

THE HRD REVIEW

2017

November

직업과 인력개발

THE HRD REVIEW is a bimonthly magazine published by
Korea Research Institute for Vocational Education and Training.
제20권 6호 통권 95호 / ISSN 1228-8926

NCS의 성과와 미래

●사론

NCS의 성과와 미래

●이슈 분석

일학습병행제 운영 현황과 향후 정책방향
NCS 기반 과정평가형 국가기술자격 운영 성과와 개선과제
특성화고에서의 NCS기반 교육과정 적용 현황과 개선 방향
전문대학 교육현장의 NCS 기반 교육과정
4년제 대학 NCS의 활용 현황과 향후 과제

●정책 해설

자유학기제의 확대·발전: 자유학년제와 연계하기

●글로벌 리포트

OECD 일기반학습(Work-Based Learning) 관련 주요 논의
일본의 대학 인턴십 현황과 운영 사례

●세계의 직업교육훈련

독일 공인훈련직업(Anerkannte Ausbildungsberufe)
- 제조기계기사(Industriemechaniker/-in) 훈련 과정

●조사·통계 브리프

청년층 근로자의 근로환경, 교육훈련 참여 및 직무태도 분석
학교 진로교육 측면의 자유학기제 효과 분석

●동향

일자리
직업교육
직업능력개발
해외



THE HRD REVIEW

2017년 11월 30일 발행 • 제20권 6호(통권 95호)

등록 제16-1681호 (1998. 6. 11)

ISSN 1228-8926 (비매품)

편집처 | 한국직업능력개발원

발행처 | 한국직업능력개발원

발행인 | 이용순

편집위원회 | 유한구(위원장), 김봄이, 김성남, 김안국, 김영식, 이수정, 장현진, 전승환, 정지운, 채창균, 황성수, 김진수(한국교원대학교),
여영현(전문대학교), 손민지(간사)

발간 실무 | 동향분석센터 손민지

디자인 | (주)범신사 02-720-9786

인쇄 | (주)범신사 02-720-9786

기사 및 게재 신청 문의 | 044-415-3571

구독 신청 문의 | 044-415-5031, books@krivet.re.kr

* 「THE HRD REVIEW」에 실린 기사의 내용은 필자 개인의 의견으로 필자의 소속 기관이나 본지의 공식 견해를 대변하는 것은 아닙니다.

* 「THE HRD REVIEW」는 한국간행물윤리위원회의 도서잡지윤리강령 및 잡지윤리실천요강을 준수합니다.

CONTENTS

시론	NCS의 성과와 미래 이광호 NCS의 도입 배경과 NCS를 도입함으로써 얻은 성과를 알아본다. 마지막으로 NCS 도입 효과를 극대화하기 위한 고려 사항을 제언한다.	2
이슈 분석	일학습병행제 운영 현황과 향후 정책방향 김미란 일학습병행제의 취지와 주요 내용을 알아보고, 운영 현황 및 문제점을 살펴본다. 또, 향후 일학습병행제 운영에 있어 직면한 도전을 극복하기 위한 제언을 한다.	8
	NCS 기반 과정평가형 국가기술자격 운영 성과와 개선과제 이동임 NCS 기반 과정평가형 자격의 성과를 알아보고, 운영상의 문제점을 검토한다. 또, 이러한 문제를 해결하기 위한 개선과제를 제언한다.	16
	특성화고에서의 NCS기반 교육과정 적용 현황과 개선 방향 김지영 NCS기반 교육과정의 개발 목적을 알아보고 특성화고에서의 적용 현황과 개선 방향을 제시한다.	32
	전문대학 교육현장의 NCS 기반 교육과정 김덕영 전문대학 교육현장에서 NCS가 도입되어 교육과정이 개편·개발된 시기적 상황과 현재의 운영 모습을 알아본다.	46
	4년제 대학 NCS의 활용 현황과 향후 과제 김현수 4년제 대학에서는 NCS가 어떻게 활용되고 있으며 NCS를 확대·적용하기 위하여 향후에 어떠한 과제가 있는지에 대해 살펴본다.	70
정책 해설	자유학기제의 확대·발전: 자유학년제와 연계하기 김나현	86
글로벌 리포트	OECD 일기반학습(Work-Based Learning) 관련 주요 논의 김문희 일본의 대학 인턴십 현황과 운영 사례 주휘정	92 108
세계의 직업교육훈련	독일 공인훈련직업(Anerkannte Ausbildungsberufe) - 제조기계기사(Industriemechaniker/-in) 훈련 과정 정미경	116
조사·통계 브리프	청년층 근로자의 근로환경, 교육훈련 참여 및 직무태도 분석 황승록·금예진 학교 진로교육 측면의 자유학기제 효과 분석 장현진·류지영	132 156
동향	일자리 / 직업교육 / 직업능력개발 해외 미국의 「인력 개혁 및 기회법(WIOA)」 개정과 직업훈련 및 성인교육 제도의 변화 동향 양채원 유럽 2020(Europe 2020) 프로젝트와 프랑스의 직업훈련 전략 최현아	172 198 218

NCS의 성과와 미래

이광호 한국직업교육학회장

I. NCS의 도입 배경

국가직무수행능력표준(National Competency Standards, 이하 NCS)은 산업현장에서 직무를 수행하기 위해 요구되는 지식·기술·소양 등의 내용을 국가가 산업 부문별·수준별로 체계화한 것인데, 능력중심사회를 구현하기 위한 수단으로 도입하였다. 능력중심사회는 학벌보다는 능력이 중시되는 사회이다. 그동안 우리 사회는 취업이나 승진 과정에서 개인의 실제 보유 능력보다는 학벌을 중시하는 경향이 있었다. 정부는 학벌중심사회를 타파하고 능력중심사회를 구현하기 위해 노력해왔으나 그 진전 속도가 느린 편이다. 능력중심사회로의 이행이 더딘 이유는 우리 사회가 안고 있는 몇 가지 문제점 때문인데, 다음과 같이 요약할 수 있다. 이런 문제점을 해결하기 위해 도입한 것이 NCS이다.

첫째, 학교의 교육 내용이 산업체의 요구를 제대로 반영하지 못하고 있다. 학교 교육을 통해 습득한 능력과 산업현장에서 필요로 하는 직무수행능력 사이에 괴리가 존재한다는 지적이 끊임없이 이어져왔다. 이런 문제제기가 계속 이어져왔는데 실질적으로 개선되지 않은 이유는 학교 교육 과정이 학문 중심으로 구성되어 있기 때문이다. 산업체에서 직무를 효과적으로 수행하기 위해 필요한 지식, 기술, 태도 등이 무엇인지를 파악해서 이를 기반으로 교육과정을 설계하고, 그렇게 설계한 교육과정으로 교육을 하면 학교의 교육 내용과 산업현장에서 요구하는 능력 사이의 괴리가 줄어서 직무수행능력이 우수한 인력을 양성해 낼 수 있다. 이런 이유 때문에 NCS의 도입 필요성이 강하게 대두하였다.

둘째, 획득한 능력을 일정 기준에 따라 인정해 주는 국가역량체계가 미흡하다. 지금까지 어떤 사람의 능력을 판단하는 기준으로 학력이나 자격을 주로 활용하였다. 학력이나 자격 이외에 개인의 능력을 판단할 수 있는 기준이 별로 없기 때문이다. 인력이동 시 개인이 가지고 있는 능력이 어느 정도인지를 판단하고 학력, 자격, 경력 등의 등가성을 판단하는 잣대로서 NCS가 필요하다. 따라서 획득한 능력을 일정 기준에 따라 인정해 주는 국가역량체계를 만들기 위해 NCS를 도입하였다.

셋째, 직무마다 요구되는 지식, 기술, 능력 등이 다른데도 지금까지 고용주는 직무에 관계없이 학벌을 직무수행능력을 판단하는 중요한 잣대로 인식하여 왔다. 이런 현상이 나타난 배경에는 학벌을 중시하는 우리 사회의 잘못된 사고와 어떤 사람의 능력을 평가하고 인정해 줄 수 있는 기제가 발달하지 않은 점이 크게 작용했다고 생각한다. 어떤 사람의 능력을 평가하고 인정해 줄 수 있는 기제가 발달하지 않았기 때문에 채용 과정에서도 충분한 직무설명이나 명확한 채용기준을 제시하지 않은 경우가 많았다. 따라서 직무마다 요구되는 지식, 기술, 능력 등을 확인하여 인재의 선발이나 채용 시 잣대로 활용할 수 있도록 하기 위해 NCS를 도입하였다.

넷째, 임금 수준이 개인의 능력보다는 학력에 따라 결정되는 경우가 많다. 어떤 일을 하는가보다 최종학력이 무엇인가에 따라 임금이 결정되는 것은 바람직하지 않다. 비슷한 난이도의 직무를 수행하면서도 단순히 학력이 낮다는 이유로 낮은 임금을 받기도 한다. 이런 문제는 직무의 특성과 난이도 등을 고려하여 임금 수준을 결정하면 해결할 수 있다. 직무의 특성과 난이도 등을 명확히 하기 위해 NCS를 도입하였다.

다섯째, 재직자들이 자신의 분야에서 계속적으로 경력개발을 원하는 경우, 어떻게 해야 하는지를 모르는 경우가 많다. 입직 이후 승진이나 이직에 대한 경력경로가 다양하게 마련되어 있지 않아서 능력에 따른 직업 간 이동이 쉽지 않다. 기업 또는 국가 차원에서 경력개발 사다리를 제공해 줄 필요가 있어서 NCS를 도입하였다.

II. NCS 성과

NCS를 도입한 이후에 많은 변화가 일어나고 있다. 현재까지 NCS를 도입함으로써 얻은 가장 큰 성과는 산업현장의 요구를 반영한 교육과정 개편과 채용시장에서의 채용 방식의 변화이다.

취업을 목적으로 하는 특성화·산업수요맞춤형 고등학교(마이스터고)의 교육과정과 전문대학의 교육과정이 NCS를 기반으로 개편되었다. 특성화 고등학교(산업수요맞춤형 고등학교 포함)의 교육과정은 2015년에 고시되어 2018년에 전면적으로 시행될 예정이다. 특성화 고등학교 교육과정의 변화는 다음과 같다.

기존의 농생명산업, 공업, 상업정보, 수산·해운, 가사·실업 5개 계열을 NCS 대분류와 교육과정의 연계 강화를 위해 한국고용직업분류(KECO)에 따른 인력 구조 특성의 분석을 토대로 경영·금융, 보건·복지, 디자인·문화콘텐츠, 미용·관광·레저, 음식조리, 건설, 기계, 재료, 화학공업, 섬유·의류, 전기·전자, 정보·통신, 식품가공, 인쇄·출판·공예, 환경·안전, 농림·수산해양, 선박운항 등의 17개 교과군으로 개편하였다. 기준학과는 NCS 중분류별 고교 단계 인력양성 기능(취득 가능 자격 등) 분석을 통해 현행 62개에서 47개로 조정하였다. 또한, 특성화 고등학교와 산업수요맞춤형 고등학교(마이스터고) 졸업생이 수행할 수 있는 직무(일자리)를 명확하게 설정하도록 기준학과별 인력양성 유형을 제시하였다. 전문교과 체제가 전문 공통과목과 기초과목, 실무과목으로 개편되었는데, 실무과목은 기준학과별 인력양성 유형에 적합한 NCS 능력단위(요소)를 재구성하여 만든 과목으로 293개이다. 실무과목은 이미 부분적으로 적용되고 있다. 적용 초기 단계라서 교사들이 실무과목을 지도하는 데 어려움을 겪기도 하지만, 실무과목이 학생들의 직무수행능력을 신장시키는 데 도움이 될 것이라는 견해에는 이견이 거의 없는 듯하다.

전문대학 교육과정도 정부의 강력한 의지가 반영된 측면도 있지만 전문대학 구성원의 인식 변화에 의해 NCS 기반의 산업현장 중심으로 많이 개편되었다. 이에 따라 재학생의 직무수행능력과 직업기초능력이 전반적으로 향상되었다는 평가가 지배적이다.

채용시장에서도 공기업을 중심으로 NCS 기반의 채용 방식이 확산되고 있다. 과거에 채용단계에서 중요하게 고려되던 직무와 관련 없는 높은 학력이나 어학 성적의 중요성은 점점 약화되고 있

으며, 직무수행능력의 중요성은 커지고 있다. NCS 기반의 채용전형은 일반적으로 1단계 서류전형, 2단계 필기시험, 3단계 면접 등의 순으로 이루어지고 있다. 이는 기존의 과정과 크게 다르지 않으나 채용공고, 입사지원서, 면접 등 세부 과정에서 기존의 방식과 차이를 보이고 있다.

NCS 기반 채용공고에서는 NCS를 기반으로 한 분야별 직무자료를 미리 공개하여 어떤 직무를 채용하는지를 지원자가 파악하게 하고 있다. 입사지원서에서는 직무와 무관한 기재 사항은 최소화하고 직무 관련 경험이나 자격 위주로 작성하도록 하고 있다. 면접에서는 직무 중심의 질의응답과 블라인드 면접 방식이 점점 확산되고 있다. 따라서 면접관이 지원자의 출신학교를 알지 못한 상태에서 지원자의 직무수행능력을 평가하여 합격자를 선발하는 식의 면접이 늘어나고 있다. 기존의 토익 점수, 해외연수 등의 스펙 대신 직무에 필요한 역량을 평가하여 채용하는 NCS 채용 방식이 확산되고 있다.

NCS 기반의 교육과정 개편과 채용 방식의 변화 외에도 NCS에 기반을 둔 교육·훈련과정을 충분히 이수하고, 내·외부 평가를 거쳐 합격기준을 충족한 교육·훈련생에게 국가기술자격증을 부여하는 과정평가형자격이 2016년에 30개 종목에 대하여 적용되었고, 2017년에는 61개 종목으로 확대될 예정이다. 교육·훈련과정을 통해 직무수행능력을 갖추어야 과정평가형자격을 취득할 수 있기 때문에, 과정평가형자격을 취득한 사람은 실제 현장에서 일을 잘 할 수 있는 능력을 가진 사람이라고 인정받을 수 있다.

Ⅲ. NCS의 미래

NCS를 도입함에 따라 교육·훈련 분야와 채용시장 등 사회 전반에서 여러 가지 긍정적인 변화가 일어나고 있다. 그렇지만 제4차 산업혁명으로 표현되는 미래 사회의 변화에 대비하고 NCS 도입의 효과를 극대화하기 위해서는 다음과 같은 점을 고려해야 한다.

첫째, 미래 사회 변화에도 유연하게 적용할 수 있는 NCS를 시의적절하게 개발해야 한다. 지금의 NCS는 주로 기존에 존재하는 직무를 효과적으로 수행하는 데 필요한 지식, 기술, 태도를 체계화하는 데 중점을 둔 것이다. 기존에 개발한 NCS를 지속적으로 갱신하고, 새롭게 생겨나는 직

무 관련 NCS를 계속 개발해야 한다. 만약 이런 노력을 소홀히 한다면, 산업현장의 요구를 교육과정에 반영하기 위해 개발한 NCS가 제 기능을 발휘하지 못할 수도 있다. 「자격기본법」 제5조, 같은 법 시행령 제6조 제1항에 따르면, 고용노동부장관은 고시된 시점을 기준으로 3년이 되는 시점마다 NCS의 타당성을 검토하여 개선 등의 조치를 하여야 한다. 따라서 3년마다 기존의 NCS를 개선하고, 새로운 NCS를 개발하는 데 필요한 예산과 인력을 안정적으로 확보해야 한다.

둘째, 교수학습방법을 NCS 도입 취지를 살릴 수 있는 방향으로 개선해야 한다. 즉, 능력중심교육이 가능하도록 교수학습방법을 개선해야 한다. 능력중심교육에서는 단순한 기능의 숙련보다는 미래 사회의 변화에 적응할 수 있는 능력과 직무를 수행할 수 있는 능력을 동시에 강조한다. 교육과정은 NCS를 기반으로 바뀌었거나 바뀌고 있지만, 교수학습방법은 여전히 전통적인 교수법에 머물러 있는 경우가 많다. NCS의 도입 취지 중의 하나는 NCS를 기반으로 교육 내용을 구성하여 산업현장에서 필요한 직무수행능력을 가진 인재를 양성하는 것이다. 교수학습방법의 개선 없이 교육 내용의 변화만으로는 산업현장에서 요구하는 능력을 갖춘 인재를 양성하기 어렵다. NCS 도입 효과를 제고하기 위해서는 이론 중심의 교육보다는 실습 중심의 교육을 확대해야 하고, 단순 반복에 의한 기능 습득보다는 논리적인 사고에 기초한 문제해결능력 습득을 강조하는 방향으로 교수학습방법을 개선해야 한다. 교수학습방법 개선에 많은 관심과 지원이 필요한 시점이다.

마지막으로 NCS 도입의 효과를 극대화하기 위해서는 교육 내용, 자격제도, 국가역량체계, 채용 방식, 인사관리 방식 등을 NCS를 기반으로 연계해야 하고 학교와 기업이 협조하여 NCS 기반 교육에 필요한 인력, 시설, 장비를 공유할 수 있도록 해야 한다. KRIVET

〈11월 주제: NCS의 성과와 미래〉

지난 10년 동안 직업교육훈련 분야에서 일어난 가장 큰 변화는 국가직무능력표준(National Competency Standards, NCS)의 도입이었다. NCS는 산업 현장에서 직무를 수행하기 위해 요구되는 지식, 기술, 태도 등의 내용을 국가 수준에서 체계화한 것이다. NCS의 도입은 교육 및 훈련 분야의 지식과 기술이 실제 산업 현장에서 요구되는 것과 맞지 않아 생기는 미스매치 문제를 해결하기 위하여 도입되었으며, NCS의 도입을 통해 학력과 학벌 중심의 사회구조를 능력 중심으로 변화시키려고 노력해 왔다.

NCS의 도입을 통해 산업 현장의 요구를 교육과 훈련 분야에 체계적으로 적용할 수 있게 되었고, 맹목적인 대학 진학 풍토 속에서 자신의 흥미와 적성에 맞는 직업교육과 훈련을 통해 자신의 가치를 실현할 수 있는 가능성을 열어 주었다. 이런 성과에도 불구하고 사전 준비의 부족, 지나치게 빠른 적용 등에 대한 문제점도 지적되고 있다.

제4차 산업혁명 시대의 시작은 미래 직업에 대한 불확실성을 가중시키고 있으며, 이는 곧 NCS에 미래 지향적인 가치 체계의 도입이 필요하다는 주장으로 이어지고 있다. 교육과 산업 현장 사이의 미스매치 문제를 해소하고, 제4차 산업혁명 시대에 걸맞은 미래 지향적인 교육훈련 체계의 구성이 필요한 현시점에서 지난 정부에서 시작한 NCS의 성과와 향후 변화 방향에 대한 논의는 중요한 의미를 지닌다.

이번 호에서는 지난 정부에서 시작한 NCS의 성과에 대한 검토와 함께 제4차 산업혁명으로 대표되는 미래 사회의 변화를 담기 위해서는 어떤 변화가 필요한가에 대하여 살펴보았다.

이번 호 〈이슈 분석〉에서 다루는 내용은 다음과 같다.

- ◆ 일학습병행제 운영 현황과 향후 정책방향
- ◆ NCS 기반 과정평가형 국가기술자격 운영 성과와 개선과제
- ◆ 특성화고에서의 NCS기반 교육과정 적용 현황과 개선 방향
- ◆ 전문대학 교육현장의 NCS 기반 교육과정
- ◆ 4년제 대학 NCS의 활용 현황과 향후 과제

일학습병행제 운영 현황과 향후 정책방향¹⁾

김미란 한국직업능력개발원 연구위원

I. 제도의 취지와 주요 내용

일학습병행제는 직업교육에서 일과 교육·훈련이 더 체계적으로 연계되도록 한다는 취지에서 독일과 스위스의 직업훈련체제(Dual Training System)를 참조해 2014년에 시작된 정책이다. 이 제도는 기업이 취업을 원하는 청년 등을 학습근로자로 채용하고, 국가직무능력표준(NCS) 기반의 교육훈련과정을 실시하여 그 역량을 국가(또는 산업계)가 평가하고 자격을 인정한다는 점에서 NCS 활용으로도 말해진다.

이 제도는 현재 주로 신규입직자(재직자 신분)를 대상으로 운영되기 때문에 재학생 비중이 작다. 그러나 2018년 이후에는 모든 특성화고와 일부 전문대에 NCS 기반 교육과정을 적용하고 동시에 일과 학습이 병행되도록 직업교육체계를 전환한다는 중장기적인 교육정책의 맥락 속에서 설계되어 추진되고 있다.

일학습병행제는 학습근로자의 신분에 따라 재학생형과 재직자형(구직자, 채용예정자 및 입사 1년 이내의 재직근로자)으로 구분된다²⁾. 교육훈련 기간은 1~2년 또는 3~4년형으로 다양하며, 정부는 고용보험기금과 정부일반회계 등의 재원에서 교육훈련과정 개발과 시설장비, (훈련)교원 및 전담인력에 대한 일부 인건비(수당), 훈련비용(직접비 및 훈련생 보조금) 등을 사업단(학교와 협

1) 원고는 2016년에 '경제인문사회연구회'로부터 연구위탁받은 'NCS 제도의 경제적 파급효과(김미란 외, 2017)'의 제1부 제4장의 일부를 재정리한 것이며, 일학습병행제 성과관리지원센터의 협조에 감사드린다.

2) 재직단계로 구분하기도 함.

약기업, 학생으로 구성) 또는 기업에게 지원한다(〈표 1〉과 〈표 2〉 참조). 일학습병행제의 정책적 추진체계는 정부(교육부와 고용노동부 그리고 산업통상자원부)가 직접 또는 소속집행기관(한국 산업인력공단, 산업기술진흥원)을 통해 산업계(산업별 인적자원개발위원회, Industrial Sector Council, ISC)로 하여금 주도적으로 NCS 기반의 교육훈련과정을 개발하도록 하고, 직업교육훈련기관이 교육과정으로 활용하거나 기업이 현장훈련에 적용할 수 있도록 지원하도록 설계되어 있다. 관련된 각 주체들 간에 긴밀한 협력이 이뤄지도록 촉진(Facilitator)하는 것이 정부의 주요 역할로 볼 수 있다.

표 1. 일학습병행제: 재학단계

명칭	산학일체형 도제학교	유니테크(Uni-Tech) ¹⁾	IPP형 일학습병행제 (기업연계형 장기현장실습제)
단계	고교	고교-전문대 통합	대학
성격	학교는 이론교육, 기업은 현장 실무교육, 1주일 중 2~3일은 현장교육	특성화고와 전문대가 기업과 연계하여 통합교육과정을 설계, 학생은 학교와 기업을 오가며 학습과 일(현장훈련) 수행	기업이 원하는 대학생을 근로자로 채용하여 학교와 기업에서 훈련을 제공하고 국가가 평가하여 자격(학위)을 인정
사업단 요건	특성화고와 채용약정 기업, NCS 기반 훈련과정 운영	협약기업 2개, 학생 수 30명 이상	협약기업 5개, 학생 수 30명 이상
정부지원	<ul style="list-style-type: none"> 사업단: 운영비, 시설장비비 기업: 현장교육비, 도제교육 훈련과정, 전담인력 연수실비 학교: 교육과정 운영비, 교재 개발비, 교원연수비, 전담인력 인건비 	<ul style="list-style-type: none"> 사업단: 운영비, 시설장비비, 훈련과정 개발비 기업: OJT 훈련실비, 기업현장 교사 및 HRD 담당자 수당, 학습근로자: 훈련지원금(임금). 	<ul style="list-style-type: none"> 사업단: 운영비, 교과과정 개발비, 센터 구축비, 교육과정 운영비 최대 연간 10억 원 지원 기업: 훈련과정 개발지원, 현장 및 현장외 훈련비, 기업현장교사 및 HRD 담당자 수당, 전담인력 양성비
진행상황 ²⁾	2015년 사업단 모집, 운영매뉴얼 개발, 사업단 60개(학교 187개, 학습근로자 6,609명, 기업 1,967개)	2015년 사업단 모집(전문대 16개, 학생 783명, 협약기업 117개)	2016년 사업단 수 13개, 2017년 19개
사업기간 훈련기간	2016~2020년 (2년)	2015~2019년 (2년+1.5년)	2017.03.~2022.02, (3학년: 4~10개월, 4학년: 1년)
사업추진체	특성화고, 산학일체형 도제지원센터	Uni-Tech 허브사업단, 한국산업인력공단, 폴리텍대학, 전문대	
홈페이지	www.hifive.go.kr	www.ipphub.or.kr	

주: 1) 취업보장형 고교전문대 통합교육 육성사업

2) 한국기술대학의 허브사업단과 한국직업능력개발원의 도제학교지원센터 내부 자료 참조(2017년 상황임.)

3) 학교(사업단)는 교육부(또는 고용노동부), 기업은 한국산업인력공단의 모집공고에 따름.

자료: www.bizhrd.net과 www.ipphub.or.kr, www.hrdkorea.or.kr, 교육부 및 고용노동부 공고(2016-258호와 2016-281호)와 고용노동부의 보도자료 '특성화고·전문대 통합형 일학습병행제로 능력중심사회 선도(2017.02.22.)' 등을 참조하여 재구성

표 2. 일학습병행제: 재직단계¹⁾

유형 구분 ²⁾	훈련 실시 방식에 따라 단독기업형과 공동훈련센터형
	훈련 인정 방식에 따라 자격형, 대학연계형
개념	NCS에 기반한 기업현장훈련 이수자(학습근로자)에게 내·외부평가를 거쳐 (국가)자격을 부여하는 것.
참여 방법	기업이 교육훈련 기준에 따라 일학습병행 훈련과정을 설계(개발)하고, 신규 채용한 근로자(1년 이내)와 훈련근로계약을 체결하고 운영
참여자/기업에 대한 지원 내용	<ul style="list-style-type: none"> ● 훈련과정 개발 및 현장훈련 인프라 구축*: 기업당 최대 890만 원 ● 기업현장교사 및 HRD 담당자 양성: 연간 100만 원 ● 학습도구지원 및 건설탕: 기업당 160~420만 원 ● 기업현장교사 활동 수당: 연간 400~1,600만 원* ● HRD 담당자 행정 수당: 기업별 연간 300만 원* ● 현장훈련비용: 직종별 단가×조정계수×훈련 인원×시간, 단 훈련인정 방식과 기업규모별로 차등 ● 현장 외 훈련비용: 직종별 단가×조정계수×훈련 인원×시간, 단 훈련인정 방식, 훈련 실시 방식, 기업규모, 기업자체와 외부위탁에 따라 차등 ● 학습근로자의 훈련(임금)지원*: 1인당 매월 최대 40만 원 한도로 사업주에 지급 ● 학습근로자 숙식(제공 시)지원: 1인당 숙식비 월 276,000원
진행현황 ³⁾	<ul style="list-style-type: none"> ● 참여사업체 10,456개, 및 학습근로자: 기업 8,098개, 학습근로자 49,639명(누적 종료 포함) ● 주요 산업: 기계, 전기전자, 정보통신, 화학, 문화컨텐츠, 기타 ● 실시 사업체 중 프로그램을 인증받은 비율 66.4%,
사업기간	1년, 2~4년형 등
사업진행	한국산업인력공단, www.bizhrd.net

주: *는 상시근로자 수 1,000인 이상인 대기업은 제외임을 나타냄.

자료: 1) www.bizhrd.net과 한국산업인력공단 홈페이지, 고용노동부 보도자료(2016.06.22.) 「일학습병행법(한국형도제법)」 제정안 등 5개 재개정법률안 국무회의 통과'를 참조하여 재구성

2) 고용노동부의 보도자료 '특성화고·전문대통합형 일학습병행제로 능력중심사회선도(2017.02.22.)' 참조

3) 한국산업인력공단 일학습병행제 현황 내부 자료(2017.07.)

II. 운영 현황과 제기된 문제점

현재 일학습병행제는 10,456개 사업체가 제조업을 중심으로 기계, 전기전자, 정보통신 분야(약 66.9% 차지)에서 학습근로자 49,639명에게 실시하고 있다. 학습근로자는 재직자(약 75%)가 재학생(약 25%)보다 많으며, 학력은 고졸이 50.5%(특성화고졸 34.6%)로 대졸(27.6%)보다 많다³⁾.

3) 한국산업인력공단 일학습병행제 현황 내부 자료(2017.07.)

고용조건은 대다수가 고용기간의 정함이 없는 정규직(93.8%)이며, 기업들은 평균 161만 원을 지급하고 있다(2017년 1월 기준, 한국산업인력공단 실적에 대한 내부 집계 자료 참조).

일학습병행제는 과거 ‘공고 2+1체제’의 한계를 뛰어 넘어야한다는 고민과 더불어 상당한 재정 지원을 동반하고 있다는 점에서 운영 초기부터 그 진행성과를 모니터링해왔다. 대표적으로 강세욱(2016)은 일학습병행제의 단기적 성과를 정책평가의 관점에서, 전승환 외(2016)는 기업의 비용 편익이라는 관점에서 연구했는데, 결론적으로 보면 얼마간 다른 평가를 하고 있다. 전승환 외(2016)는 당사자인 참여기업의 입장에서 평가했는데, 기업이 제도에 참여할 경제적 동기를 갖고 있어서 앞으로도 지속 가능한 것으로 보고 있었다. 강세욱(2016)은 일학습병행제와 유사한 다른 정책사업을 계량경제적 방법으로 비교 분석한 결과, 사업의 적절성과 효율성, 효과성 측면에서 일정한 한계가 있다고 판단하고 있다. 특히, 강세욱(2016)의 연구는 이 제도가 재학생을 대상으로 본격화되기 이전 시점인 2016년 초에 이뤄졌다는 제약이 있기는 하지만, 일학습병행제 참여 대상자를 2년 내 재직자로 확대함에 따라 “사업의 성과지표에 왜곡을 초래하고 사업의 원래 취지인 혁신적 도제훈련(Innovative Apprenticeship)이 아닌 단순한 일-기반 훈련”으로 변화할 가능성을 우려한 점은 매우 중요한 지적으로 보인다⁴⁾. 일학습병행제가 원래 독일/스위스의 재학생형 도제를 참조해 설계했으나 현재는 영국/미국의 성인형 도제로 운영되고 있다는 점에서 이 우려는 일견 사실이다.

이러한 문제의 개선방향에 대해 선행연구들의 제안은 다음 몇 가지로 정리된다(전승환·강경종, 2014; 최영섭, 2016; 어수봉, 2017). 첫째, 일학습병행제 이수 후 평가에 따른 공식적인 자격이나 인증체계가 아직 마련되지 않았다는 문제에 대해, 제도를 (대학)학위연계형보다는 자격연계형으로 운영함으로써 제도의 원래 취지가 신규 인력 양성임을 명확히 하고, 산업·분야별 여건과 특성에 따라 제도 참여를 승인하는 방식으로 하자는 제안이다. 국가자격 부여(NCS 기반 자격)를 통해 산업계의 통용성을 확보하고, 학습근로자의 지위를 보호하는 방향으로 개선할 필요가 있다는 것이다⁵⁾. 어수봉(2017)은 국가역량체계(National Qualification Framework, NQF)의 구축을 통해 이 문제를 해결하도록 제안하고 있다. NQF는 교육, 훈련, 경력 등으로 형성된 직무역량

4) 강세욱(2016) xiv쪽. 고용노동부는 2017년에 재직자의 경우 그 대상을 1년 이내 재직자로 변경함.

5) 현재는 훈련과정 수료자에게 수료증만 주고 있으며, 자격증 부여에 대한 관련 법령은 없음.

(Competency)의 양과 질에 대해 상호 비교할 수 있는 기준(틀, Framework)을 말한다. 예컨대 NCS 기반의 직업교육(학위)과 현행 국가기술(자격)이 등가의 체계를 갖도록 체계화하는 것이다.

둘째, 산업계의 참여와 주도를 유도하기 위한 정책지원이다. 산업별협의체(사업주 및 근로자 단체)의 육성에 대한 지원뿐만 아니라 이 협의체가 학습근로자와 기업 간 계약, 그리고 학습평가와 자격 부여까지 역할과 기능을 담당할 수 있도록 전문적인 역량을 키우는 데 지원하는 것이다.

셋째, 일학습병행제를 ‘고등교육에 대한 대안적 학습경로’로 보고, 신규입직자의 구조화된 현장훈련(Structured OJT) 그리고 성인 재직근로자의 장기적 일터학습 프로그램으로 발전시키는 것이 더 효과적일 것이라고 제안하고 있다. 현행 일학습병행제 참여인원의 약 70% 이상이 재직자(신규입직자)인 점은 우리나라에서 이 제도가 영국/미국형의 성인 대상 도제훈련제도에 더 가깝다는 것을 의미하기 때문이다.

넷째, 제도 운영에 있어서는 일학습병행제 교육훈련과정의 품질에 대한 신뢰 확보, 기업현장 교사의 처우와 교육 환경의 개선, 교육훈련 인프라가 부족한 중소기업에 대한 지원, 학습참여기업 및 학습근로자의 양적인 확대보다 우수사례의 발굴과 확산을 통한 제도 자체의 정착에 주력할 것 등을 제안하고 있다.

Ⅲ. 실태조사의 주요 결과: 재직자형 일학습병행제

일학습병행제의 실시 과정과 효과, 미실시 이유 등에 대해 약 360개 기업을 실태조사하였다.

첫째, 일학습병행제를 실시하는 기업이 그동안 매우 빠르게 증가했지만 기업 내부적으로 상당히 부담을 느끼는 것으로 파악되었다. 교육훈련을 받는 시간 동안 업무 공백이 발생하는 것, 훈련과정 설계·개선의 어려움, 현장훈련과 훈련기관의 이론교육에서 연계·협력의 부족, 훈련과정의 교과 내용에 대한 수정·보완 등이 필요한 것으로 나타났다.

둘째, 일학습병행제를 도입하지 않은 기업들은 사업체에 적합하지 않거나 이미 유사한 방식으로 하고 있다는 응답비율이 높았으며(78%), 향후 실시 계획도 낮게 나타났다.

셋째, 제도 실시 효과로는 일학습병행제가 신입사원의 모집 어려움의 해소보다는 신입사원의

초기 업무적응능력을 높이는 데 더 효과적이라는 것을 확인할 수 있었다.

넷째, 기업의 일학습병행제 실시 여부에 대해 직무 및 숙련 특성의 영향을 추정한 결과, 직무 수행에 필요한 최소 숙련기간이 일정 기간(1년 이상)은 되고, 입사 후 다양한 업무로의 전환이 얼마간 있고, 평소 재직자 교육훈련 기간이 길수록, 그리고 채용 시 필요한 직무와 관련된 인력을 뽑기 어려운(숙련불일치가 있을수록) 기업일수록 일학습병행제를 실시할 가능성이 높은 것으로 나타났다. 또 사업체의 기술 수준이 너무 일반적이지 않고, 동종업종 내에서 제한적으로 통용되는 특성을 지닌 직무가 있는 사업체일수록 학습근로자로 재학생을 선택할 가능성이 있는 것으로 나타났다. 이런 결과는 일학습병행제 실시가 기업의 직무 및 숙련 특성과 같은 요소들로부터 도출된 훈련 수요에 근거해야 장기적으로 지속 가능하다는 것을 시사한다.

요약하면 재직자형 일학습병행제는 참여기업과 학습근로자에 대한 정부의 적극적 지원에 힘입어 그 참여가 빠르게 증가했고, 신입사원의 초기 업무적응능력을 높이는 데도 얼마간 효과적이었다. 그러나 채용예정자와 신규입직자와 같은 재직자를 대상으로 하기 때문에 ‘고용보험 내 사업주 지원 직업능력개발훈련’과 그 대상이 일부 겹치고, 유사한 자원과 성격의 여타 훈련정책사업에 비해 효율성과 효과성이 제한적일 가능성도 제기된다.

IV. 정책방향에 대한 시사점

향후 본격화될 재학생형 일학습병행제는 ‘한국형 도제제도’를 구축하고자 설계된 것이지만 동시에 앞에서 제기된 문제를 극복해야 하는 과제도 안고 있다. 특히 제조업의 고용 비중과 기능인력에 대한 수요가 감소 추세에 있으며, 향후에도 중소기업에서 학습근로자(산학일체형 도제)에 대한 수요가 적정한 정도로 계속 존재할지, 또 직업학교 학생과 학부모가 일학습병행제의 직업경력경로를 매력적으로 느낄지, 나아가 숙련 개발의 당사자인 산업계와 노동계의 협력체계나 관행(Cooperative Skill Formation) 구축이라는 장기과제도 있다. 이러한 상황에서 일학습병행제는 상당한 자원(고용보험기금 및 일반회계)이 지원되는 정책사업인 바, 향후 운영에서도 상당한 도전에 직면해 있다.


본 연구는 이러한 도전을 극복하기 위해 다음과 같이 제언하고자 한다. 첫째, 이 제도의 주체인 기업과 산업계의 주도적 참여를 끌어내기 위해 산업별협의체의 역할과 기능을 명확히 하고 그 역량을 강화하기 위해 장기적이며 일관성 있게 정책 입장을 견지해야 한다. 정부지원금을 사용해 기업이 이 제도에 참여하도록 계속 유인하는 데는 한계가 있으며, 당사자인 기업(산업계)과 직업학교(교육기관)가 제 역할과 기능을 하도록 정부가 지원과 더불어 조정자 역할을 해야 한다는 것이다.

이를 위해 정책은 두 가지 접근 방식을 병행할 필요가 있다. 하나는 노사정합의와 같은 사회적 협약이 정치적 수사가 아니라 실제 작동할 수 있도록 하는 것이다. 예컨대, 산업별 인적자원개발 위원회가 각 산업을 정확히 대표하도록 정부가 선별하고, 노동조합도 경제적 발언권(Voices)에 걸맞은 역량과 책임을 갖추도록 정부의 지원이 필요하다. 또 하나는 산업 및 기업의 우수사례(Best Practices)를 발굴·확산하여 이 제도의 실질적 효과를 확보하는 것이다. 성공사례를 지역 수준의 고용전략과 연계하고 공유하면서 훈련정책에서 장기적인 관점을 견지하는 방향으로의 전환이 필요하다.

둘째, 직무중심의 노동시장이 잘 발달해 있지 않고 기술자격증의 직무능력에 대한 신호·선별기능의 취약함을 보완하기 위해 최근 논의 중인 한국형 직무역량체계(Korea Qualification Framework, KQF)를 발전시키는 것이다. 다만 KQF의 적용 가능 영역과 범위를 적절히 검토하는 것이 병행될 필요가 있다. 아울러 NCS 기반 자격의 법제화나 국가기술자격과의 관계에 대한 명확한 원칙을 세우는 것도 필요할 것이다.

셋째, 일학습병행제 실시에 사용되는 NCS 기반 교육훈련과정의 내용을 계속 보완하고 개선하는 것이 필요하다. NCS의 산업 및 직업분류가 더욱 정확하고 체계적이 되도록 보완하고, '직업기초능력'에 대한 설계나 적절한 보완 없이 직무능력중심으로 교육과정이 설계되는 문제점을 개선해야 한다.

넷째, 현재 재직자형의 일학습병행제를 실제 작동 가능한 분야로 제한하여 신규입직자의 구조화된 현장훈련으로 그리고 성인 재직근로자 대상의 장기적 일터학습 프로그램으로 발전시키자는 것이다. 아울러 기업들이 고교단계 재학생을 학습근로자(소위 도제)로 받고자 하는 경제적 유인에 대해 좀 더 객관적으로 확인하는 것도 병행할 필요가 있다.

마지막으로 향후 재학생 중심의 제도운영방향과 관련해 학생과 학부모의 교육과정과 진로에 대한 선택권이 침해받지 않도록 하는 과제도 교육정책 측면에서 염두에 두어야 할 것이다. 

참고문헌

- 강세욱(2016). 『일학습병행제 성과 평가』, 국회예산정책처.
- 김미란 외(2017). NCS제도의 경제적 파급효과, 경제인문사회연구회.
- 어수봉(2017). ‘NCS 성과와 향후과제: NCS의 지속발전을 위하여’, 『지속 가능한 NCS 활용 기반 확대와 내실화를 위한 심층토론회』 자료집, 한국산업인력공단.
- 전승환 · 강경중(2014). 『일학습병행제의 성공적인 정착을 위한 추진과제』, 『이슈페이퍼』, 한국직업능력개발원.
- 전승환 · 강경중 · 채창균 · 황성수 · 이한별(2016). 『일학습병행제의 경제 · 사회적 성과분석(2016)』, 한국산업인력공단 · 한국직업능력개발원.
- 최영섭(2016). 『일학습병행제 정착을 위한 산업계 주도 거버넌스 체계 구축 방안』, 한국산업인력공단 · 한국직업능력개발원.

통계자료

한국산업인력공단 · 한국직업능력개발원, 일학습병행제 사업실적자료(2017.01.26. 기준)

웹사이트

- 고용노동부(2016). 산업 현장이 달라지고 있다, 산업별 인적자원개발위원회 주관 NCS 설명 · 토론회 개최 결과, 고용노동부 공식 블로그 2016년 6월 14일 게시글.
(http://blog.naver.com/molab_suda/220736233906)

NCS 기반 과정평가형 국가기술자격 운영 성과와 개선과제¹⁾

이동임 한국직업능력개발원 선임연구위원

I. 논의의 배경

외부환경의 빠른 변화로 인해 교육훈련 및 자격의 내용과 현장의 숙련 수요 간 괴리가 점점 심화되고 있으며, 이로 인해 청년층의 실업률은 어느 때보다도 증가하고 있다. 이러한 숙련불일치(Skill Mismatch) 문제를 해결하기 위해 정부는 현장의 숙련 수요를 체계적으로 정리한 국가직무능력표준(이하 NCS)을 개발하였고, 이 NCS를 기반으로 국가기술자격제도를 지속적으로 개편하고 있다. 국가기술자격 중에서 NCS의 수행준거를 기반으로 제대로 운영되고 있는 자격은 과정평가형 국가기술자격이라 볼 수 있다. 과정평가형 국가기술자격이란(이하 과정평가형 자격), 기존의 검정형 자격과 달리 일정한 요건을 충족하는 NCS 기반 교육훈련과정을 충실히 이수하고 내·외부 평가에 최종 합격한 자에게 부여하는 자격이다. 이러한 과정평가형 자격을 도입한 배경은 기존 자격이 현장의 일뿐만 아니라 교육훈련과도 연계되지 않아 “일 따로, 교육훈련 따로, 자격 따로”라는 비판을 받아왔기 때문에, NCS를 통해 ‘일-교육훈련-자격’을 연계시켜 자격의 현장성 제고를 확보하기 위함이다.

본 글은 2015년부터 운영되어 온 NCS 기반 과정평가형 자격이 그간 운영을 통해 어떠한 성과가 있으며, 그리고 운영상 어떤 문제가 존재하고 있는지 검토하고 이러한 문제를 해결하기 위한 개선과제를 제안하고자 한다. 또, 전문가 심층인터뷰(FGI)뿐만 아니라 설문조사 분석 결과를 기

1) 이 글은 이동임 외(2016)의 『2016년도 과정평가형 자격 성과분석 및 개선방안 연구』의 내용을 바탕으로 2017년 자료를 일부 가지고 수정·보완하였다.

반으로 작성되었으며, 설문조사의 대상자는 과정평가형 자격과정을 운영하는 교수자 및 이수자 그리고 과정평가형 자격의 취득자 및 취득자를 채용한 기업의 인사담당자이다²⁾.

II. NCS 기반 과정평가형 국가기술자격 운영 현황

NCS 기반 과정평가형 자격은 「국가기술자격법」 제10조 제1항에 따라 NCS로 설계된 교육훈련 과정을 체계적으로 이수하고 내부 및 외부 평가를 거쳐 일정 수준 이상의 이수자가 취득하는 국가 기술자격이며, 이 자격의 교육훈련과정 운영 절차는 <표 1>과 같다. 먼저, 과정평가형 자격 종목이 선정되고 그 종목별로 과정이 운영되므로 이에 필요한 편성기준이 마련된다. 그리고 편성기준에 따라 교육훈련과정이 새롭게 개편된다. 이후 이 과정을 지원할 지원단이 구성되며, 지원단의 도움으로 개편된 교육훈련과정은 주무부장관으로부터 지정을 받고 난 이후 교육훈련을 실시할 수 있다. 과정평가형 자격과정은 교육훈련과정 중에 교육훈련생에 대한 내부 평가를 실시하며, 이러한 교육훈련과정에 대한 모니터링이 이루어진다. 교육훈련과정이 끝나면 한국산업인력공단이 외부 평가를 시행하며, 내부 평가와 외부 평가 비율을 1:1로 반영하여 평균 80점 이상인 응시자에게 능력단위명이 기재된 국가기술자격증이 발급된다.

2) 설문조사의 경우 숙련불일치 여부를 파악하기 위해 자격취득자를 대상으로 취득한 자격과 일의 내용 일치 여부를 조사하였고, 또 자격취득자를 채용한 기업 담당자를 대상으로 과정평가형 자격이 채용에 미치는 영향, 자격 취득으로 인한 직무수행능력 효과, 현장적응시간 감소 효과, 입직 이후 직무연수시간 단축 효과 등을 조사하였다. 한편, FGI의 경우 교수자를 대상으로 NCS에 대한 인식, 과정평가형 자격과정 내용 설계(편성기준) 과정의 애로사항, 기술적 지원 문제, 내부 평가의 타당성 및 객관성의 문제 등을 인터뷰하였다.

표 1. 과정평가형 국가기술자격과정 운영 절차

주요 절차	세부 내용	비고
1. 대상 종목 선정	매년 3월 말까지 다음 연도 추가 시행 대상 종목 선정	국가기술자격 정책심의회
▼		
2. 자격 종목별 교육훈련과정 편성기준 마련	선정된 자격 종목별 NCS 능력단위 기반 교육훈련과정 내용 (필수/선택 능력단위 및 최소 교육시간), 평가 방법, 시험문제 원형 개발	주무부장관 한국산업인력공단
▼		
3. 교육훈련과정 지원단 구성·운영	적용 대상 종목별 평가를 위한 전문가 인력풀 확보 (NCS 개발 전문가, 산업현장교수단, 출제위원 등)	한국산업인력공단
▼		
4. 시행계획 수립	다음 연도 시행계획 수립 - 교육훈련과정 수, 평가의 난이도, 평가일정 등 공고	고용노동부
▼		
5. NCS 기반 교육훈련과정 개편	NCS를 기반으로 교육훈련과정 개편	교육훈련기관
▼		
6. 교육훈련기관(과정) 선정 심사 및 과정 지정	1차 서류심사 및 2차 현장조사를 통해 대상기관 선정 - (심사 기준) 필수기준 3항목, 세부기준 6영역 16항목 - 국가기술자격정책심의회 심의 후 대상기관 확정	주무부장관 한국산업인력공단
▼		
7. 외부 평가 문제 출제	산업계 주도 외부 평가 시험문제 출제	주무부장관 한국산업인력공단
▼		
8. 교육훈련 실시 및 내부 평가	교육훈련 및 내부 평가 실시(NCS 능력단위 중심) - (이수 기준) 75% 이상 출석, 전체 내부 평가 참여	교육훈련기관
▼		
9. 교육훈련과정 운영 모니터링	NCS 기반 교육훈련 실시 여부 확인(분기 1회 이상) - 지정받은 내용으로 교육훈련 실시 여부 확인 - 내부 평가 결과에 대한 확인 등	주무부장관 한국산업인력공단
▼		
10. 외부 평가	내부 평가 이수자를 대상으로 총 2회의 외부 평가 - 지원단에서 문제 출제, 필수능력단위 중심의 평가	주무부장관 한국산업인력공단
▼		
11. 합격자 결정 및 자격증 발급	내부 및 외부 평가 결과를 1:1의 비율로 합산하여 80점 이상인 교육훈련생을 합격자로 결정 - 자격증에 교육훈련을 받은 NCS 능력단위 등을 명시	주무부장관 한국산업인력공단

출처: 한국산업인력공단(2016).

과정평가형 자격과정의 운영 현황을 살펴보면 다음과 같다. 먼저, 운영되고 있는 자격 종목을 보면 2015년에 15종목에서 2016년에 30종목 그리고 2017년에는 60종목으로 증가하였으며, 2018년에는 110종목으로 확대될 예정이다(한국산업인력공단, 2017). 그리고 자격과정의 지정 현황을 살펴보면, 2015년은 52개 과정, 2016년에는 129개 과정, 2017년에는 300개 과정이 지정되었다(<표 2> 참조).

표 2. 과정평가형 자격과정 지정 현황

(단위: 개, %)

교육훈련기관 유형	2015년	2016년	2017년
4년제 대학	—	6(4.7)	4(1.3)
기업	1(1.9)	1(0.8)	3(1.0)
고등학교(마이스터, 특성화)	7(13.4)	7(5.4)	4(1.3)
전문대학	9(17.3)	15(11.6)	30(10.0)
직업훈련기관	22(42.3)	62(48.1)	237(79.0)
폴리텍대학	13(25.0)	38(29.5)	21(7.0)
기타(군대)	—	—	1(0.3)
합계	52(100.0)	129(100.0)	300(100.0)

주: 위 참여기관 중 2015년에는 직업훈련기관 3개, 2016년에는 직업훈련기관 11개, 전문대학 1개, 특성화고 1개, 4년제 대학 3개, 2017년에는 직업훈련기관 8개, 전문대학 1개, 4년제 대학 4개가 자격과정을 포기하였다.

출처: 한국산업인력공단(2017) 내부 자료

한편, 자격검정 응시자 수, 합격자 수 및 합격률 등을 살펴보면 다음과 같다. 2015년에 외부 평가 응시자는 205명이고 이 중 51명이 합격하여 합격률은 약 25%로 상당히 낮은 편이었다. 하지만 2016년에는 외부 평가에 총 1,173명이 응시하여 671명이 합격함으로써 합격률(57.2%)이 전년도에 비하여 상승하였다(고용노동부, 2017).

Ⅲ. NCS 기반 과정평가형 국가기술자격과정의 운영 성과

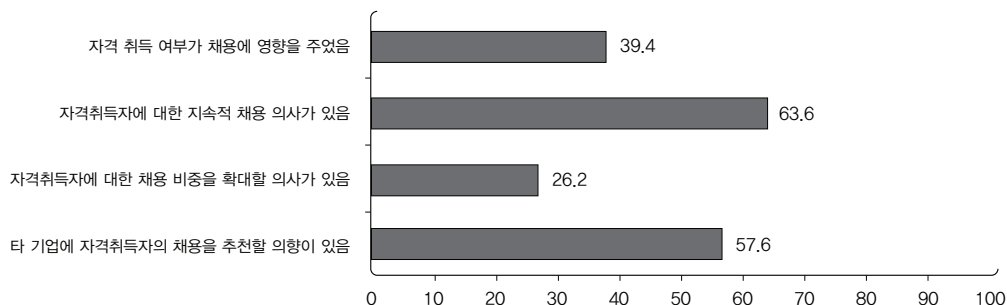
현재 3년제 과정평가형 자격과정이 운영되고 있으나, 운영기간이 짧아 제대로 된 운영 성과를 분석하기에는 아직 이른 감이 있다. 하지만 취득자 및 취득자를 채용한 기업 담당자를 대상으로 한 설문조사를 통해 NCS 기반 과정평가형 자격이 노동시장에서 어떤 효과를 가지며, 특히 기존의 검정형 자격과 비교하여 어느 정도 성과가 있는지를 파악해보았으며, 그 결과는 다음과 같다.

1. 고용효과

먼저, 과정평가형 자격의 취득 여부가 신입사원 채용 시 어떤 영향을 주었는지 확인한 결과, 채용에 영향을 주었다고 응답한 기업 담당자는 전체 응답자의 39.4%이다. 그리고 앞으로 과정평가형 자격취득자를 지속적으로 채용할 의사가 있는 기업은 전체 응답자의 63.6%로 확인되었다. 한편, 향후 과정평가형 자격취득자의 채용 비중을 확대할 것인지에 대해서는 26.2%가 그렇다고 응답하고 나머지 73.8%는 현재 비중을 유지한다고 응답하였다. 마지막으로 타 기업에 과정평가형 자격취득자 채용을 추천할 의향이 있는지에 대하여 응답자의 57.6%가 타 기업에 추천할 의향이 있다고 응답하였다([그림 1] 참조). 이를 볼 때, 과정평가형 자격이 고용에 부분적으로 영향을 주고 있거나 향후에도 줄 것으로 판단된다.

그림 1. 과정평가형 국가기술자격의 취득과 고용

(단위: %)



2. 직무수행능력 향상 효과

다음으로 신입사원(초기입직자) 중 과정평가형 자격취득자의 직무수행능력이 다른 입사자(자격이 없거나 검정형 자격취득자)와 비교하여 어느 정도 더 높은지 조사한 결과, 과정평가형 자격취득자는 검정형 자격취득자 및 자격미취득자보다 직무수행능력이 다소 높은 것으로 확인되었다. 즉, 기업이 신입사원 채용 시 기대 직무수행능력 수준을 100점이라 보았을 때 채용 이후 기업이 평가하는 과정평가형 자격취득자의 실제 직무수행능력 수준은 64.8점이다. 이는 자격미취득자의 직무수행능력 수준 49.1점 그리고 검정형 자격취득자의 61.8점보다 다소 높은 수준이다([그림 2] 참조).

한편, 이 세 그룹의 업무수행능력을 5년 경력자를 기준으로 비교해 본 결과는 다음과 같다. 5년 경력자의 업무수행능력을 100점으로 보았을 때 기업 담당자가 보는 과정평가형 자격취득자의 업무수행능력은 50.5점, 검정형 자격취득자는 46.8점, 자격미취득자는 36.7점으로 조사되었다. 이 역시도 과정평가형 자격취득자의 업무수행능력이 다른 두 비교집단보다 다소 높은 것으로 확인되었다. 한편, 등급별로 업무수행능력을 분석했을 경우도 기능사 및 산업기사 모두 과정평가형 자격취득자의 업무수행능력이 검정형 자격취득자나 자격미취득자보다 다소 높은 것으로 분석되었다([그림 3] 참조).

그림 2. 신입사원의 자격유형별 직무수행능력 비교

(단위: 점)

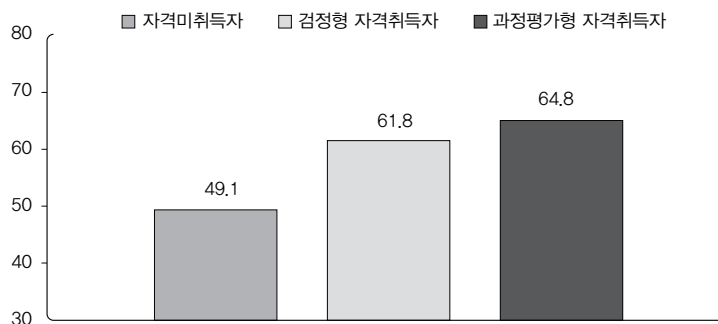
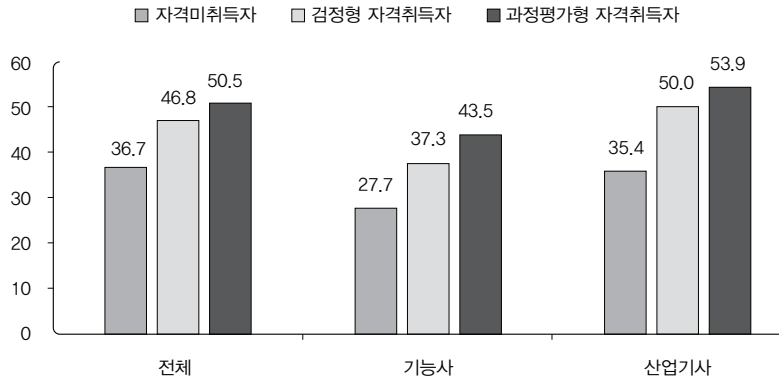


그림 3. 등급별 신입사원의 5년 경력자 대비 업무수행능력 비교(등급별)

(단위: 점)

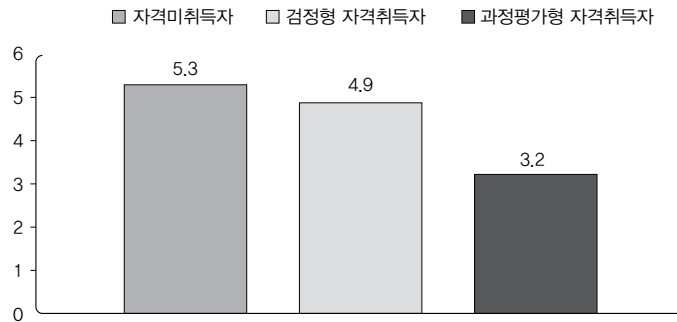


3. 현장적응시간 감소 효과

초기 입직 시 과정평가형 자격취득자의 현장적응시간을 검정형 자격취득자 및 자격미취득자의 적응시간과 함께 조사·비교한 결과는 다음과 같다. 과정평가형 자격취득자의 경우 현장적응시간이 3.2개월이고, 검정형 자격취득자는 이보다 약간 긴 4.9개월, 자격미취득자는 5.3개월로 조사되었다([그림 4] 참조). 이를 통해 과정평가형 자격취득자가 검정형 자격취득자보다 1.7개월 정도 현장 적응을 빨리하고 있다는 것을 알 수 있다. 이러한 빠른 현장적응시간은 결국 생산성 제고에도 영향을 미칠 수 있다는 것을 시사한다.

그림 4. 자격 종류 간 현장적응시간 비교

(단위: 개월)



4. 기업 재교육 비용 절감 효과

다음으로 과정평가형 자격취득자의 초기 입직 이후 다른 입직자에 비해 직무연수시간이 얼마나 단축되는지 확인하였다. 이 직무연수시간 단축은 기업의 재교육 비용 절감 효과를 가져올 수 있다. 먼저 본 연구의 설문조사에서 응답한 기업의 약 60%가 과정평가형 자격을 소지한 신입사원의 직무연수시간이 단축되었다고 보았으며, 단축률은 약 40%로 확인되었다(〈표 3〉 참조).

표 3. 과정평가형 자격취득자의 직무연수시간 단축 여부

(단위: 개, %)

구분	예	아니오	합계	단축률 평균(%)
단축 여부	22(59.5)	15(40.5)	37(100.0)	39.1

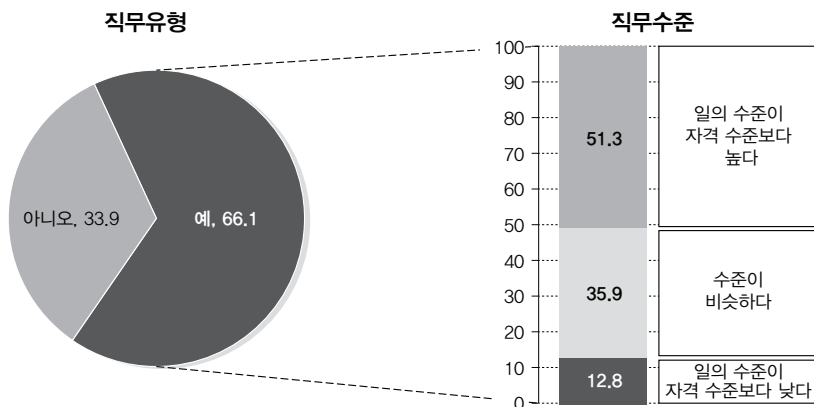
5. 숙련불일치(Skill Mismatch) 감소 효과

과정평가형 자격취득자의 숙련불일치 정도와 관련된 내용을 조사하였다(〈그림 5〉 참조). 먼저, 취득한 과정평가형 자격의 직무내용과 실제 수행하고 있는 직무의 유형(Skill Type)이 얼마나

유사한지 조사한 결과, 채용된 응답자의 66.1%가 유사한 것으로 나타났다. 이 중에서 직무 수준(Skill Level)까지 유사한지에 대하여 조사한 결과, 35.9%가 유사하다고 응답하였다(일의 수준이 자격 수준보다 높은 경우는 51.3%, 일의 수준이 자격 수준보다 낮은 경우는 12.8%). 따라서 조사 대상자 중 직무유형과 직무 수준 모두가 일치하는 경우는 23.7%에 머물고 있다. 따라서 과정평가형 자격이 도입되었음에도 불구하고 일부는 숙련불일치가 아직 존재하고 있음을 알 수 있다.

그림 5. 과정평가형 자격과 직무유형(Skill Type) 및 수준(Skill Level)과의 일치성

(단위: %)



IV. NCS 기반 과정평가형 국가기술자격 운영의 문제점과 개선과제

1. 문제점

가. NCS에 대한 이해도 부족

NCS는 다양한 특징을 가지고 있어 이를 기반으로 한 자격과정을 교수자가 잘 운영하기 위해서는 NCS의 특성에 대한 이해도가 높아야 한다. 예를 들어, NCS 기반 교육훈련과정은 결과(Outcome)에 기반을 두므로, 교육훈련시간을 다 채우지 않아도 학습자 중에서 우수한 사람은 다음 수준으로 진입이 가능해야 한다. 또, NCS는 모듈식 교육과정이어야 하므로 상위 수준의 교육과정과 하위 수준의 교육과정 간 중복 능력단위가 없어야 한다. 그렇지만 이러한 NCS의 특징에 대한 교수자의 이해도가 부족한 것이 현실이다. 예를 들어, NCS의 ‘학습결과(Learning Outcome) 특징’에 대해 어느 정도 인지하고 있는지 조사한 결과 40% 정도만이 인지하고 있으며, 또한, ‘NCS의 모듈식 특징(중복 학습 배제 등)’을 이해하고 있는 경우는 약 56% 정도이기 때문이다. 나아가 NCS의 특성을 반영하여 교육훈련과정을 개발하는 경우(학습목표 설정→평가 방법 설계→교육과정 설계)는 12.3%이고 대부분인 85.2%가 전통적인 교육과정 개발 방식(학습목표 설정→교육과정 설계→평가 방법 설계)을 따르고 있다. 따라서 NCS의 특징을 잘 살리는 교육훈련과정 개발이 이루어질 수 있도록 지원이 필요하다.

나. 편성기준의 문제

과정평가형 자격제도 운영은 정규 직업교육의 정상화를 위해 매우 중요한데, 그 이유는 “교육 훈련 따로, 자격 따로”를 지양해야 하기 때문이다. 하지만 자격과정에 참여하는 기관 중 정규교육 기관의 참여 비중은 저조한 편이다(〈표 2〉 참조). 또한, 2017년 과정평가형 자격과정 지정 이후 포기하거나 신청을 하지 않은 기관도 상당히 존재한다(61개 종목 중 19개 신청 누락). 이러한 배경

에는 여러 가지 요인이 있지만, 무엇보다 과중한 행정업무와 편성기준의 잦은 변경을 들 수 있다. 특히, 기존의 NCS 능력단위 구성으로 교육과정을 편성하였다가 다음 연차에 과정평가형 자격 편성기준이 변경될 경우 다시 교육과정을 변경하고, 또 교육 강사, 시설, 환경 등을 재구성해야 하는 문제가 있다. 이처럼 해마다 편성기준이 바뀌면서 교수자들의 애로사항이 증가하고 있다.

다. 인적자원의 기술적 지원 문제

과정평가형 자격과정이 성공적으로 운영되기 위해서는 교육훈련기관에 대한 여러 가지 지원이 필요하며, 특히, 인적자원의 기술적 지원이 매우 중요하다. 이러한 지원이 필요한 단계는 교육과정 개편, 내부 평가 및 모니터링 단계이며, 무엇보다 전반적인 과정 운영에 대한 컨설팅이 과정 중 모니터링 단계에서 이루어질 필요가 있다.

하지만 설문조사 결과에 따르면 교육훈련과정 개편 시, 외부 전문가의 지원에 대해 적절하다고 보는 교수자는 전체 응답자의 약 33%에 머물고 있다. 그리고 내부 평가를 지원하기 위해 제공되고 있는 가이드라인(매뉴얼)에 대해서도 약 32%만 도움이 된다고 응답하였다. 교육훈련과정의 모니터링은 제도의 품질을 담보하는 절차이므로 교육훈련기관의 운영상 애로사항이 발생 시 모니터링 기간 동안 컨설팅이 이루어져야 한다. 그러나 모니터링 과정에서 컨설팅을 받은 경험이 있는 응답자는 약 43%로 조사되었다.

한편, NCS 기반 교육훈련과정은 기존의 교수자들에게 익숙하지 않아, 교육과정 개발과 평가에 더욱 어려움을 느끼는 것으로 조사되었다. 특히, 평가의 경우 기존보다 업무량이 약 92%가 증가한 것으로 확인되었기 때문에 지속적으로 교수자의 역량 강화를 위한 교육훈련이 필요하다.

반면, 교수자의 역량을 지원하기 위해 운영되는 교육훈련 프로그램이 적절하다고 응답한 교수자는 약 45%이다. 따라서 다양하면서도 내실화된 교수자 프로그램 지원이 요구된다.

라. 내부 평가의 타당성 및 객관성 문제

교육훈련과정에서 내부 평가가 적절한지에 대해서는 출제된 문제의 타당성에서 확인할 수 있

다. 그러나 내부 평가를 통하여 NCS가 요구하는 수행준거를 학습자가 모두 충족하고 있는지, 어느 정도 달성하고 있는지에 대해서 판단하는 것은 중요한 문제이지만 현재 누가 그것을 판단할 수 있을지에 대해서는 의문이다. 현재 과정평가형 자격과정의 내부 평가 평균 점수를 보면 2016년에 평균 90.5점으로 분석되었는데(한국산업인력공단, 2017), 이는 평가의 타당성 문제를 제기한다. 그 이유는 현재 현장에서는 외부 평가를 고려하여 실제 학습자의 능력보다 높은 점수를 줄 수밖에 없는 상황이며, 성적 또한 일부에서는 이중 관리의 우려가 제기되기 때문이다.

“내·외부 평가 점수의 합산 평균 점수가 자격 취득에 영향을 주기 때문에 수행준거에 맞게 문제 출제를 하지 못하고 학생들이 안정적인 점수를 얻도록 출제가 이루어질 수밖에 없으며... 정확한 내부 평가가 이루어질 수 없다”. - E 고등학교 교사 -

“사실 학생들은 70점대가 다수이다....이 점수를 50점 만점으로 환산하면 35점인데, 외부 평가에서 50점을 받을 수 있느냐는 말이다. 그렇다 보니 내부 평가 점수가 높을 수밖에 없다”. - C 폴리텍대학 교수 -

한편, 현재 교육훈련기관의 내부 평가 결과가 어느 정도 객관적인지에 대해서는 판단하기가 어려운데 그 이유는 교육훈련기관별로 평가도구가 다양하기 때문이다. 또, 교육훈련기관이 학습관리시스템(LMS)에 올리는 시험 내용에 대한 분석도 필요하지만 탑재의 범위도 기관별로 차이가 있다. 교육훈련기관의 교수자들은 가급적 많은 다양한 증거들을 학습관리시스템에 탑재하는 것에 부담을 가지고 있지만 평가의 공정성과 객관성을 위해 증거를 문서화하고 탑재하는 것이 매우 중요함을 전문가들은 강조한다.

“과정평가형 자격과정을 오래전부터 운영해 온 영국의 경우도 증거(Evidence)를 위해 필연적으로 문서관리 업무가 많은 편이다. 기존에는 중간, 기말, 실기평가 정도에 대해 점수를 올렸으나 이제 증거를 갖고 있으라고 하기 때문에 교수학습 방법에서 평가 근거를 더욱 많이 갖고 있어야 한다. 학생별로 문서화하고 평가의 양도 유닛별로 수행준거(Performance Criteria)가 더욱 많아

졌다. 평가의 공정성과 객관성 때문에 문서가 더 많아진 것은 당연하며, 교수학습 방법이 더욱 정교화해지고 평가 쪽이 보장된 것이기 때문이다”. - H 4년제 대학 교수 -

마. 산업계의 참여 부족

NCS는 현장의 숙련 수요이다. 이를 기반으로 교육훈련이 이루어지기 위해서 교육훈련기관은 시설 장비 및 현장 경험이 풍부한 교수자가 필요하다. 하지만 보통의 정규교육기관(예: 특성화고)은 이러한 여건의 부족으로 NCS(수행준거) 기반 자격 취득을 위한 교육훈련에 어려움이 있다. 따라서 현재 교육훈련기관에서만 운영되고 있는 과정평가형 자격과정이 기업 현장에서도 운영되어야 한다. 왜냐하면 산업계의 참여가 없는 교육훈련과정은 현장지향적인 인력양성의 한계에 직면하게 되기 때문이다. 나아가 기업이 자격과정에 참여하게 되면 자격취득자의 채용에 대한 책임감도 증가할 것이다.

