



국제개발협력 전문가 자격제도 도입방안 연구

2012. 7

연구책임자

전 승 훈

▶ 주요 경력

- (사) 한국개발전략연구소 원장 (현)
- 연세대학교 국제대학원 겸임교수 (현)
- 카자흐스탄 Eurasian Economic Club of Scientists Association 명예교수 (현)

▶ 주요 연구실적

- “아프리카 빈곤 대책으로서의 농촌개발”, 대외경제정책연구원. 2008
- “우리나라 무상원조사업의 중장기 정책 및 전략”, 한국국제협력단. 2006
- “미국의 경제적 투명성과 지속적 발전을 위한 시스템에 관한 연구”, 『비교경제연구』 제4권 1호. 2004

공동연구원

조 정 윤

▶ 주요 경력

- 한국직업능력개발원 자격연구실 연구위원 (현)
- 자격정책심의회 실무위원 (현)
- 국가기술자격제도개선 TF 위원 (현)

▶ 주요 연구실적

- “산업수요에 부응하는 기계 분야 자격종목 개선방안 연구,” 『직업교육연구』 제29권 2호. 2010
- “국가기술자격의 운영범위에 다른 자격종목 구분에 대한 연구,” 고용노동부. 2010
- “한국공통직무능력표준 개발연구: 국가기술자격법상 기술사 자격을 중심으로,” 『공학교육연구』 제12권 4호. 2009

박 재 성

▶ 주요 경력

- 경희대학교 국제대학원 교수 (현)
- 경희대학교 Global Collaborative Summer Program “Sustainable Development towards Green Planet” 기획위원장 (현)
- 미주개발은행(IDB) 컨설턴트 (현)

▶ 주요 연구실적

- “효과적인 민관협력 ODA 모델구축,” 한국국제협력단. 2011
- “Changing nature of Asian-Latin American economic relations,” 유엔중남미경제위원회(UN ECLAC). 2010~2011
- “Dynamics of Asia-Latin American Economic Relations,” 『중남미연구』 제27권 2호. 2009

배 성 일

▶ 주요 경력

- (사) 한국개발전략연구소 정책연구실 실장 (현)

▶ 주요 연구실적

- “아프리카 지역경제공동체와의 전략적 협력 확대 방안 연구,” 지식경제부. 2011
- “아프리카 농업 생산성 증진을 위한 G20 공조 방안 연구,” G20정상회의준비 위원회. 2010
- “생산가능 인구 구조 변화에 따른 건강보험 재정 수입 영향 분석,” 건강보험공단. 2009

손 성 애

▶ 주요 경력

- (사) 한국개발전략연구소 산업협력실 책임연구원 (현)

▶ 주요 연구실적

- “국제개발컨설팅 산업기반 조성방안 연구,” 기획재정부. 2012
- “지역별 개발 지원전략-아프리카편,” 한국수출입은행. 2007
- “한국적 개발협력 프로그램 발전방안 연구,” 한국국제협력단. 2006

연구보조원

김 형 곤

▶ 주요 경력

- (사) 한국개발전략연구소 정책연구실 연구원 (현)

본 연구보고서는 한국국제협력단이 (사)한국개발전략연구소에 위탁하여 수행한 연구의 최종보고서로 본 연구 보고서의 내용은 한국국제협력단의 공식적인 입장과 일치하지 않을 수도 있습니다.

목 차

Executive Summary	1
국문 요약	3
 제1장. 서 론	 15
1. 연구의 배경 및 필요성	15
2. 연구의 내용	17
3. 연구의 구성	17
4. 연구의 방법	18
5. 연구의 성과	18
 제2장. 국제개발협력 전문인력에 대한 직무분석 및 교육현황	 19
1. 직무분석을 통한 국제개발협력 전문인력의 정의	19
2. 한국의 국제개발협력 전문인력의 특징	23
3. KOICA의 사업 현황과 전문인력 수급 전망	25
4. 한국의 국제개발협력 전문인력 교육 현황	31
5. 시사점: 공공 및 민간부문 간의 역할 분담	48
 제3장. 주요국의 국제개발협력 전문인력 양성 현황	 50
1. 일본	50
2. 미국	59
3. 영국	66
4. 시사점	69
 제4장. 국제개발협력 전문인력 양성 교과목(안)	 72
1. 국제개발협력 전문가의 직무-과목 행렬	72
2. 개별 교과목 개요	76

제5장. 개발협력 전문가 자격검정제도 도입 방안	93
1. 자격검정제도의 필요성	93
2. 자격검정 핵심체제 구축(안)	98
3. 자격등급체계 구성(안)	107
4. 자격검정 내용 및 방법 구성(안)	110
5. 자격검정 기본 인프라 구축(안)	111
제6장. 결 론	116
1. 요 약	116
2. 자격검정제도 발전계획(안)	120
3. 개발협력 전문가 자격증 활용방안	127
참고문헌	130
부 록	133

표 목차

<표 2-1> 국제개발협력 전문가의 분류와 정의	21
<표 2-2> 연도별 양자 무상원조 총액 및 KOICA 신규 사업건수 (1991~2010년)	26
<표 2-3> 양자 무상원조 총액에 대한 회귀분석결과	28
<표 2-4> 연도별 KOICA 신규 사업 건수 추계 (2012~2015년)	29
<표 2-5> 연도별 KOICA 무상원조 용역사업 유찰 현황 (2009~2011년) ...	30
<표 2-6> KOICA ODA 교육원의 정규교육과정	35
<표 2-7> 서울대학교와 연세대학교의 고등교육 연계 프로그램	37
<표 2-8> 경희대학교의 고등교육 연계 프로그램	38
<표 2-9> KOICA와 해원협회의 민간단체 역량강화 교육 현황 (2009~2011년) ...	41
<표 2-10> KOICA와 해원협회의 국제개발협력교육 현황 (2009~2011년)	42
<표 2-11> 경희대학교 국제대학원의 국제개발협력 석사 과정	44
<표 2-12> 2012년 봄학기 이화여대 국제개발협력학 석사과정의 과목 개설 현황	46
<표 2-13> 대학 및 민간과 KOICA ODA 교육원간의 협력 모델	49
<표 3-1> JICA의 국제개발협력 전문인력 양성 제도	51
<표 3-2> JICA의 능력강화연수 훈련과정	55
<표 3-3> FASID의 2010년 회계년도 연수 실적 (2010.4~2011.3)	58
<표 3-4> ECFA의 2011년도 세미나와 연수 실적	59
<표 3-5> DAI/CDE의 2012년 교육 프로그램	63
<표 3-6> IBI International의 교육 프로그램	64
<표 3-7> British Expertise의 2010~2011년 교육 프로그램	69
<표 4-1> 지역분석 전문가 직무과목 행렬표	73
<표 4-2> 프로젝트 관리 전문가 직무과목 행렬표	74
<표 4-3> 모니터링 및 평가 전문가 직무과목 행렬표	75
<표 5-1> 사회조사분석사 응시요건, 검정기준, 검정과목	103
<표 5-2> 사회조사분석사 필기 및 실기시험 방법과 시간	104
<표 5-3> 자격검정 내용 및 방법 구성(안)	110
<표 5-4> 전문가 수준 국가공인 민간자격 수익구조 모델	114
<표 6-1> 자격의 법령상 활용유형	128

그림 목차

[그림 2-1] 프로세스별 국제개발협력 전문가	20
[그림 2-2] 국제개발협력 전문가의 직무분석	22
[그림 2-3] 연도별 양자 무상원조 총액 추이 (1991~2010년)	27
[그림 2-4] 연도별 KOICA 사업 건수 추이 (1991~2010년)	27
[그림 2-5] KOICA 내부 직원 역량강화 프로그램의 기본 구조	33
[그림 2-6] KOICA 내부 직원 역량강화 프로그램의 체계도	33
[그림 5-1] 자격시험, 교육훈련 및 사회와 기업의 요구 간 관계	97
[그림 5-2] 자격수준과 업무수행 범위의 관계	106
[그림 5-3] 자격수준과 수행업무의 난이도(복잡도) 간의 관계	106
[그림 5-4] 자격수준과 직업기초능력의 관계	107
[그림 5-5] 국제개발협력 자격검정제도의 등급체계(안)과 응시요건	108
[그림 5-6] 시험 관리·운영 기본 인프라의 세부 구성요소	111
[그림 5-7] 시험시행 체제의 세부 구성요소	112
[그림 5-8] 자격검정 시행을 위한 프로세스 차원에서 필요한 세부 인프라 요소들	113
[그림 6-1] 자격검정제도의 3단계 접근 방법	125

Box 목차

<Box 6-1> 민간자격 등록에 대한 법령	122
<Box 6-2> 국가공인 민간자격의 공인 기준	124
<Box 6-3> 공인을 위한 세부 평가 기준	124
<Box 6-4> 인센티브 부여 방안	129

약어

약어	정식 명칭
ADB	Asian Development Bank (아시아개발은행)
CAS	Country Assistance Strategy (수원국 지원전략)
CDE	Center for Development Excellence
CPD	Continuous Professional Development (계속전문교육제도)
CPS	Country Partnership Strategy (수원국 협력전략)
CSR	Corporate Social Responsibility (기업의 사회적 책임)
DAC	Development Assistance Committee (개발원조위원회)
DAI	Development Alternatives, Inc.
DEA	Development Education Association (잉글랜드 개발교육협회)
DFID	Department for International Development (영국 국제개발청)
DLI	Development Leadership Initiative (개발리더십 이니셔티브)
ECFA	Engineering and Consulting Firms Association (해외컨설팅기업협회)
EDCF	Economic Development Cooperation Fund (대외경제협력기금)
EES	Enabling Effective Support (효율적인 지원 실현을 위한 이니셔티브)
FASID	Foundation for Advanced Studies on International Development (국제개발고등교육기구)
FSOs	Foreign Service Officers
FTA	Free Trade Agreement (자유무역협정)
GRIPS	National Graduate Institute for Policy Studies (국가정책연구대학원)
HRD	Human Resource Development (인적자원개발)
HLF-4	4 th High Level Forum on Aid Effectiveness (부산 세계개발원조총회)
IB	International Business (국제경영전공)
IBI	International Business Initiatives
ICM	International Conflict Management (국제분쟁관리전공)
IDEAS	Institute of Developing Economies Advanced School (일본무역진흥기구 아시아경제연구소 개발 스쿨)
IDP	Individual Development Plan (개인훈련계획)
IDPM	Institute for Development Policy and Management
IDS	Institute of Development Studies
IFI	International Financing Institution (국제파이낸싱기구)
IFIC	Institute for International Cooperation (국제협력종합연구소)
ILC	International Leadership Center
ILS	International Legal Studies (국제법학전공)
IPDET	International Program for Development Evaluation Training

IR	International Relations (국제관계전공)
ITI	International Trade & Investment (국제무역통상전공)
JICA	Japan International Cooperation Agency (일본국제협력기구)
JO	Junior Officer
KCOC	Korea NGO Council for Overseas Cooperation (해외원조단체협의회)
KOICA	Korea International Cooperation Agency (한국국제협력단)
KS	KOICA Specialist (개발협력전문가 인증제도)
LSE	London School of Economics (런던정경대)
MDGs	Millenium Development Goals (새천년개발목표)
MTDI	Management Training and Development Institute
NGO	Non-Governmental Organization (비정부기구)
ODA	Official Development Assistance (공적개발원조)
OJT	On the Job Training (직무연수)
PBA	Program Based Approach (프로그램형 접근방식)
PCM	Project Cycle Management
PDM	Project Design Matrix
PM	Project Management (사업관리)
PM&E	Project Monitoring and Evaluation (프로젝트 모니터링과 평가)
PPP	Public Private Partnership (민관협력 파트너십)
SCEP	Student Career Experience Program
UNDP	United Nations Development Programme (유엔개발계획)
USAID	United States Agency for International Development (미국 국제개발처)
WH	Women and HRD (여성과 인적자원개발전공)
WTO	World Trade Organization (세계무역기구)

Executive Summary

This following study is a preliminary report regarding the introduction of a qualification system for development cooperation specialists in Korea. The scope of this study is limited to the preparations for introducing the new qualification system, analyzing jobs of development cooperation specialists and current status of professional training system in Korea and major donor countries. It also suggests how to establish a new qualification system for development cooperation specialists and how to utilize it in the future.

Firstly, this report gives a definition of development cooperation specialists and conducts job analysis. In order to do so, it classifies development cooperation specialists into technical specialists and development specialists according to their function and then subdivides the latter into regional specialists, project management specialists, and monitoring and evaluation specialists.

Secondly, this report examines the current status of professional training system of development specialists in Korea as well as in major donor countries including Japan, the United States, and the United Kingdom. For the Korean case, this report focuses on the system of KOICA for the public sector and on higher educational institutions such as graduate schools for international studies for the private sector. For the cases involving donor countries, it investigates the training system in Japan where the system has been developed mostly by the public sector and those of the United States and the United Kingdom where the private sector has been taking a major role in developing international development professionals.

Thirdly, this report develops a curriculum for training and educating three types of development specialists discussed above. Besides the core courses for all, it selects four to five courses for each type of development specialists based on basic skills and knowledge required to perform their tasks.

Fourthly, this report proposes a qualification framework for the new professional qualification system. The framework sets two levels of qualifications, including Level 2 (Junior Specialists) and Level 1 (Senior Specialist in three areas of specialty).

Lastly, this report proposes a development plan of the qualification system for development cooperation specialists, suggesting KOICA introduce the system as a private qualification managed by non-governmental entities at first, then as a nationally recognized private qualification, and finally as a national qualification accredited and managed by the government. Based on close cooperation with various stakeholders both in public and private sectors, this report suggests how to utilize the newly introduced qualification for international development specialists by investigating comprehensive benefits of national qualifications and other examples of utilizing various qualifications.

국문요약

제1장 서론

1. 연구의 배경 및 필요성

국제사회는 2011년 G20 서울 정상회담에서 서울 개발컨센서스 및 9개 분야의 다년도 행동계획을 채택하였고, 동년 11월에 열린 부산 세계개발원조총회(HLF-4)에서 ‘효과적인 개발협력(Effective Development Cooperation)’이라는 용어를 사용하여 새로운 글로벌 개발 파트너십, 포괄적(Inclusive) 경제성장 등 다양한 주제를 공동의 노력이 필요한 ‘개발’ 논의로 포함시켰다. 국내적으로는 개발원조위원회(DAC) 가입에 따라 국제개발협력의 선진화 노력이 지속되었다. ODA 예산 규모가 매년 확대되었고, 국제개발협력기본법(10.7)과 ODA 선진화계획(10.10) 등을 바탕으로 정부차원의 통합원조체계가 구축되었으며, DAC 회원으로서 국제기준에 맞는 개발협력을 추진해야할 시점에 이르렀다.

이러한 상황 하에서 국제원조 규범을 추구하고, 효율적인 국제개발협력 사업을 추진하기 위한 전문인력에 대한 수요가 지속적으로 증가하고 있으나, 체계적인 전문인력 관리시스템은 미비한 실정이다. 따라서 체계적인 전문인력 관리 시스템을 구축하기 위한 양질의 교육과 전문인력의 질관리를 위한 자격검정제도의 마련이 필요하다.

2. 연구의 목적 및 범위

본 연구의 목적은 국제개발협력 전문인력의 정의, 전문인력의 현황과 수급전망, 현재의 전문인력 교육 현황 등에 대한 검토를 통해 전문인력의 양성을 위한 콘텐츠의 구성 방법 및 국제개발전문가의 질 관리와 객관적 능력의 측정을 위한 자격검정제도 도입 조건을 고찰하는 것이다. 본 연구는 국제개발협력 전문가 자격검정제도의 도입을 위한 기초 자료로서 연구의 범위를 자격검정제도의 도입에 대한 준비 차원에서의 내용에 한정하였다.

제2장 국제개발협력 전문인력에 대한 직무분석 및 교육현황

1. 국제개발협력 전문인력의 정의와 역할

국제개발협력 전문인력은 국제개발협력 업무를 전문적으로 수행하는 인력을 의미하고, 이를 기능별, 프로세스별로 분류하였다. 기능에 따라서는 국제개발협력 전문가를 기술 전문가(Technical Specialist)와 국제개발 전문가(Development Specialist)로 구분하였다. 프로세스 상으로는 국제개발전문가를 주로 대상으로 하여 지역분석 전문가, 프로젝트 관리 전문가, 모니터링 및 평가 전문가로 구분하였다. 본 연구에서는 분석대상을 국제개발 전문가에 한정하여 연구의 목적인 직무분석을 통해 전문가 양성을 위한 교육 프로그램 및 자격인증 제도의 도입방안을 제시하였다.

2. 국제개발 전문가의 직무분석

개발사업의 각 수행단계별 책무(Job)에 따라 전문가가 필수적으로 수행해야할 세부 작업(Task)을 분석하여 국제개발협력 전문가의 직무분석을 수행하였다. 국제개발 전문가의 책무(Job)는 A. 수원국 협력전략 (Country Partnership Strategy: CPS) 수립, B. 사업형성, C. 사업기획, D. 사업운영 및 관리, E. 평가 등으로 구분할 수 있고, 각 책무에는 이를 구현하기 위한 하위요소인 작업(Task)을 도출하였다. 이 중에서 유사 성격의 책무는 한 단위의 전문가가 맡아 진행하는 것이 합리적이고 현실적이다. 즉, B의 사업형성은 A의 틀을 구체화시키는 단계이므로 A와 B를 하나로 묶어 지역 분석 전문가로 명명하였고, C와 D의 경우에도 사업 기획과 운영 관리는 프로젝트 관리 전문가가 담당하도록 하였다. E. 평가는 모니터링 및 평가 전문가의 고유 책무이다. 따라서 이전 절에서 정의한 세 종류의 전문가는 사업 사이클을 삼등분하여 각각의 영역에 대한 책무를 담당한다.

3. KOICA의 사업 현황과 전문인력 수급 전망

국제개발협력분야 자격검정제도의 타당성을 검토하고 추진필요성 및 방향성을 도출하기 위하여 KOICA 사업 수행을 위한 전문 인력의 수급 전망을 토대로 KOICA의

사업건수를 추계하였다. 1991년부터 2010년까지의 연도별 양자 무상원조 총액에 대한 추계를 Log-Linear 모형을 사용하여 추계한 결과, KOICA 사업 건수가 2010년 112건에서 지속적으로 증가하여 2015년에는 349건으로 2010년 대비 3배 이상 증가할 것으로 추정된다. 이에 따라 사업 실행을 위한 KOICA의 전문인력에 대한 수요도 사업 건수의 증가와 함께 급증할 것으로 예상되나, 이에 비해 현행 전문인력 공급체계 하의 공급량이 매우 부족한 것으로 조사되었다. 즉, 일반적인 수준에서의 개발협력 분야 인력은 풍부하지만 모두 입문자(Junior Specialist) 수준으로서 본 연구에서 제시하는 사업 수행에 실제로 활용가능한 수준의 전문인력은 매우 부족한 것으로 나타났다. 이는 KOICA 용역사업에 대한 높은 유찰율을 통해서도 해당 용역사업에 적합한 전문가의 부재를 드러내고 있다.

4. 한국의 국제개발협력 전문인력 교육 현황

가. 공공부문: KOICA

한국에서 실제로 활용가능한 수준의 전문인력이 부족한 것은 전문가 개인의 능력과 시장 성숙도 측면에서 모두 열악하기 때문이다. 그 배경으로는 고급 전문 인력 및 비숙련 인력으로 자질이 양극화되어 있고, 유교적 가치관과 주입식 교육으로 인한 스킬 부족으로 국제개발협력 업무 수행에 있어 경쟁력이 떨어지는 경향이 있다. 또한 숙련 기술전문가들의 개발사업 필수역량이 부족하고 개발관련 정규직 일자리가 부족한 것이 현실이다.

이러한 문제점들을 극복하기 위하여, 현재 한국의 국제개발협력 전문인력 교육은 개발협력 교육의 대중화와 함께 프로젝트 사이클에 입각한 실무중심적인 교육 콘텐츠 보강과 교육 시스템의 체계화에 집중하고 있다. 공공부문은 크게 KOICA 직원들을 대상으로 하는 KOICA 내부 직원 역량강화 프로그램, 일반인 대상 교육, NGO 실무자 대상으로 하는 민간단체 역량강화 프로그램으로 나누어진다. KOICA 내부 직원 역량강화 프로그램은 KOICA의 전문화와 현장화 제고에 대한 국제사회의 요구에 부합하기 위해 2012년부터 교육훈련 체계화, 교육과정 전문화 및 교육 운영 선진화를 기본방향으로 하는 역량 모델에 따른 교육훈련체계를 도입하였다.

이는 핵심역량인 개발, 지역 및 섹터부문에서의 공통직무역량강화를 목표로 한다. 또한 개발협력전문가 인증제도(KS)를 도입하여 구성원들의 전문역량을 강화하고자 하였다.

ODA 교육원의 일반인 대상 교육으로 정규교육 프로그램, 3개 대학 고등교육 연계 프로그램, 이해증진사업으로 구성된다. 정규교육 프로그램은 일반교육, 사업관리교육, 지역별 교육 및 주제별 교육으로 구분된다. 일반교육은 국제개발협력의 이해, 국제개발협력 이슈, 분야별 주요이슈 등 지식 위주의 교육을 실시하고, 사업관리교육은 KOICA의 사업유형 및 체계, 사업관리 등 실무스킬 중심의 교육을 수행한다. 지역교육은 현재 진행되고 있는 아프리카와 중남미지역 뿐 아니라 아시아 지역도 추가될 예정이다. 주제별 교육은 “민관협력 파트너십(PPP)의 이해”가 2011년 2월에 개설되었고 “한국의 개발경험” 과목도 개설될 예정이다. 또한 ODA 연구실은 2011년부터 경희대 국제대학원, 서울대 자유전공학부, 연세대 정경대학 등과 함께 고등교육 연계 프로그램을 시행하고 있다. 서울대와 연세대의 과정은 학부수준에서 최초로 개설된 국제개발협력 전공으로써 교양과목 개설 차원을 넘어 학부생 대상 개발전문인력 기초인프라 확보 차원에서 중요한 의의를 지닌다. 경희대의 고등교육 연계 프로그램은 실무형 국제개발컨설턴트 양성을 목적으로 개발학과 경영학을 융합하여 국제개발컨설팅 석사과정을 운영하고 있다.

이밖에, ODA 교육원은 이해증진사업을 통해 대학교 이해증진사업과 함께 학교, 공공기관 및 기업을 대상으로 특강을 실시하고 있다. 이러한 ODA의 교육원의 활동은 국제개발협력 분야의 저변을 넓히고 개발협력 관심층에 대한 인지 강화에 기여하고 있다. 그러나 강사진이 업무를 병행하는 경우가 많아 과정의 안정성이 부족하다는 점, 초단기 집중 프로그램을 운영하고 있기 때문에 연속성이 부족하다는 점, 교육효과에 대한 평가가 어려운 경향이 있다는 점 등이 운영상의 문제점으로 제기되었다. 이에 따라 ODA 교육원은 교육과정을 다양화하여 전문성을 더욱 강화하고, 교육의 품질을 제고하며, 외부협력 강화를 통해 국내외 유관기관들의 모니터링을 강화하여 개선방안을 도출해 나가면서 그간의 운영상의 문제점들을 개선해 가고 있다.

민간단체 역량강화 프로그램은 2009~2011년까지 3년 동안 한국의 개발 NGO 협의체인 해원협이 KOICA 민관협력실로부터 위탁받아 수행하였다. 본 프로그램은 크게 실무자들을 대상으로 하는 ‘민간단체 역량강화 교육’과 ‘긴급구호 역량강화 교육’, 일반 시민들을 대상으로 하는 ‘국제개발협력교육’으로 구분되어 시행되었다. 지난 3년간 다양한 형태의 민간협력 역량강화 프로그램을 실시하여 국제개발협력 정규교육을 받지 못한 다수의 개발 NGO 실무자들의 국제개발협력에 대한 이해의 확장과 현장 실무 역량을 제고해 왔다. 그러나 사업의 연속성과 체계성의 부족, 단발성 교육의 시행, 강사진의 품질(Quality) 등이 운영상의 문제점으로 제기되었다. 이에 따라 2012년부터 KOICA 민관협력실이 프로그램 관리와 강사 섭외를 담당하고 프로그램 진행은 ODA 교육원에 위탁하여 프로그램의 질적 향상과 효과성 개선을 도모하고 있다.

나. 민간부문: 고등교육기관 및 기타

민간부문의 교육은 주로 고등교육기관에서 이루어지는데 현재 한국의 고등교육 기관에서 국제개발협력을 체계적으로 교육하는 기관으로는 경희대와 이화여대가 있다. 경희대학교 국제대학원의 국제개발 석사과정은 프로그램의 영역을 업무능력, 사회과학, 제도 및 행위자, 사업관리, 지역연구 및 한국경험으로 나누어 비교적 체계적으로 접근하면서 주로 국제경제 또는 정치경제 위주로 프로그램을 진행하고 있다. 그리고 개발사업을 진행하기 위한 사업관리(Project Management) 능력과 해외 인턴십, 기능 심화 등 실무형 교육을 강조하고 있다. 반면, 이화여대 국제대학원의 국제개발협력학 석사과정은 국제개발협력전공이 국제학과 프로그램의 풀 내에서 운영되면서, 사업관리 등 실무형 과목보다 국제이슈와 사회과학 위주의 과목으로 구성되어 있다. 그리고, 개도국 지역관련 프로그램은 별도로 존재하지 않으나, 개도국 공무원 교육훈련 프로그램과 융합하여 젠더에 특화된 프로그램의 성격도 가지고 있다. 그러나 두 학교 모두 비교적 광범위하고 일반적인 지식을 갖춘 인력을 키워내는데 초점이 맞춰져 있어 면밀한 직무분석 하에 커리큘럼을 구성하지 못한 한계를 지닌다.

다. 시사점: 공공 및 민간부문 간의 역할 분담

KOICA의 ODA 교육원과 민간 교육기관들의 역할분담과 유기적 협력체제 구축을 통해 양 교육기관들의 문제점들을 보완할 수 있을 것이다. KOICA에서는 전문적이고 실무적인 내용 위주의 강좌를 운영하고, 민간 기관에서는 인지강화 및 기초적인 내용을 중심으로 운영할 수 있다. 더불어 비학위 과정 또는 대학의 교양과목을 진행하는 대학과 NGO는 국제개발협력의 이해와 사업관리 등을 중심으로 하여 이론과 실무가 조화된 프로그램을 운영한다면 프로그램의 중복성을 방지하고, 비교우위를 확보할 수 있을 것이다. 또한 고등교육연계 프로그램을 통해 대학은 실무형 학-석사 프로그램을 개설하고, KOICA 교육원은 실무 교육 콘텐츠를 대학에 공급하고 해외연수를 제공하는 등 두 기관의 비교우위를 적절히 혼합하여 유기적으로 협력 체제를 구축할 수 있을 것이다.

제3장 주요국의 국제개발협력 전문인력 양성 현황

국제개발협력 전문가 양성 프로그램의 종류는 크게 4가지로 구분된다. 첫째로, 전 세계 원조기관에서 직접 직원들과 파견인력들의 업무수행 역량을 강화하는 프로그램이다. 둘째는, 일반인을 대상으로 한 인지강화 프로그램이다. 셋째는, 국제개발협력의 전문 및 예비 인력에 대한 단기연수로 정부기관 연수(JICA 및 KOICA)와 민간기관 연수(IPDET 및 DAI)가 있다. 마지막으로 국제개발의 제반 영역에서 원조 사업을 담당할 전문가를 육성하는 학위 과정으로 정부주도 과정(FASID-JICA)과 일반대학 프로그램으로 구분된다.

일본의 국제개발협력 전문인력 양성시스템의 특징은 공공부문 주도라는 것이다. JICA는 전문인력의 국제개발협력 분야에서의 실무경험(초보, 2년, 5년)과 기술 수준에 따라 단계적인 연수 프로그램을 진행하고 있고, FASID/GRIPS 국제개발프로그램 공동 석사과정, IDEAS 석사과정이 시행되는 등 공공부문에서 운영하는 국제개발협력 학위과정 또한 발달되어 있다.

미국의 경우, 정부차원에서 국제개발협력 전문인력 양성프로그램은 인턴십 프로그램 외에는 존재하지 않는다. USAID의 경우를 살펴보다라도 예비 정규인력을 선발하여 이들에 대한 개인훈련계획에 따른 개별화된 훈련 스케줄에 따라 자체 인력 충원을 위한 전문인력만을 양성하고 있다. 그러나 민간부문에서는 민간 개발컨설팅 기업들의 개발협력 사업 직무 관련 훈련프로그램이나 정치학, 경제학, 국제관계학 등을 국제개발학과 연계한 우수한 대학원 과정 등을 통해 민간부문에서 전문인력들의 역량강화 프로그램이 매우 활발하게 제공되고 있다.

영국의 경우는 오랜 식민지배 경험으로부터 나온 개발협력의 중요성에 대한 보편화된 인식에 따라 초중등교육부터 고등교육까지 개발교육이 순차적으로 연계되어 있다. DFID는 전문인력을 직접 양성하기보다는 정규교육과정을 통해 전문인력으로 양성되는 것을 지원하고 있다. 민간부문에서는 개발학의 세부분야의 강점을 지닌 세계적인 수준을 지닌 석/박사 학위과정을 운영하여 다양한 ‘개발학’ 커리큘럼을 제공하고 있다. 이밖에 민간 비영리 업체인 British Expertise는 국제 컨설팅 업무를 담당하는 자국 내의 컨설팅 인력들의 개발사업 관련 글로벌 역량 강화에 중점을 두고 다양한 훈련 프로그램을 운영하고 있다.

선진 공여국의 국제개발협력 전문인력 교육시스템을 볼 때, 경력과 지식수준이 고려된 다양한 차원의 교육과정 개설·운영이 무엇보다 시급히 요청된다. 특히 미국의 Junior Officer Program과 같이 Junior 전문인력의 실무경험 증진과 기본 프로젝트 수행 지식을 동시에 제공할 수 있는 정교화된 프로그램이 필요하다. 또한 민간부문의 주체인 대학과 민간컨설팅 기관 차원에서도 전문인력 양성을 위한 지속적인 노력이 필요하다.

제4장 국제개발협력 전문인력 양성 교과목(안)

이 전 장에서 파악된 세 그룹의 국제개발 전문가를 양성하기 위한 교과목을 공통 과목과 지정과목으로 나누어 접근하였다. 직무분석과 전문가 의견에 따라 공통과목에는 “국제개발협력의 이해”, “개발프로젝트 매니지먼트”, “조직커뮤니케이션론”, “조사방법론”을 선정하여, 국제개발 전문가와 기술전문가가 국제개발협력 사업을 수행하고

자 할 때 필수적으로 함양해야할 지식을 배우게 하였다. 그리고 각 전문가별 고유의 작업(Task)을 수행하기 위해 필요한 기본 지식과 스킬에 따라 전문가별 지정과목을 선정하였다.

지역분석 전문가의 지정과목으로는 개도국 지역에 대한 깊은 이해를 쌓고 정책과 사업의 영역으로 지식과 사고의 틀을 확장할 수 있도록 “개도국 지역의 이해”, “사회영향분석”, “개발경제학”, “개발섹터의 이해” 등의 과목을 선정하였다. 프로젝트 관리 전문가는 공통과목인 “개발프로젝트 매니지먼트”를 통해 사업 수행에 필요한 제반 요소를 학습한 후 “프로젝트 예산관리”, “일정 및 품질관리”, “인력관리”, “구매조달론”, “위기 및 갈등 관리” 등의 과목을 수강함으로써 고급 매니지먼트 능력을 함양하도록 하였다. 모니터링 및 평가 전문가의 지정과목은 개발사업에서 모니터링과 평가의 특징과 평가수행 기본 자질을 학습하고 개발효과성을 확보하기 위한 최신의 패러다임을 습득하기 위하여 “개발평가의 이해”, “성과기반 모니터링 및 평가”, “평가질문 개발 및 디자인”, “평가 대상별 평가방법” 등의 과목을 선정하였다.

제5장 개발협력 전문가 자격검정제도 도입 방안

자격검정제도 도입은 전문인력 양성 관점과 제도적 관점에서 그 필요성을 모색할 수 있다. 전문인력 양성 관점에서는 이전 절의 전문인력 추계에서 보듯이 전문인력 공급의 증가에 비해 수요의 증가가 월등한 상황에서, 전문인력의 최적 활용을 위하여 자격제도를 통해 인재 개발 인프라를 구축하고 양질의 인력을 선별하는 체계를 마련할 수 있게 된다. 또한 현장중심의 교육커리큘럼 마련 및 개발협력 전문교수진 확보 등 자격제도가 기존 교육과정의 학습 내용과 수준 향상을 위한 선도적 역할을 수행하게 된다. 또한 자격검정제도 도입을 통해 계속 교육시스템 구축과 지속적인 경력개발 기회를 제공하는 인프라 구축이 촉진되어 국제개발협력사업 신규진입자 및 기존 활동자의 지속적인 능력 및 경력 개발 기회를 제공할 수 있게 된다. 자격제도 도입 관점에서 자격제도는 교육훈련의 질관리 역할을 수행하여, 자격취득자를 활용하는 사회와 기업 등의 요구를 교육 훈련에 반영하고 연계하는 인터페이스 역할 뿐 아니라 사회와 기업의 요구에 기반하여 우수한 교육기관 졸업자의 능력을 선별하는 역할을 수

행해 왔다. 그리하여 대학교육이 사회와 기업의 요구를 제대로 반영할 수 있도록 해당 직업에서 요구하는 직무수행능력의 취득여부를 위주로 합격자를 선발하도록 하였다.

자격검정제도 필요성에 따라 국제개발협력 자격검정제도는 다음과 같은 목적을 가지고 실행하게 될 것이다. 첫째, 우수한 직무수행능력을 갖춘 국제개발협력 전문인력 양성을 리드한다. 둘째, 적절한 인력수급이 가능하도록 한다. 셋째, 지속적인 능력개발이 가능한 평생능력개발 체제를 구축하도록 한다. 넷째, 국제개발협력 전문가로서 사회적, 직업적 위상 확보 및 강화 등을 실현하도록 한다.

자격제도를 구축하기 위해 다음과 같이 8가지 주요 요소들을 고려하여야 한다. 1) 입문단계 자격 운영을 통해 다양한 분야에서 국제개발협력에 관심이 있는 젊은 인력이 진입할 수 있도록 폭 넓은 응시자 풀 운영, 2) 전문가 자격으로써 위상 확보를 위해 입문자격을 통해 스크린 기능 수행하고, 현장경력과 함께 업무 내용과 수준 등을 응시요건에 포함, 3) 입문단계(Entry Level)와 전문가 단계(Specialist Level)의 2개 등급으로 구성된 자격 체계의 구축, 4) 국제개발협력 전문가의 책무상 프로젝트 사이클에 따라 전문가자격 종목을 ‘지역분석’, ‘프로젝트관리’, ‘모니터링과 평가’ 등 3개 분야로 구분, 5) 자격등급별 응시요건과 해당 등급의 자격취득자가 수행하여야 할 업무내용 등을 감안하여 검정내용과 수준 마련, 6) 응시자가 갖추어야 할 직무수행능력을 단기간에 평가할 수 있는 방법 고려, 7) 자격취득자 사후관리를 위하여 계속전문교육제도(CPD) 도입 및 운영, 8) 적절한 자격취득자 우대방안 마련

자격검정 수준 결정 시, 일반적으로 낮은 수준의 자격에서 높은 수준의 자격으로 이동하면서 업무수행범위의 폭이 넓어지는 경향이 있고, 낮은 수준의 자격에서 높은 수준의 자격으로 이동하면서 수행업무의 난이도가 높아지는 경향을 보이며, 또한 낮은 수준의 자격에서 높은 수준의 자격으로 이동하면서 문제해결력, 의사소통능력, 대인관계능력 등 직업기초능력의 요구도는 같이 줄어들게 되므로 이를 반영하여 출제 기준을 마련하여야 한다.

국제개발협력 전문가 자격제도의 등급체계는 입문자격(Level 2, Junior Specialist)과 전문가자격(Level 1, Senior Specialist) 2등급 체계로 설정하였다. 입문자격을 통

해 국제개발협력 사업을 관리할 수 있는 기본적인 직업기초역량을 보유한 인력을 선별하고, 전문가자격을 통해 국제개발협력 사업을 수행함에 있어 각 프로세스 사이클을 반영하여 ‘지역분석’, ‘프로젝트 관리’, 그리고 ‘모니터링 및 평가’ 등 3가지 분야에서 전문성을 가진 인력을 선별하여 국제개발사업의 기획·관리 및 운영·평가 등 각 요소별 산출물들의 질 향상을 도모하고자 하였다. ‘입문자격’ 취득자는 국제개발협력 프로젝트 관리자로서 프로젝트 책임자(PM)를 보조하여 프로젝트 전반을 관리하고 실행하는 실무자로서 역할을 수행하고, ‘전문가자격’ 취득자는 프로젝트 책임자(PM)급 수준으로서 프로젝트 사이클에서 각 단계별 기본 수행 지침 등을 제시하고 사업 전반을 기획하고 운영하는 관리자로서 역할을 수행한다.

국제개발협력 전문가 자격검정 시험의 응시요건은 입문자격의 경우, 국제개발협력분야의 석사학위 취득 예정자 및 취득자, 대학교 졸업 후 국제개발협력분야에서 2년 이상 현장경력 소지자, 전문대학교 졸업 후 국제개발협력분야에서 4년 이상 현장경력 소지자, 고등학교 졸업 후 국제개발협력분야에서 6년 이상 현장경력 소지자, 기타 위의 요건에 상응하는 자로 규정하였다. 전문가자격은 기본적으로 입문자격 취득 후 국제개발협력분야에서 3년 이상 현장경력 소지자 중 프로젝트 관리 경력 1년 이상인 자를 대상으로 하고, 특히 응시자가 프로젝트 관리자로서 수행한 프로젝트명, 수행기간, 직책, 주요내용 등에 대한 증빙자료를 사전에 제출하고 이를 검토하게 하였다.

자격검정내용 및 방법은 입문자격의 경우, 공통과목인 ‘국제개발협력의 이해’, ‘국제개발 프로젝트 매니지먼트’, ‘조사방법론’, ‘조직커뮤니케이션론’을 필기시험 형태로 실시한다. 합격자는 매과목 100점 만점에 검정 과목별 50점 이상, 평균 70점 이상의 점수를 획득한 자로 규정한다. 전문가 자격에서는 1차 필기시험은 각 전문가 별로 3과목을 응시자가 선택한 후 매과목 100점 만점에 검정 과목별 50점 이상, 평균 70점 이상의 점수를 획득한 자를 합격자로 선정한다. 2차 직무수행능력 평가는 1차 필기시험 합격자에 한하여 응시하되 프로젝트 관리자로서의 실무수행능력을 종합적으로 평가하기 위하여 일정한 가상 상황을 부여하여 관련 계획서나 평가 소견서를 작성하여 3명의 심사위원이 각각 부여한 점수로 평균 60점 이상을 획득한 자를 합격자로 선정한다.

자격시험 관리운영을 위해 조직, 업무분장, 전문성, 내부규정과 지침, 정부부처와 업무연계, 위기관리, 검정부정방지, 민원처리, 재정, 협력네트워크 구축, 홍보, 계속 훈련 등 시험 관리운영을 위한 기본 인프라를 구성하여야 한다. 시험 관리운영의 기본 인프라의 기반 위에서 시험시행을 위한 시험시험 설비, 절차, 방법 등의 마련이 필요하다. 위와 같은 요소들을 바탕으로 자격시험 관리운영 기관은 자격 검정관리·운영 규정을 마련하여야 한다. 검정인프라 구축을 위한 초기 투자규모는 첫째, 응시 인원의 규모 둘째, 연간 몇 번의 검정을 실시할 것인가 셋째, 특정지역에서만 실시할지 아니면 전국적으로 실시할지 등에 따라 달라질 수 있다.

제6장 결 론

1. 자격검정제도 발전계획(안)

국제개발협력 전문가 자격검정제도를 국가자격이나 민간자격의 형태로 도입하는 경우를 상정할 수 있고, 민간자격으로 도입하는 경우에는 등록된 민간자격이나 국가공인민간자격으로 도입하는 방법을 고려할 수 있다. 우선 1단계로 등록 민간자격으로 자격검정제도를 도입하는 것을 권고한다. 이 때 민간자격으로 등록하기 위한 3가지 요건을 갖추어 민간자격 관리운영 시스템을 구축하여야 한다. 민간자격 등록 이후 1년간 3회 이상의 자격검정 실적을 쌓은 경우에 한하여 국가공인 민간자격으로 위상확보를 위해 국가공인을 신청할 수 있다. 2단계로 국가공인 민간자격으로 인정을 받을 수 있도록 자격 관리운영 시스템을 구축/운영하여야 한다. 국가공인 민간자격을 획득하는 경우 국가자격에 준하는 자격의 위상과 권한을 자격기본법에 의해서 확보가 가능하므로, 공공기관인 KOICA는 국가공인 획득을 목표로 삼고 국가자격과 동등한 수준으로 자격검정 관리운영시스템을 구축하여야 한다. 국가공인 획득 후 3번째 단계로 국제개발협력전문가 자격의 국가자격화를 추진할 수 있을 것이다. 국가공인 자격보다는 국가자격으로 국제개발협력전문가 자격제도를 운영할 경우 자격에 대한 공신력 확보에 좀 더 유리하고 동 자격의 관리운영 책임이 국가에 귀속되기 때문에 안정적인 자격검정의 관리운영이 가능하다. 그러나 국가자격화할 경우에 발생하는 이점에 비하여 자격관리운영을 유연하게 할 수 없다는 단점도 있다는 것을 감안할 필요가 있다.

결론적으로 국제개발협력전문가 자격검정제도를 디자인해야 하는 현재 상태로서는 일단 등록민간자격을 통해서 해당 자격의 출제, 검정시행, 채점, 자격발급 등의 업무 체계화를 추진하는 것이 필요하다. 이 작업 이후에 동 자격의 검정업무 수행을 위한 하드웨어 및 소프트웨어가 갖추어졌을 때 국가공인을 신청하여 자격관리운영의 체계화를 마무리하는 것이 바람직하다. 즉 민간자격으로서 위상을 공고히 하는 것을 목표로 삼아서 자격화를 추진하는 것이 필요할 것으로 판단된다.

2. 개발협력 전문가 자격증 활용방안

개발협력 전문가 자격증은 국가자격 중 가장 강한 자격취득에 따른 혜택을 법령에 근거하여 부여된 포괄적 면허기능에 기반한 사례로는 개인의 면허부여, 배타적 직무 권한 부여, 특정직무의 의무고용 및 배치, 선임·임용이 있다. 그 외 기타 활용 사례로는 1) 회사/영업의 인허가, 지정, 신고, 등록, 영업권 설정, 사무소 개설 2) 유사명칭 사용금지 3) 각종 위원회 등에 임명 및 위촉 4) 창업자금 대부 5) 교육, 소집 등 면제 6) 자격수당 지급 7) 채용, 승진, 보수 가산점 8) 등록, 신고, 단체 설립 등의 요건 및 기회부여 9) 다른 자격 취득 시 혜택 부여가 있다. 우선적으로 자격취득자에게 부여하는 인센티브는 1) 취업 2) 전직 3) 승진 4) 업무영역 확보 5) 임금인상 6) 수당지급 등 다음과 같은 6가지 범위에서 고려할 수 있다. 전문가 자격증의 활용도를 높이고 자격제도를 정착시키기 위해서는 국가와 민간의 이해관계자 간에 유기적인 협력이 필수적이다.

제1장 서론

1. 연구의 배경 및 필요성

세계경제는 글로벌 경제위기에서 벗어나 회복세 조짐을 보이고 있으나, 저소득국의 빈곤 상황은 쉽게 나아지지 않고 있고, 중소득국의 경우 선진국으로 나아가기 위한 발전의 동력을 쉽게 찾지 못하고 있다. 각국은 2015년을 목표로 계획된 새천년개발 목표(Millennium Development Goals: MDGs) 달성을 위한 정치적 의지를 재확인하고 있다. 2011년의 G20 서울 정상회담에서는 서울 개발컨센서스 및 9개 분야의 다년도 행동계획을 채택하였다. 동년 11월에 열린 부산 세계개발원조총회(HLF-4)에서는 ‘효과적인 개발협력(Effective Development Cooperation)’이라는 용어를 사용하여 새로운 글로벌 개발 파트너십, 지속가능한 성장과 개발, 포괄적(Inclusive) 경제성장, 인권, 성평등, 부패감소, 기후변화 재원의 발굴 등 다양한 주제를 공동의 노력이 필요한 ‘개발’ 논의로 포함시켰다. 특히 부산회의에서는 원조효과성을 넘어서는 ‘효과적인 개발협력’을 위해 역량배양, 인권기반 접근, 취약국과 분쟁국에 대한 접근방식의 차별화, 남남협력 및 삼각협력, 민관협력 등의 방안이 강조되어 개발의 범주에 대한 포괄적인 재정의 노력이 시도되었다.

