

## Holland와 Krumboltz 진로상담 비교

출처: Rich W. Feller, Stevie L. Honaker and Lynn M. Zagzebski, Theoretical Voices Directing the Career Developmental Journey: Holland, Harris-Bowlsbey, and Krumboltz. The Career Development Quarterly, Vol. 49, 2001.

Holland와 Krumboltz를 각각 인터뷰한 형식으로 제시된 내용으로 진로상담의 대표적 이론가의 기본적인 접근 방법의 특징을 비교할 수 있다.

### Krumboltz

Q: 어떤 내담자와 상담을 하고 있다고 가정할 때, 진로상담가가 내담자를 대하는 기본적인 마음에 대한 당신의 의견을 말해 달라.

A: 우리 인간은 일생 동안 각자 수 없이 많은 학습경험을 한다. 이러한 경험을 통해 각자는 좋아하는 것, 옳은 것, 그른 것 등을 알게 되고 세상에서 우리가 얻을 수 있는 것이 무엇인지를 알게 된다. 각자는 때로는 계획적으로, 그러나 대부분은 자신이 의식하지 못한 상태에서 수많은 경험을 하게 되는데 이러한 경험을 통해 능력과 기술, 흥미, 선호도, 믿음, 가치, 습관 등을 형성하게 된 것이다. 예를 들어 당신과 내가 영어를 매우 유창하게 하는데 나는 영어 배우는 것을 선택한 것이 아니다. 나는 영어를 사용하는 지역에 태어난 것뿐이다. 그렇지만 영어를 잘 할 수 있다는 점이 나의 진로에 큰 영향을 주었다.

아직 당신의 앞에는 중요한 학습 기회가 있다. 우리는 당신과 함께 새로운 학습경험을 계획하는데 이 계획은 당신이 이미 학습한 것을 기초로 하는 한편, 당신의 기술을 향상시키고 흥미를 확산시키고 당신의 믿음과 가치에 대해 도전하고 인성을 확대하고 가치 있는 습관을 강화하게 될 것이다. 내가 당신에게 바라는 것은 이렇게 함으로써 보다 더 만족스러운 삶을 창조하고 세계를 변화시킬 수 있는 능력을 갖게 되는 것이다.

Q: 진로결정 사회학습이론(Social Learning Theory of Career Decision Making)은 당시의 특성-요인이론에서 크게 변화한 이론이다. 사회적 학습이론, 그리고 최근에는 Planned Happenstance Theory라는 이름으로 부르고 있는 당신의 이론을 개발하게 된 배경에 대해 설명해 달라.

A: 세 이론은 상호 연관되어 일관된 형태를 갖는다. 각 이론의 중요한 요인들을 설명하려면 한편의 책이 될 것이다. SLTCDM(Social Learning Theory of Career Decision Making)은 G.Brian Jones와 Anita Mitchell의 연구과제로부터 출발하였다. 그들은 자신들의 활동에 대한 이론적 배경을 나에게 부탁했고, 나는 그들과 함께 이론을 다듬었다. 나는 오랫동안 진로개발을 학습이론의 관점에서 설명하기를 원해왔으며 다른 누군가가 그 작업을 하기를 바랐다. Brian와 Anita가 기회를 주지 않았다면 더 오랫동안 꾸물거리고 있었을 것이다.

진로상담 학습이론은 Mark Savickas와 Bruce Walsh가 1995년 회의에 초대하면서부터 자

국이 되었다. SLTCDM에 대해 나 자신 만족스럽지 못한 부분은 이 이론이 진로발달에 대해서는 설명하지만 진로상담자에게 무엇을 어떻게 해야 하는지에 대해서는 구체적으로 설명하지 못한다는 점이었다.

Planned Happenstance는 1996년부터 함께 일한 Kathleen Mitchell과 Al Levin의 영향이 크다. 우리는 상담자가 내담자에게 힘을 주어(empowering) 그로 하여금 사건을 만들어가면서 효과를 최대화하도록 하는 행동을 실천함으로써 스스로 만족스러운 삶을 살아갈 수 있도록 하기를 원한다.

