

연구자료
사회개발 2012-01-239

Making a better world together
 감사를하는 대한민국, KOICA가 함께합니다.

KOICA
 한국국제협력단

461-833 경기도 성남시 수정구 대왕판교로 825
 Tel. 031-7400-114 Fax. 031-7400-655
<http://www.koica.go.kr>

비매품

9 788964 691199

93320

ISBN 978-89-6469-119-9

2012

사회개발 2012-01-239

직업훈련 분야 ODA 통합 추진전략 연구 : 직업훈련 ODA 콘텐츠 적용을 통한 원조효과성 제고

한국국제협력단

2012 사회개발 2012-01-239

직업훈련 분야 ODA 통합 추진전략 연구 : 직업훈련 ODA 콘텐츠 적용을 통한 원조효과성 제고

2012 사회개발 2012-01-239

직업훈련 분야 ODA 통합 추진전략 연구 :

직업훈련 ODA 콘텐츠 적용을 통한 원조효과성 제고

저자

연구책임자

김 철 희

- 한국직업능력개발원 연구위원

공동연구원

이 영 현

- 한국직업능력개발원 명예연구위원

조 경 원

- 대한상공회의소 충북인력개발원장

본 연구보고서는 우리 정부가 한국의 대표적인 개발경험 비교우위 분야인 직업훈련에 대한 ‘ODA 통합추진전략’을 수립키로 방침을 정한 뒤 이에 필요한 기초연구로 한국 직업능력개발원(KRIVET)에 위탁하여 작성되었으며, 총리실, 외교부, 기재부, 고용부, 한국국제협력단 및 한국수출입은행 등 관계기관이 합동으로 연구의 방향제시 및 세부 내용에 대한 검토와 자문을 실시하였습니다. 본 연구보고서의 내용은 한국국제협력단의 공식적인 입장과 일치하지 않을 수 있습니다.

목차

한글 요약	1
영문 요약	4
I. 서론	7
1. 연구 필요성 및 목적	7
2. 연구 내용 및 방법	12
3. 선행연구 분석	14
II. 직업훈련 ODA 콘텐츠 개발	17
1. 직업훈련 ODA 콘텐츠 개념 및 범위	17
2. 직업훈련 ODA 콘텐츠 개발 및 적용	23
III. 직업훈련 ODA 콘텐츠 세부내용	29
1. 직업훈련 제도 및 정책	29
2. 직업훈련 관리 및 서비스 전달	42
3. 직업훈련 시스템 지원	79
IV. 직업훈련 ODA 콘텐츠 적용 사례: 스리랑카	97
1. 스리랑카의 직업훈련 현황	97
2. 스리랑카에 대한 직업훈련 지원 현황	103
3. 스리랑카의 직업훈련 정책	106
4. 스리랑카 직업훈련 콘텐츠별 지원 방안	109
5. 시사점	120

V. 직업훈련 ODA 콘텐츠 적용 사례: 에티오피아	124
1. 에티오피아의 직업교육훈련 현황	124
2. 에티오피아에 대한 직업교육훈련 지원 현황	133
3. 에티오피아의 직업교육훈련 정책	137
4. 에티오피아 직업교육훈련 콘텐츠별 지원 방안	143
5. 시사점	161
VI. 직업훈련 ODA 통합 추진전략	164
1. 통합 추진 개요	164
2. 관련 기관 개요	166
3. 통합 추진전략 기본방향	171
4. 통합 추진 세부전략	172
참고문헌	190

표 목 차

<표 I-1> 우리나라 ODA 규모	8
<표 I-2> ODA 부문별 실적	8
<표 I-3> 교육분야 무상 ODA 사업 현황(2010)	10
<표 II-1> 직업훈련 유형별 분류	20
<표 II-2> 목표체계도	23
<표 II-3> 직업훈련 분야 목표체계도	24
<표 II-4> 직업훈련 프로그램형 지원방안	25
<표 II-5> KOICA 직업훈련 중기 전략(2011~2015)	26
<표 II-6> 직업훈련 프로그램 및 모듈 구성 내용	27
<표 II-7> 직업훈련 분야 ODA 콘텐츠 분류 및 내용	28
<표 III-1> 직업능력개발 관련 법령 현황	30
<표 III-2> 직업훈련 제도·정책 관련 사업계획(안)	35
<표 III-3> 직업훈련의무제와 직업능력개발사업 비교	37
<표 III-4> 고용보험 사업별·부담자별 고용보험료율 변화 추이	38
<표 III-5> 직업훈련 재정 관련 사업계획(안)	41
<표 III-6> 직업교육훈련기관 교원 연수 예시	44
<표 III-7> 교사 연수과정 예시	44
<표 III-8> 직업훈련교사 양성 및 역량강화 관련 사업계획(안)	47
<표 III-9> 개념 정의	48
<표 III-10> 주요국의 직무능력표준 및 국가자격체계	49
<표 III-11> 국가직무능력표준 개발 방법 예시	51
<표 III-12> 국가자격체계와 기타 수준 체계와의 비교	52
<표 III-13> 지식, 기술, 태도의 정의	53
<표 III-14> 직업기초능력 수준	54
<표 III-15> 국가직무능력표준의 활용	54
<표 III-16> 국가직무능력표준 자격수준	55

<표 III-17> 직무능력표준 관련 사업계획(안)	57
<표 III-18> 교육과정 포맷 및 구성요소	59
<표 III-19> 교육과정개발 관련 사업계획(안)	68
<표 III-20> 직업교육훈련 기관 및 프로그램 평가 기준(예시)	69
<표 III-21> 집체훈련기관 평가체계	72
<표 III-22> 주요국의 훈련기관평가 주요 특징	73
<표 III-23> 직업훈련기관 평가 관련 사업계획(안)	75
<표 III-24> 진로교육과 진로지도의 구분	76
<표 III-25> 진로교육 내용요소	77
<표 III-26> 진로교육 편성 및 운영 현황	77
<표 III-27> 진로지도 관련 사업계획(안)	79
<표 III-28> 직업훈련시설 관련 사업계획(안)	82
<표 III-29> 인력수급전망 시 활용자료	88
<표 III-30> 주요 공공 고용서비스기관 현황 및 대상	89
<표 III-31> 노동시장정보시스템 관련 사업계획(안)	91
<표 III-32> 산학협력 프로그램 운영 구조	93
<표 III-33> 대학, 산업체, 연구소, 유관기관에서의 산학협력 운영실태	94
<표 III-34> 산학협력 관련 사업계획(안)	96
<표 IV-1> 스리랑카의 주요 경제지표	97
<표 IV-2> 대 스리랑카 사업유형별 지원 현황	103
<표 IV-3> 대 스리랑카 EDCF 지원 현황	104
<표 IV-4> KOICA 무상원조 사업 지원 실적(1991~2009)	105
<표 IV-5> 스리랑카 직업훈련 분야 전략 및 목표	108
<표 IV-6> 스리랑카 공립학교 교육과정 개요	109
<표 IV-7> DTET 예산 변화 추이	112
<표 IV-8> 스리랑카 직업훈련 전일제 학생 수 현황(2009)	113
<표 IV-9> 스리랑카 NVQ 수준 구분	114
<표 IV-10> UNIVOTECH의 교육과정개발 절차	117
<표 V-1> 에티오피아 노동력의 취업 구조	126

<표 V-2> 산업별 기업 수 및 고용 비중	127
<표 V-3> 에티오피아 초·중등학교 등록률(Net Enrollment Rate, NER)	130
<표 V-4> TVET 기관 수 및 학생 수	132
<표 V-5> 각급 학교 졸업생	132
<표 V-6> 대 에티오피아 무상 지원 실적 (1991~2010년)	133
<표 V-7> 대 에티오피아 프로젝트 지원 실적(무상)	134
<표 V-8> ESDP IV에 제시한 TVET 목표	142
<표 V-9> NTQF 수준과 서술자(descriptors)	147
<표 V-10> TVET 교사 자격체계	151
<표 V-11> 프로그램 등록 시 고려할 투입 요소	154
<표 V-12> 노동시장정보 요소	157
<표 VI-1> 개발협력 담당부처 및 관련법	165
<표 VI-2> 국무총리실 개발협력정책관 업무분장	167
<표 VI-3> 외교통상부 개발협력국 소속 부서 업무분장	168
<표 VI-4> 기획재정부 대외경제정책관 업무분장	168
<표 VI-5> 직업훈련 ODA 통합추진 전략 세부내용 및 추진방안(안)	173
<표 VI-6> 훈련대상별 직업훈련 유형	182
<표 VI-7> 개발컨설팅 서비스 유형	183
<표 VI-8> 직업훈련 콘텐츠별 특화 전략	187

그 립 목 차

[그림 I-1] 연구분석 틀	14
[그림 II-1] 직업능력개발훈련 과정 분류	22
[그림 III-1] 개별 법령 간 관계	32
[그림 III-2] 국가직무능력표준 개발 절차	50
[그림 III-3] NCS 교육과정 개발	58
[그림 III-4] 모듈	60
[그림 III-5] 직업기초능력 수준	61
[그림 III-6] 학습활동	62
[그림 III-7] DACUM 기법에 의한 교육과정 프로그램 및 기준 개발 절차	65
[그림 III-8] 역량기반 훈련과 개발 절차	66
[그림 III-9] 현장영화인력 직무특성 규명 프로세스	66
[그림 III-10] 노동시장정보 관련 주요개념 체계	83
[그림 III-11] 노동시장정보 시스템의 구분	84
[그림 III-12] 인력수급전망 체계도	87
[그림 IV-1] 스리랑카의 산업구조	98
[그림 IV-2] 스리랑카의 TVET 시스템	100
[그림 IV-3] 스리랑카의 TVET 운영 구조	101
[그림 IV-4] 스리랑카 교육부문의 문제	102
[그림 IV-5] 스리랑카의 자격 업그레이드 경로	115
[그림 IV-6] 스리랑카의 2010년 학생이동 플로우	121
[그림 V-1] 에티오피아의 교육체계	128
[그림 V-2] TVET Agency 의 조직 구조	131
[그림 V-3] TVET 관리자 및 교사 자격체계	152

[그림 VI-1] 우리나라 개발협력 실시 체계	166
[그림 VI-2] 직업훈련 ODA 통합추진 모형(안)	175
[그림 VI-3] 직업훈련 ODA 사업추진 영역별 역할 구분	178
[그림 VI-4] 직업훈련 ODA 모듈형 추진체계(안)	181
[그림 VI-5] 직업훈련 ODA 사업추진 단계별 수행 주체	182

국문 요약

연구 필요성 및 목적

최근 개발협력 분야의 사업 수행 형태는 프로젝트 사업 중심에서 프로그램형 사업으로, 건축, 기자재 중심의 하드웨어형에서 기술, 경험, 노하우 중심의 소프트웨어형으로 변화하고 있으며, 부문별, 지역별 지원 등 전략형으로 개발협력 관련 패러다임이 전환되고 있다. 이러한 추세를 반영함은 물론 개도국에서 수요가 크게 증가하고 있는 직업훈련 분야의 지원전략을 체계화하고, 보다 구체화된 직업훈련 분야의 콘텐츠를 세분화하여 원조효과성 제고에 기반한 지원 시스템을 구축할 필요가 있다.

본 연구는 그간 직업훈련 분야 ODA 추진과 관련하여 제시된 자료를 분석하고, 이를 바탕으로 직업훈련 분야 ODA 콘텐츠를 개발(기존 직업훈련 구성요소를 ODA 사업수행에 적합하도록 재구성, 재조직화)하여 직업훈련 분야가 중점협력분야로 선정되었거나 유·무상 사업이 공통으로 지원되고 있는 국가를 선정하여 개발한 콘텐츠를 적용해 봄으로써 향후 원조효과성 제고를 위한 효과적인 직업훈련 ODA 사업 수행을 위한 자료제공에 목적이 있다.

직업훈련 ODA 콘텐츠 개발

직업훈련 ODA 콘텐츠 개발은 직업훈련 사업내용 혹은 구성요소에 대한 구체화로 조작적 정의를 할 수 있다. 무엇보다 중요한 것은 수원국의 노동시장, 산업구조 및 직업훈련 현황분석을 토대로 협력 프로그램을 설계하는 것이다. 이는 수요자 중심의 지원 방안을 마련해 준다는 것이며, 기존의 단위 직업훈련 기관 설립을 지원해 주는 프로젝트형 사업과는 달리 대부분의 직업훈련 관련 구성요소들을 포함하여 종합적, 체계적으로 지원하는 것을 의미한다.

최종 선정한 직업훈련 분야 ODA 콘텐츠는 직업훈련 제도·정책, 직업훈련 관리·서비스 전달, 직업훈련 시스템 지원으로 구성된다. 이렇게 구성한 이유는 직업훈련 분야 전반을 아우르는 틀과 이를 연계할 수 있는 논리적 구조가 필요하고, 단위 사업화는 물론 프로그램형 사업 수행 시에도 중요한 요소로 활용될 수 있는 콘텐츠 선별이 필요하며, 지역별, 국가별 상이한 상황에 맞추어 모듈형으로 활용이 가능하도록 하기 위함이다.

직업훈련 ODA 콘텐츠 세부내용

직업훈련 분야 ODA 콘텐츠를 직업훈련 제도·정책, 재정, 교사양성 및 역량강화, 직무능력표준, 교육과정개발, 직업훈련기관 평가 인정, 진로지도, 직업훈련 시설, 노동시장정보시스템 구축, 산학협력 등으로 세분화한다.

세부 콘텐츠별로 개념 정의, 현황, 발전과정 등을 정리하고, 이를 토대로 사업계획을 제시한다. 사업계획에는 사업명, 목적, 규모·기간, 사업발굴 방식, 정책부합성, 참여 부처, 양국의 역할, 산출물, 성과지표, 사후관리 등을 담는다.

직업훈련 ODA 콘텐츠 적용사례: 스리랑카, 에티오피아

직업훈련 ODA 콘텐츠 적용 사례분석을 위하여 지역별 특성, 유·무상 통합 지원, CPS 상 교육·직업훈련의 중점협력분야 지정 여부 등을 고려하여 아시아 지역의 스리랑카와 아프리카 지역의 에티오피아를 적용 대상국가로 선정하였다.

스리랑카는 유·무상 통합 지원 방안 마련, 대학에 진학하지 못하는 양질의 고급 인력에 부합하는 선진, 고급 기술숙련 제공, 미래수요, 고급기술, 지식기반산업 기술 등 훈련이 가능하도록 소프트웨어, 기술기반의 사업 지원, 훈련교사 전반에 대한 조사·분석과 이들에 부합하는 맞춤형 교육훈련 프로그램 개발 지원, 특정산업 등 특화 업종 혹은 분야를 선택하여 집중 지원하는 전략적 선택, 청년직업훈련부 외에 타 부처 산하에 소속되어 운영되고 있는 다양한 직업훈련 관련 기관 지원, 취약한 스리랑카의 산업기반을 고려하여 산업별 발전수준을 고려한 직업훈련 분야 지원 등을 제안한다.

에티오피아는 당분간 무상 원조가 적절, TVET 시스템의 내실화를 위한 지원, 창업 교육 강화, TVET 조직 및 관리(Governance)에 대한 분석, 국가직업표준(National Occupational Standards)에 기초한 커리큘럼 개발, TVET 관리자 및 교사 자격체계(TLTQF)에 따른 교원 역량개발, 모델 직업교육훈련 기관의 설립 검토 등을 제안한다.

직업훈련 ODA 통합 추진전략

직업훈련 분야 ODA 통합 추진을 위해 직업훈련 ODA 사업 추진의 효율성 증대를 통한 원조효과성 제고를 목표로 직업훈련 ODA 유관 기관들이 유기적으로 참여·협력하는 시스템 구축이 필요하다. 이를 위해 직업훈련 사업 추진 시 공동협의체 구성 운영(유·무상 포함), 직업훈련 정보시스템(인적·물적) 구축 및 공유·활용, 직업훈련 콘텐츠별 전문기관 육성 및 기능 강화, 수원국 수요와 현지 상황을 고려한 수요 친화적 지원을 해야 한다.

직업훈련 분야 ODA 통합추진 세부전략을 사업수행 시스템 체계화, 직업훈련 콘텐츠별 특화 지원 전략, 수원국 수요 중심의 차별화 전략 등을 제시한다. 사업수행 시스템 체계화를 위해 협의체 구성 운영, 콘텐츠별 모듈식 추진, 소프트웨어 지원을, 콘텐츠 특화지원을 위해 특장점 보유 콘텐츠의 전략적 발굴 수행과 직업훈련 분야의 영역 확대를, 수요 중심의 차별화를 위해 사업의 유·무상 통합 추진, 정책 컨설팅 강화, 우수제도 중심 지원 등을 제시한다.

Abstract

Introduction

Recently in the field of ODA, the focus of a project has shifted from hardware of construction and equipments to software of technology, experience and know-how. There is also a paradigm shift to categorizing ODA strategy by the area of support and by the region. It is necessary to build a supporting system responding to these shifts with systematization of ODA strategy in vocational training and segmentation of contents based on the aim to increase aid effectiveness.

The object of this study is to provide information for efficient implementation of vocational training project through analysis of vocational training data, development of vocational training contents(reconstitution and reorganization of existing vocational training components), and application of newly developed contents in countries receiving both grants and loans or countries where vocational training is designated as the core area of cooperation.

Development of vocational training contents

The operational definition of ODA in vocational training contents can be actualization of vocational training components or the context of the project. In setting up the operational definition, it is most important to take into consideration the situation of the labor market, industry structure, and vocational training status of the recipient countries through demand-driven and comprehensive manner.

Vocational training system-policy, delivery of vocational training management-

service, and vocational training system support are selected as the final ODA contents in vocational training. These selections are based on the necessity of a logical structure to form a whole vocational training framework, linkage between contents and program type, and application of specific module based on the country's features.

Details of ODA contents in vocational training

ODA contents are subdivided into vocational training system-policy, finance, cultivation and capacity building of training teachers, skill standards, curriculum development, evaluation and accreditation of vocational institutions, career guidance, vocational training facilities, labor market information system, and industry-academia cooperation.

Plans for the project includes the title, goal, scale-period, methodology in project development, compliance with policy, government participation, role of related countries, output, performance index, and follow-up.

Application of ODA contents in vocational training: Sri Lanka and Ethiopia

For application of ODA in vocational training, Sri Lanka in Asia and Ethiopia in Africa were selected taking into account characteristics of the region, integrated support of loan and grant, and whether vocational education and training(VET) is the core area of cooperation.

Supporting vocational training in Sri Lanka could include integration of loan and grant, advanced technology to develop good quality manpower without university education, provision of software and technology to respond to future demand, investigation and analysis of training teachers, development of customized vocational training, strategic selection of industries to support, support in various vocational training institutions under ministries excluding ministry of youth affairs.

Supporting vocational training in Ethiopia include grant, increasing internal stability of TVET system, establishment of training system, analysis of TVET organizations and governance, curriculum development based on National Occupational Standards, organization of TVET Leaders and Teachers' Qualification Framework, and establishment of TVET institute model.

Integrated promotion strategy fro ODA in vocational training

Integrated promotion strategy of ODA in vocational training can succeed with participation of ODA relevant vocational training institutions to cooperate in achieving aid effectiveness and efficiency of propulsion system. To accomplish this, organization of a council when implementing vocational training projects(both loan projects and grant projects), vocational information system establishment-sharing(application(including material and personnel support)), development and enhancement of vocational training institutions, demand-friendly support taking into account of the local demand and situation.

The following are this study's findings in detail. As integrated strategy for ODA in vocational training, this study proposes systemized implementation of the project, specialized support for each vocational training, differentiation based on the demand of the recipient country. For systemized implementation, promotion of module for each content, management of consultative council and support of software are advised. For specialized support for each vocational training, systematic search of contents with advantages and expansion of vocational training area are required. For differentiation based on the demand of the receipient country, integration of grant projects and loan projects, increase of policy consulting and provision of system with good performance.

I. 서론

1. 연구 필요성 및 목적

국제협력, 개발협력, 공적원조 등 다양한 정의로 사용되고 있는 공적개발원조(ODA)의 목적은 개발도상에 있는 국가를 하루 빨리 개발시켜 더 이상 다른 나라에 의지하지 않고 스스로의 힘으로 살아갈 수 있도록 하는데 있다.

우리나라의 국제적 위상 강화와 국제협력 분야 참여 요구 증가에 따라 개발협력 분야에 대한 역할과 활동이 크게 증가하고 있다. OECD 개발원조위원회(DAC, Development Assistance Committee) 가입(2010), 국제개발협력 선진화 방안(2010) 마련, G20 정상회의 시 발표한 다함께 성장을 위한 서울 개발 컨센서스(2010) 발표 등이 이를 대변하고 있다.

우리나라는 ODA 지원 예산규모(ODA/GNI 비율)를 2010년 11억불(0.13%)에서 2012년 14억불(0.15%), 2015년 30억불(0.25%)에 이르도록 확대해 나갈 예정이다. 한국수출입은행 통계에 의하면, 우리나라의 2011년 ODA 규모는 13억 2천만 달러를 기록하고 있다.

이는 전년대비 약 1.5억 달러가 늘어난 규모이며, OECD DAC 23개 회원국 중 16개국의 ODA 규모가 감소한 가운데 2006년 이후 5년 연속 증가했다는 데 의미가 있다. 경제규모 대비 ODA 수준을 나타내는 ODA/GNI(Gross National Income, 국민총소득) 비율은 전년과 같은 수준인 0.12%로 전년대비 한 계단 상승한 22위를 기록했다.

<표 I - 1> 우리나라 ODA 규모

(단위: 백만 달러, 억 원)

구 분	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011
금액(US\$)	752	455	696	802	816	1,174	1,321
(KRW)	7,706	4,350	6,468	8,907	9,429	13,562	14,631

자료: 한국수출입은행(2012. 4) 보도자료

개발도상국으로 직접 원조자금과 물자를 지원하는 양자간 원조는 9억7천만 달러로 전년 대비 소폭 증가한 반면, 국제금융기구 등을 통한 다자간 원조는 3억5천만 달러로 전년 2억7천만 달러 대비 28.6% 증가하였다.

<표 I - 2> ODA 부문별 실적

(단위: 순지출 기준, 백만 달러)

구 성 항 목	2009년	2010년	2011년	증감율(%)*	비중(%)
ODA (A+B)	816	1,174	1,321	12.5	100.0
양자간 ODA (A)	581	901	970	7.7	73.4
무상원조(KOICA 등)	367	574	558	△2.8	
유상원조(EDCF)	214	327	412	26.0	
다자간 ODA (B)	235	273	351	28.6	26.6
ODA/GNI(%)	0.10	0.12	0.12	-	-

주: 명목기준

자료: 한국수출입은행(2012. 4) 보도자료

2001년 9월 UN 회원국가 189개국의 정부대표가 채택한 ‘새천년개발목표(Millennium Development Goals, MDGs)’는 우리 정부의 2000년대 국제개발협력의 가장 중요한 최상위 목표가 되었으며, 국제사회에서는 글로벌 공공재 투자와 개도국의 발전을 위한 방안이 추진되고 있다. 우리나라는 그 동안 ODA 수원국으로서 약 120억 달러(기술·자본재·소비재 등, 대일청구권 자금 7억 달러 제외)를 원조 받았으며, 2000년에는 OECD 수원국 대상 국가에서 제외되었다. 이후 ODA 공여국으로서 약 69억 달러(2009년까지)를 주로 아시아 지역에 집중하여 지원하였다. 하지만, 적은 원조규모와 짧은 원조역사로 인해 원조사업 추진 체계 및 내용 등은 국제수준에는 미흡하다는 평가를 받고 있다(관계부처합동, 2010 : 8).

정부에서도 국제사회의 도움과 자립의지를 바탕으로 20세기 대외원조의 대표적인 성공사례로 발돋움한 우리나라가 국가 위상에 걸맞게 지구촌 문제해결에 적극 참여하기 위해 국제개발협력위원회가 주관하여 2010년 관계부처 합동으로 「국제개발협력 선진화 방안」을 마련하고, 다양한 지원 정책을 추진하고 있다.

이 방안의 핵심 3대 선진화 전략은 개발협력 콘텐츠 개발, 원조시스템 효과적 개편, 국제 활동 강화이다. 이를 통해 정부는 ODA 사업의 규모 확대, 유무상 비율 40:60 내외 유지, 양·다자 간 비율 70:30 수준 유지, 비구속성 비율 75% 수준으로 확대 등의 종합적 개선 방안을 발표하였다.

우리나라 개발협력은 그동안 나쁜 적지 않은 성과를 거두었으나 아직까지 양적, 질적, 그리고 수행방법 등에서도 국제수준과의 차이가 존재하고 있다. 정부에서 발표한 선진화 방안에서도 OECD DAC 회원국과 비교하여 적은 원조규모와 낮은 GNI 대비 비율, 높은 유상비율, 하드웨어 중심의 사업, 낮은 비구속성 비율, 유·무상 담당기관의 분리 등을 우리나라의 ODA가 앞으로 개선해야 할 문제점으로 제시하고 있다.

아울러 개발협력에 대한 국민적 공감대 미흡, 전문인력 미확보, 비정부기구(NGO)·기업과의 연계 부족 등 취약한 추진기반 또한 앞으로 개선해야 할 과제로 지적하고 있다. 이와 함께 중기 무상원조 추진전략(2011~2015)을 통해 2015년 MDGs 달성에의 기여를 국제협력의 최우선 목표로 정하였다. 세부 추진전략으로 협력대상국의 빈곤퇴치와 지속가능한 발전 추구, 자립성장을 통한 공정한 지구촌 형성, 분쟁·재해 관련 인도적 지원 및 평화구축 노력 지원 강화를 통해 세계평화와 번영에 기여 등을 선정하였다.

각 분야에서의 다양한 국제개발협력 사업 진행과 더불어 최근 개도국에서의 직업훈련 분야에 대한 지원 요청과 협력수요는 크게 증가하는 추세이다. 더구나 직업훈련 분야는 개도국의 관심과 현지 수요가 높아 이에 부응할 수 있는 효율화, 체계화 방안 마련이 필요하다. 직업훈련 분야 개발협력 사업은 2000년 이후 우리나라 전체 개발협력 예산 중 중 3.7%를 차지하여, DAC 회원국 평균 0.39%을 크게 상회하는 대표적인 지원 분야가 되었다.

무상의 경우, 교육분야 프로젝트 사업은 1991년부터 현재 추진 중인 사업을 포함해서 총 141개의 프로젝트사업을 추진하였으며, 이중 기초교육은 총 47개 사업, 직업훈련은 73개 사업, 고등교육은 21개 사업을 추진하였다.

직업훈련 분야의 경우, 직업훈련원 건립과 기자재 지원을 중심으로 지속가능한 운영 및 관리를 위한 운영계획 수립과 공과별 효과적 지도를 위한 전문가를 파견하는 프로젝트 사업 중심으로 지원하고 있다. 직업훈련원 건립 외에도 카자흐스탄, 캄보디아, 베트남을 대상으로 기술분야 자격검정제도 구축 사업을 직업훈련 제도 도입 차원에서 지원하고 있다(www.koica.go.kr).

현재 직업훈련 분야 ODA 사업은 직업훈련 기관 건립, 기자재 지원, 전문가 파견, 초청 연수 등의 프로젝트 사업 위주로 수행되고 있고, 고용부 등 정부부처에서도 전담기관의 위탁사업 형식(산하기관이 입찰·수주) 혹은 자체 사업으로 추진되고 있다. 또한, 현재 이루어지고 있는 직업훈련 분야 사업 추진 절차, 내용, 방법은 단일 프로젝트 비중이 높아 프로그램형으로의 전환이 필요하고, 우리나라 직업훈련의 강·장점을 적극 반영할 수 있어야 한다.

2010년 KOICA가 주도한 ODA 사업의 추진 성과에 따르면, 고등교육환경 개선 7개 사업(아세안 통합 이니셔티브 4개 사업 추가), 기초교육기회 확대 13개 사업, 직업훈련기반 구축 16개 사업 등 총 36개의 계속 및 신규 프로젝트형 사업을 추진하였다. 2011년에도 총 16개 사업이 추진되었으며, 이 중 직업훈련 분야가 50%를 상회하고 있다.

<표 I -3> 교육분야 무상 ODA 사업 현황(2010)

구분	국명	사 업 명(기간/예산: 만 달러)	집행(만 달러)
고등교육 환경개선	르완다	국립대학 ICT공학부 건립사업 (08-11/400)	2,436,372
	캄보디아	인력개발센터 설립사업(10-14/745)	267,503
	필리핀	인력개발센터 설립사업(10-14/750)	291,139
	라오스	이러닝 역량강화사업(10-12/378)	73,031
	미얀마	이러닝 역량강화사업(10-12/378)	72,955

구분	국명	사 업 명(기간/예산: 만 달러)	집행(만 달러)
	캄보디아	이러닝 역량강화사업(10-12/378)	69,873
	베트남	이러닝 역량강화사업(10-12/378)	65,500
기초교육 기회확대	라오스	방비엥 민족기숙학교 건립사업(08-11/568)	436,180
	가나	동부지역 기초교육환경 개선사업(08-11/300)	1,407,188
	모로코	교사 IT 활용역량 강화사업(08-10/300)	985,854
	에티오피아	아르시 초등학교 건립사업(08-10/227)	516,472
	과테말라	소녀의 집 교육시설강화사업(10-11//100)	801,601
	엘살바도르	특수학교 건립사업(10-12/230)	206,932
	과테말라	싼 후안 꼬잘시 교육인프라 강화사업(10-11/178)	10,408
	에티오피아	아디스 아바바 아카키 초등학교 건립사업(10-11/200)	900,615
	네팔	WFP 학교급식사업(10/50)	578,750
	동티모르	테툼어 교과서 보급사업(10-12/400)	207,102
	스리랑카	UNOPS 동부지역 학교건축사업(10-11/200)	1,126,497
	나이지리아	초등학교 건립사업(10-11/280)	951,932
	라오스	중등학교 교과서 보급사업(10-11/100)	11,131
직업훈련 기반구축	우즈베키스탄	타슈켄트시 직업훈련원 건립사업(07-11/400)	1,016,497
	네팔	부트왈 탐나가 직업훈련원 건립사업(08-11/568)	2,506,816
	이집트	자동차 직업훈련원 시스템 개선사업(08-12/500)	550,000
	앙골라	교사양성기관 및 직업훈련원 건립사업(09-12/324)	1,434,497
	파라과이	아순시온 직업훈련원 건립사업(10-12/500)	27,051
	온두라스	종합기술훈련원 건립사업(10-12/400)	400,000
	르완다	키추키로 종합기술훈련원 지원사업(10-11/250)	2,043,600
	모로코	카사블랑카 자동차 직업훈련원 지원사업(10-13/600)	469,023
	요르단	직업훈련 역량강화사업(10-12/500)	57,103
	가나	아크라 직업훈련센터 재건사업(10-11/200)	360,000
	나이지리아	직업훈련원 건축사업(10-12/300)	300,000
	미얀마	자동차정비 직업훈련원 건립사업(10-13/300)	1,021,877
	몽골	한몽기술대학교 역량강화사업(10-13/500)	196,299
	베트남	박장성 한베기술대학 설립사업(10-13/1,000)	22,063
	베트남	국가기술 자격검정 시스템 구축 지원사업(10-12/150)	7,869
	파라과이	아순시온시 취약아동 청소년 재활훈련원 건립사업 (08-10/180)	1,269,668
계	22개국		23,099,398
	36건		

주: 집행금액은 2010년 현재 집행한 금액을 의미

자료: 한국국제협력단(2010), 표 재구성

최근 개발협력 분야의 사업 수행 형태는 프로젝트 사업 중심에서 프로그램형 사업으로, 건축, 기자재 중심의 하드웨어형에서 기술, 경험, 노하우 중심의 소프트웨어형으로 변화하고 있으며, 부문별, 지역별 지원 등 전략형으로 개발협력 관련 패러다임이 전환되고 있다. 이러한 추세를 반영함은 물론 개도국에서 수요가 크게 증가하고 있는 직업훈련 분야의 지원전략을 체계화하고, 보다 구체화된 직업훈련 분야의 콘텐츠(세부 구성요소)를 세분화하여 원조효과성 제고에 기반한 지원 시스템을 구축할 필요가 있다.

이미 제11차 국제개발협력위원회에서 ODA 관계기관 간 협력체계 구축 방안 논의에서 기관 간 협력체계가 제도화되지 못하여 실제 사업 추진 시 상호협력에 문제가 있음을 지적하고, 분절화 방지, 관련 기관의 전문성 활용, 효과성 제고를 위한 협력체계 구축 방안을 제시하였다. 특히, 유무상 ODA 연계를 위하여 역할 분담, 사업 발굴 및 선정과정 등 사업절차별 연계 강화, 실무협의 내실화 및 인력·정보교류 강화를 통한 연계 기반 강화 등의 방안을 공표한 바 있다.

본 연구는 그간 직업훈련 분야 ODA 추진과 관련하여 제시된 자료를 분석하고, 이를 바탕으로 직업훈련 분야 ODA 콘텐츠를 개발(기존 직업훈련 구성요소를 ODA 사업수행에 적합하도록 재구성, 재조직화)하여 직업훈련 분야가 중점협력분야로 선정되었거나 유·무상 사업이 공통으로 지원되고 있는 국가를 선정하여 개발한 콘텐츠를 적용해 봄으로써 향후 원조효과성 제고를 위한 효과적인 직업훈련 ODA 사업 수행을 위한 자료제공에 목적이 있다.

2. 연구 내용 및 방법

연구내용으로 먼저 정부부처 및 ODA 수행기관¹⁾에서 제시한 직업훈련 분야 ODA 관련 계획, 전략, 정책 등의 분석을 통해 지금까지의 직업훈련 ODA 추진 실태를 살

1) 현재까지 ODA 사업과 관련하여 담당 업무분장은 부처별, 기관별로 명확히 규정하고 있으나 이들 기관들의 역할과 기능을 통칭하는 용어는 규정되어 사용되지 않고 있다. 따라서 본 연구에서는 정부의 유·무상을 포함한 ODA 사업 전반을 관장하고 있는 KOICA와 한국수출입은행을 ODA 수행기관, 이들 혹은 국제기구, 자체 사업 등을 통해 ODA 사업을 수행하는 직업훈련 분야 기관을 직업훈련 전문기관으로 정의하여 사용한다.

펴본 후 이를 토대로 직업훈련 분야 ODA 콘텐츠를 체계적인 기준에 따라 제시한다. 이는 기존에 수행하고 있는 직업훈련 분야의 각 콘텐츠를 ODA 사업 수행에 부합하도록 재구조화하여 제시하는 것을 의미한다.

직업훈련 ODA 콘텐츠 상세화를 통해 기존 추진되고 있는 직업훈련 세부 콘텐츠 내용을 제도적 기반 마련, 인프라 구축, 역량개발 등으로 구분한 기준과 함께 정책 및 제도, 관리 및 서비스 전달, 시스템 지원 등 직업훈련의 세부내용 중심의 체계로 재분류한 후 이를 세부 콘텐츠별로 구분하여 주요내용을 상세 기술한다.

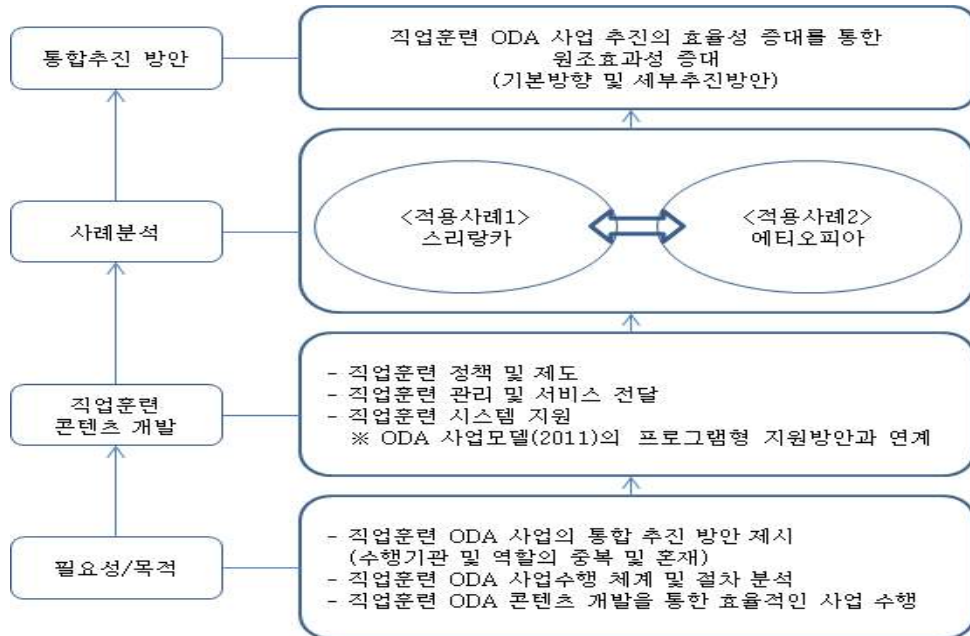
또한 그 간 일반적으로 소개되고 추진되어 왔으나 구체적 사업에 실질적으로 반영되기에는 한계를 지녀왔던 직업훈련 분야 ODA 콘텐츠를 직접 수원국에 적용함으로써 현황, 지원, 협력방안 등을 보다 상세하게 도출한다. 이러한 과정을 통해 개발된 직업훈련 ODA 콘텐츠를 유·무상 지원 사업이 진행되고 있는 스리랑카와 CPS 중 직업훈련 분야가 중점협력 분야로 선정된 에티오피아와에 적용해 본다.

다음으로 그 간 관련 부처, 전담기관 및 수행기관들이 고유업무와 역할에 기초하여 분산적, 독립적으로 수행해 왔던 직업훈련 분야 ODA의 사업추진 체계를 통합적, 종합적으로 재정리하여 제시한다. 여기에는 직업훈련 ODA 유관 기관들 간의 유기적 참여·협력 시스템 구축, 직업훈련 사업 추진 시 공동협의체 구성 운영(유·무상 포함), 직업훈련 정보시스템(인적·물적) 구축 및 공유·활용 방안 등을 포함한다.

궁극적으로 직업훈련 분야 ODA 통합추진 세부전략으로 협의체 중심의 통합방식의 사업 모형 구축 전략, 개별 콘텐츠별 모듈형 전략, 정책컨설팅 중심의 소프트 지원 전략 등을 제시하고자 한다.

연구방법은 문헌연구 및 자료 분석, 직업훈련 분야 ODA 콘텐츠의 수원국 적용을 위한 현지 출장, 연구내용·방법 검토 및 협의를 위한 각 부처, 사업 수행기관 관계자 등이 참여하는 정책협의회 운영 등이다.

[그림 I -1] 연구분석 틀



3. 선행연구 분석

직업훈련 분야 ODA 사업의 체계적 추진을 위한 종합적인 접근은 그 필요성에 비해 크게 이루어지지 않은 것으로 평가된다. 최초의 작업은 KOICA(2003)의 직업훈련 분야 프로젝트 사업 정형화 방안이며, 여기에서는 직업훈련센터 건립사업 표준모델 (개념, 특징, 프로젝트 구성요소, 프로젝트 예산, 추진일정 및 절차, 기본 적용 모형, 사업계획 수립 등), 직업훈련 사업 추진 시 유의사항 등을 주요 내용으로 담고 있다. 직업훈련 분야 수요 증가에 대비한 세부 추진방안을 구체적으로 분석한 것으로 당시 매우 시의성이 큰 사업이었다.

이후 역시 KOICA(2009)의 프로젝트 업무 매뉴얼은 모든 분야 ODA 사업 추진 시 그 절차와 방법을 담은 실무지침서이다. 여기에는 프로젝트 개요, PCM 및 PDM의 활용, 전략수립 및 사업 발굴, 프로젝트 사업비 산정, 사전타당성 조사, 사업심사 및 승인, 실시협약 및 정부 간 합의, 사업집행계획 수립 및 사업시행자 선정, 사업관리

및 모니터링, 사업종료 및 사후관리, 사업평가 등 프로젝트 사업 전반을 수행하기 위한 지침이 기술되어 실무에 유용하게 활용할 수 있다.

이영현 외(2009)는 우리나라 교육훈련 분야 국제개발협력의 현황 및 문제점을 진단하고, 해외 국제개발협력의 우수 사례를 분석하여 향후 교육훈련의 국제개발협력 선진화를 위한 전략을 모색하였다. 교육과 발전, 교육훈련 국제개발협력 동향, 우리나라 교육훈련 국제개발협력 현황 및 문제점, 국제기구 및 주요국의 교육훈련 국제개발협력 사례, 국제적 관점의 교육훈련 국제개발협력 차별화의 필요성에 대한 논의, 교육훈련 국제개발협력 선진화를 위한 정책과제를 분석하였다.

연구 결과로 첫째, 국제개발협력 제도적 기반 구축을 위하여 통합적인 개발 협력 정책 체계 구축, 국가 개발 협력 전략 수립, 프로그램 관리의 분권화(수원국과의 파트너십, 현지 사무소의 강화)를, 둘째, 교육훈련 개발 협력 효과성 제고를 위하여 교육 훈련 개발 협력 정책 수립, 프로젝트형에서 프로그램형으로의 전환, 체계적인 사업관리 시스템 구축, 전문가 활용을, 셋째, 교육훈련 개발 협력 지원 시스템 구축을 위하여 민간 컨설팅 산업 육성, 전문인력 양성 지원, 연구 지원 시스템 구축, NGO 참여 지원, 대국민 홍보 등을 제안하였다.

나영선 외(2011)는 2011년 발전경험모듈화사업의 일환으로 기술인력 양성을 위한 직업훈련제도를 연구하였다. 이 연구에서는 우리나라 직업훈련의 도입배경, 직업훈련 제도의 변천과정, 직업훈련제도 추진방법, 한국의 직업훈련제도 평가 및 적용가능성 등을 분석하였다. 연구의 결론으로 국가경제발전계획과 밀접하게 연계된 강력한 직업 훈련정책 추진, 직업훈련은 기업의 생산성 향상을 목표로 추진, 산업인력 수요를 조기에 파악하여 정책에 반영, 사회안전망에 포함되지 않는 비공식부문, 취약계층을 공식부문으로 끌어내는데 유용, 경험 공유 및 협력 방안 모색 등을 제시하고 있다.

직접적으로 관련이 있는 자료로서 국무총리실(2011)의 직업훈련 ODA 사업모델 추진계획에서는 직업훈련 분야 ODA 현황(배경, 추진현황, 체계, 기관별 추진현황, 타 공여국 현황), 직업훈련 ODA 평가, 직업훈련 ODA 추진전략 등을 제시하고 있다.

또한, KOICA는 한국적 경험과 비교우위에 근거한 섹터별 프로그램 분석을 통해 2010년 ‘한국형 개발협력 모델’을 발간하고, 각 섹터별 총 25개의 프로그램 모델을 지속적으로 개발 중에 있다. 이의 일환으로 KOICA(2011)는 직업훈련 ODA 프로그램을 보다 구체화하기 위해 직업훈련 개발협력 프로그램 모델 연구를 실시함으로써 국가발전과 직업훈련, 국내기반 분석, KOICA 직업훈련 지원 현황, KOICA 직업훈련 프로그램 모델, 직업훈련 프로그램 추진 프로세스 등을 제시하였다.

II. 직업훈련 ODA 콘텐츠 개발

1. 직업훈련 ODA 콘텐츠 개념 및 범위

가. 직업훈련 ODA 콘텐츠 개념

일반적으로 직업훈련은 비진학, 미취업 청소년 대상의 기능인력 양성이나 취약계층을 대상으로 취업을 목적으로 실시하는 단순기술훈련 등으로 인식하는 경우가 대부분일 것이다. 1960년대 이후 개발연대에서 산업화에 필요한 기능인력을 양성·공급하기 위하여 국가 핵심시책으로 추진한 것 또한 직업훈련이다.

사람의 능력을 개발하는 과정을 정규 학교교육과 직업훈련으로 구분한다면, 학교교육은 학령기의 학생을 대상으로 인격형성과 전문지식(이론 위주)을 배양하고, 직업훈련은 실업자나 취업자를 대상으로 취업에 필요한 기능과 고용을 유지할 수 있는 능력을 학습·습득 시키는데 있다고 할 수 있다.

직업훈련에 대한 정의는 기관, 개인 등에 의해서 다양하게 규정되고 있다. 직업훈련은 기술적 육체적인 직업의 일정한 목표와 기준에 도달되는 능력습득을 위한 반복적인 행위로 정의(서상선, 2002)하는 경우가 있고, 또 직업훈련은 근로자 또는 근로자가 되려고 하는 자를 대상으로 직무수행에 필요한 직업능력(지식, 기능 및 태도)을 개발하여 근로자의 노동생산성을 향상시키는 훈련으로서 작업현장, 훈련기관 및 학교(정규교육과정 제외)에서 실시되며, 근로자의 고용증진 및 지위향상과 기업의 생산성 향상과 경제사회발전에 이바지하는 것을 목적으로 하고 있다고도 정의하고 있다(김장호, 2005). 여기에서 정규교육과정을 제외한 학교를 포함시킨 것은 직업능력개발 시설로서 교육기관인 학교도 포함되어 있기 때문이다.

1967년 이후 직업훈련법 체제 하에 직업훈련으로 통칭되어 왔으나 1995년 도입된 고용보험법과 2004년 제정된 근로자직업능력개발법으로 인해 그 동안 사용되어 왔던

직업훈련이 직업능력개발이라는 용어로 대체되어 현재까지 사용되고 있다. 직업능력 개발은 비정규 교육의 일종인 직업훈련을 포함하여 근로자 및 근로자가 되고자 하는 사람들을 대상으로 평생, 생애에 걸친 직업능력개발 전 과정을 아우르는 보다 광범위한 용어로 정의하여 사용하는 것이 더 적합하다. 이는 직업훈련 대상 직종의 폭과 내용 확대, 기술혁신과 변화에 대응, 근로자 개인의 새로운 능력개발 수요 증대 등의 요인도 함께 작용한 결과이기도 하다.

그러나 실제로는 종래의 직업훈련의 이미지가 취약계층이나 기능인력 양성과 같은 부정적인 의미가 강했기 때문에 이를 회피할 목적으로 새로운 용어를 사용하게 된 측면도 있어 사실상 직업훈련이나 직업능력개발은 같은 용어이다. 이러한 관점에서 현재는 직업훈련, 직업교육훈련, 직업능력개발이 동일한 개념으로 적용되고 있다고 볼 수 있다.

직업훈련 용어에 대해서도 국내에서는 직업능력개발, 직업교육훈련 등과 혼용되거나 중복되어 사용되고 있고, 국제사회에서도 오래 전부터 사용해 오던 TVET(기술직업교육훈련)과 더불어 최근 Skill Development(직업능력개발, 역량개발) 등으로 많이 사용되고 있다.

본 연구에서는 이미 직업훈련을 명시하여 개발모델로 선정하였고, 대부분의 내용이 직업교육 부분을 포함하고 있으나 직업훈련에 특화되어 있는 점을 고려하여 직업훈련이라는 용어를 사용한다. 그러나 직업훈련 콘텐츠 적용 사례 분석 시 대상국인 스리랑카나 에티오피아에서는 TVET, 직업교육훈련 등을 사용하고 있음을 고려하여 이는 그대로 사용(적용)하기로 한다.

콘텐츠라는 용어는 유무선 전기 통신망에서 사용하기 위하여 문자·부호·음성·음향·이미지·영상 등을 디지털 방식으로 제작해 처리·유통하는 각종 정보 또는 그 내용물을 통틀어 이르는 개념이다. 또한 콘텐츠는 본래 문서·연설 등의 내용이나 목차·요지를 뜻하는 말이었다. 그러나 정보통신 기술이 빠르게 발달하면서 각종 유무선 통신망을 통해 제공되는 디지털 정보나 그러한 내용물을 총칭하는 용어로 널리 쓰이게 되었다.

본 연구에서의 콘텐츠라 함은 직업훈련을 구성하는 개별 요소를 통칭하는 용어로 정의하여 사용한다. 이는 이미 국제개발협력 선진화 방안에 가장 중요한 추진 사업 내용으로 콘텐츠 개발이 포함되어 있음을 고려한 것이다. 그러나 궁극적인 의미에서의 콘텐츠라는 표현의 적합성 여부에 이론을 제기하는 경우도 있고, 구성요소 등 다른 용어를 사용하는 것이 바람직하다는 의견도 일부 제기되고 있다. 세계은행에서는 동력, 동인이라는 의미의 Driver라는 단어를 사용하고 있기도 하다. 다만, 본 연구에서는 보편성에 기초한 직업훈련 분야에서의 각 항목별 구성요소를 지칭하는 것으로서 콘텐츠를 사용하기로 한다.

직업훈련 ODA 콘텐츠 개발은 직업훈련 사업내용 혹은 구성요소에 대한 구체화로 조작적 정의를 할 수 있다. 무엇보다 중요한 것은 수원국의 노동시장, 산업구조 및 직업훈련 현황분석을 토대로 협력 프로그램을 설계하는 것이다. 이는 수요자 중심의 지원 방안을 마련해 준다는 것이며, 기존의 단위 직업훈련 기관 설립을 지원해 주는 프로젝트형 사업과는 달리 대부분의 직업훈련 관련 구성요소들을 포함하여 종합적, 체계적으로 지원하는 것을 의미한다.

나. 직업훈련 ODA 콘텐츠 분류

직업훈련 콘텐츠는 직업훈련을 위한 하드웨어(훈련시설·장비, 노동시장·훈련정보망 구축 및 운영시스템 등 인프라 측면의 요소)와 소프트웨어(법령, 거버넌스, 재원 조달, 훈련기관·프로그램, 교육과정 개발, 교·강사, 훈련생 관리, 진로지도·취업 알선 등 운영·관리 측면의 요소) 등으로 구분할 수 있으며, 직업훈련 ODA 콘텐츠는 하드웨어와 소프트웨어의 모든 요소를 포함하고 있다고 할 수 있다.

직업훈련의 세부 내용을 현재의 직업훈련 실시 구조를 기초로 구체적으로 살펴보면, 직업훈련은 관련 법령(직업훈련, 고용보험, 자격제도 관련 등) 및 지원사업(사업주, 재직근로자, 중소기업 능력개발, 실업자, 기능인력양성 등), 국가기술자격제도(등급, 응시요건, 자격검정 종류·방법, 절차, 직무능력표준 등), 숙련기술장려시책(기능경기 대회, 명장·우수 숙련기술자 선정, 전수자 모범사업체 선정 등) 등으로 구성하여 운영하고 있다.

아울러 직업능력개발 조직, 훈련재정(훈련직종별 훈련비용 단가, 표준훈련비, 1999년 이후), 훈련직종 분류, 국가기간·전략산업직종 훈련(정부위탁, 우선선정직종), 관련 조사(지역별 인력 및 훈련수요 조사, 훈련이수자 실태조사, 기업체 직업훈련 실태조사 등) 등도 함께 이루어지고 있다.

우리나라의 직업능력개발(직업훈련) 개념은 근로자에게 직업에 필요한 직무수행능력을 습득·향상시키기 위하여 실시하는 훈련으로 정의하고 있다. 직업훈련 대상별로 재직자 훈련은 근로자의 직무능력 향상을 위하여 사업주가 근로자에게 훈련을 실시하거나 근로자 스스로 훈련을 받는 경우 정부가 비용을 지원하는 것이며, 실업자 훈련은 실업자의 취업능력 또는 기초 직무능력 향상을 위하여 정부가 훈련기관에 실업자 훈련을 위탁하거나 실업자가 스스로 훈련을 받는 경우 정부가 비용을 지원하는 것을 의미한다(고용노동부, 2011).

직업훈련은 재직자훈련(향상), 실업자훈련(양성), 공공훈련 등으로 구분하고 있으며, 이를 세부내용별로 사업주지원, 근로자지원 등의 사업으로 유형화 할 수 있다.

<표 II - 1> 직업훈련 유형별 분류

훈련 구분	세부 훈련 사업
재직자훈련	- 사업주직업능력개발지원(유급휴가훈련제외) - 유급휴가훈련, 근로자수강지원금 - 근로자능력개발카드제 - 중소기업핵심직무능력향상지원 - 학자금대부, 시설·장비대부 - 국가인적자원개발 컨소시엄
실업자훈련	- 전직실업자훈련(여성가장훈련 포함) - 신규실업자등 훈련 - 농어민지역실업자직업훈련(광특 포함) - 우선직종훈련(국가기간전략직종훈련)
공공훈련	- 다기능기술자 등 훈련 - 기능사양성훈련 - 훈련교사양성훈련

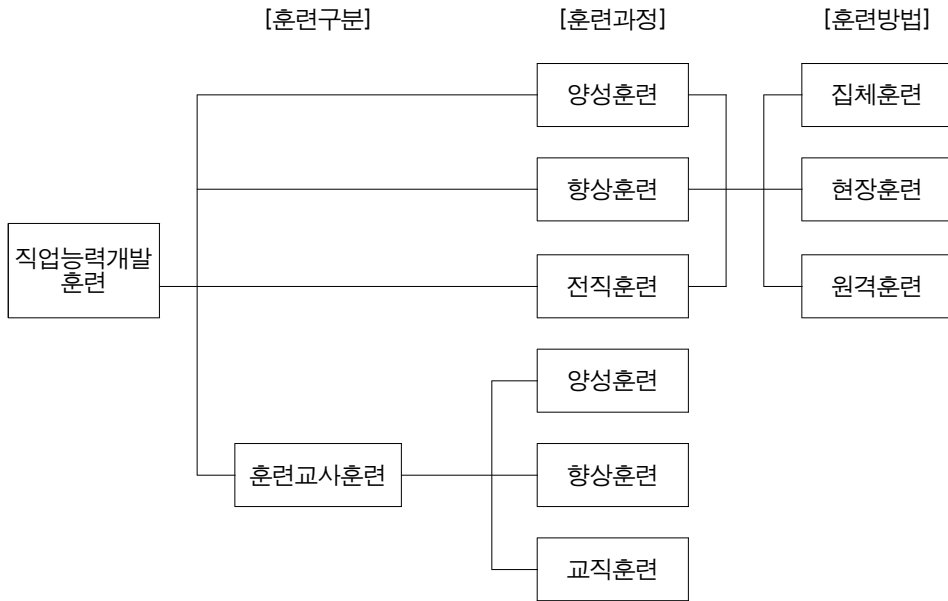
자료: 고용부(2011), 직업능력개발사업 현황

또한, 직업능력개발훈련 과정은 훈련목적과 훈련방법에 따라 구분할 수 있다. 훈련 목적에 따라서는 양성훈련, 향상훈련, 전직훈련으로 구분할 수 있는데 양성훈련이란 근로자에게 직업에 필요한 기초적 직무수행능력을 습득시키기 위하여 실시하는 직업 능력개발훈련을 말하고, 향상훈련이란 양성훈련을 받은 자 또는 직업에 필요한 기초적 직무수행능력을 가지고 있는 자에게 더 높은 직무수행능력을 습득시키거나 기술 발전에 대응하여 필요한 지식·기능을 보충하기 위하여 실시하는 직업능력개발훈련이다. 전직훈련이란 근로자에게 종전의 직업과 유사하거나 새로운 직업에 필요한 직무수행능력을 습득시키기 위하여 실시하는 직업능력개발훈련이다.

대부분의 수원국에서는 취약한 산업기반, 교육기회의 불평등 등으로 양성단계의 인력수요가 매우 높은 것으로 나타나고 있어 양성훈련에 초점을 둔 지원사업 비중이 높다. 그러나 중장기적으로 산업 및 고용구조의 변화와 더불어 재직자까지 포함하는 향상훈련 수요가 분명히 있음을 고려해야 한다.

