

# 2013

## KRIVET 조사연구 및 사업

# 2013 KRIVET 조사연구 및 사업



## 『2013 KRIVET 조사연구 및 사업』을 발간하며

한국직업능력개발원(KRIVET)은 1997년 개원 이래 고용과 직업교육·훈련정책, 자격제도 간의 연계를 촉진하는 연구를 선도하고 국가직업능력개발 정책 추진을 위한 인프라 구축을 강화하며, 산업수요 맞춤형 인력양성 정책을 지원함으로써 국민의 평생 고용을 적극 돕고 있습니다. 대외적으로는 UNESCO의 지역우수센터, UNEVOC(UN직업교육훈련국제센터)의 아시아태평양지역 총괄센터로 지정되었으며, 다수의 개발도상국에 대한 직업능력개발 컨설팅을 수행하고 있습니다.

KRIVET은 ‘평생 고용역량 강화를 위한 실효성 있는 정책연구’를 2013년도 연구사업의 기본 방향으로 하여 고용과 자격제도의 연계, 직업능력개발훈련과 일자리 확대, 평생 직업·진로교육, 고용취약계층 특화 학습·고용·복지 지원과 관련한 다양한 연구를 수행하였습니다.

『2013 KRIVET 조사연구 및 사업』은 KRIVET이 2013년 수행한 기본과제 중 조사연구 및 사업 과제의 주요 내용 및 성과를 요약·정리한 것으로, KRIVET의 직접적 정책 고객뿐 아니라 관련 학계 및 일반 국민들에게 KRIVET이 수행한 조사연구 및 사업의 내용 이해를 돕고, 국가 정책 형성에 있어서의 KRIVET의 기여도를 알리고자 하는 목적에서 발간하였습니다.

KRIVET은 고용과 직업교육·훈련정책, 자격제도 간의 연계를 촉진하는 실효성 있는 정책연구를 통하여 능력중심사회 구축과 국민의 평생 고용을 지원하는 글로벌 직업능력개발 정책연구기관으로서 역할을 다하고자 합니다. 앞으로도 변함없는 관심과 격려, 그리고 성원을 부탁드립니다.

2014년 3월

한국직업능력개발원  
원 장 박 영 범

# CONTENTS

『2013 KRIVET 조사연구 및 사업』을 발간하며 / iii

## 제1장 2013 조사연구 및 사업의 운영 방향과 성과

1-1. 조사연구 / 3

1-2. 사업 분야 / 4

## 제2장 조사연구

2-1. 인적자본기업패널조사(2013) / 9

2-2. 한국교육고용패널조사(2013) / 17

2-3. 국가숙련전망조사(2013) / 27

2-4. 박사조사(2013) / 36

2-5. 인재정책 종합정보 생성·제공사업(2013) / 48

2-6. 인재개발 동향분석 연구사업(2013) / 62

2-7. OECD INES 교육성과(LSO) 네트워크 사업(2013) / 70

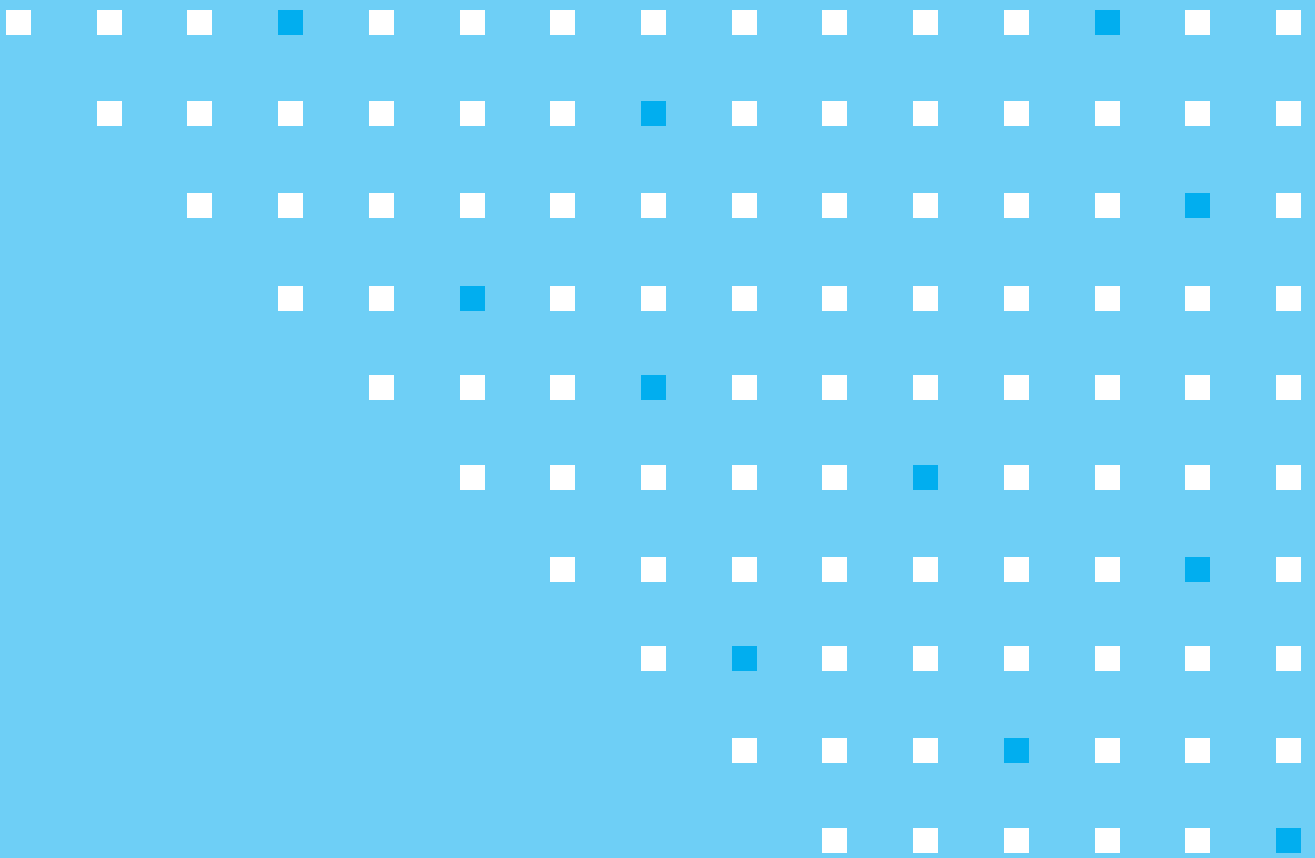
## 제3장 사업

- 3-1. 글로벌 인재포럼 2013 / 79
- 3-2. UNESCO Regional Center 사업(2013) / 88
- 3-3. 민간자격 국가공인을 위한 조사연구사업(2013) / 97

## 제4장 정부부처의 요청에 의한 계속 사업

- 4-1. 2013년도 직업능력개발 훈련기관 평가 / 111
- 4-2. 2013년도 직업능력개발계좌제 적합훈련과정 심사 운영사업 / 121
- 4-3. 2013년도 중앙부처 직업능력개발사업 평가 / 130
- 4-4. 2013년도 마이스터고지원센터 운영지원사업 / 140
- 4-5. 2013년도 학교에서 직업세계로의 원활한 이행촉진사업 / 155
- 4-6. 2013년도 대학특성화알리미 운영 / 163
- 4-7. 2013년도 NCS 학습모듈 개발 및 활용 사업 / 173
- 4-8. 2013년도 자격제도 운영시스템 개선 사업 / 182
- 4-9. 2013년도 공공부문 인적자원개발 우수기관 인증제 / 193





제1장

# 2013 조사연구 및 사업의 운영 방향과 성과



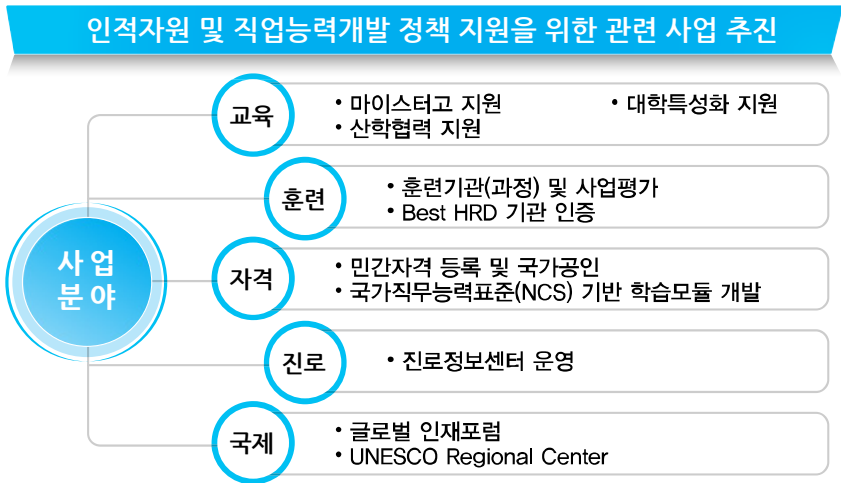


# 1-1. 조사연구



과제	요약
2-1. 인적자본기업패널조사(2013)	• 기업의 인적자원 실태와 근로자의 교육훈련 수준에 대한 패널자료의 구축 및 활용을 목적으로 2013년도에는 조사 설계 및 설문지 개발, 5차년도 조사 실시, 데이터 클리닝 및 DB 구축, 자료 활용 등을 수행하여 인적자원정책 수립의 기초자료를 제공하고, 효율적인 인적자원개발 투자 방안 모색
2-2. 한국교육고용패널조사(2013)	• 청년층의 교육과 고용 간의 연계성 및 학교에서 노동시장으로의 이행 과정에 대한 종단적 기초자료 생성을 목적으로 패널자료의 DB 구축을 통한 인적자원개발 연구와 정책의 기초자료 제공
2-3. 국가숙련전망조사(2013)	• 국가차원에서 인적자원을 관리하기 위하여 숙련정보를 생성하고자 2019년까지 수행될 10년간의 연구 중 4년차 연구로 수행되었으며 주요 내용은 숙련조사 및 숙련전망을 위한 이론적 논의, 숙련조사 및 분석, 숙련전망의 세 영역으로 구성
2-4. 박사조사(2013)	• 2011년부터 향후 10년 동안 진행 예정인 연속 사업으로 신규로 취득하는 국내박사의 교육과정, 경제활동 및 진로 조사를 통해 박사급 고급 인적자원 정책 수립을 위한 기초자료 수집 및 제공
2-5. 인재정책 종합정보 생성·제공사업(2013)	• 국가 인재개발정책과 관련된 정보망(NHRD-Net)을 운영하여 인재정책 수립에 필요한 기초정보 및 현안 이슈 발굴 및 실증 분석 제공. NHRD-Net 총 누적회원 수 총 5,805명 (2013.12.31. 기준)
2-6. 인재정책 동향분석 연구사업(2013)	• 국내외 인재정책의 주요 현안 이슈에 대한 질 높고 시의성 있는 동향 및 정보 제공, 격월간 동향지 『THE HRD REVIEW』, 격주간 이슈브리프 『KRIVET Issue Brief』 발간, 『한국의 인적자원개발지표』 개편·발간, 원내 연구 설문조사 원자료 관리시스템 구축 진행
2-7. OECD INES 교육성과(LSO) 네트워크 사업(2013)	• OECD가 매년 발간하고 있는 Education At a Glance(EAG)에 활용되는 교육의 노동시장 및 사회적 성과지표 개발에 활용되는 한국의 관련 통계를 분석·가공하여 제공하는 것을 목적으로 함. 청년층 노동시장 이행, 교육투자 인센티브 등 성과에 대한 OECD와 한국사례 비교분석을 통해 지표의 활용성 촉진

## 1-2. 사업



과제	요약
3-1. 글로벌 인재포럼 2013	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 글로벌 인재포럼 2013(Global HR Forum 2013)은 '벽을 넘어서(Beyond Walls)'를 주제로 글로벌 경제위기 이후 개방과 협력을 통해 미래를 선제적으로 준비하기 위한 인재양성 및 활용 방안 모색</li> </ul>
3-2. UNESCO Regional Center 사업(2013)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 한국직업능력개발원은 UNESCO가 지정한 직업기술교육훈련 우수지역센터로서 UNESCO-UNEVOC로부터 아시아 총괄기관으로서의 기능 수행, BEAR 프로젝트 효과적 추진을 위한 아프리카 5개국 담당자 및 유네스코 본부 담당자 초청 연수 워크숍 실시, UNESCO 역점사업에 대한 공동 추진을 통해 협력관계 강화</li> </ul>
3-3. 민간자격 국가공인을 위한 조사연구사업(2013)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 민간자격 국가공인제도는 민간자격의 공신력 제고와 민간자격의 질 관리 등을 목적으로 민간자격시장을 선도할 수 있는 우수한 민간자격을 공인하는 제도임. 「자격기본법」 시행령에 따른 위탁으로 민간자격 공인조사 진행</li> </ul>

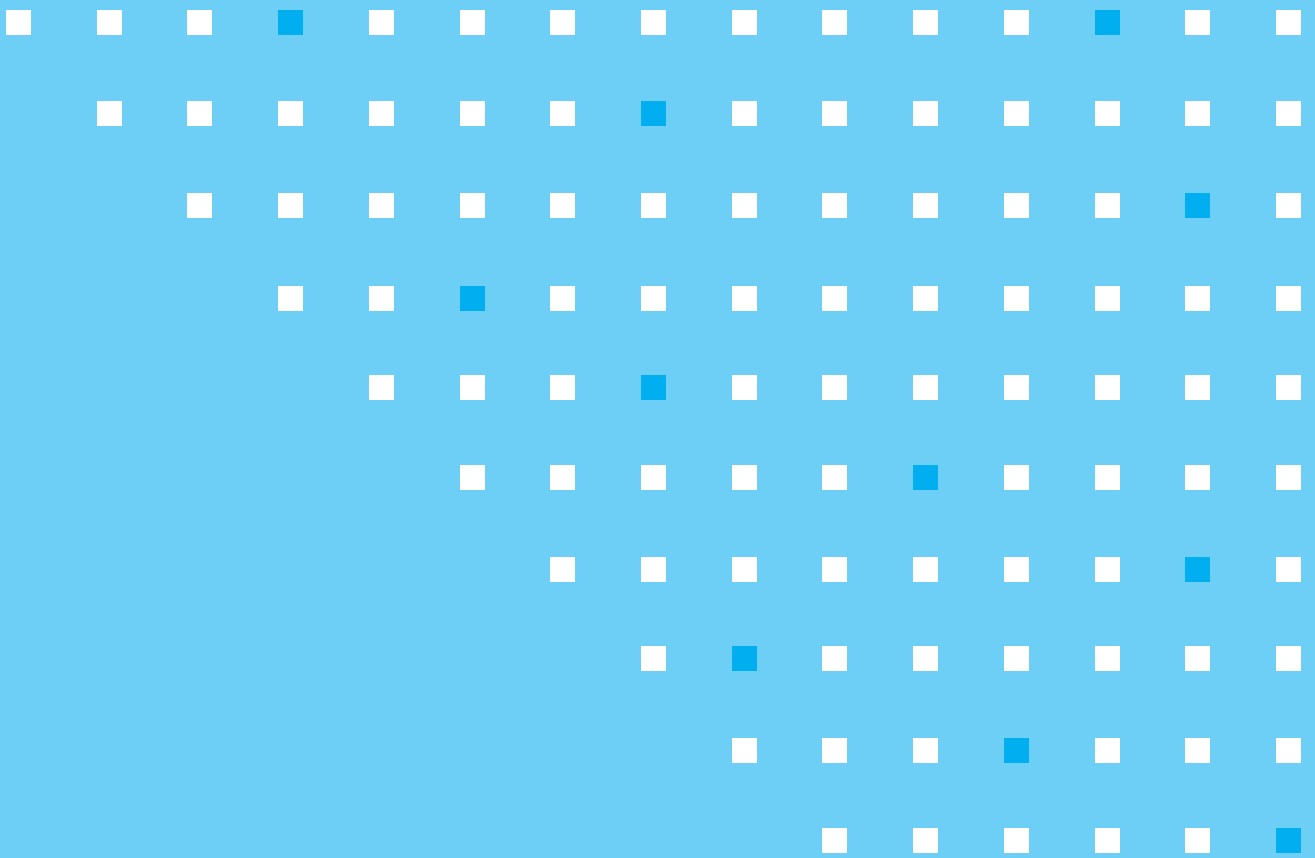
## 정부부처의 요청에 의한 계속 사업

한국직업능력개발원에서는 정부부처로부터 인적자원 및 직업능력개발 정책 지원을 위한 계속 사업을 아래의 표와 같이 수행하고 있습니다.

위탁사업명	위탁기간	관련 부처	위탁 및 법적근거
직업능력개발훈련기관 평가 및 실업자계좌제 훈련과정심사 사업	2007~계속	고용 노동부	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 본원 정관('10.12.29.) 제4조 제6호</li> <li>• 『직업교육훈련 촉진법』 제21조(직업교육훈련기관에 대한 평가)</li> <li>• 『근로자직업능력 개발법』 제53조(직업능력개발훈련시설 등에 대한 평가)</li> <li>• 직업능력개발 훈련기관 평가에 관한 규정(노동부 예규 제611호, '09.12.7.) 제9조(평가의 대행)</li> <li>• 직업능력개발계좌제 실시 규정(고용노동부고시 제2011-42호, '11.9.14.) 제17조(실업자들의 계좌적합훈련과정의 인정) 제2호</li> <li>• 직업능력개발사업 업무대행기관 운영에 관한 규정(고용노동부 훈령 제38호, '11.6.3.)</li> <li>• 직업능력개발훈련 모니터링에 관한 규정(고용노동부훈령 제39호, '11.6.8.) 제8조(협조체제)</li> </ul>
중앙부처 직업능력개발 사업평가	2011~계속	고용노동부	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 근로자직업능력개발법 제53조(직업능력개발훈련시설 등에 대한 평가) 1항 제3호 “중앙행정기관의 장 또는 지방자치단체의 장이 위탁한 직업능력개발훈련을 실시한 자(노동부장관이 사전에 해당 중앙행정기관의 장 또는 지방자치단체의 장과 협의하여 평가하기로 정한 자에 한정한다)”</li> </ul>
한국형 마이스터고 도입·선정·운영 관련 사업	2008~계속	교육부	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 고교다양화 300프로젝트(100대 국정과제 중 61)</li> <li>• 한국형 마이스터고 육성 기본 계획(교과부, 국방부, 노동부, '08.7.)</li> <li>• 마이스터고지원센터 지정('09.3.6)</li> </ul>
대학특성화지원센터 운영사업	2008~계속	교육부	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 『교육 관련 기관의 정보공개에 관한 특례법』 시행령 제7조(총괄 관리기관 및 항목별 관리기관의 지정 등)</li> <li>• 대학특성화지원센터 지정('07.12.28.)</li> </ul>
민간자격등록사업*	2008~계속	교육부	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 『자격기본법』 제17조 제2항</li> <li>• 민간자격 등록관리기관 지정('08.4.)</li> </ul>
공공부문 인적자원개발 우수기관 인증제(Best HRD) 인증 사업	2006~계속	교육부	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 『인적자원개발 기본법』 제14조(인적자원개발 우수기관 등에 대한 인증) 및 동법 시행령 제18조(인증 실시 업무의 위탁)</li> </ul>
국가직무능력표준개발사업 -자격제도 운영시스템 개선사업 -학습모듈 개발 및 활용 사업	2003~계속 2013~계속	교육부	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 본원 정관('10.12.29.) 제4조 제4호</li> <li>• 『자격기본법』 시행령 제34조(권한의 위임·위탁)</li> <li>• 『자격기본법』 시행령 제4조(국가직무능력표준의 개발 의뢰 등)</li> </ul>
진로정보센터 운영 사업	1999~계속	교육부	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 『산업교육진흥 및 산학협력촉진에 관한 법률』(舊 산업교육진흥법) 제3조(학생의 진로지도), 동법 시행령 제2조(진로지도시책)</li> <li>• 진로정보센터 지정('99.8.25.)</li> </ul>

\*는 법정위탁 사업임.





## 제2장 조사연구



## 2-1. 인적자본기업패널조사(2013)

▶ 과제책임자: 황성수 전문연구원  
Tel: 02-3485-5394 / e-mail: hss@krivet.re.kr

### 요약

인적자본기업패널조사는 기업의 인적자원 실태와 근로자의 교육훈련 수준에 대한 패널자료의 구축 및 활용을 목적으로 함. 2013년도에는 조사 설계 및 설문지 개발, 5차년도 조사 실시, 데이터 클리닝 및 DB 구축, 자료 활용 등을 수행함. 이를 바탕으로 정부의 기업 인적자원 정책 수립의 기초자료를 제공하고, 효율적인 인적자원개발 투자 방안 모색에 기여할 것으로 기대됨.

## I. 사업의 배경 및 목적

### 1. 사업의 배경

- 기업은 경쟁 격화, 자본이동 및 기술혁신 필요성의 증대 등 환경 변화에 대응하여 인적자원 개발과 활용에 많은 관심을 기울이고 있음.
- 이에 기업은 대내외 환경과 경영전략에 따른 R&D 활동, 인적자원 활동(HRD, HRM) 등을 통해 경쟁력 향상을 위한 다양한 노력을 하고 있음. 이러한 노력들이 기업의 성장과 성과 제고에 기여한다는 것을 실증 연구를 통해 규명할 필요가 있음.
- 위와 같은 기업 활동에 대한 실태와 문제점을 파악하고 기업 내에서 인적자원이 개발 및 활용되는 과정을 정확히 분석하기 위하여, 체계적인 패널 데이터베이스 구축과 이를 활용한 연구가 필요함.

### 2. 사업의 목적

- 인적자본기업패널조사(HCCP: Human Capital Corporate Panel)는 기업의 ‘인적자원 개발 및 관리 현황’, 기업의 ‘인력현황’, 근로자의 ‘교육훈련 참여현황 및 숙련수준’ 등을 조사하여 기업과 근로자에 대한 횡단면 및 시계열 형태를 혼합한 패널자료의 구축 및 활용을 목표로 함.



- 2013년에는 5차(2013)년도 조사를 실시하여 5차 웨이브 데이터베이스(DB)를 구축하고, 구축된 패널 자료를 분석하여 정부의 기업 인적자원개발 및 근로자 직업능력개발 정책 수립·평가의 기초자료로 활용하고자 함.

## II. 주요 사업 내용

### 1. 사업 개요

#### □ 사업 추진 실적

- 『인적자본기업패널조사(2013)』는 총 15년 계획으로 수행되고 있는 계속 사업의 10년차 사업임. 즉, 『인적자본기업패널조사(2012)』, 『인적자본기업패널조사(2011)』, 『인적자본기업패널조사(2010)』, 『인적자본기업패널조사(2009)』, 『인적자본기업패널조사(2008)』, 『인적자본기업패널조사(2007)』, 『인적자본기업패널조사(2006)』, 『인적자본기업패널조사(2005)』, 『사업체 인적자원개발 패널조사(2004)』에 이은 계속 사업임.
- 1차(2005)년도 본조사를 시작으로 격년(2년) 단위로 본조사를 수행하며, 패널 DB의 구축 및 제공, 전국 단위 학술대회 개최, 기초분석보고서 발간, 부가조사 수행, 분석자료 생성·활용 등으로 사업을 수행함.

#### □ 2013년도 주요 계획

- 『인적자본기업패널조사(2013)』는 조사 설계를 수행하여 5차(2013)년도 본조사를 실시하고 5차 웨이브 DB를 구축하고자 함.
- 다양한 패널 유지·관리 활동을 지속적으로 수행하고, 부가조사 실시 및 활용, 자료 분석 등을 수행하여 자료 활용도를 제고하고자 함.

### 2. 5차(2013)년도 조사 설계

#### □ 기업 표본설계

- 표본설계의 방향과 기준
  - 5차(2013)년도 기업 표본설계는 4차(2011)년도 표본설계의 방향과 기준을 준용함.

- 조사모집단은 한국표준산업분류 9차 개정안 6개 산업(업종) 가운데 종사자 100인 이상, 자본금 3억원 이상의 기업(단, 개인기업과 공기업은 제외)으로 함.

- 표본추출 방법

- 표본추출 방법은 1차(2005)년도~4차(2011)년도까지 사용한 ‘할당표본추출-층화 후 임의표본추출’의 방법을 유지함.
- 4차(2011)년도 표본설계를 유지하면서 탈락기업에 대한 표본대체 위주로 진행함.
- 목표 표본수는 500개 기업임(패널 497개, 대체·신규 3개).

- 근로자 조사대상 선정

- 4차(2011)년도 원칙을 그대로 준용하여 실시함.

- 산업과 규모를 고려하여 조사 대상 및 조사규모를 설정함.

- 산업별 근로자 조사 대상

- 제조업은 관리직(팀장, 팀원)과 생산직(감독자, 근로자)을 대상으로 조사함.
- 금융업은 관리직(팀장, 팀원)과 서비스직(팀장, 팀원)을 대상으로 조사함.
- 비금융서비스업은 관리직(팀장, 팀원)과 핵심 전문직(팀장, 팀원)을 대상으로 조사함.

- 조사 규모

- 팀장: 기업 규모를 고려하여 조사 기업당 7~15명 조사
- 팀원: 기업 규모를 고려하여 조사 기업당 22~41명 조사
- 총 조사 목표: 팀장 약 4,000명, 근로자 약 11,000명 조사

### 3. 5차(2013)년도 설문지 개발

- 설문지 개발 과정

- 설문지 개발의 기준과 방향 수립

- 연구진 회의 및 전문가 자문회의를 통해 기준과 방향을 수립함.
- 기존 조사에서 계속 유지된 설문은 최대한 유지하고, 불필요한 항목을 삭제하고 일부 문항을 교정하며 신규 문항을 일부 추가하는 방식으로 설문지를 개발함.

## 12 2013 KRIVET 조사연구 및 사업

- 설문지 개발 방법과 작업 과정
  - 연구진, 내·외부 HR 전문가 등이 참여하는 설문 검토 회의, 집중작업, 자문회의 등을 통해 설문을 수정·보완함.
  - 기업 인사담당자 대상으로 파일럿 조사를 실시하여 문제점을 보완함.
  - 최종적으로 조사용역업체 관계자와의 회의를 통해 설문을 확정함.

### □ 설문 구성과 조사내용

- 5차(2013)년도 설문 조사 대상은 기업(본사)과 근로자(팀장 및 팀원)로 구분됨.
- 기업 설문 구성 및 변경 사항
  - 경영일반, 인력 현황, 인적자원개발(HRD), 인적자원관리(HRM)의 4개 파트(영역)로 구성됨.
  - 4차(2011)년도 설문구조를 유지하면서 일부 문항이 추가됨.
  - 경영체제, 진급, 노동조합에 관한 기존 문항들을 보완할 수 있는 신규 문항이 추가됨.
  - 3차(2009)년도에 조사되었던 개선제품 출시 관련 문항, 정부 직업능력개발 지원사업에 관한 문항이 재추가됨.
- 근로자 설문 구성 및 변경 사항
  - 신상과 업무, HR평가, 경쟁력 수준, 교육훈련 참여, 자격, 회사와 업무에 대한 의견 등으로 구성됨.
  - 4차(2011)년도 설문구조를 유지하면서 이전 직장 근무경험과 경력단절 경험에 관련된 문항들이 일부 추가됨.

## 4. 5차(2013)년도 본조사 및 부가조사

### □ 조사 사전 작업과 고용노동부 협조체제 구축

- 조사 협조 요청 및 용역업체 선정
  - 기초분석보고서의 발간 및 조사 대상 기업에 전달
  - 인적자본기업패널 소개 자료 및 선물 배포
  - 공정한 기준과 엄격한 절차를 걸쳐 조사 용역업체 선정
- 고용노동부 및 지방고용노동관서와의 협조체제 구축
  - 조사 준비 단계부터 고용노동부 직업능력정책과가 참여하여 조사를 위한 공조체제를 구축함.
  - 고용노동부 직업능력정책과를 통해 지방관서와 협조체제를 구축함.

- 지방관서에서 조사 대상 기업에게 공문 발송 및 협조 전화 등을 통해 조사 참여를 독려함.
- 조사거절 등 문제 발생 시 지방관서 담당자의 추가 협조를 요청함.

#### □ 본조사 진행

- 조사를 위한 준비
  - 조사 수행 인력 선정 및 교육
  - 조사 대상 기업에 제공할 자료 준비
- 본조사 추진
  - 고용노동부와의 협조체제 구축 및 활용
  - 사전조사(설문대상 파악을 위한 조사표 조사) 준비 및 실시
  - 본조사(사전조사를 통해 파악된 조사 대상에게 설문지 조사) 수행
- 실사 진행 과정
  - 500개 기업에 대한 조사표 배포 및 회수
  - 조사표가 회수된 기업에게 설문지 배포 및 회수
  - 설문지 회수가 완료된 기업의 경우 설문지 에디팅 및 검증 진행
  - 검증 완료된 설문지를 대상으로 코딩 및 편칭
    - ※ 실사 진행 과정에서 조사 거절, 망실(인수합병, 폐업) 등이 발생하면 표본을 대체하여 조사 수행

#### □ 부가조사 수행 및 활용

- 본조사와 함께 부가조사 실시
  - 부가조사는 이슈별 기업 조사로 연간 1~2회 실시
- 부가조사 실시
  - 조사목적: 기업의 일반대학원 석사인력 활용 실태 조사
  - 조사기간: 2013년 8월 6일 ~ 10월 7일
  - 조사대상: 제조업 및 지식기반서비스업 300개 기업
  - 조사내용: 석사인력 채용 및 활용 실태, 석사인력에 대한 평가 등
  - 조사결과: 324개 기업 조사 완료

- 부가조사 활용
  - 「일반대학원 석사과정의 교육·고용 연계 실태와 과제」의 주요 분석 자료로 활용함.
  - 기타 관련 자료와의 연계 분석을 통해 이슈페이퍼 및 보도자료 등을 작성하여 자료 활용도를 제고함.

## 5. 데이터베이스(DB) 구축 및 자료 활용

### □ 데이터 클리닝 및 DB 구축

- 데이터 클리닝
  - 조사된 원자료의 신뢰도와 정확도 제고를 위해 체계적인 데이터 클리닝 작업을 수행함.
  - 조사 기간 중 설문지 수합 과정에서의 오류를 확인함.
  - 설문지 에디팅 및 코딩 작업에서의 오류를 확인함.
  - 데이터 클리닝을 통해 편칭에러, 로직에러 등을 교정함.
  - 1차적으로 조사업체에서 데이터 클리닝을 진행하고 최종적으로 HCCP 연구진이 데이터 클리닝을 수행함.
- 5차 웨이브 DB 구축
  - 5차(2013)년도 조사 자료에 대한 데이터 클리닝을 거쳐 최종 데이터가 완성되면 5개(1차~5차)년도의 인적자본기업패널 데이터를 구축함.
  - NICE신용평가정보(주)의 기업 재무자료, 특허청의 특허자료 등 2차 자료(Secondary Data)를 수집하여 정리함.
  - 본조사 자료와 2차 자료를 병합하여 5차 웨이브 DB를 구축함.

### □ 자료의 활용

- 인적자본기업패널 자료는 정책 및 연구 보고서, 학술논문, 학위논문, 학술대회, 이슈페이퍼, HRD Review 이슈분석 및 패널브리프, HCCP 기업 Report 등으로 다양하게 활용되고 있음.
- HCCP 자료 활용 현황(2013년)
  - 정책 및 연구 보고서 2건 등 정책 수립에 활용함.
  - 학술지 게재 논문 7편, 학위논문 4편 등 학술논문으로 활용함.
  - 이슈분석 1편, 패널브리프 5편 등의 연구성과물을 산출함.
  - 언론보도 24건, HCCP 기업 Report 1건 등 다양한 성과물을 산출함.

- HCCP 자료 이용 현황
  - 2012년 12월에 4차(2011)년도 자료를 공개하여, 현재 4개년도의 자료가 공개되어 있음.
  - HCCP 자료는 연간 300명 이상이 이용하고 있으며, 2013년에는 324명이 이용함.

## 6. 패널 유지·관리 및 홈페이지 관리

### □ 패널 유지·관리

- 다양한 패널 유지·관리 활동 수행
  - 부가조사 등을 통해 지속적으로 기업 인사담당자와 접촉하여 기업정보, 담당자 인적사항 등의 변경 사항을 갱신함.
  - 기업에서 필요한 HR 관련 정보를 제공하거나 조사결과에 대한 피드백을 수행함.
  - 조사 참여에 대한 감사 표시로 선물 등을 제공하고 이후 조사에 대한 협조를 요청함.
- HCCP 기업 Report 작성 및 배포
  - HCCP 자료를 패널기업별로 분석하여 기업 인사담당자에게 제공함.
  - 패널기업과의 지속적인 관계 유지를 위해 지속적으로 발간함(연간 1~2회).
  - HCCP 기업 Report 제3호 ‘교육훈련(HRD) 현황 진단’을 작성 및 발송함(10~11월).

### □ 홈페이지 관리

- 충실한 내용 게재, 지속적인 업데이트 등을 수행함.
- 이용자들에게 양질의 서비스를 제공하여 조사 홍보, 패널 유지·관리, 자료 활용 등에 활용함.

## III. 사업성과 활용방안

### □ 정부의 기업 인적자원 정책 수립의 기초자료로 활용

- 국내 기업의 인적자원 활동 현황 파악 및 개선점 제시가 가능함.
  - 기업의 인적자원 활동 현황 및 문제점 파악
  - 기업 인적자원 관련 정책의 개선점(또는 대안) 제시

- 한국형 직업능력개발 모형 연구가 가능함.
  - 교육훈련 투자와 조직 성과와의 관계 분석을 통한 직업능력개발 모델 구축 가능
  - 고속련 조직의 구축과 근로자의 숙련 개발을 위한 정책 방안 제시
  - 정부의 기업 인적자원개발 정책이 기업에 미치는 효과 및 문제점 분석
  - 기업에서의 효율적인 인적자원개발 투자 방향 제시

□ 다양한 분야에서 연구자료로 활용

- 기업과 근로자의 인적자원 활동과 관련한 다양한 측면의 연구가 가능함.
  - 고속련 또는 고성능 조직의 구축에 대한 연구
  - 근로자의 직무만족도, 조직몰입도 등 다양한 개인 차원의 활동 및 인식과 기업 차원의 인적자원 활동과의 연관성 및 영향 분석
  - 다양한 인적자원 관련 제도와 근로자 숙련 증가의 관계 연구
  - 근로자 이력 자료를 통한 숙련 형성 과정 연구
  
- 기업 환경, 경영전략, 인적자원 활동, R&D, 기업성과를 연계한 연구가 가능함.
  - 기업의 경영 환경에 따른 인적자원 활동의 차이점 분석
  - 기업의 연구개발, 교육훈련 활동이 기업 성과에 미치는 영향 분석

□ 기업 실무자와 일반 국민에게 필요한 여러 가지 정보 제공

- 각 기업의 인적자원 활동에 대한 실태 및 유사 기업과의 비교 분석이 가능함.
  - 기업에서 실시하고 있는 다양한 인적자원 제도들의 효과성 비교 및 분석
  - 기업에 속해 있는 근로자들의 직무만족도, 조직몰입도 등에 대한 분석을 통한 기업 인적자원 활동의 장단점 및 방향성 제시
  - 기업 차원에서 근로자 숙련 증대와 교육훈련의 강화를 위한 방안 제시
  
- 취업 준비생 및 대학에 직업기초능력 개발을 위한 방향 제시가 가능함.
  - 기업이 요구하는 직무별 숙련 수준 분석을 통해 취업 준비를 위한 대학 교육의 방향 제시
  - 기업이 요구하는 자격 분석을 통해 취업 준비생에게 취업에 필요한 자격 등에 대한 가이드 제시

## 2-2. 한국교육고용패널조사(2013)

▶ 과제책임자: 채창균 선임연구위원  
Tel: 02-3485-5082 / e-mail: che@krivet.re.kr

### 요 약

한국교육고용패널조사(KEEP: Korean Education & Employment Panel)는 청년층의 교육과 고용 간의 연계성 및 학교에서 노동시장으로의 이행 과정에 대한 종단적 기초자료 생성을 목적으로 함. 중등 및 고등 교육 실태, 교육효과, 교육과 노동시장의 연관성 등을 파악하여 바람직한 교육정책 대안 모색에 기여할 것으로 기대되며, 취업과 실업에 대한 노동시장 정책의 효과성을 검증하고 교육훈련 정책, 고용정책 및 실업대책 등의 노동시장 관련 정책 수립에도 기여할 것으로 기대됨.

## I. 사업의 배경 및 목적

### 1. 사업의 배경

- 사회구조적 환경의 변화로 인해 인적자원의 개발과 활용이 국가 발전의 핵심적 요소로 대두됨.
  - 국가 간의 협력과 경쟁의 심화로 글로벌 인재의 육성을 통한 경쟁력 강화가 미래 국가 발전의 핵심적 요인으로 작용하고 있으며, 이를 위한 정책 수립이 요구됨.
  - 고령화 사회의 도래는 인적자원의 양적인 성장에서 질적인 성장으로 인적자원개발 정책의 근본적 변화를 요구하고 있음.
  - 청년 실업, 사회적 양극화 등 지속적 발전의 장애 요인을 해결해야 하며, 현안 문제에 대한 근본적인 해결 방안은 교육, 훈련 등을 통한 인적자원개발에 있음.
- 중·장기적 인적자원의 개발과 활용 정책의 수립을 위해서는 신뢰성 있는 패널자료가 반드시 필요함.
  - 교육과 인적자원개발 정책의 수립은 교육에서 노동시장으로의 이행과정에 대한 신뢰성 있는 중·장기적 패널조사 자료의 분석을 통해 예측 가능한 방향으로 이루어질 수 있음.
  - 청년 실업으로 대표되는 청년층 인적자원개발 정책의 심각한 난맥상은 사안의 본질을 정확히 파악할 수 있는 기초 자료를 통해서만이 명쾌한 해법 및 실마리를 찾을 수 있으므로 개선될 수 있음.
  - 패널자료를 이용한 인적자원개발의 실태 분석과 인적자원개발의 단기적 효과 및 중·장기적 효과에 대한 분석을 통해 인적자원개발 정책을 수립하고 실행함으로써 정책 수행의 효과를 극대화할 수 있음.



- 실증적 자료에 근거한 진로 및 직업 교육의 방안을 마련하여, 개인의 적성과 희망에 걸맞은 직업 및 진로교육 체제를 구축해야 함.
- 진로 및 직업 교육은 개인 및 사회적 차원의 자원 손실을 최소화하면서 미래 직업에 필요한 능력과 소질을 충분히 고려하여 수행되어야 함.
- 패널자료를 활용한 직업 및 진로 교육 방안의 마련과 직업 및 진로 교육 체제의 구축을 통해 직업 및 진로 교육의 현실 적합성을 높일 수 있음.

## 2. 사업의 목적

- 중단적 패널자료의 구축을 통한 인적자원개발 연구와 정책의 기초자료 제공
  - 현재 한국 사회의 인적자원개발 정책 수립에 있어 학교-노동시장-노동훈련(교육)으로 이어지는 연계 과정에 대한 신뢰할 수 있는 자료가 축적되어 있지 않음.
  - 이에 따라 교육과 노동시장으로의 이행 및 노동시장에서 교육훈련을 통한 재교육 과정과 관련하여 정확한 자료가 미비한 실정임.
  - 자료의 미비는 정책 수립과 연구에 제한점으로 작용하고 있음.
- 중등교육의 효과 분석을 위한 기초자료 제공
  - PISA2003 및 PISA2006의 결과로 우리나라의 중등교육 수준이 OECD 국가 중에서 최상위권에 있으며, 이는 우리나라 중등교육이 비교적 성공적이라고는 판단 근거가 됨.
  - 그러나 중등교육의 성공을 사교육과 공교육의 관계 속에서 볼 경우, 어떤 요인에 의해 결정된 것인가에 대해서는 여전히 의문이 남음.
  - 학교 교육의 효과를 실증적으로 검증하고, 진학 및 취업 과정을 분석하여 학교 교육의 장기적인 성과를 실증적으로 검증할 수 있는 자료를 제공함.
- 고등교육의 효과 분석을 위한 기초자료 제공
  - 고등교육 분야의 성과에 대한 자료의 축적은 아직 초보적인 단계에 있으며, 많은 경우 행정 통계에 의존하고 있음.
  - 고등교육 단계로 진학한 학생들의 학교 교육 경험과 이후의 진로에 대한 자료를 축적함으로써 고등교육의 효과를 실증적으로 검증할 수 있음.
  - 고등교육을 이수한 이후(2007년부터 자료가 축적됨)의 직업 선택과 진로를 파악하여 고등교육 정책 수립의 기초 자료를 제공함.

- 학교에서 노동시장으로의 이행과정에 대한 기초자료 제공
  - 학교에서 노동시장으로의 이행과정에 대한 연구와 자료의 수준은 아직 미흡한 실정이며, 이로 인해 청년층 실업과 같은 문제에 효율적으로 대처하지 못하고 있음.
  - 현재 수준에서 전문계 고등학교 졸업자와 일반계 고등학교 졸업자의 노동시장 진입에 대한 자료를 분석하여 중등교육에서 노동시장으로의 이행과정에 대한 자료를 축적하고 있음.
  - 2007년 이후에는 전문대학 졸업자의 노동시장 이행과정에 대한 자료가 축적되고, 2009년부터는 대학 졸업자의 노동시장 이행과정에 대한 종단적 자료가 축적되어, 학교에서 노동시장으로의 이행과정에 대한 경험적 자료를 축적할 수 있음.
  - 학교에서 노동시장으로의 이행과정에 대한 자료의 분석을 통해 교육과 노동시장의 연계과정에 대한 분석 자료를 제공할 수 있음.
  
- 사회이동 과정에 대한 실증적 자료의 구축
  - 자본주의 사회의 장점 가운데 가장 큰 특징은 능력에 근거한 직업지위의 배분임. 이때 능력의 척도로 작용하는 것이 학교 교육의 결과임.
  - 따라서 학교 교육의 사회이동 과정에서의 효과를 분석함으로써 우리 사회에서 능력주의가 얼마나 작용하고 있는가를 실증적으로 확인할 수 있음.
  - 사회이동에 대한 분석을 통해 ‘사회적 양극화’와 ‘양극화의 세습’에 대한 정책적 대안을 수립할 수 있는 기초자료를 제공함.
  
- 인적자원개발과 관련한 정보 인프라의 구축
  - 정보 인프라 구축과 관련하여 시계열 자료의 성격과 횡단면 자료의 성격을 동시에 가지고 있는 패널 데이터에 대한 관심이 특히 높아지고 있음. 이는 단순한 시계열 자료나 횡단면 자료에 비해 패널 데이터가 여러 가지 장점을 가지고 있기 때문임.
  - 패널 데이터의 장점으로는 추정의 효율성(efficiency) 향상, 설명변수 간의 공선성(collinearity) 발생 가능성 축소, 추정량의 편의(bias) 감소, 정책의 효과의 동태적 분석 가능, 상태 간의 변이과정(transition between states) 이해 가능, 특정 기간 효과(period specific effect)나 특정 연령 효과(age specific effect) 및 동시 태생 효과(코호트 effect)에 대한 분석 가능 등을 들 수 있음.
  - 패널 데이터의 이런 장점에도 불구하고 국내의 패널 데이터는 아직 미흡한 수준에 머무르고 있음. 이는 기본적으로 초기의 표본을 장기적으로 유지하기가 쉽지 않고 조사에 많은 비용이 소요되기 때문임.

## II. 주요 사업 내용

### 1. 사업 추진 내역

□ 한국교육고용패널조사는 2003년부터 13년 계획으로 수행되고 있는 계속 사업임.

- 2004년 1차년도 본조사를 시작으로 매년 추적조사를 실시하고 있으며, 2005년부터 매년 학술대회를 개최하고, 기초분석보고서를 발간하고 있음.

〈연도별 사업 추진 개요〉

연도	추진 내용	비고
2003	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 조사 기획 및 설계, 설문지 개발, 표본설계, 예비 조사</li> </ul>	
2004	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 1차 본조사 실시</li> <li>• 조사 설계 수정·보완</li> </ul>	- 중3 2,000명 - 고3 4,000명 (일반계고 2,000명, 전문계고 2,000명)
2005	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 2차 본조사 실시</li> <li>• 1st wave 데이터 구축</li> <li>• ‘한국교육고용패널 기초분석보고서(2005)’ 발간</li> <li>• 『제1회 한국교육고용패널 학술대회』 개최(2005.10.7.)</li> </ul>	-
2006	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 3차 본조사 실시</li> <li>• 2nd wave 데이터 구축</li> <li>• ‘한국교육고용패널 기초분석보고서(2006)’ 발간</li> <li>• 『제2회 한국교육고용패널 학술대회』 개최(2006.10.24.)</li> <li>• 『제1회 대학(원)생 논문경진대회』 개최(2006.10.24.)</li> </ul>	-
2007	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 4차 본조사 실시</li> <li>• 3rd wave 데이터 구축</li> <li>• ‘한국교육고용패널 기초분석보고서(2007)’ 발간</li> <li>• 『제3회 한국교육고용패널 학술대회』 개최(2007.10.9.)</li> <li>• 『제2회 대학(원)생 논문경진대회』 개최(2007.10.9.)</li> </ul>	※ 중3 코호트의 신규 패널 1,500명 투입 - 전문계고3 951명 - 외국어고3 272명 - 과학고3 277명
2008	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 5차 본조사 실시</li> <li>• 4th wave 데이터 구축</li> <li>• KEEP 홈페이지 개편(keep.krivet.re.kr)</li> </ul>	-
2009	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 6차년도 본조사 실시</li> <li>• 5th wave 데이터 구축</li> <li>• ‘한국교육고용패널 기초분석보고서(2008)’ 발간</li> <li>• 『제4회 한국교육고용패널 학술대회』 개최(2009.2.24.)</li> <li>• 『제3회 대학(원)생 논문경진대회』 개최(2009.2.24.)</li> </ul>	-
2010	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 7차년도 본조사 실시</li> <li>• 6th wave 데이터 구축</li> <li>• KEEP 홈페이지 개편(www.krivet.re.kr)</li> <li>• ‘한국교육고용패널 기초분석보고서(2009)’ 발간</li> <li>• 『제5회 한국교육고용패널 학술대회』 개최(2010.2.19.)</li> <li>• 『제4회 대학(원)생 논문경진대회』 개최(2010.2.19.)</li> </ul>	※ 군입대로 인한 보정 패널 757명 투입 - 2년제 대졸자(남자) 337명 - 4년제 대졸자(남자) 420명

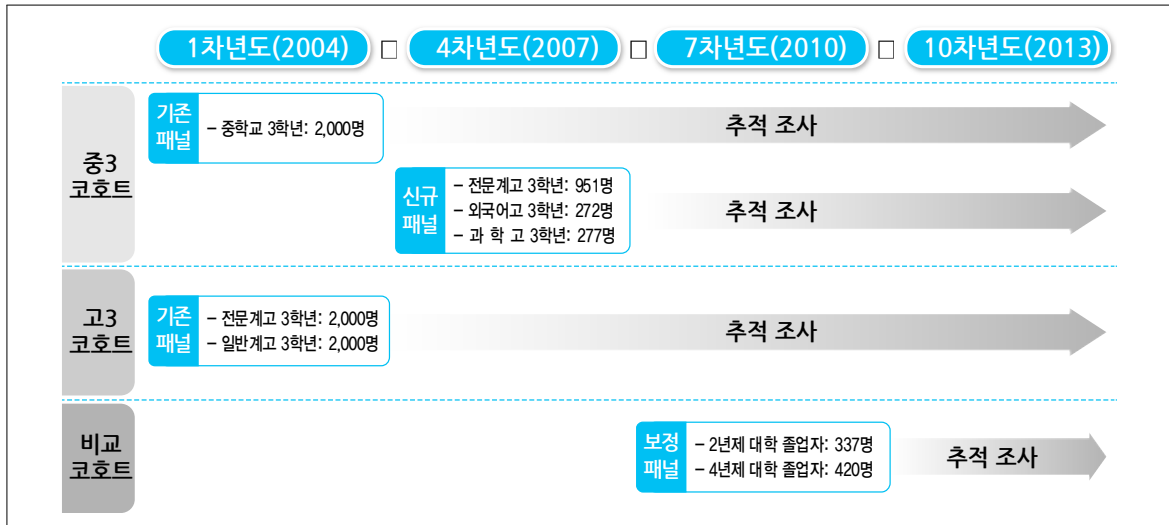
연도	추진 내용	비고
2011	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 8차년도 본조사 실시</li> <li>• 7th wave 데이터 구축</li> <li>• ‘한국교육고용패널 기초분석보고서(2010)’ 발간</li> <li>• 『제6회 한국교육고용패널 학술대회』 개최(2011.2.23.)</li> <li>• 『제5회 대학(원)생 논문경진대회』 개최(2011.2.23.)</li> </ul>	-
2012	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 9차년도 본조사 실시</li> <li>• 8th wave 데이터 구축</li> <li>• ‘한국교육고용패널 기초분석보고서(2011)’ 발간</li> <li>• 『제7회 한국교육고용패널 학술대회』 개최(2012.2.23.)</li> <li>• 『제6회 대학(원)생 논문경진대회』 개최(2012.2.23.)</li> </ul>	-
2013	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 10차년도 본조사 실시</li> <li>• 9th wave 데이터 구축</li> <li>• ‘한국교육고용패널 기초분석보고서(2012)’ 발간</li> <li>• 『제8회 한국교육고용패널 학술대회』 개최(2013.2.19.)</li> <li>• 『제7회 대학(원)생 논문경진대회』 개최(2013.2.19.)</li> </ul>	-

## 2. KEEP의 조사 대상

- KEEP 조사대상은 1차(2004)년도부터 추적 조사한 기존 패널, 4차(2007)년도에 추가된 신규 패널, 7차(2010)년도에 추가된 보정 패널로 구성됨.
  - 기존 패널은 1차(2004)년도 조사부터 매년 추적 조사됨.
    - 중학교 3학년생 2,000명, 전문계고 3학년생 2,000명, 일반계고 3학년생 2,000명으로 구성됨.
  - 신규 패널은 4차(2007)년도 조사부터 추가됨.
    - 전문계고 3학년생 951명, 외국어고 3학년생 272명, 과학고 3학년생 71명, 과학고 조기 졸업자 206명으로 구성됨.
      - 중3 코호트의 경우 전문계고 진학자 비율이 30% 정도로 전문계고 진학자의 향후 진로를 전문계 학교 특성에 따라 분석하기 위해서는 추가 표집이 필요했음.
      - 또, 특목고의 영향력이 큰 데 비해 특목고 졸업자의 진로에 대한 정보가 불충분하여 이를 보완하기 위해 특목고에 대한 표집이 필요했음.
  - 보정 패널은 7차(2010)년도 조사부터 추가됨.
    - 전문대학을 졸업(2007년 2월)한 남성 337명, 4년제 대학을 졸업(2009년 2월)한 남성 420명으로 구성됨.
      - 남자 패널의 군입대로 인하여 여성 패널과 대학 졸업 등 사회 진출 시기의 차이가 발생함.
      - 이로 인하여 취업자의 경우 여성이 대부분을 차지하고 있음.

- 이를 보완하기 위하여 여성 패널과 동일한 시기에 대학을 졸업한 남성 패널을 추가하여 비교 대상으로 활용함.

〈조사대상 구성(기존·신규·보정 패널)〉



- KEEP의 조사대상은 연도에 따라 고등학생, 대학생, 취업자, 미취업자 등으로 다양하게 변함.

〈연도별 조사대상 현황(1~10차년도)〉

고호트 구분	패널 구분	표본 수	1차년도 (2004)	2차년도 (2005)	3차년도 (2006)	4차년도 (2007)	5차년도(2008) ~ 6차년도(2009)	7차년도(2010) ~ 10차년도(2013)
중3 코호트	기존 패널	2,000명	중3	전문계고1 일반계고1	전문계고2 일반계고2	전문계고3 일반계고3	대학생 취업자 미취업자	대학생 취업자 미취업자
	신규 패널	1,500명	-	-	-	전문계고3 외국어고3 과학고3 과학고 조기 졸업자		
고3 코호트	기존 패널	2,000명	전문계고3	대학생 취업자 미취업자	대학생 취업자 미취업자	대학생 취업자 미취업자	대학생 취업자 미취업자	대학생 취업자 미취업자
		2,000명	일반계고3					
비교 코호트	보정 패널	757명	-	-	-	-	(대학생) 취업자 미취업자	

### 3. KEEP의 주요 조사 내용

- KEEP의 주요 조사 내용은 청년층의 학교생활, 진학 및 진로 계획, 경제활동 관련, 가정생활과 여가활동, 교육과 훈련 등임.

〈범주별 주요 조사 내용〉

범주	조사 내용
학교생활	<ul style="list-style-type: none"> <li>• (기본 문항) 재학 여부, 학교 유형, 학교명·학부명·전공명, 입학년도 등</li> <li>• (대입 준비 사교육 문항) 사교육 경험 여부 및 시간, 종류, 비용, 입시 도움 정도 등</li> <li>• (신입생·편입생 문항) 전형방법, 대학 선택에 영향 준 사람과 요인, 대학만족도 등</li> <li>• (공통 문항) 이수학기, 전공만족도, 교직이수 여부, 복수전공, 전공공부, 학교생활 평가, 강의 및 수업 만족도, 지도교수 면담, 대학성적, 등록금, 휴학, 교내 아르바이트 등</li> <li>• (졸업 예정자 문항) 졸업 후 계획, 취업계획, 수업방법별 수강과목 수 등</li> <li>• (대학원생 문항) 진학동기, 학습시간, 강의수준, 성적, 학교생활 평가, 교육비 등</li> </ul>
진학계획	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 현재 학력, 향후 학업 지속 의사, 향후 학업 계획 등</li> <li>• (대학 진학 의사 및 계획) 대학 재진학 의사, 대학 준비, 진학 희망 대학과 전공 등</li> <li>• (대학원 진학 의사 및 계획) 대학원 진학 의사, 진학 희망 대학원 종류와 전공 등</li> <li>• (해외 유학) 해외 유학 계획, 시기, 유학지역, 학위 수준 등</li> </ul>
구직활동	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 구직활동 경험, 기간, 구직 실패 경험, 구직활동 경험·도움 정도, 취업정보 경로 등</li> </ul>
취업 여부와 현 일자리	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 현재 취업 여부, 현재 일자리 수, 일자리 유형 등</li> <li>• (임금근로자) 취업경로, 하는 일·직책·직위, 일자리 형태, 직장의 분류 형태·규모, 근무 일수와 시간, 임금·수당·특별급여, 일에 대한 평가·만족도 등</li> <li>• (자영업자) 시작 동기·경로, 사업체 설명, 종업원 수, 근무 일수와 시간, 월평균 매출액, 사업체 준비 기간과 투자액, 일 평가와 만족도 등</li> <li>• (무급가족종사자) 하는 일, 근무시간, 월평균 매출액, 일에 대한 평가·만족도 등</li> </ul>
취업 의사 및 준비	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 지난 1주일간 일자리 경험 여부·구직활동 여부, 구직활동을 하지 않은 이유, 취업의사, 취업을 하지 않으려는 이유, 하고 싶은 일, 최소 희망 월 소득, 취업을 위해 보내는 시간</li> </ul>
직장경력	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 일자리 경험 여부와 회수, 일자리에서 한 일, 종사상 지위, 일자리 형태, 정규직·시간제 여부, 월평균 소득, 근무 일수와 시간 등</li> </ul>
가정생활	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 가족과 가구원 파악, 거주형태, 거주지역, 혼인상태, 배우자, 자녀, 가정생활 만족도 등</li> <li>• (가구소득 및 지출) 월 평균 소득, 저축액, 생활비 등</li> </ul>
여가생활	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 여가시간, TV 시청, 컴퓨터 시간, 용돈, 문화예술행사, 독서, 운동, 동아리, 자원봉사 등</li> </ul>
교육훈련	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 영어·제2외국어·공무원 시험, 취업을 위한 교육·훈련, 자격증 취득, 해외 연수 등</li> </ul>
진로계획	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 취업을 위한 요소, 미래 직업 등</li> </ul>
일반적 특성	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 건강 상태, 수면 시간, 아침식사, 자신 평가, 흡연, 음주, 행복도 등</li> </ul>

□ KEEP에서는 매년 반복되는 문항 외에도 특별 기획 문항을 발굴하여 조사하고 있음.

〈연도별 기획 조사 내용〉

연도	주제 문항	문항 내용 및 구성
2차년도 (2005)	보호자 양육태도	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 청소년의 정서적·행동적 문제에 영향을 주는 보호자의 양육행동을 평가할 수 있는 도구로, 남성 보호자와 여성 보호자 각각에 대한 자녀의 평가문항으로 구성되었음.</li> <li>• 양육태도의 유형은 감독, 합리적 설명, 과잉기대, 과잉간섭, 학대, 애정으로 나누고, 각 유형별 3문항씩 총 18문항으로 구성함.</li> </ul>
3차년도 (2006)	경제의식	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 소비행동, 경제교육 도움 정도, 부모의 경제적 책임, 학교성적과 경제적 성공의 연관성, 경제적 성공 요소, 우리나라 경제문제에 대한 인식, 미래 경제상황에 대한 생각 등 총 19문항으로 구성함.</li> </ul>
4차년도 (2007)	인터넷 중독 사회적 네트워크	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 인터넷 사용과 관련한 행동적·심리적·사회적 문제에 대한 9문항으로 구성함.</li> <li>• 친지와 지인 중 국회의원, 고위 공무원, 대기업 경영자 등 유무와 친밀도 파악.</li> </ul>
5차년도 (2008)	대인관계	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 직업기초능력 중 대인관계와 관련한 15문항으로 구성함.</li> </ul>
6차년도 (2009)	경제의식	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 2006년 문항을 바탕으로 중·고등학교에서 받은 경험의 도움 정도에 대한 문항을 추가하여 총 21문항으로 구성함.</li> </ul>
7차년도 (2010)	취업선호도	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 유보임금과 일자리 위치, 규모, 고용상태, 근무환경 등에 대한 16문항으로 구성함.</li> </ul>
8차년도 (2011)	취업선호도 위험기피도	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 2010년 취업선호도를 재조사함.</li> <li>• 노동시장의 움직임 및 직업훈련 선택 및 성과를 설명하는 데 활용되는 중요한 개인 의 사결정 변수 10문항으로 구성함.</li> </ul>
9차년도 (2012)	취업선호도 성격검사	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 2011년 취업선호도를 재조사함.</li> <li>• 성격검사는 성격분류법 중에서 가장 많이 사용되는 외향성, 신경증 성향, 우호성, 성실성, 경험에 대한 개방성의 5가지로 정의한 빅5을 30개 소문항으로 구성함.</li> </ul>
10차년도 (2013)	취업선호도 조사 사회적 자본 자기관리역량 검사	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 2012년 취업선호도를 재조사함.</li> <li>• 사회적 자본에 관한 10문항으로 구성함.</li> <li>• 자기주도 학습능력, 직업의식 영역 등 자기관리역량 검사에 관한 문항으로 구성함.</li> </ul>

#### 4. KEEP의 조사 결과

□ KEEP의 조사 자료는 한국직업능력개발원 홈페이지(<http://www.krivet.re.kr>)에서 무료다운 방식으로 공개·배포함.

