Korea Research Institute for
Vocational Education & Training

평생직업능력개발을 선도하는 세계일류 연구기관

한국직업능력개발원 20년사

K R I V E T
1997-2017

KRIVET 한국직업능력개발원

국가 인적자원개발과 평생직업능력개발을 선도하는 실천적 정책연구기관으로 도약하겠습니다.

한국직업능력개발원이 1997년 9월 설립되어 올해로 20년이 되었습니다. 지난 20년간 한국직업능력개발원은 국가 인적자원개발과 평생직업능력개발 분야를 선도하기 위한 연구를 지속적으로 추진하였습니다.

1997년 10월 개원 이래 특성화고, 마이스터고, 전문대학 정책연구와 고용률 증대 및 인력 불일치 축소, 국가직무능력표준(NCS)과 일 · 학습병행 프로그램 개발, 직업 · 진로정보 제공, 훈련과정 평가, 국가자격제도 개발 등 국민들의 일상생활에 필요한 교육과 고용 분야에 대한 정책연구와 프로그램 개발을 수행하고 있습니다.

근래에는 청년들이 각자의 개성과 다양한 능력을 살려 당당한 사회구성원이 될 수 있도록 능력중심사회 정착을 위해 스펙 쌓기에서 벗어나 직장에서 실제로 쓰이는 기술과 능력을 배울 수 있는 사회적 분위기 조성을 위해 노력하고 있습니다. 아울러 한국직업능력개발원은 대학생의 능력을 평가해 대학의 가치를 판단할 수 있는 객관적인 기준을 제시하고 있습니다.

특히 우리 원에 대한 사회의 기대와 요구에 부응하기 위하여, 구성원 모두의 역량을 '현장중심의 직업능력개발과 평생직업 · 진로교육' 관련 연구 · 사업에 전력을 기울이고 있습니다.

올해 개원 20주년을 계기로 우리 원의 독립적이고 자생력이 강한 연구 생태계를 구축하여 직업과 교육 그리고 훈련이 생활과 하나가 될 수 있도록 노력하겠습니다.

그동안 한국직업능력개발원이 발전하는데 관심과 격려를 베풀어 주신 여러 분들께 진심으로 감사드립니다. 앞으로도 지속적인 관심과 애정으로 격려해 주시고, 미흡한 점은 따끔하게 질책해 주시기를 부탁드립니다.

더욱더 발전하는 한국직업능력개발원이 되기 위해 노력하겠습니다.

2017년 10월 18일

한국직업능력개발원 원장 이 용 순

개원 20년의 역사가 미래 번영된 HR강국으로서 **우리사회가 도약하는 빅모멘텀**이 되기를 축원합니다.

낙엽이 한잎 두잎 쌓이며 깊어가는 가을, 올 한 해의 수확과 더불어 지난 20년의 결실을 반추하는 한국직업능력개발원 개원 20주년과 국제세미나 개최를 진심으로 축하드립니다. 아울러 지난 20년 동안 인적자본과 직업능력개발의 최고 Think Tanker로서 정책연구를 선도해 온 한국직업능력개발원 역대 원장님들과 이용순 원장님, 그리고 임직원 전문가 여러분들께 깊은 경의를 드립니다.

돌이켜보면 한국직업능력개발원이 개원한 20년 전 1997년은 한국경제가 IMF외환위기를 맞은 매우 어려운 시기였습니다. 한국경제가 경제개발기를 넘어 글로벌 경제권에 진입되는 시기로서 글로벌 시대에 필요한 인적자원개발이 매우 중요한 시기였습니다. IMF 경제위기를 조기에 극복하고 1인당 국민소득 2만불, 나아가서 3만불 시대를 눈앞에 둘 수 있게 한 든든한 버팀목은 HR축적과 개발이었다고 감히 말씀드리고 싶습니다. 그 가운데 한국의 교육기관들과 한국직업능력개발원 그리고 한국교육개발원이 자리하고 있었다고 생각합니다.

이제 우리사회는 4차산업혁명의 혁신적인 新시대에 접어들고 있습니다. 무엇보다도 4차산업혁명기에 우리 사회는 고용급변에 대비해야 하지 않으면 안된다고 봅니다. 청년층의 인재개발과 직장인들의 직업능력 개발이야말로 4차산업혁명기에 우리가 축적해야 할 제일 중요한 기본 역량일 것입니다. 앞으로 4차산업혁명시대를 선도할 인적자본형성을 위한 정책연구에 한국직업능력개발원이 중추적인 역할을 하리라고 믿습니다. 이런 점에서 오늘 「일자리의 미래와 직업교육훈련」을 주제로 심도있는 발표와 토론을 하게 될 국제세미나를 매우 뜻깊게 생각합니다.

끝으로 한국직업능력개발원의 개원 20년의 역사가 미래 번영된 HR강국으로서 우리사회가 도약하는 빅모멘텀이 되기를 축원합니다. 국제세미나에 성공을 기원합니다. 감사합니다.

2017년 10월 18일

경제·인문사회연구회 이사장 김준영

국가 차원의 **진로교육 전담기관**으로서 평생학습자까지 진로설계를 지원해 주시길 바랍니다.

한국직업능력개발원 개원 20주년을 진심으로 축하합니다.

지난 20년 동안 묵묵히 국민의 직업능력 향상을 위해 최선을 다해주신 이용순 원장님을 비롯한 직원 여러분께 마음 깊이 감사의 인사를 드립니다.

한국직업능력개발원은 글로벌 직업능력개발 정책연구기관으로서 1997년에 설립되어, 모든 국민이 행복한 일자리를 가질 수 있도록 학교교육과 노동시장의 적절한 조화를 위한 정책대안을 제시하고, 적극적으로 지원해 온 것으로 알고 있습니다. 앞으로도 시대적 흐름을 잘 살피고 능동적으로 대처하여 다양한 분야에서 싱크 탱크로 거듭나기를 기대합니다.

앞으로 다가올 미래 사회에 선제적으로 대응하기 위해서는 무엇보다도 국가의 경쟁력을 좌우하는 인재 양성에 집중하여야 할 것입니다. 하지만 우리 교육은 그동안 지나친 경쟁과 입시 중심의 주입식 교육으로 지식 중심의 인재 양성에 집중한 경향이 있습니다. 이에 교육부는 지금까지의 교육에서 벗어나 사람다운 사람을 길러내는, 협력을 통한 성장 교육이 될 수 있도록 노력을 기울이고자 합니다. 이를 위하여 지식을 습득하는 것에서 그치는 것이 아니라 학생들의 꿈을 실현하고 미래를 준비할 수 있도록 '평생직업교육 포럼'을 운영하고, 범부처 협업을 통한 직업교육 마스터플랜을 수립 하는 등 평생 · 직업교육의 기반 조성을 위해 힘쓰고 있습니다.

아울러, 새 정부의 5대 국정목표인 '내 삶을 책임지는 국가'를 실현하고자 '모든 아이는 우리 모두의 아이'라는 교육철학을 바탕으로, 스스로 미래를 개척해 나갈 수 있는 창의적 인재, 다른 사람과 공감하고 소통하며 협업할 줄 아는 인재를 길러내는 데 최선을 다하겠습니다.

한국직업능력개발원도 정부와 함께 지난 20년간 축적된 인적 · 물적 역량을 바탕으로 국가 차원의 진로교육 전담기관으로서 초 · 중 · 고와 대학교 진로교육을 체계적으로 연계하고 평생학습자까지 진로설계를 지원해 주시길 바랍니다.

다시 한 번 한국직업능력개발원의 개원 20주년을 축하드리며, 귀 기관의 무궁한 발전과 도약을 기원합니다.

2017년 10월 18일

부총리 겸 교육부장관 김 상 곤

“선제적으로 4차 산업혁명에 대비할 수 있는 교육·훈련 체계를 연구·개발해 주시기를 기대하겠습니다.”

지난 20년 동안 인적자원개발의 기반인 직업훈련제도 발전의 한 축을 담당해 온 한국직업능력개발원의 개원 20주년을 축하합니다.

그동안 대한민국의 성장은 “사람” 즉, 우리가 가진 핵심 자본인 인적자원에 기반했다고 해도 과언이 아닙니다. 직업능력개발은 더 많고 더 좋은 일자리를 제공하여 국민의 삶의 질을 향상시키는 한편, 인적자원의 가치를 높여 기업 생산성 제고 및 국가 경쟁력 강화에 기여해 왔습니다.

일자리 주무부처인 고용노동부장관으로서 현장을 중심에 두고 고용노동행정의 제도 관행을 개선하고자 최근 전국 10곳에 현장 노동청을 설치하고 모든 곳을 방문하여 생생한 국민들의 목소리를 들었습니다. 대학생, 전역을 앞둔 청년 장병들은 4차 산업혁명으로 인한 일자리 여건의 급속한 변화를 우려하며 보다 미래지향적으로 훈련과정을 개편해 줄 것을 제안했습니다. 이렇듯 4차 산업혁명 대비 선제적 직업능력개발 혁신은 미래 세대 일자리를 위한 국민의 요구인 것을 확인했습니다.

정부는 첫째, 미래유망분야를 중심으로 폴리텍과 민간 선도훈련기관의 4차 산업혁명 관련 신기술 교육 · 훈련을 확대하겠습니다. 재직자 직업훈련도 생산성과 연계된 기술향상 훈련을 우대하고, 체계적 현장기반 훈련(S-OJT)도 강화해 나갈 것입니다. 둘째, 신중년, 영세자영업자와 특수형태 종사자 등 직업훈련 취약계층에 대해 ‘폴리텍 신중년 특화캠퍼스’ 운영, 별도의 직업훈련 계좌 발급 등 포용적 교육 · 훈련도 확대해 나가겠습니다. 셋째, 평생에 걸쳐 학습하고 훈련받을 수 있도록 “생애단계별 직업능력 진단체계”를 통해 주기적인 직업능력 진단과 컨설팅을 제공하고 훈련 및 취업과 연계되도록 할 계획입니다.

현재 진행되고 있는 4차 산업혁명이 어떠한 방향으로 나아갈지는 아직 아무도 모릅니다. 독일 등 일부 선진국가에서 이에 선도적으로 대비하는 사례가 나타나고 있습니다. 그러나 이러한 새로운 물결에 두려워할 필요는 없습니다. ‘미래는 준비하는 사람들의 몫이다’라는 말이 있습니다. 정부, 기업과 노동자가 함께 새로운 시대에 맞게 노동, 일자리 중심으로 4차 산업혁명을 준비하면 됩니다.

지난 20년간 고용과 교육 · 훈련 연계를 위한 연구사업을 선도적으로 추진해 온 한국직업능력개발원이 이러한 시대변화 속에서 선제적으로 4차 산업혁명에 대비할 수 있는 교육 · 훈련 체계를 연구 · 개발해 주시기를 기대하겠습니다. 감사합니다.

2017년 10월 18일

고용노동부장관 김 영 주

사진으로 본 한국직업능력개발원의 20년 (1997~2017)

1997. 10. 18. 개원 기념식

1999. 4. 26. UNESCO 제2차 세계직업기술교육회의

1999. 7. 26. 서울 청담동 청사 이전 기념식

1999. 8. 25. 진로정보센터 개소식

1999. 8. 19. 직업교육훈련 100주년 기념 심포지엄
'직업교육훈련 100년의 회고와 전망'

1999. 10. 12. 개원 2주년 기념 심포지엄
'새 천년에 대비한 국민의 평생직업능력개발'

2000. 10. 18. UNESCO 직업기술교육훈련 지역센터
(UNESCO Regional Center) 개소식

2001. 11. 2. '국가 인적자원개발의 비전과 전략' 정책토론회

2002. 1. 21. '국가인적자원개발 종합정보서비스망
(NHRD-Net)' 개통식

2003. 7. 2. 인적자원개빌지원센터 개소식

2004. 4. 27. 마쓰우라 고이치로(Mr. Ko chiro Matsuura)
UNESCO 사무총장 기관 방문 협의회

2005. 6. 1. '2005 교육·인적자원혁신 박람회'
국가인적자원개발관 주관

2006. 5. 24. '동반성장을 위한 평생직업능력개발 체제 혁신'
대통령 주재 국정과제회의 참석

2007. 8. 31. '직업교육체제 혁신을 위한 과제와 실현방안'
학술대회 공동 주최

2008. 6. 13. 한국형 마이스터고 도입·육성을 위한 공청회

2009. 11. 19. 고교단계 직업교육 신진화 방안 공청회

2010. 2. 3. 대학특성화와 대학역량강화 심포지엄

2011. 10. 11. 국회 직업교육정책 토론회 '산학관 협력을
통한 학력차별 철폐'

2011. 11. 23. 학교 진로교육 및 진로체험 활성화를 위한 교육
과학기술부·진로교육 전문기관 업무협약 체결식

2012. 5. 4. 교육과학기술부-한국직업능력개발원 정책연구협회의회

2012. 5. 30. ‘MB 정부의 직업교육 성과와 차기정부의 직업교육 방향’ 학술대회 공동 주최

2012. 9. 5. 세종시 정부출연 연구청사 기공식 참석

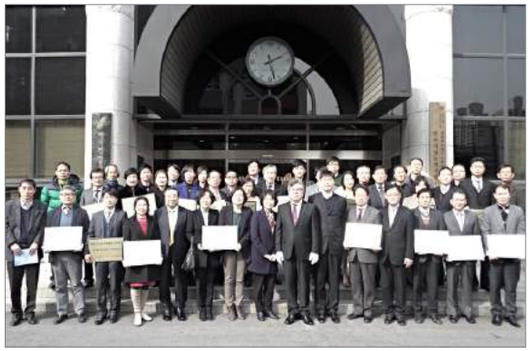
2013. 1. 30. 고졸취업문화 정착 유공 대통령 기관표창 수상

2013. 3. 5. World Bank - KRIVET Workshop on Skills Development in East Asia

2013. 5. 14. 고용노동부-한국직업능력개발원 정책연구협의회

2013. 6. 4. 자유학기제 성공적 추진을 위한 업무협력 체결식

2013년 제2차 NCS 포럼 ‘국가직무능력표준(NCS)을 활용한 직업교육·훈련 및 자격 혁신 방안



2014. 2. 13. 2013 1사1교 산학협력 교육기부 활성화 지원사업 우수커플 시상식

2014. 3. 24. 'NCS학습모듈' 개발 및 활용 설명회

2014. 9. 26. 제1회 K-CESA 활용 대학생 핵심역량 학술대회

2014. 9. 30. 한국형 일학습병행제 정착을 위한 국제 컨퍼런스 '도제훈련: 청년 고용과 숙련 개발을 위한 혁신적 접근'

2014. 11. 4. 한국-세계은행 교육혁신 심포지엄 '행복교육 실현과 창의인재 육성' 패널 참석

2015. 4. 15. 산학일체형 도제학교 현장방문 및 간담회

2015. 5. 8. 한국직업교육단체총연합회 단체장 방문협의회

2015. 6. 3. 정부정책과제개발 국가사회발전 유공 국무총리 단체 표창 수상

2015. 6. 9. 한-중 직업교육 협력·발전 포럼

2015. 6. 26. 역대 원장 기관발전 자문회의

2015. 10. 29. 행복교육 실현을 위한 자유학기제 학부모 토크콘서트

2016. 3. 30. 미래의 직업세계와 청년의 진로 포럼
'미래를 읽고 잡(job)을 잡는다'

2015. 8. 6. 국회 정무위원회-경제·인문사회연구회 소속 국책연구기관 원장 간담회 참석

2015. 10. 13. 직업교육훈련(TVET) 역사·문화 박물관 개관식

2016. 4. 6. 중등 직업교육 학생 비중 확대 계획(안) 공청회

2016. 4. 7. 산학일체형 도제학교 비전 선포식

2016. 5. 27. 정부부처 협업기반 직업교육 포럼

2016. 6. 8. MK·KRIVET 스마트테크 콘퍼런스

2016. 11. 10. 제1회 지역 및 산업 기반 인적자원개발체계 구축을 위한 국제 콘퍼런스

2016. 12. 20. 고용·직업교육훈련 정책의 이슈와 향후 전망 좌담회

2016. 10. 31. '국가직무능력표준(NCS) 정책진단 및 향후 과제 모색' 기본연구 합동 정책 세미나

2016. 10. 31. 직업교육훈련(TVET) 역사·문화 박물관 개관 1주년 기념

2016. 12. 28. 미래발전계획 및 고객서비스 선포식

2017. 2. 13. 국가진로교육센터 개소식 및 간담회 '4차 산업혁명 시대, 국가진로교육센터의 역할과 의미'

2017. 3. 14. 매직(매력적인 직업계고 육성) 프로그램 지원사업 설명회

2017. 6. 18. 국제 진로개발 및 공공정책센터(ICCDPP) 제8차 국제심포지엄(IS) '적절성과 영향력(성과)을 향한 교차로에 서서 진로개발을 논하다'

2017. 6. 26. 세종국책연구단지 사회정책동 연합체육대회

2017. 9. 22. 일사일촌 농촌 일손돕기 봉사활동(충남 청양군 청남면 상장2리)

2017. 10. 18. 개원 20주년 기념식

2017. 10. 18. 개원 20주년 기념석 제막

2017. 10. 18. 등재학술지 '직업능력개발연구' 우수논문상(KRIVET 학술상) 시상

2017. 10. 18. 개원 20주년 기념 국제 세미나 '일자리의 미래와 직업교육훈련'

2017. 10. 18. 개원 20주년 기념 동문 초청 홈커밍데이

2017. 10. 19. 2017년도 추계 체련대회(속리산)

목 차

평생직업능력개발을 선도하는 세계일류 연구기관

한국직업능력개발원
20년사

KRIVET
1997-2017

총 사

1. 직업교육훈련의 새 패러다임 개척(1997.9.~2000.9.) 32
- 인적자원개발연구의 초석 마련 35
- 직업교육의 내실화 36
- 직업훈련연구를 통한 실업문제 해결 37
- 자격제도 인프라 구축 37
- 직업과 진로 연구의 개척 38
- e-Learning을 통한 능력개발 활성화 38
- 국내외 기관과의 협력 확대 39

2. 인적자원개발시대의 개막(2000.9.~2003.9.) 40
- 직업교육의 기능 재정립 43
- 직업훈련체제 변신 선도 43
- 자격제도의 선진화 45
- 진로 정보의 보급과 확산 46

3. 총체적 학습사회를 선도(2003.9.~2006.9.) 48
- 인적자원개발 연구의 심화 49
- 직업능력개발체제의 혁신 주도 50
- 직업교육의 다양화 및 현장성 강화 51
- 자격제도의 기능과 위상의 재정립 51
- 진로서비스의 대중화와 대표 직업 연구 52
- e-Learning 연구의 다각화 52
- 직업교육훈련 경험의 전파 시작 53

4. 직업능력개발 정책의 이슈 선점(2006.9.~2008.9.) 54
- 새로운 10년을 위한 준비 55
- 평생직업능력개발 체제의 확립 주도 56

5. 국가 인력정책 연구 선도(2008.9.~2011.9.) 58
- 국정현안 추진을 위한 TF 운영 59
- 녹색성장을 위한 인재개발 전략 61

6. 교육훈련과 고용의 연계 주도(2011.9.~2014.10.) 62
- 교육훈련, 자격 분야 연구의 연계성 강화 63
- 실증연구에 기초한 현황 이슈 발굴 64
- 평생학습과 교육훈련-노동시장의 연계 65

7. 능력중심사회의 구현(2014.10.~2017.10.) 66
- 미래인재 및 자격 정책 연구 방향 67
- 평생직업교육 정책 연구 방향 71
- 고용·직업능력개발 정책 연구 방향 73
- 진로·자유학기 정책 연구 방향 75

8. 현장 연구 선도의 성과(2014~2016) 78
- 2014년 연구기관 평가 결과 80
- 2015년 연구기관 평가 결과 80
- 2016년 연구기관 평가 결과 81

9. 직업교육훈련 역사·문화 박물관(2015.10.~) 82
- 개요 83
- 역사관 84
- 직업문화관 85
- 진로체험 프로그램 86
- 박물관의 상징물과 향후 계획 86

부문사

1. 인적자원개발 90
- 개관과 조직 변천 91
- 인적자원개발의 개념 정립 93
- 국가 인적자원개발정책의 실행력 향상 96
- 인재대국을 향한 인적자원정책 99
- 능력중심사회 구현을 위한 인적자원정책 102
- 인적자원정책의 방향과 과제 104

2. 평생직업교육 108
- 개관과 조직 변천 109
- 평생학습 정책과 연구 확대 110
- 산학협력에 기반을 둔 고등직업교육의 발전 113
- 고등학교 직업교육 혁신과 선취업-후진학 정책 118
- 능력중심사회 실현을 위한 직업교육연구 125
- 환경변화에 따른 평생직업교육의 발전방향 129

3. 고용·직업능력개발 132
- 개관과 조직 변천 133
- 취약계층 맞춤형 직업능력개발 연구 강화 134
- 수요자중심 직업능력개발 전달시스템 혁신 지원 138
- 능력중심사회 구현 촉진 143
- 직업능력개발훈련 평가 및 성과관리 지원 147
- 고용·직업능력개발 연구의 미래 154

4. 국가 및 민간자격 156
- 개관과 조직 변천 157
- 자격제도 기틀 마련 161
- 자격제도 관련 연구의 확대 165
- 자격제도의 질적 강화 169
- 능력중심사회 구현을 위한 기반 마련 172
- 자격제도 개선방향 177

5. 생애진로개발 180
- 개관과 조직 변천 181
- 직업연구를 통한 진로정보 체계화 186
- 학교진로교육 역량 강화 192
- 진로체험 학습 생태계 구축 197
- 향후과제 201

6. 동향분석(조사연구) 206
- 개관과 조직 변천 207
- 조사연구 208
- 동향분석 220

7. 글로벌 협력 224
- 개관과 조직 변천 225
- 글로벌 연구·사업·협력의 변화 229
- 향후 과제 237

부 록

조직 변천과정 246
역대 원장 251
역대 부서장 252
예산 및 연구사업 실적 258
기본연구사업보고서 목록 260
노동조합 및 동우회 288
연표 290

Korea Research Institute for Vocational Education & Training

평생직업능력개발을 선도하는 세계일류 연구기관

한국직업능력개발원 20년사

K R I V E T
1997-2017

KRIVET 한국직업능력개발원

총 사

직업교육훈련의 새 패러다임 개척		1997.9.~2000.9.
인적자원개발시대의 개막		2000.9.~2003.9.
총체적 학습사회를 선도		2003.9.~2006.9.
직업능력개발 정책의 이슈 선점		2006.9.~2008.9
국가 인력정책 연구 선도		2008.9.~2011.9
교육훈련과 고용의 연계 주도		2011.9.~2014.10.
능력중심사회의 구현		2014.10.~2017.10.
현장 연구 선도의 성과		2014~2016
직업교육훈련 역사·문화 박물관		2015.10.~

직업교육훈련의 새 패러다임 개척

1997. 9. ~ 2000. 9.

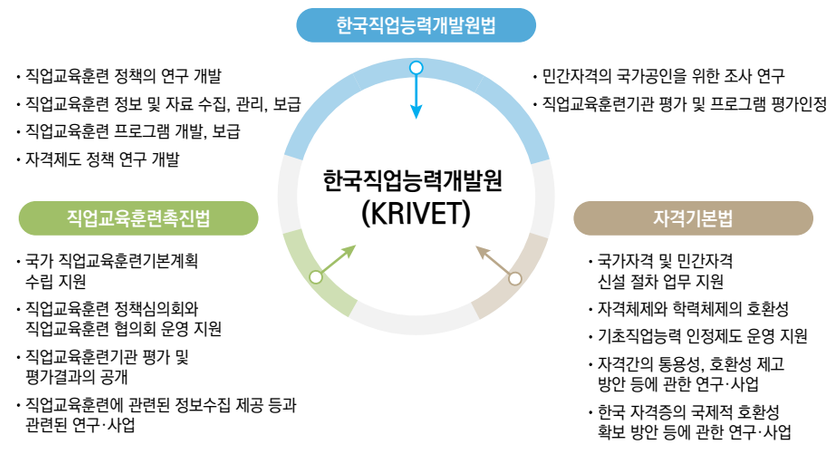
1 KRIVET

우리나라의 직업교육훈련 정책은 1990년대 후반까지 직업교육과 직업훈련이 구분된 채 추진되었다. 그러나 지식과 정보의 발전, 지구촌 무한 경쟁의 돌입으로 우리 사회는 과거와 같은 획일적인 숙련인력 양성으로는 더 이상 고도성장을 이룰 수 없다는 사실이 명확해지면서 직업교육과 직업훈련을 연계 또는 통합하여야 한다는 사회적 요구가 점점 더 커지게 되었다. 특히 기존의 직업교육훈련 시스템은 산업구조의 고도화, 고학력화, 노령화 등 사회 환경의 변화를 반영하지 못하고 있으며, 산업 현장의 요구와 동떨어진 획일적인 기능인력 양성 교육으로부터 변신을 모색해야 한다는 지적이 있다.

1996년 2월 9일, 대통령자문 교육개혁위원회는 이러한 시대적 요구를 반영하여 「신 직업교육체제 구축을 위한 교육개혁 방안(Ⅱ)」에서 '신 직업교육체제 구축'을 위한 7대 개혁과제를 제시하고, 이의 추진 연구기관으로 한국직업능력개발원(이하 직능원)의 설립을 제안하게 되었다. 직업교육과 직업훈련의 연계와 통합이라는 대명제하에 먼저 연구 · 개발 분야의 대통합을 추진하기 위한 발판을 마련한 것이었다. 그 결과, 1년 뒤인 1997년 3월 '직업교육 3법 (「자격기본법」, 「직업교육훈련촉진법」, 「한국직업능력개발원법」)'이 제정 · 공포되면서 직능원 설립을 위한 법적인 토대가 갖춰지게 되었다.

직능원은 직업교육 3법에서 위임받은 사업을 중심으로 네 가지 주요 기능을 부여받게 된다. 이를 바탕으로 첫째, 직업교육훈련에 관한 정책의 연구 · 개발, 둘째, 직업교육훈련 정보 및 자료의 수집 · 관리 · 보급, 셋째, 직업교육훈련 프로그램의 개발 · 보급, 넷째, 자격제도에 관한 정책의 연구 · 개발, 다섯째, 민간자격의 국가 공인을 위한 검토 및 조사 · 연구, 여섯째, 직업교육훈련기관에 대한 평가 및 직업교육훈련 프로그램의 평가 인정 등에 관한 수탁사업, 일곱째, 상기의 사업과 관련된 부대사업을 주요 연구사업으로 수행하게 되었다.

직업교육 3법과 직능원



직능원의 주요 기능

1997년 10월 18일 11시, 서울 개포동 직능원 1층에서 국내 직업교육훈련의 신기원을 이룩하게 되는 개원식이 열린 자리에서 초대 이무근 원장은 "제2의 경제성장은 신규 근로자와 노동시장에 있는 기존 근로자의 부가가치 창출능력을 높여야만 가능하다."라고 하며 '직업교육훈련정책의 연구개발을 통해 제2의 경제성장을 위한 견인차가 될 것'이라고 포부를 밝혔다. 직능원은 국민의 직업능력 향상을 통한 21세기 국가경쟁력 제고를 기관의 비전으로 설정하고 활발한 연구 활동을 전개하기 시작했다.

직능원 설립 경과

- 1996. 2. 9. 「신 직업교육체제 구축을 위한 교육개혁 방안(Ⅱ)」에서 설립 제안
- 1997. 3.27. 「한국직업능력개발원법」(법률 제5315호)제정 · 공포
- 1997. 4.25. 직능원 설립 준비위원 위촉
- 1997. 7.25. 직능원 설립 준비기획단 구성 · 운영
- 1997. 8. 9. 「한국직업능력개발원법 시행령」(대통령령 제15454호) 제정 · 공포
- 1997. 9. 1. 직능원 정관 인가
- 1997. 9.10. 직능원 창립 이사회 개최
- 1997. 9.10. 직능원 설립
- 1997.10.18. 직능원 개원

직능원은 개원 이후 직업교육훈련을 둘러싼 환경 변화에 발맞춰 수요자와 현장 지향적인 정책연구 사업 개발에 끊임없이 노력하면서 연구 영역을 넓혀왔다.

첫 번째로 평생학습사회에 부응하고 개인의 진로개발을 지원하기 위한 진로지도 연구개발기관으로 직능원 내에 직업진로정보센터를 1999년 8월에 개소하였다. 이 센터는 진로지도에 관련된 정책연구, 프로그램과 정보를 개발하고 각급 학교의 학생들과 성인을 포함하는 수요자 및 진로지도에 대하여 자문을 요청하는 각급 학교 및 기관에 진로지도 서비스를 제공하고 있다. 특히 진로정보센터는 1999년 12월 27일 사이버 진로상담 사이트인 커리어넷(CareerNet)을 개발, 자신의 진로 설정을 놓고 고민하는 청소년들에게 커다란 도움을 주고 있다. 커리어넷은 전 생애에 걸친 능력개발이라는 관점을 반영해 초등학생, 중 · 고등학생, 대학생, 성인, 교사 및 연구자 등으로 대상별 메뉴를 차별화하면서 고품질의 진로서비스를 제공했다는 평가를 받고 있다.

1999년 4월, 교육부와 유네스코(UNESCO)가 주최하고 직능원이 주관하는 제2차 세계직업기술교육대회와 국제직업기술교육박람회가 서울에서 성황리에 개최되어 국제적으로 우리나라 직업교육의 우수성을 널리 알리는 계기가 되었다. 유네스코는 행사 성공을 바탕으로 1999년 11월 제30차 총회에서 아시아 · 태평양 지역의 직업기술교육센터(UNESCO Regional Center)를 직능원에 유치할 수 있도록 승인되어 이듬해 10월 18일 아시아 · 태평양 지역의 연구사업 촉진을 위한 직업교육센터가 개소된다. 이 센터는 직업교육훈련과 인적자원개발분야의 국제 교류협력을 주도하는 국내 대표 거점으로 자리를 잡아가기 시작하였다.

인적자원개발연구의 초석 마련

개원 초기 직능원의 연구는 인적자원개발이라는 거시적인 차원에서 조망하기보다는 대부분 직업교육, 교육과정, 자격, 직업훈련, 직업진로 등 분야별 독자적인 영역 내에서 이루어졌다. 이는 당시 정부 정책의 추진 방향에 따라 교육부와 노동부의 정책이 종전의 직업교육, 직업훈련, 자격 등과 같이 특정 영역에 국한된 상태로 추진되었기 때문이다. 1990년대 후반에 접어들면서 국내 직업교육훈련정책은 사회 · 경제 환경의 변화에 따라 새로운 교육훈련 체제와 종합적이고 체계적인 기본계획 수립의 필요성이 커지게 되었다. 관련 정부 부처와 산업계, 교육훈련기관이 상호 협력하여 보다 효율적으로 추진해야 한다는 목소리가 높아갔다. 1999년 12월 29일, 국무총리를 위원장으로 하는 직업교육훈련정책심의회는 직능원의 연구 성과를 바탕으로 직업교육훈련 발전 5개년 계획으로 「21세기 직업교육훈련의 발전 전략 : 제1차 직업교육훈련기본계획」을 발표하였다. 이 계획은 '자기 주도적 학습자의 육성'(개인차원), '능력중심사회의 조성'(사회차원), '지식기반 국가의 건설'(국가차원)이라는 비전을 선포하였다. 이러한 비전을 실현하기 위하여 '신 직업교육훈련 체제의 구축'이라는 정책목표를 설정하였다. 또 직능원을 주무 연구기관으로 하면서 13개 관계 부처가 상호 협력하여 추진하여야 할 7개의 정책 추진 과제와 22개 하위 추진과제를 제시하였다. 그 결과 직능원은 직업교육훈련기본계획 작성을 주도한 성과를 인정받아 교육인적자원부로부터 인적자원개발지원센터로 지정받게 된다. 이를 통해 명실공히 국가인적자원개발의 메카로 성장하게 되었다.

직업교육훈련 정책 수립을 위해서는 무엇보다도 산업사회에서 필요로 하는 인력이 얼마이며, 요구하는 수준은 어느 정도인가를 알아야 한다. 또 이러한 요구에 부응할 수 있는 직업교육훈련을 통하여 양성하는 인력의 규모를 파악해야 한다. 직능원은 이를 위해 개원 초부터 정책연구부에 동향분석팀, 인력수급 정책팀을 두고 체계적인 연구를 추진하였다. 직능원의 인력수급 전망은 거시적 관점에서 인력의 수요와 공급을 예측했던 기존의 방법에서 벗어나 보다 구체적인 관점에서 전망한 점에서 진일보했다는 평가를 받았다. 이러한 연구 결과는 2000년대 이후 수립된 인적자원개발기본계획을 선도하는 중요한 근거가 되기에 이른다.

직업교육의 내실화

직능원은 개원 직후 '교육체제 개편에 따른 고등학교 직업교육 방향 설정에 관한 연구'를 통해 고등학교 단계의 직업교육을 개선하기 위한 구체적인 방안을 수립하였다. 또한 청년층의 노동시장으로의 원활한 이행과 현장 적응력이 뛰어난 우수 인력 양성을 위해 실업계 고등학교 · 전문대학 · 대학과 직업세계의 연계를 강화하고, 산업계와의 협력을 활성화하기 위한 각종 대책 수립을 지원하였다.

평생직업능력개발 체제 구축과 직업교육훈련의 환경 변화로 인해 관련 교재와 교수 · 학습 방법 및 평가에 대한 개선이 필요해졌다. 학습자들의 기초학습능력 수준을 고려한 능동적인 학습력 신장과 교수 · 학습의 개별화, 수행평가를 포함한 학습평가의 다양화, 대학수학능력시험의 직업탐구영역의 신설에 따른 평가기준 개발 등에 대한 요구가 커졌다. 2000년부터 시작되는 제7차 교육과정 운영에 필요한 실업계 고등학교용 전문교과서의 개발 사업도 실시하였다.

1999. 4. 20.
HRD 정책포럼 '지식기반 사회의 HRD 전략과 평생직업교육체제 구축과제'

직능원은 1998년부터 미래 산업을 주도할 직업 분야를 중심으로 직무분석을 수행하여 왔으며 직업연구, 유망 직업 선별, 직업교육훈련 프로그램 개발 등의 연구와 연계하여 사업을 추진하여 왔다. 특히 성장가능성이 높은 직종에 대한 체계적이며 표준화된 직무정보 자료의 확보에 중점을 두고 추진되었다. 1998년부터 2000년까지 총 45종의 직무분석 자료가 개발되어 직무분석 결과는 직업교육훈련 현장의 직업교육과정, 직업능력개발훈련기준, 자격검정기준 개발과정에서 활용 지침으로 이용되고 있다.

직업훈련연구를 통한 실업문제 해결

외환위기는 직업능력개발을 통한 사회 통합과 취업능력 제고를 최우선 국정 과제로 부각시켰다. 대량실업 사태에 탄력적으로 대응할 수 있는 직업훈련 시스템 구축, 직업능력개발의 사각지대에 놓여 있는 사회적 취약계층의 직업능력개발 활성화, 중고령층 인적자원의 개발과 활용 등이 정책 이슈로 제기된 것이다. 직능원은 이러한 시대적 요구에 적극 대응하여 실업 극복을 위한 직업훈련제도의 개선을 제안함으로써 미증유의 고실업 사태를 단기간에 성공적으로 극복하는 데 한 몫을 담당하였다.

한편 직능원은 개원 초기부터 국내 직업교육훈련기관의 발전과 선진화를 위한 평가 사업을 시행하였다. 1999년부터는 공공직업훈련기관, 대학 및 민간의 훈련기관과 훈련과정에 대한 평가 사업을 실시하였다. 이 밖에 직업훈련과 직업교육을 통합하는 직능원의 설립 목적을 달성하고 직업능력개발의 현황을 자료와 정보를 통해 판단할 수 있기 위해 직업교육훈련 지표개발에도 적극 나섰다.

자격제도 인프라 구축

산업구조의 고도화 등 급격한 경제 환경 변화는 다양한 자격 수요에 부응하는 체계 구축과 자격제도의 공신력 강화라는 숙제를 우리 사회에 던져주었다. 선진국처럼 기존 자격증 제도를 체계화하고 정부의 조정기능을 강화하여야 했다.

정부는 이에 따라 「자격제도의 규제개혁 방안(1999)」을 통하여 산업별 · 업종별로 공통적으로 요구되는 능력을 국가수준에서 표준화하여 교육 및 훈련과 자격의 내용을 일관된 틀에서 개발할 수 있도록 국가직무능력표준을 강조하고, 자격제도의 문제점을 종합적으로 개선하고자 하였다. 직능원은 자격 운영의 현황조차 제대로 파악되지 않았던 시기에 국가자격 및 민간자격 시장을 파악하여 자격과 관련된 정책결정을 위한 기초자료를 제공하고 연구 결과는 1999년 자격제도 규제개혁 방안에 반영되어 「국가기술자격법」 시행령 및 시행규칙의 개정과 「자격기본법」 개정(안)에도 커다란 영향을 미쳤다. 자격제도 개편방안과 표준 직무능력 체제에 관한 연구는 민간자격에 대한 국가 공인 사업 착수를 위한 이론적 토대가 되었다.

자격의 활용성을 높이기 위한 연구도 수행하였는데, 이 연구들은 직업교육과 자격제도의 연계실태 및 문제점을 분석하고, 효과적인 연계 방안과 개인이 습득한 선행학습 및 경험을 종합적으로 평가 · 인정하며, 학습결과를 종합 관리하는 시스템의 구축방안을 제안하고 있다. 「국가기술자격법 시행령」 개정 및 「자격기본법」 개정(안), 특히 학점은행제의 운영을 지원하는 대책을 수립하는 데 중요한 지침이 되었다.

정부는 자격제도의 탄력성을 확보하고 자격운영에 있어서 민간의 참여를 증대시키기 위해 1997년 발효된 「자격기본법」에 근거하여 2000년 3월부터 민간자격 국가 공인사업을 시작한다. 직능원은 정부로부터 '민간자격국가공인사업'을 위한 조사 연구사업을 위탁받아 이를 성공적으로 수행하였다. 이 사업은 민간자격의 허위광고 및 사기 등에 의한 폐해를 예방하고, 공인 민간자격에 대한 사후관리를 통해 민간자격의 질 관리와 공신력 확보의 획기적인 계기가 되었다.

직업과 진로 연구의 개척

평생직장의 소멸과 산업구조의 변화로 인한 직업의 분화는 다양한 계층을 대상으로 진로지도 및 직업 지도를 핵심 정책과제로 부각시켰다. 직능원은 이에 부응하기 위해 적극적인 노력을 기울였다. 특히 1999년 말 진로정보센터가 직능원에 설치되자 국가 중심의 진로지도 연구개발기관의 기능과 조직 방안을 본격적으로 제시하기 시작하였다.

국가인적자원의 효율적 관리와 진로지도를 위한 정책을 수립하기 위해서 변화하는 직업세계의 분석, 유망직업의 발굴 및 전파, 직업정보의 체계화 등의 과제가 요청되었다. 이를 위하여 직능원에서는 유망직종, 직업윤리, 직업사전에 대한 연구가 이루어졌고, 직업의식 함양을 위한 홍보자료는 영상 프로그램과 훈화(訓話)집 형태의 자료로 발간되었으며, 영상 프로그램은 EBS 방송을 통하여 전국적으로 방영되어 국민의 직업의식 함양에 많은 도움을 주었다.

e-Learning을 통한 능력개발 활성화

정보통신기술의 급속한 발전에 따라 e-Learning이 전 국민의 평생학습과 평생직업능력개발을 구현할 수 있는 새로운 교육훈련 체제로서 부각되었다. 직능원은 e-Learning을 통한 근로자의 직업능력개발을 활성화 관련 연구를 수행하고, 중소기업에서의 e-Learning 확산을 유도하며, 비용 및 훈련시간 산출을 훈련내용의 양으로 전환하는 방안 등을 강구함으로써 e-Learning 활성화를 위한 촉매제 역할을 하였다.

한편 고용노동부 인터넷 통신훈련 과정의 지정, 승인, 심사 및 평가에 따른 제반 사항과 우수과정의 선정 및 사례 보급, e-Learning 훈련기관 모니터링, 지방노동관서 및 훈련기관 담당자의 연수 등에 활용하기 위하여 e-Learning의 활성화 정책을 1990년대 말부터 본격 추진하였다. 직능원은 이를 지원하기 위한 연구를 수행하였고, 이는 노동부의 인터넷 통신훈련과정 지정 심의를 위한 운영 방향 설정의 밑거름이 되었다.

2000. 4. 11.
설명회 '민간자격 국가공인제도'

국내외 기관과의 협력 확대

직능원은 직업교육훈련분야에서의 확고한 위치를 확보하기 위해 개원 초기부터 국내외 기관과의 유기적인 협력관계구축을 시작하였다. 정부는 물론 국내 연구기관과 산업체, 직업교육훈련기관과 함께 정책개발과 공동연구와 프로그램 개발에 적극 나섰다.

특히 외국의 직업교육훈련 전문 기구와 양해각서(MOU) 체결, 인사 및 정보교류와 공동연구를 통하여 국제 교류를 활성화함으로써 국제적인 연구기관으로서의 위상 제고에 힘을 쏟았다. 한편 남북교류의 본격화에 따라 직업교육훈련 분야에서 교류 및 협력의 가능성과 방안 등을 제시하기 위한 연구를 수행하였다. 이는 남북의 직업기술교육훈련 및 인적자원 개발 분야의 교류협력 폭을 확대하는 데 기여하였고, 동시에 '남북한과 중국의 직업기술교육 현황 및 교류 · 협력에 관한 국제학술회의'의 추진으로 이어졌다. 이 밖에도 직업교육훈련과 자격제도의 국제간 비교 연구도 강화하였다.

인적자원개발시대의 개막

2000. 9. ~ 2003. 9.

2 KRIVET

지식기반사회에서의 빠른 정책 환경 변화에 대응하기 위해서는 이와 밀접하게 연관된 정책 변인(變因)에 관한 정보가 체계적으로 수집 · 분석 · 관리 · 활용될 필요가 있었다. 정부와 관련 연구기관들은 Work-Net, Career-Net, HRD-Net 등의 정보시스템을 구축 · 운영함으로써 학생 및 일반 국민에게 교육과 훈련에 관한 정보를 제공하게 된다. 직능원은 국가인적자원개발 종합정보시스템인 NHRD-Net 구축을 담당하게 되었고, 2001년부터 이를 운영하기 시작하였다.

또한 직능원은 새 천년 들어 국가 경쟁력 강화의 핵심 전략의 하나로 등장한 「국가인적자원개발기본계획」의 수립에 중추적인 역할을 담당하기 시작하였다. '국가 인적자원개발 주요 정책 진단 · 분석 및 개발연구'(2000), '국가 인적자원개발의 비전과 전략'(2001) 그리고 '국가 전략분야 인력양성 대책연구'(2001)가 대표적인 연구 성과다. 이들 연구는 교육인적자원부의 역할, 국가인적자원개발 기본계획의 기본 틀 구상 및 구체적인 정책방안의 개발, 그리고 6개 전략분야별(IT, BT, NT, ST, NT, CT) 인력수급 전망과 양성계획 수립을 위한 노하우(knowhow)를 지원하였다. '국가 중장기 인력수급 계획'(2002)은 「국가인적자원개발기본계획」에 필요한 인적자원 양성 및 활용에 대한 기초 정보를 만들어 분석하였고, 이를 바탕으로 인력수급계획에 필요한 기초자료 수집과 관련 연구기관의 협력망이 구축되었다.

한편 직능원은 인적자원개발지원센터로 지정됨에 따라 교육인적자원부의 위탁으로 인적자원정책의 실효성을 점검하기 위한 '인적자원개발 투자심사분석'(2002) 연구를 수행하였다. 투자심사분석의 기본 모형을 개발하고, 그 모형에 근거하여 대표적인 정부부처의 인적자원개발 투자에 대한 심사분석을 함으로써 각 부처에서 수행하게 되는 인적자원개발

2001. 8. 31.
진로정보센터 개소 2주년 기념 세미나
'국가 경쟁력 · 개인의 삶의 질 · 진로지도'

관련 투자심사분석의 중요한 지침이 되었다.

직능원은 개원 초부터 실시해 온 인력수급 전망을 인적자원개발의 관점에서 보다 심도 있게 분석하고 논의하였다. '국가 인력수급 전망과 인적자원개발정책'(2001, 2002)과 '대학 · 전문대학 졸업생 취업실태조사 연구'(2001, 2002)가 그것이다. 전자는 중장기 인력수급전망(2002~2012년) 모형을 개발하고, 이에 기초하여 산업 및 직업별 인력수급을 전망한 것이다. 그 결과는 노동정책, 교육 · 훈련정책 등 국가 인적자원개발 정책 수립과 집행에 많은 도움을 주었다. 후자는 인적자원개발 및 활용에 필요한 교육시장과 노동시장의 정보를 수집할 수 있는 주기적인 기초통계 조사의 기본 틀을 마련하고, 졸업생 조사의 추진 방향을 제시하였다.

이 밖에 국가의 인력수급, 노동시장의 변화, 교육 · 훈련기관 및 프로그램, 자격제도 등에 대한 체계적인 지표 및 지표체계를 개발하고자 '한국의 인적자원개발 지표'(2001, 2002) 사업도 추진하였다.

2002년 8월, 「인적자원개발 기본법」 제정에 따라 각 부처별로 산재된 교육정보, 취업정보, 고용정보, 산업정보 등을 연결하고 관련 정보를 원스톱으로 제공하는 등 인적자원개발 관련 정보의 효과적인 생산 · 유통 · 활용 등이 필요하였다.

직능원은 2001년부터 시작한 '국가인적자원개발 종합정보시스템 구축사업'을 통해 국내 인적자원 정책에 대한 홍보와 인적자원개발 관련 정보의 유통을 목적으로 NHRD-Net를 구축하였다. 이는 2002년 1월부터 개통 · 운영되었으며, 각종 기초통계와 인적자원개발에 관한 정책홍보 내용을 제공하였다. 이 시스템은 인적자원개발 전문가들뿐만 아니라 연구자 및 일반인에게 매우 중요한 정보원으로 자리 잡게 된다.

정보인프라 구축을 위한 기초통계 작업도 시작하였다. 특히 노동시장 인력수급의 불일치와 외환위기 이후 높아진 청년층 실업이 심각한 사회문제로 대두되자 '청년층의 학교에서 직업세계로의 이행과정 (School-to-Work)'에 관한 체계적인 자료 구축에 적극 부응하고자 하였다. 청년층의 노동시장으로의 이행과정에 관한 구체적인 조사 자료를 확보하기 위하여 '청년층 교육훈련 패널자료 구축 사업(Ⅰ · Ⅱ)'(2000~2001)도 수행하였다. 2003년에는 전문대 및 대학교 졸업생의 취업실태조사를 실시하였다. 이 사업의 결과들은 학교에서 노동시장으로의 이행에 관한 정보의 추출은 물론, 각급 학교 학생의 진로 선택을 지원할 수 있는 풍부한 정보를 제공하였다.

지방자치시대가 뿌리내려 감에 따라 지역발전을 위한 인재양성이 중요한 과제로 떠오르게 되었다. 「국가인적자원개발기본계획」도 이를 반영하였으며, 2002년 5월 열린 인적자원개발회의에서 '지역 인적자원개발 활성화 방안'이 본격 논의되기에 이르렀다. 직능원도 지역 인재 양성을 위한 정책연구를 활발히 진행하여 지역사회에서 제기되고 있는 인적자원개발 관련 정책과제의 해결을 위한 가장 바람직한 방법은 무엇이며, 국가 단위에서 기획된 인적자원개발 정책과제들이 지역단위에서 어떻게 구체화될 때 소기의 정책목표를 달성할 수 있는지의 관점에서 지역 인적자원개발 정책을 논의하고 추진전략을 모색하였다. 또한 지역 인적자원개발을 위한 구체적인 방안의 하나로 지역혁신체제를 통한 인적자원개발 방안을 논의하였다. 이 연구 결과는 교육인적자원부의 지역인적자원개발 시범지역 선정 및 지원 사업 추진, 선정 기준 설정과 선정된 지역의 기본계획 수립 지원, 그리고 개별 지방자치단체의 인적자원개발 기본계획 수립에 반영되었다.

직업교육의 기능 재정립

직능원의 연구를 기초로 하여, 2000년 1월 「실업계고등학교 육성대책」과 2001년 11월 「실업교육 육성방안」이 발표되었다. 이후 실업계 고등학교에 대한 체제 개편과 내실화를 위한 작업이 가속화되기 시작하였다. 직능원은 2002년 '실업계고교 개편 우수사례 조사 연구', '생애능력 함양을 위한 실업교육 체제의 현황과 과제', '실업계고등학교 학교기업 활성화를 위한 실천방안 연구', '사립 특성화 실업고등학교 지원 · 육성 방안' 등의 연구를 수행함으로써 실업계 고등학교의 변신을 촉진시키기 위한 노력을 지원하였다.

직능원은 2001년부터 국가 핵심전략산업의 하나인 정보통신 산업과 문화 산업에 대한 직무분석을 시행하였다. 정보통신산업 분야의 유망직업 중 직업교육훈련기관에서 교육훈련과정 개발이 미흡하여 직무분석이 시급히 필요한 10개 직종(정보시스템분석사, 웹프로그래머, CRM전문가, 고객지원전문가, 시스템관리자, 사이버교육운영자, 이동통신망운용관리자 등)에 대해 실시하였다. 2002년에는 문화산업 관련 직업 중 방송 연출가, 방송 촬영감독, 조명감독, 게임 프로그래머, 레코딩 엔지니어, 애니메이션 기획자 등에 대해 분석하였다.

또한 산학협력 강화는 직업교육의 성패를 좌우하는 문제인 만큼 산업계와의 협력을 강화하는 방안도 심도 있게 논의하여 대학의 산학협력 활성화를 위한 법령 정비 작업으로서 「산업교육진흥법」(현 「산업교육진흥 및 산학연협력촉진에 관한 법률」) 개정을 추진하기 위한 정책 자료로 활용되었다.

직업훈련체제 변신 선도

2000년대 들어 외환위기로 인한 실업난이 어느 정도 극복되기 시작하자 직업훈련은 실업자 구제를 최우선시하는 관점에서 벗어나기 시작하였다.
실업자 구제에서 시장 및 수요자 중심 훈련체제의 구축 강화, 훈련기관의 위상과 기능의 재정립, 훈련비 지원체계의 개선 등 다양한 정책과제들이 새로이 부각되었다. 지식기반경제의 진전에 따라 기능 인력 양성 중심에서 벗어나 고급 숙련인력의 양성을 강화해야 했다.

재직 근로자의 평생직업능력개발을 강화하기 위해서는 기업과 근로자가 적극 참여하도록

유도하여야 했다. 이를 위해서는 기업은 물론 근로자가 쉽고 저렴하게 직업훈련을 받을 수 있는 기회를 가질 수 있도록 만들어야 했다. 또 대기업에 비해 열악한 중소기업의 직업훈련을 활성화시켜야 했다. 1999년부터 시행된 「근로자직업훈련촉진법」(현 「근로자직업능력 개발법」)에 따라 훈련시장이 민간에 개방됨에 따라 발생한 훈련기관의 질 저하 문제도 해결하여야 했다. 이는 평가방식의 개선을 통해 우수기관과 과정에 대해 인센티브를 부여하는 방안으로 접근할 필요가 있었다.

실업자 훈련의 경우에는 외환위기 이후 양적으로만 팽창한 것을 반성하고 그 성과를 높이기 위한 방안을 강구하여야 했다. 훈련생의 중도탈락, 부실훈련 증가, 훈련 수요의 반영 미흡 등 일부기관의 문제점을 극복할 필요가 있었다.

직능원은 이러한 시대적 상황하에서 직업훈련체제의 개편을 선도했으며, 정부는 직능원의 연구를 바탕으로 2002년에 중소기업의 훈련 참여를 유도하기 위하여 훈련비 지원수준을 확대하였고, 50인 미만 기업의 모든 근로자가 근로자 수강지원금 지원대상이 되도록 고용보험법령을 개정하여 2003년 1월부터 시행하게 되었다.

외환위기 이후 양적으로 확대 실시된 실업자 직업훈련은 단기적으로는 실업대책으로서의 역할을 톡톡히 하였지만 훈련 수요자의 요구를 제대로 반영하지 못하는 문제점을 낳았다. 이에 따라 기업, 산업체 등 현장의 인력 수요를 반영하는 훈련을 확대하고 개인별 특성이 반영된 목표 집단별 훈련 프로그램을 시행되어야 한다는 요구가 늘어갔다.

기업의 구조조정이 어느 정도 마무리됨에 따라 재직자의 질을 높이는 것도 중요한 과제로 등장하였다. 기업의 학습조직화를 촉진하고 근로자가 주도하는 능력개발체계의 구축이 시급해졌다. 직능원은 재직 근로자의 능력개발을 활성화시키기 위한 방안을 제시하였으며 2000년대 들어 양극화 현상이 심화되고 노동시장의 유연성도 커짐에 따라 취약계층이 급증하게 되었다. 직능원은 취약계층의 직업능력개발 방안을 제시하였다. 또한 여성 유휴인력의 직업능력개발과 활용도 중요한 정책적 과제로 등장함에 따라 다양한 범주의 여성들을 대상으로 특화된 직업능력개발정책도 마련하였다. 유급교육훈련 휴가제 도입, 비정형 근로자에 대한 교육훈련 지원 확대, 전통적인 여성 직종의 전문직화 유도, 다양한 교육훈련방법의 개발 보급 등을 제안하여 여성근로자의 직업능력 향상을 위한 정책의 청사진을 제시하였다.

2003. 9. 23.
정책토론회 '실업계고교 재정지원사업 성과분석 및 개선방안'

개원 직후부터 실시해 온 직업훈련기관 및 프로그램에 대한 평가 사업은 2001년 이후 노동시장의 환경변화를 반영하여 질적인 전환을 맞기에 이르렀다. 과거 실업자 재취업훈련에 한정됐던 평가에서 탈피하여 범위가 확장되었고, 내용과 방법에서도 진일보하였다. 실업자뿐만 아니라 재직자의 훈련에 대한 평가를 위한 평가지표 개발 및 운영 방안을 제시하였고, 정책평가도 실시하여 직업능력개발 사업의 효과를 측정하였다.

2002년도의 '직업능력개발훈련기관 및 과정 평가 사업'은 평가 사업의 방향을 직업훈련과정 중심에서 직업훈련기관 중심으로 전환하기 위한 촉매제가 되었다. 연구 결과는 직업능력개발 사업이 실업대책으로서의 기능만이 아니라 근로자의 직업능력개발을 촉진시키기 위한 역할도 함께 수행하는 정책 개발의 방향을 제시하였다. 또 실업자 훈련과정 중 우수 과정의 보급을 확산하고 재직자훈련에 대한 평가의 틀을 구축함으로써 보다 선진적인 직업능력개발훈련 체계를 구축하는 데 크게 기여하였다.

자격제도의 선진화

산업현장의 기술은 빠르게 변화하고 있으나 자격의 내용은 산업수요와 괴리를 보임에 따라 정부는 「직업능력개발 3개년 계획(2000)」을 통하여 자격의 현장성, 활용성, 통합성을 제고시키는 방안 등을 제안하였다. 이는 자격이 현장의 수요에 부응하고 노동시장에서 적절한 신호전달 기능(signaling)을 갖추면서 활용도를 높이기 위한 것이었다. 이러한 정부 정책 추진을 지원하기 위해 직능원은 직업교육과 자격제도의 연계실태 및 문제점을 분석하고, 효과적인 연계방안과 개인이 습득한 선행학습 및 경험을 종합적으로 평가 · 인정하며 학습결과를 종합 관리하는 시스템의 구축 방안을 제시하였다. 이 분야의 연구 수행 결과는 「국가기술자격법 시행령」 개정 및 「자격기본법」 개정(안)에 활용되었다. 한편 2002년에 수행된 '근로자 직업능력개발을 위한 사내자격 활성화 방안'은 사내자격 운영 현황을 파악하고 사내자격 활성화 방안(기업차원과 정부차원의 방안)을 건의함으로써 좋은 반응을 얻었다.

2000년부터 직능원 주도로 시행된 민간자격 국가공인 사업은 2000년에는 28종목에 이어 2001년에는 7종목 등 총 35종목의 민간자격을 공인하였다. 2002년 당시 재공인 6개를 포함하여 110개 종목이 공인을 신청하는 성과를 낳았다. 민간자격을 공인해 준 부처도 교

육인적자원부와 노동부 이외에 총 6개 부처에 이르렀다. 한편 국가공인 사업결과에 대한 '민간자격 국가공인을 위한 조사연구 사업' 보고서가 매년 발간되었다. 민간자격 국가공인 사업 수행 결과, 민간자격시장이 활성화되어 경쟁체제로 돌입되고 자격시장의 질 관리가 본격화되었다. 이 사업을 수행하는 과정에서 「자격기본법」의 개정 필요성이 확인되었고, 이에 따라 「자격기본법」 및 동법 시행령 개정(안)이 추진되기에 이르렀다.

진로 정보의 보급과 확산

진로정보센터는 커리어넷에 이어 실업계 고교생 전문 진로지도 사이트인 '비바실고'(http://www.viva.re.kr)를 2002년 4월 개통하였다. 이는 사회구조적 요인과 교육적인 요인의 변화로 진로선택에 큰 변화를 겪고 있는 실업계 학생들의 진로 지도를 강화하기 위해서였다. '비바실고'는 이후 운영의 효율을 위해 커리어넷에 통합되게 된다.

한편 커리어넷은 비회원제로 운영되다가 2002년 초 전면개편에 맞추어 회원제로 전환하였다. 11개월이 지난 2002년 11월 당시 회원 수가 12만 5천여 명에 이르는 등 급격한 증가 추세를 보였다.

진로정보센터가 자리를 잡아감에 따라 각 연령별 · 집단별 특성에 적합한 맞춤형 진로 프로그램의 개발과 보급 등도 신속하게 추진되어야 했다. 또 진로지도 프로그램과 연계하여 학생에서 성인에 이르기까지 다양하게 활용할 수 있는 검사도구와 이에 바탕을 둔 프로그램 개발에 관한 틀을 제공하였다. 진로정보센터의 진로지도 프로그램['아로(我路) 시리즈']은 교사용 활용지침서와 함께 전국의 학교 현장에 보급되어 학생들의 진로지도를 위해 폭넓게 활용되면서 큰 호응을 얻었다.

사회발전에 따라 직업세계가 격변하고 있음에도 불구하고 국내에는 학생과 일반인을 위한 제대로 된 직업 가이드북조차 없는 실정이었다. 이에 2002년 말 국내 처음으로 직업별 인력수급 전망과 이에 따른 유망직업, 대학 학과별 인력배출 전망 등을 안내하는 '미래의 직업세계'가 발간되기에 이르렀다. 이 책자는 △노동시장 정보 △교육시장 정보 △직업정보서 활용방법 △개인경력 관리방법 등 4개 분야로 구성되었다.

e-Learning이 새로운 교육수단으로 자리를 잡아 감에 따라 직능원은 이를 활성화하기 위한 각종 정책방안 수립에 매진하였다. 특히 2002년 초 e-Training센터(e-Learning센터로 1년 후 개명)가 설립되면서 e-Learning에 관한 연구가 본격화되었다. 직능원은 이를 통해 정부출연연구기관 중 유일무이하게 관련 분야를 연구하면서 선도적인 연구 성과를 내놓기 시작하였다. 2003년에는 e-Learning 콘텐츠개발, e-Learning 표준화방안 관련 연구 등을 수행함으로써 노동부가 추진하는 중소기업에서의 e-Learning 활성화와 질적 수준 제고에 힘을 쏟았다. 이 밖에도 교육인적자원부의 중앙교수학습지원센터 업무도 지원함으로써 교육과 훈련의 연계 고리 역할을 담당하였다.

새천년 들어 해외 협력 사업이 자리를 잡아감에 따라 직능원은 국제기구와의 공동 연구 추진을 본격화하기 시작하였다. 2000년 UNESCO 지역 센터로 지정받음으로서 아 · 태 지역 국가를 대상으로 한 직업기술교육훈련 및 인적자원개발 분야에 관한 국제협력 사업의 중심 연구기관으로 확고히 자리를 잡게 되었다.

총체적 학습사회를 선도

2003. 9. ~ 2006. 9.

3 KRIVET

2003년 2월, '참여와 혁신'을 기치로 한 참여정부가 출범하게 된다. 참여정부는 새 천년 들어 시작된 인적자원개발계획에서 그려진 청사진을 보다 구체화시킴으로써 국가 인적자원의 경쟁력을 강화하고자 하는 방안을 모색하기 시작하였다.

인적자원개발의 정책기조는 '교육개혁과 지식문화 강국의 실현'을 목표로 능력중심사회로의 전환에 초점이 맞추어졌다. 능력중심사회 건설을 위해서는 핵심 전문인력 양성, 지역 인적자원개발체제 구축, 인적자원 공급과 수요의 연계 강화, 여성 및 취약계층의 인적자원 활용 촉진, 한국형 인적자원개발 지수 등이 중요정책으로 추진되었다.

정부는 우선 2003년 초 범부처적 차원에서 만든 「국가 인력수급 중장기 계획」을 바탕으로 IT, BT 등 6대 국가전략분야 및 금융 · 법률 · 경영 등 서비스 분야 전문인력에 대한 집중 육성에 나섰다. 또 지역인적자원개발(Regional HRD) 체제 구축을 강화하기 위해 시 · 도, 대학, 교육청, 산업체 등이 참여하는 '지역인적자원개발 협의체'를 통해 지역인적자원개발계획 수립과 지역전문가 양성 등을 추진하기에 이른다. 인적자원 공급과 수요의 연계 강화를 위해서는 산업수요를 반영한 교육과정으로의 개선, 인력수급 정보망(Career-net, Work-net) 구축과 자격관리체제 개편이 제시되었다. 국가 및 지방의 인적자원개발정책의 평가기준으로 활용하기 위한 한국형 「인적자원개발지수(HRD Index)」 개발을 시작하였다. 이 밖에 60%를 넘지 못하던 고학력 여성의 경제활동 참여율을 선진국 수준인 80% 이상으로까지 높이는 방안이 마련되었다. 중 · 고령자의 직업능력 개발을 위한 대학 내 성인학습과정의 설치 확대에도 나섰다.

지식기반사회의 본격화에 따라 고등교육의 경쟁력을 높이기 위한 강도 높은 정책도 본격 추진하기에 이르렀다. 대학의 교육 · 연구역량 확충, 지방대학 육성을 양대 목표로 삼고 고등교육의 질 향상을 위한 노력을 시작하였다. 한편 인적자원개발정책에 대한 총괄 · 조정하는 역량을 강화해야 한다는 목소리가 정부 내에서 나타나기 시작하였다. 이에 따라, 총괄 · 조정 역량을 강화하고 국가인력수급전망체제와 자격제도를 재정립하기 위하여 2004년 8월 총리실 산하에 인적자원개발 · 연구개발 기획단이 설치되었다.

인적자원개발 연구의 심화

2003년부터 인적자원개발지원센터가 설치됨에 따라 직능원은 인적자원개발의 메카로서 자리를 잡아가게 되고 관련 연구를 심화시켜 나가기 시작하였다. 이 시기의 가장 큰 특징은 인적자원개발을 둘러싼 사회적 현안을 해결하기 위한 대형과제 중심의 연구 강화와 인적자원 통계에 대한 자료 수집 및 분석 등이 본격화되었다는 점이다.

인적자원개발이 국가적 과제로 부상했음에도 불구하고 사안의 본질을 정확히 파악하고 진단할 수 있는 밑바탕이 되는 통계는 여전히 부실한 것이 현실이었다. 과거 개발연대에는 경제개발을 뒷받침하기 위한 경제통계가 중요했지만, 21세기 지식기반사회에서는 인적자

원과 관련된 사회교육통계의 중요성이 높아질 것이라는 점에 착안해 직능원은 이에 선제적으로 대응하였다. 직능원은 대규모 패널자료 구축, 인적자원개발에 대한 대규모 기초 통계 확보 등에 나섰다. 학교에서 노동시장으로의 이행에 관한 실태 분석을 위한 '한국교육고용패널조사'와 기업의 인적자본 형성에 관한 '인적자본기업패널' 조사가 그것이다.

직업능력개발체제의 혁신 주도

외환위기 극복 후 실업률이 점차 하향 안정되면서 2002년 이후부터 국내 실업 정책은 일반적인 고용안정 대책으로 전환되기 시작했다. 실업률은 3~4%대로 안정됐지만 취업자 수를 15세 이상 인구로 나눈 고용률은 외환위기 직전의 60.9% 수준을 좀처럼 회복하지 못했던 것이다. 이는 우리사회 일자리 부족이 심각하다는 것을 의미했다. 2008년까지 200만 개 일자리 창출을 목표로 범정부적인 차원에서 「일자리 창출 종합대책」을 수립하기도 하였다. 일자리창출을 늘리기 위해 「근로자직업훈련촉진법」도 「근로자직업능력개발법」으로 2004년 말에 전면 개정되었다. 이 법은 능력개발에 소외되어 왔던 중소기업과 비정규직근로자에 대한 직업훈련 지원을 강화하는 동시에 국가기간산업과 정보통신산업 · 자동차산업 등 국가전략사업 중 인력이 부족한 분야에서 우선적으로 직업훈련을 실시하도록 하였다.

이처럼 노동시장의 유연성 증대와 일자리 부족 등 노동시장의 환경 변화는 실업대책 중심의 직업훈련이란 협소한 시각에서 벗어날 것을 필요로 하였다. 평생에 걸친 직업능력개발이란 보다 넓은 시각하에서 국가의 새로운 발전 전략이란 차원에서 변화에 대처하여야 했다. 우리나라는 2005년 '직업능력개발체제 혁신' 대통령 보고회를 통해 국가경쟁력 제고를 위한 직업능력개발 기회의 확대 및 형평성 제고를 추진하게 되었다. 직능원도 다양한 취약계층의 직업능력개발을 활성화시키기 위한 기반 조성을 위한 연구를 강화시켜 나갔다.

2005. 1. 21.
발표회 '기업 내 e-Learning을 위한 교육훈련 성과측정 모델'

직업능력개발을 통한 일자리 창출과 직업훈련기관 선진화를 위해 직능원은 그동안의 연구 성과 축적을 바탕으로 보다 구체적이고 실사구시적인 방안을 제시하였다. 또한 기업 내에서의 직업훈련을 강화시키기 위한 기반 구축과 지식기반사회와 지방자치 본격화 등 거시적 환경변화를 반영한 직업능력개발체제 구축을 위한 연구도 지속적으로 심화시켜 나갔다. 직업훈련 시장의 인프라를 조속히 선진화와 수요자 중심의 훈련체제 구축을 지원하기 위한 연구를 수행하였다.

직업교육의 다양화 및 현장성 강화

이 시기 직업교육 연구는 전반적으로 위축된 분위기 속에서 진행된 가운데 현장적합형 인재 양성을 위한 직업교육훈련체제 개편이라는 흐름 속에서 수행되었다. 또 다른 특징은, 육군본부와의 양해각서(MOU)가 2003년 5월 체결됨에 따라 군 인적자원개발에 대한 연구가 새로운 연구영역으로 부상한 것이다.

산업 현장과의 연계라는 측면에서 우리나라 고등교육체제의 문제점을 진단하고 현장지향적인 산학연계체제 구축방안을 논의하였으며, 평생교육제도가 국민의 다양한 수요를 충분히 반영하지 못했다는 한계점을 인식하면서 성인대상의 다양한 직업능력개발을 주 내용으로 하는 개선방안을 제시하였다. 또한 고급 기능인력 양성의 중요한 축인 전문대학의 특성화와 발전을 위한 연구도 심화시켜 나갔다. 이 밖에도 1999년부터 실시한 정부의 전문대학 특성화 사업에 대한 종합적인 연구들은 전문대학 특성화 유형을 집중형, 전략형, 평생학습형으로 구분하고 구조혁신을 통해 경쟁력을 강화시켜야 한다는 밑그림을 그렸다.

한편 2005년도 9월부터 정부가 산학협력 중심 전문대학 육성 사업을 시작함에 따라 직능원은 이의 평가와 관리 업무를 맡게 되었다. 실업계 고등학교 연구에서는 교육과정 분석과 대안 제시를 위한 연구에 초점을 맞추었다. 그리고 제대군인의 취업문제 심각성에 맞추어 그 취업 현황을 분석하고 전역 후에 쉽게 사회생활에 적응할 수 있는 군 경력관리 체계의 개선방안, 제대군인이 군 복무 중 수행한 특기직무 및 경험을 최대한 활용할 수 있는 직종과 제대군인에게 적합한 민간기업 직종을 발굴하였다.

자격제도의 기능과 위상의 재정립

한편 정부는 산업계가 직접 국가직무능력표준을 주도적으로 개발하도록 함으로써 현장의 수요가 자격의 훈련과 검정에 직접 반영될 수 있도록 하기 위해 2003년부터 '국가직무능력표준 개발 사업'을 실시하였다. 주관기관으로 선정된 직능원은 이를 위해 국가직무능력 표준의 개발과 적용을 위한 인프라를 구축하고 국가직무능력표준 시안 개발을 주도하

였다. 2000년부터 시행된 민간자격 공인제도는 시행 7년 차에 접어들면서 2006년 현재 62개 자격종목이 38개 기관에서 운영되고 있었다. 하지만 이 제도가 당초에 목표한 성과를 달성하고 있는지에 관한 성과분석이 이루어지지 않았다. 또 민간자격 활성화를 위한 여러 시도에도 불구하고 민간자격 운영기관은 여전히 영세한 수준에 머무르고 있었다. 직능원은 민간자격에 대한 현황 분석을 하고 개선방안을 건의하였다. 나아가 급변하는 사회 환경 변화에 맞추어 새로운 자격제도로의 발전 전략을 도출하였다. 한편 국내 자격을 전면적으로 다시 분류함으로써 일반인의 활용성을 높이고, 보다 일관되고 고급화된 정보를 제공하고자 하였다.

진로서비스의 대중화와 대표 직업 연구

직업진로정보센터가 운영하고 있는 종합진로정보망인 커리어넷의 누적 회원 수가 2006년 초 100만 명을 돌파하였다. 2006년 한 해만 신규 가입자 수가 50만 명을 넘는 등 우리나라의 부동의 1위 직업진로 서비스로 자리를 잡아 나갔다.

양적인 측면의 성장만이 아니라 질적인 측면에서의 발전도 계속되었다. 직능원은 가입자 급증에 따라 보다 활용성이 높은 진로정보 제공을 위해 콘텐츠 신설 및 개편 작업을 진행하였다. 진로교육 담당자의 전문성을 키우기 위해 교사와 전문대학 취업지도 담당자를 대상으로 연수를 제공하였다. 2006년의 경우, 교사채널에 다양한 정보를 보강하였고 진로개발 관련 사이트 페이지를 신설하였다. 직업사전 및 학과정보도 전면적인 개편을 단행하였다. 초·중·고 학생들을 대상으로는 인터넷 포털사이트에 미니홈피를 개설해 운영하였다.

각 단계별 진로교육 및 진로개발 실태에 대한 분석도 내놓고 청소년 중심의 진로정보 개발과 제공뿐만 아니라 평생학습 시대의 본격화에 따라 성인의 진로개발을 위한 연구도 본격화하였다.

올바른 진로개발과 정보 제공을 위해서는 진로 지도의 종착역인 직업에 대한 연구가 밑바탕이 되어야 한다. 이를 위해 대한민국의 대표적인 직업군을 중심으로 세부적인 내용에 대해 파악하는 작업인 '직업연구'를 시작하였다.

e-Learning 연구의 다각화

e-Learning 분야는 이 시기에 프로그램 개발 등 구체적인 정책 방안 마련뿐만 아니라 보다 거시적인 틀 안에서 발전방안을 모색하는 연구에 심혈을 기울였다.

단편적이고 개별적인 연구에서 벗어나 평생교육과 평생학습이라는 외부환경 속에서 정책과 제도, 문화, 시스템 측면에서의 e-Learning 발전 방안을 모색하였다. e-Learning 인식 및 학습행태에 관한 실태 분석을 통해 향후 정책과 제도에 대한 개선 방안을 강구하

2006. 7. 21.
공청회 '실업계 · 기타계 고등학교 분류 명칭 변경'

였다. 또한 산학협력을 활성화시키기 위한 대안으로 e-Learning 측면에서의 산학협력 우수사례와 효과성 분석, 산학협력 운영사례와 촉진방안을 살펴봄으로써 산학협력의 새로운 모형을 제시하였다. 이는 교육인적자원부의 산학협력 실질화정책의 기초 자료가 되었다. 그리고 현재의 e-Learning에 대한 사회적 관리체계를 분석하면서 정부의 통제와 규제를 지양하고 자율경쟁과 민간주도의 질 관리체제로의 전환해야 하며, 다만 정부 추진 사업, 공공분야에 대한 사회적 관리는 강화되어야 한다는 결론을 제시하였다.

직업교육훈련 경험의 전파 시작

직능원은 우리나라가 급속한 산업화 과정 속에서 체득한 직업교육훈련분야의 선진 노하우를 해외에 전파하는 것을 본격적으로 시도하였다. 그동안의 해외협력이 공동연구나 참여연구에 머무른 한계에서 벗어나 교육 수출이란 새로운 영역에 도전한 것이었다. 캄보디아 직업훈련원 건립사업, 라오스 루앙프라방 국립대학 설립사업, 카자흐스탄 국가자격 확인검정시스템 구축 지원 사업 등이 그것이다. 직능원이 주도하고 있는 교육수출 사업은 그동안 국내의 교육원조가 단순한 기자재 제공이었지만, 하드웨어 외에 국내의 학교운영, 교육과정 및 교재 등 소프트웨어에 대한 노하우를 전수하고 있다는 점에서 신기원을 열었다는 평가를 받고 있다.

직업능력개발 정책의 이슈 선점

2006. 9. ~ 2008. 9.

4 KRIVET

직능원은 인적자원개발의 다학문적인 속성과 신생 기관이라는 점 때문에 다양한 배경과 경력을 가진 직원들로 구성되어 있다. 이들의 힘을 한곳으로 모으고 시너지 효과를 극대화하기 위해서는 조직 구성원들이 함께 공유할 수 있는 비전과 가치에 대한 공감대 형성이 매우 중요하고 시급하였다.

이러한 배경하에서 직능원은 2006년 9월 선임연구위원, 연구위원, 부연구위원, 전문연구원, 행정직 등 전 직렬이 참여한 가운데 '사명서작성위원회'를 구성하여 사명서 제정 작업에 나서게 된다. 사명서 작성을 위하여 위원회는 직능원의 정체성, 비전, 공유가치를 함께 고민하고 토의하였다. 이를 거쳐 만들어진 사명서는 다음의 4개 항목으로 되어 있다. 첫째, 우리는 사람이 희망인 사회의 실현을 추구한다. 둘째, 우리는 국민 모두의 평생능력개발과 고용안정, 그리고 국가경쟁력 강화를 위한 인적자원개발 연구를 선도한다. 셋째, 우리는 연구의 생산성과 품질을 지속적으로 제고하여 2010년까지 세계일류의 연구기관으로 도약한다. 넷째, 우리는 끊임없는 학습과 혁신, 열정과 창의, 투명성과 대화를 바탕으로 공공연구기관으로서의 사회적 책무를 다한다. 그리고 모든 구성원이 사명서에 직접 서명 날인하였으며, 상징 표어는 '사람이 희망입니다'로 선정하였다.

또한 직원 대상 교육프로그램을 조직 차원의 체계적인 학습체제를 구축하여 국가 인적자원개발 주도기관으로서 모범적인 실천이 필요하였다. 이를 위해 'KRIVET Academy 구축 TFT'를 구성하고, 한국노동연구원 부설 뉴패러다임센터의 컨설팅을 받아 추진을 본격화하였다. 그 결과 공통교육(필수교육), 직무교육, 소양교육으로 프로그램을 구성하고, 교육방식은 자체교육과 위탁교육으로 구분하여 시행하기로 하였다. 공통교육은 경영혁신·변화관리, 리더십, 윤리교육, 회의진행기법, 직능원 관련 법규의 이해 등으로, 직무교육은 연구직 대상 고급 통계교육과 지원직 대상 회계교육 등 각 직무 특성을 반영하였다.

새로운 10년을 위한 준비

1980년대 지식기반시대가 도래하면서 선진 국가들은 인적자원개발에 모두 노력하였으며, 이런 흐름상에서 다소 늦었지만 직능원이 출발하였다. 출범 당시 유일하게 한 부처 산하가 아니라 교육부와 노동부가 공동 출연한 연구기관으로서 균형 잡힌 정책 입안을 시도했다는 점에서 의미를 갖는다. 직능원은 그동안 많은 발전이 있었지만 인적자원정책의 복잡성이 날로 증대되고 있는 상황에서 정책연구 전문기관으로서 정부보다는 한 발 앞서서 연구를 추진하고자 하였다. 이를 위해서 구성원 스스로 전문지식을 끊임없이 키우도록 장려하였다.

2007. 10. 17.
기관 상징 표어 및 사명서 선포

이에 직능원은 그동안 10년간의 성과를 반성하고 다가올 미래를 선도하기 위해 다소 산만할 정도로 광범위한 분야에서 보고서가 양산되고 있는 문제점을 극복하고 정책 어젠다를 선점하기 위한 노력을 경주했다. 새로운 정책 어젠다를 한 발 앞서서 개발하고 제시하기 위해 전략과제를 중심으로 연구 역량을 집중하였다. 요컨대 전략과제 발굴을 위해 동향정보팀을 '전략정보팀'으로 확대 개편하여 체계적인 과제발굴과 관리를 추진하였으며, 전략과제의 경우 원장이 직접 과제의 진행현황을 점검하여 보다 실효성이 높고 적합성이 뛰어난 결과가 나오도록 독려하였다.

평생직업능력개발 체제의 확립 주도

지식기반사회와 세계화 시대에 기업이 필요로 하는 인재를 양성하고 육성하는 일은 국가 경쟁력을 높이고 인류 공동 번영을 추진하는 데 있어서 핵심적 요소이다. 인적자원개발이 국가 경쟁력의 핵심 요소로 부각되고, 인적자원 양성 · 배분 · 활용이 단위 국가 차원을 넘어선 글로벌 수준의 과제로 부상하는 가운데 직능원은 교육과학기술부, 한국경제신문사와 공동으로 '글로벌 인재포럼(Global HR Forum)'을 창설하여 2006년 11월 제1회 포럼을 성황리에 개최하였다.

한편 저성장 · 저고용, 양극화, 저출산 · 고령화 등 우리 사회가 직면한 구조적 문제를 해결하고 성장과 복지의 선순환을 이루기 위한 고숙련 사회로의 전환 요구에 대응하기 위한 평생직업능력개발 체제의 확립 필요성이 대두되었다. 이에 따라 '제1차 평생직업능력개발 기본계획(2007~2011)' 수립을 직능원이 주도하였으며, 2010년 3월에는 고용노동부로부터 '직업능력개발평가센터'로 지정되어 전국의 3,500여 개의 훈련기관의 직업훈련 품질을 보장하는 데 중추적 역할을 하고 있다.

세계적으로 잘 알려진 우리나라의 교육열은 부존자원이 부족한 우리나라의 높은 경제성장을 견인하는 요인이기도 하지만 직업교육 기피의 원인이기도 하여 직업교육의 중심축인 전문계 고등학교와 전문대학의 운영에 따른 어려움이 대두되었다. 이에 정부는 전문계 고등학교의 발전 모델로서 '한국형 마이스터 고등학교 육성계획(2008. 7.)'을 수립하였다. 직능원은 한국형 마이스터 인력 양성을 위한 다양한 연구사업을 주도하여 '고졸취업 성공시대'를 여는 초석을 마련하였다. 특히 2009년 4월 개소한 '마이스터고지원센터'를 중심으로 마이스터고 의 선정 및 지원 등을 교육과학기술부(現 교육부)와 함께 총괄하고 있다.

또한 NCS의 도입, 자격체제의 구축, 자격정책심의회 설치 등 종합적인 자격관리 · 운영체제의 마련, 그리고 민간자격의 관리제도 보완 등을 주요 내용으로 하는 「자격기본법」 전면 개정(2007. 4.)에 따라 직능원은 2008년 5월 교육과학기술부로부터 민간자격등록관리기관으로 지정되었다. 2011년 3월에는 '민간자격관리등록센터'를 설치하여 현장의 수요를 반영하는 자격제도의 운영을 위한 노력을 지속적으로 경주하고 있다. 또한 국가직무능력표준의 개발과 적용에 필요한 법 · 제도적 기반을 마련하고 주요 산업 영역별 표준을 개발 · 적용하는 연구를 지속적이고 체계적으로 수행함으로써 정책의 실효성을 높이는 데 기여하였다.

한편 학생들이 소질과 적성을 찾아 자기 주도적으로 진로설계를 하는 등 단위학교의 진로교육이 활성화 될 수 있도록 직능원은 한국대학교육협의회, 한국청소년정책연구원, 한국교육학술정보원, 한국창의재단, 한국교육방송 등과 함께 교육과학기술부와 '학교 진로교육 및 진로체험 활성화를 위한 업무협약'을 공동 체결하였다. 이는 직능원이 운영하고 있는 전국 진로직업 정보망인 커리어넷을 통한 각 기관의 진로 · 직업 · 학과 등의 종합적 정보 제공, 온라인 진로적성검사와 상담서비스 대폭 확대 등 학교의 진로교육을 지원하는 데 적극적이고 지속적인 연구사업 추진을 다시 한번 다짐하는 기회가 되었다.

2008. 1. 23.
세미나 '사회적 자본과 기업경쟁력'

국가 인력정책 연구 선도

2008. 9. ~ 2011. 9.

5. KRIVET

2008년 9월, 미국 4대 투자은행 가운데 하나인 리먼브라더스가 돌연 파산 신청하는 등 미국에서 시작된 금융위기는 전 세계로 확산되며 많은 나라들이 어려움에 직면하였다. 정부는 대규모 경기부양책을 앞세워 위기탈출을 견인하여 세계 경제 속에서의 한국경제의 위상이 크게 높아졌으며, 특히 녹색성장이 처음으로 구체화되었다.

직능원은 산업의 녹색화와 더불어 새롭게 창출될 녹색직업을 담당할 녹색인재를 어떻게 양성하고, 사회 구성원들의 녹색인식을 어떻게 제고할지 그 방안을 연구하였다. 이에 연구총서 '녹색성장 녹색직업 녹색인재'를 통해 녹색실천을 주도할 인재의 양성과 활용이 중요하다는 관점에서 녹색인재 양성, 녹색직업능력개발, 녹색자격제도 도입, 녹새진로교육, 그리고 시민의식의 녹색화를 위한 녹색문화운동 방향을 적극적으로 모색하였다.

한편 G20은 2008년 세계로 확산된 금융위기를 해결하기 위해 국가 정상급 회의로 격상되었으며, 우리나라는 1990년대 후반 아시아 외환위기와 2008년 세계적 금융위기를 성공적으로 극복하고 새로운 도약의 기회를 마련하였다. 이에 2010년에는 우리나라가 'G20 정상 회의' 의장국으로서 11월 개최한 제5차 G20 정상 회의는 지속가능한 성장에 대한 전 세계적 요구에 발맞춰 '위기를 넘어 다함께 성장(Shared Growth Beyond Crisis)'을 슬로건으로 채택하였다.

국정현안 추진을 위한 TF 운영

직능원은 정부의 '활기찬 시장경제', '인재대국', '능동적 복지' 등 국정지표 구현을 지원하기 위해 국정과제 TFT를 운영하여 월 1건 이상 정책 제안을 하였다. 2009년 상반기에만 42회의 TFT 회의를 거쳐 정책 제안서를 작성하였으며, 특히 '평생직업교육-평생취업체제 구축'(2009.3.), '시장친화적 직업능력개발체제 구축'(2009.5.)을 수립할 수 있도록 지원하였다. 아울러 마이스터고 육성을 위해 '마이스터고 지원센터'를 설치하여 21개 마이스터 고등학교의 교육과정 개편, 인증시스템 구축 등의 지원과 정책 연구를 수행하였다.

2009. 9. 11.
세미나 '시장친화적 직업능력개발체제 구축을 위하여'

국정과제 제안 목록(2008.11.~2011.12.)

- 공생발전을 위한 중소기업 근로자 원격훈련 활성화
- 교육 – 노동시장 연계 불일치의 실태와 완화 방안 : 대졸 하향취업을 중심으로
- 직업세계 변화에 대응한 체계적 직업정보 제공 방안
- 마이스터고의 성공적 정착을 위한 주요 제도 개선 방안
- 직업능력개발 훈련의 효율성 제고 방안
- 효율적 자원 배분을 위한 인력수급전망 체제 구축 방안
- 진로진학상담교사 제도의 안정적 현장 착근을 위한 내실화 방안
- 성공적인 사회복귀 지원을 위한 수형자 직업훈련 개선 방안
- 청년층 구직 · 구인난 해소를 위한 新산학연계 시스템 구축 전략
- 베이비붐 세대의 생계형과 공헌형 일자리 창출 방안
- 한국에는 없지만 외국(미국 · 일본 등)에 있는 사회서비스 분야 일자리 창출을 위한 자격제도 도입 방안
- 철강산업의 녹색기술확산에 대응한 핵심 인재 양성 방안
- 1인 창조기업 앱 개발자 육성을 통한 창의적 일자리 창출 방안
- 전문대학 위상 제고를 통한 공정한 사회 만들기
- 대 · 중소기업 능력개발 격차 해소 방안
- 사회통합을 위한 다문화사회 대응전략
- 청년층 일자리 창출을 위한 지식기술창업 활성화 방안
- 실용정책 구현을 위한 고등교육단계 산업인력양성 전략
- 중산층을 두텁게 만들기 위한 일자리 창출 전략
- 통합 '직업능력개발카드' 도입을 통한 친서민 정책 효과 제고 방안
- 창업지원 활성화를 통한 청년층 일자리 창출 방안
- 원전 기술 · 기능 인력의 전략적 양성 방안
- 위기청소년의 직업능력개발을 위한 사회안전망 구축 방안
- 청년 대졸 미취업 현황과 해소 방안 : 종업원 100인 미만 중소기업의 청년고용 인센티브제
- 과도한 대학진학 억제와 직업기술교육 확대를 위한 진로교육 혁신 방안 : 『교과통합 진로교육』
- 빈곤의 악순환 고리 차단 방안으로서 교육정책 : 교육 – 노동시장 생애경로조사에서 나타난 대학교육과 소득격차 분석을 토대로
- 교육고용패널 자료('07~'09)를 통해 본 외고 교육 실태
- 고부가가치 서비스 · 신기술 분야 청년 일자리 확대를 위한 산학협력정책의 전환 – 산업추종형에서 산업선도형으로
- 중도실용정책으로서 청년층 해외 일자리 창출 활성화 방안
- 마이스터고의 성공적 정착을 위한 제도 개선 – 운영 주체 다원화를 통한 경쟁적 육성 방안
  『녹색성장 5개년 계획』 실현을 위한 녹색인재 양성방안
- 對아세안 직업교육훈련 공적개발원조(ODA) 활성화를 통한 신아시아 구상의 실현 방안
- 시장친화적 자격체계 구축
- 생애설계 역량 강화를 위한 학교 진로교육 혁신 : 입학사정관제 정착과 연계를 중심으로
- 중산층 확대를 위한 중년 가장의 새희망 새출발 사업 제안 : 직업능력개발 사업을 중심으로
- 공공부문 채용구조 선진화를 위한 청년 인턴제 혁신 방안
- 고용취약계층의 직업능력개발을 통한 경제위기 극복과 사회통합 실현 방안
- 경제위기 극복과 녹색성장 실현을 위한 녹색직업(Green Job)능력개발법 제정
- 중소기업 경쟁력 제고를 위한 근로자의 직업능력 향상 방안

2010. 11. 9.
세미나 '한국형 체계적 현장훈련 모델 및 적용방안'

녹색성장을 위한 인재개발 전략

환경보존과 국가경제개발이라는 두 가지 모두를 염두에 두는 새로운 국가발전 패러다임인 '녹색성장'은 단순히 무분별한 난개발로 인한 자연환경의 파괴 저지, 천연자원의 고갈에 대비한 새로운 자원의 개발, 온실가스 배출 증가로 인한 지구 온난화와 같은 기후변화에 대응하는 환경보존의 입장에만 머무르는 소극적인 개념이 아니다. 녹색성장은 파괴된 환경을 재생하는 동시에 그러한 활동이 국가발전의 새로운 성장동력으로 육성되도록 하는 긍정적인 논의라고 볼 수 있으며, 이러한 분야와 관련되어 새롭게 각광받는 산업을 녹색산업이라고도 한다. 세계는 녹색산업에 대한 투자와 개발을 통한 녹색성장에 주목하고 있는바, 이러한 녹색성장을 견인하기 위한 세계적 시도들과 인재개발의 전략적인 파트너십을 유지해야 한다. 이에 직능원은 저탄소 녹색성장의 패러다임을 실천하여 내재화하고 녹색성장 시대를 열기 위한 '녹색성장 녹색직업 녹색인재' 총서를 발간하였다(2009.10.).

한편 노동부와 교육과학기술부가 각각 운영해왔던 '국가직업능력표준(NOS)'과 '국가직무능력표준(KSS)'이 국가정책조정회의를 통해 국가직무능력표준(NCS: National Competency Standards)으로 통합되었다. 노동부와 교육과학기술부가 각각 NOS와 KSS이라고 명칭을 부여한 별도 표준을 운영함으로써 근로자들이 자기진단이나 경력개발 표준을 활용하는 데 있어 혼란이 야기될 수 있음을 양 부처가 합리적으로 조정한 것으로, 직능원은 그간의 연구결과를 바탕으로 이러한 합의 도출을 적극적으로 지원하였다.

교육훈련과 고용의 연계 주도

2011. 9. ~ 2014. 10.

6 KRIVET

정부는 특성화고 · 마이스터고 학생들의 취업 확대 분위기로 조성된 고졸시대와 열린 고용의 조기 정착을 위해 학생들의 직업교육(교육과학기술부)과 성인 근로자의 직업훈련(고용노동부)이라는 정책의 경계를 초월하여 부처간 '직업교육 · 훈련 연계 · 협력을 강화하는 업무협약'(2012.10)을 체결하였다. 교육부와 노동부의 공동 출연 연구기관인 직능원은 이러한 정부의 노력에 부응하기 위한 교육훈련과 고용 연계를 위한 연구사업을 주도적으로 추진하였다.

교육훈련, 자격 분야 연구의 연계성 강화

인적자원개발정책에 대한 종합적인 현황을 분석하고 사업 간 중복, 사업규모의 상대적 적정성, 누락 영역 진단 등의 장기적인 인재정책 수립을 위한 전략적 리더십을 발휘하였다. 아울러 글로벌 유동성이 강화되는 시대적 환경에 적극 대응하고자 미래지향적 환경변화를 진단 · 예측하는 기초연구를 수행하여 양적 인력수급전망뿐만 아니라 좀 더 깊이 있는 질적 숙련수요 전망을 원내 교육훈련, 자격분야 등과의 연계성을 강화하며 실천하였다.

요컨대 능력 중심 국가발전에 이바지하는 다양한 역할을 수행하고, 고졸에 대한 대국민 인식을 전환시키는 혁신적인 직업교육시스템의 현장 지원 연구를 수행하였다. 현장과 노동시장에서 필요로 하는 직무능력을 갖출 수 있도록 직장교육인 직업훈련과 학교교육인 직업교육 프로그램을 개발 · 보급하고, 직업교육과 직업훈련을 각각 담당하는 교육과학기술부와 고용노동부 양 부처의 직업교육이 노동시장에 맞게 융합되고 연계되도록 조정하는 역할을 담당하였다. 아울러 산업수요 맞춤형 고등학교(마이스터고)의 성공적 운영, 선취업-후진학을 위한 사회 · 교육 · 문화의 제반 여건을 정비하는 연구사업을 적극 추진하며, 연구역량 제고를 위하여 한국폴리텍대학과 직업교육훈련에 관한 연구협력 강화를 위한 협약을 체결하였다.

2011년은 고졸시대의 새로운 원년이라 부를 만큼 고교 직업교육의 중요한 한 획을 긋는 시기였다. 정부에서는 선취업-후진학 문화 조성 및 학력이나 학벌에 의한 노동시장에서의 차별을 방지하기 위해 2011년 9월 '열린 고용사회 구현방안'을 발표하였다. 또한 2012년 7월, 정책 성과와 현장의 의견을 토대로 '고졸시대 정착을 위한 선취업-후진학 및 열린고용 강화방안'을 발표하여 고졸시대정착을 위한 정부의 정책의지를 확고히 천명하였다. 직능원은 마이스터고지원센터를 설치하고 마이스터고

2014. 6. 2.
워크숍 '일학습병행 프로그램 인증기준 및 검정기준 개발'

2012. 9. 14.
세미나 '고령사회, 어떻게 극복할 것인가?'

정책을 비롯해 직업교육 선진화 정책의 수립 및 집행, 현장의 성공적인 정착을 위한 인프라 확산을 연구·지원함으로써 고졸 취업 문화 조성에 기여하였다. 마이스터고의 교육활동 특징, 협력 기업 등을 소개하는 포털을 구축·운영하는 한편, 고교 졸업생들의 취업 유지, 직무능력중심의 인사제도 개선, 병역이행과 제도 개선, 분야별 경력개발 경로 등에도 연구를 집중하여 직업교육의 변화를 국민과 기업에 공유하는 데 힘썼다. 이에 2013년 '新 고졸시대 정착'에 기여한 공로로 대통령 표창을 수상하였다.

또한 일과 학습, 그리고 능력이 융합적으로 작동하는 평생직업교육 체제 실현을 지향하며 중·고등 단계 직업교육 체제 혁신, 고졸 취업 후 경력개발 지원, 그리고 특성화 고등학교의 지속적인 내실화를 위한 혁신적 프로그램 개발·보급·확산에 중점을 두었다. 이와 같은 활동을 통하여 2012년 UNESCO 산하 UNEVOC(UN직업교육훈련국제센터)의 아시아태평양지역 총괄센터로 지정되는 성과도 있었다.

실증연구에 기초한 현황 이슈 발굴

다양한 패널자료와 통계 인프라를 구축하여 분석적이고 엄밀한 실증연구에 기초한 일자리 창출을 효율적으로 지원하고, 일자리 창출과 관련된 종합적 전략을 수립하고 시의적절한 현황 이슈와 과제를 발굴하여 국가 정책에 선제적으로 대응하였다. 지역의 인력양성 및 일자리 창출 정책 기여를 위한 제주발전연구원과의 업무협약 체결과 고용률 70% 달성 추진을 위한 10개 유관기관과의 업무협약 체결을 통하여 연구의 효율성을 강화하는 한편, 지속되는 취업양극화, 고졸자 취업 문화와 양질의 경력형성 지원 등을 위한 일자리창출 노력은 '일이 있어 다 같이 행복한 대한민국 건설'의 터전을 닦는 데 크게 기여했다.

한편 기대수명의 연장에 따른 평생 고용을 위한 취업역량의 중요성 증대와 발맞추어 국민의 학습능력 향상에 초점을 두고 훈련기회의 사각지대 해소, 수요자 중심의 실업자훈련 실시, 사업 추진체계의 효율화 등을 지향하며 다양한 연구사업을 수행하였다. 미국 오하이오 주립대 고용직업교육훈련센터(CETE: Center on Education and Training for Employment)와 인적자원개발 분야에서의 상호협력을 위한 협약 갱신을 통하여 직업능력개발 관련 연구 역량을 제고하는 동시에, 취약계층으로부터 중소기업 재직자, 그리고 고숙련 인력까지를 포괄하는 연구 대상의 지평을 확대하고, 직업능력개발과 훈련기관에 대한 평가 · 재정 · 심사, 그리고 한국형 직업능력개발 이론 및 제도를 재정립하는 연구사업에 중점을 둠으로써 미래 고숙련사회를 적극 대비하는 고용·직업능력개발의 선도적 역할을 수행하였다.

평생학습과 교육훈련-노동시장의 연계

진로교육은 대국민 평생학습과 교육훈련-노동시장의 연계를 적극 지원하는 고용정책의 가교로서 그 역할이 강조되며, 모든 이의 생애 전반을 지원하는 진로교육으로 비상하는 시기였다. 청소년의 자기 주도적 진로개발 웹사이트인 커리어넷을 운영하면서 축적된 연구사업의 노하우를 지역 시도교육청 진로정보센터에 전수하며 중앙 수준 진로교육의 R&D로서 그 책무성을 발휘하고, 국가 진로교육 인재정책의 핵심적 사안을 지원하는 연구 등을 수행하며, 진로정보 서비스의 차별이 발생되지 않도록 접근성과 형평성을 강화하고, 국가 진로교육 정책을 평가하고 질적인 개선을 가져왔다. 커리어넷은 수요자 눈높이에 맞춘 콘텐츠 제공, 수요자와의 활발한 쌍방소통, 새로운 콘텐츠를 꾸준히 개발하는 연구역량을 바탕으로 국민들의 진로설계를 지원하는 정보 서비스 플랫폼으로 자리매김하였다.

한편 일선의 직업교육훈련과 자격 제도가 산업현장의 수요에 맞게 개편 · 운영되도록 유도하는 한편, 직업교육훈련과 자격의 상호 연계를 강화하여 상호 간의 중복 요인을 최소화함으로써 국가 전체적인 인적자원개발의 산업현장성과 효율성을 제고하고, 직업교육훈련을 받는 사람들과 자격을 취득하려는 사람들의 부담을 경감하기 위해 '과정이수형 자격제도'가 NCS 기반으로 도입 추진되었다. 직능원은 자격의 공신력 · 현장성 · 활용성 강화를 위한 전략을 정책입안자에게 전수하며, 나아가 민간자격 국가공인 기준을 개선하는 데 노력하였다. 2012년 4월 기준으로 291개의 NCS(안)이 개발되었으며, 이는 자격정책심의회를 거쳐 특성화고와 전문대 등을 대상으로 표준 기반 교육훈련과정이 실현되도록 지원한다.

2012년 3월, 직능원과 한국소비자원은 민간자격 관련 소비자피해를 예방하고 소비자 권익증진을 위해 양 기관이 호혜적인 협력관계를 구축하고자 업무협약을 체결하여, 축적된 지식을 교류하고 공동으로 실태조사, 민간자격과 관련된 대국민 홍보 및 교육자료 기획 · 개발 · 제작에 관한 업무협력 등이 가능한 기반을 마련하였다.

또한 일-교육훈련-자격의 선순환 체계를 확립하고자 산업현장과 교육훈련, 자격제도 간의 연계성을 강화하고 NCS 개발에 따른 활용 방안, 자격에 대한 품질관리 제고, 그리고 자격의 국가 간 상호인정 및 국제통용성 확대 방안 등의 연구 분야에 집중하였다.

능력중심사회의 구현

2014. 10. ~ 2017. 10.

7 KRIVET

현재 우리사회는 내적으로는 저출산 · 고령화에 따른 인구구조 변화와 기술혁신에 따른 산업구조 변화, 그리고 능력개발에 대한 국민들의 다양한 요구와 관심의 증대, 외적으로는 산업현장에 적합한 효율적인 직업교육훈련 개발 요구에 직면하고 있다. 이에 직능원은 인적자원정책 연구 추진 경험과 축적된 노하우, 다양한 전공배경의 연구 인력 보유, 국제기구 및 해외 연구기관과의 협력 체계, 산 · 관 · 학 · 연 연계 기반의 강점을 활용하여, 세계적인 평생직업능력개발 연구기관이라는 비전하에 직업교육훈련기관과 노동시장을 융합하는 종합적 정책 처방과 함께 교육 · 복지의 통합 연계체제 구축을 추진하고 있다.

또한 직능원은 교육훈련과 노동시장의 접점에서 국가의 인적자원개발을 선도하여 국민의 평생직업능력 향상 제고와 실효성 있는 정책대안을 제시하고, 국정과제를 효율적으로 지원함으로써, 좀 더 새롭고 실용적이고 융합되며 창조적인 미래지향적 일자리를 창출하며, 모든 국민이 행복하고 안정적인 일자리를 가질 수 있는 역량 있는 능력중심사회의 직업인이 되는 과업과 책임을 수행하고자 한다.

미래인재 및 자격 정책 연구 방향

교육–고용의 연계를 통한 노동시장의 효율성 증대를 위하여 연계 정책의 강화를 지원하고 있다. 중장기 인력수급 전망, 국가숙련전망조사, 유망 서비스산업 등의 핵심인력 수요조사 및 분석을 통해 부문별로 현장적응력 있는 인력의 양성 방안, 융 · 복합형 인재양성 정책 방안을 도출하는 데 기여하고 있다. 특히 통계에 기반을 둔 인적자원 정책 수립 지원을 위하여, 한국교육고용패널조사(KEEP: Korean Education and Employment Panel), 인적자본기업패널조사(HCCP: Human Capital Corporate Panel), 석사 및 박사조사를 수행하고, 직업교육 및 직업훈련 통계 제공 기능을 강화하였다. 직업교육훈련(TVET: Technical and Vocational Education and Training) 정책 수립 및 교육과 노동시장 성과 사이의 핵심 이슈 분석과 숙련 퇴화로 인한 노동시장 미스매치 측정 역시 통계자료에 기초하여 정책방안을 도출하고 있다. 수요자에게 교육시장 · 노동시장의 동향 분석을 통한 시의성 있는 정보를 제공하고, NHRD–net 운영으로 관련 최신 정보를 제공하고 있다.

「지방대학 및 지역균형인재 육성에 관한 법률」의 시행에 따라 지역인재 양성체제 구축을 위한 기본계획 수립과 지역산업–직업교육훈련기관 산학연계를 통한 인력양성체제 활성화를 지원하고 있다. 지역산업의 인재 채용 수요 분석과 대학의 인력 공급체계 분석, 선진국의 산학협력을 통한 교육과 인재채용 체제 분석 연구, 고등교육 및 고등직업교육의 재정 및 의사결정 구조 분석, 지역인재 육성을 위한 중앙 및 지방자치단체의 역할 분석으로 지역인재 육성 효율화를 지원하며, 지역별 · 산업별 특성을 고려한 산학협력 기반 대학특성화 지표 개발, 대학특성화 전략 수립을 통한 지역인재 육성을 지원하고 있다.

노동시장의 신호기제로서의 자격의 역할을 강화하기 위하여 개인의 능력개발과 자격의

연계를 강화하려는 노력이 지속되고 있다. NCS 기반 국가기술자격제도 구축을 위한 자격제도 및 검정제도 관리 · 운영 개선 연구, NCS 기반 출제기준, 검정방법 등의 개선 방향 및 내용 마련, 과정평가형 자격제도 도입 및 시행으로 NCS 기반 국가기술자격제도의 개편을 선도하고 있다. 신자격, 국가기술자격, 한국형 일학습병행제의 도제자격 간 연계 방안 연구와 함께 선행학습 및 일터 경험의 NCS 기반 평가인정 실행 방안 제시, NQF(SQF)상에서 교육훈련자격 간 동등성 확보 방안 마련으로 현장경력인정형 자격제도 도입을 지원하고 있다.

