

# 교육훈련 국제개발협력 선진화 전략(II) - 국제개발협력 전문인력 양성 -

김철희 백성준 최동선  
김상태 유성상

기본연구	2010-25
보안등급	일반과제

# 교육훈련 국제개발협력 선진화 전략(II) - 국제개발협력 전문인력 양성 -

김철희    백성준    최동선  
            김상태    유성상



## 머 리 말

2010년 우리나라의 OECD DAC 가입에 따라 원조 규모의 양적 증대뿐만 아니라 우리나라 개발원조의 효율성과 효과성을 개선, 제고할 수 있는 국제개발협력의 선진화가 요구되고 있다.

국제사회의 상호 의존성 증대에 따라 교육훈련 분야 국제개발협력의 필요성과 중요성이 증대하고 있고, 특히, 지식, 기술 및 인적자원개발의 중요성이 크게 부각되고 있다. 현재 교육훈련 분야의 국제개발협력에 종사하는 인력은 양적 규모나 질적 수준 모두 크게 부족하며, 체계적인 전문인력의 양성 및 활용이 필요한 실정이다. 그러나 국제개발협력 사업에 많은 인력이 참여하고 있으나 분야별로 분절화되어 있고, 일회성으로 참여하고 있어 운영의 효율성은 낮게 평가되고 있다.

우리나라 교육훈련 원조 비교 우위 사업 발굴 및 체계적 수행을 통한 ODA의 전략적 접근이 필요하다. 원조 관련 국제규범을 준수하면서 선진 공여국, 국제기구 등과 차별화하여 우리나라 고유의 특화된 원조 모델 개발 및 적용이 필요하며, 교육훈련 분야에 대한 체계적인 전문인력 양성이 이루어질 경우, 국내 인력의 글로벌화, 최근 설립되고 있는 대학 등 양성기관의 효율적인 운영, 관련 프로그램의 체계화 유도, 글로벌 청년 리더 양성 등이 가능하다.

본 연구는 제1차연도 연구를 기반으로 산업으로서의 국제개발협력 조망을 통해 산업 및 직업 분류, 우리나라의 국제개발협력 현황, 선진국의 국제개발협력 인력 양성 사례, 인력 양성·활용 및 국제개발협력 분야의 인력 양성을 위한 교육훈련 분야 직무 분석, 교육과정(교육훈련 프로그램) 개발 등을 수행하여 체계적인 교육훈련 분야 국제개발협력 분야의 인력 양성을 지원하는 것이 목적이다.

이 연구는 한국직업능력개발원 김철희 박사가 연구책임자로서 백성준 박사, 최동선 박사, 한경대학교 김상태 교수, 한국외국어대학교 유성상 교수가 공동으로 연구를 수행하였다.

본 연구는 교육훈련 분야 국제개발협력 관련 분야에 종사하고 있는 전문가들과의 협의 및 관련 원자료 협조 등에 대한 도움이 필요하였으며, 연구수행과정에서 관련자료 수집과 면담조사에 적극 협조해주신 국내외 관련 학자, 전문가들께 감사드린다. 특히 연구 전반에 관한 자문을 아끼지 않은 외부 자문위원께도 깊이 감사드린다.

아무쪼록 이 연구보고서가 국제개발협력 관련 전문가 및 정책입안자들에게 정책, 제도 개선과 국제개발협력 분야 활성화에 대한 논의와 정책 집행에 유용한 기초자료를 제공하고, 나아가 본 연구결과가 향후 관련 후속 연구에도 적극 활용되기를 기대한다. 끝으로 본 연구보고서에 수록된 내용은 연구진의 의견이며 본원의 공식견해가 아님을 밝혀둔다.

2010년 11월

한국직업능력개발원  
원 장 권 대 봉

## 목 차

### 제1장 서 론

- 제1절 연구의 필요성 및 목적 · 1
- 제2절 연구 내용, 방법 및 추진 체계 · 4
  - 1. 연구 내용 · 4
  - 2. 연구 방법 · 5
  - 3. 연구 추진 체계 · 7
- 제3절 선행 연구 분석 · 8

### 제2장 국제개발협력의 산업 및 직업 분류

- 제1절 국제개발협력의 개념 · 11
- 제2절 국제개발협력의 산업·직업 분류 · 13
  - 1. 분류의 필요성 · 13
  - 2. 국제개발협력 산업·직업 현황 · 14
- 제3절 기존 산업·직업 분류 검토 · 15
  - 1. 한국표준산업분류와의 관계 · 15
  - 2. 한국표준직업 분류와의 관계 · 18
  - 3. 산업 및 직업 특수분류 사례 · 21
  - 4. 직업 분류의 개념 · 24

ii 목차

제4절 국제개발협력 산업·직업 분류 방안·34

1. 국제개발협력 분류의 특수성·34
2. 국제개발협력 국제분류 기준에의 적용·36

제5절 시사점·40

제3장 교육훈련 국제개발협력 전문인력 현황

제1절 국제개발협력 현황·45

1. 국제개발협력 변화 추이·45
2. 지원 형태별 현황·48
3. 배분 현황·51

제2절 국제개발협력 집행 체계·53

1. 국제개발협력 전달 체계·53
2. 정책 및 제도 변화·61

제3절 공공 부문의 국제개발협력 전문인력 현황·62

1. 전문인력 개황·62
2. 정부 부처 및 전담 기관·64
3. 기타 기관·83

제4절 민간 부문의 국제개발협력 전문인력 현황·101

1. 전문인력 개황·101
2. 국제대학원(경희대학교 국제대학원 사례)·105
3. 민간 컨설팅 기관·121
4. 개발 NGO·124

## 제4장 국제개발협력 전문인력 실태 조사

제1절 조사 개요 · 153

제2절 조사 결과 · 155

1. 설문 조사 · 155
2. 심층 면접 조사 · 174

제3절 시사점 · 183

## 제5장 주요국의 교육훈련 국제개발협력 전문인력 양성 사례

제1절 개요 · 187

제2절 일본 · 189

1. 국제개발협력 전문인력 양성 · 189
2. 국제개발협력 전문인력 확보 - JICA의 전문인력 확보 제도 · 197
3. 국제개발협력 전문인력 활용 - JICA의 전문인력 파견 · 199

제3절 미국 · 203

1. 국제개발협력 전문인력 양성 · 203
2. 국제개발협력 전문인력 확보 · 208
3. 국제개발협력 전문인력 활용 · 209

제4절 독일 · 210

1. 국제개발협력 전문인력 양성 · 210
2. 국제개발협력 전문인력 확보 · 211
3. 국제개발협력 전문인력 프로그램 · 218

제5절 영국 · 226

1. 국제개발협력 전문인력 양성 · 226
2. 국제개발협력 전문인력 프로그램 · 232



제6절 시사점 · 234

## 제6장 교육훈련 국제개발협력 전문인력 직무 분석

제1절 직무 분석 개요 · 237

1. 직무 분석의 목적 · 237
2. 직무 분석의 내용 및 방법 · 237

제2절 직무 분석 결과 · 241

1. 직무명 · 241
2. 직무의 정의 · 242
3. 직무 모형 · 243
4. 직업명세서 · 244

제3절 교육훈련 과정 · 248

1. 교육훈련 과정 구성 체계 · 248
2. 교육훈련 이수 경로 · 249

## 제7장 정책 제언 및 결론

제1절 기본 방향 · 251

제2절 세부 정책 제언 · 252

1. 개요 · 252
2. 주체별 개선 방안 · 253

제3절 결론 · 265

Summary · 269

부록 · 281

참고문헌 · 309

## 〈표목차〉

- <표 1-1> KOICA 분야별 전문가 등록 현황(2010) · 3
- <표 1-2> 연도별 연구 내용 · 4
  
- <표 2-1> 한국표준직업 분류의 직능 수준 체계 · 26
- <표 2-2> DOT 체계와 O\*Net 체계의 직업 분류 비교 · 30
- <표 2-3> 한국고용직업 분류와 한국표준직업 분류의 대분류 체계 · 32
- <표 2-4> 국제개발협력 전문인력 분류(안) · 41
- <표 2-5> 국제개발협력 전문인력 단계 및 역할 구분 · 42
- <표 2-6> 엔지니어링 기술인력의 자격 기준 · 43
- <표 2-7> KOICA 전문인력 자격 기준 · 43
  
- <표 3-1> 연도별 ODA 지원 현황(순지출 기준) · 46
- <표 3-2> 원조 형태별 ODA 규모(순지출 기준) · 49
- <표 3-3> 양자 간 ODA의 분야별 지원 규모(약정 기준) · 52
- <표 3-4> 양자 간 ODA 지역별 지원 규모 · 53
- <표 3-5> 부처별 ODA 예산 집행 내역(순지출 기준) · 56
- <표 3-6> 한국국제협력단 사업 현황(2010) · 58
- <표 3-7> 한국국제협력단 분야별 지원 현황(2010) · 59
- <표 3-8> 한국국제협력단 사업 유형별 지원 현황(2010) · 60
- <표 3-9> 연령 분포 · 69
- <표 3-10> 분야별 분포 · 70
- <표 3-11> 현퇴직 여부 · 70
- <표 3-12> 파견 여부 · 71
- <표 3-13> 교육 분야 연령 분포 · 72

- <표 3-14> 교육 분야 성별 분포 · 72
- <표 3-15> 교육 분야 현퇴직 여부별 분포 · 72
- <표 3-16> 교육 분야 학력별 분포 · 73
- <표 3-17> 교육 분야 소속별 분포 · 73
- <표 3-18> 교육 분야 참여 역할별 분포 · 74
- <표 3-19> 산업 분야별 컨설턴트 등록 현황 · 76
- <표 3-20> 소속 기관별 분류 · 77
- <표 3-21> 외국어 능력 구분 · 78
- <표 3-22> 제1외국어 언어 종류 · 78
- <표 3-23> 전문가 전공 분야별 분류 · 78
- <표 3-24> 전문가 학력별 분류 · 79
- <표 3-25> 자격증 보유 여부 · 80
- <표 3-26> 현퇴직 구분 · 80
- <표 3-27> 국제기구 근무 경험 · 81
- <표 3-28> 사업 참여 횟수 · 81
- <표 3-29> 기업 규모별 분포 · 82
- <표 3-30> 사업 참여 경험별 분류 · 82
- <표 3-31> ODA 교육원 교육목표 · 86
- <표 3-32> ODA 교육원 추진전략 · 87
- <표 3-33> ODA 교육원 세부 교육과정(2010) · 88
- <표 3-34> 대학에서의 국제개발협력 영역 및 주요 내용 · 101
- <표 3-35> 전문가 구분 및 주요 내용 · 102
- <표 3-36> 대학에서의 전문가 양성 프로그램 · 102
- <표 3-37> NGO 개발 협력 전문가 구분 기준 · 103
- <표 3-38> 경희대 국제대학원 프로그램 변화 · 107
- <표 3-39> 경희대 국제대학원 국제개발협력 전공 학생 수(2010. 3 기준) · 108
- <표 3-40> 경희대 국제대학원 국제개발협력 전공 석사 과정 · 110

- <표 3-41> 경희대 국제대학원 국제개발협력전공 박사 과정 · 111
- <표 3-42> KISS 운영 사이클 · 115
- <표 3-43> 국내 및 해외 원조기관 컨설턴트 단가 비교 · 122
- <표 3-44> BOND 교육훈련(2010) · 128
- <표 3-45> INTRAC 교육훈련(2010~2011) · 129
- <표 3-46> ACFID 교육훈련 프로그램(2008~2009) · 129
- <표 3-47> ADCC 교육훈련 프로그램 · 131
- <표 3-48> CIDT 교육훈련 프로그램 · 132
- <표 3-49> RedR UK 교육훈련 프로그램 · 132
- <표 3-50> Mango 교육훈련 프로그램 · 136
- <표 3-51> 한국해외원조단체협의회 회원 수 · 139
- <표 3-52> 한국 개발 NGO 해외사업 규모 · 139
- <표 3-53> 한국 개발 NGO 대륙별 해외사업 인력 파견 현황 · 141
- <표 3-54> 해원협 실무자 역량 강화사업 내용(2009~2010) · 142
- <표 3-55> 한국 개발 NGO 인력 전문성 강화 프로그램(안) · 149
- <표 3-56> 학사 운영 · 151
  
- <표 4-1> 교육훈련 국제개발협력 실태 조사 주요 항목 · 154
- <표 4-2> 응답자 특성(정부부처 · 전담 기관) · 156
- <표 4-3> 응답자 특성(PMC · 전문가) · 157
- <표 4-4> 국제개발협력 전문인력의 충분 정도 · 158
- <표 4-5> 국제개발협력 전문인력 수준의 비교 우위 여부 · 159
- <표 4-6> 국제개발협력 전문인력의 우수 부분 · 160
- <표 4-7> 국제개발협력 전문인력의 관련 정책, 제도 수립 운영 여부 · 161
- <표 4-8> 인력 부족으로 애로를 겪은 경험 · 162
- <표 4-9> 전문인력 양성 활용시 주체별 중요도 · 162
- <표 4-10> 전문인력의 수원국 지역적 수요 충족 여부 · 164
- <표 4-11> 국제개발협력 전문인력에게 필요한 역량 · 165
- <표 4-12> 국제개발협력 전문인력 양성에 필요한 교육과정 · 166

- <표 4-13> 국제개발협력 전문인력 교과목(안) 우선 순위(정부부처·전담 기관) · 167
- <표 4-14> 국제개발협력 전문인력 교과목(안) 우선 순위(PMC·전문가) · 168
- <표 4-15> 국제개발협력 전문인력 양성·활용을 위한 정책 필요도 · 169
- <표 4-16> 국제개발협력 전문인력 발굴·양성을 위한 필요 사항 · 170
- <표 4-17> 국제개발협력 전문인력 양성·활용 방안 · 171
- <표 4-18> 참여 경로(계기) · 171
- <표 4-19> 사업 참여시 가장 큰 저해 요인 · 172
- <표 4-20> 국제개발협력 교육훈련 이수 경험 · 172
- <표 4-21> 국제개발협력 교육훈련 이수 기관 · 173
- <표 4-22> 국제개발협력 교육훈련 이수 계획 · 173
- <표 4-23> 국제개발협력 교육훈련 이수 계획 선호 사항 · 173
- <표 4-24> 전문인력의 정의 · 175
- <표 4-25> 전문인력 양성의 필요성 · 176
- <표 4-26> 공공 부문 주도의 운영 · 177
- <표 4-27> 교육시장과 노동시장의 연계 · 179
- <표 4-28> 전문가 참여 환경 · 180
- <표 4-29> 선진 공여국과의 비교 · 181
- <표 4-30> 정책, 제도적 개선 방안 · 182
  
- <표 5-1> JICA의 국제개발협력 전문인력 양성 제도 · 190
- <표 5-2> JICA 개인 연수 모집 중점 분야(A형만 대상) · 192
- <표 5-3> ECFA의 2007연도 세미나·연수 실적 · 194
- <표 5-4> IDEAS 일본인 연수생 강의 커리큘럼 · 197
- <표 5-5> JICA 전문인력 유형 · 199
- <표 5-7> JICA의 주요 전문가 파견 분야 · 202
- <표 5-8> 독일 고등교육기관 인력 양성 비교 · 214
  
- <표 7-1> 주체별 세부 정책 제언 · 252

## [그림목차]

- [그림 1-1] 연구 추진 체계 · 7
  
- [그림 2-1] 표준직업 분류 절차 · 20
- [그림 2-2] 전문기술인적자원 분류 체계 · 24
- [그림 2-3] 직업 분류 기준의 도식화 · 27
- [그림 2-4] 한국표준직업 분류와 한국고용직업 분류의 통합 체계 · 33
  
- [그림 3-1] 우리나라 ODA 연도별 추이(순지출 기준) · 48
- [그림 3-2] 우리나라 ODA/GNI 비율 및 1인당 ODA 추이(순지출 기준) · 48
- [그림 3-3] 양자 간 무상원조와 유상원조 비중 추이 · 50
- [그림 3-4] 양자 간 ODA의 분야별 지원 비중(약정 기준) · 51
- [그림 3-5] 우리나라 국제개발협력 추진 체계 · 55
- [그림 3-6] EDCF 운용 조직 및 체계 · 61
- [그림 3-7] 한국국제협력단 조직도 · 67
- [그림 3-8] 한국수출입은행 조직도 · 75
- [그림 3-9] ODA 교육원 교육과정 · 88
- [그림 3-10] KSP 사업 지역 실시 횟수(2004~2010) · 93
- [그림 3-11] KSP 사업 실시과제 분류(2004~2010) · 94
- [그림 3-12] KSP 사업 참여 컨설턴트 전공별 분류(2004~2010년) · 96
- [그림 3-13] KSP 사업 참여컨설턴트 출신별 분류(2004~2010년) · 97
- [그림 3-14] KSP 사업 참여 컨설턴트 세부 전공 분류(2004~2010년) · 97
- [그림 3-15] 개발 NGO 관련 주체들의 역할 분담 · 148
  
- [그림 5-1] 영국 국제개발부의 훈련 개발과 조직도 · 228

x 그림목차

[그림 6-1] 직무 분석 틀 · 238

[그림 6-2] 직무 분석을 통한 교육과정 개발 절차 · 238

[그림 6-3] 교육훈련 국제개발협력 프로젝트 책임자의 책무 · 242

## 【요약】

### 1. 연구의 개요

이 연구는 국제개발협력 전문인력에 대한 정의 및 산업·직업 분류의 타당성 분석, 우리나라의 국제개발협력 현황 및 공공, 민간 부문의 관련 기관들의 실태, 선진국의 국제개발협력 인력 양성 사례, 국제개발협력 분야의 인력 양성을 위한 교육훈련 분야 직무 분석, 교육과정(교육훈련 프로그램) 개발 등을 수행하여 체계적인 교육훈련 분야 국제개발협력 분야의 인력 양성 지원을 목적으로 수행되었다.

### 2. 국제개발협력의 산업 및 직업 분류

국제개발협력의 산업·직업 분류에 앞서 인력 및 전문인력에 대한 정의(조작적)가 필요하다. 이와 관련한 명확한 개념 정의는 없으나 묵시적으로 시장에서 통용되는 기준에 따르면, 전문인력은 해당 분야 전문성과 언어 구사 능력, 국제개발협력 사업 참여 경험을 보유한 자(국제개발협력 관련 학위 과정, 특별 과정 등 이수자 포함)로, 국제개발협력 산업·직업 또한 국제개발협력 사업 수행과 관련을 맺고 있는 산업 및 직업군 종사자(국제개발협력 권선텩 산업으로 총칭 여부 및 관련성)로 1차 정의할 수 있다.

한국수출입은행에서는 전문가 분류를 엔지니어링 기술 진흥법 시행규칙 제3조 1항에 명시된 기술인력의 자격 기준을 적용하고 있으며, KOICA에서는 전문가를 경력과 파견 횟수를 기준으로 4개 분류로 차등화하고 있다.

국제개발협력 분류 개발 방안은 지금까지의 분류 접근에서의 새로운 시도 이기는 하지만 통계청에서 운용하는 분류의 역사가 최소 50년 이상이 되어



오늘날에 정착된 것을 생각해 본다면 분류 본연의 목적이 부합되고 있는지, 그 분류에 의해 야기될 수 있는 문제점들은 무엇인지 등 좀 더 심층적이고, 이론이 바탕이 되는 과학적인 접근으로 철저히 검토해야 할 것이다.

### 3. 국제개발협력 전문인력 현황

국제개발협력 전문인력 현황을 전담 기관인 KOICA, 한국수출입은행, 그리고 공공 부문의 ODA 교육원, 프로그램으로서의 KSP 사업, 민간 부문의 국제대학원, 민간 컨설팅 기관, 개발 NGO 등을 중심으로 분석하였다.

KOICA는 국제개발협력 사업에 참여할 전문가를 홈페이지 및 기 참여 전문가를 대상으로 접수받아 DB로 입력, 관리하고 있다. 전체 전문가 DB는 행정제도팀에서 일괄 접수, 관리하고 있으며, 각 분야별 전문가는 해당 부서에서 관리, 운영하고 있다.

KOICA 등록 전체 국제개발협력 전문가는 2010년 9월말 현재 총 2,004명이며, 연령별로 보면 40대가 746명(37.2%)으로 비중이 가장 높고, 분야별 분포는 산업에너지 분야가 383명(19.1%)으로 가장 비중이 크고, 정보통신 분야 349명(17.4%), 교육 분야 282명(14.1%) 순으로 나타났다.

한국수출입은행은 전문가 DB를 개인과 법인으로 구분하여 관리하고 있으며, 총 2,968건으로 개인이 2,464명, 법인이 504건이다. 산업 분야별로 보면, 개인의 경우, 토목이 791명으로 가장 많고, ICT가 577명으로 전체 전문가의 과반을 차지하고 있다.

이는 한국수출입은행의 국제개발협력 분야 사업이 엔지니어링 등 전문 분야에 특화되어 있음을 의미하며, 교육 분야는 169명으로 나타났다.

ODA 교육원은 개발 협력 실무에 종사하고 있는 인력을 위한 전문 과정과 미래에 개발 협력 전문가를 희망하는 일반인을 위한 일반 과정으로 구분하여, 장·단기적 개발 협력 인재 육성과 역량 강화가 가능하도록 기획되었

다. 교육과정은 개발 협력 수행 실무 인력의 역량 강화를 위해 설립되었으나 일반 과정보다 세분화되고 전문적인 심화 과정에 대한 수요가 증가하고 있다. 따라서 실무에 기초한 전문적이고 심화된 교육과정을 개발, 운영할 필요가 있다.

2004~2010년 동안 KSP사업의 연구와 자문에 직접 참여한 전문가는 210명이다. 전공별로 구분하면, 참여 컨설턴트 대부분이 경제학 전공자이고, 박사 학위 소지자들이다. 참여 전문가들의 대부분은 학계, 연구소 출신인 반면, 관계나 업계 출신 전문가는 소수이다.

고등교육 단계에서의 국제개발협력 관련 기관은 국제대학원이 유일하다. 향후 국제개발협력 분야의 전문인력 양성을 위해서는 국제대학원의 활성화와 체계적 지원, 국제대학원과 국제개발협력 관련 일자리를 연계하는 효율적인 교육시장-노동시장 이행 체계 구축, 현장 경험을 축적할 수 있는 교육훈련시스템 마련이 필요하다. 아울러 학교교육, 즉 초·중등교육 단계에서부터 국제개발협력의 중요성, 체계적 학습 체계 구축이 요청된다. 2009년 이후 KOICA 지원으로 시행되고 있는 대학의 국제개발협력 강좌 개설 사업인 ‘국제개발협력이해증진’ 사업의 확대와 추가 지원이 필요하다.

현재 우리나라의 경우, 국제개발협력 사업들이 공공기관 및 산하기관 등 공공 부문에서 대부분 수행되는 구조적 특성이 있다.

민간 부문에서 컨설팅을 수행하는 기관 또한 KOICA, 수출입은행 등 전담 기관에서 다년간 재직하면서 축적한 직무 경험을 토대로 은퇴 후 관련 기관을 설립·운영하는 유형으로 구분할 수 있다. 절대적으로 전문 컨설팅 기관이 적으며, KDS 등 일부 기관을 제외하고는 전문 민간 컨설팅 기관이 전무한 실정이다. 아울러 정부 출연기관 및 개인 중심의 개발 협력 사업 추진 체계로 인해 산업육성 측면에서의 발전과 관련 전문가 육성에 한계가 있다.

우리나라에서 개발 NGO가 본격적으로 활동한 것은 1990년 이후이다. 해원협 회원 단체 수는 2003년에는 36개 단체, 2005년에는 46개 단체, 2007년

에는 56개 단체, 2009년에는 66개 단체 그리고 2010년 10월 현재 74개 단체로 매년 꾸준히 증가하고 있다. 우리나라 개발 NGO 역할 강화 및 인력 양성 효율화를 위하여 기존 NGO 기능과 더불어 많은 참여 인력들이 국제개발협력 사업 수행 능력과 의지를 겸비한 잠재적 전문인력이므로 이들 그룹에 대한 관심과 지원이 필요하다. 특히, 공공 부문의 국제개발협력의 손길이 미치지 않는 지역, 분야까지 진출해 있는 특성이 있으므로 지역 전문가, 분야별 전문가로 육성하는 노력이 필요하다.

#### 4. 국제개발협력 전문인력 실태 조사

우리나라 국제개발협력 전문인력 실태를 설문 조사와 심층 면접 조사(FGD)를 통해 조사하였다.

먼저 설문 조사 결과, 전문인력에 필요한 역량은 언어, 전문지식, 사업 수행 경험, 국제개발협력에 대한 이해 등 국제개발협력 사업 수행과 관련한 전반적인 역량이 모두 필요하고 중요하다고 응답하였다. 전문인력에 필요한 교육과정으로 프로젝트 매니지먼트, 커뮤니케이션 능력, 사업 수행 방식 및 절차 등의 이수가 필요한 것으로 나타났으며, 교과목으로 국제개발 영어, 개발 프로젝트 매니지먼트, 수원국 ODA 정책 및 현황 등은 동일하게 우선 순위가 매우 높게 나타나 공통적으로 필요한 필수 교과목으로 선택하였다.

전문인력 양성·활용 방안으로 기관별 전문인력 DB 네트워크 구축, 전문가 양성기관 설립, 민간 컨설팅 기관과 공공기관의 협력 확대, 전문인력에 대한 처우 개선 등이 필요하다고 나타났으며, 실질적으로 국제개발협력 사업을 주관하여 추진하는 정부부처·전담 기관에서는 전문인력 DB 네트워크 구축, 전문인력 양성기관 설립 등이 시급한 반면, PMC·전문가 그룹에서는 국제개발협력 사업 참여 기회 확대와 보상 등 처우 개선이 가장 시급한 문제임을 확인할 수 있다.

심층 면접 조사 결과, 정책, 제도적 개선 방안으로 경력 인정, 인턴 경험시 학점 인정 제도 마련 및 봉사단 파견과 지역 전문가 양성을 연계한 보상 정책 고려, 분야별 전문인력 채용 확대, 내부 직원 역량 강화를 위한 업무 환경 개선 등이 필요하고, 사업 참여와 관련된 불이익 최소화를 위해서 제도적으로 개선책 마련이 필요하며, 국제개발협력 전문인력에 대한 DB 구축, 사업 경험 공유 시스템 마련과 지역별, 국가별 전문인력 육성이 필요함을 볼 수 있다.

## 5. 국제개발협력 전문인력 해외 사례

국제개발협력 전문인력 양성을 위하여 일본, 미국, 독일, 영국등의 해외 사례를 분석하였다.

일본은 국제개발협력 전문인력 양성을 위해 JICA에서 주도적으로 국제개발협력 전문인력 확보 제도를 운영하고 있다. 또, 기술협력 전문가 외에 12개 직종에 걸쳐 전문인력을 구분, 양성 관리하고 있으며, 인턴십, 개발교육 등 장래 국제개발협력 인재 육성 프로그램을 운영하고 있다. JICA 외에도 국제개발대학원 공동 프로그램 등이 개설되어 다양한 형태로 전문인력이 양성되고 있다. 미국도 USAID를 중심으로 전문인력 양성 프로그램이 이루어지며, 고등교육기관을 중심으로 한 학교교육과 연방정부에서 지원하는 비정규, 특별 프로그램도 운영하고 있다.

영국의 국제개발협력 전문인력 양성은 초등 및 중등과정의 개발교육 및 개발교육에서의 자율성과 지역 유관기관의 파트너십을 중요시 여기고 있다. 대학의 개발 협력 전공의 세분화 및 연구소 기능 강화 및 다양화도 영국의 특징이다. 영국은 철저한 수요(Local Demand), 시장(Market) 중심의 정책 및 제도 그리고 교육훈련 프로그램 운영을 통한 실용적 국제개발협력 사업을 운영하고 있다. 다시 말해 정부 등 공공 부문의 개입은 제한적으로 활용하고,

이를 실행하는 주체들의 진입은 자유롭게 하여 우수한 수행기관, 전문가들이 자유로이 참여, 활용할 수 있는 시스템 구축 등으로 요약할 수 있다. 또한 대학, 민간 기관의 적극적인 참여를 통한 시장 규모 확대 및 전문성 강화를 추구하고 있다.

독일의 국제개발협력 전문인력 양성은 정부 주도의 파트너십 프로그램(NGO의 활용)이 가장 활성화되어 있으며, 개발교육에 6%의 예산을 배정(OECD에서 ODA 예산 체크)하여 체계적으로 지원한다. 개발도상국 연구기관 및 대학과의 연계 학위 프로그램을 운영하고, 개발학 고등교육을 국내 전문가 양성의 수단으로 이용할 뿐만 아니라 공적 개발원조의 하나의 형태로 이용하고 있다. 독일개발연구소(GDI, German Development Institute)와 같이 대학원 졸업 이상(Post Graduate) 수준의 국제개발협력 관련 전공자들을 엄선(1년 30명 내외, 9개월)하여 체계적인 교육훈련, 현장 실습, 지역 연구 수행 등의 교육프로그램 이수를 통해 최고의 국제개발협력 전문인력을 양성하고 있다.

## 6. 교육훈련 국제개발협력 전문인력 직무 분석

국제개발협력 전문인력의 효율적인 양성을 위하여 직무 분석을 실시하였다.

제2장에서 논의한 국제개발협력 전문인력의 정의, 범주를 기초로 ‘교육훈련 국제개발협력 프로젝트 관리자’의 교육과정 개발에 초점을 두고, 실제 현장에서 교육과정 개편과 실질적인 교육훈련이 효율적으로 이루어질 수 있도록 다양한 운영 방안을 제공하기 위하여 실시하였다.

교육훈련 국제개발협력 프로젝트 관리자 대상의 교육과정 개발을 위하여 직무 모형 설정, KST 도출, 직무 분석 자료 재가공(도출된 지식, 기능 내용 상세화, 현장 요구 교육 내용 유목화, 교육 내용 도출), 직무 분석에 따른 교육과정 개발, 교육 내용 상세화 등을 실시하였다.

## 7. 정책 제언 및 결론

교육훈련 국제개발협력 전문인력 양성을 위한 정책 방향으로 첫째, 국제개발협력 전문인력 양성의 양적 확대 및 질적 내실화, 둘째, 국제개발협력 인력 수급 차 해소 및 교육시장과 노동시장의 유기적 연계, 셋째, 국제개발협력 컨설팅 산업 육성 및 민간 부문 활성화 지원, 넷째, 한국형 개발 모델에 적합한 전문인력 양성 프로그램 개발, 다섯째, 국제개발협력 전문인력 양성, 배분, 활용을 위한 인프라 구축 등을 제시하였다.

정부부처(지자체)에는 교육훈련 국제개발협력 전문인력 양성 기본계획 수립, 제도적 기반(행재정) 확립, 사업 주체(Actor)와의 협력, 연계 체계 구축 및 효율적 관리, 참여 주체 고유의 전문화 및 전문인력 양성 인프라 구축 지원 등을, 전담 기관에는 역량 있는 전문인력 확보, 전문가 DB 구축 재구조화 및 활용성 강화, 국제개발협력 전문가 양성 기관 운영 효율화, 대학 등 인력 양성기관과의 협력 강화, 봉사단 등 기 인력에 대한 인센티브 제공, 은퇴 인력 활용 확대 등을 제시하였다.

산하기관을 포함하는 PMC 기관에는 자체 전문인력 확보, 인센티브 부여 및 역량 강화 지원, 고유의 사업 추진 모델 개발, 관련 인력 수요 전망 및 교육프로그램 개발(직무 분석 포함) 등을 제시하였다.

민간 부문의 국제대학원에는 학위 과정 확대 및 비정규과정, 단기특별 과정 개설 확대 및 신속적 운영, 교육시장과 노동시장 연계 시스템 구축(StW), 장기 학위 과정 위탁 확대 및 내실화 등을, 개발 NGO에는 양성, 향상 등 연수프로그램 확대 및 내실화와 이직, 전직 경로 다양화 등을, 민간 컨설팅 기관에는 자체 역량 강화 및 사업 수행 체계 구축 효율화, 설립 단계에 있는 컨설팅협회 중심의 대표성 확보(Collective Voice) 등을 제안하였다.



## 제1장 서론

### 제1절 연구의 필요성 및 목적

21세기 국제사회는 개도국의 빈곤 감소와 경제사회발전을 위해 다양한 노력을 경주해 왔으며, 새천년개발목표(MDGs)와 원조 효과 제고를 위한 파리선언 등을 중심으로 큰 성과를 거두고 있다. 현 국제사회는 글로벌 경제위기 등 변화하는 개발 협력 환경에 대한 이해와 이를 기회로 활용하는 지혜를 모아야 하는 시기이다. 또한, 국가 차원의 조정, 주도 기능이 분산, 집중되지 않아(분산 원조 체제) 비효율적으로 추진되었던 기존 방식도 국무총리실(국제개발협력위원회)을 지원하는 개발 협력정책관실 신설, 중장기적으로 ‘국제개발협력청’ 설립 검토)의 정책 총괄 조정 기능 수행, 국제개발협력기본법 제정 등으로 크게 개선해야 한다.

2010년 우리나라의 OECD DAC 가입에 따라 원조 규모의 양적 증대뿐만 아니라 우리나라 개발원조의 효율성과 효과성을 개선, 제고할 수 있는 국제개발협력의 선진화가 요구되고 있다. 국제 기준에 부합하는 무상원조의 전략적 집행 방향, 원조 규모 확대, 원조 비구속화 추진 현황, 원조 효과 제고 정책 및



시행 방안 등의 마련이 필요하다(2009.11.25 OECD DAC 가입심사특별회의에서 전원 합의로 가입 결정). 정부는 2010년 ODA 규모를 1조 3천 400여억 원 수준까지 확대 예정이며(2009년 9,350억 원 대비 22.6% 증가), 제6차 국제개발협력위원회에서 ‘2010년 ODA 추진계획’ 안건을 의결하였다(2009. 12. 18). 또한, 2009년 현재 GNI(국민순소득) 대비 0.09%에서 2012년 0.15%, 2015년 0.25%로 확대 추진할 예정이다(OECD 평균 0.3%).

ODA 분야 조달 시장 개방에 따라 우리나라는 물론 국제기구, 선진 공여국 등이 발주하는 각 분야의 사업에 참여가 가능하여 국제개발협력 전문인력 양성은 매우 시급한 현안이다. 원조 규모 확대에 따라, 전문인력 양성을 통해 유기적으로 대응 할 능력을 갖춘다면 세계 원조시장을 확보할 수 있으나, 그렇지 못할 경우 우리의 원조시장도 잠식, 위협 받게 되는 상황에 직면할 가능성이 매우 높다.

따라서 우리나라 교육훈련 원조 비교 우위 사업 발굴 및 체계적 수행을 통한 ODA의 전략적 접근이 필요하다. 원조 관련 국제규범을 준수하면서 선진 공여국, 국제기구 등과 차별화하여 우리나라 고유의 특화된 원조 모델 개발 및 적용이 필요하며, 교육훈련 분야에 대한 체계적인 전문인력 양성이 이루어질 경우, 국내 인력의 글로벌화, 최근 설립되고 있는 대학 등 양성기관의 효율적인 운영, 관련 프로그램의 체계화 유도, 글로벌 청년 리더 양성 등이 가능하다. 이와 더불어 체계적인 교육훈련 과정을 통해 양성된 인력은 해외 취업 등을 통한 청년층 실업문제 해소와 중장기적인 인력 활용 정책에 크게 기여할 것으로 예상된다.

아울러 국제사회의 상호 의존성 증대에 따라 교육훈련 분야 국제개발협력의 필요성과 중요성이 증대하고 있고, 특히, 지식, 기술 및 인적자원개발의 중요성이 크게 부각되고 있다. 현재 교육훈련 분야의 국제개발협력에 종사하는 인력은 양적 규모나 질적 수준 모두 크게 부족하며, 체계적인 전문인력의 양성 및 활용이 필요한 실정이다. 게다가 우리나라 교육훈련이 개도국의 국가발전전략 및 빈곤 퇴치전략 등에 벤치마킹 대상이 됨에 따라 수요가 지속적으로 증가하

고 있다. 이로 인해 개도국 및 국제기구, 기타 관련 대상국으로부터 우리나라의 교육훈련 경험, 노하우 전수 요청이 증가하고 있으며, 해외 진출 기업과 연계한 교육훈련 개발 협력 요청이 지속적으로 증가하고 있다.

그러나 국제개발협력 사업에 많은 인력이 참여는 하고 있으나 분야별로 분절화되어 있고, 일회성으로 참여하고 있어 운영의 효율성은 낮게 평가되고 있다. 2009년 현재, ODA 관련 정부기관 25개, 민간기관 100여 개로 방만하게 운영되고 있다.

<표 1-1> KOICA 분야별 전문가 등록 현황(2010)

분야별	계	교육	보건의료	행정제도	정보통신	농어촌 개발	산업 에너지	기후 변화	인도적 지원
전문가 수	2,622	482	393	279	410	258	460	318	22

주: 연수강사, 일반 전문가, 프로젝트 참여자, NGO, 통역, 가이드, 중장기 자문단(교육 분야는 건축 포함)

2009년 제1차연도 연구에서 교육과 발전, 교육훈련 개발 협력에 대한 논의와 동향, 주요국의 교육훈련 개발 협력, 우리나라의 교육훈련 개발 협력 등 교육훈련 분야의 국제개발협력 관련 내용을 총체적으로 분석하였다. 정책 제언으로 국제개발협력 제도적 기반 구축, 교육훈련 분야 개발 협력의 효과성 제고, 지원 시스템 구축 등을 구체적으로 제시한 바 있다. 2010년 제2차연도 연구는 제1차연도 연구를 기반으로 산업으로서의 국제개발협력 조망을 통해 산업 및 직업 분류, 우리나라의 국제개발협력 현황, 선진국의 국제개발협력 인력 양성 사례, 인력 양성·활용 및 국제개발협력 분야의 인력 양성을 위한 교육훈련 분야 직무 분석, 교육과정(교육훈련 프로그램) 개발 등을 수행하여 체계적인 교육훈련 분야 국제개발협력 분야의 인력 양성을 지원하는 것이 목적이다.

<표 1-2> 연도별 연구 내용

연도	주요 연구 내용
1차년 (2009년)	1. 교육과 발전(development) 2. 교육훈련 국제개발협력의 논의 및 동향 3. 주요국의 교육훈련 개발 협력 사례 4. 한국의 교육훈련 개발 협력 실태 분석 5. 교육훈련 개발 협력 지원 시스템 6. 교육훈련 공적 개발원조 선진화를 위한 정책 과제
2차년 (2010년)	1. 국제개발협력 전문인력에 대한 정의 및 분류 2. 국제개발협력 산업 직업 분류 3. 교육훈련 국제개발협력 전문인력 현황 4. 교육훈련 국제개발협력 전문인력 실태 조사 5. 주요국의 교육훈련 국제개발협력 전문인력 사례 6. 교육훈련 국제개발협력 전문인력 직무 분석

## 제2절 연구 내용, 방법 및 추진 체계

### 1. 연구 내용

이 연구의 목적을 달성하기 위한 연구의 내용은 다음과 같다. 첫째, 국제개발협력의 정의 및 범위와 국제개발협력 전문인력에 대한 정의 및 분류 체계를 기술하였다. 이는 현재 국제개발협력에 대한 개념 정의가 불분명하고, 각 기관, 주체별로 상이한 기준을 적용하여 운영하고 있는 실태를 고려하여 제시한 것이다.

둘째, 국제개발협력 산업 및 직업 분류에 대한 논의를 한다. 지속적으로 확대되고 있는 국제개발협력 분야에 관한 통계 작성 및 활용을 위한 분류 기준 마련이 제기되었으나 이에 대한 논의가 없었다. 따라서 분류 가능성과 현실적인 제약 등을 중심으로 그 실태를 분석한다.

셋째, 교육훈련 국제개발협력 전문인력 현황을 분석한다. 지금까지의 국제개발협력 현황을 변화 추이, 지원 형태, 배분 등의 관점에서 살펴보고, 집행 체계, 정책 및 제도 변화를 분석한다. 또한, 이 연구의 가장 중요한 부분인 국제개발협력 전문인력 현황을 공공 부문과 민간 부문으로 나누어 분석한다.

넷째, 교육훈련 국제개발협력 전문인력 실태를 조사·분석한다. 정부부처·전담 기관, PMC기관·전문가 등 두 그룹으로 설문 조사를 하고, 전담 기관, PMC, 국제대학원, 민간 컨설팅 기관, NGO 등을 대상으로 심층면담조사(FGI)를 실시하여 보다 구체적인 문제 및 대안을 찾는다.

다섯째, 주요국의 교육훈련 국제개발협력 전문인력 사례를 분석하여 우리나라와 비교, 벤치마킹을 통해 시사점을 찾는다. 국제기구 사례를 비롯하여 일본, 미국, 독일, 영국 사례를 살펴본다.

여섯째, 교육훈련 국제개발협력 전문인력 직무 분석을 실시한다. 국제개발협력 관련 전문인력의 직무 분석을 통해 교육과정 및 교재개발의 기초 자료를 제공한다. 마지막으로 이상의 논의를 종합하여 정책 제언과 결론을 제시한다.

## 2. 연구 방법

### 가. 선행 연구 및 관련 자료 분석

정부 부처와 전담 기관, 유관 연구기관, 사업 수행 기관 및 국제기구, 선진 공여국 등의 관련 문헌을 입수, 분석하였다. 아울러, 관련 세미나, 심포지엄 등의 토론 자료 및 단행본, 학술지를 비롯하여 인터넷 검색을 통한 다양한 자료를 활용하였다.

### 나. 전문가 의견 수렴

부처 관계자, 유관 연구기관, 전담 기관, PMC 수행기관 및 소속 참여 전문

가 등과의 주기적인 자문회의 등을 통하여 우리나라 교육훈련 국제개발협력 분야의 현황과 문제점, 개선 방안 등을 파악하였다.

#### 다. 설문 조사 실시

설문 조사는 국제개발협력 관련 정부부처·전담 기관(현재 재조사 진행 중)과 전문가·PMC 등 교육훈련 개발 협력 사업에 참여한 경험을 가진 전문가 412명을 대상으로 2종의 조사표를 사용하여 웹 조사 방식으로 실시하였다. 조사 기간은 2010년 10월 4일부터 2010년 10월 22일까지 3주에 걸쳐 실시하였으며, 전문조사기관에 조사 용역을 의뢰하여 실시하였다. 설문 조사 내용은 국제개발협력 전문인력에 대한 이해 및 기준, 현황, 참여 및 교육훈련, 양성 및 활용 방안, 기초 통계 등의 내용을 포함하였다.

또한 설문 조사의 편익 보정 및 보다 심도 있는 실태 파악을 위하여 전담 기관, 국제대학원, 민간 컨설팅 기관, PMC 기관, NGO 등 5개 그룹을 구성하여 총 5회 심층 면접 조사(FGI)를 실시하였다.

#### 라. 해외 사례 연구

국제기구 및 주요국(미국, 일본, 영국, 독일)의 교육훈련 국제개발협력 전문인력 현황과 관련 프로그램 사례 분석을 실시하였다. 관련 정부부처, 연구 및 연수기관, 교육훈련 프로그램을 운영하는 대학원 등의 사례를 주로 분석하였다.

#### 마. 직무 분석 실시

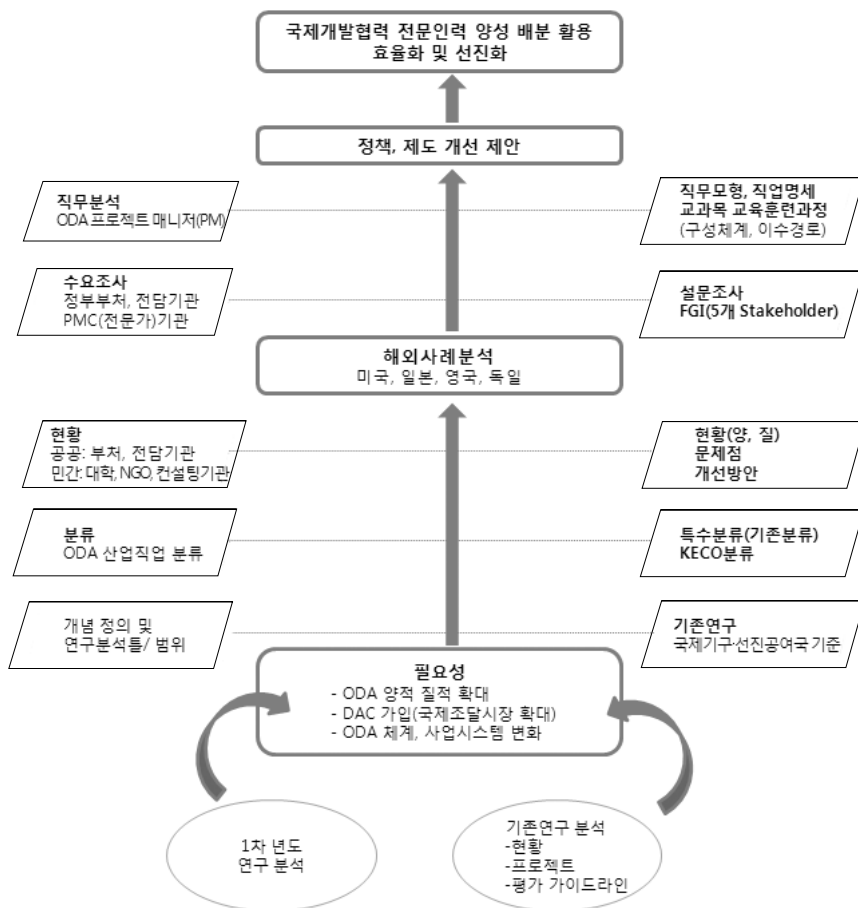
교육훈련 국제개발협력 전문인력 직무 분석을 실시하였다. 전담 기관, 국제대학원, 민간 컨설팅 기관, PMC 기관 전문가 등 10여 명으로 직무 분석 전문가 그룹을 구성하여 직무명, 직무 모형 선정 및 직업명세서, 교육과정 개발 및

교과목 도출 등의 작업을 수행하였다.

### 3. 연구 추진 체계

본 연구를 효율적으로 수행하기 위하여 아래와 같이 연구 내용, 분석 대상, 연구 방법 등을 담아 추진 체계를 제시하면 다음과 같다.

[그림 1-1] 연구 추진 체계



### 제3절 선행 연구 분석

국제개발협력의 중요성과 필요성에 대한 분석은 그 동안 많았으나 이 분야의 종사자 규모 등 현황을 구체적으로 분석한 연구는 그리 많지 않다. 최민경(2008)이 수행한 연구가 가장 최근의 유일한 연구로, 국제개발협력 전문인력 육성 및 활용 방안에 관한 연구에서 벨기에, 독일, 일본, 스웨덴 등 해외 사례 연구를 통해 KOICA 전문인력 활용 현황과 개선 방안 및 향후 추진 계획을 제시하였다. 분석 결과, 개발전문가 역량 강화연수 실시, 파견전문가 사전 연수 실시, 개발 협력전문원 제도 도입, 장래 ODA 전문인력 확보 방안, KOICA 국제개발협력센터 설립, 향후 실시 계획 등을 제안하였다.

이 연구의 1차연도 연구로 이영현 외(2009)는 우리나라 교육훈련 분야 국제개발협력의 현황 및 문제점을 진단하고, 해외 국제개발협력의 우수 사례를 분석하여 향후 교육훈련의 국제개발협력 선진화를 위한 전략을 모색하였다. 교육과 발전, 교육훈련 국제개발협력 동향, 우리나라 교육훈련 국제개발협력 현황 및 문제점, 국제기구 및 주요국의 교육훈련 국제개발협력 사례, 국제적 관점의 교육훈련 국제개발협력 차별화의 필요성에 대한 논의, 교육훈련 국제개발협력 선진화를 위한 정책과제를 분석하였다. 연구 결과로 첫째, 국제개발협력 제도적 기반 구축을 위하여 통합적인 개발 협력 정책 체계 구축, 국가 개발 협력 전략 수립, 프로그램 관리의 분권화(수원국과의 파트너십, 현지 사무소의 강화)를, 둘째, 교육훈련 개발 협력 효과성 제고를 위하여 교육 훈련 개발 협력 정책 수립, 프로젝트형에서 프로그램형으로의 전환, 체계적인 사업관리 시스템 구축, 전문가 활용을, 셋째, 교육훈련 개발 협력 지원 시스템 구축을 위하여 민간 컨설팅 산업 육성, 전문인력 양성 지원, 연구 지원 시스템 구축, NGO 참여 지원, 대국민 홍보 등을 제안하였다.

그 외에도 박복영 외(2008)는 원조 공여국으로서 우리가 주어진 원조재원을 효과적으로 사용할 수 있는 역량을 갖추고 있는가를 점검하고, 공여국의 국내

적인 시각에서 원조의 효과성을 담보하기 위한 역량을 분석하였다. 연구 결과, 원조 역량의 개념 및 구성요소, 이론적 틀 구성(역량 정의, 역량의 제반 요소 제시), 원조 역량의 분야별 평가(정책, 실행, 인프라), 우리나라의 유상, 무상원조의 실행 역량, 우리나라의 원조 인프라 역량, 주요 선진국의 원조 역량 사례 연구 등을 통하여 평가 및 과제를 제안하였다.

최영렬 외(2009)는 우리나라 발전과정과 직업교육훈련 정책 성과에 대한 실증분석을 통해 해외협력을 위한 내용 및 이론적 근거 마련, 우리나라의 비교우위, 강점 분야 시사점 도출, 효과적 협력방안을 제시하였는데 직업교육훈련의 시대별 주요 정책, 우리나라 직업교육훈련 10개 분야별 주요 추진 성과를 분석하였다(직업교육훈련과 경제발전, 정책 변화, 법제 변화, 자격 제도의 변천, ODA 성공 사례, 교사 양성, 노동시장연계, 재정 확보, 진로정책, 교육과정 및 훈련 기준 등).





## 제 2 장 국제개발협력의 산업 및 직업 분류

### 제1절 국제개발협력의 개념

개발(Development) 혹은 발전의 어원적인 의미는 감추어져 있던 것 혹은 쌓여 있던 것이 드러나다 혹은 풀어지다를 의미하는데, 이 개념은 산업혁명 이후 경제와 사회의 성장, 진보의 의미를 담게 되었다(KOICA, 2008).

양적 성장론에 대하여 분배와 성장의 조화를 지향해야 한다는 주장이 있다. 아마티아 센(Amartya Sen)은 개발이란 인간이 향유할 수 있는 진정한 자유를 확대해 가는 과정이라고 설명하면서 개발의 목적은 인간이 향유할 자유를 증진시키는 것이라고 주장하였다(Sen, 1999).

제2차 세계대전 이후 본격화된 국제개발협력은 개발에 있어서 양적 경제성장 지상론과 자유의 확대 과정으로서의 패러다임 등 두 가지 큰 흐름을 가져왔다.

개발의 핵심 가치로 인간의 기본적인 욕구를 충족할 수 있는 능력을 갖춘 생존, 인간답게 살 수 있는 자기 존중, 예속으로부터의 자유와 선택권의 확대를 들고 있다(Todaro & Smith, 2003).

성장 위주의 개발에 따른 환경 문제와 자본주의 발달에도 불구하고 증가하는

빈곤층 문제가 국제사회의 주요 관심사가 되면서 개발도 그 의미가 확대되었다.

1987년 UN 환경 및 개발위원회(WCED)의 브룬트란드 보고서(The Brundtland Report, 원명 Our Common Future)에서는 지속 가능한 발전(Sustainable Development)을 미래 세대의 욕구를 충족시킬 수 있는 능력과 조건을 저해하지 않으면서 현세대의 욕구를 충족시키는 것이라 정의하였다.

개발 과정에 대중의 적극적인 참여를 배제한 국가 주도의 성장 위주 개발전략은 기업과 기득권층에 더 많은 혜택을 주고, 이들과 결탁한 권위주의적 독재 권력(정부)을 등장시키기도 하였다. 이에 대한 반동으로 개발의 대상이 되는 주체들이 적극적으로 참여하는 수혜자 주도의 개발 방식인 참여적 개발(Participatory Development)이 대두되었다. 이는 1989년 OECD DAC의 1990년대의 개발 협력에 관한 정책성명에 처음 등장하였다.

국제개발협력은 국가 간의 개발을 위한 협력 체제를 의미한다. 국제개발원조는 공여국이 수원국에 일방적으로 원조하는 관계를 의미한다.

초기의 국제개발원조는 국가 주도의 개입주의적 모델로 이루어졌는데 그 결과 국제개발원조는 증가하였으나 공적채무 부담만 증가하는 결과를 초래하였다. 따라서 신자유주의적 흐름에 따라 민간의 자율과 창의성에 기초한 시장 중심으로의 전환, 정부의 투명성과 책임성, 조정자로서의 역할 등이 강조되는 형태로 체제 변화가 가속화되었다.

공적 개발원조(Official Development Assistance, ODA)란 OECD DAC가 정한 수원국 리스트에 있는 국가, 지역 및 다자 간 개발 협력기구에 제공되는 자금 또는 기술협력을 의미한다. ODA는 중앙 및 지방정부, 그 집행기관 등의 공적기관에 의해 제공되어야 하며, 개도국의 경제발전과 복지 향상에 기여함을 주된 목적으로 해야 하고, 공여 조건이 완화된 원조, 즉 증여율(Grant Element)이 25% 이상인 양허성 조건의 자금이어야 한다고 OECD DAC에서 규정하고 있다.

ODA의 주된 목적은 수원국의 경제사회발전과 복지 증진에 있지만 개발원조를 지원하는 동기는 공여국의 국가목표와 국익 등 다양한 원인에 의해 발생

한다. 따라서 개발 분야 연구자들은 원조의 다양한 동기를 크게 정치적, 경제적, 인도적 동기로 분류하고 있으며, 최근에는 상호 의존에 대한 인식도 포함하고 있다.

## 제2절 국제개발협력의 산업·직업 분류

### 1. 분류의 필요성

우리나라의 국제사회에서의 역할 증대에 따른 국제사회 기여에 대한 요구 증대와 국제원조에 대한 양적, 질적 규모 증가에 따라 국제개발협력 분야에 대한 범위, 영역 설정과 이에 따른 현황 파악은 매우 시급한 과제로 대두되고 있다.

국제개발협력의 산업·직업 분류에 앞서 인력 및 전문인력에 대한 정의(조작적)가 필요하다. 이와 관련한 명확한 개념 정의는 없으나 묵시적으로 시장에서 통용되는 기준에 따르면, 전문인력은 해당 분야 전문성과 언어 구사 능력, 국제개발협력 사업 참여 경험을 보유한 자(국제개발협력 관련 학위 과정, 특별 과정 등 이수자 포함)로, 국제개발협력 산업·직업 또한 국제개발협력 사업 수행과 관련을 맺고 있는 산업 및 직업군 종사자(국제개발협력 컨설팅 산업으로 총칭 여부 및 관련성)로 1차 정의할 수 있다.

국제개발협력 전문인력에 요구되는 능력과 자질을 기준으로 구분하면, Generalist는 행정업무 처리에 필요한 기본 자질을 보유한 인력으로, Specialist는 원조 관련 내부혁신, 시스템화 주도를 위한 전문성(정책 분석 및 개발, 프로그램 계획 및 관리, 기술(수행평가 및 섹터 전문가 포함), 재정, 인적 자원, 계약, 정보와 지식관리 역량 및 공공행정, 정책적 대화 능력 등을 보유한 인력으로 정의할 수 있다.

또한 국제개발협력의 산업·직업 분류에 앞서 국제개발협력 분야의 특수성으로 인해 기존 국제 분류 및 국내에서 적용하고 있는 표준산업분류와 표준직업 분류 등의 기준에 일괄 적용하기에는 한계와 제한이 있으므로 이를 규정하고, 범주화할 필요가 있다. 즉, 국제개발협력이 유상원조도 있지만 무상원조 부문이 지속적으로 확대되고 있으며, 무상원조의 경우 정부지출, 비영리 사업 등에 해당되어 지출계정으로만 계상되어 일반적인 투입, 산출 및 이윤 창출 구조의 재무 흐름과는 상이한 측면이 있다.

따라서 이를 범주화할 수 있는 분류 기준을 살펴보고 적용하거나, 불가능할 경우 새로운 국제개발협력 산업 및 직업 분류 기준을 개발하는 것이 필요하다.

이 장에서는 국제개발협력 분야를 현행 산업 및 직업 분류 기준에 맞추어 파악해 보고, 현재 활용, 적용하고 있는 관련 국제 기준과의 비교를 통해 국제개발협력 분야의 범위를 확대 비교해 보며, 나아가 새로운 국제개발협력 분류 기준 신설 가능성을 타진해 본다.

## 2. 국제개발협력 산업·직업 현황

국제개발협력 산업 및 직업 분류를 현행 국가표준산업분류와 국가표준직업 분류상 기준을 적용해 보면, 국가표준산업분류상 공공 부문, 대학, NGO 등은 별도의 산업으로 구분될 수 있다. 공공 부문의 기관, 즉 정부부처, KOICA, 한국수출입은행 및 정부 지원 산하 소속 기관의 경우 O 공공행정, 국방 및 사회보장 행정(84), U 국제 및 외국기관(99) 등으로 분류되며, 대학은 P 교육서비스(85)-고등교육기관(853)-대학원(85303), 기타교육기관(856) 등에, NGO는 S 협회 및 단체, 수리 및 기타 개인 서비스업(94~96)-기타 협회 및 단체(949)-시민운동단체(9493) 등으로 분류될 수 있다. 즉, 개별 기관의 고유 성격에 따라 국가표준산업분류의 해당 영역에 분류되게 된다. 국가표준직업 분류를 기준으로 보면, 국제개발협력 분야 종사자는 관리자, 전문가 및 관련 종사자 등으로 구분할 수 있다.

2001년 이후 매년 75,000 가구 조사, 228개 산업소분류, 426개 직업세분류 별로 노동시장 정보를 조사하는 산업직업별고용구조조사(OES)를 기준으로 살펴보면, 국제개발협력 관련 산업 종사자 수 비중은 전문, 과학 및 기술서비스업 3.2%, 교육서비스업 7.6%, 협회 및 단체 기타 개인 서비스업 5.5%, 국제 및 외국기관 0.1%로 나타나며, 직업별로는 관리직 1.4%, 교육 및 자연과학사회과학연구 관련직 6.0%의 비중을 차지하고 있는 것으로 나타나고 있다.

이는 국제개발협력 분야에 대한 산업, 직업 규모를 포함하는 해당 산업, 직업의 전체 규모를 보여 주는 것으로, 이를 통해 실질적으로 국제개발협력 분야를 구분하거나 이 분야에 종사하는 인력을 파악, 추정하기는 불가능하다. 따라서 국제개발협력 분야의 영역, 범위 선정과 이 분야 종사자의 규모, 향후 종사 인력에 대한 인력 수요 전망 등은 반드시 필요한 작업이다. 이를 위해 국가표준 산업분류 및 국가표준직업 분류, OES 등 국가통계표준에 국제개발협력 분야가 포함될 수 있도록 관련 분류 신설, 혹은 별도의 분류 체계 구축 등을 추진할 필요가 있다.

### 제3절 기존 산업·직업 분류 검토

#### 1. 한국표준산업분류와의 관계

##### 가. 표준통계분류의 의미

일반적으로 분류는 자연물 또는 자연현상이 제각기 지니는 구조상 또는 자연의 공통인자에 의해 그룹화하는 시스템으로 정의(자연)되며, 동식물분류와 경제사회분류(산업분류, 직업 분류, 상품분류 등)로 구분된다. 영문으로는 classification 또는 nomenclature로 혼용된다. 분류는 서로 분리되어 있고, 포

괄적이며, 상호 배타적인 관찰(observation)들의 집합이다. 다만 각각의 관찰은 자료를 조사하거나 제공하는 경우에 측정되는 하나 이상의 변수들에 할당될 수 있다. 또한 분류는 정보를 생각(idea)이나 사건(event), 대상(object) 또는 사람의 유사성을 결정하는 데 유용한 표준형태(standard format)로 의미 있게 체계적으로 묶어서 조직하게 하며, 분류의 구조는 계층적이거나 수평적일 수 있다.

표준통계분류(standard statistical classification)는 어떤 분류가 일반적으로 사용될 때 표준분류라 하며, 그 중에 통계를 작성하고 제공하기 위해 사용되는 표준분류를 표준통계분류(standard statistical classification)라고 한다. 통계분류는 통계 조사의 중요한 인프라스트럭처(통계분류, 통계 단위, 조사 항목) 중 하나이며, 통계 단위가 통계 자료의 수집 집계를 위한 기초적 요소라고 한다면 통계분류는 이를 의미 있는 숫자로 표시하기 위하여 유형화시킨 것이다. 통계 조사나 행정 목록에서 등록된 특정한 변수에 할당될 수도 있고 통계를 생산하거나 제공하는 데 사용될 수도 있다. 표준통계분류는 통계법에 의거하여 사용 하도록 규정하고 있다.

#### 나. 한국표준산업분류의 목적 및 범위

산업이란 “유사한 성질을 갖는 산업 활동에 주로 종사하는 생산 단위의 집합”이라 정의되며, 산업 활동이란 “각 생산 단위가 노동, 자본, 원료 등 자원을 투입하여, 재화 또는 서비스를 생산 또는 제공하는 일련의 활동 과정”이라 정의된다. 산업 활동의 범위에는 영리적, 비영리적 활동이 모두 포함되나, 가정 내의 가사 활동은 제외된다.

한국표준산업분류(KSIC: Korean Standard Industrial Classification)는 생산 단위(사업체단위, 기업체단위 등)가 주로 수행하는 산업 활동을 그 유사성에 따라 체계적으로 유형화한 것이다. 이러한 한국표준산업분류는 산업 활동에 의한 통계 자료의 수집, 제표, 분석 등을 위해서 활동 카테고리를 제공하기 위

한 것으로 통계법에서는 산업통계 자료의 정확성, 비교성을 위하여 모든 통계 작성기관이 이를 의무적으로 사용하도록 규정하고 있다.

#### 다. 분류 기준

산업분류는 생산 단위가 주로 수행하고 있는 산업 활동을 그 유사성에 따라 유형화 한 것으로 이는 다음과 같은 세 가지 분류 기준에 의하여 분류된다. 첫째, 산출물(생산된 재화 또는 제공된 서비스)의 특성으로 산출물의 물리적 구성 및 가공 단계, 산출물의 수요처, 산출물의 기능 및 용도, 둘째, 투입물의 특성으로 원재료, 생산 공정, 생산기술 및 시설 등, 셋째, 생산 활동의 일반적인 결합 형태 등이다.

#### 라. 절차

기본분류 체계는 국제표준산업분류에 기초하며, UN의 국제표준산업분류(ISIC)와 그 후 부분적으로 수정 보완된 권고 내용을 기초로 한다. 4단위(세분류)까지는 원칙적으로 UN의 권고 분류를 적용하고, 5단위(세세분류)는 국내산업 구조 및 관계기관의 의견을 수렴하여 설정한다.

산업분류는 기본적으로 “국내 산업구조와 산업 간의 상관성 분석”에 필요한 통계 생산이 제1차적인 목적이다. 최근 특수 목적분류(1, 2, 3차 산업, 관광산업, 정보산업 등)에 관한 통계 작성의 필요성이 점증하고 있으며, 기본 분류 항목에서 관련된 항목을 발췌하여 특수 목적통계 제표용 산업분류표를 작성하여 제공하고 있다.



## 2. 한국표준직업 분류와의 관계

### 가. 개요 및 정의

국제표준직업 분류(ISCO-08)에서 직무(Job)는 ‘자영업을 포함하여 특정한 고용주를 위하여 개별 종사자들이 수행하거나 또는 수행해야 할 일련의 업무와 과업(tasks and duties)’으로 설정하고 있으며, 직업(Occupation)은 ‘유사한 직무의 집합’으로 정의된다. 여기에서 유사한 직무를 ‘주어진 업무와 과업이 매우 높은 유사성을 갖는 것’을 말한다.

직업은 유사성을 갖는 직무를 계속하여 수행하는 계속성을 가져야 하는데, 일의 계속성이란 일시적인 것을 제외한 다음에 해당하는 것을 말한다. 매일, 매주, 매월 등 주기적으로 행하는 것, 계절적으로 행하는 것, 명확한 주기는 없으나 계속적으로 행하는 것, 현재 하고 있는 일을 계속적으로 행할 의지와 가능성이 있는 것 등이다.

직업은 또한 경제성을 충족해야 하는데, 이는 경제적인 거래 관계가 성립하는 활동을 수행해야 함을 의미한다. 따라서 무급 자원봉사와 같은 활동이나 전업학생의 학습 행위는 경제활동 혹은 직업으로 보지 않는다. 직업의 성립에는 비교적 엄격한 경제성의 기준이 적용되는데, 노력이 전제되지 않는 자연발생적인 이득의 수취나 우연하게 발생하는 경제적인 과실에 전적으로 의존하는 활동은 직업으로 보지 않는다.

### 나. 분류 기준

한국표준직업 분류는 주어진 직무의 업무와 과업을 수행하는 능력(the ability to carry out the tasks and duties of a given job)인 직능(skill)을 근거로 편제되며, 직능 수준과 직능 유형을 고려하고 있다. 직능 수준(skill level)은 직무 수행 능력의 높낮이를 말하는 것으로 정규교육, 직업훈련, 직업

경험 그리고 선천적 능력과 사회 문화적 환경 등에 의해 결정된다. 직능 유형(skill specialization)은 직무 수행에 요구되는 지식의 분야, 사용하는 도구 및 장비, 투입되는 원재료, 생산된 재화나 서비스의 종류와 관련된다.

하나의 직업(occupation)은 직무상 유사성을 갖고 있는 여러 직무(job)의 묶음이다. 어떤 직무의 집합을 여타 직업과 구별하고 동일한 직업으로 분류하는 것은 유사성의 정도에 따른 판단을 전제로 하는데, 이는 직무상 서로 다른 것을 규정하는 직업별 직무 배타성(exclusivity)을 제시하는 것과 같다. 그런데 현장에서 일어나는 직무 수행 조건의 복잡성과 기업 규모의 차이 등에 따른 직무 범위의 격차 때문에 직무별 유사성과 배타성을 판별하는 것은 매우 어려운 작업이다.

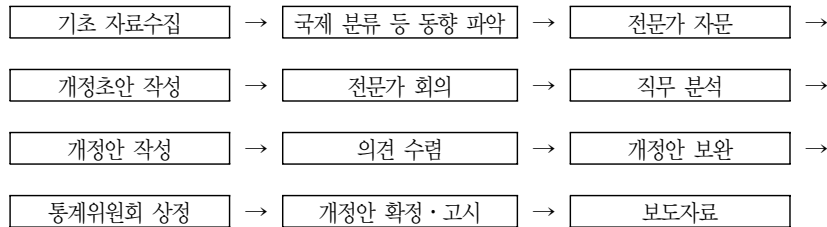
직무 유사성의 기준에는 해당 직무를 수행하는 사람에게 필요한 지식(knowledge), 경험(experience), 기능(skill)과 함께 직무 수행자가 입직을 하기 위해서 필요한 요건(skill requirements) 등이 있다. 때로는 직업 종사자가 주로 일하는 기업의 특성, 생산 과정이나 최종 산출물 등이 중요할 때도 있다. 유사하지 않은 직업은 배타성의 요건이 충족되어 상호 다른 직업이라고 할 수 있으며, 직무별로 노동시장의 형성이 다른 경우에는 가장 분명한 배타성을 갖는다고 할 수 있다. 또한 직무 범주화 기준에는 직무별 고용의 크기 또한 현실적인 기준이 된다. 한국표준직업 분류에서는 세분류 단위에서 최소 1,000명의 고용을 기준으로 설정하였으며, 고용자 수가 많은 세분류에는 5,000~10,000명이 분포되어 있다.

국제표준직업 분류(ISCO)에서 정의한 직능 수준(Skill Level)은 정규교육을 통해서만 얻을 수 있는 것은 아니며, 비정규적인 직업훈련과 직업 경험을 통해서도 얻게 된다. 따라서 분류에서 사용되는 기본개념은 정규교육 수준에 의해 분류되는 것이 아니라, 직무를 수행하는 데 필요한 특정 업무의 수행 능력이다. 이러한 기본개념에 의하여 설정된 분류 체계는 국제적 특성을 고려하여 4개의 직능 수준으로 구분하고, 직무 능력이 정규교육(또는 직업훈련)을 통해서 얻어지는 경우의 직무 능력으로 국제표준교육분류(ISCED-97)상의 교육 과정 수준에 의하여 정의하였다.

다. 절차

직업 분류 절차는 기초 자료 수집, 국제분류 등 동향 파악, 전문가 자문, 제·개정 초안 작성, 전문가 회의, 직무 분석, 개정안 작성, 의견 수렴, 개정안 보완, 통계위원회<sup>1)</sup> 상정, 개정안 확정·고시 및 보도자료 등의 순으로 진행된다.

[그림 2-1] 표준직업 분류 절차



표준통계분류는 통계법 제22조<sup>2)</sup>에 따라 통계 작성 등의 목적으로 만들어졌지만 조세 감면, 보조금 지원, 산업단지 입지업종 제한, 의료용 진단서 작성 등 다른 목적으로도 광범위하게 사용되고 있다. 산업분류는 소득세법시행령, 조세특례제한법시행령 등 80여개의 법령, 직업 분류는 소득세법시행령, 출입국관리법시행규칙 등 4개의 법령이 있으며 간접적으로 관련되는 법령 등은 이보다 더 많이 있다.

1) 개정 대통령령 제21579호 2009년 6월 30일 공포되어 국가통계위원회로 격상되어 운영되고 있으며 통계법 제5조의 2에 따른 국가통계위원회는 위원장 1명을 포함한 30명 이내의 위원으로 구성되어 있다.

2) 제22조 (표준분류) ① 통계청장은 통계 작성기관이 동일한 기준에 따라 통계를 작성할 수 있도록 국제표준분류를 기준으로 산업, 직업, 질병·사인(死因) 등에 관한 표준분류를 작성·고시하여야 한다. 이 경우 통계청장은 미리 관계 기관의 장과 협의하여야 한다.

② 통계 작성기관의 장은 통계를 작성하는 때에는 통계청장이 제1항에 따라 작성·고시하는 표준분류에 따라야 한다. 다만, 통계의 작성목적상 불가피하게 표준분류와 다른 기준을 적용하고자 하는 때에는 미리 통계청장의 동의를 받아야 한다.

③ 통계청장은 표준분류의 내용을 변경하거나 요약·발췌하여 발간함으로써 표준분류의 내용이 사실과 다르게 전달될 우려가 있다고 인정되는 경우에는 그 발간자에 대하여 시정을 명할 수 있다.

### 3. 산업 및 직업 특수분류 사례

#### 가. 산업특수분류

##### 1) 물류산업분류

조세특례제한법 제5조 8항: 법 제6조제3항에서 “대통령령이 정하는 물류산업”이라 함은 운수업 중 화물운송업, 화물취급업, 창고업, 화물터미널운영업, 화물운송 주선업, 화물포장업, 화물검수서비스업, 화물형량서비스업 및 「항만법」에 의한 예선업과 기타 산업용 기계장비 임대업 중 파렛트임대업(이하 “물류산업”이라 한다)을 말한다. 포괄 범위는 화물운송을 직접 운송하는 활동, 운송 지원 시설 운영, 임대, 운송 관련 서비스, 운송장비 제조 활동을 포함한다.

##### 2) 스포츠산업분류

“국민체육진흥법”에 의거한 체육(운동경기, 야외운동 등 신체활동을 통하여 건전한 신체와 정신을 기르고 여가를 선용하는 것) 활동을 지원하는 제조업, 건설업, 관련 서비스(시설업, 기타 운동 관련 서비스업)업과 스포츠라는 재화를 수동적 여흥거리로 제공하기 위해서 재화와 서비스를 생산 유통하는 산업(스포츠 정보 제공 산업, 스포츠 이벤트업)을 포괄한다.

“국제표준산업분류(ISIC Rev.4.0)”와 중앙생산물분류(CPC2.0)의 스포츠관련 산업 및 생산물, 체육활동을 지원하는 제조업, 건설업, 유통업, 관련 서비스 등을 포함한다.

##### 3) 자동차 관련 전용부품 제조산업 분류

“자동차관리법”에 의거한 한국표준산업분류상 자동차부품제조업과, 한국표

준산업분류상 타 산업에 분류되지만 업종과 설비의 전용성이 큰 자동차 관련 부품 제조를 포괄하며, 자동차 부품 제조업(전용부품과 타 산업에 분류된 부품)을 포함한다.

#### 4) 에너지산업분류

UN의 제3차 국제표준산업분류에 따라 2000년에 작성한 현행 에너지산업분류를 2007년 12월 28일 개정 고시한 제9차 한국표준산업분류 체계로 전환하였다. 에너지원의 획득, 발전 및 송배전, 전기 가스 및 수도업 등을 포함한다.

#### 5) 로봇산업분류(제조 품목)

국가과학기술위원회에서 국가전략산업으로서 로봇산업을 선정하고 “지능형 로봇산업 비전 및 발전전략” 사업계획을 수립하여 산업자원부와 정보통신부가 공동 작업을 추진하였다. 이러한 정책지원을 위한 통계 인프라 구축의 일환으로 기계산업진흥회가 로봇산업에 대한 기본 분류 체계를 마련하였다.

#### 6) 콘텐츠산업분류

기존의 문화산업을 폐지하고 콘텐츠산업으로 통합하였으며, 공연산업, 캐릭터 산업, 노래연습장운영업, 장난감 및 취미용품 도매업 등 문화산업 일부가 콘텐츠산업에 통합 반영되었다. 관련 국제 기준(OECD, UNESCO)을 최대한 반영하였으며, 콘텐츠상품만을 전문적으로 소매하는 사업체의 통계 자료수집 가능성 및 활용성을 감안하여 관련 상품 “소매업”은 삭제하였다.

#### 7) 관광산업분류

세계관광기구(WTO)와 유엔통계위원회가 공동 작성한 국제관광표준분류

(Standard International Classification of Tourism Activities)를 기초로 국내산업의 특성을 반영하여 작성하였다.

#### 8) 정보통신기술산업분류

주로 전자 수단을 통해 전송 및 표시를 포함한 정보 처리 및 통신기능을 실현 시키거나 가능하게 하는 산업(OECD 과학기술산업위원회(STI Committee))이며, OECD ICT 분류와 일치하게 소매업을 제외하고 OECD ICT 분류 변경에 따라 콘텐츠미디어 산업을 ICT산업과 구분하여 제외하였다.

#### 9) 환경산업분류

환경산업이란 “물, 공기, 토양의 환경적 유해 요인과 폐기물, 소음 등 환경시스템과 관련된 문제를 측정, 예방, 제어 및 최소화하거나 이를 복원하기 위한 재화 및 서비스를 생산하는 활동”을 말한다. 환경산업을 산업 영역별 및 해당 산업 품목으로 분류하여 산업분류와 연계하였다.

#### 나. 직업특수분류

##### 1) 전문기술인적자원분류

국제 기준(OECD)이 분류 명칭을 과학기술인적자원분류(Human Resources in Science and Technology, HRST)로 부여하고 있으나 우리나라는 전문기술인적자원분류라는 명칭을 사용하여 개념 및 범위를 설정하였다. 전문기술분야의 고등교육을 성공적으로 끝마쳤거나, 이러한 교육을 성공적으로 끝마치지는 못했지만, 성공적으로 마친 자가 취업하는 직업에 종사하고 있는 자 등으로 구성되며, 전문기술인적자원은 교육 수준과 직업의 결합으로 이루어진다.

[그림 2-2] 전문기술인적자원 분류 체계

		HRST-E(교육)			합 계
		초급대학교 졸 이상 ISCED 6	ISCED 5	초급대학교 졸 미만 ISCED < 5	
HRST-O (직업)	전문가 및 관련 종 사자 관리자	HRST-Complete		초급대학교 졸 이상이 아닌 HRST	
	기타 직업	HRST non			
	실업자	HRST 실업자			
	비경제활동 인구	HRST 비경			
	합 계				

주: HRST-E: HRST-Education(교육 측면의 과학기술인적자원), HRST-O: HRST-Occupations(직업 측면의 과학기술인적자원)

## 2) 정보통신기술직업 분류

디지털경제에서 정보통신기술(ICT) 인력이 정보화 시대를 주도하는 주요 인력으로 등장함에 따라, 이에 대한 인력을 효율적으로 파악하기 위한 기본 틀을 제시함으로써 통계의 시의성 및 국제 비교성을 제고하고 인력정책 수립의 기초 자료로 제공된다. 국제표준직업 분류(ISCO-08)를 기초로 작성한 한국표준직업 분류(KSCO)에서 정보통신기술(ICT) 직업과 관련된 항목으로 재분류하였으며, 정보통신 및 장치 생산과 이들의 유지, 보수 등 기능에 관하여 관리 및 연구, 조언, 지원하는 직무 등이 포함된다.

## 4. 직업 분류의 개념

### 가. 직업 분류의 정의 및 목적

직업 분류는 ‘수입(경제활동)을 위해 개인이 하고 있는 일을 그 수행되는 일의 형태에 따라 체계적으로 유형화한 것’이라 할 수 있다(통계청, 2007). 즉, 기업 혹은 사업체에서 개인이 하는 일을 기준으로 유사한 직업들을 유형화하고

그룹화한 체계로서, 노동시장에 존재하는 다양한 직업은 직업 분류 내에서 유형화되고 그룹화된다.

