

2012 KRIVET 조사연구 및 사업

「2012 KRIVET 조사연구 및 사업」을 발간하며

2012년 한국직업능력개발원(KRIVET)은 개원 15주년을 맞이하게 되었습니다. 1997년 개원 이래 KRIVET은 직업교육훈련 정책 및 자격제도에 관한 실효성 있는 정책대안을 제시함으로써 직업교육훈련의 활성화와 국민의 직업능력 향상에 기여하고자 노력하고 있습니다.

2012년은 ‘고졸취업 문화 정착’과 ‘청소년의 건전한 직업관 형성을 위한 고등학교 교과서의 일-직업 내용 분석’ 등 직업교육훈련과 고용의 연계를 적극 지원하며 다양한 분야(인재정책, 일자리창출, 고용·직업능력개발, 직업교육과 진로교육, 자격, 국제협력)의 연구를 수행하였습니다.

『2012 KRIVET 조사연구 및 사업』은 KRIVET이 2012년 수행한 기본과제 중 조사연구 및 사업 과제의 주요 내용 및 성과를 요약·정리한 것으로, KRIVET의 직접적 정책 고객뿐 아니라 관련 학계 및 일반 국민들에게 KRIVET이 수행한 조사연구 및 사업의 내용 이해를 돕고, 국가 정책 형성에 있어서의 KRIVET의 기여도를 알리고자 하는 목적에서 발간하였습니다.

KRIVET은 개원 15주년을 맞이하여 『직업능력개발의 비전과 과제』, 『KRIVET 15년 연구 성과와 향후 5년 과제』 등의 발간을 통해 국가 직업능력개발 관련 정책 방향을 제시하고, 직업교육훈련과 고용의 연계를 주도하는 글로벌 직업능력개발 정책연구기관으로서의 역할을 다하고자 합니다. 많은 지원과 사랑을 부탁드립니다.

2013년 2월

한국직업능력개발원
원 장 박 영 범

CONTENTS

「2012 KRIVET 조사연구 및 사업」을 발간하며 / iii

제1장 2012 조사연구 및 사업의 운영 방향과 성과

1-1. 조사연구 / 3

1-2. 사업 분야 / 4

제2장 조사연구

2-1. 인적자본기업패널조사(2012) / 9

2-2. 한국교육고용패널조사(2012) / 18

2-3. 국가숙련전망조사(2012) / 28

2-4. 박사조사(2012) / 40

2-5. 인재정책 종합정보 생성·제공사업(2012) / 50

2-6. 인재개발 동향분석 연구사업(2012) / 64

2-7. OECD INES 교육성과(LSO) 네트워크 사업(2012) / 75

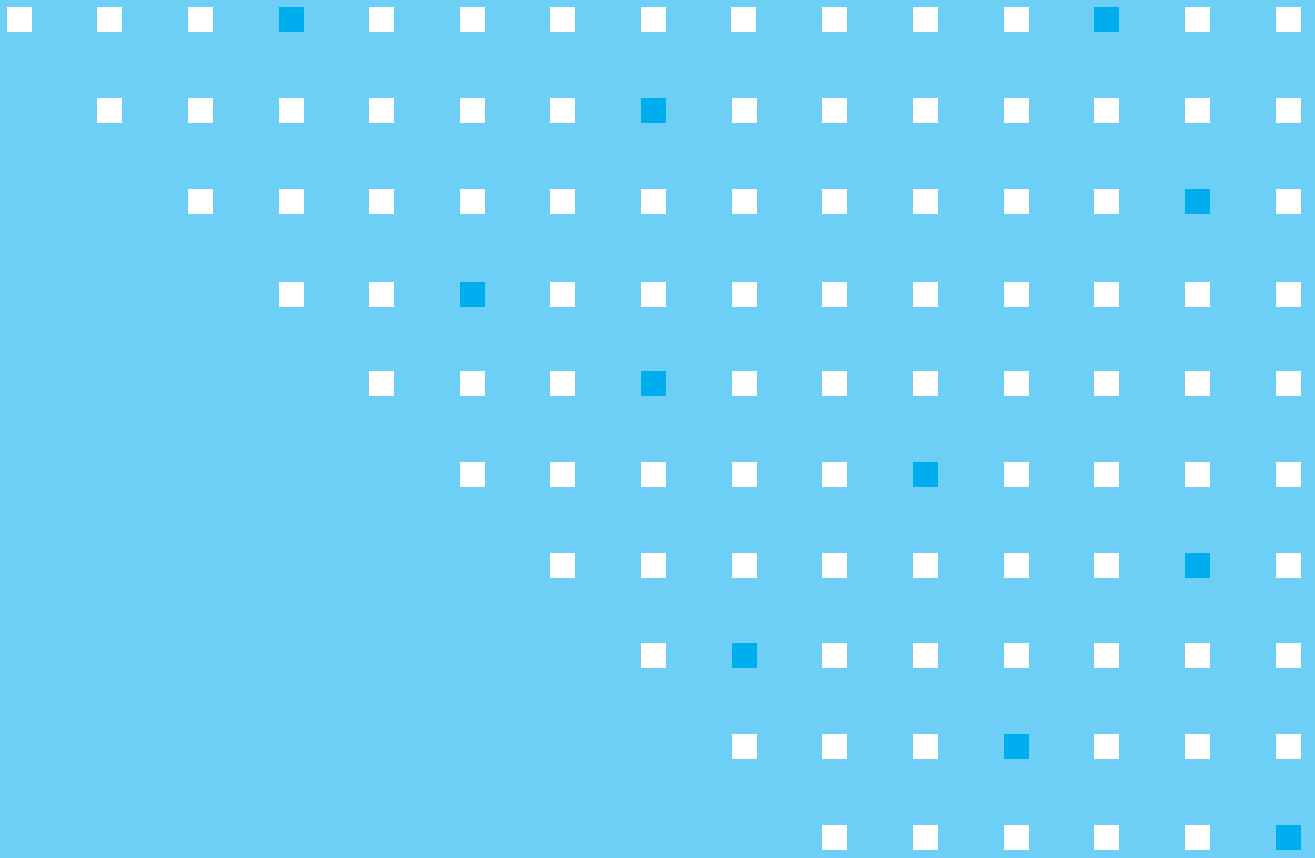


제3장 사업 분야

- 3-1. 글로벌 인재포럼 2012 / 87
- 3-2. 마이스터고 정책 추진 성과 평가와 과제 / 98
- 3-3. UNESCO Regional Center 사업(2012) / 108
- 3-4. 민간자격 국가공인을 위한 조사연구사업(2012) / 115

제4장 정부부처의 요청에 의한 계속 사업

- 4-1. 2012년 직업능력개발 훈련기관 평가 / 127
- 4-2. 직업능력개발계좌제 적합훈련과정 심사 운영사업 / 142
- 4-3. 2012년 중앙부처 직업능력개발사업 평가 / 150
- 4-4. 2012년도 마이스터고등학교 육성 및 지원 사업 / 160
- 4-5. 2012년도 학교에서 직업세계로의 원활한 이행 촉진 / 177
- 4-6. 대학특성화알리미 운영 사업 / 184
- 4-7. 국가직무능력표준 적용 및 확산 / 190
- 4-8. 민간자격 관리·운영 / 204
- 4-9. 2012년 공공부문 인재개발 우수기관 인증제 / 215

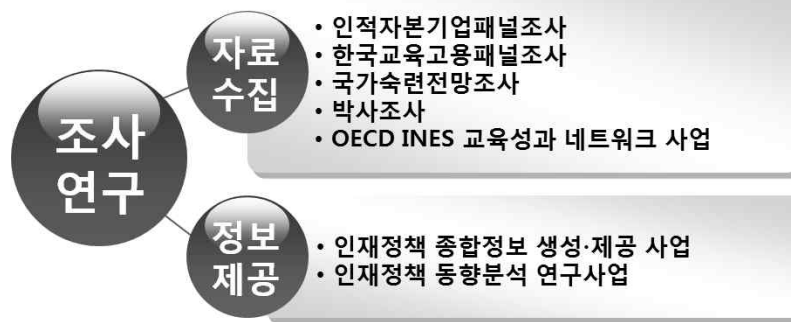


제1장

2012 조사연구 및 사업의 운영 방향과 성과

1-1. 조사연구

인적자원 및 직업능력개발 정책 추진을 위한 기초자료 제공



과제	요약
2-1. 인적자본기업패널조사(2012)	• 2012년에는 4차(2011)년도 조사 자료의 클리닝과 제4회 학술대회를 통해 1~4차 웨이브 패널데이터를 생성·제공하고, 생성된 패널자료를 분석하여 정부의 기업 인적자원개발 및 근로자 직업능력개발 정책 수립·평가의 기초자료로 활용
2-2. 한국교육고용패널조사(2012)	• 패널자료의 DB 구축을 통한 인적자원개발 연구와 정책의 기초자료 제공, 9차년도 본조사 실시, 제7회 학술대회 및 제6회 대학원생 논문경진대회 개최
2-3. 국가숙련전망조사(2012)	• 2010년부터 10년간의 계획에 따라 추진되고 있으며, 사업의 주요 내용은 숙련수요조사, 숙련공급조사, 숙련불일치지수개발, 숙련전망모형개발 등의 네 영역으로 수행
2-4. 박사조사(2012)	• 매년 신규로 취득하는 국내박사의 교육과정, 경제활동 및 진로 조사를 통해 박사급 고급 인적자원 정책 수립을 위한 기초자료 수집 및 제공. 2012년에는 전체 7,061명 조사응답.
2-5. 인재정책 종합정보 생성·제공사업(2012)	• 인재개발과 관련한 정보의 수집·가공·분석 후 NHRD.net을 통한 정보제공. NHRD.net 누적회원 수 5,754명(2012.12.31. 기준)
2-6. 인재정책 동향분석 연구사업(2012)	• 국내외 인재정책의 주요 이슈에 대한 질 높고 시의성 있는 정보와 통계자료 분석·제공, 격월간 동향지 'THE HRD REVIEW' 개편 및 발간, 격주간 이슈브리프 'KRIVET Issue Brief' 창간 및 발행, '한국의 인적자원개발지표' 발간
2-7. OECD INES 교육성과(LSO) 네트워크 사업(2012)	• OECD INES 교육성과(LSO) 네트워크에 대한 정확한 통계자료 제공으로 『OECD 교육지표집(EAG)』의 발간을 지원하고 우리나라 통계자료 확보에 기여

1-2. 사업 분야

인적자원 및 직업능력개발 정책 지원을 위한 관련 사업 추진

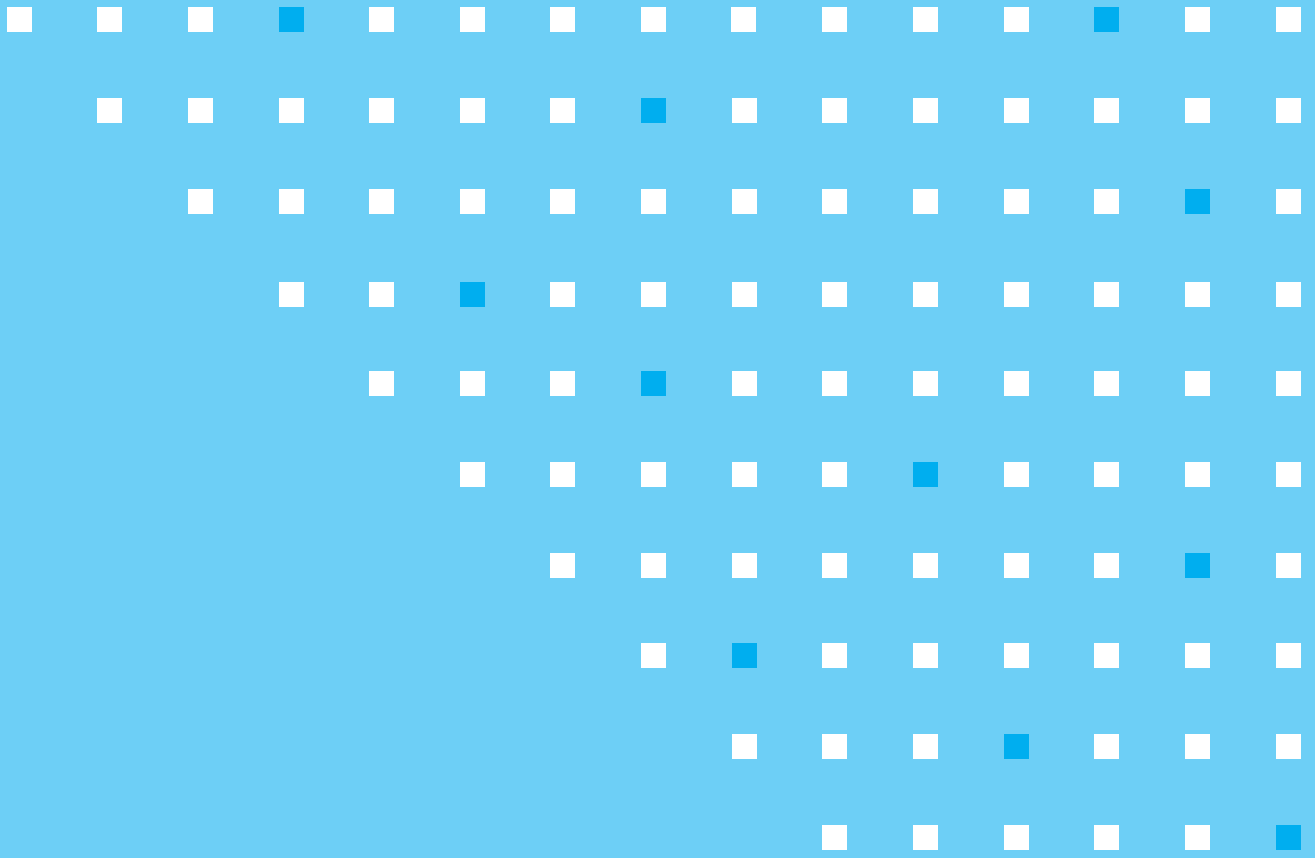


과제	요약
3-1. 글로벌 인재포럼 2012	• ‘인재가 미래다’의 슬로건과 ‘교육이 최고의 복지다(Better Education, the Best Welfare)’를 주제로 ‘글로벌 인재포럼 2012(Global HR Forum 2012)’ 개최 (2012.10.23~25, 롯데호텔)
3-2. 마이스터고 정책 추진 성과 평가와 과제	• 지난 5년간의 마이스터고 정책 추진의 경과를 정리하고, 정책의 형성-집행-성과 영역 평가 후 마이스터고 발전을 위한 과제 제언
3-3. UNESCO Regional Center 사업(2012)	• BEAR 프로젝트 관련 아프리카 5개국 직업교육훈련 ODA 실무담당자 초청 연수 및 아시아·태평양 등 개발도상국들의 직업교육훈련 고위 정책지도자를 초청하여 워크숍 진행. UNESCO 지정 우수지역센터로서 정보 수집, 생성 및 가공. UNESCO 역점사업에 대한 공동 추진을 통해 협력관계 강화
3-4. 민간자격 국가공인을 위한 조사연구사업 (2012)	• 민간자격 국가공인을 위한 공인 절차 및 기준 마련 후 조사연구 업무 수행. 기 공 인자격에 대한 재공인 및 변경 공인 조사연구 업무 수행. 신규 적합 7개, 재공인 적합 8개, 변경 승인 적합 4개(조건부 적합 1개).

정부부처의 요청에 의한 계속 사업

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

위탁사업명	위탁기간	관련 부처	위탁 및 법적근거
직업능력개발훈련기관 평가 및 실업자계좌제 훈련과정심사 사업	2007~계속	고용노동부	<ul style="list-style-type: none"> • 본원 정관('10.12.29) 제4조 제6호 • 『직업교육훈련 촉진법』 제21조(직업교육훈련기관에 대한 평가) • 『근로자직업능력 개발법』 제53조(직업능력개발훈련시설 등에 대한 평가) • 직업능력개발 훈련기관 평가에 관한 규정(노동부 예규 제611호, '09.12.7) 제9조(평가의 대행) • 직업능력개발계좌제 실시 규정(고용노동부고시 제2011-42호, '11.9.14) 제17조(실업자등의 계좌적합훈련과정의 인정) 제2호 • 직업능력개발사업 업무대행기관 운영에 관한 규정(고용노동부 훈령 제38호, '11.6.3) • 직업능력개발훈련 모니터링에 관한 규정(고용노동부훈령 제39호, '11.6.8) 제8조(협조제제)
중앙부처 직업능력개발 사업평가	2011~계속	고용노동부	<ul style="list-style-type: none"> • 근로자직업능력개발법 제53조(직업능력개발훈련시설 등에 대한 평가) 1항 제3호 “중앙행정기관의 장 또는 지방자치단체의 장 이 위탁한 직업능력개발훈련을 실시한 자(노동부장관이 사전에 해당 중앙행정기관의 장 또는 지방자치단체의 장과 협의하여 평가하기로 정한 자에 한정한다)”
한국형 마이스터고 도입·선정·운영 관련 사업	2008~계속	교육과학 기술부	<ul style="list-style-type: none"> • 고교다양화 300프로젝트(100대 국정과제 중 61) • 한국형 마이스터고 육성 기본 계획(교과부, 국방부, 노동부, '08.7) • 마이스터고지원센터 지정('09.3.6)
대학특성화지원센터 운영사업	2008~계속	교육과학 기술부	<ul style="list-style-type: none"> • 『교육 관련 기관의 정보공개에 관한 특례법』 시행령 제7조(총괄 관리기관 및 항목별 관리기관의 지정 등) • 대학특성화지원센터 지정('07.12.28)
민간자격등록사업	2008~계속	교육과학 기술부	<ul style="list-style-type: none"> • 『자격기본법』 제17조 제2항 • 민간자격 등록관리기관 지정('08.4.)
공공부문 인적자원개발 우수기관 인증제(Best HRD) 인증 사업	2006~계속	교육과학 기술부	<ul style="list-style-type: none"> • 『인적자원개발 기본법』 제14조(인적자원개발 우수기관 등에 대한 인증) 및 동법 시행령 제18조(인증 실시 업무의 위탁)
국가직무능력표준개발사업	2003~계속	교육과학 기술부	<ul style="list-style-type: none"> • 본원 정관('10.12.29) 제4조 제4호 • 『자격기본법』 시행령 제34조(권한의 위임·위탁)
진로정보센터 운영 사업	1999~계속	교육과학 기술부	<ul style="list-style-type: none"> • 『산업교육진흥 및 산학협력촉진에 관한 법률』(舊 산업교육진흥법) 제3조(학생의 진로지도), 동법 시행령 제2조(진로지도시책) • 진로정보센터 지정('99. 8.25)



제2장 조사연구

2-1. 인적자본기업패널조사(2012)

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

요 약

인적자본기업패널조사는 기업의 인적자원 실태와 근로자의 교육훈련 수준에 대한 패널자료의 구축 및 활용을 목적으로 함. 2012년도에는 데이터 클리닝 및 자료 공개, 제4회 인적자본기업패널 학술대회 개최, 기초분석보고서 발간 및 자료 활용, 패널 유지관리 등을 수행함. 이를 바탕으로 정부의 기업 인적자원 정책 수립의 기초자료를 제공하고, 효율적인 인적자원개발 투자 방안 모색에 기여할 것으로 기대됨.

I. 사업의 배경 및 목적

1. 사업의 배경 및 필요성

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

2. 사업 목적

- 인적자본기업패널조사(Human Capital Coporate Panel; HCCP)는 기업의 ‘인적자원 개발 및 관리 현황’, 기업의 ‘인력현황’, 근로자의 ‘교육훈련 참여현황 및 숙련수준’ 등을 조사하여 기업과 근로자에 대한 횡단면 및 시계열 형태를 혼합한 패널자료의 구축 및 활용을 목표로 함.
- 2012년에는 4차(2011)년도 조사 자료의 클리닝과 제4회 학술대회를 통해 1~4차 웨이브 패널데이터를 생성·제공하고, 생성된 패널자료를 분석하여 정부의 기업 인적자원개발 및 근로자 직업능력개발 정책 수립·평가의 기초자료로 활용하고자 함.

II. 주요 사업 내용

1. 사업 개요

□ 사업 추진 실적

- 『인적자본기업패널조사(2012)』는 총 15년 계획으로 수행되고 있는 계속 사업의 9년차 사업임. 즉, 『인적자본기업패널조사(2011)』, 『인적자본기업패널조사(2010)』, 『인적자본기업패널조사(2009)』, 『인적자본기업패널조사(2008)』, 『인적자본기업패널조사(2007)』, 『인적자본기업패널조사(2006)』, 『인적자본기업패널조사(2005)』, 『사업체 인적자원개발 패널조사(2004)』에 이은 계속 사업임.
- 1차(2005)년도 본조사를 시작으로 격년(2년) 단위로 본조사를 수행하며, 패널 데이터베이스의 구축 및 제공, 전국 단위 학술대회 개최, 기초분석보고서 발간, 부가조사 수행, 분석자료 생성·활용 등의 사업을 수행함.

□ 2012년도 주요 계획

- 『인적자본기업패널조사(2012)』는 4차(2011)년도 조사 자료의 클리닝과 제4회 학술대회 개최를 통해 1~4차 웨이브 HCCP 패널 데이터를 생성·제공하고, 5차(2013)년도 본조사를 위한 조사 설계를 수행하고자 함.
- 다양한 패널 유지관리 활동을 지속적으로 수행하고, 부가조사 실시 및 활용, 기초분석보고서(2012) 발간, 자료 분석 등을 수행하여 자료 활용도를 제고하고자 함.

2. 4차(2011)년도 본조사 및 부가조사

□ 4차(2011)년도 본조사 결과

- 4차(2011)년도 조사결과 요약
 - 기업 500개와 근로자 15,000여 명을 대상으로 2011년 6월부터 12월(6~8월 사전조사, 8~12월 본조사)까지 조사를 수행함.
 - 기업(본사) 500개 조사 완료됨. 산업별로 제조업 369개, 금융업 37개, 비금융서비스업 94개 조사됨. 규모별로 299인 이하 239개, 300~999인 171개, 1,000인 이상 90개 조사됨.
 - 근로자 10,064명 조사 완료됨. 팀장(감독자) 2,686명, 팀원(근로자) 7,378명 조사됨.
- 3차(2009)~4차(2011)년도 패널 유지 기업 현황
 - 휴업/폐업/M&A 등의 망실 : 17개 기업
 - 조사 강력 거절 : 46개 기업
 - 유효표본 기준 표본유지율 : 89.9%(=100×410/456)
 - 3차(2009)년도에 조사된 기업 473개에서 망실을 제외한 456개 기업 중에서 410개 기업이 4차(2011)년도에 조사됨.
- 1차(2005)~4차(2011)년도 패널 유지 기업 현황
 - 1차(2005)년도부터 4차(2011)년도까지 패널기업으로 연속 유지·조사된 기업은 총 271개임.
 - 1차(2005)년도의 454개 원 패널기업 가운데 2차(2007)년도에 조사된 기업은 410개이고, 이 중에서 3차(2009)년도에도 연속해서 조사된 기업은 310개임.

□ 2012년도 부가조사

- 부가조사 개요
 - 조사목적 : 기업의 장년층 활용 실태 파악
 - 조사기간 : 2012년 11월 20일 ~ 12월 14일
 - 조사대상 : 30인 이상 1,700개 기업의 인사담당자
 - 주요 조사내용 : 기술직·기능직 인력부족, 퇴직 인력 활용실태, 장년근로자 및 활용정책 인식 등
- 부가조사 결과를 분석하여 보도자료를 작성·배포하고 이슈페이퍼, 워킹페이퍼 등을 작성·게재하여 자료 활용도 제고

3. 데이터 클리닝 및 자료 제공

□ 데이터 클리닝

- 학술대회용(1차) 데이터 클리닝
 - 편칭에러, 단순에러, 로직에러 교정
 - 1차(2005)~4차(2011)년도 자료의 비교
 - 오픈 문항에 대한 코드북 작성
 - 기초통계분석 등으로 다시 재검토하여 보완
- 최종(2차) 데이터 클리닝
 - 학술대회용 참가자에게 데이터 사용 의견을 수렴하여 추가 데이터 클리닝 실시
 - 기초통계분석을 통해 단순에러 및 로직에러 선별
 - 재검증 및 오류 교정

□ 데이터베이스 구축 및 자료 공개

- 2차 자료(Secondary Data)의 수집
 - NICE신용평가정보(주) 재무자료를 수집하여 패널기업 713개에 대해 151개 계정과목, 12년간(2000년~2011년)의 재무자료 생성
 - 특허청 특허자료를 수집하여 패널기업 713개에 대해 12년간의 특허자료 생성
- 데이터베이스 구축
 - 횡단면 데이터 클리닝을 통해 4차(2011)년도 조사 자료를 최종 완성한 후, 1~4차 데이터의 시계열적 비교 및 오류 수정을 통해 패널자료 구축
 - NICE신용평가정보(주) 재무자료, 특허청 특허자료 등 2차 자료를 본조사 자료와 병합하여 1~4차 웨이브 패널 데이터베이스 구축
- 자료 공개
 - 데이터 정비를 완료하고, 설문지, 레이아웃, 코드북, 사용자 지침서 정리
 - 2012년 12월 공식 배포
 - CD 및 홈페이지 다운로드 제공

4. 제4회 학술대회

□ 학술대회 준비

- 학술대회 목적
 - 구축된 패널자료의 검토 및 활용
 - 연구주제 및 내용에 대한 논의의 장 제공
 - 연구자간 네트워크 형성 기회 제공
 - HCCP 자료의 양적·질적 활용도 제고
- 학술대회 준비
 - 2012년 5월~6월 : 연구계획서 접수
 - 2012년 7월 4일 : 학술대회용 HCCP 1차(2005)~4차(2011)년도 데이터 제공
 - 2012년 9월 5일 : 대학원생 논문경진대회 논문 제출 마감
 - 2012년 9월 12일 : 일반 연구자 논문 제출 마감
- 학술대회 안내 및 홍보
 - 포스터, 초청장, 이메일, 보도자료 등을 통해 학술대회 홍보

□ 학술대회 개최 및 마무리

- 제4회 인적자본기업패널 학술대회 개최
 - 일시 : 2012년 9월 25일 화요일 10:00~18:00
 - 장소 : 서울대학교 호암교수회관 컨벤션센터
 - 공동 주최 학회 : 한국경제연구학회, 한국기업교육학회, 한국노동경제학회, 한국사회학회, 한국산업교육학회, 한국인력개발학회, 한국인사관리학회, 한국인사조직학회, 한국직업교육학회 등의 총 9개 학회
- 학술대회 성과
 - ‘대학원생 논문경진대회’를 병행 개최하여, 후진 연구세대 발굴과 연구 활동을 장려하는 기회를 마련함.
 - 8개의 연구주제로 27편의 일반논문들과 대학원생 논문경진대회를 통한 우수논문 6편이 발표됨.
 - 관련 연구기관 및 학계 전문가, 대학(원)생, 기업 관련자, 유관기관 관계자 등 300여 명이 참석하여 성황리에 개최됨.

14 2012 KRIVET 조사연구 및 사업

- 학술대회 마무리
 - 학술대회 참가자들에게 감사메일 발송
 - 공동주최기관의 지속적 참여 요청
 - 학술대회 참가자들에게 데이터 사용 의견 수렴 및 활용

5. 기초분석보고서 발간 및 자료 활용

□ 기초분석보고서 발간

- 기초분석보고서 작성
 - 인적자본기업패널 기초분석보고서(2010)와 같은 형식을 유지함.
 - 분석 그래프 이외에 기초통계표를 추가함으로써 지표집 형태로 구성함.
 - 기초분석보고서의 구성은 기업용 설문과 근로자용 설문으로 파트를 구분함.
 - 기초분석보고서는 변수 유형을 기준으로 네 가지로 구분됨.
- 기초분석보고서 발간 일정
 - 2012년 9월~10월 : 보고서 기획 및 내용 검토
 - 2012년 10월~11월 : 집필 시작 및 초고 작성
 - 2012년 11월~12월 : 초고 수정 및 편집
 - 2012년 12월 : 최종보고서 완성 및 발간

□ 자료의 활용

- HCCP 자료 활용 현황(2012년)
 - 학술지 게재 논문 3편, 학위논문 5편 등 학술논문으로 활용
 - 패널브리프 4편 등의 연구성과물 산출
- 부가조사 결과 분석을 통해 보도자료 작성·배포하고, HCCP 데이터를 분석하여 학술논문, 이슈페이퍼 등을 지속적으로 작성하여 게재

6. 패널 유지관리 및 홈페이지 관리

□ 패널 유지관리

- 다양한 패널 유지관리 활동 수행
 - 부가조사 등을 통해 지속적으로 기업 인사담당자와 접촉하여 기업정보, 담당자 인적사항 등의 변경사항을 갱신함.
 - 기업에서 필요한 HR관련 정보를 제공하거나 조사결과에 대한 피드백을 수행하여, HCCP 조사 참여에 대한 감사를 표시하고 이후 조사에 대한 협조를 요청함.
- HCCP 기업 Report 작성 및 배포
 - HCCP 자료를 패널기업별로 분석하여 기업 인사담당자에게 제공함.
 - 패널기업과의 지속적인 관계 유지를 위해 지속적으로 발간함.