최근 산업계가 가장 주목하는 기술의 현재 수준과 정보기술(IT) 산업의 발전 속도와 현황, 그리고 인공지능(AI)이나 사물인터넷(IoT)과 같은 첨단 기술이 다른 산업과 융합하면서 '제4차 산업혁명'의 본격적인 도래를 알리고 있다. 2016년도 세계경제포럼을 시점으로 4차 산업혁명이나 인공지능 등 과학기술의 발전에 따라 인적자원개발 정책은 인간의 창의성 사고가 강조되는 시대를 맞고 있으며, 향후 인적자원개발 정책 환경은 더욱 다양화 · 복잡화 · 융합화가 기대되면서 우리사회의 변화는 매우 빠르게 · 넓게 · 깊게 · 복잡하게 · 불확실하게 · 함께 진행될 것이다. 따라서 새로운 인적자원개발 정책은 이러한 환경 요인을 반영할 필요가 있는데, 과연 이를 반영해야 할 큰 방향의 이념적 기저와 전략이 무엇인지 과거의 경험을 참고하여 거시 정책적 차원에서 고민할 필요가 있다. 또한 이러한 변화는 우리의 인적자원 정책에 시사하는 바가 매우 크며, 이 과정에서 직능원의 역할과 지원도 매우 중요하다고 볼 수 있다. 이러한 차원에서 향후 우리의 인적자원 정책의 방향과 과제는 다양한 환경 변화를 예상하고, 이를 반영한 직능원 차원의 선도적 정책 개발이 시급하다.

2015. 8. 21.
공청회 'NCS기반 고교 직업교육과정 개정'

인적자원 정책 분야에서 앞으로 정책 환경 변화를 깊이 인지하면서 인적자원 정책과 제도 및 추진 과제에 대한 연구는 물론 관련 정책연구의 추진 전략도 고민하여 다음과 같은 기본 과제에 대한 연구가 필요하다.

첫째, 기본 과제는 인간성 존중 및 민주성 확보의 인문학적 기반의 기초역량 제고 과제를 들 수 있다. 관련 과제는 기존의 인성 중심 프로그램에서 인공지능 시대에 적합한 좀 더 진화된 인간화 강조의 기초 과제를 다양한 차원에서 발굴 · 보급이 필요하다. 또한 인적자원개발 관련 과제 발굴 및 프로그램 개발에서 수요자의 참여와 의사결정 등에서 기회와 과정의 형평 · 공생 · 공영을 강조하는 기본적인 기초 과제를 발굴 · 제공하는 것이다.

둘째, 창업과 미래의 제조 환경 적합적 직업교육훈련 과제를 들 수 있다. 우리 사회는 앞으로 더욱 불확실하면서 다양화 · 복잡화 · 융합화의 시대가 다가오고 있다. 기본 과제의 하나는 이러한 사회 변화를 극복할 수 있는 과제로 새로운 기업가 정신과 창업 역량을 강화할 수 있는 새로운 인적자원개발 생태계 조성 및 개선할 수 있는 과제가 필요하다. 특히 숙련기술 고도화와 ICT 역량 제고 및 빅데이터 활용 · 가공 역량 강화 분야의 과제를 들 수 있다.

셋째, 환경 변화에 적응 가능한 생애 전 주기적 인적자원개발과 직업 및 진로교육 강화 과제를 들 수 있다. 특히 앞에서 논의한 인적자원개발 이념으로서 유연성, 자율성, 개별성을 중시하는 차원의 자유학기제 확산 등 미래를 개척할 수 있는 차원의 직업 및 진로교육 강화 과제를 들 수 있다.

넷째, 숙련기술인에 대한 인증과 사회적 권한 강화를 위한 새로운 자격체제 구축과 미래 숙련기술 인력 양성 과제이다. 기술인에 대한 인증은 대표적으로 국가자격을 들 수 있으며, 이에 대한 NQF(National Qualification Framework) 차원의 기술인에 대한 사회적 자율권 등을 적절하게 인증할 수 있는 국가적 체제 구축 과제가 필요하다. 또한 숙련 기술인 양성과 더불어 미래 역량 및 고용–학습 연계를 지원할 수 있는 과제가 필요하다.

다섯째, 국제환경 변화 및 다문화 사회와 통일시대를 대비하는 인력양성 과제이다. 우리 사회의 세계화 등 국제적 환경변화는 직업세계의 변화와 인력 교류가 더욱 활성화되고 있어서 이와 관련한 정책 과제 추진이 필요하다. 특히 우리나라의 국제적 위상 제고에 부합하는 ODA 사업 관련 과제를 들 수 있다. 또한 해외 이주민 증가에 따른 다문화 사회의 급속한 변화는 이들에 대한 안정적 정착과 인력 활용 관련 과제가 중요하다. 한편 우리나라의 분단 상황을 고려하면서 북한 지역의 인적자원개발 지원과 통일 과정시대를 대비한 인력양성 과제 등이 필요하다.

여섯째, 한류와 융합 산업 등 새로운 영역을 개척 · 주도할 수 있는 인력양성 과제이다. 향후 기존의 한류는 더욱 확대 · 심화될 전망인데, 이와 관련하여 인력양성 · 활용 과제를 들 수 있다. 특히 문화산업 관련 인력 양성 분야의 지속적인 발굴이 필요하다. 또한 한류

및 산업 간 융합을 통한 융합 산업을 선도할 인력 양성과제를 들 수 있다. 더불어 이와 관련한 인력 양성 생태계 조성 과제도 필요하다.

일곱째, 노동력 부족에 대응할 수 있는 여성 및 교포인력과 해외인력 양성 · 활용 과제를 들 수 있다. 우리 사회는 저출산 · 고령화로 노동력 부족이 가속화될 전망이어서 이를 해결할 수 있는 차원의 외부 인력 유입과 여성의 사회 참여 확대 과제를 들 수 있다. 더불어 해외 교민에 대한 인적자원개발 · 활용 과제도 매우 중요하다. 특히 해외 한인 청소년 등에 대한 인력 양성 · 활용 차원의 지원은 지속적으로 추진할 과제이다.

이 밖에도 관련 과제는 기존의 정책 과제에서 현재 및 미래에 유효한 정책을 승계 · 유지하면서 정책의 지속적 개선 · 보완과 고등교육기관의 직업능력 관련 경쟁력 강화, 기존의 산학연협력 강화, 범 부처 간 행 · 재정의 연계 활성화, 지역인재 육성 방안 및 경쟁력 강화, 평생학습 등에 대한 지속적인 지원 등의 과제를 들 수 있다.

인적자원과 관련한 다양한 정책을 통해서 모든 국민이 행복하고 안정적인 일자리 마련 목표가 달성될 수 있을 것이다. 따라서 우리는 이러한 정책적 수단을 통해서 우리 사회의 지속 성장을 유도하고, 이를 통해 안녕한 사회에서 행복하게 사는 삶을 추구하는 것이다. 이 과정에서 인적자원 정책은 우리 삶의 질을 제고하는 데 매우 중요한 영향을 미치는 요인이라고 볼 수 있다. 따라서 미래의 환경 변화를 예측하고, 이를 반영한 인적자원 정책 연구는 우리 사회의 안정적 발전과 번영, 그리고 개인의 행복과 사회 통합에 매우 중요한 수단인 것이다. 지난 기간 직능원의 인적자원 관련 정책 연구 및 지원 사업의 성과와 함께 앞으로 다가올 혹은 진행 중인 환경 변화의 특성에 적합한 인적자원 정책 분야에 대한 지속 발전적 연구와 정책 지원 사업이 필요하다.

또한 국가적인 인적자원 관련 정책 지원 사업과 더불어 현재까지 진행된 국가역량체계 사업을 점검하고, 평가를 통해 개선하면서 산발적으로 진행된 NCS 개발과 같은 자격 관련 사업들을 '한국형 국가역량체계'라는 기본 틀로 상호 연계시키고, 수준별 능력인정을 위한 기준을 만들어 4차 산업발전시대를 대비한 다양성과 창의성이 융합된 인적자원양성을 위한 미래형 자격제도를 종합적이고 통일된 방향으로 추진하며 세계적으로 확산하는 것이 향후 과제이다.

2016. 12. 22.
보고회 '진로교육 집중학년 · 학기제 연구학교 성과'

평생직업교육 정책 연구 방향

과거 산업화 과정에서는 학교에서 습득한 기술과 지식으로써 능력을 발휘하면서 직장을 위해 평생 성실하게 일하는 직장인의 역할이 강조되어 평생직장의 시대로 표현되었다. 과학기술의 변화발전 속도가 빨라지고 지식의 생성과 소멸의 주기가 짧아지면서 누구나 평생학습이 필요한 시대로 바뀌었다. 한 직장에서 오랜 기간 근무하는 것보다는 개인의 전문성을 계속 향상시켜 직업능력을 가지고 직장을 옮겨 다니는 것을 바람직하게 보는 평생직업의 시대로 변모한 것이다.

4차 산업발전시대에 접어들면서 더욱 가속화되는 과학기술과 산업의 변화속도에 발맞추어 직업기술교육의 선진화로 국가 경쟁력을 지속적으로 강화해 나가야 한다. 인공지능 산업을 필두로 하는 4차 산업발전시대에는 지능정보기술과 산업을 선도할 세계적인 핵심 인재 양성을 목표로 평생직업교육제도가 재정비되어야 한다. 이제 새로운 시대적 변화에 직면하여 직업교육훈련을 통하여 어떠한 변화와 발전에도 수월하게 응용할 수 있는 기초 기술력을 확보하는 것이 중요하다. 직업기술인의 확고한 기초역량 습득을 위해 STEM(과학, 기술, 공학, 수학) 교육이 큰 관심 영역이 되고 있다.

이에 직능원은 직업교육훈련체제 개편 방안 연구와 후진학 계속교육 수요조사 및 장단기 운영 모형 개발이 직업교육훈련 내실화로 이어질 수 있는 직업교육과 직업훈련 연계 강화를 지원한다. 산업수요에 부응하는 전문대학 직업교육 역량 강화를 위하여 전문대학 등에서 현장실습 및 실습학기제 개선 방안 연구 수행과 산업체의 직업교육과 고용 참여 및 책임의식 강화를 위한 정책연구를 수행하는 한편, 한국인의 직업의식 및 직업윤리 실태 파악을 위한 조사 연구를 수행하여 분석을 위한 기초자료를 구축하고 있다.

특성화고 · 마이스터고의 경쟁력 및 내실화 지원을 위한 연구 및 사업을 지속하고 있다. 고졸취업자 후진학 계속교육 실태 분석 및 내실화 방안 연구, 고등학교 전문교과 성취평가제 운영 지원 사업 수행, 특성화고 · 마이스터고 학교경영 및 교수 · 학습 연구대회 운

영, 중소기업 기술사관 육성사업 개선 방안 연구, 특성화고 글로벌 현장학습 지원 사업, 정부 주도 해외인턴사업 내실화, 해외취업 연계를 위한 추진 방안 연구, 고졸취업 지원 및 홍보사업 등을 통하여 특성화고 졸업생의 성과 강화와 특성화고 진학 문화 조성에 기여하고 있다. 마이스터고 관련 프로그램 개발 및 선정 지원 사업, 평가인증사업, 컨설팅 사업 등을 통해 체계적인 운영을 지원하고, 지속적인 성과 구축 및 시스템 개선 방안 강화를 위한 성과 분석 사업을 수행한다. 마이스터고 운영 주체 다원화를 위한 정책 구체화의 일환으로 마이스터고 운영에 대한 기업 · 지방자치단체 · 공공기관 참여 촉진을 위한 컨설팅 등 지원, 마이스터고 졸업생의 노동시장 이행성과 분석을 진행하고 있다.

생애진로개발지원체제 강화 및 확산은 평생직업교육 체제의 중요한 영역이다. 이에 학교급별 생애진로 역량 강화를 위하여 생애 관점에서의 학교급별 진로교육 목표 및 성취기준 보완, 학교급별 특성에 적합한 진로지도 프로그램 개발 · 보급 · 확산, 일반교사 · 진로진학상담교사의 생애진로개발 역량 전문성 강화 연수를 운영하고 있다. 신뢰할 수 있는 정확한 진로정보 및 콘텐츠 보급 및 확산을 목적으로 직업세계 미래 트렌드 분석 및 정보화, 청년층 선호직종, 미래 유망직업 연구 수행 및 정보 제공, 진로정보 소외계층을 위한 지속적 직업정보 생성 및 보급 · 확산, ICT를 활용한 다양한 매체별 진로정보 재가공 및 보급 · 확산에 힘쓰고 있다.

2016년 세계경제포럼(World Economic Forum)의 '직업의 미래보고서'에서 4차 산업발전이 요구하는 핵심적 역량으로 인지역량, 시스템기술, 종합적 문제해결능력, 콘텐츠기술, 공정기술, 사회적 역량, 자원운용기술, 전문기술력, 체력을 제시하였다. 또한 직업기초능력 중 핵심이 되어야 할 능력은 의사소통능력, 문제해결능력, 대인관계능력, 정보능력, 직업윤리 등이 제시된다. 이제 이러한 직업기초능력 향상을 위해 학교제도 내의 직업교육과 평생직업교육의 교육과정과 교육방법이 개편되고, 이를 효율적으로 실행할 지원책과 전문성의 저변이 확대되어야 한다.

이러한 기초역량 이외에 지능정보산업은 높은 기술력과 양질의 데이터 기반이 뒷받침되어야 한다. 또한 유연한 노동시장 구조와 창의적 인재양성제도가 갖추어지는 것이 4차 산업발전시대의 성공요인이 될 것이며, 이는 창의적 · 감성적 인재와 지능정보 핵심인재 제공이 필수적이다. 마틴경제연구소에 따르면 한국의 글로벌 창의지수는 133개국 중 31위로 평가된다. 소프트웨어교육이나 융합교육을 통한 창의력과 지능정보기술에 대한 이해력을 제고시켜 나가야 한다. 이러한 역량 개발을 위해서는 집단교육이나 반복에 의한 암기식 · 주입식 교육에서 탈피하여 개인별 맞춤형 교육, 스스로 문제를 해결해 나가는 과정을 통해 아이디어를 창출하고 사고력과 열정을 접목할 수 있는 환경을 조성해 주어야 할 것이다.

이제 고도화된 전문인력 양성을 요구하는 시대에 부응하기 위하여 중등단계의 직업교육만이 아니라 고등교육 단계의 직업교육을 발전시켜 나가야 한다. '선취업–후진학'이라는 고등학교 직업교육의 철학을 바탕으로 직업교육의 범위를 중등단계로 한정할 것이 아니라 고등직업교육으로 핵심 축이 이동하여 전문대학, 폴리텍대학, 그리고 4년제 대학에서의 직업교육과 평생학습이 누구에게나 체계적으로 제공될 수 있는 청사진을 그려내는 연구가 필요하다. 마이스터고등학교의 성공사례를 전문대학에도 적용하여 현재의 도전요인인 청년실업 해소에 기여하는 직업교육체제를 구축해 나가야 한다. 동시에 산업발전에 기여하는 직업교육이라는 사회적 인식을 강화하기 위하여 직업교육의 성공사례를 홍보하고 노동시장에서의 임금체계를 합리적으로 개선하여 직업기술인으로서의 긍지를 가질 수 있도록 다각적인 연구가 필요하다. 또한 직업기술교육 운영에 가장 중요한 역할을 하는 직업기술교사 양성과 재교육 프로그램에 대하여 검토하고 개선해 나가야 한다.

직능원은 평생직업교육의 마스터플랜 및 그랜드플랜을 연구하여 제시함으로써 평생직업교육의 비전을 제시하고, 4차 산업발전시대에서 한국의 평생직업교육이 국민의 역량 개발과 경제발전을 위한 제도로 발전되어 나갈 수 있도록 평생직업교육 정책과 제도를 개발하고 실행해 나가는 데 있어서 연구를 기반으로 조언하고 리드하는 싱크 탱크로서의 역할을 증진시켜 나갈 것이다.

고용 · 직업능력개발 정책 연구 방향

교육과 훈련의 연계를 통한 일자리 창출 기여는 직능원의 중요한 역할 중 하나이다. 교육–훈련을 통한 인력양성 공급 규모 추정, 학교에서 노동시장으로의 이행 촉진이 가능한 기업의 인력양성 수요 추정, 그리고 인력양성 재정 대비 교육–훈련 성과 측정 등을 통하여 질적인 교육–훈련 연계를 통한 일자리 창출 기반을 마련하고 있다. 산업수요 중심 직능체제 전환을 위한 거버넌스 구축, 지역맞춤형 일자리사업에서 거버넌스의 역할과 방향 설정으로 교육훈련과 산업수요 간의 네트워크 구축 방안을 마련하고, 기업의 요구를 반영하는 교육훈련 강화를 통해 일자리 창출과 '선취업–후진학'이라는 사회적 분위기 조성에 기여하고 있다. 특히 2016년에 '인적자원개발위원회지원센터'와 '일학습병행제성과관리지원센터'를 개소하여 인적자원개발위원회, 일학습병행제의 정착 및 성과향상을 위한 중추적 역할을 담당하고 있다.

근로빈곤층의 직업능력개발 기회 확대 방안 연구, 취업성공패키지 훈련 수료자 추적 연구, 비진학청소년 및 고졸자 채용확대를 위한 능력중심 채용 방안 연구 수행으로 빈곤층, 장애인, 저소득층, 취업애로층의 노동시장 진입을 위한 직업능력개발 연구를 강화하고 있다.

훈련품질 제고와 효율적인 훈련시장 형성을 위하여 직업능력개발 과정 및 기관평가 지원을 강화하고 있다. 양적 성과와 훈련 질 관리와의 관계 분석 연구 수행으로 훈련기관 질 관리 방안 제시와 훈련시장을 개선하고, 인력양성 규모와 재정효율성과의 상호연관성 분석 연구로 양자 간의 관계를 규명한다. 훈련품질 제고를 목적으로 도입되는 인증제의 지대

2017. 8. 28.
세미나 '교육-자격을 연계한
과정평가형자격 과정 운영 방안'

추구 분석 연구와 인증제 도입에 필요한 평가센터 지원 방안을 마련함으로써 훈련시장 효율화 강화를 지원하고 있다.

'일학습병행제 성과관리 지원센터'를 중심으로 일학습병행 시스템 구축을 지원한다. 일학습병행 시스템이 제대로 작동하기 위한 NCS 기반 자격설계, 프로그램 개발기준, 검정기준에 대한 개발체계 수립, 일학습병행제의 정착을 위한 일학습병행 시스템 관련 제도의 시범적용으로 제도의 효율성을 증대하고 있으며, 사업평가 및 분석, 일학습병행 시스템 관련 사업평가 및 제도의 시범 적용, 매뉴얼 개발, 해외사례 연구 등을 수행함으로써 일학습병행제의 개선방향 설정에도 역량을 쏟고 있다.

4차 산업발전으로 집약되는 미래 노동사회는 기술혁신과 사회적 혁신을 동반하며 새로운 사회적 위험을 유발한다. 디지털화의 영향으로 대규모 고용축소가 예상되며, 기업 측은 고객맞춤형 생산수요가 높아지고 선택적으로 노동자가 필요하게 되면서 노동의 유연성수요는 더욱 증가할 것이다. 클릭워킹, 클라우드워킹, 프리랜서, 특수고용형태근로자 기타 자영업자 등이 증가하면서 기존의 사회보장 수혜범위에 포함되지 않는 인구가 대거 등장할 것이다. 이상과 같은 경제, 사회변화, 노동시장의 변화는 더욱 '노동존중'에 대한 신념을 강화하며 '인적자본의 중요성'을 각인시키게 된다. 디지털화, 자동화 등 사회적 위험에 대처하는 능력은 개인의 역량에 따라 다르게 반응하기 때문이다. 이런 맥락에서 다양한 기술 및 조직부문에서 핵심역량을 활용하여 디지털환경에 능동적으로 대응할 수 있는 핵심융합인재 육성이 긴요하다. 새로운 숙련기술에 대한 교육훈련강화는 우리 사회의 4차 산업발전을 선도하는 인적자원을 육성을 통해 성장잠재력의 확충이라는 점에서 중요한 과제이다.

일자리창출만큼 중요한 것이 직업훈련, 직업능력개발이다. 수없이 직장을 옮기는 과정에서 훈련-복지 연계형 사업을 발굴하여 생계유지를 지원하면서 새로운 기술을 습득하도록 지원하여야 한다. 이런 의미에서 향후 직업훈련 또는 직업능력개발의 방향은 '평생직업능력개발체제의 구축'이다. 미래의 노동자는 중요한 생애주기별 전환국면에서 일자리와 교육훈련을 자유로이 넘나들면서 역량을 육성할 수 있어야 한다. 그간 정부는 직업능력개발 사업의 양적 확대에 주력하였으나 미래 사회에는 사회안전망으로서 촘촘한 설계가 필요하다. 나아가서 직업능력개발은 특정계층의 선택적 권리로서의 기능이 아닌 주권을 가진 국민(자연인)이 본연으로 가지는 기본 권리로서 기능이 더욱 확대될 것이므로 현재의 실업자, 재직근로자중심 직업능력개발지원 체제를 획기적으로 바꾸어야 한다. 기존의 대상별로 세분화·복잡화된 훈련사업(세부 프로그램)을 일체형, 연계형(실업-재직-이·전직-평생 등 연계) 사업으로 전환 · 통합하여 일관성, 지속성 있는 시스템이 새로이 설계될 필요가 있다.

미래 사회에서도 정부실패와 시장실패 영역일 가능성이 높은 훈련 사각지대는 대부분 취약 및 소외계층이며, 상대적으로 숙련정도가 낮고 훈련 참여 여건이 용이하지 않으므로 맞춤형 훈련방법, 내용 등에서 차별화된 서비스가 필요하므로 이를 위한 개선 방안 마련에 더욱 집중하여야 한다. 요컨대 사회통합과 사회이동성 촉진 매개로서의 훈련 기능을 강화해야 하므로 직능원의 위상과 역할은 더욱 강화될 것이며, 궁극적으로 직능원의 고용능력개발 연구는 미래사회의 변화에 부합하는 평생직업능력개발의 중장기 발전전략에 맞춘 혁신과제를 발굴하는 데 앞장서야 할 것이다.

진로 · 자유학기 정책 연구 방향

지난 2015년 12월, 초 · 중 · 고등단계 모든 학생의 진로교육체계를 확립하고 생애 전반에 걸친 진로개발역량을 배양하는 진로교육의 법적 근거[진로교육법 발의(2013.1.10.) →법 제정(2015.6.22.) → 법 공포(2015.12.23.) → 국가진로교육 수행기관 지정(2017.1.16.)]가 마련되었다. 과거 중학교단계의 일회적 이벤트성의 진로교육에서 고등교육단계까지 진로교육의 수요자 대상을 확장한 「진로교육법」은 모든 학생의 진로교육 학습권을 명료하게 명시하고 있어 미래 진로교육의 추진 동력을 가속화하는 법적 의미로서 그 계기를 마련하였다. 이제 진로교육은 제4차 산업혁명으로 진입하는 직업세계와 함께 생애 전반의 평생학습 맥락에서 고등교육단계에 해당되는 20대 특정 연령만을 위한 것이 아닌 모든 연령의 평생학습자를 대상으로 이들의 진로전환역량을 지원하고, 언제, 어디서나 필요한 진로정보와 상담 · 지도를 제공하는 평생 진로교육으로서 그 외연과 범위를 확장해야 하는 시대적 과제를 안게 되었다.

직능원은 '자유학기제지원센터'를 신설하여 자유학기제 월간지 발행, 해외 직업 발굴 및 소개서 발간, 고교 학과 정보 개발 · 보급 등 진로 및 직업정보 개발에 초점을 둔 연구 · 사

업을 수행하고, 「중학교 자유학기제 학생 진로체험 활성화 방안」(2014.11.27.)에 따라 '자유학기 · 진로체험지원센터'로 명칭 변경 이후 자유학기제와 진로체험 영역으로 연구 · 사업이 확장되었고, 이 두 영역 간의 연계를 위한 역할을 수행하여 왔다.

중학교 한 학기에 제공하는 자유학기제의 도입 및 확산으로 학생의 다양한 진로탐색 학습기회를 제공하고 있다. 직능원은 자유학기제 기반 구축을 위하여 정부부처 · 지방자치단체 협력을 위한 모델 개발, 학교-지역사회 연계 포럼 개최, 현장 지원을 위한 정부부처 간 협력 협의체 구성 및 워크숍 개최, 공공기관 · 기업의 참여 모델 개발 및 활용, 기관 · 기업 체험 활성화를 위한 워크숍 개최, 기관별 · 기업별 담당자 컨설팅 및 연수를 진행하며, 지역 학습생태계 기반 확충, 진로탐색 중심 수업 및 동아리활동 모델 적용, 진로체험 현장 애로사항 발굴 시스템 구축 등 다양한 영역에서 자유학기제 정착을 위한 노력을 지속하고 있다.

진로교육 분야에서는 국가진로교육센터를 중심으로 진로전담교사만이 담당하는 진로교육이 아니라 향후 모든 담임교사, 교과교사, 그리고 교장/교감까지 협력하는 모든 교사의 진로교사화를 위한 학교진로교육 문화쇄신, 교사역량강화, 그리고 예비교원양성과정 마련을 과제로 추진하고자 한다. 또한 학교 울타리를 넘어 지역사회 전체가 진로교육을 위한 학습터전이 되어 삶의 맥락에서 의미 있는 진로교육이 제공되도록 친진로교육적 문화를 조성하고, 한 사람 한 사람에게 깊이 있는 진로체험이 제공되도록 기본 지침서와 협력사항을 강화하는 과제가 있다.

또한 특정 학교급 한 학기로 종료되는 자유학기가 아니고 국가 진로교육 전체 계획 안에서 자유학기 경험을 연계시키면서 한 단계 진로성숙을 이끄는 결과를 맞이하기 위하여 진로교육집중학년/학기제, 자유학기제, 그리고 학교급별 진로교육 목표와의 연계를 강화하는 것이며, 자신의 진로방향에 적합한 교과를 선택하여 쓸모없는 시간을 낭비하지 않되 진로영역의 교과를 더 깊이 공부할 수 있는 교육과정의 유연화, 자율화를 이룩하기 위한 다양한 정책적 대안을 연구하고 제안해야 한다.

그리고 우리 교육에서 한 사람도 소외됨 없는 진로교육을 제공하기 위하여 수요자 특성에 적합한 진로정보를 생성 · 보급 · 확산하고, 사회적 배려대상의 진로요구에 답하는 진로지도 프로그램을 특성화하기 위하여 지속적으로 진로교육 사각지대의 잠재 수요자를 발굴하여 이들의 진로요구를 확인하며, 이를 지원하는 프로그램을 개발하여 보급 · 확산하도록 노력할 것이다. 그리고 학령층에 머무르지 않는, 생애 전반 모든 이의 진로개발역량을 지원하는 생애진로개발지원체제 구축을 위하여 생애 단계별 요구 역량을 제시하고, 국가 진로교육 목표와 성취기준 안에 대학생과 성인을 추가하며, 이러한 기준점들이 성인들의 진로개발을 지원하는 프로그램과 콘텐츠화할 수 있도록 지원할 것이다.

이와 같은 진로교육의 방향성을 실현하기 위해서는 과거의 틀로부터 미래적 관점의 새로운 방향으로 변화하여 지속가능한 진로개발을 지원할 것이며, 학교-가정 간 긴밀한 소통구조가 확립되어 "진로교육은 학부모가 먼저 받는 교육입니다."라는 슬로건이 현실화되도록 추진하여 진로교육이 개별 국민의 진로개발 역량 함양이라는 효과 이외에도 「교육 · 훈련 · 고용 · 복지」를 아우르는 공공정책의 시너지를 촉진하는 역할로서 대한민국 교육의 본질이자 핵심적 위치로 자리매김할 것이다.

자유학기 부문에서는 2016년 자유학기제 전면 시행에 따라 자유학기제 및 진로체험 관련 정책이 활발히 추진됨과 동시에 「진로교육법」이 본격적으로 적용되었고, 학교-지역사회와 연계한 자유학기제 및 청소년 진로활동은 향후 수요에 부응하는 체험처 발굴 및 체험 프로그램을 제공하고 있다. 또한 지역협력 체계, 공공 · 민간 부문의 네트워크를 발전적으로 구조화하고, '자유학기 · 진로체험지원센터'의 온 · 오프 통합 플래폼의 운행 보장이 제도적 · 기능적으로 정착되어 당면한 과제에 능동적으로 대응할 수 있도록 체계화하는 작업을 추진할 것이다.

현장 연구 선도의 성과

2014 ~ 2016

8 KRIVET

직능원은 2014년 말부터 직업능력개발 현장 연구 선도, 현장중심 융 · 복합 연구체계 구축, 인적자원 글로컬(Glocal: global과 local의 합성어) 협력 · 확산 강화, 투명과 섬김의 책임경영 강화라는 4대 경영목표를 달성하기 위해 3대 중점사업을 다음과 같이 추진하였다.

첫째, 능력중심사회 구현과 청년고용 문제를 해결하기 위한 국정과제들을 적극 지원하였다. NCS 학습모듈, 국가역량체계(KQF: Korean Qualifications Framework) 개발에 전력을 다하고 있고, 일학습병행제, 산학일체형 도제학교, 마이스터고, 특성화고 등을 통해 청년 고용률이 향상될 수 있도록 현장중심의 직업교육훈련의 개발 · 성과향상에 주력해왔다. 또한 학교에서 직업세계로의 원활한 이행을 위한 진로교육 및 자유학기제 진로체험 인프라 구축에도 힘쓰고 있고, 「진로교육법」 제정 역시 지원하여 2017년 1월 13일에는 '국가진로교육센터'로 지정받는 가시적인 성과가 있었다.

두 번째로는 국가정책 지원을 위한 조직 개편과 유관기관 및 단체들과 협력을 강화하였다. 해외 유관기관과의 양해각서 체결, 다양한 국제협력 사업, '글로벌 인재포럼'과 같은 국제 세미나 등을 지속적으로 추진하고 있고, 고용노동부 및 교육부 등 정부부처와의 정책연구협의회, 직업교육훈련기관-학계-산업체, 국내 유관기관과 협력 네트워크를 통해 직업교육훈련 분야의 정책을 선도한 바 있다. 이에 2016년 인적자원개발위원회 지원센터와 일학습병행제 성과관리지원센터를 개소했고, 도제학교지원센터, 직업계고학생비중지원센터를 설치하여 청년고용 문제 해결과 평생직업능력개발에 기여할 수 있는 연구사업을 직능원이 선도할 수 있도록 적극 노력하였다.

셋째, TVET 분야 선도를 위한 제4차 산업혁명과 평생직업능력개발 어젠다 및 2030 미래계획을 제시하였으며, 국책연구기관으로서의 책무성 강화를 위해 고객 서비스 헌장을 선포하여 국민 맞춤형서비스 강화를 위해 노력하였다. 또한 직업진로체험처로서 'TVET 역사문화 박물관'을 설립 · 운영하여 2016년에만 1,150명이 방문하고 7회의 진로체험 프로그램을 성공적으로 운영하여 세종시교육청으로부터 감사패를 수여받은 바가 있다.

이러한 일련의 노력에 대한 결실로 취임 이래 국무조정실과 경제 · 인문사회연구회가 주관하는 연구기관 평가에서 2014년부터 2016년까지 3년 연속으로 '우수 기관'으로 선정되었으며, 특히 경영분야에서는 2015년도 연구기관 평가에서 최우수 기관 표창을 받은 바 있다.

2015. 1. 9.
국무총리 주재 정부출연연구기관장 간담회

직능원은 이제 개원 20주년을 맞이하여 그간의 연구 및 경영 성과들을 종합하는 동시에 새로운 화

두인 제4차 산업혁명 시대를 준비하는 연구사업에 주력하고자 한다. 이를 통해 직능원은 앞으로도 명실상부한 직업능력개발 글로벌 선도기관으로 자리매김하는 데 끊임 없는 노력을 경주하고자 한다.

2016. 5. 31.
경영목표 추진 및 실천 계획 수립을 위한 보직자 워크숍

2014년 연구기관 평가 결과

2014년 연구기관 평가에서는 연구 분야에서 연구과제 선정 및 수행의 적정성과 성과확산 체계의 적정성, 연구역량의 국제화 정도에서 'A등급'을 받고, 산학연 고객만족도 조사결과에서 '우수' 등급을 기록하는 등 국가정책지원 성과에서도 고루 양호한 평가를 받았다. 경영 분야에서도 복리후생 제도의 합리성, 예산운용의 적정성, 보수체계의 적정성, 청년인턴 채용 이행 정도, 휴가 장려, 출산휴가, 육아휴직 운영의 적정성 등에서 S등급 혹은 A등급을 받아 우수한 성과를 인정받은 바 있다. 특히 연구 분야에서 직업능력개발의 사각 직종에 대한 정책 전달 체계와 관련된 제도를 범부처적인 협업에 의한 정책제안 성과가 높고, NCS, 일학습병행제 등과 관련하여 활발한 연구사업 수행을 통해 능력중심사회를 위한 여건 조성, 전문 인재양성을 위한 직업교육 강화 등의 국정과제 수행 실적 및 성과가 우수하고 관련분야 학계 및 전문가로 구성된 다양한 포럼을 운영하여 연구 성과의 적극적인 확산 노력을 기울인 점이 우수한 점으로 평가를 받았다.

2015년 연구기관 평가 결과

2015년 평가에서는 연구 분야에서 정부 현안과제에 대한 대응 정도, 연구과제의 정책수립 기여도, 선도과제의 정책수립 기여도, 정책 집행사업 기여도에서 모두 A등급을 받아 국가정책 지원 성과가 매우 우수한 것으로 나타났으며, 연구과제 선정 및 수행의 적정성, 성과확산 체계 및 실적, 정부 3.0 추진 성과 정도, 연구역량의 국제화 정도와 성과에서도 A등급을 받는 등 골고루 우수한 성과를 인정받았다. 경영 분야에서도 책임경영 이행 정도, 기관고유 사업 수행과제, 기관장 중점 추진과제, 효율적 조직운영 및 우수인력 확보를 위한 노력과 성과, 조직 구성원의 역량 및 유연근무 확대, 연구기관 보안관리 체계의 우수성, 노사관계 선진화 정도, 복리후생 제도의 합리성, 예산운영의 적정성, 보수체계의 적정성, 청년인턴 채용 이행 정도, 국가유공자 우선고용률 준수 정도, 휴가 장려 및 일 · 가정 양립지원정책 운영의 적정성에서 S등급 혹은 A등급을 받는 등 매우 우수한 성과를 인정받아 경영 분야에서 '최우수 기관'으로 표창을 받기도 하였다. 연구 분야에서도 현안인 교육훈련체제의 전환에 대한 시의적절한 산업 수요 중심의 연구 주제를 진행하고 미래 지향적인 관점에서 정책 변화에 대한 전망을 시도한 점, 진로체험, 진로 및 직업교육을 내실 있게 진행하고 국가직무능력표준에 따라 채용하는 시스템 및 일과 학습을 병행하는 시스템을 정착시켰으며, 민간자격의 관리 수준을 높이는 방안을 제시한 것에 대한 긍정적인 평가가 있었다. 또한 과제 발굴, 선정절차가 체계적이며 단계별로 기준을 명시하여 객관적이고 공정하게 운영하고 있고, 시급한 수시 연구과제의 요구에 적시에 대응할 수 있는 구조를 갖추며 협동연구를 강화한 점이 우수한 점으로 높은 평가를 받았다.

2016년 연구기관 평가 결과

2016년 연구기관 평가에서는 연구 분야에서 연구보고서 연구윤리 준수 정도, 정부기관 및 산학연 고객만족도 조사결과, 연구과제 선정 · 수행 및 협동연구 추진의 적정성, 정부 3.0 추진 성과 정도, 연구역량의 국제화 정도와 성과에서 모두 우수 혹은 A등급으로 평가되었다. 경영 분야에서도 기관장 중점 추진 과제, 조직 및 인적자원 관리의 효율성, 노사관계 선진화, 복리후생 운용의 합리성, 예산운용의 적정성, 보수 체계의 적정성, 장애인 의무고용률 준수 정도, 청년인턴 채용 이행 정도, 국가유공자 우선고용률 준수 정도, 휴가 장려 및 일 · 가정 양립지원정책 운영의 적정성과 비정규직 차별 해소 및 전환 정도에서 S등급 혹은 A등급을 받아 매우 우수한 성과를 인정받아 결과적으로 3년 연속 '우수 연구기관'으로 선정될 수 있었다. 특히 국정과제의 효과적인 수행을 위해 '정책연구조직'과 '특임조직', 그리고 '현안 대응조직'으로 짜인 추진 조직을 통해 전문적 분업과 효율적인 협업을 하였으며, 연구과제의 특성에 따라 발굴과 선정의 과정 및 절차를 별도로 관리함으로써 연구기획의 적정성을 높인 점이 매우 우수한 평가를 받았다. 또한 형평성과 지속가능성, 그리고 미래주도성 강화 차원에서 국민의 직업능력개발과 교육훈련 및 복지향상을 위한 정책을 발굴하고 관련 연구과제를 수행하여 그 결과를 국가정책과 사업, 계획 등에 반영해 가고 있으며, '민간자격 관리 · 운영 사업'과 '인적자원개발위원회 지원센터 사업' 등을 통해 직업능력개발과 관련된 정책집행 사업들을 효과적으로 수행한 점이 우수한 점으로 평가되었다.

2017. 2. 16.
산학일체형 도제학교 우수사례 공유 및 확산을 위한 성과보고회

직업교육훈련
역사·문화 박물관

2015. 10.~

9 KRIVET

개요

직업교육훈련은 고대부터 부족, 민족, 국가를 지탱하는 힘이었다. 1899년 관립상공학교 건립 이후 시작된 우리나라 직업교육훈련의 역사 또한 우리나라 경제발전의 원동력이었으며 과학한국의 토대가 되었다. 하지만 이러한 직업교육훈련에 대한 인식이 미흡하여 직업교육훈련과 관련된 자료들을 전문적으로 수집 · 보존 · 전시 · 연구하는 기관이 없었다.

직능원은 2015년 10월 13일 개원 18주년을 기념하여 국내 최초의 '직업교육훈련(TVET) 역사 · 문화 박물관'을 개관하였다. 1998년 발간한 「직업교육훈련 100년사」를 중심으로 내용을 구성하였으며, 직업교육훈련 관련 기관, 마이스터고 · 특성화고등학교, 대학교 등의 유물을 기증 · 기탁받아 흩어져 있던 직업교육훈련 관련 자료들을 한데 모았다. 직업교육훈련 현장에서 사용된 교육 기자재와 교과서, 국제교류 기념품등을 전시하여 우리나라의 직업교육훈련의 역사와 문화를 보여주고 있다.

직업교육훈련(TVET) 역사 · 문화 박물관의 주요 기능으로는 전시 · 교육 · 연구 등 핵심기능과 고객편의 및 시설관리 운영을 위한 지원기능으로 구분할 수 있으며, 그 외 대내외적으로 직업교육훈련 홍보 및 교류 기능을 강화하여 국제성을 확보할 수 있다. 특히 직업교육훈련 연구 및 문화 확산 거점으로서 경제 · 인문사회연구회, 한국산업인력공단, 마이스터고 · 특성화고등학교, 직업교육 관련 학회(대한공업교육학회, 한국가사 · 실업교육학회, 한국고등직업교육학회, 한국농 · 산업교육학회, 한국상업교육학회, 한국수산해양교육학회, 한국직업교육학회) 및 학교장회(전국가사실업고등학교교장회, 전국공업고등학교교장회, 전국상업고등학교장회, 중등직업교육교장단중앙협의회, 한국농업교육협회, 한국수해양고등학교교장회), 전문대학, 폴리텍대학 등 직업교육훈련 관련 기관 및 학회, 기업, 연구소 등과 연계하여 직업교육훈련 정책과 직업교육훈련 홍보, 우리나라 직업교육훈련에 대한 성과 확산과 보급의 중심적 역할을 할 수 있을 것이다.

2015. 10. 13.
직업교육훈련(TVET)
역사 · 문화 박물관 개관

역사관

역사관은 1899년부터 시작된 우리나라 직업교육훈련 정책사와 함께한 유물들이 전시되

어 있으며, 시대별 직업교육훈련 과정이 담긴 사진과 영상을 볼 수 있다.

제1구역 직업교육훈련의 역사는 개화기부터 미래의 직업세계까지 시대별 정치 · 사회상과 함께 직업교육훈련 정책사를 설명 패널과 모니터를 통해 한눈에 볼 수 있으며, 당시 사용했던 실습 기자재, 교과서 등이 전시되어 있다.

제2구역 직업교육훈련 연대기는 세계사와 한국사를 병기해 직업교육훈련 정책의 변화를 국제정세 및 우리나라의 사회 · 정치와 연결해 그 타당성과 적절성을 알 수 있도록 하였다. 디지털 액자 영상을 통해 당시 직업교육훈련 현장의 모습을 담아 관람객들의 이해를 높일 수 있도록 전시하고 있다.

제3구역 한국직업능력개발원의 역사는 직능원이 국책연구기관으로 첫발을 내딛었던 1997년부터 직업교육훈련 분야 세계 일류 연구기관으로 도약하는 현재까지의 경영목표와 이념을 한눈에 볼 수 있고 대통령 표창, 글로벌 협력의 상징인 기념품 등이 전시되어 있다.

제4구역 직업수 · 근로시간의 변화는 직업이라는 어원을 통해 본 직업의 탄생과 의미, 직업탄생 이래로 인류의 선호 직업의 변천, 사라지고 생겨나는 시대별 직업의 수, 인류의 근로시간의 변화 등이 그래프와 사진이 삽입된 설명패널로 전시되어 있다. 최초의 직업인 사냥꾼과 창녀 등의 이미지부터 미래 직업인 인공장기조직개발자, 빅데이터 전문가까지 다양한 직업의 세계를 엿볼 수 있는 영상을 만날 수 있다.

직업문화관

직업문화관은 자유학기제 진로 · 직업 교육 체계와 NCS 기반 직업을 중심으로 과학기술과 직업발전 등이 전시되어 있으며 진로교육에 대한 학교현장, NCS 채용, 4차 산업혁명의 의의 등이 담긴 영상을 볼 수 있다.

제1구역 자유학기제와 진로지도는 학교현장에서 쉽게 이해할 수 있도록 자유학기제를 소개하고 진로와 단계별 진로지도의 의의를 소개하고 있다.

제2구역 진로교육체계와 NCS 기반 직업은 유치원부터 평생직업교육까지 평생에 걸친 우리나라 진로교육 체계와 2050년까지의 학령인구 추이, NCS 기반 직업 등을 한눈에 볼 수 있으며, 자유학기제 직업 · 진로 교육에 대한 교사, 학생, 학교 현장과 NCS 기반 채용 시장의 변화 등이 담긴 영상이 전시되어 있다.

제3구역 1인당 국민 총소득과 직업교육훈련정책사는 1인당 국민 총소득이 67달러였던 1953년부터 27,339.7달러로 급성장한 2015년까지 우리나라 경제발전에 기여한 직업교육훈련 주요 정책사를 한눈에 볼 수 있다.

제4구역 과학기술과 직업발전은 고대과학부터 현대까지 과학발전, 경제사회 · 정보기술과 인류의 변천, 산업혁명의 역사로 보는 직업발전과 4차 산업혁명의 의의 등이 담긴 동영상이 전시되어 있다.

제5구역 KRIVET TVET 글로벌 네트워크는 세계를 향한 꿈과 글로벌 네트워크의 상징인 기념품들을 전시하여 세계 속의 직업교육훈련 국책연구기관의 모습을 보여준다.

진로체험 프로그램

박물관의 진로교육은 큐레이터, 보존과학자 등의 박물관 관련 직업체험을 중심으로 이루어지는 것이 일반적이다. 그러나 직능원 박물관의 진로체험 프로그램은 직업교육훈련 전문 박물관의 소장품을 활용한 전시기반 진로교육으로서 직업의 의미, 직업의 기원, 자신에게 맞는 진로선택 방법 등을 안내한다는 차별점이 있다. 즉, 직업 및 진로선택의 의의와 NCS 기반 직업 등을 숙지해 자신에게 맞는 직업을 선택하고 진로를 설정할 수 있도록 교육한다. 특히 진로 · 자유학기연구본부와의 협업으로 진행하여 우리나라 교육 실정에 맞는 진로체험 프로그램이 되도록 노력하고 있다. 진로체험 프로그램을 시작한 2016년 4월 이후 현재까지 12회 개최하였으며, 총 412명이 프로그램에 참여하였다.

박물관의 상징물과 향후 계획

직업교육훈련 역사 · 문화 박물관의 상징물은 "오뚝이부엉이"이다. 부엉이는 지혜와 부의 상징이며, 오뚝이는 쓰러져도 일어서는 의지의 상징이므로 직업교육훈련 박물관의 상징으로 가장 적합하다는 박물관 자문위원회와 사업운영진의 의견이 있었다. 박물관 연계 진로체험프로그램을 통해 지혜롭게 직업을 선택할 수 있으며, 나아가 자아실현은 물론 경제적 소득을 높이길 바란다는 의미이다.

더불어 청년실업이 심각한 국가적인 문제로 부각되는 요즈음, 100세 시대를 대비해 새로운 일에 도전하고 새로운 직업을 선택하는 불굴의 의지도 표현하고 있다.

향후에는 보다 전문적인 직업교육훈련 자료들의 수집을 위해 노력할 것이며, 진로체험 프로그램을 적극적으로 홍보하고 운영할 것이다. 이미 직능원의 박물관은 세종국책연구단지 내 상징적인 장소로서 필수 관람처의 역할을 하고 있다. 개관 이후 관람객 수는 외국인 직업교육훈련 관계자 750명, 내국인 직업교육훈련 관계자 689명, 초 · 중 · 고등학교 교사 및 학생 882명, 세종특별자치시 주민 등 159명으로 누적 합계 2,480명에 달한다. 특히 오는 11월에는 경제 · 인문사회연구회 주관 진로 · 직업체험 프로그램을 통해 세종특별자치시 관내 8개 중학교에서 총 411명의 학생과 교사가 방문할 예정이다.

Korea Research Institute for Vocational Education & Training

평생직업능력개발을 선도하는 세계일류 연구기관

한국직업능력개발원 20년사

K R I V E T
1997-2017

KRIVET 한국직업능력개발원

부문사

인적자원개발
평생직업교육
고용·직업능력개발
국가 및 민간자격
생애진로개발
동향분석(조사연구)
글로벌 협력

인적자원개발

1 KRIVET

개관과 조직 변천

인적자원개발 정책은 교육 및 노동시장을 중심으로 직업교육훈련과 관련 동향 등 다양한 분야의 융합을 통한 국가 및 지역의 인력 양성 · 활용 등에 대한 종합적인 문제 해결 방안이라고 볼 수 있다. 이런 측면에서 보면, 직능원의 인적자원개발 정책 연구는 정부의 교육 및 고용노동 분야는 물론 정부부처 모든 영역의 인적자원과 관련한 정책을 연구 · 지원하는 데 큰 목적이 있다고 볼 수 있다. 인적자원정책센터는 이를 위해 20년간 정부 및 사회의 수요에 따라 그 기능 및 조직을 수차례 개편하여 인적자원개발 정책 환경에 대응하여 왔다. 그 주요 조직 변천의 내용을 살펴보면 개원 초기 정책연구부(1997년 10월 14일 ~ 1998년 12월 30일), 그리고 노동시장 분석실(1998년 12월 31일 ~ 2000년 2월 28일)은 소속 상위 부서 없이 경제동향 및 전망에 관한 사항, 경제동향 및 전망에 관한 사항, 노동시장 동향에 관한 사항, 고용 동향에 관한 사항, 인력수급 추계에 관한 사항, 고용정책에 관한 사항, 취업실태 분석에 관한 사항, 직업교육훈련 수요 분석에 관한 사항, 직업교육훈련 국제비교 및 지표발간에 관한 사항, 기타 노동시장 동향 및 경제동향과 관련된 제반 사업 등을 담당하였다. 개원 초기 인적자원정책 관련 연구는 정책연구부, 과정개발부, 평가자격부 등에서 다학제적으로 수행되었으며, 이후 노동시장 분석실에서는 정책연구부 시기 인적자원 관련 연구에서 핵심 역할을 하던 동향분석팀과 인력수급정책팀의 연구를 이어받았다.

한편 새 천년에 들어 국가 경쟁력 강화의 핵심 전략의 하나로 등장한 국가 인적자원정책 추진을 종합적으로 지원하기 위해 직능원은 직업교육훈련 계획에 관한 사항, 직업교육훈련 제도 및 법적 기반에 관한 사항, 직업교육훈련 동향 및 정책에 관한 사항, 고용동향 및 정책에 관한 사항, 인력수급추계 및 취업실태분석에 관한 사항, 직업교육훈련 · 시설 및 교원에 관한 사항, 직업교육을 위한 산 · 학 연계에 관한 사항, 직업교육훈련 재원 및 재정운영에 관한 사항, 직업교육훈련정책심의회 등 지원에 관한 사항, 기타 인적자원개발 정책과 관련된 제반 사업 등을 주요 업무로 하는 인적자원정책연구실을 두었다. 특히 정부는 「인적자원개발 기본법」 및 같은 법 시행령에 의거 직능원을 인적자원개발지원센터로 지정하고, 아울러 한국개발연구원과 함께 정부출연연구기관, 기업체 연구소, 학회 등 16개 기관이 참여하는 인적자원정책협력망의 주관기관으로도 지정하였다(2003. 6.). 이에 7월 2일 개소한 인적자원개발지원센터는 「인적자원개발 기본법」 제12조에 따라 중장기 인력수급 및 직업교육훈련수요 분석, 직업교육을 통한 인적자원정책에 관한 사항, 직업능력개발을 통한 인적자원정책에 관한 사항, 인적자원개발에 관한 통계 및 지표에 관한 사항, 인적자원정보 DB 구축에 관한 사항, 노동시장 및 교육훈련시장 분석에 관한 사항, 직업능력개발에 관한 지표 및 동향분석에 관한 사항, 기타 인적자원정책에 관련된 제반 사항 등을 수행하였다.

현재 인적자원정책센터는 산업별 인력수급 전망 및 분석에 관한 사항, 교육 및 노동시장 연계에 관한 사항, 미래신성장동력(녹색성장분야) 및 창조경제 인재양성에 관한 사항, 고

등교육역량 강화에 관한 사항, 지역인적자원개발에 관한 사항, 통일 관련 인적자원개발에 관한 사항, 산학협력에 관한 사항, 다문화가정 인력양성 분야, 고령화 사회와 인력개발 분야, HRST 공동연구에 관한 사항, 대학특성화 연구 및 사업에 관한 사항, 기타 국가HR정책에 관한 제반 사항 등을 추진하고 있다.

인적자원정책 연구부서의 변천

<table>
<tr><th rowspan="2">연도</th><th rowspan="2">부서명</th><th colspan="2" rowspan="2">기간</th><th colspan="3">정부 및 부처</th></tr>
<tr><th>정부</th><th>교육부</th><th>노동부</th></tr>
<tr><td>1997</td><td rowspan="2">정책연구부</td><td colspan="2" rowspan="2">'97.10.14.~'98.12.30.</td><td rowspan="2">문민정부
~'98.2.24.</td><td rowspan="4">교육부</td><td rowspan="18">노동부
~'10.7.4.</td></tr>
<tr><td>1998</td></tr>
<tr><td>1999</td><td>노동시장분석실</td><td colspan="2">'98.12.31.~'00.2.28.</td><td rowspan="4">국민의 정부
'98.2.25.~'03.2.24.</td></tr>
<tr><td>2000</td><td rowspan="2">인적자원정책연구실</td><td>1기</td><td>'00.3.1.~'00.12.31.</td><td rowspan="12">교육인적자원부
'01.1~'08.2.28.</td></tr>
<tr><td>2001</td><td>2기</td><td>'01.1.1.~'02.2.25.</td></tr>
<tr><td>2002</td><td>인적자원개발연구실</td><td colspan="2">'02.2.26.~'02.12.8.</td></tr>
<tr><td rowspan="2">2003</td><td>인적자원정책연구실</td><td>3기</td><td>'02.12.9.~'03.6.29.</td><td rowspan="8">참여정부
'03.2.25.~'08.2.24.</td></tr>
<tr><td>인적자원개발지원센터</td><td>1기</td><td>'03.6.30.~'03.10.31.</td></tr>
<tr><td>2004</td><td colspan="3">(부서 통합 운영 시기)</td></tr>
<tr><td>2005</td><td rowspan="2">인적자원개발지원센터</td><td>2기</td><td>'04.4.30.~'05.3.31.</td></tr>
<tr><td>2006</td><td>3기</td><td>'05.4.1.~'06.12.12.</td></tr>
<tr><td>2007</td><td>인적자원정책연구본부</td><td colspan="2">'07.1.1.~'07.12.12.</td></tr>
<tr><td rowspan="2">2008</td><td rowspan="2">인적자원연구본부</td><td>1기</td><td>'08.1.1.~'08.5.5.</td><td rowspan="6">이명박 정부
'08.2.25.~'13.2.24.</td><td rowspan="6">교육과학기술부
'08.2.29.~'13.3.23.</td></tr>
<tr><td>2기</td><td>'08.5.6.~'08.11.31.</td></tr>
<tr><td>2009</td><td rowspan="2">신성장인재연구실</td><td>1기</td><td>'08.12.1.~'09.4.9.</td></tr>
<tr><td>2010</td><td>2기</td><td>'09.4.10.~'10.6.27.</td></tr>
<tr><td>2011</td><td>미래인재연구실</td><td colspan="2">'10.6.28.~'11.12.31.</td><td rowspan="10">고용노동부
'10.7.4.~현재</td></tr>
<tr><td>2012</td><td rowspan="3">교육훈련 · 노동연계연구실</td><td rowspan="2">1기</td><td rowspan="2">'12.1.1.~'13.11.14.</td></tr>
<tr><td>2013</td><td rowspan="4">박근혜 정부
'13.2.24.~'17.3.10.</td><td rowspan="6">교육부
'13.3.23.~현재</td></tr>
<tr><td>2014</td><td>2기</td><td>'13.11.15.~'14.11.16.</td></tr>
<tr><td>2015</td><td rowspan="3">인적자원정책센터</td><td rowspan="2">1기</td><td rowspan="2">'14.11.17.~'17.2.9.</td></tr>
<tr><td>2016</td></tr>
<tr><td>2017</td><td>2기</td><td>'17.2.10.~현재</td><td>문재인 정부
'17.5.10 ~</td></tr>
</table>

인적자원개발의 개념 정립

'국민의 정부'는 국난극복과 국민화합, 제2의 건국을 국정비전으로 삼고 IMF 구제금융 여파로 촉발된 경제위기를 극복하고자 하였다. '국민의 정부'의 교육정책과 목표는 2005년까지 세계 10위권의 인적자원 강국 도약을 위해 '경쟁력 있는 국민, 서로 신뢰하는 사회'를 목표로 '국민 개개인의 역량 강화', '사회적 신뢰구축과 결속의 강화', '새로운 성장 동력 창출'을 제시하였다. 정책 구조는 크게 4대 정책영역과 16개 과제로 제시되는데, 4대 정책영역은 '전 국민 기초역량 강화', '성장을 위한 지식과 인력개발', '국가 인적자원 활용 및 관리 고도화', '국가인적자원 인프라 구축'으로 '개방화 · 네트워크화', '정보화', '탈규제화 · 자율화', '여성 활용 극대화'에 중점을 두었다. 이는 문민정부의 5 · 31 교육개혁 이후 견지되어 온 소비자 중심주의와 시장경제를 단순한 계승차원이 아닌 공세적으로 강화한 것으로 해석된다(강은숙 · 류승오, 2014).

특히 외환위기를 겪으면서 우리나라의 경제성장이 높은 지식 및 기술 수준에 바탕을 둔 질적 성장이었다기보다 자본과 노동력 등 요소 투입량의 확대를 통한 양적 성장이었다는 분석이 이루어지면서(교육인적자원부, 2003), 지식과 기술에 기반을 둔 근본적인 국가 경쟁력 제고방안에 대한 논의가 시작되었다. 즉, 국민 기초능력을 함양하여 경쟁력 있는 인적자원을 양성하기 위한 국가인적자원개발 인프라 구축의 필요성이 제기된 것이다.

이에 정부는 교육부를 교육인적자원부로 개편하고, 그 장관을 국가의 인적자원개발 정책을 총괄, 조정하는 부총리로 승격시켰다. 더불어 대통령자문기구인 '새교육공동체위원회'도 '교육인적자원정책위원회'로 개편하였다. 문민정부의 '교육개혁위원회'가 교육개혁의 방향을 설정하고 개혁 방안을 마련하여 대통령께 보고하는 것을 주요 기능으로 하였다면 새교육공동체위원회는 진행 중에 있는 교육개혁사업의 계속적 추진과 교육에 대한 국민의 식개혁 기능을 담당하였다. 한편 교육인적자원정책위원회는 교육개혁 정책 개발과 더불어 인적자원의 개발 및 활용과 관련된 중장기 비전을 수립하고, 관련 정부부처 및 국가기관의 정책 추진 상황을 진단, 점검하여 대통령께 보고함으로써 대통령의 정책 결정을 지원하는 기능을 맡게 되었다(교육인적자원부, 2003).

한편 2002년 교육인적자원부 장관하에 여러 부처가 개별적으로 추진하는 인적자원개발 정책을 범정부적 관점에서 효율적으로 시행하기 위해 「인적자원개발 기본법」이 제정(2002.8.26.)되었다. 이 법은 인적자원개발에 대한 중요성을 부각시키는 효과를 통해 국민 개인의 자기계발의 필요성을 강조시켰으며, 인적자원 정보를 바탕으로 인력수급계획 및 활용평가 등을 통해 인적자원정책을 평가하여 개선할 수 있는 체제를 갖추게 하였다. 나아가 국가 인적자원정책의 효율적 총괄, 조정을 위한 회의체제를 구축하고 범정부차원에서 산업수요나 기술변화를 고려하여 원활한 인력양성을 돕도록 하였다.

이에 직능원도 시대적 요구에 따라 직업교육훈련정책심의회에서 연구성과를 보고하고

「직업교육훈련 기본계획」 작성을 주도하며 국가인적자원부로부터 '인적자원개발지원센터'로 지정받게 된다. 나아가 교육인적자원정책위원회에서도 직업교육 · 훈련, 국가전략분야, 여성 및 취약계층 등 4개 영역에 대한 8개 부처의 인적자원개발 정책의 진단, 점검을 위해 직능원에게 국가인적자원 인프라 구축 관련 다양한 정책지원을 요청하였다.

직업교육훈련 및 인적자원개발 정책 진단

외환위기로 대량실업이 현실화되고, 급격한 지식기술의 발전에 적응해야 하는 국가적 난제를 극복하기 위해 직능원은 직업교육훈련정책의 활성화를 위한 다양한 연구를 수행하였다. 구체적으로 '대량실업하에서 직업훈련의 실태와 과제'(1998), '대졸 실업자 직업교육훈련 정책연구'(1998), '직업훈련의무제 폐지에 따른 기능인력 양성 방안'(1998), '직업교육훈련 활성화를 위한 재원 확보 및 운용 방안 연구'(1998), '기준훈련의 비용인정 방안 연구'(1998) 등을 통해 직업훈련의 현황을 확인하고, 실효성을 가지고 정책을 시행할 수 있는 재원확보의 필요성을 제시하였다. 나아가 범정부적으로 진행되었던 직업교육훈련 기본계획의 원활한 진행을 위해 '직업교육훈련 기본계획 운영지원 사업'(2000), '직업교육훈련 재정배분 및 운영체제 개선 방안'(2000), '직업교육훈련제도 규제개혁방안 연구'(2000), '직업교육훈련 관련 법규의 국제비교 연구'(2000)가 진행되었다.

특히 지식기반사회로의 이행기에서 직업교육과 직업훈련의 유연한 연계를 돕는 '지식 · 정보 산업화에 따른 직종변화'(1999), '고등교육단계 직업교육 발전 방안 연구'(1999), '직업교육으로서의 고등교육단계 전문교육 발전 방안: 단기과정 중심'(2000) 등의 연구들은 직업교육과 직업훈련의 역할과 지표를 재정립하고 향후 직업교육에 대한 발전방안을 제시하였다.

이 밖에도 국가전략분야, 여성 및 취약계층 등에 대한 인적자원개발 정책의 진단 및 점검을 위해 '국가 전략분야 인력양성 대책 연구'(2001), '국가 전략분야 학제적 교육 · 연구 활성화 방안'(2002), '교육단계별 여성인력 진학 장애요인 조사 및 지원방안에 관한 연구'(2000), '여성직업교육훈련 및 사회교육기관의 실태분석과 기능재정립 방안연구'(2002), '육아휴직 후 복귀근로자 및 대체근로자를 위한 훈련프로그램 개발'(2002), '여성회관 및 여성인력개발센터 활성화 방안 연구'(2001) 등을 수행하였다.

한편 '국민의 정부'에서 교육부를 교육인적자원부로 개편은 향후 인적자원을 통해 전략적으로 발전해나가겠다는 비전을 제시한 것이다. 따라서 국가정책연구기관인 직능원은 '인적자원'의 개발에 대한 다방면의 연구를 수행하였다. 먼저, 현 상태에서의 인적자원개발 현황을 진단하고 그에 따른 범국가적 운영체제를 개선하는 방안을 제시한 '지식기반 산업화에 따른 인적자원개발(2000), '인적자원개발 기능강화를 위한 자치단체의 조직 및 운영체제 개선 방안 연구'(2000), '국가인적자원개발 주요 정책 진단 · 분석 및 개발 연구'(2000), '인적자원개발산업의 발전을 위한 민간투자의 촉진 방안'(2001) 등의 연구가 이루어졌다. 그 후속으로 국가인적자원개발을 중장기적으로 어떻게 실현시킬지에 대한 논의가 '국가 인적자원개발 중기계획(안) 구상'(2001), '국가 인적자원개발의 비전과 전략'(2001), '21세기 지식경제하에서 APEC 국가의 HRD 활성화 방안과 우리나라의 HRD 전략'(2001), '지식강국 건설을 위한 국가인적자원개발(Ⅰ) –지역혁신체제 구축을 통한 인적자원개발 방안'(2002) 등을 통해 이루어졌다.

또한 직능원은 2002년 「인적자원개발 기본법」이 제정되기까지 '조세특례제한법상 인력개발 조세지원규정 정비 방안'(2000), '21C 지식기반사회를 대비한 인적자원개발촉진법 제정(안)'(2000), '인적자원회계(HRA)제도의 도입 가능성 및 현실적 적용 방안'(2001) 등의 연구를 통해 인적자원개발의 제도적 · 법적 검토를 수행하였다.

이러한 노력으로 현황진단, 국가적 비전제시 및 실효성 확보 등 국가차원에서 성장한 우리나라의 인적자원개발은 지식기반사회로의 변화에 안착하였으며, 이에 따라 인적자원개발 정책에 대한 평가를 통해 지속적인 발전을 도모하고자 평가체제를 구축하기에 이른다. 대표적인 연구로 2002년에 수행된 '인적자원개발 정책 평가체제 개발과 인적자원개발 관련 사업 투자 심사 · 분석'이 있다. 나아가 '정보통신기술분야 인력양성과 인적자원교류 활성화 방안 모색'(2002) 연구를 통해 지식기반사회에서의 주요 분야인 정보통신기술분야의 국제적 교류를 모색함으로써 인적자원 활용에 대한 국제적 도약을 준비하였다.

산업인력수급 및 훈련수요 전망

정부는 주문식 교육의 활성화를 꾀하면서 학교노동시장 이행지원체제를 구축하여 청년층 취업난과 산업수요인력 부족의 어려움을 완화시키고자 하였다. 더불어 실제 인력수급 현황을 진단하고 그에 따른 직업교육훈련의 수요와 취업실태를 분석하여 고용정책에 반영하였다. 이에 직능원 인적자원개발센터는 동향분석팀과 인력수급정책팀을 두고 실제 인력수급현황을 진단하고 그에 관련된 연구를 수행하였다. 동향분석팀은 경제동향 및 전망, 노동시장 및 고용동향, 직업교육훈련의 국제비교와 지표화 연구를 담당하였고, 인력수급정책팀은 인력수급추계, 고용정책, 취업실태 분석, 직업교육훈련 수요분석을 연구하였다.

대표적인 산업인력수급 관련 연구로 '산업인력수급 전망과 과제'(1998), '여성인력수급의 전망과 과제'(1999), '국가 인력수급 전망 연구(Ⅰ) – 중장기 인력수급전망 모형 구축을 위한 기초 연구'(2001), '지식기반제조업 분야의 인력수요 전망 및 양성 방안'(2002), '국가인력수급 중장기계획 정책연구'(2002), '국가 인력수급 전망과 정책'(2002)이 있다. 이와 같이 산업수요를 예측함에 따라 훈련수요에 대한 전망도 뒤따랐다. 산업이 변화하는 양상에 따라 고용이나 산업구조가 변화하게 되는데 이에 따른 변화추이를 '고용구조 변화에 따른 훈련수요 예측'(1999), '산업구조 변화추이와 직업훈련 수요 전망'(2002), 'Work–net 직종별 구인

수요 및 구직수요 분석을 통한 지역별 훈련수급체제 구축'(2002) 등을 통해 확인하였다.

한편 인적자원개발센터에서는 지식창출을 통한 경제발전의 견인차 역할을 할 대학의 인력양성과 취업실태에 대한 연구도 실시하였다. 대표적으로 '대학중심의 산학협력 활성화 방안'(2001), '대학졸업자 고용실태분석'(2000), '대학 · 전문대학 졸업생 취업실태조사'(2001), '청년층의 취업능력제고를 위한 학교와 노동시장의 연계 강화 방안'(2002) 등의 연구가 있다. 이 밖에도 '직업교육훈련 지표 개발을 위한 기초 연구'(1998), '인적자본투자지표 개발 연구'(1999), '한국의 직업교육훈련 지표 1999'(1999), '한국의 직업교육훈련지표'(2000) 등 지표개발을 통해 우리나라의 직업교육훈련 및 인적자원의 기준을 정립하는데 기여하였다.

이와 같이 인적자원개발센터에서 이루어진 인력수급 및 훈련수요 전망은 기존의 거시적인 인력수급전망과는 차별적으로 지식기반제조업, 여성 등 구체적인 관점에서 전망했다는 점에서 좋은 평가를 받았으며(이원덕, 2007), 훈련수요를 산업수요와 연계에서 변화추이를 분석하여 2000년대 이후 인적자원개발 기본계획을 수립하는 데 중요한 근거가 되었다.

나아가 국가 인적자원의 거시적인 방향성을 제시함과 동시에 대학, 전문대학, 여성, 근로자 등 계층별 인적자원에 대한 논의도 이루어져 국가 인적자원 활용과 관리의 고도화를 실현시키기 위한 정책지원 역할도 우수하게 수행한 것으로 평가된다.

또한 범국가적으로도 인적자원개발센터는 '인적자원개발'에 대한 개념 정립과 시대적 당위성을 분명히 제시하였을 뿐만 아니라 부처별 정책적 가이드라인이 되는 제1차 국가인적자원개발 기본계획에 적극적으로 참여하여 국가인적자원개발의 메카로 성장하는 초석을 다졌다.

국가 인적자원개발정책의 실행력 향상

참여정부는 외환위기를 극복하고 지식정보화시대에 대응하기 위해 국가인적자원개발 기본계획 및 「인적자원개발 기본법」을 발표하여 국가차원의 인적자원개발의 토대를 구축한 '국민의 정부'의 교육정책 기조를 이어왔다. 이에 참여정부의 교육정책은 '교육개혁과 지식문화강국의 실현'이라는 비전 아래 공교육의 경쟁력을 획기적으로 높이고, 모든 국민에게 양적 · 질적으로 균등한 교육기회를 보장하는 데 중점을 두고 추진되었다. 또한 학벌주의에 대한 의식을 개혁시키고자 학교서열 타파를 위한 교육제도개혁의 필요성을 부각시켰으며, 그 방향성은 참여, 자치 확대를 통한 자율성, 교육격차해소를 위한 형평성 및 사회통합의 역할을 하는 교육의 공공성 등에 두었다(강은숙, 류승오, 2014).

인적자원개발 분야는 저출산 및 고령화 등 환경 변화에 대응하기 위해 군 장병, 민간기업, 여성, 국제결혼 이주자 등 다양한 계층의 국민 인적자원 역량 개발 및 활용의 극대화를 추진하였으며, 민관 합동으로 제2차 인적자원개발 기본계획('05.12)을 수립하여 인적자원

2005. 10. 20.
제2차 국가인적자원개발기본계획(안)
공청회

개발 인프라 확충을 위해 노력하였다(교육인적자원부 · 한국교육개발원, 2006). 제2차 인적자원개발 기본계획은 제1차 때의 범정부적 실천계획으로서의 역할이 미흡했다고 보고 국제 경쟁력 있는 핵심인재 양성, 전 국민의 평생학습 능력 향상, 사회 통합 및 교육, 문화, 복지 증진, 인적자원개발 인프라 확충의 4대 정책 영역, 20개 정책 과제, 67개 주요 정책 과제를 포함한 200개 세부추진 과제로 구성하여 실효성 있는 계획이 되도록 하였다. 주요 성과로는 평생학습도시 사업의 활성화, 직업교육체제의 혁신, 군 인적자원개발 및 인적자원개발, 우수기관 인증제 시행, 인적자원개발 정책추진체제 혁신 준비 등이 있다.

이에 인적자원개발센터는 개원 이래 국가인적자원개발 정책들이 실효성을 담보할 수 있도록 법규 및 부처 간의 기능을 검토하고 전략을 제시하였다. 또한 정책들의 부처 간 상호관계, 범위, 위계 등을 포함한 분석틀을 제공함으로써 정책의 기획 단계부터 실행력을 높였다는 평가를 받았다. 나아가 국가 인적자원개발을 데이터베이스화하고 정보시스템을 구축함으로써 미래인적자원개발 상황을 예측하며, 그에 맞는 전략을 대비하는 국가브레인기관으로서 입지를 확고히 하였다.

한편 고등교육의 수요가 급격하게 증가하는 추세에 따라 산업인력수급의 변화를 예측하고, 그에 따른 인력활용 및 관리의 선진화를 추구하기 위해 도입한 산 · 학 · 연 연계 전략은 국가에서 중점적으로 추진했던 평생교육, 근로자 계속교육 및 청년층 취업지원 정책 등에 새로운 방안을 제시하였다. 나아가 국제적으로도 국제기구와 인적자원개발에 대한 협력방안을 함께 모색하거나 국제 성인기초역량조사에 참여함으로써 명실공히 대한민국을 대표하는 인적자원개발기관으로서의 면모를 갖추게 되었다.

인적자원정책센터는 인적자원개발 계획 추진실적 평가(2003) 연구를 통해 제1차 국가인적자원개발 기본계획부터 이어져온 인적자원개발 정책의 추진실적을 확인하고, 제2차 국가인적자원개발 기본계획 검토와 더불어 정책적 시사점을 발굴하였다. 대표적인 연구로 '이만 불 시대 인적자원개발종합대책 수립 연구'(2003), '인적자원정책 협력망 운영을 통한 인적자원 정책과제 개발연구Ⅱ'(2004), '인적자원개발기본계획 2005년도 시행계획(안) 검토 연구'(2004), '제2차 국가인적자원개발 기본계획 수립에 따른 평가체제 개편 및 평가편람 개발연구'(2005) 등이 있다. 특히 그간 진행된 제1차 및 제2차 국가인적자원개발 기본계획에서 부처 간 상호연계성이 부족했던 한계를 지적하면서 각 부처에서 시행된 분야별 인적자원개발 기본계획을 비교분석하여 향후 인적자원개발기본계획의 새로운 방향을 제시한 '인적자원 관련 기본계획 분석 연구'(2007)를 주목할 만하다.

나아가 '한국형 인적자원개발지수(HRD Index)개발'(2004)과 '인적자원개발지수(HRD Index)개발 연구' 등을 통해 인적자원개발 지수(Index)를 개발하였으며, '인적자원개발 관련 DB 및 정보인프라 효율화 방안'(2004), '인적자원 종합정보 생성 · 제공 사업'(2004), '인적자원개발사업 종합정보시스템 구축을 위한 연구'(2005) 등을 수행하면서 인적자원개발 정보시스템의 기틀을 마련하였다. 이 같은 인적자원개발에 대한 체계화 움직임은 국제비교와 지역인적자원개발까지 그 영역을 확대하면서 범정부적으로 인적자원개발계획이 실행될 수 있는 토대를 마련하였는데, 대표적인 연구로 '주요 국제기구의 인적자원개발 논의 및 국제기구와의 인적자원개발 협력방안 모색'(2003), '지역 인적자원개발 정보시스템 구축 지원 연구'(2005) 및 '지역인적자원개발 Governance System 구축 방안'(2005) 등이 있다.

2006. 11. 8.
Global HR Forum 2016

국가 인적자원개발은 환경의 변화에 지속가능한 체제여야 한다. 따라서 미래 환경을 진단하고 인적자원개발 전략을 준비할 필요성을 가진다. 이에 2006년 '인적자원개발과 미래형 과제'를 시작으로 2007년 '인적자원개발과 미래형 학제(Ⅱ)', '융합기술 확산과 인력개발 전략 기초연구', '미래환경변화에 따른 HRST 정책진단 및 중장기 정책방향', '미래전략적 국가 인적자원정책의 방향성과 주요의제 발굴 연구' 등으로 이어오면서 미래사회에서의 인적자원정책의 중장기적 전략을 수립하는 데 기여하였다. 그뿐만 아니라 2004년 이래로 '인적자원개발의 종합정보시스템 구축', '인적자원개발 관련 사업 투자분석', '인적자원정책 협력망 구축' 등의 연구를 매년 정기적으로 시행하면서 인적자원개발의 변화추이를 분석하고 전망하는 데 유용한 자료를 생성하였으며, 국가인적자원개발 관련 기본계획의 전반적인 검토를 할 수 있는 토대를 마련하였다.

한편 2001년 제1차 인적자원개발기본계획이 발표된 이래 정부는 국민의 기초역량을 향상시키기 위해 중학교 의무교육, 평생학습 활성화, 대입지원자의 전원 수용 등의 교육의 보편화 및 고급화 정책들을 펼쳤다. 더불어 지식기반사회가 도래함에 따라 국제 경쟁력 있는 핵심인재 양성이 화두로 떠오르면서 국민들의 고등교육에 대한 교육적 수요가 높아졌다. 이에 직능원은 성인 기초역량의 국제비교연구에 참여하여 국제적으로 우리나라 국민의 기초역량을 확인함(임언 · 최동선 · 최지희 · 오은진, 2004)과 동시에 '새로운 인력수급 전망모형 연구'(2006), '석박사 인력 양성 · 활용 실태조사 및 개선방안'(2006) 연구 등 연구를 통해 학력수준에 변화가 예상되는 우리나라 인력수급전망을 조사 · 분석 및 예측하고자 하였다.

나아가 국가 경쟁력 향상을 이끌 고급인적자원을 양성하고 공급하는 대학의 실태 연구와 이를 개선하기 위한 연구들도 수행되었다. 인적자원의 활용 측면에서 산업현장과 학교를 연계하여 현장 적합형 인재양성시스템을 구체적으로 다룬 '산학연 클러스터를 통한 인적자원개발 방안'(2005), '산학 클러스터의 HRD 기능강화 연구'(2006) 및 '고숙련 사회생태계와 혁신 클러스터'(2006) 등의 연구가 있다. 이 같은 노력은 대학생들의 진로교육과 취업성과에까지 영향을 미치는 주요한 연구로 전 생애단계에 걸친 교육훈련시스템 구축에 주요한 기초자료가 되었다.

인재대국을 향한 인적자원정책

국민의 정부와 참여정부를 거치며 유사한 기조를 이어오던 인적자원개발정책은 이명박 정부에 이르러 전환기를 맞이하게 된다. 이명박 정부는 2008년 출범과 함께 '자율'과 '경쟁'을 국정철학으로 설정하고 신발전체제 구축이라는 국정목표를 실현하기 위한 5대 국정지표의 하나로 '인재대국'을 제시하였다. 이를 위한 구체적인 전략목표로는 수요자 중심의 교육경쟁력 강화, 핵심인재양성과 과학 한국 건설, 평생학습의 생활화가 설정되었다. 이에 따라

이명박 정부는 기존의 교육인적자원부를 과학기술부와 통합하여 교육과학기술부로 새로이 개편하고 '인적자원개발정책' 대신 '인재정책'이라는 용어를 사용하는 등 인적자원에 관하여 과거 정부와는 차별적인 접근을 시도하였다.

이러한 시도는 노동시장의 유연화, 기술변화 주기 단축 등 노동시장 환경의 변화에 대응하기 위한 것이었지만, 정책을 주관하는 정부조직 및 관련 용어의 변화 등으로 인해 집권 초기에는 정책 방향의 혼란이 야기되기도 하였다. 특히 지역인적자원개발 분야의 축소가 두드러졌는데, 2009년 이후 관련 예산이 감소되기 시작하고 담당 부서 역시 축소되는 등의 변화가 나타났다. 또한 이 시기에 개정된 「평생교육법」은 기존의 「인적자원개발 기본법」과 중복 논쟁을 야기함으로써 「인적자원개발 기본법」의 폐지 논의가 확산되는 등 정책 변화에 따른 혼란이 나타나기도 하였다. 그러나 인적자원개발에 관한 정책적 기조와 용어의 변화에도 불구하고 5대 국정지표에 '인재(인적자원)대국'이 포함되었다는 점에서 이명박 정부 역시 인적자원개발의 필요성을 여전히 중요한 것으로 인식했던 것으로 파악할 수 있다.

직능원은 '신발전체제' 구축과 '인재대국' 실현을 위한 조직 개편을 단행하였다. 2008년 12월, 기존의 인적자원연구본부를 신성장인재연구실로 개편하고 주요 업무로 '신성장 동력 분야 인력 양성 및 활용 정책에 관한 사항', '인재정책 의제발굴에 관한 사항', '국가인적자원개발종합정보망(미래인재넷)의 운영에 관한 사항' 등을 새롭게 부여하였다. 또한 교육 · 노동연계연구실을 별도로 설치하여 인적자원연구본부가 수행하던 '학교-직업 간 이행', '취업 및 실업', '산 · 관 · 학 · 연 연계' 등에 관한 사항을 담당하게 함으로써 광범하면서도 심층적인 인적자원 정책개발을 유도하였다.

그러나 2010년에 이르러 신성장인재연구실과 교육 · 노동연계연구실은 다시 통합되어 운영될 필요가 제기되기 시작하였다. 이는 자원위기의 가속화, 온실가스 배출에 관한 국제 환경규제 강화 등 이명박 정부가 직면하게 된 환경의 변화에 따른 것으로 이명박 정부는 녹색성장을 정책 어젠다로 설정하여 이에 대응하고자 하였기 때문이다. 이에 따라 2010년 6월에 새로이 통합된 미래인재연구실은 녹색성장 분야 인력 양성 및 활용에 관한 정책 개발을 새롭게 담당하였다. 그 밖에 인적자원패널 · 통계센터 및 HRST공동연구센터를 특임 부서로 설치하는 등 세계 금융위기 이후 급변하는 환경에 유연하게 대응할 수 있도록 체제를 구축하였다.

핵심 과학인재 양성 정책 연구

인적자원정책센터는 산업수요에 적합한 인력의 양성을 적극 지원하기 위해 산업주도형 인력양성에 관한 연구를 다수 수행하였다. '숙련수요 전망 연구(2008)', '숙련수요 조기인식 및 대응체계 구축(2008)', '고등교육단계의 맞춤형 산업인력양성 방안(2009)', '광역경제권 인력수급 전망 기초연구(2009)', '광역경제권 선도산업 인재양성사업 성과평가모형 개발 및 적용을 위한 기초연구(2010)', '현장 중심의 일자리 활동의 발전방안(2011)' 등은 수요중심의 인적자원개발 체제 구축 가능성을 검토함으로써 이명박 정부의 실용주의적 정책 노선을 구현하고자 하였다.

2014. 11. 7.
인적자원개발 우수기관 인증제
인증 수여식

한편 자율과 경쟁을 통한 고급핵심인력 양성과 더불어 과학인재의 양성을 적극적으로 시도한 정부의 과학인재 중시는 교육과학기술부의 출범에서 뚜렷하게 나타나고 있다. 인적자원정책센터는 '인재 성과 통계 실태 분석 및 개선 방안 연구(2008)', '인재정책 협력망(2008)', '신정부 인재정책의 방향과 주요과제(2008)', '인재정책 종합정보 생성 · 제공사업(2009)', '전문기술인력 양성 및 활용의 선진화 방안 구상(2010)' 등의 연구를 통해 고급핵심인력 양성 방안에 대한 정책개발을 수행하였다. 또한 '국가 교육과학기술정책의 비전과 전략(2008)', '국가 중장기 과학기술인력 수급전망(2009)', '인재대국을 위한 과학기술분야 핵심인재 양성 방안 연구(2009)', '개방과 협력을 통한 핵심 국가과학기술인재 구축 전략(2010)', '국가 신 경쟁력 제고를 위한 과학 · 기술교육 혁신 방안(2011)' 등의 연구를 통해 과학한국 건설을 위한 인적자원개발 정책 수립에 기여하기도 하였다. 그 밖에 미래인재포럼, 글로벌인재포럼, 공공부문 인재개발 우수기관 인증제 사업을 연례적으로 수행함으로써 국가 인적자원개발의 중요한 토양을 마련하였다.

그리고 정부에서 꾸준하게 강조되었던 신성장동력 발굴과 미래산업 · 녹색인력 양성을 위한 정책연구도 활발하게 수행되었다. 대표적인 연구로는 '주요 미래산업의 인력수급전망 연구(2008),' '녹색성장을 위한 과학기술인재 육성과 활용(2008),' '저탄소 녹색성장분야 인

력양성방안 연구(2009),' '그린에너지산업 인력 수급 분석(2009),' '녹색일자리의 숙련수요 변화와 대응 방안 연구(2009),' '철강산업의 녹색화에 대응한 기술인력 양성 방안(2010),' '녹색인재 통계 혁신 방안(2010),' '탄소배출규제에 따른 고용구조변화와 인력정책(2011) 등이 수행되었다. 비록 시기에 따라 서로 다른 용어가 사용되고 있으나 미래산업과 환경에 대한 국제적인 관심은 나날이 더욱 커지고 있다. 당시 인적자원정책센터에서 수행한 미래산업 · 녹색인력 관련 연구들은 현재까지 여전히 이어지고 있는 주요 정책적 방향의 토대를 제공하였다는 점에서 중요한 의의를 가지고 있다.

능력중심사회 구현을 위한 인적자원정책

2013년 2월, 박근혜 정부는 대통령직 인수위원회를 통해 '일자리 중심의 창조경제', '맞춤형 고용 · 복지', '창의교육과 문화가 있는 삶', '안전과 통합의 사회', '행복한 통일시대 기반 구축' 등의 5대 국정목표를 제시하며 출범하였다. 이후 국정목표 실천력을 극대화하고 국정기조와 전략, 과제 간 정합성을 제고하기 위하여 5대 국정목표는 경제부흥, 국민행복, 문화융성, 평화통일 기반 구축이라는 4대 국정기조로 조정되었다. 특히 '창조경제'를 통한 고용률 제고를 가장 최우선적인 목표로 설정하고 창의인재 육성을 통해 창조경제 생태계 구축, 벤처 중소기업, 신산업 · 신시장 개척을 실현하고자 하였다.

이에 따라 이명박 정부에서 강조되었던 자율과 경쟁, 실용주의적 인적자원개발 정책 기조는 박근혜 정부에서도 대체로 유사한 형태로 지속되었다. 4대 국정기조에 포함된 세부 국정과제들 중 박근혜 정부의 인적자원정책은 세부과제 73번으로 설정된 '학벌이 아닌 능력중심사회 만들기'로 대표될 수 있다. 박근혜 정부의 능력중심사회는 스펙을 초월한 채용 시스템 정착과 NCS 개발 · 보급 등 실력과 능력이 존중받는 사회를 구현하는 것에 목표를 두었으며, 고용노동부와 기획재정부, 교육부, 여성가족부 등 부처 간 협업을 통한 종합적 정책 수행을 통해 이를 달성하고자 하였다.

능력중심사회에 대한 강조는 당시 점점 더 폐쇄적이고 단절화되는 노동시장 환경의 극복을 위한 것으로 볼 수 있다. 예컨대 처음 일자리가 무엇인가에 따라 근로자의 경력이 결정되고 중소기업에서 역량을 쌓더라도 대기업이나 공공기관으로 옮겨가기기 어려운 상황은 청년들의 졸업 유예, 중소기업의 극심한 구인난, 학벌사회, 조직에 대한 무조건적인 충성 등 우수한 인적자원의 선별과 순환을 어렵게 만드는 배경으로 작용하였기 때문이다. 박근혜 정부는 능력과 역량 중심의 채용 · 승진이 가능한 인적자원개발 및 관리 관행을 구축하기 위해서는 노동시장에서 통용될 수 있는 수단의 필요성을 인식하였고, 이에 따라 국가직무능력표준과 이에 기반한 교육과정 개발, 국가자격체제(NQF)의 구축을 통해 열린 노동시장으로 가는 출발점으로 삼고자 하였다. 문재인 정부가 새롭게 출범한 현재에도 이 정책들은 여전히 추진되고 있으므로 정책의 성과에 대해서는 차후 논의가 필요한 상황이지만,

2016. 10. 6.
미래인재포럼
'대학졸업유예의 실태와 정책과제'

정부의 주도를 통한 새로운 인적자원개발의 방향을 모색하였다는 것은 시기상 적절했던 것으로 판단된다.

직능원은 창조경제와 능력중심사회 실현이라는 박근혜 정부의 정책 목표를 위하여 '국가직무능력표준 교육과정개발 · 운영지원센터'를 설치하고 'NCS 기반 교육과정 개발 추진단'을 특임조직으로 두는 등 적극적인 조직 개편을 단행하였다.

인적자원개발정책에 관한 연구 지원은 이명박 정부 말기에 개편된 교육훈련 · 노동연계연구실(舊 미래인재연구실)로 하여금 수행하게 하였으며, 대학특성화지원센터를 분리하여 보다 전문적인 정책 연구를 수행하게 하였다. 교육훈련 · 노동연계연구실은 2014년 11월부터 미래인재 · 자격연구본부에 속한 인적자원정책센터로 조정되어 현재까지 이어지고 있다.

청년 일자리 개선과 고등교육 연구

박근혜 정부 시기 동안 인적자원정책센터는 창조경제 생태계 조성을 위한 인적자원개발 정책의 방향을 탐색하고, 이를 토대로 청년 일자리 개선, 대학특성화 및 지방대학 관련 이슈에 연구 역량을 집중하였다.

창조경제와 능력중심사회 실현을 위한 정책 연구로 '창조경제 핵심인력 육성정책 연구 – SW산업과 광고산업을 중심으로 –(2014)'. '지역사회 수요에 맞춘 지역혁신창의인력양성 방안 연구(2015)'. '능력중심사회의 비전과 방향(2015)'. '능력중심사회 풍토 조성 지원을

위한 사회부총리의 정책과제(2015)' 등 창조경제와 능력중심사회 구축을 위한 구체적 정책 방안을 제시할 수 있는 연구를 수행하였다.

한편 고용률 70% 로드맵은 청년 고용률의 개선을 필수적으로 요청하는 것으로 저출산 · 고령화 시대로의 진입에 따른 청년 일자리 정책의 방향을 모색하기 위해 '인구구조 변화와 고용정책: 청년층 고용을 중심으로(2013)' 등의 기초연구가 수행되었으며, 청년의 역량 제고 방안을 모색하기 위한 '대졸자 취업능력 향상을 위한 대학교육 개선방안(2014)', '대학생 핵심역량 지원 방안 연구(2015)', '능력중심사회와 청년노동시장(2016)' 등의 연구가 박근혜 정부 기간 동안 꾸준히 지속되었다. 또한 대학생들의 역량을 지속적으로 진단하고 개선하기 위한 'K-CESA 진단지원 사업'을 수행해 오고 있다.

아울러 정부는 청년 역량 강화와 더불어 산학협력 강화, 대학특성화 지원 등을 통하여 사회 수요에 입각한 대학교육을 실현하고자 하였다. 이에 따라 인적자원정책센터는 '학부교육 선도대학 육성사업 성과관리 연구(2014)', '대학 산학협력 특성화사업의 취업지원효과 분석 및 정책제언(2013)', '산학협력을 통한 지방대학 특성화 전략 연구(2014)', '사회맞춤형 산학협력 선도대학 핵심 지표 연구(2016)' 등을 통해 산업의 요구를 충족시킬 수 있는 맞춤형 대학교육의 방향을 제시하고, 이를 통해 청년 고용 문제를 개선하고자 하였다.

그리고 산업별 수요분석과 향후 전망에 관한 기초연구도 다수 수행되었다. '수요지향적 융합 · 실무형 공학인재 육성 방안(2013)', 'ICT 전문 · 융합(SW)인력 실태분석 및 전망(2014)', '미래숙련수요 분석을 위한 특허정보활용의 현실적합성 분석(2013)', '고등교육 인재정책 수립을 위한 인력수급 전망체제 구축 연구(2013)', '국가숙련전망조사(계속사업)', '숙련퇴화와 노동시장 미스매치 측정 연구(2015)' 등의 연구를 통해 인적자원개발정책이 나아가야 할 방향과 트렌트를 도출하고자 하였다.

그 밖에 '글로벌 인재포럼', '공공부문 인적자원개발 우수기관 인증제', '미래인재포럼' 등을 지속적으로 수행하면서 우리나라의 인적자원개발을 둘러싼 각계의 의견 수렴과 논의, 방향제시를 위한 토대를 제공하였다.

인적자원정책의 방향과 과제

기존의 인적자원개발 전략은 각 시대의 산업 및 정책적 수요에 따라 제시되는 전략 목표가 내용적으로 유사한 측면도 있지만, 대부분 표현 방식이나 내용이 다르다. 예컨대 2000년대 초기는 미래 유망산업 핵심 인력 양성, 지식 서비스 전문인력 양성, 대학교육의 산업현장 적합성 제고 등이 제시되었다. 이후 다시 인적자원개발 최적화를 위한 교육체제 개편, 국민의 기본 핵심능력 함양, 평생직업교육 · 훈련체제 혁신, 여성 · 청소년, 중고령층 인적자원개발 활성화, 사회적 신뢰 · 협력 네트워크 구축, 교육 · 문화 복지 증진 등이 제안되었지만, 구체화 작업 및 실천은 미흡하였다. 다시 정권이 바뀌면서 인적자원개발정책의 전략적 목표는 수요자 중심의 교육경쟁력 강화, 핵심 인재 양성과 과학한국 건설, 평생학습의 생활화 등이 구호로 활용되었다. 한편 박근혜 정부는 능력중심사회 구현을 위한 평생직업능력개발을 정책적 기저로 삼았다.

이상의 정책적 전략 목표는 기본적으로 시장논리보다 정부 개입의 정책 주도의 전략이 구사되고 있다. 따라서 정부 및 집권자의 의지가 반영되거나 당시의 환경적 요인에 기초한 전략 목표 설정이라고 볼 수 있다. 또한 이러한 전략 목표에 따라 추진 정책과제도 당연히 다르게 제시되고 있다. 그렇다면 앞으로 필요한 정책 목표는 무엇일까? 논의 차원에서 제시한다면, 기본적으로 앞에서 제시한 이념적 가치를 달성할 수 있는 전략 목표를 고려해 볼 수 있을 것이다. 첫째, 인간성 존중의 인적자원개발 정책이다. 현재 우리 사회는 첨단기술 및 인공지능의 시대를 맞이하고 있다. 이런 사회는 자칫 인간 본연의 인간성을 소홀히 할 수 있다. 특히 인간 자존감 회복의 교육훈련이 필요하다. 인간 자존감은 우리 인간의 효능감 · 조절감 · 안정감을 의미한다. 따라서 인적자원개발의 기본적인 전략 목표는 자아를 존중하고, 타인에 대한 인정을 포함한 인간성 존중의 인본주의를 바탕으로 하는 전략적 목표 설정이 필요하다. 둘째, 직업능력개발의 민주화이다. 인적자원개발은 주로 직업교육훈련과 평생교육 과정을 통해서 이루어지는데, 이 과정에서 수요자중심 · 개인중심 · 지역중심 · 뉴 거버넌스 중심의 전략 목표 설정이 필요하다. 여기서 민주화의 하나는 직업능력개발 과정과 절차 및 기회의 형평화라고 볼 수 있다. 따라서 전략 목표는 집권적 · 공급자 중심의 정책을 분야별로 개선 · 개혁할 수 있는 내용으로 설정한다. 셋째, 인적자원개발 관련 정책 내용의 신속한 가변성 확보 전략이다. 이는 정책 환경의 빠른 변화에 적극적으로 적응할 수 있는 전략 목표 설정이다. 이를 위해 정책 내용은 시기적으로 단기 · 중기 · 장기 등으로 구분하고, 공간적으로 지역별 특화 전략을 제시하며, 산업별로 구체화하여 각각의 변화에 적응할 수 있는 가변적 정책 내용을 개발 · 적용한다. 넷째, 인적자원개발 정책은 직업능력개발의 전문성 확보를 위한 고등단계 직업교육훈련을 강화한다. 현재 우리의 환경은 고도 기술화와 인공지능화 등 첨단 산업화 시대를 맞이하면서 이에 적합한 인력 양성이 필요하다. 따라서 인적자원개발 정책의 전략 목표는 전문성 제고와 창조성 강화를 전략 목표로 설정할 필요가 있다. 다섯째, 인적자원개발의 연계성 확보 전략이 필요하다. 현재 우리 사회의 큰 특성인 융합 또는 복잡화를 반영할 수 있는 전략 목표 설정이 필요한데, 정책 차원의 연계는 인적자원개발 정책의 정체성을 유지하면서 분야별 · 산업별 · 지역별 · 학교별 · 수준별로 연계하여 새로운 부가가치를 창출할 수 있도록 정책적으로 유도할 수 있는 전략이다.

인류의 변치 않는 목표의 하나는 '삶의 질 향상'이라고 볼 수 있는데, 이 목표에서 인적자원 정책의 이념적 기저를 찾을 수 있을 것이다. 즉, 인적자원과 관련한 다양한 정책을 통해서 이 목표가 달성될 수 있을 것이다. 따라서 우리는 이러한 정책적 수단을 통해서 우리 사

회의 지속 성장을 유도하고, 이를 통해 안녕한 사회에서 행복하게 사는 삶을 추구하는 것이다. 이 과정에서 인적자원 정책은 우리 삶의 질을 제고하는 데 매우 중요한 영향을 미치는 요인이라고 볼 수 있다. 따라서 미래의 환경 변화를 예측하고, 이를 반영한 인적자원 정책 연구는 우리 사회의 안정적 발전과 번영, 그리고 개인의 행복과 사회 통합에 매우 중요한 수단인 것이다. 그렇다면 앞에서 정리한 20여 년간 직능원의 인적자원 관련 정책 연구 및 지원 사업의 성과와 함께 앞으로 다가올 혹은 진행 중인 환경 변화의 특성에 적합한 인적자원 정책 분야에 대한 지속발전적 연구와 정책 지원 사업이 필요하다.

2015. 8. 25.
지속가능한 국가경쟁력을 위한
인적자원개발 정책기반 구축 연수

평생직업교육

2 KRIVET

개관과 조직 변천

직업교육의 범위는 일반적으로 직업계 고교, 전문대학과 이에 준하는 교육기관에서 실시되는 정규교육으로 규정된다. 직업교육과 직업훈련의 통합을 위해 설립된 연구기관인 직능원은 1997년 개원 초기부터 직업교육 분야의 정책 연구 수행, 정보 · 자료의 수집, 프로그램의 개발 등에 주력해 왔다. 직업교육 정책과 제도 연구는 직능원 출범으로 그 이전에 한국교육개발원에서 직업교육 관련 연구가 소규모로 수행되던 한계를 극복하면서 양적으로나 질적으로 비약적인 발전이 이루어졌다.

개원 초기에 교육훈련과정개발실 내에 직업능력개발정책 1팀, 2팀, 기초연구팀, 향상과정팀, 전직과정팀, 교수학습연구팀이 운영되었다. 1999년에는 교육부의 실업계 고교 교과서 개발 사업을 담당하여 교과서개발특임센터가 구성되기도 하였다. 2001년 이후에는 정부의 정책기조에 따라 학습기회의 평등 차원에서 평생교육이 강조되었다. 평생직업교육연구실이 신설되어 성인 및 근로자들의 학습기회를 위한 평생직업교육 연구 · 사업을 추진하였다. 이후 평생직업교육연구센터(실)에서 평생학습, 직업교육 등의 연구가 망라되었다. 2003년 이후에는 직업과정개발평가센터로, 연구본부 체제로 명칭이 바뀌었다. 직업교육 교수학습개발센터가 특임센터 설치, 직업교육 · 산학협력연구본부로 편제되기도 했다. 2010년 전후하여 평생직업교육연구실에서 고등학교와 고등교육 단계의 직업교육과 평생학습 정책 연구가 수행되었다. 2015년부터는 본부체제로 직제 개편이 이루어져서 직업교육연구와 진로교육연구가 평생직업진로교육연구본부에 소속되었다가 2016년에는 직업교육과 진로교육 정책과 연구범위의 팽창으로 각각의 본부로 분리되었다. 평생직업교육연구본부에는 평생직업교육센터, 마이스터고지원센터, 국가직무능력표준교육과정개발 · 운영지원센터, 도제학교지원센터, 직업계고학생비중지원센터의 5개 센터가 설치되어 교육부와의 긴밀한 연계하에 직업교육 연구사업이 수행되고 있다.

평생학습분야에 대해서 직능원은 개원 초기부터 성인을 대상으로 하는 평생학습 연구를 수행해 왔으나, 1999년 평생학습 전담기구가 한국교육개발원에 설치되었다. 2007년에 「평생교육법」 개정안이 국회를 거쳐 개정 공포되었고, 2008년에 국가평생교육진흥원이 교육부 산하기관으로 설립되어 평생학습 관련 연구는 직능원, 사업은 국가평생교육진흥원이 담당하는 것으로 역할이 정리되었다.

2008년부터 교육부는 청년실업, 노동시장의 인력수급 불일치, 직업교육 경시풍조, 학령인구 감소 등의 환경 변화에 대응하기 위해 고등학교 단계 직업교육정책에 초점을 두어 개혁정책을 추진하였다. 실업계 고등학교는 전문계 고등학교로, 전문계 고등학교는 다시 특성화고등학교로 명칭이 변경되었다. 특성화고등학교 정책으로 직업계 고등학교들은 직업교육기관으로서의 위상을 재정립하는 계기가 되었다. 또한 직업교육의 롤모델이 되는 마이스터고등학교 정책이 수립되었고, 직능원은 마이스터고지원센터로 지정되어('09. 3. 6.) 마이

스터고 교육정책을 주도하였고 직업교육의 발전을 이끌어냈다. 마이스터고는 이제까지 직업고등학교와는 달리 우수한 학생들을 유치하고 취업률이 90% 이상인 이상적인 롤모델로 자리매김하면서 국내에서뿐만 아니라 국외에서도 많은 국가들의 벤치마킹 대상이 되었다.

또한 2015년부터는 직업교육에 현장적응력을 강화하기 위하여 도제교육 프로그램이 특성화고등학교에 도입되었다. 직능원은 도제학교 지원센터로 지정되었고, 도제학교는 급속히 확대하여 2017년 현재 497개 특성화고등학교 중 198개 학교에서 운영하고 있다. 직업계 고등학교 졸업자에 대한 인력 수요를 충족시키지 못하는 상황에서 2016년에 교육부는 직업계 학생 비중 확대 정책을 추진하였고, 직능원은 직업 고등학생 비율을 30%로 확대하고 취업률은 60%로 끌어올린다는 계획을 달성하기 위해 매력적인 직업계 고등학교 정책 연구를 추진해오고 있다.

평생학습 정책과 연구 확대

평생직업교육 전문기관으로서의 자리매김

2000년대 들어서 우리 사회는 경제성장의 속도가 저하되면서 청년실업이 사회문제로 부상하였고, 산업화과정에서 발생한 각종 불평등의 문제가 정부 정책의 주요 이슈가 되었다. 또한 고령화 사회의 도래, 취약계층의 다양화 등으로 성장 속도가 완만해지는 시대에 평생학습은 사회적 불평등을 해소하고 국가경쟁력을 제고하는 방안이 될 수 있다. 이러한 상황에서 일자리로 이어지는 평생학습에 대한 관심이 높아지게 되고, 평생직업교육의 필요성이 강조되기 시작하였다. 이러한 흐름 속에서 교육시장과 노동시장 간의 원활한 전이 school-to-work, work-to-school을 위한 평생학습체제 구축에 대한 논의가 활발해졌다. 직업교육훈련기본계획에서도 성인의 교육기회 확충이 정부의 주요한 정책과제 중 하나였고, 모든 국민이 평생직업능력을 개발할 수 있는 교육훈련기회를 제공하는 일은 정부의 주요 과제로 자리매김하였다. 평생학습은 학교교육을 보완하여 기회의 평등을 구현하는 기제로 인식되기 시작하였다.

직능원은 평생학습 연구의 중추기관으로서 1999년에 제2차 세계직업기술교육회의 및 박람회를 개최하였고, 개원 2주년 기념 심포지엄에서 '새 천년에 대비한 국민의 평생직업능력개발'을 주제로 논의가 이루어졌다. 또한 기본연구 · 사업으로 '평생학습사회 실현을 위한 평생직업능력개발'(1999)를 수행하였다. 특히 '진학 · 고용 · 평생학습정보센터 설치 운영'이 주요 업무추진 계획 중의 하나로 되어 평생학습사회에서의 직능원의 기능을 새롭게 정립하고자 하였다. 이 밖에 '평생학습 기회확대를 위한 유급 · 무급 휴가제 도입방안 연구'(1999), '성인교육 참여율과 성인교육 비용분석에 관한 연구'(1999), '평생교육기관 유형별 표준 평가도구 개발'(1999), '평생교육시설의 설치기준과 운영방안에 관한 연구'(1999) 등을 수행함으로써 평생학습 연구기관으로서의 면모를 과시하였다.

성인 대상의 평생교육이 중요한 정책과제로 떠오름에 따라 교육부는 1999년 8월에 제정된 「평생교육법」에 따라 평생학습 전담기구 설치 운영을 추진하였다. 직능원은 중앙 단위의 평생학습 전담기구로의 지정이 당연하다는 입장에서 유치 노력에 최선을 다하였다. '평생학습센터설치 운영방안에 대한 연구'(1999)도 그 노력의 일환으로 볼 수 있다. 평생학습센터 선정과정에서 한국교육개발원과 직능원이 최종 후보로 선정되었고, 교육부 실무진도 중앙 평생교육센터를 직능원에서 설립 운영하는 것이 타당하다고 판단하였다. 그러나 2000년 2월에 직능원이 아닌 한국교육개발원으로 충격적인 결론이 나고 말아 출범한 지 2년밖에 되지 않았던 신생기관으로서의 한계를 느꼈다.

이 일을 계기로 직능원은 평생교육의 총괄기관 기능 대신에 평생교육 중 직업교육 분야만 다루게 되었다. 그 후에도 '평생 직업교육훈련 종합 대책'(2000~2001), '소외계층 성인교육 참여율 분석과 지원방안 연구'(2000), '학력인정 학교형태 평생교육시설의 직업교육 강화 방안 연구'(2001), '지식 · 인력개발사업 관련 평생교육시설의 운영 활성화 방안'(2001), '평생학습사회에서 기술계 학원의 발전방안'(2001), '평생교육기관 운영실태 조사'(2001), '저학력 · 저능력자 계층을 위한 성인 인적자원개발 방안'(2001), '학습휴가제도 재정지원 실태와 개선방안'(2002), '생애에 걸친 직업교육체제 구축에 관한 연구'(2002), '평생학습 재정 공동지원방안 연구'(2002) 등 평생학습 관련 연구가 활발히 수행되었다.

