 1990년부터 2017년 6월 사이에 귀국한 코이카 해외봉사단(일반봉사단 1,592명의 설문조사, 17명의 인터뷰)을 대상으로, 이들이 해외봉사 경험을 통해 어떠한 삶의 변화를 경험하였는가를 조사하였다. 귀국 이후 ‘경제 영역으로의 사회진출’과 ‘사회적 기여활동으로써의 사회 환원’ 및 ‘삶에 필요한 다양한 역량 측면에서 발견되는 특성’을 파악하여 해외봉사경험의 종합적 파급효과를 규명하고, 이 연구 결과를 토대로 향후 코이카 귀국 단원의 사회진출과 사회 환원을 촉진하고 지원하기 위한 정책적·실천적 방안을 제안하였다.

이 연구보고서에서 미국, 일본, 캐나다의 해외봉사단 사업 운영 사례 및 성과에 관한 문헌검토를 했는데, 귀국 단원의 사회진출과 사회 환원을 지원하기 위해 다양한 프로그램과 서비스들을 제공하고 있는 것으로 드러났다. 특히 미국 Peace Corps는 사회 환원과 인정·평가에 상대적으로 더 높은 비중을 두는 모습인데 이를 대표하는 지원체계인 제3의 목표 프로그램(The Third Goal Program)을 살펴볼 것이다.

Peace Corps는 세계 평화와 우의 증진이라는 목적을 달성하기 위해 세 가지 구체적 목표를 추구한다. 첫 번째는 개도국 국민에게 필요한 기술과 인력을 보충하고 지원하는 것이고, 두 번째는 개도국 국민이 미국인들을 더 잘 이해할 수 있도록 돕는 것이며, 세 번째는 세계 여러 나라의 국가와 국민을 비롯하여 다양한 문화와 종교들에 대해 미국인들이 더 잘 이해할 수 있도록 돕는 것이다. 여기서 세 번째 목표는 귀국봉사자들이 자신들의 봉사 경험을 지역사회 주민들과 공유하고 다른 미국인들에게 전 세계의 다양한 현실들을 알리는 국내 홍보 및 대국민 교육 활동을 통해 달성할 수 있다.

Peace Corps는 이를 장려하기 위해 다양한 홍보 및 교육 프로그램들을 마련하여 제공하고 있는데 이것을 제3의 목표 프로그램이라고 한다.

대표적 행사로 매년 3월 1일부터 1주일간 전미 주요 도시에서 수천 명의 귀국봉사자가 자발적으로 참여하여 Peace Corps 창립일을 기념하는 평화봉사단 주간 행사(Peace Corps Week)가 있고, 이와 별도로 귀국봉사자들이 일상적으로 그들의 해외봉사 경험과 생각을 공유할 수 있도록 플랫폼을 구축하여 이용을 장려하는 제3의 목표 이벤트(Third Goal Event)가 있다. Peace Corps 홈페이지에 다양한 온라인/오프라인 활동 지원 자료와 정보들이 업로드되어 있는데 이를 이용하여 Peace Corps 활동 당시의 경험을 홍보·교육하는 이벤트를 조직할 수 있다. 이 행사를 Peace Corps 홈페이지에 일정 기간 게시가 가능하고 오프라인 이벤트 참석자들에게 제공할만한 작은 선물 꾸러미(Third Goal Kit)를 Peace Corps로부터 무료로 받을 수 있다. 제3의 목표 이벤트는 다른 나라, 다른 민족, 다른 종교에 대한 미국인들의 인식 지평을 넓히기 위해 기획되는 일상적 실천이자 작은 활동이다. Peace Corps 활동발표를 프로그램의 메인으로 삼으면서, 지역사회 자원봉사활동을 결속시키고, 다른 한편으로 포트럭(potluck) 파티, 바비큐 피크닉, 티타임, 하이킹 같은 흥겹고 편안한 사교활동을 하면서 제3의 목표 이벤트가 추상적 슬로건이 아닌, 하나의 여가활동이자 놀이문화 같이 이뤄지고 있다는 사실을 잘 알 수 있다.

제3의 목표 이벤트는 귀국 단원들의 해외 경험과 귀국 후의 삶을 통합해 가는 기능과 미국인들의 세계 시민성 확장, 지역사회에 귀국 단원들이 기여(자원봉사 등)할 뿐만 아니라 이러한 행사를 통해 해외봉사활동의 의미와 긍정적 이미지를 홍보하는 효과가 있는 것으로 파악된다.

이 연구에서는 코이카 귀국 단원에 대한 보호 체계가 미흡하여 지속적 사회 환원 촉진 방안을 마련할 필요가 있음을 지적하고 있다. 그렇기에 미국 Peace Corps의 제3의 목표 프로그램은 우리에게 시사하는 점이 많다. 이 프로그램에 참여하며 귀국 단원들은 봉사활동 경험에 대한 자부심과 사회에서 인정받고 있음을 느끼고 사회에 환원할 기회와 소속감을 느끼게 되며, 봉사활동의 가치를 사회에 인식시켜 해외봉사단 참여를 고려하는 지원자가 더 많아지는 선순환이 될 것이다.

이 논문에서는 언급되지 않았지만, Peace Corps는 제3의 목표 프로그램으로 World Wise Schools도 있다. 이중 Speakers Match는 귀국 단원이 학교와 매칭되어 Peace Corps를 알리고 봉사했던 나라의 문화, 생활, 활동을 소개하는 프로그램이다.⁵⁸⁾ 이러한 다양한 프로그램을 코이카 귀국 단원들에게도 활용할 수 있는지 본 연구를 통해 알아볼 것이다.

⁵⁸⁾ Mireia Paulo, 2018, Referential Value of the Cultural Exchange Experience of the Peace Corps for "People-to-People Bond" of Belt and Road Initiative, p.178

3. 국외 국제개발협력 생태환경에서의 귀국 단원

국제개발협력 생태환경에 관련해서 ODA 일자리, 국제개발협력 네트워크, 시민 참여 측면을 조사했다.

Office of Development Effectiveness(2014)의 ‘Evaluation of the Australian Volunteers for International Development (AVID) program’은 호주 외교통상부의 개발 효과성 사무국(ODE)이 더 효과적인 원조에 대한 강력한 증거를 구축하기 위한 평가보고서이다. 이 보고서는 AVID 봉사단 프로그램의 효율성과 개발 노력에 대한 자원봉사자의 기여를 향상하는 것을 목표로 하고 있으며, 봉사단(1,361명의 봉사자) 만족도 조사와 캄보디아, 베트남, 솔로몬 아일랜드의 파트너 기관(94개 기관) 만족도 조사를 통해 사업을 평가하며 원조에 대한 인식을 제고시키고자 한다.

파트너 기관의 역량개발을 돕는 것은 봉사단 프로그램이 추구하는 주요 결과인데 대부분(88%) 기관이 AVID 자원봉사활동에 만족한 것으로 조사되었다. 높은 만족도는 현지 직원에게 기술을 전달하고 기관의 역량을 높이는 동시에 프로그램을 제공하고 목표를 달성하기 위해 팀의 일원으로 자원봉사자가 특정 작업을 완료하는 능력과 관련이 있는 것으로 봉사자의 전문성에 대한 만족도(87%) 또한 높았다. AVID는 호주 정부의 개발 목표에 효과적으로 기여하고 있으며 새로운 지식과 기술을 제공하고 사람과 사람의 연결 고리를 개발하는 자원봉사자가 비용 효율적인 형태의 개발 지원(a cost-effective form of development assistance)으로 평가되었다.

AVID 자원봉사자들은 일반적으로 봉사자로서의 전반적인 경험에 대해 매우 긍정적으로 나타났다. 귀국봉사자 대부분(85%)이 임무에 만족했으며 대부분(89%)이 자신의 삶에 긍정적인 영향을 미친다고 생각했다.

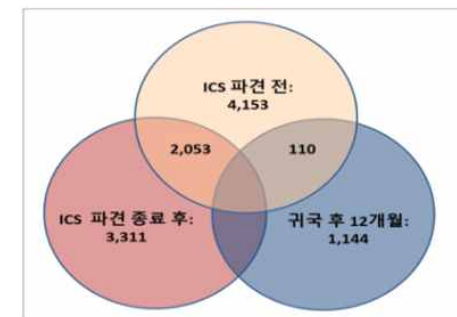
만족도 조사 중 국제개발협력 생태환경과 관련된 내용으로 자원봉사활동이 자원봉사자에게 미치는 영향을 구체적으로 살펴보면, 자원봉사가 고용 가능성을 향상한다는 증거는 아주 적다. 그러나 설문조사에 응답한 귀국 단원의 절반 이상(59%)이 자신의 임무가 자신의 경력에 도움이 된다는 데 동의했고, 40세 미만 자원봉사자의 경우 73%가 자신의 경력에 도움이 된다고 했다. 자

원봉사를 국제개발 경력의 디딤돌로 사용하는 사람들은 일반적으로 자원봉사 후 경력에 더 큰 영향을 미친다고 보고 있다. 설문조사 결과에 따르면 귀국 봉사자의 3분의 1(31%)이 현재 국제개발 분야에서 일하고 있다. 귀국봉사자를 대상으로 한 인터뷰에서 자원봉사자들은 봉사활동이 어려운 문제를 해결하는 능력을 향상했고, 직업이나 전문 분야 이상의 기술을 넓힐 수 있었으며, 조직의 효율성에 대한 인식을 높이고 문화적 이해를 향상했다고 말했다.

이 평가보고서에서 알 수 있듯이 봉사활동 경험이 전문 분야의 확장성을 보이고 경력에 도움이 되고 있으며 특히 국제개발 분야로의 경력에 많은 영향을 준다는 사실에서 직업과 높은 연관성을 보인다. 그러나 이 연계성을 개발시키기 위해 AVID가 어떤 제도를 시행하고 있는지 이 보고서에서는 알 수 없어 더 조사를 필요로 한다.

Elizabeth Cox 외(2019)의 ‘VSO International Citizen Service(ICS): Social Return on Investment(SROI, 투자에 대한 사회적 수익) Evaluation’은 ICS 프로그램을 관리하는 VSO 영국 해외봉사단이 의뢰하고 NEF Consulting에서 제공한 보고서로, ICS 청년 자원봉사자들이 스스로 창출하는 사회 경제적 가치와 장기적인 투자 수익을 탐구하는 종합적인 평가 결과를 나타낸다. VSO가 세 시점(파견 전, 봉사활동 종료 시점, 종료 후 12개월)에 수집한 자원봉사자 설문조사를 통해 ICS 경험이 자원봉사자에게 미치는 장기적인 영향, 사회 경제적 영향이 자원봉사자 그룹에 따라 분석했다. 설문조사의 표본 크기는 [그림 3]과 같다.

[그림 3] 설문조사 표본 크기



출처: Elizabeth Cox 외(2019) p.25

ICS 봉사단원들도 호주의 AVID 봉사단원과 마찬가지로 봉사활동 경험이 긍정적인 영향을 미쳤다고 답하고 있다. 시민의식과 자신감 상승, 증가한 네트워킹, 다문화 환경에서 일하는 능력이 향상되었다고 조사되었고, 이러한 긍정적 효과로 SROI 비율은 4.64 : 1, 프로그램에 1파운드를 지출할 때마다 약 4.64파운드의 사회적 가치가 창출되었다고 평가했다.

여기서는 봉사자들이 다른 자원봉사자와의 관계를 통해 네트워크 개선을 얼마나 하고 있는지에 대한 조사 결과를 보고자 한다. 귀국 후 12개월이 된 1,144명의 봉사자가 다른 ICS 자원봉사자들과 연락을 유지하는 비율은 매우 높았다. 82.5%의 봉사자들이 영국 및 파견국 현지 자원봉사자들⁵⁹⁾과 연락을 유지하고 있고, 영국 자원봉사자만 연락하고 있거나 현지 자원봉사자만 연락하고 있다는 비율까지 합치면 96.5%이다. 이 네트워킹은 상호 지지하는 관계를 형성하여 개인적·사회적 건강에 긍정적 영향을 미치는 것으로 평가되어 1인당 연간 2,640파운드(약 394만 원)의 가치를 창출하였다.

네트워킹으로 연대감을 느끼게 되어 얻는 정신적 건강 이외에도 본국에서의 취업과 연계될 수 있고 현지의 네트워킹을 활용한 취업이나 창업으로 이어질 수 있어 취업 시장이 확장된다. ICS 봉사자들이 대부분 네트워킹을 잘 유지하고 있는 이유는 ICS 청년봉사자들이 현지 청년 한 명과 연계되어 봉사 기간 동안 함께 봉사활동을 수행하는 Matching Volunteer⁶⁰⁾ 프로그램이 주요 원인이라라 짐작된다. 이는 National Volunteer의 일종으로 이 제도가 현지인의 주인의식과 사업의 지속가능성을 높일 뿐 아니라 ICS 단원이 현지 활동하는 데 있어서나 일상생활에서도 의지가 되어 많은 도움이 되었을 것이다. 앞에서도 말했지만, National Volunteering 제도는 혁신적인 아이디어이다.

이 평가서에서 실시한 SROI처럼 자원봉사자의 경험을 사회적 수익으로 환산한 평가는 보이지 않는 긍정적 결과를 수치로 볼 수 있도록 하여 봉사단사업의 효과를 가시화하는 좋은 방법이다. 우리도 SROI 평가를 시행하여 봉사단 프로그램의 효과성을 증명하는 자료로 활용할 필요가 있다. 이 보고

서에서는 네 항목(시민의식, 자신감, 네트워킹, 다문화 환경에서 일하는 능력)에 한정하고 있는데 업무능력이나 기술습득 등 더 많은 항목을 추가하여 조사하는 것이 좋겠다. 추가 항목에 관해서는 연구를 진행하면서 적합한 항목을 찾아낼 수 있을 것이다.

지금까지 국외 해외봉사단이 봉사단 참여 장려를 위해 시행한 법과 제도를 검토했다. 해외봉사단의 정체성에 관련하여 호주는 봉사단과 견 수행기관의 통합, 영국은 VSO 조직의 대대적 혁신과 ICS 청년 해외자원봉사 신규 사업 운용, 캐나다는 CUSO의 봉사단 대상자 확대와 새로운 봉사단 명칭 사용 등으로 개선했다.

글로벌 인재 양성 과정으로는 미국 Peace Corps의 모집 시스템 개편, 다양한 대학 협력 프로그램, 일본 JOCV의 각종 제도 변경과 지방자치단체와의 연계, Peace Corps의 제3의 목표 프로그램을 통한 귀국 단원의 사회 환원 제도를 살펴보았다.

귀국 단원의 사회진출을 위한 국제개발협력 생태환경으로 호주 AVID 귀국봉사단 대상 조사에서 봉사활동 경험이 취업과 연계성이 높아지는 통계를 볼 수 있었고, 영국 ICS 봉사단의 높은 네트워킹 비율은 많은 가치를 창출하고 있음을 보았다.

국외 해외봉사단의 여러 자료를 살펴보았지만, 논문과 보고서에서 단편적인 사실들을 모으게 되었고 구체적인 과정을 알기 위해서는 충분한 정보가 되지 못한 경우가 많았다. 자료마다 부족했던 부분을 더 조사하여 각 제도가 어느 정도 효과가 있었는지, 코이카 봉사단에겐 적합한지 알아볼 것이다. 이를 위해 각 나라의 봉사단 프로그램의 현황, 특성, 운영현황을 구체적으로 살펴보고, 봉사단 실무자들의 사전 질문과 인터뷰를 통한 사례 조사를 거쳐 코이카 해외봉사단에 적합한 제도를 제안할 것이다.

⁵⁹⁾ 영국의 VSO는 National Volunteering이라는 수원국 자원봉사자 프로그램을 2003년부터 운영하고 있다. 수원국 문제를 해결하는데 현지의 자원봉사자들이 참여하여 사업의 효과를 극대화하고 지속가능성을 높일 수 있다. ICS 청년 봉사자는 현지 청년 한명과 매칭되어 봉사기간 동안 함께 봉사활동을 수행한다.

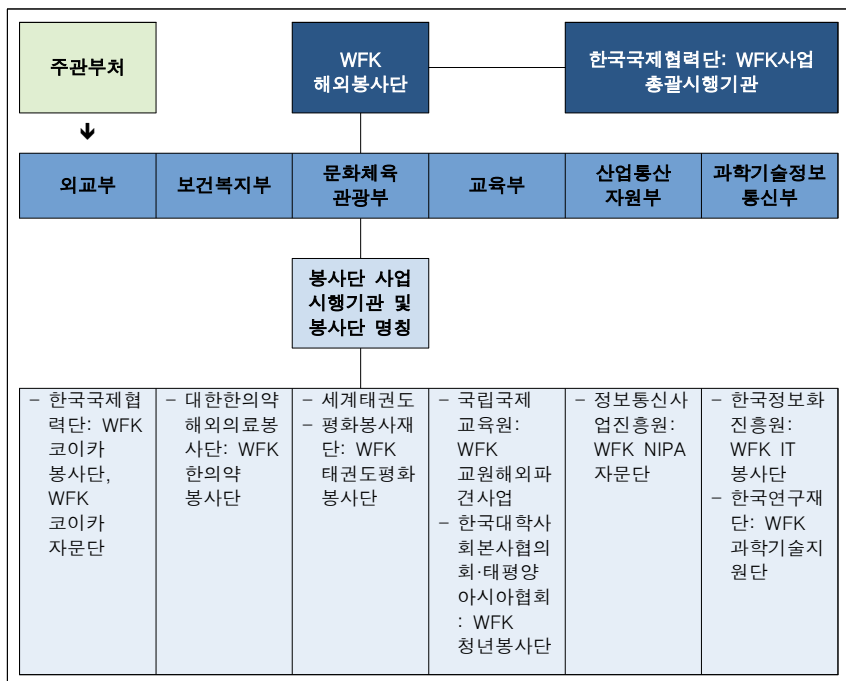
⁶⁰⁾ 주성수 외, 2016, 해외봉사단 효과성 증진을 위한 봉사단 분야별, 직종별 추진전략, 코이카, p.151

제3장 해외봉사단 현황

I. 국내 해외봉사단 운영현황

2009년 다 부처에서 산발적으로 운영해오던 해외봉사단 사업을 WFK (World Friends Korea)로 통합하고 코이카는 총괄시행기관으로서 통합사업 운영지침, 예산관리 등을 담당하고 있다.

[그림 4] WFK 해외봉사단 구성도



출처: 한눈에 읽는 2019년 World Friends Korea 주요통계

국내 해외봉사단 운영현황 및 특성에서는 코이카에서 시행하고 있는 WFK 코이카 해외봉사단(이하 코이카 해외봉사단)에 대해 중점적으로 조사하였다. 코이카 해외봉사단 외 타 부처에서 주관하는 WFK 해외봉사단에 대해서는 아래 <표 4>로 간략하게 정리하였다.

<표 4> WFK 해외봉사단 현황(코이카 해외봉사단 제외)

구분		과학기술 지원단	IT봉사단	한의약 봉사단	청년 봉사단	교원해외 파견사업	태권도평 화봉사단
주관부처		과학기술정보통신부		보건 복지부	교육부		문화체육 관광부
자격		학사이상	18세 이상	19세 이상 일반 및 의료면허 소지자 (팀제)	대 학생	교원자격 소지자 또는 조교수 이상 현직	17세~50 세 태권도 단종 소지자
기간		1년	4~6주	1주 또는 1~2개월	2주	1년	4~6주, 6개월 이내
연도별 지원자 수/모집 수요(명, %)	2017년	82/109 (0.75)	889/454 (1.96)	62/50 (1.24)	4,619/ 2,225 (2.08)	140	519/180 (2.88)
	2018년	79/75 (1.05)	607/411 (1.48)	62/53 (1.17)	3,236/ 1,770 (1.83)	140	530/170 (3.12)
	2019년	63/121 (0.52)	770/422 (1.82)	82/46 (1.78)	2,257/ 1,655 (1.36)	100	369/195 (1.89)
연도별 활동 인원(명)	2017년	48	446	50	2,199	131	206
	2018년	48	441	53	1,842	131	200
	2019년	53	409	46	1,541	85	199

출처: 한눈에 읽는 2019년 World Friends Korea 주요통계

1. WFK 코이카 해외봉사단 선발 절차 및 운영현황

외교부 2020년 ODA 예산계획을 살펴보면, 2020년 ODA 예산 규모는 2019년 1조 71억 원 대비 1,909.9 억 원 증가한 약 1조 1980.9억 원이다. 이중 봉사단 파견 관련 예산은 전체예산의 13.1%를 차지하는 1,567.6 억 원이며 프로젝트 사업 다음으로 큰 비중을 차지하는 것을 <표 5>에서 볼 수 있다.

<표 5> 외교부 2020년 ODA 예산 계획

구분	계 (억원/ %)	프로 젝트	프로 그램	개발 컨설 팅	기술협력				민관 협력 (NGO , 기업)	행정 비용	기타	순수 다자*
					연수 사업	장학 지원	봉사 단 파견	기타 기술 협력				
2019	10,07 1.0	3,54 2.9	558. 2	351. 8	260. 8	173. 9	1,55 6.5	4.9	642.7	117.4	1,839 .0	1,023 .3
	100	35.2	5.5	3.5	2.6	1.7	15.5	0.05	6.4	1.2	18.3	10.2
2020	11,98 0.9	4,37 2.8	231. 8	337. 6	390. 3	153. 8	1,56 7.6	6.0	647.5	56.0	2,970 .0	1,247 .6
	100	36.5	1.9	2.8	3.3	1.3	13.1	0.05	5.4	0.5	24.8	10.4

*다자성양자를 제외한 순수다자만 해당되며, 다자성양자는 사업 유형에 맞게 분류

출처: 2020년 국제개발협력 종합 시행계획(관계부처합동)

1.1. 봉사단 선발 절차

봉사단 지원 절차는 약 4개월에서 6개월이 걸리며, 선발 과정은 지원서 접수, 면접 및 적합도 검사, 신체검사, 국내교육, 파견 순으로 진행된다.

<봉사단 지원자격>

- 만19세 이상
- 대한민국 국적
- 남자는 병역을 필했거나 면제된 자
- 해당국가가 요청하는 자격기준(자격, 경력 등)에 해당되는 자(태권도 직종은 태권도 2단 이상 자격증 또는 태권도사범자격증 소지자)
- 국가 공무원법 제33조의 결격사유에 해당되지 않는 자
- 해외여행에 결격사유가 없는 자
- 해외봉사활동을 수행하는데 심신이 적합 또는 건강한자

출처: <https://kov.koica.go.kr>, 2020년 3차 월드프렌즈 코이카봉사단(142기) 모집안내문

지원서는 코이카 해외봉사단 모집 홈페이지를 통해 접수가 가능하며 기본 인적사항 외 지원동기를 비롯한 자기소개를 필수로 입력해야 한다. 지원서 접수에 걸리는 시간은 개인차가 있지만 약 1시간에서 3시간 정도이다. 면접은 수도권에서만 진행해 왔다.

[그림 5] 봉사단 모집 및 선발일정

일정	세부내용
2019. 12. 26(목) ~ 2020. 1. 17(금)	지원서 접수
2020. 1. 9(목)	모집설명회(오후 3시)
2020. 1. 31(금)	면접전형 대상자 발표(오후 2시)
2020. 2. 9(일)	면접 및 봉사단 적합도 검사
2020. 2. 14(금)	신체검사 대상자 발표(오후 2시)
2020. 2. 15(토) ~ 2020. 2. 18(화)	신체검사
2020. 2. 17(일) ~ 2020. 2. 19(수)	서류제출
2020. 3. 24(화)	국내교육 대상자 발표(오후 2시)
2020. 3. 24(화) ~ 2020. 3. 25(수)	국내교육 참가신청서 작성
2020. 4. 6(일) ~ 2020. 5. 8(금)	국내교육(5주)
2020. 5월 중순 이후	파견예정

출처: <https://kov.koica.go.kr>, 2020년 3차 월드프렌즈 코이카봉사단(142기) 모집안내문

면접 합격 후 신체검사 및 서류 제출을 완료한 지원자를 대상으로 최종 심사를 하게 되는데 이때 신체검사, 신용조회, 신원조사 결과 특이사항이 있는 자는 불합격 처리되며, 면접 결과와 직종 적합성을 고려하여 최종 국내 교육 대상자를 선발한다. 코이카는 면접 당일 지원자들은 대상으로 적합도 검사를 시행하는데 인성검사는 인성검사(OCAT-C) 및 부적응성 검사

(OCAT-F) 2가지 진단을 실시하고 있으며, 코이카 일반봉사단의 경우 2017년부터 2019년까지 모집 선발한 대상자 4,062명 중 108명(약 2.7%)이 불합격하였다.

국내교육 대상자로 선정된 지원자들은 <표 6>의 국내교육과정을 수료해야만 최종파견이 된다. 모집 및 선발에서 파견까지 글로벌 인재를 양성하는 과정이라 할 수 있겠다.

<표 6> 2016년 코이카 일반봉사단 국내교육과정

교육과정	세부 교과명	시수	비율
인성역량	- 만남의 시간 - 봉사활동 미리보기 - 봉사정신 워크숍 - 성인지 교육 - 봉사활동실습 - 극기훈련 - 국별모임 - 교육생 전체모임 - 다짐의 시간	34시간	11%
안전과건강	- 여행의학 및 해외건강관리 - 보건과 안전의식 - 응급처치 및 생활안전 - 재난안전교육(이론) - SOS 및 보험 안내 - 예방접종 - 정신건강관리 - 범죄피해 예방교육(자기방어실습) - 위기대응/비상대피교육 - 재난안전교육(실습) - 봉사활동 안전교육 사례연구	36시간	12%
글로벌역량	- 기초 현지어 학습 - 영어 학습 - 국제개발협력의 이해 - 개발재원(빈곤퇴치기여금) - 개발협력이슈(젠더·환경·새마을·적정기술) - 글로벌 세계시민 - 아동인권 - 국별연구-파견국 개발이슈(CPS) - 문화다양성과 타문화의 이해 - 활동국가 미리보기 - 보고서 작성법 - 봉사활동 홍보기법(사진촬영기법) - 글로벌 매너 - E-Learning 학습안내 - 지구촌체험관 탐방	106시간	35%
창의적리더십	- 국내교육 안내 - 해외봉사활동 규정 및 실천윤리 - 활동지원 및 정기보고서의 이해 - 봉사단 청렴교육 - 파견국가 연구활동 - 파견국가 역사문화보고서 작성 - 자기개발 리더십 - 교육생 특강(교육생 주도강의) - 해외봉사활동연구 - 활동계획서 작성 - 교수학습법 - 평창올림픽 소개 - 출국일정 안내 - 봉사활동을 통한 진로탐색 - 액티브 시니어 - 직종별 활동모임 - 계약서 작성 및 봉사조 안내 - 규정평가 - 학습평가 및 교육종합평가	63시간	20%

인문학역량	- 한국 전통예술문화 익히기 - 인문학 독서토론회 - 한국학 특강 - 한국 바로 알리기 - 문화탐방 - 한국음식 만들기	21시간	7%
직무역량	직종별 직무교육	45시간	5%
총 계		305시간	100%

1.2. 운영현황 및 최근 3년간 봉사단 파견현황

2019년 기준 WFK 코이카 해외봉사단원(일반봉사단, NGO봉사단, 청년중기봉사단, UNV 대학생봉사단)의 경우 46개국에서 총 2,694명이 활동했다. 활동 분야는 교육 61.7%, 공공행정 15.8%, 보건의료 12.2%, 농림수산 5.3%, 기술환경에너지 4.7% 순으로 나타났다. 20대가 50.1%로 가장 높았으며 30대, 60대, 50대가 그 뒤를 따랐다. 이를 통해 청년층의 참여가 높은 것을 알 수 있다.

<표 7> 2019년 WFK 코이카 해외봉사단 운영현황

항목	내용
설립연도	1991년
소속	외교부
연간 예산('20)	1,570억 원
예산 지원	정부
파견 인원('19)	2,694명
파견 국가 수	46개국
파견국(명)	아시아 1,362(50.6%), 아프리카 630(23.4%), 중남미 546(20.3%), 동구·CIS 123(4.6%), 중동 33명(1.2%)
분야별 활동 인원(명)	교육 1,663(61.7%), 공공행정 427(15.8%), 보건의료 330(12.2%), 농림수산 145 (5.3%), 기술환경에너지 129(4.7%)
단원 성별(명)	여성 1,708(63.4%), 남성 986 (36.6%)
단원 연령(명)	10대 66명(2.4%), 20대 1,352(50.1%), 30대 404(14.9%), 40대 203명(7.5%), 50대 247(9.1%), 60대 401(14.8%), 70대 21(0.7%)

출처: 한눈에 읽는 2019년 WFK 주요통계 및 2020년 국제개발협력 종합시행 계획

최근 3년간 코이카 봉사단 유형별 파견 인원을 아래 <표 8>을 통해 살펴 보면, 활동 기간이 1년 이하인 봉사단의 경우 지원율이 비교적 높은 것을 볼 수 있다. 반면에 활동 기간이 1~2년인 일반봉사단의 경우 모집 수요 대비 지원율이 1:0.94로 낮은 것을 볼 수 있다. 그럼에도 불구하고 2019년 통계를 보면 전체 활동 인원 2,694명 중 1,688명(63%)이라는 과반을 차지하는 이유는 다른 봉사단 대비 연 모집 횟수(2019년 기준 연 12회 진행)가 많고 모집 수요 또한 많기 때문이다.

<표 8> 최근 3년 간 코이카 해외봉사단 파견현황

구분		일반봉사단	프로젝트봉사단	국제개발전문봉사단	드림봉사단	새마을리더봉사단	글로벌새마을청년전문봉사단	NGO봉사단	청년중기봉사단	UNV대학생봉사단
활동기간		1-2년						1년	5개월	6개월
연도별 지원자 수/ 모집 수요 (지원율)	2017년	1,899/ 2,011 (0.94)		122 /44 (2.77)	77/27 (2.85)	98/27 (3.63)	78/36 (2.17)	653/356 (1.83)	359/166 (2.16)	148/33 (4.48)
	2018년	2,670/ 2,848 (0.94)	15/60 (0.25)	153 /76 (2.01)	54/32 (1.69)	31/6 (5.17)	-	637/353 (1.80)	188/134 (1.40)	88/37 (2.38)
	2019년	2,466/ 2,532 (0.97)	838 /479 (1.75)	101 /75 (1.35)	71/76 (0.93)	-	-	788/373 (2.11)	265/187 (1.41)	88/38 (2.32)
2019년 청년 활동비 (%) (청년 수/총 활동자 수)	2019년	922/ 1,688 (54.6)	282 /317 (88.9)	47/51 (92.1)	60/60 (100)	0/3 (0)	3/3 (100)	301/365 (83)	176/176 (100)	31/31 (100)
		2,122						365	176	31
		2,694명								

출처: 한눈에 읽는 2019년 WFK 주요통계

아래 <표 9>를 보면, 모집 수요 대비 파견 비율이 가장 높은 코이카 해외봉사단 유형은 KOICA-UNV 대학생 봉사단이며, 가장 낮은 것은 일반봉사단이다. 이는 일반봉사단의 활동기간이 길어서 비교적 짧은 해외봉사 유형을

선택했다고도 볼 수 있지만, UNV 대학생 봉사단의 경우 주재국 UN산하기관에서 봉사활동을 해서 특히 청년들에게 있어서 활동 종료 후 진로/진학에 있어서 더 유리하게 작용하기 때문이라도 볼 수 있다.

<표 9> 최근 3년 간 코이카 해외봉사단 지원현황

단계 단원 형태	모집 수요	응시 인원	서류 합격	면접 참여	면접 합격	3차 전형 불합격*	국내 교육 대상	최종 파견	모집수요 대비 파견비율
일반봉사단	7,409	6,996	5,358	4,018	3,300		2,091	1,718	23%
프로젝트봉사단	395	277	277	44	66		219	206	52%
드림봉사단	135	202	197	179	112		88	82	61%
KOICA-UNV 대학생 봉사단	108	324	250	219	175		89	87	81%
글로벌새마을 청년전문봉사단	36	77	34	22	16		14	14	39%
새마을리더 해외봉사단	33	129	59	47	38		19	15	45%
글로벌협력의사	27	30	19	17	11		8	7	26%
다자협력전문가	67	491	278	120	130		47	38	57%
KOICA국제개발 전문 봉사단	105	141	94	72	56		38	29	28%
KOICA 자문단	420	740	468	363	168		105	100	24%
계	8,735	9,407	7,034	5,101	4,072		2,718	2,296	26%

* 데이터가 부정확하여 결과에 반영하지 않음

출처: 한눈에 읽는 2019년 WFK 주요통계

코이카 해외봉사단의 대표적인 봉사단인 일반봉사단의 최근 3년간 모집 및 선발부터 최종파견까지 지원율, 합격률, 최종 파견 비율은 아래 <표 10>과 같다. 모집수요대비 최종 파견 비율은 23%로 나타났다. 이 과정에서 눈여겨볼 점은 서류에 합격하고도 면접전형에 불참하는 비율이 25%나 된다는 것이다.

봉사단 면접전형은 학생이나 직장인들의 참여율을 높이기 위해 보통 주말에 진행하는데 불참 비율이 높은 이유로는 면접 장소가 수도권에 한정되어 있다는 점을 꼽을 수 있다. 이를 해소하기 위해 모집 및 선발 과정에서 면접 참여율을 높이기 위해 면접 장소를 수도권과 더불어 광역시(대전, 부산 등)로 확대 또는 온라인 화상 면접 실시하는 것이 봉사단 참여율을 높이는 하나의 방법이 되겠다. 참고로 코이카는 국민의 봉사단 참여율을 높이기 위해 2020년 5월 응시자에게 면접료를 지급하는 규정을 신설하였다.⁶¹⁾

<표 10> 최근 3년간 코이카 일반봉사단 분야별 지원율 및 파견비율

연도	단계 직종	모집 수요	응시 인원	서류 합격	면접 참여	면접 합격	3차 전형 불합격*	국내 교육 대상	최종 파견	모집 수요 대비 파견 비율
2017	공공행정	98	180	136	100	83		55	43	44%
2018		162	294	211	143	122		84	64	40%
2019		143	267	176	131	99		70	55	38%
2017	교육	1,376	1,274	1,042	824	675		404	342	25%
2018		1,958	1,698	1,302	993	799		486	401	20%
2019		1,676	1,544	1,192	909	761		512	433	26%
2017	기술환경 에너지	203	116	91	67	48		24	21	10%
2018		279	166	114	73	59		35	27	10%
2019		287	217	173	127	107		63	48	17%
2017	농림수산	121	107	60	43	32		20	16	13%
2018		143	200	101	75	55		28	20	14%
2019		118	125	72	63	46		30	23	19%
2017	보건의료	210	203	187	133	119		76	61	29%
2018		292	250	223	148	131		91	76	26%
2019		303	290	239	158	140		104	82	27%
2017	기타	20	16	10	8	5		1	1	5%
2018		15	36	19	15	13		5	3	20%
2019		5	13	10	8	6		3	2	40%
합계		7,409	6,996	5,358	4,018	3,300		2,091	1,718	23%
지원율 및 단계별 합격률			94%	77%	75%	82%		63%	23%	

* 데이터가 부정확하여 결과에 반영하지 않음

출처: 한눈에 읽는 2019년 WFK 주요통계

1.3. 코로나19 대응

코이카는 TF(Task Force)팀을 구성하여 2020년 3월 17일부터 4월 26일까지 42개국 1,406명의 파견인력이 한국으로 일시귀국하였다. 일시귀국 한 단원은 정부의 방역지침에 따라 코로나19 검사 및 자가격리를 시행하였다. 해외 입국 대상자 모두에게 의무적으로 자가격리를 시행하지 않았던 시기에 코이카는 단원들이 2주간의 자가격리를 반드시 지키도록 서약서를 받고, 자가격리 시설이 필요한 단원에게는 임시로 마련된 시설을 이용할 수 있도록 했다.

2. 파견활동 및 귀국 후 지원 제도

2.1. 파견활동 중 지원 제도

국내교육을 완료하고 현지에 파견되면 바로 8주간의 현지적응교육을 받게 되는데, 현지어 학습을 중점적으로 실시하고 있다. 교육 기간 동안 파견국 정세, 안전관리 등에 대한 교육을 받으며, 문화탐방 등을 통해 파견국 문화에 대한 이해도를 높이고 있다. 또한, 1주간의 OJT를 통해 업무를 본격적으로 시작하기에 앞서 활동기관 및 담당업무에 대한 이해를 돕고 주거지 및 지역 정보를 직접 경험할 수 있도록 하고 있다.

파견 전 국내교육부터 파견 시, 활동 중에 필요한 제반 사항을 지원해주는 데 파견 후 매달 받은 지원금은 주거비, 생활비를 위한 것이며 금액은 국별로 상이하다.

이와 함께, 사회보장제도나 의료상황이 어려운 지역이라는 점을 감안하여, 활동 중 응급상황 발생 시 현지에서 치료받을 수 없을 경우를 대비하여 본국으로 이송하여 치료를 받을 수 있도록 응급의료 서비스 및 의료보험을 제공한다.

61) 한국국제협력단(2020), 해외봉사단파견 규정 시행세칙(2020년 10월 19일 개정), 한국국제협력단

단원은 해외 파견 활동 기간 동안 파견 국내 및 국외 휴가를 사용할 수 있는데, 파견 국내 휴가는 휴가 실시 1주일 전에, 파견 국외 휴가는 휴가 실시 2주 전에 해외사무소장 등의 승인을 얻어 실시할 수 있다. 단원들은 보통 파견 활동 기관의 휴무나 공휴일 등의 상황에 맞춰 휴가를 사용하는 것으로 보고되고 있다.

<표 11> 코이카 일반봉사단 파견 전 및 활동 중 지원 제도 현황

구분	지원내용
파견 전	- 모집선발 면접 응시자 면접료: 30,000원(여비교통비)(1일) - 국내교육수당: 10,000원(일) - 건강검진비, 예방접종비 - 출·귀국 준비금: 500,000원(출국 준비금 1회), 현지생활비 1월분(귀국 준비금 1회) - 왕복 항공료(국별 상이) - 보험내역: 250,000,000원(상해사망), 200,000,000(질병사망) - 대기수당: 6,500원(1일) - 활동에 필요한 기타물품 지원
해외 활동 중	- 현지 정착비: 현지생활비 1월분 - 현지 생활비: 500~920US\$(국별 상이) - 단원 주거비(지급 상한액): 300~1,600US\$(도시, 국별 상이), 160~1,000US\$(기타, 국별 상이), 180~1,254US\$(특정, 국별 상이) - 현지어 심화학습비 지원 - 국내정착 지원금(커리어적립금): 600,000원(매월) - 보험내역(파견 중, 부임, 귀국 시): 350,000,000원(상해사망), 200,000,000(질병사망) - 귀국화물택송료 지원 *단원 주거비는 현지화 지급금 제외한 금액임.

출처: 해외봉사단파견 규정 시행세칙(알리오) 및 <https://kov.koica.go.kr>

2.2. 귀국 단원의 정착 지원

한편, 해외 파견 활동이 종료된 귀국 단원은 귀국 후 임기만료일 기준 30일 이내 건강검진을 받고 코이카에 건강검진 결과를 제출하여야 한다. 이때, 코이카는 단원의 건강검진 비용을 지원할 수 있다고 해외봉사단 파견 규정⁶²⁾은 명시하고 있다.

⁶²⁾ 한국국제협력단, 해외봉사단 파견규정 제23조(의료지원)

또한, 코이카는 귀국 단원의 국내정착 및 국내활동을 지원하기 위해 국내 정착지원금(커리어 적립금)을 지급⁶³⁾하는데, 단원이 활동한 기간 동안 매달 60만 원을 적립하여 귀국 후 일시금으로 지급한다.

2.3. 귀국 단원의 취업 지원

코이카 글로벌 인재 양성 사업에 따르면, 해외봉사에 참여하는 사람은 글로벌 인재 양성 과정에 참여하는 것으로 귀국 단원은 경력사다리의 2단계인 국제개발협력 징검다리 일자리 단계에 위치한다. 따라서 글로벌 인재들을 위한 국내외 일자리에 대한 현황 파악이 필요하다.

귀국 단원이 코이카로 취업을 희망할 때 채용 시 서류전형에서 5%의 가점을 준다. 코이카 채용 전형에 최종합격할 경우 봉사 기간을 경력으로 인정해준다. 또한, 취업 시 필요한 외국어 공인성적을 취득할 수 있도록 OPic 시험에 한해 응시료를 할인⁶⁴⁾해주고 있다.

[그림 6] 코이카 봉사단 홈페이지 내 커리어센터



출처: 코이카 해외봉사단 홈페이지 <https://kov.koica.go.kr>

개발협력 커리어센터는 글로벌 인재(귀국 단원 및 귀국 파견인력)를 대상으로 취업 지원 서비스를 제공하기 위해 별도로 운영하던 홈페이지를 코이카 봉사단 홈페이지로 이전(2020. 11. 2)하여 귀국 단원들이 취업 정보에 쉽게 접근할 수 있도록 하였다. 코이카 개발협력 커리어센터에서는 취업준비

⁶³⁾ 한국국제협력단, 해외봉사단 파견규정 제29조(귀국 단원지원)

⁶⁴⁾ 귀국 단원 오피시험 접수링크, http://www.opic.or.kr/senior/mail/2020/05/0526/20200526_newsletter.html

정도에 따른 진로별 맞춤 컨설팅, 채용정보 제공, 취·창업 역량 강화 등의 서비스를 제공한다.

2018년 청년 일자리 대책보고회⁶⁵⁾자료에 따르면 ODA 등 글로벌 네트워크의 활용이 미흡하다고 언급하며, 그중 코이카 해외봉사단의 경우 단기봉사 위주로 전문성 배양에 한계가 있다고 하였다. 해결방안으로 코이카 장기 해외봉사단 사업 확대 및 취업연계 강화 방안으로 제시하며, 봉사경험이 취업으로 연계되도록 지원 방향을 정했다.

또한, 최근 해외 취업 희망 청년과 해외의 청년 구직수요가 동반 증가하였으며 글로벌 경험이 많은 청년층의 해외진출 수요가 크게 증가한 것을 볼 수 있다. 세계 경제 개선에 따른 전반적인 고용환경 개선과 베트남, 인도네시아 등 신흥국의 고급 인재 수요가 확대된 것도 해외 취업의 증가 이유로 볼 수 있다.

<표 12> 연도별 해외취업자 수⁶⁶⁾

연도	2014	2015	2016	2017
해외취업자수(명)	1,679	2,903	4,811	5,118
* 2030세대 79.1%가 양호한 임금·근무환경, 경력개발 등으로 해외취업 희망				

해외 구인기업은 전문지식·경험, 언어능력을 보유한 인재를 선호하며, 특히 IT·공학 분야를 선호하는 것으로 나타났다. 아래 <표 13>에서 볼 수 있듯이 2019년 활동 기간이 1년 이상인 코이카 해외봉사단 전체 파견 인원 대비 청년층의 비율은 75.14로 매우 높은 수치이다.

<표 13> 2019년 코이카 해외봉사단(1년 이상) 활동인원 대비 청년비율

봉사단 유형	일반봉사단	프로젝트봉사단	국제개발전문봉사단	드림봉사단	새마을리더봉사단	글로벌새마을청년전문봉사단	NGO봉사단	합계 및 평균
활동기간	1-2년							
전체 활동자 수(명)	1,688	317	51	60	3	3	365	2,487
청년 활동자 수(명)	922	282	47	60	0	3	301	1,615
전체 활동자 수 대비 청년 활동자 수 비율(%)	55	89	92	100	0	100	90	75.14

출처: 한눈에 읽는 2019년 WFK 주요통계

해외 구직수요가 높은 베트남, 인도네시아 등 신흥국의 경우 코이카 중점 협력국으로 지속해서 단원을 파견하고 있다. 귀국 단원들의 경우 1~2년 동안 현지에서 생활한 경험이 있으므로 현지어 능력을 보유하고 있으며, 현지 생활 정보 또한 이미 파악하고 있기에 해외 구인기업의 맞춤형 인재라 할 수 있겠다.

이에 개발협력 커리어센터는 국내의 개발협력분야, 사회적가치 분야, 뉴딜스 채용 정보 등을 넘어 KOTRA 등의 정부 기관과 협력하여 해외 민간기업 취업 지원까지 확대한다면, 귀국 후의 진로 걱정 때문에 해외봉사단 지원을 고민하는 잠재적 참여자들을 해외봉사단으로 유입할 수 있는 제도가 될 것이다.

2.4. 귀국 단원의 진학 지원

코이카는 귀국 단원이 봉사활동 경험을 활용하여 개발협력 전문가로 성장할 수 있도록 지원하고자 귀국 단원 장학제도를 운영하고 있다. 봉사활동 분야 · 지역 및 국제개발협력 관련 전공의 국내외 소재 대학원에 재학 중이거나 입학 예정인 귀국 단원이 선발되는 경우, 학비의 75%(연간 1천만 원 한도)를 지원해주고 있다.

65) 관계부처합동·일자리위원회(2018), 2018년 청년일자리 대책 보고회 겸 제5차 일자리위원회

66) 상동

2.5. 귀국 단원의 사회 환원 지원

리턴프로젝트를 통해 해외봉사단, 코이카 YP, 다자협력전문가 등 개발도상국에서 개발협력사업에 참여했던 사람들을 대상으로 개발도상국에서의 경험을 사회로 환원하고, 확장할 수 있도록 지원하는 프로그램이다.

<표 14> 코이카 일반봉사단 파견종료에 따른 지원 제도 현황

구분	지원내용
정착 지원	- 국내정착 지원금(커리어적립금): 임기를 무사히 마치고 귀국한 일반단원에게는 원활한 국내정착을 돕기 위해 활동기간 동안 매월 60만원을 적립하였다가 귀국 후 국내정착지원금이 일시불로 지급 - 귀국 후 건강검진비 지원
취업 지원	- KOICA 귀국 단원들의 해외봉사활동을 통해 얻어진 현지어능력, 활동역량, 경험 등을 사회에서 활용할 수 있도록 취업지원센터를 운영하고 있음. 전문 컨설턴트가 취업상담 및 이력서 · 면접 컨설팅 등을 진행함(개발협력 커리어센터) - OPic 응시료 지원: KOICA 귀국봉사단원은 OPic 평가 응시료 할인을 적용받을 수 있음
진학 지원	장학금 지원: 귀국 단원이 봉사활동 경험을 활용하여 개발협력 전문가로 성장할 수 있도록 지원하고자 귀국 단원 장학제도를 운영하고 있음. 봉사활동 분야 · 지역 및 국제개발협력 관련 전공의 국내외 소재 대학원에 재학중이거나 입학예정인 귀국 단원이 선발되는 경우, 학비의 75%(연간 1천만원 한도)를 지원받을 수 있음
사회 환원 지원	- 리턴프로젝트: 해외봉사단, ODA 영프로페셔널, 다자협력전문가 등 개발도상국에서 개발협력사업에 참여했던 사람들을 대상으로 개발도상국에서의 경험을 사회로 환원하고, 확장시킬 수 있도록 지원하는 프로그램 - 국제개발협력 재참여 지원: 귀국해외봉사단원의 모임인 한국해외봉사단원연합회(KOVA) 및 국내 지역별 커뮤니티가 조직되어 있으며, 협력단에서는 이들의 활동을 지원하고 있음

출처: 해외봉사단파견 규정 시행세칙(알리오) 및 <https://kov.koica.go.kr>

3. 사회적 배려층 참여현황

3.1. 사회적 배려층 참여 장려 정책

국회는 2019년 코이카 국정감사를 통해 해외봉사단 및 국제개발협력 인재양성사업에 사회적 배려층 인재가 참여할 방안을 마련할 것을 요구하였다. 이에 코이카는 사회적 배려층의 참여 장려를 위해 서류전형 및 면접전형에서 아래 <표 15>와 같이 가산점을 부여하는 제도를 마련하였다.

<표 15> 코이카 해외봉사단 사회적 배려층 가산점 부여 기준

취약계층	가산점		비고(증빙자료)
	서류	면접	
저소득층 (국민기초생활수급자)	3	3	기초생활수급자확인서
장애인	3	3	장애인증명서
차상위계층	3	3	차상위 본인부담경감대상자증명서
한부모가족	3	3	한부모가족증명서
다문화가족	3	3	국적취득증명서
6개월이상 장기실직자	3	3	고용보험가입이력조회
여성가장	3	3	가족관계증명서
보훈보상대상자	3	3	취업지원대상자증명서
국가유공자(자녀)	3	3	국가유공자(자녀)증명서
위탁가정 및 아동보육시설 재원자*	3	3	재원증명서

*단, 일반봉사단의 경우, 지원마감일을 기준으로 보호종료일로부터 만 2년이 경과하지 않은 지원자만 해당
출처: 해외봉사단파견 규정 시행세칙

3.2. 사회적 배려층 참여 현황

2019년 전체 파견 인원 2,694명 대비 3.1%를 차지하고 있다. 해외봉사단 파견 규정 시행세칙 제2장 제4조 3항 “협력단은 지원자에게 별표 17<표 16>에 따른 가산점을 부여할 수 있다. <신설 2019.12.09.>” 을 2019년에 신설되었다. 봉사단 모집 시 신설된 세칙을 적극적으로 홍보하여 사회적 배려층의 참여도를 높이는 것이 중요하다.

<표 16> 2019년 코이카 해외봉사단 신규 파견자 중 사회적 배려층 인원

구분	참여자 수
저소득층(국민기초생활수급자)	51
장애인	2
차상위계층	2
한부모가족	12
다문화가족	11
6개월 이상 장기실직자	4
여성가장	0
보훈보상대상자	1
국가유공자(자녀)	0
위탁가정 및 아동보육시설 재원자(보호종료아동)	0
합계	83명

출처: 한눈에 읽는 2019년 WFK 주요통계

3.3. 사회적 배려층을 위한 정부 해외파견사업

1) 교육부 파란사다리 제도

교육부의 파란사다리 제도의 목적은 경제·사회적 취약계층 대학생을 대상으로 해외 진로 탐색 경험을 제공함으로써 학생의 자기인식 수준 및 직업 지식 확장을 도모하고, 이를 통해 취업 전 진로 결정을 지원하는 것이다. 2018년 처음 시행하여 13개국에 819명, 2019년에는 14개국 1,220명 파견하였고, 2020년엔 파견목표 인원을 1,600명으로 설정하였다. 파란사다리 프로그램에 선발된 학생들은 4주간 해외 진로 탐색 등 다양한 경험을 하게 된다.

<표 17> 교육부 파란사다리 제도⁶⁷⁾

사업대상		
○ (대학) 정부재정지원가능 일반대학 및 전문대학 * 선발학생 중 타교생 선발비율(15% 의무)이 높을수록 선정심사 시 가점 부여 - 국제화 역량, 진로교육 및 취·창업 지원역량 등 운영 기반과 프로그램 구성 계획(학생선발, 사전·사후 교육, 현지 연수 등) 종합적으로 고려하여 선발 ○ (학생) 국내 4년제 대학 및 전문대학 소속 학생으로서 경제적·사회적* 취약계층 대학생 (100%) * 사회적 취약 학생(장애학생, 한부모 가족 지원대상자, 탈북학생, 다문화가정 자녀 등)은 경제적 선발 요건(소득 5분위 이내 등)을 갖추지 않아도 선발 대상에 포함 - 기본적인 선발 요건 외에 주관대학의 자율적인 판단 하에 관련 증빙서류, 면접 등을 거쳐 학생 선발 가능		
< 참가 학생 기본조건 >		
구분	소구분	기본 선발 대상 내용
경제적 취약 학생	소득분위 상 저소득층	◦ 소득 분위 5분위 이내 의 학생 (기초 ~ 소득5분위)
	기타	◦ 가계 소득이 소득분위 5분위 이내에 준한다고 판단되는 학생 ◦ 그 밖에 가계 곤란 학생 등
사회적 취약 학생	장애 학생	◦ 도우미 1인의 도움을 받아 해외 체류가 가능한 장애 학생 ※ 심층 면접, 의사 소견서, 보호자 면담 등을 종합적으로 판단하여 선발 여부 결정
	한부모 가족 지원대상자	◦ 「한부모가족지원법」에 의한 보호 대상자
		탈북학생, 다문화학생 기타 사회적 취약계층으로 판단되는 학생

67) 교육부 교육일자리총괄과(2020), 2020년 파란사다리 기본계획(안)

2) 정부해외인턴사업⁶⁸⁾

정부해외인턴사업 통합운영에 관한 규정에 의하면 “정부해외인턴사업”이란 글로벌현장학습 프로그램 운영예산에 포함된 사업을 말한다. 대상사업으로는 ① 대학 및 전문대학 글로벌 현장학습(대학생 글로벌 현장학습·전문대학생 해외 현장실습) ② 한·미대학생 연수취업(WEST) ③ 교·사대 졸업자 해외진출 지원 ④ 글로벌 무역전문가 해외인턴(무역전문가 장기인턴·플랜트 해외인턴·전시회 해외인턴·해외한인기업 인턴·유럽글로벌기업인턴) ⑤ 해외농업인턴 ⑥ 해외농업연구인턴 ⑦ 외식기업 해외청년인턴 ⑧ 해외관광인턴 ⑨ 국제전문 여성인력 양성 ⑩ 중소기업 해외인턴 ⑪ 물류인력 해외인턴 ⑫ 그밖에 글로벌현장학습 프로그램 운영 예산에 포함된 사업이 있다.

정부해외인턴사업 참가자 선발 기준은 ① 시행기관은 참가자 모집을 고등교육법 제2조에 의한 대학·산업대학·교육대학·전문대학의 재학생 및 휴학생, 대학원생, 졸업생을 대상으로 하되, 개별사업의 특성을 고려하여 객관적인 기준에 의거 참가자를 선발한다. ② 참가자는 어학능력, 파견 희망지역, 인성, 사업에 대한 관심도, 업체의 수요 및 파견 국가별 비자유건 등을 종합하여 선발한다. ③ 특정대학에 인원이 편중되는 것을 방지하기 위하여 출신학교별 인원을 제한할 수 있다. ④ 저소득층, 장애인, 북한이탈주민, 6개월 이상 장기실업자 등 취업취약계층은 선발 시 우대할 수 있다. ⑤ 글로벌 역량강화 사업은 저소득층 참가자에 대한 선발 및 재정지원 시 우대하고, 취업연계 강화사업은 미취업자 및 대학 졸업예정자, 수도권 소재 이 외 지역의 대학생, 전문대학생 등 인턴 수행 후 취업 희망자를 우선 선발할 수 있다. ⑥ 정부해외인턴사업 참가자는 다른 정부해외인턴사업에 지원할 수 없다.

정부해외인턴사업 선발 기준에서 보듯이 사회적 배려층을 선발 시 우대하는 규정을 수립하여 적용하고 있다.

68) 정부해외인턴사업 통합운영에 관한 규정, [시행 2012. 6. 20.] [교육과학기술부훈령 제255호, 2012. 6. 11., 제정], 국가법령정보센터

3) 국민기초생활 보장법⁶⁹⁾과 사회적 배려층의 해외봉사단 참여율 관계

사회적 배려층은 크게 경제·사회적 요인 배려층으로 구분할 수 있는데 경제적 사회배려층의 경우 국민기초생활 보장법에 따라 기초생활수급을 통해 최저생활을 보장받고 있다.

그러나 ‘국민기초생활 보장법 시행령⁷⁰⁾ 제2조 제2항 2호, 외국에 최근 6개월간 통산하여 90일을 초과하여 체류하고 있는 사람은 개별가구에서 제외한다.’라고 나온다. 코이카 해외봉사단 사업의 경우 가장 기간이 짧은 청년중기의 봉사단도 활동기간이 최소 5개월이므로 봉사단으로 파견될 경우 기초생활수급이 중지되는 것이다.

이는 경제적 요인 사회적 배려층의 봉사단 참여율을 저해하는 요인으로 작용한다. 그러나 국민기초생활보장사업안내⁷¹⁾에 따르면 정부해외인턴사업 등 참가자가 있는 가구에 대한 수급자 선정기준 특례 <표 18>에 의해 해외인턴 참가자를 가구원에 포함 시 의료급여 선정기준 이하면 의료급여 지원한다고 안내되어 있다. 정부해외인턴사업이라 하면 위에서 살펴본 12가지의 사업을 말한다.

<표 18> 정부해외인턴사업 등 참가자 있는 가구에 대한 수급자 선정기준 특례⁷²⁾

1) 운영 기본 원칙	○ 의료급여 수급자로 보호 중인 수급자 가구가 해외인턴사업 등 참가자를 제외한 남은 가구원만으로는 의료급여 선정기준을 초과하나, -해외인턴사업 등 참가자를 가구원수에 포함하는 경우 의료급여 선정기준 이하에 해당하는 경우 특례수급자로 선정하여 의료급여 지급 ○ 동 특례수급자 가구가 해외인턴사업 등 참가자를 제외한 남은 가구원만으로 주거 또는 교육급여 선정기준에 적합한 경우 주거 또는 교육급여 일반수급자로 동시 선정 가능
2) 적용대상	(1) 정부 해외인턴사업에 참여한 가구원이 있는 수급자 가구 (2) 대학졸업 필수과목인 해외실습에 참여한 가구원이 있는 수급자 가구 ※ 졸업 필수과목여부에 대하여는 증빙자료를 제출받아 확인 (3) 기업·재단 등에서 실시하는 직업교육 목적의 해외인턴 사업 참가한 가구원이

69) 국민기초생활 보장법 (약칭: 기초생활보장법), [시행 2020. 6. 4.] [법률 제16734호, 2019. 12. 3., 일부개정], 국가법령정보센터

70) 국민기초생활 보장법 시행령, [시행 2021. 1. 1.] [대통령령 제31286호, 2020. 12. 22., 일부개정], 국가법령정보센터

71) 보건복지부 기초생활보장법(2020), 2020년 국민기초생활보장사업안내, 보건복지부

72) 보건복지부 기초생활보장법(2020), 2020년 국민기초생활보장사업안내, 보건복지부

	있는 수급자 가구 (4) 교육부장관의 인가를 받아 전문학사 및 학사 이상의 학력·학위가 인정되는 대학재학생 중 해외대학에 “교환학생”으로 출국한 가구원이 있는 수급자 가구
3) 선정기준	○ 가구의 소득인정액 및 부양의무자 부양능력 판정기준이 해외인턴사업 등 참가자를 가구원에 포함하는 경우에는 의료급여 선정기준 이하에 해당하나, -해외인턴사업 등 참가자를 가구원에서 제외하는 경우에는 줄어든 가구원수에 해당하는 의료급여 선정기준을 초과하는 가구 ※ 예를 들어, 4인가구 의료급여수급자 선정기준은 1,899천원이고 3인가구 의료급여 수급자 선정기준은 1,548천원일 때, 가구의 소득인정액이 1,600천원인 4인가구 수급자 가구의 가구원 1인이 해외인턴으로 출국하여 3인가구로 전환 시 동 특례 적용 가능
4) 특례 운영 방법	(1) 해외인턴사업 등 참가자의 해외체류 91일 째부터 보장가구원에서 제외하고 모든 급여에 대해 보장중지 (2) 가구원수 변동에 따른 소득인정액 변동사항은 반영 (해외인턴 등 참가자의 소득이 가구 소득에 반영된 경우 동 소득은 제외) (3) 보장 가구원 수가 축소(4인→3인)되어 소득인정액이 줄어든 가구원수 (3인)에 해당 하는 의료급여 선정기준을 초과하더라도, 해외인턴사업 등 참가자를 포함한 가구원 수(4인) 기준으로는 의료급여 선정기준 이하인 경우 나머지 가구(3인)에게 의료급여를 추가 지급 ※ 단, 가구의 소득인정액이 해외인턴사업 등 참가자를 포함한 가구원수의 의료급여 선정 기준도 초과하는 것으로 확인되는 경우에는 동 특례 적용을 중지하고 급여종류별 선정 기준에 따라 보장여부 결정 (4) 해외인턴 등 출국자를 제외한 나머지 가구원수에 해당하는 부양의무자의 부양능력이 없음 또는 미약에서 있음으로 변경되는 경우라도 해외인턴 등 출국자를 포함하는 경우 없음 또는 미약인 경우에는 동 특례를 적용하여 남은 가족에게 의료급여 지급 ※ 동 특례 가구는 확인조사 시 부양의무자의 부양능력 판정은 정부해외인턴사업 등으로 해외출국한 자가 보장가구원에서 제외된 상태에서 판정되므로, 수급자 가구원수에 해외출국자를 포함하여 별도 판단하여야 함에 유의하기 바람
5) 특례기간	해당 해외인턴사업 등 참가기간 종료시점(귀국시점)까지
6) 특례 급여내용	(1) 의료급여 : 해외인턴사업 참가자 등을 제외한 남은 가구원에 의료급여 지급 -의료급여 종별은 “의료급여사업안내” 종별 선정기준에 따름 (2) 해산·장제급여 : 가구원에 대하여 출산 또는 사망 시 지급
7) 소득인정액 반영 방법	(1) 해외체류 정부지원금, 인턴취업 소득, 항공료·체재비(월 140만 원 한도) 등 실비 지원적 성격의 금액, 교환학생 재학 중 각종 소득 : 소득산정에서 제외 (2) 입국 시 보유하고 있는 재산은 재산으로 산정
8) 정부해외인턴 등 참가자 귀국 시 보장 방법	(1) 보장기관은 정부해외인턴 등 참가자는 귀국 후 즉시 수급자 보장이 가능하도록 사회보장정보시스템 공적자료를 조회하여 가구단위로 조사 -사회보장정보시스템 공적자료만으로도 가구단위로 급여종류별 수급자 선정기준에 해당하는 사실을 확인하면 금융재산 조회 결과가 도래하기 이전이라도 정부해외인턴 등 참가자를 추가로 보장결정 가능 ※ 대부분의 정부해외인턴 등 참가자는 해외 체류기간 중에는 재산과 소득의 변동이 없을 것으로 추정되므로 입국 즉시 보장하여 보장성 향상을 도모하고자 함 (2) 재 보장 실시 후, 취업여부·금융재산조회 및 공적자료 조회 등 상세조사를 통해 급여종류별 선정기준 충족여부를 사후에 확인하고, 불성실 신고가 확인되면 이에 따른 보장비용 징수 등 결정
9)	(1) 사회보장정보시스템상 해당 가구의 기본정보에서 “특례구분 -정부해외인턴사

사후관리	업 등 참가자”에 표시하고 특례기간 입력, 상담내역에 출국일 등 관련사항 명시 (2) 특례적용 종료자의 귀국예정일을 확인하여 ‘귀국예정일 기준’으로 특례적용 종료 (3) 해당 가구의 상담내역에 특례적용 종료일 명시 (4) 기업, 재단 등에서 실시하는 직업교육 목적의 해외인턴사업의 경우 보장기관 담당자는 수급자에게 해당 인턴사업 내용(인턴사업 지원비용, 기간, 내용, 담당자 이름, 연락처 포함) 및 참가를 증명하는 자료를 제출받아 확인 후 특례 적용 (5) 특례를 적용받는 가구원(3인)의 소득인정액이 해외인턴 참가자를 포함한 가구원수에 해당하는 의료급여 선정기준(4인)을 초과하는 경우 나머지 가구원 3인은 그 다음 달부터 동 특례 적용을 중지하고 급여종류별 선정기준에 따라 보장여부 결정 (6) 특례기간 중에 정부해외인턴사업 참가자 등의 귀국여부를 확인하고, 귀국사실이 확인되는 경우는 즉시 동 특례 적용을 중지하고 가구단위로 급여종류별 선정기준에 따라 보장여부 결정
------	---

II. 국외 해외봉사단 운영현황⁷³⁾

국외 사례를 보기 위해 선정한 5개국(미국, 일본, 영국, 호주, 캐나다)은 봉사단 프로그램을 운영하는 대표적인 나라로, 오랜 역사를 갖고 있어 봉사단 관련 정보를 찾기가 비교적 용이한 곳이다. 미국 Peace Corps는 봉사단 규모와 지원 규모가 가장 크다는 점에서, 일본 JICA는 코이카 설립의 모델이 된 기관이란 점에서, 호주 AV는 가장 먼저 봉사단을 조직했고 사업을 위탁운영하고 있는 점에서, 영국 VSO는 국제민간자원봉사기구로 전문가 봉사단을 위주로 파견한다는 점에서, 캐나다 CUSO는 민간 비영리 단체로 정부의 자금 지원으로 봉사단 사업을 수행하는 체제로 코이카의 봉사단 운영과 비교하여 시사점을 얻을 수 있을 것이라고 기대되어 이 5개국을 대상으로 조사하였다.

1. 미국 Peace Corps

Peace Corps는 세계의 평화와 우의를 증진하려는 목적을 가지고 1961년 3월 1일 케네디 대통령에 의해 창설된 대통령 직속 독립기관이다. 이 목적 실현을 위한 세 가지 목표⁷⁴⁾는 설립 당시부터 지금까지 계속 이어져 오는 것으로 다음과 같다. 1) 훈련된 인력이 필요한 수원국에 욕구를 충족할 수 있도록 지원하고 2) 수원국에 거주하며 미국인에 대한 이해를 촉진하며 3) 봉사단원의 경험을 미국인들에게 공유하여 다른 문화에 대한 이해를 증진시킨다.

Peace Corps는 1961년부터 2019년까지 24만 명의 봉사단원을 142개국에 파견하였다. 도움이 필요한 국가에 금전적인 지원보다는 지역사회에서 함께 생활하고 일하면서 기술과 경험을 공유하기 위해 자원봉사자들을 파견한다. 이러한 일상적인 상호작용으로 자원봉사자들은 상호 이해를 강화하고 현지

에서 배우는 기회를 얻게 된다. 또한, 자원봉사자는 미국에 대한 긍정적인 인식과 미국적 가치를 단원들이 생활하는 지역사회와 공유하는 미국의 열굴이다. 자원봉사자는 다시 미국으로 돌아와 자신의 가족, 친구, 그리고 국민에게 본인이 배우고 다른 문화에서 경험한 것들을 소개하고 세계 문제에 대한 인식을 일깨워줌으로써 봉사는 계속된다.⁷⁵⁾

Peace Corps는 연방정부로부터 매년 4억1천만 달러(약 4,550억 원)의 예산을 지원받으며 해마다 7천3백여 명의 봉사단원을 선발하여 60여 개국에 파견하고 있다. 절반 정도의 봉사단원이 아프리카에 있는 나라로 파견되고 있어 봉사단 사업이 아프리카에 집중되어 있음을 알 수 있고, 다음은 중남미에 20% 정도의 단원을 파견하고 있다. 파견 분야는 주로 교육이 40%, 보건 분야가 20%, 이어서 청소년개발, 농업, 지역경제개발, 환경 등 총 6개 분야로 파견된다.

봉사단원은 현지에 파견되어 3개월간 훈련을 받은 후 이를 통과하면 현지 기관에 파견되어 24개월 동안 활동하게 된다. 활동기간은 추가로 12개월 연장할 수 있으며, 약 30%의 단원이 이 제도를 통하여 활동기간을 연장하고 있다.⁷⁶⁾

또한, Peace Corps는 Peace Corps Response라는 전문봉사단을 선발하는데, 이들은 전문성이 필요한 임무를 수행하도록 단기간에 영향력이 높은 업무에 배치된다. 귀국봉사단원을 포함하여 경험이 있는 단원이 선발되며 약 3~12개월간 파견되어 주로 프로그램 개설에 필요한 기초 자료 수집·기획을 하며 이후 일반봉사단원이 투입된다. 대체로 파견단원의 3% 정도가 전문봉사단이다.

⁷⁵⁾ Peace Corps FY 2018-2022 Strategic Plan | FY 2021 Annual Performance Plan and FY 2019 Annual Performance Report, p. 3

⁷⁶⁾ Peace Corps' Agency Financial Report (재무 보고서) 2019, 2018, 2017, 2016년 자료 참고

⁷³⁾ 이 장에서 인용한 인터넷 정보는 2020년 10월에서 12월 사이에 확인한 내용이다.

⁷⁴⁾ Peace Corps 홈페이지, <https://www.peacecorps.gov/about/>

1.1. 단원 선발 절차 및 모집 과정

1) 단원 선발 절차⁷⁷⁾

봉사단 지원 자격	• 18세 이상 • 미국 국적 • 업무에 따라 갖춰야 할 요건을 충족한 자 ※ 모집과정에서 다양한 층의 참여를 유도하고 있지만, 사회적 배려층이나 기타 일정한 대상에게 가산점을 주거나 하는 특혜를 제공한다는 정보는 찾을 수 없음
------------------	--

출처: Peace Corps 홈페이지 참조하여 조사내용과 정리

봉사단 지원 절차는 약 6개월에서 12개월이 소요된다. 분기별로 지원을 할 수 있으며 마감일 및 “Know-By” 날짜가 있어 지원자는 자신의 계획에 따라 미리 계획하고 결정을 내릴 수 있다. 모든 지원자에게는 합격 여부를 최소 출발일 4개월 전에 통보한다.

봉사단 선발 과정은 지원서, 인터뷰 진행, 초대, Medical Clearance(신체검사), Legal Clearance(신용 조사), 출국 준비, 출국 순으로 진행된다.

지원서는 홈페이지에서 대략 1시간 내외로 작성할 수 있으며, 자신이 원하는 특정 포지션에 지원서를 제출하면 건강 이력을 제출하도록 양식이 주어진다. 인터뷰는 화상으로 진행되며 면접관은 지원자의 가능성, 적응력, 사회·문화적 인식, 동기부여 및 헌신을 평가하기 위해 지원자의 능력, 관심사, 지원자가 봉사단원으로 적합한지에 관하여 다양한 이야기를 나누게 된다. 인터뷰는 또한 지원자가 궁금했던 질문을 하는 자리이기도 하다.

가장 적합한 지원자가 합격이 되어 봉사자로 초대를 받게 되는데, 초대장에는 출발 날짜, 담당 업무, 웰컴 패키지 링크와 파견될 장소 등이 적혀있는 봉사단 안내서(Volunteer Handbook)가 주어진다. 지원자는 또한 Medical Clearance와 Legal Clearance를 받아야 출국할 수 있다. 초대받은 모든 예비 봉사자들은 신체검사를 완료해야 한다. 신체검사는 기본적인 피검사부터 치과 엑스레이, 예방접종 등이 포함되며 모든 비용은 Peace Corps에서 부담한다. 그 이후, 예비 봉사자들은 background check를 하는 Legal Clearance를 받게 된다.

출국 전 예비 봉사자들은 모든 온라인 활동을 마쳐야 하고, 여권과 비자를 신청하면 출발 준비를 마치게 된다. 예비 봉사자들은 지정된 도시에서 만나, staging activities(파견 전 짧은 기간 교육)에 참여하게 되고, 파견될 국가에 대한 정보에 대해서 접하게 된다. 현지로 파견된 이후에도 단원들과 함께 현지에서 교육을 받게 된다.

2) 단원 모집 활성화 방안

Peace Corps는 봉사단 모집 활성화를 위해 다양한 방안을 고안해 왔으며, 대표적인 방안은 다음과 같다.

첫째는 모집 시스템 개편이다. 2014년에 온라인 신청서와 심사 절차가 간소하게 개편되며 봉사단 지원자 수가 2013년 기준 10,000건에서 2016년 24,000건으로 상승하였으며, 지금도 이만 건 내외의 지원서가 접수되고 있다.⁷⁸⁾

둘째는 리브랜딩 이니셔티브(Rebranding Initiative)로, 2016년 6월 1일, Peace Corps는 10년 만에 기관의 브랜드를 새롭게 하였다. 새로운 로고, 채용 캠페인, 친화적인 웹사이트로 대체되었고, 컴퓨터 및 모바일 장치에서 모두 접속이 가능하게 되었다. 각 파견국의 스태프가 개별화된 콘텐츠를 제공할 수 있도록 파견국에 관련된 이야기, 사진, 봉사단 파트너십 프로그램에 대해서 개별적으로 게시할 수 있게 되었다. 리브랜딩 캠페인으로 인해 홈페이지에 많은 방문자가 접속하였고, 그 결과 목표로 세웠던 지원자 수보다 13% 증가하였다.⁷⁹⁾

셋째는 소셜 미디어를 통한 홍보이다. 소셜 미디어에 나오는 봉사단에 관련된 정보는 대부분 Peace Corps가 자체적으로 제작한 것이 아닌 봉사단원들이 직접 게시하고 있다. 이 외에도 홈페이지, 신문, 블로그에도 활동 단원들 혹은 귀국 단원들의 인터뷰, 사진, 이야기 등을 다루고 있는데 이는 향후 Peace Corps에 지원하고자 하는 이들에게 현실적이고도 중요한 정보이기도 하다.

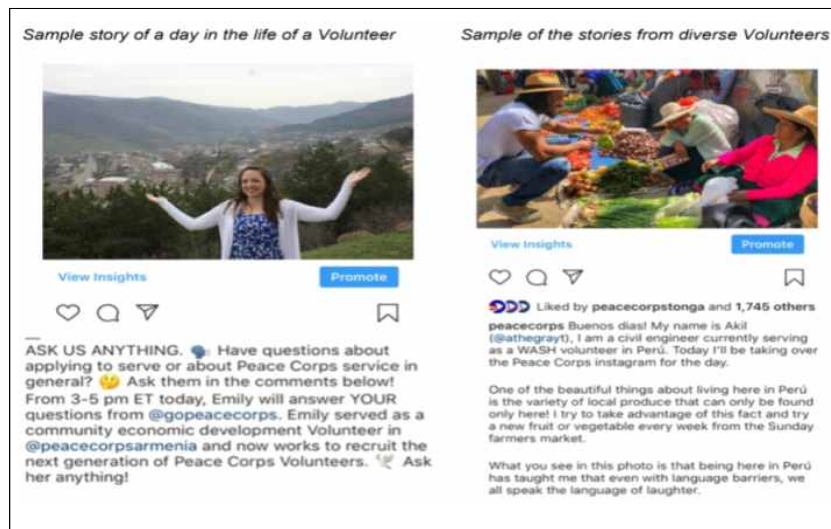
⁷⁸⁾ 위의 자료 (2019 회계연도 연간 실적 보고서), Peace Corps, p. 33

⁷⁹⁾ FY 2016 Annual Performance Report & FY 2018 Annual Performance Plan(2016 회계연도 연간 실적 보고서), Peace Corps, p. 21

⁷⁷⁾ Peace Corps, Congressional Budget Justification 2021 (2021 의회예산정당화 보고서 2021), p. 74

마지막으로 “Ask Me Anything” 개설이다. [그림 7]은 2019년 인스타그램을 통해 새롭게 시작된 홍보방식으로 봉사단에 관련하여 주제별 전문가와 실시간으로 질문 및 답변 세션을 갖게 되는데, 주로 지원서 작성, 건강 사항, 생활 조건 등에 관한 질문이 들어온다. 인스타그램 계정 “Volunteer Takeovers”에 현재 활동 중인 봉사단원들이 참여하도록 하여 봉사 단원으로서의 하루의 삶에 대해 직접적인 이야기를 나눌 수 있도록 했다. 가장 인기가 좋았던 내용은 봉사단원의 집을 소개하는 슬라이드 쇼였다.⁸⁰⁾

[그림 7] 인스타그램을 통한 미국 Peace Corps 단위 홍보



출처: 피스코 2019 회계연도 연간실적 보고서, p.35

⁸⁰⁾ 위의 자료 (2019 회계연도 연간 실적 보고서), Peace Corps, p.34

1.2. 파견활동 시 지원 제도⁸¹⁾

현지에 도착하면 3개월간의 훈련(Pre-Service Training)이 시작된다. 훈련은 주로 언어, 전문 기술, 문화 간 이해, 건강, 개인 안전에 관한 것이며, 훈련과 시험을 무사히 통과하여야 정식 단원으로 임명을 받을 수 있다.

또한, 자원봉사자는 단위 활동을 위한 다양한 지원을 받게 된다. 말은 프로젝트에 배정을 받게 되면 현지 국가의 개발 요구에 따라 활동하게 되는데, Peace Corps 현지 직원은 봉사 단원이 살 수 있는 안전한 장소를 선택하여 배정한다. 이들에게는 매달 지원금이 제공되며, 이는 주거, 공과금, 가정용품, 식품, 의류, 교통비를 충당하기 위한 비용이다. 또한, Peace Corps의 현지 의료담당자는 봉사단원들에게 건강정보를 제공하고 예방접종 및 정기 건강검진을 받도록 안내하고 있다.

봉사단원은 <표 19>에서 보듯이 교육, 보건, 청소년개발, 농업, 지역경제개발, 환경 총 6개 분야로 파견되어 분야별 목표에 부합하는 활동을 하게 된다.

<표 19> 미국 Peace Corps 단위 파견활동

파견 분야	활동 내용
교육	- 평생 가는 교육: 교육은 봉사단이 가장 많이 파견되는 분야이다. 자원봉사자는 학교, 학부모, 지역사회 간의 유대를 형성하는 데 중요한 역할을 하게 되며, 교사 또는 교사 트레이너로, 초·중·고등학교에서 수학, 과학, 영어 회화 같은 과목을 가르칠 수 있다. 또한 도서관과 기술 자원 센터를 개발하는 활동을 하기도 한다. - TEFL (Teaching English as a Foreign Language) 자격증 프로그램: 일부 프로그램은 봉사 기간 동안 공인된 교육 자격증을 취득할 기회를 봉사단원들에게 제공한다.
보건	건강한 글로벌 커뮤니티 구축: 보건 봉사자는 지역사회 내에서 영양, 모자 보건, 기본 위생, 수질 위생과 같은 중요한 주제에 대해 홍보하는 활동을 한다. 또한 HIV/AIDS 교육 및 예방 프로그램에 참여하여 청소년을 동료 교육자로 훈련하고, HIV/AIDS로 고아가 된 아동을 지원하며, HIV/AIDS 전염병의 영향을 받은 가족과 지역사회에 정서적·재정적 지원을 제공하는 프로그램을 만든다.
청소년 개발	차세대 리더의 역량 강화: 젠더 인식, 취업 능력, 건강 및 HIV/AIDS 교육, 환경 인식, 스포츠 및 피트니스 프로그램, 정보 기술을 포함한 다방면의 교육에 지역사회

⁸¹⁾ 위의 자료 (의회예산정당화 보고서 2021), Peace Corps, p. 75

	청소년이 참여하여 적극적인 시민의식을 함양할 수 있도록 이들과 협력하여 활동한다.
농업	기아 퇴치를 위한 풀뿌리 노력 주도: 농업분야 자원봉사자들은 소규모 농민 및 가족과 협력하여 식량 안보와 생산량을 높이고, 기후변화에 적응하는 동시에 환경 보전을 촉진하는 활동을 하며, 토양 침식을 방지하고 해로운 살충제 사용을 줄이며 토양을 보강하는 기술을 농부들에게 소개한다. 종종 채소 정원 가꾸기, 가축 관리, 임·농업, 영양 교육을 결합한 통합 프로젝트를 농부들과 함께 운영한다.
지역경제 개발	지역사회가 스스로를 고양하도록 지원: 자원봉사자들은 개발 은행, 비정부 조직, 지방자치단체와 협력하여 지역사회에서 경제적 기회를 조장하도록 활동한다. 봉사자들은 교육을 제공하기도 하고, 기업이 및 사업주와 협력하여 제품을 개발하고 마케팅을 하고, 기본적인 컴퓨터 기술을 가르치고 커뮤니티가 세계 시장에 연결하는 기술을 활용할 수 있도록 돕기도 한다.
환경	지구를 보호하기 위한 글로벌 운동 구축: 자원봉사자들은 환경을 보호하고 환경 문제에 대한 이해를 강화하기 위해 풀뿌리 노력을 이끌고 있다. 봉사자들은 학교와 지역 기관에서 환경 인식을 가르치고 지역사회가 환경을 보존하는 방법에 대해 스스로 결정을 내릴 수 있도록 지역사회의 역량을 강화하는 활동을 한다. 지속가능한 천연자원의 사용을 장려하여 환경 파괴 문제를 해결할 수 있도록 교육한다.

출처: Peace Corps 홈페이지

Peace Corps의 특정 봉사단원들은 그들의 독특한 기술과 뛰어난 기록을 통해 일 년의 봉사 기간을 연장할 수 있다. 또한 이들에게는 한 달 만근에 따라 2일의 휴가가 주어지 2년의 기간 동안 총 48일의 휴가가 가능하다. 봉사활동 기간 동안 전체 의료 및 치과 보험이 무료로 제공되며 학자금 대출도 감면된다. 연방 학자금 대출을 받은 경우, 자원봉사자는 활동기간 동안 대출 연기, 부분 취소, 소득 기반 상환 또는 공공 대출 서비스 면제 프로그램(Public Loan Service Forgiveness Program) 자격을 받을 수 있다. 퍼킨스(Perkins) 대출금을 신청한 봉사단원은 대출금 일부를 면제받을 수 있는데, 최초 2년의 봉사활동 기간 중 매년 활동기간을 완료하면서 퍼킨스 대출금의 15%씩 면제받을 수 있고, 이후 3차 연도와 4차 연도의 기간을 완료함에 따라 대출금의 각각 20%를 면제받아 4년의 봉사활동을 통해 70%에 상응하는 기존 대출금을 면제받을 수 있다.⁸²⁾

파견 종료 3개월 전 봉사활동 종료(Close of Service, COS)라고 불리는 컨퍼런스가 개최되는데 이는 남은 봉사 기간 동안 단원이 반드시 수행해야 할 은행 업무, 건강보험 가입, 세금보고서, 여행, 활동 간 연장 등에 관련된

정보를 제공하는 자리이다. 또한, 귀국 후 진로 계획을 돕고 제3의 목표에 대해 제안을 하며 다시 본국으로 돌아간 뒤에 귀국 봉사단원들과 네트워킹을 하며 관계를 할 수 있도록 도움을 주는 자리이기도 하다.⁸³⁾

1.3. 귀국 단원 사후 관리 서비스

1) 정착 지원

Peace Corps 귀국 단원의 정착 지원을 위해 국내 정착금, 건강보험, 연방 공무원 상해보험, 귀국 단원 포털 사이트, 복무 증명서 등이 제공된다.

국내 정착금(Readjustment Allowance)은 매달 \$375(약 41만 원), 3년 차와 전문가 봉사단원 (Peace Corps Response)에게는 \$475(약 52만 원)를 적립하여 파견활동을 마치면 지급된다. 경력 전환, 진학 등 필요한 곳에 사용할 수 있다.⁸⁴⁾

단기 건강 보험(Short-term Health Insurance, STHI)의 경우, 귀국 단원에게 첫 한 달은 Peace Corps에서 지원하며, 추가 2개월을 자비(정착금에서 비용을 공제 가능)로 연장할 수 있다. 보험은 해외와 본국 모두 보장이 되어 있고 배우자와 부양가족을 포함할 수 있다. 이 보험기간이 만료되기 전에 오바마 케어(The Affordable Care Act) 등 다른 건강보험으로 전환하도록 한다. 가입 가능한 보험 옵션은 홈페이지에 안내되어 있다.⁸⁵⁾

해외에서 봉사활동을 하면서 상해를 입거나 질병에 걸린 경우 혹은 귀국 후 동일한 상해 혹은 질병으로 인해 지속적인 치료와 의료 서비스를 필요로 하는 경우, 이는 공무수행 중에 발생한 일이기 때문에 연방공무원 보상법(The Federal Employees' Compensation Act)이 정하는 바에 따라 해당 귀국 단원을 연방공무원으로 간주하고 연방공무원 상해보험 혜택(Workers' Compensation Benefits)을 제공한다. Peace Corps가 직접 보험금을 지급하는 것은 아니며, 해당 단원이 노동부에 보험을 청구하는 것을 자문하고 실

⁸³⁾ RPCV Handbook (귀국 단원 핸드북), Peace Corps, p.7-9

⁸⁴⁾ Peace Corps 홈페이지, <https://www.peacecorps.gov/coronavirus/allowances-and-benefits/>

⁸⁵⁾ Returned Peace Corps Volunteers Short-term Health Insurance for Transition & Travel, Peace Corps, p. 1

⁸²⁾ Peace Corps 홈페이지, <https://www.peacecorps.gov/volunteer/benefits/student-loan-information/>

무를 도와주는 역할을 수행한다.⁸⁶⁾

귀국 후 취업 관련하여 필요한 서류, 제3의 목표에 참여하고 본인의 이야기, 커리어에 관련된 정보를 공유하고 혹은 받고 싶은 단원을 위해서 귀국 단원을 위한 포털 사이트(RPCV Portal)를 운영하고 있다.⁸⁷⁾

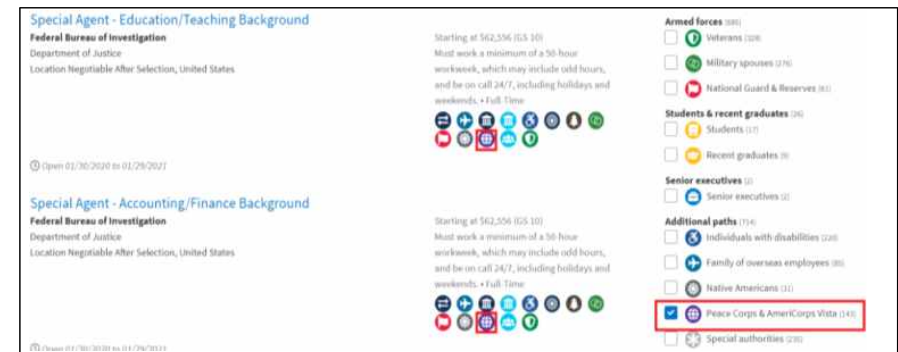
활동이 종료된 후에는 봉사단원은 복무 증명서(Description of Service, DOS)를 받게 되는데 이는 봉사기간 동안 활동한 경력에 봉사를 수행했던 기관의 소장이 서명한 공식 정부 문서이다. DOS는 TEFL(Teaching English as a Foreign Language) 자격증 신청, 대학원 학비 지원 신청, 연방공무원 특별채용에 필요한 서류이다.⁸⁸⁾

2) 취업 지원

Peace Corps는 귀국 단원의 취업 지원을 위해 다양한 혜택을 부여하고 있다.

우선, 귀국 단원에게 연방공무원 특별채용(Noncompetitive Eligibility, NCE) 기회를 제공하고 있다. NCE 제도는 자격을 갖춘 귀국봉사단(Returned Peace Corps Volunteers, RPCVs) 및 전문봉사단(Peace Corps Response)이 연방 직원에게 열려있는 일자리에 신청하고 기회를 제공받는 특별한 고용 혜택이며, 이 혜택은 봉사활동 종료일로부터 1년 동안 유효하나, 군 복무, 인정된 고등교육 기관으로 진학하는 경우 3년 이하로 연장될 수 있다.⁸⁹⁾ 귀국 단원은 USAjobs 홈페이지(www.USAjobs.gov)를 통해 Peace Corps 박스를 체크하면 [그림 8]과 같이 NCE 채용 공고를 볼 수 있다.⁹⁰⁾

[그림 8] 미국 USAjobs 홈페이지의 NCE 공고



출처: USAjobs 홈페이지

또한, 봉사 기간을 공무원 재직기간으로 산입하여 The Civil Service Retirement System 혹은 The Federal Employees Retirement System 제도의 적용을 받아 귀국봉사단에게 공무원연금제도 혜택을 부여하고 있다.⁹¹⁾

귀국 단원 경력 링크(RPCV Career Link)는 고용기관에서 Peace Corps 해외봉사 경력자 채용공고를 게시할 수 있는 자유게시판을 공개적으로 운영하고 있다. 구독한 귀국 단원에게는 미국 내에서의 일자리뿐만 아니라 전 세계의 일자리가 매일 새롭게 업데이트되어 [그림 9]와 같은 취업 정보가 단원의 이메일로 전송된다.⁹²⁾ 또한, 귀국 단원들이 대면 혹은 온라인으로 직업 박람회, 일자리 전문가 세션, 워크숍, 웨비나([그림 10] 참조), 컨퍼런스 등에 참석할 수 있는 다양한 커리어 이벤트가 정기적으로 개최된다. 지난 이벤트는 RPCV Careers라는 유튜브 채널을 통해 재시청이 가능하다.

⁸⁶⁾ U.S. Department of Labor 홈페이지, Federal Employees Compensation Program, <https://www.dol.gov/owcp/dfec/regs/compliance/InformationforPeaceCorpsVolunteers.htm>

⁸⁷⁾ Peace Corps 홈페이지, <https://rpcvportal.peacecorps.gov/>

⁸⁸⁾ Peace Corps 홈페이지, <https://www.peacecorps.gov/returned-volunteers/support-services/certifications-service/>

⁸⁹⁾ 행정명령 11103호 Sec. 4

⁹⁰⁾ Peace Corps 홈페이지, <https://www.peacecorps.gov/returned-volunteers/careers/noncompetitive-eligibility>

⁹¹⁾ Peace Corps 홈페이지, <https://www.peacecorps.gov/returned-volunteers/support-services/federal-retirement/>

⁹²⁾ Peace Corps 홈페이지, <https://www.peacecorps.gov/returned-volunteers/careers/career-link/>

[그림 9] 미국 RPCV(귀국 단원) 채용 공고



[그림 10] 미국 RPCV 웨비나 일정



출처: Peace Corps 홈페이지

3) 진학 지원

귀국봉사단 가운데 상당수가 대학원에 진학하게 되는데, 커버델 펠로우십 프로그램(The Paul D. Coverdell Fellowship)에 지원하면 장학금을 받을 수 있다. 이 혜택은 귀국 시점과 나이에 상관없이 평생 수혜 자격이 주어진다. 현재 미국 전역의 120여 개 파트너 대학에서 시행되고 있으며 대학별로 지원내용이 조금씩 상이하나 수업료 및 수수료의 25% 이상의 재정지원을 받게 되는 점과 장학생은 학위과정을 수행하면서 취약한 지역사회에서 교육 프로그램에 관련한 인턴으로 활동해야 하는 것은 공통적인 핵심 요소이다.⁹³⁾

⁹³⁾ Peace Corps 홈페이지, <https://www.peacecorps.gov/volunteer/university-programs/coverdell-fellows>

4) 사회 환원 지원

귀국 단원의 사회 환원을 위해서 Peace Corps는 다음과 같은 지원을 하고 있다.

첫 번째로 제3의 목표 프로그램(The Third Goal Program)이다. Peace Corps의 세 번째 목표인 ‘봉사단원의 경험을 미국인에게 공유하여 다른 문화에 대한 이해 증진’을 위해 Peace Corps 주간행사 또는 제3의 목표 이벤트 등의 행사를 통해 국민에게 자신의 경험을 공유할 수 있도록 귀국 단원의 참여를 격려하고 있다. 대표적으로 Speakers Match⁹⁴⁾는 귀국 단원들이 학교와 연결되어 현지에서 살면서 얻은 풍부한 이야기, 경험, 삶의 교훈을 소개하며 학생들의 세계적인 역량을 고취시키고, 봉사단 체험에 대한 통찰력을 주는 프로그램이다. 교사가 귀국 봉사자를 초청하는 신청서를 제출하게 되면, World Wise Schools Program을 통해 교사와 귀국봉사단이 매칭된다.

두 번째로 Peace Corps는 현직 봉사자, 귀국 봉사단원 및 Peace Corps 직원에게 표창과 상장을 수여한다. 존 케네디 서비스 상(John F. Kennedy Service Award)은 5년마다 2명의 직원, 2명의 현직 봉사 단원, 2명의 귀국 전문 봉사 단원, 1명의 귀국 단원에게 기관과 국가에 대한 임무를 넘어 공헌한 공로를 인정하여 상을 수여한다. 프랭클린 윌리엄즈 상(Franklin H. Williams Award)은 사회봉사에 대한 헌신 그리고 제3의 목표를 충실하게 이행한 유색인종 귀국 단원에게 주어지며, 릴리안 카터 상(Lillian Carter Award)은 제3의 목표를 계속 발전시킨 50대 이상 봉사 단원에게 주어지는 상이다.⁹⁵⁾

마지막으로, 전미 평화봉사단 협회(National Peace Corps Association, NPCA)는 귀국한 봉사단원, 단원 가족 그리고 후원 회원들까지 지원하는 비영리 단체이며 이 협회는 Peace Corps의 목표를 평생 실천하도록 COS가 Close of Service(봉사의 종료)가 아니라 Continuation of Service(봉사의 지속)가 될 수 있도록 장려하는 역할을 하고 있다. 특히, 귀국 단원에게 지원

⁹⁴⁾ Peace Corps 홈페이지, <https://www.peacecorps.gov/educators/speakers-match/>

⁹⁵⁾ Peace Corps 홈페이지, <https://www.peacecorps.gov/about/history/awards/>

하는 Global Reentry Program은 다른 귀국 단원과의 네트워킹을 하도록 커뮤니티를 형성하며 만남을 주관하고, 취업을 위해 고민하는 단원들에게는 취업 정보, 뉴스레터를 지원하고 있다.⁹⁶⁾

1.4. 운영현황⁹⁷⁾

2018~2019년도의 Peace Corps 운영현황을 보면, Peace Corps는 연방정부로부터 4억1천5십만 달러(약 4,550억 원)의 예산을 지원받아 7,334명의 봉사단원을 61개국에 파견하였다. 이전과 마찬가지로, 아프리카(45%)와 교육(42%) 분야에 단원을 파견하는 비중이 높은 것을 알 수 있으며, 단원 중 여성(65%)이 남성(35%)보다 큰 비중을 차지하는 양상도 같다. 단원의 평균 연령은 26세로, 2017~2018년의 27세나 2016~2017년의 28세보다 더 낮아졌다. 이에 따라서 50세 이상의 단원이 차지하는 비율도 4%(2017~2018년), 6%(2016~2017년)보다 낮아져 3%이다.

특히, 눈에 띄는 변화는 봉사 기간을 연장한 단원의 수로 2019년 기준 총 2,742명인데 이는 2017~2018년의 2,153명과 2016~2017년의 2,230명보다 많이 증가한 것으로 전년도와 비교했을 때 27% 이상 상승했음을 알 수 있다. 또한, 귀국봉사단원들의 정보를 공유하고 이들이 필요로 하는 각종 문서 및 커리어 서비스 등을 찾을 수 있는 RPCV 포털사이트에 접속한 귀국봉사단 비율도 49%로 크게 상승하였는데 이는 접속자 비율이 43%(2015~2016)에서 38%(2016~2017년), 32%(2017~2018년)로 계속 감소했기 때문에 이 증가치는 포털사이트를 통해 적극적으로 홍보한 결과라고 볼 수 있다. 일반적으로 RPCV 포털은 귀국을 앞둔 봉사단원들에게 Close of Service(봉사를 마치고 전 모임) 기간에 소개되는데, 2019년은 이와 함께 안내지와 이메일 캠페인을 진행하여 전 해에 비해 많은 귀국 단원으로 하여금 RPCV 포털을 방문하도록 유도하였다.

<표 20> 2018-2019년 미국 Peace Corps 운영현황

항목	내용
설립연도	1961년
소속	미국 연방정부 기관
연간 예산	\$410.5 Million (약 4,550억 원)
예산지원	연방정부
파견 인원('19~20)	7,334명
파견국가 수	61개국
파견국	아프리카 (45%), 중앙 및 남아메리카 (19%), 동부 유럽/중앙아시아 (13%), 아시아 (12%), 캐리비안 (5%), 북아프리카/중동 (4%), 태평양 (4%)
분야별 활동 인원	교육 (42%), 보건 (20%), 청소년 개발 (12%), 농업 (9%), 지역경제 개발 (8%), 환경 (7%), 전문봉사단(Peace Corps Response) (2%)
단원 성별	여성 (65%), 남성 (35%)
단원 연령	평균 연령 26세 / 50세 이상 3%
봉사 연장 단원 수	2,742명
RPCV(귀국봉사단) 포털사이트에 접속한 귀국봉사단 비율	49%

출처: Peace Corps' Agency Financial Report FY2019(2018년10월1일~2019년9월30일), p. iii

1.5. 코로나19 대응⁹⁸⁾

2020년 3월 15일 Peace Corps는 창설 이후 처음으로 사업을 일시적으로 중단하였다. 코로나19 바이러스를 예방, 준비 및 대응하기 위해 CARES법에 따라 8,800만 달러(약 976억 원)를 지원받았음을 2020년 6월 24일 홈페이지에 공고하였다.

⁹⁶⁾ 전미평화봉사단협회 홈페이지, <https://support.peacecorpsconnect.org/info>

⁹⁷⁾ Peace Corps' Agency Financial Report 2019, 2018, 2017, 2016 참고

⁹⁸⁾ Peace Corps CARES Act Funding Plan, 2020 전문과 Peace Corps 홈페이지, <https://www.peacecorps.gov/news/library/peace-corps-announces-wellness-stipend-evacuated-volunteers/>와 <https://www.peacecorps.gov/coronavirus/> 내용 정리

중도 귀국한 자원봉사자 7,300명에 대한 정착을 돕기 위한 비용으로 추가 예산을 승인한 행정 및 의회의 강력한 지원 덕분에 한 사람당 1,500달러(약 166만 원)를 일회 제공하기로 결정하였음을 홈페이지를 통해 4월 22일에 발표하였다.

봉사 기간을 마친 귀국 단원과 마찬가지로 코로나19로 인하여 중도 귀국한 봉사자들도 두 달간의 건강보험과 연방정부 공무원 특별채용, 대학원 장학금(Paul D. Coverdell Fellows Program) 혜택을 받을 수 있게 되었으며, 봉사 재개를 결정하려면 Peace Corps 본부에 있는 전문가들의 철저한 검토와 사무소장과 국장의 승인을 받아야 한다. 봉사활동 재개와 관련된 주요 내용은 <표 21>과 같다.

<표 21> 미국 Peace Corps 봉사활동 재개와 관련된 주요 내용

항목	내용
Testing	- 출발하기 전 코로나19 검사를 받고 도착 시 약 14일 혹은 국가에 따른 자가 격리일만큼 격리된다. - 이러한 조치는 자원봉사자 간의 전파 가능성을 줄이는 데 도움이 될 것이며 파견국가 직원과 지역사회 모두를 보호할 것이다.
Partnership	- 봉사단의 귀국 시기가 가능한 한 안전한 때에 이루어지도록 보장하고, 현지의 상태를 존중하며, 파견국가의 요구를 지원하고, 현지의 규정을 준수할 수 있도록 현지 정부, 지역사회, 이해관계자와 긴밀한 협력관계를 맺고 있다.
Training	- 자원봉사자와 현지 직원은 코로나19에 대한 노출을 줄이고 감염 가능성을 낮추기 위한 교육, 지침 및 장비를 받게 된다. - 사무실과 훈련 시설은 위생 습관을 강화하고 사회적 거리두기를 잘 지키며 코로나19 이전 활동으로 돌아갈 때까지 대규모 모임을 제한할 것이다.
Safeguard	- 모든 파견지에는 안전 및 보안 사무소, 보건 서비스 사무소와 협력하여 개발된 코로나19 비상 대응 계획이 있다. - 이 계획은 직원과 자원봉사자의 역할과 책임을 식별하고 모니터링 프로토콜, 주요 결정 사항, 대응 절차, 의심 및 확진 사례 관리에 대한 자세한 지침을 포함한다.

출처: Peace Corps 홈페이지

2. 일본 海外協力隊 (Japan Overseas Cooperation Volunteers; JOCV)

JOCV는 1965년에 창립되어 그 해에 5명의 봉사단원을 라오스로 파견하기 시작하여, 1966년에 케냐로 첫 아프리카 단원을, 1968년에 엘살바도르 중미 지역에 첫 단원을 파견하면서 지역을 확대했으며, 2020년 3월까지 시니어 단원과 단기 파견 단원 모두 합하여 총 54,418명(남성 30,449명, 여성 23,969명)⁹⁹⁾의 단원을 전 세계 92개국으로 파견했다.¹⁰⁰⁾ 일본의 해외봉사단 사업은 협력대상국의 개발목표 달성을 위해 다음의 세 가지 목표¹⁰¹⁾를 가지고 시행되고 있다. 1) 개도국에 대한 기술적 지원, 2) 외국과의 우호 및 상호 이해 증진, 3) 세계에 대한 일본 젊은이들의 시야를 넓히는 것이다.

JICA(Japan International Cooperation Agency)의 해외봉사 프로그램은 수혜국의 경제적, 사회적 발전에 기여할 뿐만 아니라 일본에 대한 현지인들의 호감도를 높여 일본과 이들 국가의 상호 이해와 우호 증진에 기여하고 있다. 또한, 이 프로그램은 자원봉사자의 경험을 사회에 환원한다는 점에서 주목을 받고 있다. 예를 들어, 몇몇 자원 봉사자들은 개도국에 있는 일본 민간 기업의 사업 확장에 지역전문가로 참여하기도 한다. JICA는 이러한 귀국봉사단의 경력개발을 지원하고 필요한 정보를 제공하고 있으며, 일반인으로 하여금 해외봉사단 프로그램에 쉽게 참여할 수 있도록 노력해 왔다.¹⁰²⁾

JOCV는 외무성 산하 JICA의 감독 아래 매년 120억 엔(약 1,270억 원)의 예산을 국가에서 지원받아 운영되고 있다. JICA는 해외봉사단원을 연간 두 차례 선발하고 여섯 차례에 걸쳐 현지에 파견한다. 원칙적으로 봉사단원은 2년간 파견되어 활동하게 되며, 1개월에서 1년까지 파견되는 단기봉사단 제도도 있다. 해마다 70여 개국에 1,500명이 못 미치는 수의 봉사단원을 파견하고 있다. 28%가 넘는 단원을 각각 아시아와 아프리카로, 26%의 단원을 아메리카로 파견하고 있어 세 개의 대륙 파견 비율이 대부분을 차지하고

⁹⁹⁾ JICA 홈페이지, <https://www.jica.go.jp/volunteer/outline/publication/results/index.html>

일본 봉사단은 청년 해외협력대(1965년 설립), 시니어 해외협력대(1990년 설립), 해외에 뿌리를 내려 살고 있는 일본인 이주자들을 대상으로 활동하는 일본계사회 청년해외협력대(1996년 설립), 일본계사회 시니어해외협력대(1996년 설립)로 구성되어 JOCV는 청년해외협력대로 한정했지만, 2019년 파견체계를 재검토하여 모두를 포함하는 개념으로 재편해가고 있다.

¹⁰⁰⁾ JICA 홈페이지, <https://www.jica.go.jp/volunteer/outline/history/>

¹⁰¹⁾ JICA Volunteer Program, 2015, JOCV 사무국, p. 2

¹⁰²⁾ Ministry of Foreign Affairs of Japan 홈페이지, <https://www.mofa.go.jp/policy/oda/white/2018/html/main/04/04-01-02.html>

있다고 할 수 있다. 파견 분야로는 40% 넘는 단원이 인적 자원 분야에서 활동하고 있으며, 보건 분야와 농림·수산 분야, 계획행정 분야가 10% 남짓으로 뒤를 잇고 있다. 2019년 7월 1일 기준으로 96개의 JICA 현지 사무소가 설치되어 해외봉사단원들을 관리하고 있다.¹⁰³⁾

2.1. 단원 선발 절차 및 모집 과정

1) 단원 선발 절차

봉사단 지원 자격	- 만 20~69세(응모서류 제출 마감일) - 일본 국적 - 지원하는 분야마다 다르지만, 경력이 있어야 함 - 기초 영어 실력: 토익 330점 또는 실용영어기능검정(영검) 3급 이상 - 심신 모두 건강할 것 ※ 직장인 모집을 유도하기 위한 특혜가 있음 (<표 22> 참조)
------------------	---

출처: JICA 홈페이지

<표 22> 일본 JOCV 단원 모집 시 특혜사항

대상 구분	특혜 내용
공무원 현직 참여자¹⁰⁴⁾	국가 공무원 「국제 기관 등에 파견되는 일반직 국가 공무원의 처우 등에 관한 법률」(쇼와 45년 법률 제117호)에 따라 파견 직원 신분으로 참가한다. 이 경우 신청서를 제출하기 전에 미리 소속 기관에 응모하는 취지를 전하고 양해를 얻고, 응모 직종이 속한 본래의 업무와 관련 있는 것이 조건이다. 「국가 공무원의 자기 계발 등 휴업에 관한 법률」(헤세이 19년 법률 제45호)에 따라 각 소속의 임명권자의 승인을 얻은 후, '자기 계발 등 휴업'(무급 휴직)으로 참가. (「인사원 규칙 25-0 호」 참조) 승인 청구는 소정의 서류 제출을 자기 계발 등 휴업을 시작하려는 날의 1개월 전까지 실시하는 것으로 되어 있지만, 직장의 이해를 얻고 차질 없이 참가하기 위해 일찍 상사들에게 상담하는 것이 좋다. 지방 공무원 「외국의 지방 공공 단체의 기관 등에 파견되는 일반직 지방 공무원의 처우 등에 관한 법률」(1987년 법률 제78호)에 따라 각 지방자치단체가 제정한 조례 (통칭: 파견 조례)의 적용에 따르면, '파견 직원'(유급 휴직)으로 참여한다. 「지방 공무원법」(쇼와 25년 법률 제261호) 제26조의 5에 따라 각 지방자치단체가 제정한 조례의 적용에 의한 '자기 계발 등 휴업'(무급 휴직)을 이용하여 참여한다. 구체적인 대응은 개별 케이스에 따라 다르며, 또한 응모 서류 제출 전에 사전 승인을 받는 것이 필수 조건이다. 응모 전에 미리 속한 관계 부서(인사과 등)에 상담하는 것이 좋다.
현직 참여	인건비 보전 제도를 대체하는 제도로써 2018년도 가을 모집 합격자부터 현직 참여

¹⁰³⁾ JICA Annual Report 2019, 2018, 2017에서 정리

촉진제도 105)	촉진 제도를 적용한다. 현직에서 참가하는 봉사단원의 소속 기관과 JICA가 각서(쌍방의 책임을 명기한 것)를 체결하는 것을 전제로 소속 기관의 신청에 따라 고용을 계속하는 데 필요한 경비의 일부를 JICA가 지불한다.
현직 교원 참가제도 106)	- 본 제도는 공립학교, 국립대학 부속학교, 공립 대학 부속학교, 사립학교 교원 신분을 유지하면서 봉사단원으로 지원할 수 있는 제도로, 매년 봄에 모집한다. 파견 기간과 훈련은 2년간(파견 전 훈련 70일간 정도, 파견 기간 1년 9개월)이다. 모집이듬해 4월부터 훈련이 시작되고, 2년 후 3월 하순에 귀국해 4월 1일부터 복직이 가능하여 새 학년 시작에 지장이 없다. - 주요 대상은 초등 교육, 과학 교육, 수학 교육, 학교 보건, 장애 아동과 지원, 체육, 청소년 활동 분야의 교사이다. - 현직 참가 촉진비 지급 대상이다. - 1차 전형의 기술 심사 대신에 문부과학성에 의한 추천 제도를 취한다. 응모 수속이나 마감일 등도 일반 모집과 크게 다르다.

봉사단 모집은 1년에 2회, 봄과 가을에 실시한다. 일본에서 열리는 설명회뿐 아니라 JICA 홈페이지에서 지원할 수 있으며, 문서 제출, 필기시험, 기술 및 언어능력 평가, 건강 심사와 개인 면접을 거쳐 선발된다.¹⁰⁷⁾ 지원에서 선발까지는 약 4개월이 소요된다.

20~39세 사이의 청년봉사단원과 다양한 기술과 풍부한 경험을 가진 시니어 봉사 단원 40~69세인 일본인 지원자 중에서 선발하였는데, 2019년부터는 나이로 구분하는 것이 아니라 경험과 기술을 보유하고 있는지 여부로 구분하여 10년 이상의 실무 경험이 있는 경우 시니어 단원으로 선발한다.

<표 23> 일본 JOCV 단원 선발 과정

선발 과정	내용
지원	웹 지원 (봄, 가을), 설명회장에서 지원
1차 전형	적성 검사, 건강 심사, 어학 능력 진단
1차 합격 통지	1차 전형 합격 여부 통지
2차 전형	인물 및 기술 면접, 건강 진단
합격 판정 회의	1차와 2차 전형 결과를 종합적으로 판단하여 합격 여부를 결정
최종 합격	합격 여부 통지

출처: JICA 홈페이지

¹⁰⁴⁾ JICA 홈페이지, https://www.jica.go.jp/volunteer/application/seinen/support_system/incumbent_participation/index.html

¹⁰⁵⁾ JICA 홈페이지, https://www.jica.go.jp/volunteer/application/seinen/support_system/incumbent_participation/index.html

¹⁰⁶⁾ JICA 홈페이지, https://www.jica.go.jp/volunteer/application/seinen/support_system/teacher/

¹⁰⁷⁾ JICA 홈페이지, https://www.jica.go.jp/english/our_work/types_of_assistance/citizen/volunteers.html

2) 단원 모집 활성화 방안

JICA의 봉사단 모집 활성화 방안은 다음과 같다.

일 년 내내 일본 전국 각지에서 봉사단원 모집 관련하여 설명회 및 상담, 대기업과 지자체 귀국봉사단 보고회까지 개최하고 있으나 올해는 코로나19로 인해 온라인 줌으로 대체하거나 지역에 따라서는 대면으로 진행하였다. 10개의 지역에서 활발하게 진행되고 있으며, 온라인의 경우 요일 또는 지역에 상관없이 이루어지기도 한다.¹⁰⁸⁾

<표 24> 일본 JOCV 단원 모집 설명회 안내 예시

<호쿠리쿠, 중부>				
개최지	개최일	제목	시간	장소
기후현	2020년 10월 11일 (일)	온라인 캐러밴	10:00~13:00 13:30~16:30	온라인 (zoom)
<전국 온라인 좌담회>				
개최지	개최일	제목	시간	장소
전국	2020년 11월 25일 (수)	온라인 평일 야간 좌담회	17:30~20:30	온라인 (zoom)
전국	2020년 12월 8일 (화)	온라인 평일 야간 좌담회	17:30~20:30	온라인 (zoom)

출처: JICA 홈페이지

JICA는 민간과 연계하여 봉사단을 파견하는 제도를 운영하고 있으며 2012년에 처음 개설되었다. 기업이 진출을 검토하고 있는 나라에 직원을 봉사단으로 파견하여 현지어 및 현지 문화를 파악하고 네트워크를 형성할 수 있도록 하는 제도이다. 기업의 요구에 맞추어 JICA는 봉사단을 수시 모집 및 선발하고 지원한다.¹⁰⁹⁾

지방자치단체와의 협업 또한 활발하다. 모집단계에서부터 지자체 공무원과 교육 공무원을 봉사단원으로 추천받아 1차 기술전형을 면제해 주고 있으며, JICA 봉사단으로 파견된 공무원을 통해 지방자치단체가 보유한 경험과 기술을 개발도상국에서 주민의 눈높이에 맞춰 다양하게 활용되고, 귀국 후에는 개도국에서의 경험을 일본의 지역사회에 환원하도록 한다. 역으로 귀국봉사단원을 공무원으로 특별 채용하는 제도를 시행하고 있는 지자체도 증가하고 있다.¹¹⁰⁾

3) 단원 선발 후 훈련¹¹¹⁾

봉사단 선발 후 파견 전까지는 일련의 훈련과정이 이뤄진다. 우선, 합격자 전원에게 파견 전 훈련으로 어학 및 강좌를 듣는 사전 학습이 요구된다. 어학은 약 10시간, 강좌 사전 학습이 약 6시간 소요되며, 어학 및 강좌 사전 학습을 종료해야만 훈련소에 입소할 수 있게 된다.

해당 대상자에 한해서는 기술 보완 교육, 자율학습, 자격 취득이 필요한 경우가 있다. 일반 전형에서 전문 분야의 기술·지식수준은 합격 수준에 미치지만, 파견국의 요청에 정확하게 부응하기 위한 실용적인 기술과 교수법 등을 사전에 습득할 필요가 있는 대상자에게는 ‘기술 보완 교육’을 실시한다. 연수 기간은 직종에 따라 1일~3개월 정도이며, 원칙적으로 기술 보완 교육의 수료는 훈련소 입소를 위한 조건이다. 기술 보완 교육뿐만 아니라 수요국 요청에 대응하기 위해 보완적인 지식이나 기술의 습득을 도모하는 것을 목적으로 ‘자율학습’을 실시하기도 한다. 자율학습은 기술 보완 교육을 수강하지 않아도 합격자 개인의 노력으로 습득이 가능한 기술의 경우에 해당된다. 소정의 기일까지 보고서를 제출하면 훈련소 입소가 가능하다. 모집할 때 신청 요건에 필요한 자격을 취득하고 있지 않은 경우 훈련소 입소 전까지 ‘자격 취득’을 하게 되어있으며 이 전까지 반드시 취득해야만 훈련소를 입소할 수 있다.

¹⁰⁸⁾ JICA 홈페이지, <https://www.jica.go.jp/volunteer/seminar/place/>

¹⁰⁹⁾ JICA 홈페이지, <https://www.jica.go.jp/volunteer/relevant/company/cooperation/>

¹¹⁰⁾ JICA 홈페이지, <https://www.jica.go.jp/volunteer/relevant/localgovernment/talent/>

¹¹¹⁾ JICA 홈페이지, <https://www.jica.go.jp/volunteer/application/seinen/training/index.html>

모든 교육 훈련과 자격을 취득하면 파견 시기에 따라 건강 진단이 필요할 수 있어 파견 전 건강 진단 및 감염 검사를 받게 된다. 대상자는 각자 건강검진 결과를 제출해야 하며 파견국에는 HIV와 C형 간염 항체 검사, 매독 등의 감염 검사 결과를 사전 제출해야 한다. 진단 결과에 따라 파견이 취소될 수 있다.

훈련소 입소하게 되면 70일간 현지에서의 활동과 생활에 필요한 언어를 습득하게 된다. 일정 수준에 도달할 수 있도록 약 200시간의 학습을 하게 된다. 파견 시기는 교육 수료일로부터 약 2주 후에서 2개월 후로, 각 파견 절차 상황에 따라 개별적으로 조정된다. 특별 훈련을 모두 마친 봉사단원은 9개 분야(인적자원, 보건 의료, 계획 행정, 농림 수산, 사회복지, 상업 관광, 광공업, 공익사업, 에너지) 내의 120개 이상의 직종 중 봉사자의 경험과 유사한 분야로 배정되어 약 2년 동안 파견된다.¹¹²⁾

2.2. 파견활동 시 지원 제도¹¹³⁾

단원의 파견활동을 위해서 다양한 지원이 이뤄진다. 기본적으로 왕복 항공료, 현지 생활비, 주거비, 현지 업무비, 국내 수당 등 지원되며, 봉사대원이 활동 중, 기술면에서 곤란한 문제에 직면했을 경우에 파견국의 각 분야 기술에 정통한 전문가들로부터 자문을 받을 수 있는 ‘활동 지원 의뢰’ 제도가 있다. ‘휴가 취득 및 일시 귀국’ 제도도 운영하고 있는데 이는 소속 기관의 유급 휴가 일수 안에서 JICA가 정하는 일수를 한도로 하여 자비에 의한 국외 여행이 인정되고 있어 이 범위 내에서 일본에 귀국할 수 있게 하는 제도이다. JICA는 단독 파견을 규정으로 하고 있어 가족 동반은 상정하고 있지 않지만 JICA의 여비 보조(일부는 자기 부담)를 받아 체류 일수 등에 대해 일정한 조건이 정해져 있으나 배우자나 자녀를 일시적으로 불러올 수 있는 ‘배우자 및 자녀의 일시 소환’ 제도도 운영하고 있다.

고용보험 가입자가 퇴직하고 참여하는 경우, 이직 후 고용보험 수급기간 연장 절차를 거치면 귀국 후 고용보험 수급이 가능한 ‘고용보험 등의 수

급기간 연장’, 무급 휴직 또는 무직자에게 당초 파견기간 만료 시 지급하는 ‘협력활동 완료금’, 단원의 희망에 따라 봉사활동 기간 활동 연장이 가능한 제도를 두고 있다.

2.3. 귀국 단원 사후 관리 서비스

1) 정착 지원

JICA는 국내 정착지원금 및 교육 훈련 수당, 귀국 후 연수, 홈페이지 운영 등을 통해 귀국 단원의 정착을 지원하고 있다.

활동기간을 만료하고 귀국하면 ‘귀국 정착금’ (20,000엔×파견 기간)을 일괄 지급한다. (단, 유급 휴직자 제외)¹¹⁴⁾ 귀국 후 단원들에게 진로 개척에 도움이 되는 기술 및 기능 습득이나 면허, 자격증 취득을 위한 교육 훈련을 지원하는 ‘교육 훈련 수당’은 봉사 임기 2년을 완료하였고, 현재 무직 상태이며, 교육 훈련 수당을 받은 적이 없는 귀국 봉사자에 한하여 지급된다. 80%의 훈련비용이 지급되며 최대 200,000엔(약 215만 원)으로 8,000엔(약 8만6천 원) 미만의 경비는 지급이 불가하다. 여기에는 응시료, 입학금, 수강료, 교재비, 각 비용에 따른 세금이 포함되어 있으며 훈련실시기관은 인증 받은 일본 국내외의 대학, 대학원, 기타 교육기관으로 정하고 있다.¹¹⁵⁾

또한, 전국 JICA 사무소에는 ‘진로 상담사’가 있어 귀국 단원의 진로 개척에 대하여 상담을 받을 수 있다. 이력서와 직무 경력서, 취업, 각종 정보 제공, 귀국 대원의 진로 결정까지 지원하고 있다.¹¹⁶⁾ 귀국 후의 진로 개척 및 사회 환원에 도움을 주기 위해 청년 귀국 단원을 대상으로 귀국 후 연수는 연 4회, 진로 개척을 위한 4일간의 연수와 현직 참가자를 위한 2일간의 연수로 실시된다. 연수는 주로 봉사활동 총괄 정리, 사회 환원의 개념, 진로 개척 강좌 등 실용적인 내용으로 구성되어 있으며, 현직 참가자에 대해서는 “귀국 후 경험을 직장에서 어떻게 환원할 것인가”에 대해 생각해 볼 수

¹¹⁴⁾ JICA 홈페이지, <https://www.jica.go.jp/volunteer/application/seinen/qa/>

¹¹⁵⁾ JICA 홈페이지, https://www.jica.go.jp/volunteer/obog/career_support/allowance/index.html

¹¹⁶⁾ JICA 홈페이지, https://www.jica.go.jp/volunteer/obog/career_support/counselor/

¹¹²⁾ JICA 홈페이지, https://www.jica.go.jp/volunteer/application/seinen/job_info/

¹¹³⁾ JICA 홈페이지, https://www.jica.go.jp/volunteer/application/seinen/support_system/treatment/

있는 강의로 구성된다. 또한, 지자체와 기업을 대상으로 하는 귀국보고회 및 교류회를 개최하여 채용담당자와 함께 하는 자리를 마련하기도 한다.¹¹⁷⁾

JICA는 포털사이트 ‘PARTNER’를 운영하고 있는데, 이 홈페이지는 국제개발협력 분야에서 일하고자 하는 개인과 우수한 국제개발협력 분야 인재를 찾고자 하는 기업 및 단체를 연결해주고 국제개발협력 분야와 관련된 정보를 제공하는 국제협력 커리어 종합정보 플랫폼이다. PARTNER는 ‘모든 일본인의 국제협력 활동 촉진’이라는 이념 아래에 국제협력과 관련된 사람들을 위해 JICA의 정보뿐만 아니라 국제기관, 개발 컨설팅 기업, 국제협력 NGO/NPO, 국제협력 관련기관, 정부기관, 지방 자치단체, 대학, 민간기업 등의 국제협력 관련 정보를 제공하고 있다.¹¹⁸⁾

<표 25> 일본 JICA의 PARTNER 이용 현황

등록된 개인 (2019년 5월)	등록된 단체 (2019년 5월)	게재된 구인 수 (2018년)	게재된 연수·세미나 수 (2018년)
40,932명	1,798단체	3,165건	1,936건

출처: PARTNER 홈페이지

2) 취업 지원

JICA는 귀국 단원의 취업 지원을 위해 다양한 혜택을 부여하고 있다.

우선, 개발도상국에서의 활동 경험을 기초로 일본 내의 지역 활성화를 희망하는 귀국 단원에게 지방자치단체에서는 실습의 기회를 제공한다.¹¹⁹⁾ 또한 교원 및 지자체의 특별 채용의 기회를 부여하고 있는데, 공립학교 교원 채용 전형시험에서 JOCV 귀국 단원에 대한 특별조치는, 1차 시험에서 일반 교양이나 교과 전문을 면제하거나 대신 논문을 부과, 또는 1차 시험 점수에 가점을 부여하는 등의 조치가 가능하며,¹²⁰⁾ 지자체 직원 채용시험에서는 귀국 단원에 대한 특별조치로 2019년도에 22개 자치단체가 봉사단 활동 경험

(2년)으로 수험 자격이 있는 특채 제도를 두고 있으며 66개 지자체가 경험자(사회인) 전형의 수험 자격이 되는 사회인 경험 연수에 봉사단 연수를 통산할 수 있다고 한다.¹²¹⁾

귀국 봉사자들이 넓은 관점에서 자신의 경력을 계획할 수 있도록 실용적이고 구체적인 정보를 제공하기 위해 ‘취업 세미나 및 학습 세션’도 제공하고 있다. 귀국 후 교원 채용 강좌부터 진로 개척 세미나까지 다양한 주제로 세션이 진행되고 있다.¹²²⁾ 귀국 후 연수 기간에 진행되는 일정으로 ‘귀국 보고회 및 채용교류회’도 실시한다. 지자체와 기업의 채용담당자가 함께하고 참가자 전원이 30초 연설을 하여 단원의 경험을 어필할 수 있는 기회로 취업의 장이 마련되는 자리이다.¹²³⁾

3) 진학 지원

귀국 단원을 포함한 사회인, 국제협력활동 유경험자 등 대학·대학원 진학을 위해 다수의 학교는 특별 전형 제도를 운영하고 있으며, 이 전형으로 단원을 선발하고 있는 대학 및 대학원은 2020년 5월 기준 24개에 이른 다.¹²⁴⁾

4) 사회 환원 지원

JICA는 귀국 단원의 사회 환원을 위해 UNV 파견비와 NGO 활동을 지원하고 있다. JICA는 유엔 봉사단(United Nations Volunteers, UNV)과 파트너십을 맺어 국제협력 분야에서 청년층의 JOCV 귀국봉사단원을 UNV에 파견하는 JOCV 프레임 UNV 제도를 시행하고 있다. 이 제도를 통해서 UNV 봉사단원으로 선발될 가능성이 매우 크며, 본 제도로 현재까지 총 352명이 파견되었고, 2020년 8월 현재 5개국에서 5명이 활동 중이다.¹²⁵⁾

¹²¹⁾ JICA 홈페이지, https://www.jica.go.jp/volunteer/obog/career_support/careerinfo/pdf/jichitaishokuin.pdf

¹²²⁾ JICA 홈페이지, https://www.jica.go.jp/volunteer/obog/career_support/seminar/

¹²³⁾ JICA 홈페이지, https://www.jica.go.jp/volunteer/obog/career_support/training/index.html

¹²⁴⁾ JICA 홈페이지, 특별 조치가 있는 대학·대학원 2019학년도 시험실시 실적(2020학번)

https://www.jica.go.jp/volunteer/obog/career_support/careerinfo/pdf/daigaku_yugu.pdf

¹²⁵⁾ JICA 홈페이지, https://www.jica.go.jp/volunteer/obog/career_support/unv/

¹¹⁷⁾ JICA 홈페이지, https://www.jica.go.jp/volunteer/obog/career_support/training/index.html

¹¹⁸⁾ PARTNER 홈페이지 <https://partner.jica.go.jp/aboutView?param=index>

¹¹⁹⁾ JICA 홈페이지, https://www.jica.go.jp/volunteer/obog/career_support/index.html

¹²⁰⁾ JICA 홈페이지, https://www.jica.go.jp/volunteer/obog/career_support/careerinfo/pdf/kyouin.pdf

또한, JICA는 파견 기간이 1년 이상인 귀국 단원을 대상으로 국제협력 활동 또는 국내 지역 활성화와 지역의 과제 해결에 기여하는 활동을 하는 민간 비영리 단체에서 인턴으로 실무 경험을 쌓을 수 있도록 비용을 지원하고 있다.¹²⁶⁾

2.4. 운영현황¹²⁷⁾

2018~2019년도 JOCV 운영현황을 보면, 예년보다 10억 엔이 줄어든 110억 엔(약 1,167억 원)의 예산을 지원받았는데 이는 감소한 봉사단원 수에 기인한 것으로 보인다. 2014년 1,614명의 봉사단을 파견한 이래로 매년 파견자수가 줄어들고 있는데 2017년 1,468명에서 2018년에는 1,229명으로 현저히 줄어들었다. 파견국도 78개국에서 70개국으로 감소했지만, 봉사단 구성 비율은 전년과 비슷하여 아시아(28.7%), 아프리카(28.4%), 아메리카(26.3%) 순으로 30% 못 미쳐 약간의 차이가 날 뿐이다. 파견 분야 또한 인적자원 분야(41%) 위주에 보건 의료 분야(12.6%)가 뒤를 잇는 예년과 별 차이가 없다.