국내적으로도 국제개발협력의 선진화 여건이 성숙되고 있다. 첫째, 공적개발원조(Official Development Assistance: ODA) 예산 규모가 확대되어 ODA/GNI 비율이 2015년에 0.25%까지 확대될 예정이고, 둘째, 국제개발협력기본법(10.7)과 ODA 선진화계획(10.10) 등을 바탕으로 정부차원의 통합원조체계가 구축되고 있고, 셋째, 개발원조위원회(Development Assistance Committee: DAC) 가입에 따라 우리나라도 국제사회에서 정한 원칙과 규범을 준수하고 새로운 규범 형성과정에 적극 참여하여 국제기준에 맞는 개발협력을 추진해야할 시점에 이르렀다.

그러나, 국제원조 규범을 추구하고, 효율적인 국제개발협력 사업을 추진하기 위해 고급인력에 대한 수요가 지속적으로 증가하고 있으나, 체계적인 전문인력 관리시스템

은 미비한 실정이다. 특히 ODA가 확대되면서, 한국국제협력단(Korea International Cooperation Agency: KOICA)과 대외경제협력기금(Economic Development Cooperation Fund: EDCF)의 기능강화, 개발협력 비정부기구(Non-Governmental Organization: NGO)들의 예산증가, 해외봉사단 및 시니어 자문인력의 해외파견 증가 등으로 인해 ODA 수요는 더욱 커질 것으로 전망된다. KOICA(2,880명)와 EDCF(649명)는 각각 분야별 인력풀을 운영 중에 있으나 체계적인 관리가 미흡하고 그 활용폭도 제한적이다. 그렇다면 체계적인 전문인력 관리 시스템을 구축하기 위해선 어떤 노력이 필요한가?

첫째, 전문인력 양성은 양질의 교육을 통해 가능하다. 2010년 3월에 ODA 교육원이 설립되어 국제개발협력에 대한 기초 및 전문교육과정을 운영 중이고, KOICA의 적극적인 인지 강화 노력으로 2010년 1월 현재, 전국 65개교(실질 25개교)에서 국제개발협력 관련 과목을 개설하고 있다. 각 대학 및 NGO 등을 통해 제한적이거나 비학위 과정도 개설, 운영되고 있다. 종합적인 전문 국제개발협력 학위과정은 2007년 교육부의 수도권 대학 특성화 사업으로 이화여대와 경희대 국제대학원에 각각 설치되어 운영되고 있다.

둘째, 전문인력의 질관리를 위한 자격검정제도 마련이 필요하다. 국제개발 전문인력은 사업수행능력 뿐 아니라, 개도국 및 해당 분야의 전문지식 보유, 보고서 작성 능력, 외국어 구사 능력 등 다양한 측면에서의 복합적인 역량을 지녀야 한다. 따라서 이를 충족시킬 수 있는 개발현장 실무 및 교육시스템과 연계된 자격검정체계가 필요하다. ‘개발협력 전문가 자격검정제도’는 우리 정부가 수립 중인 ‘국제개발협력 전문인력 역량강화방안(5개년)’의 주요 요소로서 ODA 사업 수행의 효율성을 증진하기 위해 개발협력 현장에서 실질적인 역량을 발휘할 수 있는 인력을 규격화된 자격기준에 맞추어 양성/배출하기 위한 제도이다.

본 연구는 다음과 같은 문제에 대한 답을 목적으로 한다. 국제개발협력 전문인력을 어떻게 정의할 것인가? 한국의 전문인력의 현황과 수급전망은? 현재 한국의 전문인력 교육 현황은? 전문인력을 양성하기 위한 콘텐츠는 어떻게 구성되어야 하는가? 국제개발전문가의 질을 관리하고 능력을 객관적으로 측정하기 위한 자격검정제도를 도입하기 위한 조건은 무엇인가?

더불어, 본 연구는 국제개발협력 전문가 자격검정제도의 도입을 위한 기초 자료로서 연구의 범위를 자격검정제도의 도입에 대한 준비 차원에서의 내용에 한정하였다. 따라서 자격검정제도의 실질적인 운영 및 활용 방안은 본 연구에서 다루지 않았으며 필요한 경우에 향후 연구에서 실시될 것이다.

2. 연구의 내용

본 연구는 크게 국제개발협력 전문인력에 대한 직무 및 교육 현황을 분석하고 국제개발협력 전문가 자격검정제도를 구축하는 것으로 구성되어 있으며, 세부적으로 살펴보면 다음과 같다. 첫째, 직무분석을 통하여 국제개발협력 전문인력의 정의 및 역할을 도출하고 역량 있는 국제개발협력 전문인력을 양성하기 위한 교육과정의 필수 교과목을 도출한다. 더불어, 우리나라의 국제개발협력 분야의 인력 수급 현황과 향후 인력 수급 전망을 통하여 자격검정제도의 타당성을 검토한다.

둘째, 국제개발협력 전문인력 양성 및 관리에 대한 외국 사례를 조사하여 시사점을 찾는다. 이를 위하여 일본, 영국 및 미국의 선진 사례를 살펴본다. 셋째, 자격검정제도 도입의 필요성을 살펴보고, 자격검정 시행을 위해 필요한 사항을 제시한다. 이와 함께, 전문인력 양성을 위해 필요한 자격등급체계와 자격검정을 위해 필수적으로 마련되어야 할 기본 인프라의 구축안을 제시한다. 마지막으로 종합적인 관점에서 자격검정제도의 발전계획안을 제시하고 자격검정을 통해 취득되는 개발협력 전문가 자격증의 활용방안에 대하여 제안한다.

3. 연구의 구성

우선 국제개발협력 전문인력의 성격을 이해하기 위하여 다음 2장에서는 직무분석을 통해 국제개발 전문인력의 정의와 역할을 알아보고, 국제개발 전문인력을 양성하기 위한 필수 교과목을 제시한다. 다음으로 3장에서는 국제개발 전문인력 양성 및 관리에 대한 외국 사례를 조사하여 시사점을 찾는다. 4장에서는 개발협력 전문가 자격

검정제도의 도입 방안을 제시하고, 마지막 5장에서는 본 연구의 주요 부문에 대한 요약과 함께 자격검정제도의 발전 계획(안) 및 개발협력 자격증의 활용방안을 제시한다.

4. 연구의 방법

본 연구에서는 문헌조사, 면담조사, 토론 등을 병행하여 종합적인 결과를 도출한다. 본 연구를 위한 대부분의 필요한 조사는 기존 문헌을 이용하여 수행하되, 도출된 연구 결과에 대해서는 공공, 학계, NGO 등으로 구성된 자문회의를 통하여 다양한 의견을 수렴한다.

5. 연구의 성과

본 연구는 국제개발협력 전문인력에 대한 체계적 직무분류와 분석에 근거한 체계적인 교육과정 개발과 자격검정제도의 도입을 가능하게 함으로서 향후 우리나라 국제개발협력 분야의 국제경쟁력 강화 및 선진화에 기여할 것으로 기대된다. 즉, 본 연구에서 제시한 체계적인 교육과정과 자격검정제도를 통해 국제개발협력 분야의 인적 자원 수준이 한층 더 향상될 것이며, 이러한 인력의 활용을 통해 개발협력 분야의 활성화는 물론 국제경쟁력 강화에도 크게 기여할 것이다. 이와 더불어, 국제개발협력 사업수행 인력의 역량강화를 통하여 수준 높은 원조 사업을 수행하고 개도국 및 국제사회의 발전에 기여하게 될 것이다. 또한, 체계적인 국제개발협력 교육 및 자격검정제도 도입을 통해 역량을 갖춘 청년 인력, 전문적인 경험을 보유한 은퇴 인력 등에게 더 많은 고용 기회가 제공될 것이다.

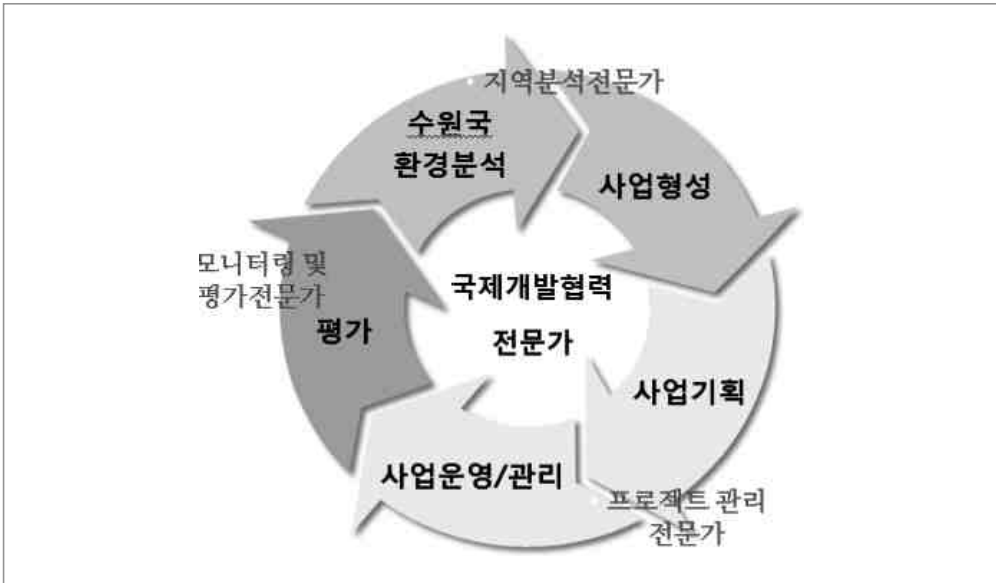
제2장 국제개발협력 전문인력에 대한 직무분석 및 교육현황

1. 직무분석을 통한 국제개발협력 전문인력의 정의

가. 국제개발협력 전문인력의 정의와 역할

국제개발협력 전문인력은 국제개발협력 업무를 전문적으로 수행하는 인력을 의미한다. 전문인력은 단계(프로세스)별, 기능별로 분류가 가능하다. 단계별 분류의 경우, KOICA에서는 기획 발굴 영역의 전문가와 실행 단계의 전문가로 구분하며, 김철희 외(2010)¹⁾는 개발 단계와 실행단계로 구분하였다. 기능에 따른 분류에 따르면 한국 수출입은행에서는 팀리더(수출입은행 소속 당해 사업 담당자), PM(과제 수주 소속 기관 컨설턴트), 엔지니어, 이코노미스트(지역, 전문 분야), 경제적 타당성 등을 지원하는 재무지원관(Financial Advisor) 등으로 구분한다. 재무적 타당성이 중요하며 거대 인프라 사업 위주로 구성되어있는 차관 프로그램인 EDCF 사업의 성격을 반영한 구분으로 볼 수 있다. 다른 한편, 김철희 외(2010)는 국제개발협력 전문인력을 사업 기획·관리(실행)·평가전문가, 지역전문가, 프로그램 코디네이터, 평가전문가, 현장전문가, 연수전문가 등으로 구분하였는데 이는 기능과 프로세스가 혼합된 분류법이다.

1) 김철희 외 4명. 2010. 『교육훈련 국제개발협력 선진화 전략(II) - 국제개발협력 전문인력 양성』. 기본연구. 2010-35. 한국직업능력개발원.



[그림 2-1] 프로세스별 국제개발협력 전문가

본 연구에서는 기능별, 프로세스별 분류를 모두 준용하여 국제개발협력 전문인력에 대한 재 정의를 시도한다. 우선 기능에 따라 국제개발협력 전문가를 기술 전문가(Technical Specialist)와 국제개발 전문가(Development Specialist)로 나누고, 기술 전문가는 ‘개발 관련 분야 학위 또는 일정 기간 이상의 실무경험을 갖춘 분야(Sector)별 전문가’로, 국제개발 전문가(Development Specialist)는 ‘개도국 지역사정 및 개발의 제반 이슈에 정통하고 사업 개발-관리-평가 능력을 갖춘 전문가’로 정의한다. 프로세스 상에 있어서는 국제개발전문가를 주로 대상으로 하여 지역분석 전문가, 프로젝트 관리 전문가, 모니터링 및 평가 전문가로 구분하며 각각의 전문가는 [그림 2-1]과 같은 프로젝트 사이클 상의 수원국 환경분석 및 사업형성 단계, 사업기획 및 사업운영관리 단계, 평가 단계를 담당한다.²⁾ 기술 전문가의 경우 프로세스 상으로 정의하기 어려우며 기능으로만 정의된다. 이를 표로 정리하면 다음과 같다.

2) KOICA 수요측정

〈표 2-1〉 국제개발협력 전문가의 분류와 정의

기능별 분류 및 정의		프로세스상의 분류 및 정의	
가. 기술 전문가 (Technical Specialist)	개발 관련 분야 학위 또는 일정 기간 이상의 실무경험을 갖춘 분야(Sector)별 전문가 (교육, 보건의료, 공공행정, 농림수산, 산업에너지, ICT 등)		
나. 국제개발 전문가 (Development Specialist)	개도국 지역사정 및 개발의 제반이슈에 정통하고 사업 개발-관리-평가 능력을 갖춘 전문가	1. 지역분석 전문가	수원국 환경분석 및 사업 형성 능력을 갖춘 전문가
		2. 프로젝트 관리 전문가	사업기획 및 사업운영관리
		3. 모니터링 및 평가 전문가	모니터링 및 평가 수행 능력을 갖춘 전문가

직무분석을 통해 전문가 양성을 위한 교육 프로그램을 제시하고, 자격검정제도의 도입방안을 제시하는 목적인 본 연구에서는 분석대상을 국제개발 전문가에 한정하기로 한다. 기술 전문가의 경우 각 분야의 구체적인 직무와 교육방식이 각각 다르고 국제 개발에 투입되는 전문성을 표준화하기 어려우며, 무엇보다도 개발사업은 국제개발 전문가와 분야 전문가간의 협업 또는 분업 체제로 이루어지는 성격이 강하기 때문이다. 즉 개발사업에 기술 전문가가 투입되는 이유는 국제개발에 대한 지식과 사업수행 스킬보다는 개인의 기술적 전문성이기 때문이다. 이와 같은 비교 우위를 바탕으로 기술 전문가는 관련 업무에 필요한 스킬을 함양하여 개발사업에 참여한다.

나. 국제개발 전문가의 직무분석

국제개발협력 전문가의 직무분석으로는 김철희 외(2010)에서 시도된 바 있으나 하드웨어 중심의 사업 요소별 운영/관리의 비중이 큰 한계가 있기 때문에 본 연구에서는 사업의 각 수행단계별 책무(Job)에 따라 전문가가 필수적으로 수행해야할 세부 작업(Task)을 분석하여 직무모형을 완성하기로 한다.

책무(Job)		작업(Task)				
지역분석 전문가	A 수원국 협력전략 수립	A-1 수원국의 개발환경 분석	A-2 수원국의 국가개발전략분석	A-3 국제사회의 지원 현황	A-4 한국의 지원 현황 및 평가	A-5 특이사항 파악 및 이행전략수립
	B 사업 형성	B-1 국별지원전략분석 및 조사계획 수립	B-2 기초조사 및 현지조사 수행	B-3 중점지원분야 프로그래밍	B-4 사업형성 보고서 작성	
프로젝트 관리 전문가	C 사업 기획	C-1 입찰/과업 지시서 분석	C-2 사업수행 내용 및 방법 작성	C-3 사업수행 조직 구성	C-4 예산 계획 수립	C-5 Risk 관리 작성
		C-6 환경 및 사회적 영향 분석	C-7 계약 조정/협상	C-8 사업실행계획서 작성 및 발표		
	D 사업 운영/관리	D-1 Master/Action Plan 작성	D-2 이해관계자 분석 및 관리	D-3 건축 관리	D-4 기자재 관리	D-5 국내외 전문가 관리
		D-6 역량개발 프로그램 시행	D-7 예산 집행/조정 관리	D-8 성과 및 산출물 관리	D-9 사업 보고/협의	
평가 전문가	E 평가	E-1 평가 계획 수립	E-2 서면 및 현지 방문평가 실시	E-3 평가결과 분석	E-4 현지 발표 및 협의	E-5 최종보고서 작성 및 제출

[그림 2-2] 국제개발협력 전문가의 직무분석

[그림 2-2]에서 보듯이 국제개발 전문가의 책무(Job)는 A. 수원국 협력전략 (Country Partnership Strategy: CPS) 수립, B. 사업형성, C. 사업기획, D. 사업운영/관리, E. 평가 등으로 구분할 수 있고, 각 책무에는 이를 구현하기 위한 하위요소인 작업(Task)이 따르게 된다. 이 중에서 유사 성격의 책무는 한 단위의 전문가가 맡아 진행하는 것이 합리적이고 현실적이다. 즉 B의 사업형성은 A의 틀을 구체화시키는 단계이므로 A와 B를 하나로 묶어 지역분석 전문가로 명명하였고, C와 D의 경우에도 사업기획과 운영/관리는 프로젝트 관리 전문가가 담당하는 것이 바람직하고, 마지막으로 E. 평가는 모니터링 및 평가 전문가의 고유 책무이다. 따라서 앞에서 정의한 세 종류의 전문가는 사업 사이클을 삼등분하여 각각의 영역에 대한 책무를 담당한다.

지역분석 전문가의 경우 우선 수원국과의 협력전략을 수립하며 하위 작업으로는 수원국에 대한 기초 지역연구를 통해 개발환경을 분석하고, 수원국의 개발전략을 검토하며, 국제사회 및 우리나라의 지원현황을 파악한다. 또한 국별 협력전략에 입각해 사업형성단계에도 지역분석 전문가를 투입하는데 주요 작업으로는 국별 협력전략에

대한 분석에 이어 문헌 및 현지조사를 통해 중점 지원 분야에 대한 프로그래밍이 주된 작업으로 주어진다.

프로젝트 관리 전문가의 경우 사업의 기획부터 운영/관리에 이르기까지 사업 수행의 제반 영역을 담당한다. 하위 작업으로는 사업기획 책무의 경우 입찰/과업 지시서 분석, 사업수행 내용 및 방법 작성, 사업수행 조직 구성, 예산계획 수립, 리스크 관리, 환경 및 사회적 영향 분석 등이며, 사업 운영/관리 책무의 경우 마스터플랜 작성, 이해관계자 분석, 건축 및 기자재 관리, 전문가관리, 역량강화 프로그램, 예산관리, 성과 및 산출물 관리 및 사업보고까지 매우 광범위한 사업 프로세스의 전 영역을 작업으로 두고 있다.

모니터링 및 평가 전문가의 경우 평가계획의 수립, 서면 및 현지 방문 평가 실시, 평가 결과 분석, 현지 발표 및 협의, 최종보고서 작성 및 제출 등이 주된 작업 영역이다.

2. 한국의 국제개발협력 전문인력의 특징

우리나라 국제개발협력 전문인력의 경우, 전문가 개인의 능력과 시장 성숙도 측면에서 모두 열악하기 때문에 전문인력을 육성·활용하기 어려운 측면이 있다. 그 배경으로 자질의 양극화, 유교적 가치관과 주입식 교육, 숙련 기술전문가의 한계, 부족한 일자리로 인한 우수인력 확보의 한계 등으로 정리하고자 한다.

가. 고급 전문인력 및 비숙련 인력으로 자질의 양극화

국제개발 및 해외봉사 등에 대한 관심이 늘어남에 따라 열정과 꿈을 가지고 이 분야에 관심을 가진 젊은 층은 많지만, 원활한 사업수행을 위해 지식과 경험, 그리고 스킬을 가지고 있는 사업 수행 고급인력의 수는 극히 제한되어 있다. 특히 개도국을 대상으로 한 원조사업을 기획, 수행, 평가하며, 개도국 현장에 장기 체류하면서 고급 컨설팅 서비스를 제공할 수 있는 자질을 갖춘 인력은 매우 부족한 상황이다. 이와 같이 국내 국제개발협력 전문인력은 양극화 되어있지만 국제개발에 대한 젊은 층의 관심과 열정이 전문적인 지식과 스킬로 진화하지 못하고 있는 현실이다.

나. 유교적 가치관과 주입식 교육

기본적으로 자율적 문제해결식 교육을 받은 해외의 전문인력에 비해 국내 인력의 경우 지식은 뛰어나지만 스킬이 부족한 탓에 국제개발협력 업무 수행에 있어 경쟁력이 떨어지는 요인이 되고 있다. 스킬은 곧 사업개발 및 수행을 위해 필요한 전반적인 국제화 능력, 네트워킹 및 언어에 기초한 커뮤니케이션 능력 등인데, 유교적 가치관과 주입식 교육에 기초한 한국인에겐 기본적으로 부족한 소양일 수밖에 없다. 이는 (재)교육체제의 합리화 및 자격제도 도입 등을 통해 중장기적으로 해결하는 방안이 현실적이라고 할 수 있다.

다. 숙련 기술전문가의 한계

현재 한국에서 IT, 의료, 건설, 교육 등 어떤 분야든 풍부한 경험과 세계 수준의 높은 기술 숙련도를 갖추고 있는 잠재적 전문인력은 매우 풍부하다. 그럼에도 불구하고 이들 대부분은 현직 또는 퇴직 후에 국제개발협력 사업을 담당할 수 있는 전문인력으로 활용이 매우 어렵다. 그 이유는 대부분 분야의 기술 전문가들이 국제사업 경험이 많지 않고, 언어와 커뮤니케이션 스킬이 떨어지며, 사업 개발 및 관리에 관한 노하우가 부족하기 때문이다.

라. 개발관련 부족한 정규직 일자리로 인한 우수인력 확보의 어려움

정규 대학원 교육 및 전공 전문성과 해외 인턴십 등 실무 경험을 갖춘 우수한 인력이 진입할 수 있는 국제개발 관련 일자리가 지극히 제한되어 있다. 우선 관련 부처나 KOICA, EDCF 등 공공부문 정규직의 경우, 개발관련 콘텐츠나 실무경험 보다는 법학, 경제, 경영 등 전통적 교과목에 기초한 공채 위주의 선발을 통해 직원을 채용하기 때문에 전공과 실무경험 보다는 시험 위주의 준비가 더 중요하다. 각종 국책연구기관을 포함한 정부 산하기관의 경우에도 채용 절차는 유사하며, 주로 연구직을 중심으로 정규직 일자리가 있으나 연 1~2명 정도로 지극히 제한적이며 또한 비정기적 채용이기 때문에 큰 유인성이 없다고 판단된다. 공공부분의 경우 전문 계약직 형태로 전공자들이 취업시장에 진입할 수 있는 여지가 있으나 대부분 2년 미만의 비정규직으

로 우수 인력유입의 인센티브가 크게 떨어지며 업무 연속성, 효과성 측면에서도 바람직한 방법은 아니다.

타 분야와 마찬가지로 일자리 창출은 대부분 민간에서 이루어져야 한다. 그러나 선진국과 비교하여 국제개발협력 분야의 경우 대부분의 일자리가 크게 활성화되고 있지 못한 문제점을 가지고 있다. 첫째, 가장 많은 인력이 종사하고 있으며 이 분야에 관심있는 대졸인력이 우선 진출하는 NGO의 경우 업무강도와 보수 등에 있어 고급인력의 기대를 만족시키기 어려운 실정이며, 둘째, 개발컨설팅 등 유관 기업 등의 경우에도 NGO와 크게 다르지 않게 낮은 보수와 높은 업무 강도로 큰 비전을 심어주지 못하고 있는 실정이다. 이 두 분야에서 정규직 일자리 창출이 실패한다면 당분간 국제개발협력 분야의 유능한 인력 확보는 쉽지 않을 전망이다.

3. KOICA의 사업 현황과 전문인력 수급 전망

본 절에서는 지역분석 전문가, 프로젝트 관리 전문가, 모니터링 및 평가 전문가의 세 종류로 분류된 국제개발 전문가에 대한 수급 전망을 살펴보고자 한다.³⁾ 이러한 분석이 필요한 이유는 국제개발협력 사업의 수행을 위한 전문인력의 수급 전망을 파악하여 국제개발협력 전문가 자격검정제도의 추진 필요성과 방향성을 도출하고자 하는 것이다.

그러나, 우리나라의 국제개발협력 사업이 여러 정부 기관에서 개별적으로 수행되어 우리나라의 전체 국제개발협력 전문인력 수급 전망을 추계하는 것은 실질적으로 어려우며 전반적인 흐름을 고찰하는 본 연구의 범위에도 부합하지 않는다. 따라서 본 절에서는 우리나라의 대표적인 무상원조 사업실시 기관인 KOICA를 대상으로 무상원조 사업 현황과 전문인력 수급 전망을 살펴보고자 한다. 특히 이와 같은 KOICA 사업에 대한 전문인력 수급 추계 결과를 통해 우리나라 전체 전문인력의 수급 전망을 유추해 볼 수 있다.

3) 인력 수요 추계를 위해서는 기존 KOICA 사업을 수행하였던 인력에 대한 통계가 필수적으로 이용되어야 하나, 현재 이와 같은 인력에 대한 통계가 부재한 이유로 본 연구에서는 KOICA 사업 건수의 추계를 통하여 대략적인 인력의 수요 추이만을 살펴보기로 함.

가. KOICA의 사업 건수 추계

본 절에서는 KOICA의 사업 건수를 추계하고자 하였으며, 이를 위해 1991년부터 2010년까지의 연도별 양자 무상원조 총액 및 KOICA 사업 건수를 활용하기로 한다(<표 2-2> 참조).

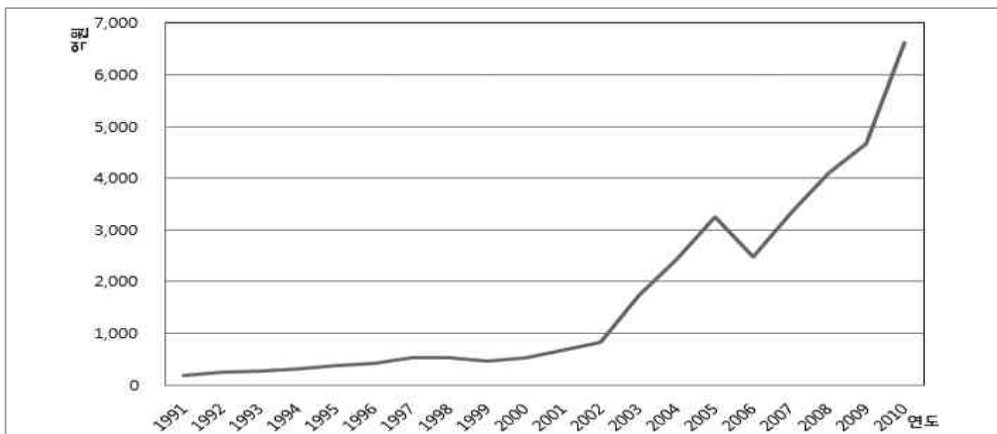
<표 2-2> 연도별 양자 무상원조 총액 및 KOICA 신규 사업 건수 (1991~2010년)
(단위: 억원, 건)

연도	양자 무상원조 총액	KOICA 사업 건수
1991	191.27	8
1992	244.72	8
1993	264.65	14
1994	309.23	18
1995	386.39	29
1996	429.99	34
1997	520.92	37
1998	520.52	12
1999	463.06	4
2000	539.52	10
2001	683.37	26
2002	834.58	17
2003	1,733.60	19
2004	2,428.53	42
2005	3,257.72	29
2006	2,474.48	43
2007	3,329.70	98
2008	4,092.61	85
2009	4,674.96	51
2010	6,630.61	112

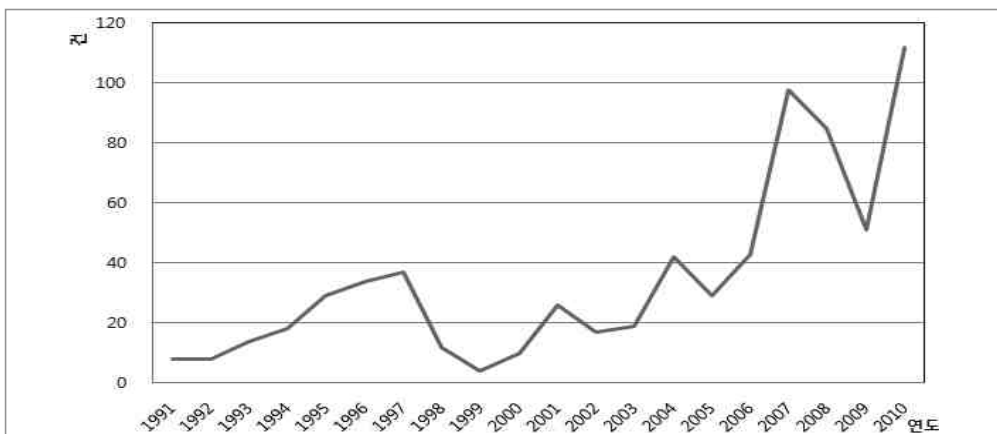
주 1. 사업 건수는 해당연도의 신규 사업만을 대상으로 프로젝트와 개발조사만을 포함함
2. 양자 무상원조 총액을 달러에서 원화로 변환하기 위해 OECD 경제국 고시 자료를 활용함

자료 1. 무상원조 총액: DAC2a ODA Disbursements from OECD.Stat (2012년 4월 23일)
2. KOICA 사업 건수: KOICA 통계사이트 <http://stat.koica.go.kr/>

우선, 우리나라의 양자 무상원조 총액 추이를 살펴보면, 1991년도에 191.3억원에서 매년 급증하여 2005년에는 1991년 대비 17배 이상 증가한 3,257.7억원을 기록하였다. 이후 2006년에는 전년 대비 783.2억 원이 감소하였으나 2007년부터 다시 지속적인 증가추세를 보여 2010년 현재 6,630.6억 원을 기록하였다([그림 2-3] 참조). 다음으로, KOICA의 사업 건수는 1991년도에 8건에서 2010년도에는 1991년 대비 14배 증가한 112건을 기록하여 결과적으로 20년 동안 급증하였다고 볼 수 있다. 그러나 연도별 세부 증가 추이를 살펴보면, 지속적 증가 추이를 보여주는 양자 무상원조 총액과는 달리 변동이 매우 심한 것으로 나타났다([그림 2-4] 참조).



[그림 2-3] 연도별 양자 무상원조 총액 추이 (1991~2010년)



[그림 2-4] 연도별 KOICA 신규 사업 건수 추이 (1991~2010년)

1) 추계 방법

KOICA의 사업 건수에 대한 추계방법으로는 Log-Linear 모형을 사용하여 연도별 양자 무상원조 총액에 대한 추계를 실시하기로 한다. 양자 무상원조 총액에 대한 추계 모형은 <표 2-2>의 양자 원조 총액 추이를 가장 잘 설명하는 모형으로 구축하고, 추정된 회귀계수 및 유무상 중기계획의 연도별 양자 무상원조 총액을 이용하여 2012년부터 2015년까지의 연도별 사업수를 추정한다. 다음의 수식 (1)은 양자 무상원조 총액에 대한 추정회귀모형이다.

$$y_t = x'_t \cdot \beta + u_t \quad (1)$$

여기서 y_t : 연도별 양자 무상원조 총액

x_t : KOICA 신규 사업 건수

설명변수로는 KOICA 신규 사업 건수만을 사용하였으며, 양자 무상원조 총액에 대한 추정회귀모형 결과는 아래의 <표 2-3>과 같다. 결과분석에 따르면, 추정된 모형이 통계적으로 유의하며, R-square 값도 0.603을 나타내어 설명력도 적정한 것을 보여주고 있다. 독립 변수에 대한 결과에서는 양자 무상원조 총액에 대하여 사업 건수가 정(+)의 영향을 미치고 있으며, 1% 내에서 통계적으로 유의하게 나타났다. 이러한 결과는 논리적으로 합당한 결과로 보인다.

<표 2-3> 양자 무상원조 총액에 대한 회귀분석결과

독립변수	회귀계수
절편	3.7039***
KOICA 사업 건수	0.9857***
R-square	0.603
Adj R-square	0.581
F Value	27.34***

주: *는 10% 수준, **는 5% 수준, 그리고 ***는 1% 수준에서 유의함을 의미함

2) KOICA 신규 사업 건수 추계 결과

본 절에서는 구축된 원조액 추계 모형에 유무상 중기계획의 연도별 양자 무상원조 총액을 적용하여 2012년부터 2015년까지의 연도별 KOICA 신규 사업 건수를 추정하기로 한다. 이에 대한 결과는 아래의 <표 2-4>와 같다.

<표 2-4> 연도별 KOICA 신규 사업 건수 추계 (2012~2015년)

(단위: 억원, 건)

연도	양자 무상원조 총액	KOICA 사업 건수
2012	7,000	186
2013	9,000	240
2014	11,000	294
2015	13,000	349

나. KOICA의 연도별 전문인력 수요량 및 국제개발협력 분야의 전문인력 공급량 비교

이전 절에서 추계한 KOICA 신규 사업 건수를 살펴보면, 2010년 112건에서 지속적으로 증가하여 2015년에는 349건으로 2010년 대비 3배 이상 증가할 것으로 추정된다. 이에 따라 사업 실행을 위한 KOICA의 전문인력에 대한 수요도 사업 건수의 증가와 함께 급증할 것으로 충분히 예상할 수 있다. 그러나 이와 같은 수요 증가 추세를 현행 전문인력 공급체계 하의 공급량과 비교하여 보면, 원조액이 매년 증가함에도 불구하고 인력 수요량에 비해 공급량이 매우 부족한 것으로 조사되었다.⁴⁾ 즉, 현재 공급되고 있는 국제개발협력 분야의 인력은 입문자(Junior Specialist) 수준으로서, 본 연구에서 제시하고 있는 지역분석 전문가, 프로젝트 관리 전문가, 모니터링 및 평가 전문가의 세 종류로 분류된 국제개발 전문가의 수준에는 크게 미치지 못하고 있다.

이러한 측면은 최근 3년 동안의 KOICA 무상원조 용역사업 유찰 현황에서도 잘 보여주고 있다. 아래의 <표 2-5>에 따르면, 2009년에서 2011년까지의 KOICA 용역

4) KOICA 연구실과의 면담 및 전문가들과의 라운드테이블 미팅 결과

사업에 대한 유찰율은 51.2%를 기록하였으며, 전체 174건의 유찰 건수 중 116건이 1개 업체 참여, 53건이 참여업체 전무, 그리고 5건이 적격업체 없음의 사유로 나타났다. 이와 같은 높은 유찰율은 해당 용역사업의 낮은 이윤 등과 같은 여러 가지 복합적인 요인이 결합되어 초래된 것일 수도 있지만, 이들 중 가장 중요한 요인은 해당 용역사업에 적합한 전문가의 부족 때문이다. 이와 같은 결과를 종합적으로 평가해 본다면, 일반적인 수준에서의 개발협력 분야 인력은 풍부하지만, 사업 수행에 실제적으로 활용할 수 있는 국제개발 전문가는 매우 부족하다고 할 수 있다.

<표 2-5> 연도별 KOICA 무상원조 용역사업 유찰 현황 (2009~2011년)

(단위: 건, %)

연도	입찰 건수	유찰 건수	유찰율
2009	62	27	43.5
2010	224	113	50.4
2011	54	34	63.0
계	340	174	51.2

자료: KOICA 내부 자료

따라서, 현행의 전문인력 공급체계가 향후에도 지속된다고 가정한다면, 2015년까지 원조액 증가에 따른 KOICA의 전문인력 수요는 계속 증가하는 가운데 공급량은 사실상 부재함에 따라 수급차이는 지속적으로 커지게 될 것이다. 이러한 경우에 KOICA 사업의 유찰율은 현재와 같이 높은 수준을 유지할 것이며, 더불어 적정 수준에 미달하는 인력의 활용으로 사업 결과의 질이 저하될 가능성도 높아질 것으로 예상할 수 있다.

이러한 결과는 우리나라의 전체 국제개발협력 사업 측면에서 살펴보아도 같은 경향을 보일 것이라고 충분히 예측할 수 있다. 이에 따라, 우리나라 국제개발협력 분야의 전문인력 공급이 충분히 이루어질 수 있도록 체계적인 교육체계가 마련될 필요가 있다. 또한 충분히 검증된 인력이 국제개발협력 사업에 참여할 수 있도록 자격검정제도와 같은 방안을 마련하여 시행할 필요가 있다.

4. 한국의 국제개발협력 전문인력 교육 현황

한국의 국제개발협력 전문인력 교육은 시작단계에서 벗어나 개발협력 교육의 대중화와 함께 프로젝트 사이클에 입각한 실무중심적인 교육 콘텐츠 보강과 교육 시스템의 체계화에 역량을 집중하고 있다. 한국에서 국제개발협력 전문인력 교육을 실시할 수 있는 유무상 원조기관은 크게 EDCF와 KOICA를 들 수 있다. 그러나 EDCF의 경우에는 정기적으로 시행하고 있는 ODA 교육 프로그램이 거의 없는 실정이며, 정부에서도 예산의 효과성, 중복배제 등을 고려하여 KOICA를 통한 통합실시에 무게를 두고 있다. 다만 KOICA ODA 교육원의 일부 프로그램에 EDCF 관계자가 참여하여 EDCF 지원제도를 설명하는 과정이 포함되어 있다.

공공부문에서는 KOICA가 내부 직원 역량강화 프로그램과 일반인 대상 교육을 통해 개발협력 교육의 대중화와 함께 교육훈련의 체계성과 전문성을 보강해 가고 있다. 민간부문의 고등교육 학위과정에서는 실무중심적인 교육커리큘럼 개발을 통해 현장에 바로 투입 가능한 역량 있는 인력을 배출하기 위해 노력하고 있다. 본 장에서는 한국의 국제개발협력 전문인력의 교육체계를 크게 공공부문인 KOICA와 민간부문인 고등교육기관 및 기타로 분류하고 각각의 특징과 현황을 파악해 보기로 한다.

가. 공공부문: KOICA

KOICA에서 실시하는 국제개발협력 전문인력들에 대한 교육은 크게 내부 직원 역량강화 프로그램, 일반인들을 대상으로 하는 교육, NGO 실무자들을 대상으로 하는 민간단체 역량강화 프로그램으로 나누어진다. 내부 직원 역량강화 프로그램은 인사교육실, 일반인 대상 교육은 ODA교육원, 민간단체 역량강화 프로그램은 민관협력실에서 담당하고 있다. 본 절에서는 각 교육과정의 특징과 현황을 살펴보고, 특히 국내 유일의 공공부문 ODA 전문교육기관인 KOICA ODA 교육원의 활동에 대해서는 보다 중점적으로 검토해 본다.

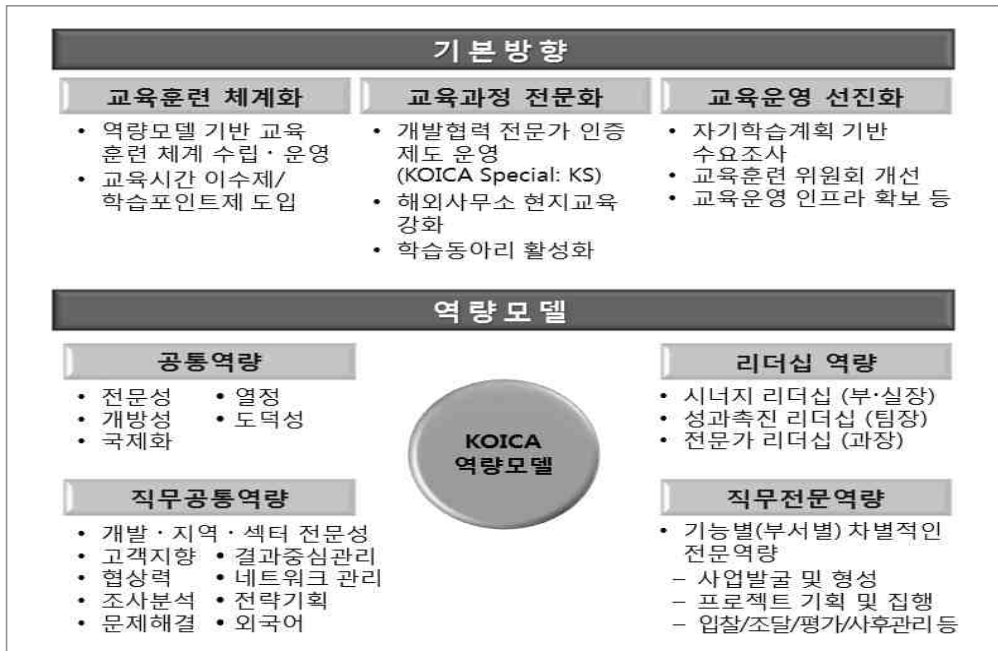
1) KOICA 내부 직원 역량강화 프로그램

기존의 KOICA 내부 직원 역량강화 프로그램은 크게 기본교육과 전문교육으로 구분하여 실시되었다. 기본교육은 직무교육, 외국어교육, 자기계발 및 소양교육으로, 전문교육은 직무연수와 학술연수로 구분되어 실시되었다. 그러나 직무교육과 직급별 리더십교육의 혼재, 업무스킬 향상을 위한 직무공통 과정의 부족, 그리고 전문성을 강화하는 직무전문 교육과정의 부족 등이 기존교육의 문제점으로 지적되었다. 게다가 2000년대 후반 이후, OECD DAC 가입, HLF-4 주최국으로서 국제사회와의 파트너십 강화 및 ODA예산의 증가로 인해 원조공여국으로서 한국의 위상이 강화되었다. 그리하여 원조효과성 제고를 위한 KOICA의 전문화와 현장화 제고에 대한 국제사회의 요구에 부합하기 위해, 구성원들의 다양한 직급별, 분야별 및 지역별 직무수요를 반영한 교육훈련제도에 대한 필요성이 대두되었다. 이에 따라 KOICA 구성원들의 공통 직무역량을 강화하고, 동시에 핵심역량인 개발, 지역, 섹터 부문에서의 전문역량의 강화를 목표로 하여 교육훈련제도의 전면개편과 교육 콘텐츠의 변화가 이루어지게 되었다.

KOICA는 2012년부터 교육훈련 체계화, 교육과정 전문화 및 교육운영 선진화를 기본방향으로 하는 역량모델에 기반을 둔 교육훈련체계를 도입하였다. 특히 국내외 역량모델 개발의 일반적인 트렌드와 교육체계와의 연계성을 고려하여 KOICA의 역량 모델을 공통역량, 리더십역량 및 직무공통역량으로 정의하고 이를 반영한 세부 교과과정을 설계하여 전 구성원들이 의무적으로 본 과정을 이수하도록 하였다.

개인별로 연간 100시간을 필수과목(72시간)과 자율선택 과정(28시간)으로 구분하여 이수하도록 했고, 교육이수실적에 따라 학습포인트를 부과하기로 하였다. 그리고 각 구성원들의 개인별 중장기 연간목표 및 ‘교육시간이수제’ 달성 계획이 담긴 개인별 학습계획서를 제출하여 개인별 교육성과를 관리하도록 하였다.⁵⁾ 이외에도 KOICA는 교육과정 전문화를 위하여 기관 내 학습동아리 활성화와 해외사무소 현지교육 강화를 지원하고 있고, 교육운영 선진화를 위하여 자기학습계획 기반 수요조사, 교육훈련 위원회 개선 및 교육운영 인프라 확충을 위해 노력하고 있다 ([그림 2-5] 및 [2-6] 참조).

5) KOICA 인사교육실, 2012. 『2012년도 교육훈련계획(안)』 (내부자료)



자료: KOICA 인사교육실. 2012. 『2012년도 교육훈련계획(안)』 (내부자료)에서 부분 인용
 [그림 2-5] KOICA 내부 직원 역량강화 프로그램의 기본 구조

직 급	공 통 역 량	리더십 역 량	직무 공통 역량										별 교 육 (P)					
			일 반 직 무	전 문 직 무														
				개 발			지 역			섹 터								
임원	변 화 / 전 직 원 연 찬 회	소 통 / 부 서 간 워 크 숍	공 정 / 부 서 내 워 크 숍	부·실장 시너지 리더십 (재직/승진)	팀장 성과추진 리더십 (재직/승진)	과장 전문가 리더십 (재직/승진)	직원-대리 셀프 리더십	멘 토 링	신입사원	기초 직무 • 인사 • 예산 • 회계 • 전산 • 문서 • 규정	외국어 • 영어 - 일반회화 - 프리젠테이션 - 문서 작성법 - 국제회의 • 제2 외국어 - 일반회화	지역 / 국가별 이해	국가별 주요 이슈 이해	해외사무소 역량강화 프로그램	한국개발경험의 이해	개발과 섹터 적용	국외 단기직무 연수	국내외 석박사 과정
부·실장																		
팀장																		
과장																		
대리																		
직원																		

자료: KOICA 인사교육실. 2012. 『2012년도 교육훈련계획(안)』 (내부자료)에서 부분 인용
 [그림 2-6] KOICA 내부 직원 역량강화 프로그램의 체계도

특히 KOICA는 ODA 직무역량모델에 근거하여 개발협력전문가의 역량을 개발, 지역 및 섹터로 구분하고, 개발협력전문가 인증제도(KOICA Specialist: KS)를 도입하여 구성원들의 전문역량을 강화하고자 하였다. KS는 전문가별로 기본과정 20시간, 심화과정 40시간의 과정을 이수하고 관련분야에 2년 이상 경력을 소지하는 자에게 전문가로 인증이 이루어진다.