2001년에는 OECD와 공동으로 '성인학습정책 국제학술대회'를 개최하였는데, 교육인적자원부 장관과 OECD DEELSA John Matin 국장 등 200여 명이 참가한 대형 학술대회였다. 2013년에는 IIEP/UNESCO와 공동으로 '평생학습의 실현, Making Lifelong Learning a Reality' 국제 정책세미나를 개최하였고, David Achoarena 국장, Rupert Maclean UNEVOC 소장, 유네스코 회원국들이 참여하였다. 국제행사를 통해서 각국의 성인학습, 평생학습에 대한 사례와 정책적 논의를 통하여 평생교육기회 확대 방안에 대한 귀중한 시사점을 얻었다.

성인의 평생직업교육 활성화

국가인적자원개발기본계획이 2001년부터 본격 시행됨에 따라 성인의 직업교육훈련 프로그램 개발 · 보급에 대한 요구도 높아지게 되었다. '성인의 직업기초능력조사'(2003), '준고령자 취업능력 제고를 위한 교육훈련 프로그램 개발'(2003), '단기성인학습과정 도입에 따른 전문대학의 효율적 운영에 관한 연구'(2003), '저학력 · 저숙련계층의 성인학습 현황과 과제'(2003), '기능대학 발전방안'(2003), '성인의 직업기초능력 프로그램 실태조사'(2004), '산업현장성 강화를 위한 고등교육체제 개편'(2004), '기능대학 평가기준 개발'(2004), '평생학습시대에 부응하는 전문대학 군위탁생 교육제도의 발전방안'(2004) 등은

성인의 평생학습 기회 확대를 논의하는 과제들이었다.

특히 성인학습의 기회를 제고하기 위한 방안으로 대학에서의 평생학습이 재정비되어야 하고 성인들에게 취업능력과 직무능력을 향상시키는 직업교육 프로그램을 중점적으로 제공해야 한다는 점이 강조되었다. 그리고 정부의 재정지원도 이러한 직업교육훈련 프로그램에 집중되는 것이 사회적 경제적 성과를 제고하는 방안임을 논의하여 정부 정책에 시사하는 바가 컸다.

이후 '평생학습의 참여실태와 수요분석'(2005), '평생학습의 새 패러다임과 기업'(2005), '평생학습의 새 패러다임과 지역사회'(2005), '자기주도 평생학습관리 연구'(2005), '평생학습 관점에서 본 중고령자 인적자원개발 방안'(2005), '평생학습사회에서의 대학의 새로운 역할에 관한 연구'(2006) 등을 진행하였는데, 이 중 성인의 직업기초능력조사는 평생직업교육분야의 기초적인 국내 통계가 없는 상황에서 처음 실시한 것으로 매우 의의가 크다고 하겠다. OECD와 공동으로 실시하여 해외 선진국의 성인교육과 비교함으로써 국내 평생학습 정책의 중요한 기초자료로 활용되었다.

'평생학습 지식관리 시스템구축'(2006), '평생학습 계좌제 도입방안 연구'(2008), '평생학습의 사회경제적 성과분석'(2009), '미래 지향 평생직업교육체제 선진화 방안'(2011), '전문대학의 평생직업교육기능 개선방안'(2013) 등이 수행되면서 평생직업교육의 발전을 위한 제언들이 도출되었다.

우리 사회가 고령화사회로 접어들면서 고령층의 평생학습을 위한 연구도 수행되었다. '고령화사회의 인적자원정책'(2003), '활동적인 고령화와 고등교육'(2006), '고령 인력 고용지원 서비스 강화방안'(2010), '베이비붐세대 제2 인생설계 구축방안'(2011) 등이 그것이다.

2000년대 중반 참여정부에서는 인적자원개발이 국가발전의 원동력이라는 기저하에 교육인적자원부에서는 평생직업교육과 노동시장과의 협력관계가 강조되었다. 대학에서의 산학협력 정책에 투자가 증가하였고, 직능원에서도 산학협력이 중요한 연구주제가 되었다.

이어서 2008년에 발족된 이명박정부는 고등직업교육기관인 전문대학을 평생직업교육의 중추기관으로 설정하고 고등직업교육에 강조점을 두었다. 직능원은 연구를 통하여 성인 평생학습 프로그램이 취미 교양 중심의 프로그램이 주가 되고 있으며 대학 평생교육원이 수익사업을 하고 있는 점을 지적하였다. 이를 바탕으로 사회적 불평등 해소 차원의 평생학습 정책의 방향이 제시되었고, 프로그램 개발의 방향도 논의되었다.

또한 교육과 일의 연계를 강화하기 위하여 평생학습계좌제, 평생학습중심대학 사업 등 대학의 직업교육기능 강화 등도 주요 연구과제로 수행되었다. 이어서 박근혜 정부에서는 고령화 사회에서 대학교, 대학 부설 평생교육원을 활용하여 40대 이후 노후설계교육과 일자리 지원을 위한 퇴직 예정자 교육프로그램 등을 국정과제로 제시하였다. 또한 전문대학의 평생직업교육 기능을 집중육성하기 위한 '평생직업교육대학' 육성 계획을 제시하였다.

취약계층을 위한 평생교육 지원을 국정과제로 제시했다. 이러한 정부의 정책기조에 따라 '저출산 고령사회 대비 이러닝 활용 인구교육 프로그램 개발'(2015) 등의 연구가 이어졌다. 그러나 고등학교 수준의 직업교육에 강조점을 두어 정부 정책기조가 바뀌게 되었다.

'OECD 교육성과 지표(INES LSO)' 프로젝트를 통해서 2000년 초반부터 글로벌 사회에서 평생직업교육의 성과를 국제적 비교를 통해 우리 사회의 성인들을 위한 학습의 방향과 정책대안을 제시하고 있다. 또한 'OECD 국제 성인능력측정 프로젝트 (PIAAC)'는 글로벌 맥락에서의 성인학습과 성인역량에 대한 연구로 2007년부터 2017년 현재까지 직능원이 수행해오고 있다. PIAAC 연구결과 한국의 성인층과 청소년층의 학력과 역량의 격차가 매우 큰 것으로 나타나며, 성인역량을 향상시키기 위해서는 중등단계에서 고품격 성인학습 시스템 구축이 필요하다는 검증된 근거를 제시하고 있다는 점에서 임팩트가 큰 프로젝트이다. 또한 한국사회에서 국가경쟁력을 향상시키기 위하여 평생학습의 체계화와 정책적 노력이 필요하다는 점을 시사한다.

산학협력에 기반을 둔 고등직업교육의 발전

고등직업교육의 특성화 및 평생교육 기능 강화

전문대학 특성화 정책은 1997년부터 직업세계 변화와 입학자원 감소에 대비하여 교육 전반의 구조조정을 통하여 대학의 특성화를 촉진함으로써 전문대학의 자생력을 보강하기 위해서 특수목적 사업으로 100억 원 규모로 추진되었다. 그동안 교원 확보율, 교지 및 교사 확보율, 실험 · 실습 기자재 보유율 등 일반적 여건을 지표로 평가하여 재정지원을 해왔고 재정지원액도 전문대학의 실험 · 실습 여건 개선만을 위해서 국고지원금의 용도가 한정되어 왔지만, 1997년 전문대 특성화, 공업계 전문대학 육성 사업 등이 시작되면서 국고지원금의 사용 용도가 교육 프로그램 운영으로 확대됨으로써 전문대학의 자발적이고 다양한 교육 프로그램 운영이 활성화되기 시작하였다. 1997년 IMF 경제위기, 그리고 1998년 국민의 정부 출범과 더불어 전문대학의 기능과 역할에서 있어서 실업자에 대한 재취업 전직교육, 산업체가 필요로 하는 실용적인 전문직업기술인력 양성이 강조되었고, 재정지원이 대폭 증가되었다. 특성화 초기 교육 영역으로 구분하여 지원하던 것도 Ⅰ영역(1차 산업, 농 · 축 · 수산업), Ⅱ영역(2차 산업, 공업 · 제조업), Ⅲ영역(서비스 산업), Ⅳ영역(외국어 · 정보화 등 전체 학생 대상 교육 프로그램) 등 산업중심으로 변경하고, 대학이 소재하고 있는 지역경제 · 지역산업에 대한 분석과 이에 따른 대학의 중장기 발전 계획과 연계되도록 하였다. 1999년 재정지원 사업이 '선택과 집중'을 통한 우수 전문대학 육성으로 방향을 잡고 특성화 프로그램 지원, 공업계 육성 사업 등 특수목적 사업의 평가와 연동해서 실험 · 실습 기자재 지원 사업비를 집행하였다. 또한 대부분의 전문대학에 산학협력처를 신설하도록 하였다. 대다수 전문대학이 산학협력에 대한 이해도가 높지 않았고, 대부분 현장실

습을 위해 필요한 곳 정도로 산업체를 인식하고 있었기 때문에 많은 반발이 있었지만, 현재는 평가를 통한 차등지원 및 산학협력처 운영이 상식이 되었다. 이후 사회수요 · 산업수요에 기반을 둔 특성화로 변화하여 지역 · 산업 맞춤형 전문인력을 양성한다는 목적 하에 2016년에는 총 2,972억 원이 지원되고 있다.

한편 전문대학에 평생교육의 기능이 본격적으로 부여된 것은 1982년 「사회교육법」 의 제정(제21조제1항에서 '대학 · 전문대학은 당해 대학의 특성에 알맞은 사회교육을 실시하여야 한다.'고 규정되어 있다) 통해서이다. 한국전문대학교육협의회(2010)에 따르면 당해 대학의 계열 및 개설학과의 범위 내에서 설치하여 3개월 내지 1년 과정으로 산학연계교육 방식으로 실시되었다. 1981년부터 운영된 전문대학의 특별과정은 1990년에는 15개 대학의 98개 과정을 통해 5,620명을 배출하고, 1993년에는 36개 대학의 232개 과정을 통해 14,410명을 배출하는 등 1990년대 중반까지 활성화되어 왔다. 1994년부터는 전문대학에 산업체 위탁교육이 시행되었고 동시에 성인교육이 강조되었다. 1998년 「고등교육법」 제26조(공개강좌), 「산업교육진흥법」 제7조(특별강좌의 설치 · 운영)에 근거하여 전문대학은 성인교육과 청소년 및 고졸 미취업자를 대상으로 한 특별과정, 고용안정을 위한 특별과정, 산업체 근로자 대상 기능 향상교육, 실업자 재취업 및 전직교육 등 평생교육을 실시하였다. 또한 전공심화과정과 학점은행제 등과 연계된 비정규 계속교육과정을 운영해 왔다. 특히 1998년부터 전문대학의 특별과정과 평생교육원에서는 대량 실업의 경제위기를 극복하기 위해 노동부의 지원을 받는 실직자 재취업 및 전직교육 프로그램을 집중적으로 운영하거나, 교육부 주관의 미취업자 또는 재취업 전직교육 과정을 운영함으로써 실업자 및 미취업자의 직업훈련교육을 강조해 왔다. 이에 따라 2004년에는 158개 전문대학 중 131(82.9%)개교가 전문대학 부설 평생교육원 내에 1,779개 과정을 개설하고 70,113명의 학습자들이 참여할 정도로 활발하게 운영되었다(한국전문대학교육협의회, 2010: 417).

박근혜 정부 들어 전문대학에서 성인 대상 100% 실무형 교육과정인 '평생직업교육대학'이 시작되었다. 이는 신규 고졸자의 입학자원 확보가 원활하지 않은 지방 전문대학이 체제 개편을 통해 교육 대상 및 기능을 전환시키고자 하는 의도에서 출발하였다. 하지만 전문대학을 평생직업교육대학으로 개편하는 데 따른 학위과정 및 비학위과정의 법적 기반 취약, 입학자원의 확보 어려움 등을 겪게 되었다. 이에 정부는 전문대학이 오랫동안 수행해 왔던 평생교육의 기능과 역할을 일반대학이 담당하도록 하였는데, 이로 인해 전문대학은 정부의 평생교육 재정지원 사업에서 점차적으로 소외되었다. 이는 전문대학의 교육목적이나 내용에 대한 정책 담당자의 이해가 부족하고, 교육부 부서 간 정책 추진을 위한 긴밀한 소통이나 협력이 부족한 결과에서 비롯되었다고 본다. 이와 함께 전문대학 부설 혹은 대학 부설 평생교육원이 병행적으로 운영되고 있는 상황에서 전문대학 부설 평생교육원은 사회적 수요 및 기대 측면에서 경쟁력을 갖는 것이 어려운 상황이다.

전문대학에 관련된 연구는 고등직업교육기관으로서 육성하기 위한 정책 대안 제시가 주를 이루었다. 이를 위하여 고등교육단계 직업교육 발전방안 모색, 산업대학 체제 개편방안 수립, 전문대학 입학생 감소문제와 대응방안 모색, 전문대학 재정지원 사업의 성과분석, 고등직업교육기관으로서 전문대학체제 개편 방안, 전문대학에서의 NCS 기반 역량 교육 지원 방안 등의 관련 연구 수행에 집중하였다.

'고등교육단계 직업교육 발전방안 연구'(1998)는 고등교육단계 직업교육 활성화를 위한 방향과 전략을 설정하는 데 유용한 기초자료로 활용되었다. '전문대학 입학생 감소문제와 대응방안'(2000) 연구는 정부와 전문대학이 입학생 감소에 대응한 대처 방향과 전략을 수립하는 데 유용하게 사용되었다. 특히 이 전략은 정부가 2001년에 발표한 '전문대학 발전방안'에 포함되었고, '전문대학 재정지원 사업의 성과분석'(2001) 연구는 정부가 2002년부터 전문대학 재정지원사업의 방향과 방법을 재조정하여 사업을 추진하는 데 실질적인 도움을 주었다.

한편 직업교육의 현장적합성을 강화함으로써 정책의 활용성을 높이기 위해서는 산학(産學)협력이 매우 중요하다. 직능원은 개원 직후부터 이에 대한 연구를 강화하여 왔다. 1998년 '고등교육기관의 산업체 위탁 직업교육훈련과정의 개선방안 연구'와 '직업교육훈련 현장실습의 효율적 운영방안 연구'를 수행하여 교육부의 산학협력 정책개발에 시사점을 주었다. 또한 교육부로부터 '산학협동 우수 전문대학 평가사업'(1998)을 위탁받아 실시하여 우수 산학협동 전문대학을 권역별로 선정하여 30억 원을 평가결과에 따라 차등 지원함으로써 정부의 산학협력 지원정책을 주도해 나가는 역할을 담당해 왔다.

2000년에도 '전문대학 주문식교육 발전방안', '우수 산학협동 거점 전문대학 2개년 사업 조합평가', '2000년 산학협동 촉진 지원사업', '새로운 학교회계제도 도입에 따른 실업계 고등학교 학교기업 운영 방안', '전문대학 창업교육 체계화 방안 연구' 등은 교육현장에서의 산학협력을 촉구하는 연구들로서 교육부의 산학협력 지원정책을 강화하였다.

2002년도에는 '직업교육훈련기관 이수자의 노동시장 진입 및 직무수행 실태 분석 연구(I)', '산학일체형 직업교육체제 구축 방안', '대학에서의 직업교육 활성화를 위한 멘토링 시스템 모형 개발', '직업교육에 대한 산업체의 요구 및 만족도 조사(I)', '청년층의 취업능력 제고를 위한 학교와 노동시장의 연계 강화 방안', '대학생 기업연수제도(internship) 내실화를 위한 정책과제', '대학의 취업 동아리 육성방안 연구' 등 산학협력 관련 연구 · 사업의 수가 대폭 증가하였다.

고등교육단계의 직업교육 강화를 위해서는 2003년부터 2005년까지 '지역 인적자원개발을 위한 지방대학의 육성 방안', '지역단위 인적자원개발 활성화를 위한 행 · 재정지원 인프라 구축 방안', '전문대학 취업지도 강화 대책 연구', '전문대학과 외국 고등교육기관과의 학위과정 공동 운영 방안' 이외에 전문대학의 제도 개선을 위한 정책 연구들이 관심을 불러

일으켰다. 2006년에는 직업교육체제 혁신 방안의 세부 시행 기준 개발 및 시행을 지원하기 위하여 '전문대학 혁신 프로그램 개발 · 보급 사업'을 위탁 수행하여 현장의 공모를 통해 12개 과제를 선정하는 등 현장적합성을 높이고자 하였다. 이 중 '전문대학생 일자리 창출 확대를 위한 방안' 등은 2006년 11월 전국 전문대학 현장 관계자를 대상으로 발표회를 가지기도 하였다. 그리고 대학별 특성화 현황을 조사하여 특성화 관련 지표를 DB화하기 위하여 '대학특성화 지도 구축 · 운영 방안(Ⅰ)' 연구를 수행하였으며, 2007년까지 연속 과제로 추진되고 있다.

한편 2003년 이후 직능원은 다양한 산학협력 형태에 관한 연구와 협력관계 확산 활동으로 직업교육과 인적자원개발의 활성화를 도모하고 있다. 4년제 대학과 전문대학의 학교기업의 모델을 제시하여 산학협력 발전을 도모한 '학교기업의 운영모델 연구'가 수행되었고, '대학에서의 학교기업 운영' 공청회를 개최하여 고등교육 기관의 산학협력을 통한 우수 인력 양성에 대한 논의를 하였다. '산학협력 중심대학 육성 및 산학협력 전담교수 제도 도입을 위한 정책 연구', '이공계 대학생의 전공 및 진로 탐색 프로그램 개발', '산업현장성 강화를 위한 고등교육체제 개편', '이공계 대학생의 전공 및 진로 탐색 프로그램 개발'도 대학의 산학협력의 발전에 기여하였다.

과학기술의 발전이 가속화됨에 따라 제4차 산업혁명에 부응하는 고등직업교육의 중요성이 강조되고 있다. 이러한 흐름에 따라 '4차 산업혁명에 대비한 전문대학 역량기반 교육운영 내실화 방안'(2017), '전문대 연계 직업교육 위탁과정 운영지원사업'(2016, 2017), '고등직업교육기관으로서 전문대학의 기능 확충방안'(2015), '대학 및 전문대학 졸업자의 직종별 수요추정'(2014), '고등직업교육기관의 통합방안: 전문대학을 중심으로'(2014), '전문대학의 중소기업형 인력양성사업 추진방안 연구'(2013) 등의 연구들이 수행되었다.

미래 고등직업교육 환경 변화 요인으로는 저출산 고령사회 도래, 지식정보기술 실용화

2011. 5. 17.
한 · 영 대학 간 직업교육 프레임워크 파일럿 프로젝트 종료 세미나

에 따른 4차 산업혁명시대로 전환, 글로컬 시대 도래, 다문화사회로의 전환 등이 있으며, 이러한 시대 변화에 따른 직업교육 단계를 제시하면 다음과 같다.

직업교육 1.0 단계의 목표는 국가에서 요구하는 산업 인력을 제공하는 역할로 구분할 수 있고, 직업교육 2.0 단계에서는 학생의 기초 소양과 전문 능력 향상을 위한 평생직업교육을 강조하며, 직업교육 3.0 단계에서는 NCS에 기반한 역량 중심 기업 맞춤형 평생직업교육 정책을 강조하고 있다. 이러한 직업교육 정책 단계와 달리 직업교육 4.0에서는 '능력중심사회 구현을 위한 신속하고 유연한 개인 맞춤형 평생직업교육' 정책이 강조될 것이다. 다시 말해 10년 후를 대비한 미래 직업교육정책의 핵심어는 '능력중심사회', '개인 및 개별 기업', '신속 유연', '목표 달성(=일, 직업)' 이라고 할 수 있다.

첫째, 능력중심사회란 '학력이나 학벌 등의 특정한 요소로 국한하지 않고 다양한 요소들을 종합적으로 활용하여 개인의 능력을 인정함과 동시에 모든 구성원에게 공정하게 능력을 개발할 수 있는 기회를 제공하고 능력중심의 고용과 인사 관행 등이 이루어져 개인이 가진 능력을 차별 없이 발휘할 수 있는 사회'를 의미한다. 이것은 사회의 질 모형에 기반을 둔 능력중심사회의 구성요소인 사회적 안전성(security), 사회적 응집성(cohesion), 사회적 포용성(inclusion), 사회적 역능성(empowerment) 등을 달성하는 데 많은 기여를 할 것으로 기대된다.

둘째, '개인 및 개별기업' 핵심어는 4차 산업혁명과 밀접한 관계가 있다. 현재 직업교육 3.0에서는 NCS에 기반을 둔 역량교육을 실시하기 위하여 다양한 직업교육정책을 수립하여 운영하고 있다. 이런 상황에서 4차 산업혁명이라고 하는 새로운 패러다임은 직업교육정책의 또 다른 변화를 요구하는 것이다. 다시 말해 직업교육 3.0의 핵심어인 NCS는 대부분의 기업에서 근로자가 해당 직무를 수행하기 위해 필요한 능력 목록인 반면, 직업교육 4.0에서는 NCS보다 개별기업에서 필요로 하는 능력이 강조될 것이다.

셋째, '신속 유연'과 '목표 달성' 핵심어들은 평생직업교육체제의 유연성과 범위를 제시하고 있다. 최근 4차 산업혁명으로 인하여 다수 직업의 소멸 주기가 매우 짧아지고 다수의 신규 직업들이 생성될 것으로 전망된다. "이러한 변화 속에서 현 평생직업교육체제는 과연 적절하게 대응할 수 있는가?"라는 의문이 제기되고 있다. 따라서 직업교육 4.0에서는 평생직업교육체제(학제) 운영에 있어 유연하고 신속하게 외부 변화에 대응할 수 있는 정책 방안이 마련되어야 함을 알 수 있다.

한편 현 직업교육의 주요 이슈는 '직업교육을 통해 또 다른 성공 경로가 구축될 수 있는가?', '기업과 학교 간의 숙련불일치를 어떻게 해결할 것인가?', '숙련기술 기능인력 양성 및 활용 체계를 어떻게 선순환적으로 전환할 것인가?', '고숙련 인력 양성을 위한 역량 중심의 직업교육 체제로 어떻게 전환할 것인가?', '미래를 선도하기 위하여 직업교육 거버넌스를 어떻게 구축하고 운영해야 하는가?' 등으로 구분하여 제시할 수 있다.

첫째, 직업교육을 통해 학벌이 아닌 자신의 능력에 따라 성공할 수 있는 능력중심사회를 어떻게 구현할 것인가 하는 것이다. 능력중심사회란 학력이나 학벌 등의 특정한 요소로 국한하지 않고 다양한 요소들을 종합적으로 활용하여 개인의 능력을 인정함과 동시에 모든 구성원에게 공정하게 능력을 개발할 수 있는 기회를 제공하고, 능력중심의 고용과 인사 관행 등이 이루어져 개인이 가진 능력을 차별 없이 발휘할 수 있는 사회를 말한다(허영준 외, 2014). 그동안 우리나라는 능력중심사회 구현을 위하여 많은 노력을 기울여 왔지만, 여전히 개인의 직무능력보다는 학력이나 스펙에 따라 인력 채용과 배치 등이 이루어지고 있다. 따라서 정부, 기업, 학교는 상호 협력하여 직업교육을 통한 또 다른 성공 경로를 구축하려는 노력을 기울여야 한다.

둘째, 학교에서 배우는 학습 내용과 기업에서 요구하는 능력 간의 불일치로 인하여 양성된 인력과 기업에서 요구하는 인력 간의 양적 · 질적 미스매치 문제가 심화되고 있다.

셋째, 현재의 숙련기술기능인력 양성과 활용의 구조적 악순환 고리를 끊고 선순환적 구조로 전환하기 위해서는 직업교육의 내적 요인뿐만 아니라 노동시장과 기능 인력에 관한 부정적인 사회 마인드 등 직업교육의 외적 요인도 고려해야 한다. 특히 숙련기술기능인력의 양성 및 활용 체계를 선순환적인 구조로 전환하기 위한 이해당사자들의 노력이 필요하다.

넷째, 고숙련 사회에서 요구하는 중숙련 이상의 인력을 양성하려면 현 학교 중심의 직업교육체제를 국가역량체계(KQF)에 기반을 둔 '학교+기업 협력의 직업교육체계'로의 혁신적인 변화가 필요하다.

다섯째, 일반교육과 달리 직업교육에 관한 부정적 인식, 직업교육 현장의 적극적 참여 부족, 직업교육 재정 확보의 어려움과 질 관리 시스템 미흡 등을 고려할 때, 미래를 선도하기 위한 직업교육 거버넌스는 매우 중요하면서도 어려운 문제이다. 초 · 중등교육의 지방교육자치로 교육부 장관에서 교육감으로 권한으로 전환되었지만, 직업교육보다는 일반교육을 중시하는 국민적 관심, 4차 산업혁명 시대에서 강조하는 고비용의 '역량 중심 직업교육' 운영 등을 고려할 때, 중등 직업교육뿐만 아니라 고등 직업교육 규모의 확대 가능성은 높지 않은 것이 사실이다.

고등학교 직업교육 혁신과 선취업-후진학 정책

2000년대에 들어 직능원은 선취업-후진학 정책을 근간으로 하는 교육부의 고등학교 직업교육 개혁 정책을 연구하고 사업을 수행해오고 있다. 대학진학률과 대졸자 실업률이 동시에 증가하는 추세에서 청년실업은 사회적 이슈가 되었다. 이에 대응하기 위한 교육부의 정책으로 선취업-후진학 정책이 전개되었다. 교육부로부터 직능원에 '마이스터고지원센터', '국가직무능력표준교육과정 · 운영지원센터', '도제학교지원센터', '직업계고학생비중지원센터' 등이 설립되어 정부의 직업교육 정책을 다년간 주도해오고 있다. 고등학교 직업교육 정책사업들은 점차 확대되고 있으며, 고졸 취업률 12%(2009년)에서 2016년에는 43%로 대폭 상승하는 성공적인 결과를 나았다.

2012. 1. 17.
특성화고 체제개편
컨설턴트 역량강화 연수

특성화고등학교 혁신과 마이스터 고등학교 설립

2003년 초 참여와 혁신을 기치로 내건 참여정부가 출범하면서 중등직업교육은 새로운 국면을 맞이한다. 당시 정부는 출범 전부터 선거공약의 하나로 직업교육기관의 개선을 내걸었고, 2004년 6월에는 대통령이 국회 개원연설에서 직접 '직업교육 투자확대'를 천명하기도 하였다. 이에 따라 직능원은 2003년부터 2004년까지 실업계 고등학교 대상의 입시정책변화, 재정지원 및 성과 분석, 육성대책 연구 등을 수행하여 구체적인 대안을 개발하기 시작했고, '실업계 고등학교 체제 개편에 따른 전문교과 교사 연수 운영방안'(2003), '실업계고교 재정지원사업 성과분석 및 개선 방안'(2003), '직업교육기관 학생의 효과적인 학교-직업세계 이행을 위한 지원대책'(2003), '실업계고교 재정지원 평가모형 개발'(2004) 등의 연구가 진행되었다. 이러한 연구를 바탕으로 2005년 5월 대통령 자문 교육혁신위원회 및 교육인적자원부는 「직업교육체제 혁신방안」을 발표함으로써 중등직업교육의 역할과 발전방향을 정립하였다.

이러한 변화 속에서 직능원은 직업교육체제 혁신 방안의 정책 추진과 현장을 지원하기 위한 정책 연구 사업을 추진하는 핵심기관으로서 역할을 수행하게 된다. 교육인적자원부는 2005년 12월에 '직업교육체제 혁신방안'의 효과적인 추진과 지원을 위한 「직업교육훈련지원센터」 기능을 직능원에 부여하였으며, 직능원은 다양한 연구를 수행하여 현장에 보급하였다. 실제 직능원 연구진은 연구 결과의 보급 확산을 위하여 보고서와 CD로 연구결과를 제작, 전국 16개 시 · 도를 4개 권역으로 나누어 설명회를 개최하였다. 10여 명에 이르는 연구

자들이 개원 이래 처음으로 현장에서 발로 뛰면서 실업고 혁신의 선구자로서 역할을 담당한 것이었다. 관련 연구의 하나인 '실업계 · 기타계 고등학교 분류 명칭 변경 및 관련 법령 개정 방안'(2006)은 2007년 4월 「초 · 중등교육법」 개정의 근거 자료가 되었고, 110년 만에 실업계 고등학교의 명칭을 '전문계 고등학교'로 개정하는 데 결정적인 기여를 하였다.

한편 「직업교육체제 혁신방안」에는 중등직업교육을 강화하기 위해 특성화고등학교 설치 확대 및 내실화를 제시하기도 하였다. 특성화고등학교는 대통령자문 교육개혁위원회에서 고등학교 교육을 다양화 · 특성화하는 방안의 하나로 처음 도입이 제안되어 1998년부터 본격적으로 설립되기 시작되었는데, 이후 다양한 분야의 성공적인 특성화고등학교가 정착되기 시작하여 주목받기 시작한 것이다. 이에 교육인적자원부는 2020년까지 산업 분야별로 500개의 전문계 고등학교를 특성화함으로서 전문계 고등학교의 내실화를 통해 실무를 겸비한 핵심 기술 인력을 양성을 목표로 하는 「희망을 실현하는 전문계고 육성 전략」을 2007년에 발표하기에 이른다.

이 시기에 직능원은 특성화고등학교 제도가 현장에 안정적으로 정착되도록 하기 위해 다양한 연구를 수행하게 된다. '특성화고등학교 발전방안 연구(2010)', '사립 특성화 실업고등학교 지원 · 육성화 방안(2002)', '「직업교육체제 혁신 방안」 지원 및 실태 분석(2007)' 등의 연구는 특성화고등학교로서의 기준 및 지원 방안을 제시하였고, 현장에서는 이를 토대로 특성화고등학교로의 변화를 도모하였으며, 정부부처 · 지방자치단체 · 산업체 등이 함께 지원 · 육성하는 특성화고 운영 체제를 마련하는 등의 성과를 거두었다.

이러한 흐름 속에서 출범함 이명박 정부는 2010년 5월 「고교 직업교육 선진화 방안」을 발표하고 모든 중등직업교육기관을 마이스터고등학교와 산학협력형 특성화고등학교로 이원화할 것을 발표하였다. 또한 2010년 6월, 「초 · 중등교육법」 개정을 통해 현재의 특성화고등학교 명칭을 모든 전문계고등학교를 대신하는 정식 명칭으로 변경하였다.

이러한 일련의 변화에도 불구하고 전문계고등학교는 졸업 후 불투명한 진로 문제 등으로 인해 우수 인재 확보 어려움이라는 지속적인 문제를 경험한다. 이에 따라 2008년 이명박 정부는 「고교다양화 300프로젝트」를 발표하고 전문계고등학교의 새로운 역할 모델로 '한국형 마이스터고 육성 계획'을 제시하였다. 마이스터 고등학교의 핵심적인 도입 취지는 소질과 적성에 따라 원하는 분야의 전문가로 성장할 수 있도록 전문계고 학생들에게 장래 희망과 비전을 제시해 주는 데 있었다. 즉 안정적 취업을 통한 경력 개발과 직장 내 학위 취득이 가능한 우수 전문계 고등학교를 마이스터 고등학교로 집중 육성한다는 것이었다. 이 정책의 주요 내용은 ① 마이스터 성장 경로(Career Path) 확립, ② 마이스터고 교육 규제 개혁, ③ 국가적 지원 · 육성 등으로 요약할 수 있다.

2016. 7. 28.
마이스터고 지정 추진 계획 설명회

이후 정부는 「고등학교 직업교육 선진화 방안」, 「교육희망 사다리 구축방안」, 「학업 · 취업 병행 교육체제 구축 방안」, 「공생발전을 위한 열린 고용사회 구현방안」 등의 정책 방안을 제시하였다. 이러한 정책 방안들은 특성화고 및 마이스터고의 정예화 · 전문화를 추구하고, 고졸 취업의 확대 및 후진학 활성화를 추구하여 마이스터고 육성을 지원하였다.

이러한 정책에 기반하여 마이스터 고등학교는 2010년 21개 개교를 시작으로 2017년 현재 48개교가 지정되어 운영 또는 개교 준비 중에 있으며, 2013~2016년도에 졸업생을 배출하게 되었다. 또한 마이스터고 육성 정책은 중등 단계 직업교육에 대한 인식 전환의 발판을 마련하였다는 평가를 받고 있으며, 특히 산업체와의 긴밀한 산학협력 체제를 구축하고 맞춤형 교육과정을 운영하면서 성공적인 정책으로 평가받고 있다.

이러한 변화 속에서 직능원은 마이스터고 관련 정책 방안을 추진하고 현장을 지원하기 위한 연구 사업을 추진하는 핵심기관으로서 역할을 수행하여 왔다. 특히 2009년 마이스터고지원센터가 직능원에 개소된 이후, 직능원은 마이스터고 제도의 안정적인 운영과 질 관리를 위해 다음의 노력을 기울이고 있다.

첫째, 마이스터고 선정 및 개교 준비 지원을 수행하고 있다. 마이스터고 선정 사업을 통해 새로운 마이스터고를 발굴하고, 개교 준비 지원을 통해 개교 이후 안정적으로 정착할 수 있도록 컨설팅을 수행하고 있다.

둘째, 마이스터고의 성과관리를 위해 지속적인 모니터링 및 컨설팅을 통한 학교 교육의 수월성 확보를 지원하고 있다. 이를 위해 전체 마이스터고가 모이는 추진상황점검회의를 연간 4회 개최하고 현재까지 50회에 이르고 있다. 또한 개교 후 3년간 연차평가를 통해 학교 운영 상황에 대해 세밀하게 점검하고 있으며, 5년 단위 운영성과 평가 지원 및 평가 결과에 따른 컨설팅을 통해 2단계 중장기발전방안 수립을 지원하고 있다.

셋째, 마이스터고 홈페이지 및 포털사이트 구축 · 운영을 통해 대국민 홍보 및 성과관리를 지원하고 있다.

넷째, 마이스터고 교원의 역량 개발을 위해 연구 및 연수를 실시하고 있다. 교원의 역량 개발을 위해 프로젝트식 수업 사례 발굴 및 보급을 통해 교원의 역량을 개발하고 있으며, 신규 교장, 시 · 도교육청 장학사, 마이스터부장 등에 대한 지속적인 역량 개발을 지원하고 있다.

다섯째, 마이스터고 발전 방안 및 제도 개선을 위해 지속적인 정책연구를 수행하고 있으며, 현장 지원을 위해 개교 준비를 위한 교육과정 및 졸업생인증시스템 개발을 지원해 오고 있다.

이러한 직능원의 다양한 노력은 마이스터고의 성과로 나타나고 있는데 5년간 취업률

90% 이상을 달성하여 왔으며, 노동시장에서의 마이스터고 졸업생들에 대해 우수하다는 인사담당자들의 평가로 나타나고 있다.

직업교육의 내실화와 확대

'실업계고등학교 종합대책 연구'(1999)는 정부가 2000년 1월에 발표한 「실업계고등학교 육성대책」과 2001년 11월 공표한 「실업교육 육성방안의 수립 및 세부 정책 지원 사업」 추진의 근간자료로 활용되었다. '실업계고등학교 교육체제 개편에 따른 교원대책'(2000)은 실업계고등학교 교원대책을 수립하는 데 기초자료로 사용되었다.

'통합형고등학교 체제 도입방안 연구'(1999)는 정부의 인문 · 직업교육을 병행하는 통합형 고등학교 시범운영 사업 추진에 반영되었으나 실업계 고등학교를 축소하려는 정책적 의도를 뒷받침한다는 질책과 항의가 거세어 보다 폭넓은 직업교육 과정 도입이 가능한 운영 모형을 제시하여 현장 관계자들에게 다소 설득력 있는 방안으로 받아들이도록 하였다.

이 밖에도 교육부의 학교 직업교육과정의 내실화 방안을 모색하기 위한 '실업계 고등학교 교육과정 자율운영 실험학교 운영 사업'의 도입을 지원하는 연구(1998)를 수행하였다. 이 사업은 실업계 고등학교의 체제를 개편하지 않고도 교육과정의 자율성을 확보해 줌으로써 현장의 변화를 도모하고자 시작되었다.

2000년 이후에는 정부의 특성화고등학교 확충 및 지원 정책 사업 추진 정책을 지속적으로 지원하기 위한 연구가 증가하였다. '특성화고 보통교과 및 직업기초능력 제고 프로그램 운영현황 및 개선방안'(2015) 등의 연구에서는 직업기초능력 함양의 중요성을 바탕으로 보통교과의 기초를 강조하였으며, '실업계고교 개편 우수사례 조사 연구', '생애능력 함양을 위한 실업교육 체제의 현황과 과제', '실업계고등학교 학교기업 활성화를 위한 실천방안 연구', '사립 특성화 실업고등학교 지원 · 육성 방안' 등을 통해 정부 정책의 입안 과정에 상당한 영향력을 미쳤다. '특성화고등학교 취업지원방안 수립'(2010), '직업교육체제 혁신을 위한 산업체 협약을 통한 특성화 고등학교 지원사업', '정부부처 연계 특성화고 지원 사업 운영 실태조사 및 발전방안'(2016) 등의 연구에서는 직업교육의 성과를 노동시장 취업이라는 관점에서 지원방안을 논의하였다. 특히 직업교육에 대한 산업체 지원을 강조하는 산학협력 맥락에서 방안들이 논의되었다.

교육부의 「교직발전종합방안」(1999)에 따라 직업교육훈련 교원의 직무능력의 질을 높이기 위한 방안이 중요한 과제로 떠올랐다. 직능원은 개원 초기부터 직업교육훈련 교원의 직무능력 향상을 위한 연구와 연수 사업을 동시에 실시하여 왔다. '직업교육훈련 교원의 양성 및 연수에 관한 연구'(1997), '실업계 고등학교 교사의 산업체 연수방안'(1999)은 직업교육훈련 교원의 현장 적응력과 직무능력 배양에 초점을 두고 작성되었다.

'국내외 직업교육훈련 교원을 위한 연수 프로그램 개발'(1999)과 '실업계 고등학교 교육과정 자율운영 실험학교 지원을 위한 교사 연수 프로그램 개발'(1999)은 이후에 교원 연수 사업으로 이어지게 된다. 연구는 체계적인 절차에 따라 직업교육훈련 교원의 전문적인 직무능력을 연구하고, 평생에 걸친 능력개발 방법을 제시함으로써 직업교육훈련 교원의 전문성 제고를 위한 정책 방향 설정의 중요한 근거가 되었다. 나아가 우수한 직업교육훈련 교원의 확보와 이들의 직무능력 향상을 위한 정책 수립에 힘을 보탰다.

'직업교육기관 교원 역량강화 방안 – 전문계 고등학교를 중심으로'(2009)에서는 고등학교 직업교육을 개선하고 학생들의 의식 강화를 위해 교원의 중요성을 강조하였다. 'NCS 기반 고교직업교육과정 적용을 위한 교원 관련 법제 개선방안'(2016)에서는 현장역량 강화를 위한 NCS 교육과정과 이를 선도하는 교원 역량을 강화하는 법제 연구를 수행하였다. 2010년 이후 직업계고 선진화와 마이스터고 정책에 따라 교원들의 교수 · 학습 역량을강화하기 위하여 프로젝트 기반 수업방법에 대한 연수와 컨설팅을 통하여 교실수업 개선과 학생들의 배움과 성장에 토대를 둔 소프트웨어적인 역량 배양 체제로 전환되었다. 제4차 산업혁명 등 환경의 급격한 변화에 부응하기 위하여 직업교육에서의 교원 역량 강화는 더욱 강조되고 있으며, 이러한 추세에 따라 도제학교 교원, 마이스터고 교원, 특성화고 교원 역량 강화에 관한 연구사업에 확대되고 있다.

2015년부터 우리나라의 학교 중심 직업교육이 산업체에서 요구하는 인력을 적절하게 양성하지 못한다는 지적과 이에 대응하기 위하여 독일과 스위스가 듀얼시스템으로 자리잡은 도제식 직업교육의 강점을 접목하여 한국에 적합한 새로운 직업교육모델을 창출하고 이를 확산하고자 산학일체형도제학교 제도를 도입하게 되었다. 산학일체형 도제학교 제도의 근간은 학교와 도제교육센터 및 기업 간 협업 체제를 통하여 공동으로 교육과정을 개발하고 편성 · 운영함으로써 산업체에서 요구하는 직무숙련도를 높여 현장성과 적응력을 제고하고, 고졸 적합 직무교육을 실시하여 학력 인프레에 따른 일자리 미스매치를 극복하고 조기입직을 유도하고 청년고용을 활성화를 꾀하고 있다.

도제학교의 유형은 단일 특성화고 유형, 거점특성화고 유형, 시도교육청 공동실습소 유형, 그리고 산업체 주도형으로 구분하여 운영되고 있다. 도제학교를 운영하는 데 추진체계는 기업과 특성화고와의 관계에서 교육부의 정책 지원을 위하여 직능원이 교육과정 개발과 컨설팅 등을 제공하고, 고용노동부의 정책지원을 위하여 한국산업인력공단이 기업체 및 교육과정을 승인하는 역할을 수행하고 있다. 교육과정의 운영방식은 주간정시제와 구간정시제를 채택하고 있으며, 자격은 과정평가형으로 운영하고 있다.

산학일체형 도제학교는 특성화고의 일반적인 현장실습 유형인 파견형 현장실습을 대체하여 학생들이 학기 중에 주기적으로 혹은 일정 구간 동안 산업체와 학교에서 직무교육과 기초교육을 수행하기 때문에 기업에서는 학생들의 기능수준, 인성 및 태도 등을 파악하여 직무배치 및 기술인력으로 활용하는 데 효과성을 높이고 있고, 학생들은 학교에서 배우지

못하는 현장실무 경험을 함으로써 학습의 몰입도를 높이고 졸업을 한 후 보다 단기간에 현장직무를 수행할 수 있는 효과를 거두고 있다.

청년층 실업률이 2014년 2월에는 10.9%, 2015년 2월에는 11.0%, 2016년 2월에는 12.5%로 해마다 상승하고 있고, 이는 사회적 비용과 가계비용의 증대로 이어지고 있기 때문에 중등학교 수준의 고졸취업은 청년층 실업을 줄일 수 있는 대안으로 제시되고 실질적으로 산업체 현장에서도 고졸 수준의 직무역량이 요구되고 있는 실정이다.

그럼에도 불구하고 '15~19세 청소년의 고교단계 직업교육 유형별 입학생 비율 국가 간 비교 연구'(2014)에 따르면, 중등단계 직업교육 졸업자 비중이 OCDE 국가 중 한국의 하락폭이 가장 크고, 전체 비중 역시 최하위 수준에 불과하다.

또한 2011년 특성화고 입학정원이 129.225명에 미충원 수가 13,179명에 이르렀으며, 2013년에는 입학정원 118,156명에 탈락자 수 15,160명, 2015년은 입학정원 113,052명에 탈락자 수가 15,227명으로 고졸수준의 직업교육 진학 수요를 충족하지 못한 실정이다.

따라서 사회적 비용 감축과 가계의 행복지수 제고를 위해 중등수준의 조기취업 활성화 촉진과 직업능력을 개발하여 직업교육을 강화하는 것이 필요하게 되었고, 직업계고 입학수요를 해소하고 직업계고 비중을 선진국 수준으로 제고하여 조기에 직업교육을 통한 청년 실업을 감소시키기 위한 전략이 필요해짐에 따라 중등직업계고 비중확대 정책을 수립하여 시행하게 되었으며, 이를 효과적으로 운영하고 지원하기 위하여 직업계고 학생 비중 지원센터를 설치 운영하기에 이르렀다.

고졸 인재에 대한 인식개선 및 고졸취업문화 확산을 위한 지속적인 노력으로 '09년에 16.7%, '11년에 25.9%, '13년에 40.9%, '15년에 46.6%, '16년에 47.2%로 7년 연속 취업률 상승하고 있으나 직업계고의 학생 중 상당수가 학업무관심, 학업중단 위기, 기초학력 부족과 같은 문제를 지니고 있다. 특히 도 · 농 간 또는 동일 지역 내 학교 간 취업률, 입학 경쟁률(충원율), 자격증 취득률 등에 있어 차이가 지속적으로 존재하는 등 직업계고 간 양극화가 존재하기 때문에 그 상승폭이 둔화되고 있으며, 직업계고의 전체적인 발전과 성장에 장애요인으로 작용하고 있다.

이는 열악한 직업계고 대상 학교 거버넌스 및 경영 전략, 교수 · 학습 방법, 교원 전문성 강화, 인프라 개선 등의 전반적인 혁신이 요구되는 것으로 직업계고 비중 확대가 성공적으로 추진되기 위해서는 양적 확대 노력과 더불어 직업계고의 매력도를 높이는 질적 노력이 병행될 필요가 있게 되었다.

이러한 필요에 따라, 교육부는 2017년 직업계고 특색인 기술을 기반으로 학교의 특성과 전통을 고려한 특색 있는 학교발전을 도모함으로써 학교의 브랜드를 강화하고, 행복한 교육 환경조성 및 특화된 직업교육 프로그램 제공 등을 통한 효과적인 직업교육과 취업률을 높이며, 직업기초능력을 갖춘 현장의 전문 기술인재 양성을 위한 직업계고 직업교육 개선 및 학교 경쟁력을 강화하기 위하여 매력적인 직업계고 육성 프로그램을 기획하고 추진하게 되었다. 매직학교란 매직(매력적인 직업계고 육성) 프로그램 운영을 통해 학교 교육 운영 시스템을 혁신하고 인프라를 개선하여 직업계고의 매력도를 높임으로써 '가고 싶은 학교'를 의미하는 것으로, 이는 직업계고 학생 비중확대 사업과 더불어 직업계고 내실화를 정착시킨다는 의미에서 매우 중요한 사업으로 평가되고 있다.

매직사업의 핵심정량지표는 지원기간(2017년부터 3년간) 동안 취업률을 현재보다 10%를 상승시켜 미래산업에 적합한 학과개편을 100건 이상 수행하고, 입학경쟁률에 있어서 충원율 100%를 지향하고 있으며, 인성함양을 통한 학업중단 학생 수를 2016년에 6,519명에서 5,000명 미만으로 감축하고 직업기초능력 최저등급(4, 5등급) 비율을 평균 약 42%에서 30% 미만으로 감축하는 것이다.

이를 효과적으로 수행하기 위하여 직업계고 150개교를 1차 연도에 선정하고 학교당 평균 1.9억 원씩 학교규모에 따라 차등 지급함으로써 단위학교의 구성원들의 자발적으로 참여하여 학교의 자립도와 브랜드화 높이는 것을 목적으로 추진하고 있다.

매직사업의 추진방향은 학교 특성과 여건 등을 고려하여 Bottom Up 방식으로 스스로 구상한 '매직' 프로그램 운영 계획을 평가하여 선정하고 종합 패키지 사업 추진과 집중 컨설팅 및 연수 지원 등을 통해 직업계고의 근본적 혁신 및 체제개편을 유도함으로써 장기적으로 직업계고 대상 사업을 동 사업으로의 통합을 검토하고 있는 실정이다. 이를 효과적으로 추진하기 위하여 직업계고학생비중지원센터에 매직사업을 통합하여 15억 원 규모의 센터 사업비를 확충하여 추진하고 있다.

능력중심사회 실현을 위한 직업교육연구

직업교육훈련 방법의 체계화

실업계 고등학교와 전문대학의 발전을 위해서는 학습자들의 기초학습능력 수준을 고려한 교수 · 학습방법의 개발과 평가방법을 개선하는 것도 매우 중요했다. 이를 위해 직능원은 실업계 고등학교와 전문대학 학생들의 기초 수학능력을 진단하고 3개월간 현장 관찰을 통해 효과적인 교수 · 학습 방법을 1999년부터 2년에 걸쳐 연구 · 개발하였다. 이어 '직업탐구영역 관련 교과 성취기준 및 평가 기준의 개발 방안'(2002), '실업계 고등학교 수준별 교육과정 적용 방안 및 교수 · 학습 방법 연구'(2002)를 수행하여 많은 관심을 불러일으켰다.

이러한 현장 연구를 바탕으로 교수 · 학습 방법의 우수사례 보급과 확산을 주도하고 있다. 2002년부터 시작된 '직업교육 교수 · 학습 방법 우수사례 발굴 · 보급' 사업은 2012년까지 계속 사업으로 수행되었다. 실업계 고등학교는 16개 시도교육청 및 교육인적자원부와 연계하여, 전문대학은 한국전문대학교육협의회 및 교육인적자원부과 공동으로 교수 · 학습 연구대회를 개최하여 현장의 우수사례를 발굴하였다. 우수사례는 시상식 및 발표회를

통해 현장에 보급되고 있어 현장 교원의 교수 · 학습 개선 분위기를 고조시키는 데 실질적인 기여를 하였다.

한편 직능원은 개원 직후 2009년 6월부터 도입되는 실업계 고등학교 국정 교과서 개발 사업의 위탁 개발 기관으로 지정되었다. 직능원은 이에 따라 교과서 개발을 위한 특임센터를 만들어 효율적인 교재개발을 위해 전력을 다하였다. 이는 국내 직업교육분야 국정교과서 개발의 획기적인 전환점이 되었다. 실업계 고등학교 전문교과서 디자인 체제 개발 연구를 통해 직업교육 교재의 개발의 절차와 방법, 디자인을 대폭 개선시킨 것이었다. 실업계 교과서 개발 사업은 교육인적자원부의 위탁을 받아 1999년부터 2001년까지 총 80여 책에 이르는 실업계 고교의 교과서 개발을 완료하였고 지속적인 수정 · 보완 작업을 수행하였다. 특히 2015년부터는 고교 직업교육과정이 NCS 기반으로 개정됨에 따라 특성화고교 등에 필요한 실무교과를 직능원이 교육부의 위탁을 받아 개발한 NCS학습모듈을 활용하여 개발 · 보급하는 등 변화된 직업교육 환경에서도 우수한 교수 · 학습 자료를 제공하는 데 꾸준한 노력을 기울이고 있다.

직무분석은 산업 현장의 직무 내용을 파악하여 직업교육 과정에 반영하여야 현장 적합성이 높은 인력양성과 공급을 할 수 있다는 점에서 중요하다. 직능원은 1998년부터 미래 산업을 주도할 직업 분야를 중심으로 직무분석 사업을 수행해 왔으며, 직업연구, 유망 직업 선별, 직업교육 프로그램 개발 등의 연구와 관련되어 추진하였다. 또한 직무분석 대상 직종을 선정하기 위한 직업연구를 매년 수행하여 직업과 산업 변동 연구, 국가핵심전략산업에 대한 검토 등을 실시하였다. 이에 따라 1998년에는 유망직업 중심으로 10개 직종, 즉

2003. 12. 11.
직업교육 교수 · 학습 방법 우수사례
시상 및 발표

외환위기 등과 관련하여 실업대란을 겪으면서 향상 · 전환 직종(12개 직종)을 중심으로, 2000년에는 직업교육훈련 수요급증 직종(13개 직종)과 2001년에는 IT산업 중심 직종(10개 직종)을 대상으로, 그리고 2002년에는 국가핵심전략분야 중 문화산업(CT) 관련 직업(10개 직종)에 대한 직무 분석을 실시하였다.

이후에도 직무분석과 직무분석 관련 연구사업은 2016년까지도 계속되었는데, 주로 국가자격종목의 신설과 개선을 위한 직무분석 연구가 가장 많은 부분을 차지하였다. '컴퓨터 운용사 자격의 직무분석 및 자격체계 연구'(2005), '가구설계제도사 자격의 직무분석 및 자격체계 연구'(2005), '운수교통안전진단사 자격의 직무분석 및 자격체계연구'(2007), '소프트웨어 자산관리 직무분석 연구'(2007),'한글속기 직무분석 및 자격체계 개편방안 연구'(2008), '연구실 안전관리사(가칭) 전문자격 신설을 위한 직무분석 연구'(2016) 등이다. 또한 예술분야의 직무분석인 '시각예술분야 직무분석 연구'(2008)와 함께 직무분석 방법론 차원에서 '인력개발 담당자 직무분석과 연구프로그램 개발'(2004), '직무분석 활용실태와 분석기법 연구'(2011) 등도 수행되었다.

NCS 기반 직업교육훈련체제 구축과 NCS학습모듈 개발

직능원은 2013년부터 NCS가 전 산업분야에 걸쳐 개발되는 것에 발맞추어 NCS 학습교재 성격인 NCS학습모듈 개발사업을 추진하기 시작했다. NCS란 산업현장에서 직무를 수행하기 위해 요구되는 지식 · 기술 · 소양 등의 내용을 국가가 산업부문별 · 수준별로 체계화한 것을 말한다. NCS 개발은 고용노동부가 한국산업인력공단을 통해 추진한 사업으로서 산업 현장의 전문가, 학계 전문가들로 구성된 개발진들이 각 세분류별 직종에 대한 직무능력표준을 개발한 것이다. NCS는 스펙보다 실력과 능력이 존중받는 능력중심사회 실현을 위해 추진된 사업으로 채용 시 특정 직무에 필요한 NCS를 기준으로 실제 능력을 가늠할 수 있도록 하였다.

NCS학습모듈은 NCS에 제시된 능력단위별로 학습이 가능하도록 모듈식으로 개발된 학습교재로서 산업부문별 · 수준별 직무능력을 효과적으로 교수 · 학습할 수 있게 지원하는 역할을 한다. NCS학습모듈은 고등학교, 전문대학, 대학, 훈련기관, 기업체 등에서 NCS에 기반한 교육훈련과정을 개발하고 운영하는 데 활용되며, NCS 기반 자격제도 운영 시 시험문항 출제를 위한 자료로도 활용되고 있다.

NCS학습모듈 개발은 2013년부터 교육부가 직능원을 통해 추진하였으며, NCS 개발 일정에 따라 1년의 시차를 두고 순차적으로 개발되었다. 이에 따라 2013년 51개 NCS학습모듈 개발을 시작으로 지속적인 개발을 진행하여, 2016년 말에는 2016년 7월 확정 · 고시된 NCS 전 분야의 NCS학습모듈 847개(총 8,530종)의 개발과 보급을 모두 완료하였다. 이 과정에 참여한 교육훈련분야와 산업현장 분야의 집필진은 총 7,320명이었으며, 검토진은 총

2017. 5. 11.
NCS 학습모듈 개발진 연수

4,373명이 참여하였다. 이후 2017년부터는 기존 NCS가 개선되거나 신규로 개발된 경우, 이에 따른 NCS학습모듈 보완과 신규 개발을 지속적으로 추진해오고 있다.

직능원은 능력중심의 '할 줄 아는 교육훈련'이 될 수 있도록 NCS 기반 직업교육훈련체계의 정착과 NCS학습모듈의 활용 · 확산도 체계적으로 지원하였다.

'국가직무능력표준(NCS) 기반 고교 직업교육 교과교육과정 개발 연구'(2014)를 통해 중등직업교육과정 총론 · 각론을 NCS 기반으로 개발 · 고시(2015.9.)할 수 있도록 하여 특성화고와 마이스터고에서 현장성 있는 NCS 기반 직업교육과정이 이루어질 수 있도록 하였다. 또한 'NCS 기반 고교 직업교육과정 학교 컨설팅 사업'(2015) 등을 통해 2015 개정 교육과정 본격 적용(2018~)에 앞서 2016년 3월부터 NCS 기반 교육과정(실무과목)을 신입생부터 적용하여 특성화고 · 마이스터고 전체 594교 중 547교에서 실무과목(196개)을 NCS 기반 교육과정으로 편성 · 운영할 수 있도록 지원하였다. 이와 함께 '전문대 직업기초능력 활용 교육과정 시범모델 개발 사업'(2016) 등을 통해 고등교육 단계인 전문대학에서도 특성화전문대학 육성사업(SCK)과 연계하여 NCS 기반 교육과정 운영을 확대하고 전문대학 교육단계에 정착시키는 데 기여하였다. 이 과정에서 대학별 환경과 특성에 맞춰 직능원이 개발한 NCS학습모듈을 수정 · 보완하여, 이를 NCS 기반 교육과정에 활용함으로써 전문대학의 직업교육과정의 현장성을 향상시키고, 산업수요 맞춤형 인재양성에도 기여하게 되었다.

이와 같이 NCS와 NCS학습모듈이 개발되어 교육훈련 현장에 보급되면서 교육훈련기관과 교수자의 다양한 요구사항도 접수되었으며, 다양한 교육훈련 수요에 맞춘 NCS 기반 교육훈련과정과 NCS학습모듈의 개선 작업도 필요하게 되었다. '국가직무능력표준 기반 교육훈련과정 질 관리 체계 구축방안 연구'(2015) 등에서는 NCS 학습모듈이 교육훈련 현장에서 어떻게 활용되고 있으며, 어떤 문제점이 있는지 파악하여 효과적인 개선방안을 제시하고자 하였으며, '국가직무능력표준에 기반한 자격의 운영과 연계에 관한 연구'(2015)에서는 NCS학습모듈과 자격제도를 연계하여 직업교육의 성과를 제고하고자 하는 연구도 수행되었다. 또한 '주요 국가 NCS 제도 관련 정책적 발전 동향 분석'(2016)에서는 선진국의 NCS 제도를 비교하여 우리나라 제도 발전에 시사점을 도출함으로써 NCS와 NCS학습모듈의 활용과 파급 효과를 높이는 연구를 수행하였다. 이와 함께 NCS 교육과정의 도입을 원활히 하기 위한 교사 역량 강화 차원의 연구로 'NCS 기반 교육과정 도입에 따른 교사의 수업역량 강화 방안'(2015)이 수행되었고, NCS의 노동시장에서 활용을 위한 연구로 'NCS 활용한 임금체계 개편방안'(2015)도 수행되었다.

환경변화에 따른 평생직업교육의 발전방향

한국은 단기간에 고속 경제성장을 이루어 세계의 주목을 받았다. 천연자원이 없는 국토에서 축적된 자본도 없이 오로지 경제발전에 기여할 수 있는 유일한 요인이 인적자원이었다. 직업교육훈련은 인적자원을 산업인력으로 개발해내는 성공적인 기제로 작용하였으며, 한국은 44회의 세계기술대회(World Skills Competition)에서 19차례의 우승을 거두어 기술대국의 면모를 굳혀왔다. 한국의 직업기술교육은 많은 국가들이 벤치마킹하고자 하는 우수한 제도이다.

경제발전단계에 따라서 사회경제적 환경변화에 대응하여 유연하고 신속하게 변화하여 인적자원을 양성하고 제공해왔다. 과거 산업화 과정에서는 학교에서 습득한 기술과 지식을 발휘하면서 직장을 위해 평생 성실하게 일하는 직장인의 역할이 강조되어 평생직장의 시대로 표현되었다. 그러나 과학기술의 변화발전 속도가 빨라지고 지식의 생성과 소멸의 주기가 짧아지면서 누구나 평생학습이 필요한 시대로 바뀌었다. 한 직장에서 오랜 기간 근무하는 것보다는 개인의 전문성을 계속 향상시켜 직업능력을 가지고 직장을 옮겨다니는 것을 바람직하게 보는 평생직업의 시대로 변모한 것이다.

이제 소위 제4차 산업혁명시대에 접어들면서 더욱 가속화되는 과학기술과 산업의 변화속도에 발맞추어 직업기술교육의 선진화로 국가 경쟁력을 지속적으로 강화해 나가야 한다. 인공지능산업을 필두로 하는 제4차 산업혁명시대에는 지능정보기술과 산업을 선도할 글로벌 핵심인재 양성을 목표로 평생직업교육제도가 재정비되어야 한다. 이제 새로운 시대적 변화에 직면하여 직업교육훈련을 통하여 어떠한 변화와 발전에도 수월하게 응용할 수 있는 기초 기술력을 확보하는 것이 중요하다. 직업기술인의 확고한 기초역량 습득을 위해 STEM(과학, 기술, 공학, 수학)교육이 큰 관심 영역이 되고 있다.

세계경제포럼(World Economic Forum 2016)이 '직업의 미래보고서'에서 제4차 산업혁명이 요구하는 핵심적 역량을 인지역량, 시스템기술, 종합적 문제해결능력, 콘텐츠기술, 공정기술, 사회적 역량, 자원운용기술, 전문기술력, 체력을 제시하였다. 또한 직업기초능

력 중 핵심이 되어야 할 능력은 의사소통능력, 문제해결능력, 대인관계능력, 정보능력, 직업윤리 등이 제시된다. 이제 이러한 직업기초능력 향상을 위해 학교제도 내의 직업교육과 평생직업교육의 교육과정 및 교육방법이 개편되고, 이를 효율적으로 실행할 지원책과 전문성의 저변이 확대되어야 한다.

이러한 기초역량 이외에 지능정보산업은 높은 기술력과 양질의 데이터 인프라가 뒷받침되어야 한다. 또한 유연한 노동시장 구조와 창의적 인재양성제도가 갖추어지는 것이 제4차 산업혁명시대의 성공요인이 될 것이며, 이는 창의적, 감성적 인재와 지능정보 핵심인재 제공이 필수적이다. 마틴경제발전연구소(Martin Prosperity Institute, 2015)에 따르면, 한국의 글로벌 창의지수는 133개국 중 31위로 평가된다. 소프트웨어교육이나 융합교육을 통한 창의력과 지능정보기술에 대한 이해력을 제고시켜 나가야 한다. 이러한 역량 개발을 위해서는 집단교육이나 반복에 의한 암기식 주입식 교육에서 탈피하여 개인별 맞춤형 교육, 스스로 문제를 해결해 나가는 과정을 통해 아이디어를 창출하고 사고력과 열정을 접목할 수 있는 환경을 조성해 주어야 할 것이다.

산업과 기술이 빠르게 발전하기 때문에 최근에 개발된 NCS와 NCS 교육과정 및 학습모듈을 지속적으로 보완해 나가고 개발해 나가야 한다. 산업현장에 필요한 실무역량을 개발하여 산업현장에서 실제로 기여할 수 있도록 하는 것이다. NCS를 바탕으로 하는 KQF(국가자격체계)가 완성단계에 있다. 향후 이제도가 더욱 발전할 수 있도록 학교교육과 자격의 연계체제 구축 등에 대한 연구가 수행될 필요가 있다.

이제 고도화된 전문인력 양성을 요구하는 시대에 부응하기 위하여 중등단계의 직업교육만이 아니라 고등교육 단계의 직업교육을 발전시켜 나가야 한다. '선취업-후진학'이라는 고등학교 직업교육의 철학을 바탕으로 직업계 고등학교 교육은 많은 성과를 거두어 왔다. 이제는 직업교육의 범위를 중등단계로 한정할 것이 아니라 고등직업교육으로 핵심 축이 이동할 때이다. 전문대학, 폴리텍대학, 그리고 4년제 대학에서의 직업교육과 평생학습이 누구에게나 체계적으로 제공될 수 있는 청사진을 그려내는 연구가 필요하다. 마이스터고등학교의 성공사례를 전문대학에도 적용하여 소수정예의 고등직업교육 롤모델을 설립 운영하는 정책연구도 필요한 시기가 되었다.

이를 통해서 현재의 도전요인인 청년실업 해소에 기여하는 직업교육체제를 구축해 나가야 한다. 동시에 산업발전에 기여하는 직업교육이라는 사회적 인식을 강화하기 위하여 직업교육의 성공사례를 홍보하고 노동시장에서의 임금체계를 합리적으로 개선하여 직업기술인으로서의 긍지를 가질 수 있도록 다각적인 연구가 필요하다. 또한 직업기술교육 운영에 가장 중요한 역할을 하는 직업기술교사 양성과 재교육 프로그램에 대하여 검토하고 개선해 나가야 한다. 중요성이 큼에도 불구하고 교사에 대한 연구는 다소 소홀히 다루어졌다. 직업계 고등학교 교사들이 제4차 산업혁명에 대비하여 첨단산업 관련 전문성을 향상시켜야 한다. 이를 위한 교사 기술연수 프로그램 확대와 효율화 방안에 대한 연구도 수행될 것으로 기대된다.

직업교육정책의 기조가 정권이 바뀔 때마다 변경되어 정책의 일관성이 부족하고 장기적 안목에서 안정적인 발전을 추구하기 어렵다. 예산도 정권이 바뀌면 새로운 정책에 투자를 시작하게 되어 예산 낭비가 되고 만다. 이제 직능원은 평생직업교육의 마스터플랜을 수립하여 정부가 중장기적으로 환경 변화에 부응하여 일관성 있게 직업교육의 발전을 추진하도록 유도해야 한다. 직업교육의 비전을 제시하고 제4차 산업혁명시대에서 한국의 평생직업교육이 국민의 역량 개발과 경제발전을 위한 제도로 발전될 수 있도록 해야 할 것이다. 직능원은 정부가 평생직업교육 정책과 제도를 개발하고 실행해 나가는 데 있어서 연구를 기반으로 조언하고 리드하는 싱크 탱크로서의 역할에 대한 요구가 계속 증대되어 나갈 것으로 전망된다.

고용·직업능력개발

3 KRIVET

개관과 조직 변천

고용능력개발 연구는 직능원의 핵심 연구영역으로서 우리나라 경제성장과 산업발전에 필요한 인력을 양성하고 향상시켜 온 직업훈련 및 직업능력개발 정책에 대한 연구와 분석을 주요 내용으로 하고 있다. 1997년 개원 이후 실업대책 직업훈련 프로그램 개발 및 정책연구에서 시작하여, 현재 한국형 도제제도인 일학습병행제 성과관리 및 인적자원개발위원회 지원 역할까지 담당하면서 그 영역을 확장하여 왔다.

직업능력개발훈련은 실업자나 재직자들의 고용촉진과 고용안정을 위해 필요한 직무수행능력을 습득 향상시키는 것을 의미하는데, 직능원은 직업능력개발훈련 정책이 효과적으로 기획, 수립, 집행되기 위한 관련 연구를 수행하여 왔다. 특히 1990년대 후반 외환위기시 직업훈련이 실업자 사회안전망으로서의 기능을 다할 수 있도록 관련 제도 정비와 정책 추진을 지원했으며, 수요자 중심의 직업훈련 정책으로 전환하는 시기에는 직업훈련기관 및 훈련과정 평가를 수행하여 양질의 직업훈련 프로그램이 공급될 수 있도록 중추적인 역할을 수행하였다. 당시 직업훈련사업이 고용보험의 3대 사업의 하나로서 통폐합되면서 법적 기반으로서 「근로자직업훈련촉진법」(1997)의 제정에 필요한 기초연구를 수행하였으며, 「근로자직업능력개발법」 (2004)의 제정 및 개정, 「숙련기술장려법」의 제정 등 법령 관련 기초연구를 수행하여 정책의 제도적 기틀을 다지기도 했다.

사회경제 변화에 따라 직업능력개발에 대한 사회적 수요가 많아지면서 고용 · 능력개발 연구범위도 매우 넓어졌다. 고용 및 노동시장, 훈련시장 분석, 직업능력개발 정책 및 제도, 일-학습-훈련-평가 연계, 청년 · 여성, 중장년층, 취약계층 능력개발 훈련 · 고용지원, 훈련수요 · 인력양성훈련 적정규모 추정 · 능력개발사업 타당성 분석, 직업능력개발 훈련기관 평가 및 인증, 직업능력개발 정책 · 평가에 관한 사항, 일학습병행제의 성과관리 체계 구축, 운영실태 조사, 진단 및 개선, 프로그램의 성과분석, 성과 및 정보교류 지원, 지역 · 산업별 인적자원개발위원회의 역량개발 지원, 성과관리 등을 다루고 있다.

고용능력개발 연구조직은 개원 당시 정책연구부(1997)에서 시작하였으며, 이후 직업교육훈련정책2실(1999), 평생직업교육훈련센터(2000), 직업능력개발연구실(2001~2002) 등 독립적인 조직으로 운영되었으나, 이후 연구개발본부내 조직학습팀(2003~2004), 직업능력개발연구팀(2005)으로 축소 조정되었다. 그러나 2000년대 중반 핵심 인력양성정책으로 직업능력개발에 대한 관심이 증가하면서 다시 독립조직화하여 직업능력개발연구본부(2006), 고용 · 능력개발연구본부(2007), 교육 · 노동연계연구실(2008~2009), 고용 · 능력개발연구실(2010~2013), 고용 · 능력개발평가연구본부(2014~현재) 등으로 변화와 발전을 거듭하였다.

한편 정보통신기술의 급격한 발전이 이루어지면서, 2002년 당시 노동부가 수립한 e-Training 기본계획에 따라 이러닝(e-Learning)센터가 출범하여 2009년까지 연구 및

사업을 수행하였으며, 훈련시장이 팽창하면서 직업훈련과정 및 기관평가에 대한 수요 증가에 대응하고자 고용노동부 위탁 직업능력개발평가센터를 설치하여 2007년부터 2015년 3월까지 운영하였다. 그리고 2013년 이후 능력중심사회 구현이라는 국정과제를 실현하기 위해 고용 · 능력개발평가연구본부 내에 직업능력개발정책 · 평가센터, 일학습병행제성과관리지원센터, 인적자원개발위원회지원센터(2016~현재) 등 3개의 센터를 두고 있다.

이상과 같이 고용능력개발연구부서는 지속적인 조직개편을 통해 직업능력개발 정책환경 변화에 대응해 왔으며, 직업훈련에 초점을 두었던 기능을 정책 및 사업 평가 부문으로 확대하고 직업능력개발연구과 관련 사업과의 시너지를 통해 고용연계 분야까지 영역을 넓혀 국민의 평생 직업능력개발을 선도하는 종합적인 연구기관으로 발전해 나가고 있다.

취약계층 맞춤형 직업능력개발 연구 강화

직업훈련은 당초 취약계층, 소외계층 등 사회적 배려와 지원이 필요한 기능과 기술을 가르치고, 이를 통해 노동시장에서 취업을 용이하게 하는 기능을 수행해 왔다. 즉 실업자, 저소득층, 중장년층 등에 필요한 훈련 지원 정책을 설계하고 집행하는 과정에서 관련 정책들이 보다 효율적으로 기획되고, 실행 결과 기대한 성과를 거둘 수 있는 기반을 제공해 왔다. 2000년대에 진입하면서 다양한 특성의 취약계층이 노동시장에 대거 등장함에 따라 장기실업자, 근로빈곤층, 비정규직, 중장년층, 경력단절여성, 자영업자, 특수고용형태근로자 등 다양한 계층을 포섭하여 연구대상의 지평을 확대하였다.

사회안전망으로서 실업자 직업훈련

실업자 직업훈련에 대한 연구는 1997년 말 외환위기로 인해 대량실업이 발생하자 실업자직업훈련 대책이 핵심적인 역할을 담당하면서 주된 연구 분야로 자리매김하였다. 교육부와 노동부가 함께 참여한 '실업대책교육훈련운영협의회 사업'(1998~1999)을 지원하였으며, '대량 실업하의 직업훈련의 실태와 과제'(1998), '실업자 재취직 교육훈련 프로그램 개발을 위한 조사연구'(1998), '실업대책 직업훈련의 성과분석 및 개선 대책연구'(1998) 등 다수를 연구를 수행하여 유용한 연구결과를 도출하였다. 이와 같은 연구결과는 급박한 사회환경변화에 직업훈련제도가 신속하게 대응책을 마련할 수 있는 논리와 자료를 제공함으로써 고실업사태를 단기간에 성공적으로 극복하는 데 일조하였다.

'실업자 직업훈련 성과분석'(2000), '장기실업자의 직업훈련 현황 분석'(2001). '실업자 직업훈련 참여자의 취업 및 고용효과 분석'(2003), '실업자직업훈련체계 개선 방안 연구'(2007), '실업자 직업훈련과 직장 이동'(2013). '훈련수요에 따른 공공훈련-민간실업자훈련 역할분담'(2015), '실업자 직업훈련 통합운영 평가 및 개선 방안'(2016), '노동시장 친화적 실업자훈련 공급규모 결정 방법 등에 관한 연구'(2016) 등 최근까지 실업자 직업훈련 연구

2010. 10. 19.
'평생직업능력개발을 통한 사회통합' 세미나

는 좀 더 세분화된 주제와 이슈를 탐구하면서 고용능력개발 분야 연구의 핵심 부분으로서 연구가 진행되고 있다.

사회통합을 위한 저소득층(근로빈곤층) 직업능력개발

저소득층 및 근로빈곤층의 직업능력개발을 통한 노동시장 진입, 경제적 자립을 지원하고 다른 복지서비스와의 연계를 통해 실효성을 제고하는 연구를 수행하였다. '고용촉진훈련 활성화 방안 연구'(1998), '저소득층 자활역량 제고를 위한 교육훈련과 고용연계 방안'(2002), '근로빈곤층의 직업능력개발 활성화 방안'(2013), '근로빈곤층 자립지원을 위한 직업능력개발 연계 방안 연구'(2014) 등이다. 위의 근로빈곤층 관련 연구에서는 자립지원을 위한 국민기초생활보장제도, 근로장려세제, 최저임금제도를 검토하고 직업능력개발사업과의 연계를 제안하였으며, 근로빈곤층의 고용복지 서비스 연계를 위한 직업능력개발 사례 관리사의 필요성을 제안하였다.

비정규직 근로자의 직업능력개발 기회 확대

2000년대 이후 비정규직근로자가 급격히 증가하였음에도 불구하고 기업의 비정규직근로자에 대한 훈련기회 제공은 매우 저조하였다. 기업의 저조로 직업능력개발 훈련기회에서 구조적으로 제외되고 있는 비정규직 직업능력개발에 대한 투자를 촉구하고, 이를 제도적으로 보완하고자 관련 연구가 다수 진행되었다. '비정규근로자의 직업능력개발 지원 대책'(2001), '비정규직 직업능력개발 활성화 방안'(2006), '비정규직 근로자의 커리어 형성'(2007), '비정규직 재직자 직업능력개발 훈련효과 연구'(2011), '비정규직의 교육훈련 성과분석'(2012), '비정규직의 정규직(무기계약직 포함) 전환 방안 연구'(2013) 등의 연구를 수행하였다. 2017년 문재인 정부가 들어서면서 공공무문 비정규직의 정규직 전환을 강력히 추진하면서 위의 연구결과는 비정규직 현황 파악 및 전환근로자 선발기준 마련 등에 기여하였다.

이와 함께 정규직에 비해 차별적으로 더 많이 직장 내 괴롭힘에 노출된 '서울시 비정규직 직장 내 괴롭힘 실태조사 연구'(2014)를 수행하여 공공부문 비정규직 차별에 대한 사회적 경각심을 환기시켰다.

여성의 재취업 촉진과 여성친화 일자리 여건 조성

여성의 직업능력개발 촉진을 위해서 '여성직업훈련 현황과 취업유망직종 개발'(1997), '여성 및 취약계층 직업교육훈련 활성화 방안'(1998), '여성인력수급의 전망과 과제'(1999), '지식기반사회의 여성직업교육훈련 발전방안'(2001), '육아휴직 후 복귀근로자 및 대체근로자를 위한 교육훈련프로그램 개발'(2002), '여성의 경력단절 예방을 위한 육아휴직 후 복귀 프로그램 개발'(2015) 등 다양한 연구를 수행하였다. 이들 연구들은 여성의 취업 범위를 확대하고 유망 직업을 제시하며 교육훈련 인프라 구축을 강화하는 등 여성 인력정책의 새로운 이정표를 모색하였다.

잠재적 인적자원으로서 고학력 여성에 대한 사회적 관심이 높아지면서 '고학력여성의 직업능력개발과 재취업 촉진'(2007), '비전통직 여성진출분야 유망직종 발굴 및 교육훈련 시스템 구축'(2007) 등의 연구가 진행되었다. 한편 '여성직업교육훈련 및 사회교육기관의 실태분석과 기능 재정립 방안 연구'(2002), '노동시장에서 여성인력개발기관의 역할 및 발전방안'(2012), '성남시 여성직종 및 맞춤형 교육프로그램 개발 용역'(2008), '인천광역시 지역여성인력 DB 구축사업'(2008), '서울시여성인력개발기관 기능조직 개편을 위한 기본방안 연구'(2013) 등 여성의 직업능력개발 참여를 지원하기 위한 별도 교육훈련기관의 필요성 및 역할에 대한 연구를 추진하였다. 그리고 연구과제명에서 보는 바와 같이 지방자치단체 차원의 적극적인 여성 직업능력개발 추진을 위한 지방자치단체 특화 여성능력개발 정책을 발굴 · 지원하였다.

청년고용대책 및 창업 지원

2008년 글로벌 경제위기 이후, 고용 없는 저성장 지속, 국가 주력산업의 성장동력 약화 등 국내외적인 경제상황과 연동하여 청년실업 문제는 가장 심각한 노동시장 이슈로 부각되었다. 이에 따라 '청년취업진로지원사업의 효율화 방안'(2010). '청년층의 일자리창출을 위한 산학융합단지모형 개발'(2011), '인구구조 변화와 고용정책: 청년층 고용을 중심으로'(2013), '청년층의 중소기업 취업 및 장기근속 유도를 위한 정책 방안 연구'(2013), '청년고용에 영향을 미치는 기업의 인적자원관리 현황분석 및 개선 방안'(2013), '기업과 구직자의 무형적 요구분석을 통한 청년층 노동시장 분석'(2014) 등의 연구를 수행하였다.

청년고용대책의 일환으로서 청년층의 창업유도 및 활성화 지원 방안에 대한 연구도 활발하여 청년 지식기술 창업 연구'(2010), '청년창업지원정책의 효과성 제고방안'(2013), '기업가적 청년창업 촉진을 위한 융합형 직업교육훈련 방안'(2013), '노동시장 내 청년창업생태계 구축방안'(2016) 등을 수행하였다.

특히 직업능력개발정책 측면에서는 청년실업대책훈련, 그리고 취업률이 우수한 국가기간 · 전략산업직종훈련의 효율화 방안에 대한 지속적 연구를 통해 관련 정책성과 제고에 기여해 왔다. 즉 '국가기간 · 전략산업직종훈련 제도 개선에 따른 효과적 방안 연구'(2010), '국가기간 · 전략산업직종훈련 운영실태 분석 및 성과평가'(2012), '국가기간 · 전략산업직종훈련 서비스분야 인력양성 효율화 방안 연구'(2014) 등을 수행하여 청년층의 노동시장 이행을 지원하기 위한 직업훈련 프로그램 개선 방안을 제안하였다.

중고령자 직업능력개발

개원 초기부터 인구구조의 고령화 이슈가 심각하였으며, 퇴직자의 이전 직장경력을 활용하고 중고령자의 능력 및 경력개발을 위한 직업능력개발 방안에 대한 많은 연구가 진행되었다. '고령화 사회의 인적자원정책'(2003), '중고령자의 직업능력개발'(2003), '준고령자의 취업능력 제고를 위한 교육훈련프로그램 개발'(2003), '고령화 사회와 기업교육훈련'(2004), '중고령층의 고용특성에 따른 직업능력개발 방안'(2005), '고령자 우선 고용직종 개편 방안 연구'(2006) 등은 이러한 문제의식하에 추진되었다. 특히 2005년도에는 중고령층을 고용유지형, 재취업형, 자영업형 등으로 유형화하고 활동적 고령화(active aging)의 실현을 위한 41종의 미래 유망직종을 제시하였다.

이후 고령자 고용지원서비스 전달체계의 중복성 등에 대한 관심이 부각되면서 '지역적 합형 고령자 직업훈련 및 취업지원 모델 개발'(2005), '고령자 취업지원기관 활성화 방안 및 서비스 평가기준 개발'(2008), '고령자 고용지원서비스 전달체계 실태조사 및 향후 개편 방안'(2010) 등 관련 연구가 추진되어 전달체계의 단순화 등 개선에 기여하였다. 고학력 베이비부머의 대량 퇴직이 예상되는 2010년대에 진입하면서 고학력 중장년층 퇴직자의 특성에 적합한 다양한 커리어개발을 지원하기 위해 '퇴직전문인력의 사회공헌 일자리 활용 활성화 방안'(2012), '퇴직공무원 사회참여활성화 지원방안'(2013). '중장년층 퇴직자 직업능력개발 프로그램 연구'(2013)를 수행하였으며, '정년연장과 기업의 직업능력개발'(2014) 연구를 통하여 기업의 장년 근로자 직업훈련 실시에 따른 효과를 검증하였다.

2002. 5. 24.
HRD 정책포럼
'중고령자의 직업능력개발 지원 대책'

취약계층의 복합적 장애요인 극복

우리나라 노동시장에서 전통적인 개념의 근로자가 아닌 영세자영업자, 그리고 특수형태근로종사가의 규모는 빠르게 증가하고 있다. 이에 따라 '자영업자 직업능력개발 훈련수요조사(2013), 특수형태근로종사자의 직업능력개발 연구(2014)를 통해 차별적인 훈련수요를 추정하고 특화훈련 프로그램 개발 방안을 제시하였다.

'산재근로자 직업훈련비용 지원 효율화 방안 연구'(2005), '산재근로자 재취업지원 효율화방안 연구'(2014), '산재근로자 복지증진을 위한 직업훈련 및 지원체계 개편방안 연구'(2015) 등 노동시장에서 탈락할 우려가 농후한 복합적 장애요인을 가진 취약계층의 직업능력개발, 고용서비스와의 연계를 맞춤형으로 지원하는 연구를 수행하였다.

직업훈련과 취업연계를 지원하기 위해 '민간고용서비스기관의 규모 특성 등 운영실태조사 및 향후 제도개선 방안 연구'(2008), '민간고용서비스 인력 및 역량강화 방안'(2011) 등 민간고용서비스를 어떻게 합리화할 것인지에 대한 연구도 활발하였다.

또한 '맞춤형 취업지원을 통한 직업능력개발 강화 방안'(2014), '고용환경 변화에 맞는 취업지원 활성화 방안 연구'(2014),'장년층 구인구직 미스매치 해소를 위한 구인구직자 실태조사 및 장년층 취업지원제도 개선 방안 연구'(2015), '산업단지맞춤형 인력양성 및 취업지원 체계 구축 방안 연구'(2016) 등을 통해 더욱 다양해진 구직자 및 기업 등 훈련수요자의 요구를 수렴하는 방안 마련을 지원하였다. 특히 '수요자맞춤형 훈련정보 제공 시스템 구축 방안 연구'(2015)에서는 기존의 정형화된 서비스 제공에 머무르던 HRD-net 사이트를 사용자 맞춤식 서비스를 제공하는 종합적인 인적자원개발 정보망으로서의 역할을 할 수 있도록 개선방안을 제시하였다.

수요자중심 직업능력개발 전달시스템 혁신 지원

직업능력개발계좌제 도입 운영 연구

2008년 시범도입 이후 전면 확대된 직업능력개발계좌제는 직능원이 국내 최초로 정책설계를 주도한 제도로서 실질적인 수요자중심 직업능력개발체제로의 패러다임 전환에 크게 기여하였다. '지역수요밀착형 및 취약계층 근로자 능력개발 활성화를 위한 개인훈련계좌제 시범적용 방안 연구'(2005)를 통해 미국과 영국의 개인훈련계좌제도를 벤치마킹하였으며, 초기에는 사업주 지원방식에서 배제될 우려가 있는 비정규직의 훈련기회 보장 차원에서 직접 근로자에게 훈련비용을 지원하는 비정규직 직업능력개발계좌제에서 시작하였고, 실업자에게는 지역별로 시범 적용한 후 수차례의 검증 등 제도설계 개선과정을 거쳐 2008년 전면 적용되기에 이른다.

국내 처음으로 직업능력개발계좌제가 도입되면서 훈련시장에 진입한 직업훈련기관 및 과정의 다양화, 시장경쟁을 통한 직업훈련의 질 제고가 예상되었다. 자기주도적 직업능력개발을 효과적으로 지원하기 위해 시범운영 과정을 모니터링하여 운영 효율화를 지원하였다. 즉 '직업능력개발계좌제 도입 방안 연구'(2008), '직업능력개발계좌제 발전 방안 연구'(2009), '직업능력개발계좌제 전국확대 실시에 따른 모니터링 및 분석'(2009), '직업능력개발계좌제 훈련상담 개선방안 연구'(2009), '직업능력개발계좌제 시행에 따른 정책효과 분석'(2010), '직업능력개발계좌제 개선방안: 품질관리를 중심으로'(2010), '근로자 자율적 능력개발제도와 계좌제 통합 방안 연구'(2010), '직업능력개발계좌제 적합훈련과정 심사개선방안'(2010), '직업훈련계좌제 훈련상담의 실태와 과제'(2013), '국가기간 · 전략산업직종훈련과 직업능력개발계좌제의 효율적 통합운영 방안'(2014) 등의 연구를 수행하였다.

위의 모니터링 및 발전방안 연구에서는 훈련생과 관련한 자부담률을 조정하거나 전체 훈련비 상한제 설정, 계좌발급 기준 강화, 미수료 시 훈련비 지원 삭감 조치, 훈련기관 및 훈련과정과 관련한 훈련기관의 자기품질관리 시스템 강화, 평가결과와 연동한 적합훈련과정 개설 허가, 훈련생에 대한 취업알선과 훈련상담 강화 등 다양한 보완방안을 제안하고 적용하여 직업능력개발계좌제의 발전적 진화 및 확대 적용을 촉진하였다.

시장친화적 직업능력개발 전달체계 개선

2000년대 글로벌 경제위기 이후 직업능력개발 정책은 산업인력 양성을 통해 국가경제 발전에 많은 기여가 있었으나 여전히 공급자 중심 훈련전달체계로 인해 산업수요 변화 대응에 한계가 있으며, 훈련시장도 성숙되지 않아 훈련수요자의 선택권을 제약한다는 지적이 빈번하였다. 국가경쟁력강화위원회와 함께 '시장친화적 직업능력개발 체제 구축 전략'(2009) 연구를 수행하여 직업능력개발체계를 시장친화적으로 획기적으로 개편하였다. 주요 정책 과제는 한 훈련참여자의 선택권 강화, 산업계와 지역의 참여 확대, 현장 중심 직업능력개발 촉진, 직업능력개발 인프라 구축 등이다.

녹색성장을 위한 직업능력개발정책 연구

정부는 2009년 1월 '신성장동력 비전 및 발전전략'을 통해 녹색성장을 미래 성장동력 어젠다로 설정하였으며, 그해 11월 녹색성장을 지원하기 위한 녹색일자리 고용지원 및 인력양성방안을 수립하였다. 이를 지원하기 위해 '녹색성장을 위한 직업능력개발 정책'(2010) 연구를 진행하였으며, 고용창출을 위한 신재생에너지 부문 인력육성 방안, 녹색성장과 직업능력개발 정책 연계를 위해 고용창출이 많은 분야 중심 지원, 인력양성과 직업능력개발 정책 조율을 위한 부처 간 공동대응, 취약계층의 일자리 창출방안 등을 함께 제안하였다.

G20 국가의 직업교육훈련제도 벤치마킹

2010년도는 우리나라가 G20의 의장국의 역할을 수행한 해로서, 11월에는 G20 제5차

정상회의가 서울에서 개최되었다. 2개년 동안 'G20 국가의 직업교육훈련제도'(2010, 2011) 연구를 통해 전 세계가 지속가능한 발전을 위해 향후 인적자원개발 분야에서 각국의 우수한 점을 상호 벤치마킹하고 어떻게 협력을 이루어나가야 할 것인지에 대해 시사점을 도출하였다. 1차 연도(2010년) 연구에서는 독일, 프랑스, 일본, 호주, 중국 등 선진 직업교육훈련제도 사례를 검토하였으며, 2차 연도(2011년) 연구에서는 G20 내 신흥국인 인도, 러시아, 터키, 브라질, 남아프리카공화국 등 주요 5개 신흥국을 중심으로 훈련재정 부족 극복 방안 등 직업훈련제도 발전을 위한 주요 과제를 제안하였다.

FTA 시대의 인적자원개발 전략 제시

한국 정부는 주요 국가 및 경제권역과의 광범위하고 동시다발적인 FTA를 추진하게 되었는데, FTA의 빠른 전개는 한국 사회 경제에 새로운 도약의 기회와 사회적 양극화의 위기를 동시에 제기하였다. 이에 따라 지식기반경제 글로벌화를 선도할 수 있는 경쟁력 있는 인적자원개발의 육성 및 활용 전략이 필요하였다. 'FTA가 직업훈련시장에 미치는 영향 및 대응방안(2006)' 연구를 통해 인적자원개발을 준비하였으며, '직업능력개발훈련 수요조사'(2007)를 통해 한미 FTA에 따른 훈련수요를 추정하였다. 'FTA가 직업세계에 미치는 영향에 관한 연구'(2008), '한-아세안 FTA 체결에 따른 아세안 국가의 고용노동 분야 국제협력사업 수요발굴 및 사업확대 방안 마련'(2008) 연구를 통해 실무적인 준비를 완료하도록 지원하였다. 3개년간의 'FTA 시대의 HRD 전략 연구'(2012~2014)를 통해 다양한 전문가가 참여하는 인재포럼을 운영하여 산업별인적자원개발협의체를 통한 협력적 활동을 유도하고, 한국경제가 근원적 경쟁력을 확보 · 강화하기 위해 우수한 인적자원을 개발하고 활용하는 방안을 모색하였다.

2014. 12. 23.
청년 일자리 정책 포럼

2013. 1. 22.
FTA 인재포럼
'Manpower Movement for jobs aross Borders Trends and challenges'

직업훈련 권리를 통한 평생학습 기초 마련

한 직장에서 정년까지 근로하는 평생고용 개념이 사라지고 평생직업이 그 개념을 대체하였으며, 노동이동이 빈번해지면서 근로자의 직업능력개발기회 확대, 근로자의 학습권 보장, 보편적 권리로서 직업능력개발에 대한 요구가 증가하였다. '유급휴가훈련제도 활성화 방안'(2006)에서 그간 활용이 미흡한 유급휴가훈련 활성화를 위한 규제완화 방안을 제안하였으며, '사회통합을 위한 직업능력개발 훈련권리에 관한 연구'(2012)에서는 직업능력개발훈련의 형평성을 강화하면서 동시에 개인의 권리를 강화하는 방향으로의 법적 개선사항 및 근로형태 다양화에 따른 개인훈련지원의 확대 등 제도 운영 방안을 제안하였다.

중소기업 근로자 직업능력개발 연구

기업의 경쟁력은 인적자원개발에 얼마나 투자하는가에 달려 있다고 볼 수 있다. 기업이 교육훈련투자를 확대할 수 있도록 고용보험기금 지원 등 제도적 환경이 크게 변화하였음에도 불구하고 민간부문의 자율적인 교육훈련 참여는 별로 개선되지 않았다. 기업 내 인적자원개발과 관련하여 수행한 대표적인 연구로는 '기업 내 인력개발 활성화 방안'(2000), '기업 내 인적자원개발체제 지원방안'(2000), '기업의 학습조직화 촉진방안'(2001), '사업체 인적자원개발 실태 조사연구'(2001~2002) 등이 있다.

대기업의 훈련투자 여건이 많은 개선이 있었으나 최근까지도 자체적으로 중소기업의 근로자에게 직업능력개발 기회를 제공하는 경우는 미흡한 편이다. 이에 중소기업의 직업능력개발 활성화를 위한 방안을 다각적으로 모색하기 위해 많은 연구를 수행하였다. 즉 '중소

기업 학습인프라 연구'(2006), '중소기업훈련컨소시엄 운영실태 분석 평가'(2007), '중소기업학습조직화 지원사업 성과분석 연구'(2007), '중소기업의 현장학습 사례연구'(2008), '중소기업 인적자원개발을 위한 대기업과의 협력체제 구축방안 연구'(2008), '중소기업 직업능력개발 유인체계 구축'(2010), '중소기업훈련활성화 방안'(2011), '대중소기업 공생발전과 일자리창출'(2012), '서비스산업의 인적자원관리 우수 중소기업 사례와 정책적 함의'(2012), '교육훈련을 통한 대기업과 중소기업 간 상생협력방안'(2012), '청년의 중소기업 취업 및 장기근속유도를 위한 정책방안 연구'(2013), '중소기업사업주 위탁훈련의 질 제고를 위한 훈련성과 평가모델 개발'(2014), '인재육성형 중소기업지정제도 개선방안'(2015) 등이 있다.

노사정 파트너십 구축을 통한 직업능력개발 활성화

직업능력개발정책의 성공적 추진을 위해서는 노사당사자 등 이해관계자의 개입이 필수적이다. 산업계와 지역의 참여를 독려하는 한편, 사업주단체 및 노동조합 등 사회적 파트너의 역할을 강화하는 것이 직업능력개발정책 성공의 열쇠임을 인식하고 개원 초부터 관련 연구를 진행하였다. '노동조합의 직업교육훈련 참여방안 연구: 주요 선진국 사례'(1999), '근로자 직업능력개발을 위한 노사정 협력 방안 연구'(2002), '노사발전재단 중장기발전전략 연구'(2007), '근로자 및 노동조합의 참여를 통한 직업능력개발 활성화 방안'(2005), '내일희망일터혁신지원사업: 노사파트너십 프로그램 지원 사업 평가 및 발전 방안 연구'2012), '일자리 확대를 위한 노동조합의 역할: 이론화 사례연구'(2014), '근로자의 직업능력개발을 위한 노동조합의 역할과 과제'(2014). '직업능력개발을 위한 노사정협력거버넌스 구축 방안: 독일향상훈련을 중심으로'(2015) 등이 있다. 이상과 같은 연구를 기반으로 노동조합으로 하여금 직업능력개발사업의 중요성을 인식하게 하고, 직업교육훈련 관련 각종 위원회 활동에 있어서 사회적 파트너로서 사업주단체 및 노동조합의 참여를 이끄는 데 기여하였다.

고용보험지원 직업능력개발사업 평가

직업능력개발사업의 4/5는 고용보험기금을 재원으로 한다. 이에 따라 고용보험사업 평가의 일환으로 직업능력개발사업에 대한 평가가 주기적으로 진행된다. 직능원은 2007~2015년까지 적절성, 효율성, 효과성, 효용성, 지속성 등의 5대 지표를 중심으로 수행된 고용보험사업 심층평가 중 직업능력개발사업을 전담하여 3년 주기로 수행해 오고 있다. 특히 평가 초기단계에서는 '고용보험사업 평가체계 구축 방안'(2008) 연구를 통해 세부사업별 평가방법 및 평가모델 연구, 평가 관련 통계 및 데이터베이스 구축방안, 평가전담기관 설치와 관련된 조직, 인력, 인프라, 외국 고용보험평가체계 소계 및 분석 등의 연구를 담당하여 고용보험 사업 평가의 기초를 다졌다.

직능원이 담당한 연도별 고용보험사업 중 평가 대상 직업능력개발 사업 세부사업명은 다음과 같다. 2007년에는 재직자훈련, 양성훈련, 인프라 및 신규 프로그램 등 9개 사업. 2008년에는 근로자능력개발지원금 9개 사업, 2009년에는 전직실업자취업훈련 등 11개 사업, 2010년에는 재직자훈련 등 직업능력개발사업 이외에 고용안정 및 고용보험전산망 관리를 포함하여 12개 사업에 대한 평가를 실시하였다. 2011년, 2012년도 평가에서는 종합적인 직업능력개발 평가를 수행하였는데, 직업능력개발 사업에 대한 최종 수요자인 사업주 설문조사를 기초로 전반적인 제도 개편방안을 제시하였다. 2015년에는 고용보험평가사업의 일환으로 직업능력개발훈련, 유급휴가훈련, 근로자직무능력향상훈련, 전직실업자능력개발지원사업, 국가기간 · 전략산업직종훈련사업, 숙련기술장려사업, 기술 · 기능인력양성사업, 직업훈련교원 및 HRD 담당자양성사업 등 8개 사업에 대한 평가를 실시하였다.

이상의 직업능력개발 사업 평가 결과는 지표별로 분석을 통해 사업의 확대 또는 축소 조정, 통폐합의 기초자료로 활용되었다.

능력중심사회 구현 촉진

직업능력개발 기본계획 수립 지원

직능원은 지난 20년간 사회경제 환경변화에 신속하게 대응하여 직업능력개발정책의 새로운 패러다임 전환에 기여하였다. 평생직업능력 개발체제 구축을 위하여 2007년 이후 매 5년 단위로 직업능력개발 분야 중장기 비전과 범정부 차원의 정책과제를 종합한 평생 직업능력개발 기본계획의 수립 추진 시 지원 역할을 수행하였다.

2006년 직능원이 주도하여 작성한 대통령 보고 '동반성장을 위한 평생직업능력 개발체제 혁신방안'이 '제1차 평생직업능력개발 5개년 계획(2007~2011)'의 주요 근간자료로 연결되는데 기여하였을 뿐만 아니라, '더불어 성장하고 함께하는 능력중심사회'를 비전으로 하는 '제2차 직업능력개발기본계획(2012~2017)' 수립을 지원하여 직업능력정책이 경제성장과 통합의 엔진 역할을 담당케 하여 실질적인 능력중심사회 구현을 촉진하였다. 현재 전문가 포럼을 운영하면서 제3차 직업능력개발 기본계획을 준비하고 있다.

고용노동부는 2014년 9월 '능력중심사회를 위한 직업능력개발혁신 3개년 실천계획'을 수립하여 주요 실천과제를 발표하였는데, 주요 내용을 보면 다음과 같다. 첫째, NCS 개발 및 적용을 근간으로 하는 직업능력개발의 현장성 강화이다. 둘째, 일학습병행제 도입 및 훈련 품질관리를 주요 내용을 하는 산업현장중심의 직업인 양성체제 구축이다. 셋째, 스펙초월채용 및 능력중심 보상체계 마련, 넷째, 지역 · 산업계가 주도하는 혁신거버넌스 구축 등이다. 이와 동시에 직업훈련과정 통합심사, 훈련비 지원체계 개편, 훈련기관 인증제 도입 등 '직업훈련지원체계 개편'을 발표하였는데, 1차~4차에 걸친 고용노동부, 한국산업인력공단, 직능원 등의 전문가로 구성된 '직업훈련혁신 및 심사평가위원회' 논의를 거쳐 주요 정책을 결정하였다.

이상과 같이 단기간에 집중적으로 직업훈련 인프라성 혁신과제를 추진하는 과정에서 직능원은 '직업능력개발 분야 국정과제 지원연구'(2014)를 통해 NCS 기반 훈련시스템을 준비하였으며 NCS 관련 정책연구과제를 수행하면서 정책설계, 성과검증, 피드백 제공 등의 역할을 담당하였다. 또한 고용능력평가연구본부의 소속센터로서 2013년 11월 일학습병행제성과관리지원센터, 2016년 4월 인적자원개발위원회지원센터가 설치되면서 능력중심사회 구현을 위한 국정과제 추진을 체계적으로 지원하였다.

NCS 기반 직업훈련 정책 지원

NCS는 2013년에 본격적으로 개발을 시작하여 2016년 7월에 자격정책심의회의 의결을 거쳐 847개 직무에 대해 공표되었다. 물론, 이전에도 주요 일부 직종에 한해 개발이 진행되고는 있었으나 진척을 더뎠다. 따라서 실질적으로 교육훈련기관에서 NCS 기반의 교육훈련을 적용한 기간은 매우 짧았다. NCS를 직업교육훈련 전반에 단기간에 적용하고 그 성과를 확산하기 위해 교재 개발, 교원 연수, 장비와 시설 구축, 관련 제도 보완 등을 지원하고, 현장의 교수자들이 직면하는 어려움과 문제들에 대해 개선과 대안마련 관련 연구를 진행하였다. 특히 NCS 기반 훈련과정 운영, 훈련생 평가 등 NCS의 적용 시 나타나는 많은 문제점 해소를 위한 정책방안을 제안하였다.

NCS의 교육훈련 적용 및 활용성을 높이기 위해 'NCS를 활용한 훈련과정 개발 지원 및 심사평가연계방안'(2014), '원격훈련 및 현장훈련 개선 방안 연구'(2015), 'NCS 기반 국가기간 · 전략산업직종 개편 및 활용'(2016), '실업자훈련의 NCS 적용 효과성 분석'(2016), 'NCS 기반 직업능력개발 훈련비 지원체계 조사 연구'(2016), 'NCS 기반 훈련생 역량평가 운영방안 연구'(2016), '직업훈련과정 심사 내실화 및 발전방안 연구'(2016), '사업주의 직업능력개발지원한도 연구'(2016) 등을 수행하였다.

나아가서 NCS를 채용, 임금 및 보상 등 전반적인 인사관리 체계 적용을 시도하였는데, 이를 지원하기 위해 '청년층 고용확대를 위한 직무역량중심 채용 시스템 연구'(2015), '능력중심 노동시장 구축을 위한 기업의 인적자원관리 개선 방안'(2015), '국가직무능력표준(NCS)을 활용한 임금체계 개편 방안'(2015), '경제인문사회계 연구기관의 능력중심채용에 관한 연구'(2016) 등을 수행하였다. 최근에는 'NCS 적용의 효과성을 진단하기 위해 'NCS 제도의 경제적 파급효과'(2017), '한국 사회의 학력주의와 포스트 NCS'(2017) 등 관련 연구를 수행하고 있다.

숙련기술장려 기본계획 수립 지원

우리나라는 산업화 과정에서 생산현장에서 기여한 기능인을 우대하고 우수인력의 현장투입을 촉진하기 위해 기능인력우대정책을 추진하였다. 이를 지원하기 위해 '기능장려정책의 진단과 발전 방안 연구'(2002), '기능인력의 근로조건 및 노동과정 실태와 근로생활의 질 향상방안'(2003), '기능대학 발전 방안'(2003) 연구 등을 수행하였다.

2010년 「기능장려법」을 「숙련기술장려법」으로 전면 개정하면서, 산업현장에서 필요한 숙련기술을 적극적으로 장려하고 있다. 개정된 「숙련기술장법」은 기존의 '기능'이라는 용어를 '숙련기술'로 대체하였고, 숙련기술자의 사회적 · 경제적 지위 향상 및 숙련기술 향상을 통한 국가경쟁력 제고가 법의 목적임을 분명히 하고 있다. 이를 지원하기 위해 '21세기 산업구조에 부합하는 숙련기술장려사업 개편방안'(2010)을 연구하였으며, '기능한국인의 특성분석을 통한 숙련기술인 역할 확대 방법 모색'(2015) 연구를 통해 기능한국인 선정 및 사후관리를 위한 법적 근거를 마련하였다. 또한 전 국민 기능경기대회 홍보를 위해 '기능경기대회 참여 활성화 방안'(2016) 연구를 수행하였다.

「숙련기술장려법」에 따라 수립된 제1차 숙련기술장려기본계획(2012~2017) 및 제2차 기본계획 마련을 위해 분야별 접근 및 세부계획 제안을 진행하고 있다. 제2차 숙련기술장려기본계획 수립방안 연구'(2017)가 수행되고 있는 중이며, 미래의 숙련기술인 지원 및 교육 강화, 숙련기술인 제도 합리화 및 숙련기술인 역할 강화, 미래 숙련기술 가치 및 숙련기술 중시문화 확산, 숙련기술장려 인프라 강화방안 등이 계획으로 제시될 예정이다.

직업능력개발 포럼 운영

직업능력개발 정책패러다임의 변경에 앞서 연구방법의 일환으로서 포럼 방식을 적절하게 활용하였다. 즉 정책개발 및 추진과정에서 공무원, 학계 및 연구기관의 전문가, 노사단체 전문가 등의 집단 토의를 통해 의견을 수렴하고 공감대를 형성하는 방식을 말한다. '직업능력개발포럼 운영'(2013, 2014), '청년일자리청책포럼'(2014), '능력중심사회 구현 및 청년고용 활성화 포럼'(2015), '능력중심사회 활성화 포럼(2016)' 등이다. 포럼을 통해 실업자 직업훈련 개편 방안 및 지역 · 산업맞춤형 인력양성체계 구축 방안, 한국형 일 · 학습듀얼시스템 , NCS 활용 및 확산, 직업훈련 지원체계 개편방안, 청년층 취업난의 원인과 정책과제, 능력중심 채용, 노동시장개혁과 청년고용 현안 분석, 4차 산업혁명과 HRD 등 새로운 정책도입 및 개편방안 논의 및 의견수렴을 지원하였다.