또 훈련방법에 따라서는 집체훈련, 현장훈련, 원격훈련 등으로 구분할 수 있다. 집체훈련이란 직업능력개발훈련을 실시하기 위하여 설치한 훈련전용시설을 이용하거나 기타 훈련을 실시하기에 적합한 시설(산업체의 생산시설 및 근무장소를 제외함)에서 실시하는 훈련이고, 현장훈련이란 산업체의 생산시설을 이용하거나 근무장소에서 실시하는 직업능력개발훈련이며, 통신훈련은 정보·통신매체 등을 이용하여 원격지에 있는 근로자에게 실시하는 직업능력개발훈련을 말한다.

[그림 II -1] 직업능력개발훈련 과정 분류



자료: 고용부(2011), 직업능력개발사업 현황

훈련기관은 크게 공공훈련기관, 민간훈련기관, 대학, 기업, 기타 산업별협회, 단체 등으로 구분할 수 있다. 공공훈련기관은 폴리텍대학 등 기간산업 중심으로 1~2년의 기능인력 양성을 주로 담당하고 있으며, 민간훈련기관은 훈련법인, 학원, 평생교육시설 등으로 주로 재직자·실업자 훈련 실시하고 있다. 대학은 전문기술인력 양성 및 재교육을 실시하고 있으며, 산학협력 활동을 확산하는 추세이다. 기업은 대기업의 사내훈련원을 중심으로 자체훈련이 이루어지고 있으며, 중소기업은 주로 대기업, 훈련기관 등에 위탁훈련을 실시하고 있다. 기타 산업별 협회, 단체 등에서도 해당 산업·업종의 근로자 훈련을 실시한다.

많은 개발도상국에서는 산업 및 교육훈련 인프라가 부족하여 학교 혹은 직업훈련기관 중심의 집체교육도 원만하게 이루어지기 어려운 경우가 많다. 따라서 국가 및 지역의 직업훈련 수요와 대상, 분야에 적합한 집체훈련 위주의 사업을 기초로 나아가 훈련성과 향상을 위한 기업체 현장훈련 확대를 기할 필요가 있다.

2. 직업훈련 ODA 콘텐츠 개발 및 적용

직업훈련 목표체계도를 통해 직업훈련 ODA 콘텐츠를 개발할 수 있다. 목표체계도란 성과중심의 국별, 분야별 접근방법을 적용하기 위한 수단으로서 1960년대 후반 USAID(United States Agency for International Development)가 개발하여 많은 원조기관이 활용하고 있는 논리적 체계에 의한 접근방법(Logical Framework Approach)이다. 국별, 분야별 접근방법은 성과관리에 있어서 프로젝트 차원의 접근방법보다 포괄적, 전략적, 장기적이며, 국가 혹은 하부 분야별 개발활동의 성과를 효과적으로 측정할 수 있으며, 보다 상위단계의 개발목표에 중점을 두고 사업을 추진할 수 있다.

목표체계도는 개발전략 목표, 중간목표, 중간목표의 하부목표, 프로젝트의 활동사례 등으로 구성된다. 목표체계도에 의한 지원은 통상 프로그램 방식에 의한 접근방법(Program-based Approach: PBA)에 의하여 이루어지게 된다.

<표 II -2> 목표체계도

개발전략목표	중간목표	중간목표의 하부목표	프로젝트 활동사례
목표1	1.1. - 지표 1 - 지표 2 - 지표 3	1.1.1. - 지표 1 - 지표 2	◎: 실적 많음 ○: 실적 있음 △: 프로젝트 일한 X: 실적 거의 없음
		1.1.2. - 지표 1 - 지표 2 - 지표 3	
		1.1.3. - 지표 1	
	1.2.		
목표2			

여기에서의 프로그램은 개발목표를 중장기적으로 지원하는데 필요한 적절한 로드맵을 가진 협력형태를 의미한다. 본 연구에서 적용하고자 하는 목표체계도는 동일분야에 유사사업이 많을 경우, 우선순위와 주요내용에 기초하여 사업을 선정·추진하는 절차를 규정하고 있는 일본의 사례를 참고한 것이다.

이러한 목표체계도를 직업훈련 분야에 적용하면, 아래와 같이 대분류, 중간목표, 하부목표 등으로 구분 도출할 수 있다. 가장 중요한 것은 여기에서 제시하고 있는 중간목표, 하부목표를 대부분의 개발도상국에서 수립·적용하고 있는 국가발전전략(사회경제개발전략, 직업훈련발전전략 등)과 연계하여 추출해야 한다.

다음으로 이를 뒷받침하기 위해 직업훈련 고유의 세부 콘텐츠들을 영역별, 단계별로 구분하여 추진하도록 체계화해야 한다. 목표체계도에 맞추어 1차적으로 구분한 직업훈련 분류는 직업훈련의 제도적 기반, 직업훈련 관리, 직업훈련 서비스 전달 등이다.

<표 II -3> 직업훈련 분야 목표체계도

분류	중간목표	하부목표
직업훈련 제도적 기반	수요자 중심 직업훈련 제도 수립	- 직업훈련 관리 및 조정 역량 강화 - 수요자 중심 직업훈련 정책 기획역량 강화
	정책인프라 구축	- 노동시장정보시스템 구축 (인력수급전망 역량 강화) - 모니터링 및 평가체제 구축 - 정책 연구 기반 조성
직업훈련 관리	직업훈련의 질 향상	- 수요자 중심 교육과정 개발 - 교사 역량 강화 - 관리자 운영 관리 역량 강화 - 기능 검정 및 자격제도 개선 - 훈련기관 평가 인정제도 개선
	직업훈련의 사회화	- 이해당사자의 참여 촉진 - 산업계의 참여 제고 - 민관협력(Public-Private Partnership)
서비스 전달	직업훈련의 기회 확대	- 훈련기관 확충 및 개선 - 훈련대상 인원 확대
	직업훈련 격차 해소	- 지역별, 종족별 격차 해소, 성별 격차 해소 - 취약계층의 직업훈련 기회확대
	고용 촉진	- 진로지도 및 취업알선 강화 - 훈련이수자 추수지도

이러한 목표체계도 틀에 우리나라 직업훈련 시스템의 주요 영역별 이슈에 대한 대응내용을 추가한다면 사업 수행 시 시행착오 예방과 사업의 효율적인 추진이 가능할 것이다. 따라서 직업훈련 기본구조(실업자, 재직자, 취약계층 무료훈련, 전략산업 인력양성 등) 설계, 정보인프라, 거버넌스, 정책 대상 범위, 훈련공급 시스템 등을 포함한 훈련체제 전반을 중간 및 하부목표에 포함시킬 수 있다.

이미 ODA 사업모델(2011)에서 제도적 기반, 인프라, 역량개발이 유기적으로 연계되는 종합 프로그램을 마련하여 중장기적으로 집중 지원하는 방향으로 프로그램형 지원방안을 수립한 바 있다. 여기에서는 직업훈련 분야 발전경험 콘텐츠를 제공하는 부분과 개도국 직업훈련 분야 원조 경험과 노하우를 제공하는 부분으로 나누어 역할분담 체계 구축 방안을 제시하고 있다.

〈표 II -4〉 직업훈련 프로그램형 지원방안

구분	제도적 기반마련	인프라 구축	역량개발
주요내용	· 직훈 관련 법제도 보완 · 자격검정 제도 · 정보시스템 설계 (취업알선, 고용정보, HRD 전산망 등)	· 직업훈련원/기술대학 건립 · 관련 기자재 지원 · 관련 정보시스템 구축	· 직업훈련교사 양성지원 · 직업훈련 운영능력배양 · 훈련과정 및 교재개발 · 관련 공무원 역량 개발
사업수단	· 개발경험 정리(KSP) 비교우위 선정 · 정책자문/개발조사사업 · 전문가 파견 · 초청연수	· 유·무상 프로젝트 사업 · 기자재 지원	· 초청연수 · 전문가 파견/WFK · PPP 사업
담당기관	고용부·외교부(KOICA) 재정부(EDCF)	외교부(KOICA) 재정부(EDCF)·고용부	외교부(KOICA) 재정부(EDCF)·고용부

자료: 국제개발협력 실무위원회(2011. 8), 국제개발협력(ODA) 사업모델

KOICA의 무상원조 사업을 위한 중기전략에서도 기술인력 양성이라는 전략목표 달성을 위하여 직업훈련 기회 촉진, 직업훈련 질적 향상, 직업훈련 정책, 제도 개선 등 세 가지의 세부목표를 정한 바 있다(KOICA, 2011).

또한, 직업훈련 중기전략(2011~2015)에서는 직업훈련 정책 및 제도개선, 직업훈련 기회 촉진, 직업훈련의 질 확보를 전략목표로 선정하고, 각 목표별 지원활동목표를 구체적으로 세분화하여 제시하고 있다. 이 전략에 포함되어 있는 세부 지원활동은 직업훈련과 관련된 대부분의 요소들을 포함하고 있어 그 범위가 매우 방대하다.

추진방안으로 첫째, 국별협력전략(CPS)에 따른 중장기 지원을 위해 CPS와 연계한 사업 추진, 장기적·지속적 지원, 둘째, 사업효과 제고 즉, 결과중심과 사후관리 강화를 위해 타당성 조사 및 분석 강화, 기초조사 및 기초정보 확보, 결과중심의 사업

기획 및 관리, 사후관리 강화, 셋째, 국내외 파트너십 강화를 위해 국내 정부부처 및 전문기관 간 협력 강화, 현지 타 공여기관과의 협력, 민관협력 활성화 등을 제시하고 있다.

<표 II -5> KOICA 직업훈련 중기전략(2011~2015)

전략목표	지원활동목표	지원활동
직업훈련 정책 및 제도 개선	노동시장 수요 및 공급 격차 해소	- 노동시장정보시스템 구축(노동시장 수급 정보 제공·분석) - 직무표준, 훈련표준, 직업훈련과정표준 개발 및 보급 - 고용정보시스템 도입(공공취업 알선 및 고용안정정보망, 직업훈련 종합전산망, 직업정보시스템, 여성 직업훈련 및 고용정보망 등)
	국가기술자격검정 제도 도입	- 국가기술자격검정제도 도입에 필요한 법령, 규정 등 자문 - 국가기술자격제도 체계 설계 - 직무별 국가기술 표준 개발 및 훈련과정과 연계 - 국가기술자격검정기관 설립 및 운영 - 기술자격검정시행(문제출제, 평가) 및 자격 관리
	직업훈련재원의 안정적 확보	- 직업훈련 재원의 안정적 공급을 위한 비교 연구 - 지불 유예세(payroll tax) 제도 도입 - 직업훈련 분담금 제도 도입 - 훈련기관별 자체 수익활동 개발 및 활용 - 훈련기관별 수익의 외부 반출 금지 제도 도입
직업훈련 기획 촉진	직업훈련기획의 양적 확대	- 직업훈련 총괄기관 설립 - 중앙직업훈련원 건립 - 일반 직업훈련원 건립 - 기능대학 건립 - 기업 생산현장 중심 직업훈련 제공 - 실업계 고등학교 건립
	직업훈련환경 개선	- 직업훈련 연구소 설립 및 노동시장정보 연구/분석 - 직업훈련에 대한 일반인 이해 촉진 - 직업훈련에 대한 사회적/문화적 편견 감소
	참여 격차 해소	- 취약대상(여성, 소수민족, 저소득가정 등) 직업훈련 참여 격차 감 소를 위한 프로그램 개발 - 취약대상을 위한 별도정원 및 인센티브 제공
	직업훈련 준비도 향상	- 직업훈련 이수율 위한 준비과정(ITVET; 수학, 물리, 화학 등) 도입 - 직업윤리 및 태도 개선을 위한 교육 제공
	직업훈련 교사 양성 및 역량 강화	- 직업훈련 교사 양성기관 설립 - 직업훈련 교사 양성과정 및 역량강화 시스템 개선 - 직업훈련 교사 리더십 교육
직업훈련 의 질 확보	직업훈련과정 개발 및 개선	- 직무별 국가기술표준의 직업훈련과정에 도입 - 산업현장 중심 직업훈련과정 수립 및 도입 - 산업체 고용자 중심 교육내용 적절성 확보 - 공과별 직업훈련 표준 과정 개발 및 보급
	교재 개발 및 보급	- 직업훈련 이론 및 실기 교재 내용 개선 - 현지어 직업훈련 교재 개발 및 보급
	교수법 개발 및 개선	- 직업훈련 교사 대상 효과적 이론 및 실기 지도법 개발 - 직업훈련 교사 윤리/태도 교육
	기자재 및 교보재 확충	- 현지 수요중심 기자재 선정 및 공급 - 직업훈련 시설 및 기자재 관리 매뉴얼 개발

자료: KOICA(2011), 직업훈련 개발협력 프로그램 모델 연구, 재인용

직업훈련 개발협력 프로그램 모델 연구(2011)에서도 노동시장 수요에 부합하는 기술인력양성 직업훈련 프로그램에서 모듈(프로젝트)로 노동시장정보시스템 구축, 직무표준·훈련표준·훈련과정 개발, 인력양성, 기술분야 자격검정 등을 제시하고 있다. 이 프로그램에서는 인력수급전망에 기초한 노동시장정보망 구축, 훈련과정 개발, 자격검정 등에 초점을 두고 있다.

<표 II -6> 직업훈련 프로그램 및 모듈 구성 내용

프로그램	모듈(프로젝트)	목표	주요 활동
노동시장 수요에 부합하는 기술인력양성 직업훈련 프로그램	노동시장정보시스템 구축	노동시장 수요 및 공급 정보 제공 기술인력 수요 및 공급 격차 확인	노동시장정보시스템 구축, 노동시장 수요 및 공급 동향 분석, 격차 분석, 기술인력 양성 핵심 분야 선정
	직무표준, 훈련표준, 훈련과정 개발	노동수요(고용자)에 부합하는 직무표준 개발 훈련표준 및 직업훈련과정 개발, 훈련표준/직업훈련과정간 직접 연계	직무분석 및 직무표준 개발, 평가 틀 개발 훈련표준개발 및 직업훈련과정과 연계
	기술인력 양성	직무표준, 훈련표준에 부합하는 훈련과정 제공	산업체 수요에 부합하는 인력 양성 및 재직자 능력 업그레이드
	기술분야 자격검정	직무표준에 따른 기술능력을 검정 및 자격화	자격검정 실시 및 종목표, 수준별 자격증 발급, 자격관리 시스템 도입

자료: KOICA(2011), 직업훈련 개발협력 프로그램 모델 연구

이상의 논의와 자료를 참고하여 최종 선정한 직업훈련 분야 ODA 콘텐츠 분류 및 세부 콘텐츠는 아래와 같다. 즉, 직업훈련 ODA 콘텐츠를 직업훈련 제도·정책, 직업훈련 관리·서비스 전달, 직업훈련 시스템 지원으로 구분하여 재구성한다.

이렇게 직업훈련 ODA 콘텐츠를 구성한 이유는 다음과 같다. 첫째, 사업방식이 개별 프로젝트 위주에서 프로그램형, 분야별 지원전략으로 이행하기 위해서는 직업훈련 분야 전반을 아우르는 틀과 이를 연계할 수 있는 논리적 구조가 필요하기 때문이다. 둘째, 다양한 직업훈련 콘텐츠 중 ODA 사업 수행에 필요하고, 단위 사업화는 물론 프로그램형 사업 수행 시에도 중요한 요소로 활용될 수 있는 콘텐츠를 선별하였다. 셋째, 지역별, 국가별 상이한 상황에 맞추어 모듈형으로 활용 가능하도록 개별 콘텐츠 내용을 구성하였다.

<표 II -7> 직업훈련 분야 ODA 콘텐츠 분류 및 내용

분류	내용
직업훈련 제도·정책	- o 직업훈련 제도·정책 - o 직업훈련 재정
직업훈련 관리·서비스 전달	- o 직업훈련 교사양성 및 역량강화 - o 직무능력표준 - o 교육과정개발 - o 직업훈련기관 평가인정 - o 진로지도
직업훈련 시스템 지원	- o 직업훈련 시설 - o 노동시장정보시스템 구축 - o 산학협력

이들 세부 콘텐츠에 대한 구체적인 분석 이후 각 콘텐츠별 구체적인 내용을 유·무상 사업이 함께 추진되고 있는 스리랑카와 CPS 상 교육 특히, 직업훈련 분야가 중점협력분야로 지정된 에티오피아에 적용해 보고, 직업훈련 ODA 사업의 효율화를 위한 통합추진 방안을 모색한다.

본 연구에서는 목표체계도를 직업훈련 분야에 적용한 ‘직업훈련 분야 목표체계도’에 따라 중간목표와 하부목표를 중심으로 콘텐츠를 구성하고, 해당 하부목표별 개념정의, 발전단계별 환경변화와 대응 및 결과 등을 제시한다. 4절에 제시한 직업훈련 ODA 콘텐츠 개발은 수원국에서 실질적으로 요구하고, 필요한 수요자 중심의 콘텐츠로 구성되어 있으며, 체계와 내용 전개는 목표체계도와 일부 다를 수 있다.

직업훈련 분야 ODA 추진전략에서 제시하고 있는 직업훈련 모델사업 단계 중 세부 사업내용인 제도적 기반 구축, 인프라 구축, 사후관리 등을 고려하여 적용할 수 도 있다. 즉, 직업훈련 정책 및 제도 부분은 제도적 기반 구축에, 인프라 구축은 직업훈련 관리 및 서비스 전달 부분에, 사후관리는 직업훈련 시스템 지원 부분에 포함시킬 수 있다. 또한 전 과정에 함께 고려되어야 하는 교사, 공무원 교육 및 교재개발 등 역량강화 부분은 세 부분 모두에 포함하여 적용할 수 있다.

Ⅲ. 직업훈련 ODA 콘텐츠 세부내용

1. 직업훈련 제도 및 정책

가. 직업훈련 제도 및 정책

1) 직업훈련 법령 변화

우리나라 직업훈련 제도의 시작은 직업훈련법(1967.1.16 제정)이었다. 근로기준법, 산업교육진흥법 등에 의해 분산적으로 실시해 오던 직업훈련을 일원화하여 국가적인 정식제도로 제정한 것이다. 이후 직업훈련에관한특별조치법(1974.12.31 제정)에 따라 일정규모 이상의 사업주에 대해 매년 일정비율의 인원을 의무적으로 양성하도록 하는 사업내 직업훈련 실시의무제를 규정하였다.

그리고 직업훈련법과 직업훈련에관한특별조치법을 통합한 직업훈련기본법(1976.12.31 제정)에서는 직업훈련분담금제를 도입하여 사업주로 하여금 직업훈련을 실시하거나 분담금을 납부하도록 선택적으로 규정하였다. 직업훈련촉진기금법(1973.12.31 제정)은 직업훈련기본법에 의한 분담금을 재원으로 설치하여 효율적으로 관리·운용함으로써 직업훈련 촉진을 도모함을 목적으로 제정되었으며, 1999년 고용보험법에 의한 고용보험기금에 승계되었다.

실질적인 직업훈련을 규율하는 법령은 근로자직업훈련촉진법(1997.12.24 제정)이다. 이 법은 직업훈련의무제 등 각종 규제의 폐지·완화를 통해 민간훈련의 제약요인 해소, 영리법인의 훈련 참여, 훈련기관 성과에 따른 차등지원 등 훈련시장의 경쟁체제, 민간참여 확대 기반 조성을 주요 내용으로 담고 있다. 이후 근로자직업훈련촉진법을 근로자직업능력개발법(2004.12.31 제정)으로 전면 개정하였으며, 이 법에서는 훈련 취약계층(중소기업, 비정규직)에 대한 지원 강화, 우선선정직종훈련(기간·전략직종) 근거를 마련하였다.

<표 III-1> 직업능력개발 관련 법령 현황

구 분	제 정	최 종 개 정
- 근로자직업능력개발법 (구. 근로자직업훈련촉진법)	1997. 12. 24.	2010. 9. 1. (2010. 5. 31.공포)
- 고용보험법	1993. 12. 27.	2011. 1. 1. (2010. 5. 31.공포)
- 국가기술자격법	1973. 12. 31.	2010. 12. 1. (2010. 5. 31.공포)
- 숙련기술장려법 (기능장려법에서 변경)	1989. 4. 1.	2011. 1. 1. (2010. 5. 31.공포)
- 한국산업인력공단법	1981. 12. 31.	2011. 6. 10. (2011. 3. 9.공포)
- 기능대학법 (근로자직업능력개발법으로 통합)	1977. 7. 23.	2010. 9. 1. (2010. 5. 31.공포)
- 자격기본법(교과부와 공동입법)	1997. 3. 27.	2008. 2. 29.
- 직업교육훈련촉진법(교과부와 공동입법)	1997. 3. 27.	2008. 2. 29.

자료: 고용부(2011), 직업능력개발사업 현황

고용보험법(1993.12.27 제정)은 피보험자 등에게 직업생활의 전 기간을 통해 자신의 직업능력을 개발·향상 시킬 수 있는 기회를 제공하고, 직업능력의 개발·향상을 지원하기 위한 직업능력개발 사업 실시를 목적으로 제정되었다. 고용보험법 1조에는 실업의 예방, 고용의 촉진 및 근로자의 직업능력개발·향상을 도모하고, 국가의 직업지도·직업소개기능을 강화하며, 근로자가 실업한 경우 생활에 필요한 급여를 실시함으로써 근로자의 생활안정과 구직활동을 촉진하여 경제사회 발전에 이바지함을 목적으로 한다는 내용을 명시하고 있다.

이 외에도 국가기술자격법(1973.12.31 제정)은 기술자격에 관한 기준과 명칭을 통일하여 적절한 자격제도를 확립하도록 국가적인 정식제도로 제정되었으며, 자격기본법(1997.3.27 제정)은 자격제도를 국가자격과 민간자격으로 구분, 관리주체 다원화 등 자격제도의 기본사항을 정하고 있다.

먼저, 고용보험법을 살펴보면, 직업능력개발 사업 관련 내용을 일부 규정하고 있다. 고용보험법은 총칙, 피보험자의 관리, 고용안정·직업능력개발 사업, 실업급여, 육아휴직 급여 등, 고용보험기금, 심사 및 재심사청구, 보칙, 별칙, 부칙 등 9장, 118조, 부칙 등으로 구성되어 있다.

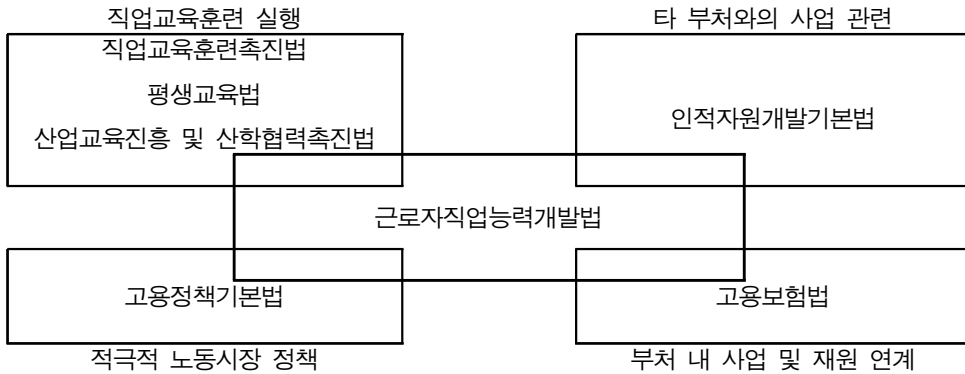
직업훈련과 관련된 내용은 법 제19~36조 고용안정·직업능력개발 사업 내용에 포함되어 있다. 여기에는 고용안정·직업능력개발 사업의 실시, 고용창출·고용조정 지원, 지역고용촉진, 고령자·건설근로자 고용촉진 지원, 고용안정 및 취업촉진, 고용촉진 시설 지원, 사업주에 대한 직업능력개발 훈련 지원, 비용지원 기준, 피보험자등에 대한 직업능력개발 지원, 직업능력개발 훈련 시설에 대한 지원, 직업능력개발 촉진, 건설근로자 등의 직업능력개발 지원, 고용정보의 제공 및 고용지원 기반 구축, 부정행위에 따른 지원 제한 등의 내용이 매우 명확하게 제시되어 있다.

직업훈련을 근간으로 하는 법령인 근로자직업능력개발법은 총칙 등 6장, 48조, 부칙 등으로 구성되어 있다. 총칙에는 법령의 목적, 정의, 기본원칙, 책무, 기본계획 수립, 정보망 구축, 조사·연구, 표준, 훈련수당 등을 담고 있다. 이 밖에도 국가·지방자치단체 등에 의한 직업능력개발 촉진과 관련해서는 실업자, 지활지원, 청소년, 우선선정직종훈련, 위탁, 공공단체, 국제협력 증진 등이, 직업능력개발사업 지원과 관련해서는 사업주, 근로자, 계좌제도, 사업주단체, 직업능력개발단체, 비용지원, 과징 인정, 부정행위 등이 조문으로 포함되어 있다. 이외에도 직업능력개발훈련시설 및 직업능력개발훈련법인, 교사 양성, 능력개발, 훈련기준, 자격취소 등을 포함하는 직업능력개발훈련 교사 및 훈련기준 및 직업능력개발사업의 평가 등의 내용이 담겨 있다.

이 외에도 예규, 고시, 지침 등 규정하여 운영하고 있다. 예규에는 직업능력개발훈련과정의 인정 및 평가 등에 관한 규정, 실업자직업훈련 실시 규정, 고용촉진훈련, 능력개발비용대부, 산업기사응시자격인정 및 기능사 필기시험 면제 규정 등이 있다. 고시에는 과정 인정요건 및 실시상황 보고 등에 관한 고시, 지원금 지급 규정, 시설운영에 관한 고시, 직업능력개발훈련교사 자격기준 등이 있다. 또한 지침에는 수강지원금 시행 지침, 맞춤훈련, 북한이탈주민직업훈련, 자활, 중소기업컨소시엄, 부정행위 등이 있다.

이상의 개별 법령 간 관계를 보면, 근로자직업능력개발기본법을 중심으로 고용보험법, 고용정책기본법, 인적자원개발법 및 평생교육법, 직업교육훈련촉진법, 산업교육진흥 및 산학협력촉진에 관한 법률 등이 밀접한 관련을 맺고 있다.

[그림 Ⅲ-1] 개별 법령 간 관계



자료: 나영선 외(2011), 실업자훈련 체제 개편 방안

이상의 논의에서 보듯이 고용보험법과 근로자직업능력개발법은 매우 관련성이 높으며, 유사한 관련 내용을 포함하고 있다. 따라서 두 법률 간의 규율범위를 직업능력 개발사업 규정의 근로자직업능력개발법으로의 일원화하는 방안과 재원별 구분 규정 (고용보험 기금 vs 일반회계 등)에 따른 분리 등을 검토할 수 있다.

또한 연계 측면에서 보면, 두 법령의 연계 하에 패키지 형태로 운영할 필요가 있다. 즉, 두 개 법령 중 어느 하나의 법률만을 개정할 경우, 두 법률 간에 서로 일관성 결여, 상충 사례 발생 가능성이 있다. 고용보험법에서는 고용보험기금을 사용할 수 있는 법적 근거를 마련하고, 근로자직업능력개발법에서는 구체적인 사업내용 규정하고 있는 일본 사례와 하나의 법률체계로 통합하여 운영하고 있는 독일 사례 등에 대한 분석을 통해 보다 효율적인 방향을 찾고 있다.

2) 직업훈련 정책 변화

1960년대와 1970년대 우리나라의 직업훈련은 경제성장 정책과 매우 밀접한 관련이 있다. 1960년대 직업훈련 관련 법 제정으로 직업훈련 과정과 기준이 마련되고, 교사 양성 기반이 구축된 시기라면, 1970년대는 제3~4차 경제개발5개년계획(1972~1981)을 뒷받침하기 위해 직업훈련이 양적, 질적으로 비약적인 발전과 성장을 이룬 시기라고 할 수 있다.

특히, 제3~4차 경제개발5개년계획 기간 중에 역점을 두고 추진된 경제개발정책은 중화학공업 육성이 중심이었기 때문에 직업훈련도 중화학공업 부문의 발전과 성장에 필요한 인력공급 관련 직종 중심으로 크게 발전하였다. 1970년대 후반에 직업훈련 관련 법령 제정과 이를 뒷받침하기 위한 정책적 지원은 우수 기능인력 양성의 중요한 기초가 되었다.

그러나 직업훈련을 수단으로 한 정부주도의 기능인력 양성정책은 인구구조, 산업구조 및 노동시장의 구조 변화와 고학력 시대에 직면하면서 직업훈련 대상자 확보 애로, 기업 특수적 훈련이나 향상훈련 미흡으로 인한 기업에서의 필요인력 확보 애로 등 상황변화에 직면하게 되었다.

단능공 중심의 숙련형성 체제로부터 유연한 생산체제에서 필요한 중간기술인력을 키워낼 수 없었고, 과거의 경직적이고 획일적인 교육 체제로부터 창의력 있고 적응력 있는 기능 인력 배출을 기대할 수 없었다. 공공직업훈련도 고가의 시설과 장비를 갖추고 훈련을 시키다 보니 시간이 갈수록 고정화되고 경직화되어 훈련 공과나 훈련 방식에 있어서 탄력적인 조정이 곤란하였다.

따라서 정부주도의 직업훈련정책에서 자율적 민간주도 직업훈련촉진 정책으로 전환을 모색하였다. 이를 위한 정책이 1995년 도입한 고용보험법 하의 직업능력개발사업과 1999년 제정한 근로자직업훈련촉진법이다. 이는 우리나라 직업훈련의 패러다임 전환을 가져온 혁신적인 조치로 평가받고 있다.

두 제도적 변화를 통해 직업훈련의 중심이 기능인력 양성훈련에서 재직근로자의 직무능력 향상훈련으로 이동하고, 훈련의 기본 철학이 공급자 중심에서 수요자 중심의 자율적 훈련을 지원하는 것으로 바뀌었다. 그 결과, 직업능력개발사업은 전반적으로 지원사업장, 지원 금액, 인원 면에서 점차 확대되었고, 사업주의 자율적인 직업능력개발 훈련도 지속적으로 증가하였다.

직업훈련을 둘러싼 환경변화에 대처하기 위해 공급자 위주의 훈련으로부터 수요자 위주의 직업훈련을 실시할 수 있도록 하는 직업훈련과 고용서비스의 연계가 중요하

다. 고학력화 추세로 인하여 전문계 고등학교 졸업자나 직업훈련 이수자들이 기업체 취업 보다 고등교육기관 진학을 선호하는 상황에서 인력수요를 고려하지 않는 공급 위주의 기능 인력 양성체제를 그대로 유지하는 데는 한계가 있다. 직업훈련과 고용 서비스 연계를 통해 취업가능성을 강화하고 있다.

또한, 지식정보화시대에 부응하기 위해 창의성, 적응력 있는 기술인력을 양성할 수 있는 직업훈련체계를 마련하고 있다. 경제의 지식집약화 등과 같은 인력수요의 변화에 신속히 대응할 수 있도록 하기 위해 직업훈련기관 스스로 유연하게 훈련내용을 변화시켜 적응할 수 있도록 지원하고 있다.

직업훈련도 고용노동정책의 큰 틀 안에서 상호연계하여 추진되어야 효과성이 높다. 따라서 청년층, 고령자, 여성 등 고용사정이 상대적으로 어려운 계층에 대한 집중 지원과 평생에 걸친 직업능력개발 지원을 위한 현장중심의 인력양성, 훈련 이수자에 대한 취업지원 체계화 등 다양한 정책적 지원을 하고 있다.

3) 직업훈련 제도·정책 사업계획(안)

가) 사업배경 및 목적

직업훈련 관련 제도와 정책은 개도국 국가발전, 경제성장 전략 등과 밀접한 관계가 있으며, 국가발전단계와 수요에 부합하는 제도설계와 정책 추진 지원을 통해 필요 인력을 원활하게 양성, 배분, 활용할 수 있는 체계를 마련하는 중요한 작업이다.

국가발전에 필요한 인력양성을 위해 직업훈련 분야에서 기 수립 운영 중이거나 새로이 도입이 필요한 제도와 정책 등의 기획, 제·개정 등의 활동을 지원하여 안정적인 직업훈련 시스템 마련을 지원한다.

나) 사업내용 및 추진 시 고려사항

현재 운영 중인 직업훈련 관련 제도, 정책에 대한 진단, 지원 마스터플랜 및 추진 로드맵 작성, 수원국과 정책협의를 통한 운영 컨설팅 혹은 새로운 제도 기반 구축 지원 등 협력 수준 결정, 자문단 구성·파견 및 관계자 초청 워크숍(세미나) 개최를 통한 지원 방안 도출 등 주요 사업내용을 확정한다.

이미 많은 개도국들이 국제기구, 선진공여국 등의 지원을 받아 기본적인 국가발전 계획, 빈곤감소전략을 비롯하여 인적자원개발계획, 직업훈련발전방안 등 다양한 계획을 수립하여 일부 진행하고 있다. 따라서 우리나라가 지원할 수 있는 수준, 규모, 역할 등을 보다 명확하게 진단하여 수원국에 실질적으로 도움이 되는 방향으로 진행해야 한다.

직업훈련 분야 제도·정책은 수원국의 직업훈련 전반에 가장 큰 영향을 미치는 중요한 작업이므로 우리의 경험과 지식을 체계적으로 정리하여 필요한 부분에 한하여 집중적으로 지원할 수 있다. 현재 각 부처에서 추진 중인 직업훈련 정책자문 사업 혹은 기술협력 사업의 일환으로 국제기구 등과 공동으로 추진하고 있는 직업능력개발 정책자문 사업 등도 전체적인 방향에서는 바람직하나 이 경우, 관련 부처, 수행기관과의 사전 및 사후 협의와 사업 추진 시 연계협력이 필요하다.

<표 III -2> 직업훈련 제도·정책 관련 사업계획(안)

구분		사업내용	
사업명		- 직업훈련 제도·정책 지원 컨설팅	
사업목적		- 국가발전에 필요한 인력양성을 위해 직업훈련 분야에서 기 수립 운영 중이거나 도입이 필요한 제도·정책 등의 기획·제·개정 등 활동 지원을 통해 직업훈련 시스템 마련 지원	
사업규모·기간		- 수원국과의 협의를 통해 최적의 예산, 사업기간 설정	
사업발굴 방식		- 사전조사·분석 등을 통한 제안 및 수원국 수요 조사	
정책부합성 검토		- 수원국 협의, 공관·관계기관 협의, 중복·연계성 검토, CPS 부합성 검토, 수원국 관련 정책 일치성 확인	
참여(협력) 부처		- 총리실(외교부, 기재부), 고용부(교과부) 협의	
사업주제별 양국 역할	직업훈련 제도· 정책 진단	한국	한국의 제도·정책 현황 및 발전과정 제공 (제도·정책연구 추진: 양국 공동연구)
		수원국	자국의 현황, 문제점 및 협력사항 제시
	워크숍(세미나) 개최	한국	실무 최고전문가 파견 및 컨설팅 (필요 시 자문관 장기 파견 고려)
		수원국	고위정책담당자 방한 핵심협력사항 협의
	중장기 협력방안 도출	한국	지속적인 협력(사후관리) 방안 제시
		수원국	중장기 차원에서의 한국의 지원·협력방안 제시
산출물(성과물)		- 직업훈련 제도·정책 협력방안 로드맵 - 직업훈련 분야 중장기 협력(자문) 방안	
성과지표		- 제안한 제도·정책 도입(개선 포함) 및 운영 건수 - 인력교류 실적	
사후관리		- 인적, 업무추진 네트워크 구축·관리 - 지속적인 개선, 지원 체제 마련(모니터링 시스템 구축)	

나. 직업훈련 재정

1) 직업훈련 재정 시스템의 변화

1970년대 경제개발 과정에서 양성훈련 수요에 대응하기 위해 도입되었던 직업훈련 의무제 대신, 1990년대 중후반 이후부터는 고용보험 직업능력개발 사업이 평생 직업능력개발 활성화를 목표로 도입되어 현재까지 이어지고 있다. 현재 고용보험 직업능력개발 사업을 통한 훈련 지원은 재직자 전체 및 전직 실업자 훈련을 대상으로 이뤄지고 있으며, 일반회계를 통한 훈련 지원은 신규 실업자 훈련 등에 제한적으로 실시되고 있을 뿐이다.

따라서 현재 우리나라 직업능력개발 재정 시스템은 고용보험 직업능력개발 사업이 중심을 이루고, 일반회계를 통한 훈련 사업이 보조적으로 운영되는 시스템이다. 이 중, 고용보험 직업능력개발 사업이 모든 사업주에 대한 훈련비용 분담을 전제로 운영된다는 점에서 전형적인 훈련분담금/지원금(levy-grant) 방식의 제도적 특징을 갖고 있다. 따라서 우리나라 직업능력개발 재정 시스템 전체를 분담금-지원금방식에 기반한 훈련 재정 시스템으로 요약할 수 있다.

우리나라 직업능력개발 재정 시스템의 변화는 직업훈련 시스템의 발전과정과 궤를 같이하여 왔다. 우선 우리나라 직업훈련은 60년대와 70년대 산업화 단계에서 비약적으로 성장하였다. 특히 당시 경제개발에 필요한 기능인력 공급 대책의 일환으로, 1967년 『직업훈련법』의 제정, 1974년 『직업훈련에 관한 특별조치법』, 이후 이들 두 개 법안을 통폐합한 『직업훈련기본법』의 1976년 제정을 거쳐 직업훈련 시스템의 제도적 정비가 거의 완료된다.

특히, 1974년 『직업훈련에 관한 특별조치법』과 1976년 『직업훈련기본법』이 훈련 재정 시스템의 발전 과정에서 중요한 의미를 갖는다. 이들 법안은 70년대 초 이후 중화학공업화와 중동건설 붐으로 인한 기능인력 수요 급증에 대처하기 위해 기업의 기능인력 양성 의무를 부과한 법안이다.

즉, 이들 법안에서는 제조업 및 건설업의 일정 규모 이상 기업에 대해 매년 임금 총액의 일정 비율을 양성훈련에 투자하도록 의무화하고, 이를 이행하지 못하는 사업주에게는 직업훈련 분담금을 납부하도록 하였다. 이러한 직업훈련 분담금을 재원으로 다양한 직업훈련 사업을 추진하기 위한 직업훈련촉진기금이 설치되었다. 당시 직업훈련기본법 하에서의 훈련의무제는 전형적인 ‘훈련 혹은 납부(train or pay)’ 방식의 훈련 재정 시스템으로 이후 1995년 고용보험제도 도입 및 1999년 근로자직업훈련촉진법을 통한 직업능력개발 사업으로의 전환이 이뤄질 때까지 우리나라 직업훈련 재정 시스템의 골간을 이루어 왔다.

직업훈련의무제는 1990년대 중후반에 들어 폐지되고 대신 새로운 직업능력개발 사업으로 개편되었는데, 그 배경은 무엇보다 70년대와 같은 노동집약적 생산방식 대신 자동화 투자가 확대되면서 양성훈련에 대한 수요가 감소한 것을 기본적인 배경으로 한다. 특히 80년대 말에서 90년대 초 이후 대기업의 급속한 자동화와 생력화를 원인으로 신규 인력 수요가 감소하면서 양성훈련 의무에 대한 대기업의 반발이 커지고 정부 규제가 아니라 기업 자율의 훈련 활성화에 대한 요구가 증가되었다.

<표 III -3> 직업훈련의무제와 직업능력개발사업 비교

구분	직업훈련 의무제	직업능력개발 사업
기본철학	• 정부의 의무부과에 의한 훈련실시	• 기업의 필요에 의한 자발적 훈련촉진
주요 대상	• 비진학청소년 중심의 양성 훈련	• 재직근로자, 실업자, 비진학 청소년 등 모든 근로자의 직업능력 개발
분야	• 제조업, 생산직 중심	• 사무관리, 서비스직까지 확대
주된 대상기업	• 1,000인 이상 6개 산업 사업장	• 전 사업장
주요 재원	• 일반회계, 직업훈련촉진기금	• 일반회계, 고용보험기금

자료: 노동부(2008), 노동행정사

이에 따라 기존의 훈련 의무제가 폐지되는 대신, 직업훈련 정책이 적극적 노동시장 정책의 일환이라는 관점에서 직업능력개발 관련 재정 시스템을 새로운 고용보험 제도의 일부분으로 통합시킨 직업능력개발 사업이 시작되었다. 1999년 이후 직업훈련 재정 시스템은 실업급여, 고용안정, 직업능력개발의 3개 계정으로 구분된 전체 고용보험 재정 시스템의 하위 시스템으로 운영되어 왔다. 재정의 조달은 기업에 대한 직

업능력개발 보험료 부과를 통해 이뤄지며, 이를 기초로 사업자 주도의 재직자 훈련에 대한 지원, 고용보험 가입 경력이 있는 실업자 훈련에 대한 지원, 그 외 직업능력개발 인프라에 대한 지원 등이 이루어져 왔다.

기존의 직업훈련의무제와 비교하여 직업능력개발 사업은 몇 가지 점에서 차이를 보인다. 우선 적용 대상과 관련하여, 기존 훈련 의무제가 제조업 및 건설업의 일정 규모 이상 사업장이 대상인 반면, 직업능력개발사업은 고용보험 가입 대상 사업장 전체, 즉 전 산업·전 규모 사업장이 대상이 된다.

훈련 대상에서도 과거에는 제조업 및 건설업의 기능인력에 대한 양성 훈련이 주요 초점이었다면, 새로운 직업능력개발 사업은 원칙적으로 모든 산업, 모든 직종을 대상으로 재직자 및 (전직) 실업자의 양성과 향상 훈련 모두를 지원하고 있다. 재정 조달 측면에서는 앞서 설명한 바와 같이 훈련 의무제가 ‘훈련 혹은 납부’ 방식이었다면, 직업능력개발 사업은 고용보험 가입 대상 사업주에게 근로자 임금총액의 일정 비율을 훈련 실시 여부와 상관없이 일률적으로 직업능력개발 기금으로 납부토록 하고, 이후 실제 훈련이 이뤄지면 그 비용의 일부를 환급해 주는 ‘납부 후 훈련(pay and train)’ 방식을 따르고 있다.

<표 III-4> 고용보험 사업별·부담자별 고용보험료율 변화 추이

구 분		1995.7~ 1998.12		1999.1~ 2002.12		2003.1~ 2011.3		2011.4~ 현재	
		근로자	사업주	근로자	사업주	근로자	사업주	근로자	사업주
실업급여		0.3%	0.3%	0.5%	0.5%	0.45%	0.45%	0.55%	0.55%
고용안정		-	0.2%	-	0.3%	-	0.15%	-	0.15%
직업 능력 개발 사업	150인 미만 기업	-	0.1%	-	0.1%	-	0.1%	-	0.1%
	150인 이상 우선지원대상기업	-	0.3%	-	0.3%	-	0.3%	-	0.3%
	150인 이상 1,000인 미만 기업	-	0.5%	-	0.5%	-	0.5%	-	0.5%
	10,00인 이상 기업	-	0.5%	-	0.7%	-	0.5%	-	0.5%

주: 2006. 1. 1 이후에는 고용안정·직업능력개발사업 계정 통합으로 규모별 요율을 합산
 자료: 고용노동부(2011), 고용노동백서

재정의 집행 측면에서는 직업능력개발 사업 도입 초기에는 고용보험 가입 이력이 있는 실업자와 사업주 주도의 훈련에 대한 재정 지원이 초점이었다면, 이후에는 2002년 기존 수강장려금의 수강지원금으로의 개편·근로자 대상 능력개발훈련비 대부제도 신설 등의 변화를 거치면서 사업주 주도가 아니라 근로자 주도의 자율적 훈련에 대한 지원을 확대하고 있다. 2008년 말 이후부터는 실업자 훈련에서도 실업자의 일정 수준 자비 부담을 전제로 스스로 적합한 훈련과정을 선택하여 수강토록 하는 직업능력개발 계좌제가 도입되어 운영되고 있다.

아울러 중소기업의 훈련 참여 확대를 위해 중소기업의 훈련 실시에 대한 재정 지원 외에 학습 환경 조성을 위한 컨설팅, 시설 구축 지원 등 지원 범위를 확대해 가고 있다. 요약하면 우리나라 직업훈련 및 직업훈련 재정 시스템은 90년대 중후반까지의 정부 규제 중심 시스템에서 점차 훈련 수요자의 영향력을 확대하는 방향으로 전환되고 있으며, 그 과정에서 훈련 정책과 고용정책 등 여타 노동시장 정책과의 연관성이 확대되는 경향을 보이고 있다.

2) 직업훈련 재정 시스템의 고려 요소

직업능력개발 재정 시스템은 재정의 조달 시스템과 배분 시스템, 그리고 이러한 조달과 배분 과정을 조율하는 의사결정 시스템의 문제로 나뉘 볼 수 있다. 우선 조달 시스템의 문제는 누구로부터, 얼마나, 어떻게 조달할 것인지의 문제이며, 배분 시스템의 문제는 누구에게, 얼마나, 어떻게 배분할 것인지의 문제이다. 의사결정 시스템의 문제는 이러한 조달과 배분 과정에서 누가 얼마나 실질적 의사결정권을 갖는가의 문제이다.

우리나라의 직업훈련 재정은 일반회계와 고용보험 직업능력개발 기금으로부터 조달된다. 고용보험 직업능력개발 기금은 고용보험료의 일부로 징수되는 직업능력개발 보험료를 재원으로 하며, 그 보험료는 모두 사업주가 부담하고 있다. 이러한 시스템은 고용보험 가입 사업장의 경우 모두 징수 대상이 되도록 함으로써 직업훈련 재정 조달이 행정적으로 간소화되도록 하였으며, 사업주의 의무 부담을 통해 재정 전체의 안정성을 확보하는 데에도 효과적이었던 것으로 보인다. 사업주의 부담 비율은 종사자 규모에 따라 차등을 두고 있는데, 대규모 사업체일수록 훈련이 활성화되는 경향을 감안하면 일견 합리적인 제도로 판단된다.

한편 그 배분은 중앙 정부의 통제 하에 이루어지며 일반적으로 일반회계는 고용보험 가입 경력이 없는 신규실업자 등에 대한 지원, 고용보험 기금은 가입 경력이 있는 근로자 및 실업자 등에 대한 지원에 활용되고 있다. 다시 고용보험 기금은 사내 훈련과 같은 사업주 주도의 훈련, 근로자 수강지원금 및 비정규직 능력개발카드제와 같은 근로자 주도의 훈련, 그리고 그 외에 직업훈련 인프라 확충에 필요한 비용을 지원하는데 활용되고 있다.

우리나라에서 전체 훈련재정이 고용보험 기금에 과도하게 의존하는지 혹은 고용보험 기금을 미가입 사업장과 근로자에게도 투자할 것인지의 문제는 훈련 재정 시스템의 의사결정 구조와 관련되어 있다. 우선 거시적 수준에서의 의사결정 문제와 관련하여, 2008년 12월 31일 개정된 고용보험법 이전까지는 우리나라 고용 및 직업능력개발 정책 전반에 대한 최고 의사결정기구로 고용정책심의회를 두고, 훈련 재정의 가장 큰 비중을 차지하는 고용보험 운영과 관련해서는 고용정책심의회가 위임한 사항을 심의·의결하는 고용보험전문위원회가 운영되었다. 또한 고용보험전문위원회에서 심의할 사항에 대한 사전 논의와 사전심사를 하는 고용보험전문위원회 실무위원회가 설치되어 있다.

다음으로 지역 업종 수준에서의 의사결정 시스템과 관련하여 2000년대 이후 학계나 노사단체 등에서 이에 대한 논의가 무성하게 진행되고, 일부 지역, 산업별로 지역 및 업종의 고유한 수요에 부응하기 위한 인적자원개발 사업도 추진된 바 있다. 예를 들어, 산업 차원의 인적자원개발과 관련하여 23개의 산업별 인적자원개발 협의체가 활동하고 있으며, 지역 차원에서도 지역 인적자원개발 혹은 지역 고용·능력개발 사업의 형태로 다양한 사업들이 추진되어 왔다(최영섭 외, 2009).

이러한 사례를 통해 보면, 노사 모두 수요 주도의 직업능력개발 시스템을 실질적으로 운영할 만한 역량 확보가 필요하다. 따라서 거시 수준 혹은 중위 수준에서 직업능력개발 정책 시스템의 거버넌스 개편을 통해 실질적 영향력을 확보할 필요가 있다.

3) 직업훈련 재정 사업계획(안)

가) 사업배경 및 목적

효율적인 직업훈련 체제를 구축하기 위해서는 필요한 재원을 적기에 확보하고, 효율적인 재정운영을 통하여 투자효과를 극대화하는 것이 필요하다. 많은 수원국들은 초기단계의 양성훈련 뿐만 아니라 향상훈련을 포함한 계속 직업훈련에 추가적인 재정확보와 투자가 필요하다.

체계적인 직업훈련 시스템 정착과 발전을 위한 안정적인 재원 확보·집행 계획 및 세부 운용전략 수립을 지원하고, 직업훈련에 대한 투자비용을 누가 얼마만큼 부담하는가, 확보된 예산을 어떠한 방법으로 배분하는가 등에 대한 정보를 제공한다.

나) 사업내용 및 추진 시 고려사항

현행 직업훈련 재원 확보 방법, 원천 등에 대한 현황 분석, 정부, 기업, 근로자 등 직업훈련 관련 주체별 부담 여부 및 정도, 관련 제도(법령) 수립 및 세부 내용에 대한 분석 등을 통해 효율적인 직업훈련 재정 시스템 구축을 지원한다.

<표 III -5> 직업훈련 재정 관련 사업계획(안)

구분		사업내용	
사업명		- 직업훈련 재정 확보·운영 시스템 구축	
사업목적		- 직업훈련 재정 확보·집행계획 및 세부 운용전략 수립 지원, 투자비용 부담 여부, 예산 배분 시스템 구축 지원	
사업규모·기간		- 수원국과의 협의를 통해 최적의 예산, 사업기간 설정	
사업발굴 방식		- 사전조사·분석 등을 통한 제안 및 수원국 수요 조사	
정책부합성 검토		- 수원국 협의, 공관·관계기관 협의, 중복·연계성 검토, CPS 부합성 검토, 수원국 관련 정책 일치성 확인	
참여(협력) 부처		- 총리실(외교부, 기재부), 고용부(교과부) 협의	
사업주제별 양국 역할	직업훈련 재정 시스템 진단	한국	한국의 재정 확보·운영 현황 및 발전과정 제공 특히, 직업훈련의무제, 분담금제도 경험 전수 (제도·정책연구 추진: 양국 공동연구)
		수원국	자국의 현황, 문제점 및 협력사항 제시
	워크숍(세미나) 개최	한국	실무 최고전문가 파견 및 컨설팅 (필요 시 자문관 장기 파견 고려)
		수원국	고위정책담당자 방한 핵심협력사항 협의

구분		사업내용	
	중장기 협력방안 도출	한국	지속적인 협력(사후관리) 방안 제시
		수원국	중장기 차원에서의 한국의 지원·협력방안 제시
산출물(성과물)		- 직업훈련 자원 확보 방안 - 직업훈련 주체별 부담 여부 및 정도 제시(시나리오 등) - 직업훈련 분야 중장기 협력(자문) 방안	
성과지표		- 제안한 제도·정책 도입(개선 포함) 및 운영 건수 - 재정규모(금액, 변화 추이)	
사후관리		- 제도 및 시스템 구축·관리 - 지속적인 개선, 지원 체제 마련(모니터링 시스템 구축)	

2. 직업훈련 관리 및 서비스 전달

가. 직업훈련교사 양성 및 역량강화

1) 교사양성 및 확보

가) 교사양성 및 확충

교사의 산업현장에서의 실무능력을 배양하기 위해 전문교과 교사를 6개월 이상 산업체 파견 연수를 통해 확보하거나 해당 부처의 지원을 통해 교사 자격을 신설하고, 기존 직업교육훈련 교사의 부전공 연수를 통해 전문성을 확보하는 방법 등을 실시하였다. 또한 산업관련 전공자 중 교직과정 이수자를 신설된 자격의 신규교사로 임용하거나, 전문교과 신규교사 선발 시 현장 경험이 풍부한 실무형 신입교사를 우대하는 제도를 실시하고 있다. 정부의 교원 지원책에 따라 전일제 산학겸임 교사 확보, 학교 자체 예산과 관련 부처의 지원을 받아 전일제 산학겸임 교사 확보, 전문교과 교사와 팀티칭 형태로 운영하는 등 다양한 방법으로 교사를 양성·확충하고 있다.

나) 산학겸임교사 확보

산학겸임교사 확보를 위해 산업체 맞춤형 교육과정 분야를 추출하고, 정규교사 연계한 수업을 운영하고 있다. 산학겸임교원의 소속 산업체를 활용한 교사 연수 및 신기술 전수 교육을 실시하고, 협약산업체 교육 전문가를 전문교과 교사와 팀티칭 형

태로 전일제 운영하기도 한다. 또한 협약산업체 인사, 관련 협회, 지역 테크노파크, 관련 부처의 인력양성 사업 강사 등 산업체 전문가 인력풀을 최대한 활용하고, 정부의 지원 예산과 학교 자체 예산, 관련 부처 추가 지원 예산으로 전문교과 교육과정 운영을 위한 전일제 산학겸임교사를 추가 확보하는 방안을 추진하고 있다.

2) 교사 능력개발

가) 연수지침 마련

자율연수의 지속적인 강화를 위해 전문교과 교사 산업체 장기파견 연수를 통해 산업체 직무분석 및 맞춤형 교육 프로그램의 지속적으로 개발하고 있다. 또한 교과 연구회 조직을 상시 운영하고 있는데 산학겸임교사 교육 시 팀티칭을 통한 교과연구회 자율연수, 전문교과교사 실무기술 향상을 위한 교육기관 및 산업체 위탁연수 등을 추진하고 있다.

나) 교사연수 계획 수립

교사연수를 위해 먼저 교원연수 실태를 분석하게 되는데 목적(교과별 교원 연수 현황 파악), 연수자(연수자 성명 기재), 연수명(교과별 연수 과정명 기재), 내용(연수 내용에 대한 성격 기재, 사례로 인성교육, 기업기초능력, 산업체 기술연수 등), 비고(연수결과 평가 및 과제 제시, 사례로 만족, 보통, 미흡, 재연수 희망, 고급 과정 이수 등 기재) 등을 포함한다.

다음으로 교사연수 계획을 수립하게 되는데 여기에는 목적(교사별 필요한 연수 실시), 연수프로그램 계획(연수자, 연수 과정명, 연수기관, 연수기간, 연수내용 결정) 등을 포함하게 된다.

〈표 III -6〉 직업교육훈련기관 교원 연수 예시

학과명	연수자	연수 기관	연 수 명	연수 내용 및 시간
○○학과	○○○	○○대학교	직업기초능력연수	전문성 향상(60시간)
○○학과	○○○	○○대학교	컴퓨터심화연수	플래시 액티브(60시간)
○○학과	○○○	○○대학교	자동차 정비	내연기관 정비(60시간)
○○학과	○○○	○○기업체	①메카트로닉스 과정 ②PLC제어종합과정 ③마이크로프로세서 응용과정	전문성 향상(60시간)
○○학과	○○○	○○기업체	PRO/ENGINEER를 이용한 3D모델링과 NC데이터 생성과정	전문성 향상(30시간)
○○학과	○○○	○○교육훈련기관	직업교육훈련 전문교과 교사 생산자동화 활용과정연수	전문성 향상(60시간)

장명희 외(2012). 마이스터고 개교준비 매뉴얼 초고(미발간 자료).

〈표 III -7〉 교사 연수과정 예시

분야	연수과정
전공	전공 이론
	전공 실기
교육학	교수 방법
	교육과정개발
	평가
학생 서비스	진로지도 및 취업알선
	사후지도

3) 교사 능력개발(교수방법) 사례

교사에 대한 교수방법으로 인지적 도제학습, 소집단 교수법, 문제중심학습, 프로젝트 학습, 웹기반 교수 등 다양한 방법을 도입하여 운영하고 있다.