2) ODA 교육원의 일반인 대상 교육

공공부문에서 일반인을 대상으로 진행하고 있는 교육프로그램은 KOICA의 ODA 교육원이 실시하고 있는 교육 프로그램과 한국수출입은행이 연 2회 개최하는 EDCF 캠프가 대표적이다. 2010년부터 대학(원)생 40명을 대상으로 2박3일간 개최되는 EDCF 캠프는 한국수출입은행 소개, 국제 ODA 동향 및 주요 이슈, EDCF 지원제도 설명, 그룹토의 등의 콘텐츠로 운영된다. 강의와 그룹토의, 게임 등 다양한 기법을 활용하여 교육효과를 높이고자 설계되어 인지강화 효과는 뛰어나지만, 전문가 양성 프로그램이라고 보기는 어렵다. 이에 따라, 본 절에서는 KOICA의 ODA 교육원을 중심으로 살펴보려고 한다.

2010년 3월에 개원한 KOICA의 ODA교육원은 ‘우리나라 원조의 전문화와 선진화’를 위해서 설립된 교육기관으로서, ‘국제개발협력 전문가를 양성하고 국민들의 원조에 대한 올바른 이해를 도우며 원조관련 이해관계자들 간의 파트너십 강화로 원조 효과성을 높이는’ 목적을 가지고 있다.⁶⁾ 현재 ODA교육원에서 진행되고 있는 교육 프로그램은 크게 정규교육 프로그램, 3개 대학 고등교육 연계 프로그램, 이해증진 사업으로 구분된다.

가) 정규교육 프로그램

ODA 교육원의 정규교육 프로그램은 일반교육, 사업관리교육, 지역별 교육 및 주제별 교육으로 나뉘며, 강의 시간은 대개 2일 간 12시간으로 구성된다. 일반교육과 사업관리교육은 난이도에 따라 기본 → 중급 → 고급 또는 기본 → 기획 → 실행으로 나누어 구성된다.

6) KOICA ODA교육원 <http://idea.koica.go.kr/intro/Greeting.do>

일반교육은 기본과정인 국제개발협력의 이해, 공적개발원조와 국제개발협력의 기본 개념에서 출발하여, MDG, 파리선언과 같은 최근 국제개발협력 이슈, 분야별 주요이슈(보건, 교육, 다문화 등) 등을 중심으로 한 지식 위주의 교육을 실시하고, 사업관리교육은 KOICA의 사업유형과 실행체계, PDM(Project Design Matrix)을 활용한 사업관리, 프로젝트 조사 및 기획, 그리고 개발협력에서의 평가에 대한 기본 개념 등 실무 스킬을 중심으로 한 교육이 이루어지고 있다. 지역교육은 2011년부터 아프리카와 중남미를 중심으로 개설되었고, 2012년에는 아시아지역 교육이 추가될 예정이다. 주제별 교육은 2012년 2월에 “민관협력 파트너십(PPP)의 이해”로부터 시작되었으며, “한국의 개발 경험” 과목도 향후에 개설될 예정이다.

〈표 2-6〉 KOICA ODA 교육원의 정규교육과정

교육명	과정명	강의명
일반	기본	국제개발협력의 이해
	중급	국제개발협력 실천전략
	고급	국제개발협력 이슈
사업관리	기본	국제개발협력 사업의 이해
	기획	국제개발협력사업 기획과 관리
	실행	국제개발협력사업 실행과 관리
지역	아프리카	아프리카 지역교육
	중남미	중남미 지역교육
	아시아	아시아 지역교육
주제별 교육	PPP	민관협력 파트너십(PPP)의 이해
	한국의 개발경험	한국의 개발경험

ODA 교육원의 정규교육 프로그램 수강인원수 추이를 살펴보면, 2010년의 503명에서 2011년의 1,009명으로 급속히 증가하였으며, 2010년부터 2012년 3월 27일까지 총 1,731명이 일반·사업관리·지역별 교육으로 구성된 정규교육 프로그램을 수강하였다. 이중 1,000명이 일반교육을, 686명이 사업관리교육을, 45명이 지역별교육을 각각 수강하였다.⁷⁾ 본 정규과정을 통해 일반국민들과 국제개발협력 분야의 신규진입자들이 국제개발협력에 대한 기본 이해를 한층 쉽게 접하게 되어 국제개발협력 분야로의 진입을 촉진하게 되었다.

7) ODA교육원 누적통계. KOICA ODA교육원 제공

나) 3개 대학 고등교육 연계 프로그램

2011년부터 ODA 교육원은 경희대 국제대학원, 서울대 자유전공학부, 연세대 정경대학 등과 함께 개발협력 인력의 전문적인 양성을 위해 고등교육 연계 프로그램을 시행하고 있다. 우선 본 프로그램은 대학의 정규과정과 KOICA 간의 최초 협력 프로그램이라는 점에서 국제개발 전문인력의 양성에 있어 새로운 전기를 마련했다고 할 수 있다. KOICA가 관여했던 기존의 교육 프로그램은 1) 수원국 공무원을 대상으로 한 장·단기 연수 프로그램 2) 국내대학 및 NGO 등을 대상으로 한 국제개발 교양교육 프로그램 개설 지원 3) ODA 교육원을 중심으로 한 단기교육 등에 국한되었다.

우선 서울대와 연세대 프로그램은 학부 프로그램으로서, 서울대의 경우 자유전공학부의 국제개발협력 학생설계 전공과정이며 학기별 한 과목개설, 국내 및 해외 현장학습 프로그램 운영, 자율연구 그리고 국제개발협력 관련 워크숍으로 이루어져 있다. 연세대의 경우, 정경대학 글로벌행정학전공 국제개발트랙으로 운영되며, 전공 두 과목과 교양 세 과목을 개설하고, 해외현장 활동, 특강, 소모임 등이 진행된다.

서울대와 연세대의 과정은 학부 수준에서 최초로 개설된 국제개발협력 전공이라는 점에서 큰 의미를 갖는다. 이는 국내 대학원에서 국제개발협력 전공이 2008년에 처음 개설되었음을 감안할 때 다소 늦은 감이 있지만, 교양 과목 개설의 차원을 넘어 학부생 대상 개발전문인력 기초인프라 확보라는 차원에서 매우 중요한 이니셔티브라고 평가된다. 그러나 아직까지는 두 과정에서 기본적인 과목만을 제공하고 있어, 앞으로 본격적인 국제개발 전공에 걸맞은 심화된 과목을 어떻게 개발·제공 하느냐의 과제를 안고 있다.

<표 2-7> 서울대학교와 연세대학교의 고등교육 연계 프로그램

	구분	2012년도 1학기 개설 과목명	담당교수
서울대	전공	주제탐구세미나4: 국제개발협력의 이론과 현실	김범수
연세대	전공	글로벌거버넌스와 국제협력	안동원
		국제개발이슈 세미나	안동원
	교양	국제개발의 역사와 실제	김장생
		국제개발학의 기초	백인립 외 7명
		레지덴셜 콜로키아 국제개발	안동원

반면 경희대의 고등교육 연계 프로그램은 실무형 국제개발컨설턴트 양성을 목적으로 한 국제개발컨설팅 석사과정으로서 기존의 국제개발협력 전공과 달리 개발학과 경영학의 융합 프로그램을 표방하며 다음과 같은 모듈로 운영된다. 본 과정은 학생은 물론 전일제 근무자도 이수할 수 있도록 토요일에만 운영되며 정규 수업 이외에 선진국 및 국제기구의 원조 프레임 및 개발 컨설팅 기법 습득을 위한 해외 현장학습을 방학 중에 실시하고 있다. 특히, 본 프로그램은 KOICA의 현직 직원을 초빙하여 일부 수업(PCM과 M&E)을 진행하는 것이 특징이다.

- 모듈 1: (컨설팅 실무역량) 실무영어 및 컨설팅 역량개발을 개인의 능력과 커리어에 맞게 교육
- 모듈 2: (개발) 국제개발협력의 이해, 양자간 다자간 국제개발기구의 지원전략, 개도국의 경제와 사회, 한국의 경제발전 경험을 체계적으로 교육
- 모듈 3: (사업관리 기법 및 경영) 한국의 원조사업을 중심으로 한 국제개발 프로젝트의 실무 학습, 국제마케팅 및 협상론 교육
- 모듈 4: (개인별 프로젝트 실무) 개인별 프로젝트를 통해 전문분야에 대한 심화학습

〈표 2-8〉 경희대학교의 고등교육 연계 프로그램

학 기	1학기	2학기	3학기	4학기
학 점	9	9	12	12
Module 1 국제 컨설팅 역량개발	실무영어 (English Writing and Presentation Skills)	컨설팅 기법실무 I (Consulting Skills & Career Visioning I)	컨설팅 기법실무 II (Consulting Skills & Career Visioning II)	컨설팅 기법실무 III (Consulting Skills & Career Visioning III)
Module 2 국제개발 협력	국제개발협력의 이해 (Understanding International Development)	개도국의 개발과 사회정책 (Development and Social Policy in Developing Countries)	한국경제의 이해 (Understanding Korean Economy)	국제개발기구의 지원전략 (Strategies of Development Agencies)
Module 3 국제개발 사업 실무	*프로젝트 사이클 매니지먼트 (Project Cycle Management)	*프로젝트 모니터링과 평가 (Project Monitoring and Evaluation)	국제 마케팅 실무 (International Marketing & Management)	국제 협상론 (International Negotiation)
Module 4 프로젝트			Strategic Project Report I	Strategic Project Report II

주: *프로젝트 사이클 매니지먼트(Project Cycle Management), 프로젝트 모니터링과 평가
(Project Monitoring and Evaluation) 강좌의 강사는 KOICA 추천 교수진 활용

다) 이해증진사업

ODA 교육원은 정규교육 프로그램 이외에도 학생 및 일반인들을 대상으로 한 국제개발협력에 대한 이해를 넓히는 활동을 전개하고 있다. 2011년부터 “대학교 이해증진사업”을 실시하고 교양과목으로 “국제개발협력의 이해” 과목을 개설하여 대학생들에게 국제개발협력에 대한 기본지식의 이해를 높이고 있다. 2011년 전 학기를 통틀어 44개 대학 2,926명이 본 과목을 수강하였고, 2012년 1학기에도 32개 대학 약 2,100여명의 학생들이 수강하고 있다.

또한 초중고 및 대학교 학생들을 대상으로 하는 특강도 진행되고 있다. 2011년도에 초중고의 경우에는 총 31개 학교 5,269명이, 대학의 경우에는 9개 학교 2,473명이 특강을 수강하였다. 이외에도 공공기관과 기업을 대상으로 1~2일 단위의 특별 ODA 교육을 실시하여 2010년 이래 총 66개 과정에 2,957명이 기관별 특별교육에 참여하였다.

라) ODA 교육원의 성과

ODA 교육원은 전 연령대에 걸친 국제개발협력 이해증진활동을 전개, ODA 교육의 수혜자가 급속히 확산되어 2010년부터 2012년 3월 27일까지 총 27,176 명이 ODA교육에 참여하는 등 국제개발협력 분야의 저변을 넓혀가고 있다. 특히 2011년에는 한국 HRD 협회 교육기관 대상을 수상하는 등 빠른 속도로 성장하여 개발협력 관심층에 대한 인지강화 및 KOICA 사업 실무를 익히고자 하는 사업 수행 인력에 대한 교육 프로그램 제공이 한층 폭넓어지고 전문화되고 있다. 사업관리교육의 경우, 유사한 단기 실무 프로그램을 제공하는 교육기관이 없을 뿐 아니라 대부분의 사업관리 강좌를 현직 간부들이 진행하여 현장감 있는 실무형 교육 콘텐츠를 제공하고 있기 때문에 상당한 호응을 얻고 있다.

마) ODA 교육원의 향후 과제

ODA 교육원은 단기간 큰 성과를 거두었지만 동시에 몇 가지 개선할 사항들이 발견되었다. 첫째, 강사진이 업무를 병행하는 경우가 많아 과정의 안정성이 떨어질 수 있고, 둘째, 초단기 집중 프로그램을 운영하고 있기 때문에 연속성이 떨어지며, 마지막으로 교육효과에 대한 평가가 어려운 경향이 있다는 것이다.

이와 같은 점들에 대하여, ODA 교육원은 2012년에 3가지의 운영목표를 설정하여 그간의 운영상의 과제들을 개선하고 있다. 첫째로, 교육과정을 다양화하여 전문성을 더욱 강화하는 것이다. 이를 위해 분야별 전문교육을 확대하여 분야별 사업 시행중심의 교육이 이루어지고, 수요자별 특별교육을 개설하여 교사나 중앙부처 국제협력 담당자들 등에 대한 교육을 확대해 가고 있다. 둘째로, 교육의 품질을 제고하는 것으로, 이를 위해 KOICA 직원들의 강사 역량을 강화하고 외부 강사 풀을 확충하여 우수한 강사진을 확보해 가고 있다. 게다가 신규 교재 개발 및 교육통계 시스템 강화를 통한 평가의 질을 향상시키는 작업도 병행하고 있다. 셋째로, 외부협력 강화를 통해 국내외 유관기관들의 모니터링을 강화하여 개선방안을 도출해 가고 있다.

이러한 목표 하에, ODA 교육원은 신흥공여국 원조관계자 ODA 교육프로그램, 기존 공여국 원조 관계자 협력 프로그램, 개도국 중점대학 연계 프로그램, KOICA 현지직원 ODA 교육 등을 통해 다양한 원조관계자들과 전략적 협력을 강화할 계획이다. 이를 통해 국내의 KOICA 실무자들 및 한정된 외부 ODA 전문가 위주로 구성되어 있는 협소한 강사 인적 풀과 콘텐츠의 한계를 극복하고 역량강화를 통해 교육원의 활동범위의 확대를 도모할 계획이다.

3) 민간단체 역량강화 프로그램

KOICA의 민관협력 모델로는 민간단체 역량강화 프로그램이 있다. 본 프로그램은 2009~2011년까지 3년 동안 KOICA 민관협력실로부터 위탁받아 한국의 개발원조 및 긴급구호 사업을 하는 개발 NGO 협의체인 해외원조단체협의회(Korea NGO Council for Overseas Cooperation: KCOC, 이하 해원협)가 수행하였다. 민간단체 역량강화 프로그램은 크게 실무자들을 대상으로 하는 ‘민간단체 역량강화 교육’과 ‘긴급구호 역량강화 교육’, 일반 시민들을 대상으로 하는 ‘국제개발협력교육’으로 구분된다. 본 절은 2009년부터 2011년 사이에 진행된 민간단체 역량강화 프로그램을 중심으로 논의해 보고자 한다.

가) 민간단체 역량강화 교육

KOICA와 해원협은 국내 사업담당자들과 현지 파견자들이 국제개발협력 사업을 수행할 때 필수적으로 갖추어야 할 기본적인 역량을 향상시키고 회원단체가 국제개발협력 사업을 성공적으로 수행할 수 있도록 정기적인 ‘민간단체 역량강화’ 교육과 함께 비정기적인 역량강화교육·세미나·워크숍을 꾸준히 개최하였다. 본 과정은 크게 국제개발이해교육, PCM기본교육, PCM현장조사, Assessment 지역조사워크숍, 실무자 역량강화 현지교육 등 기본교육과 심화교육(분야별 심화교육 파견프로그램)으로 구성되었다. 각 프로그램 별로 매년 1~2차례 시행되었으며, 대상자에 따라 국내 또는 해외에서 운영되었다. 2009~2011년 사이에 실시되었던 민간단체 역량강화 교육 현황은 다음의 <표 2-9>와 같다.

〈표 2-9〉 KOICA와 해원협이 민간단체 역량강화 교육 현황 (2009~2011년)

구분	대상	내용	시행 현황	시행주체
개발협력 분야별 역량강화 교육	개발NGO 실무자 (주로 경력 3년 미만)	• 홍보교육	• 2009. 9. 17~18/ 40명	KOICA & 해원협
		• 모금교육	• 2009. 9. 10~11/ 40명	
		• 위기관리교육	• 2009. 8. 26~28/ 40명	
		• 안전교육	• 2009. 7. 13~15/ 25명	
국제개발 이해교육	개발NGO 실무자 (1~3년 경력)	• 국제개발협력 역사 • 개발사업현장 사례 • 개발NGO 윤리성	• 2009. 10. 27~28: 국제개발 이해 외 다수 • 2009. 11. 17: 인도주의현장 • 2011. 5. 3~4: 국제개발이해	KOICA & 해원협
PCM 기본교육	해외사업 담당 실무자	• 개발사업 원칙·철학 • 프로젝트단계별 원칙과 방법론	• 2009. 5. 11~7. 29: 주1회, 20명 • 2010. 4. 20~21: 38명 • 2011. 10. 5~6	KOICA & 해원협, 고대GSIS 협력
PCM 현장조사	해외사업 담당 실무자 (PCM기본교육 수료자)	• 사업수행 일부를 현지에서 수행 • 사업초기조사(문헌, 유관기관 방문조사, 지역조사, 평가 등)	• 2010. 6. 1~3: 네팔 Silgadhi 지역에서 PCM과정수행, 22명 • 2010. 12. 11~19: 아프리카 르완다 키갈리/키레헤, 6명 • 2012. 1. 5~13: 사전교육 4회 필수, 6명	KOICA & 해원협
ASSESSMENT 지역조사 워크숍	해외사업 담당 실무자 (PCM기본교육 수료자)	• 기본원칙/ 사례분석 • 사업조사 실습 • 보고서 작성	• 2011. 10. 7~8	해원협
실무자 역량강화 현지교육	해외사업현장 파견인력 (지부장, 직원)	• PCM기본교육 • 네트워크 워크숍	• 2011. 5. 31~7. 7: 국가별로 다름 • 2박 3일 합숙교육 • 방글라데시(5, 6월), 캄보디아(6월), 르완다(6월), 탄자니아(7월) 등	KOICA & 해원협
분야별 심화교육 파견 프로그램	개발사업담당 3년이상 경력자 (기본교육 수료자)	• PCM교육 • 해외 전문교육기관 과정 이수	• 2011. 11. 14~18: 2명 • 말레이시아 쿠알라룸푸르 • 영국 개발전문컨설팅기관 IMA INT'L 교육 참가 후원	KOICA & 해원협

자료: 해원협. 2011. 『Annual Report 2010』, 해원협 홈페이지 (<http://www.ngokcoc.or.kr/index.php>) 공지사항 정리

나) 국제개발협력교육

KOICA와 해원협은 일반 시민들이 다양한 문화에 대한 수용성을 키우고 글로벌 이슈에 대한 관심을 증진할 수 있도록 시민들을 대상으로 하는 국제개발협력 기본교육과 국제개발협력교육 강사양성훈련, 교원직무연수, 개발교육, 세 계시민교육 아이디어 공모전 등 다양한 교육 프로그램 및 국제개발협력 인식

제고 이벤트를 진행하였다. 2009년 이후 실시되었던 일반인을 대상으로 한 국제개발협력교육 현황은 다음의 <표 2-10>과 같다.

<표 2-10> KOICA와 해원협의 국제개발협력교육 현황 (2009~2011년)

구분		대상	내용	시행 현황	주최
기초	성인 세계시민 교육	대학생 이상	• 개발협력교육개론 • 국제개발이슈 • 개발NGO이해	• 2010. 10: 대전세계시민학교	KOICA 후원
기본	강사 양성 훈련	개발NGO 실무자, 사회복지사, 기관종사자	• 개발교육이해 • 개발이슈 • 강의 모듈 활용법 • 교수설계, 교안작성	• 2009. 12. 14~17: 국제개발협력교육 강사양성훈련 • 2010. 9. 13~15: 충청지역 강사양성훈련 • 2011. 11. 14~16: 국제개발협력교육 강사 6기	KOICA 공동 진행 및 후원
	교원 직무 연수	교사	• 국제개발이슈, • 강의모듈 활용법, • 교과목과 국제개발 협력교육의 연계	• 2012. 1. 16~18: 교원직무연수 교육개발협력교육 • 2011. 8. 16~17: 여름방학 교원자율연수	KOICA 공동 진행
심화	이슈별 심화 훈련	국제개발 협력교육 강사	• 인권, 여성, 환경, 평화 교육 및 자료 제공	• 2009. 6. 4: 빈곤국가 지역개발 위한 워크숍	KOICA 후원

자료: 한국해외원조단체협의회. 2011. 『Annual Report 2010』

해원협 홈페이지 (<http://www.ngokcoc.or.kr/index.php>) 공지사항 정리

다) 긴급구호 역량강화 교육

KOICA와 해원협은 긴급구호를 수행하고 있는 회원 단체가 현지 수혜자들에게 단순 물자지원 차원을 뛰어넘어 ‘긴급 상황’ 부터 ‘복구단계’ 까지 전 과정에 실질적인 도움을 줄 수 있도록 긴급구호 역량강화 교육을 시행하였다. 2010년 10월에 5~7일 동안 개발 NGO 긴급구호담당자 및 실무자 25명을 대상으로 인도주의적 현장과 재난예방사례 연구, 긴급구호 공통기준 등을 교육하는 프로그램을 진행하였다. 또한, 주한미국대사관과 재난대응워크숍을 공동으로 주최하였다. 2011년부터 본 교육은 민관협력실과 인도지원실로 이관되어 실시되고 있다.

라) 민간단체 역량강화 프로그램의 향후과제

지난 3년간 해원협은 다양한 형태의 민간단체 역량강화 프로그램을 실시하여 국제개발협력 정규교육을 받지 못한 다수의 개발 NGO 실무자들의 국제개발협력에 대한 이해의 확장과 현장 실무 역량을 제고해 왔다. 그러나 본 프로그램 자체가 해원협 자체 재원이 아닌 KOICA 민관협력실의 지원에 의해 진행되었기 때문에 사업의 연속성과 체계성 면에서 큰 한계를 보였다. 즉 장기적인 차원에서 NGO 인력들의 역량강화 계획과 커리큘럼 하에서 체계적이고 지속적으로 교육이 진행되기보다는 KOICA 측으로부터 재정지원이 있을 때마다 단발성으로 교육이 시행되는 경우가 많았다. 더구나 검증되지 않은 사업실무자가 강사로 초빙되어 교육을 진행하는 등 강사진들의 질(Quality) 문제도 지속적으로 제기되었다.

이에 따라 KOICA 민관협력실은 본 사업의 효과성 강화를 위해, 2012년부터 본 사업의 이름을 “역량강화 프로그램”으로 바꾸고, 관리 및 진행주체를 새롭게 하였다. 즉 KOICA 민관협력실이 프로그램 관리와 강사 섭외를 담당하고, 프로그램 진행은 ODA 교육원에 위탁하여 사업관리 중심의 보다 체계화된 프로그램이 구성되고 진행될 수 있도록 하였다. 이를 통해 중장기적인 교육방향성 하에서 체계적인 커리큘럼을 설계하고, 실무적으로나 전문성 면에서 검증된 강사를 섭외하여 프로그램의 질적 향상을 도모하고 있다.

나. 민간부문: 고등교육기관 및 기타

1) 고등교육기관

현재 한국의 고등교육기관에서 국제개발협력을 체계적으로 교육하는 기관으로는 경희대와 이화여대가 있다.⁸⁾ 두 학교는 2007년 교육과학기술부의 수도권 대학 특성화 사업에 선정되어 2009년까지 국고지원을 받아 ODA 전문가 양성 프로그램을 설치하여 운영하고 있다. 두 학교를 제외한 타 국제대학원에서는 국제개발협력

8) 이태주, 2011, 『국제개발협력 전문가 양성 프로그램과 인류학적 지역지식의 접목』, 직업능력개발연구, 제14권, 제1호, p.178

프로그램의 형태보다는 개별 과목 위주로 개설되어 다루어지고 있다. 아주대, 한국외대 등을 중심으로 국제개발협력 독립 프로그램이 운영되고 있다.

경희대학교 국제대학원의 국제개발 석사과정에서는 졸업 시까지 총 45학점을 이수하게 되어 있으며,⁹⁾ 이는 공통필수 9학점, 전공필수 12학점, 전공선택 9학점 및 기타 15학점으로 구성되어 있다. 우선, 전공 필수과목은 국제개발협력개론, 개발프로젝트 매니지먼트, 개발경제학 및 기능심화의 네 과목으로 구성되어 있다. 다음으로, 전공 선택과목의 경우 국제개발협력 과정의 전공을 학문체계(Discipline), 행위자(Institution), 개발사업(Project), 해외지역(Area) 및 실무(Practicum)의 5개 영역(DIPA-P)으로 나누어 접근하고 있다(〈표 2-11〉 참조).

〈표 2-11〉 경희대학교 국제대학원의 국제개발협력 석사 과정

구분	공통필수	개발협력전공 교과 (DIPA-P)				
		학문체계 Discipline	행위자 Institution	개발사업 Project	해외지역 Area	실무 Practicum
필수 (9+12학점) 기본 과목	응용 경제학	국제개발협력 개론				
	지구촌의 주요의제			개발프로젝트 매니지먼트		기능심화 (실무영역 개인지도)
	아카데미 영작문	개발경제학				(해외)인턴십
전공 선택 (9학점 이상) 심화과목		국제 정치경제	국제기구론	개발프로젝트 실무분석	동남아의 사회와 경제	
		사회개발과 빈곤감축	NGO와 시민사회	개발협력 사업전략	아프리카의 경제발전과 거버넌스	
		지역경제 발전론	개발협력과 윤리경영	개도국의 프로젝트 파이낸스	중남미의 국제경제 관계	
		한국경제의 이해		중남미의 경제발전과 사회정책		

학문체계(Discipline) 영역의 경우, 국제개발협력개론, 국제정치경제, 개발경제학, 지역경제발전론, 사회개발과 빈곤감축 등의 과목이 개설된다. 또한 한국경제의 이해라는 케이스 과목을 통해 우리의 발전경험을 학습하여, 한국형 개발협력의

9) 2011년 입학자부터 해당함

주요 축으로 부상하고 있는 개발경험 지식전수 사업의 바탕을 학습한다.

행위자(Institution) 영역의 경우, 국제개발의 제반 행위자를 다루는 과목인 국제개발협력개론, 국제기구론, NGO와 시민사회, 개발협력과 윤리경영 등의 과목 등을 통해 개발의 주체인 정부, 국제기구, NGO, 기업 등에 대해 학습한다.

개발사업(Project) 영역의 경우, 개발프로젝트 매니지먼트(개론), 개발협력 사업전략(전략), 개발프로젝트 실무분석(평가 및 분석), 프로젝트 파이낸스 등이 개설되어 있다. 개발프로젝트는 한시성(Time-limited)에 부응하는 최고의 결과를 산출해야 하기 때문에 거쳐야하는 공통된 프로세스가 있다. 따라서 프로젝트 관련 과목은 개발 프로젝트의 계획-승인-실행-검증 등 제반 단계의 최적화 프로세스 및 프로젝트 사이클, 개발프로젝트의 진행 노하우, 프로젝트 리포트 작성법 등에 대해 학습한다.

마지막으로 해외지역(Area) 영역의 경우, 중점 개발대상 지역인 아시아, 아프리카 및 라틴아메리카 지역에 대한 기본적인 지식과 지역분석 기법의 함양을 통해 국별협력전략 수립의 기본 자질의 습득을 목적으로 한다. 개발 대상 지역의 발전과 저발전의 문제에 접근하기 위해서 각 관련 국가의 역사와 정치체제, 사회경제적 상황 등에 대해 학습하여 파트너 지역의 현실을 파악한다.

교과 내에는 원조행정, 보건의료, 교육정보, 인프라 등 개발의 실무(Practicum) 영역을 멘토와 함께 소그룹으로 공부하는 기능심화 과목과 해외인턴십도 포함된다. 경희대 프로그램의 특징은 첫째, 프로그램의 영역을 업무능력, 사회과학, 제도 및 행위자, 사업관리, 지역연구 및 한국경험으로 나누어 비교적 체계적으로 접근하려 한다는 점이고, 둘째, 개발사업을 진행하기 위한 사업관리(Project Management) 능력과 해외 인턴십, 기능 심화 등 실무형 교육을 강조하며, 셋째, 국제경제 또는 정치경제 위주의 프로그램이라는 점이다.

한편 이화여대 국제대학원의 국제개발협력학 석사과정 프로그램은 선수과목으로 국제협상전략과 계량분석을 이수하여야 하며, 개발협력 전공필수과목으로는 여성과 개발, 세계화와 개발, 국제정치경제 및 개발협력의 이론과 실제와 같은 네 과목을 개설하고 있는데 이 중에서 세 과목(9학점)을 이수하여야 한다. 전공선택

으로는 총 25개 과목을 개설하고 있는데 그 중 두 과목(6학점)을 이수하도록 하고 있다. 전공선택 과목은 국제경제학 과목군(국제경제관계, 무역정책, 무역과 개발, 경제개혁의 정치경제, 한국경제), 국제관계학 과목군(지역통합과 협력, 한-EU 관계, 유럽과 아시아의 지역통합, 동아시아 정치경제, 국제기구, 평화와 남북협력), 국제개발이슈 과목군(ODA 관리와 평가, 개발협력이슈, NGO와 국제협력, 젠더와 개발, 기업 거버넌스와 CSR, 지속가능발전, 국제인권, 빈곤과 개발, 인간안보와 개발, 평화구축과 분쟁지역 개발) 등으로 대별할 수 있다(〈표 2-12〉 참조).

〈표 2-12〉 2012년 봄학기 이화여대 국제개발협력학 석사과정의 과목 개설 현황

구분	개발협력전공 과목		해당 전공주1), 2)
국제대학원의 선수과목 (Prerequisite Courses)	경제분석		
	정치분석		
	계량분석		
공통과목 (Required Courses)	국제학 세미나		Ph.D only
	국제 협상전략의 이론과 실제		ITI/IB/DC/IR
	연구 방법과 현장조사		DC/IR
개발협력 전공필수 (Concentration Requirements)	세계정치경제		DC
	개발협력의 이론과 실제		DC
	국제정치경제		DC
	공적개발원조의 이론과 실제		DC
개발협력 전공선택 (Concentration Electives)	국제경제학 과목군	국제 무역 정책	ITI/DC
	국제관계학 과목군	동아시아 사상과 문화	DC/IR
		유럽연합 이슈	ITI/IB/DC/IR
		비교적 관점에서 유럽과 아시아의 지역통합	ITI/DC/IR/ICM
	국제개발학 과목군	동아시아 정치경제	ITI/DC/IR
		CSR과 개발협력	ITI/IB/DC
		개발협력 이슈	DC
		글로벌 거버넌스와 인간안보	DC/IR
		젠더와 개발	DC/WH
		동아시아의 여성	DC/IR/WH
		국제 인권	DC/IR/ILS

주 1. 국제무역통상전공(International Trade & Investment, ITI), 국제경영전공(International Business, IB), 개발협력전공(Development Cooperation, DC), 국제관계전공(International Relations, IR), 국제법학전공(International Legal Studies, ILS), 여성과 인적자원개발전공(Women and HRD, WH), 국제분쟁관리전공(International Conflict Management, ICM)

2. 해당 전공자가 수강 시, 본 과목들이 전공학점으로 인정됨

이대 프로그램의 특징은 첫째, 국제개발협력전공이 국제학과 프로그램의 풀 내에서 운영되며, 둘째, 사업관리 등 실무형 과목보다 국제이슈와 사회과학 위주의 과목이 대부분이고, 셋째, 개도국 공무원 교육훈련 프로그램과 융합하여 센터에 특화된 프로그램의 성격도 가지고 있으며, 넷째, 개도국 지역 관련 프로그램이 별도로 존재하지 않는다는 것이다.

위에서 살펴본 대로 한국의 고등교육기관에서 제공하는 국제개발전문가 양성 프로그램은 기본적으로 국제정치경제를 비롯한 사회과학적 지식위주의 교육이다. 두 학교의 프로그램은 모두 국제개발협력 파트너인 개도국에 대한 이해와 접근의 기본이 되는 인류학, 환경학, 인구학 등에 기초한 지역연구 과목을 제공하지 않고 있다. 그러나 무엇보다 현재 국제개발 학위 프로그램의 가장 큰 문제점은 국제개발협력의 어떤 부문에 종사할 전문가를 키워낼지 명확하지 않기 때문에 면밀한 직무분석 하에 커리큘럼을 구성한 것이 아니라, 비교적 광범위하고 일반적인 지식을 갖춘 인력을 키워내는데 초점이 맞춰져 있는 것이다. 따라서 경희대의 경우와 같이 실무형 프로그램을 지향할수록 직무분석에 입각한 프로그램 개발이 시급한 상황이다.

2) 기타

기타 민간분야 프로그램으로는 ODA Watch-이화여대 공동 국제개발협력 집중 워크숍(연 2회), 경희대 국제대학원 국제개발협력 전문가 프로그램, NPO 공동회의 주최 연수 프로그램이 있다. KOICA ODA 교육원이 초단기 집중교육을 위주로 한 실무형 교육훈련을 전개하는 반면 기타 민간분야 프로그램의 경우는 짧게는 2주에서 최대 4개월(주 1~2회) 단위의 중장기 프로그램을 통해 NGO 실무자들을 대상으로 한 전문교육을 실시하고 있다.

5. 시사점: 공공 및 민간부문 간의 역할 분담

그동안에는 국제개발협력 분야에 진출을 희망하는 잠재 인력에 대한 적당한 교육 기회가 없어 인력의 육성에 애로가 많았으나, 최근 KOICA뿐 아니라 대학을 비롯한 다양한 기관에서 국제개발 교육이 이루어지고 있다. 이에 따라, 향후에는 KOICA ODA 교육원과 각 교육기관, 특히 대학과의 협력이 잘 이루어질 필요가 있으며, 이를 역할 분담과 유기적 협력의 관점에서 접근하고자 한다.

첫째, 역할 분담의 경우 주로 단기과정에서 필요하다. 현재 ODA 교육원에서는 국제개발과 관련한 다양한 강좌를 개설하고 있고, 각 대학 또는 NGO에서도 각종 비학위 교육 프로그램을 운영하고 있다. 앞으로는 중복성을 방지하고, 비교우위를 확보하기 위해 KOICA에서는 전문적이고 실무적인 내용 위주의 강좌를 운영하고, 민간 기관에서는 인지강화 및 기초적인 내용을 중심으로 지적 기반 구성에 힘써야 할 것으로 보인다. KOICA ODA 교육원의 경우 풍부한 사례 및 실무경험을 중심으로 개발사업 관리(Project Management) 및 평가(M&E) 관련한 세부 과목을 적극 개발하여 교육 기회를 제공하는 것이 바람직하다. 또한 민간에서 쉽게 진행하기 어려운 개도국 각 지역(아시아, 아프리카, 중남미)의 현황과 개발여건에 대한 기본강좌도 ODA 교육원에서 적극 개설해야 할 것으로 보인다. 또한 KOICA는 국제기구 및 해외로부터 우수 강사를 초빙하여 개발현장에서 적용되고 있는 최신 기법 및 선진 담론의 전파와 교육에 힘써야 한다. 예를 들면, 국제개발 평가전문 교육기관인 IPDET(International Program for Development Evaluation Training)의 지역 교육 프로그램을 유치하는 것도 가능할 것이다.

반면 비학위 과정 또는 대학의 교양과목을 진행하는 대학과 NGO는 국제개발협력의 이해와 사업관리 등을 중심으로 하여 이론과 실무가 조화된 프로그램을 운영하는 것이 바람직하다. 교육 방법과 기간에 있어선 KOICA보다는 5~15회의 장기과정을 교육하되 강의 및 과제, 토론 및 발표 등 다양한 교수법을 활용하여 교육의 효과성을 높여야 할 것이다.

<표 2-13> 대학 및 민간과 KOICA ODA 교육원간의 협력 모델

구분		KOICA ODA 교육원	대학 및 기타
역할분담 체제	과정 성격	• 단기 강좌	• 단기 강좌 또는 교양/전공 과목
	교육 콘텐츠	• 실무형 - 개발사업 관리 - 모니터링과 평가 - 개도국 지역연구 등	• 이론형, 실무형 특강 - 국제개발협력의 이해 - 개발사업 관리 등
	교수 방법	• 쌍방향 강의 • 소그룹 롤플레이식 참여적 교수법	• 강의와 발표 • 장기적 (15주 이상) 팀워크 를 통한 문제해결 위주
협업 체제	과정 성격	• 정규 학·석사 학위 프로그램 (한국어 또는 영어 강좌)	
	교육 콘텐츠	• 실무형 교육 콘텐츠 보급 및 KOICA 직원 직접 강의 • 코스 및 해외연수 등 대학에 대한 지원 시행	• 전문 실무형 프로그램 개설 • 해외연수, 특강 등 각종 실무형 프로그램 시행
	교수 방법	문제해결 위주	

둘째, 대학과 KOICA의 ODA 교육원은 유기적으로 협력하는 체제를 구축해야 한다. 현재 고등교육연계 프로그램이 매우 좋은 모범 사례로 보인다. 대학은 실무형 학·석사 프로그램을 개설하고, KOICA 교육원은 실무 교육 콘텐츠를 대학에 공급하고 직접 강의를 시행하며, 코스 및 해외연수 등 대학에 대한 지원을 시행한다. 교수방법은 대학의 정규 과목임을 감안하여 문제해결 위주의 참여적 방법을 적용한다. 이 경우 대학과 KOICA ODA 교육원의 비교우위를 적절히 혼합한 인력 양성 모형이 될 수 있다.

제3장 주요국의 국제개발협력 전문인력 양성 현황

본 장에서는 주요 선진 공여국들의 국제개발협력 전문인력의 양성 현황에 대해 살펴보기로 한다. 국제개발협력 전문가 양성 프로그램의 종류는 크게 4가지로 구분된다. 첫째로, 전 세계 원조기관에서 직접 직원들과 파견인력들의 업무수행 역량을 강화하는 프로그램이다. 둘째는, 일반인을 대상으로 한 인지강화 프로그램이다. 셋째는, 국제개발협력의 전문 및 예비 인력에 대한 단기연수로 정부기관 연수(JICA 및 KOICA)와 민간기관 연수(IPDET 및 DAI)가 있다. 마지막으로 국제개발의 제반 영역에서 원조 사업을 담당할 전문가를 육성하는 학위 과정으로 정부주도 과정(FASID-JICA)과 일반대학 프로그램으로 구분된다.

본 연구에서는 국제개발협력 전문인력의 자격검정제도 시행과 연계한 교육과정을 고안하기 위한 것이므로, 이를 참고할 수 있는 선진공여기관들의 전문인력 양성 프로그램을 중심으로 논의하고자 한다. 비교적 국제개발협력 전문인력 양성이 체계적으로 구성되어 있는 일본, 미국 및 영국을 중심으로 본 연구를 진행하고자 한다.

1. 일본

일본의 국제개발협력 전문인력 양성시스템의 특징은 공공부문 주도라는 것이다. 일본국제협력기구(Japan International Cooperation Agency: JICA)는 전문인력의 국제개발협력 분야에서의 실무경험(초보, 2년, 5년)과 기술 수준에 따라 단계적인 연수 프로그램을 진행하고 있고, FASID/GRIPS 국제개발프로그램 공동 석사과정과 IDEAS 석사과정이 시행되는 등 공공부문에서 운영하는 국제개발협력 관련 학위과정이 발달되어 있다. 이와 더불어, ECFA의 개발컨설턴트 역량강화 프로그램 등 민간 개발컨설팅기업 차원의 프로그램도 진행되고 있지만, 대학 단위에서 세계적 수준을 지닌 개발협력 학위과정은 아직 부족한 실정이다.

가. JICA

일본 JICA의 국제개발협력 전문인력 양성 교육은 국제협력 인재부(Department of Human Resources for International Cooperation)의 국제협력 훈련센터(Training Center for International Cooperation)에서 담당하고 있다. JICA의 전문인력 양성 프로그램은 <표 3-1>과 같이 크게 국제개발협력 전문인력 양성과 예비 파견 전문가 역량 개발로 구성된다.

<표 3-1> JICA의 국제개발협력 전문인력 양성 제도

구분	구분	기간	대상	내용	실적 (2010년)
국제 개발협력 전문인력 양성	주니어 전문원 제도	총 3년 - 1년(국내 실무연수) - 2년(해외 파견)	• 개발도상국에서의 국제협력 활동경험과 전문성을 갖고 있으면서, 장래 국제 협력 분야에서 종사 하기를 희망하는 자	• 국내 현장연수: JICA OJT교육 • 해외 현장연수: 해외 사무소 및 프로젝트 현장	신규 25명
	국내 및 해외 장기연수	원칙 1년 최장 2년	• 장래 국제협력 전문가 희망하며 지원 분야 에서 2년 이상 실무 경험이 있는 자	• 국내 장기연수 (대학원 진학) • 해외 장기연수 (석사과정이 있는 대학원 과정)	해외 (8명), 국내 (11명)
	기술협력 전문가 양성 개인연수	6개월 이내	• 개발도상국에서의 활동 경험 등 5년 이상의 실무 경험을 가진 자	• 수강자의 개별 프로그램을 작성하여 국내외 원조 기관과 교육기관 등에서 연수 받음	7명
	인턴십 프로그램	1~4개월	• 국제협력 및 개발 원조에 관해 연구하고 있으며, 장래에 동일 분야에서 활동할 의지가 있는 대학원생	• 배치된 부서의 일반 업무 보조 또는 각 부서가 설정한 특정 주제 업무 지원	37명
예비 파견 전문가 역량 개발	전문가 파견 전 연수	3~4주간 정도	• 해외에 장기파견 될 전문가	• 공통연수: 오리엔테이션 중심(1주, 필수) • 분야별연수(2주, 필수): • 어학연수(1주, 언어 능력 미달자) • 배우자연수(선택, 2일)	12회 382명
	능력강화 연수	2일~5주간 정도	• 특정 전문분야에 대한 기술과 지식, 어학력을 보유한 개발도상국에 파견이 예상되는 자	• 국제협력종합연수소 에서 실시되는 연수: 개발관련 지식 습득 • 해외 기술연수생과의 합동 연수: 현지적응기술 습득	13개 과정 275명

자료: 최민경. 2008. 『국제개발협력 전문인력 육성 및 활용방안에 관한 연구』. 한국국제협력단 KOICA ODA교육원. 2010. 『개발협력교육 실시현황 조사결과 보고서』. 한국국제협력단

1) 국제개발협력 전문인력 양성

가) 주니어전문원제도(Associate Expert Program)

주니어전문원제도는 개발도상국에서의 국제협력 활동경험과 전문성을 갖고 있으면서(해외봉사단이나 국제기구 JPO 경력자, NGO 활동 경험자 등), 장래 국제협력 분야에서 종사하기를 희망하는 자를 대상으로 JICA에서 실무연수 기회를 제공하는 것이다. 특히, 본 제도는 기술협력 프로젝트의 운영·관리, 코디네이션 업무 등의 실무경험 기회를 제공하여 국제협력 업무에 필요한 역량을 증진시키는 것을 목적으로 한다. 소정의 선발 절차를 거쳐 선발된 주니어 전문원은 약 1년간(최장 1년 6개월) 국내(주로 JICA본부)에서 JICA 업무에 관한 OJT(On the Job Training) 교육을 받은 뒤, 약 2년간 해외실습 연수의 일환으로 JICA 해외사무소 및 개발협력 프로젝트에서 실무를 수행한다. 매년 평균 약 20명 정도의 주니어 전문원을 선발하는데, 2010년에는 신규로 합류한 25명을 포함한 100명 이상의 지원자들이 이 프로그램에 참여하고 있다.¹⁰⁾

나) 해외 및 국내 장기연수(Long-term Overseas and Domestic Training Program: Enhancing Abilities in Specialized Fields)

해외 및 국내 장기연수는 장래 국제협력 전문가를 희망하며 지원 분야에서 2년 이상 실무경험이 있는 자를 대상으로 최대 2년 동안 해외 또는 국내대학원의 석사과정을 통해 전문분야 관련 지식 및 기술을 습득하도록 지원하는 것이다. 국내 장기연수는 국가정책연구대학원(National Graduate Institute for Policy Studies: GRIPS)과 재단법인 국제개발고등교육기구(Foundation for Advanced Studies on International Development: FASID) 국제개발프로그램 공동 석사과정에 참여하거나 국내 대학원에 진학하는 것이고, 해외 장기연수는 석사과정이나 석사과정 이상의 대학원 과정에 진학하는 것이다. 매년 평균 약 30명 정도가 이 프로그램에 참여하는데,¹¹⁾ 2010년에는 해외 및 국내 대학원 석사과정에 각각 8명

10) JICA. 2011. 『Annual Report 2011』. p.146

11) 김상태. 2010. 『국제개발협력 대내외 여건변화 및 전문인력의 양성의 중요성』. ‘국제개발협력 선진화 전략 세미나’ 자료집. 한국직업능력개발원. p.35

과 11명이 지원하여 본 프로그램에 참여하고 있다.¹²⁾

다) 기술협력 전문가 양성 개인 연수

(Individualized Training for Expert Development)

기술협력 전문가 양성 개인 연수는 개발도상국에서의 활동 경험 등 5년 이상의 실무 경험이 있으며, 비교적 기술 수준이 높은 인재를 대상으로 한다. 높은 수준의 개발과제에 대응할 수 있는 인재양성을 위해 수강자의 학력 및 실무 경험 정도에 따라 수강자의 개별 프로그램을 작성하여 국내의 원조기관과 교육기관 등에서 6개월 이내의 연수를 받는 것으로 전문가의 전문성 차이와 기획조사원 경험 보유 여부에 따라 A형과 B형으로 나뉜다. 2010년에는 총 7명의 전문가들이 이 프로그램에 참여하였다.