Q: 당신은 “특성-요인 이론은 여전히 유용하다, 그렇지만 특성-요인이론은 기본적인 가정에 우리가 생각하는 것보다 훨씬 더 큰 문제가 있다”라고 말하였다. 특성-요인 이론이 간과하는 큰 문제는 무엇인가?

A: 첫째, 직업의 세계가 급격히 빠르게 변화하고 있다. 예측할 수 없는 방향으로 새로운 기회가 생겨나고 있다. 일생을 위한 진로결정을 한다는 것은 점점 의미가 적어진다. 변화하는 상황에 적응하기 위해 평생학습이 요구되며 내담자에게 필요한 학습을 촉진하기 위해 상담자가 해야 할 일들을 구체화시켜야 한다.

둘째, 전통적인 진로상담 모델은 내담자가 진로결정을 할 수 있도록 돕는 것을 목표로 한다. 내담자가(여러 가지 타당한 이유를 들어) 결정하기를 거부한다면 상담자는 당황해하며 그들을 미결정자, 결단력 없음 등으로 단정한다. The Planned Happenstance Theory는 내담자가 진로결정을 하지 않는 것은 변화하는 세계에 반응하는 하나의 방식으로 간주한다. 그리고 그들 또한 변화할 것이라는 것을 확신하기 때문인 것이다. 그들을 부르는 보다 적합한 이름은 개방적 마음이라고 할 수 있다.

셋째, 진로결정은 매우 단순하다. 어린이도 진로결정을 내린다(나는 의사가 될 것이다). 어려운 것은 결정을 실행하는 것이다. 결정을 현실로 나타내기 위해서는 수 천 가지의 어려운 문제가 놓여있다. 어떤 훈련이 필요한가? 어떻게 훈련을 받을 수 있는가? 시험은 어떻게 통과할 것인가? 나에게 중요한 사람이 지지하지 않는다면 어떻게 할 것인가? 결정을 내렸다고 도움이 더 이상 필요하지 않은 것이 아니다. 실천과정을 통해 지속적으로 도움이 필요하다. 정서적인 지원과 격려가 필요하다. 그리고 상담자는 이러한 지원을 할 수 있는 자원이 된다.

Q: 진로신념측정(Career Beliefs Inventory)를 개발하는 것은 어떤 필요 때문인가?

A: 나는 사람들이 그들의 신념에 가로막혀 진로를 개발하기 위한 실천을 하지 않는다는 점에 대해 관심이 있다. 예를 들어, 어떤 행동을 하기 전에 반드시 성공해야만 한다고 믿는 사람들이 실제 행동은 하지 않는다. 어떤 일이나 어느 정도의 모험이 필요하다. CBI는 실천 행동을 가로 막는 믿음에 대해 상담자가 확인해보고 내담자 스스로 자신의 믿음을 검토하도록 격려하고 학습을 촉진할 수 있는데 도움을 주기 위해 개발하였다.

Q: 미래 직업세계의 변화에 대한 당신의 견해에 대해 이야기 해 달라. 그리고 이러한 변화의 세계에서 내담자가 성공하도록 힘을 주는데 당신의 활동이 어떻게 관련되는지 설명해 달라.

A: 상담의 목적은 더 넓어져야 한다. 그래서 예기하지 못하는 변화가 직업세계에서 일어날 때

내담자가 이에 대처하고 더 많은 것을 얻을 수 있도록 준비하도록 하는데 도움을 줘야한다. 그래서 LTCC와 PH는 “상담의 목적은 내담자로 하여금 지속적으로 변화하는 직업 환경 속에서 만족스러운 삶을 창조할 수 있도록 하는데 필요한 능력, 흥미, 신념, 가치, 습관, 인성 등의 학습을 촉진하는 것이다.”라고 하였다. 이러한 목적이 단지 진로결정을 돕는 것보다 훨씬 더 중요하다. 진로상담은 모든 것은 너무 단순화시켜 접근하고 있다는 비판을 받고 있는데 이러한 비판은 정당한 비판이다. 진로 문제와 인성 문제를 통합해서 접근하는 방식은 매우 복잡한 접근 방식이다. 이러한 접근 방식은 인간관계, 정서적 문제에 더해서 직업세계의 지식의 문제까지 다루는 상담자는 자신의 모든 능력과 기술을 활용하도록 요구한다.