- 현재 1차년도(2004)에서 8차년도(2011)까지 무료다운 받을 수 있음(2014년 1월 기준).
- 9차년도(2012) 자료는 2014년 2월 20일 ‘제9회 한국교육고용패널 학술대회’와 ‘제8회 대학(원)생 논문경진대회’를 통해 자료 검증 후, 최종 데이터 클리닝을 거쳐 공개될 예정임.

## 〈KEEP의 연도별 조사 결과 및 성공률〉

(단위: 명, %)

코호트 구분	패널 구분	표본 수	조사 성공 표본 수(명) (조사 성공률: 각 차수별 조사 성공 수/유효표본 수)								
			1차년도 (2004)	2차년도 (2005)	3차년도 (2006)	4차년도 (2007)	5차년도 (2008)	6차년도 (2009)	7차년도 (2010)	8차년도 (2011)	9차년도 (2012)
중3 코호트	기존 패널	2,000	2,000 (100.0)	1,774 (90.1)	1,751 (89.3)	1,696 (88.0)	1,500 (84.4)	1,113 (86.7)	1,046 (86.9)	1,275 (83.6)	1,379 (82.4)
	신규 패널	1,500	-	-	-	1,500 (100.0)	1,185 (84.2)	847 (80.7)	784 (83.9)	915 (77.5)	1,037 (77.3)
고3 코호트	기존 패널	4,000	4,000 (100.0)	3,478 (90.4)	2,336 (83.7)	1,597 (79.3)	2,128 (74.8)	2,580 (76.2)	2,471 (76.5)	2,408 (75.8)	2,514 (76.4)
비교 코호트	보정 패널	757	-	-	-	-	-	-	757 (100.0)	713 (94.9)	719 (95.4)

\* 2014년 공개 예정인 9차(2012)년도 조사결과까지만 제시함.

### Ⅲ. 사업성과 활용방안

#### □ 국가 인적자원개발 정책 수립의 기초자료로 활용

- 교육 부문: 중등 및 고등 교육 실태, 교육효과, 교육과 노동시장의 연관성 등을 파악할 수 있도록 함으로써 바람직한 교육정책 대안 모색에 기여할 것임.
  - 보호자(가구)와 학교(담임선생님, 학교행정가) 조사를 병행함으로써 학생을 둘러싸고 있는 가족 구성원과 그 배경을 함께 고려하고, 교육에 큰 영향을 미치는 학교환경도 객관적으로 제시됨.
- 노동시장 부문: 취업과 실업에 대한 노동시장 정책의 효과성을 검증하고 교육훈련, 고용정책 및 실업대책 등의 노동시장 관련 정책 수립에 기여할 것임.
- 진로 및 직업교육 부문: 객관적인 교육·고용 정보를 제공함으로써 국가 차원의 진로 및 직업 교육과 관련한 정책 평가·수립에 기여할 것임.
  - 중학교 3학년과 고등학교 3학년을 조사대상으로 하는 2개의 코호트를 동시에 진행함으로써 코호트 간 비교 분석을 통한 정책 설정까지도 가능함.



□ 관련 기관의 연구자료로 제공

- 대학 및 연구소: 교육 및 인적자원개발과 노동시장에 대한 엄밀한 실태 파악과 깊이 있는 연구가 가능할 것이며, 이에 따라 현상의 타개를 위한 적절한 방안의 모색에도 기여하게 될 것임.
- 기업: 중등 및 고등 교육과 관련한 정보를 충분히 생성함은 물론 노동시장으로의 이행까지 장기간 추적하기 때문에 기업 인적자원의 개발 및 활용에도 긴요한 자료로서 기여할 것임.
- 국제 비교: 아시아 최초로 시도된 교육 관련 패널조사인 ILO, OECD, UNESCO 등과의 연구네트워크 구축은 물론, 외국과의 비교 및 정보교류의 장을 열어나갈 수 있을 것임.

□ 개인, 학부모 및 교사에 대하여 자기개발 및 평생직업교육의 방향 제공

- 전국 단위의 중·장기적인 조사 자료를 통해 교육·고용 관련 실태 및 전망에 대한 정보와 진로·직업 교육과 관련한 충분한 자료를 제공함으로써 개인은 물론 학부모님들과 일선 선생님들의 진로지도에도 기여할 것임.

□ KEEP 자료를 활용한 다양한 분야의 연구 분석이 가능함.

〈KEEP 자료를 활용한 연구 분야(예)〉

구분	연구 분야
정책연구	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 학업성취 분석, 사교육과 학업성취, 사교육 효과</li> <li>• 특목고의 효과 분석, 특목고와 사교육</li> <li>• 진로 결정 요인, 진로지도의 성과</li> <li>• 중등교육과 노동시장, 노동시장 이행, 청년 취업</li> <li>• 사회계층과 교육격차</li> </ul>
학문연구	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 학습동기와 학업성취, 사교육 효과</li> <li>• 진로의식, 진로 탐색, 진로 결정 요인</li> <li>• 청소년의 사회적 행동, 고등학생의 문제행동, 탈학교 요인과 영향</li> <li>• 사회계층과 대학진학, 학교교육과 전공 선택, 교육격차</li> <li>• 가정환경과 교육, 가정생활과 여가생활</li> </ul>

## 2-3. 국가숙련전망조사(2013)

▶ 과제책임자: 김형만 선임연구위원  
Tel: 02-3485-5330 / e-mail: hmkim@krivet.re.kr

### 요약

이 연구는 국가 차원에서 인적자원을 관리하기 위한 숙련정보를 생성하고자 2019년까지 수행될 10년간의 연구 중 4년차 연구로 수행되었음. 연구의 주요 내용은 숙련조사 및 숙련전망을 위한 이론적 논의, 숙련조사 및 분석, 숙련전망의 세 영역으로 구성됨. 숙련전망의 이론적 기초는 숙련조사와 숙련전망을 위한 기본 틀을 마련하기 위한 논의이며, 숙련조사 및 분석은 조사를 설계하고 조사결과에 대한 통계적 분석 및 분석결과의 정책 함의를 도출하며, 그리고 숙련전망은 추후 본격적인 숙련전망 모형을 도출하기 위한 전망의 기초적인 탐색을 실시하였음.

## I. 사업의 배경 및 목적

### 1. 사업의 배경

#### □ 숙련은 국가의 생산성을 유지 또는 향상시키는 핵심적인 요소

- 지식기반경제에서 기술변화와 글로벌화는 매우 빠르게 진전되고 있으며, 이에 따라 노동의 질적 특성을 나타내는 숙련의 개발 및 활용은 노동시장의 구조적 변화에 대응하는 가장 중요한 요소로 등장함.
  - OECD에서는 각국의 숙련정책을 지원하기 위하여 숙련전략과 관련한 프로젝트를 추진하고 있으며, 최근 Skill Outlook의 발간을 추진하고 있음.
- 우리나라에서도 노동시장 불일치가 단순한 양적인 불일치 또는 경기변동에 의한 일시적인 불일치가 아니라 숙련과 관련되는 구조적 요인에 의해 발생하고 있음.
  - 중소기업은 구인난에 직면하고 청년층의 신규 학교졸업자들은 구직난에 직면하고 있을 뿐만 아니라 저출산·고령화와 고학력화로 인하여 고등교육의 학령인구가 급감하고 있는 가운데 고령층과 청년층의 취업난이 심화되고 있음. 향후에도 이와 같은 노동시장의 고용불안이 전반적으로 가중될 것으로 예상됨.

□ 미래의 노동시장 변화에 대응할 수 있는 숙련정보 생성이 중요

- 기존의 인적자원 정책은 인력의 양적 차원인 수요와 공급의 문제에 집중하는 반면, 노동시장 불일치를 야기하는 질적인 특성에는 주목하지 않았음.
  - 그동안 인력수급전망은 사람의 수량적 정보에 바탕을 두는 것으로 노동의 동질성을 가정하고 있으나, 직업세계는 다양한 특성의 숙련수요(skill needs)를 반영하는 숙련정보를 생성·보급하기에 어려움이 있음.
- 또, 인적자원 정책도 양성 위주의 공급정책에 집중되어 있으며, 산업현장 또는 기업의 숙련수요에 바탕을 두는 수요지향적인 숙련개발을 고려하지 못하는 한계가 있었음.
  - 기존에 학력 또는 전공 등의 특성을 고려하는 연구가 있으나, 이들의 대부분은 산업에서의 숙련수요를 고려하는 정보생성의 토대를 제공하는 논거를 제시하지는 못함.
- 그러나 노동시장에서 구인 및 구직은 점차 질적인 특성에 대한 정보를 필요로 해 왔고, 향후 숙련에 대한 정보의 필요성은 더욱 증대할 것으로 예상됨.
  - 정보기술의 발달은 일자리의 생존 주기를 단축시키고, 근로자에게 요구되는 숙련도 생애 동안 더욱 향상시키지 않으면 노동시장에서 숙련퇴화로 인한 고용불안을 야기할 것임.

## 2. 사업의 목적

- 이 연구는 직업세계 또는 노동시장의 구조적 변화에 대응하는 데 기초가 될 숙련정보 생성에 목적이 있음.
  - 기존의 양적인 접근을 극복하고 숙련이라는 질적인 특성에 대한 정보를 관찰·축적·보급할 수 있는 기반을 마련하는 것이 본 사업의 배경임.
    - 동 사업은 2010년부터 10년 추진 과제이나 2012년까지는 예산 제약으로 숙련수요 이외에 숙련공급과 숙련전망 등에 대한 틀을 마련하지 못했으며, 2011년에도 국가직무능력표준에 기초한 조사를 실시하면서 숙련에 대한 객관적 정보를 추출하지 못하는 한계를 노정함.
- 2013년 연구는 2012년 숙련수요조사의 보완 및 예비적인 숙련공급조사를 실시하고 숙련전망을 위한 탐색 함으로써 숙련조사와 숙련전망의 연계 가능성을 탐색하는 데 주된 목적이 있음.

## II. 주요 사업 내용

### 1. 연도별 주요 사업 내용

- 숙련수급조사는 고용주를 대상으로 하는 숙련수요조사와 졸업생 또는 근로자를 대상으로 하는 숙련공급자 조사의 두 유형임.
  - 숙련수요조사는 고용주를 대상으로 하는 2010년의 파일럿 조사를 바탕으로 보완하여 연도별로 제조업과 서비스업을 대상으로 하여 격년 간격으로 실시하고, 숙련공급조사는 2013년 파일럿 조사를 바탕으로 졸업자 또는 근로자를 대상으로 하여 2014년부터 격년 간격으로 조사를 실시함.

#### 〈연도별 연구 내용〉

연 도	주요 추진 내용	
2012	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 숙련전망조사 방향 설정               <ul style="list-style-type: none"> <li>- 숙련공급조사 및 숙련전망 방향 설정</li> </ul> </li> <li>• 숙련수요 조사(고용주조사 실시)</li> </ul>	
2013	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 숙련수요 조사(보완)</li> <li>• 숙련공급 조사(예비 조사)</li> <li>• 숙련전망 모형 구축</li> </ul>	
2014 ~ 2015	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 숙련수요 조사(계속)</li> </ul>	⇒ • 숙련불일치 지수 개발
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 숙련공급 조사(계속)</li> </ul>	
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 숙련전망 모형 시뮬레이션</li> </ul>	
2016 ~ 2019	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 숙련수요 조사(계속)</li> </ul>	⇒ • 숙련불일치 지수 보완
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 숙련공급 조사(계속)</li> </ul>	
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 숙련전망 모형 보완 및 전망 실시</li> </ul>	

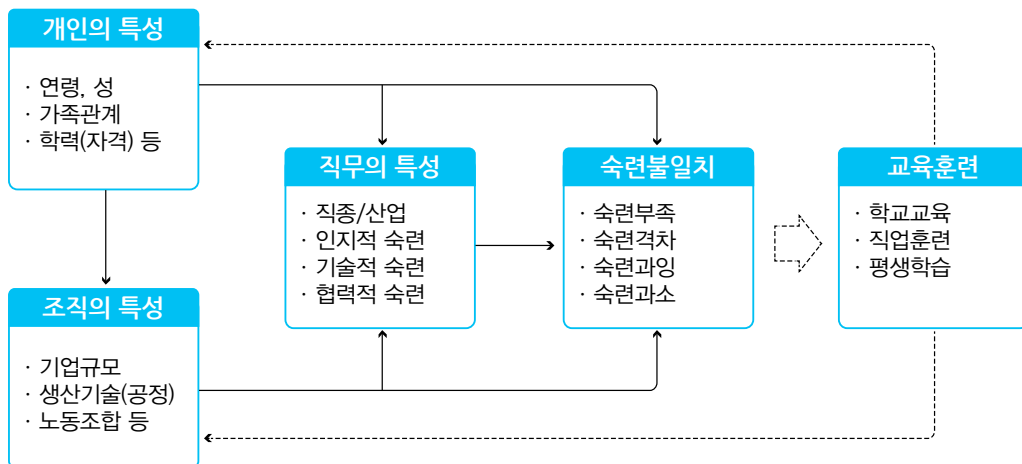
- 숙련전망은 전망의 시나리오를 작성하기 위한 숙련불일치 지수를 개발하고, 이를 인력수급전망모형에 이용할 수 있는 틀을 마련함으로써 숙련전망모형을 구축함.
  - 숙련불일치 지수는 2014년부터 숙련수급조사의 공식 및 숙련부족 자료와 노동시장의 실업통계를 이용하여 개발하고, 이를 이용하여 이후 2015년까지 숙련수급전망 모형을 구축하고 전망을 시도함.

## 2. 2013년 연구 내용

### □ 숙련전망의 이론적 기초

- 숙련을 ‘일을 수행하여 성과를 내는 데 필요한 개인의 능력’으로 정의하고, 이를 바탕으로 인지적 숙련, 기술적 숙련, 그리고 협력적 숙련으로 구분함.
- 이 연구는 숙련조사 및 숙련전망은 기본적으로 숙련과 관련한 이론적 논의에 바탕을 두며, 숙련의 수요와 공급의 관점으로 숙련이 시장에서 거래되는 특성을 감안하는 논거를 제시함.

[그림] 숙련수급의 위상도



- 그리고 숙련과 숙련을 형성하고 활용하는 과정에서 상호 의존적인 관계를 고려하여 숙련을 범주화 하고, 숙련의 측정을 위한 기존의 논의들을 바탕으로 숙련수급조사, 지수개발, 숙련전망 모형 등으로 이어지는 숙련전망을 위한 틀을 제시함.

### □ 숙련조사의 틀과 조사 내용 설정

- 통계청 『사업체기초통계조사』로부터 제조업에 속하는 사업체에 대하여 표본을 설계하고, 고용주와 근로자를 대상으로 표본을 설계함.
- 고용주 조사는 층화계통추출법에 따라 2,500의 표본이 추출되었으며, 실제로 2,603개의 사업체가 조사되었고, 근로자 조사는 산업중분류 4개의 영역별로 약 500명씩 배분하여 2,023명이 조사됨.

- 조사 내용은 기존의 조사와 서비스산업의 특성에 대한 시사점을 도출하고 이를 참고하여 하여 설문지에 그 내용을 구성함.
- 설문지는 숙련에 관한 이론적 논의와 측정 및 전망의 틀에서 제시된 내용을 토대로 일반현황, 숙련부족, 숙련격차, 특수적 숙련, 교육훈련 및 자격, 경영환경 및 기술 등의 여섯 영역으로 구성됨.
- 근로자 조사의 주요 내용은 기본사항, 인적자본수준, 숙련격차 인식, 숙련퇴화 등의 네 영역으로 구성됨.

〈설문 영역별 주요 내용〉

영역	세부 문항
일반현황	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 기업정보</li> <li>- 고용현황(직종, 학력, 정규직과 비정규직)</li> </ul>
숙련부족	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 정규직 인력부족, 부족 인원</li> <li>- 총원의 어려움, 인원, 이유</li> <li>- 숙련의 유형별 숙련부족</li> <li>- 총원의 어려움의 원인</li> <li>- 숙련부족의 극복 노력</li> </ul>
숙련격차	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 숙련격차 유무, 해소 어려움 및 이유, 숙련격차 집단</li> <li>- 숙련격차로 인해 발생하는 문제</li> <li>- 숙련의 유형별 격차 여부</li> <li>- 숙련격차 극복을 위한 방법</li> </ul>
특수적 숙련	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 사업장에서 특수적 숙련의 중요성</li> <li>- 재직자의 특수적 숙련 확보</li> <li>- 특수적 숙련을 확보하기 위한 노력</li> </ul>
교육훈련 및 자격	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 교육훈련 방법, 교육훈련 시간</li> <li>- 교육훈련 예산</li> <li>- 직무 관련 교육훈련 참여</li> <li>- 신규인력 채용에 자격의 활용</li> <li>- 자격의 업무수행에 활용</li> <li>- 자격 취득 활동</li> </ul>
경영환경 및 기술	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 경영환경 및 기술의 변화 정도</li> <li>- 새로운 설비투자 여부, 제품의 시장 전략</li> <li>- 인사관리 목표 및 인적자원개발 특성</li> <li>- 원청 및 하청 여부</li> <li>- 고용보험법에 의한 직업훈련 지원 여부</li> </ul>

〈근로자조사의 주요 내용〉

영역	세부 문항
일반/기본사항	- 기업정보 - 근속 연수, 직종, 주된 업무, 근로소득, 현재 업무의 만족도
현재 인적자본 수준	- 현재 일과 자신의 교육수준 비교 - 현재 일과 자신의 기술(기능)수준 비교 - 현재 일과 전공의 비교 - 학교에서 배운 지식과 현재 업무 수행에 도움이 되는 정도
숙련격차 인식	- 현재 보유한 숙련과 직무에서 요구되는 기술의 비교 - 교육훈련 등 숙련개발 경험 - 교육훈련(정규과정 이외) 참여 의향 - 정규학위 과정 참여 의향
숙련퇴화	- 과거에 필요했던 숙련의 현재 유용성 - 새롭게 필요한 숙련 및 숙련습득을 위한 재교육 - 현재 업무 수행에 필요한 숙련습득 소요기간 - 과거의 숙련습득 소요기간 - 은퇴 시까지 근무 여부 및 고용주의 훈련제공 여부

□ 조사의 기초 분석 결과

- 고용주 조사결과 대기업에 주로 숙련인력이 많이 분포해 있고, 고숙련 인력의 숙련부족뿐만 아니라 숙련격차도 상대적으로 심한 것으로 나타남.
  - 중소기업을 중심으로 저숙련 직종의 인력부족이 심한 것으로 나타나며, 이것은 노동시장에서 고숙련과 저숙련 그리고 대기업과 중소기업 사이의 양극화 현상이 존재함을 의미함.
  - 이러한 상황에도 기업은 교육훈련을 통해 숙련부족을 해소하려는 노력이 부족함. 또, 시장 또는 기술환경에 대응하기 위해서는 교육훈련에 의한 숙련개발이 이루어져야 하는데 이에 대한 의지도 부족한 것으로 나타남.
- 근로자 조사결과 교육수준과 업무수준이 일치하고, 숙련퇴화가 경력과 학력이 높을수록 높게 나타나는 등 예비조사로서 표본 선택의 문제가 나타났음.
  - 근로자들은 숙련향상에 관심은 높으나 학업을 계속하려는 의지는 약했으며, 숙련퇴화는 여성에서 상대적으로 심하게 나타남.
  - 학력이 증가함에 따라 경력이 감소하는 것으로 나타나, 회사가 요구하는 숙련수준과 잘 부합하는 재직근로자가 숙련에 응하는 것으로 짐작되는 문제가 발생함.

□ 심층 분석의 결과: 고용주 조사는 2012년의 조사를 함께 분석

- 고용주조사에 대한 분석결과 채용 시 숙련부족이 재직자의 숙련격차로 이어지고 있고, 숙련의 특성

에 따라 숙련의 유형이 달리 나타나므로 교육훈련에 시사점을 제공함.

- 채용 시 숙련부족은 제조업과 서비스업 모두에서 중소기업일 경우 상대적으로 큰 것으로 분석되어 중소기업이 숙련인력 구인에 어려움을 겪고 있고, 그 결과 낮은 숙련에 직면하고 있었음.
- 숙련부족이 1개 또는 2개의 요인에 의하여 크게 영향을 받는 특성이 있음. 즉, 숙련수요 측면의 여건이 숙련부족에 크게 영향을 미치고 있음.
- 그리고 서비스업에서는 협력적 숙련이 중요하고, 제조업에서는 기술적 숙련이 유의한 값으로 추정되었음. 이는 산업과 직업의 특성을 고려하는 교육훈련이 필요함을 시사함.

○ 근로자조사의 분석결과와는 근로자가 가지는 특성이 고용주 특성별로 가지는 변화와 근로자의 임금 및 숙련퇴화의 결정요인에 대한 것임.

- 첫 번째 분석에서 인력부족과 숙련격차가 있는 사업체에서 근로자의 경력은 짧고 임금도 낮았으며, 숙련격차와 인력부족이 있고 특수적 숙련이 중요한 사업체에서 업무 만족도가 낮게 나타남. 그리고 숙련격차가 없는 사업체에서 전공일치도가 높았고, 특히 기업규모가 큰 사업체에서 그 정도가 높게 나타났으며, 숙련퇴화는 특수적 숙련이 요구되는 사업체에서 상대적으로 높게 나타남.
- 두 번째 분석에서 교육수준 대비 업무수준, 경력, 숙련수준 등이 임금에 긍정적으로 영향을 미쳤으며, 기술수준 대비 업무수준 및 여성 여부 등은 부정적인 영향을 미침. 그리고 숙련퇴화는 결혼 여부, 교육훈련경험, 신규채용자 교육시간, 기술변화, 사업체 규모 및 설비투자 여부 등에 영향을 받고, 동종업체 임금수준, 수요증가, 영업이익 등은 부정적인 영향을 받았음.

#### □ 기초분석과 심층 분석에 근거한 정책대안

○ 분석결과에 근거한 정책 대안은 인적자본계약 유인, 교육훈련-취업 연계, 직업탐색 준비, 서비스분야 숙련개발, 학습결과 인정 등의 5개의 영역임.

- 인적자본계약(human capital contract) 유인 제도는 인력양성 업체가 계약에 의해 고급인적자원을 양성하고 기업이 비용을 부담하는 방식으로, 시장에서 인적자본 거래를 촉진하기 위한 것임.
- 교육훈련-취업 연계는 교육훈련 지원정책을 취업에 연계하여 수요자 중심 교육훈련체제를 구축하는 것임.
- 직업탐색준비(gap year) 제도는 정규교육과 평생교육을 조화시키는 장기적 관점에서 고등교육 입학 단계에서 1년 동안 직업 탐색을 유도하는 제도로, 이는 든든학자금제도와 생활비 지원 등을 연계하여 재학 중 휴학 등에 의한 노동시장 진출을 연기하는 문제를 줄이는 전략임.
- 서비스분야 숙련개발은 제조업 중심의 능력개발체제에서 고부가가치 영역의 서비스분야 생산성을 향상시키기 위한 전략임.
- 학습결과 인정제도 재확립은 고급인적자원 및 서비스분야 숙련개발을 촉진하고, 지식기반 경제로의 이행에 대응하기 위한 전략임.



- 이상의 정책 대안은 방향을 제시하는 수준이지만 향후 이러한 방향을 구체화하기 위해서는 현행 정책의 심층적인 분석을 필요로 할 것임.

□ 숙련전망을 위한 탐색적 논의로부터의 쟁점

- 숙련전망 모형을 구체화하기 위한 사전 탐색으로 현존하는 관련 자료의 기초분석을 실시하고, 인력 수급전망의 실태와 향후 활용 방안을 모색하는 것임.
- 첫째는 숙련전망을 위해 요구되는 공식과 숙련부족 공식을 사용하는 데 있어서 한계가 있었다는 점임. 이는 「직종별 사업체 노동력 조사」의 통계에서 숙련부족에 의한 미충원을 파악할 수 없었기 때문임.
- 둘째는 산업, 직업, 지역 등의 부문별 노동시장 정보에 한계가 있었다는 점임. 노동시장 불일치의 관찰을 위한 부문별 정보생성의 한계는 노동시장의 특성별 전망을 어렵게 함.
- 노동시장 불일치 지수와 숙련불일치 지수를 생성하기 위한 통계가 없다는 점임. 숙련불일치 지수를 생성하기 위한 통계는 고용구조사의 시계열 자료의 축적을 통해서 확립하는 방안이 강구될 필요가 있음.
- 넷째는 인력수급전망결과와 기존의 전망 방법으로 숙련을 결합하여 숙련전망모형을 만드는 데 한계가 있었다는 점임. 이를 통해 숙련이라는 변수와 연계하는 전망 모형을 재구조화할 필요가 있음을 확인할 수 있었음.

□ 이상의 연구 결과를 바탕으로 본 향후 과제

- 올해의 연구는 숙련조사 및 숙련전망을 통하여 숙련정보를 생성하는 과정에서 추진된 것으로, 올해 연구로부터 개선해야 할 과제를 다음과 같이 정리할 수 있음.
- 첫째, 숙련수요조사를 개선하는 것임. 본 연구의 모형에서 제시하는 숙련부족 또는 숙련격차가 교육 훈련과 연관됨을 제시하고 있으나, 조사 결과 이에 대한 관계가 분명하지 않으므로 조사 내용과 방법상의 보완이 요구됨.
- 둘째, 숙련공급의 예비조사로 실시한 근로자 조사를 개선하는 것임. 예비조사에 의하면 기업과 근로자의 연계분석은 의미를 가지나, 숙련 공급조사와 관련한 재직자 이외의 근로자에 대한 정보를 어떻게 반영할 것인지의 검토가 요구됨.
- 셋째, 숙련불일치 지수를 개발하는 것임. 숙련불일치 지수 개발을 위해서는 새로운 통계 생성의 필요성이 제기되며, 이는 본 연구의 고용구조조사로부터 시계열자료를 축적하도록 구조화하는 것이 필요함.
- 넷째, 숙련전망모형을 구체화하는 것임. 숙련전망모형을 구체화하기 위해서 전망에 필요한 기초통계 및 관련 전공(학력)-직업 행렬 정보의 생성체계 확립이 요구되며, 이를 위해서는 전망모형 구축을 위한 부분적인 모형 구축을 시도할 필요가 있을 것임.

### Ⅲ. 사업성과 활용방안

#### □ 후속 연구의 추진 기반 제공

- 본 연구 결과는 2013년 이후 계속 추진할 내용과 관련하여 현재 나타난 한계와 쟁점을 제시함으로써 향후 연구의 추진을 위한 정보를 제공함.
- 숙련조사의 경우 숙련과 교육훈련의 관계와 공급 측 조사의 한계를 재정립할 필요성을 제기하였고, 숙련전망의 경우 기초통계와 전망 방법 활용가능성의 새로운 전략을 모색할 수 있는 토대를 제공함.

#### □ 미래를 위한 숙련과 관련한 국가통계를 재확립할 논거를 제공

- 기존의 통계가 양적인 정보 생성에 집중되어 있음을 확인하고, 이를 통해 숙련이라는 질적인 정보를 생성할 필요성이 제기되었으며, 관련 통계의 개선을 위한 방향을 제시할 수 있는 논거를 제공함.
- 산업자원부의 「산업인력수요동향 실태조사」의 경우도 인력부족을 넘어서 숙련에 대한 정보의 생성이 필요함을 제기할 수 있는 논거를 제공함.
- 교육통계에서 취업률조사와 한국고용정보원의 졸업생조사 등의 관련 통계로부터 숙련과 관련한 정보를 생성할 수 있도록 개선할 논의의 토대를 제공함.

#### □ 유관 기관과 연계협력의 발전적 유인 기반 마련

- 숙련전망모형은 인력수급전망, 직종 및 학력별 전망, 지역별 전망 등의 부분적인 전망과 노동력 관련 통계와의 연계가 필요하며, 관련 기관과의 협력을 바탕으로 확립될 수 있음.
- 정부부처인 교육부, 고용노동부, 산업자원부 등의 관련 통계 관할 부처가 숙련을 바탕으로 통계를 생성할 수 있는 필요성을 제기하고 추진할 근거를 마련함.
- OECD에서 추진하는 숙련전략(skill strategy) 프로젝트와 Cedefop에서 수행하는 숙련수요 및 숙련공급 예측 체계와 연계하여 연구역량을 교류하는 기반을 제공함.

## 2-4. 박사조사(2013)

▶ 과제책임자: 송창용 연구위원  
Tel: 02-3485-5138 / e-mail: csong00@krivet.re.kr

### 요 약

박사조사 사업은 2011년부터 향후 10년 동안 진행 예정인 연속 사업으로서 국내 대학의 신규 박사 인력에 대한 실태 분석을 위한 기초자료 생성을 목적으로 함. 매년 배출되는 박사 인력의 실태를 중·장기적으로 파악하기 위한 신뢰성 있고 시의적절한 기초자료의 생성과 구축을 통해 박사의 양성-배분-활용에 대한 통계 분석 및 국가 고급 인재 정책 수립에 기여할 것으로 기대함.

## I. 사업의 배경 및 목적

### 1. 사업의 배경

- 세계 각국은 미래 성장엔진으로 IT, BT, NT 등의 분야에 주목하고 있음. 우리나라도 미래 유망 신기술을 창출할 수 있는 고급인력의 확보에 주력하여 정책을 마련하고자 함.
- 우리나라의 경우, 미래 성장산업의 기반이 되는 ICT, 에너지, 환경, 수송탐사 산업 등 대부분 산업에서의 기술경쟁력에 비해 인적자원 경쟁력 수준이 취약한 상황임.
- 이에 국내에서 신규로 박사학위를 취득하는 인력에 대한 적절한 고급인력 정책의 수립, 교육 환경의 파악, 교육 투자의 효율성 제고 등을 모색할 필요성이 제기됨.

### 2. 사업 목적

- 박사급 고급 인적자원 정책 수립을 위한 기초자료 수집 및 제공
  - 장기간에 걸친 전수조사로 박사의 양성-배분-활용에 대한 신뢰성 있고 시의적절한 통계 데이터를 생성하고자 함.
  - 국가 고급인재 정책 수립을 위한 기초자료를 제공하고자 함.

- 최근 배출되는 국내 박사 인력에 대한 실태 분석 및 비교
  - 성별, 지역별, 전공계열별 등으로 박사 인력 양성 및 공급 실태를 분석하고자 함.
  - 박사급 인력의 학위 과정을 살펴보고 석·박사 중심 및 연구 중심 대학으로의 변화를 위한 기초자료 제공 및 고등교육의 질 개선에 기여하고자 함.
  - 신규 박사 인력이 노동시장으로 이행하는 과정에 대한 실태 분석을 통해 노동시장 정책 수립에 기여하고자 함.

## II. 주요 사업 내용

### 1. 사업 개요

- 박사급 고급인력에 대한 정확한 현 실태 파악을 통해 정책 수립에 기여하기 위해, 박사조사(2013)는 2013년 2월 및 8월 국내 대학에서 신규로 박사학위를 취득한 사람을 대상으로 하며, 기본 방향은 다음과 같음.
  - 향후 10년 동안 조사하는 것을 목표로 함(2011년 8월 조사 기준).
  - 조사 시기: 매년 2월과 8월 2회에 걸쳐 조사를 실시함.
  - 조사 대상: 전국 대학에서 신규로 배출되는 박사 전수
  - 조사 시행: 한국직업능력개발원과 교육부가 공동으로 실시함.
    - 한국직업능력개발원: 조사의 기획, 진행과 분석
    - 교육부: 각 대학에 조사에 대한 협조 공문 발송

### 2. 국내의 박사조사 사례

- 국내에서는 한국직업능력개발원(KRIVET), 한국과학기술기획평가원(KISTEP), 과학기술정책연구원(STEPI)에서 박사 인력에 대한 조사를 시행함.
  - 한국직업능력개발원(KRIVET)에서 2004~2009년 박사급 인력에 대한 실태를 5회에 걸쳐 조사한 바 있음. 이 중 2007년과 2008년에는 전수조사를 실시함.
    - 2004년, 2006년, 2007년에는 석·박사 조사를 시행하였으며, 2008년에는 박사 조사를 실시, 2009년에는 박사 패널 조사를 통해 조사 패널을 구축하였으나, 1차년도만 조사를 수행한 후 중단함.

- 한국과학기술기획평가원(KISTEP)의 이공계 인력 실태 조사는 이공계 인력 정책 수립을 위한 지원과 관련 통계 인프라 구축의 일환으로 2006년부터 추진되고 있음.
  - 이 조사에서는 이공계 박사, 기술사와 국가 연구 개발 사업 연구책임 경력자 등 주요 이공계 인력의 교육 정보, 직장 정보, 직무 환경, 경력 정보 등을 조사함.
  - 과학기술정책연구원(STEPI)의 박사인력활동조사(KDCH)는 OECD/Eurostat의 다국가 통계 프로젝트 ‘Careers of Doctorate Holders(CDH)’에 우리나라의 통계 제공으로 국제 비교가 가능한 선진국 수준의 고급인력 양성 정책의 기초자료 제공을 목표로 2011년부터 시행함.
  - 통계청 인구주택 총조사의 15세 이상 박사학위 소지자를 모집단으로 하여 박사인력의 경력, 이동성, 성과 등을 측정하는 표본 조사임.
- 박사학위 취득자를 대상으로 조사를 하는 해외 선진 사례로서 미국에서 진행하는 SED(Survey of Earned Doctorates)와 SDR(Survey of Doctorate Recipients)이 있음.
- 미국에서는 이미 1920년대부터 박사학위 취득자를 대상으로 전수조사인 SED와 SED를 모집단으로 한 종단조사인 SDR을 시행하여, 미국에서 배출되는 박사 인력 실태의 분석을 통해 정책의 기초자료로 삼고 있음.

〈국내외 박사조사 현황〉

조사	주관기관	내용	법적 근거	비고
박사인력활동조사 (KDCH)	과학기술정책연구원	국내 박사 인력의 경력, 이동성 등을 조사	-	2011년부터 3년 단위로 조사
이공계 인력 실태 조사	한국과학기술기획평가원	이공계 인력의 육성 및 활용 현황 조사	이공계지원 특별법	이공계 인력 중 기관 재직자 조사
박사조사	한국직업능력개발원	박사 인력의 진로와 노동시장 현황 파악	교육부 사업	2004~2009년
SED	NSF	미국 박사 진로, 특성	미국과학재단법	1958년부터 매년 전수 조사
SDR	NSF	박사 노동시장 성과 추적	미국과학재단법	1972년부터 시작하여 매년 조사

□ 국내 기존 박사조사와의 차별점

- 기존 한국직업능력개발원(KRIVET)의 2007년도와 2008년도 박사 졸업자 전수조사는 조사 문항과 다, 명부 확보 어려움, 졸업 시기와 조사 시기의 차이 등으로 인해 조사에 어려움이 있었음.

- 이러한 과거 전수조사의 문제점을 보완하기 위해 박사조사(2013)에서는 교육부와 협조 체계를 구축하여 조사를 수행하기 위한 조사 프로세스 개선에 주력하였으며, 교육부와의 공동통계승인을 취득함.
- 한국과학기술기획평가원(KISTEP)의 이공계 인력 실태 조사는 이공계 박사 졸업자만을 대상으로 한 조사이므로 과학기술 분야 박사 졸업자의 현황 및 실태 파악은 가능하지만, 타 분야 박사의 현황이나 실태 파악은 불가능함.
- 박사조사(2013)는 가장 최근에 졸업한 전 분야의 신규 박사 졸업자를 대상으로 한 전수조사이므로 신규 박사 전체에 대한 현황 및 실태 파악과 분야별 다양한 요소들의 비교가 가능함.
- 과학기술정책연구원(STEPI)의 박사인력활동조사는 2010년 인구주택 총조사에서 파악된 박사학위 취득자 중 일부를 대상으로 한 표본조사로, 두 조사의 시행 주기가 달라 신규 박사학위 취득자가 반영되지 않을 수 있으며, 인구주택 총조사에서는 해외 취업 중인 사람이 조사 대상에서 제외되어 고급 인력의 해외 유출 현황을 파악하기 어려움.
- 박사조사(2013)는 가장 최근에 졸업한 전 분야의 신규 박사 졸업자를 대상으로 한 전수조사이므로, 신규 박사 전체에 대한 현황 파악이 용이하며, 국내에서 박사학위를 취득한 외국인 및 국외로 이동한 신규 박사학위 취득자의 규모와 향후 진로에 대한 파악이 가능함.

### 3. 사업 진행 내역

#### □ 조사 사전 준비

- 교육부 및 각 대학교와의 협조 체제 구축
  - 조사의 특성상 교육부의 협조가 조사 성공에 매우 중요한 역할을 하며, 각 대학의 능동적인 협력이 필요함.
  - 대학에 조사 지침을 전달하기 전에 각 대학원 홈페이지를 통해 박사학위 논문 심사 및 제출과 졸업 일정 등을 사전에 파악하여 기관별로 업무를 분담함.
  - 교육부와 대학원의 협조하에 다음과 같이 조사 프로세스를 유지함.

〈박사조사(2013) 프로세스〉

교육부	박사조사에 대한 교육부 지침 작성 전국 대학원에 조사에 대한 협조 공문 및 설문지 발송
▼	
대학	박사 졸업 대상자에게 박사조사에 대한 안내 사항 공지
	대학원 홈페이지에 조사 설문지 탑재
	학위 논문 제출 시 작성된 설문지를 해당 대학원 교학과에서 수집
	각 대학원에서 설문지를 전량 수거 후 한국직업능력개발원 박사조사 담당자에게 발송
▼	
한국직업능력개발원	데이터 편칭 및 클리닝 수행, 자료 분석, 보고서 작성
▼	
교육부, 한국직업능력개발원	보도 자료 작성 및 통계 공표

○ 박사조사(2013) 설문지 수정 및 보완

- 공동 연구진이 10여 회에 걸쳐 설문 검토 회의 및 집중 작업을 진행하며, 응답의 정확도 향상과 추가 정보 수집을 위해 일부 문항에 대한 수정 및 추가를 시행함.

□ 조사 실시

○ 교육부의 협조를 통해 한국직업능력개발원에서 국내 박사를 배출하는 대학 목록을 작성함.

- 목록 작성 결과 국내에서 박사학위 과정이 있는 학교는 190개로 파악되었으며, 이 학교를 대상으로 박사조사에 대한 지침, 박사조사 안내와 설문지를 전자결재 공문 발송 시스템을 이용하여 발송함.

○ 2012년 11월 9일과 2013년 6월 7일 교육부가 각 대학에 조사에 대한 협조 공문 및 지침을 시달함. 이후 본격적으로 조사를 수행하여 8월 말에 조사를 완료함.

- 조사 대상 : 2013년 2월 및 8월 졸업한 국내 대학의 박사 전수
- 조사 기간 : 2012년 11월 ~ 2013년 2월 말(약 4개월)

2013년 6월 ~ 8월 말(약 3개월)

- 조사 방식 : 각 대학에서 설문조사 대상자들에게 대학원 홈페이지 및 이메일 등을 통해 학위 논문 제출 전 조사에 대한 안내와 설문지 배포하고, 자기기입식으로 설문지를 작성한 후 학위 논문 및 졸업에 필요한 서류 제출 시에 설문지를 함께 제출하게 함.

## 〈박사조사(2013) 주요 설문 내용〉

설문 영역	조사 내용	
0. 기본사항 및 취득학위	▪인적 사항	▪학사·석사·박사 학위 취득 정보
I. 박사학위 과정	▪박사과정 중 직장 여부 ▪휴학 경험 ▪총 학비	▪학술지 게재 논문 수 ▪프로젝트 참여 경험 ▪박사학위 과정 진학 목적
II. 취업 상태	▪취업 상태	
III. 취업(예정)자	▪중사상 지위 ▪직장 종류 ▪직장 개요 ▪직종	▪입사 시기 ▪연봉 ▪업무와 박사 전공 연관성
IV. 비정규직 및 미취업자	▪예상 구직 기간 ▪선호 직장 유형	▪직장 선택 시 고려 사항 ▪희망 연봉
V. 해외 취업 및 이주 계획	▪해외 취업 및 이주 계획 ▪해외 체류 예정 기간	▪해외 취업 및 이주 국가 ▪해외 취업 및 이주 계획 이유
VI. 박사후과정(Post-doc)	▪박사후과정 계획 ▪박사후과정 예정 기간 ▪박사후과정 예정 국가	▪한국으로 돌아올 계획 ▪박사후과정 소속 기관 ▪박사후과정 재원
VII. 시간강사	▪시간강사 계획 ▪시간강사 유형	▪예상 강좌 수·학점·수입

○ 2월 및 8월 졸업자 조사 결과는 다음과 같음.

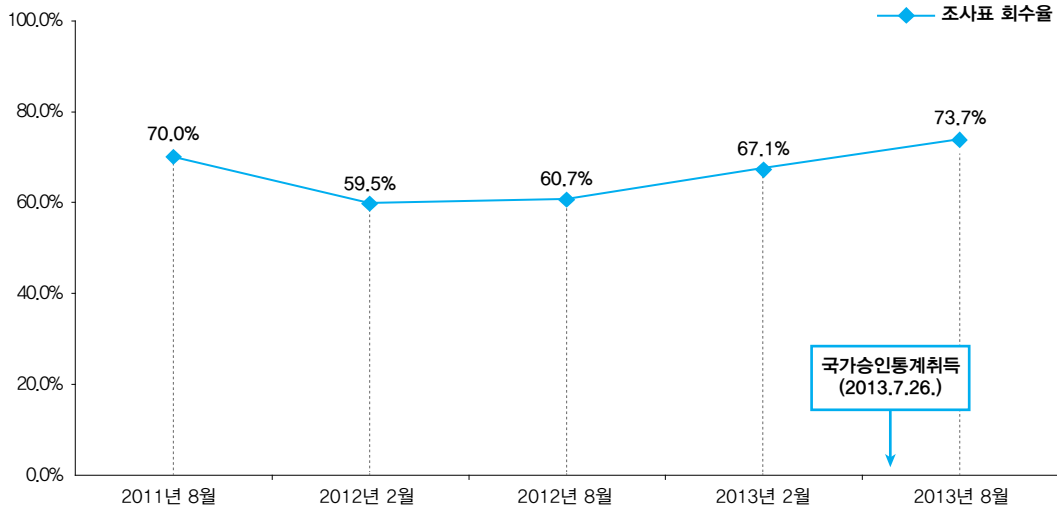
- 2월 졸업자 조사의 경우 조사 대상은 189개 대학이며, 이 중 명부를 제출한 대학은 188개(99.5%)이고, 설문지를 제출한 대학은 174개(92.1%)임. 명부상 총 졸업 인원은 7,252명이고, 설문지 제출자는 4,866명(67.1%)으로 집계됨.
- 8월 졸업자 조사의 경우 조사 대상은 190개 대학이며, 이 중 명부를 제출한 대학은 190개(100.0%)이고, 설문지를 제출한 대학은 183개(96.3%)임. 명부상 총 졸업 인원은 5,307명이고, 설문지 제출자는 3,910명(73.7%)으로 집계됨.

## 〈박사조사(2013) 본조사 결과〉

대상	대상 학교 수	명부 제출 학교 수	명부 제출 비율	설문지 제출 학교 수	설문지 제출 비율	명부상 졸업 인원 총수(A)	설문 응답 총수(B)	B/A
2013년 2월	189개	188개	99.5%	174개	92.1%	7,252명	4,866명	67.1%
2013년 8월	190개	190개	100.0%	183개	96.3%	5,307명	3,910명	73.7%



〈박사조사 조사표 회수율 추이〉



- 본조사 후 데이터 클리닝 및 DB 구축은 5월과 11월에 각 1개월간 진행하였으며, 과정은 다음과 같음.
  - 에디팅, 코딩과 편칭을 위한 용역업체 선정 및 계약 체결을 함.
  - 데이터 클리닝을 통해 편칭 에러, 논리적인 에러 등을 교정함.
  - 향후 추적조사를 위해 수합된 명부를 엑셀 파일로 유지함.
  - 편칭이 완료된 데이터 파일은 개인정보를 제외한 모든 설문 응답 내용을 엑셀, 텍스트, SAS, SPSS 파일 형태로 보관함.

□ 4차년도 조사 준비 및 향후 계획

- 2014년도 2월 졸업자 조사 실시 준비
  - 2013년 11월 27일 교육부에서 각 대학원에 2014년도 2월 박사졸업자 조사 협조 요청 공문을 발송함.
  - 공문 발송 후 각 대학원 담당자들에게 공문 발송 안내 및 조사 안내 메일을 발송함.
  - 담당자 변경 여부 및 조사 대상 대학의 리스트를 확보함.
- 국내 대학에서 박사학위를 취득하는 외국인들에 대한 좀 더 정확한 데이터를 얻기 위해 지속적으로 영문 설문지를 배포할 예정임.
  - 영문 설문지 작성 후 배포한 결과, 외국인 박사학위 취득자의 경우 대부분이 영문 설문지에 응답하였으므로, 지속적으로 국문 및 영문 설문지를 모두 배포할 계획임.
  - 설문 수정과 함께 전문 영문 번역가를 초빙하여 영문 설문지를 전체적으로 검토하고 수정할 계획임.

- 응답률을 높이기 위한 방안 모색
  - 대학원 담당자의 능동적인 조사 참여를 위해 분석 결과 및 보고서 등을 제공함.
  - 조사 관련 전자공문 발송 후 공문을 받지 못하는 경우가 발생하는 것에 대비하여 각 대학원 담당자들에게 메일 및 전화로 재공지함.
  - 대학원 담당자들의 수고에 보답하는 의미로 답례품 발송이 필요함.
  
- 박사조사 자료를 널리 알리고 다각적으로 활용하기 위해 패널 브리프, 이슈브리프 등의 작성뿐 아니라 박사조사 고유 지표 생성, 세미나 개최 고려 등에 대한 활용 방안을 강구할 필요가 있음.

#### 4. 주요 성과

##### □ 국가승인통계 취득

- 신정부의 종합적인 대학 발전 전략 수립과 대학원 질 관리를 위한 제도 개선 등에 고급인력정책 자료로 활용하기 위해 교육부와 복수기관 공동통계로 승인을 신청함.
- 박사조사의 조사 대상 및 특징이 잘 드러날 수 있도록 공식 통계명을 「국내신규박사학위취득자조사」로 함.

##### 〈 승인 내역 〉

- 통계명: 국내신규박사학위취득자조사(승인번호 제92009호) (「통계협력과-2707」, 2013.7.26.)
- 작성 기관: 한국직업능력개발원(통계작성대표기관), 교육부 대학원지원과(공동통계작성기관)
- 조사대상: 국내 전국 대학의 신규배출 박사학위 취득자
- 조사주기 및 통계 종류: 반기, 조사통계(전수조사)
- 조사기간 및 방법: 1~2월, 6~8월, 배포(유치)조사
- 조사항목
  - 취득학위, 취업·미취업 관련 사항, 해외 취업 및 이주, 박사후과정(Post-doc), 시간강사 관련 사항 등
- 작성 범위: 전국
- 조사결과 공표
  - 공표 시기: 매해 9월
  - 공표 범위: 성별, 계열별 등에 대한 학위과정, 취업여부 등(단, 개인정보 관련 사항은 비공개)
  - 공표 방법: 간행물 발간
  - 간행물명: 국내신규박사학위취득자조사(0000)

##### □ 자료의 활용 및 언론보도

- 신정부가 국가 과학기술 혁신역량 강화 및 대학 교육 정상화, 재정지원 확대 등과 같은 국정과제를 제시함에 따라, 종합적인 대학 발전 전략 수립 및 대학원 질관리를 위한 제도개선 등에 관한 연구에 기초자료로 활용됨.

- 교육부의 대학 발전 기획단 보고서
  - 교육부의 대학원 경쟁력 강화방안 연구과제에 활용
  - KISTEP에서 요청한 박사패널조사 지표 작성
  - 대학원 교육 패러다임 변화를 위한 핵심과제 설정 연구(KEDI)
- THE HRD REVIEW 11월호 패널브리프 「국내 신규 박사학위 취득자의 고용 현황」 작성
  - KRIVET Issue Brief 제42호 「국내 신규 박사학위 취득자의 특징」 작성
  - 박사조사 보고서 및 이슈브리프 내용을 기반으로 신규 박사학위 취득자의 실태를 보여준 기사가 다양한 언론사를 통해 보도됨.

〈박사조사(2013) 언론 보도 현황〉

No.	제목	출처	보도날짜
1	男박사 연봉 5천만 원 이상 63%...여성 비율의 두 배	연합뉴스	1월 29일
2	男박사 10명 중 6명 연봉 '5,000만 원 이상'...女박사의 두 배	아시아경제	1월 29일
3	연봉 5천만 원 넘는 박사, 남성이 여성의 2배	SBSCNBC	1월 29일
4	男박사 5,000만 원 이상 고액연봉 비율,女の 두 배인 이유?	동아일보	1월 29일
5	男박사 60% 연봉 '5,000만 원 이상'...女박사의 두 배	아주경제	1월 29일
6	박사급 연봉 5,000만 원 이상인 자 여성보다 남성 두 배 많아	매일경제	1월 29일
7	男박사 연봉 5천만 원 이상 63%...여성 비율의 두 배	SBSCNBC	1월 29일
8	연봉 5,000만 원 넘는 박사, 남자가 여자보다 2배 많아	매일경제	1월 29일
9	서러운 여자 박사님	서울경제	1월 29일
10	男박사 연봉 5,000만 원 이상 63%...여자는 30%대에 그쳐	한국경제	1월 29일
11	박사 연봉, 의학·공학 '최고' 교육사범 '최저'	한국대학신문	1월 29일
12	최고두뇌 박사도 연봉 '남高여低'	한국경제	1월 29일
13	박사취업을 男71%·女52%...2명 중 1명 연봉 5,000만 원 넘어	세계일보	1월 29일
14	초임연봉 5,000만 원 이상 박사학위자 남녀차별 뚜렷	서울신문	1월 30일
15	국내대학 박사과정 입학생 10년간 2배로 증가	연합뉴스	3월 24일
16	국내대학 박사과정 입학생 10년간 2배로 증가	쿠키뉴스	3월 24일
17	평생교육 수요에 박사과정 입학생 10년 새 2배 증가	한국일보	3월 24일
18	'스펙 쌓기' 그늘...학부생 줄어드는데 박사 신입생 10년 새 2배로	동아일보	3월 25일
19	넘치는 박사...부실교육 온상 된 학력인플레이	서울신문	3월 25일
20	[영상뉴스] 국내대학 박사과정 입학생 10년간 2배로 증가	매일신문	3월 25일
21	'가방끈경쟁'...표절 부추기는 사회	매일경제	3월 27일
22	"신규 박사 절반이 40대 이상·직장병행해"	연합뉴스	12월 26일
23	평균 41세...신규 박사학위자도 고령화	동아일보	12월 27일
24	박사학위 취득자 평균 40.9세 절반 이상 직장병행	한국경제	12월 27일
25	국내 신규 박사 고령화 40대 이상이 절반 육박	국민일보	12월 27일

## 5. 박사조사(2013) 주요 결과

- 2013년도 조사 결과는 2012년도 8월 졸업자 및 2013년도 2월 졸업자를 의미하며, 응답자 분포는 다음과 같음.
  - 전체 8,044명 중 남성 5,259명(65.4%), 여성 2,784명(34.6%)
    - 수도권 4,245명(52.8%), 비수도권 3,799명(47.2%)
    - 공학계열 25.8%, 사회계열 20.5%, 자연계열 17.0%, 의약계열 15.5%, 인문계열 8.7%, 예술·체육 계열 6.7%, 교육(사범)계열 5.8%,
    - 30세 미만 1.6%, 30~35세 미만 25.1%, 35~40세 미만 24.3%, 40~45세 미만 18.2%, 45~50세 미만 11.7%, 50세 이상 19.2%
  
- 박사학위 과정에 대한 주요 조사 결과는 다음과 같음.
  - 박사과정 진학 이유는 교수·연구원이 되기 위해서가 44.0%로 가장 높게 나타났으며, 공부가 좋아서 26.5%, 취업·이직 때문 9.2%, 명예 때문 8.6%, 직위·급여 때문 5.6% 순으로 나타남.
  - 박사과정\* 중의 학업 전념 여부를 조사한 결과 총 7,856명이 응답하였으며, 이 중 3,692명(47.0%)이 학업에 전념했고, 나머지 4,164명(53.0%)이 학업과 직장생활을 병행했다고 응답함.
    - \* 이 문항에서의 박사과정이란 입학에서부터 수료까지의 기간을 말함(수료에서 학위 취득까지의 기간 제외).
  - 박사과정 중 총 학비 지출에 대해서 조사한 결과 총 6,359명이 응답하였으며, 이 중 2,000만 원 미만이 37.7%, 2,000 ~ 3,000만 원 미만이 32.7%, 3,000~4,000만 원 미만이 18.5%, 4,000~5,000만 원 미만이 6.4%, 5,000만 원 이상이 4.7%로 나타남.
  - 박사과정 중 학술지 논문 게재 조사 결과 총 8,043명이 응답하였으며, 학술지 게재 평균 논문 수는 국내 2.34편, 국외 2.18편으로 나타남.
  - 박사 과정 중의 연구 프로젝트 참여 경험 조사 결과 50.2%가 참여 경험이 있다고 응답함.
  
- 노동시장 이행 성과에 대한 주요 조사 결과는 다음과 같음.
  - 취업 상태 조사 결과 취업자(취업 확정 포함)가 72.1%, 미취업자가 19.8%, 비경제활동 인구가 8.1%로 나타남.
    - 비경제활동 인구 중 70.5%가 박사후과정(Post-doc)을 준비 중인 것으로 나타남.

- 취업 중 또는 취업이 확정된 박사의 종사상 지위는 상용직 68.6%, 임시직 14.7%, 고용주 13.1%, 자영자 3.3%, 일용직 0.2%, 무급가족종사자 0.0%의 순으로 나타남.
  - 재직 중인 직장은 대학이 31.0%, 민간기업이 23.2%로 높게 나타난 반면, 민간연구소와 공기업은 5% 이하로 낮은 비율을 보임.
  - 현재 직장에서 받는 연봉 조사 결과 52.1%가 5,000만 원 이상으로 응답했으며, 2,000만 원 미만이라는 응답이 9.2%로 가장 낮음.
  - 박사과정 전공과 현재 업무와의 연관성에 대해서는 61.4%가 매우 높다, 28.8%가 다소 높다고 응답하여, 90.2%가 전공과 관련 있는 분야에서 업무를 수행하고 있다고 인식하는 것으로 조사됨.
  - 미취업 박사의 예상 구직 기간을 조사한 결과 3개월~1년 미만이 50.7%로 가장 많았고, 다음으로 3개월 미만 25.6%, 2년 미만 11.9%, 2년 이상 8.8%, 계획 없음 3.1% 순으로 나타남.
  - 선호 직장 유형 조사 결과 61.8%가 대학이라고 답했고, 공공연구소 17.8%, 정부·자치단체 7.0%, 민간기업 4.8%, 공기업 3.9%, 창업·자영업 2.0%, 민간연구소 1.9%, 초·중·고등학교 0.1% 순으로 나타남.
  - 직장 선택 시 가장 중요하게 고려하는 요인은 박사학위 전공(40.8%)인 것으로 조사되었으며, 다음으로 고용 안정(26.5%)과 장래성(14.7%)을 꼽음.
- 박사후과정 및 시간강사에 대한 주요 조사 결과는 다음과 같음.
- 박사후과정(Post-doc)으로 취업이 확정된 응답자는 13.0%, 계획 중인 응답자는 29.1%로 나타남.
    - 박사후과정을 어느 국가에서 이수하기를 계획하는지 조사한 결과 절반 이상(59.4%)이 한국을 꼽았고, 다음으로 북미 27.9%, 유럽 6.1% 순으로 나타남.
    - 박사후과정 소속 기관은 대학교가 75.1%로 가장 높게 나타났으며, 공공연구소 9.1%, 정부기관 7.5% 순으로 나타남.
  - 다음 학기 시간강사를 계획하고 있는 박사학위 취득자는 37.8%로 조사됨.
    - 그중 42.0%가 전업 시간강사를 계획하고 있는 것으로 나타남.

### Ⅲ. 사업성과 활용방안

#### □ 대학원 질 관리 강화를 위한 기초 자료로의 활용

- 대학의 규모, 연구 환경 등에 관계없이 거의 모든 대학에서 대학원을 운영함에 따라 박사 인력이 과다하게 배출되고 있음.
  - 우리나라는 일반대학원 178개 가운데 93.8%인 167개 대학원에서 박사과정을 운영하고 있음.
  - QS 대학평가(2013)에서 세계 200위 안에 오른 국내 상위 6개 대학에서 2013년(2012년 8월 및 2013년 2월) 배출한 박사는 총 3,295명으로, 전체 12,625명 중 26.1%에 불과함.
- 박사과정을 전문성 및 연구 역량을 높이기 위한 것이 아닌, 학위 취득을 위한 의례적인 과정으로 여기는 경향이 있는 것으로 판단됨.
  - 일반대학원 출신 신규 박사학위 취득자 중 학업에 전념한 자가 48.2%, 직장생활과 병행한 자가 51.8%로, 절반 이상이 직장생활과 박사학위 과정을 병행한 것으로 나타남[한국직업능력개발원, 박사조사(2013)].
- 국내의 적절한 박사 인력 규모를 파악하는 연구가 필요하며, 이에 따라 일부 대학원의 박사과정 운영 제재 및 집중화를 위한 노력이 필요함.

#### □ 기대효과

- 국내 박사급 고급인력에 대한 국가인적자원개발 정책 수립의 기초 자료로 활용이 기대됨.
  - 박사 인력의 양성·활용과 관련한 중·장기 정책 추진 지원이 기대됨.
  - 국가 발전을 주도할 박사급 고급인력의 양성-배분-활용에 대한 실태 분석이 가능할 것으로 기대됨.
- 고급 인적자원의 종합적인 실태 파악을 통해 우리나라 고등교육의 질을 개선하기 위한 정책 수립에 기여할 것으로 기대됨.