A형 프로그램은 JICA 기술협력전문가 또는 기획조사원 경험 보유자를 대상으로 향후 해외파견을 위한 전문능력 및 지식향상을 목적으로 한다. JICA 본부 및 해외사무소 근무 또는 직접적인 프로젝트 수행을 통해 OJT 교육을 수행하고, JICA 외의 국내외 기관에서 실시하는 전문분야 관련 단기연수 및 세미나를 통해서도 진행된다.

B형 프로그램은 JICA 전문가 또는 기획조사원 경험이 없는 자를 대상으로 (JICA 봉사단 경험자 포함) JICA에서의 단기실무 경험을 쌓는 것을 목적으로 한다. ‘전문가 파견 전 연수’ 수강, JICA본부에서의 OJT, JICA 프로젝트 또는 해외사무소에서의 OJT를 통해 진행된다.

라) 인턴십 프로그램(JICA Internship Program)

인턴십 프로그램은 국제협력 및 개발원조에 관해 연구하고 있으며, 장래에 동일 분야에서 활동할 의지가 있는 대학원생을 대상으로 JICA 각 기관(본부, 국내 기관, 해외사무소)에서 실무 경험을 제공하여 JICA사업 및 일본의 국제협력 및 개발원조에 대한 이해를 제고하는 것을 목적으로 한다.

12) JICA. 2011. 『Annual Report 2011』. p.147

인턴들은 배치 부서에 따라 일반업무 보조 및 특정 과제의 조사 연구 등 다양한 업무를 수행하고, 통상 7월 중순에서 다음 해 2월 말 사이의 기간에 배치 부서에 따라 1~4개월 정도를 근무한다. 인턴 기간에 필요한 경비는 기본적으로 본인 부담이나, 해외사무소 인턴의 경우 JICA에서 숙박비의 일부를 보조해 주고 있다. 2010년에는 총 37명의 인턴들이 이 프로그램에 참여하였다.

2) 예비 파견 전문가 역량 개발

가) 전문가 파견 전 연수(Pre-dispatch Training for Specialists: Skills Advancement and Orientation Prior to Dispatch)

전문가 파견 전 연수는 해외에 장기 파견될 전문가를 대상으로 사전에 기술력 향상연수와 오리엔테이션을 실시하여, 최근의 원조동향, 효율적인 기술이전 방법, 어학 등을 훈련하는 프로그램으로 국제협력종합연구소(Institute for International Cooperation: IFIC)에서 담당한다. 크게 공통연수(1주일/오리엔테이션 중심/매월/필수), 분야별 연수(2주간/전문가업무 분야와 관련된 연수내용/짝수 달/필수), 어학연수(1주일/짝수 달/언어능력 기준 미달자)로 구성된다. 2010년에 이 프로그램은 12차례 실시되어, 총 382명의 예비 파견전문가들이 참여하였다.

나) 능력강화연수(Capability Enhancement Training: Short-Term Intensive Training to Enhance the Skills of Mission-Ready Personnel)

능력강화연수는 특정 전문분야에 대한 기술과 지식, 어학력을 보유하고 개발도상국에 파견이 예상되는 자를 대상으로 수일에서 최대 5주 정도의 기간 동안 개별 전문분야에서의 현재 원조 동향 및 전문지식과 실질적인 현지 적응 기술을 교육한다.

이 프로그램은 국제협력종합연구소(IFIC)에서 실시되는 단기연수프로그램과 해외 기술연수생과 함께 참여하는 연수프로그램으로 구분된다. 2010년에 총 13개 과정으로 구성된 IFIC에서 실시되는 연수와 해외 기술연수생과의 공동연수에 275명의 인원이 참여하였다(<표 3-2> 참조).

<표 3-2> JICA의 능력강화연수 훈련과정

구분	연수 코스	연수 기간
국제협력종합연수소(IFIC)에서 실시되는 연수	국제협력의 기초, HIV/AIDS, 젠더, 환경사회 배려, 평화구축	수일~1주일의 단기코스
해외 기술연수생과의 합동연수	보건의료, 직업훈련, 방재 등	1개월 전후

자료: 최민경, 2008. 『국제개발협력 전문인력 육성 및 활용방안에 관한 연구』. 한국국제협력단

나. JICA 외의 전문인력 양성프로그램

JICA 외의 국제개발협력 전문인력 양성프로그램은 크게 고등교육을 통한 전문인력 양성과 민간기관에 의한 양성이 있다.

1) 고등교육을 통한 전문인력 양성

일본의 국제개발협력 고등교육과정은 FASID-GRIPS 중심의 정부주도 과정과 일반 대학 프로그램으로 양분되어 있다. 그러나 대부분은 한국과 같이 국제대학원을 통해 신규인력이 배출되고 있다.

가) FASID/GRIPS 국제개발프로그램 공동 석사과정(FASID/GRIPS Joint Graduate Program: Graduate Program in International Development Studies)¹³⁾

재단법인 국제개발고등교육기구(FASID)와 정책연구대학원(GRIPS)은 국제개발프로그램 공동 석사과정을 운영하고 있다. 본 과정은 10월에 시작하는 가을 학기(4개월), 2월에 시작하는 겨울학기(2개월), 4월에 시작하는 봄학기(4개월) 및 8월에 시작하는 여름학기(2개월)로 구성된다. 학생들은 개발이슈를 이해하는데 필수적인 개발경제학을 중심으로 하는 핵심코스를 수강하고, 배운 이론들을 현실에 적용하여 문제를 정의하고 원인과 결과를 분석하는 순서로 커리큘럼이 진행된다. 그 와중에 봄학기까지 제출한 논문이 통과되고 일 년간의 대학원 과정을 성공적으로 이수한 학생들은 10월부터 최대 6개월간의 인턴십에 참여한다. 2000년부터 시작한 이래 2010년까지 일본을 포함한 29개국에서 총 319명이

13) http://www.fasid.or.jp/english/graduate/fa_gr/curriculum.html

대학원 과정에 참여하였고 박사과정은 2002년부터 2010년까지 총 14개국 29명이 참여하였다. 그리고 2010년 3월까지 1~9기 256명(일본인 118명, 유학생 138명)이 석사학위를 취득하였다.

본 프로그램에 JICA는 국내 장기개발연수를 신청한 사람을 대상으로 석사과정의 입학금, 수업료 및 기타 JICA가 인정하는 경비를 지원하고 있다. 또한 ‘국제개발프로그램’의 커리큘럼 중 하나인 개도국 등에서의 인턴십 희망자(내용 별도심사)에 대하여도 여비 및 체제비 등을 지원하고 있다. 대상은 장래 JICA 기술협력 전문가 등의 활동이 기대되는 분야를 전공하는 자(만 40세 이하)에 한하여 전문 분야에 관한 실무 경험(청년해외협력대원, 국제기관 JPO, 국제협력관련 NGO 스텝 등 개도국 활동경험을 보유한 자)을 갖춘 자로 매년 15명 정도를 선발하여 지원하고 있다.

나) 일본무역진흥기구 아시아경제연구소 개발 스쿨(Institute of Developing Economies Advanced School: IDEAS)¹⁴⁾

IDEAS는 아시아경제연구소에서 경제개발과 경제협력 분야에서 활동하는 국제개발협력 전문가들의 역량을 개발하기 위한 과정으로, 일본인 연수생 과정과 외국인 연수생 과정이 있다. 일본인 연수생 과정은 거시적 관점에서 한 국가의 개발정책을 이해하고 현재의 개발과제를 해결하며 미시적 실무지식을 획득하여 구체적인 프로젝트를 수행할 수 있는 개발전문가를 양성하는 것을 목적으로 한다. 반면 외국인 연수생 과정은 개발도상국 정부에서 경제사회적 개발 정책의 기획과 실행을 담당하는 공무원들을 훈련하는 과정으로 경제발전을 이룬 일본과 몇몇 아시아 국가들의 경제개발과 그들의 원조관리 정책을 교육하여 개도국의 원조관리 역량을 증진시키는데 목적이 있다.

일본인 연수생 과정은 매년 9월에 시작하여 이듬해 7월에 종료하는 2학기제(1학기: 9월~2월, 2학기: 3월~7월) 1년 과정이다. 본 과정을 성공적으로 마치는 자에게는 석사학위 수료증(Diploma)이 수여되고 해외 대학에 개발학 석

14) <http://www.ide.go.jp/English/Ideas/index.html>

사과정을 이수할 수 있는 기회가 제공된다. IDEAS는 1990년의 프로그램 개설 이래 현재까지 총 19기 199명의 학생을 해외 우수대학 개발학 과정에서 공부하도록 지원하였다. 필수과목은 개발학 이론, 지역학, 사회과학을 위한 경제 및 수학, 세미나, 영어로 구성되어 있다.

외국인 연수생 과정은 매년 9월에 시작하여 이듬해 3월에 종료하고, 이 과정을 성공적으로 마치는 자에게는 석사학위 수료증(Diploma)이 수여된다. 1991년의 프로그램 개설 이래 2010년 3월까지 19개 아시아 국가의 90개 정부기관에서 온 280명이 본 프로그램에 참여하였다. 12개 과목 중 국제무역·투자·금융, 동아시아 산업발전 등 7개 과목은 일본인 연수생들과 공동수업으로 진행되고, 개발경제학, 아시아 국가들의 개발경험 등 5개 과목은 해외연수생들에게만 제공된다.

다) 기타

그 외에, 일반대학교에서는 국제개발협력 관련 전공에 대하여 학사 또는 석박사 과정을 운영하고 있다. 문부과학성 “국제협력지원센터”의 일본 국제협력관련 데이터베이스에 따르면, 국제협력을 운영하는 등록대학이 240여개, 등록교수가 3,250명에 달한다. 특히 2003년 일본 국립대학의 법인화에 따라 많은 대학들이 국제개발협력사업에 적극적으로 참여하고 있는 추세이다. 일반 대학에서 운영하고 있는 국제개발협력 관련 교육과정은 주로 사회과학 지식과 범분야 이슈 위주로 구성되어있고, 사업관리 관련 과목이 부재한 실정이다. 그리고 프로그램 디자인에 있어 체계성이 떨어지는 한계가 있다.

2) 세미나·연수를 통한 전문인력 양성

가) FASID의 교육프로그램¹⁵⁾

FASID는 국제개발협력 인력양성을 주요 목표로 설립된 재단 법인으로, 정부 및 공공기관 담당자, NGO 인력, 개발컨설턴트, 연구자, 대학원생 등 국제개발협력 분야 인력들의 역량개발을 위해 개발이론, 정책, 실천 등과 관련한 각종 연수프로그램을 운영하고 있다. 2010년에 실시한 세미나와 연수 실적은 다음 <표 3-3>과 같다.

<표 3-3> FASID의 2010년 회계년도 연수 실적 (2010.4~2011.3)

이름	기간	발주자
사회 조사 방법 통계 입문	2010.6. (2일간)	자체사업
질적 접근과 방법	2010.7. (2일간)	자체사업
커뮤니케이션 스킬 교육	2010.4.~2010.10. (4회)	자체사업
계획과정·모니터링 평가과정	2010.4.~2011.3. (계획과정 3일x3회, 모니터링 평가과정 4일x4회)	자체사업
와세다 학원 “FASID 국제 개발 프로그램”	2010.5.~2010.11 (20회)	와세다 학원
연수 운영자 양성 과정	2010.6. (5일간)	자체사업
NGO 코스	2010.12.~2011.2. (8회) 및 해외연수: 필리핀 (9일간)	외무성
개발과 기업 세미나	2010.12.~2011.2. (6회) 및 해외연수: 인도 (8일간)	외무성
개발 원조 평가 과정	2010.12.~2011.3. (7회)	외무성
국제 협력 기초 과정	2010.12.~2011. 1. (10회)	외무성
국제기구 코스	2011.1.~2011.2. (5회)	외무성
국제 개발 입문 과정	2011.1.~2011.3 (10회) 및 해외연수: 필리핀 (7일간)	외무성

자료: FASID 홈페이지 <http://www.fasid.or.jp/kenshu/index.html>

15) <http://www.fasid.or.jp/english/training/index.html>

나) ECFA 개발컨설턴트 역량강화 세미나·연수

재단법인 해외컨설팅기업협회(Engineering and Consulting Firms Association: ECFA)는 개발컨설턴트의 국제경쟁력 강화를 목적으로, 개발컨설턴트의 역량강화 및 자기개발을 지원하는 세미나와 연수를 실시하고 있다. 다음은 ECFA의 2011년도 세미나와 연수 실적이다(<표 3-4> 참조).

<표 3-4> ECFA의 2011년도 세미나와 연수 실적

	이름		기간	공동주최기관
세 미 나	JICA 업무실시방침 세미나		2011.5.10~	JICA 각부서
	ADB 비즈니스 사업기획 세미나		2011.7.5~6	ADB
	JICA 업무실시방침 세미나(평가부문)		2011.7.13	JICA 평가부서
연 수	신입컨설턴트를 위한 개발컨설팅 기초 연수		2011.4.21~22	
	기술향상 (Skill-up) 연수	세계은행 안건의 구조와 CV·제안서 작성	2011.7.28	세계은행
		개발 프로젝트 재무분석 워크숍	1회: 2011.4.13~15 2회: 2011.7.27~29	
		엔차관 PM 전 조달연수(실천편)	2011.8.2	JICA
		엔차관 PM부임 전 조달연수	2011.12.15	
		PPP 재정 경제분석 워크숍	2011.12.20~22	
		개발원조에서 활용되는 능력개발(capacity building) 계획과 평가	2011.12.8,9,13	
	PCM 기술연수	계획 과정	1차: 2011.4.6~8 2차: 2011.8.31~9.2	ICNet
		모니터링 평가 과정	1차: 2011.4.25~28 2차: 2012.3(예정)	

자료: ECFA 홈페이지(연수 사업) <http://www.ecfa.or.jp/japanese/index.html>

2. 미국

미국의 경우, 정부차원에서의 국제개발협력 전문인력 양성프로그램은 인턴십 프로그램 외에는 존재하지 않는다. 미국 국제개발처(United States Agency for International Development: USAID)의 경우를 살펴보더라도 예비 정규인력을 선발하여 이들에 대한 개인훈련계획에 따른 개별화된 훈련 스케줄에 따라 자체 인력 충원을 위한 전문

인력만을 양성하고 있다. 그러나 민간 부문 측면에서 살펴보면, 오히려 민간 개발컨설팅 기업들의 개발협력 사업 직무관련 훈련프로그램이나 개발학적 성격을 지닌 우수한 대학원 과정 등을 통해 민간부문에서 전문인력들의 역량강화 프로그램이 매우 활발하게 제공되고 있다.

가. USAID

미국 USAID의 국제개발협력 전문인력 양성 교육은 USAID의 정규직 양성 교육과정으로 Junior Officer Program과 Mid-level Foreign Service Officer 교육이 있고, 비정규 교육과정으로 USAID Student Internship Program과 USAID Fellows Program이 있다.

1) 정규직 양성 교육과정

가) Junior Officer Program¹⁶⁾

Junior Officer(JO) 프로그램은 USAID의 해외업무부서(Foreign Service Officers: FSOs)의 신입직원을 선발하고 훈련하는 주요 메커니즘이다. USAID는 'Backstops'라고 불리는 세부적인 업무군에 따른 결원을 공지하여 해외 국제개발 업무를 USAID의 직원으로서 장기적으로 수행하기 원하는 검증된 젊은 전문인력을 선발하는 절차를 갖고 있다. 선발 이후에는 신입직원 개개인의 특성과 역량에 맞는 훈련 프로그램을 적용하여 정규직 직원으로서 농업, 경제, 환경, 행정, 조달계약, 재무관리, 보건, 정치학 등 다양한 전문 분야에서의 업무 수행 능력 향상을 도모한다. 이와 같은 JO 프로그램의 총 훈련 기간은 약 3년으로 약 4개월간의 워싱턴 D.C.에서의 훈련과 2년 이상의 해외 사무소 순환 근무를 통한 기본훈련으로 구성되어 있다. JO 프로그램의 지원자격은 관련 기술 분야의 석사 이상 학력을 가진 18세 이상 59세 미만의 미국시민이다.

16) <http://www.usaid.gov/careers/guidelinesforjop.html>

JO 프로그램은 훈련전체의 프레임워크와 훈련수요를 구체화하는 방법이 담긴 JO 각자의 개인훈련계획(Individual Development Plan: IDP)에 따라 실시된다(부록 2 참조). 워싱턴 D.C.에서의 훈련은 통상 5주 과정이 소요되나 추가적인 훈련과 세부적인 업무군(Backstops)을 반영한 USAID의 해외업무 직무표(Foreign Service Skills Matrix)에 따라 필요 지식, 기술 및 역량이 추가로 선정되어 3~4개월의 훈련과정이 추가로 설정된다(부록 3 참조). 만약 언어교육이 필요하여 이수하면 최대 12개월이 소요된다. 모든 JO들은 USAID/워싱턴 D.C. 및 해외에서의 훈련기간 동안 각 JO에 배정된 감독관에 의해 매년 IDP의 개발과 이행을 지도·감독·평가 받는다. 지원자의 개인훈련계획은 감독관과 코치가 지원자의 이전 학력이나 경력 등을 고려하여 지원자의 첫 번째 해외업무 수행에 필요한 지식 및 기술을 최단시간 내 습득할 수 있도록 설계한다.

3년간의 프로그램이 종료되는 시점에 졸업 패널(graduation panel)은 JO들의 졸업 자격을 매년 업무평가 결과 그리고 JO들이 근무한 부서에서의 추천서 등을 토대로 평가한다. USAID 해외업무담당 신입직원은 5년 이내에 JO 프로그램을 이수, USAID에서 요구하는 외국어 능력, USAID 해외사무소에서의 18개월 근무를 포함한 최소 3년간의 근속 조건 등을 충족시키면 정규 직원으로 채용된다.

나) Mid-level Foreign Service Officer 교육¹⁷⁾

USAID는 개발리더십 이니셔티브(Development Leadership Initiative: DLI)¹⁸⁾에 따라 해외 근무 경력을 포함한 모집분야에서 수년간의 업무 경험이 있는 간부급 경력직을 선발하고, 이들도 JO보다 높은 수준의 책임있는 업무를 담당하지만 JO와 유사한¹⁹⁾ 개인훈련계획(IDP)에 따른 훈련을 받게 된다.

17) <http://www.usaid.gov/careers/fs.html>

18) 개발리더십 이니셔티브(Development Leadership Initiative: DLI): 미국이 국제개발 분야에서 세계 리더십 회복·유지를 위하여 몇몇 기술 지원분야의 경력자 채용을 제외하고 대다수의 인력 채용을 JO 프로그램을 통해 하고, 2012년까지 1,100명 규모의 해외업무 인력을 2,200명까지 증원하기로 한 계획을 말한다.
<http://www.usaid.gov/careers/dli.html>

19) 개인 학력 및 경력에 따라 차이가 있기는 하다.

2) 비정규 교육과정: USAID Student Internship Program²⁰⁾

USAID는 다양한 분야의 학부생 및 대학원생을 선발하여 인턴십 프로그램을 운영하고 있다. 무급 인턴 프로그램은 평점(GPA) 3.0 이상의 미국 시민권을 가진 재학생을 대상으로 하고, 유급 인턴 프로그램은 미국시민권을 가진 평점(GPA) 2.0 이상의 대학 재학생을 대상으로 한다.

유급프로그램은 특히 두 가지 유급 인턴 프로그램으로 구성된다. 우선, Student Career Experience Program(SCEP)은 재학생이 학교에 다니면서 일정기간 동안 자신의 전공과 관련한 일을 하는 기회를 제공하여 일과 학업을 병행하게 하는 것이다. 또한, 본 프로그램이 요구하는 교육 및 직무 과정을 성공적으로 마친 경우에는 정규 직원으로 채용되는 자격이 부여된다. 다음으로, Student Temporary Experience Program은 학업을 계속하면서 급여를 받을 수 있는 임시 취업 기회를 제공한다. 본 프로그램의 참여 학생은 여름방학에만 하는 업무뿐만 아니라 학기 중 일할 수 있는 업무까지 다양한 업무를 할 수 있지만, 정규 직원으로 채용되는 기회는 부여되지 않는다.

나. USAID 외 교육기관

1) 민간컨설팅기관

미국과 같은 대부분의 선진 공여국에서는 민간주도의 단기 연수나 교육프로그램이 활성화되어 있다(예시: International Program for Development Evaluation Training, 4,000US달러/2주).

가) DAI(Development Alternatives, Inc.)의 교육 프로그램²¹⁾

DAI는 1970년에 설립된 국제개발 컨설팅업체로, 2010년 1월 개발 인력의 역량

20) <http://www.usaid.gov/careers/studentprograms.html>

21) <http://www.dai.com/about/newsroom.php?nid=375>: <http://www.cderesources.com/content/history>

강화를 목표로 교육 전담 자회사인 CDE(Center for Development Excellence)를 설립하였다. DAI가 수행하는 컨설팅 사업의 90% 이상이 USAID에서 발주하는 것이므로, CDE 프로그램의 많은 부분이 USAID 규정 및 개발 프로젝트 수주 및 실행에 대한 실무적인 내용으로 구성되어 있다. 또한, 이외에도 재무관리, 원조관리, 계약관리 등 3가지 종류의 석사인증(Master Certificate) 프로그램을 운영하고 있다. 2010년 CDE 설립 첫째, CDE 본사가 있는 미국을 비롯한 18개 국가에서 70여 차례 교육 프로그램을 진행한 바 있으며, 2012년에 시행될 교육 프로그램 계획은 다음과 같다(〈표 3-5〉 참조).

〈표 3-5〉 DAI/CDE의 2012년 교육 프로그램

이름	세부내용	기간	주최
USAID/CDE 규정과 정책	USAID/CDE 프로젝트 수행 규정 (감사, 재무, 지출 등)	3일	USAID/ CDE
USAID/CDE 지원금 재무관리	USAID/CDE 재무 및 비용/지출 규정	2일	USAID/ CDE
USAID 연간 Review 및 시사점	2011년 USAID 관련 이슈 Follow-up 및 2012년을 위한 시사점 제시	1일	USAID
USAID 법규/규정 습득 과정	지원 관련 연방 규정 및 USAID 내부 정책, 계약 책임사항 등 관련 조항 습득	1일	USAID
USAID 규정과 정책	재무/행정직 대상 미국 정부 구성, USAID 지원금 규정/정책 등 공여국 관련 내용 교육	3일	USAID
USAID 지원금 관리 고급과정	USAID 규정/정책 과정 이수자를 대상으로 제공하는 지원금/개발 프로젝트 관리 심화 과정	2일	USAID
USAID 관련 현장 재무관리	재무관리, 예산, 감사 교육	2일	USAID
Doing Business with USAID	USAID 소개 및 프로젝트 수주 절차, 프로젝트 관리 방안 안내	3일	USAID

자료: CDE 홈페이지 http://www.cderesources.com/courses_trainings

나) IBI International의 교육 프로그램²²⁾

IBI International(International Business Initiatives)에서는 개발 컨설턴트 및 정부 관계자, NGO 종사자 등을 대상으로 리더십과 조직관리 교육을 제공하

22) http://www.ibi-usa.com/practices/capacity_building.html; <http://www.ilc-training.org/index.htm>

고 있다. 해당 분야에서 30년 이상 교육 과정을 운영한 MTDI(Management Training and Development Institute)와의 제휴 하에 2007년 ILC(International Leadership Center)를 설립, 비영리 교육기관으로 운영하고 있으며 리더십과 조직관리, 다문화 교육 및 교육 이수자의 수요를 반영한 개별 맞춤 프로그램을 제공해 왔다. IBI International 교육 프로그램의 세부 내용은 다음과 같다 (〈표 3-6〉 참조).

〈표 3-6〉 IBI International의 교육 프로그램

주제	이름		내용	주최
리더십과 조직 관리	리더십과 조직관리 역량		리더십, 조직관리, 기술 전이, 글로벌 경쟁환경 및 변화 대응 방안	자체사업
	프로젝트 관리 및 평가		프로젝트 개발, 관리, 평가 및 지속 가능성 검토	자체사업
	교육 담당자 훈련 과정		교육 과정 담당자의 역량 증진을 위한 조직관리/전략 수립	자체사업
	교육 관리 및 리더십		학교/지역사회/정부 내 교육 담당자의 이슈 대응을 위한 토론 수업	자체사업
	심화 리더십/조직관리 과정		1~3일간 운영되는 리더십과 조직관리 심화 과정	자체사업
	맞춤 교육	조직관리 세미나	영어와 스페인어로 진행되는 조직관리/의사전달 워크숍 (5일)	미국 통계국
		국제계약 워크숍	국제계약 규정 및 계약 수주 절차 등	샌디에고 주립대
		농업 발전 워크숍	관련 전략 수립, 마케팅, 사업계획 수립	농업협동조합발전협의회
다문화 교육	Cross-cultural 교육		사고/인식 프로세스 및 문화적 다양성 함양에 대한 학습	자체사업
	Cultural Intelligence Survey		문화적 다양성 관련 자기개발 및 평가	자체사업
	맞춤 교육		온라인/전화 코칭, 본국 귀환 및 해외 이주 지원 교육	
고객 니즈별 맞춤 교육	케이스별 전략 수립 교육		ADB 고위직 대상 전략 수립 심화 과정	ADB
	토론 훈련		UNDP 미국/이탈리아 지역 대표를 대상으로, 자신의 의견을 뒷받침할 수 있는 변론 스킬 습득 과정 제공	USAID

자료: ILC 홈페이지 http://www.ilc-training.org/leadership_2a.htm

2) 고등교육을 통한 인재양성

미국의 대학에서 국제개발협력 전문인력 양성은 “개발학(Development Studies)” 형태보다는 국제관계학(International Relation Studies)이나 정치학, 경제학 등 제 분야에서 전공을 이수하여 국제개발협력 분야로 진출하는 경우가 많다. 미국에서 국제개발협력 분야를 전문적으로 다루는 대학은 많지 않고 프로그램 디자인에 있어 체계성이 떨어지는 경향이 있다.

미국의 개발학 분야에서 대표적인 학교로 Brandeis University Heller School의 국제개발 과정으로, “지속 가능한 국제개발 과정(Programs in Sustainable International Development)”이라 불리는 특화된 개발 전문 학위과정을 운영하고 있다.²³⁾ 이 과정은 개발 관련한 사회과학 지식과 범분야 이슈, 섹터 등으로 구성되어 있고 2년 단위의 미국 석사 학제를 따르고 있으며, 1년 장기인턴이 일반화되어 있다.

그 외에도, Harvard Kennedy School, Michigan University의 국제학 과정, Columbia SIPA, Johns Hopkins SAIS 등이 국제적으로 인지도가 높다. Harvard Kennedy School은 국제관계론 분야에 중점을 두고 정치, 경제, 군사, 인권이나 국제법 등에서 좋은 평가를 받고 있고, 공공정책/국제개발 특화 과정이 최근 개설되어 개발경제 및 학제 간 연구에 초점을 두고 학위 과정을 운영하고 있다.²⁴⁾ 이와 더불어 Michigan University의 정책대학원인 Ford School은 공공/사회정책에 기반을 두고 개발도상국의 정책 측면에서 개발 영역에 접근하고 있으며,²⁵⁾ 대학 내 국제학/비교학 센터는 국제개발과 국제협력 중심의 과정을 제공하고 있다. Columbia SIPA는 경제학에 중점을 두고 개발정책, 경제정책 등 7개의 세분화된 학위 과정을 갖추고 있으며, 계량적(Quantitative) 분석 역량과 실질적인 업무 역량을 배양할 수 있는 프로그램을 결합한 과정으로 명성이 높다.²⁶⁾ Johns Hopkins SAIS는 국제

23) <http://heller.brandeis.edu/academic/sid/programs/index.html>

24) <http://www.hks.harvard.edu/degrees/masters/mpa-id>

25) <http://fordschool.umich.edu/curriculum/index.php>

26) http://www.sipa.columbia.edu/about_sipa/index.html

기구의 요지인 워싱턴 D.C.에 위치한 지리적 이점 외에, 십여 개 이상의 연구소가 있어 실무와 연구를 겸할 수 있는 장점이 있다.²⁷⁾

3. 영국

영국의 국제개발협력 전문인력 양성의 특징은 초등교육부터 시작되는 개발교육이 고등교육까지 순차적으로 연계된다는 점이다. 초중등교육부터 다양한 주제를 가지고 국제개발교육이 활발하게 진행되어 잠재적인 개발 전문인력들이 양성되고 이들이 국제개발협력 분야에서 세계적 수준의 연구실적과 교육 커리큘럼을 가진 대학진학으로 이어져 유능한 신규 국제개발협력 인력들이 매해 배출되고 있다. 영국 국제개발청(Department for International Development: DFID)는 전문인력을 직접 양성하기보다는 정규교육과정을 통해 전문인력으로 양성되는 것을 지원하고 있다. 이와 더불어 민간개발건설업체의 교육프로그램을 통한 전문인력 양성도 활발히 이루어지고 있다.

가. DFID의 전문인력 양성

DFID에서 직접적으로 운영하는 전문인력 양성 프로그램은 없다. 다만 최근에 들어서 전문인력의 기술과 고용 현황에 대한 구체적인 조사가 이루어지고 있고 주로 기존 직원의 기술 향상과 고용 과정에서의 기술인력 고용을 위한 노력을 기울이고 있을 뿐이다.

나. 학교에서의 국제개발협력 인지교육

1) 초중등교육

DFID는 잉글랜드 개발교육협회(Development Education Association: DEA)²⁸⁾ 및 웨일즈·스코틀랜드·북아일랜드 개발교육협회를 통한 초중등 교육과정에서의 국

27) <http://www.sais-jhu.edu/index.html>

28) 잉글랜드 개발교육협회(DEA): 1993년에 영국 국제개발부(DFID)와 지역교육당국이 지원하고 Oxfam, ActionAid, Save the Children 등 주요 개발 NGOs들과 지역개발교육센터가 참여하여 개발교육협회(Development Education Association: DEA; 현재 Global Think로 이름을 바꿈)를 설립되었음

제개발교육을 위해 연간 8백만 파운드를 사용하고 있다. DEA는 Global dimension이라는 웹사이트를 운영하여 교사들에게 개발교육 관련 자료와 사례 조사를 제공하고 있고, 각 학교에서 자율적으로 Global dimension의 내용을 개발교육의 커리큘럼에 반영하고 있다. 이와 함께 각 지역의 DEA 지부와 DFID 코디네이터의 협력 하에 영국 전역에 12개의 교육 네트워크를 구축하고 각 네트워크를 통해서 각 학교의 교사와 학부모의 역량을 강화하고 있다. 영국은 ‘효율적인 지원 실현을 위한 이니셔티브(Enabling Effective Support: EES)²⁹⁾’를 정책에 반영하여 세계의 다양한 이슈들을 학교의 개발교육 커리큘럼에서 다룰 수 있도록 하고 있다. 또한 교사들의 역량 강화를 위하여 DFID와 지역의 교육당국 및 여러 이해관계자들은 글로벌 다이멘션뿐 아니라 영국 각지에 설립된 개발교육센터(Development Education Center)를 통해서 개발교육 관련 커리큘럼과 사례조사 자료를 제공하고 있다.

2) 고등교육

영국의 국제개발협력 전문가를 양성하는 실질적인 과정은 고등교육에서 시작된다. 영국은 정치학, 경제학, 사회학, 공학, 의학 등 다양한 학문을 모아 여기에 사회과학 지식과 크로스커팅 이슈를 결합하여 학제적 관점에서 ‘개발학(Development Studies)’이라는 독립된 학문으로 발전시켜 세계에서 가장 다양한 ‘개발학’ 커리큘럼을 제공하고 있다. 영국의 국제개발협력 분야의 고등교육은 교육부와 비즈니스, 혁신 및 기술부가 담당하고 있고 정부가 학교의 정규 및 비정규 교육과정 운영에 재정을 지원하고 있다. 국제개발분야에서 선도적 지위를 가지고 있는 영국의 국제개발학 대학은 내부에 연구기관이 있어서 연구소 역할까지 병행하고 있다. 각 대학은 개발경제, 개발교육, 환경, 거버넌스 및 분쟁 그리고 인도주의 등 국제개발협력 각 분야 전문인력을 양성하며, 기후 변화와 개발, 성주류화와 개발, 성주류화와 내부 조직적 변화, 모니터링과 평가를 위한 경영정보시스템, 전문개발 프로그램, 정책 입안자와 실행자를 위한 단기 과정, 컨설턴트 서비스, 연구 기능, 지식 네트워크 구축 기능 등을 수행하고 있다.

29) 효율적인 지원 실현을 위한 이니셔티브(Enabling Effective Support: EES)란 DFID의 이니셔티브로 초중등 학교의 개발교육에서 토론 활성화와 창의성 증진을 위해 설립됨

영국대학교의 개발학 학/석사 과정은 단순히 이론적인 지식을 전수하는 과정이 아니라, DFID를 비롯한 여러 국제개발협력 기관과 파트너십을 맺고 실질적인 개발 프로젝트를 운영하면서 학생들에게 보다 실질적인 배움의 기회를 제공하고 있다. 한편, 영국대학교의 개발학 학사 과정은 총 3년이고 석사 과정은 대개 1년으로서 짧은 학위기간에 따른 제한된 과목을 수강하고 있는 한계가 있어 이를 극복하기 위한 세분화된 학위과정을 운영하고 있다. 대학별로 살펴보면, LSE(London School of Economics)는 개발정책과 인권, Sussex 대학의 IDS(Institute of Development Studies)는 일반적으로 모든 분야를 포괄하고 있지만 이주와 개발에 강점을 가지고 있다. 또한, 맨체스터 대학의 IDPM(Institute for Development Policy and Management)은 NGO 경영과 행정, 컨설팅 분야, 버밍엄 대학은 공공서비스, East Anglia 대학은 환경정책과 천연자원(Natural Resources), Bradford 대학은 개발 프로젝트 기획에 각각 강점을 가지고 있다. 그러나 전반적으로 영국대학의 개발학 학위과정에서 일반 기술(Generic Skill)과 사업관리 관련 과목이 거의 개설되어 있지 않고 프로그램 디자인에 있어서도 체계성이 떨어지는 한계가 있다.

다. 민간 컨설팅 기관의 전문인력 양성

영국의 주요 개발컨설팅 업체는 Adam Smith International, Gatsby Foundation 및 British Expertise가 있다. 이들 중 British Expertise를 제외하고 두 단체 모두 영국의 국제개발협력 전문인력의 양성을 위한 교육프로그램이나 세미나는 실시하지 않고 있다.

1966년 설립된 British Expertise는 국제 컨설팅 업무를 담당하는 인력들의 글로벌 역량 강화에 중점을 두고 교육 프로그램³⁰⁾을 운영하는 민간 비영리 업체이다. 특히 British Expertise는 영국기업의 글로벌 컨설팅 제공을 지원하는 컨설팅협회와 같은 역할을 하고 있어서 자국 내에 컨설팅 인력의 개발사업과 관련한 전문성 강화를 위해 ODA 프로젝트 수주, 입찰제안서 작성, 논리 모형(Logical Framework) 활용 등 다양한 훈련 프로그램을 정부지원 자금을 통해 제공하고 있다. 2010년과 2011년에 진행되었던 교육 프로그램은 <표 3-7>과 같다.

30) <http://www.britishexpertise.org/bx/pages/bx.php>

<표 3-7> British Expertise의 2010~2011년 교육 프로그램

연도	이름	세부내용	기간
2010년	국제파이낸싱기구 (IFI) 수주 Know-how	파이낸싱 절차, 관련 기구 및 공여국 역할 설명, 파이낸싱 기회 발굴/포착 정보 공유	1/2일 연 4회
	제안서 작성	제안서 작성 및 실습	1일 연 4회
	프레젠테이션 스킬	효과적인 프레젠테이션 방법 및 실습	1일 연 4회
2011년	Logical Framework 세미나	공여국 개발 프로젝트의 Logical Framework 및 DFID의 관련 요건 이해 제고 세미나	1일 연 1회
	제안서 작성	제안서 작성 및 실습	1일 연 1회

자료: British Expertise 홈페이지

<http://www.britishexpertise.org/bx/upload/Training/TrainingBrochure2010.pdf>

4. 시사점

본 장에서는 한국의 국제개발협력 전문인력의 자격검정제도 시행과 연계된 교육과정을 고안하기 위해 국제개발협력 전문인력에 대하여 비교적 체계적인 양성 시스템을 가지고 있는 일본, 미국 및 영국의 공공·민간 부문을 중심으로 이들 국가들의 제도를 비교·분석하였다. 이에 대한 결과를 살펴보면, 각국 정부의 전문인력 양성 의지나 사회적·역사적 환경의 차이에 따라 국가 간 양성시스템은 각각 다른 특징을 보이는 것으로 나타났다.

일본의 경우에는 JICA와 JICA가 지원하는 국제협력종합연구소(IFIC) 및 국제개발고등교육기구(FASID)를 통해 국제개발협력 전문인력을 양성하는 공공부문 중심의 육성형태를 띄고 있다. 세부적으로는 국제개발협력 분야에서의 실무경험(초보, 2년, 5년)과 기술수준에 따라 단계적인 연수 프로그램을 진행하여 각자의 경험과 역량에 따른 맞춤형 교육을 실시하고 있다. 또한 예비 장기파견 전문가들의 역량개발을 위해 개별 전문분야에서의 최근 원조 동향 및 전문지식과 실질적인 현지 적응 기술을 교육하는 등 국제개발협력 사업 수행 역량과 향후 수행 과제에 맞는 교육 프로그램을 시행하고 있다. 고등교육 프로그램에서도 FASID/GRIPS 국제개발프로그램 공동 석사와

정, IDEAS 석사과정 등 공공부문에서 운영하는 국제개발협력 학위과정이 더욱 발달되어 있다.

반면, 미국의 경우에는 정부차원의 국제개발협력 전문인력 양성프로그램이 인턴십 프로그램 외에는 존재하지 않는 것으로 나타났다. USAID의 경우를 살펴보다라도 예비 정규인력을 선발하여 이들에 대한 개인훈련계획에 따른 개별화된 훈련 스케줄에 따라 자체 인력 충원을 위한 전문인력만을 양성하고 있다. 즉, 일본 공공부문의 경우가 집합교육 중심의 일괄적인 훈련 방식이라면, USAID의 경우는 해외업무 직무표에서의 지위와 직무 범위에 따른 필요 기술(Skill)들과 각 개인의 지식, 기술 및 역량을 반영한 개인훈련계획(IDP)을 작성하여 필수적인 활동들의 완수를 통해 필수 기술(skill)들을 습득해 가는 과업중심적 훈련방식으로 구성되는 것이 특징이다. 다음으로, 미국의 민간부문 국제개발협력 교육의 특징을 살펴보면, 교육프로그램에서의 활동이 비교적 활발한 것으로 나타났다. 민간 개발컨설팅 기업들이 개발협력 사업의 직무관련 교육 프로그램을 직접적으로 제공하고 있으며, 또한 학/석사 학위과정을 통해 정치학, 경제학, 국제관계학 등을 국제개발학과 연계한 높은 수준의 역량강화 프로그램이 활발하게 제공되고 있다.

다음으로, 영국의 경우는 오랜 식민지배 경험으로부터 나온 개발협력의 중요성에 대한 보편화된 인식에 따라 초중등교육부터 고등교육까지 개발교육이 순차적으로 연계되어 있다는 점이 특징이다. 초중등교육부터 체계화된 개발교육을 통해 다양한 주제를 가지고 국제개발교육이 활발하게 진행되어 잠재적인 개발 전문인력들이 양성되고, 이들이 국제개발협력 분야에서 세계적 수준의 연구실적과 교육 커리큘럼을 가진 대학진학으로 이어져 유능한 신규 국제개발협력 인력들이 매년 배출되고 있다. DFID는 전문인력을 직접 양성하기보다는 정규교육과정을 통해 전문인력으로 양성되는 것을 지원하고 있다. 한편, 영국 국제개발협력 분야의 학위과정은 세계적인 수준으로 몇몇 대학이 독자적인 세부분야에 대한 강점을 가지고 ‘개발학’ 분야에서 높은 수준의 석/박사 학위과정을 운영하고 있다. DFID는 이들 대학의 산하 연구소들과 파트너십을 맺어 학생들에게 실질적인 개발프로젝트 운영 경험 기회를 제공하고 있다.

현재 한국의 국제개발협력 전문인력 교육은 초보적인 수준에 머물러 있다. KOICA는

국제개발협력 인턴십 프로그램과 소수의 주요 과목으로 국제개발협력에 대한 교육프로그램을 진행하고 있지만, 일본과 같은 현장 실무 경험과 지식에 따른 맞춤형 교육이 필요한 실정이다. 예를 들어, KOICA에서 운영하는 중장기자문단 형태의 장기전문가 파견사업의 경우, 해외 파견 이전에 실시되는 전문가훈련은 10일 정도의 훈련만이 제공되고 있다. 국제개발협력 고등교육의 경우에도 ‘국제개발협력’ 분야의 전문 학위 과정이 2~3개 대학에만 존재하고 있고, 민간컨설팅기업 차원에서 운영하는 교육프로그램은 부재한 실정이다.

이러한 한국의 국제개발협력 전문인력 양성체계 현실을 볼 때, 공공부문인 KOICA에서도 일본의 경우와 같이 경력과 지식수준이 고려된 다양한 차원의 전문인력 양성을 위한 교육과정 개설·운영이 무엇보다 시급히 요청된다. 특히 일본의 주니어전문원 제도와 미국의 Junior Officer Program과 같은 Junior 전문인력의 실무경험 증진과 기본 프로젝트 수행 지식을 동시에 제공할 수 있는 정교화된 프로그램이 필요하다. KOICA에서는 매년 국제개발협력 인턴십 프로그램을 통해 국제개발협력 사업의 수행 경험 차원의 교육을 제공하고 있지만, 국제개발협력 프로젝트를 수행하기 위한 기본적인 역량제고 측면을 아직까지는 고려하고 있지 않는 듯하다. 결론적으로 공공·민간 부문을 통틀어 전문인력에 대한 교육프로그램의 발전이 전반적으로 필요한 한국의 현실을 살펴볼 때, KOICA는 일본의 경우와 같이 기관자체 교육 프로그램 마련과 함께 다양한 접근방법을 통해 전문인력의 역량을 증진시킬 수 있는 방안 마련이 필요하다. 더불어, 민간부문의 주체인 대학과 민간컨설팅 기관 차원에서도 전문인력 양성을 위한 지속적인 노력이 필요하다.

제4장 국제개발협력 전문인력 양성 교과목(안)

1. 국제개발협력 전문가의 직무-과목 행렬

본 장에서는 이 전 장에서 파악된 세 그룹의 국제개발 전문가를 양성하기 위한 교과목을 공통과목과 지정과목으로 나누어 접근하고자 한다. 직무분석과 전문가 의견에 따르면 공통과목 영역에서는 “국제개발협력의 이해”, “개발프로젝트 매니지먼트”, “조직커뮤니케이션론”, “조사방법론” 등이 모든 전문가가 필수적으로 이수해야할 과목으로 조사되었다. 또한 공통과목들은 기술전문가가 국제개발협력 사업을 수행하고자 할 때 필수적으로 함양해야할 지식을 담고 있다. 공통과목에 더하여 각 전문가 별로 고유의 작업(Task)에 따른 기본 지식과 스킬을 함양할 수 있는 과목을 아래와 같이 제시할 수 있다.

가. 지역분석 전문가

지역분석 전문가는 우선 “개도국 지역의 이해” 과목을 통해 수원국의 역사, 문화, 사회, 정치, 경제적 바탕을 학습하여 지역에 대한 이해를 높인다. 개발과 파트너십의 관점에서 지역을 접근하기 때문에 문화인류학적 시각이 가장 우선시되어야 한다. 개도국 지역에 대한 깊은 이해를 쌓고 정책과 사업의 영역으로 지식과 사고의 틀을 확장하는 접근법이 필요하다. 이태주(2011)는 “국제개발 전문가가 갖추어야 하는 공통의 핵심 역량은 지역지식과 경험, 문화적 소통 능력인데 ... 지역지식이 결여된 국제개발 전문가는 ... 현지 문화와 제도 및 다양한 정치적 맥락에서 수용 가능(Acceptable)하고 적용 가능하며(Applicable) 현지사정에 적절한(Appropriate) 개발사업을 발굴할 수 없다”고 보았다.³¹⁾

31) 이태주. 2011. 『국제개발협력 전문가 양성 프로그램과 인류학적 지역지식의 접목』, 직업능력개발연구. 제14권. 제1호. p.175

“사회영향분석”은 스킬 위주의 과목으로 개발사업을 통해 사회적·환경적 영향을 줄 수 있을 것인가에 대한 분석 틀을 학습한다. 대규모 토목 공사에 따른 환경적·사회적 영향 그리고 개발건설업 사업의 산출물이 정책화 되었을 때 미칠 사회적 파장 등을 미리 예측하고 개발효과성을 높임과 동시에 부정적인 효과를 최소화하는 차원에서 사업형성 및 기획단계에서 반드시 고려되어야 할 사항을 학습한다.