직업 분류는 직업에 관한 가치 있는 정보를 수집·가공·제공하기 위한 틀로서 그 의미가 있다. 즉, 노동시장에 존재하는 수많은 직업에 관한 정보를 수집·가공하여, 직업 정보를 필요로 하는 사람(진로 및 직업 의사 결정자, 노동시장 정책입안자, HRD 설계자 등)에게 효과적으로 제공하기 위해서는 직업을 체계적으로 구조화시킨 직업 분류가 필요하다. 만일 직업 분류가 없을 경우, 직업 정보를 효율적으로 수집하고 일관되고 통일된 정보를 제공하는 것이 제한될 것이다.

박상철(2008)은 직업 정보를 ‘직무 중심 직업 정보(job-oriented occupational information)’와 ‘작업자 중심 직업 정보(worker-oriented occupational information)’로 유형화하였다. 직무 중심 직업 정보는 직무에서 수행하는 과업이나 활동, 작업 조건이나 환경, 활용하는 장비나 재료, 승진 체계, 임금 등 고용 관련 통계에 관한 정보를 포함한다. 작업자 중심 직업 정보는 직무를 수행하는 데 요구되는 작업자의 특성에 초점을 두며, 직업에서 요구하는 작업자의 지식, 기술, 능력, 경험, 자격 조건, 학력 등이 포함된다. 이러한 다양한 직업 정보들은 직업 분류라는 일관되고 통일된 틀에 담겨져 직업 정보 수요자에게 전달된다.

#### 나. 직업 분류의 기준

직업 분류는 개인이 수행하는 일을 기준으로 유사한 직업들을 유형화하고 그룹화한 체계이기 때문에, 직업 분류를 설계하기 위해서는 직업 간 유사성의 정도를 판단해야 한다. 그러나 현장에서 일어나는 직무 수행 조건의 복잡성과 기업 규모의 차이 등에 따라 직무 범위의 상이성 때문에 직업 간 유사성과 배타성을 판단하는 것은 어려운 과정이다. 여기에서 배타성이란 직업 분류상의 직업들 간 직무 범위는 상호 중복되지 않고 차별화되어야 한다는 의미로서, 하나의 특정 직업이 직업 분류상 2개 혹은 그 이상의 직업으로 분류될 수 없다는 것이다.

통상적으로 직업 분류를 설계할 때 직업 간 유사성 정도를 판단하는 기준으



로 직능 수준(skill level)과 직능 형태(skill type)를 활용한다. 직능 수준은 직무 수행 능력의 높낮이를 말하는 것으로 정규교육, 직업훈련, 직업 경험 그리고 선천적 능력과 사회 문화적 환경 등에 의해 결정된다. 직능 유형(skill specialization)은 직무 수행에 요구되는 지식의 분야, 사용하는 도구 및 장비, 투입되는 원재료, 생산된 재화나 서비스의 종류와 관련된다(통계청, 2007). 통계청(2007)의 한국표준직업 분류에서 제시하는 직능 수준은 <표 2-1>과 같다.

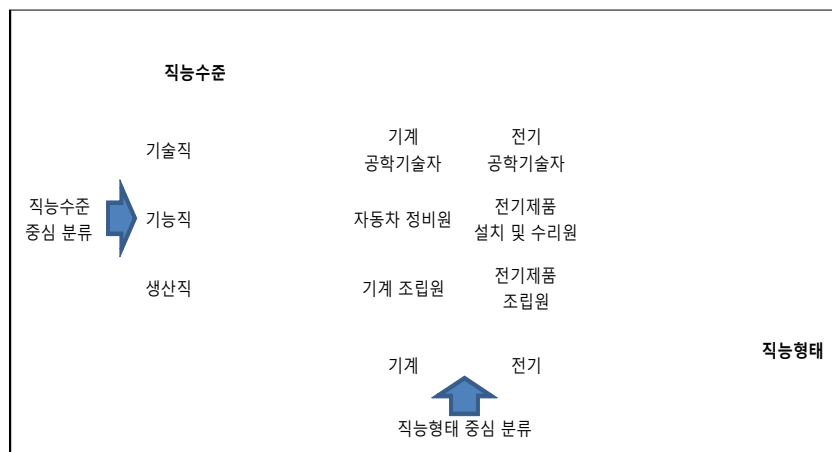
<표 2-1> 한국표준직업 분류의 직능 수준 체계

직능 수준	정의
직능 수준 1	일반적으로 단순하고 반복적이며 때로는 육체적인 힘을 요하는 과업을 수행한다. 간단한 수작업 공구나 진공청소기, 전기장비들을 이용한다. 과일을 따거나 채소를 뽑고 단순 조립을 수행하며, 손을 이용하여 물건을 나르기도 하고 땅을 파기도 한다. 이러한 수준의 직업은 최소한의 문자 이해와 수리적 사고 능력이 요구되는 간단한 직무교육으로 누구나 수행할 수 있다. 제1직능 수준의 일부 직업에서는 초등교육이나 기초적인 교육(ISCED 수준1)을 필요로 한다.
직능 수준 2	일반적으로 완벽하게 읽고 쓸 수 있는 능력과 정확한 계산 능력, 그리고 상당한 정도의 의사소통 능력을 필요로 한다. 보통 중등 이상의 교육과정의 정규교육 이수(ISCED 수준2, 수준3) 또는 이에 상응하는 직업훈련이나 직업 경험을 필요로 한다. 이러한 수준의 직업에 종사하는 자는 일부 전문적인 직무훈련과 실습 과정이 요구되며, 훈련 실습 기간은 정규훈련을 보완하거나 정규훈련의 일부 또는 전부를 대체할 수 있다. 운송수단의 운전이나 경찰 업무를 수행하기도 한다. 일부의 직업은 중등학교 졸업 후 교육(ISCED 수준4)이나 직업교육기관에서의 추가적인 교육이나 훈련을 요구할 수도 있다.
직능 수준 3	복잡한 과업과 실제적인 업무를 수행할 정도의 전문적인 지식을 보유하고 수리 계산이나 의사소통 능력이 상당히 높아야 한다. 이러한 수준의 직업에 종사하는 자는 일정한 보충적 직무훈련 및 실습 과정이 요구될 수 있으며, 정규 훈련 과정의 일부를 대체할 수도 있다. 또한 유사한 직무를 수행함으로써 경험을 습득하여 이에 해당하는 수준에 이를 수도 있다. 시험원과 진단과 치료를 지원하는 의료 관련 분야나 스포츠 관련 직업이 대표적이다. 일반적으로 중등교육을 마치고 1~3년 정도의 추가적인 교육과정 정도의 정규교육 또는 직업훈련을 필요로 한다.
직능 수준 4	매우 높은 수준의 이해력과 창의력 및 의사소통 능력이 필요하다. 이러한 수준의 직업에 종사하는 자는 일정한 보충적 직무훈련 및 실습이 요구된다. 또한 유사한 직무를 수행함으로써 경험을 습득하여 이에 해당하는 수준에 이를 수도 있다. 분석과 문제 해결, 연구와 교육 그리고 진료가 대표적인 직무분야이다. 일반적으로 4년 또는 그 이상 계속하여 학사, 석사나 그와 동등한 학위가 수여되는 교육 수준의 정규교육 또는 훈련을 필요로 한다.

자료: 통계청(2007), 한국표준직업 분류 총설

직업 간 유사 정도를 판단하는 데 있어 직능 수준과 직능 형태를 동시에 고려하지만, 이 두 가지 기준 중 어디에 더 중심을 두는가에 따라 직업 간 유사성에 관한 판단은 전혀 다른 결과로 나타난다. 즉, 직능 수준 중심으로 직업을 분류할 경우에는 요구되는 지식, 기술 등의 수준에 따라 전문직, 기술직, 기능직, 생산직 등으로 먼저 분류되고 그 내에서 직능 형태로 분류될 것이다. 그러나 직능 형태를 중심으로 직업을 분류할 경우에는 요구되는 지식, 능력 등의 종류 및 형태에 따라 건설 관련직, 기계 관련직, 전기 관련직 등으로 먼저 분류되고 그 내에서 직능 수준으로 분류될 것이다. [그림 2-3]은 이러한 직업 분류의 틀을 기계, 전기 업종을 사례로 도식화한 것이다. 기계공학기술자와 전기공학기술자가 유사한 직업인가를 판단할 경우, 직능 수준을 중시하고 직업을 분류할 경우에는 두 직업은 4년제 학력을 요구하기 때문에 유사한 직업으로 판단될 수 있다. 그러나 직능 형태를 중시하고 직업을 분류할 경우에는 두 직업에서 요구하는 지식, 능력 등의 종류가 다르기 때문에 유사하지 않은 직업으로 판단할 수 있다.

[그림 2-3] 직업 분류 기준의 도식화



#### 다. 직업 분류의 설계

직업 분류는 직업 간 유사성 정도를 토대로 체계적으로 그룹화되며, 직업 간 유사성 정도를 판단하는 기준으로 직능 수준과 직능 형태를 활용한다. 앞에서 본 바와 같이 직능 수준과 직능 형태 중 무엇을 중심으로 할 것인가에 따라 직업 분류의 형태는 전혀 다른 결과를 도출한다.

따라서 직업 분류를 설계할 때에는 직업 분류 기준 중 무엇을 중요시 할 것인가를 먼저 결정해야 한다. 이러한 결정에서 핵심은 ‘직업 분류의 활용 목적’이다. 즉, 직업 분류를 어떠한 목적으로 활용할 것인가에 따라 직업 정보의 종류, 내용 등이 결정되므로 이를 어떠한 형태의 직업 분류로 제공하는 것이 직업 정보의 가치와 효과성을 제고할 수 있는가를 판단해야 한다.

예를 들어 직능 수준 중심의 직업 분류는 특정 직업에서 요구하는 지식, 능력의 수준에 관한 정보를 제공하는 데 용이하다. 즉, 어떠한 직업들에서 대학 이상의 학력을 요구하는지를 파악하는 데 용이하다. 이에 반해 직능 형태 중심의 직업 분류는 특정 직업에서 요구하는 지식, 능력 등의 내용이 무엇인지 파악하는 데 용이하다. 즉, 어떠한 직업들에서 건설과 관련한 지식, 능력 등을 요구하는지 파악하는 데 용이하다. 따라서 직업 분류 설계자가 직업에 관한 학력 수준을 파악하는 데 직업 분류를 활용하기 원한다면 직능 수준 중심으로 직업 분류를 설계하는 것이 효과적이고, 직업에 요구하는 지식, 능력 등의 내용을 파악하는 데 직업 분류를 활용한다면 직능 형태 중심으로 직업을 분류하는 것이 효과적일 것이다.

결론적으로 직업 분류 설계자는 직업 분류의 활용 목적을 명확히 하고, 이에 따라 수집하고자 하는 직업 정보의 종류나 내용뿐만 아니라, 어떠한 기준을 중심으로 직업을 분류할 것인지를 결정해야 한다.

#### 라. 기존 직업 분류의 고찰

미국과 우리나라에서 활용되고 있는 직업 분류를 검토하여, 직업 분류 기준

에 따른 직업 분류 형태의 변화를 간략히 검토하고자 한다.

#### 1) 미국의 직업 분류

미국의 표준직업 분류(SOC: Standard Occupational Classification)는 직업과 관련된 자료들을 참고하고 수집하기 위한 메카니즘을 제공할 목적으로 노동력, 고용, 수입 그리고 다양한 목적을 위해서 수집된 직업 관련 자료의 통계적 사용을 극대화하도록 고안되었다(BLS, 1998).

2000년 이전에 직업 간 직능 유형과 직능 수준의 유사성을 판단하여 직업을 분류하는 근거는 DOT(the Dictionary of Occupational Titles)에서 제시하는 DPT(Data, People, Things), 훈련 수준 등이었다. DPT의 세 가지 관계 내에서의 배열은 아래에서 위로 올라갈수록 단순한 것에서 차츰 복잡한 것으로 향하는 특성을 보여 주어 종종 숙련의 자료로서 활용되기도 한다. 따라서 DOT의 DPT와 훈련 수준 등을 기준으로 한 직업 분류는 자연스럽게 직능 수준을 중심으로 한 직업 분류 체계가 되었다. 여기에서 DPT는 모든 직업들이 개별 근로자가 자료, 사람, 사물들과 관계를 맺으면서 작업을 수행한다는 전제 하에, 특정한 직업에서 개별 근로자가 어떻게 기능하는가를 요약하는 데 사용되는 표준용어를 제공한다. 즉, 자료는 종합, 조정, 분석, 수집, 계산, 기록, 비교, 사람은 자문, 협의, 교육, 감독, 오락 제공, 설득, 말하기-신호, 서비스 제공, 지시-지원, 사물은 설치, 정밀작업, 제어조작, 조작운전, 수동조작, 유지, 투입-인출, 단순작업 등의 기능을 포함한다.

그러나 2000년 이후 O\*Net이 개발되면서 DOT를 기준으로 한 직업 분류를 O\*Net을 기준으로 전환하여 새로운 SOC 체계를 개발하였다(BLS, 2000). 이러한 전환에는 직능 수준과 직능 형태에 따른 직업 간 유사성을 판단하는 기준으로서 DOT의 DPT가 모호하고, 직업 간 유사성 정도를 판단하기 어렵다는 등의 한계에서 기인한다. 또한 직업별로 보다 세분화된 직업 특성과 관련한 자료를 제공하는 O\*Net이 직능 수준과 직능 형태에 따라 직업 간 유사성을 보다

정확히 판단할 수 있다는 확신에 근거한다. 더 나아가 O\*Net에서 수집된 계량적 직업 정보(직업에서 요구하는 업무 수행 능력, 지식, 기술 등)를 활용하여 직업 간 유사성을 분석한 결과, 직능 수준보다는 직능 형태가 직업 간 유사성을 판단하는데 더 효과적임을 규명하였다(Converse, 2004).

이러한 과정을 통해 O\*Net을 기반으로 한 직업 분류 체계(직능 형태 중심)는 과거 DOT를 기반으로 한 직업 분류 체계(직능 수준 중심)와는 다른 형태의 직업 분류가 되었다. 이는 <표 2-2>에서 제시하였다.

<표 2-2> DOT 체계와 O\*Net 체계의 직업 분류 비교

DOT 체계	O*Net 체계
	11 Management Occupations
	13 Business and Financial Operations Occupations
	15 Computer and Mathematical Occupations
	17 Architecture and Engineering Occupations
1. Professional, technical, and managerial occupations	21 Life, Physical and Social Science Occupations
	23 Legal Occupations
	25 Education, Training and Library Occupations
2. Clerical and sales occupations	27 Arts, Design, Entertainment, Sports, and Media Occupations
	29 Healthcare Practitioner and Technical Occupations
3. Service occupations	31 Healthcare Support Occupations
	33 Protective Service Occupations
4. Agricultural, fishery, forestry, and related occupations	35 Food Preparation and Serving related Occupations
	37 Building and Grounds Cleaning and Maintenance Occupations
5. Processing occupations	39 Personal Care and Service Occupations
	41 Sales and Related Occupations
6. Machineries occupations	43 Office and Administrative Support Occupations
	45 Farming, Fishing, and Forestry Occupations
7. Benchwork occupations	47 Construction and Extraction Occupations
	49 Installation, Maintenance, and Repair Occupations
	51 Production Occupations
	53 Transportation and Material Moving Occupations
	55 Military Specific Occupations

자료: 미국 노동성(2008). 미국 직업사전

## 2) 우리나라의 직업 분류

우리나라에서 활용되는 직업 분류로는 한국표준직업 분류(KSCO; Korea Standard Classification of Occupations)와 한국고용직업 분류(KECO; Korea Employment Classification of Occupations)가 있다.

1963년부터 활용되어진 한국표준직업 분류는 직업관련 통계 자료의 분류를 목적으로 만들어진 것으로 ILO의 국제표준직업 분류(ISCO; International Standard Classification of Occupations)에 기초하여 개발되었다(통계청, 2007). 한국고용직업 분류는 주로 직업과 관련한 대규모 조사에 활용할 목적으로 2001년에 개발되었다.

한국표준직업 분류가 있음에도 불구하고 한국고용직업 분류를 개발한 이유는 직능 수준 중심의 한국표준직업 분류가 통계적 함의, 조사의 용이성 등에서 한계를 가지고 있었기 때문이다(한국고용정보원, 2002). 2007년 이전 한국표준직업 분류는 대부분으로써 전문가와 준전문가를 구분하고 있었으나, 일반인이 전문가와 준전문가를 정확히 분류하는데 어려움이 있었다. 이에 반해 한국고용직업 분류는 직업을 건설, 화학 등 직능 형태로 분류함으로써 일반인이 이해하기 쉽고 조사가 용이 하였다. 즉, 한국표준직업 분류는 국제표준직업 분류를 반영한 것이기 때문에 국제 비교가 가능하다는 장점이 있으나 대규모 직업 관련 조사에는 한계가 있었지만, 이에 반해 한국고용직업 분류는 직업 관련 조사의 편의성뿐만 아니라 직업훈련, 자격, 직업 정보, 취업 등 다양한 정보와의 연계를 통해 고용서비스를 위한 기본 직업 분류 틀로서 최적화되었다.

따라서 직능 수준 중심의 한국표준직업 분류와 직능 형태의 중심의 한국고용직업 분류는 서로 다른 형태의 직업 분류 체계를 보인다. 이는 <표 2-3>에서 제시하였다.

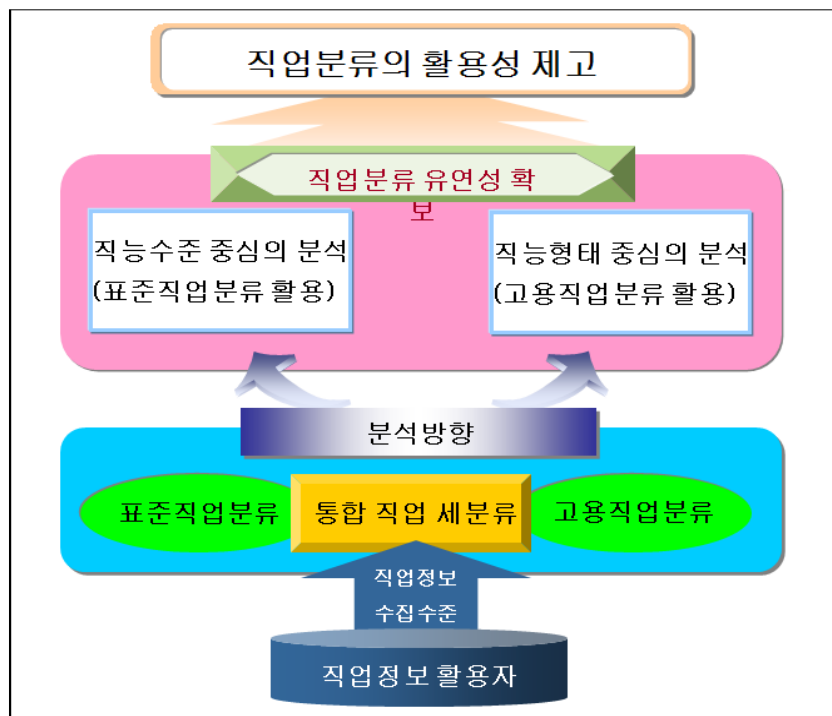
<표 2-3> 한국고용직업 분류와 한국표준직업 분류의 대분류 체계

한국고용직업 분류	한국표준직업 분류
관리직 경영·회계·사무 관련직 금융·보험 관련직 교육 및 자연과학·사회과학 연구 관련직 법률·경찰·소방·교도 관련직 보건·의료 관련직 사회복지 및 종교 관련직 문화·예술·디자인·방송 관련직 운전 및 운송 관련직 영업 및 판매 관련직 경비 및 청소 관련직 미용·숙박·여행·오락·스포츠 관련직 음식서비스 관련직 건설 관련직 기계 관련직 재료 관련직 화학 관련직 섬유 및 의복 관련직 전기·전자 관련직 정보통신 관련직 식품가공 관련직 환경·인쇄·목재·가구·공예 및 생산단순직 농림어업 관련직 군인	관리자 전문가 및 관련 종사자 사무 종사자 서비스 종사자 판매 종사자 농림어업 숙련 종사자 기능원 및 관련 기능 종사자 장치·기계조작 및 조립종사자 단순노무 종사자 군인

그러나 한국표준직업 분류와 한국고용직업 분류가 동시에 노동시장에서 활용됨에 따라, 직업 분류 활용 기관에서 혼란이 발생하였으며 국가적으로 일관된 직업 분류 체계를 확립하기 어려워졌다. 이에 따라 2007년 한국표준직업 분류와 한국고용직업 분류는 직업 분류의 세분류 수준에서 통합이 이루어졌다. 그러나 직업 분류의 활용 목적이 다양해짐에 따라, 대·중·소 분류 체계는 직업 분류 활용 목적에 따라 유연하게 설계하였다. 즉, 한국표준직업 분류는 국제적 통용성을 확보하기 위하여 직능 수준 중심으로, 한국고용직업 분류는 노동시장 관련 조사의 편의성과 활용성을 위하여 직능 형태 중심으로 대·중·소 분류

체계를 유지하였다. 따라서 직업 분류 활용 기관들은 세분류 수준에서 직업 정보를 수집할 경우, 직업 분류의 활용목적에 따라 대-중-소를 직능 수준 중심 혹은 직능 형태 중심으로 직업 정보를 제공할 수 있는 유연성을 갖게 되었다.

[그림 2-4] 한국표준직업 분류와 한국고용직업 분류의 통합 체계



자료: 한국고용정보원(2008). 한국표준직업 분류-한국고용직업 분류 통합보고서

앞에서는 직업 분류의 개념, 직업 분류 기준 등에 대해 살펴보았다. 이를 토대로 국제개발협력 전문인력의 직무를 분류할 수 있는 체계 마련이 필요하다.

직무는 요구 능력, 지식, 기술 등을 고려하여 유사한 과업을 묶어 놓은 것(예: 인사관리, 복리후생 등)이며, 직업은 유사한 직무들을 요구 능력, 지식, 기술 등을 고려하여 묶은 것으로 한 사람이 담당할 수 있는 최적의 업무 범위(예:



인사사무원, 마케팅사무원 등)를 의미한다. 직무와 직업은 상대적 개념으로서 전체 노동시장에서 언급할 경우 직업이라 하고, 단일 기업 혹은 조직 차원에서는 직무라고 언급한다. 이 연구는 국제개발협력이라는 단일 분야의 협소한 노동시장을 언급하므로 직업 분류 대신 직무분류라 표기하며, 분류의 기준, 틀 등은 동일하다.

우리나라의 국제개발협력 전문인력의 체계적 양성, 배분, 활용 방안 등에 관한 제도 및 정책적 개선 방안 도출을 위해서는 이러한 절차가 필요하다. 이를 위해서는 국제개발협력 전문인력에게 요구되는 지식, 기술, 능력 등이 무엇인가에 관한 정보의 수집이 요구된다.

## 제4절 국제개발협력 산업·직업 분류 방안

### 1. 국제개발협력 분류의 특수성

직업 분류는 ‘목적에 따른 분류’가 아닌 ‘하는 일, 주된 활동에 따른 분류’가 이루어지며 그에 따라 해당 주제에 대한 논의에 있어 분류의 어려움이 있고, 국제개발협력 전문인력이 중복된 직무를 수행할 경우 분류의 난점, 즉 국제개발협력 전문인력을 ODA만의 인력으로 볼 수 있을 것인가 하는 문제가 발생한다. 직업 분류시, 직무 타입에 따른 분류가 이루어지는데 하나의 직업 종사자가 일정 기간 동안 기존 직무 외에 다른 특정 사업에 참여해도 해당 사업과 관계 없이 기존 직업에 분류되기 때문이다.

직업 분류의 경우에 경력에 따른 분류를 하지 않는 특성도 있으므로 국제표준교육분류(ISCED: International Standard Classification of Education)는 대분류상 직능 수준에 따라 분류하고 있으므로 이를 고려할 수도 있다. 단, 여기서 직능 수준은 ‘그 정도 수준이면 그 직무를 수행한다’는 의미이나 ‘그 수준

이 안되면 직무 수행을 할 수 없다'는 의미는 아니다.

산업분류의 경우 '어떤 식의 산업분류인가', '분류 대상이 무엇인가'에 따라 정의·개념을 명확히 할 필요가 있으며, 일반적으로 산업이란 '새로운 가치를 창출하는 것'으로 산출물(output)이 있어야 한다. 그러나 국제개발협력은 무상 원조의 경우 국가에서 지원하는 비용을 소비하는 것이 주요 활동이므로, 이를 산업으로 칭하기에는 어려움이 따른다. 정부·민간의 비영리단체 및 공공기관의 경우에는 '부가가치 창출'의 개념에서 산업에 포함할 수 있으나 이 경우 영업 잉여의 개념을 제외하는 것이 일반적이다.

또한 산업 활동의 직접수행을 산업 주체 측면과 산업 객체 측면으로 나누어 볼 수 있는데 이는 각각 다른 개념이다. KOICA의 경우 공공기관으로 분류되지 않고(정부산하라 하여 모두 공공기관으로 분류되지 않음) 각각의 산업으로 분류되기 때문이다.

다른 관점에서 국제개발협력 관련 인력을 서비스 혹은 기존 사업지원 서비스로 분류하는 것도 가능한데 이는 서비스를 행위 자체로 보는 것이다.

현재의 국가표준분류 적용이 어려울 경우 특수분류를 포함한 새로운 분류 체계 신설을 고려할 수 있는데, 특수분류는 표준분류가 어려울 때 범용성 여부를 감안하여 새로운 체계를 만들어 분류하는 것으로 종합적 관점이 아닌 지원 대상에 따른 관점에서 분류한다면 가능할 수도 있다. 이 경우, 관련 통계를 수치화할 경우, '어떻게 산출(output)할 것인가'에 따라 기준이 달라질 것이다. 즉, 판단 기준을 주체 측면(지원 주체)으로 하느냐 객체 측면(지원 대상)으로 하느냐에 따라 어떤 통계표를 구성할 것인지의 결과가 상이할 것이다.

국제개발협력 분야 집행 예산은 지출에 해당하며, 이러한 지출은 '수요 측면'으로 보아야 하므로 UN의 국제생산분류(CPC: Central Product Classification)사용을 고려할 수 있다. 한국표준산업분류보다 국제표준산업분류로 가는 것이 바람직할 수도 있으며, 이때 '품목 측면 → 산업 측면'으로 전환하는 통계나 작성도 가능할 것이다. 주체 측면(지원 주체, 활동의 주체)은 대학, NGO, 기관 등으로, 객체 측면(지원 대상, 산출(output))은 어떤 산출물(output)을 생산하느냐에 따른

분류로서 CPC 분류(유·무형으로 분류 가능)를 참고할 수 있다. 또한 UN의 목적별 개인소비분류(COICOP: Classification of Individual Consumption by Purpose)와 정부기능분류(COFOG: Classification of the Functions of Government)도 통계 분류 및 작성시 참고할 수 있다.

## 2. 국제개발협력 국제분류 기준에의 적용

### 1. 국제 생산물분류(CPC: Central Product Classification)

- 약칭: CPC 2.0
- 작성 기관: 유엔 통계처(UNSD)
- 법적 근거: 유엔 통계위원회에 의해 승인
- 현재 상태: 사용 중
- 시행 연도: 2009년(CPC 2.0)
- 개정 주기: 특정되어 있지 않음
- 이전 분류: CPC 1.0, 1997년
- 분류 구조
  - 1단계: 대분류(한자리 숫자): 10개 항목
  - 2단계: 중분류(두 자리 숫자): 71개 항목
  - 3단계: 소분류(세 자리 숫자): 324개 항목
  - 4단계: 세분류(네 자리 숫자): 1,265개 항목
  - 5단계: 세세분류(다섯 자리 숫자): 2,738개 항목
- 분류 개요
  - CPC 2.0은 재화의 물리적 또는 제공되는 서비스의 특성을 기초로 작성한 생산물 분류로서 다양한 종류의 재화, 서비스 및 자산 대상 통계의 국제 비교를 위한 기본 틀을 제공한다. 이는 국내 및 국제거래의 대상이 되거나 재고로 인식될 수 있는 모든 생산품(재화, 서비스)을 분류한다. CPC는 이동·비이동 재화 및 서비스와 같은 경제활동 산출물과 특허·면허·상표 및 저작권 등 무형자산, 토지, 건축물, 토목 공사 구조물을 포함한다.
- 연계 분류: 국제표준산업분류(ISIC Rev.4), 표준국제무역분류(SITC Rev.4), 관세 및 통계 통합품목분류(HS)
- 분류 대상: 생산품
- 이용 분야: 국민계정 및 지역계정, 국제수지, 무역, 기타 생산물통계
- 인터넷 바로가기: CPC 2.0(국제생산물분류)

## 2. 국제표준산업분류(ISIC: International Standard Industrial Classification of All Economic Activities)

- 약칭: ISIC Rev.4
- 작성 기관: 유엔 통계처(UNSD)
- 법적 근거: 법적 근거는 없으나 유엔통계위원회에서 승인되고 유엔경제사회위원회 결의로 각국에 사용 권고
- 현재 상태: 사용 중
- 시행 연도: 2008년 8월
- 개정 주기: 특정되어 있지 않음
- 이전 분류: 3차 국제표준산업분류(ISIC Rev.3, 1989년)/li>
- 분류 구조
  - 1단계: 대분류(알파벳 A~Q): 21개 항목
  - 2단계: 중분류(두 자리 숫자): 88개 항목
  - 3단계: 소분류(세 자리 숫자): 238개 항목
  - 4단계: 세분류(네 자리 숫자): 419개 항목
- 분류 개요
  - 동 분류는 경제활동을 생산주체들이 수행하는 주된 활동에 따라 분류하며 세분류(4단 위분류)는 대부분 국가의 통계 단위가 수행하는 활동의 통상적인 결합에 따라 분류된다. 세분류의 상위분류인 중분류(2단위분류)와 소분류(3단위분류)는 생산의 특성, 기술, 조직, 자금 등에 따라 분류한다. ISIC는 국내 및 국제적으로 인구, 생산, 고용, GDP와 기타 경제 통계 분야에서 경제활동의 유형에 따라 자료분류시 광범위하게 사용하기 위해 만들었다. ISIC 제4차 개정은 자료의 국제 비교와 효율적인 국가통계 제도의 개발을 증진하기 위한 기본 도구로서 활동 유형에 관한 세분된 자료를 필요로 하는 생산, 국민 소득, 경제, 인구 및 사회통계 등 광범위한 통계에 이용되고 있기 때문에 ISIC는 단지 산업에 관한 분류 체계라고만 볼 수 없다.
- 연계 분류: 국제표준산업분류(ISIC), 표준국제무역역분류(SITC), 국제생산물분류(CPC), 정부기능분류(COFOG), 관세 및 통계 통합품목분류(HS), 한국표준산업분류(KSIC)
- 분류 대상: 산업활동
- 이용 분야: 산업활동 유형별 통계 조사, 집계 등
- 인터넷 바로가기: ISIC Rev.4(국제표준산업분류)

### 3. 목적별 개인소비분류(COICOP: Classification of Individual Consumption by Purpose)

- 약칭: COICOP
- 작성 기관: 유엔 통계처(UNSD)
- 법적 근거: COICOP는 SNA의 일부이고 SNA는 유엔 통계위원회에 의해 채택
- 현재 상태: 사용 중
- 시행 연도: 1999년
- 개정 주기: 특정되어 있지 않음
- 이전 분류: 가구 재화 및 서비스분류
- 분류 구조
  - 1단계: 대분류(두 자리 숫자): 14개 항목
  - 2단계: 중분류(세 자리 숫자): 58개 항목
  - 3단계: 소분류(네 자리 숫자): 157개 항목
- 분류 개요
  - COICOP는 기능분류 중의 하나로서 1968년 이래로 SNA 일부를 구성하고 있다. 기능분류는 생산자와 3제도 부문(가계, 일반정부, 가계에 봉사하는 비영리단체)과의 일정한 거래관계를 분류할 목적으로 만들어졌다. 제도 부문은 기능분류로 설명되는데 이들은 특정거래 목적이나 목표 관점에서 기능이 동일하기 때문이다. 이와 관련된 분류로는 정부의 기능분류(COFOG), 가계에 봉사하는 비영리단체의 목적별 분류(COPNI), 생산자의 목적별 지출분류(COPP) 등이 있다. 동 분류의 목적은 개인소비, 사회이전, 가구의 실질 소비와 관련된 거래를 분류하기 위하여 가구에 의한 지출 목적이나 기능으로 판단되는 유사한 재화 및 서비스를 유형화하는 데 있다.
- 연계 분류: EU경제활동별 생산에 관한 통계분류(CPA1996)
- 분류 대상: 국민계정
- 이용 분야: 다양한 분석 목적을 위한 일반적 관심 사항에 대한 통계 제공과 특수한 종류의 분석을 위한 국민계정체계의 주요 총합을 재분석할 수 있는 수단 제공
- 인터넷 바로가기: COICOP(목적별개인소비분류)

#### 4. 정부기능분류(COFOG: Classification of the Functions of Government)

- 약칭: COFOG
- 작성 기관: 유엔 통계처(UNSD)
- 법적 근거: COFOG는 SNA의 일부이고 1993 SNA는 제27차 유엔 통계위원회에서 채택
- 현재 상태: 사용 중
- 시행 연도: 1999년
- 개정 주기: 특정되어 있지 않음
- 이전 분류: 정부의 목적별 분류
- 분류 구조
  - 1단계: 대분류(두 자리 숫자): 10개 항목
  - 2단계: 중분류(세 자리 숫자): 69개 항목
  - 3단계: 소분류(네 자리 숫자): 109개 항목
- 분류 개요
  - COFOG는 기능분류의 하나이며 일반정부 및 그 하위 부문의 경상거래(소비지출, 보조금, 경상이전 등), 자본지출(자본형성, 자본이전), 금융자산의 취득 등을 분류하기 위해 작성되었다. 동 분류는 장기간 유지된 특정 기능에 대한 정부지출 경향을 파악할 수 있기 때문에 미래지출을 예측할 수 있고 또한 정부가 경제 사회기능 관여 정도에 관한 국가 간 비교를 위해서도 유용하다. 그리고 COFOG는 특정의 경제 또는 사회연구를 위한 관심기능에 대한 정부의 지출을 구분 파악하는 데도 이용될 수 있다.
- 연계 분류: 국제표준산업분류(ISIC Rev.3)의 공공행정 부문
- 사용 용도: 국민계정
- 이용 분야: 다양한 분석목적의 통계 제공 및 특정분석을 위한 국민계정의 주요 총합의 재분류 틀 제공
- 인터넷 바로가기: COFOG(정부기능분류)

### 5. 국제표준교육분류(ISCED: International Standard Classification of Education)

- 약칭: ISCED
- 작성 기관: 유엔교육과학문화기구(UNESCO)
- 법적 근거: 1997년 29차UNESCO 총회
- 현재 상태: 사용 중
- 시행 연도: 1998년
- 개정 주기: 특정되어 있지 않음
- 이전 분류: 1976 ISCED
- 분류 구조
  - 1단계(대분류): 7개 항목
  - 2단계(중분류): 10개 항목
  - 3단계(소분류): 25개 항목
- 분류 개요
  - ISCED의 분류 기준은 교육 수준과 분야이고, 가장 세분 단위는 교과목이나 분류되지 않는다. 하나 또는 두 개의 교과목의 집합을 학과 과정이라고 칭하고 있는데 학과 과정이 최소 단위이다. 이 학과 과정은 교육 수준과 주요 교육 분야와 결합하여 분류가 설정된다. 학과 과정은 동일한 과목 또는 분야와 결합되어 부문으로 분류되고 부문과 학과 과정은 교육과정에서 기초적인 단계에서 복잡한 교육과정까지를 포함하는 포괄적인 단계를 나타내는 교육과정에 분류된다.
- 분류 대상: 교육
- 이용 분야: 국제표준교육분류는 개별국가와 국제사회의 교육통계를 수집, 편집 및 교육통계의 국제 비교
- 인터넷 바로가기: ISCED(국제표준교육분류)

## 제5절 시사점

개발 단계에서는 지역 전문가가 중요하고, 실행 단계에서는 분야별 전문가의 전문성이 중요하다. 전문인력 분류시에도 분야, 지역 및 해당 전문 분야와 General Skill 등으로 분류할 수 있다.

수출입은행에서는 팀리더(수출입은행 소속 당해 사업 담당자), PM(과제 수주 소속 기관 컨설턴트), 엔지니어, 이코노미스트(지역, 전문 분야), 경제적 타

당성 등을 지원하는 재무지원관(financial advisor) 등으로 구성하고 있으며, KOICA에서는 단계별로 분류하여, 기획 발굴 영역의 전문가와 실행 단계의 PMC 기관 소속 전문가로 구성(PMC 선정 이후 단계는 Outsourcing으로 진행)하고 있다.

국제개발협력 전문인력은 크게 사업 기획·관리(실행)·평가 전문가, 분야별 전문가, 컨설팅·교육훈련 전문가 등 역할별로 구분할 수 있다.

<표 2-4> 국제개발협력 전문인력 분류(안)

대분류	세부 분류
사업 기획·관리(실행)·평가 전문가	- Project · Program Manager
	- Regional · Country Director
	- Program Coordinator
	- Evaluation Specialist
분야별 전문가	- Field Specialist
교육훈련 전문가	- Training Program Leader

국제개발협력 전문인력 분류에 따라 아래와 같이 정의할 수 있다. ① Project · Program Manager는 국제개발협력 관련 프로그램 혹은 프로젝트를 수주하여 실질적으로 사업 전반을 관리, 운영하고, 그 결과에 대한 전반의 책임을 지는 자, ② Regional · Country Director는 사업 해당 지역 전문가 혹은 현지에서 해당 사업을 실질적으로 진행하는 자, ③ Program Coordinator는 정부부처, 전담 기관 등에서 관련 프로젝트 혹은 프로그램을 지시, 관리 감독, 협조하는 조력자, ④ Evaluation Specialist는 사업 진행시 사전, 중간, 종료, 사후 평가 등을 수행하는 평가자, ⑤ Field Specialist는 해당 프로그램 혹은 프로젝트의 세부 분야별 업무를 담당하는 실질적 전문가, ⑥ Training Program Leader는 자체 및 연수사업 전반을 관장하고, 관련 프로그램을 개발, 적용하는 전문가 등이다.

역할, 단계, 업무, 분야 등과 관련하여 논의 여지가 매우 많은 만큼 이 연구



에서는 조작적 기준에 의한 정의를 제시하며, 국제개발협력 분야의 특수성 및 프로젝트 사업이 대부분을 차지하는 현실을 고려할 때 프로젝트 책임자의 역할, 분야, 단계별 추진 절차 등을 기준으로 구분할 필요가 있다.

<표 2-5> 국제개발협력 전문인력 단계 및 역할 구분

역할		단계		
		기획(형성)단계	실행 단계	평가 단계
PM				
개별 전문가	ODA(총괄) 전문가			
	분야 전문가			
지원 그룹				

내용전문가의 경우, 추후 사업 경험과 노하우 습득으로 PM으로서의 활동이 가능하다. 제시된 직무 모형은 입찰 후 사업실행 단계에서 PM의 업무이며, 모든 프로젝트 책임자에게 적용 가능하도록 제시하였다. PM의 경우 사업을 전체적으로 이끌어 나갈 수 있는 능력이 필요하나, 세부 내용까지 PM이 모두 알아야 할 필요는 없다.

한국수출입은행에서는 전문가 분류를 엔지니어링 기술 진흥법 시행규칙 제3조 1항에 명시된 기술인력의 자격 기준을 적용하고 있다. 자격 기준에는 기술사, 기사, 산업기사 자격 취득 후 2년 이상 해당기술 분야 업무 수행 경력자, 과학기술 분야 학사 이상 학위 소지자, 전문대학 과학기술 분야 졸업 후 3년 이상 해당기술 분야 업무 수행 경력자 등을 적용하여 기술인력을 구분하고 있다. 이와 더불어 한국엔지니어링협회의 분류 기준(엔지니어링 기술 진흥법)에 따라 초급기술자, 중급기술자, 고급기술자, 특급기술자 등으로 구분하여 적용하고 있기도 하다.

&lt;표 2-6&gt; 엔지니어링 기술인력의 자격 기준

기술인력	필수기술인력
1. 기술사	1. 기술사
2. 기사	2. 기사의 자격을 취득한 후 7년 이상 해당기술 분야의 업무를 수행한 경력이 있는 자
3. 산업기사의 자격을 취득한 후 2년 이상 해당 기술 분야의 업무를 수행한 경력이 있는 자	3. 산업기사의 자격을 취득한 후 10년 이상 해당 기술 분야의 업무를 수행한 경력이 있는 자
4. 과학기술 분야(정보처리 부문의 경우에는 과학기술 분야 외의 분야를 포함한다)의 학사 이상의 학위를 가진 자	4. 박사
5. 전문대학의 과학기술 분야(정보처리 부문의 경우에는 과학기술 분야외의 분야를 포함한다)를 졸업한 후 3년 이상 해당기술 분야의 업무를 수행한 경력이 있는 자	5. 석사 학위를 취득한 후 6년 이상 해당기술 분야의 업무를 수행한 경력이 있는 자
	6. 학사 학위를 취득한 후 9년 이상 해당기술 분야의 업무를 수행한 경력이 있는 자
	7. 전문대학을 졸업한 후 12년 이상 해당기술 분야의 업무를 수행한 경력이 있는 자

자료: 엔지니어링 기술 진흥법 시행규칙

KOICA에서는 전문가를 경력과 파견 횟수를 기준으로 4개 분류로 차등화하고 있다.

&lt;표 2-7&gt; KOICA 전문인력 자격 기준

구분	요건(경력 기간)
준전문가	5년 이상 10년 미만 경력
일반 전문가	10년 이상 경력
고급전문가	KOICA 사업 1~2회 파견
특별전문가	3회 이상 파견

주: 단, 고급 및 특별전문가는 활동평가 우수자만 파견 횟수 인정

통계청에서는 표준분류 외에도 특수 목적으로 특수분류를 운영하고 있다. 이 특수분류는 표준분류의 내용보다 더 심층적인 통계적 분석을 요구하는 다수의 기관이나 단체의 정책적 요청에 의해서 개발되고 있는 실정이다. 따라서 이 특수분류의 생성으로 어느 특수 집단에 이익이나 손해를 가져오는 불균형적인 적용이 발생되어서는 안 되므로 좀 더 신중을 기할 필요가 있음을 상기할 수 있다.

통계청에서 제·개정하여 운영하고 있는 모든 표준분류 및 특수분류들은 여

타의 행정 목적을 배제한 순수 통계 작성 목적으로 작성되었기 때문에 그 목적 용도 이외로 사용시에는 큰 부작용을 가져올 수 있다. 그러므로 정책적 요구에 의하여 많은 기관 및 단체들이 각자의 용도로 새로운 분류를 새로 개발해줄 것을 요청한다 하여 다각적인 검토 없이 분류를 개발하면 미처 검토하지 못했던 문제들로 또 다른 갈등을 야기할 수 있음을 간과해서는 안 될 것이다. 그런 의미에서 국제개발협력 분류 개발 방안은 지금까지의 분류 접근에서의 새로운 시도이긴 하나 통계청에서 운용하는 분류의 역사가 최소 50년 이상이 되어 오늘날에 정착된 것을 생각해 본다면 분류 본연의 목적이 부합되고 있는지, 그 분류에 의해 야기될 수 있는 문제점들은 없는지 등 좀 더 심층적이고 이론이 바탕이 되는 과학적인 접근으로 철저히 검토해야 할 것이다.

## 제 3 장 교육훈련 국제개발협력 전문인력 현황

### 제1절 국제개발협력 현황

#### 1. 국제개발협력 변화 추이

우리나라의 대외원조는 1987년 대외경제협력기금(EDCF)이 설치되어 개도국에 양허성 차관을 제공하기 시작하였고, 1991년 설립된 한국국제협력단(KOICA)에 의하여 무상자금협력과 기술협력을 본격적으로 추진해 왔다. 신흥원조 공여국(emerging donor)으로서 개도국의 개발과 복리증진에 기여하기 위하여 ODA를 지속적으로 증대시켜 온 결과, 1995년 1.1억 달러에 불과했던 원조 규모는 2008년 8억 달러를 기록하여 절대 규모면에서는 큰 증가를 기록하고 있다. 그러나 경제 규모를 감안한 GNI 대비 ODA 비율은 1997년 이후 0.04~0.07%의 수준을 유지하면서 큰 변화를 보이지 않았고 2008년 0.09%를 차지하고 있다. 그동안 무상원조의 경우 1997년까지 꾸준한 성장세를 유지해 왔으나, 1997년 외환위기로 일시적으로 감소세를 보인 후, 2000년부터 지속적으로 증가해 왔다. 특히, 2002년부터 아프가니스탄 및 이라크 재건 지원 등 특

수한 상황의 발생으로 무상원조 규모가 대폭 확대되었다. 이와 같이 최근 아프가니스탄, 이라크전 이후 동지역에 대한 무상원조가 급증하면서 2004년 한국 ODA 규모가 4억 2,332만 달러로 증가하는 데 크게 기여하였다. 이라크에 대해서는 2003~2005년 총 2억 6,230만 달러가 제공되었다. 2005년 양자 간 ODA의 68.6%를 차지하는 무상원조의 경우 이라크에 대한 지원 증가로 3억 1,800만 달러를 기록하였고, 유상원조는 경제·사회 인프라를 중심으로 1억 4,530만 달러를 지원하여 양자 간 ODA의 31.4%를 차지하였다. 다자 간 원조는 2억 8,901만 달러로서 전년 대비 212%로 증가하였는데, 미주개발은행(IDB) 가입에 따른 신규출자·출연금 납입과 세계은행(IDA) 출자금 증가에 의한 것이다<sup>3)</sup>. 이와 같이 2005년 원조 규모가 크게 증가하여 우리나라 ODA/GNI 비율은 2005년 0.1%를 기록하였다.

<표 3-1> 연도별 ODA 지원 현황(순지출 기준)

(단위: 백만 달러)

구분	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008
ODA 총계	212	265	279	366	423	752	455	699	802
양 자	계	131	175	207	245	331	463	376	539
	무상 -KOICA	48	53	67	146	212	318	259	361
	유상	83	199	140	100	119	145	117	171
다자 간	81	93	72	121	83	298	79	206	263
ODA/GNI	0.04	0.06	0.06	0.06	0.06	0.10	0.05	0.07	0.09

자료: 한국국제협력단, 수출입은행

한편, 2008년 KOICA는 2억 72백만 달러의 무상원조를 집행하였다. 2008년 우리나라 ODA 지원 규모(순지출 기준)는 총 8억 2백만 달러로 전년(6억 26백만 달러)대비 15.3%가 증가하였고 양자 간 원조는 전년(4억 91백만 달러)대비

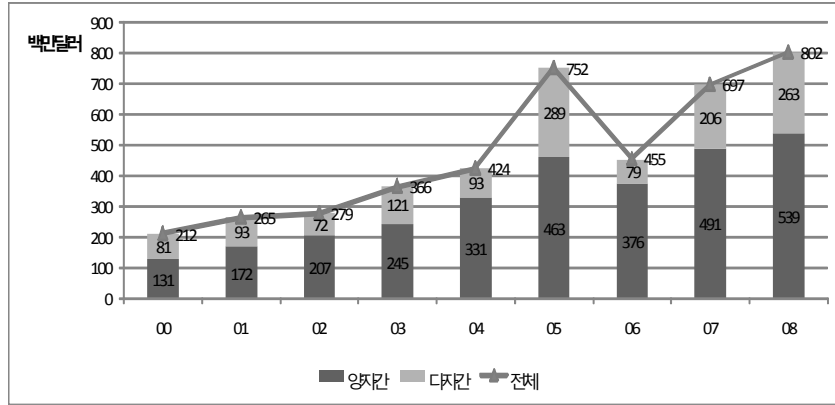
3) 2005년에는 세계은행(IDA) 출자금과 미주개발은행(IDB) 출연·출자금이 다자 간 원조의 약70%를 차지하였다. 다자 간 원조의 세부 내역을 살펴보면, 세계은행(IBRD 및 IDA) 출자금 1억2,012만 달러(IDA 1억 1,973만 달러), IDB 등 지역개발금융은행 출연·출자금 1억 2,592만 달러, UN기구 분담금 3,827만 달러 등으로 구성되어 있다.

9.9% 증가한 5억 39백만 달러를 기록하였다. 반면 무상원조는 3억 69백만 달러로 전년 대비 2.9% 증가하였고, 유상원조는 1억 71백만 달러로 전년 대비 29.0% 증가했다. 양자 간 원조 중 유상원조 비중은 전년(26.9%) 대비 증가한 31.6%임을 확인할 수 있다. 한편 다자 간 원조는 전년(206백만 달러) 대비 28.0% 증가한 2억 63백만 달러를 기록하였는데 이는 IDB에 대한 출연 증가(70백만불)가 다자 간 원조 증가의 주요 원인이라 할 수 있다. 2008년 우리나라의 ODA/GNI 비율은 0.09%, 1인당 ODA는 16.5달러 수준이다.

이러한 ODA 지원 규모의 확대는 설명한 바와 같이 다자 간 원조의 대폭 확대와 양자 간 원조의 꾸준한 증가세에 힘입은 바가 크다고 할 수 있다. 양자 간 원조는 5억 39백만 달러로서 전년 대비 9% 증가하였는데, 총 ODA에서 차지하는 비중은 67%이다. 그러나 그간의 노력에도 불구하고 한국의 ODA 지원 규모는 아직도 OECD DAC(Development Assistance Committee, 개발원조 위원회) 회원국 평균의 1/4 수준으로, 세계 11위의 경제력에 걸맞은 책임과 의무 수준을 제고하기에는 크게 미흡한 상황이다. 이러한 가운데 UN은 2015년까지 ODA/GNI 비율을 0.7%로 정하고 각국에 이행을 요청했다. DAC 회원국의 ODA/GNI 비율은 2007년 0.28%, 2008년 0.03% 수준이고, 북유럽 등 일부는 이미 0.7%를 넘었다. 앞서 제시한 바와 같이 한국의 GNI 대비 ODA 비율은 0.09%로 북유럽 국가들의 1/10 수준이며, DAC 회원국의 가중평균(0.3%) 및 단순평균(RBS(0.47%))에 미달한다. 2008년 기준 한국의 GNI 대비 ODA는 조사대상국<sup>4)</sup> 가운데 25위로 체코(0.11%), 슬로바키아(0.1%) 등 신흥국보다 낮은 수준이다.

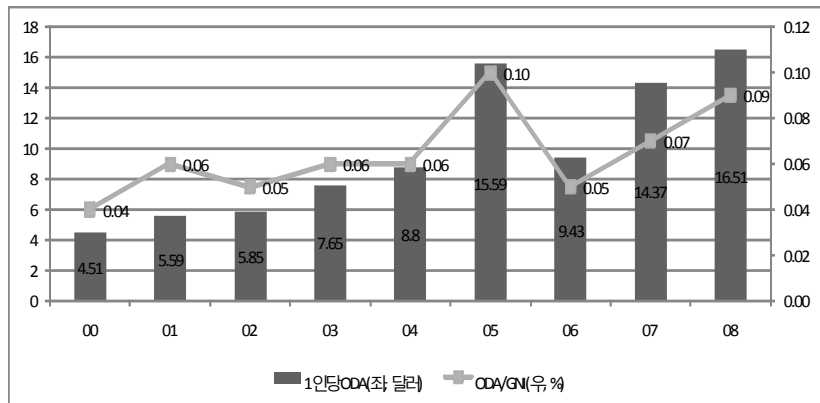
4) 조사대상국은 DAC 22개국과 한국을 포함한 非DAC 5개국 등 총 27개국이며, OECD국가 중 자료를 제출하지 않은 멕시코, 터키, 아이슬란드는 제외

[그림 3-1] 우리나라 ODA 연도별 추이(순지출 기준)



자료: 한국수출입은행(2010).

[그림 3-2] 우리나라 ODA/GNI 비율 및 1인당 ODA 추이(순지출 기준)



자료: 한국수출입은행(2010).

## 2. 지원 형태별 현황

우리나라 국제개발협력의 지원 형태별 현황을 보면, 양자 간 원조와 다자 간 원조는 7:3 정도의 비율을 유지하고 있고, 1990년대 중반 이후 유상원조를 중심으로 ODA 확대가 이루어지고 있다. 2003~2004년의 경우 이라크, 아프간

등 분쟁지역에 대한 원조로 인해 무상원조 규모가 크게 확대되었다.

<표 3-2> 원조 형태별 ODA 규모(순지출 기준)

(단위: 백만 달러)

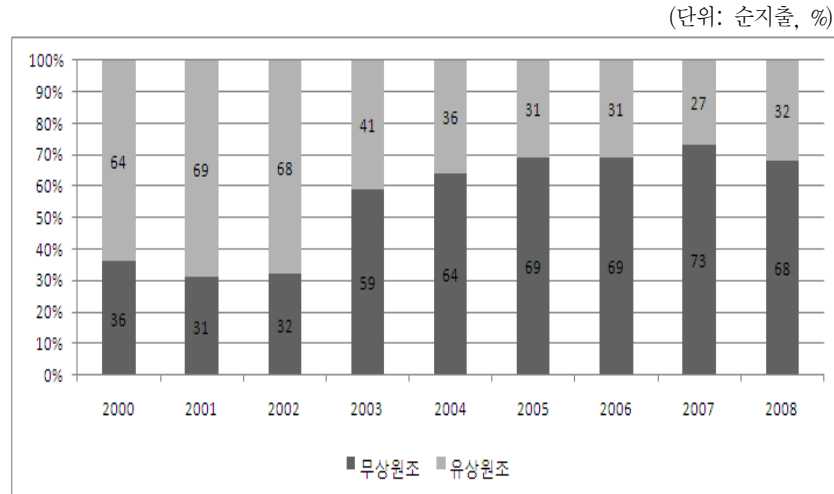
양자 간 원조	무상원조										유상원조	
	프로 젝트 원조	프로 그램 원조	기술 협력	인도 적 지원	NGO 지원	채무 탕감	개발 인식 증진	행정 비용	기타	소계	프로 젝트 원조	소계
539.22	69.82	30.14	181.05	23.71	16.38	10.33	4.19	31.51	1.55	368.67	170.55	170.55
다자 간 원조	출자·출연										양허성 차관	
	UN 기구	세계은행		지역개발은행			기타	소계				
		IDA	기타	ADB/ ADF	IDB	AfDB/ AfDF						
263.12	46.69	69.68	9.00	37.87	70.00	18.07	11.81	263.12	-	-	-	

자료: 한국수출입은행(2010)

2008년 양자 간 원조는 유·무상 원조의 동반 실적 증가에 따라 전년 대비 9.9% 늘어난 539.22백만 달러를 기록하였고 이중 무상원조는 전년 대비 약 2.9% 증가한 368.67백만 달러에 이른다. 무상원조는 KOICA(73.9%), 교육과 학기술부(5.7%), 행정안전부(2.9%) 등 3개 기관(부처) 지원액이 전체의 82.4%를 차지하고 있으며 이러한 무상원조 중 가장 많은 비중을 차지하는 KOICA는 그 비중이 전년 대비 소폭 감소(75.4% ⇒ 73.9%)하였다. 무상원조 지원 형태 별로는 기술협력(49.1%)과 프로젝트 원조(18.9%)가 전체의 68.0%를 차지, 특히 기술협력은 최근 그 규모가 꾸준히 증가하고 있다(기술협력(백만 달러): '05년(80.16)→'06년(116.78)→'07년(164.08)→'08(181.05)).



[그림 3-3] 양자 간 무상원조와 유상원조 비중 추이



자료: 한국수출입은행(2010)

한편, 2008년 한국은행의 IMF 라이베리아 채무 탕감 출연기금에 대한 출연이 10.33백만 달러를 기록<sup>5)</sup>하였고 유상원조도 전년 대비 약 29% 증가한 170.55백만 달러에 이르렀다.

2008년 유상원조 규모는 전년 대비 38백만 달러 증가했으며, 양자 간 원조 중 유상원조가 차지하는 비중은 '07년 26.9%에서 '08년 31.6%로 증가하였다. 한편, 2008년 약정(승인)액은 967.81백만 달러로 전년(584.20백만 달러) 대비 약 65.7%로 크게 증가한 바, 향후 유상원조 지출 규모도 대폭 증가할 것으로 전망된다.

5) IMF 라이베리아 채무 탕감 출연기금은 '07. 11월 국제통화기금(IMF)에서 97개 회원국이 라이베리아의 부채 탕감을 위한 재원 분담에 따른 다자채권에 대한 출연금으로서, 동 기금의 사용이 라이베리아에 특정(earmarked)된 점을 감안, 국제기구가 사업실시기관으로 참여하는 양자 간 원조(multi-bi)로 보고하였으며, 우리나라 최초의 채무 탕감(무상원조) 사례로 기록

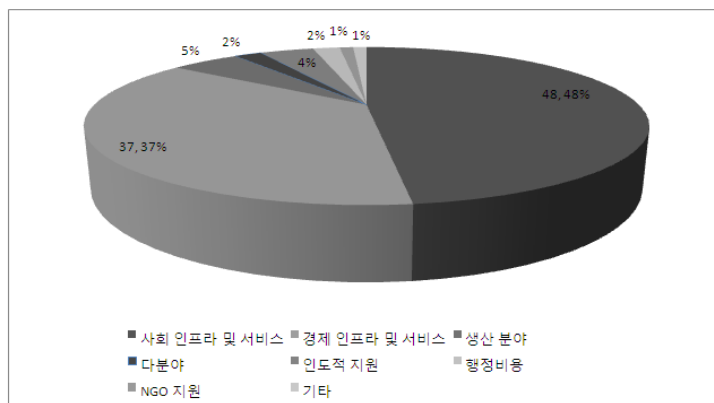
### 3. 배분 현황

#### 가. 분야별 현황

우리나라 ODA의 부문별 배분 현황을 살펴보면, 양자 간 ODA 중 ‘사회 인프라 및 서비스 분야’(47.8%)와 ‘경제 인프라 및 서비스 분야’(37.4%)에 대한 지원이 전체 양자 간 ODA의 85.3%를 차지하고 있다. ‘사회 인프라 및 서비스 분야’에 대한 지원은 총 696.00백만 달러로 전년(410.50백만 달러)대비 69.5% 증가하였고 동 분야에서는 수자원·위생 부문이 269.70백만 달러(38.8%)으로 가장 큰 비중을 차지하였으며, 보건 부문은 238.21백만 달러(34.2%)으로 그 뒤를 잇고 있다. 2007년 가장 큰 비중을 차지하였던 교육 부문은 112.46백만 달러로 전년(160.17백만 달러) 대비 29.8% 감소하였다.

‘경제 인프라 및 서비스 분야’에 대한 지원은 총 544.52백만 달러로 전년(402.86백만 달러) 대비 35.2% 증가하였고 동 분야에서는 교통부문이 268.33백만 달러(49.3%)으로 가장 큰 비중을 차지하였으며, 에너지(33.4%), 통신(16.8%)이 그 뒤를 잇고 있다.

[그림 3-4] 양자 간 ODA의 분야별 지원 비중(약정 기준)



자료: 한국수출입은행(2010).

&lt;표 3-3&gt; 양자 간 ODA의 분야별 지원 규모(약정 기준)

(단위: 백만 달러)

구 분	프로젝트 원조	프로그램 원조	기술협력	기타	합 계
사회 인프라 및 서비스	540.78	18.11	129.97	7.15	696.00
교육	62.28	0.95	49.23	-	112.46
보건	188.03	1.31	41.72	7.15	238.21
인구정책 및 생식보건	11.69	1.98	6.44	-	20.11
수자원 및 위생	268.15	0.40	1.16	-	269.70
공공행정 및 시민사회	7.50	12.55	23.47	-	43.53
기타	3.13	0.92	7.95	-	12.00
경제 인프라 및 서비스	496.48	3.66	44.38	-	544.52
교통	263.44	0.41	4.48	-	268.33
통신	58.27	2.32	30.70	-	91.29
에너지	174.77	-	7.22	-	182.00
금융 서비스	-	-	1.97	-	1.97
기타	-	0.93	-	-	0.93
생산(산업)	37.16	1.33	38.95	-	77.44
농업·임업·수산업	29.61	0.47	17.67	-	47.74
산업·광업·건설	7.50	-	12.03	-	19.53
통상정책 및 조정	-	0.77	8.88	-	9.65
무역 및 관광	0.05	0.09	0.37	-	0.52
다분야	4.92	7.07	12.41	0.13	24.52
인도적 지원				55.78	55.78
행정비용				31.51	31.51
NGO 지원				9.10	9.10
기 타				16.07	16.07
합 계	1,079.34	30.17	225.70	119.74	1,454.96

주: 1) 공공-민간 파트너십(PPP) 지원(7.27백만 달러)은 제외

2) 물자원조 및 일반프로그램원조(1.55백만 달러), 부채관련지원(10.33백만 달러), 미배분(4.19백만 달러) 등

자료: 한국수출입은행(2010)

#### 나. 지역, 국가별 현황

2008년 양자 간 ODA 순지출액 중 52.2%가 아시아에 지원되었으며, 아프리카(19.3%), 중남미(12.7%) 등이 그 뒤를 이었다. 아시아 지원 비중은 감소하였고, 아프리카 비중은 증가하는 추세를 나타낸다.

<표 3-4> 양자 간 ODA 지역별 지원 규모

(단위: 백만 달러)

구 분	아시아	아프리카	아메리카	유럽	대양주	미배분	합계
무상원조	183.40	73.53	35.41	3.61	2.73	69.98	368.67
유상원조	97.95	30.55	33.28	9.28	△0.5	-	170.55
합계 (비중:%)	281.35 (52.2)	104.08 (19.3)	104.08 (19.3)	12.89 (2.4)	2.23 (0.4)	69.98 (13.0)	539.22 (100)

자료: 한국수출입은행(2010)

한편 국가별로는 베트남에 대한 지원이 전체 양자 간 ODA의 9.9%(유상원조의 23.5%)를 차지하였고, 캄보디아(6.4%), 앙골라(4.8%) 등이 그 다음 순위를 차지했다. 또한 2003년부터 5년간 최대 수혜국이었던 이라크에 대한 무상원조가 감소한 반면, 베트남, 앙골라 등에 대한 유상원조는 증가했음을 확인할 수 있다.

## 제2절 국제개발협력 집행 체계

### 1. 국제개발협력 전달 체계

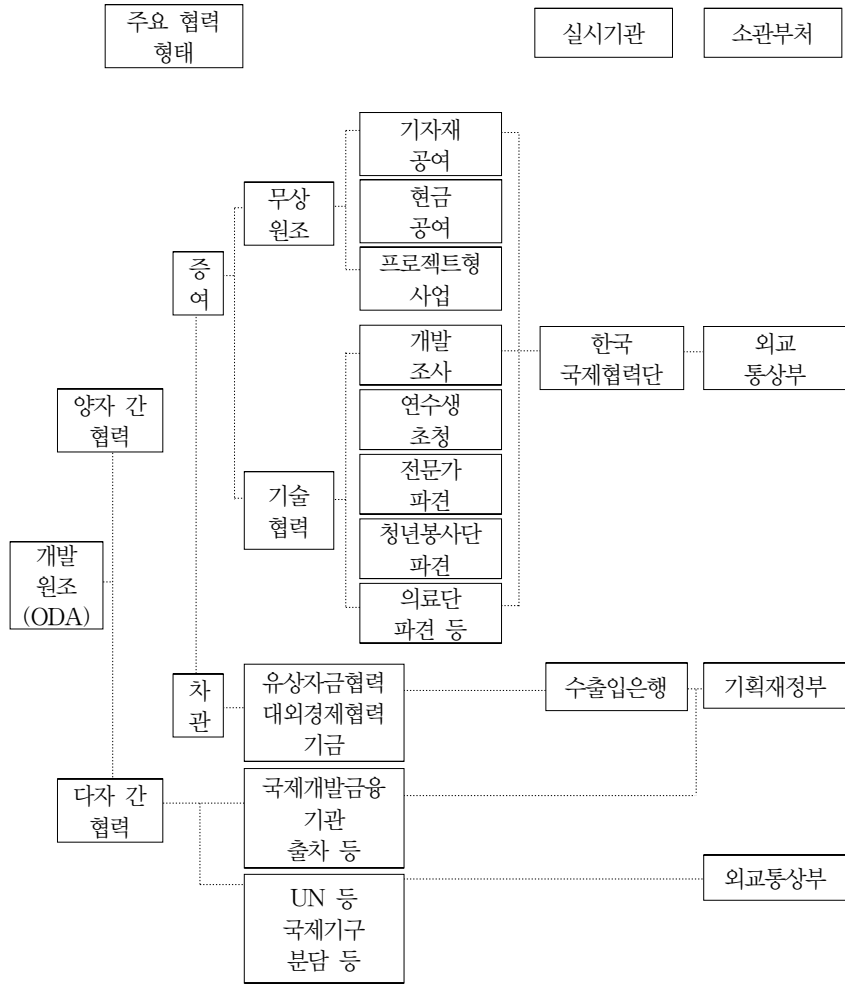
현재 우리나라의 양자 간 ODA 사업의 주무부처는 외교통상부와 기획재정부로 기본적인 실시체제가 이원화되어 있다. 이에 따라 증여에 해당하는 무상

자금협력과 기술협력은 외교통상부 산하 KOICA가 시행하고 있으며, 유상협력 자금인 EDCF는 기획재정부가 수출입은행에 위탁하여 집행되고 있다. 한편 다자 간 협력의 경우에는 국제금융기관 등에 대한 출자는 기획재정부가, UN 등 국제기구 분담금 출연은 외교통상부가 관장하고 있다. 한편 무상자금협력사업의 경우 KOICA에서 전담하고 있지만, 기술협력사업은 KOICA 외에도 교육과학기술부 등 일부 정부부처 및 기관에서 분담하여 실시하고 있다.

국제적으로 원조실시기관의 형태는 지원사업의 협력 형태에 따라 자금협력 기관과 기술협력기관으로 구분되어 있으나, 우리나라의 경우 유·무상협력을 담당하는 부처의 사업소관에 따라 실시기관이 구분되는 특징을 보여 주고 있다. 이에 따라 무상자금협력사업의 경우 KOICA에서 전담하고 있지만, 기술협력사업은 KOICA 외에도 교육과학기술부, 기획재정부 등 일부 정부 관련부처 및 기관에서 분담하여 실시하고 있다. 한편 다자 간 협력과 관련하여 국제금융기관 등에 대한 출자는 기획재정부, UN 등에서 관장하고, 국제기구 분담금 출연은 외교통상부가 관장하고 있다.

이와 같이 분권화된 원조 체제로 인해 대외원조에 대한 종합적인 계획이 없다는 비판이 제기되었고, 그동안 기획재정부와 외교통상부 간 국장급 ODA 실무협의회가 있었으나 정책조정 효과는 그다지 높지 않았다. 따라서 대통령 자문 지속 가능발전위원회가 개도국 원조정책을 총괄할 수 있는 ‘원조정책심의회’를 총리실 산하에 설치할 것을 권고하였다. 이에 따라 2005년 5월부터 국무조정실에 태스크포스를 구성하고 네 차례 개선협의회를 개최하여 마련된 ‘국제개발협력 개선종합대책’이 국무회의에서 2005년 11월에 최종안이 확정됨에 따라 부처 간 협의기능을 강화하기 위하여 2006년 3월 ‘국제개발협력위원회’가 설치되었고, 1차 회의에서는 ‘2006년도 국제개발협력 추진계획’을 심의한 바 있다. 개발도상국에 대한 대외원조 업무를 총괄하는 유·무상 원조 통합심의기구인 ‘국제개발협력위원회’는 국무총리를 위원장으로 관계부처장관, KOICA 총재, 수출입은행장, 경제계, 시민단체 대표 등이 참여하는 민관합동위원회라고 할 수 있다<sup>6)</sup>.

[그림 3-5] 우리나라 국제개발협력 추진 체계



국제개발협력위원회는 대외원조 관련 중장기·연도별 기본계획 및 정책방향을 심의·조정하고, ODA 관련법 및 현장 제정방안 검토, 대외원조 추진실적에 대한 정책평가 등을 시행한다. 그러나 원조정책의 기획과 입안을 담당할 실무조

6) 국제개발협력위원회는 국무총리를 위원장, 국무조정실장을 간사위원으로 하여 정부 15개 부처 장관과 KOICA 이사장, 한국수출입은행장, 민간위원 6인 등 총 25명의 위원으로 구성되고, 임기는 3년이다.

직이 명확하지 않고, 단순한 부처 간 협의기능에 머물러 실질적인 일원화된 정책시스템으로 작동하기에 여러 가지 어려운 문제가 존재하고 있는 실정이다.

<표 3-5> 부처별 ODA 예산 집행 내역(순지출 기준)

(단위: 백만 달러)

구분	2005년		2006년		2007년	
	양자 간	다자 간	양자 간	다자 간	양자 간	다자 간
강원도	0.36	-	0.02	-	0.42	-
경기도	0.70	-	0.28	-	0.17	-
경상북도	0.13	-	0.11	-	0.12	-
공정거래위원회	0.21	0.45	0.68	0.27	0.15	-
과학기술부	2.64	1.37	6.99	1.32	1.89	0.80
관세청	0.03	-	0.02	0.23	0.05	-
교육인적자원부	6.43	3.08	10.37	3.67	5.36	4.70
국가보훈처	0.12	-	0.06	-	0.06	-
국가청렴위원회	-	-	0.01	-	-	-
국방부	80.99	-	8.49	-	9.15	-
국세청	0.02	-	0.02	-	0.03	-
기상청	0.01	0.01	0.01	0.05	0.01	0.05
노동부	0.22	1.00	0.09	0.95	1.68	0.83
농림부	0.09	-	0.48	5.10	0.95	5.30
농촌진흥청	0.20	1.35	0.05	0.56	0.05	0.60
대구광역시	0.02	-	-	-	-	-
대전광역시	0.004	-	-	-	0.01	-
문화관광부	-	-	3.65	-	2.95	-
문화재청	-	-	0.03	0.02	0.18	0.07
보건복지부	2.05	0.28	2.46	7.56	3.11	13.07
산림청	0.46	0.15	0.68	0.37	0.82	0.38
산업자원부	0.74	-	1.93	0.05	7.06	0.05
서울특별시	1.35	-	1.54	-	3.12	-
식품의약품안전청	-	0.04	0.16	-	0.10	-
여성가족부	0.13	-	0.14	0.01	0.17	0.01
외교통상부	2.52	28.64	6.56	32.59	1.90	38.72
인천광역시	-	-	0.006	-	-	-
재정경제부	유상 45.30	239.90	유상 117.11	23.04	유상 132.19	140.85
	무상 5.23		무상 7.02		무상 11.12	

<표 계속>

구분	2005년		2006년		2007년	
	양자 간	다자 간	양자 간	다자 간	양자 간	다자 간
전라남도	0.02	-	0.02	-	0.01	-
정보통신부	9.60	0.23	10.94	0.83	6.90	-
충청남도	0.08	-			0.03	-
충청북도	0.01	-	0.01	-	-	-
통계청	-	-	-	-	0.02	-
특허청	-	0.52	0.31	0.002	-	-
해양수산부	0.56	-	0.56	-	1.01	-
행정자치부	-	-	0.15	-	0.16	-
환경부	0.32	4.79	0.85	2.22	0.46	3.90
한국개발연구원	0.91	0.35	1.17	0.35	1.23	0.35
한국국제협력단	201.86	6.87	193.10	-	269.46	-
합계	463.30	289.01	376.06	79.19	462.09	209.67

#### 가. 무상원조

양자 간 협력 중 증여(grant)는 기본적으로 무상원조와 기술협력으로 나뉘고, 1991년 설립된 KOICA를 중심으로 본격적으로 추진되기 시작하였다. 증여의 대부분을 차지하는 KOICA 예산은 1991~97년까지 연평균 23.2% 증가하였으나 금융위기 여파로 1998년 이후 감소하다가 2001년 이후 아프가니스탄, 이라크 지원 등으로 증가하고 있는 추세이다. KOICA 예산은 전액 일반회계예산으로서 외교통상부 예산에서 출연하고 있고, 2009년도 사업실적은 2008년 3,054억 원 대비 16.4% 증가한 3,555억 원이다.

KOICA에 대한 개도국의 협력 요청은 수원국 정부에 의하여 직접 이루어지거나 재외공관 및 KOICA 지역사무소, 혹은 외교통상부를 통해 접수된다. 개도국 정부에 의하여 요청된 사업에 대해서는 사안에 따라서 KOICA가 직접 시행하기도 하지만 연수생 초청, 전문가 초청, 전문가 파견, 개발 조사 등 위탁기관이 필요한 경우 전문기관을 선정, 위탁·의뢰되고 있다.

KOICA의 주요 사업 현황을 중심으로 각 사업별 주요기능과 성과를 살펴보



면, 무상원조사업으로 원조공여대상국의 경제, 사회발전에 기여할 수 있도록 기 자재를 공여하는 물자지원사업, 프로젝트형 사업, 최빈국 및 재난구호를 대상으로 한 인도적 차원의 지원활동 등을 들 수 있다. 기술협력사업으로는 개발 조 사사업을 통해 개도국의 장기적 경제발전 지원을 목적으로 국토개발, 자원개발, 사회간접자본, 주요산업 등의 분야에서 개발 조사사업 발굴, 개발 조사 실시, 용역계약 등을 추진하고 있는데, EDCF 지원사업과의 연계가 가능하다. 또한 인력협력사업으로 개도국 주민과 함께 생활하면서 파견국의 경제, 사회, 문화발 전에 기여할 수 있도록 기술, 교육, 사회복지 분야 등에 청년봉사단을 파견하고 있고, 의료단, 태권도사범 파견사업 등을 시행하고 있다. 한편 우리나라의 경제 개발 경험과 산업기술을 개도국에 이전함으로써 협력대상국 경제발전에 기여 한다는 취지로 각 기술분야에서 개도국 연수생 초청 및 전문가 파견사업을 추 진하고 있다. 이밖에 다자 간 협력사업으로 국제기구 및 선진국 원조기관들과 의 공동협력 사업을 발굴하여 추진하고 있고, NGO 지원사업을 확대하고 있다.

<표 3-6> 한국국제협력단 사업 현황(2010)

구분	주요 내용	소요 예산
프로젝트형 사업	○ 49국 170개 사업 - 계속 82개, 신규 88개 사업	1,690억 원
국내 초청 연수	○ 총 78국 262과정 4,580명(평화구축지원사업 포함)	431억 원
World Friends Korea	○ 평균활동인원: 연 1,800명 내외 - KOICA봉사단원: 1,620명 - NGO단원: 180명 ○ 신규 파견 인원: 1,000명	708억 원
해외긴급재난구호	○ 재난 발생시 수시 지원	95억 원
민-관 협력사업	○ 27국가 53단체 76개 사업 지원	93억 원
국제기구협력사업	○ 15기구 23개 사업 지원	215억 원

<표 계속>

구분	주요 내용	소요 예산
평화구축지원	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 이라크: 8개 프로젝트 사업 및 300명 초청 연수 등(123억 원)</li> <li>○ 아프가니스탄: 2개 프로젝트 사업 및 140명 초청 연수 등(227억 원)</li> <li>○ 파키스탄: 4개 프로젝트 사업 및 80명 초청 연수 등(26억 원)</li> <li>○ 팔레스타인: 3개 프로젝트 사업 및 60명 초청 연수 등(98억 원)</li> </ul>	475억 원
협력사업지원	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 홍보, 정보화, 연구 조사, 사업평가, 국제협력증진 추진</li> </ul>	181억 원
동아시아기후 파트너십	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 동아시아 기후 변화대응 지원협력사업(306억 원)</li> <li>○ 녹색성장 리더십 역량 강화사업(94억 원)</li> </ul>	400억 원

자료: 한국국제협력단(2010)

#### <표 3-7> 한국국제협력단 분야별 지원 현황(2010)

(단위: 백만 원/천 달러)

구분	2008년			2009년			전년 대비 증감
	원화	미화	비율 (%)	원화	미화	비율 (%)	
교육	43,189	38,905	14.1	55,808	43,809	15.7	43.5
보건의료	60,536	54,532	19.8	82,788	64,988	23.3	51.8
정보통신	37,939	34,177	12.4	40,208	35,265	11.3	17.7
산업에너지	31,550	28,420	10.3	44,924	18,859	12.6	58.1
행정제도	43,612	39,286	14.3	34,510	31,563	9.7	△12.2
농어촌개발	26,924	24,254	8.8	24,024	27,090	6.8	△1.0
환경 및 기타	22,256	20,048	7.3	30,717	23,684	8.5	50.5
긴급구호	13,890	12,513	4.6	13,166	10,335	3.7	5.2

자료: 한국국제협력단

&lt;표 3-8&gt; 한국국제협력단 사업 유형별 지원 현황(2010)

(단위: 백만 원/천 달러)

구분	2008년			2009년			전년 대비 증감
	원화	미화	비율 (%)	원화	미화	비율 (%)	
프로젝트	129,015	116,220	42.2	178,212	139,895	50.1	38.1
개발 조사	13,549	12,205	4.4	8,697	6,827	2.4	△35.8
연수생 초청	32,822	29,566	10.7	30,566	23,994	8.6	△6.9
봉사단파견	46,173	41,594	15.1	55,484	43,554	15.6	20.2
물자지원	9,624	8,670	3.1	6,873	5,395	1.9	△28.6
전문가 파견	2,602	2,344	0.9	299	235	0.1	△88.5
긴급구호	11,798	10,628	3.9	9,497	7,455	2.7	△19.5
NGO	7,201	6,487	2.4	6,957	5,461	2.0	△3.4
국제기구지원	27,111	24,422	8.8	29,013	22,775	8.2	7.0
개발인식증진	4,234	3,814	1.4	6,781	5,323	1.9	60.2
행정비	21,411	19,288	7.0	21,160	18,180	6.5	8.2

자료: 한국국제협력단

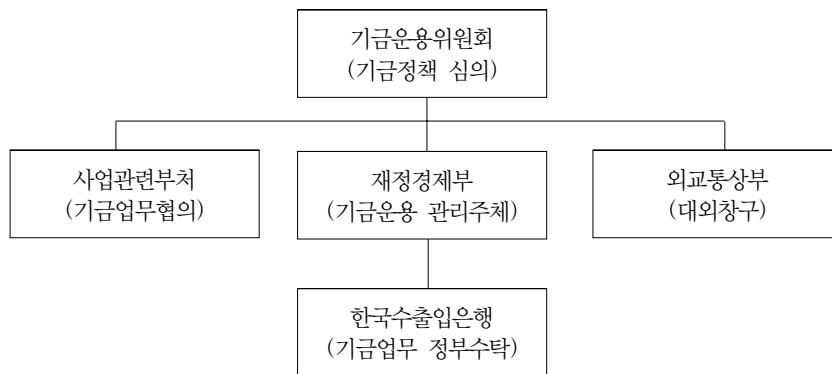
## 나. 유상원조

유상협력차관으로서 대외경제협력기금(EDCF)은 개도국의 산업발전 및 경제안정을 지원할 목적으로 1987년 7월 설치되었다. 현재 기금의 운용·관리는 재정경제부가 맡고 있으며, 수출입은행이 집행기관으로서 역할을 하고 있다. 지원 절차를 간단히 살펴보면, 유상협력자금인 EDCF에 대한 기금 요청 및 접수 창구는 외교통상부로서 수원국이 현지 재외공관 등을 통하여 외교통상부에 지원 요청을 하고 있다. 외교통상부장관은 기획재정부에 이 사실을 통보하고, 기획재정부의 방침에 따라 한국수출입은행은 차관사업에 대한 타당성과 실시 가능성 등을 검토한다.