2. 개선과제

NCS 기반의 과정평가형 자격은 짧은 시간의 운영 경험을 갖고 있지만, 그래도 부분적으로 노동시장에서 성과를 보이고 있는 것이 사실이다. 하지만 그 성과가 충분한 것인지의 확인을 위해서는 좀 더 긴 시간과 다양한 분석방법이 필요하다. 문제는 과정평가형 자격과정 운영에 여러 가지 문제점이 있다는 것이다. 이 문제점이 개선된다면 자격의 성과가 좀 더 높을 것이므로, 이를 위한 개선과제를 제시하면 다음과 같다.

첫째, 현재는 교육훈련기관만 과정평가형 자격과정에 참여하고 있는데 산업계(기업)가 함께 참여할 수 있도록 유도하고, 특히 ISC(산업별 인적자원개발위원회)가 교육훈련기관과 기업의 중간자 역할을 하여야 한다. 왜냐하면 역량 중심의 자격이 되기 위해서는 현장성이 높은 능력단위의 경우 기업 현장(현장훈련 또는 현장실습 등)에서 자격과정으로 운영되는 것이 필수적이기 때문이다. 교육훈련기관과 기업 현장과의 협업을 위해 ISC가 중간자 역할을 잘 할 수 있는 지원도 함께 마련되어야 한다.


둘째, 특성화고 및 전문대학 등 정규교육기관의 과정평가형 자격과정에 참여율이 낮으므로 이를 해결할 방안이 필요하다. 정규교육기관의 참여를 유도하기 위해서는 기존에 교사들이 과중하다고 판단하는 행정적 업무 경감을 위해 노력해야 한다. 신청서 접수부터 자격취득자 관리까지 업무 전반을 전산화하여 참여기관의 행정 부담을 경감하고 또, 참여를 유도하는 충분한 재정적 지원 방안과 우수 참여기관에 대한 다양한 인센티브 제공이 필요하다. 무엇보다 교수자의 피로도를 높이는 잦은 편성기준 변경이 이루어지지 않도록 해야 한다.

셋째, 교육훈련기관에서 실시하는 내부 평가의 내실화가 필요하다. 이를 위해서는 평가 기준 마련, 내부 평가 결과의 객관성 확보, 교육 기관 간 학습자의 수준 차이 최소화, 내부 평가 매뉴얼 개선, 내부 평가자 역량 강화, 내부 평가 결과 관리 체계화(시스템 구축) 등이 필요하다. 그리고 내부 평가 결과의 신뢰성 제고를 위한 자료(수행준거와 관련된 직접 증거, 수행 관련 보완 증거 등)의 관리도 체계화하고, 나아가 다양한 평가 결과를 시스템화하여 평가의 공정성 및 절대성을 확보해야 한다(김현수 외, 2015).

넷째, 교육훈련과정의 품질관리를 위한 모니터링 체계가 개선되어야 한다. 현재 실시되고 있는 모니터링은 과정의 품질관리 제고보다는 행정적인 관리 측면에서 실시되고 있는 경향이 있다. 따라서 모니터링은 NCS 수행준거가 요구하는 성과가 나오도록 내부 평가가 이루어지고 있는지 점검하는 것에 초점을 맞추어야 하고, 성과가 저조한 기관은 모니터링 기간 동안 맞춤형 컨설팅이 이루어져야 한다. 나아가 이 컨설팅도 NCS 기반의 현장중심 산학협력교육이 실질적으로 작동할 수 있도록 산학협력 네트워크를 구축하는 데 초점을 두어야 한다. 반면, NCS 기반 교육과정 운영 경험의 부족으로 과정 운영자에게 충분한 컨설팅이 이루어지지 못하고 있기 때문에 모니터링 요원의 능력배양과 능력검증 절차가 필요하다.

다섯째, 교수자들의 역량을 강화시키기 위해 다양한 프로그램을 만들어 교수자가 참여하도록 하여야 한다. 특히, NCS의 특성을 충분히 이해하지 못하는 경우가 있으므로 이러한 NCS의 특징을 잘 이해하는 데 도움이 되는 프로그램의 마련이 필요하다.

마지막으로 외부 평가는 중장기적으로 외부검증으로 전환이 필요하다. 즉, 외부 평가는 학습자를 직접 평가하기보다는 교육훈련기관이 내부 평가를 엄격히 하고 있는지를 확인하고, 내부 평가 탈락자에게 재교육 시스템이 작동하고 있는지, 수행준거 기반의 평가 증빙자료가 적절한지 등

의 평가로의 전환이 필요하다. 이러한 외부검증이 시행되기 위해서는 무엇보다 내부 평가에 대한 신뢰 구축이 전제되어야 할 것이다. 

참고문헌

- 고용노동부(2017). 2017년 제1차 국가기술자격정책심의회 보고 자료(초안).
- 김현수 · 김덕기 · 조세형(2015). 『과정평가형 자격관리 · 운영방안 연구』, 한국산업인력공단.
- 이동임 · 정지운 · 최영렬 · 정향진 · 오호영(2016). 『2016년도 과정평가형 자격 성과분석 및 개선방안 연구』, 한국직업능력개발원.
- 한국산업인력공단(2016). 『2016년 과정평가형 자격 교육훈련과정 담당자 워크숍 자료』.
- _____ (2017). 『과정평가형 국가기술자격 참여현황』.

사람이 희망입니다.

특성화고에서의 NCS기반 교육과정 적용 현황과 개선 방향¹⁾

김지영 한국직업능력개발원 부연구위원

지난 정부는 ‘산업현장 실무, 직업교육·훈련과 자격 내용의 불일치 해소’와 ‘산업계 중심의 직업교육·훈련 제도 구축’을 목표로 국가직무능력표준(National Competency Standards: NCS)을 새롭게 개발하였다. 2013년부터 현재까지 897개의 NCS가 개발되었고 매년 새로운 NCS가 개발되고 있으며 2016년부터는 기존에 개발된 NCS에 대한 개선 작업이 병행되고 있다. 교육부에서도 NCS로 구체화된 산업계의 수요를 최대한 반영하여 「NCS기반 고교 직업교육과정」을 2015년 9월 개정·고시하였다. 그리고 「NCS기반 고교 직업교육과정」은 2018학년도 신입생부터 적용될 예정이었으며 2016년 1학기부터 2017년 2학기까지 실무과목을 중심으로 우선 적용되고 있었다(최동선 외, 2015). 그러나 2017년에 NCS가 수정·보완 고시되어 2015 개정 교육과정의 실무과목 개편의 필요성이 제기되었다. 현재 2017년 4월에 고시된 NCS에 부합하도록 NCS기반 교육과정을 수정하기 위한 연구가 진행되고 있으며 2018년 1월에 공표될 예정이다. 수정된 교육과정에는 ‘과정 평가형 자격기준과의 연계 강화’와 ‘실무과목 운영에 있어서의 유연성 부여’ 등이 포함될 계획이다.

산업계의 수요를 중심으로 고교 직업교육과정을 개편하는 것은 지속적으로 추진해 가야할 방향이라고 볼 수 있다. 그렇지만 NCS를 특성화고등학교의 교육과정에 반영하는 초기 단계인 현재에는 고등학교 학생들의 수준에 맞추어 개발되지 않은 NCS를 교육목표로 활용해야한다는 점, 학교현장에 익숙하지 않은 산업현장전문가들이 집필한 교재를 실무과목 교과서로 활용해야한다는 점, 상당수의 특성화고 교원들은 산업체에 근무한 경험이 없다는 점, 장비와 시설의 문제로 학

1) 본고는 ‘NCS제도의 경제적 파급효과’(김미란 외, 2017)에서 김지영 박사가 작성한 ‘제2장 NCS기반 교육과정의 개발과 적용’의 일부 내용을 발췌하고 보완한 것임.

교에서 직접 가르치기 어려운 실무과목이 다수 있다는 점, 산업체별로 인력과 기술에 대한 수요에 차이가 있다는 점 등에서 어려움이 발생하고 있다(김지영 외, 2015; 김지영 외, 2017). 또한 NCS는 현재의 직무를 중심으로 기술되기 때문에 미래의 기술변화를 전망하여 이를 반영할 필요와 NCS를 직업교육과 훈련에 적용하기에 적합하지 않은 분야도 있음을 인지하고 이에 대한 대안을 마련할 필요가 있다. 아울러 NCS의 도입과 함께 산업체 현장실습이 더욱 강조되고 있는데 학생들의 경험의 질을 높이고 안전을 확보하기 위한 절차가 반드시 보완될 필요가 있다. 장기적으로 특성화고에서 NCS를 가장 유용하게 활용할 수 있는 방안과 고졸 취업의 질을 높이기 위한 계획에 대한 고민과 실천이 병행되어야 할 것이다.

I. NCS기반 교육과정 개발의 목적

최근 교육부에서는 고교 교육과정 개정 연구를 수행하고 2015년 9월에 「2015 개정 교육과정」을 확정·고시하였다. 「NCS기반 교육과정」은 2015 개정 교육과정에서 특성화고등학교와 산업수요 맞춤형 고등학교(일명 마이스터고등학교)에 적용되는 교육과정으로 고교 직업교육과정의 기본 방향을 표현한 것이다(교육부, 2016). 교과체제 중에서 전문교과Ⅱ²⁾가 「NCS기반 고교 직업교육 과정」에 포함된다. 2015 개정 교육과정과 다르게 NCS기반 고교 직업교육과정은 2018학년도 1학년부터 적용될 예정³⁾이었으며 2016년 1학기부터 2017년 2학기까지는 실무과목을 중심으로 우선 적용되고 있었다. 현재는 “2009개정 교육과정의 전문교과를 2015 개정 교육과정의 실무과목으로 대체 편성·운영”할 수 있는 기간으로 2018년 이전 입학생에게 적용되는 실무과목은 2009 개

2) 교과체제는 보통교과, 전문교과Ⅰ과 전문교과Ⅱ로 구분됨. 보통교과에는 국어, 영어와 수학 같은 과목들이 포함됨. 전문교과Ⅰ에는 과학계열, 체육계열, 예술계열, 외국어계열, 국제계열 교과군에 포함되는 과목들이 수록됨. 전문교과Ⅱ에는 특성화 고등학교 및 산업수요 맞춤형 고등학교 학생들이 배우게 되는 직무 관련 교과군에 포함되는 과목들(전문 공통과목, 기초과목, NCS 실무과목)이 수록됨.

3) 2015 개정 교육과정의 적용 시기에 학교급별로는 차이가 있지만 고등학교 수준에서는 일반고와 직업계고 사이에 차이가 없음. 2015 개정 교육과정(고시 이전에는 ‘문·이과 통합형 교육과정’으로 명명되었음)의 적용 일정은 다음과 같음.

- 2017년 3월: 초1~2학년 적용
- 2018년 3월: 초1~4학년, 중1학년, 고1학년 적용
- 2019년 3월: 초1~6학년, 중1~2학년, 고1~2학년 적용
- 2020년 3월: 초1~고3학년 전 학년 적용

정 교육과정의 전문교과로 운영될 수 있다는 의미로도 해석될 수 있었다(최동선 외, 2015). 그러나 2017년 4월에 NCS가 개정 고시되면서 이에 부합하도록 NCS기반 교육과정을 수정하기 위한 연구가 현재 진행되고 있다.

이러한 「NCS기반 고교 직업교육과정」을 개발하는 목적은 산업 현장에서 요구하는 직무능력을 국가 차원에서 표준화한 국가직무능력표준을 활용하여 고교 단계부터 직업교육을 실무능력 중심으로 전환하고 취업역량을 강화하며 ‘알기만 하는 교육’에서 ‘할 줄 아는 교육’으로 개선하겠다는 것이다. 특히 고교 단계 직업교육 관련 정책은 사회적 요구를 반영하여 취업 역량을 강화하는 데 집중하는 한편 학생들이 고교 졸업 이후 대학 진학이라는 단선적 진로에서 벗어나 꿈과 끼를 펼칠 수 있도록 다양한 진로 중심의 직업교육의 기회를 제공하고자 노력하고 있다. 곧 학교교육이라는 큰 틀 안에서 직업을 체험할 수 있도록 정비하고 직업교육을 내실화하며 전문적인 인재양성을 위한 직업교육을 강화함으로써 능력중심 사회로의 이행을 위한 기반을 마련하는 것을 주요한 과제로 설정하고 있는 것이다(최동선 외, 2015).

기존의 「2009 개정 교육과정」에는 다음과 같은 한계가 있는 것으로 분석할 수 있다. 전문교과목의 차원에서 기초적인 수준의 학습을 강조하여 현대 사회에서 요구되는 수준의 직무능력을 개발하기 위해서는 별도의 과목을 개설·운영하는 것이 필요하였다. 계열구분의 차원에서 고교 직업교육과정을 구분하였던 다섯 개의 계열(농생명산업, 공업, 상업정보, 수산·해운, 가사·실업)이 급변하는 사회의 역동성과 현행 산업·직업의 분류체계를 반영하지 못하여 인력양성유형을 설정하는 것에 한계가 있었다. 교육과정 운영의 자율성 차원에서 특성화고등학교는 일반계 고등학교와 다르게 전문교과를 포함해야 하고 계열별 학과별 특성을 고려하여 교육과정을 편성해야 하므로 더욱 많은 자율성이 주어져야 하지만 2009 개정 교육과정에서는 학교교육과정의 자율성을 규제하는 내용이 많았다(이용순 외, 2012). 교육과정 구성의 차원에서 직업교육에 대한 내용이 반영되지 않았고, 교과내용에 적합한 교수·학습지원 및 교육과정과 평가의 연계가 부족하여 직업 기초능력과 실무능력 배양에 한계가 있다고 볼 수 있었다(장명희 외, 2014a).

이러한 한계들을 극복하고자 하는 「NCS기반 고교 직업교육 교과교육과정」 개정의 구체적인 방향은 다음과 같다. 첫째, ‘국가직무능력표준’의 도입을 통해 산업현장의 직무수행에 필요한 지식, 기술과 소양을 개발하는 일자리 수요 중심의 교육체제를 구축한다. 둘째, 직업생활을 성공적

으로 수행하고 변화하는 직업세계에 대응하는 능력을 길러줄 수 있는 직업기초능력을 교육과정에 반영한다. 셋째, 학습자의 진로개발역량과 평생학습능력을 증진한다. 이를 위해 학습자 중심의 교육기회를 확대하고 인문교과와 기술교육의 조화를 통해 직업세계에서 요구되는 기초역량을 강화한다. 넷째, NCS에 기반하되 학교 특성을 반영한 교육과정 편성·운영의 자율권을 확대한다. 이것은 특성화고등학교를 비롯한 산업수요 맞춤형 고등학교에서 지역 및 산업과 연계한 인력양성 체제로의 개편을 수월하게 만들기 위한 것이다. 다섯째, 책무성과 질 관리의 관점에서 성취평가제와 연계한 역량평가체계를 구축한다(장명희 외, 2014b).

II. NCS기반 교육과정의 적용 현황

교육부에서는 「2015 개정 교육과정 총론」과 「NCS기반 고교 직업교육 교과교육과정」을 개발하고 이를 일선 학교에서 안정적으로 편성·운영할 수 있는 기반을 마련하기 위해 다양한 차원에서 정책을 보완하고 광범위한 지원을 제공하고 있다. 예를 들면, 전문교과 교원들에 대한 연수 실시, 실무과목 교과서를 수업에 적용하여 수업모형을 개발하고 교수·학습자료를 개발하도록 하는 수업연구회 운영, NCS기반 교육과정을 직접 편성하고 운영하여 정책개선방안을 발굴하도록 하는 정책연구·선도학교 운영, 교육과정 편성·운영을 위한 학교 컨설팅 실시, 실무과목을 능력단위 별로 평가할 수 있도록 ‘학교생활기록 작성 및 관리 지침’ 개정 및 나이스(NEIS) 시스템 보완, 장비 구축과 실습실 환경 개선을 위해 ‘지방교육재정교부금법 시행령’ 개정을 통한 ‘NCS 교육과정 운영비 신설’, ‘교원자격검정령 시행규칙’ 개정을 통한 ‘전문교과 교원의 표시과목 재구조화’등이다(교육부, 2017).

실제로 특성화고에서는 NCS기반 교육과정의 도입을 준비하면서 학생과 교원들이 졸업 이후에 산업 현장에서 학생들이 수행하게 될 업무에 더욱 많은 관심을 갖고 취업 이후에 활용할 수 있는 직무능력을 갖추 수 있도록 하는 노력들이 진행되고 있다. 그러나 정부의 주도로 비교적 짧은 기간 동안 많은 변화를 만들어내고자 하면서 교과서 개발, 교원 연수, 장비와 시설 구축, 관련 제도 보완, 장기적인 교육 방향 설정 등에 대한 고민과 준비가 온전하게 이루어지지 못한 상황에서

일선 교사들이 맞닥뜨리고 있는 어려움과 문제점들에 대해 적극적으로 대응해야할 필요가 있다. 다음은 NCS기반 교육과정을 도입하여 운영하고 있는 다양한 전공의 특성화고 교원들이 제기하고 있는 사항들을 정리한 것이다.

첫째, 특정 직무에 대한 수행능력을 강조하는 교육과정을 운영하는 것에 대한 우려이다. NCS 기반 교육과정을 도입하면서 특성화고의 교육과정은 NCS에 제시된 역량의 습득과 자격의 취득에 초점이 맞추어지는 경향이 있다. 현재 상당수의 교원들은 훈련기관이 아닌 교육기관으로서 특성화고의 정체성을 어떻게 차별화해야할 것인가에 대해 고민하고 있다. 특성화고는 사회에 진출할 준비를 하는 과정 중에 있는 학생들에게 전문기술의 습득뿐만 아니라 평생학습의 토대가 될 수 있는 인지적 역량과 비인지적 역량 등을 기를 수 있는 기회를 제공할 필요가 있다. 또한 학교교육과정에서 ‘NCS에 제시된 구체적인 기술의 습득을 강조하는 것’과 ‘직업세계에서 유연하게 적응할 수 있는 폭넓은 역량을 갖추도록 하는 것’중에서 후자의 중요성을 더욱 강조하는 교원들은 교육과정이 전자에 초점을 맞출 경우 학생들이 학교에서 제한된 기술만을 습득하게 되고 사회생활을 시작한 이후에 진로를 변경하고자 할 때에 어려움을 겪게 될 수 있음을 우려한다(김지영 외, 2017).

둘째, NCS가 가지고 있는 한계에서 비롯되는 문제이다. 우선 동일한 직무라고 하더라도 직무의 내용은 기업 규모, 조직 특성, 근무 환경 등에 따라 업무의 범위와 수행 내용 등이 달라질 수 있다. NCS는 직무 내용이 기업 규모나 환경의 영향을 가장 적게 받으며 누가 일하더라도 동일한 결과물을 만들어낼 수 있는 직무에 가장 적합하다고 평가된다(문한나 외, 2016). NCS에는 주어진 여건이나 상황에 맞게 사고하고 판단하여 의사소통하고 문제를 해결하는 등에 필요한 능력을 일일이 기술하는 것이 불가능하다. 다시 말해서 NCS만을 가지고 교육하기에는 한계가 있는 직무 분야가 있다. 또한 NCS는 현재의 직무절차를 중심으로 기술되어 있기 때문에 미래에 도래할 직무를 예측하거나 준비하기 위해서는 별도의 작업이 필요하다. 다른 한편으로 현재 한국에서 개발되어 있는 NCS는 한 개의 직무에 대해 한 개의 NCS만 개발되어 있기 때문에 두 가지 이상의 직무가 융합된 과목은 NCS만을 활용해 교육을 실시하기가 어렵다.

셋째, NCS에 한 개의 수준을 부여하고 이에 맞추어 한 권의 NCS학습모듈을 개발하여 모든 학교와 교육훈련기관에 활용하도록 하는 것에서 발생하는 문제이다. 현재 NCS에는 능력단위별로 1단계부터 8단계 중에서 한 개의 수준이 부여되어 있고 학습모듈은 이에 따라 능력단위별로 한 권

이 개발되고 있다. NCS와 정합성을 갖도록 개발된 학습모듈은 특성화고, 마이스터고, 전문대학, 폴리텍대학 뿐만 아니라 4년제 대학과 공공·민간 교육훈련기관에서도 활용하고 있다. 그러나 한 가지 직무에 재직하고 있는 사람들의 수준은 신입기술자, 중급기술자, 고급기술자 등으로 나눌 수 있고 이들은 동일한 직무에 대해 서로 다른 지식과 역량이 필요할 것이다. 또한 입직준비자들의 수준도 학습기간이나 근무경력에 따라 다양할 수 있다. 특성화고에서는 기존에 개발된 학습모듈을 국가수준의 교육과정에 맞추어 재편집하여 실무과목 교과서로 활용하고 있는데 학습모듈의 수준이 해당 분야의 직무기술을 처음 배우는 학생들에게 적합하지 않은 사례들을 발견할 수 있다.

넷째, 산업체 현장 전문가들이 주축이 되어 직무내용을 기술한 NCS와 NCS학습모듈을 단위학교의 교육과정에 적용하면서 발생하는 문제이다. NCS와 NCS학습모듈은 산업체에서 수행되고 있는 업무내용을 중심으로 작성되었기 때문에 특성화고의 수업시수, 교육과정, 실습여건 등과 관련한 사항들을 충분히 고려하지 못하였다. NCS와 NCS학습모듈의 내용 중에는 특성화고 학생들에게 가르치기에 수준이 높거나, 학생들이 습득해야 할 필요가 있는 내용보다 범위가 넓거나, 학교에서 보유하고 있는 장비나 시설로는 실습이 불가능한 경우가 상당수 존재하고 있다. 이를 보완하기 위해 교원들이 교수·학습자료를 제작하거나 현장학습을 실시하기도 하지만 여기에도 한계가 있기 때문에 실무과목을 가르치는 데에는 상당한 어려움이 있다. 또한 NCS는 산업 현장에서의 직무수행절차를 중심으로 작성되어 있기 때문에 이것을 활용하여 재직자를 교육하고 관리하는 데에는 유용할 수 있지만, 해당 분야의 입직을 위해 준비해야 하는 학생들의 경우 NCS에 제시된 내용뿐만 아니라 이를 수행하기 위해 필요한 관련 지식, 배경 이론과 기초 실습 등을 충분히 익힐 수 있는 기회를 제공하는 것이 필요하다.

실무과목을 학교에서 가르칠 때 실습 여건이 충분하지 않은 사례는 다음과 같다. 농업 관련 실무과목의 경우 NCS 능력단위에서 다루는 작물의 종류만 10종류가 넘고 제대로 학습하기 위해서는 방대한 실습장이 필요하며 학습모듈의 내용에 적합한 다양한 실습장비가 구비되어야 하는데 이는 거의 불가능에 가깝다. 수산·해운 교과군의 NCS 교육과정 및 실무과목의 교육내용은 실습용 선박이 반드시 필요하기 때문에 선박이 없는 학교의 경우 교육과정을 운영하는 것에 한계가 있다. 전자부품생산과 같은 실무과목은 학습모듈의 실습내용이 현장의 직무내용을 매뉴얼 형태로 제공 하고 있어 학교 실습실에서는 추상적인 접근만 가능하다. ‘생산 장비 관리하기’, ‘설비 유지

보수하기’, ‘자재 보관 관리하기’등과 같은 능력단위요소들은 학교 현장에서 이론교육은 실시할 수 있으나 실습은 피상적인 교육만 이루어질 수밖에 없다(김지영 외, 2017).

다섯째, NCS기반 교육과정을 운영하는 학교유형별 또는 훈련기관별로 동일한 학습목표와 교재를 활용하기 때문에 교육과정의 다양화와 차별화가 감소할 가능성에 대한 우려이다. 동일한 학습목표와 교재를 활용하는 학교와 훈련기관의 교육과정은 서로 유사해지는 경향이 발생할 수 있다. 현재 특성화고와 전문대학에 제공되고 있는 NCS기반 교육과정 편성 방법과 절차 또한 상당히 유사하다. 과거에 전문계고에서 특성화 사업이 진행될 때에는 학교에서 운영되는 교육과정의 내용이 다양화되는 경향이 있었다. 따라서 고등학교 단계에서의 학교별 교육과정과 학교급이 상승함에 따라 교육과정을 어떻게 차별화하여 운영할 것인가에 대한 고려가 필요하다. 현재 교육훈련기관별 교육과정의 차별화는 학교와 기관에서 알아서 수행하고 있는 실정이다. 물론 NCS에서 정의하지 않은 부분을 학교의 의지에 따라 학교교육과정에 충분히 반영할 수 있다. 이때 NCS에서 도출된 능력단위를 ‘수정’할 수 있도록 한다면 어느 정도까지 수정을 허용할 것인가의 문제가 논의될 필요가 있다(최동선 외, 2014).

여섯째, NCS기반 교육과정에 적합한 평가의 문제에 대해 생각해볼 수 있다. NCS기반 교육과정에서는 ‘무엇을 알고 있는가’에서 ‘무엇을 할 수 있는가’로 교육의 강조점이 이동하면서 수행평가(performance evaluation)가 강조되고 있다. 이와 관련하여 구체적인 평가방법이 고안되고 이것이 실행되지 않는다면 새로운 교육과정의 도입으로 인한 효과를 기대하기 어려울 것이다(최동선 외, 2014). 교육과정의 설계뿐만 아니라 교육과정의 적용과 교육과정의 달성에 대한 평가도 중요하다(다구마 미호, 2017). 수업에서 학습목표의 달성 정도를 객관적인 척도로 측정할 수 있는 평가기준과 방법에 대한 연구가 지속적으로 수행될 필요가 있다. 아울러 ‘한국형 국가역량체계’(KQF: Korean Qualifications Framework)의 구축이 추진되고 있는 상황에서 특성화고등학교 졸업생들의 교육성취를 일정 수준 이상으로 달성할 수 있도록 하는 질 관리 방안에 대한 논의가 필요하다.

일곱째, NCS기반 교육과정을 도입하기 위해서는 단위학교 운영 전반에 대한 변화가 요구되고 이를 위해서는 좀 더 긴 시간 동안 체계적으로 준비되어야 한다. 기존에 운영해왔던 교육과정을 새로운 방향으로 전환하는 NCS기반 교육과정을 운영하기 위해서는 학생 모집, 교원 연수와 수급,

교과서와 교육과정에 대한 분석과 편성, 실습실 구축, 산학 협력 등에 대한 고려가 필요하다. 우선 산업현장에서 직접 활용되는 직무수행능력을 학교에서 가르치기 위해서는 중학교에서부터 자신의 진로에 대해 충분히 고민하고 해당 분야에 대한 입직을 희망하는 학생들을 모집하는 것이 학생들의 미래와 교사의 수업운영에 도움이 될 것이다. 특정 직무에 관심이 없는 학생들은 수업에 흥미를 갖거나 적극적으로 참여하지 않을 것이기 때문이다.

또한 새로운 교육과정에서는 전공 관련 산업 동향과 지역 산업 현황 등을 분석하여 인력양성 유형을 설정하고 현장실무 내용이 기술된 교과서를 활용해야하기 때문에 교원들이 새로운 지식과 기술을 배우고 익숙하지 않은 내용을 파악하는 데에 어려움을 겪고 있다. 특히 국·공립학교의 전문교과 교원들 중 다수는 대학을 졸업하고 임용시험에 합격하여 산업 현장의 실무 경험이 없는 경우가 많다. 실무과목을 가르쳐야하는 기존의 전문교과 교원들에게는 해당 직무에 대한 현장경험을 충분히 익힐 수 있는 연수뿐만 아니라 학생들의 수준, 학교의 장비와 시설, 지역 산업체의 요구 등에 맞추어 교육과정을 편성하고 교수·학습자료를 제작할 수 있는 역량에 대한 교육이 선행되어야 할 것이다(김지영 외, 2017).

한편 교육부에서는 NCS에 제시된 직업기초능력 10개 영역에 대해 특성화고에서 보통교과 수업을 통해 자율적으로 육성하도록 요구하고 있다. 그러나 보통교과의 교원들은 직업기초능력을 구성하고 있는 세부 내용이나 이를 가르치는 방법에 대해 별도로 연수를 받은 경험이 없기 때문에 이를 다루는 데에 한계가 있을 수 있다. 또한 현재 특성화고에서 직업기초능력에 대해 교육하는 방법에 대한 기준이 없기 때문에 학교별로 상당한 편차가 발생할 수 있다.

Ⅲ. NCS기반 교육과정 개발과 적용의 개선 방향

교육부에서는 중등단계에서의 직업교육 방향을 실무능력 중심으로 전환시키려는 목표를 가지고 기존의 교육과정을 보완하고 개선하여 NCS기반 교육과정을 개발하였다. 그렇지만 비교적 짧은 기간 동안 학교교육과정에 대한 이해가 충분하지 않은 산업 현장 전문가들이 주축이 되어 개발한 NCS와 NCS학습모듈을 학습목표와 교과서로 설정하여 단위학교에 적용하고 있는 과정에서 보

완해 나아가야할 사항들도 드러나고 있다. 새로운 교육과정을 개발하여 선택적으로 실무과목 일부를 우선 적용하고 있는 단계에서 발생하고 있는 문제점들을 토대로 다음과 같은 개선 방향을 제안할 수 있다.

첫째, 특성화고등학교의 경우 교육과 훈련이라는 경계에서 고등학생들의 직업교육에 대한 정체성 확립이 필요하다. 특성화고의 NCS기반 교육과정은 학교에서 양성하고자 하는 인력 유형에 따라 세분화된 직무에 대한 자격의 취득 또는 직무능력의 습득을 목표로 하고 있다. 먼저 중등 직업교육과정을 통해 ‘특정한 직무를 수행할 수 있는 기술을 갖추 수 있도록 훈련하는 것’과 ‘다양한 직무에 적용할 수 있는 일반적인 역량을 갖추 수 있도록 교육하는 것’ 사이에서 무엇을 더욱 강조해야 하는가에 대한 논의와 고민이 필요하다(임언 외, 2017). 아울러 이에 대한 의사결정에 기초하여 보통교과에 대한 학업능력, 직업기초능력과 직무수행능력을 조화롭게 운영하는 방안에도 대해서도 계속해서 발전시켜나갈 필요가 있다. 특성화고 학생들의 경우 고등학교에서의 학습이 자신의 삶에서 경험하게 되는 형식교육(formal education)의 마지막 단계가 될 수도 있기 때문에 직장생활, 진로설계, 경력관리뿐만 아니라 삶을 주도적으로 영위해나갈 수 있는 능력 등을 길러주는 것에 대해서도 교육과정에 포함해야할 필요가 있다.

둘째, 특성화고 교육과정에 적용하는 NCS는 특성화고 학생들이 입직하는 단계에서 요구되는 업무에 적합도록 수준을 조정할 필요가 있다. 이와 동시에 실무과목 교과서도 특성화고 학생들의 수준, 학교교육과정에 적합한 수업시수, 학교에서 활용이 가능한 장비와 시설, 산업 현장에서 특성화고 졸업생들에게 요구되는 직무 내용과 NCS기반 자격 등을 고려하여 학교에서 교육이 가능한 범위에 포함되도록 개선될 필요가 있다. 그리고 장기적으로 모든 전문교과Ⅱ에 일괄적으로 NCS를 적용하기보다는 NCS를 적용하기에 적절한 분야를 선별하여 적용하는 것이 필요할 것으로 생각된다. 예를 들어, 교육내용 중에서 컴퓨터그래픽 프로그램을 활용해 새로운 아이디어로 디자인을 하거나, 다양한 요구를 주장하는 사람들에게 서비스를 제공하거나, 장비를 관리하면서 예측할 수 없는 문제들을 해결해야하는 경우 등에는 NCS만을 가지고 교육하기에 충분하지 않다. 한편 현재의 NCS는 한 개의 세분류 안에서 특성화고 학생들이 학습하기에 적합한 2~3수준의 내용을 선택하면 이것이 일부 능력단위에 해당되기 때문에 한 개의 NCS 세분류에 포함되는 모든 직무내용을 학습하기가 어렵다. 그리고 학습모듈이 학교의 여건보다 산업체 시설에 맞게 개발되어 있기

때문에 직무분야에 따라 특성화고등학교의 상황을 고려한 별도의 교재를 개발할 필요가 있다.

셋째, 직업기초능력에 대한 체계적인 교육과정의 제시가 필요하다. 현재 직업기초능력 영역은 단위학교에서 보통교과를 가르칠 때에 직업기초능력을 자율적으로 포함하도록 안내하고 있다. 이와 관련하여 특성화고에서 보통교과와 직업기초능력을 어떻게 연계할 것인가에 대한 구체적인 기준과 운영 사례의 제시가 필요할 것으로 생각된다. 또한 현재 제시되어 있는 10가지 직업기초능력 중에서 인력유형과 직무내용에 따라 더욱 강조되어야 할 직업기초능력을 제시하는 것도 필요할 것이다. 현재는 학교에서 임의로 보통교과의 내용을 분석하고 학생들에게 필요한 직업기초능력을 연계하고 있기 때문에 각 학교의 교육과정 운영 방침과 보통교과 교원의 역량과 노력에 따라 학교별로 편차가 발생할 수 있다. 또한 특성화고에서 NCS는 전문교과 교사들만이 담당해야 하는 것으로 생각하는 경향이 있으므로 모든 교사의 수업에서 직업기초능력이 다루어질 수 있다는 생각을 갖도록 할 필요가 있다.

넷째, 학교의 교육목표와 인력양성유형에 따라 교육과정을 다양화하고 차별화할 수 있도록 교육과정을 자유롭게 편성·운영할 수 있는 범위에 대해 논의할 필요가 있다. 현재 특성화고의 NCS 기반 교육과정은 학교에서 'NCS에 기반하여 필요에 따라 NCS능력단위 중에서 일부를 선택하여 실무과목을 운영'하거나 'NCS에 기반하여 시·도교육청이 정하는 지침에 따라 새로운 실무과목을 개설'할 수 있도록 허용하고 있다. 학교교육과정에서 NCS에 포함되지 않은 교육내용의 제시, 이질적인 직무의 융합, 기술의 변화 속도가 빠른 직무분야의 도입 등에 있어서 자율성이 필요할 수 있을 것이다. 예를 들어, IT와 같이 빠른 속도로 변화하는 산업 분야의 경우 NCS와 NCS학습מוד의 개발이 승인되고 결과물을 활용할 수 있을 때까지 소요되는 시간보다 더 신속하게 학교에서 새로운 기술을 교육과정에 반영해야 할 필요가 발생할 수 있다. 이와 같이 NCS에 포함되지 않은 내용을 교육과정에 적용할 수 있고 필요시 지원을 받을 수 있어야 할 것이다.

다섯째, NCS기반 교육과정에 적합한 평가기준, 평가방법 및 평가결과의 질을 관리할 수 있는 정교한 방안의 구축이 필요하다. '무엇을 할 수 있는가'에 대한 평가기준을 제시하고 평가자에 관계없이 동일한 기준이 유지될 수 있도록 하는 것은 무척 어려운 일이다. 특성화고에서는 기존에 운영되었던 성취평가제가 NCS기반 교육과정이 도입된 이후에도 운영되고 있는데 이를 계속해서 발전시켜나가는 것이 필요하다. 현재 NCS학습מוד에 제시되어 있는 평가방법은 학습מוד을 집필

한 산업체 전문가들이 선정한 경우가 대다수이기 때문에 학교 현장에 적합하지 않다는 의견이 제기되는 사례들이 있다. 특성화고의 교육환경에 적합하게 학습모듈을 재구조화하게 될 경우 평가방법에 대한 보완도 필요할 것이다. 또한 어떤 학교에서 교육을 받더라도 동일한 내용을 배웠을 경우에는 학생들이 일정 수준 이상의 직무수행능력을 갖추 수 있도록 평가결과의 질을 관리하는 것도 반드시 필요한 부분이다. 이를 위해서는 특성화고 학생들이 학교에 입학해서 졸업할 때까지 얼마만큼의 역량을 갖추도록 할 것인지 목표를 세우고 이에 대한 달성을 지원할 수 있는 체계를 구축해야 할 것이다.

여섯째, 특성화고 교원의 연수와 교원 양성체계에 대한 변화가 필요하다. 특성화고 전문교과 교원들은 산업현장에서 근무한 경험이 없이 임용시험을 통해 교사생활을 시작한 경우가 많다. 이러한 교사들이 학생들에게 산업 현장에서 실제로 수행되고 있는 직무내용을 가르치는 것에는 어려움이 있다. 이러한 교원들이 산업 현장에 대해 이해하고 NCS기반 교육과정을 적용할 수 있도록 지원이 필요하다. 전문교과 교원을 연수할 때에는 구체적인 직무 내용을 교육받을 수 있도록 전공 또는 기준학과별 연수가 실시될 필요가 있다. 또한 전문교과 교원의 양성과정에서 현장실습을 포함하는 방안과 산업현장 경력이 있는 전문가들의 수업참여를 확대하는 방안이 논의될 수 있다. 아울러 보통교과 교원들에게도 교과와 내용뿐만 아니라 졸업 후 직업세계에 진입하게 될 학생들에게 필요한 직업기초능력에 대해 파악하고 이를 교육할 수 있는 역량을 갖추 수 있도록 지원할 필요가 있다.

일곱째, 교원에 대한 교육과정 편성·운영, 교수·학습방법과 교수·학습 자료제작 등을 위한 지원이 필요하다. 현재 학교 현장에서는 학생들의 취업목표, 학교에서 보유하고 있는 자원과 산업계의 요구에 맞추어 인력양성유형을 어떻게 설정할 것인가, 학교 상황에 적합하게 교육과정을 어떻게 편성할 것인가, ‘직무능력’을 어떻게 가르치는 것이 효과적이고 효율적일 것인가, 새로운 교수·학습자료를 어떻게 제작하고 수집할 것인가, 새로운 장비와 시설을 어떻게 구축할 것인가, 현장실습을 어떻게 운영할 것인가 등에 대한 고민이 진행되고 있다.

현재는 실무과목에 대한 교육자료가 부족한 상황이므로 교사용 지도서, 직무별 워크북(workbook), 다양한 자료와 학습보조도구 등을 개발해 제공할 필요가 있다. 산학겸임교사, 명장, 협약업체 관계자 등이 수업운영에 참여할 수 있도록 여건을 조성하고 제도를 보완하는 것도 추진

할 수 있을 것이다. 기자재 구입 및 실습실 구축과 관련하여 고가의 장비, 기기와 소프트웨어 구입 시 교육부와 기업의 ‘MOU 체결’ 또는 시도교육청별 ‘공동구매’를 통한 비용 절감이 이루어질 수 있을 것으로 생각된다. 또한 ‘폐업’, ‘이전’, ‘장비교체’를 하는 업체로부터 미리 신고를 받아 ‘장비’와 ‘시설’을 재활용하는 방안도 생각해볼 수 있다.

여덟째, 새로운 교육과정에 대한 다양한 의견과 요구사항들을 수렴을 하여 제도를 보완해나가는 것이 필요하다. 우선 NCS 개선, NCS 개선에 따른 실무과목 교과서 보완, 자격제도 개편, 나이스 시스템 개편 등 일련의 과정들에 대하여 교육부, 고용노동부와 한국산업인력공단 등에서 변경 내용과 일정 등을 조율할 때에 특성화고의 입장을 반영하고 결정된 사항에 대해서는 이를 사전에 공지하는 것이 필요하다. 예를 들어, 2016년 7월에 ‘NCS 개선’결과와 ‘NCS기반 자격’이 발표되었으나 특성화고에서 이를 미리 알지 못했기 때문에 교육과정 운영에 상당한 혼선이 있었다. 또한 실무과목 운영 시에 탄력적 시수 도입이 필요하다. 일부 실무과목은 내용이 방대하고 수준이 높아 학교의 교육환경과 학생들의 수준을 고려하여 수업내용을 선택하고 시수를 확보하는 것에 어려움이 있다. 한편 국가수준 교육과정, 과정평가형 자격, 공공기관 취업을 위해 학습해야하는 내용들이 상충하는 경우가 있는데 이를 체계화할 필요 있다. 특성화고 학생들이 지원하는 공무원 시험은 여전히 NCS가 아닌 국어, 역사와 외국어 과목들로 구성되어 있다.

아홉째, 학교, 산업체와 국가기관의 연계를 확대하는 것이 필요하다. 특성화고등학교는 국가의 산업발전 전략에 따른 인력수요에 영향을 받게 된다. 그리고 특성화고 졸업생들은 산업 현장의 일선에서 가장 토대가 되는 업무를 수행하게 될 가능성이 높다. 따라서 특성화고에서 인력양성유형을 설정하고 교육과정을 편성할 때에 관련 산업의 발전동향, 지역산업 현황, 국가인력수요전망 등을 정확하게 파악할 수 있도록 관련 기관들로부터 취합된 정보를 매년 제공받을 수 있고, 각 학교의 인력양성 계획에 대해서도 국가에서 파악할 수 있는 체계를 구축할 필요가 있다. 아울러 산업의 가장 기반이 되는 업무를 정확하고 안전하게 수행할 수 있는 인력양성을 위해 교육과정의 운영, 학생의 현장실습, 교원의 연수, 학교의 장비와 시설 구축 등을 지원받을 수 있도록 학교, 시도교육청, 산업체와 국가기관이 유기적으로 협력할 수 있는 체계를 발전시켜나가는 것이 필요하다.

참고문헌

- 교육부(2016). 「2015 개정 교육과정」 질의·응답 자료, 교육부 교육과정정책과.
- _____(2017). 2017년도 NCS기반 교육과정 정책 안내, 교육부 직업교육정책과.
- 김미란·김지영·정지운·김성태·구정모·김명규(2017). 『NCS제도의 경제적 파급효과』, 경제·인문사회연구회.
- 김지영·이민욱·나현미(2015). 『NCS 학습모듈 활용 지원 사업』, 한국직업능력개발원.
- 김지영·김인엽·문한나(2017). 『NCS기반 교육과정 정책연구학교 운영 사업』, 한국직업능력개발원.
- 다구마 미호(2017). OECD Future of Education and Skills 2030 Project, 2017 Global HR Forum 발표자료.
- 문한나·김대영·김지영·이민욱·현지훈(2016). 『주요 국가 NCS 제도 관련 정책적 발전 동향 분석』, 한국직업능력개발원.
- 이용순·박동열·최동선·옥준필·김태민·정한택·백경선(2012). 『특성화고 전문교육 강화를 위한 초·중등학교 교육과정 개정 시안 개발 연구』, 한국직업능력개발원.
- 임언·이수정·윤형한·정혜령(2017). 고교 직업교육 목적에 대한 교사의 인식 차이와 관련 요인, 직업교육연구, 36(2), 1-22.
- 장명희·이용순·김선태·옥준필·최동선·박동열·이지윤·이병욱·이광호·백경선·오승균(2014a). 『NCS기반 고교 직업교육과정 총론 개발 연구』, 교육부·서울특별시교육청·한국직업능력개발원.
- 장명희·이용순·김선태·옥준필·최동선·박동열·이지윤·이병욱·이광호·백경선·오승균(2014b). 『NCS기반 고교 직업교육 교과교육과정 개발 방향』, 교육부·서울특별시교육청·한국직업능력개발원.
- 전종호·김대영·추연우(2014). 『국가직무능력표준(NCS) 기반 직업교육과정의 학습성과 표기 방안』, 한국직업능력개발원.
- 최동선·김상진·김선태·나현미·변숙영·옥준필·이남철·이영민·정향진·홍선이(2015). 『국가직무능력표준(NCS) 기반 고교 직업교육 교과교육과정 개발 연구』, 교육부·서울특별시교육청·한국직업능력개발원.
- 최동선·정향진·이민욱·문한나·현지훈·추연우(2014). 『국가직무능력표준(NCS) 학습모듈 활용 방안 연구』, 한국직업능력개발원.

사람이 희망입니다.

전문대학 교육현장의 NCS 기반 교육과정

김덕영 부천대학교 교수 / 한국전문대학교육협의회

I. 들어가며

2017년 현재 전국에는 137개의 전문대학이 「고등교육법」에 명시된 전문직업인 양성이라는 가치 실현을 목표로 운영되고 있다. 국공립 8개교, 사립 129개교, 학과 수 6,104개, 학생 수 69만 7천여 명(교육통계, 2016)으로 고등직업교육기관으로서의 핵심적인 위상을 갖고 있으며, 산업 현장에서 요구하는 실무중심의 교육을 위해 노력하고 있다.

이러한 노력의 최근 이슈엔 NCS 기반 교육과정이 있다는 것을 전문대학人이라면 아마 부인할 수 없는 사실일 것이다. 비교과라도 NCS를 일부 교육과정에 적용하고 있는 일반대학이 13개에 불과한 것(이영민 외, 2016)과 비교하면 전문대학은 거의 모든 대학이 교육과정을 NCS 기반으로 운영하고 있다. 그 이유는 여러 가지가 있겠지만 어찌 보면 그동안 지속적으로 전문대학이 사회로부터 요구받았던 직업교육의 현장성과 일반대학과의 차별성, 즉 전문대학 자신의 정체성을 보여줄 유용한 도구가 NCS가 될 것이라 여기기 때문일 것이다. 그런데 이 유용한 도구가 실제 손에 쥐고 사용하기가 꽤 어려운듯하다. 전문대학의 교육현장 여기저기서 이미 NCS 기반 교육과정을 운영하면서도 이에 대한 호불호가 나뉘는 모습을 볼 수 있기 때문이다. 아래는 지난해 3월에 실린 한 일간지의 기사 중 일부를 발췌한 것이다.

3월, 신학기를 앞두고 각 전문대학 교수들 사이에서는 일대 혼란이 ‘소리 없이’ 벌어졌다. ‘NCS 교육과정을 적용한 강의계획서’를 제출해야 하기 때문이다. NCS 교육과정을 적용한 수업계획서는 종전의 수업계획서와는 판판이다. 모든 강의 내용을 국가능력표준 사이트(ncs.go.kr)에 제시되어 있는 ‘NCS 능력단위’를 활용해 작성해야 한다. 사이트에 들어가면 총 24개 대분류에 80개 중분류, 238개 소분류, 887개 세분류 등 4분류로 나뉘어 있다. 예를 들어 자신이 이번 학기에 가르치는 과목이 ‘지역사회분석’이라면 이렇게 해야 한다. 이 사이트에 들어가 ‘07. 사회복지·종교’라는 대분류를 선택한 다음 ‘01. 사회복지’라는 중분류, 다시 ‘01. 사회복지정책’이라는 소분류를 찾아 다시 ‘01. 사회복지개발’을 클릭하면 비로소 ‘능력단위’라는 이름으로 지역사회분석이라는 항목이 나타난다. 또다시 이 능력단위는 ‘환경분석’, NCS 학습모듈, 그리고 평생 경력개발경로, 훈련기준(시안), 출제기준(시안)으로 나뉘어 있다. ‘NCS를 적용한 강의계획서’는 이 직무능력표준에 따라 작성해야 한다. 계획서는 능력단위를 기준으로 ‘이 강의를 들은 학생은 무엇무엇을 할 수 있다’는 형식으로 써야 한다.

이 신문기사의 내용은 학기 초의 모습만을 담고 있으나 학기 중, 학기 말, 심지어는 방학까지도 이 새로운 방식의 교육과정 때문에 벌어지는 교육현장의 모습은 아직 혼란이 가시지 않은 상태이다. 과연 전문대학 교육현장에 적용된 NCS 기반 교육과정이 무엇이 길래 몇 년째 이러한 혼란이 가라앉지 않고 있는 것일까? 국가 차원에서의 NCS 도입 배경과 목적 등은 이미 여러 문헌을 통해 알려져 있다. 본 글에서는 전문대학 교육현장에 NCS가 본격적으로 도입되어 교육과정이 개편·개발된 시기적 상황과 현재의 운영 모습을 순차적으로 다루었다. 특히, 운영 현황에서는 2017년 9월에 NCS 기반 교과목을 가르쳐 본 경험이 있는 전국의 전문대학 교수들을 대상으로 실시한 설문을 일부 실었다.

Ⅱ. NCS 기반 교육과정 도입

‘NCS(National Competency Standard, NCS) 기반 교육과정’이란 국가와 산업계가 주도하여 개발·인증·고시한 국가직무능력표준을 대학의 교육과정에 반영하여 현장에서 요구되는 지식·기술·소양을 교수학습하고 현장 직무수행능력을 갖추 수 있도록 한 것이다(정향진, 2013). NCS 기반 교육과정이 1995년부터 전문대학에 적용되어온 현장 수요 중심의 주문식 교육과정, 2000년경부터 적용되어온 DACUM식 교육과정과 비교하여 가장 큰 차이점은 산업 현장의 직무수요를 체계적으로 분석함으로써 ‘일·교육훈련·자격’을 일원화하여 사회와 산업 현장에서 요구

하는 인력을 양성·활용·평가하는 총체적 교육시스템이 마련되었다는 점이다(정향진, 2013; 주인중·조정운·임경범, 2010).

물론 2013년 정부의 핵심 국정과제에 NCS가 포함되어 통합개발을 시작하기 전에도 직업과 관련된 표준체계가 있었다. 국가직업능력표준(National Occupational Standard, NOS)과 국가직무능력표준(Korean Skill Standard, KSS)이 그것이다. 1999년 국무조정실에서 자격제도 규제 개혁의 일환으로 국가직업능력표준의 조기개발·보급을 제시한 후, 2000년 노사정 합의에 따라 2002년부터 고용노동부와 한국산업인력공단이 NOS를, 교육부와 한국직업능력개발원이 KSS를 개발하게 되었다. 지금의 NCS와 유사하게 각각의 ‘표준’은 교육 및 훈련과정의 개발·운영, 자격 종목의 개발 및 현장성 강화 등에 활용할 수 있다는 것이 주요 내용이었다. 그러나 두 표준체계의 차이가 거의 없고 오히려 현장에서 혼란이 가중된다는 판단하에 교육부, 고용노동부 간 장기간의 협의를 진행되었고, 한국산업인력공단과 한국직업능력개발원이 대리전 양상으로 치열한 논쟁을 거친 후 ‘국가직무능력표준 일원화 TF’가 2009년에 생겨나고 통합된 표준, 즉 국가직무능력표준, NCS가 개발되기 시작한 것이다.

NCS가 개발되면서 전문대학의 교육과정에 적용된 초기사례는 다음과 같다. 신구대학교 환경조경과는 2008년부터 한국직업능력개발원과 공동으로 신규교육과정을 개발하였고, 이후 계명문화대학교, 동의과학대학교, 백석문화대학교, 부천대학교, 수성대학교는 산업수요맞춤형 교육과정 운영사업(교육부·한국전문대학교육협의회, 2011)을 통해 각각 섬유분야, 컴퓨터분야, 기계분야, 전자분야, 대인서비스분야의 교육과정을 NCS 기반으로 구성하여 시범운영하였다. 이때부터 교육부(당시 교육과학기술부)는 일-교육-자격의 연계를 위해 고용부와 협의하여 국가직무능력표준 등 기준을 충족하는 교육을 이수한 자에게 별도의 검정(시험) 없이 국가자격을 부여하는 ‘과정 이수형’ 자격제도의 추진을 검토하였다(교육부, 2011). 이후 한국전문대학교육협의회를 비롯한 몇몇 기관에서는 교원을 대상으로 하는 연수 프로그램을 통해 국가직무능력표준을 활용한 교육과정 개편, 개발 방법을 보급하기 시작했다. 이후 본격적으로 전문대학에 NCS가 도입되기 시작한 것은 2014년 특성화 전문대학 육성 사업이 시작되면서부터이다.

1. '사업' 중심의 고등직업교육 정책

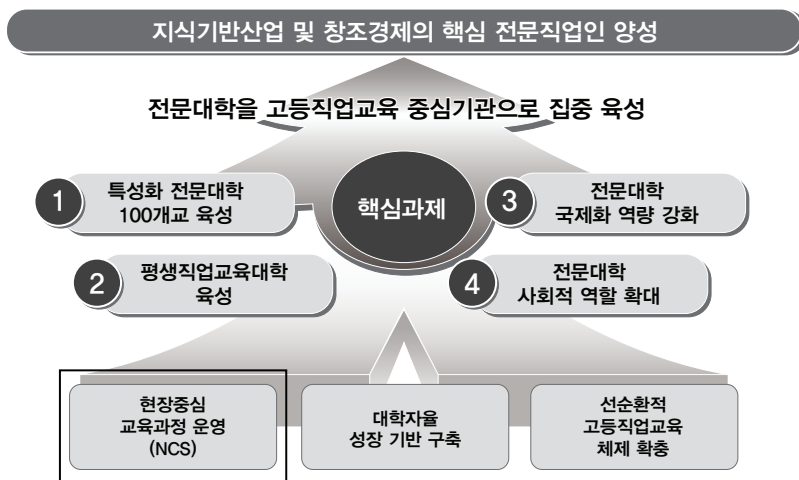
전문대학 관련 주요 정책은 1996년 2차 교육개혁 방안의 한 분야로 발표된 '신직업교육체제 구축 방안'부터 활발하게 수립·시행되었으며, 또한, 1997년부터는 기존의 일반재정지원 이외에 평가를 통하여 차등 지원하는 '전문대학 특수목적 재정지원 사업'들을 추진하였다. ① 우수 산업연구조육 지원 사업(1997~2003년), ② 전문대학 특성화 프로그램 지원 사업(1997~2003년), ③ 우수 산학협동 거점대학 지원 사업(1998~2003년), ④ 전문대학 구조조정 지원 사업(1999~2003년), ⑤ 주문식 교육과정 지원 사업(1999~2003년), ⑥ 향토산업 기반 거점 전문대학 지원 사업(1999~2003년), ⑦ 실업계 고등학교 연계교육 지원 사업(1999~2003년) 등이 그것이다(정철영 외, 2013).

이러한 사업들은 직업교육에 대한 본질적 성찰과 정책이 누락된 채 정부가 재정적인 지원을 통해 전문대학들의 교육 생산성 및 효과성을 제고하기 위해 학교 자체의 구조조정을 유도하고자 한 것으로 볼 수 있다.

2000년대 들어서는 2004년부터 2008년까지 실시된 특성화사업(SCK 사업과는 다름)과 2006년까지 실시된 주문식 교육과정 지원 사업이 대표적인 것이다. 전문대학 특성화와 관련된 특성화사업은 각 대학 자체의 장·단기 발전 계획에 의한 학교별·계열별 특성화를 추진하고 학교별로 비교우위를 갖춘 질 좋은 직업교육 프로그램을 집중 육성하여 직업교육의 내실화·전문화를 유도하는 데 목적이 있었으며, 주문식 교육과정 지원 사업은 산학협력과 연계되어 추진된 교육사업이라 할 수 있었다. 이렇게 지역 산업 연계 및 산학협동을 강조한 모습은 2012년부터 실시된 산학협력선도 전문대학 육성 사업(LINC)으로 연결되기도 했다.

이후 2013년에는 전문대학에 실시되던 각종 사업들이 크게 특성화 전문대학 육성 사업(이하 특성화사업)과 LINC 사업으로 묶여졌으며, 그중 특성화사업이 전문대학을 고등직업교육의 중심기관으로 집중 육성한다는 목표를 두고 교육부에서 실시한 전문대학용 사업이었다. 그러나 일선 대학에서는 대학의 강점 부각과 지역특성에 부합하는 특성화 유도라는 좋은 목적에도 불구하고 대학 구조개혁을 위한 정원 감축, 낮선 NCS의 도입 등이 큰 부담으로 느껴졌다. 2014년 78개교 선정을 시작으로 2018년 100개교까지 확장·지원한다는 계획으로 출발했으며 여기에 NCS 기반 교육과정은 핵심 추진 사항이었다. 2017년 현재 83개의 대학이 참여 중에 있다.

그림 1. 특성화 전문대학 육성 사업 목표



출처: 교육부(2015).

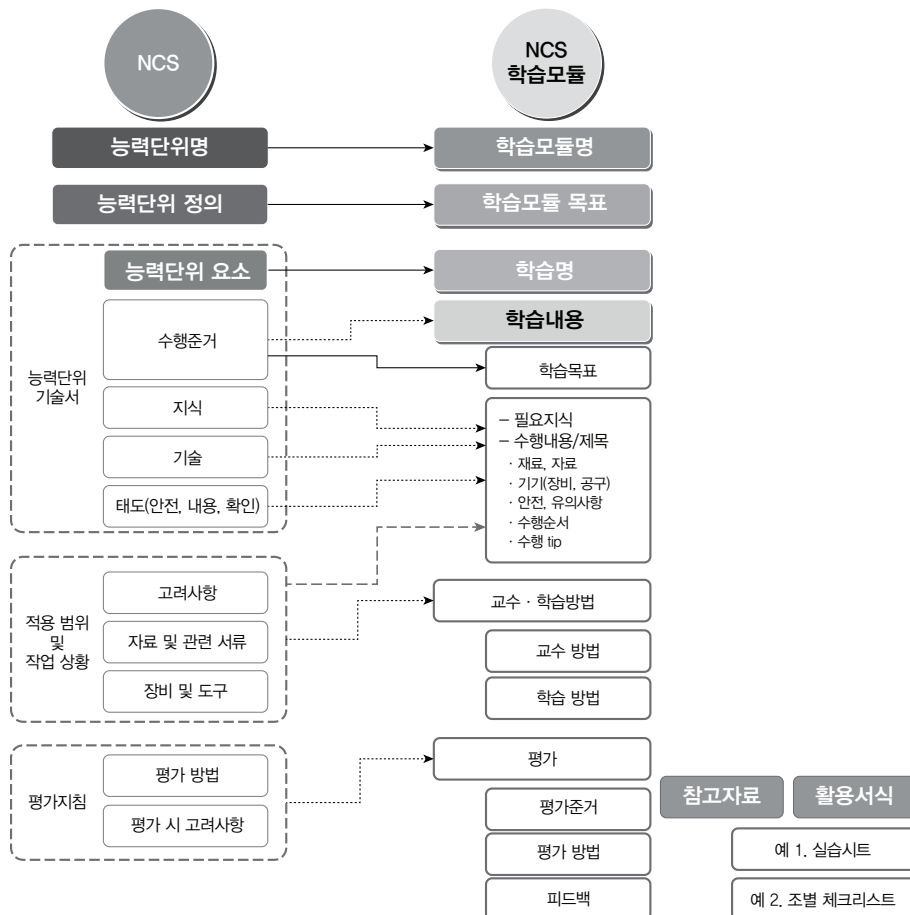
[그림 1]에서 볼 수 있듯이 특성화사업은 시작 초기에 NCS 기반 교육과정의 추진이 핵심을 이루었다. 범정부 차원의 ‘능력중심사회’ 추진의 근간에 NCS가 있었던 것이다. 전문대학의 교육현장에서 NCS 기반의 교육과정은 단순히 직무관련 전공지식과 스킬을 이해하는 것이 아니라 적용 수준으로 역량을 향상시킨다는 점에서 기존 교육과정과의 차별화를 추구했으며, NCS 기반 교육과정 개발절차에 따라 각 학과의 기존 전공 교과목들이 신규 도출되거나 폐지되었다.

[그림 2]는 NCS를 교육과정으로 개편·개발하기 위한 체계도이다. 여기서 ‘학습모듈’은 능력단위를 교육훈련에서 학습할 수 있도록 구성된 교수·학습자료라 할 수 있다. 직업세계의 직무를 분석한 표준안이 교육으로 변환될 때 가장 중요한 핵심 요소라 할 수 있다. 그러나 아쉽게도 NCS와 동시에 추진된 학습모듈의 개발은 오히려 많은 문제점을 불러일으켰다. NCS 자체의 검증에 충분한 시간과 경험이 쌓이지 않은 상태에서 이루어진 학습모듈 개발은 대학 현장에서 활용하기에 많은 어려움을 동시에 내포하고 있었던 것이다. 특성화사업 초기의 학습모듈 활용의 의무성이 사업의 중기로 넘어가면서 많이 완화되었던 이유가 그것이다. 직업인으로서 기본적인 소양교육을

위한 직업기초능력에 대한 교육도 마찬가지였다. NCS 기반 교육의 두 개의 큰 축 중 하나인 직업기초능력은 이전까지 전공교육 안에 잠재적으로 내재된 상태에서 바깥으로 분리된 모습이었으며, 이에 대한 학습자료나 교수법이 전무한 상태였다.

이러한 이유로 대학의 교육현장에서는 NCS를 기반으로 하는 학습내용, 교수법, 학생 평가 등 교육 전반에 있어 여러 가지 실험적인 방법들이 나타나고 없어지는 혼란을 고스란히 감내해야 했다.

그림 2. NCS와 학습모듈 매칭(NCS 가이드라인 개정판)



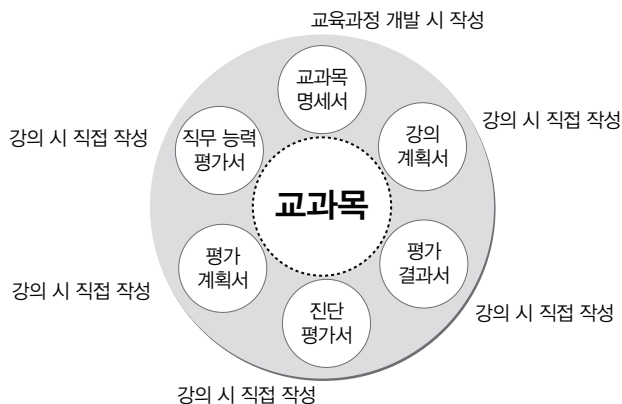
출처: 한국연구재단(2015).

결국 NCS 기반 교육이란 [그림 2]에서와 같은 학습모듈을 통해 전공 교과목을 이루고, 전공 교과목들과 직업기초능력을 합쳐 학과의 인재 양성 유형에 맞게 학생 개개인의 역량을 온전한 직무수행에 이르도록 향상함을 목표로 한다.

NCS의 수행준거가 학습모듈의 내용으로, 적용 범위 및 작업 상황이 교수학습방법으로, 평가 지침이 평가준거 및 방법으로 변환되어 ‘교과목명세서’라는 문서로 남겨지는 것이다. 또한, 학생 평가도 과목 담당 교수 이외에 기업관계자의 평가도 함께 유도하고, 방법도 두 가지 이상을 권유하는 등 이와 관련된 평가계획서와 평가결과서, 진단평가서 등을 작성하게 되었다.

이렇게 전공과목과 직업기초과목의 학습을 통해 길러진 학생들의 역량은 ‘직무 능력 성취도’라는 개념으로 직무 능력 평가서에 기록되게 된다. 이러한 일련의 문서화 작업이 대학 교육현장에 적용되었다. 다음 그림은 NCS 기반 교육과정이 도입되면서 새롭게 나타난 문서들이다. 일부 대학에서는 NCS 기반 교과목의 운영뿐만 아니라 일반 교과목으로까지 확대·실시하고 있다.

그림 3. NCS 기반 교육과정으로 생겨난 문서들



이 문서들은 대학 현장에서는 ‘6종 세트’라는 이름으로 불리고 있으며, 교수들에게 가장 큰 업무이자 행정적 부담 요소로 작용하고 있는 실정이다.

여기에서 몇 가지 쟁점사항을 살펴볼 필요가 있다.

첫째, 이렇게 고생하면서 운영하고 있는 NCS 기반 교육과정의 사회적 효용성 문제이다. 아직 NCS도 잘 모르는 기업들이 대부분인 산업 현장에서 NCS 기반 교육의 가치를 입증하는 것조차 온전히 전문대학의 몫이 되고 있다는 점이다. 산업 현장의 NCS에 대한 이해도 부족은 개편된 교육과정 운영 시 더 잘 드러난다. 실무형 인재 양성을 목표로 하는 NCS 기반 교육과정은 상당 부분 산업체와의 공동 개발, 공동 운영, 공동 평가를 중심축으로 진행된다. 기업의 입장에서 보면 필요인재를 육성한다는 장기적 관점에서는 환영할 만한 일이지만, 촌각을 다투며 이윤을 추구하는 기업의 기본적인 생리를 생각하면 교육에의 ‘직접 참여’는 대부분이 희생으로 받아들이는 실정이다. 이를 해결하기 위한 정부의 유도 정책은 이럴 때 필요하지만 아직도 전문대학이 기대하는 적극적인 정책은 계획조차 없다. 요즘 기업은 모르고 전문대학에서 학위와 함께 수여하는 ‘직무능력 인증서’는 어떤 의미가 있는 것일까?

둘째, 고등직업교육에 대한 ‘사업’을 이용한 정책 추진의 문제이다. 전문대학에서 이루어지는 직업교육이 급변하는 사회의 흐름과 기업의 요구에 충분히 부응하지 못한다는 외부의 지적은 항상 있어왔으며, 이에 전문대학은 스스로의 정체성, 내실화에 대한 자기반성적 자세만을 취해왔다. 취업률이 대학을 평가하는 잣대가 된 이후로는 더욱 그러했다. 때마침 정부는 NCS를 새롭게 개발하여 능력중심사회를 만드는 초석이 되게 하고, 특히, 교육·훈련 분야에 먼저 적용시키겠다는 정책을 발표하였다. 여기에 적지 않은 예산을 투입하겠다는 정책방안도 함께 제시한 것이다. 가난한 사립대학이 대부분인 전문대학은 이러한 이유로 특성화사업에 선정되기 위해 전력을 다했고, 사업 초기에는 NCS ‘도입률’을 중요하게 여겼던 터라 선정된 대학뿐만 아니라 선정되지 못한 대학들도 2차 선정을 기대하며 단기간 내에 교육과정에 NCS를 도입하며 직업교육의 근간을 바꾸었다.

대학의 교육과정(Curriculum)이라는 것은 ‘교수’라는 전문가들의 오랜 시간에 걸친 협업으로 완성된 틀(Frame)이기에 이를 도구처럼 생각하여 쉽게 바꾼다는 것은 참으로 어려운 일일 수밖에 없다. 조급한 성과 도출을 위한 ‘사업화’라는 적극적인 정책 추진이 오히려 심각한 부작용으로 이어지리라는 것은 얼마든지 예상할 수 있는 일이다.

빠른 대응이 필요한 현안적 문제는 ‘사업’이라는 적절한 도구를 활용한 정책 추진이 필요하겠지만, 교육의 가치 안에서 고등직업교육의 틀을 확립하는 것은 좀 더 많은 시간이 필요한 전략적 접근이 필요하며 정부의 지원체계가 먼저 갖추어져야 할 것이다. 전문대학들의 자체 전략이 동시

에 수반되어야 함은 물론이다.

셋째, 올바른 교수학습방법과 기반 시설의 부재이다. 교육과정 개발은 교육에 필요한 모든 가용 자원을 총괄적으로 활용하여 계획·실시·평가하는 체계적이고 종합적인 과정이며 꾸준히 계속되는 점진적 개혁 과정이다(이성호, 1982). 그런데 정작 이 내용을 가르칠 준비가 부족한 상태에서 새로운 내용, 새로운 형식이 전문대학의 교육현장에 들어온 것이다. NCS 자체에서 권장하고 있는 교수학습방법, 평가 방법을 수행하기엔 대학 현장의 괴리감이 너무나 컸다. 또한, 무엇보다 NCS는 산업체의 현장에서 조사되고 작성된 직무분석이므로 대부분 현장에서 사용되는 설비와 환경을 필요로 하고 있다. 특성화사업으로 지원된 예산은 학생지원과 새로운 교육체제 정비에도 턱없이 부족하다. 이에 대한 아무런 지원 없이 대학에서 알아서 교육하라는 것은 무리한 요구인 것이다.