“개발경제학”은 지식위주의 과목으로 경제발전이론에서 시작하여 원조와 경제발전의 상호 작용이론을 이해하고, 국제무역, 수지, 금융론, 비공식 부문, 미소금융 등 개발의 제반 이슈에 대해 학습한다. “개발섹터의 이해”는 프로그래밍 접근과 개발섹터에 대한 기본적 이해를 목적으로 하는 스킬과 지식의 융합형 과목이다. 개발의 제 분야에 대한 학습을 통해 섹터 프로그래밍의 기초능력을 함양하고, 각 분야의 이슈와 국제적인 사업 경향을 학습한다.

<표 4-1> 지역분석 전문가 직무과목 행렬표

구 분		공통과목				지역분석 전문가 지정과목			
작업	과목	국제개발 협력의 이해	개발 프로젝트 매니지먼트	조직 커뮤니케 이션론	조사 방법론	개도국 지역의 이해	사회영향 분석	개발 경제학	개발섹터의 이해
A-1	수원국 개발환경분석	●	○	○	◎	●	◎	●	●
A-2	수원국 국가개발전략 분석	●	○	○	◎	●	●	●	●
A-3	국제사회의 지원 현황	●	◎			○	●	○	●
A-4	한국의 지원 현황 및 평가	●	◎	●	◎	◎	●	◎	◎
A-5	특이사항 파악 및 이행 전략 수립	●	◎	◎	○	●	◎	◎	◎
B-1	국별지원전략 분석 및 조사 계획 수립	●	●	●	●	○	●	●	◎
B-2	기초조사 및 현지조사 수행	●	●	○	●	●	●	●	●
B-3	중점지원분야 프로그래밍	●	●		◎	◎	○	●	●
B-4	사업형성 보고서 작성	●	●	○	●	●	◎	◎	●

나. 프로젝트 관리 전문가

프로젝트 관리 전문가의 경우 공통과목인 “개발프로젝트 매니지먼트”를 통해 사업 수행에 필요한 제반 요소를 학습한 후 “프로젝트 예산관리”, “일정 및 품질관리”, “인력관리”, “구매조달론”, “위기 및 갈등 관리” 등의 과목을 통해 고급 매니지먼트 능력을 함양한다.

특히 본 과목들은 기존의 개발학 과정에서 크게 강조되지 않았던 영역이나, 성공적인 사업수행을 위한 콘텐츠로 파악되었다. 즉 일정 관리나 인력 관리, 구매와 조달 그리고 품질 관리 같은 능력은 일반적(Generic)이고 보편적(Universal)한 스킬이지만 사업을 진행하면서 프로젝트 매니저가 필수적으로 함양해야 할 자질이다. 이와 같이 개발협력 사업수행 전문인력 양성을 목표로 하는 실무형 과정은 개발학과 경영학을 접목한 커리큘럼으로 구성되어야 함을 시사하는 대목이다.

<표 4-2> 프로젝트 관리 전문가 직무과목 행렬표

구 분		공통과목				프로젝트 관리 전문가 지정과목				
작업	과목	국제개발 협력의 이해	개발 프로젝트 매니지먼트	조직 커뮤니케 이션론	조사 방법론	프로젝트 예산관리	일정 및 품질관리	인력 관리	구매 조달론	위기 및 갈등 관리
C-1	입찰/과업지시서 분석	◎	●	◎	●	○	○	◎	●	●
C-2	사업수행 내용 및 방법 작성	●	●	◎	●		●			
C-3	사업수행 조직 구성	◎	●	●			●	●		
C-4	예산계획 수립	○	●	●	●	●	●	●	●	●
C-5	리스크관리 작성	○	●		◎	●	●	◎	◎	●
C-6	환경 및 사회적 영향 분석	◎	●		●	◎		○		●
C-7	계약 조정/협상	○	●	◎		◎	◎	◎	◎	◎
C-8	사업 실행계획서 작성 및 발표	◎	●	◎	○	◎	◎	●	●	●
D-1	실행계획 작성	●	●	●	●	●	◎	◎	◎	●
D-2	이해관계자 분석 및 관리	◎	●	●	●			●		●
D-3	건축관리	◎	●	◎		●	●	○	●	●
D-4	기자재 관리	◎	●	◎		◎	●		●	●
D-5	국내외 전문가 관리	◎	●	●			○	●		●
D-6	역량개발 프로그램 시행	◎	●	●	◎			●		●
D-7	예산 집행/조정 관리	◎	●	●	●	●	●	●	●	●
D-8	성과 및 산출물 관리	◎	●	●	◎	◎	●	●	●	●
D-9	사업 보고/협의	◎	●	●		●	●			

다. 모니터링 및 평가 전문가

모니터링 및 평가 전문가의 경우 “개발평가의 이해”를 통해 개발사업에서 모니터링과 평가의 특징을 학습하고, 개발효과성을 확보하기 위한 최신의 패러다임을 “성과기반 모니터링 및 평가”를 통해 배운다. 또한 “평가질문 개발 및 디자인” 등의 과목을 통해 평가를 수행하기 위한 기본 자질을 함양한다.

〈표 4-3〉 모니터링 및 평가 전문가 직무과목 행렬표

구 분		공통과목				모니터링 및 평가 전문가 지정과목			
작업	과목	국제개발 협력의 이해	개발 프로젝트 매니지먼트	조직 커뮤니케 이션론	조사 방법론	개발 평가의 이해	성과기반 모니터링 및 평가	평가질문 개발 및 디자인	평가 대상별 평가방법
E-1	평가 계획 수립	●	●	◎	●	●	●	●	●
E-2	서면 및 현지 방문 평가 실시	●	●	◎	●	◎	○	●	◎
E-3	평가결과 분석	●	●	○	●	◎	○	●	◎
E-4	현지 발표 및 협의	●	●	●	◎	○	○	○	○
E-5	최종보고서 작성 및 제출	◎	●	◎	●	●	◎	◎	◎

2. 개별 교과목 개요

가. 공통과목

공통 과목				
교과목	국제개발협력의 이해			
교육훈련 목표	대외원조의 역사와 배경으로부터 현재의 담론에 이르기까지 다양한 주제에 대한 접근을 통해 빈곤퇴치 및 개도국의 발전을 목표로 한 국제개발협력에 대한 전반적인 지식에 대해 폭넓게 학습한다.			
교육훈련 내용			교육훈련 시간	
대단원	중단원	이론	실습	계
		39	6	45
1. 공적개발원조의 역사와 현황	가. 개발이란 무엇인가? 나. 개발협력의 개념 다. 개발협력의 목적과 동기	6		6
2. 공적개발원조의 역사와 패러다임	가. 1950년대 이전 나. 1960년대~1970년대 다. 1980년대~1990년대 라. 21세기의 국제개발(파리선언에서 부산까지)	6		6
3. 국제개발의 주요 논의과제	가. 역량개발 나. 지속가능한 개발 다. 거버넌스와 참여적 개발 라. 정책일관성	9		9
4. 개발원조의 참여자	가. OECD / DAC 나. 다자원조 - UN과 MDB 다. 양자원조 - USAID, DFID 등 라. 시민사회 마. 민간기업 및 컨설팅	6	6	12
5. 타 문화의 이해	가. 중심과제와 방법 나. 현지조사와 연구방법론 다. 사회생물학, 여성인류학, 의료인류학 라. 각 문화권 사례연구	6		6
6. 한국의 공적개발원조	가. 한국경제발전에서 원조의 역할 나. 한국의 공적개발원조 현황 다. 한국경험의 개도국 전수	6		6
교육훈련 장소	강의실, 시청각실			
장비 및 도구	교재, 빔프로젝터, 노트북, 화이트보드			
교육훈련 방법	강의, 토론, 소집단 협동 학습			
선수 코스(교과목)				

공통 과목				
교과목	국제개발 프로젝트 매니지먼트			
교육훈련 목표	프로젝트관리의 목적은 일정, 예산, 품질을 확보하는 것으로 국제 개발 사업의 상기요소들을 계획 및 통제하고, 어려움 발생 시 해결하고 성과 여부에 따라 효과적으로 관리하여 목표를 달성할 수 있다.			
교육훈련 내용		교육훈련 시간		
대단원	중단원	이론	실습	계
		29	16	45
1. PM의 역할	가. 사업 목표 구현 나. 이익집단 관계자 요구조정 다. 자원의 최적 활용 라. 도전과 책임의 종합관리	6	4	10
2. 프로젝트 흐름도	가. 프로젝트 작업흐름도의 역할과 특성 나. 주 공정경로(Critical Path) 결정 방법 다. 프로젝트 작업흐름도 작성	7	3	10
3. 계획 수립	가. 사업 범위 관리 나. 사업 수행 조건 파악 다. 사업 수행 세부 계획 작성	7	5	12
4. 일정 관리	가. 사업 관리 프로세스 나. 세부일정 관리 및 조정 다. 프로젝트 일정 검토 조정	5	2	7
5. 프로젝트 검토	가. 사업진행 과정 검토 방법 나. 중요 단계 진도점검 다. 프로젝트 진행 문제점파악	4	2	6
교육훈련 장소	강의실, 시청각실, 컴퓨터실			
장비 및 도구	교재, 빔프로젝터, 노트북, 화이트보드			
교육훈련 방법	강의, 토론, 소집단 협동 학습, 모의 실습, ICT 활용 학습 (프로젝트관리Tool 이용), 문제 해결 학습, 사례 연구			
선수 코스 (교과목)				

공통 과목				
교과목	조직커뮤니케이션론			
교육훈련 목표	현대조직이론의 발전과정과 내용을 포괄적으로 학습하여 개발 현장에서 활용이 가능한 커뮤니케이션 기법을 익힌다. 확고하게 정립된 조직관을 바탕으로 효과적인 사업을 수행할 수 있도록 조직 운영의 기법을 습득한다.			
교육훈련 내용		교육훈련 시간		
대단원	중단원	이론	실습	계
		45		45
1. 조직의 목표와 구조	가. 조직의 목표 나. 구조의 구성요소 다. 구조적 특성의 지표 라. 구조형성의 원리	9	-	9
2. 조직의 과정	가. 의사전달 나. 의사결정 다. 리더십 라. 갈등관리·통제과정 마. 관리과정	9	-	9
3. 조직개혁	가. 조직개혁 일반론 나. '조직발전': 행태적 접근방법 다. 조직과 환경	9	-	9
4. 국제환경에서의 조직설계	가. 글로벌 지식공유 패러다임 나. 제품-서비스 중심 글로벌 조직 다. 지역 중심 글로벌 조직	9	-	9
5. 국제 커뮤니케이션	가. 비즈니스 의사 소통전략 나. 현지 면담조사 방법론 다. 발표 및 프레젠테이션 기법	9	-	9
교육훈련 장소	강의실			
장비 및 도구	컴퓨터, 빔프로젝터			
교육훈련 방법	이론강의, 멀티미디어자료 활용 (과제: 관심지역이나 관심국가의 원조 성공 및 실패 사례 분석 및 발표)			
선수 코스 (교과목)	조사방법론			

공통 과목				
교과목	조사방법론			
교육훈련 목표	사회조사에 기반한 자료조사방법과 수집한 자료를 분석하고 처리하는 방법을 통해 연구목표에 부합하는 결과를 도출하는 방안에 대하여 학습한다.			
교육훈련 내용		교육훈련 시간		
대단원	중단원	이론	실습	계
		39	6	45
1. 사회과학적 조사방법론	가. 과학적 연구 나. 경험적 연구방법 다. 사회과학연구의 기초	9	-	9
2. 자료 수집	가. 자료수집 방법 나. 질문지 작성 다. 자료형태와 조사특성 라. 조사관리	6	-	6
3. 자료 분석	가. 표본설계 나. 표본추출 다. 측정 및 척도 라. 실험설계 마. 분석, 관찰, 표본단위 바. 자료처리 및 관리	9	-	9
4. 통계처리 및 분석	가. 기술통계(추정, 가설검정) 나. 분할표 분석 다. 집단 간 비교분석 라. 회귀분석과 경로분석 마. 요인분석과 대응분석 바. 기타 분석	9	-	9
5. 사례분석 및 과제	가. 섹터 및 지역별 적용 사례 나. 국제개발협력 적용 실습	6	6	12
교육훈련 장소	강의실			
장비 및 도구	컴퓨터, 빔프로젝터, 관련 원자료(통계)			
교육훈련 방법	이론강의, 멀티미디어자료 활용			
선수 코스 (교과목)	통계학			

나. 지역분석 전문가 지정과목

지역분석 전문가				
교과목	개도국 지역의 이해			
교육훈련 목표	개발협력 업무에 적용 및 활용하기 위하여 세계화와 세계각국 지역을 연구한다.			
교육훈련 내용		교육훈련 시간		
대단원	중단원	이론	실습	계
		45	-	45
1. 세계화와 지역협력	가. 근대성과 세계 문화사 나. 브레튼우드 체제의 이해 다. 세계화의 정치경제	9	-	9
2. 개도국 지역분석	가. CPS, CAS 매뉴얼 강독 나. 선진국의 CAS 사례 다. 개발은행의 CAS 사례	9	-	12
3. 아시아 지역연구	가. 역사와 문화, 정치적 배경 나. 발전과 저발전 다. 사회이슈와 해법	9	-	9
4. 라틴아메리카 지역연구		9	-	9
5. 아프리카 지역연구		9	-	9
교육훈련 장소	강의실			
장비 및 도구	OHP, 빔프로젝터, 노트북			
교육훈련 방법	이론, 조사발표			
선수 코스 (교과목)	국제개발협력의 이해			

지역분석 전문가				
교과목	사회영향분석 (Social Impact Assessment)			
교육훈련 목표	각종 인프라 및 개발사업이 개발도상국가의 사회에 미치는 영향에 대해 학습하며, 분석-모니터링 등을 통해 부정적 영향을 최소화 할 수 있는 방안과 기법에 대해 연구한다.			
교육훈련 내용		교육훈련 시간		
대단원	중단원	이론	실습	계
		45	45	45
1. 사회적 영향이란	가. 사회영향분석의 기원 나. 1970년대 환경영향평가(EIA) 사례	9	-	9
2. 사회영향분석 방법	가. 사회영향 분석의 범주 나. 프로파일링과 기초조사 다. 예측평가 라. 사업 관리전략 마. 모니터링과 리포팅 바. 평가와 리뷰	9	-	9
3. 사회영향분석 실무	가. 공공정책 나. 인프라 사업 다. 보건의료 사업 라. 교육 및 직업훈련	9	-	9
4. 개발사업의 사회적 효과	가. 사회 문화적 변화 (인구, 문화, 관습, 노동, 인권) 나. 경제적 변화 (분배, 인플레이션, 인프라) 다. 사회경제적 변화 (환경, 자원, 이주)	9	-	9
5. 사회적 영향의 프로세스 및 관리	가. 커뮤니티 관리 나. 컨센서스 빌딩 다. 참여적 개발	9	-	9
교육훈련 장소	강의실			
장비 및 도구	컴퓨터, 빔프로젝터			
교육훈련 방법	이론강의, 멀티미디어자료 활용			
선수 코스 (교과목)	조사방법론			

지역분석 전문가				
교과목	개발경제학			
교육훈련 목표	원조와 경제발전의 상호 작용이론을 이해하고 향후 원조정책의 방향과 성공 및 실패사례 분석을 통해 국제개발협력 사업을 원활히 수행할 수 있다.			
교육훈련 내용		교육훈련 시간		
대단원	중단원	이론	실습	계
		45	45	45
1. 경제발전 이론	가. 경제발전의 동인과 한계 나. 성장, 발전, 빈곤 그리고 분배 다. MDG	9	-	9
2. 제도와 경제발전	가. 경제발전과 제도의 변천 나. 제도와 가치 다. 개인주의와 집단주의	10	-	9
3. 인적자원과 노동시장	가. 인구, 노동과 성장 나. 인적자원 개발 다. 노동시장 라. 이주노동의 정치경제	9	-	9
4. 혁신과 경제발전	가. 자본과 기술 나. 슌페터와 혁신 다. 혁신과 제도화	9	-	9
5. 경제발전의 제 이슈	가. 국제무역, 수지, 금융론 나. 비공식 부문 다. 마이크로 크레딧 라. 동아시아 발전론	9	-	9
교육훈련 장소	강의실			
장비 및 도구	컴퓨터, 빔프로젝터			
교육훈련 방법	이론강의, 멀티미디어자료 활용 (과제: 관심지역, 관심국가의 원조 성공 및 실패 사례 분석 및 발표)			
선수 코스 (교과목)	공통과목 (국제개발협력의 이해, 개발프로젝트 매니지먼트)			

지역분석 전문가				
교과목	개발 섹터의 이해			
교육훈련 목표	개발의 제 분야에 대한 학습을 통해 섹터 프로그래밍의 기초능력을 함양하고, 각 분야의 이슈와 국제적인 사업 경향을 학습한다.			
교육훈련 내용			교육훈련 시간	
대단원	중단원	이론	실습	계
		45		45
1. ODA 프로그램형 접근법	가. PBA의 개념 나. 섹터별 접근법(SWAp) 다. 지원방식	12	-	12
2. 선진 공여국 사례분석	가. 미국 나. 덴마크 다. 일본	9	-	9
3. 원조 프로그램의 이슈	가. 원조일치 및 원조조화 나. 정책 및 전략 부분 다. 조직 이슈	9	-	9
4. 개발섹터의 특징과 사례	가. 보건의료 나. 교육 및 직업훈련 다. 농림, 수산 라. 환경 및 기후변화 마. 공공행정 등	15	-	15
교육훈련 장소	강의실			
장비 및 도구	컴퓨터, 빔프로젝터			
교육훈련 방법	이론강의, 멀티미디어자료 활용			
선수 코스 (교과목)	국제개발협력의 이해, 개발 프로젝트 매니지먼트			

다. 프로젝트 관리 전문가 지정과목

프로젝트 관리 전문가				
교과목	프로젝트 예산관리			
교육훈련 목표	예산관리 지침 및 기법을 숙지하여 프로젝트 예산을 수립하고 집행할 수 있다.			
교육훈련 내용		교육훈련 시간		
대단원	중단원	이론	실습	계
		25	5	30
1. 예산규정의 이해	가. 원조사업 예산구조 나. 국내 원조기관 예산규정 다. 국제조달 예산규정	9	-	9
2. 예산관리 실무	가. 예산 목표 수립 나. 원가산정 다. 예산집행 및 보고 라. 프로젝트 수익관리 마. 프로젝트 정산 및 결산 바. 예산 및 가격협의를	12	3	15
3. 예산관리 OA 실무	가. MS-Excel 사용법(기초) 나. MS-Excel 사용법(심화)	4	2	6
교육훈련 장소	강의실, 컴퓨터실			
장비 및 도구	컴퓨터, 빔프로젝터, 화이트보드			
교육훈련 방법	이론, 토론, 실습			
선수 코스 (교과목)	국제개발협력의 이해, 개발 프로젝트 매니지먼트, 조사방법론			

프로젝트 관리 전문가				
교과목	일정 및 품질관리			
교육훈련 목표	효과적인 개발사업 수행을 위해 효율적인 일정관리와 품질관리는 필수적이다. 본 과정을 통해 1) 시간관리 능력을 향상시켜 향후 상황을 예측하고 위기 시 적절한 대응방법을 마련하는 방법을 학습하고 2) 고품질의 산출물을 경제적으로 생산하기 위한 능력을 배양하고자 한다.			
교육훈련 내용		교육훈련 시간		
대단원	중단원	이론	실습	계
		45	-	45
1. 효율적인 일정관리	가. 육하원칙 스케줄링 나. 질적인 시간관리 다. 시간의 사사분면 균형화	9	-	9
2. 프로세스 관리	가. 목표설정 나. 우선순위 설정 다. 계획 수립의 원리 라. 계획의 수립 마. 시간표 작성의 원리와 요령	12	-	12
3. 품질관리	가. 품질관리의 역사 나. 품질경영 다. 샘플링의 기본 개념 라. ISO 9000 시리즈 인증 마. 컴퓨터를 활용한 품질관리	9	-	9
4. 관리도의 개념	가. 계수형 관리도 나. 계량형 관리도 다. 특수 관리도	9	-	9
교육훈련 장소	강의실, 기업			
장비 및 도구	컴퓨터, 빔프로젝터, 관련 자료			
교육훈련 방법	이론, 멀티미디어 자료			
선수 코스 (교과목)	개발 프로젝트 매니지먼트			

프로젝트 관리 전문가				
교과목	인력관리			
교육훈련 목표	인사 조직 HRD에 관한 이론, 사례 및 실천방안의 체계적 정리를 통해 인적자원 및 조직관리의 비전, 방향, 세부 추진전략 수립과 추진방향 및 국제인적자원관리 방법을 학습한다.			
교육훈련 내용		교육훈련 시간		
대단원	중단원	이론	실습	계
		45	-	45
1. 프로젝트 인력관리	가. 조직구성 나. 팀원관리 및 동기부여 다. 갈등관리	9	-	9
2. 인적자원관리의 순환 사이클	가. 인적자원의 확보 관리 (모집, 선발, 직무배치) 나. 인적자원의 개발 관리 (교육훈련) 다. 인적자원의 보상 관리 (임금구조, 공헌, 복리후생) 라. 인적자원의 유지 관리 (고용유지, 이직)	9	-	9
3. 개인수준의 조직 행동	가. 태도와 행위 나. 개인과 조직의 관계 다. 동기부여	6	-	6
4. 집단수준의 조직행동	가. 집단역학과 팀워크 나. 의사결정 다. 의사소통 라. 권력과 갈등 마. 리더십	6	-	6
5. 조직수준의 조직행동	가. 조직문화 나. 조직개발 다. 직무설계 라. 스트레스 관리	9	-	9
6. 국제인적자원관리	가. 국제인적자원관리의 개념과 주요기능 나. 거래비용과 주요 쟁점사항	6	-	6
교육훈련 장소	강의실, 기업			
장비 및 도구	컴퓨터, 빔프로젝터, 관련 자료			
교육훈련 방법	이론, 멀티미디어 자료, 현장 방문 (견학)			
선수 코스 (교과목)	개발 프로젝트 매니지먼트			

프로젝트 관리 전문가				
교과목	구매조달론			
교육훈련 목표	개발사업에 대한 원활한 참여를 위해 공공조달 및 계약과 관련한 프로세스를 이해하고, 세계 주요 조달시장의 현황과 제도를 학습한다. 동시에 개발 프로젝트의 진행상의 구매 관리 기법을 습득한다.			
교육훈련 내용		교육훈련 시간		
대단원	중단원	이론	실습	계
		45	-	45
1. 공공조달	가. 조달방식, 절차와 범위 나. 추정가격 및 예정가격 다. 계약방법 라. 입찰 및 낙찰 마. 공사계약 특수조건	12	-	12
2. 공공조달계약	가. 계약의 체결 나. 선금의 지급, 정산, 반환 다. 계약의 이행, 지체상금과 해제, 해지 라. 계약금액 조정	12	-	12
3. 국제입찰	가. 유엔 및 국제금융기구의 조달 나. 개도국 조달 시장 다. 미국 및 유럽 조달시장	9	-	9
4. 전략적 구매	가. 구매 카테고리 전략의 이해 나. 구매조직관리 다. 구매시장조사 라. 공급사 선정 및 관계 관리 마. 구매원가의 결정 바. 구매부문의 업적평가 방법	12	-	12
교육훈련 장소	강의실, 기업			
장비 및 도구	컴퓨터, 빔프로젝터, 관련 자료			
교육훈련 방법	이론, 멀티미디어 자료			
선수 코스 (교과목)	개발 프로젝트 매니지먼트			

프로젝트 관리 전문가				
교과목	위기 및 갈등 관리			
교육훈련 목표	1. 국제개발프로젝트 수행 시 대두되는 위기 요소 관리방법에 기반하여 목표를 달성할 수 있다. 2. 동 프로젝트 수행 시 발생하는 수원국 또는 PMC 내부조직간의 갈등을 해소할 수 있다			
교육훈련 내용		교육훈련 시간		
대단원	중단원	이론	실습	계
		24	6	30
1. 위기관리 이론	가. 위기 대응전략 나. 위기분석 및 대책수립 다. 정량적 정성적 위기 분석	8	-	8
2. 위기관리의 실제	가. 사업 유형별 위기 나. 위기 진단 방법 다. 위기 대처 계획 수립	4	2	6
3. 위기관리 방법	가. 문제의 정확 파악 나. 위기관리 절차 다. 효과적 위기 해결 방법	4	2	6
4. 갈등 관리론	가. 갈등의 본질 나. 갈등의 기본 요소 다. 갈등의 원인	5	-	5
5. 갈등 관리 방법	가. 갈등 발생 사례 조사 나. 갈등 발생 원인 분석 다. 갈등 관리 협상 및 해결	3	2	5
교육훈련 장소	강의실, 시청각실			
장비 및 도구	교재, 빔프로젝터, 화이트보드 등			
교육훈련 방법	강의, 토론, 소집단 협동 학습, 모의 실습, 문제 해결 학습, 사례 연구			
선수 코스 (교과목)	개발 프로젝트 매니지먼트			

라. 모니터링 및 평가 전문가 지정 과목

모니터링 및 평가 전문가				
교과목	개발평가의 이해			
교육훈련 목표	평가 분야의 역사와 현황으로부터 평가자가 갖추어야 할 기본적인 평가윤리, 기준 및 원칙 등 개발평가에 대한 기초 지식을 폭넓게 학습한다.			
교육훈련 내용		교육훈련 시간		
대단원	중단원	이론	실습	계
		39	6	45
1. 평가 분야의 역사와 현황	가. 평가란 무엇인가 나. 평가 분야의 기원과 역사 다. 평가의 국제 동향	9	-	9
2. 개발 평가의 원리와 기준	가. 적절성 나. 효율성 다. 효과성 라. 영향력 마. 지속가능성 바. 기타 기준	12	4	16
3. 개발 평가의 예시	가. 프로젝트 및 프로그램 평가 나. 주제별 및 분야별 평가 다. 국별 평가	12	-	12
4. 평가윤리, 기준 및 원칙에 대한 가이드	가. 문제점 발생 사례 및 원인 분석 나. 평가 수행에 대한 가이드	6	2	8
교육훈련 장소	강의실, 시청각실			
장비 및 도구	교재, 빔프로젝터, 화이트보드 등			
교육훈련 방법	강의, 토론, 소집단 협동 학습, 모의 실습, 문제 해결 학습, 사례 연구			
선수 코스 (교과목)				

모니터링 및 평가 전문가				
교과목	성과기반의 모니터링 및 평가			
교육훈련 목표	성과기반의 모니터링 및 평가 방법에 대한 전반적인 지식을 폭넓게 학습하여 프로젝트 운용의 전반에서 평가 및 모니터링의 중요성을 이해하고 적용 및 활용이 가능하다.			
교육훈련 내용		교육훈련 시간		
대단원	중단원	이론	실습	계
		24	6	30
1. 성과기반 모니터링 및 평가의 정의 및 중요성	가. 성과기반 모니터링 및 평가란 무엇인가 나. 성과기반 모니터링 및 평가의 중요성	6	-	6
2. 전통적인 평가와 성과기반 모니터링 및 평가와의 비교	가. 전통적인 평가 방법 및 예시 나. 성과 기반 모니터링 및 평가 방법 및 예시	6	3	9
3. 결과기반 모니터링 및 평가 시스템의 구축 방법	가. 평가시스템의 이해 나. Logical Framework Approach와 PDM 작성 다. 프로젝트 관리와 모니터링 및 평가 시스템 구축	12	3	15
교육훈련 장소	강의실, 시청각실			
장비 및 도구	교재, 빔프로젝터, 화이트보드 등			
교육훈련 방법	강의, 토론, 소집단 협동 학습, 모의 실습, 문제 해결 학습, 사례 연구			
선수 코스 (교과목)	개발 프로젝트 매니지먼트			

모니터링 및 평가 전문가				
교과목	평가 질문 개발 및 디자인			
교육훈련 목표	최적의 평가 결과를 도출하기 위한 질문을 어떻게 개발하고 디자인하는 지에 대하여 학습한다.			
교육훈련 내용		교육훈련 시간		
대단원	중단원	이론	실습	계
		24	6	30
1. 평가 질문의 개발	가. 질문 출처 및 유형 나. 질문 확인 및 선택 다. 좋은 질문의 개발 방법	9	3	12
2. 평가 질문의 디자인	가. 질문과 평가 디자인 연결 나. 인과 관계 질의를 위한 디자인 다. 기술적인 질문을 위한 디자인 라. 규범적인 질문을 위한 디자인	12	6	18
교육훈련 장소	강의실, 시청각실			
장비 및 도구	교재, 빔프로젝터, 화이트보드 등			
교육훈련 방법	강의, 토론, 소집단 협동 학습, 모의 실습, 문제 해결 학습, 사례 연구			
선수 코스 (교과목)				

모니터링 및 평가 전문가				
교과목	평가 종류에 따른 평가 방법			
교육훈련 목표	다양한 종류의 평가에 대한 특징을 이해하고 각기 다른 종류의 평가에 대한 방법을 학습하여 이를 실제 평가에 적용 및 활용할 수 있다.			
교육훈련 내용		교육훈련 시간		
대단원	중단원	이론	실습	계
		22	8	30
1. 평가시기에 따른 분류	가. 사전 및 중간 평가 나. 종료 평가 다. 사후 평가	6	2	8
2. 평가 목적에 따른 분류	가. 과정 평가 나. 영향 평가	6	2	8
3. 평가 대상에 따른 분류	가. 주제별 및 분야별 평가 나. 국별 평가 다. 형태별 평가	6	2	8
4. 기타 분류	가. 내부 및 외부 평가 나. 공동 평가	4	2	6
교육훈련 장소	강의실, 시청각실			
장비 및 도구	교재, 빔프로젝터, 화이트보드 등			
교육훈련 방법	강의, 토론, 소집단 협동 학습, 모의 실습, 문제 해결 학습, 사례 연구			
선수 코스 (교과목)	개발 프로젝트 매니지먼트			

제5장 개발협력 전문가 자격검정제도 도입 방안

본 장에서는 2장에서 제시된 국제개발협력 전문인력 양성 교과목과 세부 전문 분야에 따라 국제개발협력 전문가 자격검정제도를 도입하기 위해 필요한 사항들을 제시하기로 한다. 먼저 전문가 자격검정제도의 필요성과 이를 도입하여 어떠한 효과를 기대할 수 있을지를 논의한다. 그리고 자격제도의 목적을 효과적으로 구현하기 위해 필요한 개발협력 전문가 자격검정 핵심체제 구축, 자격등급체계 구성 그리고 자격검정 기본 인프라 구축 방안 방안을 제시하기로 한다.

1. 자격검정제도의 필요성

개발협력 전문가 자격검정제도 도입의 필요성에 대해 전문인력 관점과 제도적 관점에서 모색해 보고자 한다.

가. 전문인력 양성 관점

1) 전문인력의 최적 활용을 위한 인력 선별 체계 및 인재개발 인프라 구축

정부는 2010년 OECD DAC에 가입하여 원조 수원국에서 공여국으로의 지위를 확보하면서 한국 ODA의 질적 및 양적 성장을 도모하고 있다. 2015년까지 GNI 대비 ODA 비율을 0.25%로 확대하는 원조계획을 수립하였고, ODA 선진화 방안과 유무상 5개년 기본계획을 수립하여 국제기준에 부합하는 원조활동을 도모하고 있다.

양적인 측면에서 이전 절의 전문인력 추계에서 보듯이 인력 공급의 증가에 비해 수요의 증가가 월등한 추세에 있다. ODA 예산이 2015년까지 지속적으로 증가함에 따라 국제개발협력 사업의 수와 규모 또한 확대될 것이고 이에 따른 전문인력

수요는 급속하게 증가할 것으로 예상된다. 한편, 이를 전체적인 인력 공급 측면에서 살펴보면, 예산증가로 인해 국제개발협력 분야의 잠재력에 일반 국민의 인식이 커지고 이 분야에 대한 진입문턱이 낮아짐에 따라 국제개발협력에 대한 전공을 가지고 있거나 해외봉사단이나 해외 사업 참여 등 현장경험을 가진 신규인력의 진출이 두드러지고 있다. 게다가 대학, 공무원, 민간기업 등에서 전문분야에 종사하던 수많은 인력들이 매년 퇴직하여 국제개발협력 사업에 참여하는 사례가 점점 증가하고 있다.

그러나 매년 국제개발협력 분야로 신규인력과 분야별 퇴직인력들이 큰 증가비율로 국제개발협력 분야로 유입되고는 있지만, 대부분이 입문자(Junior Specialist) 수준으로서 국제개발협력에 대한 가치와 철학이 부재하고 국제개발협력 사업의 주요 이슈에 대한 지식이 매우 부족한 실정이다. 이로 인하여 다양한 형태의 국제개발협력 사업들이 수행되고 있지만, 인력의 전문역량의 한계로 인해 사업수행 과정뿐 아니라 효과성 측면에서도 많은 문제들을 야기하고 있다. 본 연구진이 분석한 2012년부터 2015년까지의 전문인력 수요 및 공급량을 비교해 볼 때, 공급대비 초과 수요량은 매년 더욱 확대될 것으로 예상된다.

이와 같이 국제개발협력 프로젝트의 인적 수요에 비하여 전문인력은 매우 부족한 반면 입문자 수준의 인력 공급수가 월등히 많은 현 상황에서 전문인력의 최적 활용을 위하여 인재 개발 인프라를 구축하고, 자격검정제도를 통해 양질의 인력을 선별하는 체계를 마련하는 것이 시급하다.

2) 기존 교육과정의 학습 내용, 수준 향상을 위한 선도적 역할 수행

현재 국내에는 국제대학원을 통해, 해외에는 개발협력 관련 석사과정을 통해 많은 신규인력들이 한국의 국제개발협력 분야로 진입하고 있다. 국제개발협력에 대한 일반 국민들의 관심이 점점 커지면서 대학교에서는 “국제개발협력의 이해”라는 교양과목으로, 국제대학원에서는 “국제개발협력 전공” 또는 관련 교과목들이 개설되어 국제개발협력 고등교육의 저변이 점차 확대되고 있다. 게다가 한국해외원조단체협의회 등의 단기관정이나 KOICA의 ODA 교육원의 분야별 실무 교육 등과 같이

실무자들의 실무능력 향상을 위한 단기교육과정의 수도 점차 증가하고 있다. 그러나 한국의 국제개발협력 교육 커리큘럼의 적절성과 교육수준에 대해 여러 국내 공공 및 민간 분야의 실무자들은 개발협력 전문양성기관으로서 국제대학원이나 단기 교육과정들이 많은 개선점을 가지고 있다고 지적한다.

교육커리큘럼의 적절성 측면에서, 현장 실무자들은 국제대학원이 개발협력 예비 인력들에게 국제개발협력 현장에 투입되었을 때 곧바로 업무를 수행할 수 있도록 현장중심적인 교육을 수행하지 못하고 있다고 지적한다. 즉, 이론중심의 교육으로 인해 각각의 사업수행 요소에 대한 지식은 있으나, 이를 개발협력 사업을 수행하고 개발하기 위해 필요한 핵심 역량과 관련 기술은 보유하지 못하고 있다는 것이다.

또한, 국내 개발협력전공을 운영하고 있는 교수인력 중 국제개발협력과 관련한 전공을 이수한 박사급 인력은 전무한 실정이다. “국제개발협력의 이해” 교과목은 대부분 경제학 전공을 가지고 있는 교수들이 가르치고 있어 개발협력에 대한 기본 철학과 이론 그리고 관련 담론들에 대해 제한적인 내용들만이 학습되고 있는 실정이다. 프로젝트 관리의 경우에도 이와 관련한 교과목들이 없을 뿐 아니라 이 분야를 가르칠 수 있는 풍부한 프로젝트 경력을 보유한 교수진도 없는 실정이다. 그러다보니 각 대학원의 국제개발협력 커리큘럼이 개발협력 전문가로서 필수적인 역량을 중심으로 구성되어 있는 것이 아니라, 담당 교수들이 다룰 수 있는 전공 분야의 유무에 따라 커리큘럼이 구성되어 있어 전반적인 개발협력 이론과 기술을 보유한 신규인력이 배출되기 매우 힘든 현실에 있다.

이런 측면에서 국가차원에서 자격검정제도 도입을 통해 개발협력 사업 수행을 위해 필수적인 역량과 관련한 교과목들이 자격검정제도의 시험과목을 통해 제시된다면, 각 대학의 기존 교과과정이 필수 역량을 중심으로 통일될 것이고, 각 대학의 교육수준의 수준 또한 향상될 것이다.

3) 신규진입자 및 기존 활동자의 지속적인 능력 및 경력 개발 기회 제공

자격 취득을 위해서 습득한 직무수행능력은 해당 분야에서 요구하는 직무수행을 위한 필요조건이다. 자격취득자는 해당 전문 직업분야의 발전에 따른 새로운 지식과 기술 등을 끊임없이 학습하여야 전문가로서의 직무수행능력을 갖추었다고 할 수 있기 때문에 지속적인 학습이 반드시 요구되고 있다. 이런 측면에서, 본 개발협력 자격검정제도는 Level 2인 입문자격을 통해 사업관리 역량을 가진 인력을 선별한다면 3년 이상의 경력으로 사업관리 경력을 보유한 자를 대상으로 한 Level 1 전문가자격을 통해 지속적인 지식 및 능력개발을 위한 동기부여를 제공한다. 특히 Level 1은 프로젝트 사이클을 반영하여 크게 지역분석, 프로그램 관리, 모니터링 및 평가 등 3가지 분야로 구성하여 각 분야에서의 경력과 전문성을 개발하는 기회를 제공한다.

게다가 정규교육과정 이외의 방법으로 국제개발협력분야에서 종사하고 있으며 현장경험을 가진 직무수행능력 체득자에게도 자격검정제도의 문호를 개방함으로써 이들의 직무수행능력을 평가·인정하는 시스템으로 본 제도를 활용할 수 있다. 이를 위해서는 학교졸업 이후 자격제도의 등급체계(Leveling Framework)를 통해서 지속적인 경력개발이 가능하도록 평생학습체제를 구축하는 것이 필요하다.

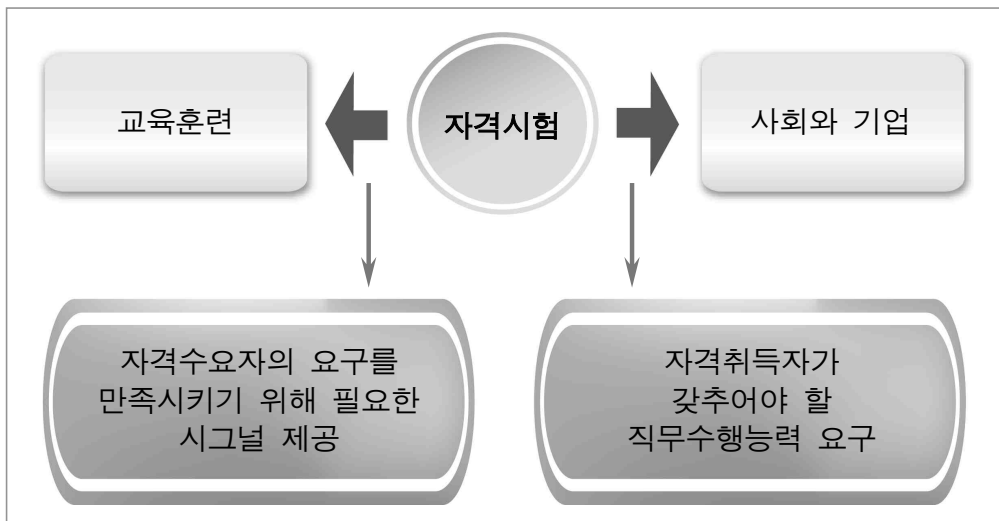
이와 같이, 자격검정제도 도입을 통해 계속 교육시스템 구축과 지속적인 경력개발 기회를 제공하는 인프라 구축이 촉진됨으로써 국제개발협력사업 신규진입자 및 기존 활동자 등 ODA 사업참여자의 국제개발협력 사업의 수행능력을 제고될 수 있게 된다.

나. 자격제도 도입 관점

산업의 발달에 따른 해당 직업인의 양성요구가 증대함은 물론 높은 수준의 직무수행능력이 요구됨에 따라 체계화된 교육훈련을 통해서 균등하고 우수한 능력을 갖춘 직업인의 배출이 필요하게 되었다. 이러한 체계적인 교육훈련시스템의 출현은 불균등한 지식 및 기술의 전수에 따른 해당 직업인의 직무수행능력에 문제가 생기는 것을

사전에 방지하기 위한 것으로 이러한 노력은 표준화된 교육훈련을 위한 교육훈련기관의 설립으로 이루어지게 되었다. 특정 직업인을 양성하는 교육훈련기관의 교육훈련과정 이수능 특정한 능력에 대한 인정의 의미가 있고 이들 교육훈련기관이 수여하는 수료증, 졸업증 등은 전문직업인의 전문성을 상징하게 되었다.

그러나 동일 직종에 많은 수의 교육훈련기관이 설립·운영됨에 따라 교육훈련기관 간 교육훈련 내용에 차이가 생긴 것은 물론 교육훈련의 질적 차이가 발생하게 되었고, 전문성을 제대로 확보하지 않는 소수의 전문가들의 전문성 훼손 행위는 해당 분야의 전문가에 대한 이미지 훼손으로 이어져, 결국 해당 직업의 전문성의 약화와 전문가로서의 위세의 위축으로 이어지게 되었다. 따라서 우선적으로 자격 없는 사람의 부실한 직무수행능력이 야기할 수 있는 피해로부터 국민을 보호하고 국가로부터 전문직업인으로서 보호받기 위한 방법의 일환으로 자격 혹은 면허를 발급함으로써 국가 차원에서 전문직업인에 대한 질관리가 이루어지게 되었다.³²⁾



자료: 조정윤 외 2명. 2008. 『국가자격시험 관리운영의 효율성 강화방안 연구 - 관리운영 모델을 중심으로』. 한국직업능력개발원, p.26

[그림 5-1] 자격시험, 교육훈련 및 사회와 기업의 요구 간 관계

32) 조정윤 외 2명. 2008. 『국가자격시험 관리운영의 효율성 강화방안 연구 - 관리운영 모델을 중심으로』. 한국 직업능력개발원, p.26

[그림 5-1]과 같이, 자격제도는 교육훈련의 질관리 제도로써 자격취득자를 활용하는 사회와 기업 등의 요구를 교육 훈련에 반영하고 연계하는 인터페이스 역할을 수행해왔다. 또한 사회와 기업의 요구에 기반하여 우수한 교육기관 졸업자의 능력을 선별하는 역할을 수행함으로써 대학교육이 사회와 기업의 요구를 제대로 반영할 수 있도록 해당 직업에서 요구하는 직무수행능력의 체득여부를 위주로 합격자를 선발하도록 하였다.

이와 같이 자격시험은 노동시장의 요구관점에서 교육훈련이수자의 직무수행능력을 평가하는 역할을 수행함으로써 첫째, 교육훈련기관의 질관리 둘째, 교육훈련시장으로부터 노동시장으로 배출되는 인력규모의 조정 등의 기능과 역할을 수행한다. 더욱이 자격시험이 변호사, 회계사, 의사 등 전문적인 분야의 직무수행능력을 평가하는 시험을 자리매김을 할 수 있다면 해당 자격취득자는 전문가로서 직업적 위상을 확보할 수 있다.

현행 국제개발협력 분야에는 대학 등의 학위이외에 전문가로서 자격을 인정받을 수 있는 자격제도가 존재하지 않다. 변호사, 의사 등의 자격은 해당 인력을 양성하는 자체 대학시스템을 보유하고 있음에도 불구하고 자격제도를 운영하고 있다. 이러한 다른 전문가 자격제도를 감안할 때 향후 국제개발협력분야의 전문인력을 양성하여 전문가로서 인정받을 수 있도록 하기 위해서는 이 분야 전문가 양성을 목적으로 한 자격제도 구축이 필요하다.

2. 자격검정 핵심체제 구축(안)

가. 자격검정제도 도입 방향 및 주요 고려사항

1) 자격검정제도 도입 방향

국제개발협력 자격검정제도는 다음과 같은 목적을 가지고 실행하게 될 것이다. 첫째, 우수한 직무수행능력을 갖춘 국제개발협력 전문인력 양성을 리드한다. 둘째, 적절한 인력수급이 가능하도록 한다. 셋째, 지속적인 능력개발이 가능한 평생

능력개발 체제를 구축하도록 한다. 넷째, 국제개발협력 전문가로서 사회적, 직업적 위상 확보 및 강화 등을 실현하도록 한다.

2) 국제개발협력분야 자격제도 구축 시 주요 고려사항

국제개발협력분야 자격제도를 구축할 때, 다음과 같은 8가지 주요 요소들을 고려하여야 한다.

가) 응시자 풀 확보

가급적 능력있는 응시자 풀을 폭넓게 확보하는 것은 안정적으로 자격제도를 관리운영하고 우수한 자격취득자를 배출하기 위해서도 필수적이다. 현재 국제개발협력 분야를 전공한 인원규모가 충분하지 않고, 아울러 이들이 국제개발협력전문가로서 적절한 수준의 직무수행능력을 갖추고 있지 못한 것으로 판단됨에 따라 입문단계 자격을 통해서 가급적 다양한 분야에서 국제개발협력에 관심이 있는 젊은 인력이 접근할 수 있도록 문호를 개방하는 것이 중요하다. 이와 함께 현재의 인력수준을 고려할 때 최근에 국제개발협력에 참여하는 인력의 경우 국내외에서 체계적인 교육훈련과 현장경험을 쌓은 인력이 많이 진입하고 있으나 40대 이후의 인력은 그렇지 못한 것으로 파악되므로 이들이 국제개발협력 분야로 유입되고 전문가로서 지속적인 경력개발 기회를 가질 수 있는 방안도 고려할 필요가 있다.