## 2-5. 인재정책 종합정보 생성·제공사업(2013)

▶ 과제책임자: 채창균 선임연구위원  
Tel: 02-3485-5082 / e-mail: che@krivet.re.kr

### 요약

본 과제는 국가인재개발(NHRD) 정책과 관련된 정보망(NHRD-Net)을 운영하며 인재정책 수립에 필요한 기초 정보 및 현안 이슈의 발굴과 실증적 분석, 이에 근거한 실효성 있고 시의성 있는 정책 제언 제공 기능을 강화하기 위해 동향지 THE HRD REVIEW(격월간) 및 KRIVET Issue Brief(격주간)를 생성하여 메일링으로 제공하였음. 또, 국가인재개발 관련 전문가, 관련 부처 정책담당자, 연구자 등을 대상으로 인재개발 분야의 정책·연구·해외 동향 및 통계 자료 등을 생성·제공하고, 이를 활용할 수 있는 정책 방안을 제시함.

### I. 사업의 필요성 및 목적

- 21세기 지식기반사회로 이행하는 과정에서 국가경쟁력을 강화하고 삶의 질을 향상시키는 데 있어 인재개발은 매우 중요하며, 인적자원을 국가 차원에서 효율적으로 양성·개발·활용하기 위해서는 정책 형성의 토대가 되는 정보 인프라의 구축이 우선적으로 요구됨.
  - 정부 각 부처별로 인재개발 정책을 수립하고 시행하는 데 있어서 국가 인재개발 인프라 확충 부문에 인재정책 생성·관리의 체계화 및 연계성 강화의 필요성이 제기됨.
- 이러한 필요성에 따라 2002년부터 국가인적자원개발 종합정보망인 NHRD-Net(National Human Resources Development-Net)을 구축하고 운영하고 있음.
- 국가 인재개발 관련 전문가, 관련 부처 정책담당자, 연구자 등으로 정보제공 대상을 맞추고 있으며, 신속하고 분석적인 정보를 보다 적극적으로 제공할 필요성이 있음.
  - 인재개발 관련 정책연구의 효율적인 수행과 질적 수준을 제고함.
  - 유관기관 담당자들의 정보공유의 장을 제공하여 NHRD 관련 정책의 조정 및 사업을 지원함.

- 인재개발 관련 정책 결정 과정에 있어 정책적 투명성을 제공하여 NHRD-Net을 통해 국민의 참여를 자연스럽게 유도함.
- **본 사업의 목적은 다음과 같음.**
  - 첫째, 기존에 생성된 NHRD-Net의 유지 및 보수
  - 둘째, 인재개발과 관련한 정보의 수집·가공·분석·제공
  - 셋째, NHRD-Net을 통한 정보제공 등에 관한 업무 수행
  - 넷째, 국가인재개발 관련 정책 수립을 위한 지원역할 수행

## II. 주요 사업 내용

- **인재개발 관련 다양한 정보의 생성 및 제공**
  - 교육부·고용노동부·기타 관련 부처·지자체 등의 정책자료, 보도자료, 업무추진 계획 등
  - 인재개발과 관련된 원 내외의 연구보고서, 연구 노트, 심층적 이슈 분석 자료, 포럼 등 행사자료, 기타 각종 연구 결과물
  - 산업체, 관련 단체, 학교, 훈련기관, 연구기관, 언론 및 기타 기관 등의 인재개발 관련 동향자료
- **NHRD-Net의 운영 및 관리**
  - 통합검색의 환경 개선 및 검색 데이터 범위 조정
  - 분석 자료를 웹(web)에 구현
  - Best HRD 페이지 개편
  - 회원정보 관리 페이지 개편
  - 한국정보화진흥원 웹 접근성 품질마크 갱신
  - 삼성경제연구소(SERI.org)와의 자료 공유 협약
- **메일링 서비스의 개편, 구성 및 내용의 내실화**
  - 인재정책 수립에 필요한 기초 정보 및 현안 이슈의 발굴과 실증적 분석, 그리고 이에 근거한 실효성 있고 시의성 있는 정책 제언 제공 기능을 강화하기 위해 동향지 ‘THE HRD REVIEW’(격월간) 및 ‘KRIVET Issue Brief’(월 2회)를 메일링 서비스로 제공함.
  - NHRD-Net 회원을 대상으로 제공하다가 관련 부처 정책담당자, 인재개발 관련 연구자, 자문위원, 재외동포 등으로 제공 대상을 확대함.



- 이용자가 보다 편리하게 이슈브리프 콘텐츠 확인이 가능하도록 플래시를 이용한 메일링 서비스로 개편함.
- 시스템 유지·관리
  - NHRD-Net 웹 서버 및 DB 서버 이관작업을 통하여 이용자에게 안정적인 서비스 제공
  - 사이트의 오류 수정 및 로딩 속도 개선 등 안정화 작업
  - NHRD-Net의 회원관리
  - 이용자 통계: 이용자의 자료이용 현황, 접속통계 등 파악
  - 개인정보 보호를 위한 보안서버(SSL) 인증서 갱신 및 웹 사이트 데이터 암호화 전송구간 확대
  - 개인정보 취약점, 웹 서버의 보안 취약점 점검 및 보완
  - 공공 I-PIN 사용을 위해 서버 공인인증서를 갱신하여 개인정보보호 노력 지속
- 자료 탑재 프로세스의 재정립, 시의성 있는 정보의 적기 제공 및 분석·가공된 형태의 정보 제공


### Ⅲ. NHRD-Net 운영실적

#### 1. 사이트의 개편

- Best HRD 사업 페이지 개편
  - 개편 필요성
    - Best HRD 사업의 개요, 심사 프로세스, 인증 기준 등의 변경으로 인하여 사업 관련 페이지의 개편이 필요
  - 개편 기간
    - 2013년 7월 16일 ~ 22일(7일간)
  - 개편 내용
    - Best-HRD 사업 심사 프로세스 이미지 변경
    - 웹 표준 html 퍼블리싱 및 웹 접근성 퍼블리싱 작업을 실시함.
    - 절대경로의 디렉토리에 파일 업로드 시 보안적인 사항의 노출 가능성(다운로드 취약점)으로 인하여 인증 관련 파일에 대한 보안 작업을 실시함.

- 기대 효과
  - 신속하고 정확한 정보의 제공으로 Best HRD 및 공공부문 인증기관인 한국직업능력개발원에 대한 신뢰도 제고
- 회원정보 관리 페이지 개편
  - 개편 필요성
    - 「도로명주소법」이 시행(2013. 3. 23.)되고, 2014년부터 도로명주소 전면 시행에 따라 회원정보 관리 페이지의 개편이 요구됨.
    - 공공기관으로서 국가정책에 부응하고 협조하며 이용자가 사이트 이용에 혼란을 겪지 않도록 해야 할 필요가 제기됨.
  - 개편 기간
    - 2013년 11월 11일 ~ 15일(5일간)
  - 개편 내용
    - 우정사업본부의 우편번호 데이터를 활용하여 검색할 수 있도록 하며, 웹 표준 html 퍼블리싱 및 웹 접근성 퍼블리싱 작업을 실시함.
    - 기존 회원정보의 등록된 지번주소를 도로명주소로 변환 작업을 실시함.
- 웹 접근성 품질마크 획득
  - 필요성
    - 「장애인차별금지 및 권리구제 등에 관한 법률」(2008. 4. 11.), 「국가정보화 기본법」(2010. 9. 23.)에 따라 국가기관 등은 정보나 서비스를 제공할 때 장애인·고령자들이 쉽게 웹사이트를 이용할 수 있도록 접근성을 보장하여야 함.
  - 작업 내용
    - 한국형 웹 콘텐츠 지침 2.0(원칙 4개, 지침 13개, 검사항목 22개)을 준수하여 웹 접근성 퍼블리싱작업을 실시함.
    - K-WAH 4.0을 이용하여 한국형 웹 콘텐츠 접근성 지침 2.0에 따라 웹사이트(웹페이지)가 접근성 지침의 6개 세부지침을 준수하는지 점검함.
    - 2013년도에 더욱 강화된 접근성 지침에 따라 웹 접근성 준수 여부 평가 및 미흡 부분에 대한 수정 작업을 실시함.
  - 작업 기간
    - 2013년 8월(1개월)

- 한국정보화진흥원의 웹 접근성 품질마크 갱신(2013. 9.)

웹 접근성 품질마크	
	장애인 및 고령자가 웹사이트 이용에 불편이 없도록 웹 접근성 표준지침을 준수한 우수 사이트에 대해 웹 접근성 수준을 인정하고, 이를 상징하는 품질마크를 부여하는 인증제도

- 기대 효과
  - 웹사이트의 접근성 향상을 통한 이용자 신뢰도 및 만족도 제고

## 2. 메일링 서비스 제공

### □ 서비스 내용 충실화

- 타 서비스와의 차별화 및 서비스의 질적 제고를 위해 새롭게 메일링 서비스를 개편하여 제공하였음.
- 인재정책 수립에 필요한 기초 정보 및 현안 이슈의 발굴과 실증적 분석, 그리고 이에 근거한 실효성 있고 시의성 있는 정책 제언 제공 기능을 강화하기 위해 동향지 ‘THE HRD REVIEW’(격월간) 및 ‘KRIVET Issue Brief’(월 2회)를 생성하여 이용자들에게 메일링으로 제공하였음.
  - ‘NHRD-Net>인재개발동향>HRD 이슈’ 및 ‘NHRD-Net>인재개발동향>통계 브리프’ 메뉴를 통해서도 제공됨.
- THE HRD REVIEW
  - ‘교육훈련 및 노동시장 분야의 동향 정보 제공 및 현안 이슈 발굴·분석, 정책 제언 제공의 시의성과 질을 대폭 제고하고, 이러한 정보와 분석물을 제공·확산하기 위하여 ‘THE HRD REVIEW’를 생성·제공함.
- THE HRD REVIEW 66호~71호의 메일링 서비스 제공 목록은 아래 표와 같음.

〈THE HRD REVIEW 제공 목록〉

권호	제 목	제공일
66호	새 정부 고용·직업능력개발 정책의 핵심 과제	2013. 1. 21.
67호	진로교육의 주요 쟁점	2013. 3. 21.
68호	국가직무능력표준(NCS) 추진 전략	2013. 5. 21.
69호	조직 창의성과 기업문화	2013. 7. 21.
70호	청년창업의 실태와 과제	2013. 9. 21.
71호	전문대학의 역할과 과제	2013. 11. 21.

## ○ KRIVET Issue Brief

- 정보 및 정책 제언 제공의 시의성을 제고하고, 연구산출물과 기관의 홍보효과를 높이고자 4면으로 구성된 이슈 브리프를 월 2회 생성하여 제공함.
- 메일링 서비스 이용자들에게 이슈 브리프의 내용을 확인하는 데 보다 편리함을 제공하기 위해, 플래시를 활용한 디자인으로 변경하여 사이트를 방문하지 않고도 이슈 브리프의 전문을 확인할 수 있도록 함.

○ KRIVET Issue Brief 19호~42호의 메일링 서비스 제공 목록은 아래 표와 같음.

〈KRIVET Issue Brief 제공 목록〉

권호	제 목	제공일
19호	청년층의 학력 및 스킬 불일치	2013. 1. 15.
20호	직장에서의 따돌림 실태	2013. 1. 30.
21호	대학생의 재학 중 취업 실태	2013. 2. 15.
22호	행복한 청소년의 특징	2013. 2. 28.
23호	서비스업 숙련부족 실태	2013. 3. 15.
24호	4년제 대학 이공계 학과별 노동시장 성과 분석	2013. 3. 30.
25호	전문대학의 재정 구조 실태와 개선 방향	2013. 4. 15.
26호	감정노동의 직업별 실태	2013. 4. 30.
27호	기업체의 장년근로자 활용 실태 및 인식	2013. 5. 15.
28호	일반대학원 석사과정 진학자들의 취업 실태	2013. 5. 30.
29호	대학생의 핵심역량 진단 결과 분석	2013. 6. 15.
30호	대졸자의 병역이행 실태와 노동시장 성과	2013. 6. 30.
31호	대학 전공 선택의 배경과 노동시장 성과 : 4년제 대학생을 중심으로	2013. 7. 15.
32호	대학생의 실제전공과 희망전공 간 불일치 실태와 과제	2013. 7. 30.
33호	중소 제조업의 숙련격차 실태와 과제	2013. 8. 15.
34호	근로시간 단축은 직업훈련 참여를 높이는가?	2013. 8. 30.
35호	대학생의 글로벌 역량 진단 결과 분석	2013. 9. 15.
36호	학자금 조달 방식과 대학생활	2013. 9. 30.
37호	한국의 사회적 자본 수준	2013. 10. 15.
38호	유휴청년층의 성향과 일상생활	2013. 10. 30.
39호	학부모의 진로관과 진로교육 참여 실태	2013. 11. 15.
40호	제조업의 장시간 초과근로 실태와 그 영향	2013. 11. 30.
41호	일반대학원 석사학위의 경제적 효과	2013. 12. 15.
42호	국내 신규 박사학위 취득자의 특징	2013. 12. 30.

□ 성과

- 현안 이슈를 발굴하여 분석 및 시의성 있는 정보를 제공한 결과, NHRD-Net의 페이지뷰는 2012년 4만 9,929건, 2013년 4만 8,995건으로 나타남.

□ 메일링 서비스 제공 대상 확대

- 메일링 서비스 대상을 확대하여 제공
  - NHRD-Net 전체 회원 및 관련 부처 정책담당자, 연구자, 자문위원, 재외동포 등으로 대상을 확대하여 메일링 서비스를 제공함으로써 사이트 이용자들에게 보다 적극적으로 콘텐츠를 홍보하였음.

3. 지속적인 정보의 수집·제공

- 인재개발동향, 인재개발자료실 메뉴를 통해 국가인재개발 관련 최신 정보를 신속하게 제공하고, 통계 브리프를 통해 기초통계 정보 및 실증 분석한 자료를 제공하였으며, 인재정책사업 메뉴를 통해 진행되는 Best HRD, 미래인재포럼 등의 사업정보를 공유하고 홍보하였음.
- 인재개발 관련 정책 자료의 수집·분석·제공
  - 교육부, 고용노동부, 기타 관련 부처 등의 정책자료, 보도자료, 업무 추진계획, 사업별 추진계획 등
- 인재개발 연구자료의 수집·분석·제공
  - 인재개발과 관련된 연구보고서, 연구 노트, 인재정책 분야의 최신 이슈, 포럼 등 행사자료, 기타 각종 연구결과물
- 인재개발동향과 통계자료의 DB화 및 업데이트
  - 인재개발동향, 인적자원개발지표 등
- 기타 인재개발 관련 자료의 수집·분석
  - 산업체 또는 관련 단체, 학교, 훈련기관, 연구기관 등에서의 인재개발동향 자료
  - 언론 및 기타 기관에서의 동향 관련 자료
  - 정부에서 추진하는 인적자원 관련 사업의 개요, 핵심내용, 예산, 성과에 관한 자료의 수집 및 분석
- 정량 및 정성 자료의 갱신(update) 및 서버에 관리

- 수집·분석된 인재개발 관련 자료를 웹(web)에 구현
- 시의성 있는 해외동향자료의 수집·제공
  - 시의성 있는 해외 교육훈련 및 노동시장 분야의 정보를 수집하여 이용자에게 제공하기 위하여 뉴스 클리핑 서비스를 이용함.
  - 광범위한 지역의 외신기사 이용이 가능한 연합뉴스를 선정·계약하여 다양한 해외 기사를 수집하여 제공함.
- 지속적으로 수집·분석, 재가공 및 생성 작업을 통해 제공하고 있는 콘텐츠 현황은 아래 표와 같음.

〈NHRD-Net 정보제공 현황(2013. 12. 31. 기준)〉

메뉴	자료 건수(누적)	2013년 탑재 건수	
인재개발동향	HRD 이슈	266	113
	통계 브리프	41	12
	정책동향	3,608	293
	연구동향	843	80
	지표로 본 동향	1,008	171
	해외동향	983	338
	HRD Daily	11,844	1,637
인재개발자료실	한국의 인적자원개발지표	17	1
	협력망	115	-
	RHRD	138	1
	교수·학습 자료	174	-
인재정책사업	Best HRD	71	7
	미래인재포럼	48	-
글로벌인재사업	ODA	-	-
	글로벌인재포럼	1	1
기타	공지사항	262	18

#### 4. 기타 사이트 운영

##### □ 시스템 이관

- 필요성
  - 노후화된 서버의 기능을 이관하여 시스템 운영환경을 개선하고, 이용자에게 안정되고 지속적인 서비스를 제공하기 위함.

○ 작업일정

- 사전 설치작업: 2013년 4월 17일 ~ 4월 20일(4일간)
- 테스트 작업: 2013년 4월 30일 ~ 5월 3일(4일간)
- 시스템 오픈: 2013년 5월 6일

□ 정보보안 관련 작업

○ 필요성

- 웹사이트의 보안 취약점을 점검하고 보완하여 해킹 등의 공격에 대비하고, 사이트 내 개인정보 노출 현황을 점검하여 개인정보 보호를 강화하기 위함.

○ 개인정보 보호 강화

- 비밀번호 작성규칙을 영문자 및 숫자 조합 10자리 이상으로 변경함.
- 비밀번호 유추를 어렵게 하여 해킹에 대한 개인정보를 보호함.

○ 회원가입 시 공공 I-PIN(주민등록번호 대체 식별번호)을 활용하기 위한 서버용 공인인증서의 갱신

- 인터넷 기반 서비스를 제공하는 사업자의 서버에 대한 실체 인증 및 클라이언트와의 암호화 통신 등의 기능, 전자문서에 대한 전자서명 기능을 제공함.

○ 사이트 이용고객의 개인정보 보호를 위해 데이터 암호화 전송구간 확대

- 안전행정부의 '웹사이트 운영 시 안정성 확보 조치 이행 철저 요청'에 따라 웹 사이트 내 개인정보 처리 기준 및 방법을 강화함.

○ 사이트 이용고객의 개인정보 보호를 위해 보안서버(SSL: Secure Sockets Layer) 인증서의 갱신 및 프로그램의 패치

- SSL은 서버와 사용자 간의 데이터가 암호화(인증기관 VeriSign의 인증서 적용)되어 전송되기 때문에 사용자 정보의 노출을 막을 수 있음.

○ 웹 서버의 보안 취약점 점검 및 보완

- NHRD-Net의 보안 취약점(SQL Injection, XSS, 파일 다운로드 공격, URL 임의변경 등), 해킹 등에 대비하여 외부전문가에 의한 취약점 점검 및 보완(분기별 1회) 작업을 실시함.

○ NHRD-Net 개인정보보호 수준 진단 컨설팅

- 주관: 한국인터넷진흥원

- 한국직업능력개발원에서 운영하고 있는 웹사이트를 대상으로 개인정보 보호 수준 진단 컨설팅을 진행함.
- 웹사이트 내 미흡한 부분의 진단, 보완방안 및 해결방법 등을 모색함.

#### □ 기타 작업

- 지식정보 공유 협약 체결
  - 삼성경제연구소(SERI.org)와의 중·장기적 협력관계를 구축하여 NHRD-Net에서 산출한 성과물의 확산 및 SERI의 연구성과물 메타데이터의 수집과 DB화, 그리고 서비스 제공이 이루어지도록 함.

## IV. 이용 현황 및 만족도 조사

#### □ 이용 현황

- 회원가입 현황
  - 2013년 12월 31일 현재, 총 가입회원 수는 5,805명임.
  - 2013년도 신규가입회원 수를 살펴보면 전년도까지의 추세에 비해 가입이 저조한 편이나, 이는 회원 가입을 하지 않아도 모든 자료가 사이트 내에서 검색, 조회가 가능하도록 제한하지 않음에 기인한 것으로 파악됨.
- 회원구성 현황
  - 최근 7년간(2007~2013년) 가입회원의 직업별 구성을 분석해 본 결과 회사원의 비율이 25.3%로 가장 높게 나타났고, 교직원이 14.5%를 차지하였음.
  - 그다음으로는 학생(11.4%), 연구원(8.9%), 공무원(8.7%)의 순으로 비율이 높았음.
  - 기타에는 의료인, 언론인, 법조인, 종교인, 그리고 직업정보가 입력되지 않은 회원들이 포함됨.

#### □ 메뉴별 페이지 뷰(Page View)

- 2013년도 월평균 페이지뷰 건수는 4만 8,995건으로 2012년도 월평균 페이지뷰(4만 9,929회)보다 다소 건수가 감소하였으나 꾸준히 많은 사용자가 방문하고 있음.
- NHRD-Net 사이트의 개편(2012. 3.) 이후 방문자가 크게 급증하였으며, 지속적으로 방문자 수가 유지되고 있는 것을 확인할 수 있음.



- 메뉴별로 살펴보면, ‘인재개발동향 > 인재개발자료실 > 사이트 소개 > 메인화면’의 순서로 이용률이 높은 것으로 나타났음.
- 인재개발동향에 탑재한 THE HRD REVIEW, KRIVET Issue Brief 자료를 메일링 서비스와 연계하여 제공함에 따라 인재개발동향 메뉴의 이용률이 급증하였음.

〈월별·메뉴별 페이지뷰(2013년)〉

	메인 화면	사이트 소개	인재 개발 동향	인재 개발 자료실	인재 정책 사업	글로벌 인재 사업	통합 검색	마이 페이지	이용 안내	전체
1월	1,647	2,665	33,775	4,366	1,837	401	170	44	580	45,485
2월	1,340	2,681	36,974	4,991	2,081	365	124	26	636	49,218
3월	1,552	1,848	25,856	3,771	2,052	357	132	60	592	36,220
4월	1,645	3,912	37,458	5,158	2,696	359	159	80	703	52,170
5월	1,635	2,126	28,677	5,150	2,507	308	144	105	594	41,246
6월	1,231	2,428	31,529	4,708	2,074	304	100	44	516	42,934
7월	1,599	3,923	72,897	7,559	3,445	450	103	44	603	90,623
8월	1,544	4,675	39,475	5,749	2,513	350	145	68	361	54,880
9월	1,295	2,298	34,226	3,800	2,028	308	108	62	501	44,626
10월	1,294	2,548	31,325	3,992	1,936	339	178	54	586	42,252
11월	1,427	1,675	27,505	3,592	2,114	339	161	58	506	37,377
12월	1,291	2,580	35,619	4,265	5,949	334	160	55	658	50,911
월평균	1,458	2,780	36,276	4,758	2,603	351	140	58	570	48,995

□ 이용자 만족도 조사

- 조사개요
  - 조사목적: NHRD-Net 서비스 전반에 대한 이용자 만족도를 조사하여 향후 개선방안을 모색하고자 함.
  - 조사대상: NHRD-Net 가입회원 및 메일링 서비스 이용자
  - 조사방법: 설문메일 발송
  - 조사기간: 2013년 10월 4일 ~ 13일(10일간)
  - 조사내용: 방문경로, 방문빈도, 이용목적, 주요 이용정보, 콘텐츠의 만족도, 디자인 및 인터페이스의 만족도, 검색기능의 만족도, 사이트 전반적인 만족도, 개선필요 항목, 타 사이트 이용정보, THE HRD REVIEW 및 KRIVET Issue Brief 서비스 만족도, THE HRD REVIEW 및 KRIVET Issue Brief 제공 주체
- 조사 결과
  - 응답자 수: 107명

- 응답자의 소속 분야는 ‘교육기관’이 36.4%로 가장 많았으며, 그다음으로 ‘연구기관’(29.0%), ‘민간기업’(13.1%), ‘기타’(9.3%), ‘정부기관’(4.7%), ‘공기업’(4.7%), ‘학생’(2.8%)의 순으로 나타났다.
- 사이트 방문경로의 경우 응답자의 절반 이상이 ‘정부기관, 연구기관 등의 관련 사이트를 통해 (65.4%)’라고 응답하였음. 그다음으로 ‘직장동료, 지인의 소개’(12.1%), ‘기타’(12.1%), ‘검색 포털사이트(네이버, 다음 등)를 통해’(9.3%), ‘연론매체를 통해’(0.9%)의 순으로 응답하였음.
- 사이트 방문빈도의 경우 ‘한 달에 1~3회’가 35.5%로 가장 많았으며, 그다음으로 ‘일주일에 1~2회’가 29.9%, ‘한 달에 1회 미만’이 16.8%, ‘일주일에 3~4회’가 11.2%, ‘1일 1회 이상’이 6.5%로 나타났다.
- NHRD-Net을 이용하는 주된 목적의 경우 ‘인재개발 관련 동향 파악’이 34.0%로 가장 높게 나타났다. 그다음으로 ‘인재개발 관련 연구자료 수집(33.0%)’, ‘인재정책사업 정보 파악(20.8%)’ 순으로 나타났다.
- NHRD-Net 제공 콘텐츠에 대해서는 ‘매우 만족’이 43.0%로 가장 많았고, 그다음으로 ‘약간 만족’(38.3%), ‘보통’(17.8%)의 순으로 나타났다.
- NHRD-Net 디자인 및 인터페이스에 대해서는 ‘매우 만족’이 38.6%로 가장 많았고, 그다음으로 ‘약간 만족’(33.7%), ‘보통’(26.1%)의 순으로 나타났다.
- NHRD-Net 검색 기능에 대해서는 ‘매우 만족’이 40.8%로 가장 높게 나타났고, 그다음으로 ‘약간 만족’(37.9%), ‘보통’(16.5%)의 순으로 나타났다.
- 사이트의 전반적인 만족도에 대해서는 ‘약간 만족’이 48.6%로 가장 높게 나타났으며, 그다음으로 ‘매우 만족’(36.4%), ‘보통’(13.1%)의 순으로 나타났다.
- NHRD-Net을 개선해야 한다면 가장 우선적으로 개선해야 하는 항목으로는 응답자의 29.2%가 제공 콘텐츠라고 응답하였음. 그다음으로 메일링 서비스·맞춤정보 서비스 등 부가서비스(24.5%), 이용자 편의성을 고려한 서비스 지원(18.9%), 검색서비스(18.9%)의 순으로 응답하였음.
- 메일링 서비스(THE HRD REVIEW, KRIVET Issue Brief)에 대한 만족도는 ‘매우 만족’이 47.6%로 가장 높았으며, 그다음으로 ‘약간 만족’(33.0%), ‘보통’(16.5%)의 순으로 나타났다.

## □ 조사결과 분석

- NHRD-Net의 주된 이용 목적은 인재개발 관련 연구자료 수집과 동향 파악
  - 조사결과 응답자들이 NHRD-Net을 이용하는 주된 목적은 1위가 인재개발 관련 동향 파악, 2위가 인재개발 관련 연구자료 수집으로 나타났다.
- 인재개발동향 메뉴의 높은 이용률
  - 인재개발동향 메뉴 중 주 이용 메뉴의 경우 HRD 이슈(THE HRD REVIEW, KRIVET Issue Brief)의 이용률이 높은 것으로 나타났다. 이는 콘텐츠의 차별화 전략으로 이용자들의 관심 분야에 해당하는 정보를 메일링 서비스하고 추가적인 정보를 확인할 수 있도록 유도함으로써 지속적으로 높은 이용률을 보이는 것으로 파악됨.

- 서비스 만족도의 상승
  - 서비스 항목별 만족도 결과를 5점 만점으로 하여 만족도 점수를 매겨 보면 2008년 3.8점, 2009년 4.0점, 2010년 4.1점, 2011년 4.0점, 2012년 4.1점, 2013년 4.2점으로 서비스 만족도가 꾸준히 향상되는 것으로 나타남.
- NHRD-Net 개선을 위한 제공 콘텐츠의 확대 필요
  - NHRD-Net 이용자들은 ‘제공 콘텐츠의 확대’(29.2%)를 가장 우선적으로 개선되어야 하는 항목으로 생각하는 것으로 나타났음. 그러나 2012년(38.5%)에 비해 그 비율이 점차적으로 감소하고 있는 것으로 나타났는데, 그것은 신규 또는 지속적인 콘텐츠 생성·제공을 통해 이용자의 만족도가 계속적으로 상승하고 있기 때문으로 추측됨.

## V. 사업 평가

- 21세기 지식기반사회의 핵심요소인 인적자원을 국가 차원에서 효율적으로 양성·개발·활용하기 위해서는 우선적으로 정책 형성의 토대가 되는 정보인프라의 구축이 요구됨.
- 이러한 대내외적 환경변화에 따라 직능원은 국가인재개발 관련 국내외 주요 정책동향의 신속한 파악 및 탑재를 통해 신규 어젠다를 개발하고 주요 이슈 생성의 교두보 역할을 수행하고자 인적자원 종합정보 생성·제공사업을 2002년부터 현재까지 지속적으로 수행하고 있음.
- 이러한 정책적 필요성으로 계속 추진하고 있는 『인재정책 종합정보 생성·제공사업(2013)』에 대한 평가는 다음과 같음.
  - 타 기관의 유사 정보망 서비스와의 차별성 및 제공 콘텐츠의 질적 제고를 위한 서비스를 제공하였음.
  - 생성된 인재 정보를 효과적으로 전파하기 위해 메일링 서비스 이용자 확대를 위한 노력을 경주하였음.
- 2013년 사업에 대해 연구진과 자문위원, 이용자 만족도 조사 의견 등을 토대로 성과를 정리하면 다음과 같음.
  - 격월간 동향지 THE HRD REVIEW(연간 6회)와 월 2회 발간되는 KRIVET Issue Brief(연간 24회)를 발간 직후 메일링으로 제공함으로써 메일링 서비스의 콘텐츠를 내실화함.
  - 안정적인 서비스 제공을 위한 사이트 운영 및 이용자의 개인정보 보호를 위한 정보 보안을 강화함.

## Ⅵ. 기대효과

### □ 국가인재개발 관련 자료 제공

- 2002년부터 현재까지 국가인적자원개발 관련 국내외 주요 정책동향 관련 자료를 축적해 옴에 따라 인재정책 수립 및 집행의 투명성 제고 및 대국민 홍보효과가 기대됨.
- 국가인적자원 개발 관련 전문가, 관련 부처 정책담당자, 연구자 등에게 신속하고 분석적인 정보를 제공하여 인재정책 수립 및 집행의 기초 정보와 판단 자료로서의 역할을 할 것임.

## 2-6. 인재개발 동향분석 연구사업(2013)

▶ 과제책임자: 채창균 선임연구위원  
Tel: 02-3485-5082 / e-mail: che@krivet.re.kr

### 요약

본 사업은 정부의 인재정책 수립에 필요한 교육훈련과 노동시장, 자격, 진로 서비스 등의 분야의 기초 정보 제공뿐 아니라 각 분야의 주요 이슈 발굴과 실증 분석, 이에 근거한 시의성 및 실효성이 높은 정책 제언의 제공을 그 목적으로 함. 특히, 2013년도 사업에서는 지난해에 개편·확대된 사업의 안정화를 꾀하여 동향 분석 산출물 및 정책 제언의 질과 시의성을 대폭 제고하고, 이러한 연구 결과물의 제공과 확산에 주력하였음. 구체적으로는 격주간 및 격월간 동향지 2종의 발간에 역량을 집중하였고, 원내에서 발굴한 고유한 지표를 수록하는 등 인적자원개발 지표집을 개편·발간함. 더불어 원내 연구과제 원자료 수집·관리 시스템 재구축 등 원내외 통계 관련 업무를 수행하였음.

## I. 사업의 배경 및 목적

### 1. 사업의 배경

- 국가경쟁력 확보의 핵심 과제인 효과적인 인재정책 수립 및 시행을 위해서는 교육훈련과 노동시장 등의 분야의 의제를 파악하고 인재정책의 수립 방향을 제시해 줄 수 있는 동향 및 통계 정보의 제공과 분석이 무엇보다 중요함.
- 교육훈련과 노동시장의 접점에서 실효성 있는 정책 대안을 제시하고 국정 과제를 효율적으로 지원 하는 것이 본원의 사회적 책무임.
- 이에 인재정책 분야의 주요 현안을 발굴하여 이에 대한 기초 및 심층 정보를 제공하며, 실증 분석에 근거한 실효성 있는 정책적 제언을 상시적으로 제공하는 연구가 필요함.

## 2. 사업의 목적

- 본 사업은 국내외 인재정책 분야(교육훈련과 노동시장, 자격, 진로 서비스 등)의 주요 이슈에 대한 양질의 시의성 높은 기초 정보와 실증적 분석에 근거한 정책적 제언을 제공함으로써 국가 인재정책의 방향을 선도하고 실효성 있는 인재정책 수립에 기여하는 것을 목적으로 함.
- 창조경제, 창의교육, 맞춤형 고용·복지, 사회통합 등의 국정 과제 실현을 위한 해당 분야의 주요 이슈를 발굴하고, 이를 실증적으로 분석하여 정책 제언 및 과제를 제공함.

## II. 주요 사업 내용

### 1. 사업 내용

- 인재개발 동향분석 연구사업은 2004년부터 수행해 온 계속사업으로서 본연의 역할인 인재정책 관련 동향 및 통계 정보의 제공은 물론이고, 특히 올해에는 2012년에 개편·확대한 사업의 안정화에 주력하면서 인적자원개발 지표집을 개편·발간하고, 원내 설문조사 원자료 관리 시스템 구축 작업을 본격적으로 진행하고자 하였음. 주요 사업 내용은 다음과 같음.
  - 본 사업은 크게 동향 정보 및 현안 이슈의 발굴, 분석 및 제공과 통계 관련 업무로 구분됨.
    - 동향 정보 및 현안 이슈 발굴, 분석 및 제공 사업의 주요 내용은 격월간 동향지 THE HRD REVIEW 발간, 격주간 이슈 브리프 KRIVET Issue Brief 발간, 『한국의 인적자원개발지표』 발간으로 구분 가능함.
    - 통계 관련 업무로는 원내 연구과제의 설문조사 원자료 수집 및 관리시스템 재구축, 통계 관련 대내외 요구 업무 수행 등으로 구성됨.
- 동향 정보 및 현안 이슈 발굴, 분석 및 제공
- 격월간 동향지 THE HRD REVIEW 발간
    - 매호 발간 시, 해당 시기의 이슈를 ‘기획 주제’로 선정하여 이에 대한 심층 분석물 및 동향 정보를 제공함.
    - 인재정책 분야 이슈에 관한 심층 분석과 실증 분석에 근거한 정책적 제언 및 동향 정보를 적시에 제공하는 것이 발간 목적임.
    - 콘텐츠는 시론, 이슈 분석, 정책 해설, 글로벌 리포트, 패널 브리프, 동향(일자리, 직업교육, 직업능력 개발, 해외)으로 구성됨.

- 매호 집중 이슈 발굴 및 분석 기능을 강화하기 위해 원내 동향지 편집위원회뿐만 아니라 단기 수시 과제 연구진, 관계 부처, 언론계, 학계 등의 원외 전문가를 자문가와 필진으로 적극 활용하고 있음. 더불어 국외의 인적자원개발 정책 동향 파악을 위하여 <해외통신원> 제도를 적극적으로 활용하고 있음.
- 배포처는 청와대 및 국무총리실, 교육부, 고용노동부 등의 정책 담당자 및 유관기관, 언론계, 대학(원) 등 1,350여 곳임.
- 또, 인재정책 종합정보 생성·제공사업(2013)과 연계하여 NHRD-Net 회원 및 정책 담당자 4,700여 명을 대상으로 이메일 형태로 콘텐츠를 제공하고 있고, 기관 홈페이지의 <동향·정책분석> 매뉴얼에 콘텐츠를 업로드하고 있음.

○ 격주간 이슈 브리프 KRIVET Issue Brief 발간

- 정보 및 정책 제언 제공의 시의성을 더욱 제고하고, 연구 산출물과 기관의 홍보 효과를 높이고자 4면으로 구성된 이슈 브리프를 격주로 발행함.
- 기관 발간물의 통일성을 위해 21호(2013.2.15.)부터 새로운 편집 디자인을 적용함.
- 원내의 작년도 우수 보고서 및 현재 수행 중인 연구과제, 교육훈련 및 노동시장, 진로, 연구개발 등의 분야의 현안 이슈 등을 모니터링하여 주요 이슈라고 판단되는 주제를 선정한 후, 연구 산출물을 브리프의 성격과 형태에 맞게 재가공하여 발간함.
- 매달 15일, 30일에 발행·배포하고 있고 현재 1~42호까지 발행됨.
- 배포처는 THE HRD REVIEW와 동일함. 단, 이슈 브리프의 경우 매달 15일, 30일에 발행되는 기관 웹진에 독립적인 연재물로 수록되어 웹진 독자들에게 배포(정보자료팀, 홍보팀과 협업)하고 있으며, 글로벌협력센터와의 협업하에 영문 버전을 온라인으로 제공하고 있음.

○ 『한국의 인적자원개발지표』집(2013) 개편·발간

- 일자리, 평생직업교육, 산학협력, 직업능력개발, 진로교육 및 자격 분야의 인적자원개발 관련 통계 자료를 지표집에 새로이 수록해 원내 고유 지표의 활용성을 높이고, 후대가 가능하도록 크기를 변경하는 등 지표집을 개편·발간하여 원내 연구진 및 외부 유관기관에 배포함.

□ 원내외 통계 관련 사업

○ 원내 설문조사 원자료 관리 시스템 구축

- 원자료 관리시스템은 원내에서 생산된 설문조사 자료를 체계적으로 관리하고, 자료 활용도 제고 및 연구 수월성 확보를 위해 자료 수집·관리·검색·다운로드를 시스템화하는 방향으로 설계됨.
- 원내 사용자는 KRIVET 포털 사이트, 원외 사용자는 홈페이지로 접속할 수 있도록 설계됨.

○ 통계청 등의 외부 통계생성기관의 데이터 요청에 대응

## 2. 사업추진 실적

### □ 격월간 동향지 THE HRD REVIEW 발간 현황 및 실적

- 2013년 THE HRD REVIEW 1, 3, 5, 7, 9, 11월호 발간을 완료하였음. 각 호별 기획 주제는 아래와 같으며, <시론>부터 <해외 동향>까지 이 주제에 수렴하도록 구성함.
    - 1월호: 교육과 노동시장 연계 강화를 위한 새 정부 중점 추진과제
    - 3월호: 신정부의 진로교육 방향과 과제
    - 5월호: 국가직무능력표준(NCS)
    - 7월호: 조직 창의성
    - 9월호: 청년 창업
    - 11월호: 전문대학
  - 2013년도 THE HRD REVIEW 1~11월호의 경우 총 150건(2013.12.23. 기준)의 언론 보도 성과가 있었음.
    - 동아일보, 매일경제, 세계일보, 연합뉴스, 조선일보, 중앙일보, 한국경제 등 주요 신문사와 SBS, YTN 와 같은 주요 방송사에 보도됨.
- ⇒ 2011년 e-HRD Review(총 20호 발간)가 총 2건, 2012년 KRIVET Issue Brief(총 18호 발간)가 총 82건 보도된 것과 비교하면 비약적으로 발전한 것임.

〈THE HRD REVIEW 호별 보도실적〉

호수	기획 주제	보도(건)
1월호	교육과 노동시장 연계 강화를 위한 새 정부 중점 추진과제	11
3월호	신정부의 진로교육 방향과 과제	82
5월호	국가직무능력표준(NCS)	8
7월호	조직 창의성	10
9월호	청년 창업	27
11월호	전문대학	12

### □ 격주간 동향지 KRIVET Issue Brief 발간 현황 및 실적

- 2013년도 KRIVET Issue Brief는 19~42호(총 24호) 발간을 완료함.
- 2013년도에 발간된 KRIVET Issue Brief는 총 190건이 보도되었음(2013.1.7. 기준).
  - 경향신문, 동아일보, 매일경제, 세계일보, 연합뉴스, 조선일보, 중앙일보 등의 주요 신문사와 EBS, KBS, MBC, YTN 등의 방송사에서 보도됨.



## 〈KRIVET Issue Brief 호별 보도실적〉

호수	발표일	제목	연구자	보도 (건)
19	'13.1.15.	청년층의 학력 및 스킬 불일치	임 언	12
20	'13.1.30.	직장에서의 따돌림 실태	서유정	22
21	'13.2.15.	대학생의 재학 중 취업 실태	정재호 양정승	1
22	'13.2.28.	행복한 청소년의 특징	송창용 손유미	7
23	'13.3.15.	서비스업 숙련부족 실태	반가운	1
24	'13.3.30.	4년제 대학 이공계 학과별 노동시장 성과 분석	황규희 채창균	7
25	'13.4.15.	전문대학의 재정 구조 실태와 개선 방향	강경중	3
26	'13.4.30.	감정노동의 직업별 실태	한상근	28
27	'13.5.15.	기업체의 장년근로자 활용 실태 및 인식	송창용	4
28	'13.5.30.	일반대학원 석사과정 진학자들의 취업 실태	양정승	7
29	'13.6.15.	대학생의 핵심역량 진단 결과 분석	진미석	1
30	'13.6.30.	대졸자의 병역이행 실태와 노동시장 성과	양정승	15
31	'13.7.15.	대학 전공 선택의 배경과 노동시장 성과: 4년제 대학생을 중심으로	정재호 이은혜	11
32	'13.7.30.	대학생의 실제전공과 희망전공 간 불일치 실태와 과제	채창균	14
33	'13.8.15.	중소 제조업의 숙련격차 실태와 과제	최영섭	1
34	'13.8.30.	근로시간 단축은 직업훈련 참여를 높이는가?	김미란	6
35	'13.9.15.	대학생의 글로벌역량 진단 결과 분석	진미석	0
36	'13.9.30.	학자금 조달 방식과 대학생할	채창균	1
37	'13.10.15.	한국의 사회적 자본 수준	김안국	6
38	'13.10.30.	유휴청년층의 성향과 일상생활	류지영 신동준	1
39	'13.11.15.	학부모의 진로관과 진로교육 참여 실태	조희경	15
40	'13.11.30.	제조업의 장시간 초과근로 실태와 그 영향	김미란	6
41	'13.12.15.	일반대학원 석사학위의 경제적 효과	양정승	5
42	'13.12.30.	국내 신규 박사학위 취득자의 특징	송창용	16

## □ 『한국의 인적자원개발지표』(2013)

- 2013년 지표집은 2012년의 지표집을 개편하여 본원의 고유한 지표를 발굴하여 새로이 수록하는 것을 목적으로 발간함.
- 원내 연구진과 원외 유관기관을 대상으로 발간·배포하며, 기관 홈페이지에 업로드하여 원외 이용자에게도 콘텐츠를 제공함.

## 〈『한국의 인적자원개발지표』(2013) 구성〉

대분류	중분류
I. 일자리	1. 경제활동 참가 2. 취업·실업 인구 3. 청년층 경제활동인구 4. 임금 5. 노동시장 국제비교
II. 평생직업교육 및 산학협력	1. 중등직업교육 2. 고등직업교육 3. 평생직업교육 4. 산학협력
III. 직업능력개발	1. 교육훈련 참여 현황 2. 직업능력개발사업 현황 3. 기타 현황
IV. 진로교육	1. 진로교육
V. 자격	1. 국가기술자격 현황 2. 민간자격 및 직무능력표준 개발 현황

## □ 원내외 통계 업무

- 원내 설문조사 원자료 관리 시스템 구축
  - 2007~2013년 원자료 취합률은 90% 이상이며, 12월 20일에 원자료 관리 시스템 구축이 완료됨.
- 대외 통계 업무
  - 2013년 통계청으로부터 47건의 공문을 받아 상호 협조하에 처리하였으며, 통계청과 한국직업능력개발원, 통계청과 연구자 사이의 중간 매개 역할을 충실히 이행하고 있음.
  - 기관의 통계 관련 사항들이 원활히 잘 진행될 수 있도록 수시로 관련 상황들을 체크하며, 관계자들과 논의하고 해결방안을 강구함.

### Ⅲ. 사업성과 활용방안

#### □ 동향 정보 및 현안 이슈 발굴, 분석 및 제공

- 2014년도 사업 수행 시 2012년에 개편된 동향 분석물 발간 사업의 기본 틀을 유지하는 가운데 안정적 운영 및 발전 방안을 지속적으로 모색해 나가야 할 것임.
- 격월간 및 격주간 동향지 발간 사업의 안정적 수행을 위해서는 다음과 같은 몇 가지 여건이 갖추어져야 할 것으로 보임.
  - 우선 2014년도 사업을 안정적이고 원활하게 수행하기 위해 충분한 예산 확보가 필요함. 2013년의 경우 사업이 개편·확대되기 전의 기준으로 예산이 책정되었던 까닭에 두 차례의 예산 증액이 필요하였고, 예산 증액이 적시에 이루어지지 못할 경우 불가피하게 인쇄 부수 및 배포처를 축소해야 하는 문제가 발생함.
  - 따라서 2014년도 사업 예산 책정 시, 이러한 점을 감안하여 당초에 현실적인 예산 확보를 해야 함.
- 동향지 편집위원회를 포함한 원내 구성원의 참여도 제고가 필요함.
  - 현안 이슈의 발굴 및 선정, 원고 검토 과정에서 동향지 편집위원을 포함한 원내 연구진의 적극적 참여가 필요함.
  - 이를 위해 현재의 유인 구조의 적절성에 대한 평가가 필요하고 더욱 적절한 유인 구조의 재설계가 필요함.
- 격월간 및 격주간 동향지에서 다룬 주요 이슈의 효과적인 공론화를 위해 아래의 계획을 추진하는 것이 필요함.
  - 인재정책 분야의 기사 소재가 쏠릴 경우, 언론 보도의 가능성이 낮아지므로 양 부처(교육부 및 고용노동부)의 공식 브리핑 일정을 확인하여 Issue Brief의 보도 시점을 조정함.
  - 취재 기간을 확보할 수 있도록 엠바고 2~3일 전에 Issue Brief를 기자들에게 배포할 수 있도록 준비함.
  - 현재의 Issue Brief 발간일(15일, 30일)을 준수하되, 월요일은 가급적 피하도록 보도 시점을 조정함.
  - 보도 자료 작성 시, 홍보팀과 협의하여 보도 자료 제목을 기자진의 이목을 끌 수 있도록 작성함.
- 주요 이슈에 대해 심층적이고 참신한 정보를 제공할 수 있도록 기획연구 또는 언론사와의 공동 기획기사를 추진하는 것이 필요함.
- 『한국의 인적자원개발지표』에 수록할 고유 지표 발굴 및 지표집의 활용성 강화
  - 지표집 발간 사업의 향후 과제 중 하나는 본원의 교육훈련 및 고용 현황 조사 결과 등을 활용하여

고유한 인적자원개발지표를 생성하는 것임. 2013년 이러한 작업이 진행되었지만, 이는 원내 각 부서 간의 협력이 필요한 사안으로 보임.

- 동향·데이터분석센터에서 매년 수행하고 있는 종단조사인 한국교육고용패널(KEEP)과 인적자본 기업패널(HCCP), 박사조사 결과 등을 활용하여 고유한 인적자원개발지표를 생성하고, 이를 지표집에 수록하여 본원의 대표적인 지표로 홍보할 필요가 있음.
- 다만, 이를 위해서는 본 사업 내에서뿐만 아니라 더욱 심층적인 추가 연구가 필요한 것으로 보임.
- 또, 지표집의 활용성 제고를 위하여 다양한 방식의 검토가 필요함.

#### □ 원내외 통계 업무

##### ○ 원내 설문조사 원자료 관리 시스템 구축

- 원자료 제출 절차를 시스템에 포함시킴으로써 효율적으로 원자료를 취합할 수 있도록 함.
- 연구 조사 자료를 원외에 공개함으로써 관련 연구의 활성화에 기여하고 본원의 연구 활동에 대한 외부 인식도 제고하고자 함.
- 시스템이 구축되고 이에 대한 홍보가 이루어지면 조사의 중복을 최소화하고 연구진이 필요한 원자료를 손쉽게 활용할 수 있을 것으로 기대됨.
- 또, 구축된 원자료 시스템이 원내에 안정적으로 자리 잡기 위해 규정, 절차, 부서별·팀별 업무 분장이 필요함. 이를 위해 담당부서들 간의 긴밀한 논의가 필요함.
- 원자료 관리시스템을 구축하여 2014년부터 원내 연구자가 원활하게 사용할 수 있도록 시스템을 홍보할 필요가 있음.

##### ○ 통계청 대응 업무

- 원내 패널 자료의 폭넓은 활용을 위해 통계청과 본원 사이의 소통을 돕고, 급변하는 통계청의 제도 변화를 원내에 공지함으로써 연구에 차질이 생기지 않도록 도움을 줌.
- 경제활동인구조사 산업직업 대분류 및 중분류 자료를 제공함으로써 연구의 폭을 넓히고, 유용한 자료로 활용할 수 있도록 함.

## 2-7. OECD INES 교육성과(LSO) 네트워크 사업(2013)

▶ 과제책임자: 나영선 선임연구위원  
Tel: 02-3485-5096 / e-mail: ysra@krivet.re.kr

### 요약

이 사업은 OECD가 매년 발간하고 있는 대표적인 교육통계 자료집인 『Education at a Glance(EAG)』에 활용되는, 교육의 노동시장 및 사회적 성과지표의 개발과 관련한 우리나라의 통계를 분석·가공하여 제공하는 것을 목적으로 함. EAG 지표는 기본 공통적인 지표와 함께 매년 새로운 지표가 발굴·추가되는데, 본원은 2회 개최되는 OECD INES LSO 총회 및 분과별 회의에 참여하여 우리나라의 의사를 전달하고 OECD에서 요구하는 통계자료를 추출하여 제공하고 있음. 이 사업의 일환으로 청년층의 노동시장 이행, 교육의 임금프리미엄, 교육투자 인센티브 등 교육성과에 대한 OECD와 우리나라 사례의 비교분석을 통해 지표의 활용성을 촉진하고 국제적인 관심 주제와 시각을 원내외로 공유함.

## I. 사업의 배경 및 목적

### 1. 사업의 배경

- 국제적으로 비교 가능한 교육성과 지표 작성 지원
  - OECD 회원국을 중심으로 한 국제교육지표사업(INES: Indicators of Education Systems, 이하 INES로 약칭)은 회원국을 중심으로 교육체제를 진단하기 위한 지표 개발사업으로서, 1988년에 출범하여 1992년부터 본격적으로 사업을 시작하여 오늘에 이르고 있음.
  - 우리나라는 2009년부터 참여하여 OECD의 국제교육지표사업의 산출물인 『Education at a Glance』(약칭 EAG)에 활용될 교육의 노동시장 및 사회적 성과 관련 통계를 발굴·가공하여 제공하고 있음.
- 분담금 납부를 통한 적극적 참여 기반 구축
  - 이 사업은 교육 관련 통계자료의 제공 및 검증과 함께 사업 참여에 따른 회원국의 분담금을 재원으로 하기 때문에 우리나라도 분담금 납부를 통해 적극적인 참여 기반을 구축함.

- 2013년 현재 총 29개의 회원국과 2개의 비회원국(partner countries)이 27만 9,229유로를 분담함.

## 2. 사업의 목적

- 교육의 노동시장 및 사회적 성과(LSO) 지표 개발 지원
  - OECD가 발간하고 있는 『Education at a Glance』에 활용될 우리나라 교육의 노동시장 및 사회적 성과 관련 통계자료를 발굴·가공하여 제공함.
  - OECD INES LSO 총회 및 분과별 회의에 참여하여 주요 지표 영역에 대한 국제 동향을 파악하여 국내 통계 생성 및 지표 개발을 지원함.
- 인적자원개발 분야에서 OECD 통계의 활용 증대를 통한 정책 개발 역량 및 수준 제고
  - OECD INES LSO 지표를 중심으로 최근 교육의 노동시장 및 사회적 성과와 관련된 동향을 파악하고 우리나라 사례와의 비교 분석을 통해 작성함.
  - 『Education at a Glance』 지표 정보를 제공하여 국제적인 이슈 및 시각을 원 내외로 공유함.

## II. 주요 사업 내용

### 1. EAG 2013 통계자료의 검증 및 EAG 2014를 위한 통계자료의 제공

- EAG 2013 통계자료의 검증
  - ‘경제활동인구조사’ 원자료를 분석·가공하여 LSO 분야에서 작성하는 성인들의 교육수준, 교육의 임금프리미엄, 교육투자 인센티브, 교육의 사회적 성과, 학교에서 직장으로 이행 단계에 있는 15~29세 청년층 현황 등에 대한 통계자료를 제공 및 검증함.
  - 교육의 임금프리미엄과 관련하여, 최종적으로 지표 수록이 결정된 25~64세 취업자 교육수준, 성별, 연령집단에 따른 상대적 임금수준, 교육수준 및 연령계층별 여성과 남성의 임금격차, 청년층의 임금 비중 등 11개의 표 및 4개의 차트를 검증함.
  - 교육투자 인센티브와 관련하여, 고등학교 교육을 이수한 남성, 그리고 여성들의 사적인(개인부담) 비용과 수익, 고등학교 교육에 대한 공공부문의 부담 비용과 수익 등 8개의 표 및 6개의 그림을 검증함.

- 학교에서 직장으로서의 이행 단계에 있는 청년층 현황과 관련하여, 고용 또는 비고용 상태에 따른 청년층의 학업 및 비학업 지속기간, 고용 또는 비고용(실업 포함) 상태에 따른 학업 및 비학업 상태에 있는 청년층 비중, 시간제 근로를 포함하여 고용 또는 비고용 상태에 따른 학업 및 비학업 상태에 있는 청년층 비중 등에 대한 19개의 표 및 6개의 그림을 검증함.

□ EAG 2014를 위한 통계자료의 제공

- 기본적인 성인학습 분과 지표 및 OECD 국제성인역량조사(PIAAC)와 결합한 새로운 지표가 추가될 예정임.
- 기본지표: 교육수준 지표, 교육수준이 노동시장에 미치는 영향에 관한 지표, 교육의 임금프리미엄, 교육의 사회적 성과 등
- PIAAC 조사에 기초하며 추가적으로 성인학습 및 세대 간 교육이동(부모의 교육이 자녀의 고등교육 접근에 어느 정도 영향을 미치는가)에 대한 지표가 추가될 예정임.
- 2015년에는 PIAAC 데이터에 기반한 ‘ICT skills and ICT usage’ 지표도 추가될 예정임.

## 2. OECD INES LSO 네트워크 총회 및 4개 분과 지표개발 회의 참여

□ 제9차 총회 및 분과별 활동

- 제9차 총회
  - EAG 2013 확정, LSO 2013-2014 추진계획 확정, ISCED 2011 추진과정 검토, PIAAC과의 관계 정립, AL ECO, LLT, SOL 등 네트워크 4개 분과별 작업계획 검토
  - ISCED 2011 매뉴얼 초안 검토, 전공별 노동시장 이행과 표준편차 검토
  - LSO 프로그램과 PIAAC 지표가 통합됨에 따라 통계자료 확보 및 신규 지표개발 등과 관련하여 PIACC에 기초한 지표개발 요구에 부응하기 위해 새로운 분과(Developing Job Skills)를 신설함.
- 제9차 분과별 활동
  - 성인학습 분과: PIAAC와 EAG 지표의 통합, EAG 2013~2017 계획 논의
  - 교육의 경제적 성과 분과: 교육수준과 문해력이 임금, 고용에 미치는 성과 논의
  - 교육의 노동시장 이행성과 분과: 시간제와 전일제 고용, 학교에서 노동시장으로의 이행 논의
  - 교육의 사회적 성과 분과: 교육과 건강, 신뢰, 사회적 진보와의 관계 논의

## □ 제10차 총회 및 분과별 활동

### ○ 제10차 총회

- 2013의 LSO 지표 영향 리뷰, EAG 2014를 위한 초안 지표 제안, 2013년 상반기 총회 이후 ISCED 2011의 추진상황과 LSO NETWORK의 역할 리뷰, EAG 2014를 위한 PIAAC 지표개발 ‘로드맵’에 따른 진전사항 점검
- PIAAC에 기반한 지표개발 계획, LSO 지표개발을 위한 가이드라인, 각국의 2014~2015년의 데이터 요청 및 수집 계획 공지

### ○ 제10차 분과별 활동

- 성인학습 분과: 문해력 수준과 공식·비공식 교육 참여와의 관계, 문해력과 유창성, 교육성취에 따른 25~64세 인구의 공식·비공식 교육·참여 정도 등 신규지표 개발 논의
- 교육의 노동시장으로의 이행 분과: 청년고용 및 근로시간과 관련된 자료 수집 검토
- 교육의 경제적 성과 분과: 네트워크 사무국에서 추진한 학생들에 대한 대부(loans)와 지원금(grants) 조사에 대한 설명과 고등교육의 NPV(Net Present Value) 검토, 학력수준별 상대임금에 대하여 ‘소득 프리미엄과 처벌’이라는 용어를 대신하여 ‘소득에서 이익과 불이익’으로 개선 검토, 저학력자에 대한 사회적인 지원과 사회적인 비용 발생에 대한 새로운 지표개발 검토
- 교육의 사회적 성과 분과: EAG 발간을 위한 지표로서 PIAAC 데이터에서 건강보존, 신뢰도, 정책적 효능감, 사회적 자발성 등 지표측정방법 검토

## 3. EAG 2013 설명회 개최

### □ 목적

- OECD INES LSO 지표의 중요성을 알리고 그 활용가능성을 높이기 위해 EAG 2013 발간 직후인 2013년 8월 23일 원내 공유회를 개최함.

### □ 주요 내용

- EAG 2013의 구조 및 주요 지표를 소개하고 청년층의 노동시장 이행, 교육의 임금프리미엄, 교육투자 인센티브의 세 가지 주제를 중심으로 OECD 주요국의 현황을 소개함.
- 전반적으로 OECD 국가에서는 교육이 고용에 미치는 영향이 커지고 있으며, 교육수준이 높을수록 고용가능성 및 임금수준이 높아지는 것으로 나타났음.



#### 4. 교육성과에 대한 OECD와 우리나라 사례 비교 분석

##### □ 청년층의 노동시장 이행

- 15~29세 청년층의 노동시장 이행 이슈와 관련된 OECD 현황과 우리나라 사례 분석
  - 현황: 우리나라의 청년층은 OECD 평균과 비교하여 학업 중인 청년층의 비중도 낮을 뿐만 아니라 비학업 상태이면서 고용된 청년의 비중도 낮은 수준에 머무르고 있음. 실업상태이거나 노동시장에서 퇴장한 니트(NEET)의 규모가 상대적으로 크고, 시간제 근로에 종사하는 청년층의 비중은 매우 낮음. 이는 노동시장의 경직성을 보여 주는 증거로 해석됨.
  - 시사점: 우리나라 청년층의 노동시장 진입에 대한 애로를 해소하기 위해서는 교육시스템 내에서 직장 체험기회, 일·학습 병행시스템의 구축이 필요하며, 양질의 시간제 일자리 발굴을 위한 제도정비가 필요함.

##### □ 교육의 임금프리미엄

- 학력수준별 임금격차 이슈와 관련된 OECD 현황과 우리나라 사례 분석
  - 현황: 우리나라의 학력수준별 임금격차는 OECD 평균과 비교하여 크지 않았으며, 특히 고졸자와 대졸 이상 학력자의 상대적인 임금격차는 작은 편임.
  - 시사점: 일반적인 학력과잉에 따른 학력수준별 수급요인이 영향을 미친 것으로 판단되며, 시간제 근로자의 임금수준이 낮아지는 추세가 성별 임금격차를 확대할 우려가 있으므로 정책적 대응이 요청됨.

