

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.