2018년 회계연도에는 민간 기업 등의 일자리 제의가 총 1,482개였으며 특히 더 많은 지방정부와 교육부는 특별채용과 선별 과정에 귀국 단원에게 가산점이 부여될 수 있도록 관심을 기울이고 있다고 보고되었다. 이런 특별채용 혹은 가산점을 적용하는 기관은 지자체 82곳, 교육기관 40곳, 17개의 대학원, 1개의 대학이 해당된다.¹²⁸⁾ 2017년도 회계연도에는 귀국한 단원들에게 총 1,925개의 일자리 제의가 있었으며, 지방정부 68곳, 교육기관 38곳, 18개의 대학이 특별채용을 하거나 가산점을 적용하였다.

현직 교사의 봉사단 참여는 일본 교육에 좋은 영향을 준다고 널리 홍보가 되어 2018년 회계연도에 총 124명의 교사가 해외봉사단으로 파견되었고, 2017년에는 109명이 파견되었다.

<표 26> 2018-2019년 일본 JOCV 운영현황

설립연도	1965년
소속	일본 외교부 산하
연간 예산	110억 엔(약 1,167억 원)
예산지원	일본 정부
파견 인원('19)	1,229명
파견국가 수	70개국
파견국	아시아 (28.7%), 아프리카 (28.4%), 북아메리카, 라틴 아메리카 및 카리브해 (26.3%), 태평양 (8.6%), 중동 (6.6%), 유럽 (1.3%)
분야별 활동 인원	인적자원(41.0%), 보건 의료(12.6%), 농림수산(12.5%), 기획·행정(10.7%), 광공업(8.6%), 공익사업(6.9%), 사회복지(2.8%), 상업·관광(2.5%), 에너지(0.2%)
귀국 단원 일자리 및 현직 교사 참여	
귀국 단원에게 민간 기업으로부터의 일자리 제공 수	1,482명 (2018) ¹²⁹⁾
자원봉사 프로그램에 현직 학교 교사의 참여 수	124명 (2018) ¹³⁰⁾

출처: JICA Annual Report 2019, p. 16-17, 57

2.5. 코로나19 대응

2020년 10월 국제자원봉사협력기구(International Volunteer Cooperation Organizations, IVCO)에서 발간한 포럼 「COVID-19 연구 프로젝트와 개발을 위한 자원봉사자의 미래」에서 나온 결과 중 JOCV 사무국과 관련해서, 일본으로 송환된 자원봉사자들이 계약을 완료하기 위해 대기상태에 있으면서도 여전히 활동하였던 현장에 대한 관심이 높으며, 기존에 봉사단원으로 선발되었으나 국경 폐쇄와 다른 계약으로 인하여 파견이 지연되고 있는 단원들 또한 파견되기를 바라고 있는 것으로 보고되었다.¹³¹⁾

¹²⁶⁾ JICA 홈페이지, https://www.jica.go.jp/volunteer/obog/career_support/ngo/

¹²⁷⁾ JICA Annual Report 2019와 JICA Annual Report 2018, 2017 참고

¹²⁸⁾ 위의 자료 (JICA Annual Report 2019), p. 56

¹²⁹⁾ 위의 같음

¹³⁰⁾ 위의 같음

¹³¹⁾ Helene Perold 외, 2020, COVID-19 And Volunteering for Development: Impacts, Innovations and Implications, IVCO Pacific 2020, p. 4

JICA는 파견국가의 커뮤니티를 지원하는 일본인 자원봉사자와 개도국의 자원봉사자의 상호 온라인 자원봉사를 포함하는 모델을 고려하고 있다. 일본 자원봉사자가 개발 목표(기술적 또는 다문화적 학습)를 제공하면 개도국 커뮤니티가 국가 자원봉사자를 발굴하여 이와 협력할 수 있도록 하는 것이다. 개도국의 자원봉사자에 대한 고려는 영국의 국제봉사단 모델을 참고한 것이다.¹³²⁾

3. 영국 VSO (Voluntary Service Overseas)

VSO는 1958년 Alec과 Mora Dickson이 보르네오에서 영어를 가르칠 것을 요청하는 포츠머스 주교의 편지에 응답하여 16명의 영국 자원봉사자를 모집하여 해외로 파견하면서 시작되었다. 그 이후 60년이 넘는 동안 VSO는 90개 이상의 국가에서 8만 명 이상의 자원봉사자가 5천만 명을 지원했고, 영국의 봉사단 단체에서 국제적인 기관으로 발전하여 영국에서만 아니라 전 세계에서 봉사자(International Volunteer)를 모집하여 파견하는 국제적 비정부기구가 되었다. VSO는 비즈니스 리더, 국회의원, 청년을 포함한 전 세계의 모든 분야에서 숙련된 자원봉사자를 모집하는데, 그중 30% 이상이 해당 국가에서 활동하는 National Volunteer이다. 또한, 한 개발도상국에서 다른 개발도상국으로 점점 더 많은 봉사자를 보내고 있다.¹³³⁾

VSO는 ‘모두를 위한 공정한 세상(A Fair World for Everyone)’을 비전으로 봉사를 통해 지속적인 변화를 만들고자 한다. 이는 단순히 원조를 주는 것이 아니라 자원봉사자와 현지의 파트너를 통해 세계에서 가장 가난하고 소외된 지역에 사는 사람들의 역량을 개선하여 변화를 가져오도록 하는 것이다. 공정한 세상을 이루기 위해 빈곤 퇴치를 최우선으로 하며, ‘사람이 우선이다(People First)’라는 전략으로 자원봉사를 통해 SDGs 달성에 지속적으로 기여하고자 한다.¹³⁴⁾

VSO가 봉사하는 영역은 다음과 같다. 먼저 포괄적인 교육으로, 모두가 만족스러운 삶을 사는데 필요한 기술을 전해주는 것이다. 지난 5년 동안 VSO는 약 350만 명의 어린이들이 마땅히 받아야 할 양질의 교육을 받을 수 있도록 지원하였다.¹³⁵⁾ 다음은 건강한 커뮤니티 영역으로, VSO 자원봉사자들은 여성, 아기, 청소년, 장애인, 수감자 등 사회에서 가장 소외된 구성원들의 건강 서비스와 권리를 개선하기 위해 의료 종사자, 지역사회 및 정부와 협력하고 있다. 지난 5년간 360만 명의 사람들에게 더 나은 의료 서비스를 이용할 수 있도록 도왔다.¹³⁶⁾ 생계 수단 영역의 봉사활동으로, 생계유지를 위한 식량과 수입이 없이 어려움을 겪고 있는 사람들에게 사회적, 경제적 독립이 가능한 기술과 기회를 갖도록 하여 지난 5년 동안 77만 명이 식량과 소득에 대한 접근을 향상시킬 수 있었다.¹³⁷⁾

VSO는 연간 6천만 파운드(약 890억 원) 넘는 예산을 집행한다. Peace Corps 혹은 JOCV처럼 정부가 운영하는 것이 아니라 민간 NGO가 운영하고 있지만, 영국 정부에서 50% 이상을 지원(ICS 봉사단 지원 포함)하고 있으며, 25%는 기관 후원금, 10%는 각각 개인 후원과 기타 후원으로 예산이 지원된다. 장·단기 봉사단 모두 합하여 연간 5천 명 이하가 파견되고 있는데, National Volunteer의 수가 점차 증가하여 2018~2019년에는 4,744명의 파견 봉사자 중 National Volunteer가 2,582명으로 54%를 넘어섰다. 이들은 코로나19로 International Volunteer가 귀국해야만 하는 상황에서도 계속 봉사활동을 진행하여 VSO 봉사단의 가치를 높이고 있다. 봉사단원은 아시아와 아프리카의 20개국이 넘는 나라에 파견되어 빈곤 퇴치를 위해 활동한다.¹³⁸⁾

¹³⁵⁾ VSO 홈페이지, <https://www.vsointernational.org/our-work/inclusive-education>

¹³⁶⁾ VSO 홈페이지, <https://www.vsointernational.org/our-work/healthy-communities>

¹³⁷⁾ VSO 홈페이지, <https://www.vsointernational.org/our-work/resilient-livelihoods>

¹³⁸⁾ VSO Annual review 2019/20, Annual report and accounts 2018/17, Annual report and accounts 2017/18에서 정리

¹³²⁾ Helene Perold 외, 위의 자료, p. 8

¹³³⁾ VSO 홈페이지 <https://www.vsointernational.org/about/our-history>

¹³⁴⁾ VSO 홈페이지 <https://www.vsointernational.org/about/vision-values-and-strategy>

3.1. 단원 선발 절차 및 모집 과정

1) 단원 선발 절차

봉사단 지원 자격	International Citizen Service (ICS) ¹³⁹⁾	- 18~35세, 영국 또는 유럽연합 국민 - 10~12주 동안 해외에 거주할 수 있는 자 - 현지 호스트 가족과 거주할 수 있는 자 - £800(약 118만원) 모금을 할 수 있는 자
	Professional Volunteers ¹⁴⁰⁾	- 18~75세 - 3년 경력직 - 경력에 맞는 학위 - 건강 검진 및 백그라운드 검사 통과가 가능한 자
※ 모집과정에서 사회적 배려층이나 기타 일정한 대상에게 가산점을 주거나 하는 특혜를 제공한다는 정보는 찾을 수 없었음		

봉사단 유형이 달라도 선발 과정은 동일하게 진행되며 인재 풀이 있어서 파견국 수요가 있을 때 수시로 모집할 수 있다.

<표 27> 영국 VSO 단원 선발 과정

1. 모집공고	공고를 보고, 자격 및 경험이 되는지 먼저 확인한다.
2. 지원	봉사자가 원하는 자리이고 자격을 갖췄다면 지원한다.
3. 1차 합격	1차 합격 여부는 이메일로 통보된다.
4. 인터뷰	경력을 위주로 인터뷰가 진행된다. (적합성 검사, 범죄경력 확인, 파견활동 가능한지 평가)
5. 2차 합격 통보	2차 합격 여부 결과가 통지된다.

출처: VSO 홈페이지

봉사단 종류¹⁴¹⁾는 Youth Volunteering, Professional Volunteering, Corporate Volunteering으로 크게 세 개로 나뉜다.

Youth Volunteering (ICS)은 2011년 영국 정부로부터 지원을 받아 시작되었으며, 18~25세의 봉사자들과 23~35세의 팀 리더 봉사단원으로 구성되어

총 10~12주간 파견이 된다. Youth Volunteering 단원들에게는 왕복항공권, 비자, 백신 접종, 건강보험, 생활비, 숙소가 지원되며 ICS 봉사자와 현지 자원봉사자로 팀을 구성하여 지역사회에서 거주하며 일을 하게 된다. 2011년부터 현재까지 ICS 프로그램은 약 4만 명의 청년들을 총 7개국(방글라데시, 캄보디아, 네팔, 케냐, 탄자니아, 우간다, 잠비아)으로 파견하였다. 2019년에 VSO가 NCE Consulting에 의뢰해서 영국 경제에 미치는 ICS의 가치를 분석¹⁴²⁾한 결과, £1당 £4.64의 사회적 가치가 생성되는 것으로 나왔으며 봉사 활동 이후 빈곤에 대한 이해, 불평등과 발전에 대한 이해도가 높은 것으로 나왔다. ICS 청년봉사단원들의 37%는 낮은 사회경제적 배경 출신인 것도 눈여겨볼 점이다.¹⁴³⁾

Professional Volunteering은, 나이와 상관없이 경험이 많은 전문가라면 지원이 가능하며 모집하는 분야 및 업무에 따라 최대 2년간 활동할 수 있다. 의료 및 건강관리, 교육, 비즈니스 및 IT, 엔지니어링 및 기술, 커뮤니티 및 사회사업, 농업 및 천연자원, 커뮤니케이션 및 모금, 정책 및 연구로 나누어 홈페이지에서 지원할 수 있으며, 모집 분야가 맞다면 횟수와 상관없이 계속해서 지원 및 파견이 가능하다. ICS 봉사자와 마찬가지로 왕복항공권, 비자, 백신 접종, 건강보험, 생활비, 숙소가 지원되며 현지 자원봉사자와 팀을 구성하여 지역사회에서 거주하며 일을 하게 된다.

Corporate Volunteering은 가장 가난한 지역의 삶을 변화시키면서 재능 있는 직원을 개발하려는 기업을 대상으로 자원봉사자를 연중 수시로 모집한다. Syngenta, Accenture, Qual Experts, Arm and Ampliom, Randstad, IBM, Citi 같은 우수한 기업과 협력 프로그램을 통한 봉사단원을 모집하여, 현지 프로그램 개발팀의 시장 가용성과 정보에 따라 봉사단의 역할을 설계한다. 기업 자원봉사자의 91%는 자원봉사 경험이 기업의 사회적 책임과 지속가능성 정책에 대한 인식을 높였다는 데 강력하게 동의하였다. 설문조사에 참여한 기업 봉사자의 74%는 조직 내에서 긍정적인 변화에 대한 권장 사항을 적극적으로 수용하는 것으로 조사되었다.

¹³⁹⁾ ICS 홈페이지, <https://www.volunteers.org/frequently-asked-questions#applying>

¹⁴⁰⁾ VSO 홈페이지, <https://www.vsointernational.org/volunteering/professional/how-volunteering-works>

¹⁴¹⁾ VSO 홈페이지, <https://www.vsointernational.org/volunteering>

¹⁴²⁾ 선행연구에서 인용한 NEF Consulting 보고서로 'VSO International Citizen Service(ICS): Social Return on Investment(SROI, 투자에 대한 사회적 수익) Evaluation'의 분석이다.

¹⁴³⁾ VSO Annual review 2019/20, 2020, VSO, p. 11

2) 단원 모집 활성화 방안

VSO는 봉사단 모집 활성화를 위해 National Volunteer, International Volunteer, Parliamentary Volunteer, Talent Pool을 운영하고 있다.

National Volunteer는 수원국에서 선발된 봉사자로 International Volunteer와 짝을 이루어 현장 사업에 참여하게 된다. 자국의 문제를 해결하는 데 직접 참여함으로써 주인의식과 책임감을 높일 수 있고, 상호 간에 타문화 간 사회경험을 하는 기회로 작용하며, 해외봉사단원에게는 현장 적응과 문제해결에 도움을 제공한다는 점에서 점차 더 많은 수의 National Volunteer들이 VSO에 참여하고 있다.

International Volunteer는 VSO는 영국에서 자금 지원을 받고 있지만, 전 세계 각국에서 지원할 수 있어 봉사단 인재 풀이 다양하고 풍부한 만큼 업무에 적합한 봉사자를 찾기가 용이할 것으로 사료된다. 여기에는 출신국으로 파견되는 Diaspora Volunteers¹⁴⁴⁾와 개도국 출신 봉사자가 다른 개도국으로 파견되는 South-South Volunteers¹⁴⁵⁾도 포함된다. 개도국에서 봉사자로 참여하는 수가 점차 많아지고 있다.

Parliamentary Volunteer는 의원봉사단 프로그램은 단기간으로 의원을 파견시켜 영향력 있는 업무배치를 통해 의원들의 기술과 전문성을 최대한 활용할 수 있게 지원하여 VSO 사업의 효과를 높일 뿐만 아니라 봉사단 홍보 활동에도 기여하고 있다. 2005년 이후로 현재까지 50명의 의원이 이 프로그램에 참여하였다. Alastair Carmichael 전 스코틀랜드 국무장관은 카메룬의 사회적 취약계층들을 대상으로 무료로 법률 지원하는 단체인 Aide Legale Liberale에 배치되어 활동하였고, 필리핀 프로그램에 참여한 McConnell 경은 필리핀 선거단체연합인 Beyond 2015가 지속가능한 개발목표(SDGs)를 추진하도록 영향을 미쳤다.¹⁴⁶⁾

마지막으로, VSO는 Talent Pool(인재 풀)을 적극적으로 활용하고 있다.

¹⁴⁴⁾ Danny Burns 외, The Role of Volunteering in Sustainable Development 2015, VSO International and Institute of Development Studies(IDS), p. 7

¹⁴⁵⁾ 위와 같음

¹⁴⁶⁾ VSO 홈페이지, <https://www.vsointernational.org/our-work/influencing-and-advocacy>

VSO 활동에 참여하고 싶지만 지원할 수 있는 자리 혹은 분야가 없는 전문가들이 인재 풀에 등록해 놓으면 담당자가 컨택을 하게 된다. 이 풀을 통해 VSO는 필요한 때에 적합한 봉사자를 찾아 파견시킬 수 있다.

3.2. 파견활동 시 지원 제도¹⁴⁷⁾

파견활동 시 단원들의 복지를 위해 다양한 혜택이 제공된다. 우선, 현지 생활의 원활한 적응을 위해서 현지 훈련이 이뤄지게 된다. 현지 훈련은 대개 현지 상황 및 주요 이슈, 건강 및 안전 관련 대응, 언어 및 문화, 단원 네트워킹, 파견된 구체적인 목표 등에 대해 교육한다. 또한 숙소와 적응을 위해 필요한 비용을 충당할 생활비를 현지 화폐로 제공하며 왕복 항공료, 건강보험 혜택, 백신 접종이 등도 함께 주어진다. Home country allowance도 받게 되는데, International 봉사단원의 경우 파견되면 매일 4파운드(약 5,850원)씩 월 120파운드(약 175,000원)가 본국의 가족에게로 보내진다.¹⁴⁸⁾ 휴가는 1년에 최소 3주를 가질 수 있다. VSO는 활동기간 중 발생한 문제에 대한 조언, 상담 및 온라인 자료를 제공하는 상당 지원 프로그램을 운영하고 있다. 이 프로그램에는 책임, 재정적 문제, 법적 질문 및 일과 삶의 균형 유지가 포함된다. 또한 각 나라 VSO 사무소에는 의료 고문이 임명되어 있어 의료상담도 가능하다.

VSO 봉사단으로 파견되면 아래의 <표 28>과 같이 크게 여덟 가지 분야에 서 활동하게 된다.

<표 28> 영국 VSO 단원 파견활동

의료 및 헬스케어 ¹⁴⁹⁾	개발도상국의 카운터파트와 함께 일하며 근본적인 변화를 만든다. VSO는 각 국가에서 신중하게 검증된 파트너와 협력하므로 봉사자의 기술을 최대한 활용할 수 있고 기술과 경험을 현지 의료 종사자에게 전수하게 된다.
교육 ¹⁵⁰⁾	다양한 배경의 전문 교육봉사자들은 모든 어린이가 양질의 교육을 받을 수 있도록 17개 개발도상국의 교육 프로그램을 지원한다. 교육 자

¹⁴⁷⁾ VSO 홈페이지,

<https://www.vsointernational.org/volunteering/professional/how-volunteering-works/support-on-placement>

¹⁴⁸⁾ VSO 홈페이지,

<https://www.vsointernational.org/ie/fighting-poverty/our-partners/irish-aid/community-development-specialists>

	원봉사자들은 교육 관행과 과정을 개선하는 다양한 프로그램을 지원하고 지속가능할 수 있도록 도움을 준다.
비즈니스 관리 및 IT¹⁵¹⁾	IT 분야에 종사하는 경력 있는 봉사단원들은 아프리카와 아시아에서 비즈니스 및 관리 전문가의 기술을 극대화하는 프로젝트를 실시한다. 비즈니스 및 관리 봉사자들은 일반적으로 기업가와 중소기업들을 성장시키고 수익성을 높일 수 있도록 지원한다. 지역 경제가 투자 증가와 고용 기회 확대의 혜택을 누릴 수 있도록 하며 취약계층의 현지인들과 함께 작업한다.
엔지니어링 및 기술¹⁵²⁾	전문가 봉사자들은 교육과 의료서비스를 보다 쉽게 이용하도록 새로운 기술과 인프라를 구현하고, 자연재해에 대비하고 지역사회에 있는 기술자들의 경력을 쌓을 수 있도록 기술 공유를 한다.
커뮤니티 및 사회복지¹⁵³⁾	소외된 현지인들과 협력하여 삶을 개선하기 위해 지원한다. 특히 정신 건강관리에 대한 필요성 인식, 장애인에 대한 인식을 변화시키고, 이들이 정부가 지원하는 서비스를 적극 활용할 수 있도록 도움을 준다.
농업 및 천연자원¹⁵⁴⁾	농업 경력을 가진 봉사자들은 농작물 수확량을 증가시키고 금융과 장비에 접근하고 농작물을 팔기 위해 시장에 진출하는 지역사회의 능력을 향상시키는 프로그램을 지원한다. 농부들이 그들의 농산물을 공정하게 분배받을 수 있도록 보장하고, 변화하는 환경에 적응할 수 있도록 농업 공동체를 지원한다.
커뮤니케이션과 모금¹⁵⁵⁾	아프리카와 아시아 지역에 커뮤니케이션과 전문 모금가를 파견시켜 해외 파트너 조직이 성장할 수 있도록 도움을 준다. 기금 모금, 캠페인, 새로운 테크닉 등 혁신적인 프로모션 제작에 대한 지원 및 교육을 포함시키고, 조직과 협력하여 전략을 개발하도록 노력한다.
정책 및 연구¹⁵⁶⁾	정책 및 연구에 전문적으로 경험을 가진 봉사단원들을 통해 많은 이들의 삶을 개선할 수 있도록 체계적인 변화를 만드는 일을 한다. 모니터링 및 평가 전문가는 공공 기관과 협력하여 현재의 평가 관행을 검토하고 개선을 위한 권고사항을 작성하거나 특정 프로젝트 또는 프로그램의 성공에 대해 검토 및 보고한다.

3.3. 귀국 단원 사후 관리 서비스¹⁵⁷⁾

VSO는 취업이나 진학에 대한 지원보다는 귀국 단원의 빈곤 퇴치 활동을 계속할 수 있도록 지원하고 있다. 이를 위해 귀국 단원들 네트워킹을 통해

유사한 경험을 가진 귀국 단원들과 연결해주고 만날 수 있는 장을 제공한다. 봉사에 대한 열정을 유지하고 모국에 돌아와서도 함께 빈곤 없는 세상을 만들 수 있도록 지원하고 있다.

재정착하는 귀국 단원들에게 현지 경험에 대한 피드백, 글로벌 VSO 커뮤니티와 관련한 소식과 지원을 제공하며, 영국에서 다른 귀국 단원들(Supporter Groups)과 연결될 수 있도록 만남의 자리를 마련하고, 봉사했던 기관 상황 등의 정보를 귀국 단원에게 제공한다.

Supporter Groups는 영국의 총 14개 지역(Belfast, Birmingham, Cambridgeshire, Cardiff, Dundee, Edinburgh, Gloucestershire, Guildford and North Downs, Leeds, Lincolnshire, London, Oxfordshire, Portsmouth and Chichester, Worcestershire)에 기반을 두고 귀국 봉사자들, 후원자들, VSO 단원들이 모여 경험을 공유하고 모금사업을 하며 사교하는 단체이다. 이들은 빈곤 퇴치 사명에 열정을 가진 사람들로 구성되어 VSO를 지원할 수 있는 방법을 모색해내고, 네트워킹을 하며, Supporter Care에서는 영국에서 함께 fundraising할 수 있는 이벤트,¹⁵⁸⁾ VSO 홍보 방법들을 소개하기도 한다.

Action at Home은 ICS 청년 봉사단원들이 본국으로 돌아가서 본인의 경험을 토대로 관심 있는 문제들에 대해 지역사회에 도움을 주는 등 긍정적인 사회 변화를 가져오도록 활동하는 것인데 이는 인식개선 캠페인이 될 수도 있고, 지역사회에 필요한 곳에서 봉사를 하는 것이 될 수도 있다. 미디어를 통해 자신의 경험을 공유하고 모금활동을 하기도 한다.¹⁵⁹⁾

National Youth Engagement Networks(NYEN)는 ICS 귀국 단원 네트워크를 지원하기 위해 현재 영국, 우간다, 인도, 네팔, 탄자니아, 캄보디아에서 구성되어 있는 단체이다. 예를 들어, 탄자니아 NYEN는 장애 청소년 캠페인을 통해 장애 권리와 포용성에 대한 인식개선 활동부터 환경, 복지, 안전 및 건강 분야에서 다양한 활동을 펼치고 있으며, 인도 NYEN는 전국 90명

¹⁴⁹⁾ VSO 홈페이지,

<https://www.vsointernational.org/volunteering/professional/jobs/volunteer-jobs-in-medical-and-healthcare>

¹⁵⁰⁾ VSO 홈페이지, <https://www.vsointernational.org/volunteering/professional/jobs/Volunteer-jobs-in-teaching-and-education>

¹⁵¹⁾ VSO 홈페이지, <https://www.vsointernational.org/volunteering/professional/jobs/volunteer-jobs-in-business-management-and-it>

¹⁵²⁾ VSO 홈페이지, <https://www.vsointernational.org/volunteering/professional/jobs/volunteer-jobs-in-engineering-and-technical>

¹⁵³⁾ VSO 홈페이지, <https://www.vsointernational.org/volunteering/professional/jobs/volunteer-jobs-in-community-and-social-work>

¹⁵⁴⁾ VSO 홈페이지 <https://www.vsointernational.org/volunteering/professional/jobs/volunteer-jobs-in-agriculture-and-natural-resources>

¹⁵⁵⁾ VSO 홈페이지, <https://www.vsointernational.org/volunteering/professional/jobs/Volunteer-jobs-in-communications-and-fundraising>

¹⁵⁶⁾ VSO 홈페이지, <https://www.vsointernational.org/volunteering/professional/jobs/volunteer-jobs-in-advocacy-policy-research>

¹⁵⁷⁾ VSO 홈페이지, <https://www.vsointernational.org/volunteering/professional/how-volunteering-works/resettlement>

¹⁵⁸⁾ VSO는 홈페이지에 fundraising할 수 있는 여러 아이디어를 제공하고 있다. 레플 이벤트, 베이커 세일, 퀴즈 쇼, 커리 나이트 (전 세계 나라 음식을 이용한 펀드레이징), 마라톤 대회, 스트릿 컬렉션, 소셜미디어, 이메일로 하는 펀드레이징, 지역 신문사와 라디오쇼, 지역 기업을 사용한 펀드레이징 등 여러 이벤트들이 다양하게 있다. 이벤트를 할 때 도움을 주는 팀도 있다.

¹⁵⁹⁾ ICS 홈페이지, <https://www.volunteers.org/action-home>

의 귀국 단원들과 4일간 지속가능한 개발목표(SDGs) 활동계획 워크숍을 개최해 더 나은 건강, 성 평등, 양질의 일자리에 대한 세션을 진행한 바 있다.¹⁶⁰⁾

Gift in Will이라는 제도를 통해 귀국 단원은 빈곤퇴치를 위해 자신의 재산의 일부를 VSO에 기부하겠다는 내용의 유언장을 작성할 수 있다. 1파운드를 기부하면 91펜스는 빈곤을 위해, 8펜스는 다음 1파운드를 모으는데 사용되며, 1펜스는 관리비에 사용된다. 자선단체에 기부되는 돈이어서 세금은 면제되며 기부에 대한 생각이 바뀐다면 언제든지 유언장을 수정할 수 있다.¹⁶¹⁾

마지막으로, 건강보험 또한 지원된다. 봉사한 기간에 따라 다르지만, 봉사 활동 종료 후 최대 3개월간 보험 혜택을 받는다. International과 National 봉사단원 모두에게 적용된다.

3.4. 운영현황¹⁶²⁾

2019~2020년도 VSO 운영현황을 보면, 6천만 파운드(약 890억 원) 예산은 영국의 ODA 예산 집행기구인 국제개발부(Department for International Development, DFID)에서 27%를 지원을 받았고, ICS 봉사단 사업에 대한 지원으로 26%를 지원받아 정부의 지원은 총 53%임을 알 수 있다. 2017~2018년에는 58%, 2018~2019년에는 55%로 정부 지원금이 조금씩 감소하고 있음을 볼 수 있다. 상대적으로 기관 지원금이 점점 늘어나고 있는 양상을 보이는데, 이전 해에는 각각 20%와 25%이며, 이번 회계연도에는 30%를 차지하고 있다. 예산의 나머지 부분은 개인 후원 11%, 기타 후원 6%로 충당되었다.

봉사단원은 현재 아시아와 아프리카 20개국에 4,158명이 파견되었다. VSO는 봉사단 사업이 프로그램 위주로 진행되어, 분야별로 파견된 봉사단수로 통계를 내는 것이 아니라 사업으로 혜택을 입은 사람들 수로 효과를

측정하고 있다. 봉사단의 활동을 통해 교육 분야에서 280만 명, 보건 분야에서 78만 5천 명, 생계 수단 분야에서 12만 명, 회복력·포용성·사회적 책임 분야에서 79만6천 명 등 한 해에 총 450만 명 이상을 지원하여 이전 해보다 월등히 많은 수혜자가 있었음을 알 수 있다. 이런 갑작스러운 급등은 2019년 3월과 4월 두 차례에 걸친 사이클론으로 남아프리카의 모잠비크, 짐바브웨, 말라위에서 수백만 명이 손해를 입게 된 것에 대한 지원의 결과로 보인다.

<표 29> 2019-2020년 영국 VSO 운영현황

설립연도	1958년
소속	비영리 민간단체
연간 예산	£60 million(약 890억 원)
예산 지원	기관 후원금 (30%), DFID (27%), ICS봉사단 (26%), 개인 후원 (11%), 기타 후원 (6%)
파견 인원('18~'19)	4,158명
파견 국가	20개국
분야별 혜택인원	교육 프로그램: 2,800,000명을 도움 보건 프로그램: 785,000명을 도움 생계수단 프로그램: 120,000명을 도움 회복력, 포용성 및 사회적 책임 프로그램: 796,000명을 도움

출처: VSO Annual review 2019/20, p. 3-4, p. 36

3.5. 코로나19 대응

VSO는 코로나19로 인해 발생 가능한 새로운 어려움에도 봉사활동을 계속할 수 있도록 노력하고 있으며 가능한 한 신속히 지역사회를 지원할 수 있도록 예비 전문 자원봉사자 인재 풀을 계속 구축해 나가고 있다. 특히, VSO의 National Volunteer는 자국민을 대상으로 하는 봉사단 사업에 빛을 발하는 것으로 보인다. 지역사회에서 봉사하고 있는 National Volunteer는 대부분 코로나19 위기가 시작된 이후에도 일을 계속하고 있으며, International Volunteer도 거의 절반이 계속해서 배치되었다. 일부 봉사자들

¹⁶⁰⁾ ICS 홈페이지, <https://www.volunteers.org/networks>

¹⁶¹⁾ VSO 홈페이지, <https://www.vsointernational.org/get-involved/support-us/remembering-vso-in-your-will>

¹⁶²⁾ VSO Annual review 2019/20, Annual report and accounts 2018/17, Annual report and accounts 2017/18 에서 정리

은 현지에 머물기로 선택한 반면 일부 봉사자들은 귀국하기로 결정하였고 그 이후에도 원격으로 봉사활동을 이어나가고 있다. 원격 및 온라인 자원봉사를 통해 접근 방식을 조정하고 혁신적인 작업 방식을 개발하기 위해 노력하고 있음을 알 수 있다.

또한, 취약한 커뮤니티의 코로나19의 확산을 막고 취약한 의료 시스템에 미치는 영향을 제한할 수 있는 가장 효과적인 방법 중 하나는 지역 주민들의 지식과 인식을 구축하는 것이라고 보고 있다. 국가 정부 가이드라인 및 모범 사례에 따라 우수한 위생 관리 및 신체적 거리 확보를 실천하는 등 지역사회의 예방 조치를 장려하고 있으며 건강과 안전에 필요한 정보를 제공하기 위해 포스터에서 팟캐스트에 이르기까지 다양한 채널을 사용하고 있다. 예를 들어, 시에라리온에서는 정부와 긴밀히 협력하여 조언을 공유하고 사람들이 최신 지침을 따르도록 장려하고 커뮤니티 발표 및 포스터 캠페인을 통해 인지도를 높이고 있다.

VSO는 장애인, 여성, 아동, HIV 감염자, 수감자, 난민 등 가장 소외된 집단을 아울러 사회적 통합과 성 평등을 보장하기 위해 최선을 다하고 있다. 예를 들어, 르완다에서는 정확한 정보를 수화 비디오에 적용하고 화상 통화 핫라인을 구축하여 전국의 청각 장애인을 지원하기 위해 자원봉사자, 지역 사회 대표 및 파트너 조직과 협력하고 있다.

4. 호주 AV (Australian Volunteers)

1951년 6월 16일, Herb Faith라는 사람이 인도네시아 정부 영어 부서에서 통역사로 봉사활동을 시작하며, 다른 젊은이들도 그의 발자취를 따른 것이 1951년 Volunteer Graduate Scheme이 설립되는 계기가 되었다. Volunteer Graduate Scheme의 후원을 받아 1961년 자원봉사 기관인 Overseas Service Bureau(해외봉사국)이 설립되었고, 이 기관은 1999년에 Australian Volunteers International(AVI)이 되었다. 호주 정부는 1963년 해외봉사자에 대한 지원을 Australian Volunteers Abroad 프로그램을 위해 해외봉사국에 자금 지원을 하면서 시작되었고, 처음으로 14명의 단원을 해외봉사단으로 선발하여 이듬

해 파푸아뉴기니, 솔로몬제도, 탄자니아, 나이지리아에 파견하였다.

1997년에는 Australian Youth Ambassadors for Development(AYAD)를 도입하였고, 2005년에 호주 정부는 모든 자원봉사 프로그램에 대해 경쟁 입찰 과정을 통해 서비스를 제공했다. 이 해에 호주 정부 자원봉사 프로그램에 채택된 입찰 단체는 Australian Volunteers International, Australian Business Volunteers, Austraining International이었다. 2009년, 정부 자원봉사 프로그램에 대한 검토에서 통일된 자원봉사 프로그램을 설계할 것을 권고함에 따라 그 해에 낙찰된 3개의 기관인 Austraining International, Australian Red Cross, Australian Volunteers International과 AYAD를 통합하여 운영할 Australian Volunteers for International Development(AVID)를 2011년 5월 26일에 발족했다.

AVID는 4개의 별도 자원봉사 프로그램과 각기 다른 브랜드를 하나의 프로그램 하나의 정체성 아래 묶어 서비스 제공업체 전반에 걸쳐 일관된 모집과 관리, 수당을 제공하는 것을 목표로 하여 2014년에 AYAD를 폐지하였다. AVID는 통합에 대한 긍정적인 평가를 받으며 2017년 12월 31일에 계약이 만료되었고, 현재는 Australian Volunteers Program(AVP)으로 대체되었다.¹⁶³⁾ AVP는 비영리 단체인 AVI가 Cardno Emerging Markets와 The Whitelum Group과 컨소시엄으로 총 예산 1억9천만 호주달러(약 1,529억 원)로 5년간(2018-2022) 이끌어 갈 것이다. AVP는 인도-태평양 지역을 대상으로 한 호주 정부 이니셔티브로, 개발 목표를 달성하기 위해 현지 파트너를 지원하고 있으며, 전문성과 기술을 가지고 있는 호주 단원들과 현지 파트너를 매치시킴으로써 다양한 분야에서 현지인의 역량을 증진하고 있다.¹⁶⁴⁾

AVP는 호주 정부로부터 매년 4천만 호주달러(약 322억 원) 정도의 예산을 지원받아 1천 명가량의 봉사단원을 선발하여 약 25개국에 파견한다. 아시아로의 파견이 50%를 넘고 동티모르를 포함한 태평양 주변 국가에 40% 정도의 봉사단을 파견하고 있어 파견국이 호주 주변국에 집중됨을 알 수 있다. 나머지 10% 안 되는 비율의 단원들은 아프리카에서 활동한다. 단원의 성비는 최근 3년간 거의 일정하게 여성이 64% 정도를 차지하고 있으며 주로 정부 및 시민사회, 교육, 보건 분야에 파견하고 있다.¹⁶⁵⁾

¹⁶³⁾ 호주 외교통상부 홈페이지, <https://www.dfat.gov.au/people-to-people/volunteers/about-the-program/Pages/history>

¹⁶⁴⁾ Australian Volunteers Program Annual Report July 2018-June 2019(2018-2019 AVP 연차보고서), p. 2

4.1. 단원 선발 절차 및 모집 과정

1) 단원 선발 절차¹⁶⁶⁾

봉사단 지원 자격	• 18세 이상 • 호주 영주권 혹은 시민권자 • 호주에 거주하는 뉴질랜드 시민권자 • 업무에 따라 필요한 기술과 경험을 보유한 자 ※ 모집과정에서 사회적 배려층이나 기타 일정한 대상에게 가산점을 주거나 하는 특혜를 제공한다는 정보는 찾을 수 없었음
------------------	---

봉사단의 자격 요건이 충족될 때 몇 가지 단계로 나누어 최종 합격통보를 받게 된다. 첫 번째는 Screening이다, 모집 담당자가 원서를 검토하고 지원 마감일로부터 1주일 이내에 지원자에게 이메일 혹은 전화로 1차 전형 합격 여부를 통보한다. 두 번째는 Shortlisting 단계로, 현지 기관에서 요청하는 기술과 경험을 가진 지원자는 담당자와 인터뷰를 진행하고, 정신 건강 평가를 완료한다. 이 모든 과정은 일반적으로 지원 마감일로부터 2주 이내에 이루어진다. 세 번째 단계는 Interview로, 3주 이내에 호주 담당자 혹은 파트너국의 담당자와 후속 인터뷰를 진행하고, 마지막으로 Checks 단계에서는 경찰 허가증(Police clearances)등 필요한 사항들을 확인한다.

합격한 지원자는 최대 12주 동안 건강검진, 비자 발급, 국내 온라인 교육, 국내 교육을 받아야 하는데 3일 과정의 국내 교육의 경우 멜버른에 필히 참석해야 한다. 이 모든 단계를 완료하면 파견 확인서를 받게 된다.

이외에 파견준비금이 지원되는데, 이는 파견에 관련하여 드는 비용을 충당할 수 있도록 지원되는 수당이다. 6개월 이내로 파견되는 봉사자에게는 500호주달러(약 40만 원), 6개월 이상 파견되는 봉사자는 1,000호주달러(약 80만 원)를 지원한다.¹⁶⁷⁾

2) 단원 모집 활성화 방안

AV에 대표적인 모집 활성화 방안으로는 적극적인 인재 풀 활용과 가족 동반 제도를 들 수 있다.

인재 풀은 모집 담당자 데이터베이스에 등록된 지원자 풀로, 파트너 기관과 모집 분야에 적합하고, 6~12개월 안에 파견이 가능한 인재를 찾아 지원할 수 있도록 한다는 점에서 봉사자를 발굴하는 적극적인 방법으로 쓰이고 있다. 지원과정에서 지원자가 적합한 파견 분야를 찾지 못하였을 경우 모집 담당자가 인재 풀에 등록을 권하게 되는데 인재 풀 등록 시 프로필과 함께 개인 정보, 여권 정보, 이력서, 4개의 질문¹⁶⁸⁾에 답한 동영상을 올려야 한다. 그 이후에는 모집 담당자가 현지 파트너 기관의 요구에 따라 적합한 지원자에게 상시 연락을 취하며, 6개월 동안 인재 풀에 접속하지 않았을 경우 만료되며 탈퇴가 되기 두 달 전에 알림 이메일이 보내지기 때문에 두 달에 한 번은 로그인하여 본인의 정보를 업데이트해야 한다. 업데이트되는 동안은 지원자에게 맞는 자리가 나오면 AVP 측에서 연락이 온다.¹⁶⁹⁾

가족 동반 제도(Approved Accompanying Dependents, AAD)가 제도화되어 있다는 점도 AV의 대표적인 특징이다. AAD를 통하여 1년 이상 파견되는 단원은 가족을 동반할 수 있다. 동반에 필요한 사항을 이행하고 승인이 나면 AAD 제도가 적용되어 가족들도 봉사단원에 준하는 지원을 받게 되며 승인이 나지 않으면 AAD 지원을 받지 못하지만 가족 동반은 가능하다.¹⁷⁰⁾ 단독으로 부임 될 때보다 가족 내의 문제점이 적게 발생하므로 특정 연령대의 봉사활동 참여율이 높아졌을 가능성이 크다. [그림 11]에서 보듯이 봉사단의 전 연령층에서 여성 봉사단원 수가 많으나 60대에서만 남성 봉사단원 비율이 더 많은 점은 최근 3~4년간의 연차보고서에서 동일하게 나타나는 현상이며, 60대가 차지하는 비율이 30대에 이어 두 번째로 높게 나타나는 것도 비슷한 양상으로 퇴임 후에 봉사단 활동에 참여하는 수가 많음을

168) 1. 해외에서 봉사하는 것이 내 인생의 이 시기에 내가 해야 할 옳은 일이라고 생각하는 이유는 무엇입니까? 2. 파견 시 유용한 동료로서 인정받고 지역사회 구성원으로 참여하기 위해, 내가 개인적으로 가장 크게 조정해야 할 것은 무엇입니까? 3. 사회적 포용에 대한 개인적인 경험 / 이해는 무엇입니까? AVP는 파트너 기관 및 커뮤니티 같이 봉사단원의 임무에 모든 사람들이 직접적으로 영향을 받도록 하기 위해 최선을 다하고 있습니다. 4. **필수 기술과 경험을 어떻게 충족하겠습니까?** 가장 관련성이 높은 경험, 결과 및 성과를 참조하여 각 기준을 설명하십시오.

169) AVP 홈페이지, <https://www.australianvolunteers.com/talent-pool/>

170) Volunteers Guidebook October 2019 Edition (봉사단 가이드북 2019), AVP, p. 11-13

165) 위의 자료 (2018-2019 AVP 연차보고서)와 Australian Volunteers Program at a glance July 2017- June 2018, Volunteers at a glance 2016- 2017 참고

166) AVP 홈페이지, <https://www.australianvolunteers.com/volunteering/how-it-works/>

167) AVP 홈페이지, <https://www.australianvolunteers.com/frequently-asked-questions-2/#category20>

집작할 수 있다. AAD로 동반한 가족 수는 2018~2019년에 151명(봉사단원 수 943명), 2019~2020년에는 131명(봉사단원 수 802명)이었다.

[그림 11] 2019~2020년 호주 단원(802명) 성비



출처: Australian Volunteers Program Annual Report July 2019-June 2020, p. 4

4.2. 파견활동 시 지원 제도¹⁷¹⁾

현지에서의 오리엔테이션 및 교육은 파견 받은 단원들과 함께 받게 되며 주로 건강과 안전, 언어에 대한 교육을 받게 된다.

기본적으로 파견활동을 위해 왕복 항공료, 의료보험, 현지 생활비, 주거비를 지원하고 있으나 파트너 기관에서 주거비를 지원하게 되면 주거비용은 포함되지 않는다. 생활비와 주거비는 매달 지급되며 각 나라의 생활수준을 기준으로 책정되어 나라와 지역에 따라 지원되는 비용이 상이하다. 최소 지원 금액은 인도네시아(대도시는 예외)에 파견되는 단원에게 지급되는 1,111호주달러(약 90만 원)이며 최대 지원 금액은 파푸아뉴기니 수도 포트 모르즈비에 파견된 단원에게 지급되는 7,654호주달러(약 620만 원)로 그 폭이 상당히 넓다. 이 금액은 호주 외교통상부(Department of Foreign Affairs and Trade, DFAT)에서 주기적으로 검토하여 조정하고 있으며 마지막으로 2019년 10월 1일에 업데이트되었다.¹⁷²⁾

¹⁷¹⁾ 위의 자료 (봉사단 가이드북 2019), p. 22-35

¹⁷²⁾ AVP 홈페이지.

<https://www.australianvolunteers.com/assets/Australian-Volunteers-Program-living-and-accommodation-allowances-18092019.pdf>

가족 동반 제도를 통해 승인된 가족은 봉사단원이 받는 대부분의 혜택을 동일하게 받게 되며 수당을 제외하고 항공권, 비자, 의료보험 등의 혜택과 생활비와 주거비로 가족당 25%의 추가지원이 포함된다.

휴가는 매년 4주, 근무 일수로는 20일이 주어진다. 휴가 사용 시 한 번에 5일 이상은 허용되지 않으며 파트너 기관과 조율하여 자율적으로 휴가를 보낼 수 있다. 심각한 질병이나 직계가족이 사망했을 경우 최대 4주간 본국으로 일시 귀국이 허용되며 이때 현지에서 받는 생활비 지원은 유지된다.

파견이 종료되기 4~6주 전에 본국으로 돌아가기 위하여 준비해야 할 사항에 대한 정보가 담긴 전자 우편 발송 서비스를 제공하고 있으며, 현지 범 죄경력 확인서 취득, 현지 파트너 기관에 레퍼런스 요청, 봉사활동 평가 및 종료 인터뷰 등이 포함된다.

4.3. 귀국단원 사후 관리 서비스¹⁷³⁾

AV는 사후 관리 서비스 차원에서 본국으로 돌아온 후에 단원을 포함한 배우자 및 자녀와 함께 참여하는 워크숍이 멜버른에서 진행된다. 다른 귀국 단원들과 현지에서의 활동 경험을 공유하고, 본국의 생활에 대해 배우는 자리이다.

봉사 중 감정적으로나 육체적으로 얻은 질병 등에 대한 건강 상태에 대한 진단을 귀국 후 10주 안에 받게 된다. 대면으로 의사와 만나 검진을 받을 수 있으며, 기간 안에 받는 모든 건강검진 비용은 AVP에서 부담한다. 귀국 후 3개월 이내에 최대 세 번의 심리상담 세션을 진행하게 되는데, 3개월 이상의 상담이 필요한 경우는 검토 후 추가로 진행되기도 한다.

단원들의 재정착을 돕기 위해 국내 정착 지원금도 지원된다.¹⁷⁴⁾ 6개월 이내로 파견되었던 봉사자에게는 500호주달러(약 40만 원), 6개월 이상 파견되었던 봉사자는 1,000호주달러(약 80만 원)의 수당이 지급된다.

¹⁷³⁾ AVP 홈페이지, <https://www.australianvolunteers.com/volunteering/how-it-works/finishing-up/>와 Australian Volunteers Guidebook October 2019 Edition, p. 50-53 정리

¹⁷⁴⁾ AVP 홈페이지, What allowances are provided to volunteers, <https://www.australianvolunteers.com/frequently-asked-questions-2/#category20>

귀국 단원들에게는 RAVN(Returned Australian Volunteer Network)에 가입의 기회가 주어진다. 2015년 호주 정부의 지원으로 시작된 RAVN은 현재 가입 회원이 약 7,500명 정도 되며, 정부 지원을 받은 국제 자원봉사단원이라면 누구나 가입할 수 있다. 이곳에서는 네트워킹부터 이벤트, 봉사활동까지 참여할 수 있는 공간이 마련되어 있으며 RAVN 페이스북을 통해서 귀국 단원 정보 업데이트와 공식적인 이벤트 등 다양한 활동에 참여할 수 있다. 취업에 관심이 있는 단원들은 RAVN의 LinkedIn 그룹을 통하여 전문적인 일 자리를 찾을 수 있으며 한 달에 두 번 소식지를 통해 귀국 단원들의 소식도 접할 수 있다.¹⁷⁵⁾ 현재 8개 지역에 RAVN이 있으며 각 지역을 대표하는 리더 그룹은 최대 3명으로 구성되어 있다.

4.4. 운영현황¹⁷⁶⁾

2019~2020년도 AVP의 운영현황을 보면, AVP는 DFAT(호주 외교통상부)로부터 3,670만 호주달러(약 295억 원)를 지원받았다. 정부 지원은 매년 줄어드는 추세인데, 이는 파견하는 봉사단원 수가 감소하기 때문으로 보인다. 2016~2017년에 1,212명이었던 단원 수는 2018~2019년에 943명, 2019~2020년에는 802명으로 급격히 줄고 있다. 그러나 단원의 성비는 변함없이 여성이 62%로 월등히 많고, 남성이 37%, 1%는 성별을 알리지 않았다. 30대 여성의 참여율이 가장 높은 것은 예년과 비슷하며 장애인 참여자 비율은 1.4%, ADD 제도로 동반된 가족은 131명이다. 파견국은 26개국으로 아시아에서 52.4%, 동티모르를 포함한 태평양 지역에 42.3%, 아프리카에 5.3%의 단원이 활동하고 있으며 예년과 비교했을 때 태평양에 좀 더 집중된 편이다. 가장 많이 파견된 나라는 인도네시아로, 현재 114명이 활동 중이다.

봉사단 프로그램에 참여한 파트너 기관은 572개로 주로 NGO 단체(35%)와 정부 기관(29%)들이다. 이들 기관과 함께 한 사업을 분야별로 살펴보면, 정부 및 시민사회가 28%, 교육이 22%로 많은 부분을 차지하고 있지만 다른 부분에 비해 크게 집중되는 현상 없이 전반적으로 고르게 사업을 분배해서

¹⁷⁵⁾ AVP 홈페이지, About RAVN, <https://www.australianvolunteers.com/returned-australian-volunteer-network/about-the-network/#RAVN%20#alumni>
¹⁷⁶⁾ 위의 자료 (2019~2020 AVP 연차보고서), p. 4-5와 2016~2017년부터 3년치 연차보고서를 참고하여 정리

진행하고 있음을 알 수 있다.

현재는 코로나19로 인해 대부분의 단원이 송환되었으며 비대면으로 원격 봉사(remote volunteering)에 참여하는 봉사단원들이 있다. 아직 봉사단 파견을 재개한다는 소식은 없지만 인재 풀(talent pool)에는 등록이 가능하다.

<표 30> 2019-2020년 호주 AVP 운영현황

설립연도	1951년
소속	호주 정부
연간 예산	AUS 36.7 million (약 295억 원)
예산지원	호주 외교통상부(DFAT)
파견 인원('18~'19)	802명
파견국가	26개국
파견국 분포	아시아 (52.4%), 태평양 및 동티모르 (42.3%), 아프리카 (5.3%)
활동 분야	정부 및 시민사회 (28%), 교육 (22%), 사회 인프라 & 서비스 (16%), 농업 & 환경 (16%), 보건 의료 (15%), 산업, 비즈니스 및 커뮤니케이션 (11%)
단원 성별	여성 (62%), 남성 (37%), 성별 불고지 (1%)
봉사 기간	6개월~2년
특징	
동반한 파트너 혹은 자녀 수(AAD)	131명
장애인 봉사단 비율	1.4%

출처: Australian Volunteers Program Annual Report July 2019-June 2020, p. 4-5

4.5. 코로나19 대응¹⁷⁷⁾

AVP는 3월에 코로나19가 팬데믹으로 선포되었을 때 26개 국가의 모든 단원을 60년 만에 처음으로 본국으로 철수시켰다. 이 특수한 상황에 대응하

¹⁷⁷⁾ AVP 홈페이지, <https://www.australianvolunteers.com/how-were-responding-to-covid19/>, <https://www.australianvolunteers.com/stories/remote-volunteering-continuing-to-support-our-partners-overseas/>

기 위해서 AVP는 아래와 같은 해결책을 내놓았다.

봉사단 프로그램의 영향력을 높이기 위해 새로운 아이디어와 솔루션을 식별하고 개발하며 시험하는 ‘혁신 기금(Innovation Fund)’을 통해 혁신에 투자한다. 2019년에 혁신 기금은 온라인과 대면 자원봉사의 혼합 모드인 Open Volunteering을 위한 프로토타입을 개발했다. 이 프로토타입에서 얻은 교훈을 바탕으로 코로나19의 영향을 받은 자원봉사자와 파트너 기관에 원격 자원봉사 이니셔티브를 구현했다. 중도 귀국한 단원들 혹은 귀국 단원들이 혁신적인 아이디어를 창출할 수 있도록 온라인이나 팟캐스트 교육 등에 참여하도록 하고 있다.

인터넷 연결과 온라인 플랫폼 및 기술 등 원격 자원봉사에 참여하기 위해 장애가 될 수 있는 요소들을 파악하였으며, 코로나19와 같이 봉사단원이 더는 현지에서 봉사할 수 없는 때를 대비하여 600여 개의 해외 파트너 기관들을 계속 지원할 수 있도록 원격 자원봉사(Remote volunteering)로 전환하였다.

원격봉사단(Remote Volunteer)으로 봉사하기 전에는 몇 가지 점검 사항과 학습활동이 요구되는데 레퍼런스 체크, 범죄사실 확인, 심리 검사, 아동보호 준수, 온라인 훈련, 봉사단 온라인 브리핑 등이 그것이다. 원격 봉사자에게는 현지 생활비는 주어지지 않지만, 일주일마다 봉사 기간이 끝난 뒤 풀타임 단원에게는 30호주달러(약 25,000원), 파트타임 단원에게는 18호주달러(약 15,000원)를 수당이 지원되며 이것은 인터넷, 기술 장비, 국제전화, 온라인 회의 시설비용을 추정해서 산정한 것이다. 최대 400호주달러(약 33만원)까지 언어 훈련비용도 신청이 가능하다.¹⁷⁸⁾

코로나19로 인해 호주로 송환된 자원봉사자가 있었던 파트너 기관은 코로나19에 대응하고 복구하는 데 사용할 수 있는 임팩트 펀드(Impact Fund)를 신청하도록 했다. 이것은 소액 보조금으로 최대 10,000호주달러(약 8백만원)까지 신청할 수 있고 2020년 5월 31일에 신청을 마감하여 6월 말에 지급했으며, 2021년 6월 30일까지 정산하도록 하였다. 이 비용을 원격 봉사가 가능하도록 준비시키는 자금으로도 활용할 수 있다.

5. 캐나다 CUSO (Canadian University Service Overseas) International

1961년 6월 6일 CUSO는 더 연결된 세상 ‘A More Connected World’라는 꿈을 가진 한 그룹의 캐나다 대학교 졸업생들로 시작되었다. 그들은 큰 신념을 가지고 캐나다 전역에 있는 수백 명의 졸업생을 결집해 Canadian University Service Overseas (CUSO)를 설립하였다. 봉사자 각각은 교사, 간호사, 농업인으로 개발도상국에서 교육활동을 하면서 캐나다의 ‘친선대사’로 활약하였다.

몇 십 년이 지나서 현지 파트너들이 교육자, 의료 전문가, 천연자원 관리자가 되면서 CUSO는 빈곤과 불평등의 근본 원인을 해결하는 데에 중점을 두었다. 오늘날 CUSO는 파트너들이 그들의 지역사회에서 성평등 개선, 교육 접근성 향상, 경제적 기회 개발, 여성과 소녀들의 건강 증진 등에 영향력을 확대할 수 있도록 함께 일하고 있다.¹⁷⁹⁾

CUSO International은 캐나다와 미국에 등록된 비영리 개발기관이고 정부, 시민사회단체, 다국적 기구, 민간 분야와 파트너십으로 일한다. 전 세계의 빈곤과 불평등 근절을 목표로, 매년 수백 명의 전문봉사자를 모집하여 파트너의 역량을 강화하고 지역사회에 이바지할 수 있도록 함께 활동한다. 지금까지 15,000명 이상의 봉사자들이 활동하였고, 현재 해외는 아프리카, 라틴 아메리카, 카리브해, 동남아시아 등 20여 개국에 봉사단원을 파견하고 있다. 해외봉사단 이외에도 원격 봉사단(E-volunteers), 캐나다 북서부 지역에서 활동하는 국내봉사단이 있다.¹⁸⁰⁾

¹⁷⁹⁾ CUSO International 홈페이지, Who we are, <https://cusointernational.org/about-us/>

¹⁸⁰⁾ CUSO International 홈페이지, About CUSO International, <https://cusointernational.org/ways-to-take-action/volunteering/placements/499/>

¹⁷⁸⁾ AVP 홈페이지, Australian Volunteer Program, <https://www.australianvolunteers.com/frequently-asked-questions-2#category65>

5.1. 단원 선발 절차 및 모집 과정

1) 단원 선발 절차

봉사단 지원 자격	• 캐나다 영주권자 혹은 시민권자 • 6개월에서 12개월 동안 파견이 가능한 자 • 공인된 자격을 가진 자 • 관련 분야 최소 2년 전문 경력이 있는 자 • 현지에서 받는 적은 생활비로 생활할 수 있는 자 • 긍정적이고, 현실적인 헌신, 학습에 대한 헌신, 적응력, 타인과 협력할 수 있는 능력과 배려심 있는 자 • 건강검진을 통과할 수 있는 자 • 파견국 입국과 활동 허가 요건을 충족한 자 • 모금 활동 이행이 가능한 자 ※ 모집과정에서 사회적 배려층이나 기타 일정한 대상에게 가산점을 주거나 하는 특혜를 제공한다는 정보는 찾을 수 없었음
------------------	--

출처: CUSO International 홈페이지

봉사단 지원은 총 4단계로 이루어진다.¹⁸¹⁾ 1단계 지원서 제출 단계에서는 모집 분야의 자격 요건을 확인하여 지원하게 되면 보통 3~4주 이내에 답변을 받게 된다. 다음 단계는 예비 인터뷰 참가이다. 이 단계에서는 지원자의 경험과 동기를 평가하고 지원자는 궁금한 사항을 질문할 수 있다. 3단계는 패널 인터뷰 참가로 제출된 추천서의 추천인과 연락하여 확인 후 인터뷰가 진행된다. 인터뷰를 통해 지원자의 자기 확신, 유연성 및 적응성, 다른 사람의 요구에 대한 민감성, 팀으로 일하는 능력, 배우려는 열정과 다른 사람의 학습을 돕고자 하는 열망, 자원봉사에 대한 긍정적이고 현실적인 헌신 등 지원자의 대인 관계 기술을 평가한다. 마지막 단계에서는 파트너 기관의 승인이 나게 되며, 최종 결정은 프로그램 사무소 또는 파트너 기관에서 하게 되고, 지원자에게 즉시 통보된다.

<표 31> 캐나다 CUSO 파견사업 종류¹⁸²⁾

CUSO International	아프리카, 라틴 아메리카, 카리브해에 파견받아 현지 파트너들과 기술을 공유하고 빈곤과 불평등을 종식하는 일에 참여하는 봉사단 <table><tr><th colspan="3">현재 진행되는 공고 (코로나19 이후 파견)</th></tr><tr><th>파견 분야</th><th>나라</th><th>기간</th></tr><tr><td>Design And Social Media Strategist</td><td>온두라스</td><td>6개월</td></tr><tr><td>Agribusiness Advisor</td><td>나이지리아</td><td>8개월</td></tr><tr><td>Youth Development Advisor</td><td>페루</td><td>12개월</td></tr><tr><td>Partnership And Resource Mobilization Advisor</td><td>에티오피아</td><td>7-12개월</td></tr></table>	현재 진행되는 공고 (코로나19 이후 파견)			파견 분야	나라	기간	Design And Social Media Strategist	온두라스	6개월	Agribusiness Advisor	나이지리아	8개월	Youth Development Advisor	페루	12개월	Partnership And Resource Mobilization Advisor	에티오피아	7-12개월
현재 진행되는 공고 (코로나19 이후 파견)																			
파견 분야	나라	기간																	
Design And Social Media Strategist	온두라스	6개월																	
Agribusiness Advisor	나이지리아	8개월																	
Youth Development Advisor	페루	12개월																	
Partnership And Resource Mobilization Advisor	에티오피아	7-12개월																	
CUSO E-volunteer	파트너 기관들의 임무를 위해 집에서 원격으로 협력활동을 하는 봉사단 <table><tr><th colspan="3">현재 진행되는 공고 (Placement)</th></tr><tr><th>파견 분야</th><th>나라</th><th>기간</th></tr><tr><td>Workshop Facilitation</td><td>캐나다</td><td>3개월</td></tr><tr><td>Video Editor</td><td>콜롬비아</td><td>3개월</td></tr><tr><td>Business Development</td><td>캐나다</td><td>3개월</td></tr><tr><td>Communications</td><td>콩고</td><td>5개월</td></tr></table>	현재 진행되는 공고 (Placement)			파견 분야	나라	기간	Workshop Facilitation	캐나다	3개월	Video Editor	콜롬비아	3개월	Business Development	캐나다	3개월	Communications	콩고	5개월
현재 진행되는 공고 (Placement)																			
파견 분야	나라	기간																	
Workshop Facilitation	캐나다	3개월																	
Video Editor	콜롬비아	3개월																	
Business Development	캐나다	3개월																	
Communications	콩고	5개월																	
CUSO Canada	캐나다 북서부 지역의 원주민 청소년들에게 학습 지원을 제공하는 봉사단 <table><tr><th colspan="3">현재 진행되는 공고</th></tr><tr><th>파견 분야</th><th>나라</th><th>기간</th></tr><tr><td>Education Assistant Winter 2021</td><td>캐나다</td><td>5개월</td></tr></table>	현재 진행되는 공고			파견 분야	나라	기간	Education Assistant Winter 2021	캐나다	5개월									
현재 진행되는 공고																			
파견 분야	나라	기간																	
Education Assistant Winter 2021	캐나다	5개월																	

2) 단원 모집 활성화 방안

CUSO는 원격 봉사(E-volunteering) 제도와 Volunteer Mobilization Advisor(VMA) 제도를 통해 모집 활성화를 꾀하고 있다.

원격으로 진행되는 E-volunteering은 온라인을 통해 전문가들의 기술을 국제적으로 전하는 프로그램이다. 기본적으로 관련된 분야의 전공자이어야

¹⁸¹⁾ CUSO International 홈페이지, How does the volunteer selection process work?, <https://cusointernational.org/ways-to-take-action/volunteering/volunteer-faq/>

¹⁸²⁾ CUSO International 홈페이지, 3 ways to volunteer, <https://cusointernational.org/ways-to-take-action/volunteering/become-a-volunteer/#Volunteer-Types>

하며, 2년간 관련 분야 경험이 있어야 한다. 프로젝트에 따라 상이하지만, 일주일에 2~10시간 봉사활동을 한다. 특히, 해외에 가지 않아도 돼 여권이 없이도 참여가 가능한 점, 원하는 시간대에 활동할 수 있어 부담이 적다는 점, CUSO International이 가지고 있는 임무를 달성하는데 본국에서 이바지할 수 있는 점 등이 가장 큰 장점이다.¹⁸³⁾

Volunteer Mobilization Advisor(VMA) 제도는 지원자가 최종후보자 명단에 오를 때부터 최종 단계에 이르기까지 상담사가 이에 대한 정보를 제공하고 함께 논의하며 더 나은 결정을 할 수 있도록 돕는 제도이다.¹⁸⁴⁾ 이 제도를 통해 지원자가 중도 포기하는 경우가 감소하게 된다.

3) 파견 전 교육 및 일정¹⁸⁵⁾

CUSO는 파견 전 과정을 지원하는 상담사가 있어 파견 과정을 잘 준비할 수 있도록 도움을 받는 것이 특징이다. 파견받기 전 필수 교육을 통해 파견국의 문화에 대한 이해를 높이고, 자기 학습 계획을 세우고, 파견 기간 동안 안전하고 건강하게 지낼 수 있도록 설계를 하게 된다.¹⁸⁶⁾

Skills and Knowledge for Working in Development(SKWID, 개발 활동을 위한 지식과 기술)라는 프로그램은 5일간 대면 세션과 온라인 e-module 세션으로 혼합 학습이 이루어지는 총 45시간의 교육 프로그램이다. 온라인 교육, 건강 브리핑, 모금 활동 기초 수업, 문서 제출은 모두 봉사단의 포털로 진행이 된다.

파견기간과 상관없이 모든 봉사단원이 2,000캐나다달러(약 170만 원)를 모금(fundraising)을 해야 한다. 단원이 모금을 하지 않기로 선택하거나 혹은 목표를 달성하지 못한 경우에는 일회성 기부나 매월 CUSO International에 기부하여 지원하는 방법이 있다.

¹⁸³⁾ CUSO International 홈페이지, General Application (E-Volunteer), <https://cusointernational.org/ways-to-take-action/volunteering/placements/1320>

¹⁸⁴⁾ CUSO International 홈페이지, General Application, <https://cusointernational.org/ways-to-take-action/volunteering/placements/499/>

¹⁸⁵⁾ CUSO International 홈페이지, Overview of pre-departure training, <https://cusointernational.org/ways-to-take-action/volunteering/placements/499/>

¹⁸⁶⁾ CUSO International 홈페이지, Overview of pre-departure training, <https://cusointernational.org/ways-to-take-action/volunteering/placements/499/>

5.2. 파견활동 시 지원 제도¹⁸⁷⁾

파견 전에 받은 SKWID 훈련의 연장선으로 파견국가의 사무소나 파트너 기관에서 In-Country Orientation (ICO)을 이루어진다. 언어 훈련 등으로 인해 기간은 달라지지만, 최소 2일에서 최대 10일 동안 관련 기술 및 국가별 정보를 받게 된다.

또한, 왕복 항공료, 현지 생활비, 숙소, 비자, 예방접종, 건강보험이 제공되며, 1년 봉사 이후 6개월 연장하면 귀국 항공권 혹은 이에 상응하는 현금을 제공한다. 12개월 이상 파견되는 봉사자의 동반 배우자 또는 자녀에게는 왕복 항공료, 건강보험, 예방접종 등도 함께 지원된다.

Employee Assistance Services (EAS)는 무료 상담 서비스를 제공하는 부서로 캐나다 보건부 내에 있으며, 직장 건강 이니셔티브로 사고 후 트라우마를 치료하기 위해 연방 부서를 지원하는 서비스이다. 또한, 자살 예방을 위한 상담이 가능한데, 24시간 영어 및 프랑스어 두 개의 언어로 상담을 제공하고 있으며 직원을 위해 특별히 설계된 프로그램을 제공한다. 현재 80개 이상의 연방 기관과 백만 명 이상의 고객에게 서비스를 제공하고 있으며 CUSO 봉사단원도 이 서비스를 이용할 수 있다.¹⁸⁸⁾

2년간 파견되는 봉사자의 경우, 파견 후 6개월과 1년이 지난 시점에 파견국 사무소 직원이 현장을 방문하여 봉사자를 지원하는 서비스를 제공하고 있다.¹⁸⁹⁾ 휴가의 경우 현지 법정 공휴일 외에 1년에 최대 15일 휴가가 주어진다.

¹⁸⁷⁾ CUSO International 홈페이지, In-Country Training and Learning, <https://cusointernational.org/ways-to-take-action/volunteering/placements/499/>

¹⁸⁸⁾ Government of Canada 홈페이지, About EAS, <https://www.canada.ca/en/health-canada/services/environmental-workplace-health/occupational-health-safety/employee-assistance-services.html>

¹⁸⁹⁾ CUSO International 홈페이지, What kind of support will I receive from Cuso while overseas?, <https://cusointernational.org/ways-to-take-action/volunteering/volunteer-faq/>

5.3. 귀국 단위 사후 관리 서비스¹⁹⁰⁾

귀국봉사단 사후 관리 서비스 차원에서 ‘재정착 워크숍’을 1년에 세 번 개최되는데, 워크숍을 통해 개인과 전문가의 시선으로 봉사단원 경험을 돌아보고, 다른 귀국 단원들과 네트워킹을 하고, 미래계획을 설계하는 시간을 갖게 된다. 또한 건강보험이 필요한 봉사단원에게는 3개월간 건강보험이 제공된다.

CUSO International Outreach and Partnership Team에 가입하게 되면 다른 귀국 단위, 잠재적 봉사단원, 파트너와 함께 전 세계가 빈곤 및 불평등을 극복할 수 있도록 자신의 커뮤니티에서 Volunteer Ambassador로 활동할 수 있다. Volunteer Ambassador로 선발되면 1년간 활동하는데, 한 달에 약 6~10시간을 할애하여 봉사단원 모집, 이벤트 개최, 교육, 귀국 단위들과의 관계 형성, 모금행사 등을 하게 된다. 대사로 활동하는 귀국 단원은 한 달에 100 캐나다 달러(약 8만5천 원)와 필요한 훈련·장비, 이벤트 개최 시 필요 경비, 최신 홍보 자료 등이 지원된다.¹⁹¹⁾

‘Leave a Legacy’는 여성과 소녀의 밝은 미래를 위해 귀국 단위으로서 자신의 유산 일부를 기부하고 싶은 경우 유언장을 작성할 수 있는 제도이다. 생명 보험의 일부를 기부하거나, 재무 계획사와 상의하여 재산의 일정 부분을 기부하고 싶은 경우 유언장에 CUSO를 포함하여 작성하면 된다.¹⁹²⁾

5.4. 운영현황¹⁹³⁾

2019-2020 CUSO International의 운영현황을 보면, 약 3,772만 캐나다 달러(약 322억 원)의 수익으로 한 해의 사업을 운영하였으며 이는 지난해의 4,806만 캐나다 달러 보다 약 1천만 캐나다 달러(약 88억 원)만큼 줄어든

액수이다. CUSO는 캐나다 외교부인 Global Affairs Canada (GAC)와 계약을 맺어 정부 지원을 받고 있으며 2019~2020년 예산의 58%가 GAC, 다른 기금과 기부금이 16%, 봉사단 기금이 26%이다.

코로나19의 영향으로 파견한 봉사단원의 수는 다른 해에 비해 반 이상 감소한 인원인 225명이었으며, E-volunteer 단원의 수는 466명으로 다른 해에 비해 상대적으로 증가하였다. 원격봉사로 인해 수혜대상자 수는 훨씬 많아져 450만 명이 넘고 파트너 기관의 수도 361개로 전년도인 326개보다 늘어난 수치이다.

봉사활동은 예년과 마찬가지로 자국의 북부지역을 비롯하여 동남아시아, 아프리카, 중남미 지역의 국가 20개국을 대상으로 이루어지고 있다.

<표 32> 2019-2020년 캐나다 CUSO International 운영현황

설립연도	1961년
소속	비영리 단체
연간 예산	CAD \$37,716,108 (약 322억 원)
예산지원 ¹⁹⁴⁾	정부 기금 (58%), 다른 기금 (6.4%), 기부금 (9.3%), 봉사단 기금 (26.3%)
봉사단 ('19-20)	466명 (E-volunteers) / 225명 (파견봉사단)
파견국가	20개국
수혜자	4,536,778명
파트너 기관	361기관

출처: CUSO International Annual Report 2019-2020, p. 8

¹⁹⁰⁾ CUSO International 홈페이지, What kind of support will I receive when I return home?

<https://cusointernational.org/ways-to-take-action/volunteering/volunteer-faq/>

¹⁹¹⁾ CUSO International 홈페이지, Cuso International Alumni: Volunteer Ambassadors Needed, <https://cusointernational.org/news/cuso-international-alumni-volunteer-ambassadors-needed/>

¹⁹²⁾ CUSO International 홈페이지, Leave a legacy for generations to come, <https://cusointernational.org/leave-a-legacy/>

¹⁹³⁾ CUSO International 2019-2020 Annual Report, 2018-2019 Annual Report, 2017-2018 Annual Report 참고

¹⁹⁴⁾ CUSO International Consolidated financial statement, 2020, p.6(페이지가 적혀있지 않음)

5.5. 코로나19 대응¹⁹⁵⁾

CUSO International은 2020년 3월에 최대한 모든 봉사단원을 철수시켰다. 현재 현지에서 봉사하고 있는 몇 명의 단원과 직원은 재택근무를 시행하고 있으며 이러한 새로운 방식이 사업 운영에 있어서 미치는 영향을 최소화하기 위해 최선의 노력을 하고 있다.

CUSO는 코로나19 시기에 프로그램을 지속하고 파트너 기관을 지원하기 위해 파견국에 있는 지원자들로 봉사단원을 모집하고 캐나다에서는 원격봉사가 가능한 지원자를 모집하였다. 또한, 자체 관리, 원격 지원을 위한 파트너십 및 프로그래밍 도구를 설계하여 소규모 온라인 교육을 제공하였다.

또한, 코로나19 기간에 여성과 소녀들이 직면한 문제들을 해결하기 위해 Helping Rural Communities in Cameroon Respond to COVID-19과 페루의 Women's Voice in Leadership (WVL) 이라는 두 가지 프로젝트를 시작하였다. 카메룬에서 진행되는 대응 프로젝트는 생계를 위해 밖으로 이동하는 여성들에게 초점이 맞춰져 있으며, 여성 역량강화 센터, 의료 종사자, 라디오 방송국, 학교와 협력하여 위험을 최소화하고 지역사회 인식을 높이고 있다. 또한, CUSO는 페루 WVL 프로젝트를 통해 여성의 권리를 위협하는 상황에서 긴급자금을 이용하도록 했다. 코로나19 초기부터 이 기금은 4개의 WVL 여성 주도 파트너 기관이 코로나19 관련한 긴급 상황에 대응하는 데 지원되었다. 그들에게 식량 공급, 위생용품 및 개인보호장비 제공, 스페인어와 케추아어로 된 라디오 방송을 통해 성폭력, 코로나19 예방 메시지를 전달하도록 사용되었다.

단원 파견은 코로나19가 잠잠해져 안전하게 파견할 수 있을 때 진행될 예정이며, 그동안 E-volunteering을 통해 원격봉사를 지속해나갈 것이다.

<표 33> 국외 5개국 해외봉사단 운영현황(요약)

구분	미국 Peace Corps (2018-2019)	일본 JOCV (2018-2019)	영국 VSO (2019-2020)	호주 AV (2019-2020)	캐나다 CUSO (2019-2020)
설립	1961	1965	1958	1951	1961
소속	미국연방정부	일본 정부	비영리 단체	호주 정부	비영리 단체
연간 예산	US \$410.5M (약 4,550억원)	11 billion yen (약 1,167억원)	£60 million (약 890억원)	AUS \$36.7M (약 295억원)	CAD \$37.7M (약 322억원)
목표	세계 평화 및 우애 증진	협력대상국의 개발목표 달성	빈곤 없는 세상	평화롭고 정의로운 세계	빈곤과 불평등 해소
파견 인원	7,334명	1,229명	4,158명	802명	691명
활동 분야	교육 보건 청소년 개발 농업 지역경제 개발 환경 전문봉사단	인적자원 보건 의료 농림수산 기획·행정 광공업 공익사업 사회복지 상업·관광 에너지	교육 보건의료 생계수단 회복력, 포용성 및 사회적 책임	정부 및 시민사회 교육 사회 인프라 & 서비스 농업 & 환경 보건 의료 산업·비즈니스 및 커뮤니케이션	여성과 소녀의 역량강화, 청년의 고용기회 개발, 파트너의 영향력 확대
활동 국가	61개국 (아프리카 45%)	70개국 (아시아 28.7%)	20개국	26개국 (아시아 52.4%)	20개국
봉사단 종류	• Peace Corps • Peace Corps Response	• JOCVs • Senior Volunteers • Nikkei(일본계) Volunteers ↓ JOCVs	• International Citizen Service • International Volunteers • National Volunteers • Corporate Volunteers • Parliamentary Volunteers	• Australian Volunteers • Remote Volunteers	• International Volunteers • E-Volunteers • Canada Volunteers
귀국 후 지원 제도	국내 정착금, 대학원 지원, 연방공무원 특별채용, 연방공무원 상해보험 혜택, 커리어 지원 시스템, 건강보험 혜택, 네트워크	국내 정착금, 대학원 특별전형, 교원·지자체 공무원 특별채용, 교사 취업 스터디세션, 취업 컨설턴트, UNV 특별 파견제도	글로벌 VSO 커뮤니티 네트워크, 귀국 단위 서포터 그룹, 건강보험 지원	국내 정착금, RAVN(귀국 단위) 네트워크, 정착 워크숍, 건강검진 및 심리치료 지원	건강보험 지원, 귀국 단위 정착 워크숍

¹⁹⁵⁾ CUSO International 홈페이지, COVID-19

<https://cusointernational.org/how-cuso-international-is-responding-to-covid-19/>

출처: 각 기관에서 자료 수집, 저자 재구성

<표 34> 국외 5개국 해외봉사단의 제도적 혜택 현황(요약)

국가 및 봉사단	제도	내용
미국 Peace Corps	재정착 지원금 ¹⁹⁶⁾	- 현지 훈련을 마치는 날부터 자원봉사활동 종료 시점까지 24개월 동안 매월 \$375를 적립하여 지급 - 활동기간 연장해 27개월 이상 활동할 경우와 전문가 봉사단 (Peace Corps Response)은 해당 시점부터 매월 \$475를 적립하여 지급 * 근거 법규: Peace Corps, MS 223 Volunteer/Trainee Readjustment Allowance ¹⁹⁷⁾
	연방정부공무원 특별채용(NCE) 자격 ¹⁹⁸⁾	- 귀국 종료 후 1년간 주어짐 - 군입대, 대학원진학 등의 사유가 있을 경우 3년까지 연장 가능 - 귀국 단원은 USAjobs 홈페이지(www.usajobs.gov)를 통해 Peace Corps 박스란에 체크 후 NCE 채용공고 확인 가능 ¹⁹⁹⁾ * 근거 법규: Executive Order 11103- Providing for the appointment of former Peace Corps volunteers to the civilian career services ²⁰⁰⁾ * 근거 법규: 5 CFR § 315.607- Noncompetitive appointment of present and former Peace Corps personnel ²⁰¹⁾
	귀국 단원 취업지원센터 운영(RPCV Career) ²⁰²⁾	- 고용기관에서 Peace Corps 해외봉사 경력자 채용 공고 게시 - 가입한 귀국 단원에게는 매일 업데이트 되는 미국 내 채용 공고와 해외 채용 공고 정보를 이메일로 전송 - 정기적인 채용(커리어) 이벤트와 웹 세미나 개최 - 대면 혹은 비대면으로 일자리 전문가, 워크숍, 컨퍼런스에 참석 가능 - 참석이 어려운 경우 RPCV Careers 유튜브 채널을 통해 다시 시청 가능
	학자금 대출 면제 ²⁰³⁾	- 1~2년 활동: 매해 15% 면제 - 3~4년 활동: 매해 20% 면제 - 4년 활동: 최대 70% 면제 * 근거 법규: Peace Corps, MS 231 Volunteer Education Loans ²⁰⁴⁾
	대학원 학비 지원 ²⁰⁵⁾	- RPCV 가운데 상당수가 귀국 후 대학원에 진학 - 대학원에 진학 시 폴 디 커버델 학비지원 프로그램(The Paul D. Coverdell Fellowship)에 지원하여 장학금 혜택 - 장학금 프로그램마다 지원내용이 다르나 학교 측에서는 25% 재정을 지원해야 함 - 귀국 시점과 상관없이 평생 수혜 자격 부여함
	연방공무원 상해보험	- 봉사활동 중 상해를 입거나 질병에 걸리고, 귀국 후 동일한 상해 혹은 질병 때문에 지속적인 치료와 의료 서비스를 필요로 하

국가 및 봉사단	제도	내용
일본 JOCV	혜택 ²⁰⁶⁾	는 경우, 공무원수행 중에 발생한 일이기 때문에 연방공무원 보수법(The Federal Employees' Compensation Act)이 정하는 바에 따라 해당 귀국 단원을 연방공무원으로 간주하여 연방공무원 상해보험 혜택을 받을 수 있음 * 근거 법규: Federal Employees' Compensation Act, 5 U.S.C. § 8142 Peace Corps volunteers, Code of Federal Regulations 20 C.F.R. § 10.730 ²⁰⁷⁾
	단기의료보험 ²⁰⁸⁾	- 복무 종료일을 기점으로 한 달간 자동적으로 사설 단기의료보험에 가입(Peace Corps가 전액 비용 부담)됨
	국내 정착 지원금 ²⁰⁹⁾	- 활동기간을 만료하고 귀국하면 정착금(20,000엔 × 파견 기간)을 일괄 지급함 (단, 유급 휴직자 제외)
	진로 상담사 소개 ²¹⁰⁾	- 진로 상담사는 귀국 단원의 이력서, 직무 경력서 첨삭, 취·진학 관련 정보 제공, 진로 결정 등을 지원함 - JOCV 홈페이지에는 귀국 단원이 직접 진로상담교사에게 연락을 취하여 취업 카운셀링을 받을 수 있도록 교사의 이름 및 연락처 정보를 상시 게시함
	교육훈련 수당 지급 ²¹¹⁾	- 귀국 단원의 진로 개척에 도움이 되는 기술 및 기능의 습득 또는 면허, 자격증 취득으로 이어지는 교육 훈련을 지원하기 위해 교육훈련 수당(훈련 실시기관의 입학에 필요한 시험에 따른 응시료, 훈련의 수강에 필요한 입학금, 훈련의 수강료, 교재비, 상기 비용에 따른 소비세) 지급함 - 지급액: 해당 훈련의 수강을 위해 지불한 소비세 등을 포함한 비용의 80% 상당액으로 정하며, 상한선은 20만 엔 - 훈련실시기관: 일본 국내외 대학, 대학원, 기타 교육훈련 등을 실시하는 사업실적 1년 이상의 기관 (온라인 교육기관 포함)
	귀국 후 연수 ²¹²⁾	- 연수 목적: 진로 개척 및 사회 환원에 도움을 주기 위한 목적으로 JICA는 연 4회 귀국 후 연수(대면) 실시 - 연수 내용: JOCV 활동 총괄 정리, 사회 환원개념 학습 및 적용 방법 모색, 진로 개척을 위한 강좌 수강(모의 면접 등), 귀국 단원 가운데 현직자들을 대상으로 “귀국 후 경험을 직장에서 어떻게 환원할 것인가”를 주제로 강좌 개설 - 연수 대상자: 귀국 후 12개월 이내의 단원(단기봉사자는 제외)
	귀국 보고회 및 채용 교류회 ²¹³⁾	- ‘귀국 후 연수’ 때 진행되는 일정 - 지자체와 기업의 채용담당자가 함께 하고 참가자 전원이 30초 스피치를 하여 단원의 경험을 어필할 수 있는 기회로 취업의 장이 마련되는 자리임
	취업 세미나, 취업 학습세션 ²¹⁴⁾	- 경력개발을 위해 정기적으로 취업 워크숍과 세미나 개최 - 세미나 및 학습 세션의 목적은 귀국 봉사자들이 넓은 관점에서 자신의 경력을 계획할 수 있도록 실용적이고 구체적인 정보를 제공하는 것임

국가 및 봉사단	제도	내용
		- 주로 봉사자들이 귀국 후 시간에 따라 다양한 주제로 세션이 진행되며 교원 채용 강좌부터 진로개척 세미나까지 제공되고 있음
	NGO 활동 지원 제도 운영 ²¹⁵⁾	- 귀국 후 국제협력 활동 또는 국내지역 활성화와 지역의 과제해결에 이바지하는 활동을 하고자 하는 단원에게 NGO, NPO 등 민간 비영리단체에서 인턴으로 일하며 국제협력활동 관련 실무 경험을 쌓을 수 있도록 실비를 지원함 - 각 단체가 가지는 기술, 지식, 조직 운영, 관리 등의 노하우를 습득하고 기술 향상을 목표로 하는 제도
	JOCV 프레임 UNV 제도 운영 ²¹⁶⁾	- 국제협력 분야에서 경력을 목표로 하는 JOCV 귀국 단원에게 다시 해외에서 협력 활동을 할 수 있는 기회를 제공함 - 유엔자원봉사단(UNV) 사무국과 협정을 맺어 JOCV 귀국 단원을 UNV에 파견하고 있으며, 그에 대한 비용을 부담함 - JICA가 스폰서 역할을 해주는 만큼 UNV 봉사단원으로 선발될 가능성 매우 높음
	국제개발협력 분야 진로정보 홈페이지(PARTNER) 운영 ²¹⁷⁾	- 국제협력인재부는 국제개발협력 분야에서 일할 의지를 가진 자들의 진로 개척과 고용 촉진을 위해 관련 정보들을 수시로 게재, 갱신하는 포털사이트 PARTNER를 운영하고 있음 - 국제개발협력 분야에서 활약하고자 하는 개인과 국제개발협력 분야 인재를 찾고자 하는 기업 및 단체를 연결해주는 동시에 동 분야에서의 경력 형성 및 진로 결정에 유용한 정보를 제공함
	교원 및 지자체 공무원 특별 채용	- 공립학교 교원채용 전형시험에서 JOCV 귀국 단원에 대한 특별 조치로, 1차 시험에서 일반교양이나 교과 전문을 면제하거나 대신 논문을 부과, 또는 1차 시험 점수에 가점을 하는 등의 조치가 가능함 ²¹⁸⁾ - 지자체 직원 채용시험에서 귀국 단원에 대한 특별조치로, 2019년도에 22개 자치단체가 봉사단 활동 경험(2년)으로 수험 자격이 있는 특채 제도를 두고 있고, 66개 지자체가 경험자(사회인) 전형의 수험 자격이 되는 사회인 경험 연수에 봉사단 연수를 통산할 수 있음 ²¹⁹⁾
	대학·대학원 특별입시 제도 ²²⁰⁾	- 귀국 단원을 포함한 사회인, 국제협력활동 유경험자 등을 특별전형으로 선발하고 있는 대학은 24개임(2020.5. 기준)
영국 VSO	재정착 정보 제공 ²²¹⁾	- 재정착하는 귀국 단원에게 현지에서의 경험에 대한 피드백을 제공하며, 다음 파견받을 단원들에게 경험을 공유해주고, 글로벌 VSO 커뮤니티와 관련한 소식과 지원을 제공하며, 영국에서 다른 귀국 단원들과의 만남의 자리에 참석할 수 있도록 supporters 그룹을 안내하고, 봉사했던 기관 상황 등의 정보를 제공함
	Supporter groups ²²²⁾	- 영국 각 지역에 기반을 두고 VSO 귀국 봉사자들, 후원자들, VSO의 친구들이 모여 경험을 공유하고 서로 지원과 모금사업

국가 및 봉사단	제도	내용
		- 을 하며 사고하는 곳이다. 또한 VSO의 빈곤 퇴치 사명에 열정을 가진 사람들로 구성되어 VSO를 지원할 수 있는 방법을 생각하고 네트워킹을 하기도 함 - VSO는 귀국 단원들에게 뉴스레터를 통해 세계 각국에서 봉사하는 VSO의 상황과 현황들을 알려주고, Supporter Care에서는 영국에서 함께 fundraising할 수 있는 이벤트, VSO를 알리기 위한 방법을 소개함
	건강보험 지원	- 봉사한 기간에 따라 다르지만, 봉사활동 종료 후 최대 3개월간 보험 혜택을 제공받음. (International과 National 봉사단원 모두에게 적용)
호주 AV	귀국 단원 네트워크 (RAVN) 운영 ²²³⁾	- 호주 정부가 지원하는 모든 해외 자원봉사 프로그램에서 돌아온 호주 자원봉사자를 위한 것임 - 네트워킹부터 이벤트, 봉사활동까지 참여할 수 있는 공간이 마련되어 있음 - RAVN 페이스북을 통해서 귀국 단원정보 업데이트와 공식적으로 홍보되는 이벤트나 활동에 참여할 수 있음 - 취업에 관심이 있는 귀국 단원들은 RAVN의 LinkedIn 그룹을 통하여 전문적인 일자리를 찾을 수 있음 - 한 달에 두 번 뉴스레터를 통해 귀국 단원들의 소식도 접할 수 있음
	귀국 봉사단원 워크숍 ²²⁴⁾	- 봉사활동 경험을 공유하고 호주에서 재정착할 수 있도록 지원함 - 단원을 포함한 배우자 및 자녀들과 함께 멜버른에서 진행됨
	심리상담 서비스 제공 ²²⁵⁾	- 봉사활동 종료 후 고국으로 돌아가는 일상생활로 복귀하고 적응하는데 어려움이 없도록 심리상담 서비스를 제공함 - 귀국 후 3개월 안에 최대 3개의 세션을 진행할 수 있으며, 3개월 이상의 상담이 필요한 경우는 사례 검토 후 진행 가능함
	재정착 보조금 ²²⁶⁾	- 재정착을 돕기 위해 지원되는 수당으로 6개월 이내로 파견되었던 봉사자에게는 500호주달러(약 40만 원), 6개월 이상 파견되었던 봉사자는 1,000호주달러(약 80만 원)를 지원함
	재정착 워크숍 ²²⁷⁾	- 연 3회 개최함 - 자원 봉사자들에게 개인적, 전문적인 관점에서 경험을 되돌아보고 미래를 위한 선택지를 탐색할 수 있는 기회를 제공함
캐나다 CUSO	건강보험 제공 ²²⁸⁾	- 귀국 후 건강보험이 필요한 봉사단원에게는 3개월간 건강보험이 제공됨

196) Peace Corps 홈페이지, Readjustment Allowance, <https://www.peacecorps.gov/coronavirus/allowances-and-benefits/>

197) MS 223 Volunteer/Trainee Readjustment Allowance, Peace Corps, <https://files.peacecorps.gov/documents/MS-223-Policy.pdf>

198) 정진경 외, 2018, 코이카 해외봉사단 활동이 귀국 단원의 사회진출 및 사회관원에 미치는 영향 연구, p. 59

199) Peace Corps 홈페이지, Noncompetitive Eligibility, <https://www.peacecorps.gov/returned-volunteers/careers/noncompetitive-eligibility/>

200) National Archives, Executive Order 11103,

<https://www.archives.gov/federal-register/codification/executive-order/11103.html>

201) Legal Information Institute, 5 CFR § 315.607, <https://www.law.cornell.edu/cfr/text/5/315.607>

제4장 연구 설계

I. 조사 설계

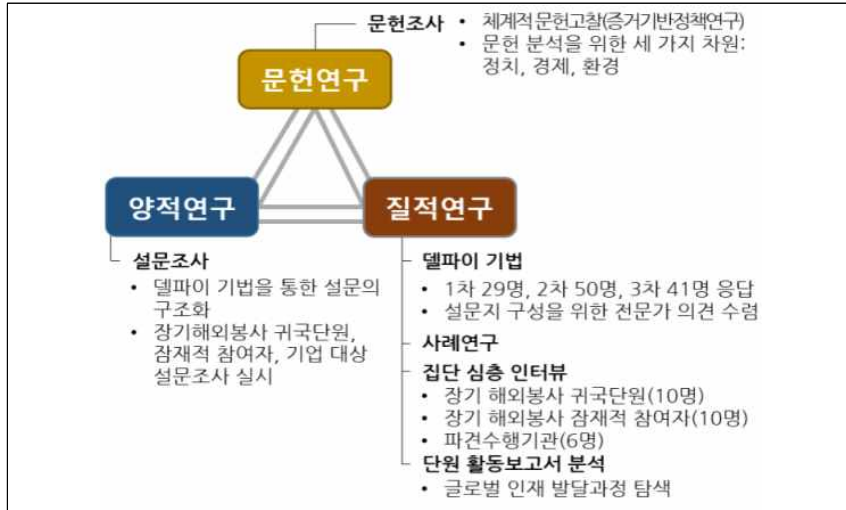
본 연구는 문헌 조사, 질적 조사, 양적 조사, 국외 사례 조사를 실시하였다. 여기에서는 각 조사 유형에 따라 목적, 대상, 자료 수집 방법 등을 중심으로 소개하고자 한다.

질적 조사의 한 방법인 델파이 조사와 양적 조사의 관계는 유기적 관계를 가지고 있으며, 본 연구가 혼합조사 방법을 사용하고 있음을 보여 준다. 델파이 조사를 통해 국제개발협력 전문가들의 의견을 주요 키워드로 분석하고, 이를 토대로 의미를 유목화하였다. 그 결과 해외봉사단의 참여를 증대하기 위해선 ‘해외봉사단에 대한 정체성’을 다시 확립할 필요가 있다고 한다. 또한, 봉사단에 대한 홍보 과정부터 모집/선발 과정, 국내 및 현지 적응 교육과정, 파견활동 과정과 파견 종료 후 사후 관리 서비스에 대한 전 과정에 대한 재고(再考)가 필요하다는 의견이 중요한 요인으로 파악되었다. 연구자들은 이를 ‘글로벌 인재 양성 과정’으로 한 축을 구성하였다. 한편, 이들 글로벌 인재로 양성된 자들에 대한 해외파견 활동이 종료된 후 사회진출이 원활해야 한다는 의견을 평가할 수 있었으며, 이는 ‘국제개발협력 생태계에 대한 진단 및 환경 구성’이라는 축으로 요약하였다. 즉, 델파이 조사를 통해 해외봉사단 참여 증대를 위해 세 가지의 축인 ‘해외봉사단 정체성’, ‘글로벌 인재 양성 과정’, ‘귀국 단원의 국제개발협력 생태계’라는 세 축으로 유목화하였다.

이렇게 유목화된 전문가들의 의견은 1년 이상 장기 해외봉사 경험이 있는 ‘귀국 단원’과 아직 이에 대한 경험이 없는, 하지만 향후 해외봉사단으로 참여가 가능한 잠재적 장기 해외봉사자를 ‘잠재적 참여자’로 구분하여 설문을 구성할 수 있었으며, 다음은 설문을 통해 밝혀낸 결과들을 요약하고자 한다.

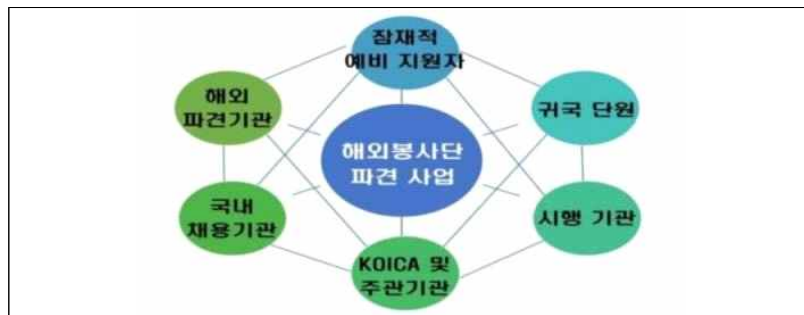
- 202) Peace Corps 홈페이지, RPCV Career Link, <https://www.peacecorps.gov/returned-volunteers/careers/career-link/>
- 203) Student loans, Peace Corps, p. 1
https://files.peacecorps.gov/multimedia/pdf/volunteer/learn/whyvol/during/loans/student_loans.pdf
- 204) MS 231 Volunteer Education Loans, Peace Corps, <https://files.peacecorps.gov/documents/MS-231-Policy.pdf>
- 205) Peace Corps 홈페이지, Coverdell Fellow Program <https://www.peacecorps.gov/volunteer/university-programs/coverdell-fellows/>
- 206) U.S. Department of Labor 홈페이지, Federal Employees Compensation Program,
<https://www.dol.gov/owcp/dfec/regs/compliance/InformationforPeaceCorpsVolunteers.htm>
- 207) U.S Department of Labor 홈페이지, Federal Employees' Compensation Act,
<https://www.dol.gov/agencies/owcp/dfec/regs/statutes/feca#8142>
- 208) Peace Corps 홈페이지, RPCV Short-term Health Insurance,
<https://www.peacecorps.gov/returned-volunteers/support-services/rpcv-short-term-health-insurance/>
- 209) JICA 홈페이지, Readjustment allowance, <https://www.jica.go.jp/volunteer/application/seinen/qa/>
- 210) JICA 홈페이지, Career development for returnees, https://www.jica.go.jp/volunteer/obog/career_support/counselor/
- 211) JICA 홈페이지, Education and training allowance, https://www.jica.go.jp/volunteer/obog/career_support/allowance/index.html
- 212) JICA 홈페이지, Training after returning to Japan, https://www.jica.go.jp/volunteer/obog/career_support/training/index.html
- 213) JICA 홈페이지, Returnee report, https://www.jica.go.jp/volunteer/obog/career_support/training/index.html
- 214) JICA 홈페이지, Career seminar, https://www.jica.go.jp/volunteer/obog/career_support/seminar/
- 215) JICA 홈페이지, NGO activity support system https://www.jica.go.jp/volunteer/obog/career_support/ngo/
- 216) JICA 홈페이지, United Nations volunteer program, https://www.jica.go.jp/volunteer/obog/career_support/unv/
- 217) PARTNER 홈페이지, About Partner, <https://partner.jica.go.jp/aboutView?param=index>
- 218) JICA 홈페이지, 2019 Measures for JOCVs in public school recruitment implementation result,
https://www.jica.go.jp/volunteer/obog/career_support/careerinfo/pdf/kyouin.pdf
- 219) JICA 홈페이지, 2019 local government staff recruitment implementation result,
https://www.jica.go.jp/volunteer/obog/career_support/careerinfo/pdf/jichitaishokuin.pdf
- 220) JICA 홈페이지, 특별 조치가 있는 대학·대학원 2019학년도 시험실시 실적(2020학번),
https://www.jica.go.jp/volunteer/obog/career_support/careerinfo/pdf/daigaku_yugu.pdf
- 221) VSO 홈페이지, Are you a former volunteer?
<https://www.vsointernational.org/volunteering/professional/how-volunteering-works/resettlement>
- 222) VSO 홈페이지, Supporter groups, <https://www.vsointernational.org/get-involved/supporter-groups>
- 223) AVP 홈페이지, About RAVN,
<https://www.australianvolunteers.com/returned-australian-volunteer-network/about-the-network/#RAVN%20alumni>
- 224) AVP 홈페이지, Getting ready to return home,
<https://www.australianvolunteers.com/volunteering/how-it-works/finishing-up/>와 Australian Volunteers Guidebook October 2019 Edition, p. 52
- 225) Australian Volunteers Guidebook October 2019 Edition, p. 52
- 226) AVP 홈페이지, What allowances are provided to volunteers?,
<https://www.australianvolunteers.com/frequently-asked-questions-2/#category20>
- 227) CUSO International 홈페이지, What kind of support will I receive when I return home?
<https://cusointernational.org/ways-to-take-action/volunteering/volunteer-faq/>
- 228) CUSO International, Will CUSO cover my medical insurance while I'm overseas?
<https://cusointernational.org/ways-to-take-action/volunteering/volunteer-faq/>

[그림 12] 연구 방법 체계



조사 대상은 해외 봉사자 파견 사업 내 이해관계자를 대상으로 하고 있다. 주요 이해관계자로 해외봉사자 파견사업을 주관하는 코이카, 해외 봉사단 파견 및 시행 기관, 해외봉사를 마친 귀국 단원으로 하고 있으며, 이 외에 잠재적 참여자, 국내의 채용기관이 본 조사의 대상이다. ([그림 13] 참조)

[그림 13] 이해관계자 프레임워크



II. 조사 개요

1. 문헌조사

문헌 조사는 기존 문헌 검토를 통해 이루어진다. 문헌 검토는 연구주제와 관련된 기존 문헌의 검토와 해석을 의미하며, 그 결과는 독립적인 연구성과로 활용되는 경우와 새로운 연구를 시작하면서 그 일부로 활용되는 경우가 있다. 이러한 문헌 검토를 일정한 절차에 따라 시도하는 체계적 문헌검토(systematic literature review)는 특정 문제에 관련된 연구문헌을 철저하게 찾아내서 각 단계별로 조직화되고, 투명하며, 복제 가능한 절차를 사용하여 종합하고자 하는 문헌 검토를 의미한다. 본 연구에서는 이러한 체계적 문헌검토를 시도하였다. 즉, 기존의 문헌을 철저히 검토해 명확한 질문을 만들어내는 연구 방법이며, 명확성, 반복 가능성, 최소화된 바이어스 방법론 사용한 연구 질문을 통한 관련 근거 검색, 식별, 선정, 평가, 종합, 특히 근거(evidence-based)를 기반으로 한 연구 방법이다. 그러므로 체계적 문헌검토를 위한 수집대상 문헌은 포괄적(comprehensive)이고 재생산 가능(reproducible)한 문헌이어야 할 것이다.

본 연구 관련 문헌을 수집하기 위해 ‘ODA 교육’, ‘국제개발협력’, ‘자원봉사’, ‘자원봉사활동’, ‘해외봉사’, ‘해외봉사자’, ‘ODA 만족도’, ‘귀국 해외봉사단원’, ‘WFK’, ‘일자리’, ‘글로벌 취·창업’, ‘일자리 정책’, ‘파견수행기관’, ‘잠재적 해외봉사자’, ‘학점’ 등의 키워드를 사용하였다.

수집대상 문헌의 종류는 국내 및 국외의 법령, 규칙, 학술지 논문, 저서, 연구보고서, 정부보고서, 관리 및 운영 보고서, 통계자료 등이다. 연구에 활용할 행정자료인 정부보고서, 파견활동 단원들의 중간보고서, 귀국 해외봉사단원 중 사후 관리 프로그램 참여자들의 설문 보고 자료들은 연구의 적시성을 위해 최근 5년간의 자료를 사용하였다. 또한 증거를 기반으로 하는 객관적 자료를 위해 국외 해외봉사단 사건 기반 지원 서비스 변화 과정 및 국내 및 국외 귀국 단원 사회진출 사례 자료와 정부 기관, 공공기관의 경력인정

사례 자료 등 사건·사례 중심 문헌을 중시하였다. 이렇게 수집한 문헌 중 학술 관련 문헌을 제외한 주요 연구 문헌 목록은 아래 <표 35>와 같다.

이러한 문헌 조사는 연구 과정 전반에 걸쳐 유기적으로 연동되고 있으며, 연구의 계획 단계, 이론적 고찰 단계, 해외봉사단 현황 및 특성 파악 단계, 연구 설계 단계, 분석 단계, 그리고 문제점과 개선방안을 제시하고자 하는 결론 단계에서 객관적이고 적시한 문헌 조사를 하고자 노력하였다.

<표 35> 연구문헌 목록

문헌연구 목록	
- 연도별 지원을 중 청년비율 - 청년 지원을 활동률 - 최근 3년 간 국내교육 이수 및 파견자 수 - 최근 3년 간 선발과정 중 인적성 검사 합격률 - 청년 지원을 활동률 - 최근 3년 성인(20세 이상) 인구 대비 국내 자원봉사 참여 추이 및 해외봉사 참여 추이 2019년 연령대별 해외봉사활동 참여 인원 2019년 자원봉사 통계 2019년 해외파견활동인원 대비 사회적 배려층 참여율 2017~2019 모집현황 모집단계별 합격률 - 코이카 글로벌 인재의 경력개발 실태조사 2019년 WFK 봉사단 봉사단원 만족도 조사 결과보고서 2019년 KCOC NGO 봉사단 파견현황 (KCOC 원격봉사 프로그램) 감염병 대응 행에 따른 대안 해외봉사활동 사례 탐구 - 자원봉사참여현황 - 해외봉사에 대한 공무원 규정(교육공무원, 인사혁신처, 지방자치단체) 2020년도 기관별 ODA 사업예산 현황 2020년도 국제개발협력 종합시행계획 - ODA사업 유형별 비중 2016년 기준 WFK 국내교육과정 - 경제·사회적 취약계층 대학생 해외 진로 탐색 - 국내 자원봉사 체계 내에서의 해외봉사 - 국민기초생활 보장법과 국민기초생활보장 사업 안내	- 국제개발협력 기본계획을 통해 본 코이카 해외봉사단 활성화 방안연간 ODA 사업비 현황 2020년도 외교부 ODA 예산 계획 - 자원봉사활동기본법과 해외봉사 - 청년일자리 관련 주요 ODA 사업 성과 - 청년 취창업 프로그램 - 한국국제협력단법 - ODA 일반 자격증 2011년 국가브랜드위원회 보도자료 - 대학별 해외봉사활동 프로그램 운영현황 및 학점인정 여부 - 대학의 해외봉사활동 프로그램 운영과 사회봉사학점 인정 - 사회배려층의 해외봉사참여를 위한 정부지원 해외인턴사업 고찰 - 선문대학교 사회봉사에 관한 규정 - 숭실대학교 사회봉사교과 - 전문자격 과정을 위한 현장실습과 해외봉사활동 - 중앙대학교 학점인정어학연수 신청 절차 - 중앙대학교 학점인정 어학연수 사례 - 청년해외진출-관계부처 합동·일자리위원회, 2018, 청년일자리 대책 보고대회 겸 제 5차 일자리 위원회 - 해외취업연수(K-Move스쿨) - 현장실습-외국인을 위한 한국어 교사 자격 - 귀국 단원 보고서 - 글로벌인재로서의 세계시민 - 코이카 글로벌 인재 양성사업 조사 - 일본 JICA 연구를 통해 본 해외봉사단 사업 - 현장활동 사례를 통해 본 글로벌 인재 - 국제개발협력분야 Career Development Plan을 위한 집단 심층 좌담회 결과보고서

2. 질적 조사

질적 조사는 주로 질적 자료를 수집하기 위해 수행되었다. 구체적인 방법으로 델파이 조사, 인터뷰 조사(Focus Group Interview, FGI) 방법과 해외봉사 관련 제도를 알아보기 위해 정부, 공공기관, 민간 기업, 대학교를 대상으로 관련 자료를 수집하였다. 각 방법의 구체적 조사목적, 대상, 수집 방법, 조사 일시와 장소는 다음과 같다.

2.1. 델파이 조사

델파이 기법은 1948년 미국 랜드연구소에 의해 개발되어 공공 및 민간부문에서 예측 활동을 위해 전문가의 견해를 유도하고 종합하고자 사용되고 있다.²²⁹⁾ 최초 군사전략 예측에 사용되었으나 현재 교육, 기술, 판매, 의료, 정보처리, 예산편성, 연구개발 등 여러 분야에 적용되고 있다. 더불어 예측뿐만 아니라 문제점 및 문제 해결책의 발견, 새로운 절차를 만들어내기 위한 기법으로 활용되고 있다. 이에 본 연구는 델파이 기법을 이용해 해외봉사 관련 문제점과 개선방안을 발견하고, 더 나아가 양적 조사를 위한 설문을 구조화하였다. 즉 해외봉사단 지원을 제고를 위한 전문가들의 의견을 구조화하며, 최종 설문지를 구성하기 위해 델파이 조사를 실시하였다.

이러한 델파이 기법은 위원회, 전문가 토론, 다른 형태의 집단토론에서 나타나는 여러 가지 왜곡된 의사전달을 원천을 제거하기 위해 응답자의 익명성을 보장하고, 질문의 반복을 통한 통제된 피드백 사용, 최종 통계적 집단반응을 통한 의견 수렴이라는 원칙을 사용하여 전문가들 사이의 합의가 도출될 수 있도록 할 수 있다.

조사 표준절차는 크게 사전준비 단계, 설문조사 단계, 평가 및 정리 단계로 나눌 수 있다. 사전준비 단계에서는 이슈를 명료화하여 전문가를 대상으로 수집하고자 하는 조사 내용을 정하고 전문가를 선정한다. 설문조사 단계

²²⁹⁾ 남궁근 (2018), 행정조사방법론(제5판), 서울: 법문사

에서는 사전준비 단계에서 정한 조사하고자 하는 내용을 전문가에게 질문하고(조사 실시), 이들의 응답을 수거하여 분석하는 활동을 한다. 이러한 활동은 구체적인 분석 결과를 얻을 때까지 여러 차례(보통 세 차례의 조사를 실시하나 필요에 따라 그 조사 수를 늘릴 수 있다) 반복한다.

일반적인 3차의 델파이 조사는 다음과 같은 절차를 걸친다. 1차 델파이 조사에서는 보통 개방형 설문을 사용하여 전문가들의 자유로운 의견을 수집하며, 그 의견을 분리, 정리한다. 2차 델파이 조사에서는 1차 델파이 조사를 통해 분리, 정리된 의견을 다시 전문가에게 제시하고 이들 의견에 대한 동의하는 정도와 추가적인 의견을 수집하고 3차 델파이 조사를 위해 설문을 개발한다. 3차 델파이 조사에서는 2차까지 분리, 정리된 의견에 대한 최종 의견을 얻기 위한 설문을 실시한다. 설문은 주로 종합된 의견에 대한 평가를 위한 설문으로 구성한다. 평가 및 정리 단계에서는 반복한 델파이 조사 결과를 정리 및 평가하여, 최종 보고서를 작성한다.

<표 36> 델파이 조사 표준절차

단계	절차
사전준비 단계	• 이슈의 명료화 • 전문가 선정 • 설문조사 설계
설문조사 단계	• 1차 델파이 질문지 개발 및 델파이 조사 실시 • 1차 델파이 질문지 결과 분석 및 2차 설문지 개발 • 2차 델파이 조사 실시 및 결과 분석 • 2차 델파이 질문지 결과 분석 및 3차 설문지 개발 • 3차 델파이 조사 실시 및 결과 분석 ※ 필요시 다음 설문조사 반복실시(설문서 개발→설문조사→설문결과 분석)
평가 및 정리 단계	• 결과의 정리 및 평가 • 최종 보고서 작성

본 연구는 이러한 델파이 조사 표준절차를 따라 수행하였다. 먼저 사전준비 단계에서 질문에 따른 선입견을 최대한 배제하기 위해 개방형 질문을 택했고, 이는 국내 해외봉사단에 대한 지원율이 낮아지는 문제점과 개선방안이 무엇인지, 해외봉사단 파견과정 전(全) 단계에서의 문제점과 개선방안이 무엇인지에 대해 질문하였다. (델파이 조사 질문지는 <부록> 1. 질적 연

구 설문지 1. 델파이 질문지 참고). 1차 질문지에 응답 내용을 유사한 의미의 단어로 집약하는 과정에서 키워드들을 분류할 수 있었으며, 이는 다시 유의미한 집단으로 분류하여 유목화하였다. 유목화 과정은 동질성이 있는 단어들의 집합이며, 이는 해외봉사 참여율과 관련하여 ‘해외봉사에 대한 정체성’, ‘글로벌 인재 양성과정’, ‘국제개발협력 생태환경’이라는 세 개의 축으로 구성할 수 있었다. 이 세 개의 축을 통해 2차 델파이 질문지를 구성하였고, 질문지 구성에 코이카의 자문 내용이 반영되었다. 2차 델파이 전문가 집단은 코이카와 협의를 통해 국제개발협력 전문가를 지역, 직종, 나이, 소속기관 등을 고려하여 선정하였다. 2차 델파이 질문지는 반구조화된 개방형 질문지로 ‘해외봉사단 지원을 제고’를 위한 방안 3개 문항, ‘해외봉사사업 운영’에 관해 수요발굴, 모집, 선발, 국내교육, 현지적응교육, 파견활동, 활동 종료 후 사회진입 과정의 7개 항목을 설정 문제점과 개선방안을 각각 구하는 14개의 문항으로 구성하였다. 질문 응답자들은 질문 내용에 따라 단일 응답과 복수 응답을 할 수 있도록 허용하였다. 각 질문에 자유롭게 응답한 내용을 재분류하여, 각 문항의 보기를 구조화하였다. 이에 따라 3차 델파이 조사는 2차 델파이 응답에 대한 순위를 알아보고자 했으며, 이 순위에 따라 설문을 구성할 수 있었다.

각 델파이 조사 단계에서는 그 전문가의 수를 조절하였다. 즉, 1차 델파이 조사에서는 조사대상은 58명이었으며, 이 중 29명이 조사에 응답하였다. 2차 델파이 조사에서는 34명에게 설문하였으며, 21명이 응답하였다. 3차에서는 1차와 2차에 응답한 50명을 대상으로 설문하였으며, 이 중 41명이 응답하였다. 3차례 이루어진 델파이 조사에서 설문의 배포와 응답 내용의 회수는 이메일을 통해 이루어졌다. 델파이 조사는 1차와 2차에서는 약 2주 동안, 그리고 3차에서는 약 1주 동안 실시하였다.

1차 델파이 조사에서는 사전준비 단계에서 정한 질문사항을 반영한 질문지를 구성하여 전문가에게 배포하고 응답을 수집하였다. 1차 델파이는 2020년 8월 10일에서 24일까지 실시하였다. 1차 델파이 응답 내용의 분석은 주로 키워드 추출 및 이를 유목화하는 작업을 하였으며 이를 통해 2차 델파이 조사를 위한 설문을 개발하였다.

2차 델파이 조사는 1차 델파이 조사 결과로 개발한 설문을 실시하였다. 이 조사를 통해 코이카 해외봉사단 지원을 감소의 문제점과 개선방안을 도출하였다. 수행 기간은 2020년 9월 10일에서 동년 동월 24일까지 실시하였다. 응답을 기초로 하여 해외봉사단 각 파견 과정에 따라 문제점과 개선방안을 도출하였다. 즉, 문제점과 개선방안을 해외봉사에 대한 정체성, 글로벌 인재 양성 과정, 국제개발협력 생태환경에 따라 구체적으로 구분을 분류하였다. 해외봉사에 대한 정체성의 구체적 구분으로 지원을 저조, 사회적 배려층 진입방안, 운영관리의 구체적 구분을 수요발굴, 모집선발, 국내 교육, 현지 교육, 파견활동을 추출하였다. 귀국 단원의 국제개발협력 생태환경은 사회진출로 구분하였다.

3차 델파이 조사는 해외봉사단 지원을 제고를 위한 전문가의 의견을 구조화하여 양적 조사를 위한 최종 설문지를 구성하기 위해 실시하였다. 그러므로 2차 델파이 조사 결과 선정된 설문 문항에 대한 중요성의 빈도 및 순위 분석을 실시하였다. 조사 기간은 2020년 11월 2일에서 동년 동월 10일까지이다. 조사 후 각 설문 문항의 높은 선택 빈도에 순위를 기준으로 그 내용과 조사대상(귀국 단원, 잠재적 참여자)에 따라 최종 설문지를 개발하였다.

2.2. 인터뷰 조사(Focus Group Interview: FGI)

인터뷰 조사 방법 중 초점집단 면접(Focus Group Interview, FGI) 방법은 질적 연구에서 사용되는 대표적인 자료 수집 방법의 하나이다. 이 방법의 주요 목적은 관심의 대상이 되는 연구주제나 문제를 초점집단의 자유스러운 토론과정을 통해 발견하고 이해하는 것이다. 초점집단의 구성은 일반적으로 8명에서 12명 사이가 적합한 것으로 알려졌으며, 인터뷰 과정에서 응답자들이 자연스럽게 편안한 분위기에서 자신들의 의견을 표현할 수 있도록 세심하게 주의를 기울여야 한다. 자료 수집을 위해 필요한 질문을 사전에 구조화하는 정도에 따라 구조화 면접, 반구조화 면접, 비구조화 면접의 유형이 있다. 이러한 인터뷰 방법은 내용 타당성이 높고, 결과를 쉽게 얻을 수 있다는 점이 가장 큰 장점이라고 할 수 있다.

본 연구의 인터뷰 조사는 해외봉사단 파견사업의 핵심 이해관계자인 귀국 단원, 잠재적 참여자, 해외봉사단 파견 수행기관 근무자를 대상으로 해외봉사단 참여율 저조의 원인 진단과 해결 대안을 찾기 위해 실시하였다.

인터뷰는 2020년 11월 12일(잠재적 참여자 10명), 13일(귀국 단원 10명), 20일, 26일(해외봉사단 파견 수행기관 및 KCOC 6명)에 대면과 비대면으로 진행하였다. 인터뷰에 참여한 귀국 단원, 잠재적 참여자의 수는 각각 10명 선정하였고, 이들을 대상으로 한 5명을 한 그룹으로 묶어, 두 그룹으로 나누어 인터뷰를 진행하였다. 대면 인터뷰의 경우는 코익스 사무실에서, 비대면 인터뷰의 경우 줌(Zoom)으로 이루어졌다.

귀국 단원은 코이카의 추천을 통해 선정하였고, 잠재적 참여자는 국제개발협력, 예체능 계열 대학(원)생 및 취업 준비 중인 청장년으로 구성되었다. 해외봉사단 파견 수행기관 및 KCOC 담당자의 경우 6명이 참여하였고, 코이카 추천으로 선정되었다. 이들과는 비대면 방식을 통해 인터뷰를 실시하였다.

인터뷰는 증거기반 연구를 통해 제시된 빈도수가 높은 키워드를 활용한 반구조화된(semi-structured) 질문지를 이용해 이루어졌다(구체적인 질문지 내용은 <부록> 1. 질적 연구 설문지 2. FGI 질문지 참조). 이는 인터뷰 대상자의 응답에 따라 추가적인 질문이 필요하거나 미리 준비된 질문에 더하여 의미를 명확히 할 수 있는 장점이 있다.

2.3. 채용기관 대상 관련 자료 수집

해외봉사 귀국 단원을 채용하는 기관으로 중앙정부, 지방정부, 공공기관 및 공기업, 민간기업을 대상으로 신규채용 시 귀국 단원의 봉사활동 경험에 대한 경력을 인정하는 여부, 제도적 혜택 여부(향후 도입 여부 포함)와 해외봉사활동을 하고자 하는 재직자에 대한 휴직제도 유무 여부를 확인하고자 자료를 수집하였다.

중앙정부의 경우에는 인사혁신처와 17개 교육청을 대상으로, 지방정부의 경우에는 17개 광역 지방자치단체 전부를 대상으로 질문지를 구성하여(구체

적 질문지 내용은 <부록> 1. 질적 연구 설문지 3. 정보공개 청구 질문지 참조) 정보공개 포털(open.go.kr)을 통해 인터넷으로 정보공개 청구서를 제출하여 각 기관 인사담당자로부터 질문에 대한 답변을 받았다. 조사 기간은 2020년 11월 9일부터 25일까지 진행되었다.

공공기관 및 공기업의 경우는 2020년 9월 기준 363개의 공공기관 중 외교부 산하 공공기관 3곳과 시장형 및 준시장형 공기업 15곳을 무작위로 선정하여 문헌조사를 실시하였다. 관련 자료는 알리오(공공기관 경영정보 공개시스템)를 통해 얻은 최신 채용공고, 인사규정, 취업규칙 등에서 수집하였다.

2.4. 대학교 대상 관련 자료 수집

전국 대학의 해외봉사단 프로그램 운영 실태와 사회봉사학점 적용 여부를 조사하여 해외봉사단에 참여한 학생의 진로 활용방안을 모색하고 대학생의 해외봉사단 지원에 미치는 영향을 파악하기 위하여 대학교를 대상으로 관련 자료 수집을 시도하였다.

전국 대학 중 무작위로 34개교를 선정하여 자료 수집 및 조사하였으며, 2020년 9월 5일에서 25일까지 20일간 각 대학의 홈페이지를 방문하거나 사회봉사학점 관리부서 담당자와 직접 유선으로 인터뷰를 진행하여 자료를 수집할 수 있었다.

인터뷰와 자료 수집 방법을 통하여 조사한 기관과 조사 내용을 정리하면 아래 <표 37>과 같다.

<표 37> 인터뷰 및 자료 수집 대상과 조사 내용

조사 대상	조사 내용
귀국봉사단원 인터뷰	봉사활동 성과 파악 현재 활동내용 및 관련성 봉사단 참여 및 개선방안 봉사단 운영 절차 및 관리에 대한 의견

	사업관리, 현장관리 등 관리체계의 효율성 파악 귀국 단위 직업역량 향상도 파악 봉사단 선발 기준 적절성 파악
잠재적 해외봉사자 인터뷰	WFK 인지도 파악 참여시 관련 분야에 대한 기대효과 참여 분야 및 직업(취업) 연관성 파악 참여 이유 파악 및 분석 사회취약계층 참여 욕구 등
대학, 공공기관 실무자	기관 내(대학 및 기관 직원) 봉사단 파견 시 내부 규정 유무 및 혜택 관련 규정 없을 시 규정 제정 가능 의사 파악 봉사단에 대한 의견 조사 봉사단의 역량 조사
WFK사업 시행기관 담당자 인터뷰	봉사단 관리(사후관리) 체계 파악 봉사단 운영 절차 및 개선사항 파악
채용기관	채용 인재상 봉사경력 인정 여부 봉사단원 채용 여부

3. 양적 조사

정부 국제개발협력 사업 내 글로벌 인재 양성 프로그램 중 하나인 해외봉사단 파견사업에 대한 전반적인 인식을 파악하고자 설문조사를 실시하였다. 다시 말해, 해외봉사자 모집 및 선발부터 글로벌 인재 양성, 파견 종료 후 사회진출에 대한 인식을 알아보고, 이를 토대로 해외봉사 참여를 독려하기 위한 법적, 제도적 개선방안을 마련하고자 설문지를 통한 양적 조사를 실시하였다.

설문조사를 위한 설문지 개발은 설문 문항 도출, 대상별 설문 문항 선정, 최종 설문안 선정의 단계를 걸쳐 이루어졌다. 첫 단계로 기존 유사 설문지를 분석하고, 더불어 질적 조사 중 하나인 델파이 조사를 3차례 걸쳐 설문 문항을 도출하였다. 다음으로는 도출된 설문 문항들을 장기(1년 이상) 해외봉사 참여 경험자(귀국 단위)와 참여 미경험자(잠재적 참여자)에 따라 공통 설문문항과 대상자별 설문 문항을 분리 선정하였다. 이후 예비조사를 통해 최종의 설문지를 개발하고 확정하였다. (구체적 설문문항은 <부록> II. 양적 연구 설문지 참고)

잠재적 참여자의 설문 대상자는 대학 내 국제개발협력 학과 개설 대학의 학생 및 일반 시민 등이며, 귀국 단위 설문 대상자는 한국해외봉사단원연합회 회원 및 협력단 지역 커뮤니티 회원 등이다.

