



직업훈련 개발협력 프로그램 모델 연구

2012. 9

사회개발팀

연구책임자

어 규 철 (한국국제협력단 사회개발팀 교육전문관)

▶ 주요 경력

- UNESCO 베이징 사무소 Programme Specialist
- 세계식량계획(World Food Programme) 중국 사무소 Education Specialist
- 한국직업능력개발원 국제협력팀 연구원

▶ 주요 연구실적

- UNESCO Education for All Global Monitoring Report 2012 :
Aid for Skills Development, South Korea Case Study(2011)
- 개도국 ICT인력의 효과적 양성을 위한 프로그램 개발협력 모델 연구(2011)
- 국제개발협력 교육분야 민관협력 활성화 방안(2009)

본 연구보고서는 한국국제협력단 담당자들이 보다 원활하게 직업훈련 프로그램을 개발하고 수행하는데 도움을 주고자 만들어졌습니다. 단, 보고서에 수록된 일부 의견은 저자의 개인적인 견해로 한국국제협력단의 공식적인 입장과 다를 수 있음을 밝힙니다.

목 차

국문 요약	1
I 장. 서 론	4
1. 연구배경 및 필요성	4
2. 연구 목적과 보고서 구성	12
II 장. 국가발전과 직업훈련	14
1. 직업훈련 개념	14
2. 주요 현황	15
3. 직업훈련 논의동향	28
4. 주요 원조 동향	32
III 장. 국내기반 분석	42
1. 직업훈련 발전내용	42
2. 전문기관	47
3. 시사점	48
IV 장. KOICA 직업훈련 지원 현황	54
1. 지원현황	54
2. 교육분야 중기 전략(2011~2015)	58
3. 추진방안	64
4. 중점협력국별 직업훈련 상황분류	68

V장. 직업훈련 프로그램 모델	73
1. 개요	73
2. 프로그램 모델	76
3. 소요예산(안)	92
4. 추진 일정표(모듈별 개별 추진시)	96
VI장. 직업훈련 프로그램을 위한 5단계 프로세스	98
1. 국가 평가	99
2. 주요 분야 선정	101
3. 선정분야 현황 파악	104
4. KOICA 전략 및 프로그램 제시	107
5. 실행 및 평가	108
VII장. 결 론	110
참고 문헌	112

표 목차

[표 1-1] KOICA 프로그램	9
[표 2-1] 중등교육내 직업훈련 비율	18
[표 2-2] 아프리카 최빈국(LDC) 중등교육내 직업훈련 등록비율	20
[표 2-3] 아시아 최빈국 대상 중등교육내 직업훈련 비율	21
[표 2-4] 지역별 중등교육내 직업훈련 비율	22
[표 2-5] 주요 공여국의 교육분야 개발협력 비교	34
[표 2-6] OECD DAC회원국별 직업훈련분야 지원 규모	37
[표 2-7] 주요 공여국/기관 직업훈련 분야 프로그램/프로젝트 리스트	38
[표 3-1] 산업별 취업자 구성비	44
[표 3-2] 직업별 취업자 구성비	44
[표 3-3] 경제단계별 직업교육·훈련 변화	45
[표 3-4] 주요 사업내용별 국내 추진기반	47
[표 3-5] 사업내 직업훈련 실시의무비율 및 실시 현황	49
[표 3-6] 국가기술자격제도의 단계별 변천 과정	50
[표 4-1] 연도별 교육훈련분야 협력사업 실적	54
[표 4-2] 직업훈련 분야 지역별 지원 실적	57
[표 4-3] 직업훈련 분야 지원실적 상위 5개국	57
[표 4-4] 직업훈련 전략 목표 및 활동틀	63
[표 4-5] 지역별 1인당 생산성	68
[표 4-6] 직업훈련 전략적 우선 지원 분야(26개 중점국가 대상)	72
[표 5-1] 개발도상국 직업훈련 주요 이슈별 개선방안	75
[표 5-2] 직업훈련 프로그램 및 모듈 구성 내용	77
[표 5-3] 거시적 고용변화 추이	77
[표 5-4] 노동시장 지표	79
[표 5-5] 전문가별 투입 규모	80
[표 5-6] 투입 전문가별 주요 역할	84
[표 5-7] 우리나라 직무표준 개발영역 분류	86
[표 5-8] 기계분야 분류표	87
[표 5-9] 직업훈련원 건립을 위한 주요 투입물	89

[표 5-10] 자격검정제도 도입을 위한 주요 전문가 투입물	91
[표 5-11] 노동정보시스템 구축을 위한 주요 전문가 투입물	92
[표 5-12] 직무표준개발을 위한 주요 전문가 투입물	93
[표 5-13] 직업훈련원 건립을 위한 주요 투입물	94
[표 5-14] 자격검정제도 도입을 위한 주요 투입물	95
[표 6-1] 직업훈련프로그램 추진을 위한 5단계 프로세스	99
[표 6-2] 1단계 국가평가개요	100
[표 6-3] 국가평가를 위한 조사 기준	100
[표 6-4] 2단계 주요 분야 선정 개요	102
[표 6-5] 주요 분야 선정을 위한 조사 기준	103
[표 6-6] 3단계 선정분야 현황과약 개요	104
[표 6-7] 선정분야 과약을 위한 조사 기준	105
[표 6-8] 4단계 KOICA 전략 및 프로그램 제시 개요	107
[표 6-9] 프로그램 설계 요소	107
[표 6-10] 5단계 실행 및 평가 개요	108

그림 목차

[그림 1-1] KOICA의 중점분야 변경	8
[그림 1-2] 전세계 초등학교 등록률 추이	9
[그림 1-3] 단계별 기술능력 높이기	11
[그림 2-1] 전세계 직업훈련 기관 비율	15
[그림 2-2] School-Learning Cycle	16
[그림 2-3] 직업훈련 분야에서 국제비교가 가능한 자료	17
[그림 2-4] OECD회원국의 중등교육 수준내 직업훈련 비율	19
[그림 2-5] 기술수요 변화 동향(1969~1998)	24
[그림 2-6] 직업기술 활용에 필요한 환경(enabling environment)	31
[그림 2-7] 세계은행 세부교육분야 지원 비중	37
[그림 2-8] 직업훈련 분야 지원형태 및 내용의 변화	41
[그림 3-1] 우리나라의 주요 시기별 교육수요 및 주요 정책	46
[그림 3-2] 기술자격체계 개편	51
[그림 4-1] 교육분야 추진실적(1991~2010)	55
[그림 4-2] 직업훈련 프로젝트 추진실적(1991~2010)	56
[그림 4-3] 세부분야별 프로젝트 지원 비중(1991~2010)	56
[그림 4-4] 교육분야 중기 전략 개념도	59
[그림 4-5] 기술인력 구성의 변화	70
[그림 4-6] 직업훈련 전략적 우선 지원 분야(26개국 중점국가 대상)	72
[그림 5-1] 노동시장 수요 및 공급 격차 감소 모델	73
[그림 5-2] 직업훈련 프로그램 구성틀	74
[그림 5-3] 프로그램 모델	76
[그림 5-4] 국가직무표준과 교육과정, 자격기준, 인력양성과의 관계	81
[그림 5-5] 고용세계와 훈련세계	82
[그림 5-6] 국가직무표준 개발 절차	83
[그림 5-7] 국가직무표준의 개발 절차 및 활용 방안	85
[그림 5-8] 직업훈련원 mapping작업 사례	89

국문 요약

본 연구는 KOICA의 국별협력전략 및 국별프로그램에 활용할 수 있는 직업훈련 프로그램을 개발하고 프로그램을 구성하는 요소를 모듈화함으로써 본부 사업담당자 및 해외사무소, KOICA 사업수행자가 직업훈련 프로그램의 형성 및 발굴, 기획 시 활용할 수 있도록 돕는 것을 주요 목적으로 한다. 이에 본 연구에서는 개발도상국의 직업훈련의 문제점 파악, 국제사회의 원조 동향 조사, 우리나라의 직업훈련 개발 경험 등을 토대로 개발도상국의 직업훈련을 발전·강화시킬 수 있는 새로운 프로그램 모델을 개발하여 제시하고자 한다.

개발도상국에 나타나고 있는 직업훈련의 주요 이슈 및 문제점은 ① 직업훈련 인프라 부족, ② 초등교육 졸업자 대폭 증가, ③ 성별 격차, ④ 적절한 기술인력 공급, ⑤ 직업훈련 질과 적절성, ⑥ 직업훈련 조직 및 행정 체계, ⑦ 직업훈련 과정의 개발, ⑧ 직업훈련교사 양성 및 근무 환경, ⑨ 직업훈련에서 ICT 활용, ⑩ 정규학위 및 자격 부여, ⑪ 직업훈련 재정 확충 등이 있을 수 있다. 따라서 새로운 직업훈련 분야 프로그램 모델은 이러한 다양한 문제를 해결하고 각각의 이슈와 문제점들을 보완 또는 대체하는 방향으로 구성·발굴되어질 필요가 있다.

직업훈련 프로그램의 개발에 앞서 본 연구에서는 주요 원조국 및 국제사회의 원조 동향을 파악하였다. 일본은 직업훈련 부문에 대한 2대 접근 방법으로서 산업인력의 육성과 생계향상 기회의 확대를 정하고 있다. 산업인력 육성을 위한 목표로는 제도 구축, 산업계와의 연계체제 확립, 교육훈련의 질적 향상을, 생계 향상 기회의 확대를 위한 목표로는 업무에 필요한 지식과 기능훈련, 훈련실시체제의 정비로 정하고 직업훈련분야 개발협력을 추진하고 있다.

또한 독일은 최근에 직업훈련시스템 구축, 교육센터 건립과 교사의 숙련 향상, 전문인력과 지도인력의 훈련 및 향상 훈련, 비공식부분 고용을 위한 훈련제공이라는 4가지 목표에 중점을 두는 정책을 펴나가고 있다. 더불어 호주의 교육부문 원조는 전통적으로 초중등 교육보다는 고등교육의 장학 프로그램(scholarship program)을 집중 지원하고 있으며, 호주의 교육 부문 사업의 기본 방향인 거버넌스 향상과 교육서비스 향상을 직업훈련 분야에도 그대로 적용하여 실행하고 있다.

국제기구로서 ILO는 모든 사람에게 양질의 일자리를 제공할 수 있도록 노동 및 직업훈련 정책 측면에서 지원하며, 자유롭고, 평등하고 안전한, 인간의 존엄성이 보장되는 환경에서 일할 수 있도록 노동 및 직업훈련 관련 활동도 지원하고 있다. 세계은행은 민간부분의 직업훈련 제공을 통한 양질의 기술인력양성을 보다 활성화하기 위해 직업훈련의 질 확보(quality assurance) 및 질 제고(quality promotion)를 시스템측면에서 접근하고 있으며, 지속가능한 직업훈련 재원 확보를 위해 다양한 직업훈련 재원을 조달하는 방법에 대해서도 연구하며 지원하고 있다.

더불어 우리나라의 직업훈련 경험은 우리나라의 발전경험을 토대로 개발도상국의 수요를 충분히 고려한 직업훈련 프로그램을 개발하는데 매우 적합하고 유효하기에 우리나라의 직업훈련 분야 국제개발의 발전 가능성과 추진 타당성은 매우 높다고 하겠다. 또한 그동안 KOICA는 직업훈련원 건립은 물론, 체계적인 기술인력 양성에 필요한 노동정보시스템, 산업현장수요 중심 직무표준 및 기술표준 개발, 직무표준에 따른 교사 양성과 인력양성과정 개발, 양성된 기술인력에 대한 객관적 검증을 위한 자격검정제도 등의 다양한 사업을 수행한 경험이 있기에 한국의 직업훈련 분야에 대한 비교우위는 매우 높다고 할 수 있다.

이같이 본 연구에서는 개발도상국의 직업훈련의 현황, 국제 사회의 노력, 그리고 우리의 직업훈련 발전경험을 토대로 개발도상국에 지원 가능한 프로그램 및 프로그램 도입에 필요한 프로세스를 개발하였다. 본 연구에서 제안된 노동시장 수요 및 공급 격차를 해소하기 위한 직업훈련 프로그램은 ‘노동시장 정보시스템 구축’, ‘직무표준개발, 훈련표준 및 훈련과정 개발’, ‘인력양성’, ‘자격검정제도’ 총 4개의 모듈로 구성되어 있다.

‘노동시장 정보시스템 구축’ 모듈은 노동시장 수요·공급 정보를 제공하고 기술인력 수요 및 공급 격차를 확인하는 것을 목적으로 하며 노동시장정보시스템 구축, 노동시장 수요 및 공급 동향 및 격차 분석, 기술인력 양성 핵심 분야 선정 등의 세부 활동으로 구성된다.

‘직무표준개발, 훈련표준 및 훈련과정 개발’ 모듈은 노동수요에 부합하는 직무표준 개발 및 훈련표준 및 직업훈련과정 개발을 목적으로 하며, 직무분석 및 직무표준 개발, 평가툴 개발, 훈련표준개발 및 직업훈련과정과 연계 등의 세부 활동으로 이루어진다.

‘인력양성’ 모듈은 직무표준, 훈련표준에 부합하는 훈련과정 제공을 목적으로 하며

산업체 수요에 부합하는 인력 양성 및 재직자 능력 업그레이드 등의 세부 활동을 포함하며, 마지막으로 ‘자격검정제도’ 모듈은 직무표준에 따른 기술능력 검정 및 자격화를 목적으로 자격검정실시 및 종목별, 수준별 자격증 발급 및 자격관리 시스템 도입 등의 세부 활동을 수행하도록 구성되었다.

또한 본 연구에서는 이렇게 제안된 직업훈련 프로그램을 실제 사업에 적용할 수 있도록 돕는 5단계 프로세스를 제시하였다. 5단계 프로세스의 첫 번째는 ‘국가평가’ 단계로 수원국의 정책 방향, 경제 및 산업 현황, 인구 및 사회변화, 기반기술 등을 조사·분석하는 단계이며, 두 번째는 ‘주요 분야 선정’ 단계로 국가 평가 결과를 바탕으로 직업훈련 프로그램 개발을 위한 주요 분야를 선정한다. 세 번째는 ‘선정분야 현황 파악’ 단계로 주요 분야 선정 후에 선정 분야에 대한 구체적인 현황 및 역량을 파악하고, 네 번째는 ‘KOICA 전략 및 프로그램 제시’ 단계로 수원국의 주요 수요 분야가 KOICA 직업훈련 전략 및 정책 방향과 부합하고 일치하는지를 분석한다. 마지막 다섯 번째는 ‘실행 및 평가’ 단계로 설정된 목표 수치에 준거해 프로그램의 달성 수준을 평가한 후 피드백하는 단계로 각 단계별로 유기적으로 연계되어 프로그램의 기획 및 실행을 돕게 된다.

이처럼 본 연구에서 제시한 직업훈련 프로그램은 개발도상국 산업수요에 부합하는 인력을 양성할 수 있도록 설계되어 직업훈련 분야 원조의 프로그램 접근이 가능하도록 도울 뿐만 아니라 프로그램 특성을 반영한 프로세스 모델과 프로세스 단계별로 고려해야 하는 사항을 구체적으로 제시함으로써 각 개발도상국의 발전 상태와 개발 수요에 맞는 직업훈련 프로그램의 발굴 및 실행에 유용하게 활용될 것으로 기대된다.

I 장. 서 론

1. 연구배경 및 필요성

가. 직업훈련의 중요성

사회가 요구하는 적절한 기술 습득은 오늘날 청소년 및 성인 모두에게 취업 및 소득창출을 위해 반드시 필요한 활동이다. 특히 경제활동에 필요한 지식 및 업무에 활용 가능한 기술, 더불어 구성원간의 조직적인 협동을 위한 사회적인 기술 등의 습득은 필수적이다.

이런 차원에서 직업훈련은 생산적인 일과 지속가능한 생활 유지에 필요한 지식과 기술을 습득하는 것을 목적으로 한다. 직업훈련을 통해 필요한 지식과 기술을 습득하게 되면 개인의 취업과 소득증대가 가능해질 뿐만 아니라 국가 차원에서도 산업경쟁력 제고 및 경제성장에 기여하게 된다.

1) 생산성 증가

직업훈련을 통한 기술 인력 양성은 생산성을 높이는데 직접적인 영향을 미침과 동시에 경제성장 및 국가 경쟁력 제고에 기여하게 된다. 생산성 제고는 개인뿐만 아니라 기업, 산업체, 국가 단위로 확장이 가능하며, 생산성 제고가 개인, 기업, 국가 단위로 높아지면 각 단위별로 경쟁력이 강화되고 고용도 증가하게 된다. 특히, 고용에 대한 수요도 생산성이 낮은 분야에서 고생산성 분야로 점차 이동하게 된다.

직업훈련은 경제 분야의 구조 조정을 촉진 하는데도 결정적인 역할을 수행한다. 특히 농업중심의 개발도상국에 있어서는 경제의 지속적인 성장 및 발전을 위해서 경제 구조의 조정이 불가피하다. 우리나라의 과거 경험에 비추어 농업중심의 1차 산업의 비중이 제조업 및 서비스산업과 같은 2차 및 3차 산업으로의 점차적인 이동이 필수적이며, 이를 위해서는 제조업 및 서비스산업의 확대를 도울 인력양성이 반

드시 필요하다. 산업구조 변화에 따른 노동인력 개인, 기업, 산업체 그리고 국가 단위의 새로운 기술과 지식의 습득, 즉 직업훈련이 필요한 이유가 여기에 있다.

더불어 중장기적으로도 생산성은 경제성장 및 소득증대를 위해서 결정적인 요소이다. 생산성 증가에 필요한 기술력을 습득하는 것은 경제적으로 더 많은 소득을 창출하게 된다. 저숙련 노동자 중심의 경제개발전략 및 계획은 장기적으로 국가경제의 지속가능성이 낮으며 빈곤감소에 기여하는 부분이 적다. 따라서 ‘교육과 기술’에 대한 국가적인 투자야말로 경제적으로 고부가가치 활동 및 경제성장 활성화에 핵심적인 역할을 하게 되는 것이다.(ILO 2008.a:3)

새로운 기술 및 기술 인력에 대한 수요는 선진국이나 개발도상국 모두 증가하고 있다. 많은 경우 선진국 및 개발도상국 모두 기술능력을 갖춘 기술 인력의 부족을 호소하고 있다. 특히, 기술 인력의 수요와 공급의 불일치(mismatch)를 해소하기 위해 많은 국가들이 노력하고 있다. 물론 노동시장의 수요와 공급의 불일치는 과거로부터 지속된 문제이긴 하지만 최근 경제적으로 성장하고 있는 국가를 중심으로 그 불일치 정도가 갈수록 심화되고 있는데 더 큰 문제가 있다. 이처럼 기술 인력의 부족은 기업의 경쟁력을 높이는데 큰 제약이 되고 있으며 국가의 향후 발전에 큰 제한요인이 된다. 오늘날 경제적으로 세계화(Globalization)가 심화되며 선진국의 많은 기업들이 개발도상국으로 생산기지를 옮기고 있지만, 기술 인력이 부족한 개발도상국의 경우는 선진국의 투자를 제대로 유치하지 못하게 되어 경제성장의 기회 요인마저 제대로 활용할 수 없게 된다.

선진국 및 개발도상국의 기술 인력의 수요 증가에는 4가지 측면에 있다.

첫째, 화폐, 건축, 기계류와 같은 유형 자본과 인적자본은 상호보완적(complementary)이다. 범국가적으로 유형자본 투자의 증가는 국가발전에 필요한 역량을 확보하는 차원에서 흡수역량(absorptive capacity)의 기능을 부분적으로 보여주지만 유형자본만으로는 불충분하다. 국가경제발전 및 성장을 위해서는 기술 인력과 같은 인적자본 확충과 더불어 기타 제도적인 요인들도 상호보완적으로 밀접한 관련이 있기 때문이다.

둘째, 오늘날 새로운 기술은 주로 지식 기반 기술이며 기술집약도가 높다. 기술 변화는 노동시장에서 요청하는 기술, 즉 취업을 위해 습득해야 하는 기술이나 직무 수행을 위해 보유해야 하는 기술들은 고정적으로 존재하는 것이 아니라 시장의 수요에 따라 상대적이며 지속적으로 변화한다. 구체적으로 ICT의 저변이 확대되

어 감에 따라 ICT의 활용 수준과 교육을 통해 습득해야 할 요구사항이 계속 변하듯이 기술변화는 새로운 기술 인력의 수요와 강한 상관관계가 있다.

셋째, ICT의 다양한 활용은 많은 기업들의 실제 업무에 큰 변화를 가져왔다. 새로운 형태의 업무조직이 생기며 기존 인력 및 신규인력에게 더 많은 책임과 기술을 요구하고 있으며, 문제해결력과 다양한 업무기술을 보유할 것을 요청하고 있다.

넷째, 자유무역이 점차 확대되어 기술 수요도 변화하고 있다.

이상을 간단히 요약하면, 기술 인력의 수준이 글로벌 경제에서의 경쟁력을 갖기 위해서는 고도의 기술 습득을 필요로 한다는 것이며, 반대로 기술 인력의 부족은 생산성과 그에 따른 임금 상승을 저해하고 부족한 기술 인력을 보완하기 위해 해외 노동력을 활용하게 된다는 것이다. 기술 인력의 수요 증가는 경제개방을 통한 자유무역 확대에 기인하며, 기술변화, 조직의 변화는 기술 인력이 부족한 국가에서 더 많은 소득격차를 야기하기도 한다. 그러나, 임금 증가는 개인에게 교육투자와 기술개발을 유도하기도 한다. 따라서 기술 발전은 기술습득의 공급측면에서 선순환을 유도하기도 한다.

비록 최근 전세계의 많은 나라가 경제성장이 느리고 일부 하강하는 국가도 있으나 기술인력 수요는 여전히 크다. 많은 나라에서 대규모 해고를 통해 경제상황을 개선하고자 하나 실제 기술인력 부족 현황을 완화하지는 못하고 있다. 해고된 사람들은 대부분 노동시장에서 기술능력을 보유하지 못했거나 기술능력이 낮은 것으로 보여 진다. 따라서 기술인력 부족은 계속해서 경제성장을 지연하거나 발전을 저해하는 요인으로 작동할 것이므로 경제성장이 느리거나 지연될 경우에도 기술인력 양성의 중요성은 크다.

2) 빈곤감소

직업훈련은 노동시장 공식부문뿐만 아니라 비공식부문 경제의 생산성, 생산, 소득 향상을 위해 중요한 도구이다. 즉, 적절한 기술을 습득함으로써 빈곤 감소에 필요한 소득을 얻을 수 있기 때문이다. 인적자본개발은 친빈곤층 중심의 성장을 위해 필요하며, 생산성 및 기술력 향상을 위해 투자하는 것은 취약계층의 경제적인 소득을 높이고 빈곤을 감소하는데 기여한다. 기초교육만으로는 사람들의 지속 가능한 생활을 유지하는데 필요한 기술이나 지식을 제공할 수 없기에 직업훈련은

취업에 필요한 기술과 지식을 제공함으로써 소득 증대와 빈곤 감소에 기여하며 지속가능한 생활 유지에 직접 기여하게 된다. 다만, 기초교육과 직업훈련은 서로 상충하는 것이 아니라 기초교육을 이수한 후 직업훈련을 받게 되면 지식과 기술을 습득하는데 더 큰 도움이 되에 상호 보완 관계로 접근할 필요가 있다.

더불어 직업훈련은 포괄적인 경제성장을 위한 발전의 연장선상에서 바라볼 필요가 있다. 특히, 취약계층 및 저소득층의 원활한 경제활동 참여를 위해 직업훈련이 필요하며, KOICA의 교육분야 전략도 이런 측면에서 개발도상국의 원활한 기술인력양성을 위한 접근성 제고, 적절한 직업훈련 제공, 정책 및 제도 도입 지원하는 방식으로 접근하고 있다. 또한 직업훈련은 기술인력 수요와 공급간의 격차 및 간격을 메워줄 수 있는 가장 효과적인 도구이다. 직업훈련을 통해 기술 인력을 양성하게 되면 개인 및 기업의 생산성을 제고하고 궁극적으로 국가발전에 필요한 발전 잠재력을 높여 사회·경제적 발전도 가능한 것이다.

나. KOICA 선진화 전략과 직업훈련

직업훈련 개발협력 프로그램 모델 연구의 필요성은 이상에서 본 바와 같이 개발도상국의 경제성장과 빈곤감소 차원에서 논의되는 것뿐 만 아니라 국내 상황의 변화와도 깊은 관련이 있다. 2010년 우리 정부가 OECD 개발원조위원회(DAC)에 가입함에 따라 우리나라의 ODA 외부환경이 크게 변하고 있다. 우선 우리나라는 DAC가이드라인 등 국제원조규범을 준수해야 하는 의무가 발생하였고, 원조효과성 제고를 위해 노력을 강화해야 할 의무가 주어졌다. 이에 따라 최근 KOICA는 우리나라의 공적개발원조를 한 단계 고양시키기 위한 선진화 전략을 수립했다. 이 선진화 전략은 KOICA의 개발협력 프로그램에서 직업훈련 분야의 중요성을 재차 강조하였고, KOICA의 직업훈련 프로그램에 대한 새로운 고찰과 접근의 필요성을 요구하였다. KOICA의 선진화 전략은 국별협력전략 및 현장중심사업 추진과 분야별 선택과 집중으로 요약된다.

1) 국별협력전략 및 현장중심사업 추진

국별협력전략이란 DAC가이드라인을 준수하여 국별협력전략(Country Partnership Strategy)을 작성하고, 이에 따라 장기적이고, 체계적으로 일관성 있는 사업을 추

진하는 것을 의미한다. 또한 이 과정에서 현장중심으로 사고하고, 수원국의 개발 수요를 반영하는 사업을 기획하여 실시한다. 이에 따라서, KOICA는 2011년 2월 조직 개편을 단행하였다. 기존의 교육, 보건, 행정제도, ICT, 산업에너지, 농어촌 개발, 환경 및 기타 분야로 섹터 별로 나뉘어 있던 조직구조를 지역 중심으로 개편하여 아시아 1부(동남아 1팀, 동남아 2팀), 아시아 2부(서남아시아팀, 중앙아시아/CIS팀), 아프리카부(동아프리카팀, 서아프리카팀), 중동·중남미부(중남미팀, 중동/아프간팀)으로 국별 원조체계에 부합하도록 바꾸었다.

2) 선택과 집중

지금까지 KOICA는 교육, 보건, 행정제도, ICT, 산업에너지, 농어촌개발, 환경 및 기타 분야 총 7개 중점 분야 내 44개 유형의 프로젝트를 통해서 많은 수의 개도국을 지원하였다. 새로운 선진화 방안은 수원국 요청 위주의 산발적 지원방식에서 벗어나 우리나라가 비교우위가 있는 분야에 선택과 집중을 하여 국별 특성에 따른 맞춤형 지원을 실시한다. [그림 1-1]에서 보는 바와 같이 선택과 집중을 통한 원조효과 제고를 위해서 기존의 7개 중점분야에서 5개 중점분야로 축소하고 교육, 보건, 공공행정, 농림수산, 산업에너지를 선정하였다.

[그림 1-1] KOICA의 중점분야 변경



5개 중점지원분야 중 25개 프로그램은 중점 프로그램과 일반 프로그램으로 구분되는데 10개의 중점 프로그램 중 직업훈련 프로그램이 포함되었다.

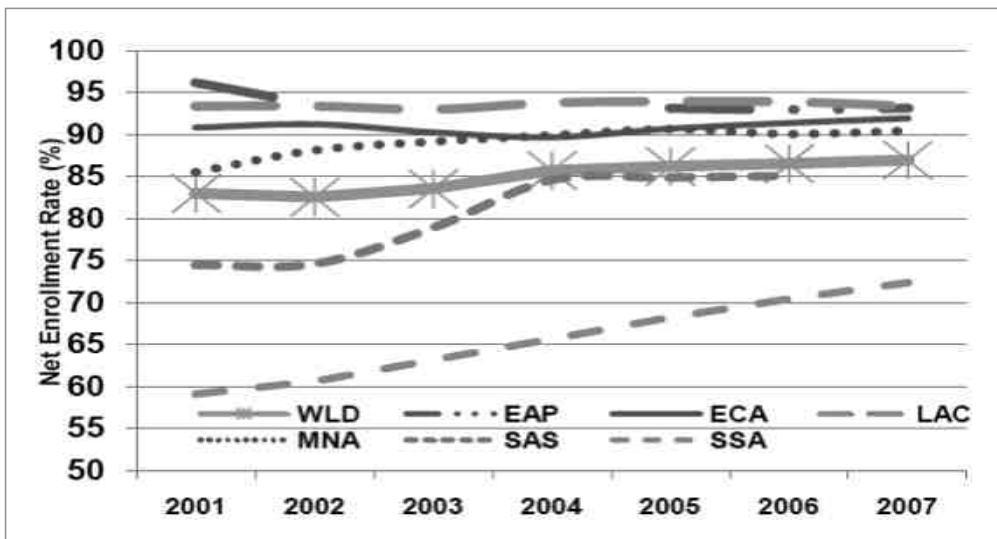
[표 1-1] KOICA 프로그램

상위분야	교육	보건	공공행정	지역개발	산업에너지
중점(10)	- 직업훈련 - ICT인력양성	- 모자보건	- 전자정부 - 경제개발전략	- 종합농촌개발 - 산림보전	- 안정적 전력공급 - 종합수자원 개발 - 상하수도 관리
일반(15)	- 기초교육	- 지역의료 - 인구/가족계획 - 기생충관리 - 전염병예방 - 식수공급	- 효율적 투명한 행정역량배양 - 법체제 정비 및 사회안정 지원	- 농업용수확보	- 항만인프라 - 발전소를 이용한 전력 공급 확대 - 신도시개발 - 폐기물관리 개선 - 친환경에너지 개발 - 분야별 정보화 촉진

다. 개발도상국 교육수요 변화

2000년 이후 공적개발원조 교육분야에서 MDGs와 EFA가 강조되면서, 주요 공여국과 공여기관이 기초교육에 대한 지원을 확대한 바 있다. 이에 따라 2008년 기준으로 개발도상국의 초등학교 등록률이 88.8%에 달할 정도로 큰 진전이 있었으며 2015년까지는 초등교육 보편화에 근접할 것으로 기대되고 있다.

[그림 1-2] 전세계 초등학교 등록률 추이



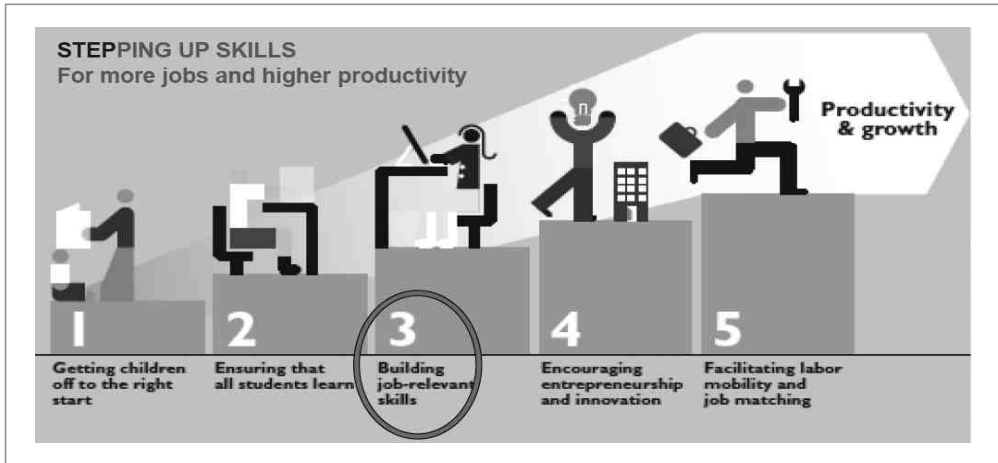
자료 : UNESCO 통계자료 재구성(2010년)

현재 국제사회는 기초교육 이후의 교육(Post-Primary)에 대해서 고민하고 있다. 이런 차원에서 UNESCO는 매년 발행하는 Global Education Digest 2011년도 판의 주제를 “Coping with the demand for secondary education”로 잡고 본격적으로 중등교육에 관심을 갖기 시작했다. 사실 초등교육의 확대는 발전 잠재력 발현을 위한 기반을 마련한다는 측면에서 매우 중요하나 본격적인 잠재력 실현을 위해서 초등교육만으로는 부족하다¹⁾. 이제는 개발도상국이 잠재력을 발휘할 수 있는 분야에 대한 식별 및 이에 필요한 인적자원의 체계적인 개발이 필요한 시점이 도래한 것이다. 따라서 초등교육 이후 중등교육, 직업훈련, 고등교육 등 교육 분야의 개발목표를 체계적으로 다변화할 필요성이 대두되고 있으며 특히 개발도상국의 경제성장, 소득증대, 빈곤감소에 기여할 수 있는 인적자원 개발을 지원할 필요가 있는 것이다.

아래의 [그림 1-3]을 보면 5단계에 따라 교육과 직업훈련을 위해 고려해야 할 사항을 간략하게 보여주고 있다. 우선 1단계는 적정한 시기에 기초교육에 진입을 해야 하는 것, 2단계는 모든 학생들이 필요한 학습을 하고 있는지를 확인하는 것, 3단계는 향후 직업과 관련된 기술능력을 쌓는 것, 4단계는 기업정신을 독려하고 혁신능력을 키우는 것, 5단계는 노동이동을 촉진하고 직무와 일치하는 능력을 키워 더 많은 직업을 창출하고 생산성을 더 크게 향상하는 것이다. 개발도상국은 초등교육 보편화에 근접한 현 단계에서 3단계에 해당하는 직업 관련 기술능력을 쌓는 것이 시급한 것으로 보인다.

1) 사하라이남 아프리카 국가는 80년대 문해율이 40%에 불과했으나 2000년대 이후 61%로 대폭 증가했음에도 불구하고 매년 국민소득은 0.3% 감소함. 기초교육이나 문해율 개선이 반드시 경제성장이나 빈곤감소로 연결되는 것은 아님을 보여줌. 물론, 문해교육을 포함한 기초교육은 인간의 기본권으로서 접근하는 측면이 있음.

[그림 1-3] 단계별 기술능력 높이기



자료 : World Bank 발표자료(2011)

우리나라는 1957년 초등교육 보편화 이후 1960년대부터 1990년대까지 노동집약적 산업, 경공업, 중화학공업, 기계공업, 지식 및 정보 집약적 산업 순으로 인재를 집중 육성하는 등 산업수요에 맞는 기능·기술인력 및 이공계 전문 고급인력을 중점 육성한 경험이 있다. 또한 국제사회에서 교육분야 ODA의 새로운 패러다임을 제시할 축적된 경험과 역량을 보유하고 있다. 이와 같은 우리 경험을 선진국 및 개발도상국 모두 높이 평가하며 경험 공유에 대한 요청이 증가하고 있다. 2010년 11월 서울에서 개최한 G20정상회의에서 채택한 ‘Multi-year action plan on development-G20’은 인적자원개발 분야에서 우리나라의 성공적인 기술인력양성 경험에 주목하였으며, 현재 개발도상국의 원활한 인력양성에 필요한 지표개발과 직업훈련전략 수립을 우리나라와 독일의 주도하에 추진하고 있다²⁾.