□ 홈페이지 관리

- 충실한 내용 게재, 지속적인 업데이트 등 수행
- 이용자들에게 양질의 서비스를 제공하여 조사 홍보, 패널 유지관리, 자료 활용 등에 활용

7. 5차(2013)년도 조사 설계

□ 표본설계

- 기업 표본설계
 - 표본설계의 방향과 기준은 4차(2011)년도 방향과 기준을 준용함.
 - 조사 모집단은 한국표준산업분류 9차 개정안 6개 산업(업종) 가운데 종업원 100인 이상, 자본금 3억원 이상의 기업으로 함(단, 개인기업과 공기업은 제외).
 - 표본추출 방법은 ‘할당표본추출-층화 후 임의표본추출’ 방법을 활용함.
 - 목표 표본 수는 500개 기업임.
- 근로자 조사대상 선정
 - 4차(2011)년도 원칙을 그대로 준용하여 실시
 - 산업과 규모를 고려하여 조사대상 및 조사규모를 설정
 - 근로자 약 15,000명(팀장 약 4,000명, 팀원 약 11,000명) 선정

□ 설문지 개발

- 설문지 개발의 기준과 방향 수립
 - 연구진 회의 및 전문가 자문회의를 통해 기준과 방향 수립
 - 조사의 연속성과 응답 편의성을 고려하여 설문지 검토 및 수정·보완

- 설문지 개발
 - 1~4차년도 설문조사 과정, 데이터 클리닝, 학술대회 등에서 나타난 결과 반영
 - 국내외 기존 설문을 지속적으로 검토하여 설문 개발 시 참고자료로 활용
 - 연구진, 내외부 HR 전문가 등이 참여하는 설문 검토 회의, 집중작업, 자문회의 등을 통해 설문 수정·보완

Ⅲ. 사업성과 활용 방안

□ 정부의 기업 인적자원 정책 수립의 기초자료로 활용

- 국내 기업의 인적자원 활동의 현황 파악 및 개선점 제시 가능
 - 기업의 인적자원 활동 현황 및 문제점 파악
 - 기업 인적자원 관련 정책의 개선점(또는 대안) 제시

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

□ 다양한 분야에서 연구자료로 활용

- 기업과 근로자의 인적자원 활동과 관련한 다양한 측면의 연구 가능
 - 고숙련 또는 고성능 조직의 구축에 대한 연구
 - 근로자의 직무만족도, 조직몰입도 등 다양한 개인 차원의 활동 및 인식과 기업 차원의 인적자원 활동과의 연관성 및 영향 분석
 - 다양한 인적자원 관련 제도와 근로자 숙련 증가의 관계 연구

- 근로자 이력 자료를 통한 숙련 형성 과정 연구
- 기업 환경, 경영전략, 인적자원 활동, R&D, 기업성과를 연계한 연구
 - 기업의 경영환경에 따른 인적자원 활동의 차이점 분석
 - 기업의 연구개발, 교육훈련 활동이 기업 성과에 미치는 영향 분석
- 기업 실무자와 일반 국민에게 필요한 여러 가지 정보 제공
 - 각 기업의 인적자원 활동에 대한 실태 및 유사 기업과의 비교
 - 기업에서 실시하고 있는 다양한 인적자원 제도들의 효과성 비교 및 분석
 - 기업에 속해 있는 근로자들의 직무만족도, 조직몰입도 등에 대한 분석을 통한 기업 인적자원 활동의 장단점 및 방향성 제시
 - 기업 차원에서 근로자 숙련 증대와 교육훈련의 강화를 위한 방안 제시
 - 취업 준비생 및 대학에 직업기초능력 개발을 위한 방향 제시 가능
 - 기업이 요구하는 직무별 숙련 수준 분석을 통해 취업 준비를 위한 대학 교육의 방향 제시
 - 기업이 요구하는 각종 자격 분석을 통해 취업 준비생에게 취업에 필요한 자격 등에 대한 가이드 제시

2-2. 한국교육고용패널조사(2012)

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

요 약

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

I. 사업의 배경 및 목적

1. 사업의 배경

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

- 패널자료를 이용한 인적자원개발의 실태 분석과 인적자원개발의 단기적 효과 및 중장기적 효과에 대한 분석을 통해 인적자원개발 정책을 수립하고 실행함으로써 정책 수행의 효과를 극대화할 수 있음.
- 실증적 자료에 근거한 진로 및 직업 교육의 방안을 마련하여, 개인의 적성과 희망에 걸맞은 직업 및 진로교육 체제를 구축해야 함.
 - 진로 및 직업 교육은 개인 및 사회적 차원의 자원 손실을 최소화하면서 미래 직업에 필요한 능력과 소질을 충분히 고려하여 수행되어야 함.
 - 패널자료를 활용한 직업 및 진로 교육 방안의 마련과 직업 및 진로 교육 체제의 구축을 통해 직업 및 진로 교육의 현실 적합성을 높일 수 있음.

2. 사업의 목적

- 중단적 패널자료의 구축을 통한 인적자원개발 연구와 정책의 기초자료 제공
 - 현재 한국사회의 인적자원개발 정책의 수립에서 학교-노동시장-노동훈련(교육)으로 이어지는 연계과정에 대하여, 신뢰할 수 있는 자료가 축적되어 있지 않음.
 - 이에 따라 교육과 노동시장으로의 이행 및 노동시장에서 교육훈련을 통한 재교육 과정에 대한 정확한 자료가 미비한 실정임.
 - 자료의 미비는 정책 수립과 연구에 제한점으로 작용하고 있음.
- 중등교육의 효과 분석을 위한 기초자료 제공
 - PISA2003 및 PISA2006의 결과로 우리나라의 중등교육 수준이 OECD 국가 중에서 최상위권에 있으며, 이는 우리나라 중등교육이 비교적 성공적이라고 볼 수 있음.
 - 그러나 중등교육의 성공을 사교육과 공교육의 관계 속에서 볼 경우, 어떤 요인에 의해 결정된 것인가에 대해서는 여전히 의문이 남음.
 - 학교 교육의 효과를 실증적으로 검증하고, 진학 및 취업 과정을 분석하여, 학교 교육의 장기적인 성과를 실증적으로 검증할 수 있는 자료를 제공함.
- 고등교육의 효과 분석을 위한 기초자료 제공
 - 고등교육 분야의 성과에 대한 자료의 축적은 아직 초보적인 단계에 있으며, 많은 경우 행정 통계에 의존하고 있음.
 - 고등교육으로 진학한 학생들의 학교 교육 경험과 이후의 진로에 대한 자료를 축적함으로써 고등교육의 효과를 실증적으로 검증할 수 있음.

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

II. 주요 사업 내용

1. 사업 추진 내역

- 한국교육고용패널조사는 2003년부터 13년 계획으로 수행되고 있는 계속 사업임.
- 2004년 1차년도 본조사를 시작으로 매년 추적조사를 실시하고 있으며, 2005년부터 매년 학술대회를 개최하고, 기초분석보고서를 발간하고 있음.

〈연도별 사업 추진 개요〉

연도	추진 내용	비고
2003	• 조사 기획 및 설계, 설문지 개발, 표본설계, 예비 조사	
2004	• 1차 본조사 실시 • 조사 설계 수정·보완	- 중3 2,000명 - 고3 4,000명 (일반계고 2,000명, 전문계고 2,000명)
2005	• 2차 본조사 실시 • 1st wave 데이터 구축 • ‘한국교육고용패널 기초분석보고서(2005)’ 발간 • 『제1회 한국교육고용패널 학술대회』 개최(2005.10.7.)	
2006	• 3차 본조사 실시 • 2nd wave 데이터 구축 • ‘한국교육고용패널 기초분석보고서(2006)’ 발간 • 『제2회 한국교육고용패널 학술대회』 개최(2006.10.24.) • 『제1회 대학(원)생 논문경진대회』 개최(2006.10.24.)	
2007	• 4차 본조사 실시 • 3rd wave 데이터 구축 • ‘한국교육고용패널 기초분석보고서(2007)’ 발간 • 『제3회 한국교육고용패널 학술대회』 개최(2007.10.9.) • 『제2회 대학(원)생 논문경진대회』 개최(2007.10.9.)	※ 중3 코호트의 신규 패널 1,500명 투입 - 전문계고3 951명 - 외국어고3 272명 - 과학고3 277명
2008	• 5차 본조사 실시 • 4th wave 데이터 구축 • KEEP 홈페이지 개편(keep.krivet.re.kr)	
2009	• 6차년도 본조사 실시 • 5th wave 데이터 구축 • ‘한국교육고용패널 기초분석보고서(2008)’ 발간 • 『제4회 한국교육고용패널 학술대회』 개최(2009.2.24.) • 『제3회 대학(원)생 논문경진대회』 개최(2009.2.24.)	

〈표 계속〉

연도	추진 내용	비고
2010	<ul style="list-style-type: none"> • 7차년도 본조사 실시 • 6th wave 데이터 구축 • KEEP 홈페이지 개편(www.krivet.re.kr) • ‘한국교육고용패널 기초분석보고서(2009)’ 발간 • 『제5회 한국교육고용패널 학술대회』 개최(2010.2.19.) • 『제4회 대학(원)생 논문경진대회』 개최(2010.2.19.) 	※ 군입대로 인한 보정 패널(남성) 757명 투입 - 2년제 대졸 337명 - 4년제 대졸 420명
2011	<ul style="list-style-type: none"> • 8차년도 본조사 실시 • 7th wave 데이터 구축 • ‘한국교육고용패널 기초분석보고서(2010)’ 발간 • 『제6회 한국교육고용패널 학술대회』 개최(2011.2.23.) • 『제5회 대학(원)생 논문경진대회』 개최(2011.2.23.) 	
2012	<ul style="list-style-type: none"> • 9차년도 본조사 실시 • 8th wave 데이터 구축 • ‘한국교육고용패널 기초분석보고서(2011)’ 발간 • 『제7회 한국교육고용패널 학술대회』 개최(2012.2.23.) • 『제6회 대학(원)생 논문경진대회』 개최(2012.2.23.) 	

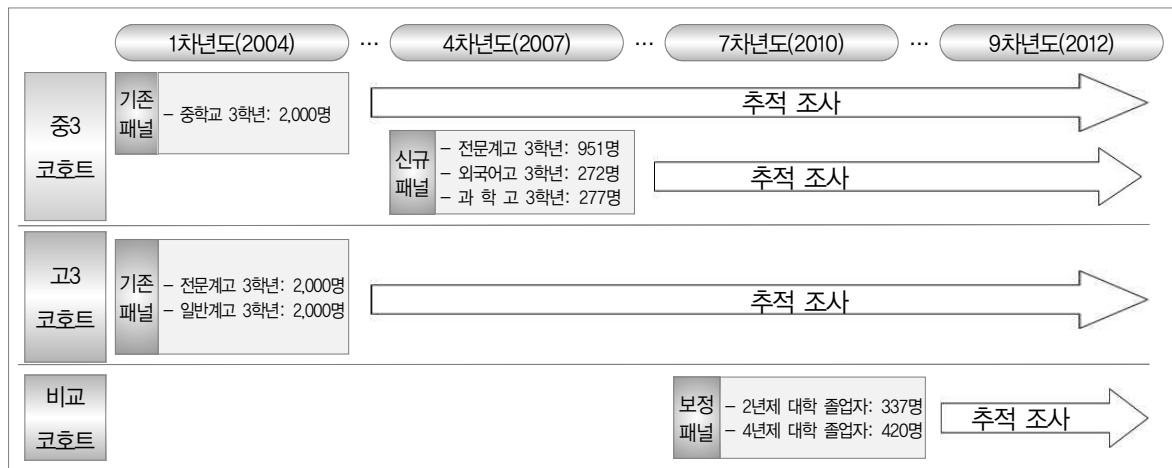
2. KEEP의 조사 대상

□ KEEP 조사대상은 1차(2004)년도부터 추적 조사한 기존 패널, 4차(2007)년도에 추가된 신규 패널, 7차(2010)년도에 추가된 보정 패널로 구성됨.

- 기존 패널은 1차(2004)년도 조사부터 매년 추적 조사됨.
 - 중학교 3학년생, 2,000명, 전문계고 3학년생 2,000명, 일반계고 3학년생 2,000명으로 구성됨.
- 신규 패널은 4차(2007)년도 조사부터 추가됨.
 - 전문계고 3학년생 951명, 외국어고 3학년생 272명, 과학고 3학년생 71명, 과학고 조기 졸업자 206명으로 구성됨.
 - 중3 코호트의 경우 전문계고 진학자 비율이 30% 정도로 전문계고 진학자의 향후 진로를 전문계 학교 특성에 따라 분석하기 위해서는 추가 표집이 필요했음.
 - 또한, 특목고의 영향력이 큰 데 비해 특목고 졸업자의 진로에 대한 정보가 불충분하여 이를 보완하기 위해 특목고에 대한 표집이 필요했음.

- 보정 패널은 7차(2010)년도 조사부터 추가됨.
- 전문대학을 졸업(2007년 2월)한 남성 337명, 4년제 대학을 졸업(2009년 2월)한 남성 420명으로 구성됨.
 - 남자 패널의 균입대로 인하여 여성 패널과 대학 졸업 등 사회 진출 시기의 차이가 발생함.
 - 이로 인하여 취업자의 경우 여성이 대부분을 차지하고 있음.
 - 이를 보완하기 위하여 여성 패널과 동일한 시기에 대학을 졸업한 남성 패널을 추가하여 비교 대상으로 활용함.

〈조사대상 구성(기존·신규·보정 패널)〉



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

〈연도별 조사대상 현황(1~9차년도)〉

코호트 구분	패널 구분	표본 수	1차년도 (2004)	2차년도 (2005)	3차년도 (2006)	4차년도 (2007)	5차년도(2008)~6차년도(2009)	7차년도(2010)~9차년도(2012)
중3 코호트	기존 패널	2,000명	중3	전문계고1 일반계고1	전문계고2 일반계고2	전문계고3 일반계고3	대학생 취업자 미취업자	대학생 취업자 미취업자
	신규 패널	1,500명	-	-	-	전문계고3 외국어고3 과학고3 과학고 조기 졸업자		
고3 코호트	기존 패널	2,000명	전문계고3	대학생 취업자 미취업자	대학생 취업자 미취업자	대학생 취업자 미취업자	대학생 취업자 미취업자	대학생 취업자 미취업자
		2,000명	일반계고3					
비교 코호트	보정 패널	757명	-	-	-	-	-	(대학생) 취업자 미취업자

3. KEEP의 주요 조사 내용

□ KEEP의 주요 조사 내용은 청년층의 학교생활, 진학 및 진로 계획, 경제활동 관련, 가정 생활과 여가활동, 교육과 훈련 등임.

〈범주별 주요 조사 내용〉

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

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

〈연도별 기획 조사 내용〉

연도	주제 문항	문항내용 및 구성
2차년도 (2005)	보호자 양육태도	<ul style="list-style-type: none"> • 청소년의 정서적, 행동적 문제에 영향을 주는 보호자의 양육행동을 평가할 수 있는 도구로, 남성 보호자와 여성 보호자 각각에 대한 자녀의 평가문항으로 구성되었음. • 양육태도의 유형은 감독, 합리적 설명, 과잉기대, 과잉간섭, 학대, 애정으로 나누고, 각 유형별 3문항씩 총 18문항으로 구성함.
3차년도 (2006)	경제의식	<ul style="list-style-type: none"> • 소비행동, 경제교육 도움 정도, 부모의 경제적 책임, 학교성적과 경제적 성공의 연관성, 경제적 성공 요소, 우리나라 경제문제에 대한 인식, 미래 경제상황에 대한 생각 등 총 19문항으로 구성함.
4차년도 (2007)	인터넷 중독 사회적 네트워크	<ul style="list-style-type: none"> • 인터넷 사용과 관련한 행동적, 심리적, 사회적 문제에 대한 9문항 • 친지와 지인 중 국회의원, 고위 공무원, 대기업 경영자 등 유무와 친밀도 파악
5차년도 (2008)	대인관계	<ul style="list-style-type: none"> • 직업기초능력 중 대인관계와 관련한 15문항으로 구성함
6차년도 (2009)	경제의식	<ul style="list-style-type: none"> • 2006년 문항을 바탕으로 중·고등학교에서 받은 경험의 도움 정도에 대한 문항 추가하여 총 21문항으로 구성함.
7차년도 (2010)	취업선호도	<ul style="list-style-type: none"> • 유보임금과 일자리 위치, 규모, 고용상태, 근무환경 등에 대한 16문항으로 구성함.
8차년도 (2011)	취업선호도 위험기피도	<ul style="list-style-type: none"> • 2010년 취업선호도를 재조사함. • 노동시장의 움직임 및 직업훈련 선택 및 성과를 설명하는 데 활용되는 중요한 개인 의 사결정 변수로 10문항으로 구성함.
9차년도 (2012)	취업선호도 성격검사	<ul style="list-style-type: none"> • 2011년 취업선호도를 재조사함. • 성격검사는 성격분류법 중에서 가장 많이 사용되는 외향성, 신경증 성향, 우호성, 성실성, 경험에 대한 개방성의 5가지로 정의한 빅5를 30개 소문항으로 구성함.

4. KEEP의 조사 결과

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

- 현재 1차년도(2004)에서 7차년도(2010)까지 무료다운 받을 수 있음.
- 8차년도(2011) 자료는 2013년 2월 19일 ‘제8회 한국교육고용패널 학술대회’와 ‘제7회 대학(원)생 논문경진대회’를 통해 자료 검증 후, 최종 데이터 클리닝을 거쳐 공개될 예정임.

〈KEEP의 연도별 조사 결과 및 성공률〉

고호트 구분	패널 구분	표본 수 (명)	조사 성공 표본 수(명) (조사 성공률: 각차수별 조사성공수/유효표본수)							
			1차년도 (2004)	2차년도 (2005)	3차년도 (2006)	4차년도 (2007)	5차년도 (2008)	6차년도 (2009)	7차년도 (2010)	8차년도 (2011)
중3 코호트	기존 패널	2,000	2000 (100.0)	1,774 (90.1)	1,751 (89.3)	1,696 (88.0)	1,500 (84.4)	1,113 (86.7)	1,046 (86.9)	1,275 (83.6)
	신규 패널	1,500	-	-	-	1,500 (100.0)	1,185 (84.2)	847 (80.7)	784 (83.9)	915 (77.5)
고3 코호트	기존 패널	4,000	4000 (100.0)	3,478 (90.4)	2,336 (83.7)	1,597 (79.3)	2,128 (74.8)	2,580 (76.2)	2,471 (76.5)	2,408 (75.8)
비교 코호트	보정 패널	757	-	-	-	-	-	-	757 (100.0)	713 (94.9)

※ 2013년 공개 예정인 8차(2011)년도 조사결과까지만 제시함.

V. 사업성과 활용방안

□ 국가 인적자원개발 정책 수립의 기초자료로 활용

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

□ 관련 기관의 연구자료로 제공

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

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

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

□ KEEP 자료를 활용한 다양한 분야의 연구 분석이 가능함.

〈KEEP 자료를 활용한 연구 분야(예)〉

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

2-3. 국가숙련전망조사(2012)

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

요약

이 사업은 지식기반경제에서 숙련이 국가의 생산적 역량을 강화하는 중요한 요소임을 감안하여 국가 숙련전략을 확립하는데 필요한 숙련정보의 생성과 숙련전망을 위한 틀을 마련하고자 추진되었음. 동 사업은 2010년부터 10년간의 계획에 따라 추진되고 있으며, 사업의 주요 내용은 숙련수요조사, 숙련공급조사, 숙련불일치지수개발, 숙련전망모형개발 등의 네 영역으로 구성됨. 이 보고서는 10개년 사업 중 2012년 사업으로 숙련의 측정 방법과 숙련전망의 기본 틀의 이론적 논거를 제시하고, 서비스 산업 고용주를 대상으로 공석, 숙련부족, 교육훈련 등에 대한 조사 및 분석을 실시하였으며, 최종적으로 이들 논의와 분석을 바탕으로 향후 사업의 개선 방안을 제시하였음.

I. 사업의 배경 및 목적

1. 사업 배경

□ 숙련은 국가 차원에서 생산성에 바탕을 둔 경쟁력을 강화하는 수단

- 세계 각국은 숙련을 기술변화와 글로벌화에 기인하는 노동시장의 구조적 변화에 대응하는 본원적인 요소로 인식하기 시작하였으며, 숙련을 통한 국가경쟁력을 강화하려는 노력을 본격화하고 있음.
 - OECD에서는 숙련전략과 관련하여 정책 권고를 도출하기 위한 프로젝트를 추진하고 있으며, 숙련에 관한 정보의 생성을 구체화하고 있음.
- 우리나라에서도 노동시장에서 인력수급불일치가 심화되고 있고, 이러한 불일치는 숙련과 깊게 관련되는 구조적인 불일치에 크게 영향을 받고 있음.
 - 노동시장에서 구직난 속에 구인난이 공존하고, 청년의 취업난이 가중되고 있는 상황에서 인구의 고령화와 고학력화 등에 의한 전반적인 양극화 문제는 점점 심해지고 있음.

□ 숙련에 대한 논의와 분석에 있어서 새로운 접근이 필요

- 기존의 논의와 정책적 관심은 인력수급의 불일치에 치중하는 경향이 있었으나, 이러한 접근은 숙련이라는 질적인 특성을 제대로 반영하지 못하였음.
 - 종래의 인력수급 분석이 양적인 정보에 바탕을 두는 것이었으며, 이는 기본적으로 개인들이 가지고 있는 숙련이 동질적이라는 전제를 하고 있었으므로, 이제 숙련에 대한 정보를 생성·보급하는 것은 시급한 과제로 등장하였음.
- 또한, 정책적 접근도 주로 인력양성에 중심을 두고 있고, 산업현장과 기업에서의 숙련수요에 바탕을 둔 정보가 부족하여 숙련과 관련한 정책의 추진이 어려운 한계가 있었음.
 - 대부분의 숙련에 관한 연구도 학력 또는 전공의 특성을 고려하고 있고, 산업에서의 숙련수요에 대한 신뢰 있는 정보의 부족으로 인해 숙련의 수요측면을 고려하는 심층적인 논의도 미흡하였음.
- 따라서 숙련의 공급과 수요 측면을 동시에 고려하는 국가 차원의 숙련수급관리체계를 마련할 필요성이 증대되고 있음.
 - 기존에 논의된 직업(job), 역량(competency), 지식(knowledge) 등에서의 숙련을 학교 교육과정에 적용하는 데에만 초점이 맞추어져 있는 것은 한계이며, 이를 극복하기 위하여 일자리 또는 직무에서 수행하는 숙련수요의 정보를 추출하려는 노력 또한 필요함.
 - 그리고, 비록 최근이기는 하지만 영국에서는 고용주조사를 실시하고 있고, OECD에서는 핵심 역량(Key competencies)에 관한 국제비교를 위한 조사를 하고 있음.

□ 이러한 노동시장의 상황에 대응할 수 있는 숙련정보를 생성하기 위해 동 사업을 추진

- 기존의 양적인 접근을 극복하고, 숙련이라는 질적인 특성에 대한 정보를 관찰·축적·보급할 수 있는 기반을 마련하는 것이 본 사업의 배경임.
- 동 사업은 2010년부터 10년 추진 과제이나 2010년에는 예산 제약으로 숙련수요 이외에 숙련공급과 숙련전망 등에 대한 틀을 마련하지 못했으며, 2011년에도 국가직무능력표준에 기초한 조사를 실시하면서 숙련에 대한 객관적 정보를 추출하지 못하는 한계를 노정함.
- 2012년 사업은 이상의 문제를 극복하기 위하여 10년 계획을 다시 구체적으로 확립하고, 그 계획에 따라 사업을 추진함.

2. 사업 목적

- 본 사업은 10년 계획에 의해 추진되는 2012년 사업으로 선행사업의 문제점을 보완하여 인적자원의 양성과 활용을 숙련의 관점에서 조망할 수 있는 질적인 숙련정보의 생성 틀을 마련함과 동시에 숙련수요의 시계열 자료를 바탕으로 숙련전망의 틀을 마련하는데 목적이 있음.

II. 주요 사업 내용

1. 연도별 주요 사업 내용

- 전체 연구 내용은 숙련수급조사(숙련수요 및 숙련 공급), 숙련불일치지수 개발, 숙련전망모형 구축 등의 세 영역으로 구성됨.
- 숙련수급조사는 고용주를 대상으로 하는 숙련수요조사와 졸업생 또는 근로자를 대상으로 하는 숙련공급조사의 두 유형임.
 - 숙련수요조사는 고용주를 대상으로 하는 2010년의 파일럿조사를 바탕으로 보완하여 연도별로 제조업과 서비스업을 격년 간격으로 실시함.
 - 숙련공급조사는 졸업자 또는 근로자를 대상으로 2013년 파일럿조사를 바탕으로 2014년부터 격년 간격으로 조사를 실시함.

〈연도별 연구 내용〉

연도	주요 추진 내용
2012	<ul style="list-style-type: none"> • 숙련전망조사 방향 설정 - 숙련공급조사 및 숙련전망 방향 설정 • 숙련수요조사(고용주조사 실시)
2013	<ul style="list-style-type: none"> • 숙련수요조사(보완) • 숙련공급조사(예비 조사) • 숙련전망모형 구축

(표 계속)

연도	주요 추진 내용	
2014 ~ 2015	• 숙련수요조사(계속)	=> • 숙련불일치지수 개발
	• 숙련공급조사(계속)	
	• 숙련전망모형 시뮬레이션	
2016 ~ 2019	• 숙련수요조사(계속)	=> • 숙련불일치지수 보완
	• 숙련공급조사(계속)	
	• 숙련전망모형 보완 및 전망 실시	

- 숙련불일치지수는 숙련수급조사의 공식 및 숙련부족 자료와 노동시장의 실업통계를 이용하여 개발하고, 2013년도에 숙련지수에 관한 이론적 모형을 구축한 이후 2014년부터 본격적으로 지수를 개발함.
- 숙련전망모형은 숙련불일치지수를 바탕으로 시나리오를 작성하고, 숙련불일치지수와 양적인 인력수급전망을 연결하는 모형을 구축함.

2. 2012년 사업 내용

- 숙련의 개념과 측정
 - 숙련의 개념을 핵심역량, 직업기초능력, 숙련의 축적과 활용 등의 관점에서 논의함.
 - 기존의 직무분석, 국가직무능력표준, 그리고 인력수급전망 등과 숙련의 측정과 전망의 관계를 논의함.
 - 숙련의 수요와 공급, 숙련불일치에 대한 이론적으로 논의함.
 - 숙련을 형성하고 활용하는 과정을 고려한 측정과 전망의 틀 논의함.
- 숙련수요조사의 틀과 조사 내용 설정
 - 선행조사에 대한 분석: 국내의 고용주조사는 ‘직종별사업체노동력조사’, ‘산업인력수급동향 실태조사’, ‘국가숙련전망조사(2010, 2011)’를 분석하고, 외국의 경우는 영국의 고용주조사를 분석함.

- 모집단 구성과 표본추출의 기초정보를 확인하기 위한 서비스산업의 현황과 특성을 분석함.
- 서비스산업을 조사하기 위한 통계청의 ‘사업체기초통계조사’를 바탕으로 모집단을 구축하고 표본을 설계한 후 조사 결과의 통계분석을 위한 가중치를 작성함.
- 숙련부족, 숙련격차, 특수적 숙련, 교육훈련 등에 대한 내용을 담은 조사지를 개발함.

□ 숙련수요조사의 결과 분석

- 모집단과 표본설계에 의해 부여된 가중치를 바탕으로 일반 현황, 공식과 숙련부족, 숙련격차와 숙련특성, 교육훈련 및 자격 등의 영역을 분석함.

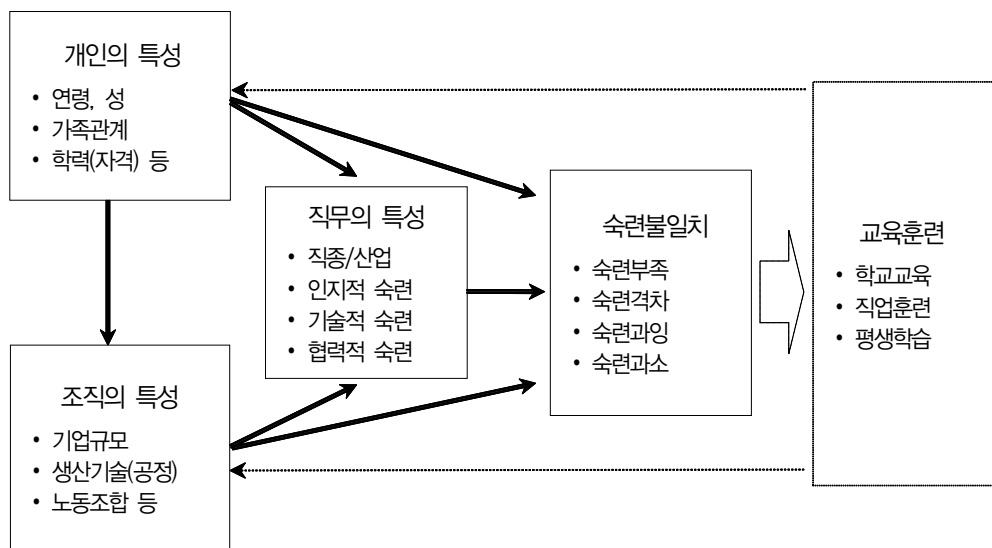
3. 2012년 주요 사업 결과

□ 숙련의 측정과 전망 틀

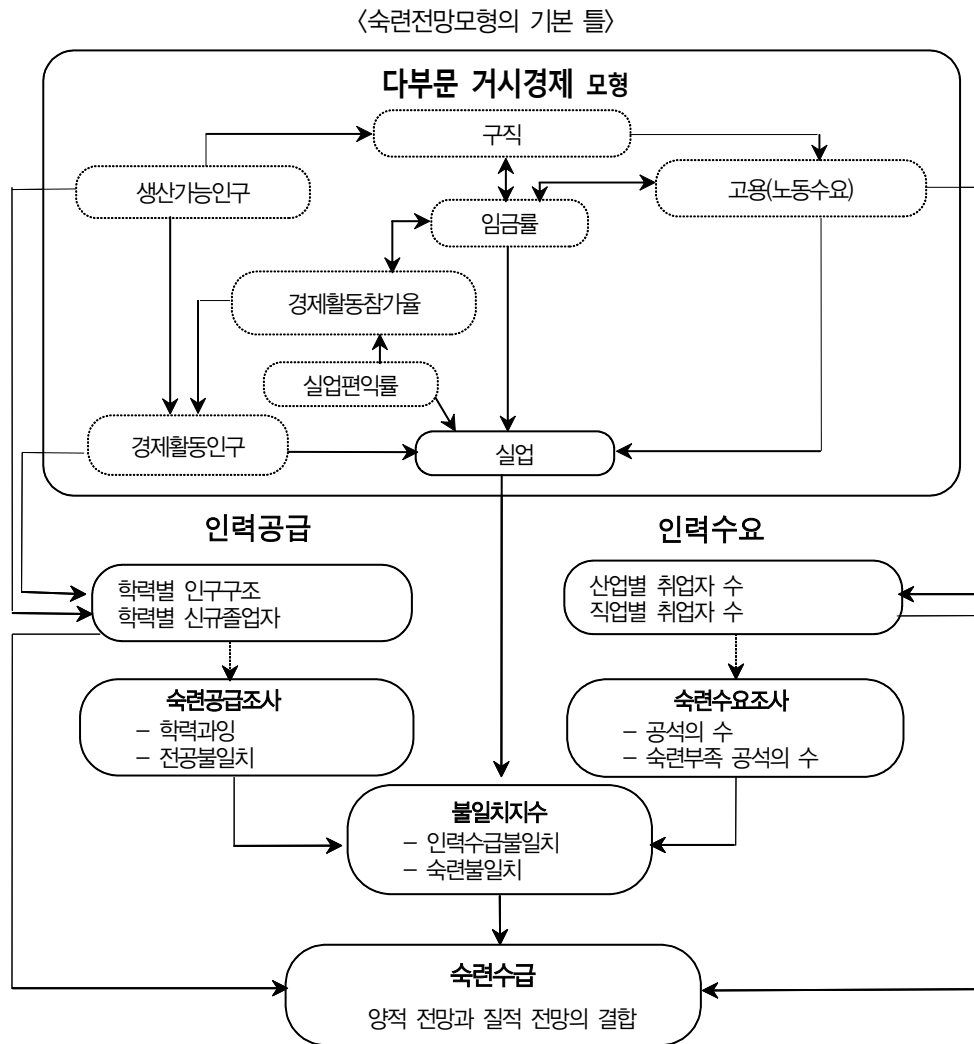
- 이 연구에서 숙련의 측정 및 전망은 기본적으로 숙련과 관련한 이론적 논의에 바탕을 둬. 그리고 이러한 이론적 논의를 바탕으로 숙련의 수급과 숙련의 측정 및 전망을 위한 틀을 제시함.
- 첫째는 숙련의 개념과 이론적 논의하였음.
 - OECD에서 논의되었던 핵심역량(key competencies)과 국내 직업기초능력 연구 등 매우 다양한 논의가 이루어졌으나 공통적으로 이들은 숙련이 생산과 경제발전에 긍정적인 영향을 전제로 하는 것임.
 - 특히, 숙련이 형성되고 활용되는 과정은 공급 측면뿐만 아니라 수요 측면으로서 일자리 또는 직무의 특성과 관계가 중요하다는 이론적 함의를 도출함.
- 둘째는 기존의 직무분석, 국가직무능력표준, 그리고 인력수급전망 등이 숙련의 측정과 전망에 어떤 관계를 가질 수 있는지 조망하였음.
 - 직무분석과 국가직무능력표준은 일자리에서 요구하는 숙련의 수준을 표준화함으로써 인력의 배치를 효율화하고 필요한 숙련을 기르는 신호기능을 하는 것이나, 숙련의 관점보다는 직무의 관점에서 접근하고 있어 숙련을 직접 관찰하는 데에는 한계가 있음.
 - 그리고 인력수급도 기본적으로 종래의 노동이 동질적이라는 가정 하에 예측하고 분석하는데 초점이 맞추어져 있어 숙련을 측정하는 것과는 차이를 보임.