Q: 당신 스스로의 진로발달 과정은 당신의 이론은 얼마나 설명하거나 지지해준다고 생각하는가?

A: 나의 진로는 내 이론이 실제로 적용된 확실한 예이다. 나는 Iowa의 Cedar Rapids에서 자라면서 부모와 주변 환경으로부터 언어와 문화를 배웠다. 나는 그 지역을 선택한 것이 아니다. 나는 학생, 교사, 상담자, 행정가, 동료, 친구 가족 등 내가 만난 모든 사람들로 부터 계속 배웠다. 나의 진로는 셀 수 없을 정도로 많은 계획하지 않은 사건들에 의해 영향을 받았다. 나는 어릴 적부터 어떻게 사람들이 그들이 성장한 후 어떤 일을 할 것인지를 알 수 있는지 궁금하다. 그리고 아직도 궁금해 한다. 오늘날에서야 비로소 내가 진정으로 원하는 것이 무엇인지를 결정할 수 있을 것 같다.

Q: 당신은 누구로부터 혹은 어떤 연구로부터 진로발달 학습이론의 개발에 도움을 얻었는가?

A: 우리는 이제 진로상담에서 학습의 수단으로 인터넷의 가능성을 인식하기 시작하였다. 나는 CD-ROM을 개발하여 청소년들이 보다 생생하게 진로를 탐색해볼 수 있도록 하는 실험을 하고 있다. 학습의 과정을 확대하고 발전할 수 있는 미래의 가능성은 끝이 없다. 우리는 새로운 발전을 잘 활용하기 위한 준비가 갖춰져야 한다. 현재 사용하고 있는 진로 측정도구들은 아직 사용할 수 있겠지만 단지 짝지어 주는 도구로서보다는 새로운 학습을 자극하기 위한 도구로서 사용해야 한다고 생각한다.

Q: Holland Code에 의하면 상담자는 SAE이다. 당신은 어떤 타입인가? 그리고 이것이 상담자의 선발, 훈련 등에 의미하는 바는 무엇인가?

A: Holland Codes를 사용하여 인성과 진로를 짝짓는 데에는 여러 문제가 있는데 그 중 한 가지는 우리는 각각의 직업에 동일한 타입의 사람들이 너무 넘쳐난다는 것이다. 상담영역에는 각 영역에 기술과 능력이 뛰어난 사람을 필요로 한다. 정치적으로 활동적인 사람도 필요하고 사업가적 인성을 가진 사람도 필요하고 그 밖에 행정가, 지도자, 컴퓨터 전문가, 창의적 집필가 등 사회적 감수성이 풍부한 지원가 못지않게 필요하다.

Q: 진로학습이론에 대해 일반적으로 잘못 이해되고 있는 점은 무엇인가?

A: Planned Happenstance Theory에 대한 오해의 한 가지는 사람들이 어떤 운명에 부딪칠

때 까지 기다려야 한다고 생각하는 것이다. 그 반대이다. Planned Happenstance는 사람들에게 그들의 생의 전 과정을 통해 다양한 자원으로부터 계속 배우고 많은 사람들과 적극적으로 접촉하는 것을 강조한다. 스스로 계획하지 않는 사건을 창조하도록 가르친다.