2) 2010년 서울에서 개최된 G20회의의 결과로 ‘Multi-year action plan on development-G20’를 발표하고 인적자원 개발분야 후속 과제로 ‘Create internationally comparable skills indicators’와 ‘Enhance national employable skills strategies’를 우리나라와 독일 주도로 추진 중임.

2. 연구 목적과 보고서 구성

이상에서 본 바와 같이 2011년 KOICA는 선진화 계획에 따라 국별 원조를 한 축으로, 그리고 5개 중점분야(교육, 보건, 공공행정, 농림수산, 산업에너지)와 범분야로 설정하는 것을 다른 한 축으로 하는 조직개편을 단행하였다. 교육 내 직업훈련은 개발도상국의 경제성장과 빈곤감소를 위해 효과적이라는 것은 여러 연구를 통해서 실증적으로 확인된 바가 있다. 다만, 개발도상국 발전을 위해 실효성 높은 인력양성 프로그램 개발에 대한 필요성은 언제나 제기되어 왔던 것이다. 이런 필요성에 부응하는 차원에서 KOICA의 국별협력전략 및 국별프로그램에 활용할 수 있는 직업훈련 프로그램을 개발하여 제시하는 것이 본 보고서의 주요 목적이다. 특히, 프로그램을 구성하는 요소를 모듈화³⁾하여 본부 사업담당자 및 해외사무소, KOICA 사업수행자가 직업훈련 프로그램의 산출물 및 투입요소 구성 시 활용할 수 있도록 한다.

이 연구 목적에 접근하는 방법 중 하나로 본 연구는 직업훈련을 통한 기술인력양성을 그 중심으로 삼는다. 그동안 KOICA에서 지원한 직업훈련 프로젝트는 주로 직업훈련원 건립 중심으로 해당 지역의 인력수요에 부합하는 인력양성을 목적으로 추진되었다. 최근에 직업훈련원 건립과 더불어 자격검정제도 도입 사업이 추진되며 점차 기술인력 양성뿐만 아니라 기술능력에 대한 표준을 수립하고 이에 따른 능력검정을 실시하여 양질의 기술인력을 산업체에 공급하는데도 기여하고 있다. 기술인력양성과 자격검정제도 도입은 기본적으로 개발도상국의 산업발전에 필요한 인력 수요에 부응하고, 인력수요 및 공급 격차를 해소하고자 추진되는 사업이다.

따라서 본 연구는 프로그램 단위에서 노동수요 및 공급 격차 해소를 위해 필요한 활동을 종합적으로 구성하여 직업훈련 프로그램으로서 활용할 수 있는 내용을 제시하고자 한다. 국별협력전략 수립 절차에 따라 국별 추진 프로그램이 선정되고, 해당 프로그램의 상세 내용을 구성할 때, 직업훈련 모듈을 각 프로그램에서 도출 가능한 하위 산출물로 단위 프로젝트를 제시하도록 하였다. 하위 산출물은 직업훈련 프로그램 목표를 달성하기 위한 하위 목표이며 단위 프로젝트의 형태를 지니도록 했으며, KOICA 담당자들은 여러 단위 프로젝트 중 적절한 사항을 선택·활용할 수 있도록 하

3) 모듈은 직업훈련 프로그램을 구성할 수 있는 여러 산출물과 각각의 세부구성요소 및 투입요소 풀(pool)을 제공하고 사업담당자는 프로그램 형성 및 기본계획 수립시 각 산출물과 구성요소들을 선택, 조합이 가능하도록 하였음.

였다. 특히, 이와 같은 목적에 부합하는 내용 제시를 위해 아래와 같은 세부 목표를 통해 접근하고자 한다.

첫째, 직업훈련을 통한 기술인력양성 기본 방향을 설정하기 위해 직업훈련의 특성을 검토한다. 그리고 개발도상국이 직면한 주요 기술인력 양성 이슈, 특히 노동수요 및 공급의 불일치로 인한 생산성 저하, 빈곤의 악순환 지속에 대해서 고찰한다. 이와 같은 개발도상국의 기술인력양성 환경을 개선하기 위한 주요 공여국 및 공여기관의 전략과 주요 프로그램에 대해서도 검토한다(2장).

둘째, 우리의 직업훈련 발전 경험을 토대로 직업훈련 분야의 비교우위성을 찾아보고, 공적개발원조에 활용할 수 있는 직업훈련 분야 내 추진기반에 대해서 분석해 본다. 특히, 공적개발원조의 분절화를 지양하고 효과적인 개발원조 추진을 위해 직업훈련 관련 정부부처와의 협력방안에 대해서도 고찰한다(3장).

셋째, KOICA의 직업훈련 전략과 실적을 정리하고 중점 협력국별 직업훈련 발전 단계에 대해서도 분석하여 향후 KOICA의 직업훈련 프로그램 지원에 대한 정책 및 방향에 대한 내용을 정리한다(4장).

넷째, 개발도상국에 적용 가능한 직업훈련 프로그램 모델을 개발하여 제시한다. 개발도상국 기술인력수요에 부합하는 기술인력양성을 위한 분야 선정, 선정된 분야에서 기술인력 표준직무분석, 직무표준개발, 표준훈련과정개발, 직업훈련과정에 연계방안(훈련과정 개편), 인력양성, 자격검정제도 도입 순으로 구성된 직업훈련 프로그램을 제시한다(5장).

다섯째, 개발도상국 발전 상태와 개발수요에 부합하는 직업훈련 프로그램의 선택, 준비, 계획, 추진에 필요한 내용을 5단계 프로세스를 통해서 제시한다. KOICA의 직업훈련 전략에 부합하는 프로그램을 개발하는 절차를 구성한다. 특히, 직업훈련 사업 담당자 뿐만 아니라 국별협력전략 수립자, 사무소에서 사업형성자들이 활용할 수 있는 업무 가이드라인을 제시한다(6장).

II 장. 국가발전과 직업훈련

1. 직업훈련 개념

인간의 능력을 개발하는 과정에는 학교교육과 직업훈련이 있다. 학교교육은 학생을 대상으로 인격형성과 전문적 지식을 배양하는 것임에 비하여 직업훈련은 취업자나 구직자를 대상으로 산업사회에 즉시 적용할 수 있는 능력을 습득하는데 그 목적을 두고 있다. 일반적으로 직업훈련이란 직업에 관한 훈련을 말하는 것으로 ‘기술적 육체적인 직업의 일정한 목표와 기준에 도달되는 능력습득을 위한 반복적인 행위’라고 정의 할 수 있다. 다만 여기에서 말하는 직업의 종류는 훈련으로 능력습득이 가능한 분야에 한정된다고 해야 할 것이다.

1939년 국제노동기구(ILO: International Labor Organization, ‘이하 ILO’)가 채택한 ‘직업훈련에 관한 권고(제57호)’에서 ‘직업훈련이란 기술적 또는 직업적 지식을 습득시키거나 향상시킬 수 있는 모든 훈련방법을 말하는 것으로서 이 훈련이 학교에서 행하든 작업장에서 행하든 상관없다’고 하였다. 1950년의 권고(제88호)에서는 ‘기술적, 직업적, 감독적 지식 또는 기능을 습득하거나 계발할 수 있는 고용을 위한 모든 형식의 훈련으로서 그 훈련이 기업 내에서 행해지든 기업 외에서 행해지든 불문하고, 또한 재훈련을 포함한다’고 정의하였다. 또한, 1962년의 직업훈련에 관한 권고(117호)에서는 ‘이 권고는 경제활동의 모든 분야의 고용(최초인가 아닌가는 불문) 또는 승진을 위한 준비 또는 재훈련을 목적으로 하는 모든 훈련(이 목적에 필요한 일반적, 직업적 및 기술적 교육을 포함한다)에 대하여 적용한다’라고 되어 있다.

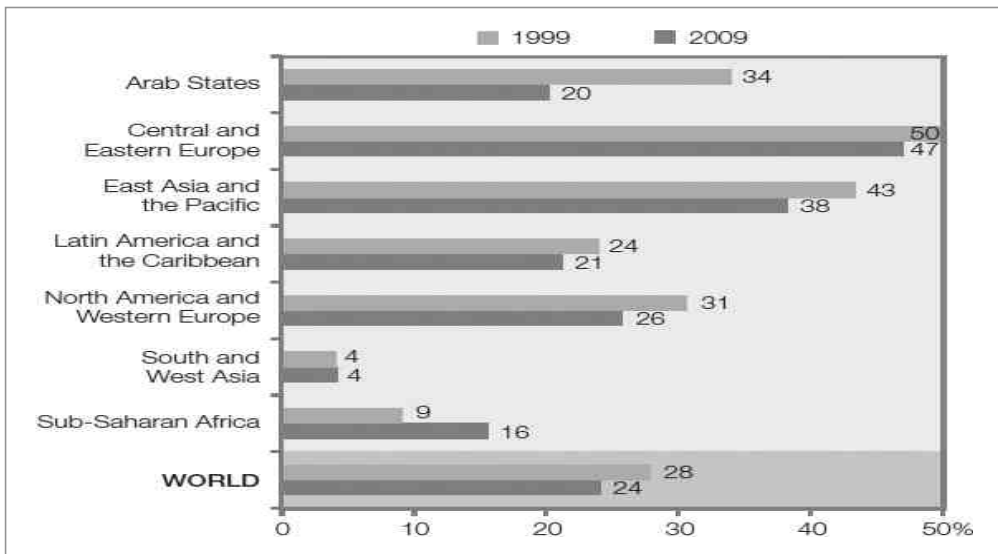
직업훈련에 관한 이 세 가지 ILO의 정의는 약간의 표현의 차이는 있지만 공통적으로 우리나라에서 말하는 소위 학교교육의 일종인 직업교육이라도 그 내용이 기술적, 직업적 지식을 습득·향상시키는 것이라면 체제와 장소를 불문하고 이를 직업훈련 과정으로 넓게 보는 견해이다. 이 견해는 정규교육의 하나인 직업교육을 광범위하게 직업훈련으로 인정하는 서구의 정의에 따른 것으로 보인다. 이 ILO의 권고는 세계 여러 나라에서 채택되어 직업훈련 제도 운영에 참작되고 있다. 그러나 실제에는 각국에서 활용되고 있는 직업훈련이란 개념은 각국의 실정법과 운영내용의 세부적 형태에 따라 일정치 않다고 할 수 있다.

2. 주요 현황

가. 개요

2002년 기준으로 전세계 약 5천만명이 직업훈련 기관에 등록했으며, 이중 90% 가량이 청소년(15~24세)이며 중등교육 수준에서 직업훈련과정을 이수하고 있다. 전세계 고등학생 5명중 1명은 직업훈련기관에 등록했으며 지역별로 차이가 크다. 유럽, 중국을 포함한 동아시아는 고등학교 수준의 교육기관 중 33~50%가 직업훈련을 제공하고 있다. 여타 지역은 이 보다 적은 등록률을 보여주고 있는데 아프리카 및 남미는 약 21%, 북아메리카 및 서아시아는 각 26% 및 4% 이하에 불과하다.

[그림 2-1] 전세계 직업훈련 기관 비율



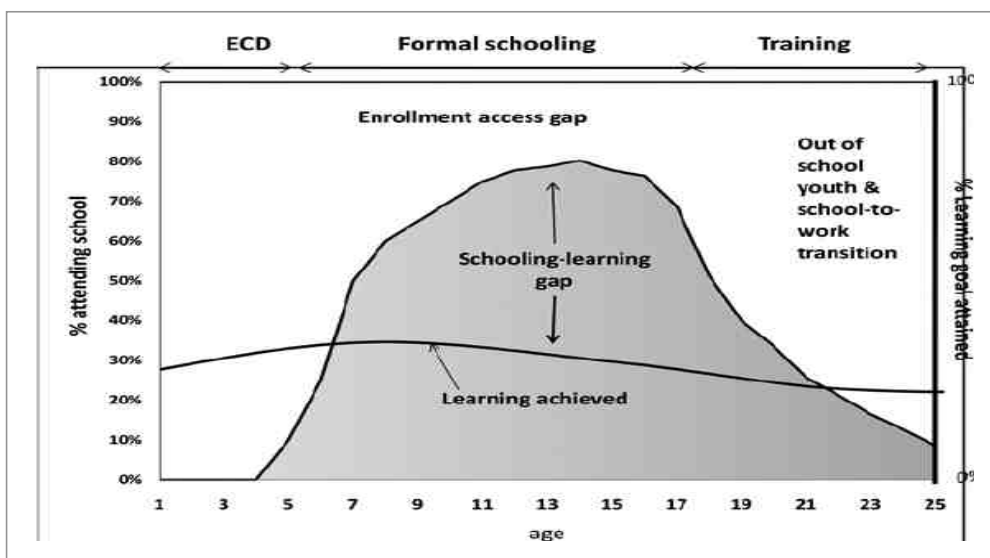
자료 : UNESCO Global Education Digest(2011).

최근 초등교육 보편화가 큰 진전을 이루면서 중등교육에 대한 수요가 크게 증가하고 있으며, 중등교육 등록률도 점차 증가하고 있음에 주목할 필요가 있다. 1998년부터 2006년까지 중등학교 등록률은 15% 가량이 증가했으며, 전세계 인구 증가 추이를 고려할 때 중등학교 등록률 증가는 매우 큰 것이다. 다만, 중등학교의 대부분은 일반교육을 제공하는 곳이며 직업훈련을 제공하는 기관의 비율은 그림에서 보여주듯

이 도리어 모든 지역에서 감소하고 있는 실정이다.

아래 그림은 25세까지의 학습을 위해 학교 등록률과 실제 학습목표를 달성했는지를 보여주고 있다. 학습은 학교에 들어가기 전부터 부모나 부모, 형제, 친구 등을 통해서 가능한 것이다. 따라서 유아교육부터 초중등교육, 직업훈련 혹은 고등교육을 통해서 계속 지식을 쌓게 되는데 양적인 등록률은 계속해서 증가하고 있지만 적절한 학습을 통해서 학습목표를 달성했는지를 국제비교평가를 통해 측정해 보면 국가별로 큰 격차를 보여주고 있다. 따라서 접근성 제고와 더불어 적절한 지식과 기술을 제공했는지를 지속적으로 모니터링할 필요가 있다. 특히 직업훈련의 경우는 수요에 부합하지 않는 기술교육이 이루어지면 취업에도 어려움을 겪고, 결국 취업 후에도 고용자측이 기대하는 생산성 제고에 기여하는 바가 크지 않을 수 있다. 따라서 수요에 부합하는 기술능력을 갖추기 위해서 적절한 실습과 이론 교육을 받는 것이 매우 중요하다.

[그림 2-2] School-Learning Cycle



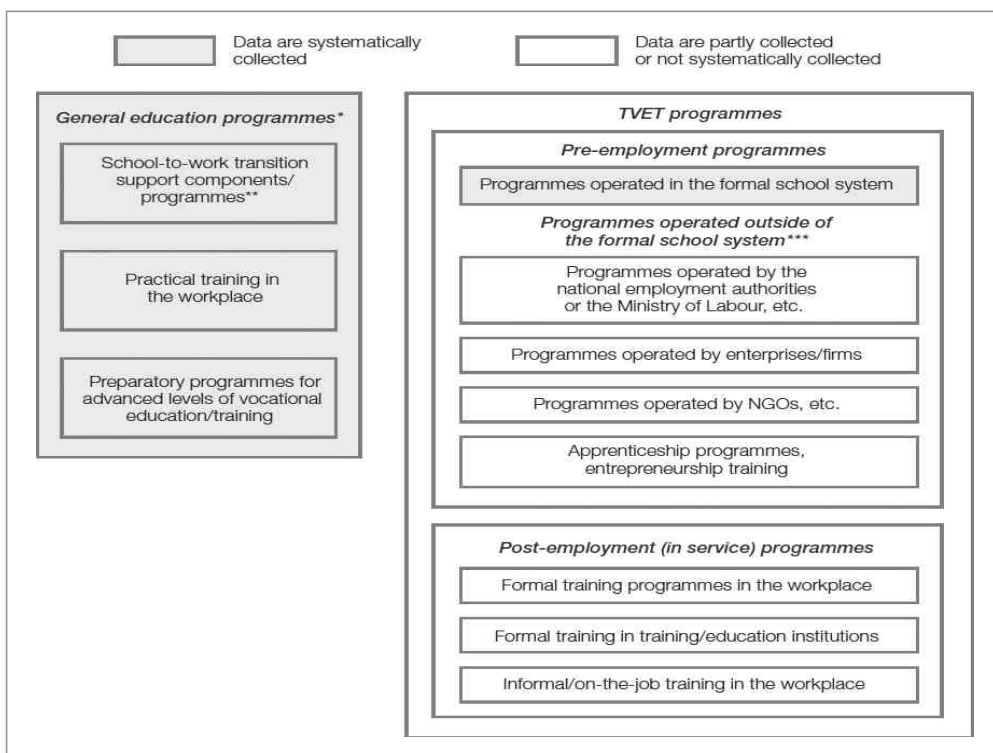
자료 : World Bank Education Strategy 2020(2010)

오늘날 일반교육과 달리 직업훈련은 EFA 혹은 MDG에 목표로 직접 제시되어 있지 않기 때문에 국제적으로 통계자료를 공동으로 수집하고 관리하고 있지는 않다. 다만, 중등학교에 대한 통계자료를 UNESCO가 수집·관리하고 있으며, 이를 통해서 직업훈련에 대한 통계를 일부 활용할 수 있다. 현실적으로 직업훈련이 학교라는 장소에서

제공되는 것도 있지만 이외에도 전문대학, 대학, 직업훈련전문기관, 현장중심 직업훈련 형태로도 제공되고 있어 이에 대한 통계자료를 수집하기란 현실적으로 어렵다. 이와 같은 부분을 Fluitman(2005)는 ‘hidden training world’라고 부르기도 한다.

아래 그림은 직업훈련 분야에서 국제비교가 가능한 자료가 무엇인지를 보여준다. 각국별로 직업훈련 분야에서 통계자료를 공식 수집하는 분야는 기존 학교교육제도를 통해서 제공하는 직업교육 프로그램에 한하며, 비정규교육으로 제공하는 직업훈련 프로그램은 통계자료를 공식적으로 수집하지 않고 있다. 이에 따라서 직업훈련 현황을 통계자료를 활용해서 비교하는 것이 어려운 실정이다. 그간 초등교육 보편화를 위한 국제사회의 노력으로 초등교육은 총등록률(gross enrollment rate), 순등록률(net enrollment rate), 중퇴율(drop-out rate), 졸업율(completion rate), 진학률(advancement rate) 등을 성별로 구분해서 통계자료를 매년 취합해서 분석을 하고 정책 수립에 활용하는 것과 비교가 된다 하겠다.

[그림 2-3] 직업훈련 분야에서 국제비교가 가능한 자료



자료 : UNESCO Education Digest(2011)

나. 지역별 직업훈련 현황

최빈국의 공공직업훈련기관 및 직업교육기관은 여러 부처를 통해서 설립되고 운영되고 있어 그 분절화가 매우 심각하다. 직업교육기관은 교육부에서 관리하고 직업훈련기관은 통상적으로 노동부에서 관리하거나 별도의 직업훈련부를 설립해서 직업훈련을 제공하는 기관을 관리하는 경우도 있다. 이외에도 농업부, 산업부, 공공행정부 등이 각각의 수요에 부합하는 인력양성을 위해 직업훈련원을 설립하고 인력양성을 도모하고 있다. 공공직업훈련은 직업교육을 제공하는 학교나 직업훈련을 제공하는 직업훈련원을 통해서 제공하나 주로 학교를 통해서 제공하고 있다. 최빈국(LDC) 중 말리(Mali)는 공공직업훈련은 전체 직업훈련 중 30%에 불과하고 탄자니아는 8%에 불과할 정도로 공공직업훈련의 비중은 미약하다.

아프리카의 많은 국가들은 취업 및 고용이 의미하는 바가 반드시 임금 고용(wage employment)을 의미하는 것이 아니라 1차 산업내에서 고용이 이뤄진 것도 고용으로 포함한다. 따라서 공공직업훈련의 목적은 1차 산업내 인력을 양성하기 보다는 2차 및 3차 산업 중심으로 인력양성을 목적하고 있기 때문에 교육과정도 1차 산업과는 괴리가 있을 수밖에 없다. 이에 따라서, 개발도상국내 공공직업훈련은 현존하는 직업에 필요한 기술인력을 양성하는데는 어려움을 겪는 경우가 많다. 아래 표는 최빈국 중심으로 전체 중등학교에서 직업훈련을 제공하는 기관의 비율을 보여준다. OECD 국가가 직업훈련 제공 비율이 20~30%에 달하는 것을 알 수 있다.

[표 2-1] 중등교육내 직업훈련 비율

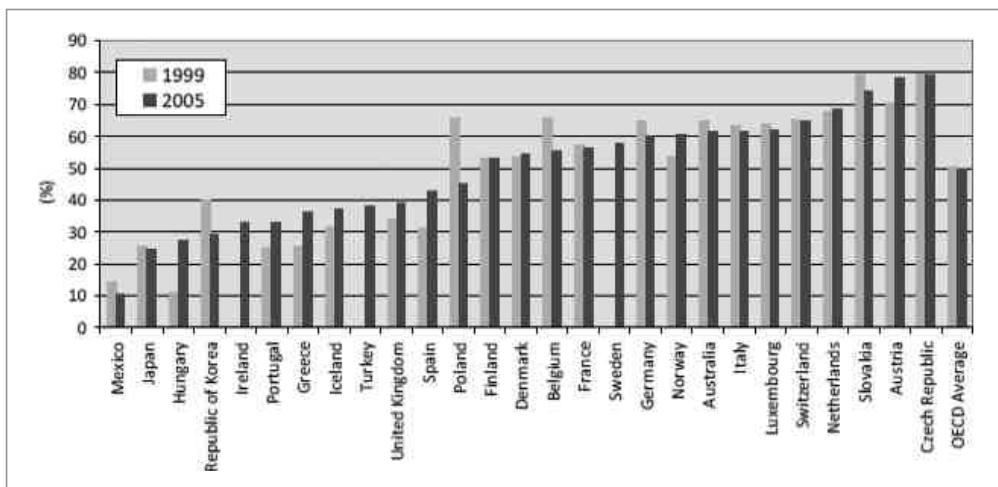
등록비율(%)						
	< 2	2 이상 < 5	5 이상 < 10	10 이상 < 20	20 이상 < 30	30 초과
아프리카 최빈국	에트리아	차드	베닌	앙골라		라이베리아
	에티오피아	치부티	부르키나 파소	르완다		말리
	감비아	적고기니	부룬디			
	레소토	기니비소	모잠비크			
	말라위	모리셔스	토고			
		니제르	우간다			
		세네갈	탄자니아			
		수단	마다가르카르			
		잠비아				

	< 2	2 이상 < 5	5 이상 < 10	10 이상 < 20	20 이상 < 30	30 초과
아시아 최빈국	방글라데시 부탄 캄보디아 라오스 네팔					
도서국 최빈국	코로로 Sao Tome	까뽀베르데	몰디브	바누아투		
기타	아시아 최빈국	최빈국 아프리카 도서국 중 최빈국	사하라이남	개발도상국 중남미, 동아시아 및 태평양	선진국 및 OECD국가	영국

유네스코 통계자료 재구성(2008)

OECD국가의 직업훈련 수준을 구체적으로 살펴보면 중등교육 수준에서의 직업훈련 등록비율이 50%이상을 상회하는 것을 알 수 있다. 이처럼 대부분의 선진국들이 중등 교육 분야에서 직업훈련 비율이 매우 높다.

[그림 2-4] OECD회원국의 중등교육 수준내 직업훈련 비율



자료 : UNESCO Institute for Statistics(UIS) Database.

그러나 아프리카 지역, 특히 사하라이남 국가들의 직업훈련 비율과 비교하면 차이가 매우 큰 것을 알 수 있다. 에티오피아의 경우가 0.5%로 가장 낮았으며, 말리의 경우는 38.8%로 가장 높았다. 에티오피아는 그간 직업훈련의 비중이 중등교육내에서

매우 적었으며 1990년대 이후부터 전체 중등교육내 직업훈련 비율이 0.3%에서 0.5%에 불과하다. 이와 반대로, 말리는 전체 중등학교 등록률 중 38.8%에 달할 정도로 매우 높은 것을 알 수 있다. 1970년대 말리의 중등학교 등록률 중 직업훈련 비율은 10.2%였고, 1990년대부터 12.6%로 증가하고 2000년대 이후로 38.8%로 증가했다. 1990년대 이후부터 말리 정부는 중등교육수준에서 직업훈련의 비중을 증가시키고 직업훈련의 양적, 질적 개선을 도모하고 있다.

일반 중등교육내 직업훈련의 낮은 비율은 직업훈련기관에 등록하는 것이 일반학교 등록에 실패한 사람들이 가는 경우가 많다는 사실에 기인하는 것으로 연구한 보고서가 많지만 직업훈련기관에서 양성하고 배출한 인력이 실제 관련된 공식부분의 노동시장에 참여하기에는 인력수요가 부족한 경우가 대부분이다. 따라서, 자국에서 취업하지 못한 인력은 외국에서 더 나은 고용을 찾아 떠나는 경우가 많기에 기술인력의 두뇌유출 현상이 발생하는 것이다.

[표 2-2] 아프리카 최빈국(LDC) 중등교육내 직업훈련 등록비율

국가명 (아이티 추가)	직업훈련 등록자 (1,000명)	중등학교 등록자 (1,000명)	직업훈련 비율 (%)
앙골라	77	414	18.6
베닌	24	287	8.4
부르키나 파소	18	205	8.8
브룬디	9	122	7.4
중앙아프리카	...	...	...
차드	3	137	2.2
민주콩고	...	...	...
지부티	1	21	4.8
적도기니	1	21	4.8
에트리아	2	153	1.3
에티오피아	9	1734	0.5
감비아	0.4	59	0.7
가이아나	...	...	...
기니비소	1	26	3.8
아이티	...	...	...
레소토	1	80	1.3
라이베리아	45	137	32.8
마다가스카르	18.6	326	5.7
말라위	...	...	...

국가명 (아이티 추가)	직업훈련 등록자 (1,000명)	중등학교 등록자 (1,000명)	직업훈련 비율 (%)
말리	33	85	38.8
모리타니아	2	79	2.5
모잠비크	21	402	5.2
니제르	3	112	2.7
르완다	21	167	12.6
세네갈	6	291	2.1
이에라리온	21	156	13.5
소말리아	...	...	...
수단	31	1141	2.7
토고	17	261	6.5
우간다	31	571	5.4
탄자니아	24	271	8.9
잠비아	7	297	2.4
합계	427	766	5.7

유네스코 통계자료 재구성(2008)

아시아 최빈국 대상 중등교육내 직업훈련 비율을 살펴보면 2%가 채 되지 않는 것을 볼 수 있다. 우리나라의 직업훈련 비율을 살펴보면, 1970년대 본격적으로 정부 주도 산업화를 추진하던 시기에 실업계학교가 인문계학교 보다 더 많이 설립되었고 직업훈련을 통해서 70년대 약 100만명의 기술인력양성했다는 사실과 비교하면 오늘날 개발도상국의 직업훈련에 대한 비중이 너무 낮다는 것을 알 수 있다.

[표 2-3] 아시아 최빈국 대상 중등교육내 직업훈련 비율

국가명	직업훈련 등록자 (1,000명)	중등학교 등록자 (1,000명)	직업훈련 비율 (%)
아프가니스탄	...	...	...
방글라데시	124	10,691	1.2
부탄	0.4	26	1.5
캄보디아	9	476	1.9
라오스	5	320	1.6
미얀마	...	...	...
네팔	21	1690	1.2
예멘	...	...	...
합계	159.4	13,203	1.2

유네스코 통계자료 재구성(2008)

지역별 중등교육내 직업훈련 비율을 살펴보면 최빈국일수록 직업훈련 비율이 낮으며, 선진국일수록, 특히 OECD국가의 직업훈련 비율은 24.8%로 개발도상국 평균(10.4%)보다 2배 이상 높다는 것을 알 수 있다. 따라서, 선진국의 경우 직업훈련을 활용해 기술인력을 적절히 양성하고 있으나, 개발도상국이나 최빈국의 경우는 직업훈련 인프라시설이 부족해 직업훈련 접근성에 제한되어 있음을 알 수 있다.

[표 2-4] 지역별 중등교육내 직업훈련 비율

국가명	직업훈련 등록자 (1,000명)	중등학교 등록자 (1,000명)	직업훈련 비율 (%)
아프리카 최빈국	427	7,555	5.7
아시아 최빈국	159.4	13,203	1.2
도서국 중 최빈국	4.24	122	3.5
최빈국 합계	539.04	20,469	2.6
사하라이남	1,855	24,073	7.7
개발도상국	37,311	358,392	10.4
중남미	5,716	57,159	10.0
동남아 및 태평양	25,640	149,732	17.1
선진국	17,676	85,816	20.6
OECD	18,469	74,420	24.8

유네스코 통계자료 재구성(2008)

다. 주요 문제점

1) 직업훈련 인프라 부족

개발도상국의 경우 중등교육수준에서 직업훈련을 제공하는 기관 규모가 절대적으로 부족하다. 앞서 그림에서 제시한 것처럼 개발도상국이 밀집한 서아시아 및 아프리카 지역의 중등학교내 직업훈련을 제공하는 기관의 비율은 각각 4%, 16%에 불과하며, 과거에 비해서 도리어 직업훈련 등록률이 감소하고 있다. 이는 직업훈련을 제공하는 기관의 절대규모가 부족한 측면과 더불어 사회적 이슈로 직업훈련에 대해 낮은 사회적 인식에 기인한다. 선진국이나 개도국 모두 직업훈련에 대해서는 일반교육에서 탈락한 사람들이 등록하는 곳으로 생각하는 경향이 있기 때문이다. 따라서, 직업훈련에 등록한 학생들이 직업훈련에 대한 동기가 약할 수 밖에

없다. 직업훈련을 제공하는 기관 확대와 더불어 사회적으로 직업훈련에 대한 부정적인 인식 감소가 필요하다.

2) 초등교육 졸업자 대폭 증가

2015년 MDGs 기한 도래에 따라서 6년 혹은 9년의 기초교육보편화를 달성하거나 보편화에 근접한 국가가 다수 출현할 것으로 보인다. 기초교육을 이수한 졸업생이 대폭 증가하게 됨에 따라 직업훈련의 중요성이 재차 강조될 필요가 있다. 기초교육 이수 후 중등교육 수준에서 직업훈련을 대폭 보충하고, 중등교육 이수 후 고등교육 수준에서의 직업훈련도 고려해야 할 시점이다. 따라서, 직업훈련기회의 공평한 접근은 매우 중요한 이슈 중에 하나다. 기초교육 보편화를 달성한 국가는 효과적인 교육 확대를 위해 일반교육 혹은 직업훈련을 고려하고 어떻게 공평한 접근을 보장하고 적절한 내용을 제공할 것인지에 대해 고려해야 할 것이다. 특히, 우리나라는 1958년 초등학교 보편화를 조기에 달성하고 60년대부터 중등교육 기회 확대와 더불어 직업훈련에의 참여를 적극 독려한 바가 있다.

3) 성별 격차

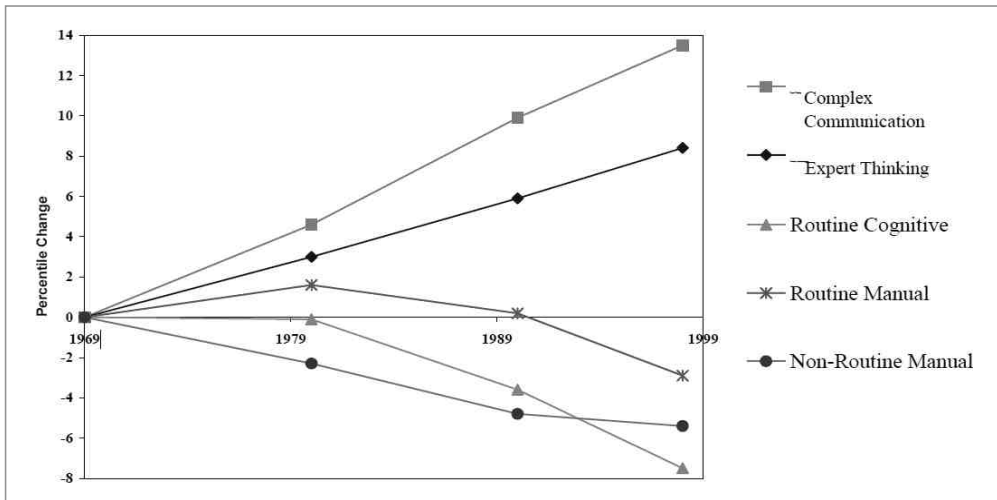
여성의 직업훈련 참여를 독려하는 것은 직업훈련 접근성과 관련된 이슈이다. 기존의 남성 중심의 직업훈련환경을 여성 친화적인 환경으로 변화시킨다는 것은 쉬운 일이 아니다. 우선 직업훈련 교사의 여성 비율이 점차 확대될 수 있도록 하며 전통적으로 여성 참여율이 높은 단순 업무 중심의 직업훈련에서 기술 중심의 직업훈련으로 다양화하여 취업 후 성별 격차를 완화할 수 있도록 해야 한다.

4) 적절한 기술인력 공급 기획

직업훈련의 최대 목적은 훈련자가 취업할 수 있도록 필요한 기술과 지식을 가르쳐 주는 것이다. Abrahah and Verme(2001)가 지적하고 있듯이 노동시장 정책이 교육부분 특히 기술인력양성 부분에 우선순위를 두고 산업발전계획에 부합하는 인력 양성을 기초교육, 중등교육, 고등교육, 성인교육 모든 분야에서 전략적으로 활

용할 필요가 있다. 특히, 기술수요에 대한 동향(그림)을 살펴보면 점차 단순하고 반복적인 업무의 비중이 감소하고 있으며, 복잡한 의사소통기술과, 전문가적인 사고기술이 증가하고 있다.

[그림 2-5] 기술수요 변화 동향(1969~1998)



자료 : Levy and Murnane, 2005.

이와 같이 변화하는 기술수요에 부합하기 위해 노동시장 분석에 필요한 정보의 수집·처리·분석 업무가 그 무엇보다도 중요하며, 노동시장수요에 따라서 새로운 기술인력을 양성하고 기존의 인력을 업그레이드하는 것이 필요하다. 일부 개발도상국은 청소년 실업률 감소를 위해 중등학교의 실업교육 비중을 늘리고, 공식부분의 고용 수요가 크지 않은 개발도상국 현실을 고려하여 자영업을 위한 기술능력 배양을 시도하고 있기도 하다.

노동시장 정보가 수집되고 분석되더라도 직업훈련기관에서 노동시장 정보에 따라서 인력양성 프로그램을 융통성있게 운영할 수 있는 제도가 구축되어 있는지와 실제 그 프로그램을 운영·관리할 역량이 있는지는 별개의 문제이다. 직업훈련기관별로 노동시장 수요에 관한 신호를 분석하고 제공된 지표에 따라서 훈련과정을 효과적으로 보완하는 것은 매우 중요한 이슈이다. 직업훈련기관이 고용자측과 밀접한 관계를 유지·강화하며 고용자측도 훈련과정개발 절차 및 과정에 참여하여 효과적인 훈련과정을 개발할 수 있는 역량을 갖추어야 하는 것이다.

