

연구자료 03-6

직원 해외연수 결과보고서

미국의 인적자원개발과 능력 평가

한국직업능력개발원

연구자료 03-6

직원 해외연수 결과보고서

미국의 인적자원개발과 능력 평가

연수자: 신 명 훈

한국직업능력개발원

한국직업능력개발원은 21세기 국가 경쟁력 강화와 국민의 삶의 질 향상을 위해 국가인적자원개발과 평생직업교육훈련에 관련된 다양한 정책 연구와 프로그램을 개발·보급하고 있다.

이 연구 자료는 신명훈 선임연구위원이 2001년도 해외교육훈련(2001. 5. 31 - 2001. 8. 30) 기간 동안 미국 National Dissemination Center for Career and Technical Education, the Ohio State University에서 연수하며 미국의 인적자원개발과 능력평가에 관하여 작성한 보고서를 바탕으로 제작된 것이다.

이 연구 자료가 관련 정책 개발과 현장 개선에 유용한 참고자료로 널리 활용될 수 있기를 기대한다.

<차 례>

I. 연수 개요	1
1. 연수 과제명	1
2. 연수의 필요성 및 목적	1
3. 연수 방법 및 결과	4
II. 연수 내용	6
1. 미국 직업교육·훈련 동향	6
2. 연구사업의 관리	12
3. 자격제도와 평가	16
4. 기타	19
III. 결론 및 소감	21
1. 결론	21
2. 소감	21

I. 연수 개요

1. 연수 과제명

미국의 인적자원개발 정책과 능력평가 실태 조사

2. 연수의 필요성 및 목적

가. 필요성

- 미국은 1993년에 클린턴 행정부가 들어서며 1970, 1980년대의 장기 불황으로부터 회복되어 2000년까지 과거에 보기 힘들었던 호경기를 구가하고 있음.
- 클린턴 정부가 레이건 정부의 경기침체를 극복하고 호경기로 진입하게 된 계기는 당시 노동부 장관 라이시(Robert B. Reich)의 유연생산체제(Flexible production system)지원을 위한 인력양성 정책에서 촉진되었다고 볼 수 있음.
- 라이시는 노동부장관 취임전 하버드 대학 교수시절 집필한 The Next American Frontier(1983)에서 미국의 쇠퇴가 근본적으로 GATT 체제에 따른 자본의 자유로운 이동, 기술의 국제적 유통, 새로운 생산수단과 통신망의 발전, 글로벌한 마케팅 등으로 세계화하는 국제적 경쟁단계에서 보조를 맞추지 못하였기 때문이라고 지적함.

- 그는 이를 극복하기 위하여 미국경제를 정밀제품, 기술혁신제품, 특수 제품의 주문생산 등 고부가치 산업중심으로 개편해야 하며, 따라서 근로자의 기술을 고도로 향상시키고 종래에 서로 분리 수행되었던 연구, 설계, 엔지니어링, 제조, 수송, 판매 등의 기능이, 새로운 시대에 신속하게 대응할 수 있는 통합된 생산체제, 즉 '유연생산체제'로 바뀌어야 한다고 역설.
- 이러한 라이시의 주장은 노동부 장관 취임 직후 미국 노동정책에 바로 적용되었으며 그 성과가 현재의 미국을 가능케 한 것임, 즉 산업발전을 지향한 교육혁명으로 중견기술인력 양성을 가능케 하였으며 이는 직업교육훈련의 육성에서 비롯되었다고 볼 수 있음.
- 본 연수과정을 통하여 미국이 장기호황을 구가 할 수 있도록 교육의 실용성 제고에 어떤 정책적 노력을 기울였으며 성공의 효과는 어떻게 거둘 수 있었는지 폭넓게 살펴보고
- 미국이 일반교육중심에서 직업교육을 집중 육성하도록 국민의 동의를 구하고 주정부, 학부모, 학생의 적극참여를 통한 교육훈련현장의 성공 사례에 대한 반응과 자료를 확보하여 한국의 인적자원정책발전에 활용할 필요가 있음.
- 특히 미국의 산업계가 원하는 인력 필요점(need)을 어떤 절차를 통하여 파악하고 양성된 인력의 질을 어떻게 평가하고 있는지 알아보고자 함.
- 미국은 the Ohio State University, University of California, Berkeley, University of Minnesota 등을 통하여 직업교육훈련 정책연구를 지속적으로 수행시킨 바, 직업교육 전문 연구시설에서 그 현황을 살펴보고, 동 대학들과 다른 선진국을 포괄하여 구축해 놓은 방대한 자료섭렵을 통해 세계적 인적자원 개발 정책과 직무수행능력 평가방법에 대한 동향을 조망하고자 함.