교육훈련기간과 현장경력 연수를 산정할 때, 교육훈련기관에서 학습한 기간과 현장경력 기간을 동일하게 산정하거나 국가기술자격제도와 같이 학습기간보다 현장경력을 더 중요시하는 방법이 있다. 국제개발협력 분야 대학원의 학습내용이 현장실무 중심으로 구성·운영되고 있음을 감안하여 교육훈련기간 학습기간과 현장경력 연수를 1대 1로 설정하는 것이 적절할 것으로 판단된다. 최근 고졸자 취업 활성화정책 등 능력중심사회 구현을 위한 정부정책에 부응하기 위해서 고졸자 등도 응시가 가능하도록 하기 위해 학력과 현장경력을 동시에 요구하여야 한다.

나) 전문가 자격으로 위상 확보

본 자격증이 전문가 자격으로써 위상을 확보하기 위해서는 먼저 입문자격을 통해 국제개발협력전문가 직역(Occupational Field)의 전문성 확보를 위한 적절한 스크린 기능을 수행하도록 하여 자격취득자가 자격취득에 따른 자긍심을 갖도록 하여야 한다. 그리고 국제개발협력 분야의 현업 종사자들이 자격검정에 적극적으로 응시할 수 있도록 국제개발협력 분야의 현실을 반영한 응시요건을 마련하여 이들이 지속적인 능력개발을 할 수 있도록 유도함으로써 업무수행의 전문성을 확보해 나가는 것이 필요하다. 전문가 자격으로 국내외에서 인정받을 수 있는 자격증이 되기 위해서는 단순히 현장경력 요건을 만족시키는 것 이외에 의미있는 프로젝트 관리자로서 어떠한 역할을 수행하였는지에 대한 업무 내용과 수준 등을 응시요건에 포함하여 사전에 점검하는 것이 필요하다. 이러한 측면에서 전문가 수준의 자격등급 응시요건에 현장경력과 최소한의 프로젝트 관리 경력을 요구하는 것이 필요하다.

다) 2단계로 구성된 등급체계 구축

안정적으로 응시자 풀을 확보하고 자격제도에 진입한 신규 및 기존인력들의 업무 수행의 전문성을 전문가 수준으로 향상하기 위해서는 다단계로 구성된 자격 등급체계(Leveling Framework)가 설정이 필요하다. 해당 자격의 등급체계를 통해서 전문인력들이 지속적으로 직무수행능력을 신장할 수 있도록 동기부여를 제공할 수 있을 것이다. 이러한 자격제도 등급체계의 장점을 살리기 위해 단일등급보다는 2등급 이상의 등급체계로 자격제도를 설계하는 것이 바람직하다. 국제개발협력 사업의 특성을 고려할 때, 2개 등급으로 구성된 자격 등급체계를 통해서 입문단계(Entry Level)로부터 전문가 수준(Specialist Level) 자격을 취득할 수 있도록 유도하는 것이 적합하다.

라) 세부 자격분야 설정

본 연구진은 앞서 ‘국제개발협력 전문가’의 책무를 프로젝트 사이클 상 단계별로 수행할 업무를 분석하여 ‘수원국 환경분석’, ‘사업형성’, ‘사업기획’, ‘사업운영/관리’, ‘평가’로 구분하였다. 이를 반영하여 입문단계 이후에 취득할 수 있는 전문가 수준의 자격분야를 ‘지역분석’, ‘프로젝트관리’, ‘모니터링과 평가’ 등 3개 분야로 구분하는 것이 적합할 것으로 보인다. 이를 감안하여 전문가 수준의 자격에 3개 자격종목을 별도로 설정하여 관리운영될 필요가 있다. 또한 입문자격 취득자의 자격취득 이후의 현장경력과 사업관리 경력을 감안하여 3개 분야 중 직무수행 관련분야를 선택하도록 하고 전문가자격 취득 후에는 세부자격 분야를 명기하여 자격증을 배부하도록 한다.

마) 검정내용과 수준

자격등급별 응시요건과 해당 등급의 자격취득자가 수행하여야 할 업무내용 등을 감안하여 검정내용과 수준을 마련하여야 한다. 입문자격의 경우 국제개발협력의 이해나 국제개발 사업관리 등 직업기초능력이 중요하므로 이에 대한 고려가 필요하며, 전문가 자격의 경우 실무수행에 필요한 지식, 기술, 태도 등을 종합적으로 평가할 수 있는 내용과 수준을 감안하여 검정내용을 마련하여야 한다. 특히 다음절에서 논의될 자격수준과 업무수행범위, 수행업무 난이도, 직업기초능력 중요도 관계 등을 참조하여 검정내용을 마련하여야 한다.

바) 검정방법

입문자격과 전문가 자격소지자가 갖추어야 할 지식, 기술, 태도 등을 측정·평가할 수 있는 적절한 방법을 고려하여야 한다. 검정방법의 복잡도에 따라 검정에 수반되는 비용, 시간 및 인력 등이 크게 영향을 받게 되어 있으므로 신중한 검정방법 선택이 필요하다. 특히 전문가단계의 경우 단기간에 응시자의 직무수행능력을 측정·평가하는데 효과적인 인터뷰나 직무수행능력 평가시험 등을 도입하는 것이 적절할 것이다.

사) 자격취득자 사후관리

자격취득자의 직무수행능력의 유지 및 향상을 위해서 매년 일정 학점(Credit)을 이수할 수 있는 계속전문교육제도(Continuous Professional Development: CPD)를 도입하여 운영하는 것이 필요하다. 전 세계적으로 전문가자격으로 확실히 위상을 갖고 있는 자격의 경우 모두 CPD 제도를 운영하고 있다.

CPD 제도를 내실있게 운영하기 위해서는 자격증의 갱신제도와 연계하는 것이 필요하다. 미국 등 선진국에서는 많은 전문가 자격이 2년 혹은 3년 이내에 일정 학점을 이수하지 않을 경우 자격증의 효력을 정지시키는 것이 일반적이다.

아) 자격취득자 우대방안 마련

자격취득을 통해 국제개발협력 분야의 취업 등 노동시장 진입에 혜택을 받을 수 있도록 하거나 기존 종사자의 경우 수당지급, 봉급인상, 승진, 전직 등의 기회가 제공되는 자격취득자 우대조치 마련이 필요하다. 이러한 조치는 자격제도의 도입 필요성을 강화함으로써 자격증의 활용을 촉진하게 될 것이다. 관련 법령 등 법적 효력을 갖춘 제도의 도입 및 시행을 통해 국제개발협력분야 자격취득자를 안정적으로 우대할 필요가 있다.

나. 타 자격제도의 사례

국가기술자격제도의 서비스분야 자격으로 운영되고 있는 사회조사분석사 자격은 1, 2급 2개 등급으로 구성된 전문가 자격이다. 사회조사분석사 자격소지자는 기업, 정당, 정부 등 각종 단체에 시장조사 및 여론조사 등에 대한계획을 수립하여 조사를 수행하고 그 결과를 통계처리 및 분석보고서를 작성하는 직무를 수행한다. 사회조사분석사의 응시요건, 검정기준, 검정과목은 다음과 같다(〈표 5-1〉 참조).

〈표 5-1〉 사회조사분석사 응시요건, 검정기준, 검정과목

종류	응시요건	검정기준	검정과목
사회조사 분석사 1급	• 해당종목의 2급 자격 취득 후 해당실무 2년 이상 종사자 • 해당실무 3년 이상 종사자	• 종합적인 조사계획을 수립할 수 있는 능력 유무 • 표본을 추출하는 방식을 결정할 수 있는 능력 유무 • 조사목적에 적합한 조사방법, 통계 기법을 선택, 결정, 활용할 수 있는 능력 유무 • 조사보고서 작성업무를 총괄적으로 기획하고 관리할 수 있는 능력 유무	• 필기시험: 고급 조사 방법론 (1, 2), 고급 통계 처리 및 분석 • 실기시험: 사회조사 분석 실무
사회조사 분석사 2급	• 제한없음	• 설문지를 체계적으로 작성할 수 있는 능력 유무 • 조사방법에 관한 기본지식의 유무 • 착수된 조사표를 검토, 분석하기 위한 자료준비를 수행할 수 있는 능력 유무 • 통계프로그램을 활용하여 조사결과를 분석할 수 있는 능력 유무 • 분석결과를 토대로 조사보고서를 작성할 수 있는 능력 유무	• 필기시험: 조사방법론 (1, 2), 사회통계 • 실기시험: 사회조사 분석 실무

응시요건은 현장경력을 중시하면서 학력에 대한 제한이 없는 매우 개방적인 형태를 취하고 있는데 이것은 첫째, 국가기술자격검정제도 운영시 산업현장 근로자를 우대하고 둘째, 정부의 학력중심사회를 능력중심사회로 변화시키기 위한 정책에 적극적으로 부응하도록 한 결과라고 생각된다. 보통 현장경력 1년은 교육훈련기관에서 학습한 연수와 동등하거나 그 이상으로 감안하는 것이 보통이다.

하지만 검정기준과 검정과목에 제시된 내용을 보면 사회조사분석사 2급의 경우 대학졸업 정도의 수준을 요구하고 1급의 경우 이보다 상위 학력을 요구하고 있다.

앞서 언급한 바와 같이 사회조사분석사가 소속된 국가기술자격제도는 1973년도에 신설된 기술/기능분야의 포괄적인 자격제도로써 응시요건으로 학력, 경력, 하위자격 취득 등 매우 포괄적으로 정하고 있다. 이것은 교육훈련기관 학습자뿐만 아니라 기업, 사회 등 산업현장에서 실무수행을 통해서 특정 자격에서 요구하는 직무를 체득한 직장인도 자신이 원하면 자격증을 취득할 수 있도록 하자는 취지에 기인한 것이다. 그러나 이러한 정부정책은 1970년대 우리나라 교육훈련기관의 역량이 학습을 원하는

모든 학습자에게 충분한 수준에서 학습을 제공하기 어려운 상황을 감안하여 시행된 것으로 2012년 현재와는 사뭇 다른 상황이라는 것을 감안할 필요가 있다.

더욱이 전문가 수준의 자격은 체계적인 학습이 전제되고 있는 것이 글로벌 스탠다드(Global Standard)이다. 이러한 영향을 반영하여 응시요건에 아무런 제한이 없던 사법시험에 사법관련 과목을 일정시간 이수하도록 규정하거나, 공인회계사 시험에서도 일정시간의 회계 관련 과목을 이수하도록 정하고 있는 것이 이러한 취지이다. 한 걸음 더 나아가 변호사 자격을 사법시험 합격이외에 로스쿨이라는 교육훈련제도를 통해서 배출하는 등의 변호사 자격취득자 배출방법이 다변화되고 있는데 이것은 시험에 합격하기 위해서 필요한 능력채득을 위해서 선행적으로 체계적인 학습이 중요하다는 인식을 반영한 결과이다. 여기에는 WTO, FTA 등을 통해서 변호사 등 전문가 자격자의 국가간 상호인정(Mutual Recognition of Professional Qualification)이 목전에 다가왔기 때문에 우리나라 법률전문가의 양성시스템을 국제적인 표준에 부합하도록 개선할 필요와도 직접적인 관련성이 있다.

한편, 사회조사분석사 자격의 검정방법은 다음에 제시한 바와 같이 1차 시험으로 객관식 시험 2차 시험으로 작업형 및 작업형과 필답형을 혼합한 복합형으로 실기시험을 치루고 있다(<표 5-2> 참조).

〈표 5-2〉 사회조사분석사 필기 및 실기시험 방법과 시간

종류	필기시험	실기시험
사회조사분석사 1급	객관식 4지 선다형 2시간 30분	작업형(100점) 4시간
사회조사분석사 2급	객관식 4지 선다형 2시간 30분	복합형(작업형 40점, 필답형 60점) 2시간(작업형), 2시간(필답형)

이처럼 검정방법은 보통 학습기관에서 학습이 가능한 지식, 기술(Skill) 이외에 사회나 산업현장에서 실무수행과정을 통해서 학습할 수 있는 직무수행능력(Competency)을 종합적으로 측정/평가할 수 있는 방법을 동원하고 있다. 다양한 검정방법을 적용하여 응시자의 직무수행능력을 종합적으로 측정/평가하는 것은 자격검정제도의 실효성 있는 운영을 위해서 필요하나 자격제도 관리운영 인력 확보, 여러 형태의 문제출

제 및 관리, 실기시험 평가자 위촉 등 자격검정제도 관리운영 비용과 직접적으로 연계되어 있음을 감안하여야 한다. 필기시험 시간을 보면 3과목 시험에 2시간 30분을 할당하여 과목 당 80분 이상을 배당하고 있으며 실기시험의 경우 4시간을 설정하고 있어 필기 및 실기시험을 통해서 기본지식, 스킬이외에 실무수행능력 등 심층적인 능력을 측정/평가하고 있다.

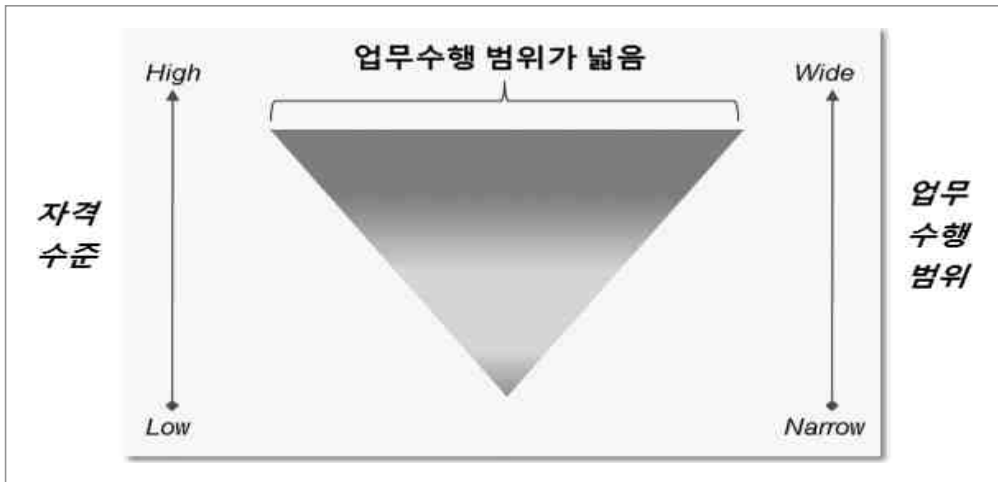
사회조사분석사 2급의 경우 응시요건의 제한이 없지만 이 분야 입문을 위해서 필요한 지식과 스킬, 현장실무능력까지 모두 측정하기 위한 검정방법을 활용하고 있다. 사회조사분석사 1급의 경우 2급 취득을 전제하고 있어 사회조사업무를 실질적으로 리드할 수 있는 능력유무를 측정하고 있어 현장에서 업무수행에 필요한 능력의 측정/평가와 긴밀하게 연계되어 있다. 즉, 기본적인 지식과 능력에 대한 측정, 평가보다는 필기시험에서는 고급수준의 지식과 스킬을 측정/평가하고 실기시험에는 실무수행을 주도할 수 있는 능력유무의 측정에 초점을 맞추고 있다.

다. 자격검정 수준 결정 시 주요 고려사항

국제개발협력분야 자격제도의 자격검정 내용을 마련할 때, 다음과 같이 자격수준과 업무수행범위, 수행업무 난이도, 직업기초능력 중요도 관계 등을 고려하여야 한다.

1) 자격의 수준과 업무수행 범위간의 관계

[그림 5-2]와 같이, 일반적으로 낮은 수준의 자격에서 높은 수준의 자격으로 이동하면서 업무수행범위의 폭이 넓어지는 경향이 있다. 따라서 낮은 등급에서 높은 등급으로 자격의 수준이 높아지게 되면 수행하는 업무의 범위도 넓어지므로 이를 반영하여 출제기준을 마련하여야 한다.



[그림 5-2] 자격수준과 업무수행 범위의 관계

2) 자격의 수준과 수행업무의 난이도(복잡도) 간의 관계

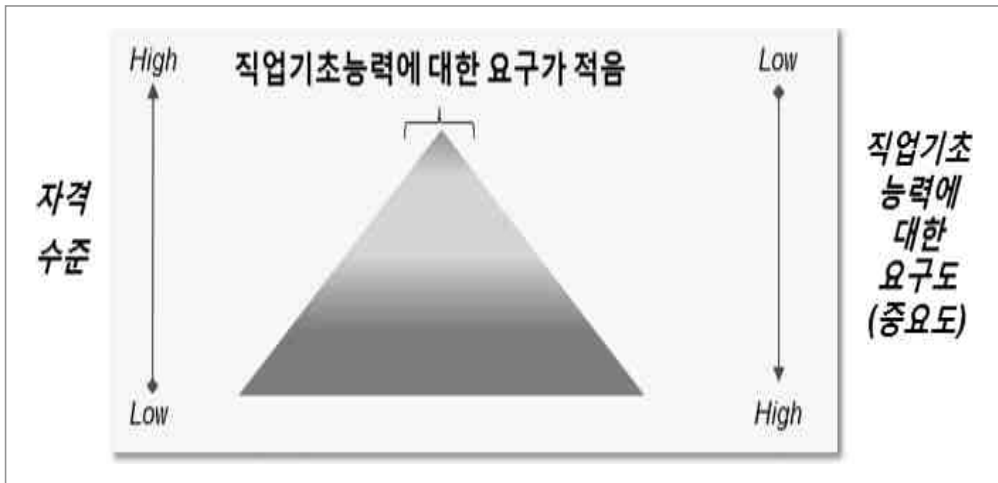
[그림 5-3]과 같이, 일반적으로 낮은 수준의 자격에서 높은 수준의 자격으로 이동하면서 수행업무의 난이도가 높아지는 경향을 보인다. 따라서 자격의 수준이 높아지게 되면 수행하는 업무의 난이도가 높아지므로 이를 반영하여 출제기준을 마련하여야 한다.



[그림 5-3] 자격수준과 수행업무의 난이도(복잡도) 간의 관계

3) 자격의 수준과 직업기초능력 간의 관계

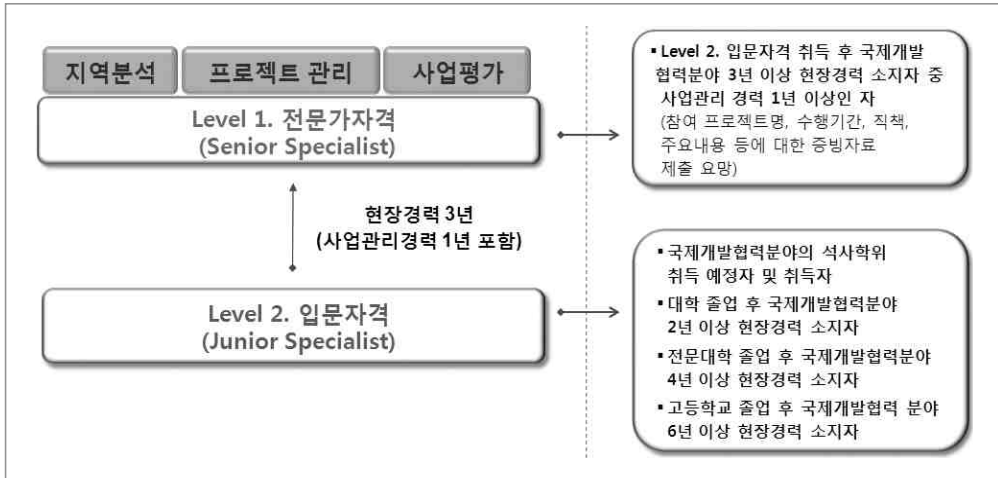
[그림 5-4]와 같이, 일반적으로 낮은 수준의 자격에서 높은 수준의 자격으로 이동하면서 문제해결력, 의사소통능력, 대인관계능력 등 직업기초능력의 요구도는 같이 줄어들게 된다. 이는 낮은 수준 자격의 경우 직업기초능력의 체득이 현장 직무수행과 직접적으로 연관된 능력의 체득 못지않게 중요하다는 의미이므로 이를 고려하여 직업기초능력과 관련된 내용을 감안하여 출제기준을 마련하여야 한다. 더욱이 입문자격의 경우 직업기초능력의 체득여부가 맡은 업무의 원활한 수행의 전제조건이 되며, 상위자격 취득시에 맡은 바 업무를 제대로 수행할 수 있는 기초가 제대로 체득되었는지를 평가할 수 있기 때문에 중요하다.



[그림 5-4] 자격수준과 직업기초능력의 관계

3. 자격등급체계 구성(안)

본 절에서는 국제개발협력 전문가 자격 등급체계(Qualification Framework)로 아래의 [그림 5-5]와 같이 2단계로 구성된 등급체계(안)과 단계 별 응시요건을 제안하고자 한다.



[그림 5-5] 국제개발협력 자격검정제도의 등급체계(안)과 응시요건

가. 자격검정제도의 등급체계(안)

1) 등급체계(안)

[그림 5-5]와 같이 국제개발협력 전문가 자격제도의 등급체계는 입문자격(Level 2, Junior Specialist)과 전문가자격(Level 1, Senior Specialist) 2등급 체계로 설정하였다. 입문자격을 통해 국제개발협력 사업을 관리할 수 있는 기본적인 직업 기초역량을 보유한 인력을 선별하고, 전문가자격을 통해 국제개발협력 사업을 수행함에 있어 각 프로세스 사이클을 반영하여 ‘지역분석’, ‘프로젝트 관리’, 그리고 ‘모니터링 및 평가’ 등 3가지 분야에서 전문성을 가진 인력을 선별하여 국제개발 사업의 기획·관리 및 운영·평가 등 각 요소별 산출물들의 질 향상을 도모하고자 하였다.

2) 수행직무

국제개발협력 전문가의 책무와 직무모형의 내용을 바탕으로 입문자격과 전문가 자격 취득자가 수행해야 할 직무를 다음과 같이 정의하였다. ‘입문자격’ 취득자는 국제개발협력 프로젝트 관리자로서 프로젝트 책임자(PM)를 보조하여 수원국 환경

분석, 사업 형성 및 기획, 사업 운영 및 관리, 평가 및 모니터링 등 프로젝트 전반을 관리하고 실행하는 실무자로서 역할을 수행한다.

반면, ‘전문가자격’ 취득자는 프로젝트 책임자(PM)급 수준으로서 프로젝트 사이클에서 각 단계별 기본 수행 지침 등을 제시하고 사업 전반을 기획하고 운영하는 관리자로서 역할을 수행한다. 이 중 ‘지역분석 전문가’는 수원국의 경제사회적 환경, 원조정책, 개발이슈, 이해관계자, 타 원조기관들의 활동 등을 분석하여 수원국의 개발수요에 맞는 중장기 지원전략(CPS)을 수립하고 프로젝트를 발굴 및 형성하는 역할을 수행한다. ‘프로젝트관리 전문가’의 수행업무는 사업 내용 및 방법 설정, 예산 수립, 환경 및 사회적 영향 분석, 실행계획서 작성 등 사업기획부터, 전문가·기자재·건축·역량개발 프로그램 등 사업 요소의 투입·관리를 통한 성과 및 산출물 도출 등의 사업관리 업무까지 포괄한다. 마지막으로 ‘모니터링 및 평가 전문가’는 진행 중이거나 완료된 국제개발협력 사업의 계획, 실행 및 결과에 대한 체계적이고 객관적인 분석을 통해 국제개발협력 사업의 성과를 측정하는 업무를 수행한다.

나. 응시요건

자격검정 시험의 응시요건에는 국제개발협력 전문가의 직무내용과 국제개발협력 분야에 종사하는 인력들의 학력분포를 고려하여 교육훈련과정 이수과 현장 근무경력을 모두 포함하였다. 우선, 입문자격은 국제개발협력분야의 석사학위 취득 예정자 및 취득자, 대학교 졸업 후 국제개발협력분야에서 2년 이상 현장경력 소지자, 전문대학교 졸업 후 국제개발협력분야에서 4년 이상 현장경력 소지자, 고등학교 졸업 후 국제개발협력분야에서 6년 이상 현장경력 소지자, 기타 위의 요건에 상응하는 자로 규정하였다. 다음으로, 전문가자격은 기본적으로 입문자격 취득 후 국제개발협력분야에서 3년 이상 현장경력 소지자 중 프로젝트 관리 경력 1년 이상인 자를 대상으로 하고, 특히 응시자가 프로젝트 관리자로서 수행한 프로젝트명, 수행기간, 직책, 주요내용 등에 대한 증빙자료를 사전에 제출하고 이를 검토하게 하였다([그림 5-5] 참조).

4. 자격검정 내용 및 방법 구성(안)

본 절에서는 국제개발협력 전문가 자격검정시험의 내용과 방법을 제안하고자 한다.

〈표 5-3〉 자격검정 내용 및 방법 구성(안)

구분	검정내용		검정방법	검정기준
입문 자격	• 공통과목 4과목 - 국제개발협력의 이해 - 국제개발 프로젝트 매니지먼트 - 조사방법론 - 조직커뮤니케이션론		• 필기시험 - 객관식 - 주관식 (단답형+서술형)	매 과목 100점 만점에 과목당 50점 이상, 평균 70점 이상
전문가 자격	1차	• 각 분야 별로 응시자가 3과목 선택	• 필기시험 - 객관식 - 주관식 (단답형+서술형)	매 과목 100점 만점에 과목당 50점 이상, 평균 70점 이상
	2차	• 직무수행능력평가	• 필기시험 (일정 가상 상황 하에 관련계획서/평가소견서 작성)	3명의 심사위원이 각각 부여한 점수의 평균 60점 이상

가. 검정 내용

〈표 5-3〉과 같이, 입문자격은 필기시험의 형태로, 공통과목인 ‘국제개발협력의 이해’, ‘국제개발 프로젝트 매니지먼트’, ‘조사방법론’, ‘조직커뮤니케이션론’을 시험과목으로 설정한다. 전문가 자격은 1차 필기시험은 ‘지역분석’, ‘프로젝트 관리’, ‘모니터링 및 평가’ 각 분야 별로 3과목을 응시자가 선택한다. 2차 직무수행능력 평가시험은 프로젝트 관리자로서의 실무수행능력을 종합적으로 평가하기 위하여 일정한 가상 상황을 부여하여 관련 계획서나 평가 소견서를 작성하여 이를 평가하도록 한다.

나. 검정 방법

입문자격은 필기시험으로 4개의 공통과목을 각각 객관식과 단답형과 서술형으로 구성된 주관식으로 구성된 혼합형 형태로 하고, 국제개발협력 분야의 석사학위 취득 예정자 및 취득자 중 중간수준 정도의 응시자를 대상으로 시험 난이도를 조절하기로

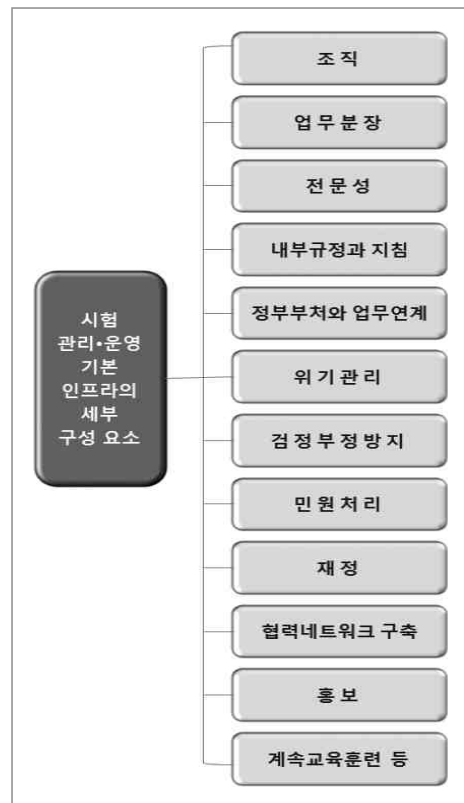
한다. 합격자는 4개 검정 과목별 50점 이상의 점수를 획득하고, 전체적으로 평균 70점 이상의 점수를 획득한 자로 한다.

전문가 자격의 1차 필기시험은 각 분야별로 응시자가 선택한 3개 검정 과목별 50점 이상의 점수를 획득하고, 전체적으로 평균 70점 이상의 점수를 획득한 자를 합격자로 선정한다. 2차 시험인 직무수행능력시험은 1차 필기시험 합격자에 한하여 응시하되, 응시자가 서술한 내용을 3명의 심사위원이 각각 부여한 점수로 평균 60점 이상을 획득한 자를 합격자로 선정한다.

5. 자격검정 기본 인프라 구축(안)

가. 자격검정 기본 인프라 구축

자격시험 관리운영을 위한 기본 인프라는 자격시험 관리운영 기관으로서 반드시 갖추어야 할 요소이다. 이것은 자격시험 관리운영 기관의 필수사항에 해당하는 것으로 기존의 제대로 된 시험관리·운영 기관은 다음에 제시하는 사항을 모두 갖추고 있다. [그림 5-6]과 같이 자격시험 관리운영 기관은 조직, 업무분장, 전문성, 내부규정과 지침, 정부부처와 업무연계, 위기관리, 검정부정방지, 민원처리, 재정, 협력네트워크 구축, 홍보, 계속교육훈련 등 시험 관리운영을 위한 기본 인프라를 구성하여야 한다.



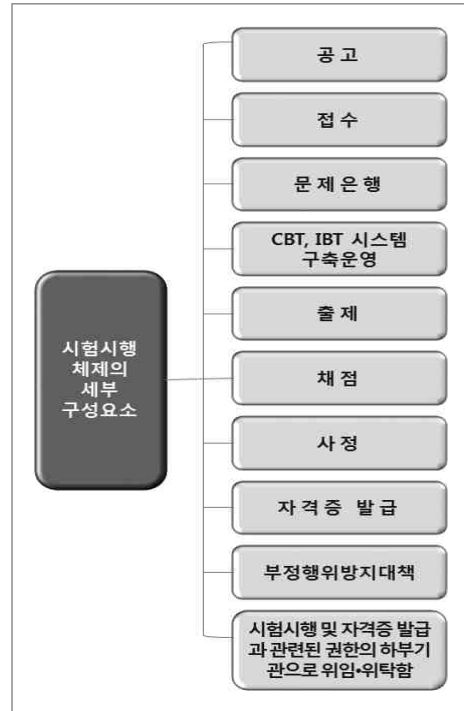
자료: 조정운 외 2명. 2008. 『국가자격시험 관리운영의 효율성 강화방안 연구 - 관리운영 모델을 중심으로』. 한국직업능력개발원. p.21

[그림 5-6] 시험 관리·운영 기본 인프라의 세부 구성요소

나. 자격검정의 관리·운영을 위한 인프라 구축

시험 관리운영의 기본 인프라의 기반 위에서 시험시행을 위한 시험시험 설비, 절차, 방법 등의 마련이 필요하다. 이와 같이 시험시행을 위해 필요한 세부적인 구성요소는 [그림 5-7]과 같다.

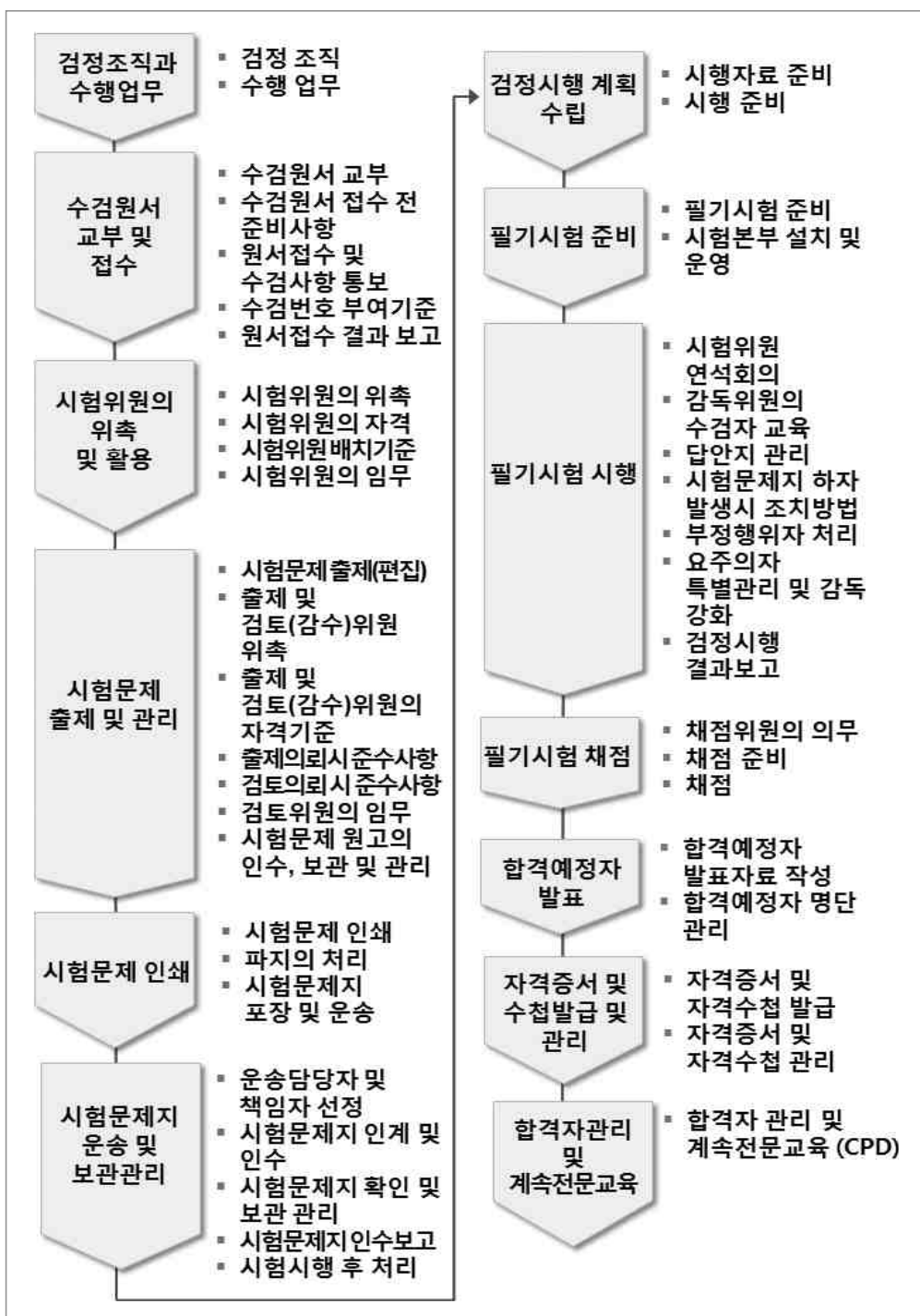
이와 같은 요소들을 바탕으로 자격시험 관리운영 기관은 자격 검정관리·운영 규정을 마련하여야 한다.³³⁾ 자격사업 전반에 관한 사항을 규정함으로써 소속직원들의 업무수행의 임의성이나 재량성을 배제하고 규정에 의거하여 엄격하게 집행하는 매뉴얼로서의 역할을 할 수 있어야 하며 외부 수요자들에게도 자격검정기관으로서의 공신력있는 관리체제를 신뢰할 수 있게 해야 한다. 자격검정관리·운영 규정은 검정사업 전반에 관한 사항으로 주요 필수사항에 국한하여 제정하고 소속 직원의 직무 수행의 원활과 수요자의 이해증진을 위해서 세부적인 업무편람을 추가로 제정하여 자격검정 업무집행에 편의도를 최대화시키는 방향으로 제정되어야 한다. 이와 같은 자격시험의 관리·운영 규정(안)은 <부록 3>에 제시하였다. 이 자격시험 관리·운영 규정(안)에 따라 자격검정을 시행할 때 전체 프로세스와 이 때 필요한 세부 인프라 요소를 제시하면 [그림 5-8]과 같다.



자료: 조정윤 외 2명. 2008. 『국가자격시험 관리운영의 효율성 강화방안 연구 - 관리운영 모델을 중심으로』. 한국직업능력개발원. p.23

[그림 5-7] 시험시험 체제의 세부
구성요소

33) 박종성 외 3명. 2009. 『환경영향평가사 자격종목 개발에 관한 연구』. 환경부. p.147



[그림 5-8] 자격검정 시행을 위한 프로세스 차원에서 필요한 세부 인프라 요소들

다. 자격검정의 관리·운영을 위한 인력 및 예산 투입 예상

검정 관리운영을 위한 기본 인프라의 구축을 위해서는 <부록 3>에 제시한 바와 같은 검정 관리운영 조직을 구축하고 각 세부 조직별 역할과 책임에 따라서 업무분장을 하고 이에 기반한 세부 인프라를 구축하여야 한다.

국가자격 수준으로 보통 1개 전문자격증을 운영하기 위해서 필요한 최소 인원을 7~8명 정도로 산정할 수 있다. 1명의 총괄책임자, 1명의 실무책임자, 출제 및 채점 담당자 2명, 검정시행 및 자격증 발급 담당자 2명, 검정기획 및 사후관리 담당자 1~2명 등이다. 이 중에 전산관리 전담요원 1명이 포함되는 것이 일반적인 최소 인력요구 사항이다.

국가공인 민간자격을 예로서 1개 전문가 자격을 관리·운영하기 위해서 필요한 예산(안)을 제시하면 다음과 같다. 여기에서 제시하는 재정구조는 일정이익을 창출하여 검정수입을 기반으로 지속적인 자격검정이 가능한 수익구조를 제시하고자 한다. 기본적인 재정구조를 표로 제시하면 다음과 같다(<표 5-4> 참조).

<표 5-4> 전문가 수준 국가공인 민간자격 수익구조 모델

검정료 (A)	검정에 소요되는 비용(B)	응시인원 (C)	검정수입료 총액 (A×C)	검정시행 지출 총액 (B×C)	이익 D=(A×C) -(B×C)
30,000원	28,500원	30,000명	900,000,000원	855,000,000원	45,000,000원

검정료를 3만원으로 설정하고 연간 응시인원 규모를 3만 명으로 가정하였을 때 검정에 소요되는 총 비용을 검정수입료 총액에서 제외하면 연간 45백만원 정도의 순수 수익을 남기는 구조이다. 이 때 검정기관에 종사하는 인력의 인건비, 설비 및 장비 운영비, 건물 임차료 등은 모두 검정시행을 위한 비용으로 감안하여 반영한 이익규모이다.

검정인원 수가 적은 경우에는 검정에 기반한 수익구조를 확보하기 위해서 검정료를 상향조정할 수 있다. 예를 들어 IT분야의 정부산하 기관이 운영하고 있는 국가공인 민

간자격의 경우 검정 응시료로 15만원을 징수하는 자격증도 운영되고 있는 사례도 있다.

검정인프라를 구축하기 위한 초기 투자규모는 첫째, 응시인원의 규모 둘째, 연간 몇 번의 검정을 실시할 것인가 셋째, 특정지역에서만 실시할지 아니면 전국적으로 실시할지 등에 따라 달라질 수 있다. 예를 들어 국가공인 민간자격의 경우 언어관련 자격으로 전국규모로 검정을 시행하는 자격의 경우 초기 투자비용이 15~20억 정도가 필요한 사례가 있었던 것으로 파악되었다.

제6장 결 론

1. 요 약

본 연구는 국제개발협력 전문가 자격검정제도의 도입을 위한 기초 자료로서 자격검정제도의 도입에 대한 준비 차원에서의 내용에 한정하여 연구의 범위를 설정하고 연구의 내용으로서 국제개발협력 전문인력에 대한 직무 및 교육현황의 분석과 국제개발협력 전문가 자격검정제도 구축방안을 제시하였다.

첫 번째로 본 연구에서는 국제개발협력 전문인력에 대한 정의와 직무분석을 수행하였다. 국제개발협력 전문인력은 국제개발협력 업무를 전문적으로 수행하는 인력을 의미한다. 국제개발협력 전문가를 기능별로 기술 전문가(Technical Specialist)와 국제개발 전문가(Development Specialist)로 구분하였고, 프로세스별로 국제개발전문가를 주로 대상으로 하여 지역분석 전문가, 프로젝트 관리 전문가, 모니터링 및 평가 전문가로 구분하였다. 또한, 개발사업의 각 수행단계별 책무(Job)에 따라 전문가가 필수적으로 수행해야 할 세부 작업(Task)을 분석하여 국제개발협력 전문가의 직무분석을 수행하였다. 국제개발 전문가의 책무(Job)는 사업 사이클을 반영하여 A. 수원국 협력 전략(CPS) 수립, B. 사업형성, C. 사업기획, D. 사업운영/관리, E. 평가 등으로 구분하였고, 각 책무에는 이를 구현하기 위한 하위요소인 작업(Task)을 도출하였다. 이 중에서 유사 성격의 책무를 한 단위의 전문가가 맡는 것으로 묶어서, A와 B는 지역분석 전문가가, C와 D는 프로젝트 관리 전문가가, E는 모니터링 및 평가 전문가가 담당하도록 하였다.

두 번째로 본 연구에서는 KOICA 사업 수행을 위한 전문 인력의 수급 전망을 살펴보기 위해, 1991년부터 2010년까지의 연도별 양자 무상원조 총액에 대한 추계를 Log-Linear 모형을 사용하여 추계하였다. 그 결과 KOICA 사업 건수가 2010년 112건에서 지속적으로 증가하여 2015년에는 349건으로 2010년 대비 3배 이상 증가할 것으로 추정되어 사업 실행을 위한 KOICA의 전문인력에 대한 수요도 사업 건수의 증가와 함

게 급증할 것으로 예상되나, 풍부한 입문자(Junior Specialist) 수준의 인력현황에 비해 전문인력 공급체계 하의 공급량은 매우 부족한 것으로 조사되었다. 이렇게 한국에서 실제적으로 활용가능한 수준의 전문인력이 부족한 것은 고급 전문 인력 및 비숙련 인력으로 자질이 양극화되어 있고, 유교적 가치관과 주입식 교육으로 인한 스킬 부족으로 국제개발협력 업무 수행에 있어 경쟁력이 떨어지며, 숙련 기술전문가들의 개발사업 필수역량이 부족하고 개발관련 정규직 일자리가 부족하기 때문이다.

이러한 문제점들을 극복하기 위하여, 현재 한국의 국제개발협력 전문인력 교육은 개발협력 교육의 대중화와 함께 프로젝트 사이클에 입각한 실무중심적인 교육 콘텐츠 보강과 교육 시스템의 체계화에 집중하고 있다. 공공부문은 크게 KOICA 직원들을 대상으로 하는 KOICA 내부 직원 역량강화 프로그램, 일반인 대상 교육, NGO 실무자 대상으로 하는 민간단체 역량강화 프로그램으로 나누어진다. KOICA 내부 직원 역량강화 프로그램은 KOICA의 전문화와 현장화 제고를 위해 2012년부터 교육훈련 체계화, 교육과정 전문화 및 교육운영 선진화를 기본방향으로 하는 역량 모델에 따른 교육훈련체계를 도입하였다. ODA 교육원의 일반인 대상 교육으로 정규교육 프로그램, 3개 대학(경희대 국제대학원, 서울대 자유전공학부, 연세대 정경대학)과의 고등교육 연계 프로그램, 이해증진사업(특강)을 수행하고 있다. 특히 정규교육 프로그램은 일반교육, 사업관리교육, 지역별 교육 및 주제별 교육으로 나누어 교육을 진행하고 있다. 이러한 ODA의 교육원의 활동은 국제개발협력 분야의 저변을 넓히고 개발협력 관심층에 대한 인지 강화에 기여하고 있다. 한편, 민간단체 역량강화 프로그램은 2009~2011년까지 3년 동안 한국의 개발 NGO 협의체인 해원협이 KOICA 민관협력실로부터 위탁받아 수행하였다. 그러나 2012년부터 KOICA 민관협력실이 프로그램 관리와 강사 섭외를 담당하고 프로그램 진행은 ODA 교육원에 위탁하여 프로그램의 질적 향상과 효과성 개선을 도모하고 있다.

민간부문의 교육은 주로 고등교육기관에서 이루어지는데 경희대학교 국제대학원의 국제개발 석사과정은 프로그램의 영역을 업무능력, 사회과학, 제도 및 행위자, 사업관리, 지역연구 및 한국경험으로 나누어 주로 국제경제 또는 정치경제 위주로 프로그램을 진행하고 있다. 반면, 이화여대 국제대학원의 국제개발협력학 석사과정은 국제개발협력전공이 국제학과 프로그램의 풀 내에서 실무형 과목보다 국제이슈와 사회과학

위주의 과목으로 구성되어 있다. KOICA의 ODA 교육원과 민간 교육기관들 각각의 비교우위를 적절히 혼합하여 역할분담과 유기적 협력체제 구축을 통해 양 교육기관들의 문제점들을 보완할 수 있을 것이다. KOICA에서는 전문적이고 실무적인 내용 위주의 강좌를 운영하고, 민간 기관에서는 인지강화 및 기초적인 내용을 중심으로 운영한다면 프로그램의 중복성을 방지하고, 비교우위를 확보할 수 있을 것이다.