5) 직업훈련 질/적절성

직업훈련은 사회 특히 경제부분에서 발생한 수요에 부합하는 내용을 중심으로 제공되어야 한다. 하지만, 많은 개발도상국은 예산부족으로 인해 수요에 부합하는 내용 파악에도 어려움을 겪고 있으며, 과거에 개발된 노동시장과 괴리된 내용을 중심으로 이론과 실습을 제공하고 있다. 따라서, 안정적인 예산 공급 혹은 자체적인 예산 확보는 교사역량개발, 훈련과정 개선에 있어 반드시 필요한 요소이다.

6) 직업훈련 조직 및 행정

직업훈련을 조직하고 운영하는 데는 많은 형태가 있으며, 개발도상국내의 직업훈련은 대부분 공공성격으로 정부 지원을 통해서 이뤄진다. 직업훈련 총괄 부처도 국별로 상이하여 노동부, 교육부를 중심으로 분화되어 있는 경우가 많다. 오늘날 많은 국가에서 직업훈련의 효과적 기획 및 제공을 위해서 국가훈련위원회(National Training Board)를 설립하고, 국가훈련위원회에 관련 부처의 책임자를 구성원으로 포함시켜 관련 업무 조정 및 추진을 담당하고 있다. 직업훈련체제는 각 국가별로 노동 및 훈련환경 변화에 따라서 상이하지만 직업훈련체제의 효율적 전달을 위해서는 직업훈련체제의 조직관리, 경영 개선 등이 필요하다.

7) 직업훈련과정 개발

많은 국가에서 직업훈련과정을 통해 노동시장 수요에 부합하는 기술인력을 양성하기 위해 노력하고 있다. 하지만 일부 국가의 민간기업은 직업훈련 졸업생보다도 일반학교 졸업생을 채용해서 직접 기술훈련을 제공하여 필요한 인력을 양성하기도 한다. 직업훈련의 원활한 이수를 위해서는 기술훈련에 필요한 수학, 과학 분야의 일반 기초지식이 갖추어져 있어야 한다. 특히, 오늘날 새로 개설된 전자제어, ICT, 로봇공학 등과 같이 고급기술을 습득하기 위해서는 사전에 기초분야에 대한 지식이 전제되어야 하는 것이다.

교수 및 학습부분에 있어서 오늘날 직업훈련은 점차 더 많은 지식을 요구하고 있다. 교사의 역할도 점차 더 많은 지식과 기술을 보유하여 학생들이 필요한 내용

을 전달할 수 있어야 한다. 직업훈련 교사의 역할도 단순히 주어진 공과 내 이론 및 실습을 통한 학습내용을 전달하는 역할에 그치는 것이 아니라 새로운 교육방법에 대해서도 스스로 고민하고 적용하는 주체로서의 역할도 요청되고 있다.

8) 직업훈련교사 양성 및 근무 환경

필리핀 정부의 직업훈련총괄기관(TESDA)이 조사한 바에 따르면 직업훈련교사의 역량을 평가하게 되면 직업훈련의 전달에 필요한 지식과 기술측면에서 능력 격차가 매우 큰 것을 알 수 있다. 또한, 직업훈련교사의 역할을 좀 더 확대하는 차원에서 직업훈련 교사를 양성하는 기관에서 양성과정내용의 변화를 요구하고 있다. 이를 위해서 직업훈련교사 양성기관의 양성과정을 새로이 개편하고, 기존의 직업훈련교사들도 새로운 기술 도래에 따른 업그레이드 교육이 필요하다.

일부 국가에서는 직업훈련교사와 일반계 학교 교사와의 급여 등 처우가 다르며, 열악한 근무환경은 직업훈련 교사의 불만을 야기하고 있다. 능력있는 직업훈련교사는 산업체로 전직할 경우 더 많은 보수를 받을 수 있는 특징이 있다.

9) ICT

ICT는 직업훈련내에서도 교육내용 및 전달방법으로서 그 중요성이 매우 크다. 기존의 직업훈련공과내 ICT활용을 추가로 포함시키는 것은 기존 공과내용을 현대화하는데 도움이 된다. 또한, ICT를 활용한 직업훈련은 실제 실습 전 시뮬레이션 작업을 함으로써 비용 절감과 교육의 질을 높이는데 기여한다. 또한, 직업훈련에서 ICT의 중요성은 각종 등록생 정보, 졸업생 정보, 취업자 정보, 취업 후 활동에 대한 정보 등을 체계적으로 수집, 관리할 수 있으므로 직업훈련 정보의 활용을 도모할 수 있다는 것이다.

10) 정규학위 및 자격

직업훈련은 일반 학교와는 달리 실제 노동시장에서 필요한 기술과 지식을 얼마나 충분히 습득했는가가 중요하다. 이는 학위나 자격으로 제도화하면 할수록 수시

로 변동하는 노동수요에 부합하도록 직업훈련 내용을 조정하는 것이 보다 어려워지기 때문이다. 오늘날 직업훈련분야에서도 점차 국제적으로 인정할 수 있는 능력 표준을 적용해 전세계적으로 통용할 수 있도록 노력하고 있다. 이런 차원에서 국가별로 직업훈련틀(national training framework)을 수립할 때 능력 인증(recognition of competency)과 이에 따른 자격부여(qualification)를 포함시키고 있다. 이런 측면에서 국가가 직업별 직무표준을 수립하여 이에 따라 직업훈련과정을 개발하는 것은 매우 중요하다.

직업별 직무표준에 따라 직업훈련결과를 평가하고, 필요한 자격을 부여하는 시스템은 개발도상국에서도 효과적인 기술 인력양성에 기여할 수 있을 것이다. 유럽을 중심으로 국가단위, 지역단위별로 습득해야 하는 지식 및 기술표준을 제시하고, 이에 따라서 일반학교와 직업훈련기관간의 수평적 이동도 가능한 시스템은 점차 많은 국가에서 도입을 검토하고 있다. 일반교육에서도 IEA, MIMMS, PISA를 통해서 초중등학생을 대상으로 학업성취도를 평가하고 있고, 오늘날 노동수요 및 공급이 국경을 초월해서 이뤄지는 현실을 고려할 때 적격한 인력 채용을 위한 표준화된 능력검증 방법에 대한 수요는 계속해서 증가할 것이다. 따라서 직업훈련을 통한 기술인력의 국제수요가 점차 증가하는 추세에 맞춰 기술인력 능력을 객관적으로 검증하는 도구개발 및 제도 도입이 필요하다.

11) 직업훈련 재정

직업훈련 이수 후 개인적 수익보다 사회적 수익이 더 크다는 사실을 고려하게 되면 직업훈련 비용을 정부에서 부담하는 것이 타당하다는 주장이 많다. 하지만, 많은 직업훈련원은 재정측면에서 어려움을 겪고 있는 것이 현실이다. 정부에서 제공하는 직업훈련재원이 충분하지 않은 현실을 고려하여, 새로운 재원 확보가 필요한 것이다. 직업훈련 분야에서도 민관협력을 적용해 직업훈련기관 운영에 필요한 재원을 추가로 확보하는 것이 가능하다. 민간기업 재직자의 업그레이드 교육을 위해 민간기업이 직업훈련기관에 단기간 특별과정을 별도로 의뢰해 비용을 지출하고 직업훈련기관은 필요한 업그레이드 교육을 제공하는 것이다. 이와 별도로, 민간기업의 세금 징수(levy)를 통해서 직업훈련비용으로 활용할 수 있으며, 민간기업이 제공하는 직업훈련기금을 도입해서 장비교체, 교사양성 등 특정 목적을 위해 활용할 수 있다.

3. 직업훈련 논의동향

직업훈련은 우리나라를 포함한 대만, 중국, 싱가포르 등의 동아시아국가에서 산업 발전 및 경제성장에 크게 기여한 것을 바탕으로 점차 남아시아, 아프리카 지역에도 주요 개발어젠다로 검토되고 있다. 중남미지역과 과거 사회주의 체제였던 중앙아시아 및 동유럽에서도 체제전환에 따른 원활한 기술인력양성을 위해 직업훈련이 효과적으로 활용되고 있다. 국별로 생산성 및 경쟁력 제고에 직업훈련이 효과적으로 활용되며, 초등교육 이후 교육확대에 필요한 교육 방향 중 하나로 검토할 필요가 있다. 우리나라와 같이 확고한 직업훈련 정책을 수립하여 국가발전에 활용한 국가는 일부 공여기관의 원조를 통해서 직업훈련 정책을 수립하고 인력을 양성하는 국가에 비해서 직업훈련의 효과가 국가경제발전에 기여하고 빈곤감소가 가능한 환경차원에서 그 차이가 매우 크다고 할 수 있다.

가. 1960~1970년대(직업훈련 부흥기)

과거 1960년부터 1970년대까지 직업훈련 분야는 여러 공여국 및 공여기관에게 핵심 분야로 고려되어 여러 개발도상국 원조에 활용되었다. 여러 개발도상국 정부도 국가근대화전략(modernization strategy) 중 한 요소로 중등교육을 직업교육화하고 직업훈련을 전문화하는 기관을 국제원조를 통해서 설립했다. 직업훈련 전문기관은 정규 학교내에서 직업교육을 제공하고 졸업생들의 원활한 취업을 도모할 수 있도록 하는 것이 주 목표였고, 사하라이남 국가에서 Workers Brigades in Ghana, Village Polytechnics in Kenya, Botswana's Brigades, and Tanzania's Education for Self Reliance 등의 이름으로 다수 추진되었다. 1970년대 들어 정규교육과정을 통해 인력을 교육하는 국가근대화전략에 대한 비판이 대두되고 비정규교육과정의 직업훈련을 통한 인력 양성이 시작되었다.

나. 1980년대(직업훈련 비중 축소)

1980년대 들어서는 개발도상국의 경제구조에 대한 조정이 이뤄지고 교육과 훈련에 대한 비용분담에 대한 논의가 이뤄진다. 특히, 중등교육 수준에서의 원조 수익률이

낮은 것으로 연구 분석되며 중등교육 수준의 원조가 점차 감소되어 1980년대부터 중등교육에서 직업교육을 제공하던 교육시스템의 국제원조가 대폭 감소되었다. 이에 많은 공여기관의 교육분야 지원정책 중 중등교육에서의 직업교육 제공에 대해 비판적이었지만, 여전히 다수의 개발도상국은 여전히 중등교육에서의 직업교육 제공 체제를 유지하였다. 하지만, 교육재정의 상당수를 차지한 공여기관의 원조가 중등교육 분야에서 대폭 감소함에 따라 중등교육에서의 직업교육은 명목상으로만 운영되고 있었으며, 일반교육 중심으로 교육체제가 바뀌게 된다.

다. 1990년대(기초교육 지원 확대)

1990년대부터 국제개발원조의 교육분야 어젠다로 초등교육의 보편화가 등장하게 된다. 초등교육의 보편화는 1996년 국제개발타겟(international development target)과 2000년 천년개발목표(MDGs)의 주요 목표가 되었다. 이와 반대로 직업훈련은 국제개발타겟 및 천년개발목표 모두에서 제외되고, 많은 공여기관은 초등교육 중심으로 원조를 제공하게 된다. 특히, 세계 최대 공여기관인 세계은행은 교육분야 연구보고서를 작성하여 기초교육이 취약한 개발도상국에는 기초교육 보편화가 발전을 위한 선결과제임을 제시하고, 중등학교에서 기술교육을 제공하는 것보다는 향후 직업훈련 활성화를 위해서는 초등교육 보편화를 통해 교육의 기초 토대를 튼튼히 하는 것이 우선임을 강조한다.

라. 2000년대(직업훈련 중시)

2000년대 중반부터 직업훈련의 중요성이 다시 강조되기 시작하고 국제개발 어젠다로 재등장한다. Commission for Africa, Millennium Project & Summit, 세계은행의 중등, 고등교육 및 직업훈련 정책 등이 교육 분야에서의 직업훈련을 포함한 holistic, integrated, inter-sectoral 접근이 필요함을 강조한다. 개발도상국의 빈곤감소를 위해 수립한 빈곤감소전략문서(Poverty Reduction Strategy Paper)상에 직업훈련에 대한 비중이 미흡한 것에 대해 지적받으며, 점차 PRSP상에서도 비공식부분에서의 노동 참여를 위한 직업훈련에 대해서 포함시키고 있다.

초등학교 보편화를 위해 많은 공여기관 및 수원국 정부가 노력하여 초등학교 등록

률은 1991년 79.9%에서 2008년 88.8%로 증가하고 있다. 특히 전세계에서 가장 열악한 지역인 사하라이남 지역의 1991년 기준 초등학교 등록률은 53.4%에 불과했으나 2008년에는 76.4%로 대폭 증가한 바 있다. 이같이 초등학교 교육 기회가 대폭 확충되면서 중등학교 진학에 대한 수요도 크게 증가하고 더불어 직업훈련에 대한 수요도 크게 증가하고 있다. 따라서, 사하라이남 및 서아시아 지역내 국가들도 초등교육 이후 직업훈련을 고려하고 있다. 그러나 단순한 초등학교 등록률은 크게 개선되었으나 실제 교육의 질적인 측면에서 중등교육으로의 이동은 현실적으로 매우 제한적이다.

많은 국가에서 정부주도로 실업률 감소를 위해서 정책적인 노력을 기하고 있으며, 실업자를 위한 기술훈련을 제공함으로써 고용에 필요한 기술습득을 지원하고 있다. 하지만, 직업훈련에 대한 정책적인 수요나 정치적인 요구가 항상 실제 직업훈련 수요층인 청소년이나 부모의 수요와 일치하는 것은 아니다. 일반계 중등학교에 대한 선호가 여전히 실업계 중등학교나 직업훈련원에 비해서 높은 것이 현실이다. 이는 일반계 중등학교로 진학하는 것이 향후에 취업하는데 더 도움이 된다고 생각하기 때문이다. 특히 고용 기회 자체가 부족한 국가나 자영업으로 시작할 수 있는 재원이나 기회가 부족한 국가는 직업훈련에 대한 선호가 더욱 낮을 수 밖에 없다. 하지만, 우리나라에서 1970년대부터 공식부분에서 노동수요가 지속적으로 발생하고 고용이 이루어질 수 있었던 배경에는 양질의 기술인력이 풍부하게 공급되면서 국내 및 해외 투자유치가 계속해서 이루어졌기 때문이며 이는 정부주도의 국가발전계획상 경제성장 및 산업발전을 이끌 수 있는 양질의 인력을 체계적으로 양성하려는 정부의 정책과 제도가 있었기 때문이다.(Adams, 2006) 직업훈련이 생산성 제고, 기술변화 촉진, 해외투자자본 유치 등에 기여하는 바가 크지만 이를 가능하게 하기 위해서는 양성한 인력의 질이 보장되어야 한다.

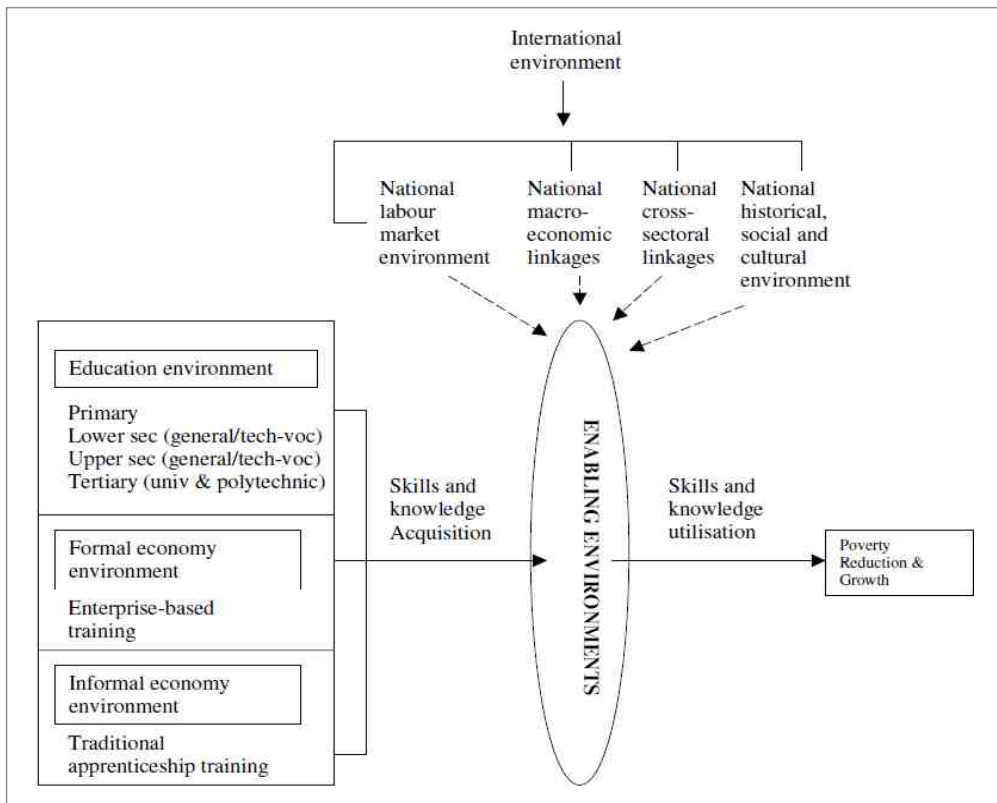
마. 기술능력 활용이 가능한 환경(enabling environment)

직업훈련 학생이 직업기술을 이수하고 해당 업체에 취업하고 습득한 기술을 활용하는 모습을 쉽게 상상할 수 있다. 하지만, 현실적으로 적절한 직업훈련을 받았다하더라도 실제 직업기술을 산업현장에서 심분 활용하기 위해서는 졸업생을 흡수할 수 있는 고용이 존재해야 한다. 특히, 성장 중심 경제인 경우 고용을 흡수할 수 있는 여력이 훨씬 크지만, 양성된 기술인력이 적정 직업으로 연결되는 것은 노동시장의 거버

년스(governance)와 깊은 관계가 있다. 더불어 직업훈련 자체만으로 직업훈련 활용이 가능한 환경에 직접 기여하는 것은 아니다. 다만 양질의 교육과 직업훈련 환경이 경제성장과 직업기술의 활용도를 제고하는데 핵심적인 전제조건인 것은 분명하다.

교육내 직업훈련의 위치는 점차 교육과 분리된 상태로 존재하기 보다는 교육분야 내 sector-wide approach 차원에서 직업훈련을 접근하고 고려하고 있다. 비록 직업훈련에 관여하는 정부부처가 다양하게 존재하지만 각국 정부와 원조기관은 교육분야 지원전략을 수립할 때 각 부처를 관통하고 있는 교육활동으로 직업훈련을 바라보고 있다.

[그림 2-6] 직업기술 활용에 필요한 환경(enabling environment)



자료 : Education, Training and their Enabling Environment(2006)

4. 주요 원조 동향

가. 주요공여국 원조정책⁴⁾

1) 일본

일본은 직업훈련(TVET)을 ‘일반적인 학교교육에 더하여 기술에 관한 지식과 실천적인 기능의 습득, 태도, 마음가짐, 경제사회 활동에 있어서 다양한 분야의 직업에 관한 지식과 이해를 통한 종합적인 교육의 과정’으로 정의되며 정규교육과정과 구분하고 있다. 취업전 기술교육, 직업훈련, 취업 후의 기업내 훈련, 도제식(apprenticeship) 훈련 등 광범위한 교육과 훈련을 대상으로 하지만 노동시장에서 필요로 하는 직업능력개발을 중시하고 실무중심의 교육훈련을 특징으로 하고 있다.

일본(JICA)은 직업훈련 부문에 대한 2대 접근 방법으로서 산업인력의 육성과 생계향상의 기회 확대를 정하고 있으며 산업인력 육성을 위한 협력 목표는 첫째, 제도 구축, 둘째, 산업계와의 연계체제 확립, 셋째, 교육훈련의 질적 향상으로 정하고 있으며, 생계 향상의 기회 확대를 위한 협력 목표는 첫째, 업무에 필요한 지식과 기능훈련, 둘째, 훈련실시체제의 정비로 정하고 있다.

2) 독일

독일의 개발협력 사업에서 직업훈련은 평생학습의 일부분으로 다뤄지고 있으며, 직업생활자가 직업활동에서 숙련도를 향상시키는 향상 훈련(further training)까지 포함하는 개념으로 이해된다. 그것은 고용기회를 얻고 유지할 수 있는 능력을 갖게 하는 수단일 뿐 아니라, 생활을 위한 수입보장과 사회적 삶에의 참여를 위한 기초로 간주된다. 기본적으로 직업훈련이 진로지도, 직업상담 및 취업알선 등 소위 ‘교육에서 노동으로의 이행’을 원활히 하도록 함에 주목한다.

BMZ(Federal Ministry for Economic Cooperation and Development)⁵⁾는

4) 주요 공여국 원조정책 내용 중 일본, 독일, 호주 부분은 교육훈련 국제개발협력 선진화 전략 (이영현 외(2009)). 71-270쪽에서 발췌한 것임.

5) Bundesministerium für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung

2005년에 직업훈련 부문의 원조정책과 관련하여 소위 ‘부문 개념(sector concept)’의 하나로 교육훈련과 노동시장을 정립한 바 있다. 여기에는 특히 적극적인 노동시장 정책의 수단을 직업훈련과 결합시켜 여러 가지 정책의 추진과제를 명시하였다. 그 주안점은 일자리를 찾는 사람들, 특히 청년층들을 위한 숙련 향상과 함께 노동력의 채용이 쉬워지도록 해야 한다는데 있었다. 나아가 일자리의 공급과 창업의 촉진을 도모하고, 지속가능한 경제발전과 개념적 통합을 추구키 위한 방안들도 함께 모색되었다.

최근에 중점을 두는 정책으로는, 첫째, 직업훈련시스템 구축, 둘째, 교육센터 건립과 교사의 숙련 향상, 셋째, 전문인력과 지도인력의 훈련 및 향상 훈련, 넷째, 비공식부분 고용을 위한 훈련제공 4가지가 주요하다.

3) 호주

호주의 교육부문의 원조 목표는 2010년까지 개발도상국의 아동 학교 등록률을 천만 명까지 늘리고 5천만 명의 아이들의 교육의 질을 향상시키는 것으로 세부적으로 설정되었다. 이러한 목표 아래 호주는 교육부문에서 교육 시스템을 개선하고 거버넌스를 향상하기 위한 원조를 지원했다. 하지만 전통적으로 호주의 교육부문 원조는 초중등 교육보다는 고등교육의 장학 프로그램(scholarship program)을 집중 지원하였다. 호주의 교육 부분 사업의 기본 방향은 거버넌스 향상과 교육서비스 향상으로 직업훈련 분야에도 그대로 적용된다.

첫째, 거버넌스 향상은 교육을 위한 기금 및 재원을 효율적이고 안정하게 제공하고 계획에서부터 재정, 경영, 조달의 예산 계획, 학교와 교사들의 규칙, 교사 배치와 자원 분배에 이르기까지 시스템 역량을 높이하고자 한다. 또한, 지속적인 교육경영정보시스템과 정보를 수집, 관리할 수 있는 역량을 개발할 수 있도록 지원하여 정책결정과 평가에 필요한 자료의 정확성을 보장한다. 이와 더불어, 사회적 책임성을 높여 경영 강화, 교육개혁 홍보, 공평한 자원 배분에 대한 행정체계의 향상을 촉진하며 교육에서의 부패를 방지하기 위한 프로그램을 장려한다.

둘째, 교육서비스제공의 향상을 위해 교사 교육을 지원하고 교사들의 효율적인 교육에 대한 인센티브를 제공할 수 있는 정책을 지원하며 교육과정을 개선하고 교재를 구비하고 효율적인 방법의 교재 보급 정책 등을 지원한다. 특히 직업훈련의

경우 이슬람 지역의 교육을 지원하며, 영어교육을 확대한다. 직업훈련 부문은 기존의 표준적인 프로그램에서 산업수요 및 시장 수요에 따른 유연하고 효율적인 원조시스템을 도입하는데 중점을 두고 있다. 따라서, 직업훈련제도를 개혁하고 오늘날 국내외적 노동시장과의 연계성을 높이며 태평양 지역의 고용시장을 촉진하기 위해 지원하고 있다. 2006~2007년부터 호주-태평양 기술대학을 설립하여 기술인력 양성을 지원하고 국제적 표준화에 맞추고 있다.

[표 2-5] 주요 공여국의 교육분야 개발협력 비교

내용	세부항목	독일	일본	호주
역사	원조 시작	1950년대	1954년	2차 세계대전 이후
제도적 장치	법적근거	EU규정	JICA법	-
	체계	통합된 체계 파트너쉽	통합된 체계	통합된 체계 범부처적 접근
	전략	선택과 집중	선택과 집중	선택과 집중
	조직 및 관리	분권화	영어/지역별 협력체제	분권화
교육분야 개발협력 실태	주요 목표	EFA 및 빈곤인구의 경제 참여	경제, 사회발전	거버넌스 강조 서비스 확대
	교육원조 비중	14~17%	5~10%	13~18%
	중점지원 교육부문	기초/고등 직업교육훈련	중등 후 교육	기초교육
	지원 형태	프로그램형으로 전환	성공 프로젝트의 프로그램화	프로그램형
	전문가 활용	개발협력요원/일반 전문가	국제협력전문원 적극 활용	외부전문가
	사업관리	결과중심(RBM)	성과중심(PBM)	성과중심의 관리
지원 시스템	컨설팅 산업	귀환 전문인력 활용	민간부문과 연계강화	다국적 기업 중심으로 발달
	전문가 양성	집행기관 자체 양성 및 다양한 경로 활용	JICA자체 인력 양성	외부전문가 활용
	연구 지원	DIE중심 활성화	교육/연구 병행	활성화
	NGO참여	적극 지원 및 활용	적극 지원 및 활용	적극 지원 및 활용
	국민적 지지	높음	공개적인 여론 조사 없음	높음

4) ILO

ILO는 모든 사람에게 양질의 일자리를 제공할 수 있도록 노동 및 직업훈련 정책 측면에서 지원하고 있으며, 자유롭고, 평등하고 안전한, 인간의 존엄성이 보장되는 환경에서 일할 수 있도록 노동 및 직업훈련 관련 활동을 지원하고 있다. ILO는 네 가지 주요 전략이 있다. 첫째, 근로 기준과 기본 원칙, 근로 기본 권리를 증진하고 실현한다. 둘째, 남녀 모두에게 양질의 일자리를 가질 수 있는 기회를 확대한다. 셋째, 모든 이들에 대한 사회보장의 범위와 효과를 확대한다. 넷째, 노사정 참여구조와 사회적 대화를 강화한다. 또한, ILO는 폭넓은 기술지원을 제공하고 있다. 이를 위해 직업훈련과 재할훈련, 고용 정책, 노동 행정, 노동법, 노사관계, 근로 환경, 관리 개발, 협동조합, 사회보장, 노동 통계, 근로 안정 및 보건 등 다양한 분야가 포함된다.

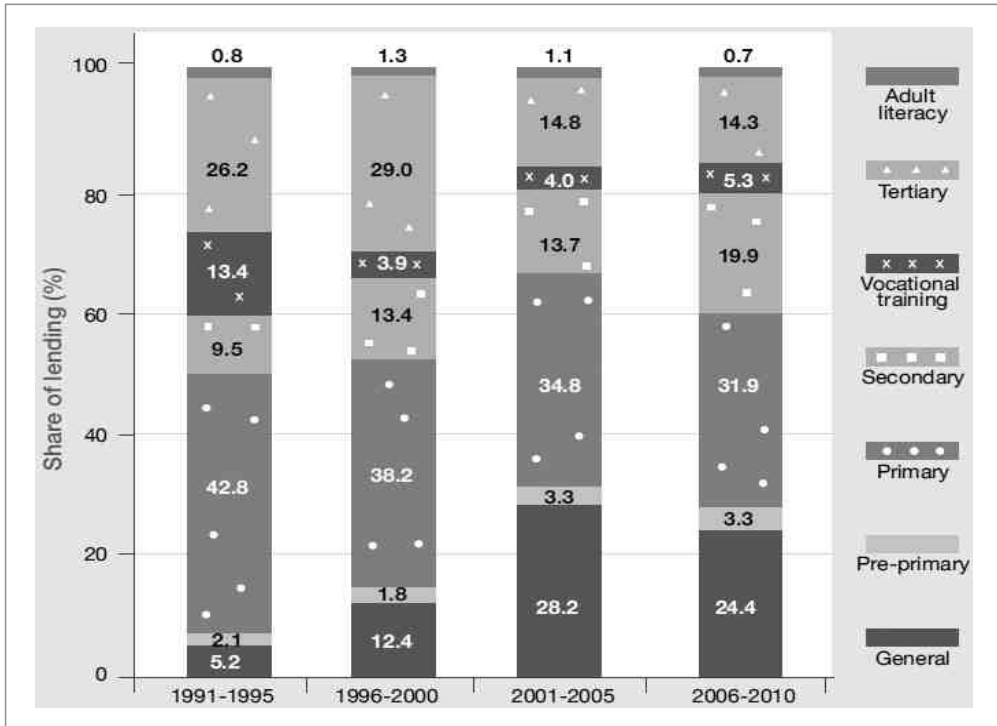
직업훈련 관련, 지역별 지원 정책을 수립하여 지원하고 있으며 참고로 아시아, 태평양 지역의 경우는 청년 고용과 기술과 고용가능성(employability) 배양을 중심으로 지원하고 있다. 청년 고용을 위해 청년층에게 적절한 교육과 직업훈련기회를 제공하는 것을 중심으로 양질의 일자리 확보를 지원하고 있다. 기술과 고용가능성 제고를 위해 노동자의 기술과 시장의 수요를 일치시키는 것이 경제발전의 핵심이다. ILO는 지역별 기술과 고용가능성 제고 프로그램 지원을 통해 각국 정부와 노동자로 하여금 신기술 도입과 세계화에 따른 노동형태의 변화에 대응할 수 있도록 지원하고 있다. 특히, ILO는 빈곤감소를 위해 아태지역 권고적 지원정보 서비스 및 훈련프로그램(ASIST-AP)을 통해 빈곤 완화, 고용창출, 지속 가능한 생계수단 마련에 초점을 맞추고 있다. 동 프로그램은 인프라 설계에 지역주민 참여, 소규모 민간기업 개발, 노동에 기반한 기술의 비용효과적 사용, 그리고 지역 차원에서의 인프라 정비 등을 포함하고 있다.

5) 세계은행

세계은행은 2006~2009년간 직업훈련 분야에 5억불 가량을 지원할 정도로 세계에서 가장 큰 규모로 직업훈련분야를 지원하는 공여기관이다. 1960~70년대는 교육분야의 40% 가량을 직업훈련에 지원하는 등 지원 비중이 매우 컸으나 1990년대부터 직업훈련 분야 지원을 대폭 감소시키고 초등교육 분야 지원규모를 증가시켜, 1996~2000년대는 직업훈련 분야 지원이 3.9%에 불과했다. 하지만, 초등교육 등록률이 증가하며 점차 직업훈련의 지원 규모도 증가하여 2006~2010년간에는 5.3%로 증가하였다.

세계은행은 “World Bank Group Education Strategy 2020”을 수립하고 2011~2020년간 교육 분야 지원 정책 및 전략으로 활용하고 있다. 세계은행의 새로운 교육분야 전략은 초등교육, 중등교육(직업훈련 포함), 고등교육별로 구분하지 않고 있으며 모든 사람을 위한 학습(Learning for All)을 교육분야 비전을 제시하고 비전 달성을 위해 교육시스템 강화(Strengthening education systems)와 양질의 지식기반 구축(build a high-quality knowledge base)을 전략으로 제시하고 있다. 추진방안으로 시스템 평가 및 벤치마킹 도구를 개발하여 효과적인 교육시스템을 제시 및 도입할 수 있도록 지원하고, 시스템 강화를 위한 기술 및 재정적인 지원, 전략적 파트너십을 통한 개발도상국 지원을 제시하고 있다. 직업훈련 분야에서 전략 및 추진방안에 따라서 민간부분의 직업훈련 제공을 통한 양질의 기술인력 양성을 활성화하기 위해 직업훈련 질 확보(quality assurance) 및 질 제고(quality promotion)를 시스템측면에서 접근하고 있다. 또한, 지속가능한 직업훈련 재원 확보를 위해 다양한 직업훈련 재원을 조달하는 방법에 대해서도 연구하고 지원 프로그램에 적용하고 있다. 효과적인 직업훈련 전달 및 결과를 견인하기 위해 결과 중심 재원 배분 메카니즘을 개발하여 개도국에 지원하고 있다. 이와 더불어, 기술인력 수요 및 공급간의 격차를 해소하고, 재정적으로 지속가능하고 사회적으로 공정한 프로그램 제공을 위해 관리구조와 제도적인 측면에서의 틀을 설계·개발하여 정책으로 도입할 수 있도록 제안하고 있다.