##### □ 교육투자 인센티브

- 고등교육 수익률 이슈와 관련된 OECD 현황과 우리나라 사례 분석
  - 현황: 우리나라는 고등교육의 사적 비용, 사적 수익이 모두 OECD 평균보다 높게 나타난 반면, 고등교육의 공적 비용 및 수익은 모두 OECD 평균보다 낮은 것으로 나타났음.
  - 시사점: 고등교육의 금전적 편익이 사회보다 개인에게 편중되고 있어 공적 수익과 사적 수익의 적절한 균형, 조세제도 및 학자금 지원제도의 성과에 대한 추가적인 연구가 필요함.

### Ⅲ. 사업성과 활용방안

#### □ 사업성과

- OECD INES LSO 지표 발간에 필요한 통계자료의 확보 및 분석, 가공, 제공, 검증 등 일련의 작업은

국내 청년층의 고용 및 교육시스템 개선과 관련된 문제점의 국제적인 이슈화를 통해 적절하고 혁신적인 정책대안을 모색·발굴하는 데 기여함.

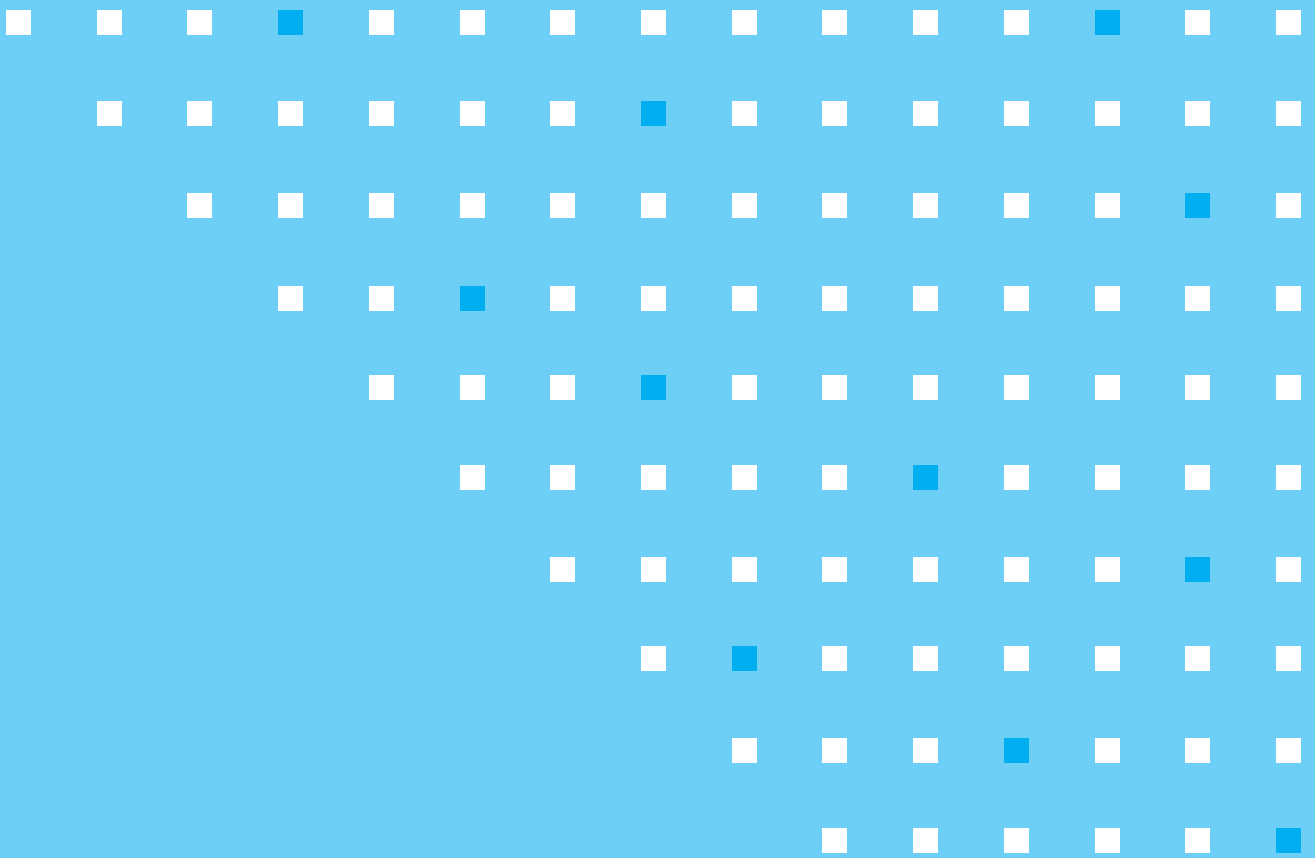
- OECD INES LSO 지표는 국제기준과의 비교를 통해 교육성도가 낮은 부문에 대한 국가의 관심과 투자를 증대시킴으로써 즉각적인 변화를 가능하게 하기 때문임.
- 향후에도 OECD INES LSO 지표 개발사업은 지속적으로 추진될 예정이며, 우리나라의 상황을 반영한 지표개발 및 지표의 적절성 확보 등에 기여할 것으로 판단됨.

- 지표는 측정 가능한 목표를 알려 주고 그 목표달성을 위한 정책 대상자 선정, 정책의 현재 수준, 개혁을 위한 혁신 등을 촉진하므로, 장기적으로 보았을 때 OECD INES LSO 지표 정보의 유통 및 확산을 통해 지표가 사회변화의 촉매제로 활용될 수 있음.

#### □ 향후과제

- 국제비교가 가능한 적절한 국내 통계자료의 부족(특히, 교육의 사회적 성과 관련)을 해소하는 방안이 마련되어야 함.
  - 조사의 한계, 통계품질의 미확보, 유럽 중심의 OECD 국가들과의 교육수준 분류체계의 불일치 등은 지속적으로 파악되어야 하며, 이를 위해 OECD 사무국과 긴밀한 의사소통과 교류가 필요함.
- OECD INSE LSO 지표의 일부가 OECD PIAAC 지표와 결합하여 개발될 예정이므로 PIAAC 조사 자료에 근거한 새로운 지표개발 동향 등을 지속적으로 파악해야 함.
  - 우리나라는 2008년부터 OECD 24개국이 참여한 PIAAC 15~65세 성인의 핵심역량 조사에 참여하여 성인학습 분과의 추가적인 신규지표(세대 간 교육이동, ICT 활동능력 등) 개발이 가능함.
- OECD INES LSO의 4개 분과에서는 각 분과별로 장기 계획하에 새로운 지표개발이 제안·논의되고 있으므로, 우리나라도 관련 분야 통계자료의 확보 노력과 함께 지표개발 기반을 구축해야 함.
  - 특히, 사회적 성과 분과의 교육수준에 따른 보건, 신뢰, 정치적 효능감, 사회적 자발성의 관계 이슈를 국제적으로 비교 분석하기 위해서는 국가수준의 국민 보건 및 건강 조사 데이터의 확보가 필요함.





## 제3장 사업



## 3-1. 글로벌 인재포럼 2013

▶ 과제책임자: 이남철 선임연구위원  
Tel: 02-3485-5022 / e-mail: ncllee@krivet.re.kr

### 요약

이번 2013년 포럼에서는 ‘벽을 넘어서(Beyond Walls)’라는 주제로 글로벌 경제위기 이후 개방과 협력을 통해 미래를 선제적으로 준비하기 위한 인재양성 및 활용 방안을 모색하였음. 에후드 바라크 전 이스라엘 총리, 사공일 세계경제연구원 이사장, 프랜시스 후쿠야마 스탠퍼드대학교 석좌 교수 등과 함께 글로벌 경쟁력 제고를 위한 해법과 인재개발에 대해서 심도 있는 논의가 이루어졌음.

2013년 11월 5일부터 7일까지 웨라톤 그랜드 워커히 호텔에서 총 참가자 2,899명, 25개 세션, 55명의 연사가 참여하였음.

본 포럼에서 논의된 많은 주제와 제안들은 한국의 인재정책에 대해서뿐만 아니라 세계 각국의 관련 정책 및 기업의 인재전략에 지대한 기여를 할 것임.

## I. 사업의 배경 및 목적

### 1. 사업의 배경

- 인적자원개발이 국가 경쟁력의 핵심 요소로 부각되고, 인적 자원의 양성·배분·활용이 단위 국가 차원을 넘어선 글로벌 수준의 과제로 부상함.
- 지식기반사회와 세계화 시대에 기업이 필요로 하는 인재를 양성하고 육성하는 일은 국가 경쟁력을 높이고 인류 공동 번영을 추구하는 데 있어서 핵심적 요소로 작용함.
- 국제적인 인적자원개발 정보와 경험을 공유함으로써 미래 기업 및 국가인적자원개발의 전략과 방향성을 설정하며, 인적자원의 질을 제고하기 위한 글로벌 네트워크 구축이 필요함.
- 기업, 대학, 각국 정부 및 세계기구의 역할과 실천을 논의하기 위하여, 2005년 교육인적자원부, 한국경제신문사, 한국직업능력개발원 공동으로 「인적자원 다보스 포럼」을 지향하며 Global HR Forum 창립에 합의함.

- 각국 정부, 국제기구, 기업, 학계의 세계 지도자급 인사들이 모여 정보를 공유하고 국제 협력을 도모 하도록 함.
- 제2차 국가인적자원개발 기본계획('06 ~ '10)에서 '글로벌 인적자원개발 포럼' 창설을 주요 정책과 제로 선정함('05.12.).

## 2. 사업의 목적

- 선도적인 인적 자원 개발 우수사례 공유 및 실제적인 문제해결능력 배양
  - 각국 정부·기업·대학·NGO 및 국제기구 등의 HRD 경험·정보 확산
  - 다양한 기업 현실에 맞게 정부 및 대학의 바람직한 혁신 방향과 내용 발견
  - 세계적인 CEO 등을 초청하여 우수인재 채용 및 교육 방식 벤치마킹
- 인적 자원 관련 세계적 추세 파악 및 국내 정책의 국제적 홍보를 위해 국제적 정보 교류 및 협력 채널 구축
  - 각국 정부, 국제기구들과 정책 정보 교류 및 협력 채널 구축
- 본 포럼을 통해 직능원 위상 및 연구수준 고양
  - 원내 연구 성과의 대외 홍보 강화
  - 글로벌 이슈를 선도하고 이슈에 대응하는 연구의 발굴 및 수행
  - 직능원의 국내외 여론 주도 등을 도모

## II. 주요 사업 내용

### □ 포럼 개요

- 행사 명: 글로벌 인재포럼 2013 (Global HR Forum 2013)
- 슬 로 건: 인재가 미래다! (Global Talent, Global Prosperity!)
- 주 제: (국문) 벽을 넘어서 (영문) Beyond Walls
- 기 간: 2013년 11월 5일(화) ~ 7일(목), 3일간
- 장 소: 웨라톤 그랜드 워커힐 호텔(서울 광진구)
- 개최 목적
  - 인류가 직면하고 있는 주요 문제의 해결을 글로벌 협업을 통한 인재개발에서 찾음.

- 정부, 공공, 민간, 기업 등 각 분야의 교육과 관련된 창의적 인재개발 경험과 우수 사례를 공유함.
  - 세계적 관점에서 미래세대를 위한 인재개발의 공통 핵심 요소들을 규명하고 논의함.
- 참가 규모 및 대상(3일간 약 3,000여 명 참석)
- 각국 관계 장관 등 정부 고위인사 및 국제기구 관계자
  - 글로벌 기업 CEO 및 HR 총괄 부서장, 연수원장
  - 세계 우수 대학 총장 및 학계 전문가
  - 산업계·연구소·경제 단체 대표
  - 기타 인적자원 개발 관련 단체 대표

〈표 1-1〉 글로벌 인재포럼 2013 개요

구분	2013년(제8회)
주제	벽을 넘어서(Beyond Walls)
일시	11월 5일(화)~7일(목)
장소	쉐라톤 그랜드 워커히 호텔(서울 광장동 소재)
주최기관	교육부, 한국경제신문, 한국직업능력개발원
사무국 설치	한국경제신문
기획사	더마이스
총 참가인원	2,899명
세션 수	25개
연사 수	55명
현장 진행요원	62명(리아중; 36명, 라포처; 13명, 이벌류에이터; 13명)
특별 구성	EAP 고위관료 워크숍, EAS TVET Network Conference 2013, FTA 인재포럼, 교육투어, 웨스트포인트 동문 환영리셉션, 대한민국 인재상 수상자와 석학의 만남, 차세대 영재기업인과 세계적 리더의 만남

○ 글로벌 인재포럼 2013 세션 구성

구분	11.5.(화)	11.6.(수)	11.7.(목)			
오 전		등 록	등 록			
	세계은행 EAP 워크숍	Plenary Session (전체회의)	Technical Session (분과회의)			
	FTA 인재포럼 TVET 워크숍		Track A	Track B	Track C	Track D
		▶ 개회식 및 기조연설 • 개회사: 한국경제신문사장 • 환영사: 교육부 장관 • 축 사: VIP	Session A1 (예체능교육)	Session B1 (인재감별)	Session C1 (직무능력)	Session D1 (미 육군 사관학교)



구분	11.5.(화)	11.6.(수)		11.7.(목)			
	교육투어 A·B	<ul style="list-style-type: none"> <li>기조연설                             <ul style="list-style-type: none"> <li>- 에후드 바라크 전 이스라엘 총리</li> </ul> </li> </ul>					
		<ul style="list-style-type: none"> <li>기조세션</li> <li>기조세션 I (해외CEO)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>특별세션</li> <li>특별세션 I (해외석학)</li> </ul>	Session A2 (자유학기제)	Session B2 (조직문화)	Session C2 (다문화 교육 훈련)	Session D2 (영재학교)
오 찬		Luncheon		Luncheon			
오 후	세계은행 EAP 워크숍  FTA 인재포럼  TVET 워크숍  교육투어 A·B	<ul style="list-style-type: none"> <li>기조세션</li> <li>기조세션 II (대학총장-1)</li> <li>기조세션 III (대학총장-2)</li> <li>기조세션 IV (싱크탱크)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>특별세션</li> <li>특별세션 II (OECD)</li> <li>특별세션 III (창조교육)</li> <li>특별세션 IV (창조교육)</li> </ul>	Session A3 (직업역량)	Session B3 (청년창업)	Session C3 (고등직업 교육)	Session D3 (농산어촌 교육)
				Session A4 (평생교육)	Session B4 (임원선발)	Session C4 (대졸취업 역량)	Session D4 (소셜 미디어)
만 찬	환영리셉션	-		종합정리토론 - 직원원 원장 -			

○ 세부 세션 구성

- 11월 6일(수요일): 개회식 및 기조연설, 기조세션

시간	세션	발 표 주 제	좌장 및 연사
08:30 ~09:00	(30)	<ul style="list-style-type: none"> <li>□ 개회식                             <ul style="list-style-type: none"> <li>- 개회사: 한국경제신문 사장</li> <li>- 환영사: 교육부 장관</li> <li>- 축 사: VIP</li> </ul> </li> </ul>	
09:00 ~10:00	KN-1 (60)	<ul style="list-style-type: none"> <li>□ 기조연설                             <ul style="list-style-type: none"> <li>창조형 인재, 어떻게 키우나</li> </ul> </li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 연설자                             <ul style="list-style-type: none"> <li>- 에후드 바라크 전 이스라엘 총리</li> </ul> </li> <li>● 사회 및 대담                             <ul style="list-style-type: none"> <li>- 사공일 세계경제연구원 이사장</li> </ul> </li> </ul>
10:10 ~12:00	PL-1	<ul style="list-style-type: none"> <li>□ 기조세션 I                             <ul style="list-style-type: none"> <li>글로벌 CEO의 성공 경영학</li> </ul> </li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 좌장                             <ul style="list-style-type: none"> <li>- 전성철 세계경영연구원 회장</li> </ul> </li> <li>● 발표자                             <ul style="list-style-type: none"> <li>- 한스 파울 뷔르크너 보스턴컨설팅그룹(BCG) 회장</li> <li>- 라즐로 보크 구글 수석부사장</li> <li>- 래리 이몬드 갤럽 아태지역 사장</li> </ul> </li> </ul>

시간	세션	발 표 주 제	좌장 및 연사
13:00 ~14:20	PL-2	<ul style="list-style-type: none"> <li>▣ 기초세션 II</li> <li>지역대학,</li> <li>창조경제를 견인하다</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 좌장               <ul style="list-style-type: none"> <li>- 서거석 한국대학교육협의회 회장(전북대 총장)</li> </ul> </li> <li>● 발표자               <ul style="list-style-type: none"> <li>- 피트 다운즈 영국 던디대 총장</li> <li>- 스가누마 다쓰오 일본 미야자키대 총장</li> <li>- 리칭찬 중국 선전(深圳)대 총장</li> </ul> </li> <li>● 토론자               <ul style="list-style-type: none"> <li>- 김용민 포스텍 총장</li> </ul> </li> </ul>
14:50 ~16:10	PL-3	<ul style="list-style-type: none"> <li>▣ 기초세션 III</li> <li>대학의 새로운 도전</li> <li>- 지식창조 허브로의 변신</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 좌장               <ul style="list-style-type: none"> <li>- 김병윤 KAIST 연구부총장</li> </ul> </li> <li>● 발표자               <ul style="list-style-type: none"> <li>- 프라딕 코슬라 미국 UC샌디에이고 총장</li> <li>- 레지스 켈리 미국 QB3(캘리포니아 대학기술지주 회사) 회장</li> <li>- 게르하르트 슈미트 스위스 취리히연방공대(ETH) 부총장</li> </ul> </li> </ul>
16:40 ~18:00	PL-4	<ul style="list-style-type: none"> <li>▣ 기초세션 IV</li> <li>청년취업 3대 천국</li> <li>- 독일과 스위스, 싱가포르의 비결</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 좌장               <ul style="list-style-type: none"> <li>- 박영범 한국직업능력개발원 원장</li> </ul> </li> <li>● 발표자               <ul style="list-style-type: none"> <li>- 그리스티안 에트메이 유럽직업훈련연구센터 (CEDEFOP) 원장</li> <li>- 우르술라 레놀드 스위스경제연구소 비교교육시스템 연구본부장</li> <li>- 찬리먼 싱가포르 난양폴리테크닉 학장</li> </ul> </li> </ul>

## - 11월 6일(수요일) : 특별세션

시간	세션	발 표 주 제	좌장 및 연사
10:10 ~12:00	SS-1	<ul style="list-style-type: none"> <li>▣ 특별세션 I</li> <li>후쿠야마, 미래의 키워드를 말하다</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 발표자               <ul style="list-style-type: none"> <li>- 프랜시스 후쿠야마 스탠퍼드대 석좌교수</li> </ul> </li> <li>● 사회 및 대담               <ul style="list-style-type: none"> <li>- 김주현 현대경제연구원 원장</li> </ul> </li> </ul>
13:00 ~14:20	SS-2	<ul style="list-style-type: none"> <li>▣ 특별세션 II</li> <li>OECD 제안</li> <li>- 한국의 차세대 인재전략</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 좌장               <ul style="list-style-type: none"> <li>- 정봉근 서울대 글로벌교육협력 초빙교수</li> </ul> </li> <li>● 발표자               <ul style="list-style-type: none"> <li>- 데보라 루즈베어 OECD Skill Beyond School 과장</li> <li>- 다구마 미호 OECD 선임 애널리스트</li> </ul> </li> <li>● 토론자               <ul style="list-style-type: none"> <li>- 최영섭 한국직업능력개발원 선임연구위원</li> <li>- 배상훈 성균관대 교육학과 교수</li> </ul> </li> </ul>
14:50 ~16:10	SS-3	<ul style="list-style-type: none"> <li>▣ 특별세션 III</li> <li>영국 창조산업</li> <li>- 예술과 과학의 융합(1부)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 좌장               <ul style="list-style-type: none"> <li>- 마틴 프라이어 주한영국문화원 원장</li> </ul> </li> <li>● 토론자               <ul style="list-style-type: none"> <li>- 존 휴즈 영국 뱅거대 총장</li> <li>- 피트 다운즈 영국 던디대 총장</li> </ul> </li> </ul>

시간	세션	발 표 주 제	좌장 및 연사
16:40 ~18:00	SS-4	□ 특별세션 IV 영국 창조산업 - 예술과 과학의 융합(2부)	- 토마스 인스 영국 글라스고예술대 총장 - 패트릭 라우리 영국 골드스미스런던대 총장 - 마크 스미스 영국 랑카스터대 총장 - 폴 톰슨 영국 왕립예술대 총장 - 나이절 캐링턴 영국 런던예술대 총장

- 11월 7일(목요일): Track 세션 및 특별 강연

<Track A: 미래를 바꾸는 학교교육>

시간	세션	발 표 주 제	좌장 및 연사
09:00 ~10:30	TA-1	□ 지능과 감성의 벽을 넘어 행복한 미래인재로	● 좌장 - 광병선 한국장학재단 이사장 ● 발표자 - 카타르지나 쿠바카 OECD/CERI ESP 공동연구원 - 케리 로제스 미국 미시건주립대 교육심리학 교수 ● 토론자 - 김미숙 한국교육개발원 글로벌교육연구실장 - 윤의준 산업통상자원 R&D전략기획단 주력산업 투자관리자
11:00 ~12:30	TA-2	□ 꿈과 끼를 살리는 학교	● 좌장 - 조벽 동국대 석좌교수 ● 발표자 - 브라이언 뉴베리 샌버너디노 캘리포니아주립대 과학수학기술교육학과 교수 - 황규호 이화여대 교육학과 교수(한국교육과정학회 회장) ● 토론자 - 김봉환 숙명여대 교육학과 교수(한국진로교육학회 회장) - 정기오 한국교원대 교육정책전문대학원 교수
14:00 ~15:30	TA-3	□ 미래 직업세계에서 요구하는 인재상	● 좌장 - 송해덕 중앙대 교육학과 교수 ● 발표자 - 제이 로제프스키 미국 조지아대 교수 - 미하엘 그룬트 한국머크 사장 ● 토론자 - 장환영 동국대 교육학과 교수 - 이중순 부산기계공업고 교장
16:00 ~17:30	TA-4	□ 100세 시대 평생학습, 행복한 인생3모작의 시작	● 좌장 - 최운실 국가평생교육진흥원 원장 ● 발표자 - 마이클 오스본 영국 글래스고대 성인평생교육센터 소장

시간	세션	발 표 주 제	좌장 및 연사
			<ul style="list-style-type: none"> <li>- 이안 밥티스트 그레나다 세인트조지스대 인문사회 과학부 교수</li> <li>● 토론자</li> <li>- 이희수 중앙대 글로벌인적자원개발 대학원장</li> <li>- 한준상 연세대 교육학과 명예교수</li> </ul>

## &lt;Track B: 기업이 원하는 인재&gt;

시간	세션	발 표 주 제	좌장 및 연사
09:00 ~10:30	TB-1	▣ 우수인재 감별 & 활용법	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 좌장</li> <li>- 노인식 삼성경제연구소 사장</li> <li>● 발표자</li> <li>- 줄리 게바우어 타워스왓슨 인사관리총괄 사장</li> <li>- 레지날드 볼 두산 글로벌HR총괄 부사장</li> <li>● 토론자</li> <li>- 김광휘 지멘스코리아 부사장</li> <li>- 김상호 KT 인재경영실장(전무)</li> </ul>
11:00 ~12:30	TB-2	▣ 조직 내 창의성 끌어내기	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 좌장</li> <li>- 이희성 인텔코리아 사장</li> <li>● 발표자</li> <li>- 스킷 드라흐 보잉 HR총괄 부사장</li> <li>- 에릭 알렉산더 플립보드 국제담당 사장</li> <li>● 토론자</li> <li>- 민희경 CJ 부사장(CJ인재원 원장)</li> <li>- 이원호 신한은행 부행장</li> </ul>
14:00 ~15:30	TB-3	▣ 창조경제의 주역, 차세대 영재기업인	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 좌장</li> <li>- 김병도 서울대 경영대 학장</li> <li>● 발표자</li> <li>- 레지스 켈리 미국 QB3(기술창업지주회사) 회장</li> <li>- 박희재 SNU프리지전 대표(산업통상자원 R&amp;D 전략기획단 단장)</li> <li>- 류혜진 KAIST IP영재기업인 1기</li> <li>● 토론자</li> <li>- 이원재 요즈마그룹 한국지사장</li> </ul>
16:00 ~17:30	TB-4	▣ 기업의 별 - 임원 어떻게 키우나	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 좌장</li> <li>- 황영기 법무법인 세종 고문</li> <li>● 발표자</li> <li>- 톰 페더슨 일본 콘페리 인터내셔널 리더십&amp;탤런트 부문 대표</li> <li>- 강성욱 GE코리아 사장</li> <li>- 정권택 삼성경제연구소 인사조직실장(전무)</li> </ul>

<Track C: 능력중심으로 가는 교육훈련>

시간	세션	발 표 주 제	좌장 및 연사
09:00 ~10:30	TC-1	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ 능력중심사회를 만든다</li> <li>- NCS와 NQF</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 좌장                             <ul style="list-style-type: none"> <li>- 송영중 한국산업인력공단 이사장</li> </ul> </li> <li>● 발표자                             <ul style="list-style-type: none"> <li>- 심슨 푼 홍콩고등과학기술대 부총장</li> <li>- 멜리사 맥키완 호주기술직승인협회(TRA) 부장</li> </ul> </li> <li>● 토론자                             <ul style="list-style-type: none"> <li>- 조정운 한국직업능력개발원 선임연구위원</li> <li>- 슬라바 페벡 그림 유럽직업훈련연구센터(CEDEFOP) 선임연구위원</li> </ul> </li> </ul>
11:00 ~12:30	TC-2	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ 다문화 인재가 미래를 이끈다</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 좌장                             <ul style="list-style-type: none"> <li>- 박상미 한국외국어대 교수</li> </ul> </li> <li>● 발표자                             <ul style="list-style-type: none"> <li>- 랜달 한센 캐나다 토론토대 정치학과 교수</li> <li>- 양계민 한국청소년정책연구원 연구위원</li> </ul> </li> <li>● 토론자                             <ul style="list-style-type: none"> <li>- 권오현 서울대 다문화교육연구센터 소장</li> <li>- 이남철 한국직업능력개발원 실장</li> </ul> </li> </ul>
14:00 ~15:30	TC-3	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ 고등직업교육의 역할과 책임</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 좌장                             <ul style="list-style-type: none"> <li>- 이기우 한국전문대학교육협의회 회장</li> </ul> </li> <li>● 발표자                             <ul style="list-style-type: none"> <li>- 클리포드 아델만 미국 HEP 시니어 어소시에이츠</li> <li>- 크리스티안 레트메이 유럽직업훈련연구센터(CEDEFOP) 원장</li> </ul> </li> <li>● 토론자                             <ul style="list-style-type: none"> <li>- 장기원 국제대 총장</li> <li>- 전지용 경북대 총장</li> </ul> </li> </ul>
16:00 ~17:30	TC-4	<p>【공개토론】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>■ 대졸자 취업역량, 무엇이 문제인가?</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 좌장                             <ul style="list-style-type: none"> <li>- 박종구 한국폴리텍대 이사장</li> </ul> </li> <li>● 토론자                             <ul style="list-style-type: none"> <li>- 알레산드로 콜롬보 이탈리아 고등통계훈련원 원장</li> <li>- 이성철 현대차 인재개발원 원장(부사장)</li> <li>- 조벽 동국대 석좌교수</li> <li>- 이준석 클라세스튜디오 대표</li> <li>- 장진구 연세대 경영컨설팅학회 회장</li> </ul> </li> </ul>

<Track D: 창조인재육성>

시간	세션	발 표 주 제	좌장 및 연사
09:00 ~10:30	TD-1	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ 웨스트포인트처럼 일하다</li> <li>- 세상을 리드하는 법을 배운다</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 사회자                             <ul style="list-style-type: none"> <li>- 이성용 배인앰컴퍼니코리아 대표</li> </ul> </li> <li>● 발표자                             <ul style="list-style-type: none"> <li>- 티머시 트레이노어 미국 웨스트포인트 육군사관학교 학장</li> </ul> </li> </ul>

시간	세션	발 표 주 제	좌장 및 연사
11:00 ~12:30	TD-2	▣ 글로벌 영재학교의 인재 육성법	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 사회자 <ul style="list-style-type: none"> <li>- 민경찬 연세대 수학과 교수</li> </ul> </li> <li>● 발표자 <ul style="list-style-type: none"> <li>- 리처드 싱클레어 미국 텍사스수학과학아카데미 학장</li> <li>- 향킴후 싱가포르수학과학교 교장</li> </ul> </li> </ul>
14:00 ~15:30	TD-3	▣ 교실의 벽을 뛰어넘는 학교 만들기	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 좌장 <ul style="list-style-type: none"> <li>- 김진숙 한국교육학술정보원 스마트교육 R&amp;D본부장</li> </ul> </li> <li>● 발표자 <ul style="list-style-type: none"> <li>- 브루스 딕슨 미국 AALF 회장</li> <li>- 정은희 IVECA(국제가상학교센터) 대표</li> </ul> </li> <li>● 토론자 <ul style="list-style-type: none"> <li>- 이재호 경인교육대 컴퓨터교육과 교수</li> <li>- 백은순 국가평생교육진흥원 전국학부모지원센터/ 중앙다문화교육센터 센터장</li> </ul> </li> </ul>
16:00 ~17:30	TD-4	▣ 조직 경쟁력 강화를 위한 소셜미디어 활용	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 사회자 <ul style="list-style-type: none"> <li>- 마가렛 키 버슨마스텔러 코리아 대표이사</li> </ul> </li> <li>● 발표자 <ul style="list-style-type: none"> <li>- 마단 나갈딘 페이스북 아태HR총괄 부사장</li> </ul> </li> </ul>

### III. 사업성과 활용방안

- 차세대 인적 자원 개발 및 활용 정책의 실천을 선도함으로써 인적자원개발 분야에서 국제적 위상을 제고함.
- 인적자원개발을 위한 각국 정부 및 기업, 대학, NGO, 국제기구 등과의 네트워크를 구축함.
- 글로벌 인재 양성에 대한 각국 기업, 정부, 교육기관의 관심과 수요에 적극적인 대응을 도모함.
- 우리나라 인적자원개발 전략의 선진모델을 제시함으로써, 한국이 인적자원개발 분야에서 주도국으로 성장하는 계기를 마련함.
- 우수 인적자원개발 사례를 확산함으로써 세계화 추세에 대응하는 인재 양성 및 활용을 지원함.

## 3-2. UNESCO Regional Center 사업(2013)

▶ 과제책임자: 정지선 선임연구위원  
Tel: 02-3485-5052 / e-mail: jschung@krivet.re.kr

### 요약

한국직업능력개발원은 UNESCO가 지정한 직업기술교육훈련 우수지역센터로서 지역과 글로벌 사회의 인적자원개발과 직업능력개발 분야를 지원하고 협력하는 사업을 수행해 오고 있음. 이와 관련하여 2013년에는 다음과 같이 직업교육훈련 관련 정보와 노하우를 공유하는 사업들을 추진 하였음. 첫째, 한국직업능력개발원은 UNESCO-UNEVOC으로부터 아시아 총괄기관으로서의 기능을 수행하였음. 둘째, UNESCO가 발주하여 한국직업능력개발원에서 수행하고 있는 BEAR (Better Education Africa's Rise) Project를 효과적으로 추진하기 위하여 아프리카 5개국의 담당자들과 UNESCO 본부 담당자들을 초청하여 직업교육발전 워크숍을 개최하였음. 셋째, 개발도상국 및 글로벌사회와 공유하기 위하여 한국의 직업교육훈련의 발전과정과 시사점을 개괄적으로 집필하여 “한국의 직업교육훈련” / “Vocational Education and Training in Korea” 국문책자와 영문책자를 각각 발간하였음.

## I. 사업의 배경 및 목적

### 1. 사업의 배경

- 한국직업능력개발원은 인적자원개발과 직업교육훈련의 글로벌 허브기관으로서 다양한 기능을 수행하고 있으며, 2000년에 UNESCO로부터 TVET 분야의 아태지역 우수기관으로 지정된 이해 매년 글로벌사회의 발전 지원과 협력을 위해 노력해오고 있음
  - UNESCO Regional Center 사업을 통해 아·태지역 국가의 직업기술교육훈련 활동을 주도하고 지원하고 있음.
  - 대표적인 사업으로, 본원은 2002년부터 매년 정기적으로 UNESCO 아·태지역 회원국을 대상으로 인적자원개발 및 직업교육훈련 연수 또는 워크숍을 진행해 왔음.
  - 이 사업에서는 한국의 발전 경험과 성공 사례를 회원국들에게 전파하는 것을 목적으로 직업기술교

육훈련 분야의 정보와 지식을 공유함. 아울러 아태지역 국가들의 경제발전에 필수적인 인적자원개발 정책과 제도의 발전을 지원하고, 국가 간 협력관계 증진을 위한 역할을 담당해 왔음.

## 2. 사업의 목적

□ UNESCO Regional Center 사업(2013)의 목적은 다음과 같음

- 첫째, UNESCO에서 위탁한 아프리카 직업교육 발전 사업인 BEAR 프로젝트 담당자 역량개발 워크숍을 개최함. BEAR 프로젝트에 참여하는 아프리카 5개국 전문가들을 초청하여 직업교육훈련 교육 과정을 개발하고 노동시장을 분석하여 경제발전과 연계된 직업교육훈련 발전을 지원하고자 함.
- 둘째, UNESCO-UNEVOC에서 요청한 아시아 지역 TVET 총괄기관으로서 회원국들을 초청하여 TVET 발전을 위한 지역포럼을 개최함. UNEVOC과의 긴밀한 협의를 통하여 아시아 국가 등 많은 국가들의 공통적 이슈인 청년 취업과 녹색산업 인력양성 정책과 사례에 대한 논의의 장을 마련하여 아시아 지역 회원 국가들의 우수한 직업기술교육훈련(TVET) 제도와 정책 현황 및 사례를 공유하고 선진사례의 시사점을 논의함으로써 아시아지역의 경제발전에 기여하고자 함.
- 셋째, 한국에서 경제발전에 기여한 TVET의 성공적 사례를 개발도상국 및 해외에 효율적으로 전수하고 보급하기 위하여 직업교육훈련에 대한 분야별 내용을 집필한 후 “한국의 직업교육훈련” 책자를 국문과 영문으로 발간함. 이를 통해 한국의 최근 동향과 정보를 공유함으로써 아시아, 아프리카 등 개발도상국의 직업기술교육훈련 발전에 기여하고자 함.

## II. 주요 사업 내용

### 1. BEAR 프로젝트 아프리카 5개국 실무자 역량강화 워크숍

- 직업교육훈련 교육과정 개발과 노동시장 분석에 대한 전문가 역량강화와 한국의 사례 공유

□ BEAR 프로젝트 아프리카 5개국 국가의 실무자 역량강화 워크숍의 주요 내용은 다음과 같음.

가. 행사명: 제3차 아프리카 직업기술교육훈련 전문가 Workshop

나. 주 제: Capacity Building of TVET Experts to establish TVET System in Africa

다. 일 시: 2013년 6월 17일(월) ~ 6월 21일(금)

라. 장 소: 서머셋팰리스 서울 세미나룸 A(6월 17일~20일)

직능원 회의실(6월 21일)



마. 참가자: BEAR 프로젝트 국별 교육과정개발 담당자, 산업협력체 관계자, 국별 프로젝트 Coordinator, UNESCO 본부 관계자, 교육부 관계자, 직능원 BEAR 프로젝트 지원 사업 연구진, 마이스터고, 특성화고 관계자 등 50여 명

바. 행사 내용

- UNESCO BEAR 프로젝트 경과보고
- 기관방문: 수원하이텍고등학교, 삼성전기
- 세션 1: 산학협력: 한국 및 아프리카 사례
- 세션 2: BEAR 프로젝트: 도전과 과제
- 세션 3: 그룹 토론
- 전체 회의
- 국별 주요 논의내용 발표
- 문화체험 등

사. 아프리카 5개국 담당자 초청장 발송 및 방문 지원

- UNESCO로부터 추천받은 BEAR 프로젝트 관계자 11명을 초청함.
- 아프리카 전문가들은 자국의 상황에 대한 분석과 논의자료를 작성하여 워크숍의 성과를 제고하도록 함.

## 2. UNESCO-UNEVOC 아시아 지역 TVET 총괄기능으로서 아시아지역 포럼 개최

### - 청년 취업역량 제고와 녹색산업 인력양성 사례 공유 및 발전방안 논의

가. 행사명: UNESCO-UNEVOC Regional Forum Asia Pacific

나. 주 제: Advancing TVET for Youth Employability and Sustainable Development

다. 일 시: 2013년 9월 4일(수) ~ 9월 6일(금)

라. 장 소: UNESCO 한국위원회 11층 회의장(유네스코홀)

마. 참가자: 아·태지역 UNEVOC 센터 관계자, UNESCO 본부, ILO, ADB, ASEAN, SEAMEO VOCTECH 등 국제기구 및 지역협력기구 소속 전문가 등 70여 명

바. 워크숍 내용

- Theme 1: Greening TVET: Global and Regional Perspectives(기조연설, Panel Presentations)
- Theme 2: Youth Employment and Skills Development(기조연설, Panel Presentations)
- Theme 3: UNEVOC Network regional coordinators' perspectives, experiences, lessons learnt and challenges
- Theme 4: International and Regional Organizations' Perspectives

- Theme 5: Development Partners' Perspectives
- 문화체험
- Group discussion - UNEVOC Network regional coordinators
- 기관 방문: 한국폴리텍대학 II, 한국산업인력공단, 글로벌숙련기술진흥센터

### 3. 개발도상국 및 해외에 한국의 성공적인 직업교육훈련 제도와 발전과정 공유를 위한 “한국의 직업교육훈련”과 “Vocational Education and Training in Korea” 발간

- 사회 경제적 발전배경, 직업교육, 직업훈련, 직업능력개발평가, 진로교육, 직업자격제도 분야 소개

#### 가. 집필 분야 구분

- 직업교육훈련 분야를 6개 분야로 나누고 각 분야의 전문가를 선정하여 집필진을 구성하였음: 사회 경제적 발전 배경, 직업교육, 직업훈련, 직업능력개발평가, 진로교육, 직업자격제도 분야

#### 나. 각 집필 분야 핵심 내용 선정 및 작성

- 과제 책임자가 검토하여 전체적인 틀을 검토하고 검토결과에 따라 각 집필자가 수정작업을 함.

#### 다. 집필원고 초안 검토 및 수정·보완

- 3차례의 전문가 검토를 거쳐서 수정·보완 작업을 하였음.
- 수정 원고를 집필진 및 연구진들이 검토하여 cross check한 결과를 반영하여 재수정 작업을 함.
- 재수정본을 관련 전문가들이 재검토하여 수정·보완 작업을 거침.

#### 라. 전체 원고 편집

- 편집 기준에 따른 편집 및 3차례 교정 작업을 함.
- 통일성과 일관성을 꾀하기 위해 국문본 전체를 세 차례에 걸쳐서 편집함.

#### 마. 선행연구와 관련 자료 수집 및 분석

- 선행연구 및 문헌연구 자료 수집 및 분석: “VET in Korea” 원고 작성을 위한 관련 자료 수집 및 선행연구 분석

#### 바. 전문가 자문 및 검토

- 집필을 위한 관련 전문가 협의회 및 간담회를 통하여 내용 구성과 검토가 이루어짐.
- 각 분야별 집필진을 해당 부서에서 전문가로 추천하여 구성함.

- 집필 내용에 대한 전반적 개요 논의 및 작업 일정을 수립함.
- 표와 그림 등을 충분히 삽입하여 쉽게 이해할 수 있도록 시각적인 효과를 고려하였음.

### Ⅲ. 사업성과 활용방안

#### 1. 사업성과

##### □ UNESCO BEAR 프로젝트 역량강화 워크숍

- UNESCO가 추진하는 아프리카 직업교육 발전 사업인 BEAR 프로젝트의 성공적 추진을 위하여 2011년부터 개최해 온 KRIVET-아프리카 직업교육훈련 역량 강화 워크숍은 TVET의 메카로서 발돋움하는 직능원에서 수행하기에 적합한 사업임. 특히, 2013년 본격적으로 직능원이 BEAR사업 수행기관으로서 아프리카 5개국 담당 전문가들이 각국의 사업 추진을 위한 계획을 수립하고 파트너 담당자들과 파트너십을 강화하면서 사업 추진 전반에 대하여 협의할 수 있는 계기를 마련하였음. 또, 한국의 선진화된 직업교육훈련 제도를 소개하고 현장 방문을 통하여 아프리카 담당자들에게 직업교육훈련에 대한 인식을 강하게 불어넣어 줄 수 있었음. BEAR 프로젝트 각국 담당자들도 한국의 직업교육훈련과 아프리카 현지의 직업교육훈련의 격차를 인지하면서 BEAR사업을 통해서 역점을 두어야 할 부분을 계획할 수 있었음.
- 한국의 인적자원개발 우수사례, 직업교육훈련 정책과 제도를 벤치마킹할 만한 우수 기관을 선정하여 현장 방문을 실시하였음. 이를 통해 참가자 자국의 특성화 발전과정에 대하여 논의하고 워크숍에서 의논된 성과를 자국의 발전에 적용할 수 있도록 함. 또, 참가국의 발전은 외부에 의한 것이 아닌 자율성과 자립성을 가지고 추진할 수 있도록 지원하였음.
- UNESCO 본부와의 긴밀한 협의를 통하여 계획을 수립한 후 수행하였으며, BEAR사업 위탁기관의 의견도 충분히 반영하였음.
- 아프리카 지역에서 선정된 국가들을 대상으로 TVET 정책의 향상을 위한 자문을 제공하고 개발역량을 습득하도록 지원함. 이러한 UNESCO 아태지역 우수센터로서 회원국들의 발전을 위하여 기여할 수 있는 장을 마련하였음. 또, 해당 지역에서 HRD와 TVET 분야의 리더십을 발휘하였고 교류 국가 간 우호적 관계를 강화하는 기회가 되었음.
- BEAR 프로젝트는 2013~2015년까지 수행할 계획이므로 이 워크숍도 지속적으로 개최하여 BEAR프로젝트 아프리카 측 담당자들이 우리나라의 직업교육훈련을 학습할 수 있는 기회를 계속 제공함으로써 직능원 측 전문가들과의 협업을 더욱 활성화해 나갈 필요가 있음.
- 향후 아프리카 측 담당자들을 더 많이 초청하여(국가별로 3~4명) 워크숍 기회를 더 많이 제공하도록 하고, UNESCO 본부의 담당자들도 더 많이 워크숍에 동참하여 협업을 강화해 나가는 행사로 발전시키는 것이 바람직함.

#### □ UNESCO UNEVOC-KRIVET 아태 지역 포럼

- UNESCO UNEVOC-KRIVET 아태 지역포럼에는 아태 지역 국가를 중심으로 국제기구 및 유관기관들이 대거 참여함으로써 실질적인 아시아 지역 포럼이 되었음. 또, 논의 주제도 청년취업을 위한 직업기술교육(TVET)과 녹색산업 인력양성을 위한 각국의 TVET 우수 사례들을 논의하여 상호 간에 정보를 교류하고 시사점을 도출하는 논의의 장으로 손색이 없었음.
- UNEVOC 아시아 지역 총괄센터로서의 기능을 무난하게 수행하였고, 독일 GIZ, BIBB 등도 협력하여 행사를 개최하게 되어 지역 간의 협력과 국제적 협력이 잘 발휘되었음. 또, UNESCO 한국위원회의 협조로 회의 장소를 제공받아 국제기구와 국내 기관들 간의 협조가 잘 이루어졌음.
- 아시아 지역 국가들이 지속가능한 발전과 청년 취업이라는 공통적 이슈를 가지고 있는데, 이러한 주제를 다룸으로써 각국의 현안에 대한 정책적 해결방안에 적절한 시사점을 제공하였음.
- UNESCO 지정 직업기술교육훈련 우수지역센터로서 KRIVET은, UNESCO 국제 TVET 담당기관인 UNEVOC이 역점사업을 추진하는 과정에서 긴밀한 소통과 협의를 거쳐 사업 내용을 공동으로 추진하여, 회원국들과 UNESCO 본부와도 교류와 협력이 촉진되었음
- 참가자들이 직능원의 행사 추진 지원과 적극성에 만족감을 강하게 표시하였으며, 한국의 직업교육훈련 사례를 제시함으로써 TVET 분야에서 한국의 리더십을 발휘하는 계기가 되었음.

#### □ “한국의 직업교육훈련(VET in Korea)” 책자 발간

- 한국의 직업교육훈련에 대하여 간략하고 일목요연하게 이해할 수 있는 자료로서 “한국의 직업교육훈련(Vocational Education and Training in Korea)” 국문 책자와 영문 책자를 발간하였음. 이로 인해 그 동안 외국인들이나 해외 기관에서 한국의 직업교육훈련에 대한 문의가 있을 때 필요한 부분의 자료를 작성하여 보내야 하는 번거로움을 해결할 수 있게 되었음. 직업교육훈련 분야별로 분담하여 집필을 함으로써 집필자의 전문성이 반영되었음.
- 집필 계획에 따라서 일정대로 잘 추진되었으며, 직업교육훈련 분야를 골고루 망라하고 있어 국제비교를 위한 연구에 기초자료로 활용될 수 있고, 해외 유관기관 방문 시, 해외사절단 내방 시, 국제행사 등에서 참가자들에게 좋은 참고자료로 활용되고 있음.
- 이 책자는 약 3년 단위로 내용을 업데이트해 가는 것이 바람직함.

## 2. 활용방안

#### □ 한국의 직업교육훈련 분야의 성공 경험을 공유함으로써 국격 신장에 기여

- 아태지역 우수센터로서 리더십을 발휘하여 아시아 지역 국가를 대상으로 TVET 발전을 지원함으로써 UNESCO 한국의 국가 위상 제고 및 선진 정책 사례를 홍보하는 계기 마련

- “VET in Korea” 책자 발간으로 한국의 직업교육훈련을 간명하게 소개할 수 있는 자료 확보
  - 국제기구 및 해외 유관기관들에게 한국의 직업교육훈련 정책 및 제도에 관한 영문 자료 제공
- 한국의 직업교육훈련 발전과정을 정리하여 정책검토의 기초자료를 제공
- 선진국과의 비교연구를 통해 한국의 TVET 발전을 촉진할 수 있는 참고자료로 활용
  - 국제적 협력과 지원 관계를 강화하고 우호 관계를 돈독히 하는 계기 마련
  - TVET 분야 글로벌 허브기관으로서의 기초자료 확보
  - 아시아 회원국의 직업교육훈련 관련 정보 수집, 국가 간 비교자료 생성 및 가공을 함으로써 직업교육훈련에 대한 각국의 연구자료 축적 및 참고자료로 활용
- 향후 ODA 사업추진에 기초자료를 제공함으로써 지구촌 문제 해결에 기여할 수 있는 기초자료 생성
- UNESCO Regional Center로서 지역 내 회원국들의 직업교육훈련 발전 논의 시 기초자료로 활용
  - 국외 기관이나 국외 사절단들에게 한국의 TVET 우수사례를 제공하는 문헌으로 활용
  - 개도국 공무원, 정책입안자 및 교육훈련관계자들의 정책 자료로 활용
  - 향후 직업교육훈련 분야의 공적개발지원사업(ODA) 정책 추진에 참고자료로 제공
- UNESCO Regional Center 기능 강화 사업 추진
- 2001년부터 2013년까지 매년 약 2~4개의 사업을 추진하여 13년간 총 45개의 연구 및 사업들을 UNESCO Regional Center 사업 프로젝트에서 수행해 왔으며, 이 사업들을 특성별로 분류해 보면 다음과 같음.
    - 국제세미나 개최 15건
    - 아태지역 회원국 TVET 전문가 연수 개최 11건
    - 아태지역 중심 워크숍 개최 10건
    - TVET 분야 국제 비교 및 협력 연구 수행 8건
    - 영문 책자 발간 3건
  - 수행한 사업들 중에서 국제기구 UNESCO, UNEVOC, IIEP, World Bank, ADB 등과 협력하여 공동으로 추진한 국제세미나 및 워크숍이 10건으로, 국제기구들과 협력이 활발했으며, 국제기구들로부터 글로벌 사회에서 직능원의 역할과 기능에 대하여 많은 기대를 받아 오고 있음을 알 수 있음.
  - UNESCO Regional Center of Excellence in TVET(UNESCO 지정 직업기술교육훈련 우수지역센터)로서 아프리카 BEAR 프로젝트 역량강화 워크숍, UNESCO-UNEVOC 아태지역 포럼, “VET in Korea”

책자 발간 등의 사업들이 지속적으로 추진되어야 함.

- 아태지역 회원국들의 TVET 정책 수립 및 개선 지원을 지속적으로 제공하도록 함. 또, 개발도상국 스스로가 발전에 대한 의지를 가지려 노력할 수 있는 역량을 갖추도록 하는 방향으로 연구와 사업이 발굴되고 추진되어야 함.
  - 사업의 성과로 국제적 네트워크가 확대되었고, 이를 활용하여 해외 유관기관 및 국제기구와 TVET 분야 협력 발전을 더욱 추진해 나가야 할 것임.
  - 특히, UNESCO-UNEVOC의 아시아 지역 coordinator로서 요청된 역할을 원활하게 수행하였으며, UNEVOC과 논의를 거쳐 아태지역의 발전을 위한 노력을 계속해 나가야 할 것임.
- 정부의 정책기조와 국정과제의 방향과 병행하는 사업들을 구상하여 한국이 글로벌 사회에서 리더십을 발휘할 수 있도록 기획해 나가야 할 것임.
- 정부는 국정기조 4. 평화통일 기반 구축을 위한 전략 중에서 신뢰외교를 설정하였고, 신뢰외교를 위한 국정과제 중의 하나인 NO.133. ‘ODA 지속 확대 및 모범적 통합적 개발협력 추진’임.
  - ODA 사업 추진을 강화하기 위하여, 글로벌 사회에서 주목받고 있는 한국의 단기간의 성공적인 경제발전과 이를 지원한 인적자원개발 및 직업교육훈련 제도 및 정책을 벤치마킹하려는 개발도상국들을 대상으로, 더 많은 사업을 추진해 나갈 필요가 있음.

#### □ 지역별 집중 워크숍 추진

- 아시아 및 아프리카 지역에서의 기능 강화
  - 아태지역 우수기관으로서 회원국 및 지역별 센터들과의 협의를 통하여 TVET 발전을 위한 수요에 부응하는 사업의 외연을 확대해 나갈 필요가 있음.
  - 아프리카 지역의 직업교육훈련 발전을 위한 BEAR 프로젝트를 수행하고 이를 성공적으로 수행하기 위한 역량개발 워크숍을 수행하는 것처럼, 아시아 지역 등 다른 개발도상국의 발전을 위한 워크숍을 개최할 필요가 있음.
  - 직능원이 2011~2013년 3년에 걸쳐서 수행한 베트남 자격제도 구축 사업의 결과에 대하여, 베트남의 관련자, 협업자, 사업파트너들을 초청하여 자격제도 구축과정에 대한 논의의 장으로서 2014년에 사후행사로 워크숍을 마련하는 것도 의미가 있음.
- 중동 및 기타 지역으로 사업 영역 확대
  - 이제까지 직능원의 URC 사업이 아태지역과 아프리카 지역에 집중되어 온 것으로 볼 수 있으며, 향후 중동 지역, 중남미 지역 등과도 연계와 협력을 강화하여 점차 사업의 범위를 넓혀가는 것이 바람직함.
  - 최근 사우디아라비아 TVTC가 한국의 직업교육훈련을 리드하는 KRIVET과 같은 기관 설립을 위하

여 KRIVET을 벤치마킹하러 방문하였음. 이렇게 수요가 있는 중동국가(예: 사우디아라비아, UAE, 오만 등) 혹은 중남미 국가(예: 브라질, 멕시코, 콜롬비아, 볼리비아 등)를 초청하여 직업교육훈련 역량 개발 워크숍을 개최하는 것도 의미가 있음.

- 나이지리아 정부가 2010년에 직능원에 위탁했던 교육부 공무원 직업교육훈련 역량개발 워크숍에 대한 후속사업으로 그들을 초청하여 재학습의 기회와 자문제공의 기회를 기획할 필요가 있음.

○ 선진국 유관기관들과의 협력사업 추진

- 싱가포르, 일본, 이탈리아, 독일, 프랑스, 스위스, 호주, 미국 등 선진국의 HRD, TVET 관련 기관들과의 공동 연구 및 연구결과 논의를 위한 행사를 마련하도록 함. 이러한 사업을 통하여 자체적인 연구 역량을 강화하고 국제 비교 연구 등을 활성화하여 한국 인적자원개발과 직업능력개발 강화를 통한 한국의 경제·사회적 발전에 기여하는 정책 개발에 기초자료를 제공하도록 함.

□ 국제개발협력사업을 위한 연구와 사업 추진

- OECD DAC(국제개발원조위원회) 회원국으로서, 향후 수요가 증가할 것으로 예상되는 TVET 분야 국제개발원조사사업의 총괄적 방향을 제시하는 연구가 필요함.
- 개발도상국의 경제발전에서 중요한 인적자원개발 요소의 우수사례를 전수하기 위한 국제개발협력 정책을 각국이 추진하고 있음. 이러한 정책 추진에 필요한 정보와 자료들을 제시하고 정책 대안을 모색하는 연구와 사업을 수행해야 할 것임.
- 국제개발협력이 강화되는 추세에 맞춰 개발도상국의 TVET 발전을 위한 국제개발 협력사업의 총괄적 추진방향을 제시하는 밑그림을 완성하고 Grand Plan을 제시하는 연구를 수행하여 정부 정책에 참고자료로 제시할 필요가 있음.
- 전술한 바와 같이 정부의 국정과제에도 한국의 경제발전을 벤치마킹하려는 개발도상국들의 발전을 위한 ODA 사업 추진이 제시되어 있음. 직능원에서도 직업교육훈련 분야의 발전을 위한 지원을 함으로써 이들과 우호관계를 유지함과 동시에 상생발전을 도모하는 동반자적 관계를 수립하는 데에 일조할 수 있을 것임.
- 또, 한국은 수원국에서 공여국으로 전환한 국가로서의 입지를 확인하면서 선진국과 개발도상국의 가교역할을 함으로써 글로벌 사회의 발전에 중요한 기능을 할 수 있을 것으로 봄. 이러한 시류에 발맞추어 직능원은 직업교육훈련의 모델을 전수하는 ODA 사업을 지원하고 방향을 제시하는 기능을 수행해야 할 것임.

### 3-3. 민간자격 국가공인을 위한 조사연구사업(2013)

▶ 과제책임자: 박종성 연구위원  
Tel: 02-3485-5354 / e-mail: parkjs@krivet.re.kr

#### 요 약

민간자격 국가공인제도는 민간자격의 공신력 제고와 민간자격의 질 관리 등을 목적으로 민간자격 시장을 선도할 수 있는 우수한 민간자격을 공인하는 제도임. 우리 원은 「자격기본법」 시행령에 따라 위탁으로 민간자격 공인조사를 진행함. 세부적으로 국가공인 시행에 대한 공고를 통해 총 96종목의 민간자격이 2013년에 공인신청 접수되었음. 신청종목들에 대하여 조사팀을 구성하여 서류 및 현장 조사를 실시한 결과, 신규 신청 6개 종목의 공인적합 결과와 재공인 29개 종목, 연장 6개 종목의 공인기간 연장 적합 결과를 주무부장관에게 제출함. 또, 국가공인 조사사업을 진행하며 관련 민원을 처리하고 신문지면을 통한 대국민 홍보도 실시함.

## I. 사업의 배경 및 목적

### 1. 사업 배경

#### □ 민간자격 국가공인

##### ○ 민간자격 국가공인제도

- 1997년 「자격기본법」 제정과 함께 민간자격 국가공인제도가 도입됨.
- 민간자격제도의 활성화를 통한 국민의 전반적인 직업능력 향상, 국가 차원에서의 민간자격제도의 활성화 지원, 민간자격의 공신력 제고, 민간자격의 질 향상을 위한 경쟁체제 도입 등을 위해 사회적 수요에 부응하는 우수 민간자격을 국가에서 공인하는 제도임.

##### ○ 민간자격 국가공인제도의 역할

- 민간자격의 공신력 제고와 민간자격 간의 상호 경쟁을 통한 질 관리 등의 측면에서 매우 긍정적인 역할을 함.



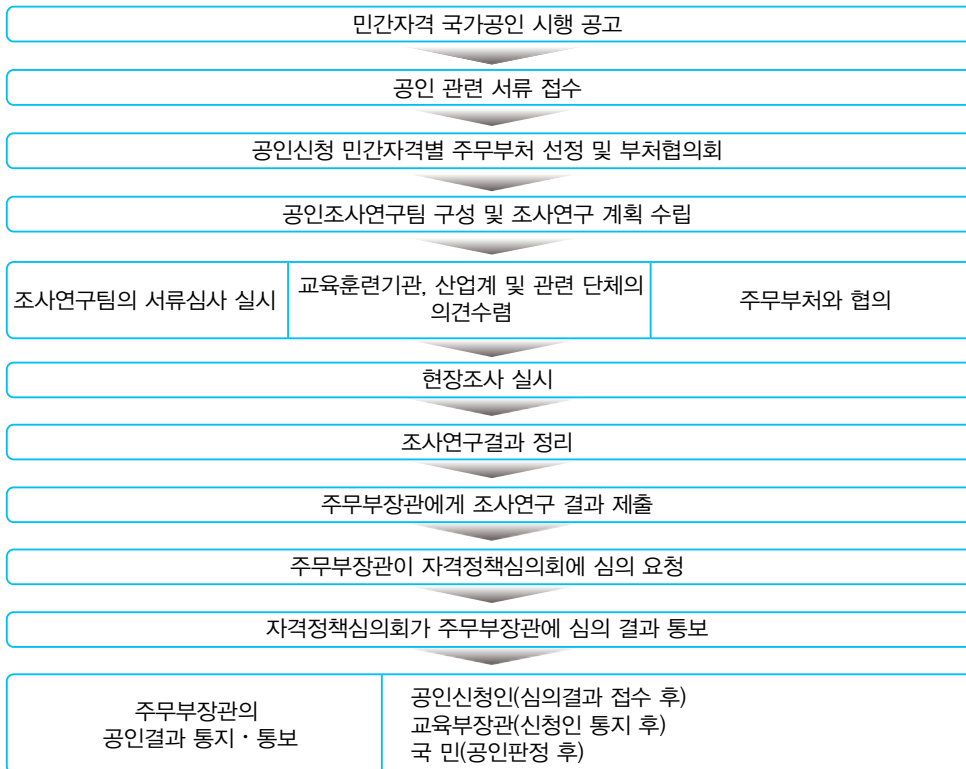
□ 민간자격 국가공인 조사연구

- 한국직업능력개발원은 「자격기본법령」상의 위임·위탁 규정에 따라 민간자격 국가공인 조사를 위탁받아 수행함.