넷째, 직업교육과정으로 전환되기 어려운 NCS 자체의 문제가 있다. 이것은 계열별·학과별로 차이가 많이 있다. 대·중·소·세분류 등의 분류체계의 문제, 능력단위의 크기 문제, 수행준거나 평가지침의 부적절성 문제 등이 그것이다(박동열, 2013a). 전문대학이라는 고등직업교육기관은 다양한 분야의 전공이 존재하는 만큼 NCS 분류체계에 따른 교육과정 개발과 운영이 상대적으로 용이한 학과와 NCS의 적용에 어려움을 겪는 전공이 있을 수 있다. 또한, 학과와 전공의 특성상 여러 개의 NCS 세분류와 능력단위를 고려하는 경우도 있어 대학의 전체 전공에서 NCS를 활용하여 교육과정을 개발·운영하는 것은 매우 어려운 일이다. 특성화사업 초기엔 엄격한 NCS 적용으로 일선 대학들의 애로가 많았으나 이를 해결하기 위해 점차적으로 ‘적용’의 유연성이 많이 확보되었고, 지역 산업과 연계하여 대학 자체적으로 도출한 능력단위들이 교육과정에 ‘수요맞춤형’ 등의 의미로 추가 반영되기도 한 것은 매우 바람직한 일이다.

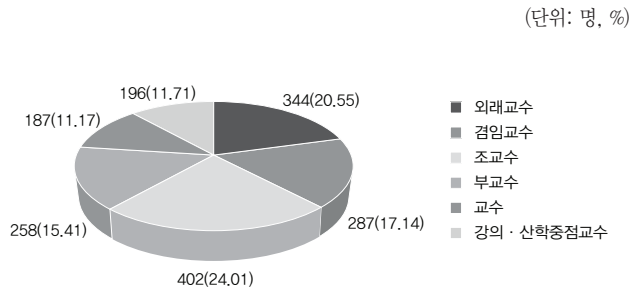
Ⅲ. NCS 기반 교육과정 운영 현황(설문조사 중심)

고등직업교육연구소(한국전문대학교육협의회 부설)에서는 2017년 9월에 NCS 기반 교육과정의 전반적인 사항에 대한 설문을 전국의 전문대학 교원들을 대상으로 실시하였다. 모두 1,674명이 응답하였고 여기에는 대학의 전임교원뿐만 아니라 비전임교원을 모두 포함하여 NCS 기반 교과목을 강의해본 경험이 있을 경우 제한 없이 모두 참여하도록 하였다. 설문은 NCS 기여도, NCS 적용성, 강의 준비/실행/학생 평가/질 관리를 포함한 NCS 기반 교과목 운영 현황 등의 묶음으로 구성하고 서술형 설문을 포함하여 총 34개의 문항으로 구성하였다. 또한, 해당 연구는 이렇게 이루어진 설문의 응답에 대해 전문가그룹 인터뷰(FGI)를 실시하였다. 본 글에서는 그중 일부를 소개하고자 한다.

1. 응답자의 구성 분포 문항

그림 4. 응답자의 구성 분포 문항

직위구분	비율
외래교수	20.55
겸임교수	17.14
조교수	24.01
부교수	15.41
교수	11.17
강의·산학중점교수	11.71



응답자의 일반 현황에서 전임과 비전임교원의 비율은 전임 50.6% 비전임 49.4%로 나타나 비교적 고르게 분포되었고, 강의 경력별 분포의 경우 ‘3년 미만’이 14.1%, ‘3년 이상~5년 미만’이 13.08%, ‘5년 이상~10년 미만’이 23.3%, ‘10년 이상~20년 미만’이 30.94%, ‘20년 이상’이 18.58% 등으로 조사되었다.

그림 5. 응답자의 경력별 구성 분포

구분	비율
3년 미만	14.10
3년 이상~5년 미만	13.08
5년 이상~10년 미만	23.30
10년 이상~20년 미만	30.94
20년 이상	18.58

(단위: 명, %)

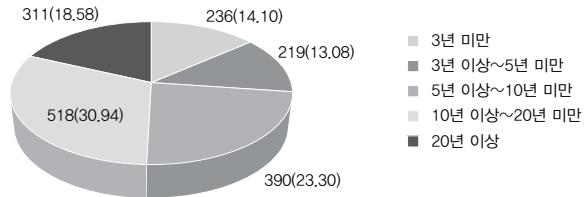
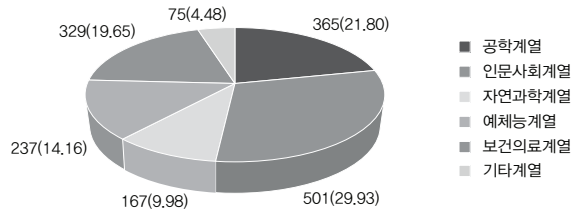


그림 6. 응답자의 소속계열별 구성 분포

구분	비율
공학계열	21.80
인문사회계열	29.93
자연과학계열	9.98
예체능계열	14.16
보건의료계열	19.65
기타계열	4.48

(단위: 명, %)

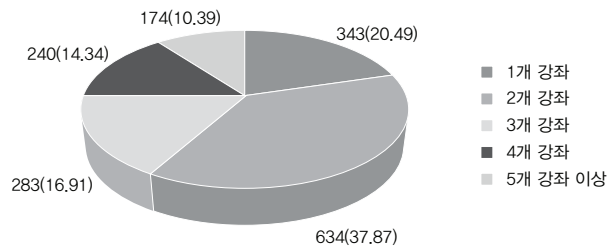


응답자의 소속계열별 구성 분포는 ‘인문사회계열’이 29.93%, ‘공학계열’이 21.8%, ‘보건의료계열’이 19.65%, ‘예체능계열’이 14.16%, ‘자연과학계열’이 9.98%, ‘기타계열’이 4.48%로 나타났으며, ‘기타계열’은 미용, 항공운항, 관광계열 중 일부 특수학과 등의 서비스업종으로 주로 진출하는 분야가 많았다.

2. 연간 담당하는 NCS 기반 교과목 강좌 수 문항

그림 7. 연간 담당하는 NCS 기반 교과목 강좌 수

(단위: 명, %)

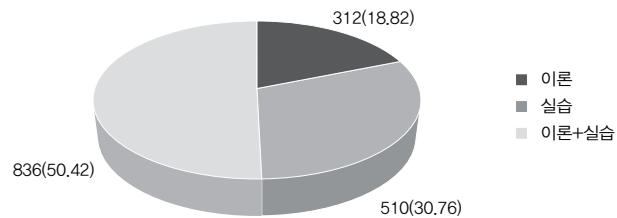


연간 담당하는 NCS 기반 교과목 강좌 수를 1개 강좌에서 5개 강좌 이상으로 구분하여 조사한 결과, 2개 강좌는 37.87%, 1개 강좌는 20.49%, 3개 강좌는 16.91% 순으로 나타났다.

3. NCS 교과목 형태 문항

그림 8. 담당했던 NCS 교과목 형태

(단위: 명, %)

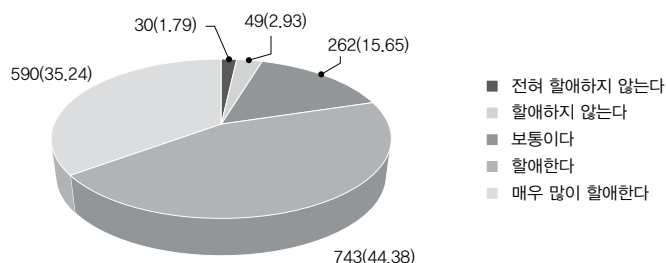


응답자들이 담당했던 NCS 교과목 형태를 ‘이론’, ‘실습’, ‘이론+실습’으로 구분하여 조사한 결과, ‘이론+실습’이 50.42%로 가장 높게 나타났으며, ‘실습’이 30.76%, ‘이론’이 18.82% 순으로 나타났다.

4. 일반 교과목에 비해 NCS 기반 교과목 운영에 시간 할애 정도

그림 9. 일반 교과목 대비 운영 시간 할애 정도

(단위: 명, %)



* 평균: 4.0836(표준편차 0.88363)

NCS 교과목이 아닌 일반 교과목과 비교하여 NCS 기반 교과목 운영에 시간 할애 정도에 대해서는 ‘전혀 할애하지 않는다(1점).’에서 ‘매우 많이 할애한다(5점).’의 리커트 5점 척도로 측정한 결과, ‘할애한다(44.38%).’가 가장 높고, ‘매우 많이 할애한다(35.24%).’, ‘보통이다(15.65%).’ 순으로 나타났으며, ‘할애한다.’와 ‘매우 많이 할애한다.’의 응답의 합이 79.62%로 매우 높으며, 평균값도 4.0836으로 일반 교과목에 비해 NCS 기반 교과목 운영의 시간 할애 정도는 매우 큰 것으로 나타났다.

5. NCS 기반 교육과정이 미친 긍정적인 영향에 대한 문항

본 문항은 NCS 기반 교육과정이 전문대학 교육현장에 미친 긍정적인 영향을 조사하기 위하여 기존에 발표된 보고서와 NCS 센터장들의 의견을 수렴하여 ‘체계적인 강의 준비’, ‘지식 위주에서 직무중심으로의 강의 내용 변화’, ‘산업체 인사의 적극적 활용을 통한 실무사례 수업’, ‘평가 방법의 개선’, ‘산학협력 내실화’, ‘현장형 실습기자재 등 실험·실습 환경개선’, ‘향상 및 심화교육 도입을 통한 직무능력 향상’ 등의 보기(항목)를 제시하고 중복 선택이 가능하도록 하였다. ‘기타 의견’은 (기타 긍정적이라고 생각하는 의견을) 자유 기술로 작성하여 답변을 수집하였다.

표 1. NCS 기반 교육과정이 미친 긍정적인 영향

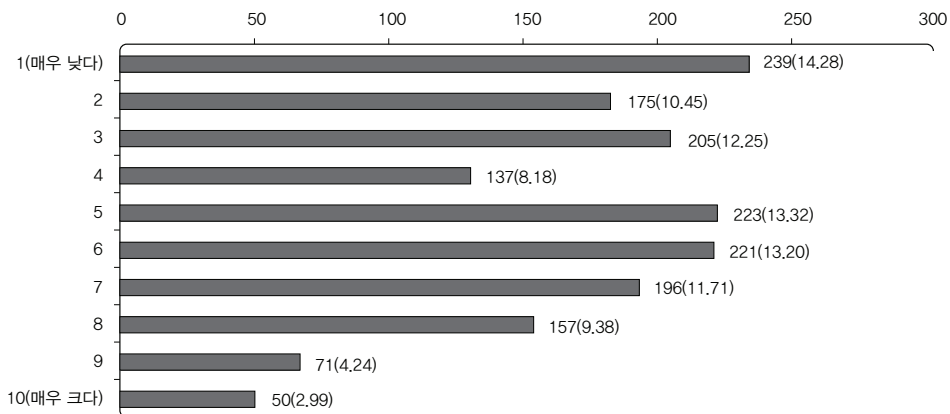
(단위: %)

순위	항목	비율
1	지식 위주에서 직무중심으로의 강의 내용 변화	23.60
2	체계적인 강의 준비	19.18
3	평가 방법의 개선	16.89
4	현장형 실습기자재 등 실험·실습 환경개선	13.42
5	향상 및 심화교육 도입을 통한 직무능력 향상	11.55
6	산업체 인사의 적극적 활용을 통한 실무사례 수업	9.00
7	기타 산학협력 내실화	6.35

6. NCS 기반 교육과정이 산업 현장에서 필요로 하는 인력양성에 기여한 정도에 대한 문항(산업체 의견 반영)

그림 10. 인력양성에 기여한 정도(산업체 의견 반영)

(단위: 명, 점, %)



* 평균: 4.7551(10점 척도)

본 문항은 NCS 기반 교육과정이 산업 현장에서 필요로 하는 인력양성에 기여한 정도에 대해 ‘매우 낮다(1점).’에서 ‘매우 높다(10점).’의 리커트 10점 척도로 측정한 결과로서 평균값이 4.7551로 ‘낮다.’는 의견이 우세하게 나타났다.

표 2. 산업 현장에서 필요로 하는 인력양성에 기여한 정도

(단위: 명, 점)

구분		빈도	평균	표준편차	T-값/F-값	유의확률
직위	비전임	827	5.1524	2.57968	6.319	0.000***
	전임	847	4.3672	2.50409		
강의 경력	3년 미만	236	5.4280	2.61890	7.410	0.000***
	3년 이상 ~ 5년 미만	219	5.0731	2.57799		
	5년 이상 ~ 10년 미만	390	4.7436	2.58747		
	10년 이상 ~ 20년 미만	518	4.5347	2.55117		
	20년 이상	311	4.4019	2.43414		
소속 계열	공학계열	365	4.6849	2.64926	2.345	0.039**
	인문사회계열	501	4.8084	2.56967		
	자연과학계열	167	4.9102	2.53369		
	예체능계열	237	4.3291	2.57130		
	보건계열	329	4.8511	2.49616		
	기타	75	5.3200	2.48324		

주: *p<0.1, ** p<0.05, *** p<0.01

응답 대상자의 직위를 ‘전임집단’과 ‘비전임집단’으로 나누어 집단 간 평균 차이를 검증한 결과, ‘비전임집단(5.1524)’의 경우 NCS 기반 교육과정 산업 현장에서 필요로 하는 인력양성에 기여한 정도가 ‘전임집단(4.3672)’에 비해서 높게 나타나고 있으며, 응답 대상자의 직위에 따라 유의적인 차이가 있는 것으로 나타났다. 또한, 강의 경력에 따른 평균의 차이를 검증한 결과, 강의 경력이 ‘3년 미만’인 응답 대상자가 5.4280으로 NCS 기반 교육과정이 산업 현장에서 필요로 하는 인력양성에 기여한 정도가 가장 높고, 강의 경력이 ‘20년 이상’인 응답 대상자가 4.4019로 가장 낮은 것으로 나타났으며, 강의 경력 간에는 유의한 차이가 있는 것으로 나타났다.

소속계열에 따른 평균의 차이를 검증한 결과, NCS 기반 교육과정이 산업 현장에서 필요로 하

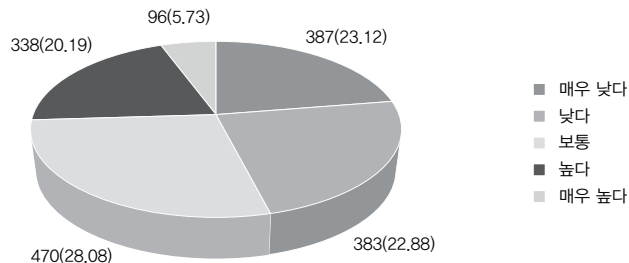
는 인력양성에 기여한 정도가 ‘예체능계열’이 4,329로 가장 낮은 것으로 나타났고, ‘공학계열(4,684)’이 그 뒤를 따르고 있는 것으로 나타났다.

본 문항의 신뢰성을 위해서는 기업관계자를 대상으로 조사가 이루어지는 것이 바람직하지만 이것은 현실적으로 어려웠으며, 이를 대신해 비전임교원들의 의견을 참조할 수 있다고 판단했다. 또한, 전임교원들의 응답도 NCS 기반 교육과정을 개발·운영하는 과정에서 기업관계자들의 의견을 절대적으로 참고하게 되어있어 유의미한 결과를 도출했다고 판단된다.

7. NCS 기반 교육과정의 학과 교육성과 개선 효과에 대한 문항(학생역량, 취업률, 충원율, 학생/기업만족도 등)

그림 11. 학과 교육성과 개선 효과

(단위: 명, %)



* 평균: 2.6254(5점 척도)

NCS 기반 교육과정의 학과 교육성과(학생역량, 취업률, 충원율, 학생/기업만족도 등) 개선 효과에 대해서는 ‘매우 낮다(1점).’에서 ‘매우 높다(5점).’로 리커트 5점 척도로 측정한 결과, ‘매우 낮다(23.12%).’와 ‘낮다(22.88%).’로 개선 효과가 없다는 응답이 46%로 나타나 ‘매우 높다(5.73%).’와 ‘높다(20.19%).’로 개선 효과가 있다고 응답한 25.92%보다 20.08%p 높게 나타나고 있음을 볼 수 있었다. 교육성과의 경우 NCS 도입 이전과의 비교이기 때문에 강의 경력에 따른 응답 성향이 의미를 가진다고 할 수 있고, 전반적인 구분 기준에 따른 추이는 앞의 문항과 유사하였다. 강의 경

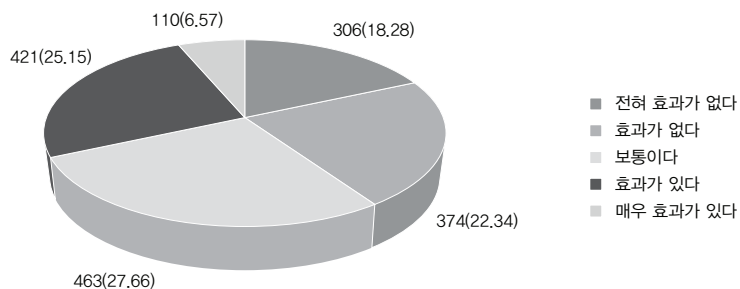
력이 3년 미만인 경우 2.9746으로 비교적 높은 점수였으나, 20년 이상의 경우 2.3505으로 개선 효과가 가장 낮다고 인식하고 있으며, 강의 경력 간에는 유의적인 차이가 있는 것으로 나타났다.

8. NCS 기반 교육과정의 교육체계 개선 효과에 대한 문항

NCS 기반 교육과정의 강의 준비, 운영, 학생 평가 및 질 관리 등의 전체적인 교육체계의 개선 효과에 대해서는 ‘전혀 효과가 없다(1점).’에서 ‘매우 효과가 있다(5점).’의 리커트 5점 척도로 측정한 결과, ‘보통이다(27.66%).’, ‘효과가 있다(25.15%).’, ‘효과가 없다(22.34%).’ 순으로 나타났으며, ‘효과가 없다.’와 ‘전혀 효과가 없다.’는 응답의 합이 40.62%로 ‘효과가 있다.’와 ‘매우 효과가 있다(6.57%).’는 응답의 합 31.72%보다 8.9%p 높고 평균값이 2.7939로 NCS 기반 교육과정의 교육체계 개선 효과는 미미한 것으로 느끼고 있었다.

그림 12. 교육체계 개선 효과

(단위: 명, %)

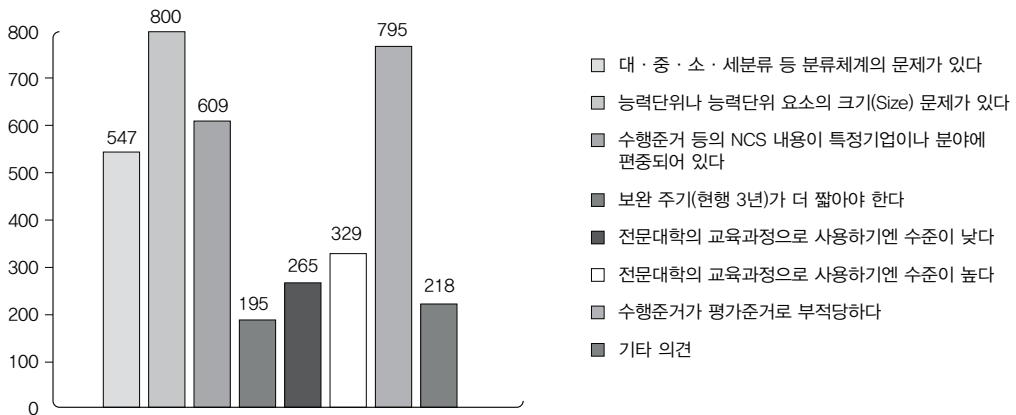


* 평균: 2.7939(5점 척도)

9. 교과목 운영과 연계된 NCS 활용상의 문제점에 대한 문항에 대한 문항

그림 13. 교과목 운영과 연계된 NCS 활용상의 문제점

(단위: 건)



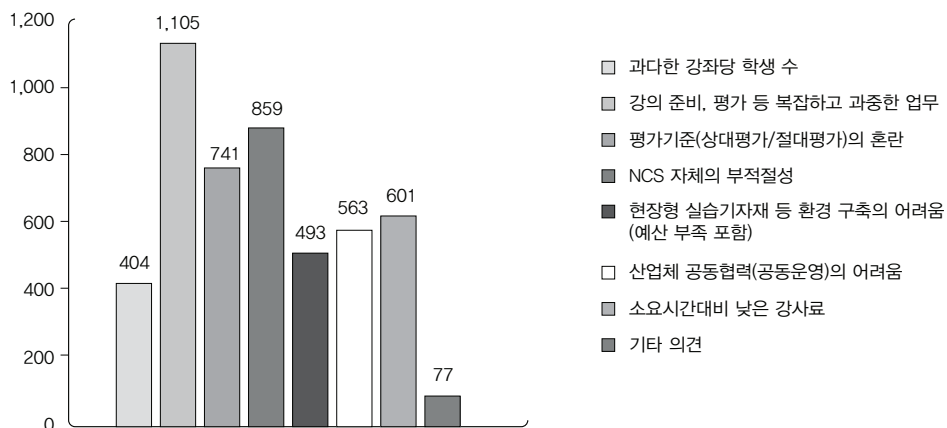
교과목 운영과 연계된 NCS의 활용상 문제점을 조사하기 위하여 기존에 발표된 보고서와 NCS 센터장들의 의견을 수렴하여 ‘대·중·소·세분류 등 분류체계의 문제’, ‘능력단위나 능력단위 요소의 크기(Size) 문제’, ‘수행준거 등의 NCS 내용이 특정기업이나 분야에 편중’, ‘보완 주기(현행 3년)의 문제’, ‘수행준거 등의 수준 문제’, ‘평가준거로서 수행준거의 부적당성’ 등을 제시하고 중복 선택이 가능하도록 하였고, ‘기타 의견’을(기타 NCS 활용상 문제점이라고 생각하는 의견을) 자유 기술로 작성하도록 하였다.

1순위로는 ‘능력단위나 능력단위 요소의 크기 문제가 있다.’가 800건으로 가장 높게 나타났으며, 그 다음으로 ‘수행준거가 평가준거로 부적당하다(795건).’, ‘수행준거 등의 NCS 내용이 특정기업이나 분야에 편중되어 있다(609건).’의 순으로 나타났다. ‘기타 의견(218건)’을 제외하고 상대적으로 가장 낮은 순위를 나타낸 것은 ‘보완 주기(현행 3년)가 더 짧아야 한다(195건).’, ‘전문대학의 교육과정으로 사용하기엔 수준이 낮다(265건).’로 나타났다.

10. NCS 기반 교육과정 운영 시 어려운 점에 대한 문항

그림 14. NCS 기반 교육과정 운영 시 어려운 점

(단위: 건)



NCS 기반 교육과정 운영 시 어려운 점에 대해서는 1순위로 ‘강의 준비, 평가 등 복잡하고 과중한 업무(1,105건)’가 가장 높게 나타났으며, 그 다음으로 ‘NCS 자체의 부적절성(859건)’, ‘평가기준(상대평가/절대평가)의 혼란(741건)’의 순서를 보였다. ‘기타 의견(77건)’ 중에는 “실제적인 현장 중심 교육의 효과보다는 파생되는 행정업무 과다 및 산업체와의 산학협력에 애로사항이 다수 발생함.”, “강의 본질보다 행정업무에 시간을 많이 빼앗긴다.”, “효용성을 검토하지 못한 채 잦은 NCS의 개정으로 수반되는 반복적인 행정업무”, “교과목의 특성을 고려한 선별적이고 자율적인 NCS 적용이 필요함.” 등의 의견이 있었다.

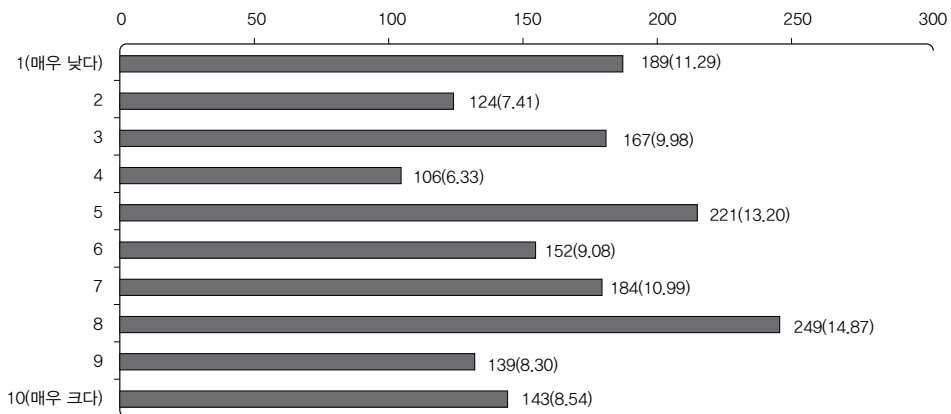
11. NCS 기반 교육과정이 전문대학의 교육현장에 미친 영향에 대한 문항

본 문항은 최근 몇 년 사이에 NCS가 전문대학 교육현장에 들어옴에 있어 긍정적 관점과 부정적 관점을 개괄적으로 묻는 문항이었다. NCS 기반 교육과

정이 전문대학의 교육현장에 미친 영향에 대해 1점에서 10점까지 리커트 척도로 측정하였고, 전체 평균값은 5.5795로 NCS 기반 교육과정이 전문대학의 교육현장에 미치는 영향은 중간 값을 약간 상회하는 정도였다. 전임/비전임의 구분이나, 경력별 구분에서는 유의미한 차이가 없었으나, 소속계열과 NCS 관련 업무 수행 유형에 따른 구분에서는 의미 있는 결과를 볼 수 있었다.

그림 15. NCS 기반 교육과정이 교육현장에 미친 영향에 대한 정도

(단위: 점, 명, %)



* 평균 : 5.5795(10점 척도)

표 3. NCS 기반 교육과정이 교육현장에 미친 영향에 대한 정도(소속계열별, 업무 수행 유형별)

(단위: 명)

구분		빈도	평균	표준편차	T-값/F-값	유의확률
소속 계열	공학계열	365	5.9534	2.97434	3.084	0.009***
	인문사회계열	501	5.4770	2.78675		
	자연과학계열	167	5.7126	2.71564		
	예체능계열	237	5.0844	2.86882		
	보건계열	329	5.5562	2.69213		
업무 수행 유형	해당사항 없음(일반교수)	862	5.3666	2.73493	16.599	0.000***
	NCS 전담교수(학과별)	736	5.6549	2.90305		
	NCS 센터장	76	7.2632	2.27079		

주: *p<0.1, ** p<0.05, *** p<0.01

본 문항에 대한 전문가그룹 인터뷰의 내용은 다음과 같다(일부 발췌).

- 어느 한 점수대에 치우치지 않고 비교적 고르게 분포된다는 것은 NCS가 전문대학 현장에 미친 영향에 대해 응답자에 따라 매우 다양하게 느끼고 있다는 것을 의미하며, 달리 해석하면 NCS의 영향에 대해 혼란스러워하고 있으며 아직 정착되지 않고 있다는 것을 의미함.
- NCS 기반 교육과정이 전문대학 교육과정에 미친 영향의 평균값은 대략 중간 정도의 값을 보이고 있으나 응답 수가 높은 점수는 8점, 5점, 1점 순으로 나타나고 있는 것으로 보아 평균값의 의미보다 평가가 양극으로 나뉘는 것으로 보임. 이는 실제 직무능력 중심의 교육을 위해 NCS 기반 교육과정 운영을 행하여 긍정적인 영향을 끼쳤다고 생각하거나 혹은 과중한 부담으로 부정적인 영향을 나타낸다고 보는 반응과 NCS 기반 교육과정의 개발(개편) 및 운영이 형식적으로 이루어져 기존의 교육과정과 크게 차이 없이 운영되어 크게 영향이 없다고 보는 것으로 생각할 수도 있음.
- NCS 센터장은 다른 그룹과 비교할 때 SCK 사업 등의 영향으로 대학 전체의 교육과정 도입/운영(교과목 운영) 등에 직·간접적으로 참여하기 때문에 교육현장에 미치는 영향을 크게 느끼고 있을 가능성이 있음. 학과별로 운영 중인 NCS 전담교수제도는 일반교수와 크게 차이 나지 않음을 볼 때 NCS의 확산·보급 측면에서 본다면 대학 사회 안에서도 장점과 효율적 운영에 대한 홍보가 더 필요함.
- ‘공학계열’의 경우 NCS 기반 교육과정에 대해 산업체가 요구한 인력양성 기여도나 NCS 교과목의 직무내용 반영 정도, 내부적 교육성과에서는 낮은 점수였으나 이와 다르게 ‘공학계열’에서는 본 문항에 대해 점수가 높은 것을 볼 때 타 계열보다 NCS 기반 교육 운영에 대한 부담이 컸던 것으로 보임.

IV. 고등직업교육을 위한 NCS 활용의 제언

지금까지 전문대학 교육현장에서 NCS가 도입된 배경과 추진 방법, 그리고 설문을 통해 현재의 모습을 다각도로 살펴보았다. 사실 직업교육기관의 올바른 NCS 활용 방안에 대한 제언은 시기적으로 얼마 되지 않은 NCS의 도입을 생각할 때 많은 보고서에서 언급되었다(박동열, 2013a, 2013b; 이수정 외, 2016). 본 글에서는 전문대학 스스로가 개선할 수 있는 자체적인 발전 방안과 정부나 기업, 사회와의 공조를 통해서만 가능한 방안을 생각해보기로 한다. 먼저 자체적으로 개선이 가능한 것부터 말하고자 한다.

첫째, 교육 운영에 대한 결과를 성과중심의 결과로만 바라보는 시각으로부터 나온 여러 가지 NCS 기반 교육과정용 서류들을 대폭 축소해야 한다. 가능한 현재의 NCS 기반 교육과정 운영에 필요하다는 문서의 종류를 대폭 줄이고 좀 더 효율적으로 운영하는 방안이 강구되어야 할 것이다. NCS 기반 교육과정 운영 시 가장 어려운 점이 복잡하고 과중한 서류·행정업무라 응답한 교원들이 압도적으로 많음을 볼 때 이는 시급히 개선되어야 할 문제점이다. 아직 각 대학에서 교육과정의 질 관리체계가 완성되지 않은 현실을 감안하면, 이를 위해 또 어떤 새로운 방법과 서류 양식이 나올지 걱정이 앞선다. 앞선 교육과정 개발·개편·운영 시 있었던 과중한 업무 부담을 호소하는 목소리를 외면치 말아야 할 것이다.

둘째, NCS의 교육과정 도입은 전공, 학과의 특성에 따라 자율적으로 맡겨져야 한다. NCS 도입 초기를 회상해보자. 공학계열의 직업교육이 다른 어떤 계열보다 NCS의 활용이 적합할 것이라는 것이 일반적인 생각이었다. 그러나 설문 결과를 통해 알 수 있듯이 교수들이 가지는 NCS 적용에 대한 부담은 공학계열이 가장 높은 반면, 인력양성에 기여한 정도나 개편된 NCS 기반 교육과정의 산업 현장 업무만영 정도(이 설문의 응답은 신지 않았음.)는 예체능계열 다음으로 낮았다. 반대로 졸업 후 서비스업으로 진출하는 학과나 계열은 NCS 기반 교육과정에 대한 만족도가 높은 편이었다. 이렇게 학과나 계열의 특성을 존중하며, NCS 도입이 자율적으로 이루어져야 할 것이다.

셋째, NCS 기반 교육과정이 추구하는 직업교육에 대한 올바른 교수학습방법의 개발이 꼭 필요하다. 이에 대한 연구는 반드시 직업교육이 이루어지는 강의실에서, 실험실에서, 실습하는 현장

에서 이루어져야 한다. 직업교육은 학과마다 다른 교육의 지향점이 있기 때문이다. 학과마다 특성이 다르고, 목표가 다르고, 배우고자 하는 학생들의 욕구가 다 다르기 때문이다.

위에서 언급한 두 번째와 세 번째 주장은 전문대학의 자발적 노력만으로는 실현이 어렵다. 그래서 외부와의 공조가 필요하며, 이와 관련하여 제안하면 다음과 같다.

넷째, 정부의 일관성 있는 ‘직업교육정책’이 필요하다. 정부가 직업교육에 대한 철학을 가지고 직업교육에 대한 국가 차원의 정책과 전략을 수립하고, 이에 따라 구체적인 ‘방안’을 만들고, 이로 인해 NCS 기반의 교육과정을 사회가 인정해줄 수 있는 풍토가 조성되어야 한다. 그리고 이 직업교육정책은 정권에 따라 달라지는 정책이 되어서는 안 된다.

한 예로 정부는 전문대학 교육과정의 NCS 도입 초기에 분명 ‘과정이수형제도’라는 자격과의 연계를 약속했었다(교육부, 2011). 그러나 지금의 정부에서는 과정이수형 자격은 온데간데 없고, 일부 부처에서 ‘과정평가형 자격제도’만 이야기하고 있다. 과정평가형과 과정이수형은 엄연히 다른데 어느 누구도 이에 대한 책임 있는 답변을 하는 사람이 없다. 직업교육정책에 대한 이야기는 전문대학에만 해당하는 것이 아니라 중등직업교육을 담당하는 특성화 고등학교와도 관계된다. 지금 현재로는 전문대학만이 중등단계의 직업교육을 고등단계로 발전시킬 유일한 교육기관이다. 따라서 정부의 직업교육에 대한 일관성 있는 정책, 사회 요구에 부합하는 중등/고등직업교육에 대한 발전 전략, 이에 따른 방안은 필수적이라 하겠다.

다섯째, NCS의 노동시장에서의 실효성을 먼저 보여주어야 한다. 정부에서 능력중심사회를 표방하고, 블라인드 채용 등을 도입하고 있다. 그러나 노동시장에서 NCS가 얼마나 활용되고 있는지는 미지수다. NCS를 활용한 직업교육을 하더라도 노동시장에서 활용되지 않는다면 NCS 기반 직업교육의 실효성을 기대하기 어렵고, 확인되는 효과가 명확하지 않는 상황에서 기존의 직업교육보다 많은 비용과 시간을 투자해야 하는 NCS 기반 직업교육을 지속하기란 어렵다.

사실 NCS 체제로 바뀐 전문대학 교육의 가장 큰 수혜자는 기업이다. 그런데 기업은 열매만 따려 한다. NCS 기반 교육과정은 개발 단계부터 강의, 학생 평가 등의 운영과 질 관리까지 모든 과정을 기업과 함께 하도록 되어있지만 당장의 이윤을 추구해야 하는 기업은 그럴 형편이 안 된다고 늘 이야기한다. 숙련된 기술자만을 원하는 기업일수록 그러하다. 이런 기업을 움직여 직업교육의 한 축으로서 기업을 동참시키려면 정부 차원의 정책이 필요한 것이다.

NCS가 전문대학 교육현장에 도입되는 과정에서 직업교육의 틀이 정비되었다고 생각한다. NCS 도입에 긍정적 평가를 내린다면 교육과정에 NCS가 도입되면서 교육과정 개발이나 운영에 ‘체계’가 잡힌 것이 무엇보다 장점일 것이다. 달라진 틀이 잘 자리를 잡으려면 ‘판’을 바꿔야 한다. 판이 바뀌면 학벌중심사회가 능력중심사회가 되는 사람들의 생각이 바뀔 것이다. 판까지 바꾸려면 시간도 필요하고 돈도 필요하다. 혼자 힘으로는 되지 않는다. 더 이상의 시행착오를 겪지 않기 위해 전문대학과 정부, 기업이 머리를 맞대고 고민해야 하는 시간이 온 것이다. 교육은 그 열매 맺기에 오랜 시간이 걸리는 것이지만 그 시간을 기다려주지 않는 양면성이 있다. 부디 전문대학의 고등직업교육 정착이 빠른 시간 내에 잘 이루어지길 기대한다. KRIUET

참고문헌

- 교육부(2015). 특성화 전문대학 육성 사업 기본계획.
- _____(2011). [산업수요맞춤형 교육과정] 운영 전문대학 선정·발표, 교육부 보도자료.
- 박동열(2013a). 국가직무능력표준(NCS)을 활용한 역량교육 추진실태와 과제, THE HRD REVIEW, pp.52-71, 한국직업능력개발원.
- _____(2013b). “교육기관에서의 NCS 적용성과와 향후 과제”, 제3차 NCS포럼 능력중심사회구현을 위한 NCS 활용전략 한국직업능력개발원 자료집, pp.57-74, 한국직업능력개발원.
- 이성호(1982). 『교육과정 개발의 원리』, 학지사.
- 이수정 외(2016). “산업인력의 직무수준에 따른 직업교육기관간 역할분담 방안 연구”, 한국직업능력개발원.
- 이영민 외(2016). “고등교육기관 NCS기반 교육지원방안 연구보고서”, 교육부.
- 정철영 외(2013). “능력중심사회 실현을 위한 전문대학의 역할과 과제”, 한국전문대학교육협의회.
- 정향진(2013). “NCS의 도입 및 당면과제”, 제3차 NCS 포럼 능력중심사회 구현을 위한 NCS 활용전략 자료집, pp.1-24, 한국직업능력개발원.
- 주인중·조정운·임경범(2010). 국가직무능력표준(NCS)사업의 현안 및 정책방안, THE HRD REVIEW, pp.19-39, 한국직업능력개발원.

4년제 대학 NCS의 활용 현황과 향후 과제

김현수 순천향대학교 교수

I. 서론

국가직무능력표준(NCS)은 지난 박근혜정부에서 국정과제로 채택되면서 고등교육 및 직업교육 분야의 가장 뜨거운 화두 가운데 하나였다. 산업계가 원하는 인재를 교육기관에서 시차 없이 길러내는 수단으로서 NCS를 적극적으로 학교 교육과정에 반영하도록 외부적인 요구가 커지면서 이에 대한 교육기관의 반발도 적지 않았다. 정부 차원에서는 학교급별로 NCS를 교육과정에 적용하기 위하여 각종 재정지원사업에 NCS 반영 여부를 확인하였다.

고등교육기관에서는 이미 2014년부터 재정지원사업의 일환으로 전문대학 특성화사업이 NCS를 기반으로 이루어졌다. 전문대학의 경우에는 형식적으로는 자의반 타의반으로 NCS를 교육과정에 반영하는 모습이었으나 실제로는 정부가 주도적으로 대학으로 하여금 NCS를 반영하도록 한 것이나 다름없었다. 예체능계열이나 보건의료계열의 학과는 NCS가 개발되지 않아 적용할 수가 없었고, 국가자격인 면허를 취득하기 위한 내용 위주로 전통적인 교육과정을 운영해온 학과의 경우에도 NCS를 반영하는 데에 한계를 가질 수밖에 없었다. NCS를 전면적으로 전문대학 교육과정에 반영하는 데 한계가 발생함에 따라 NCS뿐만 아니라 기존과 같이 직무분석 등의 다양한 방식으로 산업계의 수요를 반영하여 교육과정을 개편하도록 주문이 변화하면서 현재에 이르고 있다.

이러한 상황에서 4년제 대학의 경우에는 그동안 전면적으로 NCS를 대학교육과정에 적용하는 것을 목적으로 실시된 사업은 없었다. IPP형 일학습병행제의 일부 교과목에 반영하거나 현재는 평생교육단과대학 사업으로 통합되어 중단된 대학 중심의 평생학습 활성화 사업에서 일부 대학이

자율적으로 NCS를 적용하고자 하는 정도이었다.

중요한 것은 NCS의 본질이 무엇인지를 명확히 파악하는 것이고, 그것을 어떻게 학교급별, 전공별 특성에 맞게 적용하여야 하는지에 대한 방안을 찾아야 한다는 것이다. 일률적으로 모든 전공 및 학문분야에 적용하기에는 NCS의 도입 취지뿐만 아니라 실제 NCS의 모습에도 분명 한계가 있다. 그동안 많은 논란이 있었지만 여전히 해결되지 않고 있는 것이 어느 정도의 모습으로 적용되어야 NCS를 반영한 것이고 NCS 기반이라고 불릴 수 있는지에 대한 명확한 기준이 없다는 것이다.

NCS와 NCS 기반의 자격은 분명 산업계의 참여를 토대로 개발하였지만 그것이 적용되는 것은 일학습병행제 외에는 국가기술자격도 과정평가형 자격을 중심으로 확대·적용 중에 있을 뿐이다. NCS를 활용하기 위해 개발한 학습모듈은 교수학습 보조자료로 활용되고는 있으나 개발과정의 여러 가지 한계로 인하여 고등교육기관에서 전면적으로 교육교재나 보조교재로 전격적으로 활용하기에는 한계를 갖고 있다.

NCS가 개발·보급되면서 그동안 교육훈련기관 교원들 사이에서 일반적으로 NCS가 적용되기에 적절한 수준은 중등 및 전문대학의 직업교육이나 직업훈련기관의 훈련과정 정도라는 인식이 많았다. 그러나 실제 4년제 대학도 내부적인 요인이든 외부요인이든 점점 NCS를 적용하는 비중이 확대되고 있는 실정이다. 여기에는 최근에 청년층 일자리 문제가 사회적 문제로 대두되면서 대학들도 졸업생의 취업률에 자유롭지 못하고, 학생 자신들도 마찬가지로 상황에서 NCS가 그 대안이 될 수 있지 않을까 하는 기대감도 작용하였을 것으로 파악된다.

이 글에서는 4년제 대학에서는 NCS가 어떻게 활용되고 있으며 NCS를 확대·적용하기 위해서는 향후에 어떠한 과제가 있는지에 대해 살펴보려고 한다.

II. 4년제 대학에서 NCS의 활용 현황

1. 개요

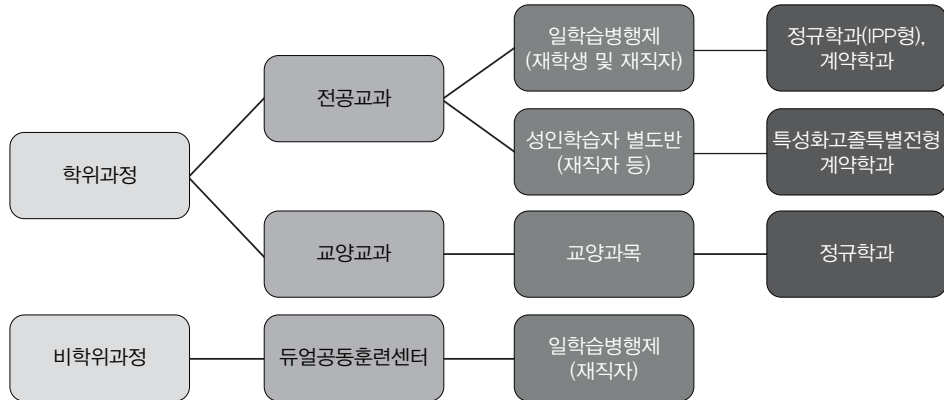
NCS가 4년제 대학에 미치는 영향은 직접적으로는 대학교육과정의 개편을 유도하는 외부적 환경 변화 또는 내부적인 변화에 대한 동기일 것이다. 대학 본연의 역할이 학생 교육이므로 교육과정의 개편만큼 영향을 크게 받는 것은 없을 것이다. 직접적인 영향을 미치는 외부적인 환경 변화는 정도에 차이는 있지만 정부가 주도하는 대학 재정지원사업에 NCS를 교육과정에 반영하도록 하는 것이 대부분이다. 내부적인 동기는 대학도 산업계가 원하는 인재상으로부터 자유롭지 않기 때문에 대학 또는 학과 스스로 교육과정을 NCS 기반으로 개편하는 것이다. 내부적인 동인에 따라 변화하는 경우에는 대학본부와 개별 학과 간의 역학관계가 작용하기 때문에 외면적으로 보이는 변화만으로 그 내부에서 일어나는 복잡한 동력학을 파악하는 데에는 한계가 있다. 이는 대학이 처한 여건과 특성에 따라서도 차이가 있다.

NCS가 미치는 간접적 영향으로는 자격제도와 같이 1차적으로 대학교육과정의 개편을 유도하지는 않지만 우회적으로 학생들의 진로에 영향을 미치고, 교수들의 교수 활동에 변화를 줄 수 있는 외부요인을 말한다. NCS가 추구하는 능력중심사회라는 슬로건과 더불어 능력중심채용과 같은 학교교육 단계가 아닌 노동시장에서의 활용 단계에서 NCS를 반영하도록 하는 정책이 대표적이다.

4년제 대학에서 NCS를 교육과정에 활용하는 유형은 교육대상 및 교육과정에 따라서도 구분할 수 있다. 대체로 학위과정과 비학위과정으로 구분되고, 정규 재학생을 대상으로 하는 전공과목 및 교양과목과 성인학습자를 대상으로 하는 학위과정과 비학위과정이 그것이다([그림 1] 참조)¹⁾.

1) 이영민(2016)은 4년제 대학에서 NCS의 활용 유형을 학과적용형(학교 차원 교과적용형, 학과기반 교과적용형, 계약학과 개설형, 특성화사업 연계형), 취업지원형(직업기초능력 배양형, 비교과 활용형, 인턴·현장실습형), 개별적용형(교수 차원 교과적용형, 연구회/소모임 활용형) 등으로 구분한 바 있다.

그림 1. 4년제 대학에서 NCS 기반 교육과정 운영 현황(예시)



이 가운데 4년제 대학에서 NCS 기반 교육으로 활용되는 대표적인 형태인 전공교육과정의 IPP형 일학습병행제에 대해 살펴보고자 한다.

2. IPP형 일학습병행제 현황

IPP형 일학습병행제는 고용노동부가 주관하여 2015년부터 4년제 대학이 참여하여 추진한 사업으로 장기현장실습과 NCS 기반의 일학습병행제로 구성되어 있다(〈표 1〉 참조). 이 가운데 NCS를 활용한 일학습병행제는 당초 재직자를 대상으로 시작한 사업으로 재학생 단계까지 확대한 것이다. NCS 기반 프로그램은 정규 학교 교육과정과 기업 현장에서의 훈련과정으로 구성된다. 산업별 인적자원개발위원회(Industry Skills Council, ISC)를 비롯한 산업계 주도로 개발한 NCS 기반 자격²⁾을 토대로 일정한 훈련 요건 및 의지를 갖춘 기업이 참여하여 학교에서의 집합교육(Off-JT)과 기업 현장에서의 현장훈련(OJT)으로 구성된다.

2) 주로 Level 5수준

일학습병행제는 다시 정규 재학생이 참여하는 IPP형과 재직자가 참여하는 자격연계형 및 대학연계형으로 구분된다(〈표 1〉 참조). 자격연계형은 입사 예정 및 입사 후 1년 이내의 기업재직자를 대상으로 단기(비학위)과정을 운영하는 형태이다. 교육과정은 NCS 능력단위로 구성된다. 대학연계형은 입사 예정 및 입사 후 1년 이내의 기업재직자를 대상으로 학사학위를 취득하는 과정으로 운영하며 주로 기업과 대학의 협약에 의해 운영하는 계약학과의 형태를 갖는다. 재직근로자에 대한 이러한 과정 운영은 일학습병행제에 참여하는 기업의 수요에 따라 근로자에 대한 단기 훈련 또는 장기 학위취득과정으로 운영할 수 있도록 함으로써 기업의 인력 수요에 유연하게 부합하도록 한 것이다. 대체로 중소기업의 경우 우수 인재를 확보하는 데 어려움이 많기 때문에 이 제도를 활용하여 우수근로자에 대한 학위취득까지 지원함으로써 기업의 복지제도로 활용할 뿐만 아니라 기업의 핵심인재로 육성하는 수단으로 활용하려는 의도가 강하다.

표 1. IPP형 일학습병행제 사업 개요

구분	대상	과정	내용	비고
장기 현장실습	재학생	취업연계형	3~4학년(졸업유예 포함) 대상 취업연계형 장기현장실습 (4~6개월) 프로그램	IPP 센터
일학습 병행제	재학생	IPP형	4학년 재학생 대상 일학습병행제 운영 (4학년 진입 전 취업 및 12개월간 훈련 프로그램 운영)	듀얼공동 훈련센터
	재직자	자격연계형	기업재직자(입사 예정 및 입사 후 1년 이내) 대상 일학습병행제 단기(비학위)과정 운영	
		대학연계형	기업재직자(입사 예정 및 입사 후 1년 이내) 대상 일학습병행제 학위과정(계약학과) 운영	

대학에서 정규교과로 진행하는 집합교육은 20% 이상이 되어야 하기 때문에 800시간 이상의 교육훈련시간을 요구하는 Level 5의 경우 적어도 대학에서 160시간 이상을 정규교과목으로 편성해야 한다. 3학점의 1과목을 운영하는 데 45시간이 소요되므로 160시간 이상을 교과 편성하기 위해서는 3학점 교과목 4과목을 NCS 기반으로 개편해야 하고 이 경우 전체 NCS 기반 자격 취득에 소요되는 시간은 180시간(45시간×4과목)이 된다³⁾. 물론 과목당 이수 학점을 3학점이 아닌 2학점 등

3) 대학 및 학과에 따라서 집합교육이 차지하는 시간은 다소 차이가 있다. 순천향대의 경우 대부분의 참여학과가 6과목 24학점을 집합교육을 위해 개편하여 운영하고 있다.

으로 조정할 수도 있으나, 이 경우 교과목 수가 더 필요하게 되어 대학의 부담이 증가하는 문제도 있어 대부분의 대학이 1과목 = 3학점으로 운영하고 있다. 대체로 4학년 1학기에는 대학에서 집합 교육을 실시하고 여름방학부터 4학년 2학기 말까지 현장훈련을 실시하는 형태로 운영하고 있다.

NCS 기반의 일학습병행제에 참여하기 위해서는 이와 같이 참여학과와 교과목 개편을 기본 전제로 하고 있다. 일학습병행제는 NCS 기반 자격을 토대로 하기 때문에 학과가 참여 의사결정을 하는 데에는 일학습병행제 프로그램을 수료한 이후에 학생들에게 국가기술자격에 상응하는 일학습병행제 자격을 수여할 수 있다는 기대감 때문이다. 그러나 현재 일학습병행제의 운영 및 수료자에 대한 혜택 등을 담고 있는 「산업현장 일학습병행 지원에 관한 법률안」은 2016년 6월에 정부입법으로 국회 환경노동위원회에 상정되어 제346회 국회(정기회) 제6차 전체회의(2016.11.21.)에 상정되어 제안설명, 검토보고, 대체토론, 소위원회부를 거쳐 제349회 국회(임시회) 제2차 고용노동소위(2017.03.02.)에 상정되어 제안설명과 축조심사를 거쳤으나 최종적으로 본 회의에서 상정, 처리되지 못하고 회기를 마감하여 자동 폐기되었다. 이후 한정에 의원 등 12인이 의원입법(2017.09.19.)으로 제20대(2016~2020) 제354회기에 다시 제안하여 관련 소관위에 회부한 상태이다(국회의안정보시스템). 이에 따라 4년제 대학에서는 일학습병행제에 참여하는 유인가가 당초보다 다소 부족한 상황이다. 현재로서는 참여학과의 교육과정 운영에 필요한 시설 및 장비 지원이 그나마 최소한의 유인책이 되는 형국이다.

일학습병행제에 참여하는 학과는 4학년 1학기 교육과정 개편 과정에 따르는 학과교수의 책임 시수 부족 우려를 극복해야 하고, 4학년 2학기에 학생들이 일학습병행제 때문에 대거 학교 밖에서의 현장실습 형태의 훈련 프로그램에 참여하기 때문에 학과 운영에도 많은 차질을 빚는다고 인식하는 경향이 적지 않다. 그럼에도 불구하고 일학습병행제는 기존에 대학에서 실시하는 단기 인턴십이나 장기현장실습과 달리 프로그램에 참여하는 단계부터 학생들은 기업과 근로계약을 체결함으로써 예비 근로자 신분을 취득한다는 차이점이 있다. 이는 이해당사자별로 대학 측에서는 졸업생의 취업률 향상, 정부 차원에서는 청년층 고용률 제고, 재학생들은 조기 취업을 통한 취업난 극복이라는 각자의 이해관계가 맞는 요인이 강하다. 기업 측면에서도 우수 인재를 조기에 확보하여 구인난을 해소하고 졸업과 동시에 정규 직원 수준으로 현업에 조기 배치할 수 있어 교육훈련비 등의 절감 효과도 기대할 수 있는 장점이 적지 않다.

표 2. 장기현장실습(IPP), 인턴십, 일학습병행제 차이점

구분		장기현장실습(IPP)	일학습병행제	인턴십
급여	기업 지원	96만 원/월(의무)	136만 원/월(의무)	0원~기업선택
	대학 지원	40만 원/월	-	30만 원/월
장학금		-	1인 최대 300만 원(정부지원금)	-
실습교과목(학점)		IPP1(8), IPP2(4) - 월 2학점	S-OJT1(8), S-OJT2(4) - 월 2학점	인턴십1(6), 인턴십2(12) 인턴십3(3) - 월 3학점
교육과정		실습과목 2과목	NCS 기반 과목 4과목(4학년 1학기) 실습과목 2과목(4학년 하계~2학기)	실습과목 3과목
취업연계		실습 종료 후 평가 (취업연계형)	실시 전 근로계약체결, 종료 후 일반계약 전환	-
기타		실습입지 포트폴리오 제작 지원(대학 자체)	NCS 기반 국가자격 취득(수료) - 실습이력 및 내·외부 평가 결과 인정 (한국산업인력공단)	-

주: 인정 학점 및 대학 지원금은 참여 대학마다 차이가 있을 수 있음. 위의 예는 A대학의 사례임.

다만, 참여기업이 이러한 구인 수요와 연계하여 일학습병행제를 이해하고 참여하지 않는다면 훈련 프로그램과 학생의 전공불일치, 현장 훈련교사 배치 및 학생 지도에 따른 업무 손실, 기업 내 HRD 담당자의 HRD-net에 훈련 상황 보고에 따른 업무 부담의 증가 등의 부정적인 요소도 적지 않다. 기업의 경우 정부지원을 통한 기업 내 훈련교사 및 HRD 담당자에 대한 수당 지원이 일학습병행제에 참여하는 요인으로 그리 큰 비중을 차지하지는 않지만 별도의 비용 발생이 없이 필요한 직원을 조기에 채용하여 훈련을 진행할 수 있다고 인식하는 경우가 많다.

정규 재학생이 아닌 재직자 대상의 일학습병행제 계약학과와 경우에는 운영방식에도 많은 차이가 있다. 첫째, 학위연계형 과정의 수요에 기반을 둔 4년제 학사과정 및 2년제 편입과정을 개발해야 한다. 이는 개별 기업이 계약학과에 참여하여 별도 반을 구성할 만큼 충분한 학습자(학습근로자)를 갖기는 어려우므로 여러 기업들의 공동의 요구를 분석하여 집합교육과정을 대학에서 개설하여야 하기 때문이다. 기업 현장훈련은 개별 기업마다 차이를 두고 실시할 수 있으므로 대학의 역할은 공통 교육과정 성격의 집합교육과정에 비중을 두어 교육하는 것이다. 둘째, 야간이나 주말에만 출석 수업이 가능한 학습근로자의 훈련 여건을 반영한 집합교육 학사운영을 해야 한다. 셋

째, 학습근로자의 낮은 학업수행 능력을 감안한 맞춤형 교육과정 편성 및 교재 개발이 필요하다. 넷째, 기업맞춤형 인재 양성을 위한 비학점 현장훈련(S-OJT)과 이를 연계하여 일학습병행제 학과 양성을 위한 학점 S-OJT 운영도 필요하다.

대학은 재직자를 대상으로 하는 일학습병행제 교육과정을 운영할 경우에는 이러한 점을 고려하여 성인친화적 학사과정 운영 여건을 구비해야 한다. 이는 학위과정뿐만 아니라 비학위과정도 마찬가지이다.

3. IPP형 일학습병행제 교육과정 개발

일학습병행제는 앞에서 간략히 언급한 것과 같이 집합교육과 현장훈련으로 구성된다. 일학습병행제 프로그램 개발 원칙상 전체 교육시간 가운데 집합교육을 20% 이상 50% 이내에서 배정해야 하고, NCS 기반 자격의 필수 및 선택 능력단위를 배치하는 기준도 충족하는 등 몇 가지 원칙을 준수해야 한다.

일학습병행제를 통하여 정규 학부생 대상 전공교과를 개편하는 과정을 간략히 제시하면 대체로 다음과 같다([그림 2] 참조). 첫째, 학과별 NCS 기반 자격 가운데 적합한 1개 자격을 선정하고 자격 취득에 필요한 필수 및 선택 능력단위를 선정한다. 둘째, 협약기업과 공동의 프로그램을 개발한다. 이때 교육과정 개발 및 운영은 대학의 기존 교육과정 개발 절차와 일학습병행제 프로그램 개발 매뉴얼에 따라 집합교육 및 현장훈련 프로그램을 개발한다. 대학의 정규교과(학점 부여)로 편성하는 집합교육 교과목에 대해서는 학과교수 주도로, 현장훈련은 기업 주도로 개발하되 학과교수가 개발을 책임지는 방식이다. 셋째, 개발된 프로그램은 일학습병행제 운영 절차에 의한 인증이 필요하다.

그림 2. NCS 기반 일학습병행제 교육과정 개발 일정(예시)

구분		1개월차				2개월차			
		1주	2주	3주	4주	5주	6주	7주	8주
교육 훈련 프로 그램 개발	능력단위 선정								
	교과목 도출								
	교과목 프로파일								
	교육훈련 운영 모형								
	수정 및 보완								
	보고서 제출 및 인증								

좀 더 구체적으로 일학습병행제 프로그램 개발 절차를 대학의 입장에서 살펴보면 다음과 같다. 첫째, 대학은 일학습병행제 참여기업과 함께 사전 직무 파악 및 유형을 결정한다. 이때 대학은 기업과의 협의를 진행하여 재직자형(자격연계형+대학연계형) 또는 재학생형 단계로 진행할지 유형을 결정한다. 기업이 적극적으로 일학습병행제의 취지와 활용에 대해 이해하고 있다면 이 중요한 단계를 수월하게 결정할 수 있다. 대체로 기업보다는 이 사업에 참여하는 대학이 주도적으로 기업을 방문하여 설명하고 협조를 구하는 방식으로 진행되고 있다.

둘째, 기업의 사업분야와 업종 등을 분석하여 개발되어 있는 NCS 기반 자격 종목을 선택한다. 이 단계에서도 기업이 NCS에 대한 이해와 자신들의 업종 및 일학습병행제를 통하여 양성하고자 하는 인재의 직무 분야를 잘 매치해야 하는데 현실적으로 쉽지만은 않다. 이 단계에서 기업은 적당한 NCS가 없다는 의견을 내놓기도 하고, 일학습병행제가 자신들의 신입사원 채용 및 교육훈련과 잘 맞지 않는다는 의견을 내놓기도 한다.

셋째, 프로그램 개발진을 구성한다. 프로그램 개발진은 개발책임자(PM), 교육훈련전문가, 외부전문가, 참여기업 현장교사 등으로 구성한다. 이 단계에서 개발책임자로 참여하는 대학교수와 참여기업 현장교사의 역할이 매우 중요하다. 대학에서는 참여학과교수가 주도적으로 개발책임자 역할을 수행해야 하나 제도 운영 초기에는 이 제도 및 NCS 등에 대한 이해가 많은 IPP 센터의 전담 교수나 직원들에 의해 주도되었다. 3년차에 접어들면서 점차 참여학과교수들의 제도에 대한 이해와 운영 경험으로 이름에 걸맞은 역할을 수행할 수 있는 역량을 확보해 나가고 있는 상황이다.

넷째, 프로그램 개발을 위한 기초자료를 조사한다. 기존 일학습병행제 프로그램 및 관련 분야 NCS가 있는지 파악하여 기초자료로 활용한다. 이때 양성하고자 하는 직무 분야와 대부분 유사할 경우 해당 자료를 수정·보완하여 프로그램으로 활용할 수 있다. 프로그램 개발은 개발진에 의해 진행되어야 하는데 대체로 개발책임자인 참여학과교수와 해당 학과 조교 및 대학원생들이 기초자료조사 및 정리에 참여한다.

다섯째, 교육훈련 내용에 반영할 NCS 필수 및 선택 능력단위를 선정한다. 대체로 집합교육을 주로 하는 대학은 이론 중심의 능력단위를 선택하고 실습 위주의 현장훈련을 실시하는 기업은 실기 중심의 능력단위를 선택한다. 이 과정에서 능력단위별 학습시간도 결정하게 된다. 기업 현장교사는 현실적으로 현장훈련 프로그램 구성에 필요한 해당 기업에서 필요한 능력단위를 선정하는 정도의 역할을 하고 있다.

여섯째, 추출한 능력단위를 효과적으로 포함할 수 있는 교과목을 도출한다. 교육내용의 특성에 따라 이론과 실습으로 구분하여 이론은 학교에서 집합교육과정으로, 실습은 기업 현장에서 실시하도록 편성하되 특정 기업에만 특화된 내용으로 독자적인 기술력을 필요로 하는 내용과 같은 경우 현장훈련에 포함한다. NCS 능력단위가 정확히 이론 중심이거나 실무중심으로 구성되어 있지 않기 때문에 현실적으로는 이를 종합하여 대학에서의 집합교육과 기업 현장에서의 실무교육이 이루어질 수밖에 없다. 따라서 대학에서는 이론 중심으로만 수업이 불가능하기 때문에 최소한의 실험·실습장비가 필요할 수밖에 없다. 물론 필요한 장비는 IPP형 일학습병행제 사업에서 지원을 하고 있기는 하다.

대학마다 차이는 있지만 일학습병행제는 기존 대학교육과정과 기업 현장의 요구를 모두 고려해야 한다는 점에서 기업맞춤형 현장훈련에 초점을 둔 대학교육의 개편이라고 할 수 있다. 이 과정에서 해당 학과교수가 어느 정도 교육과정 개발에 참여하는지에 따라 기업의 만족도에 차이가 있을 수 있다. IPP형 일학습병행제는 고용노동부가 지원하는 사업비에 책정된 인건비를 바탕으로 채용된 대학 내 전담 교원이 이러한 교육과정 개발을 주도적으로 진행하는 대학도 적지 않은 것으로 파악된다. 참여학과교수의 교육과정 개편 및 기업체 발굴, 학생 지도(대학 및 현장), 필요한 실습장비 파악 등에 대한 적극적인 개입이 없이는 일학습병행제의 성과를 기대하기 힘들다.

4. IPP형 일학습병행제의 의의

일학습병행제는 현재 고교 단계의 산학일체형도제학교, 고교-전문대학 연계 유니텍, 대학 단계의 IPP형 일학습병행제 등 재학생 단계와 함께 당초 시작 단계부터 추진한 근로자 단계까지 단계별로 체계를 구축하고 있다. 4년제 대학단계에서는 그동안 NCS를 전문대학 단계까지 적용할 필요가 있다는 일반적인 인식을 불식시키고 학사학위과정과 연계하여 장기현장실습과 연계·운영하였다는 데 의의가 있다. 이를 통하여 대학 구성원이 NCS로 대표되는 산업계의 요구를 반영하여 교육과정을 개편하도록 유도할 수 있었고, 산업체와 대학이 머리를 맞대고 함께 인재를 육성하는 교육과정을 개발하였다는 점이 의미가 있다고 할 수 있다.

그동안 형식적으로 진행한 수많은 MOU 기반의 산학협력에서 한 단계 나아가 대학과 기업이 공동으로 교육과정을 개발하고 최저임금을 보전하기 위한 정부의 재정지원과 기업의 수당 지급은 새로운 실질적인 산학협력모델을 개발하였다고 해도 과언이 아니다. 이 과정에서 초기에는 많은 산업체가 현장실습 형태의 현장훈련에 대해 정부지원금 이외의 최저임금 보전금액을 수당으로 지급하는 것에 대해 이해도 부족하였고 소극적이었다. 그러나 구인 수요에 맞추어 정규 신입사원 선발 기준과 절차에 준하여 일학습병행제 학습근로자를 선발하고 현장훈련을 진행하면서 기업의 인식은 점차 수당 지급에 대한 부담보다는 자체 근로자로 제대로 육성하는 데 역점을 두는 방식으로 인식이 변화하는 모습을 보였다.

일학습병행제는 대학, 기업, 정부, 학생이 함께 참여하여 NCS 기반의 자격을 토대로 대학교육 과정을 통한 집합교육과 기업 현장에서의 현장훈련을 통해 새로운 산학협력모델로 자리 잡아 가고 있다. 이 과정에서 정부 재정지원에 따른 복잡한 행정절차 등으로 기업 및 대학의 학과 참여 저조, 참여 학생의 취업 눈높이 차이에 따른 기업 매칭 등의 어려운 점이 여전히 산적해 있는 과제이다.

Ⅲ. 4년제 대학 NCS의 향후 과제

1. 대학교육의 특성에 적합한 적용 모델 개발

4년제 대학에서 NCS의 활용이 점차 다양하게 이루어지고 있지만 대학교육의 1차적인 목적인 교육과정에 활용하기 위한 학과 교육과정 개편을 실시하고, 산업체와 산학협력을 통하여 교육을 실시하는 IPP형 일학습병행제는 참여인원이나 규모 면에서는 크지 않지만 대학교육에 미치는 영향은 크다고 할 수 있다. 대학 내·외부적으로 다양한 동기가 있겠지만 이 사업에 참여하는 대학들은 대체로 사업 참여를 통하여 산학협력의 새로운 경험을 하고 있는 것이 사실이다. 현장실습 형태의 재학생 단계 일학습병행제가 산업계로 하여금 신입사원 채용 및 교육훈련에 대한 인식도 변화시키고 있고, 대학도 산학협력 교육에 대한 유의미한 경험과 결실을 거두고 있다.

그러나 일학습병행제의 운영 기준과 절차가 지나치게 행정적인 면이 없지 않아 창의성을 갖춘 대학의 인재 양성과 부합하지 않는 경우도 많다. 이는 대학교육의 특성을 반영한 적용 모델 개발에 대한 연착륙 단계가 없이 바로 적용하면서 나타나는 문제라고 생각한다. 시행착오를 인정하고 제도를 정비해 가면서 확산하는 모델을 개발·적용할 필요가 있다. 현재 3년차 사업을 수행하면서 32개 대학이 참여하고 있고, 2017년에 신규로 8개 대학이 참여하여 40개 대학이 대학단계의 일학습병행제를 운영하게 된다. 많은 인원은 NCS를 기반으로 하지 않는 장기현장실습에 참여하지만 지나치게 기업 위주로 운영됨으로써 대학교육과의 연계가 부족하다는 지적에 따라 장기현장실습도 일학습병행제 형태의 NCS 기반의 프로그램을 일정 비율 반영할 필요가 있다는 주장도 제기되는 상황이다.

참여 대학의 다양한 동기를 수용하면서도 산학협력의 새로운 시도인 일학습병행제가 4년제 대학에 제대로 정착하기 위해서는 4년제 대학의 NCS 활용을 위한 도입 목적과 유형을 정부 및 대학 별로 확정하고 성과목표를 설정할 필요가 있다. 이를 위해서는 산업계의 수요를 반영하여 대학교육과 연계하는 산학협력 교육으로 발전할 수 있도록 일학습병행제 자체의 적용 모델도 개발이 필요하다.

2. 대학 차원의 학사제도 개선 및 지원

4년제 대학에 NCS가 정착하기 위해서는 대학본부, 학과, 지원부서의 유기적인 연계가 필요하다. NCS 도입을 위한 대학본부 차원의 추진 및 실시를 위한 학내·외 여건 분석, 시범실시와 성과 평가 후 단계적인 확대 방안 마련, 학과 참여를 위한 인센티브 제공, 교수학습센터 등 지원부서를 활용하여 대학교수의 NCS 기반 교과목 개발 교육 실시 등(장명희, 2016)의 노력 등이다.

대학본부 차원에서 NCS의 도입을 졸업생 취업률 향상 및 산학협력을 통한 가족기업의 확대 등 외형적인 효과만 기대하고 학과 참여를 유도해서는 한계가 있을 것이다. 기존에 시행하지 않았던 새로운 산학협력모델로서 참여학과를 지원하는 제도부터 구비하고 대학 내에서 시범운영을 통해 경험을 축적한 이후에 확대할 수 있는 방안을 찾는 것이 바람직하다. 학과별 전공 및 진로 특성이 다양하므로 이를 고려하여 NCS를 적용할 수 있는 모델을 찾아가야 한다. 일학습병행제와 같이 기업체의 참여가 필수적으로 요구되는 산학협력 교육에서는 교수들의 기업체 발굴 및 학생에 대한 현장실습 지도가 매우 중요하고 이러한 노력이 책임시수 인정 등의 교수업적평가에도 반영되어야 한다. 전통적인 교수의 역할인 강의실 수업과 연구논문만큼 기업체를 발굴하고 학생의 현장실습에 대한 지도를 실시하는 것도 중요하기 때문이다.