[그림 2-7] 세계은행 세부교육분야 지원 비중



자료 : 세계은행 Learning for All(2010)

나. 원조실적

[표 2-6] OECD DAC회원국별 직업훈련분야 지원 규모

Year			2006	2007	2008	2009
Donor						
(All)			591.70	896.41	728.28	681.99
(All)	DAC Countries, total		367.30	424.73	542.20	431.19
	DAC Countries, total	Australia	..	117.86	13.17	-2.80
		Austria	4.34	8.03	33.60	8.28
		Belgium	10.94	16.92	37.28	41.01
		Canada	21.82	4.15	18.91	25.61
		Denmark	0.24	4.27	4.41	11.69
		Finland	3.06	0.70	2.16	2.88
		France	10.96	10.40	109.13	36.86
		Germany	131.28	83.87	80.38	86.67

		Greece	0.10	0.15	..	0.79
		Ireland	2.10	1.17	1.22	0.74
		Italy	2.33	3.93	7.28	9.80
		Japan	30.34	24.06	24.86	41.76
		Korea	34.77	34.87	62.66	12.43
		Luxembourg	12.09	11.18	14.55	18.81
		Netherlands	39.65	26.13	27.53	15.22
		New Zealand	1.65	1.63	3.03	2.84
		Norway	2.27	5.82	2.88	12.44
		Portugal	0.46	0.47	0.53	0.94
		Spain	39.08	50.09	38.40	44.40
		Sweden	1.79	..	..	6.51
		Switzerland	17.97	17.85	10.67	16.02
		United Kingdom	..	0.14	23.34	11.31
		United States	0.06	1.05	26.22	26.99
	Multilateral, total		224.40	471.69	186.07	250.02
	Multilateral, total	AfDB	..	..	..	..
		AfDF	44.13	..	..	38.54
		AsDF	20.45	..	78.29	..
		EU Institutions	105.18	90.93	85.51	165.16
		IDA	51.85	375.51	22.10	45.78
		IFAD	2.66	4.54	..	..
		OFID	..	..	..	0.30
		UNDP	0.13	0.70	0.17	0.24

자료 : OECD DAC Statistics 접속

다. 주요 프로그램/프로젝트(2009년 기준)

[표 2-7] 주요 공여국/기관 직업훈련 분야 프로그램/프로젝트 리스트

공여기관	국가	프로그램/프로젝트
일본 (JICA)	아프가니스탄	Project on the Basic Vocational Training in Afghanistan
	가나	Promotion of Competency-Based Training(CBT)
		Technical and Vocational Education and Training Support Project
	우간다	Project for Instructors and Managers Training for Vocational Education and Training
	르완다	Project for Strengthening the Capacity of Tumba College of Technology

공여기관	국가	프로그램/프로젝트
일본 (JICA)	수단	The Project for Improving Facilities and Equipment of Multi Service Training Center in Juba
		Project for Imprvement of Basic Skills and Vocational Training
호주	키리바티	Youth Apprenticeship Scheme
	오세아니아 지역	Automotive Construction, Electronics, Manufacturing(ACEM)
		Hospitality, tourism, health, community services
독일(GIZ)	에티오피아	Vocational Training
	인도네시아	Financing of the Reconstruction of Vocational School in Aceh Province
		Vocational Training
		Seafarer's Training Project
	라오스	Improvement of Vocational Training
		Financing of the Improvement of Vocational Training at the Programme Schools
	니카라과	Vocational Training
	팔레스타인	Technical College Nablus
	필리핀	Dual Education and Training
	우간다	Investment Programme BTJET(Business Technical and Vocational Education and Training)
	우즈베키스탄	Vocational Education
		Supplemental of Vocational Education
	베트남	Vocational Education I
세계은행 (World Bank)	아프가니스탄	Afghanistan Skills Development Project
	방글라데시	Female Secondary School Assistance Project
		Vocational Training Project
		Technical Education Project
	부탄	Bhutan Development Policy Grant-Credit for Institutional Strengthening
	부르키나파소	International Institute for Water and Environmental Engineering
	까보베르데	CV-Education & Training Consolidation & Modernization
	차드	Education Sector Reform Project
	중국	Agricultural Education Project
		Vocational Education Reform Project
		Labor Market Development
		Vocational and Technical Education Project
	코트디부와르	Labor Force Training
		Human Resources Development Credit Project
	지부티	Education and Manpower Development Project
	에트리아	Road Sector Engineering Project

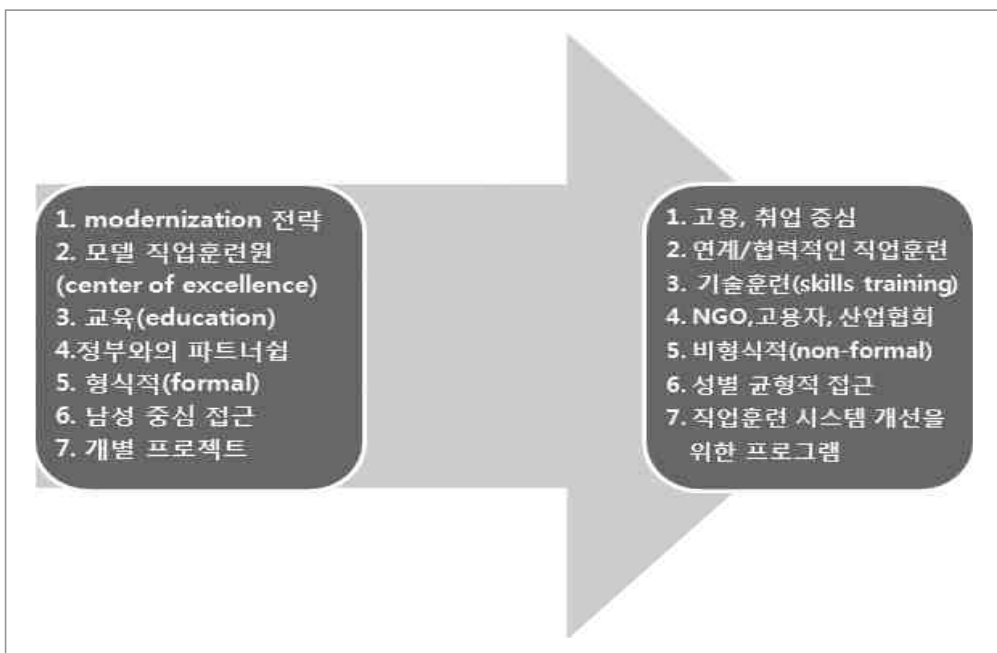
공여기관	국가	프로그램/프로젝트
세계은행 (World Bank)	에티오피아	Rural Capacity Building Project
		Post Secondary Education Project
	그라나다	OECS Skills for Inclusive Growth
	가이아나	SEDP-Socio Economic Development Support
	온두라스	Enhancing Competitiveness Trade Facilitation and Productivity improvement Project
		Nutrition and Social Protection Project
	인도	Technician Education Project
		Second Technician Education Project
		Family Welfare(Urban Slums) Project
		India Vocational Training Improvement Project
	케냐	Micro and Small Enterprise Training and Technology Project
		Micro, Small, and Medium Enterprise Competitiveness Project
	키르기즈스탄	Social Safety Net Project
	레소토	Second Education Sector Development Project(Phase 2)
	몰디브	Education and Training Project
	말리	Mali Development Learning Center Project
		Education Sector Investment Program II
	모잠비크	Technical and Vocational Education and Training
		Education Sector Strategic Program(ESSP)
	네팔	Education Project
	나이지리아	Nigeria Federal Science & Technical Education at Post Basic Levels (STEPB)
	파키스탄	Vocational Training Project
	필리핀	Vocational Training Project
	르완다	RW-Public Sector Capacity Building Project
	스리랑카	Vocational Training Project
	St. Lucia	OECS(LC) Skills for Inclusive Growth
	탄자니아	Private Sector MSME Competitiveness
	토고	Technical Education & Vocational Training Project
	서인도지역	OEC's Vocational Training and Technical Education Project
	예멘	Vocational Training Project
		RY-Second Vocational Training Project
	잠비아	Technical Education Vocational & Entrepreneurship Training(TEVET) Development Program Support Project

자료 : OECD DAC Statistics 접속

라. 시사점

주요 공여국 및 공여기관의 직업훈련 분야 지원 형태 및 내용을 살펴보면, 과거 직업교육 중심의 프로젝트 사업 형태에서 점차 고용, 취업 중심의 비정규 직업훈련 프로그램 형태로 전환되고 있으며, 점차 개별적인 프로젝트 접근에서 직업훈련 시스템을 포괄하는 프로그램으로 바뀌고 있다. 이를 요약하면 아래 그림과 같다.

[그림 2-8] 직업훈련 분야 지원형태 및 내용의 변화



III장. 국내기반 분석

1. 직업훈련 발전내용

우리나라의 직업훈련 발전은 경제발전단계의 변화에 따라 노동수요의 변화에 대응하는 인력양성제도를 추진하여 경제사회발전의 토대를 마련했다는 특징이 있다. 특히, 1960년대 노동집약적 경공업화기부터 1970년대 자본집약적 중화학공업화기, 1980년대 산업구조의 고도화기, 1990년대 이후 지식정보화기에 각 분야의 발전을 견인할 수 있는 인력을 적재 적소에 공급함으로써 국가산업발전에 크게 기여하였다.

가. 시기별 주요 특징

1) 노동집약적 경공업화기(1960년대)

1960년대는 섬유, 가발 등 노동집약적 경공업 위주로 경제개발을 추진하였고, 본격적인 직업훈련은 1967년 직업훈련법의 제정으로 부터 출발한다. 1967년 직업훈련법이 발효된 이후 직업훈련이 급격히 성장하였고, 1967년 10,738명을 배출하던 직업훈련이 1970년에는 30,558명을 배출하여 4년 사이에 3배 가까이 증가한 바가 있다.

2) 자본집약적 중화학공업화기(1970년대)

1970년대는 철강, 기계 등 중화학공업을 위주로 경제개발을 추진하였고, 제3차, 4차 경제개발 5개년 계획(1972~1981년)과 함께 직업훈련이 질적, 양적으로 비약적인 성장을 이룬 시기이기도 하다. 특히, 제3차, 4차 계획기간 중 가장 역점을 두고 추진한 경제개발시책은 중화학공업화였기 때문에 직업훈련도 중화학공업부문의 성장에 필요한 직종의 인력을 공급하는 방향으로 발전하였다.

3) 산업구조의 고도화기(1980년대)

1980년대는 가전, 자동차 등 조립가공 산업 위주의 경제발전을 추진하였다. 1980년대부터 교육훈련대상 자원의 구조적 변화와 산업계가 요구하는 인적자원의 변화가 동시에 일어나 직업훈련체제 전반의 변화가 불가피해진다. 1980년대 이후에 이루어진 변화는 크게 제도적인 보강, 훈련과정의 개편, 훈련방식의 개편모색 및 사내직업훈련의 자율화로 요약될 수 있다. 제도적인 측면에서 노동청이 노동부로 승격되고, 한국직업훈련관리공단이 설립되었으며 공단을 중심으로 한 직업훈련관련 연구를 비롯한 각종 지원체제가 구축된다. 직업훈련과정 측면에서는 직업훈련대상자들의 학력상승과 산업계의 요구에 따라 훈련과정이 장기화되고 훈련내용이 심화되었으며 기능장, 다기능기술자 과정 등 다양한 수준의 훈련과정이 실시된다.

4) 지식정보화기(1990년대 이후)

1990년대는 반도체, 통신기기 등 IT산업이 우리 경제의 주력사업으로 자리 잡으며, 연구개발이 중시되는 지식기반 경제 및 사회에 원활하게 진입하였다. 1990년대에 접어들면서 제조업의 기능인력 부족현상과 대졸자의 과잉공급이라는 노동시장의 불일치 현상이 발생하기도 하였다. 산업구조의 고도화로 중견기술인력에 대한 수요가 증가하면서 전문대학 졸업생의 취업여건이 크게 호전되어 1995년부터는 4년제 대학 졸업자의 취업률을 상회하였다. 직업훈련 의무제를 근간으로 하는 직업훈련기본법이 폐지되고 1995년 고용보험이 도입됨에 따라 1,000인 이상의 사업체가 훈련의무대상 사업체로 되었다가 1999년에는 직업훈련의무제도가 폐지되고 고용보험 직업능력개발사업으로 통합된 바가 있다.

[표 3-1] 산업별 취업자 구성비

(단위 %)

연도	농림 어업	광공업	제조업	S.O.C 및 기타 서비스업				
					건설업	도소매· 음식· 숙박업	운수창고 및 숙박업	금융·보험 부동산 및 사회서비스업
1963	63.0	87	7.9	28.3	2.5	-	-	-
1970	50.4	14.3	13.2	35.3	2.9	-	-	-
1980	34.0	22.5	21.6	43.5	6.2	19.2	4.5	2.4
1990	17.9	27.6	27.2	54.5	7.4	21.8	5.1	5.2
2000	10.6	20.4	20.3	69.0	7.5	27.2	6.0	10.0
2003	88.0	19.1	19.0	72.1	8.2	26.4	6.0	11.2

자료 : 통계청, 「경제활동인구연보」, 각년도

나. 직업별 취업구조

지난 40년간 전문기술직, 사무관련 종사자 등의 비중이 빠르게 증가한 반면, 농림 수산업 종사자 비중은 급격히 감소하였다. 이것은 우리 경제가 단순 노동집약적 산업 으로부터 중화학 공업화를 거쳐 지식정보산업으로 고도화되어 온 것에 기인한다고 볼 수 있다.

[표 3-2] 직업별 취업자 구성비

(단위 %)

연도	전문 기술직	행정 관리직	사무관련 종사자	판매 종사자	서비스직 종사자	농림수산업 종사자	생산관련직 종사자
1963	3.3	-	3.5	10.1	5.2	62.9	15.0
1970	4.8	-	6.0	12.4	6.4	50.2	20.2
1980	4.0	1.3	9.3	14.5	7.9	34.0	29.0
1990	7.2	1.5	13.0	14.5	11.2	17.8	34.8
2000	16.4	2.2	11.9	13.4	12.6	10.0	33.5
2003	17.3	2.7	14.3	12.8	12.4	8.3	32.2

자료 : 통계청, 「경제활동인구연보」, 각년도.

전문·기술 관련 종사자의 취업비중은, 1963년 3.3%를 차지하였으나 2003년에는 17.3%로 5배 이상 증가하였다. 사무 관련 종사자의 취업비중은 1963년 3.5%에서 2003

년 14.3%로 4배 이상 상승하여 고도경제성장에 따라 이 분야를 중심으로 취업자 규모가 크게 증가하였다. 농림수산업 종사자의 경우, 1963년에는 전체 종사자 중 62.9%로 가장 높은 비중을 차지했으나, 이후 지속적으로 하락하여 2003년에는 8.3%로 감소된 바가 있다. 전체산업에서 농림수산업의 비중이 줄어든 산업구조의 변화도 있지만, 기계화, 자동화 등 노동절약적 기술진보로 생산방식자체가 달라진 점도 작용한 것으로 보인다.

[표 3-3] 경제단계별 직업교육·훈련 변화

단계	직업교육·훈련 변화내용
1. 수입대용	1945~1960 - 일반적인 초등교육과 성인문해
2. 수출지향적인 산업화 (저비용조립, 경공업)	1960년대 - 중학교까지의 기본교육 확장 - 공립실업계 고등학교의 설립 - 2년제 전문대학의 창설 - 노동부 산하에 비정규 기술인력 양성을 위한 직업훈련기관 창설
3. 화학공업화	1970년대 - 실업계 고등학교 학생수 증가를 위한 정책적 지원강화 - 전문대에서 과학 및 공학을 강조, 방통대를 통한 고등교육의 요구증가 - 사업내 직업훈련 의무제도 제정-직업훈련 부담금 제도로 변환
4. 고부가가치	1980년대 (자유화-고부가가치 생산으로의 이동과 급격히 정교해진 기술) - 중등교육에서 학생수 증대를 위한 정부의 노력도 불구하고 실업계 고등학교 학생수 감소 - 과학과 기술 분야에서 고급훈련과 중등교육 이후의 기술코스 강조 - OJT를 복돋우기 위해 훈련의무 부담금 체계 확장 - 독일식 견습훈련제도 소개 시도(실패) - 고등교육의 빠른 확장(1980년대 전반년 18%) - 미래전략 : • 고등교육 다양화 • 실업계 고등학교 졸업자의 고등교육접근 허용 • 틈새시장에 대한 혁신과 반응을 자극하기 위한 분권화 • R&D확대

출처 : ADB(2004), Improving Technical Education and Vocational Training. Strategies for Asia. ADB. p.22-23.

다. 우리나라 발전경험

우리나라의 경제성장시기의 인적자원개발 특징은 국가발전계획에 부합하는 인력양성정책을 수립했다는 것이다. 우선 정부가 시기별 경제성장을 위한 산업발전계획을 수립하고 이에 필요한 인력을 교육을 통해 시기적절하게 양성하고, 적재적소에 투입하도록 정책 및 제도적으로 뒷받침했다는 것이다. 우리나라는 1958년 초등교육 보편화를 달성하고 1960년대부터 본격적으로 중등교육을 확대하고, 경제개발 5개년 계획을 수립해 이에 필요한 산업인력을 직업훈련을 통해서 양성하였으며, 직업훈련분야에 있어서 해외원조를 적절히 활용하였다. 이는 MDGs를 통해서 2015년까지 초등교육 보편화를 국제사회가 공동의 목표로 제시하고, 현재 초등교육 등록률이 증가하며 초등교육 보편화를 달성한 국가나 근접한 국가에 유용한 시사점을 제시한다.

초등교육만으로는 국가경제발전에 기여할 수 있는 부분이 매우 제한적이라는 것이 여러 연구를 통해서 밝혀진 바 있다. 따라서, 초등교육 보편화를 달성한 국가에게는 순차적으로 중등교육 및 고등교육의 기회 확대로 연결시킬 필요가 있으며, 국가별 발전잠재력 실현을 위해 비교우위 및 잠재력이 큰 분야에서의 산업발전을 도모하고, 산업발전에 필요한 인력을 직업훈련을 통해서 전략적으로 양성할 필요가 있다는 것을 우리의 발전경험이 보여준다.

[그림 3-1] 우리나라의 주요 시기별 교육수요 및 주요 정책

구 분	1948-1960 (전후 재건기)	1961-1980 (양적성장기)	1981-2000 (질적변화 모색기)	2001-현재(지식구조사회에 따른 재구조화기)
교육수요	보편적 교육	중등교육확대 산업인력공급	고등교육보편화	평생학습 인적자원개발
주요관심사	교육기회 확대	교육의 양적성장 효율성과 통제	교육의 질 자율성 책무성	세계화 및 지식 정보화에 따른 경쟁력 확보
주요정책	초등교육의무화 교육시설 복구	중등교육팽창 및 평준화 직업교육훈련	지방교육자치 고등교육보편화 교육의 질 개선	고등교육의 재 구조화
자원 및 수단	해외 원조	경제개발 5개년계획 교육세법 개정 직업교육훈련을 위한 해외원조	대통령직속 교육개혁위원회 5.31 교육개혁 (1995)	대학의 연구활동 지원(BK, NURI, Post BK)

2. 전문기관

KOICA는 교육분야뿐만 아니라 전분야에서 각종 개발협력사업 추진을 위해 국내 정부부처 및 전문기관간 협력을 강화하고 있다. 특히, 교육분야의 정책개발, 제도도입 및 운영 분야에 전문성을 보유한 정부부처와의 협력을 강화하여 발전 경험 콘텐츠를 확보하여 활용하고자 한다. 이를 위해서, 기초교육 및 고등교육 분야는 교육과학기술부와 연계하여 개발도상국 기초교육 보편화 및 고등교육 확대에 필요한 정책 및 제도 도입 방안을 협력하고자 하며, 직업훈련 분야는 고용노동부와 연계하여 개발도상국 산업인력 양성에 필요한 각종 정책 및 제도 도입 방안에 대해 협력하고자 한다.

교육분야의 다양한 사업 추진을 위해 정부부처 외 교육분야 해외개발협력에 참여 가능한 국내 정부출연연구기관, 관련 공공기관, 대학, 민간 컨설팅 회사, 기업들의 교육분야 사업 참여 또한 제고하고 있다.

[표 3-4] 주요 사업내용별 국내 추진기관

구분	기초교육				직업훈련			고등교육
	교육정책 개발	교육과정/교과서 개발	초·중등 교사양성	특수교육시설 설립/운영	직업훈련원 설립/운영	직업훈련 정책 개발, 자격검정 제도 연구/시행	교사양성	단과대 및 HRD센터 설립(이러닝/사이버대학)
관련 부처	교과부	교과부	교과부	교과부	노동부	노동부	노동부	교과부
관련 전문 기관	한국교육개발원	한국교육과정평가원	한국교원대, 교육대 등	한국특수교육원, 국립특수학교, 장애인고용촉진공단 등	대한상공회의소, 한국산업인력공단, 한국폴리텍	한국직업능력개발원, 한국노동연구원, 한국산업인력공단, 한국고용정보원	한국기술교육대학교	관련 전공 운영대학, 한국교육학술정보원, 국내 사이버대학 및 디지털 대학
관련 사업 참여 기관	관련사업무	한국직업능력개발원, 한국폴리텍, 명지전문대	관련사업무	한국특수교육원	대한상공회의소, 한국산업인력공단, 한국폴리텍, 한국기술교육대, 대림대학, KDS ⁶⁾	한국직업능력개발원, 한국산업인력공단	관련사업무	한국폴리텍대학, 한국산업인력공단, 교과부, 연세대, 대한상공회의소

6) 한국개발전략연구소(Korea Institute for Development Strategy)는 민간컨설팅기관으로 “파키스탄 의류섬유기술 훈련원지원사업 PMC용역을 수행함.

3. 시사점

우리나라의 직업훈련 발전경험과 공적개발원조 추진에 필요한 국내추진기반, 개발도상국의 경제성장에 필요한 개발 수요 등을 고려할 때 직업훈련정책 연구부터 훈련과정 개발, 훈련교사 및 산업인력양성 등의 역할을 종합적으로 수행했던 중앙직업훈련원의 기능 및 역할을 ODA직업훈련 사업에 적용할 수 있도록 검토할 필요가 있다. 이와 더불어, 직업훈련의 효율적 재정공급을 위한 직업훈련 재정분담금 제도, 기술능력 검증을 위한 자격검정제도 도입과 검정기관으로서 산업인력공단 설립, 노동시장정보제공을 위한 노동시장정보시스템 및 고용정보시스템 도입 등도 모두 개발도상국의 노동시장 수요에 부합하는 기술인력양성을 활성화하고 산업성장에 기여할 수 있는 모델이 될 수 있을 것이다.

가. 중앙직업훈련원 설립

1968년에 인천에 설립된 중앙직업훈련원(현재 인천기능대학)을 설립하여 직업훈련 외에도 직업훈련에 관한 조사연구, 직업훈련에 관한 교과서 작성, 직업훈련교사의 훈련, 국외 파견 근로자의 직업훈련, 외국과의 기술협력, 사업내 직업훈련에 대한 지원 등을 총괄 수행하였다. 중앙직업훈련원은 우리나라 최초 직업훈련교사 양성기관으로서 2년제 훈련교사 정규 양성과정과 단기 면허과정(현재 교직과정)을 개설하여 운영하여 훈련교사를 양성하였다.

1983년부터는 별개의 4년제 교사양성 전문기관 설립계획에 따라 교사 양성의 임무를 종결하고 고급기능인력 양성에만 주력하였다. 그 후 산업기술의 변화에 따른 이론과 실기를 겸비한 우수 훈련교사 양성의 필요성이 대두되어 1991년 11월 고등교육법에 의한 4년제 정규대학으로 한국기술교육대학교를 설립하여 훈련교사를 양성하게 되었다.

중앙직업훈련원은 교사 양성 기능과 아울러 각종 공공직업훈련의 중심적 기능을 하면서 직업훈련에 관련된 기술지원을 행함과 동시에 기능훈련과정을 모범적으로 개발하고 현재 여러 직업훈련 전문기관의 모태가 된 바 있다.

나. 직업훈련분담금 제도

1970년대 초반 한국경제가 고성장하며 기술인력부족 현상이 발생하였다. 이를 타개하기 위해 사업주에게 직업훈련실시를 의무화하고, 1974년 12월 ‘직업훈련에 관한 특별조치법’을 제정하고 일정 규모의 기업에게 훈련 의무를 부과하는 사업내 직업훈련 실시 의무제도를 시행하였다. 200인 이상의 사업주에게 상시근로자 15% 이상을 훈련시켜야 할 의무를 부과하고, 이를 위반할 시에는 벌금을 지불하게 하였다(직업훈련 분담금 제도). 동 특별조치법의 시행은 사업내 직업훈련을 크게 활성화하는 계기가 되었다.⁷⁾

1976년 종전의 직업훈련법과 직업훈련에 관한 특별조치법을 통폐합하여 ‘직업훈련기본법’이 제정되었다. 이 법에서 300인 이상을 상시 고용하는 사업체에게 매년 고시되는 일정 비율의 근로자들을 훈련시킬 것을 의무화하고 이행하지 못하는 사업주에게는 ‘직업훈련분담금’을 납부하여 직업훈련촉진기금을 조성토록 하였다.

[표 3-5] 사업내 직업훈련 실시의무비율 및 실시 현황

연 도	구 분	의무대상 사업체 (개소)	의무비율(평균) (천분율)	훈련실시 사업체 (개)	훈련인원 (명)
1980		1,103	3.14	669	66,213
1981		1,103	4.13	485	48,406
1982		1,106	2.44	507	30,131
1983		1,185	1.78	382	20,960
1984		1,263	1.82	268	22,011
1985		1,341	1.73	519	23,876
1986		1,398	1.63	356	19,042
1987		1,537	1.73	239	14,774
1988		1,573	1.95	403	20,560
1989		1,612	1.76	392	17,570
1990		2,575	3.0	505	31,363
1991		2,675	4.79	507	52,602
1992		3,417	6.19	551	122,457
1993		3,577	6.73	686	122,151
1994		3,753	7.16	843	152,030
1995.1~6.		3,776	6.71	602	79,725
1995.7~12.		390	8.31	273	160,413
1996		377	7.39	284	151,303

7) 사업내 직업훈련을 실시하는 업체가 1974년 30여 개소에서 1976년 476개로 급증하였고, 훈련인원 역시 1974년 12,000명에서 1976년 96,800여 명으로 증가하였다(서상선, 2002).

이후 정부 주도의 직업훈련 공급보다 기업의 자율적인 사내 직업훈련을 촉진하고 지식정보화·세계화 추세에 맞도록 1995년 고용보험법에 의한 직업능력개발사업을 도입하였다. 정부는 1995년 고용보험법에 의한 직업능력개발사업을 도입함으로써 직업훈련을 고용보험의 능력개발사업의 일환으로 운영하고 수요자 중심의 자율적인 직업훈련제도로 전환하였다. 고용보험제도의 도입으로 직업훈련의 중심이 기능인력양성에서 재직근로자의 향상훈련 및 근로자의 평생직업능력개발로 전환되었다.

다. 국가기술자격제도 도입

우리나라 자격제도는 몇 차례 변화가 있었는데 이는 관련 법률의 개정과 관련이 있다. 이 법률개정의 배경에는 여러 가지 경제사회 등 외부환경변화가 있었는데 그 변화의 내용을 제시해보면 아래의 <표>와 같다. 외부환경변화에 따른 자격제도 변화 내용은 크게 분산관리기, 통합관리기, 확대·강화기, 역할분담기 4단계로 구분할 수 있다.

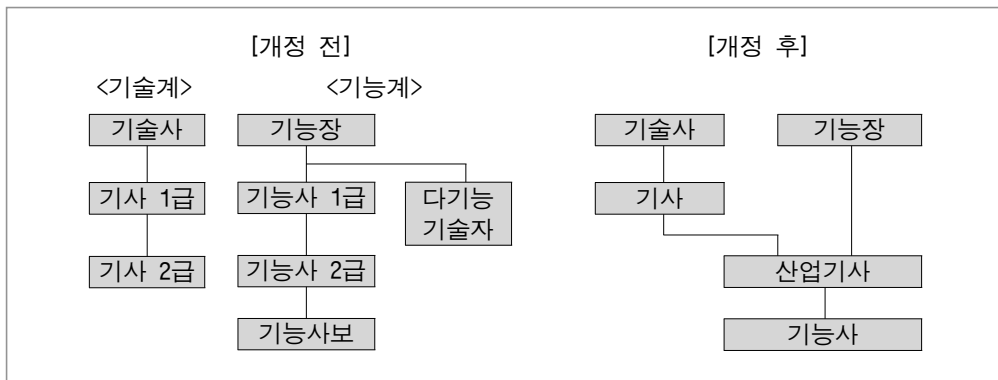
[표 3-6] 국가기술자격제도의 단계별 변천 과정

구분	분산관리기 (1945~1973)	통합관리기 (1973~1980)	확대·강화기 (1981~1996)	역할분담기 (1997~현재)
국가 기술 자격	• 기능자격 통합 - 직업훈련법에 의한 기능검정제도(1967) • 기술사 제도 도입 - 기술사법 제정 (1967) • 사무관련 자격 시행 (타자조작) - 직업훈련법(1969)	• 국가기술자격법 제정(1973) - 기술자격 관리·운영의 일원화 - 한국기술검정공단에서 시행	• 소관부처 이관 - 과학기술처에서 노동부로 • 국가기술자격 분야 확대 - 기술계(21→22 분야) 및 기능계(15→19분야) 분야 확대 - 기술·기능계 외에 서비스계 추가 (1983) • 사무관리 기술분야 검정 포함(1981) - 대한상공회의소 위탁(1984)	• 자격등급체계 일원화(1997) - 기술·기능계 통합 - 8등급에서 5등급으로 등급의 축소 • 국가와 민간 역할 구분(1999) - 민간 검정금지 분야 선정 • 자격의 국제화 - APEC Engineer - 일본과 IT 자격 상호인정 • 검정의 민간 위탁 확대 도입
민간 자격	• 사무관리분야 민간 자격 운영(주산, 부기, 타자 등) - 대한실업교육진흥회(문교부 허가, 1964) - 이후 부처별 5개 기관 허가	• 노동청 일관 관장 - 민간단체 사무 관리 검정 일원화 - 한국사무능력개발원 검정(1977)	• 국가기술자격제도로 이관 (1981)	• 자격기본법 제정 - 민간자격제도 도입 및 활성화 - 국가공인민간자격제도 시행(2000) • 사내자격 활성화 - 노동부 인정제도 시행(1999)

자료: 이동임 외(2006).

우리나라는 1999년 기술계 및 기능계 직무분야를 통합하고, 자격 등급을 8단계에서 5단계로 단순화하는 등의 국가기술자격체제를 개편하였다([그림 3-2] 참조). 또한, 다양한 자격에 대한 산업계의 수요와 민간이 참여하는 자격관리 주체를 다원화시키고 자격제도 발전을 도모하기 위해, 1997년 자격기본법을 제정하여 민간자격 국가공인 제도를 도입하였다.

[그림 3-2] 기술자격체제 개편



자료 : 김택득·조정운(2000). 21세기 자격제도

국가기술자격제도는 1970년대 민간부문의 발달이 미약한 산업화 초기단계에서 국가 주도의 기술자격제도를 도입하여 경제발전에 기여하고 산업인력 양성 인프라 역할을 수행하였다⁸⁾.

라. 산업인력공단 설립

한국산업인력공단은 과학기술처 산하의 한국기술검정공단 및 산하 13개 지방사무소를 비롯하여 창원기능대학, 24개 직업훈련원, 국제기능올림픽대회 한국위원회 및 12개 지방위원회, 근로복지공단 산하 직업훈련연구소를 각각 흡수·통합하여 1982년에 설립되었다. 공단의 기능은 공공직업훈련 시설의 설치·운영, 직업훈련의 실시 및 지도, 직업훈련교사의 양성, 국가기술자격검정의 시행, 국가기술자격 취득자의 등록 관

8) 민간부문의 성장이 미약한 후발개도국에서 우리의 국가기술자격제도를 벤치마킹의 성공모델로 평가하고 있다. 중국은 '90년대 우리나라 제도를 벤치마킹하여 직업기능검정시스템 도입. 최근 카자흐스탄, 캄보디아, 베트남 등 동남아시아 국가에서 자격제도 운영기법 전수를 요청하였다.

리, 직업훈련 및 국가기술자격검정에 관한 연구·개발, 국내의 기능경기대회의 개최 및 참가 등이 있다. 특히, 공단의 설립으로 그동안 여러 부처·단체 등으로 다원화되어 있던 기능 인력의 양성과 검정을 일원화하여 효율적으로 추진하는데 크게 기여하였다.

공단 설립 시 흡수, 통합됐던 기관 중에 직업훈련정책에 관한 연구와 직업훈련기준과 교재개발을 담당하는 직업훈련연구소⁹⁾가 포함되었는데, 직업훈련연구소는 1982년 인력공단의 산하기관으로 편입되면서 기능검정 및 자격제도에 관한 연구기능이 추가되었고, 훈련과정 개편 및 훈련기간 신설을 위한 기초자료 조사 등을 추진하였다. 국가기술자격검정 관리는 크게 세 가지 단계로 구분되며, 첫째, 검정계획의 수립에서부터 검정의 시행에 관련된 단계이고, 둘째, 시험문제의 작성·보완·인쇄 단계이며, 셋째, 시험채점과 합격자 등록관리 단계이다.

1972년부터 중앙직업훈련원에서 정규과정으로 훈련교사를 양성하였으나 1982년 정규과정은 폐지되었다. 공단은 1982년부터 면허과정을 계속 운영하였으며 1983년부터 1급 기능사 양성에 주력하고, 훈련교사양성은 1992년 설립된 한국기술교육대학교로 기능 이관된 바가 있다.

마. 노동시장 정보시스템 구축

우리나라 노동시장정보시스템은 최대의 공공취업알선 및 고용안정정보망인 워크넷(www.work.go.kr), 1인 이상 모든 사업장과 여기에 종사하는 모든 근로자들의 정보를 담고 있는 고용보험정보망(www.ei.go.kr)과 고용보험데이터베이스, 공적자금을 지원받는 모든 직업훈련에 대한 정보가 종합되어 있는 직업훈련종합전산망인 HRD-Net(www.hrd.go.kr) 등이 있다. 기타 진로 및 학과, 직업정보를 총괄하고 서비스를 제공하는 한국직업정보시스템(KNOW), 외국인고용관리시스템(www.eps.go.kr), 일용근로자고용보험시스템, 노동시장 정책결정지원시스템(www.edi.go.kr) 등이 있다. 또한 한국산업인력공단의 자격 종합데이터베이스이자 네트워크인 Q-Net 등도 있다.¹⁰⁾

한국고용정보원은 1979년 6월 노동청 직할기관인 ‘국립중앙직업안정소’로 설립된

9) 직업훈련연구소는 1992년 한국기술교육대학교가 개교한 다음 동 대학 부설 산업기술연구소로 이관되었고, 1997년 한국직업능력개발원이 설립되어 직업훈련 및 자격제도에 관한 연구기능이 이관되었다.

10) 노동시장 관련 정보 시스템으로 한국직업능력개발원에서 관리 운영하는 학교 및 진로종합정보망인 Career-Net, 국가인재개발 데이터베이스인 NHRD-Net, 교육부의 Edu-Net, 한국교육개발원의 교육통계 데이터베이스, 졸업생 취업조사 데이터베이스 등 교육관련 통계 데이터베이스, 한국장애인고용촉진공단의 장애인 고용, 복지 등과 관련된 데이터베이스 등이 있다.

이래 초기에는 고용정보의 수집, 직무분석 및 직업지도 등을 통해 고용안정에 기여하고 점차 직업에 관한 연구, 해외취업알선, 고용정보제공 등으로 업무를 확대하고 있다. 한국고용정보원은 1995년 중앙고용정보관리소로 확대 개편하고 그 기능을 대대적으로 재정비하였다. 이를 계기로 고용보험전산망과 고용정보전산망의 고용관련 2대 전산망을 구축·운영하는 등 고용정보관리의 중추기관으로 자리 잡았다. 1999년 4월 구인·구직신청 및 고용관련자료 검색체제를 갖춘 고용안전정보망 Work-Net을 개통하여 고용정보를 효율적이고 체계적으로 관리할 수 있도록 하였다. 전산화시스템 구축과 더불어 확보된 데이터베이스를 통해 정책수립자를 위한 고용정책의 기초자료, 연구자를 위한 관련통계정보를 제공하였다.

또한 2001년 한국산업인력공단으로 이관되며 조직을 정비하고, 2006년 독립법인으로 한국고용정보원이 출범하여 2008년 9월 기준으로 1본부 3실 5센터 11팀으로 구성되었다. 한국고용정보원은 고용정보의 수집·분석 및 제공, 직업에 관한 조사·연구 및 보급, 인력수급의 동향 및 전망에 대한 조사·연구, 고용관련 전산시스템의 개발 관리 및 운영 등의 업무를 담당하고 있다.

Ⅳ장. KOICA 직업훈련 지원 현황

1. 지원현황

가. 개요

KOICA 전체 예산 중 모든 형태(프로젝트, 개발조사, 초청연수, 전문인력 파견, 봉사단 파견, NGO, 물자지원, 긴급원조 등)를 포함한 교육분야 지원 금액은 총 3,396.9 억원으로 약 15% 수준이다. 개발협력사업 즉 프로젝트 사업형태로 지원한 사업 중 교육 분야 지원사업은 총 2,300.7억원으로 16.78% 수준이다. 이중 직업훈련 분야는 총 1억 7,342만불을 지원하여 73개의 프로젝트사업을 개발도상국에 지원했거나 현재 지원 중이다.