근로시간 단축에 따른 직업능력개발 연구

2000년대 이후 노동유연성이 강화되면서 전통적인 전일제근로보다는 다양한 근로형태의 임시적, 시간제 일자리 근로자가 다수 창출되고 있다. 전통적인 취약계층으로 간주되기보다는 생애주기에 따라 자발적으로 시간선택제 근로에 종사하지만 직업능력개발기회가 축소되지 않도록 복합적인 지원이 필요하다. 이를 지원하기 위해 '근로시간단축과 직업능력개발훈련에 대한 연구'(2013), '시간선택제 일자리의 교육훈련 실태와 과제'(2016) 연구를 수행하였다.

국제성인역량조사

2008년부터 OECD 주도하에 시작된 국제성인역량조사(PIAAC: Program for the International Assessment of Adult Competencies)는 24국이 참여하여(추가 9개국), 전 세계의 15만 7천명, 한국은 6,567명의 성인이 참여했다. 컴퓨터를 이용하여 조사를 진행했고, 언어능력, 수리력, 컴퓨터기반 문제해결력을 측정하여 역량에 대한 직접 평가와 더불어 개인의 학습, 직업생활, 스킬 사용에 관련된 폭넓은 질문을 통해 스킬의 획득과 활용, 그리고 스킬의 경제사회적 성과에 대해 설명할 수 있는 데이터를 생성했다.

한국 대표로 직능원이 PIAAC 사업을 주관하되 교육부와 고용노동부 양 부처의 협력적 재정지원하에 사업이 진행되었으며, 조사는 통계청이 대행하여 부처 간 협력이 모범적으로 이루어진 사례이다. 첫 번째 결과는 2013년 10월 'OECD 국제성인역량조사 세미나 및 워크샵'에서 한국 사례를 중심으로 발표되었으며, 2015년에는 파리에서 'Korea-OECD PIAAC Joint Conference 2015'를 개최하여 한국은 물론 스웨덴, 핀란드 사례 등 국제비교분석 발표를 통해 한국 성인역량개발에 대한 정책적 시사점을 도출하였다.

직능원은 원자료 및 코드북과 함께 국제성인역량조사 결과를 제공하여 국내외 많은 연구자들이 인적자원개발과 활용에 관한 이론적 · 실천적 논의가 풍성하게 이루어지도록 하였다.

제4차 산업혁명시대의 평생직업능력개발 선도

고용절벽이 우려되는 제4차 산업혁명시대의 경제 및 사회, 노동시장 상황은 거의 예측이 불가능하다. 선제적으로 '4차 산업혁명 시대 기본소득이 노동시장에 미치는 효과 연구'(2016)를 통해 기본소득의 필요성 및 사회적 논의를 촉구하였다. 이 연구는 창업 후 수익창출 시까지 소득보장이 가능하여 긍정적 창업효과, 사용자에게 임금인하 유인 제공, 근로자에게는 유보임금 상승 등 협상력 제고, 노동시간 단축에 따른 임금감소 보전을 통해 고용증가 가능 등 노동시장과 직업능력개발 관련 유용한 결과를 도출하였다.

'제4차 산업혁명과 직업능력개발 정책과제'(2017), '인력양성 패러다임 전환에 대한 대응'(2017), '노동시장 이중구조화와 직업능력개발'(2017) 등의 연구를 통해 제4차 산업혁명시대에 요구되는 숙련기술을 확인하고, 직업능력개발 시스템이 노동시장과 산업수요에 신속하고 대응함으로써 성과지향적으로 운영될 수 있도록 지원하는 연구를 수행하였다.

직업능력개발훈련 평가 및 성과관리 지원

직업능력개발훈련기관 평가

정부는 직업능력개발 훈련기관이 제공하는 훈련수준을 높이기 위해 다각적인 노력을 기울이고 있으며, 그 일환으로 매년 직업능력개발훈련에 대한 평가를 실시하여 직업능력개발 관련 정책의 수립, 집행, 개편에 적극 반영해 오고 있다. 외환위기 이후 민간 직업능력개발훈련시장이 팽창하면서 훈련기관 및 훈련과정 운영에 대한 전반적인 정보를 제공하여 수요자의 선택을 돕고 훈련기관 간의 발전적 경쟁을 촉진하기 위해 직업훈련기관 및 과정평가사업이 필요해졌다.

'직업교육훈련평가제도 기초연구'(2001)를 토대로 2003년까지 매년 '직업능력개발 훈련기관 및 과정평가' 사업을 추진하였다. 훈련평가 기준 설정, 평가위원 공모 및 선정, 만족도 조사 등 일련의 직업훈련 평가에 대한 기초를 마련했으며, 평가를 통해 우리나라 직업훈련기관과 훈련과정의 개선과 발전에 기여했다. 이후 2004년부터 2006년까지는 정부의 훈련기관 평가 이원화 방침에 따라 인터넷통신훈련(원격훈련)에 대한 평가만을 수행하였으나, 2007년에는 훈련기관 평가사업의 일원화 방침에 따라 직능원에 '직업능력개발훈련평가센터'를 설치하여 훈련기관 평가사업을 한 단계 업그레이드시켰다.

2007년 당시 직업능력개발훈련평가센터의 사업은 정부지원 훈련과정을 운영하는 민간직업훈련기관 평가에 한정되었으나, 2008년부터 매년 직업능력개발계좌제 적합훈련과정 심사운영사업을 수행하였다. 2010년부터는 고용노동부 외 중앙부처의 인력양성사업 통폐합방침에 따라 직능원의 직업능력개발훈련평가센터에서는 중앙부터 인력양성사업 평가를 수행하였다.

센터의 운영체계를 보면 고용노동부의 위탁을 받아 직능원의 직업능력개발평가센터가 훈련기관 평가를 운영하고 추진하고, 지방고용노동관서는 훈련운영 지도감독, 내일배움카드제훈련 현장 실사 등을 통해 평가를 지원하며, 한국고용정보원은 HRD-net 등 직업능력개발 관련 홈페이지 및 시스템 개발운영, 직업능력개발훈련 데이터 관리, 산출 및 제공 등으로 평가시스템을 운영한다. 한국산업인력공단은 사업주훈련지원, 직업능력개발 정책동향 및 모니터링을 실시하고, 그 결과를 관련 기관과 공유한다. 이상과 같이 5개 기관이 협업하여 훈련기관 평가를 지원하는 체계로 운영되었다.

요컨대 2007~2015년 3월까지 동 센터에서는 훈련품질관리를 위한 계좌제 훈련과정 심사, 정부지원 집체 및 원격훈련기관 평가, 중앙부처인력양성사업의 평가 등 3대 사업을 성공적으로 운영하여 2015년 훈련기관인증평가 도입까지 지속적인 연구개발을 통해 기존의 평가제도를 개선하고 업그레이드시키면서 우리나라 직업훈련의 품질관리 및 성과제고에 기여하였다. 관련 연구는 '직업훈련기관 인증제 연구'(2009), '직업훈련평가시스템 개선방안 연구'(2009), '내일배움카드제 적합훈련과정 지원 필요성 및 심사기준 연구'(2011), '직업능력개발훈련기관 평가의 활용실태와 개선과제'(2013), '직업능력개발계좌제 훈련과정 개

발 및 운영체계 모델 연구'(2013), '직업능력개발훈련기관 인증평가 기준개발'(2014), 'NCS를 활용한 훈련과정 개발지원 및 심사평가연계방안'(2014), '국가기간 · 전략산업직종훈련 다년계약과정 및 시범사업과정 품질평가'(2014) 등이 있다.

2014년 12월, 공공기관 기능조정에 따라 '한국직업능력개발원 직업능력개발평가센터'가 '한국기술교육대학교 부설 직업능력심사평가원' 으로 이관된 이후에도 '훈련기관 인증평가제도 개선방안연구'(2015), '훈련기관 인증평가제도를 활용한 우수훈련기관 육성방안 연구'(2016), '훈련기관 인증평가 중장기 발전방안 연구'(2017) 등을 통해 훈련기관 인증평가 시스템의 발전에 기여하고 있다.

기업 e-Learning 지원

2002년 정보통신기술의 발전과 정부정책이 본격화되면서 기업 e-Learning 제도의 효율성을 높이고, 양질의 교육훈련을 유도하며, 언제, 어디서나 원하는 훈련이 가능한 사이버 훈련 환경을 조성하기 위해 이러닝센터가 직능원에 설치되었다. 당시 기업 e-Learning에 대한 정부의 중장기적 비전과 전략이 부재한 상황에서 직능원은 노동부와 공동으로 이러한 문제점을 해결하고자 '기업 e-Learning 중기 발전계획' 수립을 지원하였는데, 이 발전계획에 따라 직능원 이러닝센터의 연구 · 사업 역시 중장기적 안목에서 진행되기 시작되었다.

당시 이러닝센터의 주요 업무는 다음과 같다. 첫째, e-Learning 훈련기관 평가사업과 훈련과정 심사 사업, 둘째 기업 e-Learning 실태, 동향, 추이에 대한 통합 정보를 생성 · 보급하며, 시범 모형을 개발 · 운영하는 R&D 사업, 셋째 e-Learning 연수 · 컨설팅의 보급 활성화 사업으로서 지방노동관서, 훈련기관, 심사위원을 대상으로 연수 · 컨설팅 사업을 수행하며, 기업 필드 스터디(field study)와 우수 사례를 발굴 · 보급하였다.

단계별 로드맵에 따라 이러닝센터는 2004년의 경우, 중소기업 e-Learning 활성화/훈련 성과 제고를 핵심 사업으로 하여 '중소기업 근로자를 위한 콘텐츠 시범적용', '온라인 교육훈련을 위한 성과 측정 도구' 외 7개의 연구를 활발히 추진하였다. 2005년에는 소외계층 e-Learning 활성화를 주된 사업으로 하면서 '기업 e-Learning 수요조사(비정규서비스 판매직)' 외 6개의 연구를 실시하였다. 2006년에는 e-Learning의 다양화와 효율성 제고를 사업의 주요 방향으로 잡고 원격훈련과 근로자 자율적 직업능력개발 활성화 외 6개의 연구를 성공적으로 마무리하였다. 또한 인터넷통신 훈련과정에 대한 전문 심사운영 시스템의 도입 · 운영을 토대로 인터넷통신 훈련 부실 예방 및 질적 성장을 유도할 수 있는 기반을 구축하였다.

이상과 같이 기업 e-Learning 지원을 위해 출범한 직능원 이러닝센터는 성공적인 정착과 확산에 기여하고 2009년 원격훈련과정 심사기능을 한국기술교육대학교로 이관하되, 원격훈련기관 평가기능은 2009년 직능원에 설치된 직업능력개발훈련기관평가센터로 통합되었다.

2015. 10. 19.
일학습병행제 운영실태 및
개선방안 세미나

일학습병행제 성과 관리

일학습병행제는 2013년 9월 11일 경제관계장관회의에서 처음으로 논의되면서 도입이 결정되었다. 이 제도는 독일과 스위스의 도제제도를 우리나라의 실정에 맞게 설계한 '한국형 도제식 교육훈련 제도'로서, 산업현장에서 요구하는 실무형 인재를 기르기 위해 기업이 취업을 원하는 청년 등을 학습근로자로 채용하여 학교 등 교육기관과 함께 일터에서 체계적인 훈련을 제공하고, 훈련을 마친 자의 역량을 국가(또는 산업계)가 평가하여 자격(또는 연계학교 학위) 등으로 인정하는 제도이다.

새로이 도입된 제도의 성공적인 정착과 확산을 위해 전담기관 설치가 필요해짐에 따라, 2013년 11월 15일 직능원에 일학습듀얼평가센터 설치를 통해 지원하였으며, 동 센터를 2016년 4월 11일 일학습병행제성과관리지원센터로 확대 · 개편하였다. 일학습병행제성과관리지원센터에서는 일학습병행제의 성과관리 및 질적 제고를 통합적으로 지원하는 것을 목적으로 하고 있으며, 참여기관의 성과 향상을 위한 체계적 · 안정적 체계 구축을 지원하고 있다.

일학습병행제성과관리지원센터의 설치 근거는 일학습병행제 운영 및 평가규정(고용노동부 고시) 제4조 제1항 및 일학습병행제성과관리지원센터 운영방안(고용노동부 일학습병행정책과, '16.1.26.)이다. 동 센터는 성과관리 체계 구축팀, 성과진단 및 실태조사팀, 성과확산 및 공유 지원팀 등 총 3개 팀으로 구성하여 운영하고 있다.

일학습병행제성과관리지원센터 설립 이후 연구 · 사업 규모는 매년 확대(2014년 8개 과제 → 2015년 9개 과제 → 2016년 14개 과제→ 2017년 13개 과제)되고 있는 추세이며, 크게 성과관리 체계 구축, 성과진단 및 실태 조사, 성과확산 및 공유 등의 측면에서 다양한 연구 · 사업을 수행해오고 있다. 센터 설립 초기에는 일학습병행제의 성과관리 체계를 구축하는 데 중심을 두어 다양한 연구 · 사업을 추진해왔으며, 최근에는 일학습병행제의 성과 및 실태를 진

단하고 성과확산 및 공유를 지원하기 위한 다양한 연구 · 사업을 발굴하여 추진 중이다.

센터 설립 초기(2014~2015년)에는 일학습병행제의 성과관리 체계 구축을 지원하기 위해 일학습병행제 프로그램 인증기준 및 검정기준 개발을 위한 체계 정립, 각종 매뉴얼 개발 및 도제훈련 관련 해외사례 연구 등의 연구 · 사업을 수행하였다.

일학습병행제성과관리지원센터로 확대 · 개편된 2016년부터는 본격적으로 일학습병행제의 성과 및 실태를 진단하고, 성과 확산을 지원하기 위한 다양한 연구 · 사업을 추진하고 있다. 대표적으로 2016년부터 「일학습병행제 실태조사」를 매년 실시하여 주기적으로 일학습병행제 관련 데이터를 누적 · 관리하고 있으며, 「일학습병행제 우수사례 경진대회」를 통해 매년 우수한 사례를 발굴하고 「해외연수 및 사례집 발간」을 통해 경진대회 입상자에게 해외연수 기회를 부여함과 동시에, 우수 사례집을 책자로 발간하여 관련 기관에 배포하는 등 성과 확산을 위한 다양한 연구 · 사업을 추진하고 있다.

2017년에도 일학습병행제 성과진단 및 성과관리, 일학습병행제 참여기업용 현장 훈련 및 내부평가 운영 매뉴얼 개발, 일학습병행 자격 부여 및 관리 방안, 일학습병행제 이슈분석 및 진단, 일학습병행제 실태조사, 일학습병행제 우수사례 경진대회, 도제훈련 국제 콘퍼런스 등을 비롯한 13개 연구 · 사업을 수행하고 있다.

특히 2014년부터 주요국의 우수사례를 벤치마킹하고, 우리나라의 일학습병행제 정착을 지원하기 위해 매년 국제 콘퍼런스를 개최하고 있다. 2014년 9월 30일 제1회 콘퍼런스의 주제는 '도제훈련: 청년고용과 숙련개발을 위한 혁신적 접근'으로 '독일의 도제훈련 질 관리' 등 7개 주제에 대한 발표 및 토론이 있었으며, 2015년 10월 22일 제2회 콘퍼런스 주제는 '청년층 고용증대와 숙련개발을 위한 일학습병행제 내실화 방안 모색'으로 호주 도제훈련지원 네트워크 등 6개 주제에 대한 발표와 토론이 있었다. 2016년 9월 22일 제3회 콘퍼런스 주제는 '도제훈련의 훈련현황과 성과의 국제비교'로 한국, 스위스를 비롯한 6개국의 도제훈련 성과에 대한 발표와 토론이 진행되었다. 2017년 9월 28일 개최된 제4회 국제 콘퍼런스는 '4차 산업혁명 대응을 위한 도제훈련의 변화 가능성 모색'이라는 주제 아래 국제노동기구(ILO)의 미하엘 악스만(Michael Axmann) 선임전문위원이 기조강연자로 나섰으며, 독일, 호주, 한국, 스위스, 스페인 등 5개국의 도제훈련 전문가가 강연을 펼쳤다.

향후에도 일학습병행제성과관리지원센터는 고용노동부와 교육부를 비롯한 정부부처 및 각종 유관기관과의 유기적인 협력을 통해 일학습병행제가 우리나라 고유의 직업교육훈련 시스템으로 정착할 수 있도록 지원함으로써 새 정부가 지향하는 청년 실업문제 해소 및 실력중심사회 실현을 위한 핵심적인 제도로 자리매김할 수 있도록 지원해나갈 계획이다. 아울러 4차 산업혁명 시대에 대비하여 최신 이슈 및 현안문제에 대한 대응을 위한 신규과제를 발굴하고, 일학습병행제의 장기적인 발전을 위한 역할 및 방향성을 모색해 나갈 예정이다.

일학습병행제성과관리지원센터 연구사업 현황

구분	2014년	2015년	2016년	2017년
성과 관리 체계 구축	• 일학습병행 프로그램 인증기준 및 검정기준 개발을 위한 체계 정립 및 성과관리 • 일학습병행 프로그램 인증기준 및 검정기준 시범도입 연구 • 일학습병행 프로그램 인증기준 및 검정기준 개발 활용 매뉴얼 • 도제훈련 및 듀얼시스템 관련 해외사례 연구	• 일학습병행 프로그램 개발기준 및 자격 검정기준 개발을 위한 성과관리 • 일학습병행 프로그램 개발기준 및 자격 검정기준 시범도입 • 도제훈련 관련 해외사례 분석	• 일학습병행제 성과관리 체계 및 모형 구축 • 일학습병행제 정착을 위한 산업계 주도 거버넌스 체계 구축 방안 • 도제훈련 해외사례 분석 및 국제 콘퍼런스 • NCS 및 NCS 기반 자격 수정 · 보완 성과관리 • 일학습병행 자격 적합 직종 도출	• 일학습병행제의 지속가능성 제고를 위한 제도 개선방안 • 일학습병행제 참여기업용 현장 훈련 및 내부평가 운영 매뉴얼 개발 • 일학습병행 자격 부여 및 관리 방안 • 산학일체형 도제학교 유망분야 및 운영모델 • 기업현장교사 양성 및 관리 체계 구축 방안 • 일학습병행제 지원기관 구축 및 지원
성과 진단 및 실태 조사	• 일학습병행제의 성공적인 정착을 위한 추진과제 • 일학습병행제 현장훈련모델 개발 확산 연구 • 일학습병행제 추진현황 모니터링 및 개선방안	• 일학습병행제 운영 실태 및 개선 방안 • 일학습병행제 사업 운영지원 효율화 방안 • 일학습병행제 질관리체계 구축방안 연구 • 재학단계 일학습병행제 프로그램 심층연구	• 일학습병행 학습근로자 노동시장 적응실태 및 정착성과 분석 • 일학습병행제 OJT 운영 모델 및 학습도구 활용 방안 • 일학습병행제 운영현황 진단 및 이슈 분석 • 일학습병행제 참여자 · 이수자 및 기업현장교사 실태 조사 • 일학습병행제 지역 거버넌스 구축 및 정보 교류 지원 • 일학습병행 자격 내 · 외부 평가체계 구축	• 일학습병행제 성과진단 및 성과관리 • 일학습병행제 이슈 분석 및 진단 • 일학습병행제 실태조사
성과 확산 및 공유	• 일학습병행제의 경제 · 사회적 성과분석	• 일학습병행제의 경제 · 사회적 성과분석(2015) • 일학습병행제 교육훈련 프로그램 성과평가	• 일학습병행제의 경제 · 사회적 성과분석 • 일학습병행제 프로그램 성과 평가 및 우수사례 경진대회 • 일학습병행제 성과 확산을 위한 해외연수 및 사례집	• 일학습병행제 우수사례 경진대회 • 일학습병행제 지역 거버넌스 운영 지원 및 컨설팅 • 도제훈련 국제 콘퍼런스 • 일학습병행제 성과 확산을 위한 해외연수 및 우수사례집

2017. 3. 16.
제1회 지역인적자원개발위원회의 날

지역 및 산업수요에 부응하는 인적자원개발위원회 지원

지역 및 산업 수요 기반 직업능력개발 관련 연구는 공급자 중심의 훈련제도가 훈련의 효과성을 낮추는 것으로 지적되면서 2016년 인적자원개발위원회지원센터가 설치되기 이전부터 지속적으로 이루어져 왔다. 대표적으로 '지역별 훈련수급 활성화 지원 종합 연구'(2015), '산업부문별 인적자원개발협의체(Sector Council) 역할 평가 및 고용서비스 전달체계 활용 방안 검토'(2014), '산업수요 중심 직능체제 전환을 위한 거버넌스 구축'(2015) 연구 등이 있다. 또한 2005년 이후 지속되어 온 지역별 훈련수요조사 분석 사업은 지역의 산업별 필요인력의 양과 질을 조사하여 훈련과정을 개설하고, 지역의 재직근로자들에게 필요한 향상훈련을 공급하기 위한 기초자료로 활용되는 등 매우 중요한 기능을 수행해 온 바 있다.

2014년 이후 지역 및 산업 수요 기반 직업능력개발을 추진하기 위한 기제로서 산업별 및 지역 인적자원개발위원회가 설치되면서, 바로 이러한 인적자원개발위원회의 역할 강화 및 지역 및 산업 수요 기반 직업능력개발을 지원하는 기구로서 인적자원개발위원회지원센터가 2016년 4월 개소하였다. 이 센터는 2016년 1월 27일 공포된 「근로자직업능력 개발법」 제22조의3 제3항에 근거하여 지정되었으며, 17개 산업별 인적자원개발위원회(ISC)와 16개 지역인적자원개발위원회(RC)에 대한 지원을 통하여 수요자 중심의 인력양성체계 구축에 기여한다는 목적을 지니고 있다.

인적자원개발위원회지원센터가 개소한 2016년에는 4개의 사업 및 5개의 연구가 이루어졌다. 첫째, ISC 및 RC 역량 개발 사업으로 ISC와 RC 사무국 전담자 등 관련 인력에게 필요한 요구역량 설정, 그에 근거한 역량 진단, 요구역량과 현재역량의 차이를 줄일 수 있는 교육훈련 프로그램의 방향을 제시하였다. 둘째, 포럼 및 세미나 사업으로 ISC와 RC 담당자간 네트워크 형성 및 정보 공유, 정부-민간 파트너십 강화를 통한 관련 분야 개선방안을 모색하였다. 특히 이 사업의 일환으로 지역 및 산업기반 인적자원개발체제 구축에 대한 외국사례를 벤치마킹하고 국내 정착 및 확산을 위해 2016년에 '지역 및 산업별 인적자원개발위원회 역할의 국제비교'를 주제로 캐나다, 호주, 미국, 한국 사례에 대한 발표와 토론이 진행된 제1회 국제 콘퍼런스가 개최되었다. 셋째, ISC와 RC 성과 관리 지원 사업으로서 ISC 및 RC의 지속적인 성과관리를 통해 인적자원개발위원회별 현황을 모니터링하고 이를 통해 발견된 문제점, 향후 지향점에 대해 컨설팅을 통한 질 관리를 지원하였다. 넷째, 훈련수급 분석 지원 등 데이터 관리 · 분석 사업으로서 지역의 훈련 수급 분석과 관리능력을 파악하여 훈련수급 조사 방법의 업그레이드 및 현실적인 훈련수요 도출 방안을 지원하였다. 다섯째, 인적자원개발위원회 지원사업 효율성 강화를 위한 관련 연구로 RC의 위상 및 역할 강화 방안에 대한 연구, ISC의 거버넌스 체제 개선 및 산업 대표성 강화 전략에 대한 연구, RC의 성과중심 관리체제 구축 방안에 대한 연구, ISC와 RC 연계 강화 방안에 대한 연구, ISC 현황 진단 및 개선 방안 연구를 추진하였다.

이러한 연구와 사업을 통하여 지역 고용거버넌스의 핵심기구로서 지역인적자원개발위원회가 보다 체계적 · 효율적 사업 수행이 가능하도록 위상과 역할 강화 방안을 제시하고, 사업에 대한 성과관리 항목 및 지표, 성과중심 관리 방안에 대한 방안을 제안하였다. 또한 산업수요 중심의 인력양성을 위한 산업별인적자원개발위원회의 대표성 및 전문성 강화 방안을 제시하고 조직의 내외부 환경분석, 사업 참여자들의 인식 차이 분석 등을 통한 산업별인적자원개발위원회의 발전전략을 제안하였다.

2017년에는 2016년도의 수행경험에 근거하여 RC 역량강화 및 성과관리 사업, ISC 역량강화 및 성과관리 사업의 추진을 통하여 RC 및 ISC의 특성을 반영하고 역량 및 성과관리, 컨설팅 연계 강화를 추진하고 있다. 또한 훈련수급 분석 지원의 경험을 토대로 인적자원개발위원회별 지역 노동시장 관련 분석 및 개선 보고서 발간 등을 지원하고 있다. 포럼 및 세미나 사업의 경우 인적자원개발위원회의 교육뿐만 아니라 인적자원개발위원회의 사회적 영향력을 강화하기 위해 대형 세미나와 국제 콘퍼런스를 지속적으로 추진하고 있다. 이 밖에 ISC의 성과관리체계 연구, RC의 성과 제고 방안 탐색, 지역인적자원개발 종합정보 제공을 위한 정보 인프라 구축 방안 연구를 수행하고 있다.

이러한 사업과 연구를 통하여 인적자원개발위원회지원센터는 17개 ISC 및 16개 RC의 전문성 강화를 통해 수요자중심 인력양성체계 구축을 지원하고 있으며, 각각의 위원회가 충실히 역할을 수행할 수 있도록 전문적으로 지원하여 궁극적으로 지역 및 산업 기반 직업능력개발에 기여할 것이다.

인적자원개발위원회 연구사업 현황

구분	2016년	2017년
사업	• 지역 및 산업별 인적자원개발위원회 역량개발 사업 • 포럼 및 세미나 사업 • 지역 및 산업별 인적자원개발위원회 성과관리 지원 사업 • 훈련수급 분석 지원 등 데이터 관리 · 분석 사업	• 지역인적자원개발위원회(RC) 역량개발 사업 • 산업별 인적자원개발위원회(ISC) 역량강화 및 성과관리 사업 • 훈련수급 분석 지원 사업 • 인적자원개발위원회 네트워킹 사업: 세미나 및 국제 콘퍼런스
연구	• 지역인적자원개발위원회(RC)의 위상 및 역할 강화 방안 • ISC의 거버넌스 체계 개선 및 산업대표성 강화 전략 • RC의 성과중심 관리체계 구축방안 • ISC와 RC 연계 강화 방안 • ISC 현황 진단 및 개선방안 연구	• 지역인적자원개발 종합정보 제공을 위한 정보인프라 구축방안 연구 • ISC의 성과관리체계 연구 • RC의 성과 제고 방안 탐색

고용 · 직업능력개발 연구의 미래

4차 산업혁명으로 집약되는 미래 노동사회는 기술혁신과 사회적 혁신을 동반하며 새로운 사회적 위험을 유발한다. 디지털화의 영향으로 대규모 고용축소가 예상되며, 기업 측은 고객맞춤형 생산수요가 높아지고 선택적으로 노동자가 필요하게 되면서 노동의 유연성 수요는 더욱 증가할 것이다. 클릭워킹, 클라우드워킹, 프리랜서, 특수고용형태 근로자 기타 자영업자 등이 증가하면서 기존의 사회보장 수혜범위에서 포함되지 않는 인구가 대거 등장할 것이다. 이상과 같은 경제사회 변화, 노동시장의 변화는 더욱 '노동존중'에 대한 신념을 강화하며 '인적자본의 중요성'을 각인시키게 된다. 디지털화, 자동화 등 사회적 위험에 대처하는 능력은 개인의 역량에 따라 다르게 반응하기 때문이다. 이런 맥락에서 다양한 기술 및 조직부문에서 핵심역량을 활용하여 디지털 환경에 능동적으로 대응할 수 있는 핵심융합인재 육성이 긴요하다. 새로운 숙련기술에 대한 교육훈련 강화는 우리 사회의 4차 산업혁명을 선도하는 인적자원을 육성을 통해 성장잠재력의 확충이라는 점에서 중요한 과제이다.

일자리창출만큼 중요한 것이 직업훈련과 직업능력개발이다. 수없이 직장을 옮기는 과정에서 훈련–복지 연계형 사업을 발굴하여 생계유지를 지원하면서 새로운 기술을 습득하도록 지원하여야 한다. 이런 의미에서 향후 직업훈련 또는 직업능력개발의 방향은 '평생직업능력개발체제의 구축'이다. 미래의 노동자는 중요한 생애주기별 전환국면에서 일자리와 교육훈련을 자유로이 넘나들면서 역량을 육성할 수 있어야 한다. 그간 정부는 직업능력개발 사업의 양적 확대에 주력하였으나 미래 사회에는 사회안전망으로서 촘촘한 설계가 필요하다. 나아가서 직업능력개발은 특정계층의 선택적 권리로서의 기능이 아닌 주권을 가진 국민(자연인)이 본연으로 가지는 기본 권리로서 기능이 더욱 확대될 것이므로 현재의 실업자, 재직근로자 중심 직업능력개발 지원체제를 획기적으로 바꾸어야 한다. 기존의 대상별로 세분화 · 복잡화 된 훈련사업(세부 프로그램)을 일체형, 연계형(실업–재직–이 · 전직–평생 등 연계) 사업으로 전환 · 통합하여 일관성 · 지속성 있는 시스템이 새로이 설계될 필요가 있다.

미래 사회에서도 정부실패와 시장실패 영역일 가능성이 높은 훈련 사각지대는 대부분 취약 및 소외계층이며, 상대적으로 숙련정도가 낮고 훈련 참여 여건이 용이하지 않아 맞춤형 훈련방법, 내용 등에서 차별화된 서비스가 필요하므로 이를 위한 개선 방안 마련에 더욱 집중하여야 한다. 요컨대 사회통합과 사회이동성 촉진 매개로서의 훈련 기능을 강화해야 하므로 직능원의 위상과 역할은 더욱 강화될 것이며, 궁극적으로 직능원의 고용능력개발 연구는 미래사회의 변화에 부합하는 평생직업능력개발의 중장기 발전전략에 맞춘 혁신과제를 발굴하는 데 앞장서야 할 것이다.

고용능력개발 분야의 주요 정책인 일학습병행제 및 인적자원개발위원회도 2017년 현재 문재인 정부가 지향하는 청년 실업문제 해소 및 실력중심사회 실현을 위한 핵심적인 제도로 자리매김할 수 있도록 지원해 나갈 계획이다. 이를 위해 고용노동부와 교육부를 비롯한 정부부처 및 각종 유관기관(한국산업인력공단, 한국폴리텍대학, 한국기술교육대학교, ISC, RC 등)과의 유기적인 협력을 통해 일학습병행제 및 인적자원개발위원회가 고용 · 직업능력개발 분야의 발전을 위한 핵심 가교로서의 역할을 수행해 나갈 계획이다.

국가 및 민간자격

4 KRIVET

개관과 조직 변천

자격은 직무 내용 중심의 직업자격, 모든 직무의 공통적 요소로 구성된 기초소양 자격, 교육훈련 학습자격, 실무경험 자격 등으로 구분하며, 우리나라 「자격기본법」에서의 자격의 개념은 다음과 같다. '자격'이란 직무수행에 필요한 지식 · 기술 · 소양 등의 습득정도가 일정한 기준과 절차에 따라 평가 또는 인정된 것을 의미하며, 공식적이고 객관적인 기준에 의한 결과이다. 따라서 자격은 산업현장에서 직무수행 내용을 반영하여 학습을 선도할 수 있도록 직업교육 및 직업훈련과 연계되어야 한다.

자격제도와 관련된 체계적인 연구는 1997년 직능원이 출범하면서 본격적으로 시작되었으며, 직능원이 개원하기 이전에 우리나라 자격제도 연구는 한국산업인력관리공단(현재 한국산업인력공단) 직업훈련연구소에서 수행하였는데, 국가기술자격 검정방안과 자격취득자 산업사회 기여도 등 사업에 필요한 내용에 한정하여 몇 건을 수행한 것이 전부였다. 1997년 3월에 「한국직업능력개발원법」과 「자격기본법」이 함께 공포되면서 국내 자격제도의 연구와 개발이 본격화되기 시작하였다.

「자격기본법」은 산업사회의 발전에 따른 다양한 자격수요에 적극 부응하여 자격제도를 국가자격과 민간자격으로 구분하고 자격제도의 관리주체를 다원화하는 등 자격제도에 관한 기본적인 사항을 정함으로써 자격제도의 관리 · 운영을 체계화 · 효율화하고, 자격제도의 공신력을 높여 국민의 직업능력개발을 촉진하고 사회경제적 지위향상을 도모하고자 제정되었다.

특히 민간자격을 국가가 공인하는 제도를 최초로 도입하여 국가기술자격과 동등한 대우를 명시하였다. 이 법은 직능원에 민간자격의 공인 업무를 위임하는 것을 비롯해 국가자격 신설 절차업무 지원, 자격과 학력의 상호 호환 방안, 모든 직업에서 필요한 직업기초능력 인정 제도의 운영 지원, 우리나라 자격증의 국제적 호환 대책 방안 연구 등에 관한 연구 · 사업 및 업무를 수행하도록 하였다.

이에 「한국직업능력개발원법」에는 설립 목적에 '자격제도의 연구 · 개발'을 명시하고, 사업에 '자격제도에 관한 정책의 연구 · 개발 및 민간자격의 국가공인을 위한 검토 및 조사 · 연구'등을 주요 내용으로 제시하였고, 이로써 직능원은 국내 자격연구의 메카(mecca)로 자리매김하게 되었다.

2014. 10. 7.
청년층 초기입직과 직업교육훈련
국제세미나

우리나라 자격의 개관

현재, 자격 관련법은 「자격기본법」(교육부 소관), 27개 정부 부 · 처 · 청 · 위원회별 80여 개 관련법과 「국가기술자격법」(고용노동부 소관)에 의한 국가기술자격이 있으며, 교육부에서 운영하는 자격정책심의회, 고용노동부에서 운영하는 국가기술자격위원회, 그리고 전문분야 위원회별 자격관리 · 운영위원회가 구성되어 운영되고 있다.

그리고 자격의 종류는 자격의 신설 및 관리 · 운영 주체에 따라 국가자격과 민간자격으로 구분된다. 국가자격은 정부 27개 주무부처별 자격과 고용노동부 소관의 국가기술자격이 있으며, 민간자격은 34개 부 · 처 · 청 · 위원회별 등록민간자격과 이들 중 체계적인 관리 · 운영이 국가로부터 인정된 국가공인민간자격이 있다. 또 민간자격에는 「고용노동법」에 의한 사업내 자격이 있다.

자격 부여 방식에 따른 자격유형은 프로그램 이수에 관계없이 별도 시험에 따라 자격을 부여하는 검정형, 프로그램의 성공적 이수에 따라 자격을 부여하는 과정이수형, 프로그램을 이수하고 별도 시험에 따라 자격을 부여하는 과정평가형, 그리고 학력 · 경력 · 관련 자격 등 요구되는 기준을 충족한 자에게 자격을 부여하는 인정형 자격으로 구분할 수 있다. 자격의 활용 유형은 자격 취득자만 사업을 할 수 있는 사업면허형, 사업 시 의무적으로 자격취득자를 배치하여야 하는 의무배치형, 사업 시 자격 취득자를 일정규모 이상 배치하도록 하는 배치권고형, 그리고 순전히 특정분야의 지식 · 기술 · 소양 등을 인정하는 능력인정형 자격으로 구분할 수 있다.

자격 연구 · 사업 조직의 변천

1997년 10월, 직능원 출범 시 평가자격부 내의 자격제도 1팀 및 2팀에서 국가자격과 민간자격 연구를 담당하였다. 1998년에 팀 명칭을 국가자격팀과 민간자격팀으로 변경하면서 업무분장을 더욱 구체화하고, 국가자격팀에는 국가기술자격을 중심으로 하는 업무, 민간자격팀에는 직업능력 인증제도와 민간자격 국가공인에 대한 업무를 명시하였다. 이 시기에는 평가자격부 내에 2개 자격팀과 교육훈련기관평가팀이 있어 자격제도와 훈련기관평가 인정 · 훈련과정지정 · 훈련이수자 평가를 연계할 수 있도록 직업훈련기관 평가 업무를 동일 부서에서 담당함에 따라 자격 연구진이 훈련기관 평가 관련 전문성을 갖출 수 있는 환경이었다.

1999년에 조직을 실 체제로 개편하면서 평가자격부가 자격제도연구실과 직업교육훈련평가실로 분리되었는데, 이는 훈련기관 평가와 자격제도 연구 업무가 전문성 측면에서 공통점이 낮다는 판단 때문이었으며, 국가자격과 민간자격을 구분했던 팀 구분은 없어지게 되었다. 그러나 2000년에는 조직 슬림화라는 차원에서 다시 평가자격연구실로 합쳐지면서 교육훈련평가와 자격제도연구진이 동일 부서에 소속하게 되었으며, 2001년에는 부서 명칭이 평가자격제도연구실로 개칭되었다. 이에 따라 훈련기관평가 업무를 자격연구 연구진이 참여하여 수행하였다. 2002년에는 훈련기관평가 전담조직이 필요하다는 경영층의 판단에 따라 직업능력자격연구실과 직업과정개발평가센터로 분리하였으나, 2003년에는 다시 자격평가인정연구센터로 통합하여 자격제도 연구조직과 교육훈련기관 평가 구성원이 동일 부서에서 근무하게 되었다. 자격제도 연구부문은 설립 초기부터 직능원의 설립의 중요한 목적과 고유 사업으로 일관되게 명시되었지만, 자격연구와 교육훈련기관 평가 조직은 합체와 분리를 몇 번 반복하게 되었다.

한편, 2004년 초에 직능원의 조직이 연구본부와 개발본부의 양대 체제로 전면 개편되면서 자격연구팀은 개발본부에 속하게 되었지만, 양 본부 체제는 2004년 상반기 연구개발본부의 단일본부와 3센터로 다시 개편되면서 자격연구는 연구개발본부로 소속되어 자격평가연구팀으로 편제되었다. 2005년에는 본부제를 폐지하면서 자격연구센터라는 독립부서로 출범하게 되었고, 그 이듬해인 2006년 자격연구본부로 명칭이 바뀌었다. 이후, 2008년부터 2012년까지는 직업교육 · 자격연구본부 소속의 자격센터에서 직업 · 진로 · 자격연구실로 운영하였으며, 2013년부터 미래인재 · 자격연구본부, 국가역량체계센터에서 국가 · 민간자격센터, 인적자원정책센터로 운영하고 있다.

정부에 따른 자격 연구 · 사업 개관

문민정부(1993~1997)에서는 「자격기본법」을 제정하였으며, 직능원 출범 이전에는 국가기술자격제도에 국한하여 검정방안, 전문분야별 자격제도 운영방안, 자격취득자 조사, 그리고 민간위탁방안 등을 추진하였고, 외국의 공학교육 인정제도와 세무 관련 국가자격제도 연구가 추진되었다. 직능원 출범 이후에는 인적자원개발의 여러 분야에서의 기대에 부응하고자 자격제도 관련 연구 · 사업은 직능원에서 하는 것이 대부분이었고, 이것을 정부

시기별로 보면 다음과 같다.

국민의 정부(1998~2002)에서는 국가인적자원정책의 통합적 관리 측면에서 연구가 진행되었으며, 직능원은 2000년 3월부터 민간자격국가공인 사업을 시작하여 민간자격시장의 활성화를 위한 자격시장의 질 관리를 지원하는 연구사업과 자격의 순기능을 강화하기 위하여 교육훈련 · 노동시장에서 자격의 통합성 · 현장성 · 활용성을 높이기 위한 연구를 수행하였다.

참여정부(2003~2007)에서는 2003년부터 '국가직무능력표준 개발사업'을 시작하여 직무능력표준의 개발과 적용을 위한 인프라 구축, 영역별 직무 및 직무수준인 직무체계 개발, 직무능력표준 시안개발을 수행하였으며, 그리고 민간자격 활성화를 지원하기 위한 연구가 활발하게 추진되었다.

이명박 정부(2008~2012)에서는 '인재개발', '공정사회' 구현 목표로 국정을 운영하였고, 이에 따라 직능원에서는 '국가직무능력표준개발' 시범사업 결과에 근거하여 직무능력표준 개발과 적용에 필요한 법적 제도적 기반을 마련하고 주요 산업 영역별 표준을 개발하여 교육과정 · 훈련과정 · 자격에 적용하는 연구를 지속하였다.

박근혜 정부(2013~2016)에서는 '능력중심사회' 구현의 일환으로 국가직무능력표준 사업을 정부출범 조기에 추진하였으며, 이에 직능원에서는 국가직무능력표준 적용의 일환으로 국가직무능력표준에 기반을 둔 학습모듈 개발, 과정평가형 자격제도 구축, NCS 기반 자격 개발 등 사업과 연구를 추진하였다.

그동안 직능원 설립 이전부터 현재까지 우리나라 자격제도 관련 연구 · 사업 과제 현황은 다음과 같다. 직능원 출범 이전인 김영삼 정부 기간에 12개였으나, 직능원 출범 이후 44개로 대폭 많아졌으며, 이는 점차 증가하여 매년 평균 약 85여 개 정도의 자격제도 관련 연구 · 사업이 수행되고 있다.

자격 연구 · 사업 과제 현황(1997~2017)

정부	기본		수탁		기타	계
	연구	사업	연구	사업		
문민 정부	1	0	1	0	12	14
국민의 정부	20	4	20	0	–	44
참여 정부	14	4	43	5	–	66
이명박 정부	19	5	49	40	–	113
박근혜 정부	14	4	16	44	–	78
문재인 정부	4	1	5	6	–	16
계	72	18	134	95	12	331

주. 2017년은 6월 27일 기준이며, 기타는 개원 이전 타 기관에서 수행된 자격 관련 연구임.

자격제도 기틀 마련

1990년대의 세계화, 지식정보화 시대에는 인적자원개발을 통한 국가의 경쟁력 강화가 세계 각국에서 중요한 이슈로 대두었다. 또한 우리 사회도 급격한 기술변화, 산업구조의 변화, 그리고 이로 인한 직업세계의 변화로 평생직장에서 평생직업의 시대로 진입하고 있었다.

이와 같은 변화에 대응하기 위해 정부는 「신교육 체제 수립을 위한 교육 개혁 방안(Ⅱ)」(1996. 2.)을 수립하였고, 이의 후속조치로 소위 '직업교육 3법'의 하나로 「자격기본법」을 제정(1997. 3.)하였다. 이 법의 목적은 산업 사회의 발전에 따른 다양한 자격수요에 부응하여 자격제도를 국가자격과 민간자격으로 구분하고, 자격제도의 공신력을 높여 국민의 직업능력개발을 촉진하고 사회경제적 지위향상을 도모하려는 것이었다. 이를 위해 ① 직업교육훈련과정과의 연계, ② 산업계 수요에의 부응, ③ 평생학습 및 능력중심사회 정착에의 기여, ④ 자격 간 호환성 및 국제적 통용성의 확보를 자격제도 관리 · 운영의 기본방향으로 설정하였다.

이는 우리나라 자격제도에 대한 전면적인 개편을 예고한 것이며, 동시에 직능원의 자격제도 연구는 자격제도의 성공적인 개편과 그 성과를 위한 시대적인 요구였다. 직능원의 개원 이전까지 우리나라에서 자격제도에 관한 연구는 매우 제한적이었고, 한국산업인력공단(당시 한국산업인력관리공단)의 직업훈련연구소에서 국가기술자격 검정 시행과 관련된 일부 연구를 수행하였다. 그러므로 국내에서 자격제도의 연구가 본격화되기 시작한 것은 「자격기본법」에 따라 직능원에 자격제도에 대한 연구 개발 기능이 맡겨진 이후이다. 기관 설립과 동시에 국민의 정부를 맞이하면서 이 시기에 수행된 직능원의 자격 연구는, 첫째 자격 연구의 토대를 마련하기 위한 실태조사와 같은 기초연구, 둘째 IMF 외환위기와 사회변화에 따른 시대적 요구에 부합하는 연구, 셋째 중장기적 자격제도 개편을 위한 연구로 구분할 수 있다.

국민의 정부에서는 직능원 연구진의 내부역량을 다지고, 대내외적으로는 자격정책의 수립과 집행 과정에서 직능원의 역할과 위상을 높이는 동시에, 향후 자격제도가 국가인적자원개발을 위한 핵심 정책으로 자리 잡을 수 있는 기틀을 마련하는 시기였다.

최초의 자격 연구

직능원 개원 이후 자격제도 분야 최초의 연구는 당시 평가자격부에서 1997년 11월부터 1998년 8월까지 수행한 '자격제도의 종합적 실태분석과 개선방안 연구'이다. 우리나라에서 자격제도를 개선하려는 일련의 노력을 통해 제대로 된 첫 연구로 국내 자격제도에 대한 전반적인 실태와 문제점을 진단하고 개선 방안을 마련하였다. 또 국가자격에 대한 실태조사결과는 '국가자격 요람(Ⅰ)'이라는 안내서로 발간하고 전국에 배포하여 좋은 반응을 얻었

다. 이를 시초로 국민들에게 올바른 자격정보 전달을 목적으로 하는 정보집 발간은 이후에도 지속적으로 이루어지게 되었다.

자격제도 연구 분야 최초의 수탁연구는 1997년 말 교육부로부터 수임한 '국가기술자격 취득에 따른 학점인정방안 연구'이다. 연구의 목적은 국가기술자격 취득에 따른 구체적인 학점 인정 기준을 제시하는 것이었다. 이 연구의 결과는 '국가기술자격 이외의 기타 국가자격 취득자에 대한 학점인정 방안 연구'(1998)로 이어졌다. 이들 연구는 자격을 통해 학습과 일의 세계를 통합시키고, 자격과 학력 간의 연계를 강화시켜 주는 제도적 창치를 마련했다는 중요한 의미를 가지고 있다.

자격의 다양화에 따른 대응

직능원의 탄생 시기인 1990년대 말은 지식 · 기술의 급격한 변화와 외환위기 등으로 산업구조의 변화, 직업의 소멸과 생성, 새로운 직종의 출현으로 직업세계에서 요구하는 자격에 대한 양적 · 질적 수요가 급격한 속도로 변화하면서 자격종목의 개발에 대한 요구가 크게 증가하였다. 이러한 요구에 따라 '사무관리 분야 국가기술자격의 확대 운영방안 연구'(1997), '전자상거래관리사 국가기술자격종목 개발 연구'(1999), '여성 유망직종 자격증 개발'(1999), '공인환경평가사 · 환경영향평가사 국가기술자격종목 개발 연구'(2000), '유기농업기사 · 산업기사 · 기능사 국가기술자격 종목개발'(2002) 등과 같은 새로운 국가기술자격 종목의 신설을 위한 연구가 다수 수행되었다. 특히 자격종목의 검정과목과 출제기준에 산업현장의 요구를 반영하기 위하여 DACUM법에 의한 직무분석을 적용하여 자격종목의 현장 적합성을 확보하는 기반을 마련하였다. 이러한 자격종목 개발 기법은 국가자격은 물론 민간자격 국가공인 조사연구에도 적용되어 자격의 현장성과 활용성 확보라는 사회적 이슈에 대응하였고, 이후 자격종목을 개발하는 틀로서 우리 사회에 자리 잡았다.

한편, 산업계에서의 새로운 자격의 신설에 대한 요구와 함께 개인의 자격 수요가 증가함에 따라 다양한 자격정보를 일반 국민들에게 제공하기 위해 연구 · 사업의 수행과정에서 산출된 유용한 자격정보를 정리하여 '국가자격요람(Ⅰ) · (Ⅲ)' (1998), '주요 국가의 자격종목'(1998), '민간자격정보'(1999), 'IT 자격 요람'(2001), '국가자격요람'(2001)을 발간하였다.

'국가기술자격 검정방법 개선에 관한 연구'(1999)는 컴퓨터화된 검정방법의 도입을 모색함으로써 새로운 국가기술자격제도 인프라 구축방안을 제시한 독창적인 연구였다. 필기와 실기로 이루어진 기존 검정 방법을 다양화함으로써 자격의 현장성 확보를 강화시키고자 하였다. '국가기술자격종목 정비 및 제도 개선'(2001)은 당시 26개 직무분야에 설치 · 운영되고 있던 570개 국가기술자격의 분야 및 종목 중 223개의 통폐합 방안을 제시함으로써 기술자격의 관리와 운영의 효율성을 극대화하고자 하였다.

'국가기술자격 검정시행기관 확대를 위한 위탁기준 연구'(2001)는 한국산업인력공단과 대한상공회의소로 양분되어 있는 국가기술자격 검정시행 기관을 확대하여 경쟁을 통한 검정과 검정 관련 서비스의 질적 개선을 위한 취지로 수행되었다. 이 연구는 위탁범위뿐만 아니라 위탁 대상기관의 평가에 적용할 중요한 평가항목을 제시함으로써 향후 국가기술자격법의 개정을 통한 직무 관련 전문기관으로 검정위탁을 확대하는 데 기여했다.

1998. 9. 4.
민간자격 국가공인제도 설명회

민간자격 국가공인제도의 도입

「자격기본법」에 의한 공인민간자격제도[1]의 도입은 국가주도 자격제도 운영의 문제점을 해결하고, 국가자격과 민간자격의 상호 보완과 경쟁이라는 새로운 질서가 자격시장에 자리하는 데 큰 기여를 하였다. 공인을 위한 조사연구 · 사업을 위임[2]받은 직능원은 기준을 마련하기 위하여 '민간자격제도의 활성화 방안 연구(1998)'를 수행하여 심도 있는 논의를 진행하였다. 자격제도 전반의 운영 방향, 민간자격과 국가자격의 차별화 및 호환, 사내자격의 활성화, 민간자격의 국가공인, 민간자격의 개발과 운영 절차 등을 제시하였다. 이는 직능원 설립 이후 민간자격에 대한 최초의 연구였다. 하지만 민간자격 국가공인제도의 시행은 정작 2000년부터 시행되었다. 「자격기본법」의 공동 발의부처인 교육부와 노동부가 민간자격에 대한 국가공인에 이해관계가 달라 공인제도 도입을 위한 준비가 미비했기 때문이었다. 하지만 폭발적으로 증가한 민간자격관리자들은 법에서 규정한 국가공인을 조속히 시행할 것을 요구하게 되었고, 급기야 일부 민간자격관리자가 공인제도 시행을 요구하는

1) 규제개혁위원회의 자격제도 규제개혁 방안 마련을 위한 제안에 따라 2000년도에 「자격의 관리 및 운영 등에 관한 법률」의 제정 작업을 노동부와 교육부 및 직능원이 공동으로 민간자격 국가공인 제도를 활성화하기 위한 제반 준비 작업을 수행하였으나, 이후 부처 간의 이해관계 등으로 입법화하지 못하였다.

2) 「자격기본법」 제19조 (민간자격의 공인절차) ①제17조제1항의 규정에 의하여 민간자격의 공인을 받고자 하는 자는 개발원장에게 공인신청을 하여야 한다. ②제1항의 규정에 의하여 신청을 받은 개발원장은 공인을 받고자 하는 민간자격의 필요성, 자격검정의 기준, 관련 국가자격과의 호환성 등에 관하여 조사 · 연구를 하고 심의회에 심의를 요청하여야 한다(1997. 3.).

행정심판(2000.2.11.)을 제기한 후에야 민간자격 국가공인 제도가 시행되었다.

2000년에 처음으로 이루어진 '민간자격 국가공인을 위한 조사연구 사업'에서는 108개 민간자격관리자가 217개 민간자격의 공인을 신청하였고, 이 중 28개 자격이 공인되었다. 공인을 위한 조사 연구 · 사업은 이후 큰 변화 없이 일부 기준의 변화만을 거쳐 진행됨으로써 민간자격의 질 관리와 우수 민간자격의 발굴이라는 도입 취지에 한껏 부응해 나가게 된다. 제도 도입 이후 직능원은 '민간자격 운영실태 분석 및 개선방안'(2001), '공인민간자격 사후관리 방안'(2002) 등 다양한 연구를 추진하여 민간자격의 발전을 도모하였다. 하지만 한편으로는 급격하게 증가하는 민간자격으로 인한 자격의 남발과 허위 · 과장 광고 등의 문제점이 야기되었고, 이에 정부와 직능원은 기존 제도 보완의 불가피성을 인식하여 공인제도의 개선과 함께 민간자격등록제의 도입을 검토하였다.

미래를 위한 밑그림 그리기

자격은 학교교육과정 및 훈련과정 이수자의 현장 직무수행능력을 객관적으로 평가하는 기능을 갖고 있으므로 노동시장에서 필요로 하는 인력 양성을 위해서는 자격제도와 교육훈련이 긴밀하게 연계되어 운영되는 것이 필요하다. 이러한 연계의 출발점은 교육기관의 교육과정과 훈련기관의 훈련기준, 그리고 자격검정기관의 출제기준이 서로 긴밀한 관련을 맺는 것이다. 이는 최초로 교육부와 노동부가 함께 출연한 국책연구기관으로서 직능원의 중요한 역할 중의 하나이다.

직업교육과 자격제도의 연계를 강화해 나갈 수 있는 방안 마련을 위해 '주요국의 직업교육훈련과 자격제도의 연계분석 연구'(1998), '중등단계 직업교육과 자격제도의 연계 방안 연구'(1999), '전문대학 교육과 자격제도의 연계방안 연구'(2000), '엔지니어링 전문분야별 업무범위와 기술인력의 자격종목 및 전공학과 인정범위에 대한 개선방안 연구'(2002)등을 수행하였고, 이는 교육–훈련–자격의 괴리를 해결하기 위한 뜻깊은 시도였다. 또한 자격의 활용도를 높여 근로자 직업능력 평가의 새로운 기준으로의 위상을 강화함으로써 지속적인 직업능력개발을 촉진할 필요성이 요구됨에 따라 '노동시장에서 자격의 활용도 제고 방안'(2001)을 수행하였다.

또 단편적인 개편 방안 검토에 머무르는 한계를 극복하고, 보다 거시적인 차원에서 자격제도 개선 방안을 재검토함으로써 기본 틀을 제시하고자 하는 노력을 기울였다. '우리나라 자격제도의 개편방안'(2000)에서는 당시까지 자격연구 분야에서 논의되었던 다양한 이슈들을 종합하여 제시함으로써 산발적으로 제기된 자격제도 개선 관련 연구 성과들을 다시 한번 강조하고 체계화하였다. '인적자원개발을 위한 자격체제 구축방안 연구'(2001)는 교육훈련시장과 노동시장을 연계해주는 인적자본의 지표(indicator)로서 자격제도가 제대로 역할을 수행하도록 함으로써 성공적인 국가인적자원 정책을 지원하도록 하였다. 자격연구의 큰 밑그림을 그리기 위해 사회학, 경제학, 교육학, 그리고 공학 등의 다양한 분야의 전공자들이 참여하여 '능력중심사회 구현을 위한 자격제도의 방향과 과제'(2002)가 수행된다. 이와 같은 연구에서 국가자격체제(NQF: National Qualification Framework) 필요성과의 근본적으로 우리나라 자격제도가 지향해야 할 통합적 NQF의 구축 방향을 제시하였다.

한편으로 산업 현장의 요구를 교육훈련과 자격검정에 일관되게 연계 · 적용하기 위한 새로운 방안을 모색하기 위해 '국가표준직무능력 체제에 관한 기초 연구'(2000), '국가직무능력표준 개발 방안 연구'(2002)를 실시하였고, 2003년부터는 교육인적자원부 주관으로 국가직무능력표준 개발 사업을 수행할 수 있도록 하였다.

이와 같은 연구의 성과로 교육부가 '교육인적자원부'로 개편되는 와중에 자격제도가 인적자원개발 과정에서 수행할 역할에 대한 명확한 방향 설정에 큰 도움을 주었다. 이후 자격연구는 인적자원개발이라는 큰 틀에서 수행하게 됨으로써 그 위상을 공고히 하였다.

자격제도 관련 연구의 확대

1997년 직능원이 개원하고 자격 관련 과제는 지속적으로 실시되어 왔다. 특히 참여정부에서 이루어진 자격제도 관련 연구 및 사업내용을 국가기술자격제도 발전 정책 지원, 개별법 국가자격의 효율적 관리 방안 모색, 국가자격종목 개발, 자격의 학점인정 등 정부 정책 지원, 민간자격 국가공인제도의 정착 및 등록제도의 도입, 국가직무능력표준 연구 및 사업 수행을 통한 실력 중심사회 구축 토대 마련 순으로 살펴보고자 한다.

국가기술자격제도 발전 정책 지원

직능원 자격연구실에서는 국가기술자격 관련 연구로서 2002년에 수행했던 능력중심사회 구현을 위한 자격제도 방향과 과제에 이어서 2003년에는 능력중심사회 구현을 위한 자격제도의 방향과 과제(Ⅱ)를 실시하였다. 이 과제는 직능원 기본과제로서 노동부의 기본계획 설정이 많은 도움을 주었던 과제이다. 2002년 노동부에서는 직능원을 배제하고 한국노동연구원을 통하여 자격연구를 추진하려고 시도하였으나, 직능원에서 대응과제를 만들어서 능력중심사회 구현을 위한 자격제도 방향과 과제를 적극 수행한 바 있다. 이후 이 연구과제(능력중심사회 구현을 위한 자격제도 방향과 과제)는 국가기술자격제도 정책에 적극 활용되었으며, 직능원 자격연구의 전문성 및 우수성을 노동부에 보여준 중요한 사례가 되었다. 능력중심사회 구현을 위한 자격제도 방향과 과제에서는 자격제도의 3대 이념요소로 현장성, 활용성, 통합성을 제시하였고, 이념요소에 따른 발전방향과 정책과제를 단기적 측면과 중장기적 측면으로 제시하여 자격제도가 나아가야 할 방향을 명확하게 제시했다는 점에서 의의가 크다고 할 수 있다. 또한 국가기술자격 연구로서 2003년에 국가기술자격제도 내실화 방안 연구, 국가기술자격 직무분야 분류체계 개선 방안, 사업 내 자격검정사업 운영지

원 방안 연구 등을 다양한 연구를 수행하였다. 2004년에는 국가기술자격 위임위탁기준 및 시행방안 연구, 2005년 기본과제로 한국의 자격분류 및 매뉴얼 개발, 수탁과제로 학력주의 해소 및 평생학습사회 조성을 위한 자격제도 혁신방안 연구를 수행하였다. 또한 2005년도에는 외국의 자격연구를 실시하였다. 독일의 자격제도 연구, 호주의 자격제도 연구, 일본의 자격제도 연구를 실시하여, 자격을 연구할 때 외국의 자격제도를 지속적으로 참고할 수 있었다. 2006년에는 국가기술자격 효용성 평가체계 구축 연구, 국가기술자격 취득자의 활용 증진 방안, 국가기술자격 인력의 수급전망 연구 등을 실시하였다. 특히 이때 처음으로 국가기술자격에 대한 효용성 평가체계 구축 연구가 이루어져서 향후 지속적으로 국가기술자격의 효용성 평가를 실시할 수 있는 기반이 되었다. 2007년에도 국가기술자격 효용성 평가체계 구축 연구가 지속적으로 이루어졌고, 국가기술자격체계 정비방안 연구, 국가자격시험관리체계 개선을 위한 법 · 제도 개선방안 등의 연구가 이루어졌다. 국가자격시험관리체계 개선을 위한 법 · 제도 개선방안 연구에서는 자격 관련 법령 제정 시 법령수준에서의 표준 규정, 시행령 차원에서의 표준 규정, 시행규칙 차원에서의 표준 규정을 제시하고 있어 개별법 국가자격 신설과정에서의 법률 규정의 지침서로 현재까지 활용되고 있다.

국가자격의 효율적 관리 방안 모색

개별법의 국가자격연구는 2003년 전문직 자격제도의 현황과 과제를 기본과제로 수행하였다. 2005년에는 기본과제로 한국의 자격분류 및 매뉴얼 개발, 2006년에는 수탁과제로 국가자격시험 통합관리체계 개선방안 연구, 기본과제로 지식정보화 시대의 신자격제도 구상 등의 연구과제를 수행하였다. 특히 국가자격시험 통합관리체계 개선방안 연구는 국가자격검정 관리 · 운영 실태조사를 BH 요청으로 수행한 과제이다. 세무사 시험의 영어시험 문제오류가 검정업무의 신뢰성 문제로 사회문제화가 되자, 참여정부에서는 국가자격 검정 관리운영 실태를 대대적으로 파악하고, 이에 대한 개선방안을 마련하고자 하였다. 이때 국무총리실 주관으로 국가자격검정에 대한 관리운영 실태조사를 체계적으로 추진하고자 국무총리실, 노동부, 직능원, 한국산업인력공단 등의 자격전문가가 모두 투입되어 국가자격 검정 실태조사가 이루어졌다. 이러한 실태조사와 함께 개별법의 국가자격에 대한 관리방안을 체계적으로 마련하고자 직능원에 수탁과제(국가자격시험 통합관리체계 개선방안 연구)가 만들어지고 체계적 실태분석에 터한 개선방안 보고서가 작성되었다.

이때 국가자격시험 통합관리 기준 및 방안에서는 통합관리 기준과 통합자격종목과 통합유형을 도출하였다. 이러한 분석결과를 바탕으로 현재 한국산업인력공단에서 개별법의 국가전문자격 검정(약 40개)을 실시하게 된 것이다.

2007년은 기본과제로 자격의 활용성 강화를 위한 법 · 제도 개선 방안 연구, 부처별 자격정책 조정시스템 구축, 국가자격시험 관리체계 개선을 위한 법 · 제도 개선방안 연구 등을 수행하였다. 자격의 활용성 강화를 위한 법 · 제도 개선 방안 연구에서는 법령상 자격활용실태를 분석하고 자격의 활용 강화 방안을 제시하였다.

국가자격종목 개발, 자격의 학점인정

국가자격종목개발 연구는 직무분석을 통해서 이루어졌다. 2004년 수탁과제로 이루어진 타워크레인운전기능사 자격종목 개발연구는 국가기술자격으로 신설이 이루어졌고, 2006년 수탁과제로 이루어진 '무대예술전문인 자격검정 개선방안 연구'도 직무분석을 통하여 국가자격에 대한 시험과목 출제기준을 개선하였다. 또한 연구기획평가사 자격종목개발 연구 등 다양한 분야의 자격종목을 지속적으로 연구를 통해서 개발하였다.

자격에 대한 학점연구는 국가기술자격에 대한 학점인정 연구, 개별법의 국가자격에 대한 학점인정 연구에 이어서 2003년에는 국가공인 민간자격증에 학점인정 방안 연구를 수행하였다. 또한 2004년에는 자격관리주체의 다양화에 따른 학점인정 기준 개선에 관한 연구를 수행하였다. 2005년에는 전문대학 직업교육 내실화를 위한 자격증 학점인정제도 방안 연구를 수행하였다. 자격에 대한 학점인정은 학점인정 등에 관한 법률에 근거하고 있으며, 국가자격(국가기술자격, 개별법의 국가자격)과 국가공인 민간자격까지 학점을 부여할 수 있다. 국가자격 및 공인 민간자격 종목이 지속적으로 신설되고 있어 이에 대한 학점인정 수준 검토 등이 지속적으로 이루어지고 있다.

자격에 대한 ODA 지원 사업으로는 2007년 카자흐스탄 국가자격 확인검정 시스템 구축 지원 사업을 실시하여 한국의 자격제도를 카자흐스탄의 자격제도에 반영될 수 있도록 컨설팅 지원 등을 실시하였다. 이때 자격 관련 많은 연구진이 카자흐스탄에 체류하며 컨설팅 사업을 실시하였는데, 이때 매서운 추위 등으로 인하여 고생하였다.

국가공인제도의 정착

산업사회의 발전에 따른 다양한 자격수요에 부응하기 위해 1997년 「자격기본법」을 제정하여 민간자격제도를 도입하였다. 2000년부터 시작된 민간자격 국가공인 사업은 참여정부인 2003년부터 2008년까지도 지속적으로 이루어졌다. 국가공인을 받고자 신청한 민간자격을 평가(서류심사, 현장조사)를 통해서 국가공인으로 추천하는 절차를 지원하는 연구 · 조사 사업으로 이 사업을 통하여 민간자격에 대한 질관리가 이루어졌으며, 직능원의 위상도 많이 홍보되는 계기가 되었다. 매년 민간자격 국가공인 신청을 받기 위한 신문공고(4대 일간지, 경제지) 등이 이루어졌다. 신문공고를 통한 안내로 직능원을 모르는 많은 국민들이 직능원을 알 수 있게 하는 계기가 되었다.

민간자격 연구로는 2004년에 민간자격 종목 관리체계 연구, 2005년에 민간자격 실태와 정책과제, 2006년에 민간자격 국가공인제도의 성과분석, 2007년 국가공인 민간자격의 활용

성 강화 방안 연구 등 다양한 연구 통하여 민간자격제도가 발전될 수 있도록 하는 데 기여하였다. 특히 민간자격 실태와 정책과제 연구를 통해서 처음으로 민간자격 현황과 실태를 파악했으며, 민간자격의 문제점을 분석하고 향후 추진할 정책방향 등을 제시하였다. 국가공인제도의 성과분석에서는 성과 분석 틀을 마련하였고, 국가공인제도의 성과를 살펴보았다.

민간자격 등록제도 도입은 누가, 어디서, 어떻게 민간자격을 운영하는지 파악할 수 없는 문제(민간자격에 대한 현황파악 및 금지분야 자격의 시장진입을 근절)가 있어, 2007년 「자격기본법」 개정(12월)을 통하여 민간자격 등록제도를 도입 · 시행하게 되었다. 이 등록제도를 바탕으로 현재 민간자격 등록이 지속적으로 늘어나고 있으며, 등록 관련 사업의 규모도 늘어났다. 또한 교육부 요청에 의해서 직능원에 민간자격관리운영센터가 만들어지게 되었다.

국가직무능력표준 관련 연구사업

NCS 연구는 2002년 교육부 수탁사업으로 직능원에서 처음 이루어졌고, 이후 2003년부터 국가직무능력표준 개발 연구 및 사업이 본격적으로 이루어지게 되었다. 국가직무능력표준 도입은 산업현장과 교육훈련과정 · 자격검정 기준의 불일치로 교육훈련 수요자(기업 · 학생)의 불만 및 자격의 통용성 저하 등의 한계를 극복하고자 추진되었다. 그동안의 교육과 자격의 문제는 '교육훈련 따로, 자격 따로'로 인한 능력개발 중복투자 문제 및 다양한 학습경험(경력 등) 능력 불인정 등으로 실력 및 능력중심 사회를 구현하는 데 한계가 있었다. 따라서 국가직무능력표준 도입을 통하여 산업현장성을 기반으로 한 교육제도와 자격제도 등을 운영하고자 추진하였다. 따라서 직능원 자격연구실에서는 국가직무능력표준 개발 연구 및 사업을 본격적으로 수행하게 되었다. 2003년부터 2007년까지 직능원이 지원한 연구실적으로 살펴보면, 우선 「자격기본법」 개정지원을 통해서 국가직무능력표준 개발의 법적 근거를 마련(2007년 4월)하였으며, 약 26개의 연구와 약 9개의 사업을 수행하였다. 구체적 국가직무능력표준 연구 및 사업 수를 살펴보면 2003년 4개(연구4), 2004년 5개(연구2, 사업3), 2005년 9개(연구8, 사업1), 2006년 6개(연구4, 사업2), 2007년 11개(연구8, 사업3)의 연구 및 사업을 실시하였다. 국가직무능력표준 연구 및 사업내용에는 국가직무능력표준 개발 지침서 개발, 개발영역 분류, NCS 표준 시안개발, 교육훈련과정 매뉴얼, KQF 수준별 배치기준, 직무체계 시범 개발, 자격관리운영 기본계획, 선행학습경험의 자격 인정 방안 등 다양한 연구와 일부 시범개발 사업 등이 실시되었다. 이러한 노력으로 국가직무능력표준이 제도로 정착되고, 향후 정부에서 추진하고 있는 능력 및 실력중심사회를 구현하는데 중요한 밑거름이 되었다.

2005. 12. 13.
국가직무능력표준의 개발과 활용 세미나

자격제도의 질적 강화

2008년부터 2012년 기간에는 우리나라 자격제도가 질적으로 강화되는 시기이다. 이것이 가능한 것은 「자격기본법」의 개정과 우리나라 자격관리 · 운영기본계획이 처음으로 수립되었기 때문이다. 즉 2004년에 신설된 「자격기본법」이 2007년 개정되면서 우리나라 자격제도에 큰 변화를 가져왔으며, 특히 한국의 NCS 개발과 국가자격체계(KQF) 구축에 관한 법적 기반이 마련되었다. 법이 개정된 이유는 지식기반사회가 빠르게 도래하면서 자격의 기능이 좀 더 질적으로 강화되어 자격의 현장성 제고가 필요했기 때문이며, 나아가 교육훈련과 자격 그리고 일의 불일치를 해소하고, 또 표준을 통해 일-자격-교육훈련을 연계하여 자격을 통해 평생학습사회 및 능력중심사회를 촉진하기 위한 것이었다. 이러한 법 개정 이후 바로 이듬해인 2008년에는 처음으로 우리나라 자격제도 전반에 관한 자격관리 · 운영기본계획이 수립되어 자격이 일, 그리고 교육훈련간 연계를 좀더 강화시키는 시기가 도래하였다.

다른 한편으로 이 시기에 국가기술자격의 경우도 2007년 제1차 국가기술자격제도발전기본계획(2007~2009) 수립에 이어 제2차 국가기술자격제도발전기본계획(2010~2012)을 수립하여 국가기술자격제도의 선진화를 통해 능력중심사회를 구현하고자 하였다. 하지만 「자격기본법」의 자격관리 · 운영기본계획과 「국가기술자격법」에 근거한 국가기술자격제도발전기본계획이 상호 유기적으로 연계될 필요가 있으나, 수립 시기가 다소 달라 두 기본계획 간의 연계에 한계가 존재하였다.

또 이 시기에 민간자격의 경우 2008년부터 등록제도가 시행되었다. 이 등록제도의 도입 목적은 국민에게 민간자격에 관한 올바른 정보를 제공하여 직업능력개발을 촉진시키고, 민

간자격 등록 시 국가 외에는 검정이 불가능한 금지분야를 검토하도록 함으로써 민간자격의 금지분야 진입을 사전에 통제하는 것이었다. 아울러, 민간자격 관련 부당광고행위 조사를 실시하여 민간자격 허위 · 과장광고의 시정 및 개선을 통해 국민의 피해를 적극 예방함으로서 자격시장의 건전한 발전을 유도함과 동시에 민간자격제도를 활성화하는 것이었다.

1차 자격관리 · 운영기본계획 수립

2007년 「자격기본법」의 개정으로 국가차원의 종합적인 자격제도 관리 · 운영을 위한 3개년 기본계획이 처음으로 수립 · 시행 및 제도화되었다. 그간 교육과정, 훈련기준, 자격출제기준의 관리 · 운영 이원화로 산업현장과 교육훈련내용이 유리되어 산업수요에 맞는 인력양성이 미흡하고, 아울러 자격제도 관리 · 운영 수요자인 산업계의 참여를 위한 제도적 장치가 미비하였다. 이러한 이유로 인해 자격관리 · 운영 기본계획이 수립되는 계기가 되었다. 따라서 좀 더 구체적으로 이 기본계획 수립의 목적을 살펴보면 ▲일 · 교육훈련 · 자격제도의 연계 강화로 효율적 인재양성, ▲수요자 참여를 통한 자격 및 교육훈련의 현장성 강화, ▲근로자의 평생학습 선도 기능 강화, ▲자격의 국제화 촉진을 통한 통용성을 확대하는 데 목적이 있다.

특히 이 기본계획이 담고 있는 주요 내용은 ▲국가직무능력표준의 개발 · 개선 및 활용에 관한 사항, ▲국가자격체계의 구축에 관한 사항, ▲교육훈련 · 자격 및 산업현장의 연계에 관한 사항, ▲자격 간 호환성의 확보 및 국제적 통용의 촉진에 관한 사항, ▲자격정보종합시스템의 구축 등에 관한 사항, 자격제도의 운영성과 및 평가에 관한 사항 등 6가지이다.

2차 국가기술자격제도발전기본계획 수립

「국가기술자격법」에 근거한 제1차 국가기술자격제도발전기본계획(2007~2009)은 국가기술자격의 현장성 제고를 위해 산업계의 수요를 반영할 수 있는 체계를 구축하고, 재직근로자 중심 자격으로의 전환을 위한 기반을 마련하였다. 하지만 시행 결과 민간기관에 대한 검정위탁 확대, 현장전문가 참여 확대, 산업현장에 부응하는 종목정비, 출제관리시스템 개선, 자격통계 개선 등 성과도 있었으나 근본적 문제 해결 및 산업현장성 제고 노력이 미흡하였고, 그 결과 기업 등 산업현장에서의 국가기술자격 활용도가 여전히 만족스럽지 않은 상황이었다.

따라서 국가기술자격의 산업현장에서의 활용도 제고를 위하여 등급체계, 분류체계 등 자격제도의 틀을 포함한 전반적인 제도에 대한 개편이 필요하였고, 이를 위해 제2차 국가기술자격제도발전기본계획(2010~2012)이 수립 · 시행되었다.

이러한 자격의 활용도 제고 목표를 달성하기 위한 전략은 다음 4가지이다: 첫째, 산업현장에 부응하는 국가기술자격 틀 재설계(국가 · 민간, 그리고 부처 간 역할 정립, 등급 및 분류 체계 개선, 산업현장 수요를 반영한 종목의 신설 · 통합 · 폐지, 응시요건 재정비), 둘째, 국가기술자격제도 운영의 산업현장성 강화(자격제도 운영에 산업계 참여 강화, 시험과목 면제제도 정비, 검정방법 개선을 통한 현장성 확보), 셋째, 자격취득자에 대한 활용지원 강화(자격취득자에 대한 우대조치 강화, 중소기업의 자격활용 지원, 자격의 국제적 통용성 확대, 자격활용에 대한 모니터링 강화), 넷째, 국가기술자격제도 인프라 확충(직무능력표준의 개발 및 활용 확대, 자격제도 평가 및 피드백 시스템 구축, 자격수요자의 편의성 제고를 위한 정보체계 구축, 자격통계 개선) 등이다.

자격제도 질적 강화를 위한 노력

「자격기본법」의 '자격관리 · 운영 기본계획'과 국가기술자격의 '국가기술자격제도발전기본계획'에 따른 국가 자격정책을 지원하여 자격제도의 질적인 강화를 위해 직능원은 다음과 같은 다양한 연구를 수행하였다.

먼저, 이 시기에 직능원은 개발된 NCS의 품질을 관리하고, 이를 적용 및 활용하기 위한 연구 · 사업을 수행하였다. 특히 개발된 NCS를 인증하는 시스템을 구축하고 정부의 NCS 인증심의를 지원하였다. 그리고 국가직무능력표준에 의한 교육과정 개발 매뉴얼을 구안하고 이에 따라 교육훈련과정을 개발하고 또 교육훈련기관을 대상으로 다양한 교육과정을 운영하였는데, 대표적으로 건축, 조경분야, 자동차정비분야를 꼽을 수 있다. 이어 국가직무능력표준에 의한 자격제도 운영에 관한 연구뿐만 아니라 NCS 기반 학습모듈을 개발하기 위한 매뉴얼을 만들고, 이를 기반으로 다양한 분야의 학습모듈을 개발하기 시작하였다. 한편 NCS 기반으로 선행경험학습결과를 자격으로 인정하기 위한 방안을 연구하였다. 또 교육훈련기관 및 검정기관을 대상으로 NCS를 어떻게 활용할 것인지에 대한 연수도 실시하였다. 아울러 이 시기에 국가직무능력표준이 향후 어떠한 경제적 · 사회적 효과를 가져다 줄지에 관한 효과성 평가도 실시하였다.

둘째, 국가자격체계를 구축하기 위해 지속적인 노력을 하였다. 특히 국가자격체계 구축을 체계화하기 위한 작업으로 다양한 산업별 직무체계를 개발하였다(섬유 및 의복, 화학, 재료, 금융 및 보험 부동산, 식품가공 및 조리, 문화 · 예술 · 디자인 · 방송, 농림수산, 스포츠 · 관광 · 레저 등). 이어 국가자격체계 구축과 운영, 그리고 적용방안에 관한 연구가 이어졌다. 이러한 직능원의 연구는 교육부와 고용노동부가 공동으로 수립한 국가자격체계 기본계획(2013~2017)의 근간이 되었다.

셋째, 자격의 국제통용성 강화를 위한 연구가 다양하게 수행되었다. 특히 자격 국제화 방안, FTA 체결에 따른 자격의 국제 통용성 확보 방안, 인력교류 활성화를 위한 한 · 중 · 일 3국 간 자격의 상호인정 방안 등이 여기에 해당된다. 한편 한국 자격의 국제화를 위한 노력으로, 또 개발도상국의 한국 자격 수출이라는 관점에서 베트남 국가기술자격 검정제

도 구축 역량강화 사업도 수행하였다.

넷째, 자격정보체계화를 위한 시스템이 구축되도록 많은 노력을 하였다. 먼저 이 시기에는 자격의 정보체계화를 위한 기초연구를 수행하였고, 이어 자격정보종합시스템 정보전략계획을 수립하고, 이를 기반으로 자격정보종합시스템을 구축하였다. 특히 민간자격 정보서비스 기능을 개선하기 위한 노력으로 민간자격정보시스템 고도화 사업을 수행하였다. 다른 한편에서는 국가자격의 정보관리 체계화 및 시스템 구축 관련 연구도 함께 수행하였다.

다섯째, 자격의 질관리를 위해 자격제도의 운영 성과 및 평가와 관련한 다양한 연구를 수행하였다. 특히 활용이 저조한 자격종목의 정비를 위해 판단자료가 필요하자, 이러한 근거를 마련하기 위해 국가기술자격의 효용성을 평가하기 시작하였다. 이를 위해, 먼저 국가기술자격 효용성을 어떻게 평가할 것인지 효용성 평가체제를 구축하고(2007), 이어 2008년에는 국가기술 자격 효용성을 미시적 · 거시적 차원에서 실시하였다. 다른 한편에서는 개별법 국가자격의 활용과 효과성, 그리고 경제적 효과분석도 실시하였다.

여섯째, 국가와 민간, 그리고 부처 간 역할 정립을 위한 연구가 수행되었다. 국가기술자격의 관할영역에 관한 연구뿐만 아니라 국가기술자격의 운영범위에 따른 자격종목 구분에 대한 연구, 그리고 국가기술자격의 국가관할영역 설정에 따른 기술자격운영의 민간참여 활성화 방안 연구도 수행되었다. 한편 국가와 민간의 역할 구분을 위해 민간자격의 금지분야에 관한 가이드라인을 마련하는 연구도 이루어졌다. 나아가 자격정책은 다양한 부처가 참여하는 정책으로 부처 간 협력이 중요하므로 자격정책의 부처간 협력방안 연구도 수행되었다.

또한 이 시기에 다양한 국가기술자격 관련 연구가 이루었는데, 대표적으로 과정이수형 자격제도 구축방안, 국가기술자격 취득자 교육훈련 내실화 방안, 산업수요에 부응하는 자격종목 개선방안 연구, 국가자격시험 관리운영의 효율성 강화방안 연구, 향후 5년간 국가기술자격 정책방향 및 개선과제 등이 있었다.

능력중심사회 구현을 위한 기반 마련

박근혜 정부는 능력중심사회 기반을 마련하기 위하여 국가직무능력표준 개발 · 활용 확산을 위한 추진계획을 토대로 법 · 제도적 기반 구축 및 부처 간, 기관 간 협업체계를 마련하였다. 과정평가형 국가기술자격제도 운영을 위한 관련 법령 개정 등 제도 운영을 위한 법적 기반 구축 및 시행을 확대하였다. 국가역량체계 구축을 위한 기본계획 수립을 바탕으로 산업부문별 역량체계(SQF: Sectoral Qualifications Framework) 시범사업 추진 및 한국형 국가역량체계(KQF) 기본 틀 설계를 완료하였다. 자격의 국가 간 상호인정 및 국제통용성 확대를 위한 「기술사법」 개정, 기본계획 수립 등을 통해 자격종목 정비 및 국제기술사 배출 기반을 마련하였다.

그러나 산업현장의 변화에 따라 NCS를 지속 개발 · 보완해야 하고, 기업의 수요와 요구에 부합하는 컨설팅과 홍보 등 확산 노력이 필요하다. 과정평가형 자격제도 관리 · 운영기관에 관한 평가 · 지정 및 제도 도입을 촉진하는 인센티브 마련을 추진해야 한다. 해외 역량체계와의 연계 및 부문별 역량체계 활용을 위한 중 · 장기 방안 마련이 필요하다. 이를 정책 부문별로 구분하여 실적과 한계점을 중심으로 정리하면 다음과 같다.

자격제도 총괄 · 조정기능 강화

자격제도의 총괄 · 조정기능은 「자격기본법」에 근거를 두고 있다. 국정과제를 효율적으로 추진하기 위한 제도적 기반을 마련하기 위한 연구가 추진되었다. 또한 다수 부처 간 협의를 통해 제3차 자격관리 · 운영 기본계획(2017~2021) 수립을 주도하였다. 「자격기본법」에서 민간자격의 위상 제고, 「국가기술자격법」과의 관계 정립 방안 등이 제안되었다. 자격정책심의회의 기능 강화로 자격정책, 법령 개정, 민간자격 공인 등에 대한 심의 및 정책 협의 등 자격 관리와 운영의 활성화를 추진하였다. 또한 실무담당자 모임인 부처 정례 협의회를 통해 부처별 역할 및 협력방안 논의를 지속적으로 추진하였다. 이를 위하여 자격정책의 부처 간 협력의 필요성, 정책내용, 협력체계 구축방향 연구가 추진되었다. 범국가적 차원에서 자격정책의 효율적 추진을 위한 자격정책심의회보다 상위의 위원회를 신설을 제안하였다.

국가직무능력표준 개발 · 활용 확대

「국가직무능력표준 개발 및 활용 계획」을 마련하여 연차별, 과제별, 절차별 개발과 활용계획의 토대를 구축하였다. 2013년부터 산업현장 전문가 1만 2천여 명의 참여로 847개 NCS를 개발 · 보완하여 고시('16.7.)하였다. NCS 누적 개발 숫자는 240개('13), 797개('14), 847개('15)로 매년 지속적으로 증가되었다. 채용, 승진 등 기업 인사관리에서 NCS 활용 가능성을 제고하고, 모범사례를 확산하여 능력중심 문화 구축을 추진하였다. '15년 130개 기관 컨설팅을 완료하고, 105개 기관 5,877명 채용공고를 완료하였다.

산업현장 직무에 적합한 교육훈련을 통한 실무형 인력양성을 지원하는 학습교재인 NCS 학습모듈도 동시에 개발되었다. 이를 위하여 학습모듈 개발 매뉴얼도 편찬하였다. 산업현장의 직무수요를 체계화한 NCS를 교육훈련기관에서 배울 수 있도록 산업계 주도로 NCS 학습모듈 547개 분야를 개발(2013~2015)하였다. NCS 학습모듈 미개발 분야 300개를 추가 개발하여 NCS가 개발된 847개 전 분야 학습모듈 개발을 '16년까지 완료하였다. 동시에 NCS를 기반으로 한 자격정책을 추진하기 위한 연구도 이루어졌다.

과정평가형 자격제도의 도입

과정평가형 국가기술 자격제도 운영을 위해 국가기술자격법, 시행령, 시행규칙을 개정[「국가기술자격법」 개정('14.5.20. 공포), 동법 시행령 · 시행규칙 개정('14.11.21. 시행)]하

였다. 동 제도는 NCS 기반 교육훈련과정을 이수하고, 내 · 외부 평가를 거쳐 자격을 취득하는 새로운 형태의 국가기술자격제도이다. 산업별인적자원개발위원회(ISC: Industry Skills Council) 주도로 산업현장의 직무에 필요한 자격종목(안)을 NCS 기반으로 설계('14~'16.6. 615종목안 수요조사)하고, 국가기술자격 개편방안을 마련하였다. 민간자격의 경우, 자격검정에 의한 자격취득 이외에 교육훈련과정 이수를 통해 공인자격을 취득할 수 있도록 자격기본법령을 개정하였다[자격기본법 개정('13.4.5. 공포) 및 동법 시행령 · 시행규칙 개정('13.10.4. 시행)].

과정평가형 자격제도 시행을 위한 추진체계 구축 및 시범 사업을 실시하였다. 2016년 84개 기관, 129개 과정평가형 자격 교육 · 훈련과정을 선정하여 운영하였다. 2015 개정 교육과정 적용(2018~)에 앞서 2016년 3월부터 NCS 기반 교육과정(실무과목)을 특성화고 · 마이스터고(547개교)에 도입하였다. 특성화 전문대학 육성사업(SCK: Specialized College of Korea)을 통해 전문대학 교육 단계에 NCS 기반 교육과정을 도입하였다. 연도별로 78개교('14), 79개교('15), 83개교('16)로 확대하였다. 전체 폴리텍 및 민간 훈련과정(2,085개 기관, 18,154개 과정), 일학습병행제 참여기업(8,101개)에서 NCS 기반 직업훈련과정을 운영하였다.

한국형 국가역량체계의 구축

한국형 국가역량체계(KQF) 구축 기본계획을 교육부와 노동부가 합동으로 수립('13.12.)하고, 시범사업을 통한 산업부문별 역량체계(SQF) 설계 및 한국형 국가역량체계(KQF) 기본 틀 설계 시안 마련 및 사회적 논의를 추진하였다. 한국형 국가역량체계(KQF)의 명칭, 정의, 수준설정, 수준별 설명지표 및 학위 · 자격의 수준별 배치 등 기본 틀 설계 시안을 마련하였다. 한국형 국가역량체계는 NCS 등을 바탕으로 학력, 자격, 현장경력 및 교육훈련 이수 결과 등이 상호 연계될 수 있도록 한 수준체계(8수준)로 정의하였다. 그 배경에는 학교급별 수직적 수준(초-중-고-학사 등)이 단순히 수업연한으로 구분되어 이와 동등한 능력을 보유한 자격, 현장경험 등과의 상호연계가 미흡하였다. 그 결과 특성화고 · 마이스터고 및 전문대 등에 재학 중이거나 정상적으로 직업훈련을 이수한 사람도 관련 분야 자격을 취득하기 위해 별도의 시간과 비용을 투입하는 비효율이 발생하였다. 이에 따라 교육부는 헤어미용, 숙박서비스, 자동차정비를, 고용노동부는 소프트웨어 분야 등의 SQF 시범사업을 추진하였다.

2017. 8. 28.
교육-자격을 연계한 과정평가형 자격 과정 운영 방안 연구 세미나

자격의 국제통용성 확대

자격의 국가 간 상호인정은 FTA(Free Trade Agreement) 체결 시 중요한 쟁점으로 논의된다. 이는 자격상호인정을 통해 국가 간 인력이동을 촉진할 수 있는 수단이기 때문이다. 자격의 통용성을 확보하기 위하여 민간협회의 역량 증대, 국내자격제도의 글로벌 수준화, 국가정보센터 설치, 글로벌 청년인재 육성 방안들을 제안하였다. 자격제도를 국제적인 수준에 맞추고자 기본계획 수립, 자격 종목정비, 국제기술사 배출 및 「기술사법」을 개정하였다. FTA 등을 통해 자격제도를 국제수준에 맞추고 양자 협상을 통해 자격의 상호인정 협상을 추진하였다. 한-호주('15.4.23.), 한-텍사스('16.3.) 기술사 자격상호인정 협정체결을 통해 한국 기술사의 호주, 텍사스 등 선진국 진출 교두보를 확보하고자 노력하였다.

또한 한-싱가폴 간 기술사 자격상호인정 협정체결을 위한 실무 작업을 추진하였으며, 이를 바탕으로 ASEAN 국가들과 MRA(Mutual Recognition Arrangement) 협정체결 확대를 추진하고 있다. 그리고 한-호주, 한-텍사스 간 MRA 체결에 따라 우리나라와 호주 및 미국 기술사의 인력이동 촉진 기반을 구축하였다. 이를 구체화시키기 위하여 양국 간 자격상호인정 방안에 관한 연구도 추진되었다.

기술사 이외 국가기술자격(기사, 산업기사, 기능사 등)에 대한 한-호주 자격상호인정을 한국 고용노동부와 호주 산업부 간 2014년 11월에 체결한 「기술직업교육훈련(TVET) 분야에서의 협력을 위한 MOU」에 기초하여 연구를 실시하고 추진 중이다. 또한 아랍 에미리트 연방(UAE), 베트남 등 개발도상국 대상 자격제도 구축 및 역량강화 사업을 운영하였다.

자격의 품질관리 제고

국가자격을 정비하고 활용하기 위한 법령을 개정하고 주기적인 조사 분석을 통해 효율적 운영을 도모하였다. ISC 등이 국가기술자격 집행에 참여하고, 검정방식에 따른 검정기관을 다변화하며, 내 · 외부 평가를 강화하는 방안들이 제시되었다. 「국가기술자격법」(고용노동부), 「청소년기본법」(여성가족부), 「국민체육진흥법」, 「박물관 및 미술관 진흥법」(문화체육

관광부) 등이 개정되었다. 이에 따라 국가자격에 관한 조사 및 분석이 주기적으로 이루어지고, 소관부처별로 자격운영에 관한 책임을 바탕으로 관리 · 운영이 추진되기 시작했다.

또한 4차 산업혁명 등 기술의 발달과 다양한 사회적 변화 및 이슈가 발생함에 따라 새로운 산업 분야가 생성 · 소멸되면서 새로운 국가자격이 개발되고, 이를 통해 개인의 능력을 인증하여 자격 수요자에게 능력에 대한 시그널을 주게 된다. 최근에는 폭발물처리 자격, 수중발파 자격, 재난안전관리, 저작권전문사, 문화재관리사, 연구실안전관리사 등의 국가자격을 개발하였다.

민간자격은 공인을 위한 사업을 매년 진행하고 있으며, 민간자격 현황파악을 통하여 정확한 정보를 국민에게 전달하고자 '08년 민간자격 등록제 도입한 이후 '민간자격등록관리자문위원회' 및 '부처 정례협의회' 운영, 민간자격정보시스템 기능 개선 등을 통해 민간자격제도의 효율적 관리체계를 구축 · 운영하였다. 그리고 민간자격의 질 관리를 위한 연구와 지도점검, 표시광고 모니터링 등 사업이 추진되었다.

자격정보시스템 기능 강화

자격정보는 민간자격정보서비스(PQI: Private Qualifications Information) 및 큐넷(Q-net)에서 제공하고 있다. 국가자격 · 국가기술자격에 비해 등록민간자격이 월등이 높은 비중을 차지하고 있다. 민간자격은 '07년 등록제도가 도입된 이후, 그 수가 완만하게 증가하다가 '13년 민간자격 사전등록제 도입 이후 민간자격 종목 수와 민간자격 정보망의 수요가 급증하였다. 민간자격의 숫자는 544개('08), 11,450개('14), 21,718개('16)로 급격히 증가하였다. 이러한 변화에 부응하고 사용자의 편의성 제고를 위해 민간자격정보서비스 시스템 및 Q-net 사이트를 개편하였다. 또한 자격정보서비스 시스템상 자격 관련 정보와 콘텐츠 개발 · 정비 및 업데이트를 실시하였다.

이를 종합하면, 이 시기에는 능력중심사회를 위한 여건 조성 관련 다양한 연구와 사업들이 시행되었다. 그 결과 부분적이나마 그 기반이 마련되었다. NCS 개발, 학습모듈 개발, 자격제도 개편, 과정평가형 자격 도입, 자격제도 총괄 · 조정기능 강화, 국가역량체계 기본틀 구축, 자격의 국가 간 상호인정 및 국제통용성 확대, 자격의 품질관리 제고, 자격정보시스템 기능 강화, 국가자격의 개발에 많은 노력이 투입되었고 성과도 있었다. 그 결과 '능력중심사회'의 여건은 조성되었고, 남은 과제는 이를 활용하고 확산시키는 일이다. 그동안 진행된 사업을 점검하고, 평가를 통해 개선해 나가기 위한 연구와 사업이 요구되고 있다. 또한 다양하게 펼쳐져서 산발적으로 진행된 사업들을 '한국형 국가역량체계'라는 기본 틀로 상호 연계시키고, 수준별 능력인정을 위한 기준을 만들어 종합적이고 통일된 방향으로 추진하는 것이 향후 과제로 남아 있다.

자격제도 개선방향

최근의 자격제도

최근 자격제도를 둘러싼 외부환경이 빠르게 변화하고 있다. 인구구조의 변화로 노동력이 고령화되고, 직업구조의 변화로 단순 기능인력의 고용비중이 감소하고 있으며, 무엇보다 4차 산업혁명 등 기술의 변화로 새로운 직무뿐만 아니라 직무의 융 · 복합 현상이 출현하고 있다. 이렇듯 미래 노동시장은 지금과 다른 새로운 직무와 직업을 생성시키고, 이를 기반으로 한 새로운 자격종목에 대한 수요가 창출될 것으로 예상된다. 따라서 개인에게는 지금보다 더욱더 종합적이고, 창의적이고, 또 유연한, 그리고 융 · 복합적인 능력(숙련수요)이 요구될 것으로 보인다. 게다가 어떤 주어진 상황에서든지 업무를 수행해 낼 수 있는 복합적 사고 및 문제해결능력, 창의적인 역량은 매우 중요해질 것이며, 이러한 역량을 평가인정할 수 있는 새로운 평가인정 기제가 필요하다. 하지만 이러한 역량을 제대로 평가해 내지 못한다면 자격의 주요 기능(특히 시그널링 기능)은 시장에서 극도로 약화될 것이며, 이렇게 되면 숙련불일치(skill mismatch) 문제는 현재보다 더 심각하게 될 것이다. 따라서 현재와 같은 방식으로 NCS가 계속 개발된다면 NCS의 지속가능성이 매우 낮아질 수 있다.

그동안 국정과제가 추진되는 동안 이 숙련불일치를 줄이기 위해 NCS 개발과 이를 기반으로 한 교육훈련과정 및 자격제도 개편이 속도감 있게 추진되고 있다. 그러나 NCS 개발에 너무 집중하여 NCS 기반으로 운영될 자격의 운영방향 모색에 상대적으로 소홀한 것도 사실이다. 또 NCS는 현재 노동시장이 요구하는 지식과 기술, 또는 숙련수요를 반영하기에도 매우 급급하고, 변화하고 있는 노동시장의 새로운 숙련수요나 가까운 미래에 요구되는 역량을 충분히 반영하지 못한 실정이다.

다른 한편으로 빠른 기술변화는 평생학습을 강조하게 되고, 또 KQF의 중요성도 증가시키고 있다. KQF는 다양한 자격 간 연계를 가능하게 하는 국가차원의 틀이다. 이 연계는 자격들의 상호호환을 의미하므로 자격 간 내용 중복성을 최대한 배제시키므로 개인의 학습시간과 학습비용을 감소시켜 상위 자격(상위 교육기관)으로 이행을 촉진시킴으로써 평생학습사회 구현시키게 된다. 그리고 KQF는 교육훈련시장에서 학습자의 학습경로(Learning pathway)를 보여주는 인프라이므로 KQF가 노동시장과 잘 연계될 때 숙련의 수준에 따라 경력개발이 가능하도록 능력중심사회 구축에 도움을 줄 것이다.

현재 KQF는 8개 수준으로 구축 중이며 또 운영을 위한 실행계획(안)이 만들어지고 있지만, 8개로 구분된 수준체계에 다양한 자격들이 어떻게 배치되고 또 자격 간 어떻게 연계될지에 대한 명확한 방안은 아직 마련되지 못하고 있다. 또 자격이 KQF를 통해 어떻게 질관리(quality assurance) 될지 합의가 이루어지지 않고 있다. 게다가 이 KQF가 추후에 궁극적으로 노동시장에서 어떻게 활용되어야 할지에 대한 검토가 부족한 실정이다. 따라서 앞

으로 미래형 자격의 활용도 및 통용성을 제고시키고, 또 자격과 KQF를 통해 교육훈련과 노동시장의 연계를 위한 정책과제를 제안하면 다음과 같다.

정책과제

첫째, 미래 노동시장 활성화를 위한 NCS 기반 자격제도 운영 방향과 중장기 전략 마련이 필요하다. 자격정책은 국가 전반적인 인력양성 정책과 연계되어야 하며, 특히 NCS가 적용될 자격의 유형과 자격취득 대상자 범위가 좀더 구체화되어야 한다. 가급적 많은 유형의 자격제도(국가기술자격, 전문직 자격, 공인 민간자격, 사내자격 등) 운영에 NCS가 활용되기를 원할 수 있지만 NCS는 현장의 숙련수요를 표준화한 것으로, 이를 기반으로 인력양성에 활용할 경우 자칫 다양성과 창의성을 줄이는 규제가 될 수 있으므로 제한적으로 활용될 필요가 있으며, 고급인력 양성에 NCS 적용은 지양되어야 한다.

둘째, 미래 노동시장의 인력수급 활성화를 위한 정확한 숙련수요와 새로운 자격수요 파악이 필요하다. 따라서 새로운 기술변화로 새로운 직무 · 직업(특히 융 · 복합)의 등장으로 노동시장의 새로운 환경변화를 분석하고, 이 변화와 미래의 기술진보 양상에 따른 현재뿐만 아니라 미래의 새로운 숙련수요를 조기에 인식할 수 있는 시스템 구축이 필요하다. 그리고 새로운 숙련수요에 기반을 둔 미래형 자격수요를 파악하여 자격종목을 설계해야 한다. 다른 한편으로는 효용성이 낮은 기존 자격은 통합 및 폐지가 되어야 하므로 이를 위해 지속적인 효용성 평가를 실시하여 자격종목 정비가 추진되어야 한다. 아울러 정확한 숙련수요 파악을 위한 산업별인적자원개발위원회(ISC)의 새로운 조직 및 전략 마련이 필요하다. 즉, ISC가 기존의 산업별 협회의 하위조직에서 탈피하여 전체 해당 산업을 조망하면서 숙련수요를 파악하고, 자격종목의 설계 및 운영, KQF 운영을 위해 구체적인 전략마련이 필요하다.

셋째, 미래 노동시장이 요구하는 개인의 역량을 검증하기 위한 검정방법의 다양화 및 유연화가 필요하다. 특히 4차 산업혁명을 인해 검정방법의 첨단화에 대해서도 검토해야 한다(AR, VR 등). 아울러 NCS 기반으로 자격이 개편되고 있으나 자격의 성공적 운영은 수행준거에의 도달여부를 정확히 평가하는 것이므로 결과기반(outcome based)의 수행 준거별 평가기준과 평가 가이드라인 마련이 필요하다. 이 평가 가이드라인은 교육기관별 학습성과(learning outcome)에 대한 평가결과의 일관성을 유지하고 편차를 최대한 감소시키는 기능을 할 것이다.

넷째, KQF를 통한 자격과 기타 능력인정기제의 연계성 강화를 위한 KQF 도입에 대한 사회적 합의와 거버넌스 등 인프라가 마련되어야 한다. 특히 다양한 자격의 질관리를 담당할 KQF 총괄관리 기구(KQF 특별위원회)를 '일자리위원회' 아래에 구성할 필요가 있다. 그리고 KQF 운영을 위한 관련 법령을 정비하고 KQF를 기반으로 일반 교육자격(학위)과 직업자격과의 연계를 위해 연계의 원칙과 기준수립 마련이 필요하다. 한편, 직업자격과 고등교육의 성공적 연계를 위해 이해관계자(정부, 총장협의회, 산업계 등)의 합의 또한 중요하다. 아울러 KQF를 통해 자격의 투명성을 담보하기 위해 NQF 자격수준체계 분류의 과학적인 근거와 합리적인 자격수준 배치 방법론 마련이 요구된다. 또한 KQF상에서 다양한 자격 간 연계를 위해 능력단위별 학점 인정 방안 마련되어야 한다.

마지막으로, 능력중심사회 구현을 위한 KQF와 노동시장 연계 방안도 준비가 필요하다. 즉, KQF가 노동시장에서 능력중심사회 구축에 활용 가능하도록 구축되고 운영될 수 있는 전략이 필요하며, 이를 위해 KQF를 노동시장 인적자원관리에 활용방안이 모색되어야 한다. 예를들어 기존 인사문화(채용, 보상, 배치 등)의 변화 및 '학력-직업자격 호환'이 가능하도록 노동시장 관행이 함께 개선되어야 KQF를 통한 능력중심사회가 가능할 것이며, 이러한 KQF는 현 정부가 추진하는 '블라인드 채용'에도 활용성이 높아질 것으로 기대된다.

2015. 2. 10.
국가역량체계(NQF) 시범사업 세미나

생애진로개발

5 KRIVET

개관과 조직 변천

생애진로개발

우리나라는 지난 2015년 12월에 초 · 중 · 고등교육 단계 모든 학생의 진로교육체계를 확립하고, 교육부와 우리 원의 노력에 힘입어 생애 전반에 걸친 진로개발역량을 배양할 수 있는 법적 근거[진로교육법 발의(2013.1.10.)→법 제정(2015.6.22.)→법 공포(2015.12.23.)]를 마련하였다. 「진로교육법」(법률 제13336호)은 과거 중학교 수준으로 일회적이고 이벤트성 진로교육에서 고등교육 단계까지 진로교육의 대상을 확장하여 모든 학생의 진로교육 학습권을 명료하게 명시하여, 미래 진로교육의 추진 동력을 강화하는 계기를 마련한 것이다.

현재 우리나라 진로교육은 '대학입시 중심의 교육'이라는 과거 걸림돌을 가지고 있다. 그러나 이를 조금씩 극복하며 학생 개개인의 꿈과 소질을 키워주는 교육의 핵심으로 단위 학교 학생 · 교사 · 학부모 · 지역사회 등으로 사회적 공감대를 형성하고 있다. 그러나 상급학교 진학을 우선하는 '학벌중심' 사례도 적지 않으며, 창의적이고 도전적인 직업보다는 안정적이며 전통적인 직업에 대한 선호가 여전히 높은 편이다. 이러한 현상들은 청년들의 학교 졸업 이후 노동시장 진입을 지체시키는 등 교육 · 훈련 · 고용 부문에서 사회적 문제를 야기하고 있다. 이처럼 도전과 성취, 창의와 융 · 복합 등 미래 직업세계가 요구하는 역량과 동떨어진 정형화된 틀에 맞춘 인재 양성은 미래 우리나라 발전에 부정적 영향을 미칠 수 있다. 최근 청소년에 파급된 수저계급론, 헬조선, N포세대 등의 사회적 이슈가 '아무리 노력해도 소용없다'는 자포자기적 부정적 심리를 조성하여, 건전한 직업윤리(work ethics)를 위협하는 사회적 현상도 유사한 현상일 수 있다. 그러므로 진로교육을 통하여 변화하는 미래 직업세계에 부응하는 창의적인 진로경로를 개척할 수 있는 역량을 배양해야 한다. 물론 진로교육이 교육 · 훈련 · 고용 등 사회경제 전반에 드러난 모든 문제를 해결하는 만병통치약이 될 수는 없다. 그러나 청소년들이 자신의 적성과 소질을 올바로 이해하고, 변화하는 직업세계에 적절히 대응하기 위한 정보를 사전에 탐색하며, 생애 전반에 필요한 진로개발 역량을 함양해야 하는 중요성은 아무리 강조해도 지나치지 않다.