학생들이 장기현장실습이나 NCS 기반의 일학습병행제에 참여하기 위해서는 현재와 같이 4학년에 집중하여 실시하기보다는 1학년 때부터 지속적으로 진로 및 취업마인드 제고를 위한 프로그램의 적용이 필요하다. 특히, 4학년 시기는 대학생활을 마무리하는 중요한 시기이기도 하지만 이제 사회로 진출하기 위하여 그동안 배운 것을 현장에 적용할 준비가 어느 정도 되어 있어야 하는 시기이다. 그러나 4학년 2학기까지 자격증 취득을 위한 전공교육과정이 편성되어 있거나 졸업인증제에 필요한 논문 작성 등의 학사제도 운영 때문에 구조적으로 현장실습이나 일학습병행제에 참여할 수가 없는 경우도 적지 않다. 여기에는 학과교수들의 책임시수 충당 때문에 4학년 학생들을 대상으로 여전히 많은 전공수업을 개설하는 문제도 있다.

학과 차원에서도 NCS의 적용이 대학본부 또는 NCS 관련 부서의 요구에 의해서만이 아닌 학생들에게 현장 중심의 교육을 실시하고 결과적으로 취업률 제고도 할 수 있는 모델로서 NCS를 바라볼 필요가 있다. 특히, 일학습병행제는 학과에 따라서 적용이 어려울 수도 있으므로 학과별 특

성에 맞는 NCS 적용 모델이 무엇인지를 스스로 찾아보는 노력이 필요하다. 전공별 특성에 따라 NCS를 적용하는 다양한 방식이 있을 수 있고, 한계도 있기 때문에 무조건 적용이 불가능하다거나 교육과정에 맞지 않는다고 할 필요가 없다.

NCS 기반의 교육이던 일학습병행제 및 장기현장실습과 같은 산학연계 교육이 활성화되기 위해서는 적어도 4학년 2학기는 자유학기제와 같이 운영하여 학생들이 적어도 학교 수업 때문에 자신의 진로를 현장에서 경험해보는 기회를 박탈당해서는 안 될 것이다. 코업(CO-OP)의 오랜 전통을 갖고 있는 캐나다의 워털루대학(University of Waterloo)이나 대학단계의 이원화제도(Dual System)를 운영하는 독일의 바덴뷔르템베르크대학(Duale Hochschule Baden-Wuerttemberg, Baden-Wuerttemberg Cooperative State University, DHBW)과 같이 1학년 때부터 학교와 기업을 오가면서 배우는 산학협력 교육을 운영하기 위해서는 학제가 현재와 같은 2학기제보다 더 세분화하여 1년 3~4학기제도 도입될 필요가 있다. 이미 교육부에서는 대학이 학기제의 다양화를 시도하도록 과제들을 발표한 바도 있다. 실제 학생들이 학교와 기업을 오가면서 대학에서 배운 지식을 현장에서 적용해보면서 이론과 실무를 습득하는 것이 효과적이라는 것은 위의 대학 외에도 이미 많은 사례들에서 관찰할 수가 있다.

3. 학생 진로개발 체계 구축


좋은 기업을 발굴해도 결국 학생들과 매칭이 되지 않으면 일학습병행제와 같은 모델은 성공하기 힘들다. 학생들의 취업 눈높이를 충분히 반영하여 기업을 발굴하고 매칭하는 것도 중요하지만, 학생들의 눈높이를 현실적으로 조정하는 것도 필요하다. 이를 위해 대학생들에 대한 NCS 이해 특강과 워크숍을 개설하고, 블라인드 채용과 같은 최근의 능력중심채용 방식에 대한 이해 제고, 직업기초능력 및 진로검사를 통한 진로 및 경력개발 상담의 제공도 필요하다.

전임교수 및 전담/겸임교수를 활용한 학생 상담을 강화하여 진로 및 취업에 관한 상담과 멘토링을 실시할 필요가 있다. 이를 위해서는 학생 상담 강화를 위한 학교 내 진로·취업전담부서와 학과, 전담조직 간의 협력체계가 구축되어야 한다. 현재 대학 내에는 유사한 업무를 수행하는 조직이 많은데 이는 대학이 정부지원 사업을 수주할 때마다 별도 전담조직을 신설하였기 때문이다.

이러한 조직이 불가피하더라도 유사한 관련 업무를 수행하는 대학 내 조직 간에 유기적인 협력은 필수적이다. 특히, 일학습병행제와 같이 정규 대학교육과정에 산업체 수요를 반영한 내용을 적용하기 위해서는 대학본부의 교무처, 학생진로개발처, 교양교육 담당 부서 등과의 협력이 없이는 거의 운영이 불가능할 정도이다.

IV. 맺음말

이제 일학습병행제가 아니더라도 대학이 보다 기업과 활발하게 교류하면서 학생들의 현장 실무교육이 활성화될 필요가 있다. 그렇다고 해서 기본에 충실하지 않고 현장에서 창의력을 발휘하면서 업무를 수행할 수는 없다. 전공기초와 직업기초능력은 NCS 기반 교육과정 성패의 기본이라고 할 수 있다. 이를 토대로 NCS 기반의 교육도 성공할 수 있다. NCS는 현장에서 관찰 가능한 업무 수행에 초점을 두고 교육과정을 편성하되 눈에 보이지 않는 역량은 선수 학습으로 교육과정에 반영할 필요가 있다.

NCS는 최소한의 기준이므로 대학의 교육목표와 특성을 살려 적용하여야 한다. 우리 대학, 학과가 갖고 있는 특징점이 무엇일까를 고민하고 그동안 강점을 가졌던 산학협력체제를 보다 강화하는 방향으로 해결책을 찾아야 한다. 새로운 시도를 하기보다는 잘 해왔던 것을 더 잘하는 것이 바람직하다. 이를 뒷받침할 수 있는 교수-학습방법의 개선, 이론-실습 통합 과목의 운영에 필요한 교수학습역량 개발에 초점을 두고, 다른 대학의 사례도 참조하면서 함께 성장·발전할 수 있는 방안을 모색할 시점이다. 

참고문헌

- 이영민(2016). 4년제 대학의 NCS 활용 유형별 사례, 제53회 대학교육 정책포럼 「4년제 대학의 NCS 활용 현황과 과제」, 한국대학교육협의회.
- 장명희(2016). 4년제 대학의 국가직무능력표준(NCS) 활용 방안과 과제, 제53회 대학교육 정책포럼 「4년제 대학의 NCS 활용 현황과 과제」, 한국대학교육협의회.

자유학기제의 확대 · 발전: 자유학년제와 연계하기

김나현 교육부 공교육진흥과 사무관

I. 추진 배경

자유학기제는 중학교 과정 중 한 학기를 학생들의 꿈과 끼를 키울 수 있도록 토론 · 실습 등 학생참여형으로 수업을 개선하고, 다양한 체험활동이 가능하도록 교육과정을 유연하게 운영하는 제도로, 2013년 연구학교 42개교를 시작으로 2016년 전면 시행을 통해 전국으로 확산되었다. 자유학기제의 시행 결과, 학생의 수업 참여가 증가하고 교사들의 수업효능감이 향상되었으며, 학부모의 학교 참여가 증가하는 등 교사 · 학생 · 학부모의 학교생활만족도가 전반적으로 향상되었다(한국교육개발원, 2016). 또한, 자유학기제를 경험한 학생들은 미경험한 학생들에 비해 진로개발역량 수준과 학교의 진로활동 및 진로체험에 대한 만족도가 높은 것으로 나타났다(한국직업능력개발원, 2017).

이에 따라 자유학기제의 전면 시행을 전후하여 지역 여건에 따라 자체적으로 자유학기제를 자유학년제 형태로 확대 운영하는 사례가 조금씩 확산되었다. 이러한 지역별 자유학년제 모델은 주로 자유학기 이전 또는 이후 학기를 자유학과 연계하여 학생참여형으로 수업을 개선하고, 과정 중심 평가를 확대하는 형태로 운영되었다. 그러나 학교에서 자유학기를 2개 학기로 온전하게 운영하는 데에는 법령 미비 등으로 인한 어려움이 있었고, 이에 해당 법령을 일부개정하고 자유학기를 1년간 안정적으로 운영할 수 있도록 행 · 재정적 지원을 뒷받침하는 ‘자유학년제 도입’이 추진되고 있다.

Ⅱ. 주요 내용

2017년 11월 6일 교육부는 「중학교 자유학기제 확대·발전 계획」을 발표하였다. 「중학교 자유학기제 확대·발전 계획」의 주요 키워드는 ‘자유학년제’와 ‘연계학기’로 압축될 수 있다.

1. 자유학년제

‘자유학년제’는 현행 법령상 ‘자유학기’로 구분되는 학기를 1년(2개 학기) 동안 운영하는 것으로, 자유학년의 적용 학년은 현장의 선호도와 학교급 변화에 따른 학생들의 학교생활 적응, 고입 전형 및 전·출입 관리 등을 고려하여 중학교 1학년으로 선정하였다. 자유학년제 운영학교는 중학교 1학년 과정 동안 단순 지식·기능 중심의 문제풀이식 지필평가에서 벗어나 과정 중심 평가로 운영하게 된다. 자유학년 동안 학교생활기록부에 교과별 성취도는 ‘P’로 기록하며, 학생의 성장과 발달에 관한 사항을 문장으로 기록하게 된다. 또한 주제선택활동, 진로탐색활동, 예술·체육활동, 동아리활동 등 4개 영역으로 구성되는 자유학기활동을 연간 221시간 이상 운영한다.

〈 자유학년제 운영 계획 〉

구분	운영 모델
대상 학년	중학교 1학년(2개 학기)
적용 학교	희망하는 학교 중심으로 점진적으로 확대 ※ 2018년 운영 희망학교: 1,470개교(일부 변동 가능)
운영 방향	수업 및 평가 방향, 자유학기활동의 최소 시수 외 세부적인 사항은 학교 및 시도에서 결정 <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; margin-top: 10px;"> <ul style="list-style-type: none"> - (교과 수업) 학생 중심 수업 및 이와 연계한 과정 중심 평가 실시 - (자유학기활동) 교과 및 창의적 체험활동 등을 활용하여 주제선택, 진로탐색, 예술·체육, 동아리 활동 운영 시간을 연간 221시간 이상 확보하고 균형 있게 운영 </div>

교과 수업은 자유학과와 같이 학생들의 적극적인 수업 참여와 자기 표현력을 기를 수 있도록

협동학습, 토론 및 실험·실습 등 학생참여형으로 진행된다. 이를 위해 블록타임(Block-Time), 코티칭(Co-Teaching), 거꾸로수업(Flipped Learning), 하브루타 수업, 교과 간 융합수업, 프로젝트기반학습 등 다양한 수업 방법을 활용할 것을 권장하고 있다. 특히, 학생들이 수업 안에서 역할을 가지고 능동적으로 참여할 수 있게 하여 개별 학생들의 성장과 발달에 관한 내용을 기록할 수 있도록 안내하고 있다.

자유학년(학기) 동안 총괄식 지필평가의 빈자리는 과정 중심 평가로 채워진다. 자유학년(학기) 동안은 프로젝트 평가, 모둠 평가, 자기 평가, 동료 평가, 관찰 평가 등 다양한 방법을 활용하여 수업시간 중 일어나는 개별 학생의 성장과 발달을 평가하고, 이를 환류함으로써 학생의 자아효능감 증진과 자기주도적 학습태도의 형성 기회를 제공하는 것을 목표로 삼고 있다.

자유학년제 도입 이전에는 자유학기 한 학기 동안 4개 영역의 자유학기활동을 고루 개설하여 170시간 이상 운영해 왔다. 자유학년제 운영 모델에서는 연간 최소 221시간으로 자유학기활동의 최소 운영 시수를 완화하였으며, 따라서 자유학년제에서는 자유학기활동을 보다 유동성 있게 편성·운영할 수 있을 것으로 예상된다.

자유학기활동 운영의 기본 방향은 학생들의 미래 핵심 역량을 길러주고, 능동적·자기주도적 학습경험을 제공할 수 있도록 구성하는 데 초점을 두고 있다. 학교에서는 학생의 흥미와 관심, 학교의 여건 등을 고려하여 다양한 프로그램을 편성하며, 개설 전 학생들을 대상으로 한 사전 수요조사를 통해 학생들의 희망을 최대한 반영하고 있다.

자유학기활동 중 ‘주제선택활동’은 학생의 흥미와 관심을 반영한 체계적·심층적 프로그램으로 학습동기를 유발하고 전문적 학습 기회를 제공하는 데 목적이 있다. ‘예술·체육활동’은 음악·미술·체육 교과와 연계된 다양한 활동 기회를 제공하여 경쟁교육 대신 소질과 잠재력을 이끌어내는 데 중점을 두고 있다. ‘동아리활동’은 학생들이 서로 간의 공통적인 관심사를 기반으로 조직·운영될 수 있도록 학생들의 자율성을 최대 보장하여 운영되는 활동이다. 마지막으로 ‘진로탐색활동’은 학생들이 ‘좋아하는 것’과 ‘잘 하는 것’을 탐색하며 장기적인 관점에서 스스로 미래를 생각해보고, 설계해 나갈 수 있도록 지원하는 활동이다.

〈 자유학기활동 편성·운영 개요 〉

주제선택활동	예술체육활동
» 학생의 흥미, 관심사를 반영한 여러 가지 전문 프로그램 운영으로 학습동기 유발 (예시) 드라마와 사회, 3D 프린터, 웹툰, 금융·경영 교육, 헌법, 법질서 교육, 인성 교육, 스마트폰 앱 개발 등	» 다양하고 내실 있는 예술·체육 교육을 통해 학생들의 소질과 잠재력 계발 (예시) 연극, 뮤지컬, 오케스트라, 작사·작곡, 벽화 그리기, 디자인, 축구, 농구, 스포츠 리그 등
자유학기활동 학생 중심의 다양한 체험 및 활동 운영	
동아리활동	진로탐색활동
» 학생들의 공통된 관심사를 기반으로 조직·운영함으로써 학생 자치활동 활성화 및 특기·적성 개발 (예시) 문예 토론, 라인댄스, 과학실험, 천체관측, 사진, 동영상, 향토 예술 탐방 등	» 학생이 적성과 소질을 탐색하여 스스로 미래를 설계할 수 있도록 체계적인 진로교육 실시 (예시) 진로검사, 초청 강연, 포트폴리오 제작 활동, 현장체험활동, 직업 탐방, 모의 창업 등

2. 연계학기

자유학기·자유학년의 교육 내용과 이후 일반학기의 교육 내용과의 연계를 위해 2016년부터 ‘자유학기-일반학기 연계운영(연계학기)’을 지원하고 있다. 2017년 현재 자유학기-일반학기 연계 운영에는 406개교가 참여하고 있으며, 2018년에는 516개교가 운영을 희망하였다. 연계학기에는 자유학과 같이 학생 참여 및 활동 중심 수업을 실시하고, 과정 중심 평가 비중을 높인다. 또한, 자유학기활동과 연계된 중점연계활동을 2개 영역 이상 편성하여 운영하게 된다.

〈 자유학기 및 연계학기의 자유학기활동 〉

자유학기	연계학기
» 주제선택활동 » 예술·체육활동 » 동아리활동 » 진로탐색활동	» 주제선택 중점연계활동 » 예술·체육 중점연계활동 » 동아리 중점연계활동 » 진로탐색 중점연계활동

학교는 여건에 따라 자유학기 이후 여러 학기를 연계학기로 지정하여 운영할 수 있으며, 1학년 자유학년제 이후에도 운영될 수 있다. 2018년에는 자유학년제와 함께 연계학기를 동시 운영하

겠다는 의사를 밝힌 학교가 전국에서 360여 개교이다. 중학교 자유학기제가 앞으로 중학교 1학년 전체에 적용되는 자유학년제뿐만 아니라 그 이후 일반학기의 수업 및 평가 개선에도 지속적으로 역할을 할 수 있을 것으로 기대된다.


3. 학교 지원 계획

자유학년이나 연계학기를 운영하지 않는 학교(1,590개교)는 현행과 같이 한 학기를 자유학기로 지정하여 내실 있게 운영한다. 학교의 자유학기 운영을 위해 필요한 수업 운영비, 강사비, 체험비 등 학교 예산은 내년에도 지속적으로 지원된다. 이와 함께 자유학기 운영이 더욱 내실화될 수 있도록 교원의 자발적인 수업 개선 노력을 조력하고 학교 컨설팅, 농산어촌·중소도시 소재 학교의 체험 지원 등을 꾸준히 추진해 나갈 예정이다. 또한, 자유학기의 취지를 충분히 이해하고 변화된 수업의 모습을 확인할 수 있도록 학부모·학생을 대상으로 안내와 홍보를 강화한다.

학교에서 자유학년제(1,470개교 예정)와 연계학기(516개교 예정)를 운영하기 위해서는 추가적인 예산이 필요하다. 정부는 개별 학교의 자유학년제 또는 연계학기 운영 계획에 따라 기본 자유학기 한 학기 외에 추가 학기에 대한 예산을 지원하며, 시·도교육청 차원에서의 자유학년(학기)제 지원 체계를 운영하는 데 어려움이 없도록 행·재정적 지원을 강화할 예정이다. 또한, 자유학년제·연계학기로 인해 체험활동 수요가 증대될 것으로 예상됨에 따라 체험활동 운영에 부족함이 없도록 자유학기제 진로체험협의회 등을 통해 양질의 체험처를 지속적으로 발굴하고, 학교와의 매칭을 지원한다.

교육부와 시·도교육청은 자유학기 및 연계학기의 수업 및 활동 전체의 질을 향상하고 지역 간 운영 격차를 해소하기 위해 자유학년제 및 연계학기 운영학교 대상 컨설팅, 체험활동 지원 강화, 교실수업 우수사례 확산 등의 핵심 과제를 함께 추진해 나갈 예정이다. 한국교육개발원, 한국직업능력개발원, 한국과학창의재단 등 3개 기관에서 운영하는 자유학기제 지원센터에서 각 기관의 전문성을 살려 현장의 자유학기제 운영을 지원한다.

Ⅲ. 맺음말

2017년 10월까지 진행된 수요 조사에서, 1,470개 학교가 내년부터 자유학년제 운영을 희망한다고 응답하였다. 자유학년제의 확산 토대는 이제 우리 교육이 획일적인 수업과 평가에서 벗어나, 개별 학생들의 다양한 관심사와 서로 다른 성장·발달을 고려하고, 학생이 참여하고 활동하면서 배움의 즐거움을 깨달을 수 있는 방향으로 발전하여야 한다는 공감대에서 비롯된다. 이러한 공감대가 확산되고 있음에도 불구하고 현장에서 자유학기제, 자유학년제가 완전히 뿌리내리고 모든 학교에서 만족할만한 성과를 낼 수 있으려면 앞으로도 많은 사람들의 시간과 열정이 필요할 것이다. 자유학기제 정책이 꾸준히 발전하여 학교 교육을 개선하는 데 중요한 역할을 할 수 있기를 바란다. 

참고문헌

한국교육개발원(2016). 「2015년도 자유학기제 운영 만족도」 조사 결과.
한국직업능력개발원(2017). 자유학기제 참여 학생과 미참여 학생 간 비교 분석, KRIVET ISSUE Brief 120호.

OECD 일기반학습(Work-Based Learning) 관련 주요 논의¹⁾

김문희 주 OECD 대한민국 대표부 공사

I. OECD 직업교육훈련 관련 연구 경과

OECD는 기술의 진보, 글로벌화의 진전, 고령화 등에 따라 변화하는 노동시장에서 요구하는 역량을 갖추기 위해 청년 및 성인들의 지속적인 교육훈련이 필요하다고 강조해 왔다. 특히, 경제 위기 이후 심각하게 높아진 회원국들의 실업률을 낮추기 위해 인적역량(Skills)에 관해 관심을 가지고 관련 연구 프로젝트를 활발하게 추진하고 있다. OECD가 추진하고 있는 인적역량에 관한 논의 중 하나인 직업교육훈련 분야는 청년층의 고용 확대와 직접적으로 연계되어 있으며, 미흡하나마 OECD에서 인적역량에 관한 본격적인 논의가 시작되기 이전부터 교육과 노동시장의 연계 강화를 위한 직업교육훈련 연구가 진행되어 왔다.

OECD의 직업교육훈련에 관한 회원국들 간 비교연구는 1990년 ‘변화하는 직업기술교육 및 훈련의 역할(the Changing Role of Vocational and Technical Education and Training, 이하 VOTEC)’ 프로젝트로 거슬러 올라간다. OECD는 동 프로젝트의 일환으로 개방적인 경로와 전문성의 강화 등 21세기에 대응한 VOTEC의 역할에 관한 국제회의를 1994년에 개최하였다. 회원국들 간의 직업교육훈련 경로 및 참여 등에 대한 상호 학습이 동 국제회의의 주요 주제 중 하나였다. 동 프로젝트에는 오스트리아, 캐나다(퀘벡), 덴마크, 프랑스, 독일, 이탈리아, 네덜란드, 스위스,

1) 본 자료는 OECD 교육스킬국에서 진행 중인 Work-Based Learning Project와 관련된 회의자료 및 Working Paper(Work, Train, Win: Work-Based Learning Design and Management for Productivity Gains, Striking the Right Balance: Costs and Benefits of Apprenticeship 등) 등을 번역·요약한 것이다.

영국 등 10개국이 국가별 사례 연구에 참여하였다. 동 연구는 1998년 최종보고서 'Pathways and Participation in Vocational and Technical Education and Training(OECD, 1998)'으로 발표되었고, OECD 회원국들 간 상이한 초기 직업교육훈련(Initial Vocation Education and Training)의 조직 및 참여 등에 관한 상호 이해를 높이는 데 기여하였다. 동 보고서에는 연구에 참여한 10개국의 1980년대 및 1990년대 초반의 VOTEC 시스템의 개요, 학생들의 VOTEC 참여 경로 등에 대한 정보 그리고 VOTEC 국제비교연구를 위한 분석 방법 등에 관한 제언 등이 기술되어 있다.

1998년 VOTEC 프로젝트의 최종보고서 발간 이후 직업교육훈련과 관련된 OECD 차원의 회원국들 간 비교연구는 2007년이 되어서야 본격적으로 추진되었다. 직업교육 및 훈련 프로그램은 청년들의 노동시장 진입, 성인들의 인적역량 개발, 노동시장 요구에 맞춘 인력 제공 등에 있어 중요한 역할을 담당하고 있는데도 종종 교육정책 논의에서 등한시되고 우선순위에서도 밀려왔다. 또한, 직업교육 분야는 종종 학생들과 일반 국민들로부터 낮은 수준으로 인식되어 왔다. 이에 따라 직업교육훈련에 대한 국제비교분석이 미진했고, 관련된 데이터 축적에도 한계가 있었다. 2000년대 초반 들어 OECD 회원국들 간에는 직업교육훈련 분야에 대한 국제비교연구 축적이 미미하고 관련 데이터도 부족하다는 데에 공감대가 형성되었다. 이러한 공감대는 2005년 9월 코펜하겐에서 열린 OECD 회원국들의 교육부 고위급이 참석한 미래 교육 분야 중요 정책에 관한 회의에서 직업교육훈련(Vocational Education and Training, VET) 분야가 정책 우선순위가 높은 것으로 평가된 데서 재확인되었다. 이어서 2007년 1월 코펜하겐에서 열린 VET 관련 비공식 OECD 장관급 회의에서 OECD 회원국들은 VET에 대한 국가 검토를 진행하기로 합의하게 되었다.

OECD 회원국들의 고등학교에 재학 중인 학생들 중 평균 46%는 VET 프로그램에 참여 중인 데(OECD, 2017), 각국의 VET 프로그램들은 직무연수, 도제제도, 학교 기반 직업교육 등 다양한 형태의 일터 훈련과 연계되어 있다. 이러한 VET 프로그램 운영의 국제적인 다양성에도 불구하고 회원국들은 VET와 관련된 공통된 이슈와 도전과제들을 안고 있다. 예를 들어, OECD 회원국들은 서로 상이한 VET 프로그램을 운영하더라도 훈련 내용에 있어 학생들과 고용주 사이의 균형, VET 교사에게 요구되는 역량 개발 및 유지, 고용주와 노조의 참여 극대화, 노동시장 성과에 대한 평가 등 공통적인 이슈와 도전과제들에 직면해 왔다. 이러한 배경에서 OECD는 '취업을 위한 학습(Learning for Jobs)' 프로젝트를 통해 각국의 초기 VET에 관한 주제 검토 사업을 2007년에 시

작하여 한국, 호주, 오스트리아, 벨기에, 체코, 독일, 헝가리, 아일랜드, 멕시코, 노르웨이, 스웨덴, 스위스, 영국(잉글랜드, 웨일즈), 미국(사우스캐롤라이나, 텍사스)을 대상으로 국가별 VET 검토보고서를 2010년까지 발간하였고 칠레와 중국에 대한 특별 VET 보고서도 발표하였다. 또한 캐나다, 덴마크, 핀란드, 네덜란드는 동 프로젝트에 재정을 지원하였다.

‘Learning for Jobs’ 프로젝트는 학습(Learning)과 일(Jobs)의 격차를 좁히는 데 목표를 두고 검토 대상 국가들에 대한 관련 정책 제언과 더불어 OECD 전체 국가들에 VET 분야의 정책적 시사점을 제공하고자 했다. 2010년에는 국가별 VET 정책 검토 및 VET 관련 OECD 연구 등을 토대로 ‘Learning for Jobs’ 종합보고서를 발표하였다. ‘Learning for Jobs’ 프로젝트는 후속의 ‘중등 이후 직업능력개발(이하 Skills Beyond School)’ 프로젝트뿐 아니라 2012년 ‘OECD Skills Strategy²⁾’의 밑거름이 되었다. 이와 더불어 OECD는 청년층의 노동시장 성과 측면에서 직업교육훈련 관련 내용을 다룬 프로젝트를 OECD 고용노동사회정책국에서 2006년부터 2010년까지 추진하였다. 고용노동사회정책국에서 추진한 청년 일자리와 관련된 ‘Jobs for Youth’ 프로젝트는 우리나라를 비롯한 16개 국가의 청년 일자리에 대해 검토를 실시하고, 개별 국가 검토보고서 및 종합보고서를 발표하였다. ‘Learning for Jobs’ 프로젝트가 초기 VET와 노동시장의 연계에 초점을 둔 반면, ‘Jobs for Youth’ 프로젝트는 청년 고용과 실업에 대한 실태 분석 및 성공적인 정책 대안 소개에 주안점을 두었다.

OECD 교육스킬국은 ‘Learning for Jobs’ 프로젝트를 통해 구축된 연구기반을 활용하여 2011년부터 ‘Skills Beyond School’ 프로젝트를 추진하였다. 동 프로젝트에는 한국, 오스트리아, 코스타리카, 덴마크, 이집트, 독일, 이스라엘, 카자흐스탄, 페루, 네덜란드, 남아프리카공화국, 스위스, 영국, 미국, 벨기에, 캐나다, 아이슬란드, 루마니아, 슬로바키아, 스페인, 스웨덴 등이 참여하였다³⁾. 고등 수준의 기술 및 전문 역량에 대한 수요 증대로 발생한 정책적인 과제에 대해 주로 다루었다. 동 프로젝트도 참가국에 대한 개별 국가 검토보고서를 발간하고 2014년에는 종합보고서를 발표하였다.

2) 현재 ‘OECD Skills Strategy’는 급격한 기술 변화, 일의 미래 등 변화하는 환경을 반영하여 업그레이드 중에 있으며, 2019년 OECD 각료이사회에서 발표될 예정이다.

3) 코스타리카, 페루, 슬로바키아 등의 ‘Skills Beyond School’ 국가보고서는 2014년 ‘Skills Beyond School’ 종합보고서 발간 이후에 발표되었다.

금융 위기로 인해 노동시장 성과의 악화가 지속되면서 OECD는 회원국들이 겪고 있는 청년 실업률 증대 등을 개선하기 위해 VET, 청년 고용 등에 관한 세부적인 프로젝트들을 추진해 오고 있다. 이러한 추세에 따라 OECD 교육스킬국에서는 ‘Skills Beyond School’ 프로젝트 이후 VET 분야에 대한 연구로 ‘일기반학습(Work-Based Learning in VET)’ 프로젝트를 2015년부터 추진해 오고 있다⁴⁾. 동 프로젝트는 ‘Learning for Jobs’, ‘Skills Beyond School’ 그리고 ‘OECD Skills Strategy’ 등에서 축적된 연구 성과들을 연계하고 회원국들의 관련 정책 사례들을 공유함으로써 VET의 일기반학습과 관련된 회원국들 간 상호 학습의 기회를 제공하는 데 목적을 두었다. 이러한 맥락에서 본 리포트에서는 OECD가 VET와 관련하여 2015년부터 추진해오고 있는 ‘일기반학습’ 프로젝트와 관련된 주요 내용을 요약·정리하고, 동 프로젝트 연구 분야 중의 하나인 도제제도의 비용 및 편익에 관한 내용을 살펴보고자 한다.

II. OECD 일기반학습(Work-Based Learning) 프로젝트의 주요 내용

1. 프로젝트 추진 배경 및 경과

금융 위기로 인해 OECD 회원국들의 노동시장 성과가 악화됨에 따라, 특히 경제 침체의 영향을 가장 크게 받은 청년층의 실업률이 크게 증가함에 따라 청년 고용 증진이 OECD 회원국들의 핵심 정책 이슈 중의 하나가 되었다. 이에 따라 2013년 OECD는 청년 고용 증진을 위한 단기적인 조치는 물론 장기적인 방안으로 ‘OECD 청년실천계획(OECD Action Plan for Youth)’을 채택하고, 청년 고용과 관련된 다양한 연구 프로젝트를 추진해 오고 있다.

세계 각국은 지난 10여 년 동안 청년들의 인적역량을 향상시키고 고용가능성을 제고하는 메커

4) 이와 더불어 OECD 교육스킬국은 2012년 OECD Skills Strategy 채택 이후 2013년부터 National Skills Strategy(국가인적역량전략) 프로젝트도 추진 중이며, 현재까지 한국을 비롯한 10개국이 참가하고 있다. 동 프로젝트는 참여 회원국의 인적자본의 양성·활용·활성화에 대한 도전과제를 파악하고 이에 대한 정책 대안을 제시하고 있으며, 동료학습 워크숍을 개최하여 회원국 간 관련 정책을 공유하고 있다. 또한, 2년마다 회원국 장관들이 참여하는 Skills Summit을 개최할 예정이다. 2016년 노르웨이에서 제1회 Skills Summit이 개최된 데 이어 2018년 6월 28~29일에는 포르투갈에서 두 번째 회의가 개최될 예정이다. Skills Strategy Advisory Group 회의를 통해 사무국 내 스킬 관련 활동들을 공유하고 있고, ‘Centre for Skills’를 통해 관련 연구와 정책 사례들을 공유할 계획이다.

니즘으로 학교 기반 또는 일 기반의 직업교육훈련에 큰 관심을 기울여왔다. 특히, 청년층의 노동시장 성과를 제고하기 위해서는 청년들로 하여금 노동시장에서 요구되는 스킬을 갖추도록 하는 것이 중요하다고 강조하였다. 노동시장에서 필요로 하는 인적역량을 개발하려면 교육이 제대로 이루어져야 한다. 이러한 목적을 달성하는 데 있어 가장 효과적인 방법 중의 하나는 일터를 최적의 학습 환경으로 활용하고 고용주의 요구를 훈련 프로그램에 포함시키는 것이다. OECD 교육스킬국은 이러한 점을 인식하고 그동안의 직업교육훈련과 관련된 OECD 연구와 OECD 성인역량조사(PIAAC) 결과를 활용하여 효과적인 일기반학습에 관한 종합 분석과 정책 시사점을 도출하기 위해 일기반학습 프로젝트를 시작하였다. 동 프로젝트는 2013년 회원국들을 대상으로 추진 제안을 거쳐 2015년부터 교육스킬국 사업 예산 프로그램에 포함되어 추진되고 있다.

동 프로젝트의 연구 범위는 도제제도의 비용과 편익, 도제제도의 인센티브 및 시행 강화, 위기 청소년 그룹의 일기반학습 및 학교에서 직업세계로의 이행, 일기반학습과 생산성, 일기반학습을 통해 취득한 스킬의 인정, 일기반학습과 진로 지도 등 총 6개 모듈로 구성되어 있다. 모듈별로 관련 통계 및 연구 결과에 기반을 둔 기초 문헌조사연구와 정책 사례 공유 등을 위한 워크숍을 개최하고, 기초 문헌조사와 워크숍 결과를 반영하여 정책보고서를 발간해오고 있다. 현재까지 일기반학습의 생산성, 비용과 편익, 도제제도의 인센티브 정책, 위기청소년과 일기반학습 등의 보고서를 발간하였으며, 2017년 말에는 일기반학습과 진로 지도에 관한 보고서를, 2018년에는 모듈별 관련 연구 및 워크숍 결과를 분석하여 일기반학습에 관한 종합보고서를 발간할 예정이다.

OECD 일기반학습 프로젝트에 재정을 지원한 국가/지역은 독일, 노르웨이, 미국, 영국, 스위스, 스코틀랜드(영국), 호주, 캐나다, 유럽연합 집행위원회이다. 스위스, 영국, 미국 등에서 관련 워크숍을 개최하여 참가국 간 관련 주제에 대한 제도 및 정책 사례를 공유한 바 있다. 2017년부터는 개별 회원국에서 효과적인 일기반학습 개발 및 시행을 하도록 국가 정책 분석 작업을 진행하고 있고, 현재 잉글랜드(영국)와 이스라엘이 참여하고 있다. 특히, 개별 회원국에 대한 분석 작업에서는 학교 기반의 직업교육 프로그램(School-Based Vocational Programmes)에 일기반학습을 효과적으로 조화시키는 방안에 대한 연구를 추진할 예정이다. 이는 향후 OECD VET 분야의 새로운 심층 분석 시리즈인 ‘취업을 위한 인적역량(Skills for Careers)’의 한 분야가 될 것이다. OECD는 동 프로젝트와 관련된 전문가 그룹 논의를 위해 교육정책위원회(Education Policy Committee,

EDPC) 산하 부속기구인 직업교육훈련 분야 국가전문가 그룹(the Group of National Experts on Vocational Education and Training)⁵⁾을 활용해 왔다.

2. 프로젝트 주요 내용

일기반학습은 도제, 일터에서의 비공식 학습, 공식적인 직업자격 취득의 한 부분으로서의 실무 연수 그리고 다양한 형태의 인턴십 등을 포함하며, 실제 일터에서 생산적인 업무를 관찰하거나 직접 수행하거나 또는 참여하는 것들을 조합하여 학습이 이루어진다. 우수한 직업교육제도를 지닌 국가에서 나타나는 바와 같이 효과적으로 관리되는 일기반학습은 학생뿐만 아니라 기업에도 도움이 되며, 노동시장의 개선 및 경제 성과 달성에도 기여한다. 또한, 일기반학습은 노동시장에 최초로 진입하는 사람들뿐만 아니라 노동시장에 재진입하는 사람들에게도 노동시장으로의 이행을 촉진하는 강력한 수단이 된다.

전통적인 교육의 관점에서 볼 때 일기반학습은 통상 학문적으로 훈련된 교사들이 가르치고 학문적인 평가를 받음으로써 학습이 이루어져야 한다고 생각하게 된다. 그러나 일기반학습은 교실이 아닌 일터에서 감독자의 지도하에 이루어지며, 학문적인 시험보다는 실기평가가 주를 이루기 때문에 산업계 입장의 관점과 충돌한다. 일기반학습을 위해서는 고용주, 관리자, 감독자들이 생산 수요를 맞추면서도 장기적인 학습 목표를 달성할 수 있도록 업무를 재구조화할 필요가 있다.

일기반학습은 유급 또는 무급으로 시행되며 크게 다음의 세 가지 형태로 구분된다(Kis, 2016). 첫째, 구조화된 일기반학습 제도(Structured Work-Based Learning Schemes)이다. 직장 내 및

5) VET 국가전문가 그룹은 OECD 내에 직업교육훈련과 관련된 회원국 전문가들 간의 논의를 활성화하기 위해 2007년부터 운영되고 있으며, 지난 1월 개최된 회의를 포함하여 그동안 11번의 회의가 열린 바 있다. 직업교육훈련 및 성인학습에 대한 정책 결정 및 전달 시스템이 각국 내에서 여러 부처와 기관들 사이에 분산되어 있는 경향이 있다. OECD 사무국 내에서도 직업교육훈련과 성인학습에 대한 연구가 교육스킬국과 고용노동사회국에서 각각 진행되고 있어 이들 연구 결과들의 시너지 창출을 위해 두 국의 협력이 필요하다. 특히, 교육훈련과 노동시장 간의 연계가 강조되면서 직업교육훈련과 성인학습에 대한 교육스킬국과 고용노동사회국의 협력 필요성이 더욱 증대하고 있다. 이에 따라 OECD는 직업교육훈련과 성인학습에 관한 사무국 내 교육스킬국과 고용노동사회국 관련 사업 산출물 간의 시너지효과를 증대하기 위해 VET 국가전문가 그룹에 교육 분야뿐만 아니라 관련된 모든 부처의 대표들을 참여시키도록 하고, 그 소속을 EDPC 산하 부속기구에서 EDPC와 고용노동사회위원회(Employment, Labour and Social Affairs Committee, ELSAC)의 공동 부속기관으로 변경하는 제안을 2017년 4월 EDPC 회의에서 제시하였다. 현재 OECD는 EDPC의 임무(Mandate) 갱신을 위한 심층 평가를 진행하고 있으며, 국가전문가 그룹의 소속 변경은 2018년 EDPC와 ELSAC에서 최종 결정을 거쳐 향후 갱신될 EDPC 임무에도 포함될 예정이다.

직장 외 요소를 모두 중요한 요소로 포함하고 있는 구조화된 일기반학습은 통상 공식적인 자격 취득을 가능하게 한다. 기간, 학습결과, 재정, 보상체계 등은 규정에 의해 결정되고 통상적으로 학습자와 기업의 계약으로 이어진다. 도제제도(Apprenticeship) 또는 이원화 직업교육훈련(Dual Vocational Education and Training) 프로그램이 전형적인 예라고 할 수 있다. 둘째, 직무연수(Work Placements)로 일컬어지는 일기반학습은 통상 형식적인 교육훈련 프로그램을 보완하는 현장실습 형태로 이루어진다. 직무연수는 구조화된 일기반학습 제도에 비해 규정화가 덜 되어 있고 기간이 더 짧은 경향이 있다. 학교 기반 직업교육훈련 프로그램의 일부분으로 운영되는 실무연수, 인턴십, 직무 관찰 기회 제공 등이 그 예이다. 셋째, 비형식 및 무형식(Informal and Non-Formal) 일기반학습이다. 이는 통상 자격 취득으로 이어지지 않으며, 일반적으로 명시적인 학습성과 목표가 제시되지 않는다. 스스로 업무를 수행하면서 배우거나 직장 상사 또는 동료들 통해 학습을 하는 것이 그 예이다. OECD 일기반학습 프로젝트에서 다루고 있는 분야는 주로 구조화된 일기반학습이다.

앞에서 언급한 바와 같이 OECD 일기반학습 프로젝트의 연구 주제는 도제제도의 비용과 편익, 도제제도 인센티브, 위기 청년층과 일기반학습, 생산성, 인적역량의 인정, 진로 지도 등 6개로 구성되어 있다. 첫째, 도제제도의 비용과 편익 분야에서는 도제 임금, 수업 시간, 생산 활동에 대한 도제의 기여, 노동시장 여건 등 도제제도를 구성하는 여러 가지 요소들에 대한 분석을 다루며, 2016년 4월 스위스에서 관련 워크숍이 개최되었다. 둘째, 위기 청년층과 일기반학습 주제와 관련해서는 위기 청년층(NEET⁶⁾ 및 중도탈락 위험이 높은 청년의 고용가능성을 제고하는 수단으로서의 일기반학습에 대한 분석을 다루며, 이 분야에 관한 워크숍은 2016년 미국에서 개최되었다. 셋째, 도제제도의 인센티브 분야에서는 고용주의 일터 제공-청년들의 도제제도 선호 프로그램을 만드는 데 기여하는 효과적인 재정 및 비재정 인센티브에 대한 분석을 주로 다루며, 2016년 스위스에서 개최된 워크숍에서 논의된 바 있다. 넷째, 일기반학습과 생산성 분야에서는 생산성 향상에 기여하는 효과적인 일기반학습 운영과 관련된 요소 및 메커니즘에 대한 연구를 다루며, 2016년 초 런던에서 관련 워크숍이 개최된 바 있다. 다섯째, 일기반학습을 통해 습득된 인적역량의 인정에 관한 분야에서는 투명하고 신뢰할 수 있는 인정 절차의 마련 및 시행에 대한 분석과 사례들을

6) Youth not in employment, education, or training. 고용상태도 아니면서 교육이나 훈련도 받고 있지 않은 청년

다루고, 2016년 스위스에서 개최된 워크숍에서 참가국들이 관련 사례를 공유한 바 있다. 여섯째, 일기반학습과 진로 지도 분야에서는 학교 기반 진로 지도와 일터에서의 직접 경험 등을 결합함으로써 청년들에게 실제 직장생활에 대한 이해를 돕는 진로 지도 관련 정책들을 분석하고, 스코틀랜드에서 워크숍도 개최되었으며, 2017년 12월 관련 보고서가 발표될 예정이다.

Ⅲ. 도제제도의 비용과 편익⁷⁾

1. 도제제도의 특징

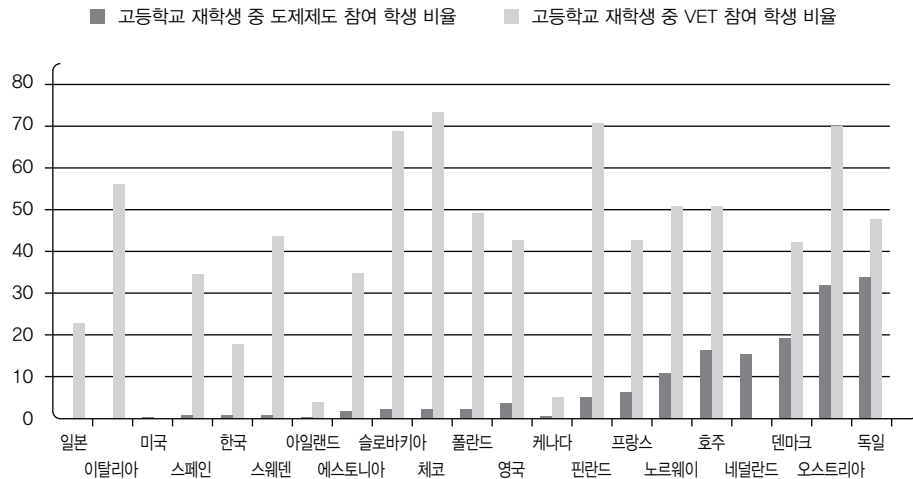
도제제도는 전형적으로 두 가지 요소, 즉 ① 훈련생이 새로운 스킬을 개발하고 생산적인 일을 수행하는 실무 연수과정, ② 생산적인 일을 전혀 포함하지 않거나 제한적으로 포함하며 학교, 대학, 훈련기관 등 공적인 조직에 의해 관리되고 지원되는 직무 외 교육훈련이 구조적으로 조합되어 운영된다. 이러한 도제제도는 통상 공식적인 자격을 취득하게 하지만 국가별로는 도제제도의 활용 정도가 큰 차이가 있다. 예를 들어 독일, 오스트리아의 경우에는 고등학교 또는 단기 중등 후 프로그램(Upper-Secondary or Shorter Post-Secondary)에 재학 중인 학생의 30% 이상이 도제제도에 참여 중인 데 비해 일본, 이탈리아 등에서는 도제제도 참여 학생이 아주 드물다. 대부분의 OECD 국가에서 고등학교에 재학 중인 학생들은 일반계와 직업계 중에서 선택하게 되며, OECD 평균 46% 정도의 학생들이 직업교육 프로그램에 참여하고 있다.

직업계 고등학생 중 도제제도 형식으로 직업교육을 받는 학생들의 비율은 낮은 편이다. 예를 들어 체코, 핀란드, 슬로바키아의 경우 약 70% 정도의 고등학생들이 직업교육에 재학 중이나 도제제도에 참여 중인 학생들의 비중은 매우 낮다. 반면 오스트리아, 호주, 덴마크, 독일, 네덜란드, 노르웨이의 경우에는 직업교육을 받고 있는 고등학생 중 상당수의 학생들이 도제제도에 참가하고 있다.

7) 본 장은 OECD 일기반학습 프로젝트의 6개 연구 분야 중의 하나인 도제제도의 비용과 편익을 분석한 Working Paper(Kuczera, 2017)에 제시된 내용을 번역·요약한 것이다.

그림 1. 고등학교 재학생 중 VET 및 도제 참여 비율

(단위: %)



자료: Kuczera(2017).

또한, 도제제도가 활성화된 국가라 해도 도제 기간, 훈련 시간 및 생산적인 일에 참여하는 시간, 도제의 지위 및 임금 등에 있어 국가별로 상당한 차이가 있다. 예를 들어 독일, 노르웨이, 스위스의 경우 도제의 지위는 일반 고용계약과는 분리된 특별 도제 계약에 의해 설정되는 반면, 잉글랜드의 경우 도제는 일반적인 고용계약으로 도제 계약을 한다. 전자의 경우 도제 계약이 종료되면 도제와 고용주의 관계는 종결되는 데 비해, 후자의 경우 도제 계약이 종료되더라도 고용주와의 계약 관계가 종결되는 것이 아니다. 잉글랜드의 경우 도제에 참여 중인 훈련생의 약 3분의 2가 도제 계약 이전에 고용주에 의해 고용된 직원들이다. 오스트리아, 덴마크, 잉글랜드, 독일, 스위스 등 많은 국가에서 도제들은 기업에서 실무 연수 중인 기간뿐만 아니라 학교에서 직장 외 교육훈련을 받는 중에도 도제 임금을 받는다. 이러한 도제 임금은 고용주가 담당하는 국가도 있으나 대부분의 경우에는 고용주와 정부가 공동으로 부담하고 있다.

2. 정부 및 사회 차원의 비용과 편익

도제제도의 비용과 편익은 크게 정부 및 사회 전체에 미치는 비용과 편익, 고용주와 도제제도 참가 개인에게 미치는 비용과 편익 두 가지 측면에서 살펴볼 수 있다. 전형적인 도제제도는 정부와 고용주의 협력이 필요하다. 정부는 직장 외 교육훈련을 조직하고 지원하며 고용주는 도제들이 일터에서 실무 연수를 수행하는 동안 도제에 대해 책임을 진다. 도제제도의 설계에 정부와 기업이 함께 참여하는 것은 큰 장점이기도 하지만, 도제제도와 관련된 이해관계자들이 모두 만족스러운 결과를 공유하기 위해서는 상호 관심사항과 도제제도에 따른 비용과 편익의 적절한 배분에 관해 상호 합의가 필요하다. 도제제도에 따른 비용과 편익의 분배에 불균형이 생기면 도제를 받아들이는 기업이 줄어들거나 또는 도제제도에 참여하고자 하는 학생들이 줄어드는 바람직하지 못한 결과를 초래할 수 있다.

정부는 도제제도와 다른 형태의 교육훈련 프로그램 간의 비교 분석을 통해 정책 우선순위를 결정할 필요가 있다. 도제제도의 비용과 편익에 대한 분석은 정부가 도제제도에 참여하는 기업에 인센티브를 제공할 경우 합리적인 수준의 인센티브를 결정하는 데 있어 근거 자료로 활용할 수 있다. 또한, 기업에서도 도제제도 참여를 고려할 때 이러한 비용 편익 분석을 활용할 수 있다. 도제제도로 인한 정부와 사회 차원의 비용 중 핵심적인 것은 직무 외 교육훈련 비용을 들 수 있다. 많은 국가에서 직무 외 교육훈련은 정부가 재정 부담을 하고 있는데, 이러한 교육훈련과정은 통상적으로 고등학교 자격 취득과 연계되어 있다. 일반적으로 학교 기반의 실무 연수는 고가의 특수 장비와 기계들로 인해 비용이 많이 드는 편이다. 도제제도는 상당 부분의 시간을 직장에서 실무 연수 과정에 할애하기 때문에 도제제도로 인한 전체적인 정부 재정 부담은 학교 기반 직업교육에 비해 낮은 편이다. 예를 들어 오스트리아, 독일, 네덜란드, 스위스 등에서는 전체 도제 프로그램 기간 중 학교와 직장 외에서 보내는 비율은 20~30%에 불과하다. 고용주들이 직무 훈련을 제공하기 때문에 일부 국가의 경우 정부에서 기업에 재정 인센티브를 제공하기도 한다. 정부는 도제제도 참여 기업에 대한 재정 지원뿐 아니라 도제제도의 자격에 대한 관리, 도제 강사에 대한 훈련 제공, 최종 시험 및 평가에 대한 지원, 도제제도 정책 자문 등을 위한 다양한 이해관계자 단체 지원 등 재정 이외의 것을 지원할 수도 있다.

도제제도가 정부 및 사회에 미치는 편익은 교육 및 훈련에 대한 다른 형태의 정부 투자로 인한 효과와 유사하다. 도제제도를 포함한 교육훈련에 대한 정부 투자는 개인과 사회에 높은 고용률과 생산성 향상을 가져오고, 보다 나은 건강 상태와 낮은 범죄율에 기여한다. 정부는 도제제도를 설계할 때 도제제도와 다른 형태의 직업교육 프로그램들의 비용 편익 비교 분석을 통해 필요한 지원 등을 할 수 있다. 도제제도는 청년들로 하여금 학습과 일을 병행하게 함으로써 일반 역량과 직업 특화 역량을 동시에 개발할 수 있게 하고 학교에서 노동시장으로 청년층의 이행을 촉진한다. 대체로 도제제도에 참여하는 학생 비율이 높은 국가의 경우 취업하는 데 어려움을 겪는 청년층 비율이 더 낮은 것으로 나타나고 있다. 도제제도의 장기적인 노동시장 성과를 높이기 위해서는 기초 역량을 개발하고 유지하는 데 필요한 학문적인 교육도 필요하다. 도제 이수자에 대한 고등교육 기회 제공 등 중등 후 교육 기회와 연계할 필요도 있다.

3. 기업 및 개인 차원의 비용과 편익

도제제도가 활성화되어 있는 국가에서도 도제들에게 적절한 실무 연수 기회를 제공할 기업들을 모집하는 데 어려움을 겪는다. 기업이 부담하는 비용 때문이다. 도제제도가 고용주와 개인에게 미치는 비용과 편익은 임금 수준, 도제 기간 등 다양한 요소에 의해 영향을 받는다.

고용주는 도제제도 참가로 인한 기대 이익이 예상 비용보다 높거나 적어도 같은 수준이어야 도제제도에 적극 참여하게 된다. 도제제도 참여로 인한 비용으로는 도제에 대한 임금 및 교통비, 사회보장비 등 기타 비용, 직장에서 도제 훈련을 실시하고 감독하는 일을 담당하는 강사의 임금 및 시간, 도제들이 사용하는 공구 및 설비 그리고 기타 행정 비용을 들 수 있다. 도제제도 참여로 인한 기업 차원의 편익으로는 도제 기간 동안 도제가 생산적인 활동에 참여함으로써 발생한 이익, 도제 기간이 만료된 후 가장 생산적인 도제 졸업생을 채용함으로써 얻어지는 장기적인 채용상의 편익, 도제제도에 참여함으로써 얻어지는 기업의 명성 제고 등을 들 수 있다. 기업 명성은 간접적으로 기업의 영업실적에 긍정적인 영향을 미칠 수 있다.

도제제도가 개인에게 미치는 비용과 편익은 다양한 요소에 의해 결정된다. 개인에게는 크게 두 가지의 비용이 있다. 하나는 수업료, 교재비, 시험 수수료 등 직접 비용이며, 나머지는 도제 기

간 동안의 기회비용인 포기 소득(Forgone Earnings)이다. 오스트리아, 덴마크, 독일, 노르웨이, 스위스 등에서는 도제제도에 참여하는 개인에 대한 비용을 부과하지 않기 때문에 도제제도 참여로 인한 개인의 직접 비용은 매우 낮다. 개인의 포기 소득의 경우에도 도제들은 도제 기간 동안 일정 수준의 임금을 받기 때문에 고등학교에 재학하는 정규 학생들에 비해 더 낮은 경향이 있다.

도제제도의 기업 및 개인에 대한 비용 중에서 가장 큰 부분을 차지하는 것은 도제에게 지급하는 임금과 고용주가 부담하는 사회보장비용이다. 스위스의 경우 3년 도제 프로그램에 소요되는 총 비용 중 평균 50%가 도제 임금과 사회보장비용이며, 독일의 경우에는 총 비용의 평균 62%가 이에 해당된다. 도제 임금은 도제제도를 선호하는 학생들의 수, 도제의 실무 연수를 제공하는 기업의 수, 노조의 교섭력, 도제제도의 특성 등에 영향을 받는다. 대체로 도제제도를 운영하는 많은 국가에서 도제 임금은 도제 기간이 경과함에 따라 점점 증가하는 경향이 있다. 예를 들어, 유럽집행위원회가 2013년 발간한 자료에 따르면, 오스트리아의 경우 금속가공업에 종사하는 도제의 임금은 첫해에는 월 550유로, 두 번째 해에는 월 740유로, 세 번째 해에는 1,010유로, 네 번째 해에는 1,360유로라고 한다(European Commission, 2013). 도제제도로 인한 기업 측면의 비용 중 도제 임금 다음으로 큰 비중을 차지하는 것은 기업에서 도제의 훈련 등을 담당하는 강사 비용이다. 스위스의 경우 강사 비용이 전체 도제 비용의 약 38%를 차지한다고 하며, 독일의 경우에는 23%를 차지한다고 한다. 벨기에 플랜더스 지방의 경우 평균 2.6명의 기업 근로자가 도제에 관여하고 있으며, 그중 주 책임자의 경우 도제 훈련 및 감독 활동에 근무시간의 3분의 1 정도를 사용하고 있다고 한다.

표 1. 국가별 도제 임금 및 기업의 사회보장비용 부담 현황

국가	도제 임금 (실무 연수 기간)	도제 임금 (직장 외 교육 기간)	숙련 직원 대비 도제 임금 수준	최저 도제 임금 결정 주체	사회보장비 기업 부담 여부
호주	예	아니오	정보 없음.	프로그램에 따라 상이하며, 국가 및 지역 수준의 섹터에 의해 결정. 개별 기업이 결정하는 경우도 있음.	정보 없음.
오스트리아	예	예	숙련 직원 임금의 평균 50%	지역 수준의 섹터	예. 정부가 보험 비용의 일부를 부담
덴마크	예	예	도제 참여기간에 따라 숙련 직원의 30~70%	섹터	아니오
잉글랜드	예	예	숙련 직원의 평균 63% (금속가공업)	국가 기준에 따라 개별 기업이 결정	아니오 (25세 이하 도제)
독일	예	예	도제 참여기간에 따라 숙련 직원의 25~33%	지역 수준의 섹터	예
네덜란드	예	예	정보 없음.	섹터	예
노르웨이	예	아니오	도제 참여기간에 따라 숙련 직원의 30~80%	국가 수준의 섹터	예
스코틀랜드	예	예	정보 없음.	국가 기준에 따라 개별 기업이 결정	예
스웨덴	아니오	아니오	—	—	—
스위스	예	예	도제 참여기간에 따라 결정. 숙련 직원의 평균 20%	개별 기업. 경영자협회 등에서 임금 수준에 대해 권고함. 섹터별로 임금 수준 상이	예

자료: Kuczera(2017).

도제제도 참가에 따른 개인 및 기업 차원의 편익은 도제가 담당하는 업무의 특성에 따라 크게 영향을 받는다. 도제는 실무 훈련 기간 동안 생산적인 활동(숙련작업 또는 비숙련작업) 또는 비생산적인 활동에 종사하게 되는데, 기업은 도제의 활동을 생산적인 활동 또는 비생산적인 활동에 적

절하게 배치함으로써 도제제도 참여에 따른 편익을 극대화하고자 할 것이다. 만약 도제가 비숙련 업무만 맡게 되면 새로운 역량을 배울 기회가 거의 없게 된다. 기업 차원에서 보면 저임금의 도제에게 비숙련업무를 시키는 것이 경제적으로 매력적일 수 있다. 하지만 비숙련업무만 맡게 되면 도제제도는 훈련생에게 큰 가치가 없게 된다. 따라서 도제들이 훈련 기업으로부터 다양한 역량을 개발할 기회를 보장받도록 기업에 대한 규제가 필요하다. 많은 국가에서 도제들이 직무 및 직무 외에 받아야 할 최소한의 훈련과 개발해야 할 역량에 대한 표준을 설정하고 있다. 독일 및 스위스의 연구 결과에 의하면 도제 기간이 경과함에 따라 도제들은 비숙련업무 활동은 줄어들고 숙련업무 활동이 점점 늘어나는 경향이 있다고 한다.

도제제도를 운영하는 국가들은 기업에서의 실무 연수 기간과 학교 등에서의 직무 외 교육훈련 기간의 조화를 통해 학생들의 관련 역량 개발을 돕고 있다. 이러한 조화를 통해 도제제도에 따른 기업 및 개인의 편익을 극대화할 수 있다. 노르웨이에서는 대부분의 도제제도가 4년 프로그램으로 운영되는데, 처음 2년 동안은 직업학교에서 교육을 받고 나머지 2년은 기업에서 활동하게 된다. 독일이나 스위스에서는 통상적으로 1주일 단위로 직업학교와 기업에서 번갈아 훈련을 받는다. 독일과 스위스의 3년 도제 프로그램에 참여하는 학생들은 약 3분의 1 정도의 시간을 직업학교에서 훈련을 받는다. 오스트리아의 3~4년 도제 프로그램에 참여하는 학생들은 평균 20% 정도의 시간을 직업학교에서 보내고 나머지 시간들은 도제 훈련을 제공하는 기업에서 훈련을 받으며 일하게 된다. 개인적인 차원에서 보면 학교 등의 직무 외 교육훈련에서는 다양한 일반 역량을 키울 수 있는 기회를 제공받는 것이 유리하다. 직무 외 교육훈련 기간이 늘어나면 기업 차원에서는 도제를 생산적인 활동에 배치할 시간이 줄어들기 때문에 편익이 줄어든다. 따라서 직무 및 직무 외 교육훈련의 적절한 조화는 개인 및 기업 차원의 편익에 중요한 요소가 된다.

표 2. 국가별 도제 프로그램 기간 및 구성 현황

국가	도제 프로그램 기간	도제 프로그램의 시간 배분	실무 연수 중 생산/비생산 업무 비중
오스트리아	3~4년	66%-기업에서의 실무 연수 20%-직무 외 교육훈련 14%-휴가 및 병가	실무 연수의 83%는 생산적인 활동에 배치
덴마크	3.5~4년(통상)	정보 없음.	정보 없음.
잉글랜드	최저 12개월, 평균 15개월	최소 20%는 직무 외 교육훈련	정보 없음.
독일	3~3.5년 (2년 프로그램 있음.)	54%-기업에서의 실무 연수 31%-직무 외 교육훈련 15%-휴가 및 병가	실무 연수의 70%는 생산적인 활동에 배치
네덜란드	2~4년	72%-기업에서의 실무 연수(휴가 및 병가 포함) 24%-학교 나머지 4%는 학교 또는 기업 실무 연수에 할애	-
노르웨이	대부분 4년 (취약계층 학생들을 위한 단기 프로그램 존재)	기업에서의 실무 연수 시간과 동일한 시간을 학교에서 보냄 (통상적으로 처음 2년은 학교에서 보내고 나머지 2년을 기업의 실무 연수를 받음.)	1년 훈련 1년 생산적인 활동
스웨덴	3년	기업에서의 실무 연수 시간과 동일한 시간을 학교에서 보냄.	정보 없음.
스위스	3~4년 (2년 프로그램 있음.)	59%-기업에서의 실무 연수 27%-직무 외 교육훈련 14%-휴가 및 병가	실무 연수의 83%는 생산적인 활동에 배치

자료: Kuczera(2017).

도제제도는 기업이 도제를 실무 연수 기간 동안 생산적인 활동에 배치함으로써 얻는 혜택과 도제 기간이 종료된 후 숙련된 직원을 채용할 수 있는 기회를 보장받는 장기적인 채용 편익을 제공한다. 이 경우 기업이 도제 기간 동안 투자를 더 많이 한다면 장기적인 채용 편익이 더 커질 것이다. 도제제도는 기업이 외부에서 채용한 신규 직원에게 제공하는 훈련비용을 절감하게 함으로써

장기적인 채용비용을 줄어들게 한다. 특히, 신규 채용 직원에 대한 훈련비용이 높은 직종의 경우에는 기업이 누리게 되는 장기적인 채용 편익이 더 클 것이다.

정부는 도제제도에 참여하는 개인, 기업 차원에서의 비용과 편익을 세밀하게 분석하여 설계하고 도제에 참여하는 기업과 개인에 대한 인센티브 제공, 제도 운영 방식 설정 등을 결정할 필요가 있다. KRIVET

참고문헌

- European Commission(2013). Background Paper, Mutual Learning Programme Learning Exchange on ‘Apprenticeship Schemes’ Vienna, Austria–7 November 2013.
- Hoeckel, K.(2008). Key Evidence on Vocational Education and Training Policy from Previous OECD Work, OECD, Paris.
- Kis, V.(2016a). Work-based Learning for Youth at Risk: Getting Employers on board, OECD Publishing, Paris.
- _____(2016b). “Work, train, win: work-based learning design and management for productivity gains”, OECD Education Working Papers, No. 135, OECD Publishing, Paris.
- Kuczera, M.(2017). “Striking the right balance: Costs and benefits of apprenticeship”, OECD Education Working Papers, No. 153, OECD Publishing, Paris.
- Mülemann, S.(2016). “The Cost and Benefits of Work-based Learning”, OECD Education Working Papers, No. 143, OECD Publishing, Paris.
- OECD(2017). Education at a Glance 2017, OECD Publishing, Paris.
- _____(2014). Skills Beyond School: Synthesis Report, OECD Reviews of Vocational Education and Training, OECD Publishing, Paris.
- _____(2010). Learning for Jobs, OECD Reviews of Vocational Education and Training, OECD Publishing, Paris.
- _____(1998). Pathways and Participation in Vocational and Technical Education and Training, OECD, Paris.

일본의 대학 인턴십 현황과 운영 사례

주최정 한국직업능력개발원 부연구위원

I. 일본의 대학 인턴십 제도의 정책 배경과 운영 방향

1990년대 장기화된 경기 침체로 일본 청년층은 극심한 취업 빙하기를 겪었다. 대졸 미취업자가 증가하는 가운데 정규직이 아닌 임시 아르바이트를 전전하는 프리터 청년층이 늘어났다. 대졸자의 심각한 고용 현실에 대응하여 일본 정부는 1990년대 후반부터 청년 취업 정책의 일환으로 기업과 대학이 연계하여 대학생의 직업의식 함양과 취업 의욕을 고취시키기 위한 대학 인턴십 제도를 도입·운영하여 왔다.

대학 인턴십 제도를 추진하기 위해서 문부과학성, 후생노동성, 경제산업성 등 3개 부처가 협의하여 1997년 「인턴십 추진을 위한 기본적인 방향(インターンシップの推進に当たっての基本的考え方)」을 발표하였고, 대학의 인턴십에 대한 개념을 정책적으로 정의하고 인턴십 운영 방식과 관계자의 역할을 각각 규정하였다(문부과학성, 2014a). 그리고 2014년에는 변화된 사회상을 반영하여 개정문을 발표하였는데, 국제 경쟁력 강화의 관점에서 ‘과제 발굴 능력, 탐구 능력, 실행력을 갖춘 사회인 기초력과 기초적 범용 능력을 갖춘 인재’를 육성하기 위해서는 산업 사회에서 실질적인 지식을 갖추 수 있도록 대학 인턴십 제도를 확대·추진할 필요성이 크다고 보았다(문부과학성, 2014b).

일본 사회에서 인턴십은 “학생이 재학 중 자신의 전공 미래 경력과 관련된 취업 체험을 실시하는 것”이라고 정의하고 있으며(문부과학성, 2014a), 대학의 관여 여부 및 교육 과정 편성 여부에 따라 ① 대학의 정규 교육 과정으로서 현장 실습 등을 수업 과목으로 하는 경우, ② 대학 등의 수

업 과목은 아니지만 학교 행사나 과외 활동 등의 일환 정도로 두는 경우, ③ 대학 등과 무관하게 기업 등이 실시한 인턴 프로그램에 학생들이 개인적으로 참가하는 경우 등 3가지 유형으로 구분하고 있다.

우리나라에서도 일본과 유사한 취업 체험을 교내외에서 실시하고 있으며, 이를 직무체험, 직장체험, 인턴십, 연수 등 다양하게 칭하고 있다. 그러나 아직까지 일본과 같이 인턴십의 실시 시기, 목적 및 기간 등을 규정하고 있지 않으며 대학에 따라 학점 인정 여부의 기준, 평가 방식 등이 상이하다.

일본에서 대학 인턴십 제도의 1차적 목적은 대학의 학습과 사회의 경험을 연계하여 학습의욕을 고취시키고, 졸업 후 자신의 소질과 적성에 맞는 직업을 찾을 수 있도록 생각할 기회를 제공하는 데 있다. 즉, 일본에서의 인턴십은 대학생 대상 진로교육의 하나로 교육적 목적에 초점을 두고 있으며 졸업 전 직장체험을 통해 졸업 후 진로를 결정하는 커리어 선택 과정의 하나로 대학에서 다루어야 할 중요한 교육 목표 중 하나로 인식되고 있다.

일본에는 ‘신졸자일괄채용’이라는 독특한 채용 문화가 있다. 대학 3학년 또는 신규 졸업하는 4학년을 집중 채용하는 방식으로, 취업재수생은 채용 대상에서 제외되는 경우가 대부분이다. 따라서 일본 기업의 신졸자일괄채용 시스템에 따라 기업은 인재를 최대한 이른 시기에 확보하려는 경쟁이 있으며, 인턴십을 활용하여 기업과 잘 매치되는 학생을 ‘내정(内定)’으로 확보하려 한다. 이 같은 시스템은 인턴십을 통해 참여 학생과 기업이 상호 관찰 기간을 가질 수 있는 장점이 있으나, 지나치게 이른 시점에서 내정이 이루어지는 경우에는 학생이 자신과 맞는 진로를 선택하는 데 필요한 충분한 탐색 작업을 할 수 없어 걸림돌이 되기도 한다.

이에 일본 정부는 인턴십 운영 규정상에 3학년차의 2월 말까지는 인턴십에 참가한 학생의 정보를 활용하여 기업이 홍보 활동을 할 수 없도록 하였다(문부과학성, 2015). 이는 기업이 인턴십 제도를 지나치게 회사의 홍보 활동으로 활용하지 않도록 하고, 학생이 다양한 직업체험을 한 후에 진로를 선택할 수 있도록 하기 위한 조치라고 할 수 있다. 또, 기업에는 교육적 효과를 충분히 거둘 수 있는 프로그램을 개발하고, 자사의 인재 확보에만 얽매이지 않고 넓은 견지에서 사회적 인재를 육성할 수 있도록 해야 함을 상기시켰다. 그리고 안전재해보상 제도 및 노동관계 법령을 준수할 것과 인턴 급여와 같은 경비에 관한 제반적인 문제에 대해서는 대학과 협의하여 규칙을 만들

것을 강조하였다.