[표 4-1] 연도별 교육훈련분야 협력사업 실적

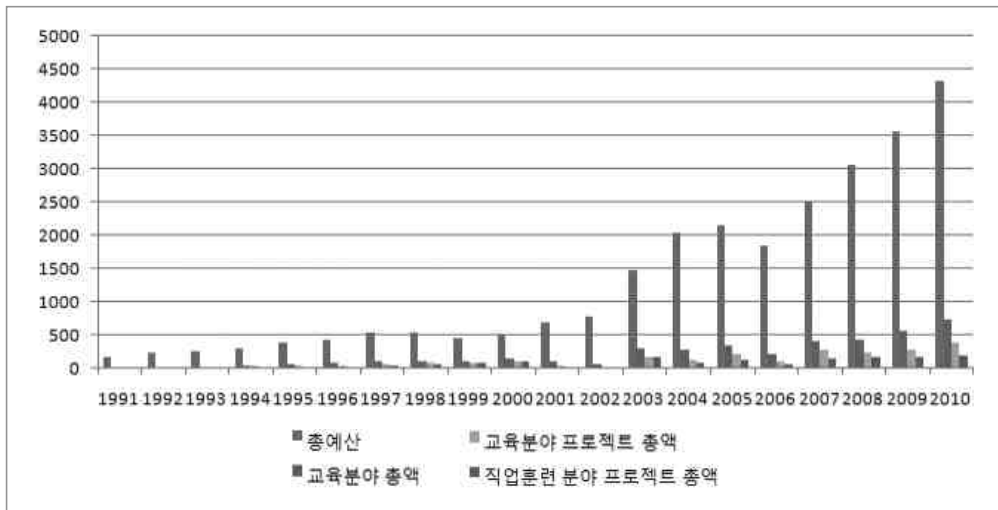
(단위 : 억원)

구분	협력사업 총액(A)	교육훈련 총액(B)	점유율 (B/A)	개발사업 총액(C)	교육훈련분야 개발사업(D)	점유율 (D/C)
1991	174	11	6.4	6	3.4	57.2
1992	232	10	4.4	5	3.8	70.8
1993	246	23	11.5	25	12.8	50.8
1994	308	45	14.6	48	32.4	66.8
1995	380	60	15.8	77	41.3	53.3
1996	432	74	17.0	94	44.4	47.0
1997	528	98	18.6	137	64.1	46.6
1998	538	110	20.4	165	73.2	44.3
1999	451	104	23.2	135	73.4	54.2
2000	513	141	27.5	164	104	63.1
2001	697	95	13.6	136	46.6	34.2
2002	777	68	8.8	158	16.0	10.1
2003	1,479	304	20.6	395	173	43.7
2004	2,034	285	14.0	584	120	20.5
2005	2,151	350	16.3	728	218	29.9

구분	협력사업 총액(A)	교육훈련 총액(B)	점유율 (B/A)	개발사업 총액(C)	교육훈련분야 개발사업(D)	점유율 (D/C)
2006	1,849	210	11.4	601	101	16.8
2007	2,510	410	16.3	1,290	265.4	20.5
2008	3,054	431.8	14.1	1,782	243.4	13.6
2009	3,555	567.1	15.6	3,260	281.6	8.6
2010	4,318	-	-	3,918	382.9	9.77
합계	26,226	3,396.9		13,708	2,300.7	16.78

자료 : KOICA통계

[그림 4-1] 교육분야 추진실적(1991~2010)



자료 : KOICA통계

나. 프로젝트 지원현황

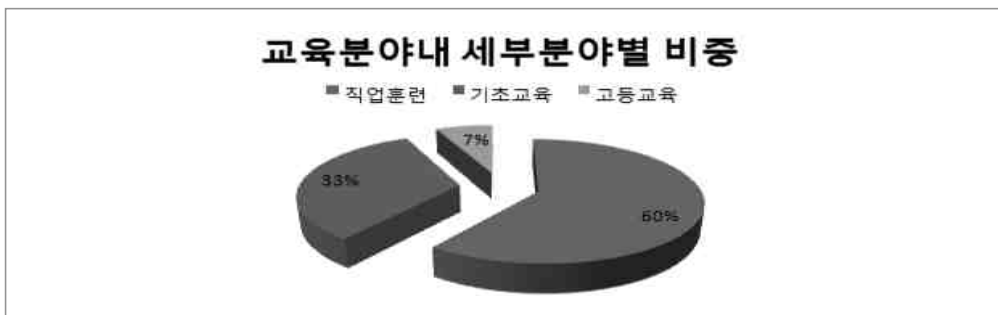
분야별로는 직업훈련 분야가 73건으로 가장 많고, 초·중등교육 분야 45건, 고등교육 분야 23건이다. 직업훈련 분야의 경우, 훈련원 및 학과 운영에 필요한 컨설팅 제공, 교사 역량 강화 등 패키지형 프로젝트 사업과 기술 분야 자격검정제도 사업 등을 지원하고 있다.

[그림 4-2] 직업훈련 프로젝트 추진실적(1991~2010)



자료 : KOICA통계

[그림 4-3] 세부분야별 프로젝트 지원 비중(1991~2010)



자료 : KOICA통계

다. 지역별 지원현황

KOICA는 '91~'10년까지 직업훈련 분야에서 현재 진행 중인 사업을 포함해서 총 73개 사업을 수행하였다. 총 사업 집행규모는 12,464.7만불로 사업당 평균 170만불을 지원하였다. KOICA의 직업훈련 분야 사업은 직업훈련원 건립을 비롯하여 자격검정 제도 구축 사업을 중심으로 지원하고 있다. 직업훈련 사업은 아시아와 아프리카에 집중 지원되었지만, 아프리카 국가는 대부분 중동권인 이집트, 모로코, 튀니지 등지를 위주로 지원되었으며 사하라 이남권 국가는 취약한 현지 산업인프라로 인해 지원을 지양하고 있다.

[표 4-2] 직업훈련 분야 지역별 지원실적

지역	금액(만불)	비율(%)
아시아	5,916	47
중동	2,746.8	22
중남미	1,038	8
동구CIS	224.1	2
아프리카	2,539.8	21
계	12,464.7	100

자료: KOICA통계자료

직업훈련 분야에서 지원실적이 큰 5개 국가를 살펴보면 베트남, 이집트, 이라크, 중국, 아프가니스탄순이며 총 19건의 프로젝트를 지원했거나 지원 중이다.

[표 4-3] 직업훈련 분야 지원실적 상위 5개국

국가	금액 (백만불)	프로젝트 (건)	프로젝트명 (영문명)
베트남	20.3	6	- The 1st/2nd Korean-Vietnamese Vocational Training Project (5Mn\$/1994~1998) - Project for the Establishment of Korea-Vietnam Industrial Technology Institute (5Mn\$/1997~2001) - Project for the Upgrading of the Korea-Vietnam Industrial Technology School (2.3Mn\$/2007~2008) - Project for Establishing the Korea-Vietnam College of Technology in Bac Giang (10Mn\$/2010~2013) - Project for the Establishment of National Skills Testing and Certification System (1.5Mn\$/2010~2013)
이집트	11.9	6	- Project for the Establishment of Shorabia Vocational Training Center (0.6Mn\$/1993~1995) - Project for the Establishment of an Auto-Maintenance Vocational Training Center (1.5Mn\$/1996~1999) - Project for Upgrading Auto-Maintenance Vocational Training Center in Embaba (2Mn\$/2006~2008) - Project for the Improvement of Luxor Mechanical Industry Secondary School (1Mn\$/2007~2008) - Project for the Improvement of the Auto-Maintenance Vocational Training Center in Alexandria (1.8Mn\$/2004~2005) - Project for the Improvement of the Automotive Vocational Training System (5Mn\$/2008~2012)

국가	금액 (백만불)	프로젝트 (건)	프로젝트명 (영문명)
이라크	11.5	2	- Project for the Establishment of Korea-Iraq Vocational Training Center (10Mn\$/2003~2005) - Project for the Establishment of Vocational Training Center in Sulaimanyah(1.5Mn\$/2009~2010)
중국	10.5	3	- Project for Upgrading of Jinping Minority Vocational School (0.34Mn\$/1995~1996) - Project for the Establishment of Yangzhou Vocational School (0.2Mn\$/1995) - Project for the Vocational Training (10Mn\$/1997~2000)
아프가니스탄	9.65	2	- Project for the Establishment of Vocational Training Center in Kabul (8.05Mn\$/2002~2005) - Project for the Construction of dormitory for Vocational Training Center in Kabul (1.6Mn\$/2004~2005)

자료 : KOICA통계자료

2. 교육분야 중기 전략(2011~2015)

우리나라의 OECD/DAC 가입, 국제개발협력 기본법 제정, ODA 선진화 계획 및 KOICA 선진화전략 수립 등 최근 국내의 ODA 추진환경 변화에 능동적으로 부응하고 국제사회의 교육분야 국제개발협력 동향을 반영하기 위해 새로운 KOICA 교육 전략 수립이 필요하게 되었다. 이에 KOICA는 2011년 국별협력전략(CPS) 틀 안에서 협력 대상국의 교육 분야 수요와 우리나라의 개발경험 및 성공사례를 반영한 체계적이고 일관성 있는 교육 프로그램 발굴 및 추진 도모하고자 ‘교육분야 중기 전략(2011~2015)’을 수립하였다.

교육분야 중기 전략(2011~2015)은 ‘기술인력 양성’, ‘양질의 기초교육 제공’, ‘고등인재 양성’으로 크게 나눌 수 있으며 본 보고서에서는 그 중에서 ‘기술인력 양성’ 부분만 설명하고자 하며 그 내용은 아래와 같다.

[그림 4-4] 교육분야 중기 전략 개념도



■ 목표 2 : 기술인력 양성

양질의 직업훈련 기회 제공을 통해 현지 산업수요에 부합하는 인력을 양성하며, 개인의 기술능력을 제고하여 빈곤감소 및 소득 증대에 기여하고자 다음과 같은 지원 사업을 추진한다.

▣ 세부목표 2.1. : 직업훈련기회 촉진

- 세부목표 2.1.1. 직업훈련기회 양적 확대
 - 직업훈련 시스템이 미구축된 국가를 대상으로 직업훈련 총괄기관을 설립하며 직업훈련 시스템 도입을 지원함.
 - 직업훈련 제반 사항을 종합적으로 수행할 수 있는 중앙직업훈련원을 설립하여 기술인력 양성뿐만 아니라 직업훈련 분야 연구, 교사양성, 훈련과정 연구 및 개발, 교재 개발 등을 수행할 수 있도록 지원함.
 - 개도국별 산업수요에 부합하는 기능인력 양성을 위한 직업훈련원 설립을 지원함.
 - 개도국별 고급인력 및 현장 관리자급 기술인력 양성을 위한 기능대학 설립을 지원함.
 - 기술인력 공급과 수요를 효과적으로 일치시키는 차원에서 기업생산현장 중심 직업훈련 프로그램 개발을 지원함.
 - 기존 정규교육 편제상의 기술고등학교 건립을 지원함.
- 세부목표 2.1.2. 직업훈련환경 개선
 - 직업훈련 연구기관을 설립하고 노동시장 정보를 연구 및 분석하여 직업훈련이 원활히 운영될 수 있는 환경을 구축함.
 - 직업훈련에 대한 일반인의 이해도를 높이고 기술인력에 대한 중요성을 홍보하여 직업훈련 인지도 및 참여도를 높임.
 - 직업훈련에 대한 사회적, 문화적 편견이 존재할 시 직업훈련의 필요성 및 효과에 대한 홍보를 하여 편견을 감소시킴.
- 세부목표 2.1.3. 직업훈련 참여 격차 해소
 - 여성, 소수민족, 저소득 가정 등 직업훈련 참여가 제한적인 대상을 위해 직업훈련 참여 격차 감소를 시킬 수 있는 프로그램을 개발하고 저비용을 제공함.
 - 여성의 고용창출에 유리한 섬유, 봉제, 의상디자인 분야의 직업훈련원을 설립함.

- 취약계층 및 대상을 위한 직업훈련원별 별도 정원 및 인센티브를 확보하여 직업훈련 참여 격차 해소에 기여함.

- 세부목표 2.1.4. 직업훈련 준비도 향상

- 직업훈련 이수를 위한 준비과정을 도입하여, 기초수학, 물리, 화학 등 준비가 미흡한 학생들의 준비도를 향상토록 함.
- 향후 취업 후 필요한 직업 윤리 및 업무 태도 개선을 위한 교육을 제공함.

▣ 세부목표 2.2. : 직업훈련의 질 확보

- 세부목표 2.2.1. 직업훈련 교사 양성 및 역량 강화

- 직업훈련 교사 양성기관을 설립하여 직업훈련을 효과적으로 제공할 수 있는 인력을 양성함.
- 기존의 직업훈련 교사 대상 이론 및 기능을 업그레이드할 수 있도록 교육하며 이에 필요한 역량강화 시스템을 개선함.
- 직업훈련교사 대상 리더십 제고를 위한 교육을 지원함.

- 세부목표 2.2.2. 직업훈련과정 개선

- 주요 직무별 국가기술표준을 개발하며 직업훈련과정에 도입하여 효과적인 직업훈련을 제공하는데 기여함.
- 산업현장 중심 직업훈련과정을 수립하고 도입할 수 있도록 지원하여 산업체 고용자 만족도를 높임.
- 산업체 고용자가 참여하여 직업훈련과정 내용 구성을 수시로 검토받아 직업훈련내용의 적절성을 확보함.
- 공과별 직업훈련 표준 과정을 개발하고 전국적으로 보급하여 직업훈련의 보편적 질을 확보함.

- 세부목표 2.2.3. 직업훈련 교재 보급

- 직업훈련 이론 및 실기 교재 내용을 개선하고 지원 공과별로 교재를 개발하여 활용함.

- 현지어 직업훈련 교재를 개발하고 보급하여 효과적인 직업훈련 전달에 기여함.

- 세부목표 2.2.4. 직업훈련 교수법 개선

- 직업훈련 교사 대상 효과적 이론 및 실기 지도법을 개발하여 학생들의 효과적인 기술습득에 기여함.
- 직업훈련 교사 윤리 및 태도에 대한 교육을 제공하여 교사로서 긍지를 높이고 업무태만을 감소함.

- 세부목표 2.2.5. 기자재 및 교보재 확충

- 현지 수요중심의 기자재를 선정하고 공급하여 직업훈련 이수 후 원활한 취업 및 현장 투입에 기여함.
- 직업훈련 시설 및 기자재의 효과적 관리를 위해 관리 매뉴얼을 개발하고 현지 참여식 시설 관리 방안을 수립함.

▣ 세부목표 2.3. : 직업훈련 정책 및 제도 개선

- 세부목표 2.3.1. 국별 산업인력양성목표 달성 및 MDGs 달성

- 개도국별 잠재력 식별 및 실현을 위한 특정분야(농업, 제조업, 광업, ICT 등)인력양성 방안을 수립함.
- 청소년 취업을 증가 및 실업을 감소방안(MDGs 목표 1)을 수립함.
- 여성의 비농업분야 임금노동 참여 증가 방안(MDGs 목표 3)을 수립함.

- 세부목표 2.3.2. 국가기술자격검정제도 도입

- 국가기술자격검정제도 도입에 필요한 법령, 규정 등 자문함.
- 국가기술자격제도 체계를 설계함.
- 직무별 국가기술표준을 개발하며, 표준내용을 실제 훈련과정과 연계할 수 있도록 훈련과정을 개편함.
- 국가기술자격검정기관 설립 및 운영에 필요한 자문을 제공함.
- 기술자격검정시행에 필요한 문제출제, 평가 실시를 지원하고 자격관리 정보시스템 도입을 지원함.

- 세부목표 2.3.3. 직업훈련재원의 안정적 확보
 - 직업훈련재원의 안정적 공급 및 확보를 위한 비교 연구를 수행하여 적절한 확보 방안을 제시함.
 - 직업훈련 지불유예세(payroll tax) 제도 도입 가능성을 연구 및 제시함.
 - 직업훈련 분담금 제도 도입 가능성을 연구 및 제시함.
 - 훈련기관별 자체 수익활동방안을 개발하고 활성화 방안을 수립함.
 - 훈련기관별 수익의 외부 반출 금지 제도 도입을 지원함.
- 세부목표 2.3.4. 노동시장정보시스템 도입
 - 노동시장 정보 총괄 관리기관 설립을 지원함.
 - 개발도상국 미취업자 및 실업자의 취업을 위해 공공취업 알선 및 고용안정 정보망 구축을 지원함.
 - 직업훈련 정보를 효과적으로 제공하는 직업훈련종합전산망 구축을 지원함.
 - 여성의 직업정보시스템 구축 및 직업훈련, 고용정보망을 구축하여 여성의 취업을 제고에 기여함.

[표 4-4] 직업훈련 전략 목표 및 활동들

전략목표	지원활동목표	지원활동
1.1. 직업훈련 정책 및 제도 개선	1.1.1. 노동시장 수요 및 공급 격차 해소	- 노동시장정보시스템 구축(노동시장 수요 및 공급 정보 제공 및 분석) - 직무표준, 훈련표준, 직업훈련과정표준 개발 및 보급 - 고용정보시스템 도입(공공취업 알선 및 고용안정정보망, 직업훈련 종합전산망, 직업정보시스템, 여성 직업훈련 및 고용정보망 등)
	1.1.2. 국가기술자격 검정제도 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
	1.1.3. 직업훈련재원의 안정적 확보	- 직업훈련 재원의 안정적 공급을 위한 비교 연구 - 직업훈련 지불 유예세(payroll tax) 제도 도입 - 직업훈련 분담금 제도 도입 - 훈련기관별 자체 수익활동 개발 및 활용 - 훈련기관별 수익의 외부 반출 금지 제도 도입

전략목표	지원활동목표	지원활동
1.2. 직업훈련 기회 촉진	1.2.1. 직업훈련기회의 양적 확대	- 직업훈련 총괄기관 설립 - 중앙직업훈련원 건립 - 일반 직업훈련원 건립 - 기능대학 건립 - 기업생산현장 중심 직업훈련 제공 - 실업계 고등학교 건립
	1.2.2. 직업훈련환경 개선	- 직업훈련 연구소 설립 및 노동시장정보 연구/분석 - 직업훈련에 대한 일반인 이해 촉진 - 직업훈련에 대한 사회적/문화적 편견 감소
	1.2.3. 참여 격차 해소	- 취약대상(여성, 소수민족, 저소득가정 등) 직업훈련 참여 격차 감소를 위한 프로그램 개발 - 취약대상을 위한 별도정원 및 인센티브 제공
	1.2.4. 직업훈련 준비도 향상	- 직업훈련 이수율 향상을 위한 준비과정(ITVET; 수학, 물리, 화학 등) 도입 - 직업윤리 및 태도 개선을 위한 교육 제공
1.3. 직업훈련의 질 확보	1.3.1. 직업훈련 교사 양성 및 역량 강화	- 직업훈련 교사 양성기관 설립 - 직업훈련 교사 양성과정 및 역량강화 시스템 개선 - 직업훈련 교사 리더십 교육
	1.3.2. 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
	1.3.3. 교재 개발 및 보급	- 직업훈련 이론 및 실기 교재 내용 개선 - 현지어 직업훈련 교재 개발 및 보급
	1.3.4. 교수법 개발 및 개선	- 직업훈련 교사 대상 효과적 이론 및 실기 지도법 개발 - 직업훈련 교사 윤리/태도 교육
	1.3.5. 기자재 및 교보재 확충	- 현지 수요중심 기자재 선정 및 공급 - 직업훈련 시설 및 기자재 관리 매뉴얼 개발

3. 추진방안

가. 국별협력전략(CPS)에 따른 중장기 지원

1) 국별협력전략과의 연계를 통한 사업 추진

앞서 연구배경에 설명했듯이 KOICA는 선진화계획 수립에 따라 직업훈련 분야도 국별협력전략(CPS)에 기반을 둔 사업기획 및 실행, 평가를 통해 전략과 사업간 연

계를 강화하고자 한다. 또한, 개발도상국의 국가개발전략과 교육분야 전략에 부합하는 지원을 위해 협력국가별 직업훈련 지원전략을 수립하여 프로그램 방식을 확대하고자 한다.

2) 장기적/지속적 지원

개발도상국 자립역량과 교육인프라의 수준을 감안하여 단기적, 일회성 지원보다 단계별, 장기적 지원을 통한 사업효과를 제고하고자 한다. 1차, 2차, 3차 단계별 사업으로 추진하며 사업리스크와 예산부담을 줄이며 사업의 내실있는 구성과 추진 그리고 지속적인 수원국의 역량강화를 통한 자립능력을 확보하는 것이 중요하다.

나. 사업효과 제고(결과중심 및 사후관리 강화)

1) 타당성 조사 및 분석 강화

타당성 조사 및 분석을 통해 우리의 지원이 개발도상국의 경제발전 및 사회발전에 직접 기여할 수 있는 가능한 환경(enabling environment)을 개발도상국이 구축하고 있는지를 집중 분석한다. 직업훈련원 건립 후 수원국측이 직업훈련 교사 배치에 어려움이 없는지, 직업훈련원별로 안정적인 운영예산 공급이 이뤄지고 있는지, 공과별 졸업생에 대한 산업 수요가 크며 향후에도 인력 수요가 지속적으로 발생할지 등과 같은 직업훈련 환경에 대한 조사 및 분석이 필수적이다.

2) 기초조사 및 기초정보 확보

사업형성 단계에서 관련 현황 조사시 baseline survey를 실시하거나 여타 기관에서 보유한 baseline정보를 확보하여 향후 우리 지원으로 개선된 구체적인 현황을 객관적 지표 및 자료로 제공토록 한다. 직업훈련의 경우, 남녀별/공과별 직업훈련원 등록률, 중퇴율, 취업률, 고용자 만족도, 고용업체 수익률 등을 지원 대상 지역내 직업훈련원을 대상으로 baseline survey 실시한다.

3) 결과중심 사업 기획 및 관리

사업과정에 성과관리체계 및 도구(PDM 및 Logframe) 활용을 의무화하고 성과 및 결과중심 평가를 실시한다. 사업기획 단계부터 모니터링 및 평가계획(논리모형 및 지표 활용)을 수립한다.

4) 사후관리 강화

직업훈련원 및 단과대학 설립 후 일정기간 동안 지원기관의 자립 및 지속발전가능한 운영을 위한 사후관리가 필요하기 마련이다. 사업기획 단계부터 사업성격 및 내용에 따라 사후관리 방안 및 소요 예산을 포함시키도록 한다. 기관 설립 후 수원국 중심의 자립능력 제고를 위해 사후관리 및 운영에 필요한 예산을 수원국과 공동으로 마련하고 일정기간 동안 동 예산을 활용하여 운영을 지원한다. 직업훈련원의 경우 개원 후 졸업생의 취업지도 및 관리를 위한 전문가를 사후관리 차원에서 파견하여 일정기간 동안 졸업생 진로지도 및 원활한 취업에 필요한 자문을 제공하고 취업 관련 정보(공과별 취업률, 고용자 만족도)를 관리한다.

다. 국내/외 파트너십 강화

1) 국내 정부부처 및 전문기관간 협력 강화

교육분야의 정책개발, 제도도입 및 운영 분야에 전문성을 보유한 정부부처와의 협력을 강화하여 발전경험 콘텐츠를 확보하여 활용한다. 기초교육 및 고등교육 분야는 교육과학기술부와 협력하여 개발도상국 기초교육 보편화 및 고등교육 확대에 필요한 정책 및 제도 도입을 위해 국내외 기관간 협력을 강화한다. 특히, 직업훈련 분야는 고용노동부와 협력하여 개발도상국 산업인력 양성에 필요한 각종 정책 및 제도 도입 방안에 대해 협력하며, 정부부처 외에도 교육분야 해외개발협력에 참여 가능한 국내 정부출연연구기관, 관련 공공기관, 대학, 민간 컨설팅 회사, 기업들의 교육분야 사업 참여를 제고한다.

2) 현지(타 공여기관과의 협력)

KOICA 해외사무소는 수원국에서 진행되는 교육분야 공여국 회의에 공식 회원국·기관으로 참여하여 해당 개발도상국의 교육발전계획을 자문하고 발전계획 이행에 필요한 지원을 공여국·기관과 협력하여 원조조화를 제고한다. 특히, 직업훈련 baseline survey나 노동시장정보 분석과 같은 작업은 노동분야에 전문성이 있는 ILO와 같은 기관을 통해서 작업을 수행하거나 프로그램내 공동작업에 협력한다. 여타 공여국 및 공여기관과의 공동 사업 추진 및 사업 공동 평가 등을 수행하며 기관간 전문성을 상호 활용하고 교육분야 개발사업을 추진하며 평가결과의 객관성 및 전문성을 제고토록 한다. 타 공여기관과의 협력과 관련된 과거 사례를 살펴보면 직업훈련 분야에서 KOICA와 독일(GIZ)은 “한·라오스 직업훈련원 역량강화사업(‘02~‘05/200만불 및 ‘07~‘08/80만불)”에 공동으로 사후평가를 실시한 바가 있다.

3) PPP(주요 사업 포함)

우리 공관 및 KOICA 사무소 미설치 국가 중 개발수요가 크나 원조소외국가인 경우, 대상 NGO의 개발도상국 현지사정에 대한 이해와 경험을 활용한, 현지 수요에 근거한 사업발굴 및 형성과 운영·관리를 실시하여 사업효과를 제고한다. 직업훈련 분야에서는 “앙골라 교사양성기관 및 직업훈련원 건립사업(‘09~‘12/324만불)”을 국제NGO인 ADPP(Development Aid from People to People—Angola)를 통해서 추진한 바가 있다.

최근 민간기업의 CSR활동이 점차 중요시되며 많은 민간기업이 CSR활동에 참여하고 있거나 참여의지가 점차 증가할 것으로 예상됨에 따라 민간기업의 전문지식 및 기술을 활용할 수 있는 분야(직업훈련의 자동차 정비 인력양성, 휴대폰 및 전자제품 수리 등)에서 민간기업의 사업참여를 증진시키도록 한다. 현지 우리 기업이 현장 훈련교사를 제공하거나 산업체의 생산현장을 직업훈련 현장 학습장으로 활용하며 현장 중심 직업훈련 추진사업에 민간기업 참여를 제고할 수 있도록 한다.

4. 중점협력국별 직업훈련 상황분류

가. 현황

개발도상국의 낮은 노동생산성은 일자리 창출 및 유지 능력에 부정적인 영향을 끼치고 있다. 낮은 노동생산성의 주요 원인은 낮은 기술능력에 기인하며, 기술능력을 제고할 수 있는 기회가 부족하고 기존의 기술훈련의 질이 낮기 때문이다.

[표 4-5] 지역별 1인당 생산성

(단위 : 1,000불)

구분	사하라이남	남아시아	동남아시아	동아시아	북아프리카	중남미	서아시아	개도국 평균	선진국 평균
1998년	4	5	7	5	17	20	35	8	60
2008년	5	7	9	11	19	22	43	11	71

자료 : MDGs 보고서 2009

오늘날 개발도상국의 직업훈련은 경제적 적절성, 사회적 적절성 및 접근성, 직업훈련의 질, 조직 및 관리적인 측면에서 많은 문제를 가지고 있다. 경제적 적절성 측면에서 기술인력에 대한 수요와 직업훈련기관에서 양성된 인력의 기술능력과의 불일치(mismatch)가 가장 심각한 문제이다. 기술인력 수요와 공급간 불일치를 야기하는 주요 원인은, 첫째, 노동시장수요에 대한 정보가 부족하여 기술인력 수요를 정확히 파악할 수 없고, 둘째, 구체적인 기술인력수요를 가장 정확하고 구체적으로 제시할 수 있는 고용자가 직업훈련제도 및 운영에 직접 관여하는 정도가 미흡하다는 것이다. 결국 개발도상국에서 현재 제공하는 직업훈련프로그램이 지속적으로 보완 및 업데이트되지 않아 급변하는 노동시장 수요에 부합하지 않고 있다.

사회적 적절성 및 접근성 측면에서 직업훈련은 개인 및 산업체의 생산성 제고, 소득증대에 기여할 수 있는 큰 잠재성을 가지고 있다. 하지만, 저소득층, 취약계층의 소득증대에 기여할 수는 있으나 현실적으로 저소득층 및 취약계층의 직업훈련 참여는 매우 제한되어 있다.

직업훈련의 질 측면에서 직업훈련의 목적은 취업 및 소득증대에 필요한 지식과 기술을 제공함에 있다. 하지만 제공된 직업훈련의 질이 낮고 적절성이 미흡하면 취업으

로 연결되지 못하며 결국 시간 및 재원만을 낭비한 것이 된다. 이를 개선하기 위해 직무기술표준에 근거한 직업훈련과정 개편을 도모하고 이에 따라 자격검정제도 도입을 고려할 수 있을 것이다. 더불어 교육수준이 낮은 직업훈련 입학생도 낮은 직업훈련결과를 야기하고 있기도 하다. 또한 양질의 직업훈련 교사 및 현장중심의 교육을 제공할 수 있는 교사는 기술인력 수요에 부합하는 직업훈련 제공을 위해 결정적으로 필요하다. 직업훈련 교사의 부족, 낮은 학력 및 부족한 경력 수준 등이 낮은 직업훈련을 제공하는 원인인 것이다. 이에 많은 개발도상국에서 직업훈련 인프라, 장비, 교재 등이 부족하며 더 나은 직업훈련제공을 위해서 업그레이드가 시급한 실정이다.

직업훈련과정 및 결과를 측정할 수 있는 방법이 미흡하여 자격검정제도를 활용하여 직업훈련을 체계적으로 관리할 필요가 있다. 많은 개도국에서 직업훈련의 결과로서의 직업훈련 달성도 측정, 취업관리 등을 모니터링하고 평가하는데 어려움을 겪고 있다. 조직 및 관리적인 측면에서 직업훈련은 그 복잡한 성격으로 일관성 있고 체계적으로 관리하기 어렵다. 대부분의 국가에서 직업훈련에 관계하는 수많은 부처가 상존하며 노동부, 교육부가 직업훈련과 직업교육을 분리하여 관리하고 있다. 베트남의 경우, 노동부, 교육부, 산업부와 같은 여타 관련 부처, 지방정부, 민간기업 등이 혼재하여 직업훈련 및 직업교육을 관리하고 있어 관련 업무의 분절화(fragmentation)가 문제이다. 또한, 직업훈련기관별로 자율적으로 판단하여 운영할 수 있는 부분이 없어 성과제고를 위한 노력도 미흡하며, 결과에 대한 책무도 미흡한 것이 현실이다.

나. 개발 수요

직업훈련 분야 지원은 수원국의 발전 수준과 발전 형태에 따라 가능하며, 수원국의 교육 및 직업훈련 수준에 맞추어 지원할 필요가 있다. 방글라데시, 파키스탄과 같은 농업기반의 저소득국가는 농업생산성을 높이고 환금성 작물 재배를 늘리고, 더 나은 마케팅 인프라를 공급하는 것이 시급하다. 교육분야내 우선 지원분야는 보편적 기초교육의 제공이며 소득증대 및 빈곤감소에 직접 기여 가능한 직업훈련기회 확대가 필요하다.

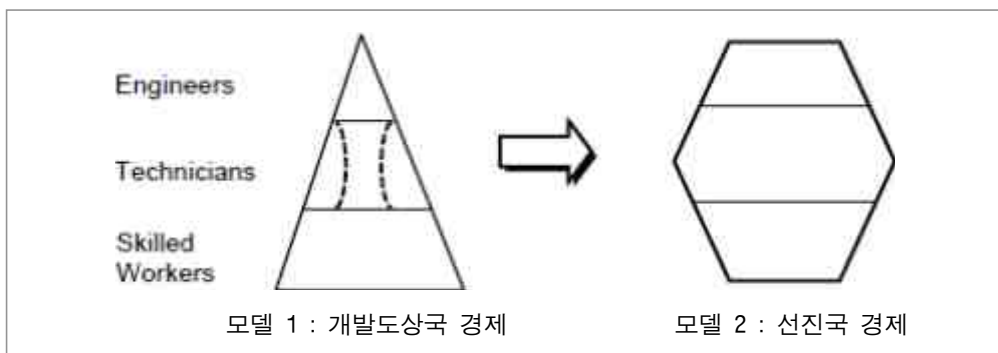
인도네시아, 스리랑카와 일부 아프리카에 위치한 국가(수단, 나이지리아, 앙골라 등)는 지하자원이 풍부하다. 이와 같이 지하자원이 풍부한 국가는 자원을 통한 수익창출을 위해 자원, 노동력, 자본을 효율적으로 활용하지 못하고 있다. 이러한 국가의 비

교우위는 저렴한 인력비용과 외부시장의 낮은 접근성이 있다. 이 단계에는 직업훈련을 위해 막대한 투자를 할 필요는 없으나, 단순노동 및 저부가가치 상품 및 서비스를 위한 인력 양성을 위한 직업훈련의 효과는 크지 않을 것이다. 이 단계의 교육과 직업훈련은 보편적 초등교육 제공과 저숙련 기능인력(low-level vocational skills) 양성과 직업의식, 윤리 및 습관에 대한 교육이 필요하다. 또한, 직업훈련의 효과적 관리를 위해 직업훈련 총괄 기관 설립이 필요하고, 직업훈련 설계시 실제 고용자가 참여하여 현장수요 중심의 직업훈련과정을 제공할 필요가 있다.

체제전환경제국가는 주로 중앙아시아에 위치한 국가 및 라오스, 몽골, 베트남과 같이 과거 사회주의 경제체제에서 시장자본주의 경제체제로 전환한 국가가 대상이다. 과거 사회주의 경제체제의 특성상 직업훈련기회는 부족하지 않으나 특정 직무 중심으로 직업훈련이 제공되고 있어 직업훈련의 효과가 급변하는 산업수요에 부합하지 못하고 있다. 따라서, 체제전환경제국가의 직업훈련은 ① 편재한 직업훈련시설 통합 및 조정, ② 세부직무로 구성된 직업훈련과정 개편, ③ 시장수요에 부합하는 내용으로의 방향 전환 등의 개선이 필요하다. 체제전환국의 직업훈련 등록률은 기술인력 수요와 공급 간의 불일치(mismatch)로 인한 낮은 취업률로 감소하고 있다.

인도네시아, 스리랑카, 태국 등 2차 산업이 주도하는 국가는 해외투자를 유치하고 각종 자원과 노동력, 자본을 활용하기 위해 신기술을 적극 유치해야 한다. 또한, 유연한 노동시장을 운영하고, 국가단위의 경제를 글로벌경제와 연계시키도록 해야 한다. 이를 위해서는 고급기술이 적용된 산업생산을 전략적으로 육성해야 하며, 직업훈련도 고급수준 기술인력을 양성하도록 한다.

[그림 4-5] 기술인력 구성의 변화



자료 : Association of Canadian Community Colleges(2004)

이와 같은 2차 산업이 주도하는 국가의 교육 및 직업훈련은 보편적 중등교육을 달성해야하며, 중등교육 후 심화수준에서 직업훈련을 제공해야 한다. 또한, 평생교육 차원에서 기존의 노동력도 지속적으로 업그레이드하여 수준을 높여야 한다. 언어, 수학, 과학의 능력이 심화수준의 직업훈련 이수에 필요하며 고급기술인력 양성 전단계로 준비돼야 한다. 고급기술이 새로 도입되고 확산되기 위해서는 노동자들이 각종 청사진을 제시하는 보고서를 읽고 이해할 수 있어야 하며, 최첨단 고가의 장비 운영 매뉴얼 등을 읽고 이해할 수 있는 능력을 보유하고 있어야 한다.