- 셋째는 숙련의 수요와 공급의 관점으로 숙련이 시장에서 거래되는 특성을 감안한다면 숙련의 수요와 공급의 양 측면이 함께 다루어져야 하는 논거를 제시함.
 - 경영, 기술 등 다른 여건에 따라 숙련불균형 현상이 나타날 수 있으므로 숙련불일치의 문제는 인력수급불일치와 구별할 수 있는 이론적 논의의 가능성을 탐색할 필요가 있음.
 - 또한, 숙련과잉 또는 과소숙련이 숙련격차를 가져오고, 이것이 장기화될 경우 숙련부족으로 이어지게 되는 논거를 확립함.

〈숙련수급의 결정 요소〉



- 마지막으로 숙련과 숙련을 형성하고 활용하는 과정에서 상호 의존적인 관계를 고려하여 숙련을 범주화하고, 숙련의 측정을 위한 기존의 논의들을 바탕으로 숙련수급조사, 지수개발, 숙련전망모형 등으로 이어지는 숙련의 측정과 전망을 위한 틀을 제시함.



□ 숙련의 조사 방향과 내용

- 연차별 추진 계획에 따라 선행조사에 대한 분석을 바탕으로 2010년 조사에 이어서 금년의 조사는 서비스업을 대상으로 설계함.
- 조사 설계는 통계청의 ‘사업체기초통계조사’와 한국신용평가사의 자료를 이용하여 모집단을 구축하였으며, 모집단의 서비스업의 31,287개에서 대분류 13개 서비스업의 규모별 분포와 조사의 예산을 고려하여 표본을 추출함.

- 추출된 표본은 2,500개였으며, 이를 바탕으로 각 산업 대분류별로 표본 사업체 리스트를 확보하여 사업체를 접촉한 결과 8,357개 사업체와 접촉에 성공하였으며, 최종 응답한 사업체 수는 2,498개였고, 표본추출은 산업 대분류와 사업체 규모를 층화변수로 하는 층화계통추출법에 의해 추출되었음.
- 조사 내용은 기존의 조사와 서비스산업의 특성에 대한 시사점을 도출하고, 이를 참고하여 하여 설문지에 그 내용을 구성함.
- 설문개발은 숙련에 관한 이론적 논의와 측정 및 전망의 틀에서 제시된 내용을 토대로 일반 현황, 숙련부족, 숙련격차, 특수적 숙련, 교육훈련 및 자격의 다섯 영역에서 21개의 문항으로 구성함.

〈설문 영역별 주요 내용〉

영역	세부 문항
일반 현황	<ul style="list-style-type: none"> • 기업정보 • 고용 현황(직종, 학력, 정규직과 비정규직)
숙련부족	<ul style="list-style-type: none"> • 정규직 인력부족 및 부족인원 • 총원이 어려움, 인원, 이유 • 숙련의 유형별 숙련부족 • 총원의 어려움의 원인 • 숙련부족의 극복 노력
숙련격차	<ul style="list-style-type: none"> • 숙련격차 유무, 해소 어려움 및 이유, 숙련격차 집단 • 숙련격차로 인해 발생하는 문제 • 숙련 유형별 격차 여부 • 숙련격차 극복을 위한 방법
특수적 숙련	<ul style="list-style-type: none"> • 사업장에서 특수적 숙련의 중요성 • 재직자의 특수적 숙련 확보 • 특수적 숙련을 확보하기 위한 노력
교육훈련 및 자격	<ul style="list-style-type: none"> • 교육훈련 방법, 교육훈련 시간 • 교육훈련 예산 • 직무 관련 교육훈련 참여 • 신규인력 채용에 자격의 활용 • 자격의 업무수행에 활용 • 자격취득 활동

□ 조사의 분석 결과

- 설문조사는 7월 1일부터 9월 14일까지 사업체 인사담당자를 대상으로 실시하였으며, 조사 결과는 숙련의 개념과 이론적 틀을 바탕으로 해석하였음. 설문조사 주요 분석 결과는 다음 네 가지로 요약할 수 있음.

- 첫째, 신규채용과 관련한 조사는 공석, 채우기 어려운 공석 등을 통하여 숙련부족 공석을 도출하였음.
 - 충원이 어려운 공석 대비 숙련부족 공석의 비율은 33.8%로 이는 인력부족 응답의 23.3%, 전체 종업원 대비 0.6%였다. 업종별로는 교육서비스, 전문과학 및 기술, 음식·숙박업 등의 순으로 높았고, 공석 대비 숙련부족으로 인한 공석은 음식·숙박업, 예술·스포츠 등의 업종에서 높았음.
 - 그리고 규모별로는 300인 이상 대기업에서 42.6%로 높게 나타났으며, 50인 미만의 기업에서도 숙련부족 공석이 높게 나타나 기업 규모별로 U형태가 관찰되었음.
 - 또한, 직종별로 숙련부족 공석의 비중은 관리자, 사무종사자, 전문가의 순으로 높았고, 절대수의 기준으로는 전문가와 서비스 종사자의 직종에서 높았음.
 - 한편 숙련의 유형은 향후 지속적인 보완과 시뮬레이션이 요구되기는 하나, (1) 팀작업 능력 및 문제해결능력의 협력적 숙련, (2) 의사소통능력, 외국어 능력, 관리능력, 직무수행능력 등의 인지적 숙련, 그리고 (3) IT 능력, 고객관리능력, 일반사무역량 등의 기술적 숙련 등의 세 형태로 구분할 수 있었음.

- 둘째, 재직자와 관련한 숙련격차가 있는 사업체는 전체 조사 사업체 중 10.9%였음.
 - 업종별로 도·소매업 19.2%, 음식·숙박업 18.4%, 협회 및 단체 17.5% 순으로 높았음.
 - 규모별로는 200~299인 사업체가 14.3%, 50~99인 사업체가 12.1%로 상대적으로 높게 나타났음.
 - 이를 고려할 때 중소기업의 노동집약적인 사업체에서 비교적 숙련격차가 존재하는 것으로 보임.

- 셋째, 특수적 숙련은 전문가와 사무종사자에게 중요한 것으로 나타났으며, 기업특수적 숙련과 산업 특수적 숙련에 대한 차별화는 크지 않은 것으로 나타났음.
 - 숙련격차에 대응하는 노력과 마찬가지로 특수적 숙련을 확보하기 위한 노력도 자체교육, 선임자로부터 지도를 중요하게 고려하는 것으로 나타났음.

- 넷째, 교육훈련과 자격에서 교육훈련은 대부분 사내 자체교육이 많았고, 대기업에서는 온라인 교육이 많았음.
 - 교육시간은 기업의 규모가 클수록 그리고 신규채용 근로자에게서 많았으며, 그리고 자격은 신규채용에서 국가자격을 가장 많이 고려하고 있었고, 업무의 활용에 있어서도 국가자격을 가장 높게 활용하고 있는 것으로 조사되었음.

- 이상의 조사 결과는 공식으로부터 숙련부족을 산출할 수 있고, 숙련부족과 숙련격차를 산업과 직종별로 구분할 수 있어 향후 숙련전망에 활용될 숙련불일치지수를 개발할 수 있을 것으로 예상됨.
- 그러나 향후에 교육훈련과 자격, 그리고 기술 및 경영환경 등의 숙련에 미치는 변수를 고려할 필요성이 제기되었음.

□ 쟁점과 향후 과제

- 우리나라가 직면하고 있는 쟁점으로는 저출산·고령화, 고학력화, 잠재적 경제성장률의 둔화, 숙련의 양극화, 글로벌화 등이 있으며, 이러한 도전을 고려할 때 숙련과 관련한 중요한 쟁점을 다음 네 가지로 정리할 수 있음.
 - 첫째, 숙련의 중요성이 증대하고 있음에도 숙련과 관련하여 공통적으로 활용할 수 있는 측정 수단이 없음.
 - * 유럽 및 OECD 등에서 숙련의 측정을 시도하고 있으나 아직은 숙련의 측정에 대한 통일된 논리를 찾지 못하고 있음.
 - 둘째, 숙련의 측정을 위한 논리적 근거를 어떻게 설정할 것인가의 문제로, 숙련의 수급 균형의 관점에서 접근 모형을 구축하여 숙련을 관찰하고 전망하는 것이 시급한 과제임.
 - 셋째, 숙련의 측정과 시계열 자료의 구축에 대한 문제로, 숙련에 영향을 미치는 특성(개인, 조직, 직무 등의 특성)이 장기 동태적인 요소에 영향을 받기 때문에 시계열 자료를 구축하는 것이 요구되며, 특히 숙련수요뿐만 아니라 공급 측면을 고려하는 시계열 자료의 구축이 요구됨.
 - 넷째, 숙련수요조사의 한계를 보강하는 문제로, 금년의 숙련수요조사를 지속적으로 보강하여 숙련불일치지수를 개발할 수 있어야 하며, 이러한 문제를 해결하기 위해서는 조사의 비용 제약을 해결하는 방안도 모색할 필요가 있음.
 - 마지막으로, 국가직무능력표준을 활용할 수 있는 숙련전망 모형을 구축하는 것의 문제로, 기존의 국가직무능력표준이 개발되어도 교육과정 또는 숙련형성 과정의 활용에 한계를 노정하고 있으므로 숙련전망과 국가직무능력표준의 개발을 연계하는 전략이 요구됨.
- 이상의 숙련과 관련한 도전과 쟁점을 바탕으로 본 사업의 향후 과제를 다음 네 가지로 정리할 수 있음.
 - 첫째, 숙련수요조사의 보완을 위해 금년 조사는 기술과 경영환경 등을 고려하도록 하고, 숙련 불일치지수의 개발 가능성을 탐색해야 함. 장기적으로는 이 조사는 고용노동부의 ‘직종별사업 체노동력조사’에서 숙련수요의 시계열 자료를 구축하도록 해야 함.

- 둘째, 숙련공급조사가 개인을 대상으로 이루어지고 있으므로 숙련불일치지수 개발을 위하여 숙련수요조사의 변수들과 연계하여 구조화해야 할 것임. 또한 장기적으로 한국고용정보원에서 조사하는 ‘졸업생이동경로조사’에 숙련공급조사의 내용을 반영하여 시계열 자료를 축적하도록 해야 할 것임.
 - 셋째, 숙련불일치지수의 개발은 숙련수요 및 공급 조사의 결과를 토대로 할 수 있을 것임.
 - 넷째, 숙련전망모형의 개발 시 기존의 인력수급전망 모형과 연결하는 것과 국가직무능력표준 개발과 연결하는 두 유형을 고려할 수 있어야 함.
 - 마지막으로, 매년 조사의 결과를 토대로 숙련불일치와 관련되는 실증분석을 실시하고, 그 결과를 연구의 추진과정에 반영하는 것임.
- * 이를 위해 실증분석의 결과는 숙련수요조사, 지수개발, 숙련전망 모형 등의 개선에 반영할 수 있도록 해야 할 것임.

Ⅲ. 사업성과 활용 방안

□ 후속 사업의 구체적 추진 기반 제공

- 본 사업의 결과는 2013년 이후의 추진 사업을 명확히 설정하느냐에 따라 의해 향후 사업의 연도별 사업의 성과를 도출할 수 있음.
 - 숙련에 대한 전체적인 윤곽은 그림에 의해 숙련공급조사, 숙련불일치지수, 숙련전망모형 등을 활용하여 순차적으로 후속 사업의 추진 기반을 마련함.
- 사업의 연속성을 유지하고 시계열 자료 구축을 위한 기반을 확보하고, 연도별 조사의 비교분석을 위한 토대를 제공함.
 - 숙련수조사로부터 공식 및 숙련부족 공식 등의 데이터를 생산하고, 이를 실업통계 등과 연계하여 지수를 개발할 수 있는 방향을 제시함.

□ 기존 조사의 한계를 극복하여 국가통계를 발전시키는 방향 제공

- 고용노동부의 ‘직종별사업체노동력조사’를 숙련에 질적 조사를 반영할 수 있도록 이론적 기반을 제공하고, 장기적으로 이 조사를 숙련조사의 국가통계로 전환하여 국가숙련정보를 생성할 수 있도록 방향을 제시함.
- 지식경제부의 ‘산업인력수급동향실태조사’에 산업인력의 숙련에 대한 질적 조사에 바탕을 두는 통계 생성을 할 수 있도록 이론적 기초를 제공함.

- 한국고용정보원원의 ‘대졸자직업이동경로조사’에 숙련의 공급 측 정보를 생산할 수 있도록 이론적 기반을 제공함.
- 유관 기관과 연계협력의 발전적 유인 기반 마련
- 숙련전망모형은 장기적으로 국가직무능력표준과 연계 활용하는 체제를 마련함으로써 산업과 교육훈련의 연계를 위한 기관 간의 협력체계를 강화함.
 - 정부부처인 고용노동부 및 지식경제부의 관련 통계 관할 부처와 협력체계를 마련할 수 있는 기반을 제공함.
 - OECD에서 추진하는 숙련전략(skill strategy) 프로젝트와 연계함으로써 국제기구와 숙련의 연구 역량을 교류하는 기반을 제공함.

2-4. 박사조사(2012)

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

요 약

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

I. 사업의 배경 및 목적

1. 사업 배경

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

2. 사업 목적

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

- 국가 고급인재 정책 수립을 위한 기초자료를 제공하고자 함.
- 최근 배출되는 국내 박사 인력에 대한 실태 분석 및 비교
 - 성별, 지역별, 전공계열별 등으로 박사 인력 양성 및 공급 실태를 분석하고자 함.
 - 국내 박사의 장기간 조사를 통해 박사 인력의 경제활동 상태 등을 분석하고자 함.
- 전수조사 3년 뒤 직장생활을 하고 있는 박사의 추적조사 시 조사 설계, 특히 표본 설계를 위한 졸업자 전수 명부(조사 모집단) 수집

II. 주요 사업 내용

1. 사업 개요

- 박사급 고급인력에 대한 정확한 현 실태 파악을 통해 정책 수립에 기여하기 위해, 박사조사(2012)는 2012년 2월 및 8월 국내 대학에서 신규로 박사학위를 취득한 사람을 대상으로 하며, 기본 방향은 다음과 같음.
 - 향후 10년 동안 조사하는 것을 목표로 함.
 - 조사 시기 : 매년 2월과 8월 2회에 걸쳐 조사를 실시함.
 - 조사 대상 : 전국 대학에서 신규로 배출되는 박사 전수
 - 조사 시행 : 한국직업능력개발원과 교육과학기술부가 공동으로 실시함.
 - 한국직업능력개발원 : 조사의 기획, 진행과 분석
 - 교육과학기술부 : 각 대학에 조사에 대한 협조 공문 발송

2. 국내의 박사조사 사례

- 국내에서는 한국직업능력개발원에서 2004~2009년 박사급 인력에 대한 실태를 5회에 걸쳐 조사한 바 있음. 이 중 2007년과 2008년에는 전수조사를 실시함.
 - 2004년 석·박사 재학생 및 졸업생 조사
 - 2006년 석·박사 졸업생 조사
 - 2007년 미래의 직업세계 인프라 구축 : 석·박사 조사

- 2008년도 미래의 직업세계 인프라 구축 : 박사 조사
 - 2009년에는 “미래의 직업세계 인프라 구축 : 박사 패널조사”를 통해 패널을 구축함. 그러나 1차년도만 조사를 수행한 후 중단하였음.
- 한국과학기술기획평가원(KISTEP)의 이공계 인력 실태 조사는 이공계 인력 정책 수립을 위한 지원과 관련 통계 인프라 구축의 일환으로 2006년부터 추진되고 있음.
- 이 조사에서는 이공계 박사, 기술사와 국가 연구개발사업 연구책임 경력자 등 주요 이공계 인력의 교육 정보, 직장 정보, 직무 환경, 경력 정보 등을 조사함.
- 박사학위 취득자를 대상으로 조사를 하는 해외 선진 사례로서 미국에서 진행하는 SED(Survey of Earned Doctorates)와 SDR(Survey of Doctorate Recipients)이 있음.
- 미국에서는 이미 1920년대부터 박사학위 취득자를 대상으로 전수조사인 SED와 SED를 모집단으로 한 중단조사인 SDR을 시행하여, 미국에서 배출되는 박사 인력 실태의 분석을 통해 정책의 기초자료로 삼고 있음.

〈국내외 박사조사 현황〉

조사	주관기관	내용	법적근거	비고
이공계 인력 실태 조사	한국과학기술기획평가원	이공계 인력의 육성 및 활용 현황 조사	이공계지원 특별법	이공계 인력 중 기관 재직자 조사
박사조사	한국직업능력개발원	박사 인력의 진로와 노동시장 현황 파악	교과부 사업	2004~2009년
SED	NSF	미국 박사 진로, 특성	미국과학재단법	1958년부터 매년 전수 조사
SDR	NSF	박사 노동시장 성과 추적	미국과학재단법	1972년부터 시작하여 매년 조사

□ 국내 기존 박사조사와의 차별점

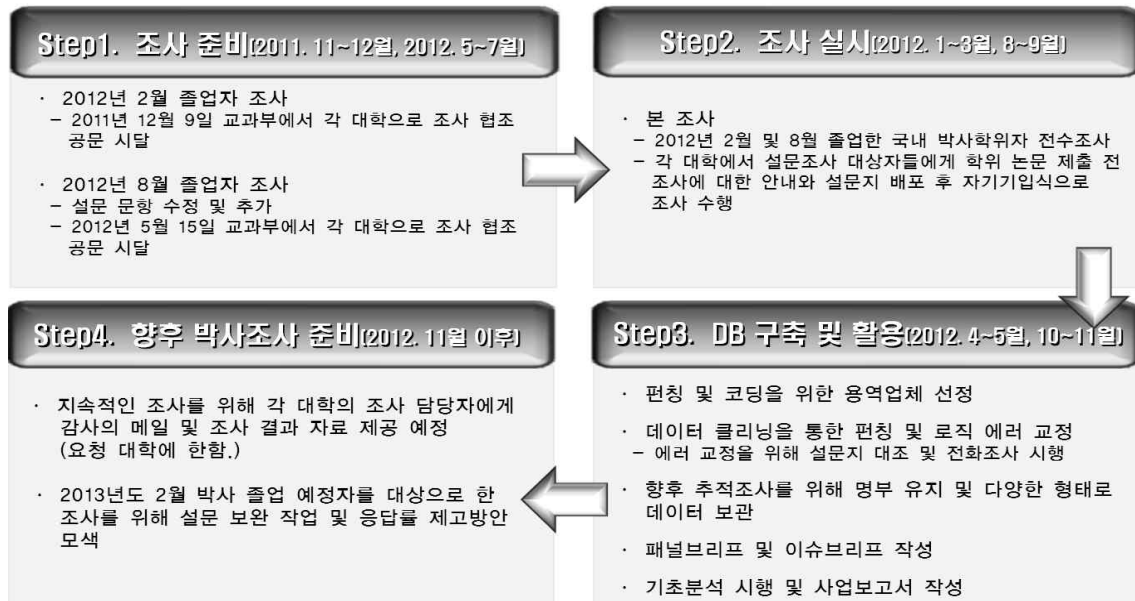
- 기존 한국직업능력개발원의 2007년도와 2008년도 박사 졸업자 전수조사는 조사 문항 과다, 명부 확보 어려움과 졸업 시기와 조사 시기의 차이로 인해 조사에 어려움이 있었음. 이러한 과거 전수조사의 문제점을 보완하기 위해 박사조사(2011)에서는 교육과학기술부와 협조 체계를 구축하여 조사를 수행하기 위한 조사 프로세스 개선에 주력하였으며, 행정조사 방식을 도입함.

- 한국과학기술기획평가원의 이공계 인력 실태 조사는 이공계 박사 졸업자만을 대상으로 한 조사이므로 과학기술 분야 박사 졸업자의 현황 및 실태 파악은 가능하지만, 타 분야 박사의 현황이나 실태 파악은 불가능함. 그러나 박사조사(2011)는 가장 최근에 졸업한 전 분야의 신규 박사 졸업자를 대상으로 한 전수조사이므로 신규 박사 전체에 대한 현황 및 실태 파악과 분야별 다양한 요소들의 비교가 가능함.

3. 사업 진행 내역

- 본 사업의 주요 내용은 조사의 사전 준비, 조사 실시, 데이터 클리닝 및 DB 구축, 자료 분석 및 활용, 향후 박사조사 사업의 준비임.

〈박사조사(2012) 사업의 주요 내용〉

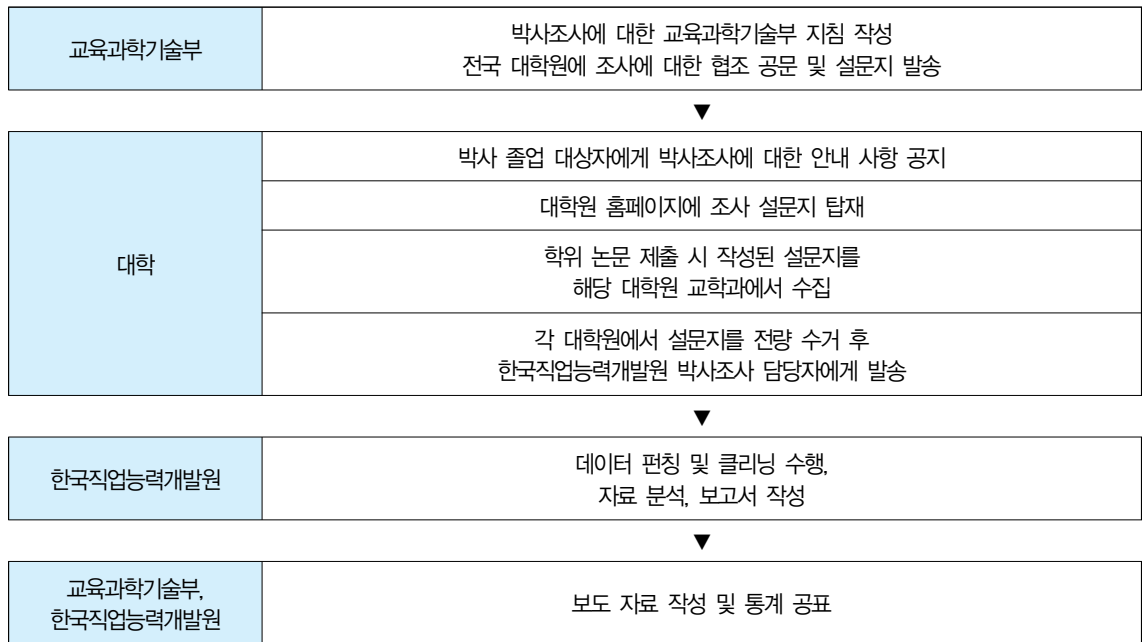


□ 조사 사전 준비

- 교육과학기술부 및 각 대학교와의 협조 체제 구축
 - 조사의 특성상 교육과학기술부의 협조가 조사 성공에 매우 중요한 역할을 하며, 각 대학의 능동적인 협력이 필요함.

- 대학에 조사 지침을 전달하기 전에 각 대학원이 홈페이지를 통해 박사학위 논문 심사 및 제출과 졸업 일정 등을 사전에 파악하여 기관별로 업무를 분담함.
- 교육과학기술부와 대학원의 협조하에 다음과 같이 조사 프로세스를 유지함.

〈박사조사(2012) 프로세스〉



○ 박사조사(2012) 설문지 수정 및 보완

- 공동 연구진이 10여 회에 걸쳐 설문 검토 회의 및 집중 작업을 진행하여 설문 응답자들의 이해를 돕기 위한 용어 및 문항 설명 추가와 기존 설문지의 큰 틀을 벗어나지 않는 범위 내에서 일부 문항의 수정 및 추가를 시행함.

□ 조사 실시

- 교육과학기술부의 협조를 통해 한국직업능력개발원에서 국내 박사를 배출하는 대학 목록을 작성함.
- 목록 작성 결과 국내에서 박사학위 과정이 있는 학교는 189개로 파악되었으며, 이 학교를 대상으로 박사조사에 대한 지침, 박사조사 안내와 설문지를 전자결재 공문 발송 시스템을 이용하여 발송함.

- 2011년 12월 9일과 2012년 5월 15일 교육과학기술부로부터 각 대학으로 조사에 대한 협조 공문 및 지침 시달 이후 본격적으로 조사를 수행하여 8월 말에 조사를 완료함.
 - 조사 대상 : 2012년 2월 및 8월 졸업한 국내 대학의 박사 전수
 - 조사 기간 : 2011년 12월 ~ 2012년 2월 말(약 3개월)
2012년 6월 ~ 8월 말(약 3개월)
 - 조사 방식 : 각 대학에서 설문조사 대상자들에게 대학원 홈페이지 및 이메일 등을 통해 학위 논문 제출 전 조사에 대한 안내와 설문지 배포하고, 자기기입식으로 설문지를 작성한 후 학위 논문 및 졸업에 필요한 서류 제출 시에 설문지를 함께 제출하게 함.

- 2월 및 8월 졸업자 조사 결과는 다음과 같음.
 - 2월 졸업자 조사의 경우 조사 대상은 186개 대학이며, 이 중 명부를 제출한 대학은 186개(100.0%)이고, 설문지를 제출한 대학은 160개(86.0%)임. 명부상 총 졸업 인원은 6,299명이고, 설문지 제출자는 3,745명(59.5%)으로 집계됨.
 - 8월 졸업자 조사의 경우 조사 대상은 189개 대학이며, 이 중 명부를 제출한 대학은 189개(100.0%)이고, 설문지를 제출한 대학은 171개(90.5%)임. 명부상 총 졸업 인원은 5,236명이고, 설문지 제출자는 3,171명(60.6%)으로 집계됨.

〈박사조사(2012) 본조사 결과〉

대상	대상 학교 수	명부 제출 학교 수	명부 제출 비율	설문지 제출 학교 수	설문지 제출 비율	명부상 졸업 인원 총수 (A)	설문 응답 총수 (B)	B/A
2012년 2월	186개	186개	100.0%	160개	86.0%	6,299명	3,745명	59.5%
2012년 8월	189개	189개	100.0%	171개	90.5%	5,236명	3,171명	60.6%

- 본조사 후 데이터 클리닝 및 DB 구축은 5월과 10월에 각 1개월간 진행하였으며, 과정은 다음과 같음.
 - 에디팅, 코딩과 편칭을 위한 용역업체 선정 및 계약 체결
 - 데이터 클리닝을 통해 편칭 에러, 논리적인 에러 등을 교정
 - 향후 추적조사를 위해 수합된 명부를 엑셀 파일로 유지
 - 편칭이 완료된 데이터 파일은 개인정보를 제외한 모든 설문 응답 내용을 엑셀, 텍스트, SAS, SPSS 파일 형태로 보관함.

□ 3차년도 조사 준비 및 향후 계획

- 설문조사 과정 및 데이터 클리닝에서 나타난 문제점을 설문 문항 수정에 반영함.
 - 응답 거부, 파악 불가 등 결측값(missing value)이 많은 문항에 대해 원인 분석 후 수정 또는 삭제함.
 - 주요 이슈를 발굴하여 설문 문항에 추가함.
- 국내 대학에서 박사학위를 취득하는 외국인들에 대한 보다 정확한 데이터를 얻기 위해 영문 설문지를 작성 및 배포함.
 - 외국인 학생을 대상으로 설문지를 수거하기 힘들다는 대학원 담당자들의 건의 사항을 적극 수용하여 영문 설문지를 작성함.
 - 2012년 7월 24일 ~ 8월 1일까지 전문 번역가를 채용하여 기존의 국문 설문지를 영문으로 번역할 것을 요청함.
 - 번역한 영문 설문지를 원내 공동 연구진들에게 배포 후 수정 및 보완 작업을 시행하여 최종 영문 설문지를 완성함.
- 이슈브리프, 패널브리프 등의 자료를 기반으로 2013년에 세미나를 개최할 예정임.
 - 박사조사 설문 수정·보완 및 재구성을 위한 전문가 의견을 수렴함.
 - 박사조사 데이터를 많은 연구자들이 활용할 수 있도록 적극 홍보함.

4. 박사조사(2012)의 주요 결과

□ 2012년도 조사 결과는 2011년도 8월 졸업자 및 2012년도 2월 졸업자를 의미하며, 응답자 분포는 다음과 같음.

- 전체 7,061명 중 남성 4,612명(65.3%), 여성 2,449명(34.7%)
 - 수도권 3,876명(54.9%), 비수도권 3,188명(45.1%)
 - 공학계열 24.9%, 자연계열 17.9%, 사회계열 19.3%, 의약계열 14.5%, 인문계열 10.3%, 교육(사범)계열 5.7%, 예술/체육계열 7.4%
 - 30세 미만 2.1%, 30~35세 미만 24.8%, 35~40세 미만 24.6%, 40~45세 미만 18.7%, 45~50세 미만 11.9%, 50세 이상 17.9%

□ 박사학위 과정에 대한 주요 조사 결과는 다음과 같음.

- 박사과정 진학 이유는 교수·연구원이 되기 위해서가 42.5%로 가장 높게 나타났으며, 공부가 좋아서 29.5%, 취업/이직 때문 11.0%, 명예 때문 7.5%, 직위/급여 때문 5.7% 순으로 나타남.
 - 박사과정* 중의 학업 전념 여부를 조사한 결과 총 6,891명이 응답하였으며, 이 중 3,267명(47.4%)이 학업에 전념했고, 나머지 3,624명(52.6%)이 학업과 직장생활을 병행했다고 응답함.
* 이 문항에서의 박사과정이란 입학에서부터 수료까지의 기간을 말함(수료에서 학위 취득까지의 기간 제외).
 - 박사과정 중 총 학비 지출에 대해서 조사한 결과 총 7,061명이 응답을 하였으며, 이 중 2,000만 원 미만이 53.8%, 2,000 ~ 3,000만 원 미만이 26.2%, 3,000~4,000만 원 미만이 13.4%, 4,000~5,000만 원 미만이 4.7%, 5,000만 원 이상이 1.9%으로 나타남.
 - 박사과정 중 학술지 논문 게재 조사 결과 총 6,909명이 응답하였으며, 학술지 게재 평균 논문 수는 국내 2.55편, 국외 2.04편으로 나타남.
 - 박사 과정 중의 연구 프로젝트 참여 경험 조사 결과 38.0%가 참여 경험이 있다고 응답함.
- 노동시장 이행 성과에 대한 주요 조사 결과는 다음과 같음.
- 취업 상태 조사 결과, 취업자(취업 확정 포함)가 67.8%, 미취업자가 19.6%, 비경제활동 인구가 12.6%로 나타남.
- 비경제활동 인구 중 76.8%가 박사후과정(Post-doc)을 준비 중인 것으로 나타남.
 - 취업 중 또는 취업이 확정된 박사의 종사상 지위는 상용직 70.1%, 임시직 13.7%, 고용주 9.5%, 자영자 6.4%, 일용직 0.3%, 무급가족종사자 0.1%의 순으로 나타남.
 - 재직 중인 직장은 대학이 28.9%, 민간 기업이 23.9%로 높게 나타난 반면, 민간연구소와 공기업은 5% 이하로 낮은 비율을 보임.
 - 현재 직장에서 받는 연봉 조사 결과 55.3%가 5,000만 원 이상으로 응답했으며, 2,000만 원 미만이라는 응답이 7.2%로 가장 낮음.
 - 박사과정 전공과 현재 업무와의 연관성에 대해서는 70.8%가 매우 높다, 21.1%가 다소 높다고 응답하여, 91.9%가 전공과 관련 있는 분야에서 업무를 수행하고 있다고 인식하는 것으로 조사됨.