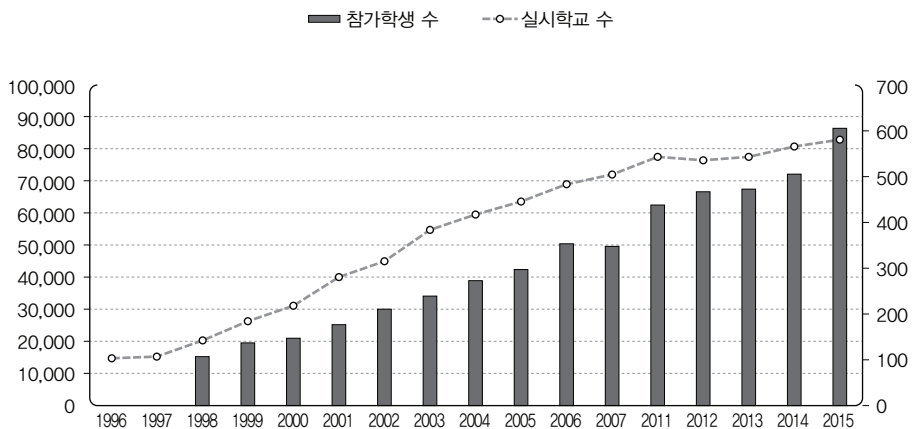
Ⅱ. 일본의 인턴십 현황

1. 인턴십 참여 대학 및 학생 추세

1990년대 일본 정부의 인턴십 제도의 추진 방향이 마련된 이후 지금까지 참여 대학과 학생 수는 꾸준히 증가하고 있는 추세이다. 1996년 대학과 대학원에서 학점을 인정하는 인턴십을 운영하는 학교 수는 불과 104개(17.7%)였으나, 15년 후인 2011년에는 544개로 전체의 70.5%로 늘어났다. 2015년 기준으로 학점을 부여하는 인턴십을 운영하고 있는 대학은 581개로 전체 대학의 74.3%를 차지하였으며, 인턴십 참여 학생은 86,248명으로 전체 대학생의 3.1%가 인턴십에 참여하고 있는 것으로 나타났다(문부과학성, 2016).

그림 1. 대학 및 대학원의 학점 인정 인턴십 현황(1996~2015년)

(단위: 명, 개)



(단위: 개, %, 명)

구분	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2011	2012	2013	2014	2015
실시 학교 수	104	107	143	186	218	281	317	384	418	447	482	504	544	536	542	566	581
실시율	17.7	18.3	23.7	29.9	33.5	41.9	46.3	55.0	59.0	62.5	65.8	67.7	70.5	69.2	69.8	72.9	74.3
참가 학생 수	-	-	14,991	19,650	21,063	25,063	30,222	34,125	39,010	42,454	50,430	49,726	62,561	66,818	67,691	72,053	86,248
참여율	-	-	0.6	0.7	0.8	0.9	1.1	1.2	1.4	1.5	1.8	1.8	2.2	2.4	2.4	2.6	3.1

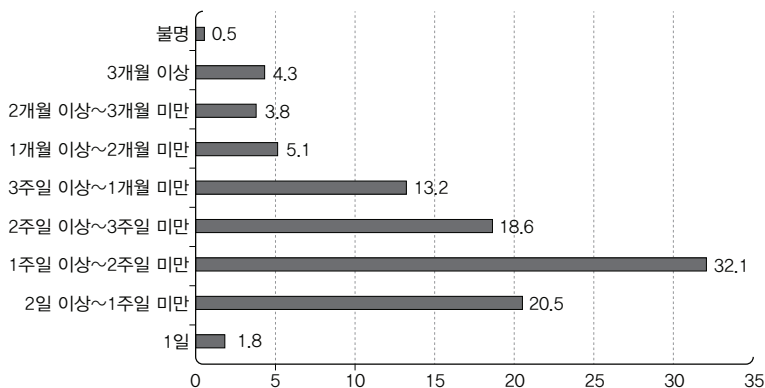
주: 학점 인정을 하는 인턴이며, 특정의 자격 취득에 관계하지 않는 것
출처: 문부과학성(2016), 平成27年度 大学等におけるインターンシップ実施状況について, p. 6.

2. 인턴십 실시 기간별 참여 학생 비율

인턴십 기간은 전체 대학생 참여자의 32.1%가 1주일 이상~2주일 미만, 20.5%가 2일 이상~1주일 미만, 18.6%가 2주일 이상~3주일 미만 참여한 것으로 나타났다. 1주일 미만 인턴십에 참여한 비율은 22.3%로 10명 중 2명의 학생은 1주일 미만의 단기 인턴십에 참여한 것으로 나타났으며, 1개월 이상의 인턴십을 실시한 학생은 13.2%로 10명 중 1명 정도가 장기 인턴십에 참여한 것으로 조사되었다(문부과학성, 2016).

그림 2. 실시 기간별 인턴십 참여 학생의 구성비(2015년 기준)

(단위: %)



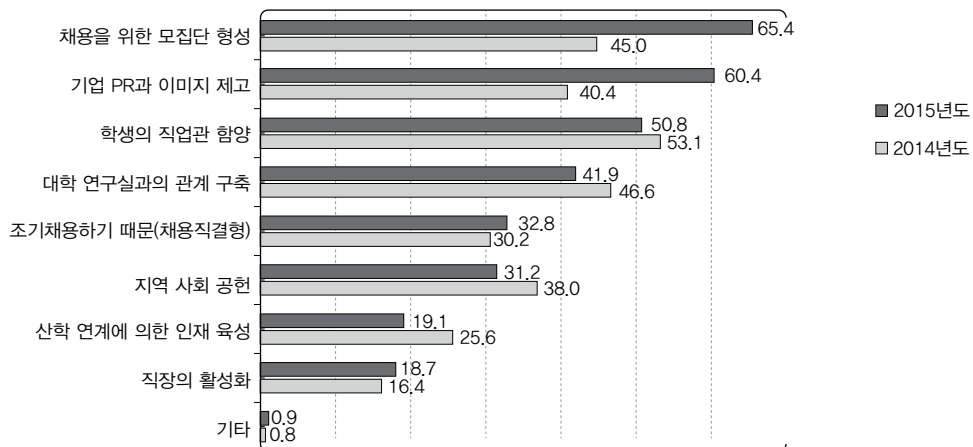
주: 대학생의 구성비
출처: 문부과학성(2016), 平成27年度 大学等におけるインターンシップ実施状況について, p. 8 자료를 그래프로 작성

3. 기업의 인턴십 실시 목적

인턴십은 교육 현장이 기업이므로 무엇보다도 기업의 참여가 필수적이다. 2014년 일본 기업 1,097개를 대상으로 신규 대졸자 채용에 관한 조사를 실시한 바에 따르면(ディスコ キャリアリサーチ, 2014) 일본 기업이 차년도(2015년) 인턴십을 운영하는 가장 큰 목적은 우선 채용을 위한 모집단 형성(65.4%)이며, 기업의 PR과 이미지 제고(60.4%) 그리고 학생의 직업관 함양(50.8%)을 위해 실시하고 있는 것으로 조사되었다. 채용직결형으로 인턴십을 운영하는 기업도 32.8%로 약간 늘어났으며, 전반적으로 이전 연도 대비 채용과 관련된 목적에서의 인턴십 비중이 늘어난 것으로 보인다.

그림 3. 인턴십의 목적

(단위: %)



출처: 디스코 キャリアリサーチ(2014). 調査データで見る「インターンシップ最新実施状況」p. 4 재구성

Ⅲ. 일본 대학의 인턴십 프로그램 운영 사례

1. 간사이 대학의 인턴십 프로그램 운영

일본의 후생노동성은 6개 대학의 진로교육 프로그램의 사례집을 발간하였는데, 이 중 간사이 대학은 인턴십을 중심으로 진로교육 프로그램을 운영한 대표적인 사례이다. 간사이 대학은 일본 오사카 소재 대학으로 4개의 캠퍼스와 13개 학부를 갖춘 학생 수 28,459명(2014년 5월 1일 기준) 규모의 대규모 지방 사립대학이다(MUFG, 2015). 간사이 대학의 대표적인 진로교육 프로그램인 ‘간사이 대학 커리어 교육 프로그램(Kansai University Career Education Program, VK-CEP)’은 커리어 지원 5 단계 시스템을 통해 인턴십을 핵심 취업 준비 수단으로 구성하고 있는데, 이를 단계별로 살펴보면 다음과 같다.

첫째, STEP I 단계는 직업의식을 높이기 위해 전체 신입생에 대한 경력 설계 도서를 배포하고, 첫 연례 교육 과정에서 커리어센터 직원이 커리어(Career)에 대해 설명할 수 있는 기회를 마련하여 채용 계획(미래 설계)에 대한 학생들의 생각을 넓히는 것이다.

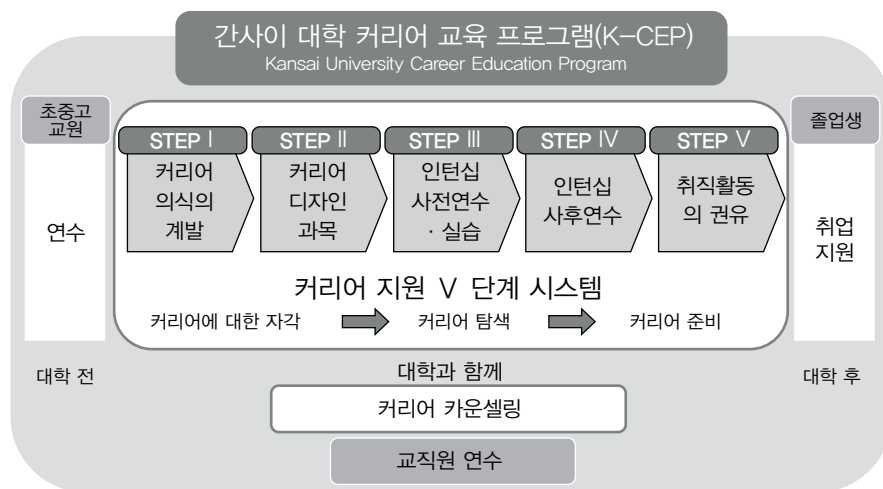
둘째, STEP II 단계는 직업교육 과목을 수강하는 단계이다. 간사이 대학은 전체 대학생이 수강할 수 있는 공통 교양 과목으로 1학년 가을 학기부터 2학년 가을 학기까지 매 학기 한 과목(커리어 디자인 I, II, III)을 개설하여 학생들이 수강할 수 있도록 하고 있다.

셋째, STEP III 단계는 인턴십 사전 교육으로 주로 3학년을 대상으로 취업 체험을 위한 제대로 된 사전 교육을 실시하여 실제 현장에서 활용할 수 있는 교육을 실시한다.

넷째, STEP IV 단계는 인턴십사후 연수로 인턴십에서 얻은 성과를 검증한 후 취직활동 과정에 연계하여 활용할 수 있도록 한다.

다섯째, STEP V 단계는 취업지원 프로그램을 다양하게 확장하고 학생 개개인의 커리어 디자인을 구체화하고 실현할 수 있도록 지원하는 단계이다.

그림 4. K-CEP 프로그램 체계도



출처: 간사이 대학 웹사이트> 종합 대학의 표준형 직업교육의 전개> 학생 개개인의 근로관·직업관을 육성. 간사이 대학 직업교육 프로그램(K-CEP) 홈페이지(<http://www.kansai-u.ac.jp/Syusyk/K-CEP/Career%20V%20step.htm>).

간사이 대학에서 인턴십 사전 강좌는 학점 획득 여부에 관계없이 반드시 수강해야 하는 필수 교과목으로 사전 강좌 6개 교과목, 사후 강좌 3개 교과목을 제공하고 있다. 인턴십 사전 강좌는 안전, 인턴십 목적의식 고양, 매너와 커뮤니케이션 등으로 구성되어 있으며, 사후 강좌는 피드백, 보고회로 구성되어 있고 기업의 인턴십 담당자가 직접 참가하여 체험 학습의 결과를 논의한다.

간사이 대학은 지난 10여 년간 인턴십 제공처 발굴을 위하여 꾸준히 기업을 대상으로 간사이 대학생 홍보 활동을 실시해 왔다. 기업 리스트를 대학 커리어센터에서 확보하여 학생 자료를 매년 발송하고 있다. 이는 오랜 불황기에도 지속적으로 활동하여 취업 호황기인 현재에도 꾸준히 홍보 활동을 수행하고 있어, 인턴십을 확대·적용할 수 있는 원동력이 되었다.

간사이 대학과 연계를 맺고 있는 기업에서는 대학 커리어센터로 인턴십 및 인력 요청 사항 양식을 작성하여 송부하고, 대학은 접수된 서류를 확인하고 기업 담당자와 연락하여 직무를 파악한다. 인턴십 과정에서 수행되는 직무는 단순 아르바이트 수준이어서는 안 되며 해당 기업의 정사

원에 해당하는 직무여야 함을 원칙으로 한다. 재학생이 인턴십에 참가하고자 할 때에는 커리어센터에 인턴십 엔트리 시트를 작성하여 제출해야 한다. 재학생은 엔트리 시트 작성 시 최대 5개까지 인턴처를 선택할 수 있으며, 제출된 엔트리 시트를 바탕으로 커리어센터의 2인이 면접을 실시한다. 이 과정에서 학생의 인턴십 지원 동기를 파악하고 기업과의 매치 여부를 고려하여 학생을 선발한다. 현재 간사이 대학의 커리어센터에는 약 10여 명의 전담 직원이 있으며, 기업과 연락을 실시하고 있다. 그러나 전수를 직접 방문하지는 못하는 한계가 있다.

인턴십에 참가한 학생은 의무적으로 인턴십 보고서를 제출해야 하며, 인턴처는 어드바이스 시트지를 작성하여 학교에 제출해야 한다. 이러한 학생 활동 일지를 바탕으로 커리어센터에서는 학생이 직무를 수행하며 거둔 성과가 어떠한지를 확인하여 사후 교육에서 기초 자료로 활용한다. 또, 다수의 학생 활동 결과를 모아 인턴처에 제공하여 지속적인 피드백을 실시한다. K R I V E T

참고문헌

- 문부과학성(2014a). 「インターンシップの推進に当たっての基本的考え方」.(2014년 4월 8일 일부 개정)
- _____ (2014b). 「インターンシップの推進に当たっての基本的考え方」. の見直しの背景及び趣旨について.
- _____ (2015). 「インターンシップの推進に当たっての基本的考え方」.(2015년 12월 10일 일부 개정)
- _____ (2016). 「平成27年度 大学等におけるインターンシップ実施状況について」.
- MUFG(2015). 「大学生のためのキャリア教育プログラム集」.(후생노동성 위탁)
- ディスコ キャリアリサーチ(2014). 調査データで見る「インターンシップ最新実施状況」.

독일 공인훈련직업(Anerkannte Ausbildungsberufe) – 제조기계기사(Industriemechaniker/-in) 훈련 과정

정미경 독일 프랑크푸르트대학 경제학 박사

I. 들어가는 글

독일의 산업을 제조업이 대표한다면 독일의 직업은 기계기사(Mechaniker, Mechanician)와 엔지니어가 대표한다고 할 수 있다. 2016년 기준 이원화제도에서 양성되는 직업 약 320개 중 75개가 기계기사 직종이다. 이는 전체 직업의 1/5이 넘는다. 여기에 이원화 교육훈련 과정을 통해 양성되는 약 15개의 전기기사 직업을 합치면 전체 훈련 직업의 30% 가까이가 기계전기 관련 직업이다. <표 1>은 독일 제조 산업의 기술 수요에 따라 세분화된 독일 기계기사 훈련 직업이다. 세분화된 기계기사 직업군이 독일 제조업의 기술 발전 정도를 짐작하게 한다.

표 1. 75개 독일 기계기사 직종

독일 제조업의 기술 수요를 반영한 기계기사 직업		
1	Anlagenmechaniker/in	플랜트, 설비기사
2	Anlagenmechaniker/in-Sanitär-, Heizungs-und Klimatechnik	플랜트, 설비기사-배관, 난방 및 냉방 기술
3	Aufbereitungsmechaniker/in-Braunkohle	선풍기사-갈탄 산업
4	Aufbereitungsmechaniker/in-Feuerfeste/keramische Rohstoffe	선풍기사-내화성/세라믹 원료
5	Aufbereitungsmechaniker/in-Naturstein	선풍기사-천연석
6	Aufbereitungsmechaniker/in-Sand und Kies	선풍기사-모래와 자갈
7	Aufbereitungsmechaniker/in-Steinkohle	선풍기사-석탄
8	Bauwerksmechaniker/in für Abbruch und Betontrenntechnik	철거 및 콘크리트 철거 건설기사

<표 계속>

9	Berg-und Maschinenmann/-frau-Transport und Instandhaltung	광업 및 기계기사-운송 및 유지·보수
10	Berg-und Maschinenmann/-frau-Vortrieb und Gewinnung	광업 및 기계기사-굴진 및 채굴
11	Büchsenmacher/in	총기제작기사
12	Chirurgiemechaniker/in	외과기계기사
13	Fahrradmonteur/in	자전거제조기사
14	Feinwerkmechaniker/in	정밀기계기사
15	Fertigungsmechaniker/in	생산제조기사
16	Flachglasmechaniker/in	평면유리기사
17	Fluggerätmechaniker/in-Fertigungstechnik	비행기기기사-생산 공학
18	Fluggerätmechaniker/in-Instandhaltungstechnik	비행기기기사-유지·보수 기술
19	Fluggerätmechaniker/in-Triebwerkstechnik	비행기기기사-엔진 기술
20	Handzuginstrumentenmacher/in	손으로 연주하는 악기제조기사
21	Holzbearbeitungsmechaniker/in	목세공기사
22	Industriemechaniker/in	제조기계기사
23	Karosserie-und Fahrzeugbaumechaniker/in-Kaross./Fzg.baut.	차체 및 차량 제조기계기사
24	Karosserie-und Fahrzeugbaumechaniker/in-Kaross.instandh.	차체 유지·보수 기계기사
25	Konstruktionsmechaniker/in	금속 구조물 제조기사
26	Kraftfahrzeugmechatroniker/in-Karosserietechnik	차량 메카트로니커-차체정비전공
27	Kraftfahrzeugmechatroniker/in-Personenkraftwagentechnik	차량 메카트로니커-승용차정비전공
28	Land-und Baumaschinenmechatroniker/in	농업 및 건설기계기사
29	Mechaniker/in-Reifen-u,Vulkanis,-Reifen-u,Fahrwerk.	타이어 및 고무경화 기술기사 -타이어와 랜딩기어전공
30	Mechaniker/in-Reifen-u,Vulkanis,-Vulkanisationstechnik	타이어 및 고무경화 기술기사-가황 기술
31	Metallblasinstrumentenmacher/in	금관악기 제조기사
32	Naturwerksteinmechaniker/in-Maschinenbearbeitungstechnik	마름돌(Ashlar)기사-기계가공 기술
33	Naturwerksteinmechaniker/in-Schleiftechnik	마름돌(Ashlar)기사-기계가공 기술-연마 기술
34	Naturwerksteinmechaniker/in-Steinmetztechnik	마름돌(Ashlar)기사-기계가공 기술-석공 기술
35	Orthopädietechnik-Mechaniker/in	정형외과 기술기사
36	Produktionsmechaniker/in-Textil	생산기사-섬유전공
37	Schiffsmechaniker/in	선박기계기사
38	Schneidwerkzeugmechaniker/in	절단기기 제조기사
39	Stanz-und Umformmechaniker/in	천공기 및 변형 기술

〈표 계속〉

40	Uhrmacher/in	시계제조기사
41	Verfahrensmech. -Hütten-/Halbzeugind. -Eisen-/Stahl-Metall.	공정기사-야금/반제품업-철강/제철
42	Verfahrensmech. -Hütten-/Halbzeugind. -Nichteisen-Metallur.	공정기사-야금/반제품업-비철 야금
43	Verfahrensmech. -Hütten-/Halbzeugind. -Nichteisen-Umformung	공정기사 야금/반제품업-비철 변형
44	Verfahrensmech. -Hütten-/Halbzeugind. -Stahl-Umformung	공정기사-야금/반제품업-철강/제철 변형
45	Verfahrensmech. -Kunststoff-/Kautschukt. -Bauteile	공정기사-플라스틱/탄성고무 기술-부품
46	Verfahrensmech. -Kunststoff-/Kautschukt. -Comp. -/Masterbatch.	공정기사-플라스틱/탄성고무 기술 -화합물 및 마스터 배치 제조
47	Verfahrensmech. -Kunststoff-/Kautschukt. -Faserverbundtechn.	공정기사-플라스틱/탄성고무 기술-섬유복합 기술
48	Verfahrensmech. -Kunststoff-/Kautschukt. -Formteile	공정기사-플라스틱/탄성고무 기술-구성 요소
49	Verfahrensmech. -Kunststoff-/Kautschukt. -Halbzeuge	공정기사-플라스틱/탄성고무 기술-반제품
50	Verfahrensmech. -Kunststoff-/Kautschukt. -Kunststofffenster	공정기사-플라스틱/탄성고무 기술-플라스틱창
51	Verfahrensmech. -Kunststoff-/Kautschukt. -Mehrschichtkautsch.	공정기사-플라스틱/탄성고무 기술-다층탄성고무
52	Verfahrensmechaniker/in-Beschichtungstechnik	공정기사-라미네이팅 기술
53	Verfahrensmechaniker/in-Brillenoptik	공정기사-안경광학
54	Verfahrensmechaniker/in-Glastechnik	공정기사-유리 기술
55	Verfahrensmechaniker/in-Steine-/Erdenind. -Asphalttechnik	공정기사-채석, 채사업-아스팔트 기술
56	Verfahrensmechaniker/in-Steine-/Erdenind. -Baustoffe	공정기사-채석, 채사업-건축재
57	Verfahrensmechaniker/in-Steine-/Erdenind. -Gipspl./Faserz.	공정기사 -채석, 채사업-백회 모르타르판/섬유시멘트
58	Verfahrensmechaniker/in-Steine-/Erdenind. -Kalks./Porenb.	공정기사 -채석, 채사업-규석, 규사/다공질콘크리트
59	Verfahrensmechaniker/in-Steine-/Erdenind. -Transportbeton	공정기사 -채석, 채사업-미리 혼합한 콘크리트(레미콘)
60	Verfahrensmechaniker/in-Steine-/Erdenind. -vorg. Betonerz.	공정기사-채석, 채사업-조립식 콘크리트제품
61	Werkzeugmechaniker/in	공구제조기사
62	Zerspanungsmechaniker/in	절단기기 제조기사
63	Zupfinstrumentenmacher/in-Gitarrenbau	현악기 제조기사-기타
64	Zupfinstrumentenmacher/in-Harfenbau	현악기 제조기사-하프
65	Zweiradmechatroniker/in-Fahrradtechnik	이륜차 제조기사-자전거
66	Zweiradmechatroniker/in-Motorradtechnik	이륜차 제조기사-오토바이
67	Kraftfahrzeugmechatroniker/in-Motorradtechnik	자동차 정비사(자동차 메카트로니커)-오토바이
68	Kraftfahrzeugmechatroniker/in-Nutzfahrzeugtechnik	자동차 정비사(자동차 메카트로니커)-상용차

〈표 계속〉

69	Kraftfahrzeugmechatroniker/in-System-und Hochvolttechnik	자동차 정비사(자동차 메카트로니커) -시스템 및 고전압기술
70	Land-und Baumaschinenmechatroniker/in	농업 및 건설기계기사
71	Mechatroniker/in	기계 전자기사(메카트로니커)
71	Mechatroniker/in-Kältetechnik	기계 전자기사(메카트로니커) 냉방 기술
73	Rollladen-und Sonnenschutzmechatroniker/in	셔터(두루말이 덧문) 및 차양기 기계 전자기사(메카트로니커)
74	Zweiradmechatroniker/in-Fahrradtechnik	이륜차 기계 전자기사(메카트로니커)-자전거
75	Zweiradmechatroniker/in-Motorradtechnik	이륜차 기계 전자기사(메카트로니커)-오토바이

출처: Bundesagentur für Arbeit(2017b).

이번 글에서는 75개에 달하는 기계기사 직업 중 2016년 기준 17,934명이 신규훈련계약을 체결하여 두 번째로 많은 계약을 체결한 제조기계기사직을 소개한다. 이 직업은 2016년 전체 약 320개의 훈련 직업 중 다섯 번째로 많은 신규훈련계약을 체결한 바 있다.

제조기계기사는 기기의 부품, 기계나 플랜트의 모듈을 생산·설치·개조한다. 또 제조과정을 감독하여 최적화하고 수리와 점검을 실시한다. 최근 제조기계기사의 직업훈련에는 기계 및 설비 제조과정에 코봇[Cobots: 협력로봇(Kollaborierende Roboter)]을 활용한다. 코봇은 산업로봇보다 규모가 작고 저렴하며 작업에 투입하기가 용이하다. 따라서 제조기계기사는 스스로 기술적인 이해에 기반을 두어 코봇을 생산에 투입할지 여부를 결정해야 하고 코봇을 활용할 수 있는 능력을 갖추어야 한다. 또한, 생산공정의 디지털화, 임베디드 시스템, 사물 인터넷 등을 활용할 수 있는 기술적인 준비도 필요하다(Bundesagentur für Arbeit, 2017c).

제조기계기사는 직업분류(Berufsgattung) 25102번에 해당하는 공인훈련직업이다. 2015년 수공업협회에 속한 기업의 훈련생 81명, 상공업협회에 속한 기업의 훈련생 46,347명으로 전체 46,428명의 학생들이 제조기계기사가 되기 위해 훈련을 받고 있다. 제조기계기사의 직업훈련은 이원화제도에서 42개월간 실시된다(BIBB, 2016). 훈련을 마친 제조기계기사는 모든 제조업에 취업할 수 있다. 3년 반의 훈련 과정을 마친 제조기계기사의 세전 초임은 1,800~2,700유로(약 257만 1,429원~385만 7,143원)이다(AZUBIYO, 2016).

II. 직업훈련의 전제와 훈련 프로그램

제조기계기사가 되려면 일정한 학력, 건강, 자질, 능력 조건을 갖추어야 하고 직업훈련 규정에 따라 훈련 프로그램을 성공적으로 이수해야 한다.

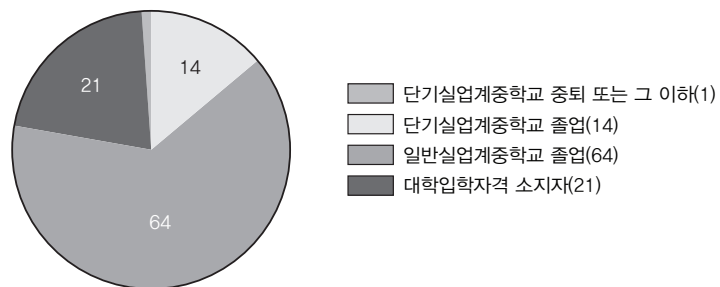
1. 학력 및 전제조건

가. 학력

제조기계기사의 학력 조건은 다른 이원화 교육훈련 과정과 마찬가지로 어떤 종류의 중학교이든 상관없이 중학교 과정을 졸업한 학생들이라면 지원할 수 있다. 2015년 상공회의소 소속기업 12,969명의 신입훈련생 중 64%가 일반실업계중학교 졸업자이고, 21%가 대학입학자격 소지자이며, 14%가 단기실업계중학교 졸업자이다. 단, 1% 정도가 단기실업계중학교를 졸업하지 못했다.

그림 1. 2015년 제조기계기사직 신입훈련생의 학력(상공회의소 소속)

(단위: %)



출처: Bundesagentur für Arbeit(2017b).

제조기계기사 훈련을 성공적으로 수행하려면 물리, 수학, 공작/기술, 전산학에 대한 기초지식

을 갖추어야 한다. 제조기계기사는 기술 시스템을 다룰 줄 알고 수리할 수 있어야 한다. 이에 필요한 전자 및 제어기술을 이해하는 데 물리학의 학습내용이 중요하다. 수학은 표를 통해 생산 부품의 길이, 부피, 각도를 측정하는 데 필요하다. 예를 들어, 훈련 기간 중 학생들은 줄질, 천공, 밀링, 세공으로 금속이나 플라스틱으로 제조된 부품을 완성해야 한다. 이러한 작업을 위해 공작과 기술 과목을 학습해야 한다. 또, 제조기계기사는 부품의 기능단위 또는 단순 모듈을 제도하고 밑그림을 그린다. 그러므로 기술제도에 대한 지식을 갖추고 있으면 유리하다. 전산학은 컴퓨터수치제어기(CNC)를 다루는 데 도움이 된다(Bundesagentur für Arbeit, 2017b).

나. 건강, 자질, 능력 조건

제조기계기사가 되고자 하는 훈련생은 해당 업무를 수행할 수 있는 건강을 갖추어야 하고, 해당 분야에 관심이 있어야 하며, 업무에 적합한 사회성, 태도, 능력, 지식 및 숙련을 갖추어야 한다(Bundesagentur für Arbeit, 2017c).

1) 건강 조건

제조기계기사직을 수행하려면 무거운 기계를 들어 올릴 수 있는 근력, 기계와 설비를 설치할 수 있는 손과 팔의 기능적 원활함, 정밀기계 부품을 조립하고 장착할 수 있는 손과 손가락의 민활함, 기기의 부품을 제작하고 가공하며 치수의 정확도를 점검할 수 있는 근시력이 필요하다.

2) 관심, 업무 태도 및 사회성 관련 조건

또한, 제조기계기사 업무를 수행하려면 부품 및 어셈블리 제조과정에서 부품을 정렬하고 조이는 작업, 기계 및 시스템의 설치 및 시운전, 어셈블리를 기계로 조립하는 것과 같은 실질적이고 구체적인 업무에 관심이 있어야 한다. 그리고 기계, 설비 또는 부분 설비의 오작동의 원인을 조사하는 것, 수치 제어 공작 기계 또는 생산 시스템을 프로그래밍하는 것과 같은 이론적이고 추상적인 활동에 관심이 있어야 한다. 또 시설의 유지·보수과정에서 체크리스트를 세심하게 작성하고 조

직적이고 점검하는 일에 대한 관심이 필요하다.

고객의 설비나 플랜트를 조립할 때 시공간적으로 변화하는 작업에 기꺼이 헌신하는 작업 태도, 기계를 오류 없이 수리·유지·보수하고, 기술적인 서류를 정확하게 평가하며 품질관리를 정확하게 수행할 수 있는 조심성, 상황에 따라 기계 가동을 중지시킬 수 있는 자발적인 작업 태도 등이 필요하다.

3) 능력, 지식, 숙련 조건

제조기계기사가 되려면 다음과 같은 능력, 지식, 숙련이 필요하다. 평균 수준의 지적 능력, 기계와 설비에서 문제가 발생할 시 이를 파악할 수 있는 평균 수준의 추상적·논리적 사고력, 평균적 계산능력, 터빈이나 선반의 부분 기술 설계를 읽을 수 있는 평균적 공간 상상력, 정밀기계적인 부품을 조립할 수 있는 손재주, 부품을 정확하게 조립할 수 있는 눈과 손의 공조성, 모듈을 기계로 조립할 수 있는 수공업적 재주, 망가진 기계와 생산설비를 수리할 수 있는 기술적 이해 등이 필요하다. 제조 데이터에 대한 통계작업을 수행하고 평가하는 일, 예비부품의 제조를 위한 볼륨 및 각도를 계산할 수 있는 전산능력, 동료나 고객이 오류에 대해 설명할 경우 이를 이해할 수 있는 구어적 이해력, 기계 및 장비의 조작 및 취급에 대해 동료에게 지시할 수 있는 구어적 표현력, (영어로 된) 기술문서를 읽고 이해할 수 있는 문장이해 능력 등의 지식과 숙련이 필요하다 (Bundesagentur für Arbeit, 2017c).

2. 제조기계기사 양성 훈련 - 법과 제도

제조기계기사 훈련 과정은 이원화제도에서 3년 반 동안 기술 훈련과 이론교육을 받는 방식으로 진행된다. 훈련생은 기업에서 일주일에 3~4일간 훈련교사의 지시 아래 부품 조립, 모듈 정화, 점검기 점검 등의 업무를 실질적으로 수행한다. 훈련은 소음, 연기, 불쾌한 냄새를 수반하는 제조 현장에서 실시된다. 안전복, 안전화와 안전모의 착용은 훈련의 기본이다. 직업학교에서는 일주일에 1~2일간 이론수업을 한다. 사업장에서 받는 기술 훈련은 2007년 개정된 「제

조업 금속 직종 직업훈련 원칙에 대한 규정(Verordnung über die Berufsausbildung in den Industriellen Metallberufen)에 그 내용이 명시되어 있다. 직업학교에서 받는 이론교육은 2004년 제정된 「제조기계기사 교육 원칙에 대한 규정(Rahmenlehrplan für den Ausbildungsberuf Industriemechaniker/Industriemechanikerin)」에 그 내용이 명시되어 있다.

가. 제조기계기사 직업훈련에 대한 규정과 양성 훈련

3년 반에 걸쳐 진행되는 제조기계기사 훈련 프로그램은 시간적으로 1차년도 과정, 2차년도 상반기 과정, 2차년도 하반기 과정 및 3·4차년도 과정으로 구분된다. 훈련 프로그램은 아래의 <표 2>~<표 5>와 같다(Bundesministeriums der Justiz und für Verbraucherschutz, 2007). 제조기계기사 직종의 직업훈련 과정을 시간에 따라 구분하면 다음과 같다.

표 2. 직업훈련 공통과목

구분	교육 내용	시간 배정
1	「직업훈련법」, 「노동법」, 「단체협약법」	전체 훈련 기간 중 실행
2	훈련 기업의 조직과 구조	
3	산업안전	
4	환경보호	

출처: Bundesministeriums der Justiz und für Verbraucherschutz(2007).

먼저 직업훈련 기간 전체에 걸쳐 실행되는 훈련 프로그램은 「직업훈련법」, 「노동법」, 「단체협약법」, 훈련 기업의 조직과 구조, 산업안전, 환경보호에 대한 것이다. 3년 반에 걸친 직업훈련 기간 중 분할하여 실시된다.

표 3. 제조기계기사 1년차 훈련 프로그램

구분	훈련 내용	개월 수
과정 1	기업 운영 및 기술 관련 커뮤니케이션	6~8개월
	작업의 계획과 조직, 작업 결과의 평가	
	공구와 부자재의 분류 · 할당 · 관리	
	부품과 어셈블리의 제조	
	평가, 보증, 운송	
	부품, 어셈블리, 시스템의 제조 · 조립 · 해체	
과정 2	기업 운영 및 기술 관련 커뮤니케이션	1~3개월
	작업의 계획과 조직, 작업 결과의 평가	
	공구와 부자재의 분류 · 할당 · 관리	
	자재의 유지 및 관리	
	고객지향적 업무	
	부품, 어셈블리, 시스템의 제조 · 조립 · 해체	
과정 3	기술 시스템의 작동 보장	2~4개월
	기업 운영 및 기술 관련 커뮤니케이션	
	작업의 계획과 조직, 작업 결과의 평가	
	평가, 보증, 운송	
	부품과 어셈블리의 제조	
	부품, 어셈블리, 시스템의 제조 · 조립 · 해체	
	기술 시스템의 작동 보장	

출처: Bundesministeriums der Justiz und für Verbraucherschutz(2007).

직업훈련 1년차에는 기업 운영 및 기술 관련 커뮤니케이션, 작업의 계획과 조직, 작업 결과의 평가, 공구와 부자재의 분류 · 할당 · 관리, 부품과 어셈블리의 제조 및 평가, 보증, 운송 그리고 부품, 어셈블리, 시스템의 제조 · 조립 · 해체, 자재의 유지 및 관리, 고객지향적 업무, 기술 시스템의 작동 보장에 대해 직업훈련을 실시한다.

표 4. 제조기계기사 2년차 상반기 훈련 프로그램

2년차 상반기	훈련 내용	개월 수
과정 4	기업 운영 및 기술 관련 커뮤니케이션	3~5개월
	작업의 계획과 조직, 작업 결과의 평가	
	공구와 부자재의 분류·할당·관리	
	부품과 어셈블리의 제조	
	부품, 어셈블리, 시스템의 제조·조립·해체	
과정 5	기업 운영 및 기술 관련 커뮤니케이션	1~3개월
	작업의 계획과 조직, 작업 결과의 평가	
	제어기술	
	고객지향적 업무	
	부품, 어셈블리, 시스템의 제조·조립·해체	
	기술 시스템의 작동 보장	
	제어기술의 전자적 요소의 구축·확장·점검	

출처: Bundesministeriums der Justiz und für Verbraucherschutz(2007).

2년차 상반기에는 1년차 훈련 과정에 이어 기업 운영 및 기술 관련 커뮤니케이션, 작업의 계획과 조직, 작업 결과의 평가, 공구와 부자재의 분류·할당·관리, 부품과 어셈블리의 제조 그리고 부품, 어셈블리, 시스템의 제조·조립·해체, 고객지향적 업무, 기술 시스템의 작동 보장 등에 대해 훈련한다.

표 5. 제조기계기사 2년차 2학기부터 3·4년차까지 훈련 프로그램

2년차 2학기- 4년차	훈련 내용	개월 수
과정 6	기업 운영 및 기술 관련 커뮤니케이션	2~4개월
	작업의 계획과 조직, 작업 결과의 평가	
	공구와 부자재의 분류·할당·관리	
	자재의 유지 및 관리	
	평가, 보증, 운송	
	고객지향적 업무	

〈표 계속〉

과정 6	부품, 어셈블리, 시스템의 제조·조립·해체	2~4개월
	기술 시스템의 작동 보장	
	기술 시스템의 유지·보수	
	제어기술의 전자적 요소의 구축·확장·점검	
과정 7	기업 운영 및 기술 관련 커뮤니케이션	1~3개월
	작업의 계획과 조직, 작업 결과의 평가	
	제어기술	
	기술 시스템의 작동 보장	
	제어기술의 전자적 요소의 구축·확장·점검	
과정 8	기업 운영 및 기술 관련 커뮤니케이션	3~5개월
	작업의 계획과 조직, 작업 결과의 평가	
	부품과 어셈블리의 제조	
	평가, 보증, 운송	
	고객지향적 업무	
	부품, 어셈블리, 시스템의 제조·조립·해체	
	기술 시스템의 작동 보장	
	제어기술의 전자적 요소의 구축·확장·점검	
과정 9	기업 운영 및 기술 관련 커뮤니케이션	1~3개월
	작업의 계획과 조직, 작업 결과의 평가	
	제어기술	
	기술 시스템의 작동 보장	
	제어기술의 전자적 요소의 구축·확장·점검	
과정 10	기업 운영 및 기술 관련 커뮤니케이션	1~3개월
	작업의 계획과 조직, 작업 결과의 평가	
	공구와 부자재의 분류·할당·관리	
	고객지향적 업무	
	부품, 어셈블리, 시스템의 제조·조립·해체	
	기술 시스템의 작동 보장	
과정 11	해당영역에서 업무과정과 품질보증	10~12개월

출처: Bundesministeriums der Justiz und für Verbraucherschutz(2007).

제조기계기사 훈련생은 2년차 하반기부터 훈련이 종료될 때까지 기업 운영 및 기술 관련 커뮤니케이션, 작업의 계획과 조직, 작업 결과의 평가, 공구와 부자재의 분류·할당·관리, 자재의 유지 및 관리 그리고 평가, 보증, 운송, 고객지향적 업무와 부품, 어셈블리, 시스템의 제조·조립·해체, 기술 시스템의 작동 보장, 기술 시스템의 유지·보수, 제어기술의 전자적 요소의 구축·확장·점검, 제어기술, 부품과 어셈블리의 제조, 해당영역에서 업무과정과 품질보증에 대해 훈련을 받는다.

나. 직업학교의 교육 원칙에 대한 규정과 직업교육

제조기계기사 훈련생에게 이론을 전달하는 직업학교의 교육은 2004년 제정된 「제조기계기사 교육 원칙에 대한 규정」에 그 내용이 명시되어 있다. 직업학교의 교육은 1년차, 2년차, 3년차, 그리고 4년차 교육과정으로 구분되어 있다.

표 6. 제조기계기사의 직업학교 학습 영역

(단위: 시간)

No	학습 영역	수업시간 기준치			
		1년차	2년차	3년차	4년차
1	수동 공구로 부품 제조	80	—	—	—
2	기계로 부품 제조	80	—	—	—
3	단순 어셈블리의 제조	80	—	—	—
4	기술적 시스템의 수리	80	—	—	—
5	전동공구로 부품 제조	—	80	—	—
6	제어 시스템의 설치 및 가동	—	60	—	—
7	기술적 부분 시스템의 조립	—	40	—	—
8	수치 제어 공작 기계의 제조	—	60	—	—
9	기술적 시스템의 가동	—	40	—	—
10	기술적 시스템의 설치 및 가동	—	—	80	—
11	제품 및 프로세스 품질의 모니터링	—	—	60	—
12	기술적 시스템의 유지·보수	—	—	60	—

〈표 계속〉

13	자동화된 시스템의 작동 보장	-	-	80	-
14	기술적 시스템의 계획과 실현	-	-	-	80
15	기술적 시스템의 최적화	-	-	-	60
합계(전체 1,020 시간)		320	280	280	140

출처: Kultusministerkonferenz(2004).

1년차에는 수동 공구로 부품 제조, 기계로 부품 제조, 단순 어셈블리의 제조, 기술적 시스템의 수리 등을 320시간에 걸쳐 학습한다. 2년차에는 전동공구로 부품 제조, 제어 시스템의 설치 및 가동, 기술적 부분 시스템의 조립, 수치 제어 공작 기계의 제조, 기술적 시스템의 가동에 대해 280시간에 걸쳐 학습한다. 3년차에는 기술적 시스템의 설치 및 가동, 제품 및 프로세스 품질의 모니터링, 기술적 시스템의 유지·보수, 자동화된 시스템의 작동 보장에 대해 280시간 이론학습을 한다. 그리고 4년차에는 기술적 시스템의 계획과 실현, 기술적 시스템의 최적화에 대하여 140시간에 걸쳐 학습한다(Kultusministerkonferenz, 2004).

다. 훈련 시 재정 지원

제조기계기사가 되기 위해 금속 수공업 기업에 취업한 훈련생은 훈련 1년차에 400~787유로, 2년차에 450~830유로, 3년차에 490~902유로, 4년차에 535~957유로의 세전 월급을 받는다. 월급은 훈련 기업이 제공한다. 또, 상공회의소 소속 금속이나 전기 업종 기업에서 훈련을 받는 훈련생의 경우 훈련 1년차에 936~1,010유로, 2년차에 987~1,057유로, 3년차에 1,056~1,150유로, 4년차에 1,094~1,212유로를 받는다(Bundesagentur für Arbeit, 2017c). 수공업협회 소속 훈련생과 상공회의소 소속 훈련생에 대한 보상의 격차가 적지 않다. 기업에서 실시하는 양성 훈련은 훈련생에게 무료로 제공된다. 다른 직업훈련과 마찬가지로 교재, 작업복, 통근비, 학업 관련 여행에서 발생하는 교통비와 같은 비용이 훈련생에게 부과될 수 있다. 훈련생이 받는 월급으로 이러한 비용을 감당할 수 없는 경우 연방 고용 에이전시가 직업훈련지원비(Berufsausbildungsbeihilfe, BAB)를 지급한다(Bundesagentur für Arbeit, 2017c).

Ⅲ. 제조기계기사 직업훈련의 종료와 직업 전망

1. 졸업시험


제조기계기사가 되고자 하는 훈련생은 중간시험과 졸업시험 두 차례에 걸쳐 시험을 치르고 이에 합격해야 한다. 중간시험은 훈련 2년차 말에 실시된다. 시험과목은 기술문서의 평가, 작업공정의 계획과 결정, 제조공정의 선택, 수동 및 기계공정으로 부품 제조, 주문의 실행 과정을 문서화하고 설명하는 것 등이다. 졸업시험은 훈련이 종료되면서 실시된다. 시험과목은 주문, 기능의 분석, 제조기술, 경제 및 사회이다. 시험과목 중 주문에서는 전문가와의 구두시험을 포함하여 기업의 주문 또는 실질적인 작업 과제를 실행해야 한다. 다른 과목의 경우 필기시험이 실시된다. 시험은 상공회의소나 수공업협회가 주관한다. 시험에 합격하면 제조기계기사라는 직업자격이 주어진다(Bundesagentur für Arbeit, 2017c).

2. 월급

제조기계기사의 단체협약상 세전 기본 월급은 2,934~3,496유로이다(Bundesagentur für Arbeit, 2017c). 전 독일 기준으로 제조기계기사의 전형적인 세전 월 소득의 중앙치는 3,616유로(약 470만 원)에 달한다(Bundesagentur für Arbeit, 2017a).

3. 향상훈련, 고등교육의 기회 및 취업 전망

양성 훈련을 성공적으로 종료하면 제조기계기사는 거의 모든 제조업체에서 일자리를 찾을 수 있다. 제조기계기사가 해당 직업분야에 전문성을 유지하려면 지속적으로 향상훈련을 받아야 한다. 향상훈련은 생산기술, 제조기술, 용접기술, 결합기술, 분리기술 분야에서 이루어진다. 제조기계기사 양성 훈련을 받는 동안 전기기사나 컴퓨터수치제어기사(CNC기사) 자격증을 취득하면 노

동시장에서 유리한 위치를 점할 수 있다. 직업자격을 향상하고자 하는 경우에는 금속전공 제조 마이스터 자격시험을 치르거나 대학입학자격을 취득하는 경우 기계 제조 분야에서 학사 자격증을 취득할 수 있다(Bundesagentur für Arbeit, 2017c). 

참고문헌

- AZUBIYO(2016). Industriemechaniker/ Industriemechanikerin, Gehalt.(<https://www.azubiyo.de/berufe/industriemechaniker/gehalt/>, 검색일: 2017.10.22.)
- Bundesagentur für Arbeit(2017a). Entgelt für die Berufsgattung Berufe in der Maschinenbau- & Betriebstechnik(ohne Spezialisierung)- fachlich ausgerichtete Tätigkeiten. Zu dieser Berufsgattung gehört u.a. der Beruf, Industriemechaniker/Industriemechanikerin. (https://entgeltatlas.arbeitsagentur.de/entgeltatlas/faces/index.jspx;jsessionid=AC92M5PH0dLFbBNjUYawBcKPJG4CxIcjs_Od8upR4APrQG4fvUxh!684598692?_adf.ctrl-state=b31lzn4zn_1&beruf=Industriemechaniker&_afrLoop=7259560512189383&_afrWindowMode=0&_afrWindowId=null, 검색일: 2017.10.22.)
- _____ (2017b). Ihre Ergebnisse. (<https://berufenet.arbeitsagentur.de/berufenet/faces/index;BERUFENETJSESSIONID=USKbMZNcCUhfD4CJVkkr0zu548wLvDqFglUKf6e784LDhMjipH8e!-1815916496?path=null/suchergebnisse&such=mechaniker>, 검색일: 2017.10.23.)
- _____ (2017c). Industriemechaniker/in. (<https://berufenet.arbeitsagentur.de/berufenet/faces/index;BERUFENETJSESSIONID=Ohz0qXw8VBwuE7t8G5vVTsFZaaGVGNkYbrVVYznmbyJGWcSNtfi!592384350?path=null/kurzbeschreibung&dkz=29055>, 검색일: 2017.10.20.)
- Bundesinstitut für Berufsbildung(BIBB)(2016). Bekanntmachung des Verzeichnisses der anerkannten Ausbildungsberufe und des Verzeichnisses der zuständigen Stellen Vom 15. Juni 2016.(<https://www.bibb.de/veroeffentlichungen/de/publication/seriesitem/id/7>, 검색일: 2017.10.15.)
- Bundesministeriums der Justiz und für Verbraucherschutz(2007). Verordnung über die Berufsausbildung in den industriellen Metallberufen. (http://www.gesetze-im-internet.de/indmetausbv_2007/IndMetAusbV_2007.pdf, 검색일: 2017.10.25.)
- Kultusministerkonferenz(2004). Rahmenlehrplan für den Ausbildungsberuf Industriemechaniker/ Industriemechanikerin(Beschluss der Kultusministerkonferenz vom 25.03.2004). (<http://www.kmk.org/fileadmin/Dateien/pdf/Bildung/BeruflicheBildung/rlp/Industriemechaniker.pdf>, 검색일: 2017.10.20.)

사람이 희망입니다.

청년층 근로자의 근로환경, 교육훈련 참여 및 직무태도 분석

황승록 한국직업능력개발원 연구원
금예진 한국직업능력개발원 연구원

I. 서론

- 우리나라는 고용문제가 중대한 문제로 인식되고 있으며, 특히 청년층의 고용문제가 심각한 상황임.
 - 전체 고용률 대비 청년 고용률 비율은 2000년 이후 지속적으로 하락하였고, 청년층은 비경활화의 문제, 비정규직의 증가, 높은 이직률 등으로 청년층의 고용문제가 심각한 상황임(권태희 외, 2011; 남재량 외, 2011).
 - 최근에는 청년 실업률 증가와 함께 청년 니트(NEET) 증가가 동시에 나타남(김종욱, 2017). 청년 실업률 및 니트 증가는 전체 고용률 하락, 국내총생산 감소, 인적자본 축적 저해, 실업문제 등의 경제·사회적 문제를 야기할 수 있음.
 - 청년층 고용문제를 해결하기 위해서는 청년 의무고용제도, 청년창업지원 등 다양한 노동시장 참여 촉진 정책이 필요함.
- 청년층의 노동시장 참여 촉진 정책과 생산성 향상을 위한 정책 개발을 위해 기업에 근무하고 있는 청년층 근로자의 근로환경, 교육훈련, 직무태도 등 다양한 측면에서의 실태 파악과 연구가 필요함.

- 본고에서는 인적자본기업패널 6차(2015)년도 근로자 데이터를 이용하여 청년층 근로자의 근로환경과 교육훈련 참여 현황을 살펴보고, 이에 따른 직무태도를 분석하고자 함.
 - 청년층 근로자의 근로환경과 교육훈련 참여 현황을 연령, 혼인 경험, 최종학력 등의 개인적 특성과 직종, 산업, 기업 규모 등의 일자리 특성에 따라 남녀 두 집단으로 구분하여 성별분리 분석함.
 - 청년층의 직무만족도, 직무스트레스, 조직몰입에 대해 남녀를 비교·분석하여 성별에 따른 직무태도 특성을 파악함.
 - 청년층의 근로환경과 교육훈련 참여가 직무만족도, 직무스트레스, 조직몰입 등의 직무태도에 미치는 영향을 남녀 비교·분석하여 청년층 남녀 근로자의 직무태도 결정요인을 규명하고자 함.

II. 분석 자료

- 한국직업능력개발원의 인적자본기업패널 6차(2015)년도 근로자 데이터를 사용함.
 - 인적자본기업패널은 100인 이상 기업을 대상으로 격년(2년) 단위로 추적 조사하는 중장기 패널조사임.
 - 인적자본기업패널 6차(2015)년도 근로자조사는 조사기업 467개 중 411개 기업에서 진행되었음.
 - 산업 및 기업 규모별 분포는 다음과 같음.

표 1. 인적자본기업패널 6차(2015)년도 조사기업 수

(단위: 개)

구분		299인 이하 (100~299인)	300~999인	1,000인 이상	합계
산업	제조업	176(165)	127(112)	46(44)	349(321)
	금융업	11(9)	7(6)	14(10)	32(25)
	비금융서비스업	45(38)	26(20)	15(7)	86(65)
합계		232(212)	160(138)	75(61)	467(411)

주: 1) 괄호는 근로자조사가 병행된 조사기업 수임.

2) 비금융서비스업에는 출판/영상/방송통신 및 정보서비스업, 전문/과학 및 기술서비스업, 교육 서비스업, 예술/스포츠 및 여가 관련 서비스업이 해당됨.

○ 본고는 인적자본기업패널 6차(2015)년도 조사에서 근로자 10,069명 중 청년층(34세 이하)을 주요 분석 대상으로 성별, 연령, 혼인 경험, 학력, 근로시간, 근속연수를 확인할 수 있는 3,719명을 선별함.

- 이 중 성별에 따라 남성 2,590명(69.6%), 여성 1,129명(30.4%)에 대해 두 집단 간의 비교·분석을 실시함.
- 인적자본기업패널은 핵심사업장의 대표적인 팀을 중심으로 근로자조사를 수행했기 때문에 남성, 고연령, 정규직 등의 비율이 높게 나타나는 특성이 있으므로 분석 결과 해석 시 이에 대한 고려가 필요함.

○ 분석 대상의 주요 특성은 다음과 같음.

- 남성 청년층 근로자의 경우, 30~34세 연령이 63.5%로 가장 많은 반면, 여성 청년층 근로자는 25~29세가 43.5%로 가장 많았음. 이는 30~34세 여성의 경우 결혼, 육아 등으로 인해 노동시장에서 이탈하는 경우가 많기 때문으로 추정됨.
- 남성과 여성 모두 미혼인 경우가 더 많았으며, 상대적으로 여성(25.6%)보다 남성(35.9%) 기혼자가 많은 것으로 나타남. 기혼 여성의 경우 출산, 육아 등으로 인해 노동시장에서 이탈하는 것으로 판단됨.
- 학력별로는 남성은 대졸 이상 근로자가 62.1%로 가장 많았고, 고졸 이하 19.4%, 전문대졸 18.5% 순으로 나타난 반면, 여성은 대졸 이상 근로자가 52.4%, 전문대졸 24.5%, 고

줄 이하 23.0% 순으로 나타남.

- 직종별로는 남성은 생산기능직(34.1%), 관리직(29.9%) 순으로 많았으나, 이와 달리 여성은 거의 절반이 관리직(49.1%)에 종사하며 다음으로 영업 및 서비스직(21.8%)에 많이 종사하는 것으로 나타남.
- 산업별로는 남녀 모두 제조업, 비금융서비스업, 금융업 순으로 많았음. 특히, 제조업 근로자가 거의 대부분을 차지하고 있는 것으로 나타남.
- 기업 규모별로는 남녀 모두 299인 이하, 300~999인, 1,000인 이상 기업 순으로 많았음.

표 2. 분석 대상의 특성

(단위: 명, %)

구분		남성		여성		전체 사례 수
		사례 수	비율	사례 수	비율	
전체		2,590	100.0	1,129	100.0	3,719
연령	24세 이하	124	4.8	196	17.4	320
	25~29세	821	31.7	491	43.5	1,312
	30~34세	1,645	63.5	442	39.1	2,087
혼인 경험	미혼	1,656	64.1	839	74.4	2,495
	기혼	929	35.9	289	25.6	1,218
최종학력	고졸 이하	502	19.4	260	23.0	762
	전문대졸	478	18.5	277	24.5	755
	대졸 이상	1,608	62.1	592	52.4	2,200
직종	관리(경영지원)	772	29.9	553	49.1	1,325
	영업 및 서비스	394	15.2	245	21.8	639
	연구개발	303	11.7	117	10.4	420
	엔지니어	233	9.0	48	4.3	281
	생산기능	882	34.1	163	14.5	1,045
산업	제조업	2,234	86.3	824	73.0	3,058
	금융업	98	3.8	87	7.7	185
	비금융서비스업	258	10.0	218	19.3	476
기업 규모	299인 이하	1,060	40.9	458	40.6	1,518
	300~999인	1,050	40.5	426	37.7	1,476
	1,000인 이상	480	18.5	245	21.7	725

○ 본고의 분석에 활용된 항목들은 다음과 같음.

표 3. 활용항목

구분	활용항목
개인적 특성	<ul style="list-style-type: none"> ■ 성별: 남성, 여성 ■ 연령: 24세 이하, 25~29세, 30~34세 ■ 혼인 경험: 미혼, 기혼 ■ 최종학력: 고졸 이하, 전문대졸, 대졸 이상
일자리 특성	<ul style="list-style-type: none"> ■ 직종: 관리(경영지원), 영업 및 서비스, 연구개발, 엔지니어(생산·제조기술), 생산기능 ■ 산업: 제조업, 금융업, 비금융서비스업 ■ 기업 규모: 299인 이하, 300~999인, 1,000인 이상
근로환경	<ul style="list-style-type: none"> ■ 월평균 근로소득 / 시간당 임금 ■ 주당 근로시간 ■ 현 직장 근속연수
교육훈련 참여	<ul style="list-style-type: none"> ■ 교육훈련 참여: 공식적인 교육훈련 참여일 수
직무태도	<ul style="list-style-type: none"> ■ 직무만족도(5점 만점) <ul style="list-style-type: none"> - 현재하고 있는 일에 만족함. - 현재 받고 있는 임금에 만족함. - 현재 직장의 인간관계에 만족함. ■ 직무스트레스(5점 만점) <ul style="list-style-type: none"> - 발전 및 승진의 기회가 불공평하다고 생각함. - 업무로 인한 무력감이나 피곤함을 느낄 때가 많아짐. - 현재 직무에 대한 긴장감이 많아짐. ■ 조직몰입(5점 만점) <ul style="list-style-type: none"> - 다른 회사의 조건이 좋아도 이직 안 함¹⁾. - 회사의 문제를 내 문제처럼 느낌. - 이 회사를 떠나면 많은 것을 잃을 것임. - 이 회사는 충성할만한 가치가 있음.
직무태도 회귀분석	<ul style="list-style-type: none"> ■ 종속변수 <ul style="list-style-type: none"> - 직무만족도(평균) - 직무스트레스(평균) - 조직몰입(평균) ■ 독립변수 <ul style="list-style-type: none"> - 근로환경: 시간당 임금, 주당 근로시간, 현 직장 근속연수 - 교육훈련 참여 ■ 통제변수 <ul style="list-style-type: none"> - 개인적 특성: 성별, 연령, 혼인 경험, 최종학력 - 일자리 특성: 직종, 산업, 기업 규모

주: 1) “좋은 조건을 제시하는 회사가 있으면 옮길 것을 고려해 보겠다.”에 대한 응답 결과를 역코딩한 것임.

Ⅲ. 청년층 근로자의 근로환경과 교육훈련 참여

1. 근로환경 성별 비교

□ 근로소득

- 청년층 근로자의 월평균 근로소득은 남성이 여성보다 약 29만 원 많았음.
 - 청년층 전체 근로자의 월평균 근로소득은 276.9만 원
 - 남성의 월평균 근로소득은 285.5만 원, 여성은 256.4만 원으로 여성의 근로소득은 남성 대비 약 90% 수준
- 남성의 근로소득은 대부분의 집단에서 여성보다 많은 것으로 나타남.
 - 남성과 여성 모두 30~34세, 기혼, 연구개발직, 금융업, 1,000인 이상 기업 근로자의 근로소득 수준이 상대적으로 높게 나타남.
 - 연령별로는 24세 이하의 경우 여성이 남성에 비해 근로소득이 많았으나, 연령이 높아짐에 따라 남녀 근로소득이 역전되는 것을 확인할 수 있음. 이는 일반적으로 동일 연령일 경우 남성이 여성보다 근로소득이 많지만, 24세 이하의 경우에만 예외적으로 남성이 여성보다 근로소득이 적음. 24세 이하 남성은 군 복무 등으로 저학력자, 임시직 등이 많기 때문에 소득수준이 낮은 것으로 추정됨.
 - 직종별로는 남녀 모두 연구개발직의 근로소득이 가장 많았으며, 특히 여성의 경우 연구개발직의 근로소득 수준이 매우 높아서 다른 직종과의 차이가 매우 큼. 남녀 임금격차는 연구개발직이 가장 적고 엔지니어가 가장 큰 것으로 나타남.
 - 산업별로는 남녀 모두 금융업 근로자의 근로소득이 다른 산업에 비해 월등히 많았으며, 남녀 임금격차도 매우 컸음. 금융업의 경우 여성의 근로소득은 남성보다 92.5만 원 적었으며 남성의 78.1% 수준밖에 되지 않음.
 - 기업 규모별로는 남녀 모두 기업 규모가 클수록 근로소득이 증가하며, 1,000인 이상의

기업은 299인 이하 기업보다 90만 원 이상 근로소득이 많았음. 이를 통해 대기업과 중소기업의 임금격차가 매우 크다는 것을 알 수 있음.

표 4. 청년층 근로자의 성별 월평균 근로소득 비교

(단위: 만 원, %)

구분		남성	여성	남성 대비 여성 월평균 근로소득 비율
전체		285,5	256,4	89,8
연령	24세 이하	194,0	199,1	102,6
	25~29세	252,8	241,6	95,6
	30~34세	308,6	299,1	96,9
혼인 경험	미혼	265,0	243,2	91,8
	기혼	321,8	293,5	91,2
최종학력	고졸 이하	260,8	238,4	91,4
	전문대졸	272,7	229,7	84,2
	대졸 이상	296,7	277,3	93,5
직종	관리(경영지원)	292,7	254,9	87,1
	영업 및 서비스	287,5	258,0	89,7
	연구개발	295,6	290,6	98,3
	엔지니어	281,0	233,0	82,9
	생산기능	276,1	241,3	87,4
산업	제조업	282,7	251,9	89,1
	금융업	423,2	330,7	78,1
	비금융서비스업	257,8	248,0	96,2
기업 규모	299인 이하	257,4	222,2	86,3
	300~999인	284,3	262,6	92,3
	1,000인 이상	353,0	316,4	89,6

주: 수치상 반올림으로 인해 계산된 비율이 다를 수 있음.

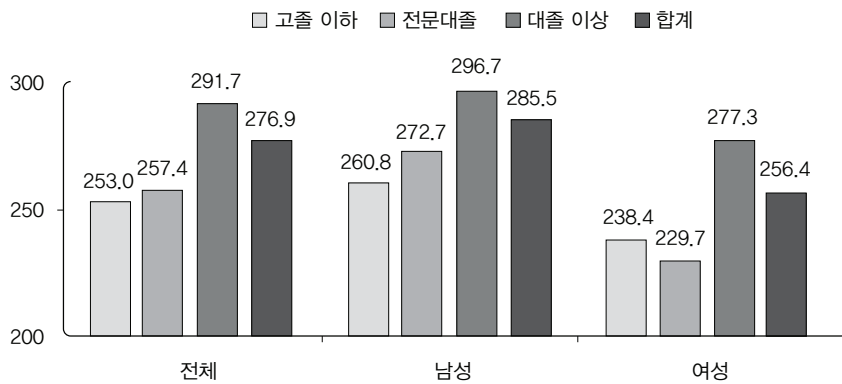
○ 학력별로는 대체로 학력 수준이 높을수록 근로소득이 많아지는 것으로 나타남.

– 전문대졸과 대졸 이상 간의 근로소득 격차가 상대적으로 크게 나타남. 이를 통해 대졸 이상 고학력자의 임금 프리미엄이 크다는 것을 알 수 있음.

- 전문대졸과 고졸 이하는 근로소득 격차가 크지 않음. 특히, 여성의 경우 전문대졸이 고졸 이하보다 근로소득이 적은 것으로 나타나 전문학사 학위취득에 따른 임금 프리미엄이 존재하지 않음을 보여 줌.
- 남녀 근로소득 격차는 전문대졸에서 가장 크고, 대졸 이상이 가장 적음.

그림 1. 청년층 근로자의 성별 · 학력별 월평균 근로소득 비교

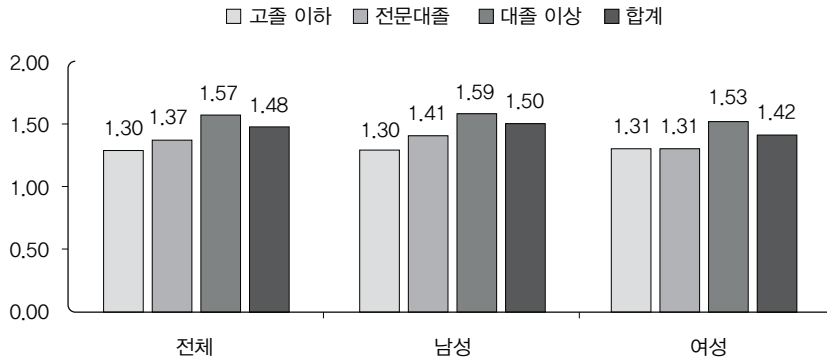
(단위: 만 원)



- 청년층 근로자의 시간당 임금은 남성이 여성보다 800원 많았음.
 - 청년층 전체 근로자의 시간당 임금은 평균 1.48만 원
 - 남성의 시간당 임금은 1.50만 원, 여성은 1.42만 원으로 여성의 시간당 임금 수준은 남성 대비 약 95% 수준으로 나타나 월평균 근로소득보다 남녀 격차가 적음.
- 학력별로는 대체로 학력 수준이 높을수록 시간당 임금이 높아지는 것으로 나타남.
 - 앞선 월평균 근로소득 분석 결과와 비슷하게 대졸 이상 고학력에서의 학위취득에 따른 임금 프리미엄이 크게 나타났으며, 고졸 이하와 전문대졸 간의 임금격차는 크지 않았음.
 - 여성의 경우 전문대졸과 고졸 이하의 시간당 임금이 같아서 전문학사 학위취득에 따른 임금 프리미엄이 존재하지 않음을 알 수 있음.
 - 남녀 시간당 임금격차는 전문대졸에서 가장 크고, 고졸 이하가 가장 적음. 특히 고졸 이하의 경우 여성의 시간당 임금이 남성보다 100원 더 많음.

그림 2. 청년층 근로자의 성별·학력별 시간당 임금 비교

(단위: 만 원)



□ 근로시간

- 청년층 근로자의 주당 근로시간은 남성이 여성보다 2.6시간 많았음.
 - 청년층 전체 근로자의 주당 근로시간은 평균 47.4시간
 - 남성의 근로시간은 48.2시간, 여성은 45.6시간으로 여성은 남성의 약 95% 수준
- 남성은 모든 집단에서 여성보다 근로시간이 더 많았음.
 - 성별에 관계없이 청년층 근로자의 근로시간은 생산기능직, 금융업, 1,000인 이상 기업 근로자에게서 긴 것으로 나타남.
 - 남성의 경우 고졸 이하, 생산기능직이 50시간 이상의 장시간 노동을 하는 것으로 나타남. 이는 고졸 이하 남성들 대부분은 생산기능직에 종사하고 있는데, 생산기능직은 초과 근무시간이 많은 직종임.
 - 학력별로는 남성은 학력이 높아질수록 근로시간이 짧아지지만, 여성은 대졸자와 고졸자의 근로시간이 비슷하게 나타나 학력 변화에 따른 뚜렷한 경향성이 없음.
 - 남녀 모두 기업 규모가 클수록 근로시간이 길어지는 것으로 나타남.

표 5. 청년층 근로자의 성별 주당 근로시간 비교

(단위: 시간, %)

구분		남성	여성	남성 대비 여성 주당 근로시간 비율
전체		48.2	45.6	94.7
연령	24세 이하	49.0	45.4	92.8
	25~29세	47.9	45.6	95.2
	30~34세	48.2	45.7	94.7
혼인 경험	미혼	48.1	45.7	94.9
	기혼	48.2	45.4	94.1
최종학력	고졸 이하	50.7	46.2	91.0
	전문대졸	48.9	44.2	90.5
	대졸 이상	47.1	46.0	97.6
직종	관리(경영지원)	46.0	44.6	96.8
	영업 및 서비스	46.5	45.9	98.6
	연구개발	48.5	45.9	94.5
	엔지니어	48.2	46.0	95.4
	생산기능	50.6	48.3	95.5
산업	제조업	48.4	45.6	94.1
	금융업	48.6	47.6	97.9
	비금융서비스업	45.8	44.9	98.1
기업 규모	299인 이하	47.6	45.0	94.4
	300~999인	48.4	45.5	94.1
	1,000인 이상	48.8	46.9	96.1

주: 수치상 반올림으로 인해 계산된 비율이 다를 수 있음.

□ 근속연수

- 청년층 근로자의 현 직장 근속연수는 남성이 여성보다 약 1년 짧은 것으로 나타남.
 - 청년층 전체 근로자의 현 직장 근속연수 평균은 4.3년
 - 남성의 근속연수는 4.0년, 여성은 4.9년으로 여성의 근속연수는 남성보다 약 23% 더 긴 수준임. 이러한 현상은 군 복무 등으로 인해 남성의 입직 시점이 여성에 비해 늦은 것에 기인함.

- 여성의 근속연수는 모든 집단에서 남성보다 긴 것으로 나타남.
 - 남녀 모두 30~34세, 기혼, 고졸 이하, 생산기능직, 금융업, 1,000인 이상 기업 근로자 일수록 근속연수가 긴 것으로 나타남.
 - 남녀 모두 기업 규모가 클수록 근속연수가 길어지는 것으로 나타남.