기금운용 관리에 관한 중요 사항을 심의하기 위하여 '대외경제협력기금운용 위원회'가 설치되어 있는데, 기획재정부장관을 위원장으로 관계부처 장관이 위원으로 구성되어 있다. 이 위원회에서는 기금 운용 및 관리에 관한 기본정책과 운용계획 및 기금 지원 결정 등을 심의하고 있다. 수출입은행의 심사보고서는 1차적으로 기획재정부장관에게 제출하게 되는데, 미수교국에 대한 지원의 경우

관계부처 의견 조회를 거쳐 기획재정부장관을 위원장으로 하는 기금운영위원회의 심의에 따라 정부지원방침이 결정된다. 이에 따라 수원국과 정부 간 협정(E/N)을 체결하고, 동시에 차관 협약(L/A)이 이루어져 자금이 인출된다.

[그림 3-6] EDCF 운용 조직 및 체계



자료: 한국수출입은행

## 2. 정책 및 제도 변화

국제개발협력 원조사업 수행 방식이 변화하고 있다. 단일 프로젝트 중심의 사업에서 프로그램 방식(PBA), 통합 프로젝트(IP) 등 새로운 선진 개발 협력 방식을 도입하고 있다(PBA: Program Based Approach, IP: Integrated Project). 비구속성 원조 확대, 수원국 조달 시스템 활용도 제고 등 DAC 회원국으로서 국제원조규범의 준수를 요구받고 있다(KOICA 비구속성 원조 목표: 2010년 50% → 2011년 60%)

또한 원조사업 실행체제 개선이 추진되고 있다. CAS 중심의 사업 발굴 및 무·유상 사업 간 연계성 제고를 위한 시범사업이 실시되고, 사업 중점 분야 재편(7 → 5개 분야), 전략 프로그램 선정(44개 → 25개 분야) 등이 이루어지고 있다.

개발 협력 파트너십 강화를 위해 민간 부문과의 협력 강화를 추진하고 있으

며, NGO·기업의 수요에 부합하여 민관협력사업비 예산을 증액(2010년 90.5억 → 2011년 170억 증액 예정)하고, 중소기업의 KOICA 무상원조 사업 참여를 제고하기 위해 자체입찰권한을 도입하여 국내 중소기업의 해외시장 진출을 지원하고 있다. 또한 World Friends Korea 등 일반 국민들의 무상원조 참여 기회 확대를 통하여 국민적 지지 기반을 마련하고, 학위 취득 지원, 국제기구(UNV 등) 진출 지원 등 WFK 단원에 대한 사후관리 강화 등으로 국민의 WFK에 참여 확대를 유도하고 있다.

아울러 국내 정부부처·기관과의 협력 강화를 위해 KOICA의 원조 전문성과 정부 및 기관의 분야별 전문성 연계 및 ODA 기본법에 의한 무상원조 관계 기관 협의회기능 강화를 추진하고 있다.

인적 역량 강화를 위해 ODA 이슈, 분야별 전문인력 채용 확대 및 육성을 통해 분야·이슈별 전문가 및 컨설턴트, 현지 지역 전문가 등을 채용하고, 효과적인 ODA 수행을 위한 직원 역량 강화를 지원하고 있다. 또, 원조 이슈, 원조 효과성, 원조 실무 및 사업관리에 대한 교육 강화, 지식 공유 및 체계화 시스템 정비, 교육 기회 확대 및 다변화, 국내외 타 ODA 사업실행기관, NGO, 국제기구와의 공동 사업시 인력교류 확대 등을 지원하고 있다.

아울러 전문인력 양성 지원을 위해 KOICA ODA 교육원을 통한 교육 기회를 제공하고, 사업 참여업체 직원들의 ODA 교육 기회 제공, 국제개발컨설팅협회 지원을 통해 국제개발컨설팅 시장 육성을 지원하고 있다.

### 제3절 공공 부문의 국제개발협력 전문인력 현황

#### 1. 전문인력 개황

국제개발협력 관련 전문인력은 공공 부문(정부 부처, 산하기관, 연구기관 등),

대학, 민간 컨설팅, NGO 등에 분포되어 있다. 대외경제정책연구원(ODA팀), KDI(국제개발협력센터) 등에서 개발 협력에 대한 연구 수행, 정책 지원을 하고 있는데 각 분야별(부처별) 연구기관에서 관련 연구 및 사업을 수행한다. 국제개발협력 전문가 양성 및 파트너십 강화, ODA 대국민 홍보 등을 위해 설립된 KOICA ODA 교육원에서는 2010년부터 일반 과정(국제개발협력과 ODA, 원조 효과성과 국제개발협력 동향), 전문 과정(컨설턴트(Development Practitioners) 양성, (파견컨설턴트 사전교육, KOICA 협력기관 교육, 모니터링 및 평가수행자 교육), 특별 과정 등 3개 분야를 1일 6~8시간 개설 운영하고 있다. 한국수출입 은행에서는 국제개발사업 진출 자문단 구성을 지원하는 국제개발사업상담센터를 운영하고 있으며, 최근 크게 증가한 개발 NGO도 큰 역할을 수행하고 있는데 선교 활동 등 종교 기반(65%)의 개발 협력 NGO 주도하고 있으며, 복지사업의 국외 확장 형식으로 현재 개발 NGO 수는 80여개가 등록되어 있다(KOICA). 또한 1999년에 해외원조기관협의회(해원협)가 창립되어 운영되고 있는데, 2007년 기준 56개 기관 등록(해외 57개 사무소, 82개 국가 사업)되어 있으며, 정부지원 16%, 후원금 59% 등의 재정으로 사업 수행 및 정책결정과정에 참여, 실무자 교육 사업을 수행하고 있다.

국제개발협력 사업에 참여한 경험을 가진 전문가는 대학(49.2%), 공공기관(30.0%), 민간기관(19.2%), 기타(1.6%) 순으로 나타났으며(교육 분야 대상, 직능원 2009년 조사), 수행 단계별로 전문가 파견(18.6%), 연수생 초청(15.1%), 타당성 조사(14.8%), 사전 조사(12.4%) 순이다. 향후 사업 참여 의향이 높으며(95.0%), 이유는 개도국 지원에 대한 보람(73.3%), 전문성 증대(19.3%), 도전정신 및 성취감(8.8%) 등으로 나타났다. 사업 참여 저해 요인은 고유 업무로 인한 시간 할애의 어려움(30.7%), 열악한 생활환경 및 현지 문화에 대한 이질성(19.3%), 낮은 경제적 보상(8.8%), 생활 및 건강 문제(2.7%) 등으로 응답하였다.

프로그램 현황을 보면, 필요 인력 공급을 위해 학위 과정, 단기 국제개발협력 과정, 잠재적 전문인력 양성 과정 등으로 구분할 수 있다. 첫째, 국제개발협력 학 학위 과정은 국제관계에 대한 이해와 외국어 능력을 기본으로 국제대학원에

서 국제개발협력학과 혹은 국제개발협력전공으로 개설하고 있다. 고려대를 시작으로 경희대, 이화여대(수도권특성화사업), 아주대, 한동대, 한경대(개설 예정) 등에 개설되어 있다. 경희대의 경우 석사 42명, 박사 11명 등 총 53명을 배출했으며, 2010년 교육통계 DB 기준, 전국 국제대학원 65개교(실질 25개교)가 운영 중인 것으로 나타났다. 국제개발협력에 대한 이해, 개발경제학, 프로젝트 매니지먼트, 시민사회 등의 교과목을 이수하며, 특정 분야의 전문가이기 보다 전문성은 부족하나 국제개발협력의 전반에 관한 관심자 중심으로 운영되고 있다. 2년간 국제개발협력에 대한 지식과 세부 전문성을 양성하기에는 한계가 있고, 교수인력 및 교육과정 부족 등으로 개발 협력 현장에 직접적으로 투입될 역량을 갖춘 전문인력 양성에는 제약이 따르기는 하지만 인턴십 프로그램의 으로 학생들의 현장 경험 기회를 제공하고 있다.

둘째, 단기 국제개발협력 과정으로 초기에는 수원국 파견 예정 전문가 대상으로 실시하여, 현재 경희대에서 운영하고 있으며, 참여 대상으로 기업, NGO, 정부부처 및 공공기관, 학교 등이 해당된다. 비학위 전문가과정은 16주 과정(필수 2과목, 선택 2과목)으로 구성되어 있다.

셋째, ‘개발 협력 인지 강화사업’을 통한 잠재적 전문인력 양성 과정으로 2009년부터 KOICA에서 전국 17개 대학에 ‘국제개발협력의 이해’ 교과목 개설 지원, 인식 향상 및 전문성 함양을 지원하고 있다.

## 2. 정부 부처 및 전담 기관

공공 부문은 국제개발협력 관련 업무를 총괄 조정하는 국제개발협력위원회를 주관, 운영하고 있는 국무총리실을 비롯하여 무상원조를 총괄하는 외교통상부, 유상원조를 총괄하는 기획재정부가 있고, 전문인력 양성과 관련을 맺고 있는 부처로 교육과학기술부, 노동부 등을 들 수 있다. 또한 전담 기관으로 무상원조를 전담 운영하고 있는 KOICA, 유상원조(EDCF)를 전담하고 있는 한국수출입은행 등이 있다. 이와 별도로 이들 전담 기관으로부터 각종 프로젝트, 국

내 초청 연수 등을 위임받아 운영하고 있는 각종 정부 산하, 재정투자 기관 및 대학, NGO 등이 있다.

무상원조를 전담하고 있는 KOICA의 경우, 본인 스스로가 KOICA 홈페이지 전문가 등록란을 통해 신청하는 방법과 적절한 전문가가 없을 경우에는 해당 기관에 전문가 추천을 의뢰한다.

첫째, 본인 스스로 인터넷을 통해 신청시, 인터넷상으로 신청(입력사항: 주민등록번호, 거주지, 학력, 경력 등)하고, 관련 팀에서 적격 여부를 판단한다. 단, 부적격시 더 이상 진행이 안 된다. 이와 더불어 적격자 정보를 저장(전문인력 구분<연수강사, 일반 전문가, 프로젝트, NGO, 통역사, 가이드, 중장기 전문가>, 주요 분야 구분<원조 이슈, 국가발전, 교육, 보건의료, 행정제도, 정보통신, 농어촌개발, 산업에너지, 기후 변화, 인도적 지원, 다분야, 기타>)하게 된다. 전문가 정보 활용은 해당 부서에서 전문가 파견시 적격자 정보를 활용하고 있다. 중장기 전문가는 최근에 도입한 World Friends Advisor로 해당 분야에서 퇴직한 인력을 활용하여 개도국 정책 자문가로 파견하고 있으며, 별도 전문가 파견제도로 3개월 이상 파견된 전문가를 관리한다.

둘째, 전문가 추천 의뢰시 해당 기관에 추천을 의뢰하게 된다. 추천자 접수 후 해당팀에서 적격 여부를 평가(평가 기준: 전문성<학위, 조사분야 연관성>, 경력<관련 국내 및 해외 경력>, 해외사업 경험<해외사업 및 연구 참여>, 외국어 구사능력)하게 된다. 배점 기준에 따라서 점수를 부여하여 적격 여부 평가 및 복수 전문가 추천시 높은 점수를 받은 전문가를 선정하게 된다. 추천 전문가가 KOICA 사업에 참여할 때에는 기존의 전문가풀에 등록 여부를 확인한 후 미등록 전문가는 전문가풀에 추가 등재함으로써 인력풀을 확보하고 있다.

최근 재정비한 KOICA의 주요 사업 분야별 등재 전문가 수는 교육(직업훈련 포함) 270명, 보건의료 270명, 행정제도 225명, 정보통신 336명, 농어촌개발 191명, 산업에너지 369명, 기후 변화 222명, 인도적 지원 2명, 다분야 21명, 기타 1명 등이다.



## 가. 한국국제협력단

### 1) 인력 현황

한국국제협력단은 1991년 정부의 대개도국 무상원조사업 전담 기관으로 설립되어 개도국과의 우호협력관계 및 상호교류를 증진시키고 이들 국가의 경제 사회발전을 지원하는 역할을 수행해 오고 있다.

조직은 본부에 이사장, 감사(비상근), 4이사, 7부, 5실, 2관, 21팀 및 28개국 29개 해외사무소를 두고 있으며, 인원은 2010년 9월 현재, 228명이다.

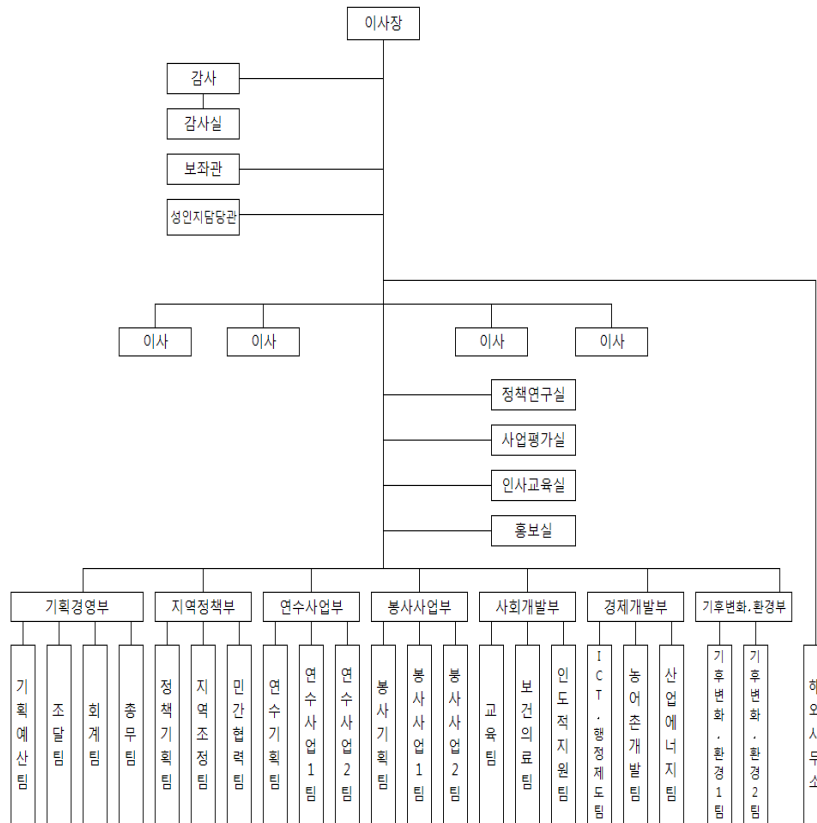
무상원조기관인 한국국제협력단의 조직은 이사장 아래에 4명의 이사가 있고 그 중 2명의 이사는 외교통상부에서 파견된다. 그리고 아래와 같이 5개의 부처로 구성되어 있다. 기획경영부에서는 한국국제협력단의 경영, 예산, 법규 관련 업무, 해외사무소 지원 등을 하고 있으며 지역정책부에서는 국별 원조 전략 수립, 사업계획 수립, DAC 가입지원 실무업무, 국제개발협력위원회 관련 업무와 함께 국별 사업 발굴과 신규 사업 검토 및 심사, 민관협력 사업 개발, 남남 협력 사업 추진 등의 업무를 진행하고 있다. 연수사업부와 봉사사업부는 한국에서 수행되어야 할 업무가 많으므로 다른 사업 형태와는 달리 별도로 부처를 두고 있다. 연수생과 봉사단을 운영하기 위해 계획 수립에서부터 사업 운영까지 전반적인 업무를 수행하고 있다.

사회개발부에서는 교육, 보건의료, 인도적 지원 분야를, 경제개발부에서는 행정제도, 정보통신, 농어촌개발, 사업에너지 분야의 기본계획을 수립하고 실시협의 조사를 실시하며 구체적인 사업 발굴과 연도별 지원계획을 수립한다. 또한 사업의 모니터링과 수정, 평가 및 사후관리까지 함께 하고 있다. 기후 변화대응반은 2008년 이후 조직개편으로 인해 환경여성팀이 개편된 것으로 국제적인 이슈가 되고 있는 기후 변화에 초점을 두어 사업 발굴, 계획 수립 및 조정을 총괄하는 부서이다.

각 부서별로 업무가 정확히 규정되어 있지만 사업 선정 심의 또는 사업 평가

시에 공동으로 참여하는 경우가 있고, 각 조직이나 부문 차원을 넘어서 결정해야 할 사안에 대해서는 사업 선정심의위원회, 기술평가위원회 등 위원회 제도를 활용하는 방식으로 대응하고 있다(이영현 외, 2008).

[그림 3-7] 한국국제협력단 조직도



자료: 한국국제협력단. <<http://www.koica.go.kr>>

한국국제협력단에서는 전문가 등록 제도를 운영하고 있다. 파견 전문가 모두 전문인력풀 제도에 등록을 의무화하고, 전문가 귀국 후 활동 평가를 입력하여 향후 재파견 검토에 활용하고 있다. 전문가는 4개 분류로 차등화하고 전문인력

풀에 등록하기 전 학력·경력증명서 등 관련 증빙서류 제출의무화를 통해 등록 전문가에 대한 신뢰도를 제고하고 있다.

5년 이상~10년 미만 경력을 준전문가, 10년 이상을 일반 전문가, KOICA 사업 1~2회 파견을 고급전문가, 3회 이상 파견을 특별전문가로 분류(단, 고급·특별전문가는 활동 평가 우수자만 파견 횟수 인정)하고 있다. 이에 따라 전문가풀 입력 항목을 조정하고, 기등록자에게 업데이트를 요구하며 KOICA프로젝트사업 참여 기관·팀별 자체 보유 전문가에게 전문인력풀에 등록을 요청하고 있다. 특히, 원조 이슈, 국가, 섹터별로 전문 분야 및 CRS(원조 목적 코드)에 맞추어 세부 분야를 정리하여 전문가 분류가 명확하게 이루어지도록 하고 있으며, 전문가 출신을 개인, 공무원·공공기관·민간기업의 현직 및 퇴직자 7종으로 구분, 적용하고 있다. 이는 향후 전문인력풀 내 전문가의 활용도 제고 및 퇴직 전문가의 활용이 높은 중장기자문단 파견에 대비하기 위한 것이다.

연수생 초청 사업의 일환으로 장기 학위연수 가이드라인을 수립(2009. 12. 31)하고, 장기연수사업 계획 운영의 체계화 도모 및 장기 학위연수 업무협약정(MOU)을 도입하여 운영하고 있다. 또한, KOICA-대학 간 장기 학위연수 업무협약정(2010~2012)을 체결하여 운영 중이다. 고려대(2009. 11. 18), 이화여대(2009. 12. 11), 부경대(2009. 12. 15), 한국외대(2009. 12. 17), KDI(2009. 12. 18), 한경대(2009. 12. 22) 등이다. 국내 초청 연수사업 기준 중 경비 집행 및 정산 기준을 개선(2009. 3. 4)하여 식비 및 경유지 경비 등의 집행 기준을 현실화하고, 이자 회수 방식을 개선하여 연수의 효과를 증진하고 보다 효율적인 연수 운영이 가능토록 하고 있다.

현재, ODA 전문성 제고를 위하여 ODA 교육원 설립 및 개발 협력전문가 인증제도를 추진하고 있다. 중장기 인력 운용의 유연성 및 우수 인력 확보를 위해 장기 인턴직 제도를 도입하고, 퇴직, 정원 확대 등으로 신규인력 증원시 검증된 인력에 대해 즉시 정규직으로 전환하여 운영하고 있다. 이는 미국 UsAID, 호주 AusAID 등의 유사한 형태인 Junior Officer 제도, AusAID Graduate 제도와 유사한 것이다.

## 2) 전문인력 DB 현황 분석

## 가) 분석 대상 및 방법

KOICA는 ODA 사업에 참여할 전문가를 홈페이지 로 접속을 받거나, 기 참여 전문가를 대상으로 접수받아 DB로 입력하여 관리하고 있다. 전체 전문가 DB는 행정제도팀에서 일괄 접수하여, 관리하고 있으며, 각 분야별 전문가는 해당 부서에서 관리, 운영하고 있다.

전체 전문인력 현황은 KOICA 행정제도팀과, 교육 분야 전문인력 현황은 교육팀과 협력하여 전문가 DB를 분석하였다. 분석 대상 기간은 전체 전문인력은 2010년 9월말 현재, 교육 분야 전문인력은 2007~2009년 총 3년간 참여한 인력 대상이며, 기존 DB 상의 변수를 활용하고, 누락 변수는 추가하여 분석하였다. 분석 대상 DB 상 활용변수는 먼저 전체 DB의 경우, 인적 사항, 학력 사항, 경력 사항, 외국어 사항, 자격 사항 등이며, 교육 분야 DB는 전체 DB에 소속, 참여 횟수, 참여 역할, 지역 등을 추가하여 분석하였다.

## 나) 전체 DB 분석 결과

KOICA 등록 전체 ODA 전문가는 2010년 9월말 현재 총 2,004명이며, 연령별로 보면 40대가 746명(37.2%)으로 비중이 가장 높고, 50대가 563명(28.1%), 30대가 435명(21.7%)인 것으로 나타났다.

&lt;표 3-9&gt; 연령 분포

나이 구분(세)	빈도	구성비(%)
20~29	23	1.15
30~39	435	21.71
40~49	746	37.23
50~59	563	28.09
60~69	227	11.33
70~79	10	0.50
계	2,004	100

분야별 분포는 산업에너지 분야가 383명(19.1%)으로 가장 비중이 크고, 정보통신 분야 349명(17.4%), 교육 분야 282명(14.1%)으로 나타났다. 국가, 다분야, 인도적 지원, 기타 등의 분야로도 유형이 나누어져 있어 기존 중점지원 분야의 다양화 혹은 포함 여부 검토가 필요하다.

<표 3-10> 분야별 분포

지원 분야	빈도	구성비(%)
교육	282	14.07
국가	2	0.10
기후 변화·환경	240	11.98
농어촌개발	198	9.88
다분야	29	1.45
보건의료	276	13.77
산업에너지	383	19.11
원조 이슈	6	0.30
인도적 지원	2	0.10
정보통신	349	17.42
행정제도	235	11.73
기타 분야	2	0.10
계	2,004	100

등록 전문가의 전현직 여부를 보면, 현직에 있으면서 참여한 경우가 631명(31.5%)으로 높은 비중을 나타냈다. 기타는 관련 정보가 기록되지 않아 제외된 경우이며, 퇴직 인력의 규모와 활용 및 참여 기회에 대한 논의가 필요함을 시사한다.

<표 3-11> 현퇴직 여부

출신	빈도	구성비(%)
퇴직	175	8.73
현직	631	31.49
개인사업	59	2.94
기타	1,139	56.84
계	2,004	100

등록 인력의 파견 유무별 구분을 보면, 실질적으로 참여(파견)한 인력이 131명(6.5%)으로 그 비중이 매우 낮게 나타난다. 전문가 등록 DB가 KOICA의 공지에 의한 자기등록방식으로 이루어짐에 따라 등록 인력과 실질적인 참여, 활용 인력에 차이가 발생한 것으로 추정된다.

<표 3-12> 파견 여부

파견유무	빈도	구성비(%)
기파견	131	6.54
미파견	1,703	84.98
기타	170	8.48
계	2,004	100

전체 전문인력 중 분야별 특성을 보면, 연령별로는 40대, 현퇴직 여부에서는 현직, 파견 유무별로는 미파견 비중이 압도적으로 높게 나타났다. 단, 연령별로 기후 변화 분야와 보건의료 분야는 30대 비중이 각각 51명(30%), 110명(39.9%)으로 가장 높으며, 농어촌개발 분야는 50대가 64명(32.3%)으로 가장 높은 특성을 보인다.

#### 다) 교육 분야 DB 분석 결과

KOICA 등록된 교육 분야 ODA 전문가는 2010년 9월말 현재 총 187명이며, 연령별로는 40대 비중이 2007년 23명(41.8%), 2008년 21명(40.0%), 2009년 33명(40.2%)으로 가장 높게 나타났다.

&lt;표 3-13&gt; 교육 분야 연령 분포

나이 구간	2007년		2008년		2009년	
	빈도	비율	빈도	비율	빈도	비율
20~29	0	0.00	0	0.00	0	0.00
30~39	4	7.27	6	11.54	11	13.41
40~49	13	23.64	13	25.00	29	35.37
50~59	23	41.82	21	40.03	33	40.24
60~69	7	12.73	5	9.62	6	7.32
70~79	0	0.00	0	0.00	0	0.00
기타	8	14.55	7	13.46	3	3.66
계	55	100	52	100	82	100

교육 분야 전문가의 성별 분포는 남성이 2007년 48명(87.3%), 2008년 42명(80.8%), 2009년 63명(76.8%)으로 높은 비중을 나타냈다.

&lt;표 3-14&gt; 교육 분야 성별 분포

성별	2007년		2008년		2009년	
	빈도	비율	빈도	비율	빈도	비율
남	48	87.27	42	80.77	63	76.83
여	1	1.82	2	3.85	1	1.22
기타	6	10.91	8	15.38	18	21.95
계	55	100.00	52	100	82	100

현퇴직 여부별로는 전체 전문인력 분포와 동일하게 현직 비중이 2007년 54명(98.2%), 2008년 49명(94.2%), 2009년 79명(96.3%)으로 압도적으로 높게 나타났다.

&lt;표 3-15&gt; 교육 분야 현퇴직 여부별 분포

구분	2007년		2008년		2009년	
	빈도	비율	빈도	비율	빈도	비율
퇴직	0	0.00	1	1.92	0	0.00
현직	54	98.18	49	94.23	79	96.34
기타	1	1.82	2	3.85	3	3.66
계	55	100.00	52	100	82	100

학력별 분포는 2007년에는 박사가 27명(49.1%), 2008년, 2009년에는 석사가 20명(38.5%), 29명(35.4%)으로 가장 높게 나타났다.

<표 3-16> 교육 분야 학력별 분포

학력	2007년		2008년		2009년	
	빈도	비율	빈도	비율	빈도	비율
전문대 졸	0	0.00	1	1.92	1	1.22
대학교 졸	9	16.36	17	32.69	22	26.83
석사	16	29.09	20	38.46	29	35.37
박사	27	49.09	9	17.31	28	34.15
기타	3	5.45	0	0.00	2	2.44
계	55	100.00	52	100	82	100

소속 기관별 분포는 2007년에는 대학 소속이 24명(43.6%)이었으나 2008, 2009년에는 공공기관 및 공기업이 각각 16명(30.8%), 20명(24.4%)으로 높게 나타났다.

<표 3-17> 교육 분야 소속별 분포

소속	2007년		2008년		2009년	
	빈도	비율	빈도	비율	빈도	비율
대학(교)	24	43.64	15	28.55	19	23.17
연구기관	7	12.73	2	3.85	7	8.54
공공기관 및 공기업	7	12.73	16	30.77	20	24.39
건설·토목회사 및 건축사무소	8	14.55	12	23.08	17	20.73
기타(자료 없음: 2)	9	16.36	7	13.46	18	21.95
무직	0	0.00	0	0.00	1	1.22
계	55	100.00	52	100	82	100

참여 역할별 분포는 사전 조사단 비중이 2007년 68명(85.0%), 29명(43.9%), 37명(31.6%)으로 가장 높고, 다음으로 공과전문가, 책임전문가, CM 등으로 나타났다.



&lt;표 3-18&gt; 교육 분야 참여 역할별 분포

참여 역할	2007년		2008년		2009년	
	빈도	비율	빈도	비율	빈도	비율
조사단	68	85	29	43.94	37	31.62
책임전문가	1	1.25	8	12.12	22	18.80
공과전문가	10	12.5	17	25.76	28	23.93
CM전문가	0	0	10	15.15	19	16.24
건축전문가	1	1.25	1	1.52	2	1.17
평가	0	0	1	1.52	9	3.69
계	80	100	66	100	117	100
파견전문가 수	55	-	52	-	82	-
전문가 일인당 파견 횟수	1.45	-	1.27	-	1.43	-

#### 나. 한국수출입은행

##### 1) 인력 현황

한국수출입은행은 우리나라 기업의 자본재 수출과 해외투자, 해외 자원개발, 주요자원의 수입 등에 필요한 중장기 금융 및 대외경제협력기금, 남북협력기금을 지원함으로써 우리나라의 경제발전과 대외경제협력을 촉진하기 위해 설립된 공적 수출신용기관이다. 이 중 대외협력기금(Economic Development Cooperation Fund)은 개발도상국의 산업화 및 경제발전을 지원하고, 우리나라와 이들 국가와의 경제교류를 증진하기 위하여 1987년 설치된 정책기금이다. EDCF는 아시아, 아프리카, 중남미 등 개발도상국에 IT, 수자원, 교통, 교육, 보건 등 다양한 분야의 경제 사회 인프라 구축 사업을 지원하고 있다.

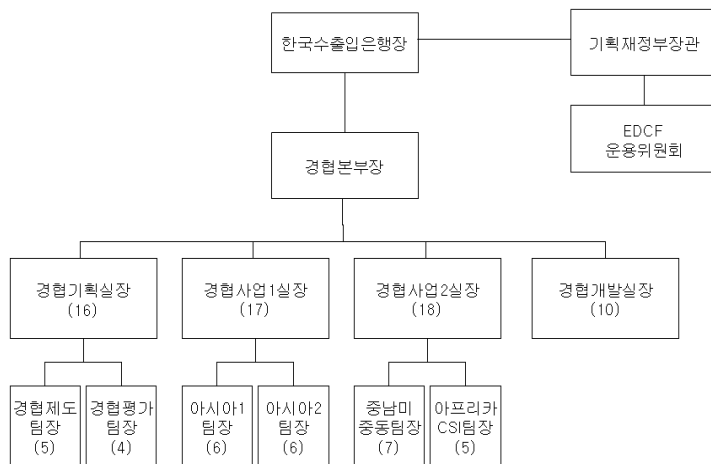
EDCF를 재원으로 유상원조(Loan)를 담당하고 한국수출입은행에서 국제개발협력 관련 업무에 종사하고 있는 인력은 약 70여 명으로 파악된다.

기획재정부의 대외경제국에 있는 개발 협력과에서 지역별 대외경제협력기금과 개발 협력 정책을 담당하고 있지만 유상원조에 관련된 업무는 한국수출입은행에서 하고 있다. 한국수출입은행은 대외경제협력기금만을 전담하는 것이 아

나라 상업성 사업의 수출입금융을 주요 업무로 하는 기관이다. 한국수출입은행 내의 7개 본부 중의 하나인 경제협력본부에서 경제개발 협력기금을 담당하고 있으며 경제개발 협력본부의 조직도는 [그림 5-6]과 같다. 경제협력본부에는 경협기획실, 경협사업부, 경협개발실이 있다. 경협기획실에서는 기금운용기획과 평가기획 그리고 DAC 관련된 업무를 하며, 경협사업부에서는 지역별 개발은행들을 담당하고 사업을 심사하는 역할을 하며 경협개발실에서는 사업을 위한 구매를 감독하는 업무를 수행하고 있다. 경제협력본부는 조직이 산업 분야별로 구성되지 않고 지역별·국가별로 조직되어 있기 때문에 해당 사업에 대한 전문성을 가지는 데 한계가 있다. 게다가 직원들이 경제개발 협력본부에서 3년 정도 일한 후에 다른 부서로 이동을 하는 순환보직제를 취하고 있기 때문에 직원들이 개발 협력에 대한 전문성을 기르지 못하고 있다(박복영 외, 2008).

대외경제협력기금 운용위원회는 경제부총리를 위원장으로 하고 외교부 등 12개 관계부처의 장관과 수출입은행장, 한국국제협력단 총재로 구성되어 있으며 대외경제협력기금에 관련된 법규를 담당한다(이영현, 2009).

[그림 3-8] 한국수출입은행 조직도



\*(): 인원수

자료: 한국수출입은행 홈페이지

## 2) 전문인력 DB 현황 분석

## 가) 분석 대상 및 방법

한국수출입은행 전문가 인력풀에 등록된 전문가를 대상으로 범주화 가능변수를 추출하여 분석하였다. 전문가 DB를 개인과 법인으로 구분하여 관리하고 있으며, 분석 대상은 총 2,968건으로 개인이 2,464명, 법인이 504건이다.

산업 분야별로 보면, 개인의 경우, 토목이 791명으로 가장 많고, ICT가 577명으로 전체 전문가의 과반을 차지하는 특성을 보이고 있다. 이는 한국수출입은행의 국제개발협력 분야 사업이 엔지니어링 등 전문 분야에 특화되어 있음을 의미한다. 교육 분야가 169명으로 높게 나타나 잔여 분야 중에서는 상대적으로 비중이 높음을 볼 수 있다.

&lt;표 3-19&gt; 산업 분야별 컨설턴트 등록 현황

산업분야	개 인	법 인	합 계
토 목	791	98	889
관 광	18	10	28
금 용	144	15	159
행 정 / 법	64	15	79
교 육	169	29	198
경 영	122	18	140
경 제	74	6	80
환 경	112	47	159
ICT(정보통신)	577	88	665
전 기 / 전 력	162	50	212
기 계	68	27	95
보 건	54	27	81
건 축	65	57	122
자 원 개 발	16	6	22
농 수 입	28	11	39
합 계	2,464	504	2,968

주: 산업 분야별 등록현황의 합계와 컨설턴트풀 등록자 합계의 불일치는 산업 분야별 복수 등록에 기인

## 나) 개인 컨설턴트 현황

소속 기관별로 보면, 사기업이 1,484명으로 가장 높으며, 다음으로 대학이 334명, 공공기관 및 공기업이 189명의 순으로 나타나 기업을 제외한 기관 중에서는 대학과 공공 부문 기관 참여 비중이 높게 나타났다.

&lt;표 3-20&gt; 소속 기관별 분류

구분	빈도	비율(%)
대학(교)	334	14.60
연구기관	158	6.91
공공기관 및 공기업	189	8.26
기타 사기업	1,484	64.86
병원/의료기관	5	0.22
협회	19	0.83
기타(자료 없음)	99	4.33
전체	2,288	100

외국어 능력과 관련하여 대부분의 참여자들이 읽기, 듣기, 쓰기 등에서 상급으로 응답하고 있으며, 가능 외국어 수에서는 1개 외국어 가능자가 1,590명으로 가장 높고, 2개 외국어 가능자가 397명 등의 순으로 나타났다. 2개 외국어 가능자가 17.4%에 달해 제2외국어의 필요성 및 활용도가 있음을 볼 수 있다.

아울러, 제1외국어인 영어에 대한 비중이 매우 높아 국제공용어로서의 중요성과 필요성이 인정되지만 나아가 보다 효율적인 국제개발협력 사업 수행을 위해서는 현지 언어 혹은 다양한 언어를 구사할 수 있는 인력의 참여 및 확보가 필요함을 시사한다.

&lt;표 3-21&gt; 외국어 능력 구분

구분	빈도	비율(%)
1개 외국어 가능자	1,590	69.49
2개 외국어 가능자	397	17.35
3개 외국어 가능자	133	5.81
기타(자료 없음)	168	7.34
전체	2,288	100

&lt;표 3-22&gt; 제1외국어 언어 종류

구분	빈도	비율(%)
독일어	2	0.09
스페인어	1	0.04
영어	2,109	92.18
일본어	7	0.31
프랑스어	1	0.04
기타(자료 없음)	168	7.34
전체	2,288	100

전문가들의 전공 분야별 분포를 보면, 토목이 614명(26.8%)으로 가장 비중이 높고, 다음으로 전기전자가 276명(12.1%), 경영 195명(8.5%) 등의 순으로 나타나 이공계 중심의 전문가 특성을 볼 수 있다.

&lt;표 3-23&gt; 전문가 전공 분야별 분류

구분	빈도	비율(%)
건설/건축	87	3.80
경영	195	8.52
경제	134	5.86
공학	59	2.58
교육	9	0.39
국제개발협력	4	0.17
기계	77	3.37
농축산	53	2.32
도시	106	4.63
무역	19	0.83

&lt;표 계속&gt;

구분	빈도	비율(%)
물리	21	0.92
미디어	11	0.48
법학	14	0.61
사회	18	0.79
생물	7	0.31
언어학	24	1.05
응용	22	0.96
의학	21	0.92
인문학	19	0.83
재무	37	1.62
전기/전자	276	12.06
정치	30	1.31
컴퓨터	182	7.95
토목	614	26.84
통신	115	5.03
항공	8	0.35
해양	9	0.39
화학	23	1.01
환경	76	3.32
기타	18	0.79
총계	2,288	100

전문가들의 학력별 분포를 보면, 학사가 963명(42.1%)으로 가장 높고, 박사가 632명(27.6%), 석사가 613명(26.8%)으로 나타나 석박사의 비중 또한 높음을 볼 수 있다.

<표 3-24> 전문가 학력별 분류

구분	빈도	비율(%)
학사	963	42.09
석사수료	19	0.83
석사	613	26.79
박사수료	47	2.05
박사	632	27.62
기타(자료 없음)	14	0.61
총계	2,288	100

자격증 보유자 비중이 1,254명(54.8%)으로 절반을 넘고, 2개 보유자 306명, 3개 보유자도 258명인 것으로 나타났다.

<표 3-25> 자격증 보유 여부

구분	빈도	비율(%)
유	1,254	54.81
1 개	690	55.02
2 개	306	24.40
3 개	258	20.57
총계	1,254	100
무	1,034	45.19
총계	2,288	100.00

현퇴직 여부에 따른 구분에서 현직 종사자가 2,130명(93.1%)으로 대부분을 차지하고 있으며, 퇴직자가 114명(5.0%)으로 나타나 현직 비중이 매우 높고, 퇴직 인력의 참여가 저조한 것으로 나타났다.

<표 3-26> 현퇴직 구분

구분	빈도	비율(%)
현직	2,130	93.09
퇴직	114	4.98
기타(자료 없음)	44	1.92
총계	2,288	100

한국수출입은행 전문가 DB는 국제기구 근무 경험 여부를 묻고 있는데 국제기구 근무 경험자는 56명(2.4%)으로 매우 낮다.

&lt;표 3-27&gt; 국제기구 근무 경험

구분	빈도	비율(%)
유	56	2.45
3개월 이하	8	14.29
4개월~6개월 이하	4	7.14
7개월~12개월 이하	5	8.93
13개월~36개월 이하	13	23.21
37개월~60개월 이하	8	14.29
61개월~120개월 이하	12	21.43
120개월 이상	6	10.71
총계	56	100
무	2,232	97.55
총계	2,288	100

사업 참여 횟수를 보면, 한국수출입은행 전문가 DB에 등록은 되어 있으나 사업에 한 번도 참여한 적이 없는 자가 1,649명(72.1%)으로 나타났다. 이는 전문가 DB가 자기등록식으로 관리 운영되고 있고, 활용 가능한 전문가가 많지 않거나, 등록된 전문가를 많이 활용하지 않는 등 전문가 운영의 특징 때문으로 보인다. 실질적으로 사업에 1회 이상 참여한 경험이 있는 자는 635명으로 나타났다.

&lt;표 3-28&gt; 사업 참여 횟수

구분	빈도	비율(%)
0회	1,649	72.07
1회~2회	105	4.59
3회~4회	96	4.20
5회~9회	104	4.55
10회 이상	330	14.42
기타(자료 없음)	4	0.17
계	2,288	100



## 다) 법인 컨설턴트 현황

법인 컨설턴트로 등록된 기관의 규모별 분포를 보면, 301인 이상 규모의 기관이 81개(26.7%)로 가장 비중이 높고, 101~200인 이하가 52개(17.2%), 11인 이상 30인 이하가 45개(14.9%)로 나타났다.

&lt;표 3-29&gt; 기업 규모별 분포

규모	빈도	비율(%)
10인 이하	18	5.94
11인 이상~30인 이하	45	14.85
31인 이상~50인 이하	27	8.91
51인 이상~100인 이하	39	12.87
101인 이상~200인 이하	52	17.16
201인 이상~300인 이하	31	10.23
301인 이상	81	26.73
기타(자료 없음)	10	3.30
총계	303	100

주: 정규직 종업원 수 기준

법인 컨설턴트 등록 기관의 사업 참여별 분포를 보면, 전체 303개 기관 중 1회 이상 참여한 기관이 213개 기관으로 비중이 높으며, 그 중에서도 10회 이상 참여한 기관 수가 151개(49.8%)로 나타났다.

&lt;표 3-30&gt; 사업 참여 경험별 분류

구분	빈도	비율(%)
0회	88	29.04
1회~2회	22	7.26
3회~4회	23	7.59
5회~9회	17	5.61
10회 이상	151	49.83
기타(자료 없음)	2	0.66
전체	303	100

### 3. 기타 기관

#### 가. ODA 교육원

##### 1) ODA 교육원 설립 목적 및 배경

우리정부의 외교정책에 따라 우리나라의 무, 유상 원조가 증대되고 있다. 정부는 2015년까지 GNI 대비 0.25%라는 공적 개발원조(Official Development Assistance; ODA) 증액을 목표로 매년 꾸준히 원조 규모를 증대하고 있다. 이에 따라, 원조 관련 업무를 수행하는 실무자와 정책결정자들의 개발 협력 및 ODA에 대한 이해 제고와 역량 강화의 필요성이 늘어나고 있다.

현재 우리나라의 원조시스템은 기획과 집행이 다양한 경로를 통해 수행되는 분절화된(Fragmented) 상태라고 해도 과언이 아니다. 유상원조의 경우 기획재정부와 한국수출입은행만이 관련 업무를 수행하고 있으나 무상원조의 경우는 상황이 다르다. 외교통상부와 한국국제협력단이 무상원조를 전담하여 수행하고 있지만, 이외에도 다양한 중앙 및 지방정부기관들이 ODA를 수행하고 있다. 2009년 대외원조연간계획 기준으로 23개<sup>7)</sup>의 중앙 및 지방 정부부처가 우리나라 무상원조의 18.9%를 집행하고 있는 것이 현실이다. 즉, 원조 관련 업무를 수행하는 실무자의 수도 계속해서 증가하고 있다. 이는 단순히 정부기관 내 담당자 수의 증가만을 의미하는 것이 아니다. 원조업무는 일반기업체, 분야별 연구기관 등 공공기관과 함께 수행되는 바, 직접수행기관의 증가는 함께 일하는 기업체 등의 유관기관에서도 개발 협력 사업을 수행할 수 있는 전문인력의 수요가 연쇄적으로 증가한다는 것을 의미한다.

7) 우리나라의 경우 무상원조는 외교통상부가, 유상원조는 기획재정부가 유상 및 무상원조 연간계획을 각각 수립하고 국무총리실의 개발 협력위원회에서 통합계획을 확정하게 되어 있다. 23개 기관은 2009년 연간무상원조계획 수립 당시 외교통상부에 무상원조 관련 통계와 계획을 제출한 기관의 숫자이다. 그러나 OECD/DAC에 원조통계를 제출하고, 우리나라 원조 관련 통계를 담당하는 수출입은행과 기획재정부에 따르면 약 40여 개 이상의 중앙 및 지방정부부처가 무상원조 사업을 수행하는 것으로 추정된다.

예를 들어, KOICA에서 어떤 개발도상국을 위해 직업훈련시스템강화사업을 수행한다고 가정한다면 개발 협력만이 아닌 관련 분야의 전문인력을 대거로 필요로 하게 된다. 예를 들면, 개발도상국의 발전전략과 경제사회 문제에 대한 지식을 갖춘 인력, 대상 개발도상국의 직업훈련과 고용, 노동상황 분석이 가능하며 직업훈련 관련 인력의 능력 배양을 위한 교육 커리큘럼을 개발할 인력, 관련 기자재 등 하드웨어를 제공할 수 있는 기업체 등 다양한 기관들과의 협력을 필요로 한다는 것을 의미한다.

한편 우리나라 원조의 규모 확대에 따른 질적 향상에 대한 요구도 높아지고 있다. 우리나라는 지난 2009년 11월 OECD의 유일한 미가입 위원회였던 개발 원조위원회(DAC)에 가입하였고, 따라서 우리나라는 OECD/DAC가 요구하는 규범과 수준을 지키며 원조를 수행할 의무를 갖게 되었다. 우리나라는 앞으로 DAC의 동료 평가(Peer Review)를 통해 원조금액과 같은 양적 부분뿐 아니라 원조 수행 체계, 절차, 방식 등의 질적인 부분을 평가받게 될 것이다.

한편, 국내에서는 시민사회단체와 학계 등에서 개발 협력 및 ODA에 대한 관심이 날로 높아지고 있으며, 향후 대내외적인 ODA 선진화 요구 및 대국민 개발 협력 인식 증진의 필요성도 함께 증대될 것으로 예상된다.

이러한 상황에서 국제적인 개발 협력 동향에 대한 명확한 분석과 대응을 통해 우리 원조의 효율성과 효과성을 증대하는 것이 절실히 필요하며, 이를 위해서는 개발 협력과 ODA 분야에 대한 전문인력 증대가 우선적으로 이루어져야 할 것이다.

이렇게 ODA와 개발 협력에 대한 전문인력의 수요가 증대하고 있지만 길지 않은 공여 역사 등으로 인해 아직까지 우리나라의 관련 전문인력은 그 규모와 전문성에서 서구의 전통적인 공여국들과 비교하여 한계가 있다.

KOICA는 일찍부터 사업 수행에 일반기업체 및 기관의 참여를 높여 원조산업(Aid Industry) 양성을 위해 노력해 왔다. 또한, 사업설명회, 워크숍, 공동연구 등을 통해 ODA 이해 제고를 위한 다방면의 노력과 지원을 경주해 왔다. 지난 2007년부터는 이러한 노력을 더욱 강화하여, “민간단체역량 강화사업”을

추진하고 해외원조단체협의회를 통해 개발 협력 NGO를 위한 교육프로그램을 제공하였다. 또한, 2009년부터는 “개발 협력인지강화사업”을 통해 전국의 17개 대학기관에 국제협력교과목 강의 개설을 지원했다. 이렇게 KOICA는 다양한 협력관계 구축을 통해 ODA 교육을 지원해 왔으나, 이러한 다방면의 지원을 통합하여 원조 실무 전문가를 위한 체계화되고 전문화된 교육 제공 필요성은 지속적으로 대두되고 있다.

이에 KOICA는 아래와 같은 취지에 따라 2010년 3월 15일 국내 최초의 ODA 전문교육기관인 KOICA ODA 교육원을 설립하였다. KOICA는 우선 국내 유일의 원조전담 수행 기관으로서 지난 20여 년간 쌓아온 개발 협력과 원조 업무의 노하우를 교육프로그램으로 공유하고, 교육프로그램을 통해 각 기관들의 분야별 전문성을 접목하여 원조 업무 수행의 효율성을 극대화하고자 한다. 또한, 대학, 시민사회, 일반인 등 시민들의 국제개발협력에 대한 이해와 교육 수요를 충족하고, 장기적으로는 미래의 ODA 전문인력 양성을 통해 우리 ODA의 효율성과 효과성을 높이고자 하는 취지에서 동 기관을 설립, 운영하게 되었다.

## 2) 국내 개발 협력 교육현황

국내 개발 협력 관련 교육은 교육실시 주체에 따라 대학 등의 교육기관을 통한 교육 과정과 NGO 등을 중심으로 한 교육으로 크게 나눌 수 있다. 현재 국내에 5개 대학이 학부 또는 대학원에 개발 협력 전공 과정을 운영하고 있다. 한편, KOICA가 추진하는 ‘국제개발협력 이해증진사업’을 통해 2010년 현재 24개 대학교에서 개발 협력과 관련된 강좌를 교양과목으로 개설하고 있다. 개발 협력 전공 과정에서는 개발 협력과 ODA를 학문적으로 접근하여 이론을 소개하고, 학부의 개별 교양과목의 경우 국제개발협력의 이해를 위한 기본적인 내용을 소개하고 있다.

한편 다양한 민간단체들이 개발 협력과 ODA와 관련된 교육프로그램을 운

영 중이며, KOICA는 “민간단체역량 강화사업”을 통해 NGO들의 교육활동을 지원해 왔다. 2010년 현재 KOICA는 13개의 프로그램을 선발하여 지원한다. 이러한 지원 대상 프로그램에는 교육프로그램 이외에도 세미나, 워크숍, 홍보 콘서트, 캠페인, 사진전, 공모전 등도 포함된다. 이와는 별도로 한국해외원조단체협의회, ODA Watch, 굿피플, 연세대학교 등에서 자체적으로 개발 협력과 관련된 교육과정을 개발하여 운영 중이며, 이러한 단체들의 교육은 점차 다양화되고 증가될 것으로 추정된다. 민간단체들의 교육은 크게 두 가지 종류로 된다. 한 가지는 일반시민과 학생들을 대상으로 하는 국제개발협력 소개를 위한 프로그램이고 다른 한 가지는 주로 개발 협력관련 NGO 실무자들의 역량 배양을 위한 프로그램이다.

### 3) 교육과정 구성 및 운영

KOICA ODA 교육원의 교육과정은 아래와 같은 세 가지의 교육목표를 달성하여 우리나라 ODA의 효과성을 높이는 데 기여하고자 하는 취지로 기획되었다.

#### <표 3-31> ODA 교육원 교육목표

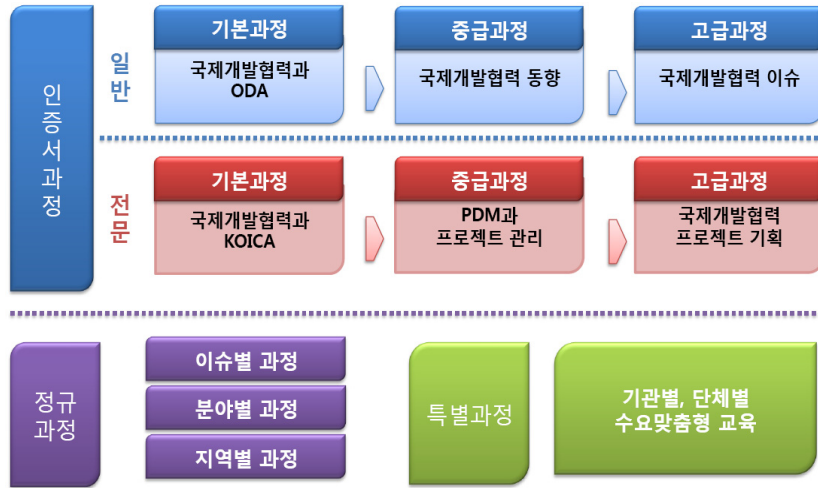
- |   |
|---|
| <ol style="list-style-type: none"> <li>1. 핵심 역량 강화를 통한 개발원조 전문가 육성</li> <li>2. KOICA 사업 참여자와의 파트너십 강화</li> <li>3. 국민의 ODA 이해도 제고</li> </ol> |
|---|

&lt;표 3-32&gt; ODA 교육원 추진전략

- |  |
|--|
| <ul style="list-style-type: none"> <li>□ 개발 협력 수행인력의 전문성 제고 및 능력 배양           <ul style="list-style-type: none"> <li>○ 개발 협력 사업 수행을 위한 전문적이고 세분화된 교육프로그램 제시</li> <li>○ 업무와 연관된 실질적이고 실용적인 프로그램 제시</li> <li>○ 교육대상의 교육수요(Needs)에 따른 맞춤형 교육 제공</li> </ul> </li> <li>□ 개발 협력과 ODA에 대한 이해 증진을 통한 저변 확대           <ul style="list-style-type: none"> <li>○ 국내 일반인과 학생에 대한 국제개발협력 교육 기회 증대</li> <li>○ 국제개발협력에 대한 체계적이고 정확한 정보제공으로 국내 지지기반 확대</li> </ul> </li> <li>□ ODA 전문기관으로서 KOICA의 역량 강화 및 위상 제고           <ul style="list-style-type: none"> <li>○ KOICA 설립 이후 축적된 사업 수행 노하우와 교육 역량의 통합을 통한 시너지 효과 제고</li> <li>○ KOICA 사업관계자들과 상생의 파트너십 구축</li> </ul> </li> </ul> |
|--|

ODA 교육원은 교육목표와 대상에 따라 교육과정을 분류하여 프로그램을 기획하였다. ODA 교육원의 일차적인 목표인 개발 협력 실무 인력의 역량 강화를 위해 KOICA는 업무 수행에 필요한 실무지식을 체계적으로 제공하는 전문인력을 위한 인증서과정을 우선 개발하였다. 또한, 미래의 전문인력 양성을 위해 일반시민들이 개발 협력과 ODA의 주요 이슈를 체계적으로 습득할 수 있는 일반인증서과정을 준비하였다. 또한 심화학습을 위한 개별 정규과정과 특정 기관이나 단체별 교육수요(Needs)에 따라 기획되는 특별 과정을 준비하였다.

[그림 3-9] ODA 교육원 교육과정



<표 3-33> ODA 교육원 세부 교육과정(2010)

교육 대상	기본 과정	중급과정	고급과정
일반교육	국제개발협력과 ODA	국제 개발 이슈별 전문 과정	국제개발협력 전문가 과정
	원조 효과성과 국제개발협력 동향		
전문교육	KOICA 파견건설턴트 사전 교육	국제개발협력 프로젝트 관리	
	KOICA 협력기관 교육		
	KOICA 모니터링 및 평가 수행자 교육		
	KOICA-NGO 협력교육	ODA 조사기법 세미나	
	KOICA 연수운영교육		
	ODA 공공파트너십 교육		
	KOICA 사무소 현지인력 교육		
특별교육	수요에 따라 기획 및 수행		

인증서과정은 ODA 교육원의 핵심과정으로 현재 개발 협력 실무에 종사하고 있는 인력을 위한 전문인증서과정과 미래에 개발 협력 전문가를 희망하는 일반인을 위한 일반인증서과정으로 구분하여, 장·단기적 개발 협력 인재 육성과 역량 강화가 가능하도록 기획한 것이다. 전문인증서과정에서는 개발 협력의 현황에 대한 기본지식과 사업 수행 방식 및 체계, 개발 협력사업 수행의 가장 기본적인 툴(Tool)인 Project Design Matrix의 기획 및 활용법, 경제성 분석 및 젠더, 환경, 빈곤 등의 Cross-cutting issue 등을 포함한 프로젝트의 기획, 실행, 평가에 대한 실무 지식을 다룬다. 일반인증서과정은 개발 협력과 ODA의 현황과 분야별, 이슈별 동향을 체계적으로 습득할 수 있도록 하였다.

정규과정은 개발 협력과 관련하여 분야별, 이슈별로 나뉜다. 보건, 교육, IT 등과 같은 다양한 세부 분야나 인권, 환경, 젠더와 같은 이슈들, 또는 다양한 개발도상국별 개발 협력 상황을 보다 심층적으로 분석하고 이해하기 위해 교육원은 이슈별, 분야별, 지역별 문제를 개별적으로 다루는 정규과정을 기획하였다.

마지막으로 ODA 교육원은 기관별, 단체별로 특화된 교육수요에 대비하여 특별 과정을 운영한다. 동 과정은 단체별, 기관별로 특정한 교육수요가 있을 경우, 개별적인 교육수요분석(Training Needs Assessment)을 통해 특화된 교육프로그램을 기획하여 제공한다.

ODA 교육원의 교육과정은 개발 협력 수행 실무 인력의 능력 강화라는 급박한 과제에 대응하여 기획되었으나 현재까지 ODA 교육원 수강생의 강의평가나 ODA 교육원의 분석은 일반적인 내용이 아닌 세분화되고 전문적인 심화과정에 대한 수요가 증가하고 있는 것으로 나타났다. 따라서 ODA 교육원은 시민단체나 학계가 제공하는 일반적이거나 학술적인 내용이 아닌 실무에 기초한 전문적이고 심화된 교육과정을 지속적으로 개발하여 우리나라 개발 협력 관련 인력의 역량 강화에 기여할 필요가 있다.



## 나. 경제개발 경험 공유사업

### 1) 사업 추진 배경과 특성

글로벌 경제위기로 워싱턴 컨센서스에 대한 회의가 증가하게 되었고 그 대안으로 아시아의 개발 경험에 관심을 가지게 되었다. 그 중에서도, 특히 한국의 경제개발 경험에 깊은 관심을 가지고 개발 경험의 전수를 요구하는 국제사회의 수요가 증가해 왔다.

이러한 국제수요에 능동적으로 대응하고 지난 10년간 추진해 왔던 개발 협력에 대한 시행착오를 기초로 정부와 기업의 세계화를 지원하고 우리의 독특한 개발 경험을 경제협력 전략국가들(Development Partnership Countries: DPCs)과 체계적으로 공유하기 위하여 기획재정부가 2004년부터 도입한 프로그램이 한국 경제개발 경험 공유사업(Knowledge Sharing Program: KSP)이다.

KSP는 지난 한 세대 동안 절대 빈곤에서 탈출한 우리 개발 경험을 공유하는 정책 자문 사업으로서 경제협력 대상국들에게 Software(발전정책 및 제도)와 Humanware(인력개발 및 네트워킹) 위주의 지원을 통해 지속 가능한 협력 관계를 구축하고, 대상국가와의 Win-Win관계 구축을 통해 공동 번영과 상호 증진을 추진함을 목적으로 하고 있다.

KSP사업은 DPCs의 정책과제에 대한 분석적 연구 및 정책적 대안을 제시하는 자문을 제공하는 사업으로서 다음과 같은 특징을 지니고 있다. 첫째, 개도국의 개발문제를 민간전문가들의 시각에서 분석, 다양한 협력수단을 통합하여 정책 대안을 모색하는 종합적인 경제개발 컨설팅 사업이다. 둘째는 개도국의 경제개발문제 해결을 위해 한국의 경제개발 경험을 기초로 실증적 정책 대안을 제시하는 정책 중심 컨설팅 사업이다. 셋째로는 분야별 연구, 정책 자문, 능력 향상 등 사업의 주요 활동을 통해 대상국의 제도적 역량을 구축 또는 강화하고, 그 제도를 운영할 관료나 전문가들의 정책개발 및 정책운용 능력을 향상시키는

데 중점을 둔 정책능력 개발 사업이다. 넷째, 개도국의 경제개발정책, 고위정책 결정자의 주요 관심사 등 사업대상국의 직접적인 개발 수요에 초점을 둔 전형적인 수요 중심 맞춤형 사업이다. 사업 수행 중에도 모니터링을 통해서 수원국의 의향을 반영하는 사업전이관리(Project Transfer Management)를 가지고 있다. 다섯째는 대상국의 요청에 따른 후속사업의 적극적 수용, ODA대상국 외 경제외교협력 전략국가를 포함하는 유연하고 융통성 있는 정책수단으로서 기능도 수행한다.

KSP사업은 그 특성상 무형의 지식을 재구성하고 공유하는 일련의 활동으로 구성되며, 이러한 활동은 참여컨설턴트들에 의해 수행된다. 즉, PM과 컨설턴트들은 대상국의 경제정책의 현황을 분석하고 문제점을 파악함은 물론이고 비교 분석을 통해 해결 대안을 마련하고 최종적으로 정책결정자에게 그 대안을 제시하는 역할을 수행한다.

고위인사자문관(Senior Advisor)은 고위공직자 또는 민간기업인으로서의 생생한 경험과 사업 결과를 대상국 고위정책결정자에게 전달하여 상호교류와 고위급 대화 채널을 강화하고 사업 성과를 제고하기 위하여 도입한 시스템이다. 이들은 주로 수요 조사 및 사업 결과의 공유(Senior Policy Dialogue)시에 참여하여 대상국 고위층과의 대화를 통해 대상국이 정책 대안을 채택하도록 설득하고 독려하는 역할을 수행한다.

현지전문가(local consultant)는 한국 컨설턴트들이 현지에 장기간 체재하면서 연구와 자문을 수행하기 어려운 점을 보완<sup>8)</sup>하기 위하여 도입한 제도이다. 현지 컨설턴트는 현지 정보를 수집·분석하여 한국의 컨설턴트에게 제공하며 때로는 한국의 전문가와 공동으로 집필을 담당하고 주로 관련 분야의 공무원, 연구원 등의 실무 전문가로 구성된다.

사업관리전문가들은 사업의 목적을 성취할 수 있도록 주어진 인적 및 물적

8) KSP사업의 수립 시에 고려했던 사항 중에서 한국에서 능력 있는 컨설턴트는 기회비용이 커서 장기간의 현지 체재가 불가능한 상황을 고려하여 장기체재의 부담을 경감시키고 사업 수행을 줄여주고자 도입한 제도로써 유능한 한국 컨설턴트를 참여시키기 위해서 도입된 방안이다.

자원의 배분과 관리를 담당하고 있다. 사업관리자는 KSP에서 개발 경험을 재 해석해서 전달하는 컨설턴트처럼 분야별 전문성을 가지고 있지는 않지만, 사업 운영의 전체를 책임지는 전문가들이다. 즉, 사업관리전문가들은 개발 컨설턴트들이 전문성을 발휘하도록 유도하고 지원하며 사업이 의도한 목표를 지향하도록 기획하고 관리한다. 또한 그들은 수요 조사결과, 국별 정보 등과 관련된 분석적 자료도 제공하는 등 정책연구와 자문의 기초를 제공하고 파트너기관들과의 협력의 원도 역할도 수행한다.

그 외에도 사업에 직접 자문과 관리를 담당하지 않지만, 사업 또는 사업 운영과 관련된 자문이나 평가에 대한 조언을 제공하는 자문전문가도 있다. 예를 들면, 참여 전문가들에게 국별 또는 지역별 경제정보 등을 제공하는 지역 또는 국별 전문가들이 있고, 사업이 기획된 대로 진행되는지를 모니터링하거나 또는 의도한 결과를 얻었는지를 평가하는 전문가들도 사업의 운영에 중요한 역할을 한다.

KSP사업은 정책 분석과 연구를 통해 정책 대안을 제시하는 자문활동으로 구성되어 있으며, 이러한 활동을 수행하는 주체가 바로 전문인력이다. 다른 국제협력사업처럼 KSP 사업의 성공과 실패를 결정하는 요인 중에서 가장 중요한 것이 사업에 직간접으로 참여하는 이런 전문인력들이다.

특히 연구와 자문을 맡은 컨설턴트도 중요하지만, 그에 못지않게 중요한 전문가는 사업관리자로서 적재적소에 맞는 전문인력의 발굴과 충원으로 참여컨설턴트들이 지식의 부가가치를 창출할 수 있도록 사업 활동을 기획하거나 운영하는 역할을 수행한다. 사실 사업관리 전문인력도 사업의 성공 여부를 결정하는 가장 중요한 요소 중의 하나다.

따라서 KSP사업이 국제사회가 인정하는 유용한 개발 협력 사업 모델의 하나로 정착시키고 발전하는 데는 참여 전문인력의 능력과 역할에 달려있다고 본다. 이러한 전문인력의 효율적 양성과 활용은 우리 개발 협력의 미래과제라고 본다.

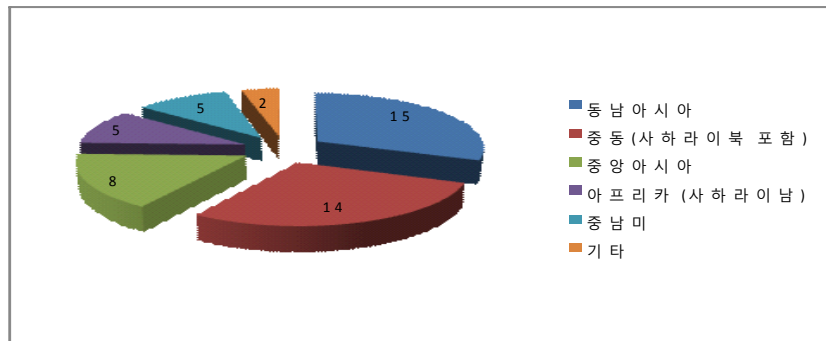
## 2) KSP 사업에서의 전문인력 활용

## 가) 주요 실적

2004년부터 2010년까지 KSP 사업 대상국은 45개국(중복 포함)이고 수행과제는 157개이지만, 2010년 사업 중에서 현재 세부 실태 조사중인 일부국가의 과제는 세분화가 되지 않은 상태이다. 그 대상국과 과제<sup>9)</sup>는 별첨 참고자료와 같다.

대상지역별 사업시행 횟수(정규, 계속 및 집중지원사업을 포함)를 보면, 동남아(몽골 포함)가 15회, 중동국가(사하라 이북 아프리카 포함)가 14회, 중앙아시아가 8회, 아프리카(사하라 이남 지역)가 5회, 중남미가 5회이고, 동부유럽 및 기타 지역이 2회이다.

[그림 3-10] KSP 사업 지역 실시 횟수(2004~2010)



사업이 가장 많이 실시된 지역은 동남아 국가이고, 그 다음은 사하라 이북 지역을 포함한 중동지역으로서, KSP 그 자체의 특성을 반영하는 것이다. 즉, 자원 확보, 대외 진출 등 정부의 대외경제협력 정책수단으로 활용되고 있음을 나타낸다. 최근에는 사하라 이남 아프리카와 중남미지역이 관심 지역으로 부상

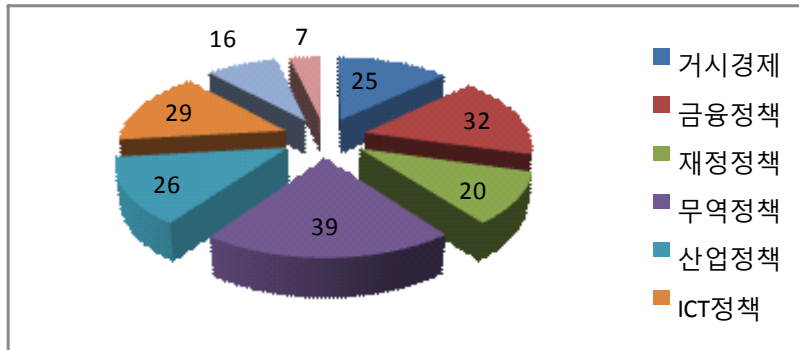
9) 위주위탁으로 진행 중인 2010년 국별 자문 사업의 과제는 세분화되지 않은 상태로 추후 과제와 투입컨설턴트의 숫자는 상당히 커질 것으로 예상된다.

하고, KSP 프로그램이 점차 상기 지역으로 확대되고 있다.

대상국별로는 베트남이 수은 계속 사업을 포함하여 6회, 우즈베키스탄의 경제특구 타당성 조사를 포함하면 4회, 인도네시아도 채권시장개발 후속사업을 포함하면 4회로 KSP도 주로 ODA사업 주요 대상국인 경제협력 전략국가에 중점을 두고 있음을 알 수 있다. 그 다음으론 가나, 알제리, 쿠웨이트, 도미니카 공화국, 아제르바이잔에서 KSP사업이 3회씩 실시되었다. 사업 대상국도 동남아 및 중앙아시아 지역에서 중동, 아프리카 및 중남미지역의 경제협력 전략국가로 확대되고 있다.

KSP는 경제사회 개발정책에 중점을 둔 정책 자문이기 때문에 그 과제<sup>10)</sup>는 대부분이 경제사회 분야에 집중되어 있다. 특히 거시경제, 금융, 재정, 무역, 산업정책, 즉 5대 경제정책과 지식기반경제의 구축에 기여한 ICT개발정책 분야에 집중되어 있다. 그 외에도 학교교육과 직업교육을 포함한 인적자원 개발정책에도 대상국의 상당한 수요가 있음을 제시하고 있다.

[그림 3-11] KSP 사업 실시과제 분류(2004~2010)



정책별로 세부과제를 보면, 무역 분야에서는 수출과 관련된 수출증진정책,

10) 자문과제는 대상국 정부가 KSP를 통해 자문을 받고 싶은 정책과제를 외교채널을 통해 제출하면, 관련 전문가들의 방문 수요 조사를 통해 현지의 우선 순위를 고려하여 정해진다.

수출금융, 경제특구, FDI, WTO가입 등이다. 거시경제 분야에서는 경제개발계획, 거시경제예측모델, 경제안정화 등이고, ICT 분야에서는 지식기반경제의 4대 필라(Social Incentives, R&D, Human Capital, ICT Infrastructure), e-government, e-commerce, e-learning 등이고 산업 분야에서는 에너지, 중소기업, 산업개발 등이다.

이처럼 KSP에서 다루는 과제는 우리가 경제개발을 추진하는 과정에서 활용했던 정책이거나 현재도 사용 중인 정책들이지만, 대상국들의 주요 관심사는 한국이 그 목표를 구현하는 과정에 더 깊은 관심을 가지고 있다. 이러한 추세에 따라 KSP의 자문과제는 보다 구체화되고 실용화될 것으로 보인다.

#### 나) 투입 인력 현황

사업대상국에서 제시한 자문과제중에서 방문수요 조사<sup>11)</sup>를 통해 우선 순위가 높은 과제로 확인되면, 그 과제에 전문성을 가지고 있는 전문가를 선정한다. 전문가의 선정은 사업관리기관 간의 협의를 통해 사업 감독기관이 주로 결정한다.

컨설턴트를 선정하는 기준은 학문적 배경, 실무 경험 및 능력, 언어 능력 등이다. PM과 국별 고위인사자문관의 선정 기준도 동일하지만, 고위인사는 차관급 이상의 고위공직을 역임한 자 또는 민간 분야에서 저명한 기업인 등으로 구성된다. KSP가 경제정책 컨설팅 사업임을 고려하여 경제학의 세부 분야별 전문성을 가진 자가 주로 선정되지만, ICT처럼 기술적 분야에는 엔지니어들이 선정되고 실무적인 컨설팅이 필요한 경우에는 민간 분야의 실무 전문가가 선정된다. 예를 들면, 카드사용 활성화 방안을 위해서는 카드회사의 실무담당자가 초빙된다. 사업관리자는 의사전달 능력과 경험을 기초로 선발되고, 기타 사업과 관련된 활동을 지원하는 전문가들도 분야의 전문성을 가진 컨설턴트의 자격과

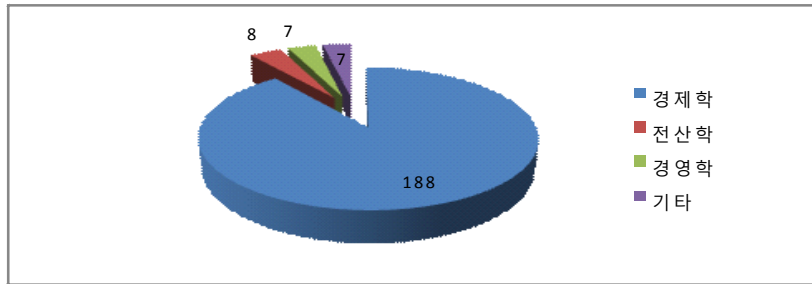
11) 방문 수요 조사는 KSP의 사업주기상으론 사업 발굴 단계로서, 고위전문가, 사업관리전문가 및 분야별 전문가들로 구성된 한국조사단이 사업대상국을 방문하여 정책결정자 및 국제기구 사무소장 등을 면담하여 제출된 사업과제에 대한 정책 우선 순위, 현황, 기대 효과 등을 청취하고 자료를 수집하는 활동이다.

동일하다.

2004~2010년 동안 KSP사업의 연구와 자문에 직접 참여한 전문가는 210명이다. 우선 정책과제에 대한 분석적 연구와 정책 대안을 제시하는 국내컨설턴트와 PM 및 국별 자문단을 대표하는 고위인사를 살펴본다.

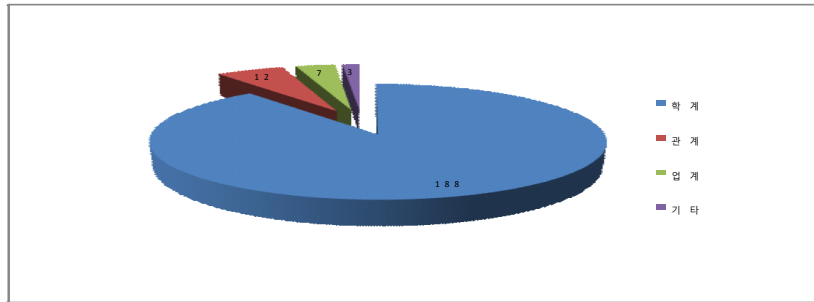
전공별로 구분하면, 참여 컨설턴트 대부분이 경제학 전공자이고 동시에 최고 학위 소지자들이다. 참여 전문가들의 대부분은 학계, 연구소 출신이고, 관계나 업계 출신 전문가는 소수에 지나지 않는다. 이것은 KSP가 경제정책에 중점을 둔 연구·자문 사업이란 특성에 기인한 것으로 학문적 배경과 출신의 구분은 의미가 없다.

[그림 3-12] KSP 사업 참여 컨설턴트 전공별 분류(2004~2010년)



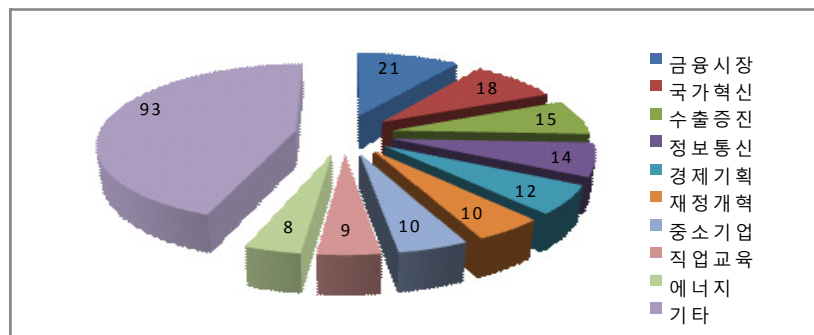
국별 자문 사업에 참여한 연구진을 보면, 전체의 10% 정도가 자문 주제와 관련된 민간 또는 현업 전문가들이고, 나머지 모두는 정책연구소 또는 대학 교수들로서 학계인사들이다. KSP사업의 성격상 영어로 집필하고 발표하는 등 외국어 능력과 분석 능력이 동시에 요구되기 때문에 현업 전문가의 참여가 낮은 실정이다. 현업 전문가를 포함한 공사 부문 실무전문가의 참여를 확대하고 조정하는 것이 KSP사업 운용상의 또 하나의 중요한 과제이다.

[그림 3-13] KSP 사업 참여컨설턴트 출신별 분류(2004~2010년)



KSP사업에 참여한 전문가들의 세부 전공을 보면, 우선 1990년 후반 금융위기와 최근의 글로벌위기로 인해 대상국들이 관심을 나타낸 금융시장 불안요인의 분석과 예방과 관련된 조기경보시스템 구축, 금융감독 등의 과제가 늘어나서 금융시장 전문가의 참여가 가장 많았다. 그 다음으로 기술혁신, R&D, 산학연혁신클러스터 등을 포함한 혁신과제에 대한 관심 증가로 많은 혁신전문가들이 참여하였다. 셋째, KSP사업 과제 중에서 무역정책과제가 가장 많았으며 그 중에서도 수출증진과 관련된 수출금융, 수출특구 등에 관련된 수출전문가들이 참여하였다.

[그림 3-14] KSP 사업 참여 컨설턴트 세부 전공 분류(2004~2010년)





그 외에도 지식기반경제의 근간을 이루는 정보통신, 전통적으로 개도국들이 관심을 보이던 경제기획, 성과주의와 디지털예산으로 대표되는 재정개혁, 빈곤 퇴치를 위하여 취업 기회를 제공하는 중소기업 등 다양한 전문가 들이 참여하고 있다.

대상국들의 관심도가 변화함에 따라 한국적 특성을 지닌 전통적인 정책 분야인 수출증진, HRD, 경제기획, 산업개발 등과 같은 분야에서 최근의 수요와 미래의 성장엔진을 대표하는 국가혁신, 정보통신, 그린에너지 등의 분야로 전환하고 있다. 따라서 KSP의 수요도 보다 구체적이고 미래의 먹거리를 개발하는 방향으로 이동하고 있다.