2. 사업의 목적 및 절차

- 민간자격 국가공인 조사연구의 목적
  - 「자격기본법」 및 같은 법 시행령에 따라 민간자격의 공신력을 확보하며 민간자격 국가공인 업무의 효율적 수행을 목적으로 함.
- 민간자격의 국가공인 업무의 수행을 위해 관련 법령에 따라 제반 절차와 기준을 마련함.
- 마련된 평가기준을 통해 민간자격들 중 우수 민간자격에 대한 평가를 진행함.
  - 민간자격의 필요성 및 자격의 운영능력, 질 등에 대한 평가를 통한 조사연구를 진행함.

□ 민간자격 국가공인 조사연구 절차



## II. 주요 사업 내용

### 1. 2012년 민간자격 국가공인 시행 공고 및 신청 접수

#### □ 2013년 민간자격 국가공인 시행 공고

- 민간자격 국가공인제도 시행에 대한 신문 공고 실시
  - 공고일자: 2013년 3월 4일
  - 공고매체: 일간지(중앙일보, 한국경제), 민간자격정보서비스(www.pqi.or.kr.)
  - 공고내용: 2013년 민간자격 공인신청 대상, 제출서류, 접수기간, 접수장소 등

#### 〈공고 내용〉

### 2013년 민간자격 공인·등록 시행 공고

자격기본법(시행 2012. 1. 26 법률 제10907호) 제17조 및 제19조 규정에 의거 2013년도 민간자격 공인 및 민간자격 등록 시행계획을 다음과 같이 공고합니다.  
2013년 3월 4일  
한국직업능력개발원 원장 박 영 범

2013년 민간자격 공인 시행계획	2013년 민간자격 등록 시행계획
<p><b>1. 신청 대상</b></p> <p>가. 신규대상 : 한국직업능력개발원에 등록된 민간자격 등(자격기본법 제17조제2항), 신청일 현재 1년 이상 시행된 것으로 3회 이상의 자격검정 실시된 일간지(중앙일보, 한국경제) 및 월간지(중앙일보, 한국경제)에 실린 민간자격(자격기본법 제19조제1항)</p> <p>나. 재검정대상 : 가. 공인대상 민간자격 중 공인기간 만료일자 2013. 4. 1 ~ 2014. 4. 30 기간에 만료되어 있으며, 재검정(연장)을 하고자 하는 공인대상 민간자격(제19조제2항)</p> <p><b>2. 제출 서류</b></p> <p>가. 신청유인 : 신청서(자격기본법시행규칙 별지 제8호 서식), 신청내역(교부명세서), 민간자격의 운영현황에 관한 규약 및 기타 운영자료 (신청서 제출시 우회제출을 금지) 가능</p> <p>나. 재검정대상 : 신청서(자격기본법시행규칙 별지 제8호 서식), 신청서(교부명세서), 규약중서 사용, 민간자격의 운영현황에 관한 규약</p> <p>※ 양자공인 및 연장인 신청서류는 민간자격정보서비스 홈페이지(http://www.pqi.or.kr)에서 다운로드 가능</p> <p>○ 신청서류 신청서류 : 허가권-신청서(양면)-영수증, 수수료(신청서 접수 신청번호(2013) 참조)</p> <p>○ 재검정대상 신청서류 : 허가권-원부(양면)-영수증 및 수수료(신청서 재검정번호(2013) 참조)</p> <p><b>3. 신청서류 접수</b></p> <p>가. 접수기간 : 2013. 3. 25일(월)~4. 5일(토) 09:30~12:00, 13:00~18:00</p> <p>나. 접수주소 : 한국직업능력개발원 별관 3층 309호</p> <p>※ 접수 위치 : 서울 강남구 테헤란로 41-29 과학빌딩7호선 3층(구형역 4번 출구 옆)</p> <p>의. 접수방법</p> <p>○ 신청서류 받은 민간자격 홈페이지 외에는 별도로 교부하지 아니하며, 접수는 방문 원칙으로 함.</p> <p>○ 신청서 접수 시 오송사서지 또는 영수증 발급하여 신청인(요청자)의 도장을 지출하여야 함.</p> <p>○ 우편접수인 불허함이나, 가급적 방문접수(우편에 접수) 바람.</p> <p><b>4. 기 록</b></p> <p>가. 접수기간 종료의 신청서 접수 및 제출서류 보완 불허하며, 제출서류 미비 및 허위 기재에 의한 불허는 신청인에게 귀속함.</p> <p>나. 합격대상은 신청서와 규약 및 운영현황을 제출한 자격에 대하여 심사하여 결정(합격)은 원칙으로 함.</p> <p>다. 규약 변경은 허가권으로부터 사전에 협의하여 최종 결정하여 개별 통지할 예정임.(10일 이후)</p> <p>라. 합격대상인 신청 등 기타 공인제도와 관련한 사항은 민간자격 정보서비스 홈페이지(www.pqi.or.kr)를 참고하시기 바람.</p>	<p><b>1. 신청 대상</b></p> <p>가. 신규대상 : 자격기본법 제17조제1항에 따라 국가 외 법인·단체·개인에 신설하여 관리·운영하는 민간자격</p> <p>나. 재등록 : 2013년 12월 31일 이전 등록유효기간이 만료되는 민간자격</p> <p><b>2. 제출 서류</b></p> <p>가. 신규대상 : 신청서(교부명세서), 민간자격관리 운영규약, 규약시행에 관한 규정, 운영현황 및 제3자의 관리기록을 증명할 수 있는 서류 (통기부등록, 일간지(중앙일보), 신청서의 주안점(초록)발행인 경우에는 발행인(교부명세서, 단체인 경우 대표자의 주안점(초록)) 및 사업계획서(초록) 사용)세부사항 설명, 신청서의 위변조 여부 및 단체인 경우에는 대표자의 이해서</p> <p>나. 재등록 : 신청서(교부명세서), 신청서의 주안점(초록)발행인 경우 신청서(교부명세서), 단체인 경우 대표자의 주안점(초록) 및 사업계획서(초록) 사용)세부사항 설명, 최근 발행된 자격용 서류</p> <p>※ 민간자격 등록 및 재등록 신청서류는 민간자격정보서비스 홈페이지(http://www.pqi.or.kr)에서 다운로드하여 작성하시기 바람. (국가기관-원부(양면)-영수증 및 수수료-민간자격 등록신청번호(2013))</p> <p><b>3. 등록신청 서류접수 및 검토</b></p> <p>가. 2013년 민간자격 신규 및 재등록 접수</p> <p>○ 신청기간 : 연중 접수 가능</p> <p>○ 신청방법 : 민간자격정보서비스 홈페이지(http://www.pqi.or.kr)를 통한 인터넷 신청을 원칙으로 하며, 지원 서류는 홈페이지 '발행인명' → 공지사항, 및 '발행인명' → 공지 및 서식, 및 '민간자격 등록신청' 항목(2013) 을 참조하시기 바람.</p> <p>○ 검토 및 등록 : 신청 접수 및 서류검정 민간자격정보서비스 홈페이지(http://www.pqi.or.kr)의 '발행인명관리'를 통해 별도 공지</p> <p>나. 유의사항</p> <p>○ 신청서류상의 자격명(등록명) 및 신청기관명은 실제 발급하고 있는 자격용, 발급인가부속문, 사업계획서(초록)상의 해당 명칭과 반드시 일치하여야 함.</p> <p>○ 신청서류 미비 또는 오류로 인하여 '서무보통' 소액 통지되는 경우, 수정받은 후 재신청하여야 할 수 있음.</p> <p><b>4. 기 록</b></p> <p>가. 민간자격 등록번호 발급 통보 다음 민간자격정보서비스 홈페이지(http://www.pqi.or.kr)를 참고하시기 바람.</p> <p>나. 변경사항 신청 등 기타 통보제도와 관련한 사항은 민간자격 정보서비스 홈페이지(www.pqi.or.kr)를 참고하시기 바람.</p>
<p><b>2013년도 민간자격 제도 시행에 따른 단편 정보</b></p> <p>○ 민간자격 국가 공인, 등록 또는 연장 신청은 자격기본법 제17조제2항, 신청서(교부명세서) 접수 및 수수료 통보하여야 함.</p> <p>○ 공인받은 민간자격 등록번호는 민간자격에 대한 모든 민간자격정보서비스 홈페이지(http://www.pqi.or.kr)에서 열람이 가능함임.</p> <p>※ 홈페이지 URL : 민간자격정보서비스(www.pqi.or.kr) 국가기관-신청서-발행인명</p> <p>○ 센터별 문의처 : 서울(02-3485-9355, 9352), 충북(02-3485-9355, 9352), 대전(02-3485-9355, 9352), 경북(02-3485-9355, 9352), 충북(02-3485-9355, 9352), 전북(02-3485-9355, 9352), 전남(02-3485-9355, 9352), 제주(02-3485-9355, 9352)</p>	

#### □ 2013년 민간자격 국가공인 신청 접수

- 2013년 민간자격 국가공인 신청 접수 실시
    - 접수기간: 2013년 3월 25일(월) ~ 4월 5일(금)
    - 접수장소: 한국직업능력개발원
  - 2013년 민간자격 국가공인 신청 접수 결과
    - 신청기관 및 신청종목: 96개 종목, 70개 기관
    - 신규공인 신청: 61개 종목(53개 기관)
    - 재공인(연장) 신청: 35개 종목(24개 기관)
- ※ 재공인 및 연장 대상: 2013년 4월 1일 ~ 2014년 4월 30일까지 기간에 공인유효기간이 만료된 기공인 받은 종목

## 2. 공인신청 종목별 주무부처 선정 및 조사연구팀 구성

### □ 공인신청 종목별 주무부처 선정

- 다음의 주무부처 선정기준에 따라 정부부처 관계자 회의를 통해 주무부처 선정
  - 현행 국가(기술)자격의 범위와 내용을 고려함.
  - 정부조직법의 업무 분장 사항을 고려함.
  - 이상과 같은 사항에 의해서 해당 자격의 소관부처가 명확하게 구분되지 않을 경우, 관련부처 간의 협의를 통해 결정함.
  - 유사 분야의 자격은 공인 업무의 효율성을 위해 동일 부처로 단일화함.

〈주무부처별 공인신청 민간자격 현황〉

구분	신규	재공인	연장	계	비고
금융위원회	2	-	-	2	
기획재정부	4	-	2	6	
미래창조과학부	7	5	-	12	
교육부	13	14	2(1)	29	
법무부	1	-	-	1	
안전행정부	1	1	-	2	
문화체육관광부	7	2	-	9	
농림축산식품부	5	-	-	5	
산업통상자원부	9	3	1	13	
보건복지부	8	-	-	8	
고용노동부		3	-	3	
국토교통부	3	-	1	4	
조달청	1	-		1	
경찰청		1	-	1	
<b>계</b>	<b>61</b>	<b>29</b>	<b>6(1)</b>	<b>96</b>	

연장에서의 (1)은 동일종목을 급수별로(재공인, 연장) 분리신청한 한자능력급수(한국어문회)임.

### □ 공인신청 종목별 조사연구팀 구성

- 우선 관련 분야 전문가를 주무부장관의 추천을 받아 조사위원으로 선정
- 공인신청 자격종목별 조사연구팀 구성
  - 총 11개 팀으로 구성함.
  - 한국직업능력개발원 연구자 1인이 팀별 책임자로 자격종목별 내용전문가, 자격검정전문가, 주무부처 담당공무원 등 총 5~6인으로 구성함.

### 3. 민간자격 국가공인 조사 실시

#### □ 민간자격 국가공인 조사연구의 개요

- 민간자격 국가공인 조사연구 대상
  - 신규공인 조사대상 종목
  - 재공인·연장 조사대상 종목
- 국가공인 조사연구는 서류심사와 현장조사로 구분하여 실시함.
  - 서류심사는 접수기간에 제출한 신청서류를 중심으로 『자격기본법령』에서 정하고 있는 공인 기준에 적합한지의 여부를 평가함.
  - 현장조사는 서류심사에서 일정 기준 이상을 충족한 종목에 한하여 실시함.
- 공인 이전 취득자에 대한 검정 및 공인 사항의 변경에 따른 승인에 대한 조사도 공인 신청 시 수시로 실시함.

#### □ 서류심사 실시

- 공인 조사 중 서류심사는 신규공인 신청 종목을 대상으로 함.
- 서류조사 대상 종목: 61개 종목(53개 기관)
- 조사기간: 2013년 5월 15일(수) ~ 6월 7일(수)
- 조사방법: 서류심사위원 총 133명이 심사에 참여
  - 각 팀 책임(한국직업능력개발원): 11명
  - 검정체제 심사위원: 13명
  - 자격내용 심사위원: 86명
  - 주무부처 담당공무원: 18명
- 서류심사 결과
  - 61개 종목 중 12개 종목만이 현장조사 대상으로 선정됨.
  - 현장조사 미실시 대상 종목: 49개 종목

□ 현장조사 실시

- 조사대상: 12개 종목(서류심사 결과 현장조사 대상 선정 종목만 실시)
- 조사기간: 2013년 6월 28일(금) ~ 7월 11일(목)
- 조사방법: 현장조사위원 총 43명이 심사에 참여함.
  - 각 팀 책임(한국직업능력개발원): 10명
  - 검정체제 심사위원: 9명
  - 자격내용 심사위원: 16명
  - 주무부처 담당공무원: 8명

□ 재공인 현장조사 실시

- 조사대상: 29개 종목(2014년 5월 이전에 공인기간이 만료되는 종목)
- 조사기간: 2013년 5월 31일(금) ~ 6월 11일(화)
- 조사방법: 현장조사위원 총 41명이 심사에 참여함.
  - 각 팀 책임(한국직업능력개발원): 10명
  - 검정체제 심사위원: 9명
  - 자격내용 심사위원: 18명
  - 주무부처 담당공무원: 4명

□ 연장공인 신청에 대한 의견수렴 실시

- 조사대상: 6개 종목(공인 이후 최초 공인기간이 2014년 5월 이전에 만료되는 종목)
- 의견수렴 기간: 2013년 7월 11일(목) ~ 7월 18일(목)
- 의견수렴 기관: 종목별 교육훈련계 및 산업계 총 11개 기관
- 조사방법: 종목별로 의견수렴 후 주무부 장관에 의견수렴 결과를 제출함.

□ 변경승인 조사(심의) 실시

- 신청종목: 8개 종목(7개 기관)
- 조사기간: 변경승인 신청 시
- 조사방법: 관계부처 담당공무원과 전문가 등으로 심의위원회 구성하여 승인 여부 판정함.

- 공인 이전 취득자 대상 일부 면제 및 완화 검정 조사(심의) 실시
  - 신청종목: 5개 종목(7개 기관)
  - 조사기간: 승인 신청 시
  - 조사방법: 관계부처 담당공무원과 전문가 등으로 심의위원회 구성하여 승인 여부 판정함.

#### 4. 민간자격 국가공인 조사결과

- 민간자격 국가공인 적합대상 종목
  - 민간자격 국가공인 조사내용(「자격기본법」 시행령 제26조)
    - 민간자격관리자의 자격 관리·운영 능력
    - 민간자격의 관리 운영 체제(자격의 필요성, 검정기준, 검정방법, 검정과목, 응시자격 등의 적합성)
    - 자격검정의 적합성
  - 조사내용의 영역별 세부 평가항목에 대해 조사함.
  - 민간자격 국가공인 적합대상 종목 선정 기준
    - 연구결과 세부 평가항목별 F가 없고, 항목별 평균 D(40%) 이하가 없으며, 환산점수 총점이 70%(154점) 이상인 종목에 대하여 국가공인 대상 종목으로 선정함.
- 민간자격 국가공인 조사결과
  - 신규공인 신청 종목 조사결과
    - 현장조사 대상 12개 종목에 대한 조사결과, 국가공인 평가등급별로 보통은 6종목, 미흡은 6종목으로 나타남.

〈국가공인 평가등급별 점수〉

평가등급	점수(220점 만점)
우수(80% 이상)	176점 이상
보통(70% 이상~80% 미만)	154점 이상 ~ 176점 미만
미흡(60% 이상~70% 미만)	132점 이상 ~ 154점 미만
매우 미흡(60% 미만)	132점 미만

- 보통 이상인 6종목에 대해 주무부처에 보고함.

- 재공인 신청 종목 조사결과
  - 재공인 현장조사 결과, 29개 종목 중 29개 종목이 '재공인 연장 적합'으로 판정됨.
- 연장공인 신청 종목 조사결과
  - 연장 필요성에 대한 관련 단체 의견수렴 결과, 6개 종목 모두 '비교적 높음'으로 회신됨.
- 변경승인 조사(심의) 결과
  - 변경승인을 신청한 총 8개 종목 중 4개 종목은 적합으로 판정 통지
  - 변경승인을 신청한 나머지 4개 종목이 신청한 7개 항목 중 3개 항목은 적합으로 판정 통지
  - 변경승인을 신청한 나머지 4개 종목이 신청한 7개 항목 중 4개 항목은 부적합 또는 조건부 적합으로 판정 통지

## 5. 민간자격 국가공인 조사결과 제출

- 민간자격 국가공인 조사결과 제출
  - 개별 민간자격에 대한 주무부장관(총 14개)에게 민간자격 국가공인 조사결과 제출
    - 신규공인 신청 종목 61개 종목 중 6종목만 보통 이상 의견 제출
    - 재공인 신청 종목 29개 종목 중 29종목이 재공인 연장 적합 의견 제출
    - 연장공인 신청 종목 6개 종목에 대한 관련 단체 의견수렴 결과 제출

## 6. 민간자격 행정 지원 업무

- 공인 민간자격관리자 연수
  - 개최 목적
    - 공인 민간자격 관리운영 기관들의 공인 민간자격 운영 사례를 소개함으로써 공인 민간자격의 관리운영에 있어 관리자들의 자발적인 개선 노력을 유도하기 위함.
    - 「자격기본법」 개정에 대한 알리를 통해 제도 변경 내용을 홍보하기 위함.
    - 민간자격관리의 모델을 제시하며 민간자격 시장 내 선의의 경쟁 풍토를 조성하기 위함.
  - 세부 추진 사항
    - 일시: 2013년 10월 17일
    - 장소: 대한상공회의소 중회의실 A

- 참석인원: 본원 업무담당자, 교육부 및 공인 민간자격 관리자 70여 명
- 연수내용: 민간자격 등록절차 및 금지 분야에 대한 안내, 민간자격 국가공인 신청 및 조사 절차, 민간자격과 관련한 소비자 피해 사례, 부당광고 사례 등에 대한 안내 등
- 연수교육에 대한 만족도: 4.02(5점 척도)

□ 민원 접수 및 상담

- 민원 관련 공문 처리 업무
  - 공인신청 요건에 관한 민원 등에 대한 공문 회신
- 관계중앙행정기관을 통한 민원업무
  - 학생생활기록부에 등재될 공인 민간자격에 대한 교육부의 검토 요청에 따른 검토
  - 공인신청 요건, 한자급수와 관련한 민간자격 공인, 민간자격증 보수교육 등에 관한 교육부에 제기된 민원
  - 독서지도사 관련한 공인신청에 대한 공정거래위원회의 자료 요청 등
- 인터넷 홈페이지 및 유선을 통해 제기된 민간자격 공인에 대한 민원 상담 및 처리
- 전화문의 및 내방에 따른 민간자격 공인에 대한 상담 지도

□ 소비자 피해 방지를 위한 대국민 홍보 강화

- 민간자격과 관련한 소비자 피해 방지 대책의 일환으로 교육부와 협조하여 민간자격제도 전반에 대한 대국민 홍보를 실시함.

(대국민 홍보 내용)

A 14 2013년 11월 4일 화요일 금융 한국경제

## 공인 민간자격과 등록 민간자격 이렇게 구별하세요!

<p><b>Y 민간자격이란</b></p> <p>□ 국가의 법인 단체 또는 개인이 민간자격을 설정하여 권위·신뢰하는 자격을 말합니다.</p> <p><b>Y 등록 민간자격이란</b></p> <p>□ 관련법령에 따라 국가에 등록된 민간자격을 말합니다. * 민간자격을 신청하여 등록 신청이 접수된 경우에는 반드시 해당 민간 자격을 등록하여야 합니다.</p> <p><b>(유의사항)</b></p> <p>▶ 단, 민간자격은 관련법령에서 금지하는 경우 등록할 수 없습니다. ▶ 등록된 민간자격은 단순한 자격(예: 17조)에 따라 법적 의무인 행정처분(예: 과태료)을 면할 수 없습니다. 국가가 제정 자격에 대한 공식확인이나 독립적 운영권을 부여한 것이 아닙니다.</p> <p><b>(등록 신청 방법 및 등록 민간자격 조회)</b></p> <p>▶ 민간자격정보서비스 홈페이지(<a href="http://www.pqj.or.kr">http://www.pqj.or.kr</a>)에 접속한 후, '민간자격 등록신청 시스템'을 통하여 신청하실 수 있습니다. ▶ '자격정보' &gt; '민간자격조회'에서 등록된 민간자격을 확인하실 수 있습니다.</p> <p><b>(참고사항) 우리나라 자격</b></p> <div style="display: flex; justify-content: space-around; font-size: small;"> <div style="border: 1px solid gray; padding: 2px;">                 우리나라 자격                  민간자격                  국가공인 민간자격                  등록 민간자격             </div> <div style="border: 1px solid gray; padding: 2px;">                 국가공인 민간자격                  민간자격                  국가공인 민간자격                  등록 민간자격             </div> </div>	<p><b>Y 공인 민간자격이란</b></p> <p>□ 공인 민간자격은 등록된 민간자격 중에서 사회적 수요에 부응하는 우수 민간자격에 대해 국가가 공인된 민간자격을 말합니다.</p> <p><b>Y 민간자격 공인이란</b></p> <p>□ 공인 기준: 경쟁력, 유지력 등 경쟁수준이 국가자격과 동등하거나 이에 상응하는 수준의 민간자격을 국가(공인) 제33조에서 정한 요건 절차에 따라 국가가 인정하는 것을 말합니다.</p> <p><b>(유의사항)</b></p> <p>▶ 공인 민간자격은 국가가 그 수준을 인정하는 민간자격으로 단순의 법적 의무만 이행할 목적 민간자격과는 다릅니다.</p> <p><b>(공인 민간자격 정보 확인방법)</b></p> <p>▶ 민간자격정보서비스 홈페이지(<a href="http://www.pqj.or.kr">http://www.pqj.or.kr</a>)의 '자격정보' &gt; '민간자격현황'의 '공인민간자격현황'에서 공인 민간자격 전 통계를 확인할 수 있습니다.</p>	<p style="text-align: center; background-color: #e0e0e0; padding: 5px;"><b>민간자격 공인신청에 대한 안내</b></p> <p><b>◆ 민간자격 공인 신청요건</b></p> <p>□ 민간자격관리자가 민간자격을 공인을 받고자 하는 경우, 다음의 요건을 갖추어야만 신청이 가능합니다.</p> <p>① 자격필요성 : 1년 이상, 3회 이상의 경험실적 ② 준비·운영계획 : 합당 ③ 공인 신청 자격 : 등록된 민간자격</p> <p><b>◆ 민간자격 공인 절차</b></p> <p>□ 민간자격에 대한 신청서는 다음과 같습니다.</p> <p>▷ 공인신청 및 서류합수 &gt; 공인조사(서류심사 및 현장조사) &gt; 자격검정실시회 심의 &gt; 등록신청서의 접수·승인</p> <p><b>(공인용 신청서류에 대한 설명)</b></p> <p>▷ 제1면 3, 4행 중 '민간자격 공인 신청계획'과 '확인 후 공인 신청서류를 작성하여 공인신청(공고)내용' 등</p> <p><b>◆ 이해하기 쉬운 공인관련 거짓·과장광고는 법적 처벌이 있으니 주의하시기 바랍니다.</b></p> <p>▶ 공인되지 아니한 민간자격을 공인받은 것으로 광고하거나 공인에 미흡 소책자 있는 것으로 광고 ▶ 등록자격을 한국직업능력개발원의 인증 또는 공인한 '직업' 또는 '교과목'이 인정 받은 공인용 '직업' 또는 '교과목'을 공인자격으로 혼동할 수단이 있는 광고 ▶ 공인자격이 아닌데도 '공인'이라는 용어 내용으로 표현하여 소비자를 혼동할 수단이 있는 광고 등</p>
--	--	--

**교육부**

**KRIVET 한국직업능력개발원**

■ 민간자격 공인 관련 문의는 ☎ 02-3485-6355, 6352  
 (한국직업능력개발원 민간자격 관리운영센터) 로 문의 바랍니다.



### Ⅲ. 사업성과 활용 방안

#### 1. 「자격기본법」 개정에 따른 관리·운영 체계 개선

##### □ 표시의무 및 거짓·과장 광고 모니터링 강화

- 「자격기본법」 개정으로 인해 공인 민간자격관리자가 반드시 표시하여야 할 사항이 제시되어 관련 사항 위반 여부 등에 대한 가이드라인 제시가 필요함.
- 민간자격에 대한 광고 등에 대해 지속적인 모니터링을 하고 피드백을 제시할 수 있는 시스템 구축 필요함.

##### □ 교육훈련과정 이수형 공인자격을 위한 조사·평가기준 마련

- 「자격기본법」 개정에 따라 공인 민간자격으로 운영되는 종목을, 국가직무능력표준에 기반하고 주무부처 장관이 정하는 평가기준에 합당할 경우, 교육훈련과정 이수형 공인자격으로 운영할 수 있어 이에 대한 조사·평가기준 마련이 필요함.

#### 2. 공인 민간자격 주무부처의 관리체제 개선

##### □ 공인 민간자격 사후관리 강화

- 공인 민간자격에 대한 담당조직 확보 및 이를 통한 공인민간자격관리자에 대한 사후관리 강화가 필요함.
- 본원은 공인민간자격의 사후관리 책임이 있는 주무부처와 긴밀한 협조를 통해 효율적인 사후관리가 이루어지도록 체제를 구축할 필요가 있음.
- 주무부처의 사후관리가 어려울 경우, 본원에 사후관리를 위임하는 방안에 대한 검토도 필요함.

##### □ 공인 민간자격의 활용도 증진

- 각 주무부처와의 협력을 통한 제도 개선으로 공인 민간자격의 활용도가 높아지도록 유도할 필요가 있음.

### 3. 민간자격 공인제도 개선

- 주무부처와 공인조사기관 간 긴밀한 협조체계 구축
  - 민간자격 공인조사 업무를 통해 조사기관과 주무부처 간 긴밀한 협조체계 구축이 필요함.
- 민간자격 공인신청 및 조사에 대한 개선
  - 공인신청 시 삼진아웃제 도입 및 공인조사 전문가 양성 등이 필요함.

### 4. 공인 민간자격 및 민간자격에 대한 홍보 강화

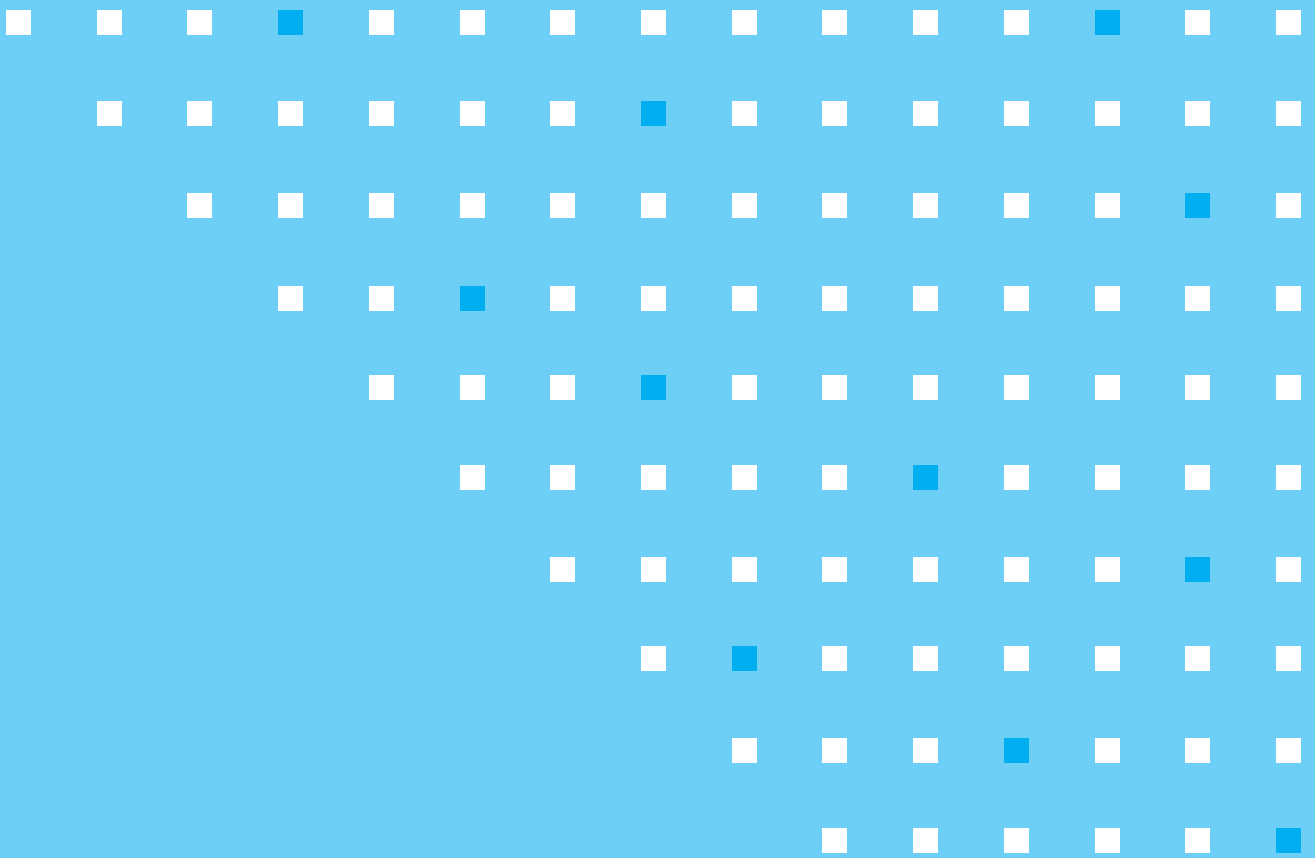
- 공인 민간자격에 대한 이해와 관심 확대
  - 공인 민간자격의 활용도 강화를 통해 공인 민간자격에 대한 관심을 확산시키는 노력이 필요함.
- 민간자격에 대한 대국민 홍보
  - 지속적인 홍보를 통해 국민들의 민간자격 등록 및 공인에 대한 이해 부족에 따른 소비자 피해를 최소화해야 함.
  - 다양한 민간자격에 대한 민원들을 통해 민간자격에 대한 국민들의 이해를 증진시킴.

---

• 연관부처: 금융위원회, 기획재정부, 미래창조과학부, 교육부, 법무부, 안전행정부, 문화체육관광부, 산업통상자원부, 보건복지부, 고용노동부, 국토교통부, 관세청, 경찰청, 산림청 등

---





# 제4장 정부부처의 요청에 의한 계속 사업



## 4-1. 2013년도 직업능력개발 훈련기관 평가

▶ 과제책임자: 나현미 연구위원  
Tel: 02-3485-3553 / e-mail: hmrha@krivet.re.kr

### 요약

2013년 훈련기관 평가에 참여한 기관은 총 1,008개로 집체훈련기관 912개, 원격훈련기관 중 우편원격훈련기관 30개, 인터넷(위탁)원격훈련기관 66개로 나타났다. 집체훈련기관은 1차권역(서울, 대전·충청, 대구, 경북 지역) 훈련기관과 2차권역(인천·경기·강원, 부산·경남, 광주·전라·제주 지역) 중 2012년도에 E등급을 받은 훈련기관에게 평가 기회를 제공하였으며, 원격훈련기관의 경우 권역 기준을 적용하지 않았다. 평가결과, 집체훈련은 전체적으로 A등급 74개 기관, B등급 335개 기관, C등급 292개 기관, D등급 140개 기관, E등급 71개 기관에 부여하였으며 원격훈련 중 우편원격훈련과 인터넷(위탁)원격훈련은 A등급 9개 기관, B등급 38개 기관, C등급 39개 기관, D등급 10개 기관에 부여하였다. 2013년 기관 평가를 통해 우수기관으로 선정된 기관은 총 26개 기관이다.

## I. 직업능력개발 훈련기관 평가 개요

### 1. 직업능력개발 훈련기관평가의 배경

#### □ 훈련기관의 역량강화를 위한 역량평가 도입

- 직업능력개발 훈련기관평가는 1998년 시범사업을 거쳐 1999년 이후 지속적으로 운영해 오고 있으며, 평가를 통한 훈련기관의 자율 경쟁을 유도하고 훈련의 질을 높이며 평가 결과를 정책에 반영함으로써 직업능력개발제도의 발전에 기여하고 있음.
- 2013년 직업능력개발 훈련기관 평가사업은 제도의 기본 취지를 유지해 나가되, 훈련기관의 역량강화를 유도하고 훈련생의 선택권 강화 등을 위해 훈련기관 역량평가를 도입함.

#### □ 훈련기관의 역량평가 도입 목적

- 평가기준 및 결과 활용을 통하여 훈련기관의 직업능력개발훈련의 수준을 향상시켜 직업능력개발 정책의 실효성을 제고시키고자 함.

- 훈련기관 평가를 통하여 확보한 훈련기관에 대한 다양한 정보를 수요자에게 제공하여 수요자 중심의 훈련체계를 구축함과 동시에 수요자 선택권을 확대하고자 함.
- 평가결과를 통한 훈련시장의 건전성을 확보하고자 함.
- 평가결과에 따라 행·재정적 차등지원을 실시하고, 하위역량 훈련기관의 개선을 유도하여 훈련의 건전성, 안정성, 적정성을 확보하고자 함.
- 평가결과를 통해 발굴한 우수 훈련기관 사례를 훈련시장에 적극적으로 보급, 확산함으로써 훈련기관의 인식 제고 및 개선 노력을 유도하여 훈련의 질 개선을 도모하고자 함.
- 하위역량 훈련기관에 대한 지원을 강화하여 개선의 의지가 있는 훈련기관의 역량 제고를 지원함. 하위역량 훈련기관 대상 컨설팅 연수를 실시하여 훈련기관 스스로 자신들의 부족한 점을 인식하도록 하고 개선을 위한 방향성을 제시하여 훈련기관 개선을 위한 노력을 지원하고자 함.

## 2. 집체훈련 평가 개요

### □ 평가대상 및 평가영역

- 2013년 훈련기관 평가 대상은 훈련종료일이 2012.1.1.~2012.12.31.인 고용노동부 집체 훈련과정을 운영한 훈련기관으로, 실업자 내일배움카드제훈련, 국가기간·전략산업직종훈련, 재직자 위탁집체훈련(사업주훈련-위탁, 근로자직무능력향상지원금, 재직자 내일배움카드제)을 실시한 훈련기관 중 서울, 대전·충청, 대구·경북 지역(1차권역) 훈련기관임.
- 인천·경기·강원, 부산·경남, 광주·전라·제주 지역(2차권역) 훈련기관 중 최하위 등급 기관이거나 직전 연도 평가등급이 없는 기관 중 평가를 희망하는 훈련기관은 2013년 훈련기관 평가를 받을 수 있도록 함.

〈집체훈련기관 평가 영역〉

기준 \ 영역	훈련역량평가	훈련생 만족도, 수요자평가	지방고용노동관서평가
목적	전문적 식견을 토대로 훈련 전반의 질적 수준 및 적정성 평가	훈련생과 사업주의 훈련 만족도 평가	사회적·도덕적 건전성 여부와 법령·규정상의 의무 이행 여부
내용	비전 및 전략 / 훈련프로그램 훈련인프라 / 훈련생 지원	훈련기관의 훈련서비스에 대한 훈련생 만족도 (재직자 위탁집체훈련 중 사업주훈련은 훈련생과 사업주를 대상으로 함)	출결관리 등 훈련운영
방법	서면평가, 현장평가	HRD-Net 수강평, 전화설문	정량평가

### □ 평가기준 및 배점

- 훈련역량평가 평가기준은 훈련프로그램 영역, 훈련인프라 영역, 훈련생 지원 영역으로 구성함. 수요자 평가는 HRD-Net에서 훈련생들이 입력한 훈련생 만족도와 외부 리서치 회사에서 수료생들에게 전화설문을 통해 실시한 훈련생 만족도 조사, 재직자 위탁훈련 중 사업주 위탁훈련을 실시한 훈련기관의 경우 사업주의 만족도 조사로 실시함. 지방고용노동관서평가는 훈련생에 대한 출결관리 등 훈련운영 등에 부정이 없었는지 성실성과 도덕성을 평가하기 위하여, 지난 1년간 해당 훈련기관의 시정명령, 인정취소 또는 인정제한, 허위보고, 보고지연, 민원발생, 임금체불 등의 행정적 처분을 근거로 평가점수를 산정함.

〈집체훈련기관 평가기준 및 배점〉

평가영역	평가항목	세부 평가항목
훈련역량평가(70점)	1. 비전 및 전략(15점)	1.1. 훈련기관 비전(6점) 1.2. 기관장 리더십(3점) 1.3. 재정 및 조직(6점)
	2. 훈련 프로그램(25점)	2.1. 훈련과정 개발(10점) 2.2. 훈련과정 운영(5점) 2.3. 훈련과정 관리(10점)
	3. 훈련 인프라(15점)	3.1. 훈련 시설 및 장비(5점) 3.2. 인적자원(10점)
	4. 훈련생 지원(15점) (실업자 내일배움카드제, 국가기간·전략산업직종)	4.1. 훈련생 관리(6점) 4.2. 취업지원(9점)
	4. 훈련생 지원(15점) (재직자 위탁집체)	4.1. 훈련생 관리(10점) 4.2. 경력개발 지원(5점)
수요자 평가(20점)	훈련생 만족도(HRD-Net 수강평) 혹은 수요자평가(훈련생, 사업주 대상 전화 만족도 조사)	
지방고용노동관서평가(10점)	출결관리 등 훈련운영	

## 3. 원격훈련 평가개요

### □ 평가대상 및 평가영역

- 2013년 원격 훈련기관 평가 대상은 훈련종료일이 2012.1.1. ~ 2012.12.31.인 고용노동부 원격훈련과정을 운영한 훈련기관으로, 우편원격훈련, 인터넷(위탁)원격훈련(사업주훈련·위탁, 근로자직무능력향상지원금, 재직자 내일배움카드제) 등 2개의 훈련 종류를 구분하여 평가를 실시함.
- 우편원격훈련이 30개, 인터넷(위탁)원격훈련이 66개임.



□ 평가기준 및 배점

- 2013년 우편원격훈련기관의 평가 항목은 훈련역량평가, 심사기관평가, 수요자평가, 지방고용노동관서 평가 등으로 2012년 평가 항목과 같음.

〈2013년 우편원격 훈련기관 평가기준 및 배점〉

평가영역	평가항목	세부 평가항목
훈련역량평가(60점)	1. 과정 운영 및 훈련생 관리(25점)	1.1. 훈련과정 운영 지원방식(10점) 1.2. 훈련과정 학습진도 관리(15점)
	2. 학습관리 및 지원 시스템(5점)	2.1. 학습지원도구(2점) 2.2. 학습관리시스템(LMS)(3점)
	3. 과정 개발 및 관리(15점)	3.1. 과정개발(10점) 3.2. 과정관리(5점)
	4. 전문인력(15점)	4.1. 운영인력(10점) 4.2. 교강사(5점)
심사기관 평가(10점)	우편과정 사전심사 결과	
수요자평가(30점)	훈련수료생 만족도	
지방고용노동관서평가(20점)	훈련과정 인정 및 운영(6점) / 수강생 진도 및 수료 관리(6점) / 허위보고(4점) / 보고지연(2점) 훈련기관 귀책사유에 의한 민원발생(2점)	

- 2013년 인터넷(위탁)원격 훈련기관 평가 항목은 우편원격훈련과 같으며, 훈련역량평가, 심사기관평가, 수요자평가, 지방고용노동관서평가 등이 있음.

〈2013년 우편원격 훈련기관 평가기준 및 배점〉

평가영역	평가항목	세부 평가항목
훈련역량평가(60점)	1. 과정 운영 및 훈련생 관리(20점)	1.1. 훈련과정 운영 지원방식(10점) 1.2. 훈련과정 학습진도 관리(10점)
	2. 학습관리 및 지원 시스템(5점)	2.1. 학습지원도구(2점) 2.2. 학습관리시스템(LMS)(3점)
	3. 과정 개발 및 관리(20점)	3.1. 과정개발(도입)(10점) 3.2. 과정관리(10점)
	4. 전문인력(15점)	4.1. 운영인력(10점) 4.2. 교강사(5점)
심사기관 평가(10점)	훈련과정(콘텐츠) 등급	
수요자평가(30점)	훈련수료생 만족도	
지방고용노동관서평가(20점)	훈련과정 인정 및 운영(6점) / 수강생 진도 및 수료 관리(6점) / 허위보고(4점) / 보고지연(2점) 훈련기관 귀책사유에 의한 민원발생(2점)	

## II. 주요 연구 결과

### 1. 집체훈련 평가

#### □ 집체훈련기관 평가 결과

- 2013년 집체훈련기관 평가 결과 전체 평균은 77.085점이며, 절대평가 방식에 따른 점수 구간별 등급 분포는 A등급(90점 이상) 74개, B등급(80점 이상~90점 미만) 335개, C등급(70점 이상~80점 미만) 292개, D등급(60점 이상~70점 미만) 140개, E등급(60점 미만) 71개로 나타남.
- 전체 집체훈련기관 912개 중 B등급이 36.7%, 335개로 가장 많은 훈련기관이 분포하고 있었고, A등급과 E등급은 각각 8.1%, 7.8%만이 분포하고 있음.
- 집체 훈련기관의 평가 등급별 평가 영역 평균 점수는 훈련역량평가, 수요자평가, 지방고용노동 관서평가 등 모든 평가 영역에서 등급이 높을수록 평가 영역별 평균 점수도 높은 편인 것으로 확인됨. 하지만 수요자 평가의 경우 B등급 평균 점수가 16.883점으로 C등급 평균 점수인 17.004점에 비해 낮은 것으로 나타남. 수요자 평가 영역의 B등급과 C등급 차이는 0.121점에 불과했기 때문에 등급별 총점 평균이 달라지는 데 영향을 미치지 않는.

〈집체훈련기관 평가 결과〉

등급	기관 수(912개)	훈련역량평가(70)	수요자평가(20)	지방고용노동 관서평가(10)	총점(100)
A	74	65.022	17.135	9.924	92.081
B	335	58.286	16.883	9.661	84.831
C	292	49.039	17.004	9.572	75.614
D	140	39.475	16.820	9.463	65.757
E	71	27.817	16.541	8.934	53.292
평균		50.612	16.906	9.567	77.085

#### □ 집체훈련기관 훈련역량 평가 결과

- 역량평가 결과 비전 및 전략(80.784점)의 점수가 가장 높았고, 훈련 인프라(72.173점), 훈련 프로그램(71.573점), 훈련생 지원(65.168점)의 순으로 나타남. 비전 및 전략과 훈련생 지원 영역의 경우 환산점수차가 15.616점으로 큰 차이를 보임.
- A등급과 B등급의 점수차는 6.736점이며, B등급과 C등급 차(9.247점)는 C등급과 D등급 차(9.564점)보다 약간 낮았음.

## 2. 원격훈련 평가

### □ 우편원격 훈련기관 평가 결과

- 100점 만점 중 A등급은 88.899점 이상, B등급은 72.632점 이상, C등급 62.072점 이상, 57.789점 이하인 경우에는 D등급을 부여받음. A등급 기관은 3개, B등급 기관은 12개, C등급 기관은 12개, D등급 기관은 3개임.

〈우편원격 훈련기관 평가등급 및 항목별 점수〉

등급	기관 수(개)	평가위원평가(60점)	수요자평가(30점)	심사기관평가(10점)	총점(100점)
A	3	57.250	25.841	6.185	89.276
B	12	49.979	24.842	4.913	79.734
C	12	38.875	24.884	3.389	67.148
D	3	23.417	25.424	2.652	51.492
평균		43.608	25.017	4.204	72.830

### □ 인터넷원격 훈련기관 평가 결과

- A등급 9.1%, B등급 39.4%, C등급 40.9%, D등급 10.6%로 배정됨. 전년도 평가 결과에 비해 점수가 소폭 상승하였으며, 100점 만점 중 A등급은 87.195점 이상, B등급은 72.248점 이상, C등급 54.433점 이상, 54.321점 이하인 경우에는 D등급을 부여받음.

〈인터넷원격 훈련기관 평가등급 및 항목별 점수〉

등급	기관 수(개)	평가위원평가(60점)	수요자평가(30점)	심사기관평가(10점)	총점(100점)
A	6	56.375	25.433	7.054	88.862
B	26	46.202	25.382	7.065	78.649
C	27	31.259	25.268	7.073	63.600
D	7	19.286	24.743	7.075	51.104
평균		38.195	25.272	7.068	70.499

## 3. 하위훈련기관 역량강화 컨설팅

### □ 하위훈련기관 역량강화 컨설팅 개요

- 과거 훈련기관 평가를 통해서는 훈련기관의 문제점 진단에 관한 내용만이 피드백을 통해서 제공되었을 뿐 실행 가능한 노하우를 상세하게 전달하는 것이 물리적 여건상 한계가 있었음. 또, 하위

등급이 부여된 훈련기관에 대한 지원 제도가 부족하여 하위등급을 받은 훈련기관들이 훈련시장에 잔류하는 상태가 지속되고 있었음. 이러한 문제에 대한 인식을 통해 하위훈련기관을 지원할 수 있는 지원 제도에 대한 필요성이 제기됨.

- 2013년 훈련기관 컨설팅 운영을 위해 ‘훈련기관 컨설팅 운영위원회’를 구성하였으며, 운영위원들은 다년간 평가를 참여하였던 전문평가위원으로 구성함.
- 훈련기관 컨설팅 사업에서 하위훈련기관은 2013년도 훈련기관 역량평가 결과 D등급 또는 E등급을 부여받은 기관으로 범위를 한정함. 2013년도 훈련기관 역량평가 결과 D, E등급을 부여받은 훈련기관은 총 211개였으며, 211개 훈련기관을 대상으로 메일 및 유선을 통해 컨설팅 대상임을 안내하였을 뿐 아니라 교육 신청을 통해 참여가 가능함도 안내함.

#### □ 역량 컨설팅의 주요 내용

- 2013년 평가 등급 및 피드백 보고서 분석을 통해 하위훈련기관 스스로 자신의 현재 수준을 진단하여 역량이 부족한 영역을 파악하고, 각 영역별 역량을 향상시킬 수 있는 교육 내용으로 개발함.

##### 〈컨설팅 교육프로그램〉

구분	주제	교육방법
1부 역량 평가의 이해	컨설팅 사업 소개	강의+실습
	직업능력개발사업 이해	
	정부지원 사업 참여자의 사회적 책무	
	역량과 훈련기관평가의 이해	
	우수훈련기관 사례 소개	
2부 문제해결 역량강화	교수체제개발모델 소개	강의+실습
	액션러닝 실시	
	실천의 중요성	

#### □ 역량 컨설팅 운영 결과

- 컨설팅 교육 운영 전후의 설문조사를 통하여 학습자의 만족도를 파악함. 실시 결과 교육 전 컨설팅 교육에 대한 기대 수준(4.13점)보다 교육 후 컨설팅 교육에 대한 만족도(4.36점)가 약간 높아진 것을 확인할 수 있었음
- 기타 의견으로는 기대보다 컨설팅 교육 내용이 유익하였으며, 향후 정기적으로 컨설팅 교육이 시행되기를 바란다는 의견이 있었음. 또, 다양한 정보 교류 및 의견 공유를 위해 향후 컨설팅 교육 시간이 확대되었으면 하는 의견이 있었음.

#### 4. 우수훈련기관 선정 및 사례발표회

##### □ 우수훈련기관 선정

- 2013년 훈련기관 평가 결과에 따라 훈련 종류별 우수기관을 선정함. 집체훈련은 2012년 훈련종류별 등급 중 A등급이 있고, 2013년 훈련기관 평가 등급이 A등급인 훈련기관과 훈련 종류별로 최고 점수를 획득한 기관을 우수기관 후보로 선정하였으며, 원격훈련은 2011년과 2012년간 2년 연속 A등급을 받은 훈련기관과 훈련 종류별로 최고 점수를 획득한 기관을 우수기관 후보로 선정함.
- 총 26개 훈련기관이 우수기관으로 선정되었으며, 우수기관은 2013년 10월 시상식을 통해 ‘우수기관 상패’를 증정 받게 되며, 평가 연계적 지원을 강화하기 위한 혜택으로 관할 지방고용노동관서의 정기 지도·감독을 1년간 면제 받게 됨. 또, 국가기간·전략산업직종 훈련기관의 경우 훈련비 지급 시 연간 훈련비의 100분의 20(5천만 원 한도 이내)을 추가로 지급 받을 수 있게 됨.

##### □ 우수훈련기관 사례발표회 운영

- 우수 사례 발표회는 두 차례에 걸쳐 실시됨. 먼저, 우수 훈련기관 시상식이 이루어진 2013년 10월 30일(수)에는 집체훈련기관 중 최고득점을 받은 기관, 연속 A등급을 받은 훈련기관, 2개의 원격훈련 기관이 발표하였고, 2013년 11월 1일 대전에서 열린 우수 사례 발표회 본 행사에서는 6개 집체훈련 기관이 우수 사례를 발표함.
- 집체훈련기관 대상 우수 사례 발표회 만족도 평균은 4.15점이고 원격훈련기관 대상 우수 사례 발표회 만족도 평균은 3.64점으로, 원격훈련기관 대상 발표회에 비해 집체훈련기관 대상 발표회 만족도가 높은 것을 확인할 수 있었음.

### Ⅲ. 결론 및 정책 제언

#### 1. 집체훈련

##### □ 개편된 집체훈련 기관평가의 평가결과와 사업 운영의 시사점

- 훈련역량 평가를 실시함에 따라, 훈련기관이 훈련기관의 훈련역량에 대한 중요성과 훈련역량 강화를 위한 훈련기관 노력의 필요성을 인식하게 되었음.
- 하위훈련기관 대상 컨설팅 연수 및 우수훈련기관의 사례를 통해 훈련기관이 훈련역량의 중요성을 인식하게 됨. 이는 개선의지가 있는 훈련기관에게 큰 효과를 보일 수 있기 때문에 평가사업과 함께 지속적으로 운영될 필요가 있음.

- 따라서 이러한 훈련기관 질 관리 지원제도는 매년 지속적으로 운영될 수 있고 훈련기관들도 상시적으로 참여할 수 있도록 정기적인 프로그램으로 마련될 필요가 있을 것으로 보임.
- 훈련기관 평가결과의 활용이 확대됨에 따라 훈련기관에서 훈련기관 평가에 대한 중요성을 인식함에 따라 평가에 적극적으로 참여하게 됨.
- 역량평가에서는 기존 평가와 다르게 훈련기관이 제출하여야 하는 서면평가 자료의 분량이 확대되었고, 기관장 및 훈련기관 관계자 인터뷰가 추가됨에 따라 평균 현장평가시간이 전년도에 비해 2배 이상 증가함.
- 이렇게 훈련기관 평가에 훈련기관이 소요하여야 하는 시간적·물리적 노력의 증가로 인해 훈련기관의 불만과 평가 미참여로 이어질 수 있는 상황이나, 내일배움카드제 적합훈련과정심사에서 평가등급 활용이 확대됨에 따라 훈련기관들은 불만을 토로하면서도 평가에 적극적으로 참여하게 됨.
- 훈련기관별 단일 평가등급이 부여됨에 따라 훈련수요자에게 보다 명확한 훈련기관 정보를 제공하게 되었음.
- 개편된 훈련기관 역량평가에 대한 훈련기관의 이해를 도모하기 위하여 훈련기관 대상 평가서비스가 강화되었음.

## 2. 원격훈련

### □ 원격훈련 평가의 시사점

- 인터넷(위탁)원격훈련의 심사기관평가에 대한 검토가 필요함. 우편원격훈련은 훈련 운영을 위해 해당 훈련기관이 직접 심사를 신청하므로 사전심사에 대한 적격률이 기관의 과정개발 역량을 반영한다고 할 수 있으나, 인터넷(위탁)원격훈련은 운영된 훈련과정(콘텐츠)의 등급을 평가하므로, 기관의 과정개발 역량을 직접적으로 평가하기 어려움.
- 특히, 인터넷(위탁)원격훈련에서 훈련과정(콘텐츠) 등급은 훈련과정의 질이 아닌 교수학습의 활용여부와 훈련분야를 고려하여 부여되나, 운영되는 훈련과정(콘텐츠)의 훈련분야와 교수학습 활용여부는 유사하기 때문에 대부분 B등급과 C등급으로 전체 훈련기관 간의 점수 차이가 크지 않음. 따라서 이를 보완하기 위한 심사기관평가 항목에 대한 점검과 보완이 필요함.
- 원격훈련은 사업주훈련에 대한 지원제도로 운영되므로, 위탁훈련으로 운영되는 경우 훈련생뿐만 아니라 사업주를 포함하여 수요자평가가 이루어질 필요가 있음. 즉, 원격훈련은 사업주와 훈련기관과의 계약에 따라 사업주가 훈련기관에 훈련생 관리를 위탁한 후 이에 대한 운영결과를 관리하고

있으므로, 훈련생과는 다른 측면으로 훈련기관에 대한 만족도평가가 이루어질 수 있을 것임.

- 원격훈련모니터링시스템이 2011년 하반기부터 의무화됨에 따라 이를 평가에 반영할 수 있는 방안 마련이 필요함. 원격훈련모니터링시스템은 원격훈련기관에서 운영하는 훈련과정의 훈련생 관리 정보를 자동 수집하여 모니터링할 수 있는 시스템으로, 한국산업인력공단에서 운영하는 서버 내에 훈련생 정보와 훈련과정 관리 정보가 저장되어 2012년 평가에서 활용할 수는 없었음. 그러나 향후 평가에서부터는 수요자 평가를 위한 훈련생 정보, 훈련 운영·관리에 대한 자료 등에 유용하게 활용될 수 있을 것으로 예상됨.

## 4-2. 2013년도 직업능력개발계좌제 적합훈련과정 심사 운영사업

▶ 과제책임자: 전재식 연구위원  
Tel: 02-3485-5186 / e-mail: jjs@krivet.re.kr

### 요약

직업능력개발계좌제 적합훈련과정 심사의 목적은 적합훈련과정 목록에 대한 승인 심사를 통해 훈련과정의 품질을 높이고 다양하고 창의적인 훈련과정이 개발될 수 있도록 유도하는 데 있음. 2013년도에는 훈련과정 운영의 효율성 제고를 위한 방향으로 심사 제도를 개선하였음. 특히, 우수훈련기관과 취업성과가 우수한 과정을 우대하는 방식으로 훈련공급을 지원하기 위해 훈련성과 제고에 집중하는 방향으로 설정하였음. 2013년도 계좌적합훈련과정 신규 신청 및 심사결과(이의심사결과 미반영 기준), 총 12,667개 과정이 신청되었으며, 이 중 29.8%에 이르는 3,774개 과정이 적합판정을 받았고, 나머지 70.2%에 해당하는 8,893개 과정이 부적합 판정을 받았음. 또, 유효기간 연장 신청 및 심사결과, 총 5,859개 과정이 신청되었으며(자동연장 대상 과정 포함), 이 중 68.9%에 이르는 4,036개 과정이 적합판정을 받았고, 나머지 1,823개 과정이 부적합 판정을 받았음. 따라서 2014년도에는 총 7,810개 과정이 개설 가능함.

## I. 사업의 배경 및 목적

### 1. 사업의 배경

- 직업능력개발계좌제 사업은 개인의 자기주도적 직업능력개발을 효과적으로 지원하기 위해 2008년도에 도입됨.
  - 동 사업이 성공하기 위해서는 다양한 특성을 가진 양질의 훈련과정이 훈련생에게 적절한 시점과 장소에서 다양하게 제공될 수 있도록 하는 제도적인 뒷받침이 반드시 요구됨.
  - 정부는 최소한의 실업자 직업훈련의 품질을 보증하기 위하여 직업능력개발계좌제 구성 요소의 핵심인 훈련과정에 대해 심사를 추진하여야 함.
- 본원은 2008년부터 2013년 현재까지 고용노동부로부터 직업능력개발계좌제 적합훈련과정 심사 운영사업을 위탁받아 계속해서 추진 중임.
  - 훈련기관이 실업자를 대상으로 하는 훈련과정의 인정을 받기 위해 「직업능력개발계좌제 실시규정」에 근거하여 제출한 훈련과정에 대해 고용노동부로부터 위탁받은 기관이 심사를 주관함.



- 2013년에도 고용노동부와 직업능력개발계좌제 적합훈련과정 심사 운영사업 추진에 대해 합의 과정을 거침.(※ 2013. 1. 계약 체결)
- 본 사업은 직업능력개발계좌제의 구성요소 가운데 핵심인 훈련과정에 대해 4단계에 걸친 심사를 통하여 적합훈련과정을 선정하고, 선정된 과정을 HRD-Net에 등록하는 것
- 적합훈련과정 심사는 훈련기관 단위가 아닌 훈련과정 단위로 이루어지며, 훈련과정별로 훈련 시설·장비 등 물적 요건과 훈련 교·강사 등 인적 요건, 훈련내용, 훈련방법, 훈련비용 등 총 5개 항목을 기준으로 적합성 여부를 심사
- 산업현장전문가가 참여하는 분과별 심사위원회에서 직업능력개발훈련의 적합성 여부를 심사하여 적합훈련과정목록(ETPL: Eligible Training Program List)을 구성함.

## 2. 사업의 목적

- 직업능력개발계좌제의 성공적인 추진을 위하여 적합훈련과정 목록에 대한 승인 심사를 통해 훈련 과정의 품질을 높이고 다양하고 창의적인 훈련과정이 개발될 수 있도록 유도하고자 함.
- 구체적으로 「직업능력개발계좌제 실시 규정」 제16조 내지 제25조의 규정에 의한 계좌제 적합훈련 과정 심사 및 변경 인정 등에 관한 사항, 각종 심사위원회 설치 및 운영 등에 관한 사항, 기타 적합훈련과정 심사와 관련된 제반 업무를 수행하고자 함.