첫째, 인지적 도제 학습은 구성주의 학습이론 모형 중 가장 대표적인 것으로 전통적인 도제식 방법의 장점을 최대한 수용하되, 이를 현대 사회의 요구에 비추어 창의적, 반성적 사고와 문제 해결 등과 같은 내적인 고등 정신 기능을 학습하는 데 적합하도록 재구성한 교수-학습 방법이다. 이것은 학습 내용을 분석, 계열화하고 이에

적합한 학습 전략을 개발하기 위한 처방적인 방법론이자 실제 상황을 통한 메카니즘과 인지적 이해를 구성하고 강화하는 구체적인 방법이다. 웹기반 수업이나 하이퍼미디어와 같은 교육공학적 수단을 활용하여 인지적 도제 학습을 활성화하는 새로운 학습 환경을 창출할 수 있을 것으로 기대되고 있다.

둘째, 소집단 교수법은 집단 구성원간의 상호 역동적인 과정을 통해 언어적인 의사소통 기술, 대인관계 기술, 문제 해결 기술, 의사 결정 기술, 비판적 사고 기술을 기르고 바람직한 태도를 개발하고자 하는 교수 방법으로서, 학년이나 연령에 구애됨이 없이 교육 현장과 기업체 교육 훈련에서 사용되는 방법이다. 모든 교과 영역에 걸쳐 사용 가능하며, 교실 상황·좌석 배치·집단의 크기·교사의 역할 등이 성패에 중요한 역할을 한다.

셋째, 문제중심학습 (Problem-Based Learning, PBL)은 학습자가 경험하는 세계는 존재하나 그 의미는 학습자 개개인의 관심, 흥미, 이전 경험에 의해 부여되고 구성되는 것이라고 본다. 따라서 세계를 조직하고 이해하는 방식은 다양할 수 있으며, 하나의 옳은 의미나 객관적 실체는 존재하지 않기 때문에 학습은 세상에 대한 개인적이며 능동적인 이해라는 전제에서 출발한다. PBL의 특징은 학습은 도전과 열린 문제에 의해서 추진, 학습자는 소규모 협동 그룹으로 학습을 진행, 교수자는 학습에 대한 조력자(facilitator)의 역할을 수행한다는 것이다.

넷째, 프로젝트 학습은 일반적으로 학습자의 탐구과정과 성찰, 문제 해결, 자발성과 능동성을 강조하는 교수학습모형이다. 프로젝트 학습에 관한 여러 가지 논의를 종합해 보면 프로젝트학습이란 학습자가 특정 문제를 해결하거나 주어진 주제 하에서 성취 목표를 달성하기 위해 프로젝트를 수행하는 과정에서 학습을 하게 되는 교수학습모형을 말한다. 프로젝트 학습은 주로 협동학습 활동과 문제해결 활동, 자료를 수집·분석하여 결과물을 만드는 활동, 학습자 중심의 자율적인 활동, 고차적 사고 능력 계발을 위한 학습자 ‘성찰 과정’등을 강조한다.

다섯째, 웹기반 교수는 학습이 일어나거나 조장되는 유의미한 학습 환경을 조성하기 위하여 웹의 특성과 웹이 제공하는 자료들을 활용하여 전개하는 하이퍼미디어 기

반의 교수 프로그램을 말한다(Khan, 1997). 이것은 웹을 학습을 위한 자료를 전달하고 학습을 진행하기 위하여 학습자와 상호작용을 하도록 이용하는 것을 의미한다. 웹을 활용한 학습은 첨단 정보 통신 기술에 의하여 구현된 가상의 공간 또는 사이버 공간에서, 웹의 다양한 상호작용적 특성을 살려서 실제 교실에서 일어나는 상호작용 활동 및 여러 가지 교수-학습 활동을 수행하는 새로운 학습 형태이다.

4) 직업훈련교사 양성 및 역량강화 사업계획(안)

가) 사업배경 및 목적

직업훈련교사는 훈련시설이나 산업체 등에서 훈련직종에 대해 기술·이론 등의 교육내용 설계, 훈련기준에 따른 훈련 실시, 훈련성취 평가, 취업상담과 진로지도 등의 업무를 수행하고 있어 직업훈련의 내용과 질적 향상을 위한 매우 중요한 기능을 수행한다.

직업훈련의 질은 훈련교사의 수준을 뛰어넘을 수 없으므로 직업훈련의 핵심요소 중의 하나인 직업훈련교사의 양성 근거(법령 등에 포함 여부), 제도 운영 방안, 양, 질적 규모 및 수준, 지속적인 역량강화 방안 등이 가능하도록 지원한다.

나) 사업내용 및 추진 시 고려사항

직업훈련교사 현황(지역, 전공별 인원 등), 양성 및 재교육 기관 실태 및 수준 파악, 근로조건 개선 방안(보수, 근로시간, 기타 노동환경 관련 사항 등), 입직·이직 등 직업훈련교사 노동시장 이동 동향 및 고용안정, 역량개발 방안 등을 지원한다.

〈표 III-8〉 직업훈련교사 양성 및 역량강화 관련 사업계획(안)

구분		사업내용	
사업명		- 직업훈련교사 양성 및 역량강화 지원	
사업목적		- 직업훈련교사 양성 근거(법령 등 제도, 관련 정책) 마련, 양성 및 재교육기관 설립·기 시설에 대한 추가 지원, 근로조건 개선(고용안정 포함), 직업훈련교사 역량개발 지원	
사업규모·기간		- 수원국과의 협의를 통해 최적의 예산, 사업기간 설정	
사업발굴 방식		- 사전조사·분석 등을 통한 제안 및 수원국 수요 조사	
정책부합성 검토		- 수원국 협의, 공관·관계기관 협의, 중복·연계성 검토, CPS 부합성 검토, 수원국 관련 정책 일치성 확인	
참여(협력) 부처		- 총리실(외교부, 기재부), 고용부(교과부) 협의	
사업주제별 양국 역할	직업훈련교사 양성 및 재교육 기관 설립	한국	- 직업훈련교사 양성 및 재교육기관 설립 및 기 운영기관 지원 - 한국기술교육대학교 등 직업훈련교사 양성 기 관 설립·운영 경험 전수
		수원국	자국의 현황, 문제점 및 협력사항 제시
	직업훈련교사 양성 및 재교육 (향상) 프로그램 개발	한국	- 직업훈련교사 양성 프로그램 개발 경험 전수 - 직업훈련교사 양성 전문가 파견 검토
		수원국	직업훈련교사 양성 기관 담당자 방한 협력 협의
산출물(성과물)		- 직업훈련교사 양성 및 재교육기관 설립·운영 방안 - 직업훈련교사 양성 교육프로그램 개발 - 직업훈련교사 자격체계, 자격기준(안) 제공	
성과지표		- 제안한 제도·정책 도입(개선 포함) 및 반영 건수 - 직업훈련교사 양적, 질적 변화 정도	
사후관리		- 제도 및 기관(시설) 운영의 지속 관리	

나. 직무능력표준(Skill Standards) 개발

1) 직무능력표준의 개념

직무능력표준(Skill standards, Occupational standards 또는 Competency standards)은 산업현장에서 필요한 지식 및 기술을 체계화한 것으로 교육훈련과정 개발과 운영의 기준으로 활용한다.

직무능력은 직무능력명, 직무능력 정의, 직무능력모형(핵심능력, 능력단위), 능력 단위 설명, 능력요소, 평가 방법으로 구성되고, 능력요소는 수행기준(Performance Criteria), 내용(지식, 기술, 태도), 작업 상황(Range Statements), 장비 및 도구와 같은 세부 내용으로 구성된다.

〈표 III-9〉 개념 정의

-
- 국가직무능력표준
국가직무능력표준(National Competency Standards)은 산업현장에서 직무를 수행하기 위하여 요구 되는 지식·기술·소양 등의 내용을 국가가 산업부문별·수준별로 체계화한 것(자격기본법 제2조).
 - 직업기초능력
단순히 기초적인 직업능력이 아닌 기본이 되고 공통적인 개념으로서의 직업기초능력을 의미하는 것으로, 직종이나 직위에 상관없이 모든 직업인에게 공통적으로 요구되는 능력을 의미
-

국가직무능력표준 기반의 교육과정이 운영되기 위해서는 직무수행에 필요한 기본적인이고 공통적인 소양인 직업기초능력에 대한 교육훈련 방안이 다각도로 모색되어야 한다. 이를 위해 국가직무능력표준에서의 직업기초능력 수준별 교수학습 프로그램을 개발하는 데 필요한 교수요목을 구안하고, 이를 토대로 직업기초능력 수준별 교육과정 운영을 가능하게 하는 교재 개발전략 모색 또한 필요하다.

유럽을 중심으로 많은 국가들이 산업체가 필요로 하는 숙련기술인력을 양성하기 위하여 직업교육훈련의 기초가 되는 국가직무능력표준을 개발하여 일의 세계와 교육훈련자격을 연계하고 있다. 이렇듯 국가직무능력표준의 개발과 활용, 그리고 이에 기반한 국가자격체계의 구축은 세계적인 추세이며, 개발도상국에서도 선진국의 전문가들에 의해 추진되고 있는 실정이다.

우리나라에서 국가직무능력표준(National Competency Standards, NCS)은 현장을 기반으로 일의 세계와 교육/훈련/자격 제도간의 연계체제를 구축하기 위하여 도입되었다.

<표 III - 10> 주요국의 직무능력표준 및 국가자격체계

구분	명칭	세부내용
영국	NOS(National Occupational Standards)	직무수행에 필요한 사항을 구체화시켜 놓은 것으로 중등교육 이후 직업능력개발을 위해 사용
	QCF(Qualification and Credit Framework)	직업자격 및 교육자格的 연계와 다양한 학습경험을 자격으로 인정하는 틀로 활용
프랑스	NQF(National Qualification Framework)	학교교육과 직업교육훈련의 학습결과를 연계하는 데 활용. EQF와의 연동을 추진
독일	NOS (National Occupational Standards)	산업현장의 지식 및 기술에 기반한 교육훈련과정 개발과 운영의 기준으로 활용
	NQF(National Qualification Framework)	NOS에 기반한 국가자격체제로 EQF와의 연동을 위해서 연구 중
남아프리카 공화국	Skill Standard	직무수행에 필요한 사항을 구체화시켜 놓은 것
	NQF(National Qualification Framework)	교육자격과 직업자격을 연계하는 자격체제로
ILO	RMCS(Regional Model Competency Standards)	숙련 인력의 국가간 이동을 촉진하기 위해 도입
	RMQF(Regional Model Qualification Framework)	국가간 직무능력과 자격의 상호인정을 위하여 제안
호주	NCS(National Competency Standards)	특정 산업현장에서 근로자가 갖추어야 할 능력을 체계화한 것으로 교육훈련과정(training package) 개발의 기초자료로 활용
	AQF(Australian Qualification Framework)	학교, 직업훈련기관, 고등교육 분야의 단일화된 국가자격체제로 근로자의 다양한 경력경로 개발에 기여
뉴질랜드	NCS(National Competency Standards)	산업계가 요구하는 직무능력을 체계화한 것으로 교육훈련과정의 개발 및 운영의 기초자료로 활용
	NQF(National Qualification Framework)	NCS와 자격의 관리도구이며 다양한 학습결과를 인정하는 기준으로 활용
말레이시아	NOSS(National Occupational Standards)	교육시스템을 기업에서 요구하는 수준으로 정비하기 위해 민간과 정부가 마련한 직무능력표준으로 교육정책 수립 등에 활용
일본	VAAS(Vocational Ability Assessment Standards)	기업과 산업단체가 협력하여 사무분야의 직업능력을 평가하는 기준으로 마련해 활용
	NSS(National Skills Standards)	미국을 벤치마킹하여 IT 분야 전문 인력의 직무능력표준으로 활용

자료: 이동임 (2011). 국가직무능력표준 제도 개요와 추진 현황, 발표자료(2011. 7).

2) 직무능력표준의 개발 주체

한 국가의 직업교육훈련 시스템은 역사적 문화적 환경에 따라 다르며, 주체에 따라 직업교육훈련 시스템의 유형을 분류하기도 한다. 직업교육훈련 시스템의 기획 및 제도 운영에 있어서 산업계(사업주단체 및 노동자 대표, 또는 산업별 협의체)가 주도적인 역할을 하는 서구의 경우 국가직무능력표준의 개발은 산업계가 주도하고 있다.

하지만 국가주도의 직업교육훈련 시스템을 운영하는 대부분의 아시아 국가들은 정부 주도로 산업계를 참여시켜 표준을 개발한다. 유럽연합 및 일부 서구 국가들이 개도국에서 수행하는 직업교육훈련 협력 사업에는 수원국의 국가직무능력개발을 위해 산업계를 대표하는 메커니즘(산업별협의체-Industrial Training Board, Skills Council 등)을 구축하는 경우가 있다.

3) 국가직무능력표준 개발 절차

[그림 III-2] 국가직무능력표준 개발 절차



가) 1 단계: 개발 계획 수립

개발 분야 선정은 표준개발 영역 및 직업·직무 체계 작성을 통해 이루어진다. 전문가 선정은 표준으로서 해당 분야에 적용성을 높이기 위해서는 참여한 인사들이 대표성을 갖고 있어야 하며, 인사들의 성명, 소속 등을 밝히도록 해야 한다. 국가직무능력표준의 개발 주체는 관련분야 산업별 인적자원개발협의체(Sector Council) 또는 관련 단체 및 협회 등이다.

<표 III-11> 국가직무능력표준 개발 방법 예시

개발방법	내용
문헌고찰	국내·외 자료 검색과 국내 사업체 출장 수집을 통해 확보한 정책 보고서, 통계자료, 인력수급 동향 자료 등에 대한 조사·분석을 통해 개발의 방향과 범위를 설정.
전문가 인터뷰	업종별·직종별 협회 책임자, 기업 인사담당자, 전문대학 등 교육훈련기관 담당자와 면담을 통하여 문제점 분석 및 개선방향에 대한 의견 수렴
자문위원회 구성	개발하고자 하는 분야의 관련 업종에 종사하는 현장 전문가들로 자문위원회를 구성하여 올바른 방향으로 개발될 수 있도록 연구조직 구성
전문가협의회	개발하고자 하는 분야의 대표성 있는 산업계 관련 전문가들로 8~12명 구성함. 직무개요 설정과 직무능력명세서 작성, 직업기초능력 설정 및 활용방안 작성 단계에 중점 작업 시 유용한 방법임.

주: 위의 방법 외에 개발하고자 하는 직무의 특성에 따라 다양한 연구방법을 사용할 수 있음.

나) 2단계: 현장 분석

현장조사는 설문 또는 면담조사기법을 이용한 현장 조사를 통해 국가표준직무능력을 개발하고자 하는 산업 현장의 현재의 상태와 미래 변화 전망 등을 분석하고, 산업동향 및 직업분석을 위해 표준의 개발을 위한 사전 정보 수집 및 개발 분야 직업에 대한 이해를 돕기 위한 것으로 가능한 자세히 분석하도록 해야 한다.

다) 3단계: 직무능력수준 수준 검토

국가자격체계 수준은 직무능력 수준을 국가적으로 인정하기 위해 사전에 개발된 국가자격체계(Korean Qualification Framework, KQF, 현재 7단계)에 따라 결정된다.

<표 III-12> 국가자격체계와 기타 수준 체계와의 비교

수준	NCS 자격	학력	국가자격	수준별 현장 Position(예)		
				관리/사무직	기능/기술직	전문직
7		박사	기술사	최고관리직(임원)		
6				고급 관리직 (부장/팀장)	특급 기술직 (소장-대규모)	고급 전문직
5	KVQ 5			초급·중급 관리직 (과장/차장 1))	고급 기술직 특급 기능직 (소장-중규모)/ (기장)	중급 전문직
4	KVQ 4	석사		중간실무직 (대리)	중급 기술직 고급 기능직 (소장-소규모)/ (주임)	초급 전문직
3	KVQ 3	학사	기사	실무직 (사원~주임)	초급 기술직 중급 기능직	
2	KVQ 2	전문 학사	산업기사	초급 실무직 (사원)	단순 기술직 중급 기능직 (팀장)	준 전문직
1	KVQ 1	고졸	기능사	사무 보조직 (사원)	초급 기능직	

주: 차후에 1수준 아래에 entry level 추가 예정

자료: 이동임 외(2008). 국가자격체제(KQF) 구축과 운영. 한국직업능력개발원

라) 4단계: 직무의 개요 작성

먼저 직무능력명 및 정의를 작성한다. 직무능력명은 개발하는 직무의 명칭을 기재하고, 가능한 현장에서 사용하는 명칭으로 하되 한국표준직업분류 또는 한국직업사전의 표기 양식에 따라야 한다. 다음으로 직무능력의 정의는 수행하는 직무의 목적을 성취하여야 할 결과로 표현한 것으로써 행동용어를 사용하여 간략히 기술한다. 그리고 마지막으로 직무능력 모형을 작성하게 된다.

마) 5단계: 직무능력 명세서 작성

능력단위 및 능력단위 요소를 작성해야 하는데 여기에는 수행준거 및 지식·기술·태도 등이 해당된다.

<표 III-13> 지식, 기술, 태도의 정의

-
- 지식(Knowledge): 작업을 수행하기 위해 필요한 지식(정의), 개념, 원리 등을 말하며, 작업수행을 위해 공통적으로 알아야 할 것과 특정 작업 수행에 필요한 것을 포함한 것임.
 - 기술(Skill): 해당 작업수행을 위한 구체적 절차와 방법에 따라 작업에 적용해서 기대성과(Performance)를 도출해 낼 수 있는 능력. 실제 작업의 결과, 행동의 결과 형태로 표현함.
 - ※ 이론을 제외한 반복에 의해 현장에서 습득 가능한 복잡하지 않은 행위적인 것을 스킬로 구분함. 특히 컴퓨터 관련 직종은 지식, 기술을 구분하기 애매한 부분도 있으나 세분화하여 명확하게 기재하며, 특정 소프트웨어 명칭도 언급 가능
 - 태도(Attitude): 개인이 어떤 사건이나 문제, 물건이나 사람 등에 관해서 어떤 인식과 감정 및 평가를 가지며, 거기에 입각하여 그 대상에 대해 가지고 있는 반응의 준비 상태이고, 실제 행동으로 나오지 않더라도 그렇게 반응하려는 내적 경향
-

또한, 평가지침을 작성하는데 평가지침은 능력단위 내 각 능력단위요소는 어떻게 평가되어야 하는가에 관한 지침이다. 각 능력단위요소별 수행준거를 확인할 수 있는 적절한 평가방법을 예시를 참조하여 선정하되 단일한 평가방법만으로 평가가 어려운 경우 복수의 평가방법을 함께 선정할 수 있다.

바) 6단계: 직업기초능력 작성

이 단계에서는 직업기초능력 수준을 작성하게 되는데 직업기초능력은 자기개발능력, 의사소통능력, 수리활용능력, 정보활용능력, 문제해결능력, 자원관리능력, 기술활용능력, 대인관계능력, 문화이해능력, 조직이해능력, 변화관리능력 등 11개 영역이다.

직업기초능력 수준(level)을 살펴보면, 1 level은 기초지식을 습득하여 타인의 지도 하에 지시 대응적으로 업무를 수행하는 수준, 2 level은 실무지식 및 기술을 이해하여 부분적인 지도하에 업무를 수행하는 수준, 3 level: 전문지식 및 기술을 적용하여 업무와 관련된 기능적 과업 및 이슈해결을 수행하는 수준, 4 level은 전문지식 및 기술을 응용하여 주도적으로 업무를 수행하고 업무수행 전반을 감독하며 타인을 지도할 수 있는 수준, 5 level은 심화지식과 기술 및 경험을 활용하여 타인의 준거 모델이 되는 수준의 업무성과를 창출하고 업무상황 전반을 관리하며 타인에 대한 컨설팅을 주도적으로 수행할 수 있는 수준을 의미한다.

〈표 III -14〉 직업기초능력 수준

수준	수준 설명
1 level	기초지식을 습득하여 타인의 지도하에 지시 대응적으로 업무를 수행하는 수준
2 level	실무지식 및 기술을 이해하여 부분적인 지도하에 업무를 수행하는 수준
3 level	전문지식 및 기술을 적용하여 업무와 관련된 기능적 과업 및 이슈해결을 수행하는 수준
4 level	전문지식 및 기술을 응용하여 주도적으로 업무를 수행하고 업무수행 전반을 감독하며 타인을 지도할 수 있는 수준
5 level	심화지식과 기술 및 경험을 활용하여 타인의 준거 모델이 되는 수준의 업무성과를 창출하고 업무상황 전반을 관리하며 타인에 대한 컨설팅을 주도적으로 수행할 수 있는 수준

사) 7단계: 국가직무능력표준 활용

국가직무능력 활용을 위해서는 국가직무능력의 활용 내용, 대상별 직무능력표준의 활용 이유 및 내용, 국가자격체계 수준, 국가자격체계와 기타 수준체계와의 비교 등의 내용을 작성해야 한다.

〈표 III -15〉 국가직무능력표준의 활용

대상	활용 이유	활용 내용
사업주	근로자가 수행할 수 있기를 바라는 직무능력이기 때문에	• 채용기준을 구체화하는데 활용 • 직무요건으로 활용 • 직무능력 수행준거으로 활용 • 인력수급 계획 수립시 활용 • 능력개발과 훈련의 요구를 파악하고 충족시키는데 활용
경제정책 개발자	경제가 경쟁력을 갖추는데 필요한 직무능력이기 때문에	• 인적자원 개발 계획 수립 시 활용 • 직업교육훈련의 우선 순위를 결정하는데 활용
직업교육 훈련 기획자	직업교육훈련을 수료했을 때 습득해야하는 직무능력이기 때문에	• 직업교육훈련 프로그램을 개발하는데 활용 • 직업교육훈련 프로그램에 필요한 자원을 배분하는데 활용
교사	학생들이 배워야할 기술과 지식이기 때문에	• 교육훈련과정(Curriculum) 개발에 활용 • 강의계획 수립시 활용 • 평가계획 수립시 활용
자격제도 기획자 및 시행자	자격 취득자가 갖추어야 할 직무능력이기 때문에	• 자격 검정을 위한 출제기준 개발에 활용 • 자격검정시험 범위, 방법, 평가 기준을 개발하는데 활용

대상	활용 이유	활용 내용
진로지도자	기업체에서 직업교육훈련 수료자가 수행할 수 있기 바라는 직무능력이기 때문에	• 교육훈련생의 지도에 활용 • 개별적인 진로계획 수립에 활용
교육훈련생	교육훈련을 마치고 자신이 할 수 있는 것이 무엇인지를 알 수 있기 때문에	• 직업교육훈련 프로그램 선택
학부모	교육훈련을 마치고 자신의 자녀가 할 수 있는 것이 무엇인지를 알 수 있기 때문에	• 자신의 자녀가 직업교육훈련 프로그램을 선택 하는데 자문

또한, 자격구조(안)를 작성해야 하는데 국가직무능력표준은 교육훈련 및 선행 경험의 학습평가, 자격으로 활용 할 수 있고, 자격 및 교육에 필요한 능력단위요소를 수준별로 구분·제시하여 향후 교육과정 및 자격구조(안)에 활용할 수 있다. 자격 구성은 필수 단위(M: Mandatory unit)와 선택 단위(O: Optional unit)로 구성 할 수 있으며, 필수 단위(M)는 응시자가 해당 자격을 취득하기 위하여 반드시 이수 및 통과해야 하는 단위이며, 선택단위(O)는 교육훈련 과정 또는 검정에 있어서 응시자에게 선택의 유연성을 제공하기 위한 단위이다, 자격의 수준은 KQF에 대한 선행연구를 통하여 Level 1(L1), Level 2(L2), Level 3(L3), Level 4(L4), Level 5(L5), Level 6(L6), Level 7(L7)로 구분하여 아래와 같은 기준으로 설정하고 있다.

〈표 III -16〉 국가직무능력표준 자격수준

• L1: 사무보조직(사원)/초급기능직 정도의 수준 • L2: 초급 실무직(사원)/단순기술직, 중급기능직(팀장) 정도의 수준 • L3: 실무직(사원-주임)/초급기술직, 중급기술직 정도의 수준 • L4: 중간실무직(대리)/중급기술직, 고급기능직 정도의 수준 • L5: 초급·중급 관리직(과장/차장1)/고급기술직, 특급기능직 정도의 수준 • L6: 고급관리직(부장/팀장)/특급기술직 정도의 수준 • L7: 최고관리직(임원) 정도의 수준

개발 대상 직무의 적정한 수준을 국가자격체계(KQF)를 참고하여 자격종목의 수준을 결정한다. 직종별 특성에 따라서는 자격의 분야가 별도로 추출되지 않는 경우도

있을 수 있다. 이때는 단일 분야의 자격으로 개발하고, 수준만을 구분하도록 하고 있다. 또 각 수준별로 분석한 능력 단위를 국가자격체계의 수준에 기초하여 각 수준별로 정리해야 한다.

모든 자격은 반드시 1개 이상의 필수단위와 선택단위로 구성되어야 하고, 필수단위와 선택단위를 구성하는 데 정해진 단위의 개수는 없다. 자격개발 시 기존의 국가기술자격, 국가자격, 민간자격 등과의 관계를 고려하여 개발하되, KQF에 기초하도록 해야 한다.

4) 직무능력표준 사업계획(안)

가) 사업배경 및 목적

국가자격체계(National Qualification Framework)는 개인이 보유하고 있는 지식 및 기술 등의 달성 정도를 국가차원에서 인정하고, 이들 능력의 인정결과 간의 호환성 구축을 위해 여러 자격(직업자격, 교육자격 등)을 포괄하고 연계시키는 국가적인 틀이므로 직업훈련의 매우 중요한 요소이다. 특히, 직무능력표준은 교육자격과의 동등성을 유지시키는 기능을 하게 된다.

수원국에 교육훈련 및 자격제도의 관리·운영에 수요자인 산업계의 참여를 높이고, 이원화 운영된 교육-훈련-자격을 연계하기 위해 통합적이고 체계적인 인재개발 시스템인 국가직무능력표준 제도를 소개하여 국가발전 단계에 필요한 인력을 양성하도록 지원한다.

나) 사업내용 및 추진 시 고려사항

직업자격 즉, 국가자격(개별법에 의한 국가자격, 국가기술자격법에 의한 국가기술자격)과 민간자격(공인민간자격, 순수민간자격, 사업내자격) 등 자격체계 구축 현황 및 지원 방안, 직무능력표준 기반 교육과정개발 및 운영 컨설팅, 직무능력표준의 적용 및 활용 연수, 분야별 직무체계 개발, 인증·심사운영 등을 포함하는 인증시스템 구축, 자격종합정보시스템 구축 등을 내용으로 한다.

<표 III -17> 직무능력표준 관련 사업계획(안)

구분		사업내용	
사업명		- 직무능력표준 개발 지원	
사업목적		- 교육훈련·자격제도의 관리·운영에 산업계의 참여를 높이고, 교육-훈련-자격을 연계하기 위해 통합적이고 체계적인 인재개발 시스템인 국가직무능력표준 제도를 소개하여 국가 발전 단계에 필요한 인력양성 지원	
사업규모·기간		- 수원국과의 협의를 통해 최적의 예산, 사업기간 설정	
사업발굴 방식		- 사전조사·분석 등을 통한 제안 및 수원국 수요 조사	
정책부합성 검토		- 수원국 협의, 공관·관계기관 협의, 중복·연계성 검토, CPS 부합성 검토, 수원국 관련 정책 일치성 확인	
참여(협력) 부처		- 총리실(외교부, 기재부), 고용부(교과부) 협의	
사업주제별 양국 역할	직업자격 시스템 구축 및 고도화	한국	- 한국의 자격체계 및 국가직무능력표준 개발 사례 전수 - 개발 자료(교재, 연구보고서 등) 제공
		수원국	자국의 자격체계 현황, 문제점 및 협력사항 제시
	직무능력표준 개발·활용(교육과정개발, 인증시스템 구축 등)	한국	- 직무능력표준 활용한 교육과정개발 사례 제공 - 인증·심사운영 및 시스템 구축 노하우 전수
		수원국	현황 및 도입 여건 조성(기반 및 기초 제공)
산출물(성과물)		- 직무능력표준 개발(프로그램, 매뉴얼) - 자격정보종합시스템 구축	
성과지표		- 직무능력표준 도입 여부 - 교육과정개발, 직무체계개발 건수	
사후관리		- 제도 운영 지속 지원	

다. 교육과정개발(Curriculum Development)

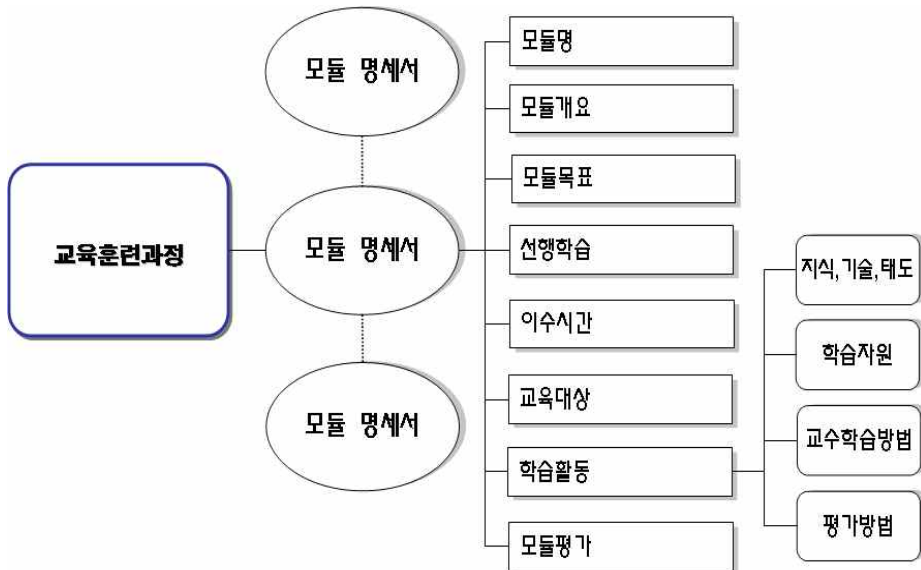
교육과정(curriculum)의 개발은 직무능력표준이 개발되어 있을 경우 그것을 활용하면 된다. 하지만 직무능력표준이 마련되어 있지 않은 경우에는 직무분석을 통해 교육과정을 개발할 수 있다. 여기에서는 직무능력표준에 기반한 교육과정 개발과 직무분석을 통한 교육과정 개발로 나누어 살펴본다.

1) 국가직무능력표준(National Competency Standards)에 기반한 교육과정개발

추진절차를 살펴보면, 먼저 교육과정개발 TF를 구성하게 된다. 개발된 NCS 기반에 따른 교육과정개발 및 개선 절차 구성을 위한 TF를 구성하여 교육과정개발 방향 설정 및 산업 분야별 교육과정을 개발한다. TF는 NCS 교육과정의 전문성 및 현장경험을 토대로 교과부 담당자, 한국직업능력개발원 교육과정개발 연구팀, 시·도교육청 담당자, 특성화고 교사, 기타 현장 전문가(교육훈련과정 평가위원) 등으로 구성하고 있다.

먼저 특정 산업의 현황 및 인력 수요 전망 분석, 특정 산업 분야 국가 직무능력표준 분석, 특정 산업 관련 학급별 교육과정 운영실태 등을 분석한다. 아울러 TF는 NCS를 기반으로 한 교육과정 개발은 모듈식으로 개발되는데 각각의 교육과정별로 여러 개의 모듈 명세서가 존재하며, 모듈명세서에는 다음 표와 같이 모듈명, 모듈목표, 선행학습, 이수시간, 교육대상, 직업기초능력 수준, 학습활동, 모듈평가 등의 구성요소별 실제 교육훈련과정 개발 시 참조할 수 있는 가이드라인을 제시한다.

[그림 III-3] NCS 교육과정 개발



〈표 III -18〉 교육과정 포맷 및 구성요소

교육훈련과정(모듈 명세서) Format	관련된 국가직무능력표준 구성요소
▪ 모듈명	- 능력단위명 ※ 능력단위를 기준으로 하지만, 경우에 따라서 능력단위가 아닐 수도 있음
▪ 모듈개요	- 능력단위 설명
▪ 모듈목표	- 능력단위 설명, 작업상황, 평가방법
▪ 선행학습	
▪ 이수시간	
▪ 교육대상	
▪ 학습활동	- 능력요소 ※ 능력요소를 기준으로 하지만, 경우에 따라서 능력요소가 아닐 수도 있음
- 지식, 기술, 태도	- 능력요소별 수행기준의 지식, 기술, 태도
- 학습자원	- 능력요소별 장비 및 도구
- 교수·학습방법	- 능력요소의 작업상황
- 평가방법	- 능력요소의 평가방법
▪ 모듈평가	- 능력단위의 평가방법

출처: 장명희 외(2009, p.61-62, 교육훈련과정의 Format).

계열별 교육과정 개발 양식 및 지침 개발은 앞에서 언급한 바와 같이 모든 교육과정은 모듈식으로 구성되는데 아래에서 모듈명, 모듈개요, 모듈목표, 선행학습, 이수시간, 교육대상, 직업기초능력 수준, 학습활동 등 구성요소별로 실제 교육훈련과정개발 시 참조할 수 있는 가이드라인을 제시한다.

[그림 Ⅲ-4] 모듈

모듈코드

모듈명

모듈개요

- 모듈의 구성에 대한 안내
- 해당 모듈에 포함되는 주요 학습활동 제시
(예: 이 모듈은 ~(국가직무능력표준의 능력단위 설명) ~하기 위한 것이다. 이모듈에서는 ~
(학습활동명 기술) ~을 학습한다.)
- 국가직무능력표준의 능력단위 설명 참고

모듈목표

- 모듈에 대한 일정시간의 교육훈련을 통해 교육훈련 대상자들이 성취하여야 할 행동
- 국가직무능력표준의 능력단위 설명, 작업상황, 평가방법 참고
- 관찰 가능한 행동 서술(예시: ~을 말할 수 있다. ~을 분류할 수 있다 등)

선행학습

- 모듈목표를 달성하기 위하여 교육훈련 대상자들이 우선 이수하여야 할 모듈
- 학습모듈 A-1 000, A-2 000 등으로 표시

이수시간

- 해당 모듈을 이수하는 데 필요한 교육훈련 시간 및 기간 제시
- 전공단위 수(특성화고 경우 17주 1단위)를 면밀히 검토하여 이수시간 결정

교육대상

- 해당 모듈을 이수하는 데 필요한 교육훈련 시간 및 기간 제시

[그림 III-5] 직업기초능력 수준

직업기초능력 수준

- 해당 모듈을 이수하는 데 필요한 직업기초능력 수준을 영역별로 표기

직업기초능력 영역		수준(Level) ¹⁾
자기관리 및 개발능력	자기주도적 학습능력	
	진로설계능력	
의사소통능력	문서의 분석적 읽기능력	
	문서의 논리적 작성능력	
	경청능력	
	프리젠테이션 능력	
	외국어능력	
수리활용능력	기초연산 활용능력	
	정량적 자료해석능력	
정보활용능력	정보수집 및 관리능력	
	컴퓨터활용능력	
문제해결능력	문제인식 및 이해능력	
	논리적/분석적 사고력	
	의사결정능력	
자원관리능력	시간관리능력	
	예산관리능력	
	물적자원관리능력	
	인적자원관리능력	
기술활용능력	기술선택능력	
	기술적용능력	
대인관계능력	팀워크능력	
	네트워킹능력	
	갈등관리능력	
	협상능력	
문화이해능력	다양성 이해능력	
	다문화 이해능력	
조직이해능력	조직체제 이해능력	
	비즈니스 이해능력	
변화관리능력	조직혁신능력	
	업무혁신능력	

- 1) 1수준(인지, Knowing): 기초지식을 습득하여 타인의 지도하에 지시 대응적으로 업무를 수행하는 수준
 2수준(이해, Understanding): 실무지식 및 기술을 이해하여 부분적인 지도하에 업무를 수행하는 수준
 3수준(응용, Applying): 전문지식 및 기술을 적용하여 업무와 관련된 기능적 과업 및 이슈해결을 수행하는 수준
 4수준(지도, Guiding): 전문지식 및 기술을 응용하여 주도적으로 업무를 수행하고 업무수행 전반을 감독하며 타인을 지도할 수 있는 수준
 5수준(창조, Creating): 심화지식과 기술 및 경험을 활용하여 타인의 준거모델이 되는 수준의 업무성과를 창출하고 업무상황 전반을 관리하며 타인에 대한 컨설팅을 주도적으로 수행할 수 있는 수준

[그림 III-6] 학습활동

학습활동

학습 1

학습활동명

- 학습활동명은 NCS의 능력요소를 참조하여 작성
(경우에 따라 유사한 학습활동을 통합, 삭제하여 작성함.)

지식(K)

- 국가직무능력표준에서 능력요소의 성취기준별로 제시한 지식 제시
- 작업을 수행하기 위해 필요한 지식, 개념, 원리
- 작업수행을 위해 공동적으로 알아야 할 것과 특정 작업 수행에 필요한 것 포함

기술(S)

- 국가직무능력표준에서 능력요소의 성취기준별로 제시한 기술 제시
- 해당 작업 수행을 위한 구체적 절차와 방법에 따라 작업에 적용해서 기대성과를 도출할 수 있는 능력, 실제 작업 결과, 행동의 결과

태도(A)

- 국가직무능력표준에서 능력요소의 성취기준별로 제시한 기술 제시
- 개인이 어떤 사건이나 문제, 물건이나 사람 등에 관해서 어떤 인식과 감정 및 평가를 가지며, 이에 입각하여 그 대상에 대해 가지고 있는 반응의 준비상태 및 내적 경향

학습자원

- 해당 학습활동을 이수하는 데 필요한 교재, 시설 및 지원 등을 제시

교수·학습방법

- 해당 학습활동을 어떠한 방법으로 가르치고 학습할 것인지를 제시
- 교수학습방법으로 강의법, 실험실습법, 프로젝트학습법, 문제중심학습법, 토의법, 역할극, 견학 등이 있음.

구분	교수방법	학습방법

평가방법

- 해당 학습활동을 평가하기 위한 방법을 제시
- 대표적인 평가 방법별 주요 내용은 다음 페이지에 소개된 표 참조

구분	내용	비중(%)

장명희 외(2012). 마이스터고 개교준비 매뉴얼 초고(미발간 자료).

2) 직무분석을 통한 교육과정 개발 및 개선

가) 직무분석의 개요

직무분석의 발달은 1910년대를 시작으로 오랜 기간 동안 그 목적이 다양해짐에 따라 직무분석의 방법 또한 많은 발전이 이루어졌다. 특히, 미국의 직무분석의 발전과정에서 중요한 역할을 한 F. W. Taylor는 근로자의 작업을 여러 단위로 나누어 각 단위별 시간을 측정하여 분석함으로써 조직을 합리화할 수 있다고 주장하였다.

그 후 1911년 발간된 그의 저서 Principles of Scientific Management에서 관리자들은 근로자들의 작업을 여러 단위로 나누어 분석함으로써 고용, 훈련, 교육과 능력 개발에 사용해야 한다고 주장하였다. F.B.Gilbreth는 벽돌공의 동작연구(Motion Study)를 통하여 작업의 효율성을 제고시킬 수 있는 연구를 하게 되었는데 이 연구를 통하여 근로자 개개인의 신체적, 심리적인 특성에 대해서 알게 되었고, 직무분석자는 작업의 운용, 도구 및 훈련을 효율적으로 활용하여 서로 개성이 다른 근로자들이 가장 효율적으로 생산할 수 있는 방법을 찾아야 한다고 주장하였다.

직무분석은 세분화 된 일의 내용이나 특징, 요건 등을 직무분석을 통해 분명히 밝혀 주는 절차로의 의미를 갖기 시작하였고, 이를 통해 인력관리의 기초적 정보를 갖게 되었다(이채욱, 2009). 또한, 직업이나 사람, 그리고 조직 간의 관계에 대한 정보를 체계적으로 수집하고 정리함으로써 인간의 노동력을 과학적이고 합리적으로 관리를 가능하게 한 기초 작업(한국직업능력개발원, 2002)이다.

나) 직무분석의 절차

직무분석은 분석 단위, 이론적 배경, 수집된 자료의 형태, 직무 관련 정보의 원천 등 어떤 성격을 가지고 있느냐에 따라 자료를 분석하는 방법과 결과가 달라지기 때문에 체계적인 방식으로 진행되어야 한다. 직무분석은 채용·승진·배치전환과 같은 인사관리나 조직의 재설계, 인력개발에서의 교육훈련 및 평가, 직무설계나 직무수행 등에 사용되며 이를 실시하게 되면 다양한 자료들을 얻을 수 있다. 이흥민(2006)에 의하면 직무분석의 절차는 계획단계, 설계단계, 직무 정보 수집 및 분석단계, 산출물 단계, 결과활용 등 5단계로 나누고 있다.

다) 데이컴 기법(Delivering A Curriculum, DACUM)

데이컴 기법은 현장에서 필요한 요소들이 실무 집단에 의해서 효과적으로 도출될 수 있다는 장점과 함께 교육훈련을 목적으로 교육목표와 교육내용을 비교적 단시간 내에 추출할 수 있는 효율성을 가지고 있다(정현숙, 2004).

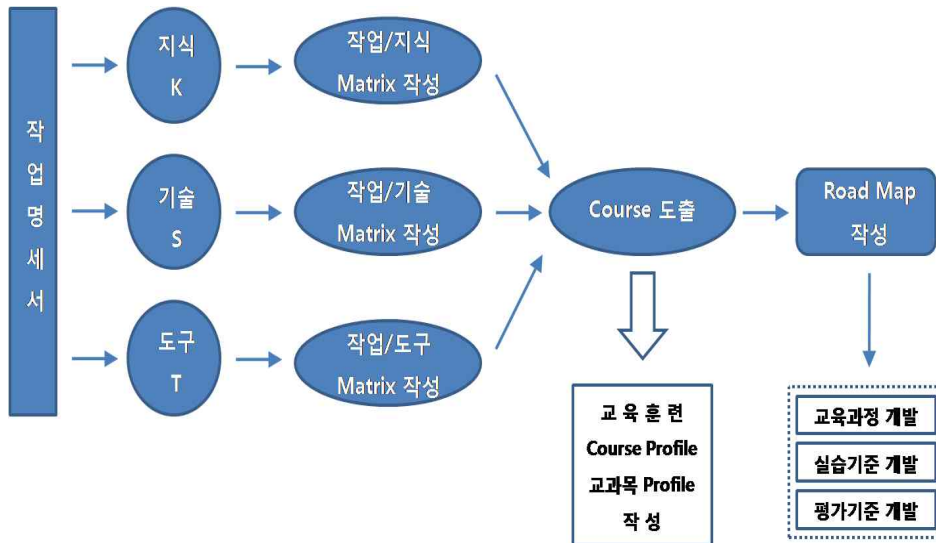
직무 전문 패널을 활용하여 단 시간에 최소의 비용으로 직무를 분석할 수 있는 혁신적이며, 효과적인 기법으로 facilitator의 진행에 따라 Duty(직무 당 6개~12개) Task(Duty 당 6개~20개) 등을 도출한다. 또한, 직무에 대한 핵심 과업 및 직무 수행에 필수적인 KSA(지식, 기술, 태도) 등을 도출함으로써, 단기간에 교육훈련이나 자격기준을 개발할 수 있다. DACUM 프로세스의 장점으로 프로그램 개발과 검토를 위한 토대 제공, 이해관계자들의 투입을 최대화 할 수 있는 효율성, 모든 중요한 과업과 관련된 일반 지식, 기술, 도구와 행동 파악, 그룹 시너지효과를 통한 질적 극대화 등을 꼽을 수 있다.

DACUM의 철학은 3가지로 나누어볼 수 있는데 1) 전문인력은 전문 인력은 그들의 직무에 대해 누구보다 더 정확하게 정의 내리고 묘사할 수 있다 2) 직무를 정의하는 효과적인 방법은 전문 인력이 실행하는 작업을 정확하게 묘사하는 것이다 3) 모든 작업은, 정확하게 실행하기 위해 특정 지식, 기술, 도구들, 그리고 인력의 품행이 요구된다는 것이다.

진행절차는 1) 데이컴 오리엔테이션하기 2) 브레인 스토밍으로 직업행렬표를 이용하여 직업 정의내리기 3) 임무 분석하기 4) 작업 분석하기 5) 지식, 도구, 물품, 기술, 근로자의 태도 열거하기 6) 작업과 임무 진술 수정하기 7) 작업과 임무순서 조정하기 8) 부가 작업 수행하기 등으로 진행된다(김판욱 2005).

DACUM의 결과물은 경력개발 시스템 구축, 모듈별 훈련 프로그램 개발의 준거, 능력개발 방안 제시 및 기업체 경력개발 지원 방안 마련을 위한 근거자료로 사용한다. DACUM 기법을 활용하여 교육과정 및 실습기준, 평가기준 등을 개발하는 절차는 다음과 같다.

[그림 III-7] DACUM 기법에 의한 교육과정 프로그램 및 기준 개발 절차



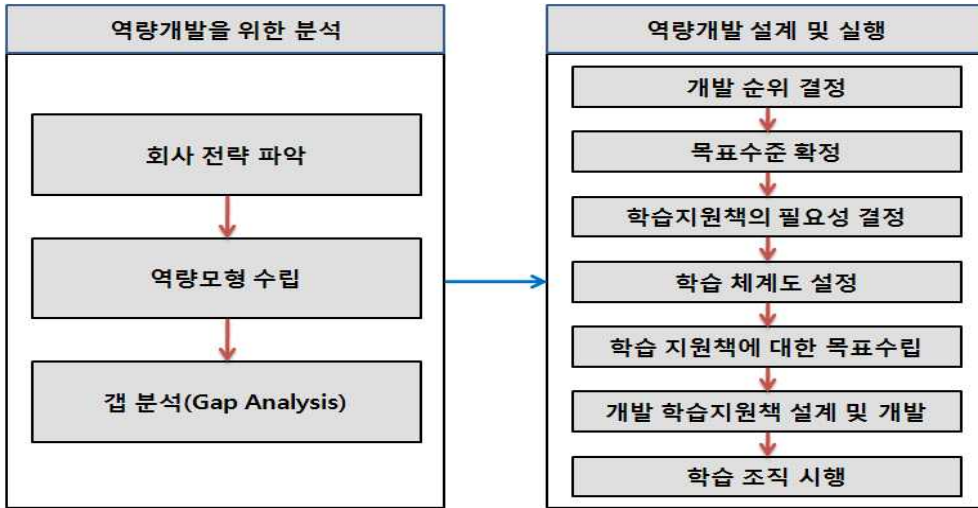
자료: 이찬(2009), '직업교육훈련 과정개발', 김미숙 · 이영현 · 최지희

라) 역량기반 교육과정 개발 모형

2000년대 들어서 역량 중심 교육 및 역량중심 선발 및 채용, 육성, 비치, 평가 및 보상 등 인적자원관리 전반에 걸쳐서 역량 기반 HR 활동이 전성기를 맞이하였다. HRD 분야에서 역량중심 교육체계 또는 교육과정수립이나 개발에 대한 특징, 장점, 기존 접근방법과의 차이점을 소개하는 연구와 역량기반 교육과정 개발방법에 대한 사례 연구가 있었다(유영만, 2007).

역량기반 교육과정(Competency-Based Curriculum, CBC)은 역량 기반 훈련과 개발이라는 총체적인 접근 방법을 통해 교육체계 수립의 전 과정을 실제로 소화해 낼 수 있는 장점을 가지고 있다(최옥, 2002). CBC 개발과정은 첫째, 지식, 기술, 태도(K.S.A)를 의미단위로 유목화, 둘째, 역량수준을 진단하여 우선순위 역량을 선정한 후 역량 매트릭스를 개발·해석하여 역량을 프로그램 단위로 구성함으로써 교육과정 및 학습체계 도출, 셋째, 역량수준을 진단한 후 우선순위 역량을 선정하여 역량매트릭스를 개발 및 해석한 후 TA중심으로 프로그램 단위 구성 등이다(김진모 외, 2005). 역량기반 교육과정 개발 절차는 아래와 같다.

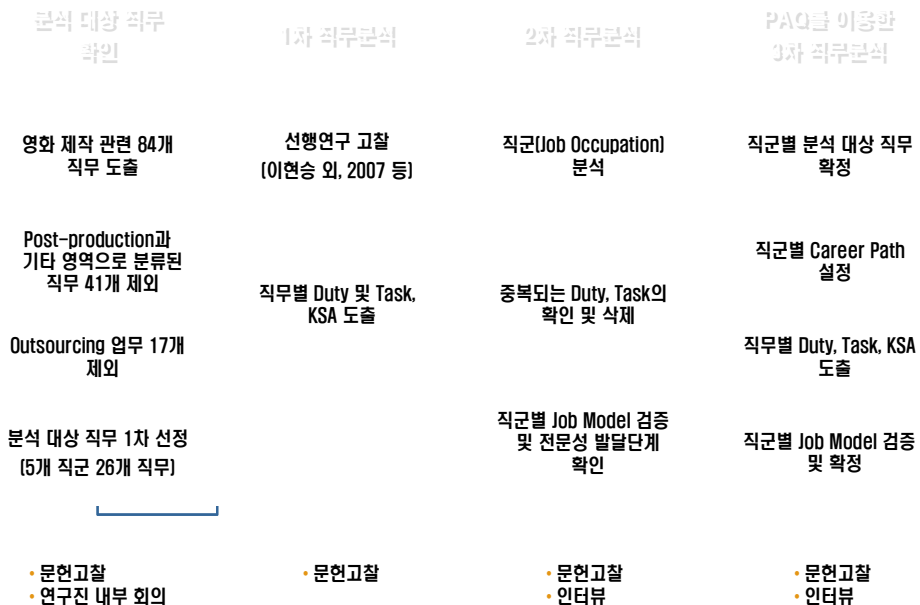
[그림 III-8] 역량기반 훈련과 개발 절차



자료: 최옥(2002)

직무분석을 활용한 역량중심 교육과정개발 사례(현장 영화인력 교육과정 개발)는 다음과 같다.

[그림 III-9] 현장영화인력 직무특성 규명 프로세스



또한, 직무별 Job Model 검증을 위하여 직군별 협력연구원과의 인터뷰, 직군별 감독급 및 First급 스텝과의 인터뷰 등의 과정을 거친다. 또한 이러한 과정을 통해 제시된 의견을 Job Model 초안에 반영하고, 수정 및 보완하여 Job Model을 확정한다.

3) 교육과정개발 사업계획(안)

가) 사업배경 및 목적

교육과정개발은 새로운 교육과정을 만들어 내는 작업으로 특히, 직업훈련 분야에서는 수요에 부합하는 교육과정 운영 및 교재개발 등을 통해 취업 및 산업계 요구에 효과적으로 대처하는 중요한 수단이 된다. 일반적인 교육과정개발은 직무분석과 교육과정개발(교재개발 연계) 과정으로 구분되며, 이 과정에서 필요로 하는 숙련기술과 지식을 보유한 맞춤형 인력이 양성될 수 있다.

수원국에 교육과정개발 기법, 교과목 설정 방안, 교재(교보재) 개발 지원 방안 등을 지원하여 현지 상황과 산업수요에 부합하는 맞춤형 인력양성이 가능하도록 기초 인프라를 제공한다.

나) 사업내용 및 추진 시 고려사항

수원국 수요에 부합하는 인력을 양성하기 위한 교육과정을 개설하기 위해 직무모형 설정, 지식·기능·도구(Knowledge, Skill, Tool, KST) 도출, 직무분석 자료 재가공(도출된 지식, 기능 내용의 상세화, 현장요구 교육내용의 유목화, 교육내용 도출 등), 직무분석에 따른 교육과정개발, 교육내용 상세화 등 교육과정개발을 위한 지원 방안을 제시한다.

〈표 III - 19〉 교육과정개발 관련 사업계획(안)

구분		사업내용	
사업명		- 교육과정개발 지원	
사업목적		- 수원국에 교육과정개발 기법, 교과목 설정 방안, 교재(교보재) 개발 지원 방안 등을 지원하여 현지 상황과 산업수요에 부합하는 맞춤형 인력양성이 가능하도록 기초 인프라 제공	
사업규모·기간		- 수원국과의 협의를 통해 최적의 예산, 사업기간 설정	
사업발굴 방식		- 사전조사분석 등을 통한 제안 및 수원국 수요 조사	
정책부합성 검토		- 수원국 협의, 공관관계기관 협의, 중복연계성 검토, CPS 부합성 검토, 수원국 관련 정책 일치성 확인	
참여(협력) 부처		- 총리실(외교부, 기재부), 고용부(교과부) 협의	
사업주제별 양국 역할	교육과정개발 기법 소개	한국	- 한국의 교육과정개발 기법 소개 및 지원 - 관련 매뉴얼, 가이드라인 제공
		수원국	자국의 현황, 문제점 및 협력사항 제시
	직무분석 기법 및 교재개발 방법 전수	한국	- 직무분석, 교재개발 방법 제공
		수원국	현황 및 도입 여건 조성(기반 및 기초 제공)
산출물(성과물)		- 교육과정개발 매뉴얼, 가이드라인 제공 실적 - 교육과정 및 교재개발 결과	
성과지표		- 교육과정 및 교재개발 실적	
사후관리		- 제도 운영 지속 지원	

라. 직업훈련기관의 평가인정

1) 직업훈련기관 평가 개요

가) 의의

평가인정(creditation)은 직업교육훈련기관의 성과, 성실성, 그리고 질의 수준을 인정하여 교육 커뮤니티와 국민들이 확신을 가질 수 있도록 하는 것이다. 직업교육훈련기관 및 프로그램의 평가인정은 국민, 학생, TVET 기관들에게 가치 있는 서비스를 제공한다.

국민들에게는 그 기관에 대한 객관적인 평가를 담보하며, 기관운영에 국민들이 관여할 필요성을 줄여준다. 학생들에게는 제공되는 훈련이 자신들의 수요에 부합함을 보증해 준다. TVET 기관들에게는 자체평가를 통하여 자기주도적으로 기관을 개선하도록 하고, 기관의 자체 평가 역량을 강화해 주기도 한다.

평가인정은 보통 공통된 형식을 따르는데 기관의 자체평가, 평가팀의 현장 방문, 중앙 관리기구의 검토 및 결정 등을 포함한다. 이러한 일반적인 형식 내에서 평가인정기구들은 각기 실정에 맞는 절차를 개발한다. 기관의 평가인정이 학생 개개인의 질이나 개별 과정의 질을 보장할 수는 없으나 교육훈련의 내용과 질을 어느 정도 보장해 줄 수는 있다.

나) 평가기준

평가기준은 목적이나 과정(process)이 다양하기 때문에 양적인 것보다는 질적일 필요가 있다. 하지만 평가인정시스템을 도입하는 초기단계에서는 양적인 평가가 적용하기 쉬우며, 평가기준도 단순할 필요가 있다.

평가기준의 개발에는 산업계 인사, 전문가 등 이해당사자의 참여가 필수적이며, 평가기준 초안 개발 후에는 모의 평가(pilot test)를 실시하여 평가 기준의 타당성, 객관성 등을 검토하여 적용 가능한 평가기준을 설정한다.

<표 III -20> 직업교육훈련 기관 및 프로그램 평가 기준(예시)

평가 분야	평가 기준
관리 및 행정	재정 관리 및 조달
	사무 및 정보 관리
	이해당사자 참여(교육과정 자문위원회, 자문 등)
	모니터링과 평가(학생 사후지도, 추적조사)
인사	관리자-교사 비율
	학생-교사 비율
	교직원 자격
교육과정과 교수	서적 및 교수 자료
	특별(과외) 활동
	학습시간 및 교사 & 학생의 시간 활용
	커리큘럼 개발 서비스
	교육과정과 교수방법
	검정 및 자격인정
학생 서비스	진로지도 및 상담
	취업알선
	안전 및 건강
	교통
교육시설	실험실과 강의실 설계
	시설유지 및 관리

자료: World Bank (2011). Benchmarking Workforce Development- Data Collection Instrument

다) 직업훈련 평가인정제도의 도입

국가 직업훈련 평가인정제도를 도입하기 위해서는 이에 대한 정책을 수립하고 적절한 규정을 만들어 정책을 지원할 필요가 있다. 평가인정시스템을 발전시키기 위해 ‘직업훈련평가인정협의회(가칭)’설립 운영한다. 이 협의체는 교육부나 노동부 산하에 두고, 협의회의 위원들은 관련 부처의 고위 관료, 공업, 상업 노동조합, 공사립 훈련기관의 대표들로 구성한다.