표 6. 청년층 근로자의 성별 현 직장 근속연수 비교

(단위: 년, %)

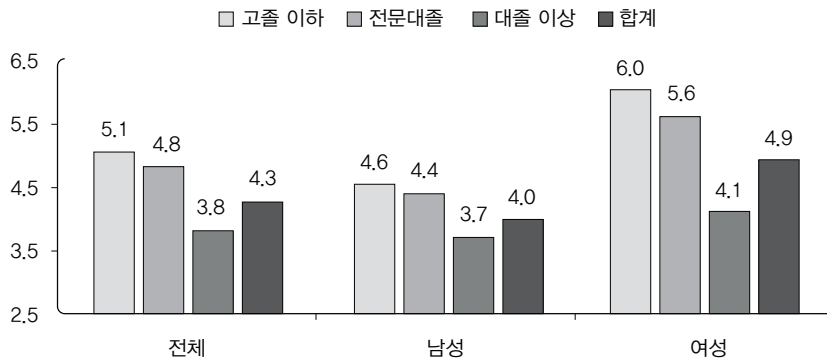
구분		남성	여성	남성 대비 여성 현 직장 근속연수 비율
전체		4.0	4.9	123.1
연령	24세 이하	1.8	2.2	121.2
	25~29세	2.4	3.5	148.5
	30~34세	5.0	7.7	154.9
혼인 경험	미혼	3.3	4.1	124.6
	기혼	5.3	7.4	139.2
최종학력	고졸 이하	4.6	6.0	132.6
	전문대졸	4.4	5.6	128.1
	대졸 이상	3.7	4.1	111.0
직종	관리(경영지원)	3.8	4.9	131.9
	영업 및 서비스	3.8	4.7	123.2
	연구개발	3.7	4.4	116.7
	엔지니어	3.7	3.9	104.1
	생산기능	4.5	6.0	133.7
산업	제조업	4.1	5.1	124.8
	금융업	4.6	5.9	128.4
	비금융서비스업	3.1	3.9	126.7
기업 규모	299인 이하	3.9	4.3	107.9
	300~999인	3.9	5.1	131.0
	1,000인 이상	4.5	6.0	133.9

주: 수치상 반올림으로 인해 계산된 비율이 다를 수 있음.

- 학력별로는 학력 수준이 높을수록 근속연수는 짧아지는 것으로 나타남.
 - 이러한 현상은 고학력자일수록 학위취득에 따른 시간 투자로 인해 입직 시점이 늦어지기 때문임.
 - 그러나 학력별 근속연수 차이를 보면, 고졸 이하-전문대졸 0.3년, 전문대졸-대졸 이상 1년으로 나타나 학위취득에 따른 차이(2년)보다 격차가 크지 않음. 이는 고졸 이하 및 전문대졸의 경우 고용이 불안정하고 근로환경이 열악하여 노동시장 정착에 많은 시간이 소요되기 때문인 것으로 추정됨.

그림 3. 청년층 근로자의 성별 · 학력별 현 직장 근속연수 비교

(단위: 년)



2. 교육훈련 참여 성별 비교

- 청년층 근로자의 교육훈련 참여는 남성이 여성보다 1.5일 더 많았음.
 - 청년층 전체 근로자의 공식적인 교육훈련 참여일 수는 7.8일
 - 남성 8.3일, 여성 6.8일로 여성의 교육훈련 참여는 남성의 약 82%에 불과함.
- 남성의 교육훈련 참여 정도는 대부분의 집단에서 여성보다 높게 나타남.

- 남녀 모두 대졸 이상, 연구개발직, 금융업, 1,000인 이상 기업 근로자일수록 교육훈련 참여 정도가 상대적으로 높게 나타남.
- 직종별로는 남성의 경우 생산기능직의 교육훈련 참여 정도가 매우 낮지만 다른 직종들은 모두 9일 이상으로 높게 나타난 반면, 여성은 직종별 차이가 매우 큼. 엔지니어의 경우, 남성과 여성의 교육훈련 참여일 수의 차이가 2.5배 이상 나타났는데, 이는 엔지니어 직종의 특성상 대부분 남성으로 구성되어 남성 중심 경향이 강하기 때문에 여성이 숙련 형성에 어려움을 겪고 있는 것으로 추정됨.
- 산업별로는 금융업이 교육훈련 참여 정도가 매우 높고 제조업이 가장 낮음. 남녀 격차도 금융업이 가장 큰 것으로 나타남.
- 기업 규모별로는 기업 규모가 클수록 교육훈련 참여 정도가 높은 것으로 나타남.

표 7. 청년층 근로자의 성별 교육훈련 참여일 수 비교

(단위: 일, %)

구분		남성	여성	남성 대비 여성 교육훈련 참여 비율
전체		8.3	6.8	82.3
연령	24세 이하	5.7	5.4	95.3
	25~29세	9.1	7.0	76.5
	30~34세	8.1	7.2	89.9
혼인 경험	미혼	8.1	6.8	83.7
	기혼	8.6	6.8	79.9
최종학력	고졸 이하	4.7	4.9	104.1
	전문대졸	6.5	6.4	99.8
	대졸 이상	9.9	7.8	78.7
직종	관리(경영지원)	10.1	6.8	67.3
	영업 및 서비스	9.1	8.1	88.9
	연구개발	10.2	8.3	81.6
	엔지니어	9.3	3.5	37.2
	생산기능	5.4	5.0	92.4
산업	제조업	7.9	6.4	80.5
	금융업	14.2	10.0	70.1
	비금융서비스업	9.0	7.2	79.4

〈표 계속〉

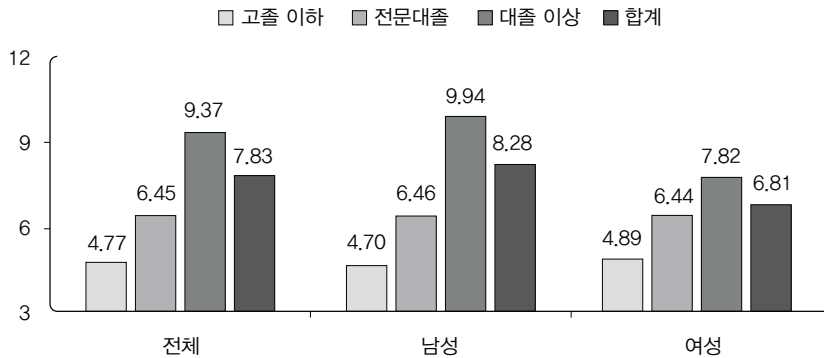
기업 규모	299인 이하	6.7	5.1	77.0
	300~999인	8.4	6.9	82.4
	1,000인 이상	11.5	9.7	84.5

주: 수치상 반올림으로 인해 계산된 비율이 다를 수 있음.

- 학력별로는 학력 수준이 높을수록 교육훈련 참여가 많은 것으로 나타남.
 - 이러한 경향은 남성과 여성 모두에게서 동일하게 나타남.
 - 남성은 전문대졸과 대졸 이상의 교육훈련 참여일 수의 격차가 뚜렷하게 나타난 반면, 여성의 경우 격차가 크지 않았음.
 - 고졸 이하의 경우에는 여성이 남성보다 교육훈련 참여 정도가 약간 높게 나타남.

그림 4. 청년층 근로자의 성별 · 학력별 교육훈련 참여일 수 비교

(단위: 일)



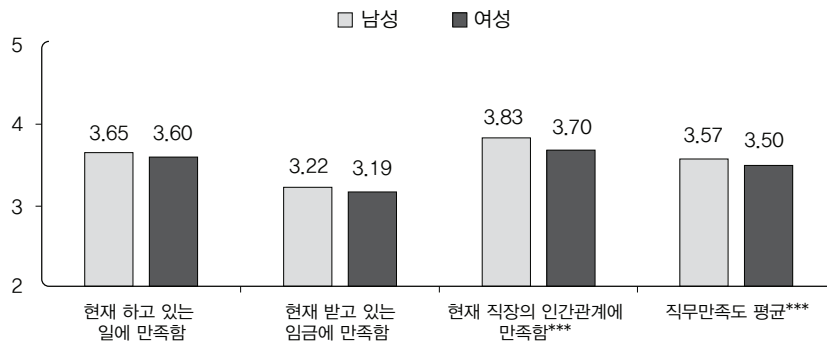
IV. 청년층 근로자의 직무태도 분석

1. 성별 직무태도 비교

- 청년층 근로자의 직무만족도는 남성이 여성보다 평균 0.07점 높았음.
- 청년층 전체 근로자의 직무만족도 평균은 3.55점
- 남성의 직무만족도는 평균 3.57점, 여성은 평균 3.50점이며, t검정 결과 평균 차이가 통계적으로 유의한 것으로 나타남.
- 현 직장의 인간관계에 대한 만족도에서 남성(3.83점)이 여성(3.70점)에 비해 높게 나타났으며, 두 집단 간의 차이가 가장 큰 항목임.
- 임금에 대한 만족도와 현재 업무에 대한 만족도에서는 성별에 따른 차이가 거의 없었으며, 통계적으로 유의하지 않았음.

그림 5. 청년층 근로자의 성별 직무만족도 비교

(단위: 점)

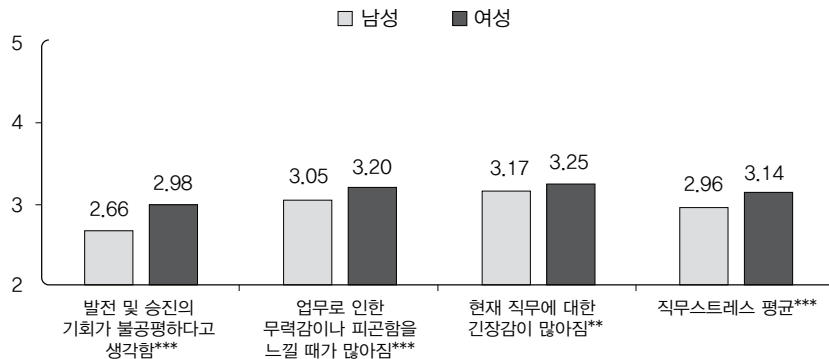


주: * $p < 0.05$, ** $p < 0.01$, *** $p < 0.001$

- 청년층 근로자의 직무스트레스는 남성이 여성보다 평균 0.18점 낮았음.
 - 청년층 전체 근로자의 직무스트레스 평균은 3.02점
 - 남성은 평균 2.96점, 여성은 평균 3.14점으로 t검정 결과도 유의함.
 - “발전 및 승진의 기회가 불공평하다고 생각함.”에 대한 응답에서 남성은 평균 2.66점인 반면, 여성은 2.98점으로 가장 격차가 뚜렷해, 여성들이 직장에서 승진과 같은 기회 차별에 대한 인식이 존재하는 것으로 나타남.
 - 업무로 인한 무력감과 피곤은 남성 3.05점, 여성 3.20점으로 나타났고, 직무에 대한 긴장감은 남성 3.17점, 여성 3.25점으로 두 항목 모두 여성이 남성에 비해서 직무스트레스를 더 느끼는 것으로 나타남.

그림 6. 청년층 근로자의 성별 직무스트레스 비교

(단위: 점)

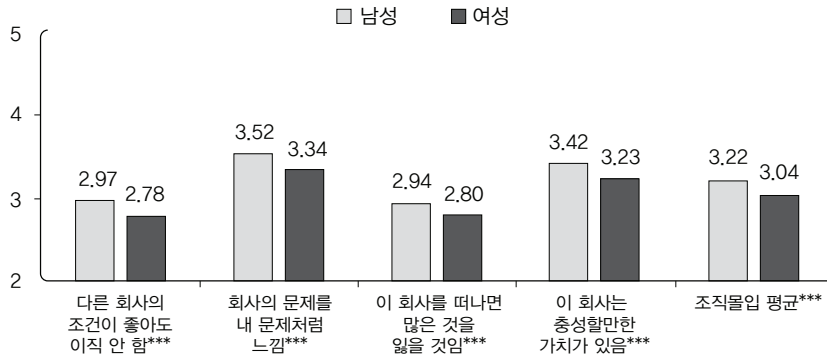


주: * p<0.05, ** p<0.01, *** p<0.001

- 청년층 근로자의 조직몰입은 남성이 여성보다 평균 0.18점 높았음.
 - 청년층 전체 근로자의 조직몰입 평균은 3.16점임.
 - 남성의 조직몰입은 평균 3.22점, 여성은 평균 3.04점으로 t검정 결과도 유의함.
 - 모든 항목에서 남성이 여성보다 조직몰입이 높았지만, 세부 항목별 차이가 크지 않았음.

그림 7. 청년층 근로자의 성별 조직몰입 비교

(단위: 점)



주: * $p<0.05$, ** $p<0.01$, *** $p<0.001$

- 위의 결과를 종합해보면, 청년층에서 남성 근로자가 여성 근로자에 비해 직무만족도 및 조직몰입은 더 높고, 직무스트레스는 낮은 것으로 나타나 남성이 여성보다 긍정적인 직무태도를 가지고 있음.

2. 직무태도에 대한 회귀분석 결과

- 청년층 근로자의 근로환경과 교육훈련 참여가 직무태도에 미치는 영향을 면밀하게 파악하기 위해 회귀분석을 실시함.
 - 성별에 따른 차이를 살펴보기 위해 먼저 성별(더미) 변수를 투입하여 청년층 전체 근로자에 대한 회귀분석을 실시한 후 남녀 두 집단으로 구분하여 성별분리 분석을 실시함. 회귀분석 결과표는 성별분리 분석 결과만 제시함.
 - 종속변수는 직무만족도, 직무스트레스, 조직몰입의 전체 평균값이고, 독립변수는 시간당 임금, 주당 근로시간, 현 직장 근속연수, 교육훈련 참여를 사용함.
 - 통제변수는 개인적 특성인 성별, 연령, 혼인 경험, 최종학력과 일자리 특성인 직종, 산업, 기업 규모를 활용함.

표 8. 청년층 근로자의 직무태도 회귀분석 결과

구분		직무만족도		직무스트레스		조직몰입	
		남성	여성	남성	여성	남성	여성
통제변수	연령	-0.103***	-0.236***	0.021	-0.027	-0.013	-0.095*
	기혼경험(더미)	0.019	0.009	0.003	-0.024	0.023	-0.005
	최종학력						
	전문대졸(더미)	-0.020	-0.018	0.090***	0.076	0.013	-0.023
	대졸 이상(더미)	0.036	0.003	0.050	0.039	0.077*	0.020
	직종						
	영업 및 서비스(더미)	-0.008	0.041	-0.018	-0.009	0.035	0.043
	연구개발(더미)	-0.008	0.036	0.050*	-0.017	-0.033	-0.023
	엔지니어(더미)	-0.039	0.010	0.026	0.021	-0.003	-0.023
	생산기능(더미)	-0.070*	-0.055	-0.002	-0.060	-0.051	-0.091*
	산업						
	금융업(더미)	0.010	0.106**	-0.021	-0.043	0.064**	0.058
	비금융서비스업(더미)	-0.024	-0.057	0.057**	0.042	-0.039	-0.063
	기업 규모	0.053*	0.012	-0.029	-0.045	0.085***	0.070*
독립변수	시간당 임금	0.219***	0.130**	-0.103***	-0.071	0.136***	0.151***
	주당 근로시간	-0.082***	-0.090**	0.156***	0.125***	-0.097***	-0.041
	현 직장 근속연수	-0.054*	0.034	0.110***	0.200***	0.011	0.045
	교육훈련 참여	0.101***	0.177***	-0.045*	-0.099**	0.096***	0.127***
F값		20.019***	8.435***	11.176***	3.990***	20.002***	6.528***
R ²		0.119	0.120	0.070	0.061	0.119	0.096

주: 1) 더미변수는 혼인 경험은 미혼, 최종학력은 고졸 이하, 직종은 관리직, 산업은 제조업이 기준임.

2) 표의 계수는 표준화 회귀계수임.

3) * p<0.05, ** p<0.01, *** p<0.001

○ 청년층 근로자의 직무만족도 회귀분석 결과, 남성은 모든 독립변수가 유의하고 시간당 임금이 가장 큰 영향력을 미치는 반면, 여성은 현 직장 근속연수가 유의하지 않고 교육훈련 참여가 가장 영향력이 큰 것으로 나타남.

– 청년층 전체 근로자의 경우 통계적으로 유의하게 여성이 남성보다 직무만족도가 낮은 것으로 나타남.

- 남녀 모두 시간당 임금이 많아질수록 직무만족도가 높아지며, 그 영향력은 상대적으로 남성에게서 더 크게 나타남.
 - 남녀 모두 주당 근로시간이 길어질수록 직무만족도가 낮아짐.
 - 현 직장 근속연수는 남성에게는 영향력이 적은 편이긴 하지만 현 직장 근속연수가 길어질수록 직무만족도가 낮아지는 반면, 여성에게는 유의한 영향력이 없음.
 - 남녀 모두 교육훈련 참여가 많아질수록 직무만족도가 높아지며, 그 영향력은 남성보다 여성에게서 더 크게 나타남.
 - 남성의 직무만족도는 독립변수 중에서 시간당 임금의 영향력이 가장 크고 다음으로 교육훈련 참여가 큰 영향력을 가지고 있음. 반면, 여성의 직무만족도는 교육훈련 참여가 직무만족도에 미치는 영향이 가장 크고 시간당 임금, 주당 근로시간 순으로 나타남.
 - 통제변수는 남성에게는 연령, 생산기능직, 기업 규모가 유의한 영향력을 미치고 반면, 여성에게는 연령, 금융업이 유의한 영향력이 있음.
- 직무스트레스 회귀분석 결과, 남성은 모든 독립변수가 유의하고 근로환경의 영향력이 큰 것으로 나타난 반면, 여성은 임금이 유의하지 않지만 현 직장 근속연수, 주당 근로시간, 교육훈련 참여 순으로 영향력이 큰 것으로 나타남.
- 청년층 전체 근로자에서 여성이 남성보다 직무스트레스가 많은 것으로 나타남.
 - 시간당 임금은 남성에게서는 임금이 많아질수록 직무스트레스가 완화되지만, 여성에게는 유의한 영향력이 없음.
 - 남녀 모두 주당 근로시간이 길어질수록 직무스트레스가 증가함.
 - 남녀 모두 현 직장 근속연수가 길어질수록 직무스트레스가 증가하며, 그 영향력은 남성보다 여성에게서 더 크게 나타남.
 - 남녀 모두 교육훈련 참여가 많아질수록 직무스트레스가 완화되며, 그 영향력은 남성보다 여성에게서 더 크게 나타남.
 - 남성의 직무스트레스는 주당 근로시간의 영향력이 가장 크고 현 직장 근속연수, 시간당 임금 순으로 영향력이 큼. 반면, 여성은 현 직장 근속연수의 영향력이 가장 크고 근로시

간, 교육훈련 참여 순으로 나타남.

- 통제변수는 남성에게는 전문대졸, 연구개발, 비금융서비스업이 유의한 영향력을 미치는 반면, 여성에게는 유의한 영향력을 미치는 통제변수가 없음.

○ 조직몰입 회귀분석 결과, 남성은 시간당 임금이 가장 큰 영향력을 미치는 반면, 여성은 시간당 임금과 교육훈련 참여의 영향력이 큰 것으로 나타남.

- 청년층 전체 근로자에서 여성이 남성보다 조직몰입이 다소 낮은 것으로 나타남.
- 남녀 모두 시간당 임금이 많아질수록 조직몰입이 높아짐.
- 주당 근로시간은 남성에게서는 근로시간이 많아질수록 조직몰입이 낮아지지만, 여성에게는 유의한 영향력이 없음.
- 현 직장 근속연수는 남녀 모두 유의한 영향력이 없음.
- 남녀 모두 교육훈련 참여가 많아질수록 조직몰입이 높아지며, 그 영향력은 남성보다 여성에게서 더 크게 나타남.
- 남성의 조직몰입은 시간당 임금의 영향력이 가장 크고 주당 근로시간, 교육훈련 참여의 순으로 큰 영향력을 가지고 있음. 반면, 여성에게서는 시간당 임금의 영향력이 가장 크고 다음으로 교육훈련 참여가 큰 영향력을 가지고 있음.
- 통제변수는 남성에게는 대졸 이상, 금융업, 기업 규모가 유의한 영향력을 미치고, 반면 여성에게는 연령, 생산기능직, 기업 규모가 유의한 영향력이 있음.

V. 요약 및 결론

- 청년층 근로자의 월평균 근로소득은 276.9만 원이며, 남성 285.5만 원, 여성 256.4만 원으로 여성은 남성의 약 90% 수준으로 나타나 남녀 임금격차가 존재
- 시간당 임금은 남성 1.50만 원, 여성 1.42만 원으로 여성의 시간당 임금 수준이 남성의 약 95% 수준으로 나타나 월평균 근로소득보다 남녀 임금격차가 줄어들.


- 남녀 모두 30~34세, 기혼, 연구개발직, 금융업, 1,000인 이상 기업 근로자의 근로소득 수준이 상대적으로 높게 나타남.
 - 직종별로는 남녀 모두 연구개발직의 근로소득이 가장 많았으며, 남녀 임금격차는 연구개발직이 가장 적고 엔지니어가 가장 큰 것으로 나타남.
 - 산업별로는 남녀 모두 금융업 근로자의 근로소득이 다른 산업에 비해 월등히 많았으며, 남녀 임금격차도 매우 컸음.
 - 기업 규모별로는 남녀 모두 기업 규모가 클수록 근로소득이 증가하며, 대기업과 중소기업의 임금격차가 매우 컸음.
 - 학력별로는 대체로 학력 수준이 높을수록 근로소득이 많아지는 것으로 나타남. 특히, 전문대졸과 대졸 이상 간의 근로소득 격차가 상대적으로 크게 나타나 대졸 이상 고학력자의 임금 프리미엄이 크다는 것을 알 수 있음.
 - 전문대졸과 고졸 이하 간의 임금격차는 크지 않은 것으로 나타나 전문대졸의 임금 프리미엄이 크지 않음. 특히, 여성 전문대 졸업자는 고졸 이하보다 월평균 근로소득이 낮고 시간당 임금은 동일한 것으로 나타나 전문학사 학위취득에 따른 임금 프리미엄이 없음. 이는 전문대학 배출 신규인력의 공급과잉이 지속되어 전문대학 교육의 효율성 저해(최동선, 2012) 등에 기인한 것으로 판단됨.
- 청년층 근로자의 주당 근로시간은 47.4시간이며, 남성 48.2시간, 여성 45.6시간으로 여성의 근로시간은 남성의 약 95% 수준
- 남성은 모든 집단에서 여성보다 근로시간이 더 많았음.
 - 성별에 관계없이 생산가능직, 금융업, 1,000인 이상 기업 근로자의 근로시간이 상대적으로 더 많았음.
 - 학력별로는 남성은 학력이 높아질수록 근로시간이 짧아지지만, 여성은 학력 변화에 따른 뚜렷한 경향성이 없음.
 - 남녀 모두 기업 규모가 클수록 근로시간이 길어지는 것으로 나타남.

- 청년층 근로자의 현 직장 근속연수는 4.3년이며, 남성 4.0년, 여성 4.9년으로 여성의 근속연수는 남성보다 약 23% 더 긴 수준
 - 여성의 근속연수가 더 긴 수준인 이유는 군 복무 등으로 인해 남성의 입직 시점이 여성보다 늦은 것에 기인함.
 - 여성의 근속연수는 모든 집단에서 남성보다 긴 것으로 나타남.
 - 남녀 모두 30~34세, 기혼, 고졸 이하, 생산기능직, 금융업, 1,000인 이상 기업 근로자일수록 근속연수가 긴 것으로 나타남.
 - 남녀 모두 기업 규모가 클수록 근속연수가 길어지는 것으로 나타남. 이는 큰 기업일수록 근로환경이 좋고 고용안정성이 높기 때문에 이직이 적은 것으로 판단됨.
 - 학력 수준이 높을수록 근속연수가 짧아지는 것으로 나타나는데, 학력별 근속연수 차이를 보면 고졸 이하-전문대졸 0.3년, 전문대졸-대졸 이상 1년으로 학위취득에 따른 차이(2년)보다 격차가 작음. 이는 고졸 이하 및 전문대졸의 경우 고용이 불안정하고 근로환경이 열악하여 노동시장 정착에 많은 시간이 소요되기 때문인 것으로 추정됨.
- 청년층 근로자의 교육훈련 참여는 남성은 8.3일, 여성은 6.8일로 나타나 여성의 교육훈련 참여는 남성의 약 82%에 불과함.
 - 남녀 모두 대졸 이상, 연구개발직, 금융업, 1,000인 이상 기업 근로자일수록 교육훈련 참여 정도가 상대적으로 높게 나타남.
 - 엔지니어의 경우, 남성과 여성의 교육훈련 참여일 수의 차이가 2.5배 이상 나타났는데, 이는 엔지니어 직종의 특성상 대부분 남성으로 구성되어 남성 중심 경향이 강하기 때문에 여성이 숙련 형성에 어려움을 겪고 있는 것으로 추정됨.
 - 산업별로는 금융업이 교육훈련 참여 정도가 매우 높고 제조업이 가장 낮음. 남녀 격차도 금융업이 가장 큰 것으로 나타남.
 - 기업 규모별로는 기업 규모가 클수록 교육훈련 참여가 많은 것으로 나타남.
 - 학력별로는 학력 수준이 높을수록 교육훈련 참여가 많은 것으로 나타남.

- 청년층 근로자의 직무태도는 남성이 여성보다 직무만족도와 조직몰입에서 긍정적이고 직무스트레스는 부정적인 것으로 나타나 남성이 여성보다 더 긍정적인 직무태도를 보여주고 있음.
 - 직무만족도 평균은 남성(3.57점)이 여성(3.50점)보다 높았으며 “현재 직장의 인간관계에 만족함.” 부분에서 남녀 차이가 가장 컸음.
 - 직무스트레스 평균은 남성(2.96점)이 여성(3.14점)보다 0.18점 낮게 나타남. “발전 및 승진의 기회가 불공평하다고 생각함.”의 측면에서 가장 격차가 뚜렷해, 여성들이 직장에서의 승진과 같은 기회 차별에 대한 인식이 존재하고 있음을 시사함.
 - 조직몰입 평균은 남성(3.22점)이 여성(3.04점)보다 0.18점 높게 나타남. 모든 항목에서 남성이 여성보다 조직몰입이 높았지만, 세부 항목별 차이가 크지 않았음.

- 청년층 근로자의 직무태도에 대한 회귀분석 결과, 남성이 여성보다 직무태도가 더 긍정적이고, 직무태도에 미치는 근로환경과 교육훈련 참여의 영향력은 성별에 따라 다르게 나타남.
 - 임금은 직무태도에 긍정적인 영향을 주고 있음. 남성은 직무만족도와 조직몰입, 여성은 조직몰입에 시간당 임금의 영향력이 크게 나타남.
 - 주당 근로시간은 직무태도에 부정적인 영향을 주고 있는데, 직무스트레스에 미치는 영향력이 크게 나타남.
 - 현 직장 근속연수는 직무스트레스에 큰 영향을 주고 있는데, 현 직장 근속연수가 길수록 직무스트레스가 증가함. 직무스트레스에 대한 현 직장 근속연수의 영향력은 남성보다 여성에게서 더 크게 나타남.
 - 교육훈련 참여가 많아질수록 남녀 모두 직무태도가 향상되며, 그 영향력은 남성보다 여성에게서 더 크게 나타남.

- 종합해보면 청년층 남성 근로자는 청년층 여성 근로자보다 임금수준은 높지만 근로시간이 긴 근로환경 속에서 교육훈련 참여가 많고 긍정적인 직무태도를 가지고 있는 것으로 나타남.
 - 임금수준이 높을수록, 근로시간이 짧을수록, 교육훈련 참여가 많을수록 청년층 근로자의 직무태도가 향상됨.

- 현 직장 근속연수가 길수록 직무스트레스가 증가하는 것으로 나타나 장기근속자에 대한 직무스트레스 관리가 필요함을 시사함. 특히, 여성 장기근속자에 대한 관리가 중요함.
- 생산성 제고 등의 기업 성과로 귀결되는 청년층 근로자의 직무태도를 향상시키기 위해 기업 차원에서는 근로환경 개선, 교육훈련 참여 기회 확대 등의 대책 마련이 필요하며, 정부 차원에서는 중소기업의 근로환경 개선, 교육훈련 제공 등에 대한 적극적인 지원이 요구됨.
 - 특히, 여성근로자의 직무태도 향상에 큰 영향을 미치는 여성의 교육훈련 참여를 제고할 수 있는 방안을 마련하여 기업과 정부가 적극적으로 추진할 필요가 있음. 

참고문헌

권태희 외(2011). 『청년층 노동시장 진입지연의 실태분석과 정책과제』, 한국고용정보원.
 김종욱(2017). 「최근 청년층 니트(NEET)의 특징과 변화」, 『노동리뷰』, 한국노동연구원.
 남재량 외(2011). 『청년층 노동시장 진입 및 정착방안 연구』, 한국고용정보원.
 최동선(2012). 「전문대학의 전문기술인력 양성기능 강화」, 『KRIVET Issue Brief』, 제 10호, 한국직업능력개발원.

학교 진로교육 측면의 자유학기제 효과 분석¹⁾

장현진 한국직업능력개발원 부연구위원
류지영 한국직업능력개발원 전문연구원

I. 서론

□ 중학교 자유학기제의 도입, 정착 및 확대

- 자유학기제는 한 학기 동안 중학교 학생들이 시험 부담에서 벗어나 꿈과 끼를 찾을 수 있도록 학생 참여형 수업과 다양한 진로탐색 및 체험활동이 가능하도록 교육과정을 유연하게 운영하는 제도임(교육부, 2015).
- 자유학기제는 2013년 연구·시범학교 운영을 시작으로 2016년부터 전국의 모든 중학교에서 시행되었으며, 안정적인 정착 단계에 들어선 것으로 판단하고 있음(교육부, 2017).
- 이에 최근 자유학기제를 다른 학기나 학년으로 확대하여 자유학기의 성과를 연계하기 위한 정책이 추진되고 있으며, 이는 교육부 및 각 시·도교육청의 자유학년제, 자유학기-일반학기 연계 등 여러 가지 시도들로 나타나고 있음(강원도교육청, 2017; 경기도교육청, 2017; 교육부, 2017; 서울특별시교육청, 2017; 충청남도교육청, 2017).

1) 이 원고의 분석 결과는 장현진 외(2016)의 '진로교육 현황조사(2016)' 통계 자료를 토대로 The HRD Review의 취지와 원고 서식에 맞게 제시한 것임.

□ 자유학기제로 학교 진로교육 활성화 및 학생 진로탐색 증진을 기대

- 자유학기 활동을 통해 주제선택 활동, 동아리 활동, 예술체육 활동, 진로탐색 활동 등 다양한 학생 참여와 활동 중심의 수업이 이루어지고, 보다 강화된 학교 진로교육 활동이 이루어질 것으로 예상됨.
- 자유학기는 학교 전반의 교육을 학생의 진로탐색 중심으로 재편함에 따라 다양한 활동을 통해 학생의 진로탐색이 증진될 것으로 기대되고 있음.

□ 진로교육 집중학년·학기제가 도입되면서 자유학기제와 연계하여 학교 진로교육에 시너지가 창출될 것으로 기대

- 진로교육 집중학년·학기제는 2015년 12월 23일부터 시행된 「진로교육법」에 근거하여 도입된 제도로 전반적으로 진로교육과정이 강화된 진로체험 교육과정을 집중적으로 운영하는 제도를 의미함(법제처, 2017).
- 진로교육 집중학년·학기제는 초·중·고등학교 모두에서 추진될 수 있지만, 특히 중학교 단계에서는 이미 도입된 자유학기제와 연계하여 학생 진로탐색 및 설계 증진에 크게 기여할 것으로 기대하고 있음.
- 이를 위해서는 자유학기제가 실제로 학교 진로교육 활성화 및 학생 진로탐색 증진에 기여하고 있는지에 대하여 검토하고 실증적인 검증이 필요함.

□ 자유학기제의 학교 진로교육 활성화 측면의 효과를 실증적으로 분석 필요

- 자유학기제의 특징이나 확대 추세를 고려하고, 진로교육 집중학년·학기제의 도입에 따른 자유학기제와 연계의 중요성을 감안할 때, 자유학기제의 학교 진로교육 활성화 측면의 효과를 실증적으로 분석할 필요가 있음.

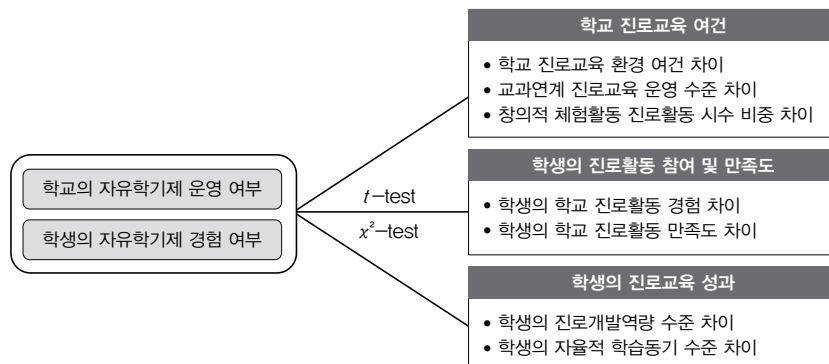
- 자유학기제가 기대하는 바와 같이 학교 진로교육을 강화하고, 학생의 진로활동 참여와 만족도를 높이며, 학생의 진로교육 성과에 기여하는지를 분석할 필요가 있음. 이는 학교 진로교육 강화 및 학생의 진로설계 지원 측면에서 자유학기제 진로교육 활동이 어떠한 방향으로 나아가야 하는지에 대한 시사점을 제공할 수 있을 것임.

II. 분석 설계 및 자료

1. 분석 설계

- 본고에서 학교 진로교육 측면에서 자유학기제로 인하여 학교 진로교육의 여건 강화, 학교 진로활동의 양적 확대, 학교 진로활동의 질적 제고 그리고 학교 진로교육의 학생 성과가 어떻게 나타나는지를 분석하였음. 구체적인 연구 문제는 다음과 같음.
 - 첫째, 자유학기제를 운영함에 따라 학교 진로교육 여건이 더 양호해지는가?
 - 둘째, 자유학기제를 경험한 학생은 학교 진로활동 경험 및 만족도가 높아지는가?
 - 셋째, 자유학기제를 경험한 학생은 진로교육 성과가 더 높게 나타나는가?(학생 진로 태도 및 역량 제고)

그림 1. 진로교육 측면에서 자유학기제의 효과 분석 설계



2. 분석 자료

□ 진로교육 현황조사(2016년) 자료 활용

- (모집단) ‘진로교육 현황조사(2016)’는 초·중등학교의 진로교육 현황, 성과 및 인식 등을 조사하는 국가승인통계로서 모집단은 2016년 기준 전국 11,526개 초·중·고등학교의 진로전담교사, 담임교사(고등학교), 학교 관리자, 학생, 학부모로 구성됨.
 - 학생은 해당 학교급에서 진로교육의 필요와 수요가 가장 높은 초등학교 6학년, 중학교 3학년, 고등학교 2학년을 대상으로 각 학교에 1학급을 조사함.
 - ※ ‘진로교육 현황조사(2016)’에 관한 구체적인 내용 및 조사 방법 등은 커리어넷의 진로교육 현황조사 페이지에 탑재된 조사보고서 및 기초통계표를 참조하기 바람.

□ 분석 항목 및 방법

- (분석 항목) ‘진로교육 현황조사(2016)’ 문항 가운데 자유학기제의 효과 분석을 위해 관련된 중학교 진로전담교사 및 중학생(3학년)의 응답 항목을 활용하였음.
 - 학교의 진로교육 여건과 관련해서는 중학교 진로전담교사 응답 결과를 활용하였으며, 2016년 6월 조사시점에서 자유학기제 운영 여부를 구분 변수로 활용하였음.
 - 학생의 학교 진로활동 경험, 학교 진로활동 만족도, 진로교육 성과 측면의 분석은 중학생(3학년)의 응답 결과를 활용하였으며, 1~2학년 시기에 자유학기제를 경험했는지 여부를 구분 변수로 활용하였음.
 - 구체적으로 연구 문제에 따른 분석 내용, 분석 방법 및 조사 대상을 정리하면 다음과 같음.

표 1. 연구 문제에 따른 분석 내용, 방법 및 조사 대상

연구 문제	분석 내용	분석 방법	조사 대상
1. 자유학기제를 운영함에 따라 학교 진로교육 여건이 더 양호해지는가?	1) 자유학기제 운영 여부에 따른 학교 진로교육 환경 여건의 차이 * 환경 여건: 연간 계획 수립, 예산 편성, 부서 설치, 공간 설치	χ^2 -분석	중학교 진로전담 교사
	2) 자유학기제 운영 여부에 따른 교과연계 진로교육 실시 수준 차이	χ^2 -분석	
	3) 자유학기제 운영 여부에 따른 학교 진로활동 시수 비율의 차이	t-분석	
2. 자유학기제를 경험한 학생은 학교 진로활동 경험 및 만족도가 높아지는가?	1) 학생의 자유학기제 경험에 따른 학교 진로활동 경험의 차이 * 학교 진로활동: 『진로와 직업』 수업, 교과 수업 중 진로탐색, 진로심리검사, 진로상담, 진로체험, 진로동아리 등	χ^2 -분석	중학생 (3학년)
	2) 학생의 자유학기제 경험 여부에 따른 학교 진로활동 만족도의 차이	t-분석	
3. 자유학기제를 경험한 학생은 진로교육 성과가 더 높게 나타나는가?	1) 학생의 자유학기제 경험 여부에 따른 진로개발역량 수준 차이	t-분석	중학생 (3학년)
	2) 학생의 자유학기제 경험 여부에 따른 자율적 학습동기 수준 차이	t-분석	

○ (분석 방법) 본고에서 분석 방법은 기초통계, t-분석, χ^2 -분석 등의 방법을 활용하였으며, 이를 위하여 엑셀과 SPSS Statistics 22.0 프로그램을 활용함.

Ⅲ. 분석 결과

1. 학교 진로교육 여건 강화 측면

□ 자유학기제 운영 여부에 따른 학교 진로교육 환경 여건의 차이

○ 중학교의 자유학기제 운영 여부(2016년 1학기 조사시점 기준)에 따라서 학교 진로교육의 환경 여건(진로교육 연간 계획 수립, 진로교육 예산 편성, 진로교육 부서 설치, 진로교육 공간 설치)의 여부에 차이가 나타나는지를 분석하였음(χ^2 -분석).

○ 분석 결과 자유학기제를 운영하는 학교들은 그렇지 않은 학교에 비해 진로교육 전용공간을

갖춘 경우가 더 많았음. 나머지 진로교육 환경 여건 항목에 대해서는 통계적인 유의성은 나타나지 않았지만, 수치상으로 자유학기제 운영 학교들이 그렇지 않은 학교에 비해 더 양호한 진로교육 환경 여건을 갖추고 있었음.

- 자유학기제를 운영하는 학교는 약 80.0%가 진로교육 공간을 설치하였고, 독립공간으로 설치한 비율은 56.7%이었으나, 자유학기제를 운영하지 않은 학교는 64.5%만 진로교육 공간을 설치하였고, 독립공간으로 설치한 비율도 39.2%로 낮은 편임.

표 2. 자유학기제 운영 여부에 따른 학교 진로교육 환경 여건의 차이

(단위: 명, %)

학교 진로교육 환경 여건		자유학기제 운영 여부		χ^2 (p-value)
		운영	미운영	
진로교육 연간 계획 수립	예	318(99.4)	79(98.8)	0.336 (0.562)
	아니오	2(0.6)	1(1.3)	
	계	320(100.0)	80(100.0)	—
진로교육 예산 편성	예	309(96.6)	76(95)	0.433 (0.511)
	아니오	11(3.4)	4(5.0)	
	계	320(100.0)	80(100.0)	—
진로교육 부서 설치	예	254(79.1)	61(77.2)	0.139 (0.710)
	아니오	67(20.9)	18(22.8)	
	계	321(100)	79(100)	—
진로교육 공간 설치	독립공간 설치	181(56.7)	31(39.2)	10.547** (0.005)
	복합공간 설치	75(23.5)	20(25.3)	
	없음	63(19.7)	28(35.4)	
	계	319(100.0)	79(100.0)	—

주: *p<.05, **p<.01, ***p<.001

□ 자유학기제 운영 여부에 따른 교과연계 진로교육 실시 수준 차이

- 학교의 자유학기제 운영 여부에 따라 일반교과 시간에 진로교육을 연계하여 수업하는 ‘교과 연계 진로교육 실시 수준’의 차이가 발생하는지 분석하였음.

- 분석 결과 자유학기제 운영 학교가 미운영 학교에 비해 교과연계 진로교육을 실시하는 비율이 높았으며, 교과연계 진로교육을 더 높은 수준으로 운영하는 학교가 많았음.
- 자유학기제를 운영하는 학교에서 직업뿐 아니라 다양한 진로교육 영역과 연계하여 보다 ‘높은 수준으로 교과연계 진로교육을 실시’하는 비율이 8.1%로 자유학기제 미운영 학교의 5.1%에 비해 높았음. 교과 관련 직업탐색 활동 및 체험 등 ‘보통 수준으로 교과연계 진로교육을 실시’하는 비율도 자유학기제 운영 학교는 53.4%로 자유학기제 미운영 학교 39.2%에 비해 높았음.
- 이처럼 자유학기제 운영은 일반교과에서 진로교육을 연계하는 교과연계 진로교육 활성화에 긍정적인 기여를 하는 것으로 볼 수 있음.

표 3. 자유학기제 운영 여부에 따른 교과연계 진로교육 실시 수준 차이

(단위: 명, %)

교과연계 진로교육 실시 수준	자유학기제 운영 여부		χ^2 (p-value)
	운영	미운영	
높은 수준	26(8.1)	4(5.1)	11.174* (0.011)
보통 수준	171(53.4)	31(39.2)	
낮은 수준	112(35.0)	36(45.6)	
미실시	11(3.4)	8(10.1)	
계	320(100.0)	79(100.0)	—

주: 1) 높은 수준은 “직업뿐 아니라 다양한 진로교육 영역과 연계”, 보통 수준은 “교과 관련 직업탐색 활동 및 체험 등”, 낮은 수준은 “교과 관련 직업소개”를 의미함.

2) *p<.05, **p<.01, ***p<.001

□ 자유학기제 운영 여부에 따른 학교 진로활동 시수 비율의 차이

- 자유학기제 운영 여부에 따라 학교 교육과정의 ‘창의적 체험활동’에서 ‘진로활동’의 시수 비율에 차이가 나타나는지 분석하였음.
- 분석 결과 통계적인 유의성은 나타나지 않았지만, 자유학기제 운영 학교의 ‘진로활동’의 비중이 평균 27.0%로 자유학기제를 운영하지 않는 학교 22.5%에 비하여 더 높게 나타났음.

- 이는 자유학기제로 인하여 창의적 체험활동 시간에 학생의 진로탐색 증진을 위한 각종 진로활동이 보다 확대되었기 때문인 것으로 볼 수 있음.

표 4. 자유학기제 운영 여부에 따른 창의적 체험활동 중 ‘진로활동’의 비율 차이

(단위: 명, %)

자유학기제 운영 여부	빈도	창의적 체험활동 중 진로활동의 비율		t값 (p-value)
		평균	표준편차	
운영	320	27.0	22.36	1.811 (0.072)
미운영	80	22.5	19.44	

주: 1) 여기서 평균은 창의적 체험활동 전체 시수 대비 진로활동 시수의 비율을 평균한 값임.

2) *p<.05, **p<.01, ***p<.001

2. 학생의 학교 진로활동 참여 확대 측면

□ 학생의 자유학기제 경험 여부에 따른 학교 진로활동 참여 여부 차이

- 중학교 3학년 학생들 가운데 자유학기제를 경험해 본 학생과 그렇지 않은 학생들 간에 각종 학교 진로활동 참여 여부에 차이가 발생하는지 분석하였음.
- 분석 결과 자유학기제를 경험한 학생은 그렇지 않은 학생에 비하여 학교의 진로활동(『진로와 직업』 수업, 교과수업 중 진로탐색, 진로심리검사, 진로상담, 진로체험, 진로동아리)에 실제로 참여(경험) 한 경험이 있는 경우가 더 많았음.
 - 자유학기제를 경험한 학생이 학교 진로활동에 참여한 비율은 ‘『진로와 직업』 수업’ 91.6%, ‘교과수업 중 진로탐색’ 85.0%, ‘진로심리검사’ 83.1%, ‘진로상담’ 71.6%, ‘진로체험’ 90.3%, ‘진로동아리’ 58.7% 등으로 자유학기제를 경험하지 않은 학생의 진로활동 참여 비율 ‘『진로와 직업』 수업’ 87.4%, ‘교과수업 중 진로탐색’ 79.2%, ‘진로심리검사’ 78.8%, ‘진로상담’ 62.6%, ‘진로체험’ 76.6%, ‘진로동아리’ 36.9% 등에 비해 높았음.
 - 이와 같이 자유학기제를 통해 더 많은 학생들이 학교 진로교육 활동에 참여하고 경험하는 것으로 볼 수 있음.

표 5. 학생의 자유학기제 경험 여부에 따른 학교 진로활동 참여 여부

(단위: 명, %)

학교 진로활동 유형		학생의 자유학기제 경험 여부		χ^2 (p-value)
		경험	미경험	
『진로와 직업』 수업	참여	2,154(91.6)	6,359(87.4)	30,110*** (0.000)
	미참여	198(8.4)	915(12.6)	
	계	2,352(100.0)	7,274(100.0)	—
교과수업 중 진로탐색	참여	2,001(85.0)	5,758(79.2)	39,363*** (0.000)
	미참여	352(15.0)	1,516(20.8)	
	계	2,352(100.0)	7,274(100.0)	—
진로심리검사	참여	1,954(83.1)	5,730(78.8)	20,044*** (0.000)
	미참여	399(16.9)	1,543(21.2)	
	계	2,352(100.0)	7,274(100.0)	—
진로상담	참여	1,684(71.6)	4,551(62.6)	63,510*** (0.000)
	미참여	668(28.4)	2,723(37.4)	
	계	2,352(100.0)	7,274(100.0)	—
진로체험	참여	2,124(90.3)	5,571(76.6)	208,388*** (0.000)
	미참여	228(9.7)	1,703(23.4)	
	계	2,352(100.0)	7,274(100.0)	—
진로동아리	참여	1,381(58.7)	2,684(36.9)	346,595*** (0.000)
	미참여	971(41.3)	4,590(63.1)	
	계	2,352(100.0)	7,274(100.0)	—

주: *p<.05, **p<.01, ***p<.001

□ 학생의 자유학기제 경험 여부에 따른 학교 진로활동 만족도 차이

- 중학생(3학년)의 자유학기제 경험 여부에 따라 학교 진로활동 만족도의 차이가 발생하는지 분석하였음.
- 분석 결과, 자유학기제를 경험한 학생이 경험하지 않은 학생에 비하여 『진로와 직업』 수업 만족도와 ‘교과수업 중 진로탐색 만족도’가 더 높게 나타났으나, 나머지 진로활동에 있어서는 통계적인 차이가 나타나지 않았음.

- 자유학기제를 경험한 학생들의 『진로와 직업』 수업 만족도'는 3.81점, '교과수업 중 진로 탐색 만족도'는 3.84점으로, 자유학기제를 경험하지 않은 학생들의 만족도 3.76점, 3.79 점보다 높았음.
- 하지만, 진로심리검사, 진로체험, 진로동아리의 경우 자유학기제 참여 학생들의 평균 만족도가 자유학기제 미참여 학생들의 만족도에 비해 높았지만, 통계적인 유의성은 나타나지 않았음.

표 6. 학생의 자유학기제 경험 여부에 따른 학교 진로활동 만족도 차이

(단위: 명, 점)

학교 진로활동	자유학기제 경험 여부	빈도	학교 진로활동 만족도		t값 (p-value)
			평균	표준편차	
『진로와 직업』 수업	경험	2,154	3.81	0.89	1.985* (0.047)
	미경험	6,358	3.76	0.92	
교과수업 중 진로탐색	경험	2,001	3.84	0.90	2.115* (0.034)
	미경험	5,757	3.79	0.90	
진로심리검사	경험	1,954	3.89	0.89	1.233 (0.218)
	미경험	5,729	3.86	0.89	
진로상담	경험	1,684	3.89	0.90	0.292 (0.770)
	미경험	4,550	3.90	0.90	
진로체험	경험	2,124	3.92	0.91	1.861 (0.063)
	미경험	5,570	3.88	0.94	
진로동아리	경험	1,381	3.94	0.92	0.158 (0.874)
	미경험	2,684	3.93	0.94	

주: *p<.05, **p<.01, ***p<.001

3. 학생의 진로교육 성과 창출 측면

□ 학생의 자유학기제 경험 여부에 따른 진로개발역량 수준 차이

- 중학생의 자유학기제 경험 여부에 따라 진로교육 성취기준에 따른 진로개발역량 수준의 차이가 발생하는지 살펴보았음.

○ 분석 결과에 따르면, 자유학기제를 경험한 학생의 진로개발역량 수준이 자유학기제를 경험하지 않은 학생들에 비해 약간 높은 점수를 보였으나, 통계적으로 유의미한 결과를 보이지는 않았음. 이는 진로개발역량 전체 점수와 네 가지 하위 영역별 점수에서 모두 같은 결과를 보였음.

– 이는 자유학기제 경험이 학생의 진로개발역량 향상에 미약하게나마 긍정적인 영향을 미치는 것으로 볼 수 있으나, 통계적인 차이가 나타날 정도로 크게 효과를 나타내지는 못하는 것으로 볼 수 있음.

표 7. 자유학기제 경험 여부에 따른 진로개발역량 수준 차이

(단위: 명, 점)

진로개발역량	자유학기제 경험 여부	빈도	진로개발역량 수준		t값 (p-value)
			평균	표준편차	
전체	경험	2,352	3.91	0.69	0.919 (0.358)
	미경험	7,274	3.89	0.66	
1) 자아이해 및 사회성	경험	2,352	4.11	0.73	0.749 (0.454)
	미경험	7,274	4.10	0.71	
2) 직업이해	경험	2,352	3.73	0.80	0.457 (0.647)
	미경험	7,274	3.73	0.78	
3) 진로탐색	경험	2,352	3.94	0.80	0.974 (0.330)
	미경험	7,274	3.92	0.77	
4) 진로설계 및 준비	경험	2,352	3.79	0.84	1.143 (0.253)
	미경험	7,274	3.76	0.80	

주: *p<.05, **p<.01, ***p<.001

□ 학생의 자유학기제 경험 여부에 따른 자율적 학습동기 수준 차이

○ 중학생의 자유학기제 경험 여부에 따른 자율적 학습동기 수준의 차이가 발생하는지 분석하였음.

○ 분석 결과, 자유학기제를 경험한 학생이 미경험 학생들에 비하여 자율적 학습동기 수준이 더 높게 나타났음.

- 자유학기제를 경험한 학생의 자율적 학습동기 점수는 ‘나는 무언가 배우는 것이 즐겁다.’가 3.88점, ‘나는 공부가 미래에 도움이 될 것 같아서 한다.’가 3.85점이었으나, 자유학기제를 경험하지 않은 학생은 각각 3.84점, 3.80점으로 더 낮았음.
- 이러한 결과는 자유학기제가 학생의 자율적 학습동기 수준을 높이는 데 기여할 수 있음을 보여주고 있음. 즉, 현재의 학습이 미래의 진로에 도움이 될 것을 인지하고 이를 실현하기 위해 학습에 대한 동기 수준이 높아지는 것으로 보임.

표 8. 자유학기제 경험 여부에 따른 자율적 학습동기 수준 차이

(단위: 명, 점)

자율적 학습동기 문항	자유학기제 경험 여부	빈도	자율적 학습동기 수준		t값 (p-value)
			평균	표준편차	
나는 무언가 배우는 것이 즐겁다.	경험	2,352	3.88	0.91	1.723 (0.085)
	미경험	7,274	3.84	0.89	
나는 공부가 미래에 도움이 될 것 같아서 한다.	경험	2,352	3.85	0.95	2.124* (0.034)
	미경험	7,274	3.80	0.97	

주: *p<.05, **p<.01, ***p<.001

IV. 결론 및 제언

1. 결론

- 본고에서는 학교 진로교육 활성화 측면에서 자유학기제의 효과가 나타나는지 알아보기 위하여 ‘진로교육 현황조사(2016)’의 중학교 진로전담교사 및 중학생(3학년) 응답 자료를 분석하였음. 분석에 따른 주요 결과를 학교 진로교육 여건 강화 측면, 학생의 학교 진로활동 경험 확대 측면, 학생의 진로교육 성과 창출 측면으로 나누어 요약하면 다음과 같음.
- 첫째, 중학교 자유학기제 운영은 학교 진로교육 환경 여건 및 교육과정 전반에서 진로교육

을 강화하는 것으로 나타났음. 분석 결과에서, 자유학기제를 운영하는 학교가 진로교육 전용공간을 설치한 경우가 더 많았음. 통계적인 유의미성은 나타나지 않았지만, 자유학기제 운영 학교가 진로교육 계획 수립, 예산 편성, 부서 설치 등에 있어서도 더 양호한 상황을 보였음. 아울러 자유학기제 운영 학교에서 교과연계 진로교육을 높은 수준에서 운영하는 경우가 더 많았음. 창의적 체험활동 시간에서 진로활동이 차지하는 비율도 자유학기제 운영 학교가 미운영 학교에 비해 더 높아 비교과 활동을 통한 진로활동이 보다 활성화되는 것으로 볼 수 있음.

- 둘째, 자유학기제 운영은 학생의 학교 진로활동 참여 경험을 양적으로 확대하지만, 질적인 측면에서 학생의 만족도 제고에는 다소 제한적이었음. 자유학기제를 경험한 학생들은 『진로와 직업』 수업, 교과수업 중 진로탐색, 진로심리검사, 진로상담, 진로체험, 진로동아리 등 모든 진로활동에 있어서 자유학기제 미경험 학생에 비해 더 높은 참여 비율을 보였음. 하지만, 각 진로활동에 참여한 학생의 만족도는 자유학기제를 경험한 학생의 『진로와 직업』 수업 만족도와 교과수업 중 진로탐색에 대한 만족도가 자유학기제 미경험 학생에 비해 높았으나, 나머지 진로활동 항목에 대해서는 통계적인 차이가 발생하지 않았음. 이는 자유학기제가 교과 교육과정의 개선을 통해 교과에서의 진로교육 만족도를 개선하는 것으로 볼 수 있지만, 나머지 진로활동에 대해서는 양적인 확대는 있지만 질적인 측면에서의 개선은 다소 제한적인 것으로 볼 수 있음.


- 셋째, 중학생의 자유학기제 참여는 학생의 자율적 학습동기의 일부 항목에는 긍정적 영향을 주었으나, 학생의 진로개발역량 전반에는 통계적으로 유의미한 차이를 나타내지 못하였음. 자율적 학습동기 항목(문항) 가운데 ‘나는 공부가 미래에 도움이 될 것 같아서 한다.’에 대해서는 자유학기제를 경험한 학생이 미경험 학생에 비해 높은 수준을 보였음. 하지만, 자율적 학습동기 항목(문항) 가운데 ‘나는 무언가 배우는 것이 즐겁다.’ 점수와 진로개발역량 영역별 점수에서 수치상으로는 자유학기제를 경험한 학생이 미경험 학생에 비해 약간 높거나 동일한 값을 보였지만, 그 값의 차이가 통계적인 유의미성을 나타내지는 않았음. 이는

자유학기제 경험이 학생의 진로교육 성과에 다소간의 긍정적인 효과를 보이지만 그 영향력이 크지는 않은 상황임을 알 수 있음. 이는 앞서 자유학기제가 학생의 학교 진로활동 경험의 양적인 확대에는 기여하지만, 학생의 만족도 등 질적인 측면에서의 개선이 이루어지지 못하고 있는 것과 연관이 될 것으로 보임.

2. 제언

- 분석 결과를 토대로 향후 진로교육 및 자유학기제 추진과 관련하여 몇 가지 정책적 제언과 후속 연구 추진을 위한 제언을 하면 다음과 같음.
- 첫째, 중학교에서 자유학기를 통한 진로교육 활성화 및 학생의 진로탐색 강화를 추구하는 전략이 필요할 것임. 이 연구에서 학교의 자유학기제 운영이나 학생의 자유학기제 참여가 학교 진로교육을 활성화하고 학생의 진로탐색에 기여하는 것을 실증적으로 알 수 있었음. 따라서 자유학기가 개념적인 것뿐 아니라 실제 학교 현장에서 학생의 진로탐색 기회를 증진하는 데에도 효과가 있음. 자유학기제의 효과적인 추진 과정을 통해 학생의 진로탐색 및 설계 지원을 강화하는 전략이 지속적으로 필요할 것임.
- 둘째, 중학교 자유학기제가 학교 진로교육 활동 및 프로그램의 질적인 개선을 통해 효과성을 낼 수 있도록 설계될 필요가 있음. 자유학기제를 통해 학교에서 학생의 진로탐색 기회가 양적으로는 확대되었지만, 학생의 진로활동 만족도나 유용성 측면에서는 크게 개선되지 않았음. 따라서 향후 자유학기 진로탐색 활동의 프로그램 내실화와 운영의 질적인 제고를 통해 학생에게 실제적으로 도움이 되도록 할 필요가 있음.
- 셋째, 중학교 단계에서 새롭게 도입되는 진로교육 집중학년·학기제가 활성화되고 자유학기 진로탐색 활동과 체계적으로 연계됨으로써 중학교 전반의 체계적인 진로교육 체제로 자리매김할 필요가 있음. 중학교 단계에서 집중적인 진로교육과정을 운영하는 진로교육 집중

학년·학기제를 도입할 근거가 「진로교육법」에 마련되면서 향후 진로교육 집중학년·학기제가 보다 활성화 될 것으로 기대됨. 그런데 자유학기제를 통해 강화되는 진로교육 활동은 이후 단계의 진로교육 집중학년·학기제와 보다 체계적으로 연계되어 시너지를 발휘할 필요가 있음. 이를 통해 중학교 전반에 체계화된 진로교육 모델로 자리매김할 필요가 있음.

- 넷째, 본고에서는 학교의 자유학기제 운영 여부, 학생의 자유학기제 경험 여부 등에 따라서 학교 진로교육 여건, 학생의 진로활동 참여 및 만족도, 학생의 진로교육 성과 등에서 차이가 나는지 분석하였음. 이는 학교의 자유학기제 운영이나 학생의 자유학기제 경험에 따라서 진로교육에 대한 차이가 나타나는지 두 변인 간의 분석 결과를 보편적으로 이해하기 쉽게 나타내기에는 효과적이었음. 하지만, 실제로 학교 현장은 보다 다양한 요소들이 관여되고 서로 영향을 주고받기 때문에 심층적인 관계성을 살펴보는 데에는 제한적일 수 있음. 따라서 향후 분석에 있어서는 보다 다양한 관련 변인들을 고려한 심층 분석이나 변인의 통제 등을 통한 분석 등 방법론의 다각화 및 심층화를 고려할 필요가 있음. 

참고문헌

- 강원도교육청(2017). 2017 자유학년제 운영 계획, 강원도교육청 교육과정과.
- 경기도교육청(2017). 2017 경기 자유학년제 추진 계획, 경기도교육청 교육과정정책과.
- 교육부(2015). 중학교 자유학기제 시행 계획(안), 보도자료(2015.11.25.).
- _____(2017). 내년부터 희망하는 학교에서 자유학년제를 시작한다, 보도자료(2017.09.12.).
- 법제처(2017). 「진로교육법」.
- (<http://www.law.go.kr/lsSc.do?menuId=0&p1=&subMenu=1&nwYn=1§ion=&tabNo=&qquery=%EC%A7%84%EB%A1%9C%EA%B5%90%EC%9C%A1%EB%B2%95#undefined>, 검색일자: 2017.11.20.)
- 서울특별시교육청(2017). 2017 서울형 자유학기제 운영 계획, 서울특별시교육청 교육혁신과.
- 장현진·윤형한·김민경·류지영·이지은·유미애(2016). 2016년도 진로교육센터 운영사업(IV): 진로교육 현황조사(2016), 교육부·전라북도교육청·한국직업능력개발원.
- 충청남도교육청(2017). 미래 핵심역량 함양 2017 충남형 자유학기제 운영 계획, 충청남도교육청 학교정책과.

일자리

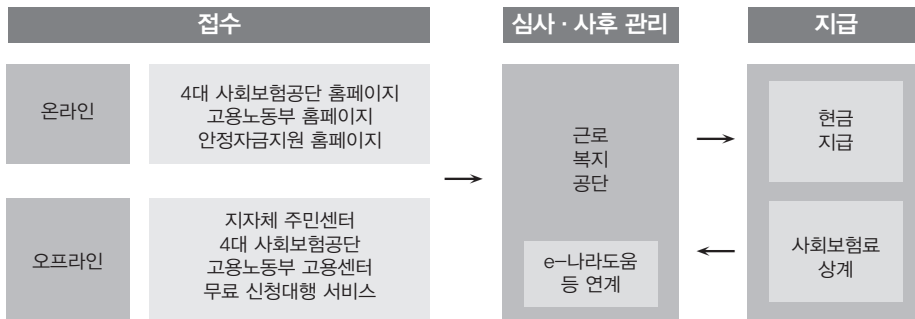
I. 일자리 정책

□ 관계부처합동, 「일자리 안정자금 시행계획(안)」 발표(2017.11.09.)

- 정부는 11월 9일(목), 정부 서울청사에서 기획재정부 장관 주재로 합동브리핑을 개최하여 「일자리 안정자금 시행계획(안)」을 발표함.
 - 최저임금 인상에 따라 2018년 1월 1일부터 한시적으로 일자리 안정자금 사업을 시행할 계획
 - 30인 미만 사업주 대상으로 총 2조 9,708억 원의 자금을 지원하여 저임금 노동자의 고용불안 해소 및 영세중소기업의 경영부담을 완화
- 일자리 안정자금 지원 대상은 30인 미만 사업주 원칙으로 최저임금 준수 및 지원 신청 당시 고용보험에 가입되어 있어야 함.
 - (예외) 공동 주택 경비·청소원 고용 사업주는 30인 이상도 지원
 - (제외) 고소득 사업주(과세소득 5억 원 이상), 임금체불명단 공개 사업주, 국가 등 공공 부문, 국가 등으로부터 인건비 재정지원을 받고 있는 사업주 등
- 지원금은 사업주가 신청일 이전 1개월 이상 고용이 유지된 월 보수액 190만 원 미만 노동자를 고용하고 있는 경우, 노동자 인당 월 13만 원, 단시간 노동자는 근로시간에 비례하여 지원
- 「고용보험법」상 고용보험 적용 미대상자를 고용한 경우에도 일자리 안정자금을 지원
 - 합법 취업 외국인, 초단시간 노동자, 신규 취업 만 65세 이상 노동자, 5인 미만 농림·어업 사업체 근무 노동자가 해당

- 고용보험 등 사회보험 신규 가입 촉진을 위해 사업주 및 노동자의 보험료 부담 경감 방안도 마련할 계획
- 지원금 신청은 사업시행일 이후 연 1회 신청하면 되며, 무료대행(보험사무 대행 기관 신청 업무 대행) 및 상담서비스도 제공(신청서 접수기관, 근로복지공단 · 고용센터의 콜센터)
 - 신청서 접수는 온 · 오프라인 모두 가능
 - 지원금 지급은 현금 지급과 보험료 상계 방식 중 사업주가 선택

〈일자리 안정자금 신청 · 지급 절차〉



□ 관계부처합동, 「혁신창업 생태계 조성 방안」 발표(2017.11.02.)

- 정부는 11월 2일(목) 부총리 주재로 확대 경제관계장관회의를 개최하여, 「혁신창업 생태계 조성 방안」을 발표
 - 새 정부의 핵심 정책과제인 혁신성장 추진전략의 일환으로 발표되는 첫 번째 대책으로, 혁신성장의 핵심 동력을 혁신창업 활성화에서 찾고자 마련
- 2000년 초반 벤처 붐 이후 국내 혁신창업 생태계의 역동성과 활력이 전반적으로 저하되는 추세이기 때문에, 정부 주도의 점진적 · 분절적 정책에서 벗어나 ‘민간’과 ‘사람’ 중심으로 혁신창업 생태계를 조성하는 데 주력할 필요가 있음.

- 벤처기업 수 등 양적지표는 양호한데, 기회추구형 창업(美 54%, 韓 21%)과 고학력 우수 인력(석박사: 美 40%, 韓 14%)의 창업이 낮고, 경제규모 대비 벤처투자와 모험자본 성격도 美·中 등 주요국과 비교 시 상대적으로 부족(GDP 대비 벤처투자 비중(2015년, %) : (美) 0.33 (中) 0.24(2014년 11월) (韓) 0.13)
- 코스닥·M&A 등 회수시장 비활성화, 사업 실패에 대한 부담, 재도전 환경 취약 등 고질적 문제도 지속

○ 따라서, 우수인력이 창업에 적극 뛰어들고, 벤처투자를 통해 성장하는 “혁신창업 국가” 실현을 위해 혁신창업 생태계 조성을 추진

〈혁신창업 생태계 조성 추진 3대 방향과 세부 과제〉

3대 추진방향	세부 과제	
① 혁신창업 친화적 환경 조성	❶ 기업·대학 등 핵심 기술인력의 창업도전 환경 조성	사내벤처·분사창업, 대학·출연연구 인센티브 개편, 창업유형 다양화
	❷ 민간 중심의 혁신기업 선별기능 강화	벤처확인 전면개편, TIPS 방식 확산, 기술금융 활성화
	❸ 창업 걸림돌·애로·부담을 획기적으로 해소	부담금·세금부담 경감, 창업플랫폼 구축, 창조경제혁신센터, 창업공간 확충
	❹ 죽음의 계곡(Death Valley) 극복과 성장지원 강화	성장지원 강화, 혁신형 조달제도(11월 중 발표), 글로벌 스타기업 창출
② 벤처투자자금의 획기적 증대	❺ 재정·정책금융을 마중물로 대규모 모험자본 공급	(※ 12월까지 관계부처 협의를 통해 펀드·대출 프로그램 세부 운영방안 마련·발표)
	❻ 벤처투자 확대와 성장과실 공유를 위한 4대 세제지원 패키지 도입	엔젤투자 소득공제, 스톡옵션 비과세, 우리사주 소득공제, 공모창투조합 세제지원
	❼ 벤처투자에 우호적 환경을 조성하기 위한 과감한 규제혁신	크라우드펀딩 규제개선, 벤처투자 제도 통합, 창업투자 규제혁신
③ 창업·투자 선순환 체계 구축	❽ 코스닥 등 회수시장의 기능 회복 및 활성화를 위한 제도 정비	(※ 12월 중 「코스닥 시장 중심의 자본시장 혁신방안」 발표)
	❾ 기술혁신형 M&A를 촉진하기 위한 기반을 지속 확충	기술·인력탈취 제재, M&A 인센티브 확대
	❿ 재도전·재창업 지원을 위한 안전망 강화	연대보증제 폐지, 재기사업자 지원

□ **관계부처합동, 「일자리 정책 5년 로드맵 및 사회적경제 활성화 방안」 발표**(2017.10.18.)