## II. 주요 사업 내용

### 1. 2013년도 심사 주요 변경사항 및 세부내용

- 훈련기관 역량과 취업성과 반영 강화
  - 금년도 심사신청 시 2013년도 훈련기관 평가 결과가 부진한 기관(E등급)에 대하여 심사신청을 제한함(1년).
- 취업성과 우수기관 우대
  - 훈련기관별로 전년도 훈련인원과 취업률이 일정수준 이상인 우수 훈련기관은 적합과정 승인 신청 대신 신고제를 허용할 것을 검토 중임(2014년도 중 세부시행계획 별도 수립 예정).
- 중·장기 훈련과정 공급 확대
  - 중소기업 친화직종 훈련과정: 신청 직종은 국가기간직종이고, 훈련시간은 3개월 이상(350시간) 12개

- 월 이하(1,400시간)이어야 하며, 훈련비는 훈련비가이드라인을 적용함.
  - NCS 기반 훈련과정: 신청 직종은 NCS 관련 45개 직종이고, 훈련시간은 3개월 이상(350시간) 12개월 이하(1,400시간)이어야 하며, 훈련비는 훈련비가이드라인을 적용함.
  - 기업채용연계형 훈련과정: 훈련기관이 기업을 대상으로 훈련수요 등을 조사하여 과정을 설계하고 수료생들이 해당 기업에 채용 예정된 훈련과정으로 훈련시간 및 훈련기간은 제한이 없으며, 중소기업친화훈련직종의 경우 훈련비가이드라인보다 10%까지 추가로 훈련비를 인정할 수 있고, 심사결과에 따라 과정별 지원한도를 5백만 원까지 인상 가능함. 단, 중소기업친화훈련직종이 아닌 경우 훈련비는 현행과 같이 유지하되, 훈련과정조정 심사 시 가점(5점)을 부여하여 우대함.
- 훈련수요 추정을 통한 지역별·직종별 적정과정 수 공급 규모 도출 및 공급 과다 및 과소 직종 공개
    - 지역별·직종별 훈련과정 규모와 계좌발급 추이 등을 종합 고려하여 지역별·직종별 과다 및 과소 직종을 산출하여 공개함.
  - 심사신청한도제 시행 및 훈련기관평가 결과에 따른 신청한도 추가 부여
    - 최근 3개년도 적합률\* 및 개설률\*\*에 따라 3개 등급으로 구분하여 훈련기관별·등급별 최대 심사 신청 과정 수를 부여함. 단, 심사를 처음 신청하는 기관과 최근 3년 내 승인과정이 없는 기관은 최대 신청한도를 2개까지 부여함.
      - \* 적합률=(승인된 과정 수/ 심사신청 과정 수)×100
      - \*\* 개설률=(개설된 과정 수/ 승인된 과정 수)×100

〈등급별 심사청구 가능 훈련과정 수〉

구분	I 등급	II 등급	III 등급	기타
적합률·개설률 점수	상위 20%	상위 21~60%	하위 40% 미만	신규기관 등
신청 최대 과정 수	20개	10개	5개	2개

- 훈련기관 등급별 신청한도제를 보완하여 훈련기관 평가 등급을 고려하면서 등급별 신청한도를 추가로 부여할 수 있음.

〈훈련기관 평가 등급별 추가 심사신청 가능 훈련과정 수〉

구분	I 등급	II 등급	III 등급	기타
	(상위 20% 이상)	(상위 21~60%)	(하위 40% 미만)	(신규기관 등)
A등급	5	5	5	-
B등급	3	3	3	-
C등급	1	1	1	-

- 신청 제한 훈련분야(직종) 일부 허용
  - 2014년도 훈련과정 심사 신청 시 ‘금융 및 보험 분야’ 및 ‘스마트폰 애플리케이션 분야’의 일부 직종에 대하여 신청을 허용함.
  - 단, 편성조건을 준수하여야 하며, 편성조건에 맞지 않게 신청된 경우 내용적합성 심사단계에서 부적합 처리됨.
    - ※ ‘금융 및 보험 분야’ 중 심사 신청 허용 분야: 재무설계사, 은행텔러 등 2개
    - ※ ‘스마트폰 애플리케이션 분야’ 중 심사 신청 허용 분야: 안드로이드 앱 개발자, 아이폰 앱 개발자, 모바일 웹 개발자 등 3개
  
- 심사기준 정비
  - 훈련직종의 특성을 고려하여 심사기준을 설정, 101개 훈련직종(KECO 세분류)별로 훈련 시설·장비 및 훈련교강사에 대한 세부심사기준을 공개함.
  - 훈련시설(강의실 및 실습실)
    - 강의실: 모든 훈련직종에 대해 훈련생 1인당 1.2㎡ 적용
    - 실습실: 훈련직종의 특성을 고려하여 훈련실시에 필요한 훈련생 1인당 면적기준을 훈련 직종별로 1.5㎡~10㎡ 적용

〈 면적기준 적용 기준 및 주요 직종 〉

구분	적용 직종	주요 직종
1.5㎡	… 컴퓨터 사용 직종	… 총무사무원, 경리사무원, 전자자료입력원, 시각디자이너 등
2.0㎡	… 컴퓨터 이외에 소규모 장비 사용 직종	… 캐드원, 영상녹화 및 편집 기사, 온라인쇼핑몰판매원, 피부미용 및 체형 관리사 등
3.3㎡	… 작업대, 조리대 등의 장비 사용 직종	… 한식 주방장 및 조리사, 바텐더, 측량 및 지리정보 전문가, 자동차 정비원, 제과제빵 등
5.0㎡	… 용접, 도배 등 별도 실습 시설 및 공간 필요 직종	… 미장공, 도배공, 용접원 등
7.0㎡	… 건축목공·가구제조 등 넓은 공간 필요 직종	… 건축목공, 가구 제조 및 수리 등
10.0㎡	… 한옥 제작 등 별도의 공간 필요 직종	… 건축목공(한옥과정)
기타	… 건설기계 등의 장비 사용 직종(최소면적 1,000㎡)	… 물품이동장비조직원, 건설 및 채굴 기계 운전원 등

- 강의실·실습실 모두 필요한 직종의 경우 실습겸용 강의실로 신청 가능하나, 일부 직종의 경우 실습겸용 강의실 신청 불가
  - ※ 실습겸용 강의실 신청 불가 직종(6개): 간호조무사, 물품이동장비조직원, 건설 및 채굴 기계 운전원, 용접원, 외선전공, 조경식재원 및 식물관리원

- 훈련장비
  - 훈련직종의 특성을 고려하여 필수 장비 목록 공개
- 훈련교·강사
  - 훈련과정의 교·강사는 학력별로 해당 훈련직종과 관련된 강의 또는 현장경력이 2~5년 이상이고, 관련 자격증을 취득한 사람
  - 일부 직종의 경우 경력기준을 완화하여 고졸 이하 비전공자의 경우에도 경력 3년 이상(현장경력 6개월 필수 포함)이면 신청 가능
    - ※ 16개 직종: 총무사무원, 전산자료입력원, 물품이동장비조작원, 세탁원 및 다림질원, 조적공 및 설계원, 미장공, 방수공, 바닥재시공원, 도배공, 건축도장공, 건설 및 채굴 기계 운전원, 용접원, (2014년 추가된 4개 직종) 건축목공, 기타 운송장비정비원, 떡제조원, 인쇄기조작원
  - 훈련 직종별로 인정 가능한 최소 자격기준에 대한 자격풀(pool) 공개(직업능력개발훈련교사 3급 포함)
  - 직업능력개발훈련교사 1, 2급, 기술사 및 기능장, 스타훈련교사 등 해당 직종별 상위 자격으로 인정되는 자격을 소지한 훈련교·강사는 학력 및 경력 기준 미적용

※ 학력별 요구 경력

학력	고졸 이하	전문대졸	대졸 이상
경력	5년 이상	3년 이상	2년 이상

\* 신청과정 관련 학력 및 전공에 한정함.

※ 적합 여부 판단

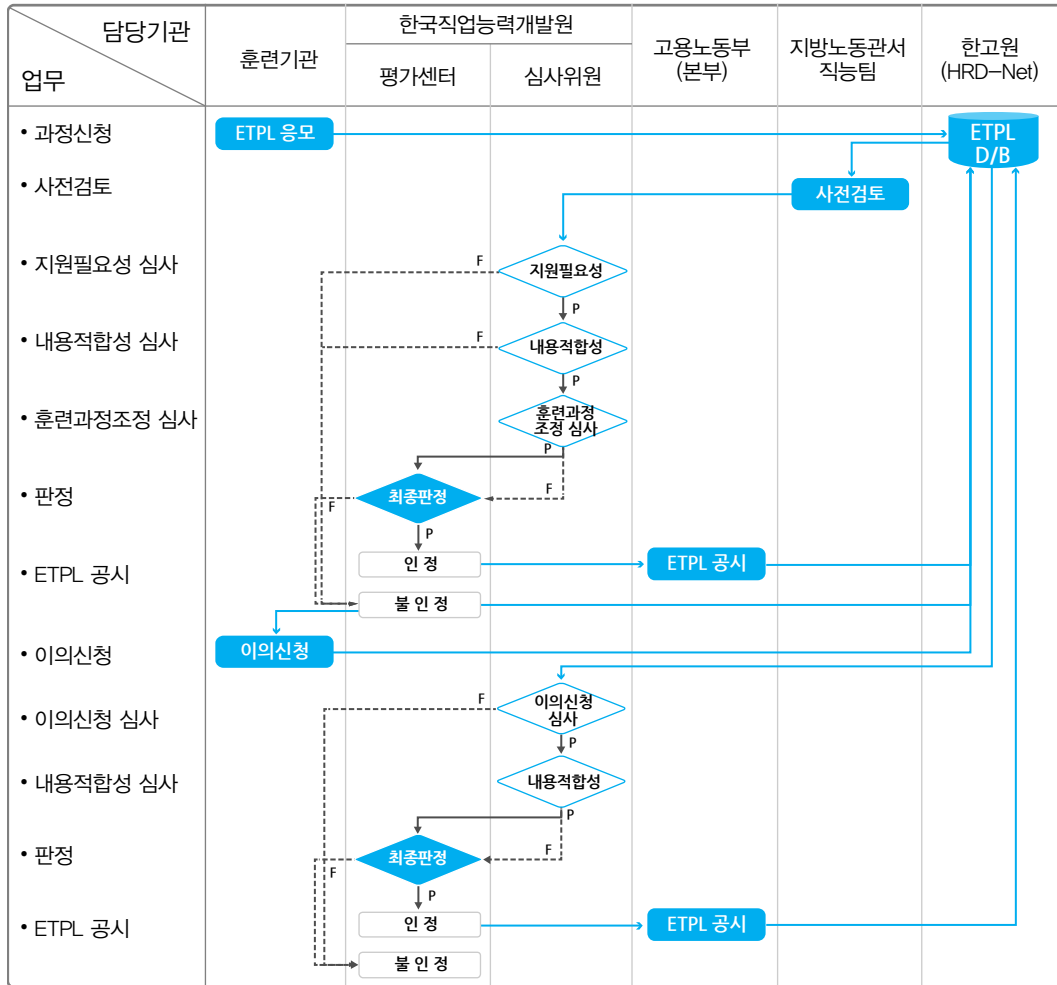
- 상기 신청 요건을 충족한 경우라도, 심사위원회에서 아래 사항을 심사하여 부적합하다고 판단될 경우 부적합 판정을 받을 수 있음.
  - 전공·학력과 신청과정의 관련성 및 수준
  - 현장경력과 신청과정의 관련성 및 수준
  - 강의경력과 신청과정의 관련성 및 수준
  - 자격증과 신청과정의 관련성 및 보유 자격증 수준
- 동일 훈련분야 내 세부 훈련내용에 따라 추가적인 자격증\*이 필요하다고 판단될 경우 이에 대한 적합 여부는 계좌적합훈련과정 심사위원회에서 최종 결정함.
  - \* 자격증은 국가자격증, 국가기술자격증까지만 인정하며, 그 외 자격증의 적정성 여부에 대해서는 심사위원회에서 최종 판단

- 훈련비 심사 강화
  - 훈련비는 2012년도 훈련과정 심사 시 적용한 훈련비 가이드라인을 기준으로 불가인상률 수준(3%)으로 인상함.
  - 훈련기관에서 신청한 훈련비용이 ‘훈련비 가이드라인’ 보다 과도할 경우 훈련비용 조정을 조건으로 조건부 승인함.

## 2. 2013년도 계좌적합훈련과정 심사 수행 및 결과

### 가. 계좌제 적합훈련과정 심사 진행 절차

○ 심사 절차 및 방법

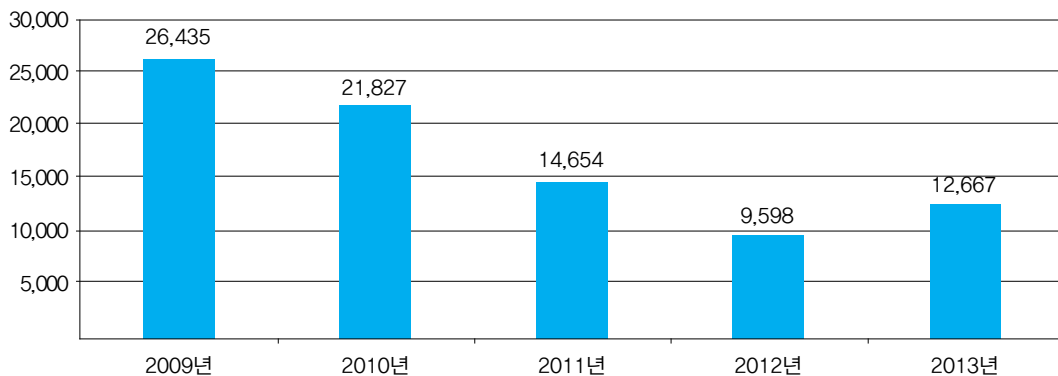


- 적합훈련과정 심사를 받기 위해 신청한 훈련과정은 총 4단계[1단계 지방관서 사전검토(현장실사 포함) → 2단계 지원필요성 → 3단계 내용적합성 → 4단계 훈련과정조정] 심사를 거침.
  - 1단계 지방관서 사전검토(고용노동관서)
    - 신청가능기관, 인정제한직종 등 확인
    - 현장 실사를 통해 시설·장비 등 구비 확인
  - 2단계 지원필요성 심사(심사위원)
    - 지원필요성 심사 결과 적합 판정 과정은 3단계 내용적합성 심사로 이송
  - 3단계 내용적합성 심사(심사위원)
    - 분과별 3명의 심사위원이 해당 과정을 심사하며, 심사위원의 2/3의 판단으로 심사 결과를 판정
    - 내용적합성 심사 결과 적합 판정 과정은 4단계 훈련과정조정심사로 이송
  - 4단계 훈련과정조정 심사(심사위원)
    - 내용적합성 심사 결과 ‘적합’ 및 ‘조건부’(훈련비용) 판정을 받은 과정 중 공급과다직종의 경우 과도하게 승인되지 않도록, 반대로 공급과소직종의 경우는 ‘부적합 사유 치유’를 전제로 적합 판정하여 적합과정 최종 조정

#### 나. 계좌제 적합훈련과정 심사 추진 결과

- 신규과정 신청 및 심사 현황
  - 사업 도입 초기 26,435개 이상에 이르던 계좌적합훈련과정 신청 건수는 빠르게 감소하여 2012년 신청 건수는 9,598개임. 비록 2013년에 다시 소폭 증가하여 12,667개 과정에 이르고는 있으나 도입 초기의 절반 내외 수준임.
  - 도입 초기의 무분별한 신청이 시간이 지나면서 실제 운영할 수 있는 과정을 선별하여 신청하는 방향으로 훈련기관들의 생각이 변화하였고, 다른 한편으로는 훈련기관들의 과도한 심사 신청을 미연에 방지하기 위해 정부가 도입한 심사신청한도제의 결과로 보임.

〈직업능력개발계좌제 적합훈련과정 심사 신청 현황〉



- KECO 중분류 기준으로 경영·회계·사무 관련직, 문화·예술·디자인·방송 관련직, 미용·숙박·여행·오락·스포츠 관련직, 음식 서비스 관련직 등 4개 직종의 경우 2012년까지 비중이 하락함. 그러나 2013년에는 전년 대비 4.6%p 상승함.

※ 4개 직종의 비중 합계: 69.1%(’10)→66.0%(’11)→59.1%(’12)→63.7%(’13)

- 심사 결과(※ 현재 이의신청 심사가 진행 중이며, 2013년도 심사는 2014년 2월 말에 완료될 예정)
- 계좌적합훈련과정 심사결과, 총 12,667개 신청과정 중 적합과정은 3,774개 과정으로 적합률은 29.8%임. 이는 전년의 적합률 52.2%(이의신청 결과 반영 적합과정 5,007개 과정)보다 22.4%p 하락한 수준임.

〈연도별 심사결과 비교〉

2012년도(이의심사결과 반영)				2013년도(이의심사결과 미반영)			
신청	적합 <sup>1)</sup>	부적합	적합률 <sup>2)</sup>	신청	적합	부적합	적합률 <sup>2)</sup>
9,598건	5,007건	4,591건	52.2%	12,667건	3,774건	8,893건	29.8%

주: 1) 2012년도 적합과정에는 ‘부적합 사유 치유조건부’ 2,250개 과정이 포함된 수치임.  
 2) 적합률=적합/신청×100

- 심사단계별로 보면, 총 12,667개 과정 중 지방노동관서 사전검토 결과 부적합 과정 및 지원필요성 부적합 과정은 505개 과정임. 이를 제외한 12,162개 과정이 사전검토 및 지원필요성 심사에서 적합(적합률 96.0%) 판정을 받음.
  - 사전검토 및 지원필요성 적합과정 중 내용적합성 단계에서 3,713개 과정이 적합(적합률 30.5%), 나머지 8,449개 과정이 부적합 판정을 받음.
  - 내용적합성 부적합 과정 중 훈련과정조정 조정심사를 통해 ‘부적합 사유 치유 전체’로 61개 과정이 조건부 적합 판정을 받음.

〈단계별 심사 결과〉

신청	사전검토 부적합	지원필요성 부적합	내용적합성 부적합	훈련과정조정 치유조건부 적합	최종 결과	
					적합(적합률)	부적합
12,667건	160건	345건	8,449건	61건	3,774건(29.8%)	8,893건

- 유효기간 연장 신청 및 심사 현황
- 1,902개 훈련기관 5,859개 과정으로 전체 유효기간 연장 대상 과정 중 89.1%의 신청률을 기록. 이중 1,605개 훈련기관 4,036개 과정이 유효기간 연장 승인을 받아 신청 건수 대비 68.9%의 연장승인률을 기록함.

- 전체 유효기간 연장 승인 과정 중 549개 과정은 자동연장 대상 과정, 2,871개 과정은 심사연장 대상 과정으로 구성됨.

※ 자동연장 대상 훈련과정은 아래 두 가지 요건을 모두 충족한 과정

- 실적 산정대상기간의 해당 과정 모집률이 전체 적합훈련과정의 평균 모집률보다 5%p 이상 높은 과정
- 실적 산정대상기간의 해당 과정 수료율이 전체 적합훈련과정의 평균 수료율보다 5%p 이상 높은 과정
- 유효기간 연장심사 시 심사기준에 다소 미달한 과정(예비연장승인과정) 중 과소 공급된 지역·직종에 한하여 616개 과정을 추가로 연장함.

〈유효기간 연장 승인과정 현황〉

	전체	자동연장	심사연장	예비연장
적합과정 수	4,036건	549건	2,871건	616건
(비중)	(100.0%)	(13.6%)	(71.1%)	(15.3%)

- 주: 1) 자동연장 대상 과정 중 자동연장 미희망 18개 과정이 제외된 수치임.  
2) 신청연장 및 예비연장 대상 과정 중 3개 과정은 행정처분 여부에 해당되어 불승인됨.

### Ⅲ. 사업성과 활용방안

- 합리적이고 공정한 심사기준, 심사방법 등 운영방안을 마련하여 직업능력개발계좌제 적합훈련과정 심사업무의 효과적이고 효율적인 수행이 이루어지도록 함.
- 적합훈련과정목록(ETPL) 승인 심사를 통해 훈련과정의 품질을 높이고, 다양하고 창의적인 훈련과정이 개발될 수 있도록 유도함.
- 직업능력개발계좌제의 추진 배경인 개인의 자기주도적 직업능력개발을 효과적으로 지원함.
- 직업능력개발계좌제를 통해 성공적인 직업능력개발훈련제도의 인프라 마련에 기여함.



## 4-3. 2013년도 중앙부처 직업능력개발사업 평가

▶ 과제책임자: 장혜정 부연구위원  
Tel: 02-3485-3554 / e-mail: hjchang@krivet.re.kr

### 요약

본 사업은 각 부처에서 실시하는 정부지원 직업능력개발훈련 사업을 대상으로 위탁훈련기관의 훈련 인프라 및 훈련 성과 등에 대한 품질 진단을 통하여 성과 및 정책의 효율성을 제고하고 바람직한 정책방향의 제시를 목적으로 함. 2013년에는 중앙정부의 예산으로 운영되는 19개 사업과 지방자치단체 예산으로 운영되는 8개 사업, 국가기간·전략산업직종훈련 정부부처 통합사업 8개를 대상으로 컨설팅과 평가를 실시함. 컨설팅 및 평가 결과를 토대로 보고서를 작성, 각 훈련기관 및 지방자치단체, 훈련기관에 배부하여 사업 개선방안을 제시하였음.

## I. 사업의 배경 및 목적

### 1. 사업의 배경

#### □ 중앙부처 직업능력개발사업 평가의 법적 근거

- 근로자직업능력개발법 제53조(직업능력개발훈련시설 등에 대한 평가) 1항 (고용노동부장관은 직업능력개발훈련의 질적 수준을 높이기 위하여 다음 각 호에 해당하는 자에 대하여 훈련실시 능력, 훈련성과 등 대통령령으로 정하는 사항에 대한 평가를 실시할 수 있다.) 제3호 “중앙행정기관의 장 또는 지방자치단체의 장이 위탁한 직업능력개발훈련을 실시한 자(고용노동부장관이 사전에 해당 중앙행정기관의 장 또는 지방자치단체의 장과 협의하여 평가하기로 정한 자에 한정한다.)”

#### □ 사업의 추진 배경 및 경과

- 정부의 각 부처·청은 국가인력양성·훈련사업에 많은 재정지원을 하고 있으나, 범정부 차원의 관리체계가 부재, 복잡한 사업 추진체제로 인한 재정투자의 비효율, 인력의 과잉공급, 자료통합의 미흡 등으로 인한 전반적인 관리의 문제점이 제기되고 있음.
- 이에 중앙부처 및 지방자치단체 인력양성·훈련사업의 현황과 성과를 파악하기 위한 실태조사를

실시함.

- 2010년도부터 3차에 걸쳐 진행된 일자리사업 연계·효율화 결과에 따라 각 부처의 고유사업으로 분류된 계속사업에 대해서는 ‘맞춤형 컨설팅’을 실시함.
- 일자리사업 연계·효율화 결과에 따라 국가기간·전략산업직종훈련으로 통합된 사업에 대해서는 정부부처 통합사업 평가를 실시함.
- 사업 운영현황 및 성과 진단·분석을 기반으로 한 효율적인 관리방안을 제시함으로써 정책의 효율성을 높이고 바람직한 정책방향을 제시하고자 함.

## 2. 사업 목적

- 각 사업의 성과 및 정책의 효율성을 높이고, 각 사업과 관련된 산업분야의 노동시장을 분석, 바람직한 정책방향 제시 및 국가 인력양성·훈련사업의 계속사업으로서의 당위성을 확보하고자 함.
- 각 사업의 운영현황 및 성과를 진단·분석하고 인력양성계획, 교육훈련 성과 향상, 교육훈련 인프라 등에 대한 개선방안 제안 및 우수사례 보급·확산을 통한 사업성과의 향상을 꾀하고자 함.
- 국가기간·전략산업직종훈련 정부부처 통합사업을 평가함으로써 직업능력개발훈련의 질적 향상 유도 및 평가연계적 지원체계 구축으로 훈련운영에 대한 정책적 피드백을 제공하고자 함.

## II. 주요 사업 내용

### 1. 중앙부처 인력양성·훈련사업 컨설팅

#### □ 컨설팅 대상

- 2012년도부터 2013년도 8월까지 개시된 사업 중 중앙부처의 재정으로 운영한 직업능력개발훈련 사업
  - 총 9개 부처 19개 사업, 28개 기관

〈2013년 중앙부처 인력양성·훈련사업 컨설팅 대상 사업〉

연번	부 처	세부사업	내역사업	컨설팅 대상 기관
1	고용 노동부	취업사관학교 운영지원	취업사관학교 운영지원	돈보스코 직업전문학교
2				(사)광양만권 HRD센터
3				춘천YMCA
4				중앙종합직업전문학교
5				카톨릭푸름터
6	국토 교통부	물류 전문인력 양성지원	물류 전문인력 양성지원	한국통합물류협회
7		해외건설 전문인력 양성	해외건설 전문인력 양성	해외건설협회
8	농림축산 식품부	식품산업 및 식문화교육	식품산업 전문인력 양성	동국대학교
9				서울대학교
10		외식산업 육성	외식 전문인력 양성	(사)한국외식산업연구소
11				국제대학교
12		한식세계화 지원	한식세계화 교육지원	숙명여자대학교(스타셰프)
13	(사)북한음식문화연구원			
14	문화체육 관광부	관광 전문인력 육성	관광 전문인력 교육	한국관광공사
15			관광아카데미	한국문화관광연구원
16		문화콘텐츠 전문인력 양성	콘텐츠 핵심인력 양성	한국콘텐츠진흥원
17		방송영상산업인력 양성	다큐멘터리 디렉터스쿨	KIPA 디렉터스쿨
18		예술인력 육성	무대예술특화교육	아르고 예술인력개발원
19		인적자원 육성관리	현장영하인 교육	(사)한국영화프로듀서조합
20		출판산업 육성 및 해외진출 지원	전자출판 전문인력 양성	(사)한국전자출판협회
21		산업통상 자원부	에너지인력 양성	산업 전문인력 역량 강화
22	영남대학교			
23	일반공업 육성지원	공업전문인력 양성	한국광물자원공사자원인력개발원	
24	여성 가족부	경력단절여성 취업지원	경력단절여성 직업교육훈련	고양여성새로일하기센터
25		고학력 경력단절여성 취업지원	고학력 경력단절여성 직업교육훈련	종로여성새로일하기센터
26	특허청	수요자 중심의 지식재산 전문인력 양성	기업지식재산실무인력 양성	한국발명진흥회
27	해양 수산부	해양수산업수원 지원	오션폴리텍 해기사 단기양성	한국해양수산업수원
28	환경부	물산업기반 구축	물산업 전문가 양성	한국상하수도협회

□ 컨설팅 방법

- 컨설팅 도구 및 서면자료 개발
  - 컨설팅 지표 및 문항, 현장진단지 체크리스트, 만족도 조사지 2종(수료생, 산업체 대상) 개발

- 컨설팅 지표를 기준으로 부처용, 교육훈련기관용 서면자료 개발
- 서면자료는 ① 기관자체평가, ② 기관현황, ③ 컨설팅 의견, ④ 조치사항 등 총 4개 항목으로 구성

〈2013년 중앙부처 인력양성·훈련사업 컨설팅 지표〉

컨설팅 영역	컨설팅 항목	컨설팅 내용
1. 사업기획	1.1. 인력양성사업 비전수립	기관의 사업이해도
		기관의 목표 적절성
2. 교육훈련실시	2.1. 교육훈련 과정 설계역량	교육훈련과정 개발 및 절차
		교육훈련과정 편성
		교재
		교수학습방법
		교육훈련과정 개선 노력
	2.2. 교·강사 역량관리	교·강사의 전문성
		교·강사 인적자원 관리
	2.3. 시설 및 장비 관리	강의실·실습실
장비·기자재		
2.4. 교육훈련생 관리	교육훈련생 복지시설	
	교육훈련생 모집 및 선발	
	교육훈련생 학습관리	
3. 사업운영	3.1. 행정지원체계	추수지도 및 사후관리
		사업관리체계
	3.2. 예산운영	전담조직 구성 및 운영
		예산편성
	3.3. 산학협력네트워크	계획 대비 예산집행
		산학협력체계
4. 교육훈련 성과관리	4.1. 성과관리체계	산학협력성과
		교육훈련성과 관리체계
5. 교육훈련성과	5.1. 모집률, 수료율, 취업률, 동일직종 취업률, 고용유지율	교육훈련성과 개선노력
		5.2. 교육훈련생 수요자 및 산업체 만족도 조사
6. 부처 컨설팅	6.1. 사업계획	사업계획의 타당성
		사업목표 적정성
		목표와 실행전략 연계성
		예산배분
	6.2. 전달체계 구성	사업운영체계
		운영기관 선정의 절차와 기준
	6.3. 관리체계	조직 및 인력, 업무분담
		사업운영지침
6.4. 성과관리	보고체계와 내용	
	모니터링 활동	
		성과평가체계 및 성과관리체계
		컨설팅 결과 활용 및 사후조치

주) 구직자/재직자 사업 특성에 따라 성과지표는 달라짐.

- 컨설팅 위원 선정
  - 총 33명(교육훈련전문가 8명, 경영전문가 8명, 내용전문가 17명)의 컨설팅 위원 선정
  - 1개 기관당 3인의 컨설팅 위원(교육훈련전문가, 경영전문가, 내용전문가)이 교육훈련기관 방문
    - \* 컨설팅 위원 선정기준: 학계, 연구기관, 민간 분야의 전문가로 사업 내용에 대한 전문성 및 경험 등을 고려하여 선정, 객관적인 컨설팅을 위해 컨설팅 위원 본인이 참여한 사업에서는 배제
  - 컨설팅위원(전문가)의 의견을 토대로 교육훈련 전반의 질적 수준 및 적정성 평가
  
- 사업설명회 실시
  - 2013년 8월 6일 ~ 8월 19일 중앙부처 설명회(12개 부처, 27개 부서) 실시
  - 2013년 8월 30일 교육훈련기관(28개 기관) 설명회 실시
  - 2013년 9월 3일 컨설팅 위원 연수 실시
  
- 컨설팅 실행
  - 방문 컨설팅 실시: 컨설팅 위원 3인이 교육훈련기관을 방문, 서류 및 시설 점검, 사업담당자 인터뷰
  - 정량평가 실시: 모집률, 수료율, 취업률 등 기관 자료 활용
  - 만족도 조사 실시: 조사전문업체에 의뢰, 교육훈련 수료생 및 산업체(취업처 혹은 재직업체)를 대상으로 교육 만족도 조사 및 FGI를 통한 질적 조사 실시

## 〈2013년 중앙부처 인력양성·훈련사업 컨설팅 추진일정〉

항 목		내 용	운영 주체	협조
1. 컨설팅 기획 (2013. 1.~7.)	① 컨설팅 대상 선정(1~7)	- 컨설팅대상 사업 확정	고용 노동부	해당부처
	② 컨설팅 지표 개발(1~7)	- 컨설팅지표 및 체크리스트 개발	평가 센터	-
	③ 컨설팅 위원 선정(6~7)	- 추천 등을 통한 컨설팅 위원 선정 - 내용전문가의 경우 부처추천제 활용	평가 센터	해당부처
2. 설명회 (2013.7.)	① 부처 및 기관 설명회(8)	- 소관부처 담당자 대상 사업 설명 - 교육훈련기관 대상 컨설팅지표 및 세부기준 안내	평가 센터	해당부처 교육훈련 기관
	② 컨설팅 위원 연수(9)	- 컨설팅위원 연수 실시, 기준 및 직무 등 안내	평가 센터	컨설팅 위원
3. 컨설팅 (2013.8. ~9.)	① 서면자료 검토(9)	- 컨설팅대상 기관별 사업현황 서면자료 작성(기관) - 컨설팅대상 사업별 사업현황 서면자료 작성(부처) - 컨설팅위원 검토	평가 센터	교육훈련 기관 해당부처
	② 방문컨설팅 (9~10)	- 컨설팅위원의 사업 관련 자료 확인 및 현장 실사, 현장조사지 작성	컨설팅 위원	교육훈련 기관
	③ 수요자 만족도 조사(10)	- 조사전문기관 수요자 만족도 조사 / FGI - 조사대상: 교육훈련수료생 및 산업체(재직자일 경우), 전문가(FGI)	조사 업체	-
	④ 성과분석(11)	- 모집률, 수료율, 취업률, 동일직종 취업률, 고용유지율 등	평가 센터	컨설팅 위원
4. 보고서 (2013.9. ~12.)	① 컨설팅결과 도출(10~11)	- 현장조사 및 사업현황 서면자료를 기본으로 사업별·부처별 결과보고서 작성	컨설팅 위원	-
	② 컨설팅결과 부처 공유(12)	- 2013년 중앙부처 인력양성·훈련사업 결과보고서 공유 (평가센터, 각 부처 담당자, 컨설팅위원, 교육훈련기관 담당자)	평가 센터 컨설팅 위원	해당부처 교육훈련 기관
	③ 결과보고서 제출(12)	- 2013년 중앙부처 인력양성·훈련사업 결과보고서 제출	평가 센터	-

## □ 컨설팅 결과

- 사업별 총 19종 보고서 발간, 각 부처 및 기관에 발송
- 컨설팅 보고서 인쇄 전 각 부처 및 교육훈련기관에 사전 제공하여 오류 확인 후 필요시 반영.

〈2013년 중앙부처 인력양성·훈련사업 컨설팅 결과보고서 목차〉

장	내 용
1. 서론	컨설팅의 개요, 산업현황과 대내외 환경, 인력양성·훈련사업의 목표 및 방향의 적절성
2. 현황분석	관리현황(사업계획, 관리체계, 성과관리 등), 교육기관현황(기관의 특성, 교육훈련프로그램, 운영능력, 성과관리 등)
3. 성과분석	교육훈련성과, 수료생 및 사용자 만족도 조사결과
4. 인력양성·훈련 사업의 관리방안	우수사례 및 개선사례, 사업 및 교육훈련기관의 현황분석 종합, 성과향상을 위한 제언

## 2. 지방자치단체 인력양성·훈련사업 컨설팅

### □ 컨설팅 대상

- 2013년 지방자치단체 인력양성·훈련사업 실태조사를 통해 조사된 사업 중 선정기준을 충족하며, 각 지방자치단체 일자리정책 총괄부서 인력양성·훈련사업 담당자의 의견과 지속적 사업 추진 의지를 반영한 사업으로 총 8개 사업 선정
- 사업 선정기준: 계속사업, 사업비(일정수준 이상), 인력양성규모(일정수준 이상)

〈2013년 지방자치단체 인력양성·훈련사업 컨설팅 대상〉

연번	지 역	사 업 명
1	경기도	경기산업기술교육센터 운영사업
2	강원도	강원 의료기기산업 일자리창출 지원사업
3	대전광역시	일취월장123 청년일자리사업
4	전라북도	대학 산학관 커플링사업
5	전라남도	광양만권 산업플랫폼 전문인력 양성사업
6	대구광역시	메카트로닉스 기반산업 도제식 일자리창출 지원사업
7	부산광역시	전략산업 전문인력 양성사업
8	제주도	청년맞춤형 인력 양성사업

### □ 컨설팅 방법

- 컨설팅 도구 개발
  - 컨설팅 지표 및 문항, 현장진단지 체크리스트 개발
- 컨설팅 위원 선정
  - 총 24명(교육훈련전문가 8명, 내용 또는 지역전문가 16명)의 컨설팅 위원 선정

- 1개 기관당 3인의 평가위원(교육훈련전문가, 내용 또는 지역전문가 2명)이 훈련기관 방문
- 사업현황 자료 분석
  - 교육훈련기관 및 각 지방자치단체에 요청한 사업현황 자료를 컨설팅 위원에게 배부, 방문 전 사업 운영과 관련한 개괄적인 내용 확인
- 사업설명회 실시
  - 2013년 11월 27일 컨설팅 위원 연수 실시
- 컨설팅 실시
  - 방문 컨설팅 실시: 컨설팅 위원 3인이 교육훈련기관을 방문, 서류 및 시설 점검, 사업담당자 인터뷰
- 컨설팅 결과
  - 사업별 총 8종 보고서 발간, 각 지방자치단체 및 기관에 발송
  - 컨설팅 보고서 인쇄 전 각 지방자치단체 및 교육훈련기관에 사전 제공하여 오류 확인 후 필요시 반영

### 3. 국가기간·전략산업직종훈련 중앙부처 통합사업 평가

- 평가대상
  - 국가기간·전략산업직종훈련 중앙부처 통합사업 중 2012년 1월 1일~12월 31일에 개시하고 2013년 1월 31일까지 종료된 사업으로 총 9개 사업(8개 기관) 선정

(2013년 국가기간·전략산업직종훈련 중앙부처 통합사업 평가 대상)

연번	前소관부처	세부사업명	훈련직종	대상 기관
1	국토교통부	해외건설인력 양성	플랜트건설	해외건설협회 (재)건설기술교육원
2		미래친환경건설산업인력 양성	친환경건축시공	(재)건설기술교육원
3	산업통상 자원부	국제적합성평가 전문인력 양성	전기기기	(사)한국계량측정협회
4		해외플랜트 전문인력 양성	플랜트설비	(사)한국플랜트산업협회
5		지식정보보안 전문인력 양성	ICT보안	한국정보기술연구원
6	문광부	문화콘텐츠 핵심인력 양성	게임콘텐츠개발	한국콘텐츠아카데미 평생교육시설
7		방송영상기술 전문가 양성	3D영상제작	한국콘텐츠아카데미 평생교육시설
8	환경부	환경기술 전문인력 양성	환경관리	(사)한국상하수도협회
9	기상청	수치예보 전문기술인력 양성	수치예보	(재)한국기상기후아카데미



□ 평가방법

- 평가도구 개발
  - ‘국가기간·전략산업직종훈련 실시 규정’에 의거하여 평가 지표 개발
  - 특·장점 및 개선점 외 통합 전후를 비교할 수 있도록 구성
  
- 평가위원 선정
  - 총 13명(교육훈련전문가 2명, 내용전문가 11명)의 평가위원 선정
  - 1개 기관당 3인의 평가위원(교육훈련전문가, 내용전문가 2명)이 훈련기관 방문
    - \* 컨설팅 위원 선정기준: 학계, 연구기관, 민간 분야의 전문가로 사업 내용에 대한 전문성 및 경험 등을 고려하여 선정, 객관적인 평가를 위해 평가위원 본인이 참여한 사업에서는 배제
  - 내용전문가 2인 중 1인은 ‘2010/2013년 중앙부처 컨설팅’ 혹은 ‘2013년 훈련기관 평가’ 평가위원으로 선정되어 해당 기관의 현장평가(컨설팅)를 진행한 경험이 있는 위원으로 선정
  
- 사업설명회 실시
  - 2013년 10월 29일 교육훈련기관(총 8개 기관) 대상 설명회 실시
  - 2013년 10월 31일 평가위원 대상 연수 실시
  
- 평가 실시
  - 현장평가 실시: 컨설팅 위원 3인이 교육훈련기관 방문, 서류 및 시설 점검, 사업담당자 인터뷰 실시
  - 정량평가 실시: 고용보험 DB와 HRD-NET DB를 활용하여 취업률, 고용유지율, 수료율, 훈련생 만족도 점수 산정

〈2013년 국가기간·전략산업직종훈련 정부부처 통합사업 평가 기준〉

평가지표	배점	산 정 방 식	자료
① 취업률	20점	$\frac{\text{훈련수료 후 3개월 이내에 취업한 취업자 수(조기취업자 포함)}/\text{훈련수료자 수(조기취업자 포함)}}{\text{소수점 둘째자리에서 반올림}}$ * 단, 1개월간 소정근로시간이 60시간 미만인 사람(1주간 소정근로시간이 15시간 미만인 사람 포함)은 취업자 수에 포함하지 아니함	고용보험
② 고용유지율	20점	$\frac{\text{[훈련수료 후 최초 취업한 업체에서 90일 이상 고용보험 피보험 자격을 유지한 인원/①항의 취업자 수]} \times 100}{\text{소수점 둘째자리에서 반올림}}$	
③ 수료율	20점	$\frac{\text{[훈련수료자}/\text{(훈련확정인원-조기취업자)}} \times 100}{\text{소수점 둘째자리에서 반올림}}$	HRD-Net
④ 훈련생 만족도	20점	전수조사	
⑤ 훈련과정의 질	20점	전문가 평가	현장평가지

□ 평가결과

- 평가 결과 기관별·항목별 점수 및 영향요인을 분석하여 1개의 결과보고서로 발간

### Ⅲ. 사업성과 활용방안

#### 1. 중앙부처 인력양성·훈련사업 컨설팅

- 개선의견을 포함한 컨설팅 보고서를 소관부처, 교육훈련기관, 기획재정부 등에 제공함으로써 다음 해 사업개선 및 예산에 반영하고 정책방향을 제시함.
- 중앙부처 인력양성·훈련사업의 우수사례를 발굴하여 공유함으로써 국가인력양성·훈련사업 운영의 질을 제고함.
- 다음 해 사업개선 여부를 확인하여 사업의 지속적 관리가 이루어지도록 함.

#### 2. 지방자치단체 인력양성·훈련사업 컨설팅

- 지방자치단체 인력양성·훈련사업 운영의 개선방안 마련 및 정책 도입에 활용함.
- 컨설팅 결과보고서를 활용하여 중앙정부 차원의 지역별 인력양성·훈련사업 지원 방안을 마련함.

#### 3. 국가기간·전략산업직종훈련 정부부처 통합사업 평가

- 통합 후 사업성과 및 운영관리 등을 분석하고, 그 결과를 토대로 다음 해 평가와 연계하여 연계·효율화의 정책적 타당성을 확보함.
- 다음 해 사업 심사 시 평가 결과로 활용함.
- 우수 사례 발굴을 통한 사업의 지속가능성 향상 및 유사·중복 사업에 대한 연계·효율화 방안으로 고용보험기금 활용 가능성을 확대함.

## 4-4. 2013년도 마이스터고지원센터 운영지원사업

▶ 과제책임자: 김종우 연구위원  
Tel: 02-3485-5118 / email: kjw32@krivet.re.kr

### 요 약

2013년도 마이스터고지원센터 운영지원사업은 한국형 마이스터고의 성공적인 정착을 위한 지속적인 선정과 개교 준비 지원, 마이스터고 운영 모니터링 및 컨설팅, 홈페이지 및 포털사이트 운영, 마이스터고 교원의 교수·학습역량 지원, 마이스터고 운영 성과 분석 및 발전 방안 등의 사업으로 추진되었음. 2013년도 마이스터고지원센터 운영지원사업의 세부적인 내용을 살펴보면 다음과 같음. 첫째, 마이스터고의 성공적인 정착을 위해 지속적으로 제8차 선정을 진행하고 2014년 개교 예정인 7차 선정학교를 대상으로 산업계와 밀착된 개교 준비 시스템을 구축하여 영역별·단계별로 개교 모니터링, 점검, 컨설팅 등의 개교 준비를 지원함. 둘째, 개교 운영 중인 학교를 대상으로 주기적인 모니터링과 컨설팅을 통해 재지정 및 연차평가를 포함한 질관리 방안 등 2단계 발전 방안 수립을 지원함. 셋째, 마이스터고에 대한 지속적인 홍보 및 운영 성과 모니터링 시스템 구축을 위해 홈페이지 및 포털사이트를 개편 운영함. 넷째, 마이스터고 인재육성의 핵심요인인 교원역량 강화 지원 학습조직화, 컨설팅 및 보급 연구를 추진함. 다섯째, 1기 마이스터고의 운영 및 졸업생 성과 관리를 체계화하고 발전 방안을 모색함.

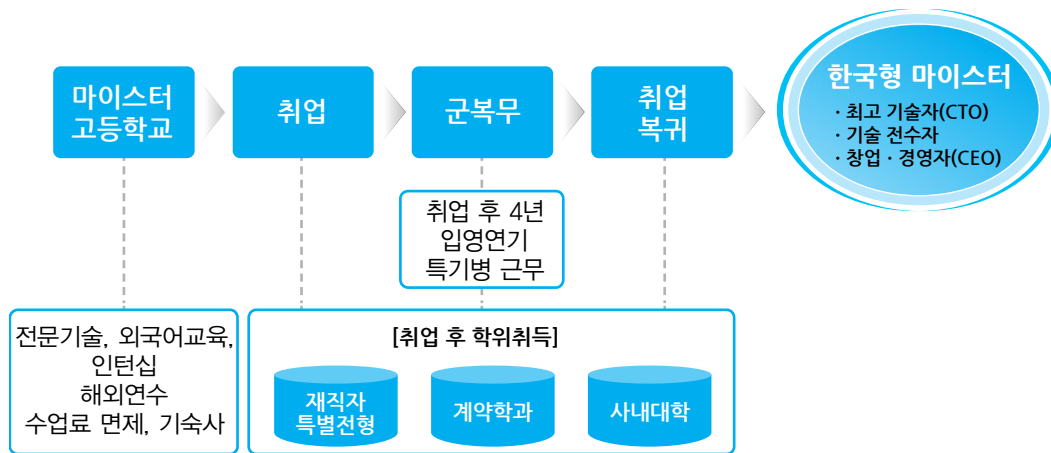
## I. 사업의 배경 및 목적

### 1. 사업의 배경

- 마이스터고 육성 정책(2008)은 「고교다양화 300 프로젝트」의 일환으로 추진되는 것으로서, 핵심적인 도입 취지는 소질과 적성에 따라 원하는 분야의 전문가로 성장할 수 있도록 특성화고(舊전문계고) 학생들에게 장래 희망과 비전을 제시해 주는 데 있음. 이는 안정적 취업을 통한 경력개발과 직장 내 학위 취득이 가능한 우수 특성화고를 마이스터고로 집중 육성한다는 것이며, 이 정책의 주요 내용은 ① ‘마이스터’ 성장경로(Career Path) 확립, ② ‘마이스터고’ 교육 규제 개혁, ③ 국가적 지원·육성 등임.

- 마이스터고는 「초중등교육법시행령」 제91조2에서 산업수요 맞춤형 고등학교로 정의하고 있으며, 구체적으로 ‘전문적인 직업교육의 발전을 위하여 산업계의 수요에 직접 연계된 맞춤형 교육과정 운영을 목적으로 하는 고등학교’로 제시되어 있음. 한편, 일반적으로 마이스터고란 ‘유망 분야의 특화된 산업수요와 연계하여 안정적 취업을 통해 경력개발이 가능한 영마이스터(Young Meister)를 양성하는 특성화고’라고 정의할 수 있음. 이와 관련하여 마이스터고 졸업생의 성장경로는 선취업 후계속교육을 통한 학위 취득이며, 구체적인 모형은 다음 그림과 같음.

〈마이스터고 졸업생의 성장경로 모형〉



## 2. 사업의 목적

- MB 정부는 고교 직업교육 단계에서 기존의 문제점을 극복한 새로운 모델을 요구하였으며, 2008년 3월부터 마이스터고 도입 기획단을 구성·운영하여 한국형 마이스터고 육성 기본 계획을 수립(교육과학기술부, 2008. 7.)하였음. 2014년 1월 현재 39개 마이스터고를 선정 및 운영(2010년 개교 이후 4차년도 운영 진입: 21개교, 2012년 3월 개교: 7개교, 2013년 3월 개교: 7개교, 2014년 3월 개교 예정: 2개교, 2015년 3월 개교 예정: 2개교)하고 있음.
- 선정된 마이스터고가 영마이스터 양성 기관으로 기반을 구축하기 위해서는 상시적인 지원 및 관리가 필수적으로 요구됨. 이에 교육부는 2009년 한국직업능력개발원에 ‘마이스터고지원센터’ 설립을 지정, 마이스터고에 대한 지원 및 관리 전담 체제를 구축함.
  - ※ 2009년 4월 13일 한국직업능력개발원에 ‘마이스터고지원센터’ 개소

- 마이스터고지원센터는 2008년 ‘한국형 마이스터고 도입에 필요한 육성 기본 계획’ 수립 지원에 이어 마이스터고 선정, 개교 준비 운영과 관련된 연구·개발·평가·모니터링 및 컨설팅 등을 체계적으로 추진하여 직업교육 분야 국정과제의 성공적인 집행을 지원하는 데 중점을 둬.
- 마이스터고지원센터는 매년 우수한 마이스터고를 선정하고, 선정된 마이스터고가 영마이스터(Young Meister) 양성 기관으로 정착하기 위한 정책과 연계한 연구의 지원과 질 관리 싱크탱크 기관으로서의 역할이 강화됨. 특히, 마이스터고 육성 기본 계획의 비전을 구현하기 위해 개교 시기별, 운영 연차별 과업을 설정하고 차별화된 지원을 전개함.
  - 2014년 1월 현재 총 8차에 걸쳐 선정된 39개교 가운데 21개교(1~2차 선정학교)는 2010년 개교 후 4차년도 운영에 진입하고 있고, 7개교(3~4차 선정학교)는 2012년도 개교 후 2차년도 운영 중에 있으며, 7개교(5~6차 선정학교)는 2013년도 개교 후 1차년도 운영 중에 있음. 한편, 2개교(7차 선정학교)는 2014년 개교를 목표로 개교 준비 과정에 있으며, 2개교(8차 선정학교)는 2015년 개교를 목표로 개교 준비 과정에 있음.

## II. 주요 사업 내용

### 1. 신규 마이스터고 선정 및 개교 준비 지원

#### □ 마이스터고 선정 및 지원

- 마이스터고 선정 계획 및 추진
  - 제8차 선정은 교육청 주도형과 정부부처 참여형으로 이루어짐. 정부부처 참여형 마이스터고 선정방식은 기존방식인 교육청 주도형 선정방식과 분야, 선정과정, 산학협력 취업지원, 재지정 방법에서 차이가 있으며, 구체적인 내용은 다음의 표와 같음. 즉, 정부부처 참여형 선정방식은 선정 및 지원의 전 과정에서 해당 부처가 참여하는 형태로 진행되었음.
  - 제8차 선정을 위한 부처 수요조사 결과 4개 부처의 5개 분야에서 마이스터고 선정을 결정하였으며, 소프트웨어(미래창조과학부), 조선해양플랜트(산업통상자원부), 해외건설·플랜트(국토교통부), 식품·중장생명(농림축산식품부) 등 5개 분야를 대상으로 선정 심의기준에 부합하는 학교 선정을 계획함.

〈교육청 주도형과 정부부처 참여형 마이스터고 선정 비교표〉

구분		현행 방식(교육청 주도형)	정부부처 참여형
분야		지역 전략산업과 연계된 유망분야 (신청 학교가 결정)	정부 차원의 국가 전략산업 또는 집중육성 산업분야 사전 지정
선정과정	요건	마이스터고 표준요건에 근접하는 학교	
	기준	심의기준에 따라 심의	분야의 특성 등 고려, 새로운 심의기준 적용
	선정	교육부가 구성하는 위원회의 심의의견을 검토하여 결정	위원회 구성에 관련부처도 참여, 위원회 심의의견을 관련부처와 공동 검토
산학협력 취업지원		학교 중심의 산학협력 및 취업지원	학교 중심의 산학협력 및 취업지원 + 관련부처의 지원
재지정 모니터링 등		교육부 주도로 재지정 여부 심의	교육부 및 관련부처 공동으로 모니터링·재지정 등 시행 교장공모 시, 관련부처 참여

자료: 교육과학기술부(2012), 제7차 정부부처 참여형 마이스터고 선정 계획(안) 자료

- 제8차 마이스터고 선정 과정에서는 마이스터고 신청 계획상의 육성 분야를 고려하여 해당 분야 산업전문위원이 인력 수요의 적절성 및 적합성을 사전에 확인하였고, 검토 의견은 지정·운영위원회의 서면 및 현장 심의 시 참고 자료로 활용됨.

#### ○ 마이스터고 선정 결과 및 특징

- 제8차 마이스터고는 심의위원회의 서면, 현장, 최종 심의를 통해 지정 신청한 7개교 중 2개교(서울도 시과학기술고, 현대공업고)를 최종 선정하였음. 제8차 선정학교는 각각 해외건설·플랜트, 조선해양 플랜트 등 지역 전략 산업과 연계된 유망 분야와 국가 전략 산업, 집중·육성 산업 분야의 학교임.

- 선정 및 미선정 학교, 개편 추진 학교를 위한 정기적인 사전, 사후 컨설팅 추진을 통해 준비도가 우수한 학교를 선정하였음.

#### □ 마이스터고 개교 준비 지원

##### ○ 제7차 마이스터고 개교 준비 지원 시스템 구축

- 학교별·분야별 전문기관과 연계한 개교 준비 방식을 도입함. 원활한 개교 준비를 위해 한국직업능력개발원과 연계하여 개교 준비를 지원하고 산학협력 네트워크를 확충.
- 1, 2기 마이스터고의 선도 사례와 대표학교 중심의 멘토링 시스템을 구축·운영함.

- 제7차 마이스터고 개교 준비 상황 모니터링 및 컨설팅
  - 개교 준비는 마이스터고 운영 체제, 교육과정 및 졸업생 인증시스템 개발, 교재개발, 시설설비 및 기자재 확충, 우수 교원 확보 및 전문성 함양, 학생 선발 계획 수립 및 학생 선발, 학교 홍보 등 단계별·영역별로 각 학교의 진행상황 분석을 통해 이루어짐.
  - 개교 지원을 위한 주기별 현안 문제점 분석과 지원 대책 수립
  - 주체별(관련부처, 지자체, 기업 및 경제계, 시·도교육청, 학교 등) 추진 내용 피드백
  - 마이스터고 개교 후 발전 계획 수립 지원
- 제7차 마이스터고 개교 준비 상황 점검 및 피드백
  - 서면 점검 및 행정적 확인 등의 방법으로 개교 대상학교의 개교 준비 실태를 파악하고 개교 가능성을 검토함.
  - 개교준비 점검 결과(2013.10.) : 2개교 모두 직무분석에 기반한 산업 맞춤형 교육과정을 개발·편성 하였으며, 산업체 전문가로부터 현장 적합성 검토를 실시함.
- 제8차 선정학교의 개교 준비 절차 및 방법, 개교 준비 전문기관의 선정 지원

## 2. 마이스터고 운영 모니터링 및 컨설팅 지원

### □ 개교 기수별 운영 단계 차이에 따라 사업 운영 차별화

- 1~2차 선정학교인 개교 1기 21개교는 현재 4차년도 운영 중에 있으며, 1기 졸업생 배출을 통한 성과 창출을 위해 노력을 경주하고 있음. 성과 평가 및 5년 단위의 재지정 심사 준비도 함께 진행되어야 함.
- 3~4차 선정학교인 7개교는 2012년도에 개교하여 2차년도 운영 중에 있음. 2011년도에 이루어진 개교 준비를 기반으로 산업수요 맞춤형 교육과정을 본격적으로 운영함. 1~2차 선정학교와 마찬가지로 밀착된 모니터링을 실시하고 있으며, 컨설팅을 지원함.
- 5~6차 선정학교인 7개교는 2013년도에 개교하여 1차년도 운영 중에 있음. 2012년도에 이루어진 개교 준비를 기반으로 산업수요 맞춤형 교육과정을 본격적으로 운영 중에 있음. 1~2차, 3~4차 선정학교와 마찬가지로 밀착된 모니터링을 실시하고 있으며, 컨설팅을 지원함.

### □ 마이스터고 추진상황 점검회의 개최

- 마이스터고 추진상황 점검회의 연간계획 수립: 대상(운영기수)별 개최 방법 및 주기

- 마이스터고 추진상황 점검을 위한 월별 의제 개발
- 마이스터고 추진상황 점검회의 개최
  - 4차년도(2013년 1월 ~ 2013년 12월): 총 3회 개최(2014년 1월 현재 총 42차 개최)
  - 추진상황 점검회의에는 주로 교육부, 시·도교육청, 마이스터고, 마이스터고지원센터 관계자 등 주요 안건 관계자가 참석함.
  - 추진상황 점검회의에서 도출된 문제점 및 개선사항들은 교육부, 교육청, 마이스터고지원센터 등에서 지속적인 follow-up 및 피드백을 제공함.
- 마이스터고 운영 현황 모니터링
  - 마이스터고 분기별 운영 현황 모니터링 요소 수정 및 개발
  - 포털사이트를 통한 분기별 운영 현황 모니터링 방법 개발 및 세부계획 수립
  - 모니터링을 위한 포털사이트 활용 연수
  - 마이스터고 분기별 운영 모니터링 결과 분석
    - 2013학년도 운영 현황 모니터링 대상: 15개 시·도교육청, 1~6차 마이스터고 35개교
  - 모니터링 결과를 통한 제도 개선 요소 확인 및 정책 환류 체제 구축
- 마이스터고 운영 현장점검 및 시·도교육청 연차 평가 지원
  - 제5·6차 마이스터고 대상 1차년도 중간 현장점검 실시: 마이스터고의 개교 후 상반기 운영 현장점검 총 1회 운영

## 〈5·6차 마이스터고 1차년도 중간 현장점검 개요〉

구분	내용
일시	• 2013.7.1.~5.(총 5일)
목적	• 5·6차 마이스터고 개교 후 운영 수월성 제고를 위하여 상반기 운영현황 점검 • 5·6차 마이스터고의 외부 지원이 필요한 영역에 맞춤형 컨설팅 제공
현장점검 방법	• 현장점검 항목에 대한 서면점검 및 현장 질의응답 • 학교별 신입생 면담 포함
현장점검단 구성	• 교육부 담당관, 해당 시·도 교육청 장학사, 마이스터고지원센터 담당자 등



□ 마이스터고 조직진단 및 맞춤형 컨설팅 지원

- 마이스터고 조직진단 도구 수정·개발
- 2, 3기 마이스터고 대상 조직진단 설문조사 시행
  - 절차 : 설문조사 실시(학교) → 조사결과 취합 및 분석(센터) → 학교별 보고서 작성 및 컨설팅(센터)
  - 설문조사 방법: 구조화된 설문지에 의한 자기기입식 온라인 설문조사
  - 설문조사 기간: 2013년 11월 11일 ~ 12월 2일
- 2, 3기 마이스터고 대상 조직진단 및 피드백 제공
- 맞춤형 컨설팅을 위한 요구 조사(영역, 운영 방식, 시기 등) 계획 및 실시
- 맞춤형 컨설팅 지원을 위한 지원단 구성 및 사전 연수
- 맞춤형 컨설팅 실시 및 평가

□ 1기 마이스터고 중간평가 및 컨설팅 지원

- 1기 마이스터고 중간평가 실시
  - 1기 졸업생이 배출된 1기 마이스터고 21개교에 대한 운영성과 점검 및 평가를 통해 지속적인 발전을 지원하고자 중간평가를 실시함. 특히, 이는 2015년 예정되어 있는 재지정 심사에 대비하기 위한 목적으로 실시됨.
  - 평가영역은 인력양성 목표 및 성과·산학관 협력체제·경영관리·교육지원 및 교육청의 학교지원 체제임. 평가는 시·도교육청이 주도(국립학교의 경우 중소기업청)하되, 교육부가 일부 영역을 평가하여 시·도교육청 평가결과와 합산하여 결과를 분석하였음.
  - 성과가 미흡하고 마이스터고로서의 발전 가능성이 부족한 학교는 컨설팅을 통해 학교운영계획을 조정 및 개선하고, 충분한 성과를 보여준 학교는 우수 사례 확산을 통해 직업교육의 새로운 모델로 정립하도록 함.
- 1기 마이스터고 중간평가 결과에 따른 컨설팅 제공
  - 중간평가 결과에 따라 컨설팅 대상 학교 선정 및 컨설팅단을 구성함. 컨설팅단은 컨설팅 대상 학교를 직접 방문하여 항목별 현황 확인 및 개선 필요 사항에 대해 컨설팅 및 질의·응답을 진행함.
  - 모든 1기 마이스터고는 중간평가 및 컨설팅 결과를 토대로 2단계 운영계획(2013~2015년)을 수립하도록 함. 시도교육청은 2단계 지원계획 및 미흡학교에 대한 집중장학 계획을 수립하도록 함.