직업훈련평가인정협의회(가칭)의 책임과 활동은 평가인정을 실행할 정책과 절차를 개발하고, 평가기준의 개발을 위한 체계적인 작업 수행, 당사자들이 정책, 기준, 절차 등의 변경을 추천할 수 있는 채널 수립, 직업훈련기관들에 대한 데이터를 수집하고 집계하여 평가팀과 평가인정위원회가 사용, 직업훈련기관을 평가하기 위한 현장실사 주선 및 실시, 평가인정을 원하는 기관들의 최종 평가인정 결과 결정, 평가팀을 선정하고 이들에게 연수 제공, 평가인정위원회의 구성원들의 검토는 기관의 평가인정의 지위(자격) 결정 등이다.

2) 한국의 직업훈련기관 평가

가) 훈련기관평가 사업의 도입 배경

1990년대 말 도래한 경제위기와 함께 실업률이 크게 증가함에 따라 직업교육훈련이 양적으로 급격히 증가하였다. 또한 1999년 근로자직업훈련촉진법의 시행 이후 직업훈련은 직업훈련의 대상 및 영역을 확장시키고, 직업훈련의 질적 향상을 도모하며 훈련기관의 자율적인 경쟁체제를 도입하게 되었다.

이와 같은 직업훈련의 급격한 양적 확대 및 훈련의 다양화는 급변하는 산업구조의 변화에 따른 인력수요에 적절하게 대응할 수 있는 가능성과 함께 훈련기관의 난립을 통한 훈련 부실화의 가능성도 동시에 지니고 있어 이에 대한 대응으로서 직업훈련기관에 대한 평가의 필요성이 대두되게 되었다. 특히 직업훈련기관의 현장 적합성 확보를 위한 노력이나 성과에 대한 평가는 훈련과 노동시장의 연계를 위한 중요한 수단인 것이 되기 때문이다.

나) 평가의 내용과 평가 주체

한국직업능력개발원 직업능력개발훈련평가센터에서 훈련기관 평가를 실시하는데, 훈련의 방식에 따라 집체훈련과 원격훈련으로 나누어 다른 집단으로 구분한다.

집체훈련은 양성훈련(구직자 대상 훈련)과 향상훈련(재직자 대상훈련)으로 나누고 있으며, 양성훈련은 실업자훈련과 우선선정직종 훈련으로 나누고 있으며, 최근 구직자를 대상으로 하는 계좌제 훈련이 개시되었다. 집체훈련에서 중소기업컨소시엄훈련이 있는데 이는 중소기업과 대기업, 대학과 중소기업, 사업자 단체와 중소기업이 컨소시엄을 구성하여 재직자훈련과 양성훈련을 동시에 실시하는 것으로 정부의 지원액이 상대적으로 많다.

다) 훈련기관 평가체계

훈련기관평가는 여러 기관이 긴밀하게 공조하여 이루어지는 복잡한 사업이다. 노동부는 평가 사업에 대한 주요사항을 결정하여 제시하고 평가추진 사항을 점검한다. 한국직업능력개발원은 평가시행 업무를 총괄하여 추진하고, 기관별 평정을 도출하는 등 사업을 완료하고 그 결과를 분석하여 시사점을 도출하고 있다.

평가위원 중 내용전문가는 직업교육훈련 관련 전공자·전문가에서 교육·훈련 관련 전공자·전문가로 확대. 직업훈련의 수요자인 산업계도 평가위원으로 참여할 수 있도록 추가하였으며, 평가위원 본인 또는 친·인척이 평가대상이 되는 직업능력개발 훈련시설을 운영하고 있는 경우는 평가위원에서 스스로 배제하도록 하는 향피제도(鄉避制度)를 실시한다. 한국고용정보원은 HRD-Net 운영과 평가 지원 등의 업무를 수행한다.

평가는 4개 분야에 걸쳐서 이루어지는데, 분야별로 그 내용이 상이하다. 훈련 결과의 노동시장 성과, 훈련기관의 실시능력에 대한 전문가의 평가, 훈련 수료생들의 만족도 조사, 그리고 관할 노동지청의 훈련기관에 대한 평가가 있다. 그밖에 집체훈련 유형별로 가점(취약계층 훈련실적, 고용보험 평균가입률 등)과 감점(허위보고, 민원 발생 등)이 추가된다.

〈표 III-21〉 집체훈련기관 평가체계

종류	훈련성과	전문가	수요자	노동지청
목적	실적 성과	실시 능력	만족도	훈련운영
내용	취업률·중도탈락률 등(실·우), 훈련참여율· 훈련실적 등(컨)	프로그램, 시설·장비, 컨텐츠·교사	만족도 설문 조사	출결관리, 훈련과정 운영 등
방법	HRD-Net 입력 자료 적용	훈련·내용전문가 지방노동관서 담당자 등 3인	수료생 대상 전화조사	출결관리 소홀로 감점
분야	실업자, 우선선정직종, 컨소시엄	전체 훈련 (원격은 서면평가 포함)	전체훈련	집체훈련 (원격은 훈련운영으로 평가)

자료: 박천수(2009), ‘직업교육훈련의 평가’, 김미숙·이영현·최지희

라) 직업훈련평가 결과의 활용

첫째, 훈련수요자의 선택권 및 평가의 투명성 강화를 위해 평가기준 및 결과의 공개 범위 확대, 세부점수 추출방식 및 세부평가점수 공개, 평가결과 보고서 발간, HRD-Net 등재 등이다.

둘째, 훈련기관에 대한 평가 피드백(Feed-back) 기능 강화를 위해 훈련기관 평가의 신뢰성 제고와 평가를 통한 훈련기관의 역량 강화를 위해, 작성된 ‘평가 피드백 보고서’를 HRD-Net을 통하여 제공하고, 훈련기관별 우수사례를 보급한다.

셋째, 평가 연계적 지원 강화를 위해 평가결과 2년 연속 A등급을 받은 훈련기관은 1년간 평가대상에서 면제, 실업자훈련과정 선정 시 우선권 부여 확대, 평가결과에 따른 지도감독 범위 및 수준 차등화, 우수기관은 정기지도점검 면제, 최하위등급 훈련기관은 참여 배제기관으로 분류하여 훈련과정 승인 등 제한, 평가결과 우수기관에 대해서는 훈련비 추가 지원 등을 실시한다.

3) 주요국의 훈련기관평가 사례

훈련기관평가제도가 발전한 영국, 미국, 호주의 훈련기관 평가의 특징은 다음과 같다.

〈표 III-22〉 주요국의 훈련기관평가 주요 특징

국가명	주요특징
영국 (교육훈련기관 평가감독)	· 직업교육훈련을 실시하는 모든 기관을 대상으로 훈련과 교수수준 향상, 정부 및 기관에 정보 제공을 목적으로 실시 · 과정평가(4년)와 기관평가(8년)를 실시하고 평가등급과 보고서를 도출 · 기관운영 상황이나 동기유발, 학습의 수준, 노동시장 성과 등을 평가하며 감사기능을 부여하여 훈련기관의 질을 관리 · 교육훈련감독청(Education and Training Inspectorate)에서 평가실시
미국 (직업교육 훈련기관 평가인정)	· 국가는 평가인정을 위한 전문기관을 승인 · 승인된 전문 기관(Council on Occupational Education)은 교육기관과 프로그램의 특성에 따라 현장에서 직접 훈련기관들의 평가인정 수행하며, 평가비용은 훈련기관이 부담 · 평가절차: ① 평가기준에 따른 자체평가 실시, ② 현장방문평가(권고사항 제시), ③ 권고사항에 대한 재평가 요청 및 재평가 실시 · 평가인정이 되지 않은 기관에서의 교육은 학점으로 인정되지 않거나, 사회적 신용도가 낮기 때문에 학생들이 교육기관을 선정할 때 중요한 판단기준으로 작용
호주 (직업훈련기관 인증등록)	· 훈련기관 등록체계에 의한 질 관리 · 직업훈련을 실시하고자 하는 훈련기관은 직업교육 훈련인증위원회의 인증절차를 거쳐 훈련기관으로 등록 · 훈련을 실시할 수 있는 유효기간(5년)을 두고, 훈련실시 전에 엄격한 관리로 양질의 훈련을 제공할 수 있도록 기반을 마련한 것이 장점임
독일 (훈련품질 검사)	· 정부의 고용사무소와 훈련기관의 유착관계 등의 문제해결을 위하여 훈련기관 및 훈련과정의 승인이 2단계로 진행 - 1단계: 연방고용청 부설의 독립기관인 인정기관이 훈련기관 및 훈련과정에 대한 승인능력을 갖춘 전문기관 인정 - 2단계: 전문기관들이 서류 및 현장심사를 통한 훈련기관 및 \ 훈련과정 승인 · 훈련기관 승인의 유효기간은 3년이며, 전문기관은 1년 간격으로 훈련기관 품질 검사를 실시. 이와 별도로 고용사무소 또한 훈련의 실시를 감독하고 성과를 관찰하여 훈련기관 지원제도에 반영함

자료: 박천수(2009), ‘직업교육훈련의 평가’, 김미숙 · 이영현 · 최지희

각국의 사례가 주는 시사점은 자국 내 훈련시장 고유의 특성을 반영한 평가체계 구축으로 평가의 안정적인 발전을 도모하고, 기관평가는 전체 기관을 대상으로 실시하고, 인증제는 대규모 훈련기관에 한하여 도입하고 있다는 것이다. 또한 평가전담 기구를 설치·운영하여 평가추진체계의 일관성과 장기적인 발전을 유도하고 있다. 영국의 교육훈련감독청, 미국의 직업교육위원회, 호주의 훈련인증위원회, 독일의 연방 고용청 부설의 독립기관인 인정기관이 인정한 전문기관 등이다.

4) 직업훈련기관 평가 사업계획(안)

가) 사업배경 및 목적

직업훈련시장 확대에 따라 직업훈련기관에 대한 평가를 실시하여 훈련기관의 자율 경쟁을 통해 훈련수준을 향상시키고, 훈련기관 평가 점수와 등급을 직업훈련정보망 등에 공개하여 훈련수요자와 훈련기관 간 정보의 비대칭성 문제를 해소하는 등 직업훈련기관 평가는 훈련시장의 질적 향상을 도모하는 중요한 수단 중의 하나이다.

직업훈련기관 평가의 목적은 평가기준 및 평가결과를 활용한 직업훈련의 수준향상, 훈련기관에 대한 다양한 정보 제공, 평가를 통한 훈련시장의 건전성 제고, 성과중심의 직업훈련 정책 구현, 우수 훈련기관 양성과 지원강화 등이다.

수원국 직업훈련기관 및 프로그램 평가 및 인증 시스템 도입과 운용방안을 지원함으로써 직업훈련 기초 여건 강화와 질적 향상이 가능하도록 관련 노하우와 정보를 제공한다. 특히, 훈련기관 평가 시 정성 및 정량지표를 객관화하고, 평가단계를 강화하여 평가의 신뢰성 확보 방안을 마련해야 한다.

나) 사업내용 및 추진 시 고려사항

직업훈련 기관에 대한 평가 방법, 내용, 절차 등에 대한 정보 제공, 훈련기관 평가 영역별 평가 요소 등 성과지표 제시, 평가위원 선정, 평가결과 분석 및 활용(정책에의 반영) 등 직업훈련 기관 평가를 통한 직업훈련의 질적 향상 체계 지원 방안 등을 사업내용으로 한다.

<표 III -23> 직업훈련기관 평가 관련 사업계획(안)

구분		사업내용	
사업명		- 직업훈련기관 평가인증	
사업목적		- 수원국 직업훈련기관 및 프로그램 평가 및 인증 시스템 도입과 운용방안을 지원함으로써 직업훈련 기초 여건 강화와 질적 향상이 가능하도록 관련 노하우와 정보를 제공	
사업규모·기간		- 수원국과의 협의를 통해 최적의 예산, 사업기간 설정	
사업발굴 방식		- 사전조사·분석 등을 통한 제안 및 수원국 수요 조사	
정책부합성 검토		- 수원국 협의, 공관·관계기관 협의, 중복·연계성 검토, CPS 부합성 검토, 수원국 관련 정책 일치성 확인	
참여(협력) 부처		- 총리실(외교부, 기재부), 고용부(교과부) 협의	
사업주제별 양국 역할	직업 훈련 기관 평가 방법	한국	- 한국의 직업훈련기관 평가 근거, 방법, 내용 등 노하우 제공 - 평가(성과)지표 개발 및 적용 방안 전수
		수원국	자국의 현황, 문제점 및 협력사항 제시
	평가지표 개발 및 평가결과 활용	한국	- 직업훈련기관 및 프로그램 평가지표 개발, 평가결과 활용 방법 제공
		수원국	현황 및 도입 여건 조성(기반 및 기초 제공)
산출물(성과물)		- 직업훈련기관 및 프로그램 평가 매뉴얼, 가이드라인 - 평가지표(훈련실시 능력, 훈련성과: 수료율, 취업률, 고용유지기간, 만족도 등)	
성과지표		- 직업훈련기관 및 프로그램 평가지표	
사후관리		- 제도 운영 지속 지원	

마. 진로지도

1) 진로지도의 개념 정의

진로란 개인이 일을 하기 위해 준비하고, 일을 하고, 은퇴하는 과정에서 소유하고 추구하는 직위, 직무의 연속을 의미한다(Super, 1990). 진로개발이란 인생에서의 다양한 환경(가정, 학교, 직장 등)과의 상호작용을 통해 개인이 자신의 가능성과 요구를 표현해내는 것이다(Dawis, 1996). 따라서 진로개발이란 개인이 삶과 직업세계와 관련된 자신에 대한 이해를 넓혀 가는 일생에 걸친 과정을 의미한다고 할 수 있다.

진로교육은 집단 또는 개인을 대상으로 진로를 계획하고 준비해 나가는 것을 지원

하기 위한 학교교육 활동이다. 구체적으로 진로인식, 탐색, 준비, 효과적 구직활동, 직업 유지, 전환, 은퇴준비 등 삶의 전 과정에서 발생하는 다양한 진로 관련 문제에 효과적으로 대응할 수 있도록 하는 진로개발 역량(지식, 기술, 태도, 습관)을 함양하도록 의도적·계획적·체계적으로 개입하는데, 학교 교육과정 전반에 걸쳐 진로개발 역량 함양을 목표로 지향한다.

진로지도는 개인의 진로개발 과정에서 발생하는 구체적 문제를 해결하기 위해 도움을 제공하는 것으로 개인은 진로지도를 통해 사회변화에 능동적으로 대처하고 인생을 주체적으로 살아가며, 자기주도적 학습과정을 통해 어떤 환경에서도 스스로 상황을 헤쳐 나가는 지혜와 능력을 배양한다. 진로개발 역량은 진로지도(진로교육)의 결과물로 볼 수 있다.

〈표 III -24〉 진로교육과 진로지도의 구분

구분	진로 교육	진로 지도
대상	주로 집단에 초점, 집단 활동 과정	주로 개인 또는 소집단, 개인 간 과정
형식	미리 짜인 프로그램 사전에 어떤 식으로 진행되어야 하는지 정해진 절차 있음.	정해진 형식 수정 가능
진행	교재, 학습자료를 통해 수업진행	직접 경험으로부터 무엇이 필요한지 결정하고 진행
결과물	학습의 일반적인 틀 안에서 습득이 이루어짐	구체적 문제 또는 결정사안을 다룰 수 있는 준비도를 높임.

자료: Watts A. G. et al.,(1996). Rethinking careers education and guidance.

2) 한국의 진로지도

한국 진로교육은 교육과학기술부 중심의 학교교육 진로교육정책 제정과 운영이 이루어지며 그 외의 중앙 부서에 의한 부분적 진로지도지원이 운영된다. 최근 우리나라 진로교육 정책의 변화된 방향은 학교 교과과정 내 각 교과목의 교육목표 및 학습동기를 진로개발 역량 요소와 연계함으로써 교과교육과 개인의 삶 전 과정에서 요구하는 진로개발역량과의 통합을 지향하고 있다.

〈표 III -25〉 진로교육 내용요소

진로개발역량	내용
자기이해와 타인과의 긍정적 상호 작용	- 자기이해 및 긍정적인 자아 개념 형성 - 타인과의 긍정적인 상호 작용 - 다양한 역할(개인적 역할, 여가 생활, 지역 사회, 학습자, 가족, 직장에서의 생활 등)의 균형의 중요성 인식
진로 계획 및 관리	- 다양한 직업 세계의 이해 - 자신의 진로목표에 맞는 진로개발 계획을 수립 관리 - 정확하고 공정한 진로정보를 활용 - 변화하는 고용 동향, 사회적인 요구, 경제적인 조건 등을 자신의 진로계획에 통합
학업 성취 및 평생학습	- 진로 및 개인적인 삶의 목표를 달성하는 데 요구되는 교육적인 성취와 수행 수준을 획득 - 다양하고 변화하는 경제 사회에서 효과적으로 기능할 수 있도록 지속적으로 학습에 참여

자료: 임언 외(2008). 한국직업능력개발원.

진로교육 편성 및 운영 현황을 보면, 독립된 선택 교과목 ‘진로와 직업’을 운영하거나 특정 교과의 일부 단원으로 운영되고 기타 재량활동·특별활동 시간을 이용하여 진로교육이 실시된다.

〈표 III -26〉 진로교육 편성 및 운영 현황

영역		운영현황
교과목 (진로와 직업)		고교 2·3학년 일반선택 보통교과 교양 과목군의 4단위
교과 일부 (기술·가정, 도덕, 사회 등)		기술·가정의 경우 · 초 5·6학년: 주 2회(68시간) · 중·고: 주 2~3회(68~102 시간)
재량활동	교과	초: 주 2회(68시간)
	창의	중·고: 주 2~3회(102시간)
특별활동		초: 주 1~2회 중: 주 2회(68시간) 고: 주 2회(12단위)

자료: 한국직업능력개발원(2007), 진로교육지표조사

3) 진로교육지원 웹기반 진로정보망: 커리어넷 (www.careernet.re.kr)

한국직업능력개발원의 진로정보센터는 국민들의 생애에 걸친 자기주도적 진로개발 지원을 목적으로 하여 1999년부터 온라인 종합직업진로정보망 커리어 넷(www.careernet.re.kr)을 운영한다. 커리어 넷은 연령대별 이용자 대상을 차별화 다양한 진로콘텐츠를 제공하고 있으며, 주요 콘텐츠는 직업사전·학과정보 등의 진로 관련 데이터베이스, 직업 관련 심리검사, 진로탐색 프로그램, 진로상담 등이 있다. 또한 학령기 학생의 진로지도를 위하여 초등학교의 경우 ‘아로주니어’, 중·고등학교의 ‘아로플러스’, 대학생을 위한 ‘커리어비전’ 등과 같이 학년별 구체화된 웹기반 진로지도 프로그램을 제공한다. 진로지도 교사는 진로지도프로그램 및 매뉴얼 등 학교현장에서 사용할 수 있는 진로교육 자료를 제공받을 수 있고, 사이버 진로상담이 제공되며 이를 통하여 청소년들은 자신의 진로 문제를 전문가를 통하여 도움을 받고 있다.

4) 진로지도 사업계획(안)

가) 사업배경 및 목적

진로지도는 학교 졸업 후 학생들의 진로선택에 필요한 지식과 이해, 또는 적성진단 훈련 등을 내용으로 하는 지도를 통칭하는 것으로 학령기 및 전 생애에 걸쳐 직업생활에 반드시 필요한 서비스 중의 하나이다. 이와 유사한 의미로 진로개발이 있는데 이는 개인이 자신의 삶을 실현하는 과정으로서 직업생활을 설계하고, 변화에 적극적으로 대응해 가는 직업 및 진로와 관련한 생애에 걸친 학습과 실천활동이 있다.

개도국은 정규 학교교육뿐만 아니라 직업훈련 분야에서도 효율적인 학사관리 및 상담 등을 통한 학생지도가 현실적으로 어려운 측면이 많으므로 직업훈련 과정 중 혹은 이수 후에도 체계적인 관리와 진로지도 등의 활동이 필요하다. 따라서 진로교육(진로지도) 수행 여건 분석(진로교육 운영 현황, 진로지도 교사 양성, 연수, 매뉴얼 개발 등), 진로교육 프로그램 및 운영시스템 개발(직업체험 프로그램 개발, 운영기관 설립 지원 등) 등을 제안할 수 있다.

나) 사업내용 및 추진 시 고려사항

개인에 대한 진로지도 방안, 자기주도적 학습참여 및 수혜방안 등을 통해 어떤 환경에서도 스스로 상황을 헤쳐나가는 지혜와 능력을 배양할 수 있는 지원 방안을 모색한다.

〈표 III -27〉 진로지도 관련 사업계획(안)

구분		사업내용	
사업명		- 진로지도 지원	
사업목적		- 정규 학교교육뿐만 아니라 직업훈련 분야에서도 효율적인 학사관리 및 상담 등을 통한 학생지도가 현실적으로 어려운 측면이 많으므로 직업훈련 과정 중 혹은 이수 후에도 체계적인 관리와 진로지도 등 활동 필요	
사업규모·기간		- 수원국과의 협의를 통해 최적의 예산, 사업기간 설정	
사업발굴 방식		- 사전조사·분석 등을 통한 제안 및 수원국 수요 조사	
정책부합성 검토		- 수원국 협의, 공관·관계기관 협의, 중복·연계성 검토, CPS 부합성 검토, 수원국 관련 정책 일치성 확인	
참여(협력) 부처		- 총리실(외교부, 기재부), 고용부(교과부) 협의	
사업주제별 양국 역할	진로교육 수행 여건 개선	한국	- 진로교육 운영 현황, 진로지도 교사 양성, 연수, 매뉴얼 개발 등 지원
		수원국	자국의 현황, 문제점 및 협력사항 제시
	진로교육 운영 프로그램 개발, 시스템 지원	한국	- 직업체험 프로그램 개발, 운영기관 설립 등 지원
		수원국	현황 및 도입 여건 조성(기반 및 기초 제공)
산출물(성과물)		- 진로지도 운영 매뉴얼, 프로그램 - 진로지도 담당기관 설립 혹은 기 기관 역량강화 실적	
성과지표		- 매뉴얼, 프로그램 지원 실적	
사후관리		- 제도 운영 지속 지원	

3. 직업훈련 시스템 지원

가. 직업훈련 시설

1) 직업훈련 시설 수원 경험

1960년대 중앙직업훈련원과 한독부산직업훈련원의 설립 추진 및 농촌직업훈련소의 설립 등 훈련시설의 확충은 직업훈련 분야 발전에 큰 의미를 지닌다. 1968년 9월 25

일 ILO 및 UNDP와 협약을 체결하여 받은 131만 달러의 원조에 8억6,250만원을 투입하였다. 원조기관은 장비비와 전문가 및 연수생 파견 비용을 부담하였고, 우리 정부는 시설 운영비를 부담한 것이다(노동부, 2008).

중앙직업훈련원은 기능사 양성과정을 운영하였는데 만 14세 이상 18세 미만의 중졸 청소년에게 주물, 목형, 용접, 판금 및 전기기기 수리 등 직종에 대하여 1년 과정으로 각 30명씩 14학급 420명을 훈련시켰다.

직업훈련제도가 도입, 정착되는 과정에서 우리나라는 독일, 일본, 벨기에, 미국 등 여러 나라와 국제협력관계를 맺은 바 있다. 그중에서 독일은 가장 장기간에 걸쳐 전문가를 파견하고, 많은 직업훈련 교사들의 독일 연수를 제공함으로써 직업훈련제도의 기본 틀을 잡는 데 큰 영향을 끼쳤다.

한국과 독일 간의 직업훈련을 위한 국제협력의 첫 결실이 한독부산직업훈련원의 설립이다. 이 훈련원은 1966년 9월에 체결된‘한독기술협력협정’의 정신에 입각하여, 1967년 3월에 한·독 양국 대통령의 공동성명에 기술협력사업의 일부로서 부산에 직업훈련원을 설치하기로 한 합의에 설립 기반을 두고 있다. 한독공공훈련원 설치의 가장 큰 의의는 다른 훈련소와 달리 독일의 도제훈련기준과 방식을 도입·활용하였고, 기술공 수준의 훈련을 최초로 시도해 본 것에 있다.

2) 직업훈련 시설 지원

우리나라의 경우, 직업훈련 활성화를 목적으로 시작된 직업능력개발 훈련시설·장비 대부 및 지원사업은 우리나라 직업훈련 발전과 더불어 양질의 기능인력 양성을 통해 경제발전에 크게 기여했다.

직업능력개발 훈련시설·장비 지원 및 대부사업은 직업훈련기본법 제14조(훈련비 보조)와 직업훈련촉진기금법 제5조(기금의 용도)에 근거하여, 1981년 노동부의 직업훈련비 보조기준(노동부훈령)에 의거 노동부에서 직접 직업훈련을 행하는 자로부터 지원 신청을 받아 훈련을 실시하는 자의 훈련비 부담능력, 훈련직종 및 인원수 등을 고려하여 보조한 것으로부터 시작되었다.

수원국 지원과 관련하여 프로젝트 사업의 경우, 사전조사 시 사업타당성 분석에서 건축, 기자재 등에 대한 개략적인 분석과 지원방향이 제시된다. 건축의 경우, 공간프로그램(Space Program), 기자재의 경우 지원이 필요한 공과, 세부사양, 수량 등이 제안된다. 이 경우 현재 수원국 수준만을 고려할 것이 아니라 일정부분은 미래기술 수준 및 인력수요도 고려하여 지원 수준을 결정해야 한다.

3) 직업훈련시설 사업계획(안)

가) 사업배경 및 목적

직업훈련시설은 직업훈련을 실시하기 위한 가장 기초적인 수단이며, 이를 활용하여 기능기술을 습득하여 취업에 이르는 중요한 과정이다. 따라서 직업훈련 관련 기초 인프라가 부족한 개도국의 경우 건축, 기자재 지원 등 직업훈련시설 지원 수요가 매우 높게 나타난다.

수원국의 여건을 고려하여 적합한 직업훈련 시설, 장비 등을 지원 방안을 구체적으로 제시함으로써 지원사업의 효과성을 제고할 수 있다. 지금까지 시설, 장비 중심의 하드웨어형 프로젝트 중심의 사업에서 기술, 지식, 경험을 제공하는 소프트웨어형 프로그램 중심으로 사업으로의 전이가 진행되고 있는 점을 고려하여 보다 구체화된 전략과 계획 마련이 필요하다.

나) 사업내용 및 추진 시 고려사항

수원국의 직업훈련 기초 인프라 실태, 필요 건물, 기자재 등 물적 요소 진단, 원조 효과성 제고를 위한 최적의 지원전략 등 마련이 필요하다. 건축, 기자재(시설, 장비) 지원 세부내용으로는 수원국 기술수준 대비 지원 기자재 수준 비교(활용도 고려), 구축성 여부(현지조달, 국내조달 여부), 국제기준과의 비교 등의 검토가 필요하다.

<표 III -28> 직업훈련 시설 관련 사업계획(안)

구분		사업내용	
사업명		- 직업훈련 시설 지원	
사업목적		- 수원국의 여건을 고려하여 적합한 직업훈련 시설, 장비 등을 지원 방안을 구체적으로 제시함으로써 지원사업의 효과성을 제고	
사업규모 · 기간		- 수원국과의 협의를 통해 최적의 예산, 사업기간 설정	
사업발굴 방식		- 사전조사 · 분석 등을 통한 제안 및 수원국 수요 조사	
정책부합성 검토		- 수원국 협의, 공관 · 관계기관 협의, 중복 · 연계성 검토, CPS 부합성 검토, 수원국 관련 정책 일치성 확인	
참여(협력) 부처		- 총리실(외교부, 기재부), 고용부(교과부) 협의	
사업주제별 양국 역할	직업훈련 기초 인프라 실태 진단	한국	- 현황분석 · 수요조사를 통한 물적자원 지원
		수원국	자국의 현황, 문제점 및 협력사항 제시
	현재 기술수준 및 미래 숙련수요를 고려한 협력	한국	- 숙련수요를 고려한 시설, 장비 지원
		수원국	현황 및 도입 여건 조성(기반 및 기초 제공)
산출물(성과물)		- 시설지원 계획(수요조사 포함)	
성과지표		- 기자재 지원 현황	
사후관리		- 제도 운영 지속 지원	

나. 노동시장정보시스템(LMIS) 구축

1) 노동시장정보시스템의 필요성과 개념

노동시장은 노동력이 거래되는 시장을 의미한다. 이러한 노동시장에서는 노동공급과 수요에 의하여 노동의 가격인 임금과 수량인 고용량이 결정된다.

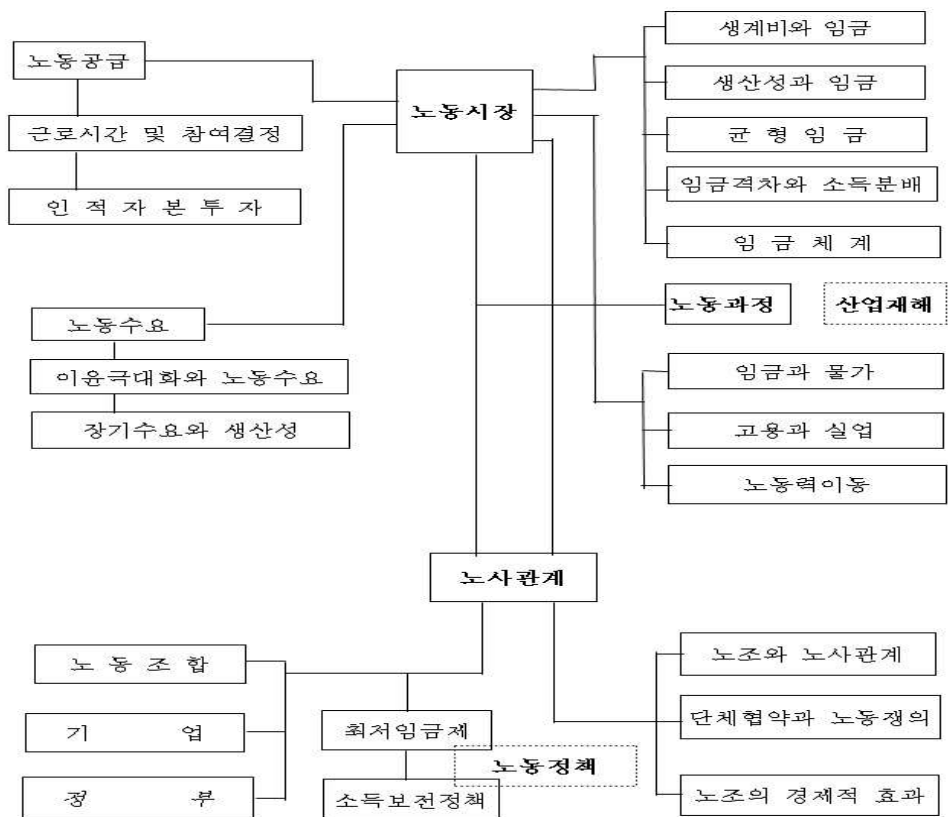
노동력의 공급은 양적으로는 인구 또는 생산가능인구의 규모, 경제활동인구의 규모, 노동시간, 그리고 노동력의 질을 나타내는 인적자본의 투자(교육훈련) 정도 등에 의하여 결정된다. 반면 노동력의 수요는 기업이 생산하는 상품이 시장에서 수요 되는 것에서 파생되기 때문에 결국 그 노동력을 이용하여 생산되는 상품의 가격, 상품을 생산함에 있어서의 노동의 생산력(노동생산성)에 의하여 결정된다.

이와 같이 노동시장에서 결정되는 고용, 임금, 근로시간 등 근로조건이나 이에 영

향을 미치는 노동생산성은 기업 또는 국가의 경쟁력과 근로자 생활에도 영향을 미치게 된다. 노동시장정보는 협의로 보면, 고용, 임금, 근로시간, 노동생산성, 국제경쟁력, 근로자생활 등으로 국한되지만 광의로 보면, 노동조합, 단체교섭, 노동쟁의 등 노사관계 측면과 노동과정에서 산업재해 문제 등도 포함된다.

결국 노동시장정보란 노동력의 흐름, 즉 노동력의 양성, 활용, 보전 등의 전 과정과 관련된 정보를 포괄하는 것으로 정의할 수 있다. 이를 세분하면 각 분야별 및 대상별 고용, 임금 및 근로시간, 기업 내 인사(모집, 채용, 배치, 교육훈련, 노사관계, 보상, 전직, 퇴직 등), 산업재해, 노동생산성 등과 노동력의 사회적 흐름과 관련되는 복지, 교육훈련 등의 정보가 해당된다.

[그림 Ⅲ-10] 노동시장정보 관련 주요개념 체계



자료: 김미숙 외(2009)

노동시장정보시스템은 기업이나 개인에게는 경제활동과 관련하여 필요한 정보이며, 국가수준에서는 노동시장 및 관련 정책을 집행하기 위해 필요한 노동시장 관련 정보원 및 네트워크를 말한다. 현재 우리나라 노동시장정보시스템은 정보관리와 정책 지원 기능으로 대별할 수 있는데 이들 기능은 중복되는 경우가 많으며, 이를 다시 정책업무 중심으로 고용, 복지, 교육훈련, 국가 인적자원관리 등으로 구분할 수 있다.

[그림 Ⅲ-11] 노동시장정보 시스템의 구분



자료: 김미숙 외(2009) 재구성

위 노동시장 정보시스템 구분은 각 분야별로 관리·운영되고 있는 직업훈련 관련 정보망을 나열한 것으로 이들 정보 간에는 일부 연계되어 운영되는 부분이 있으나 대부분 각 정보망의 목적에 따라 고유의 정보 특성을 갖고 있다. 향후 이러한 각 정보망들이 유기적으로 연계되어 보다 다양한 정보를 종합적으로 활용할 수 있는 노력이 필요하기도 하다.

2) 노동시장정보시스템 현황

우리나라 노동시장정보시스템의 주축은 고용노동부가 한국고용정보원에 위탁 관리

하고 있는 데이터베이스(DB)와 네트워크 시스템이 대표적이다. 우리나라 최대 공공 취업알선 및 종합고용정보망인 워크넷(www.work.go.kr)은 다양한 직업정보를 바탕으로 취업알선, 자활사업, 실업자 정보 지원 등 고용정보 전달서비스를 수행하고 있는데 청소년, 고령자, 여성, 기업 등으로 나누어 특화된 서비스를 제공하고 있다.

우리나라 모든 고용보험 적용 대상 사업장과 종사하는 근로자들의 정보를 담고 있는 고용보험정보망(www.ei.go.kr)과 고용보험 DB는 고용보험 제도의 관리, 운영, 평가와 대국민 서비스를 담당하는 시스템이다.

1995년 도입된 우리나라 고용보험은 고용안정사업, 직업능력개발사업, 실업급여의 세 가지 사업을 기본으로 하고 있으며, 2003년부터는 모성보호급여가 추가적인 사업으로 도입되었다. 고용안정사업은 사업주만을 대상으로 하고 있으며, 직업능력개발사업과 모성보호급여사업은 사업주와 근로자(직능사업은 실업자 포함)를 대상으로 하고 있으며, 실업급여사업은 피보험자를 대상으로 하고 있다.

이러한 이유로 고용보험전산관리시스템은 크게 사업장 관련 DB와 피보험자(개인) 관련 DB로 구성되어 있다. 고용보험전산관리시스템은 고용보험제도의 원활하고 효율적인 운영 및 관리를 위한 핵심기능을 수행하고 있다.

이외에도 공적자금을 지원받는 모든 직업훈련에 대한 정보가 종합되어 있는 직업훈련종합전산망인 HRD-Net(www.hrd.go.kr), 진로 및 학과, 직업정보를 제공하는 한국직업정보시스템(KNOW), 외국인 고용관리시스템(www.work.go.kr), 일용근로자 고용보험시스템, 노동시장 정책결정 지원시스템(www.edi.go.kr) 등이 있다.

또한, 한국산업인력공단이 운영하는 Q-Net(www.q-net.or.kr)은 자격 종합데이터베이스이자 네트워크로서 국가자격, 민간자격, 자격검정 등에 관한 정보를 종합하여 제공한다. 한국직업능력개발원에서 관리·운영하는 국가인적자원개발 DB인 NHRD-Net(www.nhrd.net)은 국가 차원에서 종합적으로 인적자원관리를 종합하는 정보망으로 인재개발정보, 관련통계와 자료 등을 제공하고 있다. 또한 학교 및 진로종합정보망인 Career-Net(www.careernet.re.kr)은 초, 중, 고, 대 등 학교 급별 학생, 학부모, 교사, 연구자 등 대상별로 서비스를 제공한다.

이외에도 교육과학기술부의 Edu-Net, 한국교육개발원의 교육통계DB, 졸업생 취업조사 DB 등 교육관련 통계 DB, 한국장애인고용촉진공단의 장애인 고용, 복지 등과 관련한 DB 등이 있다.

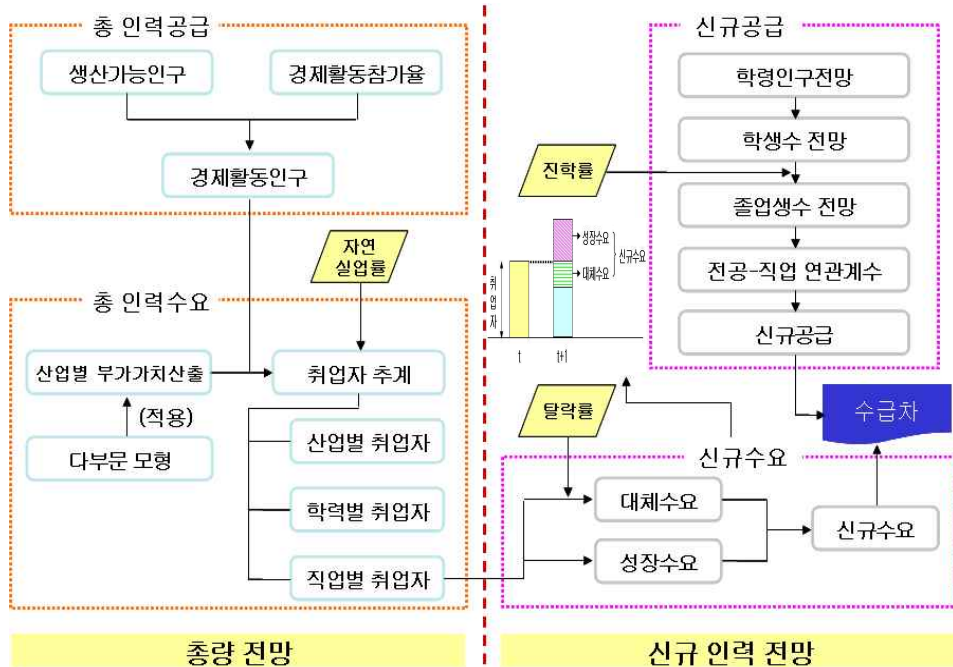
우리나라 노동시장정보시스템의 개선방향을 보면, 산재해 있는 노동시장정보 제공 관련 시스템 간의 상호연계, 시스템과 직업, 취업알선, 창업, 교육훈련, 자격, 학과, 복지 등 다양한 정보 간의 표준화, 수요자 특성별 서비스 제공 체계 구축 등이다. 노동시장정보시스템 구축을 위해 수요자, 유관기관, 유관 정보시스템, 정보관리 기관 등 관련 주체들 간의 유기적 연계와 수요자 중심의 서비스체계, 공공 및 민간의 정보 공유 등이 필요하다.

우리나라는 미래 교육, 노동시장의 인력수급 변화 정보를 학생, 학부모, 기업, 교육·훈련기관 등에 제공하여 진로 등에 대한 합리적 의사결정을 지원하고, 국가 인적자원개발정책 수립의 기초자료로 활용하여, 정책의 신뢰성 및 타당성 제고하기 위해 정기적으로 인력수급 전망을 실시하고 있다.

선진국은 이미 1960년대 OECD의 Educational Investment and Planning Program을 계기로 선진국 중심으로 인력수급 전망이 확산되었고, 자체 전망모형을 개발하여 오랜 기간 경험을 축적하고 있다. 우리나라는 제4차 경제개발 5개년 계획(1977~1981년) 수립 시 산업·직업 대분류 수준의 전망을 하였으나 1990년대 들어 정부출연기관의 인력수급전망 연구, 2000년대 이르러 산업·직업 중분류 수준에서 전망을 실시하기에 이르렀다.

인력수급전망은 국가 차원에서 종합적으로 기획·조정 및 시스템 구축이 이루어지고 있다.

[그림 III-12] 인력수급전망 체계도



주: 다부문 모형(KDI)은 경제전체의 성장요인 및 주요 산업별 장기발전 동향에 대한 분석을 바탕으로 장기적인 산업구조(산업별 생산액)를 전망할 때 사용되는 모형임
 자료: 김철희 외(2009)

인력수급전망은 총 인력공급전망, 총 인력수요전망, 신규 인력공급전망, 신규 인력수급전망 등의 단계를 거쳐 수급차를 구하는 방식으로 추정하게 된다.

총 인력공급전망은 통계청 장래인구추계를 토대로 총인구에서 속박인구인 군인, 재소자 등을 제외한 15세 이상 생산가능인구를 추정하고, 매년도 경제활동참가율을 장기적인 추세를 바탕으로 전망하며, 총 인력공급 규모인 경제활동인구는 생산가능인구에 경제활동참가율을 적용하여 도출하게 된다.

총 인력수요전망은 KDI 다부문 모형 등을 기초로 산업별 부가가치 생산액을 추계한 후 취업계수를 적용하여 연도별로 총 취업자 수 및 산업별 취업자를 추계하고, 산업-직업 연관계수를 바탕으로 직업별 취업자 수 추계 후 이를 토대로 학력별 취업자 수를 추계하게 된다.

신규 인력공급전망은 전문계고 졸업자 및 전문대 이상 졸업생수를 교육통계연보 등을 활용하여 전망한 후 전공별로 경제활동참가율을 적용하여 신규인력 공급 규모를 추정하게 된다. 직업별 신규인력 공급은 전공-직업 연관계수를 적용하여 도출한다.

신규 인력수요전망에서 신규수요는 직업별 성장수요와 대체수요로 구성되는데 성장수요는 연차별 총 취업자 수 변화량에서 도출하고, 대체수요는 직업별로 은퇴와 사망에 따른 탈락률을 고려하여 추정하게 된다.

〈표 III-29〉 인력수급전망 시 활용자료

전망 과정	활용 통계	산출물
인력공급	◦ 장래인구 추계(통계청) ◦ 경제활동인구 조사(통계청)	생산가능인구, 경제활동참가율, 경제활동인구
인력수요	◦ 경제활동인구 조사(통계청) ◦ 산업·직업별 고용구조조사(한국고용정보원) ◦ 국민계정(한국은행)	산업별(63개), 직종별(46개), 직업별(118개) 취업자
신규인력공급	◦ 장래인구 추계(통계청)	학령인구
	◦ 교육통계 연보(교육인적자원부)	재학생수 및 졸업생 수
	◦ 졸업생 실태조사(직능원, 교육개발원)	신규공급 전망
신규인력수요	◦ 경제활동인구 조사(통계청)	성장수요, 대체수요

자료: 김철희 외(2009)

고용부에서 「사업체고용동향특별조사」로 매해 사업체의 부족인원 현황과 채용계획을 직능수준별로 조사하지만 이 자료로 사업체 단위의 세부 직업수준과 연계하여 직업훈련과정별 수요를 지역별로 판단하고 전망하는 것이 불가능하여 2005년 이후 ‘지역별 인력 및 훈련수요조사’가 별도의 사업으로 추진되고 있다. 이는 지역별 인력 및 훈련 수요를 추정하는 것은 실업자 직업훈련의 효율성과 내실화를 도모하기 위한 것이다. 즉, 지역별 특성을 고려하고 지역의 업종별·직종별 인력 및 훈련수요 조사를 통해 지역 밀착형 훈련체계를 마련하고 필요한 인력을 공급하자는 것이며, 이는 결국 수요자 중심의 직업훈련 시스템 구축의 일환이라고 할 수 있다.

3) 고용서비스

고용서비스는 구인자 또는 구직자에 대한 고용정보의 제공, 직업소개, 직업지도 또는 직업능력개발 등 고용을 지원하는 서비스로 직업훈련 이수 후 취업 등 노동시장 진출을 위해서 직업훈련과 관련된 반드시 필요한 서비스 중의 하나이다.

가) 공공고용서비스(Public Employment Service, PES)

공공고용서비스는 공공 및 민간에서 이루어지고 있는 성인 진로개발의 직·간접 지원을 포괄하는 개념이다. 국민 직업생활을 원활히 하기위한 다양한 서비스 제공, 제도 시행, 정보 개발 및 보급을 목표로 전 연령대를 대상으로 차별화된 프로그램을 제공하고 있다. 핵심 사업은 청년기 취업지원, 성인기의 취업 및 직업 유지, 고용보험관리 사업이며 취약계층·여성·고령자 취업지원, 청소년기의 진로지도 사업도 포함되어 실시하고 있다. 구체적으로 구직정보 탐색지원, 직업소개, 진로계획 수립지원, 훈련정보 탐색지원, 노동시장 정보제공, 기초능력 교육, 구직기술 훈련, 구직 이후 직업 안정 유지와 관련된 서비스를 제공한다.

나) PES 제공기관 및 대상

공공고용서비스는 중앙의 고용지원센터, 공공기관, 시·군·구의 지자체를 중심으로 제공된다.

<표 III -30> 주요 공공 고용서비스기관 현황 및 대상

구분	기관명	취업알선 대상	기관수	감독기관
중앙	고용지원센터	전 국민	81	노동부
공공 기관	한국산업단지공단 취업알선센터	전 국민	21	산업자원부 중소기업청
	중소기업진흥공단	전 국민	1	
	중소기업정보은행			
지자체	시·군·구 취업정보센터	전 국민	253	시·군·구

자료: 임언 외(2006), 고용서비스 인증 표준 개발, 재정리

다) PES 전문 인력 연수

개별심층상담전문가, Job Counseling Manager과 같은 전문 인력 양성 위한 특별

과정 개설, 운영한다. 중·고교 및 대학 진로지도 관련 재교육을 실시하고 있으며, 중·고교 진로지도 교사 및 대학취업담당자, 직업훈련기관 취업지도 담당자 등을 대상으로 한 워크숍 및 전문가 과정을 운영하고 있다. 또한 중·고교 교사 대상 CAP 체험학습 및 외부 진행자 연수 과정과 학생상담자원봉사자 연수과정을 운영하고 있다. 고용지원서비스 선진화 우수 사례를 벤처마킹 하였으며, Volunteer POOL 제도를 운영하고 있다(중·고교 직업지도 시범학교 지원 인력).

라) PES 지원 웹기반 직업정보망: 워크넷(www.work.go.kr)

노동부 산하 한국고용정보원이 운영하는 고용안정정보망이다. 공공고용서비스의 주요 진로 정보 제공은 워크넷 웹사이트(www.work.go.kr)를 통해 이루어지고 있다. 구인·구직정보, 취업상담 지원서비스 정보, 취업관련 노동시장 정보를 제공하고, 고용지원센터에서 개최하는 채용박람회, 고용뉴스 등의 내용을 인터넷으로 홍보한다. 청소년, 고령자, 기업, 여성을 대상으로 특화된 직업 정보 서비스를 제공하고 있으며, 전국의 지방 노동관서의 인력은행, 시·군·구 취업정보센터, 산업인력공단 등에서 입력하는 구인, 구직정보를 실시간으로 제공한다. ‘온라인 지원 및 채용서비스’를 통해 구직자와 구인자간의 온라인 구인·구직 서비스 또한 제공한다.

4) 노동시장정보시스템 사업계획(안)

가) 사업배경 및 목적

노동시장정보시스템은 노동시장 관련 정보와 이를 전달하기 위한 하드웨어, 소프트웨어, 네트워크 등으로 구분할 수 있으며, 이 시스템을 통해 개인이나 시장에서 모든 경제주체들이 정보의 비대칭성을 해소하고, 합리적인 판단과 의사결정이 가능하게 된다. 따라서 노동시장정보시스템의 직업훈련 관련 이해당사자들에게도 매우 중요한 정보획득과 판단의 수단이 된다.

수원국에서 직업훈련 관련 주체들에게 필요한 양질의 정보를 생성, 가공, 활용할 수 있는 시스템 구축과 이들 정보를 필요로 하는 주체들이 적시에 획득하여 의사결정과 활동에 참고할 수 있도록 지원해 주는 체계 구축을 지원한다.

나) 사업내용 및 추진 시 고려사항

사업내용으로 필요통계의 구축, 기 구축 통계의 표준화, 세부 정보(인적, 사회적 속성 등이 반영된 구체화된 통계) 등 추가 방안, 관련 통계DB 구축 및 연계 방안, 전달체계 효율화 방안, 수요자 중심의 맞춤형 정보제공 시스템 구축, 접근의 용이성·효율성 등을 제시한다.

<표 III-31> 노동시장정보시스템 관련 사업계획(안)

구분		사업내용	
사업명		- 노동시장정보시스템 지원	
사업목적		- 직업훈련 관련 주체들에게 필요한 양질의 정보를 생성, 가공, 활용할 수 있는 시스템 구축과 이들 정보를 필요로 하는 주체들이 적시에 획득하여 의사결정과 활동에 참고할 수 있도록 지원해 주는 체계 구축을 지원	
사업규모·기간		- 수원국과의 협의를 통해 최적의 예산, 사업기간 설정	
사업발굴 방식		- 사전조사·분석 등을 통한 제안 및 수원국 수요 조사	
정책부합성 검토		- 수원국 협의, 공관·관계기관 협의, 중복·연계성 검토, CPS 부합성 검토, 수원국 관련 정책 일치성 확인	
참여(협력) 부처		- 총리실(외교부, 기재부), 고용부(교과부) 협의	
사업주제별 양국 역할	필요통계 구축	한국	- 통계현황 및 세부통계별 구축, 연계 활용 시스템 지원
		수원국	자국의 현황, 문제점 및 협력사항 제시
	정보 전달체계 구축	한국	- 관련 기관, 정보 등의 연계 및 활용 네트워크 구축 지원
		수원국	현황 및 도입 여건 조성(기반 및 기초 제공)
산출물(성과물)		- 필요통계 구축 방안 컨설팅 보고서 - 정보 전달체계 구축 방안 사례 자료	
성과지표		- 통계 구축 실적	
사후관리		- 제도 운영 지속 지원	

다. 산학협력

1) 산학협력의 의의

산업교육진흥 및 산학협력 촉진에 관한 법률에 따르면 산학협력은 교육기관과 국가, 지방자치단체, 연구기관 및 산업체 등이 상호 협력하여 행하는 활동으로, 산업체

의 수요와 미래의 산업발전에 부응하는 인력의 양성, 새로운 지식기술의 창출 및 확산을 위한 연구개발, 산업체 등으로의 기술이전 및 산업자문 등을 의미한다. 산학협력은 연구·기술개발·인력양성·기술 이전 등의 다양한 목적의 관련 사업을 추진하는 과정에서 나타나는 산업체·대학·연구소·정부 간의 상호작용 현상으로 산학협력은 그 자체가 목적이 아니라 연구·기술개발의 촉진, 현장 적합성 높은 인력양성 등의 목적달성을 위한 수단 및 도구적 성격을 지닌다.

이 같은 산학협력 활동은 주요 목적에 따라 교육훈련을 위한 산학협력, 기술개발을 위한 산학협력, 생산지원 및 기술이전을 위한 산학협력 등으로 구분할 수 있다. 산학협력의 유형은 크게 세 가지 범주로 볼 수 있다. 첫째, 산업계와 학계 간의 협력적 교육 활동을 지칭하는 관점이다. 둘째, 산업계와 학계 간의 협력적 연구와 개발 활동을 지칭하는 관점이다. 셋째, 산학협력을 광의로 정의하여 학계와 산업계 사이의 교육과 연구·개발에 대한 협력적 활동으로 보는 관점이다(정지선 외, 2005).

2) 산학협력 프로그램 운영

산학협력 프로그램은 인력과 기술공급자인 교육기관 중심, 정부주도형에서 인력 및 기술 수요자인 기업 중심, 주체별(기업, 대학, 정부, 경제 단체) 네트워크형 등으로 구분할 수 있다. 또한 지원 범위나 참여 범위에 있어서 기존의 산학협력은 부처별, 기관별, 연구자별, 과제별 등 참여범위가 개별적이고, 지엽적이었으나 변화의 방향은 교육기관 전체에 대해 기업의 접촉 창구를 단일화하고 기업의 산학협력 요청을 받아 대학 주관 아래 적합한 교수나 학생들을 선발하여 기업에 총괄 지원하는 형태로 종합적으로 지원하게 된다. 또한 기존의 연구개발 및 이론 연구 중심의 산학협력 으로부터 벗어나, 기업 제품의 실용화 및 상품화를 목표로 그리고 취업과 연계되지 못한 현장실습이 아니라 실무능력과 전문성을 강화하고 취업과 연계된 현장 실무와 실습 중심의 산학협력을 추진하는 것이다.

교육기관에서 운영되고 있는 산학협력의 내용을 보면 교육프로그램, 연구개발 사업, 그리고 인적·물적 자원의 교류와 정보의 교류 등으로 대분할 수 있으며, 산학협력 교육프로그램에는 각종 위탁교육, 현장실습, 인턴제도, 맞춤형 교육, 산업아카데미 등이 있다.