- 본 연수 기회에 가장 오래 직업교육훈련 연구를 수행 해온 the Ohio State University를 중점연수기관으로 선정하고 최근 동향은 University of California, Berkeley 대학에서, 향후 전망은 Minnesota 대학에서 조사토록 함.
- 문헌분석이나 Internet 검색만으로는 종합적 정책 구현 효과의 파악이 어렵고 더욱이 사안별 성패의 여부는 확인하기 곤란하므로 주요 연구기관을 방문하여 원시자료의 체계적 추적과 관계자들의 솔직한 의견을 듣는 면접조사를 병행.
- 직능원 창립후 현안 정책연구에 치중하여 폭넓고 깊이 있는 연구수행이 곤란하였던 바 자격제도에 관하여 다양한 관리체계를 살펴보고 각종 기관 평가 및 직업교육 프로그램과 직업훈련 육성 Project 평가 실태를 관찰하고 이론적 깊이를 더할 기회를 가져보고자 하였음.

나. 목적

- 본 연수기회에 직업교육훈련 육성을 통하여 실체적 경제발전 효과를 어떻게 거두었는지 확인하고 그 과정에서 인적자원으로서의 개인 근로자의 능력을 어떻게 평가하고 있는지 탐색.
- 연구자 정책연구의 시각을 넓히고 아울러 미국 이외의 기타 유럽등 선진국의 직업교육 정책 동향 및 자격제도에 관한 방대한 Database 접근으로 최근 동향을 파악하고자 함.
- 본 연수자가 담당할 금년과제 “자격제도의 국제 비교”에 관한 기초 자료를 확보하고 개발 대상국을 상대로 한 독일 영국 등 선진각국 들의 기술교육과 직업훈련 원조사업의 평가사례도 조사.

3. 연수 방법 및 결과

가. 연수방법

- 문헌 및 자료수집·분석
 - 연구 논문 및 보고서 수집 분석
 - Computer based Data 접속 및 미국 내 VET dB조감

- 전문가 및 관계자 면담
 - 전문연구기관의 연구자 및 대학교수와 토론
 - 자격관리자 및 담당공무원 면담
 - 관련 토론회 참여

- 방문기관
 - OSU : 主연구기관(Center on Education and Training/National Dissemination Center for Career and Technical Education)
연구 협조 담당자 : Ms. Barbara Reardon
 - U C. Berkeley : 일시 방문 자료열람 및 면담(과거실적)
 - University of Minnesota : 일시 방문, 자료열람 및 면담(향후계획)

- 단기연수이므로 상대기관의 지원부담을 최소화하고 연수자의 자주적 자료접근, 전산망 활용, 관련 토론회 및 세미나 등을 참관

나. 연수 결과

- 미국의 직업교육 훈련 정책 추진 성과 조사
- 미국의 직업교육훈련 동향(주요 Issue) 파악
- 직업능력평가 방법 분석

- 개인의 직업능력 인증 방법
- 기초직업능력 평가 실태
- 자격종목 관리
- 자격의 효용성 제고 노력과 직업교육훈련 견인 효과 검토
- 일반적 자격관리 체계 분석
 - 신규 종목 창설
 - 기존 종목 폐지 및 보완
- 생애 및 기술교육 정보 관리 현황 조사
- 향후 직업교육훈련 촉진에 자격제도 활용 계획 탐색