<표 38> 설문참가자 구성

구분	대상자
잠재적 참여자	각 대학 내 국제개발협력학과 개설 대학의 학생 및 일반 시민 등
귀국봉사단원	한국해외봉사단원연합회 회원 및 협력단 지역커뮤니티 회원 등

설문은 2020년 11월 27일에서 12월 1일까지 4일간 실시하였다. 설문지 배포는 구글 docs 기반 설문 시스템을 이용하였다. 코이카 월드프렌즈, 코이카 봉사단 카카오프러스, ‘코이카 해외봉사단’ 네이버 카페, ‘ODA People for 개발협력’ 페이스북 페이지 등 다양한 SNS 채널을 통해 설문 홍보 및 참여 독려와 함께 설문지를 배포하였다. 설문의 참여는 설문 참여 홍보물을 접한 해당자가 주체적으로 참여하여 이루어졌다. 최종 설문에 응답한 귀국 단원은 442명이며, 잠재적 참여자는 333명이다.

수집된 자료를 분석하기 위한 도구는 사회과학에서 가장 많이 사용되는 SPSS(Statistics Package for Social Science) 버전 23이다. 사용된 통계기법은 빈도, 비율, 평균, 표준편차를 구하기 위해 기술적 통계, 집단별 차이를 확인하기 위해서는 분석 대상 집단의 수에 따라 t 분석과 분산분석(ANOVA)을 사용하였다. 분산분석 시 사후 분석 방법으로는 Duncan 방법을 사용하였다.

3.1. 조사대상자 특성

1) 인구학적 특성

가. 성, 연령, 직업에 따른 조사대상자 인구사회학적 특성

설문에 참여한 사람들의 인구학적 배경은 전체 775명으로 1년 이상 장기 해외봉사활동의 경험이 있는 귀국 단원이 442명, 경험이 없는 잠재적 참여자는 333명이 참여다. 성별로 구분하면 남자가 273명(35.2%), 여자가 502명(64.8%) 참여한 것으로 나타났다.

연령대로 보면 30대가 255명(32.9%), 20대가 223명(28.8%)으로 전체 참여자의 61.7%인 것으로 파악되었다. 그다음으로 60대 이상 114명(14.7%), 50대 99명(12.8%), 40대는 84명(10.8%) 순으로 참여자들의 연령대가 분포되어 있음을 알 수 있다.

직업별로는 일반 직장인이 283명(36.5%)으로 가장 많았으며, 무직이 139명(17.9%), 교원/교사가 105명(13.5%), 학생 102명(13.2%)의 순으로 나타났다. 공무원, 자영업자, 전업주부는 각 4%, 3%, 3%이며, 기타가 69명으로 8.9%의 응답을 보였습니다.

<표 39> 조사대상자 인구사회학적 특성(성별, 연령별, 직업별)

구분		귀국 단위	잠재적 참여자	전체	구분		귀국 단위	잠재적 참여자	전체
성 별	남자	176	97	273	직 업	(일반) 직장인	154	129	283
		39.8%	29.1%	35.2%		공무원	13	18	31
	여자	266	236	502		교원/교사	60	45	105
		60.2%	70.9%	64.8%		자영업자	14	9	23
연 령	20대	85	138	223	전업주부	전업주부	9	14	23
		19.2%	41.4%	28.8%					
	30대	141	114	255					
		31.9%	34.2%	32.9%					

구분	귀국 단위	잠재적 참여자	전체	구분	귀국 단위	잠재적 참여자	전체
40대	63	21	84	학생	2.0%	4.2%	3.0%
	14.3%	6.3%	10.8%		36	66	102
					8.1%	19.8%	13.2%
50대	63	36	99	무직	106	33	139
	14.3%	10.8%	12.8%		24.0%	9.9%	17.9%
60대 이상	90	24	114	기타	50	19	69
	20.4%	7.2%	14.7%		11.3%	5.7%	8.9%
전체	442	333	775	전체	442	333	775
	100.0%	100.0%	100.0%		100.0%	100.0%	100.0%

나. 거주지에 따른 조사대상자 인구사회학적 특성

거주 지역별 설문 참여자들은 서울(35%)과 경기(25.5%)가 가장 많으며, 부산, 경상, 인천 등의 순으로 응답하였다. (<표 40> 참고)

<표 40> 조사대상자 인구사회학적 특성(거주지별; 참여자 수 순)

구분		귀국 단위	잠재적 참여자	전체	구분		귀국 단위	잠재적 참여자	전체
거 주 지	서울	132	139	271	대구	17	6	23	
		29.9%	41.7%	35.0%		3.8%	1.8%	3.0%	
	경기	120	78	198	울산	8	14	22	
		27.1%	23.4%	25.5%		1.8%	4.2%	2.8%	
	부산	32	18	50	세종	7	13	20	
		7.2%	5.4%	6.5%		1.6%	3.9%	2.6%	
	경상	32	7	39	강원	13	2	15	
		7.2%	2.1%	5.0%		2.9%	.6%	1.9%	
	인천	14	18	32	광주	4	7	11	
		3.2%	5.4%	4.1%		.9%	2.1%	1.4%	
	충청	18	10	28	해외	7	2	9	
		4.1%	3.0%	3.6%		1.6%	.6%	1.2%	
전라	15	11	26						

구분		귀국 단위	잠재적 참여자	전체	구분		귀국 단위	잠재적 참여자	전체
	대전	3.4%	3.3%	3.4%	제주	6	0	6	
		17	8	25		1.4%	0.0%	.8%	
		3.8%	2.4%	3.2%					
전체						442	333	775	
						100.0%	100.0%	100.0%	

3.2. 사회학적 특성

1) 종사 및 희망 취업 분야에 따른 조사대상자의 사회학적 특성

설문 참여자들의 사회학적 특성을 현재 종사하고 있는 직업의 분야별로 파악하기 위해 국제개발협력과 그 외 일반 분야로 구분하여 설문하였다. 귀국 단위(442명)의 경우 17.6%, 잠재적 참여자(333명)의 경우 7.5%가 국제개발협력 분야에서 일하고 있으며, 그 외 일반 분야는 각각 58.2%, 57.1%로 비슷한 수준이었다. 반면 이 설문에 응답하지 않은 사람도 전체(775명)의 29%에 달해 무직 또는 기타 응답, 전업주부들의 경우가 반영된 것으로 나타났다.

한편 이들에게 희망 취업 분야로서의 국제개발협력 분야에 대한 욕구를 조사하기 위해 설문한 결과 귀국 단원의 36.2%, 잠재적 참여자의 20.1%가 국제개발협력 분야에서 일하고 싶어 하는 것으로 나타나 직업으로써 이 분야에 대한 관심을 알 수 있으며, 생태계로서의 역할에 대해 재고할 필요가 있음을 보여주고 있다.

<표 41> 조사대상자의 사회학적 특성(종사분야, 희망취업분야)

구분		귀국 단위 (n=442)	잠재적 참여자 (=333)	전체 (=775)
종사분야 (취업자)	국제개발협력 분야	78	25	103
		17.6% (23.3%)	7.5% (11.6%)	13.3% (18.7%)
	그 외 일반 분야	257	190	447
		58.1% (76.7%)	57.1% (88.4%)	57.7% (81.3%)

구분		귀국 단원 (n=442)	잠재적 참여자 (=333)	전체 (=775)
	무응답	107	118	225
		24.2%	35.4%	29.0%
희망취업 분야 (취업 준비자)	국제개발협력 분야	160	67	227
		36.2% (48.9%)	20.1% (35.1%)	29.3% (43.8%)
	그 외 일반 분야	167	124	291
		37.8% (51.1%)	37.2% (64.9%)	37.5% (56.2%)
	무응답	115	142	257
		26.0%	42.6%	33.2%
전체		442	333	775
		100.0%	100.0%	100.0%

(): 무응답 제외한 응답자 중 비율

2) 사회적 배려층에 따른 조사대상자의 사회학적 특성

설문 응답자 중 사회적 배려 대상 여부를 묻는 질문에 전체 775명 중 57명(7.4%)이 응했으며, 이들 중 한부모 가족, 다문화 가족, 장애인 등 사회적으로 소외된 계층의 사회적 배려 대상자가 20명(35.1%)으로 비중이 제일 높았다. 경제적 요인(차상위계층, 저소득층)은 15명(26.3%), 보훈 대상자나 국가유공자 가족은 12명(21.1%) 순으로 나타났다.

<표 42> 조사대상자의 사회학적 특성(사회적 배려층)

구분		귀국 단원	잠재적 참여자	전체
사회적 배려층	한부모가족	9	4	13
		2.0% (21.4%)	1.2% (26.7%)	1.7% (22.8%)
	다문화가족	7	3	10
		1.6% (16.7%)	0.9% (20.0%)	1.3% (17.5%)
	장애인	5	2	7
		1.1% (12.0%)	0.6% (13.3%)	0.9% (12.3%)
	차상위계층	9	2	11
		2.0% (21.4%)	0.6% (13.3%)	1.4% (19.3%)

	저소득층 (국민기초생활수급자)	3	1	4
		0.7% (7.1%)	0.3% (6.7%)	0.5% (7.0%)
	보훈대상자, 국가유공자 (자녀)	9	3	12
		2.0% (21.4%)	0.9% (20.0%)	1.5% (21.1%)
	무응답 (해당사항없음)	400	318	718
		90.5%	95.5%	92.6%
전체	442	333	775	
	100.0%	100.0%	100.0%	

(): 무응답 제외한 응답자 중 비율

3.3. 해외봉사 경험 관련

연구자들은 최근 해외봉사의 기회가 많으며, 다양한 경로로 참여할 수 있어, 1년 장기 해외봉사활동을 하는 것에 대한 매력이 떨어진다는 보고와 이야기(내러티브)들을 수 있었다. 이에 설문 참여자들의 해외봉사활동 경험 여부와 참여 경로, 기간에 대해 물어보았다.

1) 귀국 단원의 해외봉사 참여 유형

설문 응답자 중 귀국 단원(442명)의 경우 코이카 일반봉사단 출신이 360명(81.4%)으로 가장 많았으며, NGO봉사단(17명, 6.1%), WFK 코이카 자문단(23명, 5.2%), 프로젝트 봉사단(8명, 1.8%), 국제개발전문봉사단(5명, 1.1%), 기타(20명, 4.5%) 순으로 나타났다.

봉사단 파견 지역으로는 아시아 246명(55.7%), 중남미 90명(20.4%), 아프리카 84명(19.0%), 중동·CIS 18명(4.1%), 기타 4명(0.9%)으로 파악되었다.

파견분야는 교육분야가 277명(62.7%)으로 가장 많았으며, 보건의료 분야 46명(10.4%), 공공행정 분야 40명(9.0%), 기술환경에너지 분야 33명(7.5%), 농업수산업 분야 31명(7.0%), 기타가 15명(3.4%)으로 응답했다.

활동기간에 따른 응답은 1년 이상~2년 미만이 272명(61.5%), 2년 이상~3년 미만이 141명(31.9%)으로 나타났다. 특이한 점은 3년 이상은 복수 파견

의 경험이 있는 사람도 15명(3.4%)이나 설문에 응답했으며, 감염병 대유행에 따른 조기 귀국의 경우 해외 파견 활동 계약 기간이 1년이지만 1년 미만 활동(14명, 3.2%)으로 응답했음을 추정할 수 있었다.

<표 43> 귀국 단원의 해외봉사 참여 유형(공동설문; n=442)

설문항	항목	빈도	퍼센트(%)
봉사단유형 (파견명: program) (n=443)	일반 봉사단	360	81.4
	NGO 봉사단	27	6.1
	WFK 코이카 자문단	23	5.2
	프로젝트 봉사단	8	1.8
	국제개발전문봉사단	5	1.1
	기타*	20	4.5
파견지역	아시아	246	55.7
	중남미	90	20.4
	아프리카	84	19.0
	중동·CIS	18	4.1
	기타	4	0.9
파견분야	교육	277	62.7
	보건의료	46	10.4
	공공행정	40	9.0
	기술환경에너지	33	7.5
	농림수산	31	7.0
	기타	15	3.4
활동기간	1년 미만	14	3.2
	1년 이상 ~ 2년 미만	272	61.5
	2년 이상 ~ 3년 미만	141	31.9
	3년 이상	15	3.4

* 기타(가나다 순): 국제협력봉사요원(1), 글로벌 새마을 청년 봉사단(1), 글로벌 협력의사(1), 드림봉사단(3), 새마을리더 봉사단(1), 전문봉사단(1), 청년중기봉사단(4), ODA청년인턴(1), TPC 과학기술지원단(1), UNV 대학생 봉사단(1), WFK NIPA자문단 (2), 무응답(3).

2) 잠재적 참여자의 해외봉사 참여 경험 유형

잠재적 해외봉사 참여자들의 경우 해외봉사 경험이 있는지, 해외봉사 참여 경험이 있다면 어떤 기관을 통해 어떤 지역으로 얼마나 다녀왔는지에 대해 물었다. 또한 해외 체류의 경험이 있는지에 대해서도 설문하였다. 이러한 기초 설문은 이들 잠재적 해외봉사 참여자들이 장기 해외봉사활동 참여에 대한 의사가 있는지를 알아보기 위한 자료로 활용하기 위함이다.

잠재적 참여자들 333명 중 61명 해외봉사 참여 경험이 있었으며, 이들의 해외봉사 참여 기간은 1개월 미만이 20명(32.8%)으로 가장 많았으며, 6개월에서 1년 미만의 경우는 19명(31.1%), 1개월에서 6개월 미만이 17명(27.9%)의 순이었으며, 1년 이상의 경우도 5명(8.2%)인 것으로 파악되었다.

이들은 주로 대학이나 코이카(각 14명, 23%), NGO 단체(13명, 21.3%)를 통해 해외봉사를 다녀왔으며, 개별단체, 종교단체, 기업체, 교육부, KCOC, 경기관연구원, WFK 산하기관 등이 수행하는 프로그램에 참여한 것으로 나타났다.

파견활동 수행 지역으로는 아시아(44명, 72.1%), 중남미, 아프리카, 중동/CIS, 기타 지역의 순인 것을 알 수 있었다.

해외체류 경험은 해외 체류 기간을 포함하는 것으로 전체 응답자의 85.6%가 해외여행 경험이 있는 것으로 나타났다. 이들 중 1년 미만의 해외여행 경험자는 184명(55.2%)으로 가장 많았으며, 1년 이상 10년 미만이 99명(29.7%), 10년 이상의 체류 경험자는 2명(0.6%)으로 나타났다.

<표 44> 잠재적 참여자의 해외봉사 참여 경험 유형(잠재적 참여자용; n=333)

설문항	항목	빈도	퍼센트(%)
해외봉사활동 참여 경험 (n=333)	없다	272	81.7
	있다	61	18.3
해외봉사 참여 경험이 있는 경우 (n=61)	활동 기간		
	1개월 미만	20	32.8
	1개월 이상 ~ 6개월 미만	17	27.9
	6개월 이상 ~ 1년 미만	19	31.1
	1년 이상	5	8.2

설문문항		항목	빈도	퍼센트(%)
	수행기관	대학	14	23.0
		코이카	14	23.0
		NGO단체	13	21.3
		개별 단체	9	14.8
		종교단체	6	9.8
		기업체	1	1.6
		교육부	1	1.6
		KCOC	1	1.6
		경기관광연구원	1	1.6
		WFP 산하기관	1	1.6
	수행지역	아시아	44	72.1
		중남미	7	11.5
		아프리카	6	9.8
		중동·CIS	3	4.9
		기타	1	1.6
해외 체류 경험 유무 및 기간 (n=333)	없다		48	14.4
	1개월 미만		67	20.1
	1개월 이상 ~ 6개월 미만		66	19.8
	6개월 이상 ~ 1년 미만		51	15.3
	1년 이상		101	30.3

3) 잠재적 참여자의 코이카 인지도

잠재적 해외봉사 참여자들에게 코이카에 대해 알고 있는지, 코이카가 해외봉사단을 파견하는 정부 기관임을 알고 있는지를 물었으며, 평소 코이카에 대한 홍보나 광고를 접해 본 적이 있는지를 설문하였다. 아울러 이들이 1년 이상 장기 해외봉사에 참여할 의향이 있는지에 파악하고자 했다.

<표 45> 잠재적 참여자의 코이카 인지도(잠재적 참여자용; n=333)

설문문항	설문 항목	빈도	퍼센트(%)
귀하는 KOICA(코이카, 한국국제협력단)에 대해 얼마나 알고 계십니까? (평균=3.66, 표준편차=1.118)	전혀 모른다	7	2.1
	잘 모른다	59	17.7

	들어본 적 있다	65	19.5
	어느 정도 알고 있다	112	33.6
	잘 알고 있다	90	27.0
귀하는 KOICA(코이카, 한국국제협력단)에서 해외봉사단을 파견하는 사실을 알고 계십니까? (평균=4.23, 표준편차=0.997)	전혀 모른다	8	2.4
	잘 모른다	16	4.8
	들어본 적 있다	40	12.0
	어느 정도 알고 있다	98	29.4
	잘 알고 있다	171	51.4
귀하는 KOICA(코이카, 한국국제협력단)에 대한 홍보/광고 활동을 접한 적이 있으십니까?	없다	74	22.2
	있다	259	77.8
귀하는 장기해외봉사단(1년 이상)에 참여하고 싶은 의사 있으십니까?	없다	77	23.1
	있다	256	76.9

앞에서 살펴본 조사 개요(문헌 조사, 질적 조사, 양적 조사) 내용을 정리하면 다음 <표 46>과 같다.

<표 46> 조사 개요(문헌 조사, 질적 조사, 양적 조사 요약)

구분		목적	대상	참가자 구성방법	조사 방법	조사 일시/장소
문헌조사		해외봉사 정체성, 글로벌 인재 양성 과정, 귀국 단원의 국제 개발협력 생태환경이라는 3개의 축으로 이론체계를 구축하기 위함	-	-	기존 문헌 수집 후 정리	• 6.1.~9.30.
질적 조사	델파이조사		1차: 29/58명 2차: 21/34명 3차: 41/50명	- 코이카 의견 반영 - 국제개발협력 전문가로 구성 - 지역별, 직종별, 연령대별 및 소속기관/섹터 등 다양한 집단으로 구성	이메일을 통해 질문지 배포 및 응답 내용 기술된 질문지 회수 응답지 내용 분석 후 다음 차수 질문지 구성 후 배포	• 1차: 8.10.~24./이메일 • 2차: 9.10.~22./이메일 • 3차: 11.2.~10./이메일
	FGI/특별 인터뷰	귀국 단원	귀국 단원: 10명	코이카 추천	5명을 한 그룹으로 묶어, 두 그룹으로 구성하여 대면 및 비대면 인터뷰 진행	• - 대면: 11.13./코익스 사무실 • - 비대면: 11.13./줌
		잠재적 봉사자	잠재적 참여자: 10명	국제개발협력, 공업, 예체능계열 대학(원)생 및 취업준비 중인 청·장년 등으로 구성		• - 대면: 11.12. • /코익스 사무실 • - 비대면: 11.12./줌
		파견 수행기관	해외봉사단 파견 수행기관: 4명 KCOC: 2명	코이카 추천		• - 수행기관: 11.20./줌 • - KCOC: 11.26./줌

해외봉사단 참여 장려를 위한 개선방안 수립 연구
- 국내 법적·제도적 개선방안을 중심으로 -



구분			목적	대상	참가자 구성방법	조사 방법	조사 일시/장소
질적 조사	채용 기관	중앙 정부	신규채용 시 귀국 단원의 봉사 활동 경험에 대한 경력인정, 제도적 혜택(향후 도입여부) 및 재직자를 위한 휴직제도 유무 여부 조사하여 해외봉사단 지원을 제고방안을 모색하기 위함	- 인사혁신처 - 17개 교육청	전수조사	정 보 공 개 포 털 (open.go.kr) 활용	• 11.9.~25. 온라인
		지방 정부		17개 광역 지자체	광역 지자체 전수조사		
		공공기관 및 공기업		- 외교부산하 공공기관: 3개 - 시장형, 준시장형 공기업: 15개	363개(20.9월 기준)의 공공기관 중 외교부산하 공공기관과 시장형, 준시장형 공기업 분류 후 무작위 선정	문헌조사(알리오- 공공기관 경영정보 공개 시스템, 최신 채용공고, 인사규정, 취업규칙 등)	• 9.22.~25. 온라인
		민간 기업		19/20,000개 기업	인크루트에 등록된 일체 기업	- 구글 설문지 개발하여 인크루트 통해 설문지 링크 발송 - 링크를 접수한 자발적 참여자의 응답 수령	• 11.12.~27. 온라인
	대학교		전국 대학의 해외봉사단 프로그램 운영 실태와 사회학점 적용 여부 하여 봉사단 참여한 학생의 진로 활용방안 모색 및 해외봉사단 지원에 미치는 영향을 파악하기 위함	전국 대학: 34개교	무작위 추출	- 전국 대학의 홈페이지 - 사회봉사학점 관리부서(담당자) 유선 인터뷰	• 9.5.~25. • 온라인 및 유선
양적 조사	설문조사		국민의 해외봉사단 지원을 제고할 수 있는 해결방안 조사	- 장기 해외봉사 참여 경험자: 442명 - 장기 해외봉사 참여 미경험자: 333명	무작위 추출 네이버 카페 '코이카 봉사단'을 통해 모집	델파이 조사를 통하여 구성된 설문지를 구글 설문지로 개발하여 링크 발송 링크를 접수한 자발적 참여자의 응답 수령	• 11.28.~12.1. 온라인

4. 국외 조사(국외 사례 조사)

국외 사례 조사는 미국 Peace Corps, 일본 海外協力隊, 영국 Voluntary Service Overseas의 귀국 단원과 해외 봉사단 업무를 수행하고 있는 담당자를 대상으로 각국에서 운영하는 해외봉사단에 대해 보다 구체적인 정보를 얻고, 제3장에서 조사된 제도들이 실제로 어떻게 적용되고 있는지에 대한 답변을 듣기 위해 실시되었다.

국외 사례 조사는 미국 Peace Corps의 Office of Strategic Partnerships & Intergovernmental Affairs의 직원 1명과 귀국 해외봉사단원 4명, 일본 海外協力隊 사무국 직원 1명, 영국 Voluntary Service Overseas의 직원 1명과 귀국 해외봉사단원 3명, 그리고 VSO에 재정을 지원하는 영국 Foreign, Commonwealth & Development Office(외교부) 직원 1명을 대상으로, 질문지와 인터뷰를 통해 2020년 10월부터 12월까지 약 3달간에 걸쳐 진행되었다.

코이카 담당자가 국제봉사협력기구(International Volunteer Cooperation Organisations, IVCO) 기간에 국외 사례 조사를 위해 개발한 사전 질문지를 각 기관의 담당자 이메일을 통해 배포하였으며, 이후 회수된 사전 질문지 답변내용을 토대로 추가 질문과 인터뷰를 실시하였다. 인터뷰가 불가능한 기관의 경우 이메일을 통해 추가 질문을 보냈다.

질문지는 국가별 직원과 귀국 단원 대상으로 총 6개의 질문지를 각각 10개 문항으로 구성했고, 미국의 경우 5개의 문항으로 다시 구성해야 했다. 인터뷰에 응한 기관은 영국의 VSO 한 개 기관이었으며, 나머지 국가는 이메일을 통해 추가 조사를 실시하였다.

제5장 분석내용

I. 해외봉사에 대한 정체성 분석

1. 질적 조사

1.1. 국제개발협력 전문가들의 의견에 따른 해외봉사에 대한 정체성(델파이 조사)

1) 1, 2차 델파이 조사 내용: 전문가 의견 중심

1차 델파이 조사를 위해 주로 해외봉사활동 경험이 있는 58명의 국제개발협력 전문가들에게 ‘해외봉사단 참여 지원율이 낮아지는 이유와 이에 대한 개선방안’에 대해 질의했으며, ‘해외봉사단 파견 과정보다 귀국 후의 사회진출과정에서의 문제점과 개선방안’에 물었으며, 응답자는 29명으로 50%의 응답률을 확보했다.

2차 델파이 조사는 21명의 전문가가 응답하였으며, 1차와 2차에 걸친 델파이 응답 내용은 해외봉사단 참여 저조의 원인으로 봉사단을 바라보는 ‘개인의식’과 ‘사회인식’의 변화가 가장 중요하다고 하여 ‘봉사단에 대한 정체성’ 변화에 체감하고 있는 것으로 나타났다.

해외 봉사 참여를 저해하는 요인으로서의 개인의식은 ① 활동으로 부여되는 업무에 대한 두려움으로 ‘책임감 및 의무감 과중’, ‘개인활동이 불가하다는 제약이 불편’하다고 답했으며, ② 장기 파견에 대한 ‘부담으로 단기 파견 선호 및 타 기관에 비해 활동기간이 길며’ ③ 새로운 환경에서의 ‘언어에 대한 부담감’ ④ 귀국 단원으로부터 들은 ‘부정적 경험담’ ⑤ 기회비용으로서의 ‘전문성을 발전시킬 기회가 적을 뿐 아니라 이력서에 한 줄 추가를 위한 기회비용이 너무 크며 해외봉사를 통한 이익을 찾을 수 없다’는 것이 주요인으로 볼 수 있다. 이와 같은 답변을 ‘개인의식의 팽

배로 인한 공동체 의식이 약화'로 요약하기에는 장기 해외 파견 활동이라는 가치 있는 활동이 향후 사회로 재진입해야 한다는 개인의 상황에 사회적 여건이 제대로 구성되어 있지 않은 것에 대한 불안 요소가 주원인으로 작용하고 있음을 파악할 수 있었다.

해외 봉사 참여 저조에 대한 사회적 인식에 대해서는 봉사활동에 대한 주위의 부정적인 시각과 해외에 대한 관심이 약화되었다고 요약할 수 있는데, 이는 현재 ① 다양한 형태의 해외 경험이 가능하며, 다양한 대체 프로그램도 있음을 고려할 때 '파견 수행기관의 혼재'되어 있으며, '사회적 인식을 고취시킬 프로그램이 부족'하다는 것과 ② 정부가 '봉사단 파견 사업을 취업과 연계하는 것'은 '취업이 우선이라는 사회적 인식'과 함께 귀국 단원의 '재취업 어렵다'는 상황 속에서 봉사단이 '희생을 강요'하고 있다는 인식이 팽배하다는 것이다. 또한, 사회적으로 해외봉사활동에 대한 사회적 이미지가 부정적인데, ④ '경제적으로 여유가 있는 사람들이니 갈 수 있지 않냐'는 인식은 '활동보다는 현지 관광을 목적으로 활동 기간 동안 놀다 왔다'라는 생각도 하나의 요인으로 뽑고 있다. 특히 사회 내에서 ⑤ '국내에도 도와야 할 사람이 많은데 왜 나가냐'라는 생각이 아직도 사회 내에 존재하는 바, ODA에 대한 국민 인식 제고가 필요하다고 하겠다.

한편, 해외 봉사단 자체에 대한 부정적 시각으로 ① 봉사단에 대한 국민들의 이미지가 아직 낮을 뿐 아니라 ② '봉사'라는 용어와 '지원'이라는 용어가 서로 이해 충돌을 하고 있으며, ③ 코이카가 '해외봉사단 정원을 결정하는 데 있어서 독립성의 부재'는 점에서 정부 개입이 너무 많다는 지적을 하고 있다.

이러한 점을 고려할 때, 해외 봉사 참여를 증진하기 위한 개선방안으로 개인적 요인에서는 ① 개인의 참여 지원 욕구와 이를 확대 재생산할 수 있는 운영관리의 방안 마련이 필요하며, 현지 파견의 두려움을 극복할 수 있도록 ② 팀제 운영이나 가족 동반을 허용하는 방안이 제시되었다. 사회적 인식에 대한 개선방안으로 ① 국민참여형의 프로그램을 적극적으로 지원해야 한다는 주장이 눈길을 끌었는데 이는, 국민참여형 사업의 구성, 봉사단에 대한 정보공개, 국민들의 사업에 대한 의견 적극 수렴, 국민 평가단 구

성을 통한 질을 확보할 필요가 있다고 구체적으로 제시하고 있다. 또한 ② 청년들의 참여를 제고하기 위해 청년봉사단 인플루언서를 양성하는 방안도 제안되었다. 또 다른 의견으로는 현재 단원에 대한 지원 서비스는 상당히 좋은 편으로 ③ 활동에 대한 지원보다는 귀국 후 사후 서비스를 강화하여, ④ 파견 성과보다 단원의 질 개선을 위해 노력해야 한다는 주장과 ⑤ 공동체성 확보를 위한 교육과 무보수 운영 등이 필요하다는 의견을 들을 수 있었다.

국민들의 해외 봉사 참여 증진을 위해서는 봉사단의 이미지가 변화해야 하는데, ① 코이카의 봉사 철학을 명확히 확립하여 재능기부 중심으로 지원 체계가 개편되어야 한다는 주장이 있는 반면 해외 봉사단 사업은 정부 정책 사업으로 ② 글로벌 인재 양성 과정임을 재차 확인해야 하며, ③ 중장기적인 국가 차원의 투자라는 인식 전환을 꾀해야 한다는 주장이 팽팽히 맞서고 있는 점이 주목할 만하다. 이와 함께 국제개발협력 분야 일자리 제도를 정비하고 확대하며, 이를 위해 봉사단원보다는 코디네이터, PAO 등 파견에 중점을 두고 확대할 필요가 주장되었으며, 이에 대한 정부 정책 및 전략이 일관성 유지해야 한다고 밝히고 있다. 그러나 봉사단이 봉사단으로서의 자리매김을 위해서는 코이카 모집 정원을 정부 일자리 정책으로 결정하는 것이 아닌 현지 수요와 단원 지원 등 공급에 맞춰 설정되어야 하며, 봉사단 모집 정원은 이에 따라 자율적으로 운영되어야 한다는 주장도 함께 제기되어 해외봉사의 정체성에 대한 국민적 합의를 위한 논의가 더 필요할 것으로 사료된다. 이에 일반인 및 귀국 단원의 의견을 수렴하기 위해 상반되고, 유사하며, 서로 대립되는 주장들을 구체화하기 위한 3차 델파이 조사의 뼈대로 활용하고자 하였다.

한편 사회적 배려층의 참여 촉진을 위한 방안으로 ① 사회적 배려층의 해외 파견 활동 참여를 위한 지표 적절성에 대한 제고 ② 사회적 배려층을 대상으로 하는 독점적 해외봉사단 사업 운영 ③ 다문화 가족 청소년을 대상으로 하는 프로그램의 개발과 교육부 연계 ④ 경력 단절 여성을 대상으로 하는 직종 연계 프로그램 개발과 활성화 ⑤ 북한 이탈주민들의 참여를 위해 특화된 프로그램 개발 등의 필요한 것으로 나타났다.

<표 47> 1, 2차 델파이 전문가 주요 의견(정체성)

구분	개인의식	사회적 인식
해외봉사 참여 저해 문제점	① 해외 파견 활동에 대한 책임감과 의무감이 너무 과중하다. ② 파견 활동 종료 후 귀국하여 얻어지는 장점이 부족하다. ③ 일부 단원들 중에는 파견 활동보다 현지 관광을 목적으로 가는 사람도 있다. ④ 파견 기간이 길어서 단기 파견을 선호 한다. ⑤ 외국어를 습득하고, 구사하는 데 대한 부담감이 크다. ⑥ 해외 파견 활동을 수행하는 타 기관에 비해 활동 기간이 너무 길다. ⑦ 파견 활동 후 돌아온 귀국 단원으로 부터 부정적 경험담을 들었다. ⑧ 막연하지만 해외 봉사를 떠나는 게 두렵다. ⑨ 파견 활동 중 개인 활동이 불가하고 제약점이 많다는 게 불편하다. ⑩ 이력서에 한 줄 추가하기 위한 기회 비용이 너무 크다. ⑪ 개인적으로 파견 활동을 통해 전문성을 발전시킬 기회가 적다.	① 파견 활동 후 귀국 시 재취업이 어렵다는 인식 ② 취업이 우선이라는 사회적 인식 ③ 파견 활동 기간 동안 놀다 왔다는 사회적 인식 ④ 해외 경험이 많아짐으로 해외에 대한 관심이 약화 ⑤ 경제적으로 여유가 있는 사람들이 간다는 인식 ⑥ 해외봉사단에 대한 낮은 이미지 ⑦ 파견 수행기관이 다각화됨에 따른 대체 프로그램의 다양화 ⑧ 해외봉사에 대한 사회적 인식을 고취시킬 특화된 프로그램 부족 ⑨ 해외봉사활동에 대한 부정적 사회 이미지 ⑩ 국내에도 도와야 할 사람이 많은데, 다른 나라 돕는 건 열정 낭비라는 생각 ⑪ 현지 생활에 따른 생활환경 및 안전에 대한 불안감 ⑫ 코이카를 종교기관으로 알고 있음
해외봉사 참여 증진 개선방안	① 해외봉사단 사업을 국민참여형으로 재구성해야 한다. ② 정부 정책에 의하면 '해외봉사단' 파견 사업은 '글로벌인재양성' 사업이다. 따라서 취지에 맞도록 명칭을 변경해야 한다. ③ 지원서비스가 너무 많다. '봉사'의 의미에 맞게 '재능기부 중심'으로 체제를 개편하면, 자발적 동기를 가진 사람들이 더 많이 참여할 것이다. ④ 해외봉사단 모집 정원은 현지의 수요와 참여하려는 자들의 공급에 따라 자율적으로 운영되어야 한다. 따라서 파견인원을 정부 일자리 정책으로 결정해서는 안 된다. ⑤ '해외봉사단' 파견 사업을 중장기적인 국가 차원의 투자로 인식을 전환해야 한다.	

2. 이상의 문제에 대응하기 위해 코이카의 정책과제는 무엇이라고 생각하나요?	그동안 코이카는 해외봉사단 참여를 제고를 위해 △찾아가는 모집 설명회 △온·오프라인 홍보 확대 △수요/직종 다양화 △지원율이 저조한 직종에 대한 파견기간 축소(간호, 태권도 등) △자격요건 완화 △대학생 참여 독려를 위한 1년제 봉사단 파견 확대 △사후 관리·역량강화 프로그램 확대 △프로젝트봉사단 등 신규 프로그램 추진 △장학금 지급 등 다양한 노력을 기울여 왔습니다. 이러한 노력에도 불구하고, 지원자수가 반등하는 효과가 있었으나, 지원율이 뚜렷하게 증가하지는 못하는 상황입니다.
3. 사회취약계층의 참여를 제고하기 위한 지원 방안은 무엇이라고 생각하나요?	특히, 해외봉사사업은 국민 참여형 ODA사업으로 사회취약계층의 개발협력분야 참여기회 제공을 위한 가산점 확대, 타겟 홍보, 다문화 봉사단 파견 등의 노력을 해왔습니다. 하지만, 저소득층이나, 보호종료 청소년의 경우 해외 장기 체류 시, 정부 생활지원금 지원 중단 등을 이유로 참여가 위축된다는 지적이 있습니다. * 취약계층 : 저소득층, 경력단절여성, 보호종료청소년, 북한이탈주민 등

이를 정리하면 국민의 해외 봉사 참여 저조의 문제점으로 ① 해외 봉사단 파견 환경이 변화된 점 ② 이에 따른 운영관리가 변화하지 못했다는 점 ③ 특히 귀국 단원에 대한 사후관리 서비스가 부족하여 참여하고자 하는 사람들이 ④ 파견 기간에 대한 부담을 갖는다는 점으로 요약할 수 있다.

이에 대한 개선방안으로 해외 봉사단에 대한 ① 이미지 변화 ② 봉사활동 지원자의 욕구에 맞도록 운영방식을 개편하며 ③ 귀국 단원의 사후관리 서비스를 확대, 지원하는 방안이 제안되었다.

한편 사회구성원으로서의 사회적 배려층 참여 증진을 위해 ① 사회적 배려층의 특성에 맞는 프로그램 및 운영 관리방안을 마련하고 ② 사회적 배려층에 대한 지원을 더욱 강화하는 한편 ③ 이들을 위한 사후관리 서비스 풀을 구축할 것을 주문하였다.

<표 49> 2차 델파이 조사를 통한 분석 내용(정체성)

구분	문제점	개선방안
지원을 저조	1) 봉사단 파견 환경 변화 2) 운영관리의 문제 3) 사후관리 서비스 부족 4) 파견 기간에 대한 부담감 5) 기타	1) 긍정적 이미지로의 변화 2) 봉사활동 지원자의 수요에 맞도록 운영 방식 개편 3) 사후관리 서비스 확대 4) 기타
사회적 배려층 진입방안	1) 사회적 배려층의 특성에 맞는 프로그램 및 운영 관리안 마련 2) 사회적 배려층에 대한 지원 강화 3) 사후관리 서비스 풀 구축	

<표 48> 2차 델파이 조사 해외봉사 참여 저조 문제점에 대한 질문 및 질문 배경

질문	질문 배경
1. 코이카 해외봉사단 지원율의 감소 원인이 무엇이라고 생각하십니까?	최근 조사에 따르면, 코이카 해외봉사단 지원율이 매년 감소하고 추세입니다. (2019년 국정감사 1.33:1) ※지원율은 연간 모집목표인원 대비 지원자 수를 의미합니다. 매년 연간 모집 목표인원이 증가하고 있으며, 늘어나는 목표인원 대비 지원율이 감소하고 있음을 의미합니다.

2) 3차 델파이 조사 내용과 양적 조사를 위한 설문지 구성

2차 델파이 조사를 통해 나온 전문가들의 다양한 의견에 대해 빈도 측정을 하였으며, 이를 위해 질문지를 2가지 유형으로 구성하였다.

한 유형은 전문가들의 다양한 의견들에 대한 순위를 알아보기 위해 전문가가 의견들을 보기로 제시하고, 응답자가 우선시하는 것을 선택하도록 하였다. 다른 유형은 전문가들이 문제점으로 제시한 것들에 대한 순위를 알아보기 위해 전문가 의견들을 보기로 한 5점 리커드 척도를 활용하였다.

이처럼 두 가지 유형으로 문항을 구분한 이유는 문제점과 개선방안에 대한 구분을 위한 것으로 문제점들의 경우 리커드 척도를 활용 응답자들의 동의 정도가 어느 정도인지를 확인할 수 있어, 빈도뿐 아니라 강도도 측정할 수 있기 때문이며, 빈도에 따른 순위 측정은 다양한 정책 대안, 개선방안에서 일반적으로 우선시 되는 것을 선정하기 위함이다.

가. 각 문항당 빈도가 가장 높은 두 항목 및 결과치

<표 50>의 1번 문항의 경우 해외 봉사 참여를 저해하는 개인의식에 대한 서열을 물은 결과로, 전문가들은 개인이 자아실현이나 보상에 대해 우려하는 점을 가장 큰 요인으로 보고 있는데, 이는 ‘파견활동 종료 후 귀국 후 얻게 되는 장점이 부족하다.’와 ‘개인적으로 파견활동을 통해 전문성을 발전시킬 기회가 적다.’ 보기가 각각 16.1%의 빈도로 가장 높은 순위를 차지하는 것을 보면 알 수 있다. 문항의 보기는 위의 <표 47> 델파이 전문가 주요 의견(정체성)에 있는 개인의식이다.

<표 50> 3차 델파이 조사 각 문항당 빈도가 가장 높은 두 항목 및 결과치(정체성)

문항	항목	빈도	비율 (%)
1. 해외 파견활동 참여를 저해하는 개인의식	파견활동 종료 후 귀국 후 얻게 되는 장점이 부족하다.	33	16.1
	개인적으로 파견활동을 통해 전문성을 발전시킬 기회가 적다.	33	16.1
3. 해외봉사단 참여 활성화를 위한 전문가 의견	해외봉사단 모집 정원은 현지의 수요와 참여하려는 자들의 공급에 따라 자율적으로 운영되어야 한다. 따라서 파견 인원을 정부 일자리 정책으로 결정해서는 안 된다.	37	31.4

문항	항목	빈도	비율 (%)
	해외봉사단 파견 사업을 중·장기적인 국가 차원의 투자로 인식을 전환해야 한다.	33	28.0

나. 각 문항당 ‘문제점’이라고 인식한 비율이 높은 두 항목 및 결과치

<표 51>의 2번 문항은 해외봉사 참여를 저해하는 사회적 인식 요인으로 ‘취업이 우선이라는 사회적 인식이 있다.’에 92.7%, ‘해외봉사에 대한 사회적 인식을 고취시킬 수 있는 특화된 프로그램이 부족하다.’에 87.8%가 동의 또는 완전 동의하여 사회적 화두는 역시 취업이며, 해외봉사 사업이 사회적 화두를 아우를 만한 요소를 갖지 못하고 있다는 점이 해외봉사 참여의 큰 걸림돌이 되고 있음을 볼 수 있다.

이에 전문가들은 국민들의 해외봉사 참여 활성화를 위해 ‘해외봉사단 모집 정원은 현지의 수요와 참여하려는 자들의 공급에 따라 자율적으로 운영되어야 한다. 따라서 파견 인원을 정부 일자리 정책으로 결정해서는 안 된다.(31.4%)’와 ‘해외봉사단 파견 사업을 중·장기적인 국가 차원의 투자로 인식을 전환해야 한다.(28%)’가 1, 2위로 나타났는데, 이 두 보기는 서로 다른 인식을 반영하고 있다. 즉, 전자의 경우 해외봉사가 자율성을 기반으로 하는 것으로 해외 봉사자 파견을 정부 정책으로 결정하는 것에 대해 우려를 표하는 반면, 후자의 경우 해외봉사단 파견 사업이 국제 사회에서의 투자로 정부 정책이 반영되어야 한다는 상반된 의견으로 전문가들의 의견과 귀국 단원, 잠재적 참여자들의 의견은 어떻게 다른지 살펴볼 필요가 있다.

<표 51> 3차 델파이 조사 각 문항당 ‘문제점’이라고 인식한 비율이 높은 두 항목 및 결과치(정체성)

문항	문제점	완전 동의	동의	모름	부정	완전 부정
2. 해외봉사를 바라보는 사회 인식	취업이 우선이라는 사회적 인식이 있다.	17 (41.5)	21 (51.2)	2 (4.9)	1 (2.4)	0 (0.0)
	해외봉사에 대한 사회적 인식을 고취시킬 수 있는 특화된 프로그램이 부족하다.	11 (26.8)	25 (61.0)	4 (9.8)	1 (2.4)	0 (0.0)

1.2. 귀국 단원 내러티브를 통해 본 해외봉사에 대한 정체성(FGI)

매슬로(Maslow, 1970)에 의하면 인간은 성장 과정에서 욕구를 가지며, 이는 발달 단계에 따라 분화하고 있다고 한다. 그의 욕구 이론에 따르면 인간의 가장 기본적인, 가장 강력한 욕구는 생리적 욕구이며, 이는 의식주와 관련된다. 생리적 욕구가 어느 정도 해결이 되면 그 다음으로 안전하게 살고자 하는 욕구가 발현되며, 이는 외부로부터의 위험은 물론 신체적으로 안정을 유지하고자 한다. 그다음은 어느 집단에 소속되거나 누군가에게 사랑을 받고, 사랑하고자 하는 욕구의 단계로 발달한다. 이 단계에서 사람은 자아에 대해 인식을 하게 된다. 자아에 대한 인식은 타인으로부터 자신에 대한 인정과 존중을 받고자 하는 단계로 발달하며, 이를 자아존중의 욕구라 한다. 자신감이 상승된 사람은 자신이 역량이 있으며, 강점을 갖고 있는 존재로 인식하여 이를 실현하고자 한다. 매슬로는 이 단계를 자아실현의 욕구 단계라 하고 있다.

인간의 욕구 발달은 어떤 일을 도모하고자 할 때, 동기로 반영된다. 자원봉사활동에 참여하는 사람들의 동기와 욕구 간의 관계에 대해 연구한 Francies(1985)는 이를 7개로 범주화하였다. 경험을 통해 자아를 성장시키고자 하는 욕구, 타인에 대한 책임과 사회적 책임감, 사회에 소속되고 상호작용을 하고자 하는 욕구, 타인의 기대에 부응하고자 하는 욕구, 사회적으로 인정받고자 하는 욕구, 자신의 노고에 대한 사회적 교환 욕구가 있으며, 개인적으로 잠재되어 있는 성취에 대한 욕구까지를 말한다.

이처럼 자원봉사활동에 참여하는 사람들의 참여 동기는 발달 과정에 따라, 욕구 단계에 따라, 사회적 환경에 따라 다양하지만 크게 외부적 요인으로써의 이타적 동기(altruistic motives)(김현진, 이동수, 2011)와 내재적 요인으로써의 이기적 동기(egoistic motives)(U. J. Wiersma, 1992)로 구분할 수 있다. 하지만 많은 연구자들이 자원봉사 참여 동기를 순수하게 이타주의만으로는 설명하기 어려울 뿐 아니라, 봉사자 스스로도 동기를 명확하게 인식하지 못한다(김현진, 2011)고 한다.

해외봉사활동의 경험이 있는 귀국 단원 10명과의 FGI를 통한 내러티브에서도 이타적 동기에 대한 이야기보다는 현실적 상황과 자기개발, 자아실현,

오랫동안 해보고 싶었던 욕구에서 출발하고 있다는 것을 알 수 있다.

“해외봉사 원래 관심 있었어요. (Ex003_0화0)”

“대학교 때는 다들 스펙 쌓기 바쁘고 성적 쌓기 바쁠 때라 (중략) 외국 한번 못 나가봤기 때문에 지원하게 되었어요. 혼자 여행하려고 하면 부담스럽지만 코이카를 통해서 나가면 여러모로 지원 되는 것도 있고 안전 보장 되기 때문에 좋은 기회라 생각했어요. (Ex007_0장0)”

“휴가분할 때 아무 부담 없이 집중할 수 있는 일이라고 생각이 들어서 지원하게 되었어요 사실 지원 당시에는 생계형 봉사라고 할 수 있습니다. (Ex001_0정0)”

이들이 해외봉사활동에 대해 접한 경로는 ‘자의에 의한 지속적 관심’부터, ‘가족’, ‘지인’, ‘SNS 광고’, ‘대학교 강의’, ‘NGO 단체’ 등 다양하다.

“봉사단 1기로 신청했다가 대학교 3학년이라 못간걸 은퇴하고 다녀왔습니다. (Ex004_0제0)”

이 귀국 단원의 경우 유네스코 청년해외봉사단 1기에 신청했으나, 자격이 안 되어 참여를 못 하게 되었지만 직장을 정년퇴임하고 해외봉사단에 참여한 사례다. 처음 해외봉사에 관심을 가진지 27년 만에 과전활동을 하게 된 경우로, 장기 해외봉사를 가기 위해선 개인적 조건은 물론 사회적 여건도 동반되어야 함을 볼 수 있는 사례라 할 수 있겠다.

“가족(아내)을 통해 알게 되었고요, 이를 통해 대사협, 단기단장으로 2번 캄보디아랑 필리핀 봉사를 다녀왔습니다. (Ex002_0형0)”

“‘라틴아메리카 개발협력’이라는 학교 수업에 코이카 에콰도르 콜롬비아 페루 전 사무소장님 강의를 듣고 관심을 갖게 되었습니다. (Ex010_0제0)”

“SNS 광고를 보고 알게 되었는데 자격요건이 맞고 취업보다 더 경험해 보기 위해 봉사단에 지원하게 되었습니다. 일반인에게 좋은 기회가 될 거 같았어요. (Ex005_0형0)”

해외봉사단에 대한 인지 경로는 위와 같이 다양하다. 이는 사회 곳곳에 해외봉사에 대해 관심이 있는 사람들이 있다는 것을 방증하는 것으로, 코이카는 해외봉사에 대해 더 많은 경로와 매체를 통해 홍보하고, 관심을 집중시킬 필요가 있음을 보여준다.

“지인이 코이카 해외봉사 다녀왔다는 얘기를 듣고 관심... (Ex007_0강0)”

“해외봉사에 원래 관심은 있었어요. 그러던 중 회사 동료가 추천해서 더 관심을 갖게 되었습니다. 코이카에 대한 만족도가 아주 높더라고요. (Ex003_0화0)”

특히 선배 귀국 단원을 통한 홍보는 그 어느 매체 경로보다도 강하다. 해외봉사를 다녀온 사람들로부터 긍정적 경험담을 들은 경우, 잠재적 참여자는 이에 대한 관심이 향상될 뿐 아니라 적극적으로 참여하고자 하는 의지가 발현되며, 이를 실행에 옮기는 것으로 볼 수 있다. 따라서 코이카는 귀국 단원을 통한 홍보와 사례전파 등의 노력을 기울일 필요가 있다.

귀국 단원들은 자신이 선택하여 다녀온 해외봉사활동에 대한 자부심에 있어서는 상당히 크지만, 이에 대해 반응하는 일반 국민들의 부정적 피드백에 대해선 안타까움을 토로하고 있다.

“일반 사람들에게 물어보면 잘 모르더라고요. (Ex008_0지0)”

“이 분야에 관심 없는 사람들은 봉사단 사업 자체에 관심이 전혀 없어요. (Ex006_0지0)”

아예 코이카 해외봉사단에 대해 잘 모르는 사람이 많다는 상황은 오히려 이들 귀국 단원이 설명할 수 있는 기회가 될 수 있다. 그러나 잘못된 인식은 귀국 단원이 대처하기 힘들게 만드는 요인으로 작용한다.

“홍보도 안 된 것 같고 부정적인 의견이 다수... (Ex007_0강0)”

“웹포스터나 홍보영상 잘 되어있는데, 내용 중에서 ‘해외봉사 가는 데 어학연수 공짜로 보내준다’ 라는 건 좀 부정적 인식이 되고 있어요. 아직도 코이카를 종교 봉사단체로 인식하는 경우도 있고요. (Ex005_0형0)”

이와 같은 인식은 해외 파견활동이 국제개발협력 본연의 활동이 아닌 일부 청년의 경우 개인의 경력을 쌓는 데 치중하거나, 시니어의 경우는 습관적으로 해외에 나가는 사람도 있다고 일침을 가하고 있다.

“(현지에서) 봉사자들도 하는 사람만 하고 나머지는 여행하거나 개인 공부에 치중한다고 보이고요, 봉사단 여러 번 다녀온 사람들은 직업처럼 인식되기도 해요. (Ex004_0제0)”

해외봉사활동에 대한 부정적 인식은 국제개발협력이라는 사회적 가치와 글로벌 인재로 성장하기 위한 ‘도전’이라는 ‘인정’이 아닌 경제적 가치와 성과위주의 현실 세계를 반영할 때 더욱 괴리감을 자극한다.

“개발협력 분야가 아닌 저희가 이제 가는 거는 스펙도 아니고 자격증 하나 더 딸 수 있는데 그 시간에, 젊은 사람들에게는 1년이나 2년 동안 왔다 온다는 거에 시간 아깝다고 생각하죠. (Ex007_0강0)”

“왜 오지에 고생하러 1년 동안이나 가냐 그냥 졸업을 빨리 하지. (Ex010_0제0)”

“철이 없지, 돈을 벌어야지 장가는 언제 갈래, 국가의 재산 낭비하는 거 아니냐. (Ex009_0지0)”

하지만 귀국 단원들은 이 도전적 경험이 지금 당장의 현실에는 맞지 않을 수 있지만, 자신을 성장시키고, 함께 살아가는 지구촌의 미래를 위해 해외봉사활동이 경험이 중요하다고 주장한다.

“국제개발 분야를 알고 있는 친구들은 필요한 경험이고, 직접 현지에 가서 일해 보는 게 커리어에 도움이 될 거예요. (Ex006_0지0)”

“인생에 있어서 남들이 하기 힘든 경험을 했구나. (Ex009_0지0)”

1.3. 잠재적 참여자들의 내러티브를 통해 본 해외봉사에 대한 정체성(FGI)

잠재적 참여자들과의 인터뷰를 통해 해외봉사의 의미를 알아보고자 했다. 잠재적 참여자 중 일부는 해외봉사 파견자는 ‘봉사정신이 투철한 사람’이 가야 한다고 말하는 사람도 있었지만, 정부 정책으로 이루어지는 사업이

기 때문에 ‘어떤 동기를 부여’ 하고 있는지에 대해 파악할 수 있어야 더 많은 사람이 동참할 수 있다고 주장하는 사람들로 나뉘었다.

‘봉사’ 본연의 임무를 수행하기 위해 봉사정신이 투철한 사람이 가야 한다고 주장하는 사람들은 ‘이타적’ 관점을 견지하고 있는데 ‘해외봉사단 사업’의 본원적 성격이 ‘봉사’이기 때문에 참여자 역시 그에 맞는 사람이 가야 한다는 것이다.

“봉사라는 게 나 좋으라고 가는 게 아니라 남을 위한 것이기 때문에 본인의 혜택은 두 번째로 생각해야 하는 부분인 것 같고, 봉사자로 지원을 했다면 봉사자로서의 역할을 다해야 하는 게 맞다고 생각하고요, 모집 자체를 봉사자를 모집하기도 하고, 현지에서도 봉사자를 맞이하기 때문에 봉사자의 본질적인 성격은 지켜져야 한다고 생각해요. (Ne006_0번0)”

“봉사정신 투철해야 해요. (Ne004_0유0)”

하지만 반대를 주장하는 사람들은 ‘자신이 할 수 있는 일’에 초점을 맞추는 것의 중요성과 참여에 대한 ‘계기’가 중요하다고 반박한다.

“코이카에서는 전문가들, 전공자들을 모집해서 컴퓨터면 컴퓨터, IT면 IT쪽, 언어, 음악 쪽으로 전문가들을 모집해서 보내는데 필요한 곳에 가는 것도 봉사자의 역할이라고 생각해요. 저 같은 경우는 할 줄 아는 게 음악이랑 한국어 교육, 미술 정도인데 제가 가지고 있는 것을 현지에서 극대화... (Ne006_0번0)”

“가산점보다 계기가 중요해요. 계기를 통해 봉사 정신이 생긴다고 봐요. (Ne001_0준0)”

즉, 코이카에서 참여자를 모집할 때 ‘전문가’, 최소한 ‘전공자’에게 기회를 부여하고 있고, 이들이 자신의 전공 분야를 통해 사업을 수행하는 것이기에 ‘투철한 봉사 정신’에 제한을 두어서는 안 된다는 것이다. 자신이 할 수 있는 일을 필요한 곳에서 수행할 때, 봉사자로서의 역할도 동반된다는 주장으로 이러한 역할의 수행을 위해서 정부는 해외봉사 참여 수요자들의 욕구에도 귀 기울여야 함은 물론, 동기를 부여해야 한다는 것이다.

“사실 저는 제가 봉사 정신이 투철한 사람이라고 생각은 안 하거든요. 저는 제가 하고 싶어서 하는 거고 이쪽이 제가 제일 재미있다고 생각하는 일이기 때문이라고 하는 거지, 저는 이 사람들에게 봉사한다고 생각은 안 하고 저도 많이 배운다고 생각을 해요. (Ne003_0지0)”

상반되는 주장은 현실을 반영한다. 사실 우리 사회가 ‘봉사’에 대한 ‘역할’, ‘참여자의 자세’, ‘참여자를 위한 인정과 보상제도’의 필요성에 대한 담론과 연구는 많지만, 근원적 형태에서의 ‘봉사’에 대한 정의는 제대로 하고 있지 못하고 있다고 주장하는 연구들(참고문헌 넣을 것)이 많다. 용어로서의 ‘봉사’는 ‘가치’의 영역이고, ‘철학적’ 사유 개념이다. 그래서 주관적일 수밖에 없다. 이런 면에서 Volunteer의 개념에 집중할 필요가 있다. ‘자유 의지’, ‘스스로 원함’의 뜻을 내포하고 있는 Volunteer에 누군가 ‘봉사’라는 가치를 삽입한 것이다. 일본어를 차용했다고 하나 일본의 해외봉사단 정식 명칭은 ‘해외협력대(海外協力隊; Japan Overseas Cooperation Volunteers)’이다. 어디에도 ‘봉사’라는 가치를 부여하고 있지 않다.

“봉사정신이 투철하다는 것의 의미가 무엇인지 모르겠어요. 봉사정신을 어떻게 측정하죠? 투철한 봉사정신을 요구할 때, 해외봉사는 돈도 가산점도 필요 없는 사람만 가야 하나요? 국내 자원봉사활동에 참여하면서 (제도화된) 봉사활동의 문제점에 대해 생각해 봤어요. ‘해야 해서 한 일이고, 시간을 채워야 해서 한 일’ 일 뿐이에요. 나에게도 상대방에게도 그리 도움이 되지 않았다고 생각해요. (Ne002_0수0)”

‘봉사’에 대한 뚜렷한 관점이 없으며, 그 가치가 좋은 것이기 때문에 해야 한다는 당위성이 주장되었고, 이것이 의무로 변형된 것이다. 제도는 누군가에게 좋은 것이 누군가에게는 다른 의미로 받아들일 수 있는 양면성을 가지고 있다.

“젊은 분들은 봉사라고 이야기하지만, 봉사인지 본인이 배우러 가는 건지 그 정의부터가 애매해요, 해외봉사단은 나라가 비용을 쓰고 인력이나 여러 가지 기술을 동원해서 해외에 봉사하는 것은 맞는데요. 봉사하면 참여하는 사람들이 다 희생한다고 생각하는데, 제가 보기에는 얻는 게 굉장히 많은데... ‘아’ 다르고 ‘어’ 다르다고, 같은 얘기

아니예요! 제가 보기에는 나라 입장에서 보면 봉사이고, 개인의 입장에서 보면 봉사가 아니라고 생각해요. 어떻게 보면 단기취업, 1년, 2년, 급여를 많이 주지 않는 단기취업이라고 봐야 하지 않나요. (Ne010_0제0)”

특히, 이러한 주장은 ‘자원봉사 4대 원칙’ 중 ‘무보수성’이 해외봉사자에게는 맞지 않는다는 것이다. ‘항공료’, ‘국제보험 가입’, ‘주거비’, ‘생활비’, ‘교육비’ 등이 제공될 뿐 아니라 귀국 후 사회에 재진입할 수 있도록 ‘정착지원금’까지 주는 봉사활동은 없다는 것이다. 하지만 국내 자원봉사활동성화법에서도 자원봉사 참여자의 실비를 보장해야 한다는 규정이 있고, ‘해외봉사단 파견 규정’도 해외봉사자의 안정적인 국제개발협력 활동을 위해 위 비용들의 지원이 규정으로 정해져 있기에 이것이 법적 하자를 갖지는 않는다. 다시 말해 ‘해외봉사’라는 용어가 주는 혼돈을 이제는 제거해야 할 때가 됐다는 것이다.

인터뷰 참여자들에게 혼돈을 주고 있다는 방증이 다음의 대화 내용이다.

“취업준비 (Ne001_0준0)”가 장기 해외봉사 참여를 주저하게 하는 가장 큰 요인이라는 것이다.

“현재 커리어가 중단 (Ne002_0수0)”될 뿐 아니라 “봉사단, 인턴 등 경력 불인정 (Ne003_0지0)”되고 있어, 참여가 망설이는 것이다. 그러므로 “봉사를 넘어 경력으로 인정되어야 한다. (Ne004_0유0)”고 주장한다.

인터뷰 초반 ‘투철한 봉사정신’의 수반을 주장하던 인터뷰 참여자들의 입장이 바뀐 경우이다.

이렇듯 주장의 대립은 해외봉사 참여자들의 참여에 대한 동기로 ‘이타적 동기’와 ‘이기적 동기’가 동시에 발현되고 있음을 알 수 있다. 사실 인터뷰 초기에 ‘강한 봉사정신’을 주장한 사람들이 후반에는 ‘정부의 강력한 지원’을 요청하는 주장으로 바뀌는 것이 목격되었으며, 이는 정부가 ‘해외봉사 사업’을 홍보, 모집/선발/교육, 활동에 대한 지원, 사후 서비스 제공과 함께 사회 재통합 등 일련의 과정에 해외봉사 참여 수요자들의 ‘욕구’를 반영해야 하는 것은 물론, 그 발달 단계에 맞는 ‘지원’이 동반되어야 함을 시사하고 있다. ‘가치’ 중심의 홍보를 통해 ‘소속하고 싶은’ 욕구가 발현된다. ‘모집/선발/교육’ 등 지난한 과정은 ‘존중받고

싶은’ 욕구를 자극하며, 현지에 대한 불안정한 정보들은 ‘안전에 대한 욕구’를 피어오르게 한다. 파견활동은 자신의 역량을 최대한 발휘하고자 하는 ‘자아실현의 욕구’의 장이라 할 수 있다. 이렇게 성장한 글로벌 인재가 사회로 돌아오고, 사회에서 다시 처음부터 시작해야 한다는 불안감은 발달단계를 역행시킨다. 다시 ‘보호받고자 하는 욕구’부터 시작하는 귀국단원들은 그나마 자신에게는 일어설 수 있는 힘이 있다는 ‘회복력(resilience)’으로 사회에서 버티고 있는 것이다.

“(봉사활동 경험은 살아가는데) 반드시 지렛대가 될 거라고 저는 믿어요. (Ne010_0제0)”

2. 양적 조사

2.1. 설문조사를 통해 본 해외봉사에 대한 정체성 요인별 분석

최근 다양한 기관들이 봉사자들을 해외에 파견하고 있다. 해외에서 파견활동을 하기 위해서는 해외봉사에 대한 기본적인 인식이 있어야 하며, 현지에 대한 이해와 파견활동에 대한 전문적 지식과 경험이 요구된다. 또한 국내에서 자원활동에 참여하는 것과 달리 장기간 가족과 떨어져야 하며, 외로움과 싸워야 하는 기나긴 여정을 견뎌 내야하는 인고가 따른다. 더욱이 해외봉사활동을 위한 비용이 만만치 않은 상황이라 이를 전적으로 담보할 수 있는 기관은 많지 않은 형편이다.

우리나라는 6.25전쟁 이후 전 국토가 초토화되었고, 국민의 삶은 폐허였으며, 국가 재건을 위해 큰 비용이 필요했다. 이때, 전 세계는 대한민국이 다시 일어설 수 있도록 물적으로 도움을 주었고, 미국의 평화봉사단은 황폐해진 국민들의 마음을 어루만져 주기 위해, 다시 일어설 수 있는 힘을 길러주기 위해 머나먼 한국까지 봉사자들을 파견하여 재건을 도와주었다.

‘도움을 받던 나라’였던 우리나라는 그간 경제적 발전은 물론, 정치적 민주화를 위한 희생이 필요했으며, 이제는 경제적 평등과 국제개발협력

위해 노력하는 국가로 전환되었으며, 이제는 ‘도움을 주는 나라’가 되었다. 이는 대한민국이 국제사회에서의 역할이 마련되었음은 물론, 이 역할 수행을 통해 이웃 국가들과의 연대를 꾀하는 소중한 책무가 수반되는 것이다.

이러한 이유로 정부는 ‘경제적으로 어려움에 있는 나라’, ‘교육적 경험의 전수가 필요한 나라’, ‘의료적 지원이 필요한 나라’, ‘기술력 향상을 꾀하고 있는 나라’들에게 물질적, 인적 협력을 하고 있으며, 이 협력의 가장 소중한 축으로 해외봉사자들을 현지에 파견함으로써 협력의 연대를 더욱 굳건히 하고자 한다. 또한, 이렇게 협력의 한 축으로 현지에서 활동을 한 사람들은 전공 분야에 대한 국제개발협력 전문가로 현지에 대한 이해는 물론, 현지어의 구사, 다양한 인적, 지역적 자원의 연계 등 국가가 필요로 하는 인재로 성장하였다고 정부는 물론 전문가들이 자평하고 있다.

그러나 이들이 현지에 파견되기까지는 국민에게 국제개발협력에 대한 정확한 정책정보와 투명하고 공정한 선발과정, 안전하고 효과성 있는 현지 활동이 전제되어야 하며, 국제개발협력 전문가로 양성되고, 성장한 이들이 우리 사회에 다시 잘 정착할 수 있도록 법적, 제도적 시스템이 구축되어야 한다.

국가적 지원은 국민적 지지를 기반으로 형성된다. 특히 국민의 세금이 전제되는 정부의 국제개발협력 정책, 그 중에서도 해외봉사단 파견사업은 국제개발협력은 물론 국내 인적 자원 개발과 궤를 같이 하는 것으로 더 많은 국민들의 지지가 필요하다.

이러한 이유로 일반 국민들이 해외봉사단에 대해 어떻게 생각하고 있는지, 또한 장기 해외봉사활동을 경험한 귀국 단원들은 이 사업에 대해 어떤 의견을 가지고 있는지에 대해 파악하고, 분석하는 일은 국가정책 사업으로써의 위상을 확고히 함은 물론, 그 저변의 확대를 위한 정책 개선에 중요한 자료가 될 것이다.

1) 해외봉사활동 참가를 저해하는 요인(공동설문)

텔파이 조사에 참여한 국제개발협력분야 전문가들은 국민들이 해외봉사에 참여하도록 하기 위해선 ‘해외봉사’에 대한 정체성이 다시 확립되어야 한다고 주장한다. 이는 일반적으로 ‘volunteer’에 대한 개념이 ‘자유 의지에 의해 하는 활동’이라는 점에서 우리나라만 사용하고 있는 ‘봉사’라는 가치의 혼용이 국가정책으로써의 해외봉사활동과 배치된다는 점에서 재정립이 필요하다는 의견으로 해석할 수 있다. 따라서 설문 참가자들이 해외봉사에 대해 어떻게 생각하고 있는지를 알아보는 것은 이 정체성을 제고하는 중요한 자료가 될 것이다.

해외봉사의 정체성에 대한 설문은 귀국 단원과 잠재적 참여자 두 집단에 대한 공통질문을 통해 개별 요인 5문항과 사회적 요인 4문항을 살펴봤으며, 귀국 단원만을 위한 두 개의 사회적 요인 항목을 추가하였다.

가. 해외봉사활동 참가를 저해하는 개별 요인과 사회적 요인(공동설문)

(1) 해외봉사활동 참가를 저해하는 개별 요인

해외봉사활동 참가를 저해하는 개인적 요인으로 5개의 설문을 실시하였다. 이 중 가장 높은 평균을 보이는 설문문항은 ‘개인적으로 외국어를 새로 배우고, 이를 완벽히 구사해야 한다는 부담감이 크다(평균=3.19)’로 나타났다. 뿐만 아니라 다른 설문문항과 다르게 보통(평균=3.00)보다 조금 더 높다. 이 외의 다른 요인에서는 모두 평균이 3.0 미만으로 나타나고 있어 저해 요인으로서 비교적 낮은 수준으로 보인다. 즉, ‘코이카 해외봉사를 다녀온 사람들로부터 파견활동 과정에 대해 부정적인 경험담을 들었다(평균=2.73)’, ‘해외 파견활동이 나의 전문성을 향상하는데 도움이 되지 않을 것이다(평균=2.35)’, ‘코이카 해외봉사 파견활동 기간(1년 이상)이 너무 길다(평균=2.21)’, ‘나에게 맞는 활동 분야를 찾기 어렵다(평균=2.51)’는 보통보다 낮은 수준으로 해외봉사활동 참가에 저해하는 것으로 생각하지 않는 것으로 나타났다.

특히, 해외봉사활동 참가에 대해 가장 낮은 평균을 보인 ‘코이카 해외봉사 파견활동 기간(1년 이상)이 너무 길다(평균=2.21)’라는 요인은 상대적으로 해외봉사활동 참가 저해요인이라고 보기에 어렵다고 할 수 있다.

그러나 설문한 5개의 해외봉사활동 참가 저해의 개인 요인 모두에서 유의수준 0.05에서 잠재적 참여자의 경우가 귀국 단원의 경우보다 통계적으로 차이가 나 더 높은 평균을 보인다. 즉, 잠재적 참여자들이 귀국 단원에 비해 모든 설문문항에 있어 해외봉사활동 참가에 대해 어렵게 생각한다고 하겠다. 특히, 귀국 단원과 잠재적 참여자들 간 인식의 차이를 비교적 크게 보이는 요인은 다음의 두 요인으로 보인다. ‘코이카 해외봉사 파견활동 기간(1년 이상)이 너무 길다’라는 저해 요인에 있어서 귀국 단원이 느끼는 정도(평균=1.68)보다 잠재적 참여자가 느끼는 정도(평균=2.90)가 더 높게 조사되었으며, 다른 요인에 비해 그 차이가 매우 큰 것으로 나타났다. 이와 유사한 경향으로 ‘나에게 맞는 활동 분야를 찾기 어렵다’라는 저해요인에서도 귀국 단원(평균=2.12) 보다 잠재적 참여자(평균= 3.03)가 더 높아 저해요인으로 인식하고 있다.

(2) 해외봉사활동 참가를 저해하는 사회적 요인

해외봉사활동 참가 저해하는 사회적 요인에 대해 아래 <표 52>와 같이 4개의 설문문항을 가지고 설문하였다. 이들 중 가장 높은 평균을 보여주는 설문 문항은 ‘해외봉사단 파견사업이 국가 정책상 투자 관점에서 강조된다(평균=3.40)’이며, 4개 설문문항 중 유일하게 수준이 보통 수준(평균=3.0)보다 더 높게 나타났다. 더구나 귀국 단원(평균=3.46)과 잠재적 참여자(평균=3.32) 두 집단 모두 보통 수준 이상으로 나타났다. 그러나 두 집단 간 차이는 유의수준 0.1에서 귀국 단원이 통계적으로 더 높게 인식하고 있다.

나머지 설문 문항은 모두 보통 수준(평균=3.0)보다 약간 낮게 나타났다. ‘이미 많은 사람들이 해외에 다녀온 경험이 있어 경쟁력이 낮다’(평균=2.81)와 ‘해외봉사활동 경험이 취업에 별 도움이 되지 않을 것이다(평균=2.85)’의 경우는 귀국 단원과 잠재적 참여자 간의 정도 차이는 보이지 않고 있다. 반면에 ‘해외 파견활동이 안전한지 의문이 든다(평균=2.86)’는 경우는 귀국 단원(평균=2.51)에 비해 잠재적 참여자(평균=3.33) 간 유의수준 0.01에서 통계적으로 유의미하게 차이를 보이게 높은 평균을 보인다. 더구나

나 그 수준이 보통 수준보다 높게 나타났다. 즉, 잠재적 참여자의 경우 해외 파견활동의 안전성에 상대적으로 높게 의심을 가지는 것으로 나타났다.

<표 52> 귀국 단원 집단과 잠재적 참여자 집단 간 해외봉사활동 참가를 저해하는 개별 및 사회 요인 빈도분석(공동설문; n=775)

설문문항		값	빈도	퍼센트(%)
개별 요인	개인적으로 외국어를 새로 배우고, 이를 완벽히 구사해야 한다는 부담감이 크다	완전 부동의	62	8.0
		부동의	182	23.5
		보통	182	23.5
		동의	241	31.1
	코이카 해외봉사를 다녀 온 사람들로 부터 파견활동 과정에 대해 부정적인 경험담을 들었다	완전 동의	108	13.9
		완전 부동의	142	18.3
		부동의	216	27.9
		보통	199	25.7
		동의	146	18.8
	해외 파견활동이 나의 전문성을 향상시키는데 도움이 되지 않을 것이다	완전 동의	72	9.3
		완전 부동의	223	28.8
		부동의	265	34.2
		보통	135	17.4
		동의	100	12.9
	코이카 해외봉사 파견활동 기간(1년 이상)이 너무 길다	완전 동의	52	6.7
		완전 부동의	306	39.5
		부동의	203	26.2
		보통	114	14.7
		동의	105	13.5
	나에게 맞는 활동 분야를 찾기 어렵다	완전 동의	47	6.1
		완전 부동의	213	27.5
		부동의	204	26.3
		보통	162	20.9
		동의	143	18.5
사회 요인	이미 많은 사람들이 해외 다녀 온 경험이 있어 경쟁력이 낮다	완전 동의	53	6.8
		완전 부동의	115	14.8
		부동의	229	29.5
		보통	187	24.1
	해외봉사활동 경험이 취업에 별 도움이 되지 않을 것이다	동의	173	22.3
		완전 동의	71	9.2
		완전 부동의	113	14.6
		부동의	218	28.1
	해외봉사단 파견사업이 국가 정책 상 투자 관점에서 강조된다	보통	197	25.4
		동의	163	21.0
		완전 동의	84	10.8
		완전 부동의	35	4.5
		부동의	124	16.0
		보통	231	29.8
		동의	266	34.3
		완전 동의	119	15.4

설문문항	값	빈도	퍼센트(%)
해외 파견활동이 안전한지 의문이 든다	완전 부동의	115	14.8
	부동의	223	28.8
	보통	174	22.5
	동의	181	23.4
	완전 동의	82	10.6

<표 53> 귀국 단위 집단과 잠재적 참여자 집단 간 해외봉사활동 참가를 저해하는 개별 및 사회 요인의 정도와 차이분석(t 검정, 공동설문; n=775)

설문문항	구분	평균	표준편차	t
개별 요인	개인적으로 외국어를 새로 배우고, 이를 완벽히 구사해야 한다는 부담감이 크다.	귀국 단위	3.04	-4.290**
		잠재적 참여자	3.40	
		전체	3.19	
	코이카 해외봉사를 다녀 온 사람들로부터 파견활동 과정에 대해 부정적인 경험담을 들었다.	귀국 단위	2.64	-2.179**
		잠재적 참여자	2.84	
		전체	2.73	
	해외 파견활동이 나의 전문성을 향상시키는 데 도움이 되지 않을 것이다.	귀국 단위	2.17	-4.814**
		잠재적 참여자	2.59	
		전체	2.35	
	코이카 해외봉사 파견활동 기간(1년 이상)이 너무 길다.	귀국 단위	1.68	-14.500*
		잠재적 참여자	2.90	
		전체	2.21	
	나에게 맞는 활동 분야를 찾기 어렵다.	귀국 단위	2.12	-10.477**
		잠재적 참여자	3.03	
		전체	2.51	
사회 요인	이미 많은 사람들이 해외 다녀 온 경험이 있어 경쟁력이 낮다.	귀국 단위	2.82	0.249
		잠재적 참여자	2.80	
		전체	2.81	
	해외봉사활동 경험이 취업에 별 도움이 되지 않을 것이다.	귀국 단위	2.91	1.395
		잠재적 참여자	2.78	
		전체	2.85	
	해외봉사단 파견사업이 국가 정책 상 투자 관점에서 강조된다.	귀국 단위	3.46	1.739*
		잠재적 참여자	3.32	
		전체	3.40	
	해외 파견활동이 안전한지 의문이 든다.	귀국 단위	2.51	-9.677**
		잠재적 참여자	3.33	
		전체	2.86	

*, p<0.1, **, p<0.05, ***, p<0.01

나. 해외봉사활동 참가를 저해하는 사회 요인 빈도분석(귀국 단위)

장기 해외 파견활동을 마친 귀국 단위들은 활동 종료 후 사회에 재진입하는 데 많은 어려움을 겪는 것으로 나타났다. 이 항목에 대해 귀국 단위들

의 응답 평균은 3.40으로 ‘보통(77명, 17.4%)’이라는 응답을 제외하고도, ‘동의 또는 완전동의(241명, 55.7%)’ 하는 응답이 ‘부동의 또는 완전 부동의(119명, 26.9%)’ 응답보다 2배 이상 높다.

‘해외봉사자 파견 수행기관이 너무 많아 선택하기가 어렵다’는 항목의 평균은 2.44로 3.0보다 낮아 해외봉사 참가를 저해하는 요인으로 보기 어렵다.

<표 54> 해외봉사활동 참가를 저해하는 사회 요인 빈도분석(귀국 단위용; n=442)

설문문항	설문 항목	빈도	퍼센트(%)
파견활동 종료 후 사회에 재진입하는데 어려움이 있다 평균 3.40/ 표준편차 1.258	완전 부동의	43	9.7
	부동의	76	17.2
	보통	77	17.4
	동의	155	35.1
	완전 동의	91	20.6
해외봉사자 파견 수행기관이 너무 많아 선택하기가 어렵다 평균 2.44/ 표준편차 1.077	완전 부동의	91	20.6
	부동의	157	35.5
	보통	118	26.7
	동의	59	13.3
	완전 동의	17	3.8

2.2. 인구사회학적 특성에 따른 공동 설문문항에 대한 차이분석

귀국 단위와 잠재적 단위의 인구사회학적 특성에 따라 공통으로 설문한 설문문항의 차이분석을 실시하였다. 인구사회학적 특성은 성별, 연령, 종사 분야, 희망취업 분야로 정했다. 차이분석은 각 설문문항의 항목의 수에 독립표본 t분석과 분산분석(ANOVA)을 사용하였다.

1) 성별에 따른 해외봉사활동 참가를 저해하는 요인 차이분석

해외봉사활동 참가를 저해하는 개인 요인과 사회적 요인에 대한 설문문항에 대해 성별에 따른 차이를 분석한 결과는 <표 55>와 같다. 개인 요인에

서 차이를 보이는 설문문항은 ‘코이카 해외봉사를 다녀 온 사람들로부터 파견활동 과정에 대해 부정적인 경험담을 들었다’와 ‘코이카 해외봉사 파견활동 기간(1년 이상)이 너무 길다’이며, 남자보다 여자가 유의수준 0.05에서 통계적으로 유의미하게 더 높게 인식하고 있는 것으로 나타났다.

사회적 요인에서는 ‘해외 파견활동이 안전한지 의문이 든다’라는 설문 문항에서 여자(평균=2.95)가 남자(평균=2.69)에 비해 유의수준 0.01에서 통계적으로 유의미한 차이가 나고 있으며, 더 높은 의문을 가지고 있는 것으로 보인다.

<표 55> 성별에 따른 해외봉사활동을 저해하는 요인 차이분석(t 검정, 공동설문; n=775)

요인	설문문항	항목	평균	표준편차	t
개인요인	개인적으로 외국어를 새로 배우고, 이를 완벽히 구사해야 한다는 부담감이 크다.	남자	3.21	1.164	0.179
		여자	3.19	1.186	
	코이카 해외봉사를 다녀 온 사람들로부터 파견활동 과정에 대해 부정적인 경험담을 들었다.	남자	2.59	1.240	-2.341**
		여자	2.80	1.211	
	해외 파견활동이 나의 전문성을 향상시키는 데 도움이 되지 않을 것이다.	남자	2.33	1.198	-0.274
		여자	2.35	1.218	
	코이카 해외봉사 파견활동 기간(1년 이상)이 너무 길다.	남자	2.05	1.255	-2.454**
		여자	2.29	1.258	
사회요인	나에게 맞는 활동 분야를 찾기 어렵다.	남자	2.55	1.280	0.670
		여자	2.49	1.246	
	이미 많은 사람들이 해외 다녀 온 경험이 있어 경쟁력이 낮다.	남자	2.75	1.250	-1.061
		여자	2.85	1.176	
	해외봉사활동 경험이 취업에 별 도움이 되지 않을 것이다.	남자	2.87	1.201	0.296
		여자	2.84	1.232	
	해외봉사단 파견사업이 국가 정책 상 투자 관점에서 강조된다.	남자	3.48	1.112	1.537
		여자	3.36	1.041	
	해외 파견활동이 안전한지 의문이 든다.	남자	2.69	1.189	-2.877**
		여자	2.95	1.248	

*: p<0.1, **: p<0.05, ***: p<0.01

2) 연령에 따른 해외봉사활동 참가를 저해하는 요인 차이분석

연령에 따른 정체성 요인 관련 설문문항에 대한 응답 정도의 차이를 보기 위해 분산분석을 실행했다. 그 결과 개인 요인 설문 중 하나인 ‘개인적으로 외국어를 새로 배우고, 이를 완벽히 구사해야 한다는 부담감이 크다’라는 설문문항에서만 연령별 차이를 보이지 않고 있는 것으로 나타났다(F=0.923, p<0.1).

나머지 정체성 관련 설문문항에 대해 연령별에 따른 차이는 유의수준 0.01에서 통계적으로 유의미한 것으로 나타났다. 구체적인 연령별 집단 간 차이를 확인하기 위한 사후분석 방법으로는 Duncan 방법을 사용하였다. 우선 차이를 보이는 개인 요인 관련 4개의 설문문항에서 대체로 50~60대 이상의 연령 집단이 높은 상관관계를 보이고 있으며, 20대, 30대의 연령 집단의 경우 낮은 상관관계로 나타나 집단 간 차이를 볼 수 있다. 그 정도는 20, 30대가 더 높은 평균을 보이는 경향을 보인다.

사회적 요인 관련 설문문항 중에서 ‘해외봉사단 파견사업이 국가 정책 상 투자 관점에서 강조된다’라는 설문문항에서는 20대의 인식이 다른 연령층(30대 이상 모든 연령층)과 차이 나게 낮게 인식하고 있는 것으로 나타났다. 반면에 나머지 3개 설문문항에서는 연령이 높은 집단(50, 60대 이상 집단) 보다는 연령이 낮은 집단(20대, 30대)이 더 높은 동의 수준을 보이고 있다.

<표 56> 연령에 따른 해외봉사활동을 저해하는 요인 차이분석(t 검정, 공동설문; n=775)

요인	설문문항	항목	평균	표준편차	F	집단비교
개인요인	개인적으로 외국어를 새로 배우고, 이를 완벽히 구사해야 한다는 부담감이 크다.	20대	3.20	1.269	0.923	
		30대	3.21	1.079		
		40대	2.98	1.119		
		50대	3.24	1.254		
		60대 이상	3.28	1.179		
	코이카 해외봉사를 다녀 온 사람들로부터 파견활동 과정에 대해 부정적인	20대 ^a	2.58	1.252	19.339*	e, (d) < (d), (a) < (a), c < b
		30대 ^b	3.20	1.148		
		40대 ^c	2.83	1.085		

요인	설문문항	항목	평균	표준편차	F	집단비교
개인요인	경험담을 들었다.	50대 ^d	2.31	1.131	11.876 ^{**}	d, (e) < (e), (c) < (c), a < b
		60대 이상 ^e	2.25	1.149		
	해외 파견활동이 나의 전문성을 향상시키는 데 도움이 되지 않을 것이다.	20대 ^a	2.38	1.091		
		30대 ^b	2.68	1.288		
		40대 ^c	2.29	1.267		
		50대 ^d	1.84	1.027		
		60대 이상 ^e	2.03	1.132		
	코이카 해외봉사 파견활동 기간(1년 이상)이 너무 길다.	20대 ^a	2.74	1.347	27.137 ^{**}	d, e, c < b < a
		30대 ^b	2.35	1.245		
		40대 ^c	1.75	1.063		
		50대 ^d	1.56	0.906		
		60대 이상 ^e	1.75	0.976		
	나에게 맞는 활동 분야를 찾기 어렵다.	20대 ^a	2.82	1.200	7.601 ^{***}	e, (c), (d) < (c), (d), (b) < (b), a
		30대 ^b	2.55	1.247		
		40대 ^c	2.27	1.165		
		50대 ^d	2.37	1.352		
		60대 이상 ^e	2.11	1.229		
사회요인	이미 많은 사람들이 해외 다녀 온 경험이 있어 경쟁력이 낮다.	20대 ^a	2.94	1.180	7.414 ^{***}	e, d < c, a, b
		30대 ^b	3.02	1.236		
		40대 ^c	2.79	1.262		
		50대 ^d	2.49	1.101		
		60대 이상 ^e	2.42	1.072		
	해외봉사활동 경험이 취업에 별 도움이 되지 않을 것이다.	20대 ^a	2.86	1.246	5.173 ^{***}	e, d, (c), (a) < (c), (a), b
		30대 ^b	3.09	1.241		
		40대 ^c	2.80	1.297		
		50대 ^d	2.64	1.044		
		60대 이상 ^e	2.54	1.114		
	해외봉사단 파견사업이 국가 정책 상 투자 관점에서 강조된다.	20대 ^a	3.13	0.960	5.708 ^{***}	a < c, d, b, e
		30대 ^b	3.54	1.049		
		40대 ^c	3.42	1.132		
		50대 ^d	3.44	1.081		
		60대 이상 ^e	3.57	1.160		
	해외 파견활동이 안전한지 의문이 든다.	20대 ^a	3.23	1.208	11.650 ^{**}	e, (d) < (d), (c) < (c), b < a
		30대 ^b	2.90	1.195		
		40대 ^c	2.76	1.257		
		50대 ^d	2.53	1.181		
		60대 이상 ^e	2.40	1.173		

*: p<0.1, **: p<0.05, ***: p<0.01

3) 종사분야에 따른 해외봉사활동 참가를 저해하는 요인 차이분석

국제개발협력 분야와 그 외 일반 분야로 크게 나누어진 종사분야에 따라 해외봉사활동을 저해하는 정도의 차이를 분석한 결과는 <표 57>과 같다. 국제개발협력 분야에 종사하는 응답자 수는 103명이며, 그 외 일반 분야에 종사하는 응답 수는 447명이다.

분석결과에 따르면, 개인 요인의 두 설문문항에서 차이를 보이고 있다. 먼저, ‘개인적으로 외국어를 새로 배우고, 이를 완벽히 구사해야 한다는 부담감이 크다’ 라는 설문문항에 있어 ‘국제개발협력 분야(평균=2.75)’ 에 종사하는 집단보다 ‘그 외 일반 분야(평균=3.24)’ 에 종사하는 집단이 더 높은 평균을 보이며 그 차이는 유의수준 0.01에서 통계적으로 유의미하다. ‘코이카 해외봉사 파견활동 기간(1년 이상)이 길다’ 는 항목에 대해서도 ‘그 외 일반분야(평균=2.18)’ 에 종사하는 집단이 ‘국제개발협력 분야(평균=1.95)’ 에 종사하는 집단에 비해 더 높은 평균을 보이며, 그 차이도 통계적으로 유의미하다(유의수준 0.1). 나머지 개인 요인 설문문항에서는 통계적으로 유의미한 차이를 보이고 있지 않다.

사회적 요인의 설문문항 중 ‘해외 파견활동이 안전한지 의문이 든다’ 는 항목에 대한 응답의 수준은 종사분야에 따라 차이를 보이고 있다. 이에 대해 ‘그 외 일반 분야(평균=2.87)’ 에 종사하는 집단에 비해 ‘국제개발협력 분야’ 에 종사하는 사람에 비해 더 높은 의문을 가지는 것으로 나타났다.

<표 57> 종사분야에 따른 해외봉사활동을 저해하는 요인 차이분석(t 검정, 공동설문; n=775)

요인	설문문항	항목	평균	표준편차	t
개인요인	개인적으로 외국어를 새로 배우고, 이를 완벽히 구사해야 한다는 부담감이 크다.	국제개발협력 분야	2.75	1.178	-3.929 ^{***}
		그 외 일반 분야	3.24	1.151	
	코이카 해외봉사를 다녀 온 사람들로 부터 파견활동 과정에 대해 부정적인 경험담을 들었다.	국제개발협력 분야	2.82	1.227	1.126
		그 외 일반 분야	2.67	1.184	

사회 요 인	해외 파견활동이 나의 전문성을 향상시키는 데 도움이 되지 않을 것이다.	국제개발협력 분야	2.32	1.315	0.226
		그 외 일반 분야	2.29	1.144	
	코이카 해외봉사 파견활동 기간(1년 이상)이 너무 길다.	국제개발협력 분야	1.95	1.158	-1.708 *
		그 외 일반 분야	2.18	1.233	
	나에게 맞는 활동 분야를 찾기 어렵다.	국제개발협력 분야	2.34	1.249	-1.028
		그 외 일반 분야	2.48	1.234	
	이미 많은 사람들이 해외 다녀 온 경험이 있어 경쟁력이 낮다.	국제개발협력 분야	2.78	1.275	0.117
		그 외 일반 분야	2.76	1.159	
	해외봉사활동 경험이 취업에 별 도움이 되지 않을 것이다.	국제개발협력 분야	2.83	1.299	0.004
		그 외 일반 분야	2.83	1.192	
	해외봉사단 파견사업이 국가 정책 상 투자 관점에서 강조된다.	국제개발협력 분야	3.42	1.142	-0.221
		그 외 일반 분야	3.44	1.033	
	해외 파견활동이 안전한지 의문이 든다.	국제개발협력 분야	2.60	1.301	-1.980 **
		그 외 일반 분야	2.87	1.200	

*, p<0.1, **, p<0.05, ***, p<0.01

4) 희망취업분야에 따른 해외봉사활동 참가를 저해하는 요인 차이분석

희망취업분야를 ‘국제개발협력 분야’와 ‘그 외 일반 분야’로 나누어 공동 설문문항에 대한 인식의 차이를 분석하였다. ‘국제개발협력 분야’를 희망하는 응답자 수는 227명이며, ‘그 외 일반 분야’를 희망하는 응답자 수는 291명이다.

해외봉사활동을 저해하는 개인 요인과 사회적 요인에 대한 설문문항을 희망취업분야에 따라 어떻게 차이가 나는지 확인하기 위해 독립표본 t분석을 실시하였다. 개인 요인 관련 설문문항 중 ‘코이카 해외봉사를 다녀 온 사람들로부터 파견활동 과정에 대해 부정적인 경험담을 들었다’의 경우 ‘국제개발협력 분야(평균=2.69)’를 희망취업 분야로 원하는 응답자들이 ‘그 외 일반 분야를 희망 취업 분야(평균=2.47)’로 원하는 응답자 보다 더 높게 나타났다. 반면에 ‘코이카 해외봉사 파견활동 기간(1년 이상)이 길다’라는 응답에 대해서는 ‘그 외 일반 분야(평균=2.26)’ 응답자들이 ‘국제개발협력 분야(평균=1.85)’ 응답자들에 비해 더 높게 나타났다. 나머지 개인 요인 관련 설문문항에서는 차이를 보이고 있지 않다.

사회적 요인 관련 설문문항들에서는 ‘해외 파견활동이 안전한지 의문이 든다’라는 설문문항에서만 차이를 보이고 있다. 이에 대해서도 ‘그 외 일반 분야(평균=2.87)’에 응답한 경우가 ‘국제개발협력 분야(평균=2.60)’에 응답한 경우 보다 더 높게 인식하고 있다. 즉, ‘그 외 일반 분야’를 희망 취업분야로 응답한 사람들이 더 해외 파견활동이 안전한지 의문을 가지는 것이다.

<표 58> 희망취업분야에 해외봉사활동을 저해하는 요인 차이분석(t 검정, 공동설문; n=775)

요 인	설문문항	항목	평균	표준편차	t
개 인 요 인	개인적으로 외국어를 새로 배우고, 이를 완벽히 구사해야 한다는 부담감이 크다.	국제개발협력 분야	3.11	1.218	-0.757
		그 외 일반 분야	3.20	1.209	
	코이카 해외봉사를 다녀 온 사람들로부터 파견활동 과정에 대해 부정적인 경험담을 들었다.	국제개발협력 분야	2.69	1.157	2.112**
		그 외 일반 분야	2.47	1.157	
	해외 파견활동이 나의 전문성을 향상시키는 데 도움이 되지 않을 것이다.	국제개발협력 분야	2.15	1.153	-0.575
		그 외 일반 분야	2.20	1.106	
	코이카 해외봉사 파견활동 기간(1년 이상)이 너무 길다.	국제개발협력 분야	1.85	1.072	-3.994 ***
		그 외 일반 분야	2.26	1.314	
	나에게 맞는 활동 분야를 찾기 어렵다.	국제개발협력 분야	2.43	1.182	-0.804
		그 외 일반 분야	2.52	1.258	
사 회 요 인	이미 많은 사람들이 해외 다녀 온 경험이 있어 경쟁력이 낮다.	국제개발협력 분야	2.78	1.215	0.020
		그 외 일반 분야	2.77	1.219	
	해외봉사활동 경험이 취업에 별 도움이 되지 않을 것이다.	국제개발협력 분야	2.81	1.260	0.027
		그 외 일반 분야	2.81	1.225	
	해외봉사단 파견사업이 국가 정책 상 투자 관점에서 강조된다.	국제개발협력 분야	3.42	1.071	0.996
		그 외 일반 분야	3.33	1.041	
	해외 파견활동이 안전한지 의문이 든다.	국제개발협력 분야	2.59	1.173	-2.584 **
		그 외 일반 분야	2.87	1.229	

*, p<0.1, **, p<0.05, ***, p<0.01

5) 잠재적 참여자들의 해외체류 경험에 따른 정체성(개인 요인과 사회적 요인)의 차이분석

잠재적 참여자들의 해외체류 경험 기간을 1년 미만과 1년 이상의 그룹으로 나누고, 이에 따른 정체성을 분석한 결과 개인 요인에서 ‘해외 파견활동이 나의 전문성을 향상시키는데 도움이 되지 않을 것이다’라는 항목을 제외하고는 모두 유의수준 0.05 기준 유의미한 차이가 있는 것으로 나타났다. 이는 해외 체류 경험이 짧을수록 개인 요인들에 미치는 영향이 크다는 것에 더 동의하지만, ‘부정적인 경험담’의 취득 여부는 해외여행 체류 경험이 길수록 더 많이 접하는 것으로 볼 수 있다.

사회적 요인에서는 해외 체류 기간과는 크게 차이를 보이지 않지만 ‘해외 파견활동이 안전한지 의문’이라는 항목에서만은 1년 미만의 체류 경험자들이 더 우려를 나타낸 것으로 볼 수 있다.

<표 59> 해외 체류 경험 기간에 따른 정체성의 차이분석 결과(t 검정, 잠재적 참여자용, n=333)

요인	설문문항	구분	평균	표준편차	t
개인 요인	개인적으로 외국어를 새로 배우고, 이를 완벽히 구사해야 한다는 부담감이 크다.	1년 미만	3.47	1.196	2.276**
		1년 이상	3.14	1.166	
		전체	3.40	1.182	
	코이카 해외봉사를 다녀 온 사람으로부터 파견활동 과정에 대해 부정적인 경험담을 들었다.	1년 미만	2.63	1.287	-4.029***
		1년 이상	3.27	1.288	
		전체	2.84	1.295	
	해외 파견활동이 나의 전문성을 향상시키는 데 도움이 되지 않을 것이다.	1년 미만	2.57	1.208	-1.034
		1년 이상	2.73	1.363	
		전체	2.59	1.236	
	코이카 해외봉사 파견활동 기간(1년 이상)이 너무 길다.	1년 미만	3.08	1.373	2.919***
		1년 이상	2.59	1.258	
		전체	2.90	1.327	
	나에게 맞는 활동 분야를 찾기 어렵다.	1년 미만	3.21	1.201	2.478**
		1년 이상	2.80	1.379	
		전체	3.03	1.260	
사회 적 요인	이미 많은 사람들이 해외 다녀 온 경험이 있어 경쟁력이 낮다.	1년 미만	2.85	1.182	-0.093
		1년 이상	2.86	1.175	
		전체	2.80	1.173	
	해외봉사활동 경험이 취업에 별 도움이 되지 않을 것이다.	1년 미만	2.84	1.156	0.074
		1년 이상	2.83	1.201	
		전체	2.78	1.175	

요인	설문문항	구분	평균	표준편차	t
	해외봉사단 파견사업이 국가 정책 상 투자 관점에서 강조된다.	1년 미만	3.34	0.909	-1.189
		1년 이상	3.50	1.154	
		전체	3.32	1.004	
	해외 파견활동이 안전한지 의문이 든다.	1년 미만	3.46	1.200	2.176**
		1년 이상	3.13	1.246	
		전체	3.33	1.202	

*: p<0.1, **: p<0.05, ***: p<0.01

6) 잠재적 참여자의 장기 해외봉사단 지원 의향 분석

설문에 참여한 잠재적 참여자들이 장기 해외봉사활동에 참여할 의사가 있는지를 알아보기 ‘잠재적 참여자의 코이카에 대한 일반 사항’ 문항을 토대로 분산분석을 실행하였다. 그 결과 잠재적 참여자들이 장기 해외봉사에 참여하고자 하는 의향은 코이카를 알고 있는 것과 모르는 집단 간에는 차이가 없지만, 코이카가 해외봉사단을 파견하고 있다는 사실을 인지한 집단과 인지하지 못 한 집단, 코이카 광고를 접한 집단과 접하지 못한 집단 간 사이에 유의미한 차이를 볼 수 있었다.

가. 코이카 인지 여부에 따른 장기 해외봉사 참여 의사

잠재적 참여자들의 코이카 인지 여부는 코이카를 알고 있는 집단(267명)과 모르는 집단(66명) 간 차이를 보이지 않았다.($\chi^2=0.321$, $p>0.1$)

<표 60> 잠재적 참여자의 코이카 인지 여부에 따른 장기 해외봉사 참여 의향 차이

구분		KOICA에 대한 인지 여부		전체
		모른다	안다	
장기해외봉사단(1년 이상) 참여 의사	없다	17	60	77
		25.8%	22.5%	23.1%
	있다	49	207	256
		74.2%	77.5%	76.9%
전체		66	267	333
		100.0%	100.0%	100.0%

$\chi^2=0.321$, $p=0.625$

나. 코이카 해외봉사단 파견 사실 인지 여부에 따른 장기 해외봉사 참여 의향 차이

잠재적 참여자들 중 코이카가 해외봉사단을 파견하는 기관이라는 사실을 알고 있는 사람들(309명)은 이 사실을 모르는 사람들(24명)에 비해 24.4% 이상 장기해외봉사 참여에 대한 열망이 더 있는 것으로 나타났다. 아래의 경우는 유의수준 0.05에서 경험여부에 따라 참여의사의 차이가 있음을 보여주고 있다($\chi^2=7.504$, $p<0.05$).

<표 61> 잠재적 참여자의 코이카 해외봉사단 파견 사실 인지 여부에 따른 장기 해외봉사 참여 의사 여부 빈도분석 (잠재적 참여자용; n=333)

구분		귀하는 KOICA(코이카, 한국국제협력단)에서 해외봉사단을 파견하는 사실을 알고 계십니까?		전체
		모른다	안다	
귀하는 장기해외봉사단(1년이상)에 참여하고 싶은 의사 있으십니까?	없다	11 45.8%	66 21.4%	77 23.1%
	있다	13 54.2%	243 78.6%	256 76.9%
전체		24 100.0%	309 100.0%	333 100.0%

$\chi^2=7.504$, $p=0.011$

다. 코이카 홍보 및 광고를 접한 경험 여부에 따른 장기 해외봉사 참여 의향 차이

잠재적 참여자 중 코이카에 대한 홍보 및 광고를 접한 경험이 없는 집단(74명)은 장기 해외봉사에 참여할 의사가 45.9%인 반면 경험이 있는 집단(259명)의 경우 장기 해외봉사에 참여할 의사가 85.7%로 약 40% 정도 높게 나타났다. 아래의 경우는 유의수준 0.01에서 코이카 홍보 및 광고 접촉 경험여부에 따라 장기 해외봉사에 대한 참여의사의 차이를 보여주고 있다($\chi^2=51.206$, $p<0.01$).

<표 62> 잠재적 참여자의 코이카 홍보/광고 접한 경험 여부에 따른 장기 해외봉사 참여 의향 차이 빈도분석(잠재적 참여자용; n=333)

구분		KOICA 홍보/광고 활동 접한 경험 여부		전체
		없다	있다	
장기해외봉사단(1년 이상) 참여 의사	없다	40 54.1%	37 14.3%	77 23.1%
	있다	34 45.9%	222 85.7%	256 76.9%
전체		74 100.0%	259 100.0%	333 100.0%

$\chi^2=51.206$, $p=0.000$

7) 사회적 배려층 대상 여부에 따른 차이분석

사회적 배려층에 표시한 집단(57명)과 표시하지 않은 집단(718명), 두 집단을 대상으로 ‘경제적 요인으로서의 사회적 배려층 경우 정부지원해외인턴 프로그램으로 운영하여, 기초생활보장 특례를 적용해야 한다(평균 3.67)’는 항목에 대해 어떤 차이가 있는지를 알아보았다. 두 집단은 유의수준 0.01에서 의견에 차이가 있는 것으로 나타났으며, 사회적 배려층에 표시한 집단이 정부 지원 프로그램의 필요성에 더 강하게 동의하는 것으로 나타났다.

<표 63> 사회적 배려층 대상 여부에 따른 사회적 배려층의 참여를 위한 방안인식 차이(t검정)

설문문항	구분	빈도	평균	표준편차	t
경제적 요인으로서의 사회적 배려층 경우 정부지원해외인턴 프로그램으로 운영하여, 기초생활보장 특례를 적용해야 한다.	대상 아님	718	3.64	1.185	-2.642***
	대상임	57	4.07	1.132	
	전체	775	3.67	1.186	

※: $p<0.1$, **: $p<0.05$, ***: $p<0.01$

<표 64> 사회적 배려층 대상 여부에 따른 사회적 배려층의 참여를 위한 방안 인식 차이 교차분석

설문문항	항목	사회배려층 대상 여부		전체
		대상 아님	대상임	
경제적 요인으로서의 사회적 배려층 경우 정부지원해외인턴 프로그램으로 운영하여, 기초생활보장 특례를 적용해야 한다.	완전 부동의	48	3	51
		6.7%	5.3%	6.6%
	부동의	66	3	69
		9.2%	5.3%	8.9%
	보통	193	7	200
		26.9%	12.3%	25.8%
	동의	200	18	218
		27.9%	31.6%	28.1%
	완전 동의	211	26	237
		29.4%	45.6%	30.6%
	전체	718	57	775
		100.0%	100.0%	100.0%

3. 국외 사례

앞에서 국외의 해외봉사단 현황을 조사하면서 각국의 봉사단 참여 장려 정책 및 단원들에 대한 지원제도를 파악하고, 그 나라의 특색을 나타내며 효과가 좋은 것으로 드러나는 제도를 골라 특성으로 정리하였다. 여기서는 나라별 특성을 중심으로 각국의 봉사단 담당자와 귀국 단원들을 통해 구체적인 정보를 얻기 위한 작업을 진행하였다. 다양한 제도를 운영 중인 미국, 일본, 영국 세 나라를 대상으로 추가적인 정보가 필요한 부분을 질문지로 작성하여 코이카를 통해 International Volunteer Cooperation Organisations(IVCO) 컨퍼런스 기간에 전달되도록 하였다. 답변을 하게 될 담당자에게 인터뷰를 요청하는 서한을 발송하였고, 이들을 통해 귀국봉사단 원도 소개받을 계획이었다. 그러나 예상과 다르게 한 달이 넘어서야 첫 답신을 받을 수 있었고 다른 답신도 쉽게 받은 것은 아니었다. 인터뷰는 대부분 원치 않아 계획했던 대로 진행할 수 없었고, 이메일을 통해 추가질문을 하는 방법을 선택해야 했다.

각국 봉사단 업무 담당자들과 귀국 단원들의 답변, 자료에서 찾은 사례들과 함께 각 나라가 진행하고 있는 특성 있는 제도들이 어느 정도 활용되고 있는지 실제의 이야기들을 들어보고, 이 제도들을 우리에게는 어떻게 적용할 수 있을지 검토해볼 것이다.

3.1. 미국 Peace Corps

질문지를 배포한 지 두 달쯤 되어서야 Peace Corps 담당자와 연결되었고, 직원 A(전략적 파트너십과 정부 간 업무 사무소의 자원봉사 및 국내봉사 담당)는 질문지의 많은 부분이 공개적으로 말할 수 없는 내용이라서 답할 수 없으며, 인터뷰도 바쁜 시기라 다음 기회에 진행하길 희망한다며 정중히 거절하였다. 확인할 수 없었던 정보를 받을 수 있는 방법을 고안하다가, 10개의 질문 문항을 5개²³⁰⁾로 줄여 다시 답변해줄 것을 요청했더니 바쁜 일정 중에도 비교적 상세한 답변을 보내왔다. 또한, Peace Corps 귀국 단원에 대한 질문지는 연구팀 내에서 개별적으로 수소문하여 4명의 직원으로부터 답을 받을 수 있었다. 귀국 단원에게 배포된 질문지는 5개의 범주에 10개의 문항으로 ① 봉사 동기 및 모집 프로세스(1~3번), ② 파견 후(4번), ③ 귀국 봉사단원(5~8번), ④ 봉사단의 정체성(9번), ⑤ 제안과 의견(10번)으로 구성하였다.

<표 65> 미국 Peace Corps 답변자(귀국 단원) 정보

구분	귀국 단원 A	귀국 단원 B	귀국 단원 C	귀국 단원 D
연령대	30대	30대	30대	30대
최종학력	석사	학사	석사	석사
봉사 분야	교육	청소년 개발	교육	교육
봉사 전 관련 경력	6년	4년	1년 미만	5년

²³⁰⁾ 미국의 3가지 특성인 campus recruiter(3문항), noncompetitive eligibility(1문항), third goal program(1문항)으로 집중하여 문항을 구성하였다.

답변한 귀국 단원들은 위 <표 65>에서 알 수 있듯이, 현재 모두 30대이지만 모두 20대에 봉사단으로 파견되었으며, 3명은 교육 분야로 1명은 청소년 개발 분야로 파견되었다. 현황에서 살펴보았듯이, Peace Corps는 젊은 층의 참여가 높으며 교육 분야에 집중된 것을 알 수 있다. 3명의 귀국 단원(귀국 단원 B, C, D)은 연방공무원 특별채용(Non-Competitive Eligibility, 이하 NCE) 혜택을 받아 현재 연방공무원으로 채용되어 일하고 있으며, 한명의 귀국 단원(A)은 NCE를 사용하지 않고 귀국 단원 대상으로 대학원에서 얻을 수 있는 장학금 혜택을 받았으며 현재 일하고 있는 곳에 채용되었다. 4명 모두 Third Goal(제3의 목표) 프로그램에 참여했고, 2명(귀국 단원 B, D)은 Campus Recruiter(캠퍼스 채용담당자)와 관련되어, 미국의 특성을 나타내는 이 세 가지 제도가 활발히 이용되고 있고 귀국 단원의 생태환경에 큰 영향을 주고 있음을 알 수 있다.

대부분(귀국 단원 A, C, D)은 가족(어머니, 언니)이나 친구가 Peace Corps 봉사단이었던 것이 자극이 되어 봉사활동 참여로 연결된 것으로 보여 Peace Corps의 오랜 역사를 짐작할 수 있다. 모두 봉사단 참여가 매우 보람 되었다고 여기며 감사하게 생각한다거나 자랑스럽다고 표현했으며, 주변에 추천하거나 다시 참여하겠다고 답하는 등 높은 자부심을 보였다. 개선점으로는 정신건강에 대한 지원을 제안(귀국 단원 C, D)하거나 건강보험 혜택기간을 늘릴 것을 제안(귀국 단원 A, D)하여 이 부분에 대한 고려가 높아지기를 희망하고 있었다. 청년봉사자를 더 많이 유치하기 위해서도 봉사활동 때와 귀국 후 전화 상담이나, 동료 멘토링, 미디어 정보를 제공하는 등 정신건강지원이 필요(귀국 단원 C)하고, 귀국 단원의 기술을 최대한 활용하도록 기관에서 노력해야 한다(귀국 단원 B)는 의견과 기업체에서 귀국 단원들을 고용하도록 가치를 부여해야 한다(귀국 단원 D)는 의견, 세계 평화를 위해 봉사는 필요한 일이라며 자격 갖춘 봉사자의 태도를 지녀야 함(귀국 단원 A)을 지적하기도 하였다.

3.2. 일본 JOCV

일본 JOCV 질문지는 IVCO(국제봉사협력기구)를 통해 KOICA(한국국제협력단)가 전달했으며, JOCV 사무국에 근무하는 프로그램 담당관(Program Officer)이 질문에 관련된 부서들의 의견을 종합하여 답변을 보내왔다. 답변을 토대로 인터뷰를 진행하려고 했으나, 여러 부서가 답변한 것이라 다 같이 모여 인터뷰를 진행하기 어려운 부분이 있어 이미 코이카에 양해를 구했다는 답변이 왔다. 또한, 귀국 단원 3명을 추천해달라는 요청도 어렵다는 답변이 왔으며, 대신 궁금한 질문이 있으면 본인에게 알려달라고 했다. 10개 문항의 귀국 단원용 질문지와 함께 다시 1명의 귀국 단원 추천을 제안했으나 이것도 거절하였다. 귀국 단원용 질문지에 대한 답은 없었으며, 직원이 답변한 내용에 대한 추가 질문은 답을 받았다. 연구진에서 개별적으로 섭외된 JOCV 귀국 단원이 없어서 직원 1명의 답변만 받았을 뿐이다.

JOCV 직원용 질문지도 10개의 문항이고 4개의 범주로 ① 모집과 선발(1~6번), ② 다양성과 포용(7번), ③ 관리 및 운영(8번), ④ 귀국 봉사단(9~10번)에 대한 질문이었다. 모집에 관련한 질문 중 특히 지자체, 기업체, 대학 등과 연계된 특별 파견제도에 대한 자세한 설명이 있었다. 2019년 새로운 제도 시행과 관련하여 변경된 사항들이 있지만 JICA는 여전히 직장인을 봉사단으로 유치하는데 치중하고 있음을 밝혔다. 이 내용과 함께 귀국 단원에게 인기가 좋다는 ‘자기성찰 세미나’ 등은 사례로 살펴볼 것이다. JICA는 봉사단 홍보에 있어서 타겟층에 맞는 홍보 전략을 취하고 온라인 미디어, SNS, 이벤트 등을 활용하며, 봉사단에 대한 인식을 높이기 위해 일 년 내내 정기적으로 정보를 배포하여 관심을 유지하도록 한다고 답했다.

3.3. 영국 VSO

IVCO를 통해 배포된 질문지는 VSO의 인적자원부 아시아 매니저(직원 A)에게서 답변이 왔다. 질문지 답변을 토대로 2020년 11월 27일 인터뷰를 실시하였고 문헌으로는 상세하게 알 수 없었던 부분과 영국 자원봉사 단체에서 주요하게 생각하는 부분까지 직원 A는 투명하게 답변해 주었다. 질문지에 두 번째 답변을 준 직원 B는 VSO를 후원하고 있는 FCDO(Foreign, Commonwealth and Development Office)의 정책·프로그램 분석가이다. FCDO는 DFID(Department for International Development)와 FCO(Foreign and Commonwealth Office)를 2020년에 합병하여 만들어진 기관으로 VSO가 운영하는 청년봉사단 ICS(International Citizen Service)의 주요 파트너이다. 직원 B는 VSO에 대한 정보를 충분히 갖고 있지 않아 인터뷰를 진행하지 않았으며 추가질문에 대한 답도 하지 않았다. 직원용 질문지는 4개의 범주에 10개의 문항으로 ① 모집과 선발(1~6번), ② 다양성과 포용(7번), ③ 귀국봉사단(8~9번), ④ VSO 정체성(10번)에 대한 질문이었다.

귀국 단원에 관한 질문지는 직원 A가 소개해준 National 봉사자, International 봉사자, ICS-UK 단원이었던 3명으로부터 답변을 받았다. 귀국 단원에게 배포된 질문지는 5개의 범주에 10개의 문항으로 ① 봉사 동기 및 모집 프로세스(1~2번), ② 파견 후(3번), ③ 귀국봉사단원(4~7번), ④ 봉사단의 정체성(8~9번), ⑤ 제안과 의견(10번)으로 구성하였다.

<표 67> 영국 VSO 답변자(귀국 단원) 정보

구분	귀국 단원 A	귀국 단원 B	귀국 단원 C
연령대	20대	30대	40대
최종학력	석사	학사	학사
봉사 분야	재난관리와 지역사회 회복	-	-
봉사 전 관련 경력	2년 5개월	1년	8년

VSO와 관련한 직원 2명과 귀국 단원 3명의 질문지 답변, 직원 1명과 실시한 인터뷰를 기반으로 VSO의 특성으로 구분한 National Volunteer와 Parliamentary Volunteer 제도, 귀국 단원의 네트워킹에 대한 사례조사를 하겠다.

<표 66> 영국 VSO 답변자(직원) 정보

구분	직원 A	직원 B
소속	VSO People Resourcing Department	FCDO Children, Youth and Education Department
직위	People Resourcing Manager - Asia	Policy and Programme Analyst

II. 글로벌 인재 양성 과정 분석

1. 질적 조사

1.1. 국제개발협력 전문가들의 의견에서의 글로벌 인재 양성 과정(델파이 조사)

1) 1, 2차 델파이 조사 내용: 전문가 의견 중심

1차와 2차 델파이 조사를 통해 전문가들이 WFK해외봉사단의 글로벌 인재 양성 과정(해외 파견 활동을 위한 전(全) 과정)에 대해 생각하는 문제점과 개선방안을 도출해냈다. 그 주요 내용으로는 아래 <표 68>과 같이 요약할 수 있다. (전체 내용은 <부록> 1. 질적 연구 설문지 1. 델파이 질문지 참고)

글로벌 인재 양성 과정 중 홍보 관련한 개선방안으로 ① 우수 단원 활동 사례 발굴을 통한 홍보, ② 교육 과정에 대한 내용을 제작하여 홍보, ③ 현지에 대한 불안감 해소를 위한 질병/사고 지원 시스템 영상을 통한 홍보를 해야한다는 의견을 볼 수 있다.

모집과정에 있어서 주요 문제점은 ① 모집 직종과 ③ 파견 활동에 대한 정보가 부족하다는 것이며, 이에 ① 단기 해외봉사자 모집은 민간으로 이양하고, 개인 또는 소규모 파견 활동 단체에 대한 지원을 증대할 것을 제안하고 있다.

한편 사회적 배려층의 참여 저해 요인으로 ① 사회적배려계층 표기에서 오는 낙인 효과, ② 다문화 가정이 가진 구조적인 문제, ③ 장애인의 경우 참여를 위한 적절한 활동 내용이 없다는 지적을 하고 있다. 이에 ① 영국의 VSO 프로그램을 도입하여 제3국 국적자를 대상으로 해외봉사단을 운영, ② 사회적배려계층의 해외 파견 활동 참여를 위한 지표가 적절한지 재고, ③ 파견 현지의 장애인 봉사자를 위한 활동 지원체계가 우선적으로 구축되어야 함을 주장하고 있다.

WFK 해외봉사단 선발과정에서의 문제점은 선발과정이 ① 너무 길고, ② 복잡하며 ③ 엄격하다는 것이다. 따라서 ① 제출 서류를 간소화하고 ② 지원서 자동 평가 시스템을 구축하는 등 ③ 선발과정을 단순화해야함을 이야기하고 있다.

국내교육과정에 대해서는 교육 내용이 형식적이고 강사들의 교수법이 미흡하며 현지에 대한 정보를 파악하기 어렵다는 의견이 나왔다. 이에 주입식 교육에서 탈피하여 자율성이 보장된 교육이 필요하다는 주장이다. 현지교육 과정도 국내교육과 유사하게 ① 현지교육에 대한 표준화가 되어 있지 않아 사무소별 편차가 크다는 의견이 주로 나왔으며, ④ 현지 어학기관의 언어 능력 시험을 활용하여 성과를 관리하는 방향으로 개선하면 좋을 것 같다는 이야기를 하였다.

파견활동에 있어서는 ① 단원 관리 시스템이 단원을 사무소 의존형으로 양성하고 있다는 운영적인 문제점과 ④ 파견 활동 기관은 단원 활동보다는 물질적 지원에 더 관심이 많다는 파견기관 측면에서의 문제점을 언급하였다. 개선 방안으로 ② 개인별/분야별 역량 개발을 위한 프로그램을 제공하고 이에 따른 인센티브를 지원해야 하며, ⑤ 파견 활동 기관에 현장활동 지원에 대한 정확한 정보 전달하여 오해가 없도록 해야 한다고 주장한다.

글로벌 인재 양성 과정의 마지막인 파견 활동 종료 후 후속 지원 서비스에 대해서는 ② 경력 사다리 프로그램이 제 기능을 하고 있지 못하고 있어 ① 경력이 인정되지 않고 있다고 말한다. 따라서 ① 파견 종료 직전 사회진출을 위한 가이드를 제시하고, 경력개발 사례를 발굴 및 공유할 것을 제안하고 있다.

<표 68> 1, 2차 델파이 전문가 주요 의견 3개(글로벌 인재 양성 과정)

구분		내용
홍보 관련 개선방안		① 우수 단원 활동 사례 발굴을 통한 홍보 ② 교육 과정에 대한 내용을 제작하여 홍보 ③ 현지에 대한 불안감 해소를 위한 질병/사고 지원 시스템 영상을 통한 홍보
모집 과정	문제점	① 모집 직종이 구체화되지 못하고 제한적이다. ② 정부의 목표 인원 증가에 따라 너무 자주 모집한다. ③ 파견 활동에 대한 정보가 부족하다.

	개선 방안	① 단기 해외봉사자 모집은 민간으로 이양, 개인 또는 소규모 파견 활동 단체에 대한 지원 ② 취준생, 중장년층 대상 프로그램을 개발하여 대상별 프로그램 확대 ③ 교육 기간도 활동 기간으로 산정
사회적 배려층 참여	문제점	① 지원 시 사회적배려계층 표기는 낙인 효과를 야기 한다. ② 다문화 가정의 구조적 문제, 즉 고연령의 남편과 저연령의 부인 등의 문제로 자녀들이 해외봉사자로 참여하는데 한계가 있다. ③ 장애인의 경우 참여를 위한 적절한 활동 내용이 없다.
	개선 방안	① 영국의 VSO 프로그램을 도입하여 일정 요건에 맞는 제3국 국적자를 대상으로 해외봉사단 운영 ② 사회적배려계층의 해외 파견 활동 참여를 위한 지표가 적절하지 재고 ③ 파견 현지의 장애인 봉사자를 위한 활동 지원 체계가 우선적으로 구축되어야 한다.
선발 과정	문제점	① 선발과정이 너무 길다. ② 선발과정이 복잡하다. ③ 선발과정이 너무 엄격하다.
	개선 방안	① 제출 서류를 간소화하고, 지원서 작성을 위한 항목을 축소한다. ② 지원서 자동평가 시스템을 구축한다. ③ 전문성 검증과 신체검사로 축소, 선발과정을 단순화한다.
국내 교육 과정	문제점	① 집체교육 자체가 문제이다. ② 교육 내용이 형식적이다. ③ 강사들의 교수법이 미흡하다. ④ 성인교육에 적합하지 않은 경직된 교육이다. ⑤ 현지기관에 대한 정보 파악 과정이 부재하다.
	개선 방안	① 주입식 강의가 아닌 문제해결식 교육으로 전환되어야 한다. ② 교육성과에 대한 관리 및 체계를 교육생 중심으로 전환해야 한다. ③ 현지에 대한 이해 및 정보 전달을 위한 교육을 확대해야 한다. ④ 현지어 교육에 집중해야 한다. ⑤ 성인교육임을 감안하여 교육에 대한 자율성을 보장하고, 실습 중심으로 전환되어야 한다.
현지 교육 과정	문제점	① 현지교육에 대한 표준화가 되어 있지 않아 사무소별 편차가 크다. ② 일방적인 현지어 교육으로 교육의 질이 떨어진다. ③ 현지를 이해 할 수 있는 교육과정이 부재하다. ④ 현지 타 봉사단과의 네트워크를 위한 시간이 부족하다.
	개선 방안	① 선배 단원 및 타 기관과의 교류를 허락하고, 적극 지원해야 한다. ② 단원 관리를 위한 인력이 충원되어야 한다. ③ 현지적응교육 담당코디 역량을 강화해야 한다. ④ 현지 어학기관의 언어 능력 시험을 활용하여 성과를 관리한다.
파견 활동 과정	문제점	① 단원 관리 시스템이 단원을 사무소 의존형으로 양성하고 있다. ② 글로벌인재양성으로서의 개인에 대한 성과관리가 안 된다. ③ 활동에 대한 판단, 실행 등에 있어서 단원의 자율성의 폭이 너무 넓다 ④ 파견 활동 기관은 단원 활동보다는 물질적 지원에 더 관심이 많다.
	개선 방안	① 책 발간, 업적 정리 등 개별 포트폴리오 작성을 통한 개별 실적을 관리할 수 있도록 지원해야 한다. ② 개인별/분야별 역량 개발을 위한 프로그램을 제공하고, 이에 따른 인센티브를 지원해야 한다. ③ 파견 초기 구체적인 활동 내용을 공유하고, 합의 및 변경에 대한 자율성을 부여해야 한다. ④ 코디네이터들의 역량을 강화하고, 인원을 충원해야 한다. ⑤ 파견 활동 기관에 현장활동 지원에 대한 정확한 정보 전달하여 오해가

		없도록 해야 한다.
파견 활동 종료 후 지원 서비스	문제점	① 파견 활동 종료 후 후속 지원 서비스가 부족하여 경력이 인정되지 않고 있다. ② 글로벌 인재양성으로서의 경력 사다리 프로그램이 제 기능을 하고 있지 못하고 있다.
	개선 방안	① 파견 종료 직전 사회진출을 위한 가이드를 제시하고, 경력개발 사례를 발굴 및 공유한다. ② 파견 활동이 경력으로 인정될 수 있도록 각종 확인서, 이수증, ODA자격 등을 부여해야 한다. ③ 파견 활동 종료 후 취업 시 가산점을 부여할 수 있도록 제도적 장치를 마련해야 한다.

2) 2차 델파이 조사 내용

WFK 코이카 해외봉사단 수요발굴에서의 문제점으로 ② 담당자 (현지 코디네이터)의 업무 과중으로 인해 수혜기관과 단원 간의 수요 불일치 등의 ① 관리 문제가 나타난다는 점과 모집 직종이 ③ 현시대에 맞지 않는다는 점으로 요약할 수 있다. 이에 대한 개선방안으로 ① 직원 협업 등을 통한 ③ 담당자 업무 효율성 제고로 현지 코디네이터가 단원 활동을 원활하게 지원할 수 있는 방안이 제안되었다. 또한, ② 사업별 전문 현지 코디네이터의 양성과 ④ 수요자 중심 직종으로 개편, ⑤ 지원자의 봉사 역량에 맞는 수요 영역을 매칭하여 수요 불일치 문제의 개선을 제안하였다.

모집선발 단계는 ① 현재 크게 문제가 없으나, 다만 ③구체적인 직무나 ② 사후 지원제도 등에 대한 ④ 홍보가 부족하다는 문제점이 제기되었다. 이에 전문가들은 ① 구체적인 직무, ④ 사후관리 서비스 사례 등 ② 수요자에게 적합한 정보를 ③ 다양한 매체를 활용하여 제공할 것을 제안하였다.

국내교육의 문제점으로 전문가들은 ② 현지어 심화학습, ③ 직무교육 등 ④ 전문적인 프로그램의 부재와 같은 ① 교육 커리큘럼에 대한 문제점과 ⑤ 교육성과를 측정하는 관리의 부재를 들었다. 이에 ⑤ 언어교육의 증가, ③ 직무교육을 강화하는 한편, 전체적인 ② 교육 기간은 축소하는 방법과 ④ 체계적인 교육성과 관리를 통해 교육의 효과성을 증대시키는 ① 운영 방법을 제안하였다.

한편, 현지교육의 문제점으로는 ① OJT 기간에 파견활동 기획, 파견기관과의 협의 과정이 부족하다는 점과 ② 강의 중복, ③ 열악한 유숙소 환경을

언급했다. 개선방안으로 ① OJT 기간을 확대하여 ④ 파견활동을 위한 단계별 교육을 실시하고 ② 체계적인 강의 편성, ⑤ 현지어 교육 확대, ③ 교육환경 개선을 이야기하였다.