현재, 제4차 산업혁명과 AI 등장으로 인한 직무 변동, 출산율 저하 및 고령화의 추세가 뚜렷해지고 있다. 그 결과 현실 노동시장에서 직업이동 주기가 점차 빨라지고 있어, 청년 취업뿐만 아니라 중 · 고령자들의 직업전환과 제2 인생설계를 보다 탄탄하게 준비해야 하는 필요성이 커지고 있다. 이는 일반 국민들의 진로역량 확충을 위한 진로교육의 중요성을 재확인시키고 있으며, 교육의 내용과 대상도 변화해야 함을 시사하고 있다. 이에 따라 진로교육이 정규학교 교육단계에 해당되는 20대 특정 연령만을 위한 것이 아니라, 모든 연령대를 대상으로 체계적으로 이루어져야 한다. 즉 언제, 어디서나, 누구에게나 필요한 진로정보와 진로지도가 제공될 수 있도록 진로교육의 외연과 범위를 확장해야 하는 과제가 대

두되고 있는 것이다. 그러므로 현 시점에서 진로교육을 청소년의 특정 시기인 학교급별 전환 시점에서 진학과 취업의 '선택'만을 강조하는 것은 시대착오적이라고 하겠다. 대신에 유치원 아동부터 평생학습자 누구 한 사람도 소외됨이 없이, 생애 전반의 총체적 접근 안에서 학습자의 진로발달 단계별로 요구되는 과업들을 차근차근 준비할 수 있도록 지원하는 진로교육으로 획기적인 전환이 필요하다.

1980년대 한국교육개발원의 유네스코 사업으로 시작된 한국의 진로교육 R&D의 역사는 40여 년이 흐른 오늘에 이르기까지 크고 작은 변화에 대응하며 성장하고 발전되어 왔다. 그 중심에는 직능원 20년 역사와 함께한 '진로지도팀→진로정보센터→진로교육센터→국가진로교육센터'의 조직 변화와 발전이 있다. 특히 국가진로교육센터와 자유학기 · 진로체험지원센터를 총괄하는 진로 · 자유학기연구본부가 2017년 2월 13일 발족되었으며, 이는 2016년 1월에 처음 개설된 진로 · 자유학기연구특임본부가 국가진로교육센터 개소에 맞추어 보다 안정된 일반 조직으로 발전한 것이다.

시간이 흐름에 따라 전체 교육과정 관점에서 보면, 진로교육이 차지하는 존재감과 비중이 점차 확대되었다. 실과와 기술 · 가정 교과목의 부분적인 요소로 포함된 진로교육이 '진로와 직업'이라는 선택 교과목으로 확고히 자리 잡게 된 것이다. 2009년 직능원을 중심으로 일반교과에서 '진로' 요소를 통합하는 교과통합 진로교육 운동이 추진되었다. 이에 따라 모든 교과에 스며드는 진로교육의 중요성이 재조명되었으며, 일반교과 교사들이 스스로 진로교육 연수에 참여하는 계기를 마련하였다.

또한 비교과인 창의적 체험활동의 4개 요소(①자율 ②동아리 ③봉사 ④진로활동) 중 하나로 진로활동의 중요성도 커지고 있다. 더 나아가 창의적 체험활동 4개 요소 전부가 학생들의 진로를 탐색하도록 지원하고 있다는 측면에서, 교육과정 안의 모든 교과와 활동 중심에 '진로교육'이 자리 잡고 있다. 특히 2011년 교육부 중앙 조직에 진로교육정책과가 신설되면서 「국가-시도교육청-단위학교」로 이어지는 진로교육의 행정 전달체계가 완성되었다. 이에 따라 과거보다 진전된 행정력과 리더십이 발휘되어 진로교육이 국가 교육정책의 주요 의제(agenda)로 자리 잡을 수 있게 되었다. 그 일환으로 2011년 한 학교에 한 명의 진로전담교사 배치 정책이 추진되었고, 2017년 현재 전국의 초 · 중 · 고등학교에 약 95%에 전문성을 갖춘 인력이 배치되어 학교 진로교육을 담당하고 있다.

전문성을 갖춘 교사에 의하여 질 높은 진로교육을 제공해야 한다는 2011년 진로전담교사 배치 정책은 소외되는 학생들 없이 모든 학생들이 수준 높은 진로교육 · 진로상담 · 진로지도 서비스를 받을 수 있는 기반이 되었다. 이는 진로교육의 기본 철학과 지향점인 '학생 개개인의 소질과 꿈'을 키우는 것이 바로 대한민국 교육의 중심임을 각인시킨 것이라고 하겠다. 교육부 · 시도교육청 · 단위학교는 진로전담교사의 지속적인 전문성 함양을 위하여 다양한 수준별 연수와 훈련 프로그램을 개설 · 운영하고 있다.

직능원은 2017년 2월 13일에 국가진로교육의 전반적인 R&D를 총괄하는 국가진로교육센터를 개소(국가진로교육센터 지정, 2017.1.16.)하였다. 국가진로교육센터는 「진로교육법」에 근거하여 국가와 지방자치단체가 추진하는 진로교육의 책무성을 명시적으로 강화한 계기를 마련하였다. 또한 진로교육을 지원하는 다양한 사업과 조사연구를 수행함으로써 국가수준에서 더 질 좋은 진로교육과 더 튼튼한 진로교육의 전달체계의 틀을 공고히 하고, 국제사회에서 한국의 선진화된 진로교육의 콘텐츠와 정책을 홍보하는 주요한 사명을 안고 있다. 이러한 대한민국 진로교육 정책 발전의 뒤안길에는 직능원이 진로교육에서 이룩한 20년간 축적된 R&D가 주요한 원동력이었다고 평가할 수 있다.

직능원은 국가진로교육센터가 개소하기 이전부터 진로교육 R&D의 허브 역할을 담당한 직능원의 조직에 양 · 질적이 변화가 있어 왔다. 국가진로교육센터 이전의 질적인 변화를 1999년 이후부터 시기별 특징적 요소와 수행하는 R&D 예산별로 다음과 같이 정리할 수 있다.

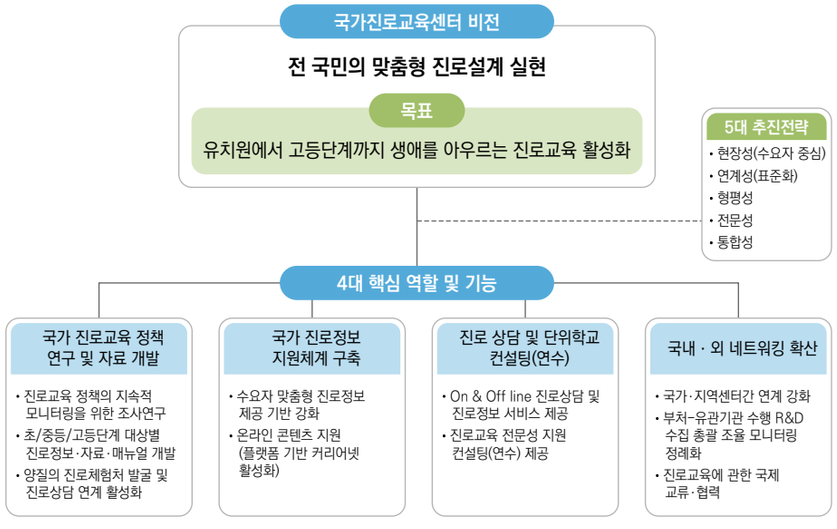
1999년 8월 25일 '교육발전 5개년 계획 시안'에 의거, 진로직업정보센터가 처음 직능원에 설치되어 시범 운영되었다. 1999년 12월에 진로정보망인 커리어넷이 개통되었으며, 다양한 진로상담 서비스와 진로지도 프로그램을 개발 · 운영하였다.

2001~2004년은 사이버 진로상담을 확산하고 온라인 기반의 진로탐색 프로그램을 개발하였다. 교사연수 및 진로지도 전문가 양성을 지원하고 한 단계 발전된 형태에서 교육부-시도교육청 연계를 추진하는 등 중추적 역할을 수행하며 성장하였다.

2005~2010년은 커리어넷에 축적된 상담 데이터와 노하우를 기반으로 효과적인 사이버 진로상담 지식과 기술을 전수하여 전문성 강화를 지원하였다. 중앙-지역-단위학교 간의 수직적 연계체계를 강화하고, 중앙 수준에서 국가진로교육위원회를 구성하는 등 예산과 인프라 측면에서 비교적 안정된 시기였다.

2011년에는 교육부 진로교육과가 신설되어 진로교육 지원 사업에 대한 수요가 급증하였다. 이후 직능원은 핵심적인 R&D 기능을 담당하며 연 40~60억 원 수준의 연구와 사업을 담당하면서 진로교육 정책과 사업을 지원하였다.

국가진로교육센터의 비전



2015년은 진로교육의 법제화로 모든 면에서 진로교육이 크게 도약하게 되었다. 국가수준에서의 진로교육 R&D 지원의 양적 변화는 커리어넷에 가입자 수의 변화를 통하여 살펴볼 수 있다. 1999년 커리어넷 개설 이후 초-중-고등학생뿐만 아니라 대학생 가입자도 증가하고 있어, 대한민국 학생이라면 바로 커리어넷의 정보 수혜자라는 등식이 성립할 정도로 양적 · 질적인 성장을 이끌어 왔다. 이러한 변화를 통한 직능원 내 진로교육 R&D는 20여 년 동안 대한민국 진로교육의 역사적 발자취와 함께하고 있다. 향후에도 진로교육 정책을 선도하며 관련 R&D 허브기관으로 명실상부하게 대한민국 진로교육의 미래를 짊어지고 나아갈 것이다.

자유학기 · 진로체험 지원

진로체험은 학생들이 학교 안팎에서 직간접적인 체험을 통해 향후에 최적의 진로대안 선택과 진로계획 수립을 준비하는 진로탐색 활동에 속한다. 진로체험은 견학과 같이 단순히 직무 지식이나 기술을 이해하는 데 머무르지 않고 직업인들이 일을 하는 과정, 근무 환경, 직장에서의 생활과 동료 관계, 직장 문화와 가치 등 직업인 삶 전체 맥락을 이해하는 학습 활동이다. 그리고 진로체험은 학생들에게 진로와 학습을 서로 연계하여 접근할 수 있도록 조성하는 학습 환경이다. 학생들이 진로와 연관된 학습 자료들을 직접 보고, 듣는 경험을 통해 왜 자신이 공부를 해야 하는지, 학교를 졸업한 후 무엇을 할 것인지 등 자신의 삶에 대한 질문에 대해 스스로 답을 찾도록 학습 환경을 조성하는 것으로 이러한 환경이 학습동기와 학습 성과를 높일 수 있는 요소로 간주되고 있다.

2013년 출범한 새 정부는 학생들이 적성을 탐색하고 미래를 설계하여 꿈을 키우고 끼를 찾을 수 있도록 '자유학기제'를 교육개혁 핵심 과제로 설정하여 추진하였다. 이는 교육현장의 고질적인 문제가 지식중심의 주입식 교육에서 양산된 것으로 보고 그 해법을 학생들의 참여와 경험, 체험 중심의 교육을 통해 찾고자 하였다. 정부는 학생들이 시험 부담에서 벗어나 꿈과 끼를 찾을 수 있도록 수업을 토론 · 실습 등 학생 참여형으로 개선하였다. 또한 진로탐색 활동 등 다양한 체험 활동이 가능하도록 교육과정을 유연하게 운영하는 자유학기제를 국정과제로 설정하고 2016년부터 모든 중학교에서 실시하고 있다.

자유학기에 참여하는 학생들이 진로탐색을 위한 체험활동이 가능하도록 진로체험 인프라 구축이 선결되어야 할 필요성이 부각됨에 따라, 정부는 2014년 5월에 직능원을 '자유학기제지원센터'로 지정하였다.[1] 자유학기제의 안정적 운영 및 정착 지원을 위하여 직능원(자유학기제지원센터)은 진로체험 인프라 구축 및 콘텐츠 개발을 담당하고, 한국교육개발원(자유학기제지원특임센터)은 교육과정 연계 및 수업 지원을 수행하며, 한국과학창의재단(교육기부 · 자유학기지원실)은 교육기부 및 홍보 기능을 담당하는 등 협업체계를 구축한 것이다. '자유학기제지원센터'(2014.6.3. 개소)는 개설 초기에 자유학기제 월간지 발행, 해외 직업 발굴 및 소개서 발간, 고교 학과 정보 개발 · 보급 등 진로정보 개발에 초점을 둔 연구 · 사업을 수행하였다.

2014년 11월, 정부는 자유학기제와 진로체험의 유기적 · 효율적 업무 추진을 위하여 「중학교 자유학기제 학생 진로체험 활성화 방안」(2014.11.27.)을 발표하였다. 여기에서 직능원의 '자유학기제지원센터'를 범부처 '중앙 자유학기 · 진로체험교육협의회'의 실무센터로 지정하였다. 이에 따라 '자유학기 · 진로체험지원센터'로 명칭을 변경하고 연구 · 사업 영역을 자유학기제뿐만 아니라 진로체험으로 확장하고, 이 두 영역 간의 연계를 위한 연구와 사업을 다각적으로 수행하여 왔다.[2]

1) 교육부 요청(공교육진흥과-2702호, 2014.05.21., 2014년도 자유학기제 운영지원기관 알림)에 따라 직능원에 신설된 '자유학기제지원센터'의 업무는 자유학기제 관련 연구 및 협력 사업에 관한 사항, 자유학기제 관련 진로체험 인프라 구축 및 운영 · 지원에 관한 사항, 자유학기제 관련 프로그램개발 및 보급에 관한 사항, 자유학기제 관련 진로 및 직업에 관한 정보생성 · 보급에 관한 사항, 기타 자유학기제 운영 · 지원에 관한 사항 등이다.

2) 교육부 요청(진로교육정책과-4051호, 2014.12.11., 자유학기제지원센터 명칭 변경 요청)에 따라 직능원의 조직 명칭이 변경된 '자유학기 · 진로체험지원센터'의 업무는 자유학기제 및 진로체험 관련 연구 및 협력 사업에 관한 사항, 자유학기제 및 진로체험 관련 인프라 구축 및 운영 · 지원에 관한 사항, 자유학기제 및 진로체험 관련 프로그램개발 및 보급에 관한 사항, 자유학기제 및 진로체험 관련 정보생성 · 보급에 관한 사항, 기타 자유학기제 및 진로체험 관련 운영 · 지원에 관한 사항 등이다.

직업연구를 통한 진로정보 체계화

직능원은 개원 이래 산업별 직업연구와 직업지표 연구를 수행하였고 직업 실태를 체계적으로 탐색하였다. 직업 세계의 변화에 따라 출현하는 새로운 직업을 연구하였으며, 분야별 유망 직업을 발굴하고 정책화하는 사업을 수행하였다. 또한 우리나라 국민들의 직업의식과 직업윤리 실태를 정기적으로 조사 · 분석하였으며, 직업의식의 변화양상을 분석하였다. 아울러 진로정보망 '커리어넷'을 개발하고 운영하여 청소년들에게 진로정보를 제공하고 진로선택을 지원하고 있다.

직업 실태에 관한 체계적 연구

개원 이래 산업별 직업연구, 즉 정보통신산업, 문화산업, 환경산업, 전자산업 등 주요 산업 분야의 직업에 대한 탐색적 연구를 지속적으로 수행하였다. 현장 중심의 연구 방법을 적용하여 산업별 직업실태를 분석하였고, 연구대상 직업을 선정하여 심층 인터뷰, 설문조사, 직무분석을 실시하였다. 이를 종합하여 산업별 주요 직업 분석, 직업교육 및 자격 분석, 인력양성에 위한 정책을 제언하였다. 산업별 직업연구의 성과 가운데 하나는 주요 직업에 대한 심층적 탐구를 통해 직업경로(career paths)를 도형화한 것이다. 이 연구에서 추출한 직업경로를 통하여 입직 방법뿐만 아니라 경력 연차에 따른 수행직무, 스킬, 직급이 부각되도록 하였으며, 전직 가능한 직업과 전직에 필요한 추가교육 내용 등을 제시하여 실용성을 높이고자 하였다.

2005. 9. 15.
전자산업을 보는 새로운 눈,
전자산업의 직업연구 심포지엄

산업별 직업 탐색을 위한 연구

연도	과제명
2001	정보통신산업의 직업변동
2002	문화산업의 직업변동
2003	환경산업의 직업변동
2005	전자산업의 직업연구
2006	보건의료산업의 직업연구
2007	고령친화산업의 직업연구
2008	생명공학산업의 직업연구
2009	수자원 관련 녹색직업에 관한 기초연구
2010	수자원, 풍력자원, 태양광자원 활용과 녹색직업

우리나라에 있는 각 직업별 지표 수치를 통한 직업별 세부 특성에 대한 접근은 산업별 직업연구와 더불어 직능원의 대표적인 직업연구 방법으로 자리 잡았다. 직업지표 개발은 직업에 관한 속성을 수치화하여 직업선택에 필요한 준거 자료를 국민들에게 제공하고자 하는 목표를 가지고 있다. 2005년 기초연구부터 시작된 직업지표 연구는 국민들의 직업선택에 필요한 핵심적인 요소로 보수, 일자리 전망, 고용안정, 발전 가능성, 근무여건, 직업 전문성, 고용평등 등 7가지에 주목하였다. 직능원에서는 7가지 기본 항목을 중심으로 직업지표를 생성하였고, 다양한 지표 조사 결과를 분석하여 감정노동, 직무만족도 등 직업과 관련된 쟁점들을 분석하고 그 결과를 제시하였다.

직업지표 개발을 위한 연구

연도	과제명
2006	KRIVET 직업전망 지표 개발을 위한 기초 연구
2007	KRIVET 직업전망 지표개발(2007)
2008	KRIVET 직업전망 지표개발(2008)
2009	KRIVET 직업전망 지표개발(2009)
2010	KRIVET 직업전망 지표개발(2010)
2011	한국의 직업지표 연구(2012)
2012	한국의 직업지표 연구(2012)
2013	한국의 직업지표 연구(2013)
2014	한국의 직업지표 연구(2014)
2015	한국의 직업지표 연구(2015)
2016	맞춤형 취업지원을 위한 직업지표 연구

2016년부터 이러한 기존의 직업지표 연구를 발전적으로 계승하여 맞춤형 취업지원을 위한 직업지표 연구를 수행하고 있다. 이 연구는 청소년, 대학생, 여성, 고령자 등 수요자별로 취업지원에 유용한 직업정보를 산출하고 있다.

신직업 및 유망직업 발굴을 통한 직업세계 탐구

국내의 직업만이 아니라 해외 직업동향을 살펴서 분야별로 유망 직업을 추출하고, 정책적 목적에 따라 직종을 개발하는 작업을 지속적으로 수행하였다. 또한 사회경제적 변화가 직업세계에 미치는 영향을 분석하였다.

국내외 문헌을 망라하여 자료를 수집하고 분석하였고, 유망 직업의 기초 개념을 탐구하였으며, 대상별 유망직업(여성, 중고령층 등), 영역별 유망 직업(보건 산업 등)을 선별하였다. 또한 특정한 대상 혹은 분야별(인문학 출신자, 제대 군인 등)로 적합하거나 진출 가능한 직종을 정책적 목적하에 선정하여 발표하였다.

신직업 및 유망직업 발굴 등을 통한 직업세계 연구

영역	연도	과제명
유망직업	1998	여성 직업훈련 현황과 취업 유망직종의 개발
	2000	유망직업에 관한 기초연구
	2005	중고령층 고용특성과 유망직종
	2014	주요국 보건산업 직업분석 및 유망직종 선정 연구
직업변동	2007	FTA가 직업세계에 미치는 영향에 관한 연구
	2009	창의적 커리어 패스 형성에 관한 기초 연구
	2011	2030 미래의 직업생활 연구
	2013	신생직업 개척자의 경력개발에 관한 연구
직종개발	2002	인문학 관련 새로운 직종 개발 연구
	2005	제대군인을 위한 민간기업 적합 직종 발굴 방안
	2016	일학습병행 자격 적합 직종 도출
해외직업	1999	주요 선진국의 직업연구 동향
	2001	주요국의 직업전망서 비교 분석 연구
	2010	선진외국 직업분석을 통한 한국의 신규창출가능 직업에 관한 연구
	2013	주요국과의 직업비교 등을 통한 새로운 일자리 창출 연구

해외의 직업정보를 수집하고 해외 직업동향을 분석하는 작업을 통해 우리나라 직업연구와 관련 정책에 주는 시사점을 파악하는 연구도 추진하였다. 2013년에는 사회경제적 배경 및 역사적 배경의 차이로 인해 주요 선진국에는 존재하지만 우리나라에는 존재하지 않는 직업에 대한 연구를 수행하였다. 이 연구의 결과는 정부의 신직업 도입을 통한 일자리 창출 정책에 기여하였다.

직업의식 및 직업윤리에 관한 정기 조사 · 분석

직업에 관한 한국인의 인식과 태도, 가치관 등을 전반적으로 살펴보기 위하여 직업의식 조사를 개원 이래 매 4년마다 실시하고 있다. 1998년 이후 최근까지 모두 5차례의 정기조사와 분석이 있었고, 조사의 결과는 주요 언론사를 통하여 절찬리에 보도되었다.

2006년부터 직업의식뿐만 아니라 직업윤리까지 연구 범위를 확대하였다. 4년마다 실시된 이 조사는 우리나라 직업세계의 변화상과 시대별 주요 쟁점을 확인할 수 있는 소중한 연구 성과이다. 한국인의 직업의식 및 직업윤리 조사 시리즈는 외환위기 이후 평생직장에 관한 인식 변화를 확인하였다(2002년 조사). 또한 정치인(국회의원, 시의회 의원)의 직업윤리는 최하위 수준, 고위공무원과 기업경영자 등은 중하위 수준이라는 점 등 일반인의 인식을 수치로 확인할 수 있었다(2006년 조사).

직업의식 및 직업윤리에 관한 연구

연도	과제명	비고
1998	한국인의 직업의식 조사	정기 조사
1999	한국인의 직업윤리에 관한 연구	
2002	한국인의 직업의식 조사(II)	정기 조사
2005	한국인의 직업의식 구조: 예비적 고찰	
2006	한국인의 직업의식과 직업윤리(2006)	정기 조사
2007	한국인의 직업의식 및 직업윤리(2007) : 국제비교 맥락에서 본 한국인의 직업의식	
2008	한국인의 직업의식 및 직업윤리 실태(2008) : 전문직의 전문 직업성과 직업윤리	
2008	한국인의 직업의식 및 직업윤리 실태(2008) : 기업구성원의 직업의식과 직업윤리	
2010	한국인의 직업의식 및 직업윤리(2010)	정기 조사
2014	한국인의 직업의식 및 직업윤리(2014)	정기 조사

2010년에 실시된 한국인의 직업의식 및 직업윤리 조사는 직업위세(occupational prestige)가 평균으로 수렴하는 현상이 벌어져 직업 간 위세 차이가 다소 감소하는 모습을 확인하였다. 그리고 2014년 조사에서는 일반 국민(근로자)보다 고용주와 사용주의 직업윤리 수준이 더 낮다고 보는 현상을 확인할 수 있었다.

진로정보 개발 및 진로정보망 커리어넷의 발전

2002년 이후 청소년들의 진로선택을 지원하기 위하여 『미래의 직업세계』 직업 편과 학과 편을 개발하여 보급하는 사업을 수행하였다. 직업 편은 우리나라 주요 직업에서 수행하는 업무, 준비방법, 흥미와 적성, 향후 전망 등의 정보를 제공한다. 학과 편은 우리나라 대학교와 전문대학의 주요 학과를 선별하여 학과별로 학과 개요 및 특성, 흥미와 적성, 졸업 후 진출분야, 학과별 지원자와 입학자의 추이, 졸업생 월평균 수입 등의 각종 통계 자료를 제시하였다. 『미래의 직업세계』를 인쇄용 책자로 제작하여 전국의 중 · 고등학교에 보급하였고, 보다 효율적인 보급방법으로 인터넷을 활용한 웹 형식으로 정보를 개편하여 제공하였다.

2011. 12. 15.
특수교육대상 학생을 위한
진로정보 세미나

진로정보 개발 · 보급

영역	연도	산출물
미래의 직업세계	2002	2003 미래의 직업세계 : 학과편
	2002	2003 미래의 직업세계 : 직업편
	2004	2005 미래의 직업세계 : 직업편
	2004	2005 미래의 직업세계 : 학과편
	2006	2007 미래의 직업세계 : 학과편
	2006	2007 미래의 직업세계 : 직업편
	2009	2009 미래의 직업세계 : 직업편
	2009	2009 미래의 직업세계 : 학과편
	2011	2011 미래의 직업세계 : 직업편
특수교육 대상학생용 진로정보	2013	2014 미래의 직업세계 : 학과편
	2014	2014 미래의 직업세계 : 직업편
	2014	2015 미래의 직업세계 : 해외직업편
	2012	특수교육대상학생을 위한 진로정보 : 진학편
	2012	특수교육대상학생을 위한 진로정보 : 직업편
	2013	특수교육대상학생을 위한 진로정보 : 엔지니어 · 건설 · 생산직
	2014	특수교육대상학생을 위한 진로정보 : 판매 및 개인서비스직
	2015	특수교육대상학생을 위한 진로정보 : 사회서비스직
	2016	특수교육대상학생을 위한 진로정보 : 관리 · 경영 · 재무직 및 농림 · 어업직

『미래의 직업세계』는 책자와 인터넷뿐만 아니라 정보통신기술의 발전에 따라 시기별로 새로운 저장기술과 보급기술을 동원하였다. 2004년과 2006년에 인쇄물로 출간된 『미래의 직업세계』는 CD-Rom, 2009년과 2011년의 출간물은 DVD-Rom으로도 제작하여 더 많은 수요자들에게 보급하였다. 2013년부터 전자책으로 개발하여 주요 전자책 매장에서 독자들이 무료로 구입하여 읽을 수 있도록 하였다.

커리어넷 이용실적

연도	회원 수	신규 회원 수	온라인 심리검사	사이버상담
2002년	132,957	132,931	270,191	8,139
2003년	357,601	234,666	469,115	7,767
2004년	627,401	271,333	611,944	6,843
2005년	998,899	367,863	944,960	7,548
2006년	1,498,117	504,876	1,387,157	11,647
2007년	2,088,748	606,981	1,651,955	11,691
2008년	2,859,662	784,582	1,599,870	14,403
2009년	3,710,871	861,141	1,851,459	12,779
2010년	4,696,069	990,847	2,443,794	17,468
2011년	5,663,109	967,040	2,374,875	10,106
2012년	6,581,791	918,682	2,939,388	10,144
2013년	7,537,612	955,821	2,822,531	23,195
2014년	8,326,931	789,319	2,287,291	22,118
2015년	2,047,695	823,504	2,003,222	16,867
2016년	1,912,256	660,662	1,880,391	18,660

사회적 취약계층에게 진로정보를 보급하여 정보격차에 따른 양극화 문제 해소에 기여하고자 노력하였다. 2012년 이후 매년 연구되어 보급되고 있는 『특수교육대상학생을 위한 진로정보』는 대표적인 사업 가운데 하나이다. 2012년에 특수교육대상학생을 위하여 상급학교 진학과 취업을 지원하기 위한 책자를 발간한 것을 시작으로 2013년부터 매년 직업군별로 장애 학생을 위한 진로정보서를 제작하여 보급하고 있다. 이 연구는 매우 독보적인 사업으로 전국의 특수교사와 장애학생 학부모들이 주목하고 있으며, 연구 결과는 특수학교와 일반학교의 특수학급에서 긴요하게 활용되고 있다.

1999년 국민들에게 진로정보를 제공하여 합리적인 진로선택을 지원하기 위해 진로정보망 '커리어넷(career.go.kr)'을 개발하였다. 교육부가 주관하고 직능원이 운영하는 커리어

넷은 청소년들에게 다양한 진로정보를 제공하며 진로 선택에 도움을 주는 대표적인 진로정보망으로 자리매김하였다.

초 · 중 · 고등학교에서 진로교육이 강화되면서 커리어넷의 이용자는 매년 괄목할 만한 성장세를 보여주었다. 2002년부터 회원제를 도입하여 연말에 132,957명의 회원을 확보하였는데, 이후 비약적인 성장을 거듭하여 2014년 말에는 8,326,931명까지 회원 수가 확대되었다. 2015년 「개인정보보호법」에 따라 2년 주기로 회원들이 재동의를 구하는 새로운 제도의 도입에 따라 누적 회원 수가 크게 감소하였다. 그러나 학교 진로교육 현장에서 커리어넷이 핵심적인 정보망으로 자리 잡고 있으며, 최근에도 매년 60여만 명 이상 새로운 회원들이 가입하여 콘텐츠를 활용하고 있다.

학교진로교육 역량 강화

직능원은 청소년, 청년 · 대학생 및 성인에 이르는 생애 진로개발을 지원하는 연구와 사업들을 수행하고 있는데, 생애진로개발단계 중 학령기 청소년을 위한 학교 진로교육 역량 강화를 위한 연구와 사업을 중점적으로 수행하였다. 1997년 11월 개원 초기에는 진로 및 직업 관련 정책 및 제도 운영에 관한 기초연구와 정책연구에 주력하였다. 2000년부터 진로정보센터 운영 사업을 통해 학교 학생, 교사, 학부모 등 진로교육 수요자를 위한 진로 콘텐츠를 개발 · 보급하였다. 2016년과 2017년에도 사회적 배려 대상 학생과 대학생을 위한 연구와 사업을 포함하여 생애진로개발 촉진을 위한 여러 연구와 사업을 추진하고 있다. 2017년 1월 국가진로교육센터의 지정은 이러한 연구와 사업의 강화를 위한 기반이 되고 있다.

진로교육 체제 정비와 선진화

우리나라가 외환위기를 겪은 1997년 말부터 2000년대 초반까지 국내 진로교육 체제가 아직 제대로 갖추어지지 못하였다. 이에 직능원은 진로교육 체제 정비를 위한 현황 파악과 방안 마련을 위한 연구에 주력하였으며, 진로교육 선진화를 위한 국제비교 연구를 집중적으로 수행하였다. 이러한 연구의 결과로 우리나라 진로교육 체제를 마련하고, 국내외적으로 한국의 진로지도 관련 위상을 높일 수 있었다.

또한 초 · 중 · 고교 및 대학에서의 진로교육 체제 구축을 위하여 진로교육 실태를 파악하고 정책 방안을 마련하는 연구를 수행하였다. 이 연구들은 초 · 중등교육과정에서의 진로교육 교육과정 개편, 담당 교사의 전문성 향상, 효율적인 행정지원 체제의 확립, 진로교육 중심의 법령 개정 등을 제안하였다. 이후 선택교과 「진로와 직업」(중 · 고), 창의적 체험활동의 진로활동, 진로진학상담교사의 양성 및 배치(2011~현재), 「진로교육법」 제정 등에 이르는 초석이 되었다.

초 · 중 · 고교 및 대학의 진로교육 체제 정비를 위한 연구

연도	연구 제목	대상			
		초	중	고	대
1998	중학생 진로교육 실태 및 요구조사		○		
2000	중 · 고등학생을 위한 진로지도체제 구축방안 연구		○	○	
2001	실업계 고등학생 취업지도 개선에 관한 연구			○	
	고등학생의 진로선택에 관한 조사연구			○	
	고등교육단계에서의 효율적인 진로지도 방안연구				○
2002	대학생 취업 동아리 강화 방안 연구				○
2003	중등단계 특수교육 대상 학생의 진로지도 현황 및 정책과제		○	○	
2004	이공계 대학생의 전공 및 진로탐색 프로그램 개발				○
2005	초 · 중등 진로 · 직업교육 혁신 방안				
	진로전환기 청소년의 진로개발	○	○	○	
	진로교육 활성화를 위한 초 · 중등 교육과정의 개정 방향				
2012, 2015	학교진로교육 목표 및 성취기준 개정	○	○	○	
2016	2015 개정 교육과정에 따른 진로와 직업 평가기준 개발	○	○	○	
2007–2017	진로교육 현황 조사(진로교육 실태 조사/지표 조사)	○	○	○	
2016–2017	대학 진로지도 및 취 · 창업 지원 시범대학 사업				○
2017	진로교육 현황 조사				○

한편 성인대상의 진로교육 체제 정비를 위한 연구들도 수행하였다. 이 연구들을 통해서 평생직장 시대의 와해에 따라 성인의 진로 재설계를 도울 수 있는 인프라 구축 방안을 제시하였다.

급속한 과학기술의 발전과 노동시장에서의 고용불안이 늘어남에 따라 진로교육도 학교단계에서뿐만 아니라 성인 이후에 지속적으로 이루어져야 할 필요성이 제기되었다. 이에 각 생애 단계에 맞는 진로교육의 내용을 개발하는 등 진로교육 체제 정비를 위한 체계적인 연구를 수행하였다.

진로교육 콘텐츠 및 프로그램 개발 · 보급

진로교육 콘텐츠 및 프로그램은 학교 진로교육 체제를 구축하는 중요한 요소 중의 하나이다. 이에 학생들이 자신의 소질과 적성을 탐색하고 이에 맞는 진로를 스스로 탐색할 수 있도록 돕기 위한 진로심리검사와 진로지도 프로그램을 개발하였다.

먼저 중학생, 일반계 및 실업계 고등학생 대상의 진로지도 프로그램 시리즈인 '아로(我路) I, II, III'를 개발하였다. 아로 시리즈는 국내 최초의 멀티미디어 진로지도 프로그램이다. 그 내용은 직업의식 제고, 자기이해, 직업세계 및 교육기회에 대한 정보, 진로선택 연습기회 등으로 구성되어 있다.

학생들의 진로지도를 위해 현장체험학습이 매우 효과적인 수단이라는 판단 아래 중학생 진로탐색을 위한 '현장체험학습 프로그램'(2001)을 개발하였다. 또한 학생의 진로선택에 있어서 부모의 영향이 큰 사회문화적인 특성을 고려하여 학생들의 합리적인 진로지도를 유도하기 위한 '학부모 대상의 진로지도 프로그램'(1999, 2000)을 개발하여 보급하였다.

진로지도 프로그램과 연계하여 '중 · 고등학생의 직업흥미검사 시리즈'(1998, 1999), '간편 성인직업전환도 검사 및 직업기초능력검사 개발'(1999), '중 · 고등학생을 위한 직업적성검사 개발'(Ⅰ, Ⅱ)(2000, 2001), '직업가치관 검사 도구 개발'(2001) 등 학생에서 성인에 이르기까지 다양한 검사 도구를 개발하고, 이를 바탕으로 하여 진로지도를 수행할 수 있는 프로그램을 개발하여 보급하였다.

진로심리검사 및 프로그램 개발 현황 연구

구분	연도	제목	대상					
			초	중	고	대	학부모	성인
검사	1998, 1999, 2009(개정)	중 · 고등학생의 직업흥미검사 시리즈		○	○			
	1999	간편 성인직업전환도 검사 및 직업기초능력검사 개발						○
	2000, 2001, 2013(개정)	중 · 고등학생을 위한 직업적성검사 개발(Ⅰ, Ⅱ)		○	○			
	2001	직업가치관 검사 도구 개발		○	○			
	2002	종합 진로검사 해석 프로그램(아로 플러스)		○	○			
	2016	학생 진로개발역량지표	○	○	○	○		
	2002	초등학생 직업흥미 검사 프로그램(아로주니어)	○					
	2017	초등학생용 진로심리검사 개발 및 아로주니어플러스 개선	○					
프로그램	1999–2000	중학생, 일반계 및 실업계 고등학생 대상의 진로지도 프로그램 시리즈 아로(我路) Ⅰ, Ⅱ, Ⅲ		○	○			
	2001	중학생 진로탐색을 위한 현장체험학습 프로그램		○				
	1999–2000	학부모 대상의 진로지도 프로그램					○	
	2003–2004	이공계 대학생들의 전공 및 진로탐색 프로그램				○		
	2003	커리어포트폴리오 프로그램	○	○	○	○		
	2006	고령자 취업지원을 위한 교육프로그램 개발						○
	2008	초등학교 고학년 진로탐색 프로그램	○					
	2010–2011	창의적 진로개발 지원 프로그램						
	2012	학교 진로교육 운영 모델(SCEP)	○	○	○			
	2013	진로전환기 청소년 진로지도 프로그램(STP)	○	○	○			
	2013–2017	학교 진로교육 프로그램(SCEP) 운영 지원	○	○	○			
		진로교육 집중학년 · 학기제 운영 지원						
	2014	학생부 진로활동 초·중·고 연계 기반 진로지도 모형 및 매뉴얼 제작	○	○	○			

특히 직업적성검사는 개인 적성에 맞는 몇 개 직업영역을 제시하는 데 그친 기존 적성검사에서 나아가, 다양한 직업을 보여주고 이러한 직업을 얻기 위해서 어떤 적성이 요구되는지를 제시하였다.

시도별/검사 종류별 온라인 심리검사의 실시 현황

검사 종류 \ 연도	2013	2014	2015	2016
직업적성검사	969,949	749,769	652,055	615,565
직업흥미검사(K형, H형)	771,933	783,889	696,062	658,619
진로성숙도검사	347,158	232,697	199,014	180,805
직업가치관검사	653,439	471,669	404,555	380,960
진로개발준비도검사	40,971	24,077	26,211	21,302
이공계전공적합도검사	8,624	6,415	5,993	4,954
주요능력효능감검사	30,457	18,775	19,332	18,186
계	2,822,531	2,287,291	2,003,222	1,880,391

2002년에는 흥미, 적성, 성숙도, 직업가치관, 직업기초능력, 직업전환준비도 검사 등의 결과를 종합적으로 분석하여 해석하는 프로그램(아로 플러스)을 개발하였다. 초등학생 대상의 직업적성 검사 프로그램(아로 주니어)도 만들었다.

이공계 대학생들의 전공 및 진로탐색을 위한 프로그램 개발도 2003년과 2004년에 이루어졌다. 직능원에서 개발한 각종 검사들은 커리어넷(http://www.career.go.kr)에서 무료로 제공되고 있다.

「직업진로개발 정보센터 설치 시범 운영 연구」(1999)와 「시범 진로정보센터 운영 사업」(2000)을 시작으로 진로정보센터 운영 사업(2001~2010)을 통해 다양한 진로교육 콘텐츠와 프로그램을 개발 · 보급하였다. 2011년부터는 「진로교육센터 운영 사업」(2011~2017)이라는 이름으로 사업을 계속 추진하였으며, 2017년 1월 16일부터 「국가진로교육센터 운영 사업」(2017)으로 수행하고 있다.

2003. 9. 9.
진로정보센터와 시 · 도교육청의
진로지도 상호협력 방안 세미나

진로전담교사 양성 및 배치 지원

직능원은 개원 초기부터 진로지도 인력의 전문성 향상을 위한 노력을 기울여 왔다. 1998년에 발간된 '진로지도 프로그램 아로의 활용 지침서'의 경우, 전국 학교에 배포하여 효과적으로 진로지도를 수행할 수 있는 가이드라인으로 활용되었다. 또한 매년 시도교육청의 진로교육 담당 교사 및 학교행정가를 대상으로 연수를 제공하였고, '학부모 대상 진로지도연수'(2000), '학부모 강사대상의 진로지도 연수'(2001), '고용안정센터의 직업상담사를 위한 직업훈련 상담원 매뉴얼'(2002), '경기도 직업상담사 파견 시범사업'(2002) 등을 수행하였다.

진로교육 인력 역량 제고를 위한 매뉴얼 개발 및 연수 현황

구분	연도	연구 및 사업 제목	대상		
			교사	학부모	성인
매뉴얼	1998	진로지도 프로그램 아로의 활용 지침서	○		
	2002	고용안정센터의 직업상담사를 위한 직업훈련 상담원 매뉴얼			○
	2002	경기도 직업상담사 파견 시범사업			○
	2008	고령자 취업지원 담당자를 위한 기초과정, 심화과정 매뉴얼			○
	2012	진로진학상담교사 직무 매뉴얼	○		
	2012	초 · 중등단계 진로진학상담교사의 역할과 진로교육 과제	○		
	2016	학생유형별 진로상담(지도) 운영 매뉴얼 개발 · 보급	○		
	2017	고등학교 교과연계 진로교육 교수 · 학습 매뉴얼	○		
		학교 부적응 학생 등을 위한 진로상담(지도) 매뉴얼	○		
		진로교육 집중학년 · 학기제 및 진로체험 교육과정 매뉴얼	○		
연수 콘텐츠 개발	2006	교사 사이버 진로교육 연수 콘텐츠 개발 및 시스템 구축	○		
	2012	진로교사 전문성 함양을 위한 연수 프로그램 연구	○		
	2015	진로교육 원격연수 콘텐츠 개발	○		
	2016	초등교사용 원격연수 콘텐츠 개발	○		
연수 실시	2000	학부모 대상 진로지도 연수		○	
	2001	학부모 강사대상의 진로지도 연수		○	
	2006	진로교육 전문가 연수 및 연계 사업	○		
	2008–2011	고령자고용지원서비스 담당자 역량강화 연수			○
	2013–2014	진로교육 역량강화 연수 운영	○		
	2015	진로선택기 진로상담제 교원 연수	○		
	2017	진로교육 관계자 역량 강화			

교육의 질은 교사의 질을 넘지 못한다는 말이 있듯이, 학교 진로교육 체제를 구축하는 데 있어서 진로교육을 담당하는 교사의 양성과 배치는 매우 중요하다. 그동안 다양한 진로교육 콘텐츠가 학교에 보급되었으나, 진로교육 전담인력이 없어서 학생들을 위한 진로교육에 활용되지 못한다는 지적이 끊임없이 제기되었다. 이에 교육부는 입학사정관제도 도입에 따른 학생들의 진로탐색과 준비를 실질적으로 지원하는 진로진학상담교사의 양성과 배치 계획을 발표하고, 2011년부터 2016년까지 진로진학상담교사를 양성하여 단계적으로 전국 중 · 고등학교 1개교당 1명씩 배치하였다. 직능원은 진로진학상담교사의 직무 매뉴얼 및 역량 강화 연수 사업을 수행하며 지원하였다. 2016년부터 초등학교에도 진로전담교사가 양성되어 배치되고 있다.

한편 교육부는 교육대학원 진로진학상담전공 신설 대학을 2015년에 10개 대학(2016학년도 개설)에 지정하고, 2016년에 3개 대학(2017학년도 개설)을 추가 지정하였다. 이로써 석사과정을 통해서도 진로전담교사가 양성되고 있다. 향후에도 진로전담교사 등 진로교육 인력의 전문성 향상을 지원하는 연구와 사업을 지속적으로 강화하고자 한다.

진로체험 학습 생태계 구축

자유학기 · 진로체험지원센터는 2014년 6월 신설 당시에는 중학교 자유학기 지원을 위한 연구 · 사업을 수행하였다. 2015년 명칭 변경 이후부터 자유학기와 진로체험의 유기적 연계 추진을 지원하기 위해 '꿈과 끼를 찾는 진로체험 학습 생태계 조성'이라는 본격적인 연구 · 사업의 틀을 마련하고, 중학교 자유학기와 초 · 중등학교 학생 진로체험 정책 사업을 수행하여 왔다.

다양하고 풍부한 진로체험처 발굴

「진로교육법」(제5조)에서는 학생들에게 양질의 진로체험을 지원하기 위해 중앙행정기관, 지방자치단체, 공공기관 및 지방 공기업 등으로 하여금 진로체험 기회 제공을 의무화하고 있다. 직능원은 우리 사회에서 체험 자원들이 학생 진로체험 프로그램에 연계되고 다양한 당사자들이 참여할 수 있도록 '정부부처 연계 진로체험 프로그램 개발', '지역 맞춤형 진로체험 프로그램 개발' 과제를 수행하여 왔다. 2017년의 경우 10부 2청 2위원회(기획재정부, 교육부, 과학기술정보통신부, 통일부, 법무부, 문화체육관광부, 산업통상자원부, 환경부, 여성가족부, 해양수산부, 문화재청, 산림청, 국민권익위원회, 방송통신위원회)가 해당 부처의 특화된 시설과 전문인력을 활용하여 양질의 진로체험 프로그램을 개발 · 운영할 수 있도록 지원하고 있다.

지역의 특화 산업과 연계된 양질의 진로체험 프로그램이 개발 · 운영될 수 있도록 '지역 맞춤형 진로체험 프로그램 개발' 과제를 추진하여 사회적으로 진로체험 강화 분위기를 조성하고 있다. 지방자치단체, 공공기관, 민간단체(기업), 대학, '지역 자유학기제 · 진로체험지원센터[3]' 등이 시 · 도별 광역단위에서 컨소시엄을 구성하고, 해당 지역에 특화된 산업 및 자원을 활용하여 학생 진로체험 프로그램을 개발하여 운영하도록 하였다. 그 결과로 2017년 3월 22일을 기준으로 지자체(7), 공공기관(38), 민간단체(31), 대학(37), 체험센터

3) 직능원의 '자유학기 · 진로체험지원센터'와 시 · 군 · 구 단위에 설치되어 있는 지역별 '자유학기제 · 진로체험지원센터'의 구별이 필요하다. 자유학기제 · 진로체험지원센터는 지역 내 자유학기 진로체험을 지원하기 위해 기초자치단체별로 교육지원청과 기초지자체가 협력하여 2017년 9월 현재 219개소가 구축 · 운영되고 있다.

(11) 등 124개 기관이 지역 맞춤형 진로체험 프로그램 컨소시엄에 참여하고 있다.

한편, 교육기부를 통해 양질의 진로체험 기회를 제공하는 체험처에 대한 인증을 통해 진로체험의 질 관리 체계를 구축하고 체험처의 진로체험 제공 참여를 촉진하기 위해 '교육기부 진로체험 기관 인증제'(2016년)를 추진하였다(2017년부터 대한상공회의소에서 수행). 이 밖에도 '자유학기 · 진로체험 인프라 맵 개발'(2015년), '학교-지역사회 연계 포럼 및 워크숍 개최'(2015년), '민간 부문 연계 강화 및 질 제고'(2015년), '글로벌 기관 연계 활성화'(2015년), '진로탐색 활동 원격연수 콘텐츠 개발'(2016년), '판교 창조경제밸리 스타트업 캠퍼스 활용'(2016년) 등의 과제를 수행하였다.

체계적이고 내실 있는 진로체험 프로그램 보급

자유학기제와 학생 진로체험 활동의 기반은 양질의 체험기관, 체험 프로그램이다. 이러한 기반 확보를 위해 직능원은 범부처가 참여하는 '중앙 자유학기 · 진로체험교육협의회'의 실무센터로서 중앙행정기관, 기업, 대학 · 전문대학 등 공공 · 민간부문의 체험처, 체험 프로그램들이 진로체험지원전산망인 '꿈길'(http://www.ggoomgil.go.kr)에 탑재하도록 하여 우리 사회의 체험 자원들을 발굴 · 연계하여 왔다. 진로체험 프로그램을 보급하기 위해 추진하고 있는 과제들은 다음과 같이 요약할 수 있다.

일선 학교에 일반고생들이 특정 직업 분야를 선택하고 구체화하는 진로체험 기회를 제공하고 지역사회와 연계한 학생 맞춤형 진로지원 프로그램을 운영할 수 있도록 '일반계고 진로체험 역량 강화 프로그램'(2016년)을 개발하여 제공하였다. 그리고 진로체험 동아리 담당교사 연수 및 컨설팅, 전국단위의 진로체험 동아리 경진대회 개최를 통한 동아리 우수사례 발굴 및 확산을 위해 '진로체험 동아리 지원 사업'(2016년)을 수행하였다.

청소년에게 창의적인 기업가 정신을 심어주기 위하여 '청소년 기업가 체험 프로그램(YEEP: Youth Entrepreneurship Experience Program)'(2016년, 2017년)을 개발 · 운영하고 있다. 이 프로그램은 교사 위주의 일방향 교육에서 벗어나 직간접적인 체험이 가능한 창업 체험을 통해 바람직한 진로의식과 창의적 도전정신 함양, 자기주도성을 향상할 수 있도록 지원하고 있다(http://www.yeep.kr). 아울러 판교 테크노밸리 내에서 '스타트업 캠퍼스 창업체험센터'를 2017년부터 운행하고 있다. 이 센터는 학생들에게 창업 아이디어 카드 워크숍 등 창업 관련 체험활동, VR 워크숍, POP앱 메이커 워크숍 등 최신 IT기술 체험을 통해 진로탐색뿐만 아니라 기업가정신 교육, 창업 관련 자율동아리 대상 창업경진대회, '온라인 진로교육 포럼' 등 더불어 창업교육을 실시하고 있다.

2017. 4. 18.
지역 맞춤형 진로체험 프로그램
업무 협약식

이 밖에도 '과목별 진로체험 연계 교과 프로그램'(2015년), '특성화고 운영 자유학기제 연계 프로그램'(2015년), '자유학기 · 진로체험 지원 현장 매뉴얼 개발'(2015년), '자유학기 · 진로체험 웹진 제작 및 보급'(2015년), '진로체험 미디어 콘텐츠 개발'(2015년), '학생 체험활동 실태 조사'(2016년), '단위학교 활용 일반학기 연계 자유학기 활동 체험 프로그램'(2017년), '자유학기제 연계 진로체험 프로그램 성과 평가 기준'(2017년), '진로체험 매뉴얼 수정 보급 및 진로체험 안전 동영상'(2017년)을 개발하여 단위학교의 진로체험 활동을 지원하고 있다.

진로체험 격차 해소

진로체험 기회가 도시지역에 비해 상대적으로 적은 농산어촌 지역에 진로체험과 진로멘토링 기회를 제공하기 위해 '농어촌 진로체험 모델 개발'(2015년)을 시작으로 '농산어촌 진로체험버스'(2016년, 2017년), '농산어촌 ICT 지원 원격영상 진로멘토링'(2016년, 2017년), '농산어촌-대학 연계 진로탐색캠프'(2016년, 2017년)를 운영하고 있다.

'농산어촌 진로체험버스'는 지리적 제약성을 극복하기 위해 정부부처, 교육청, 창조경제혁신센터, 대학, 국책기관, 기업 등 민관학이 함께 농산어촌 학교에 방문하여 진로체험 프로그램를 제공하거나, 학생들을 체험처로 이동시켜 각 기관별 진로체험 프로그램을 운영한다. '농산어촌 ICT 지원 원격영상 진로멘토링'은 ICT 기술을 활용하여 공간적 제약을 극복하여 수요자 맞춤형의 진로 멘토링 수업(http://mentoring.career.go.kr)을 실시간으로 진행한다. '농산어촌-대학 연계 진로탐색캠프'는 도서벽지 학생들이 대학에 방문하여 대학이 다양한 시설과 자원을 활용하는 진로체험 프로그램(캠프) 기회를 제공한다.

이처럼 직능원은 도서산간, 농산어촌 등 지리적 제약 및 산업 불균형 등 지역적 한계에 따른 인프라 부족 등으로 발생 가능한 진로체험 기회 격차해소를 위해 ICT 기술, 교통수단 등을 활용하여 농산어촌 지역의 학생들에게 진로체험의 기회를 제공하기 위해 노력해 왔다. 2017년부터 이러한 지역격차와 더불어 사회적 배려대상자의 진로체험 지원을 위해 노력하고 있다. 원격영상 멘토링 플랫폼을 다문화 학생의 진로 · 진학 지원을 위한 '어울림 원격영상 멘토링'(2017년)과 연계 · 운영하고, 농산어촌 진로체험버스 진로체험 플랫폼이 특수교육대상학생의 진로체험에 연계 · 운영(2017년)될 수 있도록 지원하고 있다.

진로체험 학습 생태계 조성

자유학기제 확대, 진로교육의 강화 정책으로 진로체험이 교육현장에서 강조되고 있지만, 학교에서 체계적으로 진로체험 활동을 진행할 수 있는 전문인력과 공간 및 시설이 갖추어져 있지 않다. 그런데 교육은 한정된 공간 내에서 자격이 있는 인력이 수행해야 한다는 인식이 강하다. 이는 우리 사회에 필요한 인재를 양성하는 책무성을 학교만 지니고 있다는 인식과 무관하지 않다. 그러나 지역 학생 역량개발을 학교만이 단독으로 짊어질 것이 아니라, 지역사회의 다양한 자원과 시설을 활용한 역량개발을 도모해야 한다는 지적이 제기되고 있다. 학교 단독으로 학생 진로체험을 제공하는 것은 사실상 불가능하며, 지역사회와 연계 · 협력을 통해 진로체험을 운영할 경우에 더 효율적이고 내실화가 가능하기 때문이다.

이처럼 체험을 통한 진로교육은 지역사회의 다양한 자원을 활용하는 것으로 학교와 지역사회의 밀접한 상호작용을 전제로 한다. 이는 학교가 보다 지역사회 중심의 교육기관으로서 지역사회와 연계 협력해야 할 필요성을 제시하는 것이다. 진로교육이 성공하기 위한 핵심 주요 이슈는 지역사회와의 연계를 통한 협력체제 구성에 달려 있다고 해도 과언이 아니다. 이에 직능원은 자유학기제 및 진로체험을 성공적으로 수행하기 위해 지역사회의 다양한 인적 · 물적 자원을 활용한 내실 있는 진로체험 생태계 구축을 위한 과제들을 추진하고 있다. '지역 자유학기제 · 진로체험지원센터 운영'(2017년), '지역협력체계 구축 컨설팅'(2016년), '자유학기제 체험활동 컨설팅'(2017년), '현장체험 활동 지원 인력 풀(시니어, 학부모, 지역대학) 구축'(2015년) 등을 통해 전국 219개 시 · 군 · 구 단위의 '지역 자유학기제 · 진로체험지원센터'[4]를 대상으로 지역 협력 체계 강화, 지원 인력 확보 및 센터 경영 역량 강화 등 현장 요구에 부응하는 컨설팅과 워크숍 등을 추진하고 있다.

한편, 자유학기제의 시행에 따라 지역단위의 진로체험 지원 인력 수요가 급증하고 있고, 학생들의 다양한 진로체험 지원을 위한 학부모의 역할이 중요하지만, 학부모의 자발적 참여 구조 확보가 미흡하고 학부모 역량 단절의 문제도 발생하였다. 이에 따라 '학부모 진로코치 양성'(2016년) 프로그램을 운영하여 학교 및 지역에서 체험처 발굴 및 관리 지원, 체험처 설명, 안전한 이동, 현장 멘토링 활동 지원 등 다양한 역할을 수행할 수 있는 구조를 확보하였다. '학부모 토크 콘서트'(2016년, 2017년)로 자유학기제에 대한 올바른 이해와 정보를 제공하며, 자유학기제의 성공적인 정착을 위해 학부모들의 협력의 중요성을 알리는 참여의 장을 마련하였다. 이를 통하여 자유학기제 정책 및 추진 방향을 소개하여 자유학기제에 대한 학부모의 이해도를 높이고 있다.

자유학기제 전면 시행에 따른 혼란을 최소화하기 위해, 진로체험 활동에 대한 학교의 수요와 지역사회의 체험처 제공에 대해 현황을 실시간으로 확인하고, 이를 관리할 필요성이 제기되었다. 진로체험과 관련하여 학교가 직접적으로 해결하기 어려운 문제나 애로사항이

4) '지역 자유학기제 · 진로체험지원센터'의 주요 역할(임무)은 진로체험 활동에 적합한 지역사회 체험처를 확보하여 학교에 배정하고, 체험처 특성에 맞는 체험 프로그램 기획 및 컨설팅, 학교-체험처 간 의견 조율 등이다.

2009. 8. 13.
미래교육공동체 포럼
제1차 학부모모니터단 워크숍

발생할 때, 중앙 차원에서 이를 신속하고 정확하게 지원할 수 있는 체계가 요청된 것이다. 이에 따라 '자유학기 활동 지원 중앙 단위 콜센터 운영'(2016년), '자유학기제 체험활동 상황실 운영'(2016년, 2017년)을 통해 진로체험 운영 시 발생할 수 있는 장애요인 및 애로사항을 실시간으로 해소하고, 상황 대응력을 제고하였다. 또한 자유학기제 전면 시행 후, 학교별 · 지역별 체험활동 실시간 운영 현황 모니터링 및 질 관리 방안을 제시하고, 체험 프로그램과 체험처 운영 현황을 모닝터링함으로써 내실 있는 자유학기 체험활동이 이루어질 수 있도록 지원하였다. 아울러 체험활동 운영 및 체험처 관련 취약 지점을 분석하고, 질 관리 강화 방안을 제시하고 있다.

그리고 직능원이 주관하여 진로체험 운영 사례와 성과를 점검하고 학생들에게 체험기회도 제공하는 전국 규모 '제1회 진로체험 페스티벌'을 2017년 1월에 서울 코엑스에서 개최하였다. 이를 통하여 학교, 체험기관, 지방자치단체, 교육(지원)청, 지역 자유학기제 · 진로체험지원센터 등 진로체험 관계자들이 온 · 오프라인 네크워크를 통해 진로체험과 관련한 다양한 이슈를 공유할 수 있었다. 제2회 페스티벌은 2018년 1월에 1박 2일 일정으로 코엑스에서 개최할 예정이다.

향후과제

생애 진로개발 지원체제 구축을 통한 진로교육 강화

지난 20년간 직능원의 진로교육 R&D는 명실공히 대한민국의 진로교육 R&D의 산실로서 국가 정책 및 단위학교 진로교육의 실천에 크게 이바지하였다. 다음은 미래 사회 변화에 적극 대응하는 국가 진로교육의 연구개발이 지속적으로 발전하기 위한 미래 방향을 6가지로 요약한다.

첫째, 전 교사의 진로교사화이다. 진로전담교사만이 담당하는 진로교육이 아니라, 모든

담임교사, 교과교사, 그리고 교장/교감까지 협력하는 모든 교사의 진로교사화를 위한 학교 진로교육 문화쇄신, 교사역량강화, 그리고 예비교원양성과정 마련 등의 숙제가 남아 있다.

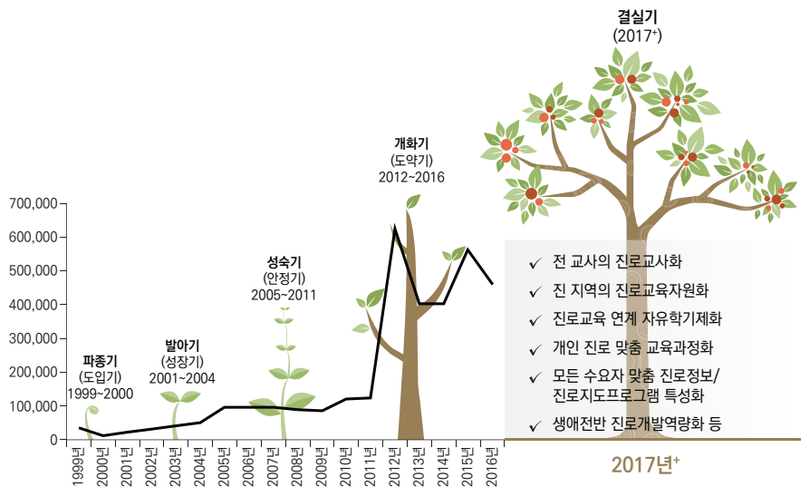
둘째, 전 지역의 진로교육자원화이다. 학교 울타리를 넘어 지역사회 전체가 진로교육을 위한 학습터전이 되고 삶의 맥락에서 의미 있는 진로교육 콘텐츠가 제공되도록 유관기관을 설득하여, 전체적으로 진로교육 친화적인 문화를 조성해야 한다. 이를 통하여 한 사람 한 사람에게 의미 있는 진로체험이 제공되도록 기본 지침서와 협력사항을 강화하는 과제가 있다.

셋째, 진로교육과 자유학기제와의 연계이다. 특정 학교급 한 학기로 종료되는 자유학기가 아니라, 국가 진로교육 전체 계획 안에서 자유학기 경험을 연계시키면서 한 단계 진로 성숙을 가져와야 한다. 이를 위하여 진로교육 집중학년/학기제, 자유학기제, 그리고 학교급별 진로교육 목표와 성취기준이 상호 수준별 연계성을 갖도록 강화해야 한다.

넷째, 개인 진로 맞춤 교육과정화이다. 자신의 진로방향에 적합한 교과를 선택하여 쓸모없는 시간을 낭비하지 않되, 진로영역의 교과를 더 깊이 공부할 수 있는 교육과정의 유연화, 자율화를 이룩하기 위한 다양한 정책적 대안을 고민해야 한다.

다섯째, 모든 수요자 맞춤 진로정보와 진로지도프로그램 특성화이다. 한 사람도 소외됨 없는 진로교육을 제공하기 위하여 수요자 특성에 적합한 진로정보를 생성 · 보급 · 확산한다. 사회적 배려대상의 진로요구를 지원하기 위하여 진로지도 프로그램을 특성화하고 지속적으로 진로교육 사각지대의 잠재 수요자를 발굴하며, 이들의 진로요구를 확인하고 이를 지원하는 프로그램을 개발 · 보급 · 확산시키려는 노력이 필요하다.

진로교육 R&D를 위한 추진 6가지 기본 방향



여섯째, 생애전반 진로개발 역량화이다. 학령계층에 머무르지 않는 생애 전반 모든 이의 진로개발역량을 지원하는 생애진로개발 지원체제 구축을 위하여 생애 단계별 요구 역량을 제시해야 한다. 아울러 국가 진로교육목표와 성취기준 안에 대학생과 성인을 추가하며 이러한 기준점이 성인들의 진로개발을 지원하는 프로그램과 콘텐츠화될 수 있도록 지원한다.

위에서 제시한 6가지 기본 방향성을 실현하기 위해서는 지금까지의 진로교육 패러다임인 과거의 틀로부터 미래적 관점의 새로운 방향으로 변화되어야 한다.

진로교육이 국가정책의 핵심적 요소로 증거기반의 정책을 장기적 마스터플랜에 기초하여 설계하고 추진되어야 할 것이다. 이는 생애 전반의 모든 시기에 모든 국민이 진로전환 역량을 확보할 수 있도록 국가교육과정, 대학 커리큘럼, 평생학습 프로그램 안에서 학교와 공공고용서비스 기관이 협력하여야 할 과제를 포함하고 있다.

한편 모든 국민의 생애 전반을 거친 진로교육으로 모든 학생의 건강한 직업가치관 확립, 양질의 진로체험과 진로상담(지도) 연계를 통한 진로설계를 지원하며, 그리고 사각지대 없는 진로교육 학습권리 강화(사회배려자, 고등교육단계, 평생학습자)도 추진되어야 할 미래 과제이다. 이를 통하여 언제, 어느 누구나, 어디서나 생애 전반에서 필요로 하는 자기주도적인 진로개발 역량이 함양되도록 지원해야 하며, 교사 입장에서도 '담임–교과–진로전담교사'의 협업체제가 확립되고 농산어촌 지역 교사들의 진로교육 정보 격차가 극복되어, 교사만족감 및 교사의 직업정체성이 향상되어야 할 것이다. 이는 곧바로 수요자인 학생들이 받는 진로서비스의 질적 수준을 업그레이드하는 성과를 가져올 것이며, 동시에 최종 수혜자들의 지속가능한 진로개발을 가능하게 할 것이다.

튼튼한 진로개발 지원체제는 학부모에게 가정에서 자녀 진로개발 노하우 및 정보를 습득하도록 도와주고, 좋은 학부모로서의 역할 인식을 가능하게 만들 것이다. 그리고 학교–가정 간 긴밀한 소통구조가 확립되어, "진로교육은 학부모가 먼저 받는 교육입니다."라는 슬로건이 현실화되는 효과를 기대할 수 있다. 정책입안자는 증거기반의 정책 개발, 유관부처간 협력 촉진, 그리고 기관 간 원활한 수평–수직적 연계체제의 확립으로 일회성 · 단발성 · 보여주기식의 5년 정책으로 끝나지 않는 장기적 마스터플랜에 기초한 정책을 추진할 수 있을 것이다.

이러한 진로교육 활성화를 위한 R&D의 노력은, 궁극적으로 학교 밖 청소년 발생률, 실업률, 청소년 범죄율, 자살률 감소 등의 성과로 이어질 수 있을 것이다. 따라서 진로교육은 개별 국민의 진로개발 역량 함양이라는 효과 외에도 '교육 · 훈련 · 고용 · 복지'를 아우르는 공공정책의 시너지를 촉진하는 역할로서 대한민국 교육의 본질이자 핵심적 위치로 자리매김하게 될 것이다.

체험학습기회 확대와 수준 제고로 진로선택지원 강화

자유학기 · 진로체험지원센터는 2014년에 신설되어 학생들이 꿈과 끼를 찾을 수 있는 '진로체험 학습 생태계' 조성이라는 방향성 아래 다양한 연구 · 사업을 수행해 왔다. 진로체험은 중학교 자유학기 동안 학생들이 진로를 탐색하는 중요한 기회로서 역할을 하고 있다. 이제는 중학생뿐만 아니라 초등학생, 고등학생, 대학생에 이르기까지 학생들이 진로를 탐색하고 설계하는 과정에서 자신과 직업을 생생하게 이해하는 기회가 되어야 한다. 정부는 2017년 「중학교 자유학기제 확대 · 발전 계획(시안)」(교육부, 2017.9.8.)을 통해 2018년에는 희망학교에 자유학년제를 도입 · 시행하고, 그 성과에 기초하여 2019년에 자유학년제를 점진적으로 확대할 계획이다.

진로 체험처의 부족, 특정 기간 및 대단위 · 단발성 체험, 지역 간 편차, 담당 교사의 업무 과중 문제 등 그동안 노정된 현안 문제들을 해결하고, 좀 더 긴 호흡에서 진로탐색을 위한 체험 프로그램들을 기획 · 운영해야 한다. 자유학기와 진로체험 정책의 발전을 위해 향후 지속적으로 수행되어야 할 주요 과제들을 제시하면 다음과 같다.

첫째, 자유학기제 시행 과정에서 구축된 진로체험 인프라의 내실이 필요하다. 2016년 자유학기제 전면 시행, 2018년 자유학년제 점진적 시행에 따라 자유학기제 및 진로체험 관련 정책이 활발히 추진되었다. 특히 「진로교육법」이 본격적으로 적용되었고, 학교-지역사회와 연계한 자유학기제 및 청소년 진로활동은 향후 학교 교육에 지대한 영향을 미칠 것으로 기대되고 있다. 이에 따라 체험처의 쏠림 현상을 방지하고, 수요에 부응하는 체험처 발굴 및 체험 프로그램 제공이 중요하다. 그리므로 지역협력 체계, 공공 · 민간 부문의 네트워크를 발전적으로 구조화하고, 219개의 '지역 자유학기제 · 진로체험지원센터'가 제도적 · 기능적으로 정착되어 당면한 과제에 능동적으로 대응할 수 있도록 체계화하는 작업이 요구된다.

둘째, 원활한 진로체험 프로그램이 가동될 수 있는 사회적 자원 확충이 필요하다. 학교와 지역의 진로체험 협력체계가 온전히 구현되기 위해서는 '꿈길'(진로체험지원전산망)과 '지역 자유학기제 · 진로체험지원센터'의 온 · 오프 통합 플랫폼이 작동되도록 지속적인 지원이 필요하다. 자유학기제가 확대되면 인력 부족이 가중될 수 있기 때문에 교사 이외에 진로체험 지원 인력 수요에 부응할 수 있는 다양한 인력 풀(학부모, 은퇴자, 청년층, 대학생, 일반인 등) 확보가 필요하다.

셋째, 우리 사회에 산재해 있는 여러 민간협회의 다양한 네트워크를 통해 전국 단위의 체험처 확보와 참여를 위한 홍보를 확대하고 필요한 유인을 제공한다. 현재 보유하고 있는 웹진 '꿈트리'(http://www.dreamtree.or.kr)를 비롯하여 진로체험 홍보 · 안전 동영상과 SNS 기반으로 체험처 등에 대한 홍보 노력이 확대되어야 한다. 단순히 자유학기제 및 진로체험 활동에 대한 중요성을 홍보하는 데 그치지 않고, 기성세대가 갖고 있는 다양한 지식과 경험, 조직이 사회적 자원으로서 기능할 수 있도록 지역사회, 기업 및 시민들의 참여와 실질적 지원이 요구되고 있음을 알리고 참여를 유도한다.

넷째, 학생 진로체험 활동의 질 제고를 위한 노력이 필요하다. 이를 위해 체험활동에 대한 사회적 참여(교육 기부) 문화의 확산이 요구된다. 일회성 단발적 교육기부가 아니라 지속적 · 사회적 문화로서 정착하기 위해 공공 · 민간 부문별 차별화된 지속적 동기부여가 필요하다. 질 높은 체험활동을 위해서는 학교 교사와 체험 프로그램 제공자인 지역사회 인사 간의 긴밀한 프로그램 협의 및 정보 교류, 체험활동 제공자 연수 및 정보 제공이 요청된다. 일차적으로 학교와 지역사회를 매개하는 진로체험지원센터의 프로그램 구성 · 운영 역량을 강화를 위한 연수 · 워크숍, 컨설팅 등을 운영하고, 나아가 체험처 멘토의 프로그램 운영 역량 제고를 위한 연수, 워크숍 등을 지역단위(교육청, 지방자치단체 주관)로 운영할 필요가 있다.

다섯째, 체험활동 콘텐츠 개발 및 플랫폼 구축이 지속적으로 이루어져야 한다. 학습이 담보된 체험활동이 교육현장에 정착되기 위해서 질 높은 체험 콘텐츠들이 끊임없이 개발되고, 이 콘텐츠들이 학교별 · 체험처별로 공유되어야 한다. 이를 위해 '지역 자유학기제 · 진로체험지원센터'를 중심으로 학교-지역사회 간의 프로그램 협력 구조를 활성화하기 위한 지원 확대가 요구된다. 그리고 진로체험 프로그램의 상담 기능 및 콘텐츠 아카이브의 중심 기능을 수행할 수 있는 투자 확대가 요구된다.

이를 통하여 청소년 시기에 이루어지는 수준 높은 직업과 진로체험 기회의 확대는 우리나라 청년들의 진로선택을 위한 실질적인 도움이 될 것이다. 이는 장기적으로 청년들의 학교에서 노동시장으로의 이행을 원활하게 함으로써 청년 실업을 줄이고 기업의 구인난 해소에 도움이 되며, 우리 경제의 성장잠재력 확충에 일조할 것으로 기대된다.

동향분석(조사연구)

6 KRIVET

개관과 조직 변천

직능원이 1997년 개원할 당시에는 조사연구 사업과 동향분석 사업을 수행하는 별도의 조직을 갖고 있지 않았다. 동향정보의 분석에 대한 사항은 주로 정책연구부에서 정책연구와 함께 주관하였으며, 조사연구와 관련된 사항에 대한 직무는 별도로 규정하고 있지 않았다.

1999년에 처음으로 노동시장분석실을 두어 동향정보에 대한 분석과 경제지표와 인력수급, 조사사업 등을 전담하여 수행하는 조직을 두었다. 1999년 당시의 노동시장분석실의 업무분장 내역은 다음과 같다.

노동시장분석실 분장 업무(1990년)
- 경제동향 및 전망에 관한 사항
- 노동시장 동향에 관한 사항
- 고용 동향에 관한 사항
- 인력수급 추계에 관한 사항
- 고용정책에 관한 사항
- 취업실태 분석에 관한 사항
- 직업교육훈련 수요 분석에 관한 사항
- 직업교육훈련 국제비교 및 지표발간에 관한 사항
- 기타 노동시장 동향 및 경제 동향과 관련된 제반 사업

이 당시 노동시장분석실의 주요업무를 보면 실태조사, 조사 분석, 동향 분석, 전망 등과 함께 정책 분석 등 다양한 업무를 수행하도록 하고 있다. 초기 직능원에서 인적자원개발과 관련된 조사, 동향, 분석 등의 업무가 아직 전문화되고 분화되지 않았음을 보여 준다. 노동시장분석실에 통합되어 운영되던 동향분석 사업과 조사연구 사업은 이후 2004년 패널조사 사업이 본격적으로 수행되기 이전까지는 연구사업과 함께 운영되게 된다.

별도의 독립된 조직으로 운영되던 조사연구 사업과 동향분석 사업은 2000년 조직 개편에서는 인적자원정책 연구 업무와 통합하여 인적자원정책연구실의 업무로 구분된다. 이때 조사업무 가운데 통계조사와 관련된 업무는 정보자료실의 업무로 구분하여 분석과 자료수집 업무로 구분하였다. 2001년에는 정보자료실을 인적자원정보센터로 확대 개편하고, 동향분석 업무와 조사연구 사업을 다시 통합하였다. 2002년 조직 개편에서는 별도로 운영되던 동향분석 사업과 조사연구 사업을 다시 인적자원개발연구실로 통합하여 운영하고, 2003년에는 인적자원정책연구실로 개편한다. 2003년 6월에는 인적자원개발지원센터로 개편하여 다시 동향분석과 조사연구 사업을 연구사업과 분리하여 운영한다.

2005년 10월에 동향분석 사업과 조사연구 사업을 분리하여 동향분석사업은 인적자원개발지원센터에 두고, 조사연구 사업은 HRD 정보통계센터에 분리하여 운영한다. 2005년 조직개편의 특징은 직능원에서 본격적으로 패널조사 사업을 수행하고 이를 전담할 수 있는 조직을 구성하였다는 점이다.

2007년 연구본부체제로 조직을 개편하면서 동향분석 사업과 조사연구 사업을 통합하여 인적자원정책연구본부에서 관장하도록 한다. 2008년 인적자원연구본부는 신성장인재연구실로 이름을 개편한다.

2010년 6월에 신성장인재연구실을 미래인재연구실로 개편하고, 산하에 인적자원패널통계센터를 별도로 두어 동향분석 사업과 조사연구 사업을 별도로 관장하도록 한다. 2012년부터는 인적자원패널통계센터를 동향데이터분석센터로 개편하고 별도의 독립조직으로 운영한다. 2014년 11월에는 독립되어 있던 동향데이터분석센터를 미래자격연구본부 산하에 둔다. 2015년 4월에는 동향데이터분석센터를 고용능력평가본부 산하로 이전한다. 2016년 1월에는 다시 창조전략본부 산하로 동향분석센터로 개편하여 운영한다.

동향분석 사업과 조사연구 사업을 완전히 통합하고, 이를 별도의 센터에서 관장하도록 한 지금과 같은 형태의 조직을 구성한 것은 2010년부터이다.

현재의 동향분석 사업과 조사연구 사업을 관장하는 동향분석센터의 업무분장 내역을 보면 다음과 같다.

동향분석센터 업무분장(2017년 현재)
- 노동시장 · 직업교육훈련 · 자격 관련 동향분석에 관한 사항
- 패널자료의 생성 · 관리 · 활용에 관한 사항
- 국가인적자원개발종합정보망(NHRD-Net)의 구축 · 운영에 관한 사항
- 중장기 과제 및 기관 전략과제의 발굴에 관한 사항
- 국정현안에 대한 대응 및 현안과제 발굴에 관한 사항
- KRIVET Issue Brief 등 동향자료 발간 등에 관한 사항
- 기타 직업능력개발 관련 동향분석에 관한 사항

조사연구

직능원의 조사연구 사업의 큰 획을 그은 것은 패널조사 사업을 수행하면서 부터이다. 이전까지 단기적인 조사 업무를 주로 수행하였으나, 패널조사 사업을 수행하면서 기존의 횡단면 조사의 한계를 뛰어넘는 다양한 연구 성과를 보여주게 되었다.

패널조사 사업은 2004년 한국교육고용패널조사를 시작하여 학교에서 노동시장으로 이행에 대한 체계적인 자료의 수집을 통해 노동시장 이행 과정에 대한 과학적 분석이 가능한 자료를 생산하여 보급하였다. 또한 2005년에는 인적자본기업패널조사를 통해 기업의 인적자원정책과 개발현황에 대한 체계적 자료를 수집하여 기업 차원의 인적자원관리와 활용을 분석할 수 있는 기초 자료를 확보하였으며, 이를 통해 관련 분야 정책 수립과 연구를 지원하였다.

또한 2012년부터는 우리나라 고급인적자원의 배출현황과 노동시장으로 진입과정을 파악하기 위하여 박사학위 취득자를 대상으로 박사조사를 전수조사로 실시하였다. 2016년부터는 석사학위취득자를 대상으로 석사조사를 같은 방식으로 수행하고 있다. 석사조사와 박사조사를 통해 그동안 우리나라에서 파악하지 못하고 있던 고급인적자원 배출과 이들의 노동시장 진입에 대한 기초자료를 수집하여 관련 정책 수립의 기초자료로 활용하고 있다.

한국교육고용패널조사

한국교육고용패널조사는 교육에서 노동시장으로 이행과정에 대한 중장기적 국가 정책 수립의 기초자료 구축을 위해 2003년부터 2015년까지 총 13년 동안 기획되었다. 2003년에는 본 조사를 위한 표본설계와 설문지 개발을 주로 하였고, 2004년부터 매년 12회에 걸쳐 본 조사를 진행하였다. 조사대상은 2004년 당시 전국의 중학교와 고등학교를 모집단으로 하여, 이를 지역으로 층화하고, 지역별 학생 수 비율로 층화(전문계 고등학교는 학교유형별 학생 수 비율을 고려)추출하였다. 학교급별로는 각 100개교로 총 300개교이며, 한 학교당 20명을 추출하였다. 한 학교의 20명 추출은 4개 학급을 추출하고 학급당 5명을 할당하였다. 이렇게 중학교 3학년 2,000명과 일반계 고등학교 3학년 2,000명, 전문계 고등학교 3학년 2,000명으로 시작하여 2개의 코호트를 동시에 진행하였다. 코호트별 조사가 진행된 연령을 보면, 중학생 코호트의 경우 16~28세이고, 고등학교 코호트의 경우 19~31세 동안 조사를 진행하였다.

주요 조사 내용으로는 중등단계에서는 학교생활, 가정생활, 여가생활, 사교육, 재학 중 근로경험, 진로계획, 진로지도, 방학생활, 일반적 특성(건강, 수면, 일탈 및 비행, 고민 등)에 대한 질문으로 구성하였다. 4차 연도 이후에는 평생교육 및 직업과 교육 병행 등의 사회 흐름과 현상을 좀 더 명확하고 충실하게 조사하고자 2차~3차 연도에 대학생 설문지와

2015. 9. 17.
학교에서 노동시장으로의 이행에 대한 패널 세미나

취업 · 비진학자 설문지로 나뉘어있던 것을 '한국교육고용패널 설문지(2007)'로 통합하여 실시하였다. 주요 범주로는 대학생활, 진학계획, 구직활동, 현재 취업 상태, 현 일자리, 직장경력, 가정생활, 여가생활, 교육훈련, 진로계획, 일반적 특성으로 구성하였다.

KEEP의 조사방법은 조사 전 기간에 걸쳐 일대일 면접 조사를 원칙으로 하였다. 이에 따른 조사 도구는 다양하게 활용하였는데, 1~3차 연도 조사 초기에는 직능원에서 자체 개발한 설문조사 솔루션(KISS: KRIVET Information Survey System)을 기반으로 국내 최초로 PDA를 이용한 조사가 진행되었고, 4차 연도 이후에는 노트북을 이용한 조사가 진행되었다. 또한 노트북 조사시스템의 데이터 클리닝 기능을 지속적으로 향상하여 횡단 데이터 및 종단 데이터 클리닝에도 적극적으로 활용하였다. 이렇듯 시스템을 이용한 조사는 현장에서 데이터가 바로 입력되어 생성까지의 소요 기간이 단축되고, 코딩이나 펀칭 등의 비용 또한 절감된다. 그리고 모순된 응답을 시스템 내에서 검증하여 데이터의 질 제고를 확보할 수 있는 장점이 있다.

본 패널의 데이터 구축 목적은 다음과 같다. 첫째, 국가 인적자원개발 정책 수립을 위한 기초자료를 수집하여 교육에서 노동시장으로의 이행과정에 대한 자료 구축을 통해 국가인적자원개발 정책의 효과를 검증한다. 실증적 자료에 근거한 미래지향적 국가인적자원개발 정책 수립의 기초자료를 제공한다. 둘째, 국가 교육정책 수립의 기초자료 제공이다. 중등교육과 고등교육의 경험이 노동시장에서 성과로 나타나는 경로의 파악을 통해, 중등교육과 고등교육의 학교효과를 분석한다. 중등교육 및 고등교육의 중장기적 성과 분석을 통해 국가 교육정책 수립의 기초자료를 제공한다. 셋째, 노동시장 정책 수립의 기초자료 제공이다. 교육–고용 간의 연계성 및 학교에서 노동시장으로의 이행 과정에 대한 종단적 자료의 분석을 통해 취업과 실업 등에 대한 노동시장 정책의 효과성을 검증한다. 교육훈련, 고용정책, 청년층 실업대책 등 노동시장 관련 정책수립을 위한 기초자료를 제공한다.

2005. 10. 7.
제1회 한국교육고용패널(KEEP) 학술대회

2003년부터 2015년까지의 조사 진행을 개괄적으로 살펴보면, 한국교육고용패널조사가 기획된 첫해에는 주로 조사문항 개발, 표본설계, 파일럿 조사를 실시하였다. 이후 2004년부터는 매년 조사가 이루어졌으며, 2005년부터는 매년 학술대회 및 대학원생 논문경진대회를 개최하였다. 조사된 데이터는 두 가지 버전으로 공개되는데, 조사 후 약 10개월 후에 학술대회용 버전이 공개되고, 학술대회 후 6개월 정도의 기간 동안 클리닝 과정을 거쳐 최종 버전이 공개된다. 데이터는 기본적으로 연도별로 횡단으로 제공되고, 코드북과 사용자 지침서, 설문지가 같이 제공된다. 최근에는 개인의 직업력과 학력을 종단으로 제공하는 시도도 이루어지고 있다. 1차 연도에 패널로 선정된 6,000명은 지속적으로 조사를 하고, 필요한 경우 가구조사와 학교 조사를 병행하였다. 특이사항으로는 4차 연도에 중학교 3학년 코호트를 보완하는 신규 패널이 투입되었고, 7차 연도에는 남성들의 군 입대 문제로 인해 여성들이 대학 졸업 후 노동시장으로 나오는 시기가 빠른 점을 보완하기 위한 남성 보정패널이 투입되었다.

한편 KEEP 데이터의 활용에 따른 기대 효과로는, 먼저 국가인적자원개발 정책 수립의 기초자료로 활용이 가능하다. 교육부문에서는 중등 및 고등교육 실태, 교육효과, 교육과 노동시장의 연관성 등을 파악할 수 있도록 함으로써 바람직한 교육정책 대안 모색에 기여할 것이다. 보호자(가구)와 학교(담임 선생님, 학교행정가) 조사를 병행하여 학생을 둘러싸고 있는 가족 구성원과 그 배경을 함께 고려하고, 교육에 큰 영향을 미치는 학교 환경도 객관적으로 제시되어 있다. 또한 노동시장 부문에서는 취업과 실업에 대한 노동시장 정책의 효과성을 검증하고 교육훈련, 고용정책 및 실업대책 등의 노동시장 관련 정책 수립에 기여할 수 있다. 진로 및 직업교육 부문에서는 객관적인 교육–고용 정보를 제공함으로써 국가 차원의 진로 및 직업교육과 관련한 정책 평가 · 수립에 기여할 수 있다. 또한 중학교 3학년과 고등학교 3학년을 조사대상으로 하는 2개의 코호트를 동시에 진행함으로써 코호트 간 비교 분석을 통한 정책 설정까지도 가능하다는 장점이 있다.

둘째, 관련 기관의 연구 자료로 제공될 수 있다는 점이다. 즉, 대학 및 연구소 등에서 교육 및 인적자원개발과 노동시장에 대한 엄밀한 실태 파악과 깊이 있는 연구가 가능할 것이며, 이에 따라 현상의 타개를 위한 적절한 방안의 모색에도 기여하게 될 것이다. 기업에서는 중등 및 고등교육과 관련한 정보를 충분히 생성함은 물론 노동시장으로의 이행까지 장기간 추적하기 때문에 기업 인적자원개발 및 활용에도 중요한 자료로서 기여할 것이다. 또한 국제비교 측면에서 KEEP은 아시아 최초로 시도된 교육 관련 패널조사이며, ILO, OECD, UNESCO 등과의 연구네트워크 구축은 물론, 외국과의 비교 및 정보교류의 장을 열어 나갈 수 있을 것이다.

셋째, 개인, 학부모 및 교사에 대하여 자기개발 및 평생직업교육의 방향을 제공하는 데 그 역할을 할 것으로 보인다. 전국 단위의 중 · 장기적인 조사 자료를 통해 교육–고용 관련 실태 및 전망에 대한 정보와 진로 · 직업교육과 관련한 충분한 자료를 제공함으로써 개인은 물론 학부모님들과 일선 선생님들의 진로지도에도 기여할 수 있다.

다음은 한국교육고용패널조사의 데이터 활용에 대한 성과를 살펴보고자 한다. 먼저, 2005년부터 연도별로 언론보도 건수, 연구보고서 이용 건수, 학술지 논문 수, 학위논문 수, 학술대회 발표 논문 수로 구분하여 그 실적을 파악하였다. 파악된 실적으로는 학술대회 논문이 가장 많았고, 그다음으로는 학술지 논문 수가 많은 편이다. 연구보고서의 활용이나 학위논문에 이용된 실적은 다소 저조하였다.

KEEP 자료유형별 활용(건)

연도	자료유형(2015년 6월 5일 기준)					계
	언론보도	연구보고서	학술지 논문	학위 논문	학술대회 발표 논문	
계	431	60	173	34	234	932
2004	4	1	–	–	–	5
2005	18	2	5	1	31	57
2006	10	3	11	2	22	48
2007	18	4	12	2	21	57
2008	10	6	17	3	–	36
2009	17	2	25	6	27	77
2010	47	2	24	3	23	99
2011	12	5	18	2	24	61
2012	42	10	21	6	20	99
2013	107	13	15	4	20	159
2014	53	8	22	4	23	110
2015	93	4	3	1	23	124

데이터 활용 건수는 연구소에 보고된 내용을 중심으로 정리한 것이며, 보고하지 않은 사례를 포함하면 실제 활용 건수는 더 많을 것으로 추정된다.

2004년부터 2015년 현재까지 연구보고서에 활용된 건수는 총 60건이며, 주요 활용 유형은 정책보고서와 이슈분석 등이다. 주요 주제로인 교육 분야에서는 고등학교 단계에서의 학업성취와 사교육, 교육제도 및 정책과 관련한 효과 분석이 주를 이루고 있다. 대학 진학 등의 진로과정과 취업을 위한 교육 투자 분석, 학자금 대출 및 대학생활, 대학원 진학에 대한 분석이 이루어졌다. 노동 분야에서는 청년층의 취업눈높이를 비롯한 학력별 노동시장 이행 실태 분석, 청년고용 정책 마련을 위한 분석이 이루어졌다. 이 밖에도 심리적 특성과 가정배경, 일상생활과 관련한 청년층의 특징을 분석하는 연구들에 사용되었다.

KEEP 데이터가 일반 사용자들에게 제공된 2005년부터 2015년 현재까지 학술지에 활용된 건수는 총 173건이다. 먼저, 교육 분야 주제로는 수능성적을 포함한 학업성취와 사교육 현황 및 효과 분석, 교육과정에 대한 만족도와 학교생활이 주를 이루고 있다. 이 밖에도 평준화제도나 특목고 등 교육제도에 대한 분석도 이루어지고 있다. 둘째, 노동 분야에서는 주로 노동시장 이행 결과를 분석한 노동 분야 논문이 다수를 이루고 있다. 학력별 첫 직장 분석과 임금, 미스매치에 대한 분석이며, 이 밖에도 최근에는 계층이동에 대한 주제도 다루어지고 있다. 셋째, 진로 관련 주제인데, 조사대상의 생애단계 특성상 진학이나 취업 등의 진로에 대한 변화가 가장 활발하게 이루어지는 시기이기 때문에 진로인식과 준비, 진로결정, 직업결정 요인, 진로교육과 효과성, 진로성숙도에 대한 분석이 이루어졌다. 이 밖에도 대학생의 휴학, 학자금 대출, TV와 컴퓨터 사용 등의 여가생활 관련, 비행과 징계 경험, 자살, 자아관 등 심리적 특성, 문화자본 영향 등에 대한 분석이 있다.

본 조사가 이루어지고 1차적인 데이터 클리닝이 이루어지면 이를 공개하여 관련 학회와의 공동 학술대회를 매년 개최하였다. 주요 데이터 사용자는 관련학과 교수와 연구원, 일반인 등이며, 평균 23편의 논문이 발표되었다. 제2회 학술대회부터는 관련 학과의 대학원생들에게 참여 기회를 제공하여 논문경진 대회를 공동 진행하였고, 매회 3~4편의 우수논문을 선정하였다. 주요 참여 학과는 교육학과와 경제학, 사회학, 사회복지학, 청소년학 등이다.

전공별로 학위논문 이용 건수는 전체 34건 중 교육학이 가장 많았고, 경제학 8건, 사회학, 사회복지학, 청소년학, 통계학, 인력개발 순이었다. 주로 석사논문에 많이 이용되고 있었다.

현재 한국교육고용패널조사의 데이터는 홈페이지를 통해 인적사항과 사용 목적을 기재하면 누구에게나 무료로 제공되고 있다. 2007년 이후 교수와 대학생 또는 대학원생, 일반 연구자를 대상으로 데이터 다운로드 실적을 파악해 보면, 대학생과 대학원생들의 이용이 가장 많은 것으로 나타났다.

사용자 유형별 KEEP 데이터 다운로드 현황(건)

연도	교수	대학(원)생	일반 연구자	계
2007	74	233	69	376[1]
2008	105	357	79	541
2009	58	258	56	372
2010	68	409	144	621
2011	72	561	261	894
2012	61	358	140	559
2013	70	560	213	843
2014	92	662	244	998
2015	73	508	96	677[2]
계	673	3,906	1,302	5,881

1) 2007년 3월 20일부터 집계/ 2) 2015년 6월 5일 기준.

한국교육고용패널조사Ⅰ의 성공적 수행을 바탕으로 2015년 한국교육고용패널조사Ⅱ를 기획한다. 새롭게 출발할 신규 한국교육고용패널조사Ⅱ(KEEP2)를 위해 2015년에 새로운 코호트 조사의 기획, 표본 · 설문 설계 등의 기본연구를 수행하였다. 기초연구를 통해 현 정부 및 이전 정부의 핵심 정책–마이스터고, 선취업–후진학, 산학일체형 특성화고, 일학습병행제 등–에 대한 성과 평가가 가능하도록 표집 구성하였고, 기초연구를 통해 관련 사항에 대한 문항을 설계하였다.

특징적인 것은 한국교육고용패널조사에 교육부의 마이스터고 졸업생 추적조사를 결합하여 조사를 구성하였다는 점이다. 이 두 조사의 통합을 통해 조사규모 확대에 따른 비교대상 증가(특성화고 뿐만 아니라 일반고, 특목고와 비교)와 조사기간 증가에 따른 장기 효과 분석(선취업–후진학 효과, 진로경로 파악, 마이스터 성장 과정 파악 등)을 할 수 있으며, 궁극적으로 마이스터고 정책 수행에 반영할 수 있다.

한국교육고용패널조사의 조사대상은 1) 국내 고등학교에 재학 중인 고2 학생 10,350명, 2) 학생의 보호자(학부모) 10,350명, 3) 학생의 담임교사 2,050명, 4) 참여 학교의 교감 또는 교무담당교사 410명이다.

한국교육고용패널조사Ⅰ의 조사대상은 중학교 3학년 코호트 2,000명, 고등학교 3학년 코호트 4,000명(일반계 2,000명, 전문계 2,000명)인 반면, 한국교육고용패널조사Ⅱ는 단일 학년(고2) 10,350명(일반계 6,125명, 특성화고 2,652명, 외고 250명, 과학고 250, 예술고 250명, 체육고 250명, 마이스터고 600명)으로 확대하여 고등학교의 유형별 효과와 전공에 대한 효과를 안정적으로 파악할 수 있다. 또한 세대 간 비교를 위해 한국교육고용패널조사Ⅰ의 설문문항을 유지하되, 현 정부 및 이전 정부의 핵심 중등직업교육정책(마이스터고, 선취업–후진학, 산학일체형도제학교 프로그램 등)과 관련한 문항을 추가하여 해당 정책의 성과 평가가 가능하도록 하였다.

한국교육고용패널Ⅱ 설문지(2016)는 크게 학생 설문지, 가구 설문지, 학교(교무담당) 설문지, 담임교사 설문지로 구분할 수 있다. 학생 설문지는 학교생활, 학습 및 사교육, 가정생활, 여가생활 현장 체험 및 현장 실습, 재학 중 근로 경험, 진로 계획 및 직업의식, 건강, 개인적 특성으로 구성된다. 가구 설문지는 가구원, 교육 환경, 문화생활, 남성 보호자, 여성 보호자, 가구 소득, 가구 지출로 구성된다. 학교(교무담당) 설문지는 학교 현황으로 구성된다. 그리고 담임교사 설문지는 학교 현황, 담임교사, 학생 평가로 구성된다.

한국교육고용패널조사Ⅱ는 향후 2028년까지 수행할 예정이며, 이 기간 동안의 학생들의 진학과 진로, 노동시장 이행에 대한 자료를 수집하고, 관련 연구자와 정책입안자에게 제공하여 학교에서 노동시장으로 원활한 이행을 위한 연구와 정책 수립에 활용할 예정이다.

2010. 9. 14.
제3회 인적자본기업패널(HCCP) 학술대회

인적자본기업패널조사

산업과 기술의 급속한 변화로 기업은 세계화와 정보화, 그리고 소비자 수요 변화 및 기술 변화 등 급격한 환경변화에 직면하고 있다. 기업의 경쟁력 제고를 위해서는 금융개혁, 세제개혁, 공공부문 개혁 등 제도적인 개혁도 중요 하지만 기업이 지닌 인적자원의 지식과 숙련수준을 높이고 유지하는 것이 절대적으로 중요하다. 기업의 핵심역량이 과거의 실물자본 중심에서 인적자본(Human Capital) 또는 지식자본(Knowledge Capital) 중심으로 급속히 이동하고 있다. 따라서 기업의 인적자원 관리 및 개발은 개별 기업은 물론 국가적 차원의 경제발전 및 경쟁력 확보의 관건이라고 할 수 있다. 이에 기업의 인적자원 관리 및 개발 현황을 파악할 수 있는 체계적인 자료가 절실히 요구되고 있다.

직능원의 '인적자본기업패널조사(HCCP: Human Capital Corporate Panel)'는 기업이 지닌 인력의 양적 · 질적 수준 및 인적자원을 축적해가는 과정을 동태적으로 파악하기 위해 2005년도부터 격년으로 조사를 수행하고 있다. 2017년 현재까지 6개 연도 자료의 구축과 공개, 6차례 학술대회 개최 등의 사업을 수행하였다. HCCP는 기업과 근로자에 대한 패널자료의 구축 및 활용을 통해 기업의 인적자원 실태와 기업 내 지식 및 숙련형성의 기제를 밝히고, 이것이 기업성과에 미치는 영향을 파악할 수 있도록 하고 있다.

HCCP 조사의 주요 특징으로는, 첫 번째 조사 기본 단위가 '기업'이라는 점과 해당 기업 및 근로자도 함께 조사한다는 것이다. 국내외 패널자료는 대부분 사업체 단위로 조사가 이루어지지만 기업의 인적자원 관리 및 개발은 사업체 단위가 아니라 전사적 차원에서 이루어지기 때문에 기업 단위 조사가 더 정확한 현실 파악이 가능하기 때문이다. 두 번째, 종단분석이 가능하도록 구성되어 있어 기업의 인적자원 관리 및 개발의 연차적 변화를 분석할 수 있다. 그 결과로서 인적자원 수준의 질적 변화를 중장기적으로 파악할 수 있다.

세 번째, 특징은 기업과 근로자를 연계하여 분석하는 것이 가능하도록 구성되어 있어 기업의 인적자원 제도의 실시와 그 효과를 근로자 조사에서 검증할 수 있다. 마지막으로, 조사자료와 함께 제공되는 2차 자료(NICE신용평가정보 재무자료, 특허청 특허자료)와의 병합분석을 통해 기업과 근로자의 인적자원 수준과 노력이 기업성과에 미치는 영향에 대한 체계적이고 정확한 분석이 가능하다.

1~6차 연도 본사 조사 결과는 1차(2005) 연도에 454개를 시작으로, 2차(2007) 연도에 467개, 3차(2009) 연도에 473개, 4차(2011) 연도에 500개, 5차(2013) 연도에 482개, 6차(2015)연도에 467개 기업에 대한 조사가 완료 됐다. 근로자 조사 결과는 1차(2005) 연도에 13,101명, 2차(2007) 연도에 11,473명, 3차(2009) 연도에 10,019명, 4차(2011) 연도에 10,064명, 5차(2013) 연도에 10,043명, 6차(2015) 연도에 10,069명에 대한 조사가 완료되었다.

HCCP 조사 기업 수(개)

구분	1차(2005)	2차(2007)	3차(2009)	4차(2011)	5차(2013)	6차(2015)
제조업	303	316	333	369	357	349
금융업	35	35	37	37	32	32
비금융 서비스업	116	116	103	94	93	86
전체	454	467	473	500	482	467

HCCP 근로자 조사 결과(개)

구분		1차(2005)	2차(2007)	3차(2009)	4차(2011)	5차(2013)	6차(2015)
계		13,101	11,473	10,019	10,064	10,043	10,069
제조업	관리직 팀장 (생산관리직 팀장 포함)	1,778	1,774	1,644	1,514	1,539	1,513
	관리직 팀원	2,335	2,672	2,414	3,132	3,032	3,026
	생산직 감독자	840	768	648	592	627	597
	생산직 근로자	4,891	2,989	2,501	2,808	2,843	3,416
금융업	관리직 팀장	218	204	208	138	104	66
	관리직 팀원	273	372	353	256	226	186
	서비스직 팀장	106	99	91	47	44	25
	서비스직 팀원	447	292	320	174	158	120
비금융 서비스업	관리직 팀장	399	410	360	257	262	187
	관리직 팀원	440	618	568	464	608	428
	핵심전문직 팀장	319	298	192	138	116	98
	핵심전문직 팀원	1,045	977	720	544	484	407

HCCP 자료 이용(다운로드)은 2010년 12월 말 자료를 무료로 공개한 이후 크게 증가하기 시작하여 2016년 10월 말 현재 집계된 5차(2013) 연도 유료 자료의 구매자는 82명(2015년~2016년 유료 구매자 집계)으로, 4차(2011) 연도 유료 자료 구매자 55명(2013년~2014년 유료구매자 집계)에 비해 크게 증가하였다.

HCCP는 기업의 인적자원개발과 관리에 대한 전체적인 내용을 다루고 있다. 다양한 전공분야에서 풍부한 주제로 학술논문이 작성 · 게재되고 있으며, 정책이나 연구보고서의 기초 분석 등에 널리 활용되고 있다. 2016년도(11월 17일 기준) 학술지 게재 논문은 16편, 학위논문은 13편이 출간되었으며, 학술지 및 학위논문의 발행 시기 등을 고려할 때 향후 그 수가 증가할 것으로 예상된다. 이 밖에도 정책 실행자, 기업 실무자, 연구자들에게 기초 정보 제공을 위해 1차(2005)~6차(2015) 연도 자료를 활용하여 설문 문항을 주제별로 묶어, 그 결과를 표와 그래프를 통해 이해하기 쉽게 기초분석보고서가 발간되고 있다. 또한 그동안 시의성 있는 소재로 리서치 브리프 형식의 글들을 작성하여 이슈페이퍼, 워킹페이퍼, HRD Review, HCCP 뉴스레터 등의 형태로 활용되고 있다.

연구적 측면뿐만 아니라 실무적 측면에서 기업에 도움이 되는 HCCP 기업 Report를 제공하고 있다. 이를 통해 조사에 참여한 개별 패널기업에게 맞춤 정보와 분석을 제공함으로써 패널 유지관리와 자료 홍보 제고 방안으로 활용하고 있다. 2011년 '조직문화 진단'과 관련된 HCCP 기업 Report 제1호를 시작으로 매년 1호씩 발간되어 지난 2016년에는 '조직역량 및 기업문화 진단'이라는 주제로 6호가 발간되었다.

앞서 설명한 HCCP가 갖는 다양한 장점으로 인해 연구자들의 관심이 지속적으로 증가하였으며, 정책적 근거로서 기능하는 논문의 사례도 풍부해져 왔다. 그럼에도 불구하고 HCCP를 기획하고 축적하는 실무자의 입장에서는 여러 분야 연구자들에게 지속적으로 새로운 연구주제를 제공할 필요를 느끼고 있으며, 실무적 측면에서 분석된 자료를 활용하는 기업들에게 신뢰감을 증진시키기 위해 HCCP에 대한 적극적인 활용과 홍보가 필요함을 강조하고 있다.

이에 조사 시점별로 이슈가 되는 주제를 선정해 부가조사를 실시하고 결과를 분석하여 보도자료 작성 · 배포를 통해 HCCP 홍보자료로 적극 활용할 필요가 있으며, 또한 HCCP가 연구 자료나 정책적 자료로 사용할 수 있도록 이슈페이퍼, 워킹페이퍼, 패널브리프 등을 지속적으로 발간하여야 할 필요가 있다. 본 조사 결과 역시 이슈 위주로 분석하여 보도자료 작성 및 배포를 통해 적극적으로 언론 홍보에 사용하고 분석결과를 정책현안과 연계하여 이슈페이퍼, 워킹페이퍼, 패널브리프 등으로 작성하여 자료 활용도를 제고할 필요가 있다. HCCP 기업 Report를 연간 1~2회 작성하여 패널기업 인사담당자뿐만 아니라 관련 연구자에게도 배포하여 자료를 홍보할 계획이다.

마지막으로, HCCP가 지속적으로 조사 · 축적되어 한국을 넘어 세계의 다양한 연구자들의 수요를 충족시킬 수 있기를 희망한다.

매년 신규 배출되는 국내 석 · 박사학위 취득자에 대한 실태조사를 실시하여 고급인적자원 정책수립을 위한 기초자료 수집 및 제공을 목적으로 한다. 박사학위 취득자는 2012년부터 조사를 수행하였고, 석사학위 취득자는 2016년부터 조사를 수행하였다.

석 · 박사학위 과정 중의 재정지원, 연구 성과, 향후 진로 계획 등에 초점을 맞추어 국내 신규 석 · 박사의 양성 실태를 파악하여 대학원의 질 관리와 제도개선에 활용하고자 하고 있다.

석 · 박사학위 취득자 조사는 교육부와 통계청의 협조를 얻어 대학원을 통하여 자료를 수집한다. 조사는 연간 2회 실시하며, 온라인과 오프라인 조사를 병행하여 수행한다. 다음은 석 · 박사학위 취득자 조사 과정이다.