II. 연수 내용

1. 미국 직업교육·훈련 동향

“경제발전 지속은 미국의 지상과제”로 인식

가. 문제의 제기

- 미국은 최근 심각한 인력부족에 직면
 - IT분야, 간호사 등
- 평생교육훈련기능의 작동미흡 인식이 팽배
- 갈수록 경쟁 심화로 경영 여건 악화
- 변화 가속화 (요구, 숙련 체계)
- 기술 발전 지속
- 자격과 검정의 직업교육 견인 역할 부족

나. 교육환경과 신경제 여건변화

구분	현재	미래
지식	언어야 할것	경쟁해야할 자원
학습자	수동적 수용자/고객	상호작용하는 참여자/생산자
시간	계획의거(scheduled)	주문에 의거 (on demand)
학습장소	교실	PC(Desktop)
교사	전문가로 내용전달	학습편의도모자
결과	학점/학위	지식/숙련성
관리	기관중심	학습자/소비자 중심

다. 교육·훈련 부문의 기관 변화 특징

- 광속(光速)으로 진행
- 조직의 평면화(Flatten) 확대
- 지속적인 진보
- 단절, 변화 그리고 불확실의 堪耐
- 네트워크 중심으로 재편
- 피고용인 권리 신장 계속
- 대량주문생산체제(mass customization)로 전이
- 지구촌화 진전

라. 21세기 고차원 학습 방법 도입의 불가피

- 학습방법을 학습
- 창조적 문제 해결 능력 배양 요구 증대
- 협동체제 구축 필요
 - 평생학습을 위해 교육과 훈련의 통합화

교육과 훈련

	교육	훈련
기금	주정부 또는 지방정부 재원	연방 정부 재원
기간	비교적 장기	단기
대상	모두에게 개방	목표 집단
목적	민주적 생활과 고용 준비를 위해 참가	구직 목적
진입	“최초 출발” 형	“제2출발” 형
학습	전용교육시설을 통하여	기관조직의 일부역할로서

- 지도력 비중이 점차적으로 증가
- 진취적 기상(entrepreneurship)의 요구
- 비판적 사고 필요
- 단위 사업 관리제 파급
- 다양한 형태의 의사소통 능력 필요
- 지식의 분석, 종합, 취합 및 분류능력 필요

마. 장기적 도달 목표 (Vision)

- 미국 교육은 전략적으로 노동인력으로부터 오는 도전에 대비해야 함
- 그러기 위해서는 노동력에 대한 종합적인 관점과 포괄적 정의를 수용해야만 함.

바. “종합적인 노동력(workforce)” 양성 계획 수립

1) 새로 나오는 노동력

가) 특징

- 일반적으로 청소년
- 최근에는 고졸자가 중심을 이룸
- 최초의 전일제 고용을 준비
- 2·3개의 경력 계획 필요
- 실험적/탐색적 접근
- 주간 등교 학생이 대부분
- 학교와 일터의 시간 분할 활용이 필연적

나) 도전요소- 2005년까지

- 모든 직업의 20.5%가 4년제 학위요구
- 75%가 중등학교 이상의 훈련 필요 (자료: 미국노동부)

2) 전이적 근로자(transitional)

가) 특징

- 학교 졸업자 또는 무기능자
- 한 직업에서 타직업으로 이동중인자
- 실업/하향 취업(underemployment)
- 포함돼야 할 대상 그룹
 - 복지 수혜 대상자
 - 일시 해직자
 - 무직 가정주부
- 고 동기부여 필요
- 기초 능력의 빈번한 요구
- 단기 고용구조가 대부분
- 야간과 주말도 감수하는 성향