마지막으로 전체적인 파견활동의 문제점으로 ① 현장사업 참여의 어려움, ② 사무소와 단원 간 소통 문제, ③ 관리자 문제와 ④ 사회적 배려제충을 위한 관리체계 부재로 정리할 수 있다. 이에 ① 현장사업 담당 관리자를 배치하고, ② 단원안전 관리부서의 신설 및 독립적 운영을 통한 발 빠른 대처 시스템 수립, ③ 선임 단원들의 보고서 열람 권한 부여, 사후관리 평가 시스템 도입, ④ 사회적 배려제충을 위한 안전체계 구축할 것을 주문하였다.

<표 69> 2차 델파이 조사를 통한 분석 내용(글로벌 인재 양성 과정)

구분	문제점	개선방안
수요발굴	1) 관리자 문제 2) 담당자 업무 과중 3) 기타: 현시대에 맞는 지원 직종의 다변화/ 수요요청 시기와 모집 시간 간격/ 언어 장벽에 대한 문제	1) 직원 협업 2) 전문 코디 양성 3) 업무 효율성 제고 4) 수요자 중심 직종 개편 5) 기타: 지원자의 봉사 역량에 맞는 수요 영역 매칭
모집선발	1) 현재 모집과정 문제없음 2) 사후 지원제도에 대한 홍보 부족 (메리트 부족) 3) 직무 구체성 떨어짐 4) 홍보 부족	1) 직무 구체화 2) 수요자에 적합한 정보 제공 3) 다양한 매체 활용 4) 사후관리 서비스 사례 제공
국내교육	1) 일정 문제 2) 언어교육 문제 3) 직무교육 4) 전문성 향상 프로그램 부족 5) 교육성과 측정 관리 부재	1) 교육 운영 2) 기간 축소 3) 직무교육 강화 4) 교육성과 관리 및 체계적 반영으로 교육 효과, 활동과업 대비력 증가 5) 언어교육
현지교육	1) OJT 문제 2) 강의 중복 3) 유숙소 환경 4) 활동을 위한 기획, 협의 단계 부족	1) OJT 확대 2) 최대한 중복 피하되, 파견국의 특수한 문화 및 인식에 대한 강의 제공 3) 교육환경 개선 4) 활동 과업 수업을 위한 기획, 협의, 점검 등 단계별 교육 실시 5) 현지어 교육
파견활동	1) 현장사업의 어려움 2) 사무소와 단원 간 소통 문제 3) 관리자 문제 4) 사회적 배려제충	1) 현장사업 담당 관리자 배치 2) 사무소와의 소통: 단원안전 관리 부서 신설 및 독립적 운영을 통한 발 빠른 대처 시스템 수립

		3) 관리 서비스 개선: 지역별, 나라별, 직무별 선임 단원들의 모든 보고서 열람, 비교, 분석 여건 조성/ 사후관리를 위한 평가 시스템 도입 4) 사회적 배려제: 봉사자 신변 안전 체계 구축
--	--	--

3) 3차 델파이 조사 내용

가. 글로벌 인재 양성 과정의 문제점에 대한 전문가들의 의견

3차 델파이를 통해 WFK 해외봉사단의 글로벌 인재 양성 과정에서의 구체적인 문제점을 아래 <표 70>과 같이 파악할 수 있었다. 4번 문항은 사회적 배려제충의 해외봉사 참여를 저해하는 문제점으로 ‘장애인의 경우 참여를 위한 적절한 활동 내용이 없다.’에 73.2%, ‘지원 시 사회적 배려제충 표기는 낙인 효과를 야기한다’에 65.9%가 동의 또는 완전 동의하여 사회적 배려제충의 참여를 증대시킬 수 있는 특화된 프로그램이나 체계가 부족함을 알 수 있다. 또한, 선발과정의 문제점(7번 문항)으로 ‘면접 장소가 수도권에 집중되어 있다.’라는 항목과 ‘재파견자에게도 동일하게 적용하는 것은 문제가 있다.’라는 항목에 동의 또는 완전 동의하는 비율이 68.3%로 나타나 선발과정에 있어서 다양성을 부여해야 함을 알 수 있다.

국내교육의 문제점에 관한 문항(14번 문항)에서는 ‘현지기관에 대한 정보 파악 과정이 부재하다’는 의견과 ‘문화 및 현지를 이해할 수 있는 교육이 부재하다’는 항목에 각각 80.5%, 48.8%로 동의 또는 완전 동의하여 국내교육의 커리큘럼에 대한 문제점을 크게 느끼고 있음을 알 수 있다.

현지교육의 문제점을 묻는 문항(16, 18번 문항)에 있어서 ‘장애인 단원을 위한 매뉴얼이 없다’라는 항목에 68.3%가, ‘현지 타 봉사단과의 네트워크를 위한 시간이 부족하다’는 항목에 83%가 동의 또는 완전 동의하여 현지교육역시 국내교육과 마찬가지로 커리큘럼에 대한 문제와 사회적 배려제충에 대한 체계가 부족함을 볼 수 있다.

한편 파견활동에서의 문제점(20번 문항)으로는 ‘현지생활을 위한 대인관계, 갈등관리, 실패사례, 정신건강 등에 대한 정보 제공이 부족하다’라는

항목과 ‘글로벌 인재 양성으로서의 개인에 대한 성과관리가 안 된다’는 항목에 각각 82.9%, 83%로 높은 수준으로 동의하고 있어 파견활동의 관리 체계가 부족함을 알 수 있다.

<표 70> 3차 델파이 조사 각 문항당 ‘문제점’이라고 인식한 비율이 높은 두 항목 및 결과치(글로벌 인재 양성 과정)

문항	문제점	완전 동의	동의	모름	부정	완전 부정
4. ‘사회적 배려층’의 참여 독려를 위한 모집과정의 문제점	장애인의 경우 참여를 위한 적절한 활동 내용이 없다.	12 (29.3)	18 (43.9)	7 (17.1)	2 (4.9)	2 (4.9)
	지원 시 사회적 배려층 표기는 낙인 효과를 야기한다.	12 (29.3)	15 (36.6)	2 (4.9)	10 (24.4)	2 (4.9)
7. ‘선발과정’의 문제점	면접 장소가 수도권에 집중되어 있다.	8 (19.5)	20 (48.8)	6 (14.6)	6 (14.6)	1 (2.4)
	재파견자에게도 동일하게 적용하는 것은 문제가 있다.	7 (17.1)	21 (51.2)	6 (14.6)	5 (12.2)	2 (4.9)
9. ‘국내교육’과정 중 교육 관리에 대한 문제점	교육기간이 단축되어 내용에 문제가 있다.	1 (2.4)	17 (41.5)	10 (24.4)	13 (31.7)	0 (0.0)
	신변 정리할 수 있는 기간이 너무 짧다.	3 (7.3)	13 (31.7)	7 (17.1)	17 (41.5)	1 (2.4)
11. ‘국내교육’의 질 관련 문제점	교육 사전 및 사후에 대한 평가 기준이 미흡하다.	4 (9.8)	13 (31.7)	15 (36.6)	7 (17.1)	2 (4.9)
	성인교육에 적합하지 않은 경직된 교육이다.	4 (9.8)	7 (17.1)	13 (31.7)	14 (34.1)	3 (7.3)
14. ‘국내교육’ 커리큘럼에 대한 문제점	현지기관에 대한 정보 파악 과정이 부재하다.	10 (24.4)	23 (56.1)	3 (7.3)	4 (9.8)	1 (2.4)
	문화 및 현지를 이해할 수 있는 교육이 부재하다.	2 (4.9)	18 (43.9)	11 (26.8)	8 (19.5)	2 (4.9)
16. ‘현지교육’ 과정 관리에 대한 문제점	현지교육이 표준화가 되어있지 않아 사무소별 편차가 크다.	7 (17.1)	21 (51.2)	8 (19.5)	5 (12.2)	0 (0.0)
	장애인 단원을 위한 매뉴얼이 없다.	11 (26.8)	17 (41.5)	13 (31.7)	0 (0.0)	0 (0.0)
18. ‘현지교육’ 커리큘럼에 대한 문제점	현지 타 봉사단과의 네트워크를 위한 시간이 부족하다.	9 (22.0)	25 (61.0)	3 (7.3)	4 (9.8)	0 (0.0)
	파견지 사전정보 제공에 대한 과정이 없다.	4 (9.8)	22 (53.7)	4 (9.8)	9 (22.0)	2 (4.9)
20. ‘파견활동’ 관리를 통한 글로벌 인재 양성에 대한 문제점	현지생활을 위한 대인관계, 갈등 관리, 실패사례, 정신건강 등에 대한 정보제공이 부족하다.	8 (19.5)	26 (63.4)	6 (14.6)	1 (2.4)	0 (0.0)
	글로벌인재양성으로서의 개인에 대한 성과관리가 안 된다.	7 (17.1)	27 (65.9)	5 (12.2)	2 (4.9)	0 (0.0)
22. ‘파견활동’에 대한 관리 문제점	단원의 파견활동을 모니터링하는 전담 인력이 부족하다.	7 (17.1)	25 (61.0)	4 (9.8)	4 (9.8)	1 (2.4)
	단원이 제기하는 민원을 관리하는 시스템이 미비하다.	8 (19.5)	22 (53.7)	4 (9.8)	7 (17.1)	0 (0.0)

문항	문제점	완전 동의	동의	모름	부정	완전 부정
24. 단원의 ‘파견활동’ 기관에 대한 문제점	파견활동 기관에 대한 협력 활동 가이드라인이 없다.	8 (19.5)	22 (53.7)	7 (17.1)	3 (7.3)	1 (2.4)
	파견활동 기관은 단원 활동보다는 물질적 지원에 더 관심이 많다.	8 (19.5)	19 (46.3)	7 (17.1)	7 (17.1)	0 (0.0)
27. ‘파견활동 종료 후 지원 서비스’에 대한 개선방안	파견 종료 직전 사회진출을 위한 가이드를 제시하고, 경력개발 사례를 발굴 및 공유한다.	31	15.9			
	파견활동이 경력으로 인정될 수 있도록 각종 확인서, 이수증, ODA자격 등을 부여해야 한다.	32	16.4			

나. 글로벌 인재 양성 과정의 개선방안에 대한 전문가들의 의견

WFK 해외봉사단의 글로벌 인재 양성 과정에 대한 전문가들의 개선 의견은 <표 71>과 같다. 높은 수준으로 동의하는 항목을 살펴보면, 1번 문항의 적절한 홍보 방법에 대한 의견이다. ‘글로벌 인재에 대한 정부의 제도적 뒷받침이 되어야 한다.’ (24.8%)와 ‘귀국 단원 지원을 위한 개발협력 네트워크의 구성이 필요하다.’ (23.1%)는 의견에 동의하였다.

전문가들은 국내교육에 대한 개선 필요성에도 크게 동의하였는데, 먼저 교육의 질에 대한 개선방안(문항 12번)이다. ‘주입식 강의가 아닌 문제해결식 교육으로 전환되어야 한다.’에 26.1%, ‘다문화 이해, 현지 사회 적응 등 실습 교육을 확대해야 한다.’에 23.5%의 비율로 동의하였다. 국내교육의 평가에 대한 개선(문항 13번)에도 크게 동의하였다. ‘교육 평가를 공개하고 이에 대한 환류 체계를 마련한다’와 ‘교육생의 피드백을 적극적으로 수용해야 한다.’는 의견에 각각 32.5%, 28.8% 동의하였다.

이외에도 ‘파견활동 기관에 현장 활동 지원에 대한 정확한 정보를 전달하여 오해가 없도록 해야 한다.’는 의견으로 파견활동 기관에 대한 개선방안(25번 문항)과 사회적 배려층의 참여 방안(문항 6번)으로 ‘개발협력 기업 및 기업 연계, 취업 프로그램 개발’ (17.7%)을 주장하였다.

<표 71> 3차 델파이 조사 각 문항당 빈도가 가장 높은 두 항목 및 결과치(글로벌 인재 양성 과정)

문항	항목	빈도	비율 (%)
1. 적절한 홍보방법	글로벌 인재에 대한 정부의 제도적 뒷받침이 되어야 한다.	30	24.8
	귀국 단위 지원을 위한 개발협력 네트워크의 구성이 필요하다.	28	23.1
2. '모집과정'의 문제점	파견활동 중 생성된 결과물들을 사례로 발굴, 콘텐츠화를 지원한다.	27	13.6
	해외봉사 경험자들을 국제개발협력 초급 전문가로 육성한다.	26	13.1
3. '모집과정의 다양화' 방법	취준생, 중·장년층 대상 프로그램을 개발하여 대상별 프로그램 확대해야 한다.	26	12.8
	파견 수행기관의 특성에 따른 파견 지역 및 활동 등을 특화시켜야 한다.	23	11.3
5. '사회적 배려층'의 해외 파견활동 참여 방안	개발협력 기관 및 기업 연계, 취업 프로그램 개발해야 한다.	29	17.7
	파견활동 종료 후 취업지원 체계를 강화해야 한다.	24	14.6
6. '사회적 배려층' 중 장애인 참여 방안	파견 현지의 장애인 봉사자를 위한 활동 지원체계가 우선적으로 구축되어야 한다.	26	17.2
	파견 가능한 장애인에 맞춰 신체검사 기준을 개정해야 한다.	22	14.6
8. '선발과정'의 개선 방안	다양화한 자격요건 완화보다 특성화 분야를 강화하여 목적의식 및 비전을 공유한다.	30	15.2
	광역시 등 면접 장소를 확대하고, 비대면 선발방식도 도입한다.	24	12.1
10. '국내교육' 관리 개선 방안	현지 파견활동에 필요한 자료를 적극적으로 지원해야 한다.	31	15.5
	성인교육임을 감안하여 교육에 대한 자율성을 보장하고, 실습 중심으로 전환되어야 한다.	30	15.0
12. '국내교육'의 질에 대한 개선방안	주입식 강의가 아닌 문제해결식 교육으로 전환되어야 한다.	31	26.1
	다문화 이해, 현지 사회 적응 등 실습 교육을 확대해야 한다.	28	23.5
13. '국내교육 평가에 대한 개선방안'	교육 평가를 공개하고 이에 대한 환류체계를 마련해야 한다.	26	32.5
	교육생의 피드백을 적극적으로 수용해야 한다.	23	28.8
15. '국내교육' 커리큘럼 개선방안	현지에 대한 이해 및 정보 전달을 위한 교육을 확대해야 한다.	31	15.1
	파견분야에 대한 실무적 교육을 확대해야 한다.	24	11.7
17. '현지교육' 과정 관리 개선방안	현지적응교육 담당 코디 역량을 강화해야 한다.	31	15.7
	활동 과업 수립을 위한 기획, 협의, 점검 등 단계별 교육이 마련되어야 한다.	26	13.1
19. '현지교육' 커리큘럼 개선방안	현지어 교육을 연간 학습 계획으로 구성하여, 해외봉사자로 하여금 지속적인 어학학습의 기회로 작용하게 해야 한다.	27	13.4
	체험적 언어 교육으로 전환되어야 한다.	20	9.9

문항	항목	빈도	비율 (%)
21. '파견활동' 관리를 통한 글로벌 인재로의 양성을 위한 개선방안	정기적 성과관리 및 네트워크를 형성하여 역량 강화의 기회를 제공해야 한다.	31	15.0
	현지 생활 성공 사례, 부정적 사례 등 제공하여 현지 생활에 활용하게 한다.	27	13.1
23. '단위 파견활동 관리에 대한 개선방안'	코디네이터들이 현장에서 활동하는 단위들을 위해 적극적으로 지원할 수 있는 체계가 구축되어야 한다.	36	17.8
	코디네이터들의 역량을 강화하고, 인원을 충원해야 한다.	27	13.4
25. '파견활동' 기관에 대한 개선방안	파견활동 기관에 현장 활동 지원에 대한 정확한 정보 전달하여 오해가 없도록 해야 한다.	29	18.6
	사무소는 관리 측면을 넘어 단원이 유연하게 대처할 수 있도록 지원해야 한다.	26	16.7

1.2. 귀국 단위 내러티브를 통해 본 글로벌 인재 양성 과정(FGI)

국내교육 전반에서 귀국 단위들의 의견은 거의 비슷한 문제들에 집중되어 있는 듯하다.

“현지에 대한 정보, 생활 정보가 너무 부족해서 지원, 준비 과정에서 계속 불안했어요. 현지 적응을 위한 과정이 더 필요하다고 봅니다.
(Ex009_0지0)”

“한 달 반 정도 되는 국내교육이 크게 막 와 닿고 그렇지 않았어요.
교육 기간이 좀 길다는 생각... (Ex007_0강0)”

“국내교육은 전반적으로 지루했구요. (Ex009_0지0)”

즉, 국내교육과정에서도 파견을 준비하는 (예비)단원들은 막연한 불안감을 호소하며, 정확한 정보의 전달을 요구하고 있다. 아마도 이러한 문제들은 교육과정 운영 전반에 대한 평이기도 하지만 개인차에 의한 요인일 수도 있을 것이다. 다른 귀국 단원의 경우는 “파견국가 생활정보 강의, 현지어 이것만은 알아야 한다. 이런 강의들이 도움이 되었어요. (Ex010_0재0)” 라고 얘기하여, 두 귀국 단위 간의 온도차가 있는 것을 알 수 있다. 이러한 사례는 파견 기수별 국내 교육이 공통교육과정이며, 집합교육임을 감안할 때, 당시 교육 분위기 등이 반영되었을 것으로 추정할 수 있다. 그럼에도 불구하고 기간이 너무 길다는 지적에 대해선 개선이 필요할 것으로 보인다.

국내교육에 임하는 단원들이 특히 중심에 두는 교육과정이 언어교육이다. 언어교육은 현지에서 의사소통을 위해 가장 강조되는 부분이며, 단원이 현지에서 활동뿐 아니라 살아가기 위한 수단으로 작용하기 때문이다. 평소 영어 알파벳에만 익숙한 우리나라 사람들이 다른 나라, 다른 민족, 다른 지역의 언어를 배우는 게 쉽진 않다. 더욱이 새로운 문자를 익히는 것은 더욱 긴장을 고조시키는 일이라 하겠다.

인터뷰 참가자들은 현지어를 영어로 수업하는 것이 부당하다고 한다.

“현지어를 배울 때 한국어로 가르쳐 주셨으면 해요. 아랍어를 배우는데 영어로 가르쳐줘서 영어가 가능한 일부 단원만 이해했어요.
(Ex001_0정0)”

또한, 수준에 따른 교육이 필요함을 강조하고 있다. 만일 교육 운영 과정에서 동 국가 단원 간의 유대를 위한 조치였다고 하더라도, 효율을 중요시하는 요즘 세대뿐 아니라, 초보 수준의 피교육생이 겪을 부담에 대해서도 고려해야 할 필요가 있다.

“언어 수준 차이에 따라 분반 수업을 했으면 좋겠어요. (Ex005_0형0)”

“현지어를 잘하는 단원은 증명서류가 없더라도 별도의 자율학습을 주는 것이 필요하다고 생각해요. (Ex003_0화0)”

이러한 어려움의 대안으로 인터넷 강의를 추천한다.

“국내교육 시 언어교육은 인터넷 강의로 들으면 좋겠어요.
(Ex004_0재0)”

감염병 대유행은 많은 것을 변화시켰지만, 교육 선택의 폭도 변화시켰다. 인터넷 강의에 익숙한 세대와 집합교육에 익숙한 세대 간에 변화의 조절이 필요하다 하겠다.

현지 적응교육에 대한 의견은 교육의 질과 어학교육기관의 운영관리 및 현지적응교육과정 등에 대해 질문하였으며, 인터뷰 참여자들은 교육의 질이 개선되어야 한다고 주장하고 있다.

“현지교육과정에서 배웠던 것이 연계가 안 돼요. (Ex001_0정0)”

“현지어에 더 집중했으면 좋겠고, 공용어와 지역어가 상이한 국가에서는 이에 대한 고려가 필요하다고 봐요. (Ex006_0지0)”

이는 공용어와 지역어가 다른 나라들의 문제들로 파견활동을 하는 과정에서 해외봉사자들이 언어 소통의 문제를 계속해서 안고 있다고 볼 수 있는 문제라 하겠다. 특히 현지 어학기관의 수준은 그 나라의 사정에 따라 다를 수 있으며, 코이카 현지 사무소는 이들 어학기관을 선정함에 있어서 그 국가에서 인정하는 국공립 교육 기관에 집중함은 물론 사정에 따라 사설 어학기관이라도 현지어 공인평가를 통해 해외봉사자의 수준을 향상시키고, 평가할 수 있는 시스템을 강구할 필요가 있다고 하겠다.

“어학원에 위임하여, 어학원의 수준에 따라 교육 차이가 큼니다.
(Ex001_0정0)”

“현지적응교육은 현지어 교육이 대부분이었는데, 수료 기준 등이 없어서 결시생도 있었어요. (Ex010_0재0)”

한편 어학기관의 시설 부분도 지적하고 있는데,

“현지 어학원에서 현지적응교육 받았는데, 단원 13명을 수용하기에 장소가 협소했어요. (Ex003_0화0)”

그 외에 현지 적응교육을 위해 현지 사무소는 내실 있는 교육과정을 통해 파견단원이 현지에 대한 정보를 습득하고, 활용할 수 있는 방안을 간구해야 할 것이다.

“현지에 실질적으로 더 활용할 수 있는 교육이 더 필요합니다.
(Ex009_0지0)”

모집과정에 대해 인터뷰 참가 귀국 단원들은 모집공고를 찾기 어렵고, 수요요청 사항 등 자세한 정보가 없는 것에 대해 토로하고 있다.

특히, 모집 일정이 변동된 경험을 한 단원도 있는 것으로 밝혀졌다.

“처음 모집과정에서 일반인들이 잘 모르는 경우가 많거든요. 정보가 많이 없고... (Ex009_0지0)”

“공고가 떼었을 때 자세한 직무기술서나 수요조사서 등 정보가 없었습니다. (Ex010_0재0)”

“파견기관에 대한 정보는 A4용지 딱 2장 분량이며, 이는 사무소의 역량이 많이 미치는 거 같았습니다. (Ex001_0정0)”

“모집일정 변동은 중간에 없었으면 좋겠어요. (Ex003_0화0)”

이러한 문제들을 해결하기 위해 “(상시면접처럼) 모집직종, 파트만 정하고 국가를 골라가지 않도록 블라인드로 보는 것이 좋을 거 같아요. (Ex004_0재0)” 라는 의견을 제시해 해외봉사자 지원을 위한 인력풀 개설이 시급하다 할 수 있다.

선발과정에 대해선 델파이 조사 국제개발협력 전문가들의 의견과 상이한 점을 발견할 수 있다. 즉, 선발 과정을 간소화하고, 축소시켜야 한다는 전문가들의 의견과는 달리 선발과정이 까다롭지 않고, 오히려 더 강화해야 할 것을 주문하고 있다. 아울러 이렇게 선발된 사람에 대한 검증이 더욱 철저해야 한다고 주장하고 있다.

“모집선발과정은 까다롭거나 복잡하지 않고, 오히려 더 까다롭게 선발해야 될 필요가 있다고 봅니다. (Ex003_0화0)”

“선발 과정이 까다롭고 복잡하다고 생각하지 않다고 봐요. 다만 그런 과정을 통해 선발된 분에 대한 검증은 필요하겠죠. (Ex001_0정0)”

다만 “전체 과정이 너무 길다. (Ex009_0지0)” 고 응답한 사람도 있음을 고려해야 할 것이며, 신체검사에 있어서는 “세부 조항에 대한 자세한 안내가 필요하고, 지표가 필요하다. (Ex001_0정0)” 하다고 응답해, 생활에 불편이 없는 사항이 신체검사 결과에 반영되는 것의 불합리함을 개선해야 할 것이다.

한편, 인터뷰 참가자 중에는 신규단원 모집·선발 전(全)과정에 경험이 있는 단원을 활용할 필요에 대해 강력히 주장하는 사람도 있었다. 이는 국제

개발협력 생태계에 귀국 단원이 ‘소모품’으로 전락하는 것을 방지하고, 이들의 역량을 국제개발협력 과정에 활용함으로써 질 개선과 함께 사회진입에도 도움이 될 것이라는 측면이라 할 수 있다.

“홍보부터 모집선발 전반적으로 귀국 단원을 최대한 활용해야 합니다. (Ex002_0형0)”

해외봉사자에게 있어서 가장 중요한 것은 아무래도 현지 파견활동이다. 현지 파견활동에 대한 인터뷰 결과 응답자들은 현지사무소의 지원과 배려가 더 절실하다고 주장한다.

“사무소에 현지어로 된 리플렛이 없어 신규기관에 코이카 및 활동에 대한 설명하기가 어려웠어요. (중략) 사무소 파견단원이 많아 사무소로부터 관리 및 지원받지 못한다고 느낌을 받고, 코디네이터 한 명이 관리하는 단위 수가 많은 거 같아요. (Ex003_0화0)”

이 귀국 단원은 현지 사무소가 코이카 해외봉사단 사업에 대한 현지어 리플렛을 제작하여 줄 것을 요청하고 있다. 아직 현지어가 서툰 단원이 파견활동기관으로 파견되면, 자기소개는 물론 코이카 해외봉사 사업에 대한 기본적인 설명을 할 때가 많다. 하지만 이에 대한 준비가 안 되어 있어, 어려움을 겪고 있음을 토로하고 있다. 30년 가까이 운영되고 있는 해외봉사단 파견사업에 대한 기초적인 자료의 누적이 되어 있지 않은 것에 대한 안타까움의 표출이라 하겠다. 이러한 기초적인 지원의 부족은 단원의 파견활동에 대한 만족도에 상당한 지장을 주는 것으로 파악된다.

“기관에 혼자 파견되어 많은 인원을 혼자 교육함(900명), 1개 기관에 2명의 단위 파견이면 좋겠어요. (Ex005_0형0)”

파견활동 수행에 있어서 과도한 과업은 활동의 질을 저하시킨다. 코이카는 한 개의 파견활동기관에 한 명의 단원을 파견한다는 규정이 있다. 이러한 상황이라면, 현지 사무소는 파견활동기관과 협의 통해 수요 내용을 조절하는 역할을 수행함은 물론, 단원의 건강에도 세심한 관리가 필요하다.

“사무소와 현지 기관의 협력관계가 좋았으나 사무소 현지 직원 로테이션 채용이 필요합니다. 현지 기관과 밀착 관계가 있는 것 같습니다. (Ex002_0형0)”

현지 사무소에는 현지 직원을 채용하여 현지 업무를 수행중이다. 하지만 직원의 업무 분장이 체계적으로 운영되어야 할 것을 지적하고 있다. 장기간 한 업무를 수행할 때 생기는 부조리에 대해 파악하고, 업무 배제 또는 업무 변경 등의 관리를 통해 부정부패를 방지해야 할 것을 강조하고 있다.

인터뷰 참가자들은 파견활동기관이 코이카에 대해 다양한 이유에서 이해도가 부족하며, 이를 해소하기 위한 대안 마련을 요구하고 있다.

“기관에서는 코이카에 대해서 이해도가 많이 부족해요. (Ex009_0지0)”

“수원국 파견기관 직원 인사이동으로 단원 파견에 대해 인지하지 못하는 것 같아요. (Ex003_0화0)”

이를 위해 현지 사무소는 최소한 단원이 파견되기 직전 다시 한번 파견 활동기관에 단원 파견 정보를 제공하고, 기관의 상황에 대해 파악해야 할 것이다.

인터뷰 참가자들에게 글로벌 인재 양성 과정으로써의 홍보 요인에 대해 어떻게 생각하고 있는지에 대해 물었다. 참가자들은 이구동성으로 현재 코이카 홍보가 부족하다고 지적하고 있으며, 이에 대한 대안을 제안했다.

특히 많이 주장하는 부분이 SNS의 활용이다. 젊은 층들이 많이 활용하는 SNS 활용함으로 구독층을 확보할 필요가 있다고 보는 것이다.

“젊은 층에게는 SNS 미디어를 활용을 하고 노출하는 것밖에 어필이 없다고 봐요. 재미있게 미디어에 노출하는 게 필요하고, 유튜브도 활용하면 좋겠어요. (Ex005_0형0), (Ex010_0제0), (Ex009_0지0)”

한편, 개인 블로그 활동을 하는 귀국 단원과의 협력, “개인 블로그 활동을 하면서 지인들에게 자연스럽게 홍보가 되었다고 생각해요. (Ex001_0정0)” 과 “(귀국 단원을 적극적으로 활용하여) 지자체든 정부 기관이든 협력 기관들을 구체적으로 최대한 활용해야 합니다. (Ex002_0형0)” 라는 대안에 힘을 주어 강조한 단원도 있다.

이외에 특이한 점은 “활동이든 생활이든 사례발굴이 필요하고 이런 사례들이 적극적으로 홍보되었으면 좋겠어요. (Ex004_0제0)”, “아이디어 공

모전이나 프로그램이 있어서 스펙에도 도움이 될 수 있으면 좋겠어요. (Ex003_0화0)”, “교육 이수, 수료증을 만들면 많은 젊은 친구들이 진입할 수 있을 거 같아요. (Ex003_0화0)” 와 같은 지금까지는 볼 수 없었던 새로운 아이디어들이 홍보의 대안으로 제기되었다.

활동 기간이 길다는 국제개발협력 전문가들의 의견에 대해 인터뷰 참가자들은 파견 기간의 조정이 필요함을 피력했다.

“자격증이 필수인 해외봉사단 보다 조금 완화되어 있는 다른 봉사단으로 가는 개연성이 많은 거 같아요. (Ex006_0지0)”

그래서 대안으로 현재 진행되고 있는 프로젝트 봉사단과 같은 탄력적 운영이 필요하다고 보고 있다.

“프로젝트 봉사단이 일반봉사단과 다르게 1년 파견이고 자격요건이 대학생들에게 맞게 좀 완화가 됐다고 생각해요. (Ex010_0제0)”

“임기를 조금 자유자재로 해줬으면 좋겠어요. (Ex008_0선0)”

이들은 이러한 프로그램이 더 많아져야 한다고 주장하며, 첫 파견 기간을 줄이고, 연장 신청을 쉽게 하는 방안을 제시하고 있다.

“경제 활동을 하는 3, 40대들이 이 긴 과정들에 진입해 있는 것이 쉽지 않기 때문에 차라리 기간을 짧게, 의무로 하고 대신에 연장이 쉽게 될 수 있게 하는 것도 방법일 것 같아요. (Ex006_0지0)”

1.3. 잠재적 참여자들의 내러티브를 통해 본 글로벌 인재 양성 과정(FGI)

장기 해외봉사에 대한 잠재적 참여자들에게 글로벌 인재 양성 과정으로써의 모집/선발, 교육, 파견활동, 사후서비스에 대해 질문하는 것은 적절치 않다고 판단, 이들이 생각하는 글로벌 인재란 무엇인가에 대해 인터뷰했다.

코이카 글로벌 인재 양성 사업 안내에 따르면 글로벌 인재상을 첫째, 개발협력분야의 이론적 전문성을 갖춘 인재로서의 Professionalism, 둘째, 경험을 통해 성장한 실천적 현장 중심형 인재로서의 Practice, 셋째, 글로벌 무

대에서 자신의 역량을 마음껏 펼쳐 보일 수 있는 열정 넘치는 인재로서의 Passion이라고 규정하고 있다.

또한, 글로벌 인재가 갖추어야 할 역량은 개발협력분야 인재의 직무 관련 핵심 역량과 개발협력분야에 대한 기초역량으로 나누고 있는데, 개발협력분야 인재의 직무 관련 핵심역량은 다시 해외 경험을 통해 배양할 수 있는 해외기반 공통직무역량과 개발협력전문성 확보를 위한 개발협력시장 특화 전문역량으로 구분하고 있다. 개발협력분야에 대한 기초 역량은 세계시민으로서 갖추어야 할 기초역량으로 나누고 있다.

해외 경험을 통해 배양할 수 있는 공통직무역량은 ① 문제해결역량, ② 조사·분석역량, ③ 외국어(영어/현지어)역량으로 구분되며, 개발협력 전문성 확보를 위한 개발협력 시장 특화 전문역량은 ④ 개발협력전문역량, ⑤ 프로젝트관리역량, ⑥ 업무수행전문역량으로 나뉜다. 세계시민으로서 갖추어야 할 기초역량은 ⑦ 세계시민역량과 ⑧ 커리어개발역량으로 세분화하고 있다.

장기 해외봉사 잠재적 참여자들에게 글로벌 인재들이 갖추어야 할 역량에 대해 물으니, 코이카가 제시하고 있는 8가지 글로벌 인재 역량 대부분과 일치하는 것을 알 수 있었다.

‘파견국에서 생활하고 업무를 수행하면서 문제를 발굴, 분석, 재구조화하는 등 통합적 사고를 통해 합리적인 해결책을 도출해 내는 능력으로써의 문제해결 역량’에 대해 현지에서의 활동을 통해 현지를 이해하고, 현지인처럼 생각하고자 노력하는 과정을 통해 지역사회의 문제를 파악하고, 이를 해결할 수 있는 역량이 개발되고 있다고 보는 것이다.

“그 나라에 대한 전문가가 되려면 최소 2년은 넘어야 할 것 같아요. 실제 현지에서 사람들을 경제 수준부터 시작해서, 사고방식, 같이 활동할 안 해보면, 제가 보기에는 책이나 이런 걸로 습득할 수 있는 건 아니거든요. 그런 관점에서 보면 현지 파견하는 것은 소중한 시간이 될 것이라고 봐요. (Ne010_0제0)”

현지에서 살아간다는 것은 단순히 살아가는 것을 넘어선다. 해외봉사자는 현지에서 다양한 사람과 기관을 접할 기회가 많고, 이를 통해 지역의 강점

과 역량에 대해 이해하는 수준에 도달한다. 또한 지역의 문제를 해결함에 있어서 지역자원을 활용할 수 있는 ‘조사·분석역량’을 갖추게 된다고 보는 것이다.

“네트워킹이 얼마나 될 수 있는냐인 것 같거든요 해외 기관이라든지 사람이라든지 개인적인 네트워킹을 많이 구축해 나가는 거, 그게 저는 글로벌 인재라고 생각해요. 단순히 만나는 게 아니라 그쪽에서 필요한 부분, 내가 필요한 부분을 얘기해 볼 수 있고 내가 그 풀에 들어갈 수 있다면... (Ne002_0수0)”

코이카 글로벌 인재 양성 사업에서의 인재 역량 중 하나는 ‘개발협력전문역량’으로, ‘개발협력분야에서 업무를 수행하기 위해 이론, 정책, 섹터, 지역 등에 대해 이해하고 업무에 활용하는 능력’이라고 정의하고 있다. 인터뷰 참여자는 해외봉사자가 현장을 통해 그 나라의 사회, 문화, 정치, 경제적 다양한 상황을 파악하게 되고, 이런 일련의 과정들은 현지 전문가로 양성되고 있는 과정이라고 파악하고 있다.

이러한 내용과 관련해서 ‘단원 활동보고서’를 통해서도 찾아볼 수 있다.

“글로벌 인재라는 말을 들었을 때, 현지 전문가라고도 말할 수가 있겠죠. 현지에 있는 동안 충분히 현지인들과 부딪히면서 사는 게 있고, 현지 생활을 하다 보면 글로 알 수 없는 것들을 굉장히 많이 알게 돼요. (그렇기 때문에) 충분히 현지 전문가가 될 수 있다고 생각해요, 1년 동안 있으면서 봉사만 하는 것이 아니라, 관광도 하고, 역사도 배우고, 문화도 배우고 그런 과정을 거치고 어느 정도의 정보가 있고 지식을 쌓다 보면 글로벌 인재라는 명칭이 잘 어울린다고 생각해요. (Ne006_0번0)”

해외봉사자가 살아가고, 활동하는 환경에 대해 어느 정도 알고 있는 잠재적 참여자들은 해외봉사자가 현지에서 모든 것을 스스로 알아서 해결해 가는 능동적 인간이 되어 가고 있다고 알고 있다. 실제, 해외봉사자들은 현지 사무소와의 접근성이 어려울 뿐 아니라, 본국으로부터의 직접적인 지원을 받기 쉽지 않다. 따라서 현지는 해외봉사자의 제2의 고향이 되기도 하며, 파견 수행과제부터 지역과의 연대, 기관과의 협력 상황을 도출해 나가며,

행정 체계에 따라 보고해야 하는 것 역시 이들의 의무 중 하나로 ‘업무수행 전문역량’이 향상될 것이라고 보는 것이다.

“가서 다 알아서 하는 거라고 들었거든요, 그 과정에서 본인이 혼자 능동적으로 주도적으로 뭔가를 했다, 이런 환경이 주어졌고 성장했다는 의미에서 봤을 때 갔다 오신 분들은 글로벌 인재라는 표현에 어느 정도 공감... (Ne007_0응0)”

도전정신- ⑦ 세계시민역량: 국제적 추세를 이해하고, 서로 다른 문화적·인종적 배경을 가지고 있거나 몇 개의 문화가 공존하는 현장에서 서로 협력하며 글로벌 리더로서 원만하게 생활할 수 있는 능력이다.

Morais, D., Ogden, A.(2011)은 연구를 통해 세계시민역량을 ‘사회적 책임’, ‘글로벌 역량’, ‘글로벌 참여’로 구분하고 있으며, 이는 이문화에 대한 이해는 물론 커뮤니케이션 능력을 통해 정의로운 세계를 구현하기 위한 시민운동 등에 참여하는 것을 말한다. 코이카가 제시하는 글로벌 인재 역량 중의 하나도 ‘세계시민역량’이다. 인터뷰 참여자들은 새로운 환경과 가치관에의 적응할 수 있는 능력과 ‘봉사자’로서 직접 참여하는 정신 자체가 이미 글로벌 인재로 봐야 한다고 주장하고 있다.

“제일 중요한 거는 해외에 나가서 생활해봄으로써 새로운 환경이라든지 새로운 가치관에 적응할 수 있는 그런 열린 마음이 제일 글로벌 인재의 덕목이라고 생각해요. (Ne001_0준0)”

“글로벌 인재에 필요한 역량으로써 봉사 정신도 있고, 여러 가지 역량이 있는데 그중에 하나로써 이런 봉사를 갔다 오는 것 자체가 글로벌 인재에 포함이 된다고 생각... (Ne008_0린0)”

코이카는 ‘자신의 경력을 개발하기 위해 사회, 경제적 규범 등 주변 환경을 고려하고, 필요한 자원을 활용하여 자신의 인생 계획 프로젝트를 개발해내는 능력’을 ‘커리어개발역량’이라고 한다. 지금까지 귀국 단원이나 국제개발협력 전문가들이 ‘봉사’라는 용어의 한계에서 벗어날 수 있는 관점을 제공하는 것이다. 이런 면에서 본다면 잠재적 참여자들 역시 해외봉사에 참여하는 것은 도전할 수 있는 용기이며, 이를 자신의 경력으로 발전시킬 수 있는 역량으로 보고 있는 것이다. 특히, 잠재적 참여자는 글로벌

인재로 성장한 인재들이 국제사회는 물론 국내에서도 자신의 역량을 펼칠 수 있는 생태계가 진일보하기를 바라고 있다.

“새로운 가치관에 잘 융화될 수 있고, 개척한다는 그런 의미라 했을 때, 개인적으로 한계치를 올린다던가, 자신의 कै파를 올린다던가 그런 식으로 하고, 본인의 시야를 국내에서만 아니라 해외로 확장시킬 수 있는 그런 사람이라고 봐요. 감명 깊었던 말이 ‘Think globally, act locally’ 예요. 그런 면에서 해외로 파견됐다가 들어와서 국내에서 비슷한 일을 하는 분들도 글로벌 인재라 볼 수 있겠죠. (Ne004_0유0)”

한편, 교육과 관련해 많은 연구자들이 자원봉사를 교육과정(조현민, 2010)의 하나로 봐야 한다는 주장을 하고 있다. 인터뷰에 참여한 잠재적 참여자 역시 해외봉사활동 기간은 글로벌 인재 양성 과정으로 봐야 한다고 주장한다.

“글로벌 인재라는 명칭이 포괄적으로 생각. 우리나라 교육에서도 글로벌 인재를 양성하는 게 목표이기 때문에, 우리가 교육과정을 밟는 것만으로도 글로벌 인재를 양성하는 과정에 있다고 생각이 들고... (Ne008_0린0)”

이러한 주장은 설문조사에서 많은 20, 30대 청년들이 해외봉사활동 기간을 ‘사회봉사 학점’으로 인정해줘야 할 뿐 아니라, 자격 관련 전공자의 경우는 ‘현장실습’으로 인정해 줄 것을 주장하는 바와 맥을 같이 한다.

1.4. 귀국 단원 활동보고서를 통해 본 글로벌 인재 양성 과정

해외봉사를 위해 장기간 파견된 단원들의 글로벌 인재 역량을 알아보기 위해 단원이 활동 당시 보고한 보고서를 바탕으로 분석해 보았다. 이 조사의 목적은 해외봉사단 파견이 글로벌 인재 양성 중 하나로 해외봉사 경험이 글로벌 인재로서의 역량이 발현되는지를 단원들의 활동보고서를 통해 알아보기 위함이다.

이 조사를 위해 2018년 모집 선발과정을 거쳐 국내교육과 현지적응교육, 파견활동을 수행한 20명의 단원 보고서를 코이카로부터 이관받았으며, 이들의 보고서 파일은 65건이다. 이들의 파견활동 분야는 공공행정분야 3명, 교육분야 8명, 기술환경에너지분야 3명, 농림수산분야 3명, 보건의료분야 3명으로 총 파견분야 수의 비율에 맞춰 배정하였다. 또한 파견자 연령 비율을 고려하여, 20~24세 6명, 25~34세 10명, 35~44세 2명, 45세 이상을 2명으로 하였다.

선발 과정을 마친 단원들은 국내 교육을 통해 인성역량, 안전과 건강, 글로벌 역량, 창의적 리더십, 인문학역량, 직무역량 등의 공통교육을 받는다. 이 과정은 전체 305시간(2016년 기준)에 이르며, 집합교육을 기본으로 하고 있다.

단원이 현지에 파견되면 첫 반기를 마치고 반기 보고서를 제출하는데, 이 보고를 통해 국내 교육과정이 단원에게 현지에서 어떤 작용을 하고 있는지 알 수 있다. 단원의 보고를 살펴보면, 현지에서 무엇을 해야 할지에 대한 고민을 끊임없이 하고 있음을 알 수 있으며, 국내 교육에서 배우는 내용들은 이 고민에 대한 소중한 자료와 길라잡이로 작용하고 있음을 볼 수 있다. 더욱이 이들은 현지와의 문화 차이에서 오는 갈등, 활동에 대한 부담감, 과업을 설정하기 위한 기획 전반에 대해 부담감을 가지고 있으며, 이 부담감은 앞으로 살아가야 할 현지에서의 ‘도전’에 대한 불안이지만, 불안의 요소가 향후 이들에게는 발달의 촉진제로 작용한다는 것을 알 수 있다.

이들 보고서는 ‘국내교육’과 ‘현지적응교육’을 통해 변화된 단원의 마인드와 교육과정에 대한 평가, 이해관계자로서의 ‘파견수행기관(코이카)’, ‘파견활동기관(수요처)’, ‘지역사회’와의 관계와 관계 개선을 위한 단원의 노력, 파견활동 즉 ‘파견기관활동’, 지역 또는 분야 공통성을 기반으로 한 ‘협력활동’, 파견활동기관과 지역 수요에 따른 ‘현장 활동’을 통한 프로젝트 기획력 등을 통한 개인의 역량 발달로 나누었다.

글로벌 인재 역량의 지표는 코이카 글로벌 인재 양성 사업에 나오는 코이카 글로벌 인재 8대 역량을 기초로 하였으며, 그 내용은 ‘해외 경험을 통해 배양할 수 있는 해외기반 공통직무역량’으로써의 ① 문제해결역량, ② 조사·분석역량, ③ 외국어(영어/현지어)역량과 ‘개발협력전문성 확보를

위한 개발협력시장 특화전문역량’인 ④ 개발협력전문역량, ⑤ 프로젝트관리역량, ⑥ 업무수행전문역량 그리고, ‘개발협력분야의 기초역량’인 ⑦ 세계시민역량과 ⑧ 커리어개발역량이다²³¹⁾.

이에 따라 해외봉사자의 역량을 8가지로 나누어 내용과 그 의미를 적용하여 살펴보고자 한다.

1) 귀국 단원 활동보고서 조사 내용

① 문제해결역량

파견국에서 생활하고 업무를 수행하면서 문제를 발굴, 분석, 재구조화 등 통합적 사고를 통해 합리적인 해결책을 도출해 내는 능력을 말한다. 업무수행 중에 발생하는 문제를 인식하고 적절히 해결하는 능력으로 창의적이고 논리적이고 비판적인 생각이 바탕이 되어 현지 활동에서 전개되는 다양한 상황에 대해 이해하고, 적응하며, 문제를 해결하는 역량을 갖게 된다.

“파견지에서 ‘무엇을 해야 할까?’에 대한 질문과 갈등이 주어졌을 때, 내가 해야 할 역할에 대한 중심을 잡아 지속 가능한 것에 대한 끊임없는 고민을 할 수 있도록 도왔으며 반기가 마무리되어 가는 현지점에도 끊임없이 고민하여 더 나은 봉사를 할 수 있는 길잡이가 되었다.
(Report_006_유아교육_모로코_20대후)”

“(파견활동 기관은) 확실하고 구체적인 목표를 가지고 코이카에 봉사단원 파견을 신청한 것이 아닌, 대략적인 물질적 지원만을 기대. 지역주민들의 의견과 편의가 우선되어야 한다고 생각하였고, 따라서 주민들에게 가장 필요한 것을 사업 선정의 우선순위로 두었음. (이러한 덕분에) 예상 보다 시청의 지원을 넉넉히 받을 수 있었음.
(Report_002_관광_파라과이_20대후)”

“여성 인권 문제와 해결방안에 대한 회의에 참여. 페루의 여성 인권이 낮은 현실과 그 심각성을 느낄 수 있었고, 함께 그 문제점에 대해 토론하는 모습과 내용을 파악해 볼 수 있는 기회. (Report_003_사회복지_페루_20대후)”

²³¹⁾ http://www.koica.go.kr/koica_kr/946/subview.do

“한국어교육뿐 아니라 기관에 필요한 것이 무엇인지 생각해 보고, 기관을 넘어 지역, 이웃들에게 내가 도울 수 있는 것이라면 손발 걷어 두고, 방글라데시에서 내가 할 수 있는 일을 생각해 보며 자기 계발도 게을리하지 않고 싶다. (Report_004_한국어교육_방글라데시_20대중)”

② 조사·분석역량

업무를 수행함에 있어 정보를 수집하고 이를 분석하여 의미 있는 정보를 찾아내는 능력을 말한다. 파견활동기관에 대한 정보를 받게 되지만 파견활동기관이나 단위 자신도 어떻게 상황을 전개해야 할지 모를 때, 단원은 지역에 대한 정보를 수집하고, 기관 직원들과 소통하면서 이들에게 필요한 것이 무엇인지를 찾아간다. 이러한 작업을 통해 단원은 지역의 문제를 파악할 수 있으며, 자신이 할 수 있는 일과 지역이 가지고 있는 강점을 연계하고, 기관의 자원을 동원한다. 이와 같은 단원의 능력은 한순간에 생기는 것이 아니라 문제해결의 과정 속에서 생기게 됨을 알 수 있다. 업무를 수행하면서 여러 가지 문제점을 발견하고 정보를 수집해 가면서 상황에 맞는 의미를 분석하고 의미 있는 정보를 찾아내는 능력인 조사·분석 역량이 함양됨을 알 수 있다.

“4주라는 짧은 교육 기간은 보다 실질적인 교육을 담기에는 부족했다. 해외봉사단 규정 관련 교육은 파견 국가마다 상이하기 때문에 오히려 혼란을 주기도 했다. 파견 인원이 많은 국가는 3-4명 정도의 인원으로 분반 수업을 진행했다면 더욱 효과적이지 않았을까 하는 아쉬움. (Report_007_음악교육_파라과이_20대후)”

“현지 직원과 동행하여 각 파견지에서 가장 근접한 병원들을 직접 방문하여 현지에서 흔히 일어날 수 있는 질병(말라리아, Dengue 등)에 대하여 대처할 수 있도록 실습 중심으로 교육이 진행된 것은 모범적인 사례라고 생각된다. (Report_011_초등교육_필리핀_40대)”

“기존 단원들도 어려움이 많은데도 불구하고 현재 코이카는 단원수요를 계속 높이면서 대안도 없이 성과만을 중시하고 있는 것이 아쉽다. 성과를 얻기 위해서는 단원이 아닌 코디를 더욱 많이 창출해 코디가

지역담당뿐만 아니라 각 직종담당(그 직종의 단원경험이 있는 코디)도 맡을 수 있는 수요가 되어서 수평적으로 협력할 수 있는 구조가 형성된다면 더 효과적으로 성과가 날 수 있지 않을까 싶다. (Report_003_사회복지_페루_20대후)”

“자동차 정비 분야 말고도 기계 분야에서 실습을 담당하는 교육 단원들에게도 실습복을 지급해줬으면 하는 바람이다. 실습을 담당하게 되면 이런 안전장비나 실습 복장은 필수이기 때문에 꼭 한정된 분야가 아니라 교육 상황에 맞게 그런 복장과 도구를 지원받을 수 있는 제도가 생겼으면 하는 바람이다. (Report_014_기계_가나_20대후)”

③ 외국어(영어/현지어)역량

파견지역의 언어(또는 영어)로 자신의 의사를 말과 글 등으로 표현하는 능력을 말한다. 외국어 역량은 글로벌 시대가 요구하는 국제적인 현장능력을 갖춘 인재를 양성하는 데 있어 중요한 역량 중 하나이다. 직접 해외봉사를 통해 현지에서 의사소통을 해야 하는 환경 속에서 현지어를 습득해가며 자신이 직접 말로 표현하면서 외국어 역량이 함양됨을 알 수 있다.

“현지어 강사가 문법이나 단어보다 말하기와 작문 위주의 수업을 진행하였다. 그 덕에 엉망으로 말하더라도 한 마디 내뱉을 수 있는 용기를 가질 수 있었고, 이것은 현지어 습득에 아주 큰 도움이 되었다. (Report_007_음악교육_파라과이_20대후)”

“환자를 치료할 때 필요한 단어들은 숙지하여 제가 생각하기에 환자들과의 소통에는 불편함이 없었습니다. (Report_018_물리치료_몽골_20대중)”

“교육 단원의 가장 중요한 역량 중 하나는 현지어라고 생각한다. 이는 교육에 있어 능숙한 언어 구사는 보다 효율적인 내용 전달과 상호 간에 언어가 통함으로 오는 유대감이 교육에 긍정적인 효과를 주기 때문이다. (Report_007_음악교육_파라과이_20대후)”

“한국의 음악 교재를 활용하여 스페인어로 번역하는 작업을 하였다. (Report_007_음악교육_파라과이_20대후)”

“현지인들과의 소통은 완벽하진 않지만, 생활하는 데에 있어서는 큰 불편이 없다고 생각한다. (Report_012_기계_우간다_20대중)”

“생활에 필요한 소통 등은 큰 어려움 없이 할 수 있으며 업무와 관련된 내용은 전문 용어가 많아 코워커의 도움을 받고 있으나 점차 나아지고 있다. (Report_017_농업_몽골_20대후)”

④ 개발협력전문역량

개발협력분야에서 업무를 수행하기 위해 이론, 정책, 섹터, 지역 등에 대해 이해하고 업무에 활용하는 능력을 말한다.

국내교육과정과 현지적응교육과정을 통해 해외봉사자들은 ‘국제개발협력’이라는 새로운 개념을 배우게 된다. 막연하게 해외에 나가서 봉사를 하겠다는 생각은 국제개발협력 전반에 대한 교육을 받으며, 국제사회 전반에 대한 이슈와 문제들에 대해 인식하게 된다. 강의를 통해서 이론이나 사례를 이해하고 수업, 회의 등을 통해 업무에 활용한다. 지역에서 여러 가지 행사나 교육을 통해 개발하고 협력하게 한다.

“국제개발교육을 통해서 이해를 증진시키고 각 이슈(인권, 개발 등)에 대한 이론과 사례 강의를 통해서, 기존의 내 가치관과 융합하여 포괄적으로 타인의 활동을 바라보고, 내 활동을 계획하는 계기가 되었다. (Report_015_농업_세네갈_20대중)”

“교육 일수가 모자라단 생각이 든 정도로 의미 있고 유익한 시간이었고 중간의 모의수업은 수업을 미리 시연하는 것으로 누군가를 가르쳐 본 적이 없는 단원에게는 사람들 앞에 설 수 있는 자신감을 생기게 해주었다. (Report_013_자동차_인도네시아_20대후)”

“주어진 업무가 없는 나에게 제일 먼저 해야 할 일은 기관과의 관계를 맺는 것이었다. 나는 어쨌든 이 군청에 파견된 외국인 봉사자이다. 군청의 협조 없이는 어떤 일을 할 수 없을거라 생각했다. 먼저 설문지를 만들었다. (Report_001_지역사회개발_카메룬_20대중)”

“지역 주민 인터뷰: 어떤 의제나 사업 대상자가 정해져 있다면 좋을 텐데, 큰 도시에서 언어도 문화도 모르는 내가 어떤 사업을 함부로 시작할 수는 없었다. 지역 청년 일자리 창출 사업 ‘위생 캠페인’ 참여: 이런 프로그램이 있다는 것에 굉장히 놀랐고, 마을주민과의 라포형성을 위한 지역조사: 마을주민들의 힘든 농사일에 대한 고충을 직접 느낄 수 있었고, 마을의 여러 어려움을 직접적으로 체험할 수 있었다.

(Report_001_지역사회개발_카메룬_20대중)”

“기관이 무엇을 하는지, 그 기관과 연관된 기관도 무슨 일들을 하는지 관심을 가질 필요가 있다. 파견되자마자 기회가 있을 때마다 포럼 및 회의 참관, 산하 부서 방문, 산하 부서 업무 보조 봉사 등을 했다.

(Report_003_사회복지_페루_20대후)”

“악기를 음악 수업에 활용함으로 보다 효과적이며 다양한 교육을 진행할 수 있게 되었다. 또한 교사들과 학부모들에게 다양한 음악 수업의 내용을 통해 학생들이 표현력, 창의력, 협동심, 감수성 등을 기를 수 있는 음악 교육의 긍정적인 효과를 알릴 수 있게 되었다.

(Report_007_음악교육_파라과이_20대후)”

“파견 초에는 학생들에게 음악에 관한 많은 것을 알려주고자 한국과 비슷한 진도 수준의 커리큘럼을 만들었으나 언어, 수업 방식, 교육과정 등 모든 것이 다른 파라과이에서 한국과 똑같은 수업 방식이 의미가 없다는 것을 깨닫게 되었다. (Report_007_음악교육_파라과이_20대후)”

“장애아동들을 대상으로 물리치료 시행. 아동의 장애유형과 현 상태에 따른 가장 적합한 치료를 제공하여 아동의 신체기능유지 및 신체기능 향상을 이룰 수 있도록 함. (Report_019_물리치료_에콰도르_20대후)”

“파견 초기 단원의 효과적인 적응을 목적으로 과학 과목 수업시간에 담당교사의 수업 참관을 통해서 교사의 수업방식에 대한 피드백을 진행하였다. 이러한 기회를 통해서 기관에서 단원의 활동이 필요한 사항들을 점검해보는 시간을 가질 수 있었다.

(Report_010_과학교육_필리핀_40대)”

“축산농민들의 상황을 알아보고자 각 지역을 순회방문하면서 인지하게 된 낙농농가들의 저생산성의 원인이 초지 부족으로 인한 전반적인 섭취량 부족과 관리방식에 따른 음수량 부족(중략) 본 단원은 여름철 건조기의 풀사료 부족을 조금이라도 해결하여 줄 수 있는 방안을 찾아보고자 대체사료작물로 사용할 수 있는 초종을 찾는 것으로 활동의 방안을 선정하였음. (Report_016_축산_에콰도르_20대후)”

“병원에 보관되어 있는 한국어로 된 진단, 퇴원 평가도구와 질환별 운동 자료를 번역했습니다. 교수들이 한국어로 된 평가도구를 알아보지 못해서 도움을 청해 온 것이었습니다. 부족하지만 최선을 다해서 번역했습니다. (Report_018_물리치료_몽골_20대중)”

“실습생 및 코워커에게 치료에 대한 조언을 제공하여 향상된 치료가 이루어 질 수 있도록 함. 실습생을 대상으로는 치료를 진행하며 해당 아동의 장애유형에 따른 특징, 가장 적합한 치료에 대한 목적, 원리 및 근거에 대한 교육을 진행함. (Report_019_물리치료_에콰도르_20대후)”

⑤ 프로젝트 관리역량

프로젝트를 수행하면서 자원을 효율적으로 관리하고, 적절하게 운영 및 평가를 통해 개선방향을 도출해 내는 능력이 프로젝트 관리역량이다. 조직과 이해관계자들의 프로젝트의 범위를 정하고 합의를 도출하고 의사소통을 통해 성과를 내고 측정하고 분석하고 질적·양적 평가를 통해 대안을 마련하거나 개선방안을 도출해 냄으로써 이러한 경험들이 이러한 역량이 커지게 한다.

“활동물품 신청, 협력사업, 현장사업과 같은 단원의 활동을 지원해주는 제도에 대한 교육이 이루어짐. 신청방법, 신청 시기, 신청내역에 대한 교육이 이루어져서 실제 11월 활동물품을 신청할 때 교육 내용이 많은 참가가 되었음. (Report_019_물리치료_에콰도르_20대후)”

“코이카 사무에서 진행하는 실무교육, 안전교육, 파견지역의 이해 등은 정말 단원들이 미리 알아두어야 하는 것들만 잘 뽑아서 알려준 것 같다. 사무실에서 다 같이 활동지원물품을 신청해보는 것을 실습으로 연습했던

것과 영수증이나, 견적서의 예시를 직접 보며 수업을 들었던 것이 아주 완벽히 도움이 되었다. (Report_020_간호_베트남_20대후)”

“현장사업과 관련하여 기관용 신청서 양식이 있으면 업무에 매우 유용할 것. 기관도 현장사업 신청서를 어떻게 작성해야 하는지 매우 막막해하며, 말로만 설명하기에는 부족. 기관이 필수적으로 작성해야 하는 부분을 정확히 명시한 기관용(현지어) 신청서 양식이 있다면, 기관과 단원이 함께 업무를 진행하는데 있어 훨씬 수월할 것으로 생각됨. (Report_002_관광_파라과이_20대후)”

⑥ 업무수행전문역량

업무를 수행함에 있어 업무의 타당성 검토 및 기획하고, 문서를 작성·보고하는 능력이 생겼다. 업무수행역량은 '조직에서 발생하는 과업의 흐름에 따라 필요한 능력'이라 할 수 있다. 가장 필요한 것이 전체 업무가 해당 조직에서 어떤 식으로 프로세스가 일어나고 이것을 이해하고 있는 것이다. 전체를 알고 있어야 내가 맡은 직무가 어느 정도의 위치에 있고, 누구와 협업하고 커뮤니케이션을 해야 하는지를 알게 되는 것이다. 두 번째로 필요한 것이 해당 직무의 전문성이다. 세 번째가 커뮤니케이션과 협업이다. 프레젠테이션과 보고서, 문서 작성에 관한 능력이 함양되었음을 알 수 있다.

“ODA 교육을 통해 지속 가능한 발전의 중요성을 인지하여 현재 임지에서 활동물품 구매 및 현장사업 진행 시, 기관의 관심과 참여를 이끌어 내어 주도성을 가질 수 있도록 함. (Report_019_물리치료_에콰도르_20대후)”

“고민 중 하나는 기존의 현지에서 이루어진 방식을 존중하면서도 절 높은 수업을 제공하는 것이다. 현지 선생님이 진행하던 기존 방식의 수업을 고수하면서도 한국인 선생님이 있다는 장점을 살려 다양하고 절 높은 수준을 제공하고자 한다. (Report_004_한국어교육_방글라데시_20대중)”

“유아교육 단원 5명이 협력하여 유아교육 현지어 용어집과 교보재를 만드는 작업 시작. (Report_006_유아교육_모로코_20대후)”

“졸업 후 초등학교로 진학하는 유아들이 타기관 유아들과의 격차를 줄일 수 있도록 수조작과 과학수업 추가 예정.

(Report_006_유아교육_모로코_20대후)”

“단원의 활동이 단원에게서 그치지 않고, 현지 교사가 직접 수업을 하는 식의 지속 가능한 개발로 진행 중.

(Report_006_유아교육_모로코_20대후)”

“특색 있는 경영 실천을 통해 학생들의 생활 태도가 몰라보게 좋아지고 있다고 교사들과 학부모들은 말하고 있다.

(Report_011_초등교육_필리핀_40대)”

“간호사가 할 수 있는 환자 및 의료진 보건교육, 위생과 안전에 관한 인식개선 활동이 더 효율적인 활동이라고 판단되어 이점에 대하여 병원장에게 설명하고 본 단원이 할 수 있는 코이카 사업에 대해 설명하여 근무내용을 협의하였다. (Report_020_간호_베트남_20대후)”

⑦ 세계시민역량

국제적 추세를 이해하고, 서로 다른 문화적·인종적 배경을 가지고 있거나 몇 개의 문화가 공존하는 현장에서 서로 협력하며 글로벌 리더로서 원만하게 생활할 수 있는 능력이다. 세계 평화, 인권, 문화 다양성 등에 대해 폭넓게 이해하고 실천하는 책임 있는 시민으로서의 역량이다. 지구가 하나의 공동체로서의 서로의 문화를 이해하며 다양성을 존중하고 사회정의와 평화를 우선으로 생각하는 역량인 세계시민 역량이 향상됨을 알 수 있다.

“(국내교육은) 민간외교관 역할을 한다는 마음가짐을 갖게 되고, 진지한 태도로 임하는 데 도움. 전통문화활동을 통해 서로의 문화를 함께 이해하게 되면서 세계시민의식이 형성되도록 열린 마음을 갖게 해.

(Report_003_사회복지_페루_20대후)”

“(국내교육은) 현지에서 발생할 수 있는 문제에 대한 단원들의 상황극 또한 많은 도움이 됨. 현지 아동들이 중국인이라고 놀리는 상황에 대한 상황극이 있었는데 실제로 현지에서 동일한 문제를 접했을 때 당황하지

않고 웃으며 넘길 수 있었음. (Report_019_물리치료_에콰도르_20대후)”

“(현지적응교육은) 현지인들과 함께 생활하며 부딪히는 새로운 문화와 가치관으로 몸과 마음이 힘들 때, 내가 가져야 할 태도와 마음가짐의 밑거름이 되었으며, 그러한 새로운 것들을 수용하고 이해하는 데 많은 도움이 되었다. (Report_020_간호_베트남_20대후)”

“(현지적응교육은) 킬러링크 문화/언어수업은 누구도 알려주지 않는 현지인들의 관습과 관행을 알게 해주었고, 문화의 차이를 이해할 수 있도록 도와주어 유익했다. (Report_006_유아교육_모로코_20대후)”

“OJT는 매우 중요하다고 생각한다. 직접 현지에 부임하기 전의 일종의 예방주사 역할을 한다. 현지에 대한 충격을 줄이고 현지 정착이 원활할 수 있도록 해주는 기간이었다. (Report_010_과학교육_필리핀_40대)”

“(코이카) 사무소에서 (현지) K-pop 경연대회 참석을 독려하여 참석함.(중략) 에콰도르에서 K-pop의 열기가 얼마나 뜨거운지 볼 수 있었으며 경연대회에 참석한 팀들 또한 프로와 같은 실력을 가지고 있어 즐겁게 즐길 수 있었음. 경연대회 참석을 통해 한국인으로서의 자부심을 느낄 수 있었음. (Report_019_물리치료_에콰도르_20대후)”

“지역 주민 역시 쉽게 볼 수 없는 동양인이 꽤나 신기하기에 갖은 놀림과 관심을 주는데 솔하게 반복되는 놀림과 관심에 무너지는 일이 쉽지않은 않다. (중략) 주거지 수리를 위해 동네를 다니다가 만났던 주민과 지속적으로 관계를 이어가고 있으며, 그들도 나를 가족이라 생각하고 좋은 관계를 유지하고 있다.

(Report_006_유아교육_모로코_20대후)”

“특별할 것 없는 일상도 아이들 때문에 특별해지고 있음에 감사하다. (Report_007_음악교육_파라과이_20대후)”

KOVA 상반기 장학금을 신청하여 현지어 심화학습을 하며 알게 된 현지어 선생님의 제자에게 장학금을 수여하였다.

(Report_020_간호_베트남_20대후)”

“협력 활동을 계기로 다른 지역의 다양한 단위들을 만나면서 서로의 활동을 공유하거나 의견을 나눌 수 있는 기회를 가질 수 있었고, 다 같이 하나의 목표를 향해서 노력하고, 나아가는 모습은 본 단위에게 앞으로의 남은 봉사 기간을 수행해 나가는데 큰 자극과 동기부여가 되었다.

(Report_002_관광_파라과이_20대후)”

“학령기아동 50명을 대상으로 한국전통놀이 체험, 페이스페인팅, 한글이름 써주기, 태권도 공연 및 한국문화공연을 진행함. 협력활동을 진행하기 위해 3일 동안 동기 단위들과 프로그램 구성·기획하였고 분업하여 각각의 프로그램을 준비함. 또한 준비기간 동안 협력활동에 필요한 재료구매 및 현지어 교육을 마친 후 따로 시간을 정하여 공연 준비를 하였으며 이를 통해 단위들 간의 친밀감을 높일 수 있었음. 사무소와 협력하여 진행한 이 활동은 협력활동을 준비하고 진행하는 것을 경험해 볼 수 있는 귀한 기회가 됨.

(Report_019_물리치료_에콰도르_20대후)”

“스페인어를 구사할 때보다 파라니어를 사용할 때 주변 사람들의 반응이 더 긍정적이며 호의적이다. (Report_002_관광_파라과이_20대후)”

⑧ 커리어 개발 역량

자신의 경력개발을 위해 사회, 경제적 규범 등 주변 환경을 고려하고, 필요한 자원을 활용하여 자신의 인생 계획 프로젝트를 개발해내는 능력을 말한다. 경험을 통해 직능을 높여가고 장래의 지위나 임무에 대한 희망을 북돋우고 거기에 도달할 때까지 경험함으로써 역량을 개발해 나갔다.

“평소 요리를 많이 하지 않았던 편이라 새로운 레시피를 찾아보고 시도하는 것이 일상의 소소한 취미가 되었다.

(Report_002_관광_파라과이_20대후)”

“수업 시간 외에도 기관 학생들과 소통하고 있으며 고학년들에게 파라과이의 현지어 ‘파라니어’를 배우고 있다.

(Report_007_음악교육_파라과이_20대후)”

“현지어는 파견기간이 끝나기 전까지 꾸준히 배울 것이며 4월부터 시작되는 현지어 심화학습을 몽골과학기술대학교 한국어 전공 학생이 강의해 줄 예정입니다. 한국에 있는 몽골어 학과 학생들은 가르친 경력이 있고 열정이 넘치는 선생님이셔서 저도 잘 따라 배우다 보면 언어 실력이 향상 될 것을 믿고 있습니다. (Report_018_물리치료_몽골_20대중)”

“코이카에서 주관한 DELE A2-B1 level의 현지어평가시험에서 총점 74.7으로 합격함. 키토에서 DELE B1 시험을 보았으나 너무 어려워 잘 보지 못함. DELE B1 합격을 목표로 현재 스페인어 인터넷 강의를 수강중이며 내년 4월에 있을 DELE B1 시험에 다시 한 번 응시할 예정임.

(Report_019_물리치료_에콰도르_20대후)”

2) 귀국 단위 활동보고서 조사 내용: 특별 사례(Report_003_사회복지_페루_20대후)

“봉사활동 중 시골에 갈 때마다 도심과 너무나 다른 모습에 빈부격차의 심각성을 느끼곤 하였다. (Report_003_사회복지_페루_20대후)”

가. 해외 경험을 통한 해외기반 공통 직무역량의 발달

(1) 현지인처럼 말하고 생각하기

낯선 나라에서 살아가는 것은 누구에게나 상당한 도전이다. 특히 언어 소통이 전혀 되지 않는 곳에서 부여된 임무를 수행하거나, 스스로 일을 찾고, 일을 도모하는 것은 부담을 넘어 정서적 안정에도 적지 않은 부정적 요인으로 작용할 수 있다.

“처음으로 해외에서 혼자 살아본 경험은 내가 오기 전 짐작했던 것만큼 결코 쉽지만은 않은 생활이다. 여행이 아닌 살러 온 페루라는 땅에서 작은 것부터 큰 것까지 모든 것이 낯설음과 동시에 언어의 장벽 앞에 모든 순간들이 나에게 도전이었다.”

하지만 파견활동 단위들은 국내교육과 현지적응교육을 통해 배운 기초 현지어를 바탕으로 응용력을 최대한 반영하는 기지를 발휘한다. 현지 활동

단원의 아래 보고는 이들이 현지에서 얼마만큼의 언어적 부담을 갖고 있는지를 가늠할 수 있게 해 준다. 처음에는 문법에 전혀 맞지 않는 단어 나열식, 동사의 변화도 구사하기 힘든 수준에서 겨우 의사소통을 하는 모습을 보인다. 오히려 어느 정도 문법적 구성에 대한 파악이 되면 정확한 구사를 해야 한다는 부담이 더 커지는 듯하다.

“내가 하는 말이 시제와 문법을 다 무시하고 하는 말이라는 것을 인지하면서도 어쩔 수 없이 단어와 동사원형으로만 의사표현을 했었다. 갑자기 실전에 들어서니 언어의 장벽 때문에 많이 힘들었다. 할 수 있는 말은 자기소개밖에 없는 듯한 느낌이 들었다.”

파견 5개월이 되어서야 주변 사람들이 무슨 말을 하고 있는지, 대화의 주제와 맥락이 무엇인지를 파악할 수 있게 된다. 의사소통이 가능하다는 것은 ‘통합적 사고가 가능하다’는 것으로 해석할 수 있다. 이를 통해 문제를 발굴하고, 분석할 수 있는 능력이 생기며, 이에 대한 재구조화를 통해 통합적으로 사고할 수 있다. 이는 코이카 글로벌 인재 8대 역량 중 문제해결 역량과 외국어 역량에 해당한다 할 수 있으며, 파견활동 단원은 언어적 어려움을 어느 정도 해소하는데, 6개월 정도의 기간이 필요한 것으로 볼 수 있다.

“확실히 많이 늘어 있는 것이 느껴진다. 매일 기관 또는 밖에서 들리거나 보았던 단어들을 정리해 두었고, 그동안 여러 상황 속에 있다 보니 들리지 않았던 스페인어가 조금씩 들려서 이해가 된다.”
(문제해결역량)

“외국어를 공부한다는 것은 그 나라의 문화도 함께 알아가는 것이 몸으로 느껴진다. 이 상황에서는 이런 말, 이런 표정, 이런 억양 등이 페루사람과 닮아가는 나를 발견하곤 한다.” (외국어역량)

나. 세계시민으로서의 역량

(1) 자신에 대한 인식과 이문화 커뮤니케이션

해외 파견활동 중인 단원, 특히 장기 파견활동 중인 단원들은 일정 기간이 지나면 누구나 외로움이라는 질병과의 싸움을 경험한다. 언어적 소통의 어려움, 문화의 차이, 외국인으로서 받아야 하는 온갖 배타성, 더욱이 무엇을 해야 할지에 대해 아직 정해지지 않은 기관에서의 위치는 단원으로 하여금 자괴감을 느끼게 할 정도이다.

하지만 대부분의 단원들은 회복력(resilience)을 가지고 있고, 이는 개인마다 다른 형태로, 양상으로 발현된다.

아래 단원의 보고는 음악 감상, 요리, 영화감상, 지인과의 통화는 물론 종교적 행위를 통해 스스로 해법을 찾고 있음을 알 수 있다. 특히 지역 주민과의 유대를 살아가는 힘으로 표현하는 것을 보았을 때, 이 단원의 경우 이미 세계시민으로서의 역량을 가지고 있음을 알 수 있다.

Morais & Ogden(2011)에 따르면 세계시민성 중 글로벌 역량을 자기인식, 이문화 커뮤니케이션, 글로벌 지식이라고 하는데, 단원의 아래 보고는 이미 이와 같은 세계시민성을 가지고 있으며, 코이카 글로벌 인재로서의 역량이 발현된 것이라 할 수 있다.

“타국에서 혼자 살면서 단원들이 가장 힘들어하는 것이 외로움이라고 들었고, 그것이 분기별로 3개월마다 찾아온다고 들었었다. 나에게도 그게 찾아온 것 같았다. 다행스럽게도 울적한 기분이 들 때면 나는 금방 다시 회복하는 편이다. 노래를 듣거나, 맛있는 요리를 해먹거나, 통화를 하거나, 영화를 보거나, 성경말씀을 읽거나, 일기를 쓴다. (중략)나에게 모두 친절하고 벌써 정이든 페루사람들과 매일 똑같은 패턴의 생활이 아닌 새로운 일들이 가득해 결론적으로 페루생활을 즐기고 있다.” (세계시민역량)

다. 소통을 위한 대안: 주변인과 관계 맺기

인간이 살아가면서 갖게 되는 욕구 중 ‘소속에 대한 욕구’는 사회적 동물이기에 가능하다. 해외 파견활동 단원은 자신이 소속감을 가질 수 있는 가장 오래된 국가와 사회, 가정을 남겨 두고 새로운 환경으로 이동했다. 이곳에서 새로운 소속을 만들고, 안전에 대한 욕구를 담보해야 한다.

수개월의 시간은 단원이 파견활동기관에서의 위치를 가늠할 수 있게 한다. 동료들과 친해졌음을 알 수 있고, 거리낌 없이 대화하는 수준까지 전개되었음은 스스로의 노력과 함께 소속 기관의 사람들 역시 단원을 자신들 공동체의 일원으로 받아들여 주었음을 반영한다.

“언어를 뛰어넘는 관계 형성이 중요함을 느낀다. 오랫동안 빠른 직원들과 서로의 성격을 이해하고, 벌써 정이 들었다. 출근을 하면 매일 직원들이 “000” 라며 반갑게 인사를 하고 업무 중에 짧은 대화를 주고받는다. 직원들과 함께 일하고 소통하는 것이 일상 속 즐거움 중 하나다.” (문제해결역량)

소속에 대한 욕구가 해결된 인간은 안전에 대한 욕구가 발현된다. (Maslow, 1970)

단원은 자신의 주변을 살펴볼 여유를 가지게 되며, 자신을 이해해 주고, 보살펴 주고, 위험이 닥쳤을 때 직접적으로 도와줄 수 있는 사람이 있다는 것은 환경에 대한 안전을 넘어 정서적 안정을 찾게 하는 데도 도움이 된다.

이처럼 단원은 주변을 동화시키고, 주변의 자원들을 파악할 수 있으며, 이를 동원하는 능력을 갖추게 된다. 즉 코이카 글로벌 인재 역량 중 개발협력 전문가로서의 역량이 발현되고 있다고 할 수 있으며, 프로젝트를 관리할 수 있는 능력이 배양되고 있는 것이다

“단원의 역량만으로는 어려운 부분에 부딪힐 때 실질적으로 도움을 주는 것은 현지에서 오래 사신 선교사님, 선뜻 도움을 주는 착한 현지인이 큰 도움이 되었다. 방법을 찾아보니 주변에 도움을 줄 사람들(한국어 학생, 한인 선교사님, 이웃 등)이 존재하고, 모두 해결될 문제들임을 알게 되었다.” (개발협력전문역량)

라. 나 자신을 안다는 것은 자신의 강점을 찾는 것

소속과 안전에 대한 욕구가 어느 정도 해결되면, 사람들은 스스로를 존중하며, 존중받기를 원한다. 이를 위해 자신에 대해 파악하고자 하며, 이는 자신의 강점과 약점에 대한 탐색이다.

세계시민으로서의 역량과 문제를 해결하는 능력, 현지에서 살아가기 위한 외국어 능력은 이들이 현지에서 살아갈 수 있는 커다란 강점이며, 앞으로 남은 기간을 버티고, 스스로를 다지는 소중한 자산이 된다.

아래 보고는 단원이 이와 같은 자신의 강점을 파악하는 과정이자, 이를 분석하고, 해결방안을 도출해 내는 과정이라 할 수 있다. 이는 현지를 기반으로 하고 있으며, 국제개발협력 분야 인재가 갖추어야 할 직무 핵심역량에 해당한다.

“앞으로도 남은 1년은 도전들이 가득할 것이다. 다행히 그 도전들이 두렵지 않고 기대가 된다. 그 이유는 여러 순간 앞에 나 자신을 발견하고, 회복하며 나를 알아갔던 그 과정이 자신을 더 알아가게 되어 가치 있는 시간이 되었기 때문이다. 지나온 1년의 경험이 헛되지 않았기에 나를 단단히 만들어 준 느낌이다. 남은 1년 도 나를 나답게 완성해가는 기간이 되길 바란다.” (문제해결역량)

마. 나의 진로를 결정하게 하는 것은 나를 필요로 하는 사람으로부터

해외 파견활동을 하는 단원들에게서 가장 많이 볼 수 있는 시민성 중 하나가 사회적 책임감이다. Morais & Ogden(2011)은 세계시민성에는 글로벌 역량과 함께 세계정의를 구현하려는 마음가짐, 타인을 존중하는 마음, 세계는 서로 연결되어 있으며 나도 그에 대한 책임이 있다는 의식의 사회적 책임이 있다고 한다.

단원은 자신이 있어야 할 곳을 알고 있다. 지역에 대한 애정이 타인에 대한 끊임없는 존중에서 나오고 있음을, 그리고 이들과 자신은 서로 연결되어 있어서 이들의 문제 해결에 자신의 역할이 필요하다는 책임감을 토로한다. 또한 이런 자신의 역할과 행위가 자신을 존재하는 이유이며, 앞으로 살아갈

세상에 대한 방향을 제시하기도 한다고 고백한다.

“시골 내에 있는 NGO에서는 내가 아니면 가르칠 사람이 없기에 나를 정말 필요로 했고, 도움을 계속 줄 수밖에 없었다. 그것이 나를 그곳에서 더욱 존재하게 만들었고, 나의 미래 직업 선택에도 영향을 끼쳤다.”
(세계시민역량)

1.5. 현장사업(프로젝트) 보고서를 통해 본 글로벌 인재 양성 과정

현장사업(프로젝트) 사례를 통해 본 글로벌 인재 발달은 해외봉사단원(이하 단원)은 전문지식을 가지고 있으며, 이를 활용할 능력을 보유하고 있다. 단원은 현장에 대한 이해와 분석 능력을 갖추고 있으며, 이를 해결할 수 있다. 단원은 이해관계자들과 의견을 조율하고, 통합할 수 있는 능력을 가지고 있다. 단원은 지역사회의 강점을 파악할 수 있으며, 문제해결을 위한 도구로 활용할 수 있다. 단원은 문제해결을 위한 기획 능력이 있으며, 이를 실행할 수 있다. 단원은 사업을 수행함에 있어 이를 평가하고, 제한점을 도출해 낼 수 있다. 단원은 향후 계획에 필요한 사항들을 파악하고, 이에 대한 대안을 제시할 수 있다.

<표 72> 현장사업(프로젝트) 사례

파견국가	에콰도르
파견분야	물리치료-보건의료
파견활동기관	Despertar de Los Angeles(소아 물리치료 서비스 전문 기관)
프로젝트명	물리치료실 환경개선 사업
프로젝트 기간	2020.02.11-03.06
목표수혜인원	장애아 총186명(남아 121명, 여아 65명)
사업비	코이카 \$5292
	기관부담 \$1,230(수혜보호자 및 기관 동료부담)
사업내용	

문제점	개선사항
치료환경에 부적합한 치료용 매트 - 바닥에 배치된 치료용 매트 - 낙상의 위험이 있는 치료용 침대 - 마무리 바닥 공사가 안 되어 있는 치료실	환아와 치료자를 고려한 치료 환경 개선 - 높이가 다른 두 개의 매트를 겹쳐 수직이동이 용이하게 개선 - 낙상의 위험을 줄이기 위해 넓이가 넓고, 높이가 낮은 침대로 교체 - 마무리가 안 된 치료실의 바닥을 잘 미끄러지지 않고, 낙상의 경우에도 크게 다치지 않도록 마루 바닥 공사
치료사 행위 위주의 치료 - 획일적 치료 프로그램 - 부족한 치료기구	운동치료 다양화 및 치료 다양성 - 환아의 능동적 참여 환경을 위한 58종의 장난감 구비 및 보행훈련용 평행봉, 계단 등 설치 - 전기치료, 초음파치료기 등 구비 및 사용법 교육
비효율적인 수납공간 치료기구들이 여기저기 흩어져 있어 관리 환경 부재	관리 환경 개선 3개의 수납장 구매 - 기존 물품용, 새로 산 장난감용, 전기치료기 및 초음파기용으로 활용
성과 - 환아들의 낙상 위험 감소 - 단순하게 진행되던 운동 치료의 다양성 확보 - 물리치료의 다양성 증진 - 관리 환경 개선을 통한 기자재 관리 효율성 증진	
추가 개선사항 - 보온 유지가 안 되는 치료실 환경의 개선 - 전문적인 지식 전수를 위한 교본 및 교재 제작, 배포	

[그림 14] 현장사업(프로젝트) 사례

개선 전	개선 후
바닥에 위치해 있는 치료용 매트	새로 구입한 치료용 매트

<표 73> 현장사업(프로젝트) 사후관리를 위한 설문 샘플

	
폭이 좁고 높이가 높아 낙상위험이 큰 치료용 침대	폭이 넓고 높이가 낮아 낙상위험을 줄인 치료용 침대
	
치료실의 2/5 가량 미설치된 마루	미끄럽지 않은 마루 설치하여 낙상위험 감소
	
수납공간의 제한으로 인한 포화상태	추가적인 수납공간 확보를 통해 기자재 관리 효율성 증진
	
활동용품 구매 후 수납공간의 제한으로 인해 수납공간이 아닌 곳에 보관	추가적인 수납공간 확보를 통해 기자재 관리 효율성 증진

CENTRO DE DESPERTAR DE LOS ANGELES CUESTIONARIO (설문지)

FECHA(날짜) : Día(일) Mes(월) Año(년)

INFORMACIÓN:

A.- GÉNERO (성별)

① MASCULINO(남) ② FEMENINO(여)

B.- EDAD(연령)

① Entre 0 a 15 años ② Entre 16 a 30 años ③ Entre 31 a 45 años
④ Entre 46 a 60 años ⑤ Más de 60 años

C.- CONDICIÓN(분류)

① CUIDADOR(보호자) ② PACIENTE(환자)

CUESTIONARIO:

1. ¿Qué tan satisfecho está con la calidad de la atención en el Centro Terapéutico?
(치료의 질에 얼마나 만족 하십니까?)

① MUY BIEN(아주 좋음) ② BIEN(좋음) ③ REGULAR(변경필요) ④ MALO(나쁨)
⑤ MUY MALO(아주 나쁨)

2. ¿Qué tan satisfecho está con la higiene del Centro Terapéutico?
(치료센터 위생 상태에 대해 얼마나 만족 하십니까?)

① MUY BIEN ② BIEN ③ REGULAR ④ MALO ⑤ MUY MALO

3. ¿Está satisfecho con el estado de seguridad del centro?
(치료센터 안전 상태에 대해 얼마나 만족 하십니까?)

① MUY BIEN ② BIEN ③ REGULAR ④ MALO ⑤ MUY MALO

4. ¿Qué tan satisfecho está con el servicio que brinda el Centro Terapéutico?
(치료센터의 서비스에 대해 얼마나 만족 하십니까?)

① MUY BIEN ② BIEN ③ REGULAR ④ MALO ⑤ MUY MALO

- SI LA RESPUESTA ES NEGATIVA ¿POR QUÉ MOTIVO? :
(만약 만족하지 않는다면 불만족의 이유는 무엇입니까?)

GRACIAS POR SU APOORTE (참여 감사합니다.)

1.6. 파견 수행기관 담당자들의 내러티브를 통해 본 글로벌 인재 양성 과정(FGI)

1) WFK 코이카 봉사단 파견 수행기관

이번 연구에서 또 하나의 질적 연구로 해외봉사단 파견 수행기관과의 FGI를 진행했다. 파견 수행기관들은 다문화 프로젝트 봉사단을 파견한 아시안허브, 보건의료, 음악교육 등의 프로젝트 봉사단과 직업훈련 중기봉사단을 수행하고 있는 신한대학교, 건축, 홍보, 교육 분야 프로젝트 봉사단을 파견한 제주 올레와 체육교육, ICT, 보건환경 분야를 파견한 한국국제개발협력센터(KIDC)가 인터뷰에 참여했다.

프로젝트 봉사단은 ‘분야별 전문성을 갖춘 기관과의 협력을 통해 중장기(3~5년) 성과 달성을 목표로 하는 성과 중심의 봉사단 사업’으로 ‘코이카의 현장 전문성과 민간의 분야 전문성을 결합하여 봉사단 사업 효과성 제고 및 글로벌 사회적가치(환경, 장애인, 난민, 취약계층, 여성 등) 실현, 청년층 봉사단 참여기회 확대’ 한다는 목적으로 2018년 처음 시작되었다.

2019년 5월 사업 공고가 나온 후 총 17개(16개 사업 적합)²³²⁾ 기관 단체들이 이 사업에 참여하였다. 이 사업은 다양한 NGO 단체들이 해외봉사단 사업에 참여할 수 있는 기회로 작용했고, 기관 단체마다의 특성과 전문성을 살릴 수 있는 해외봉사단 사업의 새로운 전환점이라는 평을 받고 있다. 하지만 전 세계 감염병 대유행으로 2020년 3월부터 전 단위들을 일시 귀국시키고, 7월 사업이 종료되었다.

해외봉사단 파견사업 종료에 따른 소회를 들어보았다.

2) ‘해외봉사 사업’ 서비스의 공급자와 소비자로서의 파견 수행기관

“해외봉사자들이 귀국하고 나서 우리가 쏟는 에너지는 최초 에너지의 10~20%도 안 되는 것 같더라고요. 저희가 그러는 게 전체 봉사단 사업의 구조도 그런 것 같아요. (Org004_KIDC)”

해외봉사자들을 처음 모집할 때, 불특정 다수를 대상으로 하고 있는 수행기관들은 대학부터 시작해서 사람들이 모일만한 곳은 전국을 돌아다니며 이른바 ‘모객’ 행위를 하게 된다. 모집 설명회, 상담, 토크 콘서트, 토크쇼를 비롯해 SNS와 모든 가용할 수 있는 매체를 활용한다. 그렇게 모집된 예비 단원들이 중도에 포기하지 않게 하기 위해 교육 격려와 간담회와 다과회가 열리며, 무사히 교육과정이 마쳐지면 어느 정도 목표량을 채웠다는 안도를 하게 된다.

기다리던 비자를 받게 되고, 파견국으로 출국을 하면 파견 시행기관은 다음 사업을 준비한다. 이러한 일련의 과정이 단원을 직접 파견시키는 담당자에게는 익숙한 과정이며, 기관도 그다음부터 일어나는 일에 일정 정도 소홀해지는 게 현실이라는 것이다.

“예를 들어서 단원들이 파견하기 전에는 교육원장님이 인사 말씀도 해주시고 관련 부서의 실장님이 오셔서 인사도 하시지만, 우리 귀국 단원들 불러놓고 이제 격려하고 수고했다, 감사하다는 건 많이 없어진 것 같아요, 요즘에. (Org004_KIDC)”

“소소한 이벤트들은 되게 많은데 정말 진심으로 격려해주고 수고했다고 하는 그런 상징적인 행사들이 생겼으면 좋겠고. 그래야 사회적 인식도 서서히 바뀌어 나가지 않을까라고 저는 좀 크게 생각을 하고 있습니다. (Org004_KIDC)”

귀국 단원에 대한 기관의 서비스는 단원 개개인에게 작용하며, ‘글로벌 인재’로서의 가치는 언제 그랬냐는 식이 되며, 이들이 갖게 되는 ‘자괴감’은 해외봉사활동 전반에 대해 부정적 인식으로 작용되고 있는 것이 아니냐는 반론이다.

“그래서 전반적으로 봉사단원의 이미지가 부정적으로 변하는 것도 그러한 우리의 인식에 있지 않나 라는 생각이 듭니다. (Org004_KIDC)”

해외봉사단 파견 수행기관으로써의 이러한 반성은 앞으로 수행기관들이 해외봉사 사업이라는 서비스를, 소비하는 소비자들이 어떻게 받아들이고, 어떻게 관계를 맺으며, 어떤 서비스를 제공해야 하는가에 대한 고민을 대변한다 하겠다.

²³²⁾ KOICA, [글로벌인재양성] KOICA 프로젝트 봉사단 사업 공모 심사 결과 안내

이러한 이해관계자들의 반성은 비단 시행기관과 해외봉사자 간으로 끝나지 않는다. 봉사단 파견 영역의 발주처로서의 코이카와 수행기관 사이에서도 이해관계는 차이가 있다고 아시안허브 대표는 말하고 있다.

“수행기관의 역할을 정확하게 하고, 단원들이 수행기관을 믿고 이 기관과 코이카와도 지속적으로 함께 했으면 좋겠다는 생각을 할 수 있도록 운영을 하면 좋겠다는 부분이 조금 아쉬웠습니다.
(Org001_아시안허브)”

이러한 의견은 해외봉사단 파견에 관한 의견 소통의 문제로부터 시작되며, 이미 결론을 가지고 있는 코이카와 운영을 위한 다양한 시뮬레이션이 필요한 수행기관 사이에 온도 차에서 발생한다고 하겠다.

“코이카와 저희는 충분히 소통하고 있다고 생각했었는데, 저희가 소통을 30 정도 하고 있다고 생각할 때 코이카는 90을 했다고 생각하나 봐요. (그 다음 미팅에 코이카는 벌써) 다음 단계인 100으로 가버렸더라고요. 우리는 시작 단계인데!! 서로 시작하는 과정을 얘기하고 있는데 갑자기 결론에 와서 ‘그러니까 파견합시다.’가 되어버려서... (Org001_아시안허브)”

결국 소통의 문제라 할 수 있지만, 준비부터 시행, 마무리까지 전 단계에 대한 이해관계자로서의 역할과 책임성에 대해 생각하게 하는 대목이라 하겠다.

그런 반면 프로젝트 봉사단의 이점을 최대한 활용하여, 모집 홍보를 성공적으로 마친 사례도 발견된다.

“처음에 사업을 구성할 때 ‘현지의 수요에 따라서 일반적으로 많은 사람이 참여할 수 있는 봉사단 분야를 현지에서도 많이 발굴하게 되면 그만큼 또 모집할 수 있는 인원수가 늘어날 수 있을 것’이라는 전략을 구상했어요. 언어와 일반적인 전공에 제한이 없었다는 게 저희가 단원을 잘 모집할 수 (있었던 요인이 된 거 같아요). (Org003_제주올레)”

이 사례는 해외봉사단의 진입장벽을 낮추어 대중화시키는 전략적 접근과 특화된 분야의 경우 분야와 성격을 다양화했다는 것이 모집 성공의 요인으로 작용했다는 것으로 코이카가 앞으로 해외봉사단 모집에 있어서 지원을 높이는 방안에서 시사점을 주고 있다.

3) 공급자 중심의 교육 서비스에서 수요자 중심으로의 전환 필요

다문화 봉사단은 코이카에서도 처음 시도하는 것이지만, 파견 수행기관인 아시안 허브도 이에 대한 철저한 준비가 부족했음에 대해 아쉬워하고 있다. 이런 아쉬움은 교육과정 운영에서 극에 달하는 것 같다.

“가장 크게 불만을 얘기했던 것은 교육 기간과 교육의 효과성이었어요.(중략) 코이카의 언어교육 시간이 있잖아요. 근데 이주여성들에게는 언어교육이 필요가 없었죠. (중략) 사전에 그들을 위한 수업시간은 준비하지 않았기 때문에 ‘언어교육 시간에는 집에 가셔도 됩니다.’라는 그런 상황이었던 거예요. (중략) 그들의 특성을 좀 더 감안해 가지고 스케줄을 좀 잘 짜야하지 않을까. (Org001_아시안허브)”

즉, 공통교육으로서의 국내 교육이 지금까지 운영되었던 틀을 습관적으로 작동한 것이다. 교육 서비스 소비자에 대한 최소한의 배려와 준비가 부족했던 것으로 보인다.

파견활동에서 보이는 팀원 간 갈등은 파견 시행기관이 피하기 어려운 딜레마다. 다양한 연령층을 팀으로 파견한 제주올레의 경우 세대 간 갈등으로 곤욕을 치렀다고 보고하고 있다.

“팀별 프로젝트거든요. 그러다 보니까 경력 차이도 굉장히 많이 나고 생각하는 자체가 벌써 많이 달라서 약간의 갈등이 좀 많이 있었어요. 젊은 친구들은 취업 부분에 대해서 생각을 많이 하고 온 케이스고, 나이 드신 시니어분들은 봉사 차원에서 오셔서 단위 활동을 하시다 보니까 팀별 프로젝트가 좀 어려웠어요.(중략) 현지인들이 생각하는 거는 이걸 봉사라기보다는 뭐라고 해야 되나? 봉사할 자세가 안 됐다고 해야 되나?
(Org003_제주올레)”

이런 팀원 간 갈등을 갈등으로 볼 것인지, 도전과 문제해결을 위한 단계로 볼 것인지에 대해선 차이가 있겠지만, KIDC는 이에 대한 해법을 가지고 있는 듯하다.

“시니어분들, 여러 가지 경험들을 하시고 오신 분들이 젊은 친구들한테 해줄 수 있는 조언들이 잘 섞여서 시너지가 나게끔 해준다면... 저희들이 역량과 조건을 갖추고 있다면, 잘 활용하기 나름인 것 같다는 생각이 들었어요. (Org004_KIDC)”

4) 정부 정책 입안자들의 시각과 현실성: 사회적 배려층의 참여

대한민국 국회는 2019년 코이카 국정감사를 통해 ‘해외봉사단 및 국제 개발협력 인재양성사업에 사회적 배려층 인재가 참여할 수 있는 방안을 마련할 것’을 요구하였으며, 코이카는 2019.12월 해외봉사단 사업에 대한 사회적 배려층 참여 확대 방안을 수립하여 보고하였다. 이 문건에 따르면 코이카 봉사단 사회적 배려층 가점 대상자 확대, 코이카 봉사단 면접 시 가산점 신설, 청년중기봉사단 사회적 배려층 우선선발 실시, 코디네이터 사회적 배려층 별도채용 제도 신설, 사회적 배려층 유관 기관 대상 찾아가는 모집 설명회 실시 등을 골자로 하고 있다.

하지만 이 문건에서 사회적 배려층의 구체적인 구분은 하고 있지 않다.

이에 연구진은 사회적 배려층을 해외봉사자로 파견한 경험에 대해 어떻게 생각하는지를 물었다.

코이카도 처음 시행해 본 다문화 전문 기관인 아시안허브 다문화 봉사단이 있으며, 신한대학교의 중기봉사단은 사회적 배려층에 대한 실적이 목표량으로 제시되어 있는 것으로 나타났다. KIDC 역시 장애인이 모집과정에 참여한 경험이 있다고 보고하고 있다.

“특화된 그룹을 모아서, 의미전달이 확실한 팀들이 모여서 간다면 정말 의미가 있다고 봐요. (Org001_아시안허브)”

우리 사회가 사회적 배려층과 동행하려는 움직임은 사회 곳곳에서 볼 수 있으며, 비사회적 배려층 역시 이들의 사회진입에 찬성하고 있다. 우리나라가 다문화 국가로 들어선 것은 지난 2007년부터이며, 사회 전반에 다문화 가정과 노동자들이 분포되어 있다. 이에 사회적 배려층으로써의 다문화 가족을 국가사업에 동참시키는 일은 참으로 가치 있는 일이라 하겠다. 더욱이

장애로 인해 사회에서 역할을 찾기 어려운 사람들, 경제적 어려움으로 소외되고 있는 사람들과 협력 역시 중요한 일이다. 하지만 현실은 그렇게 녹록하지 않다고 입을 모은다.

“중기봉사단은 사회배려층을 뽑은 실적을 자체가 성과지표로 나와 있어요. 대학생들을 대상으로 하다보니까 그 중에 사회배려층이 지원을 해야 되는데 이게 역차별이 되는 거죠. (Org002_신한대학교)”

“사회적 취약계층을 배려한다는 것 자체가 오히려 더 상처가 되고, 모집단계에서부터. 그런 위당을 신는 것 자체가 조금 조심스럽구나. (Org004_KIDC)”

5) 사회적 배려층의 참여를 원한다면, 인프라 구축부터

사회적 배려층이 해외봉사에 참여하는 것이 얼마나 힘든 일인지에 대한 소회라 보기에는 다소 무겁고, 이에 따른 반대급부의 발생에 우려하는 목소리를 외면해서는 안 될 것이다. 즉, 사회적 배려층에 대한 쿼터로 인한 역차별에 대한 우려뿐 아니라 사회적 배려층 자신에게 상처로 다가갈 수 있는 ‘낙인’ 효과에 대해 기본적 입장이 우선적으로 견지되어야 한다는 것이다.

특히 정책적, 사회적 대안이 마련되지 않은 상태에서 정책만을 강조하는 것은 무리수를 두는 것이요, 또 다른 사회적 문제를 야기하기 때문이다.

“다문화이기 때문에 저희가 의미는 굉장히 좋았지만 운영하는데 있어서 어려움이 많았거든요. 그런데 거기서 플러스 ‘장애’를 해달라고? 이걸 정말 정책을 위한 정책이지, 정말 봉사를 생각해서 하시는 말씀은 아니다. (Org001_아시안허브)”

“사실적으로 봉사를 나가려면 장애가 있으시면 현지에 나가서 적응하기가 굉장히 힘드세요. 현지에서 또 활동을 하시려면 어느 정도 언어능력도 있으셔야 되고 움직이실 수 있고 건강하셔야 되는데, 이런 사회배려층에 지금 ‘과연 이분들을 꼭 뽑아야 하는 이유가 무엇인가?’ 이렇게까지 의문이 들었거든요. (Org002_신한대학교)”

“ ‘사회적 취약계층이 이만큼이 계셨구나.’ 라는 것을 지원 서류로 판단할 수 없었고, 그러니까 약간 숨길 수 있다는 거죠. 나중에 끝나고 파견되고 나서 익명으로 조사했을 때 우리가 파악하지 못했던 숫자들이 많이 나왔었어요. (Org004_KIDC)”

수행기관들은 하나같이 대안이 우선적으로 작동해야 한다고 언급하고 있다. 다문화로서의 사회적 배려층의 경우 현지 지역의 수요내용과 다문화가정이 가지고 있는 강점의 적용이 바탕이 되도록 준비해야 한다고 아시안허브는 주장한다.

“봉사는 하고 싶고, (특히 해외)봉사를 가고자 하는 (열망과) 역량은 있지만 이력서 상에 그걸 나타내지 못하는 분들도 많아요. 요즘에는 협력국들도 봉사자들을 희망할 때 굉장히 눈높이가 높아졌잖아요. 그런데 (공급자로서) 사회배려계층도 생각해야 하고 여러 가지를 생각하다 보면, 이런 협력국의 눈높이와 맞지 않을 수도 있고 그렇다 보면 봉사자들이 (현지에 가서) 무의미하게 시간을 보낼 수도 있고, (중략) 우리가 봉사를 보낼 때 파견처에서 뭘 원하는지가 가장 핵심이잖아요. 근데 그 부분을 좀 더 고려해서 생각해야 되지 않을까라는 생각도 좀 컸습니다. (Org001_아시안허브)”

장애로 인한 사회적 배려층의 경우는 그야말로 배려해야 할 부분이 더 많다.

“장애인분이 인터뷰를 오셨었어요. 면접에서 상당히 좋았는데 저희가 결국 이분을 보내지 못한 이유는, 이분을 지원하고 관리하는데 들어가는 그 모든 역량들이 나머지 14명한테 들어가야 할 에너지를 다 빼앗을 것 같다는 생각이 드는 거예요. (Org004_KIDC)”

텔파이 조사에서 국제개발협력 전문가들은 장애인의 해외봉사 참여를 위해선 인프라가 우선적으로 마련되어야 할 뿐 아니라, 장애의 정도에 따라서는 보조자가 동행해야 한다고 주장한다. 위 인터뷰는 이를 뒷받침하고 있으며, 기관은 이러한 준비가 안 되어있는 상황에서 장애인을 파견한다는 것이 무리라는 판단을 한 것이다.

“이런 분들을 전담할 수 있는 현지의 FM 인력들이나 이런 것들이 제도적으로 뒷받침이 되고 난 후에 (중략) 한다면 아마 저희를 포함한 사업수행기관이 조금 더 유연하게 뺄 수 있지 않을까라는 생각을 했어요. (Org004_KIDC)”

사회적 배려층의 참여 증진 방안은 인프라 구축이 우선이다. 다문화 가족을 위해 이들의 강점을 잘 알고 있는 기관의 협조뿐 아니라 국내 교육에서의 커리큘럼 적용을 새롭게 해야 한다.

장애인의 접근성은 활동 역량이 있는 장애인 단체가 수행할 수 있도록 국내장애인봉사단연합회와 연대의 체계를 가지고, 현지에서도 이들에 대한 편의가 제공될 수 있는 단체와 협력할 필요가 있다.

하지만, 그 무엇보다도 제도적 대안의 마련이 시급하다. 당위성에 의한 사업의 추진은 내용과 과정을 간과할 수 있다. 따라서 이들이 안심하고 따를 수 있는 단체와의 협력, 이 단체를 주축으로 하는 수요 파악과 체제 정비, 이를 수행할 수 있는 필요한 예산의 배분이 선행되고 나서 사회적 배려층의 참여를 독려해야 할 것이다.

6) 기관 특성에 따른 다양한 사후관리 서비스

해외봉사단 파견 수행기관들은 저마다의 특성을 살려 귀국 단원들에 대한 사후관리 서비스를 제공하고 있는 것으로 나타났다.

“기본적으로 지도교수님(사업책임교수)께서 단원들한테 지속적으로 연락을 하고 사후관리도 하시고 해당 분야에 전공을 갖고 계신 분들을 전공 위주로 뽑다 보니까, 그쪽의 전공 네트워크로 혹시 원하는 자리라든가 아니면 조금 더 좋은 다른 봉사단, 취업처 등이 생기면 안내를 하는 수준의 사후관리를 하고 있습니다. (중략) 추천서도 써주시고, 이걸 사실상 대학이기 때문에 진행할 수 있는 것이고요. (Org002_신한대학교)”

신한대의 경우 대학이라는 장점을 활용, 지도교수가 지속적인 귀국 단원 관리를 하고 있다고 한다. 이런 서비스는 전공 연계 취업처 정보 제공 및

추천서와 같은 형태로 이루어지고 있다고 보고하고 있다.

“단원들이 자기 전공 분야에 맞는 자기 계발할 수 있는 학습비용들을 지원해드리기도 했어요. (Org004_KIDC)”

“국가별로 묶어서 ‘몽골에서의 100일’, ‘캄보디아에서의 100일’ 등 전자책을 만들어서 시중에 배포하고 있고요, (중략) 이력서를 쓸 때 내가 이것저것 했다는 것을 알려주고자 다양한 사업들을 계속 연계시켜주고 있어요. (Org001_아시안허브)”

KIDC나 아시안허브의 경우 자기계발을 위한 지원이 주이며, 학습비용 지원, 현지 생활 경험담을 다룬 콘텐츠를 제작하여 이력서에 활용할 수 있도록 지원하고 있다.

“(저희의 경우는) 국외활동보다 국내활동이 많으니까 국내활동 했었을 때 단원들에게 연락해서 활동할 수 있는 기회는 제공하고 있어요. 제주올레 통해서 가시려는 분들이 있으셔서 그런 커뮤니케이션 네트워크는 유지하고 있고요. (Org003_제주올레)”

국내 자원봉사 단체로서의 역량을 가진 제주올레의 경우 귀국 단원이 국내 자원봉사 활동에도 지속적으로 참여할 수 있도록 정보를 제공하고, 커뮤니티를 운영하는 것으로 알려졌다.

이와 같은 자체 단위 관리 시스템은 수행기관이 제공할 수 있는 역량 안에서 이루어지는 것으로, 체계적이며 지속적이기 위해선 제도적 지원이 필요하다고 주장한다.

“시니어분들이 계속 네트워크를 형성하고 싶어 하는 분들이 계세요. 시니어 커뮤니티를 별도로 하나 더 만들어서 활성화되도록 지원을 해주면, 그분들 나름대로 사회 봉사활동도 하지 않을까. 최근에 보니까 50플러스하고 코이카가 연계하는 게 있더라고요. 그래서 거기서 우리 시니어분들을 어떠한 역할을 할 수 있도록 넣어주셔도 좋을 것 같고요. (Org001_아시안허브)”

아시안 허브는 귀국 단원의 욕구에 따라 자생적 커뮤니티에 지원이 시급하다고 한다. 특히 시니어로 해외봉사를 다녀온 분들이 경험을 살려 국내에

서도 활동할 수 있는 커뮤니티의 구성과 이에 대한 지원이 필요하다는 것이다.

“작년 자료를 보면 사후관리 프로그램 중에서 가장 훌륭하고 가장 좋은 혜택 중 가장 상위에 있는 게 이 장학금 지원제도인데, (중략) 장학생 지원하는 프로그램이 너무 불규칙적입니다. 그것을 바라보고 가는 단원들도 많고 현지에서 그것을 준비하고 오는 친구들도 있는데, 올해는 있었고 최근 2~3년간은 또 없었어요. 코이카의 제도적인 의지가 있는지, 정말 좋은 정책 같은데, 이러한 정책들의 일관성과 지속성이 없는 것에 대해서 좀 바로 잡아주시면 어떨까라는 단원들의 의견이 많았었어요. (Org004_KIDC)”

코이카는 국제개발협력 전문가로 양성하기 위해 관련 분야로 진학하고자 하는 귀국 단원들에게 장학금을 지급하는 제도가 마련되어 있다. 하지만 이의 집행이 일관적이지 않아 혼선을 빚고 있다는 지적이다.

2019년 국정감사는 ‘해외봉사단원의 중도귀국 원인을 점검하여 이를 최소화할 수 있는 방안을 마련할 것’을 주문하였으며, 이에 대한 코이카 보고에 따르면, 해외봉사단의 ‘중도귀국 사유는 개인사유(38%), 건강문제(24%), 현지부적응(11%)’ 등으로 파악하고 있다. 또한 이에 대한 대응방안으로 건강문제 대응으로 ‘International SOS를 활용한 적극적인 질병치료 및 심리상담’, 개인 사유에 대해서는 ‘중도귀국 단원에게 귀국준비금, 국내정착지원금 등 각종 경비를 감액하여 지급하는 페널티제도 도입’, 현지부적응에 대한 대안으로 ‘봉사단 선발 시 심층면접 시간 대폭 확대를 통한 지원자의 현지 활동 의지 및 적응력을 다각도로 면밀하게 평가하는 선발제도 개선’ 등 예방적 차원에서의 대응에 주목하고 있는 것으로 밝혀졌다.

“진정한 사후관리는 이분들이 봉사단 참여하기 위해서 준비하는 시간부터 지금까지 약 1년 정도를 저희들은 잃어버린 1년이라고 생각을 하는데, 코이카에서 나중에 봉사단 사업을 하고 기관제안형 사업을 하실 때 이분들을 가장 먼저 흡수해주고 수용해주는 게 저는 제일 좋은 사후관리 방안일 것 같다고 말씀을 드렸어요. (Org004_KIDC)”

대부분의 문제들은 예방이 최선의 대응이라고 생각하지만, KIDC는 합당한 이유에서의 중도귀국자들에 대한 유인책도 필요하다고 보고 있다. 한 번의 ‘포기’ 사유가 평생을 좌우하게 만들어서는 안 된다는 것이다. 이와는 별개이지만 현지 사무소나 파견활동기관과의 분쟁으로 코디네이터로부터 ‘나쁜 평가’를 받은 사람에 대해서도 개선의 여지를 주어야 한다는 주장도 위와 맥을 같이 한다. 현지사무소의 ‘나쁜 평가’는 평가자인 코디네이터의 주관일 수 있을 뿐 아니라, 거의 평생을 따라 다니고 있어, 이들이 재파견에 진입할 수 있는 기회를 차단하고 있다.

교육부는 대학의 취업 성과관리를 위해 졸업생 중 취업자들의 비율을 매년 보고하도록 하고 있는데, 이중 해외봉사단 파견활동 참여자는 그 모수에서 제외하고 있다고 한다. 이러한 관리는 졸업 예정자를 취업률에서 제외하기 때문에 대학의 입장에서는 좋을 수 있지만, 장기적인 전략으로 보았을 때는 대학 자체나 학생에게 유리한 제도는 아니라는 것이다.

“모집할 때 저희가 유인책으로 안내하는 것 중에 하나가 대학교에 재학 중인 학생이 또는 취업 예정인 학생이 봉사단으로 나가게 되면 교육부 같은 경우에는 해당 인원을 자체 모수에서 배제하는 제도가 되어있거든요. 근데 이게 모수에서 제외되는 것이 아니라 취업으로 인정해주면 사실 대학들이 서로 단원을 더 보내려고 하겠지요.
(Org002_신한대학교)”

오히려 해외봉사단 참여가 취업률에 반영된다면, 대학에서는 더 많은 졸업 예정자들을 해외봉사에 참여하게 홍보할 것이고, 이는 학생들이 해외봉사에 관심을 갖는 계기가 될 것이라는 분석이다.

한편, 신한대학교는 WFK 시스템의 동일 적용의 필요성에 대해서도 피력을 하였다. 다른 일반봉사단이나 코이카 봉사단과 달리 중기봉사단의 경우 파견증명이 파견수행기관 명의로 발행하게 되어 있다는 것이다. 이때, 귀국단원이 코이카 입사 지원 시 불이익을 받을 수 있다는 것에 대한 우려가 나오는 부분이다.

“중기봉사단 같은 경우에도 사실 파견증명을 해당기관에서 발행을 해주고 있어요. 그러다보니 이 친구들이 과연 코이카나 유관기관에

입사를 하게 됐을 때, 과연 가산점을 받을 수 있는 대상에 들어가는가. 이런 게 조금 명확하지가 않아서 저희도 단원들한테 안내하기 좀 어려운 상황이 있거든요. 일반봉사단, 코이카 봉사단에 대한 정책적인 부분을 펼 때, 다른 기타 WFK 통합 봉사단에 대해서도 동일하게 검토할 수 있는 방안이 있었으면 좋겠습니다. (Org002_신한대학교)”

7) 국제개발협력 생태환경에 대한 생각: 해외봉사 참여자의 욕구 파악부터

신한대학측은 대학취업지원센터와 연계되어 있어, 해외봉사 귀국 단원의 욕구를 파악할 수 있는 자료를 가지고 있다. 이에 따르면 귀국 단원들의 희망 취업 분야가 해외진출에 많이 분포되어 있음을 알 수 있다.

“YP를 뽐게 되면 봉사단 출신 분들이 굉장히 많이 오세요. 해외취업 사업 K-MOVE, 인력공단에서 하는 해외취업사업도 운영을 하는데 해당 사업의 지원자를 봤을 때도 봉사단 출신이 굉장히 많으세요.
(Org002_신한대학교)”

이러한 귀국 단원들의 취업활동 경향은 해외봉사단 경험을 통해 발단이 되고 있으며, 이를 통해 양성된 글로벌 인재가 실제로 국제개발협력분야에로의 진출을 희망하고 있음을 보여준다.

“사실상 대학생들을 대상으로 취업에 앞서서 본인의 글로벌 역량도 강화하고, 이어서 코이카에 입사 또는 이후 유관기관, 국제협력개발분야에서 활동하고 싶은 친구들이 저희 사업 자체 이 봉사단을 징검다리로 생각하는 거죠. (Org002_신한대학교)”

그러면서 KIDC는 해외봉사 참여자들 중 취업이나 스펙이 동기가 된 사람들에 대한 인식을 역발상 해야 한다고 주장한다.

“특히 취업 관련해서는 저희가 오히려 역으로 생각을 하는 게 (필요하다고 봐요). 취업이나 혹은 경력개발에 대한 분명하고 뚜렷한 계획이 있는 단원들은 오히려 그 동기요인들이 현지에서 긍정적으로 작용하는 것들을 많이 봤어요. 봉사가 취업에 어떤 의미로 퇴색된다기보다는 취업에 대한 동기가 오히려 봉사의 의미를 좀 더

강화시켜주는 요인으로 작용하지 않았나 라는 생각이 듭니다.
(Org004_KIDC)”

즉, 순수한 의미로의 ‘봉사’ 접근으로 제약을 두는 것보다는 이들의 욕구 단계에 대한 이해와 이를 동기로 활용할 필요가 있다는 것이다. 이에 대해선 잠재적 참여자들의 의견과 일치한다고 볼 수 있다.

다양한 봉사단을 수행한 경험이 있는 신한대학교나 KIDC의 경우 코이카 운영관리체계가 봉사단마다 상이한 것에 대해 문제제기를 하며, 일관성 있는 시스템의 운영의 필요성을 주장하고 있다. 만일 각 봉사단 운영규정에 따른 상이한 점이 있다면, 수행기관의 혼선을 방지하기 위해 미리 매뉴얼을 제공할 것을 요청하고 있다.

“프로젝트 봉사단과 중기봉사단 사업을 진행 중인데, 코이카에서 두 개의 케이스를 굉장히 다르게 사업관리를 하시더라고요. WFK 통합으로, 그쪽 봉사단기관에서 하는 사업의 사업관리영역이랑 코이카 프로젝트 봉사단의 사업관리영역이 굉장히 달라요. 두 개의 봉사단이 동일한 코이카 사업임에도 불구하고 너무 다르게 관리가 되어서 저희가 어려움을 좀 겪었고요. 현지에서 다 하시거나, 아예 저희를 관리해주지 않거나 두 가지가 다 일장일단이 있긴 하지만, 그런 것을 어느 정도 기관사업팀에 기준을 마련해 매뉴얼화 되었으면 합니다. (Org002_신한대학교)”

특히 같은 사업인 경우에도 해마다 시스템이 변경되어, 시스템을 변경한 사례가 있다고도 토로하고 있다.

“프로젝트 봉사단 사업이 1차 년도에 제안했던 RFP와 2차 년도 사업구성이 굉장히 많이 달라진 것으로 알고 있습니다. 사업구성을 운영하다가 갑자기 다음 해에 사업 자체가 바뀌면서 정산 규정 등 관련 매뉴얼들이 두 번째 사업에 맞춰서 모든 게 다 바뀌고 저희한테도 1차 년도에 정산을 한 번 했음에도 불구하고 2차 년도 사업에 맞춰서 운영을 하라고 해서 저희가 기존에 했던 것들을 갈아엎고 새로 만들어 드리고 이런 불편함이 있었거든요. 그래서 이런 사업을 제안하실 때 기준을 조금 마련하고 보완된 부분에 대해서, 바뀐 부분에 대해서 설명회라든가 사전에 의견을 수렴하면서 진행하면 참 좋을 텐데. (Org002_신한대학교)”

관리운영체계뿐 아니라 소비자로서의 해외봉사단에 대한 지원 내역이 상이함도 현행 WFK 해외봉사단 사업에 대한 이미지에 타격을 주는 것으로 보고하며, 이들의 개선이 시급하다고 주장한다.

“프로젝트 봉사단이나 NGO 봉사단 쪽이 지원 내역 자체가 다르잖아요. 커리어 적립금 액수도 다르고, 심지어는 명절 때 사무소에서 들어가는 선물도 프로젝트 봉사단은 받지만 NGO 봉사단은 못 받고, 크게는 WFK 같은 사업인데 들여다보면 소소한 차별들이 있어요. 개선되어야 될 것이라고 생각해요. (Org004_KIDC)”

사업 소비자 입장에서 보면 동일 프로그램의 시스템이 다른 환경에서 운영되는 것은 비단 국내 여건만이 아닌 듯하다. 코이카와 현지 사무소 간의 의사소통, 시스템 운영에서도 일관성 결여로 인해 사업 수행기관들이 어려움을 겪고 있다고 한다.

“코이카가 본부하고 사무소하고의 소통이 아주 원활하지만은 않구나.(중략) 저희가 처음 FM을 뽑았을 때 알고 있었던 FM의 역할과 사무소에서 생각하는 FM의 역할이 너무 달랐어요. 그러다보니 처음에 뽑을 때 근로계약서상 말했던 부분들을 다 지켜주지 못하는 상황이 발생했어요. (Org001_아시안허브)”

“회사가 두 군데 있는 것처럼 되어버리게 되는 구조더라고요. (Org001_아시안허브)”

이러한 상황으로 해외봉사자는 파견 수행기관과 현지 사무소 사이에서 고민을 하게 된다고 한다. 특히, 파견 수행기관으로써의 권한이 현지사무소로 넘어 간 것 같은 괴리감은 해외봉사단 관리가 더욱 힘들었다고 한다.

“파견수행기관으로서 해외봉사단을 관리하다보니 파견수행기관에 대한 권한이 많이 없어요. 저희에게 권한이 없고 저희는 중간단계, 코이카의 연락책 정도밖에 생각이 안 드는, 그래서 권한을 좀 많이 줘으면 좋겠다는 생각입니다. (Org003_제주올레)”

파견 수행기관들은 효율적인 해외봉사단 관리를 위해 각 현지 사무소별 업무 표준화, 코이카와 현지 사무소 간 체계적인 업무 분장, WFK 사업으로

씨의 해외봉사단에 대한 일관적인 서비스 제공, 해외봉사 참여자들의 욕구에 따른 서비스 지원과 파견수행기관에 대한 역할과 권한에 대해서도 운영안이 마련될 것을 요구하였다.

“저희가 정부기관이 아닌데 코이카 기준에 맞추려면 비자 포함 여러 가지 어려움이 있는데, 현지사무소에서 비자 같은 경우에는 국가적인 지원을 받아야 저희가 협조를 받고 지원을 할 수 있는 부분이 있는데 그런 부분도 대응을 안 해주세요. (Org002_신한대학교)”

1.7. KCOC NGO 봉사단 사례연구

국제개발협력민간단체협의회(Korea NGO Council for Overseas Development Cooperation, 이하 KCOC)는 코이카 해외봉사단 유형 중 하나인 코이카 NGO 봉사단 사업을 수행하고 있는 기관이다. KCOC는 각 해외봉사단 파견 NGO들의 플랫폼 역할을 하고 있으며 모집·선발부터 귀국 후 파견 활동 종료 서비스까지 지원한다.

1) KCOC NGO 봉사단 파견현황(2019년)

2019년 KCOC는 80개의 NGO들과 320명의 봉사단원을 모집하여 파견했다. 이는 2019년 코이카 해외봉사단 신규 및 활동단원 2,694명의 약 12%를 차지하는 수치이다. 20대와 30대가 가장 많은 것을 볼 수 있으며 주로 대학을 졸업 후 취업 준비하는 청년들이 주로 참여하고 있다.

FGI를 통해 20, 30대의 지원율이 많은 이유를 인터뷰한 결과,

“자격요건이 19세 이상 대한민국 국적을 가지면 되고, 그리고 분야 전문성보다는 NGO활동을 잘 해낼 수 있는, 현장 활동을 잘 해낼 수 있는 자격 요건이 좀 열려있는 프로그램이다 보니깐 학생들, 청년들이 조금은 잘 접근할 수 있는 이유 중의 하나인 것 같습니다. (KCOC_001)”

라는 답변을 들을 수 있었다.

<표 74> 2019년 KCOC NGO 봉사단 파견 현황

연령대	파견자수(명)	비율(%)
20대	186	58
30대	64	20
40대	26	8
50대	23	7
60대 이상	21	7
총 파견 인원(명)	320	
파견기관 수(개)	80	

2) KCOC 사례를 통해 본 지원을 증대방안

코이카 NGO 봉사단의 경우 NGO, 단원들, KCOC 삼자 형태로 구성되어 있다. 파견기관 NGO를 선정해서 어떤 국가에, 어떤 현장에, 어떤 활동을 하는 단원들을 몇 명을 받고 싶다 신청을 하면 KCOC는 심사를 통해 파견기관과 현지 활동기관을 정한다.

1차적으로는 파견기관 NGO들이 단원을 모집하고 KCOC가 그 전 과정에서 모두를 아우르는 선발을 진행하는 형태이다. 기관들이 개별적으로 모집 선발을 진행하기 때문에 지원율을 알기 어렵고 단원들도 각 파견기관 NGO에 들어가서 공고문을 확인했어야만 했다. 그러나 2019년부터 인크루트의 통합 플랫폼을 활용해서 봉사단원들이 한 개의 플랫폼에서 동시에 지원할 수 있도록 프로그램들을 개선했다. 이를 통해 지원율을 분석한 결과 2:1로 나타났다.

그럼에도 FGI에서 담당자는 NGO봉사단 지원율도 감소추세라고 했다. 해외 봉사 활동에 대한 인기가 떨어지고 있고, 인구가 줄어들고 있는 것도 하나의 이유일 것이다. 이를 해결하기 위한 방안으로는 WFK라는 브랜드가 봉사단 브랜드로 남는 것이 아니라 플랫폼으로서의 역할을 해주는 것이 중요하다.

“WFK라고 하는 브랜드가 정말 브랜드로만 있는 거 같아서 아쉬웠습니다.

그런데 WFK가 플랫폼 역할을 해내야 하지 않을까 하는 생각을 해보았습니다. 그러니깐 WFK라는 외교부, 교육부 엄청나게 많은 봉사단을 묶어 놓은 브랜드잖아요. 그런데 지원자 입장에서는 NGO봉사단이든 코이카이든 대사협이든 그냥 프로그램을 알지 WFK봉사단을 인지하지 못하고 각자가 세 번의 수고를 들여야 하는데, 하나의 플랫폼 채널로서의 역할을 한다면 지원자들이 정보접근이 지원의 효과성 같은걸 제고할 수 있지 않을까 하나의 아이디어로 생각해보았습니다. (KCOC_001)”

플랫폼 역할과 더불어, 타국가 봉사단에서 진행하고 있는 현지화(VSO), 봉사단 지원 자격 확대(재외동포), 연령제한 규정 완화, 대학생 학점 인정 등을 통해 다양한 계층의 참여를 유도해야 한다.

“저희가 과거 5년 전 청소년들을 파견한 적이 있었어요. 6개월 간 파견하는 특별 프로그램을 운영한 적이 있었습니다. 사실 이 프로그램만 해도 19세 미만이고, 1년 미만이기 때문에 굉장히 예외적으로 운영된 거긴 했는데 이 때 주로 참여했던 청소년들이 국내에서는 대안학교라든지 이런 학교 출신들이 있었는데요. 이 학교에서 봉사단 프로그램을 학점으로, 수업의 일환으로 인정해준 학교들이 있었어요. 그런 학교에서는 몇몇 NGO랑 파트너십을 맺어서 정기적으로 개발협력이나 현장에 관심 있는 학생들이 6개월간 활동을 할 수 있도록 하고 그 때 여러 가지 의무, 과제라든지 내면은 그 학생은 한국에 없었지만 그 때 학교를 다닌거죠. (KCOC_002)”

3) 봉사단 경력 인정

귀국 단위(일반 봉사단, NGO 봉사단 등)이 KCOC에 취업을 희망할 경우 경력을 인정해주고 있다.