<표 III -32> 산학협력 프로그램 운영 구조

영역	영역별 하위 요소	정책 대안
산학협력 교육 프로그램	위탁교육	- 산업체의 위탁교육: 학위과정, 향상훈련과정, 단기연수, 자격취득과정 - 학교의 산업체교육: 산업체 연수원, 산업체 근로자 대상교육 - 정부 주도 위탁교육: 장단기 연수과정, 각종 향상 훈련과정 - 실업자 프로그램, 전직자 프로그램, 창업교육
	현장실습 및 인턴제	- 산업체 현장실습 - 인턴제도
	취업 연계형 맞춤형 교육	- 주문식교육 및 계약학과 등 - 기업이 원하는 맞춤형 인재육성프로그램 개발 - 산업체 수요를 반영한 교육프로그램으로 졸업생 취업능력 제고 - 산업체 주문에 의한 정규 및 비정규 교육과정
	산업아카데미	- 기업 임직원에 대한 지속적 재교육 실시
공동 연구 개발	공동기술개발	- 산업체와의 공동기술개발 - 산업체의 애로기술 지원 - 대학/연구소/산업/지역/전국의 모든 수준에서 기술 거래및 중개 기능 강화 - 대학 기술이전 전담조직의 활동을 강화 - 대학별로 판매 또는 라이선싱 대상 기술의 리스트 공개
	학교기업 (schoolbased enterprise)	- 산업체 전문가를 전담요원으로 초빙 - 산업체 전문가의 기술지원
	창업보육센터 (business incubator)	- 학교내 창업보육센터 지원 - 대학에서 창업이론과 방법에 대한 전문교육 추진 - 중·고교에서 기업가 및 과학자 일대기를 통해 기업가 정신 함양 - 대학 및 연구소 기반의 혁신기업/벤처창업 붐 확산 벤처 생태계에 대한 체계적 지원/관리(자금, 마케팅, 법률, 회계) - 경쟁우위의 창업에 자원집중 - 창업보육센터를 중심으로 대학 내 창업보육 기능 강화 - 테크노파크를 보육 졸업 기업을 위한 전문기관으로 활용
	테크노파크 (techno park)	- 인근 산업체 및 교육기관과의 협의체 구성 - 신기술 개발 및 기술지원
	산업별 연구개발 협의회	- 개발 단계부터 산업체 공동 참여로 연구개발의 효율성 제고 - 지역의 연구개발 수요 파악 - 사업화 단계 연구과제를 우선 지원 - 산학협력 사업 평가시 기업 만족도 및 사업화 성과 반영
인적 · 물적 자원의 교류	인적자원의 교류	- 산업체 인사의 학교 이사회 및 학교운영위원회 참여 - 산업체 현장 전문가의 정규교원, 시간제 교원, 산학겸임교원, 현장실습 지도교사 등 학교교원으로 초빙 - 학교 교원을 위한 산업체 연수, 기업진단, 자문 제공 등을 위한 전문가로 초빙
	물적자원의 교류	- 산업체는 교육기관에 실습기자재를 제공 - 교육기관은 산업체 직원에게 시설, 설비에 대한 실습 기회 제공

영역	영역별 하위 요소	정책 대안
	1사 1전담 교수제 Family Doctor 확산	- 가족회사제도 장점을 살린 ‘1사 1전담 교수제’ 도입
	기술 및 경영 지도	- 대학교수를 중심으로 분야별 기술지원체제 도입 - 마케팅, 금융, 회계 등 경영 부문 종합지도
정보의 교류	산업체의 정보제공	- 기술변화 정보 - 노동시장 변화 정보 - 고용 정보 등
	교육기관의 정보제공	- 교육기관의 교육과정 운영 관련 정보 - 학생 개인의 성취도 정보 등

자료: 정지선 외(2005), HRD 중심의 산학협력, 한국직업능력개발원, 재구성

산학협력에 참여하는 단위로서는 대학 외에 산업체, 연구소, 정부 등으로 분류할 수 있으며, 이들은 상호간에 공동 목표를 위한 거래형태로 이루어지고 있다.

<표 III -33> 대학, 산업체, 연구소, 유관기관에서의 산학협력 운영실태

대학	산업체	유관기관
· 산업계에서 필요로 하는 인재의 양성 및 공급 · 산업계 위탁교육생 수용 · 산업체직원의 재교육 실시 · 위탁연구제도나 공동연구를 통한 산업체의 문제해결 · 기업진단 및 자문활동 · 애로기술 해결 및 기술이전 · 장비의 공동 활용 · 산업체 인사 활용 · 교수의 산업체 연수	· 실습과 견학기회의 제공 · 실험실습기기의 이용 및 제공 · 연구비 및 연구 활동비의 제공 및 지급 · 장학금 지급 · 실무내용 강의에 대한 인적교류 · 학교 교과과정 개발과 교재개발에 대한 자문 · 대학과 연구기관에의 협조요청	· 산·학·연 협력을 위한 입법조치 · 학제와 산업계에 대한 재정투자 등 인프라 구축 · 산학간의 협력체제 마련 · 산·학·연 협력 활동의 투자에 대한 면세 등 세제상의 혜택 · 행정적 지도 · 자문위원회의 조직과 운영

자료: 정지선 외(2005), HRD 중심의 산학협력, 한국직업능력개발원

산업체 현장실습 프로그램은 현장 적응력을 높이고 각 산업에 종사하는 데 필요한 지식과 기술 및 태도를 습득시키기 위한 교육이며, 산업체 위탁교육 과정은 산업체로부터 위탁받은 근로자들을 정규교육과 정 속에서 계속교육의 기회를 제공하여 산

업체의 기술변화에 대응할 수 있도록 하기 위한 전문학사 학위과정으로, 산업체가 전문대학에 위탁을 의뢰하여 실시하는 교육프로그램이다. 이외에도 주문식 교육이 교육 및 대상에 따라서 정규교육과정(양성교육과정), 특별과정(향상교육과정), 정규교육과정과 특별과정 혼합형의 3가지 형태로 실시되고 있다.

3) 산학협력 지원 법령

산학협력지원에 관한 대표적인 법령으로는 기존의 「산업교육진흥법」을 개정한 「산업교육진흥및산학협력촉진에관한법률」을 들 수 있다. 기존의 「산업교육진흥법」이 2003년에 명칭 변경된 「산업교육진흥및산학협력촉진에관한법률」은 산학협력에 대한 정의를 종합적으로 규정하고 있는 법률이다. 이 법은 현재 정부가 추진 중인 산학협력 정책에 대한 제도적 근거를 마련해 놓은 법이다. 이 법에서 규정하고 있는 산학협력의 범위는 “산학간 협력을 통한 인력양성, 산학간 인적·물적자원의 교류, 산학협동을 통한 기술개발 및 기술이전 등”을 포함함으로써 기존의 산학협력 관련 법령에 비해 그 범위를 확대하였다고 할 수 있다.

「직업교육훈련촉진법」은 국가 및 지방자치단체의 책무로서 산업체가 실시하는 현장실습 및 산학협력의 실시에 대한 행·재정적 지원시책을 마련하도록 규정하고 있다. 이 법에서 ‘산학협동’은 “산업체 단체 및 연구기관 등과 직업교육훈련기관이 산업인력의 양성과 산업기술의 개발을 위해 인력·시설·설비와 직업교육훈련정보의 공동활용 및 협동연구, 특약에 의한 학과 또는 직업교육훈련과정의 설치, 직업교육훈련의 위탁실시 등을 수행하는 활동”으로 규정되고 있다. 「중소기업인력지원특별법」은 중소기업의 인력수진하기 위한 법이다.

5) 산학협력 사업계획(안)

가) 사업배경 및 목적

산학협력은 산업체와 직업교육훈련기관 등이 산업인력의 양성과 산업기술의 개발을 위하여 학과 또는 훈련과정의 설치, 직업훈련의 위탁실시, 인력·시설·설비와 직업훈련정보의 공동 활용 및 협동연구 등을 통해 서로 협력하는 체제를 의미한다. 따라서 산학협력은 교육훈련 기관과 산업체의 수요가 연계된 협력모델이라 할 수 있다.

대부분의 수원국들은 교육과 산업기반 모두가 체계적으로 형성되어 있지 못한 경우가 많다. 직업훈련기관 및 프로그램들이 산업계의 수요에 부합하도록 연계관계를 구축, 운영함으로써 직업훈련기관에 기업의 수요가 즉시 반영되고, 기업에 필요한 인력을 양성 공급되는 구조를 만들어야 한다.

나) 사업내용 및 추진 시 고려사항

주요 사업내용으로 관련 제도(법령)·정책 자문, 인력양성 중심의 산학협력 교육(취업연계형 맞춤형훈련, 현장실습 및 인턴제, 위탁교육, 성장동력산업 분야 인력양성 등), 기술이전 및 사업화(학교기업, 창업보육센터, 테크노파크 등), 연구·기술개발 등 영역구분 및 세부 사업의 구체화 등을 제시한다.

〈표 III-34〉 산학협력 관련 사업계획(안)

구분		사업내용	
사업명		- 산학협력 지원	
사업목적		- 직업훈련기관 및 프로그램들이 산업계의 수요에 부합하도록 연계관계를 구축, 운영함으로써 직업훈련기관에 기업의 수요가 즉시 반영되고, 기업에 필요한 인력을 양성 공급되는 구조 구축 지원	
사업규모·기간		- 수원국과의 협의를 통해 최적의 예산, 사업기간 설정	
사업발굴 방식		- 사전조사·분석 등을 통한 제안 및 수원국 수요 조사	
정책부합성 검토		- 수원국 협의, 공관·관계기관 협의, 중복·연계성 검토, CPS 부합성 검토, 수원국 관련 정책 일치성 확인	
참여(협력) 부처		- 총리실(외교부, 기재부), 고용부(교과부) 협의	
사업주제별 양국 역할	관련 제도(법령)·정책 자문	한국	- 산학협력 관련 법령, 정책 자문
		수원국	자국의 법제 및 관련 정책 현황 제공 및 지원 요청 분야 구체화 발굴 제공
	인력양성 중심의 산학협력 교육 체제 구축	한국	- 인력양성 중심의 산학협력 프로그램 개발 제공, 네트워킹 매뉴얼 개발 제공
		수원국	자국의 현황, 문제점 및 협력사항 제시
	기술이전 및 사업화	한국	- 기술이전 및 사업화 사례 제공
		수원국	현황 및 도입 여건 조성(기반 및 기초 제공)
산출물(성과물)		- 산학협력 및 기술이전 사례집 - 각 프로그램 운영 실적	
성과지표		- 사업 추진목표 및 달성도	
사후관리		- 제도 운영 지속 지원	

IV. 직업훈련 ODA 콘텐츠 적용 사례: 스리랑카²⁾

1. 스리랑카의 직업훈련 현황

가. 스리랑카의 경제 및 노동시장

스리랑카는 1977년 친서방 자본주의 경제체제로의 전환 이후 지속적인 경제성장을 통해 현재 국민소득 2,000불 수준의 중저소득 국가에 속하게 되었다. 2002년 이후 GDP의 50% 이상을 차지하는 서비스부문이 성장을 주도하면서 연 6~7%의 안정적인 경제성장세를 시현해 왔으나, 2009년에는 세계 경기침체의 영향으로 경제성장률이 3.5%에 그친 바 있다.

<표 IV -1> 스리랑카의 주요 경제지표

구분	단 위	2007	2008	2009	2010	2011 ^e
GDP	억달러	324	407	420	495	588
1인당 GDP	달러	1,627	2,030	2,077	2,428	2,864
경제성장률	%	6.8	6.0	3.5	8.0	7.0
실업률	%	6.0	5.2	5.7	5.8	5.4
재정수지/GDP	%	-6.9	-7.0	-9.9	-7.9	-6.8
소비자물가상승률	%	15.8	22.6	3.4	5.9	9.1
환율(달러당, 연중)	SLRs	110.6	108.3	114.9	113.1	110.3
수 출	백만달러	7,640	8,137	6,869	8,039	9,753
수 입	"	10,167	12,607	9,527	11,999	15,271
총외채잔액/GDP	%	43.3	37.2	41.0	36.1	31.3
외채상환액/총수출	%	6.9	9.3	10.9	10.9	9.5

자료: 기재부(2012), 스리랑카에 대외경제협력기금 2억달러 지원 보도자료, p.5

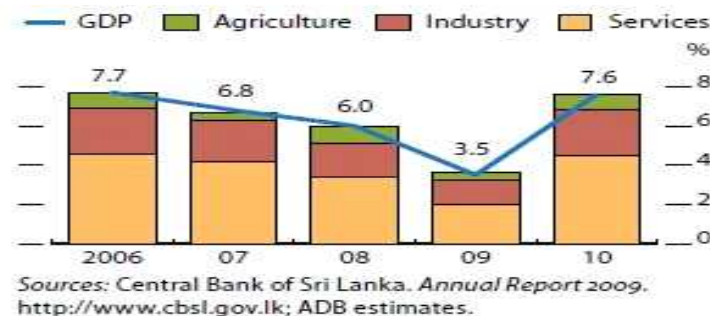
실업률은 2005년 7.2%에서 2010년 5.3%로 감소하였고, 2016년에 3.2%까지 낮아질 것으로 기대하고 있다. 기초교육의 보편화로 높은 교육수준의 노동력을 보유하고

2) 직업훈련 ODA 콘텐츠 적용 사례분석을 위하여 1) 지역별 특성, 2) 유·무상 통합 지원, 3) CPS 상 중점협력 분야(교육·직업훈련) 지정 여부 등을 고려하였으며, 스리랑카는 아시아 지역, 유·무상 사업이 공동으로 추진되고 있으며, CPS 상 교육·보건 분야가 중점지원분야로 선정되어 있어 대상국가로 선정하였다.

있으나 국립대학 중심의 정부 주도의 고등교육 정책으로 인하여 우수인력의 양적, 질적 공급과 적합한 수요부족으로 실업률이 18.5%에 달하고 있다.

스리랑카의 경제구조는 전통적인 농업 중심의 산업구조를 띄고 있으나 서비스업 중심으로 지속적으로 변화하고 있다. 산업별 분포는 2009년 기준으로 서비스업 59.3%, 제조업 17.4%, 건설업 6.6%(2008년 산업별 GDP 기준, 농업 11.7%, 광업, 건설업, 제조업 29.9%, 서비스업 58.7%)로 이루어져 있다. 중소 섬유, 의류 등 제조업과 무역, 호텔, 운송, 통신, 금융 분야 등의 서비스 산업이 상대적으로 빠르게 성장하고 있다(국제노동협력원, 2009).

[그림 IV-1] 스리랑카의 산업구조



자료: ADB(2012), Asian Development Outlook 2011: Sri Lanka, p.173

교육수준 향상과 여성 인구의 경제활동참가 확대가 필요하며, 이를 위한 직업훈련 시설 확충 등 교육훈련 인프라 구축이 매우 필요한 시점이다. 국내 서비스산업 및 해외 인력송출(2009년도 스리랑카 전체 수출액 중 해외인력송금이 차지하는 비율 약 47%) 수요는 증가하고 있으나 이에 부응하는 전문인력이 부족하여 경제성장과 사회 발전의 장애요인으로 작용하고 있다.

특히, 라자팍사 대통령이 2005년에 10년 개발계획(Ten Year Horizon Development Framework 2006~2016, Mahinda Chintana: Vision for a New Sri Lanka)을 발표한 이후 경제성장과 지속가능한 개발기반 구축을 목표로 중점과제를 선정하여 추진하고 있다. 여기에는 1인당 국민소득 4,000불의 중고소득국가 진입, 교육개혁, 사회안전망 구축 등 인프라 구축 및 사회적 지원 시스템 개선 등이 담겨 있다.

스리랑카는 국토가 협소하고 자원이 부족하여 경제의 대외의존도가 높은 실정이며, 특히 석유를 100% 수입에 의존하고 있어 장기적이고 안정적인 에너지 확보가 경제성장의 주요관건이다. 인프라는 스리랑카의 투자환경에서 가장 취약한 부문으로 지적되고 있으며, 그 중 전력문제가 특히 심각한 상황이다. 비싼 전력 요금, 잦은 정전 등으로 인해 도시소재 기업의 약 75%가 자체발전기를 보유하고 있는 실정이다.

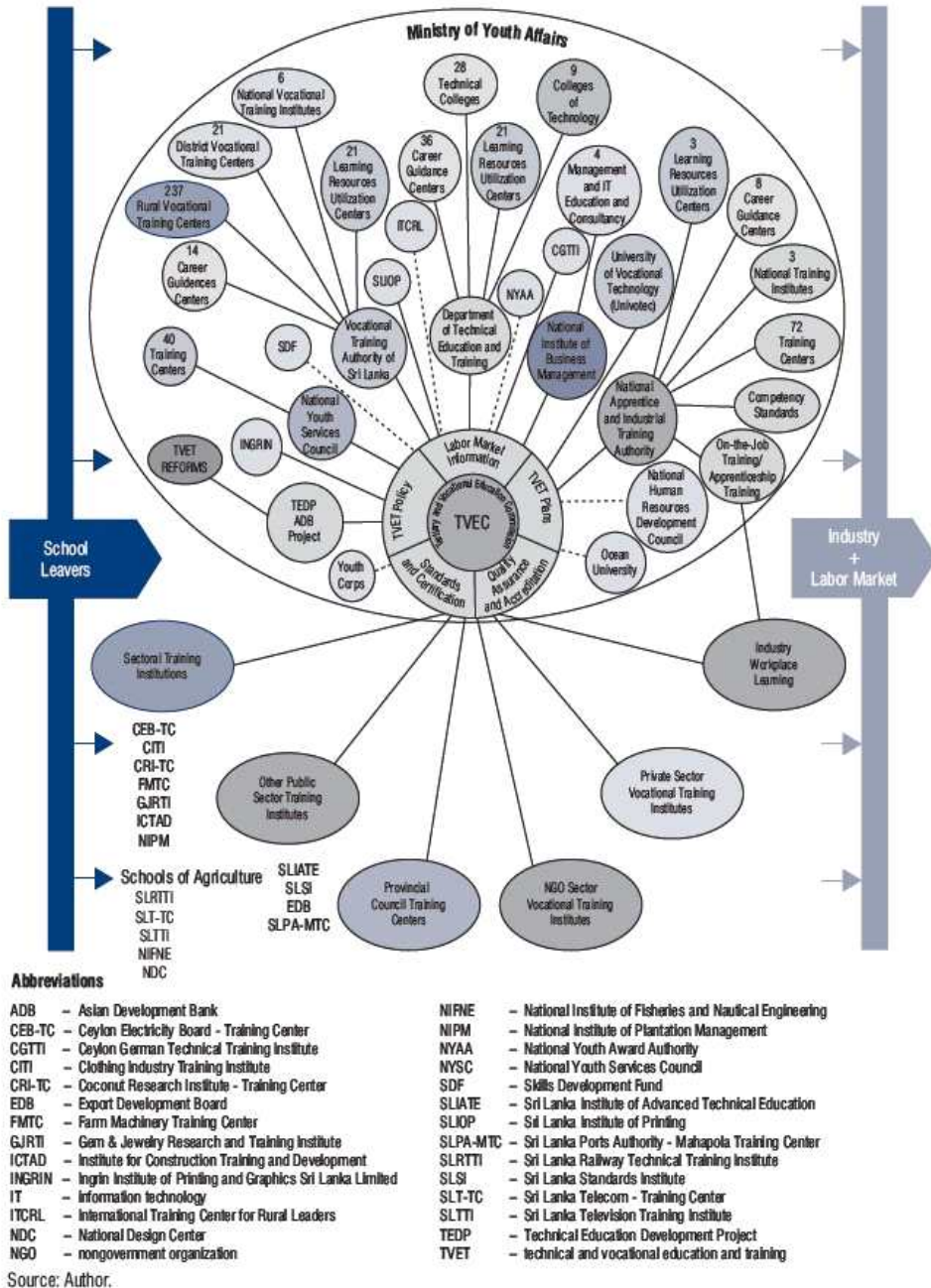
스리랑카는 인구 약 2,000만 명의 개도국으로서 인근 경쟁국들에 비해 내수시장이 상대적으로 협소하여 내수시장 자체만을 겨냥한 투자가 어려운 것이 큰 약점으로 작용하고 있다. 노동생산성은 중국, 베트남 등 섬유산업 경쟁국들과 비교해 상대적으로 낮은 수준이며, 서남아 지역의 다른 국가들에 비해 임금은 높은 편이다. 경직된 노동법으로 인해 종업원 해고 시 기업의 부담이 매우 크며, 공휴일이 많고 고급 기술인력을 구하기가 어려운 실정이다(한국수출입은행, 2012).

나. 스리랑카 직업훈련 현황

스리랑카의 직업훈련 현황을 살펴보기 위해서는 먼저 직업훈련 시스템에 대한 이해가 필요하다. 스리랑카의 직업훈련 시스템의 특징은 공공 및 민간부문의 훈련공급자, 표준과 교육과정개발 기관, 청년직업훈련부(Ministry of Youth Affairs and Skills Development, MYASD) 산하의 고등교육·직업교육위원회(Tertiary and Vocational Education Commission, TVEC)와 같은 규제기관 등으로 구성된 다수의 시행기관으로 구성되어 있다는 것이다. 이들 기관들의 기능은 정책과 제도의 준비, 자격시스템에 대한 국가인증의 유지, 고등교육 및 직업훈련기관에 대한 노동시장 정보 제공, 지원, 그리고 핵심 직무능력에 대한 교육과정개발 등이다.

TVEC는 스리랑카 직업교육훈련 전 분야에 대한 관리기능을 수행하고 있으며, 국가기술자격(NVQ) 시스템을 관장·운영하는 핵심기능을 수행하고 있다. NVQ는 7개 단계(수준)로 나누어지는데 1단계는 진입단계의 수준, 2~3단계는 역량이 강화되는 수준, 4단계는 기능인(Craftsman) 수준, 5~6단계는 디플로마 수준, 7단계는 학사학위 수준에 해당된다.

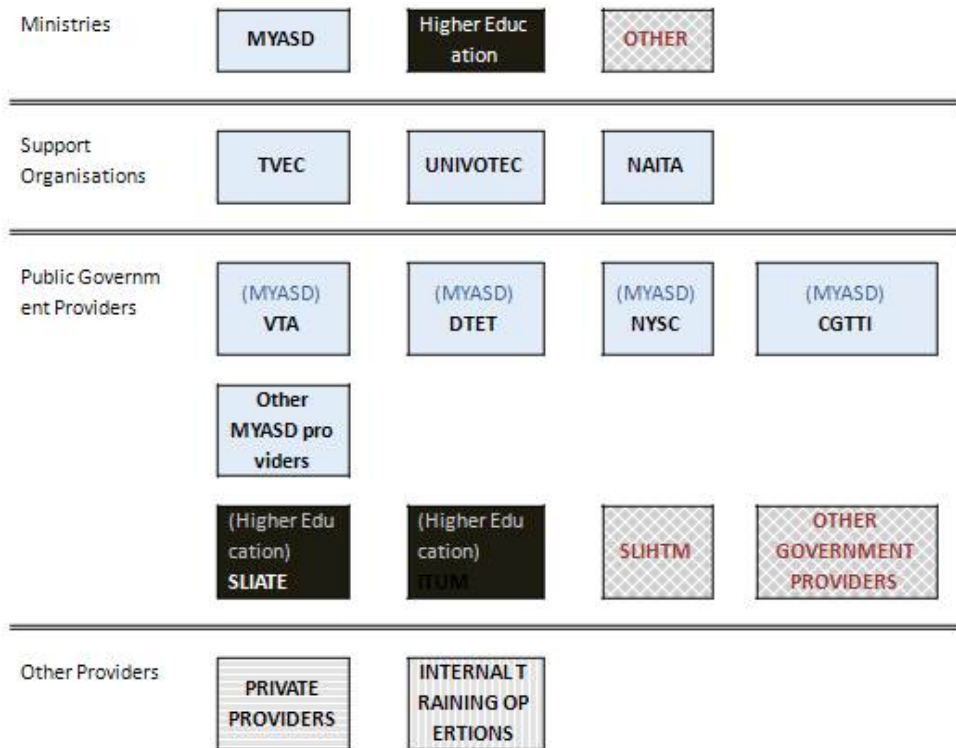
[그림 IV-2] 스리랑카의 TVET 시스템



자료: ADB(2011), The National Qualifications Framework for Skills Training Reform in Sri Lanka, p.29

국가도제·산업진흥기구(NAITA, National Apprenticeship and Industry Authority), 직업기술대학(UNIVOTECH), NITESL은 역량기준과 교육과정을 개발하는 기관들이다. 특히, UNIVOTECH은 2008년 설립되었는데 NVQ 시스템을 통한 학위취득이 가능하다. 기술교육훈련국(DTET, Department of Technical Education and Training)은 38개 기술전문학교(Technical College, 우리나라의 특성화 고등학교 수준)과 NVQ 시스템(5~6 단계 수준)에 기초한 디플로마를 받을 수 있는 9개 기술대학(CoTs, College of Technology)을 운영하고 있다.

[그림 IV-3] 스리랑카의 TVET 운영 구조



자료: ADB(2012), TVET in Sri Lanka: Addressing the Knowledge Age, draft version, p.15

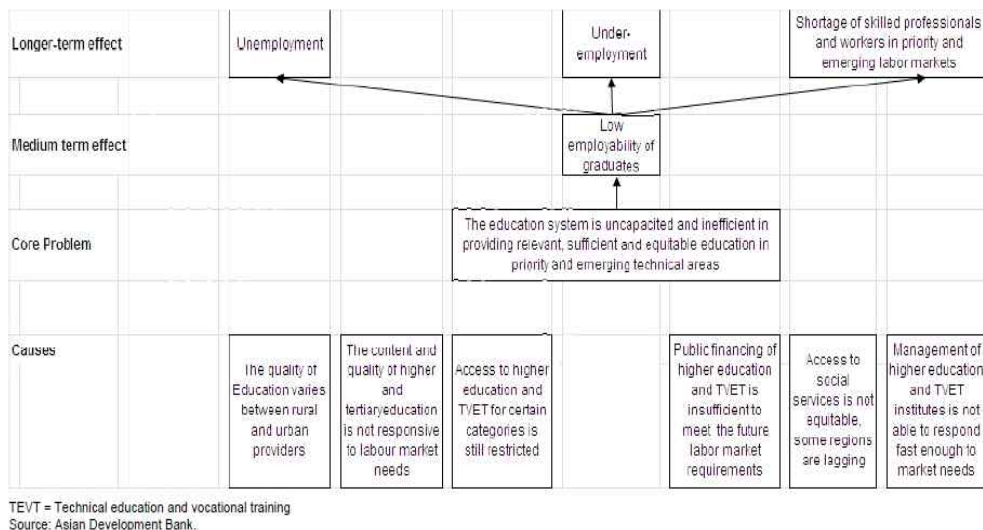
스리랑카의 직업훈련 구조는 청년직업훈련부 산하의 TVEC를 중심으로 다양한 기관으로 분할되어 있어 일견 직업훈련의 대상별, 수요에 적극적으로 대처하고 있다고 볼 수도 있으나 효율성은 매우 떨어지는 한계를 지니고 있다. 구체적으로 보면, 역량

기반훈련(Competency Base), 도제훈련(Apprenticeship Base)에 초점을 두고, NVQ 시스템으로 관리하는 방식이다.

각 기관들은 독립된 조직으로 도제훈련과 기업내훈련 등을 담당하는 NAITA, 교육 과정개발 및 교사 연수프로그램을 담당하고 있는 UNIVOTECH 등 개별기관들이 고유의 업무를 분담하고 있다. 또한, NVQ 단계에 의거하여 각 기관들은 해당된 수준에 맞는 과정을 개설하여 훈련을 실시하고 있다.

아시아개발은행의 국별협력전략(CPS)에서도 스리랑카 교육문제에 다양한 분석과 접근방법을 제시하고 있다(ADB, 2012). 스리랑카 교육이 안고 있는 여러 가지 문제 중에서도 고등교육과 직업훈련에 대한 접근의 제한, 미래 노동시장 수요에 충분한 공공재정 투입 부족, 시장 수요에 대한 충분한 관리 부족 등을 제시하면서 고등교육과 직업훈련에 대한 투자와 지원의 미흡함을 지적하고 있다.

[그림 IV-4] 스리랑카 교육부분의 문제



자료: ADB(2012), Country Partnership Strategy Sri Lanka 2012~2016, Appendix 2(6)

2. 스리랑카에 대한 직업훈련 지원 현황

가. 우리나라의 스리랑카 지원 현황

2006~2010년간 EDCF와 KOICA에서는 19개 프로젝트형 사업 및 기술협력 사업 등을 추진했다. 스리랑카에 대한 EDCF 승인실적은 총 22건, 464.8백만 불이며, EDCF 49개 지원국 중 4위의 중점지원국이다. 대 스리랑카 EDCF 사업은 1990년 콜롬보-골간 고속도로 개보수 사업(15백만 불)으로 시작되어 도로건설, 상·하수도 개발, 송배전망 구축 등 스리랑카 경제발전에 필요한 인프라 개발에 집중해 왔다. 또한, 병원시설 개선, 최신 의료장비 공급 등 보건부문과 직업훈련원 건립 등 사회안전망 구축에도 힘써왔다.

<표 IV-2> 대 스리랑카 사업유형별 지원 현황

(단위: 백만 달러/건·명)

구분	프로젝트	초청연수	봉사단	개발조사	NGO	기타
유상(EDCF)	226.7(7건)	-	-	-	-	-
무상(KOICA)	26.3(12건)	3.6(435명)	7.9(433명)	0.4(1건)	1.2(10건)	5.4(9건)

주: 1) EDCF 프로젝트: 상수도(2), 직업훈련원(1), 전자정부(1), 도로개선(2), 고체폐기물(1) 프로젝트

2) KOICA 프로젝트: 산업에너지(4), 기초교육(2), 직업훈련(1), 공공행정(2), 환경(2), 보건 의료(1)

3) 무상은 KOICA 지원 사업만을 대상으로 하였으며 타 부처 및 지방정부 사업은 미포함
자료: 관계부처 합동(2011), 스리랑카 개발협력전략(2012~2016)

무상원조사업은 1991~2009년까지 총 6,203만 달러를 지원하였으며, 교육훈련 분야에서는 개방대학 한국어교육지원, 직업훈련원 지원, 개방대 자동차실습실 지원, 자프나 기능대학 기능개선, Zahira College 부설 초등학교 신축 등의 사업을 추진하였다.

위 지원 사업 사례에서 보듯이 유·무상 사업 간의 차별화 및 특화가 되어 있다고 보기 어려운 구조이다.

<표 IV-3> 대 스리랑카 EDCF 지원 현황

(단위: 백만원)

연번	사 업 명	승인 월	승 인		집 행	비 고
			(백만 달러)			
1	콜롬보-골간 도로개보수	'90.12	10,370	14.5	9,836	종결
2	병원시설개선	'96. 4	9,849	12.6	9,830	원리금회수
3	Horana 지방 전화망현대화	'96. 4	11,725	15.0	10,064	원리금회수
4	Gampaha지역 통신망 현대화	'96. 4	11,725	15.0	11,082	원리금회수
5	송배전망 개선	'96. 4	6,449	8.3	6,254	원리금회수
6	의료기기 구매	'96. 8	8,171	10.0	7,814	원리금회수
7	Ratnapura-Bandarawela 간 도로개보수	'96. 8	24,512	30.0	24,512	원리금회수
8	공무원주택 건설	'96. 8	8,171	10.0	8,165	원리금회수
9	Galle광역시 상수도개발	'00.10	35,265	26.7	35,256	원리금회수
10	의료장비 구매 (소액차관)	'00.10	3,171	2.6	3,170	원리금회수
11	발란고다 ~ 반다라웰라간 도로개보수	'02.12	19,003	17.6	19,003	지출완료
12	Galle 광역시 상수도개발(2차)	'04. 8	15,499	14.8	15,498	지출완료
13	전자정부 확충	'04.12	14,534	15.0	14,433	지출완료
14	함반토타 행정단지 건설	'05.12	19,040	20.0	18,990	지출완료
15	골광역시 상수도 개발(2차) 보충융자	'06.11	6,744	6.4	6,743	지출완료
16	<u>니아가마 국립직업훈련원 개선</u>	'06.11	9,594	8.8	9,216	지출완료
17	전자정부 확충(2차)	'08. 5	8,331	6.7	7,517	지출중
18	Padeniya-Anuradhapura 도로 개선	'08. 8	76,280	55.0	49,825	지출중
19	Ruhunupura 상수도 개발	'08.12	88,059	76.3	24,167	지출중
20	Hatton-Nuwara Eliya 도로 건설사업	'09.12	42,919	40.0	5,692	지출중
21	고체폐기물 매립장 건립사업	'10.12	38,183	33.5	-	L/A 추진
22	<u>Colombo 중앙직업훈련원 및 Gampaha 기술대학 건립사업</u>	'11.10	29,655	26.0	-	정부지원 방침 결정
합 계 (22건)			497,249	464.8	296,851	

자료: 기재부(2012), 스리랑카에 대외경제협력기금 2억불 지원 보도자료, p.4

<표 IV -4> KOICA 무상원조 사업 지원 실적(1991~2009)

사업형태	사업내용(기간, 지원규모)
프로젝트	개방대학 한국어교육 지원사업(1993/6만 달러)
	아동복지원사업(1993/13만 달러)
	열병합발전소건립 타당성조사(1993~1995/15만 달러)
	직업훈련원 지원사업(1994~1996/200만 달러)
	원양어선항법장치지원(1996~1999/200만 달러)
	개방대 자동차실습실 지원사업(1996~1998/100만 달러)
	도로개보수 타당성조사(2000~2001/32만 달러)
	원양어선항법장치 2차(2001~2002/100만 달러)
	푸탈람-트리코말리 도로 타당성조사사업(2003~2004/120만 달러)
	빠데니아-아누라다푸라 도로개량 실시설계사업(2005~2006/90만 달러)
	자프나 기능대학 기능 개선사업(2004~2007/233만 달러)
	Zahira College 부설초등학교 신축사업(2005~2006/80만 달러)
	지진해일 스리랑카 마하나마 교량개보수(2005~2007/700만 달러)
	발라츠제나이지역 배수시설 설치(2006~2008/390만 달러)
	함반토타 국제회의장 건립사업(2006~2010/640만 달러)
	한스 친선병원 건립사업(2006~2008/670만 달러)
	응급대응에 대한 지방행정 역량강화(2008~2009/200만 달러)
	콜롬보지역 폐기물 통합관리시스템 시범구축사업(2008~2010/450만달러)
	500Kw급 계통연계형 태양광 발전사업(2009~2010/300만 달러)
물자지원	봉사단 소규모 프로젝트 등 8건 31만 달러
긴급구호	홍수피해 구호, 난민 지원 등 7건 223만 달러
국내 초청연수	925명 514만 달러
민간단체 지원	16건 153만 달러
전문가	27명 61만 달러
봉사단	284명 1,240만 달러
의료단	2명 49만 달러
태권도사범	1명 44만 달러

자료: KOICA 스리랑카사무소(2011), 내부자료

나. 타 공여기관의 지원 현황

1) World Bank

World Bank는 1954년 수력전기 사업(19.1백만 달러)을 시작으로 현재까지 스리랑카에 152개 사업 및 활동(5,301.45백만 달러)을 추진해 오고 있다. 세부 사업내용은 지역 서비스 및 인프라, 분쟁 예방 및 분쟁 후 재건 사업, 민간부문 개발을 위한 인프라 서비스 지원, 오염 물질 관리와 환경 위생, 환경 정책과 기관 등이다.

2012년 한해 324백만 불을 지원했고, 현재 직업훈련과 관련하여 지원 중인 사업으로는 정보와 커뮤니케이션의 접근성을 높여 중소기업과 민간부문의 기업의 경쟁력을 향상시키기 위한 E-Srilanka Development Project Additional Financing, 지속적인 사회적 경제적 회복을 위한 능력을 배양하고 농작물과 소득 향상을 지원하는 Additional Financing Community Livelihoods in Conflict Affected Areas Project 등이 있다.

2) ILO

ILO는 2008년 양호한 일자리 프로그램을 도입하여 2012년까지 추진하였다. 이 프로그램은 스리랑카에서 경제적으로 취약한 지역을 위해 더 많은, 더 나은 일자리로의 접근성을 향상 시키고, 공평한 고용노동 행정 실행, 일자리 안전과 생산성 및 경쟁력 관한 협력 증진 등에 핵심을 두고 있다. 이를 통해 나아가 비공식부문, 성 평등, 국제 노동표준 비준을 지원하는데 그 목적이 있다.

3) 노르웨이

노르웨이는 스리랑카와 오랜 기간 동안 관계를 맺어왔다. 1967년 노르웨이는 비정부기구를 통한 개발 프로그램 자금지원을 통한 협력을 시작했고, 1976년 노르웨이 정부와 스리랑카 정부는 양자 간 개발 협력 지원을 시작으로 30년 이상 약 700백만 달러를 지원하고 있다. 또한 직업훈련 분야에 지속적으로 지원함으로써 여성과 젊은 층의 실업자에게 기회를 제공하고 있다.

3. 스리랑카의 직업훈련 정책

스리랑카의 직업훈련 시스템 개편을 위해 ADB에서 2000년 이후 두 개의 프로젝트를 진행했는데 하나는 숙련개발 프로젝트(Skills Development Project, SDP, 2000~2007년)이고, 다른 하나는 기술교육개발 프로젝트(Technical Education Development Project, TEDP, 2008~2011)이다. SDP는 청년실업 해소, TEDP는 NVQ 시스템 구축 및 운영 효율화를 핵심 내용으로 다루고 있다.

SDP는 ADB 18.80백만 달러, OPEC 국제개발펀드(OFID) 7.43백만 달러, 노르딕 개발펀드 7백만 달러, 스리랑카 정부 7.70백만 달러 등의 재원으로 1999년 시작되었다. 이 프로젝트의 목적은 직업훈련 프로그램과 과정의 질적 향상, 직업훈련 기관의 역량강화 및 인적자원개발, 자원 활용성과 지속가능성, 민간부문과 비정부기구의 참여 강화를 위한 혁신적인 개입 등이다.

이 프로젝트에 참여한 기관은 고등교육·직업교육위원회(TVEC), 국립 스리랑카 직업교육기구(NITESL), 기술교육훈련국(DTET), 직업훈련기구(VTA), 국가도제·산업진흥기구(NAITA) 등 6개 국가 직업훈련기관들이다.

프로그램 성과로 직업훈련 프로그램의 질적 향상을 위해 CBT(Competency-based training)와 국가직업자격시스템(NVQ: National Vocational Qualification) 구축, 학습자원개발센터(LRDC: Learning Resource Development Center) 설립, 새로운 20개 CBT 과정 개발, 기존 25개 CBT 과정 개조, 45개 CBT 과정 시행, 직업훈련 센터 설립과 인증과정 도입, 50개 진로지도와 카운슬링 센터 설립, 자영업과 기업가 정신 훈련과정 실시, 훈련시설 개선 등이 이루어졌다.

직업훈련 기관의 역량강화와 인적자원개발을 위한 성과로 정책개발, 교·강사 개발, 경영정보시스템 도입, 모니터링과 평가, 연구개발, 사회적 마케팅 강화 등이다. 자원 활용성과 지속가능성을 위해 재정시스템 개선, 지역자원합리화계획이 추진되었고, 민간과 비정부기구의 참여 확대를 위해 환경교육, 자영업지원펀드 개설, 2개 훈련대학의 자치기구로의 전환, 성과중심 계약 시스템, 지역 청소년을 위한 IT 교육 지원 등이 시행되었다.

최근 스리랑카 직업훈련은 수요자 주도형 시스템으로 변화를 모색하고 있다. 특히, 국가개발계획에 기초한 직업훈련 분야의 전략, 추진기간, 목표 및 성과 등을 구체화하여 제시하고 있다.

<표 IV -5> 스리랑카 직업훈련 분야 전략 및 목표

Strategy	Period	Target/Outcome 2020
Improve the quality of technical education and vocational training programmes through provision of necessary infrastructure Upgrade the facilities in existing Vocational Training Centres - ■ Provision of class rooms, workshops and other basic facilities ■ Upgrading equipment	2011 - 2020	■ Increased capacity of the technical education and vocational training institutions in the public sector ■ At least one College of Technology will be operated in each province, expanding access to new demand driven diplomas and higher diploma programmes ■ Increased enrolment rate of public training institutions to 20% by 2013 and 30% by 2016
Introduce new demand driven skills development programmes	2011 - 2020	■ Improved quality and relevance of training programmes ■ Improved entrepreneurial ability of trainees ■ Enhanced employability
Implement new programmes to develop a skillful workforce satisfying the technical skill requirements for emerging new economic sectors	2011 - 2013 and onwards	■ Trained manpower reserve of 300,000 suitable for highly paid jobs in a wide range of skills
Develop national competency standards and national quality standards for teaching and assessment of relevant training programmes	2012 onwards	■ Uniformity in national standards of training institutions and training courses ■ Established national competency standards ■ All technical education and vocational training institutions adhere to the National Vocational Qualifications from level 1 to level 7
Implement an accelerated training programme in collaboration with the industry to produce qualified instructors for vocational training institutions	2011 onwards	Strengthen capacities of the existing training instructors in keeping with advancing technology and emerging labour market requirements
Establish Prior Learning Assessment Centers to provide proper qualification for the people who do not have formal vocational and technical training but seek assessment in line with the NVQ system	2011 - 2013	Establish 2 PRL Assessment Centers in Colombo and Galle
Strengthen the on-line management information system connecting all training institutions and industry partners	2011 - 2013	Improved coordination between training institutions, industry partners, instructors and trainees

자료: Ministry of Finance and Planning(2010), Sri Lanka The Emerging Wonder of Asia, The Development Policy Framework Government of Sri Lanka, p.136

4. 스리랑카 직업훈련 콘텐츠별 지원 방안

가. 직업훈련 제도 및 정책

1) 현황

스리랑카는 국가발전 계획(Mahinda Chintana-Vision for the future)에 개발관련 주요 이슈로 부상하고 있는 새로운 경제 분야에 대한 대응, 인증시스템을 통한 고숙련 수준의 훈련 실시, 훈련의 질 개선, 공공 및 민간부문의 효율성 제고, 민간부문의 참여 촉진, 다양한 교육부문과의 연계 강화 등을 정하고 이를 달성하기 위해 다양한 정책을 추진하고 있다.

스리랑카는 저개발국 중에서 문자 해독률이 80% 이상으로 높은 국가이며, 학비가 무료인 국공립학교와 학비가 유료인 사립학교로 구분되고, 1년에 3학기로 구성되어 있다.

국공립학교를 기준으로 우리나라의 초등학교에 해당하는 Attitude school 5년 과정을 마치고 나서 Aptitude test 결과에 따라 College에 배치되며, College 과정은 우리나라의 중학교에 해당하는 5년 과정과 고등학교에 해당하는 2년 과정으로 구성되어 있다. College의 5년 과정을 마치고 치르는 All level(일종의 중학교 졸업시험) 결과에 따라 고등학교에 해당하는 2년 과정의 진학여부가 결정된다. 이후 대학진학은 A-level 시험 결과에 따라 결정되며, 1학년 교양과정 이수 후 선택과목별로 시험을 치르게 된다. 시험결과에 따라 추후 2년만 공부하고 졸업하는 일반과정과 3년간 공부한 후 대학원이나 기타 전문적인 학자(교수)의 길을 가는 특별과정으로 구분된다.

<표 IV -6> 스리랑카 공립학교 교육과정 개요

구분	초등교육	중등교육	대학교육
과정명	Aptitude school	College	University
년수	5년	7년(중등 5년, 고등 2년)	3년(일반과정), 4년(전문과정)
진학시험	aptitude test	All level, A-level	

주: 사립학교는 aptitude school과정과 college과정이 분리되지 않고 통합됨

사립학교(international school)는 우리가 알고 있는 국제학교와는 다른 개념이다. 스리랑카는 다민족국가로 각 민족별(신할리, 타밀, 무슬림 등)로 언어와 문화 차이로 공립학교가 따로 있으며, 이들 민족의 구분 없이 입학하는 학교는 international school이라고 한다.

스리랑카는 1990년 총 97조로 구성된 직업교육법 개정을 통하여 직업교육훈련 분야를 혁신하였다. 개정된 직업교육법에는 TVEC 설립(직업교육훈련의 계획, 협력, 개발, 자격 및 학술적 분야 등 국가 시스템 개발, 기관, 협회 등에서의 훈련기준 유지 및 직업훈련 기관의 설립, 공급 등이 주요 목적), 개발 계획 수립, registration(가이드라인 만들어 교육과정, 교육과목 등 규정), NAITA 설립(직업훈련 계획, 조직, 공급, 기준 특화, 국가시험 주관, 직업훈련 연구개발, 사업내 훈련 공급 등 수행) 등이 포함되어 있다. 가장 중요한 변화는 2005~2006년에 도입된 NVQ 시스템이라 할 수 있다.

직업훈련 분야의 NVQ 시스템 구축을 통해 각 직업훈련 및 직업훈련기관 수준별로 자격수준과 일치시켜 시장에서의 자격효과, 통용성을 확보하고 있다. 지원조직으로 TVEC, UNIVOTECH, NAITA로 분류할 수 있고, 공공부문의 훈련공급기관으로 VTA, DTET, NYSC, CGTTI 등이 있다. 각 기관들은 3개월마다 열리는 TVEC 주관의 Steering Meeting에서 직업훈련 관련 현안 등을 논의, 결정하고 있다.

2) 협력·추진방안

복잡하기는 하나 스리랑카는 직업훈련과 관련한 각종 기본법령 및 기관설립 관련 규정의 제·개정을 통해 이미 완성된 직업훈련 운영 체계를 갖추고 있어 우리나라의 새로운 제도를 그대로 전수하기에는 어려운 구조로 파악된다. 따라서 현행 직업훈련 시스템이 제대로 작동하게 하기 위한 운영방안 지원 및 제도·정책 분야 지원을 위한 컨설팅 사업 수요가 큼을 알 수 있다.

물론, 기존 운영 제도·정책 등이 비효율적이거나 개선이 필요한 부분이 있으므로 이를 포함하여 기존 법령의 운영 방안 모색과 제·개정 작업에 직·간접적으로 참여

하여 지원할 수 있는 시스템 마련이 필요하다. 이때 고려해야 할 부분은 국제기구나 선진공여국이 마련해 준 체계가 그들 국가의 사례를 그대로 전수·이식하거나 이상적인 제도를 소개한 경우도 있을 것이므로 스리랑카 여건과 환경에 맞는 시스템을 지원해야 할 것이다.

또한 향후 지원사업은 3%의 대학 진학률(대학생 비중) 및 일반대학 진학 탈락자들의 직업훈련 분야 진입 등 교육정책 개선과 취약한 산업구조(제조업 등 기반 산업 인프라 부족) 등 산업정책 등과 연계한 종합적인 직업훈련을 대책해 주는 방향으로 방향을 정할 필요가 있다.

나. 직업훈련 재정

1) 현황

정부를 비롯한 공공부문이 전체 직업훈련의 대부분을 차지하고 있는 구조이며, 민간은 극히 일부를 차지하고 있다. 학교 교육(국립학교, 국립대학까지 무상지원)을 비롯하여 직업훈련의 대부분을 정부에서 재정지원하고 있어 공공부문 주도의 직업훈련 시장 구조이다. 이를 다시 구분해 보면, 예산 전액을 정부에서 지원하는 기관, 일부 정부지원(Semi-government) 기관, 민간기관 등으로 나눌 수 있다. 일부 재정지원 기관은 별도 훈련 프로그램 운영 등을 통한 자체 수입원이 있는 경우도 있다.

직업훈련 재정은 FR(Financing Regulation), EC(Establishment Code) 등 예산회계 집행원칙에 의해 부처 및 산하 기관들에 배분되고 있다. 아직 고용보험제도는 도입되지 않아 일반회계를 재원으로 활용하고 있다. 그러나 연금제도를 도입하여 운영하고 있어 향후 사회보험 제도 확충을 통한 직업훈련 제도의 근본적인 변화 모색도 필요한 시점이다.

NAITA의 2010년 기준 지출예산은 717백만 스리랑카 루피, 2011년은 1,059백만 스리랑카 루피이다. 세부항목 구성비는 인건비로 56%, 도제수당 16%, 훈련소모품 1.7%, 시설 유지보수비 2% 등이다. DTET의 예산 변화는 아래와 같다.

<표 IV-7> DTET 예산 변화 추이

(단위: 백만 루피)

Year	Recurrent Expenditure	Capital Expenditure
2006	652.5	392.1
2007	770.4	508.9
2008	799.8	565.3
2009	900.7	80.1
2010	927.1	80.3

자료: ADB(2012), TVET in Sri Lanka: Addressing the Knowledge Age, draft version, p.26

2) 협력 · 추진방안

직업훈련 재정은 대부분의 국가에서의 사례에서 보듯이 초기단계에는 정부주도, 일반회계를 재원으로 하는 지원방식을 유지하더라도 중장기적인 관점에서 사회보험 제도 중의 하나인 고용보험을 도입하여 직업훈련을 포괄하는 방향으로 추진할 수도 있을 것이다.

따라서 직업훈련 분담금 제도 도입 여부 등을 포함한 재정보호 시스템 구축, 예산 집행 효율화 방안, 재정 운영 자문, 고용보험 제도 도입 방안 등 보다 근본적인 차원에서 추진 방안 마련이 요청된다.

다. 직업훈련 교원 역량강화

1) 현황

직업훈련 분야의 질적 발전을 위해서는 양질의 교원양성을 통한 확보와 이들에 대한 지속적인 교육훈련을 통한 향상이 반드시 필요하다. 스리랑카의 전일제 직업훈련 기관 등록 학생 수는 2009년 현재 63,323명이다. DTET 12,157 NAITA 17,416 VTA 25,534 NYSC 2,857 SLIATE 5,341 등인데 직업훈련 교사 전체 현황에 대한 자료 및 교원 관련 통계(전체 훈련교사 수, 임금수준, 근로여건, 노동시장 이동 등) 자료는 확보가 용이하지 않다.

〈표 IV -8〉 스리랑카 직업훈련 전일제 학생 수 현황(2009)

DTET	NAITA		VTA	NYSC	SLIATE	Total
	Institutes	Apprentices				
12,175	5,916	11,500	25,534	2,857	5,341	63,323

DTET = Department of Technical Education and Training, NAITA = National Apprentice and Industrial Training Authority, NYSC = National Youth Services Council, SLIATE = Sri Lanka Institute of Advanced Technological Education, VTA = Vocational Training Authority.

자료: ADB(2011), The National Qualifications Framework for Skills Training Reform in Sri Lanka, p.2

다만, 많은 훈련교사들이 ADB 등의 지원을 통해 해외연수 프로그램(overseas program)에 참여하여 역량을 강화하고 있다고 밝히고 있다. UNIVOTECH에서 훈련교사 교육과정 개발 및 연수를 실시하고 있어 나름대로 특화된 부분을 일부 발견할 수는 있다.

2) 협력 · 추진방안

직업훈련 분야에서의 핵심 이슈 중의 하나인 양질의 직업훈련 교사 양성 · 향상 시스템 구축 방안을 모색할 수 있다. 즉, 인프라 측면에서 직업훈련 교사양성 전문기관 설립, 직업훈련 교사 연수센터 등의 설립 · 운영을 지원하고, 이들 기관에서 실제 운영할 수 있는 교육과정개발, 필요 기자재를 보급해 줄 수 있다.

라. 직무능력표준 및 평가인증

1) 현황

NVQ는 스리랑카 직업훈련의 근간이다. 1수준(National Certification), 2~4수준(National Certification), 5~6수준(National Diploma), 7수준(Bachelor's degree)로 구분하여 운영하고 있으며, 모든 직업훈련 기관들은 각 단계별 수준에 맞추어 훈련을 실시하고 있다. NVQ는 각 단계별 과정, 학습수요, 책무(제공) 등을 제시하고 있다. 이와 함께 병행하여 운영하고 있는 NCS는 산업, 직업에서 요구하는 역량 기준을 담고 있다.

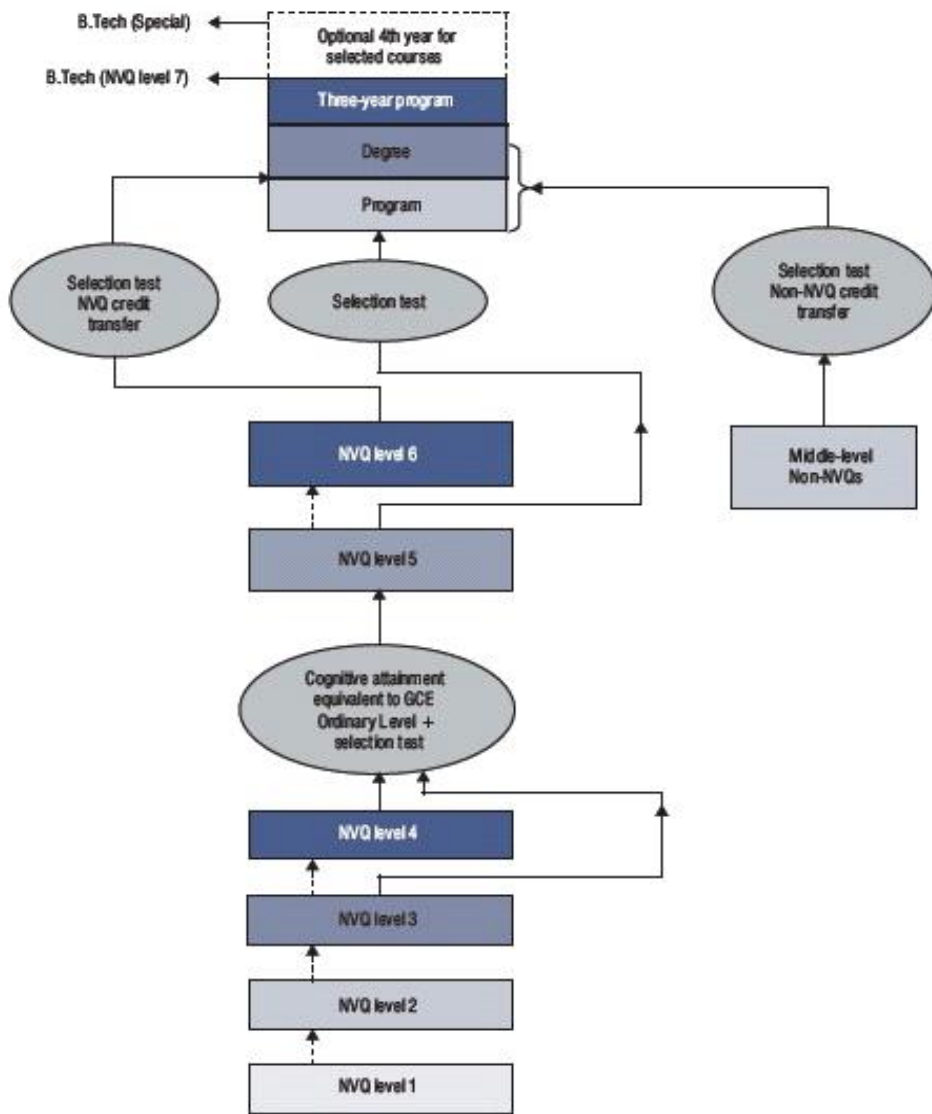
<표 IV -9> 스리랑카 NVQ 수준 구분

Level No.	Qualification	Generalized Description
1	National certificate	Level 1 recognizes the acquisition of entry-level competencies.
2 3 4	National certificate	Levels 2, 3, and 4 recognize increasing levels of competency. Level 4 qualification provides for full craftsmanship and/or workmanship.
5 6	National diploma	Levels 5 and 6 recognize the increasing levels of competency of technicians, including supervision and process management.
7	Bachelor's degree	Level 7 recognizes the vocational and/or technological competencies at the bachelor's degree level.

자료: ADB(2011), The National Qualifications Framework for Skills Training Reform in Sri Lanka, p.8

1997년~2010년까지 NVQ 시스템 개선을 통해 보다 발전시키고 있다. 또한, 훈련의 질 관리(Quality Assurance)를 위해 훈련기관 등록, 질 관리 시스템 운영, 과정 인증, 모니터링 및 감사 등을 실시하고 있다. 아래 그림은 NVQ 1~7 단계와 최고수준의 특별단계까지의 이행 경로인 스리랑카의 자격 업그레이드 경로를 보여준다.

[그림 IV-5] 스리랑카의 자격 업그레이드 경로



B.Tech = bachelor of technology or bachelor of education technology, GCE = General Certificate of Education, NVQ = national vocational qualification.

자료: ADB(2011), The National Qualifications Framework for Skills Training Reform in Sri Lanka, p.12

2) 협력 · 추진방안

스리랑카 직업훈련 운영의 기본 프레임으로 적용하고 있는 NVQ 시스템이 교육 및 사회 시스템, 노동시장 수요, 경력개발 등과 유기적으로 연계하여 효과성이 극대화되도록 전반적인 체제 개편이 요구되고 있다. 또한, 체계적이고, 안정적인 NVQ 시스템 운영과 효과성 제고를 위하여 관련 기관 간의 협력과 연계가 필요하다.

NVQ 시스템에 따라 기능인력이 양성되고 있으나 실제 배출된 인력들이 시장에서 어떻게 활용 · 관리되고 있는지에 대한 확인 방법은 없는 실정이다. 국제기구 특히, ADB 지원으로 NVQ 관련 시행절차, 단계별 역할 등을 매우 체계적으로 잘 구성하여 운영하고 있으나 그 성과, 문제점, 개선방안 등은 좀 더 연구가 필요하다.