### 3) 향후 과제

짧은 역사에도 불구하고 경제개발 경험 공유사업이 이룩한 성과는 정책 컨설팅을 통해 정책 대안의 제시는 물론이고, 경제협력 전략국가의 정책개발, 법 제도적 장치 마련 및 고위 정책담당 공무원의 역량 제고에 기여하는 한국의 대표적인 협력사업의 하나로 자리매김을 하고 있다.<sup>12)</sup> 더구나 KSP는 2004년 사업 디자인시 제시한 목적인 정부와 기업의 세계화전략과의 연계 등을 포함한 인도주의와 상호주의를 조화롭게 통합할 수 있는 새로운 가능성을 보여 주고 있다.

이러한 성과는 그 동안 투입된 전문가들의 지적이고 역동적인 활동의 결과다. 대부분의 개발 컨설턴트들은 전문성과 관련된 교육을 받았지만, 정책 컨설팅과 관련된 교육이나 훈련을 받지 못했다. 이들은 주로 'Learning by consulting'을 통해 스스로의 자질 향상은 물론이고 정책 컨설팅에서의 전문지식 활용이나 대상국 정책결정자들과의 긴밀한 상호작용 등을 통해 사업 성과의 지속 가능성(sustainability)을 확보하는 데 기여하였다. 다른 정책 컨설팅 사업과는 달리 사업기획과 관리 경험이 충분하지 못한 연구진들에게 사업관리의

12) "한국 경제발전 경험 공유사업의 평가"보고서(2010) 참조

부담을 주지 않고, 사업관리자가 효율적이고 체계적으로 사업 전체를 직접 관리함으로써 사업 운영의 체계화와 경제협력 사업 모델의 정립에 크게 기여하고 있다.

이러한 성과에도 불구하고 정책 컨설팅 사업을 효율적으로 추진하여 가시적인 성과를 산출하고 대상국에 실질적으로 도움을 제공하기 위해서는 몇 가지 과제가 놓여 있다.

우선 필요한 전문인력의 확보에 많은 어려움이 있다. KSP 자문 과제가 구체적이고 기술적인 내용으로 변하고 있는데, 변화하는 과제들에 맞는 전문가의 충원이 쉽지 않은 실정이다. 즉, KSP사업을 통해 제시된 정책제안들이 구체화되기 위해서는 실무 경험을 가진 전문가들의 충원이 필요하나 풀타임 컨설턴트가 부족하다. 일부 있기는 하지만 대부분이 Generalist이고 자격을 갖춘 Specialist가 부족한 실정이다. 실무 경험을 가진 전문가는 컨설팅 경험이 부족하고 의사전달 능력을 갖추지 못한 경우가 대부분이다.

따라서 단기적으로 최고의 전문성과 열정을 가진 전문가를 발굴하여 활용하고 필요한 경우에 원활한 커뮤니케이션을 할 수 있도록 지원하는 것이 오히려 성과를 제고하는 데는 더 효율적이라고 본다. 장기적으로는 개발 경험의 모듈화<sup>13)</sup>와 관련 분야별 실무 경험에 기초한 차세대 전문인력을 양성하는 것이다. 전문인력들에게 개발 경험 체계화를 통한 간접 경험과 함께 일정 기간 과제 관련 해당 기관에 위탁하는 실무인턴처럼 실무 경험을 채득시킨 후에(Two Track Training System), 컨설턴트로 참여시키는 것이 바람직할 것이다.

둘째, KSP사업에서도 민간 컨설팅을 육성하기 위해서 국별로 과제를 위탁하여 운영 중이지만, 유능한 풀타임 컨설턴트나 전문 컨설팅 펌이 부족한 실정

13) 지난 반세기 동안의 경제발전 과정에서 우리가 사용했던 크고 작은 정책에서부터 생산 방식까지도 중요한 컨설팅의 자료가 될 수 있고 이런 경험을 관련 분야별로 체계화하고 세분화된 정책 사례 단위로 모듈화를 추진 중임. 체계화의 중요한 목적 중 하나는 경험 있는 개발연대 전문가들의 생생한 경험을 기록으로 남겨서 차세대 젊은 전문가들이 그 내용을 기초로 컨설팅을 수행할 수 있도록 지원. 녹취된 자료는 Sound Library를 구축하고 그 결과를 정리하여 정책사례집으로 발간·활용

이다. 유능한 풀타임 컨설턴트가 일을 할 수 있는 여건이나 인센티브가 약한 것은 사실이고, 최근에는 많이 개선되었지만, 'First-Come, First-Service'의 관행에 젖어 있으며, 사실상 찾으려면 사업 수요도 적다. 컨설팅산업의 서식환경도 열악하다. 현재는 파트타임의 부업 형태로 진행되고 있어서 사업의 전문화와 질적 제고에는 한계가 있어 보인다. 따라서 자격을 갖춘 컨설턴트를 분야별로 양성하기 위해서는 지속적인 사업 수요가 있어야 하고, 파트타임 전문가보다는 풀타임 전문가를 활용하도록 해야 한다. 또한 민간 컨설팅 펌의 육성을 위해 사단법인과는 NGO 형태보다는 보다 적극적인 영업활동과 이익을 추구하는 사회적 기업으로 선정하여 재정, 행정, 교육적 인센티브를 제공하고 사업정보를 공유하는 시스템을 도입하는 것이 필요하다. 이러한 인프라의 확대는 전문 컨설팅 펌과 풀타임 컨설턴트들의 증가에 기여하고 KSP 위탁 자문사업도 더욱 활성화시킬 것으로 보인다.

그 외에도 KSP는 경제정책 중심의 컨설팅 과제에 중점을 두고 있어서 사업 성과를 제고하기 위해서는 경제 이외의 다양한 분야 전문가들과의 연계를 추진하여 전문 분야 간의 시너지효과를 제고하도록 할 예정이다(cross-sectional, multidisciplinary approach). 또한 KSP 사업관리자도 분야 전문가로서의 역할을 강화하고 전문성을 확보할 수 있도록 지원하고 매뉴얼화를 통해 내부 역량을 강화하고 있다.

따라서 KSP는 우리의 고급인력을 활용한 정책 자문 사업으로서 그 핵심은 투입되는 전문가들이다. 최근에 변화하는 관심 과제들과 양적 수요 증가를 고려할 때, 사업의 가장 중요한 주요 과제 중의 하나는 유능하고 실무 경험을 갖춘 전문인력의 확보라고 할 수 있다.

## 제4절 민간 부문의 국제개발협력 전문인력 현황

### 1. 전문인력 개황

국제개발협력 전문인력의 개념은 국제개발협력에 참여하는 전문가로서 ODA 사업을 기획, 평가, 관리하거나, 지역 전문가 혹은 영역별 전문가 그리고 전 분야에서 자문 혹은 교육·훈련을 담당하는 사람들을 일컫고 있다. 여기서는 민간 분야, 특히 대학과 NGO 그리고 컨설팅사 등에서의 전문인력 현황을 살펴본다.

대학의 국제개발협력 사업은 대학의 종류 및 분야에 따라 다양하게 분포해 있다.

<표 3-34> 대학에서의 국제개발협력 영역 및 주요 내용

구분	주요 영역	협력의 주요 내용
일반대학교	전 영역	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 직접 개발 협력 사업 추진</li> <li>- 정부재원 활용한 사업단</li> <li>- 학위 과정 중심 인력 양성프로그램 운영</li> <li>- 지원 대상국 전문인력과 네트워크 구축</li> </ul>
전문대학	공과 영역 중심	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 직접 개발 협력 사업 추진</li> <li>- 정부재원을 활용한 사업단 운영</li> <li>- 경력자 위주의 개발 협력 전문가 보유</li> </ul>
기능대학	기술 및 훈련 영역 중심	<ul style="list-style-type: none"> <li>- ODA를 활용한 기술, 기능 중심의 개발 협력사업 추진</li> <li>- 경력자 위주의 전문가</li> <li>- 기술과 훈련이 동시에 이루어질 수 있도록 프로그램화</li> </ul>
기 타	온라인교육시스템 교사교육시스템	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 원격교육 및 교사교육 위주의 프로그램 운영</li> <li>- 시스템 설립 및 자문활동</li> </ul>

<표 3-35> 전문가 구분 및 주요 내용

구분	주요 영역	협력의 주요 내용
ODA 기획	전 영역	- ODA 정책 기획 - ODA 재원 확보 방안 - 구체적인 ODA 사업 내용 기획 - 분야별 우선 순위 제안 및 실천 전략기획
ODA 평가	전 영역	- 학적 토대에서의 효과성 검토 - 국제기구 기준에 따른 평가 준거 및 지표 개발
지역 전문가	전 영역	- 특정 국가 혹은 언어/종교/문화권에 따른 ODA 접근 방안 마련 - 개발 협력사업의 요구를 조사하고 이에 걸 맞는 적합한 사업 내용 타당성 검토
자문 및 교육훈련	전 영역	- 정부자문 및 기술자문 수행 - 국내외의 연수기관에서 교육훈련 실행 - 대학 및 교육훈련 프로그램에서 거시 혹은 미시적 개발 전략 전수

현재 대학에서 활동하고 있는 개발 협력 전문가 운용 현황이 어떠한가에 대해서는 아직 자료를 검토하기 전이어서 구체적인 데이터 제시에는 어려운 점이 있다. 대학에서의 개발 협력 전문가 양성 및 훈련 프로그램은 대략적으로 다음과 같은 구분에 따라 이루어지고 있다.

<표 3-36> 대학에서의 전문가 양성 프로그램

구분	과정	전문가 영역
일반대학	학부 과정	- 지역 전문가(어학, 지역 연구, 기술훈련, 교육 등)
	대학원 과정	- 국제개발협력(지역 연구, 통상, 무역, 보건, 기능, 훈련 등)

또한, NGO는 비정부 민간 부분에서 개발 협력의 가장 구체적인 사안들을 대상으로 사업을 진행하고 있다고 평가할 수 있다. NGO의 개발 협력 사업은 큰 규모의 ODA 사업, 즉 유상원조 혹은 국가 차원의 양자 간 무상지원사업

등 사업보다는 중소 규모의 개발 협력 사업을 추진하고 있으며, 이를 운용할 수 있는 현지전문가와 재원의 확보 및 국내 사업 추진 전문가 그리고 조직 운용 인력 등으로 구성되어 있다.

사업을 추진하고 있는 신뢰할 만한 NGO들은 ‘해외원조단체협의회(이하 해원협)’의 회원 단체들을 중심으로 파악할 수 있는데, 이는 해원협 가입시 지정된 조건들이 일정한 NGO의 역량에 기반한다고 볼 수 있기 때문이다. 또한 KOICA에 등록되어 ODA에 사업에 참여하고 있는 NGO, 행정안전부와 외교 통상부에 등록된 NGO 등도 가입 조건을 충족한 이후에야 등록이 검토되고 승인되기 때문에 NGO에 대한 조사 자료의 토대가 될 수 있을 것이다.

NGO는 그야말로 전 영역의 사업을 추진하고 있고 그 수준 또한 다양하기 때문에, 범주화하고 이를 일반적인 영역에 따라 제시하는 데 어려움이 있다. 특별히 NGO에서 일하고 있는 개발 협력 전문가들을 구분하는 기준은 다음과 같다.

<표 3-37> NGO 개발 협력 전문가 구분 기준

구 분	영 역	주요 임무
현지 사업 운용인력	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 지역 전문가(언어와 문화에 익숙할 것을 전제)</li> <li>○ 특정한 사업 영역에 국한</li> <li>○ 지역사회개발, 교육, 공중보건, 건축, 긴급구호 등</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 사업진행 관리, 감독, 추진, 현지 평가</li> <li>- 사업 대상자와의 지속적인 의사소통과 구체적인 사업 요구 조사, 분석</li> <li>- 사업의 효과성에 대한 구체적인 지표 제시</li> </ul>
국내 재원확보인력	전 영역	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 사업 추진에 요구되는 재원 마련, 홍보 등</li> </ul>
국내 사업개발인력	전 영역	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 현지 요구조사에 따른 사업 내용 및 타당성 조사</li> <li>- 사업의 효율성 평가</li> <li>- 지속 가능한 사업 지원 전략 및 방안 마련</li> </ul>
조직운용인력		<ul style="list-style-type: none"> <li>- 조직 운영 효율성</li> <li>- 인력, 재원 관리</li> </ul>

민간 부문 개발 협력 사업의 중요한 주체 중의 하나가 개발 협력 컨설팅사이

다. 우리나라의 개발 협력 컨설팅사는 아직 초기 단계에 있다. 컨설팅사의 주요 전문인력 현황은 KOICA와 한국수출입은행에 등록되어 있는 국내 회사들의 회사 리스트를 바탕으로 하여 활동하고 있는 전문인력에 대한 자료를 수집하고 분석할 수 있다.

민간 부문 전문인력 양성의 주요 문제점은 대학을 중심으로 한 개발 협력 전문인력 양성의 경우, 특정한 분야(무역 및 통상 등)에 치중되어 있어 실제 ODA 사업에서 요구되는 지역 전문가와 사업에서 요구되는 특정한 분야의 전문성을 가진 사업 수행자들을 양성하기 어려운 구조로 되어 있다는 점이다. 이는 개발 협력 전문인력 양성 프로그램과 여기에 참여하고 있는 학생들 그리고 이들을 활용하고자 하는 현실의 ODA 사업 간에 조정이 거의 이루어지고 있지 않기 때문이라 볼 수 있다. 따라서, 대학을 중심으로 한 개발 협력 전문인력에 대한 구체적인 개념 정립이 요구되고, ODA 사업 추진의 중장기 전략에 따른 운용 인력을 양성하는 방안으로 변화되어야 할 것이다.

NGO의 경우에는 참여자의 관심과 의지에서 시작되어 적절한 훈련과 교육 없이 시행착오를 통하여 지역전문성과 분야사업에 대한 노하우, 경험을 습득하는 경우가 대부분이다. 또한 사업의 연속성이 담보되기 어렵고, 사업에 참여하는 인력의 참여시간 또한 그리 길지 않다는 점에서 현지 대상 국가 혹은 대상 지역사회로부터 신뢰성을 얻지 못하고 있다.

민간 컨설팅 업체의 경우, 중소형 ODA 사업뿐만 아니라 중대형 ODA 사업을 추진할 수 있는 역량을 갖고 있기는 하지만, 아직 초기 단계의 컨설팅 업계에서 사업을 적절히 수행할 수 있는 인력을 충분히 확보하고 있지 않다는 것이 가장 큰 문제이다. 이로 인해 대부분의 전문인력들을 대학, 연구원 그리고 NGO 등에서 협력하여 대응하거나 단기간 동안만 협력하여 일을 추진하도록 하고 있기 때문에 한국에서의 민간 컨설팅 사업은 대학, NGO 등의 사업과 인력 운용 측면에서 그리고 인력의 현황 측면에서 추가되는 부분이 적다고 볼 수 있다.

## 2. 국제대학원(경희대학교 국제대학원 사례)

### 가. 개요

2007년 교육과학기술부의 수도권대학 특성화 사업 중 지정사업 공모를 통해 경희대와 이화여대가 국제대학원으로 선정되었으며, 양교의 국제대학원은 2007년 6월부터 국내 최초로 국제개발협력 전문가 양성사업을 본격적으로 수행하였다. 이 절은 경희대학교 국제대학원의 특성화 수행 사례를 통해 국제개발협력(International Development Cooperaton, IDC) 부문에 종사할 전문가 양성 시스템이 어떻게 구축되었고, 미래의 발전을 위한 기틀을 어떻게 잡았으며, 이러한 특성화 사업이 차세대 개발전문가 육성에 있어 어떤 의미를 갖는가에 대한 논의를 전개한다.

경희대학교의 특성화 사업은 다음과 같은 세 가지 목표 하에 진행되었으며 각각의 목표를 달성하기 위한 구체적인 사업이 기획·수행되었다.

첫째, 국제개발협력 실무형 인재양성 체계를 구축하여 국가의 위상을 제고한다. 이 사업은 일반적인 공적 개발원조의 전문가(generalist)를 양성하는 것이 아니라 개발 협력 전반에 관한 이해를 바탕으로 전문 분야의 지식과 해외 지역 사정에 정통한 실효적 전문가(specialist) 및 각종 개발사업과 프로젝트를 기획하고 수행할 수 있는 프로젝트 매니저(PM)의 양성을 목적으로 한다.

둘째, 다양한 분야의 심도 깊은 연구를 수행하여 국제개발협력 연구 인프라를 조성한다. 지금까지의 개발 협력에 관한 연구가 양적, 질적인 면에서 미흡한 현실에 비추어, 한국적 개발 협력 프로그램 발전 방안을 분야, 지역, 정책으로 나누어 체계적이고 실증적으로 연구하고, 공적 개발원조 사업의 효율적 수행을 뒷받침하기 위한 다양한 연구 활동을 수행하며, 국제기구, 선진국, 해외대학 및 국내 유관기관과의 협력 체제 구축을 목적으로 한다.

셋째, 사회적 활용을 위한 국내·외 국제개발협력 네트워크를 구축한다. 대외원조의 중요성은 날로 증가하고 있지만 이에 대한 우리 사회의 인식수준이



아직 낮음을 감안하여 ODA Camp 등의 프로그램을 통해 개발 협력에 대한 사회적 인식을 제고시키고 국민적 지지 기반의 확산에 기여한다. 이를 위해 선진국의 개발 협력 경험과 개도국의 수요를 포괄하는 국제적인 ODA 기초 인프라를 구축하여 정부의 대외정책은 물론 개발 협력에 대한 교육현장과 사회 각 부문의 수요에 부응함을 목적으로 한다.

그렇다면 경희대학교 국제대학원이 이와 같은 특성화사업을 추진하게 된 배경은 무엇인가? 이는 크게 대학 차원의 창학이념과 국제대학원의 국제화 교육 경험과 매우 밀접한 관련이 있다.

첫째, 경희대학교의 창학정신은 ‘문화세계의 창조’를 통하여 홍익인간의 이념을 구현하는 데 있다. 문화세계는 안으로 사회를 민주화하고 밖으로 국제화, 세계화를 지향할 때 실현될 수 있는데, 경희대학교는 전문 학술에 관한 심오한 이론과 응용방법을 연구하는 가운데 문화복지 사회에 이바지할 수 있는 유능한 지도자를 양성하여 궁극적으로 이상적인 인류사회의 재건을 추구한다는 창학의 목적을 두었다.

특히 경희대는 UN과 손잡고 새로운 문화세계, 즉 인류사회의 평화와 공영을 이룩하기 위해 1960년대 중반부터 지속적인 노력을 기울여 왔으며, 1999년에는 세계NGO대회를 개최하였고, 2009년에는 세계시민포럼(World Civic Forum)을 UN 경제사회국과 공동으로 개최하는 등 인류가 당면한 제반 문제의 해결에 있어 국제사회와의 협력 체제를 구축해왔다.

또한 국내 최초로 NGO대학원과 영어로 전 강좌를 교육하는 평화복지대학원을 운영하고 있으며 국제개발협력과 관련한 NGO와의 유대관계를 공고히 하고 차세대 지도자를 양성하며 NGO 지도자 간의 네트워크를 구축한 바 있고, 2005년에는 세계평화구현 사업을 위한 네오르네상스 문명원을 개원하였다.

둘째, 이 특성화사업은 1997년 이후 10년간 수행해 온 경희대학교 국제대학원의 국제화 교육 경험이 매우 중요한 배경이 되었다. 국제대학원은 1997년 개원 이후 10년 동안 국제통상협력학, 국제경영, 국제관계 및 지역학의 3개 학과를 중심으로 내국인을 대상으로 하는 국제전문인력의 양성체제를 유지해 왔으

며, 이를 바탕으로 2002년부터 한국국제협력단(KOICA)의 지원으로 개도국 공무원을 대상으로 한국경제 및 개발 협력 석사 과정(MKE)을 운영해 왔다. 이와 같이 개도국의 차세대 리더들을 대상으로 하는 경제개발 분야의 지식 전수(knowledge transfer) 사업을 수행한 경험은 다시 내국인 학생을 대상으로 하는 국제개발협력 전문인력 양성사업 수행에 있어 결정적인 계기가 되었다.

즉, 1997년부터 2002년까지 국제대학원의 형성기에는 내국인 학생을 대상으로 대외지향적(outbound) 국제전문가 양성사업을 수행했다면, 2002년에 시작된 MKE 사업은 외국인을 교육하는 일종의 대내지향적(inbound) 지식 전수 사업이었다. 이런 맥락에서 특성화사업인 국제개발협력 전문인력 양성사업(이하 IDC사업)은 국제대학원의 양대 축인 두 프로그램의 특징과 운영 노하우가 결합된 가운데 탄생한 결실이라고 할 수 있다.

<표 3-38> 경희대 국제대학원 프로그램 변화

교육 대상	1997~	2002~	2007 이후~	목표
내국인+외국인	국제대학원 프로그램 (국제통상, 국제경영, 국제관계 및 지역학)			대외 지향적 일반형국제화인력 양성
외국인		외국인 공무원 교육프로그램 (한국경제)		대내지향적 지식 전수사업
내국인 (외국인)			수도권 특성화 (국제개발협력)	대외 지향적 국제전문인력 양성

#### 나. 국제개발협력 인력 양성 시스템

IDC 특성화는 크게 교육-연구-사회적 네트워크의 세 분야로 나누어 시행되었지만, 인력 양성 시스템을 위주로 하는 본고에서는 교육 분야에 있어 전문가 양성 시스템이 어떻게 구축되었는지에 대한 접근을 시도할 것이다. 현재 이 시스템은 석·박사 과정을 중심으로 하는 학술프로그램과 실무 능력 함양을 목표

로 하는 실무프로그램으로 이원화되어 있다.

#### 1) 정규교과 프로그램

경희대학교 국제대학원은 2008년 1학기부터 IDC 석·박사 과정을 설치하여 운영하였는데 이 과정의 2010년 3월까지 총 입학생은 65명(석사 52명, 박사 13명)이다. 특성화 프로그램 기간 중이었던 2008년에는 내국인 입학에 원칙으로 했고, 2년차인 2009년도부터 외국인 학생의 입학을 허용하고 있어 향후 이 과정에도 외국인 학생의 지원 증가가 예상되고 있다. 석사 과정의 경우 매년 20명 내외의 학생들이 입학하며, 아직까지는 내국인으로만 구성되어 있다. 박사 과정은 총 13명이 재학하고 있으며 이 중 3인은 외국인이다.

<표 3-39> 경희대 국제대학원 국제개발협력 전공 학생 수(2010. 3 기준)

구분	석사	박사	계
2008년 1학기 입학(1기)	13	1	14
2008년 2학기 입학(2기)	6	2	8
2009년 1학기 입학(3기)	15	5(1)	20(1)
2009년 2학기 입학(4기)	8	3(2)	11(2)
2010년 1학기 입학(5기)	10	2	12
총 계	52	13(3)	65(3)

주: ( )안은 외국인 학생

IDC 과정의 가장 중요한 요소는 무엇보다도 교과과정이다. 본 대학원은 꾸준한 교과과정 개선 작업을 통해 현재의 과정을 구축하였고 향후에도 빠르게 변하는 주변 환경 변화에 맞추어 지속적으로 개정할 계획이다.

경희대학교 국제대학원의 국제개발 석사 과정에서는 졸업시까지 총 45학점을 이수하게 되어 있으며(2011년 입학자부터 해당), 이는 공통필수 9학점, 전공필수 12학점, 전공선택 9학점, 기타 15학점으로 구성되어 있다. 우선 전공 필수 과목은 국제개발협력개론, 개발프로젝트 매니지먼트, 개발경제학, 기능심화의 네 과목으로 구성되어 있고 다양한 전공 선택과목이 개설되어 있다. 본 대학원

전공 교과과정의 가장 큰 특징은 국제개발협력 과정의 전공을 학문 체계(Dicipline), 행위자(Institution), 개발사업(Project), 해외 지역(Area) 및 실무(Practicum)의 5개 영역(DIPA-P)으로 나누어 접근하고 있다는 점이다.

학문 체계(Discipline) 영역의 경우 국제개발협력개론, 국제정치경제, 개발경제학, 지역경제발전론, 사회개발과 빈곤 감축 등의 과목이 개설된다. 또한 한국 경제의 이해라는 케이스 과목을 통해 우리의 발전 경험을 학습하여, 한국형 개발 협력의 주요 축으로 부상하고 있는 개발 경험 지식 전수 사업의 바탕을 학습한다.

행위자(Institution) 영역의 경우 국제개발의 제반 행위자를 다루는 과목인 국제개발협력개론, 국제기구론, NGO와 시민사회, 개발 협력과 윤리경영 등의 과목 등을 통해 개발의 주체인 정부, 국제기구, NGO, 기업 등에 대해 학습한다.

개발사업(Project) 영역의 경우 개발프로젝트 매니지먼트(개론), 개발 협력 사업전략(전략), 개발프로젝트 실무분석(평가 및 분석), 프로젝트 파이낸스 등이 개설되어 있다. 개발프로젝트는 한시성(time-limited)에 부응하는 최고의 결과를 산출해야 하기 때문에 거쳐야 하는 공통된 프로세스가 있다. 따라서 프로젝트 관련 과목은 개발프로젝트의 계획-승인-실행-검증 등 제반 단계의 최적화 프로세스 및 프로젝트 사이클, 개발프로젝트의 진행 노하우, 프로젝트 리포트 작성법 등에 대해 국제개발은행 등에서 실제 프로젝트를 담당했거나 현장에서 수행해 본 경험이 있는 교수진들이 담당한다.

마지막으로 해외 지역(Area) 영역의 경우 중점 개발대상 지역인 아시아(동남아), 아프리카, 라틴아메리카 지역에 대한 기본적인 지식의 함양을 목적으로 한다. 개발 대상 지역의 발전과 저발전의 문제에 접근하기위해서 각 관련 국가의 역사와 정치체제, 사회경제적 상황 등에 대해 학습하여 파트너 지역의 현실을 파악한다. 특히 중남미의 경제발전과 사회정책이라는 과목은 재정, 교육, 복지 등 사회경제의 제반 분야 현실을 학습함과 동시에 개발은행에서의 가상프로젝트 개발 및 제안서 작성 등의 훈련도 겸하고 있다.

교과 내에는 원조 행정, 보건의료, 교육정보, 인프라 등 개발의 실무

(Practicum)영역을 다루는 기능심화 과목과 해외 인턴십도 포함되는데, 이는 다음 장에서 논의하도록 한다.

<표 3-40> 경희대 국제대학원 국제개발협력 전공 석사 과정

	공통필수	개발 협력전공 교과(DIPA-P)				
		학문 체계 Discipline	행위자 Institution	개발사업 Project	해외 지역 Area	실무 Practicum
필수 (9+12 학점) 기본 과목	응용 경제학	국제개발협력 개론				
	지구촌의 주요의제			개발프로 젝트 매니지먼트		기능심화 (실무영역 개인지도)
	아카데미 영작문	개발경제학				(해외) 인턴십
전공 선택 (9학 점 이상) 심화 과목		국제정치 경제	국제기구론	개발프로젝 트 실무분석	동남아의 사회와 경제	
		사회개발과 빈곤 감축	NGO와 시민사회	개발 협력 사업전략	아프리카의 경제발전과 거버넌스	
		지역경제 발전론	개발 협력과 윤리경영	개도국의 프로젝트 파이낸스	중남미의 국제경제 관계	
		한국경제의 이해		중남미의 경제발전과 사회정책		

박사 과정의 경우, 학점 감면 여부에 따라 총 24학점~36학점을 이수하도록 하는데, 공통필수 6학점, 전공필수 12학점을 이수해야 하고, 학문 체계(원조와 경제발전, 계량경제 분석), 행위자(거버넌스와 발전), 개발사업(프로젝트사이클 매니지먼트)의 영역(DIP)에 집중하고 있다. 아직 박사 학위 수여자는 없으며, 현재 1기 입학생 2명이 졸업시험을 통과하고 수료 상태로 논문 작성 중이다.

&lt;표 3-41&gt; 경희대 국제대학원 국제개발협력전공 박사 과정

총 24~36 학점 이수	공통필수	개발 협력전공 교과 (DIP)		
		학문 체계 Discipline	행위자 Institution	개발사업 Project
필수(6+12 학점)	응용경제학	원조와 경제발전	거버넌스와 발전	프로젝트사이클 매니지먼트
	지구촌의 주요 의제	계량경제 분석		
전공 선택 (18)	석박사 통합			

## 2) 실무 전문성 함양

국제개발협력 교육의 특징은 실증성(positivism)에 기초한 실무형 교육을 강조하고, “사회현상을 현장에서 경험하고 관찰하면서 검증하는 자세를 중요시 한다”(주동주 2008,29)는 것이다. 그러므로 국제개발전문가로서 개별 분야에 대한 실무 전문성은 매우 중요하다. 특히 국제기구나 정부출연기관 그리고 기업의 인력 수요가 지역이나 (일반적)국제전문인력이라기보다는 개발의 제 분야 (sector)에 집중되어 있음을 감안할 때 취업 경쟁력 확보를 위한 분야 또는 실무 전문성은 아무리 강조해도 지나치지 않다.

본 대학원에서는 실무 전문가 영입, 정규수업(기능심화), 해외 인턴십, 해외 연수파견, 국제기구 기술지원 프로젝트 수행 등을 통해 학생들이 실무 전문성을 함양할 수 있는 환경을 다각도로 제공하고 있다.

### 가) 다학문, 실무 전문가의 교수진 영입

기본적으로 정치학, 경제학, 인류학 등 다양한 학문 분야를 포괄하는 국제개발학은 학제 간 연구(interdisciplinary)를 표방하며 융합(convergence)을 중요시하는 학문이기 때문에 학문별 전문가들의 참여가 필수적이다. 동시에 실증적 성격의 과목들을 가르치기 위해선 실무 분야의 경험과 전문성이 요구되고 있다.

교수진은 관련 학문 분야의 전문성을 바탕으로 IMF, ADB, IDB, 외교통상부, 수출입은행 등 제반 기구에서의 풍부한 실무 경험을 갖춘 학자들로 구성되어 있다.

이를 구현하기 위해 다양한 팀티칭 과목을 개발하여 운영하고 있는데 국제개발협력의 기본과목으로서 각 학문 분야별 실무 전문가들이 참여한 ‘국제개발협력개론’과 개발의 모범사례인 한국경제의 발전에 대한 이해를 심화시키기 위한 ‘한국경제의 이해’가 팀티칭으로 진행되고 있다.

#### 나) 기능심화 과목 운영

특성화 추진 초기부터 한국국제협력단(KOICA)의 8대 ODA 사업 분야(교육, 보건의료, 행정제도, 농촌개발, 정보통신, 산업에너지, 환경 및 기타, 재난구호)를 면밀히 검토하여, 한국의 대학 교육환경에 적합하고 본 대학원에서 교육 가능한 6대 분야(교육훈련, 보건의료, 행정제도, 환경관리, 정보통신, 엔지니어링)로 재편하였고, 이를 교과과정에 반영하여 기능심화(Independent Study) 과목으로 개발하였다. 그 동안 학생의 수요에 따라 원조정책, 인프라 등의 분야를 추가하는 등 분야 선정에 있어 유연하고 탄력 있게 운영하고 있다.

기본적인 과목의 운영 방식은 학생들이 월 2회 이상 분야별 멘토와 모임을 갖고 전문 분야의 개발 협력 현황과 구체적인 프로젝트 사례 등을 학습하며, 과목 담당교수의 교실 세미나를 통해 각자의 경험과 수업 경험을 공유하는 자리를 갖고, 기말 리포트를 제출하는 형식이다. 지금까지의 운영 경험에 비추어 볼 때, 이 과목의 가장 중요한 요소는 멘토의 자질과 능력이기 때문에 본 대학원에서는 지속적인 전문가 관리를 통해 수업의 효과성을 높이려 노력하고 있다.

#### 다) 국제기구의 기술지원사업 수행

2008년부터 ADB의 컨설턴트로서 기술지원사업(TA)인 “knowledge Sharing Program for Good Asian Practices in Innovation and Development”를 수행하고 있고, 2010년부터는 IDB의 컨설턴트로서 기술지원사업(TC)인

“Towards Competitiveness in Global Trade in Latin America: Learning from Asian Experience”를 수행하고 있다. 또한 2010년에 UN중남미경제위원회(UNECLAC)의 연구 프로젝트인 “Changing Nature of Asia-Latin American Economic Relations”도 참여하고 있다. 재학생들은 연구 혹은 개도국의 인력을 교육하는 지식공유사업의 성격을 갖고 있는 컨설팅 프로젝트에 직간접적으로 참여하게 되어 실제 국제기구의 개발프로젝트 수행 경험을 쌓고 있다. 또한 기술지원 사업 수행을 통해 여러 국가의 개발 관련 전문기관-정부 등과의 네트워크를 쌓을 수 있었고, 이는 재학생들의 해외 인턴십 기반 구축에 결정적인 역할을 하고 있다.

#### 라) 개발 협력 분야 해외연수

각국의 개발 협력 정책기획과 실행 메카니즘 그리고 수원국의 개발현장 탐방을 목적으로 하는 해외연수를 시행하고 있다. 2008년에는 영국과 북유럽에서 각각 진행되었으며, 이를 통하여 선진국 개발 협력 분야의 이론과 실재를 경험하였다. 1차 연수는 영국의 버밍햄 대학에서 국제개발과 관련한 단기 과정 위주로 진행하면서 CAFOD와 DFID를 방문하였고, 2차 연수는 핀란드의 NIRAS, KEPA, 외무성, 덴마크의 COWI, 외무성 등 국제개발협력 관련 기관을 방문하였다<sup>14)</sup>.

수원국의 개발현장 탐방은 2008년과 2010년에 베트남에서 각각 진행되었다. ADB, JICA, KOICA, 수출입은행 등을 비롯한 베트남의 지원기구, 지구촌나눔운동의 사업현장 방문 등을 비롯하여 수원국의 현실을 보다 가까이에서 체험

14) 핀란드의 NIRAS는 농업 전문 컨설팅 회사로서 산림 개발, 농촌 개발 등을 중심으로 UN을 비롯해 AfDB, DFID, USAID 등 각종 국제기구 및 정부기관의 프로젝트를 수행한다. 덴마크의 COWI는 인프라 및 국제개발분야의 세계적인 컨설팅 회사로 유럽 각국의 공동기금 조성을 통해 개발프로젝트를 수행하는 모델을 제시했다.(Best-AC) 덴마크 외무부에서는 “Practices of Danish International Development Policy Making and Implementation”이라는 주제 하에, 다자 간 협력과 양성 평등, 아프리카의 개발 원조, 인도주의적 정책에 대한 덴마크 정부의 입장의 세 가지 소주제로 심도 깊은 전일 워크숍을 진행하였다. 또한 아프리카 전문가인 코펜하겐 대학교의 Stig Jensen 교수를 초빙하여 아프리카 개발원조에 대한 특강을 듣고 지역 여건에 적합한 개발원조의 중요성을 학습하였다.



할 수 있는 기회를 마련하였다.

해외 연수 프로그램의 특징은 참여와 리더십이다. 기본적으로 학생들 스스로가 만들어 가는 연수를 지향하며, 주인의식을 갖고 연수의 준비 단계에서부터 진행에 이르기까지 자율적인 프로그래밍을 기본 운영 방식으로 한다. 개별방문 기관에 대한 철저한 조사, 분야별 업무 분담, 방문 후 Debriefing 세션 등 학생 스스로의 참여를 통해 스스로 익히는 연수가 되도록 노력하고 있다.

#### 마) 해외 인턴십

해외 인턴십은 실무프로그램의 영역에서 가장 심혈을 기울여 기획, 실행하고 있는 사업으로, 2008년 12월부터 2010년 5월까지 39명의 재학생을 선발·파견하였다.

지금까지 선진국(OECD 회원국)과 개도국에서 각각 15명과 24명씩 인턴십을 수행하였으며, 대륙별 분포로는 아시아(15), 북미(11), 중남미(9), 유럽(3), 아프리카(1)의 순이다. 아직까지는 개발현장보다는 선진국이나 개도국 기관 중심의 인턴십이 일반적이다. 해외 인턴십이 아시아와 중남미 지역에 높은 집중도를 보이는 것은 경희대의 특화 영역인 국제개발협력과 중남미 지역 연구 등의 영향으로 설명할 수 있고, 국제대학원의 졸업생 및 기술지원사업 협력기관과의 네트워크도 상당 부문 역할을 한 것으로 보인다. 북미의 경우 뉴욕의 UN 본부와 워싱턴 센터를 통한 인턴십이 대부분이다. 지역별 인턴의 분포에서 한 가지 특이한 점은 유럽과 오세아니아, 아프리카의 비중이 다른 지역에 비해 없거나 상당히 낮다는 점이다. 이들 지역에 대한 관심에 비해서 실제 인턴십을 수행하는 경우가 거의 없는 이유는 지리적, 경제적인 요인과 더불어 인적 네트워크가 구축되지 못했기 때문으로 보이므로, 특히 앞으로 아프리카 지역에서의 인턴십을 활성화하기 위한 노력이 필요할 것으로 보인다.

인턴십 기관의 경우 국제기구(9)와 정부공공기관(10)이 총 19개로 과반수에 이르렀으며, NGO(10), 기업(6), 연구소(3), 언론(1)의 순으로 나타났다. 정부공공기관은 KOTRA 무역관 두 곳을 제외하면 모두 해외기관이다. 이는 국제대

학원 졸업생 및 국제기구와의 각종 기술지원 사업을 통해 구축한 해외 네트워크가 가장 큰 역할을 한 것으로 분석할 수 있다.

인턴십은 4주 이상 수행하게 되어있는데, 해외에서 인턴십을 수행한 경우 최대 300만 원까지 자체지원금을 신청할 수 있고, 8주 이상의 경우 학점(3)을 지원할 수 있다. 본 대학원에서는 매 학기 인턴십에 대한 사전 교육을 철저히 실시하고, 현지 인턴 수행 중 블로그 운영, 귀국 후 워크샵, 프로젝트 개발을 포함한 최종보고서 제출 등을 의무화하고 있다.

본 인턴십은 KISS(Kyung Hee International Internship Supporting System)로 브랜드화가 되어 있으며, 특징은 재학생의 해외 인턴십 프로그램을 하나의 운영 사이클로 체계화하여 학생들을 지원한다는 점이다. 이는 크게 계획(Plan), 실행(Do), 평가(See)의 세 단계로 구분되며, 세부적으로 총 10단계로 구성되어 있다.

<표 3-42> KISS 운영 사이클

구분	KISS의 단계별 운영	단계별 구체 내용
계획 (Plan)	1. Identification of Internship Organization(IO)	개인 또는 학교의 네트워크를 활용해 인턴십 수행 국가 및 기관을 결정
	2. Submit Internship Proposal	인턴십 계획서 제출
	3. Application for Internship Authorization and Financial Support	인턴십 지원서 및 장학금 신청서 제출
	4. Preliminary Internship Training	인턴십 사전 교육
실행 (Do)	5. Internship	인턴십의 수행 및 활동 사항을 인터넷 카페에 업로드( <a href="http://cafe.naver.com/khugsp">http://cafe.naver.com/khugsp</a> )
	6. Internship Completion and Evaluation	인턴십 보고서 작성하여 제출
	7. Students' Evaluation on the IO	인턴십 수행기관에 대한 학생 평가
평가 (See)	8. Project Development and Internship Report Submission & Financial Support	인턴십 경험을 바탕으로 관련 분야에 대한 연구보고서 제출, 평가에 따라 지원금 지급
	9. Final Presentation	인턴십 활동에 대해 발표회를 개최, 국제대학원의 경력개발 프로그램과 연계
	10. Publication of Annual Internship Report	학생들의 결과물(인턴십 리포트)을 발간

각 단계별 KISS의 운영 방식을 살펴보면 다음과 같다. 먼저, 계획(Plan)단계에서는 인턴십 기관의 선정, 계획서의 제출, 그리고 인턴십 사전 교육 등을 진행한다. 이때 인턴십 수행 기관의 선정이 가장 중요한데, 국제기구, 외국 정부, NGO, 기업 등을 중심으로 가급적이면 국제개발의 제 분야와 관련이 있는 기관들을 원칙으로 한다. 경희대학교 국제대학원은 수년간 국제기구와의 기술지원사업 및 개도국 공무원 초청 장단기 연수사업 등을 수행하면서, 30개국 이상에 국제적인 인적 네트워크를 구축하여 이를 체계적으로 관리하고 있기 때문에, 학생의 선호 지역(국가)과 분야를 바탕으로 인턴 기관을 자체 섭외할 수 있는 시스템을 갖추고 있다. 이와 더불어 경희대학교의 UN-Internship, 미 워싱턴 센터의 인턴십 프로그램, 국제개발은행 인턴십 등 다양한 해외 인턴십에 대해 별도의 지원을 시행하고 있다.<sup>15)</sup> 물론 재학생 본인들이 평소에 관심 있는 분야와 관련된 정부기관, 기업, 국제기구, NGO 등을 직접 섭외하는 경우도 있다.

인턴십 기관이 결정되면, 재학생들은 인턴십 수행에 관한 구체적인 계획서를 정해진 양식에 맞추어 제출하고, KISS에서는 인턴십 계획서를 제출한 학생들을 대상으로 해외 인턴십에 관한 사전교육을 연 2회 실시한다. 사전교육은 기본적인 내용으로서 학점 취득 조건, 해외 인턴십에 대한 보조금 지급 등을 숙지할 수 있도록 한다. 이와 더불어 인턴십의 목적 및 필요성, 인턴십 업무의 이해, 기관 선정 노하우 및 성공적인(혹은 실패한) 인턴십 사례, 생활안내 등을 중심으로 교육 내용을 구성한다.

다음으로 실행(Do) 단계에서는 준비 및 계획을 끝내고 현지에서 본격적으로 인턴십을 수행한다. 인턴십 기간은 최소 4주 이상이며, 학생들은 현지에서의 인턴십 수행 중 인터넷을 통한 개인 블로그를 운영하여 활동 사항을 정기적으로 업로드 해야 한다. 이를 위해 KISS에서는 인터넷 카페를 통하여 파견된 학생들의 개인별 게시판을 생성해서 사이버 소통 공간을 제공하고 학생 자치적으로 이를 관리할 수 있도록 한다. 인터넷 카페는 정보공유의 장으로서 활동 사항을 업로드하면서 본인의 활동 내용을 주기적으로 정리할 수 있고, 다른 지역에서

15) 이는 미국에서 인턴십을 수행한 학생의 수가 상대적으로 많은 이유이다.

인턴십을 수행하고 있는 학생들과 다양한 정보를 교환할 수 있다.

마지막으로 평가(See) 단계는 인턴십 수행을 바탕으로 프로젝트 개발을 포함한 인턴십 최종 보고서 제출, 인턴십 발표회 및 결과물 발간 등으로 구성된다. 해외 인턴십이 현장에서의 경험을 통한 실무형 전문가 육성이라는 목표에 기여할 수 있도록 KISS에서는 엄정한 사후 관리를 위해 인턴십 보고서에 대한 평가를 학점 및 보조금과 직접 연동시키며, 경험 전수를 위한 세미나 개최를 통해 학생 상호 간의 지식 공유가 이루어질 수 있도록 힘쓰고 있다.

인턴십 지원프로그램인 KISS는 짧은 역사에도 불구하고, 프로젝트 운영 사이클에 맞추어 체계적으로 학생들의 인턴십을 지원하는 체제로 자리잡고 있다. KISS의 운영 사이클은 세 가지 특징, 즉 연계성(Alignment), 효율성(Efficiency), 유연성(Flexibility)의 원칙하에 운영되고 있다. 첫째, 본래의 목적이 실무형 전문가의 육성이라는 점에서 학업과 인턴십 그리고 미래 직장과의 연계(alignment)는 가장 중요한 고려사항이다. 이를 위해 학생들의 해외 인턴십이 학생들의 평소 관심 분야 및 장래희망과 연결될 수 있도록 지원하며, 형식적 인턴십이 아니라 실제로 관련 분야의 내용을 배우고 수행할 수 있는 고급 기관으로의 파견을 원칙으로 하고 있다. 그리고 현지에서의 인턴십 경험을 바탕으로 프로젝트 계획서를 작성하는 등 학업과 현지 경험이 연계될 수 있는 체계를 구축하고 있다.

둘째, KISS는 효율적인(efficient) 해외 인턴십을 위해서 학생 및 기관의 수요에 바탕을 둔(demand-driven) 프로그램을 운영하고 있다. 이를 위해 사전에 학생 면담 과정에서 학생들의 수요를 파악하는 것과 함께 현지 기관의 수요를 동시에 파악하고 있다. 실제로 일부 인턴기관에서는 한국에서 필요한 내용들을 학생들이 미리 준비할 것을 요구하기도 한다. 이러한 과정을 통하여 학생과 인턴십 기관이 모두 만족할 수 있는 효율적인 인턴십 지원체계를 구축해 나가고 있다.

KISS는 MKE과정 졸업생들을 통한 인적네트워크, 국제기구의 기술이전 사업, 경희대학교 차원에서 진행하고 있는 UN-Internship 등 다양한 프로그램

그리고 재학생들의 자발적인 노력들이 결합되어 풍부한 인턴기관 풀을 보유하고 있다. 또한 앞으로 국내외 원조기관과의 협력 강화를 통해 해외에서의 인턴십 기반을 확대할 예정이다.

#### 다. 성과

경희대학교 국제대학원이 2007년 6월부터 2009년 2월까지 교육과학기술부의 지원으로 수행하였고, 이후 자율적인 재원 확보를 통해 지속하고 있는 국제개발협력 전문가양성 특성화사업은 다음과 같은 성과와 의미를 가지고 있다고 할 수 있다.

##### 가) 실용성을 겸비한 학술 프로그램의 정착

학술프로그램은 최신의 경향을 반영한 신규과목을 중심으로 교육과정을 개발하여 전문가 양성에 손색이 없는 프로그램으로 부상하였고 전문위원의 자문과 학생의 수요 등을 고려하여 지속적인 개선을 실시해 왔다. 실무프로그램은 원조정책의 선진 사례를 배우기 위한 선진국 해외연수, 현장 실무와 취업 능력을 배양하기 위한 개발 협력 인턴십, 국제기구와의 기술지원 사업 등을 중심으로 실무 능력 함양을 강조하고 있다.

##### 나) 국제개발협력 프로그램에 대한 지속적인 개선 작업

특성화 프로그램을 시작할 당시부터 적절한 개선 노력을 통하여 교육의 질적인 향상을 도모해 왔다. 특히 2차연도에는 교과과정의 개정을 비롯하여, 실무프로그램도 선택과 집중의 원칙하에 효과성이 높은 사업 위주로 재편하였다. 교과과정의 경우 개발프로젝트 및 기술지원 사업에 대한 학생들의 관심이 높아지는 추세에 발맞춰 관련 과목을 지속적으로 개발하고 있으며, 또한 앞으로도 개도국 공무원과의 매칭 프로그램, 취업 역량 강화 프로그램 등 교과 외 프로그램을 적극 개발할 예정이다. 무엇보다도 국내 대학에서는 교육 수요자의 요구

에 맞추어 제도를 개선해 나가는 상향식 어프로치를 통해 교육 효과성을 높여 려 힘쓰고 있다.

다) 사회적 요구에 부응하는 프로그램

국제개발협력 전문가양성 과정에 대해 관련 NGO를 중심으로 하는 사회적 관심이 매우 크기 때문에 프로그램을 운영하는 대학에서는 사회적 책임을 느끼지 않을 수 없다.

IDC 석·박사 프로그램은 내용상에 있어서 기존의 국제대학원 커리큘럼과 분명히 차별되기 때문에 커리큘럼상의 중복화, 부실화 우려는 실제 발생하지 않았다. 또한 교수진에 대한 부분에 있어서 “국내에 국제개발전문가가 거의 없다”는 일반적 인식은 사실 국제개발협력의 본질과 우리 학계의 현실을 호도한 면이 있다. 흔히들 국제개발학(International Development Studies)이라고 하는 학문은 “사회과학의 한 분야로서 독자적 영역을 구축해 온 역사가 아직 짧고”(주동주 2008, 24), 기본적으로 성장과 분배의 문제에 천착하는 경제학으로부터 시작하여, 원조라는 대외정책의 한 부분과 국제협력의 이슈를 다루는 정치, 개발 대상지역의 특수성에 입각한 인류학-사회학적 접근에 이르기까지 다양한 시각이 만들어 낸 다학문적(multidisciplinary), 학제적(interdisciplinary) 성격을 내포하고 있다. 분명 국내에서 ODA 정책이나 거시적인 차원에서 국제개발협력을 다루는 학자들은 그리 많지 않을 것이나, 국제개발협력의 광범위한 영역을 각 학문의 관점에서 다루는 학자 층은 매우 두텁다. 다만 개별 연구자가 국제개발학의 거시적인 접근에 대해 제대로 인지하지 못할 경우 스스로의 학문적인 영역을 국제개발협력에 동조화하지 않을 가능성이 크기 때문에 국제개발 전문가가 없다는 인식이 깔려 있는 것이다.

국제개발협력에 있어서 가치와 철학의 중요성과 ‘교육수출’, ‘자원외교’ 등으로 대표되는 현실주의적 원조 정책의 문제점은 시민사회에서도 지속적으로 강조하고 있고, 개발원조가 시행되는 한 꾸준히 논의가 진행될 부분이기도 하다. 국제대학원에 재학 중인 학생들은 전문지식과 더불어 가치와 철학 부문도 국제

개발협력의 실무에 종사한 경험이 있는 교수진으로부터 개발전문가로서의 자질 함양(integrity)에 대해 교육받을 기회를 갖는다. 그럼에도 불구하고 제한된 시간에 엄청난 기회비용을 들여 대학원에 입학한 학생들이 우선 배워야 하는 것은 전문지식과 실무 능력임을 감안하면 가치와 철학 영역은 앞으로도 상당히 고민해야 할 부분이다.

교육과학기술부의 수도권 특성화 사업이 종료됨에 따라 당초 2년 이상의 장기적 지원을 기대했던 국제대학원은 지원 기간으로는 1년 8개월(2007년 6월~2009년 2월), 학생 선발 기준으로는 1년 만에 지원이 끊기는 상황을 맞이하였다. 이로 인해 사업의 지속 가능성에 대한 우려가 없지 않았으나, 이에 대해 본 대학원은 적절한 구조조정을 통해 프로그램의 근간은 살리면서 자체 재원을 통해 운영할 수 있는 방안을 수립하였다. 따라서 외부적 지원이 끊긴 상태에서 제도화(institutionalization) 수준을 높여가면서 이론과 실무를 겸비한 국제개발협력 전문가 양성 시스템을 정착시켰다고 평가할 수 있다.

한편, 현재 당면하고 있는 과제 또는 어려움은 다음과 같다.

첫째, 학생 대부분은 좋은 직업에 대한 개인적 희망과 국제개발의 비전을 동시에 만족시킬 수 있는 분야로 진출을 희망하지만 현실적으로 취업시장의 상황은 매우 어렵다. 따라서 대개의 경우 취업 대상자가 개발과 동떨어진 분야에 취직하거나, 실질적 취업이 아닌 봉사의 영역에 머무르게 되는 경우가 많다는 것이다. 그럼에도 불구하고 2010년 8월까지의 취업 현황을 보면, 개발의 제 영역 및 분야에 다양하게 진출하고 있는 것으로 나타나고 있다. 각종(해외)인턴십을 수행하고 있는 경우를 제외하고 전일제 취업자는 1기 입학생의 경우 총 10명이며, 취업기관은 정부출연기관(교육개발원, 환경정책평가연구원(2)), 국제기구(IDB, UN PKO, UNESCO, 백신연구소), 기업(교육), NGO(지구촌, 해원협) 등이다. 앞으로는 민간 부문의 컨설팅이나 기업 등에 취업하는 사례가 늘어날 것으로 예상하고 있다.

둘째, 우수한 강의와 학생 지도를 위해 교수인력의 지속적인 확보가 필요하다. 국제개발의 다양한 영역을 골고루 커버할 수 있는 교수진을 갖추기 위해선

여러 분야의 전문가를 전임교수로 채용해야 하나 분야의 특성상 아직 충분한 인력풀이 존재하지 않는다. 또한 전임교수 확보에 있어 국내외 우수 논문 보유자를 선호하는 대학의 정책과 국제무대에서의 실무 전문성이 중요한 국제개발 협력 교육의 특성상 괴리가 불가피하게 존재하기 때문에 이를 어떻게 슬기롭게 조화시킬 것인가가 하나의 과제로 남아 있다.

셋째, 외부 지원의 지속적인 확보이다. 개발전문가를 양성하기 위해선 다양한 해외 경험이 필요하기 때문에 이에 대한 지원이 필수적이다. 특히 2009년 정부의 지원이 끊긴 이후 대학원 자체 예산을 통해 지원하고 있는 해외 연수, 해외 인턴십 등에 대한 보다 다양한 재원을 확보하는 것이 중요한 과제이기 때문에 관련 정부기관 등의 지원이 필요한 상황이다.

### 3. 민간 컨설팅 기관

#### 가. 환경 변화

수요 측면에서 보면, 원조예산 증대로 전문가 수요가 크게 증가할 것으로 전망된다. 2015년까지 원조 규모가 3배 이상 증대할 것으로 예상되어 이에 수반하여 국제개발협력 분야에 종사할 전문인력의 양적 수요가 늘어날 것이다. 이에 따라 대외 경쟁을 위해 국제 수준의 전문가가 필요하고, 30여 개 이상의 공여국과 경쟁하기 위해서는 지식 및 기술 역량, 언어 등 관련 역량을 갖춘 전문 인력이 필요하다. OECD DAC 가입을 계기로 국제원조 시장 진출의 산업적 가능성이 커진 만큼 연간 230억 달러에 이르는 국제개발협력 조달시장은 블루오션으로 부상하고 있다.

공급 측면에서 보면, Full-time 국제개발 컨설턴트의 부재, 국가출연기관 및 교수의 Part-time 참여 중심으로 이루어지는 공급 구조와 더불어 국제 수준의 전문가풀이 적은 실정이다. 분야 전문성과 지역적 이해, PM Skill 및 언어 능력 등을 골고루 갖춘 전문가가 부족하다. 이와 더불어 ODA 정책부서,



KOICA/수은, 일부 연구기관, NGO 등에 국한되어 국제개발협력 분야에 참여하고자 하는 청년 인력의 경력개발 기회가 부족하며, 국제개발 전문 컨설팅 기관이 적다. 영국, 미국, 독일, 일본의 경우 40년 이상 된 국제개발 전문 컨설팅사가 100여 개 이상 존재하는 점을 고려해 볼 때 우리나라도 전문 컨설팅 기관의 양성 및 지원이 필요하다.

#### 나. 전문 컨설턴트 수급 불일치

첫째, 그 동안 경제 성장과 민주화, 균형개발 등 국내 이슈에 집중되었으나 UN 사무총장 배출, DAC 가입, G20 정상회의 유치 등에 따라 대외원조에 대한 국민적 관심 및 지지가 활성화되고 있다.

둘째, 시장의 유인기능이 미약하다. Full-time 국제개발 컨설턴트 활동을 위한 유인구조가 형성되지 않고, Junior 컨설턴트의 육성 및 시장참여를 위한 유인구조가 없는 실정이다. 우리나라와 해외의 국제개발 전문가 단가가 2~5배 정도 차이가 존재하며, 국내 컨설턴트의 단가가 국제 수준에 비해 2~5배 낮은 등 참여 기제를 만들어야 하며, Junior 컨설턴트의 육성 및 유인을 위한 단가 체계가 부재한 실정이다.

#### <표 3-43> 국내 및 해외 원조기관 컨설턴트 단가 비교

(단위: US\$, 1\$=1200원 기준)

전문가/컨설턴트 등급	한국	해외 원조기관 A	해외 원조기관 B
특급(15년 이상 경력)	3,850~4,950	14,100	22,500
고급(10~15년 경력)	3,300	10,850	9,000~16,000
중급(5~10년 경력)	2,750	7,600	
하급(3~5년 경력)		4,350	

셋째, 전문 컨설팅 기관이 적다. KDS 등 일부 기관을 제외하고는 전문 민간 컨설팅 기관 부재, 국가출연기관 및 개인 중심의 개발 협력 사업 추진 체계로 인해 산업적 자원의 발전 및 전문가 육성에 한계가 있다.

넷째, 전문가 육성기관이 적다. 관련 분야 교수 부족, 연구 지원 미흡, 학생들의 연구 참여 및 경력개발기회 부족 등 국내 대학 및 연구기관의 ODA 및 개도국 발전 관련 교육연구 환경 조성이 미흡하다.

#### 다. 발전 방향

##### 가) 국제개발컨설팅 산업 육성

인력채용, 교육훈련 및 중장기 사업발주 등 과감한 정책적 지원이 필요하고, 국제개발 컨설턴트협회 설립 등을 통해 산업 내 협업기반 및 내부 자정기능 구축이 필요하다.

##### 나) 시장유인기능 활성화

국가브랜드 관리 차원에서 역량 있는 컨설턴트 및 기관의 참여유인 제공과 더불어 국제개발 컨설턴트 단가의 현실화가 필요하다.

##### 다) 기초 학술연구 확대

개발컨설팅 품질제고 및 전문인력 기반 마련을 위한 ODA 기초 학술연구 지원을 강화할 필요가 있다. 국내 대학 및 연구기관 등과 중장기 협력프로그램 운영(예: DFID의 Partnership Programme Arrangements) 등을 검토할 수 있다.

##### 라) 청년인력의 경력개발 기회 제고

ODA 분야 청년인력 인턴십 프로그램 지원(예: CIDA의 International Youth Internship program) 및 국제기구(MDB 등)에 Young Professional 인턴십 프로그램 설치 등을 지원할 필요가 있다.

#### 4. 개발 NGO

##### 가. 개요

21세기를 전후로 국제사회는 지구촌의 빈곤 퇴치와 지속 가능한 발전을 위한 국제개발협력의 실질적 효과를 담보하기 위해 다양한 정책적 노력들을 추진하고 있다. 특별히 2003년 로마선언, 2005년 파리선언 그리고 2008년 아크라행동선언을 중심으로 하는 개발원조의 효과성은 그 핵심 이슈이다.

이러한 국제사회의 노력들에는 개발원조의 전통적 중심 행위자인 정부기구와 국제기구 외에도, 개발 NGO를 포함하는 국제 시민사회도 참여하고 있다. 개발 NGO들은 세계 1, 2차대전을 거치며, 구호, 재건 그리고 개발사업에 자체적인 노력을 바탕으로 적극적으로 참여하였다. 국제사회에서는 1950년대부터 ‘정부와 시민사회와의 협력’이라는 명분하에 OECD/DAC 회원국을 중심으로 개발 NGO를 통한 ODA 집행이 일반적으로 이루어지고 있다. 개발 NGO는 1970년대 이후 국제개발협력 체제에서 정부 및 국제기구와는 다른 강점을 가진 영향력이 있으며, 큰 자체 원조 규모를 가진 중요한 원조 행위자로 인정받고 있다. 특별히 2008년 3차 원조 효과성 고위급 회담의 결과인 아크라행동선언(AAA: Accra Agenda for Action)에서 국제사회는 시민사회와 NGO들을 기존의 전통적인 양자 간, 다자 간 공여자 이외의 중요한 공여자로 주목하였다.

선진 공여국들은 개발파트너로서의 개발 NGO의 중요성을 인식하여, 개발 NGO에 대한 ODA 지원을 점차 확대하고 있다. 이러한 지원은 재정 지원을 포함하여 다양한 방식으로 진행된다. 선진 공여국들은 개발 NGO들의 개발역량 강화가 중요하다고 판단하여 교육, 훈련의 기회를 제공하고 있다. 개발 NGO들도 자신들의 조직 및 직원들의 역량 강화가 전문성을 담보하는 중요한 내용임을 인식하여 전문적이고 실질적인 교육을 수행하고 있다. 이러한 노력에는 대학 및 전문 연구소들도 동참하고 있다.

1990년을 전후<sup>16)</sup>로 국제개발협력을 본격적으로 시작한 한국사회에서 개발

NGO가 본격적으로 활동한 것은 1990년대 이후이다. 즉 한국의 개발 NGO들의 본격적인 활동 기간은 약 20여년 미만인 것이다.

2010년 OECD DAC가입 이후 한국사회에서 국제개발협력에 대한 관심은 지속적으로 증대하고 있다. 2010년 G20, 2011년 4차 원조 효과성고위급회담 개최는 단순한 관심을 넘어 한국 국제개발협력의 선진화를 위한 외부적 환경을 제공한다. 이는 정부의 ODA뿐 아니라 국제개발협력에 참여하는 민간, 즉 시민사회와 기업에도 해당된다. 그렇다면 이러한 원조의 선진화를 위한 외부 환경 변화의 효과를 지속할 수 있도록 하는 요인은 무엇일까? 바로 전문성이며 그 핵심은 전문인력이다. 이미 정부는 각종 원조문서를 통해 개발 NGO의 역량 강화와 이를 위한 전문인력 양성에 대한 계획을 밝힌 바 있다.

개발 NGO를 중심으로 국제개발협력에 관여하는 한국 시민사회는 전문인력 양성을 위해 어떤 정책적 노력을 전개하는가? 또한 현재 어떤 전문인력 양성제도가 진행되고 있으며 그 효과성을 제고하기 위해서는 어떤 내용이 개선되어야 하는가? 이에 이 연구는 선진 공여국 정부와 시민사회가 시행하는 다양한 개발 NGO 전문인력 양성제도를 소개하고 현재 한국사회에서 진행되는 제도와의 비교를 통해 한국의 개발 NGO의 전문인력 양성을 위한 정책 제안을 할 것이다.

#### 나. 선진 공여국의 개발 NGO 전문인력 양성제도 현황

##### 1) 선진 공여국의 개발 NGO 전문인력 양성제도

###### 가) 일본<sup>17)</sup>

###### (1) NGO장기연수 프로그램: 외무성 주관

외무성이 주관하여 진행되는 NGO장기연수 프로그램은 개발 NGO 중견직원의 역량 강화를 통해 개발 NGO의 역량 강화 추구를 목적으로 한다. 이는 국

16) 유상원조는 1987년, 무상원조는 1991년 시작되었다.

17) KOICA 민간협력팀의 내부 자료 중 일본 JICA의 개발 NGO 역량 강화 부분

제기구나 국제NGO에 일본 개발 NGO의 중견직원을 파견 근무하는 기회를 제공하여 개발 NGO의 전문성과 조직력을 향상시키는 데 기여하는 내용으로 진행된다. 연수의 주제는 네 가지로, 첫째 주제는 NGO 직원의 프로젝트 및 캠페인의 기획운영 능력이다. 둘째는 NGO의 자금조달 및 배분 방법이며, 셋째는 NGO의 사업내용에 대한 이해 제고를 위한 적절한 정보제공 방법이다. 마지막 넷째 주제는 리더십 및 팀워크 향상을 위한 교육이다. 이 프로그램에는 5년 이상 해외원조 실적을 가진 NGO나 공익법인이 참여할 수 있으며, 각 단체에서 3년 이상 근무하고 영어로 해외연수가 가능한 중견실무자가 참여할 수 있다.

#### (2) NGO전문가 연수: JICA 주관

JICA는 개발 NGO들의 전문인력 양성을 위해 4가지 내용의 연수 프로그램을 제공하고 있다. 첫째 프로그램은 조직력 향상을 위한 NGO 인재육성연수이다. 이는 민간 분야에서 효과적인 프로젝트 실사가 가능한 인재를 양성하는 것을 목표로 하며, 프로젝트 및 조직 관리 코스를 개설하고 있다. 둘째 프로그램은 PCM(Project Cycle Management)연수 1이다. 이는 국제개발협력 프로젝트의 계획과 입안 방법에 대한 연수를 실시한다. 셋째는 PCM 연수 2로서, 연수 1의 수료자에 대하여 중간 모니터링과 평가방법 등을 교육한다. 넷째 연수는 국내외 장기연수 프로그램이다. JICA는 NGO에서 2년 이상 근무한 대학교졸 학력 보유자에 대해 희망 전문 분야에 대해 최대 2년간 국내외 교육을 지원하고 있다.

#### 나) 스웨덴(Sida Partnership Forum<sup>18)</sup>)

Sida는 스웨덴 원조의 다양한 이해 관계자들에게 경험 교환, 이념과 방법론 개발, 역량과 경쟁력 강화 그리고 협력의 상승효과를 창출하기 위한 장으로서 Sida Partnership Forum을 개설하였다. 이 프로그램에는 시민사회와 민간영역 및 정부기관, 공공영역 그리고 연구자들이 참여한다. Sida Partnership

18) Sida 홈페이지 <http://www.sida.se/English/Partners/Sida-Partnership-Forum/About-us/>

Forum은 전문회의와 의사소통, 지속 가능한 발전, 양성평등, 반부패, 분쟁관리, HIV/AIDS, 긴급구호, 프로젝트 기획 및 성과 중심 관리(Result-Based Management), 조직개발 등과 관련한 주제를 다룬다. 이러한 다양한 주제들에 대한 프로그램은 훈련, 강의, 워크숍 및 세미나의 형태로 제공된다. Sida Partnership Forum 프로그램은 세 개의 핵심과정과 세 개의 주제별과정으로 구성되는데 2010년 11월에 개설된 개발 협력을 위한 국제프로그램을 보면 첫째 핵심과정은 문화, 소통, 갈등 관리이며 둘째 과정은 개발 협력 체계(Architecture of Development Co-operation)이다. 마지막 셋째는 성과중심 관리(Results-based Management)이다. 주제별 과정의 예는 반부패, 양성평등관점, 분쟁영향 평가 등이 있다. 이러한 과정들은 2일에서 5일의 일정으로 진행되며 5~90명의 참가자들이 참여한다. 또한 특별히 참여그룹의 요청에 따라 프로그램 구성을 하기도 한다. 참가비용은 하루에 1,200스웨덴크로네(약 USD170)이며 스웨덴NGO의 초청으로 온 파트너 단체들은 무료이다. 모든 강의는 영어로 진행된다.

## 2) 국제사회 민간 분야의 개발 NGO 전문인력 양성제도

### 가) 영국 BOND(British Overseas NGOs for Development)<sup>19)</sup>

BOND는 1993년 설립되어 370여 개의 단체가 회원으로 있는 영국의 개발 NGO협의체이다. BOND는 애드보커시와 캠페인, 모금과 재정 그리고 NGO 효과성(effectiveness)등 세 가지 분야에서 교육훈련을 수행한다.

19) <http://www.bond.org.uk/learning-and-training.php>

<표 3-44> BOND 교육훈련(2010)

에드보커시와 캠페인	모금과 재정	NGO 효과성
<ul style="list-style-type: none"> <li>- UK corridors of power</li> <li>- Introduction to advocacy</li> <li>- Introduction to e-campaigning</li> <li>- EU corridors of power</li> <li>- Inspiring supporter action</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Fundraising from institutions: writing winning proposals</li> <li>- Fundraising from trusts, foundations and companies: know your targets</li> <li>- Introduction to project budgeting</li> <li>- Developing financial sustainability</li> <li>- Introduction to EC funding</li> <li>- Managing EC contracts and reporting on EC grants</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Monitoring and evaluation for accountability</li> <li>- Impact assessment: what difference did we make?</li> <li>- Mainstreaming participatory approaches</li> <li>- Monitoring and evaluation in more depth</li> <li>- Project planning using a logical framework approach</li> <li>- Building better North/South partnerships</li> </ul>

자료: <http://www.bond.org.uk/learning-and-training.php>

BOND는 자체 교육훈련 프로그램 외에도 개별단체가 요청할 시 단체의 상황에 맞는 교육훈련프로그램을 제작하여 진행한다.

나) 영국 INTRAC(International NGO Training and Research Centre)<sup>20)</sup>  
 영국의 INTRAC는 시민사회단체의 효과성의 증진을 추구하며, 이를 통해 시민사회를 강화하는 것을 목적으로 설립된 교육훈련 및 연구전문 단체이다. INTRAC는 영국과 중앙아시아에서 교육훈련프로그램을 운영하고 있으며, 기관, 단체들의 요청에 따라 기획된 프로그램도 제공하고 있다.

20) <http://www.intrac.org/pages/en/training.html>

&lt;표 3-45&gt; INTRAC 교육훈련(2010~2011)

2010	2011
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Introduction to Monitoring and Evaluation</li> <li>- Impact Assessment</li> <li>- Advanced Monitoring and Evaluation</li> <li>- Organizational Development</li> <li>- Supporting Southern Advocacy</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Strategic Planning</li> <li>- Train the Trainer</li> <li>- Advanced Partner Capacity Building</li> </ul>

자료: <http://www.intrac.org/pages/en/training.html>

다) 호주의 ACFID(Australian Council for International Development)<sup>21)</sup>  
호주의 ACFID는 70여 개의 호주 개발 NGO들을 참여하는 개발 NGO의 협의체이다. ACFID는 다양한 내용과 형태의 교육훈련 프로그램을 운영하고 있다. ACFID의 교육훈련 프로그램의 주된 초점은 관련 분야의 이론과 개념을 발전시키고 또 주요 이슈들을 호주의 원조와 개발 분야와 접목시키는 것이다.

&lt;표 3-46&gt; ACFID 교육훈련 프로그램(2008~2009)

- 
- Gender Equality and Audit
  - Burma: Challenges in the Field
  - Introduction to the Aid and Development Sector
  - Producing a Code-Compliant Annual Report
  - Risk of terrorism financing to NGOs
  - Producing a Child Protection Policy
  - Introduction to the Aid and Development Sector
  - AusAID Accreditation Training
  - Getting it Right: Effective NGO Advocacy and Lobbying
  - Volunteers in the Aid and Development Sector
  - Monitoring and Evaluation
  - Senior Practitioners Seminar: Measuring Impact
  - Disability and Development
  - Fundraising and Communications
  - Aid and Development Sector Basics for Board Members
- 

자료: <http://www.acfid.asn.au/training/acfid-training>

21) <http://www.acfid.asn.au/training>



라) 일본 FASID(Foundation for Advanced Studies on International Development)<sup>22)</sup>

FASID(The Foundation for Advanced Studies on International Development)는 1990년 일본 국제개발협력 분야의 새로운 전문가 세대를 교육, 훈련하기 위해 설립되었다. FASID는 비영리기구로서 일본 외무성 및 교육 과학문화성과 합의하여 설립된 기관이다. 또한 이 기관은 경단련의 적극적인 지지와 협력 가운데 설립되었다.

FASID가 제공하는 교육훈련은 개발 협력과 관련한 이론, 정책 그리고 실무이다. 현재 FASID가 제공하는 교육훈련 프로그램은 NGO 훈련 과정이외에도 국제협력 입문, 프로젝트사이클 관리(PCM), 국제기구, 개발과 민간 부문 세미나, 사례방법론 세미나, 대사관직원 훈련, 현장프로그램, HIV/AIDS 프로젝트 기획, 관리, ODA 평가자 워크숍 등을 포함하고 있다.

FASID는 NGO 훈련 과정을 통해 NGO인력들에게 참여 농촌 평가(Participatory Rural Appraisal: PRA)와 참여학습 및 실행(Participatory Learning and Action: PLA)과 같은 참여방법론을 교육하고 있다. 이러한 내용들은 지역개발사업에 중점을 둔 개발 협력사업의 기획, 실행, 모니터링 및 평가에 적용되는 것으로 NGO인력들의 해당 분야의 역량 강화에 기여한다. FASID의 주요 교육 대상은 NGO인력을 포함한 일본정부공무원, 원조 수행기관 직원, 개발 컨설턴트, 연구자 그리고 대학원생들이다.

마) 태국 ADCC(Asia-Pacific Development Communication Centre)<sup>23)</sup>

ADCC는 1991년 태국의 Dhurakij Pundit 대학이 설립한 비영리 교육기관이다. 이 기관은 개발 협력 분야에서의 의사소통과 관리에 대한 훈련과 자원제공을 목적으로 하여 설립되었다. ADCC는 역량 개발프로그램과 아웃리치프로그램을 운영하고 있다.

22) <http://www.fasid.or.jp/english/about/index.html>

23) <http://www.dpu.ac.th/adcc/>

&lt;표 3-47&gt; ADCC 교육훈련 프로그램

Development Management	Development Communication
- Project and Programme Management : PPM	- Behaviour Change Communication and IEC Materials Production :BCC/IEC
- Project Monitoring and Evaluation : PME	- Facilitaion Skills for Development : FSD
- Project Planning for Development : PPD	- Communication for Development::C4D
- Project Financial Management: PFM	- Mentoring and Coaching Skills for Development :MCD
- The Logical Framework Approach : LFA	- Advocacy Campaign in Health: ACH

자료: <http://www.dpu.ac.th/adcc/page.php?id=3434>

ADCC는 이러한 교육 프로그램 수행에 있어서 참여적 접근을 주요 방법론으로 활용하며, 그룹 토론, 세미나, 워크숍, 사례 연구, 역할 활동, 현장 방문 등을 사용한다. 현장 방문을 통해서는 공동체 기반 지역 개발, 자연자원과 환경관리, 소득 증대, 정규·비정규교육, 통합적 농장, 치료 및 예방건강프로그램, 의학, 성생식 건강프로그램, 행동 변화 및 소통 캠페인과 HIV/AIDS 프로젝트 등에 대한 현장의 경험을 한다.

바) 영국 울버햄튼대학 CIDT(Centre for International Development and Training)<sup>24)</sup>

영국의 울버햄튼 대학은 CIDT를 개설하여 35년 이상 NGO, 정부 그리고 다자 및 양자 기관의 역량 개발을 지원하고 있다.

24) <http://www.wlv.ac.uk/default.aspx?page=6912>

<표 3-48> CIDT 교육훈련 프로그램

- 
- Managing for results (RBM)
  - Logical Framework Analysis
  - Basic and Advanced Training
  - Monitoring, Review and Evaluation
  - Personal Effectiveness
  - Team Work and Managing teams
  - Management and Leadership
  - Communications for Development
  - Participatory Learning and Action (PLA)
  - Training of Trainers
  - Presentation skills and facilitation
  - Project and Programme Management
- 

자료: <http://www.wlv.ac.uk/default.aspx?page=12822>

사) RedR<sup>25)</sup>

RedR은 1980년 영국에서 설립된 인도주의 지원 전문 NGO이다. RedR은 7개 회원국이 비전과 미션을 공유하는 협의체 형태로 활동하고 있다. RedR은 NGO 실무진에게 인도주의 지원 분야에서 다양하고 전문적인 교육훈련 프로그램을 제공하고 있다.

<표 3-49> RedR UK 교육훈련 프로그램

과정	주요 내용
Emergency Preparedness	- Introduction to Emergency Preparedness - Sphere Minimum Standards in Shelter and Settlement Planning
Health	- Critical Incident Stress Management(CISM) - Environmental Health and Safety / First Aid - Mainstreaming HIV/AIDS Workshop - Public Health in Emergencies - Sphere Humanitarian Practice in Water and Sanitation

<표 계속>

25) [http://www.redr.org.uk/en/What\\_We\\_Do/training/training-course-profiles/](http://www.redr.org.uk/en/What_We_Do/training/training-course-profiles/)

과정	주요 내용
Humanitarian Practice	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Essentials of Humanitarian Practice</li> <li>- Introduction to Do No Harm Principles</li> <li>- ICRC Code of Conduct and Guiding Principles</li> <li>- So You Think You Want To Be A Relief Worker?</li> <li>- Sphere Humanitarian Practice</li> <li>- Sphere Humanitarian Charter &amp; Minimum Standards in Disaster Response</li> <li>- Sphere Minimum Standards</li> </ul>
Logistics	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Field Logistics in Emergencies</li> <li>- Logistic Essentials</li> </ul>
Planning Management	<ul style="list-style-type: none"> <li>* Introductory Course               <ul style="list-style-type: none"> <li>- Communications Training</li> <li>- Distance Management</li> <li>- Disaster Management</li> <li>- Introduction to Community Participatory Approaches</li> <li>- Introduction to Management of Relief and Development Projects</li> <li>- Introduction to Project Planning and Management</li> <li>- Managing People in Emergencies (credit-rated)</li> <li>- Managing Projects in Emergencies (credit-rated)</li> <li>- Needs Assessment in Emergencies</li> <li>- Proposal, Budget &amp; Report Writing</li> <li>- Project Planning and Management</li> <li>- Participatory Monitoring and Evaluation</li> <li>- Practical Financial Management for NGOs</li> <li>- Transforming Meetings</li> </ul> </li> <li>* Intermediary Course               <ul style="list-style-type: none"> <li>- Community Based Disaster Risk Management</li> <li>- Community Based Risk Assessment &amp; Management Planning</li> <li>- Community Based Visioning and Strategic Planning</li> <li>- Community Mobilisation Techniques</li> <li>- Community Participatory Assessment Tools &amp; Techniques</li> <li>- Community Participatory Planning</li> <li>- Conflict Sensitive Management</li> <li>- Critical Incident Stress Management(CISM)</li> <li>- Designing and Managing Community Based Projects</li> <li>- Logical Framework Analysis for Project Design, Monitoring &amp; Evaluation</li> </ul> </li> </ul>

&lt;표 계속&gt;

과정	주요 내용
Safety and Security	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Certificate in Security Management</li> <li>- Coaching and Facilitation Skills</li> <li>- Dealing with Kidnap</li> <li>- Driver Safety</li> <li>- First Aid</li> <li>- Foundation of Staff Safety</li> <li>- Management of Staff Safety</li> <li>- Personal Safety and Human Security</li> <li>- Personal Security in Emergencies</li> <li>- Safety and Human Security Management</li> <li>- Safety Training of Trainers</li> <li>- Security Guard Training</li> <li>- Security Training for Drivers</li> <li>- Travel Safety</li> </ul>
Shelter	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Emergency Shelter Cluster Coordination</li> <li>- Shelter Essentials</li> <li>- Sphere Minimum Standards in Shelter and Settlement Planning</li> <li>- Structural Design</li> <li>- Shelter Construction in Emergencies</li> <li>- Transitional Settlement</li> </ul>
Training and Facilitation	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Coaching and Facilitation Skills</li> <li>- Facilitating Groups</li> <li>- Safety Training of Trainers</li> <li>- Security Trainers Forum</li> <li>- Security Trainers of Trainers</li> <li>- Sphere Training of trainers</li> <li>- Training of Trainers for the Humanitarian Sector</li> </ul>

자료: [http://www.redr.org.uk/en/What\\_We\\_Do/training/training-course-profiles/](http://www.redr.org.uk/en/What_We_Do/training/training-course-profiles/)

아) 스웨덴 ATHA(Advanced Training Program on Humanitarian Action)<sup>26)</sup>

ATHA는 Sida와 HPCR(the Program on Humanitarian Policy and Conflict Research at Harvard University)의 협력으로 스웨덴 Härnösand 에 위치한 Sida Partnership Forum에 설립된 인도주의 지원 관련 교육훈련

26) <http://www.atha.se/about-atha>

기관이다. ATHA 교육훈련의 목표는 인도주의 지원 분야에서 활동하는 NGO 및 관련 행위자들의 관련 지식을 제공하고 복합적인 정치적 긴급 상황에서의 개발 협력과 인도주의 지원 사이의 관계에 대한 이해를 증진하는 것이다.