□ 2013년 신규 임용 교장 연수 진행

- 신규 임용 마이스터고 교장을 대상으로 마이스터고 및 교육 정책 이해, 학교 경영 리더십 및 행정 실무 이해 등을 위한 특별연수를 2회 실시함.(2013년 5월, 2013년 11월).

#### □ 2013년 마이스터고 업무 담당 장학사 연수 진행

- 마이스터고 업무 담당 장학사 대상으로 추진경과 및 추진성과, 2013년도 마이스터고 주요 사업별 추진계획 등 업무의 전반적인 이해를 위한 연수를 실시함(2013년 6월).

### 3. 마이스터고 홈페이지 및 포털사이트 유지·관리

#### □ 마이스터고의 성공적인 정착과 성과관리를 위한 홈페이지 및 포털사이트 운영의 중점 사항

- 이 사업은 중앙 단위의 마이스터고 관련 정보의 수집, 저장, 관리 체계와 효과적인 정보 제공 시스템인 마이스터고 종합 포털사이트 구축을 목적으로 함. 2013년 사업은 시스템 안정화, 현장 요구를 반영한 운영 프로그램 부분 개편에 초점을 맞춘 유지·보수 업무 중심으로 진행하였음.
- 사업의 구체적인 추진 목표는 첫째, 사용자 요구 분석, 둘째, 웹 접근성 인증 획득, 셋째, 사용자 요구 분석을 통한 운영 프로그램 부분 개편, 넷째, 시스템 안정화를 위한 유지·보수 등임.

#### □ 마이스터고 홈페이지 및 포털사이트 주요 운영 내용

- 사용자 요구 분석: 홈페이지 사용자 요구 분석, 업무 관리 사용자 요구 분석
  - 중앙단위 마이스터고 관련 정보의 수집, 저장, 관리 체계로서 업무관리 시스템 운영 및 개선
  - 학교와 기업 간 협력, 효과적인 취업 연계 촉진을 위한 종합적인 포털 사이트 보완
  - 홈페이지 회원 대상으로 정례적인 뉴스레터 제작·발송을 통해 최신 이슈 및 동향 정보 공유
- 요구 사항 보완 개발 및 서비스 안정화
  - 실사용자 요구 분석을 통한 사용자 환경 개선, 마이스터고 홈페이지 회원 만족도 조사 실시 예정
  - 홈페이지를 통한 다양하고 유용한 콘텐츠 제공을 위해 정보 구조 개선: 메인페이지 정보 구조 개선, 유용한 콘텐츠의 지속적인 생성 및 활용을 위한 운영 기능 개선
  - 온라인 홍보 활성화를 위한 뉴스레터 발행: 2014년 1월 10일 현재 마이스터고 뉴스레터 33호 발행(매회 7,028명에게 발송)
  - 웹 접근성 강화: 웹 접근성 품질 마크 획득, 웹 브라우저의 버전과 종류(IE, 네스케이프, 파이어폭스, 오페라, 사파리, 크롬 등)에 상관없이 접근 가능하도록 기능 개선
  - 서비스 안정화를 위한 홈페이지 오류 수정
- 시스템 안정화를 위한 유지·보수: SW(DBMS, WAS), HW(WAS 서버, DB 서버) 유지·보수

〈마이스터고 포털사이트의 뉴스레터 예〉



4. 마이스터고 교원 교수학습역량 지원

□ 교원 교수학습역량 지원의 주요 목적과 내용

- 마이스터고의 성공적 운영을 위해서는 교수자의 역량강화가 중요함.
  - 2011년 선행 연구를 통해 마이스터고 교원의 역량 요소가 도출되었고, 특히 역량 요소 중 역량강화 요구가 시급히 요구된 교수·학습 역량 측면의 지원을 위한 프로젝트기반 학습 사례집을 개발하여 마이스터고 교원 및 관계자 대상의 한 전달연수를 실시하고 보급하였음.
  - 2012년 수행된 마이스터고 교원 교수·학습 역량 지원에서는 2011년 개발된 프로젝트 학습 사례를 기반으로 전문교과 측면에서 타 교과와의 내용연계 사례를 13종 개발하였음.
  - 개발 사례는 2011년, 2012년 매해 마이스터고 교원 대상 전달연수를 통해 개발자들이 직접 개발 배경과 적용사례 및 단계별 유의점을 전달하였고, 참여자 간 토론을 통해 심도 깊은 논의를 진행하였음.
- 그러나 2013년 현재 교수학습 등과 관련된 연수 및 지원 참여도를 볼 때 아직까지는 전문교과 담당교원에게 중점 지원되고 있는 것이 현실임.

- 마이스터고를 비롯한 특성화고 학습자의 경우, 보통교과의 지식적 배경과 이해 없이는 전문교과의 내용을 학습하는 데 한계가 있고, 글로벌화와 함께 영어 등의 보통교과와의 수업연계 및 협업의 중요성이 대두되고 있는 등 보통교과 담당교원 역량강화의 중요성이 제기되고 있음.
  - 이러한 보통교과와 전문교과 간의 내용 연계 및 전문화의 필요성을 공감하고 있음에도 불구하고 학교별 전공분야에서 요구되는 보통교과의 지식 적용과 학습자들의 이해를 돕기 위한 교과 간 내용 연계 등의 협업은 아직 미미한 실정임.
  - 이에 이 사업은 마이스터고 교원의 교수·학습 역량 지원을 위하여 개발된 프로젝트 기반 학습 사례를 기반으로 보통교과 측면에서 전문교과와의 내용 연계를 통한 저변 확대 방안을 모색하고 지원하는 데 주 목적이 있음. 또, 마이스터고에서 운영되고 있는 기술창업교육 사례를 분석하여 교원의 프로그램 개발 역량 향상을 모색하고자 함.
- 마이스터고 교원(보통교과)의 교수·학습 관련 요구 파악
- 마이스터고 교원의 교수·학습 관련 요구 파악
  - 마이스터고 교원의 교수·역량 지원을 위한 연구방향 설정 및 방법 논의
- 마이스터고 교원(보통교과)의 교수·학습 역량 지원을 위한 학습조직화 구성 및 맞춤형 컨설팅 실시
- 개발된 프로젝트 기반 학습 사례 저변 확대를 위한 현장지원단 구성 및 운영
  - 희망 마이스터고 및 전공별 연구회 구성 및 운영 지원
- 현장지원단 컨설팅단 구성 및 운영
- 희망 마이스터고별 학습조직(연구회) 구성 및 운영 지원
    - 연구회 구성 및 운영 방향 설정(2013년 8월)
    - 워크숍 등 현장지원단과의 연계를 통한 지원(각 학교별 총 5회 온·오프라인 컨설팅)
    - 대표 연구회 지원을 통한 프로젝트 기반 학습 사례집(학생용 워크북) 개발·보급
  - 프로젝트 기반 학습 사례
    - 마이스터고 총 8개교, 32명(보통교과 16명, 전문교과 16명) 참여
    - 보통교과의 주도로 보통교과+전문교과 프로젝트 수업 실시
    - 현장지원분과 참여 전문가 활용 방향 및 세부 전략 계획

- 맞춤형 컨설팅 지원을 위한 지원단 사전 연수
- 현장지원분과별 맞춤형 컨설팅 실시(각 학교별 총 5회 온·오프라인 컨설팅)

〈마이스터고 교수학습 지원 컨설팅 진행 절차와 내용〉

일정	1차 컨설팅 (연구회 구성 및 운영방향 설정)	2차 컨설팅 (온·오프)	3차 컨설팅 (온·오프)	공개수업	설문 제출	결과물 제출
컨설팅 내용	프로젝트 개요서 및 수업설계서(적합 단위 및 목표 설정 조언)	교수학습 과정안(개발된 교육과정안 및 사례의 개선점 연구)	사례집 초안 작성 완료	공개수업 후 프로젝트 수업에 관한 내용 등 컨설팅	결과물 작성 (설문 및 결과물 제출)	

- 마이스터고 교원 교수·학습역량 지원을 위한 연수회 개최(2013년 12월 23일)
  - 각 지역별 사례 소개 및 대표교사의 프로젝트 수업 발표
  - 시·도 장학사, 마이스터고 및 특성화고 교원(보통교과, 전문교과, 산학겸임교사) 대상으로 모집하여, 약 100여 명의 인원이 참석

□ 마이스터고 교원의 교수·학습 역량 지원 방안 제안

- 마이스터고 및 특성화고 교원 교수·학습 역량 지원을 위한 전달 연수 확대
- 마이스터고 및 특성화고 교원 대상 교수·학습 역량 인식 확산을 위한 학습조직 구성 및 지원 확대
- 마이스터고 및 특성화고 교원 대상 교수·학습 사례 자료집 보급 확대(온·오프라인, 마이스터고 및 특성화고 포탈, 에듀넷 등과 연계)

### Ⅲ. 사업성과 활용방안

#### 1. 사업 지원의 효과 및 제도 개선 효과

□ 사업 지원 효과

- 육성 분야와 지원 주체의 다양화 확대 및 지속적인 산업수요 맞춤형 교육체제로의 전환이 가능한 학교 선정
  - 6차 선정까지는 지역전략산업과 연계한 교육청 주도형 마이스터고 육성 모델 중심의 선정이 이루어짐. 7차 및 8차 선정은 국가 전략산업 또는 집중육성 산업을 사전에 지정한 부처 참여형 육성 모델 선정으로 확대함(말산업, 수산 어업 인력의 농림식품수산부, 조선해양플랜트 인력의 국토해양부 등).

- 기계, 정밀기계, 자동차, 전기, 전자, 조선, 항공, 뉴미디어콘텐츠 등 제조산업중심에서 바이오, 친환경 농업, 해사, 말산업, 수산 어업, 조선해양플랜트, 해외건설 분야 등으로 다양화됨.
  - 사전, 사후 컨설팅 및 선정 결과 피드백을 통해 마이스터고로의 체제개편을 지원함.
- 선정 후 체계적인 개교 준비 및 개교 후 운영의 수월성 확보를 위한 질관리 체제 구축
    - 5차 선정 이후 개교 준비 기관의 개교 지원을 위한 매뉴얼 개발 보급 및 역량 함양
    - 개교 준비 학교별로 단계별 준비 상황 모니터링 및 개교 준비 상황 점검에 따른 컨설팅 지원
    - 개교 후 학생 적응 및 운영 실태 중간점검, 모니터링 등을 통한 학교 운영 실태 확인과 위기 요인에 대한 컨설팅 지원
    - 훈령 및 시행령에 기초한 연차별 평가, 마이스터고 재지정 평가 등 질관리 체제 확립
- 소질과 적성이 우수하고 영마이스터로의 육성이 가능한 신입생 선발
    - 2014년 신입생 1~3기 35개교 선발: 전국단위 모집, 경쟁률 2.38:1, 내신 34.5%
    - 산업체 인사가 참여한 심층 면접 및 적성 검사 등을 통해 전형 실시: 소질과 적성, 졸업 후 취업 경로 선택 등에 대한 의지가 높은 학생 선발
    - 합격생의 내신 성적 향상: (2013년도) 30.0% → (2014년도) 34.5%
- 1기 졸업생의 우수한 취업성과(양과 질) 도출 및 확산 가능성 확인
    - 2013년 4월 기준으로 2013년 2월 졸업생의 평균 취업률은 91.6%를 보임(취업률 95% 이상 학교는 11개).
    - 전공일치도 97.7%, 정규직 97.9% 등 취업의 질적인 측면에서도 최고의 성과를 보임.
- 교원의 산업 현장성 제고 및 역량 강화
    - 마이스터고의 교육과정 개발 과정에 참여한 산업체 인사와의 교육 네트워크 구축·교류
    - 마이스터고 개교 준비 및 운영 과정에서 다양한 연수과정을 운영하여 교원 역량 개발의 기회 제공: 산업체 장기 파견 연수, 새로운 교수·학습 방법 적용(창의성 및 문제해결능력 함양)
    - 현장 중심의 교육을 위해 산업체 인사를 마이스터 교원(산학겸임교사)으로 활용
- 개교 후 산학 연계 교육, 기술 및 채용 지원 등 다양한 협력 체제 구축
    - MOU 체결 기관 및 기업 지속적인 확장: 2011년까지 삼성전자 및 현대자동차 등 7개 기업 및 협회와 협약, 2012년에는 CJ대한통운(2012.4.9.), CJ제일제당(2012.8.6.), ATC협회(2012.6.19., 170개 회원사) 등과 협약을 체결하는 등 분야, 기업 규모 등에서 다원화를 보강함.
    - 시·도교육청과 지자체별 산학협력위원회를 구축하여 지자체, 경제단체, 산업별 협의체 등이 참여하는 취업네트워크를 구축 및 운영함.

- 마이스터고 포털에 취업지원기능을 보완[협약기업의 취업정보 제공, 산업체 대상 마이스터고 홍보 및 관련 소식 제공(뉴스레터)]하여 졸업생이 전국의 우수 산업체에 취업할 수 있도록 지원을 확대함.
- 정책 집행결과를 활용한 입법화 및 제도 개선 지원
  - 특성화고 및 마이스터고 졸업자 입영 연기(졸업 후 4년) 시행 : 「병역법시행령」 제129조의2(시행일 2012.1.1.)
- 산업체 인사의 산학겸임교원 채용 및 개방형 학교장 공모 활성화
  - 산학겸임교원의 처우 개선, 마이스터 교사 DB 구축 및 지원
  - 산업체 출신 교장 1·2차 21개교 중 8명, 3·4차 7개교 중 2명, 5·6차 7개교 중 2명 등 총 12명
- 우수한 마이스터 교원 확보 및 역량 강화 기반
  - 대한상공회의소: 산학 우수강사 pool 및 품질명장협회 등과 pool제 운영
  - 고용노동부: 2012년부터 대한민국현장현장교수지원단 사업 수행
- 한국을 대표하는 직업교육 선도 모델을 향한 마이스터고 발전 방안(안) 수립
  - 주요 추진 성과, 2단계 발전 방안(1기 학교의 재지정 추진, 졸업생 후속 지원, 마이스터고 제도 개선 및 정교화, 마이스터고 운영 국내외 확산 모델 개발)

□ 사업 지원을 통한 제도 개선 효과

- 정책 집행에 대한 객관적인 성과 평가와 추진 과제 발굴 보고
  - 2013년은 한국형 마이스터고 육성 정책 도입 후 첫 졸업생이 배출된 해임. 이에 따라 졸업생들의 노동시장 이행 성과를 지속적으로 확인할 수 있는 연속 과제 제안·수행 [한국직업능력개발원, 마이스터고 졸업생의 노동시장 이행 성과와 과제, 2013(계속과제)].
  - 2009년부터 2012년 12월까지, 2012년 12월부터 2013년 1월 사이에 마이스터고지원센터의 정기적인 운영 모니터링 및 단계별 점검·평가 결과, 그리고 운영 및 지원 주체들과의 인터뷰, 설문조사 및 협의 등 거쳐 4차례 정책 보고 및 향후 과제 제안
  - 마이스터고지원센터의 주요 발전 과제 제안. 마이스터고 졸업생 취업처 질 관리 확보, 예산 확충 및 안정적 지원 보장, 우수 교원 확보 및 인센티브 지원, 교원의 전문성 신장 방안, 졸업생의 병역 문제 개선 등
- 사업 효과성 제고를 위해 정책 집행결과를 활용한 입법화 및 제도 개선 추진 지원
  - 마이스터고의 「특수목적고 지정 및 운영에 관한 훈령」(교육과학기술부, 2010.7.29.) 개정 추진(재지정 대비 재지정 심사 절차 등)

- 기능요원 제도 개선 및 기술병 선발 배정을 조정하고, 입대 전후 자격-경력 연계 방안 등 맞춤형 병역제도 개선 제안(한국직업능력개발원, 지속 가능성 제고를 위한 제도 개선 방안, 2012)에 따른 부처 간 제도 개선 추진(2013년 2월 중 2차례 협의 예정)
  - 정부부처 위탁 및 참여형 마이스터고(9개) 육성 도입
  - 마이스터고 졸업생의 산업기사 자격 응시 자격 부여 [제3차 국가기술자격 제도발전 기본계획(고용노동부, 2012.12.28.)에 포함]
  - NCS에 기초한 교육과정개발-교육-자격 연계 ‘반도체장비유지보수기능사’ 국가기술자격 종목 신설(고용노동부, 2012.12.21.)에 따라 2014년 졸업생부터 적용
  - 개방형 공모교장 제도 보완을 위한 지침 개정(‘공모교장 등 임용업무 처리 요령’ 2.나 항목)
  - 우수 교사 확보를 위한 특별 채용 규정 제정 및 시행령 개정 검토(「초·중등교육법」 별표 2 및 「교원자격검정령」 제3조 2항)
- 정부부처 및 각종 위원회 등 안건 반영
    - 마이스터고 성과와 지속적 발전을 위한 육성 방안 및 지원책(국가경쟁력강화위원회, 2012.5.24.)
    - 청년 산업수요 맞춤형 인력 양성 모델 정착 지원(세대간일자리상생위원회, 2012.7.6.)
  - 취업 촉진을 위한 전국 단위 취업지원 네트워크 구축 지원
    - 포털을 통해 기업들에 대한 지속적인 홍보 및 기업에서 필요로 하는 인재 선발을 위해 학생들의 작품을 검색할 수 있도록 포트폴리오 DB화
    - 우수기술연구센터협회(ATC)와 센터 간 MOU 체결, 교과부 연구기술인력 양성 사업과 연계한 맞춤형 교육-취업 모델 구축
    - 시·도교육청별 산학협력위원회를 구축하여 지자체, 경제단체, 산업별 협의체 등이 참여하는 취업 네트워크 구축 및 운영

## 2. 사업 수행의 기대 효과 및 활용

### □ 마이스터고 선정 및 개교 지원

- 마이스터고 선정 시 다양한 분야의 마이스터고 선정 및 선도모델로의 성공 가능성이 높은 우수학교 선정이 가능함.
- 마이스터고 선정 시 중앙의 지정·운영위원회 및 전문위원 활용 강화로 선정의 내실화를 기할수 있음.
- 마이스터고 준비 과정에 대한 주기적인 모니터링 및 컨설팅이 이루어짐으로써 효과적인 개교 준비 추진이 가능함.



- 마이스터고 선정 이후 개교 준비 과정에서 추진 성과에 대한 점검이 실시됨에 따라 향후 선정 및 개교 준비 학교의 정책 집행과정에서 필요한 개선 사항의 도출이 가능함.
- 마이스터고 선정학교 및 지원 주체 관계자, 도입 희망학교 관계자 등을 대상으로 정책 추진·운영에 대한 체계적인 대안을 모색하는 데 있어 지원이 가능함.

□ 마이스터고 운영 모니터링 및 컨설팅

- 마이스터고 준비 및 운영 과정에 대한 실시간 모니터링 및 평가가 이루어짐으로써 마이스터고의 성공적인 정착을 지원함.
- 마이스터고 모니터링 과정의 체계화·조직화를 통해 모니터링을 통한 시사점 도출을 극대화하고, 당해학교의 모니터링 준비에 따른 업무 경감이 이루어지도록 지원함.
- 마이스터고 모니터링 분석 결과의 분석을 통해 제도 개선이 필요한 요소를 빠르게 확인하고, 체계적인 정책 환류 체계를 구축하여 학교 운영의 효율성을 증가시킴.
- 마이스터고 조직진단 및 맞춤형 컨설팅 제공을 통해 당해학교의 체계적인 성과관리 계획을 지원할 수 있으며, 나아가 마이스터고의 성공적인 운영 및 현장 착근을 도모함.
- 마이스터고 재지정 심사를 위한 공정한 평가기준 및 방법을 개발하고, 당해학교의 사전 준비를 지원함으로써 자체적인 성과관리 노력을 유도함.
- 마이스터고 선정학교 및 지원 주체 관계자, 도입 희망학교 관계자 등을 대상으로 마이스터고 정책 추진·운영에 대한 체계적인 대안 모색 및 2차 발전계획 수립을 지원함.

□ 마이스터고 포털사이트 및 홈페이지 운영

- 마이스터 사업 현황에 대한 상시적이며 체계적인 모니터링 창구를 제공하여 사업의 성공적인 정착 지원함.
- 마이스터 개교 학교 간의 상시적이며 효율적인 정보 연계·공유 체계를 제공함.
- 마이스터고 협약 기업과 학교 간의 취업 네트워크 기반을 조성함.
- 마이스터고 정보 인프라를 구축함으로써 대국민 정보 제공 체계를 확립하는 토대를 마련함과 동시에 관련 연구 및 정책 평가의 기초자료로 활용함.

□ 마이스터고 교원 교수·학습 역량 지원 사업

- 마이스터고 및 특성화고 교원의 전문성 강화를 위한 교육체계 수립에 기초자료로 활용 가능함.
- 마이스터고 및 특성화고 교원의 교수·학습 역량 강화의 구체화된 워크북으로 활용 가능하고 온라인 및 특성화고, 마이스터고 교원 관련 포털을 통해 자료 공유도 가능함.
- 맞춤형 컨설팅을 통하여 마이스터고 및 특성화고 교원의 교수·학습 역량 강화에 기여함.

## 4-5. 2013년도 학교에서 직업세계로의 원활한 이행촉진 사업

▶ 과제책임자: 김승보 연구위원  
Tel: 02-3485-5365 / email: sbkim@krivet.re.kr

### 요약

1999년부터 지속된 본 사업은 학생들이 학교에서 직업세계로 원활히 이행할 수 있도록 지원하고, 왜곡된 진로의식을 바탕으로 안정적인 직업만을 선호하는 획일적인 진로 선택 패러다임을 전환하고자 종합진로정보망 커리어넷을 통해 다양한 진로정보 및 진로 상담, 검사 프로그램을 제공하고, 진로교육 담당자들에게 진로지도 자료 및 현장에서 활용할 수 있는 콘텐츠를 개발하여 제공하고 있음. 이를 통해 맞춤형 진로설계 지원 및 중학교 자유학기제 시행 등 새로운 교육 정책 추진을 지원하여 공교육을 통한 진로교육이 활성화되는 데 기여함.

## I. 사업의 배경 및 목적

### 1. 사업의 배경

#### □ 왜곡된 진로의식 및 획일적 진로경로 추구에 따른 사회적 비용 최소화 필요

- 진로에 대한 왜곡된 인식 및 학교 성적에 따른 전공 선택 및 경로 설정, 자신의 적성이나 소질과는 별개의 유망하고 안정적인 직업을 선호하는 현상이 만연해 있음.
- 이로 인해 과잉학력, 대학 서열화, 대학 전공과 직업 간 불일치, 전문직 선호 등 학교 교육에서 노동 시장으로의 이행 과정에서 사회적 비용이 발생함.
- 진학·취업에 있어서 진로 의식 및 자신에 대한 이해를 성숙시키고 직업세계에 대한 폭넓은 탐색을 할 수 있는 기회를 제공하여 자신의 꿈과 끼에 부합하는 진로를 선택할 수 있도록 지원이 필요함.
- 학교에서 노동시장으로의 이행 형태가 다양화되는 추세와 함께 진로 선택 패러다임도 변화함.

□ **공교육을 통한 진로교육 제공 체제 지원**

- 진로교육은 학교에서 노동시장 이행과정에서 요구되는 핵심적 교육 활동으로서 개인이 평생 동안 자신의 진로를 계획하고 준비해 나갈 수 있는 역량 개발을 지원하는 것임.
- 학생 각자가 체계적으로 자신의 진로를 설계하고 진로 문제에 대해 효과적으로 의사결정을 할 수 있도록 학교교육이 지원하는 인프라 및 콘텐츠가 필요함.
- 창조경제 구현을 위한 국가적 차원의 진로지도체계 수립을 위하여 자유학기제 시행 및 맞춤형 진로 설계 등 진로교육 정책 지원이 이루어져야 함.

□ **국정과제 추진을 지원하는 진로교육 인프라의 양·질적 정비**

- 현 정부가 추진하는 국정과제 중 하나는 개인의 맞춤형 진로설계 지원과 2016년부터 모든 중학교에서 6학기 중 1학기 동안 운영되는 자유학기제임. 이러한 국정과제는 학교 진로교육과 긴밀한 관련성을 가지고 있음.
- 국정과제의 원활한 추진을 위해서는 학교 진로교육 활성화를 위하여 필요한 인프라의 양·질적 확대가 필요하며, 이 사업의 추진 목적과 내용은 이를 직간접적으로 지원하는 역할을 담당함.

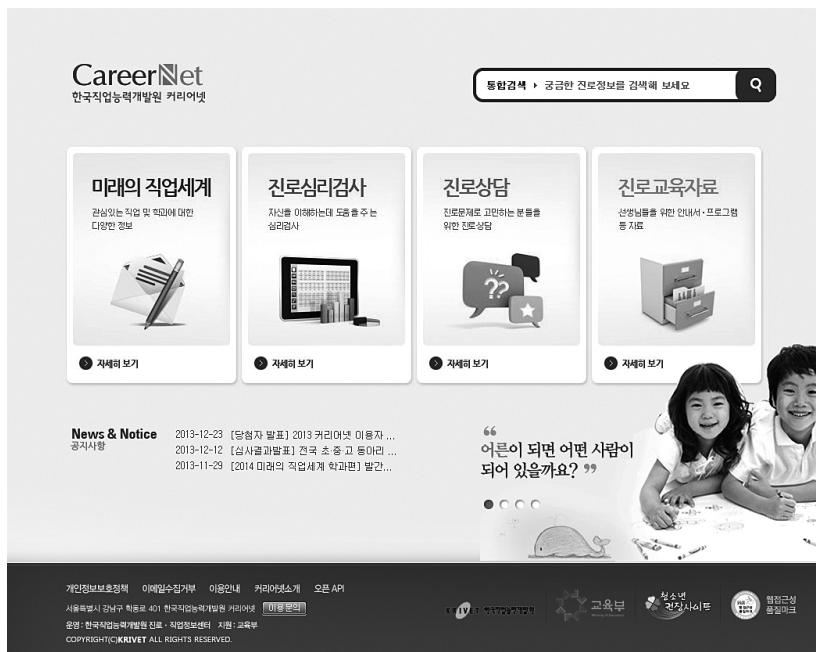
## II. 주요 사업 내용

### 1. 종합진로직업정보망 커리어넷(www.career.go.kr) 운영

- 커리어넷은 1999년 서비스를 개시한 종합진로정보망으로서 초·중·고 학생을 중심으로 한 일반 국민에게 자기주도적 진로개발을 위한 진로정보 및 각종 서비스를 제공하고, 교사 등 현장의 진로교육 실천가들에게는 진로지도에 활용할 수 있는 다양한 자료와 프로그램 제공하고 있음.
- 직업정보, 학과정보, 학교정보, 진로심리검사, 진로상담, 동영상, 진로교육자료 등으로 구성되어 있으며, 이를 PC, 모바일웹, 모바일앱의 채널을 통해 서비스를 제공함.
- 진로심리검사의 결과표를 메시징앱(카카오톡, 네이버 라인, 다음 마이피플)을 통해 다른 사람과 공유하는 기능을 구현함으로써 학부모들이 손쉽게 자녀의 검사결과 열람이 가능함.

- 직업정보 및 학과정보 등 주요 정보를 SNS(페이스북, 트위터, 미투데이, 클래스팅)에 공유할 수 있도록 하는 기능을 개발함.
- 이용자의 대다수는 초·중·고등학생으로 2013년 신규 가입자 수는 95만 6천명이었으며, 연말 기준 누적 가입자수는 753만 8천명임.

〈커리어넷 메인 화면〉



〈커리어넷 회원 수 추이〉

연도	신규가입	1일 평균 가입	누적
2002년	132,931명	364명	132,957명
2003년	234,666명	643명	357,601명
2004년	271,333명	743명	627,401명
2005년	367,863명	1,008명	998,899명
2006년	504,876명	1,383명	1,498,117명
2007년	606,981명	1,663명	2,088,748명
2008년	784,582명	2,149명	2,859,662명
2009년	861,141명	2,359명	3,710,871명
2010년	990,847명	2,706명	4,696,069명
2011년	967,040명	2,641명	5,663,109명
2012년	918,682명	2,517명	6,581,791명
2013년	955,821명	2,619명	7,537,612명

〈대상별 신규 가입자 비율(2013년)〉

구분	초등학생	중학생	고등학생	대학생	일반	교사	계
가입자(명)	90,454	559,115	244,095	27,001	27,939	7,217	955,821
비율(%)	9.5	58.5	25.5	2.8	2.9	0.8	100

## 2. 진로심리검사 및 진로상담 서비스 제공

- 직업적성검사, 직업흥미검사, 진로성숙도검사, 직업가치관검사 등을 개발하여 무료로 제공
- 중학생과 차별화된 방식으로 고등학생의 특성과 요구를 반영한 직업적성검사를 개발하여 보급
  - 커리어넷 탑재 및 스마트폰과 태블릿 PC용 어플리케이션 개발 및 검사 활용도를 높이기 위한 교원용 활용안내서 및 검사카드 개발·보급
- 홀랜드(Holland)이론에 근거하여 학교 현장에서 쉽게 활용할 수 있는 직업흥미검사 개발
  - 중학생용과 고등학생용 검사 별도 개발
  - 커리어넷 탑재 및 스마트폰과 태블릿 PC용 어플리케이션 개발, 활용안내서 보급

〈진로심리검사 제공 실적〉

구분	이용 대상	2010년	2011년	2012년	2013년
직업흥미검사	중고생	662,143건	587,568건	667,739건	771,933건
직업적성검사	중고생	1,032,089건	939,539건	1,198,220건	969,949건
진로성숙도검사	중고생	212,395건	201,216건	269,989건	347,158건
직업가치관검사	중고생, 성인	441,606건	565,672건	698,850건	653,439건
진로개발준비도검사	대학생	43,318건	37,345건	51,967건	40,971건
이공계전공적합도검사	대학생	9,990건	9,898건	13,038건	8,624건
주요능력효능감검사	대학생	40,056건	33,637건	39,576건	30,457건
계	-	2,441,597건	2,374,875건	2,939,388건	2,822,531건

- 커리어넷 및 시도교육청의 사이버 진로상담 서비스 체제를 효율적으로 운영할 수 있도록 지원하고, 시도교육청 및 단위 학교의 진로상담 효율화 제고
  - 커리어넷을 통한 사이버 진로상담 서비스 제공(2013년 3만 건 제공)
  - 커리어넷 상담위원단 운영 및 시도교육청 진로상담 서비스 지원
  - 교원용 진로상담 매뉴얼 개발

- 내담자의 성장을 촉진하는 효과적 진로상담 기법
- 커리어넷 사이버 진로상담사례 모니터링 매뉴얼

### 3. 진로교육 전문가 역량 강화

- 진로진학상담교사와 일반교사의 진로교육 전문성 향상을 통한 교육 수요자의 진로개발 역량 강화를 위한 연수 운영
  - 진로진학상담교사를 대상으로 하는 심화연수 3개 과정, 일반교사 대상으로 하는 진로교육 연수 1개 과정을 개설하여 운영함(총 1,449명 이수).

### 4. 진로정보 및 진로교육 콘텐츠 개발·보급

- 지식정보화 사회에 능동적으로 대응하기 위하여 『2014 미래의 직업세계』(학과편) 콘텐츠를 개발하고, 서책 및 전자책 형태의 진로정보자료로 제작하여 중·고등학교 등에 보급
- 초등학생의 자아 및 직업세계에 대한 탐색과 이해를 확대시킬 수 있도록 만화 형식 및 익숙한 캐릭터를 이용한 책자 『마법천자문 직업원정대』를 2012년에 이어 3종(4~6권) 개발·발간
  - ※ 2012년에 『마법천자문 직업원정대』 3종(1~3권) 발간



## 5. 학교 진로교육 지원을 위한 프로그램 개발·보급 및 관련 정책 지원

- 학교진로교육프로그램(School Career Education Program)의 본격적인 현장보급에 앞서 시범 학교를 운영함으로써 학교진로교육프로그램(SCEP)의 현장 착근성 제고 및 중학교 자유학기제 프로그램 제공
  - 프로그램 일반화를 위한 자료 및 매뉴얼의 개발·보급을 통해 시범학교 운영 지원
  - 학교진로교육프로그램(SCEP) 중 창의적 진로개발 및 스마트북을 바탕으로 한 지도안(16차시분) 제공
  - 시범학교 운영사례집 및 SCEP 운영 매뉴얼, 「진로와 직업」 스마트북 활용매뉴얼(중·고등학교용 2종) 제작·보급
- 시·도교육청 주도의 진로교육 정책 추진을 통해 학생, 학부모, 교사에게 양질의 진로교육 서비스를 제공하고, 지역의 특색에 맞는 우수 사업을 확산시키기 위하여 전문가 컨설팅단을 통한 시·도교육청 진로교육 중·장기 발전 계획 수립 지원
- 학생과 학부모의 다양한 진로탐색을 위하여 다양한 직업인의 커리어패스 사례집(10종)을 제작·보급함.
- 학교급 전환기 시점에 있는 초6, 중3, 고3 학생에게 상급학교급과 취업으로의 전환에 필요한 역량을 지원하는 전환기 청소년의 진로지도 프로그램(School Transition Program) 개발 및 교원용 활용매뉴얼(4종) 보급
- 초·중등학생 자녀를 둔 학부모에게 자녀 진로지도 요령, 진로상담 사례, 직업 및 학과에 대한 정보, 자녀들과 직업을 체험할 수 있는 정보들을 담은 가정통신문 '드림레터'를 매주 정기적으로 제작·발송
- 직업체험에 대한 학교 현장의 다양한 사례를 발굴·제시한 『진로체험 실천사례집』 발간·보급
- 지역 간, 학교 간 진로교육 성과를 비교 측정하여 이를 바탕으로 진로교육에 대한 정책적 시사점을 도출하는 기초자료로 학교진로교육지표 조사 실시 및 지표집 발간
- 학부모 시각에서 학교 현장의 진로교육 현황을 파악하고 개선 방안을 제시하기 위한 진로교육 학부모 모니터단 운영 및 정책 건의

- 학교현장에서 이루어지고 있는 각종 진로교육 프로그램과 진로교육 전반에 대한 수요자 관점의 접근을 통하여 진로교육 체계 및 프로그램 분석 및 '수요자 관점에서 본 진로교육 프로그램 분석' 자료집 작성

## 6. 진로교육 홍보 및 네트워크 활성화

- 진로체험의 중요성이 강조되는 교육환경에서 언론을 통해 청소년 진로체험이 갖는 기업의 사회적 책무성에 대한 긍정적 마인드와 가치를 확산시키는 진로교육 라디오 공익캠페인 추진
  - 주제: 학부모 진로지도의 중요성, 학교 진로교육 홍보, 지역사회 및 기업의 협력
  - 송출기간: 2013. 12. 1. ~ 2014. 1. 31.(2개월간)
  - 송출매체: KBS 2FM, MBC AM, SBS FM, CBS FM(4개 방송사)
- 2013년 진로교육 국제포럼 개최
  - 자유학기제와 유사한 제도를 도입하여 실천하고 있는 아일랜드, 영국, 덴마크의 정책을 상호 비교하고 우수사례를 발굴하여 성공요소를 벤치마킹하기 위한 제2회 진로교육 국제포럼 개최(2013.6.13.)
  - 진로탐색을 위한 자유학기제 활성화 방안 모색(New Educational Policy of 『Free Learning Semester』: Toward Revitalization for Career Exploration Oriented Approach)
- 진로교육 네트워크 구축 및 정책 연계 지원
  - 진로교육포럼 개최(4회) 및 진로교육 주요 이슈 및 정책 논의·공유
  - 전국진로교육협의회, 진로교육 정책추진 협의회 운영을 통한 시도교육청 및 교육부 간 진로교육 정책 연계 지원
  - 진로교육 전문기관 협의회를 통한 초·중·고등학생의 진로체험활동 지원
  - 진로교육 실천사례 연구발표대회 운영 및 우수사례 확산
  - 교육부 및 시도교육청 진로담당자의 해외 진로교육 선진국 방문을 통해 우수사례 벤치마킹 및 현장 진로교육 추진 지원
  - '2013 대한민국 행복학교 박람회' 진로적성탐색관과 진로적성상담관 운영 및 홍보

## Ⅲ. 사업성과 활용방안

- 공교육을 통한 진로교육 활성화 및 국정과제 추진 지원



- 현장 활용 가능한 진로교육 자료 및 프로그램을 제공하여 교사의 진로교육 활동 지원
  - 진로교육 실천 사례 연구발표대회를 통해 우수한 공교육을 통한 진로교육 사례 발굴·보급
  - 개인 맞춤형 진로 설계 및 중학교 자유학기제 운영 지원
- 진로·직업 정보 및 서비스 제공
- 커리어넷을 통한 진로정보 제공
  - 무료 진로심리검사 제공(직업적성검사, 직업흥미검사, 진로성숙도검사, 직업가치관검사 등)
  - 무료 사이버진로상담 제공
- 진로교육에 대한 사회 전반의 인식 개선
- 공익캠페인 추진, 영상 콘텐츠 및 책자 보급(커리어넷 탑재 등)
  - 포럼 개최 등을 통한 학교진로교육 주요 이슈 및 정책 논의·공유
  - 박람회 참여 등을 통한 진로교육정책 홍보 및 진로교육 프로그램 소개

## 4-6. 2013년도 대학특성화알리미 운영

▶ 과제책임자: 황규희 연구위원

Tel: 02-3485-5268 / e-mail: g.hwang@krivet.re.kr

### 요약

본 사업은 대학의 자율적인 경쟁을 통해 고등교육의 질적 수월성을 고취시키기 위하여 추진하고 있는 대학정보공시제도의 일환으로, 고등교육기관의 특성화 관련 정보를 수집하고 분석, 가공하여 수요자(학생·학부모, 대학, 기업, 정부)에게 제공하는 것을 목적으로 함. 2013년의 경우, 알리미 운영 이외에, 대학 특성화지표 통합 및 입력시스템 개선, 특성화정보 검증 강화를 통한 신뢰도 제고, 특성화알리미-커리어넷 양방향 연계로 진로정보 서비스 강화, 대학특성화알리미 모니터링 및 만족도조사 등을 수행하였음. 대학특성화 알리미 정보의 확산을 위하여 대학특성화 지원을 위한 특성화 심포지엄 개최, 특성화 이슈 최신 분석정보 제공(특성화INSight, 총 10편) 등을 수행하였으며, 대학 재정지원사업 효과분석 등 5종의 연구를 수행하였음.

## I. 사업의 배경 및 목적

### 1. 사업의 배경

- 대학특성화 촉진을 위해서는 대학특성화 정보를 종합적·체계적으로 수집·관리하고, 대학의 자율적 특성화를 지원할 수 있는 전문성을 갖춘 연구·관리 기관이 필요함.
- “『교육 관련 기관의 정보 공개에 관한 특례법』”에 따른 대학정보공시 항목 중 ‘특성화 정보’ 관련 항목을 체계적으로 관리하여 정보공시제의 내실화를 도모함과 동시에 개괄적으로 이루어지는 대학정보공시제의 약점을 보완하여 특성화와 관련된 구체적이고 상세한 정보의 제공이 필요함.
- 이를 위하여 대학특성화 관련 정보를 수집·관리·제공할 수 있는 대학특성화 종합 정보시스템을 구축하고, 대국민 특성화 정보 서비스 시스템인 대학특성화알리미를 운영하는 대학특성화지원센터를 설립·운영하게 됨.

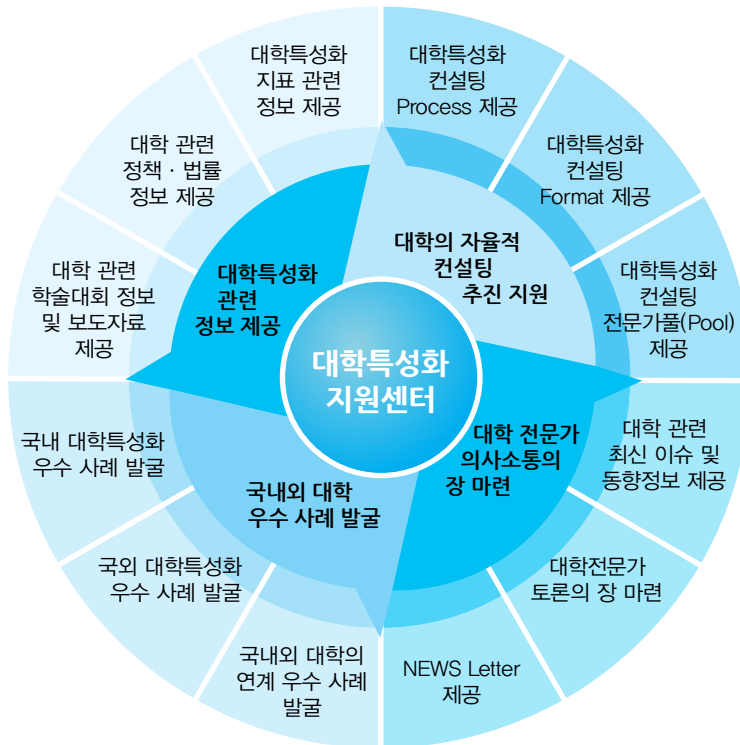
## 2. 사업의 목적

- 학생·학부모, 대학, 정부, 기업 등 수요자별로 필요한 특성화 정보를 공시함으로써 국민의 알권리 충족
- 특성화 관련 DB 구축 및 학술, 정책연구 지원
- 학교재정 지원 현황 및 특성화 현황 공개를 통한 교육행정의 효율성 및 투명성 제고
- 대학의 자율적 특성화 추진 지원
- 대학 특성화 지표의 재구성을 통한 특성화 평가지표 구성

## II. 주요 사업 내용

### 1. 대학특성화지원센터의 기본 역할 및 기능

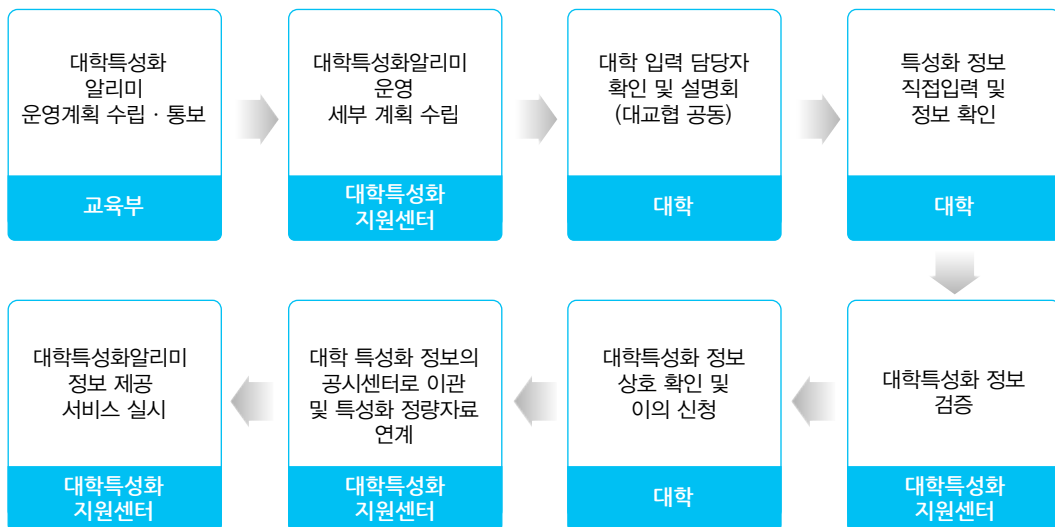
〈대학특성화지원센터의 역할 및 기능〉



- 대학특성화 관련 정보의 제공
  - 수요자별(학생·학부모, 대학, 기업, 정부)로 대학의 학과별 특성화 정보 제공
  - 대학특성화 지수 및 지표의 개발
  
- 국내외 대학의 특성화 우수사례 발굴
  - 국내 및 국외의 특성화 사례의 발굴 및 제공
  - 국내 우수사례에 대해서는 매년 사례 발표회를 통해 공개
  
- 대학 전문가의 의사소통의 장 마련
  - 포럼 운영, 뉴스레터 발간 등을 통해 특성화 사례 공유
  - 전문가 협의회 등을 통해 대학의 요구 수용
  
- 대학의 자율적 컨설팅 추진 지원
  - 대학 특성화 컨설팅 매뉴얼을 통해 특성화 과정 소개
  - 우수 대학 특성화 사례를 통해 컨설팅 방안 소개

□ 추진 내용

- 업무처리 흐름도



○ 대학특성화 지표의 구성

구 분	제공 정보	자료유형	비고
특성화 현황	학교발전계획	정성(PDF)	대학에서 직접 입력
	학교특성화 계획	정성(PDF)	
	특성화 분야	정성(직접입력)	
특성화 집중도	재적학생 현황	정량	대학정보공시센터 연계 정보
	신입생 총원율	정량	
	장학금 수혜 현황	정량	
	교원 현황	정량	
특성화 실적	특성화 사업 추진 실적	정성(PDF)	대학에서 직접 입력
	특성화 분야 교육과정 개선	정성(PDF)	
	특성화 분야 교수업적평가 개선	정성(PDF)	
	졸업생 취업 현황	정량	대학정보공시센터 연계 정보
	특성화 학술지 게재 논문 실적	정량	
	연구비 수혜 실적	정량	
	저·역서 실적	정량	
대외 평가	정부 재정 지원 현황	정량	대학에서 직접 입력
	학과인증정보(공학, 건축학, 경영학)	정량	인증기관에서 자료 수집

## 2. 시스템 개선 및 신뢰성 제고

### □ 대학 특성화지표 통합 및 입력시스템 개선

- 「학교발전계획」·「학교 특성화계획」 지표 통합
  - 단일항목(학교발전 및 특성화계획)으로 통합함으로써, 학교발전과 특성화 계획의 연계성 강화, 조사 및 입력 간소화
- 「학교발전·특성화계획」과 「특성화 성과지표\*」 템플릿 개발
  - 학교 발전계획 및 특성화계획과 3개 성과지표를 템플릿 형식으로 입력할 수 있도록 시스템 개발
  - \* 특성화 성과지표: 특성화사업추진실적, 특성화분야 교육과정 개선실적, 특성화분야 교수업적평가 개선실적
  - 입력 및 서비스 화면 설계·개발
- 엑셀파일 일괄 업로드 기능 개발 및 서비스 실시
  - 파일 업로드 기능개발 및 서비스를 통하여 대학의 입력수월성 증진

## □ 대학 특성화정보 검증 강화를 통한 신뢰도 제고

### ○ 재정지원사업 수혜실적 교차검증

- 정부사업 관리기관\*의 자료협조를 통하여 대학별 재정지원 실적 및 기타 정보를 개별 대학에 제공, 교차검증 자료제공을 통하여 데이터 신뢰도 제고

\* 자료협조 정부사업 관리기관: 한국연구재단(NRF), 한국산업기술진흥원(KIAT), 한국환경산업기술원(KEITI), 농림수산식품기술기획평가원(IPET)

### ○ 과제별 특성화 분류검증

- ‘대학특성화 상시자문위원’을 구성·위촉하여 특성화 분류검증을 시행, 개별 과제의 특성화 분류선정에 대한 검토
- 과제별 특성화분류에 대하여 자문위원의 전수 검토
- 818개 과제(특성화 분야 전체과제의 5%)에 대하여 학교 측 재검토 및 학교 측의 자율적 판단에 의한 수정 실시

### ○ 조사기관 간 대학재정지원 수혜실적 차이 검증

- 2012년도\* 교육부 지원금액에 한하여 고등교육재정정보 시스템과 대학정보공시 대학지정지원사업 수혜실적(13-아 항목)의 실적 및 범위의 차이 규명

\* 향후 대학재정 지원실적 정보에 대한 양 기관(한국직업능력개발원, 한국교육개발원)의 공동 정보 활용은 부처 내 주무부서 차원에서 조사목적 및 활용방안에 대한 합의가 선행되어야 함.

## □ 특성화알리미-커리어넷 양방향 연계로 진로정보 서비스 제공

### ○ 커리어넷의 진로정보 양방향 연계 서비스

- 특성화학과 정보 중 [커리어넷 관련학과 정보보기] 메뉴개발, 진로정보 연계
- 커리어넷→특성화알리미 연계는 기 구축(2010년)
- 특성화알리미→커리어넷 연계: 개별 특성화학과의 계열분류(한국교육개발원)에 속하는 직업정보 페이지를 제공할 수 있는 링크 구축·서비스

## □ 대학특성화알리미 모니터링 및 만족도조사 강화

### ○ 대학특성화알리미 상반기 모니터링

- 특성화지표의 유용성, 사이트의 사용 편의성을 중심으로 모니터링 실시, 소속집단에 따라 지표정보의 유용성에 대한 의견이 크게 다른 것으로 확인됨.
- 학생, 학부모, 대학 관계자 등 모니터링요원에 의하여 모니터링 및 결과 분석

- 대학특성화알리미 하반기 심화모니터링(진로정보 수요자 중심)
  - 진로정보 수요자를 대상으로 학생, 학부모, 교사 집단 친화적 개선의견 수렴을 목적으로 실시
  - 진로정보 수요자 중심의 모니터링 보고양식 신규개발
  - 대학신문 배너광고를 통한 모니터링요원 3배 확대
  - 모니터링 활동 및 결과 분석
- 대학특성화알리미 만족도 조사
  - 특성화알리미 자료 오픈 이후 특성화알리미 방문자를 대상으로 온라인 설문

#### □ 대학특성화 검색가이드 및 특성화지도 제작

- 대학특성화정보 활용 제고를 위한 검색가이드 제작·배포
  - (성과) 특성화알리미 기본 검색기능을 종합적으로 안내하는 검색가이드를 진로정보 수요자 중심으로 배포(20,000부)
  - 전국 고등학교 2,328개교에 발송
  - 수시 입시박람회 참여 및 검색가이드 배포
- 대학특성화정보 활용 제고를 위한 리플릿 제작
  - (성과) 특성화알리미 데이터 활용 안내 중심의 리플릿 제작
- 대학특성화지도 개발
  - 대학 내 특성화 분류에 따른 실적(연구, 재정, 취업, 교원) 비교
  - 학교별 특성화 분포 분석

### 3. 대학특성화 알리미 정보의 확산

#### □ 대학특성화 심포지엄 개최

- 대학특성화 지원을 위한 특성화 심포지엄 개최
  - 대학특성화 관련 정책이슈에 대한 주제발표와 더불어 산·학·연 및 실무진의 토의를 통하여 정보 공유 및 의견 개진의 장 마련
  - 일시 및 장소: 12월 18일 2시, 포스트타워
  - 참석자: 대학 관계자, 정부, 산업계, 학계 약 500명

주제발표	
1	대학특성화와 지역대학 육성방안(신진용, 교육부)
2	대학특성화와 산학협력(박동, 한국직업능력개발원)
3	대학특성화와 국가직무능력표준 활용방안(주인중, 한국직업능력개발원)
패널토의	
좌장	신현석(고려대학교)
패널	김용광(동아 마이스터고등학교), 이길순(신구대학교), 이세용(백산엔지니어링), 이영(한양대학교) 정아영(인텔코리아), 정차근(호서대학교), 하연섭(연세대)

#### □ 특성화 이슈 최신 분석정보 제공(특성화INSight)

##### ○ 최신 특성화 이슈 중심의 분석정보 제공

- (실적) 현행 지표정보 중심의 정보제공과 더불어 분석정보 및 트렌드정보에 대한 시사성 중심의 콘텐츠 제공

No.	제목	필진
1	창의인재 육성과 융합교육	최영섭 (한국직업능력개발원)
2	지역산업과 대학특성화 연계	박진남 (경일대학교)
3	대학별 특성화지원	유승권 (고려대학교)
4	능력중심사회에서 전문대학의 역할	한지원 (영진전문대학)
5	융합학(IT+ART)과 특성화 설계방안 및 평가방안 연구	임양미 (덕성여자대학교)
6	대학특성화 분류체제 개편방안	강경중 (한국직업능력개발원)
7	대학특성화지표개발 연구	주휘정 (한국직업능력개발원)
8	대학특성화와 창의혁신형 인재양성	황규희 (한국직업능력개발원)
9	미래지향 대학특성화를 위한 공학부문 교육과정 분석: 정보보안 전공을 중심으로	황규희 (한국직업능력개발원)
10	국내외 대학특성화 사례 비교	정성훈 (강원대학교)



#### 4. 연구 수행

##### □ 대학 재정지원사업 효과분석(산학협력 사업을 중심으로 분석): 취업지원효과 중심

###### ○ (성과목표)

- 정부재정지원사업이 개별 대학의 학과 취업률에 미치는 영향을 분석하여 재정지원사업 개선 방안 및 관련 정책 방향성 개선 방안 모색

###### ○ (추진내용)

- 산학협력사업의 취업지원 효과 분석: 그간 현장실습 및 인턴십, 창업 활성화 등의 프로그램을 보완하고 취업률을 대학평가에 반영하는 등의 조치를 취해 왔지만, 산학협력 특성화 사업의 취업지원 효과가 미흡함을 확인함.
- 사업 개선 및 관련 정책 방향 개선을 제언: 재정지원 특성화사업의 참여학과 사업선정 과정에서 전문가 집단의 참여를 통해 특성화분야의 적절성 등에 대한 사전검증이 필요함. 특히, 대학특성화는 대학 자율적으로 결정하지만 내외부의 의견을 수렴하는 과정을 거치도록 제도화할 필요가 있음. 또, 지역산업과의 매칭 여부, 사업수행의 적절성 등에 대한 지속적인 모니터링은 물론이고 사업의 효과를 제고할 수 있는 사업 컨설팅을 강화할 필요가 있음.

##### □ 대학특성화 분류체계 재구축

###### ○ (성과목표)

- 기존 대학특성화 분류체계가 산업 및 기술 분야를 중심으로 구분된 것에 대하여, 특성화 유형을 고려한 분류체계를 제시하고 특성화 방향성과 연계

###### ○ (추진내용)

- 대학 특성화 분류기준(안) 제시: 분류기준은 특성화목표(교육중심, 연구중심, 교육-연구 연계, 산학협력중심), 특성화유형(대학 전체 특성화, 학과/학부 단위 특성화, 프로그램 특성화), 특성화학문계열(인문계열, 사회계열, 교육계열, 공학계열, 자연계열, 의학계열, 예체능계열), 특성화산업분야(한국표준산업분류의 대·중·소분류)에 따라 분류

##### □ 대학특성화지표 개발 연구

###### ○ (성과목표)

- 학령인구 감소 및 지역거점의 사회적 수요 변화 등에 대한 대응성 강화와 대학의 자율적 특성화가 성공적으로 연관될 수 있는 특성화 지표 개발의 방향과 방안을 제언

- (추진내용)
  - 대학특성화의 다양한 유형에 따른 특성화 평가지표의 개발
  - 대학발전계획의 실천사항을 확인할 수 있어야 함.
  - 산학협력중심 특성화뿐만 아니라, 교육중심 특성화에서도 산학협력 요소를 포함할 필요가 있음.
  - 양적 특성화 요소의 측정뿐만 아니라 질적 특성화 요소의 달성 여부를 확인할 필요가 있음.
- 미래지향 대학특성화를 위한 공학부문 교육과정 분석
  - (성과목표)
    - 미래인재양성을 위한 이공계 교과과정 분석을 수행할 수 있는 방안의 하나로 특허분석을 활용하여 정보보안학과 교과과정을 대상으로 미래수요대응성을 분석하고 타 분야 확장가능성 제시
  - (추진내용)
    - 미래숙련수요 전망 방안 제시: 특허정보 분석 방법 제시
    - 전망된 미래숙련수요와 교과과정 적합성 진단: 정보보안학과 16개 학과의 교과과정을 대상으로 교과과정 적합성 분석
    - 미래숙련수요 전망에 기반한 정보보안 특성화를 위한 제언
    - 대학특성화를 위한 교과과정 수집 및 분석 체계 제언
- 국내외 대학 특성화 사례비교
  - (성과목표)
    - 우리나라와 영국 대학 간 특성화 비교·분석을 통해 대학 특성화 모델 발굴을 위한 시사점 제공
  - (추진내용)
    - 지역의 수요와 대학의 역량 간 정합성을 고려한 대학 특성화 수요 발굴 방법론 제시
    - 인문·사회 계열, 자연계열, 이공계열 등 모든 분야의 대학 자원이 동원될 수 있는 대학 특성화 분야 도출
    - 대학 특성화를 위한 대학중심의 산학연 협력의 문제점을 분석하고 이에 대한 시사점 제시

### Ⅲ. 사업성과 활용방안

- 대학특성화 지표의 수요자별 활용 방안
  - 학생·학부모 : 대학 및 학과 선택 시 대학의 특성화 정보를 활용

- 대학: 특성화 우수 사례, 특성화 컨설팅 매뉴얼 등의 정보를 활용하여 특성화 계획 수립
- 기업: 대학의 특성화 분야, 실적 등의 정보를 활용하여 산학협력 대학 선정
- 정부: 대학특성화 지표와 지수를 활용하여 정책 수립의 기초자료로 활용

□ 향후 주요 추진 방향

- 산학협력 중심의 대학특성화 지표의 개발과 적용
  - 청년실업 시대의 대학의 주요한 역할이 취업에 있고, 이에 대한 성과를 특성화와 연관하여 제공
  - 산학협력 우수 사례의 발굴과 모형 개발을 통해 산학협력 중심의 특성화 유도
- 산학협력 중심 재정지원사업 분류 체제 구축
  - 기존의 특성화 분류 체제를 중심으로 제공되던 대학 재정지원 사업을 산학협력의 관점에 분류 제공할 수 있는 기준을 마련함.
  - 정부 재정지원사업의 산학협력 효과 및 대학 특성화 효과를 분석하는 데 사용할 수 있음.
- 우수 특성화 모형 사례 발굴 및 모형 개발
  - 산학협력 중심의 우수 특성화 사례를 발굴·보급함으로써 대학의 특성화 유도
  - 우수 특성화 사례를 중심으로 대학 특성화 모형 개발 및 보급

## 4-7. 2013년도 NCS 학습모듈 개발 및 활용 사업

▶ 과제책임자: 정향진 연구위원  
Tel: 02-3485-5334 / email: hyang@krivet.re.kr

### 요약

NCS 학습모듈 개발의 기본 방향은 한국산업인력공단에서 개발한 NCS를 최대한 활용하여 직업교육훈련에 연계하고, 일, 교육훈련, 자격의 연계를 통해 산업계가 필요로 하는 인재를 양성 및 공급하는 것임. 이를 위해 2013년에 55개 분야의 학습모듈을 개발 중이며 NCS 및 학습모듈에 대한 이해도 제고를 위하여 워크숍, 연수, 설명회 등을 실시함. 연구사업 수행을 통해서 현 정부에서 제시하고 있는 ‘학벌중심이 아닌 능력중심 사회 구현’을 위하여 국가직무능력표준(NCS: National Competency Standards) 및 학습모듈을 구축하고, NCS 중심 교육훈련과정 개편을 위한 기반을 마련함.