국내 신규 석 · 박사학위 취득자 조사 과정

		2월 조사	8월 조사
직능원 교육부 통계청	조사 기획(설문 설계 등), 교육부와 협조체제 구축, 웹 설문 시스템 구축 지원	전년 10월	4월
직능원 교육부	'국내 신규 석 · 박사학위 취득자 조사'에 대한 교육부 지침 작성, 전국 대학원의 조사에 대한 협조 공문 및 설문지 발송	전년11월 ~2월	5~8월
대학	석·박사 졸업 대상자의 조사에 대한 안내 사항 공지 대학원 홈페이지에 웹 설문 주소 링크 및 조사 설문지 탑재, 제출처 안내 학위 논문 제출 시 작성된 설문지를 해당 대학원 교학과에서 수집 대학 담당자의 웹 설문 응답률 관리, 각 대학원에서 설문지를 전량 수거 후 직능원 담당자에게 발송	3~4월	5~8월
직능원	설문 미응답자에 대한 웹 설문조사 독려, 데이터 펀칭 및 클리닝 수행, 자료 분석, 보고서 작성	3~4월	9~10월
교육부 직능원	보도 자료 작성 및 통계 공표	5~6월	11~12월

석 · 박사학위 취득자 조사의 주요 조사 내용은 학위과정 중의 사항과 학위과정 이후의 계획, 취업 등에 관한 사항으로 구성되어 있다.

국내 신규 석 · 박사학위 취득자 조사 내용

구분	설문 영역	조사 내용		분석 영역
공통	0. 기본사항 및 취득학위	•인적사항	•학사·석사·박사학위 취득 정보	박사 입학연령과 취득연령 대학원 유형/ 학사·석사·박사 이동 파악 전공분야 파악
	I. 학위 과정	•학위과정 중 직장 여부 •휴학 경험 •총 학비	•학술지 게재 논문 수 •프로젝트 참여 •학위 과정 진학 목적	학업전념/직장병행 파악 재정 논문·과제 참여 등 성과파악
	II. 졸업 이후 계획 및 취업	•이주 계획	•현재 취업 상태	고용률 파악 해외 이주율 파악
	III. 취업(예정)자	•종사상 지위 •직장 종류 •직종	•입사 시기 •근로소득 •전공 연관성	취업의 질(지위, 임금, 유형 등) 전공관련성 산업유형 등 직장 개요 파악
	IV. 구직자 및 이직 희망자	•선호 직장 유형 •희망 연봉	•선택 시 고려 사항	구직자 및 이직 희망자 수요 파악
석사	V. 박사과정	•박사과정 계획 •박사과정 국가 •박사 연구분야	•박사과정 진학 목적 •한국으로 복귀계획 •박사과정 재원	박사과정 진학 수요 파악
박사	V. 박사 후 과정 (Post-doc)	•박사 후 과정 계획 •박사 후 과정 국가	•한국으로 복귀계획 •박사 후 과정 재원	박사 후 과정 실태 파악
	VI. 시간강사	•시간강사 유형	•강좌 수·학점·수입	시간강사 실태 파악

박사학위취득자 조사의 연도별 조사결과를 보면 2012년 전체 조사대상자 가운데 7,060명이 응답하여 64.0%의 응답률을 보였으며, 2017년에는 66.6%의 응답률을 보였다. 연도별로 응답률의 차이가 나타나고 있으나, 점차 응답률이 높아지고 있음을 알 수 있다.

2016년 처음으로 시행된 석사학위 취득자 조사에서는 전체 응답자 가운데 47.9%가 응답하였고, 2017년에는 46.6%가 응답하였다.

석사조사 및 박사조사의 향후 발전 방향은, 첫째 조사 응답률의 재고이다. 현재 박사조사는 약 70%, 석사조사는 약 50%를 약간 밑돌고 있다. 이를 각각 70%와 50% 이상으로 향상시켜 조사의 신뢰성을 높일 필요가 있다.

2015. 12. 10.
동향분석센터 자료 설명회

둘째, 시계열 자료의 정비를 통해 조사 원자료의 공개를 추진할 계획이다. 현재는 응답 학교의 연도별 일관성이 유지되지 않아 원자료보다는 분석자료의 제공을 위주로 자료를 제공하고 있으나, 향후 원자료를 제공하여 자료의 활용도를 더욱 높일 계획이다.
셋째, 박사졸업자에 대한 추적조사를 추진할 계획이다. 현재는 졸업 시점에 노동시장 진입과 진로에 대하여 주로 조사하고 있어 고급인적자원의 장기적인 이동경로를 파악하지 못하고 있다. 이를 패널로 구성하여 장기적인 추적조사를 통해 고급인적자원의 이동 경로를 파악하여 박사 이상의 최고급자원의 양성과 활용의 성과를 높일 수 있는 정책 수립을 지원할 계획이다.

동향분석

인재개발 동향분석

개원 당시부터 노동시장 동향 분석을 통해 직업능력개발과 직업교육 등의 정보를 분석하고, 최신 동향을 소개하는 동향지를 발간하는 등 동향분석 사업에 중점을 두었다. 동향분석 연구사업은 인재정책 수립에 필요한 기초 정보의 제공과 더불어 관련 분야의 주요 이슈를 발굴하여 실증적으로 분석하고, 이에 근거한 실효성 있는 정책적 제언을 시의적절하게 제공하는 것을 목적으로 하고 있다. 이러한 동향 정보와 분석 산출물은 정책제언 제공 기능을 강화하기 위해 격주간 및 격월간 동향지, 인적자원개발 지표집 등 다양한 형태로 발간 · 배포되고 있다.

여러 차례의 확대 개편을 통하여 본 사업은 크게 동향 정보 및 현안 이슈 발굴, 분석 및 제공과 통계 관련 업무로 구분할 수 있다. 동향 정보 및 현안 이슈 발굴, 분석 및 제공은 격월간 동향지 THE HRD REVIEW 6회 발간, 격주간 동향지 KRIVET Issue Brief 발간(매달 15일, 30일), 「한국의 인적자원개발지표 2016」 발간 등을 통해 최신 동향을 수요자에게 전달한다. 또한 2012년부터 직능원에서 수행하고 있는 각종 연구사업의 설문조사 자료를 수집하여 정리 제공하는 원자료 관리시스템을 운영하는 등 통계 관련 업무도 함께 수행하고 있다.

특히 2016년도에는 2012년에 개편 · 확대된 사업에 대한 지속적인 발전 방안을 모색하면서 시의적절한 기획 주제 발굴을 통해 전문성을 높이고, 덧붙여 적극적인 이슈 공론화를 통한 원내 연구 산출물의 확산과 기관 홍보에 더욱 주력하고 있다.

원내 연구진이 필진으로 대거 참여하는 동향 발간물을 정책 입안자 및 언론계, 학계, 시민 일반에게 온 · 오프라인을 통해 배포함으로써 직능원의 연구 산출물과 기관 홍보에 기여하고 있다. 2016년에는 THE HRD REVIEW의 경우(1월, 3월, 5월, 7월, 9월호) 27건, KRIVET Issue Brief는 총 167건(2016.10.31. 기준)이 언론에 보도되었으며, 원의 연구 관련 언론보도 실적 중 THE HRD REVIEW와 KRIVET Issue Brief가 차지하는 비중은 39.7%(194건)로, 원의 연구 성과 홍보에 상당한 기여를 하고 있다.

2016년도에 발간한 KRIVET Issue Brief 중 17개 호(85.0%)가 원내의 연구물 및 자료를 활용하였으며, 전체 KRIVET Issue Brief 보도 건수(167건)의 79.0%(132건)를 차지하여 원내 연구 결과를 확산시키는 역할을 적절히 수행하였다.

본 사업의 발간물 2종을 통해 일학습병행제, 자유학기제, 신직업자격, 사회맞춤형 학과사업, 맞춤형 취업지원서비스 등 현재 부처에서 추진하고 있는 정책 및 제도의 확산과 홍보에 기여하고 있다. 특히 '직장 내 괴롭힘'에 대한 실태 분석과 시사점을 담은 KRIVET Issue Brief를 매년 발간함으로써 '직장 내 괴롭힘 방지법(근로기준법 개정안 및 산업안전보건법 일부개정 법률안: 의안번호 2002684)'이 2016년에 발의되었는데, 법안 발의 관련 보도자료에서 KRIVET Issue Brief 77호 내용을 인용하여 법안 발의 사유를 밝히고 있어, 본 사업의 발간물이 관련 법 발의에 근거를 제공하였다고 볼 수 있다.

「한국의 인적자원개발지표 2016」의 경우, 우리나라의 인재개발 현황 파악 및 인재개발 정책 수립의 기초 자료가 되는 일자리, 평생직업교육 및 산학협력, 직업능력개발, 진로교육, 자격 분야의 다양한 지표를 검토 · 선별하여 원내 및 유관 연구기관, 정책기관 등에서 활용할 수 있도록 함으로써 관련 연구를 수행하는 연구진의 국책 연구 및 정책 수행을 지원하고 있다.

2012년에 개편 · 확대된 사업의 틀이 점차 안정화되어 가는 가운데, 사업의 발전 방향을 지속적으로 모색하고 동향지 2종과 지표집의 고유한 역할을 강화할 필요가 있다.

격월간 및 격주간 동향지 발간 사업의 더욱 효과적인 수행을 위해서 다음과 같은 몇 가지 여건이 갖추어져야 할 것으로 보인다.

첫째, 동향지 2종의 인재정책 수립 및 시행, 평가의 기초 인프라로서의 수용성 및 만족도에 대한 정책 고객을 대상으로 하는 의견 수렴을 거쳐서 새로운 콘텐츠를 확충하여 수요자의 요구에 더욱 부응할 필요성이 있다.

둘째, 원이 맡고 있는 다양한 연구 분야의 연구 성과를 확산하고, 안정적인 원고 수급을 위해 각 센터 · 팀에서 수행한 대표적인 연구를 선정하여 KRIVET Issue Brief에 게재하는 방안을 마련함으로써 연구 성과의 확산을 더욱 확대할 필요가 있다.

셋째, 「한국의 인적자원개발지표」의 경우, 원내 고유 지표 추가 수록 및 활용도 향상이 필요하다. 현재의 지표집상의 고유 지표와 더불어 직능원의 인재개발 현황 조사 자료(〈한국교육고용패널조사(KEEP)〉, 〈인적자본기업패널조사(HCCP)〉, 〈박사조사〉 등)를 활용한 고유한 인적자원개발지표를 생성하여 수록하는 것이 중요한 과제로 남아 있다.
넷째, 원자료 관리시스템 업무와 관련해서는 구축된 원자료 시스템이 원내에 안정적으로 자리 잡도록 하고, 이를 원외의 연구자에게 제공하여 자료의 활용도를 더욱 높일 수 있는 기반을 마련할 필요가 있다.

21세기 지식기반사회로 이행하는 과정에서 국가경쟁력을 강화하고 삶의 질을 향상시키는 데 있어 인재개발은 매우 중요하다. 인적자원을 국가 차원에서 효율적으로 양성 · 개발 · 활용하기 위해서는 정책 형성의 토대가 되는 인재개발 관련 정보의 인프라 구축이 우선적으로 요구된다. 이러한 필요성에 따라 직능원은 2001년부터 국가인적자원종합정보망인 'NHRD-Net(National Human Resources Development Net)'을 구축하여 운영해 오고 있다.

그동안 축적된 정보와 노하우로 인해 현재 NHRD-Net은 국내 유일한 인적자원 종합정보 포털사이트로서, 양적 · 질적으로 한 단계 업그레이드되어 가고 있다는 평가를 받고 있다. 이러한 성과를 바탕으로 국가인재개발 관련 전문가, 관련 부처 정책담당자 및 연구자 등으로 정보제공 대상을 맞추고 있으며, 신속하고 분석적인 정보를 보다 적극적으로 제공해 오고 있다.

NHRD-Net 사업 추진 경과

- 2001~2005 국가인적자원개발종합정보망(NHRD-Net) 사이트 운영(직능원 자체 운영)
- 2006년 2월: 교육과학기술부 국고보조 시작
- 2006년 9월: 메일링 '국가인적자원개발 동향정보'서비스 개시
- 2008년 6월: 메일링 '미래人' 서비스 개시
- 2008년 11월: 미래인재넷(http://www.miraeinjae.net)으로 개편
- 2009년 3월: 「국가인적자원개발 종합정보망(NHRD-Net)」으로 개편
- 2009년 3월: 메일링 'e-HRD Review' 서비스 개시
- 2011년 12월: 사이트 개편(웹 표준화 및 장애인 웹 접근성 강화)
- 2012년 3월: 메일링 'THE HRD REVIEW' 서비스 개시
- 2012년 4월: 메일링 'KRIVET Issue Brief' 서비스 개시
- 2012년 8월: 웹 접근성 품질마크 획득
- 2014년 12월: 사이트 개편(개인정보보호 강화)
- 2017년 9월: 참여정부 인적자원위원회 자료 탑재

2016년을 기준으로 인재개발동향, 인재개발자료실, 인재정책사업, 글로벌인재사업 등에 대한 다양한 정보를 제공하고 있다. 2014년 이전에 제공하던 다양한 인적자원개발 정책에 대한 다양한 자료들 가운데 일부는 저작권 문제로 현재 제공하고 있지 못하고 있다.

현재, 기존에 수집한 자료를 검색하여 저작권 문제가 없는 자료를 선별하여 지속적으로 탑재하고 있다.

2017년 9월에는 참여정부 시절의 인적자원위원회에서 수행한 각종 회의자료와 성과물을 추가적으로 탑재하여 정부의 인적자원정책 수립을 지원하고 있다.

매년 이용자 만족도 조사를 통해 정보제공에 대한 수요자의 요구를 확인하고, 이를 사이트 운영에 반영하고 있다.

NHRD-Net 이용의 주목적은 인재개발 관련 연구자료 수집과 동향 파악인 것으로 확인되었다. 2014년까지는 인재개발 관련 연구자료의 수집이 주된 목적이었으나, 2014년 이후로는 인재개발 관련 동향 파악이 주목적으로 변화하였다.

2016년 이용자 만족도 조사결과를 보면, 사이트의 전반적인 만족도에 대해서는 '약간 만족'이 42.7%, '매우 만족'(40.5%), '보통'(15.7%)의 순으로 나타나, '만족한다'가 83.2%로 응답자들은 NHRD-Net 사이트 전반에 대해 만족하는 것으로 나타났다.

연도별 서비스 만족도의 변화를 보면, 5점 만점에 2010년 4.1점, 2011년 4.0점, 2012년 4.1점, 2013년 4.2점, 2014년 4.3점, 2015년 4.3점, 2016년 4.3점으로 서비스 만족도가 꾸준하게 향상되는 것으로 나타났다.

만족도 조사에서 NHRD-Net 이용자들이 '제공 콘텐츠의 확대'(42.7%)가 우선적으로 개선되어야 하는 항목으로 생각하는 것으로 나타났듯이, 신규 콘텐츠를 지속적으로 생성 · 제공하고 제공 콘텐츠의 질을 제고함으로써 이용자의 요구를 충족시킬 필요가 있다.

2014년 「저작권법」이 강화되어 외부에 저작권이 있는 자료를 탑재하고 제공하기 어려운 현실을 감안하여 원내에서 생성되는 다양한 연구, 정책, 분석 자료를 우선적으로 취득하여 제공하는 방안을 마련하고 있다.

또한 고용노동부와 교육부에서 생성되는 정책 관련 자료를 수합하여 제공할 수 있는 기반을 마련하기 위하여 노력할 필요가 있다.

글로벌 협력

7 KRIVET

개관과 조직 변천

국제협력 사업의 국제적 흐름

직능원은 1997년 개원 이래 다양한 국제협력 연구 · 사업을 수행해 왔다. 개원 이래 직업기술교육훈련(TVET) 분야의 국제 연구 · 사업들은 국제기구 및 국외유관기관들과의 지속적 파트너십을 유지하며 국제협력센터를 중심으로 꾸준히 추진되어 왔다. 이러한 국제협력 사업의 추진은 한국의 경제사회 발전과 함께 국제사회에서 위상 제고에 걸맞은 국제협력이 주요 국정 과제로 제시될 정도로 중요도가 높아진 것과 관련이 높다. 과거 국제사회의 지원을 통해 전쟁극복과 경제개발을 시작하였고, 수혜국에서 원조국으로 전환한 최초의 사례가 될 정도로 국제협력은 선택이 아닌 국제 사회에서의 책임이 되었다.

국제협력에서는 다양한 사업이 이루어지고 있고, 교육훈련은 중요한 분야로 교육은 국내 전체 국제협력 사업예산에서 3번째로 큰 규모로 성장하였으며, 직업교육훈련(TVET)은 국가전체 국제협력 사업 예산규모에서 7번째로 큰 사업이 되었다. TVET분야의 국제협력 증가는 한국의 경제사회 발전에 있어서 TVET의 기여가 큰 것과 관련이 깊다(UNEVOC, 2014). 빠른 경제성장의 동력으로서 적절한 TVET의 활용이 중요한 요인으로 국제 사회에서 인정을 받고 있다. 요컨대, 2015년 세계교육포럼에서 채택된 '인천 선언'의 비전인 '교육 2030'에서는 TVET의 지원을 약속하며 교육기회의 보장 범위 확대와 양질의 교육을 강조하고 있다. '교육 2030'은 국제사회가 지속가능한 발전을 위해 2030년까지 이행 설정한 '2030 의제'의 교육 목표인 'SDG의 4번째 목표'인 '모든 사람을 위한 포용적이고 형평성 있는 양질의 교육 보장 및 평생교육 기회 증진'에 반영되었다.

'2030 의제'의 효과적인 달성을 위해서는 빈곤감축, 경제성장, 완전한 고용, 성평등 확대, 사회 통합 등 상호의존적인 이슈에 대한 포괄적인 접근이 필요하다. 이러한 맥락에서 TVET는 다양한 경제적, 사회적, 환경적 문제를 해결할 수 있다. 청년과 성인 고용을 위해 필요한 능력 개발, 기업가정신 고취, 양질의 일자리 창출과 공평하고 포괄적이고 지속가능한 경제성장 촉진, 마지막으로 녹색경제와 지속가능한 환경으로의 전환을 견인하여 '2030 의제'의 중요한 이행수단이 될 것이다(UNESCO TVET Stratego, 2015)

또한 지속가능발전을 위한 수단으로 일자리 분야가 주요한 이슈로 떠오름에 따라(김지혜, 2015) 완전하고 생산적인 고용과 모두를 위한 양질의 일자리 제공이라는 목적의 고용분야 목표가 구체적으로 설정되었다. 지속가능발전목표(SDGs)의 17개 목표들 중 지속가능한 경제성장 및 산업발전과 직접적인 연관성을 보이는 목표는 목표 8, 목표 9이다. SDGs의 목표 8, 목표 9는 소득에만 집착하지 않고 성장의 혜택이 모든 사회구성원에게 골고루 주어지는 포용적인 경제성장과 산업발전을 강조한다. 아울러 친환경적이며 양질의 일자리 창출이 활발한 발전에 초점을 맞추는 동시에 혁신을 강조한다(임소영 · 강지현, 2016).

[1]빈곤종식No Poverty, [2]기아종식Zero Hunger, [3]건강하고 질 좋은 삶Good Health and Well-being, [4]질 좋은 교육Quality Education, [5]양성 평등Gender Equality, [6]깨끗한 물과 위생Clean Water and Sanitation, [7]우리가 구할 수 있고 깨끗한 에너지Affordable and Clean Energy, [8]양질의 일자리와 경제성장Decent Work and Economic Growth, [9]산업, 혁신, 그리고 인프라Industry, Innovation and Infrastructure, [10]불평등 해소Reduced Inequalities, [11]지속가능한 도시와 커뮤니티Sustainable Cities and Communities, [12]지속가능한 소비와 생산Responsible Consumption and Production, [13]기후변화 대응Climate Action, [14]해양 · 해양자원의 보존과 지속가능 사용Life Below Water, [15]육지 생태계 보호와 지속가능 이용Life On Land, [16]평화, 정의 그리고 강력한 제도 구축Peace, Justice and Strong Institutions, [17]목표에 대한 단결력Partnerships for the Goals

이와 같이 국제 사회에서 TVET의 국제협력 중요성에 대한 인식이 확산되고 있으며, 청년실업 등 글로벌 문제를 해결하기 위해서는 개별 국가만이 아닌 여러 국가의 공동 노력으로 TVET 분야 국제협력을 통해 추진되어야 한다는 공감대가 형성되고 있다. 유네스코는 2016년 미래 보고서에서 TVET 분야 국제협력의 필요성을 다음 측면에서 역설했다. 첫째, 청년실업률의 급증은 이미 세계적인 현상이며, 가장 시급히 해결을 요하는 사회문제로 대두되었다. 향후 10년 내 7천3백만 명의 청년실업과 4천만 명의 신규 노동시장 진입자가 대기하고 있는 한편, 14억 4천만 명의 근로자는 고용상태가 취약하다. 이 문제를 해결하기 위해서는 TVET의 확대가 필요하다. 둘째, 경제성장과 사회적 진보에도 불구하고 불평등과 가난의 문제는 여전히 숙제로 남겨져 있다. 부유한 상위 10%의 국가는 전 세계 국가 소득의 30~40%를 차지하나, 가난한 하위 10% 국가는 오직 2% 정도만을 벌어들였다. 한편 남녀 간의 실업률 및 노동시장 참여율 격차도 상당히 왜곡되어 있다. 셋째, 지속가능한 환경을 지켜내기 위한 노력을 해나가야 한다. 친환경적인 경제(Greener economy) 분야에 향후 20여 년간 1천5백에서 6천만 개의 새로운 일자리가 발생할 것으로 기대되고 있다.

이러한 세계적인 이슈는 TVET 분야의 협력을 통해 문제 해결에 많은 기여할 수 있을 것으로 기대된다. 특히 세계 각국에서 관심을 가지고 학습하려 하는 한국의 경제개발 경험과 직업교육훈련의 연계 모델, 아시아의 TVET 선도국으로서의 리더십을 발휘하길 기대하고 있다. 즉, 우리나라의 경제발전 수준에 맞는 국제사회에서의 위상에 부응하는 아시아 국가 간 사업이 요구되며, 한국은 아시아 지역 내 직업능력개발 이슈를 선도하는 리더로서의 역할 수행이 필요하다.

직능원의 글로벌 분야 경영목표인 '인적자원 글로컬(Glocal) 협력 · 확산 강화'는 TVET 분야에서 UN의 SDG와 같은 규범과 공동목표 해결에 기여하고, 세계 각국이 기대하는 이 분야 한국의 개발 경험 공유를 의도하고 있다. 특히 이러한 협력이 국가 간 의례적이고 형식적인 협력에 머무르지 않고 TVET 분야의 다양한 주체인 세계 각국 및 지방정부의 정책결정자, 연구자, TVET 교사, 학생, 일반국민이 함께 적극적으로 참여하여 협력과 교류를 통한 선순환적인 관계를 형성하도록 해야 한다. 그리고 이로 인해 확보된 인적자원의 양과 질 모든 측면에서 실질적인 향상이 이루어지도록 직능원이 선도적 역할이 필요한 시점이다.

한편, 우리나라의 원조규모는 2015년 기준 19.1억 달러로, 27개 개발원조위원회(DAC) 회원국 중 14위에 위치해 세계 경제 침체 속에서도 한국의 ODA 확대 추세가 지속되고 있다(외교부, 2016). 지역별로는 아시아 중점 기조를 유지하며 아프리카 등에 대한 지원이 확대되는 다변화 추세를 보였으며, 최빈국에 대한 원조가 지속 증가하고 있다. 그러나 총국민소득 대비 ODA 비율(ODA/GNI)은 0.14%로 전체 DAC 회원국의 0.30%의 약 1/2 수준으로 24위를 기록하였다(외교부, 2016). 2015년 9월에 UN이 새천년개발목표(MDGs) 후속사업으로 SDGs를 채택함에 따라 그 이행 수단으로 큰 주목을 받고 있는 ODA사업의 중요성은 더욱 커졌다(지속가능한 발전 목표 SDGs 종합보고서, 2015). 국내 SDGs 관련 사업 규모는 약 1조 8,985억 원으로 전체 ODA 규모의 약 72%를 차지하고 있으며, 우리나라의 비교 우위 분야인 산업화, 빈곤퇴치, 보건, 교육, 물과 위생 위주로 집중 지원하고 있다. 특히 직업교육 훈련 사업을 중심으로 고용노동분야의 ODA 규모가 지속적으로 확대되고 있는데, 2013년 ODA 규모가 전체 170여개 분야에서 직업훈련 분야 예산이 9~10위에 달한다(고용노동부, 2013; 허재준).

글로벌 TVET 발전에 기여

국제협력에 대한 대내외적 요구에 부합하기 위해서 직능원은 1997년 개원 이래 다양한 국제협력 연구 · 사업을 수행해 왔다. 개원 이래 TVET 분야의 국제 연구 · 사업들은 국제기구 및 국외유관기관들과의 지속적 파트너쉽을 유지하며 국제협력센터(現 글로벌협력센터)를 중심으로 꾸준히 추진되어 왔다.

설립 초기인 1999년에는 제2차 직업기술교육훈련 세계대회(UNESCO World Conference on TVET)를 개최하여 직업기술교육훈련 관련 연구기관으로서의 리더십을 발휘하였으며, 2000년에는 유네스코 직업기술교육훈련 아태지역 우수센터(UNESCO

2008. 11. 4.
Global HR Forum 2008

Regional Center of Excellence in Technical Vocational Education and Training, URC in TVET)로 지정되면서 아시아 태평양 지역에서 한국의 우수한 직업교육훈련제도를 전파하는 선봉적 역할을 담당하게 되었다. URC 센터로의 지정을 계기로 2002년도부터는 TVET분야의 유네스코 회원국을 대상으로 하는 연구 및 사업들이 급증하였다. 이후 2007년부터 2009년까지 가장 많은 수의 국제 관련 연구사업이 수행되었다. 또한 2012년 8월에는 UNESCO 산하 UNEVOC(직업교육훈련국제센터)의 아시아 태평양 지역Regional Center들의 총괄센터로 지정되었다

직능원은 TVET 분야에서 국제기구 및 국제 유관기관들과의 협동 연구와 사업들을 추진해 왔다. 국제기구들과의 국제협력 사업을 수행하면서 국제기구의 연구사업의 방향을 협업의 형태로 추진하여 선도하였고, 직능원의 연구역량도 강화되었다. 동시에 개발도상국의 발전을 위한 자문을 제공하는 등 글로벌 TVET 발전에 기여해 오고 있다. 국제사회에서는 TVET 분야에서 직능원이 기여해 주기를 기대하는 바가 확대되고 있다. UNESCO-UNEVOC 총괄센터로서의 TVET 정책과 제도발전을 위한 총괄기능을 통한 아시아 지역의 직업능력개발 체제 발전, 개발도상국가의 발전을 도모하기 위한 필수요소로서의 TVET 발전을 위한 직능원의 전문성 발휘 및 다양한 형태로의 기여 등은 현재 직능원이 처한 국제적 환경에서 담당해야 할 기능이며 직능원의 설립 이념이기도 하다. 향후 지속적으로 직능원이 TVET 모범사례를 통한 성공경험을 전수하여 국제사회의 발전에 기여하는 노력이 경주되어야 할 것이다.

현재, 직능원에서 수행하는 국제협력 연구 및 사업은 개발도상국 대상의 사업의 비중이 증가하고 있으며, 아시아, 아프리카 개발도상국 HRD, TVET 전문가들을 대상으로 실시하는 연수, 워크숍 등은 증가 추세이다.

직능원에서의 개발도상국 및 ODA사업 관련 프로젝트들은 연구보다는 사업 중심의 프로젝트들이 주로 수탁과제 형태로 추진되어 왔다. TVET 분야의 ODA에 대한 수요가 커질 것으로 예측되면서 관련 사업도 확대될 것으로 보인다. TVET 분야 개발도상국 및 ODA 사업에 대한 정부 정책연구기관으로서의 직능원이 수행해야 할 연구사업은 향후 지속적으로 증가할 것으로 전망된다.

국제비교 및 해외동향과 해외사례 연구로서 다양한 주제에 대한 조사사업 및 비교연구도 수행되었다. 이 부문의 연구는 선진국의 사례를 벤치마킹하기 위한 해외사례 조사 및 국별 연구들이 많았으며, TVET 분야의 국가별 정보와 전문성을 축적하는 좋은 기회가 되었다.

직업능력개발에 대한 국외 수요는 점증적으로 높아지고 있으며, 이에 대한 직능원의 글로벌 연구 및 사업 활동 범위는 이와 연동되어 증가 추세에 놓여 있다. 지난 5년간 직능원 글로벌협력센터는 다양한 해외 국가와 기관 대상으로 TVET 정책과 시스템 향상 지원을 위한 'KRIVET Global 5개년 발전계획 기본 계획(2015~2019)'을 도출한 바 있으며, 비전은 '아시아를, 이끄는 글로벌 TVET 싱크 탱크'이며, TVET 글로벌 허브 연구 및 TVET-ODA 선도의 2대 목표와 5대 영역, 13개 추진 전략으로 구성되어 있다. 이에 '글로벌협력연구팀' 신설, 아프리카 대상 BEAR(Better Education for Africa's Rise) 프로젝트 추진, 아세안 직업교육훈련 네트워크(EAS TVET network) 구축 등 주목할 만한 성과가 나타났으며, 직능원이 갖고 있는 직업교육훈련분야 연구 및 사업성과의 축적과 지난 십 수년 간 성공적으로 구축된 세계적인 네트워크는 글로벌 수준에서 유의미한 주목을 받고 있다.

글로벌 연구 · 사업 · 협력의 변화

글로벌 연구 · 사업 · 협력은 개원 이래 지난 20년간 전반적으로 팽창하였다. 해외원조사업의 활성화가 사업뿐만 아니라 글로벌 연구의 확대에도 영향을 준 것으로 나타난다. 특히 2000년대 중반 이후 대형 ODA 사업을 수탁하면서 사업규모가 확대되었고 관련 연구도 확대되었는데, 이러한 제반 모습은 글로벌 연구사업 역량의 강화를 보이는 것이라 할 수 있다. 향후 더 나아가, 글로벌 공동연구 등의 확대와 함께 ODA 사업 및 관련 기초연구의 강화가 기대되고 있다. 한편, ODA 사업은 국가수준의 해외원조전략과 연계성이 더욱 중요해지고 있다.

MOU 체결 및 해외방문단 내원 등의 추이에서도 개원 초기에 비하여 근래 교류협력이 강화되었음을 보인다. 이는 한국의 대외적 위상 강화와 함께 직능원의 글로벌 연구사업 확대에 힘입은 바 크며, 또 다른 한편으로는 글로벌 교류협력의 강화가 글로벌 연구사업 확대 및 역량강화를 견인한 측면도 있다.

연구사업의 확대 및 발전

글로벌 연구 및 사업은 지난 20년간 총 381건, 358.03억 원 규모로 조사통계 39건 57.99억 원, 연구 164건 69.72억 원, 사업 66건 83.69억 원, 행사 26건 43.01억 원 등이다. 시기별로 구분해 보면, 예산 규모 측면에서 개원 이후 10년간 완만히 성장하다가 2009년부터 급속히 팽창하여 2011년 41.53억 원에 이르렀으며, 이후 감소하고 있다. 연구사업 개수로는 조금 다른 모습을 보여 2007년 34개로 가장 많은 수를 보인다. 이는 각 연도 과제당 예산규모의 차이에 기인하는 것으로, 초기에 비하여 2010년대 초반 예산규모 증대 및 대형 사업의 증가하였다.

글로벌 연구사업 추진 현황

구분	항목	예 시
조사 통계	조사	국제성인역량조사(PIAAC)
	통계 및 지표	OECD INES 교육성과(LSO) 네트워크
연구	국제공동연구	OECD-KRIVET Skills Beyond School
	국제비교	한 · 독 보건의료 및 자동차 서비스 분야의 교육훈련 및 채용실태 비교
	해외사례 연구	유럽의 직장순환제 사례연구
	개발협력(ODA) 관련 연구	신아시아 구상 실현을 위한 對중앙아시아 직업교육훈련 공적개발원조(ODA) 활성화 방안
	기초연구	FTA 체결에 따른 자격의 국제 통용성 확보 방안
사업	개발협력(ODA)	BEAR 프로젝트
	연수사업	EAP Workshop
	네트워크협력	EAS 직업교육훈련기관 네트워크 구축
글로벌 현장학습		글로벌역량강화사업-글로벌현장학습운영위원회 운영
국제행사		글로벌 인재포럼
글로벌 기본		UNESCO Regional Center 사업

구분	1998~2002년		2003~2007년		2008~2012년		2013~2017년		합계	
	억 원	개수	억 원	개수	억 원	개수	억 원	개수	억 원	개수
합계	22.46	53	75.83	105	137.18	122	122.56	101	358.03	381
조사통계	0.20	1	9.37	8	39.21	15	9.21	15	57.99	39
조사	0.00	0	9.37	8	35.92	9	6.72	10	52.01	27
통계 · 지표	0.20	1	0.00	0	3.29	6	2.49	5	5.98	12
연구	7.38	29	11.33	41	34.39	58	16.62	36	69.72	164
국제공동	1.01	4	1.41	5	5.89	8	0.45	1	8.76	18
국제비교	3.38	11	2.79	9	7.82	14	3.10	7	17.09	41
해외사례	1.77	9	2.87	15	3.93	8	4.55	8	13.12	40
개발협력	0.02	1	1.56	3	11.31	20	4.86	11	17.75	35
기초연구	1.20	4	2.72	9	5.44	8	3.66	9	13.01	30
사업	2.45	7	21.18	23	13.43	16	46.64	20	83.69	66
개발협력	0.00	0	19.38	16	3.33	2	29.20	7	51.91	25
연수사업	0.13	2	0.70	5	2.92	7	5.54	7	9.29	21
네트워크	2.33	5	1.10	2	7.17	7	11.90	6	22.50	20
글로벌 현장	0.00	0	0.00	0	10.60	6	0.00	0	10.60	6
국제행사	3.16	4	11.14	5	9.74	7	18.97	10	43.01	26
글로벌 기본	9.27	12	22.81	28	29.81	20	31.12	20	93.01	80

글로벌 연구사업 추이

글로벌 조사통계 사업의 누적 횟수는 39회, 누적 예산규모는 58억 원 규모이다. 개원 초기에는 조사 통계가 이루어지지 못하다가, 이후 매년 1~3개 정도의 사업이 꾸준히 수행되고 있다. 2010~2013 기간 중 교육부-고용노동부 수탁사업으로 수행된 국제성인역량조사(PIAAC) 사업이 조사통계의 예산규모의 대폭적인 확대를 가져왔다.

> 직능원은 2007년부터 OECD PIAAC(Programme for the International Assessment of Adult Competencies, 국제성인역량조사) 본조사 설계를 위한 OECD의 PIAAC-JRA 예비조사에 참여하여 우리나라 성인의 직무능력에 관한 국제비교 결과를 도출하고, 비영어권 국가에서의 JRA 문항의 의미와 척도의 타당도 검토 결과를 OECD에 제출함으로써 PIAAC 국제비교 본조사 설계에 기여하였다. 이후 PIAAC BPC(Board of Participating Countries)에 참여하여 PIAAC 조사 준비 및 실행에 관한 주요 의사결정에 기여하였으며, OECD 지침에 따라 우리나라 성인 능력의 수준과 직무에서의 활용 정도에 관한 국제비교 조사를 실시하였다.

글로벌 연구는 누적 개수 164개, 누적 예산규모는 70억 원 규모이다. 개원 초기 이후 매년 5~10개 정도의 글로벌 연구가 수행되어 오다가, 2007~2009년 기간 동안 12~17개의 과제가 수행되며 팽창하였다. 특히 2008년 교육부 수탁과제로 한국교육의 해외진출을 위한 수요 발굴 및 타당성 조사사업이 라오스/ 캄보디아, 카자흐스탄, 과테말라, 몽골/아제르바이잔 등을 대상으로 총 4건 20억 원 규모로 수행되었다. 개발협력(ODA)사업 기초연구의 성격이 큰 과제들로서 개발협력(ODA)사업과 밀전한 상관성을 보인다. 2008년은 개발협력(ODA)과 직접 관련된 기초연구뿐만 아니라 개발협력(ODA)과 연관성이 높지 않은 비교연구도 기본과제로 많이 수행되었다. 원내 수시기본과제로 UAE(아랍 에미리트 연방)의 글로벌 교육 전략 연구, 동북아 인재개발 협력강화를 위한 한 · 중 직업교육 비교 연구 등이 이에 해당한다.

2010년대 초반에도 글로벌 연구가 활발하였다. 기본연구로서 'OECD-KRIVET Skills beyond School : Post Secondary VET'는 OECD와 협동연구로 2011년 2.3억, 2012년 2억 원을 부담하여 수행되었다, ILO 수탁연구로서 The Implementation of the Green Jobs Activities 등이 수행되기도 하였다.

〈한국교육의 해외진출을 위한 수요 발굴 및 타당성 조사사업〉 2008년 당시 한국 정부는 자원부국을 대상으로 교육개발협력 벨트를 조성해 에너지 외교를 뒷받침하고 국제 환경에 대한 이해 증진을 도모하기 위해 노력하였다. 정부는 정상외교 차원에서 전략적인 협력지역으로 급부상하고 있는 중앙아시아(CIS) 및 중남미를 대상으로 수요 발굴 정책을 추진하였으며, 이러한 맥락에서 카자흐스탄, 과테말라, 몽골, 아제르바이잔 등이 사업 대상국가로 선정되었다. 또한 지속적인 협조를 요청한 라오스, 캄보디아 등이 선정되었다.

동 사업을 통해 해당 국가에서 시급하게 필요로 하는 교육 분야를 파악하여 교육원조 및 교육수출을 추진할 수 있는 시범사업을 발굴하고, 발굴된 시범사업에 대해서 우리나라의 사업지원 경험 및 노하우를 바탕으로 전문가 컨설팅 서비스 등을 체계적으로 제공하기 위해서 필요한 기초자료를 확보하고자 하였다.

〈UAE(아랍 에미리트 연방)의 글로벌 교육 전략 연구〉 2008년 4월에 직능원이 한국경제신문, 교육과학기술부와 공동으로 추진하는 두바이 지역 콘퍼런스 개최를 지원을 위한 지원사업과 더불어 진행되었다.

동 사업에서는 Internet City, 두바이 Media City, 그리고 두바이 Knowledge Village 등과 같은 거대 프로젝트를 추진함으로써 지식경제사회에서 세계적 중심지로 변모하면서 발전하고 있는 두바이 모델과 2004년 가을 '아부다비 관광국'을 출범시킨 뒤 '문화'와 '교육'을 중점으로 한 문화개발 사업에 돌입한 아부다비 모델을 소개하였으며, 두바이 교육모델과 아부다비 교육모델을 비교 관점에서 분석함으로써 세계화 시대에 창조적 국가 건설의 한 모델로 부각한 UAE의 글로벌 교육과 지식 관리 전략 및 그 시사점을 도출하였다.

〈동북아 인재개발 협력강화를 위한 한 · 중 직업교육 비교 연구〉 동북아 국가 중 한국과 중국은 수교 이후 상호 관계의 밀접성이 지속적으로 증대하고 있으며, 인재 육성을 위한 직업교육 분야도 예외가 될 수 없는 상황에서, 한–중 간 직업교육 분야의 교류 및 협력에 대한 체계적 · 과학적 · 협동적 · 지속적 연구의 필요성이 부각되었다.

이 같은 연구의 배경과 필요성에 따라 본 연구가 수행되었으며, 동 연구를 통해 한–중 양국 간 직업교육 분야의 지속적인 교류와 협력을 추진하며 그 일환으로 상호 학술적 교류와 발전을 모색하고자 하였다. 또한 양국의 직업교육 분야의 비교 연구를 통해 인재개발 분야에 대한 동북아 지역 협력을 강화하고자 하였으며, 양국의 직업교육 발전을 추구하고자 하였다.

〈OECD–KRIVET Skills beyond School : Post Secondary VET〉 세계의 많은 국가들이 글로벌 지식경제에서 지속되는 경쟁, 노동시장의 구조변화, 새로운 취약계층의 등장, 고령화 등의 새로운 도전에 직면하고 있는 상황에서, 지속가능한 경제성장을 위하여 지식과 숙련이 이러한 변화의 중심에 위치하고 있다는 인식이 확산되었다.

직능원은 OECD와의 협동연구를 통해 중등교육 이후의 교육영역(Tertiary level: 고등교육, 직업교육, 평생교육, 직업훈련 등)에서 숙련의 형성과 활용에 관한 OECD 국가와 한국의 사례를 분석하여 쟁점과 과제를 도출하고자 하였으며, 특히 한국이 지속가능한 경제성장과 사회 · 문화적 발전을 위한 전환기에 상응하는 교육훈련정책의 새로운 틀을 제시하고자 하였다.

〈The Implementation of the Green Jobs Activities〉 급격한 기후변화 및 환경변화가 범세계적인 문제로 대두됨에 따라 기존의 산업 패러다임에 대한 대안으로 녹색 성장에 대한 관심이 고조되었으며, 체계적인 녹색 일자리 창출 방안과 인력 양성에 대한 필요성이 제기되었다.

직능원은 ILO의 제안에 따라 수행한 본 연구에서 저탄소–친환경 경제구조로의 전환에 따른 고에너지 소비업종으로 꼽히는 시멘트–철강 산업의 기술변화와 숙련수요변화의 분석 체계를 수립하였다. 또한 미래 기술수요에 대한 분석과 수요에 따른 기술영역별 요구직무, 관련 직무와 대비한 직무변화에 대한 분석을 실시하였다.

글로벌 사업은 누적 개수 67개, 누적 예산규모는 84억 원 규모이다. 개원 이래 2000년대 초반까지는 연 1~2개 사업을 수행하는 수준이었는데, 글로벌 사업의 확대는 2000년대 중반에 대형 개발협력(ODA) 사업을 수탁하면서 이루어졌다. 2005년 라오스 루앙프라방 국립대학 설립 프로젝트를 시작으로, 2007년 라오스 중등학교 교과서 보급사업, 라오스 직업훈련 교육과정 개발 사업, 스리랑카 직업훈련정책 및 제도 연수, 베트남 직업훈련개발원 건립사업 예비검토 전문가 파견사업 등의 동남아 지원 사업이 활발히 진행되면서 직능원 글로벌 협력 사업이 본격화하기 시작하였다. 또한 '카자흐스탄 국가자격확인검정 시스템 구축 지원 사업'(2006~2008)도 동남아 지원 사업과 함께 직능원 글로벌 협력사업의 확대를 촉진하였다.

그러나 이러한 급속한 팽창 이후, 2000년대 말~ 2010년대 초반 글로벌 협력사업의 정체기를 거친다. 개발협력(ODA) 사업을 중심으로 갑작스러운 글로벌 협력사업의 과도한 팽창을 우려하는 분위기 속에서 개발협력(ODA) 사업 수주를 내부적으로 경계한 것에 기인한다.

개발협력(ODA) 사업 수탁이 다시 시작된 것은 BEAR(2013~2015)에서 비롯된다. BEAR 프로젝트 종료 후 BEAR 지속성 강화 사업으로서 V–CODE 프로젝트가 수행되고 있다. 또한 우즈베키스탄 사흐리삽즈 훈련센터 건립 및 직업훈련 역량강화 컨설팅사업(2015~2017)도 현재 수행 중이다. 한편, 네트워크 협력 사업으로 EAS 직업교육훈련기관 네트워크 구축 및 운영도 2012 이래 수탁사업으로 수행되고 있다.

〈라오스 루앙프라방 국립대학 설립 프로젝트〉 한국의 경제개발협력기금사업으로 진행된 프로젝트로서, 지리적으로 발전의 소외가 되어 왔던 라오스 북부지방에 루앙프라방 국립대학을 설립함으로써 북부지역의 경제 산업발전에 필요한 우수 인적자원을 양성함과 동시에 라오스 전체적으로 균형 잡힌 발전을 도모할 수 있도록 하였다. 직능원은 루앙프라방 대학 설립에 필요한 교육시스템 수립, 기자재 실치 및 교직원 연수, 교육과정 및 교재개발을 수행함으로써 라오스 정부의 시급한 대학교육 수요를 충족시키고, 최신의 교육시스템을 전수함으로써 라오스 경제발전의 촉매제가 되었다. **〈라오스 중등학교 교과서 보급사업〉**은 라오스 교육체육부의 요청에 따라 중등학교 교과서 보급 및 교육과정 개발 자문을 통해 교육여건을 개선, 중등교육의 질을 개선하는 것을 목적으로 하여 코이카의 무상원조사업 형태로 진행되었다. 이 사업을 통해 학생 개인이 자신만의 교과서를 소유함으로써 기본 교육여건이 향상되었고, 교육의 질을 높일 수 있는 토대가 마련되었다. **〈라오스 직업훈련 교육과정 개발 사업〉**은 라오스 정부의 직업교육훈련 프로그램, 기관 운영 및 관리에 필요한 연구, 기획 및 관리 도구와 방법을 전수하여 장기적으로 라오스 정부와 직업교육훈련 분야에서의 협력을 토대로 새로운 협력 및 지원 영역 발굴할 수 있는 초석을 마련하였다.

〈스리랑카 직업훈련정책 및 제도 연수〉 우리나라의 경제성장 과정과 유사하게 양질 저임금 노동력을 바탕으로 자유무역 지대 설치 및 외자 유치 등 경제발전을 도모하고 있는 스리랑카에 대해 직업교육훈련 분야에서 거둔 성공사례와 노하우를 연수생에게 전수하여 직업교육훈련 정책 및 제도 수립과 문제점 해결에 도움이 되도록 하였다. 한편, **〈베트남 직업훈련개발원 건립사업 예비검토 전문가 파견〉**을 통해 베트남 정부의 사회정책에 부응할 수 있고, 베트남 노동시장과 사회제도에 적합한 국가기술자격 검정제도를 구축하고자 하였다. 중장기 목표인 베트남 국가기술자격 검정제도 구축 및 검정관리기관 설립 · 운영을 달성하기 위해 단기적으로 베트남 노동시장과 직업훈련분야에 적합한 국가기술자격 검정제도를 구축을 위한 법 · 제도적 · 인적 기반을 마련하고자 하였다.

2015. 11. 30.
제1차 BEAR 프로젝트 결과 공유 워크숍

〈BEAR 사업〉 교육부의 유네스코 신탁기금으로 추진되는 BEAR 프로젝트로 직능원이 주요 파트너로 참여함으로써 직업교육분야를 기반으로 한 우리나라 對아프리카 협력거점을 확보하였다. 유네스코와 협력을 통한 노하우 학습, 협력관계 강화 등의 측면에서 본 프로젝트의 수행은 직능원과 교육부 모두에게 큰 의미를 지녔다. 본 사업을 통해 보츠와나, DR콩고, 말라위, 나미비아, 잠비아 등 아프리카 5개국의 TVET 정책 역량 강화를 위한 컨설팅을 수행하였다. 노동시장 분석 및 진단을 통해 선정한 목표와 우선순위를 바탕으로 개인과 지역노동시장의 요구에 대응하는 TVET 교육과정 설계를 지원하였으며, 특히 국가별로 선정된 TVET 기관들이 개발된 교육과정을 적용할 수 있도록 조직적, 재정적, 교육학적, 기술적인 면을 포괄하여 지원을 실시하였다. BEAR 사업이 직업교육훈련 분야의 대표적인 ODA로 인정을 받으면서 성공적인 결과가 보다 안정적으로 자리 잡을 수 있도록 지속성과 확산의 측면에서 효과적인 전략이 필요하다는 판단에서 지속성 강화 사업으로 **〈2016 BEAR I 지속성 강화 사업〉**을 추진하고 있다.

〈2015 우즈베키스탄 사흐리삽즈 훈련센터 건립 및 직업훈련 역량강화 컨설팅사업〉 우즈베키스탄 정부가 사흐리삽즈 훈련원 건립사업을 시작하게 되어 직능원은 직업훈련 법령 제정, 직업훈련 제도 개선, NCS 개발과 훈련과정 개발 및 시범 사업 실시, 직업훈련원 운영과 관련한 컨설팅을 실시하였다.

〈EAS TVET Network 구축 및 운영 사업〉 한국은 다양한 과학기술교육 훈련지원을 실시해 왔으나 이를 효과적으로 활용하고 성과를 향상시키기 위한 인프라 구축은 미흡하였으며, 네트워크 구축과 같은 성과 향상과 동시에 지역 내 영향력 확대를 강화하기 위한 사업 또한 부족한 상황이었다. 특히 2010년대 초반 발생한 유로존의 위기와 아세안의 부상 속에서 아시아 국가와의 협력의 필요성이 부각된 가운데, 과학기술 및 직업교육 분야에서 협력을 활성화하고 영향력을 확대하기 위해서는 네트워크 구축이 효과적이라는 인식에 기반하여 본 사업이 추진되었다. 동 사업을 통해 EAS 국가의 과학기술 직업교육 네트워크를 구축하여 아시아 지역 과학기술 직업교육 분야의 발전을 선도할 수 있는 사업, 연구, 정책 방안을 제시하고자 하였다. 아세안 국가의 요구는 한국이 개발연대 기간에 축적한 산업 발전을 선도하는 직업교육훈련 시스템 구축과 변화를 통해 지속 가능한 경쟁력 확보에 맞추어져 있다. 이러한 한국의 직업교육에 대한 경험과 지식의 공유를 위한 네트워크 사업은 이러한 새로운 요구에 적합한 국제협력 사업 모델로 발전되었다.

글로벌 행사는 누적횟수 25회, 누적 예산규모는 42억 원 규모이다. 글로벌 행사는 개원 이래 200년대 중반까지는 간헐적으로 진행되다가, 2006년 '글로벌 인재포럼(Global HR Forum)'이 교육부, 한국경제신문과 공동 설립하여 매년 진행되면서, 매년 연 1~2회 국제 행사가 진행되고 있다. 최근 20016, 2017년에는 글로벌 행사가 매년 3건 이상 진행되었다. 또한 2010년대 중반이후 행사 규모가 증대되는 추세이다.

〈글로벌 인재포럼〉 지식기반사회로 이행함에 따라 지식이 개인, 기업, 국가 경쟁력의 핵심 요소로 부각되었으며, 또한 인적자원 양성 · 배분 · 활용이 단위 국가 차원을 넘어선 글로벌 수준의 과제로 부상하였다. 국제적인 인적자원개발 정보와 경험을 공유함으로써 미래 기업 및 국가인적자원개발의 전략과 방향성을 설정하며, 인적자원의 질을 제고하기 위한 글로벌 네트워크 구축의 필요성이 부각되었다. 이에, 각국 정부, 국제기구, 기업, 학계의 지도급 인사들이 모여 인적 자원 개발 정보를 공유하고 국제 협력을 도모하는 장을 마련하기 위해 한국경제신문 및 교육부와 함께 2006년 글로벌 인재포럼(Global HR) 포럼을 창설하였다. 2017년 12회째를 맞는 글로벌 인재포럼은 각 국 정부 및 국제기구 고위인사, 글로벌 기업 CEO, 세계 유수 대학 총장과 학계 전문가 등 5000여명의 세계적 리더와 전문가들이 한 자리에 모여 시대의 흐름에 따른 학교 교육과 기업의 인재 관리, 국가의 인적 자원 육성 정책 방향에 대해 깊이 있는 논의의 장으로 성장하였다.2010년대 이후, 글로벌 인재포럼은 매년 글로벌 리더 및 국내외 전문가 50여명과 5000 규모의 청중을 가진 대형 포럼으로 안정화 되었다.

교류 협력

직능원의 해외 교류협력을 MOU을 통해 먼저 살펴보면, 초기 10년간은 연평균 1.2건을 체결하였으며, 이후에는 연평균 3건을 체결하고 있다. 호주 NCVER(National Centre for Vocational Education Research)은 직능원이 MOU를 체결한 첫 해외 유관기관으로, 양 기관은 MOU 체결 이후 2000년대 초반~중반에 걸쳐 다양한 공동연구 및 사업을 통해 한국과 호주의 직업교육훈련 제도를 비교 분석하였다[Linkage between Vocational Education and Training Providers and Industry(2000), Adult Retraining & Reskilling in Korea & Australia(2000), Joint Research with NCVER-Measures to Facilitate an Effective School-Work Transition for Technical School Exchanges(2003), E-learning in Australia and Korea: Learning from Practice(2004), KRIVET-UNEVOC-NCVER 공동세미나 및 출판사업(2006) 등]. 이를 통해 축적된 해외 공동연구 수행 경험은 향후 다양한 해외 유관기관과의 연구사업 추진을 위한 훌륭한 밑거름이 되었다.

직능원은 2000년 유네스코와 MOU를 체결하였으며, 유네스코 URC로 지정되었다. 이를 계기로 아시아 태평양 지역 국가는 물론 전 세계에 한국의 우수한 직업교육훈련제도를 전파하는 선봉적 역할을 담당하게 되었으며, 향후 개발협력사업 수행을 위한 발판을 마련하였다. 이후 직능원의 기본사업인 UNESCO Regional Center 사업을 통해 유네스코 회원국에 한국의 우수사례를 전파하고, 국가 간 교류협력의 장을 마련함으로써 지역 내 직업교육훈련 네트워크 활성화에 기여해오고 있다. 2009년 유네스코 아태지역본부인 방콕사무소와

2015. 11. 2.
Global HR-EAP Workshop 2015

MOU를 체결하였으며, 2010년대 초부터 매 2년간 유네스코 방콕사무소에 직능원 전문가를 파견하여 유네스코 및 아태지역 회원국과의 협력에 많은 노력을 기울이고 있다. 이 같은 유네스코와의 공고한 파트너십을 기반으로 2013년부터 2015년까지 수행한 UNESCO BEAR 프로젝트는 직능원 국제협력의 지역적 저변을 아프리카로 확대하는 계기가 되었다.

2000년 독일 BIBB와 MOU를 체결한 이래, 양 기관은 양국의 직업교육훈련 제도 및 현황에 대한 다양한 비교연구를 수행하였으며[Qualification Strategies and New Media for Quality Assurance in Manufacturing: the example of the automotive industry in Korea and Germany(2002), 현장기반 직업교육훈련(VET) 국제비교연구 – 한국과 독일의 자동차 분야 사례연구(2016) 등], 전문가 워크숍 개최를 통해 성과를 공유하였다. 이를 통해 독일의 도제훈련 제도 등 선진 직업교육훈련 제도에 대한 국내 전문가들의 이해를 높일 수 있었으며, 이는 향후 관련 국내 정책 수립을 위한 자양분이 되었다.

2010년 World Bank(아태지역교육국)와 MOU를 체결하여 HRD 분야의 협력 이니셔티브를 추진하였으며, 그 결과로써 해당 연도부터 2016년까지 매년 개발도상국 HRD 전문가들의 역량 개발을 위한 World Bank-KRIVET GHR-EAP 워크숍을 개최하였다. 동 워크숍을 통해 아태지역 정부 및 교육기관의 HRD, TVET 관련 고위 공직자를 중심으로 각국의 인적자원개발(HRD) 관련 쟁점과 정책적 전략을 논의하는 장을 마련하였다.

해외방문단의 내원 추이는 2009년부터 집계가 되고 있다. 2009~2011년까지는 연평균 16.7회 방문이었던 것에 비하여, 2012~2016년 기간은 연평균 37회로 2배 이상 증가하였다. 다만, 2013년에 42회 방문 횟수 이후 근래 다소 감소하는 추세이다.

향후 과제

현재 직능원의 글로벌 협력 연구 및 사업은 짧은 역사에도 불구하고 상당한 발전을 이루어왔지만, 이러한 발전의 경로가 점진적 · 체계적으로 이루어지지 않았으며, 그간의 시행착오 또한 만만치 않았다. 이러한 배경에는 다음과 같은 제약이 자리 잡고 있었다.

첫째, 세계적인 이슈에 대응하여 글로벌 정책문제를 해결해나가는 주도자로서의 리더십을 발휘하지 못했다. 특히 한국은 아시아 지역에서는 선도적으로 직능원과 같은 연구기관을 TVET 분야 싱크 탱크로 설치 및 운영해왔음에도 불구하고, 국제사회에서 어젠다 발굴 및 이슈 제기, 대안 마련 등에 있어서 소극적인 역할을 하는 데 머물렀다. 이는 그동안 국제기구 등에서 협력과제를 참여할 기회는 있었으나 단순 참여자에 머무름으로써 대규모 국제 ODA 공동 프로젝트 수주 및 참여, 개발도상국의 정책 수요에 제대로 된 역할을 수행할 기회를 갖지 못했기 때문이다. UNESCO, ILO 등 국제기구에서는 글로벌 이슈에 대해 개별 국가 단위 보다는 지역을 대표하는 파트너 국가를 선정하여 이 파트너 국가로 하여금 인접국의 수요 및 의사를 대표하는 방식을 관행적으로 선호해왔다. 최소한 아시아 지역에서는 한국이 아시아 지역을 선도해나갈 수 있는 TVET 연구 역량 및 정책 경험이 풍부하고, 다른 서구 어떤 국가보다는 아시아의 정치, 경제, 사회, 문화적 환경을 이해할 수 있음에도 불구하고 지역적 허브기관으로 자리 잡지 못했다는 사실은 진한 여운을 남겼다.

둘째, 적절한 국제협력 및 ODA 프로그램과 콘텐츠가 크게 부족하다. 국내 직업교육, 직업훈련 및 고용 문제에 있어서 한국은 정책문제를 성공적으로 풀어온 경험이 있으며 다수의 국가에서 이를 배우려고 하지만, 일부 우수 사례 정책소개 정도에 머무르고 있어 실제 효과를 내기 위한 중장기 협력과제로 이행되고 있지 못하다. 특히 지난 반세기 동안 한국은 급속한 경제성장에 따른 산업의 변화에 맞추어 직업교육훈련 분야가 혁신을 거듭하여 왔는데, 이러한 변화과정 자체는 각기 다른 개발도상국의 경제상황에 적합한 단계별 설루션을 제공할 수 있는 잠재화된 가능성을 보여주고 있다. 다만, 현재로서는 이러한 경험이 체계적으로 정리되고, 국내를 넘어 아시아 지역 또는 세계적으로 통용될 수 있도록 하는 프로그램과 콘텐츠의 개발 작업이 미진하다는 것은 매우 아쉬운 부분이다.

셋째, 대내외의 국제협력에 관한 기대를 충족하기에는 컨트롤타워 역할이 이루어지지 않고, 전문인력이 크게 부족한 상황에 머물러 있다. 그간 직능원의 국제협력 사업은 일반적으로 개별 사업부서에서 간헐적으로 맡아 왔다. 이 방식은 개별 부서의 전문성을 확보할 수 있다는 장점이 있으나, 정부부처의 사업을 우선적으로 수행하고 남은 여력으로 국제협력사업에 참여하게 되는 경우가 많아 단기과제에 집중하는 경향이 있으며, 국제협력분야 연구 및 사업의 규모의 경제를 실현하기 어렵고, 개별 부서 할거주의(sectionalism)에 매몰될 우려가 있다. 한편, TVET 분야 권역별 및 현지 전문인력 양성 및 활용 시스템이 마련되어 있지 않아 국제협력과제 수행에 따른 분업과 전문화에 따른 이점을 살리기 어렵다.

2012. 7. 23.
KRIVET-Africa TVET Experts Workshop

또한 국제협력부서 등 국제협력업무 담당자에게 조직적 안정성을 부여하지 않아 발생하는 잦은 담당자 교체는 파트너 기관에 대한 신뢰를 쌓고 유지하기 어렵게 만든다.

이에 직능원은 이러한 제약을 극복하고 국제협력분야 역량을 체계적으로 결집하여 국제기구 및 해외 유관기관의 지속적인 수요 증대에 대응하고, 국내 정부부처와 협력하여 아시아 지역을 선도하는 TVET 분야 싱크 탱크로서 TVET분야 글로벌 연구와 사업에 관한 과거와 현재를 검토하며, 대내외 여건을 살펴보면서 글로벌 협력의 비전과 추진전략을 새롭게 제시하고 나아가야 할 시점에 놓여 있다.

글로벌 협력 비전과 목표

직능원은 TVET 분야에서 국제기구 및 국제 유관기관들과의 협동 연구와 사업을 통해 선진국은 물론 개발도상국의 발전을 위한 자문을 제공하는 등 글로벌 TVET 발전에 기여해왔다. 국제사회에서는 글로벌 협력센터를 UNESCO-UNEVOC 총괄센터로 지정하여서 아시아 지역에서 TVET 분야를 선도하는 싱크 탱크로서 직능원이 기여해 주기를 바라는 기대가 커지고 있다. 이는 TVET 정책과 제도발전을 위한 총괄기능을 통한 아시아 지역의 직업능력개발 체제 발전, 개발도상국가의 발전을 도모하기 위한 필수요소로서의 TVET 발전을 위한 직능원의 전문성 발휘 및 다양한 형태로의 기여 등은 현재 직능원이 처한 국제적 환경에서 담당해야 할 기능이며, 이는 직능원의 설립 이념이기도 하다. 향후 지속적으로 직능원이 TVET 모범사례를 통한 성공경험을 전수하여 국제사회의 발전에 기여하는 노력이 경주되어야 할 것이다.

그러나 다음과 같은 도전과제들도 있었다. 첫째, 국제협력 연구 분야 5개년 종합계획을 수립할 필요가 있으며, OECD, WB 등 국제기구와의 연계를 통한 협력 네트워크의 점진적 확대 및 직능원 직원의 국제기구 파견 다양화 차원의 전략 수립이 필요한 시점에 놓여 있다. 둘째, ODA 참여국가 및 지원 범위에 대한 직능원 자체의 명확한 방향성을 정립한 후 향후 정부부처에서 요청이 들어올 경우 효과적으로 대응할 수 있도록 하는 것이 필요하다. 셋째, TVET 성공모델(싱크 탱크, 직업교육훈련기관, 네트워크, 국가발전, 지역연계 네트워크)을 제시할 필요가 있다.

이를 위해서는 우선적으로 원내 연구역량 국제화 제고를 위한 전략적 대응이 필요하며, 국제협력에 대한 중장기 계획 수립, 국제협력 및 ODA 프로그램과 콘텐츠 확보, 전문성 강화를 위한 제도 개선과 같은 중장기적 시계에서의 체계적이고 단계적 대응이 시급하다. 이에 본 연구진은 직능원의 경영목표인 '인적자원 글로컬(Glocal) 협력 · 확산 강화'를 위한 글로벌 협력 분야 비전을 '아시아를 이끄는 글로벌 TVET 싱크 탱크'로 제시했다. 이 비전이 의미하는 바는 다음과 같다.

우선, '아시아를 이끄는'의 의미는 직능원이 우리나라와 아시아 국가 간 TVET 협력 강화를 위한 아시아 지역 플랫폼 역할을 수행하는 데 있다. 글로벌 TVET 연구의 허브가 되기 위해서는 먼저 아시아 지역에서 지역 국가를 아우르는 리더십을 발휘할 필요가 있다.

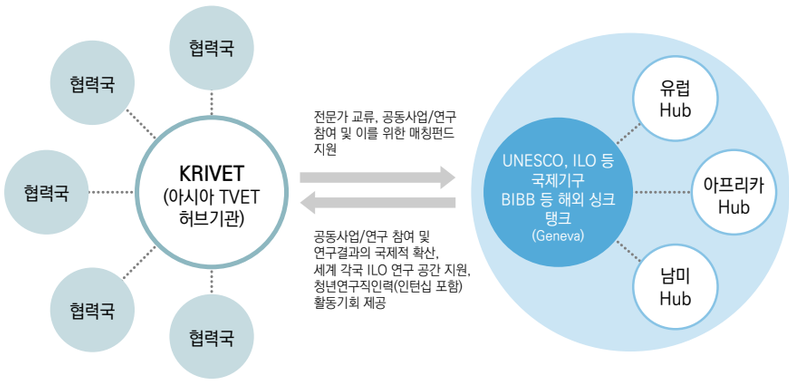
아시아 지역의 TVET를 선도하는 역할을 수행함으로써 다양한 글로벌 네트워크에 아시아를 대표하는 동시에 글로벌 싱크 탱크로서의 입지를 세울 수 있다. 이는 또 직능원의 TVET 분야 전문성과 직능원이 구축한 아시아 지역 내 TVET 네트워크 등의 자원을 동원하여 그간 독일 등 서구 일부 국가가 주도한 UNESCO, ILO 등 국제기구의 과제 수주, 공동 협업 과제 생성 등을 확대할 수 있다. 그동안 글로벌 싱크 탱크들이 주도하는 높은 차원의 사업에 참여하고, 이러한 경험을 통해 직능원이 주도적으로 수행할 수 있는 역량과 인정을 받을 수 있도록 한다. 한편, 직능원의 국제협력 분야가 아시아에 머무르지 않고 아시아의 공유된 가치와 경험을 토대로 아시아를 대표하는 TVET 싱크 탱크로서 아프리카, 남미, 유럽 등 세계 각 개발도상국에 협력과 지원을 확대해나갈 수 있을 것으로 기대된다. 글로벌 싱크 탱크로 발전하기 위한 전략은 이러한 흐름 속에서 제시할 수 있다.

다음으로, '글로벌 TVET 싱크 탱크'가 의미하는 바는 TVET 분야 전문가의 두뇌를 조직적으로 결집하여 조사 · 분석 및 연구 개발을 수행하고, 그 성과를 국내외 정부부처 및 유관기관에 제공하도록 하는 것을 의미한다. 주요한 업무로는 국제공동연구 · 사업 협력 및 지원에 관한 사항, 국제인적자원개발 및 직업교육훈련분야 등의 연구 · 사업에 관한 사항, 국제협력사업 자문 및 지원에 관한 사항, 공적개발원조 연구 및 협력 사업에 관한 사항, 국내외 해외 정보자료 수집 · 보급 지원에 관한 사항 등이 있다. 한편 점차 많은 국가가 경제성장과 인적자원의 관계에 대한 중요성을 인지하고 있으며, 특히 TVET 분야를 주요한 투자처로 생각하는 가운데 한국이 이 분야의 주요한 성공사례로 부상하고 있음에 주목할 필요가 있다.

그간 직능원의 여러 사업부서에 중복 또는 산재되어 있었던 글로벌 TVET 역량을 모을 뿐만 아니라 여타 국내 TVET 기관과 이들 기관의 관계자와 협력하여 나아갈 수 있다. 이

를 통해 이들 기관 및 전문가의 글로벌 역량을 강화하며, 날로 확대되는 해외 TVET 시장, ODA 사업 및 협력 네트워크로 진출할 수 있는 기회의 창을 열어 줌으로써 아시아 및 세계 TVET 개선을 향한 움직임을 더욱 촉진할 것이다.

글로벌 협력 사업의 비전



글로벌 TVET 연구의 허브를 달성하기 위해서는 먼저 아시아 국가와 TVET 공동 연구 및 개발협력 사업을 통해 아시아를 이끄는 싱크 탱크로서의 위상을 확보해야 한다. 이미 많은 아세안 국가는 이러한 역할을 기대하고 있다. 이를 위해서는 먼저 국내에서 구축하여 성과를 거둔 연구와 정책 사업들을 적용해볼 수 있다. 대다수의 아시아 국가는 우리나라와 비교하여 문화 및 식민지의 경험과 경제개발 5개년 계획 등 유사성이 높고, 이에 따라 TVET의 발전에 있어서도 각 단계별 주요과제와 문제점 측면에서도 유사성이 높다. 예를 들어 직업교육훈련과 노동시장의 미스매치 문제와 함께 직업교육에 대한 부정적 인식 등을 공유하고 있다. 따라서 한국이 경험하고 개선하기 위한 노력은 아시아 국가에서도 시사점이 크기 때문에 많은 도움이 될 수 있다. 또한 도제제도와 직업정보, 미래직업 관련 등은 아시안 국가와 공동으로 연구를 추진하는 것도 고려할 필요가 있다. 독일의 BIBB도 중요한 연구 주제를 유럽 국가들과 공동연구로 추진하고, 각국별 시사점을 도출하는 연구를 통해 유럽의 TVET 시스템 통합의 기반을 구축하는 동시에 유럽을 대표하는 싱크 탱크로서의 위상을 높이고 있다.

다음 단계로 이 비전을 달성하기 자체 발전계획을 마련했으며, 이를 달성하기 위한 실행 전략으로는 다음과 같다.

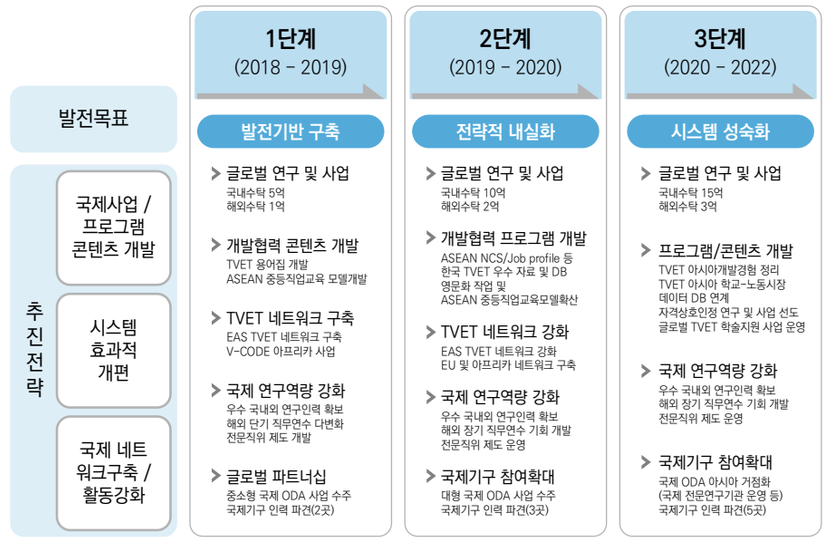
- TVET 글로벌 핵심 프로그램과 콘텐츠 개발 및 활용도 제고
- 국제협력 분야 전문인력의 양성과 이들에 대한 연구 및 사업 수행 여건 개선
- 세계 수준의 TVET 연구 성과 창출을 통한 아시아 선도 싱크 탱크로서의 경쟁력 확보
- 글로벌 선도 싱크 탱크로의 발전을 위한 글로벌 협력 조직 강화 및 지원 제도 구축

KRIVET Global 5개년 발전계획 기본 계획(안)

KRIVET Global 5개년 발전계획 기본 계획(안) 비전은 '아시아를 이끄는 글로벌 TVET 싱크 탱크'이며, 'KRIVET Global 5개년 발전계획(2018~2022)'은 국제사업 및 콘텐츠 개발, 시스템의 효과적 개편, 그리고 국제 활동 강화로 구분된다. 이들 단계별 추진과제는 5년간 총 3단계로 나누어 이행되도록 했다.

이에 따라 글로벌협력센터는 중 · 장기 발전계획에 따라 2017 ~ 2019년까지 발전기반 구축단계, 2019 ~ 2020년까지 전략적 내실화 단계, 그리고 2020 ~ 2022년까지 성숙화된 시스템 구축을 목적으로 하는 발전계획을 마련하였다. 이러한 발전계획은 직능원의 경영목표와 연계하여 향후 5년간의 발전 방향을 보다 명확히 제시하는 데 있다.

KRIVET Global 5개년 발전계획(2018~2022)의 단계별 추진과제



TVET 연구개발 인프라 구축과 핵심 프로그램과 콘텐츠 개발 및 활용도 제고를 위해서는 첫째, 4차 산업 혁명 등 국제적 협력 이슈에 대한 핵심 프로그램과 콘텐츠 개발이 필요하다. 국제기구 및 국가 간 공동 어젠다로서 국제적 협력이 필요한 연구는 글로벌협력센터에서 우선적으로 수행할 수 있도록 하며, 분야별 전문성이 필요한 국제 협력 과제는 해당

부서와 협력과제로 수행하는 방안을 모색해볼 수 있다.

둘째, 아시아를 중심으로 시작하여 아프리카 및 중남미 국가를 대상으로 확장하는 TVET 연구개발 및 개발협력 네트워크를 구축하는 것이 효과적이다. TVET 관련 전문지식과 경험을 상시적으로 교류하는 인프라를 구축함과 동시에, 이들 네트워크를 기반으로 주요 주제에 대한 공동연구와 개발 협력을 지속적으로 추진할 수 있다.

셋째, TVET 분야 한국 TVET 경험 공유 차원에서 한국 TVET 발전 경험을 추후 국제협력 연구 및 사업화 가능한 방향으로 정리하여 TVET ODA 매뉴얼 등 자료 확충이 필요하며, 이를 위해 우선적으로 한국 TVET 우수 자료 영문화 작업과 국내외 한국 TVET 발전 경험을 위한 콘퍼런스 및 컨설팅 지원이 지속적으로 요구된다.

넷째, 원내 영문 사이트 제공 프로그램과 콘텐츠 확대 및 이용도 제고를 위한 노력이 필요하다. 즉, 단순 사업 소개형 기관 운영 웹사이트의 한계를 벗어나 영문 자료 탑재 및 검색기능, 패널 데이터 활용, 국가별 협력연구 및 사업 진행 소식 제공, 그리고 주요 프로그램과 콘텐츠 이메일 서비스 제공 등이 가능하도록 웹사이트 개편 및 전담인력 배치도 고려해 볼 수 있다.

그리고 국제협력 분야 전문인력의 양성 및 이들에 대한 연구 및 사업 수행 여건 개선을 위해서는 첫째, 국제전문연구직제(Global Expert Career Track) 마련이 필요하다. 보다 구체적으로는 해외 권역별(지역, 언어) 전문가 양성 트랙 마련 및 장기근무를 장려하는 동시에 국제협력연구팀에 TVET 분야 국제협력 업무 수행이 가능한 각 분야별 전문가 확충이 각각 추진될 필요가 있다.

둘째, 국제협력분야 전문가 양성을 위한 해외 장기 직무 연수 기회가 부여되는 방안을 모색할 필요가 있다. 기존 단기(1개월) 연수 프로그램의 지원내용(기간, 예산 등) 측면에서

2017. 3. 14.
ADEA 트리엔날레 홍보관
직업교육훈련 정책 홍보

유연성을 부여하여 해외 교육, 근무를 통한 국제협력 경험을 쌓을 수 있도록 실질적인 직무연수 프로그램으로 강화될 필요가 있다.

셋째, 해외 우수 및 유망인력 대상 전문가 교환, 파견교류, 인턴제도 운영 등 다양한 제도 개선을 위한 노력을 지속할 필요가 있다. 이를 위해 직능분야 국제기구 및 해외 싱크 탱크와의 공동 협력 프로젝트 수행과 관련하여 해외 근무 가능한 파견근무처 확보 및 보다 유연하고 탄력적인 근무가 가능한 고용휴직 개선 등의 제도 마련 방안과 적절한 현지 정착 지원제도 마련 방안을 고려해 볼 수 있다. 또 국내 대학원 등에서 TVET 분야에서의 외국인 유학생 및 졸업생 대상으로 인턴 기회 제공 방안을 고려해 볼 필요가 있다.

넷째, 국제협력본부 설치를 통한 각 분야별 국제 연구 인력 확보가 필요하다. 이를 위해 국제협력본부 내 국제협력연구센터로 확대하여 그간 연구본부 및 센터별로 산발적으로 관리 · 수행되어 왔던 글로벌 연구를 권역별 · 영역별 중장기 전략에 근거하여 재구조화 및 체계화를 추진하고, 전문가의 장기간 파견이 가능하도록 근거를 마련하며, 원외 자문단을 구성하여 국제 연구 및 사업 프로젝트 수행 시 컨설턴트 등으로 활동 기회가 부여되도록 하면 보다 효과적일 것이다.

다섯째, 국제협력 행정서비스 역량을 제고해야 한다. 원내 행정직의 글로벌 행정서비스 업무 역량을 배양하여, 그간 연구직과 공동으로 수행해왔던 원내 국제행사지원, 해외출장 심사, 국회 등 요청자료 작성 및 제공 업무가 가능한 한 행정직이 전담하여 처리할 수 있도록 역량을 배양하는 것이 우선적으로 요구된다.

한편, 세계 수준의 TVET 연구 성과 창출을 통한 아시아 선도 싱크 탱크로서의 경쟁력을 확보하기 위해서는 첫째, ODA 국제 프로젝트 참여 확대를 촉진할 필요가 있다. 아시아 지역에서 선도 싱크 탱크로서 국내는 물론 해외 기반의 펀딩을 확보한 국제 협력 프로젝트 참여를 활성화하며, TVET 분야 아시아 역내 허브 국가 연구기관으로서 국제기구 및 글로벌 싱크 탱크와의 협력 파트너로서 자리매김하도록 지원할 필요가 있다.

둘째, 한국 직업교육 등 우수 모델 전파 및 경험 공유가 확대될 수 있도록 지원할 필요가 있다. 특히 한국 경제성장을 토대로 개발도상국 대상 맞춤형 직업교육 협력모델 개발이 필요하며, 이를 위해 국내외 컨설턴트 인력 풀을 확대하고 이들 컨설턴트의 활동 기반을 조성한다면 보다 효과적인 사업추진 모델이 될 것으로 판단된다.

셋째, TVET 분야 영문 학회 운영 또는 지원 방안을 모색해 볼 수 있다. TVET 분야 우수 연구 성과가 영어 등 국제통용 가능한 언어로 확산될 수 있는 생태계 조성, 특히 아시아 지역 내 선도 리더로서 역할과 책임을 이행함과 동시에, 그간 개별 사업별로 실시되어 온 국제 포럼 및 학술대회 등을 직능원이 주도하여 글로벌 학회를 운영 또는 지원하는 형태로 통합 운영하는 원칙을 마련할 필요가 있다.

끝으로, MOU 체결 기관과의 지속적 협력 및 이행사항 모니터링을 강화할 필요가 있다.

해외 기관 간 우수 협력사례 벤치마킹을 통한 기존 MOU 체결 기관 간 협력 관계 공고화가 요구되기 때문이다. 이를 위해 각 대륙별 파트너 국가를 지정하여 역내 국가 간 협력 네트워크가 형성될 수 있도록 중점 협력하며, 특히 아시아 지역은 글로컬 관점에서 국가는 물론 지방 정부, TVET 기관과의 교류 협력이 실질적으로 이루어질 수 있도록 중점 관리방안을 모색해야 한다.

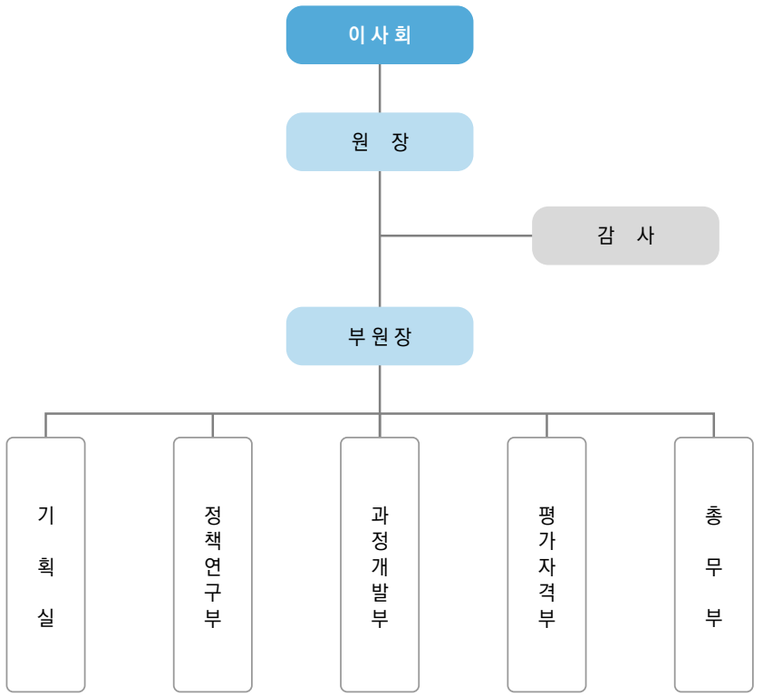
이와 같은 글로벌 발전 과제를 이행하기 위해서는 글로벌협력센터와 성과관리센터를 중심으로 국제화 관련 경영계획 목표 및 추진 과정에 대한 분기별 점검 및 전략 과제 수정 · 보완이 필요하며, 직능원 자문회의 및 전문가협의회를 활용하여 전략 및 추진 과정 모니터링이 지속적으로 이루어져야 한다. 또 기관장의 국제협력대상 국가(기관) 방문 및 연구인력 교류를 통해 국제공동연구 발굴 및 국제기관의 요청에 따른 연구 추진 기반 강화할 필요가 있으며 국제화 연구사업과 관련하여 연구회와 현장중심의 긴밀한 협력체제 구축이 요구된다.

이로 인해 기대되는 효과는 다음과 같다. 첫째, 국제기관과의 교류협력 강화를 통해 아시아 지역 허브로서 TVET Global 싱크 탱크로 도약 및 관련 인력의 글로벌 역량을 확보하게 된다. 둘째, 연구역량 국제화 제고 및 글로벌 연구사업 성과의 국제적 확산을 통해 TVET 분야의 글로벌 허브로서의 기관의 위상 정립이 가능하다. 셋째, TVET 분야 ODA를 통한 개발도상국의 정책 수립에 기여 및 국제사회에서의 리더십을 발휘할 수 있다.

부 록

조직 변천과정
역대 원장
역대 부서장
예산 및 연구사업 실적
기본연구사업보고서 목록
노동조합 및 동우회
연표

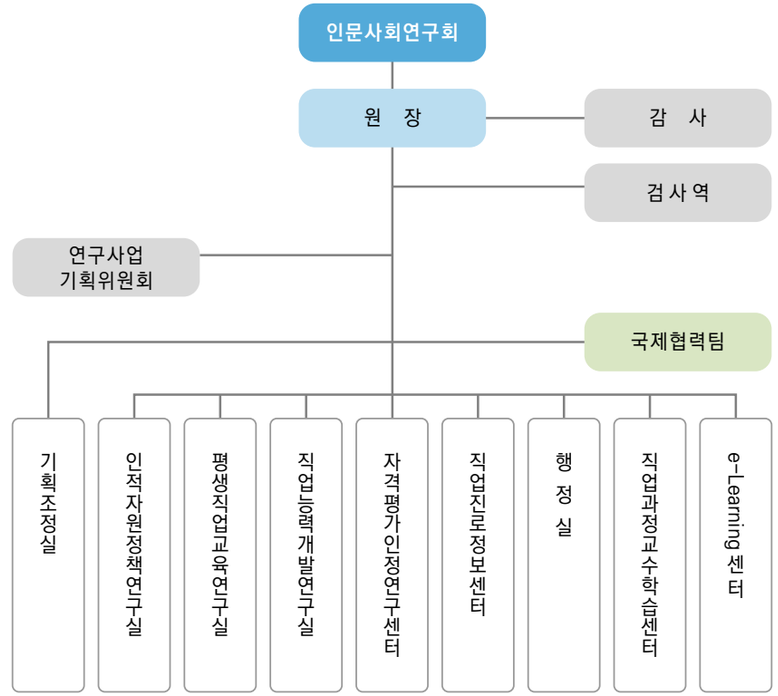
1997년도(12月말 기준)



팀 구성 현황

기획실(5)	• 기획조정팀 • 예산규정팀 • 홍보출판팀 • 국제협력팀 • 정보자료팀
정책연구부(5)	• 동향분석팀 • 인력수급정책팀 • 교육훈련정책팀 • 직업안정정책팀 • 교원정책팀
과정개발부(6)	• 직업능력개발과정1팀 • 직업능력개발과정2팀 • 직업능력향상과정팀 • 직업전환과정팀 • 교재및교수학습방법개발팀 • 진로지표팀
평가자격부(4)	• 교육훈련기관평가팀 • 프로그램평가팀 • 국가자격팀 • 민간자격팀
총무부(3)	• 서무팀 • 인사팀 ·경리팀

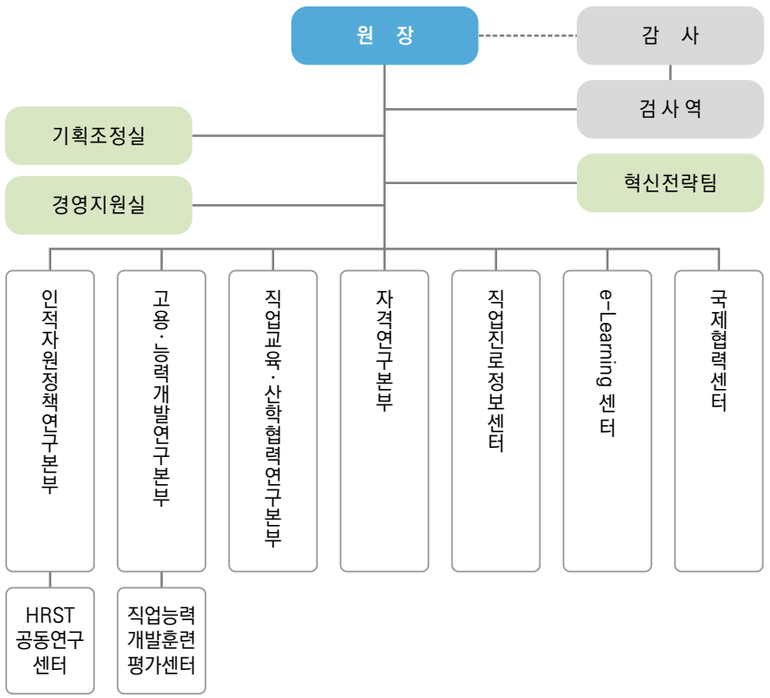
2002년도(12月말 기준)



팀 구성 현황

기획조정실(4)	• 기획조정팀 • 예산규정팀 • 전산운영팀 • 홍보출판팀
행정실(2)	• 총무팀 • 경리팀

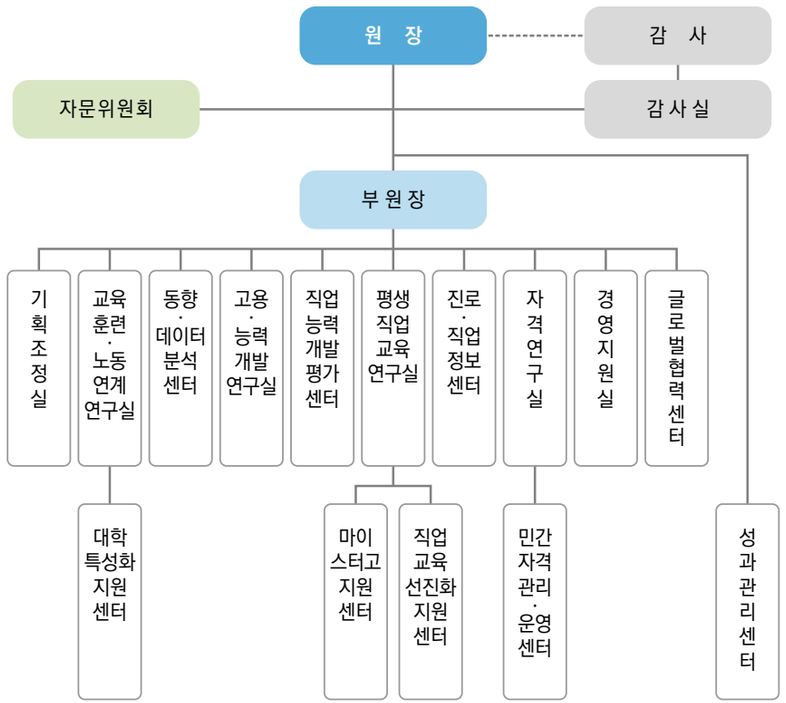
2007년도(12月말 기준)



팀 구성 현황

인적자원정책연구본부(1)	• 패널조사팀
기획조정실(4)	• 기획조정팀 • 예산규정팀 • 지식관리팀 • 홍보출판팀
경영지원실(3)	• 총무지원팀 • 재무·사업관리팀 • 인사관리팀

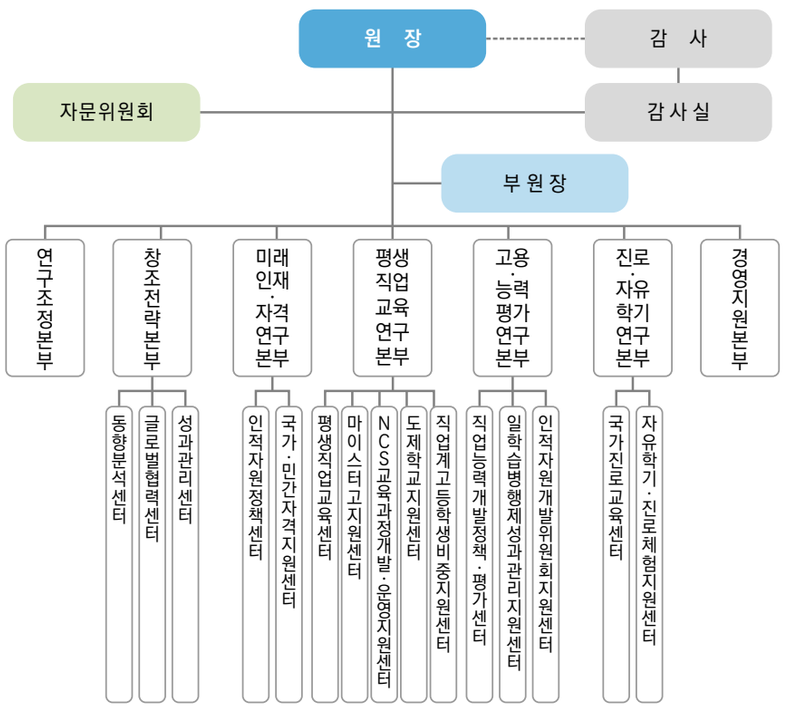
2012년도(12月말 기준)



팀 구성 현황

기획조정실(5)	• 기획팀 • 예산팀 • 정보자료팀 • 홍보팀 • 연구사업지원팀
경영지원실(3)	• 총무팀 • 재무팀 • 인사팀

2017년도(9月말 기준)



팀 구성 현황

연구조정본부(4)	• 기획팀 • 인사팀 • 예산팀 • 정보자료팀
창조전략본부(3)	• 전략마케팅팀 • 국제협력연구팀 • 국제협력지원팀
경영지원본부(3)	• 총무팀 • 재무팀 • 행복지원팀
진로 · 자유학기연구본부 국가진로교육센터(3)	• 총괄팀 • 진로정보팀 • 진로상담 • 컨설팅팀

1대 원장 이 무 근

2대 원장 강 무 섭

3대 원장 김 장 호

4대 원장 이 원 덕

5대 원장 권 대 봉

6대 원장 박 영 범

역대 부서장

*(특) 특임부서, (겸) 겸임, (직) 직무대행

1997.11.1. 기준

정책연구부	과정개발부	평가자격부	기획실	총무부
장석민	이종성	신명훈	강성원	황흥배

※ 부원장 이선(1998.1.24.~11.5.)

1998.11.9. 기준

정책연구부	과정개발부	평가자격부	기획실	총무부
장석민	이종성	신명훈	이종성(겸)	황흥배

1999.1.1. 기준

노동시장 분석실	직업교육훈련정책 연구1실	직업교육훈련정책 연구2실	직업교육훈련과정 개발실	자격제도 연구실	직업교육훈련 평가실	직업진로 연구실	기획실	행정실
장창원	강무섭(겸)	정택수	이종성	신명훈	김병숙	장석민	강무섭	송문수

2000.1.1. 기준

노동시장 분석실	직업교육훈련정책 연구1실	직업교육훈련정책 연구2실	직업교육훈련과정 개발실	자격제도 연구실	직업교육훈련 평가실	직업진로 연구실	기획실	행정실
장창원	강성원	정택수	이종성	신명훈	김병숙	장석민	강무섭	송문수

2000.3.10. 기준

인적자원정책 연구실	교육훈련과정 개발실	평가자격 연구실	평생직업교육 훈련센터	직업진로 정보센터	기획실	행정실
강성원	이종성	신명훈	정택수	장석민	강무섭	송문수

2000.9.10. 기준

연구본부장실	인적자원정책 연구실	교육훈련과정 개발실	평가자격 연구실	평생직업교육 훈련센터	직업진로 정보센터	기획 조정실	행정실
이정택	강성원	이종성	신명훈	정택수	장석민	김선태(직)	송문수

2000.10.1. 기준

연구본부장실	인적자원정책 연구실	교육훈련과정 개발실	평가자격 연구실	평생직업교육 훈련센터	직업진로 정보센터	정보 자료실	기획 조정실	행정실
이정택	신익현(직)	이종성	서준호(직)	정택수	장석민	김주섭(직)	정태화	송문수

2001.1.1. 기준

연구본부장실	인적자원정책 연구실	평생직업교육 연구실	직업능력개발 연구실	교육훈련과정 개발실	평가자격제도 연구실	인적자원 정보센터	직업진로 정보센터	기획 조정실	행정실	교과서개발 특임센터
이정택	백성준	신익현	정택수	이용순	서준호	장창원	진미석	정태화	송문수	김선태

2002.3.1. 기준

인적자원개발 연구실	평생직업교육 연구실	직업능력자격 연구실	직업과정개발 평가센터	직업진로 정보센터	e-Training 센터	기획 조정실	행정실	국제 협력팀	APEC HRD 지원센터
김형만	정태화	이영현	강종훈	진미석	서창교	정택수	김용상	이기성	이정택

2003.1.1. 기준

인적자원정책 연구실	평생직업교육 연구실	직업능력개발 연구실	자격평가인정 연구센터	직업진로 정보센터	직업과정교수 학습센터	e-Learning 센터	기획 조정실	행정실	국제 협력팀
김형만	정태화	이영현	강종훈	이용순	김선태	오영훈	정택수	김용상	이기성

2003.11.1. 기준

연구본부	개발본부	기획조정실	행정실	국제협력팀
이영현	정태화	조정윤	박재식	이기성

2004.5.1. 기준

연구개발 본부	인적자원개발 지원센터	직업진로 정보센터	e-Learning 센터	기획 조정실	행정실	국제 협력팀
이영현	김형만	임언	오영훈	조정윤	박재식	이남철

2005.1.1. 기준

연구개발 본부	인적자원개발 지원센터	자격 연구센터	직업진로 정보센터	e-Learning 센터	기획 조정실	행정실	국제 협력팀
백성준	김형만	정택수	임언	이수경	조정윤	박재식	강종훈

2005.10.1. 기준

연구개발 본부	인적자원개발 지원센터	자격 연구센터	직업진로 정보센터	e-Learning 센터	HRD정보 통계센터	혁신기획 조정실	행정실	국제 협력센터
백성준	김형만	정택수	임언	이수경	채창균	조정윤	박재식	강종훈

2006.1.1. 기준

직업교육·산학협력 연구본부	직업능력개발 연구본부	자격 연구본부	인적자원개발 지원센터	직업진로 정보센터	e-Learning 센터	HRD정보 통계센터	혁신기획 조정실	행정실	국제 협력실
이용순	나영선	정택수	채창균	임언	이수경	송창용	조정윤	박재식	강종훈

2006.9.18. 기준

직업교육·산학협력 연구본부	직업능력개발 연구본부	자격 연구본부	인적자원개발 지원센터	직업진로 정보센터	e-Learning 센터	HRD정보 통계센터	혁신기획 조정실	행정실	국제 협력실
정태화	나영선	정택수	채창균	임언	김선태	송창용	이용순	황흥배	강종훈

2007.6.27. 기준

인적자원정책 연구본부	고용·능력개발 연구본부	직업교육·산학협력 연구본부	자격 연구본부	직업진로 정보센터	e-Learning 센터	혁신기획 조정실	경영 지원실	국제 협력센터	전략 정보팀	검사역
진미석	나영선	정태화	서준호	한상근	김선태	이용순	황흥배	강종훈	이상돈	이봉재

2008.1.1. 기준

인적자원 연구본부	고용·능력개발 연구본부	직업교육·자격 연구본부	패널·통계 센터	e-Learning 센터	직업능력개발 훈련평가센터	자격 센터	직업진로 정보센터	전략 기획실	경영 지원실	국제 협력실	검사역
진미석	채창균	정태화	이상돈	김선태	박천수	주인중	한상근	김형만	황흥배	장창원	이봉재

2008.12.1. 기준

신성장인재 연구실	교육·노동 연계연구실	직업교육훈련 연구실	직업·자격 연구실	인적자원패널·통계센터	HRST 공동 연구센터(특)	대학특성화 지원센터	직업능력개발 훈련평가센터	e-Learning 센터	진로 정보센터	기획 조정실	경영 지원실	국제·남북 협력실	검사역
진미석	나영선	장명희	김현수	송창용	황규희	박동열	박천수	박천수(겸)	한상근	김형만	황태한(직)	임언	이봉재

2009.4.13. 기준

부원장	신성장인재 연구실	교육·노동 연계연구실	직업교육 훈련연구실	직업·자격 연구실	인적자원패널·통계센터	HRST 공동 연구센터(특)	대학특성화 지원센터(특)
김형만	강경종	최영섭	장명희	김현수	송창용	황규희	최영섭(겸)

직업능력개발훈련 평가센터(특)	e-Learning 센터(특)	마이스터고 지원센터(특)	진로정보센터(특)	기획 조정실	경영 지원실	국제 협력센터	검사역
박천수	박천수(겸)	장명희(겸)	김승보	오호영	황태한	최영렬	이봉재

※ 부원장 김형만(2009.4.13.~12.17.)

2009.6.12. 기준

부원장	신성장인재 연구실	교육·노동연계 연구실	직업교육훈련 연구실	직업·자격 연구실	인적자원패널·통계센터	HRST 공동 연구센터(특)	대학특성화 지원센터(특)	직업능력개발 훈련평가센터(특)
김형만	강경종	최영섭	장명희	김현수	송창용	황규희	유한구	박천수

e-Learning 센터(특)	마이스터고 지원센터(특)	진로정보 센터(특)	교과서편찬 특임센터(특)	기획 조정실	경영 지원실	국제 협력센터	검사역
박천수(겸)	장명희(겸)	김승보	이용순	오호영	황태한	정지선	이봉재

2009.12.17. 기준

부원장	신성장인재 연구실	교육·노동연계 연구실	직업교육훈련 연구실	직업·자격 연구실	인적자원패널·통계센터	HRST 공동 연구센터(특)	대학특성화 지원센터(특)	직업능력개발 훈련평가센터(특)
김형만	이상돈	최영섭	장명희	김현수	송창용	이상돈(겸)	유한구	이상준

e-Learning 센터(특)	마이스터고 지원센터(특)	진로정보 센터(특)	교과서편찬 특임센터(특)	기획 조정실	경영 지원실	국제 협력센터	검사역
이상준(겸)	장명희(겸)	김승보	이용순	강경종	황태한	정지선	이봉재

2010.6.28. 기준

미래인재 연구실	고용·능력개발 연구실	평생직업교육 연구실	직업·진로·자격 연구실	인적자원패널·통계센터	대학특성화 지원센터	직업능력개발 평가센터	마이스터고 지원센터	진로 정보센터	기획 조정실	경영 지원실	국제 협력센터	감사실
이상돈	김안국	장명희	김현수	송창용	유한구	이상준	장명희(겸)	김승보	강경종	황태한	정지선	구영신

※ 부원장 이영현(2010.1.15.~6.27.)

2011.3.1. 기준

미래인재 연구실	고용·능력개발 연구실	평생직업교육 연구실	직업·진로·자격 연구실	인적자원패널·통계센터	대학특성화 지원센터	직업능력개발 훈련평가센터(특)	마이스터고 지원센터(특)
강일규	박동	장명희	박종성	송창용	유한구	고혜원	장명희(겸)

직업교육선진화 지원센터(특)	진로 정보센터(특)	민간자격관리·운영센터(특)	기획 조정실	경영 지원실	국제 협력센터	감사실
박동열	김승보	박종성(겸)	강경종	황흥배	김철희	구영신

2012.1.1. 기준

교육훈련·노동연계 연구실	고용·능력개발 연구실	평생직업교육 연구실	직업·진로 연구실	자격 연구실	동향·데이터 분석센터	직업능력개발 평가센터	대학특성화 지원센터
이남철	박천수	김선태	이지연	박종성	채창균	고혜원	유한구

마이스터고 지원센터	직업교육선진화 지원센터	진로 정보센터	민간자격관리·운영센터	기획 조정실	경영 지원실	국제 협력센터	감사실
장명희	박동열	김승보	박종성	강일규	황흥배	정지선	구영신

2012.5.18. 기준

교육훈련·노동연계 연구실	고용·능력개발 연구실	평생직업교육 연구실	자격 연구실	동향·데이터 분석센터	직업능력개발 평가센터	진로·직업 정보센터	대학특성화 지원센터
이남철	박천수	김선태	박종성	채창균	고혜원	김승보	유한구

마이스터고 지원센터	직업교육선진화 지원센터	민간자격관리·운영센터	기획 조정실	경영 지원실	국제 협력센터	성과 관리센터	감사실
장명희	박동열	박종성(겸)	강일규	황흥배	정지선	최영섭	구영신

2013.1.21. 기준

부원장	교육훈련·노동 연계연구실	고용·능력개발 연구실	평생직업교육 연구실	자격 연구실	동향·데이터 분석센터	직업능력개발 평가센터	진로·직업 정보센터	대학특성화 지원센터
강일규	이남철	박천수	김선태	박종성	채창균	고혜원	김승보	유한구

마이스터고 지원센터	직업교육선진화 지원센터	민간자격관리·운영센터	국가직무능력표준교육과정개발·운영지원센터	기획 조정실	경영 지원실	글로벌 협력센터	성과 관리센터	감사실
장명희	박동열	박종성	정향진	강일규(겸)	황흥배	정지선	최영섭	구영신

※ 부원장 강일규(2012. 8.20.~2014.11. 3.)

2013.6.19. 기준

부원장	교육훈련·노동연계 연구실	고용·능력개발 연구실	평생직업교육 연구실	자격 연구실	동향·데이터 분석센터	직업능력개발 평가센터	진로·직업 정보센터	국가직무능력표준교육 과정개발·운영지원센터
강일규	이남철	박천수	김선태	박종성	채창균	고혜원	김승보	정항진

대학특성화 지원센터	마이스터고 지원센터	직업교육선진화 지원센터	민간자격관리·운영센터	기획 조정실	경영 지원실	글로벌 협력센터	성과 관리센터	감사실
황규희	김종우	박동열	박종성(겸)	장명희	황흥배	정지선	최영섭	김종일

2013.11.15. 기준

부원장	교육훈련·노동연계 연구실	고용·능력개발 연구실	평생직업교육 연구실	자격·국가역량체계 연구실	동향·데이터 분석센터	직업능력개발 평가센터	국가직무능력표준교육 과정개발·운영지원센터	진로·직업 정보센터
강일규	손유미	최영섭	박동열	조정윤	채창균	나영선	정항진	이지연

대학특성화 지원센터	일·학습듀얼 평가센터	마이스터고 지원센터	민간자격관리·운영센터	기획 조정본부	경영 지원실	글로벌 협력센터	성과 관리센터	감사실
황규희	강경종	김종우	박종성	장명희	황흥배	임언	최영섭(겸)	김종일

2014.6.3. 기준

부원장	교육훈련·노동연계 연구실	고용·능력개발 연구실	평생직업교육 연구실	자격·국가역량체계 연구실	동향·데이터 분석센터	직업능력개발 평가센터	국가직무능력표준교육과정 개발·운영지원센터	진로·직업 정보센터	대학특성화 지원센터
강일규	손유미	최영섭	박동열	조정윤	오호영	나영선	정항진	이지연	황규희

일·학습듀얼 평가센터	마이스터고 지원센터	민간자격관리·운영센터	자유학기제 지원센터	기획 조정본부	경영 지원실	글로벌 협력센터	성과 관리센터	감사실
강경종	김종우	박종성	정윤경	장명희	황흥배	임언	윤형한	김종일

2014.11.17. 기준

부원장	미래인재·자격 연구본부	평생직업·진로 교육연구본부	고용·능력평가 연구본부	인적자원 정책센터	민간자격 지원센터	자격·국가역량 체계센터	동향·데이터 분석센터	민간자격 지원센터	대학특성화 지원센터	평생직업 교육센터	진로 교육센터
진미석	김형만	정태화	나영선	정지선	김덕기	조정윤	유한구	김덕기	황규희	변숙영	이지연

마이스터고 지원센터	자유학기제 지원센터	직업능력개발 정책센터	직업능력개발평가센터	일·학습듀얼 평가센터	국가직무능력표준교육과정 개발·운영지원센터	연구조정 본부	창조전략 본부	경영지원 본부	글로벌 협력센터	성과 관리센터	감사실
김종우	김승보	이상준	나영선(겸)	강경종	장명희	이상돈	김선태	김종일	이남철	윤형한	김용철

※ 부원장 진미석(2014.11. 3.~2016. 1.24.)