ATHA 교육훈련은 크게 핵심 훈련과 특별 훈련 두 개의 형태로 구분된다. 핵심 훈련은 인도주의 지원에 대해 매년 두 차례씩 5일 과정으로 진행된다. 이 과정은 인도주의 지원에 대한 법적, 실행적, 정책적 측면의 내용들을 다루며, 사례 연구, 시뮬레이션 활동, 현장 전문가들과의 토론, 분쟁 상황에서의 행위자들이 처하는 어려운 상황에 대한 분석 등의 내용을 담고 있다. 특별 훈련 과정은 국제인도주의법, 인도주의 지원 인력의 안전, 보호, 인도주의 지원의 조정 등을 다루며 연간 수차례 개설된다. ATHA의 교육훈련 프로그램은 스웨덴 NGO와 그 파트너들에게는 무상으로 제공된다.

자) 영국 Mango(Management Accounting for Non-Governmental Organization)<sup>27)</sup>

Mango는 구호, 개발 NGO들의 재정관리와 책임성 강화를 목적으로 하여 다양한 교육훈련, 직원 채용, 컨설팅, 출판, 네트워킹 서비스 등을 하는 영국의 민간기관이다.

---

27) <http://www.mango.org.uk/>

<표 3-50> Mango 교육훈련 프로그램

A과정(공개 및 단체 교육)	B과정(단체 교육)
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Practical Financial Management for NGOs: Getting the Basics Right</li> <li>- Strategic Financial Management for NGOs: Managing for Financial Sustainability</li> <li>- Financial Management for Effective Programmes: A Programme Officer's Survival Course</li> <li>- Introduction to Financial Management in the Field</li> <li>- Financial Management for Effective &amp; Sustainable Programmes: Practical Tools &amp; Strategies for NGOs</li> <li>- Grant Management Essentials: How to Keep Your Donors Happy</li> <li>- Assessing and Building Partners' Financial Management Capacity</li> <li>- Training for Finance Trainers: How to Take the Fear out of Finance</li> <li>- Budgeting for Project Proposals: How to Write Budgets that Win Funds</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Financial Management for Board Members</li> <li>- Financial Management for Humanitarian Programme Staff: - Accountability vs. Saving Lives?</li> <li>- Field Accounting Essentials: How to Keep Track of Activities</li> <li>- Budgeting Essentials: How to Make Effective Budgets</li> <li>- Financial Reporting Essentials: Making Sense of the Figures</li> </ul>

자료: <http://www.mango.org.uk/Training>

이상의 내용을 보면 선진 공여국 및 시민사회의 개발 NGO 인력 교육 프로그램은 다음의 세 가지 특징을 가진다.

첫째, 거의 모든 교육훈련 기관들이 프로젝트 관리에 관한 교육을 심도있게 실시한다. PCM, Logical framework 등 기본적인 사업관리의 기본 방법론과 모니터링과 평가, 영향 평가 등에 대한 내용들을 공통적으로 교육한다. 이는 개발 NGO의 사업의 효율성과 효과성을 담보하려는 노력으로 해석된다.

둘째, 많은 기관들이 모금, 재정 운영, 조직 관리 등 원조 행정에 관련된 교육을 실시한다. 이는 개발 NGO들의 행정 전문성강화를 통해 책임성 및 효과성을 제고하려는 노력의 일환이다.

셋째, 교육훈련을 다양한 방식으로 수행한다. 일방적인 강의방식이 아닌 위

크숍, 세미나, 토론, 현장 방문 등 다양한 형식으로 진행한다. 이는 이론보다는 실제적인 사례 및 활동 중심이라는 국제개발협력의 특성이 잘 반영된 것이다.

이외에도 긴급구호 관련 교육훈련을 전문적으로 시행하는 기관들은 풍성한 경험에서 나오는 다양한 강좌를 제공하여 NGO들이 긴급구호 분야에서의 실질적인 경험을 가지도록 돕는다.

#### 다. 한국 개발 NGO 인력 양성제도 현황

##### 1) 한국 개발 NGO 역사와 현황<sup>28)</sup>

###### 가) 한국 개발 NGO 발전의 역사

한국사회에서 해외원조활동을 통해 개도국을 지원하는 NGO들은 국제협력 NGO, 해외원조단체, 해외지원단체 등으로 명명되어 왔다. 국제사회에서 보편적으로 사용되는 개발 NGO라는 표현이 소개된 것은 그리 오래전 일이 아니다. 한국의 개발 NGO들은 다음과 같은 연대별 특징을 가지고 발전해 왔다.

첫째, 한국 개발 NGO의 시대적 발전의 첫 번째 시기는 1980년대 이전이다. 이 시기에는 1950년대 전후에 한국전쟁 등으로 어려움에 처한 한국을 돕기 위한 목적으로 외국원조단체 및 선교사가 설립한 단체들이 있으며, 1960년대 한국의 개발 과정에서의 인구, 보건문제 해결을 위해 설립된 기관들이 있다.

둘째 시기는 1980년대이다. 이 시기에는 추후 한국개발 NGO의 다수가 되는 종교 기반 조직(FBO: Faith-based Organization) 성격의 단체들이 설립되어 국제개발협력 사업을 하기 시작한 시기이다. 또한 과거 관변단체였으나 국제개발협력 사업을 하는 새마을운동, 자유총연맹 등도 이시기에 설립되었다.

셋째 시기는 1990년대로 이 시기는 한국개발 NGO가 본격적인 활동을 시작

28) 이 부분은 저자가 2010년 1월 22일 3차 한국국제개발협력학회에서 발표된 논문 '국제 개발 NGO 발전의 흐름과 한국 개발 NGO에의 시사점'의 내용을 요약 정리하여 기술하였다.



한 태동기이다. 해원협 66개 회원 단체 중에서 28개인 43%의 단체가 이 시기에 설립되었다. 이 시기에는 세계화시대에 국제사회에서의 한국의 위상에 맞는 국제적 기여를 위해 설립된 개발 NGO들이 다수가 있다. 1990년대의 또 하나의 특징으로, 주로 의료단체를 중심으로 한 전문가 집단이 개발 NGO를 설립하여 국제개발협력 활동을 하기 시작했다.

넷째 시기는 2000년대로 한국개발 NGO들이 비약적으로 성장한 시기이다. 이 시기에는 2001년 아프가니스탄 전쟁, 2004년 이라크 전쟁, 2004년 남아시아 쓰나미, 2005년 파키스탄 지진, 2010년 아이티 지진 등 각종 분쟁과 재난이 발생하였고 많은 개발 NGO들이 긴급구호와 재건사업에 참여하였다. 이외에도 국제개발을 목적으로 많은 단체들이 설립되어 활동을 전개하고 있다.

#### 나) 한국개발 NGO 현황

해원협 회원 단체 수의 증가를 보면 한국사회에서의 개발 NGO의 규모와 수적 성장을 알 수 있다. 회원 단체는 2003년에는 36개 단체, 2005년에는 46개 단체, 2007년에는 56개 단체, 2009년에는 66개 단체, 2010년 10월 현재는 74개 단체로 매년 꾸준히 증가하고 있음을 알 수 있다. 그러나 한국 사회에서 개발 NGO로 분류할 수 있는 단체들이 해원협 회원 단체들만 있는 것은 아니다. 정확하게 파악 할 수 없지만, 삼성꿈장학재단, 사회복지공동모금회, 한국국제협력단이 시행하는 지원사업에 응모하여 지원을 받고 있는 단체 중 해원협 회원이 아닌 단체들도 존재한다. 또한 많은 외국인노동자지원단체들이 해외지원사업에 참여하고 있다. 한국국제협력단의 KOPIS 프로그램에 등재된 단체와 해원협 회원 단체를 고려해보면 한국의 개발 NGO 범주 안에 들어가 있는 단체들은 최소한 약 100여개 이상으로 추산된다.

&lt;표 3-51&gt; 한국해외원조단체협의회 회원 수

연도	'00	'01	'02	'03	'04	'05	'06	'07	'08	'09	'10
회원 단체 수	31	33	35	36	40	44	48	58	62	63	74

자료: 해원협 사무국

신재은은 ‘2009연도 한국개발 NGO현황’ 연구<sup>29)</sup>를 통해 한국 개발 NGO의 재정 규모를 밝혔다. 해원협에 소속된 50개 단체를 대상으로 한 연구는 2009년 현재 한국의 50개 개발 NGO의 해외사업예산을 172,266백만 원으로 밝히고 있다. 구체적인 내용을 보면 현금이 143,481백만 원으로 83%이며, 물자가 29,785백만 원으로 17%를 차지한다. 그러나 조사대상 67개 단체의 74%인 50개 단체만을 대상으로 했기에 그 실제 내용은 더욱 규모가 클 것으로 판단된다.

&lt;표 3-52&gt; 한국 개발 NGO 해외사업 규모

		(단위: 백만 원)
	규모	계
현금	142,481(83%)	172,266
물자	29,785(17%)	

자료: 신재은 외(2010), 『2009연도 한국개발 NGO 현황』

2005년부터 2009년까지의 한국 개발 NGO의 사업 실적을 보면, 2005년 3천억원 규모에서 2년만인 2007년 4천억원, 2009년 6천억원 규모로 급속히 성장하는 것을 보여 준다. 물론 이는 국내사업, 북한지원사업까지 포함하는 내용이므로 절대화하여 평가하기에는 무리가 있다. 그럼에도 불구하고 한국개발 NGO의 성장세를 판단할 수 있다. 설문에 조사한 50개 한국 개발 NGO의 2009년 사업실적은 631,614백만 원이다. 이중 실제 해외개발사업에 사용한 현금 및 물자 지원액은 172,266백만 원으로 전체 사업비 실적의 28% 정도에 해당한다. 많은 해원협 소속 개발 NGO들이 국내 사회복지사업과 북한지원사업

29) 2010년 해원협에서 2010년 한국개발 NGO편람작성을 위해 시행된 연구이다.

을 함께 실행하는 것을 고려하더라도 개발 NGO의 전체 사업실적에서 해외지원사업 비중이 비교적 작다고 볼 수 있다.

한국개발 NGO들의 재정적으로 가장 큰 원천은 정기적인 후원금으로이다. 재원의 원천을 구체적으로 본다면 후원금 329,191백만 원(49%), 수익사업은 123,765백만 원(19%), 정부보조금은 68,936백만 원(10%), 기타 142,480백만 원(22%)로 구성된다.

한국개발 NGO들의 전반적인 사업 분야에 대한 사업 수행 방식과 구체적인 내용에 대해서는 확인하기가 어렵다. 한국 개발 NGO의 사업 중 가장 큰 비중을 차지하는 것은 지역개발 분야의 사업이다.

## 2) 한국 개발 NGO 인력 현황

2010년 해원협이 조사한 바에 따르면 50개의 한국 개발 NGO에서 근무하는 직원은 총 5,963명이다. 이는 정규 및 비정규직을 포함하는 내용이며, 이들 중 실제로 본부 내에서 해외사업을 담당하는 직원 수는 총 343명으로 전체 직원의 5.7%에 해당한다. 실제로 한국 개발 NGO에서 매우 적은 수의 인력이 해외사업을 담당하고 있음을 알 수 있다. 그리고 50개 단체에서 해외사업을 지원하는 자원봉사자의 수는 50,463명이다.

해원협의 회원 단체 규모별 인력 현황은 4개의 그룹으로 나뉜다. 직원이 1,000명 이상인 단체가 2개, 100명 이상 1,000명 미만인 단체가 6개, 50명 이하인 단체가 39개이다. 직원 수 50명 이하의 단체들이 전체의 78%를 차지하고 있음을 알 수 있다.

한국 개발 NGO들의 해외사업 인력은 72개국 660명으로 파악된다. 이는 해원협의 조사에 응한 50개 단체에만 해당되므로 응답을 하지 않은 해원협 회원 단체 및 비해원협 회원 단체들을 합치면 그 규모가 더욱 클 것으로 판단된다.

한국 개발 NGO의 해외파견 인력의 배치 현황을 보면, 파견 인력이 가장 많은 지역이 아시아, 태평양 25개국으로 438명이며, 아프리카 25개국에 129명,

중남미 12개국에는 46명이 파견되었다. 그 외에도 유럽 지역에 2개국 9명, 중동 1개국 14명, 기타 7개 지역에 24명이 파견되어 활동하고 있다. 이를 통해 한국개발 NGO들이 아시아·태평양지역에서 가장 활발한 활동을 수행하고 있음을 파악할 수 있다.

<표 3-53> 한국 개발 NGO 대륙별 해외사업 인력 파견 현황

지역	국가 수	한국인 파견 직원 수
아시아, 태평양	25(35%)	438(66%)
아프리카	25(35%)	129(20%)
중남미	12(16%)	46( 7%)
중동	1( 1%)	14( 2%)
유럽	2( 3%)	9( 1%)
기타	7(10%)	24( 4%)
합계	72	660

자료: 신재은 외(2010), 『2009년도 한국개발 NGO 현황』

한국 개발 NGO의 해외파견 인력의 내용에 대한 체계적인 조사가 수행된 적이 없다. 이에 구체적이고 정확한 내용을 파악하기는 쉽지 않지만 몇 개로 범주화할 수 있다. 첫째는 한국개발 NGO의 본부에서 정규직 인력을 파견하는 경우이다. 굿네이버스가 대표적인 사례로, 본부의 철학, 가치 및 비전을 공유하고 실제 한 조직 내에서 업무 수행의 경험을 공유하는 사례이다. 이 경우는 파견 인력의 분야별 전문성은 부족할 지라도 조직적 역량을 가지고 사업을 수행한다. 둘째는 현지의 한인 인력과 협력하는 경우이다. 대표적으로 현지 한인 선교사와 협력하는 경우이다. 이 경우 지역전문성은 어느 정도 확보되지만, 동일한 비전과 가치, 철학의 공유가 어렵고 이러한 내용이 조직 역량에까지 영향을 미친다. 그리고 상당수의 선교사들이 국제개발협력의 이론과 실제 원조 행정에 대한 지식과 경험이 부족하기 때문에 적절하고 효과적인 사업 수행이 쉽지 않다. 셋째는 단·중기 비정규직인력을 파견하는 경우이다. 실제로 단체들이 1~2년 계약으로 비정규직 인력을 사업책임자로 파견하는 경우가 있다. 이 경우 개인 및 조직적 전문성에 기반한 역량 발휘가 쉽지 않다.

### 3) 한국개발 NGO 인력 양성 구조

#### 가) 해외원조단체협의회

1999년 설립된 해외원조단체협의회(이하 해원협)은 2010년 10월 현재 74개의 회원 단체를 보유하고 있는 한국 유일의 개발 NGO협의체이다. 해원협은 실무자 역량 강화사업을 통해 회원 단체를 포함한 한국사회의 개발 협력사업을 수행하는 민간단체들의 실무자 역량 강화를 돕는다. 해원협의 실무자 역량 강화사업은 개발원조 실무자의 기초교육과 중급교육 두 가지 내용을 제공하고 있다. 먼저 개발원조 실무자 기초교육은 개발 NGO 실무자 및 국제개발협력에 관심 있는 대학(원)생 및 일반을 대상으로 실시되며, 개발원조와 국제협력 이해 교육과 개발 NGO 실무자 행정교육 등 두 가지 세부 프로그램으로 구성되어 있다. 전자는 개발원조와 국제협력에 관한 기초이론 및 개발원조에 관한 개별 단체의 사례를 주 내용으로 한다. 후자는 개발 NGO의 홍보 마케팅 사례 및 개별단체의 관련사업 사례를 소개한다. 개발원조 실무자 중급교육은 PCM 기초교육(2010년에는 DME<sup>30)</sup>교육으로 진행) 및 국제개발 프로그램 워크숍으로 구성되어 진행된다.

<표 3-54> 해원협 실무자 역량 강화사업 내용(2009~2010)

	2009년	2010년
개발 협력사업	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 국제개발 이해교육</li> <li>- 안전 교육</li> <li>- 위기관리교육</li> <li>- PCM교육</li> <li>- 사업기획서 작성교육</li> <li>- 개발사업 분야별 세미나(기후 변화 대응, 식수 개발, 영양사업, 보건·의료)</li> <li>- 지역개발 워크숍</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- DME교육</li> </ul>

<표 계속>

30) Design, Monitoring, Evaluation 교육

	2009년	2010년
인도주의 지원사업	- 인도주의현장 교육 - Sphere Project 교육	- Sphere Project 교육 - UN주도 해외 재난 대응 워크숍
관리	- 모금교육 - 홍보교육 - 중간관리자 워크숍	- 대표자 연수 - 중간관리자 워크숍 - 개발 NGO 실무자 워크숍
기타	-	- NGO전문가 양성사업

자료: www.ngokcoc.or.kr

이와 같이 해원협은 개발 협력 분야와 인도주의 지원 분야에서 이론과 주제별 및 프로젝트관리 교육 등 다양한 교육훈련 프로그램을 제공하고 있으며, 이외에도 NGO조직 관리에 필요한 모금, 홍보 관련한 내용도 제공하고 있다. 또한 해원협은 2010년 그동안 수행하던 단기교육 외에 개발 NGO 분야별 전문가를 육성하기 위하여 6개월의 과정의 교육비를 지원하는 ‘개발 NGO 전문가 양성사업’을 실시하고 있다. 이는 KOICA의 지원으로 수행되고 있으며, 참가자들은 국내외의 다양한 교육훈련기관에서 진행되는 프로그램에 참여하여 역량 강화를 가져올 것으로 기대된다. 이와 같이 다양한 프로그램에도 불구하고, 해원협의 교육훈련 프로그램은 개발에 대한 사회인류학적, 역사적, 지역학적 그리고 미시 및 거시 경제학적 접근이 부족한 가운데 개발관리 방법론과 조직운영에 집중되어 있다. 개발에 대한 통합적 접근과 지역학에 대한 관심이 더욱 보강되어야 할 것이다.

#### 나) 개발 NGO

한국의 개발 NGO들은 대체로 자체적인 직원들의 역량 개발 및 교육훈련 프로그램을 갖추지 못하고 있다. 이는 단체의 역사와 규모 및 조직 역량 등에서 기인한 것으로 판단된다. 국제NGO의 한국 사업체의 경우는 비교적 체계적인 인력 양성을 위한 교육 프로그램을 가지고 있다. 한 예로 한국 월드비전은 국제월드비전에서 시행하는 다양한 교육에 직원들이 참가하여 역량 개발을 할 수 있도록 한다. 그러나 대다수의 한국개발 NGO들은 해원협의 실무자 역량 강화

프로그램에 직원들이 참가할 시 교육비를 지원해 주거나, 참가를 할 수 있도록 배려해주는 수준이다. 또한 많은 개발 NGO들이 직원들을 현장에 파견하여 전문성을 제고하는 방식을 활용하고 있다. 이는 자체 정규·비정규 직원을 파견하는 방식과 현재 많은 개발 NGO와 진행하는 ‘한국NGO 해외봉사단’ 제도에 자원봉사자를 파견하는 방식이 있다. 전자를 통해서 기존의 직원들이 현장에서 사업 책임자로 현장 전문성을 제고하게 되고, 후자를 통해서 배출된 현장 전문성을 가진 인력이 개발 NGO들의 직원으로 채용된다. 이러한 방식을 통해 개발 NGO들은 전문인력을 양성하게 된다.

#### 다) 대학

현재 한국의 대학사회에서는 국제개발협력에 관련한 교육이 크게 두 가지 방향으로 진행되고 있다. 첫째는 여러 국제대학원들이 시행하는 교육이다. 2008년부터 경희대학교 국제대학원과 이화여자대학교 국제대학원이 교육과학기술부의 지원으로 국제개발협력 석·박사 과정을 개설하여 관련 교육을 시행하고 있다. 두 학교 이외의 타 국제대학원도 자체적으로 국제개발협력 관련과정 및 과목들을 개설하여 학생들을 교육하고 있다. 2009년부터 시작된 한국국제협력단의 지원으로 대학이 국제개발협력 강좌를 개설하는 ‘국제개발협력 이해증진’ 사업이다.

이러한 두 가지 방향 외에도 기존의 일반대학원이나, NGO대학원에서 국제개발협력 관련 강좌를 개설하고 있다.

이 같은 상황 가운데, 공식적으로 개발 NGO 인력 양성을 목표로 전문적인 교육을 수행하는 대학의 프로그램은 없다. 그러나 실제로 두 가지 방향에서 개발 NGO 인력 양성이 이루어진다. 첫째는 국제대학원 혹은 타 대학원 프로그램에 전·현직 개발 NGO 직원이 참여하는 것이다. 또한 대학원을 졸업한 인력들이 개발 NGO에서 근무를 하는 형태도 있다. 다른 하나는 NGO를 특화된 NGO 대학원에서 전·현직 개발 NGO 직원이 수학을 하는 경우이다. 그러나 두 가지 경우다 개발 NGO만을 집중적으로 다루는 교육프로그램이 있는 것이 아니고,

다양한 교육과정 중 국제개발협력과 NGO를 다루는 몇 강좌가 있는 수준이다. 실제로 국제대학원 중 국제개발협력 혹은 국제협력 과정이 개설된 곳의 2010년 제공된 강좌를 보면, 경희대학교 국제대학원이 ‘NGO&Civil Society’ 강좌<sup>31)</sup>를, 연세대학교 국제학대학원이 ‘Non-Governmental Organization and Development’ 강좌<sup>32)</sup>를 개설한 정도이다. 아직 국내 국제대학원들이 국제개발협력에서의 개발 NGO의 역할에 대해 중요하게 인식하지 못하는 것으로 판단할 수 있다. 이외에도 NGO를 특화한 경희대NGO대학원은 국제개발협력 관련 강좌를 개설하여 주 학생층인 NGO 실무자들에게 관련 지식을 제공하고 있다. 경희대NGO대학원은 2010년 ‘개발 협력의 정치경제학’을 개설하였다.

국내의 대학원들이 국제개발협력 과정과 강좌를 개설한 것은 그리 오래되지 않았다. 이러한 과정에서 전·현직 NGO 실무 인력들이 관련 전문지식을 습득하고 있지만, 특별히 개발 NGO관련 강좌는 매우 제한적으로 개설되어 있는 상황이다. 이는 학생들의 수요, 대학원 당국의 관심, 전문강사진의 공급 자체가 매우 부족하기 때문으로 판단된다.

#### 라. 한국 개발 NGO의 전문인력 양성 방안

##### 1) 개발 NGO 전문인력상(象) 정립

개발 NGO의 전문인력에 대한 정의는 큰 의미에서 국제개발협력전문가의 범주를 벗어나지 않는다. KOICA가 1998년에는 발간한 ‘국제협력 전문인력 양성 방안’ 연구보고서에서는 국제개발협력 전문가를 “특정 지역에 대한 포괄적 지식과 특정 분야의 전문기술 혹은 직능을 지니고 특정 지역과의 경제, 기술협력 관계 강화를 위한 정책대화에 참여 또는 자문할 수 있는 식견을 갖춘 자<sup>33)</sup>”

31) 2010년 봄학기 [http://gsp.khu.ac.kr/03/04\\_2010\\_syllabi.php#spring](http://gsp.khu.ac.kr/03/04_2010_syllabi.php#spring)

32) 2010년 봄학기 <http://gsis.yonsei.ac.kr/etc/schedule.asp>

33) 이태주, 1998. 『국제협력 전문인력 양성 방안-내부전문가 양성프로그램을 중심으로』, 한국국제협력단



로 정의하고 있다. 또한 KOICA가 2008년에 발간한 ‘국제개발협력 전문인력 육성 및 활용 방안에 관한 연구’ 보고서에서는 국제개발협력전문가를 “분야별 전문성, 지역에 관한 지식과 현장 경험, 개발원조에 관한 지식, 커뮤니케이션 능력, 프로젝트 사이클의 종합적인 관리 능력, 문화 적응 능력 및 도덕성을 갖춘 인재”<sup>34)</sup>로 규정하고 있다. 이러한 내용들은 상당부분 개발 NGO에도 그대로 적용될 수 있다. 그러나 NGO의 특성을 볼 때 다음의 세 가지 내용들을 담아야 한다.

첫째, 시민사회에 대한 이해와 그 특성에 대한 신념을 가져야 한다. 즉 시민운동가로서의 가치와 태도를 갖추어야 한다. 국제개발 활동 주체로서의 개발 NGO의 근원은 시민사회이다. 개발 NGO는 국가나 시장이 아닌 시민사회에 그 존재적 근원을 두고 있는 것이다. 이에 개발 NGO의 전문인력은 국가나 시장에 대응하는 영역으로서 혹은 결사체(association)로서의 주체를 강조하는 시민사회의 특성을 이해해야 한다. 또한 그 특성에 대한 신념을 가져야 한다. 이에 대한 이해와 신념이 부족하면, 개발 NGO의 전문인력은 정부보다 유리한 비용 효율성의 측면만 강조되어 지나치게 도구화(instrumentalism)될 여지가 있다.

둘째, 개발 대안(development alternative)과 대안개발(alternative development)을 찾으려 노력해야 한다. 개발 NGO의 전문인력은 현재 시행되는 개발 방식에 대한 대안성을 고민하고, 또 실제로 현장에서 적용하는 노력을 해야 한다. 즉 더욱 발전적인 다양한 NGO 프로젝트의 발굴, 수행 및 평가 방식을 개발해야 한다. 또한 더욱 효과적이고 효율적으로 개발목표를 달성하며, 소외된 이들에게 더욱 많은 혜택을 주는 새로운 기술과 방식을 적용해야 한다. 그리고 대안적인 개발 방식을 찾기 위한 노력도 지속해야 한다. 신자유주의적 성장에 매몰된 현시대의 개발담론을 비판하고 이에 대한 실질적 대안을 찾고 이를 적용해 나가야 한다.

셋째, 민주주의, 인권, 양성평등, 평화, 연대에 대한 가치를 추구해야 한다. 이

34) 최민정. 2008. 『국제개발협력 전문인력 육성 및 활용 방안에 관한 연구』. 한국국제협력단 연구자료

들은 국가의 정치적, 경제적 이익에 중점을 둘 수밖에 없는 양자 간 원조기구와 차별되는 사항이다. 개발 NGO의 전문인력들은 효율성을 중시하는 정부 간 원조기구와 차별성을 가지고 민주주의, 인권, 양성평등, 평화 및 연대적 가치에 기반을 하는 개발 효과성을 달성하기 위해 노력해야 한다.

일반적인 국제개발협력전문가의 특성 외에 이와 같은 세 가지 특성을 더하면 개발 NGO 전문인력의 정의를 다음과 같이 내릴 수 있다. 즉, 개발 NGO의 전문인력은 ‘시민사회에 대한 이해 및 그 특성에 대한 신념을 가지며, 개발 대안과 대안적 개발을 추구하고, 개발사업의 전 과정에서 민주주의, 인권, 양성평등, 평화, 연대의 가치를 추구한다. 또한 지역과 개발원조 이론 및 정책, 프로젝트 관리에 대한 전문지식과 경험, 타 문화에 대한 이해, 특정 분야 및 언어에 대한 전문성 및 도덕성을 갖춘다’이다.

## 2) 전문인력 양성 방안

### 가) 추진 방식

현재 한국사회에서 개발 NGO 인력의 전문성 강화를 위해 수행되고 있는 프로그램 추진 방식의 특징은 ‘개별성’이라 볼 수 있다. 개발 NGO들의 협의체인 해원협이 독립된 프로그램으로서의 ‘실무자 역량 강화’사업을 수행하고 있다. 이는 거의 유일하게 개발 NGO 인력이 특별한 장벽 없이 비교적 쉽게 참여할 수 있는 교육훈련 프로그램이다. 이외에도 몇몇 대형 NGO들이 교육훈련 프로그램을 운영하고 있으며, 몇몇 대학에서 관련 강좌를 운영하고 있다. 이러한 해원협, 개별 개발 NGO 그리고 대학 내 강좌의 특성을 고려한 통합적 역량 강화 프로그램 운영이 필요하다. 이는 해원협이 중심이 되어 개별 개발 NGO와 대학의 프로그램을 연결하여 하나의 통합적 ‘한국개발 NGO인력 전문성 강화’ 프로그램으로 확대 발전하는 방향으로 진행될 수 있다.

이 프로그램의 추진은 주요 주체들 간의 협력으로 진행될 수 있으며, 각 주체의 역할 분담은 다음과 같다. 먼저 해원협은 전체 프로그램을 통합적으로 추

진 및 관리한다. 특별히 전문인력 양성 프로그램의 홍보, 모집과 대상자 선발을 중점적으로 진행하고 이와 관련된 행정, 재정 집행을 담당한다. 개별 개발 NGO는 자체의 프로그램에 대해 해원협과 공동으로 운영하며, 그 교육 내용을 제공 및 진행한다. 또한 대학은 자체 시민사회 및 개발 NGO 관련 강좌를 포함한 국제개발협력 기본강좌와 연구 조사 방법론을 제공하여 기본적인 이론과 방법론을 제공한다. 그리고 관련 연구, 조사를 수행한다. KOICA는 재정 및 관련 기술과 전문가 지원을 한다.

[그림 3-15] 개발 NGO 관련 주체들의 역할 분담



나) 교육 내용

‘한국개발 NGO 전문인력 양성 프로그램’(가칭)은 국제개발협력 및 개발 NGO의 이론과 실제에 대한 전문성을 가진 인력 양성을 목표로 한다. 프로그램은 크게 네 개의 과정으로 구성된다. 이는 기본이론, 프로젝트관리 및 방법론, 분야별 이론과 실제 그리고 행정이다. 그 구체적인 내용을 보면 첫째, 기본이론은 국제개발협력 전문가이자 개발 NGO 전문가로서 갖추어야 할 기본적인 이론과 동향을 다룬다. 둘째, 프로젝트관리 및 방법론은 개발사업 수행에 기본적인 프로젝트 사이클 매니지먼트(Project Cycle Management: PCM) 및 다

양한 개발방법론에 대한 내용을 담는다. 셋째, 분야별 이론과 실재는 개발사업이 실제로 실행되는 다양한 분야의 이론과 실재에 대한 내용을 다룬다. 마지막 넷째 과정인 행정은 모금, 홍보, 조직, 인력관리와 같은 개발사업 행정에 대한 내용을 다룬다.

<표 3-55> 한국 개발 NGO 인력 전문성 강화 프로그램(안)

	과목	교육 내용	
기본 이론	필수	국제개발협력의 이해	역사, 주요 개념, 주제 등 기본사항 및 원조 및 개발 효과성 논의 등 주요 동향
		시민사회와 개발 NGO의 이해	시민사회에 대한 기본적인 이해, 개도국 시민사회 지원 등 및 국제개발협력과의 연관성 개발 NGO의 역사, 흐름, 유형, 전략 등의 이론과 실제
	선택	학제적 접근	개발에 대한 인류, 정치, 사회, 경제학 등 학제적 접근
		문화 이해	타 문화 이해적 접근, 문화와 개발
		지역 이해	각 대륙, 권역, 국가별 이해
프로젝트관리·방법론	필수	프로젝트사이클관리(PCM)관리	프로젝트 기획, 발굴, 실행, 모니터링, 평가등의 단계별 교육. 이론보다 실무 중심으로 교육
		모니터링과 평가	기준 및 시행방법
	선택	개발 조사 방법론	사전 조사, 타당성 조사
		참여적 개발 기법	농촌간이조사법(Rapid Rural Appraisal: RRA) 참여적 농촌조사법 (Participatory Rural Appraisal: PRA) 주제적 참가를 통한 학습과 행동 (Participatory Learning and Action:PLA)
		성과 중심 관리	성과 중심 관리 (Result Based Management: RBM) 기법의 이론과 실제
		영향 평가	사업영향 평가(Impact Assesment)의 이론과 실제
		사업계획서 작성법	효과적인 사업계획서 작성법 실제

<표 계속>

	과목	교육 내용
분야별 이론과 실제	인도주의 지원	인도주의 지원의 이론과 실제, Sphere 교육 및 다양한 실제
	인권	인권에 기반한 개발(Rights Based Approach: RBA) 의 이론과 실제
	거버넌스	거버넌스, 민주주의 등의 이론과 실제
	양성평등	양성평등, 성주류화, 젠더마커 등의 이론과 실제 사례
	옹호(advocacy), 캠페인	옹호, 캠페인의 이론과 실제
	경제개발	경제개발(Economic Development)의 이론 교육. 가 난한자를 위한 성장(Pro-Poor Growth: PPG)교육
	보건	주요 보건, 건강 관련 이론, 이슈, 흐름
	교육	모두를 위한 교육(Education for All: EFA)등 교육 관련 이론과 실제
	지역개발	지역개발, 주민 조직, 협동조합 등의 이론과 실제
	개발 대안	개발 대안 프로그램
	지속 가능한 개발	지속 가능한 개발, 환경평가 등에 대한 이론과 실제
	아동	각종 아동 이슈의 이론과 실제
	분쟁	분쟁 및 분쟁 후 재건에서의 활동 이론과 실제
	농업	농업개발의 이론과 실제
기타		
행정	모금	모금 관련 이론, 실제기법
	홍보	홈페이지, 소셜미디어, 영상 등을 통한 홍보
	조직·인력 관리	조직·인력관리 이론과 실제 기법

다) 운영 방안

이 프로그램은 기본적으로 비학위 과정으로 진행한다. 그러나 프로그램을 통해 수강한 과목들의 학점이 실제 관련 대학원에 진학시 공식학점으로 인정받을 수 있도록 추진한다.

대상은 현재 국제개발협력사업을 수행하고 있는 한국의 개발 NGO에서 근

무하는 실무자로 한정하되, 국내외에서 2년 이상 실제 근무 경력을 가진 인력을 대상으로 한다. 수강생의 규모는 연간 50명으로 제한하며, 한 개발 NGO단체에서 1년 1명만이 참여할 수 있도록 한다.

학사 운영은 A, B안 두 가지 중에서 선택을 한다. 첫째 A안은 ‘출퇴근형’이다. 이는 개발 NGO단체에서의 본업 수행을 기본으로 하고 출퇴근식으로 과정에 참여하는 방식이다. 이 방식으로 진행할 시 학기제를 운영한다. 기본적으로는 4개월 15~16주 2학기制로 하되, 3개월 10~12주 3학기制로 운영하는 것도 고려한다. 둘째 B안은 ‘집중형’으로 첫째 안을 택할 시 현실적으로 잦은 출장, 긴급구호 사태 발생 등의 이유로 인해 수강생들이 과정에 집중하기 어려운 점을 고려하여, 3개월 가량의 일정으로 집중하는 것이다. 즉 개발 NGO단체들의 동의하에 수강생은 3개월간 휴직을 하고 매일 수업에 참여하는 방식이다.

강좌 운영에 대해서는 A안은 수강생들이 매 학기 필수 2강좌, 선택 2강좌 총 4강좌를 수강하고, 두 학기 동안 총 8강좌를 이수해야 수료가 가능하다. 3학기制로 할 경우에는 매 학기 필수 1강좌, 선택 2강좌를 수강하고, 3학기 동안 총 9강좌를 수강한다. B안의 경우 수강생들은 총 6강좌를 수강하고 필수 2~3강좌, 선택 3~4강좌를 선택한다.

<표 3-56> 학사 운영

형태	내용	
A안 출퇴근형	- 2학기制, 매 학기 4개월 15~16주 - 주 2회 강의 4강좌 진행 - 총 8강좌 후 수료	- 필수 2 - 선택 2
	- 3학기制 매 학기 3개월 10~12주 - 주 2회 강의 3강좌 진행 - 총 9강좌 후 수료	- 필수 1 - 선택 2
B안 집중형	- 3개월 과정 - 주 5일 12주 강의 - 총 6강좌 후 수료	- 필수 2~3 - 선택 3~4

강사는 국내외에서 해당 분야에 전문성을 인정받은 전문 강사진으로 구성한다. 국제개발협력 관련 전공학자 및 연구자, 개발 NGO 실무 전문가, 양자 및 다자 간 원조기관 근무자, NGO 관련 개발컨설팅 전문가, 분야별 전문가 등이 강사진으로 활동 할 수 있다. 대학, 개발 NGO, KOICA, 연구소, 개발컨설팅회사에서 강사진을 공급받는다. 필요시 외국의 전문훈련기관 및 대학으로부터 강사를 채용한다. 재정은 기본적으로 ODA자금으로 운영한다. 이는 원조 효과성 증대, 민관협력 증대 등의 취지에 맞는다. 그러나 책임성 등의 이유로 참여하는 수강생들이 최소한의 학비를 부담하도록 한다. 프로그램의 운영은 기본적으로 해원협이 담당하되 전담팀을 구성하여 수행한다. 전담팀에서는 행정 총괄, 프로그램 홍보, 대상자 모집 선발, 재정 집행, 학사 운영, 강사진 관리, 사업보고 관련 업무를 수행한다. 또한 KOICA, 개발 NGO, 대학 및 연구소 등 협력기관과의 업무협력을 담당한다. 프로그램이 수행될 교육 공간은 접근성 등을 고려하여 시내의 대학에서 진행한다.

## 제 4 장 국제개발협력 전문인력 실태 조사

### 제1절 조사 개요

교육훈련 국제개발협력의 실태 및 문제점을 파악하고 개선 방안을 도출하기 위하여 교육훈련 개발 협력 전문가들을 대상으로 설문 조사와 심층 면접 조사(FGI)를 실시하였다. 설문 조사를 실시하기 위해 설문지 초안을 개발하였으며, 개발된 초안은 관련 학자를 비롯하여 실무 전문가들의 검토를 거쳤다.

설문 조사는 국제개발협력 관련 정부부처·전담기관(현재 재조사 진행 중)과 전문가·PMC 등 현재 관련 업무를 수행하고 있는 담당자 65명, 교육훈련 개발 협력 사업에 참여한 경험을 가진 전문가 412명을 대상으로 2종의 조사표를 사용하여 웹 조사 방식으로 실시하였다. 심층 면접 조사는 전담 기관, 민간 컨설팅, PMC기관, 국제대학원, 개발 NGO 등 다섯 개 그룹으로 구분하고, 각 그룹별로 5명 내외의 전문가를 대상으로 실시하였다.

조사 기간은 2010년 10월 4일부터 2010년 10월 22일까지 3주간, 전문조사 기관에 조사 용역을 의뢰하여 실시하였다.

조사 대상은 부처(국무총리실, 외교통상부, 기획재정부, 지경부, 교과부, 노동



부 등 개발 협력·국제협력담당 등), 전담 기관(KOICA, 한국수출입은행 등 업무 담당 부서), PMC 기관(PMC 참여 기관(정부 소속·산하기관 포함), 대학, 민간 컨설팅 기관, NGO 등)이며, 대상 선정 방법은 부처 및 전담 기관은 전수 조사, PMC 기관은 각 기관별 층화계통추출에 의한 표본조사 방법을 채택하였다. 조사는 구조화된 설문지를 웹 설문 페이지로 개발하여 조사대상자들에게 웹 설문URL을 포함한 이메일을 발송한 후 대상자들이 직접 URL에 접속하고 해당 문항에 대해 응답을 기입하게 하는 온라인 서베이 방법으로 실시하였다.

설문 조사 내용에는 국제개발협력 전문인력에 대한 이해 및 기준, 현황, 참여 및 교육훈련, 양성 및 활용 방안, 기초 통계 등의 내용을 포함하였다.

<표 4-1> 교육훈련 국제개발협력 실태 조사 주요 항목

구분	부처/전담 기관	PMC/전문가
이해 및 기준	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 전문인력에 대한 정의 동의 여부</li> <li>- 충분 정도</li> <li>- 전문인력 유형화 동의 여부</li> <li>- 유형별 인력 필요 정도</li> <li>- 전문가 수준의 비교 우위 여부</li> <li>- 수행 단계 중 우수 부분</li> <li>- 전문인력 정책 수립 운영 여부</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 전문인력에 대한 정의 동의 여부</li> <li>- 충분 정도</li> <li>- 전문인력 유형화 동의 여부</li> <li>- 유형별 인력 필요 정도</li> <li>- 전문가 수준의 비교 우위 여부</li> <li>- 수행 단계 중 우수 부분</li> <li>- 우수 역량 분야</li> </ul>
현황	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 전문인력 부족으로 애로 겪은 경험 여부</li> <li>- 전문인력 부족 이유</li> <li>- DB 구축 운영 여부</li> <li>- 사업 유형별 중요도</li> <li>- 사업진행 절차별 중요도</li> <li>- 인력 양성 활용의 중요한 주체</li> <li>- 지역 수요 충족 여부</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 전문인력 부족으로 애로 겪은 경험 여부</li> <li>- 전문인력 부족 이유</li> <li>- 사업 유형별 중요도</li> <li>- 사업진행 절차별 중요도</li> <li>- 인력 양성 활용의 중요한 주체</li> <li>- 지역 수요 충족 여부</li> </ul>
참여 및 교육훈련	-	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 참여 경로</li> <li>- 참여 역할(단계, 기능)</li> <li>- 전문가 만족도</li> <li>- 참여시 저해 요인</li> <li>- 관련 교육훈련 참여 여부 및 횟수</li> <li>- 세부 프로그램 내용</li> </ul>

<표 계속>

구분	부처/전담 기관	PMC/전문가
양성 활용 방안	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 필요 역량 및 정도</li> <li>- 교육과정 포함 필수 요소</li> <li>- 양성 활용 확대 분야</li> <li>- 전문인력 양성 활용 위해 필요 부분</li> <li>- 개선 의견</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 필요 역량 및 정도</li> <li>- 교육과정 포함 필수 요소</li> <li>- 양성 활용 확대 분야</li> <li>- 전문인력 양성 활용 위해 필요 부분</li> <li>- 개선 의견</li> </ul>
기초통계	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 소속</li> <li>- 경력(근무 경력, 현 업무 담당 기간)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 소속, 직위</li> <li>- 경력(관련 현 업무 담당 기간, 근무 경력)</li> <li>- 성별, 학력</li> </ul>

심층 면접 조사는 국제개발협력 전문인력의 개념과 역할, 현황, 문제점 및 정책과 제도 개선 방안 등에 대해 일반적인 설문 조사로 파악하기 어려운 실제적인 문제를 중심으로 심층적인 사항을 질의응답하고, 그 결과를 체계적으로 분석하였다.

## 제2절 조사 결과

### 1. 설문 조사

#### 가. 응답자 개요

정부부처·전담 기관 담당자는 총 65명으로 소속 기관별로는 정부부처 11.4%, 지자체 12.7%, 전담 기관 58.2%이다. 업무 경력은 1~3년 25.3%, 5~10년 16.5%, 3~5년 11.4%, 20년 이상 11.4%, 10~20년 10.1% 등으로 10년 이하의 경력을 가진 응답자가 53.2%로 나타났고, 현 업무 담당 기간은 1~3년이 49.4%로 가장 많았다.

<표 4-2> 응답자 특성(정부부처·전담 기관)

(단위: 명, %)

응답자 특성				응답자 특성			
		빈도	비율			빈도	비율
소속 기관	정부부처	9	11.4	성별	남성	33	41.8
	지자체	10	12.7		여성	32	40.5
	전담 기관	46	58.2	학력	전문대 졸	1	1.3
업무 경력	1~3년	20	25.3		대학교 졸	40	50.6
	3~5년	9	11.4		대학원 졸	24	30.4
	5~10년	13	16.5	계	65	100.0	
	10~20년	8	10.1				
	20년 이상	9	11.4				
현 업무 담당 기간	1~3년	39	49.4				
	3~5년	9	11.4				
	5~10년	2	2.5				
	10~20년	2	2.5				
	20년 이상	2	2.5				

PMC·전문가는 총 412명으로 국제개발협력 참여 경험이 있는 경우가 64.1%, 없는 경우가 35.9%로 나타났고, 소속 기관별로 대학 21.8%, NGO 8.0%, 민간 컨설팅 기관 16.0%, 정부산하기관 33.5%, 기타 20.6%로 나타났다. 업무 경력은 20년 이상 24.8%, 10~20년 21.8%, 5~10년 16.4% 등으로 10년 이상의 경력을 가진 응답자가 46.6%로 나타나 국제개발협력 분야 전문가 특성의 단면을 볼 수 있다. 현재 업무 담당 기간은 1~3년이 26.2%, 성별로는 남성이 87.4%, 학력별로 대학원 졸이 75.2%로 각각 가장 높게 나타났다.

&lt;표 4-3&gt; 응답자 특성(PMC·전문가)

(단위: 명, %)

응답자 특성		빈도	비율	응답자 특성		빈도	비율
ODA 참여 경험	경험 있음	264	64.1	현업무 담당 기간	1년 미만	39	9.5
	경험 없음	148	35.9		1~3년	108	26.2
소속 기관	대학	90	21.8		3~5년	57	13.8
	NGO	33	8.0		5~10년	60	14.6
	민간 건설링 기관	66	16.0		10~20년	78	18.9
	정부산하기관	138	33.5		20년 이상	70	17.0
	기타	85	20.6	성별	남성	360	87.4
업무 경력	1년 미만	41	10.0		여성	52	12.6
	1~3년	76	18.4	학력	고졸	3	0.7
	3~5년	43	10.4		전문대 졸	9	2.2
	5~10년	60	14.6		대학교 졸	90	21.8
	10~20년	90	21.8		대학원 졸	310	75.2
	20년 이상	102	24.8	계	412	100.0	

## 나. 세부 응답 내용

## 1) 전문인력의 충분 정도

우리나라 국제개발협력 전문인력의 충분 정도에서 충분하다는 응답이 양(전문가 수)은 정부부처·전담 기관 그룹 6.1%, PMC·전문가 그룹 15.8%으로 나타났고, 질(역량 및 수준)은 정부부처·전담 기관 그룹 4.6%, PMC·전문가 그룹 16.2%로 낮게 조사되어, 충분하지 못한 것으로 나타났다.

특히, 정부부처와 전담 기관에서 전문인력이 양적, 질적 측면에서 모두 부족하다고 응답하여 실질적으로 관련 제도, 정책을 담당하고, 이를 집행하는 기관에서 체감하는 인력 부족이 큰 것으로 보인다. 인력이 부족한 이유에서도 전문

적인 교육의 부재, 전문성 부족, 언어 문제, 현장 경험 부족 등이 가장 큰 것으로 나타나 체계적이고, 종합적인 대응이 필요함을 볼 수 있다.

<표 4-4> 국제개발협력 전문인력의 충분 정도

(단위: 명, %)

구분	구분	매우 충분	충분	보통	불충분	매우 불충분	전체	$\chi^2$ (p-value)
양 (전문가 수)	정부부처 · 전담 기관	1 (1.5)	3 (4.6)	17 (26.2)	33 (50.8)	11 (16.9)	65 (100.0)	9.993 (0.041)
	PMC· 전문가	6 (1.5)	59 (14.3)	149 (36.2)	151 (36.7)	47 (11.4)	412 (100.0)	
질 (전문가 역량, 수준)	정부부처 · 전담 기관	0 (0.0)	3 (4.6)	14 (21.5)	32 (49.2)	16 (24.6)	65 (100.0)	18.634 (0.001)
	PMC· 전문가	5 (1.2)	62 (15.0)	155 (37.6)	136 (33.0)	54 (13.1)	412 (100.0)	

## 2) 전문가의 비교 우위

우리나라의 국제개발협력 전문가 수준이 다른 나라에 비해 비교 우위를 가지고 있다는 응답이 정부부처·전담 기관 그룹 21.5%(14명), PMC·전문가 그룹 35.4%(146%)로 모두 낮게 나타났다. 이는 국제기구, 선진 공여국 등에 비하여 우리나라의 비교 우위가 있음을 지속적으로 강조해 오고, 이를 통한 차별화를 모색하려는 국제개발협력에 관한 일반적인 인식과 차이가 있는 것으로, 우리나라 국제개발협력 전략의 재검토 필요성과 보다 철저한 원인 분석 및 전략 모색이 필요함을 보여 준다.

&lt;표 4-5&gt; 국제개발협력 전문인력 수준의 비교 우위 여부

(단위: 명, %)

구분	항목	그렇다	아니다	전체	$\chi^2$ (p-value)
정부부처·전담 기관	빈도 (비율)	14 (21.5)	51 (78.5)	65 (100.0)	4.865 (0.027)
	PMC·전문가	146 (35.4)	266 (64.6)	412 (100.0)	

비교 우위를 가지고 있다고 응답한 이유로는 정부부처·전담 기관은 우리나라 고유의 발전 경험, 기술지도, 연구, 강의, 자문 등 다양한 형태의 전문지식 및 노하우 전수 등을, PMC·전문가는 기술지도, 연구, 강의 자문 등 다양한 형태의 전문지식 및 노하우 전수, 우리나라 고유의 발전 경험 등으로 응답하였다.

반면, 비교 우위를 가지고 있지 않다고 응답한 이유로는 정부부처·전담 기관의 경우, 전문가 부족, 경험 부족, 교육환경(연수) 부족 등이 제시되었고, PMC·전문가는 경험부족, 전문가 부족, 언어 능력 부족 등을 의견으로 제시하여 전문가 양성, 경험 획득 기회 등이 비교 우위 확보에 장애 요인으로 작용하고 있음을 알 수 있다.

### 3) 우수 단계

사업 추진 단계 중 우리나라 국제개발협력 전문인력이 가장 우수한 부분은 사업 수행 단계라고 응답한 비중이 정부부처·전담 기관이 55.4%, PMC·전문가는 63.3%로 가장 높게 나타났다. 이는 오랜 원조 역사와 원조 규모가 큰 국제기구, 선진 공여국 등과 차별화되는 요소로 사업에 참여하고 있는 전문인력들도 유사한 인식을 갖고 있는 것으로 나타났다.

&lt;표 4-6&gt; 국제개발협력 전문인력의 우수 부분

(단위: 명, %)

구분	항목	개발 조사	사업 기획 (형성)	사업 수행	사업 평가	기타	없음	전체	$\chi^2$ (p-value)
정부부처·전담 기관	빈도 (비율)	7 (10.8)	15 (23.1)	36 (55.4)	3 (4.6)	4 (6.2)	0 (0.0)	65 (100.0)	28.490 (0.002)
	PMC·전문가	62 (15.0)	69 (16.7)	261 (63.3)	5 (1.2)	4 (0.9)	11 (2.7)	412 (100.0)	

## 4) 전문인력 관련 정책, 제도 운영

소속 기관에서 국제개발협력 전문인력 관련 정책이나 제도를 운영하고 있는지 여부에 대한 질문에 정부부처·전담 기관은 70.8%, PMC·전문가는 35.0%가 있다고 응답하여 정부부처나 관련 업무를 전담하고 있는 집행기관에서는 국제개발협력 전문인력에 관한 관심도가 높으나 일회성, 전문가 개인차원의 참여 비중이 높은 PMC·전문가 그룹은 낮아 차이를 보이고 있다.

국제개발협력 전문인력 관련 정책, 제도 수립, 운영을 하고 있는 기관의 경우, 정부부처·전담 기관은 그 내용으로 관련 교육기관 및 부서를 통한 교육훈련 실시, 전문인력 풀 구축 운영, 관련 규정 등 구비 운영 등으로 나타났고, PMC·전문가는 교육훈련 프로그램을 통한 전문인력 양성 추진, 소속 기관 내에 국제협력 관련 부서 운영 등으로 나타났다.

국제개발협력 전문인력 관련 정책, 제도 수립, 운영을 하고 있지 않는 기관의 이유는 정부부처·전담 기관은 인식 부족, 전체 사업 중 국제개발협력 분야 비중이 적음 등의 의견을 제시하였고, PMC·전문가는 업무와 연관성이 없거나 기관의 규모가 작음 등의 의견을 제시하였다.

&lt;표 4-7&gt; 국제개발협력 전문인력의 관련 정책, 제도 수립 운영 여부

(단위: 명, %)

구분	항목	그렇다	아니다	전체	$\chi^2$ (p-value)
정부부처· 전담 기관	빈도 (비율)	46 (70.8)	19 (29.2)	65 (100.0)	30.053 (0.000)
PMC· 전문가	빈도 (비율)	144 (35.0)	268 (65.0)	144 (100.0)	

아울러, 소속 기관에서 국제개발협력 전문인력 DB를 구축하여 운영하고 있는 비중은 정부부처·전담 기관이 73.8%로 높게 나타난 반면, PMC·전문가는 27.4%로 나타나 큰 차이를 보이고 있다. 물론, PMC나 전문가 그룹을 관리, 운용, 활용하는 정부부처나 전담 기관의 경우 필요에 따른 결과로 높게 나타날 수도 있으나 국제개발협력 분야의 지속적인 확대를 고려할 때 이 분야에 참여하고 있는 기관들의 체계적인 인력관리 노력이 부족하고, 또한 필요함을 알 수 있다.

#### 5) 전문인력 부족으로 인한 애로 및 대처

사업 수행과 관련하여 인력 부족으로 애로를 겪은 경험은 정부부처·전담 기관이 75.4%, PMC·전문가가 62.1%로 두 그룹 모두 인력 부족을 경험한 것으로 나타났다. 그 이유로 정부부처·전담 기관은 전문인력 자체의 양적 부족과 전문가 활용의 저조 등을 꼽았으며, PMC·전문가는 전문가들의 어학 능력 부족, 국제개발협력 사업 참여 경험 부족 등을 제시하였다.

또한 인력 부족에 대한 대처 방법으로 두 그룹 모두 주변, 외부 관련 전문가 섭외 활용과 교육훈련 강화 등을 꼽아 활용 가능한 전문인력의 확보 및 활용과 전문인력으로 활용할 수 있는 인력 양성을 위한 교육훈련시스템 구축이 필요함을 나타내었다.



<표 4-8> 인력 부족으로 애로를 겪은 경험

(단위: 명, %)

구분	항목	있다	없다	전체	$\chi^2$ (p-value)
정부부처·전담 기관	빈도 (비율)	49 (75.4)	16 (24.6)	65 (100.0)	4.274 (0.039)
	PMC·전문가	256 (62.1)	156 (37.9)	256 (100.0)	

6) 전문인력 양성의 주체별 중요도

국제개발협력 전문인력 양성이 각 주체별 중요도를 조사한 결과, 정부·전담 기관에서는 전담 기관 90.7%, 정부 82.8%, 대학 68.2%, NGO 59.4%, 민간 컨설팅 기관 59.4% 등의 순으로 나타났으며, PMC·전문가 그룹은 전담 기관 92.2%, 정부 84.0%, 대학 57.7%, NGO 50.8%, 민간 컨설팅 기관 49.7% 등의 순으로 동일하게 나타났다.

이는 국제개발협력 분야에서 아직도 정부와 전담 기관을 포함하는 공공 부문의 역할과 기능이 크며, 여전히 이들 기관들의 중요성이 크다는 사실을 보여 준다. 아울러 사업 추진시 효율성과 신속성이 뛰어난 민간 부문으로의 확대와 참여의 필요성을 다시 확인할 수 있다.

<표 4-9> 전문인력 양성 활용시 주체별 중요도

(단위: 명, %)

세부 분야	구분	매우 중요	중요	보통	중요하지 않음	전혀 중요하지 않음	전체	$\chi^2$ (p-value)
정부	정부부처·전담 기관	14 (21.9)	39 (60.9)	10 (15.6)	1 (1.6)	0 (0.0)	64 (100.0)	15.147 (0.002)
	PMC·전문가	191 (46.4)	155 (37.6)	60 (14.6)	6 (1.5)	0 (0.0)	412 (100.0)	

<표 계속>

세부 분야	구분	매우 중요	중요	보통	중요하지 않음	전혀 중요하지 않음	전체	$\chi^2$ (p-value)
전담 기관	정부부처 · 전담 기관	41 (64.1)	17 (26.6)	5 (7.8)	1 (1.6)	0 (0.0)	64 (100.0)	2.060 (0.725)
	PMC · 전문가	241 (58.5)	139 (33.7)	27 (6.6)	3 (0.7)	2 (0.5)	410 (100.0)	
대학	정부부처 · 전담 기관	8 (12.5)	35 (54.7)	20 (31.3)	1 (1.6)	0 (0.0)	64 (100.0)	6.684 (0.154)
	PMC · 전문가	73 (17.7)	165 (40.0)	145 (35.2)	22 (5.3)	7 (1.7)	405 (100.0)	
NGO	정부부처 · 전담 기관	11 (17.2)	27 (42.2)	23 (35.9)	2 (3.1)	1 (1.6)	64 (100.0)	3.856 (0.426)
	PMC · 전문가	65 (15.8)	144 (35.0)	157 (38.1)	41 (10.0)	5 (1.2)	407 (100.0)	
민간 컨설팅 기관	정부부처 · 전담 기관	10 (15.6)	28 (43.8)	20 (31.3)	6 (9.4)	0 (0.0)	64 (100.0)	4.201 (0.380)
	PMC · 전문가	64 (15.5)	141 (34.2)	145 (35.2)	47 (11.4)	15 (3.6)	397 (100.0)	

## 7) 지역 수요 충족 여부

국제개발협력 전문인력이 수원국의 지역적 수요를 충족하고 있다는 응답이 정부부처·전담 기관이 15.7%, PMC·전문가가 25.8%로 매우 낮게 나타났다. 이는 현재 분야별, 부문별(Sector)별로 기구 편제 및 사업 운용을 하고 있는 KOICA가 지역별 조직 구조 및 업무 분장 조정을 추진하고 있는 것과 맥락을 같이하고 있으며, 또한 수출입은행의 경우에도 지역별 편제로 되어 있으나 보다 수원국의 지역 수요에 기반한 사업 추진이 필요함을 보여 준다.

&lt;표 4-10&gt; 전문인력의 수원국 지역적 수요 충족 여부

(단위: 명, %)

구분	항목	매우 충족 시키고 있음	충족 시키고 있음	보통	충족 시키지 못함	전혀 충족 시키지 못함	전체	$\chi^2$ (p-value)
정부부처 · 전담 기관	빈도 (비율)	1 (1.6)	9 (14.1)	36 (56.3)	16 (25.0)	2 (3.1)	64 (100.0)	4.445 (0.349)
	PMC · 전문가	11 (2.7)	95 (23.1)	184 (44.7)	114 (27.7)	8 (1.9)	404 (100.0)	

## 8) 전문인력에 필요한 역량

국제개발협력 전문인력에게 필요한 역량은, 정부부처·전담 기관의 경우 사업 수행 경험, 해당 분야 세부 전문지식과 국제개발협력에 대한 이해가 90.8%로 가장 높고, 다음으로 언어(외국어) 90.7%, 다문화 이해 능력 89.3%, 사업 수행 지역에 대한 지식 89.2% 등의 순으로 나타났다.

PMC·전문가 그룹의 경우, 해당 분야 세부 전문지식이 93.4%, 사업 수행 지역에 대한 지식이 90.3%, 언어(외국어) 88.8%, 사업 수행 경험 87.9%, 다문화 이해 능력 87.3%, 국제개발협력에 대한 이해 86.4% 등의 순으로 나타났다.

응답 사례에서 보듯이 언어, 전문지식, 사업 수행 경험, 국제개발협력에 대한 이해 등 국제개발협력 사업 수행과 관련한 전반적인 역량이 모두 필요하고 중요함을 대변하고 있다. 현실적으로 이러한 모든 조건을 구비하기가 용이하지 않음을 고려하여 관련 역량 개발을 위한 체계적인 교육훈련 시스템 구축이 필요하고, 이를 위한 단기 및 중장기적인 인프라 구축을 위한 지원이 강화되어야 함을 확인할 수 있다.

&lt;표 4-11&gt; 국제개발협력 전문인력에게 필요한 역량

(단위: 명, %)

세부 분야	구분	매우 필요	필요	보통	불필요	매우 불필요	전체	$\chi^2$ (p-value)
언어(외국어)	정부부처 · 전담 기관	35 (53.8)	24 (36.9)	5 (7.7)	1 (1.5)	0 (0.0)	65 (100.0)	2.934 (0.402)
	PMC · 전문가	209 (50.7)	157 (38.1)	45 (10.9)	1 (0.2)	0 (0.0)	412 (100.0)	
사업 수행 경험	정부부처 · 전담 기관	36 (55.4)	23 (35.4)	5 (7.7)	1 (1.5)	0 (0.0)	65 (100.0)	10.989 (0.012)
	PMC · 전문가	173 (42.0)	189 (45.9)	50 (12.1)	0 (0.0)	0 (0.0)	412 (100.0)	
사업 수행 지역 에 대한 지식	정부부처 · 전담 기관	35 (53.8)	23 (35.4)	6 (9.2)	0 (0.0)	1 (1.5)	65 (100.0)	15.992 (0.003)
	PMC · 전문가	145 (35.2)	227 (55.1)	38 (9.2)	2 (0.5)	0 (0.0)	412 (100.0)	
해당 분야 세부 전문지식	정부부처 · 전담 기관	38 (58.5)	21 (32.3)	6 (9.2)	0 (0.0)	0 (0.0)	65 (100.0)	0.920 (0.821)
	PMC · 전문가	246 (59.7)	139 (33.7)	26 (6.3)	1 (0.2)	0 (0.0)	412 (100.0)	
다문화 이해 능력	정부부처 · 전담 기관	28 (43.1)	30 (46.2)	7 (10.8)	0 (0.0)	0 (0.0)	65 (100.0)	2.274 (0.518)
	PMC · 전문가	139 (33.7)	221 (53.6)	51 (12.4)	1 (0.2)	0 (0.0)	412 (100.0)	
국제개발 협력에 대한 이해	정부부처 · 전담 기관	36 (55.4)	23 (35.4)	5 (7.7)	0 (0.0)	1 (1.5)	65 (100.0)	15.784 (0.001)
	PMC · 전문가	149 (36.2)	207 (50.2)	56 (13.6)	0 (0.0)	0 (0.0)	412 (100.0)	

## 9) 전문인력에 필요한 교육과정

국제개발협력 전문인력 양성을 위한 교육과정에 포함되어야 하는 교육과정으로, 정부부처·전담 기관 그룹의 경우 사업 수행 방식 및 절차 29.2%, 프로젝트 매니지먼트 스킬 21.5%, 커뮤니케이션 능력 18.5% 등의 순으로 나타난

반면, PMC·전문가 그룹의 경우, 커뮤니케이션 능력 26.2%, 사업 수행 방식 및 절차 24.5%, 프로젝트 매니지먼트 스킬 22.8% 등의 순으로 나타나 유사한 특성을 보여 준다.

이는 국제개발협력 전문인력이 되기 위해서는 프로젝트 매니지먼트, 커뮤니케이션 능력, 사업 수행 방식 및 절차 등의 교육과정 이수가 반드시 필요함을 의미하는 것으로 현재 전담 기관인 KOICA ODA 교육원, 고등교육기관인 국제개발협력 관련 전공이 개설되어 있는 국제대학원 등을 제외하면 이와 같은 교과과정 이수가 용이하지 않으므로 관련 교육훈련기관의 설립, 관련 교육훈련 프로그램 개설 등이 필요하고, 이를 효율적으로 지원할 수 있는 정책, 제도적 방안이 마련되어야 함을 의미한다.

<표 4-12> 국제개발협력 전문인력 양성에 필요한 교육과정

(단위: 명, %)

구분	항목	국제원 조 동향	프로젝트 매니지먼트 스킬	사업 수행 방식 및 절차	커뮤니 케이션 능력	갈등 조정 및 해소 기술	기타	전체	$\chi^2$ (p-value)
정부부처 · 전담 기관	빈도 (비율)	8 (12.3)	14 (21.5)	19 (29.2)	12 (18.5)	8 (12.3)	4 (6.1)	65 (100.0)	35.875 (0.005)
	PMC · 전문가	20 (4.9)	94 (22.8)	101 (24.5)	108 (26.2)	75 (18.2)	14 (3.4)	398 (100.0)	

10) 전문인력에 필요한 교육과정 우선 순위

국제개발협력 전문인력 양성을 위한 교육과정, 교과목(안)에서 가장 중요하다고 생각하는 과목에 대한 질문에, 정부부처·전담 기관 그룹은 개발프로젝트 매니지먼트, 국제개발 프로젝트 모니터링 및 평가, 국제개발 영어, 수원국 ODA 정책 및 현황 등의 순으로 나타났고, PMC·전문가 그룹은 국제개발 영어, 개발프로젝트 매니지먼트, 커뮤니케이션 기법, 다문화 이해, 수원국 ODA

정책 및 현황 등의 순으로 나타났다.

일부 차이는 있으나 국제개발 영어, 개발프로젝트 매니지먼트, 수원국 ODA 정책 및 현황 등은 우선 순위가 동일하게 높게 나타나 공통적으로 필요한 필수 교과목으로 판단된다. 이는 국제개발협력 사업 수행을 위해서는 전문적이고, 심화된 교육훈련 이전에 국제개발협력 사업의 기획, 수행, 평가 등과 관련하여 매우 기초적인 교과목 개설 운영이 필요함을 의미한다.

<표 4-13> 국제개발협력 전문인력 교과목(안) 우선 순위(정부부처·전담 기관)

(단위: 명)

세부 분야	1순위	2순위	3순위	4순위	5순위	점수	순위
국제개발 영어	12	4	5	4	6	105	3
커뮤니케이션 기법	1	4	3	3	3	39	9
프리젠테이션 기법	0	1	0	1	1	7	22
국제무역의 이해	0	1	1	0	2	9	19
국제금융기초	0	0	0	0	0	0	25
국제기구	0	0	1	1	3	8	21
다문화 이해	3	4	4	3	4	53	7
국제정치경제	3	1	0	1	0	21	13
국제지역학 기초	1	1	3	2	2	24	12
경제개발과 원조	2	4	7	3	5	58	6
한국의 ODA 정책 및 방향	4	7	6	6	6	84	5
인적자원 및 조직 관리	1	2	1	1	0	18	17
사회조사방법론	0	2	4	3	1	27	11
개발프로젝트 매니지먼트	19	5	3	3	1	131	1
한국의 경제발전 경험	1	0	2	3	2	19	16
국제협상	2	2	2	2	0	28	10
위기 및 갈등 관리	1	3	3	5	7	43	8
예산 관리	0	0	2	1	3	11	18
국제개발 도큐멘테이션	0	2	1	4	1	20	15
국제개발 프로젝트 모니터링 및 평가	10	11	7	4	6	129	2
수원국 ODA 정책 및 현황	5	9	10	6	1	104	4
연수사업 관리	0	0	0	0	1	1	23
전문가 파견 관리	0	0	0	3	3	9	19
건축프로젝트 관리	0	2	0	5	3	21	13
기자재 종합 관리	0	0	0	0	1	1	23

주: 1) 위 제시된 교과목은 「국제개발협력 프로젝트 관리」 직무 분석에서 도출된 것임

2) 전체점수는 1순위\*5점+2순위\*4점+3순위\*3점+4순위\*4점+5순위\*1점으로 도출

<표 4-14> 국제개발협력 전문인력 교과목(안) 우선 순위(PMC·전문가)

(단위: 명)

세부 분야	1순위	2순위	3순위	4순위	5순위	점수	순위
국제개발 영어	124	21	24	12	24	824	1
커뮤니케이션 기법	38	48	25	27	12	523	3
프리젠테이션 기법	1	13	13	10	6	122	15
국제무역의 이해	4	6	4	8	1	73	20
국제금융기초	4	6	2	10	4	74	19
국제기구	3	2	4	5	10	55	24
다문화 이해	42	40	28	20	25	519	4
국제정치경제	5	9	8	9	7	110	17
국제지역학 기초	6	14	1	8	8	113	16
경제개발과 원조	17	9	20	13	14	221	11
한국의 ODA 정책 및 방향	35	22	22	13	10	365	7
인적자원 및 조직 관리	8	20	32	23	20	282	10
사회조사방법론	1	6	8	5	10	73	20
개발프로젝트 매니지먼트	45	54	37	29	21	631	2
한국의 경제발전 경험	5	14	15	19	8	172	14
국제협상	5	14	19	22	5	187	13
위기 및 갈등 관리	10	27	38	24	46	366	6
예산 관리	0	2	5	9	22	63	23
국제개발 도큐멘테이션	10	16	14	17	13	203	12
국제개발 프로젝트 모니터링 및 평가	12	20	34	23	33	321	8
수원국 ODA 정책 및 현황	17	29	31	35	25	389	5
연수사업 관리	3	1	5	16	14	80	18
전문가 파견 관리	13	14	17	38	48	296	9
건축프로젝트 관리	4	5	5	4	8	71	22
기자재 종합 관리	0	0	1	5	8	21	25

주: 1) 위 제시된 교과목은 「국제개발협력 프로젝트 관리」 직무 분석에서 도출된 것임  
 2) 전체점수는 1순위\*5점+2순위\*4점+3순위\*3점+4순위\*4점+5순위\*1점으로 도출

11) 전문인력 양성·활용 방안

국제개발협력 전문인력의 양성 및 활용을 위한 정책으로 정부부처·전담 기관 그룹의 경우, 기관별 전문인력 DB 네트워크 구축 87.7%, 전문가 양성기관 설립 78.5%, 민간 컨설팅 기관과 공공기관의 협력 확대 75.4%, 전문인력에 대한 처우 개선 70.7% 등의 순으로 나타났다. 반면, PMC·전문가 그룹의 경우,

전문인력에 대한 처우 개선 93.9%, 기관별 전문인력 DB 네트워크 구축 93.6%, 민간 컨설팅 기관과 공공기관의 협력 확대 78.9%, 전문가 양성기관 설립 78.2% 등의 순으로 나타났다.

기관별 전문인력 DB 네트워크 구축과 전문인력에 대한 처우 개선에서 알 수 있는 두 그룹 간의 차이는 의미가 있다. 이는 실질적으로 국제개발협력 사업을 주관하여 추진하는 정부부처·전담 기관에서는 전문인력 DB 네트워크 구축, 전문인력 양성기관 설립 등이 시급한 반면, PMC·전문가 그룹에서는 국제개발협력 사업 참여 기회 확대와 보상 등 처우 개선이 가장 시급한 문제임을 확인할 수 있다.

<표 4-15> 국제개발협력 전문인력 양성·활용을 위한 정책 필요도

(단위: 명, %)

세부 분야	구분	매우 필요	필요	보통	불필요	매우 불필요	전체	$\chi^2$ (p-value)
전문가 양성기관 설립	정부부처·전담 기관	21 (32.3)	30 (46.2)	10 (15.4)	2 (3.1)	2 (3.1)	65 (100.0)	0.955 (0.917)
	PMC·전문가	145 (35.2)	177 (43.0)	67 (16.3)	16 (3.9)	7 (1.7)	405 (100.0)	
기관별 전문인력 DB네트워크 구축	정부부처·전담 기관	24 (36.9)	33 (50.8)	6 (9.2)	1 (1.5)	1 (1.5)	65 (100.0)	10.848 (0.028)
	PMC·전문가	193 (46.8)	193 (46.8)	25 (6.1)	1 (0.2)	0 (0.0)	412 (100.0)	
민간 컨설팅 기관과 공공기관의 협력 확대	정부부처·전담 기관	20 (30.8)	29 (44.6)	14 (21.5)	1 (1.5)	1 (1.5)	65 (100.0)	0.753 (0.945)
	PMC·전문가	136 (33.0)	189 (45.9)	79 (19.2)	5 (1.2)	3 (0.7)	409 (100.0)	
전문인력에 대한 처우 개선	정부부처·전담 기관	14 (21.5)	32 (49.2)	16 (24.6)	2 (3.1)	1 (1.5)	65 (100.0)	56.531 (0.000)
	PMC·전문가	244 (59.2)	143 (34.7)	24 (5.8)	1 (0.2)	0 (0.0)	412 (100.0)	



## 12) 전문인력 양성·활용 필요 사항

국제개발협력 전문인력 발굴, 양성을 위해 필요한 것을 그룹별로 보면, 정부 부처·전담 기관 그룹은 대학과 전담 기관, 사업 수행기관 등과의 유기적 연계 46.2%, 정부 및 전담 기관의 채용 확대 43.1%, 민간 컨설팅 기관 육성 및 지원 강화 36.9%, 국제개발협력 관련 전문 독립 교육훈련기관 설립 운영 36.9% 등의 순으로 나타난 반면, PMC·전문가 그룹은 정부 및 전담 기관의 채용 확대 43.7%, 국제개발협력 관련 전문 독립 교육훈련기관 설립 운영 40.8%, 대학과 전담 기관, 사업 수행기관 등과의 유기적 연계 37.4% 등의 순으로 나타났다.

&lt;표 4-16&gt; 국제개발협력 전문인력 발굴·양성을 위한 필요 사항

(단위: 명, %)

구분	정부부처·전담 기관		PMC·전문가	
	빈도	비율	빈도	비율
사업 수행 방법 변경	4	21.5	122	29.6
대학과 전담 기관, 사업 수행기관 등과의 유기적 연계	30	46.2	154	37.4
민간 컨설팅 기관 육성 및 지원 강화	24	36.9	124	30.1
정부 및 전담 기관의 채용 확대	28	43.1	180	43.7
사업 및 컨설팅 비용 단가 증액	7	10.8	134	32.5
국제개발협력 관련 전문 독립 교육훈련기관 설립 운영	24	36.9	168	40.8

국제개발협력 전문인력 양성, 활용을 위한 개선 의견으로 PMC·전문가 그룹에서는 전문적인 교육, 체계적인 인력관리, 전문인력 양성프로그램 개발, 적극적인 전문가 활용 정책, 분야별 전문가 적극 발굴, 참여 전문가에 대한 처우 개선, 실행력을 갖춘 전문가 선발, 경험자 우대 등을 제시하였다.

&lt;표 4-17&gt; 국제개발협력 전문인력 양성·활용 방안

(단위: 명, %)

구분	빈도	비율
전문적인 교육	50	12.1
체계적인 인력관리	48	11.7
전문인력 양성프로그램 개발	44	10.7
적극적인 전문가 활용 정책	38	9.2
분야별 전문가 적극 발굴	31	7.5
정부의 지속적인 지원 확대	29	7.0
참여 전문가의 처우 개선	27	6.6
실행능력을 갖춘 인력을 정확한 기준에 의해 선발	18	4.4
다경험자 우대	14	3.4
홍보 요망	13	3.2
민간기관의 전문적 참여	12	2.9
채용 확대	12	2.9

## 13) 전문인력의 국제개발협력 참여 실태

전체 조사 대상의 64.1%가 프로젝트 등 국제개발협력 사업에 참여한 경험이 있는 것으로 나타났으며, 국제개발협력 전문가로 참여하게 된 계기는 전담 기관의 요청 및 소속 기관의 추천 58.3%, 개별 등록을 통한 전담 기관의 제안이 16.3%, 지인을 통한 정보 입수 및 입찰 참여 16.3% 등의 순으로 나타났다. 절반 이상이 전담 기관의 요청과 소속 기관의 추천 등을 통해서 이루어지고 있으며, 개별적으로 전문가 풀에 등록하여 참여한 비중이 낮아 아직 전담 기관에서 전문인력 DB 활용도는 낮음을 보여준다.

&lt;표 4-18&gt; 참여 경로(계기)

(단위: 명, %)

구분	빈도	비율
전담 기관의 요청 및 소속 기관의 추천	154	58.3
개별 등록을 통한 전담 기관의 제안	43	16.3
지인을 통한 정보 입수 및 입찰 참여	43	16.3
모집 공고	9	3.5
기타	15	5.6
계	264	100

국제개발협력 사업 참여시 가장 큰 저해 요인은 고유 업무로 인한 시간 할애의 어려움이 30.3%로 비중이 가장 높고, 열악한 현지 생활환경 및 현지 문화의 이질성 25.8%, 낮은 경제적 보상 20.5% 등의 순으로 나타났다. 이는 대부분이 전문 분야 현직에 종사하고 있는 전문가의 비중이 높음에 따라 나타나는 필연적 현상으로, 전문인력이 소속된 기관의 국제개발협력 사업에 대한 인식과 지원이 필요함을 보여 준다.