또한 NVQ, NCS 등의 체계와 별도로 운영되고 있는 타 부처 산하의 직업훈련기관에 대한 파악과 관리 시스템 마련도 요청되고 있다. 수산부 산하 해양대학의 경우, NVQ, NCS와 별개의 Certification & Diploma를 운영하고 있는 경우도 있다.

우리나라의 국가기술자격 체계, NCS 시스템과 유사하게 운영되고 있는 스리랑카의 직무능력표준을 새로이 지원하기 보다는 현재 운영되고 있는 NVQ 시스템이 보다 효율적으로 운영될 수 있는 노하우, 정보 등을 제공해 주는 연구개발, 컨설팅 지원 사업이 요구된다고 볼 수 있다.

마. 교육과정개발

1) 현황

스리랑카 직업훈련 분야의 교육과정개발은 UNIVOTECH에서 담당하고 있다. 산업계의 수요와 역량기준(Competency Standard)과 프로파일을 적용하고 있으며, 직무분석 절차를 거쳐 개발하고 있다.

<표 IV -10> UNIVOTECH의 교육과정개발 절차

-
- TVEC will identify trades and occupations for which curricula should be developed
 - TVEC will inform UNIVOTEC to undertake curriculum development activities for those demanded trades and occupations
 - TVEC will send UNIVOTEC the endorsed Competency Standard and the Competency Profile for a particular trade
 - UNIVOTEC follows the procedure mentioned below for curriculum development
 - Task Analysis workshop
 - Final verification workshop
 - Curriculum Writing Sessions
-

자료: UNIVOTECH(2012) 내부자료

2) 협력 · 추진방안

교육과정개발 부분은 훈련교사와 더불어 가장 핵심적인 분야로 부상하고 있다. 스리랑카 청년직업훈련부, TVEC 및 UNIVOTECH에서는 직업훈련 관련 기관 담당자, 교사, 산업계 등 이해당사자가 참여하여 교육과정을 개발하고 있다고 제시하고 있으나 보다 체계적인 절차와 방법에 따른 교육과정개발이 요청된다. 교육과정개발에 사용하고 있는 방법론(Methodology), 기법, 자료 등에 관한 세부적인 절차 확인 후 선진화된 기법을 제공할 수 있을 것이다. UNIVOTECH에서는 절차에 따라 Learner Guide, Teacher Guide 등의 자료를 통해 교육과정을 개발하고 있다.

바. 진로지도 · 취업알선

진로지도(Career Guidance)는 ADB에서 추진한 SDP의 중요한 요소였으며, 스리랑카 전국에 52개 진로지도센터가 설립되어 운영 중에 있고, 392명이 종사하고 있다. 각 진로지도센터에는 Career Consultant가 배치되어 진로지도를 하고 있으나 체계적인 검사기법, 도구개발 및 보유자료 등 관련 자료 확인이 불가하여 그 성과를 측정하기가 용이하지 않다. 현재 활용하고 있는 방법, 자료 또한 단순 인터뷰, 리플렛 배포 등에 머물고 있어 직업훈련기관 프로그램 이수 후 노동시장 진출, 취업 등을 위한 체계적인 지원은 미흡한 것으로 파악된다.

진로지도 및 취업알선은 훈련 프로그램 이수과 더불어 매우 중요하나 개별 사업화하기에는 범위와 내용이 지나치게 세부적일 수 있는 부분이다.

사. 직업훈련 시설

1) 현황

스리랑카 청년직업훈련부, TVEC를 비롯한 산하 직업훈련 관련 기관에서는 직업훈련 시설의 개선 여지가 많다고 밝히고 있으나 실제 직업훈련 실시 기관들의 인프라 구축 실태, 보유 건물, 기자재 등에 대한 구체적인 현황자료가 축적되어 있지 않아 객관적인 지표를 가늠하기 어려운 구조이다. 다만, 양성훈련과 더불어 증가하고 있는 향상훈련과 선진기술 도입을 위해서 현재 보유하고 있는 직업훈련기관의 시설, 기자재 등에 대한 추가 도입과 업그레이드는 반드시 필요한 부분이다. 독일, 일본 등 선진 공여국에서도 기 지원한 사례가 있으나 최근 협력사례는 찾기 어렵다.

2) 협력 · 추진방안

훈련수요에 기초한 스리랑카 전체의 훈련 하드웨어 실태 파악을 전제로 이들 기관들에 대한 시설 및 기자재의 추가 지원, 업그레이드 사업 추진이 요청된다. 아울러, H/W & S/W 병행 지원이 반드시 고려되어야 한다. 또한, 일률적인 프로젝트형 지원에서 실질적으로 필요한 부분에 특화하여 집중 지원하는 방식으로 협력시스템 개선 방향 선정이 필요하다.

아. 노동시장정보시스템

1) 세부내용

스리랑카는 미래를 위한 비전을 설정하고, 매년 8%의 경제성장률과 1인당 국민소득을 2016년까지 지금의 두 배인 4,000불 수준으로 올리기 위해 다양한 전략을 수립, 추진하고 있다.

노동시장정보(Labor Market Information System, LMIS)는 Labor Market Information Bulletin으로 TVEC에서 1년에 6월, 12월 총 2회 발간된다. LMIS는 노동의 수급에 대한 정보를 체계적으로 수집, 분석하고 이를 전파한다. 노동시장정보 제공은 TVEC의 핵심 역할이며, 산업계 주도 및 수요 중심의 직업훈련을 위한 중요한 기능이기도 하다. LMIS에는 총인구, 노동력, 고용, 실업, 교육 및 훈련공급자, 임금수준 및 이해당사자들이 필요로 하는 다양한 정보를 담고 있다. 목차는 노동수요, 고용, 실업, 노동공급, 노동시장연구와 동향 등으로 구성되어 있다.

2) 협력 · 추진방안

현재 TVEC에 노동시장 담당 부서가 있어 수요측면에서의 조사 분석을 정기적으로 실시하고 있으며, 기업체 대상 조사도 하고 있다. 산업계와의 파트너십 또한 매우 필요하고, 중요하다. 기업-NAITA 간 협력 시스템을 구축하여 운영하고 있고, UNIVOTECH의 경우, National Innovation Center 와 연계하여 교류 · 협력하고 있는 사례가 있다.

스리랑카의 노동시장정보 생성, 가공, 활용 수준은 매우 낮은 단계에 머물고 있는 것으로 평가된다. 보다 다양한 노동시장정보 축적을 위한 기초통계조사 도입, 각 주체, 대상별 차별화된 특수목적형 조사 확대, 국가 및 중앙정부 단위의 통계 체계화 등 소프트웨어형 사업 발굴과 더불어 국가통계포털, 사회보험통합전산망 특히, 고용보험 DB(직업능력개발전산망, HRD-net), 고용서비스 지원 시스템 등 하드웨어형 사업 등을 과학적, 체계적으로 설계하고 추진할 필요가 있다.

Labor Market Information Bulletin에 일부 포함되어 있는 직업훈련 관련 정보를 우리나라의 직업훈련현황자료와 유사한 형태로 분리 · 독립시키고, 고용보험 통계 월보, 연보와 같은 직업훈련 정보를 신속하게 제공할 수 있는 인프라 구축을 지원할 필요가 있다.

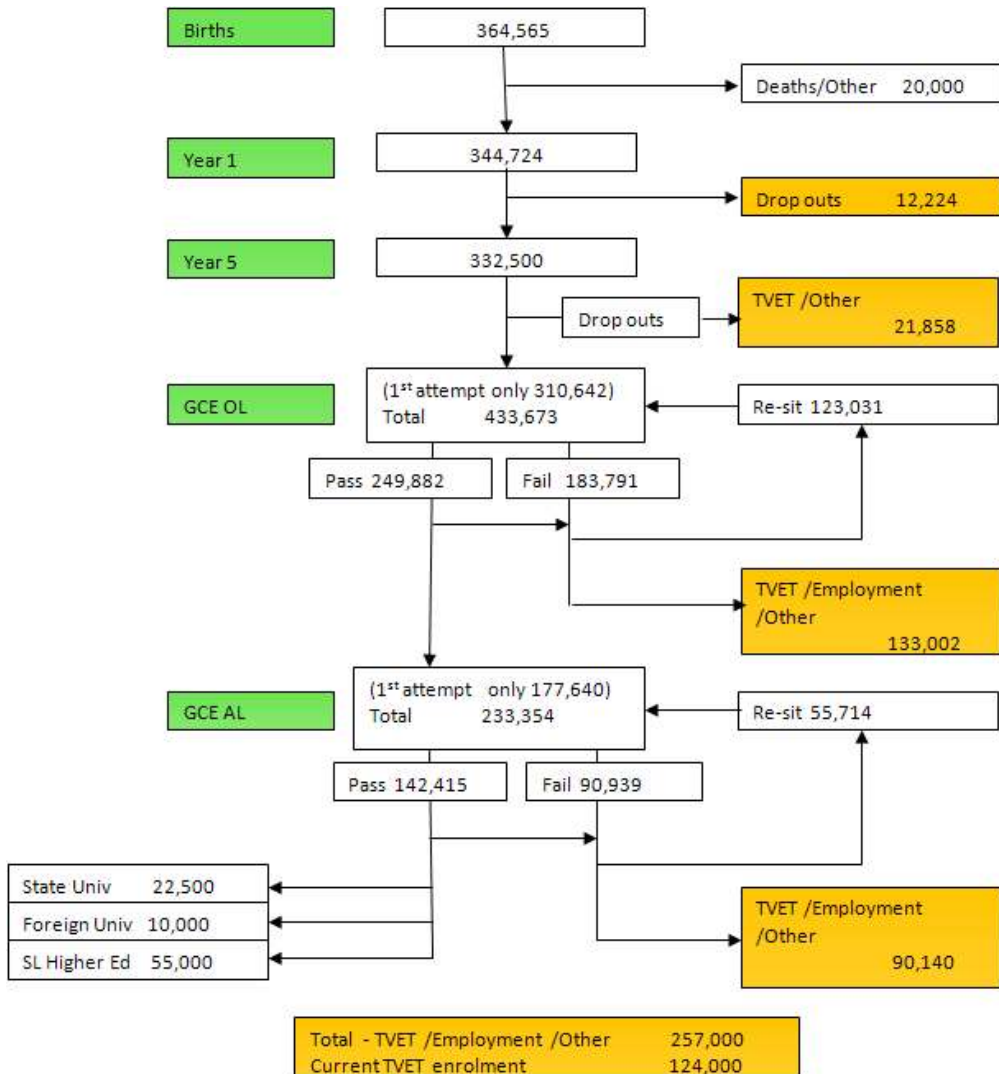
5. 시사점

스리랑카는 국별협력전략(CPS) 상 국가기간시설 확충, 농촌지역개발 및 농업생산성 향상, 공공·민간부문 생산성 제고와 더불어 교육·보건 분야를 4대 중점지원분야로 선정한 바 있다. 또한, 유무상 사업이 같이 진행되고 있어 사업의 통합 추진전략 마련을 위한 시범사례로 분석하였다.

이상의 직업훈련 각 항목별 분석 결과를 기초로 정리하면 다음과 같다. 첫째, KOICA의 직업훈련 분야 지원 확대 및 유·무상 통합 지원 방안 마련이 필요하다. 스리랑카의 직업훈련 분야 수요 고려 시 각 분야에서의 신기술 및 향상훈련 수요 등을 반영한 훈련수준 향상, 훈련의 질 제고 등을 위해 직업훈련 분야 추가 지원이 필요함을 확인할 수 있다. 그러나 추가 혹은 신규 협력방향 모색 시 실제적인 문제 파악에 어려움이 따른다. 즉, 시스템(Frame)은 너무나 잘 갖추어져 있으나 실제 운영과정에서 나타나는 문제점은 파악하기 어려워 현장에서 실제 나타나고 있는 문제점을 해결하기 위한 협력사업 추진 방향 도출이 필요하다.

궁극적으로 직업훈련 분야에 대한 지원사업은 프로그램형으로 추진하되, 큰 규모의 재원이 소요되는 인프라, 하드웨어 구축사업은 유상에서 담당하고, 이를 운영하는 소프트웨어 지원은 무상에서 담당하는 방향으로 핵심업무를 조정하여 접근해야 한다. 아울러 각 개별 사업 검토 전에 각 국가별, 분야별 협의체를 구성·운영하고 관련 정보 및 자료를 공유하고, 관련 세부계획 및 추진 경과를 수시로 확인할 수 있는 시스템을 구축하여 정보의 비대칭성으로 인한 비효율성을 사전에 예방해야 한다.

[그림 IV-6] 스리랑카의 학생이동 플로우(2010)



자료: ADB(2012), TVET in Sri Lanka: Addressing the Knowledge Age, draft version, p.7

둘째, 고등교육 수혜자가 극히 일부에 그치고 있어 대학에 진학하지 못하는 양질의 인력들이 직업훈련 분야에 진입하고 있다. 이들 고급인력에 부합하는 선진, 고급 기술숙련 제공이 필요하다. 고등교육 진학수요가 매우 크지만 현재 GCE O/L, A/L 탈락자 다수가 직업훈련 계열에 진입하고 있는 실정이다. 현재, 고등교육 미진입자 중

50% 수준(TVET 혹은 취업)을 흡수하고 있어 직업훈련 공급, 양적 확대가 필요함을 확인할 수 있어 이를 고려해야 한다. 고등교육 수요가 지속적으로 크게 증가하고 있어 일반교육 체제와 연계하여 중장기적인 직업훈련 분야 선진화 방안 마련을 고려해야 한다. 이 경우, 세계최고의 대학진학률을 자랑하고 있는 우리나라의 사례와 직업훈련 분야 모집자원 부족 문제 등 중장기적 측면에서의 시행착오를 예방할 수 있는 정책·제도 컨설팅이 필요함을 볼 수 있다.

셋째, 미래수요, 고급기술, 지식기반산업 기술 등 훈련이 가능하도록 소프트웨어, 기술기반의 지원 사업 마련을 추진할 수 있다. 이를 통해 노동시장에서 취업기회 획득과 안정적인 일자리 확보가 가능하다.

넷째, 연수기회 확대를 통한 교사 역량 강화(고급 교사교육훈련 지식, 기술 향상), 교사역량강화가 매우 중요함을 인식하고 있으므로 훈련교사 전반에 대한 조사·분석과 이들에 부합하는 맞춤형 교육훈련 프로그램 개발을 지원해야 한다. 아울러 직업훈련 관련 연구개발 인프라에 대한 지원(Lap Cell 지원) 수요도 존재하고 있다. 이를 위해 학생 교직원 등 인력교류 필요(ADB 등 추진), 장기간 체재하여 실질적인 기여 가능하도록 현행 지원제도의 개선을 모색해야 한다.

다섯째, 특정산업 등 특화 업종 혹은 분야를 선택하여 집중 지원하는 전략적 선택이 필요하다. 즉, 우리나라의 대표산업 분야 혹은 선진·성장, 기술우위 산업분야를 중심으로 교육훈련 프로그램을 개발·지원하는 방안 추진이 필요하다. 아울러 스리랑카 노동시장은 국내 노동시장과 해외취업시장으로 구분되어 있으므로 전체 인력수급 계획 및 인력활용과 관련된 구체적인 정책·제도 방안 마련이 필요하고, 이를 지원해야 한다.

여섯째, 청년직업훈련부 외에 타 부처 산하에 소속되어 운영되고 있는 다양한 직업훈련 관련 기관들에 대한 포섭 여부도 고려해야 한다. 현재 우리나라도 타 부처에서 운영하고 있는 기관, 프로그램을 고용노동부에서 관장하도록 업무를 조정한 바 있으며, 평가·관리 또한 통합하여 실시하고 있다. 이러한 경험을 반영하여 유사사업에 대한 통합조정 작업을 지원할 수 있다. 더구나 일반교육을 담당하고 있는 교육부 산

하기관(University Grant Commission) 및 관리대상 기관(대학)과의 연계는 매우 중요하다.

일곱째, 취약한 스리랑카의 산업기반을 고려하여 산업별 발전수준을 고려한 직업훈련 분야 지원과 현장훈련(OJT), H/W, S/W 병행지원 등이 필요하다. 2009년 내전 종식 이후 농업생산의 증가와 관광산업개발에 따른 투자증가로 서비스부문이 크게 성장하여 2010년 스리랑카의 경제성장률은 8.0%로 파악되고 있다. 해안선과 섬 중앙부의 고원지대에 휴양지가 발달하였고, 고대 유적지도 많은 편이라 종합 관광지로 개발가능성이 높으며 향후 스리랑카 경제성장의 주요 원동력이 될 것으로 전망된다. 내전 종식 이후 정부차원의 관광객 유치 노력이 활발하게 이루어지고 있으며, 관광객 수도 급격히 증가하고 있다.

V. 직업훈련 ODA 콘텐츠 적용 사례: 에티오피아³⁾

1. 에티오피아의 직업교육훈련 현황

가. 에티오피아의 경제 및 노동시장

1) 에티오피아의 경제

에티오피아는 세계에서 가장 빈곤한 국가 가운데 하나이다. 2010년 에티오피아의 1인당 국민소득은 380달러로 사하라 이남의 평균인 1,165달러에 비해 상당히 낮다. 약 3천 1백만명의 국민이 하루에 미화 45센트 이하의 빈곤상태로 살고 있으며, 매년 수백만명이 기아의 위험에 처해 있다. 게다가 매년 2백명의 인구가 증가하여 국가의 자원에 큰 부담을 주고 있다.

에티오피아는 현저하게 농업경제이다. 도시화의 수준은 국제기준으로 볼 때 매우 낮아서 인구의 85%, 빈곤층의 90%가 농촌 지역에 거주하며, 그들 대부분이 농업에 종사한다. 최근의 경제 성장에도 불구하고 민간 부문의 발전이 느린 탓에 근대 공업 및 서비스 산업 부문에서의 고용 창출은 쉽지 않았다. 제조업 부문은 식품, 음료, 섬유를 기반으로 한 것이 제조업 상품의 약 절반을 차지한다. 예를 들어 등록된 중소기업의 85%가 곡식 제분소이다. 대기업과 중견기업의 대부분은 아디스아바바에 집중되어 있다. 민간 부문이 차츰 증가하고는 있지만 2002/3년 대규모 제조업 가운데 민간 부문은 27%에 불과하였다.

최근 들어 에티오피아는 경제성장률 약 10%의 증가를 보이며, 급성장하는 국가 가운데 하나가 되었다. 하지만 2003~2007년의 괄목할만한 성장과 발달은 2008~2010년

3) 직업훈련 ODA 콘텐츠 적용 사례분석을 위하여 1) 지역별 특성, 2) 유·무상 통합 지원, 3) CPS 상 중점협력 분야(교육·직업훈련) 지정 여부 등을 고려하였으며, 에티오피아는 아프리카 지역, CPS 상 기술직업교육·훈련 분야가 중점지원분야로 선정되어 있어 대상국가로 선정하였다.

두 개의 거시 경제적 도전, 즉 높은 인플레이션과 국제수지가 어려운 상황에 처했다. 문제는 세계시장에서 높은 연료비와 식품 가격으로 악화되었다.

에티오피아 경제는 이중적인 성격을 가진다. 즉 전통적 소규모 농업 부문과 공공, 제조업, 서비스업으로 구성된 근대적인 부문으로 되어 있다. 농업부문 경제활동은 생계형 수확과 가축 생산이 주를 이룬다. 참깨, 커피, 면, 채소, 양념과 같은 수출 가능한 농산품들도 전국 각지에서 재배된다. 2006/7년 농업 부문은 GDP의 45%를 차지했으며, 총 수출의 80%를 차지했는데 주로 커피, 기름씨, 가공 및 반가공된 짐승 가죽 등이다.

근대적인 경제활동은 도시지역에 집중되어 있다. 주요 산업은 식품 가공, 섬유, 음료, 화학제품, 금속가공, 시멘트 등이다.

한편 World Bank는 성장 잠재력이 있는 제조업(light manufacturing)으로 의류(apparel), 가죽제품(leather products), 목재제품(wood products), 금속제품(metal products), 그리고 농산업(agribusiness)을 들고, 이들 제조업을 발전시키기 위한 문제해결 방안을 제시하였다(Hinh T. Dinh et al.)

2) 노동시장

2012년 에티오피아의 전체 인구는 약 8천 2백만명(2007년 인구센서스에서는 약 7천 4백만명으로 추정)으로 추정되며, 매년 약 2백만명의 인구가 증가한 것으로 나타났다(Central Statistics Authority). 2007년 인구조사 결과, 전체 인구의 약 56.8%가 20세 미만으로 매우 젊은 인구 구조를 보이고 있다. 2007년 노동시장참여율은 74.4%(남 81.6%, 여 67.3%)로 상당히 높다.

에티오피아의 노동력은 2007년 약 3천 8백만 명이며, 산업별 취업 비중은 농업 80%, 공업 5%, 서비스업 10%로 추정된다. 노동력의 대부분은 숙련 수준이 낮고 교육수준도 낮다. 약 75%의 노동력이 상업, 서비스, 기초 직업과 같은 숙련 수준이 낮은 고용 부문에 집중되어 있다. 도시 노동력의 절반 이하만이 임금 노동에 종사한다.

상당수의 도시 노동력이 무급 가족종사자이다. 40% 이상이 비공식 경제에 자영업을 하고 있으며 대부분이 빈곤상태에 있다.

실업과 불완전고용(underemployment) 이 심각한 문제인데 이는 역동적인 민간부문의 결여 때문이다. 농촌지역에서는 불완전고용이 만연하다. 도시지역에서는 공식적인 실업률이 26% 정도인데, 실제로는 더 높을 것으로 여겨진다. 특히 걱정되는 것은 청소년 실업(2007년 34%)으로서 다른 연령층에 비해 훨씬 높다. 취업 청소년의 약 80%가 비공식부문에서 일하며, 대부분이 무급 가족종사자들이다. 여성 실업률은 도시 및 농촌 모두 남성보다 높다. 최근의 연구는 숙련 격차가 고속률 수준의 경제 부문과 아디스아바바 이외의 지역에서 심각함을 보여주고 있다.

자영업이 전체 취업의 약 42%로 가장 많고, 그 다음이 정부 또는 공공 부문 18%, 민간 기업 취업이 전체 공식 부문의 15.7%를 나타내고 있다. 비공식부문의 GNP 기여는 약 40%에 이르는 것으로 추정된다.

<표 V-1> 에티오피아 노동력의 취업 구조

고용주	전체	남	여
정부	18.3	21.2	13.2
준 정부	2.1	2.5	1.3
형식적 민간 부문	15.6	19.4	13.8
NGOs	1.9	1.8	1.4
가사	9.9	2.5	12.4
자영업	42.0	40.2	43.4
무급 가족 종사자	8.6	8.7	12.7
기타	1.6	-	-
합계	100.0	100.0	100.0

자료: 노동사회부

일반적으로 증가하는 노동력을 다양한 수준의 시스템에서 노동시장에 흡수하기에는 에티오피아 경제 역량이 작다. 지난 10년 동안 도시 경제는 평균 2% 정도 성장하여 도시 평균 인구 증가율을 밑돌았다. 가장 높은 성장을 기록한 부문은 서비스 부문으로 은행 및 보험(9%), 보건(8%), 교육(7%), 교통 및 통신(7%) 인 것으로 나타났다. 공업 부문 하위 부문을 보면 건설은 8% 성장한 반면 제조업은 3%에 머물렀다.

2008 대 규모 및 중소기업에 대한 CSA 보고서에 따르면, 2006/7년 제조업에 종사하는 기업이 약 1,443개 있었는데 주로 식품 생산, 음료, 목재, 기초 강철 장비 등이었다. 제조업의 운영을 소유형태별로 보면 대규모 및 중견 기업의 약 10%가 정부 가 소유하고 운영한 것으로 나타났다.

<표 V-2> 산업별 기업 수 및 고용 비중

산업	회사 수	산업 비중	취업자 수	고용 비중
식품 및 음료 생산	381	0.26	46,443	0.34
섬유, 의류, 가죽	145	0.10	37,740	0.27
종이 & 인쇄	117	0.08	8161	0.05
목재 & 가구	270	0.18	7,979	0.005
화학, 약품, 위생	64	0.04	7055	0.005
고무 및 플라스틱	64	0.04	7639	0.005
비금속 생산품	284	0.19	11,386	0.08
기초 철 & 금속 생산품	70	0.04	5471	0.04
기계, 장비, 운송 조립	47	0.03	3360	0.02
기타(담배)	1	-	755	-
계	1,443	1.0	136,043	1.00

자료: 노동사회부

나. 에티오피아의 기술직업교육훈련 제도적 틀

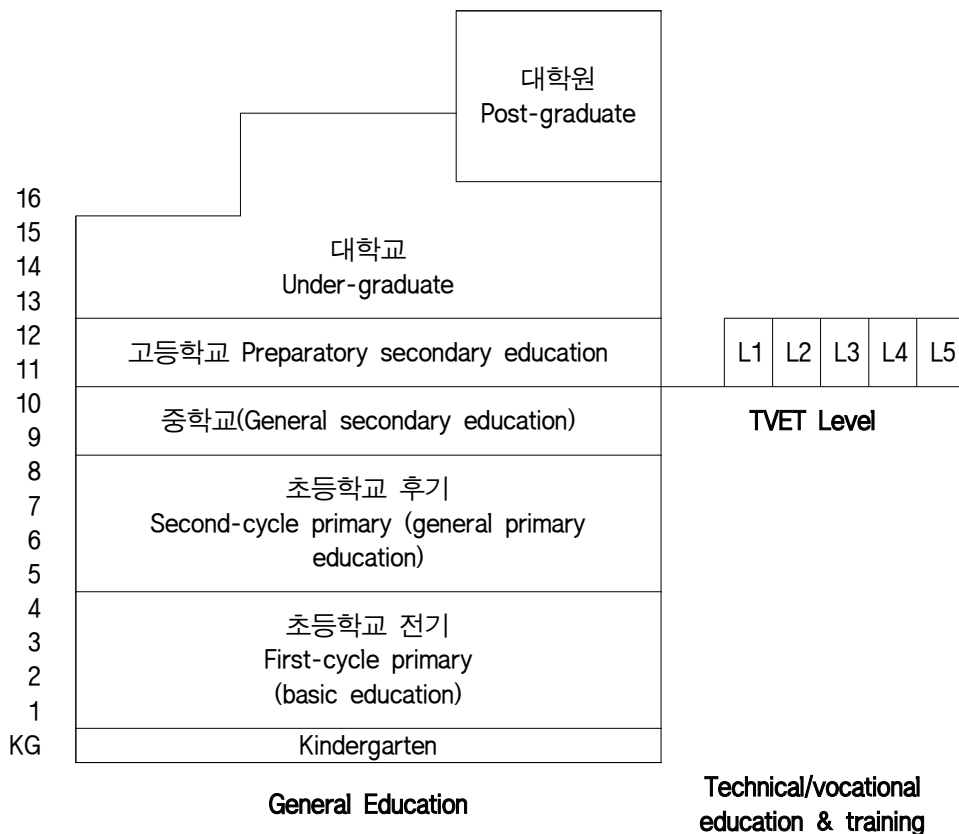
1) 교육체계

에티오피아의 일반교육체계는 초등학교(elementary school) 8년과 중등학교(secondary school)로 구성된다. 또한 초등학교는 1st cycle 4년(1~4학년), 2nd cycle 4년(5~8학년)으로 구분된다.

중등학교는 중학교(general secondary 또는 1st cycle) 2년(9~10학년)과 고등학교(preparatory secondary 또는 중등학교 2nd cycle) 2년(11~12학년)으로 구분되며, 매 cycle 마다 시험을 통하여 수료증을 수여한다. 에티오피아에서는 중학교(10학년) 이수 후 중학교졸업시험(Ethiopian General Secondary Education Certificate

Examination, EGSECE)은 학생의 진로에 큰 영향을 미친다. 이 시험 결과가 우수한 학생들만이 고등학교(preparatory secondary school)에 진학할 수 있다.

[그림 V-1] 에티오피아의 교육체계



고등학교 2년 과정(11~12학년)을 마치면 대학입학자격시험(Ethiopian Higher Education Entrance Certificate Examination, EHEFCE)을 통해 대학에 진학할 수 있다. 한편 중학교과정(10학년)을 마치면 형식적인 TVET 과정을 선택할 수 있다. TVET 는 Level 1부터 Level 5까지 제공되는데 중학교졸업시험(EGSECE) 결과에 따라 입학하는 TVET 수준이 달라진다.

고등교육은 에티오피아에서 고등교육의 기본 목표는 고급기술인력을 양성인 바 1차 및 2차 교육발전계획 수립 시 고등교육의 확충이 이루어졌다. 기존의 2개 대학

(Addis Ababa, Alemaya)에서 고등교육 증설이 추진되어 6개 대학교(Mekelle, Jimma, Bahir Dar, Debub, Gonder, Arbaminch)가 창설되었다. 이와 더불어, 13개 특수목적 대학(의학, 농업, 상업, 기술, 공학, 임업, 교사교육 등)이 있다

에티오피아의 교육은 여러 세기 동안 에티오피아 정교회의 지배를 받다가 1900년 초에 와서야 세속적인 교육이 채택되었다. 에티오피아는 여러 세기 동안 교육의 발전을 저해하는 많은 역사적, 문화적, 사회적 정치적인 장애물에 직면하고 있다. UNESCO에 따르면, 에티오피아에서는 많은 사람들이 교육보다 일을 하는 것이 더 중요하다고 느끼고 있어서, 매우 어린 나이에 아무런 교육도 받지 못한 채 일을 시작한다.

농촌 지역의 아동들은 도시 아동들에 비해 학교에 가지 않은 경우가 많다. 점차 개선되고는 있지만, 대부분의 농촌 가정은 이들을 학교에 보낼 형편이 못된다. 그 이유는 부모들이 아동들이 학교에 가면 집안의 잡일이나 소득활동에 기여할 수 없다고 믿기 때문이다. 에티오피아에서는 교육이 중요하다는 사회적 인식이 부족하지만, 조금씩 개선되어 가고 있다. 1974년 혁명 후에는 농촌지역의 문해율 향상을 강조하게 되었다.

1974년 이전에는 문맹률이 90% 이상인 것으로 추산되었으며, 일반 학교교육과 대학교육 시설도 아프리카의 다른 지역에 비해 뒤떨어졌다. 성인(15세 이상)의 문해율은 1994년 27%에서 2008년 35.9%로 향상되었으나 지역(regional) 평균 62.1%에는 크게 미치지 못하였다. 청소년(15~24세)의 경우도 예외는 아니어서 1994년 33.6%에서 2008년 49.9%로 향상되었으나 지역 평균(71.2%)와는 큰 차이를 보였다.

2008년 교육은 전체 국가 예산의 약 13%를 차지하였다. 1995년에 이르러 문맹률은 64.5%까지 감소하였으며, 2003년 성인들의 예상 문맹률은 이보다 훨씬 낮아져서 61.3%(남, 56.1%; 여, 66.6%)가 되었다.

교육에 대한 공공 지출은 꾸준히 증가하였다. 2008년 교육은 GDP의 5.5%를 차지했으며, 전체 정부 예산에서 교육에 대한 투자가 차지하는 비중은 23.3%로 상당히 높다.

지난 5년 동안 에티오피아의 초·중등학교 등록률은 꾸준히 증가되어 왔다. 초등학교(1~8학년) 등록률은 2006/07년 79.1%에서 2010/11년 85.3%로 증가하였다. 같은 기간 동안에 중학교(9~10학년)는 14.7%에서 16.3%로, 고등학교(11~12학년)는 3.0%에서 4.2%로 증가하였다. 하지만 모든 수준에서 등록률은 여전히 낮으며, 지역 평균((regional average)과 비교할 때 크게 떨어진다.

최근 기초적인 삶에서 개선된 실적을 보이고 있음에도 불구하고, 유엔개발계획(UNDP)에서 조사한 인간개발지수(Human Development Index, HDI)는 2010년 169개 조사대상국 중 157위로 최하위를 나타냈다.

<표 V-3> 에티오피아 초·중등학교 등록률(Net Enrollment Rate, NER)

구분	2006/07	2007/08	2008/09	2009/10	2010/11
초등학교	79.1	83.4	83.0	82.1	85.3
1st cycle(1-4)	79.9	90.1	88.7	86.6	91.8
2nd cycle	39.4	39.9	46.0	46.4	47.3
중학교					
1st cycle(9-10)	14.7	13.8	13.5	16.4	16.3
2nd cycle(11-12)	3.0	2.9	2.8	2.4	4.2

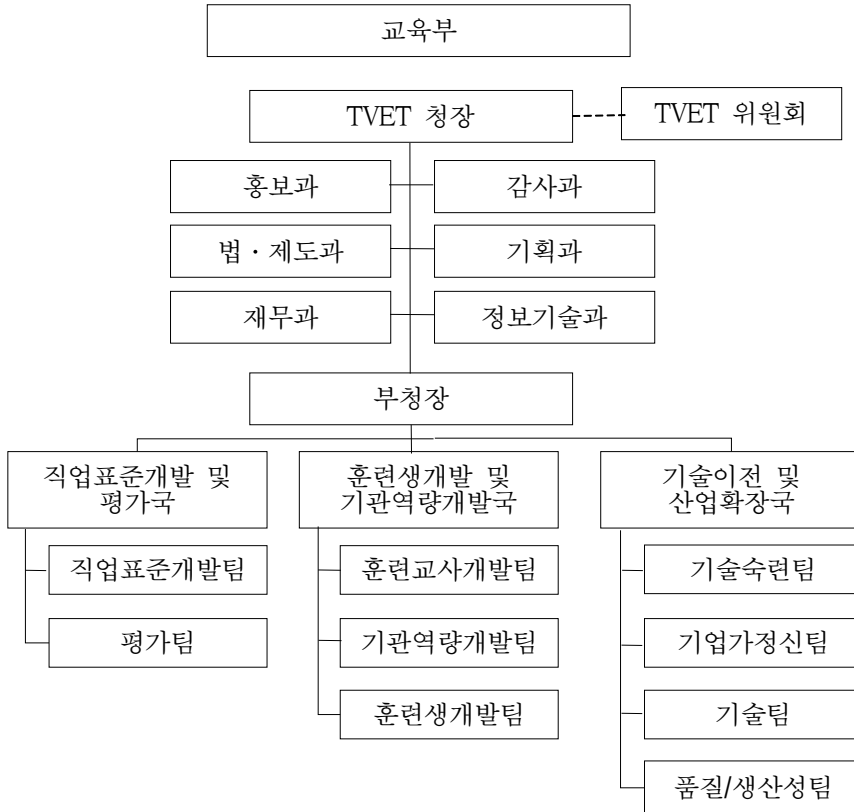
자료: 에티오피아 교육부

2) 직업교육훈련의 조직 및 관리

에티오피아의 교육부는 모든 부문의 교육 즉 초중등교육, 기술직업교육훈련(TVET), 고등교육을 총괄한다. TVET는 연방 기술직업교육훈련청(Federal TVET Agency)가 관할한다.

지역(region) 수준에서 에티오피아의 행정 조직은 9개의 지역(region)과 2개의 시 행정부(city administration)로 구성되기 때문에 Regional TVET Agency (2개의 region과 2개의 시행정부에 TVET를 담당하는 TVET Commission 또는 TVET Bureau 가 있다)가 TVET 대학과 TVET 프로그램들에 책임을 진다. 매 분기마다 연방 TVET Agency와 regional TVET agency 간에 자문회의를 갖고 지역과의 조율을 위해 힘쓴다.

[그림 V-2] TVET Agency 의 조직 구조



다. 직업교육훈련 실적

형식적인 TVET는 중학교 교육(10학년) 이수를 요구한다. 에티오피아의 형식적인 TVET는 능력중심훈련(Competency Based Training, CBT)에 의한 모듈식 방법으로 구성되어 있다. 각 수준별 기간은 최대 1년으로 보통 9~12개월이 소요된다. 형식적인 TVET를 제공하는 기관(institutions)은 일반적으로 College라 칭하는데, 제공하는 프로그램의 수준 및 관리 시스템에 따라서 폴리텍(polytech), 대학(TVET college), 선도 거점 기관(lead cluster centers) 등으로 구분되기도 한다.

TVET 기관에서는 TVET Level 1부터 Level 5까지 제공하며, 입학하는 TVET 수준(level)의 결정은 중학교 10년 이수 후 치르는 중학교졸업시험(EGSECE)의 성적에

따른다. 즉 시험결과에 따라 Level 1에 입학하기도 하고 Level 3에 입학하기도 한다. TVET 프로그램은 협동훈련(Cooperative Training)을 도입하여 제공하며, 일주일 중 3일간은 학교에서 교육을 받고, 2일간은 기업에서 현장훈련을 받는다. 이는 독일의 이원화 제도(dual training system)를 에티오피아의 현실에 맞게 적용한 것이다.

<표 V-4> TVET 기관 수 및 학생 수

구분	2006/07	2007/08	2008/09	2009/10	2010/11
학생 수	191,151	229,252	308,501	353,329	371,347
여학생 비중	43.9	48.0	46.2	44.3	46.2
교사 수	7,083	9,010	9,052	11,716	12,990
기관 수	388	458	458	448	505

자료: 교육부

최근 TVET 기관 수와 등록학생 수는 크게 증가하였다. TVET 기관 수는 2006/7년 388개에서 2010/11년 505개(2012년 4월 현재 TVET 기관이 800개 이상이라고 보고되었다)로 증가하였으며, 같은 기간 동안 학생 수는 191,151명에서 371,347명으로 약 2배 증가하였다(1996/97년 TVET 기관 수는 17개, 학생 수는 3,000명이었다).

<표 V-5> 각급 학교 졸업생

구분	2006/07	2007/08	2008/09	2009/10	2010/11	평균성장률
중등교육	287,215	283,911	298,993	429,899	516,200	15.8
10학년 졸	216,822	193,645	212,755	327,501	374,776	14.7
12학년 재	70,393	90,266	86,238	102,398	141,424	19.1
교사교육		16,129		27,761	26,802	
TVET					109,853	
Level 5					3,546	
Level 4					8,587	
Level 3					44,205	
Level 2					52,295	
Level 1					1,220	
고등교육	32,516	50,643	59,027	71,723	81,598	25.9
학부	29,845	47,979	55,770	66,999	75,348	26.1
대학원	2,671	2,664	3,257	4,724	6,250	23.8

자료: 교육부

형식적인 TVET 프로그램의 확대에도 불구하고, TVET 프로그램에 참여한 사람은 해당 연령집단의 3%에도 미치지 못하였다. 형식적 프로그램 등록 실태를 보면 여학생이 약 45% 수준으로 성비에서 비교적 균형을 보이고 있으나 여학생들은 상업이나 섬유, 응접과 같은 전통적인 여성 직업에 집중되고, 전통적인 기술적 직업에는 참여 매우 비율이 낮았다.

2. 에티오피아에 대한 직업교육훈련 지원 현황

가. 우리나라의 에티오피아 지원 현황

우리나라의 대 에티오피아 지원은 모두 무상으로 이루어졌다. 아직까지 에티오피아에 대한 EDCF 실적은 전혀 없다. <표 V-6>은 1991년부터 2010년까지 우리나라의 대 에티오피아 무상 지원 실적을 제시한 것이다. 주요 지원 형태는 보면 프로젝트형 지원과 해외봉사단임을 알 수 있다.

<표 V-6> 대 에티오피아 무상 지원 실적 (1991~2010년)

구분	전체	프로젝트	물자지원	긴급원조
지원액(천달러)	35,348,22	13,448,84	2,100,66	825,67
건 수	49	9	22	6
인원	1,052	-	-	-
	연수생 초청	전문가	의료단	태권도
지원액(천달러)	4,721,5	448	1,522,39	222,9
건 수	-	-	-	-
인원	623	19	2	2
	해외봉사단	NGO		
지원액(천달러)	11,283,29	774,98		

구분	전체	프로젝트	물자지원	긴급원조
건 수		12		
인원	406			

자료: 한국국제협력단 통계 사이트

우리나라의 대 에티오피아 무상원조 실적 가운데 프로젝트형의 지원 실적은 <표 V-7>과 같다. 이미 종료되었거나 현재 수행중인 프로젝트 수는 총 9건이고, 형성사업이 1건 있다. 아직까지 직업교육훈련 분야를 지원한 프로젝트 실적은 없는 것으로 나타났다.

<표 V-7> 대 에티오피아 프로젝트 지원 실적(무상)

	사업명	기간	예산 (달러)
1	에티오피아 식수개발	1995.1~1996.12	259,293.49
2	에티오피아 참전용사 마을 초등학교 건립사업(형성사업)		11,330.16
3	에티오피아 참전용사촌 지원 사업	2004.1~2005.12	821,129.76
4	에티오피아 Borena 지역 우물개발사업	2001.1~2008.12	270,269.59
5	에티오피아 티그라이주 킬테 아우랄로지역 식수개발 사업	2007.1~2008.12	1,735,474.98
6	에티오피아 아르시 가족계획 및 모자보건 증진	2007.7~2010.12	3,009,652.84
7	에티오피아 아르시 초등학교 건립사업	2008.1~2010.12	2,065,798.04
8	에티오피아 아디스아바바 아카키 초등학교 건립사업	2010.2~2012.12	828,491.08
9	에티오피아 오로미아주 아르시 농촌개발사업	2010.6~2012.12	1,620,035.67
10	Lana 에티오피아 태양광 지원사업	2010.1~2011.12	2,827,360.91
	계		13,448,836.52

자료: 한국국제협력단 통계 사이트

나. 타 공여기관의 지원 현황

1) 독일

독일 정부는 에티오피아에 오랫동안 기술적, 재정적 지원을 제공해 왔으며, 독일의 기술협력기관인 GIZ은 에티오피아에서 약 10년 동안 일해 왔다. 독일 정부는 에티오피아의 TVET 시스템 개혁을 위하여 지원을 제공하였으며, 실제로 새로운 수요자 중심적, 성과 중심적인 TVET 시스템을 구축하는데 크게 영향을 미쳤다.

독일정부는 기술역량강화사업(Engineering Capacity Building Programme, ecbp) 추진하였는데 이는 2006년부터 독일 정부와 에티오피아 정부 공동투자로 시작하여 6년 동안 공동 관리하다가 2011년 종료된 사업이다.

ecbp의 구성 요소는 기술직업교육훈련(TVET), 고등교육(higher education), 질과 표준(quality and standards), 민간부문 개발(private sector development) 등이며, ecbp 실행을 위해 독일은 80명의 전문가를 투입하였다.

TVET의 하위 구성요소는 시스템 개발(system development), 직업표준 및 평가(occupational standards and assessment), 질과 표준(quality and standards), 능력 중심훈련(competency-based training, CBT), 기술 전수(technology transfer) 등이다.

동 사업의 결과로 국가기술직업교육훈련 전략(National TVET Strategy), 교육부문 개발 프로그램 IV (Education Sector Development ProgrammeIV)를 마련함으로써 에티오피아의 새로운 TVET 시스템 구축에 지대한 영향을 끼쳤다.

GIZ은 2011년까지 TVET 시스템 구축을 완료하고, 이의 실행을 위하여 2012년부터는 교육부와 새로운 사업으로 “노동시장중심 교육훈련(Labor Market Oriented Education and Training)”을 실행하고 있으며 2012년 4월 현재 약 10~15명의 전문가가 참여하고 있다.

2) 중국

중국정부는 형식적 TVET 프로그램에 기술적 지원과 다른 형태의 지원을 제공하였다. 중국 정부는 아디스아바바에 중국 정부의 지원으로 최초의 폴리텍 대학(Ethio-China Polytechnic College)을 건립하고 장비를 갖추어 주었다. 현재 이 대학은 TVET 교사 훈련을 실시하는 TVET institute 로 사용되고 있다.

3) 이탈리아

이탈리아 정부는 에티오피아에 TVET 기관의 건립과 함께 훈련 장비를 제공하였다. 또한 TVET 관리자 및 훈련교사 훈련을 지원해 주었다.

4) IIZ(독일국제협력기구)/DVV(독일성인교육협회)

IIZ/DVV는 비형식적인 TVET 프로그램을 지원하고 있다. 이들은 CSTC 코디네이터들에게 훈련을 제공하는 대학들과 생계소득을 위한 훈련을 조정하는 여성협회의 역량을 강화하였다. 또한 비형식교육에 관여하는 상이한 집단들을 위해 단기훈련을 제공하고 워크숍을 개최하였다.

5) ILO

에티오피아에는 임금 근로자가 10%정도에 불과하고, 전근대적인 부문의 종사자가 많기 때문에 TVET 및 대학 졸업자에게 일자리가 충분하지 않다. 이러한 배경 하에서 2009년 에티오피아 교육부는 ILO의 지원으로 기업가정신 교육 프로그램을 TVET college에 도입하고 있다.

2011년 현재까지의 실적은 교육부가 TVET를 우선시하고 KAB(Know About Business, 창업교육 프로그램)를 기업가정신교육 프로그램으로서 모든 수준의 교육에 통합한다는 공식적인 결정, 115명의 교사들에게 KAB 프로그램 교육, 95개의 TVET college에 KAB 통합, TVET college의 12%가 KAB 프로그램 제공, 25,000명 이상의 학생들이 KAB 훈련 이수, 교사훈련을 위한 24명의 KAB 국가 핵심 조정자 양성 등이다.

6) 기타

이 외에도 아일랜드 및 한국을 포함하여 몇몇 국가들로부터 소규모의 지원을 받았는데, TVET 관리자 및 교사들을 위한 단기연수가 대부분이었다. 이러한 단기연수는 수요에 기반을 두지 않았지만 전문가들에게 동기를 부여하고 국제적 경험을 쌓게 한다는 점에서 긍정적이기도 하다.

3. 에티오피아의 직업교육훈련 정책

가. 국가기술직업교육훈련 전략(National TVET Strategy) 2008

1) 개요

국가 기술직업교육훈련 전략(National TVET Strategy)은 2002년의 구(舊) 버전을 대체한다. 이는 TVET의 질과 부합성(relevance)을 우선하는 최근의 패러다임 전환을 반영하고 있다. 비전: 에티오피아의 기술직업교육훈련(TVET)은 국가의 경제 사회적 발전에 기여할 수 있는 유능하고 자립심 있는 시민을 양성하고 한다. 나아가 모든 에티오피아인들의 생활을 개선하고 지속적으로 빈곤을 감소하는 것이다.

이 전략은 민간부문과 공공부문의 다양한 이해당사자들의 참여로 개발되었다. 전략에서는 향후 이루고자한 TVET의 발전의 주요 원리들을 정의하였다. 전략의 요점은 TVET의 발전은 성과 중심적인 시스템과 이해 당사자들의 성실하고 신뢰성 높은 협력에 의존한다는 것이다.

2) 국가 기술직업교육훈련 전략(National TVET Strategy)의 목표

국가 기술직업교육훈련 전략(National TVET Strategy)의 총괄적인 목표는 경제의 모든 부문에 부합된, 수요자중심적인 양질의 기술직업교육훈련을 모든 수준에서 모든 국민들에게 제공하도록 함으로써, 에티오피아의 빈곤 감소와 사회경제 발전에 기여할 수 있는 유능하고, 적응력 있고, 혁신적인 노동력을 양성하는 것이다.

국가 기술직업교육훈련 전략의 세부목표는 다음과 같다. 에티오피아의 TVET 시스템을 종합적, 통합적, 성과 중심적, 분권적인 것으로 만들고 발전시킨다. TVET 기관들을 내실화하여 기술역량개발, 축적, 전이센터로 만든다. TVET 시스템에서 모든 참여자와 이해당사자들에게 일관성 있는 틀을 만든다. TVET 를 관리하고 실행하기 위해 질 관리 시스템을 확보할 수 있는 필요한 제도적인 장치를 구축한다. 모든 수준의 TVET(형식적 & 무형식적)의 질을 개선하여 노동시장의 수요에 부합하도록 한다.

국가 발전에 필수적인 양질의 TVET를 확대한다. 민간훈련을 내실화하고 기업의 TVET 참여를 장려한다. 여성과 농촌 사람들에게 직업능력개발을 제공한다. 여성과 장애를 가진 사람들에게 TVET에 대한 평등한 접근을 보장한다. 자영(self-employment)에 대한 문화를 강화하고 경제에서 일자리 창출을 지원한다. 효율적이고 비용효과적인 전달체계와 관리 구조를 가진 TVET를 지속적으로 재정 지원할 수 있는 시스템을 개발한다. TVET를 효과적으로 관리하고 실행하기 위해 필요한 인적 역량을 구축한다.

3) 국가 TVET 시스템의 지도 원리

National TVET Strategy의 목적을 추구하는데 있어서 아래의 원칙들이 TVET 시스템의 발전과 실행의 방향을 제시하고 있다. 즉, 수요자 중심(demand-orientation), 질과 시장 부합성(quality and relevance), 동등한 접근성과 기회(equal access and equal opportunity), 경로(pathways), 유연성(flexibility), 평생학습(life-long learning), 성 인지(gender sensitivity), HIV/AIDS에 대한 투쟁에 기여(contributing to the fight against HIV/AIDS) 등이다.

4) TVET 시스템의 개념적 원리(Conceptual Principles)

주요 내용은 TVET 기관들을 기술역량 개발, 축적, 전이의 센터로 구축, 종합적이고 통합적인 TVET 시스템 지향, 이해당사자들의 참여(involvement of stakeholders), 민관협력(public private partnership), 성과중심 접근(outcome-based approach), 분권화(decentralization), 효율적인 TVET 시스템 구축 등이다.

5) 성과중심 TVET를 위한 제도 구축

주요내용은 직업표준(occupational standards)의 준비, 직업 평가 및 자격 인정(occupational assessment and certification), TVET 자격체계(Qualification Framework) 구축 등이다.

6) 유연한 TVET 전달

유연한 전달체계 구축을 위해 TVET 전달로서의 모듈화, 협동훈련과 도제훈련 (cooperative training and apprentice training), 자영업을 위한 TVET, TVET 시스템에 ICT 도입, 직업지도와 상담 등을 수행하고 있다.

7) TVET 기관들의 역량 강화

역량강화를 위해 공공 TVET 기관의 내실화, 민간 TVET 기관의 내실화, 커리큘럼 개발과 훈련, 교수학습 자료의 준비 등을 지원한다.

8) TVET 기관의 평가인정(accreditation)

9) TVET 직원을 위한 인적자원개발

여기에는 TVET 교사에 대한 양성 및 향상훈련, TVET 관리를 위한 인적자원개발, TVET 직원을 위한 근무환경 조성 등을 포함하고 있다.

10) TVET의 재정

11) TVET 연구, 모니터링 및 평가

여기에는 연구 역량 구축, 노동시장 모니터링과 예측, 경영정보 시스템(Management Information System, MIS), TVET 모니터링과 평가 등의 내용을 담고 있다.

12) TVET 시스템의 거버넌스와 관리

13) TVET 에 대한 인식 제고

14) TVET 국제협력

나. 교육부문 발전 프로그램 IV, 2010/11-2014/15

(Education Sector Development Programme, ESDP) IV

1) 현황 분석

TVET 전략의 결과로 실질적인 변화를 보여준 많은 문서들이 제시되었다. 국가 TVET 자격체계(National TVET Qualification Framework) 및 TVET 관리자 및 교사 자격체계(TVET Leaders and Teachers' Qualification Framework, TLTQF)이 완성되었다. 2010/11년까지 250개의 직업표준이 완성되었다. 2009/10년까지 211 직업에 대한 평가 도구가 완성되었다. 갭(gap) 분석과 직업표준을 기초로 훈련교사에 대한 훈련이 실시되었다.

기술 역량 축적을 위한 시스템이 구축되었다. TVET 기관과 기업들이 협동훈련과 사업내 훈련을 실시하고 있다. TVET 기관들은 중소기업들과 협력하여 훈련 기회를 확대하고 있다. 전국적인 value chain analysis에 기초하여 180개의 요구된 기술이 파악되고, 개발되어 사용자에게 전이되었다. 기술역량 축적 및 전이에 대한 TVET 교사, 관리직원, 훈련생들의 마음가짐이 변화되었다.

주요 도전으로 다음사항을 제시하고 있다. 사회 전체적으로, 특히 실행 주체가 기술직업교육훈련의 유익함에 대한 인식이 낮다. 직업교육훈련의 관리 및 전달에 있어서의 이해당사자들의 참여가 낮다. 직업교육훈련 교사들의 역량과 기술이 부족하다. 직업교육훈련 전문가들이 새로운 TVET 전략을 실행할 역량을 갖추고 있지 않다. 모니터링과 평가 시스템이 적절하지 않다. 직업교육훈련기관들은 기술을 적용하고 전이할 수 있는 역량이 부족하다.

노동시장 수요를 평가할 노동시장정보시스템이 부적절하다. 중앙과 지방 수준 간의 정보 공유 및 조율 시스템이 부적절하다. 교수학습 자료가 부족하다. 자원 및 기자의 활용이 비효율적이다. 기술직업교육훈련기관의 시설 장비가 잘 정비되어 있지 않다. TVET 후보자들을 평가하고 자격을 인정할 역량이 부족하다.

2) 정책 및 전략

시스템 수준에서 기술직업교육훈련 기관들과 협의체들이 역량을 개발하여 TVET 시스템의 정책개발, 실행, 모니터링과 평가에서 자신들의 역할을 강화할 수 있을 것이다. 노동시장 지성, 연구역량, EMIS 이 내실화되어 중앙 및 지방 부처들이 정책 개발과 시스템 조율에서 자신들의 역할을 충분히 수행할 수 있도록 할 필요가 있다. 종합적이고, 성과 중심적이며, 유연한 TVET 시스템 구축을 목표로 직업표준, 평가도구, 자격인정, 벤치마킹 그리고 이해당사자 자문은 계속될 것이다.

직업표준, 평가도구, 자격요건과 일관되게 교육과정 내용이 고안되고 교수자료가 준비될 것이다. 이러한 측면에서 노력을 집중하고, 노동시장에 더 잘 연계되고 부합성(relevance)을 증대하기 위해 우선(중점) 부문이 강조될 것이다. 아울러 역량개발 센터(Center of Competences, COCs)를 지원하고 역량을 향상할 것이 예상된다.

TVET 프로그램은 모듈화 될 것이며, 기관들은 ICT를 갖추어 TVET 전달이 좀 더 유연하게 (입학 및 졸업) 될 수 있도록 할 것이다. 개인의 포부와 TVET 기회, 그리고 노동시장 전망 간의 조합을 위해 진로지도체계를 강화할 것이다.

TVET 시스템은 훈련 프로그램의 공공, 민간, NGO 기관 등을 통해 확대될 것이다. 직업교육훈련교사들은 새로운 TVET 교사 자격체계(TVET trainers' qualifications framework)에 따라 훈련될 것이며, 전문성 개발을 위한 기회가 제공될 것이다.

ESDP IV에서는 민간 직업교육훈련기관이 직업교육훈련 전달에 더 중대한 역할을 할 것이다. 정부로부터 인센티브가 제공될 것이며, 직업표준, 자격검정 가이드라인, 모델 커리큘럼 및 자료 등을 지원할 것이다. 민간 직업교육훈련기관에 대한 지방의 평가인정 시스템 또한 강화될 것이다.

위에서 언급한 바와 같이 ESDP IV에서는 직업교육훈련기관들이 기술역량기관이 되어 중소기업에 기술을 이전해 주기를 기대한다. 이러한 관점에서 교사들의 양성 훈련 및 연수에서 이 기능을 포함할 필요가 있으며, 여성들의 참여를 고려해야 한다.

ESDP IV에서는 평등성이 더 주목을 받을 것이다. 특히 관리직 및 교사에 여성의 참여를 강화하여 여학생들에게 다수의 롤 모델이 되어 주어야 한다. 여성들이 비전통적인 여성 전문직의 훈련을 받도록 격려해야 한다. 취약한 지역이나 특수한 요구가 있는 학생들에게 접근에 특혜를 제공할 것이다. TVET 전략을 실행할 역량을 제고하고 나아가 학생 등록률을 높이기 위해 TVET 기획 및 관리에서 역량 개발이 강화되어야 한다.