## I. 사업의 배경 및 목적

### 1. 사업 배경

- NCS 학습모듈은 NCS를 교육훈련에 안착시키기 위하여 교수자와 학습자가 학습모듈을 통해 학습 내용과 절차, 결과에 대해 공유하고 상호 주도가 가능하도록 하기 위하여 개발됨.
- NCS 학습모듈을 통해 특성화고 또는 전문대학 등 교육기관에서 기본적인 교재로서의 역할 및 교육과정 개편 시 활용하기 위하여 개발함.
- 기업에서 주문하는 직무능력을 교육훈련 현장에 전달함으로써 학습의 방향과 측정 가능한 성취목표를 명확히 하고, 숙달 정도를 평가할 수 있도록 NCS 학습모듈이 가이드라인으로서의 기능 및 역할을 제시함.

## II. 주요 사업 내용

### 1. NCS 기반 학습모듈 개발

#### □ 개요

- 교육기관에서의 NCS 기반 역량 교육 강화를 위한 NCS 학습모듈 개발
  - ※ NCS는 현장의 '직무 요구서'라고 할 수 있고, NCS 학습모듈은 구체적인 직무를 학습할 수 있는 이론 및 실습과 관련된 내용을 상세하게 풀어낸 것임.
  - NCS와 연계개발, 활용성, 파급효과 등을 고려하여 학습모듈 개발

#### □ 사업 내용

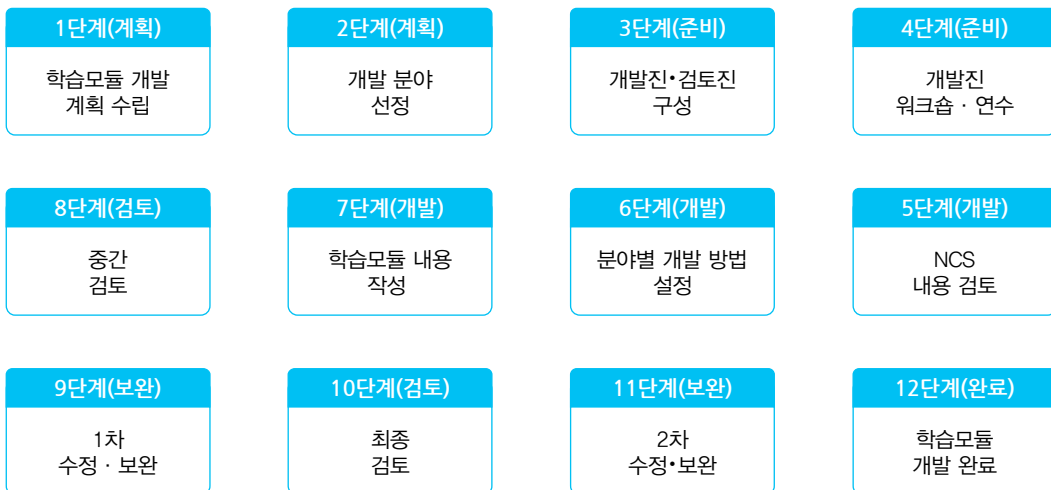
- 학습모듈 개발 분야 선정
  - 고용노동부에서 추진 중인 2013년도 NCS 개발 250개 분야 중 55개 분야 학습모듈 개발
  - 표준개발과 연계개발, 활용성, 파급효과 등을 고려하여 학습모듈 개발 분야 선정
    - ※ 특성화고, 마이스터고, 전문대학 등 개설학과가 많아 활용성이 높은 분야
    - ※ 교육과정 개발 시 단일학과 교육과정 완성도가 높은 분야

〈2013년 학습모듈 개발 분야〉

대분류	중분류	소분류	세분류	대분류	중분류	소분류	세분류		
경영·회계·사무	총무 인사	인사 조직	01. 인사	기계	기계 장치 설치	냉동 공조 설비	01. 냉동공조설계		
			02. 노무관리				02. 냉동공조설치		
법률·경찰·소방·교도·국방	소방 방재	방재	01. 방재시설				조선	선박 정비	03. 냉동공조유지관리
			02. 재난관리		01. 선체정비				
			03. 방재관리		02. 선박기관정비				
보건·의료	보건	의료 기술 지원	01. 의료기기관리		전자	산업용 전자기기			03. 선박배관정비
			08. 요양치료지원						04. 전장정비
			09. 의지보조				05. 의장정비		
			10. 청각관리				01. 산업용 전자기기 기획		
13. 임상심리	02. 산업용 전자기기 개발								
보건 지원		01. 병원행정	03. 산업용 전자기기 생산						
		02. 병원안내		04. 산업용 전자기기 영업					
		03. 보건교육			05. 산업용 전자기기 고객지원				
04. 의료시설위생관리		전자				01. 전자응용기기 기획			

대분류	중분류	소분류	세분류	대분류	중분류	소분류	세분류
문화·예술· 디자인·방송	디자인	디자인	01. 시각디자인			응용 기기	02. 전자응용기기 개발
			02. 제품디자인				03. 전자응용기기 생산
			03. 환경디자인				04. 전자응용기기 영업
			04. 디지털디자인				05. 전자응용기기 고객지원
	문 화 컨텐츠	문 화 컨텐츠제작	01. 방송콘텐츠제작	화학	화학제품 제조	화학물질 관리	01. 화학물질분석
			02. 영화콘텐츠제작				02. 화학물질검사·평가
			03. 음악콘텐츠제작				03. 화학물질취급관리
			04. 광고콘텐츠제작	환경 에너지 안전	산업환경	수질 관리	01. 수질오염분석
			05. 게임콘텐츠제작				02. 수질공정관리
			06. 애니메이션콘텐츠제작				01. 소음진동관리
			07. 만화콘텐츠제작				
			08. 캐릭터제작				
			09. 스마트문화앱콘텐츠제작				
운전·운송	철도 운전 ·운송	철도 운전 운영	01. 철도관제	9개 대분류, 55개 세분류 개발			
			02. 열차운용DIA				
			03. 철도운전				
			04. 정비차량운전				

○ 학습모듈 개발 절차



- 학습모듈 개발진 구성(안)
  - NCS 학습모듈 개발진은 학습모듈 개발 전문가 1인, 교육훈련 전문가 6인, 산업체 전문가 3~4인 등 약 10인으로 구성됨.
  - NCS 능력단위 개수에 따라 변동 가능하며 학습모듈 개발 개수가 늘어날 경우 개발진을 조정함.

〈NCS 학습모듈 개발진(안)〉

구분			인원
개발책임자		직능원 연구진	1인
집필진	교육훈련 전문가	전문대학 교수	3인
		특성화고, 마이스터고 교사	3인
	산업체 전문가	해당 NCS 개발진(기업, SC, 직능단체, 협회 등)	3 ~ 4인
합 계			약 10인

- NCS 학습모듈 검토진 구성 및 운영(안)
  - NCS 학습모듈 검토진은 NCS 워킹그룹 심의위원회(76개 중분류)를 활용하여 구성함.
    - ※ NCS 워킹그룹 심의위원회는 76개 부문별(중분류)로 주무부처(1~3인), 현장전문가(5인), 교육훈련전문가(3인), 자격전문가(1인)로 구성
  - 검토진은 NCS 학습모듈 개발과정 및 내용, 현장성, 적정성 등을 검토함.
  - 아울러 학습모듈 최종 확정 전 교육기관(특성화고, 마이스터고, 전문대학 등), 관련기업 등의 현장 검토를 통해 현장 적절성, 활용가능성 등을 검토함.

〈NCS 학습모듈 검토진(안)〉

구분			인원
교육훈련 전문가	대학 및 전문대학 교수		1~2인
	특성화고, 마이스터고 교사		1~2인
산업체 전문가	기업, SC, 직능단체, 협회 등		2인
합 계			약 5인

□ 개발 결과

- NCS 55개 분야(세분류)의 NCS 학습모듈 약 505종 개발
- 각 NCS 학습모듈 분야의 특성상 분야별로 NCS 학습모듈의 종수에 차이가 있음.

〈학습모듈 주요 구성(안)〉



2. NCS-학습모듈 교육과정 적용방안

□ 개요

- 다양한 분야의 국가직무능력표준의 전문대학교 교육과정 개발 및 운영 방안을 마련하고, 국가직무능력표준에 의한 교육과정 개발 및 운영 시 예상되는 문제점 도출
- 2013년 개발된 국가직무능력표준을 대상으로 국가직무능력표준 기반 교육과정 시범 개발
- 국가직무능력표준 기반 교육과정 시범 개발 결과 공유
- 외국의 국가직무능력표준에 의한 교육과정 운영 사례 조사

□ 사업 내용

- 2013년 개발된 국가직무능력표준을 대상으로 국가직무능력표준 기반 교육과정 시범 개발
  - 2013년도 1차 개발된 68개 국가직무능력표준을 대상으로 함.
  - 국가직무능력표준(68개)을 기반으로 교육과정을 개발할 수 있는 대학의 학과로 참여를 한정함.



- 국가직무능력표준 기반 교육과정 시범 개발 결과 공유
  - 결과 발표 및 토론 등을 위한 워크숍을 개최함.
- 2013년 2차 개발된 195개 국가직무능력표준의 내용 검토
  - 국가직무능력표준의 내용, 능력단위의 수준과 학습모듈화 적절성 등을 검토함.
- 외국 전문대학의 국가직무능력표준에 의한 교육과정 운영 사례 조사
  - 전문대학에서 국가직무능력표준 기반 교육과정을 운영하기 위해 시사점(교수, 교재, 시설·장비, 학생 평가 등)을 도출함.
  - 영국 및 호주 전문대학의 국가직무능력표준 기반 교육과정 개발·운영 사례를 조사함.

#### □ 사업 결과

- 국가직무능력표준 기반 교육과정 개발 사례
- 외국(영국, 호주)의 국가직무능력표준 기반 교육과정 개발 및 운영 사례
- 「NCS 기반 전문대학 교육과정 시범 개발」 워크숍 개최
  - 일시: 2013년 11월 21일(목) 13:30 ~ 16:30
  - 장소: 우송정보대학 서캠퍼스 우송도서관 지하 강당

### 3. NCS 기반 교육과정 활용 연수 및 NCS 정책 홍보

#### □ 개요

- 국가적인 수준의 국가직무능력표준(NCS) 구축을 위해서는 일선 현장에서 NCS 및 학습모듈을 적용·활용할 수 있도록 이해관계자들 사이의 정보 확산이 필요
  - NCS 및 학습모듈에 기반을 둔 교육훈련이 운영될 수 있도록 특성화고·마이스터고, 전문대, 대학 관계자들을 대상으로 NCS 및 학습모듈의 이해도 및 활용능력을 제고하기 위한 연수 프로그램의 운영이 요구됨.
- NCS에 대한 전략적 홍보계획을 마련하고 방송, 신문 등 언론매체를 통해 정보와 기사를 노출함으로써 NCS에 대한 국민적 관심도 제고

- 청소년이 선호하는 기능·기술 분야를 선정하여 해당 분야의 최고 기능·기술인의 경력경로를 언론매체에 소개

#### □ 사업 내용

- 이해당사자의 NCS 및 학습모듈 이해도 제고를 위해 권역별 설명회 개최
  - 특성화고, 마이스터고, 전문대, 대학 관계자들의 국가직무능력표준(NCS) 및 학습모듈에 대한 이해를 제고함.
  - 서울·경기·강원, 충청·호남, 경상 등 3개 권역을 중심으로 특성화고·마이스터고, 전문대학 및 대학교수 등이 참석할 수 있도록 함.
  - 설명회 시기는 학사일정, 학습모듈 개발일정 등을 고려하여 결정함.

구분	내용	시간
권역별 설명회 (안)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 국가직무능력표준 및 학습모듈 관련 정책동향               <ul style="list-style-type: none"> <li>- 국가직무능력표준을 중심으로 하는 거시적인 정책목표</li> <li>- NCS 기반 학습모듈 관련 교육정책 동향</li> </ul> </li> </ul>	[0.5h]
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 국가직무능력표준(NCS)의 이해               <ul style="list-style-type: none"> <li>- 국가직무능력표준의 구조 및 개발</li> <li>- 국가직무능력표준의 활용 방안</li> </ul> </li> </ul>	[0.5h]
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• NCS 기반 학습모듈의 이해               <ul style="list-style-type: none"> <li>- 학습모듈의 의미 및 개발절차</li> <li>- 학습모듈의 구조·내용 및 개발 사례</li> <li>- 학습모듈의 활용 방안</li> </ul> </li> </ul>	[0.5h]
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 국가직무능력표준 및 학습모듈 활용 관련 질의 및 응답</li> </ul>	[0.5h]

- NCS 정책 홍보 분야 선정
  - 청소년이 선호하는 기능·기술 분야는 청소년 희망직업\* 등을 참고하여 선정함.
    - \* 2012 학교진로교육 지표조사 결과, 청소년 10대 희망직업 중 기능·기술 분야의 직업은 요리사, 제빵사, 공학 관련 엔지니어, 패션디자이너, 컴퓨터 관련 전문가임.
- NCS 정책 홍보 기능·기술인\* 선정
  - 각 분야 최고의 기능·기술인은 고용노동부, 산업인력공단 및 명장협회의 추천을 받아 10명 내외로 선정함.
    - \* 학력이 높지는 않지만 국내 최고의 기능·기술을 보유하고 있어 특성화고·마이스터고 학생들이 대학에 진학하지 않고도 최고의 기능·기술인이 될 수 있는 경력경로를 제시할 수 있는 기능·기술인을 주로 선정함.
- 인터뷰 실시
  - 분야별 최고의 기능·기술인 10명을 대상으로 간담회를 개최하여 경력경로 관련 집단 인터뷰를 실시함.

- 언론보도
  - 분야별 집단 인터뷰 결과를 정리하여 보도자료를 배포함.

□ 사업 결과

- 일-교육훈련-자격을 연계하고자 하는 NCS 사업의 도입 취지 확산 및 관계자 이해 제고
- NCS 적용 및 활용기관 연수를 통한 NCS 사업의 확산 여건 마련
- 교육훈련 및 자격의 현장성, 활용성, 통용성의 확보에 기여
- 교육훈련기관 및 자격관리기관 대상 현장성 제고 연수 추진 시 연계 및 활용 등
- 학벌중심이 아닌 능력중심 사회를 만들기 위한 국정과제 중 하나인 ‘국가직무능력표준 구축 및 활용’ 정책에 대한 정부부처, 표준 활용기관, 교육기관, 기업, 노사단체 및 일반국민의 관심 및 이해 증진
- 전문대학에서 NCS 기반 교육과정을 용이하게 개편·운영할 수 있도록 전문대학 교원을 대상으로 권역별 연수 3회 실시

	수도·강원권	대경·동남권	충청·호남·제주권
일시	2013. 8. 7.(수) 09:30~18:00	2013. 8. 8.(목) 09:30~18:00	2013. 8. 14.(수) 09:30~18:00
장소	서울 팔래스호텔 그랜드볼룸(B1)	영진전문대학 정보관 국제세미나실(1F)	우송정보대학(서캠퍼스) 우송도서관 소강당(B1)

#### 4. 산업별 협의체(SC) 연계 시스템 구축

□ 개요

- 국가직무능력표준 기반 학습모듈의 내실화를 기하기 위해 교육현장과 산업현장의 긴밀한 연계 지원
  - NCS 개발 산업계 전문가 및 SC 관계자 대상 학습모듈 개발 방안 협의 및 이해를 위한 연수를 운영함.

□ 사업 내용

- NCS 개발진 대상 학습모듈 이해도 제고 연수
  - SC, 산업현장 전문가, 직무 및 자격 전문가, 교육기관 전문가 등의 학습모듈 개발진과의 연계 강화 및 학습모듈 개발의 내실화 방안을 모색함.
  - NCS 개발에 참여하는 교육훈련 전문가를 대상으로 학습모듈 개발 관련 이해를 위한 연수를 운영함.

구 분	내 용	시간
학습모듈 개발 관련 연수내용 (안)	• NCS 기반 학습모듈 관련 정책동향	[0.5h]
	• 국가직무능력표준 및 NCS 기반 학습모듈의 이해 - 학습모듈의 의미 및 개발절차 - 학습모듈의 구조·내용 및 개발 사례 - 학습모듈의 활용 방안 및 적용 사례	[1h]
	• 분야별 NCS 기반 학습모듈 개발 실습 - 분야별 NCS 기반 학습모듈 개발 실습 및 효과적인 학습모듈 개발 체제 구축을 위한 논의사항 도출	[2h]
	• 질의 및 응답	[0.5h]

#### □ 사업 결과

- NCS 개발진 대상 학습모듈 연수를 통하여 NCS 및 학습모듈에 대한 이해도 제고
- NCS 기반 학습모듈 개발의 내실화를 위한 방안 모색

### Ⅲ. 사업성과 활용 방안

#### □ 사업성과

- NCS 학습모듈이 중등직업교육(특성화고, 마이스터고 등)에서 학습교재로 사용될 수 있도록 개발
- 스펙초월 채용시스템 정착 및 NCS 기반 학습모듈 개발 및 보급을 위한 체계를 구축하여 학벌이 아닌 실력과 능력이 존중받는 사회 구현
- 관련부처 및 유관기관과의 협업하에 정책집행과정에서 학교 적용방안 등을 공동 검토하여 직업교육 개편 및 능력중심사회 구현의 기반 마련
- NCS 및 학습모듈 관련 연수, 설명회, 워크숍 등을 실시하여 NCS 및 학습모듈에 대한 이해도 제고

## 4-8. 2013년도 자격제도 운영시스템 개선 사업

▶ 과제책임자: 박종성 연구위원

Tel: 02-3485-5354 / e-mail: parkjs@krivet.re.kr

### 요약

정부는 산업사회의 발전에 따른 다양한 자격수요에 부응하기 위해 1997년 「자격기본법」을 제정하여 민간자격제도를 도입하였으며, 민간자격에 대한 현황파악 및 금지분야 자격의 시장진입을 근절하기 위하여 2007년 「자격기본법」을 개정하여 민간자격 등록제도를 도입·시행하였음. 그러나 민간자격 등록 관리·운영 결과 등록된 민간자격 수는 매년 큰 폭으로 증가하였지만, 이와 함께 민간자격 시장 규모의 팽창에 따른 일부 자격의 관리·운영 부실사례 및 불법 광고 사례로 인한 국민의 피해가 증가하고 있는 것으로 나타남. 이에 2013년도 민간자격 관리·운영 사업에서는 등록자격의 지속적인 사후관리 및 광고모니터링 등을 통하여 불법사례를 수집·적발하고 소비자 피해를 예방하기 위하여, 민간자격의 등록관리, 민간자격 광고 모니터링, 민간자격관리자 지도·점검, 정보서비스 운영, 민간자격 인프라 구축사업 등을 주요 골자로 ‘민간자격 관리·운영 사업’을 추진하였으며, 이를 통하여 민간자격 시장의 건전화·내실화를 제고하고자 하였음.

## I. 사업의 배경 및 목적

### 1. 사업의 배경

- 정부는 1997년도에 「자격기본법」의 제정을 통하여 민간자격제도를 활성화함으로써 국민의 직업능력 향상에 기여하여 왔으나, 민간자격 관리체계 미흡 및 금지분야 민간자격의 남발 등으로 각종 폐해가 나타남에 따라 민간자격 현황 및 실태를 관리하고 민간자격 금지종목의 시장진입을 통제하기 위하여 2007년 「자격기본법 및 동법시행령·시행규칙」을 제·개정함으로써 민간자격 등록 제도를 도입·시행하게 되었음.
- 「자격기본법」 제17조에 따라 교육부는 2008년 5월 한국직업능력개발원을 민간자격 등록관리기관으로 선정하였으며, 이후 5개년에 걸쳐 한국직업능력개발원은 「자격기본법」제 규정에 따라 등록관리 업무를 수행하여 왔음. 그러나 민간자격의 관리·운영 부실 및 불법광고로 인한 국민의 피해가

매년 증가하고 있고, 이에 대한 국회 및 감사원 등의 지적에 따라 민간자격 관리·운영시스템에 대한 개선이 요구되어 왔음.

- 민간자격 관리·운영 시스템 개선에 따라 민간자격시장이 건전성을 확보하고 내실을 기하기 위해서는 민간자격의 등록관리, 정보서비스 운영, 관련제도 개선방안 등을 마련하여 등록자격에 대한 지속적인 사후관리와 광고모니터링 등을 통한 불법사례 근절 및 소비자 피해예방이 이루어질 필요성이 있음.

## 2. 사업의 목적

- 민간자격의 지속적인 등록관리를 통하여 등록자격의 현황을 파악하고 광고모니터링 등을 통하여 불법사례 근절 및 소비자 피해를 예방하는 한편, 민간자격관리자 지도·점검 및 실무자 대상 연수교육을 통해 민간자격시장의 질을 제고하고자 함.
- 민간자격정보서비스(www.pqi.or.kr)의 고도화를 통해 대국민 홍보 강화 등 민간자격 제도의 올바른 이해를 확산하고자 함.
  - 민간자격정보서비스 상시 유지보수 및 시스템 재설계 방안 마련 등
- 민간자격제도의 효율적인 관리운영을 위해 민간자격분류체계를 개발하고 민간자격의 운영현황 및 기관 실태 파악을 통해 민간자격의 통계정보를 담은 『민간자격 통계연보』 발간 및 민간자격 활용실태 및 우수사례를 발굴하고자 함.
- 기타 「자격기본법」 일부개정과 더불어 도입되는 민간자격 사전등록제도에 대한 운영 방안 마련 등

## II. 주요 사업 내용

### 1. 민간자격 등록관리 사업(2013)

#### 1) 민간자격 접수 및 등록

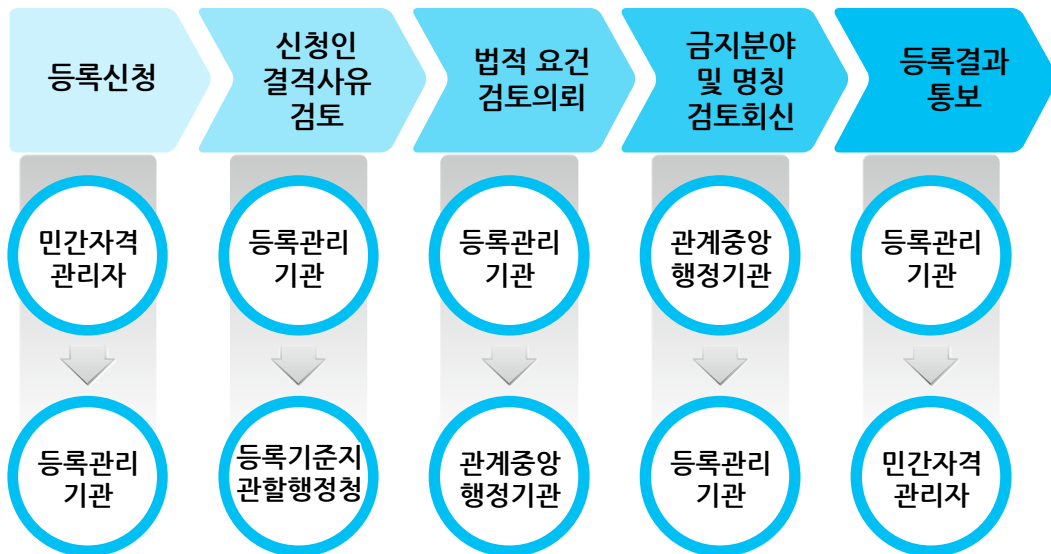
##### □ 사업 개요

- 「자격기본법」 및 동법 시행령의 등록관리 규정에 의거, 등록관리 기관은 민간자격 등록 시 다음의 법적 요건을 검토함.
  - 민간자격의 신설 및 관리·운영 금지분야 해당 여부(「자격기본법」 제17조 제1항) 및 민간자격의 명칭 사용 금지 여부(「자격기본법」 제14조 등)
  - 민간자격관리자의 결격사유 해당 여부(「자격기본법」 제18조)

□ '13년 사업내용

- 한국직업능력개발원은 「자격기본법」 제17조 제2항에 따라 교육부로부터 위탁받은 민간자격 등록 관리 사업을 다음그림의 절차에 따라 총괄적으로 수행함.
- 등록신청 공고
- 민간자격 등록 신청 및 접수: 총 3회 실시
- 등록신청 민간자격 대상 법적 요건 검토: 총 3회

〈민간자격 등록 접수 및 검토 절차〉



□ 2013년 사업실적

- 2013년 민간자격 등록신청 접수 결과

구분	신청기간	접수기간	접수결과	
			신규 등록	변경 등록
1차	'12.11.01. ~ '13.02.28.	'13.02.18. ~ '13.02.28.	765개 종목	136건
2차	'13.03.01. ~ '13.05.31.	'13.05.13. ~ '13.05.31.	892개 종목	87건
3차	'13.06.01. ~ '13.08.31.	'13.08.19. ~ '13.08.31.	1,933개 종목	129건
계	'12.11.01. ~ '13.08.31.	'13.02.18. ~ '13.08.31.	3,590개 종목	352건

## ○ 2013년 등록신청 민간자격 대상 법적 요건 검토결과

회차별	신규 등록(개 종목)				변경 등록	비고
	등록신청 (등록보류)	등록	등록불가	등록보류		
'12년 4·5차 (재검토)	9	5	4	-	-	-
'13년 1차	765	600	137	27	135건	반려: 1건
'13년 2차	892	719	138	35	87건	-
'13년 3차 (※ 검토 진행 중)	1,933	(※ 검토 진행 중)				-
계	1,666	1,324	279	62	222건	반려: 1건

## ○ 6개년(2008 ~ 2013년)간 민간자격 등록 현황

구분	접수	등록	비고
2008	304개 기관 829개 종목	265개 기관 655개 종목	말소: 17건
2009	189개 기관 561개 종목	142개 기관 380개 종목	말소: 2건
2010	249개 기관 657개 종목	227개 기관 539개 종목	-
2011	484개 기관 1,141개 종목	398개 기관 1,053개 종목	-
2012	568개 기관 1,909개 종목	497개 기관 1,453개 종목	-
2013	1,015개 기관 3,590개 종목	430개 기관 1,348개 종목(※3차 진행 중)	-
계	8,687개 종목	1,465개 기관 5,378개 종목	말소: 19건

## 2) 등록 민간자격 관리 및 지도·점검

## □ 사업 개요

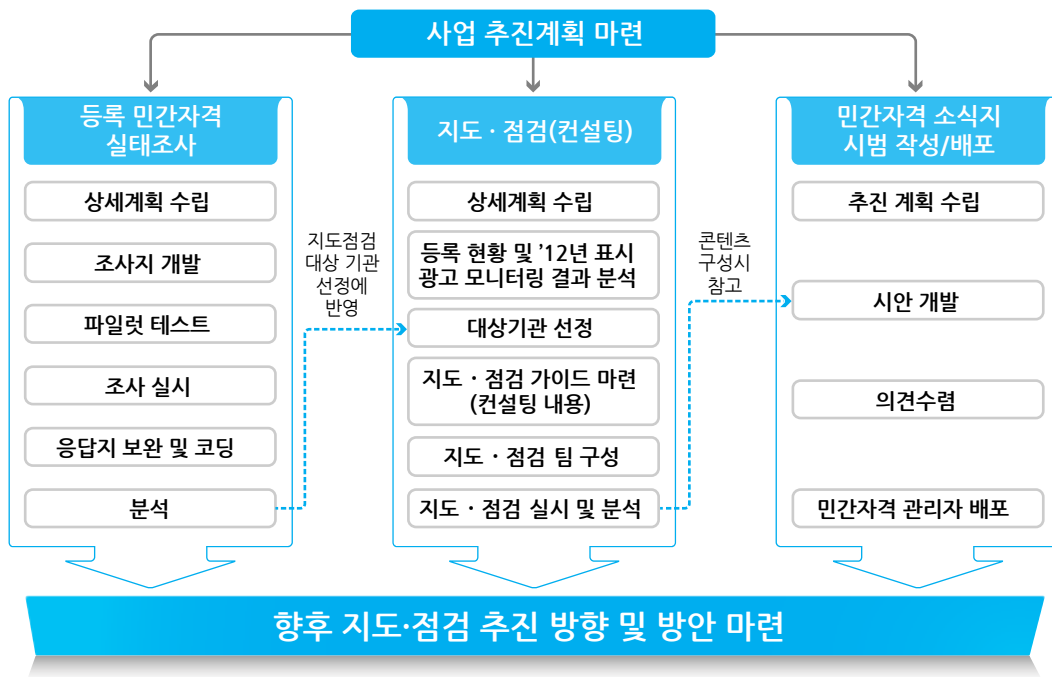
- 개정된 「자격기본법」 지도·감독 신설(「자격기본법」 제18조의5)에 따라 향후 추진 방안을 구체화함.
- 지도·감독의 본격 시행에 앞서, 민간자격 지도·점검을 시범적 성격으로 실시함.
- 향후 지도·점검의 제반 기준과 절차 마련 등 동 제도의 방향성 정립과 안정적인 정착을 위한 추진 방안을 제시함.



□ 2013년 사업내용

- 민간자격 관리·운영 실태조사
- 관리·운영 컨설팅(지도·점검)
- 민간자격 관리·운영센터 Newsletter 발간(시범)
- 향후 지도·점검 방향 정립

〈2013년 등록 민간자격 관리 및 지도·점검 추진 체계〉



□ 2013년 사업실적

- 민간자격 관리·운영 실태조사
  - 조사기간: 2013.4.17.~5.3.(17일간)
  - 조사대상: 1,198개 민간자격 관리·운영기관 전수조사
  - 조사방법: 파일럿테스트를 통해 연구진에서 자체 개발한 실태조사지를 자격관리자 이메일 및 팩스로 송부·회신
  - 회수율: 54.47%, 1,198개 기관 중 649개 회신
  - 분석결과: 기관현황, 자격 일반 현황, 자격제도 운영관리 현황으로 구분하여 등록 민간자격 관리·운영 현황의 항목별 분석

- 관리·운영 컨설팅(지도·점검)
  - 지도·점검 기간: 2013.4.~11.(8개월간)
  - 팀구성: 직능원 내부 및 외부 전문가로 구성된 2인 이상 1조의 총 7개팀
  - 대상기관: 2013년 3월 기준 민간자격 등록 현황, 2012년 민간자격 표시·광고 모니터링 결과, 민간자격관리·운영기관 대상 실태조사 결과 등을 중심으로 선정
  - 추진실적: 총 152개 기관 방문
  - 추진결과 주요내용: 자격 신설 및 자격종목 개발 현황, 민간자격 관리·운영 실태, 민간자격 제도에 대한 의견수렴
  
- 민간자격관리·운영센터 Newsletter 발간(시범)
  - 소식지 구성: 소식 및 동향, 민간자격 관리운영현황, 민간자격 이슈(「자격기본법」 개정 및 시행), 알림 및 안내
  - 배포시기: 2013.12.18.~19.
  - 배포대상: 총 5,189개 기관(민간자격등록기관, 평생교육기관)
  - 배포방법: 우편 및 민간자격관리자 이메일 발송, 민간자격정보시스템(PQI) 탑재
  
- 향후 지도·점검 방향 정립(향후 추진 필요 사업)
  - 등록 민간자격 관리·운영 실태조사 실시
  - 민간자격관리자 대상 정기적인 민간자격 소식지(뉴스레터) 발간
  - 민간자격관리자 대상 연수 등 교육 프로그램 운영
  - 등록 민간자격 관리·운영기관 지도·점검 실시
  - 주무부처 시정명령 이행 여부 조사

### 3) 민간자격 광고 건전화 사업

#### □ 사업목적

- 민간자격 시장이 양적으로 성장하면서 일부 민간자격관리자들의 거짓·과장 광고 등에 따른 소비자 피해 문제가 계속되고 있음.
- 동 사업은 민간자격 관련 표시·광고의 전반적인 실태를 파악하여 민간자격 표시·광고의 건전화를 위한 관리·감독 방향 및 지침 수립의 기초자료로 활용하고, 궁극적으로 거짓·과장 광고로부터 소비자 보호를 도모하는 데에 목적이 있음.

□ 주요 사업 내용 및 추진 방법

- ① 민간자격 표시·광고 등에 대한 모니터링 실시
  - 교육부가 직능원에 위탁하고 직능원은 한국소비자단체협의회에 부분 위탁하여 추진하고 있음.
    - 한국소비자단체협의회: 인쇄매체 및 인터넷 홈페이지, 소비자 피해 상담 분석
    - 직능원: 인터넷 언론사 및 민원(제보) 등에 따른 상시 모니터링 실시함.
  - 조사방법 : 인쇄매체 광고 모니터링 조사\*, 민간자격 등록기관 인터넷 홈페이지 광고 모니터링, 인터넷 언론사의 광고성 기사 조사, 소비자 피해 상담 분석 등
    - ※ 10개 중앙지, 10개 지방지, 3개 무가지, 2개 경제지 등 총 25종을 대상으로 함.
  - 조사내용: 미등록·금지 의심분야 광고 실태, 소비자 오인유발 표시·광고 유형 조사, 2013년 민간자격 소비자피해 상담사례 등
- ② 민간자격 피해상담 및 홍보
  - 피해상담: 센터 담당직원 전원이 CS 교육 후 상담업무 진행
  - 대국민 홍보: 인터넷 홈페이지 및 홍보자료 제작
- ③ 2012년도 조사결과에 대한 부처의 시정조치 업무 협조·지원
  - 모니터링 결과 유관기관과 협의하여 사후조치 방향 논의
  - 검토결과에 따라 시정조치 및 개선 권고 등 사후조치 실시 등

□ 추진 결과

- ① 민간자격 표시·광고 등에 대한 모니터링 실시
  - 인쇄매체 조사결과에서 미등록 광고는 76건, 이 중 금지분야로 의심되는 광고는 13건이 있었으며, 거짓·과장·광고로 의심되는 광고는 36개 종목(22개 기관)에 해당되었음.
  - 인터넷 홈페이지 조사결과에서는 미등록 자격을 홈페이지에 표시·광고하는 사례가 991건(282개 기관 홈페이지)이었으며, 거짓·과장 광고로 의심되는 문제 표시를 한 종목은 313개 종목(67개 기관)이었음.
    - 다만, 상기 내용은 2013년 12월 기준 조사결과로서 추후 등록 및 금지 여부는 변동 가능하며, 거짓·과장 광고에 대하여는 유관기관의 법률적 판단이 요구됨.
  - 인터넷 언론기사의 경우, 언론상에 문제 표현을 표시·광고한 광고 기사 49건을 수집하였고, 일부 건에 대해서는 직능원 해명자료 보도 및 시정 조치 등을 요구하는 절차를 가졌음.
  - 1372 통합소비자상담센터에 접수된 피해 상담 중 8건의 피해상담 사례 수집 및 분석결과가 도출되었음.

## 〈조사결과 요약〉

매체	전체 조사 대상	문제 표현 수집	비고
인쇄매체	신문지면 25종	16종에서 76개 종목(45개 기관) 게재됨.	• 미등록 76개 종목(45개 기관) • 거짓·과장 의심 광고 36개 종목 (22개 기관)
인터넷 홈페이지	약 1,200여 개 기관 홈페이지 및 유관 교육기관 조사	1,045개 종목(331개 기관 홈페이지)	• 미등록 911개 종목(282개 기관) • 거짓·과장 광고 313개 종목(67 개 기관)
인터넷 언론기사	포털에서 검색되는 전체 인터넷 언론사 조사	49건의 기사	-
기타 (소비자 피해상담 사례)	1372 통합소비자상담센터에 접수되는 민원	8건의 민간자격 관련 피해상담 사례 수집	-

## ② 민간자격 피해 상담 및 홍보

- 피해상담 업무를 위한 센터원 전원의 CS 교육 실시(2회 완료) 및 상담 업무 상시 진행
- 대국민 홍보: 민간자격 관리자 연수회 교육, 지도·점검 가이드집 배포, pqi 홍보 등

## ③ 2012년도 조사결과에 따른 사후 조치

- 2012년도 조사결과에 대한 지도·점검 대상 기관 선정 후, ‘민간자격 관리 및 지도·점검 사업’과 연계하여 시정조치 실시(28개 기관)
- 시정조치 대상 기관(163개 기관)에 대한 내용을 관계기관에 통보 및 조치방향 협의 후 안내

## □ 향후 추진 방향

- 2013년 광고모니터링 조사보고서 및 스크랩북 출판
- 조사결과상의 거짓과장 광고를 유형별로 최종 분류 검토하여 주무부처에 기초자료로 제공

## 2. 민간자격정보시스템 고도화 및 운영

## □ 사업목적

- 민간자격정보시스템(pqi)의 기능 고도화를 통해 민간자격 관리운영의 효율화와 대국민 정보제공의 내실화를 도모하고자 함.

## □ 사업개요

- 민간자격정보서비스(pqi.or.kr) 운영을 통한 대국민 정보제공서비스 및 민간자격현황 파악 등

- 사전등록신청을 위한 온라인 등록신청서비스 제공
- 민간자격 신설 금지분야 세부 공고 제공
- 민간자격정보서비스 상시 유지·보수

□ 2013년 사업실적

- 선행연구 및 사업분석
- 민간자격금지분야 DB 구축
- 국가자격정보 DB 구축 및 제공
- 사전등록신청을 위한 민간자격정보서비스 일부 기능 개편
- 민간자격정보서비스 이용자 만족도 설문조사

〈민간자격정보서비스 운영 현황〉 ('13.12.31. 기준)

보유 자격 정보 DB	14,757개(등록 5,378개, 국가자격 149개, 기타 9,230개)
사용자 접속	207,890건
회원 현황	총 8,927 / 기관회원(3,610개), 일반회원(5,306명)
자료탐재(자격연구발간물, 관련법 등)	324건
온라인 민원실적	830건

### 3. 민간자격 인프라 구축사업

□ 사업 목적

- 민간자격을 효과적으로 관리·운영하기 위해 민간자격 관련 다양한 인프라 구축이 필요
  - 특히, 소관부처의 등록 여부 결정 및 공인 소관부처 선정 등에 대한 가이드라인이 필요하며, 이를 효율적으로 관리할 수 있는 민간자격 분류, 민간자격 통계정보 생성 및 관리가 요구됨.
  - 뿐만 아니라 민간자격의 활용현황 및 우수사례를 파악하여 민간자격제도의 운영성과를 파악할 필요가 있음.

□ 주요 사업 내용 및 추진방법

- 민간자격 분류체계 개발(2종)
  - 기존의 KRIVET 자격 대분류를 준수하고 분류할 민간자격 종목을 검토한 후 중분류 틀 마련 및 자격분류의 원칙과 기준을 제시함.
  - 소관 부처를 대분류로 하여 민간자격 종목을 분류함.

- 민간자격 운영실태 및 통계현황 조사, 통계연보 발간
  - 국가공인자격협회에 위탁(수의계약)하여 민간자격 운영기관 실태조사('13) 및 응시자·취득자 통계조사(2013)를 실시함.
  - 인별 통계조사를 기반으로 2013년 『민간자격 통계연보』를 발간함.
- 민간자격 우수사례 발굴
  - 자격취득자 및 취득자를 채용하고 있는 사업장 관리자를 대상으로 설문조사 및 면담조사를 실시하여 민간자격 활용현황 및 민간자격 우수사례를 발굴함.

#### □ 사업 추진 결과

##### ① 민간자격 분류체계 개발

- 두 가지 유형의 민간자격 분류체계 개발
  - 직업분류와 연계한 민간자격 분류체계
  - 소관부처별 민간자격 분류체계
- 분류방법: PQI 분석, 대분류별 직무분야 연구, 대분류 및 중분류 선정 등을 통하여 중분류별 자격종목 배치
  - 분류기준\* 마련 후 4,061개 자격종목 배치 및 분류결과 검토
    - \* (분류기준) 산출물, 경력개발 영역, 수적 우위에 있는 직무, 높은 등급의 직무, 전문화된 직무 등을 우선분류함.
- 2013년도 3차 등록완료 기준(5,378개 종목)에 대한 소관부처별 분류체계(안) 개발 및 부처 공유

##### ② 민간자격 운영실태 및 통계현황 조사, 통계연보 발간

- ‘국가공인자격협회’에 위탁하여 공인 민간자격 발급기관의 운영실태 및 신청·응시·취득자 현황 등 조사
- 응시자 및 취득자 인별 통계를 기반으로 기관에 따른 자격종목별 2013년도 『민간자격 통계연보』 발간

#### 〈민간자격 통계연보 구성 내용〉

기간범위	조사대상	조사내용
2009~2012년	신청자, 응시자, 합격자	성별(남, 여)
		연령별(20대 미만, 20대, 30대, 40대, 50대, 60대 이상)
		지역별(서울, 인천, 부산, 대구, 대전, 울산, 광주, 경기도, 강원도, 충청북도, 충청남도, 전라북도, 전라남도, 경상북도, 경상남도, 제주도)
		학력별(초졸 이하, 중졸, 고졸, 전문대졸, 대졸 이상)
		국적별(내국인, 외국인)

③ 민간자격 우수사례 발굴

- 타 사업의 우수사례 발굴 선행연구 분석 및 시사점 도출
- 공인민간자격 활용실태 양적 조사(1차) 및 질적 인터뷰(2차) 실시
  - 전문조사기관에서(IRC) 자격취득자 및 사업주 대상\* 조사
  - 조사표본: 2010년까지 공인된 민간자격 중 소양자격제도를 제외한 46개 자격종목별 자격취득자 및 사업주 대상
  - \* (조사대상 선정) 자격취득자 277명, 사업주 69명 선정
- 최종 우수사례 선정 기준
  - 내부효과 측면: 자격과 일의 관련성, 자격으로 인한 업무의 만족도 및 자격의 전망 관점에서 활용도가 높은 자격 7개 선정(취득자 관점)
  - 외부효과 측면 또는 후생증가 가능성 관점: 자격 취득으로 인해 창출될 수 있는 공공성의 극대화, 즉 대국민 후생증가 가능성 관점에서 평가하여 4개 자격 선정
  - 판별 분석(Discriminant analysis): 총 92명에 대한 심층인터뷰 내용을 리커트 척도(Likert scale)를 이용해 등급화 작업을 하여 우수사례 9개 선정(취득자, 사업주)

### Ⅲ. 사업성과 활용방안

- 민간자격 등록관리를 통해 민간자격제도를 체계적으로 관리함으로써 정부의 자격제도 개선과 관련한 정책수립에 기초자료를 제공함.
- 민간자격의 전반적인 관리운영 현황 파악 및 민간자격 정보의 통계연보 발간을 통하여 현행 민간자격 정보 제공 체계 및 관리체계의 개선방향을 제시함.
- 민간자격 광고모니터링 조사 결과 허위 및 과장광고, 미등록 자격 광고, 금지분야 자격 광고를 적출하여 시정권고 등의 사후조치를 통하여 국민의 피해예방 및 불법광고를 근절함.
- 「자격기본법」 개정에 따른 제도변화에 대해 등록관리기관이 효율적으로 대응할 수 있도록 운영기반을 마련함.
- 민간자격 정보서비스 홈페이지 운영을 통해 민간자격에 대한 정확한 정보를 제공함으로써 국민의 알권리를 충족시킴.
  - 민간자격 정보서비스(www.pqi.or.kr) 주요내용: 자격정보, 검정정보, 교육정보 등

## 4-9. 2013년도 공공부문 인적자원개발 우수기관 인증제

▶ 과제책임자: 주희정 부연구위원  
Tel: 02-3485-5014 / e-mail: gloriachu@krivet.re.kr

### 요약

‘공공부문 인적자원개발 우수기관 인증제’는 2006년 도입되어 2013년에 사업 8년차를 맞이함. 공공기관에서 능력을 중심으로 인재를 채용·관리하고, 재직 중 학습을 통해 개인의 능력을 제고하는 등 인적자원개발이 우수한 공공기관을 대상으로 심사를 통하여 정부가 인증마크를 부여하는 제도로 정착하여 왔음.

2006년 17개 기관이 시범사업에 참여하여 12개 기관이 인증 받은 것을 시작으로 2013년 12월 현재까지 총 299개 기관이 참여하였으며, 이 중 245개 기관이 인증을 받았음. 2013년에는 총 42개 기관이 참여하여 이 중 39개 기관이 인증을 받았음.

‘2013년 공공부문 인적자원개발 우수기관 인증제’ 사업은 심사 전문가들의 서면심사와 현장심사, 인증제 신청기관의 담당자 역량 향상을 위한 워크숍 컨설팅, 해외 벤치마킹 연수, Best HRD Club, 사례 공유회 등을 지원하여 공공기관의 인적자원개발 역량 강화에 기여하고 있음.

## I. 사업의 배경 및 목적

### 1. 사업의 배경

- 인적자원개발 우수기관 인증제도(Best HRD: Best Human Resources Developer)는 기업 등 민간기관과 공공기관에서 능력을 중심으로 인재를 채용·관리하고, 재직 중 학습을 통해 개인의 능력을 제고하는 등 인적자원개발이 우수한 기업 및 단체·공공기관을 대상으로 심사를 통하여 정부가 인증마크를 부여하는 제도임.
- 이를 통해서 공공부문의 인적자원관리(HRM: Human Resources Management)와 인적자원개발(HRD: Human Resources Development)의 모범적 기준을 제시하고, 우수 기관을 발굴·격려함으로써 국가 전체 차원에서 인적자원개발 활성화를 도모함.



- 인증제도 평가기준 충족에 미흡한 기관은 취약점을 개선하도록 컨설팅을 지원하고, 인증 획득 기관은 인적자원개발 육성에 대한 조직의 지속적 관심을 유도함.
- 공공부문 인적자원개발 우수기관 인증사업은 공공기관에서 능력을 중심으로 인재를 채용·관리하고, 재직 중 학습을 통해 개인의 능력을 제고하는 등 인적자원개발이 우수한 공공기관을 대상으로 심사를 통하여 정부가 인증마크를 부여하는 제도임.

## 2. 사업의 목적

- 인적자원개발(HRD)과 관리인적자원(HRM)에 있어 모범적 기준을 제시하고, 우수기관을 발굴·격려함으로써 국가 전체 차원에서 인적자원개발 활성화를 도모하고자 함.
- 기준 충족에 미흡한 기관은 취약점을 개선하도록 피드백을 지원하고자 함.
- 인증 획득 기관은 인적자원 개발·육성에 대한 조직의 지속적 관심을 유도하고자 함.

## II. 주요 사업 내용

### 1. 인증위원회 구성 및 운영

- Best HRD 인증위원회는 사업의 추진 과정에서 발생하는 주요 의사결정과 인증제 사업 참여 기관에 대한 인증 여부를 최종적으로 결정하기 위해 결정된 의결기구임.
- 인증위원회는 심사지표 개선, 재인증 신청기준에 대한 서면심의, 현장심사 결과를 중심으로 인증 여부의 결정 등을 위해 운영됨.
  - 2013년도 공공부문 인적자원개발 우수기관 인증제 제1차 인증위원회 회의
    - 목적: '2013년 공공부문 Best-HRD 시행계획(안)' 검토·확정
    - 일시: 2013년 7월 10일(수)
    - 장소: 한국직업능력개발원 본관 203A호
    - 참석자: 황규대 인증위원회 위원장 등 10명
  - 2013년도 공공부문 인적자원개발 우수기관 인증제 제2차 인증위원회 회의
    - 목적: '2013년 우수 인증기관 및 표창자 선정(안) 검토·확정

- 일시: 2013년 10월 8일(화)
- 장소: 한국직업능력개발원 별관 오피스텔 사무실 1312호
- 참석자: 황규대 인증위원회 위원장 등 9명

## 2. 해외 우수 HR 사례 벤치마킹 연수

- 2013년도 공공부문 인적자원개발 인증제 사업에서는 2012년에 인적자원개발 우수기관으로 인증 받은 기관의 교육담당자를 대상으로 인적자원관리 및 인적자원개발에 관한 해외 우수 사례를 학습할 수 있는 기회를 제공하기 위하여 해외연수를 실시함.
- 해외연수 국가는 싱가포르였으며, 3박5일 일정으로 인적자원개발 우수사례를 학습하고 난양폴리텍에서는 세미나를 실시함.

일 시	2013년 10월 28일(월)~ 11월 1일(금) (3박5일)
방문기관	Wildlife Reserves Singapore, SPA, Nanyang Polytechnic, 싱가포르도시개발센터 등
참 석 자	2012년 공공부문 인적자원개발 우수기관의 HRD 담당자 9명

## 3. Best HRD 워크숍 컨설팅 운용

- Best HRD 워크숍 컨설팅은 인증유효기간 내의 인증기관과 2013년도 공공부문 인적자원개발 인증제에 참여한 각 기관 HRM/HRD 담당자들의 역량 강화를 목적으로 국내외 Best Practice와 최신 글로벌 트렌드를 학습하고 공유함.
- 2013년 Best HRD 워크숍 컨설팅은 2013년 인증제 사업 신청기관 및 인증 유효 기관을 대상으로 1일 교육과정으로 실시하였으며, 교육비 및 운영비 전액을 본 사업팀에서 지원하였음.
- 2013년 Best HRD 워크숍 컨설팅은 글로벌 HRD 트렌드, HR 역량 모델링, HR 주요 이슈 공유 및 분석, HRD 분석·설계·개발·운영·평가 방법 등의 학습내용을 토대로 소속 기관의 생산성, 정책품질, 이미지 제고에 기여할 수 있도록 토의를 진행함.

	1차	2차		
일 시	2013. 10. 24.(목) 09:30~17:30	2013. 10. 25.(금) 09:30~17:30		
대 상	2013년 신청기관 (42개)	인증유효기간 내 기관(82개)		
장 소	메가 HRD교육관(서울시, 강남구, 역삼동 소재)			
프로그램	등록확인 및 입소식	•환영인사 •프로그램 안내	0.5H	-
	MD1. 글로벌 HRD 트렌드와 HRD 담당자의 역할 (고려대 조대연 교수)	•2013 ASTD를 통해 본 HRD 트렌드 •HRD 담당자의 역량 요구	2H	강의
	점심시간			
	MD2. 역량모델링 및 역량중심과정 개발 (인천대 박용호 교수)	•역량모델링 개요 •역량모델링 프로세스 •역량기반 교육과정	1.5H	강의
	Coffee Break			
	MD3. HR 주요 이슈 공유 및 분석	•참석기관 HR 주요 이슈 공유 및 분석 •HR 주요 이슈 해결방안 및 솔루션 도출 •참석 기관 상호 피드백 및 벤치마킹	1.5H	분임토의 및 강의
	수료식	•수료증 수여 및 마무리	0.5H	

#### 4. 인증수여식 및 Best HRD Club

□ 2013년 공공부문 인적자원개발 우수기관으로 인증된 39개 기관에 대한 인증수여식은 11월 26일(화)에 서울 코리아나 호텔에서 개최되었음. 수여식은 39개 기관에 대한 인증서(패)의 수여, 교육부 장관표창 수여 및 HR 공공·민간 우수사례 발표의 순으로 진행되었음.

- 일 시: 2013년 11월 26일(화) 10:00 ~ 11:15
- 장 소: 서울 코리아나 호텔
- 참석자: 교육부, 안전행정부, 한국직업능력개발원, 인증위원, 심사위원, 2013년 인증 수여기관 39개 기관장 및 관계자 등 150여 명
- 세부일정

시 간(분)	내 용	
09:30~09:50 (20)	Best-HRD Club	기관장 환담
09:50~10:00 (10)	등록	기관별 담당자
10:00~10:05 (5)	개회 및 국민의례	사회 : 김호정 (아나운서)

시 간(분)	내 용	
10:05~10:10 (5)	원장님 환영사	박영범 한국직업능력개발원장
	국장님 축사	박용수 교육부 평생직업교육국장
10:10~10:40 (30)	인증서·인증패 수여	39개 인증기관
	장관표창 수여	신규인증: 한국전력공사 재 인증: 한국남동발전
10:40~10:50 (10)	기념사진 촬영	
10:50~10:55 (5)	경과보고	황규대 인증위원장
10:55~11:10 (15)	우수사례 발표	한국전력공사 한국남동발전 현진소재(주)
11:10	폐회	

### 5. Best HRD 사례 공유 및 차기 년도 사업설명회

- Best HRD 사례 공유회는 체계적인 인적자원관리 및 인적자원개발 영역의 발전과 연계를 지원함과 동시에 각 기관의 우수사례를 공유하도록 하여 모범적 HR 사례 확산을 목적으로 함.
- 2013년 우수 표창 기관인 한국전력공사와 한국남동발전의 우수 사례 발표와 NCS 기반 민간기업의 우수 사례 발표 및 해당 지역 인증제 우수기관 담당자가 참여하여 공공기관 HR 이슈와 향후 인증제 사업 참여에 대해 논의함.

	1차	2차	3차
일 시	2013. 12. 17.(화) 11:00~14:00	2013. 12. 18.(수) 11:00~14:00	2013. 12. 19.(목) 11:00~14:00
장 소	대전 KTX 역사	한국직업능력개발원	광주 라마다 호텔
참석대상	지자체, 공사 공단, (전문)대학(병원)을 비롯한 공공기관 HRD 담당자 누구나		

### Ⅲ. 사업성과를 극대화하기 위한 정책 방안

- 인증제 사업을 통한 기관 담당자의 HRD 역량 강화
  - Best HRD 인증제 사업은 공공기관의 인적자원개발을 촉진하여 국가 전체 인적자원의 질을 제고할 수 있도록 하는 데 목적을 두고 있어, 기관 HRD 담당자의 역량 제고가 기관의 질 제고에 있어

핵심 사안으로 작용함.

- 공공기관의 특성상 순환보직업무 체제인 점을 감안할 때, 기관 내 HRD 전문가 육성을 위한 지원 체계가 마련되어야 인증제 확산 효과가 커질 것으로 기대됨.
- 그리고 공공기관의 HRD 담당자 역량 강화를 위해서는 직무역량 교육 및 해외 우수 사례 벤치마킹을 비롯한 컨설팅 지원이 지속적으로 뒷받침되어야 하며, 공공기관 HRD 담당자 간 학습조직 구축을 통해 주기적으로 상호 지식과 사례를 공유할 수 있는 기회를 갖도록 지원해야 함.

□ 국가 정책 확산을 위한 인증제 심사지표의 개선

- 정부의 주요 정책을 빠르게 확산시키기 위해서는 인증 심사지표의 개선을 통해 모범적인 기준을 제시할 수 있어야 함.
- 예컨대, 국가직무능력표준(NCS)을 활용하여 인적자원관리 및 개발 관련 심사지표를 설계하고 정부 시책의 반영 비율 등을 강화할 수 있을 것임.

□ HRM/HRD 컨설팅 서비스의 제공을 통한 후속 관리 필요

- 우수 기관 인증제 유효 기간은 3년으로 재인증을 통해 갱신이 필요함. 지속적으로 우수기관으로서 재인증을 받기 위해서는 신규 인증 이후 체계적인 후속 지원이 필요함.
- 심사위원의 역할이 인증 심사에만 그치지 않도록 하고 어드바이저로서의 역할을 강화하여 꾸준히 피드백할 수 있도록 지원해야 할 것임.
- 인증 이후에 공공기관이 컨설팅을 받고자 하는 경우에는 해당 기관과 본 사업팀이 매칭하여 심사위원 인력풀 활용을 통해 전문 컨설팅 서비스를 지원하는 방안을 검토해 볼 수 있을 것임.

□ 인증 사업 확대를 위한 예산 확보 및 연중 심사 체제의 도입 검토

- 신규 인증 심사를 기준으로 했을 때 인증 심사에는 기관당 약 300만 원가량의 예산이 소요되므로 현재 예산 규모로 40개 신규 기관을 심사하는 경우 여타의 지원 서비스 제공에 제약이 발생함. 따라서 사업 확대를 위해서는 안정적인 예산 확보가 필수적임.
- 매년 사업계약 시점에 따라 인증 심사 준비 기간이 달라지고 있어 미처 사업에 참여하지 못하는 기관이 발생함. 최대한 많은 공공기관이 참여할 수 있도록 매년 초에 사업이 조기착수해야 할 것임.
- 혹은 연중 신청접수를 받아 심사를 진행하는 방안도 검토해 볼 수 있을 것임. 다만, 이를 위해서는 안정적인 예산 확보가 선결과제임.

#### Ⅳ. 사업성과 활용방안

- 인적자원개발 및 인적자원관리 부문에 대한 모범적인 기준을 제시하고, 이를 달성한 우수한 기관에 정부가 인증을 수여함으로써 인적자원 개발에 대한 관심 환기 및 투자 촉진 그리고 궁극적으로 공공기관 경쟁력 강화로 이어질 수 있음.
- 우수 사례의 확산과 공유를 통한 공공기관의 창의적 인적자원 육성
  - 공공기관이 타의 모범이 되어 창조경제에 이바지할 수 있는 창의적 인적자원을 육성할 수 있도록 우수 사례 확산 및 공유를 적극 지원하여야 함.
- 공공기관 간 협력 네트워크 구축을 통한 국가 전반에 걸친 인적자원 개발 시너지 효과 창출
  - 기관장을 대상으로 한 Best HRD Club 및 실무자 간 네트워크 구축을 통해 기관 간 교류 활성화 지원
- 본 사업을 통해 축적된 인적자원(심사위원, 인증위원, 연구진)의 적극적인 활용을 통해 컨설팅 서비스를 제공하여 지속적인 인증제 사업 효과를 제고하여야 함.



연구자료 2014-3-2

## 2013 KRIVET 조사연구 및 사업

---

**발행일** | 2014년 3월 29일 인쇄  
2014년 3월 31일 발행

**발행인** | 박 영 범

**발행처** | 한국직업능력개발원  
135-949, 서울특별시 강남구 삼성로 147길 46  
홈페이지: <http://www.krivet.re.kr>  
전화: (02)3485-5000, 5100  
팩스: (02)3485-5200

**인쇄처** | (주)범신사 (02)720-9786

**등록일자** | 1998년 6월 11일

**등록번호** | 제16-1681호

©한국직업능력개발원

〈비매품〉

**K R I V E T** 한국직업능력개발원