세 번째로 본 연구에서는 주요국의 국제개발협력 전문인력 양성 현황을 조사하였다. 일본에서는 JICA가 국제개발협력 분야에서의 실무경험(초보, 2년, 5년)과 기술 수준에 따라 단계적인 연수 프로그램을 진행하고 있고, FASID/GRIPS 국제개발프로그램 공동 석사과정, IDEAS 석사과정이 시행되는 등 공공부문에서의 교육이 발달되어 있다. 미국의 경우에는 공공부문에는 USAID의 예비 정규인력을 양성교육 외에는 특별한 양성과정을 운영하고 있지 못하다. 다만 민간 개발컨설팅 기업들과 국제개발학과 연계한 우수한 대학원 과정 등을 통해 민간부문에서 전문인력들의 역량강화 프로그램이 매우 활발하게 제공되고 있다. 영국의 경우는 오랜 식민지배 경험으로부터 나온 개발협력의 중요성에 대한 보편화된 인식에 따라 초중등교육부터 고등교육까지 개발교육이 순차적으로 연계되어 있다. DFID는 전문인력을 직접 양성하기보다는 정규교육과정을 통해 전문인력으로 양성되는 것을 지원하고 있다. 민간부문에서는 세계적인 수준을 지닌 ‘개발학’ 석/박사 학위과정과 민간 비영리 업체인 British Expertise의 훈련프로그램을 통해 전문인력들에 대한 역량강화 프로그램이 운영되고 있다.

네 번째로 본 연구에서는 앞에서 논의된 사항을 바탕으로, 세 그룹의 국제개발 전문가를 양성하기 위해 교과목을 도출하였다. 직무분석과 전문가 의견에 따라 공통과목에는 “국제개발협력의 이해”, “개발프로젝트 매니지먼트”, “조직커뮤니케이션론”, “조사방법론”을 선정하여, 국제개발 전문가와 기술전문가가 국제개발협력 사업을 수행하고자 할 때 필수적으로 함양해야할 지식을 배우게 하였다. 그리고 각 전문가별 고유의 작업(Task)을 수행하기 위해 필요한 기본 지식과 스킬에 따라 전문가별 지정과목을 선정하였다. 지역분석 전문가의 지정과목으로는 “개도국 지역의 이해”, “사회영향 분석”, “개발경제학”, “개발섹터의 이해” 등의 과목을 선정하였다. 프로젝트 관리 전문가는 “프로젝트 예산관리”, “일정 및 품질관리”, “인력관리”, “구매조달론”, “위기 및 갈등 관리”를 지정과목으로 수강하게 하였다. 그리고 모니터링 및 평가 전문가의

지정과목에는 “개발평가의 이해”, “성과기반 모니터링 및 평가”, “평가질문 개발 및 디자인”, “평가 대상별 평가방법” 등의 과목을 선정하였다.

마지막으로 개발협력 전문가 자격검정제도 도입 방안을 제시하였다. 전문인력 양성 관점에서 자격제도는 전문인력의 최적 활용을 위한 인력 선별 체계 및 인재개발 인프라 구축에 기여하고, 기존 교육과정의 학습 내용, 수준 향상을 위한 선도적 역할을 수행하며, 신규 진입자 및 기존 활동자의 지속적인 능력 및 경력 개발 기회를 제공하는 측면에서도 유용하다. 또한 자격제도 도입 관점에서는 자격제도는 교육훈련의 질관리 역할을 수행하여, 자격취득자를 활용하는 사회와 기업 등의 요구를 교육 훈련에 반영하고 연계하는 인터페이스 역할을 수행할 뿐 아니라 사회와 기업의 요구에 기반하여 우수한 교육기관 졸업자의 능력을 선별하는 역할을 수행한다. 자격검정제도의 필요성에 따라 자격제도를 구축하기 위해 폭 넓은 응시자 풀 확보, 전문가 자격으로써 위상 확보, 입문단계(Entry Level)와 전문가 단계(Specialist Level)의 2단계로의 자격 체계의 구축, 3개 분야의 전문가자격 종목 구분, 해당 등급의 자격취득자가 수행하여야 할 업무내용 등을 감안한 검정내용과 수준 마련, 응시자가 갖추어야 할 직무수행능력을 단기간에 평가할 수 있는 방법 고려, 자격취득자 사후관리, 적절한 자격취득자 우대방안 마련 등을 고려해야 한다. 자격검정 수준 결정 시, 자격의 수준과 업무수행 범위간의 관계, 자격의 수준과 수행업무의 난이도(복잡도) 간의 관계, 자격의 수준과 직업기초능력 간의 관계를 고려하여 출제기준을 마련하여야 한다.

국제개발협력 전문가 자격제도의 등급체계는 입문자격(Level 2, Junior Specialist)과 전문가자격(Level 1, Senior Specialist) 2등급 체계로 설정하였다. 입문자격을 통해 국제개발협력 사업을 관리할 수 있는 기본적인 직업기초역량을 보유한 인력을 선별하고, 전문가자격을 통해 국제개발협력 사업을 수행함에 있어 각 프로세스 사이클을 반영하여 ‘지역분석’, ‘프로젝트 관리’ 및 ‘모니터링 및 평가’의 3가지 분야에서 전문성을 가진 인력을 선별하여 국제개발사업의 기획·관리 및 운영·평가 등 각 요소별 산출물들의 질 향상을 도모하고자 하였다. 국제개발협력 전문가 자격검정 시험의 응시요건은 입문자격의 경우, 국제개발협력분야의 석사학위 취득 예정자 및 취득자에 상응하는 자로 규정하였다. 전문가자격은 기본적으로 입문자격 취득 후 국제개발협력분야에서 3년 이상 현장경력 소지자 중 프로젝트 관리 경력 1년 이상인 자를

대상으로 하였다. 자격검정내용 및 방법은 입문자격의 경우, 4개 공통과목을 필기시험 형태로 실시한다. 합격자는 매 과목 100점 만점에 검정 과목별 50점 이상, 평균 70점 이상의 점수를 획득한 자로 규정한다. 전문가 자격에서는 1차 필기시험은 각 전문가 별로 3과목을 응시자가 선택한 후 입문과정과 동일한 기준으로 합격자로 선정한다. 2차 직무수행능력 평가는 1차 필기시험 합격자를 대상으로 시행하고, 일정한 가상 상황을 부여하여 관련 계획서나 평가 소견서를 작성하여 3명의 심사위원이 각각 부여한 점수로 평균 60점 이상을 획득한 자를 합격자로 선정한다. 자격시험 관리운동을 위해 시험 관리운동을 위한 기본 인프라를 구성하여야 하고, 시험 관리운동의 기본 인프라의 기반 위에서 시험시행을 위한 시험시행 설비, 절차, 방법 등의 마련이 필요하다. 위와 같은 요소들을 바탕으로 자격시험 관리운영 기관은 자격 검정관리·운영 규정을 마련하여야 한다.

본 연구는 이미 기술한 바와 같이 국제개발협력 전문가 자격검정제도의 도입을 위한 기초 자료로서 자격검정제도의 도입에 대한 준비 차원에서 수행되었다. 그러나 향후에는 본 연구를 시작으로 더욱 깊이 있고 세부적인 주제로서 국제개발협력 전문 인력의 체계적 관리를 위한 관리시스템에 대한 연구로 이어질 필요가 있다. 특히 전문 인력의 체계적 관리와 관련하여 자격검정제도를 통해 검증된 전문인력의 활용방안, 자격제도의 구축 및 활용방안 등에 대한 후속 연구를 통해 우리나라 국제개발협력 분야의 도약을 위한 밑그림을 제시해야 할 것이다.

2. 자격검정제도 발전계획(안)

국제개발협력 전문가 자격검정제도를 국가자격이나 민간자격의 형태로 도입하는 경우를 상정할 수 있고, 민간자격으로 도입하는 경우에는 등록된 민간자격이나 국가공인민간자격으로 도입하는 방법을 고려할 수 있다. 본 절은 국가자격이나 민간자격으로 도입하기 위해 사전에 만족되어야 할 전제조건들이 무엇이 있는지 살펴보고, 그것들의 장점과 한계점을 제시하기로 한다.

가. 국가자격으로 도입

국가자격제도로써 개발협력 자격을 도입하기 위해서는 기본적으로 자격제도 신설을 원하는 정부부처의 제안으로 관련 법령이 제정되거나 기존 법령의 개정(예, 국제개발협력기본법 혹은 한국국제협력단법) 등을 통해 가능하다. 또한, 국가자격제도로써 자격제도 도입 및 관리운동을 위한 별도의 예산, 인력, 조직 등이 확보되어야 한다.

국가자격으로 본 자격제도를 도입할 경우 국민들에게 공신력이 높은 자격제도로 도입되어 운영이 가능하고 자격의 활용과 적용이 법률적 근거에 바탕을 두었기 때문에 자격취득에 따른 인센티브가 커서 자격의 높은 활용이 가능하게 된다. 게다가 검정시행을 위한 예산, 인력, 조직 등의 구축이 가능하여 안정적으로 자격제도의 관리운영이 가능한 장점이 있다.

그러나, 법에 근거한 내용과 절차를 거쳐야 하므로 자격제도의 관리운영에 비용, 시간 및 노력이 많이 요구되어, 규제완화와 예산절감을 적극 시행하고 있는 정부의 근래의 기조를 볼 때 국가자격의 신설이 쉽지 않은 것이 현실이다. 게다가 관련법의 신설 및 개정 등이 요구되어 국회의 적극적인 협력이 전제되지 않고서는 국가자격으로의 도입이 쉽지 않다. 그리고 법에 근거하여 시행되기 때문에 노동시장의 요구와 변화에 맞추어 자격제도를 유연하게 운영하는데 한계가 있다.

나. 민간자격으로 도입

민간자격으로 도입할 경우, 등록된 민간자격이나 국가공인민간자격으로 도입하는 방법을 고려할 수 있다. 현행의 민간자격 시스템에 의하면 등록된 민간자격만이 국가가 공인하는 민간자격으로서 자격을 획득할 수 있다. 즉, 민간자격 등록은 국가공인을 위한 전 단계이다. 각 자격제도를 도입하기 위한 세부 내용을 제시하면 다음과 같다.

1) 민간자격 등록

민간자격 등록은 자격기본법 제14조, 제17조, 제18조에 법적 근거를 두고 있다. 본 자격제도 관리자가 한국직업능력개발원에 등록신청을 하면 한국직업능력개발원과 관계중앙행정기관에서 1) 민간자격 금지종목 여부(자격기본법 제14조, 17조/국가기술자격법 시행령 등) 2) 신청자의 결격사유 해당여부(자격기본법 제18조) 3) 1회 이상 자격검정 실시 여부(자격기본법 제17조 제2항)를 검토하여 등록여부를 결정한다. 이와 관련한 세부적인 법령은 다음과 같다.

<Box 6-1> 민간자격 등록에 대한 법령

자격기본법 제14조(동일명칭의 사용금지) ① 민간자격관리자는 국가자격의 명칭과 동일한 명칭을 사용하지 못한다.

② 누구든지 국가자격을 취득하지 아니하고는 국가자격의 명칭과 동일한 명칭을 사용하지 못한다.

자격기본법 제17조(민간자격의 신설 및 등록 등) ① 국가이외의 법인, 단체 또는 개인은 누구든지 다음 각호에 해당하는 분야를 제외하고는 민간자격을 신설하여 관리운영할 수 있다.

1. 다른 법령에서 금지하는 행위와 관련된 분야
2. 국민의 생명, 건강, 안전 및 국방에 직결되는 분야
3. 선량한 풍속을 해하거나 사회질서에 반하는 행위와 관련된 분야
4. 그밖에 민간자격으로 운영하는 것이 적합하지 아니하다고 심의회의 심의를 거쳐 대통령으로 정하는 분야

② 제1항에 따라 민간자격을 신설하여 관리운영하는 자는 대통령으로 정하는 바에 따라 교육과학기술부장관이 지정하는 관계 전문기관 또는 단체에 등록하여야 한다.

자격기본법 제18조(결격사유) ① 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 자는 민간자격 관리자가 될 수 없다.

1. 미성년자, 금치산자 또는 한정치산자
2. 파산선고를 받은 자로서 복권되지 아니한 자
3. 금고 이상의 실형의 선고를 받고 그 집행이 종료되거나 집행이 면제된 날부터 3년이 경과되지 아니한 자
4. 금고이상의 형의 집행유예 선고를 받고 그 유예기간 중에 있는 자
5. 제1호부터 제4호까지의 규정에 해당하는 자가 임원으로 있는 법인 또는 단체

등록된 민간자격의 장점은 등록검토 기준이 간단하여 민간자격으로 신설운영이 간편하고, 초보적인 수준에서 대 국민 공신력을 확보할 수 있다는 것이다. 게다가 노동시장의 요구와 변화를 즉시 수용할 수 있도록 유연한 관리운영이 가능하여 필요에 따라서는 신속하게 자격종목의 신설, 변경, 폐지가 용이하다. 또한 자격의 신설 및 관리운영 비용 등을 최소화하여 자격관리운영 비용과 노력의 최적화가 가능하기 때문에 신설된 자격제도의 경우에도 자격검정을 통해서 검정수입의 확보가 용이한 장점이 있다.

반면에, 민간자격의 등록이 쉽다는 장점이 있기 때문에 자격의 사회적 위상이 낮아 대 국민 공신력을 확보하고 제고하는 데는 한계를 지닌다. 낮은 공신력의 한계로 자격취득자의 취업, 전직, 봉급 인상, 수당 수령 등 자격의 활용과 적용을 보장할 수 없다. 게다가 자격관리자의 판단에 의해서 자격검정이 중단되거나 자격종목이 수정, 폐지될 수 있어 중장기적으로 안정되게 자격종목이 관리운영되지 않을 수 있기 때문에 취득한 자격증이 유명무실화될 가능성이 높다. 이렇게 등록된 민간자격의 낮은 공신력과 불안정성 때문에 학교 등 정규 교육훈련 과정과 연계하여 자격제도 운영이 불가능한 실정이다.

2) 국가공인 민간자격

국가공인 민간자격제도는 정부가 민간자격에 대한 신뢰를 확보하고 사회적 통용성을 높이기 위하여 민간자격 등록관리 기관에 등록한 자격 중 우수한 자격을 자격정책심의회 심의를 거쳐 공인하는 제도이다.³⁴⁾ 민간자격 관리자가 한국직업능력개발원에 등록신청을 하면 한국직업능력개발원과 주무부처, 그리고 자격정책심의회 심의를 거쳐 주무부처가 민간자격의 국가공인을 결정하게 된다. 국가공인 민간자격의 공인기준과 공인을 위한 세부 평가기준은 <Box 6-2> 및 <Box 6-3>과 같다.

34) 민간자격 정보서비스 <http://www.pqi.or.kr/int/intOffcView.do>

<Box 6-2> 국가공인 민간자격의 공인 기준

1. 자격기본법 제3조의 규정에 의한 자격제도 운영의 기본방향에 적합한 민간자격 관리운영을 갖추어야 한다.

자격기본법 제3조(자격제도 운영의 기본방향) 국가자격관리자 및 민간자격관리자는 자격제도를 관리운영함에 있어서 다음 각 호의 사항을 반영하여야 한다.

1. 국가직무능력표준에의 부합
2. 자격체제의 부합
3. 교육훈련과정과의 연계
4. 산업계 수요의 부응
5. 평생학습, 능력중심사회 정착에의 기여
6. 자격간의 호환성과 국제적 통용성의 확보

2. 신청일 현재 1년 이상 시행된 것으로 3회 이상의 자격검정 실적이 있어야 한다.

3. 관련 국가자격에 있는 경우에는 해당 민간자격의 검정기준, 검정과목 및 응시자격 등 검정수준이 국가자격의 경우와 동일하거나 상당하여야 한다.

<Box 6-3> 공인을 위한 세부 평가 기준

1. 공인신청 대상 여부

가. 민간자격 등록여부(자격기본법 제17조 제2항)

나. 신청기관의 결격사유 해당여부

다. 1년 이상, 3회 이상 자격검정 실적(자격기본법 제24조 제2호)

2. 공인기준 충족여부

가. 민간자격관리운영 체제(자격분야): 자격의 필요성, 자격체계의 적합성, 자격검정의 적합성 등

나. 민간자격관리자의 자격관리운영 능력(기관분야)

국가공인 민간자격제도의 장점은 국가자격과 동등한 법적 위상을 법률이 보장함으로써 자격의 대 국민 공신력 확보에 매우 유리하다는 것이다. 특히 노동시장의 요구와 변화를 즉시 수용할 수 있도록 유연한 관리운영이 가능하여 국가자격에 비하여 비교적 신속한 자격종목의 신설, 변경, 폐지가 가능하다. 공인 이후 재공인 과정을 거치면서 자격관리운영시스템의 개선 및 유지 등이 가

능하도록 컨설팅을 받을 수도 있다. 또한 민간자격이기 때문에 자격의 신설 및 관리운영 비용 등의 최적화가 가능하고 대 국민 공신력을 확보함에 따라 자격 검정을 통해서 적정 수준의 검정수입 확보가 용이하다.

다만, 국가자격에 비해서 대 국민 공신력을 제고하는 데는 한계를 지닌다. 이로 인해, 자격취득자의 취업, 전직, 봉급 인상, 수당 수령 등 자격의 활용과 적용면에서 국가자격에 비하여 한계가 있다. 더욱이 민간자격이기 때문에 자격관리자의 판단 하에서 자격종목의 신설, 개선, 폐지 등이 이루어지기 때문에 중장기적으로 안정되게 자격종목이 관리운영되지 않을 수도 있다. 이에 따라, 학교 등 정규 교육훈련과정과 연계하여 자격제도를 운영하는데 일정정도 한계가 있을 수 있다.

다. 단계적 도입방안: 3단계 접근 방법

앞에 논의를 종합적으로 고려할 때 조속히 국제개발협력전문가 자격제도를 도입하기 위해서 3단계로 구분한 접근이 가능할 것으로 판단된다.

	도입기 (민간자격 등록)	준비기	정착기 (국가공인민간자격 등록)
검정 체제 구축	• 등급체계 • 검정기준 • 검정과목 • 검정방법 • 응시자격 및 유효기간 등	• 시험시행 실적 축적 (1년에 3회) • 자격체제와 교육 훈련간의 긴밀한 연계 • 직무분석에 기반한 검정내용, 수준, 방법 등 수정보완 • 노동시장의 수요 반영한 등급체계 수정 보완 • 각 시험체계 절차에 대한 구체적인 방법 마련 • 문제 은행 구축 등	• 주기적으로 노동시장의 요구를 반영할 수 있도록 수요자 중심의 검정체제 구축 • 국제적인 수준으로 검정 수준, 내용, 방법의 고도화 추진 • 문제은행 관리운영의 내실화 • 등급체계의 적절성 검토 등
검정 시행 인프라 구축	• 시험실행체계 구축 - 연간 시행계획 - 출제 - 시험문제 인쇄 및 교부, 출제본부 구성 - 시험시행 - 채점 - 자격증 교부 • 시험 질 관리 (자발적 형태) 등	• 시험관리 및 운영을 위한 자격시험 기본 인프라 구축 (조직, 업무분장, 전문성, 내부규정과 지침, 위기관리, 홍보 등) • 자격시험 전문기관과 협력네트워크 구축 • 시험 질 관리체제 구축 (위원회 구성 및 운영) 등 • 연도별 시행계획 추진 실적 평가 및 반영	• 관련 법 및 규정 개정 • 시험실행체계 정착 • 국가공인 자격증 교부 시스템 구축 및 취득자 개인정보 및 발급정보에 대한 관리 DB 구축 • 시험 질 관리 체제 정착 • 사후 계속 교육 (보수교육) 제도 도입 등

[그림 6-1] 자격검정제도의 3단계 접근 방법

우선 1단계로 등록 민간자격으로 자격검정제도를 도입하는 것을 권고한다. 이 때 민간자격으로 등록하기 위한 3가지 요건을 갖추어 민간자격 관리운영 시스템을 구축하여야 한다.

현재까지는 검정위주의 민간자격을 대상으로 등록을 허락하고 있지만 2012년 4월 이후 교육과학기술부가 마련한 자격기본법 개정안이 국회에서 통과될 경우, 검정형 민간자격뿐만 아니라 과정이수형 민간자격도 등록이 가능한 상태임을 감안하여 민간자격을 디자인할 필요가 있다.

민간자격 등록을 준비할 때 과정이수형으로 자격검정을 실시하더라도 등록에 결격사유는 아니지만, 출제, 검정실시, 채점 등 자격검정을 실제 제대로 실시하는지에 대한 사항을 검토하여 등록여부를 결정하고 있다. 즉, 별도의 검정기관을 반드시 설치하도록 법적으로 요구하고 있지는 않지만 등록하고자 하는 민간자격은 자격검정체제를 구축하여 운영하여야 등록이 가능함을 의미한다.

다음으로 국가공인 신청의 요건을 살펴보면, 민간자격 등록 이후 1년간 3회 이상의 자격검정 실적을 쌓은 경우에 한하여 국가공인 민간자격으로 위상확보를 위해 국가공인을 신청할 수 있다. 따라서 2단계로 국가공인 민간자격으로 인정을 받을 수 있도록 자격 관리운영 시스템을 구축/운영하여야 한다.

국가공인 민간자격은 국가자격과 동등한 수준으로 검정의 관리운영이 이루어져야 함을 감안하여 자격검정 관리운영시스템을 구축하여야 한다. 국제개발협력전문가 자격증이 국가공인을 획득하는 경우 국가자격에 준하는 자격의 위상과 권한을 자격기본법에 의해서 확보가 가능하므로 공공기관인 KOICA가 검정을 시행하는 자격으로서 적정성을 확보하기 위해서는 국가공인 획득을 목표로 삼는 것이 필요하다. 그래야 자격취득자에게만 자격취득에 따른 혜택을 부여하더라도 형평성에 문제가 발생하지 않는 동시에 이를 통해서 국제개발협력전문가의 직무수행능력 향상을 도모하여 이 분야 전문가 양성에 자격검정제도가 제 역할을 수행할 수 있을 것이다.

특히, 민간자격 국가공인제도에서도 법적으로 별도의 검정기관을 설립하도록 요구하지는 않고 있다. 그러나 검정의 개방성, 객관성과 중립성을 확보한다는 차원에서 제3

자 검정제도 구축 및 운영을 원칙으로 하여 교육훈련과정 이수와 독립된 형태로 자격 검정이 이루어지는 자격에 한하여 민간자격 공인을 부여하고 있다. 이는 현재까지 민간자격 국가공인의 경우 특정 교육과정이수와 연계되어 있는 경우 국가공인으로 상향된 사례가 전혀 없음을 통해 알 수 있다. 향후에 자격기본법이 개정되어 과정이수형 자격제도가 도입된다면 이러한 상황이 달라질 수 있지만 현재로서는 자격기본법 개정안이 어느 시점에서 통과될지 매우 불투명한 실정이다.

국가공인 획득 후 3번째 단계로 국제개발협력전문가 자격의 국가자격화를 추진할 수 있을 것이다. 국가공인 자격보다는 국가자격으로 국제개발협력전문가 자격제도를 운영할 경우 자격에 대한 공신력 확보에 좀 더 유리하고 동 자격의 관리운영 책임이 국가에 귀속되기 때문에 안정적인 자격검정의 관리운영이 가능하다. 그러나 국가자격화할 경우에 발생하는 이점에 비하여 자격관리운영을 유연하게 할 수 없다는 단점도 있다는 것을 감안할 필요가 있다.

결론적으로 국제개발협력전문가 자격검정제도를 디자인해야 하는 현재상태로서는 일단 등록민간자격을 통해서 해당 자격의 출제, 검정시행, 채점, 자격발급 등의 업무체계화를 추진하는 것이 필요하다. 이 작업 이후에 동 자격의 검정업무 수행을 위한 하드웨어 및 소프트웨어가 갖추어졌을 때 국가공인을 신청하여 자격관리운영의 체계화를 마무리하여 민간자격으로서 위상을 공고히 하는 것을 목표로 삼아서 자격화를 추진하는 것이 필요할 것으로 판단된다.

3. 개발협력 전문가 자격증 활용방안

김현수 외(2007)는 우리나라 법령상 자격의 활용 현황을 유형화하기 위하여 국가기술포럼, 개별법령상 국가자격, 민간자격의 개별 종목명을 검색어로 관련 법령을 검색한 결과 <표 6-1>과 같이 제시하였다.

<표 6-1> 자격의 법령상 활용유형

구분	활용유형
◎ 포괄적 면허기능에 기반한 활용사례	
1	개인의 면허부여
2	배타적 직무권한 부여
3	특정직무의 의무고용 및 배치
4	선임, 임용
◎ 기타 활용 사례	
5	회사/영업의 인허가, 지정, 신고, 등록, 영업권 설정, 사무소 개설 등
6	유사명칭 사용금지
7	각종 위원회 등에 임명, 위촉
8	창업자금 대부
9	교육, 소집 등 면제
10	자격수당 지급
11	채용, 승진, 보수 가산점
12	등록, 신고, 단체 설립 등의 요건 및 기회부여
13	다른 자격취득시에 혜택부여

주 1. 면허는 1번에 제시한 “개인의 면허부여”에만 관계되나 포괄적으로 면허의 기능과 역할을 고려할 때 1~4번까지의 사항도 포함할 수 있다고 판단함
 2. 제시한 표는 “김상호. 2009. 자격·면허증의 취득자 우대·활용법령과 직업규제: 국가 기술자격을 중심으로”에 제시되어 있는 표를 재가공하여 제시

처음 4가지 활용사례는 면허기능이 부여된 국가자격에 할당된 권한으로 국가자격 중 가장 강한 자격취득에 따른 혜택을 법령에 근거하여 부여하고 있는 경우이다.

기타 활용사례로 제시된 9가지 사례가 국가자격의 적용과 활용을 위한 다양한 사례를 제시한 것이다. 후자의 9가지 사례는 자격취득에 따른 혜택이 전자에 비하여 크지 않은 경우이지만 자격의 위세가 낮은 국가자격이나 새롭게 만들어지는 자격의 경우 이러한 자격취득에 따른 혜택에 관심을 기울여야 해당 자격검정을 활성화할 수 있는 기회를 마련할 수 있을 것이다.

이러한 측면에서 국제개발협력전문가 자격증의 활용도를 높이고 자격제도를 정착시키기 위해서는 1) 관련 정부부처, 2) 산하 유관기관, 3) 대학 등 교육훈련기관, 4) 국제개발협력관련 민간기업, 5) NGO 등 국가와 민간의 이해관계자 간 유기적인 협력이 필수적이다.

우선적으로 국제개발협력전문가 자격취득자에게 부여할 수 있는 구체적인 인센티브를 제시하면 다음과 같이 6가지 범위에서 고려할 수 있을 것이다.

<Box 6-4> 인센티브 부여 방안

① 취업 ② 전직 ③ 승진 ④ 업무영역 확보 ⑤ 임금인상 ⑥ 수당지급 등

참고 문헌

<국내 문헌>

- 김상진 외 3명. 2010. 『국가기술자격의 운영범위에 따른 자격종목 구분에 대한 연구』 . 고용노동부.
- 김상태. 2010. 『국제개발협력 대내외 여건변화 및 전문인력의 양성의 중요성』 . ‘국제개발협력 선진화 전략 세미나’ 자료집. 한국직업능력개발원.
- 김상호. 2009. 『자격, 면허증의 취득자 우대, 활용법령과 직업규제: 국가기술자격을 중심으로』 . 직업교육연구. 제28권. 제3호. p.45~60
- 김철희 외 4명. 2010. 『교육훈련 국제개발협력 선진화 전략(Ⅱ) - 국제개발협력 전문인력 양성』 . 기본연구. 2010-35. 한국직업능력개발원.
- 김철희. 2011. 『국제개발협력 전문인력의 양성 및 활용 실태와 과제』 . THE HRD REVIEW. 2011-SPRING. 한국직업능력개발원.
- 김현수 외 3명. 2007. 『자격의 활용성 강화를 위한 법제도 개선방안』 . 한국직업능력개발원.
- 박종성 외 3명. 2009. 『환경영향평가사 자격종목 개발에 관한 연구』 . 환경부.
- 박종성 외 1명. 2010. 『환경영향평가사 자격검정업무의 효율적 운영방안 연구』 . 환경부.
- 이상백. 2009. 『해외 단기직무연수 결과보고서: 영국, 아일랜드 개발협력교육기관』 . 한국국제협력단.
- 이영현 외 4명. 2009. 『교육훈련 국제개발협력 선진화 전략 - 국제개발협력 전문인력 양성』 . 정책연구. 2009-13. 한국직업능력개발원.
- 이태주. 2011. 『국제개발협력 전문가 양성 프로그램과 인류학적 지역지식의 접목』 . 직업능력개발연구. 제14권. 제1호.
- 조정운 외 4명. 2005. 『연구기획평가사 자격종목 개발연구』 . 과학기술부.
- 조정운 외 2명. 2008. 『국가자격시험 관리운영의 효율성 강화방안 연구 - 관리운영 모델을 중심으로』 . 한국직업능력개발원.

최민경. 2008. 『국제개발협력 전문인력 육성 및 활용방안에 관한 연구』 .
한국국제협력단.

한국산업인력공단. 2007. 『국가기술자격 수탁기관 기술지원 방안 - 자격검정 업무 시행
매뉴얼』

한국해외원조단체협의회. 2010. 『2009 한국 국제개발협력NGO 편람』

한국해외원조단체협의회. 2011. 『Annual Report 2010』

KOICA ODA교육원. 2010. 『개발협력교육 실시현황 조사결과 보고서』 . 한국국제협력단.

< 국외 문헌 >

- 영문 -

Japan International Cooperation Agency(JICA). 2010. Annual Report 2010.

United States Agency for International Development(USAID). 2008. USAID
Human Capital Strategic Plan FY 2009 - FY 2013

- 일문 -

일본국제협력기구. 2010. 2010 JICA 연보

_____. 2011. 2011 JICA 연보

< 웹사이트 >

국제개발고등교육기구(FASID) <http://www.fasid.or.jp/>

미국국제개발처(USAID) <http://www.usaid.gov/>

민간자격 정보서비스 <http://www.pqi.or.kr/indexMain.do>

영국국제개발부(DFID) <http://www.dfid.gov.uk>

일본무역진흥기구 아시아경제연구소 개발 스쿨
<http://www.ide.go.jp/English/Ideas/index.html>

재단법인 해외건설팅기업협회(ECFA, 일본) <http://www.ecfa.or.jp/>

한국국제협력단 ODA교육원 <http://idea.koica.go.kr/>

한국해외원조단체협의회 <http://www.ngokcoc.or.kr/>

Adam Smith International <http://www.adamsmithinternational.com/>

Brandeis University, Heller School <http://heller.brandeis.edu/>

British Expertise <http://www.britisheexpertise.org/>

Center for Development Excellence <http://www.cderesources.com/>

Columbia University, School of International and Public Affairs
<http://www.sipa.columbia.edu/>

Development Alternative, Inc. <http://www.dai.com/>

Global Dimension <http://www.globaldimension.org.uk/>

Harvard University, Kennedy School <http://www.hks.harvard.edu/>

IBI International http://www.ibi-usa.com/practices/capacity_building.html

International Leadership Center <http://www.ilc-training.org/>

International Program for Development Evaluation Training(IPDET)
<http://www.ipdet.org/>

Michigan University, Gerald R. Ford School of Public Policy
<http://fordschool.umich.edu/>

Johns Hopkins SAIS <http://www.sais-jhu.edu/index.html>

Gatsby Foundation <http://www.gatsby.org.uk>

< 부록 1 > USAID 개인훈련계획(IDP) 예시

목표 직급: GS-12 Program Analyst/Democracy Specialist, DCHA/DG/Crisis Response Team				
이름	Program Officer/ Technical	현 직급	GS-11	Drafted 11/11/04; Revised 11/01/05; 09/05/06
직위	Program Analyst / Democracy Specialist, Crisis Response Team	근무처 위치 및 연락처	DCHA/DG RRB, USAID, 1300 Pennsylvania Avenue, NW, Washington DC 20523. 202-712-XXXX Supervisor: Joe Supervisor, Program Officer, DCHA/DG	
행정관료(PMF) 훈련 프로그램 통해 습득될 지식, 기술, 역량 요약		공공정책 분석, 조직개발, 작문 및 화술을 통한 의사소통 역량, 팀 빌딩 및 활성화 기술, 분쟁 및 개발에 대한 이론적 지식, html·인터넷·워드프로세싱· 엑셀·파워포인트·엑세스 등 컴퓨터 사용 역량		
교육 목표		권장 활동		이수 (既완료) 사항
USAID 목적, 목표, 정책, 지시사항 및 활동 전반에 대한 이해		- PFA(해외원조프로그램), PPM(프로그램 관리) 교육 등 - 기타 Backstop 관련 교육 등		- PFA, PPM 과정 이수 등 - DG 사무소 portfolio 리뷰에 참석 - USAID 내 타 사무소의 기능에 대한 설명회 참석 등
민주주의와 거버넌스(DG)의 기본원칙에 대한 깊은 이해		- DG 설명회 참석 - DG에 대한 모든 기술자문 부서와 협력 - DG 프로젝트에 대한 전문패널로 참석 등		80시간 이상 DG 관련 교육 이수 - DG 사무소 위해 3회 이상 패널로 참석 - DG의 각 조직과의 긴밀한 협업 - DG 세부 이슈에 대한 발표, 컨퍼런스, 회의에 참석 등
USAID 목표와 프로그램 옹호 위한 협상 기술 연마 및 요청된 형식과 시간 안에 업무 종료 역량		- 문서 작성/발표 - 내/외부 관계자와 끊임없는 관계 구축 - 의사소통 및 조직관리 기술에 대한 상사의 관리자의 지속적인 피드백		- 취약국가 군 장성 대상 USAID의 미션과 목적 발표 - 군사 훈련에 USAID의 참여를 위한 fact sheet과 발표 자료 준비 - USAID의 여성 리더십 역량 개발 활동에 대한 의회 보고자료 작성 - 기관간 회의 관리 및 촉진 등
USAID 전략, 정책 개발, 예산, 현장운영 (활동계획, 예산준비 및 검토, 프로그램 조달 및 관리)에 대한 지식 제고		- 현장과제(업무) 이수 - 지역사무소 순환 근무		- 아프가니스탄 2달 순환 근무 - USAID 현장 프로그램, 지역재건 팀 등 관련 부문과의 협업 활성화를 위한 사업모델 수립 등
외국의 위기를 대응하는 타 정부기관의 주요 프로그램/운영에 대한 이해 제고		- 타 부처로 순환근무 이수 - 기관합동 연수에 참석		- 국방부 4개월 순환 근무 - 해외업무 역량 개선을 위한 부처 간 협력 강화 관련 국방부 추천(안) 실행 관리/감독 - 국방부의 USAID 지원 전략 수립을 지원 등
정부기관 간 기획 및 협력에 대한 이해와 참여 증진		- 국무부 및 국방부와의 협업 - 정부기관 간 협력 및 기획에 참여		- 관계부처 협업 - USAID의 군/관계부처 훈련 참여 감독 등
관리자의 의견: 목표 직급인 GS-12로의 직급 전환을 추천함				
관리자 (인)		날짜:		PMF (인)

목표 직급: GS-12 Program Analyst/Democracy Specialist, DCHA/DG/Crisis Response Team					
이름	Program Officer/Technical	현 직급	GS-11	Drafted 11/11/04; Revised 11/01/05; 09/05/06	
직위	Program Analyst / Democracy Specialist, Crisis Response Team	근무처 위치 및 연락처	DCHA/DG RRB, USAID, 1300 Pennsylvania Avenue, NW, Washington, DC 20523. 202-712-XXXX	Supervisor: Joe Supervisor, Program Officer, DCHA/DG	
순환근무 이수		과업 이수		날짜	기간
Policy Office in PPC		취약국과 연락 담당		2005.10.5~ 2006.2.1	4개월
Secy of Defense, Spec Ops/Low Intensity Conflict		USAID로 DOD 지원에 대한 정부기관 간 연락		2006.7.10~ 2006.9.15	2개월
훈련 이수				날짜	기간
OPM PMF Orientation				2005.2.5~10	1주
PFA Training				2005.3.5~17	2주
PPM Training				2005.5.5~17	2주
FM Training				2005.6.4~9	1주
ADS Training				2005.6.15	4시간
CTO Assistance Training				2005.7.23~8.3	2주
CTO Acquisition Training				2005.8.7~17	2주
BS-76 Training				2005.3.25~30	1주
DG NEP Training Democracy Fundamentals				2005.6.4~15	2주

자료: USAID. 2011. Sample Individual Development Plan(IDP): Additional Help for ADS Chapter 460.
2011.2.9

< 부록 2 > USAID의 해외업무 직무표(Foreign Service Skills Matrix)

하위 기술	Apprentice 과정	Journey 과정	Master 과정	Teacher 과정
예산/ 재무관리	예산처리 과정과 재무관리 절차 습득	- 정확한 예산분석 - 채무액, 약정액, 지출액 등 감독	- 단위조직별 예산 편성 - 공여자/민간 부문과 협력 추진	- 전략별/조직별 예산 배정 최적화 - 비용효율성 최대화 방안 모색
인력관리	업무 목표 수립	업무성과 관련 공식/비공식 평가	단위조직별 업무 목표 수립 및 업무 배분	- 조직 총괄 - Mission/Goal 수립
물품조달 및 계약/ 공여 관리	업무기술서, 조달 및 훈련요청 지원	업무기술서, 물품 조달 요청 및 입찰 관련 준비	관련 전략 수립 및 제안서/입찰 내용 등 검토	관련 제휴사와의 공조 및 투명성 제고
자산관리	- 재고/조달 - 기록 확인	관련 Needs 대응 및 비용 절감 방안 수립	자산 관리/승인	자산관리 감독 체계 및 평가방안 수립/실행
Vision/ 방향성 수립	Agency vision에 따른 개인 업무 수행	Agency Vision에 따른 팀 업무 수행에 기여	- 팀 통솔/감독 - 전략적 사고/관리 수행	Vision 및 관련 전략/관리(안) 수립
Consensus 도출	적절한 의사 개진 도출 및 포용력 학습	- 문제해결 방안 및 기타 대안 수립 - 협상력 제고	합의안 도출 및 결정사항 추진	- 팀간 화합 및 연대 추진 - 업무 우선순위 및 이해관계 조정
동기 부여 및 권한 분산	총괄/조직단위별 동기부여 및 적극적 사고방식 고취	팀 업무 기여/참여도 활성화 모색	- 팀원들의 문제 인식 및 대안 모색 독려 - 리더십 제고를 위한 책임/권한 이양	도전적이며 흥미로운 업무 환경 조성
Staff 개발	자신의 강약점 인식 및 개선 모색	자신과 팀원의 업무역량 제고를 위한 기회 모색	- Staff 역량 및 전문성 평가 - 팀원 업무 향상 기회 모색	- 업무역량 향상을 위한 팀/조직 구성 - Mentoring 등
전문성 함양 (Professional Expertise)	젠더, 조직개발 등 개발이론 습득	개발이론 심화 및 이의 업무 적용	Backstop (세부업무군) Skill 체화	(Personal backstop 이상의) 조직 총괄 Level의 Value 습득
USAID 가치와 업무 처리	- Agency core value 습득 - Backstop 관련 정보 습득	실제 업무에서 Core value 적용	Core value, 정책 등의 내재화	Agency vision/value의 심도 깊은 이해를 바탕으로 조직 Role model 수행

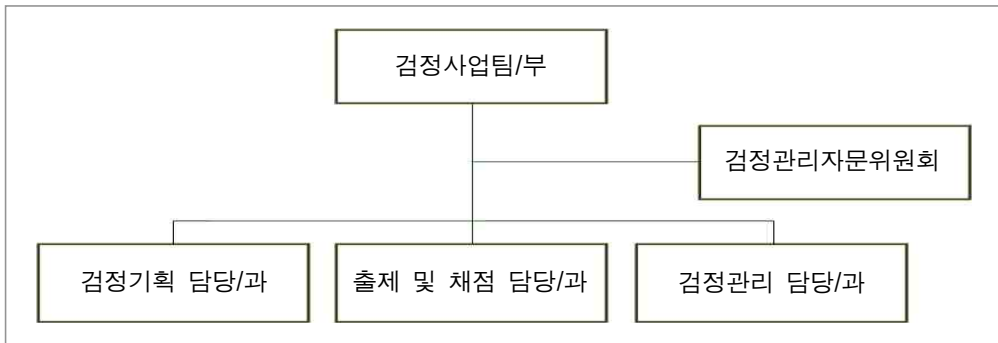
하위 기술	Apprentice 과정	Journey 과정	Master 과정	Teacher 과정
정보수집/ 분석 및 문제해결 (지식관리 포함)	- 정보 검색/분석 - 정확도 제고 - 습득 정보의 요약/정리	습득한 정보를 활용한 정책/문제해결방안 도출	- 다수 정보 중 최적으로 필요한 정보 선별 - Best Practice 도출 및 적용	- 정보 습득 관련 조직 Guide - 각종 정보를 통합 분석, 새로운 시사점 도출
고객관리	조직 내/외부 고객 파악	- 다수 고객과 접근성 제고 - 우선순위 설정 및 효율적 고객 의사소통	- 고객 Needs Balancing - 운영조직의 우선순위 도출	운영조직의 고객 서비스 인식 제고
의사소통	명확하고 설득력 있는 대화 및 문서작성이 가능하도록 학습	- 핵심논지의 정확한 표현 습득 - 조직 내 의사소통 제고	팀원간 개방적인 의사소통 관계 형성	외교적이며 효과적인 협상기술 학습 및 이행
행동준칙 (Professional Conduct)	조직의 의무와 책임 준수	팀/총괄 조직 등의 공개적 지지	개인 및 조직 구성원으로서의 업무 이행 완수	기관의 목표 수행을 위한 가장 높은 수준의 행동 준칙 이행
적응력 및 유연성 제고	변화를 수용하고 이를 적응할 수 있도록 학습	새로운 업무에 대한 적극적 수용 및 이행	Staff의 적응력 제고를 위한 자발적 지원	변화 예측/관리 및 대응 방안 수립
문화적 감성 및 다양성 존중	다양성 학습	다양성 제고를 위한 팀원 지원	다양성 제고를 위한 팀 Lead	조직 차원에서의 문화적 다양성 함양
다양성/EEO (Equal Employment Opportunity)	EEO정책 및 실제 업무 적용에 대한 지식 습득	모든 구성원을 공정하게 대우함	공정 관행을 위한 지원 및 차별 없는 업무 환경 구축	총괄 감독

<부록 3> 국제개발협력 전문가 자격시험의 관리·운영 규정

1. 검정 조직과 수행 업무

가. 검정조직

- 자격검정을 총괄하기 위해서 ‘검정사업팀/부’를 설치하고 그 아래 ‘검정기획 담당/과’, ‘출제 및 채점 담당/과’, ‘검정관리 담당/과’를 두며 검정사업팀/부의 업무수행 내용과 결과를 자문하기 위해서 ‘검정관리자문위원회’를 설치한다. 이것을 그림으로 나타내면 다음과 같다.



[그림 1] 검정조직도

나. 수행업무

- ‘검정사업팀/부’를 구성하는 하부조직의 수행업무를 제시하면 다음과 같다.
- ‘검정기획 담당/과’는 검정사업팀/부가 실시하는 모든 자격검정의 계획과 시행을 총괄한다. 아울러 검정사업팀/부가 실시하는 모든 자격종목의 출제기준이 산업현장의 지식과 기술 변화에 부응할 수 있도록 주기적으로 직무분석을 실시하거나 해당 분야의 산업현장 수행업무를 파악하여 이의 결과를 바탕으로 출제기준을 최신의 내용으로 개선한다. 또한 필기 및 실기 문제 출제시 응시자의 업무수행능력을 정확하게 하기 위해서 시험문제의 신뢰도, 타당도, 변별력 등을 검증하고 다양한 평가기법을 개발하는 업무를 수행한다.

- ‘출제 및 채점 담당/과’는 검정사업팀/부가 실시하는 모든 자격종목의 필기 및 실기문제출제를 위해서 필요한 전 과정에 관련된 업무를 수행한다. 또한 필기와 실기검정의 실시 후 채점업무가 정확하게 이루어질 수 있도록 채점의 전 과정에 관련된 업무를 수행한다. 이 부서에서는 문제은행 설치·운영시 이에 대한 관리·운영의 책임도 맡는다.
- ‘검정관리 담당/과’는 자격검정실시와 관련하여 발생하는 대민업무를 포함한 모든 대외업무를 수행하며, 자격등록 신청, 자격증서 및 자격수첩 발급 및 자격 취득자의 명부관리 등과 관련된 업무를 수행한다.
- ‘검정관리자문위원회’는 검정사업본부가 실시하는 자격검정의 제반사항에 대해서 자문하는 역할을 수행하고 검정업무의 시행시 발생하는 모든 사안에 필요한 자문을 제공하는 업무를 수행한다. 검정관리자문위원회는 기관장, 검정사업본부장을 포함하여 7인 이내로 구성하여 상설조직으로 운영한다.