2015.2.27. 기준

부원장	미래인재·자격 연구본부	평생직업·진로 교육연구본부	고용·능력평가 연구본부	인적자원 정책센터	자격·국가역량 체계센터	동향·데이터 분석센터	민간자격 지원센터	대학특성화 지원센터	평생직업 교육센터	진로 교육센터	마이스터고 지원센터
진미석	김형만	정태화	나영선	정지선	조정윤	유한구	김덕기	황규희	변숙영	이지연	김종우

자유학기·진로체험 지원센터	직업능력개발 정책센터	직업능력개발 평가센터	일·학습듀얼 평가센터	국가직무능력표준교육과정개발·운영지원센터	연구조정 본부	창조전략 본부	경영지원 본부	글로벌 협력센터	성과 관리센터	감사실
김승보	이상준	나영선(겸)	강경종	장명희	이상돈	김선태	김종일	이남철	윤형한	김용철

2015.4.6. 기준

부원장	미래인재·자격 연구본부	평생직업·진로교육 연구본부	고용·능력평가 연구본부	인적자원 정책센터	자격·국가역량 체계센터	민간자격 지원센터	평생직업 교육센터	진로 교육센터	마이스터고 지원센터	자유학기·진로체험 지원센터
진미석	김형만	정태화	나영선	정지선	조정윤	김덕기	변숙영	정윤경	김종우	김승보

직업능력개발정책·평가센터	동향·데이터 분석센터	일·학습듀얼 평가센터	국가직무능력표준교육과정개발·운영지원센터	연구조정 본부	창조전략 본부	경영지원 본부	글로벌 협력센터	성과 관리센터	감사실
이상준	유한구	강경종	옥준필	이상돈	김선태	김용철	이남철	윤형한	이순호

2016.1.25. 기준

부원장	미래인재·자격 연구본부	평생직업교육 연구본부	고용·능력평가 연구본부	진로·자유학기 연구특임본부	동향분석 센터	인적자원 정책센터	국가·민간자격 지원센터	평생직업 교육센터	마이스터고 지원센터	NCS교육과정개발·운영지원센터(특)
나영선	김형만	정태화	나영선	박천수	유한구	정지선	최영렬	박동열	김종우	옥준필

도제학교 지원센터(특)	직업능력개발정책·평가센터	일학습병행제성과 관리센터(특)	진로교육 센터	자유학기·진로체험 지원센터(특)	연구조정 본부	창조전략 본부	경영지원 본부	글로벌 협력센터	성과 관리센터	감사실
박동열(겸)	이상준	강경종	정윤경	김승보	이상돈	김선태	김용철	이남철	장혜정	이순호

※ 부원장 나영선(2016. 1.25.~)

2016.4.1. 기준

부원장	미래인재·자격 연구본부	평생직업교육 연구본부	고용·능력평가 연구본부	진로·자유학기 연구특임본부	동향분석 센터	인적자원 정책센터	국가·민간자격 지원센터	평생직업 교육센터	마이스터고 지원센터	NCS교육과정개발·운영지원센터(특)	도제학교 지원센터(특)
나영선	김형만	정태화	나영선	박천수	유한구	정지선	최영렬	박동열	김종우	옥준필	박동열(겸)

직업능력개발정책·평가센터	일학습병행제성과 관리지원센터	인적자원개발위원회 지원센터	진로교육 센터	자유학기·진로체험 지원센터	연구조정 본부	창조전략 본부	경영지원 본부	글로벌 협력센터	성과 관리센터	감사실
이상준	강경종	고혜원	정윤경	김승보	이상돈	김선태	김용철	이남철	장혜정	이순호

2016.7.25. 기준

부원장	미래인재·자격 연구본부	평생직업교육 연구본부	고용·능력평가 연구본부	진로·자유학기 연구특임본부	동향분석 센터	인적자원 정책센터	국가·민간자격 지원센터	평생직업 교육센터	마이스터고 지원센터	NCS교육과정개발·운영지원센터(특)	도제학교 지원센터(특)
나영선	김형만	정태화	나영선(겸)	박천수	유한구	정지선	최영렬	박동열	김종우	옥준필	박동열(겸)

직업계고학생비중 지원센터	직업능력개발정책·평가센터	일학습병행제성과 관리지원센터	인적자원개발위원회 지원센터	진로교육 센터	자유학기·진로 체험지원센터	연구조정 본부	창조전략 본부	경영지원 본부	글로벌 협력센터	성과 관리센터	감사실
이영민	이상준	강경종	고혜원	정윤경	김승보	이상돈	김선태	김용철	이남철	장혜정	이순호

2017.3.1. 기준

부원장	미래인재·자격 연구본부	평생직업교육 연구본부	고용·능력평가 연구본부	진로·자유학기 연구본부	동향분석 센터	인적자원 정책센터	국가·민간자격지원센터	평생직업 교육센터	마이스터고 지원센터	NCS교육과정개발·운영지원센터(특)	도제학교 지원센터(특)
나영선	주인중	정지선	나영선(겸)	박천수	유한구	강일규	최영렬	박동열	김종우	김상진	박동열(겸)

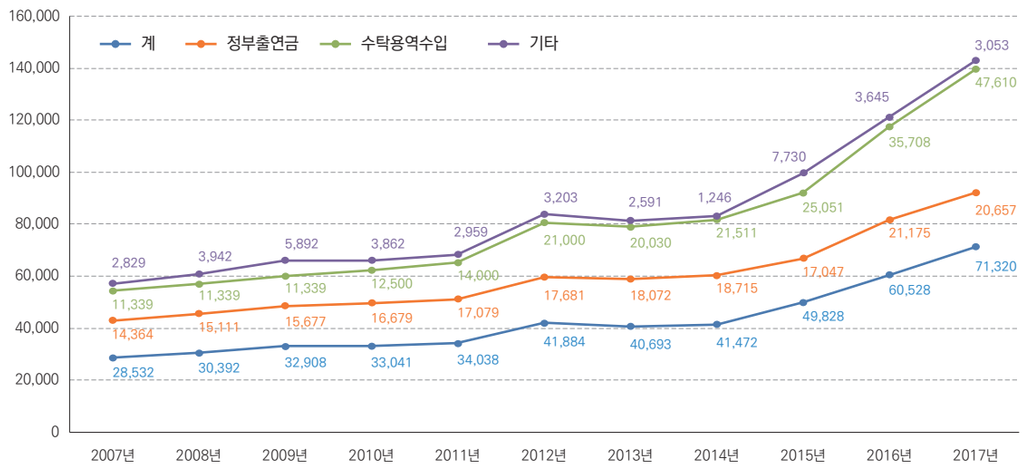
직업계고학생비중 지원센터	직업능력개발정책·평가센터	일학습병행제성과 관리지원센터	인적자원개발위원회 지원센터	국가진로교육 센터	자유학기·진로 체험지원센터	연구조정 본부	창조전략 본부	경영지원 본부	글로벌 협력센터	성과 관리센터	감사실
이영민	김철희	강경종	고혜원	이지연	윤형한	이상돈	김선태	이순호	황규희	장혜정	황태한

[예산 현황]

단위: 백만 원

구 분	1997년	1998년	1999년	2000년	2001년	2002년	2003년	2004년	2005년	2006년
계	5,626	11,115	11,431	11,937	13,199	12,978	14,055	16,493	18,888	20,326
정부출연금	5,000	8,193	8,422	7,280	8,121	9,855	11,358	11,795	12,780	13,901
수탁용역수입	611	1,843	2,006	2,363	2,458	1,737	1,737	2,620	2,620	4,495
기타	15	1,079	1,003	2,294	2,620	1,386	960	2,078	3,488	1,930

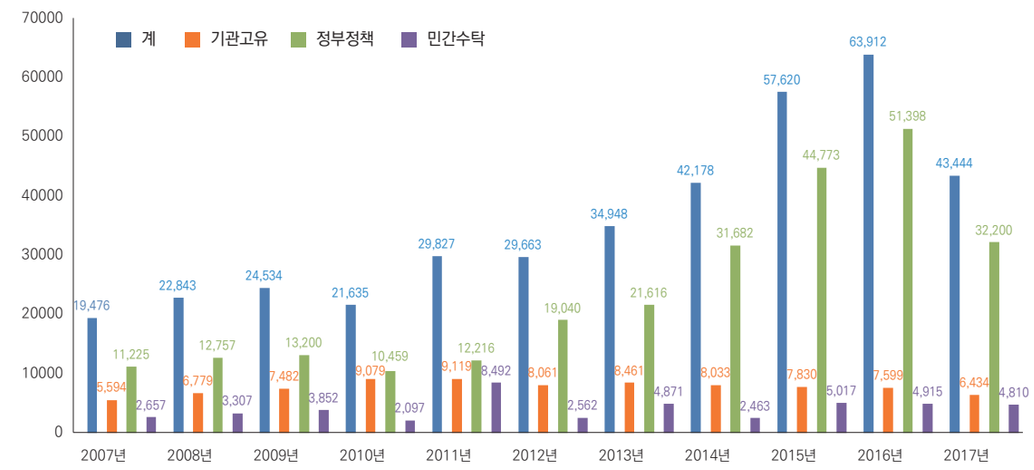
구 분	2007년	2008년	2009년	2010년	2011년	2012년	2013년	2014년	2015년	2016년	2017년
계	28,532	30,392	32,908	33,041	34,038	41,884	40,693	41,472	49,828	60,528	71,320
정부출연금	14,364	15,111	15,677	16,679	17,079	17,681	18,072	18,715	17,047	21,175	20,657
수탁용역수입	11,339	11,339	11,339	12,500	14,000	21,000	20,030	21,511	25,051	35,708	47,610
기타	2,829	3,942	5,892	3,862	2,959	3,203	2,591	1,246	7,730	3,645	3,053



[연구사업 실적]

단위: 건, 백만 원

연도	계		기관고유		정부정책		민간수탁	
	건수	금액	건수	금액	건수	금액	건수	금액
1998년	46	3,117	38	1,272	7	1,843	1	2
1999년	110	4,242	58	1,987	51	2,233	1	22
2000년	113	3,988	61	1,625	48	2,276	4	87
2001년	122	5,243	72	2,785	46	2,405	4	53
2002년	128	6,341	70	3,297	53	2,779	5	265
2003년	118	8,841	55	4,265	55	4,186	8	390
2004년	117	9,119	47	4,580	57	4,121	13	418
2005년	124	13,370	44	4,922	59	7,414	21	1,034
2006년	158	17,038	68	5,700	66	9,219	24	2,119
2007년	179	19,476	46	5,594	88	11,225	45	2,657
2008년	182	22,843	76	6,779	67	12,757	39	3,307
2009년	196	24,534	82	7,482	59	13,200	55	3,852
2010년	157	21,635	69	9,079	55	10,459	33	2,097
2011년	172	29,827	69	9,119	48	12,216	55	8,492
2012년	175	29,663	82	8,061	65	19,040	28	2,562
2013년	168	34,948	70	8,461	62	21,616	36	4,871
2014년	154	42,178	68	8,033	58	31,682	28	2,463
2015년	166	57,620	61	7,830	62	44,773	43	5,017
2016년	170	63,912	69	7,599	74	51,398	27	4,915
2017년	142	43,444	58	6,434	62	32,200	22	4,810



기본연구사업보고서 목록

1997년	분류 번호	보고서	책임자
	기본연구 97-1	교육체제개편에 따른 고등학교 직업교육 방향 설정에 관한 연구	이종성
	기본연구 97-2	자격제도의 종합적 실태 분석과 개선 방안 연구	신명훈
	기본연구 97-3	한국인의 직업의식 조사	김병숙
	기본연구 97-4-1	21세기를 여는 직업교육훈련	장석민
	기본연구 97-4-2	산업 구조변동에 따른 인력 수급 전망과 인력 양성 기본 방향에 대한 연구	장창원
	기본연구 97-4-3	직업교육훈련의 공급 및 수요 활성화 방안 연구	최영호
	기본연구 97-4-4	직업교육훈련의 연계 강화 방안 연구	정택수
	기본연구 97-4-5	진로지도와 직업안정의 체계화 방안	김병숙
	기본연구 97-4-6	직업교육훈련과정 운영 및 자료개발의 효율화 방안 연구	강종훈
	기본연구 97-4-7	직업교육훈련기관 경쟁 기능 활성화 방안 연구	서준호
	기본연구 97-4-8	직업교육훈련 교원의 양성 및 연수에 관한 연구	신익현
	기본연구 97-4-9	여성 및 취약계층의 직업교육훈련 활성화 방안	나영선
	기본연구 97-4-10	직업교육훈련의 국제협력 방안 연구	이영현
	기본연구 97-5	한국직업능력개발원 발전계획	강성원
1998년	분류 번호	보고서	책임자
	기본연구 98-1	실업자재취직 교육훈련프로그램 개발을 위한 조사 연구	강경종
	기본연구 98-2	직업교육훈련지표 개발을 위한 기초 연구	김해동
	기본연구 98-3	고용유지를 위한 교육훈련 프로그램 조사 연구	나영선
	기본연구 98-4	여성직업훈련현황과 취업유망직종의 개발	나영선
	기본연구 98-5	산업인력 수급 전망과 과제	장창원
	기본연구 98-6	기준훈련의 비용 인정 방안 연구	정택수
	기본연구 98-7	직업기초능력에 관한 국민공통 기본교육과정 분석	정철영
	기본연구 98-8	고등교육단계 직업교육 발전 방안 연구	정우현
	기본연구 98-9	직업교육훈련 교원제도 개선 방안 연구	오영훈
	기본연구 98-10	21세기를 향한 국가기술자격제도의 발전 방안 연구	조정윤
	기본연구 98-11	주요국의 직업교육훈련과 자격제도의 연계 분석 연구	이정표
	기본연구 98-12	민간자격제도의 활성화 방안 연구	정태화
	기본연구 98-13	산업체 위탁교육의 개선 방안 연구	정지선
	기본연구 98-14	직업교육훈련 프로그램 평가 방안 연구	박태준
	기본연구 98-15	직업교육훈련기관 평가 방안 연구	서준호
	기본연구 98-16	기술분야 기초 직업능력 인증제도 연구	김미숙
	기본연구 98-17	여자중학생 진로지도 프로그램 개발 연구	진미석
	기본연구 98-18	실업계 고등학교 교육과정 자율 운영 방안 연구	장명희
	기본연구 98-19	직업교육훈련 시설·설비의 효율적 운영 방안 연구	강종훈
	기본연구 98-20	직업교육훈련 현장실습의 효율적 운영 방안 연구	강종훈
	기본연구 98-21	한국 디자인 교육의 실태 조사 연구	이수경
	기본연구 98-22-1	실용영어 인증 방안 연구 Ⅰ -모형 설계를 중심으로-	조은상
	기본연구 98-22-2	실용영어 인증 방안 연구 Ⅱ -실용영어 요구분석을 중심으로-	조은상
	기본연구 98-23	대졸 실업자 직업교육훈련 정책 연구	김형만
	기본연구 98-24	국민 직업의식 함양을 위한 프로그램 개발 방안	최지희
	기본연구 98-25	대량실업하에서 직업훈련의 실태와 과제	김병숙
	기본연구 98-26	한국인 진로유형에 따른 진로교육모형 개발 연구	이지연
	기본연구 98-27	실직자 재취업 방안 마련을 위한 조사 연구	강성원
	기본연구 98-28	직업교육훈련 활성화를 위한 재원 확보 및 운용 방안 연구	신익현
	기본연구 98-29	직업훈련의무제 폐지에 따른 기능인력 양성 방안 연구	최영호
	기본사업 98-1-1	실업자 재취직 직업교육훈련기관 및 과정 1차 점검·평가 보고서	김미숙
	기본사업 98-1-2	실업자 재취직 직업교육훈련 우수 과정 조사 사례집	이 선
	기본사업 98-1-3	시범교육훈련과정 우수사례집(대학·전문대)	김병숙
	기본사업 98-2	직업교육훈련 프로그램 개발을 위한 직종별 직무분석	주인중
	기본사업 98-3	직업교육훈련 100년사 발간사업	이종성
	기본사업 98-5	직업교육훈련 용어사전 발간을 위한 기초 연구	강경종
1999년	분류 번호	보고서	책임자
	기본연구 99-1	훈련기관 및 훈련과정의 인정·지정 개선 방안	김미숙
	기본연구 99-2	고용구조 변화에 따른 훈련수요 예측	김형만
	기본연구 99-3	실업계 고교와 전문대학의 연계교육을 위한 운영 체제 및 교육과정 모형개발	장명희
	기본연구 99-4	학원 설립·운영 제도 개선 방안 연구	신익현
	기본연구 99-5	학력인정 사회교육시설 1년 3학기제 운영방안 연구	박태준
	기본연구 99-6	진로정보센터 조직 및 운영방안 연구	진미석
	기본연구 99-7	실업자 직업훈련기관 유형별 훈련과정의 특성화 방안	주인중
	기본연구 99-8	직업능력개발 훈련비용 지원방식의 개선방안	정택수
	기본연구 99-9	여성 인력수급의 전망과 과제	최지희
	기본연구 99-10	지식·정보산업화에 따른 직종변화	장창원
	기본연구 99-11	학교기업 활성화 방안	정태화
	기본연구 99-12	실업대책 직업훈련의 성과분석 및 개선대책 연구	나영선
	기본연구 99-13	인력공급구조의 국제비교연구: 정규교육기관을 중심으로	정지선
	기본연구 99-14	실업계 사립고등학교에서의 직업교육 활성화 방안	김용호
	기본연구 99-15	국가기술자격의 국가간 상호인정에 관한 연구	신명훈
	기본연구 99-16	중등단계 직업교육과 자격제도의 연계 방안 연구	이정표
	기본연구 99-17	국가기술자격 검정방법 개선에 관한 연구	조정윤
	기본연구 99-18	실업계 고등학교 전문교과서 변천 과정 연구	강기주
	기본연구 99-19	한국인의 직업윤리에 관한 연구	김기홍
	기본연구 99-20	실업계 고등학교의 교수-학습 방법 연구(Ⅰ) -수업 중 학습시간을 중심으로-	이수경
	기본연구 99-21	학교에서 직업세계로의 이행에 관한 연구(Ⅰ) -고등학교단계를 중심으로-	장원섭
	기본연구 99-22	평생학습센터설치 운영 방안 연구	송병국
	기본연구 99-23	일반계 여자고등학생 진로지도 프로그램 개발 연구	진미석
	기본연구 99-24	전문대학 학사운영 개선방안 연구	강성원
	기본연구 99-25	인적자본투자지표 개발 연구	이의규
	기본연구 99-26	통일대비 직업교육훈련 정책 방향과 과제	강일규
	기본연구 99-27	노동조합의 직업교육훈련 참여방안 연구: 주요 선진국의 사례	최영호
	기본연구 99-28	고용촉진훈련 활성화 방안 연구	오영훈

	기본연구 99-29	직업 교육과정의 국제비교 연구	이용순
	기본연구 99-30	실업계 고등학교 학생의 기초 수학능력 실태	조은상
	기본연구 99-31	직업교육훈련의 투자효과 분석	서준호
	기본연구 99-32	단위학교의 현장실습 운영 평가방안	강충훈
	기본연구 99-33	주요 선진국의 직업연구 동향	이영대
	기본연구 99-34	자녀의 진로지도를 위한 학부모교육 프로그램 개발연구	장석민
	기본연구 99-35	실업계 고등학교 졸업자의 산업체 수요에 관한 연구	김형만
	기본연구 99-36	직업교육훈련의 효율적 네트워크 구축과 정책과제	이상일
	기본연구 99-37	지식기반경제에서의 숙련형성 정책	김애경
	기본연구 99-38	실업계 고등학교 종합대책 연구	강무섭
	기본연구 99-39	평생학습을 위한 학생의 동기증진	이수경
	기본연구 99-40	직업교육 개혁정책의 공과분석	임천순
	기본사업 99-1	직업교육훈련 프로그램 개발을 위한 직무분석	서창교
	기본사업 99-2	직업교육훈련 연수 프로그램 개발	이남철
	기본사업 99-3	인력개발사업 활성화를 위한 자치단체의 역할과 기능	정태화
	기본사업 99-4	실업대책 직업교육훈련 운영협의회 사업보고서	나영선
	기본사업 99-5	직업교육훈련 대사전	이종성
	기본사업 99-6	제1차 직업교육훈련기본계획안 작성	신익현
2000년	분류 번호	보고서	책임자
	기본연구 00-1	전문대학 주문식 교육 발전 방안	강경종
	기본연구 00-2	실업계 고등학교 전문 교과서 편집 디자인 체제 개발을 위한 기초연구	이종성
	기본연구 00-3	전문대학 재정 지원 효율화 방안 연구	정지선
	기본연구 00-4	실업계 고등학교 교육 체제 개편에 따른 교원 대책	정철영
	기본연구 00-5	우리 나라 자격제도의 개편 방안	신명훈
	기본연구 00-6	특성화 고등학교 발전 방안 연구	강성원
	기본연구 00-7	기업 인사제도에서의 기술·기능 장려 방안 연구	서준호
	기본연구 00-8	중소제조업의 인력구조와 직업교육훈련 수요	김형만
	기본연구 00-9	중고등학생을 위한 진로지도체제 구축 방안 연구	진미석
	기본연구 00-10	실업계 고등학교 평가기준 개발	강충훈
	기본연구 00-11	Linkages Between Vocational Education and Training Providers and Industry	최지희
	기본연구 00-12	지식기반산업화에 따른 인적자원개발	장창원
	기본연구 00-13	직업훈련 평가제도 발전 방안 연구	김미숙
	기본연구 00-14	인적자본 스톡(Stock) 측정 연구(Ⅰ)	이남철
	기본연구 00-15	대학졸업자의 고용실태분석: 일류대학 인기학과를 중심으로	이의규
	기본연구 00-16	직업교육훈련 관련 법규의 국제비교 연구	최영호
	기본연구 00-17	학력과잉과 노동시장 불균형 실태 분석	김주섭
	기본연구 00-18	전문대학 학습기초능력 평가 연구	조은상
	기본연구 00-19	실업계 고등학교의 교수-학습 방법 연구(Ⅱ)	이수경
	기본연구 00-20	국가표준직무능력 체제에 관한 기초 연구	조정윤
	기본연구 00-21	직업능력인증제 운영 방안	이동임
	기본연구 00-22	국가기술자격의 효과 분석	서창교
	기본연구 00-23	Adult Retraining and Reskilling in Korea and Australia	이영현
	기본연구 00-24	기업내 인력개발 활성화 방안	오영훈
	기본연구 00-25	근로자 직업훈련체제 발전 방안	나영선

	기본연구 00-26	전문대학 교육과 자격제도의 연계 방안 연구	이정표
	기본연구 00-27	한·불 자격제도 비교 연구(Ⅰ)	박태준
	기본연구 00-28	자녀의 진로지도를 위한 학부모 교육용 프로그램 개발	장석민
	기본연구 00-29	중·고등학생을 위한 직업적성검사 개발(Ⅰ)	임 언
	기본연구 00-30	유망직업에 관한 기초 연구	최지희
	기본연구 00-31	교과교육을 통한 환경교육 강화 방안 연구	이용순
	기본연구 00-32	평생 직업교육훈련 종합 대책(Ⅰ)	이정표
	기본연구 00-33	상업계 고등학교 가사실업계 특별과정의 효율적 운영 방안	장명희
	기본연구 00-34	사이버 교육을 통한 인적자원개발 방안 연구	부경희
	기본연구 00-35	직업교육으로서의 고등교육단계 전문교육 발전 방안: 단기과정 중심	신익현
	기본연구 00-36	직업교육훈련 재정 배분 및 운영체제 개선 방안	백성준
	기본연구 00-37	학교에서 직업세계로의 이행에 관한 연구(Ⅱ)	장원섭
	기본연구 00-38	전문대학의 입학생 감소문제와 대응방안	정태화
	기본사업 00-1	청년층 교육훈련 패널자료 구축 사업(Ⅰ)	김주섭
	기본사업 00-2	직업교육훈련기본계획 운영 지원 사업	강일규
	기본사업 00-3	직업교육훈련 프로그램 개발을 위한 직무분석	이용순
	기본사업 00-4	1999년 실업자 직업훈련 성과분석	정택수
	기본사업 00-5	2000학년도 실업계 고등학교 교육과정 자율운영 실험학교 지원 사업	장명희
	기본사업 00-6	진로정보센터 운영사업	장석민
	기본사업 00-7	직업의식 함양을 위한 홍보 자료 개발사업	김기홍
	기본사업 00-8	APEC 인적자원개발 실무그룹 현황과 한국에의 시사점	이정택
2001년	분류 번호	보고서	책임자
	기본연구 01-1	자연실업률의 추정 및 변화 요인 분석	채창균
	기본연구 01-2	인적자본 스톡(stock) 측정 연구(Ⅱ)	이남철
	기본연구 01-3	인적자원개발 산업의 발전을 위한 민간투자의 촉진 방안	김환식
	기본연구 01-4	학력인정 학교형태 평생교육 시설의 직업교육 강화 방안 연구	박태준
	기본연구 01-5	평생 직업교육훈련 종합 대책(Ⅱ)	이정표
	기본연구 01-6	비정규 근로자의 직업능력개발 지원 대책	장홍근
	기본연구 01-7	지식기반사회의 여성 직업교육훈련 발전 방안	김미숙
	기본연구 01-8	전문대학 교육과정 모형 개발과 운영 방안	강경종
	기본연구 01-9	일반계 고등학교 직업과정 운영의 실태 분석 및 개선 방안	강충훈
	기본연구 01-10	노동시장에서 자격의 활용도 제고 방안	이동임
	기본연구 01-11	고등교육단계에서 효율적인 진로지도 방안 연구	이지연
	기본연구 01-12	지식·인력개발사업 관련 평생교육시설의 운영 활성화 방안	김기홍
	기본연구 01-13	지역 전통문화산업 육성을 위한 인력 양성 방안	조은상
	기본연구 01-14	민간자격 운영 실태 분석 및 개선 방안	김현수
	기본연구 01-15	실업계 고등학생 취업지도 개선방안 연구	이영대
	기본연구 01-16	자활직업훈련 활성화 방안	오영훈
	기본연구 01-17	기업의 학습조직화 촉진 방안	이영현
	기본연구 01-18	중학생 진로 탐색을 위한 현장체험학습 프로그램 개발	진미석
	기본연구 01-19	중·고등학생을 위한 직업적성 검사 개발(Ⅱ)	임 언
	기본연구 01-20	실업계 고등학교 전문교과 교사의 직무수행 기준개발	장명희
	기본연구 01-21	일반대학 졸업자의 전문대학 및 기능대학으로의 재입학 실태 분석	장원섭
	기본연구 01-22	21세기 직업전망에 따른 전문대학의 전공 개편 방안	최지희

기본연구 01-23	노동시장 유연화에 따른 직업능력개발 활성화 방안	이의규
기본연구 01-24	국가기술자격 검정시행 기관 확대를 위한 위탁기준 연구	조정윤
기본연구 01-25	고등학생의 진로선택에 관한 조사	한상근
기본연구 01-26	국가 인적자원개발의 비전과 전략	백성준
기본연구 01-27	남북한 경제협력 활성화를 위한	강일규
기본연구 01-28	교육훈련과 노동시장의 연계 강화 방안	나영선
기본연구 01-29	전문대학 재정지원 사업의 성과 분석	정지선
기본연구 01-30	인적자원개발 지표 및 지수	김해동
기본연구 01-31	실업계 고교 육성대책 추진 지원 연구	신익현
기본연구 01-32	2000년 실업자 직업훈련 성과 분석	정택수
기본연구 01-33	직업교육훈련 학습환경 변화에 따른 모듈식 교재 체제 개발	김선태
기본연구 01-34	직업교육훈련과정 개발을 위한 직무분석(2001)	서창교
기본연구 01-35	직업 변동에 관한 연구(Ⅰ) -정보통신산업을 중심으로-	한상근
기본연구 01-36	자격제도 국제비교 연구	신명훈
기본연구 01-37	직업능력개발 훈련기준 체제 개선 방안	주인중
기본연구 01-38	환경교육 교수-학습 방법 연구·개발-실과(기술·가정)교과를 중심으로-	이용순
기본연구 01-39	인적자원개발을 위한 웹기반 교육훈련 발전 방안	이수경
기본연구 01-40	능력중심 교육과정 개발 연구	이종성
기본연구 01-41	전문대학의 계속교육 기능 강화 방안 연구	박태준
기본연구 01-42	진로교육 목표 및 내용 체계화 연구	장석민
기본연구 01-43	직업교육체제 발전 방안 -실업계 고교와 전문대학 연계 교육을 중심으로-	장원섭
기본연구 01-44	국가 인력수급 전망 연구(Ⅰ) -중장기 인력수급전망 모형 구축을 위한 기초 연구-	이남철
기본연구 01-45	전문대학 발전방안 추진을 위한 재정지원제도 개선 방안	정지선
기본연구 01-46	대학중심의 산학협력 활성화 방안	김환식
기본연구 01-47	전문대학 교원의 직무능력 향상을 위한 연수 프로그램 개발	장명희
기본연구 01-48	주요국의 직업전망서 비교 분석 연구	이지연
기본연구 01-49	직업훈련기관 및 훈련과정 DB 구축을 위한 기초 연구	장홍근
기본연구 01-50	기업의 인적자원개발 실태조사에 관한 기초 연구	오영훈
기본연구 01-51	직업교육의 정보화: 데이터베이스 구축을 중심으로	신익현
기본연구 01-52	근로시간단축에 따른 평생직업교육훈련의 확대 방안	이의규
기본연구 01-53	국가인적자원개발의 인프라 구축	서정화
기본연구 01-54	인적자원개발을 위한 사립 실업고의 육성 방안 연구	김용호
기본연구 01-55	한국 기업의 인적자원개발 인프라 구축 방안	양병무
기본사업 01-1	민간자격 국가공인을 위한 조사연구 사업	서준호
기본사업 01-2	제3차년도(2001) 진로정보센터운영결과보고	진미석
기본사업 01-3	청년층 교육·고용 패널자료 구축사업(Ⅱ)	김해동
기본사업 01-4	국가 인적자원 종합 정보시스템 구축 사업(Ⅰ)	장창원
기본사업 01-5	전문가 모니터링 조사 사업	장창원
기본사업 01-6	2001학년도 실업계 고등학교 교육과정 자율운영 실험학교 지원 사업	장명희
기본사업 01-7	국가 인적자원개발 중기계획(안) 구상	백성준
기본사업 01-8	APEC HRD Working Group 지원 사업	이정택
기본사업 01-9	유네스코 지역 센터 Network 구축을 위한 해외유관기관 기초조사	이기성
기본사업 01-10	한국의 진로정보·지도 및 상담서비스 정책	이지연

2002년	분류 번호	보고서	책임자
	기본연구 02-1	기업내 직업능력개발 담당자 지원 방안	주용국
	기본연구 02-2	기술계 학원의 교습과정 개선 방안	정태화
	기본연구 02-3	인적자원개발 정책 평가 체제 개발	강일규
	기본연구 02-4	학습휴가제도 재정지원 실태와 개선방안	정지선
	기본연구 02-5	사내대학, 사내기술대학 및 기술대학의 운영 실태 및 개선방안	김환식
	기본연구 02-6	직업교육훈련기관 이수자의 노동시장 진입 및 직무수행 실태분석 연구(Ⅰ)	이남철
	기본연구 02-7	실업계 고교 개편 우수 사례 조사 연구	김기홍
	기본연구 02-8	산학일체형 직업교육체제 구축 방안 -한, 호주 비교를 중심으로-	강경종
	기본연구 02-9	고등학생들의 이공계 기피현상 실태분석 및 개선방안	진미석
	기본연구 02-10	전문대학 교원의 직무능력 향상을 위한 연수 프로그램 개발(Ⅱ)	장명희
	기본연구 02-11	기술, 기능계 자격의 질 관리 방안 연구	신명훈
	기본연구 02-12	근로자의 직업능력개발을 위한 사내자격 활성화 방안	이동임
	기본연구 02-13	중, 고등학교 중도탈락생을 위한 대안교육기관의 직업교육기능 강화방안	박태준
	기본연구 02-14	실업계 고등학교의 직업기초능력 신장 프로그램 개발 및 적용 방안	이종성
	기본연구 02-15	실업계 고등학교 계열 재구조화 방안 연구	김선태
	기본연구 02-16	훈련기관 및 훈련과정 인정, 지정 기준 개선방안	김미숙
	기본연구 02-17	직업적성검사 효과 분석 연구	임 언
	기본연구 02-18	대학의 취업동아리 육성방안 연구	장석민
	기본연구 02-19	근로자 직업능력개발을 위한 노사정 협력 방안	손유미
	기본연구 02-20	사업체 HRD 조사(2002)	오영훈
	기본연구 02-21	기업윤리 확립을 위한 교육적 과제 탐색	조은상
	기본연구 02-22	공인 민간자격 사후관리 방안	서준호
	기본연구 02-23	실업계 고등학교 학교기업 활성화를 위한 실천방안연구	이남철
	기본연구 02-24	기술계 학원의 평가체제 구축방안	최지희
	기본연구 02-25	문화콘텐츠 산업 발전을 위한 전문인력 양성 방안	박태준
	기본연구 02-26-1	지역 인적자원개발 정책 및 추진전략	강무섭
	기본연구 02-26-2	지역혁신체제 구축을 통한 인적자원개발 방안	백성준
	기본연구 02-27	평생교육훈련(CET)에 관한 국내지표 개발 연구	최지희
	기본연구 02-28	한국과 핀란드의 직업교육체제와 직업분류 비교 연구	권대봉
	기본연구 02-29	대학에서의 직업교육 활성화를 위한	장원섭
	기본연구 02-30	전문대학 시장구조의 변화와 정책과제	이주호
	기본연구 02-31	사립특성화 실업고등학교 지원 · 육성방안	김용호
	기본연구 02-32	21세기 산업구조 변화에 따른 공업계열 교육과정 운영의 연계 협력 방안	이상혁
	기본연구 02-33	직업변동에 관한연구(2)-문화콘텐츠 산업을 중심으로	한상근
	기본연구 02-34	직업교육에 대한 산업체의 요구 및 만족도 조사	주용국
	기본연구 02-35	국가인력수급 전망과 정책	김형만
	기본연구 02-36	선행학습 평가 인정을 통한 교육훈련의 다양화	정지선
	기본연구 02-37	APEC내 정보통신분야 인력양성과 인적자원교류 활성화를 위한 방안연구	이정택
	기본연구 02-38	한국인적자원개발정책의 분석 및 평가 1962-2002	김윤태
	기본연구 02-39	평생직업교육시장 개방에 따른 대응방안	김환식
	기본연구 02-40	한·중 양국의 산업발전 단계에 따른 직업기술교육의 변천과정 비교연구	강일규
	기본연구 02-41	한국인의 직업의식 조사(2)	한상근
	기본연구 02-42	저소득층 자활역량제고를 위한 교육훈련과 고용연계 방안	오영훈

	기본연구 02-43	능력중심사회 구현을 위한 자격제도의 방향과 과제	이영현
	기본연구 02-44	자동차 산업의 성인 직업훈련 연구	이동임
	기본연구 02-45	평생학습 재정 공동 지원방안 연구	이남철
	기본연구 02-46	지식기반사회에 대응한 전문대학 산학협력 활성화 방안 연구	하미희
	기본사업 02-1	아,태 지역 회원국 인적자원개발 및 직업교육훈련 분야 전문가/관계 공무원 연수 프로그램 운영 사업	이기성
	기본사업 02-2	2002년 전문가 모니터링 조사 사업	장창원
	기본사업 02-3	한국의 인적자원개발지표 2002	김해동
	기본사업 02-4	2002년 유네스코 아,태지역 회원국의 인적자원개발 및 직업교육훈련분야 지도자 Workshop	이기성
	기본사업 02-5	UNESCO Regional Center 사업(2002) 2002년 KRIVET 직업교육훈련 국제회의	이영현
	기본사업 02-6	OECD 진로정보, 지도 및 상담 서비스 정책 협력사업(2)	이지연
	기본사업 02-7	직업훈련 평가결과를 활용한 훈련기관 DB구축	김형만
	기본사업 02-8	국가인적자원개발 종합정보시스템 구축 사업(Ⅱ)	김해동
	기본사업 02-9	남북한과 중국의 직업기술교육 현황 및 교류·협력에 관한 국제 학술회의	강일규
	기본사업 02-10	인적자원개발 및 평생직업교육훈련 국제 동향분석	이기성
	기본사업 02-11	직업교육훈련과정 개발을 위한 직무분석(2002)	이용순
2003년	분류 번호	보고서	책임자
	기본연구 03-1	지역 인적자원개발을 위한 지방대학의 육성방안	백성준
	기본연구 03-2	입시정책 변화에 따른 실업계 고교 직업교육 대책	김해동
	기본연구 03-3	전문대학과 외국 고등교육기관과의 학위과정 공동 운영 방안	정지선
	기본연구 03-4	기업조직 구성원의 전문성 지원을 위한 학습공동체 구축 방안	주용국
	기본연구 03-5	고령화사회의 인적자원정책(Ⅱ) -중·고령층을 중심으로-	장창원
	기본연구 03-6	지역산업구조 및 인력수요와 연계한 전문대학 학과 및 정원조정 방안	신익현
	기본연구 03-7	학원법 정비에 관한 정책연구	최지희
	기본연구 03-8	직업능력개발 관련 대 북한 협력의 방향과 과제	강일규
	기본연구 03-9	지역단위 인적자원개발 활성화를 위한 행.재정지원 인프라 구축 방안	이남철
	기본연구 03-10	국가공인 민간자격 학점인정 방안 연구	신명훈
	기본연구 03-11	전문직 자격제도의 현황과 과제	김현수
	기본연구 03-12	성인 진로개발지원체제 구축방안	진미석
	기본연구 03-13	전문대학생의 기초학습능력 증진 방안	이종성
	기본연구 03-14	직업교육훈련 교수·학습 통합정보시스템 구축·운영 방안	김선태
	기본연구 03-15	전환기의 직업교육체제 재정립	이정표
	기본연구 03-16	전환기의 직업훈련체제 재정립	장홍근
	기본연구 03-17	직업 변동에 관한 연구(Ⅲ) -환경 산업을 중심으로-	한상근
	기본연구 03-18	직업교육훈련 재정제도 국제비교 연구	백성준
	기본연구 03-19	중.고령층의 직업능력개발 체제 구축	손유미
	기본연구 03-20	신기술 도입에 따른 작업조직 변화와 근로자 숙련형성	이의규
	기본연구 03-21	실업계고교 재정지원 사업 성과분석 및 개선방안	김기홍
	기본연구 03-22	해외전문연구기관(NCVER)과의 공동연구(2003): 직업교육기관 학생의 효과적인 학교 - 직업세계 이행을 위한 지원대책(Ⅱ)	정태화
	기본연구 03-23	국제기구(OECD, UNESCO 등)와의 공동연구(2003): 정보통신기술 인력의 능력개발과 인력교류 활성화	이정택
	기본연구 03-24	직업능력개발제도 운영에 있어서의 사업주단체 참여 제고 방안	이영현
	기본연구 03-25	학교-군-직업세계의 원활한 이행을 위한 군 인적자원개발 종합 대책	이정표

	기본연구 03-26	국제기구(OECD, UNESCO 등)와의 공동연구(2003): 저학력·저숙련 계층의 성인 학습 현황과 과제	나영선
	기본연구 03-27	능력중심사회 구현을 위한 자격제도의 방향과 과제(Ⅱ)	이동임
	기본연구 03-28	한국 교육 고용 패널 조사	채창균
	기본연구 03-29	성인의 직업기초능력 조사: OECD ALL project를 중심으로(2003)	정태화
	기본연구 03-30-1	지식강국건설을 위한 국가인적자원개발(Ⅱ): 취약계층 인적자원개발 방안	나영선
	기본연구 03-30-2	장기실업자의 재취업 촉진을 위한 직업능력개발 방안	나영선
	기본연구 03-30-3	북한이탈주민의 취업촉진을 위한 직업능력개발 방안	강일규
	기본연구 03-31	국가 인력수급 전망과 정책과제(Ⅱ)-서비스산업분야-	이상돈
	기본연구 03-32	직업교육훈련 프로그램 평가인정 체계 구축 방안	김미숙
	기본연구 03-33	교육분야 인적자원개발 정책의 방향과 과제	서정화
	기본연구 03-34	지식기반사회의 고급인력 양성을 위한 고등교육 개혁방안	박정수
	기본연구 03-35	인적자원 지수 및 지표 개발	한상신
	기본연구 03-37	준.고령자 취업능력 제고를 위한 교육훈련 프로그램 개발	장명희
	기본연구 03-38	실업계 고등학교 체제 개편에 따른 전문교과 교사 연수 운영 방안	장명희
	기본연구 03-39	중등단계 특수교육 대상 학생의 진로지도 현황 및 정책과제	이지연
	기본연구 03-40	이공계 대학생의 전공 및 진로탐색 프로그램 개발(Ⅰ)	임 언
	기본연구 03-41	전문대학 취업지도 강화 대책 연구	장석민
	기본연구 03-42	직업교육 기피현상의 사회문화적 접근	박태준
	기본연구 03-43	전문대학 재정지원 사업의 효과성 제고 방안	권진수
	기본연구 03-44	자격정보시스템 구축을 위한 기초 연구	이동임
	기본연구 03-45	학벌주의에 관한 인식과 개선 요구 조사 연구	정태화
	기본사업 03-1	인적자원개발 및 직업교육훈련분야 지도자 연수	이기성
	기본사업 03-2	IIEP/UNESCO-KRIVET 평생학습의 실현 국제 세미나 결과 보고서	정지선
	기본사업 03-3	세계은행·한·중 Workshop: 평생학습체제 개편	이기성
	기본사업 03-4	인적자원개발 및 직업교육훈련분야 전문가/관계공무원 연수	이기성
	기본사업 03-5	직업교육훈련과정 개발을 위한 직무분석(2003)	주인중
	기본사업 03-6	인적자원 종합정보 DB 구축사업(Ⅱ)	김형만
	기본사업 03-6-1	한국의 인적자원개발지표 2003	김형만
	기본사업 03-7	UNESCO Regional Center 사업(2003): UNESCO-KRIVET 직업기술교육(TVE)의 접근, 형평성, 현실적용 가능성 개선방안 세미나	최지희
	기본사업 03-8	민간자격 국가공인 사업	서준호
	기본사업 03-9	직업교육 교수·학습 방법 우수사례 발굴 보급(2003)	장명희
2004년	분류 번호	보고서	책임자
	기본연구 2004-1	성인대상 진로개발 지원인력의 양성·활용실태와 개선방안	진미석
	기본연구 2004-2	전문대학의 수업연한 제도개선	권진수
	기본연구 2004-3	미국의 인력투자법 시스템과 직업훈련 개혁 동향	나영선
	기본연구 2004-4	인적자원개발과 리더십 -지방자치단체를 중심으로-	주용국
	기본연구 2004-5	지방분권화 직업교육	정지선
	기본연구 2004-6	NGO의 교육훈련사업 실태와 과제	이의규
	기본연구 2004-7	초·중등학교 기초직업교육의 현황과 과제	김기홍
	기본연구 2004-8	인력수요 현황과 전망	장창원
	기본연구 2004-9	호주의 고등교육단계 직업교육훈련의 개혁과 시사점: TAFE 운영을 중심으로	이기성
	기본연구 2004-10	성인의 직업기초능력 프로그램 실태 조사	이정표

	기본연구 2004-11	직업훈련 정책 평가 계량 모형 연구	김안국
	기본연구 2004-12	총체적 학습사회와 e-Learning	강경종
	기본연구 2004-13	실업계 고등학교 교육과정 개편 방향 탐색	이종성
	기본연구 2004-14	기업의 브랜디드 교육훈련 프로그램 개발모형과 현장 적용 방안	이정택
	기본연구 2004-15	민간자격 종목관리체계 연구	신명훈
	기본연구 2004-16	산업 현장성 강화를 위한 고등교육체제 개편	박태준
	기본연구 2004-17	해외 전문연구기관과의 공동 연구(2003)③ 교육훈련분야에서의 e-Learning에 관한 한·호주 비교 연구	최지희
	기본연구 2004-18	실업계고교 재정지원 평가 모형 개발	김기홍
	기본연구 2004-19	기업내 인적자원개발 평가모형 연구	김미숙
	기본연구 2004-20	청년층 교육·훈련과 고용(Ⅰ) -교육·훈련기관 유형별 분석-	채창균
	기본연구 2004-21	전환기 한국사회의 새로운 직업윤리 모색	박순성
	기본연구 2004-22	작업조직과 숙련형성 -정보통신서비스산업의 사례-	장홍근
	기본연구 2004-23	직업군인 전역자의 취업실태	강종훈
	기본연구 2004-24	고령화 사회와 기업교육훈련	손유미
	기본연구 2004-25	이공계 대학생의 전공 및 진로탐색 프로그램 개발(Ⅱ)	임 언
	기본연구 2004-26	지식강국건설을 위한 국가인적자원개발(Ⅲ)	백성준
	기본연구 2004-26-1	지식강국건설을 위한 국가인적자원개발(Ⅲ)	백성준
	기본연구 2004-27	유럽의 유연안정성(flexicurity) 전략연구	정원호
	기본연구 2004-28	인적자원관리(HRM)의 영향요인과 성과: 노사관계와의 연관성을 중심으로	조준모
	기본연구 2004-29	저소득층을 위한 인적자본정책	우천식
	기본연구 2004-30	청년실업문제해결을 위한 대학생 직업능력개발 방안	강무섭
	기본연구 2004-31	군 인적자원의 효율적 획득·배치 체계 구축	이정표
	기본사업 2004-1	직업교육훈련과정 개발을 위한 직무분석(2004)	이용순
	기본사업 2004-2	성인의 직업기초능력 조사연구	임 언
	기본사업 2004-3	직업교육훈련 교수·학습 통합정보시스템 구축(Ⅱ)	김선태
	기본사업 2004-3-1	직업교육 교수·학습방법 우수사례 발굴 보급(2004)	김선태
	기본사업 2004-4	한국 교육 고용 패널 조사(2004)	채창균
	기본사업 2004-5	사업체 인적자원개발 패널 조사	최지희
	기본사업 2004-6	민간자격 국가공인을 위한 조사연구 사업(2004)	서준호
	기본사업 2004-7	인적자원개발 동향분석 연구사업	장홍근
	기본사업 2004-8	인적자원 종합정보 생성·제공 사업(2004)	김형만
	기본사업 2004-9	UNESCO Regional Center사업(2004): 인적자원개발 및	이남철
	기본사업 2004-10	UNESCO Regional Center사업(2004): 인적자원개발 및 직업교육훈련분야 지도자 연수	이남철
	기본사업 2004-11	대졸 실업해소를 위한 산학협력 강화방안: 사례연구를 중심으로	허 식
2005년	분류 번호	보고서	책임자
	기본연구 2005-1	지방자치단체의 고용과 인적자원개발정책 -총괄편-	김안국
	기본연구 2005-1	지방자치단체의 고용과 인적자원개발정책 -지역편-	김안국
	기본연구 2005-2	인적자원입국의 비전과 전략	김장호
	기본연구 2005-3	Qualification Strategies and New Media for Quality Assurance in Manufacturing -the example of the Automotive Industry in Korea and Germany-	이영현
	기본연구 2005-4	청년층의 노동시장 이행과 인적자원개발(Ⅰ)	채창균
	기본연구 2005-4-1	대졸 청년층의 대학교육 만족도	채창균

	기본연구 2005-4-2	대졸 청년층의 노동이동	채창균
	기본연구 2005-4-3	대학 재학생의 취업준비 실태와 정책과제	김태기
	기본연구 2005-4-4	고등교육기관 졸업자의 취업실태	유현숙
	기본연구 2005-5	산업부문별 인적자원개발 지원시스템 구축	손유미
	기본연구 2005-5-1	산업부문별 인적자원개발과 숙련수요	김미란
	기본연구 2005-5-2	산업부문별 인적자원개발과 국가직무능력표준	김덕기
	기본연구 2005-6-1	중고령층 고용특성과 유망직종	나영선
	기본연구 2005-6-2	중고령층 전직지원 및 직업능력개발훈련 현황	김기홍
	기본연구 2005-6-3	주요국의 중고령층 직업능력개발 정책과 프로그램	이의규
	기본연구 2005-7	평생학습의 새 패러다임	박태준
	기본연구 2005-7-1	평생학습의 참여실태와 수요 분석	박태준
	기본연구 2005-7-2	평생학습의 새 패러다임과 기업	주용국
	기본연구 2005-7-3	평생학습의 새 패러다임과 학교교육	이희수
	기본연구 2005-7-4	평생학습의 새 패러다임과 지역사회	손유미
	기본연구 2005-8-1	직업훈련시장의 구조와 특성(Ⅰ): 직업훈련재정 분석	정원호
	기본연구 2005-8-2	직업훈련시장의 구조와 특성(Ⅱ): 직업훈련기관 및 과정구조 분석	오영훈
	기본연구 2005-8-3	직업훈련시장의 구조와 특성(Ⅲ): 직업훈련의 전달과 소비	장홍근
	기본연구 2005-9	전자산업의 직업연구	한상근
	기본연구 2005-9-1	호스피털리티 산업의 직업구조 특성과 인적자원개발 전략	유규창
	기본연구 2005-10	HRD 중심의 산학협력	정지선
	기본연구 2005-10-1	고등교육과 HRD 중심 산학협력	이종선
	기본연구 2005-10-2	직업교육과 HRD 중심 산학협력	정지선
	기본연구 2005-10-3	초·중등학교의 산학협력교육	정태화
	기본연구 2005-11	군 전역간부의 사회취업 활성화	이정표
	기본연구 2005-12	실업계 고등학교 교육과정 실태 조사 -학교수준에서의 개발과정과 편성을 중심으로-	이용순
	기본연구 2005-13	한국의 성인직업기초능력	임 언
	기본연구 2005-14	자격관리 핸드북	신명훈
	기본연구 2005-15	한국 자격분류 및 매뉴얼 개발(부록: 자격정보, 자격분류표(연구자료))	이동임
	기본연구 2005-16	민간자격 실태와 정책과제	박종성
	기본연구 2005-17	진로전환기 청소년의 진로개발	이지연
	기본연구 2005-18	독일의 자격제도 연구	이동임
	기본연구 2005-19	학습복지체제 연구	오영훈
	기본연구 2005-20	직업교육과정의 종합적 고찰	이종성
	기본연구 2005-21	자기주도 평생학습관리 연구	이정택
	기본연구 2005-22	스웨덴의 평생학습 법·제도	최영렬
	기본연구 2005-23	공무원채용제도가 노동시장과 대학교육에 미치는 영향	오호영
	기본연구 2005-24	유비쿼터스 사회의 노동과 학습	장홍근
	기본연구 2005-25	사회적 자본과 인적자원개발	나영선
	기본연구 2005-26	한국인의 직업의식 구조 -예비적 고찰-	홍두승
	기본연구 2005-27	교과통합형 진로지도 모형개발과 적용	송인섭
	기본연구 2005-28	자유와 상생의 직업윤리: 우수기업 사례연구와 대안	이근식
	기본연구 2005-29	직업교육체제 혁신 추진계획	박태준
	기본연구 2005-30	e-Learning의 인식과 학습행태	이수경
	기본사업 2005-1	인적자원개발 동향분석 연구사업(2005)	강경종

	기본사업 2005-2	한국 교육 고용 패널조사(2005)	채창균
	기본사업 2005-3	인적자본 기업패널조사(2005)	최지희
	기본사업 2005-4	민간자격 국가공인을 위한 조사 연구 사업(2005)	서준호
	기본사업 2005-5-1	New Paradigm of Human Resources Development	김장호
	기본사업 2005-5-2	UNESCO Regional Center Project(2005): 2005 KRIVET TVET and HRD Training Program for Experts	강종훈
	기본사업 2005-5-3	Workforce Development for a Knowledge Economy: Report of the International Workshop	이현정
	기본사업 2005-6	직업교육훈련 교수·학습 통합정보시스템 운영(Ⅲ)	김선태
	기본사업 2005-7	직업교육 교수·학습방법 우수사례 발굴 보급(2005)	장명희
	기본사업 2005-8	인적자원 종합정보 생성·제공사업(2005)	강경종
	기본사업 2005-9	교육과 노동시장 연계를 위한 지식정보자원 통합 Gateway 구축 및 서비스 -KRIVET 지식학습망 구축-	송창용
	기본사업 2005-10	직장내 평생학습 활성화 지원 사업	나영선
2006년	분류 번호	보고서	책임자
	기본연구 2006-1	새로운 인력수급 전망모형 연구	박천수
	기본연구 2006-2	e-Learning과 산학협력	김선태
	기본연구 2006-2-1	e-Learning과 산학협력 -대학별 우수사례집-	김선태
	기본연구 2006-3	e-Learning 사회적 관리체계 연구	권성연
	기본연구 2006-4	핀란드의 산학협력 HRD제도 연구	최영렬
	기본연구 2006-5	인적자원 중심의 예산체계 연구	강경종
	기본연구 2006-6	고용서비스 인증 표준 개발	임 언
	기본연구 2006-7	산학클러스터의 HRD 기능 강화 연구	정지선
	기본연구 2006-8	지역네트워킹과 방과후 학교 활성화	김기홍
	기본연구 2006-9	중소기업 학습인프라 연구	김미숙
	기본연구 2006-10	직장순환제 도입방안 연구	정원호
	기본연구 2006-11	지역 직업능력개발 혁신체계 연구	고혜원
	기본연구 2006-12	직업훈련기관 및 프로그램 평가의 혁신	오영훈
	기본연구 2006-13	민간자격 국가공인제도의 성과분석	김현수
	기본연구 2006-14	보건의료산업의 직업연구	한상근
	기본연구 2006-15	과학기술분야 해외박사의 진로와 고급인적자원정책	진미석
	기본연구 2006-16	아시아시대의 중국 전문 인력 개발 전략	강일규
	기본연구 2006-17	사회계층과 교육격차	유한구
	기본연구 2006-18	청년층의 노동시장 이행과 인적자원개발(Ⅱ) -총괄보고서-	채창균
	기본연구 2006-18-1	기업의 대학교육 만족도와 신입사원 교육훈련	채창균
	기본연구 2006-18-2	대학서열화와 기업	오호영
	기본연구 2006-18-3	대학생 기업 현장실습의 구조와 성과	정주연
	기본연구 2006-19	고등교육과 인적자원개발	백성준
	기본연구 2006-20	실업계 고등학교 계열별 교육과정 연구	옥준필
	기본연구 2006-21	군 인적자원개발과 산·군협력	이 성
	기본연구 2006-22	인적자원 통계시스템 구축 연구	송창용
	기본연구 2006-23	지식정보화시대의 신자격제도 구상	이동임
	기본연구 2006-24	인적자원개발과 미래형 학제 탐색	박동열
	기본연구 2006-25	인적자원개발과 경제성장	장창원

	기본연구 2006-26	고등교육국제화와 인적자원활용에 관한 연구 -개인의 국제화 역량과 노동시장에서의 성과간의 관계-	양병무
	기본연구 2006-27	고용허가제의 본격화에 따른 외국인력 도입 효율화 방안 -캄보디아를 중심으로-	조원권
	기본연구 2006-28	기업의 사회적 자본과 인적자원개발	김동헌
	기본연구 2006-29	중소기업 연계형 제대군인 취업지원 프로그램 개발	박동열
	기본연구 2006-30	평생학습사회에서의 대학의 새로운 역할에 관한 연구	서정화
	기본연구 2006-31	산업부문별 인적자원개발 지원 시스템 구축 -금융 산업과 디자인 산업을 중심으로-	최영섭
	기본연구 2006-32	인적자원정책 혁신기반 연구·사업	채창균
	기본연구 2006-33	직업능력개발 훈련 수요 조사 -전국-	나영선
	기본연구 2006-33-1	직업능력개발 훈련 수요 조사 -서울지방노동청-	고혜원
	기본연구 2006-33-2	직업능력개발 훈련 수요 조사 -부산지방노동청-	김상호
	기본연구 2006-33-3	직업능력개발 훈련 수요 조사 -대구지방노동청-	김철희
	기본연구 2006-33-4	직업능력개발 훈련 수요 조사 -경인지방노동청-	주인중
	기본연구 2006-33-5	직업능력개발 훈련 수요 조사 -광주지방노동청-	전재식
	기본연구 2006-33-6	직업능력개발 훈련 수요 조사 -대전지방노동청-	나영선
	기본연구 2006-34	한국인의 직업의식과 직업윤리(2006)	장홍근
	기본연구 2006-35	사회적 자본과 인적자원개발(Ⅰ)	이영현
	기본연구 2006-36	사회적 양극화와 인적자원개발 -선진국 사례연구-	정원호
	기본연구 2006-37	자기주도 학습과 산업현장적합성	이정택
	기본연구 2006-38	외국인 근로자 고용과 숙련수요	이동임
	기본연구 2006-39	고숙련사회와 혁신전략	김영생
	기본연구 2006-40	KRIVET 직업전망 지표 개발을 위한 기초 연구	한상근
	기본연구 2006-41	HRD 중심의 새로운 사회정책 패러다임	박 동
	기본연구 2006-42	활동적 고령화와 고등교육 -중고령자의 고등교육 참여 확대 방안-	이의규
	기본연구 2006-43	개성공단지역 인적자원개발 체계 수립 및 지원 방안	강일규
	기본연구 2006-44	혁신주도형 HRD 전문가 육성 프로그램 개발	이정택
	기본연구 2006-45	평생학습사회 만들기: 교육에서 학습으로	박세일
	기본연구 2006-46	국가인적자원개발사업 평가를 위한 BSC 기반 ROI 분석시스템 개발연구	한준상
	기본연구 2006-47	대학특성화 지도 구축 운영·방안	정태화
	기본사업 2006-1	기업 인적자원개발지표와 신용평가지표 연계 사업	송창용
	기본사업 2006-2	한국 교육 고용 패널조사(2006)	유한구
	기본사업 2006-3	인적자본 기업패널조사(2006)	김안국
	기본사업 2006-4	인적자원개발 동향분석 연구사업(2006)	손유미
	기본사업 2006-5	민간자격 국가공인을 위한 조사연구사업(2006)	서준호
	기본사업 2006-6-1	UNESCO Regional Center 사업(2006): 인적자원개발 및 직업교육훈련 분야 전문가 연수	강종훈
	기본사업 2006-7	인적자원 종합정보 생성·제공사업(2006)	손유미
	기본사업 2006-8	직업교육 교수·학습 방법 우수사례 발굴·보급(2006)	장명희
2007년	분류 번호	보고서	책임자
	기본연구 2007-1	자격의 활용성 강화를 위한 법제도 개선방안	김현수
	기본연구 2007-2	산학협력 지원정책 개선방안 연구 -인력양성형 산학협력 지원사업을 중심으로-	정지선
	기본연구 2007-3	국가공인 민간자격의 활용성 강화 방안 연구	김상진
	기본연구 2007-4	성과 연계형 기업 HR 활동 지표·지수 개발	송창용
	기본연구 2007-5	과학기술분야 핵심인력의 경력단계와 인적자원 정책	이지연

기본연구 2007-6	융합기술 확산과 인력개발전략 기초연구	황규희
기본연구 2007-7	지역 교육격차 해소를 위한 e-Learning	이수경
기본연구 2007-8	고령친화산업의 직업연구 -요양·용품·여가·장묘 분야를 중심으로-	최동선
기본연구 2007-9	KRIVET 직업전망지표개발	오호영
기본연구 2007-10	청년층의 노동시장 이행과 인적자원개발(Ⅲ) -총괄보고서-	김형만
기본연구 2007-10-1	청년층 인적자원개발: 거시적 전망과 인적자본투자	김형만
기본연구 2007-10-2	청년층의 숙련 불일치와 직장이동	엄미정
기본연구 2007-11	재직근로자의 노동시장에서 학교로의 이행 촉진을 위한 기업 - 고등교육기관의 실태분석 및 개선방안(Ⅰ)	최지희
기본연구 2007-12	활동적 고령화와 인적자원개발	조은상
기본연구 2007-13	산업수요와 학력별 수급전망 연구	박천수
기본연구 2007-14	산업별 노조와 직업능력개발	김유선
기본연구 2007-15	인적자원정책혁신기반 연구·사업(2007)	장창원
기본연구 2007-16	산업부문별 인적자원개발 지원시스템 구축 -산업별 협의체의 제도적 정착방안 연구	최영섭
기본연구 2007-17	한국인의 직업의식과 직업윤리(2007) -국제비교 맥락에서 본 한국인의 직업의식-	장홍근
기본연구 2007-18	고등교육의 글로벌 경쟁력 강화방안	김승보
기본연구 2007-19	비정규직 근로자의 커리어 형성	이의규
기본연구 2007-20	인적자원개발을 위한 사회협약 연구	박 동
기본연구 2007-21	사회적 자본과 인적자원개발(Ⅱ): 기업의 사회적 자본과 경쟁력	이영현
기본연구 2007-22	인적자원개발과 미래형 학제(Ⅱ)	박동열
기본연구 2007-23	지역인적자원개발을 위한 협력망 구축	강일규
기본연구 2007-24	직업능력개발 훈련수요 조사: 한미 FTA에 따른 훈련수요 추정	고혜원
기본연구 2007-25	미래 환경변화에 따른 HRST 정책진단 및 중장기 정책방향	진미석
기본연구 2007-26	OECD 직업교육·훈련 국제비교	최영렬
기본연구 2007-27	기업지배구조와 인적자원관리	조준모
기본연구 2007-28	HRD 관련 政策의 類型과 評價	안종범
기본연구 2007-29	「직업교육체제 혁신 방안」지원 및 실태 분석	박동열
기본연구 2007-30	제대군인 전직지원 체계 구축 방안	박동열
기본연구 2007-31	사교육 노동시장 분석	채창균
기본사업 2007-1	아태지역 직업교육훈련기관 실태조사 사업(Ⅰ): 라오스	정지선
기본사업 2007-2	성과·혁신관리시스템 구축 및 운영방안(BSC)	김영생
기본사업 2007-3	혁신주도형 HRD 전문가 육성 프로그램 개발(Ⅱ)	이정택
기본사업 2007-4	민간자격 국가공인을 위한 조사연구사업(2007)	박종성
기본사업 2007-5	한국 교육 고용 패널 조사(2007)	유한구
기본사업 2007-6	인적자본 기업패널조사(2007)	김안국
기본사업 2007-7	인적자원 종합정보 생성·제공사업(2007)	손유미
기본사업 2007-8	인적자원개발 동향분석 연구사업(2007)	이상돈
기본사업 2007-9	직업교육 교수·학습 방법 우수사례 발굴·보급(2007)	장명희
기본사업 2007-10-1	UNESCO Regional Center Project(2007) -2007 KRIVET TVET and HRD Training Program for Experts-	장창원
기본사업 2007-10-2	UNESCO Regional Center 사업(2007) -Global 현장중심 HRD 전문가 교육과정 개발-	이 성
기본사업 2007-10-3	UNESCO Regional Center Projects(2007): 2007 Global HR Institute Forum -The Bridging Role for the Future, Human Resource Development-	조은상
기본사업 2007-10-4	UNESCO Regional Center 사업(2007): ③KRIVET-WorldBank -CIVTE Workshop	강일규
기본사업 2007-11	최고학습책임자(CLO) 역량 개발 연구	이정택
기본사업 2007-12	아태지역 직업교육훈련 실태조사 및 직업교육 Workshop(Ⅱ): 캄보디아	최영렬

2008년	분류 번호	보고서	책임자
	기본연구 2008-1	유휴청년 연구	채창균
	기본연구 2008-2	재직근로자의 노동시장에서 학교로의 이행 촉진방안(Ⅱ): 고등교육기관을 중심으로	정지선
	기본연구 2008-3-1	한국인의 직업의식 및 직업윤리 실태(2008) -기업구성원의 직업의식과 직업윤리-	이영현
	기본연구 2008-3-2	한국인의 직업의식 및 직업윤리 실태(2008) -전문직의 전문 직업성과 직업윤리-	이영현
	기본연구 2008-4	사회적 자본과 인적자원개발(Ⅲ): 기업 간 관계를 중심으로	김안국
	기본연구 2008-5	인적자원정책 혁신기반 연구·사업(2008) -핵심인재 양성 인프라 구축을 중심으로	강경종
	기본연구 2008-6	평생직업능력개발 체제의 혁신(Ⅰ): 직업능력개발정책과 고용정책의 연계강화	나영선
	기본연구 2008-7-1	교육과정과 연계된 진로교육 운영 모델 구축(총괄보고서)	임 언
	기본연구 2008-7-2	진로교육에 대한 교사 인식 조사	맹영임
	기본연구 2008-8	고등교육산업 경쟁력 제고 방안 연구	손유미
	기본연구 2008-9	FTA가 직업세계에 미치는 영향에 관한 연구	김철희
	기본연구 2008-10	중소기업 인적자원개발을 위한 대기업과의 협력체제 구축 방안 연구	김미숙
	기본연구 2008-11	숙련수요전망 연구	오호영
	기본연구 2008-12	북한 인적자원개발 지원·협력 방안 연구	강일규
	기본연구 2008-13	이공계 위기의 진단과 정책대응	송창용
	기본연구 2008-14	인적자원 통계 인프라 구축 연구	유한구
	기본연구 2008-15	지역의 학습·고용·복지 서비스의 연계실태와 과제	고혜원
	기본연구 2008-16	평생직업능력개발 재정시스템 연구 -사회적 이해관계자의 역할을 중심으로-	최영섭
	기본연구 2008-17	평생학습계좌제 도입 방안 연구	이남철
	기본연구 2008-18	융합기술 전문인력 양성 방안 연구: BT중심 융합기술을 중심으로	이수영
	기본연구 2008-19	자격제도 운영평가체제 구축 연구	이동임
	기본연구 2008-20	국가자격시험 관리운영의 효율성 강화방안 연구 -관리운영 모델을 중심으로-	조정윤
	기본연구 2008-21	2009 직업시장전망	황규희
	기본연구 2008-22	생명공학산업의 직업연구	최동선
	기본연구 2008-23	전문계 고등학생의 직업기초능력 진단도구 개발	박동열
	기본연구 2008-24	중고령자 진로전환 지원 체제 연구	김기홍
	기본연구 2008-25	전문계 고교생의 진로 연구	이상준
	기본연구 2008-26	외국인근로자의 직업능력개발을 위한 원격교육훈련 활용방안 연구	이수경
	기본연구 2008-27	OECD 직업교육훈련 국제비교(Ⅱ)	조은상
	기본연구 2008-28	KRIVET 직업전망 지표 개발(2009)	정윤경
	기본연구 2008-29	새 정부의 평생직업교육부문 국정과제와 추진 전략	장명희
	기본연구 2008-30	지식경제시대의 자격제도	주인중
	기본연구 2008-31	진로교육 정책의 성과와 추진 방향	최동선
	기본연구 2008-32	신정부 인재정책의 방향과 주요과제	진미석
	기본연구 2008-33	기업 내 평생학습 역량 강화를 위한 기초연구	이정택
	기본연구 2008-34	인재강국 건설을 위한 교육선진화 개혁방향 연구	이용환
	기본연구 2008-35	UAE(아랍에미리트연합)의 글로벌 교육전략 연구	박태준
	기본연구 2008-36	일자리 선진화 전략	채창균
	기본연구 2008-37	숙련형성과 임금체계: 폴크스바겐, 도요타, 현대자동차의 비교연구	정승국

	기본연구 2008-38	고등교육기관 졸업자의 노동시장 진입초기 취업실태에 대한 분석 연구	윤진호
	기본연구 2008-39	몰입형 HR 관행과 기업성과	김용민
	기본연구 2008-40	지역 노사의 고용·인적자원개발사업 참여 -지역 노사의 실태와 역량강화 방안-	이호창
	기본연구 2008-41	직업능력개발제도의 변천과 과제	정택수
	기본연구 2008-42	근로소득 불평등 심화의 분석 및 완화 방안: 인적자원기업패널 분석	최강식
	기본연구 2008-43	장기복무자 전문성 개발을 통한 취업능력 제고 방안	김기홍
	기본연구 2008-44	日本의 청년층 노동시장 정책연구	이의규
	기본연구 2008-45	능력과 학벌에 대한 일반 국민과 기업 인사담당자의 인식경향	윤양배
	기본연구 2008-46	Case Studies of the Workplace Learning in Small and Medium Enterprises in Korea	김영생
	기본연구 2008-47	기업의 경쟁력 강화 전략과 숙련형성의 관련성 연구	윤양배
	기본연구 2008-48	공식부문과 비공식부문의 여성인적자원 활용 국제비교	조준모
	기본연구 2008-49	사람희망 전략연구	이원덕
	기본연구 2008-50	청소년의 진로개발 활성화를 위한 학교 특성화 방안	임정희
	기본연구 2008-51	글로벌 경쟁력 강화를 위한 해외 고급인력 유치 전략 연구 -금융 및 물류부문 인력을 중심으로-	이남철
	기본연구 2008-52	새로운 지역발전정책과 연계한 인재육성 발전 방안	손유미
	기본연구 2008-53	동북아 인재개발 협력강화를 위한 한·중 직업교육 비교 연구	강일규
	기본연구 2008-54	일-학습 연계를 통한 능동적 복지의 구현	최영섭
	기본연구 2008-55	녹색성장을 위한 과학기술인재 육성과 활용	황규희
	기본연구 2008-56	인재대국형 고등교육-노동시장 연계의 쟁점과 과제	채창균
	기본사업 2008-1	인적자원종합정보 생성·제공사업(2008)	이상돈
	기본사업 2008-2	인적자원개발 동향분석 연구사업(2008)	이상돈
	기본사업 2008-3	직업교육 교수·학습 방법 우수사례 발굴·보급(2008)	이용순
	기본사업 2008-4	민간자격 국가공인을 위한 조사연구사업(2008)	서준호
	기본사업 2008-5-1	UNESCO Regional Center Project(2008): 인적자원개발 및 직업교육훈련 분야 전문가 연수	장창원
	기본사업 2008-5-2	UNESCO Regional Center Project(2008): KRIVET International Workshop on「Official Development Assistance and Technical Vocational Education and Training」	이정택
	기본사업 2008-5-3	APEC 회원국 직업교육훈련 및 인적자원개발 전문가연수(TVET and HRD Training Program for Experts 2008)	고혜원
	기본사업 2008-6	아·태지역 직업교육훈련 실태조사 및 직업교육훈련 Workshop(Ⅲ): 베트남	최영렬
	기본사업 2008-7	한국교육고용패널조사(2008)	유한구
	기본사업 2008-8	인적자본기업패널조사(2008)	황규희
	기본사업 2008-9	국제개발협력 사업의 발굴을 위한 조사	장창원
	기본사업 2008-10	해외유관기관 및 전문가 DB 구축 사업	장창원
	기본사업 2008-11	Global HR Forum 2008 "창조적 인재와 글로벌 협력"	황규희
2009년	분류 번호	보고서	책임자
	기본연구 2009-1	지식서비스 강국 실현을 위한 인적자원 형성에 대한 연구	강경종
	기본연구 2009-2	저탄소 녹색성장 분야 인력양성방안 연구	황규희
	기본연구 2009-3	국제결혼 가정 및 외국인 근로자 자녀의 인재개발을 위한 기초연구	이남철
	기본연구 2009-4	지역인재개발 정책의 현황과 과제	강일규
	기본연구 2009-5	고등교육단계의 맞춤형 산업인력양성 방안	박 동
	기본연구 2009-6	금융지식 역량 강화를 위한 효율적인 금융교육 체제 구축방안 연구	이남철
	기본연구 2009-7	기술변화와 교육훈련	김안국

기본연구 2009-8	한국·대만·일본의 사교육정책이 사교육시장 변화에 미치는 영향	유한구
기본연구 2009-9	숙련불일치 연구	김승보
기본연구 2009-10	대학 교육역량 강화사업비 지원방식 개선방안	백성준
기본연구 2009-11	청년층 해외 일자리 탐색 방안	조은상
기본연구 2009-12	기업의 고용역량 강화를 통한 일자리 창출 방안	김영생
기본연구 2009-13	중소기업 인적자원개발을 위한 경영자 교육 프로그램 개발	박태준
기본연구 2009-14	정년제도 변화에 따른 직업능력개발 방안 연구	이의규
기본연구 2009-15	고등직업교육을 위한 특수대학원 개선방안 연구	정지선
기본연구 2009-16	직업교육 혁신 2020	정태화
기본연구 2009-17	전문계 고교생의 기초학습능력 향상 방안	박동열
기본연구 2009-18	직업교육기관 교원 역량 강화 방안 -전문계고등학교를 중심으로-	김기홍
기본연구 2009-19	직업훈련과 직장이동	김미란
기본연구 2009-20	평생학습의 사회경제적 성과분석	김미숙
기본연구 2009-21	사회보장제도의 직업능력개발 효과 분석	김철희
기본연구 2009-22	직업훈련기관 인증제 연구	오영훈
기본연구 2009-23	직업능력개발계좌제 발전 방안 연구	나영선
기본연구 2009-24	취약청소년의 직업능력향상을 위한 실태와 과제	변숙영
기본연구 2009-25	기업 e-Learning 학습전이 사례 연구	이수경
기본연구 2009-26	전문직 자격취득자의 계속전문교육 개선방안 연구	조정윤
기본연구 2009-27	기업체 근로자 역량진단 운영실태 분석	주인중
기본연구 2009-28	학교중단 청소년을 위한 진로개발 지원 방안	최동선
기본연구 2009-29	창의적 커리어 패스 형성에 관한 기초 연구	한상근
기본연구 2009-30	대학 입학사정관제도 도입에 따른 학교 진로교육 지원체제 연구	이영대
기본연구 2009-31	평생직업능력개발 체제의 혁신(Ⅱ): 훈련재정 시스템 실증 분석	최영섭
기본연구 2009-32	KRIVET 직업전망 지표 개발(2009)	정윤경
기본연구 2009-33	교육과 노동시장 연계와 성과(Ⅰ)	전재식
기본연구 2009-34	교육훈련 국제개발협력 선진화 전략	이영현
기본연구 2009-35-1	교육과정과 연계된 진로교육 운영모델 구축(Ⅱ) (총괄보고서)	이지연
기본연구 2009-35-2	미국·프랑스·핀란드·덴마크의 교과통합 진로교육	이지연
기본연구 2009-36-1	민간직업능력개발시장 실태분석 및 경쟁력 제고 방안 -수요자 중심 직업능력개발체제 구축을 중심으로- (총괄보고서)	김수원
기본연구 2009-36-2	산업인력 수요와 민간직업능력개발시장의 인력양성 구조 분석	장홍근
기본연구 2009-37	Enhancing In-House Lifelong Learning Competency Development in Republic of Korea(한국 기업내 평생학습 역량 개발)	이정택
기본연구 2009-38	글로벌 코리안 인재의 개발·활용을 위한 네트워킹 방안	박 동
기본연구 2009-39	제대군인 지원정책 국제 비교 연구	홍선이
기본연구 2009-40	녹색 일자리의 숙련수요 변화 및 대응방안 연구	이수영
기본연구 2009-41	외국인 인적자원의 개발과 활용 방안	신기욱
기본연구 2009-42	「활기찬 시장경제」구현을 위한 초·중등학교 교과서의 직업관련 기술현황 분석과 과제	전택수
기본연구 2009-43	북유럽의 직업교육 실태 및 혁신 사례	임 언
기본연구 2009-45	청소년을 위한 해외진로 정보수집 및 구축방안	조은상
기본연구 2009-46	산업별 직종구조를 반영한 연산일반균형모형 개발 연구	박재민
기본연구 2009-47	기업체 신입사원 선발시 학력제한철폐의 효과 연구	김동원
기본연구 2009-48	전문대학 인력양성 성과평가를 위한 지표 개발	이기종

	기본연구 2009-49	직업능력개발 우수 훈련기관 연구(Ⅰ)	박천수
	기본연구 2009-50	대학의 직업교육 평가	목진휴
	기본연구 2009-51	대안학교의 직업교육 운영실태 분석 연구	김미숙
	기본연구 2009-52	직업능력개발계좌제 훈련 상담 개선방안 연구 -국제사례 연구	최영섭
	기본연구 2009-53	저출산 극복을 위한 여성 직업능력개발 및 취업 지원 방안	김미경
	기본연구 2009-54	산업정보학교 실태와 개선 방안	임 언
	기본연구 2009-56	마이스터고의 성공적인 운영을 위한 지원시스템 구축	김종우
	기본연구 2009-57	중산층 복원을 위한 일자리 정책 과제 -중산층 저변 확대 및 일자리 정책 발굴을 위한 기초 연구-	함인희
	기본연구 2009-58-1	인재대국을 위한 과학기술분야 핵심인재 양성 방안 연구(총괄보고서)	전재식
	기본연구 2009-58-2	미래지식사회의 기술수요 변화와 과학기술분야 핵심인재의 역할	김현호
	기본연구 2009-58-3	기업의 과학기술분야 핵심인재 활용과 정책과제	박재민
	기본연구 2009-58-4	과학기술분야 핵심인재 양성정책 평가와 개선 방향	이정재
	기본연구 2009-58-5	과학기술분야 핵심인재 양성 방안 연구	전재식
	기본연구 2009-59	수자원 관련 녹색직업에 관한 기초연구	이남철
	기본연구 2009-60	지역인적자원개발지원센터의 역할 및 기능 재정립 방안 연구	이상돈
	기본사업 2009-1	인재개발 동향분석 연구사업(2009)	송창용
	기본사업 2009-2	인재정책 종합정보 생성·제공사업(2009)	송창용
	기본사업 2009-3	직업교육의 효율성 제고를 위한 교수·학습 방법 우수사례 발굴·보급(2009)	이용순
	기본사업 2009-4	민간자격 국가공인을 위한 조사연구사업(2009)	서준호
	기본사업 2009-5-1	UNESCO Regional Center 사업(2009): 인적자원개발 및 직업교육훈련 분야 전문가 연수	최영렬
	기본사업 2009-5-2	UNESCO Regional Center 사업(2009): 개발도상국 직업교육훈련 전문가 연수 프로그램 개발	김미숙
	기본사업 2009-6	글로벌 인재포럼 2009	황규희
	기본사업 2009-7	한국교육고용패널조사(2009)	채창균
	기본사업 2009-8	인적자본기업패널조사(2009)	송창용
	기본사업 2009-9	비정규 교육훈련서비스 국제표준화 지원 사업	정지선
	기본사업 2009-10	산학협력 활성화를 위한 1사1교 협약 지원 사업	홍선이
	기본사업 2009-11	OECD INES 교육성과(OL) 네트워크 사업(2009)	최지희
	기본사업 2009-12	산학관 연계를 통한 인재양성 정책	정지선
	기본사업 2009-13	미래인재육성을 위한 학교 -지역사회 관계발전 연구	김승보
	기본사업 2009-14	2009년도 지역인재육성사업 평가	채창균
2010년	분류 번호	보고서	책임자
	기본연구 2010-1	전문계 고졸 인력 수요와 교육역량 강화 방안	박동열
	기본연구 2010-2	수자원, 풍력자원, 태양광자원 활용과 녹색직업	이남철
	기본연구 2010-3	창의인재 양성을 위한 진로교육 활성화 방안	이지연
	기본연구 2010-4	서비스 산업 선진화를 위한 인재정책 과제	장창원
	기본연구 2010-5	대졸자의 노동시장 이행 연구	김안국
	기본연구 2010-6	구인구직 불일치 해소를 위한 산학연계시스템	김영생
	기본연구 2010-7	직업능력개발계좌제 개선방안: 품질관리를 중심으로	고혜원
	기본연구 2010-8	중소기업 직업능력개발 유인체계 구축	박윤희
	기본연구 2010-9-1	취약계층 평생직업교육훈련의 사회통합 효과 분석(I편)	오영훈
	기본연구 2010-9-2	취약계층 평생직업교육훈련의 사회통합 효과 분석(II편)	오영훈
	기본연구 2010-10	청년 지식기술창업 연구	박 동

	기본연구 2010-11	전문대학 혁신 성공 요인	백성준
	기본연구 2010-12	고령인력 고용지원서비스 강화 방안	김기홍
	기본연구 2010-13	직업기초능력 영역 및 성취기준 연구	주인중
	기본연구 2010-14	글로벌 인력교류 확대에 대비한 고등전문교육 인증제 실태와 과제	강일규
	기본연구 2010-15	G20국가의 직업교육훈련 제도(I): 주요국 우수사례를 중심으로	최지희
	기본연구 2010-16	서비스산업의 자격 연구(Ⅰ) -보건 및 사회복지 서비스업 중심으로-	박중성
	기본연구 2010-17	한국인의 직업의식 및 직업윤리(2010)	임 언
	기본연구 2010-18	철강산업의 녹색화에 대응한 기술 인력 양성 방안	황규희
	기본연구 2010-19-1	인력교류 활성화를 위한 한중일 3국 간 자격의 상호인정 방안	조정윤
	기본연구 2010-19-2	Korea-China-Japan MRA Strategy for Activating Labor Force Mobility	조정윤
	기본연구 2010-20	기술융합과 조직창의성	황규희
	기본연구 2010-21	대학교수 노동시장 분석	김미란
	기본연구 2010-22	장애학생의 진로·직업교육 활성화를 위한 유관기관간 협력 방안	최동선
	기본연구 2010-23-1	교육과 노동시장 연계와 성과(Ⅱ)	전재식
	기본연구 2010-23-2	교육과 노동시장 연계와 성과(Ⅱ) 교육-노동시장 생애경로조사 결과보고서	전재식
	기본연구 2010-24	KRIVET 직업전망 지표 개발(2010)	한상근
	기본연구 2010-25	교육훈련 국제개발협력 선진화 전략(II) - 국제개발협력 전문인력 양성	김철희
	기본연구 2010-26	평생직업능력개발 체제의 혁신(Ⅲ)	채창균
	기본연구 2010-27	민간직업능력개발시장 실태분석 및 경쟁력 제고 방안(Ⅱ)	박천수
	기본연구 2010-28	교육과정과 연계된 진로교육 운영 모델 구축(Ⅲ)	정윤경
	기본연구 2010-29	신 아시아 구상 실현을 위한 對아세안 직업교육훈련 공적개발원조(ODA) 활성화 방안(Ⅰ)	최영렬
	기본연구 2010-30	녹색성장과 직업능력개발정책	나영선
	기본연구 2010-31	국가숙련전망 조사(2010)	김형만
	기본연구 2010-32-1	2009 개정 교육과정에 따른 전문계고 교육과정 개선 방향 탐색	장명희
	기본연구 2010-32-2	2009 개정 교육과정에 따른 진로교육 교육과정 개선 방향 탐색	장명희
	기본연구 2010-33	자격의 경제적 효과(Ⅰ)	김상호
	기본연구 2010-34	베이비붐 세대 일자리 창출과 지원	손유미
	기본연구 2010-35	OECD-KRIVET Skills Beyond School: Post Secondary VET	김형만
	기본연구 2010-36	북한이탈주민 중 북한자격 인정자의 직업경로 실태 연구	강일규
	기본연구 2010-37	교정시설 수형자 직업훈련 실태 및 개선방안	김기홍
	기본연구 2010-38	직업능력개발 관련 통계 활용 및 개선 방안	김미란
	기본연구 2010-39	시장선도형 모바일 애플리케이션 개발인재의 특성 분석	이 성
	기본연구 2010-40	사회서비스분야 자격의 활성화 방안	조정윤
	기본연구 2010-41	선진외국 직업분석을 통한 한국의 신규창출가능 직업에 관한 연구	이영대
	기본연구 2010-42	The Implementation of the Green Jobs Activities	황규희
	기본사업 2010-1	직업교육훈련 교수-학습 방법 우수사례 발굴·보급(2010)	김선태
	기본사업 2010-2	민간자격 국가공인을 위한 조사연구사업(2010)	서준호
	기본사업 2010-3	글로벌 인재포럼 2010	이상돈
	기본사업 2010-4	인재개발 동향분석 연구사업(2010)	송창용
	기본사업 2010-5	인재정책 종합정보 생성·제공사업(2010)	송창용
	기본사업 2010-6-1	UNESCO Regional Center Project(2010) ①International Conference on Green Skills for Green Jobs	정지선
	기본사업 2010-6-2	UNESCO Regional Center 사업(2010) ②아시아 중점협력대상국가의 직업교육훈련 정책자료 구축	김영생

	기본사업 2010-7	한국교육고용패널조사(2010)	오호영
	기본사업 2010-8	인적자본기업패널조사(2010)	송창용
	기본사업 2010-9	산학협력 활성화를 위한 1사1교 협약 지원 사업(2010)	홍선이
	기본사업 2010-10	마이스터고 성과관리 시스템 구축	김종우
	기본사업 2010-11	OECD INES 교육성과(OL) 네트워크 사업(2010)	최지희
	기본사업 2010-12	인도네시아-한국 직업교육훈련 발전과 협력을 위한 세미나 개최	정지선
	기본사업 2010-13	2010년도 미래인재포럼	장창원
	기본사업 2010-14	국가진로지도의 관점에서 본 창의 인재 육성의 과제	김승보
	기본사업 2010-15	특성화고 취업지원 방안 수립	김선태
	기본사업 2010-16	2010년 지역인재육성사업 평가	채창균
2011년	분류 번호	보고서	책임자
	기본연구 2011-1	G20 국가의 직업교육훈련 제도(II)	최지희
	기본연구 2011-2	서비스 산업의 자격 연구(Ⅱ): 사업 및 배분서비스업 중심으로	박종성
	기본연구 2011-2-1	서비스 산업의 자격 연구(Ⅱ): 사업 및 배분서비스업 중심으로(부록)	박종성
	기본연구 2011-3	자격의 경제적 효과(Ⅱ): 보건의료 국가자격 평가체계를 중심으로	김상호
	기본연구 2011-3-1	자격의 경제적 효과(Ⅱ): 보건의료 국가자격 평가체계를 중심으로(부록)	김상호
	기본연구 2011-4	미래 지향 고등교육체제 개편 구상: 직업교육 강화를 중심으로	백성준
	기본연구 2011-5	탄소배출규제에 따른 고용구조변화와 인력정책	황규희
	기본연구 2011-6	신재생에너지 부문 고용창출 분석	이남철
	기본연구 2011-7	국가 신 경쟁력제고를 위한 과학·기술교육 혁신 방안	장창원
	기본연구 2011-8	기업 교육훈련 전이 실태와 개선 방안 연구	박윤희
	기본연구 2011-9	고학력화의 사회경제적 성과와 한계	김안국
	기본연구 2011-10	청년일자리 창출을 위한 산학융합단지 모형 개발	박 동
	기본연구 2011-11	기업 내부노동시장과 숙련: 생산기능직 근로자를 중심으로	김미란
	기본연구 2011-12	고숙련 사회에서의 숙련기술인 육성 방안	박동열
	기본연구 2011-13	직업훈련 경쟁력 강화를 위한 교수-학습 탐색 연구	이수경
	기본연구 2011-14	고등교육기관의 전문학위제도 연구	박태준
	기본연구 2011-15	전문대학의 국제경쟁력 강화 방안 연구	정태화
	기본연구 2011-16	고교단계 직업교육 경로의 유연성 제고 방안	최동선
	기본연구 2011-17	기계산업의 자격연구	이동임
	기본연구 2011-18	공정사회 기반 마련을 위한 국가자격 관리·운영체계 분석	김미숙
	기본연구 2011-19	직업체험 중심 진로교육 지원체제 연구	정윤경
	기본연구 2011-20	2030 미래의 직업생활 연구	장주희
	기본연구 2011-21	직무분석 활용실태와 분석기법 연구	주인중
	기본연구 2011-22	비정규직 재직자 직업능력개발 훈련 효과 연구	이상준
	기본연구 2011-23	베이비붐 세대 제 2 인생설계 구축 방안	손유미
	기본연구 2011-24	민간 고용서비스 인력 실태 및 역량 강화 방안	고혜원
	기본연구 2011-25	전문대학 순환형 산학협력교육 체제 구축 방안	김기홍
	기본연구 2011-26	교육과 노동시장 연계와 성과(III)	전재식
	기본연구 2011-26-1	교육과 노동시장 연계와 성과(III): 고육-노동시장 생애경로조사 결과보고서	전재식
	기본연구 2011-27	국가숙련전망조사(2011)	이 성
	기본연구 2011-28	한국의 직업지표 연구(2011)	한상근
	기본연구 2011-29	신 아시아 구상 실현을 위한 黔중앙아시아 직업교육훈련 공적개발원조(ODA) 활성화 방안(II)	최영렬

	기본연구 2011-30	고등교육 인재정책 수립을 위한 인력수급 전망체제 구축 연구(Ⅰ)	이상돈
	기본연구 2011-31	특수교육대상 학생을 위한 진로정보 연구(Ⅰ): 기초연구를 중심으로	이지연
	기본연구 2011-32	한국의 직업교육훈련: 1960~현재	고혜원
	기본연구 2011-33	2011년 인재개발과 산학연관 연계 방향	장창원
	기본연구 2011-34	단위학교의 진로교육 실천역량 강화 방안	김승보
	기본연구 2011-35	이행노동시장 연구: 이론과 정책과제	정원호
	기본연구 2011-36	Skills Beyond School	김형만
	기본연구 2011-37	2011 특성화고 및 마이스터고의 계열별 전문교과 교육과정 개정 방향 연구: 농생명 산업, 수산·해운, 가사·실업계열을 중심으로	장명희
	기본연구 2011-38	고용창출 우수 기업과 일반 기업의 직업능력개발 비교 연구	김영생
	기본연구 2011-39	공공부문 인재개발 우수기관 인증제 연구	이 성
	기본연구 2011-40	직업능력개발계좌제 적합훈련과정 운영실태와 심사제도 개편	김수원
	기본연구 2011-41	특허분석을 이용한 미래숙련수요 분석 -산업융합으로의 자동차 전지부문을 중심으로	황규희
	기본연구 2011-42	취약계층 직업능력개발제도의 변천과 과제	오영훈
	기본연구 2011-43	근로형태 다양화에 따른 인적자원개발 지원 방안	최지희
	기본연구 2011-44	사회적 기업가의 인력양성 현황과 정책과제	이의규
	기본연구 2011-45	교육과학기술분야 16대 중점과제 모니터링(2011) -선진 평생직업 교육체제 구축-	김선태
	기본연구 2011-46	자격기본법 개선방안에 관한 연구	최영렬
	기본연구 2011-47	재직자의 특별전형 확대·활성화 중장기 방안 연구	조은상
	기본연구 2011-48	Innovative Approaches to enhance youth employment in Korea	채창균
	기본사업 2011-1	글로벌 인재포럼 2011	이남철
	기본사업 2011-2	OECD INES 교육성과(LSO) 네트워크 사업(2011)	박천수
	기본사업 2011-3	산학협력 활성화를 위한 1사1교 협약 지원 사업(2011)	홍선이
	기본사업 2011-4	민간자격 국가공인을 위한 조사연구사업(2011)	서준호
	기본사업 2011-5-1	UNESCO Regional Center 사업(2011): ① KRIVET-Africa TVET Expert Workshop	김철희
	기본사업 2011-5-2	UNESCO Regional Center 사업(2011): ② BIBB Regional Workshop	김철희
	기본사업 2011-5-3	UNESCO Regional Center 사업(2011): ③ KRIVET Asia Pacific TVET Expert Workshop	김철희
	기본사업 2011-6	인재개발 동향분석 연구사업(2011)	송창용
	기본사업 2011-7	인재정책 종합정보 생성·제공사업(2011)	송창용
	기본사업 2011-8	마이스터고 성과관리 시스템 운영 및 성과 평가	김종우
	기본사업 2011-9	인적자본기업패널조사(2011)	송창용
	기본사업 2011-10	한국 교육 고용 패널 조사(2011)	오호영
	기본사업 2011-11	박사 조사(2011)	송창용
2012년	분류 번호	보고서	책임자
	기본연구 2012-1	서비스 산업의 자격연구(III): 개인서비스업을 중심으로	정향진
	기본연구 2012-1-1	서비스산업의 자격연구: 3년 종합본(2010~2012)	정향진
	기본연구 2012-2	사회통합을 위한 결혼이민자의 인적자원개발 및 활용	이남철
	기본연구 2012-3	북한이탈주민의 자립형 직업교육훈련 모형 개발	조은상
	기본연구 2012-4	이공계 졸업자들의 전공별 노동시장 성과 분석과 정책과제	황규희
	기본연구 2012-5	지방자치단체 주도형 지역인적자원개발 정책 연구	강경종
	기본연구 2012-6	EU의 고용시장 변화와 VET제도 선진화 전략	최지희
	기본연구 2012-7	경제5단체·산업별 협의체 협력을 통한 산학협력 활성화 연구	김기홍
	기본연구 2012-8	고용·능력개발 정책의 평가 및 과제: 고용보험 일부 사업을 중심으로	이상준

	기본연구 2012-9	고용-복지 선순환을 위한 제도 구축 방안	류기락
	기본연구 2012-10	비정규직 교육훈련 성과분석	김철희
	기본연구 2012-11	사회통합을 위한 직업능력개발 훈련권리에 관한 연구	고혜원
	기본연구 2012-12	직업훈련정책 평가 체계 연구	전재식
	기본연구 2012-13	직업능력개발 훈련기관 대상 통합적 질 관리 체제 연구	장혜정
	기본연구 2012-14	산학연협력진흥 종합계획 수립을 위한 기초 연구	김현수
	기본연구 2012-15	시설 청소년의 자립지원을 위한 직업훈련	변숙영
	기본연구 2012-16	전문대학의 한류관련산업 인력양성 방안	정태화
	기본연구 2012-17	직업교육 투자의 사회경제적 효과분석	김미란
	기본연구 2012-18	청년층의 학력과잉과 스킬 불일치 측정 방법 연구	임 언
	기본연구 2012-19	특성화고 교육혁신 방안 연구	옥준필
	기본연구 2012-20	고등교육의 진로지도체계 연구	김승보
	기본연구 2012-21	과정이수형 자격제도 구축 방안	김상진
	기본연구 2012-22	국가자격의 정보 체계화 방안	이동임
	기본연구 2012-23	주요국의 진로교육정책: 교육과 고용구조의 연계를 중심으로	진미석
	기본연구 2012-24	청년층의 취업눈높이 실태 파악을 통한 진로정책 과제	오호영
	기본연구 2012-25	초·중등단계 진로진학상담교사의 역할과 진로교육 과제	정윤경
	기본연구 2012-26	면허형 국가자격의 보수교육 실태 분석	김미숙
	기본연구 2012-27	농어업 법인경영체 인력 실태 조사·연구	주휘정
	기본연구 2012-28	농업계 특성화고 졸업자의 취·창업률 제고를 위한 직종 및 직무 연구	박동열
	기본연구 2012-29	국가숙련전망조사(2012)	김형만
	기본연구 2012-30	한국의 직업지표 연구(2012)	한상근
	기본연구 2012-31	신 아시아 구상 실현을 위한 對중앙아시아 직업교육훈련 공적개발원조(ODA) 활성화 방안(III)	조정윤
	기본연구 2012-31-1	신 아시아 구상 실현을 위한 對중앙아시아 직업교육훈련 공적개발원조(ODA) 활성화 방안(III)-종합보고서	조정윤
	기본연구 2012-32	고등교육 인재정책 수립을 위한 인력수급 전망체제 구축 연구(II)	이의규
	기본연구 2012-33	특수교육대상 학생을 위한 진로정보 연구(II): 진로정보 보급·확산 촉진 모델 및 진로정보 사례 개발을 中心으로	이지연
	기본연구 2012-34	직업능력개발의 비전과 과제	박천수
	기본연구 2012-35	마이스터고 졸업생 추적조사 방안	유한구
	기본연구 2012-36	기업참여 촉진을 위한 훈련전달체계 개편	이상준
	기본연구 2012-37	마이스터고·특성화고 2012년 절대평가 도입에 따른 산업체현장 직무능력평가 적용과 과제	김선태
	기본연구 2012-38	주요 청년고용 정책 이슈 분석	채창균
	기본연구 2012-39	30대 노동시장의 변화와 시사점	양정승
	기본연구 2012-40	고령인력 활성화를 위한 직업능력개발 정책 개선 방안	최지희
	기본연구 2012-41	고졸자 후진학 계속교육 지원 방안	최동선
	기본연구 2012-42	과연 유연한 노동시장이 청년에게 일자리를 확보해 주는가? - OECD 주요 국가의 비교를 중심으로	류기락
	기본연구 2012-43	마이스터고·특성화고 교육과정 자율 운영 확대 및 내실화	박동열
	기본연구 2012-44	마이스터고의 지속 가능성 제고를 위한 제도 개선 방안	장명희
	기본연구 2012-45	서비스 산업의 인적자원관리 우수 중소기업 사례와 정책적 함의	오계택
	기본연구 2012-46	특성화고·마이스터고 현장실습 운영실태 및 개선방안	최수정
	기본연구 2012-47	중소 제조업체 근로자의 경력개발 시스템 운영 현황과 정책 지원 방안	박윤희
	기본연구 2012-48	대학생의 신용제약이 노동시장 이행 준비에 미치는 영향과 정책 과제	양정승
	기본연구 2012-49	퇴직 전문인력의 사회공헌 일자리 활용 활성화 방안	김수원
	기본연구 2012-50	교육훈련을 통한 대기업 및 중소기업간 상생협력 방안	박윤희
	기본연구 2012-51	진로교육 관점에서 본 학교폭력의 원인과 대처 방안	이지연
	기본연구 2012-52	중년 (재)취업 여성의 직장 적응 실태와 정책과제	최영섭
	기본연구 2012-53	전문대학 학력인정 평생교육시설(전공대학) 개편 방안 연구	윤형한
	기본연구 2012-54	직업능력개발훈련기관의 역량평가 도입 및 추진 방안	나현미
	기본연구 2012-55	교육과학기술분야 16대 중점과제 모니터링 최종결과 분석(2012) -선진 평생직업교육체제 구축 및 진로·산학협력 강화-	강일규
	기본연구 2012-56	대졸 청년층의 졸업 직후 창업 실태 분석 및 정책 제언	황성수
	기본연구 2012-57	민간자격 금지분야 가이드라인 연구	김상진
	기본연구 2012-58	고졸취업자의 고용 이행 지원을 위한 병역제도 개선방안	김현수
	기본연구 2012-59	전공특성을 고려한 대학 취업률지표 개선방향 연구	황규희
	기본연구 2012-60	교육·노동시장 연계 강화를 위한 새 정부 중점 추진과제	채창균
	기본연구 2012-61	주요국의 그린에너지 분야 인재양성 및 녹색일자리 창출: 주요국 동향 분석을 통한 시사점 모색	이남철
	기본사업 2012-1	글로벌 인재포럼 2012	이남철
	기본사업 2012-2	OECD INES 교육성과(LSO) 네트워크 사업(2012)	박천수
	기본사업 2012-3	민간자격 국가공인을 위한 조사연구사업(2012)	박종성
	기본사업 2012-4	UNESCO Regional Center 사업(2012)	정지선
	기본사업 2012-5	인재개발 동향분석 연구사업(2012)	채창균
	기본사업 2012-6	인재정책 종합정보 생성·제공사업(2012)	채창균
	기본사업 2012-7	인적자본기업패널조사(2012)	송창용
	기본사업 2012-8	마이스터고 정책 추진 성과 평가와 과제	김종우
	기본사업 2012-9	박사조사(2012)	송창용
	기본사업 2012-10	한국 교육 고용 패널 조사(2012)	채창균
	기본사업 2012-11	국제기구 인재개발 협력사업(2012)	정지선
	기본사업 2012-11-1	국제직업능력개발 캠퍼스 방향과 체제연구	정지선
	기본사업 2012-12	FTA 시대 HRD 전략	최영섭
2013년	분류 번호	보고서	책임자
	기본연구 2013-1	기업의 교육훈련과 고용성과 분석-대·중소기업 간 파급효과를 중심으로	반가운
	기본연구 2013-2	미래숙련수요 분석을 위한 특허정보활용의 현실적합성 분석	황규희
	기본연구 2013-3	수요지향적 융합·실무형 공학인재 육성 방안	강경종
	기본연구 2013-4	인구구조 변화와 고용정책: 청년층 고용을 중심으로	김안국
	기본연구 2013-5	실업자 직업훈련과 직장이동: 훈련-취업 직종 연계를 중심으로	정재호
	기본연구 2013-6	학자금 대출과 대학생의 취업 준비 및 성과	양정승
	기본연구 2013-7	일반대학원 석사과정의 교육-고용 연계 실태와 과제	윤형한
	기본연구 2013-8	고용-복지 전달체계 연계방안: 상호통합과 지자체와의 협력 방안을 중심으로	이상준
	기본연구 2013-9	근로빈곤층의 직업능력개발 활성화 방안 연구	김철희
	기본연구 2013-10	청년창업 지원정책의 효과성 제고 방안	박천수
	기본연구 2013-11	직업능력개발계좌제 훈련과정 개발 및 운영체계 모델 연구	김수원
	기본연구 2013-12	직업능력개발 계좌제 훈련상담의 실태와 과제	나현미
	기본연구 2013-13	직업능력개발훈련기관 평가의 활용 실태와 개선 과제	고혜원
	기본연구 2013-14	중등직업 교육기관의 산학협력 연결망 실태와 과제	최수정