- 미취업 박사의 예상 구직 기간을 조사한 결과 3개월~1년 미만이 47.1%로 가장 많았고, 다음으로 3개월 미만 21.6%, 2년 이상 14.0%, 2년 미만 13.7%, 계획 없음 3.6% 순으로 나타남.
- 선호 직장 유형 조사 결과 63.0%가 대학이라고 답했고, 공공연구소 18.8%, 정부/자치단체 6.4%, 민간기업 4.0%, 공기업 3.7%, 창업/자영업 1.6%, 민간연구소 1.4%, 초/중/고등학교 0.2% 순으로 나타남.
- 직장 선택 시 가장 중요하게 고려하는 요인은 박사학위 전공(38.0%)인 것으로 조사되었으며, 다음으로 고용 안정(27.0%)과 장래성(16.3%)을 꼽음.

□ 박사후과정(Post-doc) 및 시간강사에 대한 주요 조사 결과는 다음과 같음.

- 박사후과정(Post-doc)을 계획하고 있는 박사는 41.7%로 나타남.
 - 박사후과정을 어느 국가에서 이수하기를 계획하는지 조사한 결과 절반 이상(53.4%)이 한국을 꼽았고, 다음으로 북미 33.4%, 유럽 7.1% 순으로 나타남.
 - 박사후과정 소속 기관은 대학교가 77.0%로 가장 높게 나타났으며, 공공연구소 8.2%, 정부기관 7.0% 순으로 나타남.
- 다음 학기 시간강사를 계획하고 있는 박사학위 취득자는 38.8%로 조사됨.
 - 그중 42.8%가 전업 시간강사를 계획하고 있는 것으로 나타남.

Ⅲ. 사업성과 활용 방안

□ 조사 결과의 활용

- THE HRD REVIEW 7월호 패널브리프 작성
- KRIVET Issue Brief 제14호 작성
- GPF사업의 예비타당성 심사를 위한 BK21 참여자 자료 제공
- 대학원 제도 개선 연구과제에 활용
- 헤럴드 경제(2012년 11월 2일자) : 장학금으로 학비 조달하는 대학원생 10명 중 2명뿐...미국은 80% 육박
- 파이낸셜뉴스(2012년 11월 5일자) : 국내 박사 30년 전보다 20배 배출 '70%가 장학금 없이 공부'
- 세계일보(2012년 12월 2일자) : 박사 과정생 67% 스스로 학비 조달

□ 기대효과

- 국내 박사급 고급인력에 대한 국가인적자원개발 정책 수립의 기초 자료로 활용이 기대됨.
 - 박사 인력의 양성·활용과 관련한 중·장기 정책 추진 지원이 기대됨.
 - 국가 발전을 주도할 박사급 고급인력의 양성-배분-활용에 대한 실태 분석이 가능할 것으로 기대됨.

- 고급 인적자원의 종합적인 실태 파악을 통해 우리나라 고등교육의 질을 개선하기 위한 정책 수립에 기여할 것으로 기대됨.

2-5. 인재정책 종합정보 생성·제공사업(2012)

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

요약

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

I. 사업의 필요성 및 목적

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

- 인재개발 관련 정책결정 과정에 있어 정책적 투명성을 제공하여 NHRD-Net을 통해 국민의 참여를 자연스럽게 유도함.
- 본 사업의 목적은 다음과 같음.
 - 기존에 생성된 NHRD-Net의 유지 및 보수
 - 인재개발과 관련한 정보의 수집·가공·분석·제공
 - NHRD-Net을 통한 정보제공 등에 관한 업무 수행
 - 국가인재개발 관련 정책수립을 위한 지원 역할 수행

II. 주요 사업 내용

- NHRD-Net의 개편작업 진행
 - 한국직업능력개발원의 고유 브랜드로의 재구조화 필요
 - 메뉴의 재구성 및 신규 콘텐츠 추가
 - 통합검색의 환경 개선 및 검색 데이터 범위 조정
 - 분석 자료를 웹(web)에 구현
 - 한국정보화진흥원 웹 접근성 품질마크 획득
- 메일링 서비스의 개편, 구성 및 내용의 내실화
 - 인재정책 수립에 필요한 기초 정보 및 현안 이슈의 발굴과 실증적 분석, 그리고 이에 근거한 실효성 있고 시의성 있는 정책 제언 제공 기능을 강화하기 위해 동향지 THE HRD REVIEW(격월간) 및 KRIVET Issue Brief(월 2회)를 메일링 서비스로 제공
 - NHRD-Net 회원 대상에서 관련 부처 정책담당자, 인재개발 관련 연구자, 자문위원, 재외동포 등으로 제공 대상 확대
- 인재개발 관련 다양한 정보의 생성 및 제공
 - 교육과학기술부·고용노동부·기타 관련 부처 등의 정책자료, 보도자료, 업무추진 계획 등
 - 인재개발과 관련된 원 내외의 연구보고서, 연구 노트, 심층적 이슈 분석 자료, 포럼 등 행사자료, 기타 각종 연구 결과물

- 산업체, 관련 단체, 학교, 훈련기관, 언론 및 기타 기관 등에서의 인재개발 관련 동향자료

□ 시스템 유지·관리

- NHRD-Net 서버의 관리
- NHRD-Net의 회원관리
- 이용자 통계 : 이용자의 자료이용 현황, 접속통계 등 파악
- 웹 표준화 및 장애인 접근성 강화 용역사업 완료 후 사이트 오류 수정 및 로딩 속도 개선 등 사이트 안정화 작업
- 개인정보 취약점, 웹 서버의 보안 취약점 점검 및 보완

□ 자료 탑재 프로세스의 재정립, 시의성 정보의 적기 제공 및 분석·가공된 형태의 정보 제공

Ⅲ. NHRD-Net 운영실적

1. 사이트 개편

□ NHRD-Net 메인화면

- 개편 필요성
 - 2011년 NHRD-Net의 로고 변경 및 확대개편 등을 통하여 한국직업능력개발원의 고유 브랜드로의 재구조화 작업을 진행
 - 메인화면에 직능원의 CI가 표현되지 않아 NHRD-Net이 한국직업능력개발원에서 운영하는 사이트임에 대한 홍보가 부족
- 개편 내용
 - NHRD-Net 메뉴 이미지 수정, 웹 표준 HTML 퍼블리싱 및 웹 접근성 퍼블리싱 작업
- 기대 효과
 - 한국직업능력개발원의 CI를 메인화면 상단에 배치함으로써 NHRD-Net이 한국직업능력개발원에서 운영하는 사이트임을 나타내고, 이용자에게 한국직업능력개발원을 홍보

□ 웹 접근성 품질마크 획득


○ 필요성

- 「장애인차별금지 및 권리구제 등에 관한 법률」(2008. 4. 11.), 「국가정보화 기본법」(2010. 9. 23.)에 따라 국가기관 등은 정보나 서비스를 제공할 때 장애인·고령자들이 쉽게 웹사이트를 이용할 수 있도록 접근성을 보장하여야 함.

○ 작업 내용

- 한국형 웹 콘텐츠 지침 2.0(원칙 4개, 지침 13개, 검사항목 22개)을 준수하여 웹 접근성 퍼블리싱, 웹 접근성 준수 여부 평가 및 미흡부분 수정 작업

○ 한국정보화진흥원의 웹 접근성 품질마크 획득(2012. 8.)

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

○ 기대효과

- 웹사이트의 접근성 향상을 통한 이용자 신뢰도 및 만족도 제고

□ 메뉴 개편

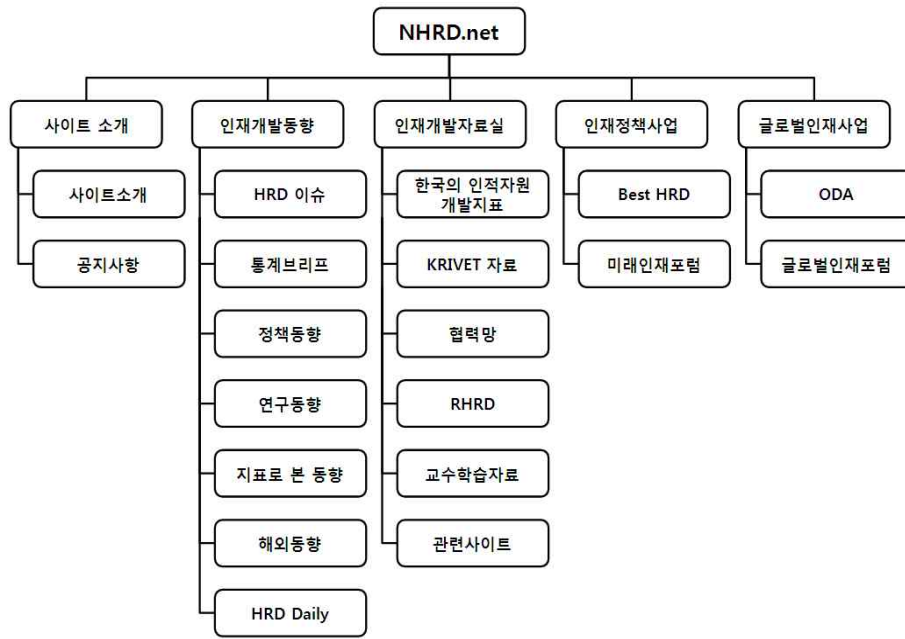
○ 주요 개편 내용

- NHRD-Net은 사이트 소개, 인재개발동향, 인재개발자료실, 인재정책사업, 글로벌 인재사업으로 크게 5개의 대메뉴로 구성되어 있으며, 이용자들이 손쉽게 원하는 정보를 첨부파일까지 검색할 수 있도록 통합검색 기능을 강화

○ 통계브리프 신설

- 인적자원 관련 통계와 패널자료의 간추린 통계정보를 분석·요약한 보고서를 제공

〈NHRD-Net 구성도〉



○ 미래인재포럼 신설

- 인재개발과 연구개발 및 산학협력 관련 정책을 검토·발굴하고, 산·학·연·관 네트워크를 강화하기 위한 각계 전문가들의 의견 교류의 장인 미래인재포럼의 발표자료 및 회의록을 탑재
- 미래인재포럼의 성과를 축적·홍보

□ 회원가입 프로세스 수정

○ 필요성

- 「개인정보보호법」(2012. 3. 30. 시행)에 따라 회원가입 시 개인정보 수집·활용·제공에 관한 사항을 이용약관에 포함시켜 동의 금지

○ 개편 내용

- NHRD-Net에 등록된 자료 검색·이용 등에 대한 이용자 권한체크 등의 프로세스 수정(2012. 3.)
- 회원가입하지 않아도 모든 자료의 검색이 가능하도록 회원권한 폐지
- 이용약관의 동의와 별도로 개인정보 수집·이용 목적의 명시적인 동의 추가 등 회원가입 화면 및 절차를 수정

- 기대효과
 - 회원가입을 하지 않아도 NHRD-Net의 모든 자료의 검색·이용이 가능하도록 개선하여 이용자 편의성 제고

2. 메일링 서비스 제공

□ 서비스 내용 충실화

- 타 서비스와의 차별화 및 서비스의 질적 제고를 위해 새롭게 메일링 서비스를 개편하여 제공하였음.
- 인재정책 수립에 필요한 기초 정보 및 현안 이슈의 발굴과 실증적 분석, 그리고 이에 근거한 실효성 있고 시의성 있는 정책 제언 제공 기능을 강화하기 위해 동향지 THE HRD REVIEW(격월간) 및 KRIVET Issue Brief(월 2회)를 생성하여 메일링으로 제공하였음.
 - ‘NHRD-Net > 인재개발동향 > HRD 이슈’ 메뉴를 통해서도 제공
- THE HRD REVIEW
 - 시의성 제고를 위해 계간지를 격월간지로 개편
 - 교육훈련 및 노동시장 분야의 동향 정보 제공 및 현안 이슈 발굴·분석, 정책 제언 제공의 시의성과 질을 대폭 제고하고, 이러한 정보와 분석물을 제공·확산하기 위하여 THE HRD REVIEW를 생성·제공
- THE HRD REVIEW 61호부터 65호의 메일링 서비스 제공 목록은 아래 표와 같음.

〈THE HRD REVIEW 제공 목록〉

권호	제 목	제공일
61호	청년층 노동시장 분석	2012. 3. 21.
62호	고교단계 직업교육의 현황과 과제	2012. 5. 21.
63호	30대 후반 고용률의 하락 원인 등	2012. 7. 21.
64호	마이스터고·특성화고 성취평가제 도입 및 교육과정	2012. 9. 21.
65호	우리나라 자격제도의 주요 쟁점	2012. 11. 21.

- KRIVET Issue Brief
 - e-HRD Review를 KRIVET Issue Brief로 개편, 월 2회 발행
 - 정보 및 정책 제언 제공의 시의성을 제고하고, 연구산출물과 기관의 홍보효과를 높이고자 4면의 이슈 브리프 생성·제공

- KRIVET Issue Brief 1호부터 18호의 메일링 서비스 제공 목록은 아래 표와 같음.

〈KRIVET Issue Brief 제공 목록〉

권호	제 목	제공일
1호	고등교육 충원율 전망	2012. 4. 15.
2호	베이비붐 세대의 제2인생 설계 구축	2012. 4. 30.
3호	중고등학생의 적성 및 학습시간 변화	2012. 5. 15.
4호	민간고용서비스 인력의 실태와 서비스 역량	2012. 5. 30.
5호	대학 학비 조달 방식과 노동시장 성과	2012. 6. 15.
6호	대학 졸업생의 노동시장 정착 과정과 전공·성별 차이	2012. 6. 30.
7호	대졸 하향취업의 고착화 현상과 노동시장 효과	2012. 7. 15.
8호	2020년 여성 직업 전망	2012. 7. 30.
9호	교육 수준과 삶에 대한 만족	2012. 8. 15.
10호	전문대학의 전문기술인력 양성기능 강화	2012. 8. 30.
11호	2011년 직업훈련 참여 현황	2012. 9. 15.
12호	직장 이동을 통한 선망직장 취업은 가능한가	2012. 9. 30.
13호	비정규직 근로자의 교육훈련 참여 실태	2012. 10. 15.
14호	국내 박사의 학비 조달 실태	2012. 10. 30.
15호	교육과 노동시장의 연계 관점에서 본 신정부의 핵심 정책 과제 : 전문가 조사 결과	2012. 11. 15.
16호	4년제 대학생의 스펙 쌓기 실태	2012. 11. 30.
17호	시설 청소년의 자립기술과 직업기초능력	2012. 12. 15.
18호	전문대학 및 대학졸업자의 경력경로 실태 : 1960년대생을 중심으로	2012. 12. 30.

□ 성과

- 현안 이슈를 발굴하여 분석 및 시의성 있는 정보를 제공한 결과, NHRD-Net의 페이지뷰가 2011년에 1만 6,989건에 비해 5만 321건으로 크게 증가함.

□ 메일링 서비스 제공 대상 확대

- 메일링 서비스 대상을 확대하여 제공
 - NHRD-Net 전체 회원 및 관련 부처 정책담당자, 연구자, 자문위원, 재외동포 등으로 대상을 확대하여 메일링 서비스를 제공함으로써 사이트 이용자들에게 보다 적극적으로 콘텐츠를 홍보하였음.
 - 2011년 메일링 서비스 이용자 수는 4,262명이며, 2012년도 이용자 수는 5,202명으로 940명 증가하였음.

3. 지속적인 정보의 수집·제공

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

- 수집·분석된 인재개발 관련 자료를 웹(web)에 구현
- 지속적으로 수집·분석, 재가공 및 생성 작업을 통해 제공하고 있는 콘텐츠 현황은 아래 표와 같음.

〈NHRD-Net 정보제공 현황(2012. 12. 31. 기준)〉

메뉴		자료 건수(누적)	2012년 탑재 건수
인재개발동향	HRD 이슈	153	85
	통계브리프	29	10
	정책동향	3,303	356
	연구동향	760	79
	지표로 본 동향	838	200
	해외동향	682	135
	HRD Daily	10,207	1,313
인재개발자료실	한국의 인적자원개발지표	16	2
	협력망	115	-
	RHRD	137	-
	교수학습자료	174	-
인재정책사업	Best HRD	64	8
	미래인재포럼	40	40
글로벌인재사업	ODA	-	-
	글로벌인재포럼	-	-
기타	공지사항	245	13

4. 기타 사이트 운영

□ 정보보안 관련 작업

- 필요성
 - 웹사이트의 보안 취약점을 점검하고 보완하여 해킹 등의 공격에 대비하고, 사이트 내 개인정보 노출현황을 점검하여 개인정보 보호를 강화하기 위함.
- 개인정보 보호 강화
 - 개인정보 노출현황 파악을 위한 외부전문가의 점검 및 노출된 자료의 삭제
 - 회원정보 중 기존 비밀번호만 암호화하여 저장하였으나, 이메일, 전화번호 또한 암호화하여 저장함으로써 회원정보 노출 시 피해 최소화

- 회원가입 시 공공 I-PIN(주민등록번호 대체 식별번호)을 활용하기 위한 서버용 공인인증서의 도입
 - 인터넷 기반 서비스를 제공하는 사업자의 서버에 대한 실체 인증 및 클라이언트와의 암호화 통신 등의 기능, 전자문서에 대한 전자서명 기능 제공
- 사이트 이용고객의 개인정보 보호를 위해 보안서버(SSL: Secure Sockets Layer) 인증서의 갱신 및 프로그램의 패치
 - SSL은 서버와 사용자 간의 데이터가 암호화(인증기관 VeriSign의 인증서 적용)되어 전송되기 때문에 사용자 정보의 노출 차단
- 웹 서버의 보안 취약점 점검 및 보완
 - NHRD-Net의 보안취약점(SQL Injection, XSS, 파일 다운로드 공격, URL 임의변경 등), 해킹 등에 대비하여 외부전문가의 취약점 점검 및 보완(4월)

IV. 이용 현황 및 만족도 조사

□ 이용 현황

- 회원가입 현황
 - 2012년 12월 31일 현재, 총 가입회원 수는 5,754명임.
 - 2012년도 신규가입회원 수는 전년도까지의 추세에 비해 가입이 저조한 편이나, 이는 회원가입을 하지 않아도 모든 자료가 사이트 내에서 검색, 조회가 가능하도록 제한하지 않음에 기인한 것으로 파악됨.
- 회원가입 현황
 - 최근 6년간(2007~2012년) 가입회원의 직업별 구성을 분석해 본 결과 회사원의 비율이 26%로 가장 높게 나타났고, 교직원이 15%를 차지하였음.
 - 그 다음으로는 학생(12%), 연구원(9%), 공무원(9%)의 순으로 비율이 높았음.
 - 기타에는 의료인, 언론인, 법조인, 종교인, 그리고 직업정보가 입력되지 않은 회원들이 포함됨.

□ 메뉴별 페이지 뷰(Page View)

- 2012년도 월평균 페이지뷰 건수는 4만 9,929회로 2011년도 월평균 페이지뷰(1만 6,989회)보다 건수가 크게 증가한 것으로 나타남.

- NHRD-Net 사이트의 개편(2012. 3.) 이후 방문자가 크게 급증하였음을 알 수 있음.
- 이는 회원가입을 하지 않아도 모든 자료를 사이트 내에서 검색, 조회가 가능하도록 제한하지 않음에 기인한 것으로 파악됨.

〈월별·메뉴별 페이지뷰(2012년)〉

메뉴 구분	메인 화면	사이트 소개	인재 개발 동향	인재 개발 자료실	인재 정책 사업	글로벌 인재 사업	통합 검색	마이 페이지	이용 안내	전체
1월	2,269	553	4,920	963	770		2,059	37	84	11,655
2월	2,251	299	3,443	577	712		2,180	11	65	9,538
3월	2,380	3,848	24,272	6,204	2,031	370	1,390	124	412	41,031
4월	1,733	3,427	50,393	5,228	1,090	248	103	87	249	62,558
5월	1,619	3,044	33,119	4,029	1,240	317	126	34	394	43,922
6월	1,339	4,559	72,042	7,177	1,785	334	124	40	454	87,854
7월	1,133	5,377	72,753	7,306	1,798	365	125	52	516	89,425
8월	1,172	3,584	40,563	5,964	1,523	301	118	47	316	53,588
9월	1,269	3,848	36,540	5,782	1,763	281	104	40	341	49,968
10월	1,642	4,313	39,313	7,648	2,387	396	167	41	467	56,374
11월	1,375	3,358	35,104	4,403	1,687	379	124	21	491	46,942
12월	1,370	3,053	34,258	3,911	1,741	421	109	23	720	45,606
월평균	1,629	3,272	37,227	4,933	1,544	341	561	46	376	49,929

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

□ 이용자 만족도 조사

- 조사개요
 - 조사목적 : NHRD-Net 서비스 전반에 대한 이용자 만족도를 조사하여 향후 개선방안을 모색
 - 조사대상 : NHRD-Net 가입회원 및 메일링 서비스 이용자
 - 조사방법 : 설문메일 발송
 - 조사기간 : 2012년 10월 8일 ~ 17일(10일간)

- 조사내용 : 방문경로, 방문빈도, 이용목적, 주요 이용정보, 콘텐츠의 만족도, 디자인 및 인터페이스의 만족도, 검색기능의 만족도, 사이트 전반적인 만족도, 개선필요 항목, 타 사이트 이용정보, THE HRD REVIEW 및 KRIVET Issue Brief 서비스 만족도, THE HRD REVIEW 및 KRIVET Issue Brief 제공 주제
- 조사 결과
 - 응답자 수 : 264명
 - 응답자의 소속 분야는 교육기관이 53.4%로 가장 많았으며, 그다음으로 연구기관(15.2%), 민간기업(11.4%), 기타(8.0%), 정부기관(4.9%), 공기업(4.9%), 학생(1.9%), 언론기관(0.4%)의 순으로 나타났음.
 - 사이트 방문 경로의 경우 응답자의 절반 이상이 ‘정부기관, 연구기관 등의 관련 사이트를 통해(57.0%)’라고 응답하였음. 그다음으로 ‘직장동료, 지인의 소개’(20.5%), ‘검색 포털사이트(네이버, 다음, 야후 등)를 통해’(11.8%), 기타(9.5%), ‘언론매체를 통해’(1.1%)의 순으로 응답하였음.
 - 사이트 방문빈도의 경우 ‘한 달에 1~3회’가 33.3%로 가장 많았으며, 그다음으로 ‘한 달에 1회 미만’이 21.2%, ‘일주일에 1~2회’가 19.7%, ‘1일 1회 이상’이 18.9%, ‘일주일에 3~4회’가 6.8%로 나타났음.
 - NHRD-Net을 이용하는 주된 목적의 경우 ‘인재개발 관련 연구자료 수집’이 38.5%로 가장 높게 나타났음. 그다음으로, ‘인재개발 관련 동향 파악(36.3%)’, ‘인재정책사업 정보 파악(24.0%)’의 순으로 나타났음.
 - NHRD-Net 제공 콘텐츠에 대해서는 ‘매우 만족’이 41.1%로 가장 많았고, ‘약간 만족’(32.7%), ‘보통’(24.0%)의 순으로 나타났음.
 - NHRD-Net 디자인 및 인터페이스에 대해서는 ‘매우 만족’이 38.6%로 가장 많았고, ‘약간 만족’(33.7%), ‘보통’(26.1%)의 순으로 나타났음.
 - NHRD-Net 검색 기능에 대해서는 ‘약간 만족’이 39.5%로 가장 높게 나타났고, 그다음으로 ‘매우 만족’(30.8%), ‘보통’(27.4%)의 순으로 나타났음.
 - 사이트의 전반적인 만족도에 대해서는 ‘매우 만족’이 40.9%로 가장 높게 나타났으며, ‘약간 만족’(33.7%), ‘보통’(22.7%)의 순으로 나타났음.
 - NHRD-Net을 개선해야 한다면 가장 우선적으로 개선해야 하는 항목으로는 응답자의 38.5%가 제공 콘텐츠라고 응답하였음. 그다음으로는 이용자 편의성을 고려한 서비스 지원(29.8%), 메일링 서비스·맞춤정보 서비스 등 부가서비스(16.0%), 검색서비스(13.0%)의 순으로 응답하였음.
 - 메일링 서비스(THE HRD REVIEW, KRIVET Issue Brief)에 대한 만족도는 ‘매우 만족’이 41.4%로 가장 높았으며, ‘약간 만족’(31.9%), ‘보통’(26.6%)의 순으로 나타났음.

□ 조사결과 분석

- NHRD-Net의 주된 이용 목적은 인재개발 관련 연구자료 수집과 동향 파악
 - 조사결과 응답자들이 NHRD-Net을 이용하는 주된 목적은 1위가 인재개발 관련 연구자료 수집, 2위가 인재개발 관련 동향 파악으로 나타났음. 2008년, 2009년, 2010년, 2012년도 조사결과에서는 1위가 인재개발 관련 연구자료 수집, 2위가 인재개발 관련 동향 파악으로 2011년 조사에서만 미세한 차이로 1, 2위가 바뀌었음.

- 인재개발동향 메뉴의 높은 이용률
 - 인재개발동향 메뉴 중 주 이용 메뉴의 경우 정책동향의 이용률이 높은 것으로 나타났음. 이는 정부기관에서 발표하는 인재개발 관련 정책과 정보를 빠르고 일목요연하게 제공함에 따라 정책동향의 이용률이 높은 것으로 파악됨.
 - HRD 이슈(THE HRD REVIEW, KRIVET Issue Brief)의 이용률 또한 높은 것으로 나타났음. 이는 콘텐츠의 차별화 전략으로 이용자들의 관심 분야에 해당하는 정보를 메일링 서비스함으로써 지속적으로 높은 이용률을 보이는 것으로 파악됨.

- 서비스 만족도의 상승
 - 서비스 항목별 만족도 결과를 5점 만점으로 하여 만족도 점수를 매겨 보면 2008년 3.8점, 2009년 4.0점, 2010년 4.1점, 2011년 4.0점, 2012년 4.1점으로 서비스 만족도가 꾸준하게 향상되는 것으로 나타남.

- NHRD-Net 개선을 위한 제공 콘텐츠의 확대 필요
 - NHRD-Net 이용자들은 ‘제공 콘텐츠의 확대’(38.5%)를 가장 우선적으로 개선되어야 하는 항목으로 생각하는 것으로 나타났음. 그러나 2011년(39.5%)에 비해 그 비율이 점차적으로 감소하고 있는 것으로 나타났는데, 그것은 신규 또는 지속적인 콘텐츠 생성·제공을 통해 이용자의 만족도가 계속적으로 상승하고 있기 때문으로 추측됨.

V. 사업 평가

- 21세기 지식기반사회의 핵심요소인 인적자원을 국가 차원에서 효율적으로 양성·개발·활용하기 위해서는 우선적으로 정책형성의 토대가 되는 정보인프라의 구축이 요구됨.
- 이러한 대내외적 환경변화에 따라 직능원은 국가인재개발 관련 국내외 주요 정책동향의 신속한 파악 및 탑재를 통해 신규 아젠다를 개발하고 주요 이슈 생성의 교두보 역할을 수행하고자 인적자원종합정보 생성·제공 사업을 2002년부터 현재까지 지속적으로 수행하고 있음.
- 이러한 정책적 필요성으로 계속 추진하고 있는 「인재정책 종합정보 생성·제공사업(2012)」의 평가는 다음과 같음.
 - 타 기관의 유사 정보망 서비스와의 차별성 및 제공 콘텐츠의 질적 제고를 위한 서비스 제공
 - 생성된 인재 정보를 효과적으로 전파하기 위해 메일링 서비스 이용자 확대를 위한 노력 경주
- 2012년 사업에 대해 연구진과 자문위원, 이용자 만족도 조사 의견 등을 토대로 성과를 정리하면 다음과 같음.
 - 격월간 동향지 THE HRD REVIEW(연간 5회)와 월 2회 발간되는 KRIVET Issue Brief(연간 18회)를 발간 직후 메일링으로 제공함으로써 메일링 서비스의 콘텐츠를 내실화함.
 - 사이트 이용자의 개인정보 보호를 위한 정보 보안 강화

VI. 기대효과

□ 국가인재개발 관련 자료 제공

- 2002년부터 현재까지 국가인적자원개발관련 국내외 주요 정책동향 관련 자료를 축적해옴에 따라 인재정책 수립 및 집행의 투명성 제고 및 대국민 홍보효과
- 국가인적자원 개발 관련 전문가, 관련 부처 정책담당자, 연구자 등에게 신속하고 분석적인 정보를 제공하여 인재정책 수립 및 집행의 기초 정보와 판단 자료 제공

2-6. 인재개발 동향분석 연구사업(2012)

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

요 약

본 사업은 정부의 인재정책 수립에 필요한 교육훈련과 노동시장 분야의 기초 정보 제공뿐 아니라 주요 이슈 발굴과 실증 분석, 이에 근거한 실효성 있는 정책 제언의 시의적절한 제공을 그 목적으로 함. 특히, 2012년도 사업에서는 동향 분석 산출물 및 정책 제언의 질과 시의성을 대폭 제고하고, 이러한 연구 결과물의 제공과 확산에 주력하였음. 구체적으로는 동향지 발간 사업을 개편·확대하여 격주간 및 격월간 동향지 발간에 역량을 집중하였고 주요 신문사와의 기획기사 보도를 통해 이슈 공론화를 시도하였으며 인적자원개발과 관련된 기초 정보를 망라한 지표집 등을 발간, 배포하였음. 그 외에도 원내 연구과제 원자료 수집 관리 시스템 재구축 등의 원내외 통계 관련 업무를 수행하였음.

I. 사업의 배경 및 목적

1. 사업의 배경

- 국가경쟁력 확보를 위해서는 효과적인 인재정책의 수립 및 시행, 평가가 핵심 과제임. 따라서 교육훈련과 노동시장 분야의 주요 의제와 인재정책 수립 방향 설정의 근거가 되는 동향 정보 및 주요 이슈 분석 및 제공이 무엇보다 중요함.
- 교육훈련과 노동시장의 접점에서 실효성 있는 정책 제언을 적시에 제시하고 국정과제를 효율적으로 지원하는 것이 본원의 사회적 책무임.