지속적인 재정 시스템의 확보를 위해 소득 창출 방안 및 사용자들 간의 비용 분담이 확대되고 훈련 장비의 효과적인 사용이 촉진될 것이다.

<표 V-8> ESDP IV에 제시한 TVET 목표

구분		2010/11	2014/15
기관 수	합계	827	1,137
	정부	287	407
	비정부	592	730
	폴리텍	48	52
등록학생 수	합계	799,548	1,127,330
	정부	479,792	676,398
	비정부	319,819	450,932
교사 수	합계	16,186	22,547
	정부	10,317	13,528
	비정부	5,869	9,019

주: 2011년도 난에 제시된 수치는 이미 outdate 되었다. TVET 관련 부서 직원은 2011년에 등록 학생 수가 이미 850,000명을 초과하였다고 보고하였다.

4. 에티오피아 직업교육훈련 콘텐츠별 지원 방안

가. TVET 시스템

1) 현황

에티오피아의 형식적 기술직업교육훈련(TVET)은 중학교과정(10학년)을 이수하면 선택할 수 있다. TVET 는 Level 1에서 Level 5까지 제공되며, 중학교 졸업시험 결과에 따라 입학하는 TVET 수준이 달라진다.

기술직업교육훈련(TVET)은 교육부가 총괄하며, 연방 기술직업교육훈련청(Federal TVET Agency)이 관할한다. 지역(region) 수준에서 에티오피아의 행정 조직은 9개의 지역(region)과 2개의 시 행정부(city administration)로 구성되기 때문에 Regional TVET Agency (2개의 region과 2개의 시행정부에 TVET를 담당하는 TVET Commission 또는 TVET Bureau 가 있다)가 TVET 기관과 TVET 프로그램들에 책임을 진다.

에티오피아의 국가 기술직업교육훈련 전략에서 추구하는 TVET 시스템의 발전 및 실행의 방향은 수요자 중심, 시장 부합성, 유연성, 경력개발, 평생학습 등으로 통합적인 TVET 시스템을 목표로 한다.

성과 중심 TVET 제도 구축을 목표로 직업표준을 개발하고 있으며, 이를 기초로 직업능력을 평가하고 자격을 인정하는 TVET 자격체계(Qualification Framework)를 구축하고 있다. 한편 유연한 전달을 위하여 능력기반훈련(CBT)에 의한 모듈식 방법을 도입하였으며, 협동훈련(cooperative training)과 도제훈련을 도입하여, 일주일 중 3일은 학교에서 교육 받고, 2일간 기업에서 현장훈련을 받는다. 이는 독일의 이원화제도(dual system)를 에티오피아의 실정에 맞게 적용한 것이다.

2) 지원 방안

한 국가의 기술직업교육훈련(TVET) 및 숙련형성 제도는 그 나라의 독특한 문화,

경제, 정치적 환경에 뿌리를 두고 있으므로 그 나라의 역사적 산물이라 할 수 있다. 하지만 직업교육훈련은 대륙, 언어권에 따라 어느 정도 특징적인 유형을 보이기도 하며, 같은 유형에 속하는 경우에도 역사적 배경, 정부의 역할, 노동시장 및 노사관계에 따라 다른 모습을 보이기도 한다. 이러한 유형의 분류는 주로 산업화된 국가들을 대상으로 논의되어온 왔음은 당연하다.

산업화의 수준이 초기 단계에 있는 저개발 국가 및 개발도상국들의 TVET 시스템은 앞에서 언급한 유형 논의와는 다르게 생각해 볼 수 있다. 최근 직업교육훈련 분야 국제개발협력의 확대와 더불어 이들 저개발/개발도상국에는 선진국의 전문가들이 개발협력 사업을 통하여 자국의 TVET 시스템을 그대로 이식하는 경우가 많기 때문이다. 한편 이들 선진국들은 국제기구 및 다양한 프로그램을 통하여 TVET 국제 동향을 선도하기도 한다.

선진국들이 주도하는 TVET 시스템의 개혁 동향은 다음과 같이 요약할 수 있다. 첫째, 통합적 시스템의 구축이다. 국가자격체계(National Qualification Framework, NQF) 구축 등을 통하여 형식적·비형식적 교육훈련 및 무형식적인 학습이 상호 연계되는 시스템이다. 이는 개인의 계속교육을 지원하는 평생학습체제로서 학습자들이 노동시장에 진입한 후에 언제라도 필요한 자격을 쌓아갈 수 있도록 하는 유연한 시스템이기도 하다.

둘째, 수요자 중심(demand-driven) 시스템이다. 시장 수요에 부합한(relevant) 직업교육훈련 프로그램을 제공하기 위하여 숙련(skills)의 최종 수요자인 산업계의 참여를 활성화한다. 직업교육훈련 프로그램의 기획(planning)에서 제도 운영에 이르기까지 산업계가 적극적인 역할을 한다.

셋째, 직업교육훈련의 질 관리(quality assurance) 강화이다. TVET 시스템에서 엄정한 기준 (standards) 에 기초하여 자격증(certificate)을 부여한다. 직업교육훈련의 질 관리는 개인 수준에서만 아니라 개별 TVET 기관에서도 이루어지고 있다 (accreditation of TVET institutions).

TVET에 대한 지원은 수원국의 특성에 맞아야 하기 때문에 에티오피아의 경우에서와 같이 우리나라와는 상이한 TVET 시스템을 가진 국가를 지원할 경우, 그 나라의 TVET 시스템에 대한 심층적 이해가 필요하다. 에티오피아의 TVET 시스템의 핵심인 통합적 TVET 시스템, 수요자 중심, 성과 중심, 능력기반 훈련에 대한 이해를 바탕으로 수원국의 시스템에 적합한 지원이 이루어져야 할 것이다.

나. 직업표준 개발, 평가 & 자격인정

1) 현황

가) 직업표준(Occupational Standards) 개발

에티오피아 정부가 추진하고 있는 TVET 시스템 개혁은 이제 노동시장 수요와 산업 부합성에 따라 훈련을 전달하는데 초점을 두고 있다. 직업표준은 이러한 맥락에서 핵심 요소이다. 직업표준은 실제의 작업장 상황 및 관련된 수요를 반영하고 있기 때문이다.

직업표준은 노동시장에서의 요구조건에 따라 근로자의 능력(competence)을 정의한다. 직업표준은 한 사람이 직업세계에서 직무를 수행하고 생산적이기 위해 가져야 할 능력(competence)을 말한다. 능력은 특정한 직무를 수행하기 위해 필요한 모든 범위의 지식, 숙련, 태도를 포함한다.

수요자 중심 TVET는 직업표준을 TVET 전달의 대상 또는 기대성으로 사용한다. 따라서 직업표준은 일의 세계와 교육훈련의 세계를 연결하고 매칭시킨다는 관점에서 볼 때 핵심적인 요인이다.

직업표준을 조직하고, 조정하고, 승인하는 책임은 연방 기술직업교육훈련청(Federal TVET Agency)에 있다. 하지만 직업표준이 직업세계의 역량 수요를 반영하기 때문에 직업세계의 이해당사자 특히 고용주가 표준개발에서 주된 역할을 한다. 교육부는 형식적 TVET 기관에서 제공되는 모든 직종(공과)에 대하여 이해당사자들이 참여한 가운데 직업표준을 개발하였다. 또한 농업부, 보건부, 문화관광부, 국방부, 도로청 등이 제공하는 직업교육훈련에 대한 직업표준도 조율하였다.

2012년 4월 현재 300개 이상의 직업표준이 개발되었다. ‘교육부문 발전전략(ESDP) IV’에 의하면 2014/15년까지 390개의 직업에 대해 직업표준을 개발할 계획이다.

나) 평가 (Assessment) 및 자격 인정(Certification)

평가 대상은 학생과 근로자를 포함하며, 평가 도구(시험)도 연방정부 수준에서 개발한다. 평가 장소는 전국에 직업능력 평가를 위한 직업능력센터 (Center of Competence, COC)가 있으며, COC 아래 여러 개의 평가센터(assessment center)가 있다. 평가센터는 주로 기업현장(workplace)에 있으며, 몇몇 TVET 기관에도 평가센터를 둔다. 이들 평가센터는 COC로부터 평가센터로 인증을 받아야 한다.

평가자는 직업세계의 전문가 및 훈련교사로서 평가자(assessor)로 인증 받은 (accredited) 전문가를 활용한다. 직업자격과 자격증은 고용주로부터 인정을 받아야 하기 때문에 기업에서 참여한 전문가가 평가자 그룹의 핵심멤버로 한다. 직업평가에 합격한 자에게는 연방 기술직업교육훈련청(National TVET Agency)을 대신하여 주 (state)에서 발행한 국가직업자격증(National Occupational Qualification Certificate, NCQC)을 주(state) 장관이 수여한다.

2011년 직업평가 결과를 보면 합격률이 25%에 불과해 에티오피아의 TVET의 질이 낮음을 보여주고 있다. 한편 노동시장에서는 아직 이 새로운 시스템(국가자격증)에 대해 제대로 인식하지 못하고 있다.

다) TVET 자격체계(National TVET Qualification Framework, NTQF)

TVET 자격체계는 자격의 가치를 정의하고, 상이한 자격들이 비교가능하고, TVET 시스템 내에서 수평적·수직적 이동을 용이하게 할 수 있도록 하기 위해 개발되었다.

에티오피아의 국가 TVET 자격 체계의 성격을 보면, NTQF는 다섯 수준(TVET Level 1 ~ Level 5)으로 구성되며, 자격은 한 세트의 서술자(敘述子, descriptor)를 사용하여 기술된다. 모든 자격은 획득한 장소나 방법에 상관없이 학습결과라는 관점에서 기술되고 평가된다. 자격체계와 성과 중심적인 표준은 경력체계를 위한 기초를

제공한다. 이는 개인에게 선택권을 제공하고, 그렇게 함으로써 각자의 교육과 경력 경로를 조율할 책임을 준다.

<표 V-9> NTQF 수준과 서술자(descriptors)

NTQF level	Level of descriptor			
	Problem solving Capabilities/ Information Processing	Level of Accountability Responsibility, and Autonomy	Level of Knowledge and Skills	Level of Tasks/Operational Environment
5				
4				
3				
2				
1				

NTQF의 설계와 관련하여 국제적인 체계의 원리와 일관성, 자격체계가 현재의 위치에서 수립될 수 있도록 경력개발과 선행 학습의 인정이 가능하도록 하였다. 능력(Competence)의 단위와 직업이 자격 수준에 연계되어야 하며, 모든 이해당사자들이 참여해야 하며, 국제적, 전국적, 지역적 TVET 차이를 포함할 수 있도록 유연하다

2) 지원 방안

직업표준(occupational standards) 또는 국가직무능력표준(national skill standard)은 커리큘럼 개발, 직업능력 평가 그리고 자격 검정의 기초가 된다. 따라서 에티오피아의 경우처럼 산업계의 참여 하에 국가직업표준이 개발된 경우, 직업교육훈련 지원 시 이를 활용해야 한다.

에티오피아의 경우 자격검정(assessment and certification)이 직업교육훈련 과정 내에서 TVET의 질 관리를 위해 실시되고 있음을 알 수 있다. 이는 우리나라의 국가 기술자격제도가 직업교육이나 직업훈련과는 별도로 제3의 섹터에서 운영되고 있는 점과 대조된다. 따라서 우리나라의 자격검정 시스템을 모델로 지원하는 방식은 적절하지 않으며, 실기능력 평가 등 기술적인 지원은 가능할 것으로 보인다.

다. 커리큘럼 개발

1) 현황

에티오피아 연방 기술직업교육훈련청(National TVET Agency)은 국가 직업표준을 개발하였다. 각 TVET 기관은 국가(중앙집권적인) 직업표준에 기초하여 커리큘럼 및 교육훈련자료를 개발할 책임을 지고 있다. 지역의(regional) TVET 부서나 위원회가 각 TVET 기관들을 조정, 모니터, 평가한다.

중전의 중앙집권적인 TVET 시스템에서는 중앙 정부가 개발한 커리큘럼을 그대로 활용하였으나 직업교육훈련 프로그램은 더 이상 중앙집권적이지 않다. TVET 시스템이 중앙집권적·공급자 중심적인 시스템에서 분권화·수요자 중심적인 시스템으로 전환함에 따라 커리큘럼 및 교육훈련자료의 개발이 모든 TVET 기관들에게 하나의 과제가 되었다. 이 문제를 해결하기 위해 모델 교육훈련 자료가 개발, 배포되었다. 하지만 아직도 많은 TVET 기관들이 큰 변화 없이 중전의 자료를 사용하고 있는 것으로 보인다. 정부는 모든 TVET 기관들이 지방의 수요나 환경을 반영한 자료를 개발하기를 기대하고 있다.

2) 지원 방안

TVET 기관들이 자체적으로 커리큘럼을 개발할 책임이 있으나 전문성 및 경험 부족으로 이전의 커리큘럼을 사용하고 있는 경우가 많다. 따라서 TVET 기관을 설립하거나 기존의 기관을 upgrade 하는 지원 사업을 추진할 경우, 커리큘럼을 개발을 포함할 필요가 있다.

커리큘럼 개발 시 유념해야 할 사항은 에티오피아처럼 국가직업표준(National Occupational Standards)이 이미 개발된 경우에는 이 표준을 기초로 커리큘럼을 개발해야 한다는 점이다. 이 표준을 기초로 교육훈련 과정 내에서 직업능력 평가 및 자격 취득 등이 모두 이루어지기 때문이다.

이전처럼 투입 중심으로 우리나라 직업교육훈련 기관 또는 대학의 커리큘럼을 영어(또는 현지어)로 번역하여 제공한다면 학생들은 직업능력 평가에서 불리하게 되고 학습 결과를 인정받지 못할 것이다. 이는 학습자가 자격증을 취득하기 어렵다는 의미이기도 하다.

한편 커리큘럼 개발은 반드시 해당 공과 전문가와 커리큘럼 개발 전문가가 함께 협력하여 수행하여야 한다. 따라서 커리큘럼 개발을 위해 전문가를 파견할 경우 해당 공과 전문가들 이외에 커리큘럼 전문가를 함께 파견할 필요가 있다. 한편 TVET 프로그램의 커리큘럼은 변화하는 노동시장 수요에 부합해야 하기 때문에 주기적으로 수정되어야 하므로 현지 교사 및 전문가들에게 커리큘럼 개발을 위한 역량 강화에 초점을 두어야 할 것이다.

라. 교원 역량개발

1) 현황

가) 교원의 낮은 질

에티오피아의 TVET 관리자 및 훈련교사의 질은 매우 낮다. 전체적으로 에티오피아 국민들의 교육수준이 낮기 때문에 교사들도 비교적 낮은 형식적인 자격(학력)을 가지고 있다. TVET 교사는 실기능력을 가진 숙련 근로자이어야 함과 동시에 이론적인 지식을 가진 숙련된 교사여야 한다. 교사들은 교직에 진입하기 이전에 이들 두 가지 능력 즉 이론적 지식과 실기능력을 충분히 습득해야 하며, 교직에 종사하는 동안에는 첨단 지식과 능력을 유지해야 한다. 또한 노동시장에서 필요로 하는 대량의 숙련 인력을 양성하기 위해 충분한 수의 교사가 있어야 한다.

에티오피아의 경우 기술직업교육훈련 교사의 공급은 양적으로나 질적으로 모두 부족하다. 전체적으로 교육수준이 매우 낮기 때문에 교사들도 비교적 낮은 형식적인 자격을 가지고 있다. 2012년 2월에야 최초의 TVET 교사 양성대학이 설립되어 약 800명의 교사들이 교육을 받았을 뿐이다. 또한 교사들은 산업체 근무 경험을 가지고 있지 않다. 따라서 교사들 대부분은 이론적 지식 및 실기능력이 부족하고, 강의는 이

론 중심이다. 또한 교사들은 학생들이 졸업 후 창업할 수 있도록 기업가 정신을 가르칠 준비도 되어 있지 않다.

한편 TVET 기관 관리자들은 시장 경제에 부응하는 관리능력을 갖고 있지 않다. 대부분의 관리자들(교장)은 노동시장에서 얻은 정보를 토대로 시장 수요에 맞는 기술 직업교육훈련 계획을 수립할 능력을 갖고 있지 못하며, 학생들의 협동훈련을 위해 기업과 파트너십을 구축하는 것에 대한 훈련을 받지 못하였다. 또한 지방의 산업 계나 기업들과의 연계 강화에 대하여 충분한 경험을 갖고 있지 않다.

에티오피아 정부는 최근 독일 정부의 지원으로 기술직업교육훈련(TVET) 개혁을 위해 수요자 중심적이고 성과 중심적인 TVET 시스템을 구축하였다. 하지만 새로운 시스템을 실행할 수 있는 역량을 가진 지도자의 부족은 커다란 과제이다. 그 가운데서도 TVET 교사들의 기술 및 역량의 부족은 가장 큰 걸림돌이라 볼 수 있다.

나) TVET 관리자 및 훈련교사 자격체계 수립

에티오피아 정부는 TVET 관리자 및 훈련교사 자격체계(TVET Leaders' and Trainers' Qualifications Framework, TLTQF)를 수립하였다. 정부는 성과중심 TVET 시스템의 실행을 위해서 TVET 훈련교사에 대한 국가자격인정을 포함하는 TVET 관리자 및 교사의 자격 수준에 대한 표준화를 필요로 하였다. TVET 관리자 및 교사 자격을 표준화하는 목적은 TVET 관리자 및 교사로 하여금 고등교육에서의 훈련교사와는 다른 독특한 자격과 인정을 갖게 하기 위함이다.

나아가 '국가 TVET 전략'에 제시된 TVET 프로그램의 질을 확보하는 목적에도 부합한다. 또한 TLTQF는 TVET 관리자 및 교사의 고용 전망을 극대화하고 사람들이 이 분야에 매력을 느끼게 되기를 기대하였다. 에티오피아 TVET 관리자 및 훈련교사 자격체계(TLTQF)를 수립하는 과정에서 필리핀의 교사자격체계를 벤치마킹하였다. TLTQF에서의 TVET 관리자 및 교사의 정의는 다음과 같다.

TVET 관리자(TVET leader)는 TVET 기관의 모든 TVET 활동 즉 훈련, TeCAT, 그리고 기관내의 행정 처리 등을 관리하는 위치에 있는 사람을 의미한다. TVET 교

사(TVET trainer)는 성과 중심 TVET의 정의 및 실행의 관점에서 TVET 교사는 강사(instructor), 또는 특정한 직업을 조정할 자격이 있는 조정자(facilitator) 또는 감독자(supervisor)를 말한다.

교사 자격체계에서 교사의 자격 수준은 A, B, C 세 수준으로 구성되어 있다. 훈련 교사 자격체계는 단계적인 공식적 교육과 일 경험, 관리 능력의 개발, 그리고 교육 대상 훈련생의 TVET 수준을 포괄하는 틀로서 훈련교사의 경력개발과도 연계 된다. 훈련교사(Trainer)의 자질을 갖추기 위해서는 적어도 훈련교사 자격 수준 C 자격증을 소지해야 한다. 이는 곧 TVET 교사가 국가자격 수준 III (NC III) 이상의 자격증 소지자이며, 훈련 프로그램을 전달할 역량이 있음을 보여주는 훈련교사 방법 자격증(Trainers Methodology Certification, TMC)을 소지하고 있음을 뜻한다.

$$C = NC\ III + TMC$$

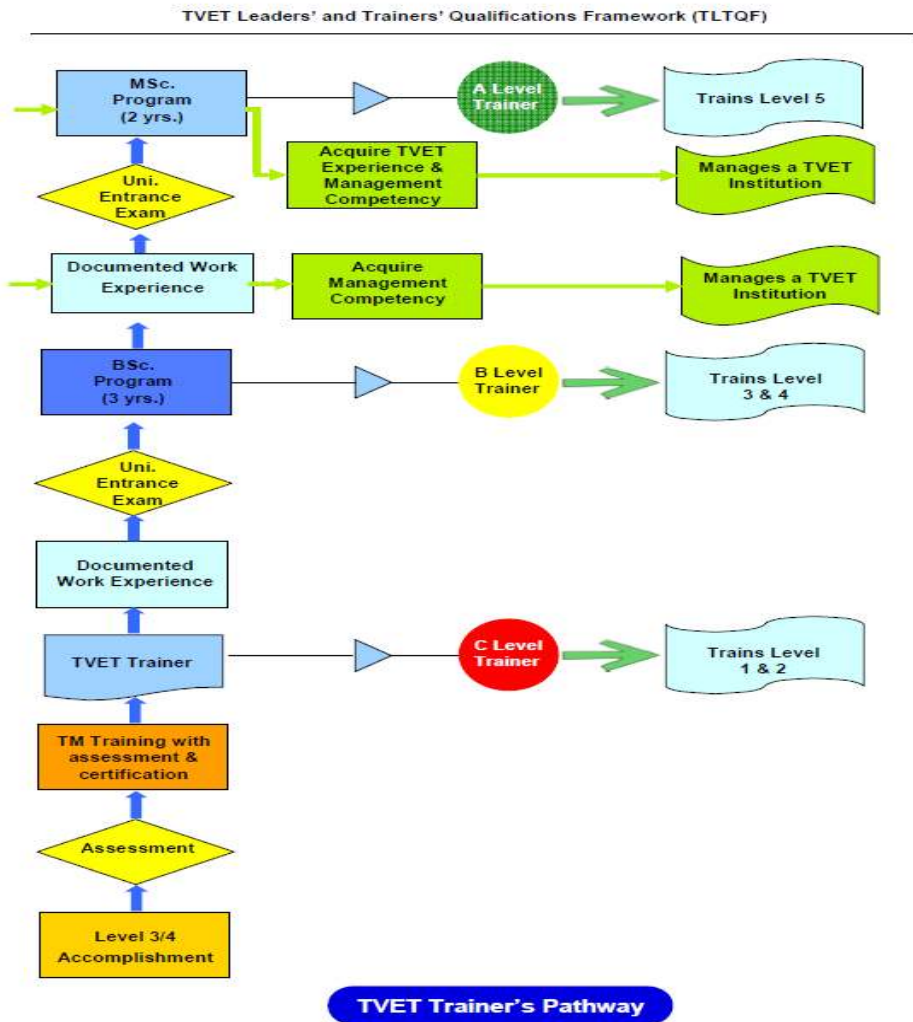
<표 V -10> TVET 교사 자격체계

Qualification Level/Title	Competencies	
	Occupation	Methodology
A	NC V+(*)	TMA
B	NC IV	TMA
C	NC III	TMC
(*) = undertook TeCAT process on demanded / related occupational area		

자료 : 교육부, TLQF

TVET 관리자 및 교사 자격체계는 [그림 V-3]과 같다. 교사의 자격 수준은 A, B, C 세 수준으로 구성되어 있다. 훈련교사 자격체계는 단계적인 공식적 교육과 일 경험, 관리 능력의 개발, 그리고 교육 대상 훈련생의 TVET 수준을 포괄하는 틀로서 훈련교사의 경로와도 같다.

[그림 V-3] TVET 관리자 및 교사 자격체계



2) 지원 방안

교원의 역량개발은 에티오피아 TVET 시스템에서 가장 지원이 필요한 부문이다. 교원 역량개발 지원 시 주의할 사항은 에티오피아는 TVET 관리자 및 교사의 자격체계(TLTQF)를 구축하고 있다는 점이다. 이 자격체계는 교사들이 경험하는 형식적·비형식적 교육뿐만 아니라 무형식적 일 경험의 인정까지 포함한다.

지금까지 직업교육훈련 지원 사업에서 제공한 TVET 관리자 및 교사 연수 프로그램은 수요자의 요구와는 괴리된 공급자(연수 프로그램 운영 기관) 중심으로 수행되어 왔다. 특히 단기 초청 연수의 경우 단지 연수생들의 역량 개발보다 동기유발 수준에 머문 경우도 있다.

교사 및 관리자에 대한 연수 프로그램은 교사들의 능력 향상 및 보상체계(경력개발)와 연계되어야 한다. 수원국의 'TVET 관리자 및 교사 자격체계'를 이해하고 연수 프로그램이 교사 개개인의 자격 수준 향상에 기여할 수 있도록 연수생과의 협의를 통하여 프로그램을 설계할 필요가 있다.

마. 기술직업교육훈련 프로그램의 평가 인정

1) 현황

가) 개요

에티오피아의 TVET 시스템은 성과중심(outcome-based) 시스템으로서 훈련시스템의 투입, 과정 또는 산출물이 중요할 뿐만 아니라 성과 즉 지방 및 전국 노동시장에 대한 훈련의 전반적인 결과도 중요하다. 따라서 성과에 기반한 TVET 프로그램의 평가 인정이 필요하다. 지역의 TVET 관리부서는 성과에 따라 평가인정을 수행할 책임이 있다.

TVET 프로그램의 평가인정은 직업표준을 토대로 한다. 직업표준이 그 직업과 관련된 산업계의 직접적인 참여로 개발되었기 때문이다. 평가인정의 과정은 등록(Registration), 평가 인정(Accreditation), 평가인정의 갱신 등의 순이며, 등록은 TVET 프로그램의 등록 및 평가인정 시스템은 다음의 세 가지 요소로 구성되어 있다. 투입(모든 투입 기준에 터함), 과정(과정이 얼마나 효율적인지 그리고 질 관리 시스템이 구축되어 있는지, 산출물/성과(훈련과정이 산업수요에 얼마나 부응하는지) 등이 그것이다.

<표 V-11> 프로그램 등록 시 고려할 투입 요소

투입 요소	세부 내용
노동시장 정보	정부의 발전계획 분석
	지역의 투자 계획 분석
	지방의 노동시장 연구 수행
인적 자원	훈련교사/강사
	관리직원 및 지원 인력
훈련 시설	시설
	건물
	강의실
	워크샵
	도서관
	운동 및 오락시설

나) 평가 인정

프로그램 평가 인정은 훈련생들이 양질의 훈련을 받도록 보장하기 위해 TVET 기관들에게 의무적인 것이다. 훈련의 질은 직업 평가와 프로그램의 평가 인정을 통해 관리된다. TVET 기관들은 TVET 질 관리 시스템을 실행하는 경우 (첫 번째 그룹이 졸업한 후 2개월 이내, 다음 그룹이 등록하기 전) 평가 인정을 신청할 자격이 있다.

다) 평가 인정의 갱신

평가 인정의 갱신은 TVET 프로그램의 과정과 결과를 다룬다. 갱신은 3년마다(프로그램의 기간에 따라 다름) 이루어진다. 결함이 발견되면 평가 기구는 개선을 위해 6개월의 경고 기간을 준다.

2) 지원 방안

에티오피아 교육부는 TVET 프로그램의 평가 인정(creditation)을 위하여 TVET 프로그램의 등록 및 평가인정 시스템을 구축하였다. 하지만 프로그램 평가 인정을 실행할 예산이 부족할 뿐만 아니라 경험 및 전문성의 결여로 어려움을 겪고 있다.

TVET 프로그램 평가 인정을 지원하는 것도 TVET 질 관리를 위해 필요하다. 평

가 인정 시스템을 지원하기 위해서는 전문가의 자문중심 프로젝트를 형성할 수 있다. 전문가 자문 시 고려할 사항은 아래와 같다.

첫째, TVET 프로그램 평가 인정의 목적을 자체평가(self-evaluation)를 통한 기관의 역량 강화에 둔다. 이는 평가에 소요되는 비용을 감안할 때 가장 현실적인 방법이다.

둘째, TVET 프로그램 평가 경험이 없으므로 시범 평가(pilot-evaluation)를 지원할 수 있다. 지역별, 프로그램별로 평가 대상기관을 선정하여 시범평가를 실시함으로써 관련 전문가들의 역량을 강화할 수 있다.

셋째, 평가는 초기에는 단순한 계량적 평가 중심으로 하고, 경험이 쌓인 후에 점점 정성적 요소의 비중을 높인다.

넷째, 평가자에 대한 교육 프로그램을 제공한다. 평가에 참여할 산업계 전문가, TVET 전문가 등을 대상으로 평가자의 역할, 평가 방법 등 대한 교육을 실시한다.

다섯째, TVET 프로그램 평가 인정에 대한 연수 프로그램을 제공한다. National TVET Agency의 관련 부서 직원, TVET 기관장, 산업계 인사 등을 대상으로 TVET 프로그램 평가의 목적, 방법, 결과의 활용 등에 대하여 교육을 실시한다.

바. 노동시장 정보 시스템

1) 현황

에티오피아 통계청(Central Statistics Authority, CSA)에서는 10년 주기로 인구조사(센서스)를 실시하는데, 최근의 조사는 2007년에 실시되었다. 한편 노동력 조사(Labor Force Survey)는 3년 주기로 실시하며, 실업조사(Unemployment Survey)는 매년 실시하고 있다.

노동사회부(Ministry of Labor and Social Affairs, MOLSA)의 조사는 통계청과 구분된다. 노동시장 평가(Assessment)를 실시하여 노동시장이 어떻게 기능하는지 파악한다. 여기에는 노동력 수요와 공급도 포함된다. 한편 5년마다 사업장 조사(Establishment Survey)를 실시한다.

조사(survey)는 전자 시스템이 미비하기 때문에 모든 조사 과정이 것이 매뉴얼(manual)로 이루어진다. 노동사회부에서 실시하는 조사의 경우 지방의 해당부서에 설문지를 발송하여 조사를 실시하지만 회수율이 매우 낮다. 이들 조사 결과는 직업교육훈련 정책 수립이나 진로지도에 활용할 만한 가치가 없다.

에티오피아에서 실시된 노동력 조사나 사업장 조사의 내용을 보면 TVET와 관련하여 유용한 내용이 별로 없다. 이는 조사 설계과정에서 참여한 인사들에게 노동시장 및 직업교육훈련에 관한 지식이 결여되었기 때문인 것으로 보인다. 설문지 개발 과정에 노동경제, 통계 및 직업교육훈련 전문가 등의 참여가 필요하다.

한편 교육부에서는 최근 ‘TVET 제공 기관을 위한 노동시장정보시스템’ 매뉴얼을 준비하여 보급하였다. 성과 중심 TVET 시스템에서 필요한 양과 질의 노동력을 제공함으로써 고용주의 수요에 부응하기 위해서는 노동시장정보에 대한 용이한 접근이 무엇보다 중요하기 때문이다. 이 매뉴얼은 ① 노동시장정보의 요소 ② LMI 의 출처 ③ LMI 사용자와 보급 방법 ④ 노동시장 평가 ⑤ LMI를 연구, 해석, 제시하는 실기 연습 등으로 구성되었다.

〈표 V-12〉 노동시장정보 요소

Category	Variables
Macro labor force	Population and demographics, employment and unemployment, Enrolment in General Education ,TVET Enrolment
Labor demand	Job vacancies, employment estimates and projections by occupation & sector, industry employment estimates and projections, industry staffing patterns, occupational distribution across industries, business establishment counts and size
Occupational supply	Occupational employment and unemployment, TVET Enrolment, new entrants to the labor force, occupational transfers, geographic migration, labor force separations, primary activity of persons out of the labor force, educational outcomes
Occupational characteristics	Job skills, abilities, knowledge, activities, content; job education and training requirements; interests; work styles Narrative descriptions of occupations, licensing and certification requirements
Education and training information	Education and training institutions, education and training programs, program descriptions, course descriptions, educational attainment of adults, financial assistance sources for education and job skill training—particularly public sources
Classification systems and crosswalks	Industry, occupation, education program, military classifications, crosswalks between classification systems

자료: 에티오피아 교육부

노동시장 정보 관련 문제점 및 이슈는 첫째, 노동시장 정보시스템 관련 조직 및 관리시스템의 문제, 인적자원(labor economists, statisticians and analysts)의 부족, 예산 부족, ICT 인프라 미비 등을 들 수 있다.

2) 지원 방안

에티오피아처럼 ICT 등 정보 인프라가 전혀 갖추어지지 않고, 관련 조직의 역량이 크게 부족하고, 노동시장정보와 관련한 인적자원이 양적 질적으로 크게 부족한 경우 지원을 위해서는 장기적인 관점에서 접근할 필요가 있다. 일반적으로 노동시장정보시스템은 국제노동기구(ILO) 등 국제기구에서 지원하는 경우가 많으므로 타 공여기관과 협력하여 지원하는 것도 효과적일 것이다. 에티오피아와 같이 노동시장정보 시스템 구축을 위한 지원은 역량 개발과 인프라 구축으로 나누어 살펴 볼 수 있다.

가) 노동시장 정보시스템 구축을 위한 역량개발

노동시장 분석 및 인력수요 예측을 수원국 정부가 자체적으로 수행할 수 있는 역량을 갖추도록 지원할 필요가 있다. 첫째, 통계청, 교육부 및 노동사회부 등 노동시장 정보 관련 기관들이 역량을 향상시킬 수 있는 법·규정을 마련한다. 둘째, 이들 조직에서 관련 업무의 과정 및 절차를 발전시키고, 이들 관련 조직 상호간의 협력관계를 구축한다. 셋째, 노동시장 정보 관련 인적자원의 역량을 강화한다.

이러한 역량개발은 관련 전문가의 자문 및 연수 프로그램 제공이 적절할 것이다. 전문가를 파견하여 노동시장 정보 유관기관, 특히 노동사회부의 고용서비스 촉진국(Employment Service Promotion Directorate)의 직원들을 훈련한다. 사업장 조사 등을 실시함으로써 조사에 참여한 직원들의 역량을 개발할 수 있다.

또한 노동시장 정보시스템 구축에 필요한 인적자원을 양성하기 위해 중·장기 연수 프로그램을 제공한다. 중기 연수 프로그램은 수개월 한국의 연구소 등 유관 기관에 파견하여 노동시장 자료 및 수집, 축적, 자료 분석 등에 대해 배우도록 하는 것이다. 장기연수 프로그램은 우리나라에서 노동경제학, 통계학 석사과정을 이수하도록 fellowship 프로그램을 제공하는 것이다.

나) 정보 인프라 구축

정보인프라 구축을 위해서는 첫 번째 컴퓨터를 제공하고, 이를 사용하는 방법에 대해 교육을 실시한다. 또한 필요한 소프트웨어를 제공하고, PC 간 네트워크를 구축하는 것이다.

사. 산학협력

1) 현황

에티오피아 TVET 시스템에서는 공공부문과 민간부문이 협력해서 협동훈련(cooperative training)을 제공한다. 협동훈련은 시장수요에 부응하도록 훈련의 질을 개선하기 위해 기업을 훈련과정(process)에 참여하도록 하는 것이다.

협동훈련은 독일의 이원화 훈련제도(dual training system)에서 유래한 것으로서, 기술직업교육훈련의 전달에서 기업과 학교 기반의 훈련을 결합한 것이다. 에티오피아의 경우 일주일 가운데 3일은 TVET 기관에서 교육받고, 2일은 기업의 작업현장에 참여하여 실기훈련을 받는다.

협동훈련에 참여하는 기업은 훈련생에게 작업할 장소를 제공할 수 있고, 훈련 코디네이터를 임명할 수 있는 기업이라야 한다(훈련 코디네이터는 관련된 직업 평가에 합격하여 협동훈련 파트너가 될 수 있는 자라야 한다). 기업의 직업 활동은 규모에 상관없이 직업훈련(occupational training)과 일관성이 있어야 한다.

산업계와 TVET 기관들이 공동으로 커리큘럼을 설계하고 실행한다. 이 시스템에서 산업계/회사와 TVET 기관들은 훈련생에게 가능한 최선의 직업자격을 제공한다는 책임을 공유하며, 산업계/회사는 실기훈련을, TVET 기관들은 적절한 수준의 특수적, 일반적, 직업과 관련한 이론 강의를 제공한다.

에티오피아 정부는 2000년대 말부터 협동훈련을 TVET 시스템의 주요 요소로 간주하였고 지금까지 상당히 많은 훈련생, 기업, TVET 기관들이 참여하고 혜택을 보고 있다.

2) 지원 방안

산학협력은 TVET 프로그램에서 핵심적인 요소이기 때문에 ‘산학협력’에 대한 별도의 지원보다는 직업교육훈련원 건립, TVET 관리자 및 교사 연수 프로그램, 전문가 파견 등의 사업에 반드시 포함하도록 한다. 직업교육훈련원 건립을 지원하는 사업의 경우, 커리큘럼 및 교재개발과 관련하여 전공별로 “커리큘럼 개발 위원회”를 구성하는 등 산학협력 네트워크 구축에 대해 자문을 제공한다. 관리자 및 교사 초청 연수 프로그램에도 산학협력 내용을 포함한다. 전문가 파견을 통해서도 산학협력 네트워크 구축 등을 자문할 수 있다.

교육 및 자문 내용은 전공 분야 우량기업을 선별, 접촉, 협력하는 일련의 과정이

체계적으로 이루어지도록 하고, 이를 통해 인적 교류, 물적 교류 및 취업 약정까지 협력의 범위를 확대하는 방법 등이다.

아. 직업교육훈련 시설 및 장비

1) 현황

대부분의 TVET 기관들은 교육훈련 시설 및 기자재의 부족으로 교수의 질을 떨어뜨리고 있다. 직업교육훈련 기관들의 시설 및 기자재 보유 현황에 대한 자료는 없으나 공여기관 및 관련 부처의 보고에 의하면 대부분의 TVET 기관들은 노후화된 시설에 의존하고 있고 워크샵, 기숙사, 실기훈련 영역이 부족하다. 훈련 기자재는 양적으로나 유형적인 측면에서 부족하며, 기술적인 면에서도 구식이어서 쓸모없는 것들이 많다.

이탈리아, 중국 등 공여기관에서 지원한 사례가 있으며, 공여기관들의 지원을 받은 일부 기관들은 최신 시설 및 장비를 갖춘 경우도 있어서 기관 간 격차가 매우 큰 것으로 보인다. 사립 기관들의 경우도 시설·장비 측면에서 보면 기관 간 격차가 매우 크다.

2) 지원 방안

직업교육훈련 기관의 시설·장비의 부족, 노후화, 훈련자료의 부족 등을 감안할 때, 시설 및 기자재의 지원이 절실히 요청된다. 숙련(skills) 수요를 바탕으로 노동력 수요가 크거나 정책적으로 중요한 우선 선정 직종을 중심으로 훈련 시설 및 기자재를 제공하거나 업그레이드하는 사업 추진이 요청된다. 훈련시설 및 장비의 지원 방식은 ‘교사양성기관’ 또는 ‘선도적(lead) TVET 기관’설립이 효과적일 수 있다. 이 기관은 일반 TVET 기관의 기능 이외에 교원 연수, 평가센터(assessment center), 네트워킹, 국제협력 등의 기능을 추가하여 ‘모델 직업교육훈련 기관(Center of Excellence in TVET)’으로 발전할 수 있도록 자문을 제공한다.

5. 시사점

첫째, 에티오피아의 TVET 지원은 당분간 무상 원조가 적절하다. 현재까지 우리나라의 에티오피아에 대한 유상원조 실적은 없으며, 에티오피아의 열악한 경제 상황을 감안할 때, 가까운 장래에 에티오피아가 유상원조를 요청할 가능성은 희박해 보인다. 따라서 에티오피아에 대한 지원은 당분간 무상으로 이루어질 것으로 보인다.

둘째, 에티오피아의 TVET 시스템의 내실화를 위한 지원이 절실히 요청된다. 에티오피아는 최근 독일 정부의 지원으로 기술직업교육훈련(TVET) 개혁을 추진하고 있으며, 그 일환으로 통합적, 수요자 중심적, 성과 중심의 TVET 시스템을 구축하고 있다. 하지만 새로운 TVET 시스템은 틀(framework)만 갖추었을 뿐, 이 시스템을 운영하기 위한 역량 부족이 커다란 과제이다. 따라서 TVET 시스템을 내실화하기 위한 지원이 필요하다.

셋째, 수원국들의 다양한 TVET 시스템에 대한 이해가 필요하다. TVET 시스템은 국가에 따라 매우 다양하며 역사적, 문화적 배경에 따라 어느 정도 특징적인 유형을 보이기도 한다. 일반적으로 서구 선진국들의 TVET 시스템은 통합적, 수요자 중심적, 성과 중심적 시스템으로의 개선을 특징으로 하고 있다. 이들 서구 선진국들(국제기구 포함)은 최근 직업교육훈련 분야 국제개발협력 사업을 통하여 수원국에 그들의 TVET 시스템을 확산하고 있다. 이러한 경향은 서구 선진국들과 상이한 직업교육훈련 시스템을 가진 우리나라의 직업교육훈련 개발협력에 심각한 도전이다. 원조 효과성 제고를 위해 TVET 시스템에 대한 폭넓은 지식을 필요로 한다.

넷째, 산업화가 진전되지 않은 국가에 대한 TVET 지원 시 창업 교육을 강조한다. 에티오피아의 경우 임금 근로자(paid workers)가 10%에 불과하고, 전근대적인 부문의 종사자가 많은 경우는 TVET 프로그램을 이수한 자들도 취업을 하기 어렵다. 기업가 정신(entrepreneurship) 및 창업(how to start business)에 대한 내용을 강조하여 젊은이들이 스스로 생계를 해결할 수단을 제공할 필요가 있다. ILO가 에티오피아에 지원하는 “기업가 정신 교육 프로그램 - Know About Business (KAB)”을 참고할 필요가 있다.

다섯째, TVET 조직 및 관리(Governance)에 대한 분석이 필요하다. 에티오피아 TVET는 교육부 산하의 연방 기술직업교육훈련청(Federal TVET Agency)이 총괄하고 있기 때문에 협력 사업 추진 시 에티오피아 측 시행기관(executing agency)을 TVET Agency로 정하는 것이 적절하다. 수원국들 가운데 여러 부처가 직업교육훈련기관을 관리하는 국가들의 경우 TVET를 총괄하는 부처 또는 기관(Agency)과 협력할 필요가 있다. 시행기관의 TVET 관리 역량이 사업의 효과에 영향을 미치기 때문이다.

여섯째, 커리큘럼 개발은 수원국의 국가직업표준(National Occupational Standards)을 기초로 해야 한다(직업표준이 없는 경우에는 직무분석을 통하여 개발한다). 이는 직업표준을 기초로 학생들의 직업능력 평가와 자격 인정이 이루어지기 때문이다. 따라서 이 표준을 무시하고 커리큘럼을 개발할 경우 학생들은 과정을 이수해도 자격(certificate)을 취득하기 어렵다. 지금까지 직업교육훈련 지원 사업에서 커리큘럼 개발은 우리나라 교육훈련기관의 커리큘럼을 그대로 번역(영어 또는 현지어)해서 제공해주는 경우가 많았다.

이러한 투입(input) 중심의 TVET 지원은 성과 중심 TVET 시스템을 구축하고 있는 국가에는 적절하지 않다. 한편 커리큘럼 개발 시 파견 전문가들은 자체적으로 커리큘럼을 개발하는데 그치지 않고, 지속가능성을 제고하기 위해 현지 인사들이 커리큘럼을 개발할 수 있도록 역량을 강화할 필요가 있다. 커리큘럼 개발에는 교과 전문가와 커리큘럼 개발 전문가가 함께 참여해야 한다.

일곱째, 교원 역량개발 프로그램은 'TVET 관리자 및 교사 자격체계(TLTQF)'를 따르도록 한다. 에티오피아나 필리핀의 경우처럼 교원 자격체계가 구축되어 있는 국가들의 경우 연수 프로그램 운영 및 파견 전문가에 의한 현장학습(OJT) 등이 교원들의 자격 수준 향상 및 경력 개발과 연계될 수 있도록 세심한 사전 준비가 필요하다.

여덟째, 에티오피아에 '모델 직업교육훈련 기관'의 설립을 검토한다. 에티오피아처럼 TVET 들의 역량이 부족한 경우, 우수기관(Center of Excellence in TVET)을 설립하여 타 기관들이 벤치마킹하도록 한다면 사업 효과가 매우 클 것이다. 1968년

에 UNDP의 지원으로 인천에 설립된 중앙직업훈련원(현재 인천기능대학)을 모델로 할 수 있다. 중앙직업훈련원의 설립은 근로자에 대한 직업훈련 외에 직업훈련에 관한 조사연구, 직업훈련에 관한 교과서 작성, 직업훈련교사의 훈련, 국외 파견 근로자의 직업훈련, 외국과의 기술협력에 관한 직업훈련, 사업내 직업훈련에 대한 지원 등을 목적으로 하였다.

중앙직업훈련원은 교사 양성 기능과 아울러 각종 공공직업훈련의 중심적 기능을 하면서 직업훈련에 관련된 기술지원을 행함과 동시에 기능훈련과정을 모범적으로 개발하였다.

Ⅵ. 직업훈련 ODA 통합 추진전략

1. 통합 추진 개요

1987년 한국수출입은행을 통해 개도국에 대한 양허성차관을 지원하고자 300억 원을 출연, 대외경제협력기금(EDCF)을 조성하여 유상협력의 본격적인 계기를 마련하였으며, 1991년 KOICA의 설립으로 그 동안 각 부처에서 산발적으로 실시해 오던 기술협력, 인적교류사업 등을 관리해 오고 있다.

우리나라 개발협력 집행 시스템은 유무상이 분리되어 있으며, 이를 수행하는 기관도 각 부처별로 나누어져 있다. 이원화를 넘어 다원화 체제로 운영되고 있는 구조는 사업 추진의 효율성을 저해하고 있고, 각 부처 및 개발협력 사업에 직·간접적으로 참여하고 있는 이해당사자간의 연계와 협력 또한 원활하게 이루어지지 못하고 있다. 또한, 직업훈련 분야 ODA 사업을 실제로 수행하고 있는 기관들도 산재해 있지만 통합적, 체계적으로 사업 추진이 이루어지고 있지 못해 비효율적이라는 지적도 계속되고 있다.

따라서 그 간 지속적으로 제기되어 온 ODA 원조효과성 제고를 위한 사업추진 체계의 개편과 효율적인 사업수행을 위한 통합 추진 체계 마련 등에 대한 보다 합리적인 대안 마련이 필요한 시점이 되었다. 날로 확대되고 있는 ODA 분야 사업수요에 대응하고, 보다 효과적인 직업훈련 분야 ODA 사업 수행을 위해서는 관련 거버넌스, 전달체계를 포함한 세부 사업수행 방식 및 세부 콘텐츠별 통합 추진전략을 마련할 필요가 있다.

통합의 사전적 의미는 조화로운 완성을 의미하며, 정치, 경제, 컴퓨터 과학 등 많은 분야에서 다양한 의미로 사용되고 있다. ODA 분야에서 통합은 일반적인 통합의 의미와 더불어 ODA 분야에 참여하고 있는 모든 이해당사자, 주체들의 유기적 연계와

협력을 통해 당초의 목적을 달성하는 체계적 연합 및 그 활동으로 정의하고자 한다. 아래 표는 양자·다자 협력사업의 담당부처와 관련 법령을 제시한 것이다.

〈표 VI-1〉 개발협력 담당부처 및 관련법

사업형태		담당기관	비고
양자원조	유상원조	기획재정부(EDCF)	대외경제협력기금법
	무상원조	외교부(KOICA), 30개 기관	한국국제협력단법
다자원조	국제금융기구	기획재정부	국제금융기구가입조치법
	기타 국제기구	외교부 및 개별기관	

자료: 국제개발협력위원회(2010) 참조

우리나라 직업훈련 분야 ODA 사업은 지속적인 사업 규모 확대에도 불구하고 실제 사업을 수행하는 참여기관의 양적, 질적인 제약으로 수요에 부응하지 못하고 있는 것이 현실이다. 따라서 현재 공공부문 위주의 고용노동부 산하기관 및 관련 단체로 구성되어 있는 참여기관의 폭을 시설, 기자재, 교수, 학생 등 다양한 인프라를 구축하고 있는 대학·전문대학 및 매년 평가를 통해 우수성이 인정된 민간 직업훈련기관으로 확대하여 사업 추진의 원활화를 기할 필요가 있다.

그 간 직업교육훈련 분야 ODA 사업은 주로 PMC(Project Management Consulting) 방식에 의하여 정부 부처 산하기관 중심으로 추진되었다. 유·무상사업 모두 공개입찰 방식을 통해 사업수행기관을 선정하고 있기는 하나 참여기관의 절대수가 적고, 사업수행 역량과 경험을 보유한 기관들이 많지 않아 질적 성과를 담보해 내기 위해서는 관련 우수한 잠재력을 보유한 기관들의 참여가 요청된다.

특히, 직업훈련 분야는 일부기관들에 많은 사업들이 집중되어 증가하는 사업수요에 부응하지 못하는 경우도 나타나고 있다. 따라서 인적, 물적 자원을 충분히 갖추고 있는 기관들의 적극적인 참여가 요청된다. 이와 더불어 기 참여하고 있는 공공훈련기관들의 역량강화와 참여 전문가들에 대한 인센티브 제공, 효과적인 참여 루트 개발 등 다양한 자원 확보 노력이 병행되어야 한다.

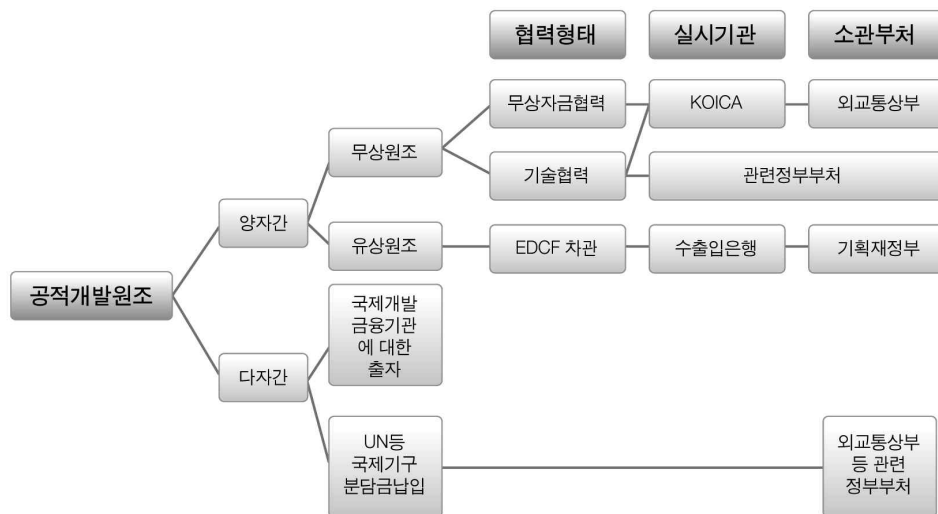
본 장에서는 직업훈련 ODA 사업 추진과 관련한 모든 정부부처, 기관 등을 대상으

로 전문성과 역량분석 등을 통한 고유기능 분석과 현재 직업훈련 ODA 추진 절차와 내용에 따른 각 기관별 포지셔닝, 직업훈련 ODA 콘텐츠별 수행기관 구분, 수원국 적용 시 효과적인 방안 등을 통하여 통합 추진할 수 있는 전략을 제시한다.

2. 관련 기관 개요

우리나라 ODA 추진 체계는 양자, 다자간 그리고 양자 간에서는 무상·유상원조 등으로 구분하고 있다. 그리고 ODA 전반을 운용(통합·관리·조정)하고 있는 국무총리실(국제개발협력위원회)이 있다. 직업훈련 ODA 통합추진 체계 검토를 위해 직업훈련 ODA 사업 수행과 관련이 있는 기관들을 정부 부처, 전담기관, 사업수행기관 등으로 구분하여 살펴볼 수 있다.

[그림 VI-1] 우리나라 개발협력 실시 체계



자료: 국제협력단(2008)의 p.417 내용 재구성

이미 무상원조 사업의 중복방지를 위한 범정부 차원의 조율은 2011년부터 시행 중이다. 외교통상부 주관으로 ‘무상원조 관계기관 협의회’를 개최하여, 30개가 넘는 정부기관이 시행하는 개도국 협력사업의 중복을 방지하고, 원조효과를 높이기 위한

협의를 시작하였다. 여기에는 총리실, 기획재정부, 행정안전부, 농림수산식품부, 보건복지부, 한국국제협력단 등 무상원조 시행기관이 참석하고 있다.

별도의 협의회를 운영하는 이유는 많은 기관들이 지금까지 개별적으로 무상원조 사업을 시행하고 있고, 무상원조 분절화 현상에 대한 많은 지적이 제기되고 있어 무상원조 관계기관협의회를 통해 무상원조 시행기관 간 효과적인 업무협조와 시행체제를 구축해 나갈 필요가 있기 때문이다.

여기에서는 각 기관의 사업 중 중복 가능성이 있는 사업의 대상 국가를 조정하거나 서로 연계하여 추진하는 구체적인 방안을 마련하고 있다. 특히, 시행기관 간 사업의 중복 가능성이 큰 농업, 보건, IT 등 3개 분야에서 관계기관 간 협의를 강화해 나가고 있다.

가. 정부부처

1) 국무총리실

국무총리실에서 국제개발협력기본법에 따라 최고 의사논의기구인 국제개발협력위원회를 운영하고 있으며, 개발협력정책관 산하에 개발협력총괄과, 대외협력과, 개발협력지원과 등 3개 과가 소속되어 있다. 개발협력정책관 주요 업무분장 내용은 다음과 같다.

〈표 VI-2〉 국무총리실 개발협력정책관 업무분장

-
- 국제개발협력위원회 및 실무위원회 운영에 관한 사항
 - 국제개발협력 기본계획·중기계획·연도별 계획 및 국제개발협력 기본전략 및 사업지침 등의 수립·조정에 관한 사항
 - 국제개발협력 산업인프라 확충 및 활성화 기반 마련에 관한 사항
 - 국제개발협력사업 평가체계 구축 및 평가제도 운영에 관한 사항
 - 양자·다자간 협력사업 및 인도적 지원사업 조정에 관한 사항
 - 국별·지역별 지원전략의 수립 및 지원사업 조정에 관한 사항
 - 국제개발협력과 관련한 유관국·국제기구 등과의 대외협력 및 민·관 협력에 관한 사항
 - 국제개발협력에 대한 국민 지지기반 확보를 위한 홍보·교육 등에 관한 사항
-

자료: www.pmo.go.kr

2) 외교통상부

무상원조를 관장하고 있는 외교통상부에도 개발협력국 산하에 개발정책과 개발협력과, 인도지원과 등 3개 부서가 있다.

〈표 VI-3〉 외교통상부 개발협력국 소속 부서 업무분장

〈개발정책과〉

- 무상원조정책 수립 총괄
- 공여국 및 OECD DAC, UN 등 국제무대에서의 개발협력
- 대외원조 규모 및 개발재원에 관한 정책 수립
- 무상원조 분야 평가업무

〈개발협력과〉

- 개발도상국과의 경제협력 및 지역개발계획에 관한 정책을 수립
- 무상원조 관계기관 협의회 운영을 통한 무상원조와 관련된 지역별·국가별 원조계획 수립 총괄·조정
- KOICA 지도·감독, 무상원조 관련 통계 집계, 민간사회와의 협력 지원

〈인도지원과〉

- 인도적 지원(Humanitarian Assistance) 및 국제적 재난 및 분쟁으로 인한 재건복구와 관련된 정책 및 계획 수립, 시행
 - 국제긴급구호에 관한 업무 유엔개발계획(UNDP) 등 다자개발협력기구 관련 업무
-

자료: www.mofat.go.kr

3) 기획재정부

유상원조를 관장하고 있는 기획재정부에도 대외경제국의 대외경제협력관 산하에 개발협력과와 국제개발정책팀, 녹색기후TF 등을 두고 있다.

〈표 VI-4〉 기획재정부 대외경제협력관 업무분장(ODA 관련)

-
- 개발도상국과의 경제협력에 관한 정책의 기획·입안 및 종합·조정
 - 공적개발원조에 관한 사항의 조정
 - 대외경제협력기금에 관한 제도의 기획·입안·운용 및 사후 관리
 - 경제발전경험 공유사업(KSP)의 기획·입안·운용 및 사후 관리
-

자료: www.mosf.go.kr

나. ODA 수행기관

실질적인 개발협력 사업을 전담 집행하고 있는 기관은 외교부 산하의 KOICA와 기재부 산하의 한국수출입은행이며, 현재 전체 개발협력 예산의 90% 이상을 두 기관에서 집행하고 있다.