	기본연구 2013-15	고졸 초기경력자의 직장적응 실태 분석	최동선
	기본연구 2013-16	미래세대의 평생학습-고용 연계 강화 방안	김선태
	기본연구 2013-17	전문대학의 평생직업교육 기능 개선 방안	정태화
	기본연구 2013-18	베이비붐 세대 기능인력 퇴직과 진로정책	손유미
	기본연구 2013-19	북한이탈주민 경력경로분석을 통한 취업역량	김현수
	기본연구 2013-20	신생직업 개척자의 경력개발에 관한 연구	한상근
	기본연구 2013-21	초·중등단계 학부모 진로교육 현황 및 개선방안 연구	조희경
	기본연구 2013-22	창조경제 시대의 진로교육 패러다임 연구	김상호
	기본연구 2013-23	진로교육성과와 학교교육성과의 연관성 분석을 위한 기초연구	서유정
	기본연구 2013-24	민간자격제도 질관리 방안	김덕기
	기본연구 2013-25	자격정책의 부처간 협력방안	이동임
	기본연구 2013-26	FTA 체결에 따른 자격의 국제 통용성 확보 방안	조정윤
	기본연구 2013-27	FTA 시대 HRD 전략 연구	최영섭
	기본연구 2013-28	국가숙련전망조사(2013)	김형만
	기본연구 2013-29	한국의 직업지표 연구(2013)	이지연
	기본연구 2013-30	고등교육 인재정책 수립을 위한 인력수급 전망체제 구축 연구(III)	이상돈
	기본연구 2013-31	소년보호기관 직업훈련 실태 및 개선방안	변숙영
	기본연구 2013-32	대학 창업동아리를 통한 지식창업 촉진 방안	박 동
	기본연구 2013-33	정부부처·지자체·산업체 연계 특성화고 지원 확대 방안 연구	허영준
	기본연구 2013-34	청년고용에 영향을 미치는 기업의 인적자원관리 현황분석 및 개선방안	오계택
	기본연구 2013-35	학교 따돌림과 직장 따돌림의 연관성 분석과 따돌림 방지 방안 연구	서유정
	기본연구 2013-36	여성 제대군인의 원활한 사회복귀를 위한 일자리 및 직업교육훈련 정책	이남철
	기본연구 2013-37	과정이수형 국가공인 민간자격 평가인증 방안 연구	김상진
	기본연구 2013-38	직업능력개발 훈련기관 대상 훈련역량강화 지원 방안	장혜정
	기본연구 2013-39	NCS 기반 직무별 요구역량에 기초한 민간분야 적용사례 발굴	오계택
	기본연구 2013-40	중장년층 퇴직자 직업능력개발 프로그램 연구	나영선
	기본연구 2013-41	대학원 교육과 노동시장 연계를 위한 학위제도 개선방안	송창용
	기본연구 2013-42	미래지향 대학특성화를 위한 공학부문 교육과정 분석 연구: 정보보안 전공을 중심으로	황규희
	기본연구 2013-43	대학 산학협력 특성화사업의 취업지원효과 분석 및 정책제언	박 동
	기본연구 2013-44	정부의 전문대학 지원 정책 진단 및 보완 대책	정태화
	기본연구 2013-45	지역 대학생들의 지역 내 중소기업 취업에 대한 인식 조사	양정승
	기본연구 2013-46	직장인의 경력성공 인식에 관한 탐색적 연구 -국제비교를 위한 기초 연구-	조희경
	기본연구 2013-47	초·중등 진로교육 중장기 발전 방안 연구	김승보
	기본연구 2013-48	국가직무능력표준의 핵심 과제와 추진 전략	정향진
	기본연구 2013-49	근로시간 단축과 직업능력개발훈련에 대한 연구	김미란
	기본사업 2013-1	글로벌 인재포럼 2013	이남철
	기본사업 2013-2	인재개발 동향분석 연구사업(2013)	채창균
	기본사업 2013-3	인재정책 종합정보 생성·제공사업(2013)	채창균
	기본사업 2013-4	인적자본기업 패널조사(2013)	황성수
	기본사업 2013-5	OECD 교육성과 지표(INES LSO) 네트워크 사업(2013)	나영선
	기본사업 2013-6	민간자격 국가공인을 위한 조사연구사업(2013)	박종성
	기본사업 2013-7	UNESCO Regional Center 사업(2013)	정지선
	기본사업 2013-8	특수교육대상학생을 위한 진로정보서 발간 사업(2013-2017)	이지연
	기본사업 2013-9	마이스터고 졸업생의 노동시장 이행 성과 분석	김종우
	기본사업 2013-10	박사조사(2013)	송창용
	기본사업 2013-11	한국교육고용패널조사(2013)	채창균
2014년	분류 번호	보고서	책임자
	기본연구 2014-1	기업의 지식과 좋은 일자리	반가운
	기본연구 2014-2	다문화 가족 경제적 역량 강화를 위한 직업능력개발과 일자리 지원 방안 연구: 여성 결혼이민자를 중심으로	이남철
	기본연구 2014-3	산학협력을 통한 지방대학 특성화 전략 연구	주휘정
	기본연구 2014-4	HRD-Index(인적자원개발지수) 구축 및 활용	정재호
	기본연구 2014-5	「맞춤형 취업지원」을 통한 직업능력개발 강화 방안	박천수
	기본연구 2014-6	근로빈곤층 자립지원을 위한 직업능력개발 연계 방안 연구	류기락
	기본연구 2014-7	기업과 구직자의 무형적 요구분석을 통한 청년층 노동시장 분석	오계택
	기본연구 2014-8	대학 창업교육훈련 생태계 조성 방안	박 동
	기본연구 2014-9	사회적 경제 확산을 통한 사회적기업의 고용창출 활성화 방안 연구	이의규
	기본연구 2014-10	특수형태근로종사자의 직업능력개발 연구	김미란
	기본연구 2014-11	NCS를 활용한 훈련과정 개발 지원 및 심사 · 평가 연계 방안	김수원
	기본연구 2014-12	중소기업 사업주 위탁훈련의 질 제고를 위한 훈련성과 평가 모델 개발	장혜정
	기본연구 2014-13	직업능력개발훈련기관 인증방안연구	이상준
	기본연구 2014-14	고등직업교육기관의 통합 방안: 전문대학을 중심으로	정태화
	기본연구 2014-15	고졸취업자 후진학 계속교육 실태 분석 및 내실화 방안	김기홍
	기본연구 2014-16	평생직업능력개발을 위한 직무능력평가제 운영 기반 지원 연구	김선태
	기본연구 2014-17	국가직무능력표준(NCS)에 의한 자격제도 개편 방안	최영렬
	기본연구 2014-18	주요국 자격제도의 성과와 한계: 독일 · 영국 · 호주를 중심으로	이동임
	기본연구 2014-19	평생직업능력개발 촉진을 위한 국가역량체계(NQF) 운영 방안	김상진
	기본연구 2014-20	진로정보의 현장 활용실태와 개선방안	김승보
	기본연구 2014-21	진로탐색 중심의 자유학기제 성공요인 및 지원 방안	장현진
	기본연구 2014-22	한국인의 직업의식 및 직업윤리(2014)	정윤경
	기본연구 2014-23	창조경제 핵심인력 육성정책 연구 - SW산업과 광고산업을 중심으로 -	이상돈
	기본연구 2014-24	능력중심사회 구현을 위한 직업교육훈련체제 개편 방안 연구	허영준
	기본연구 2014-25	정년연장과 기업의 직업능력개발	전재식
	기본연구 2014-26	국가숙련전망조사(2014)	김형만
	기본연구 2014-27	FTA 시대 HRD 전략 연구	최영섭
	기본연구 2014-28	한국의 직업지표 연구(2014)	한상근
	기본연구 2014-29	직장 따돌림의 실태조사와 방지 방안 연구: 제조업을 중심으로	서유정
	기본연구 2014-30	인적자원정책 인프라 진단 및 정비 방안	김형만
	기본연구 2014-31	국가직무능력표준(NCS) 기반 직업교육과정의 학습성과 표기 방안	전종호
	기본연구 2014-32	핵심 공학인재의 양성 및 활용을 위한 과제	유한구
	기본연구 2014-33	국가직무능력표준 학습모듈 개발 관리 체계화 방안	김덕기
	기본연구 2014-34	대학 및 전문대학 졸업자의 직종별 수요 추정- 직업사전을 활용하여-	김안국
	기본연구 2014-35	전문대학에서 현장실습과 실습학기제 운영 실태 분석 및 정책적 개선 방안	김기홍
	기본연구 2014-36	산업계 주도의 국가직무능력표준 개발 및 운영체계 구축을 위한 해외사례 분석	이민욱
	기본연구 2014-37	NCS를 활용한 공공기관의 직무역량모델 개발: 2개 공공기관의 사례	김봄이
	기본연구 2014-38	국가기간 · 전략산업직종훈련과 직업능력개발계좌제의 효율적 통합운영방안	김수원
	기본연구 2014-39	근로자 직업능력개발을 위한 노동조합의 역할과 과제	김안국
	기본연구 2014-40	국가직무능력표준(NCS)학습모듈 활용방안 연구	최동선

	기본연구 2014-41	민간자격 등록 및 공인제도 개선방안 연구	김상호
	기본연구 2014-42	일학습병행제의 성공적인 정착을 위한 추진과제	전승환
	기본연구 2014-43	대학특성화 사업 컨설팅 모형 개발 및 정책제언	박 동
	기본연구 2014-44	고용률 제고를 위한 시간제 일자리의 변화 (2004~2013년) 분석과 정책제언	오호영
	기본연구 2014-45	일자리 확대를 위한 노동조합의 역할: 이론과 사례연구	정원호
	기본사업 2014-1	OECD 교육성과 지표(INES LSO) 네트워크사업(2014)	양정승
	기본사업 2014-2	박사조사(2014)-국내신규박사학위취득자 실태조사	송창용
	기본사업 2014-3	인재개발 동향분석 연구사업(2014)	오호영
	기본사업 2014-4	인재정책 종합정보 생성 · 제공사업(2014)	오호영
	기본사업 2014-5	인적자본기업패널조사(2014)	황성수
	기본사업 2014-6	한국교육고용패널조사(2014)	오호영
	기본사업 2014-7	민간자격 국가공인을 위한 조사연구사업(2014)	박종성
	기본사업 2014-8	특수교육대상학생을 위한 진로정보서 발간 사업(2013-2017)	이지연
	기본사업 2014-9	마이스터고 졸업생의 노동시장 이행 성과 분석	김종우
	기본사업 2014-10	UNESCO Regional Center 사업(2014)	임 언
	기본사업 2014-11	국제기구 인재개발 협력사업(2014)	임 언
	기본사업 2014-12	직업교육훈련 국제협력연구 및 유라시아 네트워크 구축 사업(2014): 총괄	임 언
	기본사업 2014-13	글로벌 인재포럼 2014	이남철
2015년	분류 번호	보고서	책임자
	기본연구 2015-1	자격 관련 국정과제의 효율적 추진을 위한 법령 체계화 연구	최영렬
	기본연구 2015-2	국가직무능력표준(NCS)에 기반한 자격의 운영과 연계에 관한 연구	이동임
	기본연구 2015-3	민간자격제도의 범위에 관한 연구	김상진
	기본연구 2015-4	국가직무능력표준(NCS)기반 교육훈련과정 질 관리 체계 구축 방안	최동선
	기본연구 2015-5	국가직무능력표준(NCS) 학습모듈 활용 실태 분석	김성남
	기본연구 2015-6	유망서비스산업 경쟁력 강화를 위한 핵심 인력 연구	박 동
	기본연구 2015-7	숙련퇴화와 노동시장 미스매치 측정 연구	반가운
	기본연구 2015-8	고등직업교육의 재정 및 의사 결정 시스템에 관한 연구	채창균
	기본연구 2015-9	학교에서 노동시장으로 이행에 대한 패널조사 설계	유한구
	기본연구 2015-10	능력중심 노동시장 구축을 위한 기업의 인적자원관리 개선 방안	나동만
	기본연구 2015-11	산업수요 중심 직능체제 전환을 위한 거버넌스 구축	최지희
	기본연구 2015-12	일학습병행제 운영 실태 및 개선 방안	전승환
	기본연구 2015-13	후진학 계속교육 수요조사 및 장·단기 발전방안	김기홍
	기본연구 2015-14	민간자격 효용성 평가연구 Ⅰ : 효용성 평가체계 마련	김상호
	기본연구 2015-15	카자흐스탄 인적자원개발 협력 방안	황규희
	기본연구 2015-16	국가숙련전망조사(2015)	양정승
	기본연구 2015-17	한국의 직업지표 연구(2015)	한상근
	기본연구 2015-18	고등직업교육기관으로서 전문대학의 기능 확충 방안	강일규
	기본연구 2015-19	특성화고 보통교과 및 직업기초능력 제고 프로그램 운영 현황 및 개선 방안	임 언
	기본연구 2015-20	사회정책을 위한 미래전망과 과제	오호영
	기본연구 2015-21	지속성장을 위한 교육훈련·고용의 새로운 프레임과 주요 과제개발	김영생
	기본연구 2015-22	대학생 핵심역량 지원 방안 연구	손유미
	기본연구 2015-23	청년층 고용확대를 위한 직무역량 중심 채용시스템 연구	장주희
	기본연구 2015-24	고졸청년의 취업 추이와 향후 과제	채창균
	기본연구 2015-25	진로진학상담교사 양성 표준교육과정 개정 연구	장현진

	기본연구 2015-26	지역-대학 상생의 인력양성 지원체계 구축 방안	전재식
	기본연구 2015-27	기업의 외국인 근로자 직업교육수요와 산학협력 방안	전재식
	기본연구 2015-28	국가직무능력표준(NCS)을 활용한 임금체계 개편방안	정원호
	기본연구 2015-29	주요국의 도제교육 연구 - 독일, 스위스를 중심으로-	홍선이
	기본연구 2015-30	특수교육대상학생을 위한 전공과 운영 활성화 방안 연구	이지연
	기본연구 2015-31	사회수요에 맞는 고등교육개혁 추진전략과 정책제언	박 동
	기본연구 2015-32	평생직업교육학원의 외국인 연수생 유치확대 방안	조희경
	기본연구 2015-33	대학취업지원 역량 강화 연구	정재호
	기본연구 2015-34	청년고용 이슈분석과 정책과제	오호영
	기본연구 2015-35	PISA 및 PIAAC을 이용한 교육성과 비교와 정책과제	유한구
	기본연구 2015-36	NCS기반 교육과정 도입에 따른 교사의 수업역량 강화 방안	이수정
	기본연구 2015-37	능력중심사회의 비전과 방향	정지선
	기본연구 2015-38	청소년 진로체험활동 지원을 위한 시니어 참여 사업 발전방안 연구	김승보
	기본사업 2015-1	민간자격 국가공인을 위한 조사연구사업(2015)	김덕기
	기본사업 2015-2	인재개발 동향분석 연구사업(2015)	유한구
	기본사업 2015-3	인재정책 종합정보 생성·제공사업(2015)	유한구
	기본사업 2015-4	OECD 교육성과 지표(INES LSO) 네트워크사업(2015)	유한구
	기본사업 2015-5	한국교육고용패널조사(2015)	유한구
	기본사업 2015-6	인적자본기업패널조사(2015)	황성수
	기본사업 2015-7	박사조사(2015) - 국내신규박사학위취득자 실태조사	송창용
	기본사업 2015-8	석사조사(2015) - 국내석사 학위취득자 실태조사	송창용
	기본사업 2015-9	글로벌 인재포럼(2015)	이남철
	기본사업 2015-10	UNESCO Regional Center 사업(2015)	이남철
	기본사업 2015-11	국제기구 인재개발 협력사업(2015)	이남철
	기본사업 2015-12	특수교육대상학생을 위한 진로정보서 발간 사업(2013-2017)	이지연
	기본사업 2015-13	마이스터고 졸업생의 노동시장 이행 성과 분석	김종우
2016년	분류 번호	보고서	책임자
	기본연구 2016-1	능력중심사회와 청년노동시장	채창균
	기본연구 2016-2	숙련과 고용-공정성에 기반한 기업의 사회적 책임 논의를 중심으로	김봄이
	기본연구 2016-3	노동시장 정책 평가를 위한 시뮬레이션 방법론 연구 : 행위자기반모형을 중심으로	양정승
	기본연구 2016-4	국가숙련전망조사(2016)	반가운
	기본연구 2016-5	대학생 핵심역량 진단(K-CESA) 지원과 활용(2016)	손유미
	기본연구 2016-6	직업의 미래와 인적자원개발 전략	오호영
	기본연구 2016-7	NCS 기반 자격정책의 진단과 개선과제	이동임
	기본연구 2016-8	민간자격 효용성 평가연구 II	김상호
	기본연구 2016-9	지역균형인재 육성을 위한 정부의 지방대학 경쟁력 강화 지원 전략	전재식
	기본연구 2016-10	산업인력의 직무수준에 따른 직업교육기관간 역할분담 방안 연구	이수정
	기본연구 2016-11	고졸 청년 취업자의 일, 학습, 삶에 대한 종단적 내러티브 탐구	임언
	기본연구 2016-12	NCS기반 교육과정 운영에 따른 고교 직업교육기관 표준교육비 산출 연구	이영민
	기본연구 2016-13	인문학 졸업생의 진로개발 및 취업 활성화 방안	윤형한
	기본연구 2016-14	맞춤형 취업지원을 위한 직업지표 연구	장현진
	기본연구 2016-15	한국형 산업발전-직업교육훈련 연계 모델 연구	박태준
	기본연구 2016-16	아시아 개발도상국을 위한 효율적인 직업교육훈련 분야 ODA 정책 지원방안 연구	이남철
	기본연구 2016-17	능력중심사회와 직업훈련 : 직업훈련기관 운영 사례분석을 중심으로	이수경

기본연구 2016-18	시간선택제 일자리의 교육훈련 실태와 과제	고혜원
기본연구 2016-19	NCS기반 훈련생 역량평가 운영방안 연구	장주희
기본연구 2016-20	일학습병행 학습근로자의 노동시장 적응실태 및 정착성과 분석	전승환
기본연구 2016-21	NCS 기반 직업교육훈련 정책의 추진 현황 및 향후 과제	정향진
기본연구 2016-22	현장기반 직업교육훈련(VET) 국제비교연구 - 한국과 독일의 자동차 분야 사례 연구(Case Study) -	이동임
기본연구 2016-23	광복 70년의 직업교육 정책 변동과 전망	박동열
기본연구 2016-24	직업능력개발 R&D 성과 진단 및 성과 혁신 체계 구축	장혜정
기본연구 2016-25	인공지능 융합기술 경쟁력 강화를 위한 집단학습 네트워크 활성화 방안	김영생
기본연구 2016-26	자격체제 관리·운영 방안	최영렬
기본연구 2016-27	지역대학과의 연계를 통한 창조경제혁신센터의 역할 강화 방안	박동
기본연구 2016-28	주요 국가 NCS 제도 관련 정책적 발전 동향 분석	문한나
기본연구 2016-29	4차 산업혁명 시대 기본소득이 노동시장에 미치는 효과 연구	정원호
기본연구 2016-30	노동시장내 청년창업 생태계 구축 방안	김안국
기본연구 2016-31	진로교육법 체제에서 진로교육 추진 현황과 과제	서유정
기본연구 2016-32	자유학기제 연계 진로체험활동 연구	김승보
기본연구 2016-33	유네스코 직업기술교육 지원사업(BEAR)의 발전을 위한 유·무상 원조 연계방안	김철희
기본연구 2016-34	대학의 교육봉사 역량 강화를 위한 제도 개선 방안: 자유학기제 지원을 중심으로	주휘정
기본연구 2016-35	정부부처 연계 특성화고 지원 사업 운영 실태 조사 분석 및 발전 방안	김기홍
기본연구 2016-36	국가진로교육센터 운영 체계 연구	정윤경
기본연구 2016-37	마이스터고 신입생의 진학 결정 요인 분석 : 진로·취업 정책이슈 개발을 중심으로	김성남
기본연구 2016-38	국내 직장 괴롭힘의 실태 분석 및 대응방안 연구	서유정
기본연구 2016-39	지능정보기술 확산과 숙련수요의 변화	황규희
기본연구 2016-40	NCS기반 고교직업교육과정 적용을 위한 교원 관련 법제 개선 방안	김인엽
기본연구 2016-41	지방정부의 지역맞춤형일자리창출 및 평생직업교육훈련 지원 활성화 방안	강일규
기본연구 2016-42	지능정보기술확산과 미래직업교육훈련 방향성	황규희
기본연구 2016-43	최근 일본의 직업능력개발정책	이의규
기본연구 2016-44	NCS기반 교육과정 도입에 따른 교수 · 학습 및 평가 방법 개선 방안	이민욱
기본연구 2016-45	SW 산업 수요에 대응하는 직업훈련 개편방안	이상준
기본연구 2016-46	산업교육센터의 역할과 설치·운영 방안	정지선
기본연구 2016-47	사회맞춤형 산학협력 선도대학 핵심 지표 연구	채창균
기본사업 2016-1	글로벌 인재포럼(2016)	이남철
기본사업 2016-2	UNESCO Regional Center 사업(2016)	이남철
기본사업 2016-3	국제기구 인재개발 협력사업(2016)	이남철
기본사업 2016-4	특수교육대상학생을 위한 진로정보서 발간 사업(2013-2017)	이지연
기본사업 2016-5	박사조사(2016)-국내신규박사학위취득자 실태조사	송창용
기본사업 2016-6	석사조사(2016)-국내석사학위취득자 실태조사	송창용
기본사업 2016-7	인적자본기업패널조사(2016)	황성수
기본사업 2016-8	인재개발 동향분석 연구사업(2016)	유한구
기본사업 2016-9	인재정책 종합정보 생성·제공사업(2016)	유한구
기본사업 2016-10	한국교육고용패널조사 II	유한구
기본사업 2016-11	OECD 교육성과 지표(INES LSO) 네트워크사업(2016)	유한구
기본사업 2016-12	민간자격 국가공인을 위한 조사연구사업(2016)	최영렬

연구총서 1	한국의 인적자원	김장호
연구총서 2	국가인적자원개발론	채창균 · 백성준
연구총서 3	평생학습사회의 직업교육	진미석 · 정태화
연구총서 4	직업능력개발체제의 혁신	장홍근 · 이영현
연구총서 5	진로지도와 노동시장 이행	임 언 · 김안국
연구총서 6	직업변동과 숙련형성	한상근 · 주인중
연구총서 7	자격과 직업능력개발	이동임 · 김현수
연구총서 8	e-Learning과 인적자원개발	이수경 · 오영훈
연구총서 9	21세기 국가전략: 일자리 창출 인적자원개발	이원덕
연구총서 10	한국의 과학기술인력	HRST 공동연구센터
연구총서 11	녹색성장 · 녹색직업 · 녹색인재	권대봉
연구총서 12	G20 국가의 인재개발	권대봉
연구총서 13	직업능력개발의 비전과 과제	박영범
연구총서 14	Youth Employability and Skills Development	한국직업능력개발원
연구총서 15	창의성의 사회적 차원: 창의인재 정책의 지평 확대를 위하여	박영범
연구총서 16	청년 고용과 정책과제	박영범
연구총서 17	Enhancing the Link between Skills Development and Youth Employment Policies	박영범 외
연구총서 18	Globalization and Skills: National Human Resource Polices	박영범 외
연구총서 19	National Competency standards in TVET	이용순
연구총서 20	2030 새로운 미래가 온다: 제4차 산업혁명과 평생직업능력개발	이용순

[노동조합]

1. 설립 목적

- 직능원 및 직능원 구성원들의 발전을 위해 인사, 복지, 연구 및 행정 시스템 등을 보다 실질화
- 체계화 하는 데 기여하여 일류 연구기관으로서의 소명을 다하기 위해 창립
- 경영의 투명성 확보를 위한 방안을 다각도로 구체화 하여, 기관 운영에 있어 경영파트너로서 자리매김

2. 창립일: 2006년 5월 3일

3. 임원 명단 (제11대 상무집행위원회)

- 지부장 : 황성수
- 수석부지부장 : 홍광표
- 부지부장 : 나동만
- 사무국장 : 김대영
- 회계감사 : 김영종
- 조직쟁의부장 : 반가운
- 조직쟁의차장 : 김영식
- 교육부장 : 장현진
- 교육차장 : 이은혜
- 문화홍보부장 : 문한나
- 문화홍보차장 : 이창곤

4. 조합원 현황: 창립 출범 시 18명, 2017년 9월 26일 현재 79명

5. 주요 활동

- 제11대 집행부 출범 (2016년 7월)
- 2016년 임금 협약 타결
- 2017년 기관발전 TF 제의 및 운영 (임금 체제 개편을 중심으로)
- 2017년 공공연구노조 경인사연지부 단체 협약 체결 (2017년 5월)
- 2017년 비정규직 전환 심의 위원회 참여
- 2017년 지부 협약 및 임금 협약 추진 중
- 경영의 합리성 및 투명성 확보를 위한 각종 제도, 규정, 지침 등의 개선에 기여
- 고충처리위원회 상시 운영 (고충 상담 및 처리)
- 임금피크제, 비정규직의 정규직화 등에 관한 토론회 개최 및 조합원 의견 수렴(2017년 9월)
- 과반 노조 달성 (11대 집행부 출범 시 조합원 62명 → 현재 79명)

2016년	2007년
• 제11대 집행부 출범 • 임금협약 타결	• 경영의 합리성과 투명성 확보를 위해 제도 개선에 기여 • 조합원의 권익 보호를 위한 노사합의체인 '고용안정위원회' 가동 • 비정규직의 정규직화 및 체제 개선에 노력 • 합리적인 의사 결정을 위해 항시 의견 수렴방안 마련 후 실행

[동우회]

운영 현황(2017년 7월 기준)

동우회명	회장	총무
나눔 동우회	김선태	서유정
산악 동우회	강경종	박동진
축구 동우회	김대영	이양현
레포츠여행 동우회	이상돈	손희전
테니스 동우회	박태준	김종욱
마라톤 동우회	이순호	서귀분
공연문화 동우회	서귀분	전서경
탁구 동우회	정재호	안재영, 서상준
합창 동우회	나동만	이은혜

운영 목적

- 구성원 간 화합 도모 및 한마음 공동체의식 고취
- 스트레스 해소 및 정신적·육체적 건강 증진
- 활기찬 직장 분위기 유지
- 각종 대회 참가로 직능원 홍보 및 위상 제고
- 타 기관 동우회와의 활발한 교류

동우회 주요 활동

나눔 동우회

· 2004년 9월 나눔 동우회 창립 현재 회원 수 32명
· 송파노인전문요양원 매월 1회 방문 봉사 및 연 2회 지원
· 봉천동 나눔의집 방학중 중식비, 연료비, 컴퓨터 지원
· 지역아동센터 겨울 난방비 지원
· 초등생진로교육책자 기증 등

산악 동우회

· 매월 정기 산행 등반
· 2005년도부터 상반기에는 지리산, 하반기에는 설악산을 정기적으로 등반

축구 동우회

· 1997년 직능원 개원과 함께 창립 현재 회원 수 33명
· 국가대표팀 체력관리 시스템을 일부 도입하여 적절한 체력관리 시행
· 타 기관 축구 동우회와 친선전 및 정기전
· 2016년 나라키움 연구단지 프리미어리그 우승

레포츠여행 동우회

· 매주 토요일 모임 및 비정기 여행 모임 개최
· 카약, 수상자전거 등 레포츠 모임 개최
· 산악 동우회와 동반으로 트레킹 모임 개최

테니스 동우회

· 1997년 개원 이후 테니스 동우회 창립 현재 회원 수 26명
· 매주 수요일 정기 테니스 모임
· 매 분기 마지막 주 정기 테니스 대회 실시

마라톤 동우회

· 매월 봉사의 날 금강에서 정기 모임
· 각종 대회 참가(제14회 세종 복사꽃 전국마라톤대회)

공연문화 동우회

· 영화, 연극, 야구, 뮤지컬 등 각종 공연 매월 봉사의 날 단체 관람
· 동우회원뿐만 아니라 구성원 누구에게나 관람 기회 마련

탁구 동우회

· 1998년 '배구 동우회'로 창립 후 시설 환경 변화로 2001년 '탁구 동우회'로 변경 현재 회원 수 25명
· 매주 2회 정기 탁구 모임
· 연 1회 '직능원 탁구대회' 개최

합창 동우회

· 2016년 신설 동우회
· 매주 1회 정기 합창 모임
· 각종 대회 참가

연표

1997	09.10	한국직업능력개발원 설립(초대 이무근 원장 취임)
	10.18	한국직업능력개발원 개원
1998	01.24	한국직업능력개발원 도서실 개원
	04.16	고등학교 직업교육 방향설정을 위한 심포지엄
	05.07	한·영 직업교육훈련 세미나
	05.29	실업자재취직 훈련제도 개선을 위한 공청회
	09.04	민간자격 국가공인제도 설명회
	09.30	동향지 '직업교육훈련' 창간호 발행
	10.16	개원 1주년 기념 심포지엄 '21세기 직업전망과 직업교육훈련의 방향'
	12.16	국가기술자격 이외의 국가자격 취득자에 대한 학점인정 방안에 관한 공청회
	12.31	학술지 '직업능력개발연구' 창간호 발행
1999	04.20	제1차 인재개발(HRD) 정책포럼 '지식기반 사회의 HRD 전략과 평생직업교육체제 구축 과제'
	04.27	UNESCO 제2차 세계직업기술교육회의 및 국제직업기술교육박람회
	04.29	NCVER과 상호협력 협약 체결
	07.26	한국직업능력개발원 청사 이전
	07.28	제2차 HRD 정책포럼 '지식기반 사회의 국가 인적자원개발 방향과 과제'
	08.19	직업교육훈련 100주년 기념 심포지엄 '직업교육훈련 100년의 회고와 전망'
	08.25	진로정보센터 개소
	10.12	개원 2주년 기념 심포지엄 '새 천년에 대비한 국민의 평생직업능력개발'
	12.14	실직자 재취업 훈련 평가에 대한 국제적 경험 및 한국적 시사점 토론회
	12.18	직업진로지도 관련 제공 '커리어넷(CareerNet)' 오픈
2000	01.29	국제 직업교육훈련 박람회
	04.07	제3차 HRD 정책포럼 '생산적 복지 구현을 위한 HRD 전략'
	04.11	민간자격 국가공인제도 설명회
	06.23	제4차 HRD 정책포럼 '인적자원개발을 위한 교육 기능 강화'
	08.25	제5차 HRD 정책포럼 '인적자원개발: 다학문적 접근'
	09.08	개원 3주년 기념 심포지엄 '디지털 시대의 직업능력개발'
	09.14	제2대 강무섭 원장 취임
	09.25	BIBB와 상호협력 협약 체결
	10.11	21세기 근로자 평생 직업능력개발을 위한 과제 세미나
	10.18	아·태지역 직업교육훈련 국제회의
		UNESCO와 상호협력 협약 체결
		UNESCO 직업기술교육훈련 지역센터 개소
	11.03	직원 단합대회(감사교육원)
	11.10	한·호주 직업교육훈련 세미나
	11.17	직업능력개발 훈련기관 및 훈련과정 평가결과 발표회
	11.29	제6차 HRD 정책포럼 '남북한 화해협력시대의 인적자원개발 정책방향과 전략'
	12.12	전문대학 직업교육 다양화를 통한 인적자원개발 방안 세미나
	12.16	직업능력개발정책 토론회
	12.19	기업의 입장에서 본 대학교육의 방향과 과제 정책 토론

2001	02.28	제7차 HRD 정책포럼 '지식강국 건설을 위한 국가 인적자원개발'
	03.22	근로자 직업능력개발사업 체제 구축에 관한 토론회
	04.13	민간자격 국가공인제도 설명회
	05.25	제8차 HRD 정책포럼 '지역 인적자원개발 방향과 과제'
	08.17	e-Training 활성화를 위한 정책방향 설명회
	08.29	지식기반사회에서의 인적자원개발 전략에 관한 국제회의
	08.31	진로정보센터 개소 2주년 기념 세미나 '국가 경쟁력·개인의 삶의 지도·진로지도'
	09.07	제9차 HRD 정책포럼 '민간 부문의 인적자원개발 활성화'
	10.11	기업의 학습조직화 촉진 방안 연구 세미나
	10.17	개원 4주년 기념 심포지엄 '인간, 직업 그리고 미래'
	10.26	인적자원개발을 위한 웹기반 교육훈련의 현황 및 발전 방향 세미나
	11.02	'국가인적자원개발의 비전과 전략' 정책 토론회
	11.16	2001년 전직원 워크숍(경기도 공무원수련원)
	11.21	The 2001 KRIVET International Conference on TVET
	11.27	제10차 HRD 정책포럼 '평생직업교육훈련의 질 관리 방안'
	11.29	ILO/KRIVET Workshop '기업 내 인적자원 개발을 위한 노사정 협력방안'
	12.05	OECD-KRIVET International Conference on Adult Learning Policies
	12.17	제3회 직업교육훈련박람회 '21세기 직업과 나의 진로'
2002	01.01	노동부 요청으로 한국직업능력개발원에 e-Learning 전문 심의 기구 설치·운영
	01.21	'국가인적자원개발 종합정보서비스망(NHRD-Net)' 개통
	02.28	제11차 HRD 정책포럼 '대학생의 직업능력개발 지원 대책'
	02.29	동향지 '직업교육훈련'(계간지)을 '직업과 인력개발'로 명칭 변경하여(격월간지) 발행
	03.02	교육인적자원부로부터 '미래의 직업세계' 전담연구기관 으로 지정
	03.05	Cereq과 상호협력 협약 체결
	03.19	김인수 인문사회연구회 이사장 방문
	03.20	이상주 교육인적자원부 부총리 방문
	03.27	중소기업 직업훈련 컨소시엄 시범운영 사례 발표회
	03.31	실업계 고교생 전문 진로지도 사이트 '비바실고' 개통
	04.03	GOTEVOT와 상호협력 협약 체결
	04.08	CEDEFOP와 상호협력 협약 체결
	04.12	CIVTE와 상호협력 협약 체결
	04.18	청년층의 취업능력 제고를 위한 학교와 노동시장의 연계 강화 방안
	04.22	2001년도 우수 직업훈련기관 및 유공자 시상식
	04.25	인문사회연구회의 유관 기능 조정 방안 확정(제41차 이사회)
		→ 한국직업능력개발원을 인적자원 및 직업능력개발에 관한 정책체계 및 사업에 관한 전담 연구·개발기관으로 지정
		→ 평생교육에 있어서는 직업, 자격인증 등 직업능력개발 관련 '평생직업능력' 관련 업무를 수행하도록 규정
	05.10	국회도서관과 상호협력 협약 체결
	05.24	제12차 HRD 정책포럼 '중고령자의 직업능력개발 지원 대책'
	07.09	UNESCO Regional Center of Excellence in TVET Training Program
	08.22	제13차 HRD 정책포럼 'e-Learning을 통한 인적자원 개발 방향'
	09.04	학업중단 청소년을 위한 대안직업교육기능 활성화 방안 토론회
	09.10	진로정보센터 개소 3주년 기념 세미나 '진로정보센터: 실험과 교훈'
	09.25	APEC Policy Forum on Human Capacity Building for ICT Workforce and Facilitation of Resource Exchanges within APEC Region
	10.15	개원 5주년 기념 심포지엄 '생애에 걸친 직업교육훈련: 새로운 접근과 실행'
	10.30	인적자원개발기본법 제정의 의의와 과제
	11.01	2002년 전직원 워크숍(수안보 하나리조트)
	11.08	제14차 HRD 정책포럼 '사회통합성 제고를 위한 평생직업능력개발'
	12.16	국가인력수급 중장기 전망과 과제 토론회

2003	01.10	한국직업능력개발원 별관 개소
	02.10	직업훈련방송을 통한 21세기 인적자원개발 방향 탐색 세미나
	02.19	제15차 HRD 정책포럼 '학력 중시 사회에서 능력 중시 사회로의 전환'
	03.13	말레이시아 Ministry of Manpower 차관보 방문
	04.16	지역 인적자원개발을 위한 지방대학 육성 방안 세미나
	04.18	민간자격 국가공인제도 설명회
	05.01	2003년 춘계 워크숍(용평리조트)
	05.07	외국인 석학 전문가 특강
	05.10	육군본부와 상호협력 협약 체결
	05.12	최송화 인문사회연구회 이사장 방문
	05.23	'인적자원정책 협력망 주관 기관' 및 '인적자원개발지원센터' 지정
	05.29	제16차 HRD 정책포럼 '청년실업 해소를 위한 인적자원개발 방향'
	06.17	KRIVET, TVET and HRD Leadership Training Program 2003
	06.18	2003년 직업능력개발 훈련기관 및 과정평가 평가위원 연수
	06.24	국제회의 IIEP/UNESCO KRIVET 평생학습 실현을 위한 정책 세미나
	06.27	Workshop on Revamping Lifelong Learning System
	07.02	인적자원개발지원센터 개소
	07.07	2003년도 인터넷통신 훈련과정 심사위원 워크숍
	07.21	전국 중·고등학교 교원 직무연수 –진로지도의 실제
	07.24	국제회의 IIEP/UNESCO KRIVET 평생학습 실현을 위한 정책 세미나
	07.25	직업교육훈련 교수–학습 통합정보시스템 구축 방안 세미나
	07.27	World Bank–KRIVET Workshop: Revamping Lifelong Learning System
	08.07	'학력경시대회 인증'에 관한 토론회
	08.14	전문대학과 외국 대학의 학위과정 공동운영 활성화 방안 세미나
	08.22	제17차 HRD 정책포럼 '인적자원정책 조정·연계를 위한 기반 구축 방안'
	09.05	학원법 개정을 위한 공청회
	09.08	베트남 초등교육 연구팀 방문
	09.15	제3대 김장호 원장 취임
	09.16	진로정보센터와 시·도 교육청의 진로지도 상호협력 방안 세미나
	09.19	2003년도 제1차 e–Learning 공개 컨설팅 세미나
	09.23	실업계고교 재정지원사업 성과분석 및 개선방안에 대한 정책토론회
	09.23	UNESCO Regional Center Project(2003): KRIVET's TVET and HRD Specialis Training Program
	10.14	전환기의 직업교육훈련체제 재정립 방안 토론회
	10.23	사회통합을 위한 취약계층 인적자원개발의 방향과 과제 정책 토론회
	10.23	지역혁신 네트워크를 통한 지역인적자원개발 세미나
	10.24	2003년도 제2회 e–Learning 공개 컨설팅 세미나
	10.29	학력경시대회 인증제도 기반 구축의 방향과 인증체제 토론회
	11.04	2003년 제2회e–Learning 경진대회 시상식
	11.14	기업 e–Learning 중기 발전계획 및 2003년도 통신훈련 기관평가결과 설명회
	11.17	대학에서의 학교기업 운영 공청회
	11.21	'학교–군–직업세계의 원활한 이행을 위한 군 인적자원개발' 방안 세미나
	11.25	제18차 HRD 정책포럼 '기업 내 인적자원개발 체제 강화 방안'
	11.28	2003년 추계 워크숍(양평 미리내 캠프)
	12.04	말레이시아 Ministry of Human Resources 차관보 Mr. Selvaraj Arokiam 본원 방문
	12.08	학벌주의 극복을 위한 종합대책(안) 세미나
	12.10	개원 6주년 기념 심포지엄 '인적자원개발의 새로운 패러다임과 과제'
	12.11	직업교육 교수·학습 방법 우수사례 시상식 및 발표회

2004	02.16	Colombo Plan Staff College(CPSC) 연수자 방문
	02.20	스리랑카 정부 기술교육훈련 전문가 내원
	03.23	캄보디아 공무원 방문
	04.06	베트남 중등교육 연구팀 방문
	04.14	민간자격 국가공인제도 설명회
	04.20	최송화 인문사회연구회 이사장 방문
	05.06	2004년 통신훈련기관평가 설명회
	05.11	제26차 APEC 인적자원개발 실무그룹 회의 참석
	05.13	정년퇴임식 – 장석민 선임연구위원
	05.14	2004년도 한마음 등반행사(북한산)
	05.20	제19차 HRD 정책포럼 '근로시간 단축과 직업능력개발의 새로운 방향'
	05.22	대천대학과 상호협력 협약 체결
	06.11	인터넷 통신훈련과정 우수사례 발표회 및 공개 컨설팅
	06.15	인적자원개발 및 직업교육훈련분야 전문가/관계 공무원 연수
	06.24	2004년도 진로지도 담당자 연수
	07.06	Dr. Wolfgang Streeck 독일 막스플랑크 사회연구소장 초청 강연
	07.27	마쓰우라 고이치로(Mr. Ko chiro Matsuura) 유네스코 사무총장 방문
	08.01	'직업과 인력개발' 계간지로 변경 발행
	08.16	중등교원 직무연수 실시
	08.18	KOTRA와 MOU 체결
	09.02	지역인적자원개발(RHRD) 활성화를 위한 워크숍
	09.10	'한국 사회의 학벌과 대학교육' 세미나
	09.14	2004 KRIVET 인적자원개발 및 직업교육훈련 분야 지도자 연수
	09.15	진로정보센터 개소 5주년 기념 세미나 '생애진로개발의 방향 및 과제'
	09.16	서비스 분야 인적자원 개발 정책 토론회
	09.22	'21세기 지식혁명과 평생학습사회' 국제 공동 세미나
	10.12	KRIVET–ILO–APSDEP Workshop 'Technical Consultation on Mobility of Skills in Asia'
	10.15	KRIVET 한마음 축제(천안 국민은행 연수원)
	11.17	개원 7주년 국제 세미나 '고등교육과 노동시장 간의 연계 (Linkage between Higher Education and Labor Market)'
	11.19	전국 실업계 고등학교·전문대학 교수·학습 연구대회 시상식 및 발표회
	11.25	2004 대구경북 직업훈련 및 자격취업 박람회 참가
	12.09	제21차 HRD 정책포럼 '대학의 혁신형 산학연계체제 구축'
	12.16	대학–기업–정부 인력양성 협력체제 강화를 위한 국제 포럼
	12.17	제주도청과 지역인적자원개발 상호협력 협약 체결 '사람, 지역, 새로운 발전 패러다임' KRIVET–제주도 공동 특별 심포지엄
	12.21	여성 인적자원개발 혁신방안 정책포럼
2005	01.14	뉴패러다임 구현을 위한 '포스코 평생학습기업 선언' 참여
	01.21	기업 내 e–Learning을 위한 교육훈련 성과측정 모델 발표회
	01.25	제22차 HRD 정책포럼 '군 인적자원의 효율적 획득 및 활용제고 방안'
	01.25	전국 중등교원 직무연수 실시
	02.22	한국전력과 평생학습 협약 체결
	02.24	국가보훈처와 MOU 체결
	03.07	라오스 교육부와 MOU 체결
	03.17	KRIVET 자격연구센터 개소 기념 세미나 '자격제도 이대로 좋은가?'
	03.18	인적자원개발 우수기관 인증제도 도입 공청회
	04.12	싱가포르 인적자원개발인증제도 주관기관 SPRING과 상호협력을 위한 MOU 체결
	05.02	자격연구센터 별관 확장 입주
	05.20	2005년도 춘계 한마음 행사(오대산)

2005	05.23	경희대학교와 MOU 체결
	06.01	'2005 교육·인적자원혁신박람회' 국가인적자원개발관 주관 진행
	06.03	제23차 HRD 정책포럼 '평생 진로개발 지원의 현황과 과제'
	06.17	지방자치단체의 고용 및 인적자원개발 정책 심포지엄
	06.20	인적자원개발 및 교육훈련 분야 전문가/지도자 연수
	06.29	정년퇴임식 – 신명훈 선임연구위원
	08.26	EBS와 인적자원개발사업 협력을 위한 MOU 체결
	09.01	2005년 전국 전문대학 취업담당 교직원 연수
	09.07	KRIVET-ADBI 공동 워크숍 'Workforce Development for Knowledge Economy'
	09.07	인적자원개발혁신 포럼
	09.15	개원 8주년 기념 제1차 학술심포지엄 '전자산업을 보는 새로운 눈, 전자산업의 직업연구'
	09.26	교육인적자원연수원과 MOU 체결
	10.07	제1회 한국교육고용패널 학술대회
	10.17	개원 8주년 기념 학술심포지엄 '인적자원입국의 뉴패러다임'
	10.20	제2차 국가인적자원개발기본계획(안) 공청회
	10.25	김진표 부총리 겸 교육인적자원부 장관 방문
	10.27	2005년도 직원 해외연수(1차)
	11.03	2005년도 직원 해외연수(2차)
	11.17	개원 8주년 기념 3차 학술 심포지엄 '활동적 고령화와 직업능력개발'
	11.21	인적자원개발 우수기관 시범인증 수여식 및 사례발표회
	11.24	인적자원개발 지수(HRD Index) 개발 심포지엄
	11.30	제24차 HRD 정책포럼 '취약계층 및 자영업자의 직업능력개발 촉진방안'
	12.06	한국인의 직업기초능력, 진단과 과제 세미나
	12.06	KRIVET VIP 초청 간담회 '인적자원정책의 회고와 전망'
	12.09	라오스 루앙프라방 국립대학 시공식
	12.13	국가직무능력표준의 개발과 활용 세미나
	12.23	2005년도 송년식·한마음 행사
	12.29	정년퇴임식 – 이종성 선임연구위원
2006	01.18	중소기업 근로자의 직업능력개발을 위한 e-Learning 활용 방안 세미나
	01.20	학술지 '직업능력개발연구' 등재학술지 선정
	02.17	글로벌 HR 포럼 협약서 조인
	03.10	정부출연 연구기관 국무총리 단체표창 수상
	03.13	지역 권역별 고용·인적자원개발 심포지엄
	03.29	글로벌 HR 포럼 사무국 개소
	03.30	국립전문대학장 본원 방문
	04.12	민간자격 국가공인제도 설명회
	04.26	제25차 HRD 정책포럼 '대졸 청년층의 노동이동'
	04.28	2006년 원격훈련기관 평가 설명회
	05.22	2006 KRIVET TVET and HRD Training Program for Experts
	05.24	'동반성장을 위한 평생직업능력개발 체제 혁신' 대통령 국정과제회의 보고
	06.16	2006년 KRIVET 한마음 행사(금강산)
	06.20	공공기관 인적자원개발 우수기관 인증제(Best HRD) 도입 공청회
	06.30	과학기술정책연구원과 MOU 체결
	07.04	제1회 인적자본기업패널(HCCP) 학술대회
	07.20	제26차 HRD 정책포럼 '한국 직업훈련시장의 실태와 과제'
	07.21	실업계·기타계 고등학교 분류 명칭 변경 공청회
	09.11	제4대 이원덕 원장 취임
	09.29	2006년 우편 원격 훈련기관 우수사례 발표회
	10.16	한국직업능력개발원 사명서 서명식

2006	10.17	개원 9주년 기념 심포지엄 '21세기 한국인의 직업의식과 직업윤리'
	10.17	'사람이 희망입니다' 기관 상징표어 및 사명서 선포
	10.20	지역인적자원개발 방안 모색 심포지엄
	10.24	제2회 한국교육고용패널 학술대회
	10.26	글로벌 HR 포럼 2006 자문 위원회 출범
	11.08	Global HR Forum 2006 '인재가 미래다(Global Talent, Global Prosperity!)'
	11.23	노동조합 현판식
	11.24	2006년도 한국직업능력개발원 추계 체련대회(운악산)
	12.04	라오스 교육부 장관 방한
	12.05	외부 인사 초청 특강 – 한비야 강연
	12.06	한국문화콘텐츠진흥원과 MOU 체결
	12.07	한국-OECD 10주년 기념 국제세미나: 인적자원개발 정책 평가의 과제와 발전전략
	12.11	노동조합 사무실 개소
	12.19	여대생 특화 진로교육과정 개설 지원 사업 -2006년 최종 성과 보고회
	12.20	한국노총과 고용 및 인적자원개발을 위한 공동합의문 조인
2007	01.13	2007년도 한국직업능력개발원 부서장 4DX Leadership Workshop
	01.16	2007년도 직업교육체제 혁신 프로그램 발표회
	01.17	제27차 HRD 정책포럼 '직업능력개발 체제 혁신을 위한 정책포럼'
	01.30	인적자원통계 협력망 MOU 체결
	01.31	뉴패러다임 시범사업 MOU 체결
	02.06	김용익 청와대 사회정책수석 방문
	02.09	호남대학교와 MOU 체결
	02.16	이상수 노동부 장관 본원 방문
	03.22	경원대학교 및 가천의과대학과 MOU 체결
	03.23	제28차 HRD 정책포럼 '기업이 바라본 대학교육의 현실과 과제'
	03.29	2007년 특성화고등학교 컨설턴트 워크숍
	04.05	아름다운 근무 환경 가꾸기 -식목 행사
	04.10	제29차 HRD 정책포럼 '비정규직의 고용안정과 능력개발'
	04.20	서울여자상업고등학교와 산·학협력 협약
	05.09	대학특성화지도 구축 방안 정책토론회
	05.09	미국 레이크 워싱턴 기술교육대학 방문
	05.11	2007년도 춘계 체련대회(경기도 안성 한국표준협회 인재개발원)
	05.15	KRIVET-ILO 해외직업교육훈련 Workshop 중앙대학교, 한국HRD협회와 '고위 인재전략 과정' 개설을 위한 공동 협약
	05.28	2007 KRIVET International Conference on TVET
	05.31	영국 교육부 차관 및 직업교육 관련 기관장 방문
	06.01	공군본부와 공동학술연구협력에 관한 합의
	06.26	외부 인사 초청 특강 – 강금실 강연
	08.29	'제2 창원'을 위한 전직원 워크숍
	10.04	제2차 HRST 미래포럼
	10.05	미래전략적 국가 인적자원정책의 방향성과 주요의제 발굴을 위한 워크숍
	10.09	제3회 한국교육고용패널 학술대회
	10.19	고등교육 글로벌 경쟁력 강화 관련 세미나
	10.23	Global HR Forum 2007 '차세대 지도자를 위한 인재전략 (HR Solutions for the Next Generation)'(개원 10주년 기념 심포지엄)
	10.30	대학생직업기초능력 진단체제 구축에 대한 공청회
	11.02	2007년도 추계 체련대회
	11.06	제3차 HRST 미래포럼
	11.06	제59차 KRIVET Forum

2007	11.06	미국 오하이오 주립대 고용직업교육훈련센터(CETE)와 MOU 체결
	11.14	한국사회과학자료원과 MOU 체결
	11.23	교육인적자원부 수습 사무관 연수
	12.07	양내윤 유머경영연구소장 초청 특강
	12.07	인적자원개발을 위한 사회 협약 연구 세미나
	12.14	한국진로교육학회 공동학술 대회
	12.18	기업 e-Learning 우수사례 시상식 및 발표회
	12.20	Best HRD Club
2008	01.13	라오스 직업훈련 교육과정개발 연수 실시
	01.30	2007년도 정부출연(연) 포상
	02.01	직업능력개발훈련기관 평가 워크숍
	02.26	뉴질랜드 교육참사관 방원
	02.27	HRD KOREA 2008 참가
	03.14	신영복 성공회대 석좌교수 초청 특강 – '희망과 성찰'
	04.30	문화콘텐츠 인력양성 중장기 종합 정책 방안 공청회
	05.08	BEST HRD 인증 설명회
	05.13	국정철학 공유·확산 교육
	05.16	2008년도 전 직원 춘계 체련대회
	05.26	APEC 직업교육훈련 및 인적자원개발 연수
	05.29	미래인재과학(HRST)포럼
	06.05	지역 인재육성사업 관련 평가위원 워크숍
	06.11	원격훈련 기관평가 설명
		인재정책동향정보 뉴스레터(미래인) 발간
	07.03	직업능력개발 훈련기관 평가위원 연수
	07.04	산학협력우수대학 경진대회
	07.07	CPSC국제회의 참석 및 지식경제시대의 평생교육 및 기술직업교육의 역할 부문 주제발표
	07.30	바우처 제도 도입에 따른 훈련기관 설명
	08.12	인적자원정책협력망 1차 포럼
	08.26	제63차 KRIVET Forum
	08.28	제2회 미래인력수급포럼
	09.03	제5대 권대봉 원장 취임
	09.04	OECD 직업교육정책 리뷰
	09.08	제30차 HRD 정책포럼 '능력개발의 선진화를 위하여'
	09.09	제64차 KRIVET Forum
	09.11	제65차 KRIVET Forum
	09.23	제2회 인적자본기업패널(HCCP) 학술대회
	10.02	국가자격체제(KQF) 구축에 관한 설명회
	10.06	세계성인교육회의(CONFINTEA VI)
	10.08	영국문화원 관계자 방문
	10.09	베트남 부총리 겸 교육부 장관 방문
	10.23	싱가폴 Institute of Adult Learning 방문
	10.26	국제성인능력측정 프로젝트(PIAAC) NPM(National Project Managers) 회의 참석
	10.29	인적자원정책의 방향과 과제 세미나
	10.30	제19차 미래인재포럼
	10.31	2008년도 전직원 추계 체련대회
	11.02	PIAAC BPC(Board of Participating Countries) 회의 참석
	11.04	Global HR Forum 2008 '창조적 인재와 글로벌 협력(Creative Talents for Global Collaboration)'
	11.11	이영선 한림대 총장 초청 특강
		인재정책 협력망 3차 포럼 – 해외취업지원프로그램의 현황과 개선방안

2008	11.18	KRIVET International Workshop
		국정철학 토론회 – 미래지향적 국정가치의 모색
		개원 11주년 기념 리셉션
	11.21	'고용촉진을 위한 직업 및 진로지도의 체제와 방안' 관련 진로교육 학술대회
	11.26	베트남 경제수립 2020 수립 사절단 방문
	11.28	인재정책 협력망 4차 포럼 –인재역량분석과 방향
	11.30	OECD, Eurostat, UNESCO Institute for Statistics 3개 기관이 공동 주관하는 CDH (Careers of Doctorate Holders) 프로젝트의 워크숍 참석
	12.01	2009년도 직업능력개발계좌제 전국설명회
	12.02	전문대학 교수·학습 방법 우수사례 시상식에서 직능원장상 및 부상 수여
	12.02	인도 Giri 국가노동연구원(VVGNLI) 원장 방문
		이배용 이화여대 총장 초청 특강 – 역사인식과 미래 리더십
	12.03	2008 국가직무능력표준 개발과 활용을 위한 워크숍 및 연수
	12.05	2008년 직업능력개발 우수훈련기관 시상식
	12.10	제20차 미래인재포럼
	12.15	강남구청 평생학습도시 지원 MOU 체결
	12.18	인재정책협력망 발전방안 워크숍
		훈련기관 평가 워크숍
	12.23	평생교육진흥원과의 상호협력 체결
	12.31	정년퇴임식– 정택수 선임연구위원
2009	01.06	윤은기 서울과학종합대학원 총장 초청 특강 – 창조 자본주의와 새로운(new) 리더십
	01.14	지역 혁신산업과 연계한 특성화 지원 연구학교 워크숍
	01.20	공동실습소를 통한 산학협력 지원 연구학교 워크숍
	01.22	사랑의 연탄나눔행사
	01.29	'KRIVET Brief' 복간 추진
	02.04	협약을 통한 산학협력 지원 연구학교 워크숍
	02.10	새정부의 직업교육체제 혁신 방향에 대한 BH. 보고
	02.16	정부부처에 의한 특성화고 운영 체제 개발 지원 연구학교 워크숍
	02.17	열린사이버 대학교와의 MOU 체결
	02.24	제4회 한국교육고용패널 학술대회
	02.25	직능원, STEPI 양 원장과 센터원 상견례 및 2009년 운영방향 협의
	03.10	제2회 국정과제 세미나
	03.12	OECD 교육국 관계자 방한
	03.13	대학특성화지도 교과부 보고 및 시연회
	03.26	대학특성화지도 개통식
	04.08	제68차 KRIVET Forum
	04.09	제22차 미래인재포럼
	04.13	마이스터고지원센터 개소
	04.15	한국수출입은행과의 MOU 체결
	04.17	뉴질랜드 Secretary of Education 본원 방문
	04.21	몽골 Millennium Challenge Account(MCA) 방문
	04.23	제70차 KRIVET Forum
	04.24	공공기관 개인정보보호 순회교육
	04.29	미래교육공동체포럼–한국진로교육학회 춘계학술대회
	04.30	제31차 HRD 정책포럼 '녹색성장을 위한 과학기술 인재양성'
	05.14	노동부 '2009 직업능력의 달' 기념 "직업능력개발 세미나"
	05.15	강상진 연세대학교 교육학 교수 초청 특강 –사회과학분야의 연구방법론
		제1차 평생교육정책포럼
	05.18	대학특성화지도 및 입력정보설명회

2009	05.20	1사 1교 멘토링 협약 체결
	05.27	제3차 자격정책포럼 '학회와 공동학술대회' 발표
		한국직업능력개발원 '직업교육의 선진화 방안' 공동학술대회
	05.28	중국 절강성 공무원 방문
	06.02	2009년도 공공부문 인재개발 우수기관 인증제 사업 설명회
	06.03	직업능력개발계좌제 현황 및 쟁점 정리훈련연구모임 발표
	06.04	서비스 발전을 위한 교육과 학습 혁신 세미나
	06.09	제2회 미래교육공동체포럼
	06.11	제23차 미래인재포럼
	06.15	'We Best, You Best' 운동 담당부서 선정 회의
	06.17	한중 양국의 동북아 인재개발 협력을 위한 직업교육 비교 연구 관련 워크숍
	06.18	농촌사랑 1사 1촌 자매결연식
	06.22	제31차 APEC 인적자원개발 실무그룹 회의 참석
	06.28	'덴마크의 평생성인학습 시스템' 특강
	06.29	CPSC 프로그램 참석
		1사 1교 산학 협력 3호 협약식
	07.07	김병조 조선대학교 평생교육원 명예원장(전 코미디언) 초청 특강
	07.10	공업계 마이스터고와 특성화고의 산학협력 강화 방안 공동학술대회
	07.11	2009년도 하계학술대회 '공업계 마이스터고와 특성화고의 산학협력 강화 방안'
	07.15	근명여자정보고등학교-LG전자 1사-1교 산학협력 협약
		'미래교육공동체포럼-진로교육의 재정립과 학교교육의 내실화'
	07.22	제72차 KRIVET Forum
	07.24	기관명칭 변경 및 정관개정 요청
		교과서 편찬 집필위원 워크숍
	08.01	1사1촌 -농촌일손돕기 지원
	08.13	제24차 미래인재포럼
		미래교육공동체포럼 학부모 모니터단 워크숍
	08.17	한-아세안 전문가 연수
	08.21	한-아세안 교육협력사업 관련 국제 공동세미나
	08.25	한-덴마크 수교 50주년 기념 교육컨퍼런스
	08.26	제4차 미래교육공동체포럼
	09.01	수단 국가직업기술교육위원회(NCTTE)와 직업·자격분야 MOU 체결
	09.02	일신여자상업고등학교-제일저축은행 1사 1교 산학협력 협약
	09.08	인재대국형 교육-노동 연계체계 구축 관련 신문 지상 좌담회
	09.10	제4차 미래교육공동체포럼
	09.11	제32차 HRD 정책포럼 '시장친화적 직업능력개발체제 구축을 위하여'
		CPSC(세계 유일의 HRD분야 정부간 국제기구)와 MOU 체결
	09.15	태국 직업교육위원회(OVEC) 방문
	09.23	Global HR Forum 2009 자문위원회 정례회의
	09.25	9월 자격정책포럼
		교육과학기술부와의 정책협의회
	10.08	제25차 미래인재포럼
		한국교원대학교와 MOU 체결
	10.13	KRIVET Forum
	10.15	아트웨어, 대헌공고와 '1사-1교 멘토링'
	10.16	개원 12주년 기념식 및 리셉션
	10.18	한국-베트남 직업능력개발 포럼 및 직업교육 포럼
	10.19	교육과학기술부-한국직업능력개발원' 정책연구협의회
	10.21	한-베트남 잇는 'Job Festival'

2009	10.27	2009년도 인재개발 우수기관 Best HRD Club 및 인증 수여식
		제7차 미래교육공동체포럼
		케냐 교육원 관계자 방문
	10.28	제5차 PIAAC 참여국 이사회 회의 참석
	11.02	(주)세코닉스-한국문화영상고등학교 1사 1교 산학 협력 협약
	11.03	Global HR Form 2009 '모두를 위한 창의적 인재양성(Creative Education for All)'
		World Bank·KRIVET High Level Workshop on HRD for East Asia and Pacific Region
	11.19	고교단계 직업교육 선진화 방안 공청회
	12.01	2년 연속 직업훈련 우수기관 선정
	12.08	김병현 감사원장 정책보좌관 초청 특강 -행복론
	12.16	제33차 HRD 정책포럼 '평생학습의 사회 · 경제적 성과 분석과 전망'
	12.23	대학특성화 알리미 시연회
	12.31	정년퇴임식 - 이정택 선임연구위원
2010	01.15	5차 PIAAC NPM(National Project Manater) 회의 참석
	01.25	2009년도 KRIVET Fellow 시상
	01.27	송진희 킴스컨설팅(주) 컨설턴트 초청 특강 -아름다운 직장 가꾸기를 위한 커뮤니케이션 기법
	01.28	OECD와 New Skills, New Jobs 관련 프로젝트 생성 협의회 및 세미나
	02.03	대학특성화지원센터 심포지엄
	02.10	KRIVET 정책 포럼
	02.19	제5회 한국교육고용패널 학술대회
	02.24	보건복지가족부 일자리정책추진 TFT와 정책협의
	02.26	제27차 미래인재포럼
	03.04	2010년도 제1차 전국진로교육협의회 및 관계자 워크숍
	03.05	나이지리아 연방과학기술부 방문
	03.10	말레이시아 교육부 기술직업교육국 방문
	03.12	'튀니지 행정서비스 품질개선을 위한 고용정보시스템 개선사업 관리자 과정 연수생' 본원 방문
	03.16	한국국제협력단(KOICA)과 MOU 체결
		서울대학교와의 MOU 체결
	03.17	제6차 국정성과평가 전문가 토론회
	03.22	미래교육 공동체포럼 1차 학부모 모니터단 워크숍
	03.23	진로교육 법제세미나
	03.30	마이스터고 산업체 CEO 교장 연수
	04.01	미래교육공동체포럼 워크숍
	04.08	제28차 미래인재포럼
	04.14	RHRD 세미나
		제78차 KRIVET 정책포럼
	04.19	제80차 KRIVET 정책포럼
	04.21	국가정책연구허브 기반 구축사업 워크숍 참석
		제1차 미래교육공동체포럼
	04.22	Global HR 포럼 주최기관 간 MOU 체결
		AA group 방문(Africa, Asia 연수단 방문)
	04.23	훈련기관 평가 설명회
	04.26	제81차 KRIVET 정책포럼
	04.28	대학특성화알리미 권역별 설명회
		제3회 국정과제 공동세미나
	04.30	2010년 직업능력개발 훈련기관 평가 사업 설명회
	05.01	사회공헌(천암함 관련 희생자 가족 돕기 성금 모금)
	05.03	2010년 대학특성화 정보 입력 담당자 설명회

2010	05.04	제34차 HRD 정책포럼 '지속가능발전교육(ESD) 콜로퀴엄 시리즈 "ESD와 녹색 창의 인재"'
		Global HR 포럼 기관 간 MOU 체결
		Ethiopia 연수단 방문
		직업능력개발계좌제 심사 개선방안 워크숍
		제82차 KRIVET 정책포럼
	05.11	제83차 KRIVET 정책포럼
	05.14	전직원 워크숍(청계산)
	05.17	류종형 지식정보연구소 소장 초청 특강 -즐거운 일터만들기(스트레스 관리법)
	05.19	'진로교육의 국제적 동향 및 전망' 국제 학술대회
	05.26	제84차 KRIVET 정책포럼
	06.01	우간다 고위 공직자 방문
	06.07	제85차 KRIVET 정책포럼
	06.10	훈련기관평가 평가위원 연수
		제29차 미래인재포럼
	06.11	2009 개정 교육과정에 따른 전문계고 교육과정 개선방향 탐색 포럼
	06.14	(사)한국품질명장협회와 MOU 체결
	06.15	우즈베키스탄 공무원단 방문
		한동대학교와 MOU 체결
	06.18	국가고용전략수립을 위한 토론회
	06.28	국립특수교육원과 MOU 체결
		정년퇴임식 - 이영현 선임연구위원
	07.01	Vietnam 공무원 연수단 방문
	07.02	Saudi Arabia 기술직업교육훈련청 부청장 일행 방문
	07.05	제86차 KRIVET 정책포럼
	07.09	(주)주노-홍천정보과학고 1사1교 멘토링 협약
	07.12	2010년 연구직 워크숍
	07.14	제2차 국제노동협력협의회
		김철웅 백제예술대 교수 초청 특강 -음악교육을 통해 본 북한문화 읽기
	07.15	2009 개정 교육과정에 따른 교육과정 각론 개선 방향 탐색 포럼
		제3차 미래교육공동체포럼
	07.21	직업기초능력 통합교재 개발 워크숍
	07.23	2010년 공공부문 인재개발 우수기관 인증제 심사위원 연수
	07.26	중국 광동기술사범대학 부총장 외 방문
	07.27	중국 충경시 인력사회보장국(인사청) 연수단 방문
		태국 교육부 차관 방문
		호주 진로산업위원회 관계자 방문
	08.11	Margarita Pavlova 교수 방문
	08.12	제30차 미래인재포럼
	08.16	Nigeria 중등직업교육훈련 및 인적자원개발 전문가 워크숍
	08.18	정범모 한림대 석좌교수 초청 특강
	08.31	인도네시아 교육부 공무원 내원
	09.06	한국인의 직업의식 및 직업윤리 콜로키엄
	09.09	제35차 HRD 정책포럼(그린 코리아 2010-녹색성장 국제학술회의)
	09.10	Botswana 교육기술개발부 차관보 일행 방문
	09.14	제3회 인적자본기업패널(HCCP) 학술대회
	09.16	제36차 HRD 정책포럼 '시장친화적 직업능력개발체제 구축을 위하여'
		제4차 미래교육공동체 포럼
	09.27	인력교류 활성화를 위한 한중일 3국간 자격의 상호인정 방안 전문가 워크숍
	10.04	BIBB-KRIVET Experts Meeting 2010: 'VET in Germany and Korea'

2010	10.05	NHN(네이버)와의 직업진로 정보 제휴 MOU 체결
		정범모 한림대 석좌교수(前 충북대, 한림대 총장) 초청특강 -교육의 힘
	10.07	서울대-외국인 교수진(유럽대학 평생 직업 교육 교수진) 방문
		제5차 미래교육 공동체포럼
	10.08	2010 대한민국 좋은 학교 박람회 참여
	10.14	인도네시아-한국 직업교육 세미나
		제31차 미래인재포럼
	10.19	개원 13주년 기념 세미나 '사회통합을 위한 공정사회 만들기 : 평생직업능력개발을 통한 사회통합'
	10.20	Vietnam 연구원 연수단 방문
	10.22	대졸자의 노동시장 이행 연구 세미나
	10.25	Global HR-EAP Workshop 2010: Skills and Innovation for Development
	10.26	Global HR Fourm 2010 '세계가 함께하는 미래준비(Open and Ready for Tomorrow)'
	11.01	2010 추계 단합대회
	11.04	서비스업 산업 선진화를 위한 인재정책과제 전문가세미나
	11.07	청년 지식기술 창업 활성화 방안 모색을 위한 세미나
	11.14	국무총리실 2010년 일자리대책 평가 참여
	11.17	대학교수 노동시장의 현황과 특징 세미나
		청년지식기술창업연구 세미나
	11.18	국제개발협력 전문인력 양성 및 활용방안 세미나
	11.25	연구회 2010년도 정책교육훈련 참가
	11.26	제6차 미래교육공동체 포럼
	11.29	김창 ThinkWise 아카데미 원장 초청 특강 -스마트워크를 위한 마인드프로세싱
	11.30	1사1교 협약지원사업 2차년도 성과보고 및 우수사례 발표회
	12.01	직업교육훈련 교수-학습 연구대회 시상식 및 발표회
	12.06	10년 후 한국의 직업세계 전망 세미나
	12.08	제87차 KRIVET 정책포럼
	12.09	제32차 미래인재포럼
		제4회 국정과제 공동세미나
	12.10	제37차 HRD 정책포럼
	12.13	창조적 성과 창출을 위한 워크숍
	12.15	제6차 미래교육공동체 포럼
		한국&아세안 8개국의 직업교육훈련 정책 세미나
	12.16	직업교육훈련 교수-학습 방법 우수사례 시상식 및 발표회
	12.17	스리랑카 방문단 내원
		대학특성화알리미 심포지엄
2011	01.31	류장희 대통령직속 국민경제자문회의 부의장 초청 특강
	02.17	제33차 미래인재포럼
	02.18	02.18 한국교육방송공사(EBS)와 MOU 체결
		직업기초능력 연구학교 운영 결과발표 및 평가도구 관련 워크숍
	02.23	제6회 한국교육고용패널 학술대회
	03.09	제5회 국정과제 공동세미나
	03.28	청렴 서약식
	03.29	일본 지진 피해돕기 성금 전달식
	03.31	전 직원 워크숍
	04.05	동유럽 노사 대표단 내원
	04.08	2011년 대학특성화정보입력 설명회
	04.14	2011년 제1차 미래교육공동체 포럼
		제34회 미래인재포럼
	04.19	스리랑카 직업훈련교사 내원

2011	04.22	2011년 직업능력개발훈련기관평가 설명회
	04.28	제38차 HRD 정책포럼 '국가직무능력표준(NCS)에 기반한 교육과정 개발 · 운영 방안'
		2011년 국무총리실 소관기관 고객만족(CS)활성화 컨퍼런스 참석
	05.02	2011년 직업능력개발 훈련기관 평가 설명회 – 제주
	05.03	산업체 현장체험·현장실습 선도학교 선정 심사
	05.12	지경부–교과부 마이스터고 지원 MOU 체결
	05.16	World Bank 교육국 관계자 방문
	05.17	제39차 HRD 정책포럼 '한–영 대학 간 직업교육 프레임워크 파일럿 프로젝트 종료 세미나'
	05.21	제5차 APEC 교육장관 회의 유관기관 협의
	05.24	2011년 국제협력자문위원회
	05.26	2011년 제2차 미래교육공동체 포럼
	05.27	KRIVET 정책 포럼
	05.31	직업능력개발계좌제 심사개선 워크숍
	06.01	글로벌 HR포럼 자문회의
		제2회 미래교육공동체 포럼
	06.08	WB–KEDI 이라크 고등교육개혁을 위한 연수 관련 방문
		베이비붐 세대의 부문별 일자리 창출대책 세미나
	06.09	제35회 미래인재포럼
	06.13	서정선 서울대 교수 초청 특강
		한국교직원공제회 설명회
	06.22	'이라크 직업훈련정책 및 제도' 과정 연수생 방문
	06.23	연구회 업무포탈시스템 교육 참석
		OECD EDRC 미션단 방문
	06.30	3차 교과부–자격 관련 정책 포럼
	07.06	2011년도 제3차 미래교육공동체 포럼
	07.08	중소기업훈련 활성화 방안 포럼
	07.11	2011년 특성화고 및 마이스터고 전문교과 교육과정 개정을 위한 시안 공청회
		김준한 포스코경영연구소장 초청 특강 –최근 국내외 경제동향과 이슈 점검
	07.12	한국여성과학기술인지원센터와 MOU 체결
	07.13	교과부–직능원 정책협의회
	07.19	국책연구기관 연구윤리 제도정착 방안 세미나 참석
	07.21	공공기관 이전 관련 지원제도 설명회
	08.10	고용노동부와 직업능력개발 포럼
		베트남 노동보훈사회부 고용국 대표단 방문
	08.11	제36회 미래인재포럼
	08.18	주한 아프가니스탄 대사관 관계자 방문
	08.22	이상태 국가발전미래교육협의회 회장 초청 특강
	09.01	Best HRD School
	09.07	2011년 제4차 미래교육공동체 포럼
	09.15	연구회 주관 'Green Korea 2011' 참여(직능원 세션)
	09.19	중남미 주요국 장관급 인사 내원
	09.20	제41차 HRD 정책포럼 '직업능력개발을 통한 공생발전 방안'
	09.21	쿠웨이트 교육훈련부 차관 일행 내원
	09.22	2011년 제5차 미래교육공동체 포럼
		2011 대한민국 좋은학교 박람회
		대만 산업기술연구원(ITRI) 방문단 내원
		지방이전 관련 본원 단독 설명회
	09.23	세종시 이전 임차청사 건립을 위한 기본계획 용역 최종설명회
	09.27	제2차 한–호 교육공동위 참석

2011	09.28	호주 VIC DEECD 교사 및 전문가 방문
		APEC 교육장관회의 준비 유관기관 2차 협의회 참석
	10.07	농촌일손돕기
	10.11	국회 직업교육정책 토론회
	10.12	BIBB Regional Workshop 2011
	10.13	제37회 미래인재포럼
	10.17	개원 14주년 기념 심포지엄 '교육–노동시장 연계 과정에서의 불일치와 불평등 해소 방안'
	10. 21	2011 추계 체련대회
	10. 26	2011년도 공공부문 인재개발 우수기관 인증 수여식
	10. 28	ADEA 사무총장 일행 내원
	10.31	아프리카 TVET 전문가 워크숍
		Global HR–EAP Workshop 2011: Higher Education for Productivity and Growth in East Asia
		제6대 박영범 원장 취임
	11.01	Global HR Forum 2012 '100세 시대의 인재(Smart Education: Reinvesting the Future)'
	11.02	호주 Career Industry Council of Australia(CICA) MOU 체결
	11.04	제33차 한국진로교육학회 추계학술대회
	11.08	민관협력(PPP)을 활용한 직업교육훈련 공적개발원조 활성화 세미나
	11.09	캐나다 국립 Seneca 대학 총장단 내원
	11.10	중국 안휘성외국전문가국 대표단 방문
	11.21	아태지역 TVET 연수
	11.24	사회적 공헌활동–전통시장 자매결연 협약
	11.29	2011년 제6차 미래교육공동체 포럼
	11.30	교수학습 연구대회 시상식 및 발표회
		2011년도 전국 고등학교 직업교육 선진화 연구대회 시상 및 수업선진화 지원사업 성과발표회
	12.01	'사무환경 Clean–Up 캠페인' 실시
	12.02	중국 광서 자치구 공무원 대학 연수단 내원
	12.06	박성길 고려대 교수 초청 특강
	12.08	제38회 미래인재포럼
	12.15	대학특성화심포지엄
		특수교육대상 학생을 위한 진로정보 세미나
	12.20	경제·인문사회연구회 이사장 방문
	12.26	대학정보공시 항목관리기관 워크숍(세미나) 참석
	12.30	정년퇴임식 – 서준호 선임연구위원
2012	01.01	KRIVET 소식광장 발간(오프라인)
	01.02	유영만 한양대 교육공학과 교수 초청 특강
	01.17	2011년도 특성화고 체제개편 역량 강화 연수
	01.18	2012 교육박람회
	01.26	마이스터고 교장단 워크숍
	02.02	'미얀마 경제발전경험 공유사업(KSP)' 관련 미얀마 정책실무자 방문
	02.07	일본 정부의 정보연구원 내원 및 간담회
	02.09	대학생 핵심역량 진단 시스템 성과 및 활용방안 세미나
	02.13	이영희 前 노동부 장관 초청 특강
	02.14	대만 TCTE(Testing Center for Technological & Vocational Education)와 MOU 체결
	02.16	노사발전재단 'OECD 미션단' 내원
	02.17	2011 특성화고 글로벌 현장 학습 사업 성과보고회
	02.23	제7회 한국교육고용패널 학술대회
		제39회 미래인재포럼
	02.24	전국 특성화고·마이스터고·종합고 성취평가제 담당자 연수

2012	03.08	한국소비자원과 MOU 체결
		박인주 청와대 사회통합수석 초청 특강
		홍콩 EMTB(Electrical and Mechanical Services Training Board) 내원
	03.15	학교 진로교육 목표와 성취지표 공청회
	03.23	한국 폴리텍대학교 아프리카 연수단 내원
	03.26	OECD 정일용 공사 내원
	03.28	제1차 고령사회 인력정책 포럼
		대만 New Taipei City 시청 노동국 공무원단 내원
	04.01	직업능력개발 훈련기관 평가 전국 설명회
	04.10	인도네시아 국가경제위원회 내원
	04.12	제40회 미래인재포럼
	04.16	허구연 KBO야구발전실행위원회 위원장 초청 특강
	04.17	오만 교육부 장관 내원
	04.19	제1차 미래교육공동체포럼
	04.25	노사발전재단 동유럽 노·사·정 대표단 내원
	04.30	진로교육활성화를 위한 법제도 정비방안 공청회
	05.03	제42차 HRD 정책포럼 '최근 직업교육 훈련의 현황과 과제'
	05.04	교과부 차관 본원 방문
	05.07	성기영 머서 코리아 대표 초청 특강 – 글로벌 HR Trend
	05.09	글로벌 인재포럼 2012 자문위원회 정례회의
	05.21	베트남 국가기술자격 검정제도 구축 역량강화사업 관리자 연수단 내원
	05.22	제3차 고령인력정책 포럼
	05.23	아프가니스탄 관리자 과정 연수단 방문
	05.24	전직원 춘계 W/S
	05.30	2012 한국직업교육학회 춘계학술대회
	05.31	제2차 미래교육공동체포럼
	06.01	2012년도 한국취업진로학회·한국직업능력개발원 춘계 공동학술발표대회
	06.11	2012년도 제1차 '성희롱 예방교육' 실시
		김상봉 법무법인 정률 대표변호사 초청 특강
	06.13	제4차 고령사회인력정책 포럼
	06.14	제41회 미래인재포럼
	06.21	K-CESA 활용 사례 및 발전 방향을 위한 세미나
	06.22	정년퇴임식 – 오영훈 · 장창원 선임연구위원
	06.26	미주개발은행 IDB 관계자 내원
	06.27	제5차 고령인력정책 포럼
	07.04	보도자료 작성 전문가 특강
	07.05	OECD 미션단 방문
	07.06	한국산업인력공단과 MOU 체결
	07.09	윤리경영체제 운영을 위한 전문가 초청 특강 –김진국 교수(배재대)
	07.10	국가기술자격 제도발전 포럼
	07.11	한국잡월드와 MOU 체결
		2012 특성화고 글로벌 현장학습 공동 발대식
		제3차 미래교육공동체 포럼
	07.12	한국폴리텍대학과 MOU 체결
	07.23	한국기술교육대학교와 MOU 체결
		KRIVET-아프리카 직업기술교육훈련 전문가 워크숍
	07.24	국가기술자격 제도발전 포럼
	07.31	인도 고위공무원 연수단 방문
	08.07	국가기간·전략산업직종훈련 평가위원 연수

2012	08.14	국가기술자격 제도발전 포럼
	08.20	중국 내몽고 자치구 부시장 내원
	08.21	노사발전재단 캄보디아 노동부 대표단 내원
	08.23	제43차 HRD 정책포럼
		베트남 국가기술자격 관리자 연수단 내원
	08.30	직업능력개발의 성과와 과제 세미나
	09.03	김용준 성균관대 교수 초청 특강
		성희롱예방 보충교육 실시
	09.04	국제협력 강화 방안 국제 워크숍(Workshop on Strengthening Cooperation in TVET)
		국가기술자격 제도발전 포럼
	09.05	세종시 연구청사 착공식 참석
		청년층의 학력과잉과 스킬 불일치 세미나
	09.10	KOICA 공동세미나
	09.11	남아프리카 교육부 대표단 내원
	09.12	에콰도르 고위공무원단 내원
		2012년 제4차 미래교육공동체포럼
	09.13	제42차 미래인재포럼
	09.14	고령사회 인력정책 세미나
	09.17	2012 고졸성공 취업대박람회
	09.18	국가기술자격 제도발전 포럼
	09.25	제44차 HRD 정책포럼 '직업능력개발의 정책 패러다임 전환 모색'
		제4회 인적자본기업패널(HCCP) 학술대회
		이집트 중소기업 개발 및 실업 해소 관련 협회 대표단 내원
	10.09	개원 15주년 기념 국제 세미나 'Youth Employability and Skills Development'
	10.15	이공계 졸업자들의 전공별 노동시장 성과 분석과 정책과제 세미나
	10.16	2012년 직업능력개발 훈련기관 평가 설명회
	10.22	UNESCO 아태지역 직업기술교육훈련 분야 전문가 연수
		Global HR-EAP Workshop 2012: From Inputs to Outcomes: result-based governance and financing in education
	10.23	Global HR Forum 2012 '교육이 최고의 복지다(Better Educatiion, The Best Welfare)'
	10.29	Best HRD 인증수여식
	10.31	제1회 진로교육 국제포럼(ICEF) '학교 진로교육의 주요 이슈와 과제 (Current Issues and Future Directions on Career Education)'
	11.5	성매매 예방교육
		김진성 하나고등학교 교장 초청특강
	11.9	청년층 노동시장 이행과 진로지도체계 구축 방안 세미나
	11.14	중국교육부(CIVTE) 대표단 내원
		제5차 미래교육공동체포럼
	11.15	제43회 미래인재포럼
	11.19	2012년 수업선진화 수업혁신팀 권역별 우수사례 발표회
	11.21	하반기 KRIVET자문위원회
	11.22	특성화고의 전문교육 강화와 자율성 확대를 위한 초·중등학교 교육과정 총론 개정 공청회
		특성화고 체제개편 컨설턴트 연수
	11.23	직업기초능력 연구학교 운영 관계자 워크숍
	11.27	Best HRD 인증제 활성화 방안 모색을 위한 사업 설명회
	11.28	마이스터고 신임 산업체 출신 교장 및 '12년 발령 학교장 연수
	11.29	제6차 미래교육공동체포럼
	11.29	제39차 마이스터고 점검회의
	12.07	이행노동시장 이론과 유럽 노동시장 정책 현안 세미나

2013	01.17	제45차 HRD 정책포럼 '신정부 고용 · 능력개발 정책의 비전과 과제: 당선인 공약실천 사항과 관련을 중심으로'
	02.19	제8회 한국교육고용패널 학술대회
	02.22	능력중심사회에서의 자격의 활용 실태 세미나
	03.04	초청특강: 현장의 고용노동행정(송민선 고용노동부 성남지청장)
	03.21	세종시 방문 세종시 연구청사 이전에 따른 현장 견학
	03.27	제1차 진로교육포럼
	03.28	제1차 NCS포럼
	04.23	제3차 FTA 인재포럼
	05.13	초청특강: 창조경제와 Y형 인재(이효수 전 영남대 총장)
	05.16	춘계 워크숍
	05.21	제2회 진로교육포럼
	05.29	글로벌 인재포럼 자문위원회
	05.30	미래인재포럼
	06.13	제2회 진로교육 국제포럼(ICEF) '진로탐색을 위한 자유학기제 활성화 방안 모색 (New Educational Policy for「Free Learning Semester」: Toward Revitalization of Career Exploration Oriented Approach)'
	06.17	BEAR Project 아프리카 TVET 전문가 초청 워크숍
	07.04	제46차 HRD 정책포럼 '지역중심 인재개발과 대학 특성화'
	09.02	초청특강: 기능올림픽과 기업의 사회적 책임(송지오 삼성전자 부사장)
	09.04	제47차 HRD 정책포럼 '국민행복시대, 맞춤형 고용복지를 위한 고용-복지체제 구축 방안 탐색'
	09.04	UNESCO-UNEVOC Regional Forum Asia Pacific
	10.15	국제성인역량조사(PIAAC) 세미나 및 워크숍
	10.16	개원 16주년 기념 국제 세미나 'Social dimension of creativity: Towards the development of comprehensive policy on creative talents'
	10.17	제3회 진로교육포럼
	10.21	직업능력개발평가 및 심사 사업 정책 세미나
	10.29	기획재정부 주관 공공기관 채용박람회
	10.31	제3차 NCS 포럼
	11.04	Global HR-EAP Workshop 2013: Reforming TVET in Higher Education
	11.05	Global HR Forum 2013 '벽을 넘어서(Beyond the Wall)'
	11.07	OECD Skill Strategy Review 워크숍
	11.08	KRIVET 자문위원회
	11.11	마이스터고 국제컨퍼런스
	11.12	제3차 NCS 공동 포럼
	11.26	2013년 공공부문 인적자원개발 우수기관 인증제
	12.12	제4회 진로교육포럼
	12.17	제4차 NCS 포럼
2014	01.02	초청특강: 사랑의 송가(김일수 전 한국형사정책연구원장)
	02.20	제9회 한국교육고용패널 학술대회
	03.03	초청특강: 국책연구기관의 역할 및 사명(이성희 신한대학교 부총장)
	03.17	2014년도 연구직원 직무연수 초청 특강: 연구자의 효과적인 커뮤니케이션 (오미영 가천대학교 언론영상광고학과)
	03.18	제6차 FTA 인재포럼
	03.26	제48차 HRD 정책포럼 '능력중심사회 구축을 위한 고등교육기관에서 노동시장으로의 이행: - 고졸 취업과 산학협력, 노동시장으로의 이행'
	04.16	KRIVET 자문위원회
		제49차 HRD 정책포럼 '능력중심사회 구축을 위한 고등교육기관에서 노동시장으로의 이행'
	05.22	2014년 특성화고 글로벌 현장학습 선정 평가회
	05.23	2014년도 경영목표 실천계획 수립을 위한 보직자 워크숍

2014	06.02	일학습병행 프로그램 인증기준 및 검정기준 개발을 위한 개발지원단 워크숍
	06.05	기관발전 및 경영목표 달성을 위한 전직원 한마음 소통 워크숍
	06.24	제3회 진로교육 국제포럼(ICEF) '성공적인 자유학기제 지원을 위한 기업 참여형 진로탐색 지원 활동 활성화 방안 모색(The Encouragement of Employer Participation in the World of Work Exploration for Students'Career Development: Towards strong support for Free Learning Semester)'
	06.27	제50차 HRD 정책포럼 '능력중심사회 구축을 위한 일-교육·훈련-자격의 연계'
	07.11	NCS기반 고교 직업교육과정 개정 및 교원정책 개선 방안 공청회
	08.22	제51차 HRD 정책포럼 '일과 삶의 균형과 여성의 노동시장 참여 확대'
	09.02	2014 고졸성공 취업대박람회
	09.18	제52차 HRD 정책포럼 '능력중심사회 구축을 위한 일·학습의 연계'
	09.25	제5회 인적자본기업패널(HCCP) 학술대회
	09.26	제1회 K-CESA 활용 대학생 핵심역량 학술대회
	09.30	제1회 한국형 일학습병행제 정착을 위한 국제컨퍼런스 'Apprenticeship: Innovative Approach for Youth Employment and Skills Development'
	10.17	개원 17주년 기념 국제세미나 'Skills Development and Labor Union'
	10.21	능력중심사회구축을 위한 자격정책추진의 방향과 과제 토론회
	10.24	민간자격관리자(등록, 공인) 연수
	10.31	제7대 이용순 원장 취임
	11.03	Global HR-EAP Workshop 2014: Developing the right skills for the job - Workforce training systems in action
	11.04	Global HR Forum 2014 '신뢰와 통합의 인재(Human Resources for Trust and Integration)'
	11.07	Best HRD 인증수여식
	11.11	일학습병행제 신자격 및 인증 · 검정기준 결과 보고 워크숍
	11.20	능력 중심 사회 구현을 위한 NCS박람회
	12.16	경제·인문사회연구회 및 소관 정부출연연구기관과 충청권 대학간 MOU 체결
	12.23	KRIVET 자문위원회
2015	02.04	2014년 공동개발 SC 개발기관 책임자 협의회
		48회 미래인재포럼
	02.10	2014년 국가역량체계(NQF) 구축 시범사업 세미나
	02.13	제10회 한국교육고용패널 학술대회
		49회 미래인재포럼
	02.25	라오스-한국 지식공유 기반구축 컨퍼런스
	02.27	50회 미래인재포럼
	03.19	2015년 NCS 학습모듈 개발 사업설명회
	03.26	2015 고졸인재 잡 콘서트
	04.06	직능원-산업인력공단 제2차 정례회의
	04.16	제53차 HRD 정책포럼 '미래 사회 변화와 과학기술'
	04.21	KRIVET 자문위원회
	04.22	제54차 HRD 정책포럼 '노동시장 및 교육 분야에 영향을 미칠 과학기술과 미래사회 변화 예측'
	04.23	산학일체형 도제학교 제2차 정례협의회 및 워크숍
		NCS 기반 고교 직업교육과정 학교 컨설턴트 워크숍
	04.24	경영목표 달성을 위한 워크숍 및 춘계 체련대회
	04.28	제55차 HRD 정책포럼 'IT기술이 미칠 우리 생활의 변화'
	05.07	제56차 HRD 정책포럼 '중장기 경제사회 전망 및 방법론 논의'
	05.11	세종청사 이전 기념식수
		초청특강: 아트인문학(김태진 기업인재연구소 대표)
	05.18	UNESCO 세계교육포럼 연계 직능원 포럼
		2015년 NCS 학습모듈 개발기관 총괄책임자 연수
		2015 한국직업능력개발원 국제포럼

2015	05.20	Skills for Work and Entrepreneurship
	05.27	제57차 HRD 정책포럼 '정보통신 발전과 미래 사회'
	06.01	자유학기제 지원 활성화를 위한 정부부처청 워크숍
		중앙행정기관 체험활동 담당자 워크숍
	06.04	「경영목표 실천계획」 수립을 위한 보직자 워크숍
	06.09	한중직업교육 발전포럼
	06.10	공공기관 인적자원개발 우수기관 인증제 – 심사위원 연수
	06.11	중소기업 인재육성 방안을 위한 중소기업 및 교육훈련기관 역할방안 워크숍
	06.13	한-이란 정책포럼
	06.24	2015년 직업교육단체 공동학술대회 및 국가직무능력표준(NCS) 기반 고교 직업교육과정 3차 포럼
		제1차 사회정책연구 협력망 포럼
	06.25	지역협력체계 활성화 워크숍(지역협력컨설팅)
	07.02	산학일체형 도제학교 담당자 워크숍
	07.06	초청특강: 한류의 현재와 미래(이장우 경북대학교 경영학과 교수)
	07.14	제58차 HRD 정책포럼 '진로교육법 제정의 의미와 과제'
	07.16	행복학교 박람회
		미래연구방법론 워크숍
	07.22	제2차 사회정책연구 포럼
		2015년 자유학기제 · 진로체험지원센터 역량강화 연수
		제59차 HRD 정책포럼 '청년고용과 대학교육에 대한 논의'
	07.29	사회정책 워크숍
	08.05	교육부 · 교육청 · 산단공 합동 『산업단지별 맞춤형 인력양성』워크숍
	08.13	지방대학 및 지역균형인재 육성을 위한 합동 정책세미나
	08.14	국가직무능력표준(NCS) 기반 고교 직업교육과정 개정 공청회
	08.25	제2회 사회정책연구포럼
	08.27	제1차 KRIVET 학습포럼
		중소기업진흥공단과 MOU 체결
	09.01	육군본부와 MOU 체결
	09.02	제3회 사회정책연구포럼
	09.03	청소년기업가체험프로그램(YEEP) 사업 설명회
	09.04	중소기업진흥공단과 MOU 체결
	09.07	제2차 KRIVET 학습포럼
		KRIVET 학술상 시상식
	09.10	제4회 진로교육 국제포럼(ICEF) 학교 진로상담(지도) 종합 지원체제: 학생의 꿈과 끼를 맞춤하는 진로교육 (Comprehensive School Career Guidance System: Towards Career Education that Provides Every Student with Customized Supports for Each) Individual's Dream and Talent
	09.15	2015년도 Best HRD 인증수여식
		능력중심 노동시장 구축을 위한 기업의 인적자원관리 개선방안 토론회
	10.05	진로체험버스 발대식
	10.07	제11차 마이스터고 선정 위원회
	10.13	개원 18주년 기념 국제 세미나 'NCS in TVET'
		직업교육훈련(TVETT) 역사 · 문화 박물관 개관
	10.15	일학습병행제 운영 실태 및 개선 방안 세미나
	10.21	자격제도의 운영시스템 개선방안 세미나
	10.22	제2회 한국형 일학습병행제 정착을 위한 국제 컨퍼런스 'Toward Quality Apprenticeships: What should be done for better practices?'
	10.28	초청특강: 마음을 쓰다듬는 캘리그라피!(정경숙 더 캘리 대표)
	11.02	Global HR-EAP Workshop 2015: Building Flexible and Responsive Secondary TVET System : Pathways for Employment
		초청특강: 행복에너지 '공감소통'(박순임 글로벌공감교육센터 대표)

2015	11.03	Global HR Forum 2015 '다양한 인재가 세상을 바꾼다(Diverse Talent, Changing Societies)'
	11.12	청년고용이슈와 정책과제 세미나
	11.13	제60차 HRD 정책포럼 '지속성장을 위한 교육훈련·고용의 새로운 프레임과 주요 과제'
	11.24	능력중심사회의 인적자원관리 세미나 – 국가직무능력표준(NCS)을 중심으로
	11.25	제5차 KRIVET 학습포럼
		공인민간자격관리자 연수
		2015년 제2차 민간자격 관리자 연수
	11.30	KRIVET-UNESCO BEAR Result I Final Workshop
	12.02	고용노동부와의 정책간담회
	12.03	초청특강: 아는 만큼 맛있는 와인(이송희 LG전자 인재육성그룹 전임강사)
	12.07	초청특강: 성공인상학(주선희 원광디지털대학교 교수)
	12.09	초청특강: 컬러의 숨은 경쟁력-자신만의 색을 찾자(신향선 CCI색채연구소 대표)
		제61차 HRD 정책포럼 '청년이 행복한 능력중심사회 구현을 위한 정책 과제 모색을 위한 세미나'
	12.10	제6차 KRIVET 학습포럼
	12.16	2015년 전국공업계고 교장단 연수
	12.17	제62차 HRD 정책포럼 '지속성장을 위한 교육훈련, 고용의 새로운 프레임과 주요 과제'
	12.18	KRIVET 자문위원회
	12.22	2015 행진콘서트
		제3차 자격관리운영 기본계획 수립 방향 논의를 위한 전문가협의회
	12.28	정년퇴임식 – 김용상 책임행정원
2016	01.14	2016년 제1차 중앙행정기관 민간자격 업무 담당관 정례 협의회
	01.15	제2차 동아시아 지식 다이얼로그
	02.25	제11회 한국교육고용패널 학술대회(한국교육고용패널조사Ⅱ)
	02.26	2016년 제1차 부서장 워크숍
	03.11	고용부-직능원 일학습병행제성과관리센터 연구사업계획서 협의회
	03.16	2016년 자유학기제 맘에쏙 학부모 토크 콘서트
	03.23	제2차 능력중심사회 활성화 포럼
	03.24	학교진로교육 연구·시범학교 컨설팅 위원단 워크숍
		마이스터고 연차 평가 컨설팅
		자유학기제 민 · 관 파트너십 사업단 워크숍
	03.25	학교진로교육 연구·시범학교 담당자 워크숍
		2016 학교진로교육 연구·시범학교 담당자 워크숍
	04.05	인적자원개발위원회지원센터 및 일학습병행제성과관리지원센터 개소식
	04.06	중등 직업교육 규모(비중) 확대 방안 공청회
		제3차 능력중심활성화 포럼
	04.07	도제학교 비전선포식
	04.15	2016년도 직업교육 관련 전문가(단체장) 협의회
	04.18	제1차 KRIVET 학습포럼
	04.19	사회정책연구 협력망 세미나
	04.20	제4차 능력중심사회활성화 포럼
		제2회 K-CESA 활용 대학생 핵심역량 학술대회
	04.21	2016년 상반기 KRIVET 자문위원회
		NCS 및 NCS기반 신직업자격 1차 성과관리 워크숍(비ISC 대상)
	04.26	Best HRD 전국 권역별 사업설명회(총 4회)
	04.28	중등 직업교육 학생 비중 확대 설명회
	04.29	2016년도 춘계 체련대회
	05.10	진로교육 관련 단체장 협의회
	05.11	제5차 능력중심사회활성화 포럼
	05.11	글로벌 인재포럼 2016 정례 자문회의

2016	05.17	사회정책연구 세미나
		시도교육청별 중등 직업계고 학생 비중 확대 계획 수립 워크숍
		제2차 산학일체형도제학교 정례협의회
		전국 진로진학상담교사협의회 회장단 워크숍(중학교)
	05.24	2016 공공부문 인적자원개발 우수기관 인증제 사업담당자 연수
	05.25	제6차 능력중심사회 활성화 포럼
	06.03	지역 맞춤형 진로체험 프로그램 운영을 위한 업무 협약식
	06.08	제63차 HRD 정책포럼(2016 MK·KRIVET 스마트테크 컨퍼런스) '인공지능 시대의 일자리 창출과 직업능력개발'
	06.10	제5회 진로교육 국제포럼(ICEF) '
	06.14	신직업과 미래 일자리 포럼
		미래 일자리 지역순회 포럼(대전, 세종, 충남북)
		자유학기제 도서벽지 학생을 위한 진로탐색 캠프
	06.15	제7차 능력중심사회 활성화 포럼
	06.30	대학생 블로그 기자단 발대식 및 워크숍
	07.08	제8차 능력중심사회 활성화 포럼
	07.09	2016부산진로진학박람회 직능원 부스 운영
	07.12	KRIVET 자문위원회
	07.19	사회정책협력망 세미나
	07.25	초청특강
	07.27	우즈벡 노동부 연수단 직능원 방문(우즈벡키스탄 사흐리삽스 훈련센터 건립 및 직업훈련역량강화 컨설팅 사업)
	08.22	일학습병행제 OJT 운영모델 및 학습도구 활용방안 워크숍
	08.23	교육기부 진로체험기관 인증제사업 설명회
	08.26	진로교육 단체장 협의회
	08.30	사회정책연구협력망 제5차 세미나
	09.05	초청특강
	09.20	사회정책협력망 세미나
		한국교육고용패널조사II 학교 설명회
	09.22	제3회 한국형 일학습병행제 정착을 위한 국제 컨퍼런스 'Why Do Governments Promote Apprenticeships?: International Comparisons of Current Status and Outcomes of Apprenticeships'
	09.22	제6회 인적자본기업패널(HCCP) 학술대회
	09.23	Best HRD 인증 수여식
	09.24	제9차 능력중심사회 활성화 포럼
	10.11	제3차 자격관리 · 운영 기본계획 공청회
	10.18	개원 19주년 기념 세미나 '미래 세대를 위한 국가진로교육 시스템 구축 방향'
	10.19	부산 · 경남지역 이전 공공기관고졸 채용콘서트
	10.20	제3차 자격관리 · 운영 기본계획 공청회
	10.21	행복교육 박람회 '진로교육 집중학년·학기제 세미나'
	10.25	KRIVET Asia Pacific TVET Experts Workshop
		사회협력망 세미나
	10.31	Global HR-EAP Workshop 2016: Developing Socio-emotional Skills in the 21st Century
		2016년 NCS 관련 4개 과제 합동 정책세미나
		TVET 박물관 확장공사 기념 및 조형물 제막식
	11.01	Global HR Forum 2016 '꿈, 도전 그리고 창조(Let's Dream, Challenge and Create)'
	11.04	추계 체련대회
	11.10	제1회 지역 및 산업 기반 인적자원개발체계 구축을 위한 국제컨퍼런스
	11.29	초청특강
	12.08	제49차 마이스터고 추진상황점검 회의
	12.09	KRIVET 자문위원회
	12.12	기본소득의 노동시장 효과에 관한 토론회
	12.16	주요 국가 NCS 제도 관련 정책적 발전 동향 분석 세미나
	12.21	제6차 KRIVET 학습포럼
	12.26	제64차 HRD 정책포럼 '인공지능 시대 어떻게 준비할까?'

2017	01.03	직업계고 학생 비중확대 추진 컨설팅단 연수
	01.10	2017 Myanmar EAS TVET Network Innovative Outreach
	01.11	2017 진로체험 페스티벌
	01.26	2017 EAS TVET Providers' Network and EQGC Conference & Governing Council Meeting
	02.03	직업계고 학생 비중관리 지원 사업 컨설팅 워크숍
	02.22	2017년도 보직자 워크숍
	02.28	제3회 K-CESA 활용 대학생 핵심역량 학술대회
	03.14	2017년 찾아가는 학부모 콘서트(강원)
		매력적인 직업계고 육성 프로그램 사업 설명회
	03.17	2017년도 NCS 학습모듈 개발사업 설명회
	03.20	2017 진로교육 집중학년 · 학기제 연구 · 시범학교 컨설팅단 워크숍
	03.30	일사일촌 협약(청양군 청남면 상장2리)
	04.03	일학습병행제 실태 진단 관련 고용부-직능원-한고원 회의
	04.12	한국교원대학교와 MOU 체결
	04.13	자유학기제·진로체험지원센터 담당자 역량강화 연수
	04.18	지역 맞춤형 진로체험 프로그램 MOU 체결
	04.20	농산어촌 ICT 지원 원격영상 진로멘토링 설명회
	04.21	일사일촌 협약(세종시 연서면 고복1리)
	04.25	2017년 청소년 기업가체험 프로그램(YEEP) 교사 워크숍
	04.25	정부부처 연계 진로체험 프로그램 체험기관 대상 워크숍
	04.28	춘계 체련대회(천안 상록리조트)
	05.15	매력적인 직업계고 육성(매직) 사업 2차 선정 설명회
	05.16	초청 특강: 유쾌한 소통(정성훈 긍정커뮤니케이션 대표)
	05.24	팟캐스트 진로레시피 오픈 스튜디오 평가 및 기획회의
	05.25	일학습병행제 장기적 발전 방향 논의를 위한 워크숍
	05.26	한국학중앙연구원과 인도 국립교육연구훈련원(NCERT)과의 교육협력을 위한 MOU 체결
	05.31	인적자원개발위원회의 성과와 발전에 대한 세미나
	06.08	1차 KRIVET 학습포럼
	06.14	초청 특강: 어머니와 함께한 500일간의 세계여행(태원준 여행작가)
	06.18	국제 진로개발 및 공공정책센터(ICCDPP) 제8차 국제심포지엄
	06.20	직업교육관련 전문가(단체장)협의회
	06.21	제65차 HRD 정책포럼(2017 MK · KRIVET 스마트테크 컨퍼런스) '4차 산업혁명 시대 기업문화 혁신과 직업능력개발'
	06.23	제12회 한국교육고용패널 학술대회
	06.26	사회정책동 연합체육대회
	07.11	초청 특강: 새 정부의 일자리 정책 방향(이원덕 제4대 원장)
		자유학기제·진로체험지원센터 운영 권역별 센터 담당자 워크숍
	07.12	2017년 원격영상 진로멘토링 업무 협약
		정부부처 연계 진로체험 프로그램 현장 컨설팅
	07.13	교육부 진로교육정책과 - 국가진로교육센터 - 자유학기 · 진로체험지원센터 공동 워크숍
	07.18	초청 특강: 마음 건강(한성열 고려대 명예교수)
	08.28	초청 특강: 쿠오바디스, 한국경제: 공급중심 경제학이 길이다(이종원 성균관대 명예교수)
	09.04	2017 고졸성공 취업대박람회
	09.05	IAL(Institute for Adult Learning)-고용노동부 SkillsFuture 공유 워크숍
		공공저작물 개방을 위한 저작권 교육
	09.15	KRIVET 자문위원회
	09.22	2017 Best-HRD 인증 수여식
		일사일촌 농촌일손돕기
	09.26	초청 특강: 문재인 정부 경제 패러다임의 전환과 사륜구동 국민성장(이한주 가천대 부총장)
	09.28	제4회 한국형 일학습병행제 정착을 위한 국제 컨퍼런스 'How do we change our apprenticeships for dealing with Industry 4.0?'
	10.18	개원 20주년기념 국제 세미나 'The Future of Work and TVET'
	10.19	추계 체련대회(속리산)
	10.31	Global HR Forum 2017 '우리가 만드는 미래(Future in Your Hands)'

편찬위원회

위원장
나영선(부원장 겸 고용·능력평가연구본부장)

위원
이상돈(연구조정본부장)
주인중(미래인재·자격연구본부장)
정지선(평생직업교육연구본부장)
박천수(진로·자유학기연구본부장)
김선태(창조전략본부장)

간사
윤여인(창조전략본부 전략마케팅팀장)

도움주신 분들
집필 : 강경종, 강일규, 고혜원, 김덕기, 김상진, 김영생, 김종우, 김지수, 김철희, 박동열, 박종성, 설귀환, 유한구, 윤형한, 이동임, 이영민, 이지연, 장혜정, 정윤경, 최영렬, 한상근, 황규희

총괄 디자인 : 경성문화사

한국직업능력개발원 20년사

2017년 10월 18일 인쇄
2017년 10월 18일 발행

발행인 이용순
발행처 한국직업능력개발원
주소 세종특별자치시 시청대로 370,
세종국책연구단지 사회정책동 8~12층
전화번호 044)415-5000, 5100
홈페이지 http://www.krivet.re.kr
등록일자 1998년 6월 11일
등록번호 제16-1681호
디자인·인쇄 경성문화사 044)868-3537

ISBN 979-11-339-5244-1

ⓒ한국직업능력개발원 2017
〈비매품〉