2. 사업의 목적

- 인재개발 동향분석 연구사업(2012)은 위와 같은 필요성에 따라서, 인재정책 수립에 필요한 기초 정보의 제공뿐 아니라 관련 분야의 주요 이슈를 발굴, 실증적으로 분석하고 이에 근거한 실효성 있는 정책 제언을 시의적절하게 제공하고자 함.
 - 이러한 동향 정보와 분석 산출물, 이에 대한 정책 제언 제공 기능을 강화하기 위해 격주간 및 격월간 동향지와 이슈 페이퍼, 인적자원개발 지표집 등을 다양한 형태로 발간·배포하고자 함.
 - 또한 주요 언론사와 공동으로 교육훈련 및 노동시장 분야의 주요 이슈를 발굴하여 기획보도 함으로써 이슈 공론화를 시도

II. 주요 사업 내용

1. 사업 내용

- 인재개발 동향분석 연구사업은 2004년에, 국가 인적자원개발정책의 기획, 집행 및 평가 과정을 지원하는 기초 인프라를 구축할 목적으로 추진되었으며, 인재정책 관련 동향 및 통계 정보 제공이라는 기본 사업 목적에 충실하되 발전 방향을 지속적으로 모색해 왔음.
- 2012년 사업에서는 동향 정보 및 현안 이슈 발굴 및 분석, 정책 제언 제공의 질과 시의성을 대폭적으로 제고하기 위해 이슈 발굴과 실증적 분석 기능을 강화하였으며, 이를 위해 연구사업의 내용을 다음과 같이 개편함.
 - 계간지 THE HRD REVIEW를 격월간 동향지로 개편·발간
 - 격주간 이슈 브리프 KRIVET Issue Brief 창간·발간
 - 주요 언론사와의 기획기사 보도 추진(수시)
 - 한국의 인적자원개발지표집 발간
 - 그 외에도 원내외 통계업무 수행
- 이러한 사업은 크게 동향 정보 및 현안 이슈 발굴, 분석 및 제공과 원내외 통계 업무로 구분됨.
 - 동향 정보 및 현안 이슈 발굴, 분석 및 제공 사업의 주요 내용은 격월간 동향지 THE HRD REVIEW 발간, 격주간 이슈 브리프 KRIVET Issue Brief 발간, 주요 언론사와의 교육훈련 및 노동시장 분야의 주요 이슈 발굴 및 기획기사 보도, 『한국의 인적자원개발지표』 발간으로 구분 가능

- 원내외 통계 업무로는 원내 연구과제의 설문조사 원자료 수집 및 관리시스템 재구축, 통계 관련 대내외 요구 업무 수행 등으로 구성됨.

□ 동향 정보 및 이슈 발굴, 분석과 제공

- 격월간 동향지 THE HRD REVIEW 개편 및 발간
 - 인재정책 분야 이슈에 관한 심층 분석과 정책적 시사점 및 동향 정보를 적시에 제공하는 것이 발간 목적. 또한 시의성 제고를 위해 작년까지 계간지로 발간하던 것을 격월간지로 개편
 - 콘텐츠는 시론, 이슈 분석, 정책 해설, 글로벌 리포트, 패널 브리프, 동향(일자리, 직업교육, 직업능력개발, 해외)으로 구성됨.
 - 매호 집중 이슈 발굴 및 분석 기능을 강화하기 위해 원내 편집위원회뿐만 아니라 단기 수시 과제 연구진, 관계 부처 공무원, 언론계, 학계 등의 원외 전문가를 자문가와 필진으로 적극 활용하고 있음. 또한 해외 인적자원개발 정책 동향 파악을 위하여 올해부터 도입된 해외통신원 제도를 적극적으로 활용하고 있음.
 - 배포처는 청와대 및 국무총리실, 교과부, 고용부 등의 정책 담당자 및 유관기관, 언론계 등 1,150여 곳임.
 - 또한 인재정책 종합정보 생성·제공사업(2012)과 연계하여 NHRD-Net 회원 및 정책 담당자 5,200여명을 대상으로 이메일 형태로 콘텐츠를 제공하고 있고, 기관 홈페이지의 <동향·정책 분석>매뉴얼에 콘텐츠를 업로드하고 있음.
- 격주간 이슈 브리프 KRIVET Issue Brief 창간 및 발행
 - 정보 및 정책 제언 제공의 시의성을 더욱 제고하고, 연구 산출물과 기관 홍보효과를 높이고자 4면짜리 격주간 이슈 브리프 창간(2012.4.13)
 - 원내외 작년도 우수 보고서 및 현재 수행 중인 연구과제, 교육훈련 및 노동시장, 연구개발 분야의 현안 이슈 등을 모니터링하여 주요 이슈라고 판단되는 주제를 선정한 후, 연구 산출물을 브리프의 성격과 형태에 맞게 재가공하여 발간
 - 매달 15일, 30일에 발행·배포. 배포처는 THE HRD REVIEW와 동일. 단, 이슈 브리프의 경우, 매달 15일, 30일에 발행되는 기관 웹진에 독립적인 연재물 식으로 수록해 웹진 독자들에게 배포 (정보자료팀, 홍보팀과 협업). 또한 글로벌협력센터와 협업하여 영문 버전을 온라인으로 제공
- 주요 언론사와 공동으로 이슈 발굴 및 기획기사 보도 추진
 - 격주간 및 격월간 동향지뿐만 아니라, 외부의 주요 언론매체를 적극적으로 활용하여 수시로 기획기사 보도를 추진함으로써 교육훈련 및 노동시장 분야의 주요 이슈의 공론화 및 본원의 관련 연구 산출물의 확산을 도모하고 있음.

- 『한국의 인적자원개발지표』 발간
 - 인재정책 분야의 연구 및 정책 수립의 기초자료로 활용 가능한 방대한 통계자료(사회경제적 배경, 교육, 노동시장, 직업능력개발, 연구개발과 과학기술 분야의 자료)를 수집하여 발간
 - 지표집은 원내 연구진에게 배포하고, 기관 홈페이지에 업로드하여 원외 이용자에게도 콘텐츠 제공

□ 원내외 통계 관련 사업

- 원내 원자료 관리 시스템 구축 및 대외 통계 업무 수행
 - 원내 과제의 설문조사 원자료 수집 및 관리 시스템 구축(수시)
 - 통계청 등의 외부 통계생성기관의 데이터 요청에 대응(수시)

2. 사업 추진 실적

1) 동향정보 및 현안 이슈 발굴, 분석 및 제공

□ 격월간 동향지 THE HRD REVIEW 발간 현황

- 인재정책 분야 이슈에 관한 심층 분석과 정책적 시사점 및 동향 정보를 적시에 제공하는 것이 발간 목적. 또한 시의성 제고를 위해 작년까지 계간지로 발간하던 것을 격월간지로 개편
 - 연초 2개월간의 개편 및 발간 작업을 거쳐 재창간호격인 3월호를 발간하였고, 5, 7, 9, 11월호를 발간하였음.
 - 매호 해당 시점의 집중 이슈를 발굴, 선정하여 <이슈 분석> 섹션을 통해 이를 다각도로 분석한 원고 수 편 게재. 3월호는 “청년층 취업”을 집중 주제로 3.27에 발간하였고, 5월호는 “마이스터고와 특성화고의 지속가능한 발전”을 집중 주제로 5.23에 발간, 7월호는 “노동시장 취약계층의 직업능력개발 및 취업 장려 정책”을 집중 주제로 7.23에 발간, 9월호는 “마이스터고와 특성화고의 교육과정 내실화” 및 “새로운 훈련정책 개선 방안”을 집중 주제로 9.24 발간하였으며, 11월호는 “자격 분야”의 최근 이슈를 집중 주제로 11.26에 발간하였음.

〈2012년도 THE HRD REVIEW 목차〉

제15권 1호 ~3월호	제목	집필자
시론	일자리 문제 근원적으로 해결하려면	박영범
이슈 분석	청년층 취업난과 미스매치 고졸 청년 취업 실태 분석	오호영 윤형한·신동준

〈표 계속〉

제15권 1호 ~3월호		제목	집필자
		핵심직업능력평가시스템의 구축 청년무고용제도의 분석 청년층 자영업의 실태와 과제	채창균 이인재(한국노동연구원) 정재호
정책 해설		학습과 일자리의 아름다운 동행 2012년 일자리 정책 방향 및 주요 대책	김영철(교과부) 이재홍(고용부)
글로벌 리포트		세계은행의 교육 시스템 평가 및 벤치마킹 프로젝트	박성민(세계은행)
패널 브리프		학자금 대출자 비교 분석 교육훈련 투자와 기업 성과	송창용 · 손유미 황승록
동향	일자리	일자리 정책 및 일자리 통계	정재호
	직업교육	직업교육 정책 및 직업교육 통계	윤형한
	직업능력개발	직업능력개발 정책 및 직업능력개발 통계	정재호
	해외	영국의 공교육 실험: 스튜디오 스쿨 2012년 세계 고용동향	박보경 동향 · 데이터분석센터

제15권 2호 ~5월호		제목	집필자
시론		학습사회 건설의 방향	김신일(전 교육 인적자원부총리)
이슈 분석		마이스터고의 지속 가능성 제고 방안 고졸 취업자의 후진학 계속교육 지원 방안 특성화고 현장실습의 문제점과 새로운 방향 마이스터고 졸업생 패널조사 방안 창의적 교육 확산을 위한 교육-노동시장 연계	장명희 · 김종우 최동선 최수정 유한구 김진영(건국대)
정책 해설		산학협력을 통한 대학과 기업의 공생발전 2012년 직업능력개발 정책 방향	최은옥(교과부) 박성희(고용부)
글로벌 리포트		EU 국가의 직업교육훈련 최근 동향	정형우(OECD)
패널 브리프		대졸자의 취업 눈높이에 따른 취업 여부 및 임금변화 고령자 고용인식 조사	신동준 송창용
동향	일자리	일자리 정책 및 일자리 통계	양정승
	직업교육	직업교육 정책 및 직업교육 통계	윤형한
	직업능력개발	직업능력개발 정책 및 직업능력개발 통계	정재호
	해외	미국교육통계센터(NCES)의 고등교육통계조사 숙련 불일치: 기업의 역할	동향 · 데이터분석센터 박보경

〈표 계속〉

제15권 3호 ~7월호		제목	집필자
시론		직업능력개발의 의의와 정책 제언	김대환(전 노동부 장관)
이슈 분석		30대 후반 고용률의 하락 원인- IMF 세대의 불행? 서비스 산업의 인적자원관리 우수 중소기업 사례와 정책적 함의 - 콘텐츠 산업을 중심으로 고령화 시대의 고령자 능력개발 정책 개선 방안 영국의 복지 개혁과 취업 장려 정책 이공계 교육 및 과학기술인력정책의 전환 방향	양정승·반가운 오계택 최치희 서유정 홍성민(과학기술정책연구원)
정책 해설		『대학등록금 부담 줄이기』 추진 현황과 방향 창업정책 방향 및 주요 지원사업	송기동(교과부) 서승원(중기청)
글로벌 리포트		직업교육훈련 국제개발협력 현황과 과제	이영현
패널 브리프		학자금 대출자의 상환 부담 실태 국내 박사학위 취득자의 연구 성과	손희전 송창용·김혜정
동향	일자리	일자리 정책 및 일자리 통계	양정승
	직업교육	직업교육 정책 및 직업교육 통계	윤형한
	직업능력개발	직업능력개발 정책 및 직업능력개발 통계	정재호
	해외	상하이 컨센서스: 제3차 세계직업기술교육훈련(TVET)회의 권고안 유럽의 기업가정신 교육(Entrepreneurship Education)	동향·데이터분석센터

제15권 4호 ~9월호		제목	집필자
시론		마이스터고와 특성화고를 통한 교육 개혁	안병만(전 교과부 장관)
이슈 분석		마이스터고·특성화고 (절대)성취평가제 도입·운영에 대한 교사의 인식 분석 및 안착 방안 모색 마이스터고/특성화고 교육과정 자율운영 확대 및 내실화 과연 유연한 노동시장이 청년에게 일자리를 확보해 주는가? 새로운 훈련정책을 위한 몇 가지 제언	김선태 외 박동열·김민규 류기락 이상준·이수경
정책 해설		청년고용정책 현황 및 향후 추진 방향 이공계 인력이 우리의 미래다 - 『이공계 르네상스 희망 전략』	이태희(고용부) 장진규(국과위)
글로벌 리포트		일본의 직업능력 중점 정책 및 구직자 지원제도(제2안정망)	오학수(일본 노동정책 연구·연수기구)
패널 브리프		대학생의 영어교육 투자 실태 분석 조직문화에 따른 교육훈련 투자와 기업 성과	류지영 황승록·송창용

〈표 계속〉

제15권 4호 ~9월호		제목	집필자
동향	일자리	일자리 정책 및 일자리 통계	양정승
	직업교육	직업교육 정책 및 직업교육 통계	윤형한
	직업능력개발	직업능력개발 정책 및 직업능력개발 통계	정재호
	해외	고등교육 학위 취득자의 세계적 변화 추이와 고등교육 투자회수율 독일의 대학교육 이수 촉진 정책	박보경 정미경(해외통신원_독일)

제15권 5호 ~11월호		제목	집필자
시론		국가 경쟁력과 직업능력개발의 중요성	최중태 (노사정위원회 위원장)
이슈 분석		제3차 국가기술자격제도 발전 기본계획 수립 의의 및 방향 과정이수형 자격제도 도입 관련 주요 이슈 국가자격 정보 관리의 한계와 정보체계화 방안 개인서비스 분야 신규 자격 발굴과 활용 면허형 국가자격 특성과 보수교육 실태 가구소득과 대학생의 노동시장 이행 준비와의 관계 재학생 취업 현황과 정책적 시사점	조정운 김상진 이동임 정향진 김미숙 양정승·류지영 이대칭(한국고용정보원)
정책 해설		산업·지역정책을 통한 일자리 창출·유지 강화 방안 여성인력개발 정책 현황과 과제	박원주(지경부) 이기순(여가부)
글로벌 리포트		독일 직업교육훈련제도의 최근 동향	장미란(OECD)
패널 브리프		스킬 및 학력 불일치 전환 실태 분석 인적자원관리 제도의 기업성과에 대한 영향력	임언 오계택
동향	일자리	일자리 정책 및 일자리 통계	양정승
	직업교육	직업교육 정책 및 직업교육 통계	윤형한
	직업능력개발	직업능력개발 정책 및 직업능력개발 통계	정재호
	해외	번영을 위한 길: 21세기 미국의 청년층 인재 양성을 위한 해법 광저우 모델을 통해 살펴본 현대 중국의 중·고등 직업교육 시스템	이민욱(해외통신원_미국) 장상윤(해외통신원_중국)

○ 원내외 배포 현황

- 평균 1,400부 인쇄·발간하여 원내 연구진 및 청와대, 국무총리실, 교과부, 고용부 등의 정책 담당자와 유관기관, 또한 교과부, 고용부 출입 기자진을 포함한 언론계 등 원외 1,150여 곳에 인쇄본 배포
- 또한 인재정책 종합정보 생성·제공사업(2012)과 연계하여 NHRD-Net 회원 및 정책 담당자 5,200명을 대상으로 이메일 형태로 콘텐츠를 제공하고 있고, 기관 홈페이지의 <동향·정책분석>에 콘텐츠 제공

□ 격주간 이슈 브리프 ‘KRIVET Issue Brief’ 발간 현황

- 동향·정책 분석 내용 및 정책 제언의 시의성을 한층 더 제고하고 본원의 연구 산출물 확산을 통해 기관 홍보 효과를 높이고자, 또한 콘텐츠의 가독성을 높이기 위해 4면짜리 격주간 이슈 브리프를 창간하여(2012. 4. 13.) 매달 15일, 30일에 발간
- 이슈 공문화 및 정책적 제언의 확산을 위해 다양한 형태로 배포
 - 독자층과 배포처는 THE HRD REVIEW와 동일함. 단, KRIVET Issue Brief의 경우 같은 날 발행되는 KRIVET Webzine에 독립적인 연재물로 수록되어 웹진 독자들에게도 배포되고 있음. 또한 글로벌협력센터와의 협업하에 영문 버전을 온라인으로 제공하고 있음.

〈2012년도 KRIVET Issue Brief 1~18호 발간 목록〉

호	제목 / 발간일	필자
1	고등교육 총원을 전망 / 4.13.	채창균(동향·데이터분석센터)
2	베이비붐 세대의 제2인생 설계 구축 / 4.30.	손유미(교육훈련·노동연계연구실)
3	중고등학생의 적성 및 학습시간 변화 / 5.15.	임언(평생직업교육연구실)
4	민간고용서비스 인력의 실태와 서비스 역량 / 5.30.	고혜원(직업능력개발평가센터)
5	대학 학비 조달 방식과 노동시장 성과 / 6.15.	오호영(진로·직업정보센터)
6	대학 졸업생의 노동시장 정착 과정과 전공·성별 차이 / 6.30.	김미란(고용·능력개발연구실)
7	대졸 하향취업의 고착화 현상과 노동시장 효과 / 7.15.	전재식(직업능력개발평가센터)
8	2020년 여성 직업 전망 / 7.30.	정윤경(진로·직업정보센터)
9	교육 수준과 삶에 대한 만족 / 8.15.	주취정(교육훈련·노동연계연구실)
10	전문대학의 전문기술인력 양성기능 강화 / 8.30.	최동선(평생직업교육연구실)
11	2011년 직업훈련 참여 현황 / 9.15.	정재호(동향·데이터분석센터)
12	직장 이동을 통한 선망직장 취업은 가능한가 / 9.30.	오호영(진로·직업정보센터)
13	비정규직 근로자의 교육훈련 참여 실태 / 10.15.	김철희·정재호(평생직업교육연구실)
14	국내 박사의 학비 조달 실태 / 10.30.	송창용·김혜정(동향·데이터분석센터)
15	교육과 노동시장의 연계 관점에서 본 신정부의 핵심 정책 과제/11.15.	채창균·황성수(동향·데이터분석센터)
16	4년제 대학생의 스펙 쌓기 실태 / 11.30.	채창균(동향·데이터분석센터)
17	시설 청소년의 자립기술과 직업기초능력 /12.15.	변숙영(평생직업교육연구실)
18	전문대학 및 대학졸업자의 경력경로 실태 / 12.30.	최수정(마이스터고지원센터)

□ 주요 언론사와 기획기사 보도 추진

- 주요 일간지와 공동으로 주요 이슈를 발굴하여 기획기사로 보도함으로써 이슈 공론화를 시도
 - [고졸의 경제학](7월 말), [휴학생 100만명 시대](12월)은 조선일보에, [저숙련·저소득 ‘고졸의 뒷’](2월), [청년드림, 세계는 청년일자리 전쟁 중](10월)은 동아일보에 보도됨.

〈고졸의 경제학 연재 기사 목록〉

[1] 1억 2천만 원(일반 4년제 대학 등록금+사교육비+기회비용) 들인 大卒, 50세까지 高卒보다 3천만 원만 더 벌어
[2] 新고졸시대… 대기업이 중소기업보다 채용 더 늘려
[3] 명문 특성화高(서울여상) 출신, 평균 연봉 2335만 원
[4] 27세 특성화高 졸업男(월 205만 원), 대학 졸업한 동창(월 183만 원)보다 월 22만 원 더 벌어
[5] “대학보다 취업”… 특성화고 취업률 10%대→38%로
[6] 대졸자 하향취업 탓에 고졸보다 임금 떨어져
[7] 과잉학력자 42%… 대학 진학 대신 취업할 경우 GDP 1%p 상승.

□ 한국의 인적자원개발지표 2012 발간

- 2012년 지표집은 2010년의 기본 구성을 유지하며 지표를 최신 자료로 업데이트하여 발간함
 - 지표집의 대분류는 다음과 같음. 1. 사회경제적 배경/ 2. 교육/ 3. 노동시장/ 4. 직업능력개발/ 5. 연구개발과 과학기술
 - 참고로, 2013년도에는 기관 고유의 지표를 개발하여 수록하고 이용자의 편의를 위해 핸드북 버전으로 개편·발간할 계획으로, 이에 대한 구체적인 논의가 이루어지고 있음(예컨대 대분류 개편 등).

2) 원내외 통계 업무

□ 원내 설문조사 원자료 관리

- 본 사업에서의 원자료활용시스템 구축 업무는 원자료 취합 및 정리와 원자료 검색 및 자료다운 시스템 구축이라는 양 축으로 진행되고 있음.
 - 원자료 취합 및 정리: 해당 과제 책임자를 통해 원자료를 취합하고 있으며 취합 후 축적된 자료는 제공 방침 기준과 정리 기준에 따라 재분류 및 가공하여 활용 가능 원자료 형태로 요청 연구자에게 원자료 검색 및 자료다운 시스템을 통해 제공할 예정임.

- 원자료 검색 및 자료 다운 시스템 구축: 원자료 검색 및 자료 다운시스템은 한국교육고용패널 조사의 자료 무료다운 시스템, 노동연구원의 실태조사 자료 구입시스템, 질병관리본부의 마이크로데이터 제공시스템 등을 참조 분석하고, 실제 사용하게 되는 연구자와 개발 전문가들과의 10여 차례의 회의를 통해 구축 준비 작업이 진행되고 있음.

□ 대외 통계 업무

- 통계청으로부터 34건의 공문을 받아 협조적 진행과 함께 처리하였으며, 통계청과 한국직업능력개발원, 통계청과 연구자 사이의 중간 매개 역할을 충실히 이행하였음.

Ⅲ. 사업 성과 활용 방안

□ 동향 정보 및 현안 이슈 발굴, 분석 및 제공

- 분석 산출물을 격주간 브리프 형태 및 격월간 동향지로 엮어 발간함으로써 인재정책 수립 및 시행, 평가에 필요한 기초적·심층적 정보를 시의적절하게 제공
 - 정책 이슈 브리프인 KRIVET Issue Brief를 창간하여 격주간으로 발행함으로써 인재정책 분야의 의제와 정보를 더욱 시의적절하게 제공. 정책 입안자 및 유관 연구기관 등의 전문가 집단을 대상으로 이슈메이커로서의 역할을 수행하고 있다고 판단
 - 격월간 동향지인 THE HRD REVIEW을 통해서서는 이슈 발굴 및 실증적 분석 기능, 정책 제언의 질을 더욱 제고함으로써 교육훈련 및 노동시장 분야 정책의 수립, 시행, 평가 과정을 지원하는 정보인프라로서 기능하고 있다고 평가
- 원내 연구 결과 확산을 도모하고 기관 위상 제고에 기여
 - 원내 연구진이 필진으로 대거 참여하는 동향발간물을 정책 입안자 및 언론계, 학계, 시민 일반에게 온·오프라인을 통해 배포함으로써 본원의 연구 산출물과 기관 홍보에 기여하고 있음.
 - 여기에 더욱 적극적인 이슈 공론화를 위하여, 교과부와 고용부 출입 기자진에게는 홍보팀과 협업하여 발간 당일 보도자료와 함께 직접 배포하고(각 부처 기자실에 50부씩 배포), 필요한 경우 기자간담회를 개최함.
 - 이를 통해 다음과 같은 언론 보도 성과가 있었음. THE HRD REVIEW의 경우 신문 보도 총 26건 및 MBC, KBS, CBS 등 라디오 방송 인터뷰, YTN 출연 등(THE HRD REVIEW 3, 5, 7, 9월호 기준) KRIVET Issue Brief의 경우 총 72건이 보도됨.

- 뿐만 아니라, 조선일보와 동아일보 등의 주요 일간지와 기획기사 보도 작업을 통해 교육훈련 및 노동시장 분야의 이슈를 공론화하는 가운데 기관의 연구 산출물 확산과 위상 제고에 기여하고 있다고 판단

□ 원내외 통계 업무

- 원내 과제의 설문조사 원자료활용시스템 구축 진행
 - 2009년 이후 원자료의 수집 및 보관 업무로 축소된 사업을 원내외 연구진의 원자료 활용 제고에 대한 의견 수렴과 또한 국가적으로도 원자료 활용에 대한 관심이 높아지고 있음을 고려하여 2012년 사업에서는 연구진에게 편의를 제공하고 연구의 질을 높일 수 있는 자료 제공을 목표로 원자료활용시스템 구축을 재시도하고 있음.
 - 시스템이 구축되고 이에 대한 홍보가 이루어지면 조사의 중복을 최소화하고 연구진이 필요한 원자료를 손쉽게 다운받아 활용할 수 있을 것으로 기대됨.

2-7. OECD INES 교육성과(LSO) 네트워크 사업(2012)

▶ 과제책임자: 박천수 선임연구위원
Tel: 02-3485-5005 / e-mail: econodr@krivet.re.kr

요 약

우리나라는 OECD 회원국으로서 OECD에서 공식적으로 간행하고 있는 『교육지표집(EAG)』 발간 사업에 참여하고 있음. 『교육지표집(EAG)』은 OECD가 1990년대 후반부터 발간해 오고 있는 교육 통계자료집으로 전 세계 모든 국가에서 관련 정책 수립의 기초자료로 활용되고 있음. 본 사업은 『교육지표집(EAG)』에서 노동시장 성과(LSO) 네트워크에 참여하여, 수록할 통계에 대한 우리의 의사를 전달하고 요구하는 통계자료를 정확하게 추출하여 제공하는 것을 주요 내용으로 함.

I. 사업의 배경 및 목적

1. 사업 배경

□ 체계적이고 과학적인 정책목표 설정

- 정책성과지표로 통계의 활용
 - 과학적인 정책목표 설정 시 명확한 성과 지표가 요구됨.
 - 지표로 가장 적합한 것이 비교 가능한 통계 수치임.
 - 교육과 노동 분야를 중심으로 인적자원의 개발과 활용, 경제적인 성과에 있어 통계자료가 성과지표로 매우 훌륭함.
- 국제적으로 비교 가능한 인적자원개발 통계
 - 인적자원의 양성이나 활용과 관련한 사항에 대한 동일한 형식의 통계 수치는 거의 모든 국가가 가지고 있음.
 - 통계자료의 확보에서도 논란의 여지가 상대적으로 적어 수치의 동등성이 매우 높음.
 - 모든 국가에서 인적자원개발을 위한 재정투입의 비중이 높아 효율적인 예산 집행에 대한 요구가 큼.

2. 사업 목적

- 교육과 노동시장 연계 분야에 대한 지표 개발
 - 노동시장 성과를 담당하는 LSO 네트워크에 참여하여 지표 개발에 우리나라의 상황에 관한 의견 제시 및 관련 지표와 데이터를 제공함.
 - OECD 사업 참여를 통해 교육·고용의 주요 지표 영역들에 대한 국제 동향을 파악하여 국내 통계 생성 및 자료 개발에 반영함.
 - 국내의 교육과 노동시장의 연계에 관한 데이터 수준을 OECD 주요국 통계 수준으로 향상시켜 국내 교육훈련 통계의 질을 국제적인 수준으로 높이는 데에 기여함.
 - 인적자원분야에서 OECD 통계의 활용 증대를 통한 정책 수준 제고에 기여함.

II. 주요 사업 내용

1. OECD 『교육지표집(EAG)』의 개요

□ 교육기관의 결과물과 교육의 효과(Chapter. A)

- 경제활동을 하고 있는 성인들의 교육 수준과 이에 따른 경제 활동참가 등을 포괄함.
 - 대부분의 OECD 국가들 안에서 평균적으로 25~34세의 성인들이 55~64세 성인들보다 훨씬 더 높은 비율로 고등학교 이상의 교육을 받음.
 - 교육 이수가 노동시장 참여에 어떤 영향을 주는지 살펴보면, 대학교 이상의 학위가 있는 사람이 고등학교 졸업을 한 사람들보다 고용될 기회가 더 많으며, 남성과 여성의 취업률 격차는 교육 수준이 낮은 그룹에서 더 심함.
 - OECD 국가들에서는 평균적으로 대학교 이상의 교육을 받은 사람들이 고등학교 교육을 받거나 고등학교 졸업 후 대학교에 진학하지 못한 사람들보다 더 벌 수 있음.
 - 30대 남성의 경우 대학을 졸업한 사람이 고등학교를 졸업하지 못한 사람들에 비해 기대 수명이 더 길게 예측되는 등 교육과 기대 수명에도 차이가 있음.
 - 사회활동 보장, 개인적 사회 보장과 삶의 만족도에 있어서도 교육 수준의 차이에 따라 나이, 성별, 수입의 차이를 가져옴.

□ 교육을 위한 재정 및 인적자원 투자(Chapter. B)

- 각 학교 급별로 학생들에게 지출되는 비용 등 교육에 따른 공공 및 개인의 투자
 - 2009년 OECD 국가들은 GDP의 6.2%를 교육기관을 위해 지출함.
 - 2000년에서 2009년 사이에 OECD 국가에서 모든 교육 수준을 포함하는 공적, 사적인 교육 투자는 평균적으로 36%가 증가함.
 - 공공지출 가운데 교육비 지출은 OECD 평균 13%이지만, 국가별 차이는 매우 큰 편임.
 - 국가별 교육지원시스템을 살펴보면 교육비가 저렴하지만 학생지원시스템이 관대한 국가, 교육비가 비싸고 학생지원시스템이 잘 갖추어져 있는 국가, 교육비가 비싸지만 학생지원시스템이 발달되지 않은 국가, 교육비가 저렴하고 학생지원시스템도 발달되어 있지 않은 국가가 있음.
 - 교육 재정이 어떤 자원과 서비스를 위해 쓰이는지 살펴보면, 최근 들어 대부분의 OECD 국가들에서 총지출의 90% 이상이 초등교육과 중등교육, 대학교 이상의 교육수준을 위해 지출되고 있음.
 - 학생들의 수업 시간, 교사들의 교육 시간, 교사들의 임금 및 교실 크기 등 네 가지 요인이 지출 수준에 영향을 미치는 요소임.

□ 교육에의 접근, 참여, 진행(Chapter. C)

- 공식 또는 비공식 교육 참가에 대한 지표
 - 1995년과 2010년을 비교하면 20~29세의 학교 등록률이 10.1%p 증가함.
 - 2010년에 거의 4,100만 명의 대학교육 학생들이 해외에 등록되어 있고, 많은 수의 유학생들이 중국, 인도, 한국에서 왔으며, 아시아 학생들은 전 세계에 등록된 외국인 학생의 52%를 차지함.
 - 15~29세의 47.1%는 아직 교육을 받고 있고, 37.1%는 일을 하고 있으며, 15.8%는 교육도, 훈련도, 고용되지도 않은 상태(NEET)에 있음.
 - OECD 국가에서 40% 이상의 성인들이 공식 또한 비공식 교육에 참여하고 있음.

□ 학교의 환경과 조직(Chapter. D)

- 교육환경과 교육기관에 대한 지표
 - OECD 국가의 7~14세의 의무교육 시간은 862시간이고, 평균적으로 OECD 국가의 7~8세에서는 읽기, 쓰기, 문학, 수학, 과학 교육이 전체 의무교육 시간의 55%, 9~11세에서는 읽기, 쓰기, 문학, 수학, 과학 교육이 전체 의무교육 시간으로 48%를 차지하고, 12~14세에서는 41%, 12~14세에서는 41%를 차지함.
 - OECD 국가의 초등학교에서 평균 한 학급당 학생 수가 21명 이상으로 G20 국가들보다 많음.
 - OECD 국가의 초등학교 교사의 급여는 평균적으로 대학교육을 마친 25~64세 정규직 근로자의 1년 연봉의 82% 수준에 이르는 반면, 중학교 교사는 85%, 고등학교 교사는 90% 수준임.