나) 도전요소

- 미국의 4천만 노동자가 비전통적 근로 형태로 종사, (시간제, 유동시간제(flex time) 일감나누기, 통신근무제 등)
- 근로자의 생애 기간 중 4~6회의 직업 전환이 일반화
- 기대수명의 연장에 따라 정년퇴직 후 재취업 경향 등장
- 직무가 무용화되거나 새로운 직무 필요에 따라 거의 모든 직업에서 재훈련 필요성 등장

3) 자영업 근로자

가) 특징

- 자영 중소기업
- 지역대학(Community college)은 채택 학습을 지원
- 투자에 대한 高收益 추구
- 사업과 훈련의 상용(相用, compatible)성 필수

나) 도전 요소

- 기업의 90%이상이 20인 미만 고용
- 연간 85만 기업 창업
- 연간 24백만 업체가 세금 환급
- 교육·훈련이 직접 기업 성패를 좌우

4) 재직 근로자

가) 특징

- 재직자는 현직을 유지하기 위하여 훈련 필요
- 승진을 위하여 추가 훈련대기
- 고용주 제공 훈련에 자주 참가
- 고강도 훈련 및 주문형 훈련 추구

나) 도전 요소

- 직무 기술의 반감기는 5년에 불과
- 현재 노동시장 인력의 85%만 10년간 존속
- 금년도(2001) 교육 훈련 협력예산은 1990년대의 3배로 신장

결국 “평생학습은 이미 구호에 머물지 않고 소위 모든 사람이 평생 동안 학교에서 학습하며 살 수 밖에 없어”

사. 노동력 변화 특성

- 1) 다소 상층적
- 2) 학습자 중심으로
 - 집체식 교실에서 컴퓨터 단말기를 중심으로
 - 학습시간은 줄고 장소는 탄력적
- 3) 보다 상향식의 평가로 전이
- 4) 보다 동반자적 관계로 변화
- 5) 보다 경쟁적으로 진전

아. 새로운 직업교육훈련 연구의 역할 : CETE의 경우

- 보다 선도적
- 교육과정 개혁
- 평가 사업 강화
- 정책 수립 기능 심화
- 정보 관리 효율화
- 직업 개발 계속
- 연구 심화
- 프로그램 평가 수행
- 산출물과 자문의 지속적 제공

□ CETE의 향후 추진 전략

- 수직적 통합
직업교육의 시발점을 K-12에서 어느 단계까지 연장 할 것인지 또는 단축 할 것인지 검토 중

- 긴밀한 동반자적 관계 형성
 - 교육계는 정부에 정확한 문제를 파악하여 해결책을 협의
 - 정부는 산업계의 인력 요구 특성을 파악하여 미래 지향적 노동력 공급대책을 교육계와 협의
 - 산업계는 자체 인력 양성 노력을 강화하고 산업계가 스스로 해결하기 곤란한 과제를 정부와 교육계에 제시
 - 노동계는 근로자의 평생학습기반구축에 필요한 요구를 정부, 교육계, 고용주 단체에 건의

2. 연구사업의 관리

가. 중심 직업교육·훈련 연구기관

1) CETE:

가) 연혁

- 1962년 농업교육연구소로 출발
- 1965년 직업기술교육연구소(CVTE)로 개편
- 1966년 ERIC에서 CVTE부문 Clearing house 로 지정
- 1977년 12월 교육부로부터 NCRVE로 지정 (10년간)
- 1988년 CETE로 개편

나) 현재기능 : 고용을 위한 교육·훈련 관계

- 연구, 개발, 정보 공급
- Leadership 개발(연수과정운영 : 기업/학교교사)
- VTE 관련 다학문적 접근
- 현장 지향성 제고
- 실무자, 사용자, 프로그램 이해당사자와 폭넓고 강력하게 유대관계 유지
- 성인교육까지 연장