“대부분의 NGO들도 관습들, 제도라기보다는 그런 문화들은 있을 겁니다. NGO봉사단 경험자들은 그 경험들을 어떤 형태로도 인정을 하는 분위기는 있는데 그것을 예를 들면 제도화 한다고 하면은 군가산점 같은 형태가 될

텐데 둘이 상의할 때 제도화가 되었을 때 발생할 수 있는 부작용도 있을 수 있고 또 다른 형태의 형평성 문제가 있을 수 있지 않을까 조심스럽게는 생각해 보았습니다. (KCOC_002)”

2. 양적 조사

2.1. 설문조사를 통해 본 글로벌 인재 양성 과정 요인별 분석

1) 해외봉사단 홍보 요인

정부는 해외봉사단 참여를 장려하기 위해 다양한 경로에서 홍보활동을 하고 있다. 따라서 일반 국민들이 홍보의 내용에 대해 자세히 알고 있는지, 이에 대한 인지가 제대로 되었는지에 대해 알아보는 것은 의미가 있다. 특히 코이카 해외봉사단에 대해 관심이 있는 사람들이 현지에서 어떤 활동을 하고, 그 경로가 어떻게 되는지, 파견활동에 대해 정부는 어떤 노력을 하고 있으며, 파견활동이 종료된 후 개인의 삶을 어떻게 설정해야 하는지에 대한 정보를 취득하는 것은 향후 해외봉사단에 참여를 고려하는 사람들에게 중요한 인생 설계가 될 수 있다. 이에 귀국 단원과 잠재적 참여자들에게 해외봉사단 참여를 위한 홍보에 대해 어떻게 생각하는지를 물었다.

가. 해외봉사단 활동 및 지원에 대한 홍보

귀국 단원과 잠재적 참여자 두 집단에게 공동으로 한 문항 ‘해외 파견 시 어떤 활동을 하는지 알 수가 없다’를 설문하였고, 이에 대한 집단 간 차이를 분석하였다. 이 항목에 대해 두 집단의 평균은 각 각 귀국 단원이 2.66, 잠재적 참여자는 3.05인 것으로 파악되었다. 귀국 단원의 경우 이미 파견활동의 경험이 있어 이 요인에 크게 작용하지 않는 것으로 나타났으나, 잠재적 참여자들의 경우는 해외 파견활동의 내용에 대해 의문을 품고 있는 것으로 나타났다.

이와 별개로 두 집단의 이해도를 바탕으로 귀국 단원에게는 파견활동에 대한 지원 내용, 파견활동 종료 후 사후 서비스에 대한 안내와 지원 내용에 대해 3개의 문항으로 설문하였으며, 잠재적 참여자들에게는 해외 파견활동에 대한 홍보 접촉 경험과 파견활동 시 지원되는 사항에 대한 인지도부와 파견활동 종료 후 삶에 대한 설계를 위한 정보 접촉 여부 등 3개의 문항을 물었다.

귀국 단원용 설문에서 ‘해외봉사활동 시 지원되는 내용에 대해 알 수가 없다(평균 2.40)’는 항목은 평균보다 낮아 활동 중 지원 사항에 대해 잘 알고 있음을 알 수 있다. 그러나 ‘해외 파견활동 종료 후 귀국 단원 사후지원에 대한 안내가 부족하다고 생각한다(평균 3.45)’는 항목과 ‘해외 파견활동 종료 후 귀국 단원의 취창업 지원내용에 대해 알 수가 없다(평균 3.41)’는 항목은 평균을 훨씬 넘는 사람들이 동의하고 있어, 해외봉사단으로 파견활동을 한 사람들에게 대한 미래 생활에 대한 정보 뿐 아니라 서비스 활용도가 낮은 것으로 볼 수 있다.

잠재적 참여자들에게 ‘해외봉사활동에 대한 홍보를 접한 적이 있다(평균 3.77)’는 항목, ‘해외봉사활동에 참여하면 항공료를 비롯하여 생활비, 주거비, 귀국 후 정착 지원금 등이 지원되는 것을 알고 있다(평균 3.78)’ 항목, ‘해외 파견활동 이후에 대한 미래 진로 및 삶에 대한 정보를 받은 적이 있다(평균 3.12)’ 항목을 설문한 결과는 세 문항이 모두 평균 이상에서 응답을 보여, 해외봉사에 대한 홍보의 접촉 기회가 적을 뿐 아니라, 해외 파견활동 시 지원되는 내용이나, 파견활동 종료 후 지원되는 서비스에 대해서도 알지 못하는 경우가 더 많음을 알 수 있다.

이는 홍보나 프로그램 진행 전반적으로 ‘봉사’라는 가치가 선행되면서 정착 해외봉사에 참여를 원하는 사람들의 욕구는 반영하지 못하고 있다는 점을 되짚어보게 한다.

<표 75> 귀국 단원 집단과 잠재적 참여자 집단 간 해외봉사단 활동 및 지원에 대한 홍보 빈도분석

설문문항		값	빈도	퍼센트(%)
공동설문 n=775	해외 파견 시 어떤 활동을 하는지 알 수가 없다	완전 부동의	121	15.6
		부동의	235	30.3
		보통	138	17.8
		동의	220	28.4
		완전 동의	61	7.9
귀국 단원 n=442	해외봉사활동 시 지원되는 내용에 대해 알 수가 없다 평균 2.40/ 표준편차 1.141	완전 부동의	110	24.9
		부동의	152	34.4
		보통	88	20
		동의	76	17.2
		완전 동의	16	3.6
	해외 파견활동 종료 후 귀국 단원 사후지원에 대한 안내가 부족하다고 생각한다 평균 3.45/ 표준편차 1.219	완전 부동의	32	7.2
		부동의	79	17.9
		보통	87	19.7
		동의	146	33
		완전 동의	98	22.1
	해외 파견활동 종료 후 귀국 단원의 취창업 지원내용에 대해 알 수가 없다 평균 3.41/ 표준편차 1.202	완전 부동의	29	6.6
		부동의	83	18.8
		보통	104	23.5
		동의	131	29.6
		완전 동의	95	21.5
잠재적 참여자 n=333	해외봉사활동에 참여하면 항공료를 비롯하여 생활비, 주거비, 귀국 후 정착 지원금 등이 지원되는 것을 알고 있다 평균 3.78/ 표준편차 1.141	완전 부동의	22	6.6
		부동의	35	10.5
		보통	57	17.1
		동의	99	29.7
		완전 동의	120	36
	해외봉사활동에 대한 홍보를 접한 적이 있다 평균 3.77/ 표준편차 1.139	완전 부동의	13	3.9
		부동의	46	13.8
		보통	46	13.8
		동의	127	38.1
		완전 동의	101	30.3
	해외 파견활동 이후에 대한 미래 진로 및 삶에 대한 정보를 받은 적이 있다 평균 3.12/ 표준편차 1.216	완전 부동의	36	10.8
		부동의	73	21.9
		보통	86	25.8
		동의	91	27.3
		완전 동의	47	14.1

<표 76> 귀국 단원 집단과 잠재적 참여자 집단 간 해외봉사단 활동 및 지원에 대한 홍보 요인 정도와 차이분석(t 검정, 공동설문; n=775)

설문문항	구분	평균	표준편차	t
해외 파견 시 어떤 활동을 하는지 알 수가 없다.	귀국 단원	2.66	1.278	-4.590***
	잠재적 참여자	3.05	1.111	
	전체	2.83	1.224	

*: p<0.1, **: p<0.05, ***: p<0.01

2) 해외봉사자 모집과정 요인

코이카 해외봉사단 모집과정은 코이카 홈페이지나 WFK 홈페이지를 통해 공지된다. 델파이 전문가들은 코이카 해외봉사단 모집과정에서 구체적이지 않은 모집 직종, 너무 많아진 파견 수행기관, 현지 수요기관의 수요 요청과 모집 상의 직군 분야의 불일치, 또 이에 따른 지원자들의 혼란뿐 아니라 19세 이상이라는 나이 제한이 더 많은 참여자들을 제약하고 있다는 문제를 제기하고 있다. 이에 코이카 해외봉사단의 모집과정 전반에 대해 설문 참여자들의 의견을 들어볼 필요가 있다.

본 문항은 두 집단에 모집하는 직종에 대한 적합성 여부와 모집 횟수의 적절성에 대해 2개 항목을 공동으로 설문하였다. 한편, 귀국 단원에게 다양화된 해외봉사단 수행기관, 모집 연령, 수요 요청서의 활동 내용 등 3항목으로 물었으며, 잠재적 참여자들을 위해 해외봉사단 파견 수행기관에 대한 인지여부와 개인의 연령 전공과 프로그램의 일치 여부 등 2개의 항목으로 물었다.

공동설문 2개 항목 중 ‘해외봉사자 모집 직종이 구체적이지 않다’ 항목은 귀국 단원 평균 2.40, 잠재적 참여자 평균 3.16으로 유의수준 0.01에서 차이가 뚜렷하여 두 집단 간 차이가 분명한 것으로 나타났다. 이는 해외봉사 경험에 있는 사람들은 이미 다양한 형태에서의 교육과 경험을 바탕으로 파견 직종에 대해 구체적으로 인지하지만, 잠재적 참여자가 모집과정에서 직종을 선택하는 데 있어서 어려움이 존재한다고 해석할 수 있다. 그러나 ‘해외봉사자를 너무 자주 모집한다’라는 항목은 귀국 단원(평균 2.47), 잠재적 참여자(평균 2.53)으로 두 집단 간 차이를 찾아보기 어려울 뿐 아니라, 이 요인이 해외봉사 참여를 희망하는 사람들에게 참여를 저해하는 요인으로 작용하고 있다고 볼 수 없는 것으로 나타났다.

귀국 단원만을 대상으로 설문한 ‘해외봉사단 파견 수행기관이 너무 많아 지원하는데 어려움이 있다(평균 2.40)’, ‘해외봉사단은 연령 제한이 있다(평균 2.16)’, ‘수요요청서에 제시된 해외봉사활동의 내용이 흥미롭지 않다(평균 2.60)’ 항목들은 평균에서 크게 벗어나지 않아 해외봉사 참여를 위한 모집과정에서 저해작용으로 보기에 어려움이 있는 것으로 볼 수 있다.

반면, 잠재적 참여자를 대상으로 설문한 ‘해외봉사자를 파견하는 수행기관들에 대해 들어 본 적이 있다(평균 3.57)’, ‘나의 연령과 전공에 맞는 해외 파견활동 프로그램을 접한 적이 있다(평균 3.26)’는 항목은 잠재적 참여자들이 모집과정에서 전공 분야에 맞는 해외 파견활동 프로그램을 찾기도 어려울 뿐 아니라 다양한 수행기관에 대한 정보도 제대로 접하기 어려운 요인으로 작용하고 있음을 알 수 있다.

<표 77> 해외봉사자 모집과정에 요인 빈도분석

설문문항		값	빈도	퍼센트(%)
공동설문 n=775	해외봉사자 모집 직종이 구체적이지 않다.	완전 부동의	140	18.1
		부동의	218	28.1
		보통	203	26.2
		동의	145	18.7
		완전 동의	69	8.9
	해외봉사자를 너무 자주 모집한다.	완전 부동의	170	21.9
		부동의	269	34.7
		보통	167	21.5
		동의	118	15.2
		완전 동의	51	6.6
귀국 단원 n=442	해외봉사단 파견 수행기관이 너무 많아 지원하는데 어려움이 있다. 평균 2.40/ 표준편차 1.076	완전 부동의	93	21
		부동의	170	38.4
		보통	106	24
		동의	55	12.4
		완전 동의	18	4.1
	해외봉사단은 연령 제한이 있다. 평균 2.16/ 표준편차 1.206	완전 부동의	169	38.2
		부동의	131	29.6
		보통	70	15.8
		동의	47	10.6
		완전 동의	25	5.7
	수요요청서에 제시된 해외봉사활동의 내용이 흥미롭지 않다. 평균 2.60/ 표준편차 1.129	완전 부동의	79	17.9
		부동의	145	32.8
		보통	113	25.6
		동의	83	18.8
		완전 동의	22	4.9
잠재적 참여자 n=333	해외봉사자를 파견하는 수행기관들에 대해 들어 본 적이 있다. 평균 3.57/ 표준편차 1.119	완전 부동의	16	4.8
		부동의	49	14.7
		보통	66	19.8
		동의	132	39.6
		완전 동의	70	21
	나의 연령과 전공에 맞는 해외 파견활동 프로그램을 접한 적이 있다. 평균 3.26/ 표준편차 1.316	완전 부동의	37	11.1
		부동의	72	21.6
		보통	62	18.6
		동의	90	27
		완전 동의	72	21.6

<표 78> 해외봉사자 모집과정 요인 차이분석(t검정, 공동설문; n=775)

설문문항	구분	평균	표준편차	t
해외봉사자 모집 직종이 구체적이지 않다.	귀국 단위	2.40	1.199	-9.198***
	잠재적 참여자	3.16	1.092	
	전체	2.72	1.213	
해외봉사자를 너무 자주 모집한다.	귀국 단위	2.47	1.238	-0.698
	잠재적 참여자	2.53	1.096	
	전체	2.50	1.178	

*: p<0.1, **: p<0.05, ***: p<0.01

3) 해외봉사자 선발과정 요인

코이카 해외봉사단 모집과정에 지원했어도, 이들이 파견에 최종 선발되기까지는 아직도 많은 과정이 남아있다. 지원자는 1차 서류 심사를 받고, 2차 면접에 응해야 한다. 면접과정에 인적성검사를 받으며, 면접 전형에 합격되면, 신체검사와 신용 등에 관한 조회를 거쳐야 한다. 전문가들은 이 선발과정이 너무 복잡하고, 불합격 시 불합격 기준이 모호해 재지원을 위한 준비에 어려움이 있다고 지적하고 있다. 더욱이 이미 해외 파견활동을 마친 귀국 단원이 재지원할 경우 선발을 위한 과정을 다시 반복해야 하는 불편함이 있다고 강조한다.

해외봉사자들의 참여 과정 특히 선발과정에 대한 인식을 알아보기 위해 귀국 단위들을 대상으로 4개 항목을 설문하였다. ‘재파견자의 경우 일부 과정을 단축시켜 줘야 한다(평균 4.01)’, ‘각 선발과정에서의 불합격 요인 확인이 어렵다(평균 3.91)’, ‘지방 거주자의 경우 면접 참여가 불편하다(평균 3.52)’는 항목은 모두 평균 이상의 응답이 나온 것들로 특히 재파견을 위해 지원하는 사람들에게도 모든 과정이 동일하게 적용되어 이를 위한 행정력이 낭비될 뿐 아니라 개인의 참여 의지에 긍정적이지 않은 작용을 하고 있는 게 아닌가 하는 합리적 의심을 가능하게 한다. 그러나 ‘분야별 자격요건이 까다롭다(평균 2.65)’는 항목은 평균에서 크게 벗어나지 않아 선발과정의 부정적 요인으로 작용하지는 않는 것으로 나타났다.

잠재적 참여자들에게 2개의 항목으로 선발과정에 참여해 본 경험이 있는지, 이 과정에서 불합격 요인에 대한 안내의 필요성이 있는지에 대해 물었다.

잠재적 해외봉사 참여자들(n=333) 중 ‘나는 해외봉사자를 모집하는 정보를 보고, 참여하기 위한 신청서를 작성해 본적이 있다(평균 2.97)’는 항목에 ‘보통’ 부터 ‘완전 동의’에 답한 사람은 283명으로 응답자의 84.7%가 해외봉사자 모집/선발과정에 참여해 본 것으로 나타나 설문 참여자들이 해외봉사단에 관심이 있는 것으로 나타났다. 특히 이들은 ‘만약 해외봉사단 모집 신청을 한다면 불합격 여부에 대한 안내가 필요하다고 생각한다’는 설문의 응답 평균이 4.13으로 선발과정의 공정성이 중요함을 인식하게 한다.

<표 79> 해외봉사자 선발과정 요인 빈도분석

설문문항		값	빈도	퍼센트(%)
귀국 단위	재파견자의 경우 일부 과정을 단축시켜 줘야 한다. (n=334) 평균 4.01/ 표준편차 1.223	완전 부동의	20	6
		부동의	31	9.3
		보통	35	10.5
		동의	89	26.6
	각 선발과정에서의 불합격 요인 확인이 어렵다. (n=442) 평균 3.91/ 표준편차 1.010	완전 동의	159	47.6
		완전 부동의	9	2
		부동의	34	7.7
		보통	90	20.4
	분야별 자격요건이 까다롭다. (n=442) 평균 2.65/ 표준편차 1.052	동의	163	36.9
		완전 동의	146	33
		완전 부동의	64	14.5
		부동의	136	30.8
	지방 거주자의 경우 면접 참여가 불편하다. (n=332) 평균 3.52/ 표준편차 1.290	보통	152	34.4
		동의	70	15.8
		완전 동의	20	4.5
		완전 부동의	33	9.9
잠재적 참여자 n=333	나는 해외봉사자를 모집하는 정보를 보고, 참여하기 위한 신청서를 작성해 본적이 있다. 평균 2.97/ 표준편차 1.546	부동의	41	12.3
		보통	74	22.3
		동의	90	27.1
		완전 동의	94	28.3
	만약 해외봉사단 모집 신청을 한다면 불합격 여부에 대한 안내가 필요하다고 생각한다. 평균 4.13/ 표준편차 0.947	완전 부동의	20	6
		부동의	31	9.3
		보통	35	10.5
		동의	89	26.6
		완전 동의	159	47.6
		완전 부동의	9	2
		부동의	34	7.7
		보통	90	20.4
		동의	163	36.9
		완전 동의	146	33

<표 80> 해외봉사자 선발 시 불합격 경험 여부(잠재적 참여자용; n=333)

설문 문항	설문 항목	빈도	퍼센트(%)
나는 해외봉사자 모집 신청 중 불합격 판정을 받은 적이 있다.	없다	271	81.4
	있다	62	18.6

4) 국내 교육과정 요인

해외봉사단으로 선발된 사람들은 파견되기 전 국내교육을 받아야 하며, 현지로 출국을 한 후에도 현지적응을 위한 교육을 받아야 한다. 국내교육과정은 인성역량, 안전과 건강, 글로벌 역량, 창의적 리더십, 인문학역량, 직무역량 등의 교육과정이 있으며, 집합교육으로 이루어진다. 2019년 기준 코이카 일반봉사단의 경우 평균 집합교육일수는 29~ 33일이며, 교육 시수는 짧게는 183시간에서 길게는 215시간이 소요되었다(WFK 제공 자료 참조).

국내교육과정에 대한 설문은 설문 참여자의 경험적 차이에 따라 공동설문은 하지 않았고, 각 집단별 상황에 맞는 설문을 구성하여 질문하였다.

잠재적 참여자의 경우 국내교육과정에서 피교육생들은 현지 활동에 대한 자료의 제공, 파견활동을 위한 실무/직무에 대한 교육 제공 및 선배단원과의 만남을 통한 정보 제공 등의 프로그램에 대한 기대감에 대한 항목으로 구성하였다. 이에 대해 잠재적 참여자들은 각 항목에 평균보다 훨씬 높은 기대감을 보였는데, 각 항목에 대한 평균은 ‘국내 교육 중 현지 활동에 대한 자료를 받을 수 있다고 기대한다(평균 3.99)’, ‘해외봉사자 파견을 위한 국내교육을 통해 현지 파견활동을 위한 실무/직무 교육이 많을 것으로 생각한다(평균 3.83)’, ‘해외봉사자 파견을 위한 국내교육과정 중 선배단원들과의 만남은 현지 파견활동을 위한 좋은 정보가 될 것이다(평균 4.14)’ 으로 나타났으며, 특히 선배단원들과의 만남에 기대가 큰 것으로 밝혀졌다. 이러한 기대감은 이미 전공 분야에 전문성을 가지고 있는 잠재적 참여자들에게 필요한 것은 현지 활동 사례에 대한 탐색이며, 선배들과의 대화를 통해 생생한 정보를 얻을 수 있을 것이라는 기대에서 나온 것으로 보인다. 특히 국내교육이 성인교육임을 감안해 주입식 교육을 탈피하고, 문제해결식, 자율적인 분위기가 필요하다고 답한 귀국 단원들의 의견과 맥을 같이 할 뿐 아

니라, 국제개발협력 전문가들의 델파이 조사 결과와도 같다.

귀국 단원들은 이미 국내교육의 경험이 있는 자들로 이들에게 교육과정(커리큘럼)에 대한 의견 3항목과 교육과정 운영에 대한 의견 4항목, 그리고 이들에 대한 제도적 개선방안 1항목으로 구성된 설문을 진행 하였다. 귀국 단원들은 커리큘럼에 대해 ‘현지 파견활동 관련 실무/직무 교육이 충분하다(평균 2.75)’ 는 보통을 약간 넘는 수준으로 보고 있으며, 국내교육이 ‘실무교육보다 국가관, 인류애, 글로벌 마인드 등 공동체 의식 교육 위주이다(평균 3.64)’ 로 구성되어 있어 위 항목과 같이 실무/직무교육의 확충이 필요함을 역설하고 있다. 특히 응답자들은 ‘국내교육과정은 주로 주입식 교육 위주(평균 3.36)’ 로 보고 있어, 교육과정의 내실 있는 변화는 물론 피교육생의 수준과 역량에 맞는 문제제기식, 능동적 교육 방식으로의 전환 필요성을 주장하고 있다.

교육 운영에 대한 설문에서 귀국 단원들은 ‘현지 파견활동에 필요한 자료가 충분하다(평균 2.81)’ 는 항목에 중상의 응답을 보여, 충분한 자료 제공과 이에 대한 활용 시간이 교육 전 과정에 구성되어야 할 것으로 보인다. 이에 대한 방증으로 응답자들은 ‘국내교육과정은 자율성이 부족하다(평균 3.37)’ 고 답해 교육과정이 공급자 중심으로 구성되어 있으며, 피교육생의 능동적 교육 참여에 부정적인 것으로 나타났다. 같은 맥락에서 응답자들은 ‘선배단원과의 매칭 및 멘토링(제도)이 유용하다(평균 3.38)’ 과 같은 효율적이면서 현장 중심, 사례 중심 교육과정에 대한 욕구를 추구했다. 이와 같이 교육과정에 대한 변화의 목소리는 ‘국내교육의 평가 내용을 피교육생들에게 공개해야 한다(평균 3.25)’ 라는 항목이 대변하고 있는데, 지금까지 많은 사람들이 이 교육과정에 대해 민원 및 개선점을 요구하였다는 점에서 그 변화가 미흡함은 물론 평가 피드백이 제대로 이루어지지 않았음을 보여주고 있다. 이를 통해 교육의 질 개선과 함께 교육운영관리의 변화가 함께 진행되어야 한다는 점에 주목해야 할 것이다.

귀국 단원들은 ‘국내교육기간도 활동 기간에 포함시켜야 한다(평균 3.55)’ 는 항목에 많은 사람이 동의하는 것으로 나타났다. 442명의 귀국 단원 중 351명(71.2%)이 보통이상에 응답했으며, ‘완전 동의’ 하는 사람도 171명(38.7%)로 분포되어 있다.

지난 해 코이카 일반봉사단의 국내교육 기간은 평균 32.4일, 200.7시간이다. 국내 대학 한 학기 시수가 최소 192시간부터 시작함을 감안하면 국내교육 입소자들은 거의 한 학기의 강의를 이수하는 셈이다. 하지만 이에 대한 보상은 ‘국내교육 수료증’ 하나이며, 그 내용도 구체적이지 않다는 지적이 강조되고 있다. 따라서 귀국 단원들은 이 기간이 파견활동 기간에 삼입될 필요가 있는 것으로 해석할 수 있다.

<표 81> 국내 교육과정 요인 빈도분석

설문문항		값	빈도	퍼센트(%)
귀국 단원 n=442	현지 파견활동에 필요한 자료가 충분하다. 평균 2.81/ 표준편차 1.125	완전 부동의	50	11.3
		부동의	146	33
		보통	117	26.4
		동의	96	21.7
		완전 동의	33	7.5
	현지 파견활동 관련 실무/직무 교육이 충분하다. 평균 2.75/ 표준편차 1.137	완전 부동의	61	13.8
		부동의	140	31.7
		보통	123	27.8
		동의	86	19.5
		완전 동의	32	7.2
	선배단원과 매칭 및 멘토링(제도)이 유용하다. 평균 3.38/ 표준편차 1.194	완전 부동의	28	6.3
		부동의	85	19.2
		보통	112	25.3
		동의	124	28.1
		완전 동의	93	21
	국내교육기간도 활동 기간에 포함시켜야 한다. 평균 3.55/ 표준편차 1.474	완전 부동의	63	8.1
		부동의	64	8.3
		보통	55	7.1
		동의	89	11.5
		완전 동의	171	22.1
	국내교육과정은 자율성이 부족하다. 평균 3.37/ 표준편차 1.181	완전 부동의	34	7.7
		부동의	68	15.4
		보통	128	28.9
		동의	126	28.5
		완전 동의	86	19.5
	국내교육과정은 주로 주입식 교육 위주이다. 평균 3.36/ 표준편차 1.216	완전 부동의	36	8.1
		부동의	77	17.4
		보통	111	25.1
		동의	128	28.9
		완전 동의	90	20.4
	국내교육의 평가 내용을 피교육생들에게 공개해야 한다. 평균 3.25/ 표준편차 1.202	완전 부동의	38	8.6
		부동의	84	19
		보통	128	28.9
		동의	113	25.6
		완전 동의	79	17.9

설문문항		값	빈도	퍼센트(%)
	국내교육은 실무교육보다 국가관, 인류애, 글로벌 마인드 등 공동체 의식 교육 위주이다. 평균 3.64/ 표준편차 1.033	완전 부동의	15	3.4
		부동의	44	9.9
		보통	123	27.8
		동의	165	37.3
		완전 동의	95	21.5
잠재적 참여자 n=333	국내 교육 중 현지 활동에 대한 자료를 받을 수 있다고 기대한다. 평균 3.99/ 표준편차 0.957	완전 부동의	6	1.8
		부동의	20	6
		보통	57	17.1
		동의	137	41.1
		완전 동의	113	33.9
	해외봉사자 파견을 위한 국내교육을 통해 현지 파견활동을 위한 실무/직무 교육이 많을 것으로 생각한다. 평균 3.83/ 표준편차 1.023	완전 부동의	7	2.1
		부동의	32	9.6
		보통	69	20.7
		동의	128	38.4
		완전 동의	97	29.1
	해외봉사자 파견을 위한 국내교육과정 중 선배단원들과의 만남은 현지 파견활동을 위한 좋은 정보가 될 것이다. 평균 4.14/ 표준편차 0.965	완전 부동의	7	2.1
		부동의	18	5.4
		보통	39	11.7
		동의	128	38.4
		완전 동의	141	42.3

[그림 15] 국내훈련수료증(샘플)

발급일 000000-000000

국 내 훈 련 수 료 증

성명

생년월일

파견국가

파견분야

출발기간

07.28 ~ 08.28

참가인은 한국국제협력단에서 실시하는 해외봉사단 국내훈련과정별
나눔과 봉사역, 협신으로, 협신하 이수하였으므로 이 증서를
수여합니다.

『한국국제협력단(KOICA)』은 개발도상국과의 무로협력관계 및
상호교류를 증진시키고 이를 국가의 경제, 사회발전을 지원하기 위하여
1991년 4월 1일 설립된 외교통상부 산하 정부출연기관으로서 정부차원의
대외무상협력사업(정당, 수탁기관임,
(법률 제 4313호, 1991. 1. 14.)

2020년 12월 12일

한 국 국 제 협 력 단 이 사

경기도 성남시 수정구 내왕로로 625 (시흥동 258)
전화: 031-740-0114 / 홈페이지: www.koica.go.kr

5) 현지 적응 교육과정 요인

국내교육을 이수한 파견 예정자들은 파견국의 비자가 나오는 대로 바로 출국을 하게 된다. 현지에 도착한 해외봉사단은 현지 사무소를 통해 현지 적응교육을 받게 되는데, 교육기간은 보통 2달이며, 이 안에는 현지어교육과 현지 안전 및 보건에 관한 교육, 현지 문화체험 등 실제 적응을 위한 교육이 진행된다. 주로 현지어 교육으로 교육과정이 구성되어 있다. 한편 교육종료 1~2 주전 파견활동 기관을 방문해 기관장 및 코워커와 대면하고, 지역에 대한 안내를 받는다. 아울러 단원이 앞으로 살 집 또는 방을 얻기 위한 시간으로도 활용된다.

이러한 일련의 과정에 대해 전문가들은 현지에 처음 파견된 봉사자들이 앞으로 현지에 잘 적응할 수 있도록 현지 생활에 대한 적응/부적응 사례를 적극적으로 알리는 교육과 선배단원 및 타 기관과의 연계할 수 있는 프로그램이 동반되어야 한다고 주장한다. 단원이 자신의 강점을 확장하고, 주변의 자원을 활용할 수 있는 역량이 생기면 파견활동은 자연스럽게 발전할 수 있기에 활동을 주도적으로 펼칠 수 있는 활동 계획 수립에 대한 교육도 포함되어야 한다.

현지적응교육과정 요인 역시 두 집단 간 경험의 차이로 별개의 질문으로 구성하였다.

귀국 단원에게 현지적응교육과정에 ‘선배 단원 및 타 기관과의 교류를 위한 프로그램’이 많은지에 대해 물으니 평균이 2.43이 나와 5점 척도 기준의 평균에 미치지 못했다. 그만큼 현지적응교육과정이 탄력적이지 않고, 현지어에 집중된 과정이 운영되고 있음을 반증하고 있다. 물론 현지어 교육의 중요성은 전문가들이 귀국 단원 인터뷰 등 모든 영역에서 그 중요성이 강조되고 있으나, 이들이 앞으로 살아갈 세상에 대한 탐색과 적응을 위한 도전에 부합되는가 의문을 갖게 한다. 이에 대한 방증은 귀국 단원들이 ‘현지 생활 적응/부적응 사례 교육의 필요’에 대해 4.19의 평균 점수로 보여주고 있다. 현지 생활은 모든 것에 있어서 일적일 수 없다. 모든 사례가 일반화될 수 없으며, 이를 일반화하는 순간 단원들은 편견을 갖게 된다. 따라서 편견과 선입견이 없는 다양한 사례의 간접 경험은 선험적 교육으로

작용할 수 있다. 이러한 사례교육은 단원이 ‘활동 계획 수립’하기 위한 좋은 동기로 작용될 것이다. 즉, 이들에게 을 위한 교육이 체계적이다. ‘활동 계획 수립을 위한 교육이 체계적이다’는 항목에 단원들은 평균 2.99점으로 주어 그나마도 현지적응교육 기간 나름대로 활동을 전개할 수 있는 시간이 되고 있다고 할 수 있다.

<표 82> 현지적응 교육과정 요인

설문문항		값	빈도	퍼센트(%)
귀국 단원 n=442	선배 단원 및 타 기관과의 교류를 위한 프로그램이 많다. 평균 2.43/ 표준편차 1.065	완전 부동의	89	20.1
		부동의	168	38
		보통	108	24.4
		동의	62	14
		완전 동의	15	3.4
	활동 계획 수립을 위한 교육이 체계적이다. 평균 2.99/ 표준편차 1.102	완전 부동의	37	8.4
		부동의	120	27.1
		보통	134	30.3
		동의	112	25.3
		완전 동의	39	8.8
	현지 생활 적응/부적응 사례 교육이 필요하다. 평균 4.19/ 표준편차 0.850	완전 부동의	5	1.1
		부동의	11	2.5
		보통	62	14
		동의	180	40.7
		완전 동의	184	41.6
잠재적 참여자 n=333	선배 단원과의 만남은 해외봉사활동 및 현지생활에 도움이 될 것이다. 평균 4.16/ 표준편차 1.002	완전 부동의	11	3.3
		부동의	12	3.6
		보통	42	12.6
		동의	115	34.5
		완전 동의	153	45.9
	현지어를 배울 수 있는 기회가 충분할 것이다. 평균 3.66/ 표준편차 1.101	완전 부동의	20	6
		부동의	28	8.4
		보통	73	21.9
		동의	136	40.8
		완전 동의	76	22.8

6) 파견활동 요인

해외봉사단원은 해외 파견 봉사활동 기간 동안 파견활동기관이 요구한 내용을 수행하기도 하지만, 이를 위해 지역 사회, 현지 진출 한인 기업이나 한인회 등과의 연계활동도 한다. 이러한 활동들은 단원의 역량에 따라 프로젝트화 되어 일명 현장사업이라는 것을 수행한다. 또한 가까운 지역 또는

분야가 같은 단원들이 협력활동을 하기도 한다. 이러한 활동은 단신으로 파견된 단원이 혼자 모든 것을 해결해야 한다는 부담이 있기에 다양한 형태에서의 지원이 필요하다.

아래 문항들은 파견활동을 수행하는 상황에 대해 파견기관으로써의 코이카와 현지 사무소는 어느 정도 지원하고 있는지에 대해 귀국 단원들에게 물었으며, 아직 파견활동의 경험이 없는 잠재적 참여자들에게는 당위적 형태의 질문을 하였다.

이 문항들을 통해 귀국 단원들이 파견활동 중 코이카의 단원활동 지원체계에 대해 부족하게 느끼는 것으로 나타났다. 즉, 귀국 단원들은 ‘해외봉사자의 명확한 역할을 위한 구체적인 활동방향에 대한 안내가’ 상당히 부족(평균 3.92)하다고 느끼는데, 이는 ‘해외봉사자의 활동에 대한 성과관리가 체계적(평균 2.74)’이라 할 수 없으며, ‘단원의 현지 한국기업, 한인회 등과의 협력 활동이(평균 2.28)’에 대해선 아예 평균이하의 평을 주어 지역사회연계와 연대라는 가치를 무색하게 하고 있는 것으로 나타났다. 특히 모든 것을 혼자 수행해야 한다는 부담은 ‘단원의 정신 건강 지원이 충분(평균 2.75)’에 대한 응답에서도 평균을 약간 넘는 점수를 주었다. 하지만 단원들을 가장 지근거리에서 지원하고 있는 코디네이터들에 대한 평가는 좋아 ‘코디네이터는 해외봉사자의 활동을 충분히 지원하고 있다(평균 3.10)’고 평하고 있다.

아직 해외 파견활동의 경험이 없는 잠재적 참여자들에게 파견수행기관이 활동단원을 위해 다양한 지원을 해야 하는 것에 대한 당위적인 질문을 하였기에 전반적으로 평균 이상의 높은 의견을 표출한 것으로 나타났다. 응답에 대한 내용은 아래 <표 83>과 같다

<표 83> 파견활동 요인 빈도분석

설문문항		값	빈도	퍼센트(%)
귀국 단원 n=442	해외봉사자의 명확한 역할을 위한 구체적인 활동방향에 대한 안내가 부족하다. 평균 3.92/ 표준편차 1.040	완전 부동의	14	3.2
		부동의	56	12.7
		보통	101	22.9
		동의	174	39.4
		완전 동의	97	21.9
	코디네이터는 해외봉사자의 활동을 충분히 지원하고	완전 부동의	59	13.3

설문문항		값	빈도	퍼센트(%)
잠재적 참여자 n=333	있다. 평균 3.10/ 표준편차 1.237	부동의	81	18.3
		보통	120	27.1
		동의	122	27.6
		완전 동의	60	13.5
	단원의 정신 건강 지원이 충분하다. 평균 2.75/ 표준편차 1.251	완전 부동의	85	19.2
		부동의	113	25.6
		보통	120	27.1
		동의	77	17.4
		완전 동의	47	10.6
	해외봉사자의 활동에 대한 성과관리가 체계적이다. 평균 2.74/ 표준편차 1.100	완전 부동의	67	15.2
		부동의	113	25.6
		보통	159	36
		동의	76	17.1
	단원의 현지 한국기업, 한인회 등과의 협력 활동이 활발하다. 평균 2.28/ 표준편차 1.129	완전 동의	27	6.1
		완전 부동의	134	30.3
		부동의	137	31
		보통	104	23.5
잠재적 참여자 n=333	해외봉사자가 현지 생활에 잘 적응할 수 있도록 다양한 정보가 제공되어야 한다. 평균 4.37/ 표준편차 0.873	동의	49	11.1
		완전 동의	18	4.0
		완전 부동의	2	0.6
		부동의	14	4.2
	해외봉사단 파견수행기관은 해외봉사자가 파견활동을 위한 역량을 강화할 수 있도록 지원해야 한다. 평균 4.25/ 표준편차 0.845	보통	34	10.2
		동의	93	27.9
		완전 동의	190	57.0
		완전 부동의	3	0.9
	해외봉사단 파견수행기관은 해외봉사자들이 역할을 잘 수행할 수 있도록 구체적인 활동방향을 제시해 줘야 한다. 평균 3.92/ 표준편차 1.040	부동의	11	3.3
		보통	36	10.8
		동의	132	39.6
		완전 동의	151	45.3
		완전 부동의	5	1.5
		부동의	12	3.6
		보통	31	9.3
		동의	116	34.8
		완전 동의	169	50.8

7) 파견기관 요인

파견기관이 단원활동에 미치는 영향은 귀국 단원에게만 설문하였다. 이 설문을 통해 국내교육이나 현지적응 교육 시 파견활동기관에 대한 정확한 정보의 제공(평균 2.68)이 약한 것으로 나타났으며, 파견활동기관과 파견활동 단원 간 마찰이 있을 시 코이카 사무소의 분쟁 조정을 위한 개입은 평균을 약간 넘는 2.99로 응답했다. 이에 따라 파견활동 단원들은 코이카 사무소와 파견활동기관, 활동 단원 간 워크숍 등 의사소통을 위한 장치가 마

런 해야 할 것을 강하게 주장하고 있는 것으로 판단할 수 있다(평균 4.09).

<표 84> 파견기관 요인 빈도분석(귀국 단위; n=442)

설문문항	값	빈도	퍼센트
파견활동기관에 대한 정확한 정보를 제공받았다. 평균 2.68/ 표준편차 1.183	완전 부동의	80	18.1%
	부동의	129	29.2%
	보통	116	26.2%
	동의	85	19.2%
	완전 동의	32	7.2%
파견활동기관과의 마찰이 있을 때 충분한 지원을 받았다. 평균 2.99/ 표준편차 1.193	완전 부동의	54	12.2%
	부동의	103	23.3%
	보통	132	29.8%
	동의	101	22.8%
	완전 동의	52	11.8%
파견활동기관-사무소-단원 간 워크숍이 필요하다. 평균 4.09/ 표준편차 0.951	완전 부동의	6	1.4%
	부동의	26	5.9%
	보통	67	15.2%
	동의	165	37.3%
	완전 동의	178	40.2%

<표 85> 파견활동 종료 후 서비스 요인 빈도분석

설문문항	값	빈도	퍼센트(%)
해외파견활동이 경력 인정을 위해 ODA 자격을 부여해야 한다.	완전 부동의	20	2.6
	부동의	33	4.3
	보통	94	12.1
	동의	270	34.8
	완전 동의	358	46.2
파견활동 종료 후 사회진출을 위한 가이드가 충분했다(충분해야 한다).	완전 부동의	91	11.7
	부동의	169	21.8
	보통	195	25.2
	동의	158	20.4
	완전 동의	162	20.9
해외봉사활동이 국내 자원봉사등록제(VMS)에 반영되어야 한다.	완전 부동의	25	3.2
	부동의	43	5.5
	보통	80	10.3
	동의	208	26.8
	완전 동의	419	54.1

<표 86> 파견활동 종료 후 서비스 요인 차이분석(t검정, 공동설문; n=775)

설문문항	구분	평균	표준편차	t
해외봉사활동이 국내 자원봉사등록제(VMS)에 반영되어야 한다.	귀국 단위	4.35	0.990	3.652***
	잠재적 참여자	4.07	1.109	
	전체	4.23	1.051	
해외파견활동이 경력 인정을 위해 ODA 자격을 부여해야 한다.	귀국 단위	4.25	0.967	2.255**
	잠재적 참여자	4.09	0.986	
	전체	4.18	0.977	
파견활동 종료 후 사회진출을 위한 가이드가 충분했다(충분해야 한다)..	귀국 단위	2.42	1.021	-24.717**
	잠재적 참여자	4.16	0.926	
	전체	3.17	1.304	

*: p<0.1, **: p<0.05, ***: p<0.01

8) 파견활동 종료 후 서비스 요인

코이카는 파견활동 단원이 파견활동을 마치는 시점부터 사회에 다시 적응할 수 있도록 사후 서비스를 지원하고 있다. 이에 대한 충분 여부를 묻는 질문에 대해 귀국 단원들은 대체적으로 사회진출 가이드가 충분(평균 4.16)하다고 응답한 반면, 잠재적 참여자들은 이에 대한 서비스를 받아볼 기회가 없어 이들의 응답에 대한 평을 내리기는 어렵다.

하지만 구체적인 사후관리 서비스로서의 글로벌 인재로 인정을 받기 위해 ‘ODA 자격 부여(평균 4.18)’ 하는 것과 국내자원봉사체제와의 연동을 통한 자원봉사활동 인정을 위해 ‘국내자원봉사 등록제(VMS)에 해외봉사활동 시간이 반영(평균 4.23)’ 되어야 한다는 생각을 강하게 갖고 있는 것으로 나타났다.

9) 사회적 배려층의 참여를 위한 방안

이번 연구에서는 사회적 배려층의 참여 방안을 모색하기 위한 방안이 포함되었다. 연구 조사에 따르면 경제적 요인으로 인한 사회적 배려층, 즉 기초생활수급자의 경우 해외 체류기간이 90일을 초과할 시 기초생활보장을 받는데, 제약이 따르는 것으로 조사되었다. 그렇지만 정부의 국민기초생활보장법에는 기초생활보장 수급자가 정부지원해외인턴으로 파견될 경우 특

례에 적용하도록 규정하고 있다. 이에 연구자들은 기초생활수급자와 같은 경제적 요인으로 인한 사회적 배려층이 해외봉사에 참여할 수 있는 방안으로 ‘사회적 배려층을 위한 맞춤형 해외봉사 프로그램’을 제시하기 위해 이 설문에도 일부이기는 하지만 한 영역으로 사회적 배려층, 특히 경제적 요인으로 인한 사회적 배려층의 참여를 위해 ‘경제적 요인으로서의 사회적 배려층의 경우 정부지원해외인턴 프로그램으로 운영하여, 기초생활보장 특례를 적용해야 한다’는 항목을 추가했으며, 이에 대해 전체 응답자의 평균은 3.67로 대부분이 동의하고 있다. 단지 잠재적 참여자의 경우 평균이 3.86으로 귀국 단위(평균 3.53)과 비교했을 때, 유의수준 0.01에서 차이가 있는 것으로 볼 수 있다.

<표 87> 사회적 배려층의 참여를 위한 방안 요인 빈도분석

설문문항	값	빈도	퍼센트(%)
경제적 요인으로서의 사회적 배려층의 경우 정부지원해외인턴 프로그램으로 운영하여, 기초생활보장 특례를 적용해야 한다.	완전 부동의	51	6.6
	부동의	69	8.9
	보통	200	25.8
	동의	218	28.1
	완전 동의	237	30.6

<표 88> 사회적 배려층의 참여를 위한 방안 요인 차이분석(t 검정, 공동설문; n=775)

설문문항	구분	평균	표준편차	t
경제적 요인으로서의 사회적 배려층의 경우 정부지원해외인턴 프로그램으로 운영하여, 기초생활보장 특례를 적용해야 한다.	귀국 단위	3.53	1.242	-3.975***
	잠재적 참여자	3.86	1.081	
	전체	3.67	1.186	

※: p<0.1, **: p<0.05; ***: p<0.01

2.2. 인구사회학적 특성에 따른 공동 설문문항에 대한 차이분석

1) 성별에 따른 글로벌 인재 양성 과정으로서의 요인 차이분석

글로벌 인재 양성 과정과 관련한 설문문항에 대해 성별에 따라 차이를 보이는지 분석한 결과는 <표 89>와 같다. 차이를 보이는 설문문항은 홍보요인에서 ‘해외 파견 시 어떤 활동을 하는지 알 수가 없다’이며, 여자(평균=2.91)가 남자(평균=2.67) 보다 그 활동의 내용을 모르는 것으로 나타났다.

모집과정에 대해 ‘해외봉사자를 너무 자주 모집한다’는 설문항목에서도 차이를 보이며 여자(평균=2.60)가 남자(평균=2.31) 보다 해외봉사자를 더 자주 모집하고 있다고 생각하고 있다. 종료 후 서비스 요인과 관련한 ‘해외봉사활동이 국내 자원봉사등록제(VMS)에 반영되어야 한다’는 설문항목에서도 인식의 차이를 보이고 있으나, 이에 대해서는 남자(평균=4.33)가 여자(평균=4.18) 보다 더 높게 인식하고 있는 것으로 나타났다.

<표 89> 성별에 따른 글로벌 인재 양성 과정 요인 차이분석(t 검정, 공동설문; n=775)

요인	설문문항	항목	평균	표준편차	t
홍보	해외 파견 시 어떤 활동을 하는지 알 수가 없다.	남자	2.67	1.223	-2.680***
		여자	2.91	1.217	
모집과정	해외봉사자 모집 직종이 구체적이지 않다.	남자	2.73	1.222	0.046
		여자	2.72	1.210	
	해외봉사자를 너무 자주 모집한다.	남자	2.31	1.177	-3.272***
		여자	2.60	1.169	
	해외파견활동이 경력 인정을 위해 ODA 자격을 부여해야 한다.	남자	4.24	0.939	1.339
		여자	4.14	0.997	
	파견활동 종료 후 사회진출을 위한 가이드가 충분했다(충분해야 한다).	남자	3.14	1.294	-0.412
		여자	3.18	1.311	
파견활동 종료 후 서비스	해외봉사활동이 국내 자원봉사등록제(VMS)에 반영되어야 한다.	남자	4.33	0.963	2.031**
		여자	4.18	1.093	
	경제적 요인으로서의 사회적 배려층 경우 정부지원해외인턴 프로그램으로 운영하여, 기초생활보장 특례를 적용해야 한다.	남자	3.69	1.204	0.283
		여자	3.66	1.177	

※: p<0.1, **: p<0.05; ***: p<0.01

2) 연령에 따른 글로벌 인재 양성 과정으로서의 요인 차이분석

글로벌 인재 양성 과정과 관련한 설문문항들에 대해 연령별 차이를 분석한 결과는 <표 90>과 같다. 분석결과 모든 설문문항들에서 연령에 따라 각 설문문항에 대한 응답의 정도는 유의수준 0.05에서 통계적으로 유의미한 차이를 보이고 있다. 홍보 요인 설문문항(‘해외 파견 시 어떤 활동을 하는지 알 수가 없다.’), 모집과정 요인(‘해외봉사자 모집 직종이 구체적이지 않다’와 ‘해외봉사자를 너무 자주 모집한다’) 설문문항, 파견활동 종료 후 서비스 요인 중 ‘파견활동 종료 후 사회진출을 위한 가이드가 충분했다(충분해야 한다)’라는 설문, 그리고 사회적 배려층 관련 설문문항(경제적 요인으로서의 사회적 배려층 경우 정부지원해외인턴 프로그램으로 운영하여, 기초생활보장 특례를 적용해야 한다)에서 연령이 높은 50대, 60대 이상의 집단보다 20, 30대의 낮은 연령의 집단들이 더 높은 동의 수준을 보이는 경향을 보인다.

이와는 반대로, 파견 종료 후 서비스 요인에 속하는 두 개의 설문문항(‘해외파견활동이 경력 인정을 위해 ODA 자격을 부여해야 한다’와 ‘해외봉사활동이 국내 자원봉사등록제(VMS)에 반영되어야 한다’)에서는 30대가 다른 연령대와는 통계적으로 차이 나게 가장 낮은 인식을 보이고 있으며, 대체로 연령이 높은 집단이 이에 대한 인식이 높게 나타났다.

<표 90> 연령에 따른 글로벌 인재 양성 과정으로서의 요인의 차이분석(공동설문; n=775)

요인	설문문항	항목	평균	표준편차	F	집단비교
홍보	해외 파견 시 어떤 활동을 하는지 알 수가 없다.	20대 ^a	3.04	1.171	19.267 ^{**}	e < d < c, a, b
		30대 ^b	3.09	1.112		
		40대 ^c	2.92	1.263		
		50대 ^d	2.45	1.280		
		60대 이상 ^e	2.08	1.122		
모집 과정	해외봉사자 모집 직종이 구체적이지 않다.	20대 ^a	2.98	1.145	5.727 ^{***}	e, (c) < (c), (b), (d) < (b), (d), a
		30대 ^b	2.71	1.167		
		40대 ^c	2.61	1.172		
		50대 ^d	2.72	1.340		
		60대 이상 ^e	2.33	1.260		

파견 활동 종료 후 서비스	해외봉사자를 너무 자주 모집한다.	20대 ^a	2.45	1.101	10.628 ^{**}	e < d, c, a < b
		30대 ^b	2.82	1.186		
		40대 ^c	2.42	1.184		
		50대 ^d	2.40	1.253		
		60대 이상 ^e	2.01	1.043		
	해외파견활동이 경력 인정을 위해 ODA 자격을 부여해야 한다.	20대 ^a	4.23	0.863	5.726 ^{***}	b < d, a, (e) < (e), d
		30대 ^b	3.97	1.125		
		40대 ^c	4.49	0.720		
		50대 ^d	4.21	0.982		
		60대 이상 ^e	4.29	0.909		
	파견활동 종료 후 사회진출을 위한 가이드가 충분했다(충분해야 한다)..	20대 ^a	3.71	1.208	15.520 ^{**}	c < (e), (b) < (e), (b), d < a
		30대 ^b	2.96	1.268		
		40대 ^c	2.73	1.302		
		50대 ^d	3.12	1.327		
		60대 이상 ^e	2.96	1.237		
	해외봉사활동이 국내 자원봉사등록제(VMS)에 반영되어야 한다.	20대 ^a	4.33	0.820	12.111 ^{**}	b < a, c, d, e
		30대 ^b	3.87	1.298		
		40대 ^c	4.40	0.995		
		50대 ^d	4.47	0.825		
		60대 이상 ^e	4.49	0.833		
배려	경제적 요인으로서의 사회적배려층 경우 정부지원해외인턴 프로그램으로 운영하여, 기초생활보장 특례를 적용해야 한다.	20대 ^a	3.79	1.084	3.166 ^{**}	d, (e), (b) < (e), (b), (a) < (b), (a), b
		30대 ^b	3.69	1.162		
		40대 ^c	3.88	1.312		
		50대 ^d	3.40	1.177		
		60대 이상 ^e	3.49	1.292		

*: p<0.1, **: p<0.05, ***: p<0.01

3) 종사분야에 따른 글로벌 인재 양성 과정으로서의 요인 차이분석

글로벌 인재 양성 과정 요인과 관련, 공동설문 문항에 ‘국제개발협력 분야 종사자’ 집단과 ‘그 외 일반 분야 종사자’ 집단에 따라 차이를 보이는지 확인하기 위한 분석 결과 모든 설문문항에 대해서 차이를 보이지 않는 것으로 나타났다(<표 91> 참조).

**<표 91> 종사분야에 따른 글로벌 인재 양성 과정으로서의 요인의
차이분석(공동설문; n=775)**

요인	설문문항	항목	평균	표준편차	t
홍보	해외 파견 시 어떤 활동을 하는지 알 수가 없다.	국제개발협력 분야	2.82	1.356	0.055
		그 외 일반 분야	2.81	1.194	
모집 과정	해외봉사자 모집 직종이 구체적이지 않다.	국제개발협력 분야	2.56	1.355	-1.412
		그 외 일반 분야	2.77	1.173	
	해외봉사자를 너무 자주 모집한다.	국제개발협력 분야	2.56	1.288	0.322
		그 외 일반 분야	2.52	1.167	
파견 활동 종료 후 서비스	해외파견활동이 경력 인정을 위해 ODA 자격을 부여해야 한다.	국제개발협력 분야	4.17	1.112	-0.921
		그 외 일반 분야	4.27	0.874	
	파견활동 종료 후 사회진출을 위한 가이드가 충분했다(충분해야 한다)..	국제개발협력 분야	3.06	1.312	-0.603
		그 외 일반 분야	3.15	1.325	
	해외봉사활동이 국내 자원봉사등록제(VMS)에 반영되어야 한다.	국제개발협력 분야	4.32	1.050	0.025
		그 외 일반 분야	4.32	0.957	
배려	경제적 요인으로서의 사회적배려층 경우 정부지원해외인턴 프로그램으로 운영하여, 기초생활보장 특례를 적용해야 한다.	국제개발협력 분야	3.71	1.355	0.105
		그 외 일반 분야	3.69	1.172	

*: p<0.1, **: p<0.05, ***: p<0.01

4) 희망취업분야에 따른 글로벌 인재 양성 과정으로서의 요인 차이분석

글로벌 인재 양성 과정으로서의 요인에 관련한 공동 설문문항 모두에서 희망취업분야에 따른 차이를 보이지 않는 것으로 나타났다(<표 92> 참조).

**<표 92> 희망취업분야에 따른 글로벌 인재 양성 과정으로서의 요인의
차이분석(공동설문; n=775)**

요인	설문문항	항목	평균	표준편차	t
홍보	해외 파견 시 어떤 활동을 하는지 알 수가 없다.	국제개발협력 분야	2.64	1.255	-1.275
		그 외 일반 분야	2.78	1.234	
모집 과정	해외봉사자 모집 직종이 구체적이지 않다.	국제개발협력 분야	2.62	1.265	-0.499
		그 외 일반 분야	2.67	1.130	
	해외봉사자를 너무 자주 모집한다.	국제개발협력 분야	2.47	1.220	1.057
		그 외 일반 분야	2.36	1.103	

요인	설문문항	항목	평균	표준편차	t
파견 활동 종료 후 서비스	해외파견활동이 경력 인정을 위해 ODA 자격을 부여해야 한다.	국제개발협력 분야	4.34	0.909	0.946
		그 외 일반 분야	4.26	0.876	
	파견활동 종료 후 사회진출을 위한 가이드가 충분했다(충분해야 한다)..	국제개발협력 분야	3.09	1.351	-1.087
		그 외 일반 분야	3.22	1.320	
	해외봉사활동이 국내 자원봉사등록제(VMS)에 반영되어야 한다.	국제개발협력 분야	4.43	0.902	0.484
		그 외 일반 분야	4.40	0.813	
배려	경제적 요인으로서의 사회적 배려층 경우 정부지원해외인턴 프로그램으로 운영하여, 기초생활보장 특례를 적용해야 한다.	국제개발협력 분야	3.74	1.266	0.326
		그 외 일반 분야	3.70	1.149	

*: p<0.1, **: p<0.05, ***: p<0.01

5) 잠재적 참여자들의 해외체류 경험에 따른 글로벌 인재 양성 과정으로서의 요인 차이분석

해외 체류 기간의 차이에 따른 글로벌 인재 양성 과정 요인들은 ‘해외 파견활동이 경력 인정을 위해 ODA 자격을 부여해야 한다’, ‘파견활동 종료 후 사회진출을 위한 가이드가 충분했다(충분해야 한다)’, ‘해외봉사활동이 국내 자원봉사등록제(VMS)에 반영되어야 한다’는 항목이 두 집단 간 유의미한 차이를 보이고 있다. 이들은 1년 미만 해외 체류 경험자들이 이 세 항목에 더 크게 동의하고 있으며, 특히 국내자원봉사 등록제에 연동되어야 할 필요성에 대해서는 더 큰 차이를 보이고 있다. 세 항목 모두 평균 3.84 이상 강한 동의를 하고 있다.

**<표 93> 해외 체류 경험 기간에 따른 글로벌 인재 양성 과정 요인 차이분석
(잠재적 참여자용; n=333)**

설문문항	구분	평균	표준편차	t
해외 파견 시 어떤 활동을 하는지 알 수가 없다.	1년 미만	3.04	1.086	-0.685
	1년 이상	3.14	1.183	
	전체	3.05	1.111	
해외봉사자 모집 직종이 구체적이지 않다.	1년 미만	3.20	1.049	0.804
	1년 이상	3.09	1.250	
	전체	3.16	1.092	
해외봉사자를 너무 자주 모집한다.	1년 미만	2.59	1.118	0.527

설문문항	구분	평균	표준편차	t
해외파견활동이 경력 인정을 위해 ODA 자격을 부여해야 한다.	1년 이상	2.51	1.083	3.322***
	전체	2.53	1.096	
	1년 미만	4.24	0.808	
	1년 이상	3.78	1.246	
파견활동 종료 후 사회진출을 위한 가이드가 충분했다(충분해야 한다).	전체	4.09	0.986	3.808***
	1년 미만	4.32	0.769	
	1년 이상	3.84	1.129	
	전체	4.16	0.926	
해외봉사활동이 국내 자원봉사등록제(VMS)에 반영되어야 한다.	1년 미만	4.32	.835	4.633***
	1년 이상	3.59	1.437	
	전체	4.07	1.109	
	전체	4.07	1.109	
경제적 요인으로서의 사회적 배려층 경우 정부지원해외인턴 프로그램으로 운영하여, 기초생활보장 특례를 적용해야 한다.	1년 미만	3.85	1.038	0.709
	1년 이상	3.75	1.203	
	전체	3.86	1.081	
	전체	3.86	1.081	

*, p<0.1, **, p<0.05, ***, p<0.01

6) 귀국 단원의 파견기간에 따른 차이분석

현재 코이카가 해외봉사단을 파견하는 활동 기간 1년을 길게 느끼고 있는지에 대해 귀국 단원들에게 물었으며, 이를 다시 그들의 파견활동 경험 기간에 따라 그 차이를 분석해 보았다. 해외봉사 기간이 2년 미만인 집단(285명)과 2년 이상인 집단(156명)으로 두 집단은 ‘현행 코이카 해외봉사단의 파견기간 1년이 길다’는 것에 차이가 없는 것으로 보인다. 다만 두 집단은 1년의 기간이 길다는 것에 85% 이상 동의하지 않아 현지에서의 명확하고, 진심어린 활동을 위해서는 기간이 충분히 있어야 함을 피력하고 있다.

<표 94> 귀국 단원의 파견기간에 따른 ‘활동기간(1년 이상)이 너무 길다’ 항목에 대한 차이분석(t분석)

설문문항	구분	빈도	평균	표준편차	t
코이카 해외봉사 파견활동 기간(1년 이상)이 너무 길다.	2년 미만	156	1.58	0.887	-1.593
	2년 이상	285	1.73	0.909	
	전체	441	2.21	1.261	

3. 국외 사례

3.1. 미국 Peace Corps

1) 특성

Peace Corps의 특성을 다음과 같이 세 개로 정리하였다.²³³⁾

가. 캠퍼스 채용담당자(Campus Recruiters)를 활용하여 봉사단 모집을 향상

몇몇의 대학은 Peace Corps와 계약을 맺어 시간제(part-time)로 캠퍼스 채용담당자를 고용하고 있으며, 현재 34개 이상의 대학에서 캠퍼스 채용담당자가 활동하고 있다.²³⁴⁾

캠퍼스 채용담당자의 활용은 지원자 모집에서 성과를 낼 뿐만 아니라 봉사단으로 합격할 확률이 다른 방식으로 지원한 경우보다 55%나 높아 봉사단 사업에 기여하는 비중이 큰 것으로 인식되고 있다.²³⁵⁾

나. 봉사단을 연방 공무원으로 인정하는 제도

Peace Corps에는 봉사단 활동기간을 공무원 연금으로 산입하는 제도, 봉사 기간 중 입은 상해에 대해 귀국 후에도 치료받을 수 있도록 연방 공무원 상해보험 혜택을 받을 수 있는 Workers' Compensation Benefits 제도, 봉사활동 종료 후 1년간(군 복무나 진학 시 3년간) 연방정부기관에 무경쟁 후보로 취업 자격을 갖는 연방공무원 특별채용(Noncompetitive Eligibility) 등 다양한 제도가 있다.

귀국 단원에 대한 이러한 혜택을 자연스럽게 받아들이는 사회적 분위기가 정착되어 있으며, 이에 따라 봉사단원들의 국가와 Peace Corps에 대한 자긍심 또한 높다.

²³³⁾ 봉사단의 특성은 특색 있는 제도이거나 효과가 높은 제도를 선별하여 정리하였다.

²³⁴⁾ 위의 자료 (의회예산정당화 보고서 2021), Peace Corps, p. 77

²³⁵⁾ Peace Corps 홈페이지, <https://www.peacecorps.gov/volunteer/connect-with-a-recruiter>

다. 제3의 목표 프로그램(The Third Goal Program)을 통한 봉사단 홍보와 귀국 단원의 사회 환원 효과

Peace Corps의 세 번째 목표 ‘세계의 다양성을 미국인들이 잘 이해하도록 돕는 것’을 달성하기 위해 Peace Corps는 귀국 봉사자들이 자신의 봉사활동 경험을 소개하는 활동에 적극적으로 지원하고 있다.

제3의 목표 프로그램에는 Peace Corps 창립일을 기념하여 1주일간 갖는 행사 ‘Peace Corps Week’, 플랫폼을 구축하여 해외봉사 경험과 생각을 공유할 수 있도록 장려하는 ‘Third Goal Event’, 학교에서 경험을 나누는 ‘World Wise Schools’의 ‘Speakers Match’ 등이 있다.

이 프로그램들을 통해 귀국 단원은 봉사활동 경험에 대한 자부심과 사회에서 인정받고 있음을 느끼고 사회에 환원할 기회와 소속감을 갖게 되며, Peace Corps는 제3의 목표 달성뿐 아니라 가치 있는 홍보활동을 하게 된다.

귀국 단원들은 이 프로그램에 적극적으로 참여하고 있는 것으로 나타났다. 한 해에 7천 명 정도가 귀국하는 데에 비하면 매년 50% 넘는 수가 이 활동에 참여하고 있는 것을 <표 95>를 통해 알 수 있다.

<표 95> 제3의 목표에 참여한 미국 Peace Corps 귀국봉사단 수

연도	2019	2018	2017
제3의 목표 활동에 참여한 귀국봉사단원	4,954명	5,190명	5,803명

출처: Peace Corps FY 2018-2022 Strategic Plan | FY 2021 Annual Performance Plan and FY 2019 Annual Performance Report, p. 10

2) 사례조사

Peace Corps 담당자 1명과 귀국 단원 4명의 답변과 문헌에서 찾은 사례를 통해 Campus Recruiter, NCE, Third Goal에 대해 구체적으로 살펴보도록 하겠다.

미국의 특성으로 제시된 Campus Recruiter라는 제도는 대학의 젊은 층을 봉사자로 유인하는 효과적인 정책으로 보인다. 직접 대상자를 접할 수 있어서 실제적인 정보제공이 가능하고 막연했던 계획들을 확실하게 구상할 수 있도록 하여 봉사단으로 지원하는 확률을 높이고 있다. 캠퍼스 리크루터를 통한 지원자가 봉사단으로 합격할 확률이 다른 방식으로 지원한 경우보다 55%나 높을 정도²³⁶⁾여서 봉사단 사업에 기여하는 비중이 크다.

“제 조부모님은 국제개발 분야에서 경력을 쌓으셨습니다. 할아버지는 농업 확장론자로 글로벌 활동을 시작하셨습니다. 할머니는 사진작가이자 예술가였고 그녀의 작품은 전 세계의 여성, 남성, 어린이들의 일상을 반영합니다. 그들의 작업은 저에게 비슷한 직업을 추구하도록 영감을 주었습니다. Peace Corps의 리크루터가 캠퍼스에 왔을 때 저는 감동받아서 신청서를 제출했습니다. 저는 미국 밖에서 일하고 싶었고, 세상을 더 나은 곳으로 만들기 위해 훈련을 받고 싶었고, 나보다 더 큰 무언가의 일부가 되고 싶었습니다. Peace Corps는 그 길을 제공했습니다. (Heather Simpson)”²³⁷⁾

“지원 과정에서 리크루터를 만났는데, 그녀는 Peace Corps 활동이 어느 정도 어려운지에 대해 설명하여 현실적인 기대치를 설정하는데 큰 도움이 되었습니다. (귀국 단원 C 질문지 답변)”

“그때는 대학원에서 가르치고 박사학위를 위한 연구를 하고 있던 때였고, 학계에서 성취감을 주는 경력을 쌓는 것이 목표였습니다. 잘 짜인 경로에서 벗어나는 것이 두려웠던 우리 부부는 캠퍼스 리크루터에게 더 많은 정보를 얻고자 이야기를 나눴고, Peace Corps를 선택하는 것이 옳다고 확신하여 지원을 했습니다. 우리는 코스타리카에서 봉사할 거라고 쓰여 있던 봉투를 열었을 때의 흥분을 아직도 기억할 수 있습니다. (Dr. Stacy Kelley)”²³⁸⁾

²³⁶⁾ Peace Corps 홈페이지, <https://www.peacecorps.gov/volunteer/connect-with-a-recruiter>

²³⁷⁾ Peace Corps 홈페이지, Corps to Career: My Peace Corps experience and language skills opened doors for me, <https://www.peacecorps.gov/stories/corps-career-my-peace-corps-experience-and-language-skills-opened-doors-me/>

²³⁸⁾ Peace Corps 홈페이지, From Peace Corps service to careers in science <https://www.peacecorps.gov/stories/from-peace-corps-service-to-careers-in-science/>

“리크루터인 나는 사람들을 직접 만나고 그들의 관심사에 맞는 이야기를 합니다. 지원자가 대학원에 관심이 있다면 대학원 페이지를 가리키고 프로그램을 수행한 경험에 대해 이야기합니다. 지원자가 특정 국가 또는 업무 분야에 관심이 있는 경우 해당 역할을 제공하는 귀국 단원과 연결하려고 합니다. (귀국 단원 D 질문지 답변)”

Carlos Rojas는 플로리다 주립대학에서 **캠퍼스 리크루터로 활동하며 매달 열리는 캠퍼스 미팅과 강의실을 방문하여 Peace Corps를 알리는데 힘쓰고 있다.** 교육 전공 수업을 방문하고, 보건·의료 전공자들을 방문하여 그들이 배운 학문적인 부분을 현장에 가서 경험할 수 있는 기회에 대하여 많이 알리고 있다.²³⁹⁾

Campus Recruiter는 Peace Corps에서 고용하는 것이 아니라 각 대학에서 파트타임으로 이들을 고용한다. Peace Corps는 여러 대학과 연계되어 있고, 대학이 봉사자 모집에서부터 봉사기간 중 학비대출금 감면, 대학원 학비 지원 등 여러 혜택을 자발적으로 지원하도록 하고 있다. 이렇게 적극적으로 대학의 지원이 이루어지고 있는 이유는 Peace Corps에 대한 사회전반의 긍정적인 인식과 이를 대학의 이미지 향상에 활용하고자 하는 데서 찾을 수 있겠다.

“Peace Corps는 미국에서 엄청난 브랜드 인지도를 가지고 있습니다. 대학은 Peace Corps와 연계를 하고 대중에게 Peace Corps 단원들을 배출한다는 홍보를 함으로써 잠재적 대학 지원자에게 이 대학이 글로벌 중심의 교육 기관이라는 인식을 주고자 합니다. 대부분이 대학원생인 귀국 단원을 캠퍼스 리크루터로 고용하는 것은 대학이 국제 경험이 있는 대학원생을 대학으로 유인할 수 있는 저렴한 방법입니다. 귀국 단원은 또한 훈련된 community organizer이며 캠퍼스에서 적극적으로 활동합니다. (직원 A 질문지 답변)”

매년 Peace Corps는 많은 단원들을 배출해내는 대학을 홈페이지에 소개하여 단원모집을 격려하고 있으며 분야별로 상위 25개 대학 순위를 확인할 수 있도록 안내하고 있다. 2020년 2월에 발표한 결과(2019.9.30.기준 2019

회계연도 데이터)²⁴⁰⁾에서 학생수가 15,000명이 넘는 대학에서는 79명을 단원으로 파견한 University of Wisconsin-Madison이 1위를 했고, 15,000~5,000명 규모의 대학 중에서는 62명으로 George Washington University가 1등을 하였으며, 5,000명 미만인 대학에서는 19명을 파견한 St. Lawrence University가 상위를, 대학원 순위에서는 14명을 파견한 George Washington University가 1등을 차지하였다. 또한, 1961년 Peace Corps 설립 이래 역사적으로 University of California-Berkeley가 3,741명으로 가장 많은 졸업생을 봉사단으로 파견하였다.

이와 같이 대학이 봉사단원 모집을 경쟁하고 있는데 모든 대학에 Campus Recruiter가 있는 것은 아니다. 그럴 경우 Campus Ambassador가 그 역할을 대신하기도 한다. 이들은 대학생들로 미래의 Peace Corps 지원자들이며 급여를 받지 않고 활동에 참여한다. Peace Corps를 대표하여 모집 행사를 운영하도록 돕고, Campus Recruiter에 의해 관리되고 훈련받거나, Campus Recruiter가 없으면 Regional Recruiter에 의해 관리되고 훈련받는다. Regional Recruiter는 Peace Corps의 소속 직원으로 더 넓은 지역을 담당하고, Campus Recruiter와 Campus Ambassador의 일을 이끌어준다.²⁴¹⁾ 이러한 역할들로 모집활동이 활성화되고 대학과 Peace Corps 연계의 효과를 높이고 있다.

코이카도 젊은 층의 봉사단 참여를 유도하기 위해서는 대학과 연계를 추진하고 리크루터 제도를 활용하는 것을 제안한다. Peace Corps와 같은 인지도를 갖기 까지 오랜 시간이 필요하겠지만 대학과의 연계를 해내는 것 자체도 인지도를 높이는 일이 될 것이고 대학이 자발적으로 참여하는 분위기로 정착될 때까지 코이카에서 적극적으로 나서는 것이 필요하다. 또한, 리크루터 대부분은 귀국 단원이어서 봉사활동과 연계된 일을 계속 할 수 있으며, Third Goal 모임을 주관함으로써 네트워킹도 활발하여 귀국 단원이 사회에 환원하는 기회가 되기도 한다.

²⁴⁰⁾ Peace Corps 홈페이지, Peace Corps announces 2020 top volunteer-producing schools, <https://www.peacecorps.gov/news/library/peace-corps-announces-2020-top-volunteer-producing-schools/>
²⁴¹⁾ 이 사항들은 직원 A의 답변에서 확인할 수 있었다.

²³⁹⁾ University of Central Florida 홈페이지, Peace Corps Stories, <https://www.ucf.edu/pegasus/peace-corps-stories/>

3.2. 일본 JOCV

1) 특성

JOCV의 특성은 아래와 같이 세 가지로 정리해 볼 수 있다.

가. 직장인을 대상으로 한 다양한 제도로 현직 봉사자 적극 유치

전문성 있는 양질의 봉사단원을 모집하기 위하여 JICA는 현직 근무자의 참여를 활성화하는 다양한 제도를 시행하고 있다. 교사, 직장인 등이 봉사단원으로 선발되었을 경우, 소속기관에 현직 참가 촉진비를 지원하고 파견기간을 1년 9개월 혹은 2년에서 선택할 수 있도록 하여 봉사단 참여를 용이하게 하고 있다.

해외 시장에 진출하려는 민간 기업은 JICA 봉사단 프로그램을 통해 직원을 현지에 파견할 수 있도록 민간연계 봉사단 제도로 운영하고 있다. 기업은 JICA의 안전한 시스템을 통해 파트너국과의 관계를 강화하고 현지 전문성을 가진 인력을 개발할 수 있게 된다.

지자체에서는 공무원원을 외국의 자매도시에 봉사단원으로 파견하여 관계를 강화하기도 하고, 지자체에 할당된 수의 교사를 봉사단원으로 추천, 귀국봉사단원을 지자체 공무원으로 특별채용하기도 하는 등 JICA와 연계되어 봉사단 사업을 적극적으로 활용하여 지방행정 및 교육에 접목하고 있다. 2019년 공무원 특별채용을 하는 지자체 수는 66개이며, 현직 교사의 봉사단 참여가 2018년에 124명²⁴²⁾에 이른다.

2017년 4월 1일부터 2018년 3월 31일 사이에 귀국한 청년봉사단 978명 대상으로 귀국 후의 진로 상황에 대한 설문조사 결과 <표 96>에서 볼 수 있듯이, 22.1%(응답자 810명 중 179명)가 복직한 것으로 나와 5명 중 1명은 현직에서 봉사단으로 지원한 것을 알 수 있다.²⁴³⁾

<표 96> 일본 JOCV 귀국 후 진로 현황

취업	467명 (57.7%)
현직 참여자 복직	179명 (22.1%)
진학/복학	77명 (9.5%)
파트타임, 비상근	61명 (7.5%)
가사 등	26명 (3.2%)
합	810명

출처: JICA 홈페이지 (2017년 4월~2019년 4월 응답)

나. 봉사활동의 효과를 높이는 지원 제도

봉사단 활동을 효과적으로 지원하는 제도로 전문가 자문을 구할 수 있는 활동 지원 의뢰제도, 건강관리를 전담으로 하는 봉사단 코디네이터 파견, 봉사활동의 성과를 높이도록 파견기관과의 합의하에 작성하는 활동계획표 등을 들 수 있다.

심리적 안정감과 계획에 따른 활동 진행은 사업의 성과를 높이고 이에 따라 봉사단원의 만족도와 현지 기관의 만족도를 높인다.

다. 적극적인 채용 지원

채용교류회를 연 4회 실시하면서 지자체와 민간 기업의 인사담당자를 만날 기회가 제공되므로 취업의 기회가 높아지고, 이 자리에서 진행되는 30초 스피치로 자신을 어필하는 방법을 배울 기회가 되기도 한다. 민간 기업이 귀국 단원에게 일자리를 제공한 수가 2018년에 1,482개이다.²⁴⁴⁾

진로상담사와 매칭되어 봉사단 경험을 활용한 경력개발을 개별적으로 상담할 수 있어 구체적인 진로 계획이 가능하여 귀국봉사단의 국내 정착을 효과적으로 지원하고 있다. 교육 훈련수당 지급 또한 귀국봉사단원의 재정착에 기여한다.

²⁴²⁾ JICA Annual Report 2019, JICA, p. 56

²⁴³⁾ JICA 홈페이지, https://www.jica.go.jp/volunteer/obog/career_support/careerinfo/

²⁴⁴⁾ 위의 자료 (JICA Annual Report 2019), p. 56

JICA의 적극적인 취업 및 진로 지원으로 위의 <표 96>에서 보듯이 대부분(96.8%)이 취업 또는 진학하고 있다. 비상근직이나 진학한 경우를 제외하고도 79.8%여서 귀국봉사단의 높은 취업률을 알 수 있다. 취업한 467명의 세부 취업 현황은 <표 97>로, 민간 기업 취업이 반 가까이 차지하고, 교사로 10% 가까이 취업하며, 비슷한 수가 공무원으로 취직되어 지자체와 민간 기업이 연계된 제도들이 봉사단 모집단계에서만 아니라 취업에서도 효과적임을 알 수 있다.

<표 97> 일본 JOCV 귀국 단원의 취업 현황

민간 기업	214명 (45.8%)
공익, 독립행정법인	86명 (18.4%)
지방공무원 (교육)	43명 (9.29%)
지방공무원 (행정)	40명 (8.6%)
JICA	344명 (7.3%)
NGO, NPO	17명 (3.6%)
외교, 국제기구	11명 (2.4%)
국가 공무원	4명 (0.9%)
자영업	3명 (0.6%)
기타	15명 (3.2%)
합	467명

출처: JICA 홈페이지(2017.4.1~2018.3.31 귀국한 청년봉사단 대상, 2017년 4월~2019년 4월 응답)

2) 사례조사

위에 특징으로 제시된 직장인 참여 장려 제도와 진로 및 취업지원 제도에 대해 직원A의 답변과 수집한 자료를 중심으로 사례를 검토해보고자 한다.

먼저 JOCV에서 직장인을 봉사단으로 모집하기 위해 현직교원 참가제도, 현직참가 촉진비 지원, 민간연계 봉사단 등으로 지방자치단체, 기업체, 대학 등과 연계하고 있다. 전문성을 갖춘 직장인을 봉사단으로 선발할 수 있고,

봉사경험을 통해 국제적 감각을 지닌 역량이 높은 직원으로 성장할 수 있다는 장점이 있어 JICA에서 적극적으로 지원하는 제도이다. 이러한 제도들이 어떻게 연계되어 진행되는지, 실제로 참여하고 있는 정도를 살펴보고자 한다. 직장인을 모집하기 위한 다양한 제도에 대해 직원 A는 다음과 같이 자세히 설명했다.

가. 지방자치단체 및 민간기업과의 연계

공개 채용 외에도 JICA는 지방자치단체 및 민간기업과 연계한 **특별 파견 제도**가 있다. 이는 JICA와 협력하고자 하는 지자체 및 민간기업의 직원을 JOCV 봉사단으로 파견하는 것이다. **JICA로서는 실무 경험이 있고 조직에서 추천하는 우수한 인재를 확보**할 수 있으며, 글로벌화를 꾀하고 있는 지자체 및 민간기업의 경우, 안전, 건강 등을 고려할 때 JOCV 프로그램을 활용하여 직원의 문화, 소통 및 안전 대책 등의 기술을 개발할 수 있을 뿐만 아니라 직원의 충성도와 동기도 높일 수 있다는 장점이 있다. 특히, 자매도시를 맺고 있는 국외 지자체와 해외시장 진출을 계획 중인 민간 기업은 **협력국과의 유대를 강화할 수 있고 인재를 육성**할 수 있다는 점에서 이 제도에 큰 관심을 보이고 있다. 지금까지 **지자체에서 62명(2010~2019년), 민간 기업에서 120명(2012~2019년)을 파견**한 바 있다.

나. 대학과의 협력

마찬가지로 JICA에는 **고등교육 기관과의 협력 파견 시스템**이 있다. 실무 경험이 없고 반드시 전문성이 있는 것은 아닌 대학원생이 고도로 전문화된 대학 교수진이 지원하는 이 협력 파견 시스템에서는 전문적인 활동에 참여하기도 한다. 이 협력에 참여한 대학은 학생들의 학문적 지식을 실천하는 분야로써 JICA와 개발도상국의 관계를 매우 중요하게 생각하고 있다. **대학원생 파견 외에 학부생 파견 방식**도 이 협업 시스템에 있다. 예를 들어, 장기 파견 대학원생의 활동을 지원하기 위해 학부생 그룹을 단기 파견한다. 단기 파견에 참여하는 학부생은 장기 JOCV를 신청할 가능성이 높고 지금까지 **총 961명(2002~2019년)이 대학과 협력하여 파견**되었다.

다. 현직 교사 추천제도

문부과학성(Ministry of Education, Culture, Sports, Science and Technology)을 통해 지자체가 **현직 교사를 JOCV 봉사단으로 추천하는 제도**가 있다. 각 지방 정부에는 파견할 수 있는 교사의 수가 배정된다. JICA의 경우 실무 경험이 있는 우수한 교사를 확보하는 것이 유리하고 개발도상국에 대한 이해를 심화시킨 현직 교사들은 국제 이해 교육의 질 향상이라는 관점에서 **지방 정부로부터 높은 평가를 받고 있다. 이 시스템은 매년 지자체로부터 약 130명의 추천 교사를 받는다.** 그럼에도 불구하고 2018년 인건비 보상제도(personnel expenses compensation system) 폐지로 인해 2019년 추천 교원이 70명으로 급감했다. 재직 교사 참여 촉진을 위해 지방자치단체의 예산 제약을 극복하는 새로운 ‘위탁 제도(consignment system)’로 2021년부터 JICA와 지자체의 합의에 따라 추천 교원의 급여 전액을 JICA에서 지급하는 제도를 도입할 예정이다.

라. 현직참가 촉진비

외교부의 2017년 가을 행정사업 검토에서 실업자 및 무급 참여자와 유급 재직자 참여자 간의 조세 투입에 큰 격차를 해소해야 한다고 지적받은 바 있다. 위의 검토에 따라, 새로운 자원봉사사업 제도는 통일된 수당 및 처우를 제공하고, **재직 참여자의 소속에 대한 ‘인건비 보상’을 2018년 가을 모집부터 폐지하게 되었다.** 한편, 재직 참가자 참여 촉진의 중요성은 변함없이 유지되기 때문에 지속적인 고용에 필요한 비용의 일부를 지원하는 메커니즘인 ‘**현직참가 촉진비(incumbent participation promotion fee)**’를 도입하였다. 통일 수당의 기본 방침에 따라 현직참가 촉진비는 개인별 가변 금액이 아닌 고정 금액을 설정하여 지급한다. 자원 봉사자가 소속사로부터 급여를 받는지 여부에 관계없이 지급이 가능하다. (직원 A 질문지 답변)

대학, 기업체, 지자체와의 연계는 이렇게 봉사단 모집 단계에서부터 시작하여 귀국 후 취업과 진학 과정에도 이어져 귀국봉사단에게 여러 혜택을 제공한다. 이런 협업은 상호간에 도움이 되기 때문에 참여자 수도 많은 편이다²⁴⁵⁾. 현직 교사의 경우, 매년 130여명이 봉사단에 참여했다면 1,229명의

파견인원(2018-2019년)을 감안할 때 9~10명 중의 1명은 교사임을 알 수 있다. 2019년 인건비 보상제도가 폐지되면서 재직자를 유치하기 위한 새로운 제도로 현직참가 촉진비를 실시하고 있고, 현직 교사를 위해 급여 전액을 지급하는 위탁 제도를 도입할 계획으로 JICA는 재직자가 계속 JOCV로 참여할 수 있도록 적극적으로 지원책을 마련해나가고 있다.

이러한 직장인 참여 장려 제도들이 직장인의 소속 기관과 JICA 모두에게 어떤 긍정적인 효과가 있는 것인지 보기 위해, 이 제도를 이용하여 실제로 사업에 참여한 사례들을 보았다.

Akiko Kato씨는 일본 청각장애인을 위한 학교에서 6년간 근무하던 중에 **현직교원참가 프로그램을 보고 지원하게 되었다.** 파견 받은 곳은 태국으로, 특수학교에서 교사로 봉사하게 되었다. 그녀는 항상 일본에 있는 청각장애 학생들과 태국의 특수학생들이 가까워지도록 노력했다. 본인이 소속한 일본 학교에 태국의 학교와 학생들에 대한 뉴스레터를 정기적으로 보내었는데, 이 뉴스레터는 일본 학교 게시판에 게시되었고 게시된 글을 본 동료 교사들은 자신의 수업 중에 Akiko Kato 선생님의 태국 이야기를 공유하였다. 이로 인해, 일부 학생들은 태국에 대해 관심을 보였고, 일부 학생들은 직접 태국을 방문하고 싶다고도 하였다. 실제로 Akiko씨가 봉사하는 마을에 학생들과 교사들이 일본에 방문하여 태국 학생들과 함께 다양한 활동을 하며 학교를 소개시켜 주었으며, 귀국 후에도 다시 본국의 학생 및 교사들과 함께 태국 학교를 방문하였다. 일본 학생들은 미리 배워온 태국 수화로 본인 소개를 하고, 태국 음식과 일본 음식을 만들어보는 시간을 가졌다. **학생들은 이 경험을 통해 서로의 나라를 더 가깝게 느끼게 되었으며 Akiko씨 또한 JOCV로 일하는 현직 교사로서 일본 아이들과 파견국 아이들을 연결하는 데 어떻게 도움이 되는지에 대해 언급하였다.**²⁴⁶⁾

일본 교토 우지시에 본사를 두고 있는 정밀측정 회사는 1989년에 설립되어 79명의 직원을 두고 있다. **태국에 새 공장을 설립하기 전에, 이 회사는 JICA의 민간기업 자원봉사 프로그램을 이용하여 JOCV를 통하여 직원을 태국으로 파견하였다.** 그는 제조 사업의 기본 원칙인 5S 방법(정렬, 순서, 광

²⁴⁵⁾ 2019 회계연도에 10명의 봉사자가 지방정부와의 파트너십으로 참여했고, 13명이 민간 섹터에서, 153명이 대학에

서, 125명의 교사가 공립학교에서 봉사단으로 참여하였다. (JICA Annual Report 2020, p. 56 참조)

²⁴⁶⁾ 일본 외무부 홈페이지, Building a bridge between Japan and Thailand, <https://www.mofa.go.jp/policy/oda/white/2014/html/topics/topics04.html>

택, 표준화, 지속)뿐만 아니라 공작기계 운영과 CAD 기반 설계를 가르쳤다. 봉사경험을 되돌아보며 그는 이렇게 말한다. “저는 스스로 생각하여 행동할 수 있는 능력을 습득했습니다. 지역 사람들의 문화적 배경을 알게 되었고, 현지인들의 일과 시간에 대한 그들의 사고방식을 받아들일 수 있는 능력을 얻었는데, 이 부분은 일본과는 상당히 다른 개념이었고 그것을 알게 된 것이 저에게는 큰 장점이었습니다.” 봉사임무가 끝난 후, 그는 예정대로 태국공장으로 보내졌다. JICA의 민간기업 자원봉사 프로그램을 이용하기로 결정한 회사 매니저는 “우리과 같은 소기업은 해외파견을 결정하기가 정말 힘들지만 자원봉사자로 해외파견을 했더니 언어와 의사소통 능력이 모두 엄청나게 성장했습니다. 또한 현지의 인적 네트워크를 구축하는 데에도 좋습니다. JICA와 상의하여 파트너 국가와 기간을 정할 수 있으며, 부분적으로 급여지원을 받을 수 있습니다. 같은 세대의 다른 직원들에게 매우 좋은 자극입니다.” 라고 했다.²⁴⁷⁾

재직자의 봉사단 참여가 어려운 우리의 상황에서 일본의 사례는 시사하는 점이 많다. 우리의 현실은 봉사단에 참여하기 위해 휴직을 낸 사례가 거의 없으며, 2년간의 봉사활동이 오히려 경력단절로 여겨지는 경향이 크다. 봉사 임무를 마치고 돌아와서 복직하는 것이 염려되어 참여를 포기하는 경우도 있을 것이다. 이러한 제약사항을 개인 스스로가 해결해야만 한다면 시간이 지나도 어렵겠지만, 제도적 지원이 있다면 재직자의 참여를 단기간에 크게 늘릴 수 있을 것이다. JICA에서 직장인이 JOCV 참여를 통해 얻는 효과는 우리에게도 유효하다. 재직자가 봉사자로 참여함으로써 코이카는 봉사단의 전문성을 높일 수 있고, 소속기관은 현지에서의 봉사 경험을 통해 다른 문화에 적응하는 능력과 커뮤니케이션 스킬, 현지 전문성과 네트워크를 갖춘 글로벌 인재로 성장한 직원을 보유하게 된다. 이렇듯 글로벌한 교사와 지방자치단체 공무원들이 많아진다면 업무와 연관된 변화가 적지 않음을 상상할 수 있다. 특히 JICA의 사례와 같이 해외시장으로 확장하려는 중소기업의 봉사단 참여도 권장할 만하다.

3.3. 영국 VSO

1) 특성

영국 VSO의 특성을 아래와 같이 제시해 보고자 한다.

가. 봉사단 모집에 여러 국가가 참여하고 있어 안정적으로 단원을 확보

앞서 봉사단 모집 활성화 방안에서도 보았듯이 VSO는 전 세계를 대상으로 하는 봉사단 인재 풀을 운영하고 있다. 다양한 경험과 기술을 가진 구성원들을 풀로 보유하고 있어 수월하게 현지 수요에 적합한 기술을 가진 봉사자를 찾아낼 수 있다.

수원국 참여형 프로그램인 National Volunteering은 2003년부터 시작되어 그 비중이 날로 커지고 있다. 이 봉사단은 자국에서 봉사활동을 하는 것이므로 활동하는 지역에 위험 요인이 존재해도 사업이 지속될 확률이 높다. 코로나19로 인해 대부분의 국가에서 봉사단의 안전을 염려하여 단원들을 중도 귀국시켰지만 National Volunteer들은 활동을 유지해 나갈 수 있었다. 일본의 코로나19 대응에서도 알 수 있듯이 JOCV에서도 이 제도 도입을 고려하고 있다.

National Volunteer 참여자가 International Volunteer로 지원하기도 하여 개도국 출신의 인재가 국제개발협력 분야에서의 경력을 쌓을 수 있는 계기가 되기도 하고 VSO에서는 경험 있는 봉사자를 인재 풀에 보유할 수 있는 이점이 있다.

나. 네트워킹을 통한 꾸준한 봉사활동으로 자부심 고양

VSO에서는 귀국봉사단원들에게 네트워크에 참여하거나 구성하도록 돕고 있다. 네트워킹을 통해 귀국 후에도 봉사활동을 이어나갈 수 있다는 점과 자신의 경험을 사회에 환원할 기회가 있다는 점은 귀국 후 단원이 적응을 하는 데 있어서 상당한 도움으로 작용한다. 영국 정부의 지원이 줄어들고

²⁴⁷⁾ JICA Annual Report 2017, p. 93, Advancing Careers to the International Stage, Aiming for Win-Win Outcomes in Both International Cooperation and Business Performance.

있는 상황에서 귀국 단원들이 네트워크를 통해 모금 활동을 하며 홍보 역할을 해주기 때문에 네트워크는 VSO에 중요한 구실을 하고 있다.

선행연구에서 본 바와 같이 실제로 자원봉사를 하 귀국 단원들 간 네트워크를 유지하는 비율이 매우 높았으며, 귀국 후 12개월이 된 1,144명의 봉사자가 다른 ICS 자원봉사자들과 연락을 유지하는 비율은 82.5%였다. 이는 영국 및 현지 자원봉사자들 양측 모두와 연락을 유지하는 경우만 포함된 수치이기 때문에 영국 자원봉사자만 연락하는 경우(10.1%)와 현지 자원봉사자만 연락하는 경우(4%)의 비율까지 고려하면 96.5%라는 높은 비율을 보였다.²⁴⁸⁾ 네트워킹은 상호 지지하는 관계를 형성하여 개인·사회적 건강에 긍정적 영향을 미쳐 1인당 연간 2,640파운드(약 394만 원)의 가치를 창출하는 것으로 평가되었다.²⁴⁹⁾

2) 사례조사

위에 제시된 특성과 관련하여 먼저 National Volunteer 제도를 보려고 한다. 이 제도는 2003년에 시작하였으며, 수원국에서 봉사자를 선발한다. International Volunteer와 짝을 이루어 현장사업에 참여하여 현장 적응과 문제해결에 도움을 제공한다. 자국의 문제를 해결하는 데 직접 참여함으로써 주인의식과 책임감을 높일 수 있고, 국외가 아닌 국내에서 봉사를 하는 것이므로 활동지역에 위험 요인이 발생하여도 사업이 지속될 확률이 높다. National Volunteer가 봉사사업에 어떤 효과가 있는지 사례를 통해서 살펴 보려고 한다.

“저는 지역 기관에서 일하는 것이 아니라 VSO 모잠비크 지방 사무소에서 근무하여 복구 능력과 재해 대응 활동을 지원했습니다. 저는 같은 목적을 위해 일하는 Resilience National Volunteer 한 사람과 동행했습니다. 그는 항상 내가 **지역 문화를 이해하도록 도와주었습니다.** 예를 들어, **지역사회에 기반한 이벤트를 준비하는 동안 우리는 지역 사회와 협력해야 했는데, 그 곳에서 그는 지역 언어를 번역하고 행사를**

공동 개최하는 것을 도와주었습니다. **그의 적극적인 참여가 나의 일을 원활하고 효과적이 되도록 해주었습니다.** (귀국 단원 A 질문지 답변)”

“현지 파트너 조직을 위한 고용 가능성 세션을 추진하는 동안, In Country Volunteers(우리의 카운터파트)는 종종 **현지의 문화적 뉘앙스(언어, 어조, 그룹 역학 등)를 훨씬 더 잘 알고 있었기 때문에 그들의 의견을 수렴하여 우리의 활동을 더 적절하고 효과적으로 수행할 수 있었습니다.** 예를 들어, 이력서 작성방법에 대한 세션을 진행할 때, 영국 자원봉사자들의 많은 아이디어는 탄자니아 상황과 관련성이 없었습니다. 그래서 우리의 카운터파트들은 그런 부분들을 잘 융통성 있게 해결하였습니다. (귀국 단원 B 질문지 답변)”

“National Volunteer을 왜 뽑느냐고 누가 묻는다면, 필리핀 민다나오를 예로 들겠어요. 수원국 단원은 민다나오처럼 위험지역에 살기에도 아무런 안전 문제가 없습니다. 수원국 봉사단원은 그 나라 사람이기 때문이죠. 언어에 대한 장벽도 없을 뿐만 아니라 외국인이라는 인식이 없기에 잘 섞일 수 있습니다. **VSO에 수원국 단원들이 있기 때문에 이 코로나 상황에서도 아직 봉사를 할 수 있는 것입니다.** 현재 ICS는 활동을 못하고 있고, International 봉사단원들은 굉장히 엄격하게 건강검진, 이동 경로, 현지 상황 등이 평가되어 통과되면 현지에 계속 있고 싶은 봉사단원은 있을 수 있게 했습니다. 이걸 케이스 바이 케이스이고 지금까지 몇 명밖에 안 됩니다. (직원 A 인터뷰 답변)”

코로나19 예방 및 보호 조치에 대한 지역사회의 인식을 지원하고 확산시키는 지역사회 봉사자와 National Volunteers의 작업을 통해 관계형 자원봉사 접근법이 활성화되었다. 네팔에서 big sister와 같은 마을에 살고 있는 어린 자매들에게 계속해서 올바른 정보를 제공했다. 지역사회와 수원국 장애인 자원봉사자들은 코로나 위기 동안 장애인에게 접근하는데 앞장섰고, 에티오피아에서 그들이 장애인에게 적합한 다양한 시청각 자료 개발에 참여했다. 코로나19 대응은 거의 모든 국가에서 youth, community volunteers 및 national volunteers 역할을 증폭시키는 결과를 낳았다. 프로그램 전체에 배치된 **5,608명의 전문가 자원봉사자 중 4,630명이 수원국 자원봉사자이다.** 이 수치는 2020/21 회계연도의 2/4분기 동안 프로그램에 기여한 2,537명의

²⁴⁸⁾ Elizabeth Cox 외, 2019, VSO International Citizen Service(ICS): Social Return on Investment Evaluation, VSO, p. 29

²⁴⁹⁾ 위의 책, p. 37-38

지역사회 자원봉사자를 포함한다. (직원 B 질문지 답변)

National Volunteer 제도를 선구적으로 도입하여 긍정적인 효과를 보고 있는 VSO가 이 제도를 채택하게 된 것은 다양성을 중시하기 때문이다. 국적에 상관없이 어떤 직업을 갖고 있는 자격요건만 충족하면 VSO 봉사단으로 참여할 수 있도록 모든 사람에게 열려 있다. 직원 A는 VSO에 계속해서 많은 전문가와 청소년이 지원하고 있는데, 이는 봉사자 모집을 전 세계적으로 확대하고 수원국 봉사단(National Volunteers)을 개발 모델에 대한 핵심 접근법으로 포함시킨 VSO의 결정 때문이라고 언급하였다.

ICS 프로그램은 다양한 배경의 18세부터 25세 사이의 자원봉사자들로 구성되어 있으며, 영국 및 국내 자원봉사자들을 1:1로 매칭하여 수원국(Global South)과 영국의 젊은이들이 세계에서 가장 가난한 지역사회에서 한 팀으로 일할 수 있는 기회를 제공한다. 전문가봉사단의 혼합 자원봉사 모델은 지역사회, 국가, 국제, 기업, 청소년, 정치인 자원봉사자 등 1개월에서 2년 동안 다양한 자원봉사자를 동원한다. 이는 국제적인 자원봉사자를 강조했던 전통적인 모델들에 비해, 제3국의 자원봉사자들과 더 많은 수원국 자원봉사자를 참여시키는 것에 점차 중점을 두고 있는 것이다. 2015년 VSO가 수행한 개발 자원봉사에 대한 연구 결과, 서로 다른 유형의 자원봉사자가 함께 활동하는 것에 대한 중요성을 확인한 바 있다. 다른 맥락에서 현지 전문가의 지식과 시각, 관점과 같은 다른 기술과 속성을 가져온다는 것이다. 공식적, 비공식적 자원봉사를 병행하는 것도 연대와 주인의식을 형성하는 유용한 방법으로 여겨졌다. 복합적인 문제에 대응하려고 할 때 자원봉사자들이 섞여 팀을 구성하는 것은 가치 있는 일이 될 수 있다. (직원 B 질문지 답변)

VSO는 남-남(South to South) 자원봉사 계획이 성공으로 인해 현재 전 세계적으로 자원봉사자를 모집 중이며, 지원 가능한 개발도상국가의 수도 증가시켰다. VSO의 채용 정책은 다양성을 중시하며, 지원자가 프로그램 파트너의 요구에 맞는 기술과 경험을 제공하는 한 출신 국가에 관계없이 동등한 기회를 유지한다. (직원 A 질문지 답변)

“VSO 봉사단 사업이 지속적으로 가기 위해 그리고 영향력 있는 참여를 위해서는 수원국 전문가 봉사자가 필요합니다. 현재는 수원국 청년들 또한 봉사하고 싶어 지원하는 수가 늘어나고 있습니다. 젊은 나이에 여러

분야에서 일어나는 이슈들에 대해 눈뜨고 봉사활동을 할 수 있도록 VSO가 지원해주고자 합니다. (직원 A 인터뷰 답변)”

National Volunteer 제도의 활성화로 더 많은 봉사자들을 수원국에서 모집하고 있으며, 이들이 International Volunteer로 다시 지원하여 제3국으로 파견되는 South-South Volunteer 단원이 되기도 하여 VSO의 인재풀을 풍성하게 하고 있다. 또한 봉사자 자신도 VSO의 인지도와 함께 국제개발협력 분야에서 경력을 쌓는 좋은 기회가 된다.

우간다인인 모니카는 3년간 잠비아 루아플라 지방의 뱅웨울루 호수에 있는 외딴 섬 음바발라에서 **젊은 여성들과 소녀들에게 생명을 구하는 성 생식 건강 지식을 공유하기 위한 프로젝트를 진행해왔다.** 그녀는 “VSO 자원봉사자로 지역사회에 들어오게 되면 많은 것을 기대합니다. 그것은 저에게 이미 알고 있는 것을 넘어서, 조사하고 사람들과 상담하도록 자극합니다. 이 프로젝트는 큰 영향을 미쳤고, 저도 많이 성장했습니다. 뿌듯해요. 챔피언이 된 기분입니다.” 라고 말한다.²⁵⁰⁾

“저는 VSO의 International 봉사자였습니다. 저는 귀국 단원이었던 친구로부터 VSO를 처음 알게 되었습니다. 자원봉사자로 다시 지원하게 된 이유는 첫째, 우리나라에서(필리핀) 자원봉사활동을 하고 싶었기 때문이었고, 둘째, VSO와 함께 다시 일하고 싶었고, 셋째, BARMM(필리핀 민다나오) 지역에서 일하고 싶었기 때문입니다. (귀국 단원 C 질문지 답변)”

귀국 단원 C뿐만 아니라 귀국 단원 A도 National 봉사자와 International 봉사자로 모두 참여했었다. 그는 방글라데시에서 National Volunteer로 7개월간 활동하였고, 이후 모잠비크에서 International Volunteer로 1년간 활동했다고 추가질문에서 답했다. 이러한 경력이 취업에 도움이 되고 있어 글로벌 인재양성에 기여하고 있다.

“집으로 돌아온 후에 직장을 얻을 수 있었습니다. 회사는 나의 전반적인 경험과 기술을 소중하게 여겼고, 해외 경험은 면접에서 특별한 우선순위가 되었습니다. VSO의 단원으로 봉사한 것이 저에게는

²⁵⁰⁾ VSO-USA 홈페이지, Monica vs sexual health stigma,
<https://www.vsousa.org/news/blog/monica-vs-sexual-health-stigma>

일생일대의 경험이었습니다. 제가 **승진하는데 도움이 되었을 뿐만 아니라 더 자신감 있고 열정적이며 숙련된 직원으로 저를 만들었습니다.** (귀국 단위 A 질문지 답변)”

“저는 귀국 즉시 일자리를 찾기 시작했고, 그로부터 약 한달 후에 ICS 프로그램에 관련한 직업을 찾았습니다. 이전의 기술과 전문지식과 함께 프로그램에 대한 나의 ICS 경험과 지식은 제가 그 직업을 얻는데 중요한 역할을 했다고 생각합니다. (귀국 단위 B 질문지 답변)”

“VSO의 CSO(Civil Society Organization) 파트너와 즉시 일자리를 얻을 수 있었습니다. 파트너 기관이 VSO 봉사자들의 업무 수행 방법을 이미 알고 있었기 때문에, 저를 직원으로 고용하였습니다. (귀국 단위 C 질문지 답변)”

“우리가 받은 feedback 중 취업할 기관들이 VSO에서 봉사를 했다고 하면 굉장히 좋게 보는 경우가 있습니다. 그 이유는 취업기관들이 지원서를 볼 때 여러 방면으로 보게 되는데, 만약 한 지원자가 VSO에서 봉사를 했다면 그곳에서 경험한 어려움을 이겨내는 방법, 소통 기술, 돈을 안 보고 봉사를 한 경험 등으로 볼 때 좋은 사원이 될 수 있을 것이라고 생각합니다. (직원 A 인터뷰 답변)”

National Volunteer(수원국 봉사단) 제도와 이들을 비롯하여 다양한 전문가들을 인재풀에서 관리하는 제도는 봉사단원 모집과 봉사활동의 효과를 높이는 좋은 방법으로 활용할만한 제도이다.

VSO 봉사자들의 다양성을 보여주는 특별한 사례가 Parliamentary Volunteer(의원 봉사단) 제도이다. 2005년부터 시작된 이 제도는, 의원을 단기간 봉사단원으로 파견하여 자신이 보유한 기술과 전문성을 최대한 활용할 수 있도록 영향력 있는 배치함으로써 VSO 사업의 효과를 높일 뿐만 아니라 봉사단 홍보활동에도 기여하게 하는 제도이다. 이에 대하여 사례를 통해 살펴보고자 한다.

Parliamentary volunteering은 영국 의원들 내에서 보건 시스템 개선과 의료 종사자에 대한 지원, 평화 등 광범위한 주제에 관한 이슈를 옹호하기 위해 자원하여 활동하는 것이다. MP(Members of Parliament) 자원봉사자들은

또한 그들의 동료들에게 VSO에 자원봉사를 하도록 영감을 주기도 한다. (직원 A 질문지 답변)

Kate Green 의원은 르완다 장애인단체연합(NUDOR) 및 국가장애인협의회(NCPD)와 함께 자원하여 르완다정부가 장애문제를 제기할 수 있도록 도왔다. 그녀는 “나의 르완다 파트너들과 영국에 대해 지식을 공유하면서 많은 것을 배웠습니다. 실제로 우리가 직면하는 많은 문제들은 양국에서 동일합니다. 장애인들이 직면하는 낙인과 사회적 고립, 열악한 건강·교육·고용결과, 혜택과 지원에 대한 평가에 대한 걱정 등에서 말입니다.” 라고 말했다²⁵¹⁾

모잠비크 출신의 Beatriz Chaguala 의원은 Baroness Barker의 아동 결혼에 관한 교육에서 영감을 받아 자신의 지역 사회에서 교육을 반복했으며 600명 이상의 커뮤니티 지도자와 협력하여 조혼 및 강제 결혼의 해로운 영향에 대한 인식을 제고했다. “개발도상국 전역에는 좋은 일을 하려는 훌륭한 아이디어를 가진 수천 명의 사람들이 있습니다. 그러나 자발적 섹터, 선출직에 있는 사람, 공무원 및 전문 기관이 모두 함께 일할 때만이 지속적인 변화를 가져올 수 있습니다. 정치인들은 사람들과 이야기하고 경험을 공유하고 서로 배울 기회를 거의 얻지 못합니다. 그것은 대단히 귀중합니다.”²⁵²⁾

“Parliamentary volunteering으로 봉사하는 숫자가 적습니다. 현지 파트너 기관에서 미리 의원의 방문을 신청합니다. 의원들이 회기가 없는 기간에만 봉사가 가능하기 때문에 미리 신청을 받아 놓고 의원이 참여가 가능할 때 바로 투입될 수 있도록 합니다. 최대 2주 동안 봉사할 수 있고 그것보다 짧을 수 있습니다. 의원들의 관심사에 따라 봉사활동에 참여하는데, 현재는 영국에서 많은 일들이 있어 바쁜지 방문이 없는 상황입니다. 그들도 생활비 등 모든 단원이 파견 받을 때 받는 혜택을 받습니다. (직원 A 인터뷰 답변)”

VSO에서는 매년 4천명이 넘는 단원들을 파견하는 것으로 볼 때, 2005년 이후 현재까지 약 50명의 참여한 의원 수는 다른 봉사단 숫자에 비하면 미비한 것일 수도 있지만, 봉사단으로 참여한 의원들이 2주 이내의 짧은 기간

251) VSO 홈페이지, Kate Green MP, Shadow Minister for Disability, <https://www.vsointernational.org/leading-change#polvols>

252) VSO 홈페이지, Baroness Barker, <https://www.vsointernational.org/leading-change#polvols>

에 해놓은 일들을 보면 대단하다는 것을 알 수 있다. 이렇듯, 영국의 Parliamentary Volunteering 제도는 의원의 영향력을 잘 활용한 좋은 사례이기에 우리 국회의원들에게 봉사활동에 참여하는 프로그램을 제안하고자 한다.

3.4. 호주 AV

호주 AV는 아래와 같이 세 가지의 특성을 갖고 있다.

1) 봉사자의 정신 건강을 고려하는 제도

봉사단원으로 현지에 파견되었을 때 AVP와 계약을 맺은 Response Psychological Services가 24시간 연중무휴로 심리상담을 제공한다. 임상 심리상담은 일반적으로 모든 문제에 대한 단기 해결 방안을 지원하며, 봉사단원 및 승인된 가족(AAD)에게 총 3시간의 전화 상담이 할당되고 있으나 예외적으로 사전 승인에 의해 시간이 연장될 수 있다. 각 단원이 보유하고 있는 프로그램 아이디 카드에 연락을 취할 수 있는 세부 정보가 제공되며 Response Psychological Services와 사전에 상담 시간을 정하여 진행한다.

귀국 후 3개월 이내에 세 번의 심리상담이 가능하며, 치료가 계속해서 필요한 경우에는 상황에 따라 추가적으로 지원하는 제도도 있다. 심리상담 제도는 환경 변화에서 올 수 있는 심적 충격으로부터 단원들을 세심하게 배려하는 제도로, 현지 적응이나 귀국 후 재적응을 하는 데 많은 도움을 주고 있다.

2) 가족을 동반할 수 있어서 현지 활동이 안정적인

AAD 제도를 통해 가족과 함께 현지에 파견되는 단원들은 심리적인 안정감이 높아 현지에서의 적응이 더욱 수월하여 맡은 업무에 집중할 수 있고 그만큼 사업의 효과도 오를 것으로 예상된다. 동반 가족에게도 단원과 비슷

한 혜택이 지원되어 일부 단원들은 부양의 의무에서 더욱 자유로울 수 있고 이것은 비단 단원만이 아니라 가족에게도 안정감을 줄 수 있다.

3) 파트너 기관의 수요에 적합한 봉사자를 선발하기 위한 노력

AVP에서 선정한 후보자는 파트너 기관에서 공식적으로 승인하는 단계를 거쳐 봉사자로 최종 결정이 된다. 파트너 기관에서 지원자의 인터뷰를 직접 진행하기도 한다. 지원과정에서 지원자 스스로 과업을 어떻게 수행할 것인지에 관해 광범위한 연구를 수행하도록 하여 업무에 대한 준비를 미리 하게 하는데 이때 AVP가 관련 정보를 제공하고 귀국 단원을 연계시켜주어 충실한 준비가 되도록 돕는다.

이러한 과정들을 거쳐 수요자 측의 요구사항에 부합하는 기술과 경험을 갖춘 봉사자가 선발되고 이 과정에서 업무 이해력 또한 높아져, 파트너 기관의 만족도를 높이는 동시에 봉사단의 만족도 또한 높은 것으로 나타났다. 2019년 말 조사에 따르면, 82%의 파트너 기관이 프로그램에 만족했으며 84%의 파트너 기관에서는 단원이 기관의 목표에 대해 우수한 진전을 보인 것으로 보고했으며, 86%의 봉사단원이 프로그램에 만족했고, 99%의 귀국 단원은 본인이 발전하는데, 봉사단 프로그램이 도움이 되었다고 보고했다.²⁵³⁾

3.5. 캐나다 CUSO

캐나다 CUSO의 특성은 다음과 같이 정리할 수 있다.

1) Volunteer Ambassador의 다양한 효과

1961년 CUSO 설립 당시부터 Volunteer Ambassador는 캐나다를 홍보하는 친선대사로서의 역할을 해왔으며, 지금까지 그 정신을 이어 오고 있다.

²⁵³⁾ Australian Volunteers Program Annual Report July 2019-June 2020 (2019-2020 AVP 연차보고서), p. 5, p. 9

CUSO는 Volunteer Ambassador를 통해 가장 효과적인 홍보를 하고 있다. 귀국 단원이 봉사단의 경험을 활용하여 홍보, 펀드레이징, 교육, 이벤트 등 다양한 활동을 함으로써 CUSO의 미션을 지속해서 수행하고 있다는 자부심과 귀국 단위과의 커뮤니티 형성을 통해 지역사회에서의 소속감을 느끼게 된다.

2) 선구적으로 시행하고 있는 E-volunteer 제도

해외봉사활동에 참여하고 싶어도 여러 가지 장애 요소들로 인해 지원을 포기하는 경우가 많은데 원격봉사제도는 이 점에서 제약을 받지 않는 만큼 더 많은 인적자원을 유인할 수 있고, 봉사사업의 다양화가 가능하다.

코로나19 발생 이후에 대부분의 국가에서 원격봉사를 시도하고 있는 만큼 2012년부터 시행된 CUSO의 E-volunteering 제도는 매우 선구적이라고 할 수 있다.

E-volunteer의 봉사 기간은 현지에 파견되는 해외봉사단의 기간보다 짧은 점을 고려하더라도 원격봉사에 참여하는 봉사단의 수가 현격히 증가하고 있음을 알 수 있다. 2017~2018년에는 497명(파견봉사단 560명)에서 2018~2019년 581명(파견봉사단 677명)으로 늘어났다가 2019~2020년에는 466명으로 줄어들긴 했지만 225명인 파견봉사단 수의 두 배를 넘어섰다.²⁵⁴⁾

국별 봉사단	특성	시사점
	- 민간연계 봉사단 - 현지 활동 성과 고양 - 활동 계획표 적용, 활동 지원 의뢰제도, 건강관리 전담 코디네이터 - 적극적인 취업지원 - 채용교류회(연 4회)를 통한 인사담당자와 만남, 진로상담사, 교육훈련수당, 교사 및 지자체 공무원 특별 채용	- 로 봉사단의 다양화 및 전문화 - 취업성공률을 높이는 지원 제도
영국 VSO	- 여러 국가를 대상으로 봉사단을 모집하여 안정적으로 인원 확보 - National Volunteer(수원국 자원봉사자), International Volunteer(전 세계 출신 봉사자), Parliamentary Volunteer(의원 봉사자) - 네트워킹을 통한 꾸준한 봉사활동으로 자부심 고양 - Supporter groups, Action at Home, National Youth Engagement Networks	- 빈곤퇴치를 최우선으로 수원국 위주의 사업을 진행하여 효과가 큼 - 봉사활동 종료 후에도 계속 빈곤퇴치활동에 참여함
호주 AVI	- 봉사자의 정신건강을 고려하는 제도 - Response Psychological Services(봉사활동기간 24시간 심리상담 서비스), 귀국 후 3개월 이내에 세 차례 심리상담과 상황별 연장 가능 - 가족동반제도 - 승인된 가족동반인 경우, 혜택 지원 - 파트너 기관의 수요에 적합한 봉사자를 선발 - 파트너 기관의 인터뷰, 봉사자 공식 승인	안정감있게 봉사활동할 수 있도록 지원함
캐나다 CUSO	- Volunteer Ambassador의 다양한 효과 - 네트워킹, 봉사단 홍보, 모금 - 선구적으로 시행하고 있는 E-volunteer 제도	소속감을 높임

<표 98> 국외 5개국 해외봉사단 특성 및 시사점

국별 봉사단	특성	시사점
미국 Peace Corps	- 캠퍼스 채용담당자를 활용하여 봉사단 모집률 향상 - 봉사단을 연방정부 공무원으로 인정하는 제도 - 연방 공무원 특별채용 및 연금가입, 상해보험 - Third Goal을 통한 봉사단 홍보와 귀국봉사단의 사회 환원 효과	봉사단의 높은 자부심과 이를 인정하는 사회적 분위기
일본 JOCV	- 직장인의 참여장려를 위한 다양한 제도 - 현직교원 참가제도, 현직참가 촉진비 지원,	교사, 직장인 등의 참여 활성화 제도

254) CUSO International 2019~2020 Annual Report, 2018~2019 Annual Report, 2017~2018 Annual Report 참고

Ⅲ. 귀국 단원의 국제개발협력 생태환경 분석

1. 질적 조사

1.1. 국제개발협력 전문가들의 의견에서의 국제개발협력 생태환경(델파이 조사)

1) 1, 2차 델파이 조사 내용: 전문가 의견 키워드 추출

국제개발협력 생태환경에서 문제점 및 개선방안을 조사한 결과 아래 <표 99>와 같이 조사되었다.

<표 99> 1, 2차 델파이를 통한 분석 내용(국제개발협력 생태환경)

구분	내용
문제점	1) 경력인정 부재 2) 사후관리 서비스 부족 3) 경력단절, 급격한 사회변화 4) 사회적 인식
개선방안	1) 지원 서비스 확충 2) 정보 서비스 확충 3) 대학생 지원 4) 현지 취업 5) 역량강화 지원 6) 기타

국제개발협력 생태환경에서의 문제점으로는 ① 귀국 단원 자체 커뮤니티 부재 ② 국민적 지지 기반이 미약 ③ 국제개발협력 분야 취업 기회 및 취업 연계 프로그램이 부족 ④ 한정된 진학 지원 프로그램 ⑤ 한정된 ODA 사업 민간 수행기관 및 연구기관 등을 볼 수 있다.

이러한 문제점을 해결하기 위한 전문가들은 ①귀국 후 지원 제도를 커뮤니티 중심으로 국내/외 네트워킹 활성화를 지원 ② 국민 참여형 평가 방식 도입 및 시민평가단을 운영하여 일반 시민의 참여를 유도 ③ 사후 취업 지

원 체계 강화 및 기관연계를 통해 채용 시 가산점 또는 봉사활동 기간 경력 인정, 취업 박람회 개최 및 기업체와 글로벌 감각을 갖춘 봉사단 연계 취업프로그램 개발 및 지원 ④ 해외 봉사활동과 졸업학점인정 연계방안 등 사회 각계의 프로그램과 연계 ⑤ 장기적 관점에서 봉사단 파견 전문기관을 양성하고 발굴, 민관이 협력하여 전문교육 봉사단 파견 및 해외 봉사 유형의 다양화 등의 개선방안을 제시하였다.

<표 100> 2차 델파이 전문가 주요 의견(국제개발협력 생태환경)

구분	내용
국제개발협력 생태환경 문제점	① 귀국 단원 자체 커뮤니티 부재한다. ② 국민적 지지 기반이 미약하다. ③ 국제개발협력 분야 취업 기회 및 취업연계 프로그램이 부족하다. ④ 진학지원 프로그램이 한정되어 있다. ⑤ ODA 사업 민간 수행기관 및 연구기관이 한정되어 있다.
개선방안	① 귀국 후 지원 제도를 커뮤니티 중심으로 국내/외 네트워킹 활성화를 지원해야 한다. ② 국민 참여 형 평가 방식 도입 및 시민평가단을 운영하여 일반 시민의 참여를 유도해야 한다. ③ 사후 취업지원 체계강화 및 기관연계를 통해 채용 시 가산점 또는 봉사활동 기간 경력 인정이 필요하다. 취업 박람회 개최 및 기업체와 글로벌 감각을 갖춘 봉사단 연계 취업프로그램 개발 및 지원이 필요하다. ④ 해외봉사활동과 졸업학점인정 연계방안 등 사회 각계의 프로그램과 연계가 필요하다. ⑤ 장기적 관점에서 봉사단 파견 전문기관을 양성하고 발굴해야한다. 민관이 협력하여 전문교육 봉사단 파견 및 해외봉사 유형의 다양화가 필요하다.

2) 3차 델파이 조사 내용과 양적 조사를 위한 설문지 구성

국제개발협력 생태환경에서 문제점이라고 인식한 비율이 높은 두 항목은 <표 101>과 같다. 코이카에서 귀국 단원을 대상으로 지원하고 있는 ‘코이카의 일자리 사다리 정책은 한계가 있다.’에 80.5%, ‘사회적 배려층이 해외에 파견되어 90일이 넘어 국민기초생활보장 상 수급 제한으로 이어지는 것은 문제가 있다.’에 68.5%가 동의 또는 완전동의한 결과를 볼 수 있다.

이는 귀국 단원을 대상으로 지원하고 있는 현 경력 사다리 정책을 강화하고 일자리 관련 다양한 정책 및 프로그램을 수립해야 한다는 것을 알 수

있다. 국민기초생활 보장법 해외 출국 시 수급 자격이 박탈되는 제도에 관해서 과반수가 문제라고 답변한 것을 볼 수 있다.

<표 101> 3차 델파이 조사 각 문항당 ‘문제점’이라고 인식한 비율이 높은 두 항목 및 결과치(국제개발협력 생태환경)

문항	문제점	완전 동의	동의	모름	부정	완전 부정
26. ‘파견활동 종료 후 지원 서비스’에 대한 문제점	코이카의 일자리 사다리 정책은 한계가 있다.	11 (26.8)	22 (53.7)	7 (17.1)	1 (2.4)	0 (0.0)
	사회적 배려층이 해외에 파견되어 90일이 넘어 국민기초생활 보장 상 수급 제한으로 이어지는 것은 문제가 있다.	8 (19.5)	20 (48.8)	12 (29.3)	0 (0.0)	1 (2.4)

<표 102>의 1번 문항은 귀국 다윈의 ‘사회진출’을 위한 국제개발협력 생태환경을 구축하기 위한 필요사항을 조사한 것으로 ‘글로벌 인재에 대한 정부의 제도적 뒷받침이 필요하다. (24.8%)’와 ‘귀국 다윈 지원을 위한 개발협력 네트워크가 구성되어야 한다. (23.1%)’가 1, 2위로 나타났다.

이는 해외 봉사 참여율을 높이기 정부 차원에서 제도적 혜택 및 지원 사항을 유지 및 강화해야 한다는 것을 알 수 있다.

<표 102> 3차 델파이 조사 각 문항당 빈도가 가장 높은 두 항목 및 결과치(국제개발협력 생태환경)

문항	항목	빈도	비율 (%)
1. 귀국 다윈의 ‘사회진출’을 위한 국제개발협력 생태환경을 구축하기 위한 필요사항	글로벌 인재에 대한 정부의 제도적 뒷받침이 필요하다.	30	24.8
	귀국 다윈 지원을 위한 개발협력 네트워크가 구성되어야 한다.	28	23.1
2. 귀국 다윈의 ‘사회진출’ 지원을 위한 구체적인 의견	파견활동 중 생성된 결과물들을 사례로 발굴, 콘텐츠화를 지원한다.	27	13.6
	해외봉사 경험자들을 국제개발협력 초급 전문가로 육성한다.	26	13.1
3. 건강한 국제개발협력 생태환경 구성을 위해 정부의 우선적인 제도적 장치	개발협력 기관 및 기업 연계, 취업 프로그램 개발되어야 한다.	29	17.7
	파견활동 종료 후 취업을 위한 지원체계가 강화되어야 한다.	24	14.6

1.2. 귀국 다윈 내러티브를 통해 본 국제개발협력 생태환경(FGI)

해외봉사단 참여 경험이 있는 귀국 다윈 특히 취업을 준비하는 사람들의 경우, 해외봉사단 활동이 경력으로 인정되지 않는다는 것이 가장 큰 어려움이라고 생각한다.

“가장 중요한 게 취업의 문제 같아요. 보통 망설이시는 대부분이 갔다 와서 뭐 하지, 이게 경력도 인정 안 되고, 뭐 하나, 이렇게 하시는 분들 많은데, 특정한 직종 외에는 경력으로 인정이 안 되거든요.
(Ex009_0지0)”

1~2년의 시간은 인생에 있어서 짧다면 짧고, 길다면 긴 시간이지만, 취업을 준비하는 사람에게 있어선 무엇보다 소중한 시간이다. 글로벌 인재라는 명칭과 무관하게 국제개발협력분야로 진출하고자 하는 사람에게는 어느 정도 경력인정이 되고 있지만, 그 문은 아직 너무 작다고 하소연하고 있다.

“국제개발협력 쪽으로 취업하고자 하는 사람들에게는 의미가 있지만, 시험 준비나 일반기업에 취직을 하려고 할 때 코이카 해외봉사단 자체가 그렇게 매력적이고 자기소개에 썼을 때 기업에서 필요한 역량을 강조할 수 있는 그런 활동이 전혀 아니어서 아쉽다. 코이카 봉사단 다녀온 사람에게 어느 정도로 관련이 있는 직무나 이런 것들이라면 조금 가산이 되는 그런 것들이 있으면 취업을 준비하는 학생들에게 좋지 않을까.
(Ex010_0제0)”

이러한 애로점을 해소하기 위해 코이카에서는 커리어센터를 운영하면서 취업 준비자들에게 도움을 주기 위한 정보를 제공하고 있지만, 귀국 다윈은 더 적극적인 개입에 목말라하고 있는 게 현실이다.

“국제개발협력 분야가 아닌 취업준비생에게는 코이카의 사후서비스가 도움이 되지 않았고, 영어인증시험 할인만 도움이 되었어요. (Ex007_0강0)”

그러면서 귀국 다윈들은 현지에서 활동한 자료들을 콘텐츠화 하는 작업에 코이카가 지원해 준다면 경력 사항으로 활용하는데, 도움이 될 것이라고 입을 모으고 있다.

“코이카에서 운영하는 다양한 웹사이트를 활용해서 단원 활동했던 사진이 큰 자료가 될 것. (Ex004_0제0)”

특히, 본인의 활동 콘텐츠, 포트폴리오 등은 국제개발협력 분야 뿐 아니라 일반 분야에서도 활용 가능성이 있어, 코이카에서는 이와 같은 지원 시 국제개발협력분야로 한정 짓지 말고 귀국 단원의 직무 관련 콘텐츠화에 도움이 되길 바라고 있다.