신규 노동시장에 참여하는 대상자 외에도 기존의 재직자를 대상으로도 직업훈련능력 제고가 필요하다. 최신 노동시장 수요에 부합하는 최신 공과 및 기술종목에서의 전문성 제고가 필요하다. 이같은 산업환경 및 조건을 고려할 시 보편적 중등교육의 제공 및 달성이 필요하다. 직업훈련의 노동시장 적합성 제고를 위해 기업기반 직업훈련(특히, 중소기업 단위)으로 보완할 수 있으며, 직업훈련 총괄기관은 직업훈련 자원 및 배분에 있어 통제권을 확보하고 있어야 한다. 직업훈련재원의 안정적 확보를 위해 급여세(payroll tax) 징수제도를 도입하고, 고용자를 직업훈련 만족도에 대해서 평가할 수 있도록 한다. 직업훈련의 관리 역량도 제도적으로 확보돼야 하며 직업훈련 질 및 결과에 대한 책임을 제도적으로 부과토록 한다.

다. 국가수준별 지원내용

이와 같은 개발도상국의 직업훈련 분야 수요를 종합적으로 고려할 때 다음 8가지의 개발 수요를 정리할 수 있다.

[표 4-6] 직업훈련 전략적 우선 지원 분야(26개 중점국가 대상)

	저소득 (농업기반)	중소득 (제조기반)	체제전환국	투자주도국
지원분야	(아시아) 네팔, 방글라데시, 라오스, 솔로몬군도, 동티모르, 캄보디아, 파키스탄, (아프리카) 가나, 에티오피아, 르완다, 나이지리아, 모잠비크, 우간다, DR콩고	(아시아) 스리랑카, 인니, 필리핀, 베트남 (아프리카) 카메룬	(아시아) 몽골, 우즈베크	(아시아) 아제르바이잔 (중남미) 볼리비아, 페루, 파라과이, 콜롬비아
기초수준 및 소득증대, 빈곤감소를 위한 기술훈련	*			
저숙련 기능인력 양성, 직업의식, 윤리 교육		*		
직업훈련 총괄기관 설립 및 활성화		*		
편재한 직업훈련시설 통합 및 구조 조정			*	
직업훈련과정 재편		*	*	
중등교육 후 심화수준 에서 직업훈련 제공		*		*
산업체현장 기반 직업훈련 도입			*	*
안정적인 직업훈련재원 도입				*

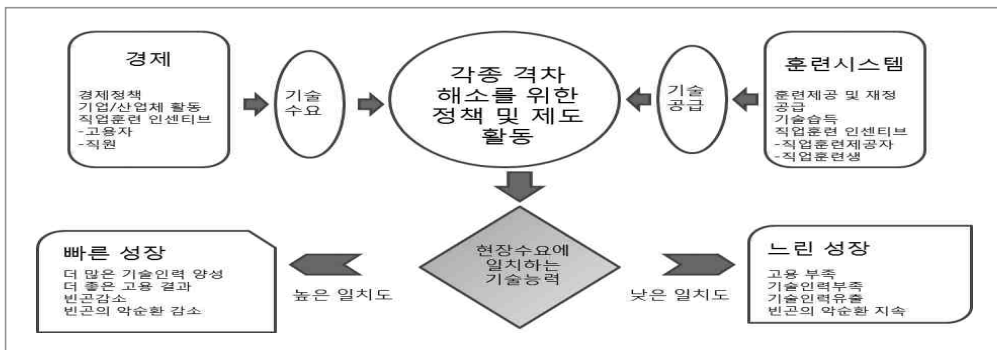
V장. 직업훈련 프로그램 모델

1. 개요

직업훈련을 통해서 기술인력을 양성하는 것은 아래 그림과 같이 개인에게는 고용 및 생산성 제고에 필요한 기술능력을 습득케 하여 고용능력(employability)을 높이고, 고용자는 기술인력을 고용하여 기업 생산성을 높여 수익을 증가시키는 측면이 있다. 기업생산성이 높아지고 수익이 커지면 궁극적으로 국가경제발전 및 빈곤감소를 견인하게 되는 것이다. 따라서, 직업훈련 프로그램 모델은 산업수요에 부합하는 인력을 양성하여 고용자는 원하는 기술인력을 확보하고, 고용을 원하는 개인은 고용에 필요한 기술능력을 갖추도록 지원하는 것을 목적으로 한다.

현재 많은 개발도상국이 기술인력 양성에 필요한 정책 및 제도, 인프라, 관련 인력의 역량(연구, 교사, 행정 등)이 모두 충분히 구비되어 있지 않다. 이에 따라서, 실제 수요에 부합하는 기술인력양성에 필요한 정책과 제도, 시설, 인력 모두 개선이 필요한 것이 현실이다. 이런 부분에 효과적으로 관여하여 인력수요에 부합하는 인력을 양성하여 경제성장을 도모할 수 있는 인력을 양성할 수 있도록 지원한다. 이를 위해서, 국가발전계획 및 인적자원개발 계획, 실제 인력수요 등을 종합적으로 분석하여 개발도상국의 발전 잠재력을 극대화할 수 있는 분야를 중심으로 체계적이고 검증된 인력을 양성할 수 있도록 한다.

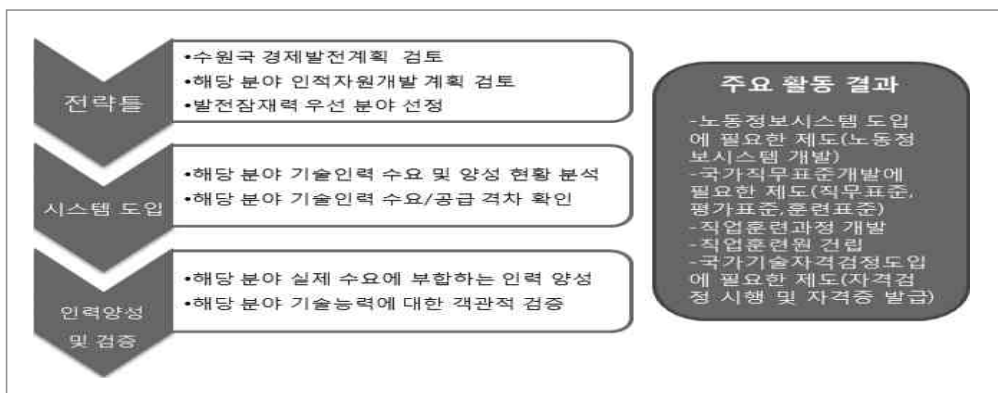
[그림 5-1] 노동시장 수요 및 공급 격차 감소 모델



직업훈련 프로그램의 기본적인 접근은 지원전략을 차원에서 수원국의 경제발전계획 및 인적자원개발 계획, 산업발전 동향 등을 분석하여 발전잠재력 우선분야를 선정한다. 수원국이 노동정보시스템을 도입하여 정확한 인력수급을 알 수 있는 정보를 체계적으로 수집, 활용하고 있다면 노동정보시스템상에서 우선분야의 인력 양성 및 공급 현황 정보(기술분야 중심)를 통해 국가발전잠재력이 큰 분야내 기술수요 및 공급 간 격차를 큰 분야를 선정한다. 노동정보시스템이 구축되어 있지 않은 경우에는 노동정보시스템 개발에 필요한 노동시장분석, 노동시장통계, 계량경제학, 인구정보, 소프트웨어 개발, 데이터 입력 및 운영, 직업훈련 분야의자문을 제공하여 노동정보시스템을 구축하고, 노동정보시스템의 지속적인 운영 및 활용을 위해 제도화한다.

다음으로 노동시장 수요·공급을 조사하여 격차해소를 위해 고용자(해당 산업협회, 고용자 협회, 상공회의소 등)의 의견에 따라 표준직무를 개발하고, 직무표준에 따라 평가표준, 훈련표준을 개발한다. 직무표준 개발시에는 우리나라에서 활용하는 개발절차를 참고하며, 직업분야 연구, 직업훈련, 직무분류, 직무체계 설계, 직무표준개발, 평가표준, 훈련표준, 훈련과정을 순차적으로 개발한다. 우선분야에 해당하는 직무를 중심으로 직무표준을 개발하며 수요 중심 직무표준에 따른 직업훈련과정을 개발하여 해당 직업훈련을 이수하면 실제 기술수요에 최대한 일치할 수 있도록 체계화한다. 다음으로 개발된 직업훈련과정을 제공할 직업훈련원을 건립하여 수요에 부합하는 인력을 양성한다. 직무표준 및 평가표준에 따라 자격체계를 설계하고 검정시행에 필요한 문제출제 및 문제은행시스템 구축, 검정관리 등을 자문하여 수원국 발전에 필요한 분야에서의 검증된 인력을 양성하고 자격시스템으로 자격 발급을 효율적으로 관리한다.

[그림 5-2] 직업훈련 프로그램 구성틀



개발도상국이 직면한 기술인력양성의 주요 문제점별로 정리하면 노동시장 정보가 부재하거나 미흡하여 수요에 부합하는 인력양성이 어렵고, 실제 산업현장에서 필요한 직무에 대한 분석이 미흡하여 양성된 인력이 취업되지 않거나 취업 후에도 재교육이 필요해 직업훈련의 효율성을 낮추는 요인이 된다. 따라서, 현장 수요에 부합하는 인력을 양성하여 실제 산업현장에서 생산성을 높일 수 있도록 하는 것이 필요하다. 직무표준을 개발하여 직무표준에 따라 직업훈련과정을 제공하게 되면 직업훈련의 효과를 높일 수 있으며, 양성된 직업훈련 졸업생과 이미 양성된 인력의 기술능력 검증을 통해 직업훈련의 질을 관리하여 효과적인 인력수급이 가능하다.

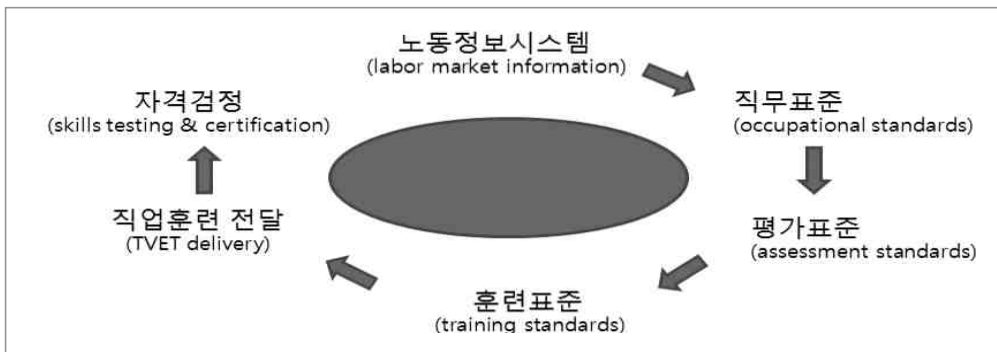
[표 5-1] 개발도상국 직업훈련 주요 이슈별 개선방안

주요 이슈 및 문제점	개선방안
1. 노동시장 정보 부재 및 미흡 국가 및 지역별 노동수요 및 공급에 대한 구체적인 정보와 자료가 부족하여 인력수급에 어려움 발생	1.1. 노동시장 정보시스템 구축 및 활성화 노동시장의 신뢰도 높은 정보와 지속적으로 필요한 자료를 제공할 수 있는 시스템을 구축하여 정기적으로 정확한 고용 정보, 빈곤 관련된 정보를 제공함. 노동시장정보를 통해서 직업훈련 정책 및 프로그램 개발에 활용함.
2. 현장 직무에 대한 분석 미흡 산업체내 기술인력 수요가 큰 직무의 체계적인 분석이 없어 직무내용과 이에 대한 평가가 이뤄지지 않음	2.1. 산업현장의 직무에 대한 분류 및 분류된 직무별 분석 산업현장의 실제 직무내용을 직업/과업 분석(Job/Task Analysis) 접근법, 교육과정(DACUM) 접근법, 기능분석(Functional Analysis) 접근법 등을 활용해 직무 분석
3. 현장 직무와 직업훈련과의 격차 현장 직무에 대한 분석과 직무표준이 없고, 직업훈련이 직무분석 및 직무표준에 따라 개발되지 않음	3.1. 직무표준 및 훈련표준 개발 주요 직무별 직무표준을 개발하고, 직무표준별 평가방안을 개발함. 또한, 직업훈련에 활용할 수 있는 훈련과정개발 가이드라인 성격의 훈련표준을 직무별로 개발함.
4. 양성된 인력의 기술격차 현장 수요에 일치하지 않는 직업훈련 제공으로 인해 직업훈련 효율성이 크게 저하	4.1. 훈련표준에 따른 직업훈련과정 개발 주요 직무별 훈련표준에 따른 직업훈련과정을 개발하고 이를 직업훈련기관에 적용토록 함.
5. 양성된 인력의 기술능력 검증 부재 및 미흡(직업훈련 프로그램 적절성 검증 미흡) 기존 재직자 및 직업훈련기관에서 양성된 인력의 기술능력을 객관적으로 검증할 수 있는 시스템이 부재하여 고용자측에서 직업훈련에 대해 신뢰도가 저하됨.	5.1. 자격검정제도 도입 및 자격검정 실시 직무표준, 훈련표준에 따라 개발된 훈련과정을 이수한 훈련기관 졸업생 및 기존의 산업체 재직자를 대상으로 종류별, 수준별 자격검정을 실시하고 자격관리시스템을 구축함.

2. 프로그램 모델

노동시장 정보를 통해서 인력수요가 큰 분야를 판별하고, 인력수요가 큰 분야를 중심으로 직무분석을 실시하고 직무표준을 개발한다. 직무표준 개발 후 평가표준, 훈련표준을 개발하여 이를 토대로 직업훈련표준과정을 개발하여 직업훈련기관에 적용토록 한다. 현장에서의 실제 직무를 기준으로 작성된 직무표준을 토대로 직업훈련을 이수함으로써 수요에 부합하는 인력양성에 기여하는 프로그램이 된다. 이를 그림을 정리하면 아래와 같다.

[그림 5-3] 프로그램 모델¹¹⁾



노동시장 수요 및 공급 격차를 해소하기 위한 직업훈련 프로그램은 노동시장 정보 시스템 구축, 직무표준개발, 훈련표준 및 훈련과정 개발, 인력양성, 자격검정제도 총 4개의 모듈로 구성되어 있다. 직업훈련 프로그램은 모든 국가에 동일하게 적용되는 것이 아니다. 개발도상국 직업훈련 환경을 종합 분석하여 노동시장정보시스템이 구축되어 있는 국가는 노동시장정보시스템 다음 단계로 인력수요가 큰 분야를 중심으로 직무를 선정하여 직무표준, 훈련표준, 훈련과정개발 모듈 작업부터 지원할 수 있다. 또한, 노동시장정보시스템이 구축되어 있고, 직무표준, 훈련표준, 훈련과정이 개발되어 있는 국가는 이미 개발된 내용을 검토 후 인력양성 부분부터 지원하거나 자격검정제도를 포함해서 지원할 수 있을 것이다.

11) 동 모델에서는 노동시장정보시스템부터 시작되고 있으나 우리나라를 포함하여 직업훈련제공이 노동시장 수요에 따라 인력양성을 시작하면서 직업훈련체계가 구축되고 일정단계에 도달한 후 국가직업훈련체계의 구축 필요성이 발생하고, 자격검정, 노동정보시스템구축, 국가직무표준 제정이 이뤄진 바 있음. 동 모델은 ODA를 통한 개발도상국의 산업인력수요에 부응하는 직업훈련시스템 도입을 염두한 모델을 밝힘.

[표 5-2] 직업훈련 프로그램 및 모듈 구성 내용

프로그램	모듈(프로젝트)	목표	주요 활동
노동시장 수요에 부합하는 기술인력양성 직업훈련 프로그램	노동시장 정보시스템 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/직업훈련 과정간 직접 연계	직무분석 및 직무표준 개발, 평가를 개발 훈련표준개발 및 직업훈련 과정과 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 종목별· 수준별 자격증 발급, 자격관리 시스템 도입

가. 노동시장정보시스템 구축

1) 사업목표

신뢰도 높은 노동시장정보를 제공할 수 있는 지속가능한 노동시장정보시스템을 구축하여 고용 및 빈곤과 관련된 지표를 중심으로 정기적으로, 정확한 시계열(time series) 정보를 제공한다. 지속가능한 노동시장정보시스템 운영을 위하여 시스템 운영에 필요한 제도를 도입하여 노동시장정보를 활용한 정책 개발 및 프로그램 개발에 활용할 수 있도록 제도적으로 지원한다. 노동시장 정보를 통해 고용이 증가하는 분야를 파악하여 비교우위가 있는 세부 분야를 중심으로 인력양성 분야를 선정한다.

[표 5-3] 거시적 고용변화 추이

	1990	1995	2000
Armenia			
Agriculture	17.4	37.4	44.4
Industry	30.4	20.5	14.1
Services	40.6	37	37.9

	1990	1995	2000
Kazakhstan			
Agriculture	22.8	10.2	3.7
Industry	20.3	12.4	10.5
Services	40.7	49.7	n/a
Kyrgyzstan			
Agriculture	32.6	41.6	53.1
Industry	19.1	14.6	8
Services	n/a	n/a	32.8
Moldova			
Agriculture	32.5	45.2	27
Industry	30.3 (22)	16	19.1 (16.1)
Services	n/a	n/a	n/a
Tajikistan			
Agriculture	42.9	59.1	67.2
Industry	13.4	9.8	7.5
Services	8.3	4.4	n/a
Uzbekistan			
Agriculture	43.5	45.8	34.4
Industry	13.9	12.4	12.7
Services	7.2	6	7.5

자료 : Skills Development and Poverty Reduction : A State of the Art Review

2) 업무범위

기존의 노동시장 지표를 검토하고, 새로운 지표 개발, 지표 수집 및 모니터링을 할 수 있도록 한다. 노동시장 데이터 수집, 처리, 분석, 보급 및 확산할 수 있는 data parameter를 구축한다. 노동시장정보를 활용하여 어떻게 하면 노동시장 수요에 부합할 수 있는 정책 및 프로그램을 개발할 수 있는지를 정책을 중심으로 제안한다.

3) 개발 대상 지표

수원국의 노동시장정보를 체계적으로 파악할 수 있는 지표를 개발하거나, 기존 활용 중인 지표를 조사하여 노동정보시스템에 적용할 수 있는지에 대해 검토한다.

참고로 노동수급 및 관련 격차를 파악하기 위해 활용할 수 있는 지표는 아래 표와 같다.

[표 5-4] 노동시장 지표

구분	관련 지표
고용 관련	labor force participation rate, employment to population ratio, status in employment, employment by sector, part-time workers, hours of work, employment in the informal economy, unemployment, youth employment, long-term unemployment, unemployment by educational attainment, time-related underemployment, inactivity rate
교육 관련	educational attainment and illiteracy
임금 및 생산성 관련	manufacturing wage indices, occupational wage and earning indices, hourly compensation costs, labor productivity and unit labor costs, employment elasticities, poverty and income distribution
기술 격차 관련	sector-related vacancies ¹²⁾ , ratio of unemployed to vacancies by area ¹³⁾ , demand for employees by skills level ¹⁴⁾ , labor supply, number of students enrolled by course and gender, graduation rates
기타 (노동환경 관련)	number of strikes and lockouts, number of occurrences of occupational hazards

4) 주요 고려사항

노동시장정보시스템을 노동시장 이해관계자가 충분히 이해하고, 이에 대한 활용도를 높이기 위해서는 왜 노동시장정보시스템 도입이 필요하며 노동시장정보시스템을 통해서 얻고자 하는 것이 무엇인지에 대하여 이해관계자의 인식 및 이해도를 높여야 한다. 노동시장정보시스템의 활용을 위해서는 제도적인 지원과 노동시장정보시스템 운영에 필요한 조직구조(운영위원회, 기술위원회 등)를 강화해야 한다. 노동시장정보시스템에서 활용되는 지표 및 개념에 대해서 국제적인 표준을 따르도록 한다. 노동시장정보습득 방법은 가구조사(household survey), 특정대상조사(산업체 및 기업에 대상 조사), 행정기록(administrative records), 특별임시조사(special

12) Sector-related vacancies는 지역내 분야별 구인수에 대한 지표를 보여주는 것이다. 주로 직업별, 산업별, 지역별 신규 채용 규모를 보여주며, 노동시장정책을 수립할 때 대상, 지역, 분야를 고려할 수 있는 지표가 된다. 동 지표는 진로지도 활동의 필요성을 확인할 수 있는 지표이기도 하다.

13) 노동시장의 불균형을 측정하는 지표로 특정 직무에 대한 인력고용의 어려움을 보여준다.

14) 분야별, 규모별, 지역별 기업을 고용된 직원 규모에 따라 나열함으로써 기술수준별 노동수요를 보여준다.

and ad-hoc survey) 등이 있다.

노동시장정보시스템 구축 및 활용을 위해서는 관련 법령 도입이 필요하다. 많은 국가들이 산업발전, 직원의 사회복지, 근무시간, 최소급여 등에 대해서 관련된 법령을 구비한 경우가 많다. 이와 별도로 노동시장정보 및 통계의 확보 및 활용을 위해 별도의 노동법 도입이 필요하다. 노동시장정보 수집은 여러 부처 및 관련 기관이 연관되는데 노동부, 행정부, 사회복지부, 교육부, 산업부, 재정부, 고용자협회, 상공회의소, 관련 연구소 등이 노동시장 정보 수집에 관여하게 된다. 따라서, 부서별 명확한 업무범위 및 과업을 제시해야 원활한 노동시장정보 수집이 가능하다.

5) 주요 투입물(deliverables)

[표 5-5] 전문가별 투입 규모

투입 전문가	기간	주요 역할
책임전문가(leader)	장기 (24개월)	노동시장정보시스템 개발 및 운영에 필요한 활동 총괄
노동시장경제 전문가	중기 (12개월)	현재 및 향후 노동시장 수요 및 공급 추이 분석
노동경제학자		모델 개발 및 분석작업, 추이 판단
노동시장분석 전문가	단기 (6개월)	과거 노동시장 분석자료를 통해 노동시장 공급 상황 판단, 노동시장 수요 및 공급 격차 판별 및 분석, 격차 해소를 위한 직업훈련 수요 분석
노동시장통계 전문가		노동시장 격차 분석에 필요한 노동시장정보, 데이터, 통계(노동부, 사회복지부, 통계청, 산업부, 기업, 기타 관련 연구기관, 공여국 등) 확보 및 분석
계량경제학자(econometrics)/ 경제전망모델 전문가	단기 (6개월)	노동시장내 급여, 소득(산업별, 기업별) 동향 분석, 노동시장수요 동향 판별 모델 개발
법적/제도를 연구 전문가		노동시장정보시스템 도입 및 활용에 필요한 기존 법률 연구 및 추가 법적 지원방안 제시
직업훈련 전문가	단기 (6개월)	노동시장 공급 측면에서 직업훈련 현황 및 노동수요와의 격차 분석, 직업훈련 개선방안 연구
인구정보 전문가		국가, 지역, 도시, 농촌 등 수준별 인구증가 및 이동, 변화 동향 분석
소프트웨어 개발 전문가	단기 (6개월)	노동시장정보시스템 구축에 필요한 소프트웨어 개발
데이터 입력 및 운영 전문가		노동시장 정보의 지표별 정보 수집 및 입력, 관리, 운영 방안 연구 및 지속가능한 관리 계획 수립
홍보 전문가	단기 (6개월)	노동시장정보시스템 도입 작업에 대한 이해관계자(정부부처, 기업, 직업훈련기관, 산업별 협회 등) 인식도, 이해도 제고 활동

나. 직무분석 및 직무표준(평가)개발

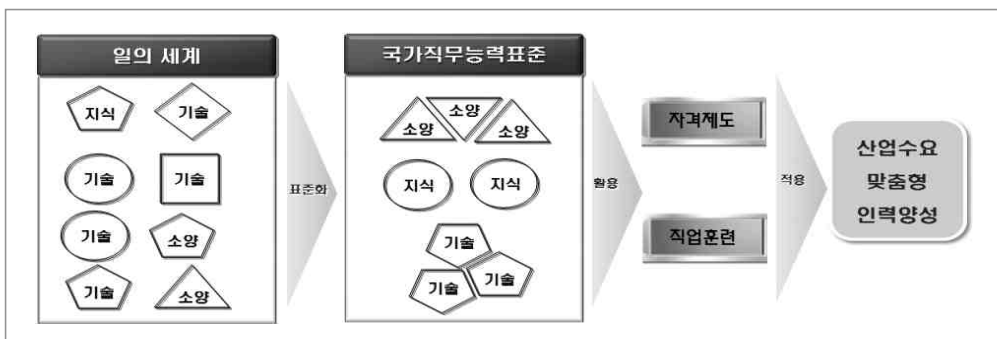
1) 목표

노동시장정보분석을 통해서 우리의 비교우위가 있는 분야에서의 인력수요가 확인되고 기술인력양성 필요성이 제기되면 해당 직무에 대한 분석을 실시한다. 직무분석을 통해 직무표준을 개발하고 직무표준에 따른 평가표준도 개발한다. 직무표준을 토대로 훈련표준을 개발하고, 훈련표준에 따라서 직업훈련과정을 개발함으로써 노동시장 수요와 일치도를 높여 생산성 제고에 기여하고자 한다.

2) 업무범위

직무 구분과 직무 표준은 특정인이 특정 직무에서 무엇을 할 수 있는지를 중심으로 기술되어 있다. 교육과 직업훈련표준은 직무표준에 정의된 활동으로부터 개발된다. 어느 사회나 모든 분야에서 필요한 인력수요가 있기 마련이다. 수요와 공급간 격차가 클수록 교육 및 직업훈련의 내용이 수요에 부합하지 않는다는 것을 의미한다. 또한, 수요와 공급상 격차가 클수록 고용자가 특정 업무를 수행할 수 있는 지식과 기술을 별도의 교육으로 제공함에 따라 추가 교육비용이 발생하여 비용이나 시간 측면에서 생산성을 저해하는 요인이 된다. 이를 경제적, 사회적으로 최소화하기 위해서는 노동시장 수요를 최대한 반영해서 교육을 제공할 필요성이 크며 이를 위해서 직무별 표준을 개발하여 직무표준에 따른 교육이 매우 효과적일 것이다.

[그림 5-4] 국가직무표준과 교육과정, 자격기준, 인력양성과의 관계

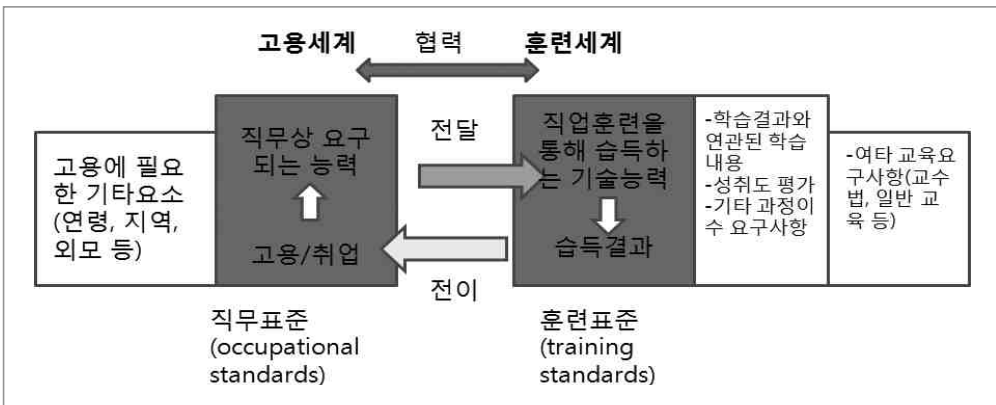


자료 : 국가직무능력표준 개발과 교육과정에서의 활용

직무표준은 현재 경제 및 기술변화를 반영한 노동수요 중 기술인력수요를 토대로 개발되어야 한다. 직무표준을 개발하기 전에 기술인력 양성 및 공급 관련 이해당사자는 직무별로 표준개발의 우선순위를 판별할 수 있어야 한다. 우선순위는, 인력수요가 높은 분야는 직무표준개발의 우선순위가 높은 것이며, 인력수요 변화가 크다는 것은 직무표준개발의 업데이트 필요성을 보여주는 것이며, 특정분야에 인력규모가 크다는 것은 해당 활동분야에서의 새로운 기술의 필요성을 보여주는 것이며, 어떤 분야가 새로운 분야인지를 알 수 있으며 이에 대해 직무표준개발의 시급성을 구분할 수 있다.

노동시장정보 분석은 직무에 대한 분석과 표준개발에 대한 심층적인 분석을 위한 출발점이기도 하다. 많은 개발도상국이 직무표준개발에 필요한 정보가 많이 부족함에 따라 직무표준개발이 필요한 정확한 분야 선정은 매우 중요하다. 직무능력 표준을 개발하는 기관이 있다면 노동시장정보분석에 필요한 정보를 제공하는 것이 주요 업무가 아니라 여러 정보를 수집하여 노동시장정보 분석업무를 수행하는 것이 주요 업무이다.

[그림 5-5] 고용세계와 훈련세계



3) 주요 고려사항

효과적인 직무표준개발을 위해서는 관련 이해당사자의 적극적인 참여가 반드시 필요하다. 특히, 인력수요 측면에서의 의견 반영을 위해서 고용자측의 참여가 결정적인 요소이다. 직무표준에 필요한 기초자료는 모두 고용자측으로부터 나와야 하

는 정보이기 때문이다. 하지만, 고용자가 적극적으로 직무표준개발에 참여하는 것은 쉽지 않다. 그래서 관련 정부부처인 노동부를 중심으로 직무표준을 개발하고 개발 프로세스에 고용자측이 참여하는 방식으로 추진되는 경우가 많으나, 실효성 높은 직무표준개발을 위해서는 고용자 주도로 이뤄지는 것이 더 효과적이다. 직무표준 개발과 관련된 이해당사자는 우선 정부, 기업, 관련 산업협회, 노동조합, 직업훈련 전문가 등이 참여하게 된다.

앞의 그림처럼 노동수요에 부합하는 직무표준을 개발하고 이를 훈련과정개발에 활용하기 위해서는, 첫째, 노동시장 정보 확보 및 분석이 필요하고 이를 토대로 직무표준 수요가 큰 분야를 선정한다. 둘째, 직무표준 개발 대상 분야가 선정되면 직무표준을 개발한다. 셋째, 직무표준을 활용해서 능력 평가 방안을 수립한다. 넷째, 직무표준과 훈련표준과의 연계를 확보할 수 있는 방안을 수립한다. 다섯째, 직무표준의 지속가능한 확대 개발 및 활용을 위해 관리, 재원공급, 행정적인 체제를 구축한다.

[그림 5-6] 국가직무표준 개발 절차



자료 : 국가직무능력표준 개발과 교육과정에서의 활용

4) 주요 투입물(deliverables)

선정된 직무별 직무분석, 직무표준, 훈련표준, 연계된 훈련과정 개발 과정은 하나의 과정으로 업무가 연결 가능하다. 아래의 표는 KOICA가 지원하는 직업훈련

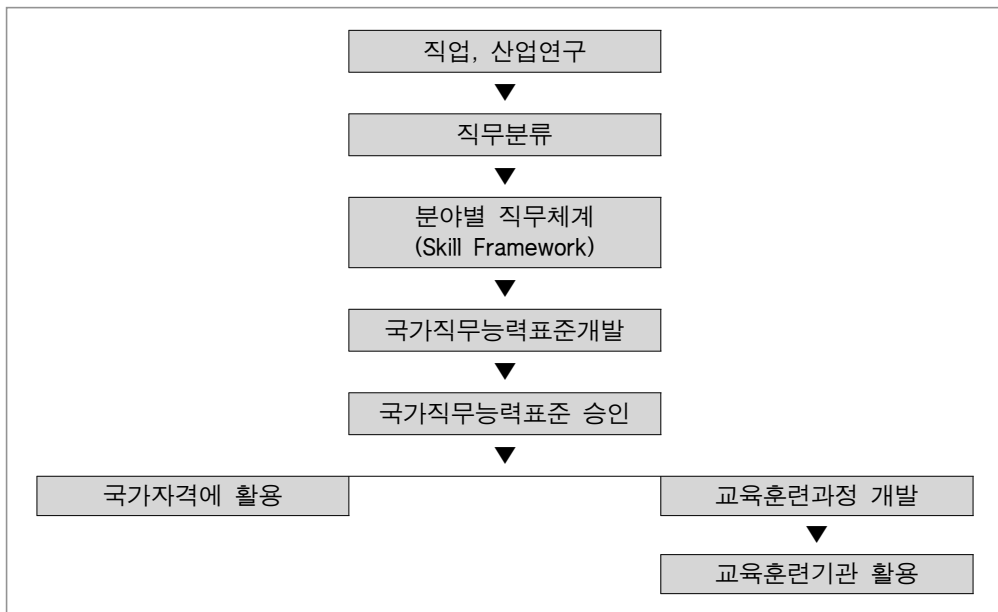
공과 중 가장 대중적인 자동차 정비, 기계, 전기·전자, 산업설비(용접)를 중심으로 구성한 것이다. 직무 선정을 위해서는 상위단계에서 국가직무능력표준 개발영역 중 세부분야를 선정하게 되는데, 참고로 우리나라는 현재 20개의 개발영역을 가지고 있으며, 기계분야 직무는 총 44개의 직무를 포함한다. 자동차 정비는 운송기계(대분류) 중 자동차 설계 및 조립·정비(중분류)내 6개 직무 중 하나이다. 자동차 설계 및 조립·정비내에는 자동차 정비 외에도 자동차 설계, 자동차 조립, 상용자동차 정비, 자동차 검사, 자동차 차체수리 및 도장이 포함되어 있다.