다) 업무, 규모, 조직, 시설 Network은 부록 참조

2) NDCCTE(National Dissemination Center for Career and Technical Education), OSU

- National Research Center(CTE)와 공동업무추진(University of Minnesota 소재)
- Consortium Partners (5개 대학)
Illinois, Oregon State, Pennsylvania State, Minnesota, OSU
- Associate Partners
Academy for Educational Development, Johns Hopkins Univ.
- 2000년부터 NCRVE 역할 다시 인수

가) 목표

NCRVE 및 CETE에 관한 연구결과를 실무자, 정책수립자에게 통합적 정보 공급

나) 기여

- 종합적 작업을 통해 프로그램 성취도를 제고하고 학문적, 기술적 지식의 통합을 통해 성취도 제고
- 학생들의 성취도를 높이도록 직업, 기술 교수법을 개발 보급

- 학문적, 기술적 학습결과를 직업계 또는 비전통적 교육·훈련에 적용
토록 측정기준 개발
- 학문적 지식과 기술적 숙련도를 고용 및 후기 중등교육에 적용시키
는 방법 연수
- 학습효과를 높일 수 있는 직전 또는 재직 중 교수-학습모델 개발

다) NCRVE (National Center for Research in Vocational Education) 역할
승계

OSU(1977-1987)→UC Berkeley(1988-1999)→OSU+UM+α(2000-2004)

3) OSU National Center의 조직: NDCCTE+CETE→ERIC Clearing
house on Adult, Career and Vocational Education.

가) OSU 내 National Research Center

- ① Eisenhower National Clearing house for Mathematics and Science
Education: 지식, 정보, 자료보급(교육보조자료 일체)
- ② Chemical Abstract Service

나. NDCCTE 등 운영

1) OSU내 도서관 19개소와 별도로 NDCCTE의 독립연구소 운영

2) 공조운영

가) 시설: OSU 내 CETE, ERIC Clearing Center

나) 연구: UM의 NRCCTE

5개 대학 Consortium+2개소 Associate

다) 전임직원: 73명 (연구원 : 32명)

3) Research와 Practice 연결이 관건

OSU 10년 + UC Berkeley 10년+a(노동시장 분석)등 ⇒적용

4) Grant 신청

- 연구소+대학+Consortium+Associate+Committees(자문, 평가, 적용)
총동원
- 약 6개월 집중작업
- 총장이름으로 신청
- ※ Project 수주가 연구소 사활 좌우

5) 연구수행

- Need Sensing 중요
- 연구계획서 교육부 제출 (Office of Vocational and Adult Education)
- 중간보고서 제출 (외부평가 Committed 검토결과 첨부)
- 연말보고서 제출

6) Grant 종결시

- 교수는 본 업무로
- 전임연구원은 타 Project 참여하거나 타 기관 진출
- 전임연구원의 조건
 - 고유 전문영역의 expertise 소유
 - 산업체 및 실무경험 필수

7) 연구결과물을 가공하여 배포

- Digest 류 수시 발간
- 연구보고서 수요촉진 자료 발간
(교사, 기업, 학생, 성인 등)

- 모든 발간물에 대한 소비자 조사
 - ※ Brochure 용어 하나하나 선택에 신중
- Dacum 은 상설사업으로서 수익 창출의 좋은 사례가 되고 있음
 - ※ Organizational, Performance Analysis로 전보다 인기 퇴색

8) Conference 정기 개최

- 관계학문의 동향 파악 필수
 - Career Development
 - Curriculum Development

3. 자격제도와 평가

가. 자격제도

- 1) 자격은 주정부와 전문단체가 주도적 관리
- 2) 연방정부는 교육과정과 자격내용의 연계성 주도
 - National Skill Standard를 고리로
- 3) 주정부간 자격의 상호인정 조건 포함
- 4) 자격제도에 관한 연구는 현재 Program Standards와 Student Competence
에 집중 - Employability 중요 '
- 5) 연방 및 주정부 운영 Program 및 Competence의 Framework 구축 연구
진행중
- 6) 국제 비교 회소