“코이카 봉사단 다녀온 사람에게 어느 정도로 관련이 있는 직무나 이런 것들이라면 조금 가산이 되는 그런 것들이 있으면 저희 취업을 준비하는 학생들에게는 좋지 않을까 생각이 듭니다. (Ex010_0제0)”

귀국 단원들은 국제개발협력 생태계 변화를 위해 다양한 의견을 제시했다. 학생의 경우 대학원 진학을 위한 장학금 지원이 계속되어야 하며, 이는 국제개발협력분야로 국한하지 말고, 단원 활동 분야 전체로 확장되어야 한다고 주장한다. 이와 같은 의견은 국제개발협력 전문가들의 의견이나 설문을 통한 응답에서도 높게 나왔으며, 각 대학과 연계하여, 해외봉사단 출신이 진학을 함에 있어 대학 제도와 연계해야 한다는 주장을 뒷받침하고 있다.

“대학원 장학금 기회를 넓혀줬으면 좋겠어요.
(Ex005_0형0)(Ex003_0화0)”

또한 현재 커리어 지원센터나 사후관리 서비스의 운영이 젊은 층에 한정되어 있는 것도 문제로 지적하고 있다. 연령에 구애받지 않고 활동하는 것도 중요하지만, 귀국 후 지원되는 것들이 한쪽으로 치우쳐 있다는 느낌에 소외되는 기분이 든다는 것이다.

“사후지원 서비스에 다양한 연령(40-60대)의 귀국 단원을 위한 프로그램 필요해요. (Ex008_0선0)”

“젊은 층에 대한 사후지원은 있는데 시니어 단원에 대한 지원은 부족해요. 소외 받는 느낌이 들어요. (Ex001_0정0)”

1.3. 잠재적 참여자들의 내러티브를 통해 본 국제개발협력 생태환경(FGI)

잠재적 참여자들의 사회학적 배경을 보면 코이카 YP 경험자, 외교부 인턴, 프로젝트 봉사단 파견 대기자, 코이카 연수사업 모니터링 인턴, 정부지원 웨스트 사업 인턴, 해외봉사 귀국 단원의 가족, 문화기획부 인턴, 필리핀 의료봉사 경험자 등 국제개발협력 사업과 상당히 가까운 사람들로 파악할 수 있다. 그래서 ODA 국제개발협력 생태환경에 대한 이해도가 높은 편이다. 더욱이 취업을 준비하는 사람들로 이 분야의 생태환경에 관심도 높았다.

이들에게 현재 국제개발협력 생태환경에 대해 어떻게 생각하는지를 질문하였다.

이들은 대체적으로 현재 국내 국제개발협력을 위한 생태 현황은 편중되고, 질도 낮은 것으로 보고하고 있는데, 그 중심에 코이카가 있다. 즉, 국내 국제개발협력 생태계에서 양질의 일자리는 코이카 뿐이며, 취업 준비생들의 로망은 코이카이기 때문에 전반적으로 코이카를 중심으로 움직이고 있는 게 현실이라는 인식이 아주 강하다고 볼 수 있다.

“해외봉사단을 갔다 온 다음에 만약에 취업이 활성화 된다면, 해외봉사단을 많이 갈 거라는 전제라면, 그 해외봉사단 활동 자체가 취업과 연계가 되어 있어야 된다고 생각해요. 개발협력 NGO 단체에서 일을 하고 있는 입장에서는 사실 기댈 곳이 코이카밖에 없다고 생각해요. (Ne004_0유0)”

“안정적으로 개발협력에서 일할 수 있는 게 국내에서는 사실상 코이카밖에 없다. 주변의 친구들도 다 생각하는 게 코이카가 중심... (Ne005_0오0)”

그러면서, 코이카 취업 문이 높아 개발 NGO에서 일하는 경우 고용안정성에 의문이 간다는 얘기도 빼놓지 않는다.

“밑에 일을 하는 건 NGO쪽에서 하는 경우가 많다. 고용 안정성에서도 되게 의문이 많고...(Ne005_0오0)”

따라서 국제개발협력 생태계가 건강해지려면, 코이카 뿐 아니라 개발 NGO, 사회적 기업, 기업의 CSR과 연계되어야 하며, 현재 해외봉사단 출신의 경우 코이카만이 취업 가산점을 주고 있는데, 기술 분야 등의 직종이 있는 만큼 관련 정부 기관에서도 이를 인정해줘야 한다고 목소리를 높였다.

“국제개발협력 생태계에서 취업, 일자리가 활성화되려면 저는 코이카뿐만 아니라 해외에서 이런 활동을 하는 NGO라던지 아니면 기타 사회적 기업이라던지 아니면 또 다른 기업에서 CSR사업을 한다던지 그런 지역 일자리와 연계가 되어야 한다고 생각해요. (Ne004_0유0)”

“다른 기관의 개발 협력 담당 분야 한정적, 대부분 경력직 뽑는 경우, 신입 사회초년생들이 들어갈 자리가 잘 없고, 정부 부처의 경우 공무원으로 시작. 취업 가산점(의 경우) 코이카에 한정을 짓지 말고, 만약에 기술로 갔다 오신 분이라면 과기부 내에 있는 그런 기관들에 있어서도 가산점을 경력으로... (Ne005_0오0)”

오히려 이들이 얘기하는 것은 가산점과 같이 불평등을 야기할 수 있는 처우가 아니라 ‘경력인정’에 더 가깝다.

“현장활동 종료 후 사후관리가 미흡한 거 같아요, 가산점 부여보다는 경력인정이 우선이라고 생각해요. (Ne003_0지0)”

“(가산점이라는 게) 서류전형에만 적용되는데, 서류전형은 대부분 합격을 하잖아요 (이보다는) 경력으로 인정해 주는 게 더 중요합니다. (Ne005_0오0)”

그러면서, 코이카의 사후관리 서비스에도 문제가 있다고 일침을 가한다. 코이카는 ‘귀국 봉사단 청년전문가들의 국제개발 관련 심화교육을 지원하기 위해’ 코이카 WFK 장학금 제도를 운영하고 있는데, 그 운영이 지속적이지 못하고, 한정적이라는 지적이다.

“장학금 혜택의 경우 지원한 해가 있고, 지원자를 받지 않았던 해가 있었어요. 혜택이 갈팡질팡하고, 고민하는 사람들에게겐 획기적으로 결정을 할 수 있는 요소들인데... (Ne006_0번0)”

“장학금 지급 같은 좋은 제도는 지속적으로 일관성 있게 유지해야 좋지 않을까... (Ne005_0오0)”

한편, 건강한 국제개발협력 생태환경을 위해서는 정부가 더 많이 노력해야 하며, 국제기구와의 협력 또한 현재 수준에 머물러서는 안 된다고 힘을 주어 말하고 있다.

“봉사단 자체를 일자리 창출로 인식하려면, 코트라 해외 진출 사업과 연계해야 된다고 봐요. 현지 한국 기업에 취업할 수 있는 기회가 마련되어야 해요. (Ne004_0유0)”

“국제기구 진입 시 한국인, 한국어 가능자를 위한 구인 없어요. 국제기구 분담금에 비해 한국인에 대한 쿼터가 너무 적어요. 이 부분에 대한 제도적 지원이 더 필요하다고 봅니다. (Ne003_0지0)”

이와 함께 대학생들의 참여를 위한 다양한 생각과 의견도 개진되었는데, 특히 대학생들에겐 1년이라는 기간이 너무 길며, 휴학과 복학의 시기가 맞지 않을 때는 부담을 많이 갖게 된다는 게 일반적 상황이라는 것이다. 그러면서, 학교에서 진행하는 해외봉사 프로그램의 경우, 단기이면서도 방학 중에도 참여가 가능하고, 학점 지원도 해주는 장점에 대해 열거한다.

“사실 대학생의 입장에서는 2학기를 휴학해야 해서 선뜻 지원하기는 부담스럽지 않나 생각이 들어요. (Ne007_0민0)”

“솔직히 대학교내에서도 보내주는 해외봉사활동 많고, 대기업에서도 파견해주는 프로그램이 많잖아요. (Ne009_0지0)”

“지금 대학생들이 휴학하고 갔다 올 수 있는 WFK 프로그램이 12월 말에 파견하는 태권도 봉사단 있고 매해 여름에 파견하는 ICT 봉사단이 있고, 한 학기 정도 휴학해서 나갈 수 있는 게 대사협이나 파스에서 하는 중기봉사단이 있는데, 그거 나가는 거는 정말 약간 경험하러 나가는 것 같거든요. (Ne005_0오0)”

“저는 대학교 3학년 때 학교 프로그램으로 나갔다가 왔는데 인턴으로, 그것과의 메리트를 비교했을 때 해외봉사단이 얼마나 메리트가 있는지 그런 것도 비교를 하는 게 필요하다고 생각해요. 학교에서 나가는 거는 학점인정 다 해주고, 저는 한 학기에 13학점을 받았어요, 6개월을 나갔는데, 대구 가톨릭대학교. 그건 전공과 복수전공이 함께 인정이

되었기 때문에 저한테는 큰 메리트였고, 제가 돈을 내는 게 하나도 없었어요. (Ne004_0유0)”

“웨스트 프로그램도 최대 16학점을 지원해주고, 재학생 같은 경우에는 학교에서 150만원을 장학금을 줘요. (Ne001_0준0)”

그러면서 대학생들의 참여 촉진을 위해 학점인정이 필수라고 입을 모은다.

“제가 생각하기에는 어느 정도 학점이 프로그램으로 인해서 인정이 된다면 그럼 부담들을 덜 수 있을 것 같아요. (Ne005_0오0)”

1.4. 채용기관 및 대학교 조사를 통해 본 국제개발협력 생태환경

1) 중앙정부

가. 중앙정부 공무원

정보공개요청을 통해 인사혁신처로부터 중앙정부 소속 공무원의 휴직제도 및 이를 통해 코이카 해외봉사단으로 파견될 수 있는지를 조사했다. 조사 결과 국가공무원법 제71조의 휴직 관련 조항 중 제2항 제3호(연수휴직)는 헌법기관 및 각 부·처·청 등 행정기관에서 근무하는 일반직국가공무원에게 적용되며(정무직, 별정직은 미적용), 특정직공무원 중 외무공무원, 경찰공무원, 소방공무원, 군무원, 국가정보원직원, 경호공무원, 헌법 연구관에게 적용되는 것으로 조사되었다. (법관, 검사, 교육공무원, 군인은 별도의 휴직 근거 규정에 따름)

<표 103> 코이카 해외봉사에 관한 중앙정부 공무원 규정 및 휴직제도

연번	질문	답변란
1	부서명을 기재해 주시기 바랍니다.	인사혁신처
2	국가공무원은 국가공무원법에 근거하여 한국국제협력단 해외봉사단원으로 파견될 수 있는데 이 법령이 적용되	국가공무원법 제71조의 휴직관련 조항 중 제2항 제3호(연수휴직)는 헌법기관 및 각 부·처·청 등 행정기관에서 근무하는 일반직국가공무원에게 적용

	는 정부부처명과 특정직공무원을 기재해 주시기 바랍니다. (「국가공무원법」 제71조(휴직)제2항 제3호 중앙인사관장 기관의장이 지정하는 연구기관이나 교육기관 등에서 연수하게 된 때)	되며(정무직, 별정직은 미적용), 특정직공무원 중 외무공무원, 경찰공무원, 소방공무원, 군무원, 국가정보원직원, 경호공무원, 헌법연구관에게 적용됩니다(법관, 검사, 교육공무원, 군인은 별도의 휴직 근거규정에 따름).						
3	해외봉사단으로 파견 될 경우 연수휴직으로 구분되는데, 2015~2019년까지 연수휴직자중 휴직사유가 "한국국제협력단 해외봉사단파견"에 해당되는 직렬별 인원수(명)를 기재해 주시기 바랍니다. (예: 행정기술직 10명, 지도직 3명, 경찰 2명 등)	<table><tr><td>'19</td><td rowspan="5">연수휴직이 가능한 "연구기관이나 교육기관" 별로 휴직자 현원을 관리하지 않음</td></tr><tr><td>'18</td></tr><tr><td>'17</td></tr><tr><td>'16</td></tr><tr><td>'15</td></tr></table>	'19	연수휴직이 가능한 "연구기관이나 교육기관" 별로 휴직자 현원을 관리하지 않음	'18	'17	'16	'15
'19	연수휴직이 가능한 "연구기관이나 교육기관" 별로 휴직자 현원을 관리하지 않음							
'18								
'17								
'16								
'15								
4	국가공무원이 연수휴직을 희망할 경우 관계법령이 있더라도 별도로 부처장의 승인이 필요한 사항인지 기재해 주시기 바랍니다.	국가공무원법 제71조는 휴직의 종류에 대해 정하면서, 제1항에서는 "임용권자는 본인의 의사에도 불구하고 휴직을 명하여야"하는 직권휴직을, 제2항에서는 공무원이 "휴직을 원하면 휴직을 명할 수 있"는 청원휴직을 규정하고 있습니다. 이중 제2항 제3호에 따른 연수휴직(중앙인사관장 기관의 장이 지정하는 연구기관이나 교육기관 등에서 연수하게 된 때)은 청원휴직의 하나로, 청원휴직은 관련요건의 충족뿐만 아니라 신청에 대한 임용권자의 승인 역시 필요합니다. 구체적인 운영절차는 공무원 임용규칙(인사혁신처예규) 제90조에 따르며, 연수휴직 승인절차, 휴직 중 준수사항은 공무원 임용규칙 제89조(국외유학 휴직 사유 및 절차 등) 제2항 및 제3항을 준용합니다. 준용되는 임용규칙 제89조 제2항에 따라, 임용권자는 공무원의 휴직신청에 대해 전공분야, 훈련기관의 타당성, 목적, 업무관련성 등을 고려하여 승인할 수 있음을 알려드립니다.						
5	국가공무원이 한국국제협력단 해외봉사를 위해 파견된 동안 제공하는 혜택이 있으면 기재해 주시기 바랍니다. (예: 임금의 50% 지급 등)	연수휴직 기간은 승진 소요 최저연수 등 승진관련 경력에 산입되지 않으며, 보수가 지급되지 않습니다.						
6	한국국제협력단 해외봉사를 마치고 복직한 공무원에게 제공하는 혜택이 있다면 기재해 주시기 바랍니다. (예: 관련분야 배치 등)	연수휴직 복직자에 대해 별도의 혜택을 규정하고 있는 인사관계법령은 없으며, 이는 육아휴직 복직자의 인사관리 등을 제외한다면 다른 휴직의 경우에도 동일합니다. 다만, 공무원임용령 제43조제2항에 따라 임용권자는 소속 공무원의 인적요건(경력 및 전문분야 등 포함)을 고려해 적재적소에 배치하여야 함을 고려할 때, 향후 인사관리 차원에서 임용권자는 연수휴직의 경력을 감안하여 인사관리(전보 등)하여야 할 것입니다.						

코이카 해외봉사단으로 파견되기 위해서는 청원휴직 중의 하나인 연수휴직에 해당하며 임용권자의 승인이 필요한 사항이다. 코이카 해외봉사단 파

건의 경우 연수휴직을 통해 국가공무원법 제71조(휴직)제2항 제3호 중앙인사관장기관의 장이 지정하는 연구기관이나 교육기관 등에서 연수하게 된 때를 말하는데, 최근 5년간 연수휴직자 중 연도별 코이카 해외봉사단 파견인원을 조사하고자 하였으나 “연구기관이나 교육기관” 별로 휴직자 현원을 관리하지 않는 것으로 조사되었다.

아래 <표 104>를 살펴보면 전체 휴직자 중 연수 휴직에 해당하는 경우 일반직 공무원의 경우 평균 0.76%, 특정직 공무원의 경우 0.98%로 1%에도 못 미치고 있는 것을 볼 수 있다. 이 중 해외봉사에 참여한 휴직 공무원의 수는 정확히 알 수 없지만 미미할 것으로 판단된다.

연수휴직 기간은 승진 소요 최저연수 등 승진 관련 경력에 산입되지 않으며, 보수가 지급되지 않는다고 조사 되었는데 참여율이 현직 공무원들의 참여가 낮은 가장 큰 이유라고 사료된다.

<표 104> 중앙정부 연수휴직 현황

구분	일반직 공무원			특정직 공무원		
	전체 휴직자(명)	연수 휴직자(명)	전체 휴직자 대비 연수 휴직자(%)	전체 휴직자(명)	연수 휴직자(명)	전체 휴직자 대비 연수 휴직자(%)
2019년	9,728	97	1.0	3,821	18	0.5
2018년	9,318	53	0.6	3,180	25	0.8
2017년	8,572	63	0.7	2,677	25	0.9
2016년	8,469	77	0.9	2,444	26	1.1
2015년	8,093	53	0.6	2,363	38	1.6
평균	-	-	0.76	-	-	0.98

*특정직 공무원의 경우 교육공무원을 제외한 외무, 경찰, 소방공무원 자료

*출처: 통계청

나. 교육청 공무원

<표 105> 한국국제협력단 해외봉사에 관한 교육공무원 규정 및 휴직제도

질문	1. 국가 공무원법에 근거하여 한국국제협력단 해외봉사단원으로 파견될 수 있는데 이 법령이 귀 교육청 소속 교육공무원(교사 및 행정직)에게도 적용되는지 기재해 주시기 바랍니다.(관련법령: 국가공무원법 제71조(휴직) 제2항 제3호(중앙인사관장 기관의장이 지정하는 연구기관이나 교육기관 등에서 연수하게 된 때) 1. 교육 공무원에게 따로 적용되는 법령이 있다면 기재해 주시기 바랍니다. 예) 교육공무원법 제44조(휴직) 제1항 제8호 교육부장관 또는 교육감이 지정하는 연구기관이나 교육기관 등에서 연수하게 된 경우에 근거하여 휴직가능 등 1. 귀 교육청 소속 교육공무원이 연수휴직을 희망할 경우 관계법령이 있더라도 별도로 부처장의 승인이 필요한 사항인지 기재해 주시기 바랍니다. 1. 귀 교육청 소속 교육공무원이 한국국제협력단 해외봉사를 위해 파견된 동안 제공하는 혜택이 있으면 기재해 주시기 바랍니다. 예) 임금의 50% 지급 등 1. 한국국제협력단 해외봉사를 마치고 복직한 교육공무원에게 제공하는 혜택이 있다면 기재해 주시기 바랍니다. 예) 관련분야 배치 등 1. 2015~2019년까지 휴직자 중 휴직 사유가 "한국국제협력단 해외봉사단 파견"에 해당하는 귀 교육청 소속 교사 및 행정직원 인원수(명)를 기재해주시기 바랍니다. (예:교수 2명, 행정직 1명, 기타 3명 등)					
	교육청명	1번 답변	2번 답변	3번 답변	4번 답변	5번 답변 6번 답변 2019~2015
대구광역시	적용	상기법령에 따름	연수휴직은 종합적으로 고려하여 판단	경력평정 50%산입(교육공무원 승진규정 제11조제1항제2호)	모든 청원휴직과 동일하게 특별히 주어지는 혜택 없음	확인불가
부산광역시	연수휴직	상기법령에 따름	소속 교육지원청 임명권자에게 휴직 신청후 허가(청원휴직)	일반 연수휴직자와 동일함	상동	확인불가
경상북도	연수휴직으로 적용됨(파견아님) 교원:적용되지않음	상기법령에 따름	임용권자의 별도 승인 필요	경력50% 인정,임금 지급 없음	상동	없음 일반직 1명 초등교사 1명 없음 없음
세종특별자치시	적용	상기법령에 따름	청원휴직이므로 자체 심사의결 후 허가여부 결정	경력인정 50%만 인정	상동	없음

울산광역시	적용	상기법령에 따름	종합적으로 고려하여 부서장이 판단함	경력평정 50%산입	상동			교사 2명	교사 3명	교사 2명
인천광역시	적용	상기법령에 따름	종합적으로 판단하여 휴직을 허가	봉급 및 수당 지급 안함 휴직기간의 경력평정은 50%산입	상동	유치원 교사 1명	유치원 교사 1명	없음	초등교사 1명 중등교사 1명	초등교사 1명 중등교사 1명
경상남도	연수하게 되었을 때		승인이 필요한 사항임	연수휴직 시 임금 미지급	상동	행정직 1명				
제주특별자치도	적용	없음	교육감 승인 사항	없음	상동	없음				
충청남도	연수 휴직 가능	상기법령에 따름	임용권자의 승인이 필요함	경력 5할 산입하나 승급제한 및 수당 지급하지 않음	상동	0	0	1	0	0
강원도	적용	상기법령에 따름	필요함(청원 휴직, 교원 수급 고려 및 현재 대내외적 상황 파악)	경력평정 50%산입	상동	확인불가				
경기도	적용함	상기법령에 따름	청원휴직종합적으로 고려하여 경기도교육청에서는 허가하고 있지 않음	해당없음	상동	해당없음				
전라북도	적용	상기법령에 따름	임용권자의 승인이 필요함	경력평정시 5할 산입	상동	없음	없음	없음	교사 1명	교사 1명
광주광역시	가능함	상기법령에 따름	종합적으로 판단하여 휴직을 허가함	경력 산입(50%)	상동	없음	없음	교사 1명	교사 2명	교사 2명

충청북도	연수 휴직	상기법령에 따름	사정 등을 고려하여 허가 여부 결정	경력평정 시 5할 산입	상동	확인불가
서울특별시	연수 휴직	상기법령에 따름	임용권자의 허가 필요	평정 시 경력 50% 인정	상동	0
전라남도	적용됨	상기법령에 따름	종합적으로 고려한 자체 심사 기준을 마련하여 휴직 여부를 결정하고 있음	경력평정 5할 산입	상동	0
대전광역시	교육청 소속 지방공무원 국가공무원법에 적용을 받지 않음	지방공무원법 제63조제2항제3호. (행정안전부장관 또는 교육부장관이 지정하는 연구기관, 교육기관 등에서 연수할 경우 휴직가능)	임용권자의 승인을 받아야함	없음	상동	0

* 답변 받은 순서로 정리, 휴직기간에 따라 중복 집계되어 실인원은 다를 수 있음

확인 불가 한 4개의 교육청을 제외한 13개 교육청에서 2015년부터 2019년까지 5년간 코이카 해외봉사단에 참여한 교사 및 교직원 수는 24명으로 확인되었다. 울산광역시 교육청 소속 7명으로 가장 많았고, 인천광역시 6명, 광주광역시 5명, 경상북도 2명, 전라북도 2명, 경상남도 1명, 충청남도 1명 순으로 울산광역시 교육청 소속 교사 및 교직원이 가장 많은 것으로 나타났다.

파견기간 동안 임금은 지급되지 않으나 경력평정 시 50% 산입되는 것으로 조사되었다. 중앙정부 공무원이나 지방정부 공무원과 비교했을 때 봉사 종료 후 업무로 복귀하였을 때 어느 정도의 혜택이 부여된다는 것을 의미한다.

2) 지방정부

가. 지방정부 공무원

<표 106> 코이카 해외봉사에 관한 지방공무원 규정 및 휴직제도

질문	1. 귀 지자체소속 공무원은 지방공무원법에 근거하여 한국국제협력단 해외봉사단원으로 파견될 수 있는 연수휴직제도가 마련되어 있습니까?(사례(법령) 지방공무원법 제63조(휴직) 제2항제3호- 교육부장관 또는 행정안전부장관이 지정하는 연구기관이나 교육기관 등에서 연수하게 되었을 때)													
	1. 마련되어 있다면 해당근거를 기재해 주시기 바랍니다. 예) 지자체 인사운영 기본계획 등													
	1. 마련되어 있지 않다면, 그 이유와 근거를 기재해 주시기 바랍니다.													
	1. 전체 휴직자 중 연수 휴직 인원을 기재해 주시기 바랍니다. 연수휴직인원수/전체 휴직자인원수													
	1. 연수휴직자 중 휴직사유가 "한국국제협력단 해외봉사단 파견"에 해당되는 인원수(명)를 기재해 주시기 바랍니다.													
지자체명	1번 답변	2번 답변	3번 답변	4번 답변 2019-2015				5번 답변 2019-2015				6번 답변	7번 답변	
	1. 귀 지자체소속 공무원이 한국국제협력단 해외봉사를 위해 파견된 동안 제공하는 혜택이 있으면 답변해 주시기 바랍니다. 1. 한국국제협력단 해외봉사를 마치고 복직한 공무원에게 제공하는 혜택이 있다면 답변해 주시기 바랍니다. (예: 관련분야 배치 등)													
인천광역시 인사과	있음	지방공 무원법, 동법 시행령, 지방공 무원 인사 분야 통합 지침	-	-	-	-	-	-	-	-	-	해당 사항 없음	해당 사항 없음	
제주특별 자치도 총무과	있음	상기 법령	-	0/ 74	0/ 87	1/ 85	1/ 65	0/ 48	-	-	-	-	해당 사항 없음	해당 사항 없음
충청남 도 인사과	해당 없음	상기 법령	지방공 무원법 제63조 제2항 제3호, 지방공 무원 인사	0/ 87	0/ 76	0/ 65	0/ 57	0/ 47	-	-	-	-	해당 사항 없음	해당 사항 없음

			분야 통합지 침준용												
광주 광역시 인사정 책관	있음	상기 법령	-	0 / 14 3	0 / 14 0	0 / 12 2	1 / 12 0	0 / 10 5	-	-	-	-	-	해당 사항 없음	해당 사항 없음
서울 특별 시인사과	해당 없음	해당 없음	-	0 / 43 2	0 / 33 9	1 / 33 4	0 / 26 6	0 / 24 1	-	-	-	-	-	해당 사항 없음	해당 사항 없음
부산 광역시 인사과	해당 없음	해당 없음	상기 법령	1/21 9	0/20 7	0/17 7	0/15 9	1/14 5						해당 없음	관련 분야 배치 검토
경상북 도인사과	있음	상기 법령	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
대전 광역시 인사혁신 담당관	해당 없음	무	상기 법령	0/60	1/75	0/44	1/48	0/53	-	-	-	-	-	해당 사항 없음	해당 사항 없음
전라남 도총무과	있음	상기 법령	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	해당 사항 없음	해당 사항 없음
경상남 도인사과	있음	상기 법령	-	1/11 7	0/92	0/67	0/79	0/77	-	-	-	-	-	해당 사항 없음	해당 사항 없음
전북도 청총무과	있음	상기 법령	-	2/59	0/59	1/44	0/36	0/33	-	-	-	-	-	해당 사항 없음	해당 사항 없음
경기도 자치행 정국인사과	있음	상기 법령	-	4/36 0	2/30 9	0/29 0	0/22 6	0/21 2	1/4	0/2	0/0	0/0	0/0	해당 사항 없음	해당 사항 없음
강원도	미운 영	미운영	-	1/71	1/75	0/65	0/52	0/50	-	-	-	-	-	미운 영	미운영
충청북 도총무과	있음	상기 법령	-	0/94	0/71	0/79	0/72	0/70	-	-	-	-	-	해당 사항 없음	해당 사항 없음
울산 광역시 총무과	해당 없음	-	상기 법령	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	해당 사항 없음	해당 사항 없음
대구 광역시 인사혁신과	X	-	상기 법령	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	X	X

세종특별자치시운영지원과	아니요	-	관련 사례가 없음	0/168	0/180	0/160	0/146	0/123							해당 사항 없음	해당 사항 없음
--------------	-----	---	-----------	-------	-------	-------	-------	-------	--	--	--	--	--	--	----------	----------

* 답변 받은 순서로 정리, 휴직기간에 따라 중복 집계되어 실인원은 다를 수 있음

17개의 광역지방자치단체 소속 지방공무원 중 2015년부터 2019년까지 5년간 연수휴직을 통해 코이카 해외봉사단에 참여한 수는 1명(경기도 소속)으로 확인되었다.

‘귀 지자체소속 공무원은 지방공무원법에 근거하여 한국국제협력단 해외봉사단원으로 파견될 수 있는 연수휴직제도가 마련되어 있습니까’라는 질문에는 해당 없음, 미운영, 아니요 등으로 답한 지방자치단체가 8개(47%)나 되었다.

3) 공공기관 및 공기업

가. 시장형 및 준시장형 공기업

<표 107> 코이카 해외봉사에 관한 시장형 및 준시장형 공기업 휴직제도

기관명	채용 시 제도적 혜택 부여	해외봉사기간경력인정 여부	휴직제도
(주)한국가스기술공사	X	X	△: 10년 이상 근무한 직원이 직무 관련 연구과제 수행 또는 자기개발을 위하여 학습·연구 등을 하게 된 때<신설 2018.06.29>(1년 이내)
부산항만공사	X	X	△: 5년이상 재직한 직원이 직무 관련 연구과제 수행 또는 자기개발을 위하여 학습·연구 등을 하게 된 때(1년 이내)
인천국제공항공사	X	X	△: 근속년수 15년 이상인 직원이 자기개발을 위하여 학습·연구 등을 하게 된 경우 <신설 2016.6.23.>(1년이내, 재직기간중1회)
인천항만공사	X	X	△: 근속기간 5년 이상인 직원이 연구과제 수행 또는 국내외 교육기관 등에서 교육과정의 수강, 자격증 취득 등 자기개발을 위해 학습·연구 등을 하게 된 때 <신설 2020.06.29.>(1년 이내)

출처: 공공기관 경영정보 공개시스템(알리오, ALIO)

조사한 15개의 시장형, 준시장형 공기업 중 4개(27)의 공기업이 위와 같은 휴직제도가 마련되어 있으며 이 휴직 제도를 사용할 경우 코이카 해외봉사단원으로 파견이 가능할 것으로 본다. 그러나 구체적으로 명시하지 않았기 때문에 마련되어 있는 휴직제도를 구체화하는 과정이 필요해 보인다.

나. 외교부 산하 공공기관

<표 108> 코이카 해외봉사에 관한 외교부 산하 공공기관 휴직제도

기관명	채용 시 제도적 혜택 부여	해외봉사기간경력인정 여부	해외봉사활동을 위한 휴직제도
재외동포재단	X	X	X
한국국제교류재단	X	X	X
한국국제협력단	서류단계 가점 5%	최종 채용 확정 시 호봉인정	협력단이 파견하는 해외봉사단, 해외봉사단 관리요원 또는 전문가로 파견될 때(1년 단위로 인사위원회 심사를 거쳐 3년 이내)

출처: 공공기관 경영정보 공개시스템(알리오, ALIO)

외교부 산하 3개의 공공기관 중 한국국제협력단의 경우 해외봉사단, 해외봉사단 관리요원(코디네이터) 또는 전문가로 파견될 때 인사위원회의 심사를 거쳐 파견될 수 있는 휴직제도가 마련되어 있다.

또한, 코이카는 채용 시 귀국 단위에게 서류 단계에서 5%의 가점을 부여하고 있으며, 최종 채용 확정시 봉사 기간을 호봉으로 인정해 준다. 재직 중인 직원이 코이카 해외파견인력, 코이카 해외봉사단으로 파견을 희망할 경우 인사위원회 심사를 거쳐 1년 단위로 최대 3년까지 활동할 수 있도록 지원한다.

4) 민간기업

가. 민간기업 응답 결과 분석

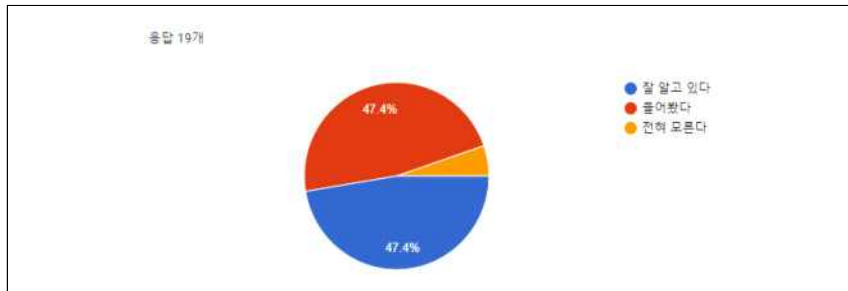
<표 109> 민간기업 설문지 응답 결과

구분	번호	문항 및 답변
KOICA 해외봉사단 에 대한 인지도	1	귀하께서는 KOICA 해외봉사단에 대하여 알고 계십니까?
	답변	잘 알고 있다 9명(47.4%), 들어봤다 9명(47.4%), 전혀 모른다 1명(5.3%)
	2	KOICA 해외봉사단의 역량은 어떻다고 생각하십니까?
	답변	봉사경험만으로 평가불가하다고 생각함 10명(52.6%), 검증되었다고 생각함 8명(42.1%), 불확실하다고 생각함 1명(5.3)
KOICA 해외 봉사단원 채용 시 제도적 혜택 현황	1	귀 회사에서는 직원 채용 시 KOICA 장기 해외봉사 단원에 대한 혜택을 부여하고 계십니까?
	답변	예 2명(10.5%), 아니요 17명(89.5%)
	1-1	(‘예’라고 답변한 경우) 어떤 혜택을 적용하고 있습니까? (복수 응답 가능)
	답변	인턴십 우대, 서류전형 가점 부여
	2	귀 기관에서는 KOICA 장기 해외봉사활동에 대한 경력을 인정하고 있습니까?
	답변	예 3명(15.8%), 아니요 16명(84.2%)
	2-1	(‘예’라고 답변한 경우) 기준이 되는 근거에 대해서 설명해 주시기 바랍니다.
	답변	프로젝트 주제 및 기여도, 지식, 전문성 때문, 기간 전체보다는 일 인정가능
	2-2	(‘아니요’라고 답변한 경우) 경력으로 인정하려면 필요한 것은 무엇이라고 생각하십니까? 기술하여 주시기 바랍니다.
	답변	- 유관 기업 및 유관 업무 등의 사회경력, 동종업계 근무이력, 국가의 검증, 경력증명서(상근) 및 4대보험 가입확인서 일치여부, 조직 내에서 급여와 관리감독을 받으며 제대로 된 업무를 책임지고 수행한 경력, 정부 표준 가이드 필요, 중소기업은 우선적으로 회사에서 필요한 기술적 능력이 있어야함, 재직증명서, 경력증명서, 4대보험 관련 증빙 자료 등 명확히 입증가능한 공문서가 필요, 채용 관련 직무 수행 - 현지어 능력, 프로젝트성과, 단순 해외봉사가 아닌 직무와 연관된 업무 경험과 능력, 직무와 직접적인 연관성이 있는 활동, 봉사활동은 경력보다는 경험으로 판단하고 있으며 경력으로 인정하려면 근무조건, 수행 업무 등이 명확하게 표현될 필요가 있다 생각

KOICA 해외 봉사단원 채용 가능성	1	직원 채용 시, 해외봉사 단원 출신 지원자에게 어떤 역량(자격기준)을 기대하고 있습니까?(복수 응답 가능)
	답변	국제공용어(영어) 구사 능력 15명, 지역 전문성(문화 이해, 네트워크) 8명, 현지어 구사 능력 6명, 봉사활동 분야에 대한 경험과 기술 6명
	2	귀 회사에서는 KOICA 해외봉사(1~2년) 단원 채용 시, 혜택을 부여하거나 경력을 인정할 의향이 있습니까?
	답변	일정 부분 인정 가능 10명(52.6), 인정 불가능 5명(26.3), 인정 가능 4명(21.1%)
	2-1	(‘인정 불가능’으로 답변한 경우) 그 이유에 대해 자유롭게 기술하여 주시기 바랍니다.
	답변	직무에 따라서 변동성, 회사정책, 공정채용절차법 위반(법적인 근거 없음), 특정인에게 혜택을 부여할 수 없음, 자유로운 '봉사'와 급여를 받고 책임을 다하며 자유롭지 못한 '회사에서 근무'하는 것은 전혀 다른, 국내·해외를 막론하고 봉사라는 의미보다는 직무와 연관된 경험이 더 중요하다고 생각됨
	3	장기 해외봉사 경험에 대한 경력 인정 혹은 채용 시 혜택 부여 방안이 법 제화된다면, 귀 회사에서는 어떻게 반영하시겠습니까?
	답변	적극적으로 반영 6명(31.6%), 소극적으로 반영 5명(26.3%), 강제성 있는 제도일 경우 채택 4명(21.1%), 강제적인 것이 아니라면 미채택 4명(21.1%)
	4	KOICA 해외봉사단원 채용 시 제도적으로 혜택을 제공한다면 어떤 것이 가장 적절하다고 생각하십니까?
	답변	봉사활동 경력 인정 8명(42.1%), 가점 부여 6명(31.6%), 인턴 기회 제공 4명(21.1), 공모전 수상 등 대외활동의 하나로 인정 1명(5.3%)
KOICA 해외봉사단 활동을 위한 휴직제도 도입여부	1	귀 회사 직원이 KOICA 해외봉사단으로 지원하는 경우, 고용 신분을 유지한 채 휴직할 수 있는 제도가 마련되어 있습니까?
	답변	예 2명(10.5%), 아니요 17명(89.5%)
	1-1	(‘예’라고 답변한 경우) KOICA 해외봉사단 활동을 위한 휴직제도의 내용을 기술해 주시기 바랍니다. (예) 기간, 형태, 회사규약 등 구체적으로 기입
	답변	정직원 희망 시 3개월 휴직 가능
	1-2	(‘아니요’라고 답변한 경우) 귀 회사에서는 직원들의 역량강화를 위하여 추후에 KOICA 해외봉사단 지원 시 휴직제도를 도입하실 의향이 있습니까?

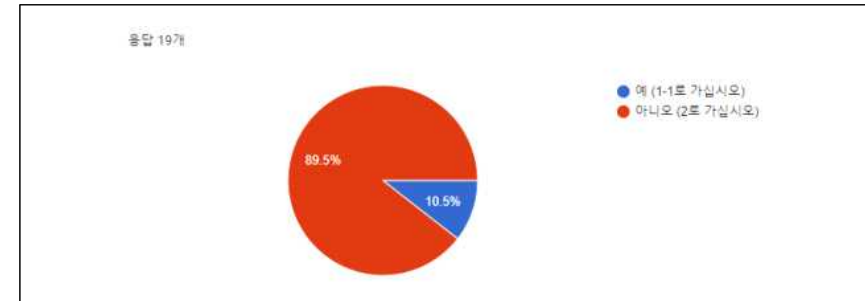
국내장기 봉사자에 대한 혜택 등	답변	보통이다 8명(42.1%), 도입할 의향이 별로 없다 7명(36.8), 도입할 의향이 없다 4명(21.1)
	1-3	그 이유는 무엇인지 기술해 주시기 바랍니다.
	답변	인력부족, 국내 자원봉사자와의 형평성 문제, 회사 및 전체 직원에 대한 인식부족 등
	1	귀 기관에서는 직원 채용 시, 국내 장기(1년 이상) 봉사자에 대하여 혜택을 부여하고 있습니까?
	답변	아니요 19명(100%)
	2	귀 회사에서는 국내 장기 봉사자들에 대한 경력을 인정하고 있습니까?
	답변	아니요 19명(100%)

[그림 16] 민간기업의 코이카 해외봉사단 인지도



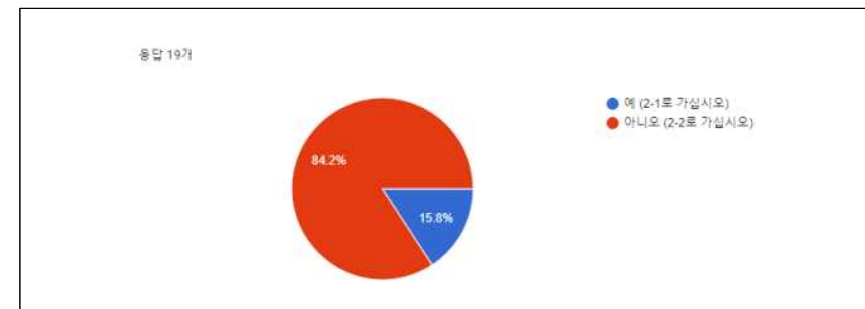
코이카 해외봉사단에 대하여 알고 있는지에 관한 질문에는 19명의 응답자 중 9명은 ‘잘 알고 있다’ 라고 답했으며, 9명은 ‘들어봤다’, 1명은 ‘전혀 모른다’ 라고 답변했다. 추가로 코이카 해외방사단의 역량에 관한 질문에는 19명의 응답자 중 10명은 봉사 경험만으로는 ‘평가불가하다고 생각함’ 으로 답했으며, 8명은 ‘검증되었다고 생각함’, 1명은 ‘불확실하다’ 라고 답변했다.

[그림 17] 민간기업의 코이카 해외봉사단채용 시 제도적 혜택현황



채용 시 코이카 해외봉사 단원에 대한 혜택을 부여하기 있는지에 관한 질문에는 19명의 응답자 중 17명은 ‘아니요’ (89.5%)로 답변했으며 2명은 ‘예’ (10.5%)로 답변했다. ‘예’ 라고 답변한 응답자 중 어떤 혜택을 부여하고 있는지에 관한 질문에는 2개 기업 모두 ‘인턴십 우대’ 와 ‘서류전형에서 가점 부여’ 라고 답변했다. 가점을 부여하는 이유는 ‘소통과 해외 마케팅에 이롭다고 봄’ 이라고 답변했다.

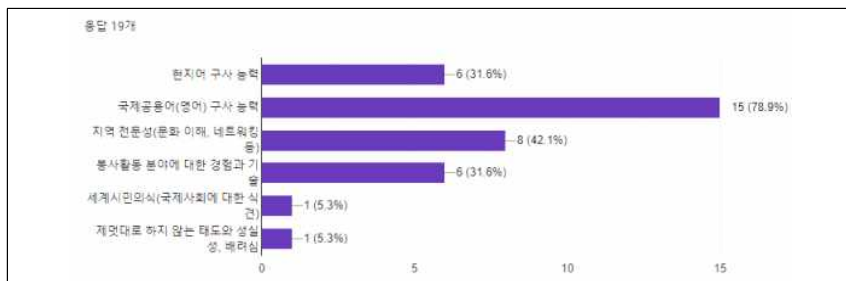
[그림 18] 민간기업의 코이카 해외봉사단채용 시 경력 인정 여부



해외봉사활동에 대한 경력을 인정하고 있는지에 관한 질문에는 19명의 응답자 중 16명은 ‘아니요’ (84.2%)로 3명은 ‘예’ (15.8%)로 답변했다. ‘예’ 라고 답변한 응답자가 경력으로 인정하는 이유는 프로젝트 주제 및

기여도, 지식, 전문성 때문이라고 했으며 기간 전체보다는 일정부분 인정 가능하다고 답변했다. ‘아니요’라고 답변한 응답자가 경력인정을 위해 필요한 것에 관한 질문에는 유관 기업 및 유관 업무 등의 사회경력, 동종업계 근무이력, 국가의 검증, 경력증명서(상근) 및 4대 보험 가입확인서 일치 여부, 조직 내에서 급여와 관리 감독을 받으며 제대로 된 업무를 책임지고 수행한 경력, 정부 표준 가이드 필요, 중소기업은 우선적으로 회사에서 필요한 기술적 능력이 있어야 함, 재직 증명서, 경력증명서, 4대 보험 관련 증빙자료 등 명확히 입증 가능한 문건서 필요, 채용 관련 직무 수행 현지어 능력, 프로젝트성과, 단순 해외봉사가 아닌 직무와 연관된 업무 경험과 능력, 직무와 직접적인 연관성이 있는 활동, 봉사활동은 경력보다는 경험으로 판단하고 있으며 경력으로 인정하려면 근무조건, 수행업무 등이 명확하게 표현될 필요가 있다고 생각함이라고 답변했다.

[그림 19] 민간기업의 코이카 해외봉사단 출신 지원자에게 민간기업이 기대하는 역량



직원 채용 시 해외봉사단 출신 지원자에게 기대하는 역량에 관한 질문(복수 응답 가능)에 응답자들은 국제공용어(영어) 구사 능력, 지역 전문성(문화 이해, 네트워킹 등), 현지어 구사 능력, 봉사활동 분야에 대한 경험과 기술 순으로 기대하고 있다고 답변했다.

코이카 해외봉사단원 채용 시 혜택을 부여하거나 경력을 인정할 의향이 있는지에 관한 질문에는 19명의 응답자 중 10명은 ‘일정 부분 인정 가능’, 5명은 ‘인정 불가능’, 4명은 ‘인정 가능’으로 답변했다. ‘인정

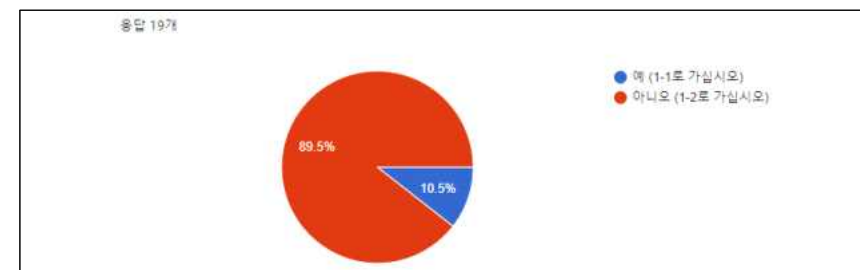
불가능’한 이유는 직무에 따라서 변동성, 회사정책, 공정채용절차법 위반(법적인 근거 없음), 특정인에게 혜택을 부여할 수 없음, 자유로운 ‘봉사’와 급여를 받고 책임을 다하며 자유롭지 못한 ‘회사에서 근무’하는 것은 전혀 다름, 국내, 해외를 막론하고 봉사라는 의미보다는 직무와 연관된 경험이 더 중요하다고 생각됨이라고 답변했다.

장기 해외봉사 경험에 대한 경력 인정 혹은 채용 시 혜택 부여 방안이 법제화된다면 반영할 의사 있는지에 관한 질문에는 19명의 응답자 중 6명은 ‘적극적으로 반영’, 5명은 ‘소극적으로 반영’, 4명은 ‘강제성 있는 제도일 경우 채택’, 4명은 ‘강제적인 것이 아니라면 미채택’하겠다고 답변했다.

코이카 해외봉사단원 채용 시 제도적으로 혜택을 제공한다면 어떤 것이 가장 적절한지에 관한 질문에는 19명의 응답자 중 8명은 ‘봉사활동 경력 인정’, 6명은 ‘가점 부여’, 4명은 ‘인턴 기회 제공’, 1명은 ‘공모전 수상’ 등 대외활동의 하나로 인정으로 답변했다.

코이카 해외봉사단원이 입사 시, 봉사활동 역량 활용이 적합하다고 생각되는 기업 내 부서 및 업무가 있는지에 관한 질문에는 글로벌 역량 무역팀, 복지재단, 글로벌 역량 요구 부서, 영업 및 마케팅, 수출지원팀, 해외사업부(영어사용), 대외협력실, CS팀, ODA 사업 수행 부서 및 관련 업무, 구매팀, 채용컨설팅, 신사업 발굴, 재외국민 응대 업무, 협업능력, 직원만족을 위한 복지 운영, 없음이라고 답변했다.

[그림 20] 민간기업의 코이카 해외봉사활동을 위한 휴직제도 유무 여부



<표 110> 숭실대학교 사회봉사교과 사례

교과목명	이수 학점	이수 영역	수강대상	필수시간	비고
섬김의 리더십	1학점	교양 선택	사회봉사과목을 처음 수강하는 1~4학년 재학생	18시간 이상	- 담당 교수제 - 이론수업(6시간) 실시 - 학기 초 이론수업(5주) 실시 후 봉사활동 실시
사회봉사 실천	1학점	교양 선택	선수과목(섬김의 리더십)을 수강한 1~4학년 재학생	32시간 이상	- 별도 이론 수업 없음 - 매 학기 지정 기간 이 내 봉사활동 실시 - 정규학기 수강 후 계절 제학기 연속 수강 가능
운영방법	① 학교에서 봉사기관으로 봉사프로그램 요청서 공문 발송 ② 봉사기관에서 학교로 요청승인서 및 봉사프로그램 회신 ③ '사회봉사활동 교과목(봉사프로그램)' 수강신청 ④ 오리엔테이션(OT) 시행 후, 봉사활동 기간 이내에 봉사활동 실시 ⑤ 활동참여학생은 활동 종료 후, 사회공헌센터에 사회봉사활동보고서 제출 ⑥ 학교는 기관으로부터 회신 받은 성적평가서 및 학생이 제출한 활동보고서 등을 평가하여 Pass 또는 Fail 부여				
기관의 성적평가	2학기 활동기간 내 최소 활동시간(18시간, 32시간)이상 봉사활동에 대한 활동 평가 ※ 1일 6시간 이내의 활동시간만 인정. 6시간 초과 활동은 평가서에 기재하되, 최소봉사시간(18시간, 32시간)에는 포함되지 않음. - 평가기준: 봉사활동 태도(50점) + 출결사항(50점) - 감점기준: 봉사태도(불성실 태도에 대해 경고 후, 1회당 5점 감점) - 출결사항(무단결석 1회당 5점 감점, 지각 1회당 3점 감점) - 최소 봉사활동 시간 미달시, 활동이 좋았더라도 성적평가는 'F'처리 - 최소활동시간 초과라도 기관평가가 'F'인 경우 최종성적은 'F'처리 - 봉사활동을 하지 않은 학생의 경우에도 'F'처리				
학점인정 해외 프로그램	숭실IT봉사 - 개도국의 정보격차 해소를 위해 정보화 교육 및 한국문화, 역사교육 실시. 하계 4개 팀, 동계 2개 팀 재능나눔 해외봉사 - 전공분야를 살린 프로그램을 학생들이 직접 기획하여 전공에 대한 심화학습의 기회를 가지고, 차별성을 가진 창의적인 봉사프로그램을 발굴 선교봉사 - 경건훈련(종보기도) 사역, 문화사역				

나. 해외봉사 프로그램

조사한 34개의 대학 중 10개 대학이 해외봉사활동을 통한 학점인정을 해주고 있다. 대학교 자체 해외봉사활동 프로그램, 외부기관 연계 해외봉사활동 프로그램 등을 통해 해외봉사활동에 참여 할 수 있으며 계절학기 교과

코이카 해외봉사단원으로 지원하는 경우, 고용 신분을 유지한 채 휴직할 수 있는 제도가 마련되어 있는지에 관한 질문에 응답자 중 17명은 '아니요'로 답했으며, 2명은 '예'로 답변했다. '예'라고 답변한 응답자 중 1명은, '정직원 희망 시 3개월 휴직 가능'으로 답변했으며 나머지 1명은 응답하지 않았다.

직원들의 역량강화를 위하여 추후에 코이카 해외봉사단 지원 시 휴직제도를 도입할 의향이 있는지에 관한 질문에 19명의 응답자 중 8명은 '보통이다', 7명은 '도입할 의향이 별로 없다', 4명은 '도입할 의향이 없다'라고 답변했다. '도입할 의향이 없다'라는 이유는 인력 부족, 인력 운영 차질, 국내 봉사자와의 형평성 문제, 회사 및 전체 직원에 대한 인식 부족, 공공기관이 아니라 사기업이므로 해외봉사단 지원 후 고용불안 증대, 개인의 선택, 봉사단 지원을 위한 휴가 제공은 어려울 듯하다고 답변했다.

직원 채용 시 국내 장기(1년 이상) 봉사자에게 혜택을 부여하고 있는지와 경력을 인정하고 있는지에 관한 질문에 19명의 응답자는 '아니요'라고 답변했다.

5) 대학교

가. 사회봉사 과목

조사한 34개의 대학 중 31개 대학이 사회봉사(교과목명 상이) 과목을 개설했으며 정해진 봉사시간만큼 국내 및 해외봉사활동을 실시하면 최소 1학점에서 최대 6학점까지 인정하고 있다.

사회봉사 교과목을 신청한 후 학교에서 지정한 기관 또는 1365 자원봉사포털, VMS에 가입된 기관에서 학점이수에 필요한 시간만큼 봉사활동을 실시하면 학점인정을 해준다.

목으로 개설하여 방학 중에 해외봉사활동에 참여 할 수 있도록 하였다. 또한, 방학 중에 해외봉사활동을 하고 다음 학기 수강신청 기간에 사회봉사교과목을 신청하면 학점을 인정해주는 학교도 몇 있다.

학교마다 상이하지만 해외봉사활동에 참여하기 위해서는 학생들이 봉사활동참가비를 지불해야 한다. 한국국제협력단이 각 대학교와 협력하여 사회취약계층 학생들의 참가비 지원 등을 통해 해외봉사참여율을 높여 추후 대학생들이 단기 해외봉사 참여경험을 통해 추후 WFK 장기 봉사단으로 유입될 수 있도록 하는 제도적 개선이 필요하다.

<표 111> 해외봉사 프로그램에 대한 학점 인정 대학(사회봉사학점 연계 포함)

연번	학교명	해외봉사프로그램 및 학점 인정 기준
1	가톨릭대학교	- 인정학점: 2학점 - 자체 국제봉사단(사랑나누기) 연 1회(하계) 운영 1학기 사랑나누기(국제봉사단)모집에 선발되어 소정의 교육과정과 해외파견을 이수한 학생은 2학기 수강신청을 통해 학점인정
2	경북대학교	- 인정학점: 2학점 - 연 1~2회 실시(하계, 동계) - 활동: 교육, 노력, 문화교류, 문화유적지 탐방 등
3	동국대학교	- 인정학점: 0학점 - 학교자체 프로그램 - 봉사활동: 교육, 노력, 문화교류 및 체험활동 - 해외봉사 0학점 취득, 봉사시간 부여
4	서울시립대학교	- 인정학점: 2학점 - 자체 해외봉사단 연 2회 파견 - 해외봉사활동은 사회봉사2 과목으로 인정 가능 - 계절학기 교과목: 해외봉사활동 및 현지체험 2학점, 사회봉사 80시간(봉사활동 시간) 내외 인정
5	서울여자대학교	- 인정학점: 1학점 - 대사협 연계 봉사활동 - 항공료에 상응하는 금액, 사회봉사1-4교과목 중 인정(계절학기)
6	송실대학교	- 인정학점: 18학점 - 하계: 몽골, 캄보디아 - 동계: 라오스, 필리핀, 인도 7+1 장기해외봉사 프로그램: 8학기중 1학기에 해당하는 학점을 장기해외봉사에 참여하여 최대 18학점을 인정받을 수 있음, 학부생만 가능 - 전공선택으로 학점을 인정받고자 하는 경우 소속학과 학과장과 면담을 통해 결정(전공선택은 6학점까지만 인정) - 파견국가: 인도(3개월 파견+사전교육 1개월), 캄보디아, 베트남, 라오스

		(4개월 파견+사전교육 1개월) • 지원내용: 학점인정, 섬김의 장학금 지급(등록금 전액)
7	영남대학교	• 인정학점: 1학점
8	이화여자대학교	- 인정학점: 1학점 - 봉사활동: 교육, 건축, 의료 등 '학생활동경력증명서'에 이화봉사단 활동 기재 및 이화봉사단 참가증서 발급, 방학 중 이화봉사단 활동실적으로 사회봉사교과목 1학점 취득 가능
9	충북대학교	- 인정학점: 3학점 - 해외봉사활동을 통한 충북 문화의 이해(2016년 계절학기), 영어, 수학, 과학, 레크레이션 등 - 계절학기 등록금 75,000원, 해외봉사활동비 300,000원
10	홍익대학교	- 인정학점: 1학점 - 국제사회봉사활동(계절학기), 연 2회(하계, 동계) - 참가 지원비를 국제교류장학금으로 지원, 그 외 경비를 학생들이 부담 - 봉사활동 종료 후 보고서 제출, 학생지원팀에서 업무연락으로 사회봉사학점 부여 조치 의뢰

출처: 각 대학교 홈페이지

앞에서 언급했듯이 조사한 34개의 대학 중 10개의 학교만 해외봉사활동을 통한 학점인정이 가능하고, 나머지 24개의 대학교는 사회봉사 교과목을 신청한 후 학교에서 지정한 기관 또는 1365 자원봉사포털, VMS에 가입된 기관에서 학점 이수에 필요한 시간만큼 봉사활동을 실시하면 학점인정을 해준다.

<표 112> 2019년 자원봉사 통계²⁵⁵⁾

구분	국내자원봉사참여인원	해외자원봉사참여인원	계	해외/전체(%)
실인원(명)	4,174,865	16,683	4,191,548	4%
연인원(명)	29,049,769	79,931	29,129,700	2.7%
시간	94,314,365	371,227	94,685,592	3.9%

해외 봉사자 참여 활성화를 위해 다각도의 현황 파악을 함에 있어서 국내 자원봉사 체계 역시 해외 봉사의 한 축으로 바라보며, 국내 자원봉사 현황 내에서의 해외 봉사의 현황을 살펴봤다.

255) 1365자원봉사포털

국내 자원봉사활동 기본법 제1조는 자원봉사활동에 관한 기본적인 사항을 규정함으로써 자원봉사활동을 진흥하고 행복한 공동체 건설에 이바지함을 목적으로 한다고 규정하고 있으며, 제7조(자원봉사활동의 범위)에서 ‘13호 국제협력 및 국외봉사활동’²⁵⁶⁾을 포함하고 있다. 그러나 코이카 귀국 단원의 경우 코이카에서 발급하는 증명서 외에 VMS, 1365자원봉사포털을 통해 봉사 시간을 인정받을 수 없다.

대학생 및 청년층들이 단기 해외봉사(WFK IT봉사단, WFK 청년봉사단 등) 경험을 통해 추후 장기 해외봉사로 유입될 수 있도록 이들의 단기 해외봉사 참여율을 높이는 방안은 WFK 해외봉사 귀국 단원의 활동 시간을 1365 자원봉사포털 실적연계를 통해 신간으로 인정해주는 것이다. 이를 통해 청년 및 대학생의 경우 졸업 및 사회봉사교과목 학점인정에 필요한 봉사 시간을 취득할 수 있도록 하는 것이다.

한편 자원봉사활동 진흥을 위한 제3차 국가기본계획²⁵⁷⁾은 자원봉사의 국제교류와 협력을 제5영역에 포함하고, 자원봉사 국제개발협력 확대 및 내실화, 자원봉사 국제교류 강화, 국내·외 자원봉사섹터 간 연계·협력 활성화를 정책 과제로 설정해 놓았다. <표 112>는 1365자원봉사 포털에 나온 연도별 통계를 추출한 결과로 이 표에 의하면 실제 해외 봉사가 국내자원봉사 통계의 한 지표로 활용되고 있음을 볼 수 있다.

<표 113> 최근 3년 성인(20세 이상) 인구 대비 국내 자원봉사참여 추이 및 해외봉사 참여 추이²⁵⁸⁾

구분	2019.12.	2018.12.	2017.12.
국내성인인구수(20세 이상, 명)	43,362,250	43,011,143	42,038,921
국내자원봉사 참여			
국내자원봉사참여자수(명)	2,124,110	2,252,287	2,874,958
성인인구대비			
국내자원봉사참여율(%)	4.9	5.2	6.8
해외봉사참여			
WFK 해외봉사 참여자수(자문단포함, 명)	5,203	5,032	5,465
국내자원봉사참여자대비			
해외봉사참여자비율(%)	0.25	0.23	0.19

출처: 통계청

국내자원봉사 체계는 다양한 사람들이 그들의 접근성에 맞춰 활동하고, 이를 인정받을 수 있도록 여러 기관과 연계하여 자원봉사실적을 공유하고 있는데, 이에는 보건복지부(VMS), 교육부(NEIS), 여성가족부(Dovol), 법무부(Teams), 환경부(국립공원관리공단), 문체부(문화품앗이) 등의 정부 부처가 포함되어 있으며, 병무청, 농어촌진흥공사(스마일재능뱅크), 대한적십자사, 걸스카우트, RCY와 같은 행정청 및 공공기관과 공공단체들이 연계되어 있다. 하지만 외교부는 아직 실적 연계가 되지 않은 것으로 파악되었다.

<표 114> 숭실대학교 장기 해외봉사프로그램 학점인정 사례

프로그램명		7+1 장기해외봉사			
인정 학점		최대 18학점			
이수구분	전공선택	소속학과장 면담 통해 결정. 최대 6학점 인정			
	일반선택	이미 전공 선택 6학점을 이수한 경우, 일반선택으로 인정			
특전		섬김의 장학금 지급(등록금 전액) : 왕복 항공료 및 현지체재비 일부는 학생부담			
유의사항		• 파견되는 해당 학기에 반드시 등록을 필한 자에 한해 지원 가능. 휴학 중에는 지원 불가. • 현지 파견 전 사전교육 기간(1개월) • 졸업요건에 문제가 없는 경우에만 지원 가능. 전공학점 및 졸업학점 등 사전 확인. • 대학원생은 학점인정 불가(휴학 중에만 지원 가능)			
파견국가	파견지역	파견기관	대상	교과과정	파견기간
인도	서벵갈 산티니게탄	송실리빙 워터스쿨	유치원~초등1학년	음악, 체육, 미술, 영어, 수학, 성서	3개월 파견+사전교육 1개월
캄보디아	프놈펜	호산나 어린이센터	초등~고등학생	컴퓨터, 한국어, 신문제작	4개월 파견+사전교육 1개월
베트남	호치민시	뎐양대학교	대학생	한국어	
라오스	우돔싸이	숭실 청소년센터	초·중·고등학생 및 일반인	태권도, IT교육	

256) 자원봉사활동 기본법 (약칭: 자원봉사법) [시행 2017. 7. 26.] [법률 제14839호, 2017. 7. 26., 타법개정], 국가법령정보센터

257) 관계부처 합동(2018), 자원봉사활동 진흥을 위한 제3차 국가기본계획(2018~2022)

258) 통계청, 2017~2019년 각 12월 및 연간 고용동향을 통해 계구성

http://kostat.go.kr/assist/synap/preview/skin/doc.html?fn=synapview380153_1&rs=assist/synap/preview

다. 대학 현장실습과 해외봉사활동 연계

고등교육법²⁵⁹⁾ 제22조(수업 등)에 의하면 “학교의 수업은 학칙으로 정하는 바에 따라 주간수업, 야간수업, 계절수업, 방송·통신에 의한 수업 및 **현장실습수업** 등의 방법으로 할 수 있다.” 라고 되어있으며, “학교는 학생의 현장 적응력을 높이기 위하여 필요하면 학칙으로 정하는 바에 따라 실습학기제(實習學期制)를 운영할 수 있다.” 라고 법령이 정하고 있다.

대학생 현장실습 운영규정²⁶⁰⁾ 제2조(정의)에 의하면, “① “현장실습수업(이하 ‘**현장실습**’)이란 「고등교육법」(이하 “법”이라 한다) 제2조의 각 호에 따른 학교(이하 “학교”라 한다)와 현장실습기관이 공동으로 참여하여 산업체 현장에서 학생에게 이론의 적용, 실무교육 및 실습 등을 실시하는 산학협력 교육과정을 말한다. ② “실습학기제”란 학기 단위로 일정기간 연속하여 운영되는 현장실습을 말한다. ③ “현장실습기관”(이하 “실습기관”이라 한다)이란 국가 및 지방자치단체, 공공기관, 연구기관, 기업 등 학생의 실무 교육 및 실습이 가능한 기관을 말한다.” 라고 법령이 정하고 있다.

또한, 제5조(현장실습 운영 원칙)에 의하면 “ ① 현장실습은 학생이 향후 관련 산업에 종사하는데 있어서 필요한 지식·기술·태도를 습득할 수 있게 하는 것을 목적으로 한다., ② 현장실습은 산학협력을 기반으로 해당 전공분야의 실무능력 향상을 위해 학생 전공과 관련된 실무 실습 과정으로 운영한다., ③ 학교의 장은 실습생의 전공 분야, 현장실습프로그램의 적절성, 실습기관 교육담당자의 전문성, 현장실습 시설·설비의 적합성 및 후생복지 여건 등을 고려하여 실습기관을 선정한다., ④ 현장실습은 다음 각 호에 정하는 바에 따라 수업으로서의 요건을 갖추도록 한다.(가. 현장실습 수업계획, 나. 수강신청 계획, 다. 실습기관 교육담당자 및 현장 지도 계획, 라. 지도(담당)교수 현장 방문 지도 계획, 마. 평가 방식, 학점 부여 근거 및 기준, 바. 기타 현장실습 운영을 위해 필요한 사항), ⑤ 실습기관은 현장실습에 참여하는 학생(이하 “**현장실습생**”이라 한다)에게 현장실습의 목적과 범위를 벗어난 업무를 부과할 수 없다.” 라고 정하고 있다.

현장실습기관의 자격은 다음과 같다. ① 국가 및 지방자치단체 또는, 국가나 지방자치단체로부터 보조금 등의 지원을 받는 시험장 및 연구소, ② 「중소기업기본법」 및 동법 시행령에 의거 적법하게 설립된 기업, ③ 「공공기관의 운영에 관한 법률」에 의거 지정된 공공기관 및 대통령령이 정하는 준정부 기관 및 공기업, ④ **법령에 의거 설립된 경제단체 및 사업주단체(비영리법인), 기타 비영리법인 및 특수공법인**, ⑤ 초·중등교육법 및 고등교육법에 의거 설립된 학교 및 유아원(유치원 포함) - 단, 학교기업, 창업보육센터 내 입주 기업 및 대학교의 부속기관, ⑥ 영유아보육법에 의거 설치한 어린이집 및 보육시설 등이다.

<표 115> 현장실습이 필수인 전문자격 과정²⁶¹⁾

전문자격 취득 요건 충족을 위해 필수적으로 실시하는 현장실습
- 「직업교육훈련 촉진법」에 따라 직업교육훈련과정 중 현장실습 - 「교원자격검정령 시행규칙」에 따른 교육실습 - 「선박직원법 시행령」에 따른 승선실습 - 「사회복지사업법 시행규칙」에 따른 사회복지현장실습 - 「국민영양관리법 시행규칙」에 따른 영양사 현장실습, 임상영양사 교육과정 실습 - 「영유아보육법 시행규칙」에 따른 보육실습 - 「정보통신 진흥 및 융합 활성화 등에 관한 특별법」에 따른 ICT 인턴 - 의사, 간호사, 조종사, 해기사 등 전문자격 취득을 위한 실습 ※ ‘한국보건의료인국가시험원’, ‘교통안전공단’, ‘한국해양수산연수원’, ‘한국영양교육평가원’ 등에서 시행하는 전문자격시험 등 가. ‘한국보건의료인국가시험원’에서 시행하는 전문자격 시험대상 학과 등 - 의사, 한의사, 약사, 치과의사, 한약사, 간호사, 물리치료사, 작업치료사, 방사선사, 임상병리사, 의무기록사, 영양사, 안경사 등 나. ‘교통안전공단’에서 시행하는 전문자격 시험대상 학과 등 - 철도 및 항공종사자(조종사, 정비사, 기관사, 항공사 등) 다. ‘한국해양수산연수원’에서 시행하는 전문자격 시험대상 학과 등 - 해기사(항해사, 기관사, 통신사, 운항사 등) 라. ‘한국영양교육평가원’에서 시행하는 전문자격 시험대상 학과 등 - 임상영양사

전문자격취득을 위한 현장실습을 해외봉사활동으로 대체할 경우 제도적으로 우선되어야 할 것이 많다. 현장실습의 경우 관련 분야 전문가가 현장실습생을 평가하고 교육해야만 한다. 따라서 해외사무소에 대학생 현장실습 평가 관련 전문 인력을 투입해야 할 것이다.

²⁶¹⁾ 교육부·UNICO산학협력정책연구소(2017), 대학 현장실습 운영 매뉴얼, 교육부

²⁵⁹⁾ 고등교육법 [시행 2020. 6. 11.] [법률 제16742호, 2019. 12. 10., 일부개정], 국가법령정보센터

²⁶⁰⁾ 대학생 현장실습 운영규정[시행 2017. 3. 1.] [교육부고시 제2017-115호, 2017. 3. 1., 전부개정], 국가법령정보센터

코이카 해외봉사단의 경우 파견국 내 공공기관에서 활동하기는 하지만 ‘현장실습기관 자격’에 부합하지는 않는다. 그러나 도입해볼 만한 것은 기존 코이카 NGO 봉사단을 통해 NGO(④ 법령에 의거 설립된 경제단체 및 사업주단체(비영리법인), 기타 비영리법인 및 특수공법인)를 통해 현장실습생을 모집·선발하여 파견하는 것이다. 이 경우 코이카 해외사무소 인력 외에 파견기관 지부 현지 인력이 있어 현장실습 교육 시행 및 관리를 할 수 있을 것으로 보인다.

전문자격 취득 요건 충족을 위해 필수적으로 실시하는 현장실습은 <표 115>와 같다. 이 중에는 코이카에서 기존에 파견하고 있는 사회복지, 유아 교육, ICT 분야 등이 있다. 이를 위해 대학 현장실습을 해외봉사활동 경험으로 대체할 수 있는 방안이 마련된다면, 대학생 및 청년층의 해외봉사참여율을 높일 수 있을 것이다.

2. 양적 조사

2.1. 설문조사를 통해 본 국제개발협력 생태환경 요인별 분석

국제개발협력 생태환경 요인에 관한 설문문항은 파견활동이 종료된 귀국 단원이 사회에 재진입하기 위한 환경 및 여건에 대한 것이다. 해외 파견활동을 통해 글로벌 인재로 양성된 귀국 단원들이 사회에 진출하기 위해 필요한 9개의 제도적 지원에 대해 귀국 단원과 잠재적 참여자에게 설문하였고, 추가적으로 3개의 관련 설문을 귀국 단원에게 물어보았다.

1) 공동 설문

국제개발협력 생태환경 관련 공동 9개 설문문항에 대해 귀국 단원 및 잠재적 참여자 모두는 전체적으로 동의하고 있다. 가장 낮은 수준으로 동의하는 설문문항의 평균이 3.82로 나타나 제시된 생태환경 및 여건에 대한 의견

에 매우 강력한 수준으로 동의하고 있다고 하겠다.

이 중 가장 높은 동의를 얻고 있는 것은 평균 4.37을 보이는 ‘파견활동 종료 단원들을 지원하기 위한 개발협력 관련 기관들 간 네트워크를 구성해야 한다(네트워크 구성)’로 나타났다. 거의 같은 수준으로 동의하고 있는 것은 ‘개발 협력 기관 및 기업 연계, 취업 프로그램을 개발해야 한다(취업 프로그램 개발: 평균=4.36)’이다. 이외에 평균 4.0 이상을 보이는 설문문항을 순서대로 나열해 보면, ‘해외 파견활동 종료 후 현지에 체류를 희망하는 자들을 위한 현지 진출 한국 공공기관 및 현지 한국기업의 취·창업 멘토링, 컨설팅 등 지원이 동반되어야 한다(현지 체류 희망자 지원: 평균=4.33),’ ‘국민연금 크레딧 제도를 활용, 해외 파견활동 기간 동안의 사회보호 안전망을 가동해야 한다(사회보호 안전망 가동: 평균=4.28),’ ‘파견활동이 종료된 해외봉사자가 사회에 재진입할 수 있도록 정부의 제도적 지원이 선행되어야 한다(사회 재진입 시 정부의 제도적 지원: 평균=4.26),’ ‘해외 파견활동 중 생성된 개인의 결과물들이 콘텐츠(도서발간, 다큐멘터리, 포트폴리오 등)화 될 수 있도록 지원해야 한다(파견활동 콘텐츠화: 평균=4.18),’ ‘정부의 청년해외진출 지원사업에 해외 파견활동 종료 단원을 우선적으로 참여할 수 있도록 제도적 뒷받침이 되어야 한다(청년해외진출 지원사업에 우선권부여 제도: 평균=4.14)’로 나타났다. 그 외에 평균 3.90의 동의를 얻은 것은 ‘학생의 경우 해외 파견활동을 사회봉사학점으로 인정되어야 한다(사회봉사학점으로 인정)’ 설문문항이며, 이들 설문문항 중 가장 낮은 수준을 보이는 설문문항은 ‘현장실습이 필요한 자격과정 전공 학생들을 위해 해외 파견활동이 현장실습으로 인정되어야 한다(현장실습으로 인정: 평균 3.82)’로 나타났지만 이 또한 강한 동의를 얻은 항목 중 하나이다.

귀국 단원과 잠재적 참여자들 간의 인식의 차이를 분석해 보면, 사회 재진입시 정부의 제도적 지원, 네트워크 구성, 파견활동 콘텐츠화, 체류 희망자 지원, 취업 프로그램 개발, 청년해외진출지원사업에 우선권 부여 제도, 사회보호 안전망 가동에 대한 7개의 설문문항에서 귀국 단원이 잠재적 참여자에 비해 더 높게 긍정적으로 판단하고 있으며, 그 차이들은 모두 유의수준 0.05에서 통계적으로 유의미하다. 즉, 귀국 단원이 잠재적 참여자에 비해 이러한 생태적 환경 조성의 필요성을 강하게 느끼고 있다는 것을 보여준다.

다만, 사회봉사학점으로 인정에서는 그 인식의 차이를 보이고 있지 않으며, 현장실습으로 인정에 대해서는 잠재적 참여자가 귀국 단원에 비해 ‘동의’ 하는 정도가 유의수준 0.05에서 통계적으로 유의미하게 더 높은 것으로 나타났다. 이는 잠재적 참여자층이 비교적 연령이 낮고 학생 신분인 경우가 많기 때문인 것으로 판단된다.

<표 116> 국제개발협력 생태환경 요인 빈도분석(공동설문; n=775)

설문항목	값	빈도	퍼센트(%)
파견활동이 종료된 해외봉사자가 사회에 재진입할 수 있도록 정부의 제도적 지원이 선행되어야 한다. (사회 재진입시 정부의 제도적 지원)	완전 부동의	4	0.5
	부동의	30	3.9
	보통	82	10.6
	동의	300	38.7
파견활동 종료 단원들을 지원하기 위한 개발협력 관련 기관들 간 네트워크를 구성해야 한다.(네트워크 구성)	완전 동의	359	46.3
	완전 부동의	6	0.8
	부동의	15	1.9
	보통	82	10.6
해외 파견활동 중 생성된 개인의 결과물들이 콘텐츠(도서발간, 다큐멘터리, 포트폴리오 등)화 될 수 있도록 지원해야 한다.(파견활동 콘텐츠화)	동의	255	32.9
	완전 동의	417	53.8
	완전 부동의	8	1.0
	부동의	43	5.5
해외 파견활동 종료 후 현지에 체류를 희망하는 자들을 위한 현지 진출 한국 공공기관 및 현지 한국기업의 취업 멘토링, 컨설팅 등 지원이 동반되어야 한다.(체류 희망자 지원)	보통	109	14.1
	동의	260	33.5
	완전 동의	355	45.8
	완전 부동의	11	1.4
개발 협력 기관 및 기업 연계, 취업 프로그램을 개발해야 한다. (취업 프로그램 개발)	부동의	25	3.2
	보통	74	9.5
	동의	252	32.5
	완전 동의	413	53.3
학생의 경우 해외 파견활동을 사회봉사 학점으로 인정되어야 한다.(사회봉사학점으로 인정)	완전 부동의	12	1.5
	부동의	19	2.5
	보통	66	8.5
	동의	256	33.0
현장실습이 필요한 자격과정 전공 학생들을 위해 해외 파견활동이 현장실습으로 인정되어야 한다. (현장실습으로 인정)	완전 동의	422	54.5
	완전 부동의	55	7.1
	부동의	58	7.5
	보통	118	15.2
정부의 청년해외진출 지원사업에 해외 파견활동 종료 단원을 우선적으로 참여할 수 있도록 제도적 뒷받침이 되어야 한다. (청년해외진출지원사업에 우선권 부여 제도)	동의	226	29.2
	완전 동의	318	41.0
	완전 부동의	63	8.1
	부동의	58	7.5
국민연금 크레딧 제도를 활용, 해외 파견활동 기간 동안의 사회보험 안전망을 가동해야 한다. (사회보험 안전망 가동)	보통	123	15.9
	동의	241	31.1
	완전 동의	290	37.4
	완전 부동의	16	2.1
국민연금 크레딧 제도를 활용, 해외 파견활동 기간 동안의 사회보험 안전망을 가동해야 한다. (사회보험 안전망 가동)	부동의	35	4.5
	보통	117	15.1
	동의	265	34.2
	완전 동의	342	44.1
국민연금 크레딧 제도를 활용, 해외 파견활동 기간 동안의 사회보험 안전망을 가동해야 한다. (사회보험 안전망 가동)	완전 부동의	9	1.2
	부동의	28	3.6
	보통	96	12.4
	동의	247	31.9
국민연금 크레딧 제도를 활용, 해외 파견활동 기간 동안의 사회보험 안전망을 가동해야 한다. (사회보험 안전망 가동)	완전 동의	395	51.0
	완전 부동의	9	1.2
	부동의	28	3.6
	보통	96	12.4
	동의	247	31.9
	완전 동의	395	51.0

<표 117> 국제개발협력 생태환경 요인 차이분석(t 검정, 공동설문; n=775)

설문문항	구분	평균	표준편차	t
파견활동이 종료된 해외봉사자가 사회에 재진입할 수 있도록 정부의 제도적 지원이 선행되어야 한다. (사회 재진입시 정부의 제도적 지원)	귀국 단원	4.38	0.828	4.665***
	잠재적 참여자	4.11	0.824	
	전체	4.26	0.837	
파견활동 종료 단원들을 지원하기 위한 개발협력 관련 기관들 간 네트워크를 구성해야 한다.(네트워크 구성)	귀국 단원	4.43	0.798	2.549**
	잠재적 참여자	4.29	0.818	
	전체	4.37	0.809	
해외 파견활동 중 생성된 개인의 결과물들이 콘텐츠(도서발간, 다큐멘터리, 포트폴리오 등)화 될 수 있도록 지원해야 한다.(파견활동 콘텐츠화)	귀국 단원	4.27	0.872	3.296***
	잠재적 참여자	4.05	1.011	
	전체	4.18	0.940	
해외 파견활동 종료 후 현지에 체류를 희망하는 자들을 위한 현지 진출 한국 공공기관 및 현지 한국기업의 취창업 멘토링, 컨설팅 등 지원이 동반되어야 한다.(체류 희망자 지원)	귀국 단원	4.51	0.720	6.468***
	잠재적 참여자	4.09	1.011	
	전체	4.33	0.882	
개발 협력 기관 및 기업 연계, 취업 프로그램을 개발해야 한다. (취업 프로그램 개발)	귀국 단원	4.52	0.700	5.531***
	잠재적 참여자	4.16	0.996	
	전체	4.36	0.858	
학생의 경우 해외 파견활동을 사회봉사 학점으로 인정되어야 한다.(사회봉사학점으로 인정)	귀국 단원	3.83	1.293	-1.627
	잠재적 참여자	3.98	1.116	
	전체	3.90	1.221	
현장실습이 필요한 자격과정 전공 학생들을 위해 해외 파견활동이 현장실습으로 인정되어야 한다. (현장실습으로 인정)	귀국 단원	3.74	1.317	-2.120**
	잠재적 참여자	3.93	1.120	
	전체	3.82	1.239	
정부의 청년해외진출 지원사업에 해외 파견활동 종료 단원을 우선적으로 참여할 수 있도록 제도적 뒷받침이 되어야 한다. (청년해외진출지원사업에 우선권 부여 제도)	귀국 단원	4.26	0.906	3.924***
	잠재적 참여자	3.98	1.030	
	전체	4.14	0.970	
국민연금 크레딧 제도를 활용, 해외 파견활동 기간 동안의 사회보호 안전망을 가동해야 한다. (사회보호 안전망 가동)	귀국 단원	4.46	0.774	6.577***
	잠재적 참여자	4.03	0.989	
	전체	4.28	0.898	

*: p<0.1, **: p<0.05, ***: p<0.01

2) 귀국 단원 대상 설문

귀국 단원에게만 설문한 생태환경 관련 설문문항에서도 전반적으로 긍정적인 응답을 보이고 있다. 특히, ‘프로젝트 봉사단 등 점차 다각화 되고 있는 파견 수행기관과의 업무 수행 역량 강화를 위한 코이카의 지원이 확대되어야 한다’는 설문문항은 생태환경 요인 관련 설문 중 가장 높은 평균인 4.43을 보이고 있어 가장 시급하고 중요하게 인지하는 것으로 보인다. 이 외에도 ‘해외 파견활동 종료 귀국 단원들의 커뮤니티 활동을 지원해야 한다’는 평균이 4.27로 나타났으며, ‘해외 파견활동 경험자들을 국제개발협력 초급 ODA 전문가로 인정해야 한다’는 설문문항에 대해서도 평균 4.17로 나타나 설문으로 제시된 생태적 환경과 여건에 대해 대체로 높은 수준으로 필요성을 느끼고 있다고 하겠다.

<표 118> 국제개발협력 생태환경 요인 빈도분석(귀국 단원용; n=442)

설문문항	값	빈도	퍼센트(%)
해외 파견활동 경험자들을 국제개발협력 초급 ODA 전문가로 인정해야 한다. 평균 4.17/ 표준편차 1.030	완전 부동의	11	2.5
	부동의	24	5.4
	보통	65	14.7
	동의	121	27.4
	완전 동의	221	50
해외 파견활동 종료 귀국 단원들의 커뮤니티 활동을 지원해야 한다. 평균 4.27/ 표준편차 0.969	완전 부동의	10	2.3
	부동의	16	3.6
	보통	56	12.7
	동의	124	28
	완전 동의	236	53.4
프로젝트 봉사단 등 점차 다각화 되고 있는 파견 수행기관과의 업무 수행 역량 강화를 위한 코이카의 지원이 확대되어야 한다. 평균 4.43/ 표준편차 0.803	완전 부동의	4	0.9
	부동의	8	1.8
	보통	40	9
	동의	133	30
	완전 동의	257	58.1

2.4. 인구사회학적 특성에 따른 공동 설문문항에 대한 차이분석

1) 성별에 따른 국제개발협력 생태환경 요인 차이분석

국제개발협력 생태환경 관련 9개의 설문문항에 대해 성별에 따른 분석 결과는 <표 119>와 같다. 분석 결과 모든 설문문항(사회 재진입시 정부의 제도적 지원, 네트워크 구성, 파견활동 콘텐츠화, 체류희망자 지원, 취업 프로그램 개발, 사회봉사학점으로 인정, 현장실습으로 인정, 청년해외진출지원 사업에 우선권 부여 제도, 사회보호 안전망 가동)에서 최소 유의수준 0.1에서 남자와 여자 간의 차이는 통계적으로 유의미한 것으로 나타났다. 모든 경우 남자의 인식의 정도가 여자의 인식정도 보다 높다.

<표 119> 성별에 따른 국제개발협력 생태환경 요인의 차이분석(t검정, 공동설문; n=775)

설문문항	항목	평균	표준편차	t
파견활동이 종료된 해외봉사자가 사회에 재진입할 수 있도록 정부의 제도적 지원이 선행되어야 한다. (사회 재진입시 정부의 제도적 지원)	남자	4.36	0.815	2.257**
	여자	4.22	0.846	
파견활동 종료 단원들을 지원하기 위한 개발협력 관련 기관들 간 네트워크를 구성해야 한다.(네트워크 구성)	남자	4.44	0.789	1.666*
	여자	4.33	0.819	
해외 파견활동 중 생성된 개인의 결과물들이 콘텐츠(도서발간, 다큐멘터리, 포트폴리오 등)화 될 수 있도록 지원해야 한다.(파견활동 콘텐츠화)	남자	4.28	0.842	2.360**
	여자	4.12	0.986	
해외 파견활동 종료 후 현지에 체류를 희망하는 자들을 위한 현지 진출 한국 공공기관 및 현지 한국기업의 취창업 멘토링, 컨설팅 등 지원이 동반되어야 한다.(체류 희망자 지원)	남자	4.45	0.803	2.833***
	여자	4.27	0.916	
개발 협력 기관 및 기업 연계, 취업 프로그램을 개발해야 한다. (취업 프로그램 개발)	남자	4.49	0.782	3.174***
	여자	4.29	0.889	
학생의 경우 해외 파견활동을 사회봉사 학점으로 인정되어야 한다.(사회봉사학점으로 인정)	남자	4.02	1.202	2.069**
	여자	3.83	1.228	
현장실습이 필요한 자격과정 전공 학생들을 위해 해외 파견활동이 현장실습으로 인정되어야 한다. (현장실습으로 인정)	남자	3.96	1.224	2.229**
	여자	3.75	1.242	
정부의 청년해외진출 지원사업에 해외 파견활동 종료 단원을 우선적으로 참여할 수 있도록 제도적 뒷받침이 되어야 한다. (청년해외진출지원사업에 우선권 부여 제도)	남자	4.22	0.972	1.732*
	여자	4.09	0.967	
국민연금 크레딧 제도를 활용, 해외 파견활동 기간 동안의 사회보호 안전망을 가동해야 한다. (사회보호 안전망 가동)	남자	4.38	0.823	2.432**
	여자	4.22	0.932	

*: p<0.1, **: p<0.05, ***: p<0.01

2) 연령에 따른 국제개발협력 생태환경 요인 차이분석

파견활동이 종료된 귀국 단원이 사회에 재진입하기 위한 환경 및 여건에 대한 9개의 설문에 대해 연령에 따른 차이분석을 한 결과, 모든 설문문항에서 유의수준 0.1에서 통계적으로 유의미하게 연령별 차이를 보이고 있다.

특히 30대가 모든 설문문항에서 가장 낮은 평균을 보이고 있다. 60대 이상의 집단과는 ‘사회 재진입시 정부의 제도적 지원’ 설문문항을 제외한 모든 설문문항에서 통계적으로 유의미하게 차이를 보이고 있다. 40대인 경우는 사회재진입시 정부의 제도적 지원, 파견활동 콘텐츠화, 체류 희망자 지원, 취업 프로그램 개발에서 가장 높은 평균을 보이고 있다. ‘사회봉사 학점으로 인정’ 과 ‘현장실습으로 인정’ 에 대한 설문문항에서는 20대가 가장 높은 평균을 보이고 있다.

<표 120> 연령에 따른 국제개발협력 생태환경 요인의 차이분석(t 검정, 공동설문; n=775)

설문문항	항목	평균	표준편차	F	집단비교
파견활동이 종료된 해외봉사자가 사회에 재진입할 수 있도록 정부의 제도적 지원이 선행되어야 한다. (사회 재진입시 정부의 제도적 지원)	20대 ^a	4.29	0.771	2.122*	b, (d), (a), (e) < (d), (a), (e), c
	30대 ^b	4.16	0.855		
	40대 ^c	4.43	0.781		
	50대 ^d	4.26	0.899		
	60대 이상 ^e	4.33	0.889		
파견활동 종료 단원들을 지원하기 위한 개발협력 관련 기관들 간 네트워크를 구성해야 한다.(네트워크 구성)	20대 ^a	4.35	0.761	2.112*	b, (a), (d), (c) < (a), (d), (c), e
	30대 ^b	4.27	0.844		
	40대 ^c	4.46	0.768		
	50대 ^d	4.43	0.810		
	60대 이상 ^e	4.50	0.833		
해외 파견활동 중 생성된 개인의 결과물들이 콘텐츠(도서발간, 다큐멘터리, 포트폴리오 등)화 될 수 있도록 지원해야 한다.(파견활동 콘텐츠화)	20대 ^a	4.25	0.826	4.622***	b < a, d, e, c
	30대 ^b	3.97	1.106		
	40대 ^c	4.32	0.920		
	50대 ^d	4.28	0.809		
	60대 이상 ^e	4.29	0.795		
해외 파견활동 종료 후 현지에 체류를 희망하는 자들을 위한 현지 진출 한국 공공기관 및 현지 한국기업의 취창업 멘토링, 컨설팅	20대 ^a	4.33	0.780	8.810***	b < a, (e), (d) < (e), (d), c
	30대 ^b	4.10	1.066		
	40대 ^c	4.60	0.661		

등 지원이 동반되어야 한다.(체류 희망자 지원)	50대 ^d	4.52	0.719		
	60대 이상 ^e	4.50	0.756		
개발 협력 기관 및 기업 연계, 취업 프로그램을 개발해야 한다.(취업 프로그램 개발)	20대 ^a	4.43	0.749	7.823***	b < a, d, e, c
	30대 ^b	4.13	1.032		
	40대 ^c	4.57	0.699		
	50대 ^d	4.47	0.747		
	60대 이상 ^e	4.51	0.707		
학생의 경우 해외 파견활동을 사회봉사 학점으로 인정되어야 한다.(사회봉사학점으로 인정)	20대 ^a	4.12	1.043	6.851***	b, c, (d) < (d), a, e
	30대 ^b	3.62	1.293		
	40대 ^c	3.79	1.372		
	50대 ^d	3.91	1.230		
	60대 이상 ^e	4.15	1.131		
현장실습이 필요한 자격과정 전공 학생들을 위해 해외 파견활동이 현장실습으로 인정되어야 한다.(현장실습으로 인정)	20대 ^a	4.03	1.050	5.179***	b, (c), (d) < (c), (d), e, a
	30대 ^b	3.57	1.361		
	40대 ^c	3.73	1.302		
	50대 ^d	3.87	1.234		
	60대 이상 ^e	4.01	1.156		
정부의 청년해외진출 지원사업에 해외 파견활동 종료 단원을 우선적으로 참여할 수 있도록 제도적 뒷받침이 되어야 한다.(청년해외진출지원사업에 우선권 부여 제도)	20대 ^a	4.26	0.899	1.992*	
	30대 ^b	4.02	0.996		
	40대 ^c	4.20	1.027		
	50대 ^d	4.14	0.958		
	60대 이상 ^e	4.10	0.995		
국민연금 크레딧 제도를 활용, 해외 파견활동 기간 동안의 사회보호 안전망을 가동해야 한다.(사회보호 안전망 가동)	20대 ^a	4.24	0.851	8.380***	b, (a) < (a), (c) < (c), d, e
	30대 ^b	4.06	1.006		
	40대 ^c	4.45	0.827		
	50대 ^d	4.47	0.837		
	60대 이상 ^e	4.54	0.694		

*: p<0.1, **: p<0.05, ***: p<0.01

3) 종사분야에 따른 국제개발협력 생태환경 요인 차이분석

국제개발협력 생태환경 요인 관련 설문문항에 대해 종사분야에 따른 차이를 분석한 결과, 사회 재진입 시 정부의 제도적 지원, 네트워크 구성, 파견활동 콘텐츠화, 체류 희망자 지원, 취업 프로그램 개발에서는 통계적으로 유의미한 차이를 보이고 있다. 차이가 나는 설문문항 모두 ‘국제개발협력 분야에 종사’ 하는 응답자가 ‘그 외 일반 분야에 종사’ 하는 응답자에 비

해 더 높게 인식하고 있다.

다만, 사회봉사학점으로 인정, 현장실습으로 인정, 청년해외진출지원사업에 우선권 부여 제도, 사회보호 안전망 가동 관련 설문문항에서는 종사분야에 따른 차이를 보이고 있지 않다.

<표 121> 종사분야에 따른 국제개발협력 생태환경 요인의 차이분석(t 검정, 공동설문; n=775)

설문문항	항목	평균	표준편차	t
파견활동이 종료된 해외봉사자가 사회에 재진입할 수 있도록 정부의 제도적 지원이 선행되어야 한다. (사회 재진입시 정부의 제도적 지원)	국제개발협력 분야	4.48	0.827	2.196* *
	그 외 일반 분야	4.28	0.815	
파견활동 종료 단원들을 지원하기 위한 개발협력 관련 기관들 간 네트워크를 구성해야 한다.(네트워크 구성)	국제개발협력 분야	4.52	0.790	2.193* *
	그 외 일반 분야	4.33	0.821	
해외 파견활동 중 생성된 개인의 결과물들이 콘텐츠(도서발간, 다큐멘터리, 포트폴리오 등)화 될 수 있도록 지원해야 한다.(파견활동 콘텐츠화)	국제개발협력 분야	4.37	0.886	1.954* *
	그 외 일반 분야	4.18	0.891	
해외 파견활동 종료 후 현지에 체류를 희망하는 자들을 위한 현지 진출 한국 공공기관 및 현지 한국기업의 취창업 멘토링, 컨설팅 등 지원이 동반되어야 한다.(체류 희망자 지원)	국제개발협력 분야	4.55	0.710	2.051* *
	그 외 일반 분야	4.38	0.786	
개발 협력 기관 및 기업 연계, 취업 프로그램을 개발해야 한다.(취업 프로그램 개발)	국제개발협력 분야	4.58	0.603	2.751* **
	그 외 일반 분야	4.39	0.761	
학생의 경우 해외 파견활동을 사회봉사 학점으로 인정되어야 한다.(사회봉사학점으로 인정)	국제개발협력 분야	3.96	1.290	0.723 *
	그 외 일반 분야	3.86	1.223	
현장실습이 필요한 자격과정 전공 학생들을 위해 해외 파견활동이 현장실습으로 인정되어야 한다. (현장실습으로 인정)	국제개발협력 분야	3.81	1.299	-0.046 *
	그 외 일반 분야	3.81	1.230	
정부의 청년해외진출 지원사업에 해외 파견활동 종료 단원을 우선적으로 참여할 수 있도록 제도적 뒷받침이 되어야 한다. (청년해외진출지원사업에 우선권 부여 제도)	국제개발협력 분야	4.19	0.929	0.301 *
	그 외 일반 분야	4.16	0.941	
국민연금 크레딧 제도를 활용, 해외 파견활동 기간 동안의 사회보호 안전망을 가동해야 한다. (사회보호 안전망 가동)	국제개발협력 분야	4.41	0.868	0.686 *
	그 외 일반 분야	4.34	0.838	

*: p<0.1, **: p<0.05, ***: p<0.01

4) 희망취업분야에 따른 국제개발협력 생태환경 요인 차이분석

국제개발협력 생태환경 관련 공동 설문문항에 대해 사회봉사학점으로 인정과 현장실습으로 인정에 대한 설문문항에 대해서는 희망취업분야에 따른 차이를 보이고 있지 않다. 그 외 사회 재진입시 정부의 제도적 지원, 네트워크 구성, 파견활동 콘텐츠화, 체류 희망자 지원, 취업 프로그램 개발, 청년해외진출지원사업에 우선권 부여 제도, 사회보호 안전망 가동 설문문항에 있어서는 적어도 유의수준 0.1에서 통계적으로 유의미한 차이를 보이고 있다. 이러한 차이를 보이는 모든 설문문항에 있어서 ‘국제개발협력 분야’를 희망취업으로 응답한 경우가 ‘그 외 일반 분야’를 희망취업으로 응답한 사람들에 비해 더 높은 평균을 보이고 있다. 전반적으로 ‘국제개발협력 분야’ 응답자들이 귀국 단원이 사회에 재진입하기 위한 환경 및 제도의 개선에 더 찬성하는 경향을 보인다고 하겠다.

<표 122> 희망취업분야에 따른 국제개발협력 생태환경 요인의 차이분석(t검정, 공동설문; n=775)

설문문항	항목	평균	표준편차	t
파견활동이 종료된 해외봉사자가 사회에 재진입할 수 있도록 정부의 제도적 지원이 선행되어야 한다. (사회 재진입시 정부의 제도적 지원)	국제개발협력 분야	4.49	0.712	2.945* **
	그 외 일반 분야	4.29	0.834	
파견활동 종료 단원들을 지원하기 위한 개발협력 관련 기관들 간 네트워크를 구성해야 한다. (네트워크 구성)	국제개발협력 분야	4.55	0.717	2.331* *
	그 외 일반 분야	4.39	0.786	
해외 파견활동 중 생성된 개인의 결과물들이 콘텐츠(도서발간, 다큐멘터리, 포드폴리오 등)화 될 수 있도록 지원해야 한다. (파견활동 콘텐츠화)	국제개발협력 분야	4.38	0.797	1.975* *
	그 외 일반 분야	4.23	0.855	
해외 파견활동 종료 후 현지에 체류를 희망하는 자들을 위한 현지 진출 한국 공공기관 및 현지 한국기업의 취업 멘토링, 컨설팅 등 지원이 동반되어야 한다. (체류 희망자 지원)	국제개발협력 분야	4.56	0.671	2.544* *
	그 외 일반 분야	4.40	0.775	
개발 협력 기관 및 기업 연계, 취업 프로그램을 개발해야 한다. (취업 프로그램 개발)	국제개발협력 분야	4.63	0.575	3.659* **
	그 외 일반 분야	4.42	0.763	

설문문항	항목	평균	표준편차	t
학생의 경우 해외 파견활동을 사회봉사 학점으로 인정되어야 한다. (사회봉사학점으로 인정)	국제개발협력 분야	4.00	1.276	0.412
	그 외 일반 분야	3.96	1.184	
현장실습이 필요한 자격과정 전공 학생들을 위해 해외 파견활동이 현장실습으로 인정되어야 한다. (현장실습으로 인정)	국제개발협력 분야	3.91	1.280	0.415
	그 외 일반 분야	3.87	1.226	
정부의 청년해외진출 지원사업에 해외 파견활동 종료 단원을 우선적으로 참여할 수 있도록 제도적 뒷받침이 되어야 한다. (청년해외진출지원사업에 우선권 부여 제도)	국제개발협력 분야	4.30	0.867	1.774*
	그 외 일반 분야	4.15	1.010	
국민연금 크레딧 제도를 활용, 해외 파견활동 기간 동안의 사회보호 안전망을 가동해야 한다. (사회보호 안전망 가동)	국제개발협력 분야	4.52	0.737	2.869* **
	그 외 일반 분야	4.32	0.849	

*: p<0.1, **: p<0.05, ***: p<0.01

5) 잠재적 참여자들의 해외체류 경험에 따른 국제개발협력 생태환경 요인 차이분석

제일 낮은 평균값이 3.93으로 나타난 국제개발협력 생태환경 요인과 해외 체류 경험 기간 간 관계는 전 참여자가 전적으로 동의하는 요인들이지만 ‘현지 체류 희망자에 대한 지원’ 항목에 있어서는 두 집단 간 유의수준 0.01에서 제일 큰 폭의 차이(4.683)가 있는 것으로 나타났다. 특히 두 집단 간의 차가 +로 1년 미만 해외 체류 경험자들이 국제개발협력 생태환경 변화의 필요성에 더 동의하는 것으로 보인다.

<표 123> 해외 체류 경험 기간에 따른 국제개발협력 생태환경 요인 차이분석(t검정, 잠재적 참여자용; n=333)

설문문항	구분	평균	표준편차	t
파견활동이 종료된 해외봉사자가 사회에 재진입할 수 있도록 정부의 제도적 지원이 선행되어야 한다. (사회 재진입시 정부의 제도적 지원)	1년 미만	4.19	.755	2.763***
	1년 이상	3.91	.918	
	전체	4.11	0.824	
파견활동 종료 단원들을 지원하기 위한 개발협력 관련 기관들 간 네트워크를 구성해야 한다. (네트워크 구성)	1년 미만	4.32	0.708	-0.016
	1년 이상	4.32	0.882	
	전체	4.29	0.818	

설문문항	구분	평균	표준편차	t
해외 파견활동 중 생성된 개인의 결과물들이 콘텐츠(도서발간, 다큐멘터리, 포트폴리오 등)화 될 수 있도록 지원해야 한다.(파견활동 콘텐츠화)	1년 미만	4.12	0.921	1.510
	1년 이상	3.91	1.209	
	전체	4.05	1.011	
해외 파견활동 종료 후 현지에 체류를 희망하는 자들을 위한 현지 진출 한국 공공기관 및 현지 한국기업의 취창업 멘토링, 컨설팅 등 지원이 동반되어야 한다.(현지 체류 희망자 지원)	1년 미만	4.29	0.776	4.683***
	1년 이상	3.63	1.294	
	전체	4.09	1.011	
개발 협력 기관 및 기업 연계, 취업 프로그램을 개발해야 한다. (취업 프로그램 개발)	1년 미만	4.31	0.787	3.673***
	1년 이상	3.79	1.291	
	전체	4.16	0.996	
학생의 경우 해외 파견활동을 사회봉사 학점으로 인정되어야 한다.(사회봉사학점으로 인정)	1년 미만	4.17	0.954	3.184***
	1년 이상	3.70	1.308	
	전체	3.98	1.116	
현장실습이 필요한 자격과정 전공 학생들을 위해 해외 파견활동이 현장실습으로 인정되어야 한다. (현장실습으로 인정)	1년 미만	4.07	0.995	2.664***
	1년 이상	3.67	1.281	
	전체	3.93	1.120	
정부의 청년해외진출 지원사업에 해외 파견활동 종료 단원을 우선적으로 참여할 수 있도록 제도적 뒷받침이 되어야 한다. (청년해외진출지원사업에 우선권 부여 제도)	1년 미만	4.09	0.922	2.732***
	1년 이상	3.72	1.176	
	전체	3.98	1.030	
국민연금 크레딧 제도를 활용, 해외 파견활동 기간 동안의 사회보호 안전망을 가동해야 한다. (사회보호 안전망 가동)	1년 미만	4.13	0.930	2.118**
	1년 이상	3.84	1.155	
	전체	4.03	0.989	

※: p<0.1, **: p<0.05; ***: p<0.01

3. 국외 사례

3.1 미국 Peace Corps

NCE(Non-Competitive Eligibility, 연방공무원 특별채용) 제도가 귀국 단원의 생태환경에 어떻게 기여하는지에 대해 사례를 보고자 한다. NCE는 자격을 갖춘 귀국 단원 및 전문봉사단원(Peace Corps Response)이 연방 직원에게 열려있는 일자리를 신청하고 기회를 제공받는 특별한 고용 제도로, 봉사활동 종료 후 1년간 유효하며 진학과 군복무 시 2년이 연장되어 3년간 유효하다.

“귀국 단원들은 Peace Corps가 주최하는 커리어 페어에서 NCE가 연방정부의 대규모 고용 기회를 활용할 수 있기 때문에 귀국 후 도움이 되는 혜택이 된다고 합니다. 또한, NCE는 자격이 있는 사람들을 위해 합리적이고 덜 경쟁력 있는 채용 과정을 제공하기 때문에, 연방 정부에서 일하는 것을 선택하는 귀국 단원들 사이에서 매우 인기가 있습니다. 또 다른 이점은 RCPV(귀국 단원) 일자리 커리어 링크에 게시된 일자리의 30~40%가 NCE 일자리라는 점입니다. NCE는 RCPV 핸드북에 충분히 설명되어 있고, 자격, 기간 연장, 경쟁력 있는 서비스 직위 및 미래의 연방 고용주에게 NCE 질문에 대한 답변을 제공하고 있습니다.
(직원 A 질문지 답변)”

“귀국 후 취업하기 위해 NCE를 사용했습니다. USAjobs.gov의 여러 자리에 지원했고 결국 연방정부 직원에게 NCE가 있는 사람을 고용하려고 한다는 연락을 받았습니다. 봉사를 마친 지 약 7개월 후에 그 자리에 입사했습니다. (귀국 단원 B 질문지 답변)”

“면접은 전화로 이루어졌고 면접관이 저의 자격에 대해 이야기하기보다는 저의 업무에 대해 이야기하는 것으로 구성되었습니다. 다른 사람들이 연방 서비스를 받기 위해 얼마나 열심히 노력하는지 고려할 때 그것이 너무 쉬웠다고 생각했던 것을 기억합니다. 이미 단원으로 파견받기 전부터 NCE에 대해 알고 있었습니다. 8년이 지난

지금도 연방정부와 함께 일하고 있으며 매우 감사하게 생각합니다.
(귀국 단원 C 질문지 답변)”

“저는 귀국해서 귀국 단원에게 주어지는 장학금을 받고 대학원에
다녔습니다. 졸업 후에는 Peace Corps에 이메일을 보내 NCE를
재활성화한 뒤에 USAjobs.gov에서 일자리를 지원하였습니다. 이를 통해
Peace Corps에 취업을 하였습니다. (귀국 단원 D 질문지 답변)”

Peace Corps 담당자의 의견에서 뿐만 아니라 실제로 답변을 준 귀국 단
원들에게서도 NCE 제도가 인기가 많음을 알 수 있다. 이 제도에 대한 안내
는 귀국 단원들에게 제공되는 핸드북에 있고, 여기에는 인터뷰할 때 예상
답변까지 제공하고 있음을 볼 수 있다. 또한 커리어 페어나 커리어 컨퍼런
스에서도 NCE를 어떻게 활용하는지 안내하므로 이 제도 사용을 적극적으로
권장하고 있다. 한 해에 몇 퍼센트의 귀국 단원이 NCE를 활용하여 취업
하는지 자료와 담당자로부터는 답을 얻지 못 했지만 RCPV(귀국 단원) 커리
어 링크에 게시된 일자리의 30~40%가 NCE 공고라고 담당자가 말한 것을
보면 귀국 단원의 NCE 활용가능성이 높고 연방정부에서 귀국 단원 고용을
선호하고 있음을 짐작할 수 있다. 연방정부 공무원으로써 귀국 단원의 어떤
점을 인정하고 있는지 다음 사례에서 일면을 볼 수 있다.

“Peace Corps 커리어 컨퍼런스에서 이력서·인터뷰 세션, 정부기관과의
직업박람회에 참석했고 NCE를 사용할 수 있는 방법들을 소개
받았습니다. 여러 기관에 지원서를 제출했고 미네애플리스 여권국에
취업되었습니다. 채용팀에서 말하길 **여기 신입직원 중 약 40%가 NCE를
사용한 귀국봉사단원**이라고 합니다. 미네애플리스 여권국의 랜달
메리테스 국장은 “우리 기관에 강력한 Peace Corps 단원들이 주둔해
매우 다행스럽게 생각한다. **귀국 단원들은 긍정적인 에너지, 강한 직업
윤리, 외국어 능력, 문화 전반에 걸친 민감성을 제공한다.**”고 말합니다.
나는 미네애플리스 여권부에서 일하면서 여러 가지 혜택이 주어진다
는 것을 알게 되었습니다. 연방 학자금 대출 상환 프로그램, 대학 학점을
위한 무료 온라인 과정, 의료 보험, 개별화된 경력개발 계획에 대한
접근이 포함되고, **Peace Corps에서의 근무 시간을 은퇴와 휴가 적립
일정에 적용할 수 있다**는 것을 알았습니다. 가장 흥미로운 혜택 중

하나는 국무부 공무원들이 Mustang 프로그램을 통해 3년 안에 해외
근무를 신청할 수 있도록 하는 특별 옵션이었습니다. 점점 더 많은 연방
인사부서가 NCE정책을 알아가고 있고, 외무부 국장 Arnold Chacon은
2015년 12월 “Peace Corps 귀국 단원과 VISTA 졸업생들은 오랫동안
국무부에서 강력한 입지를 유지해 왔습니다. 그들은 **직장에 독특한
경험을 가져다주고 상자 밖에서 생각함으로써 문제를 해결할 수
있습니다. 그들의 광범위한 기술은 국제 문제를 해결하고 다양한 문화와
상호 작용하기 위해 노력하는 정부 기관에서 매우 중요합니다.** 이것은
세계화 세계에서 더 자주 발생하는 민감한 이문화 상황을 조작 할 때
특히 그렇습니다. 이러한 자질은 National Service의 고용주가 직원에서
찾고 있는 핵심 가치를 구현합니다.” 라고 말했습니다. (Matthew
Kennedy)²⁶²⁾”

미국인들은 전반적으로 Peace Corps 귀국 단원에 대한 존경심이 있으며,
그들이 한 경험을 높이 평가하고 있음을 알 수 있다. Peace Corps가 연방정
부 소속이고 Peace Corps 봉사단으로 활동하는 것이 연방정부 내에서 경력
을 쌓는 것이며 NCE제도 등 연방공무원이 받는 혜택을 귀국 단원이 받는
것을 사회적으로 인정하고 있다.

“저는 Peace Corps가 연방 정부기관이고 봉사단에 참여하는 것이
잠재적으로 해외에서 일하거나 **미국 정부 내에서 직업/경력을 쌓을 수
있는 문을 열 수 있어서 좋다고** 생각했습니다. 대학원에도 관심이 있었기
때문에 귀국 단원에게 주는 혜택과 대학원 진학도 매력적이었습니다.
(귀국 단원 D 질문지 답변)”

코이카 해외봉사단도 관용여권을 갖고 각국에 파견되어 한국을 대표하여
봉사활동을 한다. 그러나 미국처럼 공무원으로의 경력인정이 되지 않는다.
물론 NCE 같이 공무원이 되는데 혜택이 주어지는 것도 아니다. 세계화 시
대에 다양한 이문화 상황이 민감해질 때 봉사단의 독특한 경험을 통한 국
제적 자질이 정부기관에서 중요해지고 있다. 우리나라도 귀국 단원의 경험
과 전문성을 살리는 일자리를 대상으로 공무원특별채용을 추진할 것을 제
안한다. 이 제도가 실시된다면 귀국 단원에게는 취업선택의 폭이 다양해지

²⁶²⁾ Peace Corps 홈페이지, Corps to Career: How I used noncompetitive eligibility to get a federal job,
<https://www.peacecorps.gov/stories/corps-career-how-i-used-noncompetitive-eligibility-enter-state-department/>

고 공무원이 되기 위해 봉사단에 지원하는 경우도 생길 것이다. 또한 귀국 단원들이 공무원으로 일하면서 다른 공무원들의 글로벌 마인드가 높아지는 긍정적 변화도 기대된다. 봉사기간만큼 공무원 경력으로 인정하는 제도도 함께 추진되는 것이 좋겠다.

이어서 세 번째 특징으로 Third Goal Program에 대해서 어떤 활용 사례들이 있는지 보겠다. Peace Corps의 제3의 목표인 ‘봉사단원의 경험을 미국인들에게 공유하여 다른 문화에 대한 이해를 증진’ 시키기 위해 귀국 단원들은 Peace Corps 주간행사나 학교방문 프로그램과 같은 행사에서 미국인들에게 경험을 공유하고, Peace Corps는 이런 행사들을 지원하며 귀국 단원의 참여를 적극 격려한다.

“저는 *Peace Corps*에 대해 소개하기 위해 대학원에서 열린 행사에서 패널로 봉사했고 *Washington DC*에서 열린 *RPCV*(귀국 단원) 컨퍼런스도 참석했습니다. 또한 취업 박람회에서 중학생들에게 *Peace Corps*에 대해 이야기하기도 했습니다. (귀국 단원 A 질문지 답변)”

“저는 봉사 후 여러 *Third Goal*에 참여했습니다. 지역 도서관과 초등학교, 고등학교에서 강연을 했습니다. 저는 *Peace Corps*의 목표와 자원봉사자로 완수한 일에 대해 설명하고 현지의 문화에 대한 정보를 공유했습니다. (귀국 단원 B 질문지 답변)”

“저의 주변 사람들에게 *Peace Corps*에 대해 관심 있는 사람들이 있었다면 다 이야기했습니다. *RPCV* 네트워킹은 항상 이용하여 다른 귀국 단원들과 연락하고 있습니다. (귀국 단원 C 질문지 답변)”

“대학원 다닐 때 동기가 *Peace Corps* 캠퍼스 리크루터였기 때문에 대학 모임에서 패널로 많이 도왔습니다. *Peace Corps*에 대해 학생들(주로 고등학교)과 대화할 수 있음을 나타내는 “*Speakers Match*”라는 웹사이트가 있습니다. 저는 이 웹사이트를 사용하지 않았지만 내 지역에서 많이 사용합니다. (귀국 단원 D 질문지 답변)”

귀국 단원들이 Third Goal을 실천하는 일이 일상화되어 있음을 볼 수 있다. 크건 작건 관련 행사들이 주변에서 많이 개최되고 지역사회모임에서 경험을 이야기하기도 하고 단원 스스로 파티 같은 모임을 조직하여 Third

Goal에 참여하기도 한다. 학교에 가서 봉사단 경험을 소개하는 World Wise Schools의 Speakers Match가 대표적인 Third Goal Program인데 귀국 단원들이 이 활동에 무보수로 참여한다. 이 프로그램 참여를 통해 귀국 단원들은 봉사활동경험에 대한 자부심과 사회에서 인정받고 있음을 느끼고 사회에 환원할 기회와 소속감을 갖는다. Peace Corps는 제3의 목표 달성 뿐 아니라 가치 있는 홍보활동을 할 수 있다. 이 활동은 학생들을 잠재적인 지원자가 되게 하고 있는 것이다.

“중학교 1학년 사회수업에서 처음으로 *Peace Corps* 단원이 되고 싶다고 마음을 먹었습니다. 아직도 그날을 생생하게 기억하고 있어요.

아프리카에서 온 *Peace Corps* 귀국 단원이 사회 수업반을 방문한 겁니다.

아프리카의 멋진 물건들과 그곳에서 찍은 사진들 그리고 그녀의 연설이 반 전체를 사로잡았어요. 10년이 지나 나는 교육봉사단으로 몽골로

갔습니다. 중1때의 *Jacqueline Watson* 선생님을 찾았고 선생님의 제안대로 그녀의 학생들과 몽골의 학생들이 편팔을 하게 되었습니다.

몽골에 있는 학생들은 영어로 글을 쓰고 읽는 것을 연습하고 미국의 문화도 배우며 그들이 살고 있는 마을 이외에 다른 넓은 세상이 있다는 것을 알게 되었습니다. 나는 귀국 후에 왔던 선생님을 찾아뵙고 그녀가 가르치는 수업에서 제3의 목표 활동을 했고 다음 *Peace Corps* 단원이 될

학생들에게 열정을 심었길 바랐습니다. (*Ashley Baek*)” ²⁶³⁾

“중학생 때 버먼트 작은 마을에 모코로에서 봉사했던 *Peace Corps* 단원이 학교를 방문했습니다. 단원은 모코로의 문화, 그가 한 일에 대해 이야기했고 모코로에 있었을 당시 해와 모래를 피하기 위해 사용했던 스카프를 가져와 학생들에게 사용방법을 알려주었습니다. 다른 문화에 대한 이야기를 들었던 것도 처음이었고 해외에 나가서 봉사를 할 수 있다는 것에 흥분되었습니다. 그 후 10년간 귀국 단원들이 개최하는 행사에 참석하였고 고등학교와 대학교 때는 단원들을 직접 만날 수 있는 기회들이 있었습니다. 알면 알수록 더 흥미로웠고 결국 봉사단원이 되었습니다. 필리핀에서 봉사활동 중에 잠시 본국에 들어왔을 때 *Third Goal Talks*의 기회가 있어서 네 군데를 방문하여 저의 경험을 나눴는데

²⁶³⁾ Peace Corps 홈페이지, My Peace Corps dream started in seventh grade, <https://www.peacecorps.gov/stories/my-peace-corps-dream-started-seventh-grade/>

그중 제가 나온 중학교도 방문했습니다. 제3의 목표 강연에서 사람들은 제 이야기에 진심으로 관심이 많았고 나중에 더 많은 질문으로 저에게 다가왔습니다. 버먼트 작은 마을에서 제가 모로코 귀국 단원에게 받은 씨앗을 누군가에게 심어줬다는 것에 자긍심을 느낍니다.

(Carrie Harvey)²⁶⁴⁾

“World Wise Schools는 Peace Corps의 또 다른 프로그램으로, 글로벌 역량을 증진하기 위한 교육 자원을 제공함으로써 세계에 대해 미국인을 가르치는 Peace Corps의 제3의 목표를 촉진합니다. 1989년에 설립된 Paul D. Coverdell World Wise Schools 프로그램은 Peace Corps 자원봉사 경험을 바탕으로 수업 계획, 활동 및 이벤트를 통해 글로벌 학습을 촉진하는 데 전념하고 있습니다. World Wise Schools는 지난 30년 동안 수만 명의 교사가 신청했습니다. (직원 A 질문지 답변)”

World Wise Schools의 Speakers Match가 학생들에게 미치는 영향력에 대해서 알 수 있고, 많은 교사들이 이 프로그램을 신청하고 있다는 것도 알 수 있다. 이 제3의 목표에 참여하는 귀국 단원들의 수는 매년 5천명에 이르고 있음을 앞에서 보았다. 강의 준비를 위해서 Speakers Match 모범 사례와 학생들의 문화 간 인식 및 커뮤니케이션 기술을 강화할 수 있는 리소스를 World Wise Schools에서 제공하고 있다.

Peace Corps에는 Third Goal을 담당하는 사무소(The Office of Third Goal)가 있어서 제3의 목표 프로그램을 담당할 뿐만 아니라 단원이 귀국하면서 커리어 자원으로 전환되도록 돕는 것을 포함하여 귀국 단원에 대한 구체적인 지원을 제공한다. 이들이 하는 활동에 대해 Peace Corps 직원A의 질문지 답변에서 아래와 같이 설명했다.

- Peace Corps 서비스와 NCE의 이점을 홍보하여 고용주(공공, 비영리 및 기업 조직)가 귀국 단원을 고용하도록 한다.
- National Peace Corps Association을 포함한 전국의 귀국 단원 그룹과 협력하여 제3의 목표와 커리어 이벤트·활동을 지원한다.

- 귀국 단원 고용, 교육 및 기타 사후 전환 문제를 지원하기 위한 Peace Corps 서비스의 공식 문서를 생성한다.
- RPCV(귀국 단원) 포털, 설문 조사, 포커스 그룹을 통해 RPCV 연락처 정보 및 기타 데이터를 유지한다.

The Office of Third Goal이라는 귀국 단원의 사후관리를 전담하는 부서가 있어서 봉사활동을 마치고 귀국한 단원들의 적응과정을 돕는다. 봉사경험이 커리어가 될 수 있도록 지원하고 취업의 기회를 늘릴 수 있도록 하며 Peace Corps와의 연계를 이어가도록 하고 있다. 제3의 목표 프로그램에 참여하면서 귀국 단원들은 Peace Corps의 목표에 부합하는 일을 계속 하고 있다는 소속감을 갖게 되고, 자신의 경험을 주변에 공유하면서 사회 환원의 건강한 기능을 하는 것이다.

코이카 귀국 단원들에게도 Third Goal 프로그램과 같은 활동을 활성화시킬 것을 제안한다. 홈페이지를 통해 방문이 가능한 단원과 중·고등학교를 매칭시키고, 귀국 단원과의 만남으로 학생들이 국제개발협력 분야에 관심을 갖게 되고 진로에 대해 고민하는 학생들은 새로운 길을 보게 되며 이들에게 잠재적인 봉사자의 가능성을 심는 기회가 될 것이다.

3.2. 일본 JOCV

JICA는 귀국 단원의 진로를 지원하기 위한 여러 제도 중 진로상담사 제도가 효과적으로 보인다. 일본 전국에 있는 JICA 사무소에 진로상담사가 있어 귀국 단원의 진로 개척에 대한 상담을 한다. 진로 상담사가 이력서와 직무 경력서를 심사해주고, 취업과 진학에 관한 각종 정보를 제공하며, 귀국 단원의 진로 결정까지 지원한다. 봉사단 경험을 활용한 경력개발을 개별적으로 상담할 수 있고 구체적인 진로계획이 가능하여 귀국봉사단의 국내 정착을 효과적으로 지원하고 있다.

“귀국 후 단원에게는 연수 및 세미나, 진로 정보 제공, 지방자치단체 특혜 등의 혜택이 주어집니다. 무엇보다 ‘자기 성찰(self-reflection)’ 세션이 가장 높은 만족도를 얻고 있는 것으로 나타났습니다. 자기성찰

²⁶⁴⁾ Peace Corps 홈페이지, Planting Seeds: Third Goal talks in rural Vermont, <https://www.peacecorps.gov/stories/planting-seeds-third-goal-talks-rural-vermont/>

세션은 그룹 작업을 통해 서로에게 피드백을 제공하는 시간입니다. 이 세션을 통해 귀국 직원들은 JICA 봉사자로서의 경험을 사회에 어떻게 기여할 수 있는지 더 넓은 시야로 생각하는 시간을 갖습니다. 또한 귀국 직원의 일정 비율이 일본 전역의 JICA 센터에 배정된 진로상담사의 존재에 감사하고 있었습니다. 그들의 조언은 해외에서의 경험을 다양한 방법으로 활용할 수 있는 방법을 찾는 데 도움이 되었습니다. 2019년에는 2,482명의 귀국 직원들이 진로상담사와 만났습니다.

(직원 A 질문지 답변)”

한 해에 2,500명가량의 귀국 직원들이 진로상담사를 만나고 있다는 점에 서 직원들이 귀국 후에 느끼는 부적응 상황에 진로상담사가 적절하게 역할을 하고 있음을 알 수 있다. 자기성찰 세션 역시 자신의 경험을 어떻게 활용할 수 있을지 생각하는 시간이 되므로 귀국 후 적응에 도움이 될 것이다. 이 두 가지 모두가 미래를 계획하는데 도움이 되고 심리적 안정을 가져오는 제도로 보인다.

또한 1년에 네 차례 지자체와 기업체의 채용담당자들이 참여하고 귀국 직원 전원이 30초 스피치를 하여 직원의 경험을 어필할 수 있는 기회로 취업의 장이 마련되는 채용교류회와 교사 및 지자체 공무원 채용 시험에서 특혜를 주는 특별 채용 제도는 실질적인 취업의 기회를 만들고 있다.

“지방자치단체와 기업의 교류회에서는 취업 기회로 이어지는 경우도 있고, 직원들이 취업하는 데 그들의 경험을 어필하는 방법을 배울 수 있는 좋은 기회가 되기도 합니다. (직원 A 질문지 답변)”

Takahiro Okamoto씨는 중학교 체육과목 대리교사로 일하면서 대학을 졸업하고 JOCV가 되었다. 그는 스포츠에서 자신의 기술을 사용하여 국제적인 공헌을 할 수 있기를 바라며 자원했고, 파라과이 육상 협회의 육상 코치로 파견되었다. 귀국 후에 Okamoto씨는 교토시 공무원 시험에 합격하여 교토 시에서 근무를 하고 있다. 그는 JOCV 귀국 직원에게 할당된 직책 중 하나에 고용된 것이다. 그는 공무원으로 일하는 것에 대해 긴장했지만 그가 봉사단원으로 파라과이에서 배운 것이 직장에서 크게 도움이 되어 다른 사람들의 입장에서 생각하는 융통성과 예상하지 못하는 일들이 닥쳐도 당황하지 않는 용기가 생겼다고 했다.²⁶⁵⁾

JOCV 귀국 직원들의 직접적인 답변을 들을 기회는 없었지만 이러한 채용지원 제도가 취업률을 높이는데 실제적인 효과가 있는 것은 앞의 JOCV 현황에서 말한 설문조사 결과가 잘 보여주고 있다. 2017년 4월 1일부터 2018년 3월 31일 사이에 귀국한 청년봉사단 978명을 대상으로 귀국 후의 진로상황에 대한 설문조사 결과, 응답한 810명의 취업률이 복직(22.1%)과 복학·진학(9.5%), 비상근직(7.5%)을 포함하면 96.8%로 매우 높았다.²⁶⁶⁾ 새로 취업한 현황에서도 상위는 민간기업, 지방정부의 교사와 공무원이어서 이들 기관과의 연계가 취업에도 큰 효과가 있음을 알 수 있다. 2017 회계연도에는 귀국한 직원들에게 민간기업 등의 일자리 제의가 총 1,925개가 있었고, 2018 회계연도에 1,482개의 제의가 있었던 것을 보면 취업시장이 넓다는 것을 알 수 있고, 기업체와 지자체 등과의 파트너십이 많은 역할을 하고 있다는 것을 알 수 있다.

코이카도 귀국봉사단원들에게 취업의 기회를 높일 수 있는 제도를 갖추기 위해 대학, 기업체, 지자체와 연계하는 제도를 발굴하는 노력이 필요하다.