- 교사 1인당 얼마나 많은 시간은 가르치는 데에 투자하는지 살펴보면, 공립의 경우 초등은 1년에 평균 782시간, 중등은 704시간, 고등은 658시간이며, 이는 2000년과 2010년을 비교해 볼 때 거의 변하지 않았음.
- 대부분의 국가는 학교에게 교육에 대한 책임을 수반하도록 하는 복합적인 메커니즘을 가지고 있고, 이러한 메커니즘에는 전반적인 책무성의 유형으로 교육성과 책임, 행정규제 책임, 시장 선택 책임 등 세 가지가 있음.
- 대부분의 국가는 학교 선택에 있어 다양한 형태를 인정하고 있지만, 학생들이 학교를 직접 선택하는 비율은 보다 제한적임.

2. 분과별 자료 제공과 활동

□ 경제적 성과(ECO) 분과

○ 자료 요청 사항 및 데이터 선정

- 자료 제출 형태는 OECD에서 제공한 양식에 맞추어 줄 것을 요청함.
- 소득과 그에 해당하는 인구 수에 관한 데이터를 학력, 근로형태, 연령 등의 기준으로 분류하여 작성함.
- 소득을 5개의 카테고리로 분류하여 연령별, 성별, 학력별로 인구 수를 작성함.
- 분석에 이용되는 데이터는 EAG 2011에서 사용하였던 데이터 소스를 권장함.
- 소득은 세전 소득으로 보너스, 상여금 등의 노동과 관련하여 생긴 소득을 모두 포함하는 연간 소득
- 전연전일제(full-time full-year)는 소득 데이터의 참고 기간 동안 정상적으로 상근하는 것을 말하여, 1주일에 35시간, 1년에 50주를 기준으로 구분할 것을 권장함.
- 분석에 사용할 수 있는 데이터 후보로 경제활동인구조사(부가조사) 데이터, 지역별 고용조사 데이터, 산업직업별 고용구조 데이터, 노동 패널, 임금구조 통계조사 등이 고려되었고, 표본 수, 조사 기간, 변수 포함 여부 등을 고려하여 통계청의 경제활동인구 부가조사 데이터를 활용함.

○ 자료 분석(Crosstab A sheet)

- 15~64세 임금 근로자의 소득은 전반적으로 학력이 높아질수록 높게 나타나는 경향을 보이며, 이는 남성과 여성 모두에서 비슷한 경향으로 나타남.
- 15~64세 임금 근로자의 수는 전체적으로 15~24세 4년제 대졸 이상의 학력을 제외하고는 연도가 증가할수록 그 수가 감소하고 있음. 25~34세에서는 고졸 이하의 경우 연도가 증가할수록 그 수가 감소하는 경향을 보이는 반면, 대졸 이상의 학력에서는 증가하는 경향을 보임. 35~64세에서는 초졸 이하의 학력을 제외하고 대체로 연도가 증가할수록 그 수가 증가하는 경향이 나타남.

- 15~64세 비임금 근로자의 수는 전체적으로 15~24세에서 대졸 이상의 학력을 제외하고는 연도가 증가할수록 그 수가 감소하는 경향을 보임. 25~44세에서는 고졸 이하의 학력에서는 연도가 증가할수록 그 수가 감소하는 경향을 보이는 반면, 전문대졸 이상의 학력에서는 연도가 증가할수록 그 수가 증가하는 경향이 있음. 45~64세에서는 대체로 초졸 이하의 학력을 제외하고는 연도가 증가할수록 그 수가 증가하는 경향이 나타남.
- 전업(Full-Time Full-Year)임금 근로자의 소득은 학력이나 연령과 관계없이 전반적으로 연도가 증가할수록 높아지는 경향을 보임. 남성과 여성 임금 근로자로 나누어 살펴보아도 비슷함.
- FTFY 임금 근로자의 수는 대체로 고졸의 학력을 가진 계층이 가장 많은 수를 차지하고 있었고, 그 다음이 대졸 이상의 학력, 전문대졸, 중졸, 초졸 학력 계층 순으로 나타남.
- FTFY가 아닌 임금 근로자의 소득은 전반적으로 모든 연도와 모든 연령 계층에서 대졸 이상의 학력을 가진 자가 가장 높게 나타남.
- FTFY가 아닌 임금 근로자의 수를 전체적으로 살펴보면, 2001년을 제외한 나머지 연도에서는 25~34세 연령층에서 대졸 이상의 학력인 사람이 가장 많았으며, 그 외의 연령층에서는 고졸 학력 계층에서 가장 많은 수를 보임.

○ 자료 분석(Crosstab B sheet)

- 25~34세의 소득 5분위에 따른 분류 결과, 1~2분위의 경우 고졸 학력 계층의 인구 수가 가장 많았고, 3분위 이상의 경우에는 대체로 대졸 이상의 학력 계층 인구 수가 가장 많게 나타남.
- 35~44세의 경우 모든 연도에서 1~3분위 소득에서는 고졸 학력 계층이, 4~5분위 소득에서는 대졸 이상의 학력 계층이 가장 인구 수가 많게 나타남.
- 45~54세의 경우 2009년까지 대체로 1~2분위에서는 중졸 이하 학력 계층이, 3~4분위에서는 고졸 학력 계층이, 5분위는 대졸 이상의 학력 계층이 가장 많은 인구 수를 보임.
- 55~64세의 경우 1~3분위 소득에서는 중졸 이하, 4분위에서는 고졸, 5분위에서는 대졸 이상의 학력 계층의 인구 수가 가장 많음.

□ 성인교육(AL) 분과

○ EAG 2012에 추가될 사항 및 진행 사항

- AL 분과에 관한 내용은 크게 재정투자와 노인층의 성인교육 주제로 구성되었는데, AL에 대한 재정투자와 관련한 내용으로 고용주가 비용을 지불하는 비형식 교육을 분석하기로 함.
- EAG 2012의 AL 분과에서는 노인층의 교육에 대한 자료를 추가하여 저숙련, 취약계층에 대한 교육기회 제공 및 학습전략을 제시함으로써 이들의 사회적 참여와 고용을 촉진하고자 하는 정책목표 달성을 위한 기초자료로 활용될 것으로 기대함.
- 노인층이라는 개념을 55~64세 연령으로 정의하고 고용 중, 퇴직자를 모두 포함시킴.

- 학습전략은 형식, 비형식, 무형식의 개념으로 나누어 검토함.
- 한국의 노인층 성인교육 참여율은 다른 OECD 국가의 평균보다 약간 낮은 수준이며, 우리나라 노인층의 성인교육 참여 시간은 24~35세 그룹에 비해 현저히 낮은 편임.
- 노인층이 일반적으로 젊은 층에 비해 교육 관련 정보탐색에 취약하지만, 한국은 노인층 및 청년층 모두 교육 관련 정보의 탐색 수준이 OECD 평균 이상으로 비교적 높게 나타남.

○ 자료 요청 사항

- 한국교육개발원의 ‘평생학습 개인실태조사 2007’ 자료를 활용함.
- 변수로는 국가명, 연도, 성별, 연령, ISCED 교육 수준, NFE 참여 여부, 참여한 NFE에서 고용주의 지원 여부, NFE 참여 교육 시간, NFE 참여 중 고용주가 지원한 교육 시간, 표본 크기, 가중 적용된 인원수 등에 대한 정보가 요구됨.
- EAG 2012에 출간될 내용은 연령별 형식·비형식 교육 참여, 연령 및 교육 수준별 형식·비형식 교육 각각 또는 모두 참여에 관한 것임.
- 연령별 형식·비형식 교육 참여를 분석한 결과, 25~64세 전체 인구의 형식, 비형식, 형식과 비형식 교육 모두 참여는 OECD 평균에 미치지 못함.
- OECD 전반에 걸쳐 학력이 높을수록 교육 참여율은 높은 것으로 분석되었고, 고등교육 이수자의 경우는 전 연령 구간에서 모두 참여율이 높게 나타남.

□ 사회적 성과(SOL) 분과

○ 사회적 성과 및 향후 추가 변수 검토

- 교육의 사회적인 성과에 대하여 ‘2010년 갤럽세계조사’를 바탕으로 교육 수준과 세 가지 사회적 성과지표에 대한 예비 분석 결과가 제안됨.
- 사회적 성과로는 사회적 활동, 정의를 지원하는 활동, 범칙행위가 논의됨.
- 대부분의 국가에서 학력 수준이 높으면 사회활동도 높아지나, 프랑스는 중등교육 수준의 사람들이 사회활동을 더 많이 하는 것으로 분석됨.
- 향후 EAG 변수를 그대로 사용하고 연도를 통합하거나 소그룹으로 나누어 보는 방안과 사회활동 정도에 대한 개념에 부합하는 질문 구성 및 ESS 국가를 제외한 회원국가에서 제시할 수 있는 다른 변수들을 모색해 보는 방안에 대해 고려해 볼 수 있음.

○ 자료 요청 사항 및 데이터 선정

- 요청한 자료는 삶의 만족, 투표 참여, 사회활동 참여에 관한 사항이었고, 각 자료는 ISCED 분류에 맞는 교육자료와 연령, 성별로 분류가 가능하여야 함. 그리고 각 자료는 평균분석과 회귀분석을 요함.

- 전년도와 산출 지표가 크게 달라지지 않았고, 자료의 일관성 유지를 위해 사회적 성과 분과에 의 자료 제출은 한국교육개발원의 평생학습 개인실태조사 2010 자료를 활용함.

○ 자료 분석 및 검증

- 분석 결과 대체로 학력이 높을수록 삶에 만족하는 비율이 높다는 것을 알 수 있음.
- 교육 수준은 삶의 만족에 영향을 미치는 주요 변인임을 확인할 수 있었고, 중졸 이하의 학력자는 상대적으로 고졸자에 비해 삶에 만족하지 못하는 반면, 대졸자는 더 만족하는 것으로 분석됨.
- 소득 수준도 삶의 만족에 영향을 미치는 것으로 나타남.
- 제출된 자료는 『교육지표집(EAG), 2012』 온라인으로 출간되었고, 교육 수준은 연령, 성별, 소득 수준을 통제하고도 여전히 삶의 만족에 영향을 미치는 주요한 변수이며, 그 차이는 OECD 국가에 비해 한국이 더 큰 것으로 나타남.

□ 노동시장 이행(LLT) 분과

○ 자료 요청 및 제출 내용

- 우리나라 경제활동인구조사의 2011년 연간자료를 사용함.
- 연령은 15~19세, 20~24세, 25~29세 3개의 집단으로 구분하고, 경제활동지위는 ILO의 노동력 지위를 기준으로 취업, 실업, 비경제활동인구, 생산가능인구로 구분함.
- 장기실업은 실업 상태 중에서 6개월 이상인 사례만 포함하였고, 전일제 근로자는 주요 직업에서 30시간 이상 근무한 근로자를 말하며, 시간제 근로자는 주요 직업에서 30시간 미만으로 일한 근로자를 말함.
- 학업 여부는 교육 중과 비교육 중으로 구분하고, 일과 학습은 교육과 훈련을 동시에 받는가에 대한 예/아니오로 제시함.
- ISCED 입학은 국가별 교육프로그램을 ISCED-97로 분류함.

○ 자료 분석

- 15~29세 전체 인구에서 경제활동인구와 비경제활동인구는 각각 43.8%와 56.2%로 비경제활동인구 비율이 더 높고 성별로 나눠보면 여성이 남성보다 경제활동인구 비율이 높음.
- 연령대별로 경제활동인구와 비경제활동인구를 살펴보면, 15~19세에서는 학령기 재학생이 많아 비경제활동인구가 압도적으로 많고, 20~24세에서는 경제활동인구와 비경제활동인구가 비슷한 비율을 보이며, 25~29세에서는 경제활동인구의 비율이 크게 증가함.
- 학력별로 경제활동인구와 비경제활동인구를 살펴보면, 학력이 높아질수록 비경제활동인구보다 경제활동인구의 비율이 높은 것을 알 수 있지만, 전문대학 졸업자가 대학 졸업자보다 경제활동인구 비율이 다소 높게 나타남.

- 15~29세 경제활동인구 중 취업자와 실업자의 비율을 살펴보면 각각 92.4%와 7.6%로 2011년 전체 실업률 3.4%의 약 2배에 이릅니다.
- 성별로 나누어 살펴보면 여성이 남성에 비해 취업자 비율이 다소 높게 나타남.
- 3개 구간으로 나눈 연령대를 비교해 보면 연령대가 높아질수록 취업자의 비율은 높아지고, 실업자의 비율은 낮아짐을 알 수 있음.
- 학력별로 취업자 비율을 살펴보면, 가장 낮은 것은 중학교졸이고 가장 높은 학력은 대학원졸이며, 초등학교졸을 제외한 중학교졸부터는 경제활동인구 중 취업자 비율이 학력이 높을수록 증가하는 경향을 보임.
- 성별과 학력별 취업 상태를 살펴보면, 전체적으로 정규직 비율이 88.6%, 비정규직 비율이 11.4%임. 초등학교졸을 제외하면 대체로 학력이 높아질수록 정규직의 비율이 높아지지만, 대학원졸에서는 정규직의 비율이 오히려 낮아짐. 그리고 여성의 정규직 비율이 남성보다 낮음.
- 15~29세 비경제활동인구 중 교육 중인지 아닌지를 나타낸 수치에서 교육 중인 사람은 71.5%, 교육 중이지 않은 사람은 28.5%를 나타냄.
- 성별로 나누어보면 남성이 여성에 비해 교육 중인 비율이 더 높고, 연령대별로 살펴보면 학령기 인구가 많은 15~19세 연령대에서 교육 중인 인구가 90% 이상으로 압도적으로 많으며, 연령대가 높아질수록 교육 중인 비경제활동인구 비율이 급격히 낮아짐.
- 학력별로 비경제활동인구가 교육 중인지 아닌지를 살펴보면, 교육 중인 인구가 없는 전문대졸과 대학원졸을 제외한 학력들만 보았을 때, 학력이 높아질수록 교육 중인 인구의 비율이 줄어드는 양상을 보임.

Ⅲ. 사업성과 활용 방안

1. 사업성과

- OECD 구성원으로서 OECD LSO 네트워크에서 합의된 사항에 대하여 우리나라의 통계를 분석·수집하여 제공하고 지표개발에 기여함으로써 회원국의 의무를 완수함.
 - OECD 내에서 우리나라의 위치를 강화하고, 장기적으로 우리나라 외교력의 향상에도 기여함.
 - 적극적으로 참여하지 않는 일본을 대신하여 교육성과 네트워크에서 아시아 전체를 대표하여 교육과 노동시장 통계를 제공하고 있다는 상징성을 가짐.
- OECD 각종 자료와 유럽 등 통계 선진국의 자료와 경험을 체계적으로 공유하여, 국제적인 관심 사항과 동향을 파악하고 이를 통계 개발과 연구주제 선정에 반영함.

- 우리나라의 사회·경제적인 현안 문제뿐만 아니라 세계적인 관심사와 연구 동향에 보조를 맞춘.
 - 국내 연구자의 시야를 해외로 확대하여 국제적인 수준의 통계를 개발하고, 양질의 정책 대안을 제시할 수 있음.
- OECD 네트워크에 참여하는 각국 정부부처의 종사자와 OECD의 국제 전문가와의 교류 기회를 확대
 - 교류를 통하여 각국 통계조사에서 만나게 되는 문제와 대응은 물론 통계조사 담당자의 인적 구성이나 예산 등에서 여러 시사점을 획득하여 우리나라 통계 발전을 위한 구체적인 대안을 확보함.
 - 해당기관과 한국직업능력개발원의 상호 협력과 교류를 확대하여 한국직업능력개발원의 국제화 수준을 높이고 위상을 제고하는 인적 네트워크로 활용함.
 - 교육 담당자와 산업 수요자의 연계를 원활하게 하고자 노력하는 한국직업능력개발원의 역할과 기능을 대외적으로 알리고 대내적으로 재확인하는 기회가 됨.
 - 이는 본 사업이 주로 학교에서 산업현장으로 이행하는 과정에서 발생하는 제반 상황과 변수에 대하여 관심을 갖고 있기 때문임.
 - 교육 현황과 노동시장의 구조, 경제적인 성과의 배분 등에 대한 세부적인 분석은 한국직업능력개발원의 핵심적인 연구주제와 중첩되어 있음.

2. 활용 방안

- VET에서 과학적인 정책목표 설정
 - 다른 나라와 비교하여 상대적으로 취약한 부문을 탐색하여 우리나라에서 시급하게 요구되는 정책 추진 방향을 제시함.
- VET 통계 개발
 - OECD 각국에 통계자료가 있으나 우리나라에 없는 통계항목을 찾아 이를 확보하는 방안을 도출하고 제시함.
- 연구 방향 도출
 - OECD를 비롯한 각국에서 관심을 갖는 주제에 대한 우리나라의 연구 방향을 도출함.
 - 장기간 세밀하게 추진해야 할 제도 개선 방향을 도출함.

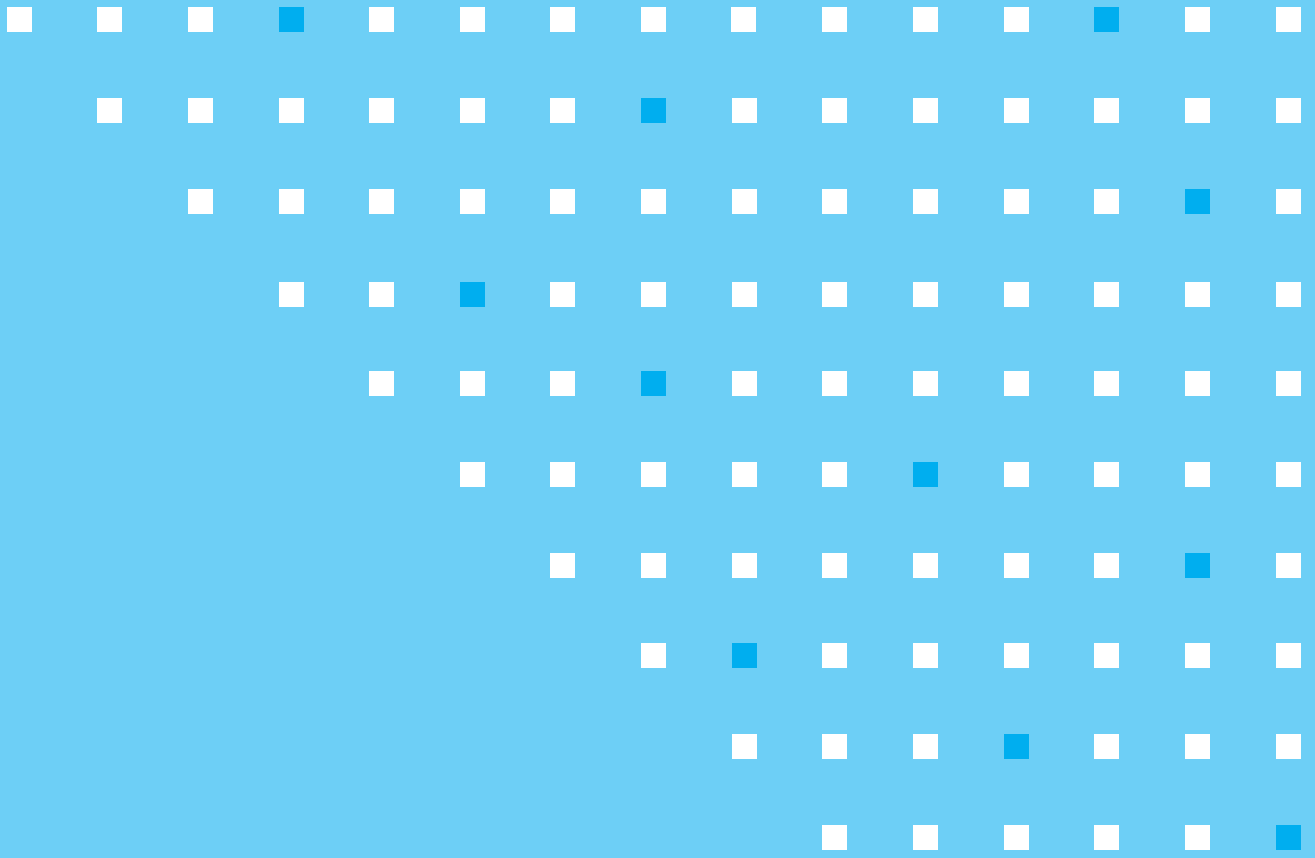
IV. 기대효과 및 개선 방안

1. 기대효과

- OECD 회원국으로서 OECD 『교육지표집(EAG)』에 수록될 내용의 협의 및 네트워크에서 요구하는 통계자료를 정확하게 추출하여 제공할 수 있음.
 - 교육 및 노동시장 이행과 관련된 최근의 국제적인 동향을 빠르게 파악하여 연구와 정책 제안 등에 활용함.
 - OECD 네트워크에 참여하는 각국 정부부처의 주요 인사 및 OECD의 국제 전문가와의 교류 기회를 확대할 수 있음.
 - OECD 각종 자료와 유럽 등 통계 선진국의 자료와 경험을 체계적으로 공유할 수 있는 경로를 보유할 수 있음.
 - 국제적인 연구 동향을 감안하여 연구 방향 설정 및 국내 연구자들의 능력 개발과 시야 확대를 통해 수준 높은 정책 대안을 도출할 수 있음.

2. 개선 방안

- 장기적인 개선 방안
 - 유럽의 통계 개발과 활용을 검토하고 우리나라에서 필요한 통계를 지속적으로 확충해야 함.
 - 원자료(raw data) 수집을 위한 모집단의 크기를 체계화하는 등 조사 설계와 실사를 강화하여 우리나라 통계자료 질을 높이기 위해 노력해야 함.
 - 사업이 원활히 이루어지기 위해서 OECD INES LSO 네트워크 사업과 한국직업능력개발원의 사업일정 격차를 조종하는 지원이 필요함.
 - 국내 각 기관에서 생산하는 다양한 통계 원자료를 이용하여 분석과 보고가 이루어지고 있으므로 이에 대한 범정부적인 지원과 협조가 필요함.



제3장 사업 분야

3-1. 글로벌 인재포럼 2012

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

요약

지식기반사회와 세계화 시대에 국가가 필요로 하는 인재를 양성하고 육성하는 일은 국가 경쟁력을 높이고 인류 공동 번영을 추구하는 데 있어서 핵심적 요소임. 인적자원이 국가 경쟁력의 핵심요소로 부각되었고, 인적자원 양성·배분·활용이 단위 국가 차원을 넘어선 글로벌 수준의 과제로 부상하는 가운데, 한국직업능력개발원은 교육과학기술부, 한국경제신문사와 공동으로 지난 2005년에 글로벌 인재포럼을 창설하여 제1회 포럼을 개최하였음. 2012년에는 제7회 포럼을 성공적으로 수행하였으며 논의된 많은 주제와 제안들은 한국의 인재정책 뿐만 아니라 세계 각국의 관련 정책 및 기업의 인재전략에 지대한 기여를 한 것으로 평가됨.

I. 사업의 배경 및 목적

1. 사업의 배경

- 인적자원개발이 국가 경쟁력의 핵심 요소로 부각되고, 인적 자원의 양성·배분·활용이 단위 국가 차원을 넘어선 글로벌 수준의 과제로 부상됨.
- 지식기반사회와 세계화 시대에 기업이 필요로 하는 인재를 양성하고 육성하는 일은 국가 경쟁력을 높이고 인류 공동 번영을 추구하는 데 있어서 핵심적 요소임.
 - 국제적인 인적자원개발 정보와 경험을 공유함으로써 미래 기업 및 국가의 인적자원개발 전략과 방향성을 설정하며, 인적자원의 질 제고를 위한 글로벌 네트워크를 구축할 필요가 있음.
- 기업, 대학, 각국 정부 및 세계기구의 역할과 실천을 논의하기 위하여, 2005년 교육인적자원부, 한국경제신문사, 한국직업능력개발원 공동으로 「인적자원 다보스 포럼」을 지향하며 Global HR Forum 창립을 합의하였음.

- 각국 정부, 국제기구, 기업, 학계의 세계 지도자급 인사들이 모여 정보를 공유하고 국제 협력을 도모하도록 함.

2. 사업의 목적

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

II. 주요 사업 내용

1. 2012년 글로벌 인재포럼

- 포럼 개요
 - 행사명 : 글로벌 인재포럼 2012 / Global HR Forum 2012
 - 슬로건 : 인재가 미래다 (Global Talent, Global Prosperity!)
 - 주제 : (국문) 교육이 최고의 복지다
(영문) Better Education, the Best Welfare

- 기 간 : 2012년 10월 23일(화) ~ 25일(목), 3일간
- 장 소 : 롯데호텔 (서울시 중구 소공동 소재)

□ 운영

- 주 최: 교육과학기술부, 한국경제신문, 한국직업능력개발원

□ 전체 프로그램

구분	10.23.(화)	10.24.(수)	10.25.(목)			
오전	<ul style="list-style-type: none"> · 개발도상국 고위 관료워크숍 (세계은행 공동) · 글로벌 교육 투어 A·B 코스 (한국경제) 	등 록	등 록			
		Plenary Session (전체회의)	Technical Session (분과회의)			
		<ul style="list-style-type: none"> ▶ 개회식 및 기조연설 · 개회사 : 김기웅 한국경제신문 사장 · 축사 : 김황식 국무총리 · 대선후보 3인의 인재정책 비전 : 박근혜, 문재인, 안철수 후보 · 개막연설 : 이주호 교육과학기술부 장관 · 기조연설 I : 고든 브라운 전 영국 총리 · 기조연설 II : 다니엘 사피로 하버드대 협상학 교수 	Track A	Track B	Track C	
		<ul style="list-style-type: none"> ▶ 기조세션 · 기조세션1 (경제석학) 	Session A1	Session B1	Session C1	
			Session A2	Session B2	Session C2	
오찬		Luncheon	Luncheon			
오후	<ul style="list-style-type: none"> · 개발도상국 고위 관료 워크숍 (세계은행 공동) 	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 기조세션 · 기조세션2 (기업CEO) · 기조세션3 (대학총장) 	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 특별세션 · 특별세션1 (일자리) · 특별세션2 (재정위기) 	Session A3	Session B3	Session C3
				Session A4	Session B4	Session C4

〈표 계속〉

구분	10.23.(화)	10.24.(수)		10.25.(목)		
	· 글로벌 교육 투어 A·B 코스 (한국경제)	· 기조세션4 (싱크탱크)	· 특별세션3 (FTA)			
만찬	환영리셉션	-		종합정리토론		

□ 참가자 현황

(단위 : 명)

참가자 구분별 내역			
구분	국내	해외	소 계
공공기관	169	5	174
국제기구/대사관	5	25	30
기업	552	12	564
대학(원)생	245	13	258
언론	43	0	43
연구기관	888	48	936
정부	72	11	86
학계	93	1	94
협회	39	0	39
주최기관	186	0	186
연사	51	31	82
기타	156	30	186
계	2,499	176	2,675

2. 각 세션별 정책적 함의

□ 기조연설 및 기조세션

- [기조연설 I] 세계 경제 위기를 타개하기 위한 국제공조 강화와 인재양성 방안
 - 우리나라 교육에서의 혁신과 연구개발에 대한 강조. 창의적인 측면, 교육의 리더십, 기술과 교육의 접목 등에 대한 강화 방향과 시사점 제공. 특히 글로벌 경제의 지속가능한 발전을 위한 중산층 육성 및 교육의 중요성 강조
- [기조연설 II] 설득(소통)하는 인재, 세상을 바꾸는 협상
 - 협상에서 리더들이 감정을 어떻게 다뤄야 하는지에 대하여 설명하며, 리더가 가져야 할 소양 및 능력의 중요성 강조
- [기조세션 I] 전환기의 세계 경제, 새 성장동력은?
 - 한국에의 시사점
 - ① 노동생산성 향상 및 인적자본개발
 - ② 노동시장 왜곡 요소 제거
 - ③ 비정규직 근로자 보호 필요
 - ④ 숙련·지식에 대한 강조 필요
- [기조세션 II] 창의적 인재가 기업을 바꾼다.
 - 연구적 측면
 - ① 창의적 인재와 기업의 성과 간의 관계 연구
 - ② 조직원의 창의성 발현에 영향을 미치는 요인 분석
 - ③ 조직문화와 창의성 개발과의 관계 연구 등에 적용해 볼 수 있음.
 - 정책적 측면
 - ① 기업이 요구하는 창의적 인재와 그러한 인재 육성을 위한 교육훈련 프로그램 개발
 - ② 창업정신을 고취 시키는 창의 교육, 중소기업의 창의성 증진 방안 등에 적용해 볼 수 있음.
- [기조세션 III] 지식 창조 의 허브, 대학이 기업과 국가를 바꾼다.
 - 지식창출을 선도할 수 있는 지역사회 대학의 역할과 기능
 - 미래 인재의 효과적인 양성 방안 연구
 - 고등교육의 국제화 방안 연구

- ① 지역 혁신을 주도할 수 있는 지역사회 대학의 발전 방안 연구
 - ② 지역사회 대학의 glocal initiative university를 정부 차원에서 육성하여 대학의 연구개발 결과를 지역 산업체에 파급하고 고용을 창출함으로써 지역 경제 성장 유도
- [기조세션Ⅳ] 지금은 능력시대, 학습과 일자리의 연계 방안
 - 학생들의 직업적응성 저하는 우리나라는 물론 일본, 프랑스 등에서도 사회적 문제로 대두하고 있음. 이에 대한 분야별 전문가의 논의가 필요
 - 유럽의 도제제도 전반(국가별 현황)
 - ① 프랑스에서 도제의 일반화가 실패한 이유는 대학입학을 실패자의 경로로 보는 시각 때문임. 이에 비하여 독일이나 스위스에서는 도제를 성공적인 직업경로로 보고 있음. 그러므로 유럽의 실제현황과 우리나라 직업교육에 주는 시사점을 검토

□ 특별세션

- [특별세션Ⅰ] 저성장 시대의 일자리 해법
 - 인력과 관련된 핵심적 문제는 학습, 창의성 있는 근로자를 양성하는 것임.
 - ① 기업이 더 많은 근로자를 뽑아서 교육기회를 주어야 함.
 - ② 대기업은 중소기업, 중소기업은 소기업의 교육을 도와주는 정책을 써야 함(이 경우, 정부는 인센티브를 지급하는 정책을 써야 함).
 - 뿌리기술, 다양한 산업을 고려한 가운데 일자리 창출 정책을 형성해야 함.
 - ① 압축 성장에 따라 최첨단 산업과 전통 산업이 함께 존재하고 있는 것이 우리나라의 특성이며, 이를 고려하여 정책을 구성해야 함.
- [특별세션Ⅱ] 글로벌 재정위기와 세계경제의 미래
 - 인력과 관련된 핵심적 문제는 학습, 창의성 있는 근로자를 양성하는 것임.
 - ① 서구 선진국들에 비해 개발도상국의 신흥 시장은 더 높은 성장을 하고 있으며, 선진국 내에서는 유럽이나 일본에 비해 미국의 성장이 더 높게 나타나고 있음. 또한 남미나 유럽의 신흥 시장에 비해 아시아 신흥 시장이 더 빠르게 성장하고 있음.
- [특별세션Ⅲ] 글로벌 FTA시대의 인재육성 및 유치 전략
 - 거의 대부분 개도국이 발전의 핵심 요건으로 인재 육성을 필요로 하기 때문에 향후 이와 관련한 국제 교류·협력 프로그램이 확대되어 선진국의 인재 중심 성장 경험이 개도국과 더 많이 공유되어야 함.