목적: 자국제도의 고유성 유지

※ 직업훈련자격의 비교목적

("Comparability of Vocational Training Qualifications(1991).
Burkart Sellin")

- 1) 유럽통합에서 기능근로자를 위하여 노동시장 활성화를 기하고 자유로운 이동을 도모
- 2) 타 EU 회원국에서 취득한 자격소지 근로자(현재 및 미래의)에게 자격의 활용도를 높여주고 일자리를 구하는데 도움을 주고, 인 재개발을 촉진
- 3) 기업 및 고용주에게 적절한 숙련공을 찾아내는데 도움을 주고, 필요한 경우 유럽전역에 알려주는데 도움이 됨

※ 비교 목적이 아닌 것

- 1) EU 역내에 직업훈련제도를 조화시키려하거나 서로 다른 훈련수 준을 일렬로 세우려 하는 것
- 2) 직업훈련자격을 인정하려고 법률적으로 묶음으로서 모든 근로자 가 상호영향을 받는것(affected)
- 3) 회원국간, 단위조직간, 해당 직업능력의 영역안의 직업훈련 프로 그램에 직접 영향을 가하게 하는 것

나. 평가연구

1) 연구 종류

- 학습평가 : 개별 학습자 학습능력의 향상정도를 평가하는 효율적 방법의 지속적 연구
- Project 평가 : 연방정부 및 주정부가 추진하는 특정사업(실업자 구제, 고령자 취업, 장애인 직업능력개발 등)에 대한 정책 효과 측정 연구
- Program 평가 : 교육내용별 교육/훈련 프로그램(이민자 영어구사능력, 단기간호사훈련, IT기초사무능력 등)에 대한 종합적 성과 평가 연구
- Institute 평가 : 교육훈련기관의 운영 및 학생 성취도 비교 평가 연구

2) 평가 방법의 최근 경향

- 피 평가자 참여-중간보고서 및 최종보고서 초안 회람
- Ohio 주정부 위탁 우수기관 선정용
- Need Assessment = Current → +desired
⇒ Action plan
- Evaluation + Empowerment(대안제시)
Source : Charles Hopkins
- Evaluator → Facilitator로
ex) 학교 evaluation은 학생, 학교 관리자, 학부모 모두 참여
- 평가방법은 동기, 결과활용, 위탁자(연방, 주정부, 재무부, 감사원 등)에 따라 차이 있음
- 부문별 전문가 참여(고객, 이해당사자, 회계원, 간호사 등)
- Outcome based evaluation
- * 평가는 타사업에 비하여 CETE 내에서 큰 비중을 점하지 못하고 있는 편임

4. 기타

가. 면담내용 요약

□ 주요 면담자

성명	소속	직책	면담내용
Floyd Mckinney	NDCCTE	Director	<ul style="list-style-type: none"> ○연구소의 운영방침 및 실태 ○직능원과 협조 ○연수지원 감사
Jim Altshuld (altshuld@osu.edu)	NDCCTE	교육대학 겸임교수	<ul style="list-style-type: none"> ○미국의 평가 사업실태 ○미국의 평가이론과 실제 ○미국의 직업교육 현황 ○CA의 역할과 현황
Morgan Lewis (lewis.1@osu.edu)	NDCCTE	주임연구원	<ul style="list-style-type: none"> ○연방 Project 수주 방안 ○연구과제의 관리 ○최근의 Project 수행 경향 ○NRCCTE와 협조유지 ○교육부등 관계기관과 협조
Ronald L Jacobs (jacobs.3@osu.edu)	OSU 교육대학	교수	<ul style="list-style-type: none"> ○미국의 직업교육추세 ○HRD 및 기업 내 훈련 ○직업교육 국제비교
Bob Norton	CETE	교육대학 겸임교수	<ul style="list-style-type: none"> ○Dacum의 운영 ○Dacum 강연 현황
Jim Austin (austin.38@osu.edu)	CETE	주임연구원	<ul style="list-style-type: none"> ○질적 평가의 최근동향 ○Project 평가
Susan Imel (imel.1@osu.edu)	ERIC Clearing Center on Career & Technical Education	Director	<ul style="list-style-type: none"> ○ERIC과의 업무협조 관계 ○정보의 수집, 가공, 배포 ○자료협조