또 다른 오해는 상담자들이 사람들을 비윤리적인 방식으로 조작한다는 것이다. 사실은 그 반대이다. 학습전략을 사용하는 상담자는 먼저 내담자가 원하는 것이 무엇인지 발견하고 가능한 한 빠르고 효과적으로 이를 배울 수 있도록 도와야 한다. 내담자가 목적을 정한다. 상담의 과정은 내담자 스스로 보다 만족스러운 삶을 창조할 수 있도록 배우는 것을 돕기 위해 협력하여 나가는 것이다.

## Holland

Q: 당신의 진로선택을 Holland Code에 의거해서 설명해 보라.

A: 나의 포부, 과거 일 경력, 역할, 인성 등이 나의 SDS 척도와 일치하는 것 같다. 여러 가지 방식으로 SDS와 VPI를 검사해보았는데 나는 AS, IE, RC의 특징을 갖고 있는 사람이다. 나는 평생 동안 음악과 예술에 흥미가 있었다. 또한 40년 동안 연구자와 관리자로 활동하고 10년 동안 강의를 하였다. 은퇴한 후에도 피아노와 발성훈련과 함께 연구와 저술활동을 했다.

Q: 진로발달 및 진로상담 활동에 대한 당신의 공헌에 대해 당신은 어떻게 평가하는가?

A: Gottfredson이 1999년 Journal of Vocational Behavior에 기고한 글을 보아라. 그는 내가 Parsons 이후 매우 괄목할만한 기여를 했다고 말했다.

Q: 당신의 활동이 진로발달 연구와 실천에 영향을 미친 가장 큰 성과는 무엇인가?

A: 발달론적 관점은 사라질 것이다. 많은 연구가 수행되고 실제적인 적응이 활발히 이루어지게 될 것이다. 그리고 연구자들은 나의 이론을 계속 수정해나갈 것이다.

Q: 당신의 이론의 발전 역사에 대해 설명해 달라.

A: Gottfredson은 말하기를 내가 하는 일은 합리적인 방식으로 직업선호검사(VPI: Vocational Preference Inventory)를 배열하려고 노력하고 있다고 하였다. 여기에서 나의 연구가 시작되었다. 자세한 이야기는 내 자서전에 밝혔다.

Q: 자기탐구(Self-Directed Search)를 개발한 이유는 무엇인가?

A: 여러 가지를 들 수 있다. 응답 결과를 우편으로 보내는 일이 귀찮아서이다. 그리고 직업사전(DOT: Dictionary of Occupational Title)의 방대한 자료를 분석하는 일도 힘들었다. 또한 Strong이나 Kuder의 이론을 직업사전과 연결하는 이론이 없다는 점에 대해서도 불만족이었다. 그리고 흥미와 직업의 관계를 명확히 보여주는 도구를 개발해야겠다는 마음을 먹었다. 개인별로 척도를 만드는 것은 불가능한 과제이기 때문에 유형을 개발했다. 그 후 개인들이 스

스로 검사하고 연관 직업을 연결하는 프로그램을 만들어 보는 것이 좋겠다는 생각을 하였다. 그리고 이를 통해 번 수익으로 그랜드 피아노를 한 대 사고 싶었다.

Q: 당신은 상담자들이 하나의 특성에 중독되고 면대면 상담에 중독되어 있다고 하였다. 그리고 교육적, 집단적 방법이 중, 하층의 집단에 적합할 것이라고 하였다. 이 생각이 바뀔 것인가?

A: Gottfredson은 훈련받지 못한 상담가가 양산된다면 한 사람의 피상담자에 세 사람의 상담자가 배치되는 결과를 가져오게 될 것이라고 하였다. 이 말은 물론 과장된 것이다. 그러나 상담의 전문가가 중요하다. 나는 낙관론자는 아니다. 전문상담자가 강한 과학적 기초를 반드시 필요로 하지는 않는다고 생각한다.

Q: 당신의 이론에 비판론자들은 개인과 환경의 관계 이론은 변화의 과정과 발달의 과정을 고려하지 않으며 특수안 집단, 예컨대 여성과 하층 집단들의 문제에 대해 설명하지 못한다고 비판한다. 그리고 일치는 없다고 한다. 이 비판에 혹시 오해하고 있는 부분이 있는가?