- 자유무역주의가 모든 교역관계자에게 보편적으로 적용되지 않고, 양자간 자유무역협정 등으로 타자를 배제함으로써 경쟁 우위를 점하려는 경우도 존재함. 따라서 FTA에 대한 단선적 열광은 경계해야 할 것임.

□ Track A

- [Session 1] 미래인재 양성의 출발, 유아교육 확충
 - 인적자원개발 측면에서 생애초기·영유아기 교육 지원 방식 등의 발전방향 모색 → 취약계층 등 계층별, 특성별 양질의 조기교육 제공 방식과 확대 필요
 - 영유아교육 지원책의 질적 담보를 위한 표준화된 프로그램의 보급과 보완 및 국가적 지원확대에 대한 효과 평가/측정 방법 개발 필요
- [Session 2] 스마트교육을 통한 교육 혁신!
 - 형평성을 중시하는 핀란드 교육 체제를 보다 적극적으로 벤치마킹하여 우리나라에 적용할 수 있는 교육 혁신 시스템 구축이 필요하며, 교사에 대한 핀란드 사회의 인식처럼 우수교육을 위한 선결문제는 교육 실천의 주체인 교사의 위상을 높이는 것임.
 - 촉매제로서 디지털 기술의 순기능을 강화할 수 있는 점진적인 콘텐츠 개발이 이루어져야 할 것이며, 인성과 지성 함양에 균형을 맞춘 ‘진화’가 진행되어야 함. 이를 위한 적극적인 소통과 협업 필요
- [Session 3] 글로벌 코리아와 신흥국의 인력양성
 - 개인의 성공과 행복을 위해서뿐만 아니라 국가의 경쟁력 제고를 위해서도 인재양성이 중요함. 아시아에서 성공적인 발전을 보여준 국가로 평가받는 한국이 아시아 개발도상국의 롤 모델이 되어 경험을 공유할 필요 있음. 국가 간의 공통적인 문제를 찾아 함께 적극적으로 해결하기 위해 노력해야 함.
- [Session 4] 과학기술 인재, 미래변화의 힘
 - 기초과학 전공자의 이원화된 발전경로 개발 필요: 정예화된 엘리트 양성 및 활용 vs 다수 일반적 수준의 전공자(성공적 사회진출 방안 마련 필요). 기초과학기반 융합 공학, 이학기반 인문-사회과학(상경, 법) 등 학제를 선택할 수 있도록 하는 기회 확보 필요
- [Session 1] 미래인재 양성의 출발, 유아교육 확충
 - 과학기술인력양성의 다면적 속성(장기투자로서의 우수 과기인재에 대한 안정적 지원, 일반적 수준의 전공자(특히 이학계)의 성공적 사회진출 기회 마련)을 인정한 선택적 자기개발 경로 마련의 이론적 근거 및 전략적 실현경로를 구축할 필요가 있음.

□ Track B

- [Session 1] 사내대학을 이용한 글로벌기업의 인재육성법
 - 빠른 속도로 변하는 시장과 경제 환경에 적응하기 위한 기업 대학의 커리큘럼 운영과 개선
 - 기업 대학과 연수원의 핵심인재 선발 및 양성 과정에서 보이는 내부 경쟁이 사내 인력들의 성과와 근무 만족도 등에 미치는 영향

- [Session 2] 산학협력 기반을 둔 실용교육
 - 어떻게 산업 및 기업의 필요를 이해하고 대학 안으로 가져올 수 있을까에 대한 고민이 우선되어야 함.
 - ① 1(이론교육)+1(실무경험) 학기제를 통해 기업이 획득할 수 있는 장점과 단점을 파악하여 참여기업 발굴 방안에 대한 연구 필요
 - ② 대학 교육의 질 관리 방안, 현장의 필요기술과 이론의 접목방안 연구 필요
 - 창업을 바라보는 시각 : 창업은 자신감과 용기의 결과물
 - ① 창업 실패 시 또 다른 길을 찾을 여지가 있다고 강조, 이에 대한 사례 연구 필요

- [Session 3] 차세대 영재CEO, 지식재산으로 스티브잡스에 도전한다.
 - 창의성을 키우기 위해서는 자유로운 사고와 경험, 실패를 두려워하거나 구속하지 않는 문화 형성 필요
 - ① 창의성을 교육으로 프로그램화 하는 것보다 자발적으로 형성되도록 다양한 직업 경험과 체험의 기회 제공 필요
 - 실패를 용인하고 수차례의 재도전이 가능한 교육기회, 창업기회 필요
 - 문학, 역사, 철학 같은 인문학적 뿌리 교육의 중요성 강조

- [Session 4] 나눔을 통한 교육복지로서의 교육기부
 - 학교-기업-정부-지역이 유기적으로 연계될 수 있는 교육 기부 방안 마련 필요
 - ① 대학교 이외에 고등학교, 중학교, 초등학교, 유치원까지 서로 연계될 수 있도록 네트워크 구성 필요
 - ② 정부지원계획 내에서 여러 주체들이 참여할 수 있는 방안 모색 필요
 - 자발적인 도움으로 범국민적, 범세계적 네트워크 구성을 도모할 필요
 - ① 새천년목표(millennium development goals)를 국내에 맞게 정리
 - ② (사회적) 기업가 정신에 대한 체계적인 교육프로그램 제공
 - ③ 세계시민으로서의 나눔에 대한 의식 공유

□ Track C

- [Session 1] 실용음악 교육의 메카, 버클리음대
 - 실용음악에 특화되어 있으나 교육 방식 자체의 중요성을 강조하고 있음. 창의력을 끌어내고 실제 현장에서와 동일한 역할을 수행할 수 있도록 설계된 체계적인 교육과정은 실제로 많은 성과를 보여주고 있음.
 - ① 또한 기본기를 중요시하며 관련된 분야를 모두 경험하게 하는 것이 소통을 가능하게 하는 동시에 매우 높은 성과를 보일 수 있도록 함.
 - ② 이러한 특장을 일반 인재육성에서도 활용해 높은 성과를 보일 수 있도록 하는 것이 필요하다고 여겨짐.

- [Session 2] 세계 일류 웨프·호텔리어의 산실, 르꼬르동 블루
 - 가치교육이 직업교육보다 선행되어야 하며, 학생이 자신의 가치관을 설정할 수 있도록 돕는 교육은 조기에 제공할 필요가 있음
 - ① 직업교육을 원하는 학생에게 근접(보람 있는 일을 할 수 있도록 교육제공 필요)할 수 있는 진로지도가 필요

- [Session 3] 디자인 천재를 키우는 파슨스디자인스쿨
 - 열린 교육과정으로의 개편 문제: 사회·문화·경제적 이슈를 포괄할 수 있는 협동 작업 강조
→ 전문 인력 양성과 디자인 기반 보통교과 교육에 활용 문제 검토 필요
 - ① 디자인 예술 교육의 교수학습방법, 사회적 자원 활용과의 연계 및 확대에 대한 합의

- [Session 4] 청소년이 행복한 미래학교, 서머힐스쿨
 - 한국에서의 서머힐스쿨 적용성에 대한 의문제기와 시사점 도출 필요
 - ① 입시제도 등 한국의 교육제도가 영국과 다른 상황에서 서머힐스쿨을 어떻게 적용시킬지 국가적 합의 검토
 - 교육철학에 주는 시사점이 큼.
 - ① 한국에 그대로 적용할 수는 없지만 아이들의 자유와 평등, 그리고 책임을 중시하는 교육철학과 장기적인 교육에 주는 함의를 지속적으로 고려할 필요가 있음.

3. 2012년 평가 개요

□ 외부평가

- 본 조사는 2012 글로벌 인재포럼 참여 주체를 행사의 주최 및 운영과 관련된 주최기관, 해당 세션의 진행과 관련된 발표자 및 토론자, 그리고 포럼 참석자 3집단으로 구분하여, 당해 연도 포럼에 대한 만족도와 개선에 대한 요구사항을 파악하는데 목적이 있음.
- 이를 위하여 본 조사에서는 구체적으로 당해 연도 글로벌 인재포럼의 기획, 예산, 조직운영, 주제 선정, 포럼 내용, 포럼 운영 관련 사항 등에 대해 각 집단별로 만족하는 정도와 개선점, 차년도 글로벌 인재포럼의 성공적 개최를 위해 보완되어야 할 부분에 대한 의견을 수렴하는데 목표를 두었음.
- 본 조사는 행사 주최기관, 발표자 및 토론자, 참석자를 구분하여 집단에 따라 다음과 같은 내용으로 설문지를 구성함.
 - 행사 주최기관 만족도 조사는 포럼 기획, 포럼 예산, 포럼 조직운영에 대한 부분과 향후 발전을 위한 개선점 등의 4항목으로 구성함.
 - 발표자 및 토론자 만족도 조사는 포럼 주제 구성 및 프로그램, 포럼 운영에 대한 부분과 향후 발전을 위한 개선점 등의 3항목으로 구성함.
 - 참석자 만족도 조사는 포럼 참가 현황, 포럼 내용, 포럼 운영 및 전반적인 포럼에 대한 만족도와 향후 발전을 위한 개선점 등의 4항목으로 구성함.
- 본 조사는 2012 글로벌 인재포럼을 기획·운영한 행사의 3개 주최기관 소속 담당자와 각 세션에서 발표 및 토론에 참여한 인사, 포럼에 참여한 참석자를 대상으로 진행됨.
 - ‘주최기관’에서는 총 10명이 응답하였으며, ‘교육과학기술부’(20.0%), ‘한국직업능력개발원’(40.0%), ‘한국경제신문’(40.0%)의 비율로 구성되었음.
 - 발표자 및 토론자는 총 11명이 응답하였으며, ‘대학 관계자’가 63.6%로 가장 많았고, 그 다음으로 ‘정부기관’(27.3%), ‘기업체’(9.1%) 순으로 소속 기관의 비율이 높았음.
 - 참석자는 총 98명이 응답함. 성별은 ‘남성’(56.1%)이 ‘여성’(43.9%)에 비해 많고, 연령별 비율은 ‘20~29세’(38.8%)가 가장 높았으며, 다음으로 ‘40~49세’(25.5%), ‘30~39세’(19.4%), ‘50~59’(12.2%), ‘60세 이상’(3.1%), ‘20세 미만’(1.0%) 순으로 높았음. 소속은 ‘학생’이 34.7%로 가장 많고, 다음으로 ‘대학관계자’와 ‘민간기관’(각각 18.4%), ‘정부기관’과 ‘기타’(각각 14.3%) 순으로 비율이 높게 나타남.

- 본 조사는 2012년 10월 30일부터 11월 7일까지 진행되었으며, 구조화된 설문지를 통한 e-mail, fax조사로 진행되었음.

□ 조사결과

- 2012 글로벌 인재포럼에 대한 주최기관, 발표자 및 토론자, 참가자 모두 포럼의 내용이나 운영 등에 관련하여 상당히 만족하고 있는 것으로 나타남.
- 주최기관에서는 포럼기획, 포럼예산, 포럼조직운영과 관련된 부분에 대해 모두 만족하는 정도가 비교적 높음.
- 발표자 및 토론자는 포럼주제 구성 및 프로그램에 대해서는 만족하는 정도가 매우 높았으나, 포럼 운영에 대한 만족도는 상대적으로 낮은 편이어서 이 부분에 대해 좀 더 보완이 필요할 것으로 보임.
- 참가자는 주제와 발표내용 일치도, 발표자, 포럼 운영, 발표내용, 포럼 전반에 대해 만족하는 정도가 고르게 높았음.

Ⅲ. 사업성과 활용방안

□ 글로벌 인재포럼을 통한 실효성 있는 정책안 도출

- 청년층 취업 확대, 대학의 특성화 확대 방안 마련, 교육기부 장려, 여성과 고령인력 숙련 향상 등의 정책안 도출
- FTA시대 국가 간 인력 이동의 활성화 및 적정화 문제에 해결 방안 제시

□ 차세대 인적 자원 개발 및 활용 정책 및 실천을 선도함으로써 국제적 위상 제고

□ 우리나라 인재개발전략의 선진모델을 제시하여 인재개발 분야에서 주도국으로 성장할 수 있는 계기를 마련

□ 우수 인적자원개발 사례를 확산함으로써 세계화 추세에 대응하는 인재 양성 및 활용 지원

□ 글로벌 인재 양성에 대한 각국 기업, 정부, 교육기관의 관심과 수요에 적극적인 대응 도모

3-2. 마이스터고 정책 추진 성과 평가와 과제

▶ 과제책임자: 김종우 연구위원

Tel: 02-3485-5118 / e-mail: kjw32@krivet.re.kr

요약

이 연구의 목적은 지난 5년간의 마이스터고 정책 추진의 경과를 정리하고, 정책의 성과를 평가하는데 있으며, 구체적인 연구목표는 ① 마이스터고 정책 추진 경과 분석 ② 마이스터고 운영 성과 관리 시스템 운영 현황 분석 ③ 마이스터고 정책 추진 성과 평가임. 이 연구를 수행하기 위한 연구 방법으로는 문헌연구, 성과평가(모니터링, 전문가의견조사, 이해 관계자 만족도 조사) 개발연구, 전문가 검토 등을 활용하였음. 성과평가를 위한 전문가집단은 해당 학교 관계자, 시도교육청 담당 장학사, 대학교수, 산업체인사, 연구기관 전문가 등으로 구성하였으며, 이해 당사자들은 학생, 학부모, 산업체 인사 등으로 구성하였음.

I. 사업의 추진 배경 및 목적

1. 사업의 추진 배경

- 현재까지 마이스터고 고등학교는 성공적인 정책이라는 평가(국정지도 2위 정책)를 받고 있으며, 산업체 출신 교장 임용으로 새로운 패러다임을 창출하고 있음. 특히, 지속적인 홍보와 산학협력을 통해 산업체에서의 긍정적인 평가가 이루어지고 있으며, 대기업에서도 매년 삼성 전자 100명, 현대 자동차 100명 등 채용을 전제로 선발하였거나 선발할 예정임.
- 학생들이나 학부모들의 입장에서도 중등 단계 직업교육에 대한 새로운 인식 전환을 가져올 수 있는 발판을 마련하였다는 평가임. 다만 제도 개선이나 평생교육을 위한 기반 조성이 현재까지는 미흡하지만 지속적으로 확충해 나갈 예정임.
- 마이스터고의 가장 큰 특징 중 하나는 교육과학기술부, 시도교육청, 마이스터고지원센터 등에서 체계적으로 성과를 관리해왔다는 점임. 선정-개교준비-운영-재지정의 일련의 과정 속에서 상시적·주기적으로 학교를 모니터링하고 지원함으로써 소기의 목적을 달성하고 있음.

- 동 사업은 이러한 성과관리의 맥락에서 총 3차 년도에 걸쳐 추진되어 왔음.

〈마이스터고 성과관리 관련 사업 추진 체계〉

구분		목표	사업명
PART I	1차년도('10)	성과관리 체제구축	마이스터고 성과관리 시스템 구축
	2차년도('11)	성과관리 정착/운영	마이스터고 성과관리 시스템 운영 및 성과평가
	3차년도('12)	단기성과 분석/평가	마이스터고 정책 추진 성과 평가와 과제
PART II	1차년도('13)	장기성과 분석 /평가	마이스터고 졸업생 노동시장 이행 성과 분석(Ⅰ)
	2차년도('14)		마이스터고 졸업생 노동시장 이행 성과 분석(Ⅱ)
	3차년도('15)		마이스터고 졸업생 노동시장 이행 성과 분석(Ⅲ)

- PART I의 경우 마이스터고 개교와 함께 중앙단위의 성과관리 시스템을 구축·운영하고, 완성학년도에 단기적인 성과를 분석·평가하는데 그 목적이 있음
 - PART II의 경우 마이스터고 졸업생들이 노동시장으로 진입함에 따라 적응·유지·성장의 장기적인 성과를 분석·평가하는데 그 목적이 있음.
- 따라서 금년도 사업은 3차년도에 걸친 마이스터고 성과 관리시스템 운영 결과를 기반으로, 그간의 성과를 총괄적으로 분석·평가하고자 함. 특히 ① 마이스터고 운영의 성공적인 요인이 무엇에서 기인하였는지, ② 추진 과정에서 발생한 문제점이 정책 추진에 어떤 지연 요소를 가져왔는지, ③ 향후 이 제도가 안정적으로 정착하기 위해서는 추가적으로 보완해야 할 제도 및 지원 방식은 무엇인지, ④ 이와 유사한 정책을 추진하는 과정에서 발생할 수 있는 문제점을 해결하기 위해서는 어떤 절차, 방법, 제도개선, 지원체제 구축 등이 필요한지에 대해 종합적으로 성과평가를 통해 밝혀내고, 향후의 과제를 개발할 필요가 있음.
- 또한 지난 5년간의 마이스터고 정책 추진의 경과를 정리하고, 정책의 형성과 집행, 그리고 성과 단계별 주요 결과와 문제점을 분석함으로써 향후 마이스터고 운영 및 지원을 위한 시사점을 도출할 수 있을 것으로 기대함.

2. 사업의 목적

- 이 사업의 목적은 지난 5년간의 마이스터고 정책 추진의 경과를 정리하고, 정책의 성과를 평가하는데 있으며, 구체적인 연구목표는 다음과 같음.
 - 마이스터고 정책 추진 경과 분석
 - 마이스터고 운영 성과 관리 시스템 운영 현황 분석
 - 마이스터고 정책 추진 성과 평가

3. 사업의 추진 방법

□ 문헌연구

- 문헌연구는 마이스터고 정책 도입 및 추진 경과, 마이스터고 성과관리 시스템 구축 경과, 마이스터고 정책 평가의 접근 방법 등을 분석하기 위해 진행하였음. 이를 위해 위하여 연구보고서, 보도자료, 내부자료, 단행본 및 학술논문 등이 활용되었음.

□ 성과평가

- 마이스터고 성과평가를 위하여 성과평가의 틀을 개발함. 이는 마이스터고 정책 수립 과정부터, 학교가 운영되고 성과를 창출하기까지의 4~5년을 종합적으로 평가하기 위함임. 성과평가의 틀은 전문가 자문을 통해 최종 확정하였음.

〈마이스터고 성과 평가 항목 및 평가 방법〉

영역	항목		평가방법		
			모니터링 결과	전문가 의견조사	이해관계자 만족도
정책형성	정책개발의 적절성			○	
	정책목표의 적절성			○	○
정책집행	학교운영체제	교육활동	○	○	○
		교원	○	○	○
		학생		○	△
		인프라구축	○	○	△
		산학협력시스템	○	○	△

〈표 계속〉

영역	항목		평가방법		
			모니터링 결과	전문가 의견조사	이해관계자 만족도
정책성과	정부정책	후진학체제 구축		○	○
		병역제도 개선		○	○
		고졸채용문화 확산		○	○
	학교단위 산출물	우수 입학지원 확보	○	○	
		우수 기술기능인력 양성		○	△
		취업을 및 취업 질	○	○	○
		취업의 지속성		○	
	국가단위 산출물	산업체 인식개선		○	△
		학생/학부모 신뢰 회복		○	△
중등단계 직업교육 비전 제시			○	△	

주: 1) 이해관계자 만족도는 산업체인사, 학생, 학부모 대상으로 진행됨

2) △= 일부 조사됨

□ 전문가 의견조사

- 전문가 의견조사는 마이스터고 성과 평가 항목 전 과정에 걸쳐 이루어졌으며, 정책의 적절성, 추진 정도 및 문제점 등에 대해 심도 있는 의견이 개진되도록 진행함.
- 전문가는 마이스터고 정책의 형성 및 집행과정에 대해 이해 수준이 높고, 직업교육 분야에 전문성을 갖춘 연구원, 대학교수, 장학사(관), 교원 등으로 pool을 구성하였음(총 70명).

〈응답 전문가의 일반적 특성〉

구분		빈도	백분율
직종	교육청 장학사(관)	22 명	31.4 %
	교사	38 명	54.3 %
	대학교수	1 명	1.4 %
	연구원	6 명	8.6 %
	기타	3 명	4.3 %
	소 계	70 명	
전체 응답자		70 명	100.0 %

□ 이해관계자 만족도 조사

- 마이스티고 성과 평가 항목 중 일부는 이해관계자의 만족도가 중요한 지표로 활용될 수 있음. 따라서 주요한 이해관계자인 산업체 인사, 학부모 및 학생들을 대상으로 만족도 및 달성도 등을 조사하였음.
- 정책 수요자인 학생과 학부모는 1·2차 마이스티고 3학년에 재학중인 학생 및 학부모로 구성하였으며, 학급수에 따라 표집인원을 조정하였음. 특히 학부모와 학생을 동일 가정에서 표집함으로써 비교집단으로 활용하였음.
- 산업체 인사의 경우 1·2차 마이스티고 3학년 학생들의 취업이 확정된 기업('12.9.1 기준) 가운데 80%를 표집하여 조사를 진행함.

〈설문대상의 표집방법〉

구분		표집기준	표집대상 인원	비고
학생	6개 학급 이하인 경우	학급당 10명씩	1,110명	
	6개 학급 초과인 경우	학급당 5명씩		
학부모	6개 학급 이하인 경우	학급당 10명씩	1,110명	
	6개 학급 초과인 경우	학급당 5명씩		
산업체인사		3학년 학생들의 취업이 확정된 기업 수의 80%를 표집	416	총 기업수 680개 중복기업 제외 520개

- 학부모는 총 914명(회수율 82.3%)이 응답하였으며, 학생은 총 982명(88.5%)이 조사에 응답하였음.
 - 학부모의 직업군을 살펴보면 무직 및 가정주부가 24.5%로 가장 많았으며, 서비스 종사자 역시 20.1%로 높게 나타남.
 - 학생들은 남학생이 84.9%로 여학생보다 많이 응답하였음.
- 산업체 인사는 총 291명(회수율 70.0%)의 마이스티고 협력 산업체 관계자가 응답하였음(<표 4> 참조).
 - 종사자 규모를 보면 100~300명 규모의 산업체 관계자가 77명으로 가장 많았으며, 30~100명 규모 역시 76명으로 많았음.
 - 매출 규모로 살펴보면 매출액 규모가 100~1,000억인 산업체의 관계자가 40.2%로 가장 많았으며, 10~100억인 산업체 역시 25.9%로 높게 나타남.

II. 주요 연구 내용

1. 정책형성 영역 평가결과

- 마이스터고 정책 개발의 적절성 평가 결과 전문가와 산업체 인사 모두 체계적이고, 산업구조 및 노동시장에 부합한다고 평가하고 있었으며, 이는 다음과 같은 시사점을 제공함.
 - 마이스터고 육성 정책을 향후 지속적으로 추진하는 과정에서 정책 개발 단계와 같이 다양한 의견을 수렴하여 체계적으로 운영할 필요가 있음.
 - 마이스터고의 교육목표 및 교육과정을 운영함에 있어 지속적으로 산업동향을 반영하기 위한 노력이 요구됨.
 - 기본적으로 산업계에서 인정하고 있는 마이스터고 육성 정책에 대한 지속가능성을 확보할 필요가 있음.

- 마이스터고의 정책 추진 전략 및 목표에 대한 적절성 평가 결과 전문가, 산업체 인사, 학부모, 학생 모두 매우 높게 평가하고 있었으며, 이는 다음과 같은 시사점을 제공함.
 - 특성화고(중전 전문계고)에 대한 체제 개편 및 역량 강화를 위해 마이스터고의 사례를 적극적으로 벤치마킹할 필요가 있음.
 - 산업수요를 적극적으로 반영한 교육 운영을 통해 우수한 기술·기능인재를 육성할 수 있는 역량을 지속적으로 유지해야 할 것임.
 - 졸업생들의 100% 취업률 목표를 달성하기 위해 지속적으로 노력해야 하며, 마이스터고 외 특성화고에서도 취업률 향상을 위한 노력이 강화되어야 할 것임.

- 마이스터고에 대한 교육목표의 적절성을 평가한 결과 전공실무능력, 직업기초능력, 그리고 글로벌역량 강화 세 가지 모두에 대해 산업체 인사, 학부모, 학생이 높게 평가하고 있으며, 이는 다음과 같은 시사점을 제공함.
 - 마이스터고의 교육이 단순히 전공실무능력에 치우치는 것이 아니라 직장에서 적응하는데 필요한 직업기초능력을 동시에 배양하는데 초점을 맞추어야 할 것임.
 - 마이스터고 학생들의 해외진출을 장려하기 위한 다양한 경험을 제공할 필요가 있으며, 이는 학교 차원에서의 글로벌 교육과 더불어 정부 차원에서 해외탐방 및 인턴십 등의 지원 등이 더욱 강화될 필요가 있을 것임.

2. 정책집행 영역 평가결과

- 마이스터고의 교육과정 개발·편성·운영의 적절성 및 만족도에 대한 평가 결과 전문가, 산업체 인사, 학부모 및 학생 모두 우수하다고 평가하고 있었으나, 학생의 경우 방과 후 활동에 대한 만족도가 다른 항목에 비해 상대적으로 낮게 나타났으며, 이는 다음과 같은 시사점을 제공함.
 - 산업수요를 적극적으로 반영하기 위해 산업체 인사가 중심이 되어 교육과정을 개발하는 방식을 마이스터고 외 학교에서도 적극적으로 활용하여 교육과정 개선을 위한 노력이 필요함.
 - 마이스터고 학생들에게 제공되는 방과 후 활동에 대한 체계적인 검토를 통해 교육 만족도 및 효과를 더욱 향상시킬 수 있는 방안이 강구되어야 할 것임.

- 교원과 관련하여 산업체 인사, 학부모 및 학생들은 적절하다고 인식하거나 만족하고 있는 것에 반해 전문가 그룹의 평가 결과는 상대적으로 낮게 나타났으며, 이는 다음과 같은 시사점을 제공함.
 - 조사에 응답한 전문가 그룹의 상당수가 마이스터고의 교사 혹은 시도교육청 장학사(관)으로 마이스터고 운영에 필요한 교원 확충 및 지원이 적절히 이루어지고 있지 않다는 의견으로 받아들여야 할 것임.
 - 특히 교원의 확충, 인센티브 제공, 연수 및 재교육 제공이라는 측면에서 상대적으로 부족하다는 점을 고려할 때 정부 및 시도교육청 차원 지원 방안을 모색할 필요가 있음.

- 학생과 관련하여 전문가와 산업체 인사 모두 우수하고 소질과 적성이 맞는 학생들을 비교적 잘 확보하고 있는 것으로 평가하였음.

- 인프라 구축과 관련하여 재정 지원 시스템, 시설 및 기자재, 재학생 재정지원(학비면제, 기숙사비, 장학금) 등에 대한 전문가와 산업체 인사의 적절성 및 학생과 학부모의 만족도 수준이 매우 높은 것으로 나타났으며, 이는 다음과 같은 시사점을 제공함.
 - 현재 마이스터고 학생들을 위해 제공되는 각종 지원에 대한 지속가능성을 확보하는 것이 필요하며, 이를 위해서는 안정적인 예산 확보가 무엇보다 필요함.
 - 시설 및 기자재, 기숙사 등에 대한 확충이 제대로 이루어지지 않고 있는 마이스터고에 대해서는 철저히 모니터링 하여 개선될 수 있도록 하여야 함.

- 산학협력시스템 구축과 관련하여 전문가와 산업체 인사 모두 유사하게 우수한 것으로 평가되었지만, 전문가 그룹에서 시도교육청 단위의 산학협력시스템 구축을 위한 노력이 부족하다고 평가하였으며, 이는 다음과 같은 시사점을 제공함.

- 시도교육청을 중심으로 지역의 산업체와 마이스터고 간의 협력을 강화시키기 위한 위원회를 구축하여 적극적으로 운영할 필요가 있겠음.
 - 지자체 및 지역 산업단지와 유기적인 협력체제 구축을 통해 마이스터고의 교육 운영을 지원하고, 졸업생들의 취업 기회를 확충하는 노력이 필요함.
- 정부 정책에 대한 만족도의 경우 대체로 4개의 집단에서 만족도가 우수하게 평가되었지만, 후 진학 체제에 대한 내용에서 전문가와 산업체 인사, 고졸자 입영연기에 대해 전문가 그룹의 만족도가 상대적으로 낮게 나타났으며, 이는 다음과 같은 시사점을 제공함.
 - 학생과 학부모의 경우 정부 정책에 대한 이해 정도가 다소 부족할 수 있겠으나, 마이스터고 학생들의 성장경로를 지원하기 위한 대책들에 대해 비교적 호의적인 것으로 사료됨.
 - 다만, 후 진학 체제의 경우 재직자 특별전형 등을 제외하면 실질적으로 많은 부분 학생 개인의 역량과 기업의 상황에 의지해야 하는 상황이기 때문에 전문가와 산업체 인사들의 만족도 수준은 상대적으로 낮은 것으로 사료됨.
 - 고졸자 입영연기 역시 전문가 그룹에서는 단순히 4년을 연기하는 것보다 근본적인 해결 방안을 요구하는 것이 반영된 결과라 사료됨.
 - 이를 통해 볼 때 마이스터고 졸업생들의 취업 후 영마이스터로 성장하는데 필요한 경력개발을 지원하기 위한 각종 제도들이 지속적으로 강화되어야 할 필요가 있음.

3. 정책성과 영역 평가결과

- 마이스터고 차원에서 우수한 학생을 모집하여 기술인재로 육성하여 취업을 시키는 등 학교 자체 역량을 강화함과 동시에 직업교육에 대한 사회적 인식을 개선하는 효과가 있었던 것으로 사료됨.
- 특히, 학생과 학부모의 현재 취업에 대한 만족도가 매우 높은 상황이며, 마이스터고 학생을 채용한 산업체 인사의 만족도 역시 매우 높다는 것은 고무적인 성과라고 사료됨.
- 다만, 향후 진로 계획과 관련하여 산업체, 학생 및 학부모 간의 다소 상이한 경향이 있으며, 이는 다음과 같은 시사점을 제공함.
 - 학부모는 기업의 규모 및 인지, 연봉 등 외적인 요소에 집중된 나머지 학생 개인의 성장가능성에 대한 고려는 부족한 것으로 나타난 반면, 학생은 본인의 성장가능성을 중요한 취업 결정 요인으로 보고 있었음.

- 이는 학생의 진로를 설계하고 취업을 결정함에 있어 마이스터고의 성장경로 및 취지를 고려할 때 장기적인 관점에서 접근할 필요가 있으며, 이러한 인식을 학부모가 공감할 수 있도록 다양한 개입이 요구됨.
 - 또한, 현재 산업체에서는 진학병행을 지원할 계획이 없는 경우가 약 30% 수준이며, 부여하더라도 단순히 시간을 조절해주는 정도에 불과하였음.
 - 하지만, 학부모와 학생의 경우 대다수가 진학병행 계획을 가지고 있다는 것을 고려할 때 취업 후 문제의 소지가 될 가능성이 존재하며, 이를 해결하기 위해서는 정부 차원의 후 진학 체제를 구축하기 위한 다양한 노력들이 요구됨.
- 한편, 산업체에서 학생을 채용하는데 있어 가장 중요하게 여기는 요소가 인성이며, 그 다음이 전공실무능력이라는 점을 고려할 때 마이스터고에서는 인성과 관련하여 직업기초능력 교육 및 생활지도 등을 체계적으로 운영할 필요가 있을 것임.