[표 5-6] 투입 전문가별 주요 역할

투입 전문가		기간	주요 역할
1. 책임전문가		장기 (24개월)	직무표준개발에 필요한 업무 총괄
2. 기관/조직 설립		단기 (6개월)	직무분석 및 직무표준개발 업무를 수행할 기관/조직 설립, 인원 구성, 주요 과업 기술, 기관/조직 설립에 필요한 법령/제도 자문
3. 재정분석		단기 (6개월)	직무표준개발 및 직무표준개발 업무를 수행할 조직/기관 재정 공급방안 연구
4. 노동시장분석 전문가		중기 (8개월)	노동시장 현황에 대한 모니터링 및 분석, 노동수요(기술인력 중심)에 대한 심층 분석, 직무표준종목 선정
5. 직업훈련 전문가		중기 (12개월)	직무분석 방법론 연구, 선정된 직무의 노동 현장 수요와 훈련기관 공급간 격차 분석, 직무분석 기획(고용자, 노동자, 정부, 훈련기관, 연구기관 참여), 직업훈련 프로그램 개발 기획
6. 평가		단기 (6개월)	직무표준에 따른 평가틀(framework) 및 평가도구 개발
7. 직무분석 전문가 (자동차 정비)	연구(협회, 대학, 연구소)	중기 (15개월)	해당 직무표준개발에 필요한 계획 수립(현장 분석, 수준체계 설계, 직무 설정, 직무능력 명세서, 직업기초능력 설정, 절차 등) 직무표준 및 훈련표준 개발, 직업훈련과정 개발, 교사훈련, 교재 개발
	개발(현장 정비센터, 정비조합)		
	자문(정비조합, 현장 정비센터, 연구)		
	검토(정비조합, 대학, 정비장비업체)		
8. 직무분석 전문가 (전기/ 전자)	연구(협회, 대학, 연구소)	중기 (15개월)	해당 직무표준개발에 필요한 계획 수립(현장 분석, 수준체계 설계, 직무 설정, 직무능력 명세서, 직업기초능력 설정, 절차 등) 직무표준 및 훈련표준 개발, 직업훈련과정 개발, 교사훈련, 교재 개발
	개발(생산현장 관리자, 관련 산업 조합)		
	자문(관련 산업 조합, 생산현장 관리자, 연구)		
	검토(관련 산업 조합, 대학, 관련 장비업체)		

투입 전문가		기간	주요 역할
9. 직무분석 전문가 (용접)	연구(협회, 대학, 연구소)	중기 (15개월)	해당 직무표준개발에 필요한 계획 수립(현장 분석, 수준체계 설계, 직무 설정, 직무능력 명세서, 직업기초능력 설정, 절차 등) 직무표준 및 훈련표준 개발, 직업훈련과정 개발, 교사훈련, 교재 개발
	개발(관련 산업 관리자, 관련 산업 조합)		
	자문(관련 산업 조합, 생산현장 관리자, 연구)		
	검토(관련 산업조합, 대학, 용접장비업체)		
10. 직무분석 전문가(기계)	연구(협회, 대학, 연구소)	중기 (15개월)	해당 직무표준개발에 필요한 계획 수립(현장 분석, 수준체계 설계, 직무 설정, 직무능력 명세서, 직업기초능력 설정, 절차 등) 직무표준 및 훈련표준 개발, 직업훈련과정 개발, 교사훈련, 교재 개발
	개발(관련 산업 관리자, 기계산업조합)		
	자문(기계산업조합, 산업현장 관리자, 연구)		
	검토(기계산업조합, 대학, 기계장비업체)		

[그림 5-7] 국가직무표준의 개발 절차 및 활용 방안



자료 : 김덕기(2005), 산업부문별 인적자원개발과 국가직무능력표준

참고로 우리나라 직무표준은 아래 표에 나와 있듯이 총 20가지로 분류되어 있으며, 자동차 정비는 대분류상 기계 영역에 포함된다. 직무표준 개발영역은 직업분

류에 따라서 구성되어 있으며 지원 수원국이 직업별 분류가 되어 있지 않은 경우에는 직업별 분류 작업부터 이루어져야 한다.

[표 5-7] 우리나라 직무표준 개발영역 분류

번호	영역분류(대분류)
01	농림·수산
02	섬유
03	화학·에너지
04	재료
05	기계
06	전기·전자
07	정보통신
08	건설·해양
09	운전·운송
10	환경
11	금융·보험·부동산
12	경영관리
13	자연과학·사회과학
14	공공보안
15	교육·훈련
16	보건·의료
17	문화·예술·디자인·방송
18	스포츠·관광·레저
19	식품가공·조리
20	대인서비스

자료 : 국가직무능력표준(미발간 자료)

기계분야는 기계가공, 산업기계설비, 운송기계 총 3개의 대분류와 공작, 금형 및 치공구제조, 정계측, 자동차 설계 및 조립·정비 등 11개의 중분류로 구성되며, 자동차 설계, 자동차 조립, 자동차 정비, 상용 자동차 정비, 자동차 검사, 자동차 차체수리 및 도장 등 44개의 직무로 구성되어 있다. 기계분야 중 대분류상 운송기계에 해당하는 내용은 다음 표와 같다.

[표 5-8] 기계분야 분류표

직무군		항목수	직무
대분류	중분류		
A. 기계가공	...	9	9
B. 산업기계 설비	...	11	11
C. 운송 기계	자동차 설계 및 조립·정비	4	1. 자동차 설계
			2. 자동차 조립
			3. 자동차 정비
			4. 상용자동차 정비
			5. 자동차 검사
			6. 자동차 차체수리 및 도장
	철도차량 검정·시험, 설계·제작 및 안전	3	7. 철도차량 검정 및 시험
			8. 철도차량 설계·제작
			9. 철도차량 안전전문(검수, 정비)
	선박 설계 및 조립·정비	6	10. 선박(또는 조선) 기본 설계
			11. 선박 상세 설계
			12. 선박 생산 설계
			13. 선체 건조
			14. 의장공사
			15. 선박 보조기계·기관정비
	항공기 설계, 제작 및 조립·정비	5	16. 항공기 설계·제작·조립
			17. 항공기 기관 설계·제작·조립
			18. 항공기 장비 설계·제작
			19. 항공기체·기관정비
			20. 항공전자 정비
	건설기계	4	21. 건설기계 설계 및 시험
			22. 건설기계 조립 및 검사
			23. 건설기계 기관 및 제어장치정비
			24. 건설기계 차체 및 제어장치정비
계(3)	11		44

자료 : 국가직무능력표준(미발간 자료)

다. 인력양성

1) 목표

노동시장 분석을 통해 인력수요가 큰 분야를 선정하고, 인력수요가 많은 분야를 대상으로 개발한 직무표준, 훈련표준, 직업훈련과정을 토대로 인력을 양성한다. 양성된 인력은 산업현장 수요에 부합하는 기술능력을 습득하여 관련 산업체에 취업함으로써 기업의 생산성 제고와 개인의 소득증대에 기여하게 된다.

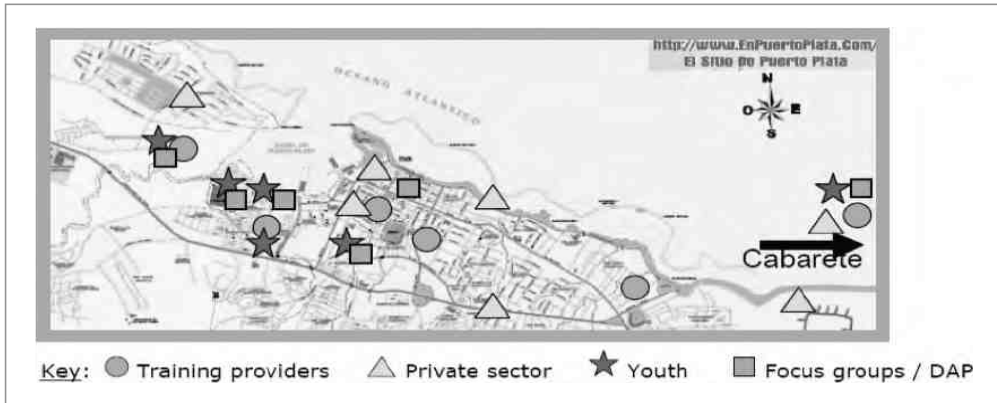
2) 업무범위

KOICA가 모든 분야의 인력양성에 비교우위가 있고 강점이 있는 것은 아니다. 1차산업과 같은 노동시장의 비공식부문의 수요는 대부분의 개발도상국에서 매우 큰 것이 현실이다. 하지만, 주로 1차 산업으로부터 발생한 직업훈련 분야는 국가 경제성장 및 산업발전에 끼치는 영향이 제한적이다. 따라서, KOICA의 직업훈련프로그램은 기본적으로 국가발전계획 및 경제성장계획상에 제시된 2차 산업, 제조업을 중심으로 선정하게 된다. 2차 산업 중 노동시장정보시스템을 통해서 인력수요가 확인되고, 직무분석, 직무표준, 훈련표준, 훈련과정개편이 이루어 졌거나, 진행 중인 국가를 중심으로 인력양성기관을 설립하여 산업현장 수요에 부합하는 인력을 양성한다.

3) 주요 고려사항

직업훈련 사업 특성상 인력 양성을 위한 직업훈련기관 설립은 수요를 분석하여 대상지, 교육대상, 교육내용을 구성해야 한다. 따라서, 사업대상지 선정시 인접한 지역의 주요 인력수요는 무엇인지, 인력양성기관 현황은 어떠한지, 인력수요·공급상 격차는 어떠한지, 직업훈련 대상인 청소년 인구분포는 어떠한지, 유사한 프로젝트(DAP)가 추진된 지역이 있는지, 이같은 요소들을 종합적으로 파악할 수 있도록 mapping하는 작업이 필요하다. 아래 그림과 같은 mapping작업을 통해서 인력양성에 필요한 정보를 취합해서 보여줄 수 있다.

[그림 5-8] 직업훈련원 mapping작업 사례



4) 주요투입물(deliverables)

KOICA가 지원하는 기술인력양성기관의 설립은 기존의 직업훈련원 건립에 투입하는 요소와 큰 차이가 없다. 직업훈련원 건립사업에 필요한 자세한 사항은 “직업훈련분야 프로젝트사업 정형화 방안”¹⁵⁾ 연구보고서를 참고하기 바란다. 기존의 직업훈련원 건립사업이 주로 훈련원 완공 후 기본 운영에 필요한 부문까지 자문을 제공하고 있는데, 중장기 자문단 등의 제도를 활용해서 개원 후 운영현황을 관리하고 학생들의 취업을 지도, 자문할 수 있는 전문가를 파견해서 지속가능한 운영을 도모한다.

[표 5-9] 직업훈련원 건립을 위한 주요 투입물

투입 전문가	기간	주요 역할
1. 책임전문가	1개월	직업훈련원 건립사업 총괄, 사업내용별 일정 협의, 지원 장비 협의 등
2. 운영전문가	8개월	직업훈련원 운영에 필요한 마스터 플랜 수립, 조직 구성, 인력 확충, 예산계획 수립 자문, 훈련과정 개발 총괄 등
3. 공과별 전문가(자동차 정비, 전기/전자, 기계, 산업설비, ICT, 섬유 등)	6개월	공과별 훈련과정 및 교재 개발, 공과별 교사역량 배양
4. 진로지도 및 취업지도	12개월	직업훈련원 개원 후 훈련생 진로지도 및 취업지도 자문, 운영현황자료 업데이트 및 관리 자문

15) 2011년, 한국국제협력단(KOICA) 사회개발팀에서 발행한 보고서

라. 자격검정

1) 목표

자격검정 실행에 필요한 제도 도입 및 검정실시는 기술능력 표준에 따라 직업훈련원 졸업생이나 산업체 재직자의 이론 및 실기 능력을 검정함으로써 객관적인 능력을 확인할 수 있다. 자격 보유가 개인의 능력을 정확히 측정할 수 있는 매개체로 인정받고 고용자도 자격보유 여부에 따라 차등적으로 급여를 지급하게 되면 기술능력의 가치가 더 높아지고 기술인력의 양성과 이동에 기여할 수 있다.

2) 업무범위

자격검정제도 도입에 필요한 업무는 제도 도입 및 기관설립에 필요한 법령 자문, 노동시장 분석에 따른 종목 선정, 종목별 자격체계 설계, 종목별 문제출제, 검정시행, 문제은행시스템 구축 등이 있다.

3) 주요 고려사항

자격검정제도가 공식적으로 활용되기 위해서는 수원국 정부가 자격검정제도 도입 및 활용에 필요한 법적 기반을 제공해야 한다. 자격검정제도 도입에 필요한 주요 사항은 자격검정제도 도입에 필요한 관련 법령 수립과 더불어 자격검정을 시행 및 관리하는 기관 설립을 위한 관련 법령 수립이 있다. 법령 수립에 필요한 내용은 우리가 자문할 수 있으나 실제 입법활동은 수원국 주도로 이뤄지기 때문에 자격검정이 제도적으로 도입되기 위해 수원국 직업훈련 주무부처가 얼마나 적극적으로 입법활동을 할지에 대해 판단해야 한다.

자격검정은 기본적으로 직무분석 및 직무표준개발, 직무표준에 따른 검정이 필요한데 앞서 직무표준개발 분야에서의 업무와 중복되는 부분이 있다. 따라서, 직무표준개발 분야의 업무가 사전에 이루어졌거나 이미 수원국 자체적으로 개발하여 활용하고 있다면 자격검정제도 도입은 매우 용이할 수 있다.

4) 주요 투입물(deliverables)

카자흐스탄, 캄보디아, 베트남의 자격검정제도 도입 사업에서 도출된 내용을 중심으로 자격검정제도 도입에 필요한 주요 투입 요소를 정리하면 다음과 같다.

[표 5-10] 자격검정제도 도입을 위한 주요 전문가 투입물

투입물		기간	주요 역할
전문가 자문	책임전문가	12개월	자격검정제도 도입에 필요한 업무 총괄
	법령(제도 도입 및 기관 설립) 자문	3개월	자격검정제도 도입 및 자격검정기관 설립에 필요한 법령, 부령, 규정 등 자문
	노동시장 분석 (종목 선정)	3개월	노동시장 수요 및 공급 분석, 자격검정 실시 효과를 고려한 종목 선정
	자격제도 설계	3개월	자격제도 설계 및 종목별 자격체계 구성
	검정시행	6개월	해당 종목별 종목설계, 문제출제, 검정시행 자문
	문제은행 시스템 구축	3개월	문제은행 개발 및 도입에 필요한 시스템 개발, 소프트웨어 개발 및 활용방안 수립
초청연수(관리자, 운영실무자, 검정시행 실무자)		2주/ 2개월	주무 부처 간부급 공무원 대상 직업훈련제도 도입 및 활용에 대해 이해도 제고, 검정기관 운영 및 검정시행 실무자급 공무원 대상 검정실시, 자격관리, 기관 운영에 대한 연수
기자재(자격 관리용 소프트웨어 개발, 전산용품 등)			자격관리 시스템 소프트웨어 개발 및 검정기관의 자격관리에 필요한 전산용품 등 지원

3. 소요예산(안)

가. 노동정보시스템

[표 5-11] 노동정보시스템 구축을 위한 주요 전문가 투입물

투입내용		기간	소요예산
전문가 자문	책임전문가(leader)	장기 (24개월)	US\$360,000=15,000X24
	노동시장경제 전문가	중기 (12개월)	US\$360,000=15,000X12X2
	노동경제학자		
	노동시장분석 전문가		US\$180,000=15,000X12
	노동시장통계 전문가	단기 (6개월)	US\$90,000=15,000X6
	계량경제학자(econometrics)/ 경제전망모델 전문가		US\$90,000=15,000X6
	법적 틀 연구 전문가		US\$90,000=15,000X6
	직업훈련 전문가		US\$90,000=15,000X6
	인구정보 전문가		US\$90,000=15,000X6
	소프트웨어 개발 전문가		US\$90,000=15,000X6
	데이터 입력 및 운영 전문가		US\$90,000=15,000X6
	홍보 전문가		US\$90,000=15,000X6
	현지 컨설턴트(노동시장 현장 조사 수행 및 지원)		US\$20,000=4000X5
연수, 워크숍 및 세미나 개최	노동정보시스템 도입에 대한 이해도 제고 세미나 개최(전국, 지역별)	2회	US\$20,000=10,000X2
	노동시장 모니터링 역량 제고 연수	2회	US\$20,000=10,000X2
	관련 부처 파트너십 제고 연수	2회	US\$20,000=10,000X2
	노동시장 분석 결과발표(전국, 지역)	2회	US\$20,000=10,000X2
노동정보 시스템 개발	노동정보시스템 소프트웨어 개발 및 관리용 PC	소프트웨어 및 PC 10set, 행정비품	US\$100,000
문서인쇄센터 (documentation center)	노동시장분석지 및 동향지 매월 인쇄 및 배포	1개소	US\$60,000
기타	조사, 평가, 사업관리비 등		US\$120,000
합계			US\$2,000,000

나. 직무표준개발

[표 5-12] 직무표준개발을 위한 주요 전문가 투입물

투입 내용		기간	소요 예산
전문가 자문	책임전문가	장기 (24개월)	US\$360,000=15,000X24
	법령 및 제도	단기 (6개월)	US\$90,000=15,000X6
	기관/조직 설립 및재정분석	단기 (6개월)	US\$90,000=15,000X6
	노동시장분석	중기 (8개월)	US\$120,000=15,000X8
	직업훈련	중기 (12개월)	US\$180,000=15,000X12
	직무 평가	단기 (6개월)	US\$90,000=15,000X6
직무분석 전문가 (자동차 정비)	연구(협회, 대학, 연구소)	중기 (15개월)	US\$225,000=15,000X15 US\$135,000=(3,000X15)X3
	개발(현장 정비센터, 정비조합)		US\$150,000=15,000X15 US\$135,000=(3,000X15)X3
	자문(정비조합, 현장 정비센터, 연구)	단기 (6개월)	US\$90,000=15,000X6 US\$54,000=(3,000X6)X3
	검토(정비조합, 대학, 정비장비업체)		US\$90,000=15,000X6 US\$54,000=(3,000X6)X3
직무분석 전문가 (전기/전자)	연구(협회, 대학, 연구소)	중기 (15개월)	US\$225,000=15,000X15 US\$135,000=(3,000X15)X3
	개발(생산현장 관리자, 관련 산업 조합)		US\$225,000=15,000X15 US\$135,000=(3,000X15)X3
	자문(관련 산업 조합, 생산현장 관리자, 연구)	단기 (6개월)	US\$90,000=15,000X6 US\$54,000=(3,000X6)X3
	검토(관련 산업 조합, 대학, 관련 장비업체)		US\$90,000=15,000X6 US\$54,000=(3,000X6)X3
직무분석 전문가 (용접)	연구(협회, 대학, 연구소)	중기 (15개월)	US\$225,000=15,000X15 US\$135,000=(3,000X15)X3
	개발(관련 산업 관리자, 관련 산업 조합)		US\$150,000=15,000X15 US\$135,000=(3,000X15)X3
	자문(관련 산업 조합, 생산현장 관리자, 연구)	단기 (6개월)	US\$90,000=15,000X6 US\$54,000=(3,000X6)X3
	검토(관련 산업조합, 대학, 용접장비업체)		US\$90,000=15,000X6 US\$54,000=(3,000X6)X3

투입 내용		기간	소요 예산
직무분석 전문가 (기계)	연구(협회, 대학, 연구소)	중기 (15개월)	US\$225,000=15,000X15 US\$135,000=(3,000X15)X3
	개발(관련 산업 관리자, 기계산업조합)		US\$225,000=15,000X15 US\$135,000=(3,000X15)X3
	자문 (기계산업조합, 산업현장 관리자, 연구)	단기 (6개월)	US\$90,000=15,000X6 US\$54,000=(3,000X6)X3
	검토(기계산업조합, 대학, 기계장비업체)		US\$90,000=15,000X6 US\$54,000=(3,000X6)X3
연수, 워크숍, 세미나 등	직무표준 개발 이해도 제고 워크숍 개최	3회	US\$30,000=10,000X3
	직무표준개발을 위한 연수 (교사, 고용자측, 산업협회)	3회	US\$30,000=10,000X3
	직무표준, 평가, 훈련표준, 훈련과정 개발 연계 방안 세미나(전국, 지역)	3회	US\$30,000=10,000X3
인쇄비	직무표준, 훈련표준, 직업훈련표준과정 책자 인쇄 및 배포	3종	US\$30,000=10,000X3
기타	조사비, 평가, 직무표준		US\$208,000
합계			US\$3,000,000

다. 직업훈련원 건립

[표 5-13] 직업훈련원 건립을 위한 주요 투입물

투입 내역	주요 내역	소요 예산
건축(3,000m ²) 규모	직업훈련원 건립(3개 공과 기준) 건축설계, 감리(국내/현지), 시공	US\$2,000,000 (m ² /670불 기준)
기자재 지원	기자재 지원(3개 공과 기준) 전기제어, 산업설비, ICT 기자재 및 교보재, 행정실 사무용품 및 가구 포함	US\$1,240,000
전문가 파견	운영계획(1인/6개월 기준)	US\$180,000
	공과별 지도 계획 수립, 이론/실습 지도 자문(3인/4개월 기준)	
초청연수	관리자 대상(5명/2주) 교사대상 연수(6명/2개월)	US\$165,000
기타	사업관리 및 평가, 교과과정 및 교재개발	US\$370,000
합계		US\$4,000,000

라. 자격검정제도 도입

[표 5-14] 자격검정제도 도입을 위한 주요 투입물

투입 내역	주요 내역	소요 예산
전문가 파견	책임전문가(12개월)	US\$180,000=15,000X12
	자격체계 및 제도 설계(종목별)(12개월)	US\$180,000=15,000X12
	관련 법령 및 규정(6개월)	US\$90,000=15,000X6
	노동시장 및 직무표준 분석, 종목선정(4개월)	US\$60,000=15,000X4
	검정시행(종목 설계, 문제출제, 시행)(4개월)	US\$60,000=15,000X4
	문제은행(시스템 개발)(4개월)	US\$60,000=15,000X4
초청연수	관리자 과정(정책 결정 및 제도 입안자 중심) 12명/2주	US\$60,000=5,000X12
	검정기관 운영자 과정 20명/1개월	US\$200,000=10,000X20
	검정시행자 과정 20명/2개월	US\$400,000=20,000X20
워크숍 및 세미나	자격검정제도 도입 이해도 제고 워크숍(전국/지역)	US\$20,000=10,000X2
	자격검정제도 착수/중간/결과 보고회 개최	US\$30,000=10,000X3
	자격검정 도입 기술 세미나(3회)	US\$30,000=10,000X3
기자재	문제은행 시스템 소프트웨어, 검정관리기관용 전산장비, 행정물품 등	US\$200,000
기타	사전조사, 평가, 사업관리	US\$110,000
합계		US\$1,680,000

4. 추진 일정표(모듈별 개별 추진시)

추진사항/내용	1/4	2/4	3/4	4/4	1/4	2/4	3/4	4/4	1/4	2/4	3/4	4/4	1/4	2/4	3/4	4/4
노동정보시스템구축																
책임전문가																
노동시장경제																
노동경제																
노동시장분석																
노동시장통계																
계량경제/경제전망모델																
범/제도																
직업훈련																
인구정보																
소프트웨어 개발																
데이터 인력 및 운영																
홍보/정보 보급																
현지 컨설팅(survey)																
연수/워크숍/세미나																
평가(중간/종료)																
직무표준/훈련표준/훈련과정개발																
책임전문가																
조직 설립/재정 분석																
노동시장 분석																
직업훈련																
직무 평가																

추진사항/내용		1/4	2/4	3/4	4/4	1/4	2/4	3/4	4/4	1/4	2/4	3/4	4/4	1/4	2/4	3/4	4/4
직무 분석	연구																
	개발																
	자문																
	검토																
연수/워크숍/세미나 평가(중간/종료)																	
직업훈련원 건립																	
	책임전문가																
	운영전문가																
	공과별 전문가																
	연수/워크숍/세미나																
	건축/설계/시공/감리																
	기자재 지원/설치																
평가(중간/종료)																	
자격검정제도 도입																	
전문가 자문	책임전문가																
	자격체계설계																
	법령 및 규정																
	노동시장분석/직무표준분석/종목선정																
	검정시행																
	문제은행																
	연수/워크숍/세미나																
기자재																	

VI장. 직업훈련 프로그램을 위한 5단계 프로세스

국제사회에서 통용되는 프로그램 접근은 ‘국가빈곤감소전략, 특정분야별 프로그램, 주제별 프로그램 또는 특정 기관의 프로그램을 포함한 현지 주도의 개발프로그램에 대한 조율된 지원을 원칙으로 하는 개발협력에 참여하는 방법’으로, 첫째, 수원국 또는 현지기관의 리더십, 둘째, 하나의 포괄적인 프로그램 및 예산틀, 셋째, 공여국의 보고, 예산책정, 재정관리 및 조달을 위한 공식적인 공여국 조정 및 조화 절차, 넷째, 프로그램 설계 및 실행, 재정관리 그리고 감독 및 평가를 위해 현지 체제의 활용을 향상시키기 위한 노력 등이 필요하다.(이현주, 2010). 여기서 프로그램은 수원국 주도하에 수립하고 추진하는 개발 프로그램을 지칭하는 것이며, 수원국의 개발 프로그램에 바탕을 둔 접근이고 하나의 프로세스로 보는 것이 타당하다. 이에 따라서, VI장에서는 직업훈련 분야 원조가 프로그램 접근이 가능하도록 프로그램 특성을 반영한 프로세스 모델과 프로세스 각 단계별로 고려해야 하는 사항을 구체적으로 제시하고자 한다. 이를 위해서, II장에서 검토한 각 개발도상국의 발전 상태와 개발 수요에 맞는 직업훈련 프로그램 작성을 위한 모델을 제시한다. 즉 한 국가를 상정하고, 그 나라에서 필요한 분야를 선정하고, KOICA의 직업훈련 프로그램 및 역량과 조응하는 직업훈련 프로그램을 개발하는 절차를 구성하여, 향후 개발도상국 원조에 실질적으로 활용될 수 있는 직업훈련 프로그램 실행에 필요한 프로세스를 중심으로 제공하고자 한다.

먼저 수원국의 경제사회 지표 및 노동시장, 교육 및 직업훈련 수준 관련 지표 분석을 통해 기초자료를 수집하고, 개별 국가를 평가한다. 수원국내 기술인력양성이 체계적으로 수요를 반영하여, 수요 중심의 훈련과정이 제공되고 있는지를 확인하고, 수원국의 산업발전 우선순위를 고려해서 기술인력양성이 필요한 분야를 선정하고 기술인력양성과 더불어 양성된 인력의 기술능력을 객관적으로 평가하고 검증하고 있는지를 확인한다. 그리고 선정 분야와 관련된 교육 지원 및 역량 수준을 구체적으로 파악한 후 KOICA의 직업훈련 프로그램을 제시하고, 실행, 평가한다. 각 단계에 대해서는 아래에서 구체적으로 논의하고자 한다.

[표 6-1] 직업훈련프로그램 추진을 위한 5단계 프로세스

단계	자료 및 조사방법	중점 Aid Effectiveness Principles	참여자
1. 국가평가	공개자료	alignment, ownership	KOICA사무소, 본부 담당자, 수원국 관계자
2. 주요 분야 선정	자료조사, 인터뷰	harmonization	KOICA직훈 전문가, 현지 공여국/기관, 수원국 관계자
3. 선정분야 현황파악	자료조사, 인터뷰	ownership	KOICA직훈 전문가, 수원국 관계자
4. KOICA직업훈련 전략 및 중기정책	전략문서		KOICA현지 사무소, 본부 담당자
5. KOICA직업훈련 프로그램 제시	관계자 회의	alignment, ownership	KOICA직훈 전문가, 수원국 관계자
6. 실행 및 평가		mutual accountability, managing by results	KOICA사무소, 본부 담당자, PMC 등

1. 국가 평가

국가평가는 수원국의 경제 발전 및 관련 정책 현황에 대한 평가와 정치, 경제, 사회상에 대한 거시적 분석, 그리고 수원국 내의 중심적인 행위자를 파악하기 위한 목적으로 수행되는데, 국가평가 단계에서 수원국 관계자와 협력함으로써 원조 프로그램의 정책 적합성 (alignment) 및 주인의식 (ownership) 함양을 기대할 수 있다. 국가평가는 주로 국별협력전략 및 계획 수립 시에 활용하고 적용할 수 있는 부분이기도 하다.

수원국의 정치, 경제, 사회 전반의 외부환경에 대한 거시적 분석을 위해서는 PEST 분석 (PEST Analysis)을 사용한다. PEST 분석은 정치 및 법규(Political), 경제(Economic), 사회문화(Social) 및 기술(Technological) 환경 요소를 기준으로 해당 기업 혹은 국가가 처한 환경과 기회, 위협을 파악해 발전 기회를 찾거나 현재와 변화방향 간의 격차를 발견하기 위해 활용되는 방법이다. PEST 분석을 수원국의 환경에 특화된 산업인력양성 프로그램의 개발을 위해 적용하면, 먼저 정책 측면에서 관련 정책의 방향, 경제 측면에서 국가 경제 및 산업현황, 사회문화 측면에서 직업훈련 준비도(교육 및 직업훈련제도)를 포함한 인구 및 사회의 변화 동향, 마지막으로 기술 측면에서 신기술 도입 현황 및 성과, ICT, 에너지 및 정보산업 기술 수준에 대한 평가 등을 수행할 수 있다.

[표 6-2] 1단계 국가평가개요

주요내용	자료 및 조사방법	중점 Aid Effectiveness Principles	참여자	핵심질문
정책방향(P), 경제 및 산업현황(E), 인구/사회변화(S), 기술기반(T)	공개자료	alignment, ownership	KOICA사무소, 본부담당자, 수원국 관계자	- 수원국 산업현황은 어떠한가? 교육 정책 및 기술인력 양성 정책, 직업 훈련 제도 - 정치/경제/사회 현황과 방향 - 담당기관

구체적으로, [표 6-2]에서 보듯 수원국의 중장기 국가발전계획에 대한 검토를 통해 국가발전의 비전 및 우선순위 등을 파악할 수 있으며, 발전 잠재성이 내재된 분야를 도출하고 해당 분야 인적자원개발 수준을 파악하는 데 활용할 수 있다. 또한, 경제성장률 및 안정성 등 거시경제 지표를 분석하여 수원국의 경제성장 현황을 파악하고, 이를 발전목표 및 향후 달성 계획 등과 연계하여 그 수준을 가늠할 수 있다. 한편, 직업훈련 분야 발전과 관련해서는 직업훈련 인프라 규모 및 보급률, 직업훈련 등록률(남/녀), 양성과정 및 양성자 규모, 기술인력 규모 등 세부 지표 분석과 함께 산업발전계획 수립 및 기술인력양성 계획 수립 여부, 노동정보시스템 도입 여부, 자격검정제도 도입 여부, 직무표준 개발 및 훈련과정과의 연계 여부 등 제도 및 정책 분야의 발전 수준 및 달성 목표를 함께 점검하는 것이 필요하다. 마지막으로 노동 및 고용 측면에서 노동시장의 특징, 고용률 및 실업률, 취업률 제고에 기여하는 분야 등 일반현황과 더불어 기술 인력 수요 및 취업률 증가 계획 등 발전목표 및 달성 계획에 대한 조사를 실시한다.

[표 6-3] 국가평가를 위한 조사 기준

구분		조사내용	자료
1. 국가발전 비전		국가발전 비전은?	PRSP, NDP
2. 국가발전 우선순위		국가발전 우선순위는?	
3. 심사의견		어느 분야에 국가발전 잠재력이 있는가?	
4. 경제성장	4.1 현황	연간 경제성장률은? 최근 5년간 경제성장률은? 경제성장 안정성은?	WB, ADB국별보고서
	4.2 발전목표	목표 경제성장률은? 달성가능성은?	
	4.3 달성계획	경제발전계획은?	

구분		조사내용	자료
5. 인적자원개발 분야 발전	5.1 현황	산업인력 양성 관련 정책, 제도, 직업훈련 총괄기관, 인프라 및 양성 인력 규모는?	인적자원개발계획, 교육발전계획
	5.2 발전목표	산업인력양성 정책 및 제도 발전 목표는?	
	5.3 달성계획	산업인력양성 발전 마스터 플랜 수립 여부	
6. 노동력 및 고용	6.1 현황	최근 고용율 및 실업율은? 취업률 제고에 기여하는 분야는? 노동시장의 강점 및 약점은? 노동시장 수요 및 공급을 확인할 수 있는 노동정보시스템은 개발되어 가동 중인가? 직무표준, 평가표준, 훈련표준 등이 개발되어 있는가? 직무표준과 연계된 훈련과정이 개발되어 있는가? 자격검정제도가 도입되었는가?	ILO국별노동정보, 노동부 자료
	6.2 발전목표	목표 고용율 및 실업율은? 경제발전계획 중 취업률 제고 주요 대상은? 기술인력 중 주요 양성 분야 및 수요는? 노동정보 시스템이 미도입되어 있으면 향후 개발할 계획이 있는가? 직무표준, 평가표준, 훈련표준도 개발할 계획이 있는가? 자격검정제도가 도입되어 있는가?	인적자원개발계획, 교육발전계획
	6.3 달성계획	취업률 증가 계획은? 노동정보시스템, 각종 표준화 작업(직무, 평가, 훈련), 연계된 훈련과정 개발, 자격검정 등 달성계획은?	

2. 주요 분야 선정

국가평가 결과를 바탕으로 직업훈련 프로그램 개발을 위한 주요 분야를 선정한다. 이 단계에서 핵심이 되는 것은 수원국에서 현재 필요한 분야와 향후 경제사회발전을 위해 필요한 분야가 무엇인가에 대한 고려가 이루어져야 한다. 이를 위해서 산업분야 발전 우선순위에 대한 분석이 필요한데, 정책 및 제도 도입, 인프라 구축, 인력양성 등 국가 산업발전계획 및 인적자원개발계획을 고려해 중점 산업 부문 혹은 주요 직업훈련 이슈를 선정해야 한다. 예를 들어, 기존 직업훈련 시스템이 노동시장 수요에 부합하도록 설계되어 있는지를 확인하고, 노동시장 수요·공급간 일치가 이뤄지지

않는다면 어떤 식으로 노동시장·공급간 일치를 높일 수 있을지, 이를 위해, 무엇을 할 수 있는지를 고려해야 한다. 특히, 인력수요가 큰 분야를 중심으로 인력양성 프로그램의 실효성을 분석하고, 산업생산성 제고 차원에서의 실효성이 낮다면 무엇이 문제인지를 심층 분석한다. 이 단계에서 구체적으로 인력수요가 시급한 분야에 대한 선정뿐만 아니라 노동시장 수요·공급 간격 감소를 위한 정책 및 제도, 인력양성을 위한 인프라 구축, 인력양성에 필요한 교육과정 개발, 교사양성 등 구체적인 부문의 선정이 포함될 수 있다.

[표 6-4] 2단계 주요 분야 선정 개요

구분	조사내용	자료
1. 노동시장 수요 및 공급간 격차 해소를 위한 우선순위	목표 달성을 저해하는 요소 및 이슈는?	노동부, 직업훈련 총괄기관과 면담, 관련 연구보고서
	현 상황 개선에 필요한 요소(노동수요에 부합하지 않는 인력양성에 영향을 미치는 제반 요인들, 제도 미흡, 시설 설립, 교사 양성, 훈련과정 및 교재개발, 실습 장비, 직업훈련 인식 개선, 입학생 수준, 안정적 재원 공급 등)	
	사회, 문화적 저해요소, 지리적, 정치적, 경제적 저해 요소는? 직업훈련의 사회적 인식이 어떠한가?	
2. 기술인력양성 분야 발전 우선순위	인프라 구축, 정책 및 제도 도입, 직업훈련 질 개선 등	노동부측 발표자료
3. 직업훈련 정책 및 제도	현재 직면한 직업훈련 이슈 해결을 위해 수원국 측이 추진 중인 직업훈련 정책 및 제도는 무엇인가? 최근에 개발한 주요 직업훈련 정책은 무엇이 있으며, 도입한 제도는 무엇인가?	교육발전계획 및 인적자원개발계획 문서
4. 직업훈련 인프라	노동시장 수요에 부합하는 인력양성에 필요한 인프라 시설은 충분히 확보되어 있는가? 지역별 직업훈련 인프라 분포 현황은 어떠한가? 현재 직업훈련 인프라가 가장 시급한 지역은 어디인가?	수원국 직업훈련 통계 문서
5. 직업훈련 프로그램	현재 직업훈련 프로그램의 수준은 어떠한가? 직업훈련 프로그램 개발은 어떤 절차를 통해서 이뤄지는가? 직업훈련 프로그램 개발에 고용자측이 어떻게 관여하는가? 현재 직업훈련 프로그램을 통해 양성된 인력에 대해 고용자는 만족하는가? 만족하지 않는다면 어떤 부분이 가장 미흡하고 문제라고 생각하는가?	노동부, 직업훈련 총괄기관과 면담

기술인력 수요 및 공급의 격차가 존재하고, 수요에 부합하는 인력양성에 어려움을 겪고 있다면 수요에 부합하는 인력양성을 저해하는 요소 및 이슈가 무엇인지를 분석한다. 정책, 제도, 정보, 인프라 등 모든 분야에서 현 상황 개선에 필요한 요소가 무엇인지를 확인한다. 또한, 빈곤층의 노동시장 참여를 촉진시키기 위한 별도의 정책이 있는지, 정책의 실효성은 어떠한지를 조사한다.