<표 4-19> 사업 참여시 가장 큰 저해 요인

(단위: 명, %)

구분	빈도	비율
고유 업무로 인한 시간 할애 어려움	80	30.3
열악한 현지 생활환경 및 현지 문화의 이질성	68	25.8
경제적 보상이 낮음	54	20.5
자녀 교육 등 가정생활 문제	20	7.6
인적 네트워크 단절	16	6.1
경력 단절	15	5.7
기타	11	4.0
계	264	100.0

국제개발협력 사업과 관련하여 교육훈련을 이수한 비중은 21.4%에 불과하여 매우 낮으며, 이수 기관 또한 KOICA, 수출입은행 등 전담 기관이 40.8%, 정부 산하기관이 23.7%, 대학이 14.5% 순으로 나타나 공공 부문이 차지하는 비중이 매우 높은 것으로 나타났다.

<표 4-20> 국제개발협력 교육훈련 이수 경험

(단위: 명, %)

항목	있다	없다	전체
빈도	88	324	412
(비율)	(21.4)	(78.6)	(100.0)

&lt;표 4-21&gt; 국제개발협력 교육훈련 이수 기관

(단위: 명, %)

구분	빈도	비율
전담 기관	31	40.8
정부 산하기관	18	23.7
대학	11	14.5
기타	9	11.8
무응답	7	9.2
계	76	100

국제개발협력 관련 교육훈련 이수 계획에 대한 질문에 77.4%가 이수 계획이 있다고 응답하여 관련 교육훈련 수요는 충분함을 알 수 있으며, 이수 희망 기관은 정부기관이 67.7%, 희망 수준은 심화 과정이 79.9%, 희망 유형은 실무과정이 89.0%로 높게 나타나 향후 국제개발협력 관련 교육훈련 프로그램 개설시 이를 반영할 필요가 있다.

&lt;표 4-22&gt; 국제개발협력 교육훈련 이수 계획

(단위: 명, %)

항목	있다	없다	전체
빈도	319	93	412
(비율)	(77.4)	(22.6)	(100.0)

&lt;표 4-23&gt; 국제개발협력 교육훈련 이수 계획 선호 사항

(단위: 명, %)

구분		빈도	비율
이수 희망 기관	정부기관	216	67.7
	대학	55	17.2
	NGO	37	11.6
	전담 기관	4	1.3
	기타	7	2.2
이수 희망 수준	기초 과정	64	20.1
	심화 과정	255	79.9
이수 희망 유형	이론과정	35	11.0
	실무과정	284	89.0
계		319	100

## 2. 심층 면접 조사

### 가. 조사 개요

국제개발협력 전문인력 실태와 관련하여 주요 주체(이해 당사자)별로 보다 심층적인 실태 파악을 위하여 심층 면접 조사를 실시하였다. 전담 기관, PMC, 국제대학원, 민간 컨설팅 기관, 개발 NGO 등 핵심관계자를 대상으로 전문인력의 정의, 전문인력 양성의 필요성, 공공 부문이 주도하고 있는 실태에 대한 이해, 국제개발협력 관련 교육시장과 노동시장의 연계, 전문가들의 참여 환경, 선진 공여국과의 비교, 정책, 제도적 개선 방안 등을 주제로 조사하였다.

### 나. 세부 면접 결과

#### 1) 전문인력의 정의

국제개발협력 전문인력에 대한 정의와 관련하여 아직 정형화된 명확한 정의가 존재하지는 않으나, 이 연구에서 조작적 정의, 즉 해당 분야 전문성과 언어 구사 능력, 국제개발협력 사업 참여 경험을 보유한 자(국제개발협력 관련 학위 과정, 특별 과정 등 이수자 포함)로, 국제개발협력 산업·직업 또한 국제개발협력 사업 수행과 관련을 맺고 있는 산업 및 직업군 종사자(국제개발협력 컨설팅 산업으로 총칭 여부 및 관련성)로 정의하고 각 주체별로 의견을 물었다.

전공 분야 및 국제개발협력 분야에 대한 지식과 경험을 겸비하고, 수원국의 니즈 분석을 통한 전수가 가능하며, 국제개발협력에 대한 다양한 지식 및 역량을 가진 자로 정의하는 경우가 많았다. 다만, KOICA나 한국수출입은행에 종사하고 있는 전담 기관(집행기관)에서 관련 업무를 수행하고 있는 그룹을 전문인력에 포함할 수 있는지에 대해서는 검토가 필요하다.

이와 더불어 소명감 및 목적의식이 뚜렷하고, 전문성을 해외에서 구현하는

사람(전문성+언어 구사 능력+국제문제 이해), 국제개발협력의 여러 영역과 분야에 대한 상호 연계성을 이해하는 인력 등을 포함하는 것으로 이해하고 있는 것으로 나타났다.

<표 4-24> 전문인력의 정의

구분	주요 의견
전담 기관	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 전공 분야 및 국제개발협력 분야에 대한 지식과 경험을 겸비한 자</li> <li>- 수원국의 니즈 분석을 통한 전수 가능자</li> <li>- 국제개발협력에 대한 다양한 지식 및 역량을 가진 자</li> <li>- 이슈 및 지역 국제개발협력 수혜 사업 경력 또는 실무 경험이 있는 자 (전담 기관 종사자의 전문인력 포함 여부는 검토 필요)</li> </ul>
PMC	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 이론과 실무 능력 보유자</li> <li>- 어학, 관련 사업 참여 경험에 더하여 지역적 마인드를 갖춘 자</li> <li>- 분야별 전문지식과 현장 경험 필요</li> <li>- 수요자들의 요구에 대한 정확한 파악 필요</li> <li>- 언어 구사 능력이 가능하고, 소명감 및 목적의식이 뚜렷한 자</li> </ul>
국제대학원	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 이론적으로 학자군, 실무적으로 분야별 전문가로 구분 가능 (개도국의 발전을 위해 학문적으로 기여)</li> <li>- 전문성을 해외에서 구현하는 사람들(전문성+언어 구사 능력+국제문제 이해)</li> </ul>
민간 컨설팅	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 전문인력 정의에 더하여 개발 가능 이슈에 대한 이해, 의사소통 능력(외국어), 수원국에 대한 이해</li> <li>- 프로젝트 기획, 진행 등 전반적 과정 인지 및 경험자</li> <li>- ODA 사업 참여자</li> </ul>
개발 NGO	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 개발원조에 대한 이해, 지역과 분야 전문성 등 종합적인 능력을 가지고 개발 원조사업에 참여하는 자</li> <li>- 해당 분야의 지식과 풍부한 경험을 전수하는 자</li> <li>- 국제개발협력의 여러 영역과 분야에 대한 상호 연계성을 이해하는 자</li> </ul>

## 2) 전문인력 양성의 필요성

전문인력 양성이 필요한 이유로 향후 국제개발협력 산업의 성장에 따른 국제개발협력 관련 예산 증대에 대비해 인력이 부족하고, OECD DAC 가입에

따라 국제 기준에 부합하는 인력 양성이 필요하다는 의견이 많았다. 또한 지역별, 국가별 전문가의 부족, 젊은 세대의 국제개발협력에 대한 인식 변화가 필요하고, 국제개발협력 분야의 특성상 전문가가 되기까지 오랜 시간이 소요되므로 이를 고려한 전문인력 양성 계획이 필요하고, 국제개발협력에 관심은 있지만 잘 알지 못하는 분야별 전문가 교육 또한 필요하다는 의견이 있다. 또한 국제개발협력 인력 교육시스템이나 지원책이 부족하여 이를 체계화할 필요가 있다는 의견 제시도 있다.

#### <표 4-25> 전문인력 양성의 필요성

구분	주요 의견
전담 기관	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 전문인력 부족</li> <li>- 향후 국제개발협력 산업의 성장에 따라 인력 필요</li> <li>- OECD DAC 가입에 따라 국제 기준에 부합하는 인력 필요</li> </ul>
PMC	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 국제개발협력 예산 증대 대비 인력 부족</li> <li>- 지역별, 국가별 전문가의 부족 및 중요성 증대</li> </ul>
국제대학원	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 국제개발협력 예산 증가에 따른 시장의 인력에 대한 니즈 증대</li> <li>- 젊은 세대의 국제개발협력에 대한 인식 변화</li> </ul>
민간 컨설팅	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 국제개발협력 예산 규모 증대에 따른 인력 부족</li> <li>- 국제개발협력 분야의 특성상 전문가가 되기까지 오랜 시간이 소요되므로 전문인력 양성 계획 필요</li> <li>- 국제개발협력에 관심은 있지만 잘 알지 못하는 분야별 전문가 교육 필요</li> <li>- OECD DAC 가입에 따라 국제 기준 부합을 위해 필요</li> </ul>
개발 NGO	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 국제개발협력과 관련한 다양한 분야의 인력 양성 필요</li> <li>- OECD DAC 가입 및 관련 예산증대에 따라 필요 인력 증가</li> <li>- 국제개발협력 인력 교육시스템이나 지원책 부족</li> </ul>

### 3) 공공 부문 주도의 운영

국제개발협력 사업 성격상 공공 부문 위주 주도는 필연적이라는 인식이 강하며, 공공 부문이 국제개발협력의 시작과 개발 경험이 많으므로 제일 잘할 수

있다고 생각하는 것으로 나타났다. 개도국에서 정부 주도의 개발을 원하는 경우가 많기 때문에 이에 부응할 필요가 있으나 사업 실행 전 기획시 민간 부문의 참여가 필요함을 알 수 있다.

또 민간 부문의 국제개발협력 분야 진출 목적은 공공 부문과 다르며, 공공 부문 및 전담 기관의 부족한 부분은 민간의 전문성으로 보완 가능하다고 판단하는 경우가 많았다. 민간 부문 우위 분야도 있으므로 공공 부문과 민간 부문 각각의 우위 분야를 파악하여 협업체제로 가는 것이 적절하다. 그러나 여전히 민간 부문의 참여가 저조한 이유는 참여시 수혜성, 인센티브 등 유인기제가 적기 때문이므로 이에 대한 방안 마련도 필요함을 알 수 있다.

<표 4-26> 공공 부문 주도의 운영

구분	주요 의견
전담 기관	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 국제개발협력 사업 성격 상 공공 부문 위주 주도는 필연적임</li> <li>- 민간 부문의 국제개발협력 분야 진출 목적은 공공 부문과 다름</li> <li>- 전담 기관의 부족한 부분은 민간의 전문성으로 보완 가능</li> </ul>
PMC	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 개도국에서 정부 주도의 개발을 원하며, 개도국과 공유하는 것 필요</li> <li>- 민간 부문 우위 분야도 있으므로 공공 부문과 민간 부문 각각의 우위 분야를 파악하여 협업체제로 가는 것이 적절</li> </ul>
국제대학원	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 공공 부문 위주 주도는 당연</li> <li>- 민간 부문 주도의 국제개발협력 영역도 존재함</li> <li>- 공공기관이 주도하되, 부족한 부분은 민간의 전문성으로 보완 가능</li> <li>- 민간 부문의 수혜성이 적어 미참여</li> </ul>
민간 컨설팅	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 공공기관이 할 수밖에 없는 영역이 있음</li> <li>- 공공 부문이 국제개발협력의 시작과 개발 경험이 많으므로 제일 잘할 수 있음</li> <li>- 장기적으로 민간 부문이 적극적인 참여 필수적</li> </ul>
개발 NGO	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 민간단체 장점에 대한 공공 부문의 인식 부족</li> <li>- 사업 실행 전 기획시 민간 부문(NGO)의 참여가 없는 점이 문제점</li> <li>- 공공 부문에 유리한 분야가 대부분</li> </ul>



#### 4) 교육시장과 노동시장의 연계

국제개발협력 이수자들이 취업할 수 있는 노동시장의 규모가 적고, 매우 한정적인 것으로 나타났다. 교육시장, 즉 국제대학원에서 실무를 접할 기회가 제한적이며, 교과 내용의 심화, 전공 교수진의 확충 등 학교단계에서 관련 역량을 증대할 수 있는 교육이 필요함을 볼 수 있다. 또한 국제개발협력 분야의 직업으로 원활한 이동 애로 및 제한적인 진출 경로 등이 문제로 지적되었다.

실무 능력을 습득할 수 있는 교육훈련 프로그램이 거의 없어 현장감 있는 전문교육이 어려우며, 관련 교육훈련을 이수할 경우에도 이에 부합하는 자격 등 노동시장에서 직무능력을 인정받을 수 있는 자격 체계가 정립되어 있지 않아 애로를 겪는 것으로 나타났다.

국제개발협력 사업을 수행하는 기관들의 규모 및 제공되는 보수 수준이 낮으며, 대기업, 대형 컨설팅 기관 등을 관련 노동시장에 포함시켜 개념을 확대하여 적용할 필요가 있다. 제한된 공공 부문의 일자리를 고려하여 취업 가능한 민간 컨설팅 기관이 늘어날 수 있도록 정책, 제도적 지원이 필요함을 볼 수 있다. 특히, 국제개발협력 관련 첫 노동시장 관문으로 많이 활용하는 개발 NGO의 경우에도 국제기구로 가기 위한 징검다리로 보는 경우가 많으며, 개발 NGO 또한 재정적으로 안정적인 롤 모델이 없어 입사한 지 2~3년이 되면 이직하는 경우가 많이 발생한다. 큰 국제단체 외에 전문성 제고를 위한 교육훈련 기관이 없는 실정이므로 ODA 교육원의 프로그램 확대와 다양화는 물론 수요 증가와 연계한 관련 교육기관의 증설이 필요함을 고려할 수 있다.

&lt;표 4-27&gt; 교육시장과 노동시장의 연계

구분	주요 의견
전담 기관	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 노동시장의 규모가 적고, 한정</li> <li>- 교육훈련시장의 열악함</li> <li>- 실무와 동떨어진 교과 내용, 전공 교수진 부족</li> </ul>
PMC	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 국제개발협력 분야의 직업화 부족, 교육훈련 및 노동시장 진출 경로 부족</li> <li>- 취업 어려움 및 개도국 등 근무 여건 열악</li> <li>- 국제대학원에 대한 지원 폐지, 관련 교육기관 수료시 자격 수여 없음</li> <li>- 현장감 있는 전문 교육 부족</li> </ul>
국제대학원	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 국제개발협력 관련 노동시장 진출 애로</li> <li>- 규모 및 보수 등 국제개발협력 관련 노동시장 내 열악한 여건</li> <li>- 대기업, 대형 컨설팅 기관 등을 관련 노동시장에 포함시켜 개념 확대 필요</li> <li>- 취업 가능한 민간 컨설팅 기관 증가 필요</li> </ul>
민간 컨설팅	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 진행되는 사업 수가 적어서 고용 창출 기회 적음</li> <li>- 일자리 부족 및 교육 프로그램 부재</li> <li>- 개발학의 독자적 학문 영역으로의 확대 필요</li> <li>- 개발학 및 국제개발협력 관련 교육과정, 교육기관의 부족, 확대 필요</li> </ul>
개발 NGO	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 국제개발협력 관련 전공자가 취업할 취업처 극히 적음</li> <li>- NGO를 국제기구로 가기 위한 징검다리로 봄</li> <li>- 재정적으로 안정적인 롤 모델이 없어 입사한 지 2~3년이 되면 아직</li> <li>- 큰 국제단체 외에 전문성 제고를 위한 교육훈련기관 없음</li> </ul>

#### 5) 전문가 참여 환경

우일반적으로 전문가들이 국제개발협력 사업 참여시 보수보다 언어 문제가 직접적인 참여의 장애 요인으로 작용하고 있으며, 전문가가 소속된 조직 내에서 국제개발협력 사업에 대한 업무의 우선 순위가 높지 않은 것으로 나타났다. 또한 사업 참여시 경력 미인정 등 인사 관련 문제가 있으며, 국제개발협력에 대한 경력 인정이 미흡하여 사업 참여에 따른 불이익이 발생하고 있다.

또한 일회성, 파트타임 등 참여 여건의 경직성이 존재하며, 소속 기관에서 국제개발협력 업무는 주로 주변 업무로 취급되며, 실제로 업무 대비 정당한 보상 수준이 낮은 것으로 나타났다. 전문가들이 직면하고 있는 가장 어려운 점은 각 분야 전문가가 사업 참여를 위해 시간을 내기가 용이하지 않다는 것이다.

<표 4-28> 전문가 참여 환경

구분	주요 의견
전담 기관	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 보수보다 언어 문제가 직접적인 참여의 장애 요인</li> <li>- 조직 내 국제개발협력 사업에 대한 업무의 우선 순위가 높지 않음</li> <li>- 사업 참여시 경력 미인정 등 인사 관련 문제</li> </ul>
PMC	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 생업을 중단하고 경험을 쌓는 과정이 쉽지 않음</li> <li>- 국제개발협력에 대한 경력 인정이 미흡하여 불이익</li> </ul>
국제대학원	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 일회성, 파트타임 등 참여 여건의 경직성</li> <li>- 소속 기관에서 국제개발협력 업무는 주로 주변 업무로 취급됨</li> <li>- 업무 대비 정당한 보상 수준 낮음</li> <li>- 국제화 능력 부족(언어 구사 능력 및 적응 능력)</li> <li>- 국제개발협력 사업에 대한 인지 부족</li> </ul>
민간 컨설팅	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 직급, 수당 등 국제개발협력 분야 전문가 대우 낮음</li> <li>- 각 분야 전문가가 시간을 내기 어려움</li> <li>- 분야별 전문가의 국제개발협력에 대한 지식 부족</li> <li>- 분야 전문가가 참여하기 어려운 조직 구조</li> </ul>
개발 NGO	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 전문가가 국제개발협력의 흐름 파악 못함</li> <li>- 개발원조 및 타 문화에 대한 이해 부족</li> </ul>

#### 6) 선진 공여국과의 비교

우리나라의 국제개발협력 전문인력 양성, 활용과 관련한 선진 공여국 등과의 비교에서 국제개발협력 전문가 DB 시스템 활용 및 전문인력 등이 부족한 것으로 인식하고 있는 것으로 나타났다. 선진 공여국의 최대 장점은 재정 확보이며, 우리나라의 원조 수혜국 경험이 선진 공여국 대비 차별점이자 장점으로 작용하고 있어 선진 공여국의 체계에 국내의 특성을 접목시킬 필요가 있다고 판단하고 있다. 따라서 국내 지원방식과 글로벌 지원방식과의 차이를 인정하고, 국제 기구 및 선진 공여국을 벤치마킹할 필요가 있음을 인식하고 있다.

특히, 우리나라는 개도국과 코드가 맞는 인간성과 문화를 보유하고 있으며, 수원국에서 우리나라의 개발 경험에 대해 높이 평가하고 있으므로 이를 발전시키는 노력이 필요하다. 반면에 국제개발협력 관련 청년 양성 프로그램 및 장학금 제도의 부족, NGO 전문가 양성 프로그램의 부족, 정부 지원의 학위 과정의 부족 등을 문제점으로 지적하고 있다.

&lt;표 4-29&gt; 선진 공여국과의 비교

구분	주요 의견
전담 기관	- 전문가 DB 시스템 활용의 부족, 전문인력의 부족 - 원조 수혜국 경험이 선진 공여국 대비 차별점이자 장점
PMC	- 선진 공여국의 최대 장점은 재정 확보 - 선진 공여국의 체계에 국내의 특성을 접목시킬 필요 있음
국제대학원	- 국내 지원방식과 글로벌 지원방식과의 차이 인정, 벤치마킹 필요 (언어 및 관행 등 교육환경의 차이, 국제개발협력에 대한 개념 교육) - 다양한 분야와 소통하는 전문적 교육 - 개도국과 코드가 맞는 인간성, 문화 보유 - 우리나라의 개발 경험에 대한 높은 평가
민간 컨설팅	- 다른 나라의 파견 전문가에 비해 열정적임 - 한국의 경제발전 경험으로 수원국 입장에서의 지원(단, 평가는 엇갈림) - 짧은 역사로 전문가 부족, 국제개발협력 분야에의 지원 부족 - 부족한 교육과정, 역사적 배경으로 인한 한계
개발 NGO	- 무상 지원 규모 적음 - 청년 양성 프로그램 및 장학금 제도의 부족 - NGO 전문가 양성 프로그램의 부족 - 정부 지원의 학위 과정의 부족

#### 7) 정책, 제도적 개선 방안

국제개발협력 전문인력 양성을 위한 정책, 제도적 개선 방안으로 경력 인정, 인턴 경험시 학점 인정 제도 마련 및 봉사단 파견과 지역 전문가 양성을 연계한 보상 정책 고려, 분야별 전문인력 채용 확대, 내부 직원 역량 강화를 위한 업무 환경 개선 등이 필요하다고 주장한다. 또한 사업 참여와 관련된 불이익을 최소화하기 위한 제도적 개선책 마련이 필요하며, 국제개발협력 전문인력에 대한 DB 구축, 사업 경험 공유 시스템 마련과 지역별, 국가별 전문인력 육성이 필요함을 알 수 있다.

관련 인력의 효율적 양성을 위하여 국제대학원 지원 정책 추진(특정 목적사업 또는 장학금 자원 등)이 필요하고, 정부출연기관의 국제개발협력 인력에 대한 고용 확대 및 컨설팅 보수에 대한 규제 개혁이 필요한 것으로 나타났다. 주목할 것은 민간 컨설팅 육성 전략 마련과 함께 제시한 중소기업 보호제도와 같

은 민간기관 보호제도 도입 제안이다. 즉, 국제개발협력 사업의 일정 비율을 민간 컨설팅 기관 등 민간 부문 기관들에게 의무적으로 배정할 수 있는 방안이다. 이는 FTA 체결, 정부 보조금 등과 관련하여 검토가 필요하나 민간 부문 육성을 위해 도입을 검토할 수 있는 대안 중의 하나이다.

또한 용역 입찰시 실질적인 평가 기준을 도입하거나 국제개발협력 참여 전문가의 교육 의무화(ODA 교육원 등 활용), 다양한 해외 개발학 과정과의 Joint Degree 과정 개설 운영, 직급, 수당 개선 등의 개선을 제안하고 있다.

#### <표 4-30> 정책, 제도적 개선 방안

구분	주요 의견
전담 기관	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 경력 인정, 인턴 경험시 학점 인정 제도 마련</li> <li>- 봉사단 파견과 지역 전문가 양성을 연계한 보상 정책 고려</li> <li>- 분야별 전문인력 채용 확대</li> <li>- 내부 직원 역량 강화를 위한 업무 환경 개선</li> </ul>
PMC	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 사업 참여와 관련된 불이익 최소화를 위한 제도적 개선 마련</li> <li>- 국제개발협력 전문인력에 대한 DB 구축</li> <li>- 사업 경험 공유 시스템 마련</li> <li>- 지역별, 국가별 전문인력 육성 필요</li> </ul>
국제대학원	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 국제대학원 지원 정책 추진(특정 목적사업 또는 장학금 자원 등)</li> <li>- 정부출연기관의 국제개발협력 인력에 대한 고용 확대 및 컨설팅 보수에 대한 규제 개혁</li> <li>- 민간 컨설팅 육성 전략 마련</li> </ul>
민간 컨설팅	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 중소기업 보호제도와 같이 민간기관 보호제도 마련</li> <li>- 용역 입찰시 실질적인 평가 기준 도입</li> <li>- 민간 컨설팅 업체의 참여 기회 확대</li> <li>- 국제개발협력 참여 전문가의 교육 의무화(ODA 교육원 등 활용)</li> <li>- 다양한 해외 개발학 과정과의 Joint Degree</li> <li>- 인센티브 제공을 통한 참여 동기 고양</li> <li>- 직급, 수당 개선</li> </ul>
개발 NGO	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 해외 유학 장학금과 양성을 연계한 보상 정책</li> <li>- 개발 경험이나 협력 가능한 전문인력 양성</li> <li>- 시민 대상 국제개발협력 사업 인지도 제고 교육 제도화</li> <li>- NGO 맞춤형 지원 프로그램 방안</li> </ul>

### 제3절 시사점

국제개발협력 전문인력 양성과 관련하여 정부부처·전담 기관, PMC·전문가 등 두 그룹으로 구분하여 국제개발협력 전문인력에 대한 이해 및 기준, 현황, 참여 및 교육훈련, 양성 및 활용 방안, 기초 통계 등의 내용을 설문 조사하였다.

그 결과, 우리나라 국제개발협력 전문인력의 충분 정도에서 충분하다는 응답이 양(전문가 수)과 질(역량 및 수준) 모두에서 충분하다고 생각하는 비중이 낮게 나타났으며, 우리나라 전문가의 비교 우위 또한 낮게 나타나 일반적인 인식과 차이를 보였다.

우리나라 전문인력이 우수한 부분은 사업 수행 단계라고 응답한 비중이 높았으며, 국제개발협력 전문인력 관련 정책, 제도 수립 운영하는 기관은 정부부처·전담 기관이 높게 나타났다. 사업 수행과 관련하여 인력 부족으로 애로를 겪은 경험은 정부부처·전담 기관, PMC·전문가 등 그룹 모두 경험한 것으로 나타났다. 전문인력 양성의 주체별 중요도에서 정부와 전담 기관을 포함하는 공공 부문의 역할과 기능이 크며, 이들 기관들의 중요성이 여전히 크다는 사실을 보여 주었다.

전문인력에 필요한 역량은 언어, 전문지식, 사업 수행 경험, 국제개발협력에 대한 이해 등 국제개발협력 사업 수행과 관련한 전반적인 역량이 모두 필요하고 중요하다고 응답하였다. 전문인력에 필요한 교육과정으로 프로젝트 매니지먼트, 커뮤니케이션 능력, 사업 수행 방식 및 절차 등의 교육과정 이수가 필요한 것으로 나타났으며, 교과목으로 국제개발 영어, 개발프로젝트 매니지먼트, 수원국 ODA 정책 및 현황 등은 동일하게 우선 순위가 매우 높게 나타나 공통적으로 필요한 필수 교과목으로 선택하였다.

전문인력 양성·활용 방안으로 기관별 전문인력 DB 네트워크 구축, 전문가 양성기관 설립, 민간 컨설팅 기관과 공공기관의 협력 확대, 전문인력에 대한 처

우 개선 등으로 나타났으며, 실질적으로 국제개발협력 사업을 주관하여 추진하는 정부부처·전담 기관에서는 전문인력 DB 네트워크 구축, 전문인력 양성기관 설립 등이 시급한 반면, PMC·전문가 그룹에서는 국제개발협력 사업 참여 기회 확대와 보상 등 처우 개선이 가장 시급한 문제임을 확인할 수 있다.

국제개발협력 사업 참여 경험이 있는 전문가들은 가장 큰 저해 요인으로 고유 업무로 인한 시간 할애의 어려움이라 응답했으며, 국제개발협력 관련 교육훈련 이수 계획이 있다는 응답 비중이 높아 관련 교육훈련 수요는 충분함을 알 수 있다.

전담 기관, PMC, 국제대학원, 민간 컨설팅 기관, 개발 NGO 등 핵심관계자를 대상으로 전문인력의 정의, 전문인력 양성의 필요성, 공공 부문이 주도하고 있는 실태에 대한 이해, 국제개발협력 관련 교육시장과 노동시장의 연계, 전문가들의 참여 환경, 선진 공여국과의 비교, 정책, 제도적 개선 방안 등을 주제로 심층 면접 조사를 실시하였다.

그 결과, 전문인력 양성의 필요성을 향후 국제개발협력 산업의 성장에 따른 국제개발협력 관련 예산 증대에 대비한 인력 양성과, OECD DAC 가입에 따라 국제 기준에 부합하는 인력 양성이 필요하다는 의견이 많았다.

공공 부문 주도의 운영과 관련하여 공공 부문 위주의 사업 주도는 필연적이라는 인식이 강하며, 공공 부문의 부족한 부분은 민간의 전문성으로 보완 가능하다고 판단하는 경우가 많았다. 교육시장과 노동시장의 연계를 위하여 실무 능력을 습득할 수 있는 교육훈련 프로그램 마련과 관련 교육훈련을 이수할 경우 이에 부합하는 자격 부여 등이 필요함을 볼 수 있다. 전문가 참여 환경에서 전문가가 소속된 조직 내에서 국제개발협력 사업에 대한 업무의 우선 순위가 높지 않으며, 또한 사업 참여시 경력을 인정받지 못하는 등 인사 관련 문제가 있는 것으로 나타났다.

정책, 제도적 개선 방안으로 경력 인정, 인턴 경험시 학점 인정 제도 마련 및 봉사단 파견과 지역 전문가 양성을 연계한 보상 정책 고려, 분야별 전문인력 채용 확대, 내부 직원 역량 강화를 위한 업무 환경 개선 등이 필요하고, 사업

참여와 관련된 불이익 최소화를 위한 제도적 개선책 마련이 필요하며, 국제개발협력 전문인력에 대한 DB 구축, 사업 경험 공유 시스템 마련과 지역별, 국가별 전문인력 육성이 필요함을 알 수 있다.





## 제5장 주요국의 교육훈련 국제개발협력 전문인력 양성 사례

### 제1절 개요

이 장에서는 국제기구의 전문인력 활용과 관련하여 살펴보고, 일본, 미국, 독일, 영국 등 주요 선진 공여국들의 국제개발협력 전문인력 사례를 분석한다.

세계은행(The World Bank)의 경우, 국제개발협력 전문인력 양성을 위한 프로그램으로 Junior Professional Officers Program과 Young Professionals Program을 운영하고 있다<sup>35)</sup>. JP 프로그램은 32세 이하 석사 학위 소지자로서 최소 2년 이상의 실무 경험을 가진 자에게 세계은행에서의 업무 수행 기회를 주기 위한 프로그램으로, 독일, 오스트리아, 덴마크, 핀란드, 프랑스, 이태리, 쿠웨이트, 러시아, 스페인, 스웨덴, 스위스, 일본 등이 제공하는 재원으로 운영된다. YP 프로그램은 경제, 재정, 교육, 공공보건, 사회과학, 공학, 도시설계 또는 자연자원 관리 등 세계은행이 수행하는 여러 원조 사업 분야의 경험 많은 전문가들을 위하여 구상된 프로그램이다. 최소 3년간 관련 분야에서의 전문적 정책 업무 수행 경험자 또는 박사 학위 소지자로서 관련 분야 경력이나 학업에서의 우수성을 증명

35) <http://web.worldbank.org/wbsite/external/extrjobs>

할 수 있는 자에게 기회가 주어진다. 3년간 세계은행은 이들에게 관련 전문가로서 갖추어야 할 역량을 습득할 기회를 제공하고, 이들의 발전과정을 모니터링·평가한다. 세계은행의 JP 프로그램이나 YP 프로그램 이수자들은 세계은행 정규직에 지원할 수 있다.

유사한 YP 프로그램을 아시아개발은행(Asian Development Bank)에서도 제공하고 있다. 아시아개발은행 회원국 32세 이하 국민으로 경제, 재정, 경영, 교통관리, 도시 및 지역개발, 환경, 공공행정, 공학 분야의 대학원 학위 소지자로서 최소 3년 이상 관련 분야의 전문직 경험이 있는 자가 지원할 수 있다. 아시아개발은행은 선발된 YP 프로그램 이수자들에게 2년간 아시아개발은행 원조 실무 능력을 키울 수 있는 기회를 제공한다<sup>36)</sup>. 이러한 프로그램 외에 대개의 경우 세계은행과 아시아개발은행은 필요한 전문인력을 모집 공고를 통하여 전 세계에서 채용하고 있다.

상기 프로그램 외에 세계은행과 아시아개발은행은 석·박사 과정 대학원생들을 대상으로 인턴십 프로그램을 운영하고 있다. 이 인턴십 프로그램은 매년 사업 수요에 따라 선발 규모나 구체적인 내용이 달라지기는 하나 기본적으로 대학원생들에게 국제기구에서 일하면서 국제개발협력 업무에 대한 이해를 제고하는 프로젝트 중심 학습 기회라 할 수 있다<sup>37)</sup>. 일본이나 미국의 국제개발협력기구에서도 세계은행과 아시아개발은행의 인턴십 프로그램과 유사한 방식의 인턴십 프로그램을 운영하고 있다.

36) <http://www.adb.org/employment/young-professionals.asp>

37) <http://www.adb.org/internship/default.asp>; <http://web.worldbank.org/wbsite/externanl/exthrjobs>

## 제2절 일본

### 1. 국제개발협력 전문인력 양성

일본의 ODA는 2차 세계대전 후 아시아 각국에 대한 전쟁 배상 차원에서 시작되었다. 이후 일본은 1954년 콜롬보 플랜에 가입하였고, 1960년대 남북문제가 본격화되면서 ODA체제를 정비 ‘해외기술협력사업단’을 설립하였다. 1970년대 들어 일본의 괄목할 만한 경제성장과 경상무역수지 흑자의 확대에 국내외적으로 일본 ODA의 확대에 대한 요구가 높아지면서, 1974년 ‘일본국제협력사업단(Japan International Cooperation Agency)’을 설립하였다. JICA는 일본 정부가 1978년도 실시한 ODA 배증계획에 따라 전문가에 대한 수요가 급증하는 반면, 자격을 갖춘 전문가 확보가 어렵게 되자, 전문인력 양성을 위하여 1983년 ‘국제협력종합연구소’를 설립하였다.<sup>38)</sup>

#### 가. JICA의 국제개발협력 전문인력 양성제도<sup>39)</sup>

JICA의 주요 전문인력 육성 프로그램에는 국제개발협력 전문가 연수, 해외·국내 장기 연수, 전문가 양성 개인 연수, 주니어전문원 제도가 있다. 이를 표로 정리하여 제시하면, 다음과 같다.

38) 이영현 외(2009). 교육훈련 국제개발협력 선진화 전략. 한국직업능력개발원. p.p.211-212.

39) 최민정(2008). 국제개발협력 전문인력 육성 및 활용 방안에 관한 연구. 한국국제협력단. JICA(2007). Annual Report 2007. 이영현 외(2009). 교육훈련 국제개발협력 선진화 전략, 한국직업능력개발원 등의 내용을 주로 참조함.

<표 5-1> JICA의 국제개발협력 전문인력 양성 제도

구분	기간	인원수	연령	실무 경험	어학력	기타
국제개발협력 전문가 양성 연수	2일~5주간 정도	약간 명~20명 정도 (코스에 따라 다름)	30~50세	5년 이상	코스에 따라 다름	
주니어 전문원	3년간	40명	-37세	2년 이상 (1년은 해외) 5년 이상이 적합함	TOEIC 730 불어 2급 스페인어 3급	1년간 국내실무 연수+2년간 전문가 또는 기획 조사원 등으로 해외파견
해외 장기 연수 국내 장기 연수	원칙 1년 최장 2년	해외 15명 국내 7명 정도	-35세	2년 이상	TOEIC 730 불어 준1급 스페인어 2급	
전문가양성 개인 연수 A/B	-6개월	약간 명	A: -45세 B: -35세	5년 이상	TOEIC 730 불어 2급 스페인어 3급	A: JICA전문가, 기획조정원 경험자 B: JICA전문가 기획조정원 미 경험자

자료: <http://partner.jica.go.jp/vs/seminar.html>(최민경, 2008 에서 재인용)

1) 국제개발협력 전문가 양성 연수(Mid-term Training of Japanese Experts)

특정 전문 분야에 대한 기술과 지식, 어학력을 이미 보유하고 있으며 장래 전문가로서 개발도상국 파견이 예상되는 자를 대상으로 각 분야의 전문지식, 원조 동향 등을 해외실습을 포함하여 수일 내지 최고 5주 정도의 단기간에 집중적으로 교육하는 단기집중형 연수 프로그램이다. 국제종합연수원 실시 연수와 해외 기술연수생과의 합동 연수 형태로 이루어진다. 전자는 국제협력의 기초, HIV/AIDS, 성, 환경 및 사회 배려, 평화구축 등에 관한 코스 중심의 수일 내지 일주일 단기 연수 프로그램이고, 후자는 보건의료, 직업훈련, 방재 등을 1개월 기간 동안 교육하는 연수 프로그램이다.

2) 주니어 전문원 제도(*Associate Specialists*)

주니어 전문원 제도는 개발도상국에서의 국제협력 경험을 갖고 있으면서(해외봉사단이나 국제기구 JPO 경력자, NGO 활동 경험자 등) 장래 국제협력 분야에서 종사하기를 희망하는 자를 대상으로 JICA에서 실무연수 기회를 제공하는 프로그램으로, 1990년에 도입되었다. 기술협력 프로젝트의 운영·관리, 코디네이션 업무 등의 실무 경험을 통해 국제협력 인재로 활약하기 위해 필요한 능력 및 자질을 제고시키는 것을 목적으로 한다. 연수 기간은 국내와 해외근무를 합쳐 3년 이내로 JICA의 국내외 업무에 종사할 기회를 제공하여 실무 능력을 향상시킬 수 있도록 지원한다. 약 1년간 국내(주로 JICA 본부)에서 JICA 업무에 관해 OJT로 교육을 받은 뒤, 약 2년간 해외실습 연수의 일환으로 JICA 해외 사무소 및 프로젝트 등에서 전문 분야 실무를 수행한다. 매년 약 20명 정도의 주니어 전문원을 선발한다.<sup>40)</sup>

## 3) 장기 해외 및 국내 연수 프로그램(Long-term Overseas/Domestic Training)

이 제도는 장래 국제개발협력 전문가가 되기를 희망하는 자를 대상으로 해외 또는 국내 대학원(석사 과정)에서 전문 분야 관련 지식 및 기술을 습득할 수 있도록 지원하는 프로그램으로, 약 2년 이내 기간 동안 지원한다. 국내 장기연수에는 ① 국가정책연구대학원과 재단법인 국제개발고등교육기구(FASID)에 의한 공동 프로그램과 ② 그 외의 대학원 진학의 2가지 코스가 있다.

## 4) 기술협력 전문가 양성 개인 연수제도(Individual Training for Prospective JICA Experts)

개발도상국에서의 활동 경험 등 5년 이상의 실무 경험을 가지며, 비교적 기

40) 이영현 외(2009). 교육훈련 국제개발협력 선진화 전략, 한국직업능력개발원, 262쪽.

술 수준이 높은 인재를 대상으로 하는 프로그램이다. 고도의 개발과제에 대응할 수 있는 인재양성을 위해 수강자의 학력 및 실무 경험 정도에 따라 개별 프로그램을 작성하여, 국내외 원조기관과 교육기관 등에서 6개월 이내의 연수를 받을 수 있는 제도로 A형과 B형의 두 가지 유형이 있다.

A형 프로그램은 JICA 기술협력 전문가 또는 기획조사원 경험 보유자를 대상으로 하며 향후 파견을 위한 전문 능력 및 지식 향상을 목적으로 한다. JICA 본부 및 해외사무소 근무 또는 직접적인 프로젝트 수행을 통한 OJT, JICA 외의 국내외 기관이 실시하는 전문 분야 관련 단기연수·세미나 수강 등의 방식으로 연수 프로그램이 진행된다. A형 연수 프로그램 모집 분야는 <표 5-2>에 제시된 바와 같다.

<표 5-2> JICA 개인 연수 모집 중점 분야(A형만 대상)

번호	분야	분류	비고
1	행정	지방행정·조직, 거버넌스(행정 기반, 통계, 법·사법, 공공안전, 민주제도), 공공경영	
2	경제 정책, 무역·투자	산업정책, 수출 진흥, 투자촉진, 공공재정관리	
3	환경관리	환경관리(대기·수질 등), 폐기물관리	
4	자연환경	생태계, 보전지역 관리, 참가형 삼림관리	
5	교육	교육행정(교육정책·교육제도), 초·중·고 교육, 기술교육·훈련	불어권 아프리카 및 중남미 활동 지향 인재를 중점적으로 모집
6	수자원·방재 대책	종합적 수자원관리, 촌락 급수, 방재(예방, 복구·부흥)	
7	농업개발/농촌개발	농업생산·보급, 농촌개발	아프리카, 중동, 중남미 활동 지향 인재를 중점적으로 모집
8	중소기업진흥	중소기업 인재 육성, 중소기업 진흥정책, 일촌일품운동	일촌일품은 아프리카 지역 활동 지향 인재를 중점적으로 모집
9	자원·에너지	지방 전력화	
10	보건의료	보건시스템(보건행정, 보건인재 육성 등), 모자보건, 감염질환 대책	

자료: 최민경(2008). 국제개발협력 전문인력 육성 및 활용 방안에 관한 연구, 한국국제협력단, 72~73쪽.

B형 프로그램은 JICA 전문가 또는 기획조사원 경험 미보유, 없는자를 대상으로 하며(JICA 봉사단 경험자도 포함됨) JICA에서의 단기 실무 경험을 쌓기 위한 연수 프로그램이다. ‘전문가 파견 전 연수’ 수강, JICA본부에서의 OJT, JICA프로젝트 또는 해외사무소에서의 OJT 등의 방식으로 프로그램이 진행된다.

#### 5) 인턴십 프로그램<sup>41)</sup>

국제협력 및 개발원조에 관해 연구하고 있으며, 장래에 동일 분야에서 활동할 의지가 있는 대학원생을 대상으로 JICA 각 기관(본부, 국내기관, 해외사무소)에서 실무 경험을 제공하는 이 프로그램은 JICA사업 및 일본의 국제협력·개발원조에 대한 이해 제고를 목적으로 한다. 인턴들은 배치 부서에 따라 일반 업무 보조 및 특정 과제의 조사 연구 등 다양한 업무를 수행한다.

통상 7월 중순에서 다음 해 2월 말 사이의 기간에 1~4개월까지 근무할 수 있으며, 실무 기간은 배치 부서에 따라 차이가 있다. 인턴 기간에 필요한 경비는 기본적으로 본인 부담이나, 해외 사무소 인턴의 경우 안전 확보를 위해 JICA에서 숙박비의 일부를 보조하고 있다. 인턴들은 실습계획서, 격주 실습보고서 등 각종 보고서 제출 의무가 있고, 실습 종료 후에는 반드시 실습종합보고서를 제출하여야 한다. 실습 종료 후 매년 1월 또는 2월에 JICA 종합연수소(IFIC)에서 개최되는 종합보고회에 출석해야 한다.

#### 6) 개발교육

JICA에서는 각급 학교를 대상을 국제개발 교육 지원 활동을 펴고 있는데, 이러한 활동에는 개발교육 지도자 연수(초급·중급), 국제협력 출장 강의, 교사 해외 연수, 개도국 연수생의 학교 파견, 교재 및 패널, 비디오, 민족 의상 대여, 중·고·대학생의 수필경연대회 등이 있다. JICA 주부(中部), 삿포로(札幌),

41) 최민정(2008). 국제개발협력 전문인력 육성 및 활용 방안에 관한 연구, 한국국제협력단, 78~80쪽.



효고(兵庫), 호쿠리쿠(北陸), 오사카(大阪) 등 국내 사무소가 주축이 되어 각 교육기관의 개발교육을 지원하고 있다.

재단법인 해외컨설팅기업협회(Engineering and Consulting Firms Association: ECFA)는 개발 컨설턴트의 국제경쟁력 강화를 목적으로, 개발 컨설턴트의 역량 강화 및 자기 개발을 지원하는 세미나·연수를 실시하고 있다. 2007년도 ECFA의 세미나 연수 실적을 예시하면 <표 5-3>과 같다.

<표 5-3> ECFA의 2007년도 세미나·연수 실적

세미나		
에너지절약 분야 JICA 실시 예정 안전에 관해(JICA 경제개발부)		
Business Opportunity Seminar(아시아개발은행)		
동아시아·대양주지역 운송·교통편(세계은행)		
SAF사업 업무 실시 방침 세미나(JBIC)		
JICA 업무 실시 방침 세미나(JICA 과제부·지역부)		
연수		
기술 향상(skill-up) 연수	PCM기법 연수	신입 컨설턴트 연수
<ul style="list-style-type: none"> <li>· 엔차관 PM부임 전 조달 연수(JBIC 공동주최)</li> <li>· JBIC 엔차관 업무(조달)세미나(입문편)</li> <li>· 개발원조에서 활용되는 능력개발(capacity building) 계획과 평가 수법</li> <li>· 세계은행 안전의 구조와 CV/제안서 작성법</li> <li>· 개발프로젝트 재무/경제분석 워크숍</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>· 현지 PCM워크숍</li> <li>· Facilitator 양성 코스</li> <li>· 계획/입안 코스</li> <li>· 모니터링/평가 코스</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>· ECFA 개발컨설팅 기초연수</li> </ul>

자료: 최민경(2008). 국제개발협력 전문인력 육성 및 활용 방안에 관한 연구. 한국국제협력단. p.79.

나. 고등교육기관을 통한 국제개발협력 전문인력 양성 제도

- 1) 국제개발고등교육기구-국가정책대학원 공동 석사 과정  
(FASID/GRIPS Joint Graduate Program)

재단법인 국제개발고등교육기구(*Foundation for Advanced Studies on International Development: FASID*)와 국가정책연구대학원(*National*

*Graduate Institute for Policy Studies: GRIPS*)은 공동으로 ‘국제개발프로 그램(석사 과정)’을 운영하고 있다. 가을학기는 10월에 시작하여 4개월간 지속 되고, 이어 2개월간의 겨울학기로 이어지고, 이는 다시 4개월간의 봄학기과 2 개월간의 여름학기로 이어진다. 학생들은 우선 개발 이슈를 이해하는 데 필수 적인 개발경제학을 중심으로 하는 핵심 코스를 수강하고, 배운 이론들을 현실 에 적용하여 문제를 정의하고 원인과 결과를 분석하는 연습을 한다. 프로그램 의 수준이 아주 높은 편이다.

구체적으로 가을학기에는 개발경제학 기초이론을 배울 수 있는 ‘개발 전략과 조건’ 과목을 비롯한 필수 과목을 수강한다. 미시경제학 강좌에서 학생들은 여 러 가지 요인들이 어떻게 상호 연관되어 작용하는지를 배우고, 계량분석방법론 을 통하여 여타 강좌에서 요구되는 필수적인 데이터 분석 방법을 습득한다. 겨 울학기에는 정부, 시장 그리고 시민·지역사회의 역할에 관한 기초이론을 배운 다. 거시경제학, 개발프로젝트 분석 등의 강좌를 통하여 국가 거시 경제의 움직 임을 분석하고 비용-편익 분석과 같은 개발프로젝트를 평가하는 방법 등을 배 운다. 또한 일본의 국제개발협력 사례에 대해서도 분석·논의하는 시간을 갖는 다. 봄학기에는 필수코스에서 배운 기초지식을 활용하여 ‘환경과 지속 가능 개 발’, ‘무역과 산업발전’, ‘빈곤 퇴치’, ‘국제금융이론 및 정책’, ‘게임이론’ 등 여러 가지 강좌를 선택하여 수강한다. 여름학기에는 해외 초청 저명 학자들이 가르 치는 두 가지 집중 코스가 제공되는데, 이를 통하여 학생들은 세계 최고 수준 의 강의를 듣게 되고 국제협력 리더들과 토의하는 기회를 갖게 된다. 이러한 강좌 외에 ‘응용개발연구(Applied Development Research)’ 코스가 3학기 동 안 제공되는데, 학생들은 이 코스에서 관심 주제를 선택하여 이에 대한 분석 논문을 작성하게 된다. 수차례에 걸쳐 분석 내용을 발표하고, 지도교수의 지도 를 통하여 논리면에서나 언어면에서 완성된 논문을 만들어 봄학기에 제출한다. 일년간의 대학원 코스를 성공적으로 마친 학생들은 10월부터 최대 6개월간 일 본 내 다양한 기관에서 인턴십에 참가하여야 한다. FASID의 지원 하에 학생 들은 자신들이 관심 있는 기관을 선정한다.<sup>42)</sup>

이 프로그램에 JICA가 지원하고 있는데, 구체적으로 JICA는 석사 과정의 입학금, 수업료, 기타 JICA가 인정하는 경비를 지원하고 있다. 아울러 ‘국제개발프로그램’의 커리큘럼의 일환으로 실시되는 개도국 등에서의 인턴십 희망자(내용 별도 심사)에 대하여 여비 및 체제비 등을 지원하고 있다. 장래 JICA 기술협력 전문가 등의 활동이 기대되는 분야를 전공하는 자(만 40세 이하)로 전문 분야에 관한 실무 경험(청년해외협력대원, 국제기관 JPO, 국제협력관련 NGO 스탭 등 개도국 활동 경험을 보유한 자)을 갖춘 자를 대상으로 매년 15명 정도를 선발하여 지원한다. 석사 과정 지원시 JICA 국내 장기 연수 신청 관련 서류를 대학원 측에 동시에 제출하며, 대학원 합격자에 한해 국내장기연수 지원이 시행된다.

## 2) 일본무역진흥기구 아시아 경제연구소 개발 스쿨(Institute of Developing Economies Advanced School: IDEAS)

국제개발협력 업무에 종사하기 위한 고도의 전문 능력과 기초적 지식을 습득하기 위한 과정으로, 일본인 연수생 과정과 외국인 연수생 과정이 있다. 학기는 전기·후기의 2학기제(1년)로 국내연수를 수료한 자에게는 수료증서(Diploma)가 수여된다. 국내연수 수료자 중 우수한 자는 개발이론과 현장사업 조사기법의 습득 등을 위해 해외 대학원에 파견한다. 1990년 처음 프로그램을 시작 이후 현재까지 20번에 걸쳐 프로그램을 운영 중에 있다. 18기까지 졸업한 인력들이 세계은행, Inter-American Development Bank, European Bank of Reconstruction and Development, 아시아개발은행, UNICEF, UNDP 등의 국제기관과 JICA를 비롯한 일본 국내의 원조 실시 기관, 조사연구기관, 컨설팅 기업, NGO 등의 개발 협력 분야에서 활동하고 있다<sup>43)</sup>. IDEAS의 일본인 연수생 커리큘럼을 예시하면 <표 5-4>와 같다.

42) [http://www.fasid.or.jp/english/graduate/fa\\_gr/curriculum\\_academic.html](http://www.fasid.or.jp/english/graduate/fa_gr/curriculum_academic.html)

43) <http://www.ide.go.jp/Japanese/Ideas/Grad/index.html>

&lt;표 5-4&gt; IDEAS 일본인 연수생 강의 커리큘럼

전기	수업 단위	후기	수업 단위
국제무역·투자·금융	11	집중 강의	10
동아시아의 산업 발전	22	개발론(인간개발, 환경문제, 인구문제, 프로젝트 평가 세미나 등)	16
지역 개발 경험 - 일본의 개발 경험	16	지역 연구	20
개발의 제 문제	27	-	
국제협력	16	-	
집중 강의	20	세미나(선택, 필수) 사회개발, 경제개발	17
특별 강의	2	영어	15
개발론(사회개발, 경제개발)	31	특별 강의	1
경제학·수학	39	기타(PCM 연수)	12
통계학	15		
영어	30		
전기 합계	229	후기 합계	91
전기·후기 합계 320			

자료: <http://www.ide.go.jp/Japanese/Ideas/Grad/index.html>

## 2. 국제개발협력 전문인력 확보 - JICA의 전문인력 확보 제도<sup>44)</sup>

JICA는 주요 전문인력 확보를 위해 기술협력 전문가 외에 국제협력 전문원, 특별 촉탁, 기획 조사원 등 12가지 직종에서 필요 인력을 채용하고 있다.<sup>45)</sup>

- ① 국제협력 자문위원(Senior Advisors)제도: 사업 발굴, 형성, 수행, 평가 등의 업무를 전문적으로 수행하기 위해 1983연도에 도입한 제도로, 2006

44) JICA(2007). Annual Report 2007. p.109. 최민경(2008). 국제개발협력 전문인력 육성 및 활용 방안에 관한 연구. 한국국제협력단. 68~69쪽.

45) 기타 직종으로는 조사단원, 국내건강관리원, 재외건강관리원, 봉사단조정원, 국제협력추진원, 시민참가협력조정원, 연수감리원(비상근등록제)이 있음.

연도 현재 104명이 활동 중(신규 20명, 계속 84명)에 있다. 자문위원은 공모로 모집하며 1~5년간 계약 가능(정년은 65세, 60세 초과시 1년 단위 연장)하다. 해외 파견자는 JICA 전문가 활동, 프로젝트 관리, 사무소 근무 등을 하며, 국내 근무자는 “in-house consultant”로서 JICA 본부에 각 개발과제에 관한 자문을 제공한다.<sup>46)</sup>

- ② 특별 촉탁(Special Advisors)제도: 전문가를 확보하기 어려운 분야 및 과제의 인재 확보를 목적으로 설립된 제도로, 정보 수집 및 분석, 프로젝트 형성을 위한 사전 조사, 프로젝트 진행 지원 업무 등을 수행한다. 특별 위촉 기간 종료 후(특별 촉탁 제도 수료 후) 계속해서 전문가로 파견되기를 희망하는 인재에 대해 1년을 상한으로 JICA의 국내업무를 담당시키는 제도로 2006연도 현재 18명이 위촉되었다(신규 10명, 계속 8명).
- ③ 기획 조사원(Project Formulation Advisors)제도: 기획 조사원은 JICA 해외사무소 또는 주재원 사무소에서 담당 분야별 안건 형성 및 프로젝트 수행 관리 등을 시행하는 전문가로 구체적으로는 해당 분야 및 과제에 대한 정보 수집과 분석, 원조 계획 입안, 수원국과 타 공여국과의 조정 및 교섭, 원조 사업의 진척 관리 등을 수행한다. 통상 계약 기간은 1년으로 2007년 11월 현재 약 165명이 파견되어 있다(각 사무소에 1~8명이 배치되어 있음). 이상 소개한 JICA 전문인력 직종 유형별 근무 및 채용 조건 등을 정리하여 제시하면 <표 5-5> 같다.

46) 기타 국내근무자는 연구회나 위원회참가, 국제협력 인재 양성 연수 또는 연수생 초청사업의 강사, 무상자급협력사업의 기본설계 조사와 상세설계 실시시의 기술적 조언 등의 업무를 수행함.

&lt;표 5-5&gt; JICA 전문인력 유형

	근무지	근무기간	필요 조건	연령 제한	모집회 수/시기	2006연도 실적
기술협력 전문가(기술이전형)	국내 해외	수일~2년	전문 분야 실무 경험 3년~20년	65세 미만 (컨설턴트계약형은 제한 없음)	수시	약 3,630명
기술협력 전문가 (매니지먼트/조정형)	해외	1년 또는 2년	관련 실무 경험 3년 이상	65세 미만 (28~45세 정도가 중심)	수시	약 100명
국제협력 전문원	국내 해외	5년	전문 분야 실무 경험 10년 이상	35세 이상 50세 이하	연 1회/봄	4명
특별 촉탁	국내	3개월~1년	전문 분야 실무 경험 7년 이상	60세 이하	수시	18명
기획 조사원	해외	1년~2년	관련 실무 경험 3년 이상	65세 미만 (28~45세 정도가 중심)	수시	약 50명

자료: [http://partner.jica.go.jp/WE/12type\\_3\\_1.html](http://partner.jica.go.jp/WE/12type_3_1.html) (최민정(2008)에서 재인용)

### 3. 국제개발협력 전문인력 활용 - JICA의 전문인력 파견<sup>47)</sup>

#### 가. 기술협력 전문가의 유형

JICA의 기술협력 전문가는 크게 기술이전형과 매니지먼트/조정형으로 구분된다. 기술이전형 전문가는 해외에서 실시되는 기술협력 프로젝트에서 각자의 전문기술을 활용하여, 수원국의 카운터파트(C/P)에게 기술을 이전하거나 제도 및 조직 개선 지원을 수행하는 전문가를 말한다. 주로 수원국의 중앙 정부기관의 정부고관을 대상으로 정책 자문을 시행하거나, 특정 정부기관에서 현장 중심의 전문적인 기술이전을 실시한다. 파견 기간별로 단기 전문가(수일~)와 장

47) 최민정(2008). 국제개발협력 전문인력 육성 및 활용 방안에 관한 연구, 한국국제협력단, 61~67쪽.

기 전문가(2년까지)로 구분된다.

매니지먼트/조정형 전문가는 JICA의 기술협력 프로젝트 또는 수원국 정부 내에서 실시되는 복수의 개발 프로젝트 등의 매니지먼트와 조정업무를 담당하는 전문가를 말한다. 업무조정원(業務調整員), 프로젝트 매니저, 원조조정전문가 등으로 불리며, 통상 1년에서 2년 계약으로 파견된다. 구체적으로 프로젝트 팀과 JICA본부, 해외사무소, 일본대사관, 수원국 정부 간의 연락 조정, 원조계획 및 각 안건의 형성과 실시지원, 일본 ODA 또는 JICA사업의 홍보활동 등을 통해 수원국에서 일본의 개발원조가 원활히 진척되는 것을 지원한다.

#### 나. 전문가 파견 형태

일본의 전문가 파견 유형에는 개별 전문가 파견과 프로젝트 전문가 파견 등이 있다. 개별 전문가는 개발도상국 행정기관이나 연구기관에 파견되어 수원국 기술자 또는 행정관에게 기술이전을 실시하며, 주로 대학, 직업훈련학교 등의 교육기관, 연구기관 등에 파견된다. 프로젝트 전문가는 수명의 전문가팀으로 파견되며, 특정 분야 및 과제에 관한 기술지도, 연구협력, 수원국의 정책 책정을 위한 정책 제언 등 프로젝트 형태로 지원활동을 수행한다.

#### 다. 전문가 파견 실적

일본의 전문가 파견 사업은 1954년 콜롬보계획 가맹을 계기로 일본의 기술협력사업의 중점 분야로 설정되었다. 1955년 28명의 기술지도 전문가를 아시아 5개국에 최초로 파견하였으며, 그 후 1957연도의 중동·아프리카 파견, 1958연도의 중남미 파견, 1960연도의 동북아시아 파견으로 확대하였다. JICA의 2006연도 신규·현행 전문가 수는 5,675명(신규 4,541명, 2억 4,800만 달러<sup>48)</sup>)이며, 106개국 및 지역에 파견되었다. 개별 전문가 파견은 1,094명(24%), 프로

48) 2000연도 일본의 실적은 잠정치임. 2006년 DAC지정 환율-1달러=111.6엔(잠정)

젝트 전문가 파견은 3,447명(76%)으로 프로젝트 전문가 파견의 비중이 높은 편이다.

#### 라. 파견 지역

신규·현행 파견 전문가 5,675명의 지역별 분포를 살펴보면, 아시아 3,538명, 아프리카 630명, 중동 588명, 중남미 649명, 대양주 174명, 유럽 96명으로 아시아 지역이 대부분을 차지하고 있다. 2006년도 JICA 신규 전문가 파견 실적은 <표 5-6>에 제시된 바와 같다. 1954년부터 2006년까지 JICA 기술협력 전문가 파견 사업비(expenses for dispatch of technical cooperation experts)가 전체 JICA 원조에서 차지하는 누적비율을 살펴보면 전체의 약 8.0%로 총지출은 약 2,740억 엔이었다.

<표 5-6> 2006년도 JICA 신규 전문가 파견 실적

구분	아시아	중동	아프리카	북미·중남미	대양주	유럽	총계
일반기술전문가	128	18	36	29	3	8	222
제3국 전문가	3	1	11	52	1		68
재외기술연수강사	42	23	6	16	2		89
국제기관전문가		1					1
무상자금협력전문가	1						1
재해원조 등 협력전문가	42			2	3		47
국별·과제별 사업계획전문가	50	10	28	21	7	2	118
기술협력프로젝트 전문가	2,211	421	312	336	103	64	3,447
주민형 기술협력 전문가	448	2	30	39	29		548
합 계	2,925	476	423	495	148	74	4,541

자료: JICA 『Annual Report 2007』 2007



마. 파견 분야

주요 파견 분야는 <표 5-7>과 같으며 수원국의 인재양성 및 역량 강화 (capacity development)를 중심으로 파견 활동이 실시되고 있다.

<표 5-7> JICA의 주요 전문가 파견 분야

주요 분야	세부 내역
공공·공익 분야	상하수도, 도시위생, 도로, 철도, 항만·해운, 항공·공항, 기상, 지진공학, 도시계획, 주택건설, 측량, 우편, 전기통신(전화, 전자파 등), 라디오, TV방송 등
농림수산	관개, 벼농사, 대두재배, 식품가공, 실림, 원자재가공, 축산, 가축위생, 식물병리, 어선조업, 어법, 양식 등
광공업	광산개발, 채광, 석탄, 금속가공, 철도차량, 자동차, 선박, 산업기계, 석유화학, 섬유, 펄프 등
계획·행정	개발계획, 재정금융, 법제정, 시장경제화, 정보과학 등
인적자원	교육, 직업훈련, 과학, 문화 등
기 타	에너지(전기·가스 등), 상업·관광, 보건·의료, 사회복지, 재정·금융정책 및 법제도 정비 등

자료: 최민경(2008). 국제개발협력 전문인력 양성 및 활용 방안에 관한 연구. 한국국제협력단. p.66.

바. 전문가 선발 방법

수원국의 전문가 파견 요청 내용에 따라(요청주의) 공모·공지 또는 관계성 청, 지방자치단체, 민간기업에 추천을 의뢰하고 있다. JICA는 우수한 인재의 선발, 파견을 위해 1997년도부터 일반 공모를 실시하고 있으며, 향후 민간 인재 활용을 더욱 확대해 나갈 전망이다. 2006년도 파견 전문가 중 약 60%가 공지·공모를 통해 선발된 민간인재이다.

### 제3절 미국<sup>49)</sup>

#### 1. 국제개발협력 전문인력 양성

미국 USAID의 인력 양성은 Junior Officer(JO) Program, Mid-level Foreign Service Officer Program, Foreign Service Limited Program 등을 통하여 이루어진다. 이 중 앞의 세 가지 프로그램이 정규직 양성 프로그램이고, 나머지 두 프로그램은 학생 대상 인턴십 프로그램이다. 이는 USAID가 전문인력 저변 확대를 위하여 학생 인턴십 프로그램도 적극적으로 운영하고 있음을 시사한다.

##### 가. 정규직 양성 프로그램

###### 1) Junior Officer Program<sup>50)</sup>

JO 프로그램은 USAID의 해외업무 담당 신입직원 선발·훈련 기제이다. 이 프로그램은 해외 업무 및 국제개발 업무에 장기적으로 일하기를 원하는 우수한 젊은 전문가를 선발하고, 개별화된 훈련 프로그램을 통하여 정규직 업무 수행 능력을 기르도록 설계되어 있다. 총 훈련 기간은 보통 4개월간의 워싱턴 D.C.에서의 훈련(언어교육이 필요한 경우는 최고 12개월)과 2년 이상의 해외 사무소 순환 근무를 통한 기본훈련을 포함하여 약 3년간이다. 모든 JO는 USAID가 요구하는 외국어 능력을 갖추어야 해외 업무에 임할 수 있다.

JO 프로그램은 개인훈련계획(individual development/training plan)에 따라 실시된다. 훈련 기간 중 습득할 지식, 기술 및 역량은 해외업무직무표

49) USAID 사례를 소개

50) <http://www.usaid.gov/careers/guidelinesforjop.html>

(Foreign Service skills matrix)에 근거하여 선정되고 훈련 결과가 평가된다. 워싱턴 D.C.에서의 훈련시 모든 JO는 감독관의 의해 지도·감독·평가를 받는다. 또한 각 JO에게 배치된 코치는 JO의 개인훈련계획(IDP) 작성, USAID에서의 업무 수행, 첫 해외 업무 수행 등을 돕는다. 지원자의 개인훈련계획은 감독관과 코치가 지원자의 이전 학력이나 경력 등을 고려하여 지원자의 첫 번째 해외업무 수행에 필요한 지식, 기술을 최단시간 내 습득할 수 있도록 설계한다.

3년간의 훈련 기간 중 JO는 진급을 위한 두 번의 평가를 받게 된다. 프로그램 시작 11개월 후에 첫 평가를 받고, 첫 평가 12개월 후에 두 번째 평가를 받는다. 감독관은 지원자의 자기 평가, 지원자 순환근무 부서장 및 관계관 평가, 그리고 감독관 자신의 평가를 종합하여 지원자 평가서를 작성한다. 진급 심사 패널(promotion review panel)에서 매년 지원자들의 진급 여부를 결정한다(예, 1년차 FS-06 → 2년차 FS-05 → 3년차 FS-04). 3년간의 프로그램이 종료되는 시점에 졸업 패널(graduation panel)은 JO들의 졸업 자격을 매년 업무 평가 결과 그리고 JO들이 근무한 부서에서의 추천서 등을 토대로 평가한다.

3년간의 JO 프로그램을 성공리에 마친 사람은 국제개발 업무에 있어 USAID와 미국 정부를 대표할 수 있는 자격을 갖게 된다. USAID 해외업무 담당 신입직원은 5년 이내에 USAID에서 요구하는 외국어 능력, USAID 해외 사무소에서의 18개월 근무를 포함한 최소 3년간 근속 조건 등을 충족시키면 정규 직원이 될 수 있다. JO 프로그램의 3년은 정규 직원이 되기 위한 5년 근속 조건에 포함된다.

일반적으로 JO 프로그램은 관련 기술 분야의 석사 이상 학력을 요구하고, 관련 국제 경험이 있는 자를 선호한다. USAID는 농업, 경제, 환경, 행정, 조달계약, 재무관리, 보건, 정치학 등 다양한 전문 분야의 인력을 양성하고자 한다. JO는 18세 이상 59세 미만 미국시민이어야 한다.

국제개발 분야에서의 세계 리더십 회복·유지를 위하여 USAID는 Development Leadership Initiative(DLI) 계획을 세우고<sup>51)</sup>, 2012년까지 현

재 1,100명 규모의 해외업무 인력을 2,200명까지 증원하기로 하였다. 몇몇 기술 지원 분야의 경력자 채용을 제외하고 대다수의 인력 채용은 JO 프로그램을 통하여 이루어질 것이다. USAID는 매년 70명 규모의 6개 DLI 반을 운영하여 프로그램/프로젝트 개발자, 농업 업무 전문가, 환경 업무 전문가, 계약 담당자, 인구·보건·영양 전문가 등을 길러 낼 예정이다.

JO 프로그램 지원자는 연중 지속적으로 지원할 수 있다. 지원자들은 선발패널(Technical Selection Panel)에서 서류 심사, 필기시험, 그룹토의 그리고 개별 인터뷰 등을 통하여 평가, 순위를 매긴다. 또한 추천 내용 확인, 신체검사 그리고 신원조회 등의 절차를 거치게 된다. JO 프로그램에 선발된 자는 해외근무 보전 수당이 없는 경우 US\$38,394~US\$56,383, 해외근무 보전 수당이 있는 경우는 US\$47,693~US\$70,039 정도의 보수를 받게 된다.

## 2) Mid-level Foreign Service Officer<sup>52)</sup>

USAID는 앞서 설명한 DLI 계획에 따라 해외 근무 경력을 포함하여 모집 분야의 수년간의 업무 경험이 있는 간부급 경력직도 모집한다. 경력직 간부들은 JO보다는 높은 수준의 책임 있는 업무를 담당하지만, 이들도 JO와 유사한 - 개인 학력 및 경력에 따라 차이가 있기는 하지만 - 개인 훈련 계획(individual development plan)에 따른 훈련을 받게 된다.

## 3) Foreign Service Limited Program<sup>53)</sup>

USAID는 해외업무 계약직 프로그램(Foreign Service Limited Program)을 통하여 일정 기간 동안 일할 계약직을 선발한다. Foreign Service

51) <http://www.usaid.gov/careers/dli.html>

52) <http://www.usaid.gov/careers/fs.html>

53) <http://www.usaid.gov/careers/fsls.html>

Limited(FSL)는 USAID 핵심 업무 파트에서 일하며, 국가 지원 프로그램의 기획·추진에 중요한 역할을 수행한다. FSL은 전략적 목표와 이러한 목표를 달성하기 위한 프로그램 내용 선정 및 추진 과정을 연결하는 역할을 한다.

#### 나. 비정규 교육과정-특별 프로그램

국제개발협력 인력 양성을 위한 비정규 프로그램으로는 미국 연방정부의 Presidential Management Fellows Program 그리고 USAID의 Student Internship Program과 Fellows Program이 있다.

##### 1) Presidential Management Fellows Program<sup>54)</sup>

Presidential Management Fellows(PMF) Program은 미국 연방정부가 공공정책·프로그램의 분석 및 관리업무를 희망하는 우수 인재를 연방정부에 유치하기 위하여 만든 대학원생을 대상으로 하는 2년 기간의 유급 인턴십 프로그램이다. 이 프로그램 이수 후에는 연방정부 정규직으로의 전환이 가능하다. 학장의 추천을 받은 학생이 연방정부 인사관리처(Office of Personnel Management)에 지원서를 제출하면, 인사관리처는 지원서 심사 및 인터뷰를 통하여 최종 지원자를 선발한다. 최종 지원자는 직접 원하는 기관에 지원서를 제출하게 된다. 따라서 USAID에서 인턴십을 원하는 대학원생은 이러한 과정을 거쳐 지원할 수 있다.

##### 2) USAID Student Internship Program<sup>55)</sup>

USAID는 공학, 컴퓨터 사이언스, 수학, 경제학, 외국어, 지역 연구, 경영, 회

54) <http://www.usaid.gov/careers/fellows/index.html>

55) <http://www.usaid.gov/careers/studentprograms.html>

계, 국제관계, 재정, 물류, 인적자원, 지리, 공중보건, 국가보안, 군사외교, 정치, 공공행정 등의 다양한 분야의 학부 및 대학원생을 선발하여 인턴십 프로그램을 운영하고 있다. 유급 인턴 프로그램에는 대학 재학생으로 평점(GPA) 2.0 이상의 미국 시민이면 지원할 수 있다. 무급 인턴 프로그램에는 평점이 3.0 이상이어야 한다.

두 가지 유급 인턴 프로그램이 있다. Student Career Experience Program은 재학 중 학생의 전공 분야와 직결된 교육 및 직무 경험 기회를 제공한다. 이 프로그램이 요구하는 교육 및 직무 과정을 성공적으로 마친 후 정규 직원으로 채용될 수 있다. Student Temporary Experience Program은 학업을 계속하면서 급여를 받을 수 있는 임시 취업 기회를 제공한다. 이 프로그램에서 학생은 여름방학에만 하는 업무로부터 학기 중 일할 수 있는 업무까지 다양한 업무를 할 수 있지만, 정규 직원으로 채용되는 통로는 단혀 있다.

인턴으로 선발된 학생들은 USAID 업무 관련 연구, 프로그램 서류 작성, 회의나 행사 준비, 협의회 참석 등의 활동을 하게 된다. USAID 인턴은 2주 마다 실시하는 전체 정규직원 회의에 참석한다. 인턴은 아프리카, 아시아, 중동, 유럽 및 유라시아, 또는 라틴 아메리카 및 카리브 지역국 중 한 나라에서 일하거나 민주주의, 경제성장, 교육, 인도적 지원, 세계 보건 등 기술 분야 중 한 분야에서 일한다. 법률이나 홍보 담당 부서에서도 인턴과정을 밟을 수 있다.

### 3) USAID Fellows Program<sup>56)</sup>

Fellows Program은 국제개발지원 전문가 풀을 개발하고, 각 전문가에게 인도주의 지원과 경제·사회개발 분야에서의 실질적인 업무 경험을 제공하고, 연구, 기술조언 드리고 지적 자극을 통하여 기관에 이익을 가져오는 것을 목적으로 하고 있다. Fellows 프로그램은 기존의 USAID 직원들로부터는 기대할 수 없는 참신한 아이디어, 힘 그리고 최신 기술 지식들을 제공한다. 이 프로그램은

56) <http://www.usaid.gov/careers/fellows/index.html>

또한 USAID가 파트너 기관, NGO, PVO, 대학 그리고 다른 관련 기관들과 긴밀한 협력관계를 맺고, 또 이들 기관 전문가들이 국제개발협력에 대한 이해를 제고하는 효과를 기대할 수 있다.

총무 담당 부서에서는 각 부서별 fellows 수 상한선을 정해 놓고 있다. 개별 fellowship 기간은 2년으로 제한되어 있으며, 한 번에 한 해 연장할 수 있어 최대 4년까지 가능하다. USAID 직원은 fellow들에게 기술 인도, 경력 조언 그리고 추진 과정 관리 등을 제공할 수 있지만, fellows를 감독할 수는 없다.

모든 fellowship 프로그램은 fellows의 경험을 신장시킬 수 있는 상호 교류 활동을 지원한다. 이를 위해 각 fellow는 fellowship 기간 중 그들에게 조언을 제공하기 위해 USAID 멘토를 지정받는다. 멘토는 fellowship 기간 중 원수해야 할 업무 목표를 명시한 업무계획(work plan) 작성을 돕는다. Workplan은 기술적 업무 수행이나 전문성 개발 관련하여 멘토와 fellow간 협의를 돕는 도구라 할 수 있다. 이러한 직무계획은 fellowship 수행 초기 6개월 내에 수립하여야 하며, 매년 갱신한다.

## 2. 국제개발협력 전문인력 확보

USAID는 국제개발협력 업무를 담당할 최고 실력의 우수한 전문인력을 기관 내·외부에서 확보하기 위하여 매년 계획을 수립·집행하고, 결과에 대한 평가를 하고 있다. 구체적으로 매 회계연도마다 기획관리국, 인사관리처, 정책·기획·정보관리처 등의 부서가 국제개발협력 전문인력 수요를 파악, 채용계획을 수립한다. 이 채용계획은 USAID 행정본부의 심의를 거쳐 승인을 받게 된다. USAID 국제개발협력 전문인력의 채용계획은 현재 관련 프로젝트 전문인력 자원에 대한 평가와 조직 및 프로젝트 업무 수요 판단에 근거하여 수립한다. 기술전문직 및 일반전문직의 채용은 국제협력 주요 부문별 장기전략 그리고 지역별 장기 프로그램과의 일관성 유지 관점에서 검토된다. 해외에서 일할 고급 전문기술인력은 가급적 비정규직으로 선발한다. 교육훈련과는 USAID 조

직 법과 규정에 명시된 임무수행을 위한 교육훈련 수요를 판단, 국제개발협력 전문인력을 포함한 USAID 직원 대상 교육훈련 정책을 수립, 교육훈련 프로그램을 설계·운영한다. USAID 인사관리처 특별프로그램과(Special Programs Branch)가 국제개발협력 전문인력의 채용 업무를 담당한다. 이 과는 국제개발협력 전문인력의 업무 배당 시스템을 관리·감독하고, Junior Officer 프로그램, 마약퇴치교육 등을 포함하는 특별 프로그램을 관장하고 있다. 또한 국제개발협력 전문인력에 대한 업무 수행 관련 카운슬링을 제공한다.<sup>57)</sup>

### 3. 국제개발협력 전문인력 활용

USAID는 앞서 설명한 전문인력 양성 프로그램을 통하여 필요한 인력을 양성·확보·활용하고 있다. USAID foreign service officers라고 불리는 이들은 미국 정부의 대외 원조 프로그램이 수혜국과 파트너 국가의 필요를 효율적으로 충족시키고 미국 외교정책 목적을 실현하는데 기여할 수 있도록 원조 프로그램의 구상, 관리 그리고 평가 등의 분야에 복무한다. 이들은 수혜국 정부와 직접적으로 함께 일하고, 다른 USAID 부서, 미 국무부, 미국 정부 기구, 비정부 기구 등과 협력한다. 중간 및 고급 간부들은 일반적으로 대형 과제를 책임지고, 주요 부서나 팀을 이끈다.

주요 업무 분야별 USAID foreign service officer 유형에는 population/health/nutrition officer, economist, agriculture officer, education officer, environment officer, private enterprise officer, crisis stabilization and governance officer, engineering officer 등이 포함된다. 이밖에 이러한 다양한 분야의 해외 원조 사업 수행에 필요한 지원업무를 담당하는 행정책임관(executive officer), 계약·조달담당관(contracting officer), 프로그램개발관(program/project development officer), 재무담당관(financial management officer) 등이 있다.

57) <http://www.usaid.gov/careers/vetopp.html>



USAID는 세계 각국에 대한 원조 업무 수행을 위하여 필요한 인력을 외부 전문가와의 계약을 통하여 확보한다. Personnel Services Contractor라고 불리는 이들은 미국 정부와 고용주-피고용인 관계의 계약을 통해 원조 프로그램 운영자(program officer), 프로젝트개발자(project development officer), 기술담당관(technical officer) 등의 역할을 수행한다.

## 제4절 독일

### 1. 국제개발협력 전문인력 양성

#### 가. 인력 양성 시스템

정규 교육과정에서의 국제개발협력은 초등 및 중등 과정의 개발교육과 고등 교육과정의 국제개발협력 전공 과정으로 나눈 개발교육 과정은 ENSA라는 BMZ에서 후원하는 프로그램을 통해서 NGO와 지역의 학교가 협력하여 개발도상국의 학교와 파트너십을 맺고 학생 교환프로그램을 실시하는 형태로 제공되고 있으며, 반면 고등교육 과정은 대학과 개발연구기관을 통해서 개발에 대한 좀 더 폭넓은 이해와 실무적인 경험의 기회를 제공하여 기술적이고 이론적인 전문성을 기를 수 있도록 하고 있다.

독일의 국제개발협력 전문가 과정은 개발도상국과 독일 간의 협력 프로그램으로 구성되어 인턴십 및 해외학기를 통한 지역적 전문성을 기르거나 실질적인 프로젝트 참여를 통해서 그 실효성을 높이고 있다. 또한 석사 및 박사 학위뿐만 아니라 1년 가량의 단기 과정도 제공되고 있다. 개발도상국가의 연구소 및 대학과의 연계 프로그램은 독일의 국제개발협력 전문가 과정은 독일 내의 인력을 양성하는 목적뿐만 아니라 개발도상국의 역량을 향상시키고 독일 공적 개발

원조에서 고등교육 부문의 입지를 높이는 역할도 하고 있다.