- 정부는 10월 18일(수) 문재인 대통령 주재로 제3차 일자리위원회를 개최하여, ‘일자리 정책 5년 로드맵’과 ‘사회적경제 활성화 방안’을 상정·의결함.
- ‘일자리 정책 5년 로드맵’은 정부의 최우선 국정과제인 ‘일자리 경제’의 5개년에 걸친 실천 계획을 제시하는 것으로서, 향후 5년간 일자리 정책의 방향을 설정하는 정책 지침임.
 - 「일자리-분배-성장의 선순환 구조」 정착을 위해 연도별 추진방안을 마련하여 일관성 있게 추진, 높은 청년실업·एको붐 세대의 고용시장 진입에 따른 당장의 일자리 위기에 대응하면서도 저출산·고령화 심화, 4차 산업혁명이 가져올 미래 고용위기에 선제적으로 대비
 - ‘기업의 경쟁력과 노동자의 삶의 질’, ‘일자리 양과 질’, ‘일자리를 통한 수요 확충과 혁신성장을 통한 공급 확충’ 과제들이 상충되지 않고 상승작용을 하도록 정책 간 조화를 도모
- ‘사회적경제 활성화 방안’은 우리 사회의 고용불안·양극화·고령화 등의 문제에 대한 새로운 해결 방안으로 그 중요성이 부각됨.
 - 사회적경제는 일자리 창출, 양극화 완화, 사회적자본 축적에 효과적이며, EU 주요 국가들에서도 중요한 경제 축으로서 역할을 담당함.
 - 우리나라의 사회적경제는 빠른 양적 성장을 이루었으나, 유럽 선진국에 비해 아직 활성화는 미흡함.
 - 사회적경제가 ‘새로운 일자리의 보고’로서 일자리 창출, 양극화 완화 및 사회통합에 기여할 수 있도록 적극 활성화하고, 지속가능한 생태계 구축과 신속한 확산을 위해 인프라 확충, 진출 분야 확대 등 Two-Track 전략을 추진
 - 일자리 창출, 양극화 해소, 질적 성장을 위한 포용적 성장 주역으로 육성

〈 일자리 정책 5년 로드맵 구성〉

5대 분야	10대 중점과제	100개 세부 추진과제
① 일자리 인프라 구축	① 일자리 중심 국정운영 시스템 구축	12개
	② 일자리 안전망 강화 및 혁신형 인적자원 개발	10개
② 공공일자리 창출	③ 공공일자리 81만 명 확충	7개
③ 민간일자리 창출	④ 혁신형 창업 촉진	6개
	⑤ 산업경쟁력 제고 및 신산업·서비스업 육성	19개
	⑥ 사회적경제 활성화	6개
	⑦ 지역일자리 창출	10개
④ 일자리 질 개선	⑧ 비정규직 남용 방지 및 차별 없는 일터 조성	5개
	⑨ 근로여건 개선	9개
⑤ 맞춤형 일자리 지원	⑩ 청년·여성·신중년 등 맞춤형 일자리 지원	16개

Ⅱ. 일자리 통계

◆ 2017년 9월 일자리 동향(경제활동인구조사 원자료)

□ 2017년 9월 전체 고용률은 61.3%, 실업률은 3.4%로 전년 동월 대비 고용률 0.3%p 상승, 실업률 0.2%p 하락

○ 2017년 9월 경제활동참가율은 63.4%로 전년 동월 대비 0.1%p 상승

－ 경제활동인구는 2,777만 9천 명으로 전년 동월 대비 26만 3천 명 증가

○ 전체 취업자는 2,684만 4천 명, 고용률은 61.3%로 전년 동월 대비 취업자는 31만 4천 명 증가, 고용률은 0.3%p 상승

－ 청년층(15~29세)은 취업자 396만 7천 명, 고용률 42.6%로 전년 동월 대비 취업자 3만

명 감소, 고용률 0.1%p 상승

- 고졸 이하 청년층(15~29세)은 취업자 172만 2천 명, 고용률 27.6%로 전년 동월 대비 취업자 5만 1천 명 감소, 고용률은 0.1%p 하락
- 대졸 이상 청년층(15~29세)은 취업자 224만 5천 명, 고용률 73.0%로 전년 동월 대비 취업자는 2만 1천 명 증가, 고용률은 0.9%p 감소
- 고령층(55~79세)은 취업자 719만 명, 고용률 54.9%로 전년 동월 대비 취업자는 40만 7천 명 증가, 고용률은 1.0%p 상승

○ 전체 실업자 93만 5천 명, 실업률 3.4%로 전년 동월 대비 실업자 5만 1천 명 감소, 실업률 0.2%p 하락

- 청년층(15~29세)은 실업자 40만 2천 명, 실업률 9.2%로 전년 동월 대비 실업자는 1만 4천 명 감소, 실업률은 0.2%p 하락
- 고졸 이하 청년층(15~29세)은 실업자 16만 3천 명, 실업률 8.7%로 전년 동월 대비 실업자는 2만 4천 명 감소, 실업률은 0.9%p 하락
- 대졸 이상 청년층(15~29세)은 실업자 23만 8천 명, 실업률 9.6%로 전년 동월 대비 실업자는 1만 명 증가, 실업률은 0.3%p 상승
- 고령층(55~79세)은 실업자 16만 2천 명, 실업률 2.2%로 전년 동월 대비 실업자는 7천 명 감소, 실업률은 0.2%p 하락

표 1. 주요 고용지표

(단위: 천 명, %, %p, 전년 동월 대비)

구분		2016.09		2017.08		2017.09		
			증감률		증감률		증감	증감률
15세 이상 인구		43,488	0.9	43,792	0.8	43,805	317	0.7
경제활동인구		27,516	1.4	27,740	0.8	27,779	263	1.0
참가율		63.3	—	63.3	—	63.4	0.1	—
취업자	전체	26,531	1.0	26,740	0.8	26,844	314	1.2
	남자	15,252	1.2	15,301	0.2	15,335	83	0.5
	여자	11,279	0.8	11,439	1.5	11,509	231	2.0
	고졸 이하	14,685	-0.5	14,633	-0.6	14,688	3	0.0
	대졸 이상	11,846	3.0	12,107	2.5	12,156	310	2.6
• 고용률	전체	61.0	—	61.1	—	61.3	0.3	—
	남자	71.5	—	71.2	—	71.4	-0.1	—
	여자	50.9	—	51.3	—	51.6	0.7	—
	고졸 이하	52.9	—	52.9	—	53.1	0.2	—
	대졸 이상	75.4	—	75.0	—	75.3	-0.1	—
종사상 지위	임금근로자	19,646	0.9	19,883	1.3	19,964	318	1.6
	비임금근로자	6,885	1.3	6,857	-0.6	6,880	-5	-0.1
실업자	전체	986	13.9	1,001	0.5	935	-51	-5.2
	남자	587	10.4	609	0.5	585	-2	-0.3
	여자	399	19.4	392	0.3	350	-49	-12.3
	고졸 이하	548	14.0	509	-9.2	471	-77	-14.0
	대졸 이상	438	13.7	491	12.9	464	26	5.8
• 실업률	전체	3.6	—	3.6	—	3.4	-0.2	—
	남자	3.7	—	3.8	—	3.7	0.0	—
	여자	3.4	—	3.3	—	3.0	-0.4	—
	고졸 이하	3.6	—	3.4	—	3.1	-0.5	—
	대졸 이상	3.6	—	3.9	—	3.7	0.1	—
비경제활동인구		15,972	-0.1	16,051	0.7	16,026	54	0.3

주: 표에 수록된 수치는 반올림 계산 등으로 전체 수치와 표 내의 합계가 일치하지 않을 수 있음.
 자료: 통계청(각 월), 경제활동인구조사 원자료.

표 2. 청년층(15~29세) 주요 고용지표

(단위: 천 명, %, %p, 전년 동월 대비)

구분		2016.09		2017.08		2017.09		
			증감률		증감률		증감	증감률
취업자	전체	3,997	3.4	4,025	-0.5	3,967	-30	-0.7
	남자	1,931	2.1	1,912	-1.5	1,892	-39	-2.0
	여자	2,066	-0.4	2,113	0.4	2,075	9	0.4
	고졸 이하	1,773	2.9	1,780	-2.7	1,722	-51	-2.9
	대졸 이상	2,224	-0.9	2,245	1.3	2,245	21	0.9
• 고용률	전체	42.5	-	43.1	-	42.6	0.1	-
	남자	41.1	-	40.9	-	40.6	-0.5	-
	여자	43.9	-	45.3	-	44.6	0.7	-
	고졸 이하	27.7	-	28.5	-	27.6	-0.1	-
	대졸 이상	73.9	-	72.6	-	73.0	-0.9	-
종사상 지위	임금근로자	3,739	0.4	3,802	0.3	3,755	16	0.4
	비임금근로자	258	11.1	223	-12.8	212	-46	-17.8
실업자	전체	416	22.3	417	0.3	402	-14	-3.5
	남자	228	15.0	242	0.9	245	17	7.6
	여자	189	32.4	176	-0.5	157	-32	-16.8
	고졸 이하	188	12.9	168	-14.2	163	-24	-12.8
	대졸 이상	229	31.2	249	13.2	238	10	4.2
• 실업률	전체	9.4	-	9.4	-	9.2	-0.2	-
	남자	10.5	-	11.2	-	11.5	1.0	-
	여자	8.4	-	7.7	-	7.0	-1.4	-
	고졸 이하	9.6	-	8.6	-	8.7	-0.9	-
	대졸 이상	9.3	-	10.0	-	9.6	0.3	-
비경제활동인구		4,997	-3.7	4,893	-1.3	4,951	-47	-0.9

주: 표에 수록된 수치는 반올림 계산 등으로 전체 수치와 표 내의 합계가 일치하지 않을 수 있음.
 자료: 통계청(각 월), 경제활동인구조사 원자료.

표 3. 고령층(55~79세) 주요 고용지표

(단위: 천 명, %, %p, 전년 동월 대비)

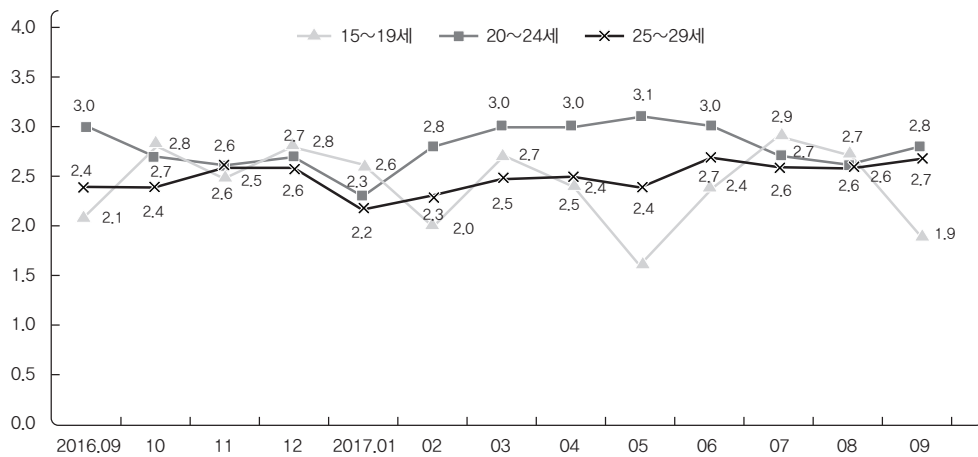
구분		2016.09		2017.08		2017.09		
			증감률		증감률		증감	증감률
취업자	전체	6,783	9.6	7,088	4.9	7,190	407	6.0
	남자	3,932	5.7	4,074	3.8	4,111	179	4.6
	여자	2,851	4.3	3,015	6.3	3,079	228	8.0
	고졸 이하	5,600	3.3	5,795	3.8	5,892	292	5.2
	대졸 이상	1,183	14.2	1,294	10.1	1,298	115	9.7
• 고용률	전체	53.9	—	54.4	—	54.9	1.0	—
	남자	66.2	—	66.1	—	66.5	0.3	—
	여자	42.9	—	43.8	—	44.6	1.7	—
	고졸 이하	52.6	—	53.0	—	53.8	1.2	—
	대졸 이상	61.0	—	61.2	—	60.8	-0.2	—
종사상 지위	임금근로자	3,908	5.9	4,115	5.6	4,195	287	7.4
	비임금근로자	2,875	4.0	2,974	3.8	2,995	120	4.2
실업자	전체	169	16.9	178	3.0	162	-7	-4.0
	남자	114	4.6	122	3.3	116	1	1.1
	여자	54	55.3	56	2.5	46	-8	-14.9
	고졸 이하	144	25.1	143	-0.4	123	-21	-14.4
	대졸 이상	24	-15.6	34	20.7	38	14	56.9
• 실업률	전체	2.4	—	2.4	—	2.2	-0.2	—
	남자	2.8	—	2.9	—	2.7	-0.1	—
	여자	1.9	—	1.8	—	1.5	-0.4	—
	고졸 이하	2.5	—	2.4	—	2.1	-0.4	—
	대졸 이상	2.0	—	2.6	—	2.9	0.9	—

주: 표에 수록된 수치는 반올림 계산 등으로 전체 수치와 표 내의 합계가 일치하지 않을 수 있음.
 자료: 통계청(각 월), 경제활동인구조사 원자료.

- 2017년 9월 전체 실업률 대비 청년 실업률 비율은 전년 동월 대비 10대 후반은 0.2%p 하락, 20대 전반과 20대 후반은 각각 0.2%p 하락, 0.3%p 상승

그림 1. 전체 실업률 대비 청년 실업률 비율 추이

(단위: %)

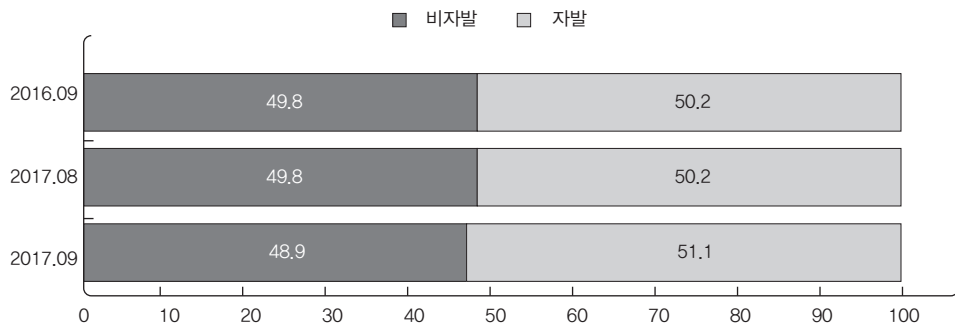


자료: 통계청(각 월), 경제활동인구조사 원자료.

- 2017년 9월 청년층(15~29세)의 비자발적 단시간 근로(48.9%)는 전년 동월 대비 0.9%p 하락

그림 2. 단시간 근로의 이유

(단위: %)



주: 비자발적으로 단시간 근로하는 경우는 정규 근무시간이 36시간 미만인 경우, 평소 일거리가 없어서, 일시적으로 일거리가 없어서, 사업 부진·조업 중단으로 인하여 36시간 미만으로 일하는 경우를 포함하고 이외는 자발적으로 단시간 근로하는 것으로 정의
자료: 통계청(각 월), 경제활동인구조사 원자료.

- 2017년 9월 현재 재학 중이거나 휴학 중인 청년층(15~29세)의 취업자 수는 68만 4천 명(고용률 14.8%)으로 전년 동월 대비 7만 6천 명 감소(고용률 1.0%p 하락)

표 4. 재학 혹은 휴학 중 청년층(15~29세)의 취업자와 고용률

(단위: 천 명, %, %p, 전년 동월 대비)

구분		2016.09		2017.08		2017.09			
		취업자	고용률	취업자	고용률	취업자	고용률	증감	
								취업자	고용률
전체		759	15.8	764	16.5	684	14.8	-76	-1.0
성별	남자	422	16.3	395	15.9	353	14.4	-69	-1.9
	여자	338	15.3	369	17.1	331	15.4	-7	0.1
학력	고졸 이하	38	1.7	29	1.4	39	1.8	1	0.1
	전문대	162	32.3	167	35.1	150	31.2	-12	-1.1

〈표 계속〉

학력	대학교	504	26.6	531	27.5	459	24.9	-45	-1.7
	대학원	55	45.0	37	34.9	36	34.4	-19	-10.6

주: 표에 수록된 수치는 반올림 계산 등으로 전체 수치와 표 내의 합계가 일치하지 않을 수 있음.
자료: 통계청(각 월), 경제활동인구조사 원자료.

□ 2017년 9월 청년층(15~29세) NEET족 인원은 80만 9천 명, 비율은 8.7%로 전년 동월 대비 인원 수는 3만 명 증가, 비율은 0.4%p 상승

표 5. 청년층(15~29세) NEET족 규모와 비율

(단위: 천 명, %, %p, 전년 동월 대비)

구분		2016.09		2017.08		2017.09			
		인원 수	비율	인원 수	비율	인원 수	비율	증감	
								인원 수	비율
전체		779	8.3	852	9.1	809	8.7	30	0.4
성별	남자	445	9.5	496	10.6	465	10.0	20	0.5
	여자	334	7.1	356	7.6	344	7.4	10	0.3
연령별	15~19세	99	3.3	91	3.2	86	3.0	-13	-0.3
	20~24세	354	11.5	411	13.6	376	12.5	22	1.0
	25~29세	326	9.7	350	10.2	347	10.1	20	0.4
학력	중졸 이하	26	1.1	29	1.3	32	1.4	6	0.3
	고졸	442	11.1	470	11.8	427	10.9	-15	-0.2
	전문대졸	89	7.8	115	10.1	112	9.8	24	2.0
	대졸 이상	223	11.9	239	12.2	238	12.3	16	0.4

주: 1) 표에 수록된 수치는 반올림 계산 등으로 전체 수치와 표 내의 합계가 일치하지 않을 수 있음.

2) NEET족은 비경제활동인구 중 '지난 1주간 주된 활동'이 '쉬었음' + '미혼 가사' + '발령 대기' + '취업 준비' + '진학 준비' + '군 입대 대기' + '결혼 준비' + '기타' 인원으로 정의

자료: 통계청(각 월), 경제활동인구조사 원자료. KRIET

(작성: 손희전 한국직업능력개발원 연구원)

직업교육

I. 직업교육 정책

□ 교육부, 「중학교 자유학기제 확대·발전 계획」을 확정·발표(2017.11.06.)

- 교육부는 11월 6일(월)에 현장의 공감대를 바탕으로 안정적으로 정착되고 있는 「중학교 자유학기제 확대·발전 계획」을 확정·발표함.
- 동 계획은 지난 9월 12일 시안으로 발표한 후, 시·도교육청 협의, 현장 포럼, 개별 학교의 자유학기제 확대 수요 파악 등 현장 의견 수렴을 거쳐 완성
- 「중학교 자유학기제 확대·발전 계획」은 ▲ 유연한 교육과정 운영 지원, ▲ 자유학년제 도입을 위한 제도적 기반 마련, ▲ 자유학년 및 자유학기 운영 지원을 주요 내용으로 담고 있음.

□ 교육부, 「스마트 가상 진로체험」을 시범운영(2017.10.27.)

- 교육부는 2017년 10월 27일(금)에 제주제일중학교를 시작으로 전국 17개 중·고교에서 「스마트 가상 진로체험」을 시범운영함.
- 「스마트 가상 진로체험」 사업은 4차 산업혁명을 촉발한 인공지능, 사물인터넷, 빅데이터 등 미래 신기술 관련 가상 진로체험을 통해 미래 진로설계 역량 강화를 지원하기 위해 마련

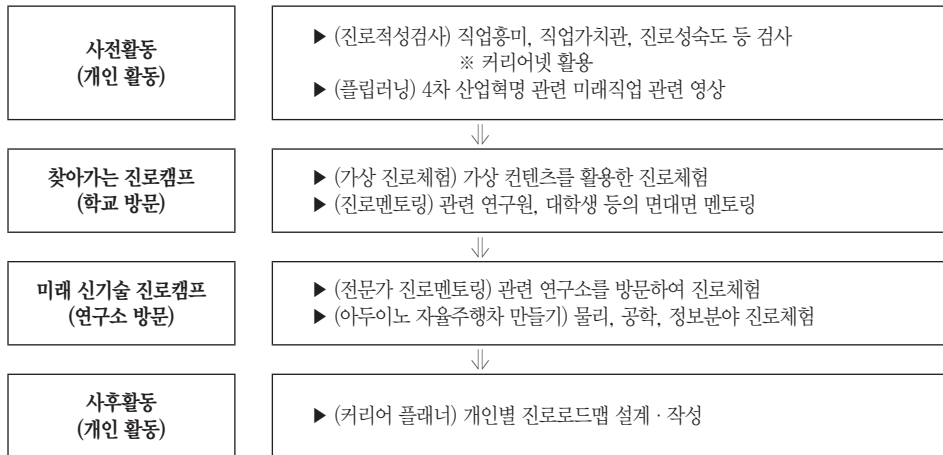
〈「스마트 가상 진로체험」 개요〉

- (주요 내용) 가상 진로체험 콘텐츠를 활용한 온라인 체험과 가정, 학교, 유관 연구소와 연계한 오프라인 체험의 융합적 경험 제공
- (개발규모) VR기기 활용 가상 진로체험 콘텐츠 및 교안 각 2종
* (2종) 미래 지구에서의 생활, 미래 화성에서의 생활
- (운영규모) 전국 17개 중·고교 학생 530여 명(시·도교육청별 1개교, 교육청 추천)

- 교육부는 시범운영 대상 학교로 직접 찾아가 미래에서 우리의 일상생활을 주제로 한 VR기
기 활용 가상 진로체험 콘텐츠 체험을 제공한 후, 학생들을 한국과학기술원(KAIST) 및 유
관 연구소*로 초청해 전문가 진로멘토링, 자율주행차 만들기 등 융합적 진로탐색을 운영

* 기초과학지원연구원, 지질자원연구원, 한국원자력연구원, 국가핵융합연구소, 한국과학
기술정보연구원, 한국항공우주연구원, 한국한의학연구원, 한국에너지기술연구원 등

〈「스마트 가상 진로체험」 운영〉



- 한편, 교육부는 개발된 콘텐츠를 일반학교에서 활용할 수 있도록 진로정보망「커리어넷」또
는 진로체험지원전산망「꿈길」을 통해 공개할 예정이며, 콘텐츠를 계속적으로 확대해 나갈
계획이라 밝힘.

II. 직업교육 통계

◆ 2017년 8월 대학정보공시

□ 2016년 일반대학의 학생 1인당 교육비*(결산기준)는 1,485만 원으로 전년 대비 66만 원(4.7%) 증가함.

* 재학생을 기준으로 학교가 학생의 교육과 교육여건의 조성을 위해 투자한 비용(인건비, 운영비, 장학금, 도서구입비, 실험실습비, 기계기구매입비 등 포함)

표 1. 학생 1인당 교육비 현황

(단위: 명, 억 원, 만 원, %)

구분		2016년			2015년			전년 대비 증감률 [(C-F)/F]*100
		재학생 수 (A)	총 교육비 (B)	학생 1인당 교육비(C=B/A)	재학생 수 (D)	총 교육비 (E)	학생 1인당 교육비(F=E/D)	
전체 (185개교)		1,740,555	258,466	1,485.0	1,779,591	252,490	1,418.8	4.7
설립	국·공립 (30개교)	414,172	67,336	1,625.8	425,487	66,510	1,563.2	4.0
	사립 (155개교)	1,326,383	191,130	1,441.0	1,354,104	185,980	1,373.5	4.9
소재지	수도권 (70개교)	771,568	130,403	1,690.1	783,057	126,850	1,619.9	4.3
	비수도권 (115개교)	968,987	128,063	1,321.6	996,534	125,640	1,260.8	4.8

주: 1) 자료기준일: 2016년 회계연도

2) 재학생 수 = 대학과 대학원에 재학 중인 학생 수

3) 총 교육비 = (국·공립)대학회계+발전기금회계+산학협력단회계 중 교육투자 금액
(사립)교비회계+산학협력단회계 중 교육투자 금액

4) 분교(5개교)는 본교에 통합 공시, 미결산대학(서남대, 침례신학대) 제외

자료: 교육부, 2017년 8월 대학정보공시(2017.8.31. 보도자료).

□ 2016년 일반대학의 학생 1인당 장학금은 연간 327.8만 원으로 전년 대비 11.9만 원 (3.8%) 증가함.

※ 국·공립대학(270.8만 원, 1.4%↑), 사립대학(344.6만 원, 4.3%↑), 수도권대학(328.2만 원, 4.3%↑), 비수도권대학(327.6만 원, 3.5%↑)

표 2. 장학금 수혜 현황

(단위: 명, 억 원, 만 원, %)

구분	2016년			2015년			전년 대비 증감률	
	재학생 수 (A)	총 장학금 (B)	학생 1인당 장학금 ¹ (C=B/A)	재학생 수 (D)	총 장학금 (E)	학생 1인당 장학금 (F=E/D)	총 장학금 [(B-E)/E]*100	학생 1인당 장학금 [(C-F)/F]*100
전체 (187개교)	1,436,572	47,092	327.8	1,466,938	46,343	315.9	1.6	3.8
설립	국·공립 (30개교)	326,968	8,856	335,436	8,958	267.0	△1.1	1.4
	사립 (157개교)	1,109,604	38,236	1,131,502	37,385	330.4	2.3	4.3
소재지	수도권 (70개교)	573,453	18,818	580,998	18,291	314.8	2.9	4.3
	비수도권 (117개교)	863,119	28,274	885,940	28,052	316.6	0.8	3.5

주: 1) 자료기준일: 2016년 회계연도

2) 학생 1인당 장학금 = (교내 장학금+국가 장학금+지방자치단체 장학금+기타 장학금)/재학생 수, 대학원 제외
자료: 교육부, 2017년 8월 대학정보공시(2017.8.31. 보도자료).

□ 2016년 전임교원 1인당 연구비는 7,310만 원으로 전년 대비 113만 원(1.6%) 증가함.

※ 국·공립대학(10,478만 원, 2.3%↑), 사립대학(6,280만 원, 1.2%↑), 수도권대학(10,067만 원, 3.7%↑), 비수도권대학(5,228만 원, 1.4%↓)

표 3. 전임교원 연구비 현황

(단위: 명, 억 원, 만 원, %)

구분	2016년			2015년			전임 교원 1인당 연구비 증감률 [(C-F)/F]*100
	전임 교원 수(A)	연구비 총계(B)	전임교원 1인당 연구비 (C=B/A)	전임 교원 수(D)	연구비 총계(E)	전임교원 1인당 연구비 (F=E/D)	
전체 (187개교)	71,650	52,374	7,310	71,196	51,238	7,197	1.6
설립	국·공립 (30개교)	17,569	18,409	17,519	17,940	10,240	2.3
	사립 (157개교)	54,081	33,965	53,677	33,298	6,203	1.2
소재지	수도권 (70개교)	30,826	31,031	30,621	29,718	9,705	3.7
	비수도권 (117개교)	40,824	21,343	40,575	21,520	5,304	△1.4

주: 1) 자료기준일: 2016.1.1.~2016.12.31.

2) 연구비 총계 = 교내+교외+태움자금

자료: 교육부, 2017년 8월 대학정보공시(2017.8.31. 보도자료).

◆ 2017년 10월 대학정보공시

- 2017년 2학기 전임교원 강의 담당비율은 66.7%로 2016년 2학기(64.7%) 대비 2.0%p 상승했으며, 20명 이하 소규모 강좌 비율은 43.8%로 2016년 2학기(42.9%) 대비 0.9%p 상승

표 4. 교원 강의 담당비율

(단위: 학점, %, %p)

구분	2017년 2학기		2016년 2학기		전임교원 강의 담당 비율 변화(A-B)
	전임교원 담당 학점(A)	비전임교원 담당 학점	전임교원 담당 학점(B)	비전임교원 담당 학점	
전체(187개교)	471,453.0	235,458.5	466,423.9	254,764.7	2.0
	(66.7)	(33.3)	(64.7)	(35.3)	

〈표 계속〉

설립	국·공립 (30개교)	98,739.2	59,571.2	99,017.8	63,810.9	1.6
		(62.4)	(37.6)	(60.8)	(39.2)	
	사립 (157개교)	372,713.8	175,887.3	367,406.1	190,953.8	2.1
		(67.9)	(32.1)	(65.8)	(34.2)	
소재지	수도권 (70개교)	170,521.0	99,565.9	168,731.9	108,430.9	2.2
		(63.1)	(36.9)	(60.9)	(39.1)	
	비수도권 (117개교)	300,932.0	135,892.6	297,692.0	146,333.8	1.9
		(68.9)	(31.1)	(67.0)	(33.0)	

주: 자료기준일은 2017년 10월
자료: 교육부, 2017년 10월 대학정보공시(2017.10.31. 보도자료).

표 5. 학생규모별 강좌 수 현황

(단위: 개(강좌), %, %p)

구분		2017년 2학기				2016년 2학기				20명 이하 강좌 비율 변화율 (A-B)
		20명 이하 (A)	21~50명	51명 이상	합계	20명 이하 (B)	21~50명	51명 이상	합계	
전체 (187개교)		128,787	132,223	33,197	294,207	128,504	135,250	35,585	299,339	0.9
		(43.8)	(44.9)	(11.3)	(100.0)	(42.9)	(45.2)	(11.9)	(100.0)	
설립	국·공립 (30개교)	24,284	31,792	6,591	62,667	23,642	33,072	6,966	63,680	1.7
		(38.8)	(50.7)	(10.5)	(100.0)	(37.1)	(51.9)	(11.0)	(100.0)	
	사립 (157개교)	104,503	100,431	26,606	231,540	104,862	102,178	28,619	235,659	0.6
		(45.1)	(43.4)	(11.5)	(100.0)	(44.5)	(43.4)	(12.1)	(100.0)	
소재지	수도권 (70개교)	46,828	48,029	14,986	109,843	46,523	48,635	15,981	111,139	0.7
		(42.6)	(43.7)	(13.7)	(100.0)	(41.9)	(43.8)	(14.3)	(100.0)	
	비수도권 (117개교)	81,959	84,194	18,211	184,364	81,981	86,615	19,604	188,200	0.9
		(44.5)	(45.7)	(9.8)	(100.0)	(43.6)	(46.0)	(10.4)	(100.0)	

주: 자료기준일은 2017년 10월
자료: 교육부, 2017년 10월 대학정보공시(2017.10.31. 보도자료).



(작성: 손민지 한국직업능력개발원 연구원)

직업능력개발

I. 직업능력개발 정책

□ 고용노동부·한국산업인력공단·한국직업능력개발원, 「제2회 지역 및 산업 기반 인적자원개발 체계 구축을 위한 국제 콘퍼런스」 개최(2017.11.16.)

- 고용노동부와 한국산업인력공단이 주최하고 한국직업능력개발원이 주관하는 「제2회 지역 및 산업 기반 인적자원개발 체계 구축을 위한 국제 콘퍼런스」가 11월 16일(목) 개최
- 올해 콘퍼런스는 “4차 산업혁명 시대 대응을 위한 지역과 산업별 훈련 수요 탐색”이라는 주제로 진행되었으며, 국제노동기구(ILO), 일본, 싱가포르, 호주, 한국 등 국내외 유수한 전문가들이 참여하여 ▲ 숙련 수요 전망을 위한 각 국가별 대응 방법 ▲ 미래의 지역별·산업별 인력양성 방안에 대해 논의

□ 고용노동부·직업능력심사평가원, 2018년 ‘4차 산업혁명 선도인력 양성사업’ 훈련기관 공모(2017.11.13.)

- 고용노동부와 한국기술교육대학교 직업능력심사평가원은 11월 14일부터 11월 28일까지 2018년 ‘4차 산업혁명 선도인력 양성사업’에 참여할 역량 있는 민간 선도훈련기관 공모를 실시
- ‘4차 산업혁명 선도인력 양성사업’은 정부가 4차 산업혁명에 대응하기 위해 올해부터 시작한 사업으로 서울대학교, 멀티캠퍼스, 비트컴퓨터 등 11개 기관에서 24개 과정, 600여 명의 선도인력을 양성할 계획

- 훈련 분야는 ① 스마트제조, ② 사물인터넷(IoT), ③ 빅데이터, ④ 정보보안, ⑤ 바이오, ⑥ 핀테크, ⑦ 무인이동체, ⑧ 실감형 콘텐츠 등 총 8개 분야이며, 훈련 수준은 NCS 5레벨 이상의 고급훈련을 원칙으로 하되, 신산업분야로서 NCS가 개발되지 않은 분야는 훈련 수준이 높다는 점을 입증할 경우 허용할 계획
- 고급인력 양성을 위해 훈련비는 사물인터넷, 빅데이터, 스마트제조 등 4차 산업혁명의 원동력이 되는 기술 분야에서 고급훈련 과정을 제시하면 일반 훈련비 단가의 400% 내에서 지원되며, 신산업분야 훈련에서 필수적으로 활용해야 하는 신규 장비의 경우 훈련비 단가 400% 초과 시에도 지원
- 이에 따라 훈련기관은 훈련생의 요구를 반영하고 수준별 지원을 하는 등 훈련 품질 관리를 철저히 해야 하고 신산업분야 기업과 채용지원협약(MOU)을 체결하는 등의 필요 요건을 갖춰야 함.
- 훈련기관과 과정은 3차에 걸친 심사를 통해 선정되고, 훈련생은 각 훈련기관의 과정 특성에 맞춰 선발되며, 훈련생 모집은 빠르면 2018년 1월 중순부터 1차로 약 30개 훈련 과정을 개설해 700여 명의 정예 인력을 양성할 계획

□ 고용노동부 · 한국기술교육대학교, ‘2017 스타훈련교사’ 10명 선발 · 시상(2017.11.10.)

- 고용노동부와 한국기술교육대학교는 직업훈련 현장에서 전문역량을 갖추고 탁월한 성과를 거둔 직업훈련교사의 자긍심을 고취하고, 고품질 훈련서비스 제공의 여건을 조성하기 위해서 11월 10일(금) ‘2017 스타훈련교사’ 10명을 선발 · 시상
- 올해는 총 155명의 훈련교사가 신청하여 15:1 이상의 경쟁률을 기록하였으며, 1차 서류심사 및 2차 시범강의와 면접평가를 통해 분야별로 최고 점수를 받은 훈련교사 10명을 선발

- 선정된 스타훈련교사에는 전원 해외연수 기회 부여, 정부지원 훈련 과정 심사 시 우대, 직업훈련포털(HRD-Net) 홈페이지 상 스타훈련교사 프로필 등록 등 혜택이 주어지게 되며, 향후에는 한국기술교육대학교 학위 과정(석·박사)을 지원하고, 훈련 교·강사에 대한 직무교육 강사로서의 참여자격을 우선 부여하는 혜택도 제공할 예정

□ 고용노동부·한국산업인력공단·세계은행, '2017 ASEAN+3 인적자원개발 포럼' 개최(2017.11.07.)

- 고용노동부가 주최하고 한국산업인력공단과 세계은행이 공동 주관하는 '2017 ASEAN+3 인적자원개발 포럼'이 11월 7일 개최
- 이날 포럼에서는 대런 도킨(Darren Dorkin) 세계은행 한국사무소장 직무대행, 누룰 아이누르(Noorul Ainur) 말레이시아 고등교육부 차관보, 칼 베네틱트 프레이(Carl Benedikt Frey) 옥스퍼드대 교수 등 국제기구와 ASEAN+3(한·중·일) 지역의 인적자원개발 전문가들이 대거 참여해 '4차 산업혁명 대비 ASEAN+3(한·중·일) 지역의 미래 일자리 변화'를 주제로 논의
- 우리 정부는 ASEAN 회원국 등 개발도상국들이 4차 산업혁명 시대를 대비해 숙련기술인력을 양성하고, 기업의 역량 강화를 통해 양질의 일자리를 창출하기 위한 방안을 마련하기 위하여 '4차 산업혁명 대비, 민관협력을 통한 기업의 인적자원개발 역량 강화 및 일자리 창출'을 포럼 주제로 선정하고 강연과 토론을 진행

□ 고용노동부, 제44회 UAE 아부다비 국제기능올림픽 국가대표선수단 환영식 개최(2017.10.23.)

- 고용노동부는 10월 23일(월) 인천국제공항에서 '제44회 국제기능올림픽대회 국가대표선수단 귀국 환영행사'를 개최

- 우리나라 국가대표선수단은 10월 14일부터 19일까지 UAE(아랍에미리트)에서 개최된 ‘제44회 국제기능올림픽대회’에 참가하여 총 57개의 참가국 중 종합 2위의 우수한 성적을 기록
- 이번 국제기능올림픽에서 한국은 42개 직종에 46명의 대표 선수들이 출전해 금 8개, 은 8개, 동 8개를 획득하였으며, 이는 국제기능올림픽대회 조직위원회(WSI)의 5개 공식 지표를 점수화한 결과를 기준으로 종합 2위의 성적
- 정부는 체육올림픽 수준과 동일하게 기능올림픽 금, 은, 동메달 수상자에게 각각 6,720만 원, 5,600만 원, 3,920만 원의 상금 및 훈장을 수여하고, 국가기술자격 산업기사 자격시험 면제, 병역대체복무(산업기능요원 편입), 동일분야 종사 시 매년 계속종사장려금(입상 후 동일분야에 1년 이상 종사할 경우 지급) 등의 혜택을 부여

II. 직업능력개발 통계

◆ 기업의 HRD(교육훈련) 계획 수립 및 교육훈련 시간 현황(인적자본기업패널 4~6차년도 조사)

□ 인적자본기업패널 6차(2015)년도 조사 결과 HRD 계획을 수립하는 기업의 비율은 78.2%인 것으로 나타나 이전 차수(2013년) 대비 0.4%p 감소한 것으로 나타남.

- 산업별로 살펴보면 제조업이 2013년도 대비 2.5%p 감소한 반면 비금융서비스업은 6.5%p 증가한 것으로 나타남.
- 기업 규모별로 살펴보면 299인 이하 기업과 300~999인 이하 기업 모두 2013년도에 비해 감소하였으나 1,000인 이상 대기업의 경우 2.0%p 증가하였음.

표 1. HRD 계획 수립 여부

(단위: %, %p, 전년대비)

구분	4차(2011)년도	5차(2013)년도	6차(2015)년도	증감
전체	81.8	78.6	78.2	-0.4
제조업	84.3	81.0	78.5	-2.5
금융업	91.9	90.6	90.6	0.0
비금융서비스업	68.1	65.6	72.1	6.5
299인 이하	71.1	64.7	63.8	-0.9
300~999인 이하	87.7	90.6	90.0	-0.6
1,000인 이상	98.9	95.3	97.3	2.0

자료: 인적자본기업패널조사(4차(2011)~6차(2015)년도), 한국직업능력개발원.

□ HRD 계획 수립 시 가장 중요하게 여겨지는 것은 인력계획(37.3%)인 것으로 나타났다.

○ 매출액 등의 경영실적(0.9%p 증가)과 인재상 변화(3.9%p 증가)의 경우 2013년도 대비 중요도가 증가하였음.

○ 주력상품의 변화(3.1%p 감소)와 인력계획(0.2%p 감소)의 경우 중요도가 감소하였음.

표 2. HRD 계획 수립에서 가장 중요하게 고려되는 것

(단위: %, %p, 전년대비)

구분	4차(2011)년도	5차(2013)년도	6차(2015)년도	증감
매출액 등의 경영실적	27.9	29.8	30.7	0.9
주력상품의 변화	6.6	5.8	2.7	-3.1
고용, 인력변화 등의 인력계획	39.1	37.5	37.3	-0.2
인재상 변화	23.5	21.6	25.5	3.9
기타	2.9	4.0	3.8	-0.2

주: HRD 계획을 수립한다고 응답한 기업 중에서의 비율

자료: 인적자본기업패널조사(4차(2011)~6차(2015)년도), 한국직업능력개발원.

□ 기업 자체적으로 교육훈련 프로그램을 개발하는 비율은 36.2%로 2013년 대비 2.0%p 감소하였음.

○ 산업별로 살펴보면 금융업이 2013년도 대비 9.4%p가 감소하였으며 이어서 제조업이 2.3%p 감소한 반면 비금융서비스업에서는 1.6%p 증가한 것으로 나타남.

○ 기업 규모별로 살펴보면 299인 이하 기업의 경우 거의 변화가 없었던 반면, 300~999인 이하 기업은 9.7%p 감소 1,000인 이상 대기업은 10.9%p 증가로 서로 대비되었음.

표 3. 자체적 교육훈련 프로그램 개발 여부

(단위: %, %p, 전년대비)

구분	4차(2011)년도	5차(2013)년도	6차(2015)년도	증감
전체	38.8	38.2	36.2	-2.0
제조업	34.7	36.4	34.1	-2.3
금융업	89.2	71.9	62.5	-9.4
비금융서비스업	35.1	33.3	34.9	1.6
299인 이하	22.2	20.2	20.3	0.1
300~999인 이하	40.4	47.2	37.5	-9.7
1,000인 이상	80.0	71.8	82.7	10.9

자료: 인적자본기업패널조사(4차(2011)년도~6차(2015)년도), 한국직업능력개발원.

□ 인적자본기업패널 6차(2015)년도 조사 결과 근로자 1인당 연평균 공식 교육훈련 시간은 25.9시간으로 나타났음.

○ 산업별로 살펴보면 금융업의 공식 교육훈련 시간이 36.9시간으로 가장 길었음.

○ 기업 규모별로 살펴보면 299인 이하 기업은 20.2시간, 300~999인 이하 기업은 25.8시간, 1,000인 이상 대기업은 45.8시간으로 나타났음.

표 4. 전체 근로자의 연평균 공식 교육훈련 시간

(단위: 시간)

구분	6차(2015)년도
전체	25.9
제조업	24.9
금융업	36.9
비금융서비스업	26.6
299인 이하	20.2
300~999인 이하	25.8
1,000인 이상	45.8

주: 평균 교육훈련 시간 문항은 6차(2015)년도 조사부터 설문 실시
 자료: 인적자본기업패널조사(2015), 한국직업능력개발원. KRIWET

〈인적자본기업패널조사 소개〉

- 조사 목적: 우리나라 기업의 인적 자원 관리·개발 실태와 근로자의 교육훈련 수준에 대한 패널데이터 구축
- 조사 시기: 2005년부터 격년으로 추적 조사 실시, 현재 6차(2015)년도 조사 완료, 7차(2017)년도 조사 진행 중
- 조사 대상: 표본 기업 500개, 근로자 14,000명(6차년도 조사 성공 수: 기업 467개, 근로자 10,069명)

(작성: 박라인 한국직업능력개발원 연구원)

사람이 희망입니다.

해외

미국의 「인력 개혁 및 기회법(WIOA)」 개정과 직업훈련 및 성인교육 제도의 변화 동향

I. 서론

2015년 7월 1일에 발효된 「인력 개혁 및 기회법(Workforce Innovation and Opportunity Act, 2015)」은 기존의 「인력투자법(Workforce Investment Act, 1998)」을 대체하며 「성인교육 및 가족 문해교육법(Adult Education and Family Literacy Act)」, 「와그너-페이지법(Wagner-Peyser Act)」 및 「재활법(Rehabilitation Act, 1973)」의 개정안으로 작동한다. 「인력 개혁 및 기회법(이하 「WIOA」)」은 고용, 교육, 훈련, 성공적인 노동시장으로의 이행 등 전방위에 걸쳐 구직자들을 지원하는 동시에 고용주들이 숙련된 노동자들을 고용할 수 있도록 하는 것이 목표이다. 「WIOA」는 15년 만의 공공 인력 시스템 개정안으로서 특히 청년 및 장애인, 저소득층 등의 취약계층 구직자가 질 좋은 일자리에 진입하도록 돕는 데에 목적이 있다.

「WIOA」는 미국 노동부(Department of Labor)와 교육부(Department of Education)의 주도로 시행된다. 노동부에서는 성인, 실직자, 청소년을 위한 고용 및 훈련 서비스를 제공하고, 「와그너-페이지법」에 의해 시행되는 고용서비스에 대하여 공식 보조금을 지원한다. 교육부에서는 주로 고용 장벽을 가진 구직자들을 대상으로 하는 성인교육 및 문해교육 프로그램과 각 주별 직업재활 프로그램을 주관한다. 본고에서는 「WIOA」를 통해 시행하고 있는 성인 대상의 학력인정교육 혹은 직업훈련 계획이 실제로 어떻게 변화하고 있는지 알아보기 위하여 조지아 주가 제출한 「WIOA」인력수급계획(2016~2017)을 살펴본다.

II. 「WIOA」의 정책목표

「WIOA」의 가장 중요한 목표는 교육과 고용의 전략적인 연계로서 미국 노동부와 교육부의 협력이 가장 큰 특징이다. 「WIOA」에는 4가지 핵심 프로그램을 지정하고 각 프로그램 간의 연계가 강조되고 각 프로그램은 그 성격에 따라 노동부와 교육부가 각각 주관한다. <표 1>과 같이 노동부는 성인, 구직자 및 청년층을 대상으로 하는 고용 및 훈련 서비스와 「와그너-페이지법」에 근거한 고용서비스를 위한 각 주의 예산 지원을 관장하고, 교육부는 성인교육 및 문해교육 프로그램, 그리고 고용 장벽이 있는 개인을 지원하기 위한 직업재활 프로그램을 관리한다. 또, 기존의 ‘Job Corps’, ‘YouthBuild’와 같은 프로그램 및 복미 원주민, 이민자, 농장근로자 등의 특정 취약집단을 위한 고용 및 훈련지원 서비스를 승인한다.

표 1. 「WIOA」의 핵심 프로그램 및 주관부처

핵심 프로그램	주관부처	근거 법안
1) 성인, 구직자 및 청년 지원 프로그램	노동부	「WIOA」 1장(Title I)
2) 성인교육 및 문해교육	교육부	「WIOA」 2장(Title II)
3) 「와그너-페이지법」에 근거한 고용서비스	노동부	「WIOA」 3장(Title III)
4) 「직업재활법」 1장에 근거한 직업재활 프로그램	교육부	「WIOA」 4장(Title IV)

자료: 필자 정리

1. 「WIOA」에서 미국 노동부의 주요 정책목표

「WIOA」 1장과 3장은 인력개발 시스템의 개혁 및 고용서비스 개선에 관한 내용이며, 이에 따라 미국 노동부가 주관부처로서 기능한다. 2000년 이후 성인, 청소년 및 청년층의 직업훈련 참여 및 기초 숙련 개발을 위한 프로그램 지원 예산은 약 20%에서 35%까지 감소하였다(Bird, Foster & Ganzglass, 2014). 또한, Bird 외(2014)는 원래도 부족하였던 성인교육 지원 예산이 25% 이상 감소하였다는 점을 지적하였다. 따라서 「WIOA」에서 미국 노동부는 해당 프로그램에 대한 실제적 지

원에 초점을 두고 있으며, 이에 따른 주요 정책목표는 다음과 같다(Department of Labor, 2014).

(1) 각 주에 전략적 인력개발 프로그램 제안

- 「WIOA」는 각 주별로 숙련된 인력개발 및 노동시장 수요에 걸맞은 인력개발을 위한 4개년 계획을 제출할 것을 요구함(1차 계획은 2016년 3월 3일까지 제출, 2016년 7월 1일부터 시행).
- 각 주는 독자적 계획(Unified State Plan)을 제출하거나 취약계층을 위한 임시지원제도(Temporary Assistance for Needy Families, 이하 TANF) 혹은 퍼킨스 경력기술교육 프로그램(Perkins Career and Technical Education Program)과 같은 기존의 프로그램을 포함한 복합적 인력개발계획(Combined State Plan)을 제출할 수 있음.
- 기존 「인력투자법」(이하 「WIA」) 시스템에서도 경제상황에 따른 인력개발계획 수립이 주요 정책목표 중 하나였으나 해당 계획을 어떻게 수립할 것이며, 경제상황과의 상호 연계가 얼마나 동시적으로 이루어져야 하는가에 대한 기준이 없었음. 「WIOA」에서는 경제상황과 인력개발계획의 연계를 위한 새로운 추진체계가 조직될 예정임(Eyster, 2015).

(2) 고용 및 훈련 프로그램에 대한 운영 책임 및 투명성의 보장

- 「WIOA」의 핵심 프로그램은 반드시 고용된 노동자 수, 고용 유지 기간, 임금 중위값, 자격증 취득 여부, 습득한 숙련 등 측정 가능한 정보에 따라 성과평가를 시행해야 함.
- 고용주들에 대한 고용지원 서비스의 효과성에 대하여 검증이 요구됨.
- 노동부와 교육부가 핵심 프로그램에 대한 공통적인 성과평가 기준을 마련할 예정임.
- 공통 성과평가 기준은 경제적 상황과 프로그램 참여자의 특징에 따라 조절될 수 있음.
- 각 주 및 지역, 훈련 서비스 제공자를 위하여 성과평가 보고서가 공개됨.
- 성과평가는 독립적인 제3의 업체에서 최소 4년에 한 번씩 시행함.

(3) 지역적 협력 강조

- 「WIOA」는 각 주 및 지역 상황에 따른 인력개발 프로그램 수립을 목표로 함.

(4) 잡 센터(American Job Center) 시스템 강화

- 각 주는 최소 3년에 한 번씩 잡 센터의 평가를 위한 기준을 선정해야 함.
- 「와그너-페이저법」에 의한 고용서비스와 TANF 프로그램 등 주요 관련 프로그램 및 파트너 기관 또한 잡 센터를 통하여 이용 가능함.
- 구직처 혹은 훈련 프로그램을 찾는 구직자와 적격의 근로자를 찾는 고용주가 근처의 잡 센터를 쉽게 검색할 수 있도록 데이터 검색 시스템에서 공통 식별자를 사용함.
- 노동부 장관은 관련 위원회, 연방정부 기관, 그리고 각 주에서 제출한 정보를 토대로 국가 인력 정보망 및 노동시장정보 시스템 개발계획을 수립하여 구직자들이 정보에 기반을 둔 경력개발을 할 수 있도록 지원함.
- 각 주 및 지역에서는 사례연구 및 보고 시스템을 통해 고객서비스와 프로그램 관리를 개선 하도록 함.
- 잡 센터 파트너 프로그램에서도 잡 센터 관련 비용 및 인프라 구축을 위한 예산을 할애하도록 함.
- 다만, 잡 센터 포털은 기존 「WIA」의 커리어 원스톱 센터 포털을 계승하여 이용하고 있음 (<https://www.careeronestop.org/site/american-job-center.aspx>).

(5) 고용주 지원 및 직장 기반 훈련 강화

- 고용주는 「WIOA」 인력개발계획 수립에 있어서 중요한 이익단체 중 하나로 인력개발계획 수립 과정에 반드시 참여해야 하며(DeRenzis, Bergson-Shilcock & Shaw, 2015) 각 주 및 지역위원회는 산업 및 섹터 파트너십을 강화하여 각 산업에서 다양한 고용주들의 인력 수요에 대응할 수 있도록 함.
- 각 주 및 지역위원회는 각 지역 산업 고용주들의 인력 수요에 대응하여 다양한 활동을 장려 해야 함.
- 각 지역에서는 고용주들의 인력 수요를 충족시킬 수 있는 다양한 전략적 활동, 예를 들어 훈련, 도제제도, OJT, 개별 맞춤형 훈련 등을 위한 펀드를 이용할 수 있음.

- 고용주들은 OJT와 근로자 개별 맞춤형 훈련 등을 근로자들에게 제공할 경우 훈련비 중 일부를 지원받을 수 있으며, 인력 수요에 적절한 대응을 했다고 판단되는 경우 인센티브를 제공받을 수 있음.

(6) 질 좋은 훈련 및 교육 프로그램의 접근성 강화

- 훈련을 통해 중등교육 이후의 교육기관으로의 진학, 혹은 관련 자격이 필요한 산업에 고용될 수 있도록 함.
- 각 주 및 지역에서는 구직자의 학력 및 경력개발을 독려할 수 있도록 하는 교육, 고용 및 훈련지원 서비스를 위한 경력개발경로를 지원함.
- 각 지역에서는 구직자의 선택 가능성을 높이고 구직자가 질 좋은 훈련을 받을 수 있도록 개인훈련계좌, 성과급 지급, 고등교육 지원 등의 프로그램을 제공함.

(7) 실직자와 취약계층에 대한 고용지원 서비스 강화

- 「WIA」의 핵심 및 강화 훈련 서비스가 모두 커리어 서비스로 통합되었으며, 훈련에 필요한 선행 조건을 없애 구직자가 즉시 훈련을 시작할 수 있도록 함.
- 각 지역에서 구직자가 성인 및 단절 근로자 프로그램을 통해 훈련비를 최대 100% 지원받을 수 있도록 서비스 유연성을 강화함.
- 기초 숙련이 부족한 저소득층 구직자가 성인교육 프로그램에서 우선적으로 지원받을 수 있음.
- 구직자가 실업보험을 통해 와그너-페이저 고용서비스 프로그램의 훈련 및 교육비를 지원받을 수 있도록 함.

(8) 장애가 있는 구직자에 대한 고용서비스 지원

- 잡 센터에서 장애인에 대한 고용 및 훈련 서비스를 지원함.
- 장애청소년은 통합적 직업이행 서비스를 제공받을 수 있음.
- 각 주의 직업재활센터에서는 예산 중 최소 15%를 장애청소년의 직업이행 서비스 지원에 사

용해야 함.

- 지역위원회는 노동부 장관이 장애인에게 질 좋은 일자리 기회를 더 많이 제공할 수 있도록 조언함.

(9) 단절청년 및 취약계층 고용에 대한 투자 강화

- 단절청년(Disconnected Youth)이란 16세에서 24세의 청년 중 학교에 다니지 않고 직장에서도 일하지 않는 청년층을 말함.
- 각 지역에서는 학교 밖 청소년(Out-of-School Youth)의 지원 예산을 최소 30%에서 75%까지 늘려야 함.
- 각 지역에서는 청년층 관련 예산 중 최소 20%를 여름방학 기업체험, 도제제도, OJT, 인턴십 등 청년층의 구직 준비 프로그램에 지원해야 함.
- ‘YouthBuild(16~24세 저소득층 청년층을 공공주택건설 관련 산업에서 취업시켜 직업훈련, 소득창출 및 고등학교 졸업 자격을 목표로 공부할 수 있도록 지원)’ 참여자는 건설업 외 다른 분야에서도 훈련을 받을 수 있음.
- 미국 원주민, 이민자, 농업 종사자 관련 프로그램 참여자는 미국 잡 센터에서 고용 및 훈련 서비스를 받을 수 있음.

(10) Job Corps 프로그램 강화

- ‘Job Corps’는 16~24세의 저소득층 청년을 대상으로 제공하는 직업훈련 프로그램으로 「WIOA」는 ‘Job Corps’ 프로그램의 질적 향상과 성과 향상을 목표로 함.
- ‘Job Corps’에서 서비스 질을 제고하고 프로그램 참여자의 성과를 높이기 위하여 고용주, 노동 단체, 각 주 및 지역위원회 사이의 네트워크를 구성함.
- 노동부는 ‘Job Corps’ 프로그램의 성과 및 질적 향상을 위한 경연 대회를 개최함.

(11) 인력개발위원회(Workforce Development Boards)의 역할 강화

- 각 주 및 지역위원회는 조직적이고 상호보완적인 서비스를 지속적으로 제공할 수 있도록 협동해야 함.

2. 「WIOA」에서 미국 교육부의 주요 정책목표

「WIOA」 2장은 성인교육 시스템에 관련된 내용이며, 특히 「WIOA」 개정에 따라 기존의 「성인교육 및 가족 문해교육법」에 큰 변화가 있었다. 「성인교육 및 가족 문해교육법」은 매년 1,800만의 참여자에게 기초 숙련과 영어 문해 관련 프로그램의 기반이 되어 왔다. 「WIOA」 아래 미국 교육부의 주요 목표 및 전략은 다음과 같다(Department of Education, 2014).

(1) 각 주의 인력개발 4개년 계획 수립을 통해 핵심 프로그램 간의 연계 증대

- 인력개발계획은 각 주의 교육 성과 기준에 따라 수립된 성인교육 프로그램 성과 기준을 포함해야 하며, 교정교육 프로그램, 영어능력 및 시민교육, 통합교육 및 훈련을 위한 자금조달계획과 성인교육 프로그램 평가 계획도 포함해야 함.
- 각 주는 퍼킨스 경력개발 및 기술교육 프로그램과 같은 연방정부에서 지원하는 프로그램을 포함하는 복합적인 인력개발계획을 제출할 수 있음.

(2) 핵심 프로그램의 공통 평가 기준 마련

- 「WIOA」에서 각 주는 노동부 장관과 교육부 장관의 승인 아래 6개의 기본 성과평가 기준을 수립해야 함.
- 평가 기준에는 프로그램 종료 후 2분기에서 4분기 사이 보조금 없이 고용상태를 유지하고 있는 참여자의 비율, 중위소득, 프로그램 참여 중 혹은 프로그램 종료 후 고등교육 자격 혹은 학위를 취득한 참여자의 비율, 측정 가능한 숙련을 습득한 참여자 수, 그리고 각 지역의 인력 수요 대응의 효과성 등이 포함됨.

(3) 성인교육, 고등교육 및 고용주 사이의 연계 강화

- 「WIOA」는 성인교육의 근본적인 목표가 고등교육을 이수하고 노동시장에 성공적으로 정착하기 위한 지식 및 숙련 습득에 있다고 간주하고 있음.
- 따라서 「WIOA」는 성인교육 프로그램을 통해 각 개인이 고등교육 및 노동시장에서의 고용 가능성을 높이도록 함.
- 또한, 「WIOA」에서는 직업 관련 교육 및 훈련, 경력개발 시스템 확립, 노동시장 진입 준비 관련 활동이나 통합적 교육 및 훈련에 대한 예산 지원 등을 통해 성인교육 프로그램과의 통합을 시도하고 영어 문해교육과 시민교육 또한 직업훈련에 통합될 수 있음을 명시함.
- 고용주와의 협력적 프로그램 개발을 독려함.

(4) 수감자 관련 교육 및 경력개발 프로그램 지원

- 「WIOA」는 수감자들의 성공적인 재화를 독려하고 재범률을 낮추기 위한 폭넓은 교육 및 직업훈련 활동을 지원함.
- 「WIOA」는 각 주가 교정교육 관련 예산을 20%까지 확보 가능하도록 조정
- 관련 예산은 통합적 교육 및 훈련, 경력개발, 재할 및 재범률 감소를 위한 관련 서비스에 지원됨.

(5) 각 지역에 질 좋은 성인교육 전달 체계 확립

- 「WIOA」에서는 각 주가 해당 지역의 성인교육 프로그램 제공자들의 성과를 평가하고 이에 따라 예산을 지원할 수 있도록 관련 법안을 조정
- 예산 지원을 위한 고려 사항은 1) 「WIOA」 1장에 명시된 각 주의 인력개발계획에 따른 지역 인력 수요에 대응하는 활동, 2) 장애인 구직자 관련 교육 및 고용서비스, 3) 연구 및 조사에 기반을 둔 교육 활동, 4) 효과적인 교육 관련 테크놀로지 이용, 5) 통합적 교육 및 훈련 장려 활동, 6) 경력개발을 위한 교육, 훈련, 고용주 및 사회서비스 제공자 간의 협력 등임.

(6) 성인교육 프로그램 증진을 위한 모델 개발 및 관련 계획 지원

- 각 주의 인력개발계획을 실행하는 데 있어서 경력개발계획 수립, 교육방식 개선을 위한 전문과정 개발, 기술적 지원 및 유망 사례연구 배포와 평가 등 각 핵심 프로그램 간의 연계를 지원해야 함.
- 교육 관련 기술 개발 활동, 통합적 교육 및 훈련과 경력개발 모델, 성과평가 기준에 걸맞은 잠재적 교육서비스 제공자 발굴 등을 위한 활동에 예산 지원

(7) 성인교육 프로그램의 질 제고 활동

- 「WIOA」는 기존 「성인교육 및 가족 문해교육법」 예산의 2%(최대 1,500만 달러)를 리더십 관련 활동에 배정
- 「WIOA」는 교육부 장관이 공통 성과평가 기준 실행, 연구 및 평가, 4년마다 성인교육 및 문해교육 관련 활동에 대한 독립적 평가 등의 필수적 기술 지원활동을 지원하도록 명시함.

(8) 통합적 영어 문해교육(Integrated English Literacy)과 시민교육(Civics Education) 프로그램 성문화

- 「WIOA」에서 통합적 영어 문해교육 프로그램과 시민교육 프로그램이 성문화됨으로써 기존 「성인교육 및 가족 문해교육법」 예산의 12%가 영어 문해교육 및 시민교육 프로그램에 배정됨.
- 각 프로그램들은 다음 요건을 충족해야 함: 1) 영어를 공부하는 성인이 경제적으로 독립할 수 있도록, 영어교육 이후 보조금 없이 고용상태를 유지할 수 있도록 지원하며, 2) 해당 지역의 인력개발 시스템 및 인력 수요에 대응할 수 있어야 함.

Ⅲ. 「WIOA」에서 미국 성인교육 정책

미국의 성인을 대상으로 하는 기초교육, 학력 인정 및 직업교육훈련 제도 개요는 다음 <표 2>와 같다.

표 2. 미국 성인교육 정책 개요

프로그램 종류	내용
ABE (Adult Basic Education)	<ul style="list-style-type: none"> ● 자격: 고등학교에 다니지 않는 16세 이상의 미국인 중에서 읽기, 쓰기, 수학, 말하기 중 하나 혹은 그 이상의 영역에서 12학년 이하의 학력을 소유한 자 ● 공립학교, 도서관, 지역 기반 단체 등 다양한 장소에서 수강 가능 ● ABE 프로그램에서는 읽기, 쓰기, 수학, 고등학교 입학자격 준비, 제2 외국어로서의 영어 교육 등을 제공
ASE / HSE (Adult Secondary Education / High School Equivalency)	9학년 이상 수준의 기초학력을 가지고 있다고 판단되는 참여자들은 고등교육 입학이나 고등학교 졸업 자격을 준비할 수 있음.
ESL (English as a Second Language)	영어가 모국어가 아닌 참여자들이 영어로 읽기, 쓰기, 말하기, 듣기 교육을 통해 ABE, ASE, 혹은 HSE 프로그램에 참여하거나 직업훈련 및 취업을 준비할 수 있음.
College and Career Readiness	성인교육 참여를 통해 고등교육, 직업훈련 혹은 고용 및 경력개발을 위한 학문적 숙련도 향상을 목표로 함.
Workforce Preparation	참여자들은 고용가능성(Employability)을 높이기 위한 각종 숙련, 즉 디지털 사용 능력, 문제 해결능력, 비판적 사고, 의사소통, 시간관리 등을 교육받음.
Career Pathways	참여자들의 경력목표를 달성하기 위한 각종 교육 및 훈련 프로그램, 직업 선택에 대하여 공부할 수 있음.

자료: The Role of Adult Education under WIOA, Illinois Community College Board Service Center Network.

주목해야 할 부분은 「WIA」 체제에서 「WIOA」 체제로 바뀌는 과정에서 기존의 성인교육 프로그램이 폐지되거나 새로운 훈련 프로그램이 추가되는 것이 아니라는 점이다. 기본적인 성인교육 및 직업훈련 프로그램은 그대로 유지되는 가운데 달라지는 것은 훈련 및 교육 프로그램의 성과평가 기준으로 자세한 내용은 <표 3>과 같다.

표 3. 교육 및 훈련 프로그램의 성과평가 기준 변화

성과평가 기준	「WIA」(기존)	「WIOA」(개정안)
성인 및 구직자 관련 프로그램		
보조금 없는 신규 고용률	프로그램 종료 후 1분기에 평가	프로그램 종료 후 2분기에 평가
보조금 없는 고용유지율	프로그램 종료 후 2·3분기에 평가	프로그램 종료 후 4분기에 평가
보조금 없는 신규 고용 시 소득액 변화	프로그램 종료 후 2·3분기에 평균 소득으로 평가	프로그램 종료 후 2분기에 중위소득으로 평가
자격증 취득	N/A	프로그램 참여 중 혹은 종료 후 1년 내에 고등교육 학위나 자격증을 취득한 참여자의 비율 평가
프로그램 참여 중 숙련 습득	N/A	프로그램 참여 중 고용 혹은 자격증 취득 관련 교육에 참여한 참여자 비율 평가
청소년 지원 프로그램		
고용·교육·훈련 신규 참여율	프로그램 종료 후 1분기에 평가	프로그램 종료 후 2분기에 평가
고용·교육·훈련 참여 유지율	N/A	프로그램 종료 후 4분기에 관련 교육, 훈련 혹은 보조금 없이 고용된 비율 평가
보조금 없는 신규 고용 시 소득액	N/A	프로그램 종료 후 2분기에 중위소득으로 평가
자격증 취득	프로그램 종료 후 3분기에 학위나 자격증을 취득한 참여자 비율로 평가	프로그램 참여 중 혹은 종료 후 1년 내에 고등교육 학위나 자격증을 취득한 참여자의 비율 평가
문제 및 산술 능력	프로그램 참여 첫 1년간 문제 및 산술 능력이 1레벨 이상 증가한 참여자 비율	평가 항목에서 삭제
프로그램 참여 중 숙련 습득	N/A	프로그램 참여 중 고용 혹은 자격증 취득 관련 교육에 참여한 참여자 비율 평가
고용주 평가		
노동시장 수요 대응 효과성 평가	N/A	2년차 시작 전에 평가 항목 개발 및 실행

자료: National Association of Workforce Boards(2016).

IV. 조지아 주 노동시장 현황과 「WIOA」 정책 수립

조지아 주는 미국 동남부에 있고 미국에서 24번째로 크며 8번째로 인구가 많다. 주도는 애틀랜타이고 1996년 애틀랜타 올림픽의 개최지로 잘 알려져 있다. 조지아 주에는 코카콜라, 델타항공, AT&T, CNN, UPS, 홈디포 등의 본사가 있으며, 기아자동차 공장도 있다. 2014년에 374개의 기업이 조지아로 이전하였으며, 이에 따라 노동수요 또한 계속 증가하고 있다.

조지아 주에서 가장 큰 비중을 차지하는 업종은 의료보험 및 사회복지(21.02%), 전문 과학 및 기술(14.03%), 그리고 소매업(10.56%) 순이다. 또한 운송업, 제조업, 금융 및 보험업의 노동수요 또한 증가하고 있는 것으로 나타났다. 미국 노동부 통계를 이용한 조지아 노동부의 분석에 따르면, 2014~2016 회계연도에 공공부문을 제외한 전 산업부문에서 고용률이 증가할 것으로 예상되었다. 장기 추계(2012~2022)에서도 농수산업, 광업 및 공공부문을 제외한 모든 산업부문에서 고용률이 증가할 것으로 예측되고 있다(Government of Georgia, 2016).

이러한 노동시장 예측에 기반을 두고 조지아 주정부는 향후 노동시장에서 공통적으로 혹은 각 직종별로 요구될 각종 스킬 및 교육훈련에 대한 수요 및 노동시장의 이슈 분석을 실시하였다. 조사 결과, 조지아 주의 산업 및 노동시장에서 제기된 6가지 이슈는 다음과 같다.

- ① 노동시장의 고령화
- ② 의사소통, 협동, 문제해결능력, 지적 호기심, 비판적 사고 및 직업윤리와 같은 소프트 스킬의 중요성
- ③ 약물중독 및 범죄 경력이 없는 근로자에 대한 수요 증가
- ④ 읽기, 수학, 통계 및 쓰기 등의 기초학력을 가진 근로자에 대한 수요 증가
- ⑤ 초·중·고등학교의 교과 내용에 STEM(Science, Technology, Engineering and Mathematics) 및 관련 직업 내용의 포함과 학생들에게 이에 대한 지도 필요
- ⑥ 조지아 주민에 대한 고용수요에 비하여 기초학력의 부족으로 인한 고용의 어려움

위에서 제시한 조지아 주의 노동시장 이슈에 대한 해결책으로 많은 고용주들이 도제제도, 인턴십, OJT, 산학협력 프로그램의 필요성을 제기하였다(Government of Georgia, 2016). 이러한 기초연구를 바탕으로 2016년 조지아 주가 제출한 인력개발계획은 크게 조지아 주 경제상황 및 노동수요 연구, 기존 고용서비스 및 성인교육 프로그램 성과평가, 이에 따른 전략목표의 수립, 목표에 따른 「WIOA」 핵심 프로그램 실행을 위한 요구 조건, 각 프로그램의 성과목표 등으로 구성되어 있다. 각 주가 제출한 1차 인력개발계획은 2016년부터 2018년까지 2개년 계획이며, 2018년에 수정 및 보완되어 4개년 계획으로 발전하게 된다.