1) 한국국제협력단(KOICA)

KOICA는 정부 차원의 대외무상협력사업을 전담하는 기관으로서 우리나라와 개발도상국가와의 우호 협력관계 및 상호교류를 증진하고, 이들 국가들의 경제사회 발전을 지원함으로써 국제개발협력 강화를 목적으로 설립된 기관이다. KOICA 2010년도 연보에 따르면, KOICA 직원 수는 2011년 11월 현재 251명이다. 본부(이사장, 감사, 4이사, 1본부, 7부, 1센터, 27팀실), 해외(28개국 사무소, 주재원 16개소) 등으로 구성되어 있다. 주요사업은 프로젝트, 국내 초청연수, 해외봉사단 파견(World Friends Korea), 해외재난 긴급구호, 평화구축 지원, 민관협력 사업, 국제기구를 통한 지원사업 등을 수행하고 있다.

2) 한국수출입은행

한국수출입은행은 우리나라 기업의 자본재 수출과 해외투자, 해외 자원개발, 주요 자원의 수입 등에 필요한 중장기 금융 및 대외경제협력기금, 남북협력기금을 지원함으로써 우리나라의 경제발전과 대외경제협력을 촉진하기 위해 설립된 공적 수출신용기관이다. 이 중 대외경제협력기금(EDCF)은 개발도상국의 산업화 및 경제발전을 지원하고, 우리나라와 이들 국가와의 경제교류를 증진하기 위하여 1987년 설치된 정책기금이다. EDCF는 아시아, 아프리카, 중남미 등 개발도상국에 IT, 수자원, 교통, 교육, 보건 등 다양한 분야의 경제 사회 인프라 구축 사업을 지원하고 있다. 2012년 현재 국제개발협력 관련 업무에 종사하고 있는 인력은 현재 약 90여 명이다.

다. 직업훈련 전문기관

직업훈련 ODA 사업을 실질적으로 수행하고 있는 전문기관은 고용노동부 산하기관

(한국산업인력공단, 학교법인 폴리텍대학 등), 교육과학기술부 산하·소속기관(한국 교육개발원, 한국교육학술정보원 등) 및 대학·전문대학(한국기술교육대학교, 한국산업기술대학교 등 포함), 민간 직업훈련기관(대한상공회의소 포함) 등이다. 날로 증가하고 있는 직업훈련 분야 ODA 사업 수요에 부응하기에는 양적, 질적으로 부족하므로 민간건설팅 기관, 대학 등 민간부문의 적극적인 참여도 필요한 실정이다.

이들 기관의 설립목적과 주요 업무를 보면, 동일 분야에서 전문성을 고려하여 특화 운영되고 있다. 그러나 직업훈련 ODA 사업 분야에서는 대부분 연수사업으로 시행되는 개별 기관의 자체 사업과 대부분의 기관이 공개입찰에 참여하는 유상·무상 사업 등 차별화가 전혀 이루어지고 있지 않다. 따라서 기관 고유 업무영역에 대한 전문화를 바탕으로 직업훈련 ODA 사업 수행 시에도 분야 전문성이 반영될 수 있는 차별화가 이루어져야 한다. 즉, 해당기관의 고유기능과 역량에 부합하는 방향으로 사업 수행이 진행되어야 한다.

직업훈련 분야 ODA 사업수행의 대표적인 기관인 한국산업인력공단의 경우, 설립 목적인 근로자 평생학습의 지원, 직업능력개발훈련의 실시, 자격검정, 숙련기술장려 사업 및 고용촉진 등에 관한 사업을 수행하게 함으로써 산업인력의 양성 및 공급의 효율화를 도모하고 국민경제의 건전한 발전과 국민복지 증진에 이바지함을 한국산업인력공단법 제1조에 명시하고 있다. 국제협력 및 해외취업 등의 업무를 수행하고 있으며, 이를 위해 국제 용역사업 및 SIVAT(국제HRD센터) 운영(외국인 초청연수 실시), 국가 간 교류협력, 국제회의 개최 및 참가, 해외취업 및 해외취업지원 알선 등의 업무를 수행하고 있다.

학교법인 폴리텍대학은 민간부분에서 담당하기 어려운 국가기간산업과 신산업분야의 다기능기술자, 기능장 등 중간기술 인력을 양성하고, 취업을 원하는 학업중단 청소년, 고학력 미취업자, 실직자, 취약계층 등을 대상으로 기능인력(기능사)을 양성하며, 근로자의 평생직업능력개발, 산학협력사업 및 지역산업인력개발 등 국가인적자원개발 사업을 수행하고 있다. 이외에도 향상훈련, 훈련정보 및 교재 개발·보급, 기업에 대한 훈련상담·기술지도, 기타 정부위탁사업 수행 등 다양한 교육훈련서비스를 제공하고 있다. 국제협력사업은 기획팀 HRD협력팀에서 주관하고 있으며, 산하 8개 대학의 전문인력 및 인프라를 활용하여 사업에 참여하고 있다.

한국기술교육대학교는 전액 정부(고용노동부) 출연으로 설립된 전문화된 특수목적 대학으로 전 산업기술을 커버하는 공학중심의 기술인력과 직업훈련 교사의 양성, HRD 전문가 양성, 산업체 재교육 Hub 역할을 담당하고 있다. 정규교육과정 외에 산학협력 및 기술인력 재교육 사업(중소기업 직업훈련 컨소시엄 사업, 대기업 제작자 훈련, 중소기업 핵심직무능력 향상 지원 등)과 HRD교육원의 인재양성 과정(직무능력 향상 교육, 신기술 연수, 신성장동력 산업기술 훈련 등)을 운영하고 있다. 직업훈련 관련 ODA 사업은 부설 개도국기술이전연구소를 중심으로 추진하고 있으며, 유무상 지원 사업 뿐만 아니라 고용부 등 관련 부처의 국제협력 사업도 다양하게 추진하고 있다.

대한상공회의소는 전국, 세계적인 비즈니스 네트워크를 가진 종합경제단체로서 주요 경제현안에 대한 조사연구, 회원기업 경영 지원을 위한 상담, 국제통상 진흥과 민간교류 확대를 위한 국제협력, 회원기업 정보화 지원, 사무기능 관련 국가기술 자격 검정, 산업현장의 기술인력을 공급하는 인력개발 사업 등을 수행하고 있다. 세부 사업 분야는 기술·기능인 양성교육훈련, 능력개발 교육훈련, 중소기업 직업훈련 컨소시엄 운영, e-학당 원격교육훈련사업, 직업훈련 분야 해외지원 사업 등이다.

이외에도 민간컨설팅 기관, 개발 NGO 및 대학·전문대학(특히, 산학협력단)에서 넓은 범위의 인적자원개발, 직업훈련 등 분야의 각종 사업에 적극적인 참여의사를 보이고 있고, 실제 일부 사업을 수행하고 있다.

3. 통합 추진전략 기본방향

우리나라 직업훈련은 산업발전단계(「경공업 → 중화학공업 → 첨단산업」)에 발맞춰 양질의 풍부한 노동력을 적기 공급하여 우리 경제의 고속성장을 견인해 왔다. 1960년대 직업훈련법 제정 이후 직업훈련의무제·분담제 시행에 따라 기업의 훈련참여로 제조업·생산직 근로자 등 산업계 필요 인력을 적시에 잘 양성해 왔다. 특히, 1995년 고용보험 제도 도입을 통해 모든 기업, 근로자, 실업자의 직업능력개발을 지원하는 시스템을 구축하였고, 1990년대 후반 외환위기 시 대규모 실업자 훈련을 실시하

여 실업난의 조기 극복과 사회안전망 역할을 수행하는 등 우리나라 경제발전과 인력 양성에 큰 기여를 해 왔다.

실질적으로 지금까지 진행해 온 사업방식과는 달리 향후 직업훈련 ODA 패러다임은 개별 프로젝트 위주에서 수원국 대상의 국별협력전략 및 분야별 프로그램형 지원으로 바뀌고 있으며, 원조효과성 제고를 위한 통합 추진방향으로 변화하고 있다. 그러나 기존 사업수행 시 적용하고 있는 각종 방법들이 부족하거나 잘못된 것이 아니라 효율적으로 적용되지 못하고 있음에 주목할 필요가 있다. 즉, 새로운 모델, 접근방법 등을 개발하는 것 못지않게 기존 수행방식의 체계적, 과학적 적용을 통한 효율화가 더 필요할 수도 있다는 의미이다.

직업훈련 분야 ODA 통합 추진을 위해 직업훈련 ODA 사업 추진의 효율성 증대를 통한 원조효과성 제고를 목표로 직업훈련 ODA 유관 기관들이 유기적으로 참여·협력하는 시스템 구축이 필요하다. 이를 위해 직업훈련 사업 추진 시 공동협의체 구성 운영(유·무상 포함), 직업훈련 정보시스템(인적·물적) 구축 및 공유·활용, 직업훈련 콘텐츠별 전문기관 육성 및 기능 강화, 수원국 수요와 현지 상황을 고려한 수요 친화적 지원을 해야 한다.

4. 통합 추진 세부전략

직업훈련 분야 ODA 통합추진 세부전략을 사업수행 시스템 체계화, 직업훈련 콘텐츠별 특화 지원 전략, 수원국 수요 중심의 차별화 전략 등을 제시한다.

세부전략을 이와 같이 선정한 이유는 기존 체계가 잘 구축되어 운영되고 있으나 실제로 기능하고 있지 않는 부분의 해소와 새로운 사업수행 방법 모색을 통해 시스템을 체계화 할 필요가 있기 때문이다. 즉, 본 연구에서 제시하는 통합추진 전략은 기존 시스템의 효율화·고도화·제기능화와 새로운 시스템 도입 혹은 재구조화를 통해 원조효과성을 제고하는 측면을 모두 담고 있다.

또한 3장에서 구체적으로 분석한 개별 직업훈련 ODA 콘텐츠의 실제 관리부처 및 수행기관의 유형화, 담당범위, 역할 등을 보다 구체화하여 보다 체계적인 사업수행이 가능하도록 정보를 제공한다. 아울러 4~5장의 직업훈련 ODA 콘텐츠 적용 사례 출장 결과 도출된 시사점을 중심으로 통합추진 전략 마련 시 고려해야 할 부분을 제시한다.

직업훈련 ODA 통합추진 전략의 세부내용 및 추진방안은 아래와 같다.

<표 VI-5> 직업훈련 ODA 통합추진 전략 세부내용 및 추진방안(안)

전략		세부내용	추진방안
사업수행 시스템 체계화	협의체 구성 운영	- 정부부처 간 - ODA 수행기관 간 - 직업훈련 전문기관 간 협의체제 구축	- 관련 규정(법령) 제정 혹은 기 제도에 반영 - 협의 의무화 규정 포함, 연초·연말 사업계획 및 결과 협의, 반기별 1회 협의회 개최(기관장 혹은 직업훈련 관련 업무 최고 직위자 포함) - 직업훈련 ODA 사업관련 정보망(현행 “ODA 모니터링 시스템” 확대 개편을 통한 관련정보의 양적·질적 확대 및 접근성, 활용도 강화) 구축 - 기관, 인력, 사업, 예산 및 수원국 관련 기관, 담당자, 타 공여국 원조현황 등 포함 - 사전조사(타당성조사) 강화를 위한 사업비의 일정 비율 의무편성(20~30%)
	콘텐츠별 모듈식 추진	- 정책·제도 - 관리·서비스 전달 - 시스템 지원	- 콘텐츠별 중점수행 담당기관 선정(인증) - 단계별 참여기관 역할 구분(권고)
	소프트웨어 지원	- 기 지원사업 분석 - 새로운 모델 도입여부 검토 - 한국형 효과성 제고 프로그램 운영(특새시장 확보를 통한 원조효과 극대화)	- 수원국 수요 조사 의무화(사전조사의 별도사업화) - 해당기관을 묶어 프로젝트 팀으로 재구성(부처, 기관 협력)

전략		세부내용	추진방안
콘텐츠 특화 지원	특장점 보유한 콘텐츠의 전략적 발굴 수행 지원	- 정책·제도 - 훈련재정 시스템 - 훈련교사 등 분야	- 경제발전계획 등과 연계 - 훈련의무제·분담금제 도입 운영 경험 - 양질의 교사 양성
	직업훈련 분야의 영역 확대	- 사회보장, 취약계층, 생애·평생 직업능력 개발	- 직업훈련과 관련된 분야로 사업 영역 확대
수요 중심의 차별화	사업의 통합 추진	- 인프라 중심(유상) - 소프트웨어 중심(무상)	- 두 전담기관의 업무 통합 (업무내용만) - 인력교류(파견, 일정 부분 의무적인 사업 참여 등)
	정책 컨설팅 강화	- 정책자문 비중 확대	- 사업 유형 및 내용 등 직업훈련 ODA 패러다임 변화 추진
	우수제도 중심 지원	- 성과 높은 훈련시스템 중점 제공	- 국가기간전략산업직종훈련 등 우리나라 고유의 제도·정책 특화

가. 사업수행 시스템 체계화

1) 협의체 구성 방안

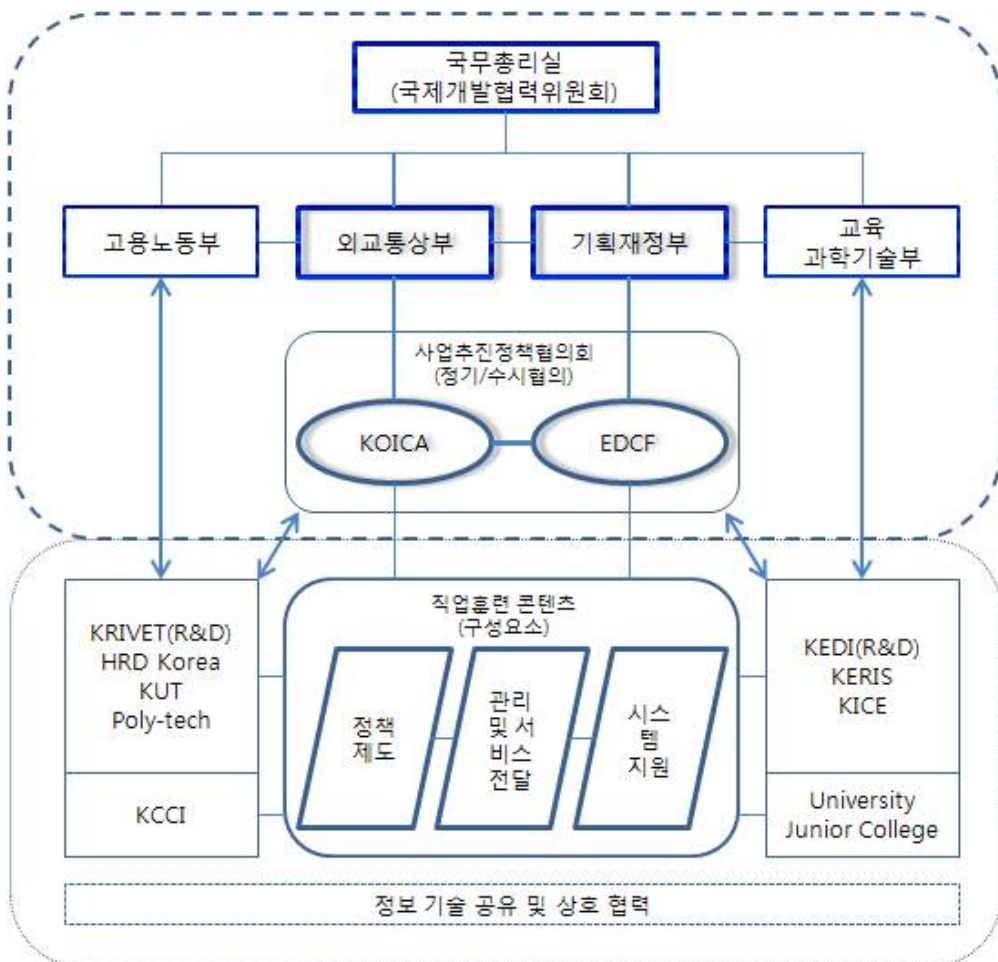
가) 주체별-단계별 전달체계 구축

직업훈련 분야 ODA 사업 추진체계를 중심으로 협의체 중심의 시나리오형 전략을 구성할 수 있다. 직업훈련 분야 관련 부처, 전담·수행기관을 포함한 기관들 간의 포지셔닝과 위계를 중심으로 시나리오를 구성해 본다. 이는 현재의 직업훈련 분야 사업수행 체계가 분산적, 독립적으로 이루어져 효율성과 연계성이 낮은 부분을 보완할 수 있다.

직업훈련 ODA 수행과 관련하여 연관을 맺고 있는 정부 부처, 전담기관, 사업수행 기관 등이 각 단계별로 유기적 협력을 통해 관련 정보를 공유하고, 공동으로 사업을 추진하는 등 보다 체계적인 연계 시스템 마련이 요청된다.

아래 그림은 직업훈련 분야 ODA 추진 체계를 모형화 한 것으로 관련 부처, 전담 기관, 사업수행기관, 직업훈련 세부 콘텐츠 등을 제시하였다. 각 기관별, 단계별 구분을 통해 임의적으로 부처 간 통합추진과 전담기관과 연구기관 간의 통합추진 등 2 단계로 제시한다. 각 단계는 사업추진 시 협의 및 진행과정을 의미하며, 각 단계별 관련 정보 공유, 협의, 의사결정 및 사업 수행 등의 역할을 전제로 한다.

[그림 VI-2] 직업훈련 ODA 통합추진 모형(안)



1단계는 부처 간 협의 채널 구축이다. 비록 국무총리실 산하에 국제개발협력위원회가 구성·운영되고 있으나 실제 사업수행 결정 및 지원에 핵심역할을 수행하고 있는 외교부와 기재부와의 협력을 통해 원활한 사업추진을 도모해야 한다.

유무상 통합 추진을 위한 전담기관(KOICA, 수출입은행) 간 협력 체계 구축도 필요하다. 현재 정기적인 협의회를 개최하고 있으나 실질적인 협력 단계에까지 이르지 못하고 있다. 현재 동일한 지역, 국가, 분야별 사업 추진 시에도 이원화되어 사업 효과성 담보가 어려운 실정임을 고려하여 보다 적극적인 정보교환, 인적·물적 자원 공동 활용 등 사업의 효율적인 추진을 위한 노력이 요구된다.

또한 부처와 전담기관(KOICA, 수출입은행) 간 협력 체계 구축도 필요하다. 가장 긴밀하고, 협력적인 관계 속에서 사업을 진행하고 있으며, 정기적인 협의 채널도 운영하고 있다. 그러나 사업집행과 관련한 실질적인 협력은 현실적으로 이루어지지 않고 있으므로 지역, 국가, 분야 정보 공유는 물론 사업 수행 전후에 걸친 사업선정 및 모니터링·평가 등 과정에서의 지속적인 협의가 필요하다.

이미 관련 부처 간의 체계적인 의사결정구조와 방식을 마련·운영하고 있으나 실질적으로 기능하고 있는지에 대한 점검과 효율화를 위한 개선이 필요하다. 단순한 정보공개, 통보(보고) 방식이 아니라 원조효과성 제고와 사업수행의 효율적인 방안 마련이 이루어지도록 고위급, 중견급, 실무급 회의 등을 다양하게 구성하여 통합 차원의 업무협의를 추진이 이루어져야 한다.

2단계는 직업훈련 ODA 사업 전반을 관장하는 전담기관과 직업훈련 관련 연구기관 간의 연계이다. 이는 대부분의 사업들이 최종 결정과정까지 많은 시간이 소요되고, 고려할 요소들이 많기 때문에 보다 많은 정보와 분석기능을 가진 연구기관들이 적극적인 참여가 필요한 때문이다.

아울러 전담기관(KOICA, 수출입은행)과 PMC 기관 간 유기적 연계도 반드시 고려되어야 한다. 사업 수행의 효율성과 효과성을 제고할 수 있는 가장 중요한 주체이다. 따라서 전담기관과 실제 사업을 수행하고 있는 기관 간의 정기적, 주기적 관리·보고 체계는 물론 전담기관에서 PMC 기관들에게 다양한 정보와 자료를 제공할 필요가 있다.

또한 직업훈련 ODA 관련 PMC 기관 간 협력 네트워크 구축 운영도 필요하다. 현재 사업수행 기관 결정방식은 무상의 경우, 가격 및 기술평가에 의해 사업수행 기관이 결정되는 경쟁입찰 방식이며, 유상의 경우, 기술평가로 결정되는 제한경쟁입찰 방식이다. 개별 사업 및 프로그램 운영 시 전문성과 특화된 분야의 수행능력이 있는 우수한 기관들이 참여할 수 있는 제도적 기반 마련도 필요하다. 아울러 전체 참여기관 Pool을 구축하고, 기관별 수행사업 현황 공시, 지역, 국가의 직업훈련 세부 분야별 사업 추진 시 기초자료, 위험대응 등 다양한 정보를 공유하는 방식 도입이 필요하다.

나) 단계별(Process) 협력방식 도입

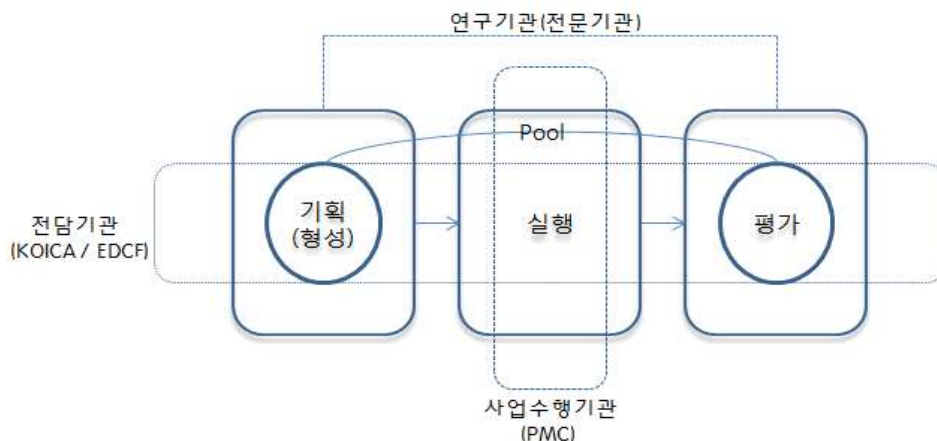
이를 효과적으로 수행하기 위해 통합방식의 직업훈련 분야 ODA 사업 시스템 구축이 필요하다. 현재 유·무상 등으로 구분·독립적으로 운영되고 있는 지원방식을 통합형으로 전환하여 운영해야 한다. 즉, 각 부처, 기관들이 공동으로 사전조사, 사후관리, 평가 등 분야의 전담팀 혹은 전문가 Pool을 구성하여 운영함으로써 통합적인 정보축적, 사업관리 등을 통해 원조효과성을 극대화 시킬 수 있을 것이다. 더불어 사업추진 단계별 역할 분담 혹은 통합 수행(기획, 실행, 평가 등)을 통해 직업훈련 분야 ODA 전 과정을 일괄적으로 파악, 분석할 수 있어 효율적인 사업수행을 담보할 수 있을 것이다.

이는 직업훈련 ODA 사업의 발굴(형성), 실행, 평가 등 추진단계와 참여기관의 기능, 역할 등을 고려한 참여·수행 방식이 구축되어야 한다는 것이다. 아울러 사업수행 단계와 직업훈련 개별 콘텐츠와의 연계도 함께 고려대상에 포함되어야 하며, 이러한 매트릭스 구조가 사업의 전체 틀이 될 수 있고, 각 단위(Cell)가 모듈화되어 지원 필요부분을 추출하고, 이에 부합하는 역할과 기능을 가진 기관이 참여할 수 있게 된다.

무상사업의 경우, 프로젝트 추진절차 및 세부 활동을 보면, 전략수립(협력대상국과의 정책협약, 국별협력전략(CPS) 수립), 사업 발굴 및 형성(협력대상국과의 사업 발굴 협의, 상대국 측 공식 사업요청서 접수, 사업타당성조사 실시, 사업심사 및 승인), 양국 간 합의(실시협약·협약의사록 교환, 구상서 교환), 사업수행(사업집행계획 수립, 사업 수행자 선정, 부문별 사업요소 투입 및 활동 추진, 중간평가 실시), 사업

종료 및 평가(사업결과물 상대국 측에 인계, 종료평가 실시, 사후평가 실시), 사후관리(사후관리계획 수립, 사후관리 추진) 등으로 진행된다(KOICA, 2012).

[그림 VI-3] 직업훈련 ODA 사업추진 영역별 역할 구분



특히, 사전타당성 조사의 경우, 무상에서는 사업추진 여건, 현황조사, 사업내용 및 지원규모 적정성, 추진일정 적합성, 개발전략 및 목표와의 일치성 여부, 타당성 분석(기술적, 경제적, 사회문화적, 환경적 타당성 등), 사업추진 방안 및 대안 검토, 수원국의 사업추진 의지 및 사업 분담 내용 등을 주요 확인 및 협의사항으로 포함하고 있다.

유상사업에서는 사업의 배경 및 목적, 자료 수집 및 각종 조사, 기술적 타당성(수요예측), 경제적 타당성(경제성: 비용편익분석, 재무성:수익투자비용), 환경영향분석 등을 통해 다기준 의사결정(Multi-Criteria Decision Making)을 통해 종합결론을 도출한다. 특히, 직업훈련 사업의 경우, 조사항목(직업훈련 현황조사, 산업현황, 시설현황, 교육과정, 사업대상 지역의 주변 개발계획, 한국산 제공여부 등), 편익항목(중장기, 단기 성과, 예산, 교육기회, 교육계획, 관리능력 등), 비용항목(용지보상비, 공사비, 교육기자재 비용, 유지관리비, 교육비, 부대비 등) 등으로 항목을 구성하여 조사한다.

물론, 유상사업의 경우 수원국에서 제출된 사전타당성 조사를 검토하는 경우가 많고, 직접 조사를 실시하는 경우도 대형사업인 경우가 많아 5~6개월 등 장기간이 소요되어 이를 통합적으로 수행하기에 한계가 있을 수도 있다. 그러나 입수된 다양한 기초정보를 공유할 수 있는 시스템 마련은 필요하다.

따라서 직업훈련 ODA 사업의 기획·형성단계에서의 사전조사는 관련 연구기관이 적극 참여하여 수행할 필요도 있다. 또한 유·무상 통합 조사 보다는 유상과 무상 각각 기관들이 연구기관과 협력하여 사전타당성조사를 실시하는 방법도 고려할 수 있다.

이를 통해 볼 때, 유무상 통합으로 직업훈련 사업 추진 시 보다 다양한 측면에서 사업타당성을 검토할 수 있어서 사업의 효과성을 크게 제고할 수 있을 것이다. 현재의 사업타당성 조사, 사전조사 방법의 변화와 전환이 요구된다. 즉, 단기, 단일사업에 제한되어 수행되고 있는 대부분의 직업훈련 분야 지원 사업에 대하여 조사분석을 위한 기금을 조성하여 운영할 수 있다. 이를 위해 전체 직업훈련 ODA 사업 예산에서 일정비율(약 20~30% 수준)을 의무적으로 사전조사에 편성하여 공동, 종합적인 분석을 실시하고, 모든 사업에 적용·활용하는 방법과 각 사업 혹은 프로젝트의 사전조사 비율 및 기간, 참여자 수 등을 전반적으로 확대하여 보다 체계적이고 광범위한 접근을 통해 자료를 축적할 필요가 있다.

2011년 말 ODA 모니터링 시스템 구축이 완료되어 운영 중에 있다. 이는 부처 간 유기적 협조, 원조 중복 방지, 평가 및 피드백 활성화를 위한 것으로 매우 중요하고, 필요한 사업으로 평가된다. 여기에는 국가별, 원조유형별, 금액별, 기간별, 단계별 등 조건에 따라 시행기관이 실시 중인 ODA 사업 전체 검색이 가능하도록 되어 있으며, 특정 사업 클릭 시 해당사업의 진행단계를 Flow Chart로 보여주고, 특기사항 등을 확인할 수 있도록 설계되어 있다.

2012년 안정화 단계에 있는 모니터링 시스템이 효과적으로 운용되기 위해서는 관련 부처, 기관 등의 적극적인 참여와 활용이 필요하다. 운영 과정에서 나타나는 문제 해결을 통해 직업훈련 분야 ODA 사업도 일목요연하게 파악되어 사업 수행에 참고할

수 있어야 한다. 현재 ID를 보유한 부처, 기관만이 검색이 가능하므로 접근권 확대 등 활용도 제고 방안 마련도 필요하다.

2) 콘텐츠별 모듈식 추진 전략

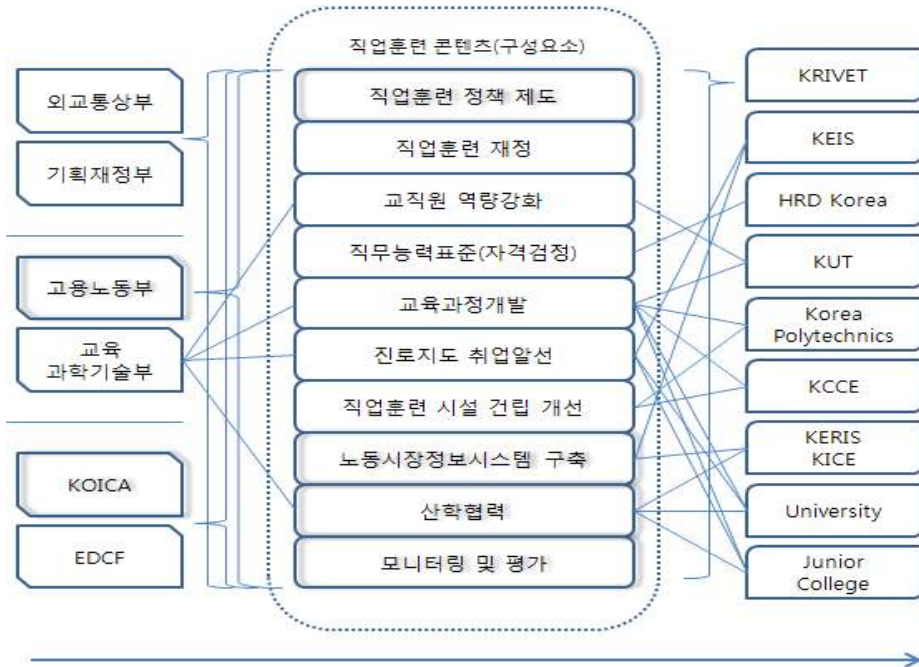
가) 주체(기관)-콘텐츠 연계형 사업 추진

개별 콘텐츠별 모듈식 추진전략을 제안한다. 개별 직업훈련 콘텐츠와 관련된 부처, 기관(전담·수행)의 책무성과 전문성을 기초로 해당 직업훈련 구성요소와 관련한 사업이 기획, 형성, 선정될 경우 관련 부처와 기관들이 공동으로 참여하여 사업을 진행하는 형식이다.

직업훈련 분야 ODA 사업 전반에 관여할 수밖에 없는 외교부, 기재부 및 KOICA와 수출입은행 부문과 실제 직업훈련 관련 정부 행정업무를 담당하고 있는 고용노동부, 직업교육 등 교육 분야를 담당하며 직업훈련과 밀접한 연관을 맺고 있는 교육과학기술부 등 정부부문 영역을 하나의 주체로 묶을 수 있다, 이들 부처, 기관들은 직업훈련 사업 추진 및 개별 콘텐츠 전반에 영향을 미칠 수 있으나 예산, 기획(사업선정 포함), 추진 결과 반영 및 활용 등 거시정책적 측면에서의 기능을 수행하고 있다.

다른 한편, 실제 사업을 수행하고 있는 고용노동부 및 교육과학기술부 산하기관 및 대학, 훈련기관 등 민간부문은 직업훈련 세부 콘텐츠별 특성화, 전문화가 매우 구체적으로 이루어져 있어 해당 콘텐츠 관련 사업에 집중, 특화시킬 수 있다. 다만, 이 경우 직업훈련 개별 콘텐츠들 간의 상호연관성이 매우 높아 이를 구분, 차별화하기가 여간 어렵지 않다. 따라서 세부 콘텐츠를 영역별로 구분하거나, 개별 기관이 특화할 수 있는 여건이 구비된 기관들을 중심으로 핵심 거점기관으로 지정해 나가는 방안도 고려할 수 있다.

[그림 VI-4] 직업훈련 ODA 모듈형 추진체계(안)



이를 위해서는 현재 직업훈련 전반을 동일한 비중으로 포함하고 있는 프로젝트 사업이라 할지라도 사업 확정 및 발주 시 중점 분야, 핵심 구성요소를 공시하여 해당 분야의 전문기관이 우선적으로 참여할 수 있도록 유인체계를 마련해야 한다. 이를 위해 향후 실시되는 사업부터 기관의 역량과 전문성을 기초로 개별 직업훈련 콘텐츠에 부합하는 수행기관에 대하여 입찰 시 가산점 부여 혹은 추가 인센티브를 지원하는 방식 등으로 해당 분야 전문성 확보를 지원해야 한다.

또한 직업훈련 ODA 사업 추진 단계를 제도적 기반, 인프라 구축, 역량개발 등으로 구분하여 핵심 수행기관 그룹을 선정하고, 이들 기관들이 전문성을 살려 지속적으로 해당 영역을 발전시킬 수 있는 기초를 제공해야 한다. 이는 해당 직업훈련 콘텐츠와 이를 수행할 수 있는 기관을 묶어 순차적으로 지원하는 방식을 의미한다. 물론 이러한 세부 콘텐츠들이 순차적으로 이루어질 가능성은 매우 적다. 그러나 각 단계별 세부 콘텐츠의 담당 기관들이 참여할 시점과 역할을 사전에 명시함으로써 원활한 사업 수행을 도모할 수 있는 장점이 있다.

[그림 VI-5] 직업훈련 ODA 사업추진 단계별 수행 주체



나) 생애단계별 지원

아울러 이들 직업훈련 분야 개별 콘텐츠들이 생애단계별, 노동시장 진입 및 퇴장 단계별로 적용될 수 있도록 체계화된 지원방안을 마련해야 한다. 개별 직업훈련 콘텐츠가 대상별, 노동시장 단계별로 적용된다면 지원 효과는 매우 클 것이다.

현재 지원되고 있는 대부분의 직업훈련 분야 ODA 사업은 직업훈련에 국한되어 설계되고 실시되지만 수원국의 발전단계, 현지 수요 등을 고려할 때 취업을 포함한 노동시장, 사회보장, 사회복지 등 사회안전망과도 밀접한 관련이 있으므로 중장기적 관점에서 지원내용을 고려할 필요가 있다.

이미 우리나라의 경우에도 고용보험 사업 내에 직업훈련 사업이 포함되어 있고, 취약계층 중심으로 직업훈련의 목표집단이 이동하고 있으며, 복지와의 연계를 통해 직업훈련의 효과성을 제고하려는 정책 변화를 볼 때 직업훈련 분야 ODA 사업도 단기적인 지원 뿐만 아니라 미래지향적인 고려도 함께 해야 한다.

<표 VI-6> 훈련대상별 직업훈련 유형

정규교육 단계	노동시장 진입단계	노동시장 활동단계	
		재직시기	실업시기
비진학청소년	청년실업자	근로자	실업자
	(취업준비자 훈련)	(재직근로자 훈련)	비경제활동인구 (재취업 훈련)

자료: 노동부(2007), 제1차 평생직업능력개발 기본계획

3) 소프트웨어 지원 방식

정책컨설팅 중심의 소프트지원 전략 마련이 필요하다. 대부분의 수원국들은 그 동안 선진 공여국, 국제기구 등으로부터 많은 물적, 인적 지원을 받아 기초 인프라를 상당부분 구축하고 있다. 또한 기 제공된 국가발전계획, 직업훈련 분야 전략 등 다양한 형태의 발전 로드맵과 액션플랜을 갖고 미흡하지만 각종 사업들을 추진하고 있다.

따라서 수원국에서 기 운영되고 있는 제도, 정책 및 각종 사업들이 당초 목적에 부합하게 실시되고 있는지에 대한 평가, 이들 정책목표를 효과적으로 달성할 수 있도록 추가 지원하는 등 우리나라만의 새로운 ODA 모형을 개발하여 지원해야 한다. 따라서 지금까지의 직업훈련원 건립 사업 등 패키지 중심의 사업에서 정책컨설팅 등 소프트지원 방식으로 전략을 확대할 필요가 있다.

개발컨설팅은 개도국 등의 경제·사회발전을 도모하기 위한 목적으로 전문인력을 통해 수행되는 원조의 한 형태로 정책자문서비스와 프로젝트 컨설팅 서비스로 구분된다. 프로젝트 컨설팅 서비스의 실행 컨설팅은 무상으로 제공하지 않는 경우가 많다. 아래 표는 개발컨설팅 서비스의 유형을 구분한 것이다.

〈표 VI-7〉 개발컨설팅 서비스 유형

유형	정책자문서비스	프로젝트 컨설팅 서비스	
		사전컨설팅	실행 컨설팅
구분	- 전략 및 정책 - 규제 - 제도개혁 - 역량강화 - 관리 및 리더십 - 정보통신	- 부문별 조사 - 마스터플랜 수립 - 타당성조사(F/S) - 설계 - 전문가 연구	- 입찰서류 준비 - 조달지원 - 공사감독 - 사업관리 - 통합 서비스 - 교육훈련
우리나라 원조사업 형태	<전문가 파견> 봉사단(중장기 자문단) 등 <다국가연수/국별연수> - 정책·기술전수 - 역량강화	<개발조사 사업> - 프로젝트 관련 타당성 조사 - 사업설계 - 심사 등 사전 컨설팅	<프로젝트 실행> - 사업관리 및 감리(PMC, ISP, CM) - 중간 및 종료평가 - 프로젝트 내 교육훈련 등

자료: World Bank(2006).

이를 위해서 체계적인 지역 및 국가분석, 직업훈련 분야의 실태, 문제점 및 개선방안 등에 대한 정밀조사와 분석이 이루어져야 한다. 관계 부처 및 전담기관의 보유 정보와 기록, 관련 연구기관, 사업기관들의 사업실적, 문제점 등에 대한 통합 분석이 이루어져야 하며, 이를 새로운 사업발굴과 집행에 활용할 수 있어야 한다. 관련 자료의 통합, 분석을 위한 기관 간 협력 및 TF 구성 등을 통한 접근이 필요하다.

나. 직업훈련 콘텐츠별 특화지원 전략

여기에서는 앞 장에서 세부적으로 제시·분석한 직업훈련 ODA 콘텐츠별 특화지원 내용을 구체화하여 제시한다. 이를 통해 각 직업훈련 ODA콘텐츠의 효과적인 추진과 집행을 담보할 수 있을 것이다. 다만, 직업훈련 전문기관들의 경우, 기존 사업수행 참여 여부와 기관 고유기능을 토대로 참여할 수 있고, 대학, 전문대학, 민간기관(민간 컨설팅기관 등) 등 기관들은 일부 콘텐츠가 아닌 직업훈련 전반을 모두 아우르는 사업형태로 대부분 참여하고 있어 이에 대한 고려도 필요하다.

1) 제도(법령)·정책

직업훈련 제도·정책 분야의 세부 업무내용은 고용보험법, 근로자직업능력개발법 등 제도 구축과 각종 직업훈련 관련 정책의 수립·집행이다. 이는 정책컨설팅 등의 형식으로 진행될 수 있다.

2) 직업훈련 재정

직업훈련에 소요되는 재정확보와 집행은 직업훈련의 원활한 수행과 더불어 질과 성과를 담보할 수 있는 중요한 수단이다. 여기에는 기금 관련 근거, 직업훈련 기금 확보 제도 변천(직업훈련 의무제, 분담금 제도 등), 고용보험 요율(실업급여, 직업능력개발·고용안정, 모성보호 등) 결정 등을 세부적으로 지원할 수 있다.

3) 훈련교사

직업훈련교사는 직업훈련 성과를 가늠할 수 있는 중요한 수단이자 요소이다. 훈련교사의 양성·향상, 역량개발을 위해서는 보다 체계적인 지원 전략 마련이 필요하다.

수원국의 경우, 직업훈련이 노동 관련 부처와 교육 관련 부처로 나누어져 있거나 이들 두 기능이 중복되어 있는 경우가 많다. 따라서 사업 수행 시 정확한 담당부처 혹은 기관을 구분하는 것도 필요하며, 수원국에서 운영하고 있는 별도의 훈련교사 양성 및 재교육 기관 및 관련 프로그램 유무, 지원 요청 우선순위(최근 건축·시설장비, 기자재 이외에 가장 수요가 많은 부분이 교육과정개발과 훈련교사 양성 및 재교육 분야임)를 고려하여 접근할 필요가 있다. 또한 많은 직업훈련 분야 프로젝트 사업의 경우, 초청연수가 포함되어 있고, 훈련기관 운영자와 훈련교사 연수가 대부분이다.

4) 직무능력표준

국가자격체제와 직무능력표준 도입·운영 지원 관련 세부 특화 업무내용으로는 국가직무능력표준 개발·운영(NCS), 직업기초능력 개발, 국가자격체제 구축 등이다.

5) 교육과정개발

직업훈련 분야 교육과정개발 세부 특화 내용은 DACUM, NCS 등을 활용한 교육과정개발, 직무분석, 역량기반 교육과정개발(CBC) 등이다.

6) 훈련기관 평가

직업훈련 기관 및 프로그램 평가 관련 세부 특화내용은 기관 및 과정 평가를 위한 평가기준 개발, 평가실시, 평가인정제도 도입·운영 등이다.

7) 진로지도

진로지도 관련 세부 특화업무로는 진로정보망 구축·운영, 고용서비스(PES) 제공 등이다.

8) 직업훈련 시설

직업훈련 시설은 직업훈련 지원사업의 시작이자 가장 기본적인 지원요소이다. 일

반적으로 개도국의 수요 또한 저소득국가일수록 기초인프라인 건축, 기자재, 시설·장비 등의 지원을 요청하는 비중이 높다. 성과 측면에서 단순 시설지원이 효과성이 높지 않다는 지적이 있으나 실질적으로 가장 유용한 지원 수단 중의 하나가 시설 지원이기도 하다. 직업훈련 시설 지원은 관련 시설을 건축, 운영한 경험과 노하우가 있는 부처와 기관이 담당하는 것이 바람직하다. 세부 추진업무로는 직업훈련원 건축, 시설장비 제공, 지속적인 시설 운영을 위한 자립발전성, 지속가능성 제고 방안 지원 등을 들 수 있다.

9) 노동시장정보시스템 구축·운영

노동시장, 직업능력개발 관련 정보의 수집, 가공, 제공 서비스 등을 포함하는 노동시장정보시스템 구축 관련 특화내용은 인력, 훈련, 숙련과 관련한 양적, 질적 수급에 대한 전망, 기타 노동시장, 고용 동향(경제활동상태, 임금, 산업·직업별 종사자 수, 고용보험 동향 등 포함), 관련 전산시스템(고용보험DB, 직업훈련 HRD-net 등) 구축·운영이다.

노동시장정보시스템 구축은 정보 생성·가공 관련 기관 뿐만 아니라 이를 관리·운영하고 있는 담당 부처와 유관기관들의 참여가 필요하다. 수원국의 경우에도 국가통계를 담당하고 있는 부처와 실제 정보를 활용하는 부처, 기관 간의 연계가 명확하지 않고, 체계화되어 있지 않아 효율성이 떨어지는 경우가 많다. 따라서 수원국의 실태를 진단하고, 통계정보의 구축 체계화와 활용 효율화를 지원할 필요가 있다. 이를 위해 통계 및 전산망 운영 관련 기관들이 공동으로 참여해야 한다.

10) 산학협력

직업훈련의 효과성 증대 및 성과 제고를 위해서는 직업훈련의 최종 목적 중의 하나인 취업가능성, 연계성을 높여야 한다. 이를 위해서는 산업현장, 기업의 수요가 반영된 교육과정개발·운영을 통해 맞춤형, 수요 부응형 인력이 양성되어야 한다. 따라서 직업훈련 및 직업교육, 나아가 정규교육과정 운영에 산업계의 수요가 반영될 필요가 있다. 산학협력 관련 세부 특화내용은 현장실습, 맞춤형 교육과정 운영, 교육과정개발 참여 등이다.

사전조사 등의 단계에서 수원국의 산업 및 고용구조, 교육시장 현황 등을 보다 상세하고 체계적으로 분석하여 산업계에서 요구하는 인력이 양성되어야 한다. 대부분의 직업훈련 지원 사업은 프로젝트 자체의 완성에 초점을 두고 진행되는 경우가 많으므로 입학자원의 양과 질, 훈련 중의 진로지도, 상담 및 과정 이수 이후의 취업, 직장 이동 등에 대한 전반적인 프로그램도 함께 포함하여 추진되어야 한다. 특히, 현지 취업상황, 산업수요, 현지 진출 한국기업(특히, 인력 활용 부분) 등 산업계의 여건을 고려한 사업 착수와 진행이 이루어져야 한다.

<표 VI-8> 직업훈련 콘텐츠별 세부 특화지원 내용

구분(콘텐츠)	세부 특화지원 내용
직업훈련 제도·정책	- 법령제·개정(고용보험법, 근로자직업능력개발법 등) - 실업자(양성), 재직자(향상)훈련 시스템
직업훈련 재정	- 고용보험기금 확보 - 직업훈련 제도변화에 연계한 재원확보(의무제, 분담금제) - 부담주체별 고용보험 요율(직업능력개발)
직업훈련교사	- 훈련교사 양성·향상 - 교사 교육과정개발 - 교사 인력수급 - 평가 및 처우개선 등
직무능력표준	- 국가직무능력표준(NCS) 개발·운영 - 직업기초능력개발 - 국가자격체계 구축
교육과정개발	- DACUM, NCS 기반 교육과정개발 - 직무분석·교재개발 - 역량기반 교육과정개발(CBC)
기관·프로그램평가	- 평가기준 개발 - 기관·프로그램 평가(서면, 현장 등) - 평가인정제도 도입
진로지도	- 진로정보망 등 구축·운영 - 고용서비스 제공
직업훈련 시설	- 직업훈련원 건축 - 시설·장비 제공 - 자립발전성 제고(지속가능 방안 마련)
노동시장정보	- 인력·훈련·숙련 전망 - 노동시장, 고용동향 제공 - 노동시장(직업훈련) 정보망 구축·운영(HRD-net)
산학협력	- 현장실습, 교육과정개발 참여 - 인력교류 - 국가인적자원개발컨소시엄(CHAMP) 사업 참여

다. 수원국 중심의 차별화 지원 전략

여기서는 기존 직업훈련 콘텐츠를 중심으로 재구성 및 재구조화 한 ODA 콘텐츠를 유무상 지원사업이 추진되고 있는 스리랑카와 교육훈련 분야가 중점지원 분야로 선정된 에티오피아를 대상으로 적용해 본 결과, 도출된 시사점을 토대로 향후 추진 전략을 제시한다.

1) 유·무상 통합의 효과성 제고

직업훈련 분야에서의 유·무상 사업 실태를 보면, 스리랑카 사례에서도 보듯이 사업들이 매우 유사하며, 사업수행 방식, 예산규모 등 일부만 상이할 뿐 내용 등에서 차별성을 확인하기 어려운 경우가 많다. 따라서 인프라(시설, 장비 등)와 소프트웨어(운영 노하우, 세부 전문분야별 숙련 등) 등을 유·무상으로 구분하고, 이를 순차적으로 지원하여 연계성을 높여야 한다. 또한 국가발전 단계 및 경제상황 등을 고려하여 유·무상 지원 여부를 검토(유상의 경우, 수원국의 요청이 있어야 하는 대 전제조건이 있으나 사전 협의 및 정책대화 등을 통해 충분한 정보수집 및 판단 가능)하고, 지원 우선순위를 결정해야 한다.

2) 수원국 교육·산업·사회 정책과의 연계

직업훈련 분야 입학자원의 양, 질, 훈련 이수자들의 노동시장 진입, 산업계 여건 등을 고려할 때 교육, 산업, 복지제도·정책 등을 아우르는 종합적인 검토를 통해 수원국 상황에 부합하는 통합지원이 되어야 한다. 이를 고려한 사전 사업 발굴·설계와 추진이 되어야 지속가능성 확보가 용이할 수 있다. 따라서 사전조사 및 지역·국가 연구 등 기초연구·조사·분석이 정밀하게 안정적으로 운영되어야 한다.

3) 지원 분야의 특화

우리나라가 경제성장, 국가발전 과정에서 우위를 가지고 있고, 현재도 선도하고 있는 산업분야에 특화된 직업훈련 분야 지원이 필요하다. 자동차, 철강, 반도체, 조선,

기계 등 분야와 첨단 성장동력 산업, 녹색일자리 등 우리나라 발전과정에서 전문성과 우수성이 인정된 분야를 중심으로 지원하는 것도 고려할 수 있다. 이들 관련 분야는 인력수요가 지속적으로 증가해 왔고, 개별 기업 및 취업자들의 훈련수요가 많은 부분임을 고려하여 해당 산업분야 기업 및 관련 훈련기관, 프로그램에 대한 사례를 발굴하여 직업훈련 ODA 사업에 반영할 수 있을 것이다. 우리나라가 실시했던 직업훈련 초기 단계에서의 직업훈련의무제 및 분담금 제도의 도입도 필요한 국가에 제안할 수 있다.

지금까지의 직업훈련은 경제성장 단계의 제조업 위주의 상대적으로 숙련수준이 낮고, 분야가 한정된 단순기능인력 양성인 경우가 많았으나 산업구조 변화와 개인의 능력개발 수요 증대에 따라 보다 높은 수준의 훈련에 대한 수요가 증가하고 있다. 지금의 국가기간·전략산업직종훈련(예전의 정부위탁훈련, 우선선정직종훈련) 등의 프로그램에서 보듯이 훈련 직종 또한 고숙련, 첨단 분야로 확대되고 있고, 관련 산업의 수요가 증가하고 있으므로 우리나라의 비교우위가 있고, 직업훈련 변천 경로로 볼 때 강점이 있는 분야를 선정하여 중점적으로 지원하는 방안도 고려할 필요가 있다.

또한 현재 완성단계에 있는 국별협력전략(CPS)과의 연계는 반드시 필요하다. 이 경우 수원국과의 충분한 협의와 대화를 통해 수요에 부응하는 지원이 되도록 각별한 주의가 필요하다. 우리나라 중심의 공급자 위주의 지원되어서는 원조효과를 제고할 수 없기 때문이다.

4) 개입방식 제고 및 조정

대부분의 수원국들은 우리나라 지원 이전에 이미 많은 국제기구, 선진공여국으로부터 인프라, 소프트웨어 등 직업훈련 전반에 대해 지원 받은 경우라고 보는 것이 타당하다. 따라서 새로운 모델, 기법, 내용으로 다가가기 보다 기 구축된 제도, 시스템과 운영 체제를 인정하고, 현재 운영 중인 제도, 정책의 문제점 발굴, 보완, 개선에 초점을 둔 사업 집행 기초의 변화가 필요하다. 이를 위해 조직, 관리·운영 등을 포함하는 거버넌스, 전달체계 등에 대한 접근도 고려할 수 있다.

참고 문헌

국내문헌

- 고용노동부(2011), 직업능력개발사업 현황
_____ (2011), 고용노동백서
- 기획재정부(2012), 스리랑카 국책사업에 EDCF 차관 2억불 제공, 보도자료
- 국제노동협력원(2009), 스리랑카 진출기업 노무관리 안내서
- 김미숙 외(2009), 개발도상국 직업교육훈련분야 전문가 연수 프로그램개발, 한국직업
능력개발원
- 김장호 외(2005), 한국의 인적자원-도전과 새 패러다임, 법문사
- 김철희(2011), 국제개발협력 인력양성 체계 구축 방안, 대외경제정책연구원
- 김철희 외(2010), 학령인구 감소에 따른 고등교육기관 인력수급체계 개선 연구, 교육
과학기술부
- 나영선 외(2011), 기술인력 양성을 위한 직업훈련제도, 기획재정부·KDI 국제대학원
_____ (2008), 실업자훈련체제 개편 방안, 한국직업능력개발원
- 노동부(2007), 제1차 평생직업능력개발 기본계획(2007~2011)
_____ (2008), 노동행정사
- 서상선(2002), 한국 직업훈련제도의 발자취-제도화 과정에 얹힌 뒷이야기를 중심으로,
대한상공회의소
- 이동임 외(2008), 국가자격체제(KQF) 구축과 운영, 한국직업능력개발원
- 이동임(2011), 국가직무능력표준 제도 개요와 추진 현황, 발표자료(2011. 7)
- 이영현(2009a), 교육훈련 국제개발협력 선진화 전략, 한국직업능력개발원
_____ (2009b), 산업화와 직업교육훈련, 한국교육개발원
- 임 언 외(2008), 교육과정과 연계된 진로교육 운영모델 연구, 한국직업능력개발원
- 장명희 외(2012), 마이스터고 개교준비 매뉴얼, 교육과학기술부·한국직업능력개발원
- 정지선 외(2005), HRD 중심의 산학협력, 한국직업능력개발원
- 정택수(2008), 직업능력개발제도의 변천과 과제, 한국직업능력개발원
- 최영섭 외(2009), 평생직업능력개발 체제의 혁신(Ⅱ): 훈련재정 시스템 실증 분석,
한국직업능력개발원
- 한국수출입은행(2007), EDCF 사업 타당성조사 지침
_____ (2011), 스리랑카 국가신용도 평가리포트
- 한국직업능력개발원(2010), 2010년 국가직무능력표준 개발·활용

KOICA(2003), 직업훈련 분야 프로젝트 사업 정형화 방안
 ____ (2009), 프로젝트 업무 매뉴얼
 ____, 대 스리랑카 무상원조사업 지원실적(1991~2009)
 ____ (2011), 직업훈련 개발협력 프로그램 모델 연구
 ____ (2012), KOICA 사업의 실행관리, 사업관리교육과정3

국외 문헌

ADB(2009), National Vocational Qualifications Framework of Sri Lanka:
 Operations Manual
 ____ (2011a), The National Qualifications Framework for Skills Training
 Reform in Sri Lanka
 ____ (2011b), Asian Development Outlook 2011
 ____ (2012a), TVET in Sri Lanka: Addressing the knowledge Age
 ____ (2012b), Country Partnership Strategy Sri Lanka 2012~2016
 ADB, TEDP(Technical Education Development Project)
 ADB, SDP(Skills Development Project)
 Ministry of Finance and Planning(2010), Sri Lanka The Emerging Wonder of
 Asia, The Development Policy Framework Government of Sri
 Lanka
 _____ (2011), Budget Estimate 2011(National Budget)
 Tertiary and Vocational Education Act(1990)
 Tertiary and Vocational Education(Amendment)(1990)
 The Constitution of the Ceylon German Technical Training Institute
 TVEC(2010), Annual Report
 ____ (2011), Labor Market: Information Bulletin
 ____ (2012), Guide 2012—North Central Province
 University of Vocational Technology Act(2008)

연구자료 사회개발 2012-01-239

직업훈련 분야 ODA 통합 추진전략 연구 :
직업훈련 ODA 콘텐츠 적용을 통한 원조효과성 제고

발 행 2012년 7월
발 행 인 박 대 원
발 행 처 한국국제협력단
편 집 인 사회개발팀
주 소 경기도 성남시 수정구 대왕판교로 825 (우 : 461-833)
전 화 031) 740-0234
팩 스 031) 740-0698
홈 페이지 <http://www.koica.go.kr>
인 쇄 범신사 02) 503-8737

[본 보고서의 저작권은 한국국제협력단에 있으며,
한국국제협력단의 허락없이 무단 전재와 복제를 금합니다.]
ISBN 978-89-6469-119-9 93320