A: 연구에 의하면 SDS는 여성이나 저소득층 사람에게도 유익한 것으로 나타났다. 가장 많이 듣는 비판은 일치의 문제이다. 그러나 일치는 죽지 않았다. 문제는 직업의 종류가 많아지면서 개인과 직업의 연계가 더욱 힘들게 되었다는 것이다. 변화가 아무리 빠르게 일어난다고 해도 개개인은 자신과 직업기회에 대한 정보를 조직하는 어떤 틀이 필요하다.

비판가들은 몇 가지 오해하고 있다. 우선, 내 이론을 정확히 이해하지 못하고 있다. 내 이론에서도 발달에 대해 언급하고 있다. 3단계 발달에 대해 설명하였다. 그러나 이 설명을 읽은 사람이 없다.

Q: 진로발달에 대한 관심이 전 세계적으로 일어나고 있는데, 개발도상국가의 진로상담자들에게 당신의 이론을 적용하는데 필요한 조언을 해 달라.

A: 우선 내 책을 잘 읽기 바란다. 그리고 생각하라. 내 이론이 당신의 문화에 그대로 적용될 것으로 맹목적으로 믿지 말라. 연구가 필요하다. 그리고 수정하거나 다른 방법에 대해 찾아보기 바란다.

Q: 당신에게 영향을 미친 사람, 혹은 당신 이론을 확장할 것으로 생각하는 연구에 대해 설명해 달라.

A: 생략.

Q: 당신은 진로상담에는 적어도 3가지 목적이 - 탐구, 확인, 자기이해 - 있다고 하였다. 그리고 이 목적은 개인에 따라 다르다고 하였다. 미래의 변화를 고려할 때 이 여기에 덧붙일 말이 없는가?

A: 미래의 변화에 대해 두려워하는 사람과 함께 하는 법을 배워야 한다. 어떤 경험적, 이론적

으로도 설명하지 못하는 아마추어 미래학자들이 있다. 대부분의 변화는 큰 기업, 전문 기업에 일어나는 것으로 그 외의 대부분의 일에는 큰 변화가 없다. 의사나 상담전문가는 여전히 의뢰인을 만난다. 교사는 가르칠 것이다. 음악가는 연주할 것이다. 모든 일이 사라지게 될 것이라는 것은 어처구니없는 생각이다.

Q: 사람과 직업코드를 연결하는 것은 미래에도 충분한 일이 있을 것으로 가정하는 것인가?

A: 완전히 일치하는 일은 결코 없다. 그리고 현실적(Realistic) 직업은 축소되고 있다. 상담자가 알아야 할 것은 분류를 보다 기술적으로 사용해야 한다는 것이다.

Q: 기술의 영향, 세계화, 컴퓨터 등의 영향으로 현실적 직업이 사라지고 있는 것 같은데.

A: 저수준의 Realistic은 저수준의 Investigation, Conventional 로 변화하고 있다. 개인의 프로파일을 보려고 하지 않고 단어에 집착하는 경향이 있다. 하나의 직업이 당신의 성격의 모든 면을 만족시킬 것으로 기대하지 말아야 한다.

Q: 미래 직업의 변화와 이러한 변화에 대한 당신의 이론의 적용에 대해 이야기해 달라.

A: 직업 변화가 빈번히 일어나는 만큼 계획도 더 세워야 한다. 변화에 적응하기 위해 개인들은 보다 풍부한 자원을 갖춰야 한다. 여기에 나의 이론이 도움을 줄 것이다. 개인이나 직업에 대해 아무런 것도 알 수 없는 상태를 가정할 수는 없다. 어떤 사람들은 변화에 대비하기 위해 자신의 모든 것을 바치라고 한다. 그러나 이러한 것은 대부분의 사람들에게 불가능한 일이다.