[표 6-5] 주요 분야 선정을 위한 조사 기준

주요 내용	자료 및 조사방법	중점 Aid Effectiveness Principles	참여자	핵심질문
중점 산업, 부분 또는 주요 직업훈련 이슈 선정 (인프라, 직업훈련 질, 정책 및 제도 등)	자료조사 인터뷰	harmonization: 공여국간 중복 등을 방지하기 위한 협의 필요	KOICA직훈 전문가 공여국/기관 수원국 관계자	- 어떤 분야에서 누구를 대상으로 할 것인가? - 사업국가에서 현재 필요한 분야와 향후 경제사회발전을 위한 필요한 분야는 무엇인가?
정책 및 제도	자료조사 인터뷰	여타 공여국/기관의 직업훈련 정책 및 제도 분야 지원 현황	KOICA직훈 전문가 공여국/기관 수원국 관계자	- 노동시장 수요와 공급간 격차를 해소하기 위한 정책은 무엇이 있는가? - 기술인력의 기술수준을 어떻게 평가하고 관리하는가?
인프라	자료조사 인터뷰	여타 공여국/기관의 직업훈련 인프라 지원 현황	KOICA직훈 전문가 공여국/기관 수원국 관계자	- 노동시장 수요 및 공급을 정기적으로 정확하게 측정할 수 있는 노동시장정보 시스템이 있는가? 없다면 어떤 방법으로 노동시장 수요 및 공급을 확인하는가? - 양질의 기술인력양성을 위한 인프라가 구축되어 있는가? 구축 정도가 미흡하다면 어떤 규모에서 인프라 지원이 필요한가?
직업훈련 질 (교사, 훈련과정, 교재, 기자재 등)	자료조사 인터뷰	여타 공여국/기관의 직업훈련 질 및 적절성 제고를 위한 지원 현황	KOICA직훈 전문가 공여국/기관 수원국 관계자	- 양질의 기술인력양성을 위한 환경이 요소별로 구축되어 있는가? 미흡하다면 어떤 요소를 어느 수준에서 지원이 필요한가?

3. 선정분야 현황 파악

기술인력 양성을 위한 주요 분야를 선정한 후에는 선정 분야에 대한 구체적인 현황을 파악할 필요가 있다. 현재 수원국에 선정 분야와 관련된 노동시장정보를 제공하고, 노동시장정보를 토대로 개발된 직업훈련 프로그램이 존재하는가, 존재할 경우, 그 형태는 어떻게, 직업훈련 수준 및 효과에 대한 일차적 분석이 요청되며, 신규 프로그램을 개발하는 데 있어 기존의 교육훈련 프로그램을 얼마나 활용할 것인가, 그리고 향후 해당 분야의 인력 수요 동향을 고려해 어떤 세부 목표를 설정할 것인가 등이 함께 고려되어야 한다. 이 단계에서 수원국 관계자의 주인의식을 통한 적극적인 참여가 원조의 효과성 제고에 중심적인 역할을 할 수 있다. 또한 KOICA의 직업훈련 전문가 및 수원국 관계자와의 충분한 협의를 통해 달성가능하고 의미 있는 목표를 선정함으로써 결과 관리 중심의 효과적인 원조를 수행할 수 있다.

[표 6-6] 3단계 선정분야 현황파악 개요

주요내용	조사방법	중점 Aid Effectiveness Principles	참여자	핵심 질문
‘주요 분야 선정 단계’를 거쳐 선정된 분야에서 현재 노동시장 수요에 부합하는 인력양성을 위한 역량 파악	자료 조사, 인터뷰	Ownership	KOICA 직훈 전문가, 수원국 관계자	현재 해당분야의 직업훈련이 있는가? 고용된 기술인력의 기술 수준에 대해 고용자측 만족도는 어떠한가? 직업훈련 수준은 어떠한가? 이 분야의 향후 인력 수요 동향은? 목표설정은?

수원국의 직업훈련 및 역량 수준은 정책 및 제도의 두 가지 기준을 통해 평가할 수 있는데, 노동시장정보시스템이 현재 가동 중이고 관련 직무표준 개발이 제도화되어 실제 훈련과정과 연계되어 있는 경우(최상급), 노동시장정보시스템이 현재 가동 중이고 일부 직무표준 개발도 이뤄졌으나 훈련과정은 현장수요와 연계되어 있지 않은 경우(상급), 노동시장정보시스템은 불완전하게 도입되었으며, 직무표준과 평가표준, 훈련표준이 개발되지 않은 경우(중급), 그리고 노동시장정보시스템이 미도입되었으며, 직무표준, 평가표준, 훈련표준 작업이 이루어지지 않았고 당분간 도입 계획이 없는

경우(초급)로 구분해 볼 수 있다. 구체적으로 제도 측면에서 노동수요 및 공급간 격차 해소를 위한 정책 및 제도 수립 여부, 준비도 측면에서 노동수요 및 공급간 격차에 대한 문제 인식 여부, 직무표준, 훈련표준, 훈련과정 개편 등 노동수요 및 공급 격차 해소를 위해 필요한 프로세스에 대한 이해를 도모하고 이에 필요한 자료를 수집, 분석한다. 우선 제도 도입 측면에서 관련 정책 수립의 필요성에 대한 인식, 기존 훈련과정 개발 절차, 기존 훈련과정을 통해 양성된 인력의 기술수준, 고용자 만족도, 생산성 등을 중점적으로 분석하여 기존 훈련시스템을 통해서 양성된 기술인력의 수요와 공급간 격차를 식별한다. 기술인력양성 기관과 관련해서는 각 기관의 인력양성 목표 및 지리적 위치, 기관 운영 및 훈련과정 내용, 교수방법의 효율성, 재정 확보 수준 등을 조사한다. 직업훈련원을 통해서 양성된 기술인력의 기술능력 평가 현황, 기존 재직자의 기술능력 평가 현황을 조사하고 자격검정제도 도입시 활용역량 및 효과 분석이 필요하다. 아래 [표 6-7]에서는 선정 분야 파악을 위한 주요 조사 내용을 보다 자세히 정리하였다.

[표 6-7] 선정분야 파악을 위한 조사 기준

구분		조사내용	자료
1. 노동정보 시스템	정책 및 제도	정부가 노동시장 수요 및 공급 정보를 공식 수집하고, 가공, 분석작업을 하도록 제도 수립이 되어 있는가? 노동시장 수요 및 공급 정보 수집을 위해 어떤 정부부처 및 이해관계자가 참여하고 있는가? 노동정보 시스템이 미구축되어 있으면 향후 노동정보 시스템을 개발하여 도입하려는 구체적인 정책이나 계획이 수립되어 있는가?	직업훈련 총괄부처 면담 및 조사 자료
	시스템 구축	노동정보시스템이 구축되어 어떤 통계자료(지표 중심)를 수집하고 있는가? data입력 방법은 어떠한가? 노동정보시스템이 제공하는 정보의 신뢰도 및 타당도는 어떠한가?	직업훈련 총괄부처 면담 및 조사 자료, 노동정책 연구기관 보고서 및 면담 자료
	활용도	노동정보시스템이 제공한 노동정보의 활용을 어떻게 하고 있는가? 노동공급 및 수요에 관해 효과적인 신호(signal)를 전달하는가? 노동정보를 제공하는 정부부처 및 이해관계자의 노동정보시스템에 대한 만족도는 높은가?	관련 부처 면담 및 조사 자료

구분		조사내용	자료
2. 직무표준화	직무분석	직업에 대한 분류 및 직무에 대한 분류가 이루어졌는가? 분류가 있다면 어떤 기준(criteria)을 따른 것인가? 직무분석이 어떤 절차 및 참여자를 통해서 이루어졌는가? 직무분석상 현장 수요에 대한 의견이 얼마나 반영되었는가?	관련 부처 면담 및 조사 자료
	평가	직무표준에 전체 대한 평가틀(framework), 세부직무별 평가내용이 개발되어 있는가? 개발되어 있다면 적절한 내용으로 구성되어 있는가?	관련 부처 면담 및 조사 자료
	직무표준	직무표준(occupation standard)이 개발되었는가? 직무표준작업은 어떤 절차를 통해서 어떤 이해관계자의 참여를 통해서 이루어졌는가?	관련 부처 면담 및 조사 자료
	훈련표준	직무표준에 따른 훈련표준으로 활용할 수 있는 훈련과정개발 지침서가 개발되었는가?	관련 부처 면담 및 조사 자료
3. 인력양성	훈련과정	지금 사용 중인 훈련과정이 언제 개발되었는가? 훈련과정은 누가 개발하는가? 훈련과정 보완 및 개정은 어떤 절차를 통해서 언제 이뤄지는가?	직업훈련 총괄부처
	기술 활용도	직업훈련을 통해서 습득한 기술능력에 대한 고용자 만족도는 어떠한가? 습득한 기술능력을 통해 실제 생산성이 증가하고, 개인의 소득도 증가하고 있는가?	고용업체(고용자)
	기자재	직업훈련 실습 기자재 및 교보재가 적절히 구성되어 있으며, 산업현장 부합도가 높은가? 기자재 유지 및 보수를 위한 관리 매뉴얼이 있고 별도 인력이 배치되어 있는가? 기자재 유지 및 보수를 위한 적정 예산을 매년 확보하고 있는가?	직업훈련원 면담 및 조사자료, 고용업체(고용자)
4. 자격검정	법령 및 제도	직업훈련 졸업자 및 재직자의 기술능력을 평가하기 위한 기존의 방법은 무엇인가? 자격검정 필요성 및 도입 후 활용방안에 대해 인식 및 이해하고 있는가? 특히, 직업훈련 총괄부처뿐만 아니라 여타 관련 부처(교육부, 산업부)에서도 필요성을 인식하고 있는가?	직업훈련 총괄부처 및 관련 부처(교육부, 산업부, 광업부 등)

4. KOICA 전략 및 프로그램 제시

선정 분야에 대한 수원국의 현황 파악이 끝난 후에는 그 결과를 바탕으로 수원국 주요 수요분야가 KOICA 직업훈련 전략 및 정책방향과 부합하고 일치하는지 분석한다. KOICA 직업훈련 전략 및 정책방향과 부합한다면 KOICA가 개발한 프로그램을 매칭하여 제시한다. 노동시장정보시스템 구축부터, 직무분석 및 직무표준개발, 직무평가, 훈련표준, 직무표준과 훈련표준에 따른 직업훈련과정 개발, 직무표준에 따른 자격검정제도 도입 등의 지원 필요성을 종합적으로 고려하여 현 단계에서 수원국이 필요한 부분이 무엇인지를 결정한다. 이 단계에서 누가, 얼마만큼의 자원을 활용해 프로그램을 수행할 것인가의 문제를 중점적으로 고려하게 된다.

[표 6-8] 4단계 KOICA 전략 및 프로그램 제시 개요

주요내용	자료 및 조사방법	중점 Aid Effectiveness Principles	참여자	핵심질문
KOICA의 교육분야 지원 관련 직업훈련 메뉴 제시 2단계(분야 선정) 및 3단계(현황 파악)에서 파악한 분야 및 수준과 KOICA직업 훈련프로그램과의 matching작업	관계자 회의	alignment, ownership	KOICA 직훈 전문가, 수원국 관계자	- KOICA프로그램이 수원국 수요에 competency를 가지고 있는가? - 기존 프로그램으로 제공 가능한가? 새로운 프로그램이 필요한가? - 노동시장정보시스템, 직무표준개발, 훈련과정개발, 자격검정제도 도입 중 무엇을 지원할 것인가? - 누가 수행할 것인가? - 예산 등

[표 6-9] 프로그램 설계 요소

구성	내용	주요 산출물
연구	국가발전계획, 경제성장계획, 인적자원개발계획, 노동시장분석, 노동시장 수요/공급간 격차 식별, 격차 해소 방안, 향후 분야별 인력수요 추이, 해당국 직업훈련 현황 분석 및 개선방안	세미나, 워크숍, 연구결과보고서
소프트웨어 정책 및 제도	노동시장정보시스템 도입 및 활용, 산업수요에 부합하는 직무별 표준화 작업 및 직무표준 활성화 정책, 직무평가, 훈련표준개발, 산업현장 중심 직업훈련과정 개발 및 적용	노동시장정보를 활용하기 위한 정책 및 제도, 노동시장정보시스템, 노동시장 정보동향지, 직무표준내용, 훈련표준내용, 직무표준과 연계된 직업훈련과정

구성		내용	주요 산출물
소프트웨어	정책 및 제도	자격검정제도 도입에 필요한 법령 자문, 노동시장 분석에 따른 종목 개발 및 선정, 검정기관 설립에 필요한 마스터 플랜, 검정에 필요한 문제출제, 검정시행, 자격관리 전산 시스템 도입에 필요한 마스터 플랜	자격검정제도 도입에 필요한 법령, 자격검정제도 운영기관 설립, 모의검정 및 실제 검정 실시
하드웨어	건축	산업현장 중심 직업훈련과정이 적용된 모델 직업훈련원 설립 및 운영	직업훈련원 건축물
	기자재	노동시장정보시스템용 소프트웨어 및 데이터베이스 관리용 전산장비, 노동시장동향지 발간을 위한 문서센터용 장비	정보 관리용 소프트웨어
		자격검정제도 도입 후 문제은행용 소프트웨어 개발, 자격관리 소프트웨어 개발, CBT용 전산장비	문제은행용, 자격관리용 소프트웨어 및 전산장비
		직업훈련 공과별 실습 기자재, 교보재 등 지원 기자재 리스트 작성 및 수원국측과 협의	실습 기자재, 교보재, 전산용품, 행정비품 등

5. 실행 및 평가

실행 및 평가 단계에서는 3단계에서 설정한 목표 수치에 준거해 프로그램의 달성 수준을 평가한 후 피드백을 제공한다. 이러한 피드백의 순환 과정을 통해 추후 사업 기획 및 선정이 필요한 경우, 정책 계획 수립의 효율성을 제고할 수 있다. 평가는 사업 수행기관의 보고서 및 내·외부 전문가의 평가를 통해 이루어지도록 하며, 이는 결과에 근거한 객관적 평가를 통해 원조의 효과성을 높이고, 평가과정의 투명성을 높여 수원국과의 상호 책임성을 강화하는 중요한 활동이다.

[표 6-10] 5단계 실행 및 평가 개요

주요 내용	자료 및 조사방법	원조효과성 중점 추진과제	참여자	핵심 질문
3단계에서 설정한 목표수치 준거 평가 - 평가 후 2단계로 환류	- 보고서 - 전문가 평가	- Mutual Accountability - Managing by Result	- KOICA - 공여국 - 수원국 - 외부 전문가	- 목표를 달성했는가? - 노동시장정보시스템이 구축되어 노동시장 정보가 수집, 분석, 보급되고 있는가? - 직무표준개발을 위해 정부, 산업체측(고용자), 훈련기관, 관련 산업협회측(노동자)이 참여하는 운영위원회가 제도적으로 설립되었는가? - 직무표준, 훈련표준이 개발되어 훈련 과정에 적용된 기관이 있는가? - 새로운 훈련과정이 적용된 직업훈련을 받은 훈련생이 원활히 취업하고 현장 생산성 제고에 기여하는가? - 향후 사업 시 개선할 사항은 무엇인가?

구체적으로, 직업훈련 프로그램이 계획한 목표를 달성했는가, 노동시장 수요 및 공급간 격차를 감소시키는데 필요한 제도가 도입 되었는가, 제도 도입에 따라 직업훈련 과정이 개편되었는가, 직무표준과 개편된 직업훈련과정이 반영된 자격검정제도가 도입되고 자격검정을 실제로 실시하는가 등과 같은 목표 달성 여부를 평가할 수 있다. 또한 인적 역량의 변화 수준 및 실제 산업현장에서의 생산성 제고, 개인의 소득 증가 등에 대한 모니터링과 함께 해당 직업훈련 프로그램이 수원국의 국가 발전계획에 기여한 사항을 함께 평가하여 그 포괄적인 효과성을 함께 평가하는 것이 필요하다.

Ⅷ장. 결 론

2000년 새천년개발목표(MDGs) 선언 후 개발도상국의 초등교육 보편화 달성을 위해 공동으로 노력한 결과로 2008년 개발도상국 초등교육 순등록률 평균이 88.8%에 달할 정도로 크게 개선되었다. 초등학교 등록생이 대폭 증가하고 초등학교 졸업생이 배출되어 중등교육에 대한 요구와 수요가 크게 증가하는 상황에서 중등교육 수준에서 직업훈련에 대한 원조 요청이 지속되고 있다. 하지만, 여타 선진공여국 및 공여기관은 교육분야내 직업훈련 지원 비중이 5.1%에 불과할 정도로 직업훈련분야 원조는 개발도상국의 수요에 크게 부족한 실정이다. 많은 선진공여국은 공공직업훈련시스템이 쇠퇴하고 대부분이 민간 중심으로 전환되어 있어, 개발도상국이 필요한 공공직업훈련 분야 지원에 필요한 인력과 경험, 노하우가 확보되어 않아 적극적으로 직업훈련 분야 지원을 하지 못하는 실정인 것이다. 하지만, 우리나라는 공공직업훈련시스템을 1960년대부터 구축하여 현재까지 효과적으로 산업인력을 양성·공급한 경험이 있기에 여타 선진공여국에 비교우위를 확보하고 있다고 할 수 있다.

우리나라의 발전경험을 토대로 한 직업훈련의 비교우위성과 개발도상국의 수요를 고려할시 직업훈련분야 지원 타당성은 매우 높다고 하겠다. 그동안 KOICA는 직업훈련원 건립 프로젝트를 중심으로 지원하였으나 오늘날 개발도상국의 직업훈련 분야의 개발 수요는 체계적인 기술인력 양성 분야 및 수준 식별에 필요한 노동정보시스템, 산업현장수요 중심 직무표준 및 기술표준, 직무표준에 따른 교사 양성과 인력양성과정 개발, 양성된 기술인력에 대한 객관적 검증을 위한 자격검정제도 등으로 매우 다양하다. 본 보고서는 이같은 다양한 개발도상국 직업훈련의 개발수요를 충족시키기 위한 차원에서 우리의 직업훈련 발전경험을 토대로 지원 가능한 콘텐츠와 프로그램 도입에 필요한 프로세스를 연구하였다.

개발도상국내 직업훈련의 주요 목적은 청소년을 대상으로 산업수요에 부합하는 기술능력을 습득할 수 있도록 교육하는데 있다. 기술능력을 보유하지 못한 청소년이 직업훈련을 통해 기술능력을 갖추고 산업체에 취업하게 되면 산업체의 생산성을 제고하는데 직접 기여하게 될 뿐만 아니라 취업을 통해 청소년은 안정적인 소득을 얻게 되어 빈곤감소에도 기여하게 되는 것이다. 개발도상국내 직업훈련 등록생의 경제

및 사회환경을 조사하면 대부분이 빈곤층 가정 자녀인 경우를 고려해 볼 때, 청소년의 직업훈련은 빈곤층 감소에 기여할 수 있을 것이다. 하지만, 직업훈련 자체만으로 고용을 창출하고 산업생산성을 제고하는데는 어려움이 많다. 산업수요에 부합하는 기술능력을 보유하지 못한 채 직업훈련을 마치게 되면 취업가능성이 낮을 수밖에 없으며, 취업 후에도 재교육이 필요하기 때문에 직업훈련 투자의 효율성이 낮아지게 되는 것이다. 따라서, 산업체의 생산성 제고에 실질적으로 기여하기 위해서는 산업현장 수요에 일치하는 기술능력을 갖출 수 있도록 직업훈련을 제공하는 것이 매우 중요하다. 이를 위해서, 체계적인 노동정보시스템의 도입이 필요하고, 노동정보시스템을 통해 확보된 산업수요 및 각종 격차에 대한 정보를 근거로 직무를 표준화 하고, 표준화된 직무능력에 따라 직업훈련 과정 및 교재를 개발하고, 직업훈련 과정을 효과적으로 전달할 수 있는 교사를 양성하는 것이 필요하다. 다음으로는 양성된 직업훈련 졸업생이나 기존의 산업체 재직자를 대상으로 기술능력을 객관적으로 평가하여 능력을 검증할 수 있는 제도를 도입하는 것이다. 이러한 제도는 검증된 기술인력을 양성하여 인력 수요 및 공급간의 격차를 감소시키는데 효과적으로 기여할 것이다. 이에 본 연구에서 제시한 직업훈련 프로그램은 개발도상국 산업수요에 부합하는 인력을 양성할 수 있도록 설계되었으며, 프로그램을 실제 적용할 수 있도록 5단계 프로세스를 제시함으로써 국가선정 및 평가, 분야 선정, 현황 파악, 프로그램 제시, 실행 및 평가 순으로 구체적인 단계별 수행사항을 기술하였다.

물론 KOICA가 그동안 중점 지원하고 여타 선진공여국에 비해 성과가 높다고 판단되는 직업훈련원 건립 부분의 비중이 노동정보시스템, 직무표준, 기술표준 수립 및 자격검정제도와 같은 제도적인 것에 비해 본 연구에서 다소 미흡하게 반영된 부분이 있음을 인정한다. 더불어 개발도상국 국가분석을 통해 국가 성장 잠재력이 큰 분야에 직업훈련을 실시하기 위해 KOICA가 수원국의 산업전략에 맞추어 분야를 설정하고 성장잠재력이 큰 분야의 인력양성을 위해 전문훈련원 모델 제시에 필요한 세부적인 작업 또한, 후속 연구과제를 통해서 이루어지리라 기대된다. 마지막으로 본 연구를 통해 제시한 직업훈련 프로그램 실행에 필요한 세부적인 가이드라인 제시와 같은 작업도 추후 후속 연구과제를 통해서 이루어질 필요가 있음을 제안한다.

참고 문헌

<국내 문헌>

- 김경희(2003). 한국의 평생직업교육, 원미사.
- 김덕기(2005) 산업부문별 인적자원개발과 국가직무능력표준, 한국직업능력개발원.
- 김택득, 조정운(2010), 21세기 자격제도, 한국직업능력개발원.
- 이동임 외(2006), 지식정보화시대의 신자격제도 구상, 한국직업능력개발원.
- 이영현 외 4인(2009). 교육훈련 국제개발협력 선진화 전략, 한국직업능력개발원.
- 이현주(2010). 한국 ODA의 프로그램형 접근법(PBA) 도입방안, 한국국제협력단.
- 정택수(2008). 직업능력개발제도의 변천과 과제, 한국직업능력개발원.
- 조정운 외 3인(2010). 국가직무능력표준 개발 및 활용, 한국직업능력개발원.
- 주인중(2011). 국가직무능력표준 개발과 교육과정에서의 활용(발표자료).
- 최규남(2003). 한국직업교육정책 연구, 문음사.
- 통계청, 경제활동인구연보(각년도)

<국외 문헌>

- ADB(1996), *Report and Recommendation of the President to the Board of Directors on an Proposed Loan to the Kingdom of Thailand for the Skills Development Project*, Manila: ADB.
- ADB(2004), *Improving Technical Education and Vocational Training Strategies for Asia*, Manila, ADB.
- ADB(2009), *Good Practice in Technical and Vocational Education and Training*, Malina: ADB.
- ADB(2008), *Education and Skills : Strategies for Accelerated Development in Asia and the Pacific*, Malina: ADB.

- Association of Canadian Community Colleges(2004), Sri Lanka: *Proposed Human Resources Investment Project*, Manila: ADB.
- Kenneth King and Robert Palmer(2006), *Education, Training and their Enabling Environments: A Review of Research and Policy*, Edinburgh: University of Edinburgh.
- Kenneth King and Robert Palmer(2007), *Skills Development and Poverty Reduction: A State of The Art Review*, Torino, European Training Foundation.
- NORRAG(1998), "Donor Policies in Skills Development: Reforming Education and Training Policies and Systems", Skills Development Working Paper No. 3. pp. 10–14.
- NORRAG(2001), "Donor Policies in TVET and Skills Development: a review (1996–2000)", Working Group for International Cooperation in Skills Development, Working Document January 2001. pp. 7–10.
- Jee–Peng Tan, Robert McGough and Alexandria Valerio(2010), "Workforce Development in Developing Countries: A Framework for Benchmarking", Presentation Paper, Washington: World Bank.
- Jee–Peng Tan, "System Assessment and Benchmarking for Education Results(SABER)", Presentation Paper, Jakarta: World Bank.
- Levy & Murnane(2005), *The New Division of Labor: How Computers Are Creating the Next Job Market*, New Jersey, Princeton University Press.
- Rupert Maclean, David N. Wilson(2009), *International Handbook of Education for the Changing World of Work*, Bonn: UNEVOC.
- UNDP(2009), Millennium Development Goals Report, New York, UNDP.
- UNESCO(2011), *Global Education Digest*, Montreal, UNESCO Institute for Statistics.
- UNEVOC(2006), *Participation in Formal Technical and Vocational Education and Training Programmes Worldwide*, Bonn: UNEVOC.
- USAID(2010), *Guide to Designing Tourism Workforce Development Programs*, Washington: USAID.

Yo Jeung Joy Nam(2009), "Pre-Employment Skills Development Strategies in the OECD", Discussion Paper No. 0923.

World Bank(2001), *Implementation Completion Report for an Employment and Training Project*, Washington: World Bank.

World Bank(2001), *A Framework for Defining and Assessing Occupational and Training Standards in Developing Countries*, Washington: World Bank.

World Bank(2010), *Learning for All, Investing in People's Knowledge and Skills to Promote Development*, Washington: World Bank Group.

<첨부> KOICA직업훈련사업 리스트(1991~2011)

No	지역별	국가명	사업명	시작	종료	사업규모 (천불)
1	아메리카	자메이카	자메이카 직업훈련학교	1991	1991	550
2	아프리카	케냐	케냐 기술훈련	1991	1991	600
3	아시아	인도네시아	인도네시아 직업훈련원 지원사업	1991	1994	2,000
4	아프리카	수단	수단 직업훈련원 지원사업	1992	1998	4,790
5	아프리카	이집트	이집트 EL-Shorabia직업훈련원 지원사업	1993	1995	600
6	아프리카	튀니지	튀니지 CENAFIFF직업훈련원 Amira실 지원사업	1994	1995	400
7	아시아	중국	중국 강소성 양주직업학교	1995	1995	200
8	아시아	스리랑카	스리랑카 직업훈련원 지원사업	1994	1996	2,000
9	아시아	인도네시아	인도네시아 이동식직업훈련원(MTU) 지원사업	1994	1996	2,000
10	아시아	중국	중국 금평현소수직업훈련학교지원사업	1995	1996	340
11	아메리카	파라과이	파라과이 기술학교 지원사업	1996	1996	200
12	아시아	스리랑카	스리랑카 개방대 자동차실습실 지원사업	1996	1998	1,000
13	아시아	베트남	베트남 퀴논직업훈련원 지원사업	1994	1998	2,500
14	아시아	베트남	베트남 하노이 직업훈련원 지원사업	1994	1998	2,500
15	아시아	파푸아뉴기니	파푸아뉴기니 카리타스여자기술학교 건립	1997	1998	250
16	아프리카	이집트	이집트 Shoubra자동차정비센터지원사업	1996	1999	1,500
17	아메리카	온두라스	온두라스 산업기술훈련원 지원사업	1997	1999	1,000
18	아프리카	튀니지	튀니지 국립직업훈련센터 지원사업	1997	1999	1,000
19	아시아	중국	중국 한·중 직업훈련 협력사업	1997	2000	10,000
20	아프리카	남아프리카공 화국	남아공 국립직업기능검정센터 지원사업	1997	2001	3,000
21	아시아	베트남	베트남 한·베 산업기술학교 지원	1997	2001	5,000
22	아메리카	페루	페루 식품기술훈련원 건립	1998	2001	1,000
23	아메리카	코스타리카	코스타리카 기술 훈련원 지원사업	2000	2000	230
24	아메리카	볼리비아	볼리비아 기술교육훈련원 건립사업	2000	2003	750
25	아메리카	니카라과	니카라과 직업훈련센터 개선사업	2002	2003	380
26	아시아	아프가니스탄	한·아프간 직업훈련 협력사업	2002	2004	7,650
27	아메리카	과테말라	과테말라 기술교육 훈련원 건립사업	2003	2004	1,200
28	아시아	라오스	한·라오스 직업훈련원 건립사업	2002	2005	2,000

No	지역별	국가명	사업명	시작	종료	사업규모 (천불)
29	아시아	필리핀	한·필리핀 다바오시작업훈련원 건립사업	2003	2005	5,000
30	아메리카	니카라과	니카라과 국립농업기계화 훈련원 현대화 사업	2004	2005	338
31	아프리카	모로코	모로코 자동차정비 직업훈련원 개선사업	2004	2005	500
32	아시아	아프가니스탄	한·아프간 직업훈련원 기숙사 건립사업	2004	2005	1,400
33	아프리카	알제리	알제리 직업훈련원 지원사업	2004	2005	1,000
34	아프리카	이집트	이집트 알렉산드리아 자동차정비 직업훈련원 지원사업	2004	2005	1,800
35	아메리카	코스타리카	코스타리카 우에다르 노르떼 직업훈련원 건립사업	2004	2005	330
36	중동	이라크	한·이라크 직업훈련원 건립사업	2003	2006	8,768
37	아메리카	과테말라	과테말라 섬유기술훈련원 지원사업	2005	2006	800
38	아시아	스리랑카	스리랑카 자프나 기능대학 기능 개선사업	2004	2007	2,730
39	아메리카	온두라스	한 온 기술훈련원 2차 지원사업	2006	2007	830
40	아시아	파키스탄	파키스탄 만세라상업기술대학 사업	2006	2007	2,050
41	아프리카	이집트	이집트 기자지역 자동차정비직훈련 지원	2006	2008	2,000
42	아시아	인도네시아	한·인니 기술문화 협력센터 건립사업	2006	2008	3,000
43	아시아	카자흐스탄	카자흐스탄 국가자격검정시스템 구축 지원사업	2006	2008	1,000
44	아메리카	과테말라	과테말라 청소년직업훈련원 자동차정비훈련소 건립	2007	2008	600
45	아시아	라오스	한·라 직업훈련원 역량강화사업	2007	2008	800
46	아프리카	리비아	리비아 트리폴리시 건설분야 직업훈련원 건립사업	2007	2008	1,000
47	아시아	베트남	베트남 응에안성 한·베산업기술학교 증축 및 역량강화사업	2007	2008	2,300
48	아프리카	이집트	이집트 룩소르 중등기술학교 시설개선 및 역량강화	2007	2008	1,000
49	아시아	미얀마	미얀마 따가야 지역 직업훈련원 건립사업	2007	2009	2,300
50	아시아	방글라데시	방글라데시 다카시 미르푸르 직업훈련원 개보수 및 역량강화사업	2007	2009	4,000
51	중동	요르단	요르단 자르카 직업훈련원 증축 및 역량강화사업	2007	2009	3,000

No	지역별	국가명	사업명	시작	종료	사업규모 (천불)
52	중동	이란	이란 자동차정비 직업훈련원 건립사업	2007	2009	4,000
53	아시아	캄보디아	캄보디아 국가 기술자격제도구축 지원사업	2007	2009	1,200
54	중동	팔레스타인	팔레스타인 제னி시 기술고등학교 건립	2007	2009	2,500
55	아메리카	파라과이	파라과이 아순시온 청소년재활훈련원 건립사업	2008	2009	1,800
56	아프리카	수단	한-수 직업훈련원 역량강화사업	2008	2009	1,000
57	아시아	우즈베키스탄	우즈베키스탄 타쉬켄트시 직업훈련 건립사업	2007	2011	4,000
58	아시아	네팔	네팔 부트왈 직업훈련원 건립사업	2008	2011	5,000
59	아시아	파키스탄	카라치시 의류생산기술훈련원 건립 지원사업	2008	2011	1,500
60	아프리카	르완다	르완다 키추키로 종합기술훈련원 지원사업	2009	2010	2,500
61	중동	이라크	이라크 술레마니아 직업훈련센터 지원사업	2009	2010	1,500
62	아프리카	가나	가나 아크라 직업훈련센터 재건사업	2010	2011	3,000
63	아시아	미얀마	미얀마 자동차 정비훈련원 설립사업	2010	2011	3,000
64	아프리카	이집트	이집트 자동차분야 직업훈련 시스템 개선사업	2008	2012	5,000
65	아프리카	앙골라	앙골라 교사양성기관 및 직업훈련원 건립사업	2009	2012	3,240
66	아메리카	파라과이	파라과이 직업훈련원 건립사업	2010	2012	2,000
67	아메리카	온두라스	온두라스 종합기술훈련원 건립사업	2010	2012	4,000
68	아프리카	나이지리아	나이지리아 코기주 직업훈련원 건립사업	2010	2012	3,000
69	아시아	베트남	베트남 박장성 직업훈련대학 설립사업	2010	2012	5,000
70	아시아	베트남	베트남 국가기술자격제도 구축사업	2010	2012	3,000
71	아시아	몽골	몽골 직업훈련센터 건립사업	2010	2012	5,000
72	중동	요르단	요르단 직업훈련역량강화사업	2010	2012	5,000
73	아프리카	모로코	카사블랑카 자동차 직업훈련원 건립사업	2010	2013	6,000
74	아시아	방글라데시	치타공 직업훈련원 역량강화사업	2011	2013	4,800
75	아시아	베트남	꽝치성 직업훈련원 개선사업	2011	2013	4,700
76	아프리카	우간다	직업훈련원 건립사업	2011	2013	4,000
77	중동	이라크	남부4개주 직업훈련원 지원사업/중앙	2011	2013	8,000
78	중동	팔레스타인	팔레스타인 라말라 테크노파크내 ICT직업훈련센터 건립사업	2011	2013	5,000

연구자료 사회개발 2012-02-244

직업훈련 개발협력 프로그램 모델 연구

발행 2012년 9월
발행인 박 대 원
발행처 한국국제협력단
편집인 사회개발팀
주소 경기도 성남시 수정구 대왕판교로 825 (우 : 461-833)
전화 031) 740-0234
팩스 031) 740-0698
홈페이지 <http://www.koica.go.kr>
인쇄 dot화인쇄

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

ISBN 978-89-6469-124-3 93320