3.3. 영국 VSO

VSO에서는 귀국봉사단원들에게 네트워크에 참여하거나 구성하도록 돕고 있다. 이 네트워크를 통해 귀국 후에도 봉사활동을 계속 할 수 있어서 직원은 자신의 경험을 사회에 환원할 수 있는 기회를 가지며 귀국 후 적응에도 도움이 된다. Supporter groups, Action at Home, National Youth Engagement Networks(NYEN)가 대표적이다. 네트워크를 통해 어떤 일을 하는지 살펴보고자 한다.

“귀국 직원의 네트워크 형성을 지원하기 위해 VSO는 직원들이 기획하는 다양한 이벤트를 재정적으로 지원하고 ‘귀국 직원의 날’을 개최하고 취업의 자리도 마련합니다. (직원 A 인터뷰 답변)”

²⁶⁵⁾ 일본 외무부 홈페이지, Learning flexibility and courage in Paraguay, <https://www.mofa.go.jp/policy/oda/white/2014/html/topics/topics04.html>

²⁶⁶⁾ 2018.4.1.~2019.3.31. 사이에 귀국한 청년단원들 973명(766명 응답) 대상으로 조사한 결과에서도 95.6%의 높은 취업률이 나왔다. (https://www.jica.go.jp/volunteer/obog/career_support/careerinfo/ 참조)

“ICS(청년봉사단) 귀국 단원 전체로 볼 때, 제 생각에는 파견 후에 꽤 다양한 수준의 참여가 있습니다. 조직과 완전히 단절되어 VSO의 임무 또는 커뮤니티 참여를 계속하지 못하는 단원이 있는 반면에, 많은 사람들은 ICS와 VSO와 연락을 유지하고, 행사에 참석하고, 이 분야에서 일을 시작하는 등 매우 활동적으로 그들의 지역사회활동에 참여하고 있는 걸 알고 있습니다. 전반적으로 귀국 단원들이 지역사회에서의 참여도가 상당히 증가했다고 생각합니다. (귀국 단원 B 질문지 답변)”

“VSO 귀국 단원은 VSO 필리핀 프로젝트를 지원하는 그룹을 조직했습니다. 태풍, 지진 등과 같은 비상시에는 귀국 단원들이 피해지역사회를 돕기 위한 구호 활동을 합니다. 국제 자원봉사자의 귀국 단원들도 활동들을 같이 했습니다. (다른 VSO 귀국 단원들을 만나 다시 연결할 수 있는 기회였습니다.) 귀국 단원은 VSO의 도움을 받아 자원봉사에 관심이 있는 전문가를 위해 소규모 그룹 미팅을 주관합니다. (귀국 단원 C 질문지 답변)”

ICS는 자신의 지역사회의 중요한 일에 참여하는 활동적인 젊은이들의 네트워크를 만들었다. 국가 청소년 참여 네트워크(National Youth Engagement Networks, 이하 NYEN)는 탄자니아, 네팔, 방글라데시, 캄보디아, 우간다, 영국에 설치되었다. NYEN은 젊은 사람들에게 다음을 제공한다.

- ICS와 비슷한 생각을 가진 젊은이들이 자신의 지역사회에서 행동을 취할 수 있도록 지원
- 신뢰할 수 있는 정보 및 자원봉사의 기회에 접근
- 온라인 교육 및 자원에 액세스하여 자체 개발과 웰빙을 지원
- 같은 생각을 가진 다른 젊은이들과의 네트워킹

NYEN이 수행한 성공적인 조치의 주요 내용은 다음과 같다.

- NYEN 탄자니아는 디지털 미디어를 옹호하는 젊은이들의 능력을 향상시키는데 초점을 맞췄다. 이를 통해 디지털 공간에서 장애인의 권리에 대한 인식 제고와 기후 변화를 포함한 몇 가지 이슈에 집중할 수 있게 되었다.

- NYEN 네팔은 청년 부문에서 파트너십 구축, 리더십 개발 및 의사 결정에 초점을 맞췄다. 그 결과, 회원들은 국가청소년위원회와 협력관계를 강화했고, UNV, ActionAid를 포함한 NGO기관들과도 파트너십을 강화했다.

NYEN 방글라데시는 SDGs와 연계된 캠페인을 조정하고 지속가능성을 위한 전략적 파트너십을 개발하는데 초점을 맞췄다. 이것은 조기 결혼에 반대하는 캠페인에 대한 인식 증진과 긍정적인 강화로 이어졌고, 행동을 통해 세계적인 목표를 더 잘 인식하게 되었다.

NYEN UK에서 주관한 2019년 국제청소년의 날 행사는 귀국 단원의 ICS 경험을 최대한 활용할 수 있도록 돕기 위해 고안된 다양한 글로벌 이벤트와 함께 청년 취업 능력에 초점을 맞췄다. 영국 행사 참석자의 75%는 7명의 귀국 단원들이 공동으로 기획한 이 날이 자신들의 세상을 뛰어넘었다고 느꼈다. (직원 B 질문지 답변)

토요일 폰카나의 세인트 캐서린 교회 홀에서 ‘큰 카레의 밤(Big Curry Night)’을 보낸 한 자원봉사 단체가 자선기금 960파운드를 모금했다. VSO의 Cardiff 지역 Supporter Group이었다. 그들 중 일부는 귀국 단원으로 이 그룹의 멤버들은 다양한 요리들을 하였다. 식사가 끝난 후 팀원들은 국제적인 테마의 퀴즈대회를 진행하였고, 그날 밤은 추첨으로 마무리되었다. Cardiff VSO 서포터 그룹의 회계 담당자인 필립 챔프너스는 말했다. “Cardiff와 같은 뛰어난 서포터 그룹은 건강, 교육, 생계 분야에 대한 필수 기금과 인식을 전 세계에서 모으고 있습니다. 참석한 사람들은 VSO supporter group의 열정적인 멤버들을 만나기 전까지는 VSO에 대해 들어본 적이 없습니다. 이것은 환상적인 첫인상을 만듭니다!”²⁶⁷⁾

봉사단 프로그램에 대한 최근의 평가 결과, 자원봉사를 마치고 지속적으로 사회행동에 임하는 경향이 강한 귀국 단원들이 있는 것으로 나타났으며, 많은 봉사자들이 다른 사람들에게 자원봉사를 하도록 설득하고, 의식 고양 활동, 멘토링, 세미나를 개최하고 학교에서의 발표를 통해 봉사현장에서 자신이 배웠던 지식을 공유한다고 보고하고 있다. (직원 B 질문지 답변)

²⁶⁷⁾ Journalism, Media and Culture 홈페이지, Pontcanna curry night raises record sum for overseas helpers, <https://jomec.co.uk/thecardiffian/2016/10/25/pontcanna-curry-night-raises-record-sums-charity/>

귀국 후 단원들 간의 네트워크를 통해 모금활동을 하거나 지역사회활동에 참여하기도 하고 수원국 봉사자들은 자국에서 재난구제 활동을 하는 등 빈곤 퇴치라는 VSO의 목표를 달성하기 위해 계속 참여한다는 자부심이 VSO 단원들에게는 크다. 앞 장에서 이미 보았듯이 함께 봉사활동에 참여했던 봉사자들과의 네트워크를 유지하고 있는 ICS 단원이 96.5%²⁶⁸⁾로 매우 높은 비율이었고, 이 네트워크는 개인적·사회적 건강에 긍정적 영향을 미치는 것으로 1인당 연간 2,640파운드(약 394만원)의 가치를 창출하는 것으로 Social Return on Investment Evaluation(투자에 대한 사회적 수익평가)에서 조사되었다.²⁶⁹⁾

실제로 VSO는 귀국 후 제공되는 혜택이 많지 않다. 대부분의 나라에서 귀국 단원에게 지원되는 정착금이 없고 취업을 위한 특별채용 같은 제도도 없다. 많은 혜택이 제공되지 않아도 귀국 단원의 만족감은 높다. 네트워크를 통해 VSO와 계속 연결되어 있고 지원하고자 한다.

“글로벌 시민으로서 혜택 받지 못한 지역사회를 위해 일하고 중요한 문화와 기술을 배운 것은 VSO 봉사활동에서 항상 자랑스럽게 여기는 것입니다. 저는 계속해서 멘토로서 VSO를 지원하고 있습니다. 만약 모국에서 온 새로운 자원봉사자나 제가 활동했던 파트너 국가에 가고자 하는 사람이 있다면, 저는 그들을 도울 것입니다. (귀국 단원 A 질문지 답변)”

“봉사 활동하는 동안과 그 이후에, 기대와 인내심을 갖게 된 것과 같은 저의 발전한 태도가 자랑스롭습니다. 저는 귀국 후 VSO를 계속 지원하고 있습니다. 그곳에서 2년 동안 일하고 있고, 해외에서의 전문적인 자원봉사를 하겠다고 이미 VSO에 지원을 해놓은 상태입니다. (귀국 단원 B 질문지 답변)”

“저는 VSO와 함께 했던 봉사활동기간이 자랑스롭습니다. VSO는 제가 현지 사람들과 정부에 대해 더 많이 이해하도록 도움을 줍니다. 또한 평화 구축, 사회적 결속, 사회적 책임에 대한 더 많은 지식을 얻었습니다. (귀국 단원 C 질문지 답변)”

VSO 봉사자들은 주요 활동가들의 삶에 지속적인 변화를 창출하는데 있어 VSO의 비전, 가치, 작업 방식, 변화 이론, 파트너와의 작업이 미치는 영향을 받고 있다. 그들은 또한 지역사회와 긴밀하게 협력하고, 지역사회와의 통합을 통해 형성된 사람들과의 관계, 지역 문화를 더 깊이 이해하면서 발전된 연대 등 주요 행위자들을 친밀하게 개인적으로 알게 되는 시간을 소중히 여긴다. 이들 중 다수는 VSO에 들어온 것은 변화에 기여하고 싶었기 때문이라고 말하지만, 결국 VSO 경험으로 인해 다양성에 대한 존중, 역경을 이겨낼 수 있는 능력 및 인내력 증가, 시야 확대, 전문 기술 향상 등 자신이 긍정적으로 변화했음을 알게 된다. (직원 A 질문지 답변)

2019/20년 연례 검토 기간 동안, 그 어느 때보다도 더 많은 자원봉사자들이 자신을 활동적인 시민으로 인식했으며, 이는 자원봉사자들이 봉사단 프로그램에서 가치를 평가할 수 있는 또 다른 중요한 강점과 지표이다. (직원 B 질문지 답변)

VSO는 취업이나 진학에 대한 지원보다는 귀국 단원의 빈곤퇴치 활동을 계속할 수 있도록 지원하고 있다. 이를 위해 VSO는 네트워크를 통해 같은 경험을 가진 귀국 단원들과 연결시켜주고 만날 수 있는 장을 열어준다. 귀국 단원들은 봉사에 대한 열정을 계속 유지하고, 함께 활발하게 모국에서 빈곤 없는 세상을 만들 수 있도록 활동한다. 귀국 단원의 만족감이나 자부심이 항상 물질적인 혜택에서 나오는 것은 아니라는 것을 알 수 있다.

3.4. 국외 사례 제안사항

지금까지 미국, 일본, 영국의 사례조사를 통해 각 나라의 특성들이 어떻게 활용되고 어떤 효과가 있는지 보았다. 질문지와 인터뷰 시행 건수가 계획에 미치지 못한 점이 연구의 한계점이 되겠지만 추가질문과 문헌조사로 보충하면서 현실적인 자료들을 수집하고자 하였다. 각 나라에서 시행되고 있는 그 제도들이 우리에게도 실효성이 있는지는 사전에 해야 할 검토만이 아니라 채택하고자 해도 계속 점검해야 할 부분이 있겠지만 그 점이 불편하여 아예 시도하지 않기에는 장점이 많은 제도였다. 그래서 사례조사를 마치며 분석결과로 코이카에 다음과 같은 개선방안을 제안하고 싶다.

²⁶⁸⁾ Elizabeth Cox 외, 2019, VSO International Citizen Service(ICS): Social Return on Investment Evaluation, VSO, p. 29

²⁶⁹⁾ 위의 책, p. 37-38

첫 번째, **대학, 지자체, 기업체 등과 연계하는 제도를 추진**하는 것이다. 미국 Peace Corps의 학자금 대출 면제나 대학원 장학금제도는 대학에서 제공하는 것이다. 대학에서 봉사자를 모집하기 위한 Campus Recruiter 또한 대학에서 고용한다는 것도 보았다. 연방공무원 상해보험 혜택은 노동부에서 제공하는 것이다. 일본 JOCV에는 기업체에서 제공하는 일자리가 매년 1,000~2,000건이 되고 매년 1백 명이 넘는 현직 교사가 봉사단에 참여한다. 봉사단 프로그램이 봉사단이 소속된 기관만이 아니라 사회 전체가 참여하면서 진행되고 있는 것을 알 수 있다. 이러한 시너지 효과를 우리에게서도 기대하고 싶다.

두 번째, **귀국 단원의 네트워킹을 활성화**하는 것이다. 미국 Peace Corps의 World Wise Schools program으로 학교에 가서 봉사활동 경험을 나누는 일이나 영국 VSO의 다양한 귀국 단원들의 활동은 급여를 받고 하는 일이 아니다. 자발적인 활동을 유도하기 위한 노력이 필요하다. 경험을 나누는 일은 홈페이지에 강의 신청자와 강의를 하겠다는 귀국 단원을 연결하는 장치만 만들면 가능하다. 물론 활성화하기까지 홍보와 필요한 자료를 사이트에 업로드하는 일도 있어야 하겠지만 간단하게 시작할 수 있는 일이다. 그렇게 지역 활동이 시작되면서 귀국 단원의 지역 모임이 구성될 가능성도 높아질 것이다. 자발적인 활동에 참여하면서 해외 봉사 단원이었던 자부심이 현재형이 되고 또 다른 사회 환원을 하는 행동으로 나아가게 할 수도 있다.

세 번째, **다양성을 추구**하는 것이다. 영국 VSO의 봉사자들은 전 세계를 대상으로 선발되고 있다. 그만큼의 다양성은 힘들겠지만 수원국 봉사단이나 의원 봉사단은 고려해 볼 만하다. 특히 수원국에서 봉사자를 모집하는 것은 파견국이나 수원국 모두에게 효과적이며 코로나19 같은 전염병 위험이 많은 시대에 필요성이 대두된다. 우리나라 사람만 WFK 봉사단이 될 수 있다는 생각에서 벗어나야 할 것이다.

네 번째, 귀국 단원에게 **실제적인 도움이 되는 제도를 고민**하는 것이다. 코이카가 귀국 단원에게 제공하고 있는 혜택은 적지 않다. 그 혜택이 명목상이 아니라 실제 효과가 있도록 구성해야 한다. 예를 들어 커리어 컨설턴트 제도가 귀국 단원에게 도움이 되는 좋은 제도이지만 이용이 저조한 이

유가 있을 것이고 이에 대한 대처방안을 찾아야 한다. 일본 JOCV의 진로상담사처럼 “감사한 제도”라는 인식을 갖게 하려면 어떻게 해야 할지 귀국 단원의 입장에서 시행되고 있는 제도들을 볼 필요가 있다.

다섯 번째, 개선방안을 실천하기 위해서 **장기적인 계획을 세우**는 것이다. 코이카의 인지도를 높인다거나 귀국 단원이 받는 혜택이 확대될 경우 이를 인정하는 분위기가 사회에 정착되기까지는 오랜 시간이 걸린다. 개선할 제도들도 단기적인 것보다는 장기적으로 추진해야 할 것들이 많다. 봉사자들에 대한 조사도 매년 하는 만족도 조사 외에 봉사자의 변화과정을 볼 수 있는 장기적인 조사를 계획할 필요가 있다. 담당자가 바뀌어도 핵심과 목적은 변하지 않도록 계획을 세우고, 바로 효과를 보여주려는 성과 욕심에 단기적인 것에만 치중하는 과오가 없도록 해야겠다.

끝으로, **봉사단원의 가치를 수치로 평가하는 조사를 실시**하는 것이다. 영국의 SROI(투자에 대한 사회적 수익평가) 같이 봉사단원 한 사람이 사회적으로 어느 정도의 수익을 내는지 그 가치를 평가한 결과는 봉사단 홍보 시 활용하기에 좋은 자료이다.

제6장 봉사단 지원을 제고를 위한 개선방안 : 결론 및 시사점

본 연구는 설문 조사를 통한 양적 연구는 물론 델파이 조사, 단위 활동 보고서와 현장사업(프로젝트)에 대한 탐색을 통한 글로벌 인재 성장 과정 조사, 귀국 단위 및 잠재적 참여자, 해외봉사단 파견 수행기관에 대한 심층 인터뷰 및 코이카 NGO봉사단 파견 시행기관인 KCOC 특별 인터뷰 등을 통한 질적 연구를 수행했다.

또한, 중앙정부 및 지방자치단체와 공공기관, 공기업, 민간기업 등에 정보 공개 요청 및 설문조사, WFK의 최근 3년간 데이터 분석, 대학의 해외봉사단 운영과 학점 간의 관계 등을 조사 분석하는 문헌연구도 포함된다. 특히 국내 자원봉사활동과의 연계성을 알아보기 위한 기본계획 분석과 사회적 배려층의 해외봉사 참여 증진을 위한 국민기초생활 보장법과 관련 규정들도 이 연구를 위한 도구로 활용되었다.

이렇게 방대한 양의 조사 분석은 많은 연구자가 주장하는 국제개발협력 생태환경에 대한 총체적 진단을 할 수 있는 기틀이 되었다. 또한, 전문가들과 이해관계자들의 의견을 통해 해외봉사 정체성에 대한 시각을 정리할 수 있었으며, 지금까지 전문영역으로써의 글로벌 인재 양성 과정에 대한 실무적, 현실적 판단의 근거를 제공해 주었다.

이에 본 연구를 통해 조사, 분석된 내용을 토대로 ‘해외봉사단 참여 장려를 위한 법적·제도적 개선방안’을 제시하고자 한다. 본 연구의 법적·제도적 개선방안은 첫째, 법적·제도적 차원에서의 해외 봉사에 대한 정체성, 둘째, 글로벌 인재 양성 과정 운영 개선방안, 셋째, 국제개발협력 생태환경 개선방안으로 분류하였으며, 국제개발협력 생태환경에 대한 개선방안은 다시 ① 법적·제도적 개선방안 ② 글로벌 인재 전문성 제고를 위한 국제개발협력 생태환경 개선방안으로 나누어서 제안하고자 한다.

I. 법적·제도적 차원에서의 해외 봉사에 대한 정체성

대한민국 정부는 한국국제협력단법을 통해 국제개발협력 증진을 위한 사업을 운영하고 있다. 국제개발협력을 위한 한국국제협력단법²⁷⁰⁾에는 목적을 위한 다양한 사업을 적시하고 있으며, 그중 하나가 해외봉사단 파견 및 글로벌 인재양성 사업(동법 제7조 5항)이다. 또한, 한국국제협력단 사업 세부 시행 규칙 제 19조에 따라 한국국제협력단이 운영하는 해외봉사단 파견사업에 필요한 사항을 해외봉사단파견 규정²⁷¹⁾에 적시함으로써 정부가 운영하는 해외봉사단 사업에 참여하고자 하는 국민에 대한 모집/선발 및 파견에 따른 지원과 사후관리에 관한 세부사항을 규정하고 있다.

2009년 대한민국 정부는 외교부, 교육부, 미래창조과학부(現 과학기술정보통신부), 문화체육관광부, 산업통상자원부 등 5개 부처에서 파견하는 7개 봉사단을 하나의 브랜드로 통합하여 월드 프렌즈 코리아(World Friends Korea: 이하 WFK)라고 명하고, ‘전 세계 이웃을 돕고, 우리나라 브랜드 가치를 높이는 대한민국 정부 파견 해외봉사단’이라는 슬로건을 내세웠다. 2020년 현재는 과학기술정보통신부를 포함, 총 9개의 해외봉사단을 아우르고 있으며, ‘함께하는 미래, 꿈꾸는 내일’을 캐치-프레이즈(catch-phrase)로 사용하고 있다.²⁷²⁾ 이에 관한 규정은 정부해외봉사단사업 통합운영에 관한 규정²⁷³⁾에 의해 운영되고 있다.

한편 정부는 국제개발협력기본법²⁷⁴⁾ 제11조 ‘연간 국제개발협력 시행계획안의 작성’에 따라 매년 국제개발협력 기본계획을 작성하여 보고하고 있는데, 해외봉사 관련 2020년 제34차 국제개발협력위원회²⁷⁵⁾가 관계부처들과 합동으로 보고한 내용에 따르면, ODA를 활용한 정책 시너지 효과 제고를 위해 청년들의 해외 진출을 확대하고, 이를 통한 ODA 활력을 제고하는 방안을 제시하면서, <청년 일자리 관련 주요 ODA 사업에 대한 성과>로 해

270) 한국국제협력단법 [시행 2017. 1. 1.] [법률 제14404호, 2016. 12. 20., 타법개정], 국가법령정보센터

271) 한국국제협력단, 해외봉사단파견 규정, 2020. 05. 04 개정, 공공기관 경영정보 공개시스템(알리오)

272) 한국국제협력단(2020), 한눈에 읽는 2019년 WFK 주요통계

273) 정부해외봉사단사업 통합운영에 관한 규정[시행 2014. 11. 17.] [외교부훈령 제34호, 2014. 11. 17., 제정], 국가법령정보센터

274) 국제개발협력기본법 (약칭: 국제개발협력법) [시행 2015. 4. 16.] [법률 제12767호, 2014. 10. 15., 일부개정], 국가법령정보센터

275) 관계부처합동(2020), '20년 국제개발협력 종합시행계획, 제34차 국제개발협력위원회

외봉사단 및 글로벌 인재 양성 사업을 제시하고 있다.

주목할 부분은 한국국제협력단법 제7조 목적 제5항이 ‘해외봉사단 파견’에서 ‘해외봉사단 파견 및 글로벌 인재양성 사업’으로 2020년 개정되어 글로벌 인재 양성이 코이카의 주요 사업 중 하나로 선정됨은 물론 이는 정부의 <국제개발협력기본계획>에서도 ‘청년 해외 진출 확대’가 국제개발협력 생태 환경에서 주요 정책임을 보여주고 있다.

정부의 ODA 정책 변화는 청년의 일자리 창출이 주요 이슈라는 점을 감안하게 하지만 국제개발협력 사업으로써의 ‘해외봉사’에 대한 상반된 견해를 놓고 있음도 본 연구의 다양한 조사를 통해 볼 수 있다.

또한, 현재 코이카 해외봉사단이 그 역사를 기반으로 여타의 해외봉사단 프로그램의 모태가 되고 있지만, 정부해외봉사단 통합운영 체계인 WFK 내에 존재함을 상기한다면, 현재 코이카 해외봉사단의 위상을 재정립해야 한다는 주장들이 설득력이 있다고 볼 수 있다.

본 연구에서 해외 봉사에 대한 정체성을 파악하기 위해 국제개발협력 전문가, 해외 파견 활동 경험자인 귀국 단원, 해외 파견 활동을 경험할 가능성이 있는 사람들인 잠재적 참여자들의 이야기를 델파이 조사, 심층 인터뷰(FGI), 양적조사를 시행했다. 해외 봉사에 대한 정체성에 대한 의견을 종합해 보면 다음과 같다.

1. 국가 정책의 일환으로써의 해외 봉사

해외 봉사자 파견 사업은 국제사회의 시대적 요청에 따른 것이며, 함께 사는 지구촌을 만들기 위한 개별 국가의 노력이자 연대의 결과로 정부는 국제개발협력 사업이라는 틀에서의 투자 정책이라는 점에 합의하고 있다.

따라서 국가 정책의 일환으로서 정부는 해외 봉사자 파견 사업을 국제사회 가치 실현과 함께 글로벌 인재들을 양성할 수 있는 장으로 활용해야 하며, 글로벌 인재들이 사회에서 자신의 역할을 할 수 있도록 제반여건을 마련하기 위한 정책이 반영되어야 한다.

2. ‘봉사’라는 용어의 의미 재정립

용어가 주는 혼돈을 정비해야 한다. 오랫동안 ‘봉사’라는 용어는 우리 사회의 공동체 가치를 실현하는 용어로 사용되었다. 하지만 이 용어가 갖는 이면에는 ‘강요된 희생’이라는 함의를 내포하고 있으며, 이를 과거 정부나 일부 단체들이 활용해 왔음을 부인할 수 없다.

더욱이 활동에 참여하는 사람들조차도 자발적으로 이타심에 의해 공적 영역에서 자신의 역량을 나누고자 하는 마음이 단체의 구성원이라는 점 때문에 침해받고, 억제되고 있음을 토로하는 사정을 볼 수 있었다. 따라서 시대적, 사회적 환경을 반영하여 일방적 수혜의 의미를 넘어 ‘협력’이라는 의미가 부여되는 용어로 전환되어야 할 것이다.

3. 수요자 중심의 운영 구조개편

국제개발협력 사업 역시 정부 정책 사업이라는 점을 감안하여 이에 참여하고자 하는 사람들을 정책 수요자로 자리매김해야 한다. 정책 수요자는 자신의 성별, 나이 등의 인구학적 요인과 직업, 학력, 경제력, 경력 등 사회학적 배경에 따라 저마다의 욕구를 가지고 있다.

하지만 현재 해외 봉사사업은 동일 상황에서의 동일 조건을 만족해야 하는 공급자 중심으로 구성되어 있다는 게 조사 참여자들의 공통된 의견이며, 이는 안전에 대한 욕구와 자기존중 및 자아실현 욕구의 발현이라 할 수 있다. 따라서 사업 자체의 운영 구조를 수요자 중심으로 전환할 것을 요구하고 있다.

4. 글로벌 인재 양성 과정의 체계화

글로벌 인재 양성을 넘어 글로벌 인재로의 인정이 필요하다. 귀국 단원들은 귀국한 지 1년이 되었어도 30년이 되었어도 귀국 단원으로 불린다. 이는 그다음 단계가 없기 때문이다. 글로벌 인재 양성과정에서 머물러 있다는 것이다. 이들에 대한 인정은 지식으로 가늠할 수 없다. 이들이 글로벌 인재임을 인정하는 것은 파견기관의 몫이다.

청년들의 스펙 쌓기가 도전이요, 일부 시니어들의 잦은 해외 봉사 참여는 공유해야 할 경험이 많기 때문이다. 이들이 자신의 성장한 역량, 강화된 역량을 파견기관이 인정하고 보듬을 때 진정한 글로벌 인재가 될 것이다.

II. 글로벌 인재 양성 과정 운영

코이카는 해외봉사단 파견사업을 운영하면서 해외 파견활동을 경험한 사람들을 글로벌 인재로 양성하여 국제개발협력분야 전문가로 활동하게 함으로 국제개발협력 생태환경에서의 역할을 부여하고자 한다.

해외 봉사활동에 참여하기 위해선 해외봉사단원으로 선발되어야 하며, 국내교육과 현지적응교육을 수료해야 하며, 파견 활동을 완료해야 한다. 이 과정에 참여하는 것은 도전이며, 이문화에 적응하고, 자신의 강점을 발현시키며, 이를 지역 현장과 활동하는 기관에서 구체적으로 표현하고, 실행해야 하는 지난한 과정을 거쳐야 한다.

본 연구 조사를 통해 코이카 글로벌 인재 양성 과정이 변해야 한다는 주장을 다양한 자료와 설문조사를 통해 알아보았다. 이에 글로벌 인재 양성 과정의 개선방안에 관해 서술하고자 한다.

1. 귀국 단원을 활용한 홍보 시스템으로 변환

정부해외봉사단사업 통합운영에 관한 규정 제13조(홍보)는 ③항은 WFK 정부 해외봉사단 운영의 총괄 사업 시행기관으로, 이 사업에 참여하는 여타의 시행기관과 공동으로 해외봉사 사업에 대해 홍보를 할 수 있다고 한다. 하지만 해외봉사 잠재적 참여자들은 현재의 홍보가 일반 국민의 시선을 끌기에는 부족할 뿐 아니라 접근성도 떨어진다고 성토했다.

이를 대변하듯이 귀국 단원들은 자신들만큼 현장에 대해 잘 알고 있고, 자부심을 느끼며, 경험을 얘기할 수 있는 사람은 없다고 주장하며, 귀국 단원들을 해외봉사자 모집을 위한 홍보에 적극적으로 활용하지 않고 있는 현재 운영 시스템에 일성을 가한다. 미국이나 일본의 사례는 귀국 단원이 대학 캠퍼스에 상주하거나, JICA센터에서 진로 상담을 하며, 후배 단원을 모집하는데 열을 다하고 있다고 보고하고 있다.

1.1. 귀국 단원 활동경험 콘텐츠화 지원 및 홍보 활용

귀국 단원들이 취업 및 창업을 위해 가장 필요한 것은 ‘취업 가산점’ 보다는 ‘경력에 대한 인정’이다. 이들은 파견 현장에서 다양한 사람을 만나기도 하고, 파견 활동기관의 일원이 되어 기관 활동을 수행한다. 또한, 지역이나 분야가 같은 단원들이 협력활동을 하며, 기관이나 현장에 필요한 사업을 추진하는 현장사업을 진행한다. 이와 같은 활동은 단원의 전공 또는 전문 분야와 맥을 같이 하고 있으며, 코이카 글로벌 인재 역량에 부합되고 있다는 점이 여러 조사를 통해 밝혀졌다.

따라서 이들의 활동 경험 콘텐츠화 작업에 코이카를 비롯한 파견시행기관의 지원이 필요하다. 콘텐츠화 작업은 활동 보고 형태, 자서전 형태, 논문 형태 등의 도서 발간이 될 수 있으며, 다큐멘터리 형태의 영상 제작, 포트폴리오 제작 지원 등 다양할 수 있다. 이렇게 제작된 콘텐츠들은 초·중·고등학교와 대학교, 기업, 자원봉사센터, 청소년센터 등에서 다양하게 활용될 수 있으며, 귀국 단원의 커리어로도 활용할 수 있다.

1.2. 국제개발협력 진로 상담사 및 컨설턴트 프로그램

귀국 단원을 활용한 홍보 방법으로는 이들을 글로벌 인재로 인정할 때 가능하다. 즉, 인원 동원용 홍보나 일회성 캠페인의 참여자로서의 홍보 전문가가 아닌 국제개발협력 전문가로서의 자리매김이 우선 필요하다. 이들은 현장에서 교육 분야의 활동 경험이 있으며, 청소년들을 주로 만난 사람들로 우리나라 청소년들에게 지구촌에 대해 알려주고, 진로에 관해 이야기할 수 있는 능력이 있음을 본 연구는 계속해서 주장하고 있다. 따라서 이들을 국제개발협력 진로 상담사의 역할을 할 수 있도록 지원해야 한다.

또한, 해외 봉사에 직접 참여하고 싶지만, 그 경로를 찾지 못하고 있는 사람들을 위해 국제개발협력 컨설턴트로서의 역할을 부여할 필요가 있다. 대학, 기업, 예비군 훈련장, 장병 진로센터 등에서 이들이 자신의 경험과 함께 내담자들의 욕구에 맞는 기관을 연계해줄 뿐 아니라, 국제개발협력 현장

에서 필요로 하는 사람이 어떤 사람인지에 대해 안내해 줄 역량을 갖추고 있음을 인정해야 한다.

1.3. 귀국 단원 커뮤니티 지원을 통한 지역별 홍보 강화

현재 귀국 단원들의 자생적 커뮤니티는 한국해외봉사단원연합회(코바)를 비롯해 코이카 지역 커뮤니티 등이 있지만, 이들의 활동은 미미한 것으로 파악되고 있다. 코이카가 다양한 형태로 지원을 했을 때는 활발한 움직임을 보였지만, 타 단체와 형평성 문제가 대두되면서 코이카 지원을 받지 못한 것이 하나의 요인이라는 보고가 있다.

반면, NGO나 대학을 통해 다녀온 귀국 단원 커뮤니티는 활발하다고 볼 수 없지만, 생명력을 가지고 있는 것으로 파악된다. 이와 같은 현상은 NGO가 가지고 있는 환류 시스템과 대학 본연의 졸업생 서비스가 지속적으로 작용하고 있기 때문이라 할 수 있다.

따라서 국제개발협력 생태환경이라는 관점에서 코이카는 글로벌 인재로 양성된 귀국 단원들이 자신들의 경험과 역량을 사회에 환원할 수 있는 지지기반으로서의 귀국 단원 커뮤니티에 지원이 필요하다. 이를 통해 국제개발협력 진로상담사, 컨설턴트 등의 양성을 지속적으로 확보할 수 있는 기반을 마련할 수 있을 것이다.

2. 잠재적 참여자 확보를 위한 상시 등록제 개설 및 운영

해외봉사단 파견규정 시행 세칙 제2조(모집방법) ①항은 코이카는 ‘해외봉사단원을 모집 기수별로 따로 모집할 수 있을 뿐 아니라 필요한 경우에는 연중 상시 등록제를 운영할 수 있다.<개정 2018.12.28.>’고 규정하고 있고 많은 연구와 인터뷰 참여자들도 요구하는 바이다.

코이카 해외봉사 프로그램이 다양화되면서 해외봉사자 모집이 거의 상시

적이라 할 수 있지만, 학교에 다니거나, 시험이 있는 시기, 개인 사정으로 모집 시기를 놓치는 경우가 많다는 보고는 현재 해외봉사자 모집 과정이 수요자 중심이 아닌 공급자 중심이라 할 수 있다.

따라서 해외봉사에 참여하고 싶은 사람들이 언제나 상시 모집에 지원할 수 있도록 한다면, 시기적 부적합성 등을 극복함은 물론 코이카도 우수한 잠재적 참여자들을 상시 확보할 기회가 마련될 것이다.

또한, 해외봉사자 모집을 위한 안내에 단원 활동에 따른 지원 사항과 파견 종료 서비스에 대한 안내를 자세히 표기해, 잠재적 참여자들이 미증유의 불안감을 느끼는 것을 해소할 수 있도록 해야 한다는 주장도 상기할 필요가 있다.

3. 선발과정 투명성 확보 및 특정 참여자들을 위한 세부 선발 규정 마련

선발 과정 전 단계에서 투명성이 확보되어야 하며, 특정 참여자들을 위한 세부 선발 규정을 마련해야 한다. 해외봉사단원 선발 과정은 서류심사, 면접, 해외봉사단 적합도 검사(인적성검사), 신체검사, 신용조회 및 신용조회를 거쳐 국내교육 참여 대상자로 선정된다. 이 과정에 대한 전반적인 안내는 모집 공고에 공개되고 있지만, 선발 과정에서 불합격이 될 경우 사유를 통보받거나, 안내받았다는 사례는 찾을 수 없었다.

해외봉사에 참여에 대한 적극적 의사가 있는 사람은 자신이 미비한 점에 대해 파악하게 되면, 보완하기 위해 노력할 것이고 결함에 대한 보완이 완료되면 해외봉사단에 참여하고자 재도전할 것이다. 이들에 대한 재지원 컨설팅이 필요하다는 귀국 단원의 주장이 받아들여진다면 코이카 해외봉사단 모집/선발 과정의 전기로 작용할 것으로 사료된다.

실제로 본 연구원 중 하나는 2005년 불합격 사유에 대한 안내를 받고, 불합격 요인을 보완하기 위해 6년의 세월이 필요했으며, 2011년 재지원하여 파견 활동을 무사히 마친 사례로 코이카의 불합격 사유에 대한 안내가 배려의 서비스라 생각하며 코이카에 대한 무한 자부심을 느끼는 사례라 할 수 있다.

한편, 일률적인 제도는 그 규범에 적합하지 않는 사람들을 배척하게 된다. 사회적 배려층의 참여가 더 많아야 한다는 국회와 일부의 주장은 당위성으로는 필요하겠으나, 이들이 참여할 수 있는 구조적 문제가 해결되지 않고는 참여 증대를 강요할 수 없다. 즉, 특성에 따른 선발기준이 마련(사회적 배려층, 연령, 전문성 등)되어야 할 필요성인 것이다.

장애인이 비장애인의 기준에 준거해 만들어 놓은 신체검사에 합격하기는 어렵다. 경제적 어려움으로 사회적 배려층이 된 사람들이 3개월 이상을 해외에 나가서 활동하는 기초 생활 수급 자격 박탈과 연결되므로 한국에 남아 있는 그 가족의 생계를 위협하는 것이다. 수십 년을 같은 직종에서 전문가로 일한 사람이 전문성을 재검증 받아야 하는 상황은 아이러니가 아닐 수 없다.

따라서 다양한 사람들이 진입할 수 있는 구조를 만들기 위해선 선발 과정에 대한 세심한 세부 규정 마련이 필요하다.

4. 국내 교육과정의 질과 운영에 대한 시대적 요구에 따른 개선 필요

해외봉사단파견규정 제6조(국내교육)는 ①항은 ‘국내교육대상자는 파견에 필요한 소정의 국내교육과정을 이수’ 하도록 규정하고 있으며, 교육과정은 시행세칙 제11조의2에 의거 일반과정의 경우 공통 과정으로 소양교육, 인성교육, 안전교육, 성인지 교육을 중심으로 하고, 현지어 중심의 어학교육과 필요할 경우 직무교육을 포함하게 되어 있다.

이 과정에 참여한 귀국 단원들은 국내 교육의 질은 상당히 높은 수준이며, 강사들의 열정을 볼 수 있었다고 한 반면, 일부 강사의 경우 강의 중심, 주입식 교육과 현실에 맞지 않는 주관적 주장이 있었다고 하여, 성인교육임을 감안한 문제해결 중심, Design Thinking 등의 교수법을 활용하는 방안으로의 개선이 요구된다.

특히 교육과정 운영에 대해서는 별점보다는 상점제도 운영을 통해 학습 참여에 대한 동기가 더 부각되어야 하며, 한 달여의 집합 교육인 점, 교육

대상이 성인인 점 등을 고려한 처우가 개선되어야 한다.

5. 현지 적응교육을 위한 교육환경 개선

파견 세부 시행세칙 제15조(현지적응교육) ①항은 파견국가에 도착한 봉사단원에 대해 당해 국가의 언어·문화·활동 분야 등에 관한 이해증진과 현지 적응을 위한 현지 적응교육을 실시하도록 하고 있으며, 동 세칙 제16조(현지교육의 주관)는 이의 운영관리를 해외사무소장 또는 선임 코디네이터가 본부 지침에 따라 주관하도록 하고 있다.

또한, 필요시 교육담당자를 지정하거나 외부에 위탁할 수 있도록 하고 있다. 이와 같은 규정은 해외사무소가 현지 사정에 맞도록 자율적으로 현지적응교육을 할 수 있는 기반을 마련해주고 있다는 점에서 고무적이나, 일부에서는 교육의 질 및 환경이 열악하다고 호소하고 있다.

현지적응교육의 질과 환경의 개선을 위해, 가능하면 현지어 교육기관은 현지의 공교육기관으로 정하고, 이수한 교육기간 및 내용을 공식 인증받을 수 있도록 지원해야 한다. 이는 향후 파견 활동이 종료되었을 때, 학업을 위한 진로나 취업에도 활용할 수 있다는 점에서 파견 종료를 위한 서비스로도 활용될 수 있다.

6. 현장 중심의 파견 활동을 위한 프로그램 개발

6.1. 파견 수요기관의 구조 상향 조정: 지역청, 센터 등 거점 기관을 통한 활동 범위 확대

해외봉사단 파견규정이나 시행세칙 등은 단원이 파견하여 활동하는 기관을 ‘소속 기관(파견규정 제14조 소속기관 변경)’이라 명명하고 있다. 하지만 이는 소속 기관 변경의 필요성이 인정될 경우 기관을 변경할 근거를 제

공하는 것일 뿐 소속 기관에 대한 정의를 내리지 않고 있다. 또한, 이와 같은 명칭은 단원들이 자신의 소속이 어디여야 하는지에 대한 궁금증을 자아내게 한다.

따라서 본 연구에서는 단원이 파견되어 활동하고 있는 기관으로서의 ‘파견활동기관’이라는 명칭을 사용하고 있다. 한편, 파견을 요청하는 기관으로서 아직 단원이 파견되지 않은 기관을 ‘파견 수요기관’으로 명명하고 있다.

교육 분야로 파견되는 대부분의 활동 단원들은 학교 단위나 훈련원 단위로 파견 활동 기관이 배정되고 있다. 이로 인해 활동단원은 파견활동기관의 커리큘럼이나 학사일정을 따라야 한다. 아직 학사 일정에 대한 정보도 받지 못하고, 연간 계획이 어떻게 되는지 모르는 상태에서 단원은 자신이 해야 할 바를 찾지 못하거나 수동적 자세로 변한다.

또한, 정규 커리큘럼에 진입할 수 없는 봉사자이기에 일주일에 한두 시간 또는 3개 학년을 위한 수업을 한다면 6시간 정도의 활동에 머무르는 경우가 많다고 보고한다. 물론 활동량이 풍부하거나 스스로 일을 찾아 하는 단원들도 많다는 점을 간과해서는 안 된다.

단원이 한 기관에서 하나의 학급 또는 하나의 프로그램만을 위해 움직이는 것은 비효율적이기도 하지만, 이런 봉사자를 수급하지 못한 지역의 타 기관은 소외감을 느끼게 된다.

따라서 파견 수요기관을 교육청이나 지역의 거점 기관으로 할 필요가 있다. 교육청이나 지역거점기관은 조직 구조상 하위에 개별 학교나 훈련소들이 배치되어 있기에 단원은 거점기관과 상의해서 활동 범위와 활동량을 조절할 수 있다. 또한 활동 범위를 교육 소외지역으로까지 확장할 수 있어 국제개발협력이라는 취지에 부합한다.

6.2. 협력(연대) 활동 강화

파견 활동 동안 단원들은 다양한 활동을 하게 되는데, 대표적으로 기관 활동, 협력활동, 현장사업(프로젝트) 등으로 구분된다. 하지만 규정 및 시행세칙에서 이에 대한 정의를 찾을 수는 없었다. 다만 단원 활동보고서에서 이에 관한 내용을 볼 수 있어, 이를 토대로 이에 대한 정의 및 내용을 살펴보면, 기관 활동은 말 그대로 파견 활동기관이 요청한 수요 내용에 따라 활동을 하는 것이다.

협력활동은 어떤 단원은 같은 코이카 단원 간의 활동을, 어떤 단원은 지역의 단체와의 활동을, 어떤 경우에는 타국에서 파견된 봉사 기관과의 활동을 협력활동이라 하고 있음을 볼 수 있다.

단원들은 활동 보고를 통해 이 협력(연대) 활동이 같은 일을 하는 다른 사람들을 통해 동질감을 가질 수 있었으며, 지역에 대한 이해와 더 많은 수요자를 접할 기회로 자신의 성장에도 큰 도움이 되었다고 한다. 이는 ‘SDGs 17 지속가능한 발전을 위한 글로벌 파트너십’ 과도 부합하는 것이며 수요 지역의 발전을 위한 지역강점 연계에도 도움이 된다.

6.3. 장기 미파견 수요기관 지원 활동을 통한 수요 재고

귀국 단원들은 파견 수요기관 중에는 다년간 단원이 파견된 곳이 있는가 하면, 수년을 기다려도 단원 파견이 안 되어 포기한 기관도 있다고 한다. 코이카 해외 사무소에서 파견 수요기관을 선정함에 있어서 지리적, 환경적, 정치적 여건을 고려함은 단원의 안전과도 직결되는 사항이기에 중요한 요소라 할 수 있다.

하지만 코디네이터가 현장 방문을 통해 수요기관으로 분류했다면, 단원 파견의 기회는 보장된 것이라 볼 수 있다. 따라서 코디네이터는 수요기관에 대한 정확한 수요 내용을 파악함과 동시에 단원 파견 가능성 유무를 수요기관에 알려줘야 한다.

그럼에도 불구하고 다양한 요인으로 단원 파견이 지연되는 경우 이에 대한 진단을 위해 근접 지역 단원들의 지원 활동을 통해 단원 파견의 필요성에 대해 재진단하고, 이를 사무소에 보고함으로 장기 미파견 수요기관의 욕구를 충족시켜줄 필요가 있다.

7. 귀국 단원 욕구에 따른 파견 활동 종료 서비스 개선과 우수 서비스 지속 유지 및 강화

해외봉사단 파견규정 제5장 제31조는 ‘협력단은 소정의 임기를 마치고 귀국한 봉사단원 중 자격을 갖춘 단원에 대하여 취업 진로별 보수교육, 취·창업 컨설팅, 청년혁신센터와 연계한 창업 인큐베이팅 등 지원, 장학금 지원 등의 사후관리를 할 수 있다.’ 라고 명시되어 있다.

7.1. 명칭의 변경

규정에 따르면 파견 활동이 종료된 단원 중 자격을 갖춘 단원들은 사후관리를 받을 수 있다고 되어있다. 관리(管理)는 어떤 일의 사무, 시설이나 물건의 유지·개량 따위의 일, 사람을 통제하고 지휘하며 감독, 사람의 몸이나 동식물 따위를 보살피는 일 등을 맡아 처리하는 것을 말하거나 그 일을 하는 사람을 의미한다.²⁷⁶⁾

따라서 사후관리라는 용어보다는 ‘파견 활동 종료 서비스’로 변경하여 귀국 단원을 글로벌 인재로 인정함은 물론 이들이 사회 활동을 영위할 수 있도록 프로그램을 제공한다는 의미를 부여할 필요가 있다.

²⁷⁶⁾ <https://ko.wikipedia.org/wiki/관리>

7.2. 현행 파견 활동 종료 서비스 제고

현재 WFK 해외봉사단 활동을 마친 귀국 단원에게 제공되는 서비스는 국내 정착(커리어 적립금) 지원금, 귀국 후 건강 검진비 지원, 국제개발협력 재참여 지원, 장학금 지원 및 OPic 응시료 지원 등이 있으며, 귀국 단원들에게 가장 인기가 있는 서비스는 ‘장학금 지원’으로 나타났다. 하지만 이 서비스가 2014년 일시 중지되었던 기간이 있어 서비스의 지속에 의문을 갖는 사람들이 많다. 따라서 서비스에 대한 신뢰를 확보하기 위해선 꾸준하고 지속적인 지원이 필요하다.

7.3. 보완이 필요한 파견 활동 종료 서비스

본 연구의 인터뷰 참여자들과 선행 연구들은 현행 파견 활동 종료에 대한 서비스 중 일부는 청년, 대학생을 겨냥한 것 아니냐는 의문과 함께 좀 더 일반화된 지원 서비스가 필요하다는 주장이 있으며, 글로벌 인재의 자격 인정을 요구하고 있다. 따라서 본 연구는 해외봉사 참여 증진을 위한 인정 보상으로 다음과 같은 제도적 개선방안을 제안하고자 한다.

1) 글로벌 인재로서의 국제개발협력 전문가 인정

코이카 글로벌 인재 양성 사업 1단계는 해외봉사에 참여하고 이를 마친 사람들을 포함하고 있다. 이들은 이미 정부 정책에 따라 글로벌 인재의 자격을 부여받았다 할 수 있다. 따라서 해외 파견 활동 종료 단원들에게 ODA 자격을 부여할 필요가 있다. 현행 ODA 일반자격의 점정 기준이 지식에 대한 평가로 되어있다는 점을 감안하여, 약 1개월간의 국내 교육과정 이수 및 현장 경험과 글로벌 인재로 양성된 귀국 단원에게 ODA 자격을 부여할 수 있도록 별도의 세부 규정을 마련할 것을 제안한다.

또한, 국내 청소년 중 많은 이들이 국제기구 진출이나 외교관을 진로로 삼고 있으나 정보가 부족하다고 한다. 반면 미국 Peace Corps는 해외봉사

활동 경험을 공유할 수 있도록 Third Goal 프로그램을 운영하여 많은 청소년이 해외봉사자로 성장한다는 점을 상기하여 국제개발협력 진로 상담사(가칭) 프로그램을 마련, 귀국 단원들이 국내 청소년들에게 국제개발협력 분야 진로에 대한 통찰력을 가질 수 있도록 지원할 필요가 있다.

특히, 청년 대학생이나 현 국군장병 중 해외봉사나 해외 진출에 대한 진로를 가지고 있는 사람들을 대상으로 수요 매칭 및 전공 분야 안내를 해 줄 수 있는 국제개발협력 컨설턴트(가칭) 프로그램을 제공하여 미래를 설계할 수 있도록 지원을 해야 한다.

2) 국내자원봉사 실적 연계

국내자원봉사활동 기본 계획에는 국제개발협력 분야가 제5영역으로 자리매김하고 있다. 하지만 귀국 단원 중 해외봉사활동이 국내 자원봉사 실적으로 연계되었다는 보고를 찾아보기 어렵다. 그럼에도 불구하고 국내자원봉사 통계에는 일부 해외봉사에 대한 자원봉사실적이 기재되어 있음은 아이러니한 보고라고 할 수 있다.

현행 국내자원봉사 실적에 보건복지부(VMS), 교육부(NEIS), 여성가족부(Dovol), 걸스카우트, RCY, 법무부(Teams), 환경부(국립공원관리공단), 병무청, 문체부(문화품앗이), 농어촌진흥공사(스마일재능뱅크), 대한적십자사²⁷⁷⁾ 등 정부 부처는 물론 공공기관들이 연계되어 있음에 주목하고, 외교부 또는 코이카가 해외봉사 활동이 국내자원봉사 실적으로 연계될 수 있도록 귀국 단원들이 자신의 활동이 해외라는 지역적 한계를 넘어 국내에서도 인정받고 있도록 해야 할 것이다. 이러한 제도의 연계는 해외봉사를 바라보는 국민의 시각 변화에도 영향을 줄 것이라 사료된다.

3) 귀국 단원 커뮤니티 지원

귀국 단원 심층 인터뷰에서 귀국 단원들은 자신의 소중한 경험을 공유할 공간이 없다고 토로하였다. 설문조사에서도 귀국 단원 커뮤니티의 필요성에

²⁷⁷⁾ <http://www.index.go.kr/unify/idx-info.do?idxCd=8044>

대해 많은 사람이 공감하는 것을 볼 수 있었다. 커뮤니티라는 게 자발성에 형성되는 것이 일반적이지만, 파견 활동 종료 후 직장에 들어가기까지 7개월 이상이 걸린다는 보고는 이들이 사회 현장에 재투입되기까지의 기간이 필요하며, 커뮤니티에 참여할 만큼의 여유를 갖지 못하고 있다는 반증이라 하겠다.

그럼에도 불구하고 이들의 현장 경험은 소중한 자원이며 이 자원이 사회로 환원되기 위해서는 이들의 이야기와 자원을 담아줄 커뮤니티가 필요하며 이에 대한 지원은 파견 활동 종료에 대한 서비스 프로그램으로도 효용성이 있겠다 하겠다. 즉, 코이카가 이들 커뮤니티에 대해 지원함으로써 글로벌 인재들의 삶의 현장에 대한 국민적 공감은 물론 향후 해외봉사에 참여하고자 하는 사람들에게 귀감으로 활용할 필요가 있다.

4) 단위 활동 결과물에 대한 콘텐츠화 지원

본 연구 결과 귀국 단위들은 자신의 경험이 취업이나 연계 학습에 있어서 가산점으로 작용되기 보다는 경험 자체에 대한 인정과 보상을 원하는 것으로 나타났다. 따라서 이들이 장기간 현장에서 활동하면서 생성된 다양한 결과물들에 대한 콘텐츠 제작 지원이 필요하다.

콘텐츠 제작은 도서 발간이 될 수 있고, 영상 제작, 포트폴리오 등 다양한 형태로 가능하며, 이에 대한 선택은 귀국 단위의 역량과 수요에 따라야 한다. 현대 사회는 인재를 발굴함에 있어서 천편일률적인 이력서를 지양하고 있으며, 재치 넘치고 아이디어가 반짝이는 콘텐츠를 요구하고 있다는 점에서 콘텐츠에 대한 제약은 의미가 없다고 보겠다.

따라서 글로벌 인재로서의 자신의 역량을 십분 발휘할 수 있는 다양한 형태의 콘텐츠 제작에 대한 지원은 파견 활동 종료 서비스로서의 가치를 높일 것이라 본다.

<표 124> 글로벌 인재 양성 과정 운영에 대한 개선방안 요약

구분		개선방안
홍보	WFK	- 귀국 단위 결과물 콘텐츠화 지원을 통한 홍보물 제작 - 커뮤니티 지원 - 인력풀 운영(사례: Weko)
	귀국 단위 커뮤니티	국제개발협력 퍼실리테이터, 중앙에서 제작한 홍보물 활용
	국제개발협력 자원활동 수행기관	NGO 전문 특성에 따른 홍보물 제작
	귀국 단위 활용	- 국제개발협력 진로 상담사(미국 제3의 목표) - 국제개발협력 컨설턴트 - 잠재적 참여자와 파견수행기관 매칭 - 수요기관 발굴 및 파견 수행기관 연계 - 활동 단위 지원: 현장사업(프로젝트) 조력
모집	인력풀	상시 가동
선발	선발기준	특성에 따른 선발기준 마련(사회적 배려층, 연령, 전문성 등)
	투명성	선발과정 전 단계 투명성 확보
	서비스	단계별 불합격 요인 안내 및 재지원을 위한 컨설팅
국내 교육	질	성인교육, 문제해결중심, Design Thinking
	운영	- 공통교육/ 직무교육(현장 활동기간, 활동보고서, 현지어기초 등) - 기초현지어- 현지어 가능 내국인 감사 섭외
현지 적응 교육	OJT	OJT 기간 확대
	현지어 교육기관	- 회화 중심 - 국제공인 검정 기회 부여- 현지공공기관 활용 - 대학어학연수학점 연계
	실무교육	현장 활동을 위한 실무 중심 직무교육(제안서, 예산서, 보고서 전 과정)
파견 활동	거점 수요기관	- 개별기관 파견 지양-지역(청), 센터 중심 파견- 거점으로 활용 - 청, 센터를 통한 세부 지역 수요기관 출장 활동 - 장기 미파견 수요기관 지원 활동- 수요 내용, 기관상황 등 파악 가능
	연대활동지원	- 분야별, 지역별, 개발NGO 등과의 연대 - 타국 해외자원 활동기관과 연대 - 현지 지역 자원 활동센터와 연대
종료 서비스	사후관리	활동 종료 단위 서비스로 명칭 개편
	귀국 단위커뮤니티	- 자생적 커뮤니티 지원을 통한 홍보역할 - 국제개발협력 컨설턴트 지원: 대학, 군부대, 예비군/민방위훈련

구분	개선방안
	등에서 홍보 지원(미국 캠퍼스 채용 담당자 제도)
장학금	• 제도 정례화 • 대학 장학 제도 연계 • 국제개발협력 관련 분야 외 활동 전공 분야까지 확대
경력활용	• 개별 결과물 콘텐츠화 지원
사회봉사학점	• 사회봉사학점 연계 • 사회봉사학점 부여 대학에 가점 부여
현장실습	• 자격 분야 현장실습 연계(교육부 협의)
국내자원봉사 연계	• 국내자원봉사실적인정(행정안전부 협의)

Ⅲ. 국제개발협력 생태환경

국제개발협력 생태환경에는 다양한 이해관계자가 존재하며, 이들은 각자의 영역에서 생산과 소비, 분해자의 역할을 맡고 있다. 이 가운데 코이카는 국내 ODA에 있어서 무상원조의 역할을 맡고 있으며, 무상원조의 한 축을 해외 봉사자가 맡고 있다.

정부는 국제개발협력 생태환경이 건강하고 지속가능한 발전의 모델이 되길 바라며 해외봉사 활동 참여 경험이 있는 사람들이 국내 또는 사회 현장에 다시 복귀함에 있어서 자신의 역량을 최대한 발휘할 수 있는 환경을 구축하는 방안을 마련하고 있다.

또한, 해외 봉사 활동이 함께 살아가는 국제사회에서 대한민국이 가진 의무와 책임을 다하는 역할을 수행하는 소중한 자원일 뿐 아니라, 국내 사회에서도 글로벌 역량을 바탕으로 문제를 인식하고, 해결할 방안을 마련하며, 이를 실행에 옮길 수 있는 국제개발협력 전문가를 양성하는 초석이라는데 인식을 같이하고 있다. 이러한 이유로 정부는 해외봉사활동에 참여하는 사람들이 많아지길 바라고 있으며, 이를 위한 다양한 정책을 내놓고 있는 게 현실이다.

하지만 최근 해외봉사에 참여하려는 사람이 적어지고 있다는 사실은 이러한 제반의 정책 상황을 바라보는 시각의 변화를 요구하고 있다. 즉, ‘봉사’의 가치에 전념해, 정서적으로 접근했던 방식에서 사회를 진단하고, 수요자의 욕구를 파악하며, 환경에 대한 전반적인 재해석이 필요한 시기가 되었다고 할 수 있다.

따라서 본 연구는 국민이 해외 봉사에 참여하고자 하는 동기가 무엇이며, 그들의 욕구가 무엇인지를 파악하기 위한 조사 활동을 하였으며, 다양화된 사람들의 욕구가 현재 해외봉사에 참여하고자 하는 사람들에게 어떤 제약이 되고 있는지를 조사하고자 하였다.

이에 종합적이고, 통합적인 형태에서의 분석과정을 통해 현행 법·제도의

변화가 필요하다는 결론을 얻게 되었다. 대부분의 연구가 코이카의 프로그램이나 방향성에 대해 진단을 하면서 일부의 개선을 제안한 반면 본 연구는 국제개발협력 환경은 커다란 생태환경이라는 점을 도출할 수 있었고, 이는 코이카만의 체질 변화나 프로그램 개편에 있음이 아닌, 법·제도가 유기적으로 연계되어 있기에 관련된 정부 부처가 협력해야 한다는 결론에 도달하였다. 이에 국제개발협력 생태환경의 변화를 통한 글로벌 인재로서의 해외봉사자 참여 증진을 위해 다음과 같이 법·제도적 개선방안을 제안하고자 한다.

1. 법적·제도적 개선방안

1.1. 장기 해외봉사활동을 완료한 귀국 단원에 대한 경력 인정

첫째, 현행 지식 평가를 통한 ODA 자격을 세분화하여, 글로벌 인재로 양성된 귀국 단원에게 우선으로 부여하는 방안을 찾을 것을 제안한다. 현행 ODA 자격이 국가 자격이 아닌 등록민간자격이지만, ODA 자격을 통해 부여되는 혜택이 명시되어 있음을 감안할 때, 국제개발협력분야로 진출하고자 하는 많은 젊은이가 자격시험에 응시하고 있는 것이 현실이다.

이들이 검정 도구로 지식에 대한 측정정보보다 현지에 대한 경험을 바탕으로 하는 글로벌 인재로서의 역량에 대해 검정을 하는 사회적 분위기가 마련된다면 더 많은 사람이 해외봉사활동에 참여하게 될 것이다.

둘째, 귀국 단원들이 현장에서 활동한 결과물들에 대한 콘텐츠 제작 지원을 위한 근거를 마련해야 한다. 현행 해외봉사단 파견 규정 제31조는 귀국 단원에 대한 사후관리로 취업진로별 보수교육, 취창업 컨설팅, 청년혁신센터와 연계한 창업 인큐베이팅 등 지원하게 되어있지만, 귀국 단원을 교육의 대상으로 설정하고 있어, 글로벌 인재로서의 자기 역량을 제시할 수 있는 구조는 갖추지 못하고 있다 하겠다.

또한, 일자리에 진입하는 것 역시 개인의 몫으로 개별적 존재로서 자신의

강화된 역량을 제시할 수 있도록 현지에서 활동한 결과물들을 도서, 영상, 포트폴리오 등 욕구에 따라 자율적으로 제작할 수 있도록 지원하는 내용이 파견 규정에 삽입할 것을 제안한다.

1.2. 교육과 파견 활동 기관에서 수행한 교육행위들이 교육으로 인정받을 수 있도록 교육부와의 협의를 통해 현행 법·제도를 개선

단원으로 파견되기 위해 받은 각종 교육과 파견 활동 기관에서 수행한 교육행위들이 교육으로 인정받을 수 있도록 교육부와의 협의를 통해 현행 법·제도를 개선할 것을 제안한다.

해외 파견활동을 위해 참가자들은 300시간 이상의 국내 교육을 집체교육을 받는다. 또한, 두 달여 간의 현지적응교육에서의 현지어 교육은 종일 교육으로 압축 운영하고 있어, 일반적으로 3개월 정도의 어학연수 시수보다 1.5배 정도 더 교육을 받는다고 할 수 있으며, 이들의 어학 실력은 현지인들과 잦은 교류 및 사업 수행에 따른 회의를 통해 배가되고 있다.

특히 분야 전문성을 인정받고 파견되었다는 점에서 이들이 파견 활동 기관에서 수행하고 있는 각종 활동은 전공 분야에 대한 재설계를 동반한다. 이는 현지 청소년들의 환경과 수준에 따른 커리큘럼 구성, 대상에 따른 교수법의 개발, 실습 교육을 통한 전문 기술 향상에 이바지하고 있다. 따라서 이들의 파견 활동에 따른 학습과 교육행위에 대한 인정이 필요하다. 이를 위해,

첫째, 국내 교육을 국내 평생교육과 연계하여, 학점으로 반영되어야 한다. 국내 평생교육법 제4조(평생교육의 이념)²⁷⁸⁾ ④항에 따르면 ‘일정한 평생교육과정을 이수한 자에게는 그에 상응하는 자격 및 학력 인정 등 사회적 대우를 부여하여야 한다.’고 되어 있어, 국내교육의 양과 질을 고려할 뿐 아니라 글로벌 인재 양성 과정 중의 하나로 자리매김하기 위해서는 이에 대한 학점 인정이 선행될 필요가 있다.

둘째, 자격과정 전공자들의 현장실습이 반영될 수 있도록 교육부와 논의

²⁷⁸⁾ 평생교육법, [시행 2020. 6. 4.] [법률 제16677호, 2019. 12. 3., 일부개정], 국가법령정보센터

할 것을 제안한다. 해외 봉사에 참여하고자 하는 사람 중 대학생들은 1년 이상이라는 긴 시간이 학업에 지장을 줄 수 있을 뿐 아니라, 파견 시기가 늦춰질 경우 복학을 위해 한 학기에서 1년을 더 쉬어야 하는 부담이 제일 크다고 한다. 더욱이 현장실습이 자격과정에 포함된 전공자들은 현장실습 학기에 대한 부담이 가중된다.

해외 봉사자들은 현장에서 자신의 전공을 활용한 교육을 진행하고 있으며, 수요자 중심의 교육 진행 등 다양한 교수법을 구사할 수 있는 능력을 배양하고 돌아옴에도 불구하고, 이에 대한 현장실습이 인정되지 않고 있는 게 현실이다. 따라서 코이카는 현장실습이 필요한 전공들에 대해 해외봉사 활동이 현장실습으로 인정받을 수 있도록 관계 기관의 협의 및 이에 맞는 구조를 확보하는 것이 필요하다.

셋째, 현지 적응 교육을 위한 현지어 교육이 어학연수 또는 학습으로 인정받을 수 있도록 구조 개선을 제안한다. 국내 대학 중에는 재학생의 현지 어학연수를 장려하고 있고, 이를 학점에 반영하고 있는 것을 연구 조사를 통해 알 수 있었다. 해외봉사자로 파견된 사람들은 2개월의 현지어 연수를 압축적으로 받을 뿐 아니라, 현지어 구사에 어려움이 없을 정도의 실력을 배양하고 돌아옴에도 이에 대한 보상 구조가 없는 게 현실이다.

따라서 코이카는 해외봉사자들이 현지어 교육에 대한 공식 인증을 받을 수 있도록 현지 국공립대학 시스템을 통한 현지어 교육을 도입할 필요가 있다. 만일 현지 사정이 여의치 않을 경우 이들이 국가 공인 어학 인증을 받을 수 있는 접근법을 찾아내고, 단원들이 이를 적극적으로 활용할 수 있도록 안내할 것을 제안한다.

특히 어학연수 학점제를 도입하고 있는 학교와 양해각서를 통해 코이카 현지 적응 교육 중 현지어 교육이 대학이 요구하고 있는 기준에 부합될 수 있도록 시스템을 만들고, 해외봉사에 참여하는 해당 대학생들이 어학연수 학점을 부여받을 수 있도록 제도적 장치를 마련할 것을 제안한다.

1.3. 관계부처 논의를 통한 해외봉사 기간 중 국내 사회안전망 지원

해외봉사 기간이 국내 사회안전망의 사각지대로 작용하지 않도록 관계 부처 간 논의 테이블을 마련할 것을 제안한다. 현행 해외봉사단 파견 규정 제23조(의료지원)에 따르면 ① 협력단은 봉사단원이 봉사활동과 관련하여 질병, 사고 등이 발생한 경우 치료 및 후송 등을 위하여 필요한 조치를 취할 수 있다. ② 협력단은 봉사단원 계약종료 후 1개월 이내 국내 건강검진을 지원할 수 있다. <개정 2018.12.28.>으로 되어 있는 것을 볼 수 있다. 한편 규정 제25조는 재해보상에 관해 규정하고 있는데 협력단은 봉사단원에 대하여 국내 교육 기간 및 파견 기간 동안 질병·재해·사고 등에 대비하여 필요보험에 가입할 수 있도록 하고 있다.

해외봉사자에 대한 사회보장제도는 의료에 관한 규정만 있을 뿐 국민연금 납부의 유예나 고용보험 등에 관한 내용은 찾아볼 수 없었다. 이에 대해 정진경(2018)²⁷⁹⁾은 귀국 단원에 대한 사회안전망 제공으로 국민연금 크레딧 제도를 도입할 것을 주장한 바 본 연구 역시 이에 동의하며, 해외 봉사 기간 동안 국민연금 납부 지원을 통해 해외 봉사활동이 단원의 사회안전망의 사각지대가 아닌 사회보장제도의 일원임을 피력할 필요가 있다.

1.4. 다양한 계층의 참여를 위한 관련 법·제도 개선

해외봉사단 파견규정 제4조(서류심사) ③항은 사회적 배려층에 대한 서류심사에 가산점을 부여할 수 있도록 하고 있으며, 시행세칙 <별지17>은 가산점 부여 기준을 마련해 놓고 있다. 국민기초생활 수급자로서의 저소득층, 장애인, 차상위계층, 한부모가족, 다문화가족, 6개월 이상 장기실직자, 여성가장, 보훈보상대상자, 국가유공자(자녀), 위탁가정 및 아동보육시설 재원자(지원 마감일 기준 보호 종료 2년이 경과되지 않은 자)등이 해당되며, 규정에는 서류심사에 대한 가산점을 부여하게 되어있지만, 별지에는 서류와 면접에 모두 가산점수가 표기되어 있다.

²⁷⁹⁾ 정진경 외, 2018. 코이카 해외봉사단 활동이 귀국 단원의 사회진출 및 사회환원에 미치는 영향. 광운대학협력단. 코이카

여기서 살펴야 할 것은 해외봉사 활동에 참여하기 위해 지원한 사회적 배려층에게 더 필요한 것은 가산점보다 사회적 여건이다. 현행 국민기초생활 수급권자가 해외에 90일 이상 체류할 경우 수급자격이 박탈되며, 이는 가족에게 영향을 미친다. 장애인의 경우 해외봉사단 규정에 따른 신체검사에 합격할 가능성은 매우 낮다. 특히 규정 제3조 2항의 자격요건에 따르면 ‘해외봉사활동을 수행하는 데 적합한 심신이 건강한 자’로 규정되어 있어, 이들의 참여는 사실상 불가능하다 하겠다.

이러한 상황에서 사회적 배려층 참여의 증대만 외친다고 해결될 문제는 아니다. 이에 본 연구는 해외봉사활동에 다양한 계층이 참여할 수 있도록 파견규정의 완화와 함께 관련 법규의 개선을 다음과 같이 제안한다.

첫째, 국민기초생활 보장법에 따르면 생활보장 수급자 중 정부지원해외인터에 참여하는 사람의 경우 해외 체류 90일 초과에 따른 수급권자 박탈 자격의 유예를 두고 있다. 따라서 해외봉사의 가치에 우선순위를 둔다면, 그리고 이를 통해 글로벌 인재를 양성하는 것이 목적이라면, 관계부처와 협의를 통해 해외봉사단원으로 파견되는 경우도 수급권자 자격 박탈의 예외가 되는 방안을 모색하는 것이 필요하다.

둘째, 장애가 있는 사회적 배려층의 참여를 위해 파견규정 적용의 예외를 적용해야 한다. 현재 우리나라 장애인 단체 중에는 자원봉사 단체가 있으며, 이들은 국내 자원봉사활동을 통해 자신이 가지고 있는 장애를 활용하고, 도움이 필요한 사람을 도울 수 있는 훈련이 되어 있다.

따라서 장애인단체와의 연대를 통해 장애인이 해외봉사에 할 수 있는 방안을 모색하고 필요한 인프라가 무엇인지에 대한 방안을 마련할 것을 제안한다.

1.5. 해외봉사단 지원 자격 요건의 완화

해외봉사단 파견규정 제3조 ①항의 1은 지원자의 자격요건을 ‘봉사정신 투철한 만 19세 이상 대한민국 국적을 가진 자’로 규정하고 있다. 전 세계적인 감염병 대유행은 전통적 방법들을 바꿔놓는 계기가 되었으며, 우리가

일반적이라고 생각하고 있던 것들이 꼭 일반적인 것만은 아니라는 관념의 변화를 가져왔다. 따라서 해외봉사에 참여할 수 있는 자격에 대한 요건을 아래와 같이 완화할 것을 제안한다.

첫째, ‘봉사정신’이 투철하다는 것의 기준은 주관적이며, 이를 검증할 지표도 마련되어 있지 않으므로 이와 같은 주관적 요건은 지원하고자 하는 사람들에게 부담으로 작용한다. 따라서 이 용어는 ‘협력’이라는 의미가 부여된 용어로 전환될 필요가 있다.

둘째, 만 19세 이상이라는 나이에 관한 규정의 완화가 필요하다. 대한민국의 위상이 올라가면서 많은 청소년이 해외봉사의 경험을 직간접적으로 하고 있으며, 여성가족부의 청소년 국제교류 프로그램 등은 이들이 교류의 영역을 넘어 해외봉사의 영역까지 이미 활동하고 있음을 보여준다. 한편 KCOC는 이미 ‘꿈꾸는 봉사단’ 프로그램을 통해 청소년 해외봉사단을 운영해 본 사례로 이들이 장기 해외봉사자로 참여할 수 있는 기반을 마련해 놓은 바 있다.

셋째, ‘대한민국 국적’ 소유자는 글로벌 사회에서 우리만의 역할과 자격을 부여한다. 영국 VSO는 National volunteer와 International volunteer 제도를 운영함으로 현지인이 직접 참여할 수 있는 길을 열어 놓았다. 대한민국 국적을 가지고 있지 않더라도 전 세계에는 대한민국 동포들이 살고 있으며, 이들 역시 고국에 기여를 원하고 있다는 보고들을 접하고 있다. 따라서 이들이 대한민국의 이름을 걸고 자신이 살고 있는 국가에서 또는 더 어려운 나라에서 활동할 기회를 제공할 필요가 있다.

넷째, 선발 과정의 스마트화가 필요하다. 타국에 거주 중인 지원자가 면접 과정을 위해 한국으로 들어오는 것에는 무리가 있다. 본 연구는 수도권 외 지역에 사는 사람들이 면접의 접근성이 불편하다는 조사 결과를 얻은 바 있다.

더욱이 코로나19 시대로 인해 비대면 회의가 유행하고 있는 상황에서 굳이 면접 장소가 수도권으로 한정될 필요는 없다. 비대면도 가능하고, 지역의 국제개발협력센터를 활용할 수도 있다. 국외의 경우 코이카 현지사무소가 있으니 이들을 활용함으로 지리적 한계를 벗어나고, 더 많은 지원자가

자유롭게 국제개발협력 생태환경에 들어옴으로 글로벌 인재가 될 기회를 제공해야 한다.

<표 125> 국제개발협력 생태환경 법적·제도적 개선방안 요약

구분	개선방안
경력인정	• 현행 ODA 자격 세분화 • 귀국 단원은 3급 ODA 자격 부여(자격기간 폐지) • ODA 자격증 활용 • 채용에 경력 사항 인정을 위한 콘텐츠 제작 지원 • 미 연방정부 특별채용이라는 점은 '가산점'이라는 부정적 편견을 작동할 우려. 우리식의 인센티브는 경력인정이 우선
교육인정	• 교육부: 경력 인정을 위한 국내교육을 평생교육 학점제 연동 • 교육부: 교육 국제개발협력으로의 현장실습 인정 • 대학: 어학연수로써의 기능 부여- 대학 어학연수학점 연계 • 사회봉사학점
사회안전망	• 사회안전망 사각지대 해소 • 전국민 고용보험 가입 제도 활용 • 국민연금 크레딧 제도 도입(행정안전부 협조)
다양한 계층의 참여	• 경제적 요인의 사회적 배려층 지원확대를 위해 정부지원인터제 활용 • 다양한 연령층의 해외파견활동 지원(단기부터): 만 19세 연령 제한 폐지 • 사회적 요인 중 장애요인으로 인한 사회적 배려층의 참여를 위해 국내 자원봉사활동 장애인단체와의 연대: 훈련된 자원활동가 모집 가능, 자원활동을 위해 필요한 인프라에 대해 조사 가능
해외봉사의 현지화	• 내국인 규정 폐지 • 각국 한인회: 현지 체류 중인 교민들의 수요 욕구 충족 • 해외동포재단 해외동포 수요 욕구 충족 • 외국인자원센터(VSO 제도) 도입: 국내 파견 외국인노동자 교육 • 귀국 외국인 노동자 활용 국제개발협력활동의 현지화 • 현지 지역에 대한 이해도로 수요 내용의 충실 • 현지 지역 센터들과 연계 활동 가능

2. 글로벌 인재 전문성 제고를 위한 국제개발협력 생태환경 개선방안

해외봉사에 대한 전국민적 지지와 참여 증진을 위해서는 국내 환경을 적극적으로 활용할 필요가 있다. 국내 환경은 개발 NGO들이 해외봉사단을 운영하고 있는데, 이들의 전문성을 인정하고, 협력적 연대체로서의 구조로 체

질이 변해야 한다. 이를 위해 코이카는 해외봉사 파견 수행기관들이 코이카의 해외봉사단 사업과 글로벌 인재 양성 사업에 참여함에 있어서 요구하는 변화에 대해 귀 기울일 필요가 있다.

이번 연구를 하면서 많은 사람이 현 해외봉사단의 구조에 대해 의문을 제기하였다. 즉, 코이카와 코이카 해외봉사단, WFK 해외봉사단이 어떻게 구분되는가에 관한 질문들이었다. 심지어 최근 코이카 해외봉사단으로 파견 활동을 경험한 귀국 단원 역시 이 구조가 어떻게 구성되어 있는지 모르고, 일명 코이카 봉사단으로 해외봉사를 하였다는 데 의의를 두는 현실이다.

정부해외봉사단사업 통합운영에 관한 규정²⁸⁰⁾에 따르면 외교부를 총괄부처로 코이카는 총괄 사업 시행기관으로 하고 있으며, WFK는 브랜드를 사용하여 봉사단 사업을 수행하는 기관들을 ‘사업 시행기관’으로 정의하고 있다. 이에 따라 WFK 해외봉사단 사업에는 외교부의 코이카 해외봉사단, 중장기 자문단이 포함되며, 산업통상자원부, 미래창조과학부, 교육부 등에서 파견하고 있는 해외봉사단 파견 사업들이 이에 속한다.

한편 정부는 개별 부처가 독립적으로 운영하던 해외봉사단 파견 사업을 효율적으로 관리 운영하기 위해 WFK라는 브랜드를 설정하고, 이에 관한 규정을 정한다고 밝히고 있다.

국민의 인식은 모든 것이 해외봉사 행위일 뿐 어떤 기관이 어떤 이름으로 해외봉사단을 운영하는지에 관한 관심은 크지 않다. 이런 구조에서는 각 해외봉사단의 해외봉사자에 대한 파견 목적을 알 수 없고, 참여 대상자들도 목적에 따른 활동을 구체화하기 어렵기 때문이다. 특히, 통합 운영이 관리에는 효율적일지 모르겠지만, 개별 전문성에 대한 이해와 이에 따른 운영의 미에 대해선 인정하지 않기 때문이다.

따라서 글로벌 인재라고 명명된 귀국 단원들이 국제개발협력 생태계에서 자신의 역할을 수행할 수 있는 구조를 만들기 위한 제언을 하고자 한다.

280) 정부해외봉사단사업 통합운영에 관한 규정[시행 2014. 11. 17.] [외교부훈령 제34호, 2014. 11. 17., 제정], 국가법령정보센터

2.1. NGO 전문성을 인정하고 이들이 전문 기능을 강화할 수 있도록 지원

귀국 단원들의 사회진출 여부는 잠재적 참여자들의 해외봉사 참여 여부에 상당한 영향을 미친다. 이는 장기 해외봉사가 자신에게 어떤 영향을 미치며, 향후 귀국해서도 일자리와 연계될 수 있을지에 대한 고민에서 비롯한다.

하지만 연구 보고들과 귀국 단원 심층 인터뷰에 따르면, 국제개발협력 분야 일자리가 코이카를 중심으로 되어있고, 여타의 일자리는 고용 불안정이가장 큰 문제라고 지적한다. 또한, 이마저도 일자리가 많지 않아 귀국 단원들이 국제개발협력 분야에서 떠나는 현상이 발생한다고 보고하고 있다.

따라서 코이카를 비롯한 국제개발협력 계획을 추진하고 있는 정부 기관은 국제개발협력 생태계에서의 개발협력 NGO들의 전문성을 인정하고 이들이 전문 기능을 강화할 수 있도록 지원해야 한다.

전문성에 따른 플랫폼을 운영해야 한다. 최근 코이카가 프로젝트 봉사단을 운영함으로 개발 NGO들이 해외봉사 사업에 직접적으로 참여할 수 있는 경로를 개방한 것은 참으로 고무적인 일이라 하겠다. 하지만 프로젝트 봉사단 운영에 대한 경험은 코이카도 그렇고, 개발 NGO들도 시행 초기이기 때문에 시행에 따른 오류가 발생하는 것은 당연한 일이라 하겠다.

더욱이 코이카가 단일 체계에서 운영하던 기존 시스템이 아닌 각 개발 NGO 마다 저마다의 특성과 전문성이 가미된 상태에서 기존 운영 체계를 강요할 수는 없는 일이다.

따라서 코이카는 운영을 위한 가이드만을 제시하고, 선 경험이 있는 개발 NGO 또는 프로젝트 봉사사업에 참여하고 있는 단체들의 협의체가 사업 플랫폼으로써의 역할을 수행하도록 할 필요가 있다.

2.2. 다양한 계층의 참여를 위한 관련 단체와의 협력

현재까지 해외봉사에 참여할 수 있는 조건은 대한민국 국민으로서 만 19

세 이상의 심신이 건강한 사람으로 규정하고 있다. 하지만 이는 다양한 계층이 참여할 수 없는 구조를 양산해 왔다. 따라서 다양한 계층의 참여를 원한다면 우선적으로 전문 단체와 협의하여 제도에 변화를 줄 필요가 있다.

다문화가족들이 해외봉사에 참여함에 있어서 섬세하게 구성되어야 할 교육은 무엇인지, 현지에 이미 인프라가 구축되어 있을 것을 감안하여 이들의 역할을 어떻게 설정할 것인지는 다문화 전문기관이 가장 잘 안다.

장애인의 해외봉사는 현실적으로 어려운 것 아니냐는 질문에 이미 많은 장애인들이 국내 자원봉사 활동을 하고 있고, 이들의 자원봉사에 참여에 있어서 할 수 있는 것과 더 잘하기 위한 필요 시설이나 협조자들에 대한 정보 등은 장애인 봉사 단체가 이미 오랜 경험을 통해 구축해 놓은 인프라가 마련되어 있다. 따라서 장애인의 해외봉사 참여 수요가 있는지에 대한 파악과 현지 인프라 현황에 대한 구체적인 정보를 바탕으로 국내 장애인 단체와의 협조를 요청할 필요가 있다.

국내 대학들은 학생들의 글로벌 경험은 물론 학교 이념에 따라 해외봉사단을 운영하고 있고, 이를 학점에 반영하는 학교들도 있다. 이들의 해외봉사 프로그램이 단기적인 것은 여러 가지 여건의 문제이지만, 이렇게 단기 해외봉사를 다녀온 학생들은 국제개발협력에 대해 새로운 시각을 가지게 되고, 진로에도 영향을 미친다는 보고들이다. 따라서 대학의 단기 해외 봉사 경험은 향후 장기 해외봉사 참여의 동기가 될 수 있다.

국내자원봉사센터는 자원의 보고(寶庫)다. 이미 함께 살아가는 것에 대해 많은 교육과 경험이 있는 사람들이 모여 있는 곳으로 2019년 용인시 자원봉사센터에서는 자원봉사자들을 대상으로 세계 시민교육을 통한 해외봉사에 대한 이해 강좌를 진행했는데, 이에 참여하고자 하는 사람의 숫자가 목표치를 넘는 사례가 있었다.

해외봉사에 관심과 참여 의사가 있지만, 정보가 없었다는 보고는 해외봉사에 대한 홍보가 얼마나 필요한지에 대해 일깨워줄 뿐 아니라 국내자원봉사기본법에 분명히 국제개발협력 해외봉사가 자리하고 있음에도 실무진들이 이에 대해 구체화하지 못하고 있음을 방증하고 있다.

2.3. 해외봉사 기간에 따른 단계별 지원

잠재적 참여자 인터뷰를 통해 인터뷰 참가자들은 이미 초등학교 때부터 국내자원봉사 활동의 경험이 있고, 중학교 때는 해외봉사의 경험이 있는 것으로 나타났다. 물론 단기적이고 민간단체에 의한 참여이지만 청소년 시기의 해외봉사 경험이 성인기에도 영향을 미치고 있음을 볼 수 있었다.

따라서 단기 해외 봉사 활동이 필요한 대학, 청소년, 장애인 등을 위한 프로그램, 전문 NGO의 중기 프로그램, 그리고 전문 플랫폼을 통한 장기 프로그램으로 구체화하고 이에 따른 지원 체계를 갖추어야 한다.

2.4. 현직자들의 참여 활성화

국가공무원법에 따라 공무원들은 해외 연수의 기회를 가질 수 있으며, 해외 봉사는 해외 연수²⁸¹⁾의 일환으로 보고 있다. 현직에 있으면서도 해외 봉사를 할 수 있는 길이 공무원들에게는 열려있다는 뜻이다. 반면 공공기관이나 공기업, 민간기업의 경우는 해외 봉사 활동을 위한 휴직 제도를 찾아볼 수 없었다. 이는 일본의 JOCV가 현직자들의 해외봉사 참여를 적극적으로 권유하면서 각종 지원을 하는 것과는 대조적인 일이다.

따라서 국내 환경에서도 현직자들이 해외 봉사를 위한 휴직제도를 공무원 규정에 준해서 운용할 수 있도록 복직에 대한 제도 방안과 휴직 시 지원책을 중심으로 지원방안을 마련할 것을 제안한다.

<표 126> 글로벌 인재 전문성 제고를 위한 개발협력 생태환경 개선방안

구분	개선방안
	전문 단체의 단기 해외파견활동 지원 - 다문화단체: 다문화 가정 참여시 필요 사항 파악 - 장애인단체: 장애인의 참여시 필요 사항 파악/가족 동반 허용 - 대학: 대학의 기능 강화/단기 해외봉사, 사회봉사학점 연계 - 국내자원봉사센터: 국내 자원봉사자의 국제개발협력 참여
단계별 지원	- 현재 많은 사람들이 단기 파견 활동 경험으로 충분한 인프라 형성 - 국제개발협력컨설턴트(가칭)의 단계별 파견활동 컨설팅 - 대학, 청소년, 장애 등 전문기관에 의한 단기파견활동 - 전문 NGO 등을 통한 중기파견활동 - 장기파견활동
현직자 참여	현직 참여 활성화 - 국회, 지방의회 등 의원들의 참여 기회 부여 - 공무원 연수제 활용한 해외봉사 참여에 대한 지원 확대 - 생활 속 현지 봉사활동 지원: 민간기업 주재원
귀국 단위 해외진출	K-MOVE 제도의 적극 활용 귀국 단원의 K-MOVE 지원시 현지 경력 인정(코트라 협조)

구분	개선방안
NGO 전문성 기능강화	전문기관 플랫폼 운영 개발NGO: 프로젝트 국제개발협력자원활동단/해외자원활동단 플랫폼

²⁸¹⁾ 국가공무원법 제71조(휴직) 제2항 제3호, 국가공무원법 [시행 2020. 7. 30.] [법률 제16905호, 2020. 1. 29., 일부개정], 국가법령정보센터

²⁸²⁾ 교육공무원법 제44조(휴직) 제1항 제8호, 교육공무원법 [시행 2020. 7. 30.] [법률 제16871호, 2020. 1. 29., 일부개정], 국가법령정보센터

참고문헌

I. 문헌

- 강종수(2012), 대학생의 자원봉사활동 지속의지에 미치는 참여 동기 및 인정 · 보상 요인 분석, 한국산학기술학회 논문지 2012-01 13(12):5728-5737
- 계부처합동(2020), '20년 국제개발협력 종합시행계획, 제34차 국제개발협력위원회
- 고권혁(2018), 프레이리의 '인간화' 과정을 통한 뼈마리와 쏜짜이의 국제자원활동 경험 이해, 글로벌교육연구 10(3), pp.185-220 Sep, 2018
- 고권혁(2019), 국제자원활동 현장에서 생성된 연구자의 문제의식에 대한 성찰적 탐색, 교육인류학연구 22(2), pp.129-153 Jun, 2019
- 고권혁(2019), 국제자원활동 현장에서 생성된 연구자의 문제의식에 대한 성찰적 탐색, 교육인류학연구, 22(2), pp. 129-153
- 관계부처 합동(2018), 자원봉사활동 진흥을 위한 제3차 국가기본계획(2018-2022)
- 관계부처 합동(2020), 2020년 국제개발협력 종합시행계획, 제34차 국제개발협력위원회
- 관계부처 합동 · 일자리위원회(2018), 청년일자리 대책 보고대회 겸 제5차 일자리위원회, 관계부처 합동 · 일자리위원회
- 관계부처합동 · 일자리위원회(2018), 2018년 청년일자리 대책 보고대회 겸 제5차 일자리위원회, 행정명령 11103호 Sec. 4
- 교육부 교육일자리총괄과(2020), 2020년 파란사다리 기본계획(안)
- 교육부 · UNICO산학협력정책연구소(2017), 대학 현장실습 운영 매뉴얼, 교육부
- 구영은 외(2016), WFK 중장기 전략 수립을 위한 수원국 중심의 해외봉사단 성과 요소 분석, 국제개발협력 2016년 제3호2016.09109 - 144 (36 pages)
- 김동일 외(2010), 청소년 GTI(Global Talent Indicator) 타당화 연구, 아시아교육연구, 2010-01 11(1):45-66
- 김복희(2019), JICA 해외협력대 사업 50년의 성과와 교훈: 사람중심 개발과 글로벌 인재 양성을 위한 제언, Journal of International Development Cooperation (1), 1-35
- 김승렬 외(2016), 자원봉사 활동 인정·보상 선호에 대한 집단 간 차이 분석, 한국지방행정학보, 제13권 제1호 2016. 4): 71-95
- 김은주 외(2019), 국제개발협력 생태계 구축을 통한 고용창출방안 연구, 한국행정연구원 KIPA 연구보고서 2019-22\
- 김재학(2014), 자원봉사의 동기, 교육 · 훈련, 인정 · 보상이 행동의도에 미치는 영향, 호텔경영학연구 23(4), 2014.08, 129-145
- 김재학(2014), 자원봉사의 동기, 교육훈련, 인정보상이 행동의도에 미치는 영향, 한국호텔외식관광경영학회 23(4), 2014.08, 129-145(17 pages)
- 김충식(2010), 雪景산수화의 意境연구 : 德의 造形的 해석을 중심으로, 단국대학교 대학원 박사학위논문
- 남궁근(2018), 행정조사방법론(제5판), 서울: 법문사
- 남수경(2012), 정부지원 글로벌 인재양성사업의 국제적 비교 분석, 비교교육연구 제22권 제2호, 1-26쪽, 전체 26쪽
- 류기형(2010), 자원봉사동기유형과 보상인식 및 자원봉사과업만족도와와의 관계에 관한 연구, 사회복지정책 37(4), pp.75-96 Dec, 2010
- 박주영(2014), 시민성 교육으로서의 경제교육 : '경제적 시민성' 개념의 재구성을 중심으로, 한국교원대학교 대학원 석사학위논문
- (봉사단 가이드북 2019), p. 22-35
- 양수경(2018), 개발협력 인재 양성과 국제개발협력 생태계 육성 방향, NGOs · 한국국제협력단 국제개발협력 2018년 제3호2018.1027 - 44 (18 pages)
- 오덕열(2020), 교육 실천의 과정으로서 자원활동 경험에 대한 자문화기술지, 교육인류학연구 23(1), pp.71-105 Mar, 2020
- 오덕열(2020), 교육 실천의 과정으로서 자원활동 경험에 대한 자문화기술지, 교육인류학연구 제23권 제1호
- 이선미(2016), 시민성 관점에서 본 자원활동: 새로운 유형과 관점, NGO연구 제11권 제1호 (2016): 57-83
- 이육현(2013), 해외자원봉사자 국내교육의 성과, 가천대 석사학위논문
- 이재삼(2019), 현행 자원봉사활동 기본법 상 자원봉사활동 활성화를 위한 법적 제고 방안, 동북아법연구 13:2, 295-331
- 이태주(2005), 선진국의 해외봉사단 파견 프로그램 운영 사례와 교훈, 한국국제협력단 국제개발협력 2005(6), p.22
- 임현선 외(2008), 학습으로서의 자원봉사활동 이해 : 대학생 자원봉사자들을 중심으로, 평생교육학연구 14(2), pp.147-170 Jun, 2008
- 장재홍(2005), 우리나라 해외봉사단 파견사업의 문제점과 정책적 개선방안에 관한 연구, 한국의대 석사학위논문
- 정진경 외(2018), 코이카 해외봉사단 활동이 귀국 단원의 사회진출 및 사회 환원에 미치는 영향 연구, 코이카
- 정진경 외(2018), 코이카 해외봉사단 활동이 귀국 단원의 사회진출 및 사회 환원에 미치는 영향 연구, 한국국제협력단
- 정진경 외(2018), 코이카 해외봉사단 활동이 귀국 단원의 사회진출 및 사회 환원에 미치는 영향, 광운대 산학협력단 · 한국국제협력단
- 정진경 외(2018), 코이카 해외봉사단 활동이 귀국 단원의 사회진출 및 사회 환원에 미치는 영향, 광운대 산학협력단, 코이카
- 정진경 외, 2018, 코이카 해외봉사단 활동이 귀국 단원의 사회진출 및 사회 환원에 미치는 영향 연구, p. 59
- 조용하(2002), 대학생자원봉사활동의 이론적 고찰: 봉사학습을 중심으로, 청소년학연구 9(3) Dec, 2002
- 조현민(2010), 예비보육교사의 보육현장 봉사활동에 관한 질적 연구, 중앙대 석사학위논문
- 주성수 외(2016), 해외봉사단 효과성 증진을 위한 봉사단 분야별, 직종별 추진전략, 한양대 제3섹터 연구소, 코이카, p.318
- 주성수 외, 2016, 해외봉사단 효과성 증진을 위한 봉사단 분야별, 직종별 추진전략, 코이카, p.151

- 최남희(2017), 창업생태계의 성장과 한계에 대한 피드백 구조분석, 「한국시스템다이내믹스 연구」 18(4): 117-145.(재인용)
- 하재웅(2010), 공공외교 전략으로서의 블로그 활용방안 연구- 한국해외봉사단 운영방안을 중심으로, 세종대학교 석사 학위 논문
- 한국국제협력단(2020), 한눈에 읽는 2019년 WFK 주요통계
- 한국국제협력단(2020), 해외봉사단과건 규정 시행세칙(2020년 10월 19일 개정), 한국국제협력단
- 한국국제협력단, 해외봉사단 과건규정 제23조(의료지원)
- 한국국제협력단, 해외봉사단 과건규정 제29조(귀국 단위지원)
- 한국국제협력단, 해외봉사단과건 규정, 2020. 05. 04 개정, 공공기관 경영정보 공개시스템(알리오)
- 한인영 외(2005), 전공교육과 연계한 봉사학습(SERVICE-LEARNING)의 효과 연구 : 사회복지교육을 중심으로, 한국사회복지학 2005-01 57(3):251-276
- 허창수(2012), 국제자원활동이 가진 교육과정적 의미 탐색: 한 활동가의 경험 이야기, 교육과정연구, Vol. 30, No. 3, pp. 295-321.
- Australian Volunteers Program Annual Report July 2018-June 2019(2018-2019 AVP 연차보고서), p. 2
- Australian Volunteers Program Annual Report July 2019-June 2020 (2019-2020 AVP 연차보고서), p. 5, p. 9
- CUSO International Consolidated financial statement, 2020, p.6(페이지가 적혀있지 않음)
- Danny Burns 외, The Role of Volunteering in Sustainable Development 2015, VSO International and Institute of Development Studies(IDS), p. 7
- Elizabeth Cox 외, 2019, VSO International Citizen Service(ICS): Social Return on Investment Evaluation, VSO, p. 29
- FY 2016 Annual Performance Report & FY 2018 Annual Performance Plan(2016 회계연도 연간 실적 보고서), Peace Corps, p. 21
- Helene Perold 외, 2020, COVID-19 And Volunteering for Development: Impacts, Innovations and Implications, IVCO Pacific 2020, p. 4
- JICA Annual Report 2019, 2018, 2017\
- JICA Annual Report 2019, JICA, p. 56
- JICA Volunteer Program, 2015, JOCV 사무국, p. 2
- KOICA 글로벌인재운영실 월드프렌즈사업팀(2019), 2019년 프로젝트 봉사단 공모 안내서
- Mireia Paulo, 2018, Referential Value of the Cultural Exchange Experience of the Peace Corps for “People-to-People Bond” of Belt and Road Initiative, p.178
- Moraes, D., Ogden, A.(2011), Initial development and validation of the global citizenship scale, Journal of Studies in International Education, 15. 445-466.
- Peace Corps FY 2018-2022 Strategic Plan | FY 2021 Annual Performance Plan and FY 2019 Annual Performance Report, p. 3
- Peace Corps, Congressional Budget Justification 2021 (2021 의회예산정당화 보고서 2021), p. 74
- Peace Corps’ Agency Financial Report (재무 보고서) 2019, 2018, 2017, 2016년 자료 참고
- Peace Corps’ Agency Financial Report 2019, 2018, 2017, 2016

- Returned Peace Corps Volunteers Short-term Health Insurance for Transition & Travel, Peace Corps, p. 1
- RPCV Handbook (귀국 단위 핸드북), Peace Corps, p.7-9
- UN(2014), “The road to dignity: ending poverty, transforming all lives and protecting the planet.” (A/69/700), New York: UN
- Volunteers Guidebook October 2019 Edition (봉사단 가이드북 2019), AVP, p. 11-13
- VSO Annual review 2019/20, 2020, VSO, p. 11
- VSO Annual review 2019/20, Annual report and accounts 2018/17, Annual report and accounts 2017/18
- VSO Annual review 2019/20, Annual report and accounts 2018/17, Annual report and accounts 2017/18에서 정리

II. 웹사이트

- 가천대학교 홈페이지, <http://www.gachon.ac.kr/>
- 가톨릭대학교 홈페이지, <http://www.catholic.ac.kr/>
- 건국대학교 홈페이지, <http://www.konkuk.ac.kr/>
- 경기대학교 홈페이지, <http://www.kyonggi.ac.kr/>
- 경북대학교 홈페이지, <http://www.knu.ac.kr/>
- 경희대학교 홈페이지, <http://www.khu.ac.kr/>
- 고려대학교 홈페이지, <http://www.korea.ac.kr/>
- 고용복지플러스센터, <http://www.workplus.go.kr/>
- 광운대학교 홈페이지, <http://www.kw.ac.kr/>
- 교육부 홈페이지
<https://www.moe.go.kr/boardCnts/view.do?boardID=333&boardSeq=79446&lev=0&searchType=null&statusYN=W&page=1&s=moe&m=0501&opType=N>
- 구자익(2012), 한국교원신문, <http://hangyo.com/news/article.html?no=40180>
- 국가지표체계 홈페이지, <http://www.index.go.kr/unify/idx-info.do?idxCd=8044>
- 국립국어원, <https://www.korean.go.kr/front/search/searchAllList.do>
- 국민대학교 홈페이지, <http://www.kookmin.ac.kr/>
- 귀국 단위 오픽시험 접수링크,
http://www.opic.or.kr/senior/mail/2020/05/0526/20200526_newsletter.html
- 단국대학교 홈페이지, <http://www.dankook.ac.kr/>
- 동국대학교 홈페이지, <http://www.dongguk.edu/>
- 명지대학교 홈페이지, <http://www.mju.ac.kr/>
- 미국 국회 홈페이지, <https://crsreports.congress.gov/Home/About> (검색일: 2020.10.14.)
- 법제처, <https://www.moleg.go.kr/>
- 서강대학교 홈페이지, <http://www.sogang.ac.kr/>
- 서울대학교 홈페이지, <http://www.snu.ac.kr/>
- 서울시립대학교 홈페이지, <http://www.uos.ac.kr/>
- 서울여자대학교 홈페이지, <http://www.swu.ac.kr/>
- 성신여자대학교 홈페이지, <http://www.sungshin.ac.kr/>
- 세종대학교 홈페이지, <http://www.sejong.ac.kr/>
- 숙명여자대학교 홈페이지, <http://www.sookmyung.ac.kr/>
- 승실대학교 홈페이지, <http://www.ssu.ac.kr/>
- 연세대학교 홈페이지, <http://www.yonsei.ac.kr/>
- 영남대학교 홈페이지, <http://www.yu.ac.kr/>
- 온라인 청년센터, <https://youthcenter.go.kr/>
- 위크넷 홈페이지 (위크넷 취업성공패키지), <https://www.work.go.kr/pkg/succ>
- 위키피디아, <https://ko.wikipedia.org/wiki/관리>
- 이화여자대학교 홈페이지, <http://www.ewha.ac.kr/>
- 인천대학교 홈페이지, <http://www.inu.ac.kr/>
- 인하대학교 홈페이지, <http://www.inha.ac.kr/>
- 일본 외무부 홈페이지, Building a bridge between Japan and Thailand,
<https://www.mofa.go.jp/policy/oda/white/2014/html/topics/topics04.html>
- 전라북도인재평생교육진흥원 http://global.jbdream.or.kr/bbs/content.php?co_id=sub02_01_01
- 전미평화봉사단협회 홈페이지, <https://support.peacecorpsconnect.org/info>
- 전북대학교 홈페이지, <http://www.jbnu.ac.kr/>
- 중앙대학교 홈페이지, <http://www.cau.ac.kr/>
- 청소년국제교류네트워크 홈페이지 <http://www.youth.go.kr/iye/bbs/onre/view.do?interCd=2384>
- 충남대학교 홈페이지, <http://www.cnu.ac.kr/>
- 충북대학교 홈페이지, <http://www.chungbuk.ac.kr/>
- 코이카 홈페이지, 코이카 글로벌인재양성사업 http://www.koica.go.kr/koica_kr/946/subview.do
- 통계청, 2017-2019년 각 12월 및 연간 고용동향,
http://kostat.go.kr/assist/synap/preview/skin/doc.html?fn=synapview380153_1&rs=/assist/synap/previ
ew
- 한국국제협력단, http://www.koica.go.kr/koica_kr/946/subview.do
- 한국대학신문, <http://news.unn.net>
- 한국의국어대학교 홈페이지, <http://www.hufs.ac.kr/>
- 한성대학교 홈페이지, <http://www.hansung.ac.kr/>
- 한양대학교 홈페이지, <http://www.hanyang.ac.kr/>
- 호주 외교통상부 홈페이지,
<https://www.dfat.gov.au/people-to-people/volunteers/about-the-program/Pages/history>
- 1365 자원봉사포털, <https://1365.go.kr/vols/main.do>
- AVP 홈페이지,
<https://www.australianvolunteers.com/returned-australian-volunteer-network/about-the-network/#RAVN%20#alumni>
- AVP 홈페이지, <https://www.australianvolunteers.com/volunteering/how-it-works/>
- CUSO International 홈페이지, Who we are, <https://cusointernational.org/about-us/>
- e-나라지표, 자원봉사 참여(성인),
https://www.index.go.kr/potal/main/EachDtlPageDetail.do?idx_cd=2718
- Government of Canada 홈페이지, About EAS,
<https://www.canada.ca/en/health-canada/services/environmental-workplace-health/occupational-health-safety/employee-assistance-services.html>
- <http://hil.or.kr/business/volunteering-activity/>
- ICS 홈페이지, <https://www.volunteers.org/frequently-asked-questions#applying>
- JICA 홈페이지, <https://www.jica.go.jp/volunteer/outline/publication/results/index.html>
- Journalism, Media and Culture 홈페이지, Pontcanna curry night raises record sum for overseas helpers,
<https://jomec.co.uk/thecardiffian/2016/10/25/pontcanna-curry-night-raises-record-sums-charity/>
- KAIST 홈페이지, <http://www.kaist.ac.kr/>
- Legal Information Institute, 5 CFR § 315.607, <https://www.law.cornell.edu/cfr/text/5/315.607>
- Ministry of Foreign Affairs of Japan 홈페이지,
<https://www.mofa.go.jp/policy/oda/white/2018/html/main/04/04-01-02.html>

- National Archives, Executive Order 11103,
<https://www.archives.gov/federal-register/codification/executive-order/11103.html>
- ODA 교육원, <http://oda.koica.go.kr/forum/ArticleList.do?forum=faq>
- PARTNER 홈페이지, <https://partner.jica.go.jp/aboutView?param=index>
- Peace Corps 홈페이지, <https://www.peacecorps.gov/about/>
- Peace Corps 홈페이지,
<https://www.peacecorps.gov/returned-volunteers/support-services/certifications-service/>
- Peace Corps 홈페이지, Peace Corps CARES Act Funding Plan, 2020 전문,
https://s3.amazonaws.com/files.peacecorps.gov/documents/open-government/CARES_Act_Funding_Plan.pdf
- U.S. Department of Labor 홈페이지, Federal Employees Compensation Program,
<https://www.dol.gov/owcp/dfec/regs/compliance/InformationforPeaceCorpsVolunteers.htm>
- UN 홈페이지, <https://sdgs.un.org/goals/goal8>
- University of Central Florida 홈페이지, Peace Corps Stories,
<https://www.ucf.edu/pegasus/peace-corps-stories/>
- USAID 홈페이지
<https://www.usaid.gov/results-and-data/budget-spending/congressional-budget-justification>
(검색일: 2020.10.14.)
- VSO 홈페이지, <https://www.vsointernational.org/about/our-history>
- VSO-USA 홈페이지, Monica vs sexual health stigma,
<https://www.vsousa.org/news/blog/monica-vs-sexual-health-stigma>

Ⅲ. 기타

- 고등교육법 [시행 2020. 6. 11.] [법률 제16742호, 2019. 12. 10., 일부개정], 국가법령정보센터
- 교육공무원법 [시행 2020. 7. 30.] [법률 제16871호, 2020. 1. 29., 일부개정], 국가법령정보센터
- 국가공무원법 [시행 2020. 7. 30.] [법률 제16905호, 2020. 1. 29., 일부개정], 국가법령정보센터
- 국가브랜드위원회 보도자료 2011. 4. 11
- 국민기초생활 보장법 (약칭: 기초생활보장법), [시행 2020. 6. 4.] [법률 제16734호, 2019. 12. 3., 일부개정], 국가법령정보센터
- 국제개발협력기본법 (약칭: 국제개발협력법) [시행 2015. 4. 16.] [법률 제12767호, 2014. 10. 15., 일부개정], 국가법령정보센터
- 대학생 현장실습 운영규정[시행 2017. 3. 1.] [교육부고시 제2017-115호, 2017. 3. 1., 전부개정], 국가법령정보센터
- 자원봉사활동 기본법 (약칭: 자원봉사법)[시행 2017. 7. 26.] [법률 제14839호, 2017. 7. 26., 타법 개정], 국가법령정보센터
- 정부해외봉사단사업 통합운영에 관한 규정[시행 2014. 11. 17.] [외교부훈령 제34호, 2014. 11. 17., 제정], 국가법령정보센터
- 정부해외봉사단사업 통합운영에 관한 규정[시행 2014. 11. 17.] [외교부훈령 제34호, 2014. 11. 17., 제정], 국가법령정보센터
- 정부해외봉사단사업 통합운영에 관한 규정[시행 2014. 11. 17.] [외교부훈령 제34호, 2014. 11. 17., 제정], 국가법령정보센터
- 평생교육법, [시행 2020. 6. 4.] [법률 제16677호, 2019. 12. 3., 일부개정], 국가법령정보센터
- 한국국제협력단법 [시행 2017. 1. 1.] [법률 제14404호, 2016. 12. 20., 타법개정], 국가법령정보센터

부록

질문 1. 최근 조사에 따르면 코이카 해외봉사단 지원율(2019년 국정감사 1.33:1)이 낮아지고 있습니다. 코이카 해외봉사단 지원율이 낮아지고 있는 문제점과 해외봉사단 참여 장려를 위한 개선방안은 무엇이라고 생각하십니까?

I. 질적 연구 설문지

1. 델파이 질문지

1.1. 1차 델파이

양식 20200805-002

(사)코익스

코드번호

<해외봉사단 참여장려를 위한 개선방안 수립 연구>를 위한 1차 델파이 조사

우선, 저희 연구의 전문가로 승낙하여 주심에 감사드립니다.

1. 코이카는 해외봉사단 사업 활성화의 일환으로 <해외봉사단 참여장려를 위한 개선방안 수립 연구-국내 법적·제도적 개선방안을 중심으로>를 진행하고 있습니다.
2. (사)코익스는 위 연구 용역을 수행 중이며, 연구 방법 중 하나인 ‘델파이 기법’을 활용하고 있습니다.
3. 델파이 기법은 토론집단의 복합적인 문제를 효과적으로 취급할 수 있도록 참여자들의 의사소통과정을 구조화할 수 있는 연구기법 중 하나입니다. 이 기법은 참여자에게 반복된 질문을 함으로써 통제된 피드백을 얻을 수 있으며, 응답자의 익명성 보장할 수 있고, 통계적 집단반응을 통한 의견을 수렴할 수 있는 기법으로 평가되고 있습니다. 아울러 코로나 19 감염증 대유행에 따른 비대면 연구가 가능합니다.
4. 이에 <해외봉사단 참여장려를 위한 개선방안 수립 연구>의 1차 델파이 조사를 진행(총 3차에 걸쳐 진행 예정)하고자 하오니, 전문가분께서 현장 또는 직무수행과정 중 느끼시고, 필요하다고 생각하신 바를 기술하시고 9/15(화)까지 동 메일로 회신하여 주시기 바랍니다.

* 귀하의 의견은 연구를 위한 목적으로 활용되며, 익명 처리됨을 알려드립니다.

** 각 질문에 대해 의견은 1p 이하, 자유양식으로 작성해 주시기 바랍니다.

*** 국제개발협력 발전을 위해 전문가로서 설문에 참여해주신 분들께는 소정의 답례품을 보내드립니다.

질문 2. 해외봉사단의 파견과정은 모집·선발과정, 국내 및 현지 교육과정, 파견활동과정, 파견활동 종료 후 사회진입과정으로 구분하고 있습니다. 각 과정의 문제점과 개선방안은 무엇이라고 생각하십니까?

1.2. 2차 델파이

양식 20200911-002

(사)코익스

코드번호

<해외봉사단 참여장려를 위한 개선방안 수립 연구>를 위한 1차 델파이 조사

우선, 저희 연구의 전문가로 승낙하여 주심에 감사드립니다.

1. 코이카는 해외봉사단 사업 활성화의 일환으로 <해외봉사단 참여장려를 위한 개선방안 수립 연구-국내 법적·제도적 개선방안을 중심으로>를 진행하고 있습니다.
2. (사)코익스는 위 연구 용역을 수행 중이며, 연구 방법 중 하나인 ‘델파이 기법’을 활용하고 있습니다.
3. 델파이 기법은 토론회의 복잡한 문제를 효과적으로 취급할 수 있도록 참여자들의 의사소통과정을 구조화할 수 있는 연구기법 중 하나입니다. 이 기법은 참여자에게 반복된 질문을 함으로써 통제된 피드백을 얻을 수 있으며, 응답자의 익명성 보장할 수 있고, 통계적 집단반응을 통한 의견을 수렴할 수 있는 기법으로 평가되고 있습니다. 아울러 코로나 19 감염증 대유행에 따른 비대면 연구가 가능합니다.
4. 이에 <해외봉사단 참여장려를 위한 개선방안 수립 연구>의 1차 델파이 조사를 진행(총 3차에 걸쳐 진행 예정)하고자 하오니, 전문가분께서 현장 또는 직무수행과정 중 느끼시고, 필요하다고 생각하신 바를 기술하시고 9/22(화)까지 동 메일로 회신하여 주시기 바랍니다.

* 귀하의 의견은 연구를 위한 목적으로 활용되며, 익명 처리됨을 알려드립니다.

** 국제개발협력 발전을 위해 전문가로서 설문에 참여해주신 분들께는 소정의 답례품을 보내드립니다.

I. 해외봉사단 지원율 (3개 세부문항)

최근 조사에 따르면, 코이카 해외봉사단 지원율이 매년 감소하고 추세입니다. (2019년 국정감사 1.33:1)

※지원율은 연간 모집목표인원 대비 지원자 수를 의미합니다. 매년 연간 모집 목표인원이 증가하고 있으며, 늘어나는 목표인원 대비 지원율이 감소하고 있음을 의미합니다.

1. 코이카 해외봉사단 지원율의 감소 원인이 무엇이라고 생각하십니까? (3개 이상)

- 1)
- 2)
- 3)

그동안 코이카는 해외봉사단 참여율 제고를 위해 △찾아가는 모집 설명회 △온·오프라인 홍보 확대 △수요/직종 다양화 △지원율이 저조한 직종에 대한 파견기간 축소(간호, 태권도 등) △자격요건 완화 △대학생 참여 독려를 위한 1년제 봉사단 파견 확대 △사후 관리·역량강화 프로그램 확대 △프로젝트봉사단 등 신규 프로그램 추진 △장학금 지급 등 다양한 노력을 기울여 왔습니다. 이러한 노력에도 불구하고, 지원자수가 반등하는 효과가 있었으나, 지원율이 뚜렷하게 증가하지는 못하는 상황입니다.

2. 이상의 문제에 대응하기 위해 코이카의 정책과제는 무엇이라고 생각하나요? (3개 이상)

- 1)
- 2)
- 3)

특히, 해외봉사사업은 국민 참여형 ODA사업으로 사회취약계층의 개발협력분야 참여기회 제공을 위한 가산점 확대, 타겟 홍보, 다문화 봉사단 파견 등의 노력을 해왔습니다. 하지만, 저소득층이나, 보호종료 청소년의 경우 해외 장기 체류 시, 정부 생활지원금 지원 중단 등을 이유로 참여가 위축된다는 지적이 있습니다.

* 취약계층 : 저소득층, 경력단절여성, 보호종료청소년, 북한이탈주민 등

3. 사회취약계층의 참여를 제고하기 위한 지원 방안은 무엇이라고 생각하나요? (3개 이상)

- 1)
- 2)
- 3)

II. 해외봉사사업 운영 (14개 세부 문항)

해외봉사단 파견과정은 ①수요발굴 ②모집 ③선발 ④국내교육 ⑤현지적응교육 ⑥파견활동 ⑦활동 종료 후 사회진입 과정으로 구분됩니다.

수요발굴은 협력국의 총괄기관을 통해 제출됩니다. 각급 기관에서 해외봉사단원 파견을 요청하는 서류(수요요청서)를 제출하고, KOICA 사무소는 이를 접수한 후, 담당 코디네이터를 통해 현장조사서를 작성하여 KOICA 본부에 제출합니다. 코디네이터는 수요요청서를 기반으로 현장을 방문하여 단위 파견에 적합한 지역/기관인지, 직무내용이 적정한지 등을 면밀히 파악해 현장조사서를 작성합니다. 파견이 적합하다고 판단한 경우 본부에 단위 파견을 요청하게 되며, 이 현장조사서는 지원자에게 공개됩니다.

4. 코이카 해외봉사단 지원율을 높이기 위해 해외봉사단 ①수요발굴 과정에서의 문제점이 무엇이라고 생각하시나요? (3개 이상)

- 1)
- 2)
- 3)

5. 위 문제를 대응하기 위한 방안은 제시해주세요. (3개 이상)

- 1)
- 2)
- 3)

해외봉사단 모집은 연간 모집일정에 따라 KOICA 해외사무소를 통해 협력국 수요(파견국가, 지역, 기관, 직종, 활동목표)를 취합해 KOICA 본부로 송부하면, 이를 기반으로 홈페이지와 SNS, 언론매체 등을 활용해 서발 공고를 하고 있습니다.

(공고 예시: <https://blog.naver.com/wfk2012/221780328652>)

6. 코이카 해외봉사단 지원율을 높이기 위해 해외봉사단 ②모집과정에서의 문제점이 무엇이라고 생각하시나요? (3개 이상)

- 1)
- 2)
- 3)

7. 위 문제를 대응하기 위한 방안은 제시해주세요. (3개 이상)

- 1)
- 2)
- 3)

해외봉사단 선발은 (1차) 서류심사→(2차) 기술면접/일반면접/인성검사→(3차) 건강검진 순서로 진행됩니다.

서류심사는 지원하는 직종이 요구하는 요건을 갖추었는지를 검토합니다.

기술면접은 지원 직종에 대한 역량과 전문성을 갖추었는지를 평가합니다.

일반면접은 해외봉사단원으로써의 마인드와 자질을 평가합니다.

인성검사는 전문기관을 통해 해외봉사활동에 적합한지에 대해 검사합니다.

건강검진은 의료 환경이 열악한 협력국 상황을 고려해 만든 <KOICA해외봉사단 신체검사기준>에 따라 검사를 실시합니다.

참고로, 기술면접, 일반면접은 주로 서울에서 진행되고 있으며, 건강검진은 지역별 지정 기관에서 실시합니다.

8. 코이카 해외봉사단 지원율을 높이기 위해 해외봉사단 ③선발 과정에서의 문제점이 무엇이라고 생각하시나요? (3개 이상)

- 1)
- 2)
- 3)

9. 위 문제를 대응하기 위한 방안은 제시해주세요. (3개 이상)

- 1)
- 2)
- 3)

해외봉사단 국내교육은 보통 5주간 진행됩니다. 양재 또는 강원도 영월군 소재의 교육원에서 국내교육이 진행되며, 선발된 모든 단원은 반드시 국내교육과정을 수료해야 해외 파견이 가능합니다.

교육은 개발협력의 이해, 현지어 교육, 활동국가 소개, 선배단원 만남, 성인지교육, 규정 교육 등 기본소양 교육과 현지 활동에 필수적인 지식과 역량을 함양할 수 있도록 구성되어 있습니다. 교육과목은 KOICA 연간 사업계획, 사회변화, 단원 요구, 전문가 의견을 반영해 개선되어 왔습니다.

(참고) 2020.9월 현재 온·오프라인 블랜딩 교육이 가능한 교육과정 개편이 완료되었으며, 이후 파견예정인 단원부터 적용될 예정입니다.

10. 코이카 해외봉사단 지원율을 높이기 위해 해외봉사단 ④국내교육과정의 문제점은 무엇이라고 생각하시나요? (3개 이상)

- 1)
- 2)
- 3)

11. 위 문제를 대응하기 위한 방안은 제시해주세요. (3개 이상)

- 1)
- 2)
- 3)

해외봉사단 현지적응교육은 해외파견 직후부터 약 8주간 진행됩니다. 국가별로 현지 사정에 따라 단체 합숙 또는 개별숙소(하숙 형태)로 진행되며, 현지어 전문 교육기관을 통해 현지어교육을 중점적으로 실시합니다. 이 외에도 파견국 이해, 현지 문화 탐방 및 국가별로 타국봉사단과의 교류나 협력국 정부부처 방문 등의 프로그램이 진행됩니다.

또한, 현지적응교육 기간 중 7일 이내에 파견 예정기관을 방문하는 OJT 프로그램이 진행됩니다. 이 기간 동안 파견예정 기관 관계자와 업무협의, 지역탐방, 주거지 물색 등을 하도록 하고 있습니다.

12. 코이카 해외봉사단 지원율을 높이기 위해 해외봉사단 ⑤현지적응교육의 문제점은 무엇이라고 생각하시나요? (3개 이상)

- 1)
- 2)
- 3)

13. 위 문제를 대응하기 위한 방안은 제시해주세요. (3개 이상)

- 1)
- 2)
- 3)

해외봉사단 현지 활동은 인원 선발 시 제시된 협력국이 제출한 직무기술서(수요요청서)를 기반으로 단원과 협력기관 간 협의에 따라 세부 활동목표를 수립하여 실시됩니다. 파견된 직종별로 주어진 업무를 수행함을 파견 우선 목표로 하며, 협력기관과 단원이 공동으로 기관에 필요한 현장사업(소규모 프로젝트)을 진행할 수 있습니다. 이 외에도 각종 캠페인이나 교재제작, 지역 사회를 위한 봉사활동 등 단원의 다양한 활동을 지원할 수 있는 협력활동 지원 제도, 현지어 교육비 지원, 연간 인원 성과 공유회인 현지평가회의, 안전교육(비상모의 대피훈련 등) 등 다양한 활동지원과 교육 프로그램을 제공하고 있습니다.

3)

감사합니다.

14. 코이카 해외봉사단 지원율을 높이기 위해 해외봉사단 ⑥현지 활동의 문제점은 무엇이라고 생각하시나요? (3개 이상)

- 1)
- 2)
- 3)

15. 위 문제를 대응하기 위한 방안은 제시해주세요. (3개 이상)

- 1)
- 2)
- 3)

해외봉사단 활동 종료 후, 사회진입을 위해 다양한 지원 제도를 마련하고 있습니다. 개발협력 커리어센터를 통해 개발협력분야 취업정보를 제공하고, 이력서 작성, 모의면접 등 1:1 맞춤형 취업컨설팅을 실시합니다. 이 외에도 개발협력분야 역량강화를 위한 스텝업, 해외봉사 경험을 토대로 가치를 환원할 수 있는 리턴프로젝트, 사회경제교육, 장학금제도 등을 마련하고 있습니다.

16. 코이카 해외봉사단 지원율을 높이기 위해 해외봉사단 ⑦사회 진입시 문제점은 무엇이라고 생각하시나요? (3개 이상)

- 1)
- 2)
- 3)

17. 위 문제를 대응하기 위한 방안은 제시해주세요. (3개 이상)

- 1)
- 2)

1.3. 3차 델파이

양식 20201102-001

(사)코익스

코드번호

<해외봉사단 참여장려를 위한 개선방안 수립 연구>를 위한 3차 델파이 조사

저희는 지난 델파이 조사를 통하여 해외봉사단 지원율을 제고하기 위한 다양한 요소들을 파악할 수 있었습니다. 무엇보다 전문가분들께서는 코이가 해외봉사단 참여를 제고를 위해 '해외봉사에 대한 정체성'이 재정립돼야 한다는 의견과, 해외 파견활동 전(중)과정에서 '글로벌 인재'를 양성하는 33333프로그램들이 개선되어야 한다는 의견을 주셨습니다. 또한, 해외 파견활동을 마치고 귀국한 단원들이 사회에 재진입할 수 있도록 '국제개발협력 생태환경'이 조직되어야 한다는 의견을 도출할 수 있었습니다.

저희는 전문가분들께서 주신 다양한 의견들을 유목화하고 정리하여 아래와 같은 문항들을 구성하였으며, 이번 델파이 조사를 통해 각 항목에 대한 순위 조사를 실시하고자 합니다. 이를 통해 최종 설문지를 구성하고자 하오니, 바쁘시더라도 '코이가 해외봉사단 참여 활성화'를 위해 마지막 델파이 조사에 협조하여 주시기 부탁드립니다. (소요시간: 30~40분)

1. 해외봉사단 참여 확산을 위해서는 '해외봉사에 대한 정체성'이 재정립되어야 한다는 의견이 많았으며, 이에 대한 분석을 통해 '해외봉사에 대한 개인인식', '해외봉사를 바라보는 사회적 인식', '봉사단 정체성'이라는 유의미한 항목들을 추출해 낼 수 있었습니다. 다음 문항을 읽고 전문가분들의 의견을 개진하여 주시기 바랍니다.

1-1. 아래 보기는 '해외봉사에 대한 개인인식'에 대한 의견입니다. 아래 보기 중 해외 파견활동 참가를 저해하는 개인인식 요인 다섯 가지를 기재하여 주시기 바랍니다. (답변:)

- ① 해외 파견활동에 대한 책임감과 의무감이 너무 과중하다.
- ② 파견활동 종료 후 귀국 후 얻게 되는 장점이 부족하다.
- ③ 일부 단원 중에는 파견활동보다 현지 관광을 목적으로 가는 사람도 있다.
- ④ 파견 기간이 길어서 단기 파견을 선호 한다.
- ⑤ 외국어를 습득하고, 구사하는 데 대한 부담감이 크다.
- ⑥ 해외 파견활동을 수행하는 타 기관에 비해 활동 기간이 너무 길다.
- ⑦ 파견활동 후 돌아온 귀국 단원으로부터 부정적 경험담을 들었다.
- ⑧ 막연하지만 해외봉사를 떠나는 게 두렵다.
- ⑨ 파견활동 중 개인 활동이 불가하고 제약점이 많다는 점이 불편하다.
- ⑩ 이력서에 한 줄 추가하기 위한 기회비용이 너무 크다.
- ⑪ 개인적으로 파견활동을 통해 전문성을 발전시킬 기회가 적다.

1-2. 아래 보기는 '해외봉사를 바라보는 사회 인식'입니다. 적절하다고 생각하는 란에 체크(✓) 표시하여 주시기 바랍니다.