#### 나. 개발 교육

독일의 ‘개발교육과 인식향상’이라는 전략보고서에 따르면 개발교육을 “세계화 학습”을 포함한 시민들이 개발의 의제를 이해하고 발전시키고 참여할 수 있는 방법들을 뜻하고 있다(BMZ, 2008). 이 보고서에서 개발교육의 목표를 아래와 같이 4가지로 규명하고 있다.

주요 내용은 첫째, 개발도상국과 세계의 상호 의존성에 대한 대중의 관심을 증진시키고 개별시민과 세계의 관련성에 대한 인식을 높인다. 둘째, 시민들이 지속 가능한 개발을 성취하기 위한 방법을 모색하도록 촉진한다. 셋째, 세계화되고 있는 오늘날의 사회에 시민들의 사회적 책임감을 증진한다. 넷째, 개발교육에 대한 시민들의 지지를 증진한다.

독일정부는 개발에 대한 인식 확대를 위해 개발교육을 위한 BMZ(Federal Ministry for Economic Cooperation and Development) 예산을 1998년 2백2십만 유로에서 2005년의 천만 유로로 증가시켰다. 그 중 60%가 NGO의 개발교육을 지원하기 위한 것이다. BMZ는 개발교육을 정규 학교 커리큘럼에 통합하기 위하여 교육을 담당하는 지방자치정부와 협력하고 있다. 개발교육 프로그램의 중요성이 인식되면서 2003년에는 전체 ODA의 6%에 달하는 3백4십만 유로의 예산을 배정하고 있다. 2001년에 BMZ는 지방자치 정부가 개발정책에 협력할 수 있도록 지원하는 “하나된 세계의 커뮤니티(Communities in One World)”를 설립하였다.

## 2. 국제개발협력 전문인력 확보

### 가. 독일개발연구소(DIE)의 인력 양성

독일개발연구소는 본(Bonne)에 위치하여 독일과 다자 간 개발 정책의 싱크

뱅크 역할을 하는 기구로 1964년에 설립되었다. 연구소는 연구, 컨설팅뿐만 아니라 훈련 제공 역할까지 겸하고 있으며 어디에도 속하지 않은 독립된 연구기관이다. 독일연방정부 북 라인(Rhine)과 웨스트팔리아 주정부가 각각 75%, 25%의 지분을 가지고 있으며 독일개발연구소의 운영이사회 이사를 선임할 권한을 가진다. 이사회는 개발 협력국, 정부부처, 연구소, NGO 등 각기 다른 분야의 대표들로 구성되어 있다.

독일기술협력공사의 가장 주요한 업무는 개발도상국으로의 지식 전수라고 표명하고, 전문적인 지식과 실질적인 경험을 갖추고 복잡한 국제환경에 관심을 가지고 일할 수 있는 자를 뽑는 것이다. 개발 정책에 대한 이해와 높은 수준의 상호문화에 대한 이해를 가장 중요한 요소로 꼽고 있으며 조직적이고 경영적인 기술을 요하고 있다.

GTZ은 위와 같은 인재 양성을 위하여 젊은 직원들을 대상으로 한 개발 협력 훈련생 프로그램을 제공하고 있다. 또한, 2년 이하의 경력을 가진 대학 졸업자를 대상으로 “주니어직, junior posts”을 제공하고 있다.

#### 1) 학사 후기(postgraduate) 훈련 프로그램

독일개발연구소는 설립 당시에 베를린에 있었으며 설립의 목적은 개발 협력 전문가들을 위한 훈련 프로그램을 제공하는 것으로 시작되었다. 연구와 컨설팅 업무는 두 번째 우선 순위로 연구의 목적 또한 훈련이었다.

독일개발연구소는 매년 9개월의 postgraduate 훈련 프로그램을 제공하는데 독일과 유럽 대학에서 최대 20명의 학생들에게 국제개발협력 분야에서 필요시 되는 업무와 책임감에 대해서 가르친다. 훈련 기간 동안 참여자들은 세계화가 가져오는 지속 가능한 개발에 대한 위협들에 대해서 다룬다. 훈련에서 가장 중요한 부분은 참여자들이 컨설팅이 주가 되는 연구 프로젝트에 참여하여 개발도상국의 그룹과 함께 일하면서 실제적인 경험과 지식을 쌓는 것이다.

독일개발연구소 프로그램은 해결책 위주의 실용적이고, 최신 교수법을 도입

하고 있으며 프로젝트에 참여하면서 학습까지 할 수 있기 때문에 네트워크를 구성하고 국제환경에 노출될 수 있으므로 독일에서 가장 인기 있는 개발 프로그램 중의 하나이다.

독일개발연구소는 프로그램 참여자들에게 경력 카운슬링 서비스 제공과 함께 구직 과정을 도와 준다. 대부분의 졸업생들은 국내 및 국제 개발기관들에 성공적으로 직업을 구한다. 독일에서는 연간 약 100명의 준전문가들이 다자 간 혹은 양자 간 개발 협력기관에 취업을 하는데, 그 중 대략 20%가 독일개발연구소의 postgraduate 훈련 프로그램을 졸업한 학생이다.

2009년 1월 1일에 독일개발연구소에 훈련부를 설립한 이후로 훈련의 양상이 더 발전되고 있는데 특히 공공 분야나 시민사회 조직에 종사하는 고위직원 (senior staff)들을 대상으로 한 교육이 계획되고 있다. 또한, 2009년에 국제협력 업무를 하는 각 연방정부 부처를 대상으로 “범부처적 협력(interministerial cooperation)”이라고 불리는 전문가 회의를 개최하였다. 2010년에는 지구촌 거버넌스 경쟁력의 강화를 위하여 독일의 고위공무원을 대상으로 개별협력에 대한 단기 훈련 과정을 계획하고 있다.

## 2) DIE 인턴십 프로그램

독일개발연구소는 석사 과정 학생을 대상으로 8주에서 12주간 인턴십 기회를 제공하여 학생들이 개발 협력 업무에 직접적인 경험을 함으로써 전문성을 양성할 수 있도록 하고 있다. 인턴십에 지원할 수 있는 학생들이 전문성을 가지고 있을 필요는 없지만 경제학, 정치학/국제관계학, 사회학, 지역학, 지리학 등을 전공하는 학생들을 대상으로 한다. 기본적인 영어 구사 능력이 있어야 하며 기본적인 개발정책과 세계 거버넌스에 대한 지식이 요구된다.

<표 5-8> 독일 고등교육기관 인력 양성 비교

	학생수	입학 자격	학위(기간)	학교 소재	중점 과정	인턴십/해외학기
GSP	200명	사회과학 분야의 학사	석사(2년), 박사	독일, 인도, 아르헨티나, 태국, 남아프리카 공화국, 인도	정치, 거버넌스, 및 지역학	최소 8주간 인턴십이 필수/
ICDD			박사 과정	독일, 인도, 케냐, 파키스탄, 남아프리카, 브라질, 멕시코	노동, 농업	
Bonn	35명	석사 학위 32세 미만 영어구사능력	박사 과정 (평균 3.5년)	독일 본	경제, 생태학	1~2년의 현장조사 * 가나-독일 개발학 프로그램도 있음
DIE		학사 학위	비학위 과정 (9개월)			
Ruhr	45명(독일:25명, 아프리카: 20명)	정치, 사회, 법, 경제, 지리학의 학사 학위, 영어 점수, 업무 경험	석사(18개월), 박사	독일 Bochum 남아프리카 공화국의 Cape town	경제, 정치, 사회, 통계, 국제법	- 독일에서 2개월의 인턴십이 필수 - 논문을 위해 현장 업무를 포함 - 남아프리카 공화국의 Western Cape대학에도 유사과정이 있음
Duisburg-Essen		정치학 및 사회과학 학사 및 유사 학위	석사	독일 에센	정치, 외교, 거버넌스	8주간 개발도상국에서 해외학기 및 인턴십
Humboldt	20명	사회과학, 경제 농업 분야의 석사 학위	단기 과정	독일 베를린	농업	3개월간 해외 컨설팅 과제

나. 독일 컨설팅 현황

Devex에 따르면 독일에는 23개의 개발 컨설팅 회사가 있다. GFA 컨설팅

그룹, GOPA 컨설팅 그룹, Rodeco 컨설팅, Epos health 컨설턴트, Diwi 컨설트 인터네셔널, AFC 컨설턴트 인터네셔널, Germax, IP institut für projektplanung, AHT 그룹, Icon institute GmbH & Co. KG, Integration 컨설팅 그룹, Abu 컨설트, Como 컨설팅, Eco 컨설팅 그룹, Iak Agrar 컨설팅, Saniplan, Sequa, Adelphi 컨설트, 팀 컨설트, Ageg 컨설턴트, Particip, ABG, HEAT 등이다.

#### 다. 인력 양성 프로그램

##### 1) ENSA(Entwicklungspolitisches Schulaustausch) 프로그램

ENSA는 2002년에 독일 의회가 “개발 정책과 사회 연대를 고려한 개발된 교육의 청소년 프로그램”에 동의하면서 설립된 교육 교환 프로그램으로 ‘UN의 지속 가능한 개발을 위한 교육의 10년’이라는 목표에 동참하여 모든 학생과 교사들이 개발의 난제와 지속 가능한 미래에 대해서 인식하여 지속 가능한 미래에 공헌하고 세계사회를 조직해 나갈 수 있도록 하는 프로그램이다. ENSA 프로그램은 독일과 아프리카, 아시아, 라틴 아메리카, 동부 및 남부 유럽의 국가들을 대상으로 교환 프로그램을 진행하며 프로그램의 내용은 개발 이슈를 다루도록 한다. ENSA는 BMZ로부터 위임을 받고 InWEnt에서 BMZ를 대신하여 관리한다.

ENSA 프로그램은 프로그램 소개 책자를 통하여 ENSA의 목적을 아래와 같이 다섯 가지로 정의하고 있다.

첫째, 독일과 개발도상국 간의 개발 정치에 관한 교육 교류를 촉진, 둘째, 학생들과 교사들인 세계의 상호 의존성을 이해하고 지식을 다른 이들에게 전수해야 하는 필요성 인식, 셋째, ENSA는 독일과 개발도상국 간의 학교 교환 프로그램을 제공하면서 상호 이해를 촉진, 학생들이 대화를 통하여 지식을 공유하고 문화의 차이를 서로 해결, 넷째, 학교와 NGO와 간의 지속적인 협력을 지원

하고 세계의 개발 아젠다가 더 지속적이고 구조적으로 변화할 수 있도록 함, 다섯째, 평등한 세계를 위하여 공헌하고 파트너십을 통한 교육이 청소년뿐만 아니라 더 많은 사람들이 지식과 능력을 본국으로 전파하기 위해 필요한 기술을 습득하도록 함 등이다.

ENSA 프로그램은 NGO와 협력하는 대부분의 학교들을 지원하지만 교육 훈련의 접근성이 부족한 지역의 학교들은 특별히 고려된다. 지원자들은 개발정책 관련 교육업무에 대한 기술을 가지고 있어야만 하고 프로젝트가 개발정책에 대한 이해와 학습에 초점을 두었다는 것을 명확히 보여줄 수 있어야 한다. 교환 프로그램에 대한 재정적 지원은 하나의 교환 프로그램당 최대 만 유로로 교 통경비의 70%와 체제비로 매일 15유로를 지급하고 행정비로 NGO에게 600유로의 재정적 지원을 한다. 프로그램을 통해서 학생들은 파트너 학교의 학생들을 만나고 교육 지도 아래에 참여 학생들이 서로에 대한 편견을 없애고 문화적 다양성과 차이점을 이해하고 극복하여 하나의 팀이 되어 일하는 방법을 배운다 (ENSA Program, 2009).

## 2) ASA 프로그램

ASA 프로그램은 1948년의 국제학생 연합에서 시작하여 1960년대에 소위 “제 3세계”라고 불리는 국가에서 학생들이 공부하고 일하는 프로그램에서 시작되었다. ASA 프로그램의 목적은 유럽의 청년들이 인권과 문화적 다양성에 기반을 둔 공정하고 지속 가능한 개발을 위한 관심과 공헌을 증대시키는 것이다.

ASA 프로그램은 매년 240명의 청년들을 대상으로 개발교육에 관한 공인된 프로그램을 제공한다. ASA 프로그램은 독일 개발경제협력국(BMZ)에서 지원을 받으며 정치적으로 독립된 비영리 조직이다. 240명의 학생들은 해외에서 3개월간의 인턴십을 수료하기 전 혹은 후에 유럽에서 각종 세미나에 참여하여 세계의 상호 의존성과 다양성과 국제개발에 대해서 배운다. 세미나를 통해서 청년들은 새로운 기술과 새로운 방법을 개발시키고 해외 인턴십을 준비한다.

ASA 프로그램에 참여한 청년들은 아프리카, 아시아, 중남미, 그리고 동부/남부 유럽에서 3개월간 인턴십을 수료하게 되는데, 인턴십 기간 동안 조사, 분석, 훈련프로그램, 워크숍 등을 진행하게 된다.

ASA는 4가지 프로그램으로 구성되어 있다. 첫 번째는 ‘기본 프로그램’으로 독일과 스위스의 청년을 대상으로 한 프로그램으로 7월에서 12월 사이에 개발도상국에서의 인턴십이 진행된다. 인턴십의 주제는 매우 다양하다. 둘째는 ‘남북 프로그램’으로 두 명의 독일 참가자와 개발도상국에서 2명의 참가자가 함께 프로젝트를 진행하는 것이다. 그들은 독일에서 4월에서 7월까지 3개월간을 보내고 개발도상국의 기관에서 3개월 동안 프로젝트를 진행한다. 또한 독일과 개발도상국의 기관에서 프로젝트의 자금을 모으기 위해 제안서를 제출해야 한다. 셋째는, 유럽 청년을 위한 전지구적 교육 네트워크(Global Education Network of Young Europeans, 이하 GLEN)이라고 불리며 2008년부터 시작된 프로그램으로 2~3명의 유럽에서의 참가자들이 아프리카, 아시아, 혹은 동부·남부 유럽에서 7월부터 10월 사이에 3개월간 인턴십을 수행하는 프로그램이다. 교환 프로그램을 통한 경험이 여러 유럽 국가들에 영향을 미칠 것으로 예상된다. 넷째는 지속 가능한 세계를 조성하기 위한 ‘ASApreneurs’으로 사기업의 지속 가능한 사고를 통합하고자 하는 목적으로 개설되었다. 유럽의 청년층이 독일의 회사에서 3개월간 인턴십을 수행하고 그 후에 3개월간 개발도상국에서 인턴십을 또 수행하는 프로그램이다. 프로그램의 주제는 지속 가능성으로 개발도상국과 유럽의 사전 협력이 필요하다. ASA 프로그램의 예로는 멕시코의 환경교육, 그루지아의 민주주의를 위한 연극 제작, 필리핀의 시민 평화 유지, 케냐의 공정하고 상호 이해가 가능하며 동등한 기회가 제공되는 사회를 위한 축구 활동 조직 등이 있다.

또한 ASA는 2008년부터 독일 개발서비스 (DED)와 협력하여 “weltwärts”라는 독일 경제협력개발부(BMZ)에서 주최하는 새로운 자원봉사자 프로그램을 운영하고 있다. 본 자원봉사자 프로그램은 “weltwärts” 자원봉사자 세미나와 준비를 거쳐서 DED를 통해서 해외로 보내진다.



ASA 프로그램은 21~30세 사이의 학업 중이거나 전문적인 훈련을 이수한 청년들을 대상으로 한다. 프로그램을 지원하는 당시에는 국제개발협력 전문가가 아니지만 공정하고 지속 가능한 개발을 위해 사회적으로 헌신하고 국가 간의 빈부 차이와 문화의 차이에서 분쟁을 해결할 수 있는 건설적인 파트너십을 추구하는 자들이 ASA 프로그램을 통해서 국제개발협력 전문가로서의 길을 추구하거나 국제개발협력에 대한 국가적 인식을 확대에 공헌할 수 있도록 한다.

### 3. 국제개발협력 전문인력 프로그램

#### 가. 고등교육

##### 1) 대학원 과정

가) Ruhr대학의 개발연구 및 개발정책 연구소(Institute of Development Research and Development Policy, 이하 IEE)

IEE는 Ruhr 대학이 설립된 지 4년 후인 1996년에 설립되어 개발도상국의 경제, 정치, 사회문화 개발을 연구해 왔다. 연구소 설립 초기에는 이슬람 국가에 지역적 초점을 두었지만 1990년대 이후 아프리카와 중아시아의 지역적인 중요성이 높아짐에 따라 그 영역을 넓혀 가고 있다. 연구소의 개발학 석사 및 박사 과정 개설의 시초는 1995년부터 2005년에 진행되었던 “개발도상국의 시스템 효율성”에 대한 3년 단위의 박사 과정 개설이었다. 본 과정의 개설 이후 2000년에는 개발경영에 대한 석사 학위가 개설되었다. 이 학사 학위는 18개월의 석사 과정은 영어로 진행되며 개발 협력에 있어서 전문성과 프로젝트 관리의 필요에 부응하기 위해서 개설된 과정이다. 이 프로그램은 큰 호응을 일으켜 아프리카 대학에서도 동일 과정을 개설하였다. Western Cape대학에서는 2002년 중순부터 IEE와 협력하여 동일한 Ruhr대학의 학위를 준다.

석사 과정은 2년마다 과정이 개설되며 3명의 학생당 한 명의 연구 조교들이

18개월이라는 석사 과정 동안 멘토로서 역할을 한다. 학생들은 2개월의 인턴십 기간을 거쳐야만 하고 석사 과정의 주제는 경제 정책, 경제 이론, 정치, 사회, 통계, 국제법 그리고 경제 및 사회지리학이다.

석사 과정은 3학기로 구성이 되는데 첫 학기는 개발 이론과 전략에 대한 입문에 대해서 배우고 논문 주제를 정하게 된다. 첫 학기가 끝나고 독일의 개발 관련된 기관이나 기업에서 2개월간 인턴십을 수행한다. 남아프리카 공화국에 개설된 과정의 학생들은 첫 학기 이수 후에 독일 Bochum에 있는 대학으로 와서 여름학기를 듣게 된다. 두 번째 학기는 개발 프로젝트에 대해서 배우는 학기로 계획, 실행, 평가의 과정을 배운다. 그리고 논문을 위한 자료 수집을 위해 현장 업무를 하게 된다. 세 번째 학기는 학생들이 원하는 주제를 선택하여 심화된 수업을 들을 수 있으며 논문을 완성하고 구술시험을 치르면 석사 학위를 취득하게 된다.

모집 인원은 총 45명이며 25명은 독일 Bochum에 입학하고 20명의 학생들은 남아프리카 공화국의 Cape town에 입학한다. 입학 자격으로는 영어 점수와 관련 분야의 경험 그리고 정치학, 사회학, 법, 경제 혹은 지리학 분야의 학사 학위가 있어야 한다.

Ruhr 대학이 70%의 졸업생을 대상으로 한 조사에 따르면, 졸업생의 45%는 개발 협력 기관에서 일을 하고 14%는 NGO에서 일을 하며 5%는 컨설턴트로 일을 하고 있다. 18%의 졸업생은 대학에서 강의를 하고 5%는 박사 학위를 이수하고 있다.

#### 나) Bonne 대학의 ZEF

개발연구센터(Center for Development Research, 이하 ZEF)는 Bonne대학의 연구기관으로 1995연도에 설립되었고 1997연도에 연구에 착수하였으며 1999년부터 현재까지 개발학 박사 과정을 운영하고 있다. 박사 과정의 목표는 개발협력 분야와 연계된 공공 혹은 사적 부분의 자격을 갖춘 관리자 및 조연자를 양성하는 것이다.

박사 과정은 3가지 모듈로 나뉠 수 있는데 첫 번째 모듈은 다학문적 (interdisciplinary) 과정으로 모든 다양한 학문적 배경을 가진 학생들에게 필수적인 과정이며 향후 박사논문 연구를 위해 개발의 여러 이슈에 관련된 이론적인 배경을 배우는 과정이다. 개발학의 입문, 경제개발의 대가(代價), 개발학 연구, 지속 가능한 개발, 개발경제, 분쟁과 평화 등 개발의 전반적인 이슈뿐만 아니라, 수학, 계량적 접근방법, 거시경제, 통계학 등 계량적이고 기술적인 학문도 배운다. 두 번째 모듈은 다시 3가지 과정으로 세분화된다. 첫 번째는 개발에 대한 사회과학적인 관점으로 개발이론과 실제 및 연구 방법론이다. 두 번째는 개발경제 분석과 개발정책 분석의 과정으로 거시경제, 미시경제, 환경경제, 개발경제 및 계량경제를 다룬다. 세 번째는 생태학과 개발에 대해서 다루는 과정으로 기후 변화, 토양사용, 물 사용, 생물 다양성, 지속 가능한 에너지 및 방법, 영양(nutrient) 사이클 등을 다룬다. 세 번째 모듈은 구체적인 주제를 가지고 학생들이 연구하는 과정으로 Bonn 대학의 각 분야별 연구소 이외에 독일과 해외의 관련 기관들에서 학생들이 개별적으로 연구를 하는 과정이다. 박사 과정에서는 특별 단기 과정을 제공하는데, 이는 연구 방법론적 지식향상을 위한 SPSS, STATA, 통계학, 수학 등 일반적인 방법론적 기술 과정이다. 두 번째 모듈까지 이수한 학생들은 시험을 치르게 되는데, 두 번 이상 시험에 떨어지거나 필요한 학점을 다 이수하지 못했을 경우에는 학교 당국에서 학생이 박사 과정을 계속 수행할 수 있는지를 결정하게 된다.

개발학의 특성상 현장 조사를 중요시하므로 박사 과정은 현장 조사를 포함하고 있다. 우선 첫 6개월에서 1년의 과정은 ZEF에서 제공하는 강의를 듣고 담당 교수님과 연구 계획에 대해서 상의를 한 후, 1년에서 2년 동안 현장으로 나가서 연구를 진행하게 된다. 현장 조사가 끝나고 나면 다시 ZEF로 돌아와서 6개월에서 1년간 박사논문을 작성하면서 박사 학위를 취득하게 된다.

박사 과정생들은 독일인보다는 상당수가 개발도상국 출신이다. 학생의 50%는 아시아와 아프리카를 비롯한 개발도상국 출신이며, 16%는 체제변한국출신, 34%는 선진국 출신이다. 매년 35명의 학생들을 모집하는데 300명 정도의 지원

자가 있다. 2009년을 기준으로 77개국에서 400명의 학생들이 이 프로그램에 참여하였다. ZEF에서 박사 과정을 이수하는 데 소요되는 평균 기간은 3.5년이다.

졸업생들의 진로는 출신 지역에 따라 많은 차이를 보이고 있다. OECD(Organization of Economic Cooperation and Development) 국가 출신의 졸업생들의 49%는 OECD 국가의 대학이나 연구기관에 취업을 하고 23%는 국제기구로 진출하며, 15%는 OECD국가의 NGO나 사기업에 취직하며 6%는 독일의 연방정부에서 일하고 있다. 개발도상국 출신의 졸업생들의 70%는 본국에서 일하며 15%는 OECD국가에서 일하거나 살고 9%는 국제기구에 취직한다.

ZEF의 프로그램은 기본적으로 학비가 없지만 70% 이상의 학생이 개발도상국 출신이므로 생활비와 현장연구에 상당한 금전적 부담이 따르게 된다. 개발도상국 출신의 제한된 수의 학생에게는 독일학술교환서비스(DAAD)를 비롯한 GTZ, MIWFT, 로버트 보쉬 재단(Robert Bosch Foundation), 독일 연방 교육연구부(German Federal Ministry of Education and Research, BMBF) 등에서 장학금을 지원하고 있다.

개발도상국 출신의 박사 과정생이 과반수를 구성하는 만큼 개발도상국에서 이 프로그램의 입지가 높아져 ‘가나-독일 개발학 프로그램’을 진행하고 있다. ‘가나-독일 개발학 프로그램’은 독일 학술교환서비스의 후원을 받아 ZEF와 가나대학의 통계 및 사회경제연구소(Institute of Statistical, Social and Economic Research, ISSER) 연계한 개발학 박사 과정 및 연구 프로그램이다. 기본적인 과정은 ZEF의 박사 과정을 따르고 있다.

#### 다) Duisburg-Essen 대학

Duisburg-Essen대학의 정치연구소에서 제공되는 국제관계와 개발정책 석사 과정으로, 개발 정책에 대한 실용적인 과정과 국제관계 분야의 이론적 기반을 다지는 과정이다. 정치와 지역학이 혼합된 과정은 학문과 연구를 지속할 수 있는 이론적인 바탕뿐만 아니라 현장에서 개발 협력 업무를 수행할 수 있도록

도와 준다. 학생들은 해외에서 한 학기를 수료하여 지역에 대한 이해를 높이고 가치 있는 경험을 쌓아 경력을 개발하도록 한다.

Duisburg-Essen대학의 석사 과정은 정치, 외교 및 거버넌스에 중점을 둔다. 주요 과목으로는 지구촌의 책임성과 합법성, 세계 거버넌스와 외교정책, 인류안보에 대한 분석적이고 규범적인 접근, 정부 실패와 국가건설, 거버넌스와 부패, 분쟁과 자원이 있다. 지역적으로는 유럽, 동아시아, 사하라 이남 아프리카 중 두 곳에 전문성을 가지고 있다. 각 지역에 대한 국가와 사회, 개발 이슈와 전략, 해외 및 안보정책에 대해서 배운다.

Duisburg-Essen대학의 석사 과정은 다양한 방법으로 전문성과 실효성을 높이려고 하고 있다. 첫 번째, 분쟁, 거버넌스 그리고 개발을 연구하는 기관인 ‘개발과 평화연구소(Institute for Development and Peace, INEF)’의 지원을 받아 연구소와 연계하여 학생들에게 기본 혹은 실용적인 연구 프로젝트에 참여할 기회를 제공한다. 둘째, 정치과학연구소, 외교관 및 국제기구의 대표들이 참여하는 프로그램인 유엔모델에 참여하여 논쟁적인 협상 과정과 정치적 이해를 실행하기 위한 전략 구상 및 복잡한 국제관계에서 합의점을 도출하는 경험을 제공한다. 셋째, 8주간의 개발도상국에서 이수하는 해외학기를 통해 학생들에게 국제정치와 개발 협력에서 필요한 실용적인 경쟁력과 기르고 문화의 상호성과 언어기술을 양성하게 한다. 학생들은 국제기구나 외교정책을 다루는 정부 기관에서의 업무를 할 수 있는 프로젝트를 강사진의 도움을 받아 계획한다. 예외적으로 독일에 있는 국제 업무를 담당하는 기관에서 인턴십을 수행할 수 있다. 마지막 논문은 4학기에 작성하게 되며 논문의 내용은 인턴십 수행 중에서 얻은 지식일 수도 있다.

석사 과정에 입학하기 위해서는 정치학사가 기본적이지만, 정치학 과정의 디플로마나 정치과학을 주요 과정으로 다룬 “Magister”학위 혹은 교육학을 이수하였다면 지원이 가능하다. 혹은 직업훈련 과정에서 사회과학이 주요 요소로 들어간 과정을 이수하거나 석사 과정을 이수하기 위한 정치과학을 기본적으로 공부하였다면 지원이 가능하다.

Duisburg-Essen대학의 국제관계와 개발정책에 석사 학위를 취득한 이들은 아래의 경쟁력을 갖게 되는 것으로 기대된다. 즉, 학문을 계속할 수 있거나 국제협력과 개발정책 분야에서 전문성을 쌓을 수 있는 능력, 두 지역 분야에 전문적인 지식, 해외학기를 통한 상호 문화성, 국제관계 이론 세계화 과정에 대한 논쟁적인 평가에 대한 지식, 폭력적인 분쟁의 원인과 국가의 미발전에 대한 분석 능력, 개발정책의 이론과 실제에 대해서 심도 있게 다룰 수 있는 능력, 빈곤을 해결하고 분쟁을 방지하기 위한 다자 간 협상에 대해 분석할 수 있는 능력 등이다.

## 2) 단기 과정(Humboldt 대학 SLE)

베를린에 위치한 Humboldt 대학의 지역개발고등훈련센터(Centre for Advanced Training in Rural Development, 이하 SLE)는 농경 대학의 한 조직으로 연방정부와 베를린 시정부에서 재정 지원을 받는다. Humboldt 대학은 40년 이상 동안 지역개발고등훈련센터의 국제협력 분야에서 기술 전문가와 관리전문가를 양성해왔다. SLE에서 제공하는 전문가 양성 프로그램은 석사 취득자를 대상으로 한 1년간의 컨설팅 역량을 향상해 주는 과정으로 팀 관리, 계획, 컨설팅 기술, 커뮤니케이션 기술 및 분쟁 방지에 이르기 까지 필요로 하는 전문성을 양성할 수 있도록 도와 준다. 훈련 내용은 국제협력에서 필요로 하는 지식과 문제점에 초점을 두고 있으며 실제로 3개월간 개발도상국에서 컨설팅 업무를 수행하면서 배울 수 있는 기회를 제공한다.

SLE는 사회과학, 경제, 농업 분야의 석사 학위 취득자 중에 국제협력 분야에 관심을 가지고 이는 자들을 대상으로 한다. 행정학, 여성학 그리고 법학 등 국제협력과 관계가 있는 학문을 공부한다면 입학이 가능하다. 매년 200명의 지원자 중에서 지식, 경험, 의지, 태도 등을 고려하여 20명을 선발한다. 학업을 하는 동안에 매달 713유로(25%는 무료지급, 75%는 대출 형식)를 장학금으로 수여받게 된다.

SLE의 커리큘럼은 기초 과정으로 독일 개발 협력의 이해, 커뮤니케이션 스킬, 팀워크와 관리 수업이 있으며 기본 과정으로 경제, 국제개발의 참여, 프로젝트 매니지먼트(계획, 모니터링, 평가), 환경에 대한 국제협약, 발표 및 중재 기술, 개발정책 학술토론회가 있다. 위에서 언급한 바와 같이 모든 학생들은 해외컨설팅에 참여해야만 하는데, 이는 아프리카, 아시아, 중남미 그리고 체제전환국을 대상으로 해야만 한다. 3개월간의 경험 이후 컨설팅 결과에 대해서 발표하고 토의한 후 보고서를 작성한다.

졸업생들은 현재 노동시장의 어려운 상황에도 불구하고 개발 협력 분야에서 자리를 잡아가고 있는 편이다. 이는 SLE의 프로그램이 개발 협력 구직시장에서 높이 평가되고 있다는 것을 증명해 준다. SLE는 학생들의 직업상담과 개발 협력 분야에서의 국제기구 및 독일 기구와의 지속적인 네트워크로 졸업생들의 구직을 도와 주고 있다. 그 결과, 독일 내 GTZ, DED, KfW 그리고 BMZ뿐만 아니라 FAO 그리고 UN 또는 EU 조직에까지 진출하고 있다. 뿐만 아니라 국내 및 국제 NGO와 컨설팅 회사에까지 다양하게 진출하고 있다.

### 3) 대학 연계 프로그램

#### 가) 글로벌 스터디 프로그램(Global Studies Programme, 이하 GSP)

글로벌 스터디 프로그램은 2002년부터 시작된 석사 학위를 중점으로 한 프로그램으로 독일의 Freiburg 대학, 남아프리카 공화국의 Cape Town 대학, 아르헨티나의 FLASCO 대학, 태국의 쯔라롱껀 대학, 인도의 Jawaharlal Nehru 대학 등 각 지역 최고 수준의 6개 대학이 협력하여 만든 프로그램이다. 2008년부터는 박사 과정도 개설되었다. GSP는 개발도상국에 초점을 맞추어 다양한 문화와 사회과학을 공부하는 기회를 제공하며 사회과학, 정치학, 인류학, 지질학, 환경, 경제 등이 혼합된 다학문적인 과정으로 2년으로 구성되어 있다. 2년 동안 3개의 국가의 대학에서 수업을 듣게 되어 지역마다 다양한 관점을 습득할 수 있다. 60개국에서 온 200명의 학생들이 수업을 듣는다.

석사 과정의 프로그램은 5가지로 분류될 수 있다. 첫 번째는 독일 Freiburg에서 한 학기를 이수하는 과정으로 세계화, 국제정치, 유럽의 사회학, 데이터 관리, 인류와 지질학에 대한 방법론을 배운다. 두 번째 학기는 남아프리카 공화국 혹은 아르헨티나에서 이수하는 과정으로 세계화, 경제, 문화 그리고 연구 프로젝트에 대하여 배운다. 세 번째 학기는 인도 혹은 태국에서 이수하는 과정으로 근대화과 개발, 국제규범, 커뮤니케이션과 문화 그리고 연구프로젝트에 대하여 배운다. 네 번째 과정은 관련 기관에서 최소 8주간 인턴십을 수행하고 마지막으로 석사보고서와 학술토론회를 진행하며 구술시험을 치르면 석사 학위를 취득하게 된다.

졸업생들은 박사 학위로 계속 학문을 하거나 유엔과 NGO를 비롯한 국제기구에 취직하기도 한다. 뿐만 아니라 미디어, 컨설팅, 정치 분야에서 일하는 졸업생들도 있다. 추후 8주간의 인턴십 필수 과정이 캐리어에 핵심적인 역할을 한다.

#### 나) Kassel 대학의 ICDD

Kassel대학의 관장은 일자리와 개발을 위한 국제센터(International Center for Development and Decent Work, 이하 ICDD)는 독일뿐만 아니라 인도의 Tata Institute of Social Science(TISS), 남아프리카 공화국의 Witwatersrand, 케냐의 Egerton, 파키스탄의 Agriculture Faisalabad, 브라질의 Estadual de Campinas, 멕시코의 Autonoma de Yucatan 대학과 연계하여 박사 학위 프로그램을 제공하고 있다. 독일 학술교환서비스(German Academic Exchange Service, DAAD)가 관리하고 독일경제협력개발부(BMZ)로부터 매년 500만 유로를 후원받으며 국제노동기구와 협력하여 만든 프로그램이다. 이 프로그램은 새천년목표 첫 번째에 해당하는 “완전 고용과 인간적인 일자리”이라는 주제와 맥락을 같이 하여 연구와 교육을 통해서 빈곤과 기아를 감소하겠다는 목표 아래 시작되었다.

ICDD는 사회과학과 농업을 통합하여 “지역사회의 가치를 창출하고 향상,



인간적인 업무환경을 조성하기 위한 적절한 방법, 정치적 참여를 가능하게 하는 전략”이라는 세 가지 주제에 초점을 맞추어 공부한다. 전문가에 의해서 지도되는 주요 프로젝트는 4대륙 7개 국가의 대학에서 진행이 되고 국제노동기구와 함께 ‘괜찮은 일자리를 위한 교육 포털’을 만들었다. ICDD는 산간 지역이 식량과 노동시장의 접근성이 떨어지기 때문에 빈곤이 더 심하다는 것을 파악하고 사회과학대학과 농경대가 협력하여 ICDD의 프로그램을 구성한다. ICDD 프로그램은 독일 내의 개발 협력 전문가를 양성할 뿐만 아니라 개발도상국과 협력하여 연구 및 학위 과정을 운영하고 있어 파트너 국가의 고등교육의 역량을 향상시킨다. 덧붙여 독일 고등교육 부문의 개발 협력의 입지를 높이는 효과도 있다.

## 제5절 영국

### 1. 국제개발협력 전문인력 양성

#### 가. 전문인력 양성 시스템

영국의 국제개발협력 전문인력 양성은 초등교육에서부터 시작되는 개발교육에서 시작된다. 1997년부터 영국 국제개발부와 지역교육당국의 지원에 따라 영국 전역에 개발교육협회(Development Education Association, DEA)를 두고 글로벌 다이멘션(Global Dimension)이라는 프로그램을 도입하여 국제사회에 대한 인식을 교육의 초기 단계부터 도입하고 있다(DEA 웹사이트).

초등교육과 중등교육에서는 글로벌 규모라는 국제사회이해 교육이 있는가 하면 고등교육에서는 여러 대학에서 국제개발협력전공을 개설하고 있어 국제개발협력의 다양한 분야의 기술과 지식을 쌓을 수 있다. 영국의 국제개발협력

학은 세계에서 선도적인 연구 실적과 커리큘럼을 가지고 있기에 여러 유학생을 유치하고 있기도 하다.

DFID의 인간개발자원센터(Human Development Resource Centre, HDRC)에서 DFID의 조언자들이 높은 수준의 조언, 전문성 그리고 보건, 교육, 영양(nutrition)에 대한 지식을 제공한다. 인간개발자원센터는 개발학회(Institute of Development Studies, IDS)와 HLSP에서 경영하고 있다.

#### 1) 영국 국제개발부 정책

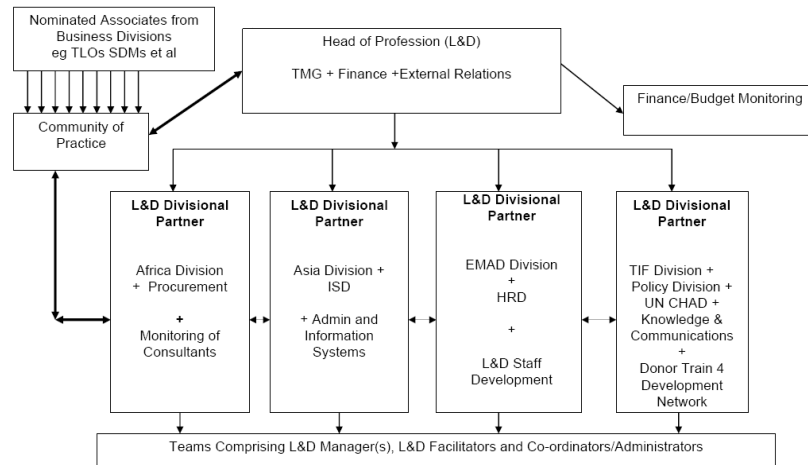
1999년에 ‘개발을 위한 지원구축’이라는 국제개발부의 전략보고서를 발간하여 개발교육을 촉진하고 있다.

영국 국제개발부는 국제개발협력의 목적을 개발도상국의 빈곤을 감소하고 새천년개발목표를 달성하기 위하여 국제개발부의 양자 간 개발 협력 프로그램의 효율성을 높이는 데 있다고 밝히고 있다. 이를 달성하기 위한 방법으로는 자금과 더불어 기술, 경력과 지식을 갖춘 인재에 있다고 밝히고 있다. 변화하는 환경의 필요를 파악하고 대처할 수 있는 우수한 인재를 고용하고 파견하며 인재를 개발시키는 것이 빈곤을 감소시키는 데 크게 공헌할 것이라고 한다. 이와 같은 배경과 더불어 영국의 시민서비스 개혁과 맥락을 같이하여 2005연도에 ‘우리의 인력전략(Our People Strategy)’을 통해서 국제개발협력 분야의 전문기들을 효율적으로 고용하고 개발시키겠다는 전략을 표명하고 있다.

‘우리의 인력전략’은 영국 국제개발부에서 처음으로 출판한 인력 전략 보고서로 아래의 4가지 목표를 세웠으며, 각 목표마다 측정 가능한 지표를 세우고 2008년까지 달성하겠다는 것이 세부 내용이다. 세부지표는 2005년에 46%였던 전문가 구인 실패율을 2008년까지 25%로 감소하고 1순위 혹은 2순위의 후보들을 채용하는 비율을 2005년 90%에서 2008년 93%로 증가시킨다는 등의 2005년 당시에 있던 지표를 향상시키겠다는 것도 있으며 기존에 측정된 적 없던 전문기술에 대한 지표를 2008년까지 국제개발협력부의 90%의 상임 관료들

이 필요한 주요 기술에 맞출 수 있도록 한다는 것도 있다. 이는 영국 국제개발부에서 인력 기술과 고용 현황에 대한 구체적인 조사를 하고 향상시키려는 노력을 최근에 들어서야 하고 있다는 것을 설명함과 동시에 기존 직원의 기술 향상과 고용 과정에서의 기술인력 고용을 위한 노력을 향상하는 수준에서의 국제개발협력 전문가 양성의 노력을 기울이고 있을 뿐 전문인력을 양성하는 교육에는 관심을 두고 있지 않음을 보여 준다. 위의 목표를 달성하기 위해 국제개발부는 경영자, 직원, 인사과의 역할에 대해서 설명하고 있다.

[그림 5-1] 영국 국제개발부의 훈련 개발과 조직도



자료: DFID

## 2) 학교 프로그램

### 가) 초중등교육

초등 및 중등 교육과정에서 시행되는 교육은 국제개발협력 교육을 ‘개발교육’이라고 불리며 영국 국제개발부는 연간 8백만 파운드를 개발교육을 위해 사용한다. 국제개발부는 영국의 개발교육협회(Development Education Association, DEA), 웨일즈의 Cyfanfyd, 스코틀랜드의 스코틀랜드 국제개발교육협회

(International Development Education Association of Scotland, IDEAS), 북 아일랜드의 북아일랜드 국제교육센터(the Centre for Global Education in Northern Ireland)를 지원한다. 영국의 개발교육협회가 가장 많은 지원을 받으며 개발교육협회는 글로벌 다이멘션(Global dimension)이라는 웹사이트를 운영하여 교사들에게 관련 자료와 사례 조사를 제공한다.

영국은 ‘효율적인 지원 실현을 위한 이니셔티브(Enabling Effective Support, EES)’를 정책에 반영하여 지구촌의 이슈들을 학교 커리큘럼에서 다룰 수 있도록 하고 있다. EES는 현재까지 7년간 운영되고 있으며 개발교육협회(Development Education Association, DEA)의 공조와 더불어 영국 전역에 12개의 교육 네트워크를 구축하였으며 각 네트워크마다 DFID에서 지원하는 코디네이터를 배치하였다(DFID 웹사이트). EES는 국제개발부에서 재정적 지원을 하고 교육부와 영국, 북아일랜드, 스코틀랜드, 웨일즈의 개발교육 네트워크가 함께 공조하고 있다.

학교에서 자율적으로 커리큘럼에 글로벌 다이멘션을 반영할 수 있도록 조절하는 시스템으로, 영국의 각 지역에 있는 개발교육협회와 더불어서 영국 전역에 12개의 교육 네트워크를 구축하고 각 네트워크마다 네트워크를 통해서 각 학교의 교사와 학부모의 역량을 강화한다.

글로벌 다이멘션을 도입하는 과정은 두 단계로 구성된다. 첫째 단계는 초기 자문과 연구 단계로 조사, 인터뷰, 감사 등의 활동을 통하여 각 지역 교육의 국제적 관점을 도입에 대한 수요 및 필요를 조사한다. 이 단계에서는 교육 분야, 자원활동 분야, 공공·민간 분야의 기관들을 고려하여야 한다. 교육 분야의 다양한 교사 네트워크, 교사교육기관, 교육자문기관 등이 있으며, 자원활동 분야는 개발교육기관, 커뮤니티 및 청년 조직, 인종 단체, NGO, 종교단체 등이 있다. 공공·민간 분야는 노조, 공공교육에 이익을 가지고 있는 산업체, EU, 영국, 웨일즈, 스코틀랜드, 북아일랜드의 대표들이 있다.

둘째 단계는 새로운 전략을 실행하고 발전시키는 단계이다. 이 단계에서는 새로이 실행되는 전략이 교사들에게 효율적인 지원을 제공하기 위한 주요 이해

관계자들의 역량 강화를 고려하고 있는지, 이해 관계자들(특히, 지역교육당국과 소수인종단체)이 의사결정과정에 참여하고 있는지, 학교와 교사들이 이번 전략을 지지하는지, 각기 다른 필요와 시작단계를 고려하고 있는지를 확실시키는 단계이다.

커리큘럼에 글로벌 다이멘션이 반영될 수 있도록 다음 8가지 주요 개념을 개발하였다. 글로벌 시민성, 분쟁 해결, 다양성, 인권, 상호 의존성, 사회정의, 지속 가능한 개발, 가치와 인식 등이다.

앞의 8가지 개념이 도입된 커리큘럼은 학생들이 4가지 주요 단계를 거치면 국제사회에 대한 이해를 넓히게 한다. 첫째 단계는 학생들에게 다양한 경험을 제공하여 자신의 삶과 다른 것에 대한 연결 고리를 만들어 가는 법을 배운다. 학생들은 점차적으로 사람, 장소, 문화, 언어, 종교가 다양하게 존재한다는 것을 알게 되며 평등과 환경에 대한 개념을 가진다. 둘째 단계는 학생들은 경험을 넘어서서 사회의 다양성과 세계에 대한 지식을 쌓는다. 사회정의와 도덕적 책임감 등이 형성되고 자신의 선택이 지역사회뿐만 아니라 지구촌에 미칠 수 있는 영향에 대해서 배운다.

셋째와 넷째 단계는 지역사회와 세계 시민으로서의 역할에 대한 개념을 형성하며 빈곤, 사회정의 및 지속 가능한 개발에 대한 중요성을 인식하며, 미래 세대를 위해서 취해야 할 행동의 중요성을 인식한다. 이와 같은 일련의 국제적 시민성 양성 과정은 특정 과목의 개설을 통해서 이루어지는 것이 아니라 일반적인 교과를 배우는 것에 도입이 되어 국제사회에 대한 지식을 가진 교사들에 의해서 학생들에게 전수된다. 초등·중등에서 국제사회 및 국제개발에 대한 개념을 가지게 된 학생들이 차후에 기술인력으로 발전한다면 국제개발협력의 인재를 양성할 수 있는 가장 근본적인 방법일 것이다.

교사들의 역량 강화를 위하여 국제개발부와 지역의 교육당국 및 여러 이해 관계자들은 글로벌 다이멘션의 홈페이지와 여러 설립된 개발교육센터를 통해서 커리큘럼 자료와 훈련 과정을 제공하고 있다.

스코틀랜드에서 국제개발교육협회(International Development Education

Association, IDEA)를 설립하여 지원하는 교육 분야는 공정무역과 무역 정의, 인권, 지속 가능한 개발, 참여적 학습, 평화 교육, 인종간의 평등, 미디어 인식, 학교 파트너십 등이다. 각각 국제개발교육협회를 설립하고 그 아래에 개발교육 센터를 설립하여 주제별 자료를 열람할 수 있는 도서관을 운영하고 있다 (IDEAS 웹사이트).

#### 나) 고등교육

국제개발협력학의 역사가 식민지 확장에서 유래하였다는 설이 있는 만큼 과거의 많은 식민지를 보유하고 있는 영국은 국제개발학의 연구에 있어서 선도적인 지위를 가지고 있다. 영국 전역에 있는 9개 대학에서 개발학을 개설하고 있으며(Studying development 웹사이트), 영국의 국제개발협력 전문가를 양성하는 실질적인 과정은 고등교육에서 시작된다.

개발학에서는 단순히 이론적인 지식을 전수하는 과정이 아니라, 영국국제개발부를 비롯한 여러 기관과 파트너십을 맺고 실질적인 개발 프로젝트를 운영하면서 학생들에게 보다 실질적인 배움의 기회를 제공한다. 국제개발협력 전공은 일반적으로 사회과학대 내에 부속되어 있으며 학사 과정에서부터 개설된다. 전문성을 살리기 위해 세부 전공으로 환경, 여성, 정치, 사회 등을 선택할 수 있다. 학사 과정은 3년으로 구성되어 있고 1학년은 세부 전공 없이 사회, 경제, 정치를 배우는 과정이고, 2학년부터 세부 전공을 정하여 개발학을 심도 있게 배우게 된다.

석사 과정은 학교마다 약간의 특성을 보이는데 Wolverhampton대학은 숲과 환경, LSE는 엔지오와 거시경제, 버밍엄 대학은 공공서비스, Glasgow대학은 재정, 경영 및 프로젝트 운영, 런던대학은 도시개발 및 환경, Sussex대학은 일반적으로 모든 분야를 포괄하고 있지만 이주와 개발을 개별적으로 다룬다는 특색을 가지고 있다. 석사 과정의 경우에는 학사 과정과는 별개로 연구 및 컨설팅의 기능을 가지고 있어 학생들이 프로젝트에 참여하여 좀 더 실질적이면서도 학문적 깊이를 추구할 수 있도록 한다.

영국의 국제개발학 대학은 내부에 연구기관이 있어서 연구소 역할까지 병행한다. 기후 변화와 개발, 성주류화와 개발, 성주류화와 내부 조직적 변화, 모니터링과 평가를 위한 경영정보시스템, 전문개발 프로그램, 정책 입안자와 실행자를 위한 단기 과정, 컨설턴트 서비스, 연구 기능, 지식 네트워크 구축 기능 등을 수행하고 있다.

#### 나. 국제개발부의 전문인력 양성

영국의 교육은 교육부와 비즈니스, 혁신 및 기술부가 담당하고 있으나 기본적으로 공공 교육과 공익학교들은 지역 단체에서 담당하고 있다(Wikipedia). 또한 DFID의 싱크 탱크 역할을 하는 분야별 연구소가 있어서 연구소에서 컨설턴트로 일할 수 있는 기회도 있다.

학교(정규 교육과정), 특별 프로그램(비정규 교육과정) 운영에 재정을 지원하고 있다. 경제, 교육, 환경, 거버넌스 및 분쟁 그리고 인도주의, 보건, 인프라, 생계(livelihood), 민간 부분 개발, 사회개발, 통계 등의 분야 인력을 양성하고 있으며, 대학 등 개별 교육기관이 모든 분야를 충족시키지는 못하지만 전체 교육기관이 이를 충족시키고 있다.

DFID 입사 절차는 패널 인터뷰, 주 경쟁력 인터뷰(core competency-based interview), 작문 시험, 그룹 토의, 면접 패널 앞에서 프레젠테이션, 성격 테스트(온라인) 등이다.

## 2. 국제개발협력 전문인력 프로그램

### 가. 서섹스대학(IDS)

학사 과정은 IDS에 속해 있지 않으며, 학사 과정에서 개발학과 세분화된 과정을 동시에 이수할 수 있다. 세분화된 과정으로는 인류학과 개발, 경제와 개

발, 지리학적 개발, 국제관계와 개발학, 정치와 개발학, 사회학과 개발학, 심리학과 개발, 비즈니스 및 경영과 개발, 환경공학과 개발 등이다.

1966년에 IDS가 설립되었으며, Sussex대학은 석사·박사생만 받고 있으며 개발학회(Institute of Development Studies, IDS)라고 불리며 단순히 학생들을 가르치는 기능뿐만 아니라 연구소의 기능도 겸하고 있어 개발학에 있어서 세계적인 싱크 탱크의 역할을 하고 있다. 영국 정부로부터 매년 재정적 지원을 받고 있으며 연구소에 100명의 연구원과 70명의 지식 서비스 직원, 65명의 지원직원, 200명의 학생이 있다.

IDS는 재정적으로는 Sussex대학에서 독립을 하였으며 영국에 자선회사로 등록되어 있다. 영국 정부로부터 지원을 받지만 주요한 수입원은 아니고 연구, 자문, 강의, 출판물 판매 등으로 재정을 충당한다. 하지만 영국국제개발부가 가장 큰 후원자이다. 또한 유럽연합을 비롯한 다양한 UN기관들로부터 재정적 지원을 받고 있다. 기관의 연간 매출액은 천오백만 파운드이다(IDS 웹사이트). IDS는 Eldis.org라는 웹사이트를 운영하여 개발과 관련된 논문과 자료를 찾을 수 있도록 하고 있다.

필수코스로는 개발경제, 사회학, 인류학과 개발의 문제 등이며, 입학조건은 IELTS 평균 7 이상이다.

#### 나. 맨체스터대학(IDPM)

맨체스터 대학은 개발경영, 지역개발 경영과 경제, 환경과 개발, 인적자원관리와 원격교육의 개발, 정치와 거버넌스, 빈곤 및 분쟁과 복구, 공공정책 및 경영, 사회정책 및 사회 개발, 도시개발 등의 과정을 개설하고 있다.

#### 다. East Agalia대학

East Agalia대학은 비학위 단기 과정을 개설하고 있는데 여성, 프로젝트 평



가, 기후 변화 등 구체적인 과정을 제공하고 있다. 버밍엄 대학에서는 디플로마를 제공하는 과정을 개설하고 있다.

라. 울버햄튼대학

Wolverhampton대학의 국제개발훈련센터(Centre for International Development and Training, CIDT)는 35년의 역사를 자랑하며, 현재 네팔에서 숲과 생존 프로그램(Livelihoods and Forestry Programme, LFP)를 운영하고 있다.

마. NGO Fellowship 프로그램

그 외에도 NGO's fellowship 프로그램, 개발학협회(Development Studies Association) 등에서 각종 개발학 관련 과정을 소개해 주며, 개발 관련 구직정보 게재하고, 저널과 연구보고서도 출간한다. 또한 연구기관으로 R4D(DFID funded research institute)도 있다.

## 제6절 시사점

일본은 JICA에서 주도적으로 국제개발협력 전문인력 확보 제도를 운영하고 있다. 기술협력 전문가 외에 12개 직종에 걸쳐 전문인력을 구분, 양성 관리하고 있으며, 인턴십, 개발교육 등 장래 국제개발협력 인재 육성 프로그램을 운영하고 있다. JICA 외에도 국제개발대학원 공동 프로그램 등이 개설되어 다양한 형태로 전문인력이 양성되고 있다.

미국도 USAID를 중심으로 전문인력 양성 프로그램이 이루어지며, 고등교육

기관을 중심으로 한 학교교육과 연방정부에서 지원하는 비정규, 특별 프로그램도 운영하고 있다.

영국의 국제개발협력 전문인력 양성은 초등 및 중등 과정의 개발교육 및 개발교육에서의 자율성과 지역 유관기관의 파트너십을 중요시 여기고 있다. 대학의 개발 협력 전공의 세분화 및 연구소 기능 강화 및 다양화도 영국의 특징이다. 영국은 철저한 수요(Local Demand), 시장(Market) 중심의 정책 및 제도 그리고 교육훈련 프로그램 운영을 통한 실용적 국제개발협력 사업을 운영하고 있다. 따라서 정부 등 공공 부문의 제한적 개입과 이를 실행하는 주체들의 자유로운 진입으로 우수한 수행기관, 전문가들이 자유로이 참여, 활용할 수 있는 시스템 구축 등으로 요약할 수 있다. 또한 대학, 민간 기관의 적극적인 참여를 통한 시장 규모 확대 및 전문성 강화를 추구하고 있다. Sussex Univ.(IDS), Manchester Univ.(IDPM) 등 유명대학의 국제개발협력 관련 특별 프로그램(학위, 비학위 포함)을 개설하여 운영하고 있으며, ODI(Organization of Development Institute) 등 민간 컨설팅 기관들의 주도적인 역할을 수행한다. 공공, 민간, 국제기구 등 수요자들로부터의 위탁 과정을 다수 운영하고 있다. 대학도 공정한 기준에 따라 입찰에 참여(교육훈련 프로그램의 질)하며, 대학, 연구기관 등에서 국제개발협력 관련 연구(평가 포함) 사업이 활성화되어 있다.

독일의 국제개발협력 전문인력 양성은 정부 주도의 파트너십 프로그램(NGO의 활용)이 가장 활성화되어 있으며, 개발교육에 6%의 예산을 배정(OECD에서 ODA 예산 체크)하여 체계적으로 지원한다. 개발도상국 연구기관 및 대학과의 연계 학위 프로그램을 운영하고, 개발학 고등교육을 국내 전문가 양성의 수단으로서 뿐만 아니라 공적 개발원조의 하나의 형태로 이용하고 있다. 독일 개발연구소(GDI, German Development Institute)와 같이 대학원 졸업 이상(Post Graduate) 수준의 국제개발협력 관련 전공자들을 엄선(1년 30명 내외, 9개월)하여 체계적인 교육훈련, 현장 실습, 지역 연구 수행 등의 교육프로그램 이수를 통해 최고의 국제개발협력 전문인력을 양성하고 있다. GDI의 예에서 보듯이 연구(Research), 컨설팅(Consulting), 교육훈련(Training)을 종합적으

로 수행하는 국제개발협력 전문인력 양성기관 설립을 검토할 필요가 있다. 반면에 BMZ, GTZ, GDI, InWent 등 정부부처, 전담 기관, 연구기관, 교육훈련 전문기관 등 국제개발협력 관련 업무를 수행하는 주체들 간의 유기적인 연계 및 협력이 활발하다. 또한 Global governance School과 같은 전문인력 양성 프로그램을 공동·통합 운영함으로써 세계 조류, 정부 정책, 수요 부응 등에 부합하는 효율적인 프로그램 운영이 가능한 점은 효율적이다.

## 제 6 장

### 교육훈련 국제개발협력 전문인력 직무 분석<sup>58)</sup>

#### 제1절 직무 분석 개요

##### 1. 직무 분석의 목적

제2장에서 논의한 국제개발협력 전문인력의 정의, 범주를 기초로 ‘교육훈련 국제개발협력 프로젝트 관리자’의 교육과정 개발에 초점을 두고, 실제 현장에서 교육과정 개편과 실질적인 교육훈련이 효율적으로 이루어질 수 있도록 다양한 운영 방안을 제공하는 데 목적이 있다.

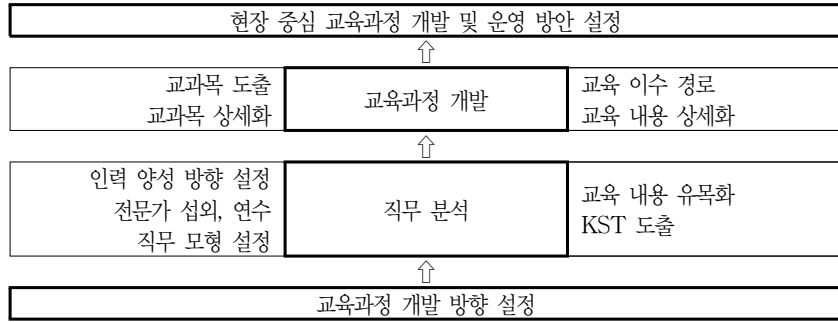
##### 2. 직무 분석의 내용 및 방법

교육훈련 국제개발협력 프로젝트 관리자 대상의 교육과정 개발을 위하여 직무 모형 설정, KST 도출, 직무 분석 자료 재가공(도출된 지식, 기능 내용 상세화, 현장 요구 교육 내용 유목화, 교육 내용 도출), 직무 분석에 따른 교육과정 개발, 교육 내용 상세화 등을 실시한다.

---

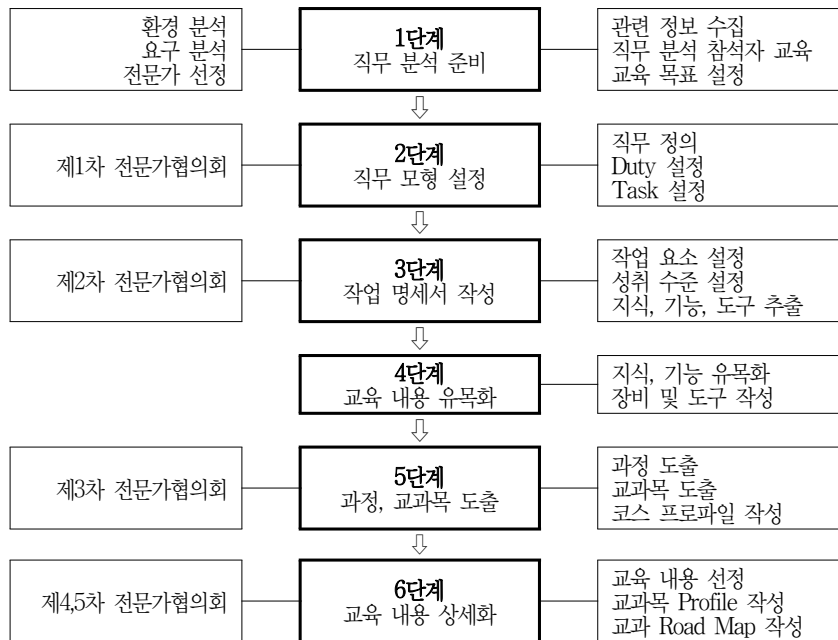
58) 직무분석 자료 전체는 별첨 ‘연구자료’ 참조

[그림 6-1] 직무 분석 틀



교육과정 개발 및 절차는 6단계로 구성하였으며, 이러한 방법 및 절차를 적용하기 위하여 직무 관련 내용 전문가(SME: Subject Matter Expert)로 분야별 현장 인사를 선정하고, 협의회를 통해 진행하였다.

[그림 6-2] 직무 분석을 통한 교육과정 개발 절차



### 가. 직무 분석 준비(1단계)

#### 1) 교육 목표 설정

국제개발협력 분야의 특수성을 고려하여 이론적 기초와 현장 실무 등 핵심 직무를 선정하고, 핵심 직무에 대한 정의를 내린 후 이를 바탕으로 교육 목표를 설정하였다.

#### 2) 전문가 선정

직무 분석협의회는 직무 분석 대상을 직업별로 구성하며, 현장 내용 전문가와 교육전문가 등으로 구성하였다. 선정시 탁월한 업무 수행자, 직무 내용을 가장 잘 아는 사람, 협의회에서 주요 단어, 용어를 정의, 적용해 줄 수 있는 사람, 직무에 무엇이 포함되어야 하는지를 판정할 수 있는 사람 등을 고려하여 선정하였다. 이 직무 분석을 위하여 KOICA, 한국수출입은행 등 전담 기관 관계자, 민간 컨설팅 기관, PMC 기관 등을 포함하여 진행하였다.

### 나. 직무 모형 설정(2단계)

실질적인 직무 분석이 이루어지는 단계로 각 직업의 책무와 작업 내용이 분류되고 일의 수행 목표가 정의되는 단계이다. 직무 모형 설정에 앞서 분석 대상 직업에 대한 개괄적인 직무 정의를 하거나 직무에 필요한 요소들을 명확하게 정의한다. 또한 직무와 관련된 일에 포함 또는 배제시켜야 할 사항을 분명하게 정리, 확인한다. 직무의 정의에 대하여 완전하게 만족하면 일을 수행하기 위해 필요한 책무를 선정하며, 수행 직무의 범위가 확정되면 쉬운 책무부터 책무 내용(작업)을 도출한다.

직무 분석은 직무를 책무와 작업으로 분류하기 위하여 활용하는 절차이다. 책

무는 직무에서 수행되는 일의 중요 영역들이며, 각 책무는 관련된 직업군으로 구성된다. 작업은 의미 있는 성과로 도출되는 일련의 행위를 나타내므로 각 작업은 다른 작업과 명확하게 구분되며, 처음과 끝이 명료하게 도출되어야 한다.

직무 모형의 배열은 그 직업을 처음으로 알고 조사하는 순서대로, 책무의 경우에는 왼쪽 상단에서 하단으로, 작업의 경우에는 책무를 기준으로 왼쪽에서부터 오른쪽으로 한다. 배열 도중이나 배열 후에 누락된 부분이나 배제되어야 할 부분이 발견될 때마다 약간씩 수정 보완하여 신뢰도를 높여 간다. 책무와 작업의 배열이 확정된 후에는 각각 번호를 부여한다.

#### 다. KST 도출(3단계)

어떤 업무를 수행하는 데는 반드시 지식, 기능, 도구 등이 필요한데, 이러한 내용을 세밀하고 체계적으로 추출하기란 쉽지 않다. 따라서 이 단계는 위원들 간의 브레인스토밍이 가장 활발하게 이루어지며, 각 직무의 내용을 구체화하는, 즉 직무 분석의 핵심 부분을 도출하는 단계로서 교육과정 개발을 위한 직무 분석에서 가장 중요하다. 분석 책임자는 작업 요소를 진술하는 데 있어서 지식이나 태도보다는 관찰이 가능한 기능 중심의 직무 수행 능력을 나타내는 행동적인 동사를 포함하여 진술하도록 유도해야 한다. 작업 분석을 통해 교육 내용이 무엇인지 알고, 해당 작업을 성공적으로 수행하기 위해서 필요한 지식, 기능, 도구의 구성 요소를 추출한 후 실제적인 학습과제(Learning Task)를 찾아내어 효과적인 교수체제를 개발하는 데 필요한 기초 자료를 마련한다.

작업을 수행하는 데 꼭 알아야 할 이론지식은 지식란에 기재하고, 기능란에는 작업 수행에 요구되는 기능을 기재하는데, 작업의 수행에 있어서 자연적으로 부가되는 또 다른 기술이나 기능까지를 포함하여 기재한다. 그리고 도구란에는 작업을 수행하는 데 필요한 도구를 기재한다.

라. 지식, 기능 유목화(4단계)

교육과정을 개발하기 위하여 작업에서 추출된 지식, 기능, 도구를 재배열하면서 관련된 내용끼리 유목화하여 교과목을 도출하는 데 활용한다.

마. 교과목 도출(5단계)

직무 분석에서 확정된 핵심 작업을 수행하는 데 필요한 지식, 기능, 도구를 세밀하게 추출한 후 핵심 작업과 지식, 기능, 도구와의 관계를 유목화하여 유사 내용의 지식과 기능을 중심으로 요구되는 교과목을 선정한다.

바. 교육 내용 상세화(6단계)

5단계에서 도출된 교과목을 상세화하는 단계로 유목화된 지식, 기능을 토대로 한다. 교육 시간, 교육 방법, 요구되는 주장비 등을 설정하고, 교육을 이수하는 경로를 쉽게 이해할 수 있도록 교육 이수 경로(Road Map)를 작성한다.

## 제2절 직무 분석 결과

### 1. 직무명

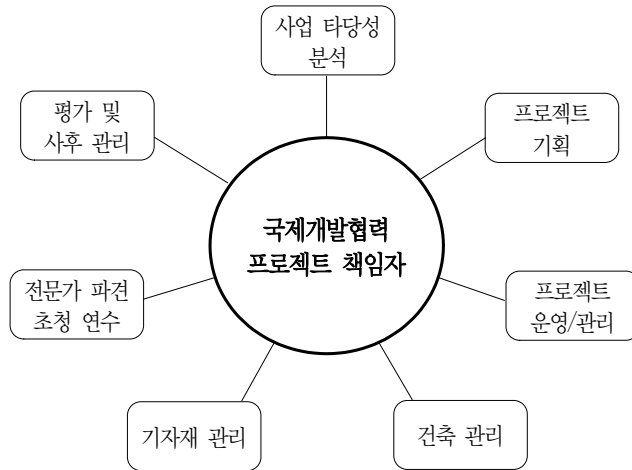
교육훈련 국제개발협력 프로젝트 관리



## 2. 직무의 정의

교육훈련 국제개발협력 프로젝트 관리는 국제개발협력 프로젝트의 기획, 타당성 분석, 사업설계, 사업관리 및 사업 추진 등을 통해 국제개발협력 프로젝트를 계획하고 시행하는 업무를 수행하는 것이다.

[그림 6-3] 교육훈련 국제개발협력 프로젝트 책임자의 책무



3. 직무 모형

책무		작업				
A 수원국 환경 분석	A-1	A-2	A-3	A-4	A-5	
	수원국 정책/제도/법령 분석	수원국 정치/경제/사회/문화 이해	국제개발 협력기구 활동 분석	이해 관계자 분석	국가 간 사업 수행 특이사항 파악	
B 프로젝트 계획	B-1	B-2	B-3	B-4	B-5	B-6
	입찰/개발과제 분석	사업 수행 조직 구성	예산계획 수립	사업계획서 작성/발표	계약 조정/협상	실행사업 계획서 작성
C 프로젝트 총괄 운영/관리	C-1	C-2	C-3	C-4	C-5	C-6
	상세활동계획표 작성	이해 관계자 관리	사업 수행 관리(모니터링)	예산 집행/조정 관리	산출물 관리	사업 보고/협의
D 프로젝트 요소 별 운영/ 관리	D1	D1-1	D1-2	D1-3	D1-4	D1-5
	건축 관리	건축 사전 조사/실시 협의 자료 분석	CM 관리	건축 관련 현지 방문/협의	건축 시공 점검	건물 감리 감독
	D2	D2-1	D2-2	D2-3	D2-4	D2-5
	기자재 관리	기자재 사전 조사/실시 협의 자료 분석	기자재 협의/선정 (R/D 참고)	국내외 기자재 구매 지원	기자재 선적/통관 확인	기자재 입고/관리
D3	D3-1	D3-2	D3-3	D3-4		
전문가 파견	전문가 파견 사전 조사/실시 협의 자료 분석	파견 전문가 확정	전문가 사전 교육	전문가 활동 관리		
D4	D4-1	D4-2	D4-3	D4-4	D4-5	
초청/현지 연수	연수 사전 조사/실시 협의 자료 분석	연수 프로그램 설계	연수 대상자 선정 관리	연수 진행 관리	연수 결과 분석/보고	
E	E-1	E-2				
평가 및 사후관리	자체 평가	평가 결과 피드백				

4. 직업명세서

가. 직업 분류					
직업명	한글	국제개발협력 프로젝트 책임자		K.S.C.O.(No)	없음
	영문	International Development Project Manager			
현장 직업명	국제개발협력 프로젝트 책임자 (IDPM)		직능 수준	대학교 졸 5년, 대학원 졸 3년 이상 현장 경험 요구 (제3직능 수준)	
교육훈련과정명	국제개발협력 프로젝트 책임자		자격 종목명	없음	
나. 직무 수행에 필요한 조건					
최소 교육 정도	대학교 졸업	적정 교육훈련 기관	대학교	최소 교육훈련 기간	3~4년
적정 연령	30세 이상				
견습 기간	6개월 이상	신체 제약 조건	시각·청각장애인		
직업 적성	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 국제개발협력 프로젝트 책임자는 개발도상국에서 수행되는 프로젝트의 진행을 관리 감독하는 전문가이다. 따라서 양국 간 또는 다국 간의 국제협력에 영향력을 미칠 수 있으므로 강한 책임감이 우선시된다.</li> <li>- 다양한 지식과 창의적인 사고가 풍부하고 공학적인 적성과 경영학적인 감각을 동시에 가진 사람이 요구된다.</li> <li>- 다양한 직종의 사람들과 일을 하며, 프로젝트 현지 국가 관계자들 및 한국 관계자들과의 수시 협상이 필요하므로 적극적인 성격과 설득력이 요구된다.</li> <li>- 외국 현장에서 프로젝트가 이루어져 국제적인 문제와 외국어에 관심이 있어야 한다.</li> <li>- 프로젝트의 예산관리 및 집행을 총괄하므로 세심하고 꼼꼼한 성격도 요구된다.</li> </ul>				

다. 인력 양성 실태 및 취업 경로		
양 성 기 관	교육	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 현재 양성기관은 별도로 없음</li> <li>- 프로젝트에 참여했던 전문가로 참여하는 경우 또는 한국국제협력단 퇴직직원들이 활동</li> </ul>
	훈련	한국국제협력단에 ODA 교육원이 설립되었으나 기초교육을 시키는 단계임
취업 경로	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 한국국제협력단에서 프로젝트 책임자 모집</li> <li>- 프로젝트 수주기관에서 프로젝트 책임자로 임명</li> <li>- 취업기관: 전담 기관(KOICA, 한국수출입은행), 관련 기관(한국산업인력공단, 대한상공회의소, 한국폴리텍대학, 한국기술교육대학교, 한국교육학술정보원 등)</li> </ul>	
채용 방법	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 공개 채용: 신문 광고</li> <li>- 수시 채용: 한국국제협력단, 각사 인터넷 홈페이지</li> <li>- 기관 추천: 서류전형 - 면접</li> </ul>	
직업 활동 영역	<ul style="list-style-type: none"> <li>- ODA 수행기관 (한국국제협력단, 수출입은행)</li> <li>- ODA 프로젝트 시행 기관 및 기업 (학교, 공공기관, 연구소, 기업 등)</li> </ul>	
임금 수준	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 기관에 따라 수준차가 큼</li> <li>- 협력단 전문가 기준: 1일 1급 270,000원(경력 20년 이상), 2급 210,000원(15년 이상) 3급 180,000원(10년이상) 4급 150,000원</li> <li>- 초임 3,500~4,000만 원, 3년 경력 기준 4,500~5,000만 원</li> </ul>	
승진 및 전직	<p><b>[승진]</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- 프로젝트 일반관리 사원 (3년) → 대리 (4년) → 과장 (5년) → 차장 → 부장 → 임원</li> <li>- 연구원보 → 연구원 → 전임연구원 → 선임연구원 → 책임연구원 → 수석연구원 → 연구위원</li> </ul> <p><b>[전직]</b></p> <p>국제개발협력 프로젝트 책임자는 직무 범위가 넓으나 특성상 직업 활동의 범위가 한정되어 있어 위의 열거한 영역에서 순환하거나 향후 국제개발협력 컨설턴트회사 창업이 가능함</p>	

라. 작업 환경 조건	
작업 조건	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 국제개발협력 프로젝트 책임자는 각종 자료에 대한 조사 및 분석 업무에 필요한 인터넷이 연결되어 있는 컴퓨터 및 각종 자료가 저장되어 있는 데이터베이스에 대한 접근권이 확보되어야 한다.</li> <li>- 현장에서 팀작업을 위한 회의 공간의 확보도 필요하다.</li> <li>- 수원국가 관계자들과의 수시 협의를 위해 기동성이 필요하며 자동차가 확보되어야 한다.</li> </ul>
안전 및 위생	회의가 많은 직종이므로 대인관계 및 업무 과다에서 올 수 있는 스트레스에 대한 주의가 요구된다.
마. 관련 직업과의 관계	
직업 행렬	<pre> graph TD     A[공여국 관계자 K.S.C.O.No.] --- B[수원국 관계자 K.S.C.O.No.]     B --- C[건축전문가 K.S.C.O.No.]     B --- D[장비전문가 K.S.C.O.No.]     B --- E[연수전문가 K.S.C.O.No.]     B --- F[근로자 K.S.C.O.No.]             </pre>
설명	<p>국제개발협력 프로젝트 책임자는 수원국에서 이루어지는 프로젝트 수행의 책임관리자로 계획수립, 변경관리, 일정관리, 입찰 및 계약, 문서관리, 갈등 관리, 성과관리, 안전관리, 프로젝트 모니터링, 협상, 수원국 및 공여국 정책 분석, 평가 및 피드백, 인사관리, 예산관리 및 집행, 문화, 건축, 연수, 장비 등 그 직무 범위가 매우 넓으며 프로젝트에 대한 다양한 경험이 필요한 직업이다.</p> <p>국제개발협력 프로젝트 책임자의 요구 범위 및 수준이 다학문적 특성으로 한국표준직업 분류상에 그 영역이 명확하게 분류·제시되어 있지 않다. 보건, 교육, 행정, IT, 환경 등 다양한 영역의 전공자가 국제개발협력 분야에서 경력을 쌓아 국제개발협력 프로젝트 책임자를 맡게 된다.</p> <p>향후 ODA 예산이 확대되어 국제개발협력 프로젝트가 확대될 가능성이 높으므로 이 직업에 대한 인력 수요의 증가가 예측되므로 명확한 직업 및 업무에 대한 정의가 요구된다.</p>

직업 기초 능력 영역		수준(Level)				
		①	②	③	④	⑤
자기관리 및 개발 능력	자기주도적 학습 능력					√
	진로설계능력				√	
의사소통능력	문서의 분석적 읽기 능력					√
	문서의 논리적 작성 능력					●
	경청 능력					√
	프리젠테이션 능력					√
	외국어 능력					●
수리 활용 능력	기초연산 활용 능력			√		
	정량적 자료해석 능력				√	
정보 활용 능력	정보수집 및 관리능력					√
	컴퓨터 활용 능력			√		
문제 해결 능력	문제인식 및 이해 능력					●
	논리적/분석적 사고력					●
	의사결정 능력					●
자원관리 능력	시간관리 능력					√
	예산관리 능력					√
	물적자원관리 능력				√	
	인적자원관리 능력					√
기술 활용 능력	기술선택 능력					√
	기술적용 능력				√	
대인관계 능력	팀워크 능력					●
	네트워킹 능력					●
	갈등 관리 능력					●
	협상 능력					●
문화이해 능력	다양성 이해능력					√
	다문화 이해 능력					●
조직이해 능력	조직체제 이해 능력				√	
	비즈니스 이해 능력				√	
변화관리 능력	조직혁신 능력				√	
	업무혁신 능력				√	

1수준(인지, Knowing): 기초지식을 습득하여 타인의 지도하에 지시 대응적으로 업무를 수행하는 수준  
 2수준(이해, Understanding): 실무지식 및 기술을 이해하여 부분적인 지도하에 업무를 수행하는 수준  
 3수준(응용, Applying): 전문지식 및 기술을 적용하여 업무와 관련된 기능적 과업 및 이슈해결을 수행하는 수준

4수준(지도, Guiding): 전문지식 및 기술을 응용하여 주도적으로 업무를 수행하고 업무 수행 전반을 감독하여 타인을 지도할 수 있는 수준

5수준(창조, Creating): 심화지식과 기술 및 경험을 활용하여 타인의 준거 모델이 되는 수준의 업무 성과를 창출하고 업무상황 전반을 관리하며 타인에 대한 컨설팅을 주도적으로 수행할 수 있는 수준

### 제3절 교육훈련 과정

#### 1. 교육훈련 과정 구성 체계

가. 교육훈련 과정명: 국제개발협력 프로젝트 전문가

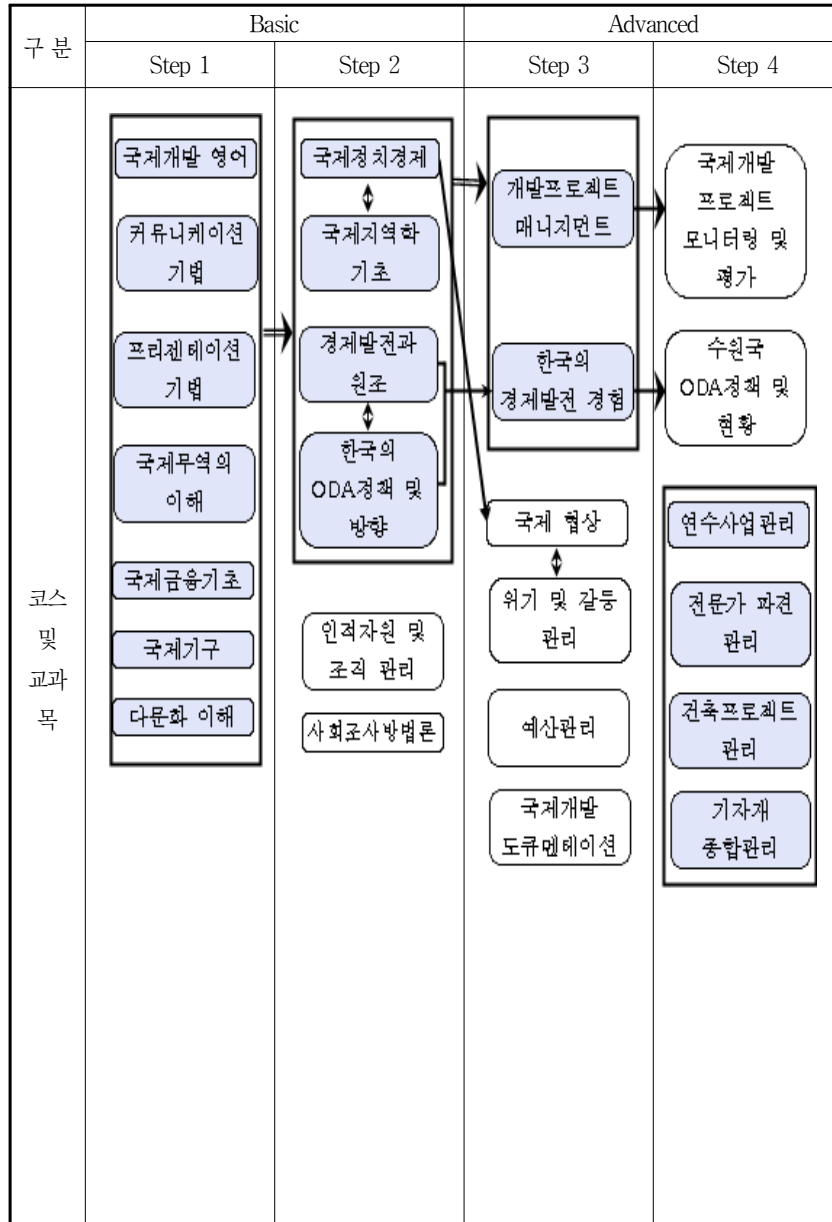
나. 교육훈련 목표

기초적인 국제개발협력 및 국제개발협력 사업 수행에 대한 지식을 바탕으로 국제개발협력 사업을 기획, 실행(집행), 평가하는 방법과 기법을 익혀 새로운 국제개발협력 사업을 주도적으로 수행할 수 있다.