2. 수검원서 교부 및 접수

가. 수검원서 교부

- 수검원서는 공휴일 및 행사일을 제외하고는 연중 교부함
 - 교부시간 : 평일 : 09:00~18:00 (동절기 09:00~17:00)
 - 토요일 : 09:00~13:00
- 원서는 1인 1매씩 교부함을 원칙으로 하되, 단체교부도 할 수 있음
- 단체 교부시는 수검대상기관의 교부요청에 의하여 수검인원을 감안, 적정량을 교부함
- 우편에 의한 교부시에는 우편물대장에 기재한 후 교부함
- 각 지방 정보통신교육원에서 수검원서를 교부할 수 있음

나. 수검원서 접수 전 준비사항

1) 시행종목 홍보

당해 연도에 시행할 회차별 시행종목을 일간신문에 공고한다.

2) 접수세부계획 수립

- 접수창구 구분계획 수립
 - 1차 및 2차 시험 응시자 구분
 - 2차 시험 대상자 중 3개 분야별로 시험 응시자 구분
- 접수창구별 수검번호 부여계획 수립(접수예상인원 산정)
- 접수창구별 담당자 지정
- 수검사항 안내공고 및 접수시 유의사항 등 준비

3) 접수용품 및 안내물 사전 준비

- 번호기(접수창구별 수검번호 부여 계획 참조)
- 접수인
- 수검사항 통보용 고무인
- 원본대조필 고무인
- 접수담당자 도장

4) 안내문 게시

- 수검사항 안내공고
- 수검자 유의사항
- 검정수수료
- 예시로 작성한 수검원서 견본 등

다. 원서접수 및 수검사항 통보

1) 원서접수

- 원서접수 및 검정수수료 수납업무는 근무시간 내에 한함을 원칙으로 한다.
 - 교부시간 : 평일 : 09:00~18:00 (동절기 09:00~17:00)
 - 토요일 : 09:00~13:00
- 우편접수는 접수 마감일까지 도착분에 한하며, 반신용 봉투(등기요금 해당 우표첨부, 주소 기재 등) 1매를 동봉한 것에 한함
- 단체접수는 단체접수대장에 단체접수 현황을 기록·유지하고, 단체접수 영수증을 교부함
- 수검표는 원서 접수시에 교부함. 다만, 우편 접수자에게는 우편으로 우송할 수 있고, 단체접수자는 접수종료 후 교부할 수 있음
- 수검번호는 수검번호 부여기준에 따라 부여함

2) 검정수수료 수납

- 검정수수료는 현금으로 수납함을 원칙으로 함
 - 단, 우편환 증서, 자기앞 수표는 현금으로 간주함
- 수수료는 원서 접수시에 수납함을 원칙으로 함
 - 단, 마감일에 수납된 수수료는 마감일로부터 2일내에 예입함
- 수수료를 마감일로부터 3일 이내에 회계규정에 의하여 수입결의를 하여야 함
- 수수료의 과오납금은 회계규정에 의하여 처리함.
- 마감 후에 수납된 현금은 금고에 보관하고 은행에 예입할 때까지 필요한 조치를 취해야함.
- 수수료에 대한 영수증은 별도 발급하지 않고 수검표로 이를 대신함.
 - 다만, 단체접수의 경우에는 수납총액이 기재된 단체접수 영수증을 발급

3) 접수장소

OO에서 접수함을 원칙으로 하되, 필요할 경우 OO에서 별도의 접수 장소를 설치할 수 있음

4) 수검자 제출서류

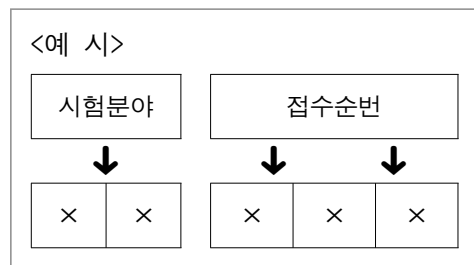
- 수검원서(소정양식) : 1매
- 사진(6개월 이내 촬영한 동일원판의 3.5cm×4.5cm 규격) : 2매
- 필기 또는 실기면제자의 경우 필기 또는 실기 합격증
- 검정수수료 :

5) 수검자 제출서류 확인

- 필기 또는 실기면제자 여부 및 면제회수 기간 여부 확인
- 과목면제자의 경우 면제과목 일치여부 확인
- 당회 수검원서 접수 대상종목 여부 확인
- 기재사항 및 인적사항 확인
 - 원본, 부분, 수검표의 기재사항 누락여부
 - 성명, 주민등록번호가 정자로 정확하게 기재되었는지 여부
 - 동일원판의 사진 2매 부착여부 확인
- 자격종목과 종목번호 일치여부 확인
- 수검번호 부여 및 날인상태 확인

라. 수검번호 부여기준

수검번호는 6자리 아라비아 숫자로 표기한다.



- 시험분야 : 2자리

시험분야		번호
1차		10
2차	지역분석	21
	프로그램 관리	22
	모니터링 및 평가	23

마. 원서접수 결과보고

1) 원서접수 1차보고 : 마감 종료 후 FAX 보고

- 종목별 접수현황
- 검정 수수료
- 기타 접수시 특이사항

2) 원서접수 2차보고 (마감일로부터 4일 이내 E-mail 보고)

- 수검 연명부(성명, 주민등록번호 확인 철저) [별지 제5호 서식]
- 필기시험 면제자 명단 [별지 제6호 서식]
- 실기시험 면제자 명단(면제과목 포함) [별지 제7호 서식]
- 실기시험 면제자 명단 [별지 제8호 서식]
- 기타 접수시 특이사항

3. 시험위원의 위촉 및 활용

가. 시험위원의 위촉

- 본부에서는 시험위원 자격기준에 의거, 출제(편집)위원, 검토위원, 채점위원을 위촉한다.
 - 해당분야의 산업체 종사자(전문가)를 우선적으로 위촉
 - 시험문제 검토위원은 중앙채점을 겸임할 수 있음
- 시험위원 자격기준과 배치기준에 의거, 필기시험과 실기시험의 관리위원과 감독위원을 위촉하며, 외부감독위원은 근거리지역 해당자를 우선하여 위촉한다.
 - 관할지역 내 자원이 없거나 자격종목 특성상 타지역, 원거리지역의 감독위원을 위촉하는 것이 검정의 공신력에 기여할 수 있다고 판단되는 경우에는 원거리 지역 위원을 위촉
 - 실기시험 감독위원은 현지채점 겸임
- 위촉의뢰 및 명단접수시 문서로 처리한다.
- 위촉의뢰시 소속, 직위를 명시토록 하여 자격유무 판단한다.
- 시험위원으로 위촉된 자는 소정의 서약서를 작성하여야 하며, 시험위원이었던 자가 시험의 공정성 및 신뢰성을 떨어뜨렸다고 인정될 때에는 당해 위원을 해촉하거나 차기 시험위원에서 제외하는 등 필요한 조치를 취해야 함
- 위촉된 시험위원에게 시험시행 2일 전까지 위촉사실을 통보하여야 하며, 보안상 문제점이 있는가의 여부에 따라 개별 또는 해당기관장에게 일괄 통보
- 시험위원의 불참 등으로 대체시험위원을 위촉할 경우 시험위원 자격요건에 해당되는지의 여부를 우선 확인한 후 위촉하며 대체사유서를 작성 제출함

나. 시험위원의 자격

외부 위촉 시험위원은 가급적 공무원, 교육기관의 교사, 직업교육훈련기관의 교사, 자격 검정전문기관의 직원, 산업체 종사자 등을 활용한다.

다. 시험위원 배치기준

각 시험위원은 <표 1>에 제시한 형태로 배치한다.

<표 1> 시험위원 배치기준

구분		시험위원명칭	배치 기준
1차 시험	관리 위원	책임관리위원	시험장당 1인
		시설관리위원	시험장당 2인 내외
		방송통제위원	시험장당 1인
		보조요원	수검자 500인당 1인
	감독 위원	시험감독위원	종목별 수검인원 30~45명당 시험실 당 1~2인
		복도감독위원	종목별 수검인원 30~45명당 5개 시험실 당 1인
2차 시험	관리 위원	책임관리위원	시험장당 1인
		시설관리위원	시험장당 2인 내외
		방송통제위원	시험장당 1인
		보조요원	수검자 200인당 1인
	감독 위원	시험감독위원	종목별 수검인원 20~30명당 시험실 당 1~2인
		복도감독위원	종목별 수검인원 20~30명당 5개 시험실 당 1인

라. 시험위원의 임무

1) 공통사항

- 출근시간을 지키며, 업무수행에 책임을 짐
- 엄정하고 친절하며, 공정한 감독 및 채점
- 안정된 시험분위기 조성하며, 진행상 문제점을 정확히 파악하여 수검자에게 알려줌
- 부정행위 예방에 노력하고 발견되면 즉시 처리
- 수검질서를 유지하고, 안전사고 예방 및 사용시설 점검

2) 1차, 2차시험

가) 책임관리위원

- 시험장 준비상태 점검
 - 시험위원 기술회의 1시간 전까지 시험장 도착
 - 시험장별 유인물 게시 및 확인
 - 시험실별 부착물 확인
- 당해 검정 및 당해 시험장 접수자에 대한 검정안내
- 시험본부 및 시험위원 기술회의장 정돈
 - 감독위원용 검정용품 정리 및 정돈
 - 외부인 출입통제
- 시험위원 기술회의 개최
 - 시험위원 출석여부 점검
 - 근무요령 설명
- 시험위원 서약서 작성
 - 시험위원 서약서는 기술회의시간을 이용, 작성토록 유도
 - 기술회의 종료이후 회수
- 시험문제지 배부
 - 시험시작 10분 전 시험장 책임자의 지시에 의거 각 시험실별 문제지 배부
- 수당지급과 영수증 발급
- 답안지 및 시험문제지 회수 준비
 - 혼잡이 없도록 시험실별 회수장소 구분 지정
- 답안지 및 주관식 문제지 회수
 - 응시인원과 회수 매수 일치 확인
 - 감독위원 확인란의 날인상태 확인
 - 답안 표지철을 이용하여 수검자의 인적사항이 노출되지 않도록 봉인 후 회수용 봉투에 넣은 후 봉인·부착
- 시험문제지 회수

- 실제 시험문제지 수량과 봉투상의 시험문제지 입매수 일치여부 확인
- 수검자용 배부량과 회수량 일치여부 확인
- 절취, 유출 여부 확인
- 검정 시행결과 보고서 작성 및 특이사항 보고
- 검정용품 회수
- 부정행위자 등 조치

나) 보조요원

- 책임관리위원의 시험준비 보조
 - 시험장 사전준비 및 정리·정돈
- 시험집행 보조
 - 수검자 안내 및 출입통제
 - 검정용품 배부 및 회수
- 시험종료 후 시험장 정리
- 기타 책임관리위원이 지시한 사항

다) 시험감독위원

- 좌석배치도 부착여부 확인
- 수검자 소지품 시험실 전면 또는 후면에 정리
- 수검자 좌석정리(지정좌석 착석여부 확인 및 좌우·앞뒤 열 맞춤)
- 부정행위자 처리규정 설명
- 신분증 미지참자 입장금지
- 시험실 질서유지
- 답안지 배부 및 수검자 유의사항, 답안지 기재요령 등 설명
- 시험문제지 배부
- 시험진행
- 수검자 퇴실은 시험제한시간의 1/2 경과 후 퇴실조치
- 수검인원 확인 및 답안지 기재사항 확인 후 날인

- 부정행위 예방 및 부정행위자 적발, 처리
- 시험문제지 및 답안지 회수(유출방지)
- 시험종료
- 시험문제지, 답안지, 검정용품 시험본부에 인계

라) 복도감독위원

- 수검자 좌석배치도 부착(수검자 교육시간 5분전까지)
- 시험장 복도질서 유지
 - 수검자를 해당시험실로 안내
 - 시험관계자 및 수검자 이외의 외부인사 또는 종료전에 퇴실한 수검자 옥외 유도
 - 각종 부착물 부착상태 확인
- 감독위원이 적발한 부정행위자 시험본부에 인계
- 감독위원 결근시에는 책임관리위원의 지시에 따라 근무
- 시험 중 감독위원의 급박한 상황에 따라 지원
- 기타 책임관리위원이 지시한 사항

4. 시험문제 출제 및 관리

가. 시험문제 출제(편집)

- 시험문제는 민간자격제도의 기본방향에 부합되도록 출제(편집)한다.
- 시험문제 출제(편집)의 보안을 유지하기 위하여 보안이 유지되는 장소에서 직종별 전문가를 위촉하여 출제(편집)기술회의를 개최한다.
- 시험문제의 검토(감수)는 산업체에 종사하는 직종별 전문가를 위촉하여 검토(감수)기술 회의를 개최한다.

나. 출제(편집) 및 검토(감수)위원의 위촉

필기시험 또는 실기시험을 시행할 때에는 자격 종목마다 출제 및 검토(감수)위원을 위촉한다.

다. 출제(편집) 및 검토(감수)위원의 자격기준

- 출제위원과 검토(감수)위원은 KOICA 이사장이 위촉하며, 그 자격기준은 다음 표와 같다.

<표 2> 출제(편집) 및 검토위원 자격기준표

자 격 기 준	비고
1. 해당 분야의 교육훈련 기관에 3년 이상 재직하는 자	
2. 해당 종목분야에서 3년 이상 산업체(대·중·소규모업체)에 종사하는 자	
3. 대학 또는 전문대학에서 해당분야 전임강사 이상으로 재직하는 자	
4. 해당분야에 10년 이상 실무에 종사한 자로서 해당분야에 관한 학식과 경험이 풍부하여 자격이 있다고 인정되는 자	

라. 출제(편집) 의뢰시 준수사항

- 시험문제의 출제(편집)를 의뢰할 때에는 출제(편집)지침을 주지시킨 후 출제(편집)를 의뢰하여야 하고, 서약서를 받음
- 출제(편집)위원이 출제(편집)된 문제를 제출할 경우에는 봉인된 상태로 출제(편집)문제를 제출함

마. 검토의뢰시 준수사항

- 시험문제의 검토는 본부가 지정한 장소에서 시험문제 관리담당자 또는 담당팀장이 지정한 직원의 입회하에 수행되어야 하며 서약서를 작성
- 시험문제의 검토는 종목별로 시행하되 시험문제 출제 직후에 검토함을 원칙으로 하며, 필요에 따라 시험 직전에 재검토(재감수)할 수 있음

- 해당종목의 산업체 전문가를 우선적으로 위촉함

바. 검토위원의 임무

시험문제의 검토위원은 출제된 문제가 다음에 해당하는지 여부를 검토하여 출제에 적합성 여부를 판정하고, 출제에 부적합한 부분을 수정하여 출제에 적합한 문제로 보완한다.

- 해당 종목의 출제기준에 맞게 출제되었는지의 여부
- 난이도가 적절한지의 여부
- 정답이 확연히 드러나는지 또는 정답이 1개 이상인지의 여부
- 개인의 주관에 따라 정답이 일방적이고 의도적인 문제인지의 여부
- 자격종목 구성내용의 전 분야에 걸쳐 고루 출제되었는지의 여부
- 현실성이 결여된 문제인지의 여부
- 오자, 탈자의 여부

사. 시험문제 원고의 인수, 보관 및 관리

- 시험문제의 사전유출을 방지하기 위하여 KOICA 이사장은 시험문제의 인수, 보관, 관리 등에 대한 지휘 감독의 책임을 지고 보안유지에 최선의 노력을 함
- 인수된 시험문제의 원고는 기밀유지를 위하여 2중 시건 장치가 된 제한구역에 보관하며, 열쇠는 담당팀장이 관리함
- 담당팀장은 실무자급으로 시험문제 관리 담당자를 지정할 수 있음
- 시험문제 관리 담당자는 출제(편집)위원으로부터 시험문제를 인수한 즉시 출제(편집)된 문제가 출제(편집)의뢰한 사항과 일치하는지의 여부를 확인하고 동시 시험문제를 봉인함
- 시험문제(원고) 보관창고의 개폐는 담당팀장 및 시험문제 관리담당자만이 할 수 있음

5. 시험문제 인쇄

가. 시험문제 인쇄

- 시험문제 인쇄는 관련업무 담당자 또는 담당팀장이 지정한 직원이 수행하며 업무의 분량에 따라 인쇄업무 보조요원을 쓸 수 있음
- 시험문제 인쇄는 보안시설을 갖춘 곳에서 소정절차에 따라 실시함
- 시험문제 인쇄시에는 출입문과 창문을 봉쇄한 후 관계자 외에는 출입을 통제하며, 인쇄 업무 수행자로부터 서약서를 받음

나. 파지의 처리

- 인쇄과정에서 발생한 파지는 모두 파지수거함에 수집하며, 인쇄가 끝난 다음 담당직원의 입회하에 세단하거나 소각 처리함

다. 시험문제지 포장 및 운송

- 시험문제는 시행 시험장별, 종목별로 상자에 넣어 봉인하여 운송하며, 시행 시험장에 운송할 때까지 시건 장치가 되어있는 지정된 장소에 보관함
- 지정된 장소에 입고한 후 출입문의 열쇠를 잠그고 봉인하며, 담당직원외 출입을 금지함
- 인쇄 완료된 시험문제지 운송책임자와 시험문제 관리담당자간에 인계·인수서를 작성함

6. 시험문제지 운송 및 보관관리

가. 시험문제지 운송 담당자 및 책임자 선정

- 시험문제지 및 답안지 운송을 위해 각 시험장 별로 1~2인의 운송담당자를 지정하

여 본부로 출장조치

- 시험시행 1~2일 전까지 운송책임자는 운송담당자와 함께 직접 시험문제지 및 답안지를 책임관리위원회에 인계·인수
- 필요한 경우 운송책임자는 시험 종료시까지 해당 시험장에서 검정시험의 감독업무를 수행할 수 있으며, 채점을 위하여 회수된 필기시험 답안지 및 주관식 시험문제지를 직접 운반

나. 시험문제지 인계·인수

- 운송책임자는 운송과 관련되어 필요한 소정의 교육을 받아야 하고, 서약서 및 인계·인수서를 작성함
- 운송담당자와 책임자는 시험 문제지를 직접 지참하여, 해당 시험장에 인계함
- 시험문제지의 인계, 인수 절차가 완료되면 인계·인수서에 인수자 및 입회자 등이 서명 날인함

다. 시험문제지 확인 및 보관관리

- 시험 문제지를 인수받은 책임관리위원은 즉시 시험문제지의 봉인상태, 이상유무 등을 확인한 후, 이상이 없을 경우 즉시 이중시건 장치가 되어있는 금고 등에 보관하고 봉인함
- 시험문제지 봉투는 시험시간 이전에는 여하한 이유로도 개봉할 수 없으며, 운반, 또는 보관중 이상이 있을 때에는 즉시 본부로 보고함

라. 시험문제지 인수보고

시험 문제지의 인수가 완료되면 본부에 이상유무를 보고한다.

마. 시험시행 후 처리

시험종료 후 회수한 시험문제지는 시험 후 1년까지 보관한 후 소각처리한다.

7. 검정시험 계획수립

가. 시행자료 준비

1) 수검자파일 처리

- 수검자 연명부 작성(입력, 조회, 수정, 삭제)
- 대조용 연명부 출력 및 대조
 - 원서접수자의 수검번호, 성명, 주민등록번호 등 재확인
 - 필기시험 면제자, 필기시험과목 면제자, 실기시험 면제자 등 확인

2) 시행자료 처리

- 종목별 시험실 배치계획 작성 및 인원조정
 - 1개 시험실에 여러 종목이 배치되지 않도록 종목 안배

3) 시행자료 준비

- 시험실배치 계획표
- 수검원서 부분
- 좌석배치도
- 수검자 명단
- 시험실 안내 게시문(시험본부용, 시험실 부착용) 등

나. 시행준비

1) 시행계획 보고

- 보고내용 : 시험실 배치계획(필기 및 실기)
- 보고일자 : 원서접수 마감 후 7일 이내

2) 세부시행 계획수립 및 준비

- 시험위원 위촉 및 배치
- 시험장별 시행계획
- 예산사용계획
- 시행경비 준비
- 시험위원 업무분담계획
- 감독위원 배치계획
- 기타 행정사항 등

3) 검정시행 사전회의

- 관리위원 전원 참석
- 책임관리위원이 회의 주관
 - 근무요령 설명
 - 시험장별 검정용품 및 시행자료 확인
 - 시험위원 연석회의 시작 시간 엄수 당부
 - 기타 특기사항 전달 등

8. 1차 및 2차시험 준비

가. 필기시험 준비

- 시험실은 1차시험은 1개 시험실에 30~45명, 2차 시험은 1개 시험실에 20~30명을 수용함을 원칙으로 하되, 훈련원의 강의실 수용규모에 따라 증감할 수 있음
- 감독위원은 시험실당 1~2명씩 배정함
 - 직종별 특성에 따라 1명 추가 가능

1) 검정용품 및 부착물 준비

- 책임관리위원은 검정용품(각종 서식용지 포함) 준비사항을 확인 점검
- 수검원서 부분 및 기타 시행자료 보관관리에 철저를 기함
- 시험실별 감독위원 배치계획은 시험위원 기술회의 개시직전에 개봉함
- 각종 부착물은 시험시행일 1일전에 정위치에 부착함

<표 3> 검정용품 목록

번호	검정용품	수량	비고
1	수검자 명단	1권	
2	수검원서 부분	시험일수	
3	시험위원 표찰	시험위원수	
4	시험위원 배치계획	1	
5	시험위원 서약서(필기시험용)	시험위원수	
6	시험위원 대체 사유서	적의판단	
7	시험(감독)위원 기술회의 자료	감독위원수	
8	세부시행계획서	1	
9	스탬프 또는 인주	적의판단	
10	볼펜, 철근, 셀로판테이프 등 각종 사무용품	적의판단	

<표 4> 부착물 목록

번호	부착물	수량	부착장소
1	민간자격검정시험장	1매	시험장 정문
2	수검자 유의사항	1매	게시판
3	부정행위자 처리규정	시험실수	시험실 흑판 중앙
4	시험실 배치도	1매	게시판
5	시험실별 수검번호 안내	1매	게시판
6	좌석배치도	시험실수	시험실 입구
7	시험본부	1매	시험본부 입구
8	시험실별 감독위원 배치	1매	시험본부
9	유도표시(화살표)	적의판단	시험실 주변
10	시험실 안내게시문	시험실수	시험실 입구
11	시험실번호 표찰	시험실수	시험실 입구

2) 시험실 정리

- 좌석은 좌석배치도에 의하여 배열하되 양 측면은 벽면에 밀착시키고 종·횡간에 거리간격을 일정하게 배열함
 - 여분의 책상 및 걸상은 통행에 지장이 없도록 시험실 내에서 적의 조정 정리

3) 시험위원 기술회의장 정리

- 시험(감독)위원 근무요령, 수검원서 부분, 서약서, 시험위원 표찰, 스탬프(인주), 분필 등을 시험실별로 분배함
- 시험실별 감독위원 배치, 시험실 배치도, 부정행위 처리규정, 답안지 기재요령을 부착함
- 시험실별 감독위원이 착석할 수 있도록 좌석 정리
- 흑판에 당해 시험장의 시행종목, 수검대상인원, 응시인원, 결시자수, 시험진행 시간 등 검정시행 개요를 기록할 수 있도록 준비

나. 시험본부 설치·운영

- 시험시행업무를 총괄 지휘하기 위하여 시험본부를 설치·운영
- 시험본부 운영요령
 - 시험시행 중 예기치 못한 사항 발생 등에 대하여는 본부로 즉시 연락하여 지시를 받아 시행
 - 시험시행시 이상이 있을 경우 즉시 육하원칙에 의하여 유선보고
 - 필기시험의 매 교시 수검현황, 수검상이자현황, 부정행위자현황, 기타 특이사항 등을 취합하여 본부로 유선보고

9. 1차 및 2차시험 시행

가. 시험위원 기술회의

- 책임관리위원회가 주관
- 시험실별 감독위원 배치명단에 의하여 감독위원의 출석여부를 확인하고 서약서 징구
- 회의 진행순서
 - 인사
 - 자격 도입취지 등 설명
 - 감독위원 근무요령 설명
 - 폐회(감독위원 시험실 입실)

나. 감독위원의 수검자교육

1) 수검자 교육

- 시험실 정리
 - 좌석배치 확인 및 수검자의 지정좌석에 착석여부 확인
 - 결시자가 많은 교실은 좌석배치도에 관계없이 좌석 재배치
 - 시험실 내의 제반유인물(부정행위 처리규정, 좌석배치도 등) 부착여부확인
 - 소지품 정리 : 필기도구(흑색 사인펜 또는 볼펜), 계산기, 수검표, 신분증 이외의 소지품은 교실전면 또는 후면에 정리.
- 시험장 질서 유지
 - 다음 각 사항에 해당하는 자는 퇴장시키며, 당해 시험이 무효가 됨을 주지 시킴
 - 시험실을 소란하게 하거나 타인의 수검행위를 방해하는 행위
 - 시험실(장) 내의 각종 시설, 장비 등을 파괴, 오손하는 행위
 - 기타 시험실의 질서를 위하여 퇴장시킬 필요가 인정되는 행위
 - 기물을 아껴 쓰고, 담배꽂초나 휴지를 함부로 버리지 않도록 협조 당부

- 수검자 유의사항 및 공지사항 주지
 - 시험시간, 자격종목, 수검현황(대상, 응시, 결시) 등을 흑판에 기재
 - 시험진행 중 화장실 출입금지(사전 조치)
 - 시험을 마친 수검자는 답안지와 시험문제지를 동시에 감독위원에게 제출하고 앞으로 퇴실하도록 강조
 - 시험 중에는 수검자 상호간 여하한 물품도 주고받을 수 없음을 주지
 - 답안지는 반드시 흑색 사인펜 또는 볼펜을 사용하도록 주지하고, 감독위원이 이를 철저히 확인
 - 무선호출기(삐삐)와 핸드폰은 해당 시험실 감독위원에게 시험종료시까지 임시 보관
 - 합격자 발표일 및 응시자격 서류제출기간 안내
- 부정행위자 처리규정 설명
 - 부정행위자 처리규정 설명시에는 3년 동안 응시자격 정지는 물론 기취득한 자격도 취소되며, 특히 조직적인 부정행위자는 형사 고발 조치함을 강조(흑판에 부착된 유인물 참조)
- 답안지 배부 및 기재요령 설명
 - 답안지는 감독위원의 지시에 의하여 작성토록 주의를 환기시킨 다음수검자에게 배부(1인 1매씩 배부)
 - 흑색 사인펜 또는 볼펜 확인: 감독위원이 직접확인(다른 필기구 사용불가)
 - 답안지 기재요령 설명: 문제지에 첨부된 수검자 유의사항을 상세히 설명
 - 주관식 문제는 그대로 회수하여 채점하므로 깨끗이 정답을 기재하도록 교육
 - 답안지에 감독위원이 확인 날인하여야 함
 - 답안지는 깨끗하게 작성하여야 하며, 훼손되지 않도록 관리
 - 잘못 기재 또는 취급 부주의에 의한 판독불가는 수검자 책임임을 주지
- 시험문제지 배부
 - 시험시작 5분 전에 예령이 올리면 시험문제지 배부
 - 시험문제지를 배부받은 수검자는 인쇄상태, 매수 등을 반드시 확인하도록 조치하고, 상단에 수검번호, 성명을 기재하도록 하고, 시험시작 전까지는 문제를 풀지 못하도록 하여야 함

- 계산은 문제지 여백에 풀이해도 좋으나, 타인이 볼 수 있도록 크게 기재 또는 표시하여서는 아니 됨을 주지

2) 시험시작 및 진행

- 시험시작 선언 : 시험시작 본령과 동시에 시험시작 선언
 - 시험시작 후 수검자는 입실을 금지시킨다. 다만, 시험본부의 확인을 받아 온 자에 한하여는 입실시킬 수 있음
- 수검자 현황 파악 : 칠판상단(출입문 쪽)에 대상, 응시, 결시인원을 기재
- 수검자 확인
 - 신분증과 원서부분 상호 대조(사진, 성명, 주민등록번호)
 - 원서부분 사진과 본인얼굴 확인
- 부득이 답안지를 교체하여 줄 경우 새로운 답안지로 교체하여 주고 즉석에서 해당 수검자의 인적사항 기재 후 감독위원 날인(회수한 답안지는 전면에 횡선을 긋고 당회 시험 합격자 발표시까지 별도 보관)

3) 시험종료 및 사후처리

- 시험종료 전에 답안작성 완료자는 당해 시험과목의 제한시간 1/2 경과 후 퇴장시킴
- 수검자 퇴실시에는 답안지와 문제지상의 이름을 대조하여 회수하여야 하며, 수검표에 문제내용 및 답안기재 여부를 철저히 확인
- 답안지와 시험문제지는 응시자수와 매수일치 여부, 인장누락 여부, 수검자 기재사항 누락여부 등을 확인하여 해당종목 봉투에 넣음
- 부정행위자 답안지는 전면에 “부정행위자”로 기재하여 해당 종목 봉투에 넣고, 수검상이자 답안지는 별도로 회수하여 시험본부 제출(별도 봉투 봉입)
- 답안지와 시험문제지는 감독위원 2인이 동행하여 시험본부에 인계
- 답안지와 시험문제지 및 검정용품을 시험본부에 인계하고, 이상유무 확인 완료시 귀가

다. 답안지 관리

- 시험실별 답안지 회수용 봉투의 답안지 매수가 실제 수검 인원수와 동일한지 정확히 파악
- 시험본부로 인계된 객관식 답안지와 주관식 시험문제지를 수검자의 인적사항이 보이지 않도록 답안표지철을 이용하여 편철하고 내용 기입
- 봉투의 접합부분을 테이프처리, 봉인하고 상자 또는 행낭에 넣어 봉인
- 답안지를 사업단본부로 운송할 때에는 시험문제지 운송 때와 동일하게 보안조치

라. 시험문제지 하자 발생시 조치방법

- 시험문제 하자 내용 중 시험장에서 조치할 수 있는 내용

<표 5> 시험문제 하자발생시 조치 방법

시험문제 하자 내용	조 치 방 법
문제번호 표기 오류	문항번호가 앞 뒤 문항번호와 순차적으로 연결이 안 될 경우 순차적으로 연결되도록 정정 조치
문제답항 순서 중복 표기	답지항번호 ①, ②, ③, ④, ⑤ 중 어느 한 항이 잘못 또는 중복표기 되었다고 시험장에서 객관적으로 판단할 수 있을 때에는 현장에서 정정 조치
인쇄상태가 흐린 경우	문제내용의 인쇄상태가 흐려서 판독하기 어려울 경우 1차로 시험장 본부에 질의하고 2차로 사업단 본부에 문의하여 그 결과를 수검자에게 통보조치
기타사항	본부로 연락

마. 부정행위자 처리

- 감독위원은 부정행위자를 적발한 때에는 즉시 수검행위를 중지시키고, 부정행위자가 확인 날인 등을 거부할 경우에는 감독위원이 확인서를 작성하여 이에 날인 등의 거부 사실을 부기하고 입증자료를 첨부하여 서명 날인한 후 책임관 리위원에게 제출하여야 함

- 책임관리위원회는 관계 증빙자료 등을 검토하여 부정행위 사실이 인정되는 경우, 부정행위자로 처리하고 수검자에게 응시제재 내용을 통지하는 한편 그 결과를 검정 종료 후 본부로 보고하여야 함
- 책임관리위원회는 부정행위 사실 인정을 판단하기가 극히 곤란한 사항은 검정관리 팀/부를 소집하여 동 팀/부의 심의결과에 따라 결정토록 하고, 동 팀/부에서도 극히 판단하기가 곤란할 때에는 팀/부 심의 결과 및 관계 증빙서류를 첨부하여 사업단장에게 보고, 그 결정에 따라 처리하여야 함
- 사후처리 : 수검자간에 성명, 수검번호 등을 바꾸어 답안카드를 작성, 제출한 때에는 양 당사자를 모두 부정행위자로 처리함
- 타인의 시험을 방해할 목적으로 수검번호 또는 성명 기재란에 타인의 수검번호 또는 성명을 기입하였음이 입증되었을 때에는 이 행위자만을 부정행위자로 처리함
- 본부는 부정행위 사실이 사후에 적발되었을 경우에 적발된 자료를 증거로 하여 부정행위자로 처리하고, 해당 수검자에게 응시자격 제재 내용을, 소속기관 및 소속기관을 관리 감독하는 상급기관에 부정행위 사실을 통지함
- 본부에서는 부정행위자 처리에 대한 보고를 받았을 때에는 부정행위자명단을 전산파일에 입력함
- 부정행위자에 대한 응시자격 정지시점은 관계 증빙서류 등을 근거로 하여 이를 확정 결재한 시점부터 적용

바. 요주의자 특별관리 및 감독강화

- 감독위원이 예의 주시하여야 할 수검자
 - 시선을 자주 주는 자 : 두 번 이상 눈이 마주치는 수검자를 의심(답안 쪽지를 작성하거나 메모지를 보고 답안을 작성하는 자임)
 - 물건을 줍는 자 : 주운 물건의 내부도 직접 살펴보아야 함(답안쪽지를 전달 받는 수검자임)
 - 시험 중 일직 퇴실하는 자 : 반드시 수검표와 답안지를 확인
 - 답안작성을 시험종료 임박시까지 공란으로 비우고 있는 자 : 혼잡한 틈을 이용, 상호 답안카드 교체 가능

○ 답안지 인적사항 정정

- 감독위원이 답안지 확인 날인 후 수검자가 인적사항을 정정하므로 답안카드 회수시 “성명”, “수검번호” 정정 여부를 철저히 확인

사. 검정시행 결과보고

1) 시행결과 보고

- 책임관리위원은 시험종료 후 그 결과를 해당 본부에게 보고함. 다만, 시험진행 중 이상이 발생하였을 경우에는 그 내용을 유선 보고하고, 검정시행결과 보고서에 포함하여 서면보고
 - 수검현황
 - 시험위원 위촉현황
 - 부정행위자 명단
 - 부정행위 요주의자 관리현황
 - 예산집행 현황 등

10. 시험의 채점

가. 채점위원의 의무

1) 채점위원 및 채점보조원의 임무

- 채점위원은 채점기준 및 채점요령 등에 의거 객관식 및 주관식 답안을 채점하고 채점표의 작성(득점기재)에 관한 업무를 담당
- 채점보조원은 채점위원 또는 채점담당자의 지시를 받아 채점에 관련된 사항(득점합산 및 이기 등)을 보조하는 업무를 담당하며 객관식 답안을 채점할 수 있음

2) 채점담당자의 업무

- 채점장 준비점검
- 채점기준, 시험문제, 답안지의 관리 및 보안유지
- 채점위원 기술회의 주관 및 채점요령 설명
- 채점위원의 서약서 작성 및 수당 지급
- 채점위원의 근무상황 관리감독
- 채점표의 기재누락, 합산 및 이기착오, 정정인 누락사항 등 확인 및 조치
- 전산 입력자료 대조확인 및 조치
- 채점결과 보고 및 합격예정자 확정
- 기타 원활한 채점진행을 위한 각종 조치

나. 채점준비

1) 채점시행계획 수립

검정시행 계획에 의거 다음과 같이 채점계획을 수립한다.

- 채점 대상인원 : 자격종목별 응시인원 기준
- 채점기간 : 검정 시행일로부터 합격자 명단 전산처리 및 발표기간을 감안하여 합격자 발표일 7일전까지의 기간을 기준으로 함을 원칙으로 함

2) 채점위원 및 채점보조원 위촉

- 채점위원은 시험위원 자격 기준에 의거 채점 개시 전까지 위촉하여야하며 채점위원 자격 결격 유무확인 및 자기 위촉자료로 활용하기 위하여 채점위원 이력카드를 비치 활용
- 채점보조원은 당해 채점보조업무를 원활히 수행할 수 있다고 인정되는 자를 위촉

3) 답안지 인계인수

- 분원은 답안지 및 주관식 문제지를 상자 또는 행낭에 넣어 봉인한 후 본부 요원에게 인계하고 본부요원은 당일 본부에 인계 후 귀가함
- 본부에서 답안지를 인수할 때에는 다음의 사항을 철저히 확인하여 인수하여야 함
 - 답안지 봉투의 수량 및 봉인상태 이상유무
 - 봉투 기재사항 및 내용물 수량의 일치유무

4) 정답표 교부

- 검정업무담당자는 필기시험의 객관식 및 주관식 정답이 표시된 정답표를 작성하여 이를 봉인한 후 금고에 보관함
 - 주관식 문제의 경우 모범정답과 부분점수부여기준 등을 명시하여야 함
- 검정업무담당자는 정답표를 채점개시일에 채점위원이 보는 앞에서 개봉한 후 채점작업을 실시함

다. 채점

1) 채점의 원칙

- 객관식 답안의 채점은 정답표에 의거하여 채점
- 주관식 답안의 경우 정답의 범위(동일개념, 동일계산 방식 등)를 정한 후채점
 - 계산문제의 경우 계산과정에서 발생될 수 있는 오차를 고려하여 채점할 수 있음
- 채점은 답안지의 인적사항이 봉인된 상태에서 시행되어야 하며, 채점이 종료된 답안지에 한해 득점을 전산입력하며, 봉인은 이때 해제

2) 채점진행

- 정답표는 채점위원 수대로 복사하여 사용할 수 있으나 채점이 종료되면 복사한 정답표는 회수
- 채점시 수검자의 인적사항 노출을 방지하기 위하여 답안지를 봉인 상태에서 채점
- 객관식의 경우 답안지의 해당란에 맞은 개수 및 점수를 표시
- 주관식의 경우 문제지의 해당란에 점수를 표기
- 주관식 채점이 종료되면 득점을 합산하여 답안지 하단의 총점란에 기재함

3) 답안의 채점요령

- 채점은 채점, 초검, 재검의 3단계로 시행
 - 채점 : 채점기준 검토 확정 후, 채점위원간의 문제 분담 채점
 - 초검 : 재검토
 - 재검 : 답안지의 득점을 50~70점 범위를 중점적으로 검토
- 주관식 채점시 적색 사인펜으로 답안지 문제번호와 정답은 ○표, 오답은 ×표로 표시
- 채점시 채점한 문항에 대하여 정정할 경우에는 ○표, ×표시에 두 줄을 그어 정정하고 채점위원이 날인한다. 다만, 재검 시에는 채점위원의 합의에 따라 채점위원별 교체 분담 도는 전원이 전 문항을 검토 정정할 수 있음
- 시험 문제에서 요구한 문제수보다 많은 문제를 답하는 경우 또는 요구한 항수보다 추가하여 답안을 기재한 경우에는 답안 기재 순으로 요구한 답항 및 항수까지만 채점하고 나머지 기재된 문항 및 항수는 채점에서 제외함(단, 요구한 항수 이외에 정답이 있을 경우에는 채점하지 아니한다.)
- 답안에 단위 표시가 필요한 시험문제에 있어서 단위가 없는 답안은 오답으로 처리함. 다만, 시험문제에서 단위를 정하여 준 경우에는 단위 표시가 없더라도 정답으로 처리함
- 계산식과 계산과정에 의거 계산값을 산출하도록 요구한 시험문제에서

- 계산식(공식포함)과 계산과정이 없이 계산값만 기재한 답안은 오답으로 처리함
- 계산값은 다르더라도 계산식 또는 계산과정이 맞다고 판단될 때에는 채점위원 회의시 채점위원 전원 합의 결정으로 중간점수를 부여할 수 있음
(단, 정답표에 중간점수 범위가 명시되었을 경우에는 정답표에 따른다.)
- 서술형 답안을 요구한 시험문제에 있어서 모범답안과 표현이 다른 경우라도 내용이 일치되는 것이라고 채점위원이 판단할 경우 범위 내에서 중간 점수를 부여할 수 있음
- 수검자가 답안을 연필로 작성한 경우에는 답안을 작성한 문항만 채점 대상에서 제외

4) 채점종료 후 처리

- 채점위원이 채점을 종료, 귀가한 후 발견되는 합산착오, 점수이기 착오 등 객관식 판단이 가능한 정정 사항은 답안지 및 정답표를 대조 확인하여 답안지 하단여백에 다음과 같이 착오사항을 정정 조치할 수 있음

결 재	답 당	○ ○	○ ○

예) 추후 정정확인 : 10-123 홍 길 동
총득점 : 당초 52점, 정정 62점

11. 합격예정자 발표

가. 합격예정자 발표자료 작성

- 채점작업이 완료되면 이를 전산 입력한 후 다음의 합격예정자 발표 관련자료를 준비하여야 함

- 채점결과표 및 집계표
- 합격예정자 명단
- 합격예정자 안내용 명단
- 합격예정자 공고용 명단
- 필기시험 착오현황

나. 합격예정자 명단관리

- 합격예정자 발표일 이전에 명단이 누설되는 일이 없도록 보안유지에 철저를 기하여야 함
- 외부기관으로부터 수검자에 관한 자료협조 요청이 있을 때는 반드시 본부책임자의 결재를 득한 후 협조하되, 자료의 본래 목적이외에는 사용하지 않도록 각서를 받은 후 제공
- 합격예정자 명단을 사전에 입수하여 합격자에 접근, 합격시켜 준다면 금품을 요구하는 자료로 악용될 소지가 있으므로 명단관리에 철저를 기할 것.
- 최종 합격 예정자는 본부에서 공고

12. 응시자격 서류접수 및 심사

가. 응시자격 서류접수

- 합격예정자에 한해 응시자격 서류 접수
 - 민간자격 등록신청서 [별지 제29호 서식]
 - 재학증명서 또는 경력증명서
 - 사진 1매 (2.5cm×3.5cm)
- 별도의 서류심사 담당자 지정
- 등록신청서 접수 후 서류심사를 행하고 이상이 없을시 민간자격 취득자 등록부에 이기

나. 서류심사시 유의사항

- 응시자격 요건에 해당되는지의 여부 확인
- 응시자격 서류심사 기준일은 1차 및 2차시험 수검원서 접수마감일을 기준으로 함
- 경력증명서상의 직인, 실인, 문자체 등은 위조 및 변조할 가능성이 있으므로 다음 사항을 철저히 확인 심사
 - 근무처 : 소재지, 기관납세번호 또는 대표자 주민등록번호, 대표자 성명, 직인, 실인, 작성자의 직·성명, 근무처 전화번호 등
 - 근무기간 : 군복무기간 및 학력기간과 경력기간의 중복 여부
 - 담당업무 : 구체적인 기재사실 여부
- 각종 증명서의 변조 흔적이 있는지의 여부
- 사본 제출시 원본을 확인하여 “원본대조필” 인을 날인하고 접수담당자가 날인

다. 심사방법

- 서류심사 확인 : 소정 기간 내에 제출한 합격예정자의 수검자격에 관한 증빙서류(자격취득사실 원본 대조필 사항과 다른 법령에 의한 자격취득자의 경우는 자격증사본, 경력증명서, 학력증명서)는 서류심사의 정확성을 기하기 위하여 등록신청서에 증빙서류를 첨부하여 반드시 삼단 결재
- 서류심사에 있어 객관적인 판단이 곤란할 때에는 검정관리자문위원회를 소집하여 동 위원회의 심의결과에 따라 결정하되, 동 위원회에서도 극히 판단하기가 곤란할 때에는 위원회 심의결과 및 관계 증빙 서류를 첨부하여 원장에게 보고, 그 결정에 따라 처리함

라. 등록자 보고

- 서류심사 담당자는 제출서류에 이상이 없을시 연명부의 판정란에 “합격”, “불합격”인을 날인
- 자격 취득자 등록부에 등록마감 후 2일 이내 보고함

13. 자격증서 및 수첩 발급·관리

가. 자격증서 및 자격수첩 발급

- 본부는 합격예정자로서 등록을 필한 자에 한하여 자격증서 및 자격수첩을 발급, 교부함
- 자격증서 발급대장과 자격수첩 발급대장을 만들어 보관함

나. 자격증서 및 자격수첩 관리

- 검정업무 담당자는 자격증서 및 자격수첩관리에 만전을 기함
- 자격수첩은 각각의 수첩에 수첩관리번호를 부여하여 관리하고, 파본은 파기 자격수첩관리대장에 입·출고 수량 및 제고현황을 기록, 관리함

다. 합격자 관리 및 계속교육(CPD)

- 자격소지자가 빠르게 변화하는 기술변화에 적절하게 대처하고 항상 새로운 지식과 기술을 습득, 산업현장에서 요구하는 직무능력을 향상·발전시킬 수 있도록 하기 위하여 일정한 기간 내에 계속교육을 실시함
- 계속교육의 주기, 기간, 실시장소 등은 추후 결정

연구자료 ODA연구 2012-12-191

국제개발협력 전문가 자격제도 도입방안 연구

발행 2012년 7월
발행인 박 대 원
발행처 한국국제협력단
편집인 ODA연구실
주소 경기도 성남시 수정구 대왕판교로 825 (우 : 461-833)
전화 031) 740-0493
팩스 031) 740-0681
홈페이지 <http://www.koica.go.kr>
인쇄 동화인쇄

[본 보고서의 저작권은 한국국제협력단에 있으며,
한국국제협력단의 허락없이 무단 전재와 복제를 금합니다.]

ISBN 978-89-6469-112-0 93330