1. 조지아 주의 인력 시스템 개편 목표 및 실행전략

조지아 주의 경제상황이 좋아짐에 따라 와그너-패이저 고용서비스의 성과도 개선되고 있다. 다만, 조지아 주정부는 2014년 조지아 주의 신규 고용률과 고용유지율이 연방정부의 예측보다 높음에도 불구하고 6개월간의 평균 소득액의 회복세가 느려지고 있음을 지적하였다(Government of Georgia, 2016). 이를 제외하면 조지아 주의 전반적인 고용서비스 성과는 높다고 평가할 수 있다. 이에 따라 조지아 주정부는 재고용서비스를 확대하고 신규 고용서비스 전략을 개발하려는 목표를 세우고 있다. 「WIOA」에서 조지아 주정부의 인력개발계획의 전략목표에 따른 주요 실행전략은 다음과 같다(Government of Georgia, 2016).

(1) 인력 시스템의 통합

- 인력 시스템과 「WIOA」의 핵심 프로그램의 연계를 위하여 주요 리더십 및 파트너십 회의를 소집함.
- 「WIOA」의 실행과 관련한 주요 워킹그룹 조직: 조지아 주의 노동부, 조지아 전문대학 시스템(Technical College System of Georgia, TCSG), 조지아 직업재활에이전시(Goergia Vocational Rehabilitation Agency, GVRA), TANF 등 관련 조직과 프로그램의 다양한 멤버들로 구성됨. 조지아 주정부의 인력개발위원회(State Workforce Development Board, SWDB)의 멤버 또한 포함하여 기업의 노동수요에 대응할 수 있도록 함.

- 새로운 인력 시스템이 통합적이고 균등한 서비스를 지속적으로 제공하는 것을 목표로 함.

(2) 핵심 프로그램 간의 연계

- 조지아 주의 전략은 각 핵심 프로그램의 자원 및 서비스 연계에 근거한 인력 시스템 통합에 초점을 두고 있음.
- 따라서 각 핵심 프로그램 간의 연계는 2017년 7월 1일까지 완료하는 것을 목표로 함.
- 각 핵심 프로그램 연계의 구체적 활동은 1) 원스톱 센터의 위치 현황 및 성과평가, 2) 평가 항목에는 비용, 위치, 공공의 접근성, 확장 가능성 여부, 부지 대여 현황 및 관련 항목 포함, 3) 평가 결과에 따라 각 지역의 원스톱 센터의 위치 및 역할 조정 등임.

특히, 교육과 노동의 연계 측면에서 조지아 주정부는 성인교육 사무국 내 조지아 주 전문대학 시스템(Technical College System of Georgia, Office of Adult Education, TCSG OAE) 또한 「WIOA」의 주요 파트너로서 적극적으로 참여하도록 하고 있음.

(3) 인력개발 관련 정책결정에 노동시장정보 이용

- 현재 이용되고 있는 노동시장정보(Labor Market Information, LMI) 외에 해당 지역의 경제상황에 대하여 좀 더 동시적이고 강력한 정보를 제공받을 수 있도록 다양한 도구를 이용하도록 함.
- 조지아 주는 실제적인 구인정보를 실시간으로 전달하기 위하여 미국의 인력 시장 분석 및 리서치 전문업체 버닝글래스의 실시간 노동시장정보(Burning Glass Labor Insight, BGLI)를 구독하고 있음.

(4) 기업체 관련 서비스 지원 강조

- 조지아 주에서 각 기업체 및 고용주들은 노동수요를 충족할 수 있도록 ‘Rapid Response’, ‘GeorgiaBest’, ‘WorkSmart’ 등의 프로그램을 이용함.

- 산업체별 섹터 전략을 수립함.
- 취업기반 교육을 강조함.
- 조지아 주정부 내 기업 서비스부(Business Service Unit, BSU) 설립

(5) 인력개발 시스템 내 참여율 증대

- 「WIOA」가 경력개발 및 경력 모델 개발을 강조함에 따라, 조지아 주 내 청소년들이 적절한 평가 후 그들 개인의 상황에 적합한 교육 및 훈련 서비스를 제공받고 경력 모델을 개발할 수 있도록 개인별 서비스 전략 프로그램(Individual Service Strategy, ISS)에 참여하도록 유도함.
- 조지아 주 청년층이 질 좋은 일자리에 진입할 수 있도록 관련 자격증을 취득하도록 유도함.
- 또한 초·중·고등학교(K-12)가 각 지역의 산업체와 긴밀히 연계되도록 함.

(6) 인력개발 관련 조직 간의 연계 강조

- 조지아 주지사는 인력개발 시스템을 통해 지속적으로 교육과 고용 간의 격차를 줄일 수 있는 방안을 찾아야 함을 역설함.
- 조지아 주 인력 시스템의 핵심 파트너들은 노동시장 수요를 파악하고 대응책을 제시하며, 조지아 주립대학 시스템(University System of Georgia)과 조지아 전문대학 시스템(TCSG)이 숙련된 인력을 양성할 수 있도록 지원해야 함.

2. 조지아 주의 「WIOA」 핵심 프로그램 성과목표

「WIOA」에서 제시한 교육 및 훈련 프로그램 성과평가 기준안에 따라 조지아 주에서 제시한 「WIOA」 핵심 프로그램 성과목표는 다음과 같다.

표 4. 프로그램 종료 후 2분기 신규 고용률 목표

(단위: %)

프로그램	2016 회계연도 목표치	2016 회계연도 조정치	2017 회계연도 목표치	2017 회계연도 조정치
성인 지원 프로그램	69	73	69	74
구직자 지원 프로그램	72	77	72	79.5
청소년 지원 프로그램	40	65.5	40	67
와그너-페이저 고용서비스	64	64	65.6	65.6

자료: Government of Georgia(2016).

표 5. 프로그램 종료 후 4분기 신규 고용률 목표

(단위: %)

프로그램	2016 회계연도 목표치	2016 회계연도 조정치	2017 회계연도 목표치	2017 회계연도 조정치
성인 지원 프로그램	70	72	70	75
구직자 지원 프로그램	74	76	74	79
청소년 지원 프로그램	42	65.5	42	66
와그너-페이저 고용서비스	65	65	66.6	66.6

자료: Government of Georgia(2016).

표 6. 프로그램 종료 후 2분기 기대 중위소득

(단위: 달러)

프로그램	2016 회계연도 목표치	2016 회계연도 조정치	2017 회계연도 목표치	2017 회계연도 조정치
성인 지원 프로그램	5,000	5,249	5,250	5,549
구직자 지원 프로그램	5,200	5,630	5,800	6,000
청소년 지원 프로그램	기준치	기준치	기준치	기준치
와그너-페이저 고용서비스	4,156	4,156	4,259	4,259

자료: Government of Georgia(2016).

표 7. 자격증 취득률

(단위: %)

프로그램	2016 회계연도 목표치	2016 회계연도 조정치	2017 회계연도 목표치	2017 회계연도 조정치
성인 지원 프로그램	31	69	31	71
구직자 지원 프로그램	33	70	33	72
청소년 지원 프로그램	72	70.5	72	73.5
와그너-페이지 고용서비스	N/A	N/A	N/A	N/A

자료: Government of Georgia(2016).


〈표 4~7〉에서 볼 수 있듯이 대부분의 성과평가 목표치에서 조지아 주정부가 제시한 목표치가 연방정부와의 조정안을 통해 조금씩 상승했음을 볼 수 있다. 특히, 신규 고용률 목표치(〈표 4〉, 〈표 5〉)를 보면 조지아 주정부와 연방정부 사이에서 청소년 지원 관련 프로그램의 신규 고용률에 대한 기대치 차이가 가장 크다는 것을 알 수 있다. 또, 〈표 7〉에서는 성인 및 구직자 지원 프로그램 종료 후 관련 자격증 취득률에 대한 조지아 주정부의 목표치와 연방정부와의 조정치의 차이가 두 배가 넘는다는 점 역시 특징적이다. 이는 「WIOA」에서 연방정부의 기본 목표가 청소년의 경우 교육 및 훈련 프로그램 참여 후 즉각적인 노동시장 이행이며, 성인 구직자의 경우 관련 자격증 취득 혹은 상급학교 진학을 통해 질 좋은 일자리로의 이동임을 알 수 있다.

V. 결론

「WIOA」는 지난 2007년 글로벌 경제 위기 이후 직업훈련 및 성인교육에 대한 미국의 달라진 접근을 상징하는 개정법안이라고 할 수 있다. 미국의 기존 교육에 대한 관념은 특히, 성인교육 및 고등교육의 경우 각 개인의 선택으로 인식되었다. 즉, 성인의 교육 참여 및 직업훈련을 통한 질 좋은 일자리로의 이동은 사적 영역에 속하는 것으로 간주되었다. 그러나 「WIOA」 개정으로 교육과 훈련을 통한 노동시장 진입이라는 경력개발 과정에 정부부처, 즉 미국 노동부와 교육부가 참여하게 되면서 교육 및 훈련 프로그램 참여자들은 프로그램 참여 후 개인의 선택에 따라 상급학교 진학, 혹

은 노동시장 진입 과정에서 국가로부터 좀 더 긴밀하고 효과적인 지원을 받을 수 있게 되었다.

각 주 및 연방정부는 기존의 훈련 전달 시스템 개편 및 관련 조직과 단체의 참여를 통해 각 주의 경제상황과 노동시장 요구에 맞는 인력수급 계획을 수립하고 있다. 기존 미국 노동부와 교육부에서 주관하던 직업훈련 및 성인교육 프로그램의 폐지 혹은 신규 프로그램 개발 없이 근거 법안과 성과평가 기준안만 수정되었다는 점은 「WIOA」의 특징이라고 볼 수 있다.

다만, 각 주의 독립적인 인력수급 계획과 연방정부의 통합적 정책 실행 사이의 균형 유지는 「WIOA」에서 주목할 만한 부분이다. 조지아 주정부가 제시한 「WIOA」 핵심 프로그램의 성과 목표치와 연방정부의 절충된 조정 목표치 차이에서 볼 수 있듯이 각 지역의 경제적 상황과 인력수급 조건에 따라 개별적 목표를 설정하고 이를 실행하는 데 있어 연방정부의 기대 목표와 각 주정부의 목표치 차이를 어떻게 조정할 것인가 하는 문제는 향후 우리나라의 지역별, 산업별 맞춤형 직업훈련 및 성인교육과 노동시장 연계에도 다양한 함의를 제공할 것으로 보인다. 

(작성: 양채원 미국 Univeristy of Georgia 박사과정)

참고문헌

- Bird, K., Foster, M., & Ganzglass, E.(2014). New Opportunities to Improve Economic and Career Success for Low-Income Youth and Adults: Key Provisions of the Workforce Innovation and Opportunity Act(WIOA). Washington: The Center for Law and Social Policy.
- DeRenzis, B., Bergson-Shilcock, A., & Shaw, Ashley.(2015). A Case Study of New Jersey's WIOA Planning Process. Washington: National Skills Coalition.
- Department of Education(2014). The Workforce Innovation and Opportunity Act Overview of Title II. U.S. Department of Education. (<https://www2.ed.gov/about/offices/list/ovae/pi/AdultEd/7wioa-overview.pdf>, 검색일: 2017.10.10.)
- Department of Labor(2014). WIOA resource page. (<https://www.doleta.gov/7WIOA/Overview.cfm>, 검색일: 2017.10.10.)
- Eyster, L.(2015). Coordinating Workforce and Economic Development under WIOA. State and Local Finance Initiative Brief, (2), Washington: Urban Institute.
- Government of Georgia(2016). WIOA State Plan for the State of Georgia. (<https://www2.ed.gov/about/offices/list/ovae/pi/AdultEd/7wioa-overview.pdf>, 검색일: 2017.10.20.)
- Illinois Community College Board Service Center Network. The Role of Adult Education under WIOA(http://bookbuilder.cast.org/view_print.php?book=115128, 검색일: 2017.10.20.)
- National Association of Workforce Boards(2016). The Workforce Innovation and Opportunity Act(WIOA): "Driving Innovation, Collaboration, and Performance". (<http://www.nawb.org/documents/Publications/wioa-Overview.pdf>, 검색일: 2017.10.25.)

사람이 희망입니다.

해외

유럽 2020(Europe 2020) 프로젝트와 프랑스의 직업훈련 전략

I. 서론

직장에서 전문성을 높이거나 직업을 바꾸기 위해 재교육을 받을 수 있고 새로운 직장으로서의 이동이 용이한 사회는 우리가 꿈꾸는 사회일 것이다. 그러나 현실은 높은 실업률과 이직의 위험성으로 인해 녹록지 않다. 특히, 실업률 10%대에 이르는 프랑스 사회에서는 더더욱 그렇다. 그 때문에 프랑스 정부는 ‘평생학습(La formation continue tout au long de la vie)’을 중요한 정책으로 삼고 이를 시행하고 있다. 프랑스의 ‘평생학습’은 정규 교육과 직업훈련(Formation professionnelle continue)으로 나뉜다. 본고에서 다룰 직업훈련은 시민들이 자신의 역량을 높이고 고용시장 진출을 보다 용이하도록 기회를 제공함으로써 실업 문제를 해결할 수 있는 중요한 방안으로 인식되고 있다. 게다가 유럽연합 차원에서 결정된 ‘유럽 2020(Europe 2020)’ 프로젝트에 따라 2020년에는 20세에서 64세까지 노동인구의 75%가 고용시장에 흡수되도록 한다는 목표를 전략적 과제로 삼고 있다.

본고에서는 ‘유럽 2020’ 프로젝트에 따른 프랑스의 직업훈련 정책과 전략 그리고 현황을 살펴보고자 한다. 이를 위해 먼저 ‘유럽 2020’ 프로젝트의 내용, 프랑스 직업훈련의 재정 및 시행 주체 등의 일반적인 운영 정책, 직업훈련 정책의 문제점, 향후 전망 등에 대하여 다룰 예정이다. 이를 통해 청년 실업 문제가 심각한 국내 상황을 고려할 때 시사점을 얻을 수 있으리라 생각한다.

II. 본론

1. 유럽 2020(Europe 2020) 프로젝트와 유로패스(Europass)

가. 유럽 2020 프로젝트

유럽연합은 회원국의 교육과 직업훈련 수준을 높이는 것을 중요한 정책과제로 삼았다. 2009년 유럽위원회(Commission européenne)를 통해 교육과 직업훈련에 대한 장기적인 전략 목표를 수립했는데, 그 내용은 다음과 같다. 1) 교육과 직업훈련에 대한 운용의 현실화, 2) 교육과 직업훈련의 질 및 효율성의 개선, 3) 시민들의 활동과 사회적 융합 및 형평성의 활성화, 4) 교육과 훈련에서 기업 정신을 포함한 창의·혁신의 활성화 등이다.

이 같은 방향에 따라 2011년 유럽위원회와 회원국들은 교육과 직업훈련에 관한 정책을 담고 있는 ‘유럽 2020’이라는 프로젝트를 발표하였다. ‘유럽 2020’ 프로젝트가 담고 있는 다양한 목표 중에서 교육과 직업훈련에 관한 전략은 유럽연합 내에서의 고용과 경제 성장을 활성화하기 위한 중요 방안이다. 노령사회로의 진입과 경제 위기라는 공통적 문제점을 타개하기 위해 개개인의 능력을 향상시킬 수 있는 교육과 직업훈련은 중요한 키워드로 인식되고 있기 때문이다.

교육과 직업훈련에 관련된 ‘유럽 2020’ 프로젝트에서 회원국들은 교육과 직업훈련 시스템에 대해 책임을 지고, 유럽연합은 국가적인 교육 시스템을 현대화하고 개선할 수 있도록 지원하고 보완하는 역할을 한다. 이에 따라 매년 회원국들은 국가별로 개선을 위한 방향을 권고받는다. 회원국 간의 협력을 위한 목표와 기구 및 운영에 관해서는 2020년까지 지속될 ‘교육과 직업훈련 2020(Education et formation 2020)’ 전략에 나타나 있다.

나. 교육과 직업훈련 2020(Education et formation 2020)¹⁾

‘교육과 직업훈련 2020’은 앞선 프로젝트였던 ‘교육과 직업훈련 2010(Education et formation 2010)’의 연장선상에서 나온 것이다. 총 4개의 전략적인 목표를 통해 회원국 시민들이 자신의 능력을 개발하도록 지원하고 이를 통해 유럽의 지속적인 경제 성장을 돕고자 한다. 4개의 목표를 살펴보면, 1) 평생학습과 국가 간의 이동성이 교육 시스템 내에서 현실화되고 직업훈련의 변화에 능숙하게 적응될 수 있도록 이루어져야 한다. 2) 교육과 직업훈련은 언어에 대한 능력 강화와 수학 · 과학 · 기술 분야 향상에 중점을 둔다. 3) 모든 유럽 시민들은 사회적 · 직업적 · 경제적 상황에 상관없이 평등하게 평생학습의 기회를 제공받을 수 있어야 한다. 4) 기업의 창의성과 혁신성은 교육과 직업훈련 분야를 지원하고, 특히 디지털 분야의 능력 향상에 중점을 둔다. ‘교육과 직업훈련 2020’의 이 같은 목표를 위해 회원국들은 정보와 경험을 교류한다.

유럽연합은 ‘교육과 직업훈련 2020’을 기간을 구분해서 운영하고 있다. 2016~2020년 회원국들의 협력 목표는 2015년 각국의 교육위원회를 통해 작성된 보고서에 기초하고 있다. 2016~2020년의 당면 과제는 6가지이다. 1) 고용과 혁신, 시민들의 활동성을 강화하기 위한 학습에 대한 자격과 능력, 2) 교육에 대한 시민 능력의 촉진 및 비차별, 평등, 3) 디지털 시대에 맞춘 교육과 직업훈련의 혁신, 4) 교사에 대한 전반적인 지원, 5) 노동의 수련 및 운용을 위한 자격과 능력의 재평가와 투명성, 6) 교육과 직업훈련 시스템의 효율성과 지속적인 투자 등이다.

또한, 평가 기준이나 지표는 교육과 직업훈련 분야가 어떻게 발전했는지 측정하는 중요한 도구이다. 2020년 교육과 직업훈련에 대한 향후 평가 기준은 다음과 같다. 1) 만 4세부터 취학 나이까지 최소 95%의 어린이들이 취학 전 교육에 참여한다. 2) 읽기, 수학, 과학에 취약한 15세 청소년들의 비율을 15% 이하로 낮춘다. 3) 교육이나 훈련에 대한 중도 포기자 수치는 10% 이하로 한다. 4) 만 30세에서 34세 청년들 가운데 최고 학력 보유자가 최소 40%에 이르도록 한다. 5) 만 25세에서 64세 이하의 성인 가운데 최소 15%는 평생학습이나 교육 활동에 참여한다. 6) 최고 학력 보유자 가운데 최소 20% 또는 만 18~34세 가운데 최소 6%의 전문직 자격은 그들의 학업이나 해외 인턴십을 통해 획득되어야 한다. 7) 만 20세에서 34세 가운데 대학 2년차 또는 최고 학력자들

1) Parlement européen(2017)을 참고해서 작성

이 학업을 3년 안에 마치는 비율은 최소 82%이어야 한다.

다. 유로패스(Europass)의 운영²⁾

유럽연합은 회원국 시민들이 직업과 관련하여 유럽연합 안에서 보다 쉽게 교류하고 이동할 수 있도록 도와주는 유로패스(Europass)를 2005년부터 시행하고 있다. 유럽경제무대(Espace economique europeen, EEE)에 있는 회원국 시민들은 그들의 이력서 및 전문적인 직업과 관련된 일종의 포트폴리오를 28개의 언어로 지원받는다.

유로패스는 회원국 시민들이 자신의 능력이나 자격에 따라 일자리나 직업훈련 프로그램을 쉽게 찾을 수 있도록 정보를 제공한다. 이에 따라 유럽연합 내 기업들은 구직자에 대한 능력과 자격을 쉽게 파악할 수 있다. 정부기관은 교육과 직업훈련에 관련된 프로그램의 콘텐츠 관리를 지원한다.

유로패스는 5개의 자료로 구성되어 있다. 먼저 1) 이력서(Curriculum vitae)는 전문적인 경력을 보여주는 자료이고, 2) 언어 패스포트(Passeport de langues)는 언어 능력과 관련된 자가 검증 자료이다. 3) 유로패스 모빌리테(Europass mobilite)는 해외에서의 숙련 경험, 즉 유럽 내 다른 국가에서의 경력이나 교육에 필요한 능력에 대한 검증서의 성격이고, 4) 증명에 대한 보충적인 설명서(Supplement descriptif du certificat)는 전문적인 경력을 보여주는 경력 증명서이며, 5) 학위에 대한 보충(Supplement au diplome)은 학교의 성적이나 학위에 대한 보충적인 설명을 담고 있는 서류이다. 3~5의 자료는 개인의 능력에 대해 교육 및 훈련 기관에서 발급해주는 보증서의 성격을 띤다.

유로패스의 운영과 관리는 유럽위원회와 유로패스 국립센터(Centres nationaux europss, CNE), 그리고 직업훈련 발전을 위한 유럽센터(Centre europeen pour le developpement de la formation professionnelle, CEDEFOP)의 긴밀한 협력 관계를 통해 이루어지고 있다.

그런데 2010년 유럽연합이 ‘유럽 2020’ 프로젝트를 발표하면서 유로패스 정책은 새로운 비약을 맞이했다. 유로패스가 유럽의 타 국가에서 일을 하거나 교육을 받길 희망하는 시민들에게 국

2) Cedefop(2012)의 ‘Europass 2005~2020’ 참조

가 간 이동을 쉽게 해주는 수단이 되었다. 유럽연합의 프로젝트에 따라 유로패스는 보다 다양한 서비스를 선보인 것이다. 2013년에는 유로패스 사용자들이 전자 패스를 통해 자신의 경력이나 능력을 시각적으로 보여 줄 수 있는 ‘엑스페리언스 유로패스(Experience europass)’라는 서비스가 개시되었다. 또, 2013년과 2015년 사이에 유로패스와 유럽연합의 다른 시스템 간의 결합이 이루어졌다. 예를 들어, 유럽간부증서(Cadre europeen des certifications, 이하 CEC), 교육과 직업훈련을 위한 숙련 크레딧 시스템(Systeme europeen de credits d'apprentissages pour l'enseignement et la formation professionnels, 이하 ECVET), 능력·직업·자격에 대한 유럽의 분류(이하 ESCO) 등의 시스템이 결합되었다. CEC의 경우 8개 단계로 나뉘는데 회원국 차원과 유럽연합 차원에서 자격에 대하여 일반적인 비교를 할 수 있도록 교육과 직업훈련에서 일반적 등급과 최고 등급으로 구분한다. CEC 등급은 유로패스의 이력서에 사용되는데, 이와 함께 자격의 단계를 보여주는 보충적인 증서나 학위 등이 추가되기도 한다. 또, 유럽 내의 타국에서 거주하며 능력이나 직업적인 이해가 ECVET 시스템의 지원을 통해 검증되면 증명에 대한 보충적인 설명서와 유로패스 모빌리티 그리고 엑스페리언스 유로패스에도 새로운 자료로 입력된다. ESCO는 고용분야에서 직업, 능력을 기술하는 거대한 분류 기준을 제공한다. 이를 통해 ESCO는 직업과 관련하여 경력과 교육의 과정을 보다 가시성 있게 제시할 수 있고, 증명서 획득을 위한 경력 검증을 쉽게 할 수 있도록 도와준다.

2016년 유럽위원회는 ‘유럽의 능력에 관한 새로운 전략(Une nouvelle strategie en matiere de competences pour l'Europe)’이라는 자료를 발표했다. 이 자료에는 고용시장에서 능력을 갖춘 사람이 능력을 제대로 활용할 수 있도록 지원하는 다양한 방안들이 담겨 있다. 이 가운데 주요한 부분으로 유로패스를 다루고 있는데, 유럽위원회는 유로패스와 유럽의 능력 검증에 대한 보다 나은 서비스를 위해 공통적인 틀을 제안했다. 유럽의회와 유럽위원회는 2017~2018년 사이에 입법적인 절차를 통해서 공통적인 틀에 대한 검토와 결정을 내릴 방침이다.

2. 프랑스의 직업훈련 정책과 현황

프랑스의 직업훈련 정책은 1971년 7월 16일에 시행되었는데, 평생학습의 지렛대 역할을 하고

있다. 평생학습은 개인의 정규 교육 과정과 기술 숙련이 이루어지는 기본훈련(Formation initiale, FI), 청년 및 성인을 비롯한 모든 시민들을 대상으로 이루어지는 직업훈련 과정이 함께 어우러진 것이다.

가. 프랑스의 직업훈련 정책³⁾

1) 직업훈련의 목표

직업훈련은 이미 직업 활동에 참여하는 시민들을 대상으로 이루어지는 교육을 말한다. 직업훈련의 목적은 개인으로 하여금 새로운 작업 환경이나 새로운 기술에 쉽게 적응하게 하고 능력을 향상하고 유지할 수 있도록 하며, 사회적·직업적 수준을 높이도록 하는 데 있다. 이를 위해 프랑스에서는 중앙정부, 지방정부, 각 지방자치단체 및 노조, 기업인들의 조직들이 직업훈련 정책을 함께 수립하고 시행하고 있다.

2) 관련 주체 및 재정

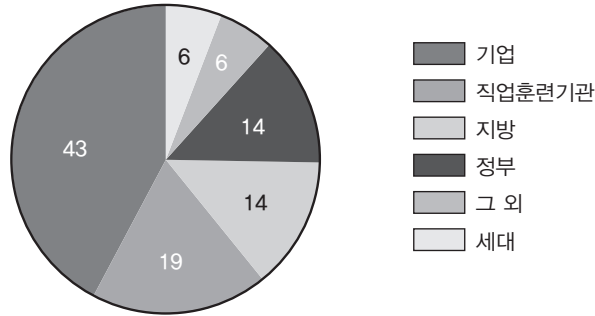
직업훈련과 관련된 주요 주체는 다음과 같다. 1) 정부: 1999년부터 중앙정부, 지방정부가 직업훈련의 시행에 있어 공동적 책임을 지고 있다. 2014년에는 지방정부가 직업훈련과 관련해 다양한 경험을 쌓으면서 자체적으로 직업훈련 서비스(Service public regional de la formation)를 실시하고 있다. 2) 조합 및 직업훈련 관련 조직: 직업훈련과 관련해서 조합과 관련된 기구, 조직 등이다. 3) 기업: 중앙정부 및 지방정부와 직업훈련의 주요한 재정원이다.

[그림 1]은 2012년도 프랑스 직업훈련과 숙련을 위한 재정 현황을 보여주고 있다. 2012년 직업훈련을 위해 확보한 비용은 총 320억 유로인데, 이는 국내 총생산(GDP)의 1.52%를 차지한다. [그림 1]을 보면 가장 많은 비용을 부담하는 주체인 기업은 의무적으로 직업훈련에 관해 투자를 해야 한다. 지방정부의 경우 지방분권 제도에 따라 직업훈련에 대한 재정을 확보할 수 있고, 중앙정부의 경우 일부 계약에 관한 사회비용 면제, 신용대출 등의 방식으로 참여한다.

3) Centre inffo(2016)를 참고해서 작성

그림 1. 2012년 직업훈련 투자비 320억 유로에 대한 GDP 1.52%

(단위: %)



자료: Centre inffo(2016), La formation professionnelle continue의 2015년 재정법 프로젝트(projet loi de finances pour 2015) 인용

3) 직업훈련 대상자와 개인 계정 운영

공공과 민간 부문에 상관없이 직업 활동을 하고 있거나 구직을 희망하는 모든 시민들은 직업훈련 교육의 대상이 된다. 직업훈련 대상자는 공공 분야 및 민간 분야 종사자, 개인사업자, 구직희망자 등인데 대상자마다 직업훈련의 운용 방식에는 차이가 난다.

표 1. 직업훈련의 대상 및 유형

고용 유형	대상자	직업훈련 교육 유형
공공 분야 종사자	중앙정부, 지방정부, 지방자치단체, 국립병원 등에 종사하는 근무자	<ul style="list-style-type: none"> 일반 교육: 공공기관에서 자체적으로 마련한 프로그램으로 모든 근무자를 대상으로 함. 교육 시간에 대하여 임금 지불 연수 휴가: 개인이 선택한 교육을 받기 위해 근무 시간에 참여 가능함. 교육 시간에 대하여 임금 지불 개별교육권(Le droit individuel a la formation, DIF): 매년 20시간, 총 6년 동안 120시간의 교육을 이수할 수 있음.
민간 분야 종사자	민간 기업에 종사하는 모든 근무자	<ul style="list-style-type: none"> 일반 교육: 기업이 주체가 되어 프로그램을 기획해서 마련함. 교육 시간에 대하여 임금 지불 개별교육휴가(Conge individuel de formation, CIF): 모든 근무자들은 근무 시간 동안 자신이 원하는 직업훈련을 받을 권리가 있음. 교육 시간에 대하여 임금 지불

〈표 계속〉

개인사업자	농민, 장인, 상업, 자유직 종사자	<ul style="list-style-type: none"> 직업훈련 교육을 받을 권리가 있지만 교육비는 본인이 부담해야 함.
구직희망자	16~25세	<ul style="list-style-type: none"> 특정한 조건에 한하여 직업훈련 시간에 대해 임금이 지불됨. 고용 계약 조건에 따라 기업이 직업훈련 비용을 지불하거나 국가가 사회분담금을 면제하는 경우 지방위원회를 통해 직업훈련 비용을 충당
	구직희망자	<ul style="list-style-type: none"> 지방이나 실업-보험, 고용서비스공단(Pole emploi) 등을 통해 직업훈련이 지원되거나 고용 계약 조건으로 직업훈련이 포함 되는 경우도 있음.

자료: Centre info(2016)를 바탕으로 정리

2015년 1월 1일부터 임금노동자나 구직자들은 직업훈련 교육을 선택하고 관리하는 개인 계정을 열 수 있게 되었다. 직업훈련을 위한 개인 계정(Compte personnel de formation, 이하 CPF)⁴⁾ 서비스는 만 16세부터 직업 현장에 참여하는 모든 시민들이 은퇴 전까지 이용할 수 있다. 이 계정은 직업훈련을 할 때마다 추가되는데, 현재까지는 사기업에 종사하는 임금노동자에 한해서만 적용되고 있다. 임금노동자로 종일 근무를 하는 직장인의 경우 연간 24시간의 직업훈련 과정을 이수할 수 있고, CPF의 직업훈련 최고 시간은 150시간으로 정해져 있다. 이 시간 동안의 직업훈련 이수를 위한 교육비는 노사 대표 동수로 운영되는 공인징수기관(OPCA), 훈련기금노사공동관리기구(OPACIF), 고용서비스공단(Pole emploi), 중앙 및 지방정부, 고용자 또는 피고용인의 본인 부담 등을 통해 충당된다.

특정한 직업훈련·교육의 경우에도 CPF 틀 안에서 진행된다. 예를 들어, 직업 활동과 관련된 능력이나 지식 습득, 경험학습인증제(Validation des acquis de l'experience, VAE) 또는 전국이나 지방의 직업훈련·교육 기관에 의해 마련된 특정한 교육도 CPF에 의해 관리된다. CPF는 직업훈련을 위해 계정 소유자가 직업을 잃게 되더라도 유지되는데 계정 소유자가 은퇴를 할 경우에만 닫히게 된다.

4) 관련 사이트 주소는 www.moncompteformation.gouv.fr 이다.

나. 고용 창출을 위한 직업훈련 정책 현황과 전망

직업훈련제도는 새로운 정부가 들어설 때마다 중요한 정책으로 취급되었다. 실업 문제가 심각한 프랑스에서는 직업훈련제도가 중요한 대안으로 인식되고 있기 때문이다. 그래서 오래전부터 다양한 방식으로 직업훈련제도가 개혁되어 왔지만 지나치게 복잡하여 저학력자와 경험이 없는 실업자들에게 큰 호응을 얻지 못한다는 평가가 많았다⁵⁾.

1) 5십만 직업훈련(500,000 Formations)⁶⁾

프랑스의 정부인 올랑드 전 정부는 2016년 ‘유럽 2020’ 프로젝트 전략에 입각하여 실업 문제 해결 방안으로 ‘5십만 직업훈련(500,000 Formations)’이라는 정책을 발표·시행했다. 직업훈련 프로그램을 통해 실업자들이 보다 쉽게 고용시장에 진입할 수 있도록 마련한 정책이다. 그러나 이 정책에 대한 평가는 부정적이다. 2016년 7월과 11월 사이에 시행된 직업훈련 프로그램에서 참가자의 28.3%만이 정식 고용 계약 즉, 종신 계약(CDI) 또는 6개월 이상의 계약(CDD)을 맺은 것으로 나타났다.

반면, 고용공단이 지난 7월에 발표한 자료에 의하면 2016년 7월과 11월 사이에 시행된 직업훈련 프로그램에 참가한 사람들 가운데 54.9%가 고용시장에 진입했다고 한다. 이 자료는 모든 종류의 계약직을 포함한 것이기 때문에 앞의 자료와 차이가 날 수밖에 없다는 지적이다. 게다가 이 직업훈련 프로그램에 참여한 사람들 대다수가 사회활동 경험이 전혀 없었다는 점에서 고용시장 진입이 쉽지 않았다는 지적도 있다. 이 같은 직업훈련 프로그램이 좀 더 성과를 얻기 위해서는 기업이 필요로 하는 부문에 맞추어야 하는데, 문제는 노동시장에서 어떤 부문이 필요한지를 알기 어렵고, 기업들 역시 이를 예상하고 제대로 표현하지 못한다는 점이 지난 8월에 나온 ‘프랑스 전략(France strategie)’ 보고서에서 지적되고 있다⁷⁾.

‘5십만 직업훈련’ 정책이 성과를 내지 못하고 있지만 마크롱 현 정부는 이 제도를 계속 시행해

5) Les echos(2017.10.29.)의 ‘La future réforme de la formation ne changera rien’ 참조

6) La croix(2017.10.24.)의 ‘Chômage, résultats mitigés pour le plan «500,000 formations»’ 참조

7) Le figaro(2017.09.13.)의 ‘Le «tout formation» serait inefficace contre le chômage’ 참조

나갈 방침이라고 한다. 프랑스 노동부는 향후 5년 동안 110억 유로를 직업훈련제도에 투자한다고 밝혔는데, 2018년에 10억 유로를 집행할 계획이다. 직업훈련의 주요 대상은 학위나 자격, 경력이 없는 청년층이다.

2) 2018년 직업훈련제도의 개혁 전망

사르코지와 올랑드 전 대통령 그리고 현 마크롱 정부까지 프랑스 정부는 모든 직업과 전문 분야에서 뛰어난 도제수업(Apprentissage)을 시행하겠다고 약속했다. 마크롱 대통령은 기업과 노조 등 사회적 파트너와의 회담 자리에서 프랑스의 젊은층 가운데 7%만이 도제수업을 받는다면 프랑스 사회가 도제수업에 대한 편견과 싸워야 한다고 지적했다. 프랑스인들이 가진 도제수업에 대한 부정적인 선입견 즉, 도제수업은 성공하지 못한 사람들을 위한 것이라는 인식을 버려야 한다고 강조했다⁸⁾. 이 같은 인식하에 도제수업, 직업훈련 그리고 실업-보험을 가장 중요한 사회적 개혁 대상으로 삼고 있다. 전문직에 대해서는 노동부, 교육부와 함께 학위와 자격증에 대한 재점검을 할 예정이다. 또, 지방의 역할도 중요하게 제기했는데 재정 운용에 대해서도 지적하였다. 마크롱 대통령은 나이에 따른 계약의 불평등으로 인하여 젊은층이 임금이나 교통비 지원에서도 차별을 받고 있다고 비판했다.

현재 프랑스 정부는 사회적 파트너(기업과 노조)와의 협상을 통해 2018년 봄에 새로운 개혁안을 제시할 방침이다. 개혁 작업을 위해 프랑스 노동부 장관은 얼마 전 스위스와 덴마크를 방문했다⁹⁾. 두 나라는 도제수업과 직업훈련이 성공적으로 정착했기 때문이다. 스위스의 경우 고등학생 3명 중 2명이 도제수업을 받고, 기업의 40%가 도제수업을 받은 학생을 고용한다고 한다. 젊은층의 실업률을 보면 프랑스보다 실업률이 3배 정도 낮다. 덴마크의 경우 직업훈련의 중요성이 일반화되어 있는데, 기업에는 유연성을, 임금노동자에게는 안전을 보장하는 수단이라고 한다.

일부에서는 두 나라의 예를 통해 직업훈련 교육은 현재 급격하게 변화하는 직업 현장에 맞게 직업에 초점을 맞추기보다 능력 배양에 맞춰야 한다는 지적도 있다.

8) Les echos(2017.10.04.)의 'Apprentissage: Macron dévoile les pistes de sa réforme' 참조


9) Le figaro(2017.10.28.)의 'Apprentissage, formation : le succès de la Suisse et du Danemark' 참조

Ⅲ. 결론 및 시사점

지금까지 직업훈련 정책과 관련해 ‘유럽 2020’ 프로젝트와 유로패스의 시행 그리고 프랑스의 직업훈련 정책과 현황을 살펴보았다. 현재 유럽연합과 프랑스에서는 경제 성장을 위한 주요 동인으로 시민들이 고용시장에 진입하고 안정적인 직업 활동을 할 수 있도록 돕는 직업훈련제도를 꼽고 있다. 특히, 학력이나 경력이 낮은 청년들이 보다 쉽게 직업을 찾고 사회적인 직업 활동을 할 수 있도록 하는 방안으로서 직업훈련제도는 중요한 방안이다. 이를 통해 가장 큰 사회적 문제인 실업률을 낮추고 경제를 활성화할 수 있기 때문이다.

유럽연합은 회원국 간의 격차를 좁히면서 발전할 수 있도록 기준을 제시할 뿐만 아니라 회원국의 인력들이 자유롭게 이동하며 일할 수 있도록 유로패스 제도를 운영하고 있다. 유로패스는 유럽 회원국 간에 학력과 능력에 대한 소통을 원활하게 해주는 도구로서 타국에서의 고용시장 진입 시 중요한 평가 기준이 될 수 있다. 현재 이 제도는 다양하게 발전하면서 활발하게 활용되고 있다.

프랑스는 ‘유럽 2020’ 프로젝트에 따라 직업훈련제도를 통해 고용과 성장이라는 두 가지 목표를 달성하고자 한다. 이에 따라 직업훈련제도의 운영 주체, 직업훈련 프로그램 참여를 위한 CPF 제도를 비롯해 고용 유형에 따른 직업훈련 프로그램의 참여 유형 등을 살펴보았고 다음으로는 ‘5십만 직업훈련’ 정책의 성과와 문제점 그리고 마크롱 정부가 준비 중인 도제수업, 직업훈련, 실업-보험 제도의 개혁 방향에 대해서도 언급했다. 이 과정에서 프랑스는 직업훈련제도를 오랫동안 운영해온 나라임에도 불구하고 도제수업에 대한 부정적인 인식과 직업훈련 프로그램이 가장 필요한 대상인 저학력 청년들에게 제대로 이용되지 못하고 있는 문제점이 있음을 알 수 있었다. 이에 마크롱 현 정부는 도제수업에 대한 선입견을 깨고 직업훈련을 통해 보다 고용시장에 쉽게 진입할 수 있도록 사회적 파트너와의 연계를 통해 개혁을 추진할 예정이다. 프랑스의 문제점을 고찰하면서 직업훈련제도가 성과를 얻기 위해 필요한 몇 가지 측면을 고려해 볼 수 있다. 먼저 제도를 잘 구축하는 방안뿐만 아니라 이를 필요로 하는 대상들이 제대로 활용할 수 있도록 적절한 노력이 필요하다. 또, 직업훈련제도가 고용 창출이라는 가시적인 성과를 얻기 위해서는 기업과의 연계를 통해 기업의 요구 사항을 적절하게 반영하는 것도 필요할 것이다. 마지막으로 일자리를 찾

기 위한 직업훈련, 도제수업에 대한 사회적 인식 변화도 뒤따라야 한다는 점이다. 

(작성: 최현아 프랑스 Universite de Paris 1 박사과정)

참고문헌

Centre inffo(2016). La formation professionnelle continue.

Cedefop(2012). Europass 2005~2020.

Parlement europeen(2017). Education et formation professionnelle.

언론자료

Les echos(2017.10.04.) Apprentissage: Macron dévoile les pistes de sa réforme.

_____ (2017.10.29.) La future réforme de la formation ne changera rien.

La croix(2017.10.24.) Chômage, résultats mitigés pour le plan «500,000 formations».

Le figaro(2017.09.13.) Le «tout formation» serait inefficace contre le chômage.

_____ (2017.10.28.) Apprentissage, formation : le succès de la Suisse et du Danemark.

THE HRD REVIEW 과월호 목차

권/호	영역		제목	집필자
제20권 5호 (2017.09.)	시론		4차 산업혁명 시대를 대비한 진로교육정책의 방향	송병국
	이슈 분석		미래사회 대비를 위한 진로교육의 방향	문승태
			4차 산업혁명 시대를 대비한 진로교육정책과 진로교육의 방향	이지연
			대학 진로교육의 방향과 전략	진미석
			미래사회를 위한 성인 진로지도의 방향	김은석
	정책 해설		국비유학제도: 추진 현황 및 주요 내용을 중심으로	성미정
	글로벌 리포트		스웨덴의 청년 인적자원 현황 및 청년고용 정책 사례	김문희
	세계의 직업교육훈련		독일 공인훈련직업(Anerkannte Ausbildungsberufe) - 기계 운영 전기기사(Elektroniker/in - Betriebstechnik) 훈련 과정	정미경
	조사·통계 브리프		이공계/비(非)이공계 졸업생의 취업 특성 및 남녀 간 노동시장 성과 비교 연구	민숙원
	동향	일자리	일자리 정책 및 일자리 통계	손희전
		직업교육	직업교육 정책 및 직업교육 통계	손민지
		직업능력개발	직업능력개발 정책 및 직업능력개발 통계	박라인
		해외	미국 직업기술교육 관련 법령, 교육 체제, 동향 및 문제점	박화춘
			중국식 산학협력 클러스터, 직업교육그룹(職業教育集團)에 대한 분석	장상윤
제20권 4호 (2017.07.)	시론		4차 산업혁명과 직업교육의 미래	이용순
	이슈 분석		4차 산업혁명과 인적자원정책의 방향	김안국
			미래 직업교육 4.0의 방향과 과제	박동열
			사람 중심 4차 산업혁명을 위한 몇 가지 제안	류기락
			4차 산업혁명 시대의 일자리 기반 조성을 위한 사회적 자본 강화 방안과 과제	김선태
	정책 해설		국제개발협력 분야의 글로벌 중장년 인재 양성 사업	김형주
	글로벌 리포트		잉글랜드의 새로운 국가역량체계 RQF	김지영·현지훈
	세계의 직업교육훈련		독일 공인훈련직업(Anerkannte Ausbildungsberufe) - 미용사(Friseur/in) 훈련과정	정미경
	조사·통계 브리프		인적자본기업패널(HCCP) 6차(2015) 연도 조사 참여 기업들의 HRD-Index 현황 분석	박라인·황승록
			학부모 진로교육 현황 및 효과 분석	김민경·류지영
	동향	일자리	일자리 정책 및 일자리 통계	손희전
		직업교육	직업교육 정책 및 직업교육 통계	손민지
		직업능력개발	직업능력개발 정책 및 직업능력개발 통계	박라인
		해외	스웨덴의 직업교육 평가를 위한 자격체계	문선우
			미국 2년제 대학(Community College)과 직업교육훈련센터(One-Stop Center)의 연계·운영	최지은
			일본의 고용·인재·교육 분야의 현황과 개혁 방향	김영중

THE HRD REVIEW 과월호 목차

권/호	영역		제목	집필자
제20권 3호 (2017.05.)	시론		청년 고용절벽시대의 인적자원개발정책: 성찰과 대응	최병학
	이슈 분석		기업은 어떤 청년을 선호하는가?: 4년제 대졸자 채용 시장	채창균
			고졸 청년의 취업 실태	최동선
			일본의 청년 일자리 문제와 인구 정책	오학수
	정책 해설		일반계고 비진학자 취업지원서비스	유한구
	글로벌 리포트		싱가포르 정부 주도 인력양성 정책의 현황과 시사점: 물류 분야를 중심으로	이찬미 · 문한나
	세계의 직업교육훈련		독일 공인훈련직업(Anerkannte Ausbildungsberufe) - 차체 및 차량 제조 기계기사 훈련과정	정미경
	조사 · 통계 브리프		고용주 델파이조사를 통해 살펴본 서비스업의 숙련 수요	반가운 · 김봄이
			고등학생의 학교진로활동 성과	류지영 · 김민경
	동향	일자리	일자리 정책 및 일자리 통계	손희전
		직업교육	직업교육 정책 및 직업교육 통계	손민지
직업능력개발		직업능력개발 정책 및 직업능력개발 통계	박라인	
해외		생산인구감소 및 고령화의 뒷에 걸린 중국: 현황과 대응 전략	장상윤	
		호주 견습생제도의 변화	이대원	
제20권 2호 (2017.03.)	시론		학교와 직장 밖 소외된 사회적 약자를 위한 직업교육은 가능한가	김기석
	이슈 분석		직업교육훈련의 국제개발협력 방향 및 전략	장석민
			우즈베키스탄 직업교육훈련의 현황과 직업훈련 역량 강화 컨설팅 사업의 추진 방향	고혜원
			유네스코 직업기술교육 지원 사업(BEAR)의 연계를 통한 지속성 강화 방안	김철희
	특별 기고		연구실안전관리사 전문자격제도 도입 및 향후 추진 방향	박종성
	정책 해설		국제개발협력 분야의 청년 인재 양성 사업	이정옥
	세계의 직업교육훈련		독일 공인훈련직업(Anerkannte Ausbildungsberufe) - 의료공학기사/의료공학 엔지니어 훈련과정	정미경
	조사 · 통계 브리프		청년층의 일자리 이동 분석	민숙원 · 이은혜
			학교 진로체험 현황 및 효과 분석	장현진
	동향	일자리	일자리 정책 및 일자리 통계	손희전
		직업교육	직업교육 정책 및 직업교육 통계	이유리
		직업능력개발	직업능력개발 정책 및 직업능력개발 통계	손민지
		해외	호주 직업교육훈련의 미래	이대원

THE HRD REVIEW 과월호 목차

권/호	영역		제목	집필자
제20권 1호 (2017.01.)	시론		능력중심사회 구축을 위한 직업교육훈련의 지속적 추진을 기대하며	이용순
	이슈 분석		2017년 고용·직업교육훈련 정책의 이슈와 향후 전망 좌담회	한국직업능력개발원
			인적자원개발 정책의 회고와 전망	강일규
			미래 사회 변화에 대응하는 직업능력개발 정책 추진 방향	김철희
			평생직업교육의 주요 이슈와 전망	박동열
			진로교육의 주요 이슈와 전망	정윤경
	정책 해설		사회맞춤형 산학협력선도대학(LINC+) 육성 사업 - 산학협력 고도화를 중심으로	이용욱
	글로벌 리포트		인적역량 수요 변화 진단 및 예측 관련 OECD 논의 동향	김문희
	세계의 직업교육훈련		독일 공인훈련직업(Anerkannte Ausbildungsberufe) - 정밀기계기사 훈련과정	정미경
	패널 브리프		국내 신규 박사인력 노동시장 이행실태	유한구·김혜정
			기업의 인적자원개발 투자와 조직성과	박라민·황승록
	동향	일자리	일자리 정책 및 일자리 통계	손희전
		직업교육	직업교육 정책 및 직업교육 통계	손민지
		직업능력개발	직업능력개발 정책 및 직업능력개발 통계	김유미
		해외	인터넷 플러스 시대, 중국 온라인 직업교육 현황과 발전 방향	장상윤
			호주 직업교육 훈련 개혁 방안	이대원
제19권 6호 (2016.11.)	시론		4차 산업혁명 시대 인공지능은 새로운 기회	김진형
	이슈 분석		4차 산업혁명과 소프트파워	김상윤
			4차 산업혁명 시대 지능정보사회를 구축하는 집단학습 생태계	김영생
			4차 산업혁명과 인문학	손화철
			지능정보기술과 숙련수요의 변화	황규희·장혜원
	정책 해설		행복한 대한민국을 여는 정부3.0	유한구
	글로벌 리포트		국제성인역량조사(PIAAC) 현황과 향후 전망	류기락
	세계의 직업교육훈련		독일 공인훈련직업(Anerkannte Ausbildungsberufe) - 정보통신시스템판매원 훈련과정	정미경
	패널 브리프		전문대 졸업자의 대학교육 재투자 분석	류지영·신동준
			인적자본기업패널조사(HCCP)와 혁신조사를 이용한 기업 기술 혁신 분석	황규희·전수연·김호진
	동향	일자리	일자리 정책 및 일자리 통계	손희전
		직업교육	직업교육 정책 및 직업교육 통계	손민지
		직업능력개발	직업능력개발 정책 및 직업능력개발 통계	김유미
		해외	핀란드 직업학교의 혁신적 실험들	이동섭
			호주 지식노동자 양성체계	이대원

THE HRD REVIEW 과월호 목차

권/호	영역		제목	집필자
제19권 5호 (2016.09.)	시론		능력중심사회를 위한 자격제도의 혁신과 국가역량체계(NQF) 구축 방향	나승일
	이슈 분석		제4차 산업혁명과 자격제도	오호영
			한국형 국가역량체계(KQF)의 구축과 활용	정향진 · 최영렬
			국가직무능력표준(NCS) 기반 자격 간 연계를 위한 정책과제	이동임
			민간자격 등록제도의 현황과 과제	김상호 · 오혁제
			한-호주 간 자격 상호인정 추진 현황 및 향후 추진 전략	이유진 · 김민규 · 조정윤
	특별기고		산업체 주도 직업교육훈련 수급조사에 대한 사례 연구 - 호주 EScan 사례를 중심으로	김민규 · 이유진 조정윤
	정책 해설		도 · 농 교육 격차 해소를 위한 농산어촌 진로체험 버스 운영	주희정
	글로벌 리포트		고령화와 인적역량 관련 OECD 논의 동향	김문희
	세계의 직업교육훈련		독일 공인훈련직업(Anerkannte Ausbildungsberufe) - 금속구조물 및 선박 건설 기계기사 훈련과정	정미경
	패널 브리프		근로자 측면의 인적자본투자 성과 분석	황성수 · 설귀환
			청년층의 졸업 후 기간에 따른 업무 및 직장만족도 분석	류지영 · 신동준
	동향	일자리	일자리 정책 및 일자리 통계	손희전
		직업교육	직업교육 정책 및 직업교육 통계	손민지
		직업능력개발	직업능력개발 정책 및 직업능력개발 통계	김유미
해외		중국의 인재개발 시스템 심화 개혁 방안	장상윤	
		호주의 고령노동자 인사관리	이대원	
제19권 4호 (2016.07.)	시론		인적자원개발을 통한 미래 성장 동력의 확보	이용순
	이슈 분석		우리나라 기업의 교육훈련투자 현황과 시사점	황성수 · 정지운 · 설귀환
			제4차 산업혁명에 대응하는 조직문화와 인적자원개발 사례	김선우
			독일의 향상훈련과 노사정 협력 거버넌스	정원호
			기업 생산력을 떨어뜨리는 직장 괴롭힘	서유정
	정책 해설		중숙련 인력 양성 및 활용을 위한 산학일체형 도제학교 운영	박동열
	글로벌 리포트		디지털 시대의 일자리와 인적역량	김문희
	세계의 직업교육훈련		독일 공인훈련직업(Anerkannte Ausbildungsberufe) - 애플리케이션개발 컴퓨터공학기사 훈련과정	정미경
	패널 브리프		과학고 · 외국어고생의 대학진학 및 노동시장 분석	신동준 · 류지영
			국내 대학원 석사학위취득자의 취업과 진로 실태	송창용 · 김혜정
	동향	일자리	일자리 정책 및 일자리 통계	손희전
		직업교육	직업교육 정책 및 직업교육 통계	송초의
		직업능력개발	직업능력개발 정책 및 직업능력개발 통계	이은혜
		해외	호주의 산업안전문화 수립과 경영자의 역할	이대원

THE HRD REVIEW 과월호 목차

권/호	영역		제목	집필자
제19권 3호 (2016.05.)	시론		「진로교육법」 1년의 성과와 전망	송병국
	이슈 분석	진로교육 5개년 기본계획과 향후 과제		문승태
		학생의 진로개발역량 수준과 영향 요인		장현진 · 류지영
		진로교육의 관점에서 특수교육 전공과 운영 활성화 방안		이지연
		청소년 진로체험지원 인력으로서 퇴직 시니어 활용 현황과 향후 과제		김승보 · 김인엽
	특별기고		미국 펜실베이니아 주 인력개발위원회 운영 현황과 지역기반 직업능력개발 거버넌스 구축 과제	류기락
	정책 해설		지역 · 산업 맞춤형 인력양성체계	고혜원
	글로벌 리포트		기업가정신 및 창업교육 관련 OECD 논의 동향 및 사례	김문희
	세계의 직업교육훈련		독일 공인훈련직업(Anerkannte Ausbildungsberufe) - 시스템통합 컴퓨터공학기사 훈련과정	정미경
	패널 브리프	ICT기업의 교육훈련 투자와 성과		황승록 · 설귀환
		청년층의 지역 이동 - 고교, 대학, 직장 소재지를 중심으로		류지영 · 신동준
	동향	일자리	일자리 정책 및 일자리 통계	손희전
		직업교육	직업교육 정책 및 직업교육 통계	송초의
		직업능력개발	직업능력개발 정책 및 직업능력개발 통계	이은혜
		해외	중국의 국가직업자격증서제도	장상윤
	영국의 직업교육 제도 개혁에 대한 동향		장익현	
제19권 2호 (2016.03.)	시론		노동시장 미스매치를 완화하려면	유길상
	이슈 분석	한국의 스킬 미스매치와 노동시장 성과 국제비교		반기운
		능력중심 채용의 현황과 과제		장주희
		미스매치 해결을 위한 훈련 거버넌스 개선 방향		최지희
		지역 - 대학 상생의 인재육성 지원 방안		전재식
		대학 취업지원센터의 현황과 과제		정재호 · 서유정
	정책 해설		산업연계 교육활성화 선도대학(PRIME) 사업	홍민식
	글로벌 리포트		OECD 및 G20의 도제제도 논의 동향 및 사례	김문희
	세계의 직업교육훈련		독일 공인훈련직업(Anerkannte Ausbildungsberufe) - 고졸 은행원 훈련과정	정미경
	패널 브리프		대졸자의 인적 · 사회적 자본과 취업 및 임금	김영식 · 한은정
	동향	일자리	일자리 정책 및 일자리 통계	손희전
		직업교육	직업교육 정책 및 직업교육 통계	송초의
		직업능력개발	직업능력개발 정책 및 직업능력개발 통계	송초의
		해외	핀란드의 숙련 · 전공불일치(skills mismatch) 해결을 위한 정책과 실천	이동섭

THE HRD REVIEW 과월호 목차

권/호	영역		제목	집필자
제19권 1호 (2016.01.)	시론		NCS 활용을 통한 능력중심사회 구현이 가능하려면	김재춘
	이슈 분석		박근혜 정부의 '능력중심사회 구현' 성과와 2016년 전망	한국직업능력개발원
			인적자원과 자격	김형만
			「진로교육법」 제정과 진로교육의 미래	장현진
	정책 해설		지역이 필요로 하는 인력, 지역 스스로 양성한다	박종길
	글로벌 리포트		OECD 인적역량 전략(Skills Strategy) 관련 동향	김문희
	세계의 직업교육훈련		독일 공인훈련직업(Anerkannte Ausbildungsberufe) － 소매업체 판매원 훈련과정	정미경
	패널 브리프		혁신문화가 교육훈련 투자 및 기업 성과에 미치는 영향	황승록
			이공계 신규 국내박사학위 취득자의 노동시장 이행실태 － 2012년부터 2015년까지의 4개년도 비교·분석	송창용·김혜정
	동향	일자리	일자리 정책 및 일자리 통계	손희전
		직업교육	직업교육 정책 및 직업교육 통계	송초의
		직업능력개발	직업능력개발 정책 및 직업능력개발 통계	손희전
		해외	중국의 창업 열풍과 지원 환경	장상윤
제18권 6호 (2015.11.)	시론		청년 일자리 문제의 본질과 미래지향적 대안	방하남
	이슈 분석		청년 니트(NEET)의 실태와 정책적 시사점	채창균·민주홍 양정승·정지운
			인문계 대졸 청년층 취업 이슈	오호영
			대학 창업교육훈련 생태계 조성 분야 핵심 이슈	박 동
			고졸 청년의 취업 추이와 향후 과제	채창균·양정승
	정책 해설		고교 재학생 단계 일학습병행제 '산학일체형 도제학교'로 능력중심사회 앞당긴다	박종길
	글로벌 리포트		청년층의 일－학습 병행 유형 분석	김문희
	세계의 직업교육훈련		독일 공인훈련직업(Anerkannte Ausbildungsberufe) － 차량메카트로니커 훈련과정	정미경
	패널 브리프		독서·신문읽기와 학업성취도, 그리고 취업	채창균·신동준
			청년층 근로자의 근로환경과 직무태도	박라인·황승록
	동향	일자리	일자리 정책 및 일자리 통계	손희전
		직업교육	직업교육 정책 및 직업교육 통계	동향·데이터 분석센터
		직업능력개발	직업능력개발 정책 및 직업능력개발 통계	신동준
		해외	프랑스 1인 기업가 제도 특성 및 정책방향	하정임

THE HRD REVIEW 과월호 목차

권/호	영역		제목	집필자
제18권 5호 (2015.09.)	시론		능력중심사회로의 향해 - 국가직무능력표준(NCS)의 알파와 오메가	나승일
	이슈 분석		국가직무능력표준(NCS)과 국가역량체계(NQF)의 핵심 쟁점과 향후 과제 국가직무능력표준(NCS)에 기반한 자격제도 운영 현황과 과제 국가직무능력표준(NCS) 기반 교육훈련과정 도입의 주요 이슈와 과제 국가직무능력표준(NCS) 학습모듈 활용의 주요 이슈와 과제 국가직무능력표준(NCS) 기반 채용의 주요 이슈와 과제	조정윤 이동임 최동선 김성남 김진실
	정책 해설		청년 고용절벽, '청년 일자리 기회 20만 + 프로젝트'로 타개한다	백용천
	글로벌 리포트		OECD의 스킬 미스매치 관련 연구 정리	김문희
	패널 브리프		청년층의 고용형태 변화와 영향요인 분석	채창균 · 신동준 류지영
			인적자본기업패널(HCCP) 조사 참여 기업들의 HRD-Index 현황 분석	황성수 · 박라인
	동향	일자리	일자리 정책 및 일자리 통계	손희전
		직업교육	직업교육 정책 및 직업교육 통계	동향 · 데이터 분석센터
		직업능력개발	직업능력개발 정책 및 직업능력개발 통계	신동준
		해외	중국 해외인재 유치 현황 및 관련 정책	장상윤
제18권 4호 (2015.07.)	시론		「진로교육법」, 진로교육의 새 지평을 연다	서우석
	이슈 분석		「진로교육법」 제정의 의미와 과제 진로교육의 현황과 과제 청년층 해외취업 · 해외인턴 사업의 글로벌 역량 강화를 위한 과제 우수 외국인 유학생 유치 정책 개선 방향 공적원조개발을 통한 아시아 개발도상국의 인적자원개발 지원	진미석 장현진 박성재 백성준 이남철
	정책 해설		「진로교육법」의 제정과 시행	문승태
	글로벌 리포트		2015 OECD 스킬전망: 청년 스킬 및 고용 현황과 관련 정책	김문희
	패널 브리프		미래직업 결정과 노동시장 성과 국내 박사학위 취득자의 학위과정 만족도	류지영 · 신동준 송창용 · 김혜정
	동향	일자리	일자리 정책 및 일자리 통계	박보경
		직업교육	직업교육 정책 및 직업교육 통계	정란
		직업능력개발	직업능력개발 정책 및 직업능력개발 통계	박보경
		해외	미국 대학의 진로지원 서비스 현황: 조지아 대학을 중심으로	한효정

THE HRD REVIEW 과월호 목차

권/호	영역		제목	집필자
제18권 3호 (2015.05.)	시론		사회부총리제를 통한 국민 행복 사회의 실현을 위하여	이용순
	이슈 분석		능력중심사회와 사회부총리의 역할 사회부총리제 도입과 청년 고용 분야 핵심 이슈 중소기업 인식 개선을 통한 능력중심사회 구현 사회부총리 제도 하에서의 자격제도 개선 과제	채창균 오호영 황성수 최영렬
	정책 해설		2015년 지역 평생교육 활성화 지원 사업	김환식
	글로벌 리포트		금융위기 이후 청년 니트족의 도전 과제와 관련 정책 멕시코의 노동시장 동향 및 정책적 시사점	김문희 조은상
	패널 브리프		청년층 임금근로자의 근로 여건과 일자리 만족 사업체의 비정규직 고용 현황	손희전 박라인 · 황승록
	동향	일자리	일자리 정책 및 일자리 통계	김유미
		직업교육	직업교육 정책 및 직업교육 통계	동향 · 데이터분석센터
		직업능력개발	직업능력개발 정책 및 직업능력개발 통계	박보경
해외		중국식 학도제의 개념 및 운영현황 일본 직업능력개발 분야의 향후 이슈 전망	장상윤 김영중	
제18권 2호 (2015.03.)	시론		지역산업과 연계한 인재양성으로 지역균형발전을	이원중
	이슈 분석		지역균형발전과 인적자원 양성 · 활용의 당면 과제 지역 · 산업 맞춤형 인력양성사업의 현황과 과제 지방대학 및 지역인재 육성 이슈 경기도 인적자원개발위원회 운영 사례를 통해 본 이슈와 과제 전라북도의 취업연계형 특성화 과정 사례 분석	김형만 최영섭 전재식 강순희 김영권
	정책 해설		대학생의 중소기업 취업 및 창업 활성화를 위한 〈2015년 희망 사다리 장학 사업 계획〉	이승복
	글로벌 리포트		학생들의 미래 준비 관련 OECD 회원국의 교육정책 분석	김문희
	패널 브리프		청년층의 진로 유형 분석 일학습병행제 확산을 위한 기업 현장의 참여 의향	신동준 · 류지영 황성수 · 박라인
	동향	일자리	일자리 정책 및 일자리 통계	김유미
		직업교육	직업교육 정책 및 직업교육 통계	이영선
		직업능력개발	직업능력개발 정책 및 직업능력개발 통계	박보경
해외		산업주도 지역협력형 독일의 이원화 대학 프랑스 신직업교육법의 주요 개정 방향과 내용	정미경 안정현	

THE HRD REVIEW 과월호 목차

권/호	영역		제목	집필자
제18권 1호 (2015.01.)	시론		2015년을 능력중심사회 구축의 원년으로	이용순
	이슈 분석		일학습병행제의 현황, 성과 및 향후 과제 국가직무능력표준 학습모듈 개발·활용의 주요 이슈 자격제도의 연계성 제고를 위한 정책 과제 지방대학의 활성화를 통한 지역균형인재 육성 학교 진로정보의 활용 현실과 정책 과제	전승환·이한별 최동선 최영렬 유한구 김승보
	정책 해설		장년 고용 종합대책 추진 방향	이수영
	글로벌 리포트		OECD의 유럽 청년보장제도 사례 연구	김문희
	패널 브리프		기업의 인적자원관리 제도의 고용 성과 변화에 대한 영향 분석 외국인 국내 박사학위 취득자 현황	오계택 송창용·김해정
	동향	일자리	일자리 정책 및 일자리 통계	김유미
		직업교육	직업교육 정책 및 직업교육 통계	동향·데이터분석센터
		직업능력개발	직업능력개발 정책 및 직업능력개발 통계	박보경
		해외	영국의 계속교육기관 역량 강화를 위한 주요 전략 중국의 현대 직업교육 체계 수립 계획	장익현 장상윤
제17권 6호 (2014.11.)	시론		대학 구조개혁의 쟁점과 과제	이원근
	이슈 분석		대학 구조개혁 관련 법적 근거 마련의 쟁점 대학 구조개혁 정책의 쟁점과 과제 대학 구조개혁과 전문대학의 경쟁력 강화 방안 일본의 대학 구조개혁 사례 및 시사점 마이스터고와 특성화고의 취업 성과 분석	신현석 이영 전재수 김미란 양정승·김유미
	정책 해설		중학교 자유학기제 확산	조재익
	글로벌 리포트		OECD의 지역 웰빙 측정과 인적자원개발 프랑스 국가역량체계(NQF)의 운영현황과 시사점	김문희 조정윤·이유진
	패널 브리프		어떤 청년이 타인을 더 신뢰하는가? 한국의 기초자치단체에서의 인적자본의 지역 성장 효과 분석	손희전 김민규
	동향	일자리	일자리 정책 및 일자리 통계	김유미
		직업교육	직업교육 정책 및 직업교육 통계	이은혜
		직업능력개발	직업능력개발 정책 및 직업능력개발 통계	박보경
		해외	프랑스 자원계약제도의 고용 유지로의 이행과 시사점	하정임

도서회원 서비스 안내

도서회원 안내

본원에서는 매년 국가인재개발과 직업능력개발 관련 연구·사업 보고서 100여 종과 학술지 『고용직업능력개발연구』 등의 간행물을 발간하고 있으며, 이를 필요로 하는 기관 또는 관계자에 도움을 드리고자 “도서회원제”를 운영하고 있습니다.

관심 있는 분들의 많은 가입을 바라며, KRIVET 간행물의 구독을 원하시는 분은 도서회원제를 적극 활용하시기를 바랍니다.

도서회원 유형

A형 회원	200,000원	기본보고서(40권), 정기간행물 일체
B형 회원	100,000원	기본보고서(20권), 정기간행물 일체
C형 회원	70,000원	정기간행물 일체

* 송금 수수료는 회원 부담

* 정기간행물: 고용직업능력개발연구(학술지), KRIVET소식광장, THE HRD REVIEW(동향지), KRIVET Issue Brief

회원에 대한 특전

- 1년간 본원에서 발간하는 배포 가능한 연구보고서(책자) 발송(20권 내외, 단, 수탁과제보고서는 저작권법상의 문제로 이용이 불가)
- 『THE HRD REVIEW(직업과 인력개발)』(격월간), 『KRIVET Issue Brief』(월2회), 학술지 『고용직업능력개발연구』(연3회) 발송
- 본원이 주최하는 각종 세미나 등 학술 행사 초청

가입 기간과 효력

- 기존 회원은 해당되지 않으며, 신규 회원만 해당함.
- 연중 접수하며, 접수한 달을 기준으로 1년간 회원 자격이 유지됨. (회원 자격을 유지하실 분은 유효기간 종료 전 재가입)

더 자세한 내용은 KRIVET 홈페이지(<http://www.krivet.re.kr>) 참여마당 > 도서회원가입)에 들어오셔서 확인하시기 바랍니다.

문의처

창조전략본부 전략마케팅팀

전화 | 044-415-5031

팩스 | 044-415-5049

이메일 | books@krivet.re.kr

NHRD-Net (국가인적자원개발종합정보망)

<http://www.nhrd.net>

NHRD-Net은 국가인적자원개발(National Human Resources Development)과 관련된 지식과 정보를 체계적으로 망라하여 제공하는 종합 정보망입니다.

NHRD와 관련한 각종 정책, 국내외 동향 정보를 제공하며, 교육 및 노동시장 분야의 인재정책사업 관련 자료, 이슈 분석 페이퍼를 제공합니다.

NHRD-Net의 주요 콘텐츠

-인재개발동향

인재개발 분야의 최신 동향을 정책, 연구, 지표, 해외로 나누어 제공
매일매일의 인재개발 관련 소식을 요약한 HRD Daily 제공

-인재개발자료실

국내외 기관에서 생성하고 발표한 인재개발 자료 소개

-인재정책사업

교육 및 노동시장 분야의 인재정책사업 관련 자료 제공
(Best HRD, 미래인재포럼, HRD 정책포럼)

-글로벌인재사업

교육 및 노동시장 분야의 국제협력사업 관련 자료 제공

한국직업능력개발원

주소 30147 세종특별자치시 시청대로 370 세종국책연구단지 사회정책동(D동)

전화 044-415-5000, 5100

팩스 044-415-5200

홈페이지 www.krivet.re.kr