다. 코스 및 교과목 편성표

코스	Basic		Advanced	
	Step1	Step2	Step3	Step4
교과목	1. 국제개발 영어	1. 국제정치경제	1. 개발프로젝트 매니지먼트	1. 국제개발 프로젝트 모니터링 및 평가
	2. 커뮤니케이션 기법	2. 국제지역학 기초	2. 한국의 경제발전 경험	2. 수원국 ODA정책 및 현황
	3. 프리젠테이션 기법	3. 경제발전과 원조	3. 국제 협상	3. 연수사업관리
	4. 국제무역의 이해	4. 한국의 ODA정책 및 방향	4. 위기 및 갈등 관리	4. 전문가 파견 관리
	5. 국제금융기초	5. 인적자원 및 조직 관리	5. 예산관리	5. 건축프로젝트 관리
	6. 국제기구	6. 사회조사 방법론	6. 국제개발 도큐멘테이션	6. 기자재 종합관리
	7. 다문화 이해			

2. 교육훈련 이수 경로







## 제7장 정책 제언 및 결론

### 제1절 기본 방향

교육훈련 국제개발협력 사업의 성공 여부는 사업을 수행하는 전문가들에 의해 좌우된다. 하드웨어에서 소프트웨어 중심으로의 전환, 개별 프로젝트형에서 수원국의 제도, 정책 시스템 개선을 포함하는 프로그램형으로의 전환으로 인하여 전문인력의 역할은 더욱 중요해지고 있다.

향후 교육훈련 국제개발협력 전문인력 양성을 위한 정책 방향을 다음과 같이 제시해 볼 수 있다. 첫째, 국제개발협력 전문인력 양성의 양적 확대 및 질적 내실화, 둘째, 국제개발협력 인력 수급 차 해소 및 교육시장과 노동시장의 유기적 연계, 셋째, 국제개발협력 컨설팅 산업 육성 및 민간 부문 활성화 지원, 넷째, 한국형 개발 모델에 적합한 전문인력 양성 프로그램 개발, 다섯째, 국제개발협력 전문인력 양성, 배분, 활용을 위한 인프라 구축 등이다.

## 제2절 세부 정책 제언

### 1. 개요

교육훈련 국제개발협력 제언을 사업 수행 주체 기관별, 사업 수행 단계별로 구분하여 제시한다.

<표 7-1> 주체별 세부 정책 제언

공공 부문			민간 부문		
정부부처 (지자체 포함)	전담 기관	산하기관 (PMC 포함)	국제대학원	NGO	민간 컨설팅
- 교육훈련 국제개발협력 전문인력 양성 기본계획 수립	- 역량 있는 전문인력 확보	- 자체 전문인력 확보, 인센티브 부여 및 역량 강화 지원	- 학위 과정 확대 및 비정규과정, 단기 특별 과정 개설 확대 및 신축적 운영	- 양성, 향상 등 연수프로그램 확대 및 내실화	- 자체 역량 강화 및 사업 수행 체계 구축 효율화
- 제도적 기반(행재정) 확립	- 전문가 DB 구축 재구조화 및 활용성 강화	- 고유의 사업 추진 모델 개발	- 교육시장과 노동시장 연계 시스템 구축(StW)	- 이직, 전직 경로 다양화	- 협의회 중심의 대표성 확보(Collective Voice)
- 사업 주체(Actor)와의 협력, 연계 체계 구축 및 효율적 관리	- 국제개발협력 전문가 양성 기관 운영 효율화	- 관련 인력 수요 전망 및 교육프로그램 개발(직무 분석 포함)	- 장기 학위 과정 위탁 확대 및 내실화		

<표 계속>

공공 부문			민간 부문		
정부부처 (지자체 포함)	전담 기관	산하기관 (PMC 포함)	국제대학원	NGO	민간 컨설팅
- 참여 주체 고유의 전문화 및 전문인력 양성 인프라 구축 지원	- 대학 등 인력 양성기관과 의 협력 강화				
	- 봉사단 등 기 인력에 대한 인센티브 제공				
	- 은퇴 인력 활용 확대				

## 2. 주체별 개선 방안

### 가. 정부 부처

#### 1) 교육훈련 국제개발협력 전문인력 양성 기본계획 수립

현재 국제개발협력 및 교육훈련 국제개발협력과 관련한 인력 양성, 향상은 물론 양성, 배분, 활용과 관련한 근본적인 방향과 중장기 계획이 전무한 실정이다.

국무총리실 개발 협력관실이 주관하여 국제개발협력위원회에서 국제개발협력 선진화 전략을 수립하고 있으나 인력과 관련된 부분은 지극히 제한적인 범위에서 논의되고 있다. 차제에 국제개발협력 전문인력 양성 및 활용에 관한 기본계획을 수립할 필요가 있다.

지금과 같이 국제개발협력 분야의 사업 및 인력 수요가 크게 증가하고 있는 시점에서 참여 인력에 대한 양적, 질적 격차를 분석하고, 이에 따라 필요 인력

의 수급 전망 도출, 적합한 인력 양성 및 배분을 추진하는 등 보다 근본적인 접근이 필요하다. 특히, 국제개발 환경의 급격한 변화에 따라 개발원조의 주체와 접근방식, 재원동원 방식 등에서 큰 변화가 예상된다. 향후 국제개발협력의 초점 또한 개발 효과성 논의로 전이될 것으로 전망되므로 단순한 원조실행 전문가로서의 역할과 더불어 글로벌 이슈와 다양한 개발 주체, 크로스커팅 이슈 등 개도국의 현실을 종합적으로 연계하여 이해하고, 효과적으로 지원할 수 있는 국제개발협력 전문가가 필요한 시점이므로 이 또한 계획 수립 시 고려되어야 할 것이다.

## 2) 제도적 기반 확립

국제개발협력 전문인력 양성이 체계적으로 이루어지도록 행정적인 지원이 강화되어야 한다. 교육시장 부문과 관련하여 2007~2009년간 진행되었던 수도권 대학특성화 지원 사업을 통해 경희대와 이화여대에서 국제개발협력 전문 과정이 운영된 바 있다. 현재 교육역량 강화사업으로 통합되었으나 특성화 사업 부분이 반영되어 있으므로 지난 경험과 성과를 토대로 대학 차원에서 관심과 정부 차원의 지원이 강화되어야 할 것이다. 또한 이를 제도화 할 수 있도록 관련 법령, 지침 등을 개정할 필요가 있다.

정부는 G20 후속조치로 글로벌 코리아 비전 선포를 준비하고 있으며, 서울 개발컨센서스 이행에 필요한 인력양성이 가능하도록 관련 시스템을 정비해야 한다. 한국형 원조모델의 구체화와 'ODA 선진화 계획' 상의 인력양성이 원활하게 추진될 수 있도록 국제개발협력 전문인력 양성, 배분, 활용과 관련한 법적, 제도적 차원은 물론 참여 주체들이 실질적인 활동이 가능하도록 적극 지원할 필요가 있다. 아울러 HLF-4 등에서 논의될 주요 방향과 과제 중 인력양성 및 활용과 관련한 사항에 부응하는 정책 추진이 필요하다.

### 3) 사업 주체 간의 협력, 연계 체계 구축 및 효율적 관리

현재 우리나라 국제개발협력 사업은 국무총리실을 비롯하여 외교통상부, 기획재정부 등을 중심으로 한 부처와 KOICA, 수출입은행을 중심으로 한 전담 기관 및 기타 정부부처, 지자체 등이 주로 국제개발협력 사업을 수행하고 있다. 교육 훈련 분야를 보더라도 국제개발협력 사업을 수행하는 기관이 공공 부문의 정부 산하기관, 일부 대학 등에 편중되어 있는 특징을 보이고 있다. 이와 더불어 국제개발협력 사업에 참여하고 있는 전문인력은 개인 및 일부 기관 차원에서 참여와 교류가 이루어지고 있는 실정이다. 각 주체들의 전문성 강화와 더불어 보다 효율적인 사업 추진을 위하여 체계적인 국제개발협력 전달 체계 확립이 필요하다.

전문인력의 양성 과제는 관련 부처와 전담기관, 유관 연구소, 대학, 시민사회 등 국제개발협력 관련 모든 주체가 지식의 관리, 축적, 공개 등을 기초로 끊임 없이 연구하고, 학습할 수 있는 리더십 형성이 중요하다. 그 간 축적된 다양한 연구사업 경험을 토대로 새로운 일자리 창출은 물론 사업모델 개발이 가능하도록 정보를 공유하고 개발할 필요가 있다.

### 4) 참여 주체 고유의 전문화 및 전문인력 양성 인프라 구축 지원

프로젝트 사업을 비롯하여 다양한 국제개발협력에 많은 기관들이 참여하고 있다. 대부분 공개입찰을 통해 위탁형식으로 진행되고 있어 정형화된 형태로 관련 사업을 집행하고 있다. 참여 및 사업 수행 주체들의 자체 사업 역량 강화와 전문화를 위한 체계적인 지원이 필요하다.

국가 주도의 국제개발협력 사업 체계에서 참여 주체들이 보다 적극적으로 적합한 인력 확보 및 활용을 통한 사업효율화를 달성할 있도록 가이드 및 지원할 필요가 있다.

## 나. 전담 기관

### 1) 역량 있는 전문인력 확보

국제개발협력 및 교육훈련 국제개발협력 전문인력은 순환근무 시스템인 부처를 제외하면 KOICA, 한국수출입은행 등 전담 기관 종사자의 역할과 기능이 가장 크다고 할 수 있다. 개별 사업 운영에서부터 기획, 연구, 평가까지 국제개발협력 전 과정을 진행하는 특수성을 고려할 때 이들 집단의 역량 및 전문성 강화와 더불어 양적인 인력 확보가 선행될 필요가 있다.

KOICA 228명, 한국수출입은행 70여 명(대외경제협력 분야 종사자)에 그치고 있는 전담 기관의 기능을 확대하고, 관련 인력을 추가 확보할 필요가 있다. 더불어 이들 인력들의 전문화, 특성화 지원을 통한 사업 효율화가 필요하다.

### 2) 전문가 DB 구축 재구조화 및 활용성 강화

현재 자기등록식으로 입력된 정보를 KOICA와 한국수출입은행이 관리하고 있다. 전문가풀에 등록은 되어 있으나 실질적으로 한 번이라도 사업에 참여한 경험이 있는 비중이 크게 높지 않다. 이는 자기등록식이라는 제도적인 측면도 있지만 실제 사업에 활용할 수 있는 양질의 인력풀이 구성되어 있지 않다는 측면도 있다. 전체 인력, 활용 경험 보유 및 가능 인력 등을 고려하여 현재의 전문가 인력풀을 체계적으로 재구축할 필요가 있다. 또한 이를 개별 사업에 효과적으로 활용할 수 있는 전산시스템 구축도 필요하다. 전체 인력풀과 별도로 해당 부서에서 별도로 활용하고 있는 전문가풀도 있으므로 인력 활용의 효율성을 고려한 활용이 필요하다.

나아가 국제개발협력과 관련된 정책연구, 각종 통계자료, 평가결과 등을 체계적으로 종합관리하고, 수요자들에게 다양하고, 자세하게 제공할 수 있는 포털 구축과 기존 운영하고 있는 관련 정보원의 일원화가 필요하다.

### 3) 국제개발협력 전문가 양성기관 운영 효율화

프로젝트 사업의 경우, 각 전담 기관은 현지 파견 전문가 교육을 위하여 초급 수준의 교육이 진행되어 왔고, 지금도 매뉴얼화하여 운영하고 있다. 그러나 이들 프로그램이 형식적이고, 단순한 수준에 머물고 있어, 이를 담당하는 기구가 명확하게 설립되어 있지 않았다. KOICA의 경우, ODA 교육원을 설립하여 전문가 파견 교육을 비롯하여 국제개발협력 전반에 관한 교육프로그램을 운영하고 있다. 일반교육, 전문교육, 특별교육 등으로 교육과정을 구분하여 실시하고 있으나 대부분 단기 위주로 심도 있는 교육훈련이 용이하지 않은 실정이다. 더구나 활용 가능한 전문성 있는 강사의 확보, 교육 대상의 지속적 발굴 등 어려움이 있어 보다 체계적인 운영이 필요하다. 또한 교육훈련 수요 발굴을 통해 전문인력 양성 프로그램을 체계화, 다양화 할 필요가 있다. 아울러 국제개발협력 참여자에 대한 특정 과정 의무이수제 도입과 지정 과정 이수 시 전문가 자격을 인정하는 인증제 도입도 검토할 필요가 있다.

독일 GDI와 같이 연구, 교육훈련, 컨설팅 기능이 모두 가능한 기관의 지정 혹은 설립과 Post Graduate 과정과 같은 연수프로그램 개설을 통한 전문인력 양성이 필요하다. 별도의 기관 설립, 전담기관 내 설립(ODA 교육원의 기능, 조직 등의 확대 개편), 대외경제정책연구원, 한국직업능력개발원 등 유관 연구기관 등에 설립하는 방안 등 다양한 검토가 가능하다.

### 4) 국제대학원 등 인력 양성기관과의 협력 강화

우리나라에는 현재 학부 수준에서 국제개발협력 전문인력을 양성하는 대학은 없다. 국제대학원을 중심으로 국제개발협력 전공이 개설되어 관련 인력을 배출하고 있으나 인원이거나 수준이 실제 현장 수요에 부응하지 못하는 실정이다. 따라서 전담 기관과 국제대학원 간의 연계를 통한 수요 발굴 및 수요에 적합한 교육과정 개설 운영이 필요하다. 유사한 예로 대외경제정책연구원에서 국



제대학원과 공동으로 진행하고 있는 지역 전문가 양성 과정은 좋은 예이다.

아울러 국제대학원 재학생들이 실제 국제개발협력 프로젝트 등 사업에 참여할 수 있는 프로그램을 마련하여 이론과 실무를 함께 함양할 수 있는 기회 제공이 필요하다. 국제개발협력 분야는 현장 특수성이 다른 어느 분야도 강해 이러한 산학협력 프로그램은 매우 유용하게 활용될 수 있다.

#### 5) 봉사단 등 기존 인력에 대한 인센티브 제공

해외봉사단, NGO 단체 종사자 및 관련 프로그램 참여자 등 이미 국제개발협력 분야에 대한 기초지식과 경험을 보유한 인력들이 이 분야에 취업하고, 전문인력으로 활동할 수 있도록 시스템을 체계화할 필요가 있다.

이를 위해 해외봉사단 이수자의 경우, 전담 기관 등 채용시 우대혜택 부여, 국제대학원 등 관련 분야 석박사 과정 진학시 학비 지원, 경험인증을 통한 자격 부여 및 마일리지제 운영 등 다양한 지원 제도 마련이 필요하다.

#### 6) 은퇴 인력 및 지역 전문가 활용 확대

핵심 역량과 경험을 보유한 은퇴 인력을 활용할 필요가 있다. 현재 외교부와 지경부 등에서 은퇴 인력 활용 프로그램을 운영하고 있으나 이를 확대할 필요가 있다.

지경부는 「퇴직 전문가 해외 파견사업(Gray Experts Project)」에 42억 원을, 외교부는 「중장기 자문단 파견사업(World Friends Advisers)」에 30억 원을 투자하여 각 50명 규모로 선발할 예정이다. 지경부와 외교부는 개도국으로부터 파견 희망 수요를 접수받아 지경부는 62개 직위, 외교부는 46개 직위를 공모하고, 약 70명을 선발(지경부 외교부 각각 3~40명 수준)하여 파견할 계획이다. 파견 조건은 파견자에게 별도의 임금 없이 파견 소요 경비를 지원하되, 치안이 확보된 지역에 거주할 수 있고 최소한의 품위 유지가 가능한 수준의 경

비를 제공하고, 채재비, 항공료, 활동비, 의료비, 보험료 등 1인당 연간 약 7,500~8,000만 원을 지원하며, 사무 공간 등은 개도국 현지 파견을 받는 기관에서 제공하게 된다. 파견 기간은 지경부의 「퇴직 전문가 해외 파견사업」은 1년이 원칙이나 활동성과와 프로젝트의 연속성, 개도국의 요청 등을 감안하여 최대 3년까지 연장이 가능하고, 외교부의 「중장기 자문단 파견사업」의 경우 6개월~1년이다.

지경부의 「퇴직 전문가 해외 파견사업(Gray experts Project)」은 어느 정도 발전 기반이 조성된 중·고소득 개도국을 대상으로 한국형 공공서비스 모델을 개도국에 정착시키는 데 초점을 맞추어 금년에 신설된 사업으로 물·가뭄관리 시스템, 운전면허관리 시스템, 이러닝시스템 등 수출이 가능한 공공서비스 아이템을 중심으로 세부적인 기술·경영자문을 지원하여 개도국에 필요한 개발 사업을 발굴하는 역할을 수행하게 된다.

외교부의 「중장기 자문단 파견사업(World Friends Advisers)」은 기존의 단기·현직 전문가 파견에서 장기·퇴직 전문가 파견 중심으로 확대 개편한 것으로 주로 저·중소득 개도국을 대상으로 행정, 교육, 의료, 농업 등의 분야에 대한 정책 자문과 지식 전수를 통해 개도국의 빈곤 감소 및 지속 가능한 경제사회 발전 지원을 목적으로 한다.

지경부와 외교부는 각 사업을 특징에 따라 차별적으로 추진하되 대외적으로 정부파견 해외봉사단 통합브랜드인 「World Friends Korea」를 사용하여 국가 이미지를 제고하고, 파견 대상 분야와 파견 대상 국가 선정 시에 각 사업의 목적과 역할에 부합하도록 긴밀히 협력해 나갈 것을 권고하고 있다.

또한 수원국 현지에서 지원사업 참여자와 파트너십을 구축하고, 원조의 효과성 제고를 위해 함께 참여할 수 있는 국제개발협력에 대한 이해와 경험을 보유한 전문가의 확보 및 관리 또한 필요하다. 이를 위해 현지 전문가 현황 파악과 필요한 교육훈련, 연수 프로그램 제공 등을 검토할 수 있다.

#### 다. 산하기관(PMC 기관 포함)

##### 1) 자체 전문인력 확보, 인센티브 부여 및 역량 강화 지원

정부부처 및 전담 기관으로부터 사업을 위탁받아 수행하는 기관들로 이들 기관 자체에서의 국제개발협력에 대한 인식 제고 및 이해 강화가 필요하다. 이를 바탕으로 소속 전문가들이 관련 경력을 체계적으로 관리하고, 발전시킬 수 있도록 제도적으로 지원할 필요가 있다.

특히, 본업 외에 과외의 일로 치부되어 프로젝트 등 관련 사업의 수주, 전문가 참여 등에 제한을 받는 경우가 많아 이를 효과적으로 해결하기 위한 부처, 전담 기관, 사업 수행기관 간의 협력 제도화가 필요하다. 아울러 해당 기관에서는 이들 인력에 대한 기관 기여도 제고 방안과 더불어 개인적인 차원에서의 인센티브 부여도 고려할 필요가 있다.

##### 2) 고유의 사업 추진 모델 개발

국제개발협력 사업 및 예산 확대에 따라 참여 기관도 증가하고 있다. 수원국 등에서 필요한 사업 수행을 위해서는 기관이 소속된 분야의 특수성과 기관의 특장점을 살려 기관 고유의 사업을 추진할 필요가 있다. 이 과정에서 해당 분야 전문인력이 양성, 관리되고, 관련 사업에 활용한다면 더욱 효과적일 것이다.

현재 지원 프로그램과 별도로 사업 추진 모델 개발을 지원하고, 이에 부합하는 전문인력 보유 및 양성 시 우대하는 등 새로운 지원 방안 마련을 검토할 필요가 있다.

##### 3) 인력 수요 전망 및 교육프로그램 개발

관련 분야 전문기관으로서 해당 분야 인력 수급 전망에 따라 필요 인력을 양

성하고, 이를 위한 교육프로그램 개발을 지원할 필요가 있다. 현재 연수 과정을 보더라도 대부분 일정한 틀에 얽매어 기초, 일반수준에 머무는 경우가 많다. 인력 수요 전망 혹은 수요 조사에 기초하여 관련 교육훈련 프로그램을 개발할 필요가 있고, 이러한 절차와 방법에 따라 전문인력 양성 프로그램을 실시하는 기관에 대해서는 별도의 인센티브를 부여하는 방안을 검토해야 한다.

최근 및 향후 국제개발협력 분야의 패러다임 변화에 따른 전체 인력수요와 분야별 전문인력 수급 문제에 대한 정밀한 분석이 필요하다. 앞 장에서 분석한 바와 같이 현재 전담기관에 등록된 전문가는 초과공급 상태로 보이거나 실질적으로 사업 수행과정에서 활용할 수 있는 인력은 부족한 것으로 평가되고 있다. 국제대학원의 국제개발협력 전공자들이 노동시장 수요와 일치하도록 다양한 알선 정보마련 또한 필요하다.

전담기관, 사업수행기관(PMC) 등의 설문조사 결과에서도 나타난 바와 같이 국제개발협력 전반에 대한 충분한 이해와 경험을 가진 전문인력이 많지 않고, 향후 이러한 전문인력 수요가 더욱 증가할 것으로 예상된다. 따라서 직무분석에 기초한 교육과정 개발 및 모듈화를 통해 종합적이고, 전문적인 인력을 양성할 필요가 있다.

#### 라. 국제대학원

##### 1) 학위 과정 확대 및 비정규과정, 단기특별 과정 개설 확대

일부 국제대학원에서 전공 과정으로 운영하고 있는 국제개발협력 분야 과정을 별도의 국제개발협력 대학원 과정으로 확대 개편하고, 정원 및 교육과정을 대폭 확충할 필요가 있다. 정규 학위 과정과 더불어 수요가 지속적으로 증가하고 있는 비정규, 단기 특별 과정 개설을 확대하여 시장 수요에 적극 대응할 필요가 있다. 이를 위해 관련 수요에 기반한 교육훈련 프로그램 개발 및 실시를

지원할 필요가 있다.

국내 국제개발협력 전문가 양성 뿐만 아니라 개도국, 수원국 현지의 우수한 인력(고위공무원, 실무담당자, 학생 포함)을 다수 유치하여 실질적인 인력양성이 되도록 해야 한다. 현재, 우리나라 국제대학원은 일부를 제외하고 대부분이 우리나라 학생들로 충원되고 있다. 영국, 독일 등 선진공여국은 반대로 대부분 개도국 학생들이 입학하고, 과정 이수 후 자국으로 돌아가 국제개발협력의 중요한 실무역할을 하고 있음을 벤치마킹 한다면 국제대학원의 운영과 성과 확보가 더욱 용이할 것이다.

## 2) 교육시장과 노동시장 연계 시스템 구축

국제개발협력 분야의 특성상 국제대학원 이수 후 바로 관련 분야에서 종사하기는 용이하지 않다. 물론 국제대학원 교육과정에 기관 방문, 현장 실습 등이 있으나 이를 목적에 부합하도록 학습하기란 쉽지 않다. 따라서 국제대학원 등 교육시장과 이를 수요하는 전담 기관, NGO, 민간 컨설팅 기관 등과 연계하여 인력 양성 및 이동이 효과적으로 이루어질 수 있는 시스템 구축이 필요하다.

이를 위해 관련 기관 간 정보 및 인력 교류를 위한 정기 협의체 구성 운영, 관련 인력의 양성, 활용 등을 체계적으로 파악하고 활용할 수 있는 정보시스템 구축이 필요하다.

## 3) 장기 학위 과정 위탁 확대 및 내실화

연수 과정의 하나로 국제대학원 개설 대학을 중심으로 위탁 수행되고 있는 수원국 대상 장기 학위 과정을 확대하여 개발 수요 및 현지 전문인력 양성에 부응할 필요가 있다. 이는 자체 국제개발협력 관련 교육 인프라 확대와 더불어 관련 전문성 강화에 기여할 것이므로 이에 대한 해당 학교 차원의 관심과 지원이 필요하다. 선진 공여국에서 운영하고 있는 장기 학위 과정 및 특별 과정이

효과가 크고, 이를 통해 기술협력을 강화하고 있는 점을 고려하여 장기 학위 과정 위탁운영을 확대하고, 이를 내실화 할 필요가 있다.

현재 KDI 국제정책대학원대학 교육사업의 일환으로 이루어지고 있는 GMP(Global Master's Program)의 개도국으로의 확대 추진, 대외경제정책연구원에서 세계 지역연구 네트워크 사업의 일환으로 수행하고 있는 'KIEF-국제대학원 공동 지역전문가 양성과정'의 확대 및 지원을 강화할 필요가 있다. 특히, KIEF의 과정은 국내 지역전문가 양성을 위해 국제대학원 학생 중 지역연구 전공자들에게 학비 지원, 지역연구 강좌 개발, 현지연구(Field Work) 등을 지원하고 있다.

#### 마. NGO

##### 1) 연수 프로그램 확대 및 내실화

NGO에서 수행하고 있는 파견 전문가 양성, 향상 등 연수프로그램을 보다 확대하고 내실화하여 국제개발협력 전문인력 양성이 주요 프로그램으로 정착, 활성화시킬 필요가 있다. 또한 이를 위해 관련 사업으로 개발하여 지원을 검토할 필요가 있다.

NOG는 수원국 현지 수요를 가장 근접해서 발굴하고, 이를 교육훈련 프로그램에 반영할 수 있는 인프라를 갖추고 있는 집단이다. 따라서 이들 그룹을 통해 수요 발굴과 이에 부응하는 교육훈련 과정을 개발한다면 더욱 효과적인 것이다.

##### 2) 이직, 전직 경로 다양화

국제개발협력 노동시장에서 국제대학원 등 양성 기관 이후 후 가장 많이 진입하는 시장 중의 하나가 NGO이다. 다만, NGO 활동 조건이 열악하고, 이에

대한 보상 수준 또한 낮은 실정이라서 이직과 전직이 매우 활발하게 일어나고 있는 특징이 있다. 따라서 이들 인력들이 원활하게 적합 분야, 직종으로 이동할 수 있도록 지원할 필요가 있다.

아울러 국제개발협력 전문인력과 관련한 Career Path를 개발, 제공함으로써 노동시장에서 원활한 직장 이동이 가능하도록 지원할 필요가 있다.

#### 바. 민간 컨설팅

##### 1) 자체 역량 강화 및 사업 수행 체계 구축 효율화

정부 주도의 국제개발협력 분야의 특성상 민간 분야의 발달은 매우 미미한 실정으로 현재 KDS, KIDI 등 매우 극소수의 민간 컨설팅 기관이 활동하고 있다. 이는 민간 컨설팅 기관들이 국제개발협력 시장의 주요 주체인 선진 공여국과는 차이가 있는 것으로 자율성, 효율성에 기초한 신속한 의사결정, 사업 수행이 가능한 특성을 고려한다면 정부 차원에서 적극 지원, 육성할 필요가 있다.

대부분 전담 기관 은퇴 혹은 근무 경험자들이 주축이 되어 설립 운영되고 있는 민간 컨설팅 기관에 대한 다양한 지원을 통해 국제개발협력 시장 확대를 도모할 필요가 있다. 이를 위해서는 국제개발협력 전문인력들이 민간 부문으로 원활하게 이동할 수 있도록 제도화할 필요가 있으며, 사업 단가를 국제 수준으로 대폭 조정하여 관련 기관이 많이 설립될 수 있도록 지원할 필요가 있다.

##### 2) 협의회 중심의 대표성 확보

올해 출범한 국제개발협력 컨설팅협회를 중심으로 관련 인력기구의 기능, 역할을 강화하여 국제개발협력 정책, 제도 수립 시 의견 반영, 사업주단체로서의 업종 대표성 확보 등을 통해 역할을 확대할 필요가 있다. 국제개발협력 분야의 양적 팽창과 맞물려 단가, 수당을 포함한 비용구조가 현재 활동하고 있는

다국적 컨설팅기관 등의 기대에 충족한다면 수행기관의 진입장벽 완화와 더불어 참여 기관이 크게 증가할 것으로 전망된다. 이는 시장형성과 경쟁력 제고에 매우 중요한 수단으로 작용할 것이므로 현재 활동하고 있는 민간 컨설팅기관 및 신규 참여 기관들의 경쟁력 확보가 어느 때보다도 중요하다. 쿼터제 등 취약한 민간 컨설팅 기관에 대한 지원 요구가 있는 것도 사실이나 중장기적 관점에서 건전한 국제개발협력 사업 수행 시장 형성을 위해 공정하고 객관적인 기준 설정과 더불어 참여를 유인할 수 있는 기제 마련이 필요하다.

### 제3절 결론

첫째, 수요에 부응하는 국제개발협력 인력 양성 체계 구축 및 규모 전망이 필요하다. ODA 예산, 사업 수, 참여 인력 등을 종합적으로 고려하여 중장기적인 인력 양성 계획을 수립하여 시행할 필요가 있다. 또한 정부 차원에서의 안정적, 계획적 국제개발협력 사업 시행이 필요하다(이는 인력을 양성하는 대학 및 교육 훈련기관뿐만 아니라 사업을 수행하는 기관차원에서도 매우 중요한 기준).

둘째, 국제대학원 학위 과정 개설 확대 및 양적 질적 내실화가 필요하다. 국제개발협력 전문인력 증가는 개발 협력 사업의 질 향상과 직결, 국제개발협력 전공 과정에 복수전공 제도 도입 등을 검토할 수 있으며, 일정 기간 정부 재정 지원(교육 역량 강화사업 등)을 통한 육성, 대학평가 시 가중치 부여 등 다양한 인센티브 지원이 필요하다.

셋째, 전문인력 양성에 관한 체계적 연구가 필요하다. 현재 KIEP, KOICA, KDI 등에 담당 부서가 운영되고 있으나 사업기관은 사업 수행에 급급한 상태이며, 연구기관은 정책, 제도적 차원에서 접근하고 있으나 실질적인 추진방안, 세부계획 등을 마련하여 지원해야 한다(인력 육성). 이를 통해 국제원조 변화 동향에 신속하게 대처할 수 있을 것이다.



넷째, 우리나라의 개발 협력 우위 분야 전문가의 집중 양성이 필요하다. 우리나라의 발전 경험에 대한 개도국의 요구가 크게 증가하고 있으며, 다변화하고 있다. 지원 방식 변화(프로그램, 부문·지역별, Software, 지식기술, 제도정책(KSP) 등) 및 핵심 분야 변화에 체계적, 선도적으로 대응할 필요가 있다.

다섯째, 국제개발협력 전문인력 양성 프로그램 개발 운영을 확대할 필요가 있다. 개발 방법으로 문헌 및 자료 수집·분석, 면담 조사 및 요구 분석, 전문가협의회 개최를 활용하며, 개발 절차로 직무 분석 영역은 사전 준비, 현장 직무체계 검토, 직무 수준 체계 설정 단계로 구성, 교육과정 개발 영역은 직무 분석을 기반으로 교육체계 개요 도출, Track별 교육과정체계 설정, Track별 교과목 명세서 작성, 최종(안) 검토 단계로 구분하여 수행한다. 또한 수행 역량 분석, 역량 중심 모듈 교육과정을 개발 운영하고, KOICA 등 사업전담 기관 내부 구성원의 역량 강화를 지원(연수 등 교육훈련프로그램 개발 운영)할 필요가 있다.

여섯째, NGO 및 시민사회(단체)의 역할, 참여 지원을 강화해야 한다. NGO는 다수 후원자들의 지원으로 운영되기 때문에 개발 협력 주체의 확대뿐만 아니라 국민들의 지지, 나아가 부족한 개발 협력 사업 현지 사정에 대한 이해 보완 등 중요 기능을 수행하고 있다. 조직, 재정적 한계는 있으나 인도주의적 지원 증가에 따라 역할을 강화해야 한다. 정부지원 증가에 따라 정부가 할 수 없는 사업 수행 역할 강조, NGO 고유의 정부업무 감시 및 시민사회 조직 변화 노력 축소 우려도 없지 않으나 장기 사업을 통한 NGO들의 현지화 지원, 국제개발협력 정책결정 과정에 참여할 수 있는 제도적 장치를 마련해야 한다. 또한 다양한 교육, 연수, 홍보 과정 개설 운영하고, 대정부 견제, 감시 기능에서 직접 정책개발, 인력 양성의 주체로 패러다임으로의 전환을 적극 모색, 추진해야 한다.

일곱째, 민간 컨설팅 산업 육성 지원이 절실하다. 사업의 일정 부분 민간 배경 추진, 사업 단가의 현실화 및 국제화, 시장 확대를 위한 인력 활용 재정 지원, 산학연 네트워크 구성, 질 관리를 위한 협의체 창설 운영 검토 등을 고려할 수 있다. 전문 민간 컨설팅 기관, 민간원조단체 육성을 통해 국제적으로 전

문성, 일관성 있는 사업 추진이 필요하고, 역량 있는 다수의 전문가들의 참여를 위해 다양한 제도적 지원 및 인센티브를 지원할 필요가 있다. 또한 컨설팅 인력 수급과 민간기관들의 수익성을 담보할 수 있도록 정부의 정책적 지원이 필요하다.

여덟째, 국제개발협력 전문인력의 배분, 활용시스템을 구축, 운영해야 한다. 전문인력 Career Path 관리 기능 강화, 사업 참여 전문인력 DB를 구축 제공(공동 활용)하고, 대학, 공공기관, 민간 컨설팅 기관 등 파트너십 구축이 필요하다.



## SUMMARY

Developing strategy of education and training in international development and cooperation: for promoting international development and cooperation professionals

Cheol-Hee Kim Sung-Joon Paik Dong-Son Choi  
Sang-Tae Kim Sung-Sang Yoo

### 1. The aim of research (introduction)

This research aims at support for a systematical education and training in international development and cooperation through a definition of international development and cooperation professionals, a feasibility analysis of the industry and jobs, understanding current facts of Korean international development and cooperation, grasping conditions of the public and private sector's institutions involved in the development and cooperate field, case studies on developed countries' education and training for the professionals, a job analysis of the education and training sector for international development and cooperation, and development of education and training programs.

## 2. Industrial and job classification of international development and cooperation

Prior to discussing the industrial and job classification of international development and cooperation, a definition of human resource and professionals in the field is required. There is no clear definition related to this, however according to general understanding in this market, professionals can be firstly defined as those who involve in the industry and jobs of international development and cooperation as well as who belong to other associated industry and jobs, for example, who have specialty in this field, language skills, work experiences in development and cooperation (including degrees and certifications of special courses in international development and cooperation).

Korea Eximbank has a classification on professionals under Enforcement Regulation of Engineering Technology Promotion Act Article 3, Paragraph 1, which clarifies a qualifying standard of technical professionals. KOICA classifies the professionals into four grades based on their careers and dispatch times.

Developing classification on international development and cooperation is a new attempt among the current classificatory approaches. However, if consider that the classification by Korea National Statistic Office recently settled although it was born 50 years ago, the more in-depth and theory-based approach is needed to examine whether or not the classification suits its initial purpose and it

has possible problems.

### 3. The present situations of professionals in international development and cooperation

This research analyzes the present situations of professionals in international development and cooperation based on KOICA, Korea Eximbank wholly responsible for international development and cooperation; KOICA International Development Education Academy in the public sector; KSP as a program; graduate schools in international studies, private consulting agencies, development NGOs in the private sector.

KOICA collects professionals who have ever participated and are going to do in international development and cooperation to make and manage its DB. A Generalist DB is collected and managed by the administrative team and a subject specialist DB is managed by the corresponding departments according to their specialty.

The whole specialists in international development and cooperation who registered in KOICA are 2,004 in Sep, 2010. By the age group, 40s accounts for the highest proportion with 746(37.2%). By the sector, industrial energy sector counts for 19.1%(383) which is the biggest. The proportion of the IT sector is 17.4%(349) and the education sector is 14.1%(282).

Korea Eximbank classifies the professional DB into two categories:

individuals and corporations to manage. By the industrial sector, the civil engineering sector has the largest number of individuals with 791 and the ICT sector has 577, which is consisted of the half. This means that Korea Eximbank's international development and cooperation is specified as a technical field such as engineering. The number of professionals in the education sector is 169.

KOICA International Development Education Academy opened two courses in order to develop human resource and its capability in the short and long-term. The special course is for those who work in development and cooperation while the general course is for the general public who are willing to involve in, in the future. The curriculum was made for capacity development of staffs that work in international development and cooperation; however, demands for more subdivided and specialized curriculum has been increasing. Therefore, the specialized and intensified curriculum based on practical work on the ground should be developed.

Between 2003 and 2010, the number of professionals who directly participated in KSP's research and consultation is 210. By major, the most of consultants are majored in Economics holding PhD degrees. The majority of specialists are from academics and research institutions while the minority is from the industry or related industry.

In the higher education level, postgraduate schools in international studies are only institutions involved in international development and cooperation. In order to develop professionals in this field, revitalization

of and systematic support for the schools, establishing an efficient performance system between the education and labor market for bridging the schools and jobs in international development and cooperation, and an educational system for building field experience are required. Indeed, school education, such as the primacy and secondary education should have an organized system to teach the importance of international development and cooperation. A program of 'understanding international development and cooperation' which universities currently run by the KOICA fund requires additional support and expansion.

International development and cooperation of Korea has a structural feature that public institutions and their sub-organizations implement the most of work.

In the private sector, agencies are established and run by those who worked for several years KOICA and Korea Eximbank then retired from, with their piled experience. Specialized consulting agencies are absolutely rare besides KDS. In addition, there is limitation to promote the industry and the professionals because the working system of international development and cooperation is centralized on government-invested institutes and individuals.

Development NGOs have actively worked in Korea since 1990. The number of membership organizations in Korea NGO Council for Overseas Cooperation has been consistently increasing (36 in 2003, 46 in 2003, 56 in 2007, 66 in 2009, and 74 in Oct., 2010). Many people in



those NGOs are potential professionals who have a will and capacity to practice international development and cooperation. Therefore, attention and support to this group in order to reinforce the role of development NGOs and develop their human resource are required. In particular, this group tends to reach subjects and regions where the public sector does not therefore the effort to help the group become regional and subject specialists is needed.

#### **4. A survey of professionals in international development and cooperation**

A survey and focus group interview on the actual conditions of professionals in international development and cooperation of Korea were conducted.

Firstly the findings from the survey show that the professionals need a comprehensive capacity including languages, professional knowledge, work experience, understanding of international development and cooperation. Those also indicate that the curriculums for professionals need to include project management, communication skills, the process and approach of work is necessary. Moreover, those show that English in international development, management of international development programs, facts and policy of ODA receiving countries are essential courses and equally important.

For fostering and using the professionals, the findings reveal that establishing a professional DB by institutes, setting up professional

education institutions, expanding cooperation between private consulting agencies and public institutes, and improving reward to the professionals are needed. In practical, a government department and responsible institutions urgently need to build a professional DB, network, and education institutes, on the other hand, PMC and professional groups firstly need to expand participatory opportunities in the development work and also improve the rewards and benefits.

Second, for improving policy and institutional systems, the findings from the interview show that career recognition, internship through a collage credit system, a reward system to encourage dispatched volunteers to become regional specialists, enlarging employment of subject specialists, and improvement of working environment for capacity building of internal employees are needed. Indeed, an institutional improvement to minimize disadvantages related to participation in the development work, a professional DB in international development and cooperation, a system for sharing the working experience, and fostering regional and national specialists are also necessary.

#### **5. Case studies of oversea countries in international development and cooperation**

This research analyzed other countries' cases in order to develop professionals in international development and cooperation.

First, JICA of Japan directs a recruit system for professionals in

international development and cooperation to aim at developing the professionals. It categorizes 12 kinds of professionals by the type of occupation besides technical cooperation and also educates those professionals. It also operates education and training programs for the future professionals, such as internship and development education. In addition to JICA, postgraduate schools in international studies have joint programs. It has various ways to develop the professionals. US also have a professional development program directed by USAID as well as school education, irregular and special programs funded by the federal government centered on the higher educational institutes.

Second, UK emphasizes autonomy in development education of the primacy and secondary courses and partnership with associated organizations. The features of UK are i) segmented majors within international development and ii) cooperation study and various advanced research centers. UK focuses a practical work in the field of international development and cooperation through policies and systems centered on local demand, market, and education and training programs. In other words, UK limits intervention of the public sector like government and makes actors who implement development work free to enter. In this sense, implement organizations and professionals are able to participate freely and be practically used. Moreover, it pursues to expand the market and enhance the specialty through active involvement of universities and private institutions.

Third, Germany has the most revitalized partnership programs with NGOs led by government. It systematically allocates and supplies 6%

of the budget for development education. It operates joint degree programs with developing countries' research centers and universities, and also utilize the higher education in development as a tool for educate domestic professionals and ODA. German Development Institute (GDI) selects students who are majored in international development and cooperation in the postgraduate level (around 30 people per year, for 9 months) to provide course programs such as systematical education and training, field work, regional research. Through those programs, the institute generates the best professionals of international development and cooperation.

#### 6. A job analysis on professionals for education and training in international development and cooperation

This research conducts a job analysis for the efficient development of international development and cooperation.

Based on the definition and category which discussed in chapter 2, this analysis is undertaken to suggest various schemes for a reform of courses as well as practical education and training in the field.

Work model setting, SKT, reproducing data of the job analysis (detailing deducted knowledge and functions, categorizing the field's demand for education and training contents and deriving the contents), developing education and training courses based on the job analysis and detailing education contents are conducted for developing the course for the program managers.

## 7. Policy suggestions and the conclusion

This research suggests that the policy should encompass i) quantitative expansion and qualitative improvement in developing professionals of international development and cooperation, ii) alleviating a disparity between the labor supply and demand and making a close connection between the education and labor market, iii) support for fostering the consulting industry and revitalization of the private sector, iv) developing programs for the professionals in order to suit a Korean development model, v) establishing an infrastructure for developing, distributing and utilizing the professionals.

To government departments (including local governments), it suggests setting up the basic plan for education and training of the professionals, establishment of institutional structures (administrative and financial), cooperation with actors of development work, a connected system and its efficient management, specialization of actor's own subjects and support to an infrastructure for the professional development.

It asserts that the responsible institutions needs to have capable professionals, restructure professional DB and improve its effective use, increase efficiency on the education and training institutes, strengthen cooperation with human resource development institutes like universities, provide incentive to existing human resources such as volunteers, and increase rehire of the retired population.

For PMC including sub-organizations, it suggests to recruit their own professionals, provide incentives and support capacity building, develop their own business model, prospect related demand for labor and develop education programs (including the job analysis).

In postgraduate schools in international studies of the private sector, the expansion of degree, irregular course and short-term special course, flexible operation of the programs, establishing a connecting system between the education and market system, the expansion of longer-term degrees and degrees' qualitative improvement are suggested. In NGOs, the increase of training programs and their improvement, various career paths in case of a job change and career move are recommended. In the private consulting agencies, their own capacity building and establishment of an efficient working system and a collective voice of the consulting association which will be launched, are suggested.



## <부 록>

<부록 1> 설문지





## 〈부록 1〉 설문지

**「국제개발협력 전문인력 현황분석을 위한 설문 조사」**  
**( 정부부처 · 전담 기관 )**

안녕하세요!

한국직업능력개발원(KRIVET)은 인재개발정책과 국민의 평생직업 능력개발을 지원하기 위해 1997년에 설립된 국무총리 산하 국책 연구기관입니다. KRIVET은 설립 이후 국가인재개발과 직업교육훈련에 대한 정책 연구를 비롯하여 자격 제도, 교육훈련프로그램의 개발, 직업·진로정보 및 상담 서비스 제공 등 다양한 연구사업을 추진하고 있습니다.

2010년 연구과제로 「교육훈련 국제개발협력 선진화 전략: 전문인력 양성」 연구를 수행하고 있으며, 우리나라의 국제개발협력 전문인력 현황 분석과 수요 조사를 통해 체계적 양성, 배분, 활용 방안 등 제도 및 정책적 개선 방안 도출을 위하여 설문 조사를 실시합니다. 귀하께서 응답하신 내용은 귀중한 정책자료로 활용되오니 바쁘시더라도 솔직하게 답변해 주시면 감사하겠습니다. 귀하의 응답내용은 통계법에 의거 조사 목적 이외에는 절대 사용되지 않습니다.

2010. 10.

한국직업능력개발원장

\* 본 조사와 관련하여 문의사항이 있으시면 아래로 연락주시기 바랍니다.

조사기관: (주)메가리서치

담당자: 이종민 연구원

연락처: 02-3447-2900

<설문에 응해주신 분께는 무료통화상품권을 보내드립니다>



## 4. 만약 불충분하다면 그 이유는 무엇입니까?

---



---



---

## 5. 국제개발협력 전문인력을 다음과 같이 분류할 경우, 적절하다고 생각하십니까?

대분류	세부 분류
사업 기획·관리(실행)·평가 전문가	- Project·Program Manager
	- Regional·Country Director
	- Program Coordinator
	- Evaluation Specialist
분야별 전문가	- Field Specialist
교육훈련 전문가	- Training Program Leader

주: ① Project·Program Manager는 국제개발협력 관련 프로그램 혹은 프로젝트를 수주하여 실질적으로 사업 전반을 관리, 운영하고, 그 결과에 대한 전반의 책임을 지는 자, ② Regional·Country Director는 사업 해당지역 전문가 혹은 현지에서 해당 사업을 실질적으로 진행하는 자, ③ Program Coordinator는 정부부처, 전담 기관 등에서 관련 프로젝트 혹은 프로그램을 지시, 관리 감독, 협조하는 조력자, ④ Evaluation Specialist는 사업 진행 시 사전, 중간, 종료, 사후 평가 등을 수행하는 평가자, ⑤ Field Specialist는 해당 프로그램 혹은 프로젝트의 세부 분야별 업무를 담당하는 실질적 전문가, ⑥ Training Program Leader는 자체 및 연수사업 전반을 관장하고, 관련 프로그램을 개발, 적용하는 전문가

- 1) 매우 적절하다.      2) 적절하다.      3) 보통이다.  
4) 다소 부적절하다.      5) 매우 부적절하다.

## 6. 만약 적절하지 않다면 그 이유와 다른 분류방법 등을 적어 주시기 바랍니다.

---



---



---

7. 아래 유형 각각에 대해 전문인력이 더 필요하고, 지원이 강화되어야 하는지 체크해 주십시오.

세부 분야	매우 필요	필요	보통	불필요	전혀 불필요
1) Project/Program Manager					
2) Regional/Country Director					
3) Program Coordinator					
4) Evaluation Specialist					
5) Field Specialist					
6) Training Program Leader					

8. 귀하는 우리나라의 국제개발협력 전문가 수준이 다른 나라에 비해 비교 우위를 가지고 있다고 생각하십니까?

- 1) 그렇다 → 9.로 가십시오.      2) 아니다 → 10.으로 가십시오.

9. 어떤 점에서 비교 우위가 있다고 생각하십니까?

- 1) 기술지도, 연구, 강의, 자문 등 다양한 형태의 전문지식 및 노하우 전수
- 2) 지원 대상사업에 대한 타당성 조사 및 평가
- 3) 신규사업에 대한 사업 세부내용 협의 및 자문
- 4) 우리나라 고유의 발전 경험
- 5) 기타 \_\_\_\_\_

10. 그렇지 않다고 생각하는 이유는 무엇입니까?

---



---



---

11. 우리나라 국제개발협력 전문인력이 사업 수행 단계에서 가장 우수한 부분은 무엇이라고 생각하십니까?

- 1) 개발 조사                      2) 사업기획(형성)                      3) 사업 수행
- 4) 사업평가                      5) 기타 \_\_\_\_\_

12. 귀하가 소속된 기관에서 국제개발협력 전문인력 관련 정책, 제도를 수립, 운영하고 있습니까?

- 1) 그렇다.    2) 아니다.

13. 있다면 세부내용을, 없다면 그 이유를 적어 주시기 바랍니다.

---

---

---

14. 귀하가 소속된 기관에서 국제개발협력 전문인력 DB(인력 Pool)를 구축, 운영하고 있습니까?

- 1) 있다.    2) 없다.

**II. 우리나라 국제개발협력 전문인력의 운영현황에 관한 질문입니다.**

15. 사업 수행과 관련하여 인력 부족으로 애로를 겪은 경험이 있습니까?

- 1) 있다.    2) 없다. - 문 18로 이동

16. 애로를 겪은 경험이 있다면 세부내용과 대처방법은 무엇이었습니까?

---

---

---

**17. 국제개발협력 전문인력이 부족하다면 그 이유는 무엇이라고 생각하십니까?**

- 1) 체계적 양성 미흡
- 2) 많은 인력에 비해 효과적인 활용 부족(본업으로 참여 애로)
- 3) 관심과 지원 부족
- 4) 사업규모가 작아 인력투입(채용 등) 애로
- 5) 기타 \_\_\_\_\_

**18. 국제개발협력 전문인력과 관련하여 아래 항목에 각각 필요도를 체크해 주세요.**

구분	매우 필요	필요	보통	필요하지 않음	전혀 필요하지 않음
1) 프로젝트					
2) 국내 초청 연수					
3) 해외봉사단파견					
4) 전문가 파견					
5) 해외재난긴급구호					
6) NGO지원사업					
7) 국제기구협력					

\* KOICA 사업 형태 분류 기준

**19. 국제개발협력 사업 집행추진 절차면에서 전문인력 활용시 아래 항목에 각각 중요도를 체크해 주세요.**

구분	매우중요	중요	보통	중요하지 않음	전혀중요하지 않음
1) 전문가 모집 및 선발					
2) 파견계획 수립					
3) 파견준비 및 교육					
4) 전문가 활동에 대한 평가					
5) 평가결과 피드백					

20. 국제개발협력 전문인력 양성 활용시 아래 항목에 각각 중요도를 체크해 주세요.

구분	매우 중요	중요	보통	중요 하지 않음	전혀 중요 하지 않음
1) 정부					
2) 전담 기관(KOICA, 한국수출입은행 등)					
3) 대학					
4) NGO					
5) 민간 컨설팅 기관					

21. 우리나라 국제개발협력 전문인력이 수원국의 지역적수요(local needs)를 얼마나 충족하고 있다고 생각하십니까?

- 1) 매우 충족시키고 있다.
- 2) 충족시키고 있다.
- 3) 보통이다.
- 4) 충족시키지 못하고 있다.
- 5) 전혀 충족시키지 못하고 있다.

22. 국제개발협력 전문인력에게 필요한 역량 및 정도는 각각 어떻다고 생각하십니까?

구분	매우 필요	필요	보통	불필요	전혀 불 필요
1) 언어(외국어)					
2) 사업 수행경험					
3) 사업 수행지역에 대한 지식					
4) 해당 분야 세부 전문지식					
5) 다문화 이해 능력					
6) 국제개발협력에 대한 이해					
7) 기타 ( )					



**23. 국제개발협력 전문인력 양성을 위한 교육과정에 꼭 포함되었으면 하는 내용은 무엇입니까?**

- 1) 국제원조 동향
- 2) 프로젝트 매니지먼트 스킬
- 3) 사업 수행 방식 및 절차(평가 포함)
- 4) 커뮤니케이션 능력(프리젠테이션, 타 문화 이해 등)
- 5) 갈등 조정 및 해소 기술
- 6) 기타 \_\_\_\_\_

**24. 아래의 국제개발협력 전문인력 교과목(안) 중에서 가장 중요하고, 필요하다고 생각하시는 5개 과목을 우선 순위별로 적어 주십시오.**

- 1순위 \_\_\_\_\_
- 2순위 \_\_\_\_\_
- 3순위 \_\_\_\_\_
- 4순위 \_\_\_\_\_
- 5순위 \_\_\_\_\_

- 
- |                   |                       |                |
|-------------------|-----------------------|----------------|
| ① 국제개발 영어         | ② 커뮤니케이션 기법           | ③ 프리젠테이션 기법    |
| ④ 국제무역의 이해        | ⑤ 국제금융기초              | ⑥ 국제기구         |
| ⑦ 다문화 이해          | ⑧ 국제정치경제              | ⑨ 국제지역학 기초     |
| ⑩ 경제개발과 원조        | ⑪ 한국의 ODA 정책 및 방향     | ⑫ 인적자원 및 조직 관리 |
| ⑬ 사회조사방법론         | ⑭ 개발프로젝트 매니지먼트        | ⑮ 한국의 경제발전 경험  |
| ⑯ 국제협상            | ⑰ 위기 및 갈등 관리          | ⑱ 예산 관리        |
| ⑲ 국제개발 문서작성       | ⑳ 국제개발 프로젝트 모니터링 및 평가 |                |
| ㉑ 수원국 ODA 정책 및 현황 | ㉒ 연수사업 관리             | ㉓ 전문가 파견 관리    |
| ㉔ 건축프로젝트 관리       | ㉕ 기자재 종합 관리           |                |

---

\* 위 제시된 교과목은 「국제개발협력 프로젝트 관리」직무 분석에서 도출된 것임

25. 아래의 국제개발협력 분야에 대한 향후 전문인력의 양성 및 활용이 확대되어야 할 필요도가 각각 어떤지 체크해 주세요.

구분	매우필요	필요	보통	불필요	전혀 불필요
1) 교육					
2) 보건의료					
3) 행정제도					
4) 농촌개발					
5) 정보통신					
6) 산업에너지					
7) 환경					
8) 기후 변화					

\* KOICA 중점사업 분야 분류 기준(한국수출입은행에서도 교통, 통신, 에너지 등 9개 분야로 구분하고 있으나 OECD DAC 분류 기준과 유사하여 동일하게 적용)

26. 우리나라 국제개발협력 전문인력 양성 및 활용을 위해 아래 항목에 대한 각각의 필요도를 체크해 주세요.

구분	매우 필요	필요	보통	불필요	전혀 불필요
1) 전문가 양성기관 설립					
2) 기관별 전문인력 DB네트워크 구축					
3) 민간 컨설팅 기관과 공공기관과의 협력 확대					
4) 전문인력에 대한 처우 개선(장기파견 지원, 보수, 현지 생활 지원 등)					
5) 기타 ( )					

27. 국제개발협력 전문인력 발굴을 위해 필요한 것은 무엇이라고 생각하십니까?(중복응답 가능)

- 1) 사업 수행 방법 변경(연도별 회계 정산 방식 개선, PMC 용역기준 완화 등)

- 2) 대학(국제대학원)과 전담 기관, 사업 수행기관 등과의 유기적 연계
- 3) 민간 컨설팅 기관 육성 및 지원 강화
- 4) 정부 및 전담 기관의 채용 확대(채용의무비율 적용 등)
- 5) 사업 및 컨설팅 비용 단가 증액
- 6) 국제개발협력 관련 전문 독립 교육훈련기관 설립 운영
- 7) 기타 \_\_\_\_\_

28. 국제개발협력 전문인력 양성 활용 및 개선을 위한 의견을 기재하시기 바랍니다.

---

---

---

**V. 기초통계에 관한 질문입니다.**

29. 귀하가 소속된 기관의 성격은 다음 중 어느 것입니까?

- 1) 정부부처 (구체적으로: \_\_\_\_\_)
- 2) 지자체 (구체적으로: \_\_\_\_\_)
- 3) 전담 기관(KOICA, 한국수출입은행 등)
- 4) 기타 \_\_\_\_\_

30. 귀하의 직위는 무엇입니까?

---

31. 귀하의 국제개발협력 관련 업무 수행 기간은 얼마입니까?

- 1) 총 근무기간(경력) \_\_\_\_\_년



「국제개발협력 전문인력 현황분석을 위한 설문 조사」  
( PMC · 전문가 )

안녕하세요!

한국직업능력개발원(KRIVET)은 인재개발정책과 국민의 평생직업 능력개발을 지원하기 위해 1997년에 설립된 국무총리 산하 국책 연구기관입니다. KRIVET은 설립 이후 국가인재개발과 직업교육훈련에 대한 정책 연구를 비롯하여 자격 제도, 교육훈련프로그램의 개발, 직업·진로정보 및 상담 서비스 제공 등 다양한 연구사업을 추진하고 있습니다.

2010년 연구과제로「교육훈련 국제개발협력 선진화 전략: 전문인력 양성」연구를 수행하고 있으며, 우리나라의 국제개발협력 전문인력 현황 분석과 수요 조사를 통해 체계적 양성, 배분, 활용 방안 등 제도 및 정책적 개선 방안 도출을 위하여 설문 조사를 실시합니다.

귀하께서 응답하신 내용은 귀중한 정책자료로 활용되오니 바쁘시더라도 솔직하게 답변해 주시면 감사하겠습니다. 귀하의 응답내용은 통계법에 의거 조사 목적 이외에는 절대 사용되지 않습니다.

2010. 10.

한국직업능력개발원장

\* 본 조사와 관련하여 문의사항이 있으시면 아래로 연락주시기 바랍니다.

조사기관: (주)메가리서치

담당자: 이종민 연구원

연락처: 02-3447-2900

<설문에 응해주신 분께는 무료통화상품권을 보내드립니다>

**1. 우리나라 국제개발협력 전문인력에 대한 이해/기준에 관한 질문입니다.**

국제개발협력 전문인력은 해당 분야 전문성과 언어 구사 능력, 국제개발협력 사업에 대한 이해 및 참여 경험을 보유한 자(국제개발협력 관련 학위 과정, 특별 과정 등 이수자 포함) 혹은 국제개발협력 관련 업무를 수행하고 있는 자로 정의

**1. 국제개발협력 전문인력의 정의를 위와 같이 한다면 동의하십니까?**

- 1) 동의한다.
- 2) 동의하지 않는다.

**2. 만약 동의하지 않는다면 그 이유와 다른 정의 등을 적어 주시기 바랍니다.**

---



---



---

**3. 우리나라 국제개발협력 전문인력의 충분정도는 어떠하다고 생각하십니까?**

세부 분야	매우 충분	충분	보통	불충분	매우 불충분
양(전문가 수)					
질(전문가 역량, 수준)					

\* 2010년 현재 KOICA(2,000여명), 한국수출입은행(2,500여명)의 전문가 Pool이 구축되어 있음(전문가 자기등록, 실제 참여자수와는 상이)

**4. 만약 불충분하다면 그 이유는 무엇입니까?**

---



---



---

5. 국제개발협력 전문인력을 다음과 같이 분류할 경우, 적절하다고 생각하십니까?

대분류	세부 분류
사업 기획·관리(실행)·평가 전문가	- Project·Program Manager
	- Regional·Country Director
	- Program Coordinator
	- Evaluation Specialist
분야별 전문가	- Field Specialist
교육훈련 전문가	- Training Program Leader

주: ① Project·Program Manager는 국제개발협력 관련 프로그램 혹은 프로젝트를 수주하여 실질적으로 사업 전반을 관리, 운영하고, 그 결과에 대한 전반의 책임을 지는 자, ② Regional·Country Director는 사업 해당 지역 전문가 혹은 현지에서 해당 사업을 실질적으로 진행하는 자, ③ Program Coordinator는 정부부처, 전담 기관 등에서 관련 프로젝트 혹은 프로그램을 지시, 관리 감독, 협조하는 조력자, ④ Evaluation Specialist는 사업 진행 시 사전, 중간, 종료, 사후 평가 등을 수행하는 평가자, ⑤ Field Specialist는 해당 프로그램 혹은 프로젝트의 세부 분야별 업무를 담당하는 실질적 전문가, ⑥ Training Program Leader는 자체 및 연수사업 전반을 관장하고, 관련 프로그램을 개발, 적용하는 전문가

- 1) 매우 적절하다.
- 2) 적절하다.
- 3) 보통이다.
- 4) 다소 부적절하다.
- 5) 매우 부적절하다.

6. 만약 적절하지 않다면 그 이유와 다른 분류방법 등을 적어 주시기 바랍니다.

---



---



---



---

7. 아래 유형 각각에 대해 전문인력이 더 필요하고, 지원이 강화되어야 하는지 체크해 주십시오.

세부 분야	매우 필요	필요	보통	불필요	전혀 불필요
1) Project/Program Manager					
2) Regional/Country Director					
3) Program Coordinator					
4) Evaluation Specialist					
5) Field Specialist					
6) Training Program Leader					

8. 귀하는 우리나라의 국제개발협력 전문가 수준이 다른 나라에 비해 비교 우위를 가지고 있다고 생각하십니까?

- 1) 그렇다 → 9.로 가십시오.
- 2) 아니다 → 10.으로 가십시오.

9. 어떤 점에서 비교 우위가 있다고 생각하십니까?

- 1) 기술지도, 연구, 강의, 자문 등 다양한 형태의 전문지식 및 노하우 전수
- 2) 지원 대상사업에 대한 타당성 조사 및 평가
- 3) 신규사업에 대한 사업 세부내용 협의 및 자문
- 4) 우리나라 고유의 발전 경험
- 5) 기타 \_\_\_\_\_



10. 그렇지 않다고 생각하는 이유는 무엇입니까?

---

---

---

11. 우리나라 국제개발협력 전문인력이 사업 수행 단계에서 가장 우수한 부분은 무엇이라고 생각하십니까?

- 1) 개발 조사                      2) 사업기획(형성)                      3) 사업 수행  
4) 사업평가                      5) 기타 \_\_\_\_\_

12. 귀하가 소속된 기관에서 국제개발협력 전문인력 관련 정책, 제도를 수립, 운영하고 있습니까?

- 1) 그렇다.                                      2) 아니다.

13. 있다면 세부내용을, 없다면 그 이유를 적어 주시기 바랍니다.

---

---

---

14. 귀하가 소속된 기관에서 국제개발협력 전문인력 DB(인력 Pool)를 구축, 운영하고 있습니까?

- 1) 있다.    2) 없다.

**II. 우리나라 국제개발협력 전문인력의 운영현황에 관한 질문입니다.**

15. 사업 수행과 관련하여 인력 부족으로 애로를 겪은 경험이 있습니까?

- 1) 있다.    2) 없다.

16. 애로를 겪은 경험이 있다면 세부내용과 대처방법은 무엇이었습니까?

---



---



---

17. 국제개발협력 전문인력이 부족하다면 그 이유는 무엇이라고 생각하십니까?

- 1) 체계적 양성 미흡
- 2) 많은 인력에 비해 효과적인 활용 부족(본업으로 참여 애로)
- 3) 관심과 지원 부족
- 4) 사업규모가 작아 인력투입(채용 등) 애로
- 5) 기타 \_\_\_\_\_

18. 국제개발협력 전문인력과 관련하여 아래 항목에 각각 필요도를 체크해 주세요.

구분	매우 필요	필요	보통	필요하지 않음	전혀 필요하지 않음
1) 프로젝트					
2) 국내 초청 연수					
3) 해외봉사단파견					
4) 전문가 파견					
5) 해외재난긴급구호					
6) NGO지원사업					
7) 국제기구협력					

\* KOICA 사업 형태 분류 기준

19. 국제개발협력 사업 집행추진 절차면에서 전문인력 활용시 아래 항목에 각각 중요도를 체크해 주세요.

구분	매우 중요	중요	보통	중 요 하 지 않 음	전 혀 중 요 하 지 않 음
1) 전문가 모집 및 선발					
2) 파견계획 수립					
3) 파견준비 및 교육					
4) 전문가 활동에 대한 평가					
5) 평가결과 피드백					

20. 국제개발협력 전문인력 양성 활용시 아래 항목에 각각 중요도를 체크  
해 주세요.

구분	매우 중요	중요	보통	중 요 하 지 않 음	전 혀 중 요 하 지 않 음
1) 정부					
2) 전담 기관(KOICA, 한국수출입은행 등)					
3) 대학					
4) NGO					
5) 민간 컨설팅 기관					

21. 우리나라 국제개발협력 전문인력이 수원국의 지역적수요(local needs)  
를 얼마나 충족하고 있다고 생각하십니까?

- 1) 매우 충족시키고 있다.
- 2) 충족시키고 있다.
- 3) 보통이다.
- 4) 충족시키지 못하고 있다.
- 5) 전혀 충족시키지 못하고 있다.

III. 우리나라 국제개발협력 전문인력 양성 및 활용 방안에 관한 질문입  
니다.



구분	매우 만족	만족	보통	불만족	매우 불만족
1) 수원국 파견 기간					
2) 파견전문가의 수					
3) 파견전문가의 역량					
4) 전담 기관 현지사무소와의 연계 협력					

27. 국제개발협력 사업 참여시 가장 큰 저해 요인은 무엇이라고 생각하십니까?

- 1) 고유 업무로 인한 시간 할애 어려움
- 2) 자녀 교육 등 가정생활 문제
- 3) 열악한 현지 생활환경 및 현지 문화의 이질성
- 4) 경력 단절
- 5) 인적 네트워크 단절
- 6) 경제적 보상(보수)이 낮음
- 7) 기타 \_\_\_\_\_

28. 국제개발협력 관련 교육훈련을 이수한 경험이 있습니까?

- 1) 있다.
- 2) 없다.

29. 국제개발협력 관련 교육훈련을 이수한 경험이 있다면 세부사항은 무엇입니까?

- 1) 이수 과정 수: \_\_\_\_\_ 개 과정
- 2) 평균 과목 수: \_\_\_\_\_ 개 과목
- 3) 평균 이수일수: \_\_\_\_\_ 일
- 4) 평균 이수시간: \_\_\_\_\_ 시간
- 5) 과정 개설기관: \_\_\_\_\_ (기관명을 모두 기입)



- 2) 프로젝트 매니지먼트 스킬
- 3) 사업 수행 방식 및 절차(평가 포함)
- 4) 커뮤니케이션 능력(프리젠테이션, 타 문화 이해 등)
- 5) 갈등 조정 및 해소 기술
- 6) 기타 \_\_\_\_\_

34. 아래의 국제개발협력 전문인력 교과목(안) 중에서 가장 중요하고, 필요하다고 생각하시는 5개 과목을 우선 순위별로 적어 주십시오.

- 1순위 \_\_\_\_\_
- 2순위 \_\_\_\_\_
- 3순위 \_\_\_\_\_
- 4순위 \_\_\_\_\_
- 5순위 \_\_\_\_\_

- 
- |                   |                       |                |
|-------------------|-----------------------|----------------|
| ① 국제개발 영어         | ② 커뮤니케이션 기법           | ③ 프리젠테이션 기법    |
| ④ 국제무역의 이해        | ⑤ 국제금융기초              | ⑥ 국제기구         |
| ⑦ 다문화 이해          | ⑧ 국제정치경제              | ⑨ 국제지역학 기초     |
| ⑩ 경제개발과 원조        | ⑪ 한국의 ODA 정책 및 방향     | ⑫ 인적자원 및 조직 관리 |
| ⑬ 사회조사방법론         | ⑭ 개발프로젝트 매니지먼트        | ⑮ 한국의 경제발전 경험  |
| ⑯ 국제협상            | ⑰ 위기 및 갈등 관리          | ⑱ 예산 관리        |
| ⑲ 국제개발 도큐멘테이션     | ⑳ 국제개발 프로젝트 모니터링 및 평가 |                |
| ㉑ 수원국 ODA 정책 및 현황 | ㉒ 연수사업 관리             | ㉓ 전문가 파견 관리    |
| ㉔ 건축프로젝트 관리       | ㉕ 기자재 종합 관리           |                |
- 

\* 위 제시된 교과목은 「국제개발협력 프로젝트 관리」직무 분석에서 도출된 것임

35. 아래의 국제개발협력 분야에 대한 향후 전문인력의 양성 및 활용이 확대되어야 할 필요도가 각각 어떤지 체크해 주세요.

구분	매우필요	필요	보통	불필요	전혀 불필요
1) 교육					
2) 보건의료					
3) 행정제도					
4) 농촌개발					
5) 정보통신					
6) 산업에너지					
7) 환경					
8) 기후 변화					

\* KOICA 중점사업 분야 분류 기준(한국수출입은행에서도 교통, 통신, 에너지 등 9개 분야로 구분하고 있으나 OECD DAC 분류 기준과 유사하여 동일하게 적용)

36. 우리나라 국제개발협력 전문인력 양성 및 활용을 위해 아래 항목에 대한 각각의 필요도를 체크해 주세요.

구분	매우 필요	필요	보통	불필요	전혀 불필요
1) 전문가 양성기관 설립					
2) 기관별 전문인력 DB네트워크 구축					
3) 민간 컨설팅 기관과 공공기관과의 협력 확대					
4) 전문인력에 대한 처우 개선(장기파견 지원, 보수, 현지 생활 지원 등)					
5) 기타 ( )					

37. 국제개발협력 전문인력 발굴을 위해 필요한 것은 무엇이라고 생각하십니까?(중복응답 가능)

- 1) 사업 수행 방법 변경(연도별 회계 정산 방식 개선, PMC 용역기준 완화 등)
- 2) 대학(국제대학원)과 전담 기관, 사업 수행기관 등과의 유기적 연계



- 3) 민간 컨설팅 기관 육성 및 지원 강화
- 4) 정부 및 전담 기관의 채용 확대(채용의무비율 적용 등)
- 5) 사업 및 컨설팅 비용 단가 증액
- 6) 국제개발협력 관련 전문 독립 교육훈련기관 설립 운영
- 7) 기타 \_\_\_\_\_

38. 국제개발협력 전문인력 양성 활용 및 개선을 위한 의견을 기재하시기 바랍니다.

---

---

---

**V. 기초통계에 관한 질문입니다.**

39. 귀하가 소속된 기관은 어디입니까?

- 1) 대학
- 2) NGO
- 3) 민간 컨설팅 기관
- 4) 정부 산하기관
- 5) 기타 \_\_\_\_\_

40. 귀하의 직위는 무엇입니까?

---

41. 귀하의 국제개발협력 관련 업무 수행 기간은 얼마입니까?

- 1) 총 근무기간(경력) \_\_\_\_\_년



\* 심층 면접 조사 개요

일시	기관 구분	참석자
2010. 10. 11	개발 NGO	한재광 사무국장(ODA Watch) 박상길 교수(산업개발연구소) 김동훈 팀장(UNESCO 브릿지사업단) 최은정 팀장(한마음한몸운동본부)
2010. 10. 12	PMC	이찬희 박사(한국교육개발원) 문태현 팀장(한국소비자원) 최승화 주무관(관세청) 김훈 단장(한국시설안전공단) 박창범 대리(서울지하철9호선)
2010. 10. 13	전담 기관	어규철 교육연구원(KOICA) 최재홍 팀장(KOICA) 강황욱 대리(KOICA) 김태은 과장(KOICA) 오충현 보건연구원(KOICA)
2010. 10. 14	민간 컨설팅	강명욱 이사장(KIDI) 전홍민 실장(KDS) 이해균 교수(한국기술교육대) 김상태 교수(한경대)
2010. 10. 11~14	국제대학원	경희대 등 국제대학원 교수 인터뷰

\* 전문분야 집필 및 자료 협조 전문가 명단

분야	성명	소속 및 직위
ODA 교육원	박수영	KOICA ODA교육원 반장
KSP	이태희	KDI 국제개발협력센터 정책자문실장
국제대학원	곽재성	경희대학교 국제대학원 교수
민간컨설팅	전홍민	KDS 실장
개발NGO	한재광	ODA Watch 사무국장

## 참고문헌

- 권 올 외(2006). 개발 조사사업 확대발전 방안, KOICA.
- 김철희(2008a). 『한-아세안 FTA 체결에 따른 아세안 국가의 고용·노동 분야 국제협력사업 수요 발굴 및 사업 확대 방안 마련』, 노동부.
- \_\_\_\_\_ (2008b). 『인적자원개발 분야의 공적 개발원조(ODA) 사업 효율화 방안』, 『직업과 인력개발』 제10권 제4호, 한국직업능력개발원.
- 김환식 외(2001). 『인적자원개발산업의 발전을 위한 민간투자의 촉진 방안』, 한국직업능력개발원 .
- 박복영 외(2008). 우리나라 대외원조 역량의 현황과 과제, 대외경제정책연구원.
- 백성준(2009). World Bank 연수 보고서, 한국직업능력개발원
- 이계우 외(2007). 한국 공적 개발원조 20년의 평가, 한국개발연구, 한국개발연구원.
- 이영현 외(2009). 『교육훈련 국제개발협력 선진화 전략』, 한국직업능력개발원.
- 최민경(2008). 국제개발협력 전문인력 육성 및 활용 방안에 관한 연구, KOICA.
- 최영렬 외(2007). 『인적자원개발 관련 교육수출 통합관리체제 구축 방안 연구』, 교육인적자원부.
- \_\_\_\_\_ (2009). 『한국 직업교육훈련의 해외진출을 위한 직업교육훈련 협력 연구』, 한국직업능력개발원.
- 한국국제협력단(2008). 국제개발협력의 이해, 한울 아카데미.
- 한국수출입은행(2004). 우리나라 공적 개발원조의 중장기 정책 방향.
- JCA(2007). Evaluation Handbook.
- KOICA(2009). 프로젝트 업무 매뉴얼.
- \_\_\_\_\_ (2008). 국제개발협력의 이해.
- \_\_\_\_\_ (2003). 직업훈련 분야 프로젝트사업 정형화 방안.

OECD(2009). Development Co-operation Report 2009.

World Bank(1990). World Development Report.

DFID(1999). *Building Support for Development: DFID Strategy Paper*,  
DFID: London.

\_\_\_\_\_(2005a). *Developing the Global Dimension in the School Curriculum*, DFID: Glasgow.

\_\_\_\_\_(2005b). *Human Resources Committee: Learning and Development Strategy*, DFID: London.

\_\_\_\_\_(2005c). *Our People Strategy 2005-2008*, DFID: London.

\_\_\_\_\_, *Enabling Effective Support*, DFID: London.

BMZ(2008). Strategies 188: Development Education and Awareness Raising, BMZ: Berlin.

ENSA Program(2009). *ENSA Program: Fact and Figures*, ENSA Program: Berlin.

OECD(2006). *DAC Peer Review: Germany*, OECD: Paris.

<http://www.die-gdi.de>

<http://gtz.de/en>

<http://www.studying-development.org>

<http://www.dfid.gov.uk/>

■ 저자 약력

- 김철희
  - 한국직업능력개발원 부연구위원
- 백성준
  - 한국직업능력개발원 선임연구위원
- 최동선
  - 한국직업능력개발원 부연구위원
- 김상태
  - 한경대학교 교수
- 유성상
  - 한국외국어대학교 교수

교육훈련 국제개발협력 선진화 전략(Ⅱ):  
국제개발협력 전문인력 양성

· 발행연월일	2010년 11월 29일 인쇄 2010년 11월 30일 발행
· 발 행 인	권 대 봉
· 발 행 처	한국직업능력개발원 135-949, 서울시 강남구 삼성로 147길 46 홈페이지: <a href="http://www.krivet.re.kr">http://www.krivet.re.kr</a> 전 화: (02)3485-5000, 5100 팩 스: (02)3485-5200
· 인 쇄 처	대한인쇄사 (02)2279-7834
· 등 록 일 자	1998년 6월 11일
· 등 록 번 호	제16-1681호
· I S B N	978-89-6355-123-4 93340

©한국직업능력개발원

<값 8,000원>