번호	문제점	완전 동의	동의	모름	부정	완전 부정
1-2-01	파견활동 후 귀국 시 재취업이 어렵다는 인식					
1-2-02	취업이 우선이라는 사회적 인식					
1-2-03	파견활동 기간 동안 놀다 왔다는 사회적 인식					
1-2-04	해외 경험이 많아짐으로 해외에 대한 관심이 약화					
1-2-05	경제적으로 여유가 있는 사람들이 간다는 인식					
1-2-06	해외봉사단에 대한 낮은 이미지					
1-2-07	파견 수행기관이 다각화됨에 따른 대체 프로그램의 다양화					
1-2-08	해외봉사에 대한 사회적 인식을 고취시킬 특화된 프로그램 부족					
1-2-09	해외봉사활동에 대한 부정적 사회 이미지					
1-2-10	국내에도 도와야 할 사람이 많은데, 다른 나라 돕는 건 열정 낭비라는 생각					
1-2-11	현지 생활에 따른 생활환경 및 안전에 대한 불안감					
1-2-12	코이카를 종교기관으로 알고 있음					

1-3. 다음은 '해외봉사단 참여 활성화'를 위한 전문가분들의 의견입니다. 가장 적합하다고 생각하는 것 세 가지 보기를 기재하여 주시기 바랍니다. (답변:)

- ① 해외봉사단 사업을 국민참여형으로 재구성해야 한다.
- ② 정부 시책에 의하면 '해외봉사단' 파견사업은 '글로벌인재양성' 사업이기에 취지에 맞도록 명칭을 변경해야 한다.
- ③ 지원서비스가 너무 많다. '봉사'의 의미에 맞게 '재능기부 중심'으로 체제를 개편하면, 자발적 동기를 가진 사람들이 더 많이 참여할 것이다.
- ④ 해외봉사단 모집 정원은 현지의 수요와 참여하려는 자들의 공급에 따라 자율적으로 운영되어야 한다. 따라서 파견인원을 정부 일자리 정책으로 결정해서는 안 된다.
- ⑤ '해외봉사단' 파견사업을 중장기적인 국가 차원의 투자로 인식을 전환해야 한다.

2. 전문가분들의 의견을 종합한 결과, 해외 파견활동을 위한 전(중) 과정은 글로벌 인재를 양성하는 과정으로 규정할 수 있었습니다. 홍보부터 수요처 발굴, 모집 및 선발, 국내 및 현지 교육, 파견활동 및 파견활동 종료 후 서비스 지원 등 일련의 과정은 글로벌 인재를 양성하는 과정으로, 이 요소들이 제대로 작동할 때 국민들의 해외봉사단 참여가 진작될 수 있다고 하였습니다. 다음 문항을 읽고 답해주시기 바랍니다.

2-1. 전문가분들께서는 해외 파견활동에 대한 홍보가 적극적이지 못하고, 방법 면에서도 다양하지 않다는 의견을 주로 제시하였습니다. 이에 대해 다음 보기를 읽고, 적절한 홍보방법 다섯 가지를 골라 기재하여 주시기 바랍니다. (답변:)

- ① 우수 단위 활동 사례 발굴을 통한 홍보
- ② 교육과정에 대한 내용을 제작하여 홍보
- ③ 현지에 대한 불안감 해소를 위한 질병/사고 지원 시스템 영상을 통한 홍보
- ④ 세대별, 전공별, 지역별, 직장인, 공무원 등 맞춤형 홍보
- ⑤ 파견활동 종료 후 취·창업 사례 홍보
- ⑥ 귀국 단원을 홍보 전담직으로 홍보
- ⑦ TV, 유튜브 등 매체의 다양화
- ⑧ 찾아가는 모집설명회
- ⑨ 파견 수행기관에 홍보 지원
- ⑩ 국가, 지자체, 공기업 등에 해외봉사단 파견 정보 제공
- ⑪ 홍보 예산 확대
- ⑫ 전문 광고대행사에 위탁

2-2. 다음은 ‘해외봉사자 모집과정의 문제점’에 대한 의견입니다. 적절하다고 생각하는 란에 체크(✓) 표시하여 주시기 바랍니다.

번호	문제점	완전 동의	동의	모름	부정	완전 부정
2-2-01	모집 직종이 구체화되지 못하고 제한적이다.					
2-2-02	정부의 목표 인원 증가에 따라 너무 자주 모집한다.					
2-2-03	파견활동에 대한 정보가 부족하다.					
2-2-04	파견 수행기관이 많아져 코이카에 대한 메리트가 없다.					

2-3. 전문가분들께서 ‘모집과정이 다양화’되어야 한다는 의견을 제시하였습니다. 다음 중 적절하다고 생각되는 것 다섯 가지를 골라 기재하여 주시기 바랍니다. (답변:)

- ① 단기 해외봉사자 모집은 민간으로 이양, 개인 또는 소규모 파견활동 단체에 대한 지원
- ② 취준생, 중장년층 대상 프로그램을 개발하여 대상별 프로그램 확대
- ③ 교육 기간도 활동 기간으로 산정
- ④ 단위 활동비를 증액하고 인원을 줄임으로 양질의 해외 파견활동가 양성
- ⑤ 파견활동 유경험자에 대한 가산점 부여
- ⑥ 파견 수행기관의 특성에 따른 파견지역, 파견활동 등 특화
- ⑦ 대학생 참여 독려를 위한 자격요건 완화
- ⑧ 다양한 욕구를 반영 문화교류, 해외 경험 등의 수요도 인정
- ⑨ 시니어 단위 부활
- ⑩ 관공서, 대학 등 인식년 봉사팀 운영

- ⑪ 프로그램 공모제를 통한 모집
- ⑫ 대학, 지자체 등은 접근성이 가까운 아시아지역, 남미, 아프리카 등 접근성 먼 지역은 코이카 및 NGO로 구분하여 대륙별 차별화
- ⑬ 대학 등 단기 경험을 통한 인재 양성 후 단위 선발

2-4. 다음은 ‘사회배려층의 참여를 독려하기 위한 모집과정의 문제점’입니다. 적절하다고 생각하는 란에 체크(✓) 표시하여 주시기 바랍니다.

번호	문제점	완전 동의	동의	모름	부정	완전 부정
2-4-01	지원 시 사회적배려계층 표기는 낙인 효과를 야기한다.					
2-4-02	다문화 가정의 구조적 문제, 즉 고연령의 남편과 저연령의 부인 등의 문제로 자녀들이 해외봉사자로 참여하는데 한계가 있다.					
2-4-03	장애인의 경우 참여를 위한 적절한 활동 내용이 없다.					
2-4-04	코이카는 장애인 단원을 지원할 의지가 부족하다.					
2-4-05	사회적배려층의 해외 파견활동 참여에 대한 효과성 검증이 아직은 없다.					
2-4-06	사회적 배려층 모집이 비율에 의해 적용되는 등 단편적이다.					
2-4-07	사회배려계층이 파견활동에 참여하는 것에 대해 수요국 차원에서의 인식이 부족하다.					
2-4-08	사회배려계층이 북한이탈주민일 경우 신변 안전의 위험이 존재 한다.					

2-5. 다음은 ‘사회적배려층의 해외 파견활동 참여’를 위한 의견입니다. 적절하다고 생각되는 것 세 가지를 골라 기재하여 주시기 바랍니다. (답변:)

- ① 영국의 VSO 프로그램을 도입하여 일정 요건에 맞는 제3국 국적자를 대상으로 해외봉사단 운영
 - ② 사회적배려계층의 해외 파견활동 참여를 위한 지표가 적절하지 재고
 - ③ 다문화 청소년을 대상으로 하는 프로그램 개발 및 교육부와 연계
 - ④ 사회적배려계층을 대상으로 하는 독점적 해외봉사단 사업 운영
 - ⑤ 경력 단절 여성을 대상으로 하는 직종 연계 프로그램을 개발하고 활성화
 - ⑥ 북한 이탈주민들의 참여를 위해 특화된 프로그램 개발
- ※ 영국의 VSO 프로그램은 영국뿐만이 아니라 캐나다, 케냐, 네덜란드, 필리핀, 인도 등의 국가에서도 단원을 모집, 선발하여 파견하고 있음

2-6. 다음은 ‘사회적배려층 중 장애인들의 참여’를 위한 의견입니다. 적절하다고 생각되는 것 네 가지를 골라 기재하여 주시기 바랍니다. (답변:)

- ① 파견 현지의 장애인 봉사자를 위한 활동 지원 체계가 우선적으로 구축되어야 한다.
- ② 장애인의 여건을 고려하여 파견활동 기간을 축소해야 한다.
- ③ 파견 가능한 장애인에 맞춰 신체검사 기준을 개정해야 한다.
- ④ 면접 시 장애인을 환영하는 분위기가 조성되어야 한다.
- ⑤ 장애인 봉사단원에 대한 코이카 내부 직원들의 인식이 개선되어야 한다.
- ⑥ 장애, 비장애 협업 프로그램을 구성하고 운영해야 한다.
- ⑦ 파견 참여 장애인 단원의 개별 서비스 수요를 파악하고 지원해야 한다.(장애 보조기구 지원 및 활동 지원 인력 배치)
- ⑧ 장애인의 보조기구 수리 및 의료검진을 위해 간헐적 입국이 허용되어야 한다.
- ⑨ 파견 대상으로서의 사회배려계층이 아닌 사회배려계층 지원 플랫폼을 통한 프로그램이 개발되어야 한다.

2-7. 다음은 ‘선발과정’에 대한 의견입니다. 적절하다고 생각하는 란에 체크(✓) 표시하여 주시기 바랍니다.

번호	문제점	완전 동의	동의	모름	부정	완전 부정
2-7-01	선발과정이 너무 길다.					
2-7-02	선발과정이 복잡하다.					
2-7-03	선발과정이 너무 엄격하다.					
2-7-04	지원자 역량에 비해 선발 기준이 너무 높다.					
2-7-05	적합도 검사 시 시간이 부족하다.					
2-7-06	까다로운 건강검진으로 시니어 지원자의 경우 신체 검사에 어려움이 있다.					
2-7-07	경력자에게 기술면접을 실시하는 것이 부담스럽다.					
2-7-08	재파견자에도 동일하게 적용하는 것은 문제가 있다.					
2-7-09	면접장소가 수도권에 집중되어 있다.					

2-8. 다음은 ‘선발과정의 문제점을 개선’하기 위한 의견들입니다. 적절하다고 생각되는 것 다섯 가지를 골라 기재하여 주시기 바랍니다. (답변:)

- ① 제출 서류를 간소화하고, 지원서 작성을 위한 항목을 축소한다.
- ② 지원서 자동평가 시스템을 구축한다.
- ③ 전문성 검증과 신체검사로 축소, 선발과정을 단순화한다.
- ④ 면접 주요 질의 내용에 대한 Q&A를 제작하여 지원자들에게 공유한다.
- ⑤ 적합도검사의 기준을 탄력적으로 적용하거나, 최적화하고 재검 기회를 부여한다.
- ⑥ 선발 결과에 대한 안내 및 불합격자, 결시자에 대한 코칭을 통해 재지원 기회를 부여한다.
- ⑦ 면접 과정에 심리학자를 배석함으로써 적합도 검사 시간을 줄인다.

- ⑧ 신체검사의 기준을 완화하고, 재검 및 소명의 기회를 부여한다.
- ⑨ 관련 분야 자격증 소지자 및 경력자에 대한 면접을 제외한다.
- ⑩ 광역시 등 면접 장소를 확대하고, 비대면 선발방식도 도입한다.
- ⑪ 다양화한 자격요건 완화보다 특성화 분야를 강화하여 목적의식 및 비전을 공유한다.
- ⑫ 각 선발과정이 글로벌 인재 양성이라는 선발의 단계로 설계되어야 한다.

교육과정은 국내교육과 현지교육으로 구분되며, 국내교육과정에 대한 의견은 ‘교육에 대한 관리’, ‘교육의 질과 평가’, ‘교육과정-커리큘럼’으로 세분화 되었으며 현지교육과정은 현지교육에 대한 ‘관리 상황’, ‘시설’, ‘교육에 대한 질, 교육과정(커리큘럼) 및 OJT(On the Job Training)’에 따라 구분되었습니다.

2-9. 다음은 국내교육과정 중 ‘교육 관리에 대한 문제점’입니다. 적절하다고 생각하는 란에 체크(✓) 표시하여 주시기 바랍니다.

번호	문제점	완전 동의	동의	모름	부정	완전 부정
2-9-01	집체교육 자체가 문제이다.					
2-9-02	교육 내용이 형식적이다.					
2-9-03	교육기간이 단축되어 내용에 문제가 있다.					
2-9-04	교육운영관리가 통제적이다.					
2-9-05	교육기간이 너무 길다.					
2-9-06	신변 정리할 수 있는 기간이 너무 짧다.					
2-9-07	교육관리 중 벌제도는 부정적 인식을 유발할 수 있다.					
2-9-08	교육장소가 한정되어 있어 접근성이 낮다.					
2-9-09	교육방법과 관리체계가 부족하다.					

2-10. 다음은 ‘국내교육관리 개선’을 위한 의견입니다. 가장 적절하다고 생각되는 것 다섯 가지를 골라 기재하여 주시기 바랍니다. (답변:)

- ① 교육기간도 파견활동 기간에 포함시켜야 한다.
- ② 성인교육임을 감안하여 교육에 대한 자율성을 보장하고, 실습 중심으로 전환되어야 한다.
- ③ 단체생활에서 오는 갈등관리를 위해 갈등해결 사례 교육 및 정보를 제공해야 한다.
- ④ 교육을 진행하는 부서는 물론 파견 부서, 사무소 등 파견에 대한 방침 및 전략을 공유해야 한다.
- ⑤ 교육 운영 관리를 위한 인력을 추가하고, 교육 전문 컨설팅을 활용해야 한다.
- ⑥ 기본교육은 온라인으로 전환하고, 필수교육을 중심으로 하는 등 집합교육은 최소화해야 한다.
- ⑦ 현지 파견활동에 필요한 자료를 적극 지원해야 한다.
- ⑧ 교육 참가비를 제공해야 한다.
- ⑨ 1회 교육 인원이 너무 많으므로, 소그룹으로 운영해야 한다.

- ⑩ 접근성 편리한 대도시에 교육원을 배치해야 한다.
⑪ 주말도 교육을 운영하여 기간을 단축해야 한다.

2-11. 다음은 ‘국내교육의 질’에 대한 의견입니다. 적절하다고 생각하는 란에 체크(✓) 표시하여 주시기 바랍니다.

번호	문제점	완전 동의	동의	모름	부정	완전 부정
2-11-01	강사들의 교수법이 미흡하다.					
2-11-02	성인교육에 적합하지 않은 경직된 교육이다.					
2-11-03	현지어 강사의 질이 부족하다.					
2-11-04	교육 사전 및 사후에 대한 평가 기준이 미흡하다.					

2-12. 다음은 ‘국내교육의 질에 대한 개선방안’입니다. 가장 적절하다고 생각되는 것 세 가지를 골라 기재하여 주시기 바랍니다. (답변:)

- ① 현지 파견활동에 대한 성과제고 중심으로 국내교육을 설계해야 한다.
② 현지파견활동 중 적응, 체력관리 방법, 정신건강 등에 대한 교육에 집중해야 한다.
③ 주입식 강의가 아닌 문제해결식 교육으로 전환되어야 한다.
④ 서바이벌 훈련, 안전교육 등 실천적 교육으로 전환되어야 한다.
⑤ 다문화 이해, 현지 사회 적응 등 실습 교육을 확대해야 한다.
⑥ 현지어의 경우 한국인 강사를 통한 최소 기본교육으로 한정해야 한다.

2-13. 다음은 ‘국내교육 평가에 대한 개선방안’입니다. 가장 적절하다고 생각되는 것 두 가지를 골라 기재하여 주시기 바랍니다. (답변:)

- ① 교육생의 피드백을 적극 수용해야 한다.
② 국내교육에 대한 평가는 현지에서의 적응 여부에 따른 평가로 대체해야 한다.
③ 교육성공에 대한 관리 및 체계를 교육생 중심으로 전환해야 한다.
④ 교육 평가를 공개하고 이에 대한 환류체계를 마련해야 한다.

2-14. 다음은 ‘국내교육과정(커리큘럼)에 대한 문제점’입니다. 적절하다고 생각하는 란에 체크(✓) 표시하여 주시기 바랍니다.

번호	문제점	완전 동의	동의	모름	부정	완전 부정
2-14-01	문화 및 현지를 이해할 수 있는 교육이 부재하다.					
2-14-02	현지기관에 대한 정보 파악 과정이 부재하다.					
2-14-03	파견국 공용어와 지역언어가 다른 상황에서 공용어 교육에 집중하는 것은 문제가 있다.					

2-14-04	현지어 교육시간이 부족하다.					
2-14-05	직무교육 시간이 부족하다.					
2-14-06	지역행사, 봉사활동 참가 등 부수 행사가 많다.					
2-14-07	보고서 작성을 위한 과정이 없다.					
2-14-08	봉사정신 함양 교육과정이 부족하다.					
2-14-09	세계시민의식 함양 교육과정이 부족하다.					

2-15. 다음은 ‘국내교육과정(커리큘럼) 개선방안’입니다. 가장 적절하다고 생각되는 것 다섯 가지를 골라 기재하여 주시기 바랍니다. (답변:)

- ① 현지에 대한 이해 및 정보 전달을 위한 교육을 확대해야 한다.
② 현지어 교육에 집중해야 한다.
③ 선배 단원과의 만남 시간을 확충해야 한다.
④ 파견분야에 대한 실무적 교육을 확대해야 한다.
⑤ 선배단원 멘토링제를 운영한다.
⑥ 개인 자가학습을 지원한다.
⑦ 분야별 전문가로 귀국 단원을 활용한다.
⑧ 전문 역량 강화를 위한 교육 프로그램을 확대해야 한다.
⑨ 개별 역량에 따른 선택적 직무교육으로 전환되어야 한다.
⑩ 현장활동 사례교육을 통해 파견활동을 촉진한다.
⑪ 파견지역이 확정되면 지역별 소그룹 지역언어 학습 환경을 제공해야 한다.
⑫ 계획서, 보고서 등 작성 교육이 선행되어야 한다.
⑬ 국내 봉사활동 시간을 확대하여 봉사활동에 대한 동기를 부여한다.
⑭ 국가관, 인류애, 글로벌 마인드, 나눔과 배려, 코이카 정신 등 체계적 인성교육 프로그램을 마련하여 공동체 의식 교육을 강화해야 한다.
⑮ 장애인 단원을 위해 교육기간을 축소하고, 편의 시설이 제공되어야 한다.(수어, 자막, 장애물 없는 생활환경 등)

2-16. 다음은 ‘현지교육과정 관리에 대한 문제점’입니다. 적절하다고 생각하는 란에 체크(✓) 표시하여 주시기 바랍니다.

번호	문제점	완전 동의	동의	모름	부정	완전 부정
2-16-01	현지교육이 획일적으로 운영되고 있다.					
2-16-02	현지교육에 대한 표준화가 되어 있지 않아 사무소별 편차가 크다.					
2-16-03	사무소와 교육생 간 협의가 부족하다.					
2-16-04	현지응답교육기간이 너무 길다.					

2-16-05	현지적응교육을 위한 강사 섭외가 어렵다.					
2-16-06	합숙으로 인해 단원 간 마찰이 발생한다.					
2-16-07	장애인 단원을 위한 매뉴얼이 없다.					
2-16-08	OJT 시, 파견지역 숙소 정보가 부족하다.					
2-16-09	OJT 기간에 비해 수행해야 할 업무가 너무 많다.					

2-17. 다음은 ‘현지교육과정 관리 개선방안’입니다. 가장 적절하다고 생각되는 것 다섯 가지를 골라 기재하여 주시기 바랍니다. (답변:)

- ① 선배 단원 및 타 기관과의 교류를 허락하고, 적극 지원해야 한다.
- ② 단원 관리를 위한 인력이 충원되어야 한다.
- ③ 현지적응교육 담당코디 역량을 강화해야 한다.
- ④ 현지 도착 후 시차 적응 및 현지 둘러보기를 위한 충분한 휴식이 제공되어야 한다.
- ⑤ 선택형 학습 방안 및 숙소 내 자율학습을 위한 공간이 제공되어야 한다.
- ⑥ 활동 과업 수립을 위한 기획, 협의, 점검 등 단계별 교육이 마련되어야 한다.
- ⑦ 현지교육 기간이 확대되어야 한다.
- ⑧ 8주 교육기간의 적절성을 재검토해야 한다.
- ⑨ 직종별 훈련을 추가하여 직무교육이 이루어져야 한다.
- ⑩ 대륙별 현지적응교육을 위한 표준화가 마련되어야 한다.
- ⑪ 국내교육보다 현지 교육에 집중해야 한다.
- ⑫ 신규 단원 교육을 위한 별도 공간이 마련되어야 한다.
- ⑬ OJT 기간을 늘리고, 수행업무보다는 관계형성에 중점을 두어야 한다.

2-18. 다음은 ‘현지교육과정(커리큘럼)에 대한 문제점’입니다. 적절하다고 생각하는 란에 체크(✓) 표시하여 주시기 바랍니다.

번호	문제점	완전 동의	동의	모름	부정	완전 부정
2-18-01	일방적인 현지어 교육으로 교육의 질이 떨어진다.					
2-18-02	현지를 이해 할 수 있는 교육과정이 부재하다.					
2-18-03	현지 타 봉사단과의 네트워크를 위한 시간이 부족하다.					
2-18-04	파견지 사전정보 제공에 대한 과정이 없다.					
2-18-05	국내교육과 내용이 중복되는 내용이 많다.					
2-18-06	사고예방 교육이 부족하다.					

2-19. 다음은 ‘현지교육과정(커리큘럼) 개선방안’입니다. 가장 적절하다고 생각되는 것 다섯 가지를 골라 기재하여 주시기 바랍니다. (답변:)

- ① 현지 어학기관의 언어 능력 시험을 활용하여 성과를 관리한다.
- ② 프리토킹 시간이 확대되어야 한다.
- ③ 현지어 학습시간을 조정하고, 자율학습 시간이 확대되어야 한다.
- ④ 현지어 교육을 연간 학습 계획으로 구성하여, 해외봉사자로 하여금 지속적인 어학학습의 기회로 작용하게 해야 한다.
- ⑤ 체계적 언어 교육으로 전환되어야 한다.
- ⑥ NGO 봉사단 현지 한인과 함께하는 현지 봉사활동 프로그램을 구성해야 한다.
- ⑦ 현지 농어촌 현지문화체험 등 현지 이해 기회를 확충해야 한다.
- ⑧ 현지인과의 사고 모임, 현지 정부부처 방문 등의 기회가 확대되어야 한다.
- ⑨ 현지인 및 현지 체류 중인 외국인 등 다양한 교육의 주체를 설정해야 한다.
- ⑩ 돌발 상황에 대처할 수 있는 시나리오가 구성되어야 한다.
- ⑪ 파견활동을 수행할 수 있도록 적합한 교육이 개설되어야 한다.
- ⑫ 파견활동기관-사무소-단원 간 워크숍이 필요하다.
- ⑬ 파견활동기관 관계자가 현지교육에 일부 참석해야 한다.
- ⑭ 선배단원과의 만남 등을 통해 현지 정보를 제공받도록 해야 한다.
- ⑮ 정신건강에 대한 교육을 현지교육과정에 추가해야 한다.

2-20. 다음은 ‘파견활동 관리를 통한 글로벌인재 양성에 대한 문제점’입니다. 적절하다고 생각하는 란에 체크(✓) 표시하여 주시기 바랍니다.

번호	문제점	완전 동의	동의	모름	부정	완전 부정
2-20-01	현지생활을 위한 대인관계, 갈등관리, 실패사례, 정신건강 등에 대한 정보제공이 부족하다.					
2-20-02	단원 관리 시스템이 단원을 사무소 의존형으로 양성하고 있다.					
2-20-03	글로벌인재양성으로서의 개인에 대한 성과관리가 안 된다.					
2-20-04	장기 체류에 따른 지속적인 동기부여 시스템이 부재하다.					
2-20-05	평가회의가 형식적이다.					
2-20-06	단원에 대한 사무소의 활동 평가를 알 수 없다.					
2-20-07	현지어 학습비 지원이 부족하다.					

2-21. 다음은 ‘파견활동 관리를 통한 글로벌인재로의 양성을 위한 개선방안’입니다. 가장 적절하다고 생각되는 것 다섯 가지를 골라 기재하여 주시기 바랍니다. (답변:)

- ① 책 발간, 업적 정리 등 개별 포트폴리오 작성을 통한 개별 실적을 관리할 수 있도록 지원해야 한다.
- ② 개인별/분야별 역량 개발을 위한 프로그램을 제공하고, 이에 따른 인센티브를 지원해야 한다.

- ③ 파견 초기 구체적인 활동 내용을 공유하고, 합의 및 변경에 대한 자율성을 부여해야 한다.
- ④ 현지 생활 성공 사례, 부적응 사례 등 제공하여 현지 생활에 활용하게 한다.
- ⑤ 정서적, 심리적 관리 지원을 해야 한다.
- ⑥ 현지인 코디네이터를 통해 현지 이해를 돕는다.
- ⑦ 현지 활동 단위 간 파트너 간 교류, 자료 공유 등 기회를 제공해야 한다.
- ⑧ 개인별 활동 평가를 공개하고, 우수보고서 등의 열람을 공개해야 한다.
- ⑨ 직무 기술서 작성 교육을 확대해야 한다.
- ⑩ 팀제 활동을 활성화해야 한다.
- ⑪ 정기적 성과관리 및 네트워크를 형성하여 역량강화의 기회를 제공해야 한다.
- ⑫ 관리자의 주관에 따른 평가 시스템을 배제하고, 평가 방식을 동료평가로 전환해야 한다.

2-22. 다음은 단원의 ‘파견활동에 대한 관리 문제점’입니다. 적절하다고 생각하는 란에 체크(✓) 표시하여 주시기 바랍니다.

번호	문제점	완전 동의	동의	모름	부정	완전 부정
2-22-01	파견활동 중인 단원의 운신의 폭이 제한적이다.					
2-22-02	활동에 대한 판단, 실행 등에 있어서 단원의 자율성의 폭이 너무 넓다.					
2-22-03	관리자로서의 코디네이터 연령이 낮아 다양한 분야에 대한 이해도가 적다.					
2-22-04	단원의 파견활동을 모니터링하는 전담 인력이 부족하다.					
2-22-05	단원이 제기하는 민원을 관리하는 시스템이 미비하다.					
2-22-06	사무소의 단원에 대한 안전사고 대처가 너무 늦다.					
2-22-07	물품 지원비가 부족하다.					

2-23. 다음은 단원 ‘단원 파견활동 관리에 대한 개선방안’입니다. 가장 적절하다고 생각되는 것 다섯 가지를 골라 기재하여 주시기 바랍니다. (답변:)

- ① 현장에서 활동하는 단원이 다양한 경험을 할 수 있도록 자율성을 부여해야 한다.
- ② 경력이 있는 코디네이터를 채용하여 관리가 적절히 이루어지도록 해야 한다.
- ③ 코디네이터들의 역량을 강화하고, 인원을 충원해야 한다.
- ④ 코디네이터들이 현장에서 활동하는 단위들을 위해 적극적으로 선제적으로 지원할 수 있는 체계가 구축되어야 한다.
- ⑤ 단원 활동에 대해 정기적으로 모니터링을 실시해야 한다.
- ⑥ 단원의 역할을 구체화하고, 활동 방향을 제시해 줘야 한다.
- ⑦ 정기적으로 안전교육을 실시해야 한다.
- ⑧ 독립적 안전관리 부서를 구축해야 한다.

- ⑨ 정기적으로 심리상담 계획을 수립하고 실시해야 한다.
- ⑩ 파견 초기 정착, 사회관계, 정신 건강 등 단계별 모니터링 및 주기적 집단 교육이 필요하다.

2-24. 다음은 단원의 ‘파견활동기관에 대한 문제점’입니다. 적절하다고 생각하는 란에 체크(✓) 표시하여 주시기 바랍니다.

번호	문제점	완전 동의	동의	모름	부정	완전 부정
2-24-01	파견활동 기관이 단위 활동에 대해 무관심하다.					
2-24-02	파견활동 기관은 단위 활동 보다는 물질적 지원에 더 관심이 많다.					
2-24-03	파견활동 기관에 대한 협력활동 가이드라인이 없다.					
2-24-04	단원이 파견활동 기관의 출퇴근 시간에 맞춰 활동하는 것은 부당하다.					

2-25. 다음은 단원의 ‘파견활동기관에 대한 개선방안’입니다. 가장 적절하다고 생각되는 것 네 가지를 골라 기재하여 주시기 바랍니다. (답변:)

- ① 사무소는 파견활동 기관과 단위 사이에 적극적인 개입을 통해 갈등을 조절해야 한다.
- ② 파견활동 기관에 현장활동 지원에 대한 정확한 정보 전달하여 오해가 없도록 해야 한다.
- ③ 사무소는 파견기관 활동안을 만들어 단위들에게 제시해야 한다.
- ④ 사무소는 관리 측면을 넘어 단원이 유연하게 대처할 수 있도록 지원해야 한다.
- ⑤ 파견활동 지역의 주민 만족도를 강화하기 위해 주민일체형, 참여형 활동들을 확대, 지원해야 한다.
- ⑥ 단원의 활동을 지원하기 위해 기술 교육 및 현지 한국기업과의 연계 활동을 지지해야 한다.
- ⑦ 단원 활동 시간을 탄력적, 효율적으로 활용할 수 있도록 활동 시간에 대한 단원의 자율성을 보장해야 한다.

2-26. 다음은 단원의 ‘파견활동 종료 후 지원되는 서비스에 대한 문제점’입니다. 적절하다고 생각하는 란에 체크(✓) 표시하여 주시기 바랍니다.

번호	문제점	완전 동의	동의	모름	부정	완전 부정
2-26-01	파견활동 종료 후 후속 지원 서비스가 부족하여 경력이 인정되지 않고 있다.					
2-26-02	글로벌 인재양성으로서의 경력 사다리 프로그램이 제 기능을 하고 있지 못하고 있다.					
2-26-03	코이카의 일자리 사다리정책은 한계가 있다.					
2-26-04	사회적배려계층(취약계층)이 해외에 파견되어 90일이 넘어 국민기초생활보장상 수급제한으로 이어지는 것은 문제가 있다.					
2-26-06	사회적배려계층(취약계층)이 해외 파견활동에 참여하는 것은 가족의 생계유지에 어려움을 준다.					

2-26-06	드림봉사단의 경우 해외봉사활동이 취업으로 인정되지 않아 포기자가 발생하는 문제점이 있다.					
---------	---	--	--	--	--	--

2-27. 다음은 단원의 ‘파견활동 종료 후 지원되는 서비스에 대한 개선방안’입니다. 가장 적절한다고 생각되는 것 다섯 가지를 골라 기재하여 주시기 바랍니다. (답변:)

- ① 파견 종료 직전 사회진출을 위한 가이드를 제시하고, 경력개발 사례를 발굴 및 공유한다.
- ② 파견활동이 경력으로 인정될 수 있도록 각종 확인서, 이수증, ODA자격 등을 부여해야 한다.
- ③ 파견활동 종료 후 취업 시 가산점을 부여할 수 있도록 제도적 장치를 마련해야 한다.
- ④ 파견활동 종료 단원을 각종 국제개발협력사업의 심사위원으로 활동할 수 있도록 자리를 마련해야 한다.
- ⑤ 해외봉사활동이 국내자원봉사활동에도 인정될 수 있도록 자원봉사등록제(VMS)에 반영되어야 한다.
- ⑥ 코이카 장학금이 일관성 있게 지급해야 한다.
- ⑦ 드림봉사단의 파견활동은 근로기준법상 취업으로 인정해야 한다.
- ⑧ 파견 종료 후 국내정착지원금을 확대해야 한다.
- ⑨ 다문화 자녀의 경우, 파견이 종료되면 인센티브를 지원해야 한다.
- ⑩ 사회배려계층(취약계층)이 해외 파견활동은 국민기초생활수급 특례를 적용해야 한다.
- ⑪ 사회배려계층(취약계층)이 정부 인턴 사업에 참여할 경우 국민기초생활 보장 특례가 적용되는 것처럼 해외봉사단도 이를 최대한 반영할 수 있도록 법·제도가 개정되어야 한다.

3. 전문가분의 의견을 종합한 결과, 귀국 단원의 사회진출이 용이한 구조가 갖춰져야 더 많은 사람이 해외봉사에 관심을 갖고, 비로소 국제개발협력의 구조가 제대로 작동할 수 있다고 하였습니다. 즉, ‘파견활동 종료 단원의 사회진출을 위한 국제개발협력 생태환경 구성’을 위해 다음과 같은 요소가 필요하다는 의견입니다. 다음 문항을 읽고 의견을 제시해 주시기 바랍니다.

3-1. 양질의 ‘귀국 단원 사회진출을 위한 국제개발협력 생태환경’을 구축하기 위해 필요하다고 생각하시는 것 세 가지를 골라 기재하여 주시기 바랍니다. (답변:)

- ① 귀국 단원 지원을 위한 개발협력 네트워크의 구성
- ② 해외봉사단 사업 전반에 대한 국민들의 참여 촉진
- ③ 해외 파견활동에 대한 글로벌 인재 양성으로서의 역할 재편
- ④ 점점 다양화되고 있는 파견수행기관과의 관계 재정립
- ⑤ 글로벌 인재에 대한 정부의 제도적 뒷받침

3-2. 파견활동 종료 단원의 ‘사회진출 지원을 위한 구체적인 의견’입니다. 다음 의견 중 우선적으로 필요하다고 생각되는 것 다섯 가지를 골라 기재하여 주시기 바랍니다. (답변:)

- ① 귀국 단원의 역량과 경험을 활용하기 위해 귀국 단원 커뮤니티 활성화 및 지원이 필요하다.
- ② 진학에 대한 지원을 위해 대학들과 협력하여 연계 프로그램을 마련해야 한다.
- ③ 국제개발협력 관련 각종 연구 모임, 협력 프로젝트 등을 개발하는 협업 체계가 필요하다.
- ④ 점차 다각화되어 가는 파견수행기관을 전문화, 특화해야 한다.

- ⑤ 평가과정에 국민 참여형을 도입, 전체 사업 관계자들의 역량을 강화할 수 있도록 해야 한다.
- ⑥ 일반 시민들이 참여할 수 있도록 SNS 등을 통한 빅데이터를 수집 및 분석하여 평가의 효율화를 이루어야 한다.
- ⑦ 귀국 단원과 일반 시민들의 정기모임을 활성화하고, 운영 플랫폼을 지원하여야 한다.
- ⑧ ‘해외봉사’ 경험자들을 국제개발협력 초급 전문가로 육성한다.
- ⑨ 파견활동 중 생성된 결과물들을 사례로 발굴, 콘텐츠화를 지원 한다.
- ⑩ 파견 종료 후 현지에 계속해서 체류하여 활동하고자 하는 파견 종료 단원들에 대한 지원을 해야 한다.
- ⑪ 귀국 단원을 경력 기반 전문가로 인정해야 한다.

3-3. 전문가분께서는 건강한 국제개발협력 생태환경 구성을 위해 정부의 제도적 장치가 마련되어야 한다는 의견을 제시하였습니다. 다음 중 가장 우선적으로 채택되어야 할 정부 제도 네 가지를 골라 기재하여 주시기 바랍니다. (답변:)

- ① 정부 차원 개발협력 일자리 신설
- ② 파견활동 종료 후 취업지원 체계강화
- ③ 파견활동 종료 후 진학에 대한 정책적 지원
- ④ 글로벌 인재로서의 가산점 정부 공식 인정, 관련 공무원, 별정직 등에 우선 채용
- ⑤ 일자리 포털에 개발협력 일자리 신설 및 개발협력 일자리 데이터 통합
- ⑥ 개발협력 기관 및 기업 연계, 취업 프로그램 개발
- ⑦ 정부 차원에서의 ODA 수행기관 및 연구기관 설립 지원
- ⑧ 해외 파견활동가의 개발협력 전문가 발전 트랙 개발
- ⑨ 해외 파견활동가의 적성 및 경험을 고려한 시장연계

2. FGI 질문지

2.1. 장기(1년 이상) 해외봉사 경험자용

해외 파견활동 종료 단원을 위한 FGI 질문지

1. 개요

- 1-1. 질문지 구성 목적: 본 질문지는 해외 파견활동을 종료한 단원을 통해 일반 국민들의 해외봉사단 참여 저조에 대해 진단해 보고, 그 대안을 찾기 위한 FGI 사전 질문지를 구성하고자 함
- 1-2. 대 상: 해외 파견활동 종료 단원 10명
- 1-3. 구성방법: 5명을 한 그룹으로 묶어, 두 그룹으로 구성
- 1-4. 참 가 자: 코이카로부터 10명의 귀국 단원을 추천 받음
- 1-5. 일시 및 장소
 - 대 면: 2020. 11. 13.(금) 16:30 (사)코익스 사무실
 - 비대면: 2020. 11. 13.(금) 19:00 줌 활용
- 1-6. 소요시간: 약 2시간

2. 질문 내용

우선 바쁘신 와중에 해외봉사단 참여 활성화를 위한 저희 연구에 참여해 주셔서 감사합니다. 이 연구는 코이카로부터 위탁받아 실시하는 것으로 향후 해외봉사단 참여 활성화를 위한 개선방안 연구의 소중한 자료로 활용됨을 알려드립니다. 아울러 이 FGI 인터뷰는 녹화되고 있으며, 추후 녹취 내용을 모두 텍스트 자료로 구성하고, 그 내용을 분석할 예정입니다.

또한, 이 인터뷰에 참여해 주신 분들의 소중한 개인 정보는 연구에만 사용되며, 연구가 종료되면 폐기할 것을 알려드립니다. 아울러 이 연구를 위해 나눠드린 ‘개인정보 활용 동의서’를 작성해 주시면 감사하겠습니다.

- 2-1. **(자기소개)** 서로 처음 만나는 분들일 텐데, 자기소개 부탁드립니다. (이름, 파견수행기관, 파견연도, 파견국, 파견분야, 전공 순) (각 1분씩 약 5분소요)
- 2-2. **(직업 연관성)** 현재 어떤 일을 하고 계신가요? 그곳에서 일하시게 된 계기가 해외 파견활동과 관계가 있나요? (약 5분소요)

- 2-3. **(홍보)** 해외봉사단 참여 동기가 무엇입니까? 그리고 어떤 경로로 해외봉사단에 대해 알게 되셨나요? (약 5분소요)
- 2-4. **(봉사단 이미지)** 국제개발협력 분야 전문가에 따르면 일반국민들의 해외 파견활동에 대한 인식이 높지 않다고 합니다. 해외 파견활동에 대해 국민들의 인식을 제고하기 위해 어떤 노력이 필요하다고 생각하십니까? (약 5분소요)
- 2-5. **(모집과정)** 해외봉사단 모집/선발 과정은 일반 국민들이 참여하기에 어렵다고 생각하십니까? (약 5분소요)
- 2-6. **(선발과정)** 일각에서는 해외봉사자 선발 과정이 까다롭고 복잡해서 지원자가 불편함을 느낀다고 합니다. 선발과정 중 어떤 것이 변화되면 더 많은 사람들이 지원을 할 것이라고 생각하십니까? (약 5분소요)
- 2-7. **(교육과정)** 사전 조사를 통해 국내 및 현지적응 교육과정에 대한 만족도에 비해 운영관리에 대한 불만이 많은 것을 파악할 수 있었습니다. 이에 대해서 어떻게 생각하십니까? 또한, 변화가 필요하다면 그것이 무엇이라고 생각하십니까? (약 5분소요)
- 2-8. **(파견활동)** 파견활동(개별 기관활동, 협력활동, 현장활동 등)이 선생님들 개인의 봉사단에 대한 이미지에 어떻게 작용했나요? 본인의 활동 구성과 사무소의 협력 관계, 파견활동 기관의 협조, 파견 수행기관의 정보 제공 등에 주안해서 얘기해 주시기 바랍니다. (약 5분소요)
- 2-9. **(파견활동 종료 후 서비스)** 파견활동 종료 전이나 종료 후 파견 수행기관으로부터 사후관리 서비스를 받아 보신 적이 있나요? 어떤 프로그램에 참여하셨고, 그에 대한 평가는 어떻게 하십니까? 참여 경험이 없으시다면 그 이유는 무엇인가요? (약 5분소요)
- 2-10. **(파견활동 종료 후 서비스)** 이러한 서비스들이 해외 파견활동을 하고자 하는 분들에게 어떤 작용을 한다고 생각하십니까? (약 5분소요)
- 2-11. **(파견 수행기관 다변화)** 최근 프로젝트 봉사단, NGO 봉사단, 대사협 등 다양한 파견 수행기관이 해외 파견활동에 참여하고 있습니다. 선생님들 생각에는 코이카와 이들의 관계가 어떠해야 한다고 생각하십니까? (약 5분소요)
- 2-12. **(국제개발협력 생태계)** 전문가들에 의하면, 해외 파견활동 후 귀국 단원들이 사회에 진입하기 위해 다양한 제도적 보완이 필요하다고 합니다. 선생님들은 어떤 제도적 보완이 필요하다고 생각하십니까? (학생, 대학원 진학, 취준생, 예비 창업자, 이주

고려 경우 등) (약 5분소요)

- 2-13. **(사회적 배려층)** 부는 해외 파견활동에 대해 사회적 배려층의 참여가 증대되어야 한다고 봅니다. 이것에 대해서 어떻게 생각하십니까? (사회적 배려층은 저소득층, 다문화 가정, 장애인, 북한이탈주민, 국가유공자 등 포함) (약 5분소요)
- 2-14. **(정부의 일자리 창출과 해외파견활동)** 정부는 청년 일자리 창출을 위해 다양한 지원 방안과 프로그램을 개발하여 청년들의 삶의 질을 높이하고자 합니다. 해외 파견활동이 청년 일자리 창출과 어떤 상관관계가 있다고 보십니까? (약 5분소요)
- 2-15. **(해외봉사단 참여 활성화 방안)** 끝으로, 다양한 국민들의 해외봉사단 참여 활성화를 위해 어떤 방법이 있는지, 선생님들의 의견을 말씀해 주시기 바랍니다. (약 5분소요)

오랜 시간 참여해 주셔서 감사합니다.

2.2. 장기(1년 이상) 해외봉사 미경험자용

잠재적 해외 파견활동자를 위한 FGI 질문지

1. 개요

- 1-1. 질문지 구성 목적: 본 질문지는 장기 해외 파견활동의 경험이 없는 일반 청년, 장년을 대상으로 일반 국민들의 해외봉사단 참여 저조에 대해 진단해 보고, 그 대안을 찾기 위한 FGI 사전 질문지를 구성하고자 함
- 1-2. 대 상: 장기 해외 파견활동 경험이 없는 청·장년 10명
- 1-3. 구성방법: 5명을 한 그룹으로 묶어, 두 그룹으로 구성
- 1-4. 참 가 자: 국제개발협력 관련 학과(원)생, 공업계열 대학(원)생, 예체능계열 대학(원)생, 취업 준비 중인 청·장년 등 10명
- 1-5. 일시 및 장소
- 대 면: 2020. 11. 12.(목) 10:30 (사)코익스 사무실
 - 비대면: 2020. 11. 12.(목) 15:30 줌 활용
- 1-6. 소요시간: 약 2시간

2. 질의 내용

우선 바쁘신 와중에 해외봉사단 참여 활성화를 위한 저희 연구에 참여해 주셔서 감사합니다. 이 연구는 코이카로부터 위탁받아 실시하는 것으로 1년 이상 장기 해외 파견활동의 경험이 없는 분들을 대상으로 하고자 합니다. 이 인터뷰를 통해 해외봉사단 참여 활성화를 위한 개선방안 연구의 소중한 자료로 활용하고 합니다. 아울러 이 FGI 인터뷰는 녹화되고 있으며, 추후 녹취 내용을 모두 텍스트 자료로 구성하고, 그 내용을 분석할 예정입니다.

또한, 이 인터뷰에 참여해 주신 분들의 소중한 개인 정보는 연구에만 사용되며, 연구가 종료되면 폐기할 것을 알려드립니다. 아울러 이 연구를 위해 나눠드린 ‘개인정보 활용동의서’를 작성해 주시면 감사하겠습니다.

- 2-1. **(자기소개)** 서로 처음 만나는 분들 일텐데, 자기소개 부탁드립니다. 그리고 이 인터뷰에 어떻게 참여하게 되었는지? 현재 어떤 일을 하고 계시나요? (이름, 학교, 전공 등 순) (각 1분씩 약 5분소요)

- 2-2. **(봉사활동 경험)** 대학생 해외봉사활동, 종교기관을 통한 해외봉사활동, 개인적인 해외봉사활동 등 1년 미만의 해외 파견활동에 참여해 본 경험이 있나요? 있다면 어떤

계기로 참여하게 되었나요? (약 5분소요)

2-3. **(장기 파견활동)** 대한 선생님들께서는 11년 이상 장기 해외 파견활동을 한 경험자들을 알고 있으십니까? 그 분들을 통해 해외 장기 파견활동에 대해 어떤 이야기를 들어 보셨습니까? (약 5분소요)

2-4. **(장기 파견활동 의사 여부)** 선생님들께서는 1년 이상 장기 해외 파견활동에 대해 어떻게 생각하십니까? 참여할 생각이 있으신지요? 참여할 생각이 있다면 어떤 이유에서 인지요? (약 5분소요)

2-5. 참여할 의사가 없다면 어떤 이유에서 인지요? (약 5분소요)

2-6. **(ODA에 대한 인식)** ODA에 대해 알고 계십니까? 전문가들에 의하면 우리 국민들의 ODA 인식이 폭넓지 않다고 합니다. 저개발국의 발전을 위한 도움 및 협력을 위한 국제개발협력에 대해 어떻게 생각하십니까? (약 5분소요)

2-7. **(파견활동)** 국제개발협력 전문가 중에는 장기 해외 파견활동 참여 장려를 위해서 귀국 단원에게 취업 가산점 부여 및 진학을 위한 지원이 필요하다는 주장과 파견 인원을 축소하더라도 ‘봉사’ 취지에 맞게 봉사정신이 투철한 사람 위주의 파견이 필요하다는 주장이 엇갈리고 있습니다. 이 부분에 대해 어떻게 생각하십니까? (약 5분소요)

2-8. **(파견활동 종료 후 서비스)** 현재 우리나라에서는 파견활동을 종료한 단원에게 경력증명서를 발급하고 있으며, 코이카 커리어센터에서는 취업연계를 위한 프로그램을 운영하고 있습니다. 파견활동 종료된 사람에게 어떤 지원이 필요하다고 생각하십니까? (약 5분소요)

2-9. **(글로벌 인재에 대한 인식)** 정부에서는 해외 파견활동을 통해 양성된 사람을 ‘글로벌 인재’라는 명칭을 사용하여, 국제개발협력 활동의 한 축으로 보고 있습니다. 선생님들은 글로벌 인재를 어떤 사람이라고 생각하십니까? (약 5분소요)

2-10. **(국제개발협력 생태계)** 전문가에 의하면, 해외봉사단 활동 후 사회에 진입하기 위해 다양한 제도적 보완이 필요하다고 합니다. 선생님들은 어떤 제도적 보완이 필요하다고 생각하십니까? (학생, 대학원 진학, 취준생, 예비 창업자, 이주 고려 경우 등) (약 5분소요)

2-11. **(사회적 배려층)** 정부는 해외 파견활동에 대해 사회적 배려층의 참여가 증대되어야

한다고 봅니다. 이것에 대해서 어떻게 생각하십니까? (사회적 배려층은 저소득층, 다문화 가정, 장애인, 북한이탈주민, 국가유공자 등 포함) (약 5분소요)

2-12. **(정부의 일자리 창출과 해외파견활동)** 정부는 청년 일자리 창출을 위해 다양한 지원 방안과 프로그램을 개발하여 청년들의 삶의 질을 높이고자 합니다. 해외 파견활동이 청년 일자리 창출과 어떤 상관관계가 있다고 보십니까? (약 5분소요)

2-13. **(해외봉사단 참여 활성화 방안)** 끝으로, 다양한 국민들의 해외봉사단 참여 활성화를 위해 어떤 방법이 있는지, 선생님들의 의견을 말씀해 주시기 바랍니다. (약 5분소요)

오랜 시간 참여해 주셔서 감사합니다.

2.3. WFK 사업 및 KCOC 수행기관용

해외봉사단 파견 수행기관을 위한 FGI 질문지

1. 개요

- 1-1. 질문지 구성 목적: 본 질문지는 해외 파견활동을 수행 중인 파견수행기관을 통해 일반 국민들의 해외봉사단 참여 저조에 대해 진단해 보고, 그 대안을 찾기 위한 FGI 사전 질문지를 구성하고자 함
- 1-2. 대 상: 해외봉사단 파견 수행기관 담당자 5명
- 1-3. 구성방법: 5명을 한 그룹으로 묶어, 두 그룹으로 구성
- 1-4. 참 가 자: 코이카로부터 5개의 파견 수행기관 추천 받음
- 1-5. 일시 및 장소(비대면)
 - 수행기관: 2020. 11. 20.(금) 15:00 줌 활용
 - K O C : 2020. 11. 26.(목) 15:00 줌 활용
- 1-7. 소요시간: 약 2시간

2. 질의 내용

우선 바쁘신 와중에 해외봉사단 참여 활성화를 위한 저희 연구에 참여해 주셔서 감사합니다. 이 연구는 코이카로부터 위탁받아 실시하는 것으로 향후 해외봉사단 참여 활성화를 위한 개선방안 연구의 소중한 자료로 활용됨을 알려드립니다. 아울러 이 FGI 인터뷰는 녹화되고 있으며, 추후 녹취 내용을 모두 텍스트 자료로 구성하고, 그 내용을 분석할 예정입니다.

또한, 이 인터뷰에 참여해 주신 분들의 소중한 개인 정보는 연구에만 사용되며, 연구가 종료되면 폐기할 것을 알려드립니다. 아울러 이 연구를 위해 나눠드린 ‘개인정보 활용동의서’를 작성해 주시면 감사하겠습니다.

- 2-1. (자기소개) 각자 자기소개 부탁드립니다. (이름, 파견수행기관명칭, 파견 특성, 주 파견국, 수행 주요 분야 등) (각 1분씩 약 5분소요)
- 2-2. (모집) 귀 기관이 해외봉사단 모집에 있어서 어려운 점은 무엇입니까? (약 5분소요)
- 2-3. (해외봉사단에 대한 인식) 전문가에 의하면 봉사단의 이미지가 부정적이라는 의견이 있습니다. 선생님들께서는 이런 의견에 대해 어떻게 생각하십니까? (약 5분소요)

- 2-4. (해외봉사단 선발 기준) 귀 기관에서 해외봉사자를 선발하는 기준은 무엇입니까? (약 5분소요)
- 2-5. (해외봉사자 민원사항) 해외봉사자들의 주요 민원 사항은 어떤 것이 있습니까? 이를 해결하기 위해 귀 기관에서는 어떤 노력을 기울이고 계십니까? (약 5분소요)
- 2-6. (재파견 여부 및 장점) 귀 기관은 해외 파견활동이 종료된 사람을 봉사료 재파견을 하고 있습니까? 재파견의 장점은 무엇이라고 생각하십니까? 만약 재파견율이 낮다면 그 이유는 무엇이라고 생각하십니까? (약 5분소요)
- 2-7. (파견활동 종료 후 서비스) 귀 기관에서 파견활동이 종료된 사람을 위해 지원하는 서비스는 무엇입니까? 그리고 그 효과성은 무엇이라 생각하십니까? (약 5분소요)
- 2-8. (귀국봉사단원 채용 경험) 귀 기관은 해외 장기 파견활동을 한 사람을 직원으로 채용한 경험이 있습니까? 그 비율은 어느 정도이며 장점은 무엇입니까? (약 5분소요)
- 2-9. (해외봉사단 정책) 최근 해외봉사단 파견 수행기관이 다변화되어 가고 있습니다. 파견 수행기관이 다변화됨에 따라 변화되어야 할 해외봉사단 정책은 어떤 것들이 있습니까? (약 5분소요)
- 2-10. (국제개발협력 생태계) 국내 국제개발협력 생태계에서 파견활동 종료 단원의 위치는 어떻게 생각하십니까? (약 5분소요)
- 2-11. (국제개발협력 생태계) 전문가에 의하면, 해외봉사단 활동 후 사회에 진입하기 위해 다양한 제도적 보완이 필요하다고 합니다. 선생님들은 어떤 제도적 보완이 필요하다고 생각하십니까? (학생, 대학원 진학, 취준생, 예비 창업자, 이주 고려 경우 등) (약 5분소요)
- 2-12. (사회적 배려층) 정부는 해외 파견활동에 대해 사회적 배려층의 참여가 증대되어야 한다고 봅니다. 이것에 대해서 어떻게 생각하십니까? (사회적 배려층은 저소득층, 다문화 가정, 장애인, 북한이탈주민, 국가유공자 등 포함) (약 5분소요)
- 2-13. (정부의 일자리 창출과 해외파견활동) 정부는 청년 일자리 창출을 위해 다양한 지원 방안과 프로그램을 개발하여 청년들의 삶의 질을 높이고자 합니다. 해외 파견활동이 청년 일자리 창출과 어떤 상관관계가 있다고 보십니까? (약 5분소요)
- 2-14. (해외봉사단 참여 활성화 방안) 끝으로, 다양한 국민들의 해외봉사단 참여 활성화를

위해 어떤 방법이 있는지, 선생님들의 의견을 말씀해 주시기 바랍니다. (약 5분 소요)

오랜 시간 참여해 주셔서 감사합니다.

3. 정보공개 청구 질문지

3.1. 인사혁신처용

안녕하세요,

KOICA(한국국제협력단)로부터 해외봉사단 사업 활성화를 위해 해외봉사단 참여 장려를 위한 개선방안 수립 연구를 진행하고 있는 사단법인 코익스(KOICS)입니다.

1. 동 연구를 위해 저희는 정부부처소속 국가공무원들이 「국가공무원법」 제71조 제2항 제3호 (중앙인사관장기관의 장이 지정하는 연구기관이나 교육기관 등에서 연수하게 된 때)에 근거하여 한국국제협력단(KOICA) 해외봉사단원으로 선발되어 파견 희망 시 연수휴직을 사용할 수 있는지 확인 부탁드립니다.
2. 또한, 아래와 같이 <공무원 임용규칙>에 나와 있는 사항에 대해, 국가공무원법과 공무원 임용규칙이 적용되는 정부부처명과 특정직부처를 첨부한 엑셀파일에 답변해 주시기 바랍니다.

<공무원 임용규칙> 인사혁신처예규 제101호, 2020. 9. 22., 일부개정

제90조 (연구기관이나 교육기관 등에서의 연수를 위한 휴직)

① 법 제71조제2항제3호의 "중앙인사관장기관의 장이 지정하는 연구기관이나 교육기관 등"의 범위는 다음 각호와 같다.

1. 「고등교육법」에 따라 설치된 전문대학·사범대학·교육대학·대학(대학원을 포함함) 및 동부설연구소
2. 한국과학기술원
3. 광주과학기술원
4. 대구경북과학기술원 <신설 2012. 1. 26.>
5. 사범연수원
6. 한국국제협력단(「한국국제협력단법」에 따라 해외봉사단으로 선발되는 경우에 한함)<신설 2009. 4. 1.>

감사합니다.

문의사항: 031-705-1888

연번	구분	답변란
1	부서명을 기재해 주시기 바랍니다.	
2	국가공무원은 국가공무원법에 근거하여 한국국제협력단 해외봉사단원으로 파견될 수 있는데 이 법령이 적용되는 정부부처명과 특정직 공무원을 기재해주시기 바랍니다. (「국가공무원법」 제71조(휴직)제2항제3호 중앙인사관장 기관의장이 지정하는 연구기관이나 교육기관 등에서 연수하게 된 때)	
3	해외봉사단으로 파견 될 경우 연수휴직으로 구분되는데, 2015~2019년까지 연수휴직자중 휴직사유가 "한국국제협력단 해외봉사단파견"에 해당되는 직렬별 인원수(명)를 기재해 주시기 바랍니다. (예: 행정기술직 10명, 지도직 3명, 경찰 2명 등)	2019년
		2018년
		2017년
		2016년
		2015년
4	국가공무원이 연수휴직을 희망할 경우 관계법령이 있더라도 별도로 부처장의 승인이 필요한 사항인지 기재해주시기 바랍니다.	
5	국가공무원이 한국국제협력단 해외봉사를 위해 파견된 동안 제공하는 혜택이 있으면 기재해 주시기 바랍니다. (예: 임금의 50% 지급 등)	
6	한국국제협력단 해외봉사를 마치고 복직한 공무원에게 제공하는 혜택이 있다면 기재해 주시기 바랍니다. (예: 관련분야 배치 등)	

3.2. 교육청용

안녕하세요,

KOICA(한국국제협력단)로부터 해외봉사단 사업 활성화를 위해 해외봉사단 참여 장려를 위한 개선방안 수립 연구를 진행하고 있는 사단법인 코익스(KOICS)입니다.

1. 동 연구를 위해 저희는 각 교육공무원(교사 및 행정직)들이 「국가공무원법」 제71조 제2항 제3호 (중앙인사관장기관의 장이 지정하는 연구기관이나 교육기관 등에서 연수하게 된 때)에 근거하여 한국국제협력단(KOICA) 해외봉사단원으로 선발되어 파견 희망 시 연수휴직을 사용할 수 있는지 확인 부탁드립니다.
2. 또한, 아래와 같이 <공무원 임용규칙>에 나와 있는 사항에 대해, 교육공무원들도 국가공무원법과 공무원 임용규칙이 적용되는지 첨부한 엑셀파일에 답변해 주시기 바랍니다. 「교육공무원법」에 근거하여 연수휴직이 가능하다면 법령과 근거도 기재해 주시기 바랍니다.

<공무원 임용규칙> 인사혁신처예규 제101호, 2020. 9. 22., 일부개정

제90조 (연구기관이나 교육기관 등에서의 연수를 위한 휴직)

① 법 제71조제2항제3호의 "중앙인사관장기관의 장이 지정하는 연구기관이나 교육기관 등"의 범위는 다음 각호와 같다.

1. 「고등교육법」에 따라 설치된 전문대학·사범대학·교육대학·대학(대학원을 포함함) 및 동부설연구소
2. 한국과학기술원
3. 광주과학기술원
4. 대구경북과학기술원 <신설 2012. 1. 26.>
5. 사범연수원
6. 한국국제협력단(「한국국제협력단법」에 따라 해외봉사단으로 선발되는 경우에 한함)<신설 2009. 4. 1.>

감사합니다.

문의사항: 031-705-1888

연번	구분	답변란
1	귀 교육청명을 기재해주시기 바랍니다.	
2	국가공무원법에 근거하여 한국국제협력단 해외봉사단원으로 파견될 수 있는데 이 법령이 귀 교육청 소속 교육공무원(교사 및 행정직)에게도 적용되는지 기재해주시기 바랍니다. 국가공무원법 제71조(휴직) 제2항 제3호(중앙인사관장기관의 장이 지정하는 연구기관이나 교육기관 등에서 연수하게 된 때)	
3	교육공무원에게 따로 적용되는 법령이 있다면 기재해주시기 바랍니다. (예: 교육공무원법 제44조(휴직)제1항 제8호 교육부장관 또는 교육감이 지정하는 연구기관이나 교육기관 등에서 연수하게 된 경우에 근거하여 휴직가능 등)	
4	2015~2019년까지 휴직자 중 휴직 사유가 "한국국제협력단 해외봉사단 파견"에 해당되는 귀 교육청 소속 교사 및 행정직원 인원수(명)를 기재해주시기 바랍니다. (예: 교수 2명, 행정직 1명, 기타 3명 등)	2019년
		2018년
		2017년
		2016년
		2015년
5	귀 교육청 소속 교육공무원이 연수휴직을 희망할 경우 관계법령이 있더라도 별도로 부처장의 승인이 필요한 사항인지 기재해주시기 바랍니다.	
6	귀 교육청 소속 교육공무원이 한국국제협력단 해외봉사를 위해 파견된 동안 제공하는 혜택이 있으면 기재해 주시기 바랍니다. (예: 임금의 50% 지급 등)	
7	한국국제협력단 해외봉사를 마치고 복직한 교육공무원에게 제공하는 혜택이 있다면 기재해 주시기 바랍니다. (예: 관련분야 배치 등)	

3.3. 광역 지방자치단체용

안녕하세요,

KOICA(한국국제협력단)로부터 해외봉사단 사업 활성화를 위해 해외봉사단 참여 장려를 위한 개선방안 수립 연구를 진행하고 있는 사단법인 코익스(KOICS)입니다.

1. 동 연구를 위해 저희는 각 지자체의 소속 공무원들이 「지방공무원법」 제63조 제2항 제3호 (교육부장관 또는 행정안전부장관이 지정하는 연구기관이나 교육기관 등에서 연수하게 되었을 때)에 근거하여 한국국제협력단(KOICA) 해외봉사단원으로 선발되어 파견 희망 시 연수휴직을 사용할 수 있는지 확인 부탁드립니다.

2. <2018년도 지방공무원 인사실무> 292p 아래의 내용에 대해, 귀 지자체에서 이 제도를 시행하고 있는지 첨부한 엑셀파일에 답변을 기입해 주시기 바랍니다.

<2018년도 지방공무원 인사실무> 행정안전부, 발간등록번호 11-1741000-000092-01

연수휴직(법 제63조제2항제3호)

- 휴직사유: 행정안전부장관 또는 교육부장관이 지정하는 연구기관이나 교육기관 등에서 연수함으로써 직무의 계속적인 수행이 불가능한 경우에 한함 연수휴직대상 연구·교육기관
- 연수휴직 대상 연구·교육 기관
 - 「고등교육법」에 의하여 설치된 전문대학·교육대학·대학(대학원을 포함하되, 방송통신대학 및 사이버대학은 제외) 및 동 부설연구소
 - 한국과학기술원, 광주과학기술원
 - 사법연수원
 - 한국국제협력단(「한국국제협력단법」에 따라 해외봉사단으로 선발되는 경우에 한함)
 - 기타 위의 기관에 상당하는 민간기업체 및 단체로서 임용권자가 개별적으로 지정하는 기관
- 휴직기간: 2년

감사합니다.

문의사항: 031-705-1888

연번	구분	답변란
1	지자체명과 부서명을 기재해 주시기 바랍니다. (예: 서울특별시 인사혁신과)	
2	귀지자체 소속공무원은 지방공무원법에 근거하여 한국국제협력단 해외봉사단원으로 파견 될 수 있는 연수휴직제도가 마련되어 있습니까? (「지방공무원법」 제63조(휴직) 제2항 제3호: 교육부장관 또는 행정안전부장관이 지정하는 연구기관이나 교육기관 등에서 연수하게 되었을 때)	
3	마련되어 있다면 해당근거를 기재해 주시기 바랍니다. (예: 지자체 인사운영기본계획 등)	
4	마련되어 있지 않다면, 그 이유와 근거를 기재해주시기 바랍니다.	
5	전체 휴직자중 연수휴직인원을 기재해주시기 바랍니다. (예: 연수휴직 인원수/전체휴직자 인원수)	2019년
		2018년
		2017년
		2016년
		2015년
6	연수휴직자 중 휴직사유가 "한국국제협력단 해외봉사단 파견"에 해당되는 인원수(명)를 기재해 주시기 바랍니다.	2019년
		2018년
		2017년
		2016년
		2015년
7	귀 지자체소속 공무원이 한국국제협력단 해외봉사를 위해 파견된 동안 제공하는 혜택이 있으면 답변해 주시기 바랍니다.	
8	한국국제협력단 해외봉사를 마치고 복직한 공무원에게 제공하는 혜택이 있다면 답변해 주시기 바랍니다. (예: 관련분야 배치 등)	

II. 양적 연구 설문지

1. 장기(1년 이상) 해외봉사 경험자용

설문 참여 안내(귀국 단원용)

한국국제협력단(이하 코이카: KOICA)은 국제개발협력에 있어서 저개발국의 발전을 위해 무상원조를 시행하는 외교부 산하 정부 기구입니다. 국제개발협력 사업의 일환으로 코이카는 해외봉사자를 파견하고 있으며, 해외봉사자 참여 지원율을 높이기 위한 방안으로 <해외봉사단 참여 장려를 위한 개선방안 수립 연구>를 진행하고 있습니다.

(사)코익스는 코이카의 <해외봉사단 참여 장려를 위한 개선방안 수립 연구>를 수행하는 기관으로 해외 파견활동을 다녀 온 '장기(1년 이상) 해외봉사 참여자(귀국 단원)'를 대상으로 국민들의 해외봉사단 지원을 제고와 함께 그 해결 방법을 조사하고자 합니다.

설문조사의 결과는 취합되어 종합적으로 통계처리 되기 때문에 개인적인 의견과 정보는 외부로 표출되지 않으며, 통계법 제 33조(비밀의 보호)에 의거 통계목적에만 사용되고 그 비밀은 반드시 보장되오니 안심하고 설문에 응해 주시기 바랍니다.

바쁘시겠지만 잠시 시간을 내시어 설문에 참여해주시면 감사하겠습니다.

- 연구제목: 해외봉사단 참여 장려를 위한 개선방안 수립 연구
- 연구자: 이상안, 오세비, 한진섭, 조현민, 김란, 김조이스 외
- 교신처: 조현민(aisesang@naver.com)
- 연락처: (사)코익스(031-705-1885)
- 예상설문 소요시간: 15분

1. 개인정보 활용 동의서

개인정보 수집/활용 동의서

사단법인 코익스는 해외봉사단 참여 장려를 위한 개선방안 수립 연구를 위하여 개인정보보호법 제15조 및 제22조에 따라 개인정보 수집·이용 및 제공에 대한 귀하의 동의를 받고자 합니다.

1. 개인정보의 수집내용 및 이용목적

제공하신 정보는 「해외봉사단 참여 장려를 위한 개선방안 수립 연구용역」 중 아래 사항의 해당 여부 확인을 위해 사용됩니다.

구분	항목	목적
1	성명, 생년월일, 주소, 연락처, 소속	제공자 본인식별 절차에 이용
2	학력 및 경력, 자격사항	우대사항에 대한 확인

2. 개인정보의 보유 및 이용기간

- 개인 정보는 정보제공자가 개인정보 수집·활용에 대해 동의한 날로부터 5년간 보유합니다.
- 동의를 철회하는 경우, 제공한 모든 개인 정보는 관련 법규에 의거하여 지체 없이 안전하게 파기됩니다.

3. 개인정보의 제3자 제공

제공하신 정보는 다음과 같이 개인정보 목적 내 제3자 제공을 하고 있습니다.

제공받는 자	제공받는 자의 개인정보 이용목적	제공하는 개인정보 항목	제공받는 자의 개인정보 보유 및 이용기간	제공 근거
사단법인코익스, 한국국제협력단	연구용역 업무에 따른 자료 제공	성명, 생년월일, 주소, 연락처, 소속기관/직위, 학력 및 경력, 자격사항	처리목적 달성 시까지	정보주체의 동의

4. 거부권 및 거부 시 불이익

- 위 개인정보의 수집·이용·제공과 관련하여 개인정보 활용 동의를 거부할 수 있습니다.
- 본 개인정보 수집에 대하여 거부하실 경우, 원활한 업무 진행이 불가능할 수 있습니다.

<개인정보 수집·이용·제공 동의>

▶ 개인정보 수집 및 제3자에 개인정보 제공 : (동의함 ☐ 동의하지 않음 ☐)

「개인정보보호법」 등 관련 법률에 의거하여 본인은 위와 같이 개인정보의 수집 및 제3자 제공에 동의함.

2020년 11 월 일

성명 : (서명 또는 날인)

II. 인구학적 통계

공 통					
코드 번호 (Code)	작성 불요	연령대 (Year)	20대/ 30대/ 40대/ 50대/ 60대 이상	성별 (Gender)	F / M
직업 여부 (Status)	① (일반)직장인 ② 공무원 ③ 교원/교사 ④ 자영업자 ⑤ 전업주부 ⑥ 학생 ⑦ 무직 ⑧ 기타(직접입력)	거주지역 (Residence)	① 서울 ② 세종 ③ 인천 ④ 부산 ⑤ 대전 ⑥ 대구 ⑦ 울산 ⑧ 광주 ⑨ 제주 ⑩ 경기 ⑪ 충청 ⑫ 전라 ⑬ 경상 ⑭ 강원 ⑮ 해외		
e-mail주소 (e쿠폰 발송용)					
귀국 단원용(Expert)					
파견명(봉사단유형) (Program)		파견국가 (National)			
파견분야 (Department)	① 교육 ② 공공행정 ③ 보건의료 ④ 기술 환경에너지 ⑤ 농림수산 ⑥ 기타	활동기간 (Duration)	① 1년 ② 1년~ 2년 ③ 기타		

III. 설문(총 59문항)

1. 해외봉사에 대한 정체성(GEI: Global Expert Identity)

다음 질문은 일반 국민들이 생각하는 ‘해외봉사활동 참가를 저해하는 개인적 요인(PR: Private Risk)과 사회적 요인(SR: Social Risk)’으로, 귀하는 어떻게 생각하시는지 아래 질문에 답해 주시기 바랍니다.

각 문항에 대해 ‘완전부동의’부터 ‘완전동의’까지 5개의 보기 중 가장 적절하다고 생각하시는 보기에 체크(✓) 해 주시기 바랍니다.

1-01. 해외봉사활동 참가를 저해하는 개인 요인(PR: Private Risk) : 5문항

번호	질문내용	1. 완전 부동의	2. 부동의	3. 보통	4. 동의	5. 완전 동의
1-01-001	개인적으로 외국어를 새로 배우고, 이를 완벽히 구사해야 한다는 부담감이 크다.					
1-01-002	코이카 해외봉사를 다녀 온 사람으로부터 파견활동 과정에 대해 부정적인 경험담을 들었다.					
1-01-003	해외 파견활동이 나의 전문성을 향상시키는데 도움이 되지 않을 것이다.					
1-01-004	코이카 해외봉사 파견활동 기간(1년 이상)이 너무 길다.					

	무 길다.					
1-01-005	나에게 맞는 활동 분야를 찾기 어렵다.					

1-02. 해외봉사활동 참가를 저해하는 사회 요인(SR: Social Risk) : 6문항

번호	질문내용	1. 완전 부동의	2. 부동 의	3. 보통	4. 동의	5. 완전 동의
1-02-001	파견활동 종료 후 사회에 재진입하는데 어려움이 있다.					
1-02-002	이미 많은 사람들이 해외 다녀 온 경험이 있어 경쟁력이 낮다.					
1-02-003	해외봉사자 파견 수행기관이 너무 많아 선택하기가 어렵다.					
1-02-004	해외봉사활동 경험이 취업에 별 도움이 되지 않을 것이다.					
1-02-005	해외봉사단 파견사업이 국가 정책 상 투자 관점에서 강조된다.					
1-02-006	해외 파견활동이 안전하지 의문이 든다.					

2. 글로벌 인재 양성 과정으로서의 요인(GETC: Global Expert Training Course)

정부는 해외봉사자를 파견함에 있어서 ‘모집’, ‘선발’, ‘국내 및 현지적응교육’, ‘파견활동’, ‘파견활동 종료 후 서비스’를 지원함으로써 글로벌 인재를 양성하고자 합니다. 귀하는 어떻게 생각하시는지 아래 질문에 답해 주시기 바랍니다.

각 문항에 대해 ‘완전부동의’ 부터 ‘완전동의’ 까지 5개의 보기 중 가장 적절하다고 생각하시는 보기에 체크(✓) 해 주시기 바랍니다.

2-01. 해외봉사활동 내용 및 봉사자 지원에 대한 ‘홍보’ 요인(Ad: advertise) : 4문항

번호	질문내용	1. 완전 부동의	2. 부동 의	3. 보통	4. 동의	5. 완전 동의
2-01-001	해외 파견 시 어떤 활동을 하는지 알 수가 없다.					
2-01-002	해외봉사활동 시 지원되는 내용에 대해 알 수가 없다.					
2-01-003	해외 파견활동 종료 후 귀국 단위 사후지원에 대한 안내가 부족하다고 생각한다.					
2-01-004	해외 파견활동 종료 후 귀국 단위의 취창업 지원 내용에 대해 알 수가 없다.					

2-02. 해외봉사자 ‘모집과정’ 요인(RP: Recruitment Process) : 5문항

번호	질문내용	1. 완전 부동의	2. 부동 의	3. 보통	4. 동의	5. 완전 동의
2-02-001	해외봉사단 파견 수행기관이 너무 많아 지원하는데 어려움이 있다.					
2-02-002	해외봉사단은 연령 제한이 있다.					
2-02-003	해외봉사자 모집 직종이 구체적이지 않다.					
2-02-004	해외봉사자를 너무 자주 모집한다.					
2-02-005	수요요청서에 제시된 해외봉사활동의 내용이 흥미롭지 않다.					

2-03. 해외봉사자 ‘선발과정’ 요인 : 4문항

번호	질문내용	1. 완전 부동의	2. 부동 의	3. 보통	4. 동의	5. 완전 동의
2-03-001	* 재파견 신청자의 경우에만 답변해 주시기 바랍니다. 재파견자의 경우 일부 과정을 단축시켜 줘야 한다.					
2-03-002	각 선발과정에서의 불합격 요인 확인이 어렵다.					
2-03-003	분야별 자격요건이 까다롭다.					
2-03-004	* 지방 거주자의 경우에만 답변해주시기 바랍니다. 지방 거주자의 경우 면접 참여가 불편하다.					

2-04. ‘국내교육과정’ 요인(DC: Domestic Curriculum) : 8문항

번호	질문내용	1. 완전 부동의	2. 부동 의	3. 보통	4. 동의	5. 완전 동의
2-04-001	현지 파견활동에 필요한 자료가 충분하다.					
2-04-002	현지 파견활동 관련 실무/직무 교육이 충분하다.					
2-04-003	선배단원과의 매칭 및 멘토링(제도)이 유용하다.					
2-04-004	국내교육기간도 활동 기간에 포함시켜야 한다.					
2-04-005	국내교육과정은 자율성이 부족하다.					
2-04-006	국내교육과정은 주로 주입식 교육 위주이다.					
2-04-007	국내교육의 평가 내용을 피교육생들에게 공개해야 한다.					
2-04-008	국내교육은 실무교육보다 국가관, 인류애, 글로벌 마인드 등 공동체 의식 교육 위주이다.					

2-05. ‘현지적응교육과정’ 요인(LC: Local Curriculum) : 4문항

번호	질문내용	1. 완전 부동의	2. 부동 의	3. 보통	4. 동의	5. 완전 동의
2-05-001	선배 단원 및 타기관과의 교류를 위한 프로그램이 많다.					
2-05-002	파견활동기관-사무소-단원 간 워크숍이 필요하다.					
2-05-003	활동 계획 수립을 위한 교육이 체계적이다.					
2-05-004	현지 생활 적응/부적응 사례 교육이 필요하다.					

2-06. ‘파견활동’ 요인(DA: Dispatch Activity) : 4문항

번호	질문내용	1. 완전 부동의	2. 부동 의	3. 보통	4. 동의	5. 완전 동의
2-06-001	해외봉사자의 활동에 대한 성과관리가 체계적이다.					
2-06-002	해외봉사자의 명확한 역할을 위한 구체적인 활동방향에 대한 안내가 부족하다.					
2-06-003	단원의 정신 건강 지원이 충분하다.					
2-06-004	코디네이터는 해외봉사자의 활동을 충분히 지원하고 있다.					

2-07. ‘파견기관’ 요인(LO: Local Organization) : 3문항

번호	질문내용	1. 완전 부동의	2. 부동 의	3. 보통	4. 동의	5. 완전 동의
2-07-001	단원의 현지 한국기업, 한인회 등과의 협력 활동이 활발하다.					
2-07-002	파견기관에 대한 정확한 정보를 제공받았다.					
2-07-003	파견기관과의 마찰이 있을 때 충분한 지원을 받았다.					

2-08. ‘파견활동 종료 후 서비스’ 요인(AS: After Service) : 3문항

번호	질문내용	1. 완전 부동의	2. 부동 의	3. 보통	4. 동의	5. 완전 동의
2-08-001	해외파견활동이 경력 인정을 위해 ODA 자격을 부여해야 한다.					
2-08-002	파견활동 종료 후 사회진출을 위한 가이드가 충분했다.					
2-08-003	해외봉사활동이 국내 자원봉사등록제(VMS)에 반영되어야 한다.					

2-09. ‘사회배려층의 참여’ 를 위한 방안(SC: Social Care) : 1문항

번호	질문내용	1. 완전 부동의	2. 부동 의	3. 보통	4. 동의	5. 완전 동의
2-09-001	경제적 요인으로서의 사회적 배려층 경우 정부지원해외인턴 ²⁸³⁾ 프로그램으로 운영하여, 기초생활보장 ²⁸⁴⁾ 특례를 적용해야 한다.					

3. ‘국제개발협력 생태환경’ 요인(ODAEE: ODA Ecological Environment) : 12문항

다음은 파견활동이 종료된 귀국 단원이 사회에 재진입하기 위한 환경 및 여건에 대한 질문입니다. 해외 파견활동을 통해 글로벌 인재로 양성된 귀국 단원들이 사회에 진출하기 위해 귀하는 어떤 제도적 지원이 필요하다고 생각하시는지 아래 질문에 답해 주시기 바랍니다.

각 문항에 대해 ‘완전부동의’ 부터 ‘완전동의’ 까지 5개의 보기 중 가장 적절하다고 생각하시는 보기에 체크(✓) 해 주시기 바랍니다.

번호	질문내용	1. 완전 부동의	2. 부동 의	3. 보통	4. 동의	5. 완전 동의
3-001	파견활동이 종료된 해외봉사자가 사회에 재진입할 수 있도록 정부의 제도적 지원이 선행되어야 한다.					
3-002	파견활동 종료 단원들을 지원하기 위한 개발협력 관련 기관들 간 네트워크를 구성해야 한다.					
3-003	해외 파견활동 중 생성된 개인의 결과물들이 콘텐츠(도서발간, 다큐멘터리, 포트폴리오 등)화 될 수 있도록 지원해야 한다.					
3-004	해외 파견활동 종료 후 현지에 체류를 희망하는 자들을 위한 현지 진출 한국 공공기관 및 현지 한국기업의 취창업 멘토링, 컨설팅 등 지원이 동반되어야 한다.					
3-005	개발 협력 기관 및 기업 연계, 취업 프로그램을 개발해야 한다.					
3-006	학생의 경우 해외 파견활동을 사회봉사 학점으로 인정되어야 한다.					
3-007	현장실습이 필요한 자격과정 전공 학생들을 위해 해외 파견활동이 현장실습으로 인정되어야 한다.					

²⁸³⁾ 국민기초생활보장사업에 따르면 해외에 90일 이상 장기 체류하는 기초생활보장 수급가정에서 제외한다고 합니다. 그러나 정부에서 하는 정부지원해외인턴사업 참여자가 있는 가정의 경우 예외적으로 특례를 적용하고 있습니다.

²⁸⁴⁾ 기초생활보장제도는 생활이 어려운 사람에게 필요한 급여를 실시해 이들의 최저생활을 보장하고 자활을 돕고자 실시되는 제도를 말합니다.

²⁸⁵⁾ 연금 선진국들은 직업훈련이라는 사회적으로 가치 있는 일로 인해 연금에 가입하지 못한 기간에 대해 연금 가입 기

3-008	정부의 청년해외진출 지원사업에 해외 파견활동 종료 단원을 우선적으로 참여할 수 있도록 제도적 뒷받침이 되어야 한다.					
3-009	국민연금 크레딧 제도 ²⁸⁵⁾ 를 활용, 해외 파견활동 기간 동안의 사회보호 안전망을 가동해야 한다.					
3-010	해외 파견활동 경험자들을 국제개발협력 초급 ODA 전문가로 인정해야 한다.					
3-011	해외 파견활동 종료 귀국 단원들의 커뮤니티 활동을 지원해야 한다.					
3-012	프로젝트 봉사단 등 점차 다각화 되고 있는 파견 수행기관과의 업무 수행 역량 강화를 위한 코이카의 지원이 확대되어야 한다.					

2. 장기(1년 이상) 해외봉사 미경험자용

설문 참여 안내(잠재적 해외봉사 참여자용)

한국국제협력단(이하 코이카: KOICA)은 국제개발협력에 있어서 저개발국의 발전을 위해 무상원조를 시행하는 외교부 산하 정부 기구입니다. 국제개발협력 사업의 일환으로 코이카는 해외봉사자를 파견하고 있으며, 특히 1년 이상의 장기 해외봉사자 참여 지원율을 높이기 위한 방안으로 <해외봉사단 참여 장려를 위한 개선방안 수립 연구>를 진행하고 있습니다.

(사)코익스는 코이카의 <해외봉사단 참여 장려를 위한 개선방안 수립 연구>를 수행하는 기관으로 '장기(1년 이상) 해외봉사 미참여자'를 대상으로 국민들의 해외봉사단 지원을 제고와 함께 그 해결 방법을 조사하고자 합니다.

설문조사의 결과는 취합되어 종합적으로 통계처리 되기 때문에 개인적인 의견과 정보는 외부로 표출되지 않으며, 통계법 제 33조(비밀의 보호)에 의거 통계목적에만 사용되고 그 비밀은 반드시 보장되오니 안심하고 설문에 응해 주시기 바랍니다.

바쁘시겠지만 잠시 시간을 내시어 설문에 참여해주시면 감사하겠습니다.

- 연구제목: 해외봉사단 참여 장려를 위한 개선방안 수립 연구
- 연구자: 이상안, 오세비, 한진섭, 조현민, 김란, 김조이스 외
- 교신저자: 조현민(aisesang@naver.com)
- 연락처: (사)코익스(031-705-1885)
- 예상설문소요시간: 15분

I. 개인정보 활용 동의서

개인정보 수집/활용 동의서

사단법인코익스는 해외봉사단 참여 장려를 위한 개선방안 수립 연구를 위하여 개인정보보호법 제15조 및 제22조에 따라 개인정보 수집·이용 및 제공에 대한 귀하의 동의를 받고자 합니다.

1. 개인정보의 수집내용 및 이용목적

제공하신 정보는 「해외봉사단 참여 장려를 위한 개선방안 수립 연구용역」 중 아래 사항의 해당 여부 확인을 위해 사용됩니다.

간으로 인정해 줌으로써 노년기 무연금 또는 저연금의 위험을 완화시키고 있다. 현재 우리나라의 국민연금 크레딧 제도는 출산 크레딧, 군복무 크레딧, 실업 크레딧 등 세 종류가 있다.

구분	항목	목적
1	성명, 생년월일, 주소, 연락처, 소속	제공자 본인식별 절차에 이용
2	학력 및 경력, 자격사항	우대사항에 대한 확인

2. 개인정보의 보유 및 이용기간

- 개인 정보는 정보제공자가 개인정보 수집·활용에 대해 동의한 날로부터 5년간 보유합니다.
- 동의를 철회하는 경우, 제공한 모든 개인 정보는 관련 법규에 의거하여 지체 없이 안전하게 파기됩니다.

3. 개인정보의 제3자 제공

제공하신 정보는 다음과 같이 개인정보 목적 내 제3자 제공을 하고 있습니다.

제공받는 자	제공받는 자의 개인정보 이용목적	제공하는 개인정보 항목	제공받는 자의 개인정보 보유 및 이용기간	제공 근거
사단법인코이카, 한국국제협력단	연구용역 업무에 따른 자료 제공	성명, 생년월일, 주소, 연락처, 소속기관/직위, 학력 및 경력, 자격사항	처리목적 달성 시까지	정보주체의 동의

4. 거부권 및 거부 시 불이익

- 위 개인정보의 수집·이용·제공과 관련하여 개인정보 활용 동의를 거부할 수 있습니다.
- 본 개인정보 수집에 대하여 거부하실 경우, 원활한 업무 진행이 불가능할 수 있습니다.

<개인정보 수집·이용·제공 동의>

▶ 개인정보 수집 및 제3자에 개인정보 제공 : (동의함 ☐ 동의하지 않음 ☐)
「개인정보보호법」 등 관련 법률에 의거하여 본인은 위와 같이 개인정보의 수집 및 제3자 제공에 동의함.

2020년 11 월 일

성명 : (서명 또는 날인)

II. 인구학적통계

공 통					
코드 번호 (Code)	작성 불요	연령대 (Year)	20대/ 30대/ 40대/ 50대/ 60대 이상	성별 (Gender)	F/ M
직업 여부 (Status)	① (일반)직장인 ② 공무원 ③ 교원/교사 ④ 자영업자 ⑤ 전업주부 ⑥ 학생 ⑦ 무직 ⑧ 기타(직접입력)	거주지역 (Residence)	① 서울 ② 세종 ③ 인천 ④ 부산 ⑤ 대전 ⑥ 대구 ⑦ 울산 ⑧ 광주 ⑨ 제주 ⑩ 경기 ⑪ 충청 ⑫ 전라 ⑬ 경상 ⑭ 강원 ⑮ 해외		
e-mail (e-쿠폰수신용)					
해외봉사 참여경험					
해외봉사참여경험	① 유 ② 무	파견기간	①한 달 이내 ②한 달~6개월 이내 ③6개월~1년 이내 ④1년 이상 ⑤기타		
파견수행기관	①대학 ②NGO단체 ③종교기관 ④개별단체 ⑤코이카				
파견지역	①아시아 ②중동 ③아프리카 ④중남미 ⑤동구·CIS				
해외여행경험(유학포함)	① 한 달 이내 ② 한 달~3개월 이내 ③ 3개월~6개월 이내 ④ 6개월 이상 ⑤ 기타				
향후해외봉사참여의사	① 있음 ② 없음				

III. 설문(총 41문항) 인지도 제외

0. 코이카(KOICA) 인지도 조사

다음 질문은 코이카 해외봉사단에 대한 국민의 인지도를 파악하기 위함입니다. 귀하는 어떻게 생각하시는지 아래 질문에 답해 주시기 바랍니다.

0-01 KOICA(코이카, 한국국제협력단)에 대한 일반사항 : 4문항

번호	질문내용	1	2	3	4	5
0-01-001	귀하는 KOICA(코이카, 한국국제협력단)에 대해 얼마나 알고계십니까?	전혀 모른다	잘 모른다	들어본 적 있다	어느 정도 알고 있다	잘 알고 있다
0-01-002	귀하는 KOICA(코이카, 한국국제협력단)에서 해외봉사단을 파견하는 사실을 알고 계십니까?	전혀 모른다	잘 모른다	들어본 적 있다	어느 정도 알고 있다	잘 알고 있다
0-01-003	귀하는 장기해외봉사단(1년이상)에 참여하고 싶은 의사 있으십니까?	있다	없다			

0-01-004	귀하는 KOICA(코이카, 한국국제협력단)에 대한 홍보/광고 활동을 접한 적이 있으십니까?	있다	없다			
----------	--	----	----	--	--	--

1. 1년 이상 장기 해외봉사에 대한 정체성(GEI: Global Expert Identity)

다음 질문은 일반 국민들이 생각하는 ‘해외봉사활동 참가를 저해하는 개인적 요인(PR: Private Risk)과 사회적 요인(SR: Social Risk)’으로, 귀하는 어떻게 생각하시는지 아래 질문에 답해 주시기 바랍니다.

각 문항에 대해 ‘완전부동의’부터 ‘완전동의’까지 5개의 보기 중 가장 적절하다고 생각하시는 보기에 체크(✓) 해 주시기 바랍니다.

1-01. 해외봉사활동 참가를 저해하는 개인 요인(PR: Private Risk) : 5문항

번호	질문내용	1. 완전 부동의	2. 부동 의	3. 보통	4. 동의	5. 완전 동의
1-01-001	개인적으로 외국어를 새로 배우고, 이를 완벽히 구사해야 한다는 부담감이 크다.					
1-01-002	코이카 해외봉사를 다녀 온 사람들로부터 파견활동 과정에 대해 부정적인 경험담을 들었다.					
1-01-003	해외 파견활동이 나의 전문성을 향상시키는데 도움이 되지 않을 것이다.					
1-01-004	코이카 해외봉사 파견활동 기간(1년 이상)이 너무 길다.					
1-01-005	나에게 맞는 활동 분야를 찾기 어렵다.					

1-02. 해외봉사활동 참가를 저해하는 사회 요인(SR: Social Risk) : 4문항

번호	질문내용	1. 완전 부동의	2. 부동 의	3. 보통	4. 동의	5. 완전 동의
1-02-001	이미 많은 사람들이 해외 다녀 온 경험이 있어 경쟁력이 낮다.					
1-02-002	해외봉사활동 경험이 취업에 별 도움이 되지 않을 것이다.					
1-02-003	해외봉사단 파견사업이 국가 정책 상 투자 관점에서 강조된다.					
1-02-004	해외 파견활동이 안전한지 의문이 든다.					

2. 글로벌 인재 양성 과정으로서의 요인(GETC: Global Expert Training Course)

정부는 해외봉사자를 파견함에 있어서 ‘모집’, ‘선발’, ‘국내 및 현지적응교육’, ‘파견활동’, ‘파견활동 종료 후 서비스’를 지원함으로써 글로벌 인재를 양성하고자 합니다. 귀하는 어떻게 생각하시는지 아래 질문에 답해 주시기 바랍니다.

각 문항에 대해 ‘완전부동의’부터 ‘완전동의’까지 5개의 보기 중 가장 적절하다고 생각하시는 보기에 체크(✓) 해 주시기 바랍니다.

2-01. 해외봉사활동에 대한 ‘홍보’ 요인(Ad: advertise) : 4문항

번호	질문내용	1. 완전 부동의	2. 부동 의	3. 보통	4. 동의	5. 완전 동의
2-01-001	해외 파견 시 어떤 활동을 하는지 알 수가 없다.					
2-01-002	해외봉사활동에 참여하면 항공료를 비롯하여 생활비, 주거비, 귀국 후 정착 지원금 등이 지원되는 것을 알고 있다.					
2-01-003	해외봉사활동에 대한 홍보를 접한 적이 있다.					
2-01-004	해외 파견활동 이후에 대한 미래 진로 및 삶에 대한 정보를 받은 적이 있다.					

2-02. 해외봉사자 ‘모집과정’ 요인(RP: Recruitment Process) : 4문항

번호	질문내용	1. 완전 부동의	2. 부동 의	3. 보통	4. 동의	5. 완전 동의
2-02-001	해외봉사자를 파견하는 수행기관들에 대해 들어본 적이 있다.					
2-02-002	나의 연령과 전공에 맞는 해외 파견활동 프로그램을 접한 적이 있다.					
2-02-003	해외봉사자 모집 직종이 구체적이지 않다.					
2-02-004	해외봉사자를 너무 자주 모집한다.					

2-03. 해외봉사자 ‘선발과정’ 요인 : 3문항

번호	질문내용	1. 완전 부동의	2. 부동 의	3. 보통	4. 동의	5. 완전 동의
2-03-001	나는 해외봉사자를 모집하는 정보를 보고, 참여하기 위한 신청서를 작성해 본적이 있다.					
2-03-002	나는 해외봉사자 모집 신청 중 불합격 판정을 받은 적이 있다.	있다	없다			
2-03-003	만약 해외봉사단 모집 신청을 한다면 불합격 여부에 대한 안내가 필요하다고 생각한다.					

2-04. ‘국내교육과정’ 요인(DC: Domestic Curriculum) : 3문항

번호	질문내용	1. 완전 부동의	2. 부동 의	3. 보통	4. 동의	5. 완전 동의
2-04-001	국내 교육 중 현지 활동에 대한 자료를 받을 수 있다고 기대한다.					
2-04-002	해외봉사자 파견을 위한 국내교육을 통해 현지 파견활동을 위한 실무/직무 교육이 많을 것으로 생각한다.					
2-04-003	해외봉사자 파견을 위한 국내교육과정 중 선배 단원들과의 만남은 현지 파견활동을 위한 좋은 정보가 될 것이다.					

2-05. ‘현지교육과정’ 요인(LC: Local Curriculum) : 2문항

번호	질문내용	1. 완전 부동의	2. 부동 의	3. 보통	4. 동의	5. 완전 동의
2-05-001	선배 단원과의 만남은 해외봉사활동 및 현지생활에 도움이 될 것이다.					
2-05-002	현지어를 배울 수 있는 기회가 충분할 것이다.					

2-06. ‘파견활동’ 요인(DA: Dispatch Activity) : 3문항

번호	질문내용	1. 완전 부동의	2. 부동 의	3. 보통	4. 동의	5. 완전 동의
2-06-001	해외봉사단 파견수행기관은 해외봉사자가 파견활동을 위한 역량을 강화할 수 있도록 지원해야 한다.					
2-06-002	해외봉사자가 현지 생활에 잘 적응할 수 있도록 다양한 정보가 제공되어야 한다.					
2-06-003	해외봉사단 파견수행기관은 해외봉사자들이 역할을 잘 수행할 수 있도록 구체적인 활동방향을 제시해 줘야 한다.					

2-07. ‘파견활동 종료 후 서비스’ 요인(AS: After Service) : 3문항

번호	질문내용	1. 완전 부동의	2. 부동 의	3. 보통	4. 동의	5. 완전 동의
2-08-001	해외파견활동의 경력 인정을 위해 ODA 자격을 부여해야 한다.					
2-08-002	파견활동 종료 후 사회진출을 위한 가이드가 제시되어야 한다.					
2-08-003	해외봉사활동이 국내자원봉사등록제(VMS)에 반영되어야 한다.					

2-08. ‘사회배려층의 참여’ 를 위한 방안(SC: Social Care) : 1문항

번호	질문내용	1. 완전 부동의	2. 부동 의	3. 보통	4. 동의	5. 완전 동의
2-09-001	경제적 요인으로서의 사회적 배려층의 경우 정부지원해외인턴 ²⁸⁶⁾ 프로그램으로 운영하여, 기초생활보장 ²⁸⁷⁾ 특례를 적용해야 한다.					

3. ‘국제개발협력 생태환경’ 요인(ODAEE: ODA Ecological Environment) : 9문항

다음은 파견활동이 종료된 귀국 단원이 사회에 재진입하기 위한 환경 및 여건에 대한 질문입니다. 해외 파견활동을 통해 글로벌 인재로 양성된 귀국 단원들이 사회에 진출하기 위해 귀하는 어떤 제도적 지원이 필요하다고 생각하시는지 아래 질문에 답해 주시기 바랍니다.

각 문항에 대해 ‘완전부동의’ 부터 ‘완전동의’ 까지 5개의 보기 중 가장 적절하다고 생각하시는 보기에 체크(✓) 해 주시기 바랍니다.

번호	질문내용	1. 완전 부동의	2. 부동 의	3. 보통	4. 동의	5. 완전 동의
3-001	파견활동이 종료된 해외봉사자가 사회에 재진입할 수 있도록 정부의 제도적 지원이 선행되어야 한다.					
3-002	파견활동 종료 단원들을 지원하기 위한 개발협력 관련 기관들 간 네트워크를 구성해야 한다.					
3-003	해외 파견활동 중 생성된 개인의 결과물들이 콘텐츠(도서발간, 다큐멘터리, 포트폴리오 등)화될 수 있도록 지원해야 한다.					
3-004	해외 파견활동 종료 후 현지에 체류를 희망하는 자들을 위한 현지 진출 한국 공공기관 및 현지 한국기업의 취창업 멘토링, 컨설팅 등 지원이 동반되어야 한다.					
3-005	개발 협력 기관 및 기업 연계, 취업 프로그램을 개발해야 한다.					
3-006	학생의 경우 해외 파견활동을 사회봉사 학점으로 인정되어야 한다.					
3-007	현장실습이 필요한 자격과정 전공 학생들을 위해 해외 파견활동이 현장실습으로 인정되어야 한다.					

²⁸⁶⁾ 국민기초생활보장사업에 따르면 해외에 90일 이상 장기 체류하는 기초생활보장 수급자정에서 제외한다고 합니다. 그러나 정부에서 하는 정부해외인턴사업 참여자가 있는 가정의 경우 예외적으로 특례를 적용하고 있습니다.

²⁸⁷⁾ 기초생활보장제도는 생활이 어려운 사람에게 필요한 급여를 실시해 이들의 최저생활을 보장하고 자활을 돕고자 실시되는 제도를 말합니다.

3-008	정부의 청년해외진출 지원사업에 해외 파견활동 종료 단원을 우선적으로 참여할 수 있도록 제도적 뒷받침이 되어야 한다.					
3-009	국민연금 크레딧 제도 ²⁸⁸⁾ 를 활용, 해외 파견활동 기간 동안의 사회보호 안전망을 가동해야 한다.					

3. 민간 기업용

기관의 한국국제협력단 해외봉사단 채용 및 인사제도에 관한 설문

안녕하세요, KOICA(한국국제협력단)로부터 해외봉사단 사업 활성화를 위해 해외봉사단 참여 장려를 위한 개선방안 수립 연구를 진행하고 있는 사단법인 코익스(KOICS)입니다.

동 연구를 위해 저희는 각 기업의 채용 담당자를 대상으로 코이카 해외봉사단 귀국 단원의 국내 기업 진출 시 봉사활동 경험에 대한 경력인정 및 제도적 혜택에 대해 조사하고자 합니다.

본 설문조사는 코이카 해외봉사단의 발전에 귀중한 자료로 활용될 것이며 바쁘시더라도 시간을 내주시어 설문에 응해 주시면 감사하겠습니다. 본 설문지는 연구를 위한 목적으로만 활용될 것이며, 연구가 종료된 이후에는 폐기할 것을 약속드립니다.

- KOICA(한국국제협력단) 소개 -

- **코이카(KOICA)**는 외교부 산하 대외무상원조 전담기관으로서, 개발도상국의 빈곤감소 및 삶의 질 향상, 지속가능한 발전 및 인도주의 실현, 협력대상국과의 우호협력관계 및 상호교류 증진, 국제사회의 평화와 번영에 기여할 것을 목적으로 설립되었으며, 이를 위한 사업 중의 하나로 개발도상국에 해외봉사단을 파견하고 있음.

- **KOICA 해외봉사단** : 5개 분야(① 공공행정, ② 교육, ③ 농림수산, ④ 보건·의료, ⑤ 기술·환경·에너지)의 38개 직종에 전문지식을 보유한 대한민국 국민을 대상으로 선발하여 최소 5개월에서 최대 3년 간 파견

※ 본 설문지는 장기(1-2년) 파견된 해외봉사단원을 대상으로 함

- **일반봉사단 (1-3년)** : 장기 해외봉사 프로그램으로, 협력국 수요를 바탕으로 파견지역에서 1년 이상 장기 거주하며 봉사하는 전문 봉사활동 단원
- **프로젝트 봉사단 (1-2년)** : 분야별 전문성을 갖춘 국내 기관과의 협력을 통해 중장기(3-5년) 성과 달성을 목표로 하는 성과 중심의 팀제 프로젝트형 봉사활동 단원

- KOICA 해외봉사단 활동 유형

- **현장참여형**: 농업개발, 수리사업, 지역개발, 청소년 지도, 보건, 영농 지도 등의 분야에서 현지주민과 함께 개발현장에서 활동
- **교육지도형**: 대학, 전문학교, 직업훈련원, 기타 교육기관에서 학생들을 지도하고 교육함으로써 기술 및 지식 이전을 통한인적자원 개발
- **연구사무형**: 전문가적인 기술과 업무처리 능력으로 개도국 연구실 등에서 현지 및 외국의 전문가들과 협력하여 한국의 개발경험 및 기술을 전수하며 자문
- **연계업무형**: 현지의 코이카 프로젝트 사업에 참여하거나 봉사단원이 소규모 프로젝트를 자체적으로 개발함으로써 현지의 인력, 자원 및 KOICA의 예산, 자원을 활용하여 활동

²⁸⁸⁾ 연금 선진국들은 직업훈련이라는 사회적으로 가치 있는 일로 인해 연금에 가입하지 못한 기간에 대해 연금 가입 기간으로 인정해 줌으로써 노년기 무연금 또는 저연금의 위험을 완화시키고 있다. 현재 우리나라의 국민연금 크레딧 제도는 출산 크레딧, 군복무 크레딧, 실업 크레딧 등 세 종류가 있다.

구분	번호	문항	보기 (답변)
I. 응답자(채용 담당자) 일반사항	1	회사의 이름은 무엇입니까?	(답변)
	2	귀하가 소속된 부서(팀)명은 무엇입니까?	(답변)
	3	귀하의 관련 분야(인사 및 채용) 근무 경력은?	① 5년 이하 ② 5년 이상 10년 이하 ③ 10년 이상 15년 이하 ④ 15년 이상 20년 이하 ⑤ 기타()
	1	귀하께서는 KOICA 해외봉사단에 대하여 알고 계십니까?	① 잘 알고 있다 ② 들어봤다 ③ 전혀 모른다
	2	KOICA 해외봉사단의 역량은 어떻다고 생각하십니까?	① 검증되었다고 생각함 ② 불확실하다고 생각함 ③ 봉사경험만으로 평가불가하다고 생각함
II. KOICA 해외봉사단 에 대한 인지도	1	귀 회사에서는 직원 채용 시 KOICA 장기 해외봉사 단원에 대한 혜택을 부여하고 계십니까?	① 예 (1-1로 가십시오) ② 아니오 (2로 가십시오)
	1-1	(‘예’라고 답변한 경우) 어떤 혜택을 적용하고 있습니까? (복수 응답 가능)	① 채용 우대 ② 인턴십 우대 ③ 서류전형에서 가점 부여 ④ 면접전형에서 가점 부여 ⑤ 기타 ()
		기준이 되는 근거에 대해서 설명해주시기 바랍니다.	(답변)
	2	귀 기관에서는 KOICA 장기 해외봉사활동에 대한 경력을 인정하고 있습니까?	① 예 (2-1로 가십시오) ② 아니오 (2-2로 가십시오)
	2-1	(‘예’라고 답변한 경우) 기준이 되는 근거에 대해서 설명해 주시길 바랍니다.	(답변)
	2-2	(‘아니오’라고 답변한 경우) 경력으로 인정하려면 필요한	(답변)
	1	귀 회사에서는 직원 채용 시 KOICA 장기 해외봉사 단원에 대한 혜택을 부여하고 계십니까?	① 예 (1-1로 가십시오) ② 아니오 (2로 가십시오)
	1-1	(‘예’라고 답변한 경우) 어떤 혜택을 적용하고 있습니까? (복수 응답 가능)	① 채용 우대 ② 인턴십 우대 ③ 서류전형에서 가점 부여 ④ 면접전형에서 가점 부여 ⑤ 기타 ()
		기준이 되는 근거에 대해서 설명해주시기 바랍니다.	(답변)
	2	귀 기관에서는 KOICA 장기 해외봉사활동에 대한 경력을 인정하고 있습니까?	① 예 (2-1로 가십시오) ② 아니오 (2-2로 가십시오)
	2-1	(‘예’라고 답변한 경우) 기준이 되는 근거에 대해서 설명해 주시길 바랍니다.	(답변)
	2-2	(‘아니오’라고 답변한 경우) 경력으로 인정하려면 필요한	(답변)

		것은 무엇이라고 생각하는지 기술하여 주시기 바랍니다.	
IV. KOICA 해외봉사단 원 채용 가능성	1	직원 채용 시, 해외봉사 단원 출신 지원자에게 어떤 역량(자격기준)을 기대하고 있습니까? (복수 응답 가능)	① 현지어 구사 능력 ② 국제공용어(영어) 구사 능력 ③ 지역 전문성(문화 이해, 네트워킹 등) ④ 봉사활동 분야에 대한 경험과 기술 ⑤ 세계시민의식(국제사회에 대한 식견) ⑥ 기타 ()
	2	귀 회사에서는 KOICA 해외봉사(1~2년) 단원 채용 시, 혜택을 부여하거나 경력을 인정할 의향이 있습니까?	① 인정 가능 (4로 가십시오) ② 일정 부분 인정 가능 (4로 가십시오) ③ 인정 불가능 (3-1로 가십시오)
	2-1	(‘인정 불가능’으로 답변한 경우) 그 이유에 대해 자유롭게 기술하여 주시기 바랍니다.	(답변)
	3	장기 해외봉사 경험에 대한 경력 인정 혹은 채용 시 혜택 부여 방안이 법제화된다면, 귀 회사에서는 어떻게 반영하시겠습니까?	① 적극적으로 반영 ② 소극적으로 반영 ③ 강제성 있는 제도일 경우 채택 ④ 강제적인 것이 아니면 미채택
	4	KOICA 해외봉사단원 채용 시 제도적으로 혜택을 제공한다면 어떤 것이 가장 적절하다고 생각하십니까?	① 특별 우선 채용 ② 인턴 기회 제공 ③ 가점 부여 ④ 봉사활동 경력 인정 ⑤ 기타 ()
	5	코이카 해외봉사단원이 입사 시, 봉사활동 역량 활용이 적합하다고 생각하는 귀 회사 내 부서 및 업무가 있다면 기술하여 주시기 바랍니다.	(답변)
	1	귀 회사 직원이 KOICA 해외봉사단으로 지원하는 경우, 고용 신분을 유지한 채 휴직할	① 예 (1-1로 가십시오)

V. KOICA 해외봉사단 활동을 위한 휴직제도 도입여부		수 있는 제도가 마련되어 있습니까?	② 아니오 (1-2로 가십시오)	
	1-1	(‘예’라고 답변한 경우) KOICA 해외봉사단 활동을 위한 휴직제도의 내용을 기술해 주시기 바랍니다. 예) 기간, 형태, 회사규약 등 구체적으로 기입	(답변)	
	1-2	(‘아니오’라고 답변한 경우) 귀 회사에서는 직원들의 역량강화를 위하여 추후에 KOICA 해외봉사단 지원 시 휴직제도를 도입하실 의향이 있습니까?	① 도입할 의향이 없다	(1-3으 로 가십 시오)
			② 도입할 의향이 별로 없다	
			③ 보통이다	(2로 가 십시오)
			④ 도입할 의향이 있다	
1-3	그 이유는 무엇인지 기술해 주시기 바랍니다.	(답변)		
2	귀 기관 직원들의 KOICA 해외봉사활동 참여를 위해 도입 가능한 휴직제도의 내용은 무엇이고 형태는 어떠한지 기술해 주시기 바랍니다. (예) 기간: 6개월/1년/2년 이내, 봉급 지급여부: 유급/무급, 승진경력: 호봉 산입/미산입	(답변)		
VI. 장기 봉사자에 대한 혜택 등	1	귀 기관에서는 직원 채용 시, 국내 장기(1년 이상) 봉사자에 대하여 혜택을 부여하고 있습니까?	① 예 (1-1로 가십시오)	
			② 아니오 (2로 가십시오)	
	1-1	(‘예’라고 답변한 경우) 어떤 혜택을 부여하고 있으며 기준이 되는 근거에 대해서 설명해 주시기 바랍니다.	(답변)	
	2	귀 회사에서는 국내 장기 봉사자들에 대한 경력을 인정하고 있습니까?	① 예 (2-1로 가십시오)	
		② 아니오		
	2-1	(‘예’라고 답변한 경우) 경력 인정 시, 그 내용과 근거 규정도 기술하여 주시기 바랍니다.	(답변)	

Ⅲ. 국외 사례조사 사전 질문지

1. 미국 Peace Corps

1.1. 담당자용

Questionnaire Form

This questionnaire is part of the Study on Improving Participation in the Korea International Cooperation Agency Volunteering Program-Centered on its legal and institutional framework. This study is being conducted by the Korea International Cooperation Services (KOICS) with a focus on improving greater volunteer participation in the Korea International Cooperation Agency (KOICA) by volunteers and providing better systems and structure for returning volunteers.

This questionnaire provides information that will assist the study in a number of ways: 1) collect your agency's extensive experience in administering your volunteering program; and 2) allow us to prepare for our online interview with you. Your answers will be strictly be used only for this research and your personal information, besides the name of your department, will be treated as completely confidential.

This questionnaire will take approximately 30 minutes.

Any questions about the questionnaire can be directed to Joyce Kim, who can be reached at yaebini@koics.org.

Thank you.

INFORMATION ON RESPONDENT

Organization Name :

Full Name :

Department :

Position Title :

Email Address :

QUESTIONNAIRE

A. Peace Corps Recruiters

1. Please explain the main differences between a campus recruiter and a regional recruiter? (Hired by whom, recruiting territory, job description). What were the percentage of applicants from 2018, 2019, and 2020 that applied through a campus recruiter?

2. The Peace Corps has an impressive number of universities funding campus recruiters. What are the gains for the universities in supporting the Peace Corps? What kind of efforts does the Peace Corps make to convince colleges/universities to support having campus recruiters?

3. If KOICA would like to model the Peace Corps regional and campus recruiters, what kind of suggestions and recommendations would you have for them to set up such a model? (ex. Partnership with different schools, school funding suggestions, etc.)

B. Non-Competitive Eligibility

4. During the years 2018 and 2019, what percentage of RPCVs benefited from NCE status? Are the number of RPCVs using the NCE status rising or decreasing?

C. Third Goal

5. Most of the Third Goal activities are done voluntary from RPCVs. Are all Third Goal related activities not funded? If there are any activities that are funded (even a small amount), which activities are they? What is the most common Third Goal activity that RPCVs take part in?

1.2. 귀국 단원용

Returned Volunteer Questionnaire

The Korea International Cooperation Agency (KOICA) is a governmental organization under the Ministry of Foreign Affairs that provides financial assistance to developing countries. As a part of the international development project, KOICA is dispatching overseas volunteers. As a way to increase overseas volunteers participation, KOICA is conducting a study on “Improving Participation in the Korea International Cooperation Agency Volunteering Program – Centered on its legal and institutional framework.”

This study is being conducted by the Korea International Cooperation Services (KOICS). The collected data will be used to tackle the challenges of the decreasing number of participants. It will provide better systems and structure for potential applicants and returning volunteers.

The answers provided will strictly be used only for this study. Any questions and submission of the questionnaire can be directed to Joyce Kim, who can be reached at yaebini@koics.org.

Thank you.

RESPONDENT INFORMATION
E-mail :
Gender : ☐ Male ☐ Female
Age Group : ☐ 20s ☐ 30s ☐ 40s ☐ 50s
Level of Education : ☐ Secondaryeducation ☐ University ☐ Masters ☐ Ph.D
Country of service :
Area of service :
Beginning of service year – End of service year :
Years of related experience before service :
QUESTIONNAIRE
A. Motivation and Application Process 1. How were you introduced to the Peace Corps and what was your motivation when applying for the service? What factors attracted you to make the decision to apply for the program? Please write in detail. 2. If you were recruited by a recruiter please share with us in detail your experience of how they influenced or helped you to apply for the Peace Corps? If you were not recruited from a recruiter, please continue to Q3. 3. Explain your experience from the application to your departure process. Were there any special considerations you were given when applying? If yes, please explain. If no, which part of the application to the invitation process did you find unnecessary? B. During Service 4. During your service, how did living with a host family and working with a local counterpart allow you to blend in with and build trust in the community? What are three crucial reasons why an incoming volunteer needs a host family for interacting with the community? C. Returned Volunteers 5. What were the benefits given from the Peace Corps after your service? Which were the three you found most helpful for transitioning back to life

after service? Why did you choose those three benefits?

6. If there are any areas of support and benefits that Peace Corps can improve for their returned volunteers, what would they be and why?

7. Have you taken advantage of the Non-Competitive Eligibility(NCE) program to help attain employment after service? Can you share in detail how the process was and according to what timeline you were formally introduced to the NCE during service? If you did not use your NCE, did you use other resources provided by the Peace Corps for attaining employment?

8. Have you been involved in the Third Goal activities after your service? Can you share your experience of how you have been involved and why you want to continue to contribute to the Third Goal? If you have not been involved with the Third Goal activities, how can the program be improved for you to want to join?

D. Value of Organizational Identity

9. How rewarding was the overall service? Are you proud of your service time with the Peace Corps? **If yes**, please explain why you are proud and how it has shaped you. Do you continue to support the Peace Corps after your service? **If no**, please explain why it has not made a difference in your life.

E. Suggestion & Comment

10. What development and efforts should overseas volunteering organizations like KOICA make for young volunteers in a two year volunteering service? Please write your suggestions or comments in detail.

2. 일본 海外協力隊

2.1. 담당자용

Questionnaire Form

This questionnaire is part of the Study on Improving Participation in the Korea International Cooperation Agency Volunteering Program-Centered on its legal and institutional framework. This study is being conducted by the Korea International Cooperation Services (KOICS) with a focus on improving greater volunteer participation in the Korea International Cooperation Agency (KOICA) by volunteers and providing better systems and structure for returning volunteers.

This questionnaire provides information that will assist the study in a number of ways: 1) collect your agency's extensive experience in administering your volunteering program; and 2) allow us to prepare for our online interview with you. Your answers will be strictly be used only for this research and your personal information, besides the name of your department, will be treated as completely confidential.

This questionnaire will take approximately 30 minutes. The answered questionnaire will be directed to our head researcher who will contact you for a zoom or skype interview related to the answers. Thank you in advance for your cooperation.

Any questions about the questionnaire can be directed to Joyce Kim, who can be reached at yaebini@koics.org.

Thank you.

INFORMATION ON RESPONDENT
Organization Name :
Full Name :
Department :
Position Title :
Email Address :
QUESTIONNAIRE
A. Recruitment and Selection
1. Among your recruitment methods, which attract the most young adult volunteers to apply for the program? What research supports this method as the most successful? Please explain.
2. How has the cooperation of local government bodies and private organizations throughout Japan helped with recruitment? Is there an institutional framework in place in which local government bodies and private organizations can be part of the JOCV recruitment process? Please explain.
3. Are there any special considerations given to groups of low socio-economic status, such as people with disability and minorities, when applying? If so, what kind of considerations are given to them?
4. If there are no special considerations given to the groups in Q3, what are the prioritized types of applicant JOCV focuses on when recruiting volunteers? Why does the JOCV prioritize these types of applicants?
5. From the fall of 2018, volunteers under the “incumbent participation schemes” will no longer be part of a ‘personnel expenses compensation system’, but a ‘participation promotion fee system’. Why was the change made and where there any increase of applicants due to the new system? Please explain.

6. JOCV no longer permits or supports immediate family to accompany volunteers during their service. Why was the program abolished? Where there any changes after the abolition? Please explain
B. Diversity and Inclusion
7. How does the JOCV accommodate the restrictions that underrepresented volunteers may have (ex. Volunteers with disabilities, 50 + volunteers, minorities)? What are the types of support that underrepresented volunteers receive as a group and as individuals?
C. Management and Operation
8. To monitor and improve the volunteers’ experience, volunteers are required to submit five reports on their volunteer activity to the JICA offices during their term. Has their reports served as vehicles for the agency’s purpose? How has it help better serve the volunteers? Please explain.
D. Returned Volunteers
9. Among the benefits volunteers receive after service, which of the benefits do volunteers find the most helpful? What is the reason that returned volunteers find this benefit helpful? Please explain.
10. Returnees are given various training and career seminars upon their return. How has the post-return training given by the local government and human resource consultants helped volunteers to find employment? Please explain.

2.2. 귀국 단원용

Questionnaire Form for Returned Volunteers

The Korea International Cooperation Agency (KOICA) is a governmental organization under the Ministry of Foreign Affairs that provides financial assistance to developing countries. As a part of the international development project, KOICA is dispatching overseas volunteers. As a way to increase overseas volunteers participation, KOICA is conducting a study on "Improving Participation in the Korea International Cooperation Agency Volunteering Program – Centered on its legal and institutional framework."

This study is being conducted by the Korea International Cooperation Services (KOICS). The collected data will be used to tackle the challenges of the decreasing number of participants. It will provide better systems and structure for potential applicants and returning volunteers.

The answers provided will strictly be used only for this study. Any questions and submission of the questionnaire can be directed to Joyce Kim, who can be reached at yaebini@koics.org.

Thank you.

RESPONDENT INFORMATION
E-mail :
Gender : ☐ Male ☐ Female
Age Group : ☐ 20s ☐ 30s ☐ 40s
Level of Education : ☐ Secondaryeducation ☐ University ☐ Masters ☐ Ph.D
Country of service :
Area of service :
Beginning of service year – End of service year :
Years of related experience before service :
QUESTIONNAIRE
A. Motivation and Application Process 1. How were you introduced to JOCV and what was your motivation when applying for the service? What factors attracted you to make the decision to apply for the program? If you applied through a recruiter or through the local government, please explain the process and the details. 2. Please explain your experience from the application to your departure process. Were there any special considerations you were given when applying? If yes, please explain. If no, which part of the application to the invitation process did you find unnecessary? B. During Service 3. During your service, what three supportive factors from JICA have caused your volunteering experience to be successful? Please list multiple factors. 4. Has reporting activities during your service, having access to a stationed medical coordinator, and other support from JICA helped you during service? C. Returned Volunteers 5. What were the benefits given from JICA after your service? Which were the three you found most helpful for transitioning back to life after service? Why did you choose those three benefits? If there are any areas of support

and benefits that JICA can improve for their returned volunteers, what would they be and why?

6. Have you taken advantage of the career resources that JICA provides to attain employment after service? Can you share which of the resources you have found useful and ultimately provided you with a job? When were the career resources introduced to you during your service?

7. Does JOCV provide a support group for returned volunteers to meet and connect? If so, how often do you meet and what does a typical gathering look like? If not, what the reasons returned volunteers do not meet?

8. Please explain in detail what activities you have done in connection with the local government from the recruitment stage to the activities after returning home.

D. Value of Organizational Identity

9. How rewarding was your overall service? Are you proud of your service time with JOCV? If yes, please explain why you are proud. If no, please explain why it has not made a difference in your life.

E. Suggestion & Comment

10. What development and efforts should overseas volunteering organizations like KOICA make for young volunteers in a two year volunteering service? Please write your suggestions or comments in detail.

3. 영국 VSO

3.1. 담당자용

Questionnaire Form

This questionnaire is part of the Study on Improving Participation in the Korea International Cooperation Agency Volunteering Program-Centered on its legal and institutional framework. This study is being conducted by the Korea International Cooperation Services (KOICS) with a focus on improving greater volunteer participation in the Korea International Cooperation Agency (KOICA) by volunteers and providing better systems and structure for returning volunteers.

This questionnaire provides information that will assist the study in a number of ways: 1) collect your agency's extensive experience in administering your volunteering program; and 2) allow us to prepare for our online interview with you. Your answers will be strictly be used only for this research and your personal information, besides the name of your department, will be treated as completely confidential.

This questionnaire will take approximately 30 minutes. The answered questionnaire will be directed to our head researcher who will contact you for a zoom or skype interview related to the answers. Thank you in advance for your cooperation.

Any questions about the questionnaire can be directed to Joyce Kim, who can be reached at yaebini@koics.org.

Thank you.

INFORMATION ON RESPONDENT
Organization Name :
Full Name :
Department :
Position Title :
Email Address :
QUESTIONNAIRE
A. Recruitment and Selection
1. Among your recruitment methods, which attract the most young adult volunteers to apply for the program? What research supports this method as the most successful? Please explain.
2. Since the start of the pilot scheme in 1999 for recruiting volunteers from Kenya and the Philippines to work alongside volunteers from Europe and North America, how has recruiting volunteers from the Global South influenced VSO recruitment as a whole? Please explain.
3. Are there any special considerations given to groups of low socio-economic status, such as people with disability and minorities, when applying? If so, what kind of considerations are given to them?
4. If there are no special considerations given to the groups in Q3, what are the prioritized types of applicant VSO focuses on when recruiting volunteers? Why does the VSO prioritize these types of applicants?
5. Through parliamentary volunteering, how has the support of Parliament influenced how the VSO raises issues with the government? Were there any effects on recruiting volunteers through their influence? Please explain.

6. VSO focuses on recruiting volunteers with experienced professional skills. What are the approaches your organization takes when overall professional applicants declines? Please explain how the challenges were overcome and what the achieved results were.
B. Diversity and Inclusion
7. How does VSO accommodate the restrictions that underrepresented volunteers may have (ex. Volunteers with disabilities, 50 + volunteers, minorities)? What are the types of support that underrepresented volunteers receive as a group and as individuals?
C. Returned Volunteers
8. Among the benefits volunteers receive after service, which of the benefits do volunteers find the most helpful? What is the reason that returned volunteers find this benefit helpful? Please explain.
9. VSO has developed a strong network for returned volunteers. What is the most fruitful outcome of this network? Has the network attributed to returnees acquiring employment? Please explain.
D. Value of the VSO Identity
10. What are the factors that contribute to volunteers taking pride and appreciating their service time as a VSO volunteer?

3.2. 귀국 단원용

Questionnaire Form for Returned Volunteers

The Korea International Cooperation Agency (KOICA) is a governmental organization under the Ministry of Foreign Affairs that provides financial assistance to developing countries. As a part of the international development project, KOICA is dispatching overseas volunteers. As a way to increase overseas volunteers participation, KOICA is conducting a study on “Improving Participation in the Korea International Cooperation Agency Volunteering Program – Centered on its legal and institutional framework.”

This study is being conducted by the Korea International Cooperation Services (KOICS). The collected data will be used to tackle the challenges of the decreasing number of participants. It will provide better systems and structure for potential applicants and returning volunteers.

The answers provided will strictly be used only for this study. Any questions and submission of the questionnaire can be directed to Joyce Kim, who can be reached at yaebini@koics.org.

Thank you.

RESPONDENT INFORMATION
E-mail :
Gender : ☐ Male ☐ Female
Age Group : ☐ 20s ☐ 30s ☐ 40s
Level of Education : ☐ Secondary education ☐ University ☐ Masters ☐ Ph.D
Country of service :
Area of service :
Beginning of service year – End of service year :
Years of related experience before service :
QUESTIONNAIRE
A. Motivation and Application Process 1. How were you introduced to VSO and what was your motivation when applying for the service? What factors attracted you to make the decision to apply for the VSO program? 2. Please explain your experience from the application to your departure process. Were there any special considerations you were given from VSO when applying? If yes, please explain. If no, which part of the application to the invitation process did you find unnecessary? B. During Service 3. Please describe how national volunteers or ICS counterparts have influenced your activities while working for a local agency. Please explain by presenting an example. C. Returned Volunteers 4. What were the benefits given from VSO after your service? Which were the three you found most helpful for transitioning back to life after service? Why did you choose those three benefits? 5. If there are any areas of support and benefits that VSO can improve for

their returned volunteers, what would they be and why?

6. Were you able to gain employment once you were ready to work again in your home country? If yes, what do you think helped in getting you a job? If not, why do you think made it challenging and what do you think would help for you to gain employment?

7. How active are returned volunteers in your community? How often does the returned volunteers' community meet and what are ways this group thrives to make VSO's mission known? If you are not involved, what has made it difficult to be engaged in the community?

D. Value of Organizational Identity

8. Have you contributed in sharing your volunteering experience with the public? If not, is it common for returned volunteers to share their stories with the people of their country? What are the most common avenues where returned volunteers share their stories?

9. How rewarding was your overall service? Are you proud of your service time with the VSO? If yes, please explain why you are proud and how has it shaped you. Do you continue to support VSO after your service? If no, please explain why it has not made a difference in your life.

E. Suggestion & Comment

10. What development and efforts should overseas volunteering organizations like KOICA make for young volunteers in a two year volunteering service? Please write your suggestions or comments in detail.

연구자료 글총 2021-01-003

해외봉사단 참여 장려를 위한 개선방안 연구

발 행	2021년 1월
발 행 인	손혁상
발 행 처	한국국제협력단
편 집 인	글로벌인재양성총괄실
주 소	[13449] 경기도 성남시 수정구 대왕판교로 825
전 화	1588-0434
팩 스	(031) 740-0260
홈페이지	http://www.koica.go.kr

[본 보고서의 저작권은 한국국제협력단에 있으며,
한국국제협력단의 허락없이 무단 전재와 복제를 금합니다.]

연구자료
글 총 2021-01-003

13449 경기도 성남시 수정구 대왕판교로 825

Tel. 1588-0434 Fax. 031-740-0260

<http://www.koica.go.kr>