성명	소속	직책	면담내용
Judy Wagner (wagner.6@osu.edu)	ERIC Clearing Center on Career & Technical Education	부소장	○발간물 제작 ○발간물 수요조사 및 보급
Sandra Kerka (kerka@@osu.edu)	ERIC Clearing Center on Career & Technical Education	부소장	○자격제도의 연구 동향 ○각종 Brochure 원고관리
Barbara Readon	NDCCTE	홍보담당관	○NDCCTE의 행정관리 ○연수협조(시설 및 장비사용)
David Stern	UC Berkeley	전NCRVE 소장	○NCRVE 운영실적 ○NCRVE 결과 활용 -자료입수
Kathlen Daley-Howe	Riverside Community College	부학장	○직업교육 프로그램 운영 ○성인교육 및 4년제 대학과 호환관계
Carolyn Hamilton	Eisenhower National Clearinghouse	홍보담당관	○ENC 운영현황 ○교육보조자료의 개발
Eric Shirely	Chemical Abstract Service	홍보책임자	○CAS 연혁 ○CAS 운영현황
Steve Chambers	NDCCTE	CETE 도서관책임자	○자료협조 -총 도서목록 File

Ⅲ. 결론 및 소감

1. 결론

1) 직업교육 연구 분야에서도 경쟁은 치열

- 기관간(대학간, 연구소간)의 기금 확보 및 과제 수탁 경쟁 치열
- National Center 유치 : 대학교 역할 및 위상 강화의 관건
- 개인간 - 교수, 연구원, 부분 전문가(Project 수주홍보)별로 고유 전문성 확보 노력 열기 강함
- 인사관리에 계약제 성행(채용, Project, 단위업무: Homepage관리 등)으로 기관 입장에서는 단기간에 고급인력을 저예산으로 활용가능

2) 이론과 실행 연결이 화두

- 실무전문가를 지속적으로 연구·개발·평가·홍보사업에 적극영입
- 연구결과의 평가와 활용을 기관 평가에 반영 - 내외부 평가 자문위 별도구성

2. 소감

1) CETE에서 본 연수자에게 연수 활동에 적극 협력에 감탄

- 미국 또는 OSU, CETE에 반대급부 기대가 없음에도 지정된 연구원과 관계직원이 성의를 가지고 연구 활동 지원
- 신분보장, 대외활동지원, 내부행사 적극참여 권고
- PC, 전화, ID(각종 Service 제공 필수)신속 부여

2) 연수 소감

“연수는 많이 알아내는 것이 아니라 새로운 눈을 얻게 되는 것”

연구자료 03-6

직원 해외연수 결과보고서
미국의 인적자원개발과 능력 평가

2003년 12월 일 인쇄

2003년 12월 일 발행

발행인 김 장 호

발행처 한국직업능력개발원

주 소 서울특별시 강남구 청담2동 15-1 (135-949)

홈페이지: <http://www.krivet.re.kr>

전 화: (02) 3485-5000, 5100

팩 스: (02) 3485-5200

등 록 제16-1681호 (1998. 6. 11)

ISBN 89-8436-663-3 93330

인쇄처 승림문화사 (02) 2277-0661

보고서 내용의 무단 복제를 금함.

<비매품>

■ 보고서 내용 문의

전화: 02-3485-5151 E-mail: mhshin@krivet.re.kr