Ⅲ. 마이스터고 발전을 위한 과제

- 마이스터고 정책에 대한 평가를 통해 다양한 가시적 성과들이 나타나고 있음을 확인하였음. 이러한 성과가 지속적으로 나타나기 위한 발전 과제 도출을 위한 기본 방향을 설정하면 다음과 같음.
 - 정책의 지속 가능성과 안정성을 확보할 필요가 있음.
 - 지금까지 추진된 관련 제도 개선을 완성하고, 미진한 부분은 추가로 개선할 필요가 있음.
 - 재정 여건을 확충할 필요가 있음.
 - 마이스터고 지원 시스템 운영이 가능할 수 있도록 지원 시스템 유지 및 확대가 필요함.
 - 마이스터고 정책성과를 지속적으로 분석하여, 향후 정책에 반영할 수 있도록 노동시장 이행 이후에 대한 모니터링 시스템 구축이 필요함.
 - 장기적으로 산업체의 근본적인 인식 전환을 위해 노력이 필요함.
- 정책 형성 단계에서의 발전과제를 제시하면 다음과 같음.
 - 정책 개발 및 정책 목표 설정 이후 정책집행에 앞서 관련 제도 개선을 위한 포트폴리오 작성이 필요함.
 - 충분한 시범 운영 이후 성과를 분석하여 확산을 결정할 수 있는 정책 환경을 조성하는 것이 필요함.
 - 정책개발을 통해 새로운 형태의 학교를 만들어갈 때에는 법적근거를 먼저 마련할 필요가 있음.

- 정책 집행 단계에서의 발전과제를 제시하면 다음과 같음.
 - 마이스터고 교원의 전문성 향상을 위한 지속적인 개선 노력이 필요함.
 - 산학협력시스템이 체계적으로 구축될 필요성이 있음.
 - 후 진학 기회 제공을 위한 인프라 구축이 필요함.
 - 병역제도 개선 효과성 제고가 필요함.
 - 고졸 채용 문화 확산의 지속성 유지가 필요함.
 - 학교 운영을 위한 재정 확충 계획 수립이 필요함.
 - 마이스터고 운영 프로그램에 대한 전반적인 검토가 필요함.
 - 정책 성과 단계에서의 발전과제를 제시하면 다음과 같음.
 - 산업체 인식 개선을 위한 정책 활동이 요구됨.
 - 마이스터고 교육목표 수립에 있어서 산업체의 채용 특성을 반영하는 것이 필요함.
 - 중도탈락률 방지를 위한 학생 선발 방식 개선 및 입학 후 진로지도 프로그램 개선이 필요함.
 - 비전과 전망을 가진 기업체를 지속적으로 발굴하는 것이 필요함.

3-3. UNESCO Regional Center 사업(2012)

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

요 약

직능원은 UNESCO 지정 직업기술교육훈련 우수지역센터로서 아시아, 아프리카 개발도상국의 직업기술교육훈련에 대한 최근 동향과 정보를 공유하고 관련 이슈 및 향후 협력 방안에 대해 함께 논의하는 것이 이 사업의 목적임. UNESCO에서 추진하는 BEAR 프로젝트 수혜국인 아프리카 5개국의 직업교육훈련 ODA 실무담당자를 초청하여 한국의 직업교육훈련 정책과 제도, 인적 자원개발에 대한 학습의 기회를 제공하였고, 아태 지역 직업교육훈련 교사양성 분야의 전문가들을 초청하여 직업기술교육훈련 교사의 양성과 훈련 정책개발에 대한 워크숍을 실시하였음.

I. 사업의 배경 및 목적

1. 사업 배경

□ 아프리카 BEAR 프로젝트의 성공적 추진 지원

- 한국은 G20 의장국, UNESCO 가입 60주년, OECD DAC 가입 등을 계기로 국제사회에 대한 책무성도 높아져야 할 시기를 맞이했으며, 특히 UNESCO 사무국이 우리 정부에 남아프리카 지역 국가들을 대상으로 한 직업기술교육 개발협력 지원을 요청하고 있음(2010년 4월).
- 한국형 개발협력 모델의 최적사업으로 직업교육훈련 분야가 선정되었고(KOICA, 2010년 3월) 직능원은 남아프리카 지역 국가들에 적합한 직업교육훈련 모델을 제시할 수 있는 절호의 기회로 활용해야 할 것임.
- ‘아프리카 르네상스를 위한 교육지원사업(BEAR 프로젝트: Better Education for Africa Renaissance)’으로 남아프리카(SADC) 5개국을 선정하여 5년간(2011~2015년) 중등 단계 직업기술교육훈련을 지원하기로 결정하였음.

- 지식기반사회로의 이행과 글로벌 경쟁 속에서 산업 및 노동시장 구조가 바뀌어가고 있음. 특히 급격한 기술변화로 인해 고급 기능·기술 인력의 수요가 확대되고 있어, 직업교육훈련기관의 인력양성체제도 환경변화에 적극적으로 대응하여 교육훈련의 질을 제고하려는 노력이 필요함.
 - 교육의 질적인 변화를 이루는 데 가장 중요한 요소는 교원이며, 교원의 전문성 확보는 직업교육훈련 체제 전반의 효율성에 영향을 미치는 매우 중요한 이슈임.
 - 아태 지역 직업교육의 발전을 위하여 교원의 역량강화를 위한 워크숍을 개최하여 개발도상국의 직업교육 발전을 지원하고자 수행되었음.

2. 사업 목적

□ 아프리카 BEAR 프로젝트 5개국 대상

- 아프리카 BEAR 프로젝트 대상 5개국의 프로젝트 관련 전문가들을 초청하여 BEAR 프로젝트의 효율적인 추진과 남아프리카 국가의 직업교육훈련 발전을 지원하기 위하여 수행되었음.

□ 아태 지역 직업교육훈련 교원양성 전문가 대상

- 아태지역 내 UNESCO 회원국의 TVET 정책 담당 공무원 및 전문가들을 초청하여 우리나라 교원의 능력개발과 전문성 제고를 위한 교육훈련 프로그램 및 정책과 산업현장의 수요를 반영한 교원 양성 제도 등 우리나라의 경험과 사례를 소개하고 초청국의 사례를 공유하며, 교원의 양성 및 역량강화 분야에서 협력방안을 모색하기 위하여 수행되었음.

□ UNESCO Regional Center of Excellence

- 직능원은 UNESCO 지정 직업기술교육훈련 우수지역센터로서 아시아, 아프리카 개발도상국의 참여를 지원하여, 해당 지역 국가들의 직업기술교육훈련에 대한 최근 동향과 정보를 공유하고 관련 이슈 및 향후 협력 방안에 대해 함께 논의하기 위한 목적으로 추진되었음.

II. 주요 사업 내용

1. 주요 사업 내용

UNESCO Regional Center 사업(2012)으로 두 가지의 워크숍이 추진되었음.
1) 아프리카 BEAR 프로젝트 대상국 실무자 워크숍 - 인적자원개발과 직업교육훈련 제도와 정책 역량강화 2) UNESCO 아태 지역 직업기술교육훈련 분야 전문가 워크숍 - 직업교육훈련 발전을 위한 교사양성 역량강화

□ 아프리카 BEAR 프로젝트 대상국 5개 국가의 실무자 워크숍의 주요 내용은 다음과 같음.

가. 행사명: KRIVET-Africa TVET Experts Workshop

나. 주 제: Sharing Korea's Experience Towards Africa's Rise

다. 날 짜: 2012년 7월 23일(월)~7월 27일(금)

라. 장 소: 임피리얼 팰리스 호텔 Merak Rm(23일~24일)
 직능원 본관 203A 회의실(26일~27일)

마. 참가자: 남아프리카 지역 5개국(콩고, 말라위, 잠비아, 보츠와나, 나미비아) 고위 공직자 및 전문가 10명, UNESCO 담당자 2명, 관련 분야 대학 교수, 한국직업능력개발원 BEAR 프로젝트 지정 전문가 5명, 정부 관계자, 특성화고 관계자 등 40여 명

바. 워크숍 내용

- BEAR 프로젝트 수혜국인 아프리카 5개국의 직업교육훈련 ODA 실무담당자를 초청하여 TVET 역량강화 워크숍을 개최하였음.

- 워크숍 프로그램 구성

- ① UNESCO BEAR 프로젝트 추진 경과보고
- ② 사업관리능력 강화 특강
- ③ 한국의 직업교육 제도 및 정책
- ④ 한국의 경제발전과 직업기술교육훈련
- ⑤ 특성화 고등학교 방문 및 교육과정 운영 현황 논의

- 강서공업고등학교

- 서울관광고등학교
 - 여주자연농업고등학교
 - ⑥ 국가별 보고서 발표 및 토론
 - ⑦ 한국의 국가교육행정체제 혁신 사례 논의
 - 유관기관(KERIS) 방문 및 간담회 개최
 - ⑧ BEAR 프로젝트 향후 계획
 - ⑨ 워크숍 프로그램 평가 및 향후 계획논의
- BEAR 프로젝트 추진 방안과 세부 계획 추진 및 평가 참여
 - 참여한 아프리카 5개국의 기초정보 수집·분석
 - 5개국 세부 사업 추진 현황 및 향후 계획 자료 검토
 - UNESCO 본부와 세부 사업 수행 및 평가 단계 참여
 - * UNESCO 본부에서는 한국직업능력개발원이 동 사업의 Control Tower 역할을 담당하기를 희망함.
 - * 워크숍을 통해 세부 사업 수행 담당자들의 역량개발에 기여하고, 사업 평가 및 모니터링 단계에 국내 전문가의 참여 방안을 논의하였음.
 - 참가자들의 특성: 2011년에 아프리카 5개국의 코디네이터를 대상으로 워크숍을 실시했던 것과는 달리, 2012년에는 아프리카 5개국의 실무담당자들을 초청하여 한국의 직업교육훈련 정책과 제도, 인적자원개발에 대한 학습의 기회를 마련하여 ODA 사업 추진 과정에서 역량 있는 실무자로서의 역할을 담당할 수 있도록 지원하였음.
 - 국가보고서 작성 및 발표와 논의: 워크숍 참가자들은 자국의 직업교육훈련 제도와 정책의 현황과 실태, BEAR 프로젝트 진행 경과와 예상되는 결과 등을 포함한 국가보고서를 작성한 후 워크숍에서 발표하여 자문을 받도록 진행하였음.
 - 국가별 보고서 내용에 대한 분석을 실시하고 BEAR 프로젝트 사업 추진 과정에서 공여자와 수혜자에게 참고가 되어 사업의 효과성과 효율성을 제고 할 수 있도록 구체적 시사점을 도출함.
 - 워크숍 참가자들을 대상으로 한국의 직업기술교육훈련과 경제발전의 사례 소개에 대한 강의 및 발표를 진행함.
 - 한국의 경제발전을 뒷받침해 준 인재양성정책 등 단계별 정부 정책에 대한 소개를 통해 참가자들이 벤치마킹하도록 하여 자국의 경제발전 정책 수립에 반영할 수 있는 lesson을 제공하려고 하였음.

- 각국 보고서를 취합하여 연구 자료로 정리
 - 국가별 보고서 내용에 대한 분석을 실시하였음. 그 결과는 아프리카 지역 회원국의 직업기술교육훈련 분야 현황과 주요 이슈들을 이해하고 향후 본원의 연구 사업에 기초 자료로 활용될 수 있는 유용한 정보 자료로 축적되고 있음.

□ 아태 지역 직업기술교육훈련 분야 전문가 워크숍의 주요 내용은 다음과 같음.

가. 행사명: KRIVET Asia Pacific TVET Experts Workshop

나. 주 제: Capacity Building of TVET Teachers

다. 일 시: 2012년 10월 22일(월)~10월 26일(금)

라. 장 소: 임피리얼팰리스 호텔 Merak Rm(22일~23일, 2일~26일) / 직능원 본관 203A 회의실(24일)

마. 참가자: 아태 지역 TVET 분야 고위 공직자 및 전문가 8명, 국내 대학 교수, 한국직업능력개발원 전문가 등

바. 워크숍 내용

- 한국의 직업교육훈련에 대한 일반적인 소개 위주로 실시했던 과거 전문가 워크숍과는 달리, 특정한 주제 및 분야에 대한 심도 있는 내용을 다루는 워크숍 프로그램을 운영하고자, 직업교육훈련의 교사연수 분야를 선정하여 추진함.
- 워크숍 프로그램은 다음과 같이 추진되었음.
 - ① 국가별 보고서 발표 및 토론
 - ② 한국의 경제발전과 직업교육훈련
 - ③ 한국의 직업기술교육교사 양성 사례
 - ④ 기관방문을 통한 한국의 교사양성 사례 견학
 - 한국기술교육대학교
 - 이화여자대학교
 - ⑤ 교사의 직무분석 논의 및 실제
 - ⑥ 한국의 직업기술교육훈련 제도의 아태 지역 적용 방안
 - ⑦ 노동시장 중심의 직업기술교육 정책
 - ⑧ 교사의 직무분석 및 역량 강화
- 워크숍 참가자들을 대상으로 한국의 직업기술교육훈련에 대한 소개와 교사양성을 위한 교육훈련과 교육지원 정책, 그리고 직무분석에 대한 집중적인 강의 및 발표를 진행함.
- 워크숍 기간 중 본원 기술교육대학교와 이화여자대학교를 방문하여 직업교육훈련 및 교사양성 정책에 대한 이해를 넓히는 기회를 제공하였음.

- 참여 국가별 국가보고서를 작성하여 발표하고 논의를 진행하였음.
- 워크숍 참가자들은 워크숍에 참석하기 위하여 자국의 직업교육훈련 및 교사양성 정책 중심으로 직업기술교육훈련 분야의 최근 동향 및 주요 쟁점을 포함한 국가별 보고서를 입국 전에 작성하여 제출하도록 하였고, 워크숍 기간 중 주요 내용을 발표하도록 하였음.
- 각국 보고서를 취합하여 연구 자료로 재정리한 후 국가별 보고서 내용에 대한 분석을 실시하였음. 그 결과는 아태 지역 회원국의 직업기술교육훈련 분야의 현황과 주요 이슈들을 이해하고 향후 본원의 연구 사업에 기초 자료로 활용될 수 있는 유용한 정보 자료로 축적될 것임.

Ⅲ. 사업성과 활용 방안

1. 사업성과

- 한국의 성공적인 인재개발, 직업교육훈련 관련 제도 및 정책에 대한 학습과 현장방문을 실시하였으며, 초청 연수자들이 자국의 상황을 분석하여 보다 효율적으로 연수 결과를 자국에 적용할 수 있는 방안을 도출하도록 함으로써 자율적이고 자립적인 발전에 대한 의지와 계획을 수립할 수 있도록 지원하였음.
- 아태 지역, 아프리카 지역 국가를 대상으로 TVET 정책 개발과 제도의 발전을 지원함으로써 유네스코 아태 지역 우수센터로서의 리더십을 발휘하였으며, 한국의 국가적 위상을 제고하고 선진정책 사례를 홍보하면서 국가 간 교류 협력 관계를 강화하는 계기가 되었음.
- 직능원이 UNESCO의 역점사업을 추진하는 과정에서 UNESCO 지정 우수 지역센터로서 UNESCO와 긴밀한 소통과 협의를 거쳐 사업 내용을 공동으로 추진하여 회원국들과 UNESCO 본부와의 협력 관계를 강화하는 계기가 되었음.
- 개발도상국에 한국의 우수사례를 공유함으로써 경제발전을 도모하기 위하여 직업능력개발 정책의 중요성에 대한 인식을 제고시킬 수 있으며 우수사례 현장방문을 통하여 지식과 경험 습득에 효과성을 제고하였음.
- 참여국들 간에 상호 직업교육훈련 관련 정보와 경험을 공유하는 기회가 마련되어 상호 협력하고 지원하는 네트워크가 구축되었음.

2. 활용 방안

- 이 사업을 통해 확대된 네트워크를 활용하여 해외 유관기관 및 국제기구와 TVET 분야에서의 협력 관계를 강화해 나가야 할 것임.
 - 특히 UNESCO-UNEVOC의 아시아 지역 코디네이터로서의 요청된 역할을 수행하기 위한 여건을 조성하는 데에 기여하였으므로 아시아 지역의 조정자 역할도 강화해 나가도록 할 것임.
- UNESCO 지정 직업기술교육훈련 우수지역센터로서 아태 지역 개발도상국에 대한 TVET 정책 수립 및 개선 지원을 지속적으로 제공하는 한편, 선진국에서 일방적으로 제공하는 형태가 아닌 개도국 스스로가 자국의 발전을 위하여 의지를 가지고 노력할 수 있는 역량을 갖추도록 연구사업의 발굴 및 추진이 모색되어야 할 것임.
- 직업기술교육훈련 분야의 총론적 워크숍 어젠다와 더불어 각론적 내용의 정책과 제도 발전을 위하여 정부, 국제기구, 연구기관 등과 긴밀한 협의와 논의를 거치면서 직능원이 개도국의 발전을 위하여 적극적으로 협력하고 선도적인 역할을 유지할 필요가 있음.
- UNESCO 지역센터로서 향후 정부 차원의 아시아, 아프리카 등 개발도상국 대상으로 직업교육 훈련 교원양성을 위한 국제개발협력사업 등을 추진하는 데에 참고자료로 활용 가능함.

3-4. 민간자격 국가공인을 위한 조사연구사업(2012)

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

요 약

민간자격 국가공인제도는 민간자격의 공신력 제고와 민간자격의 질 관리 등을 목적으로 민간자격시장을 선도할 수 있는 우수한 민간자격을 공인하는 제도임. 우리 원은 「자격기본법」 시행령에 따른 위탁으로 민간자격 공인조사를 진행함. 세부적으로 국가공인 시행에 대한 공고를 통해 총 77종목의 민간자격이 2012년에 공인신청 접수되었음. 신청종목들에 대하여 조사팀을 구성하여 서류 및 현장 조사를 실시한 결과, 신규 신청 7개 종목의 공인적합 결과와 재공인 8개 종목, 연장 6개 종목의 공인기간 연장 적합 결과를 주무부장관에게 제출함. 또한 국가공인 조사사업을 진행하며 관련 민원을 처리하고 신문지면을 통한 대국민 홍보도 실시함.

I. 사업의 배경 및 목적

1. 사업 배경

□ 민간자격 국가공인

- 민간자격 국가공인제도
 - 1997년 「자격기본법」 제정과 함께 민간자격 국가공인제도가 도입됨.
 - 민간자격제도의 활성화를 통한 국민의 전반적인 직업능력 향상, 국가 차원에서의 민간자격제도의 활성화 지원, 민간자격의 공신력 제고, 민간자격의 질 향상을 위한 경쟁체제 도입 등을 위해 사회적 수요에 부응하는 우수 민간자격을 국가에서 공인하는 제도임.
- 민간자격 국가공인제도의 역할
 - 민간자격의 공신력 제고와 민간자격 간의 상호 경쟁을 통한 질 관리 등의 측면에서 매우 긍정적인 역할을 함.

□ 민간자격 국가공인 조사연구

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

2. 사업의 목적 및 절차

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

□ 민간자격 국가공인 조사연구 절차



2. 공인신청 종목별 주무부처 선정 및 조사연구팀 구성

□ 공인신청 종목별 주무부처 선정

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

〈주무부처별 공인신청 민간자격 현황〉

구분	신규	재공인	연장	계	비고
방송통신위원회		2		2	
금융위원회		2		2	
기획재정부	2			2	
교육과학기술부	23	1	4	28	
법무부	1			1	
행정안전부	2			2	
문화체육관광부	5	1		6	
고용노동부	2			2	
농림수산식품부	3			3	
지식경제부	11	2	2	15	
보건복지부	6			6	
국토해양부	3			3	
환경부	1			1	
관세청	1			1	
경찰청	1			1	
산림청	1	1		2	
계	62	9	6	77	

□ 공인신청 종목별 조사연구팀 구성

- 우선 관련 분야 전문가를 주무부장관의 추천을 받아 조사위원 선정
- 공인신청 자격종목별 조사연구팀 구성
 - 총 6개 팀으로 구성됨.
 - 한국직업능력개발원 연구자 1인이 팀별 책임자로 자격종목별 내용전문가 2인, 자격검정전문가 2인, 주무부처 담당공무원 1인 등 총 5~6인으로 구성됨.

3. 민간자격 국가공인 조사 실시

□ 민간자격 국가공인 조사연구의 개요

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

□ 서류심사 실시

- 공인 조사 중 서류심사는 신규공인 신청 종목을 대상으로 함.
- 서류조사 대상종목 : 62개 종목(50개 기관)
- 조사기간 : 2012년 5월 14일(월) ~ 6월 13일(수)
- 조사방법 : 서류심사위원 총 133명이 심사에 참여
 - 각 팀 책임(한국직업능력개발원) : 6명
 - 검정체제 심사위원 : 14명
 - 자격내용 심사위원 : 98명
 - 주무부처 담당공무원 : 15명
- 서류심사 결과
 - 62개 종목 중 12개 종목만이 현장조사 대상으로 선정됨.
 - 현장조사 미실시 대상종목 : 50개 종목

□ 현장조사 실시

- 조사대상 : 12개 종목(서류심사 결과 현장조사 대상 선정종목만 실시)
- 조사기간 : 2012년 7월 9일(월) ~ 7월 18일(수)
- 조사방법 : 현장조사위원 총 46명이 심사에 참여함.
 - 각 팀 책임(한국직업능력개발원) : 6명
 - 검정체제 심사위원 : 10명
 - 자격내용 심사위원 : 20명
 - 주무부처 담당공무원 : 9명

□ 재공인 현장조사 실시

- 조사대상 : 9개 종목(2012년 5월 이전에 공인기간이 만료되는 종목)
- 조사기간 : 2012년 5월 9일(수) ~ 5월 31일(목)
- 조사방법 : 현장조사위원 총 24명이 심사에 참여함.
 - 각 팀 책임(한국직업능력개발원) : 3명
 - 검정체제 심사위원 : 6명
 - 자격내용 심사위원 : 9명
 - 주무부처 담당공무원 : 6명

□ 연장공인 신청에 대한 의견수렴 실시

- 조사대상 : 6개 종목(공인 이후 최초 공인기간이 2012년 5월 이전에 만료되는 종목)
- 의견수렴기간 : 2012년 7월 11일(수) ~ 7월 18일(목)
- 의견수렴기관 : 종목별 교육훈련계 및 산업계 총 15개 기관
- 조사방법 : 종목별로 의견수렴 후 주무부장관에 의견수렴 결과를 제출함.

□ 변경승인 조사(심의) 실시

- 신청종목 : 6개 종목(4개 기관)
- 조사기간 : 변경승인 신청 시
- 조사방법 : 관계부처 담당공무원과 전문가 등으로 심의위원회 구성하여 승인 여부 판정함.

4. 민간자격 국가공인 조사결과

□ 민간자격 국가공인 적합대상 종목

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

□ 민간자격 국가공인 조사결과

- 신규공인 신청 종목 조사결과
 - 현장조사 대상 12개 종목에 대한 조사결과, 국가공인 평가등급별로 우수가 1종목, 보통은 6종목, 미흡은 4종목, 매우미흡이 1종목으로 나타남.

〈국가공인 평가등급별 점수〉

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

- 양호 이상인 7종목에 대해 주무부처에 보고
- 재공인 신청 종목 조사결과
 - 재공인 현장조사 결과, 9개 종목 중 8개 종목이 ‘재공인 연장 적합’으로 판정됨.

- 연장공인 신청 종목 조사결과
 - 연장 필요성에 대한 관련 단체 의견수렴 결과, 6개 종목 중 1개 종목은 ‘매우 높음’으로 5개 종목은 ‘비교적 높음’으로 회신됨.

□ 변경승인 조사(심의) 결과

- 변경승인을 신청한 총 6개 종목 중 1개 종목은 승인대상 종목이 아니므로 제외
- 변경승인을 신청한 총 6개 종목 중 4개 종목은 적합으로 판정 통지
- 변경승인을 신청한 총 6개 종목 중 1개 종목은 조건부 적합으로 판정 통지

5. 민간자격 국가공인 조사결과 제출

□ 민간자격 국가공인 조사결과 제출

- 개별 민간자격에 대한 주무부장관(총 16개)에게 민간자격 국가공인 조사결과 제출
 - 신규공인 신청 종목 62개 종목 중 7종목만 보통 이상·의견 제출
 - 재공인 신청 종목 9개 종목 중 8종목만 재공인 연장 적합 의견 제출
 - 연장공인 신청 종목 6개 종목에 대한 관련 단체 의견수렴 결과 제출

6. 민간자격 행정 지원 업무

□ 민간자격관리자 연수

- 개최 목적
 - 소비자단체의 민간자격 광고 모니터링 결과(허위광고, 과장광고 등) 및 허위광고 적발 및 처벌 사례에 대해 민간자격관리자들에게 알림.
 - 민간자격관리의 모델을 제시하며 민간자격 국가공인에 대비하고 선의의 경쟁 풍토를 조성함.
- 세부 추진 사항
 - 일시 : 2012년 11월 9일
 - 장소 : 한국 교원단체 총연합회관 1층 대강당
 - 참석인원 : 민간자격 관리자 340여 명
 - 연수내용 : 민간자격 등록절차 및 금지 분야에 대한 안내, 민간자격 국가공인 신청 및 조사 절차, 민간자격과 관련한 소비자 피해 사례, 부당광고 사례 등에 대한 안내 등
 - 연수교육에 대한 만족도 : 3.84(5점 척도)

□ 민원 접수 및 상담



- 민원 관련 공문 처리업무
 - 공인신청 허위작성에 관한 민원, 공인신청 요건에 관한 민원 등에 대한 공문 회신
- 관계중앙행정기관을 통한 민원업무
 - 교통사고 범원 감정업무 수행 관련으로 국토해양부에 제기된 민원
 - 공인신청 요건, 인성 실천과 관련한 민간자격 공인, 민간자격증 보수교육, 법적 근거 없는 금융투자협회의 민간자격증 발급에 대한 교육과학기술부에 제기된 민원
- 인터넷 홈페이지 및 유선을 통해 제기된 민간자격 공인에 대한 민원 상담 및 처리
- 전화문의 및 내방에 따른 민간자격 공인에 대한 상담 지도

□ 소비자 피해 방지를 위한 대국민 홍보 강화

- 한국소비자원과 ‘공동발전을 위한 업무협약서’ 체결
 - 일시 : 2012년 3월 8일
 - 민간자격과 관련한 소비자 피해 방지 목적
- 한국소비자원과 공동으로 소비자 피해 방지를 위한 업무협조 체계 구축
- 민간자격과 관련한 소비자 피해 방지 대책의 일환으로 교육과학기술부 및 한국소비자원과 협조하여 대국민 홍보

(대국민 홍보 내용)

민간자격을 취득하고자 하는 경우, 다음사항을 꼭 확인하세요

<p>첫째, 민간자격 등록정보</p> <ul style="list-style-type: none"> · 민간자격을 취득하고자 공인하며, 광고에 나온 문과처가 해당자격을 등록한 업체와 일치하지 확인할 것 · 민간자격 등록정보는 민간자격 정보서비스 홈페이지(www.pqi.or.kr)에서 검색 가능 	<p>둘째, 실제 소요되는 비용과 환불 가능 여부</p> <ul style="list-style-type: none"> · 결실료 외 교재나 수업료가 있는지, 특히 이후 불드러 등해이나 환불 문제가 없어야 하는 곳인지 꼭 확인할 것 · 불만 또는 허위·의사·변화 등이 따른 추후 환불이 가능한지 확인하고, 가능케 할 것인지도 있고, 환불처가 있도록 되어 있는 곳을 선택할 것 	<p>셋째, 자격의 활용성</p> <ul style="list-style-type: none"> · 광고내용과 같이 실제로 자격이 활용되고 있는지 본인이 취득하려는 곳에 직접 문의하여 확인을 것
<p>■ 민간자격·이런 광고표현에 주의합시다</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ 제 1회 시험으로 누구나 쉽게 합격, 취업 및 고소득 보장 최소 시험이란 자격을 취득한 사람의 위엄여부나 소득연도에 대한 데이터가 없으므로 정확한 근거가 없는 잘못된 표현입니다. ✓ 민간자격을 최초로 유일하게 심사를 거쳐 국가에 등록하였음 자격기본법상 민간자격의 신설 및 관리·운영을 금지하는 경우에 해당하지 않으면 모두 등록이 가능하며, 등록시 자격의 공신력 및 중요성 등을 심사하지 않습니다. ✓ 민간자격으로 등록되었으므로 공신에 있는 등록자격증으로 갱신 발급 민간자격 등록은 자격의 공신력과 무관하므로 이미 취득한 자격증을 갱신하여 재발급 받을 필요는 없습니다. ✓ 국가공인을 신청 홈페이지나 국가공인이 대상됨 국가공인된 등록한 법인 기업(연 1년 이상), 3회 이상의 검증실적이 갖추면 누구나 신청이 가능하며, 관련 이전에 취득한 자격은 갱신 요인이 없습니다. 	<p>00에서 인정된 자격증, 00로부터 자격발급을 인가 또는 허가 받은 자격증... 민간자격은 누구나 자유롭게 신청·등록이 가능하므로, 민간자격 광고시 '인가' 또는 '허가' 라는 표현은 근거 없는 잘못된 표현입니다.</p> <p>[주의할 광고표현]</p>  <p>민간자격제도에는 "민간자격등록제도"와 "민간자격 공인제도"가 있습니다. 민간자격등록제도는 민간자격에 대한 현황파악을 통한 체계적 관리로 국민에게 알맞은 민간자격정보를 제공하기 위한 제도이며, 민간자격 공인제도는 등록자격증 조사 등을 통하여 우수한 자격을 국가가 공인하는 제도입니다.</p>	<p>■ 금지분야 민간자격인지 꼭 확인합시다</p> <p>아래의 금지분야 민간자격에 따른 행위자제는 처벌대상이 될 수 있으나 민간자격 취득 전 금지분야 해당여부를 꼭 확인하여야 합니다.</p> <ul style="list-style-type: none"> · 다른 법령에서 금지하는 행위와 관련된 분야 · 국민의 생명·건강·안전 및 국면에 직결되는 분야 · 선량한 풍속을 해하거나 사회질서에 반하는 행위와 관련된 분야 등 

교육과학기술부 KRIVET 한국직업능력개발원 한국소비자원 한국소비자원

◆ 민간자격 관련 문의는 ☎ 02-3485-5392, 5350 (한국직업능력개발원 민간자격관리운영센터)으로
 ◆ 과장광고 등의 소비자 피해상담은 ☎ 1372 (한국소비자원 소비자상담센터)로 문의 바랍니다.

Ⅲ. 사업성과 활용 방안

1. 민간자격 시장의 활성화

민간자격 전반의 질 제고

- 정부는 민간자격 국가공인 조사사업을 통해 국민의 평생직업능력 향상을 위한 민간자격들의 질이 전반적으로 향상되도록 유도해야 함.

공인민간자격 활용한 기술인력 양성

- 빠른 속도의 기술변화에 따라 국가에서 빠르게 대응할 수 없는 업무분야의 인력을 민간자격 국가공인을 통해 육성함.

2. 민간자격의 피해 최소화

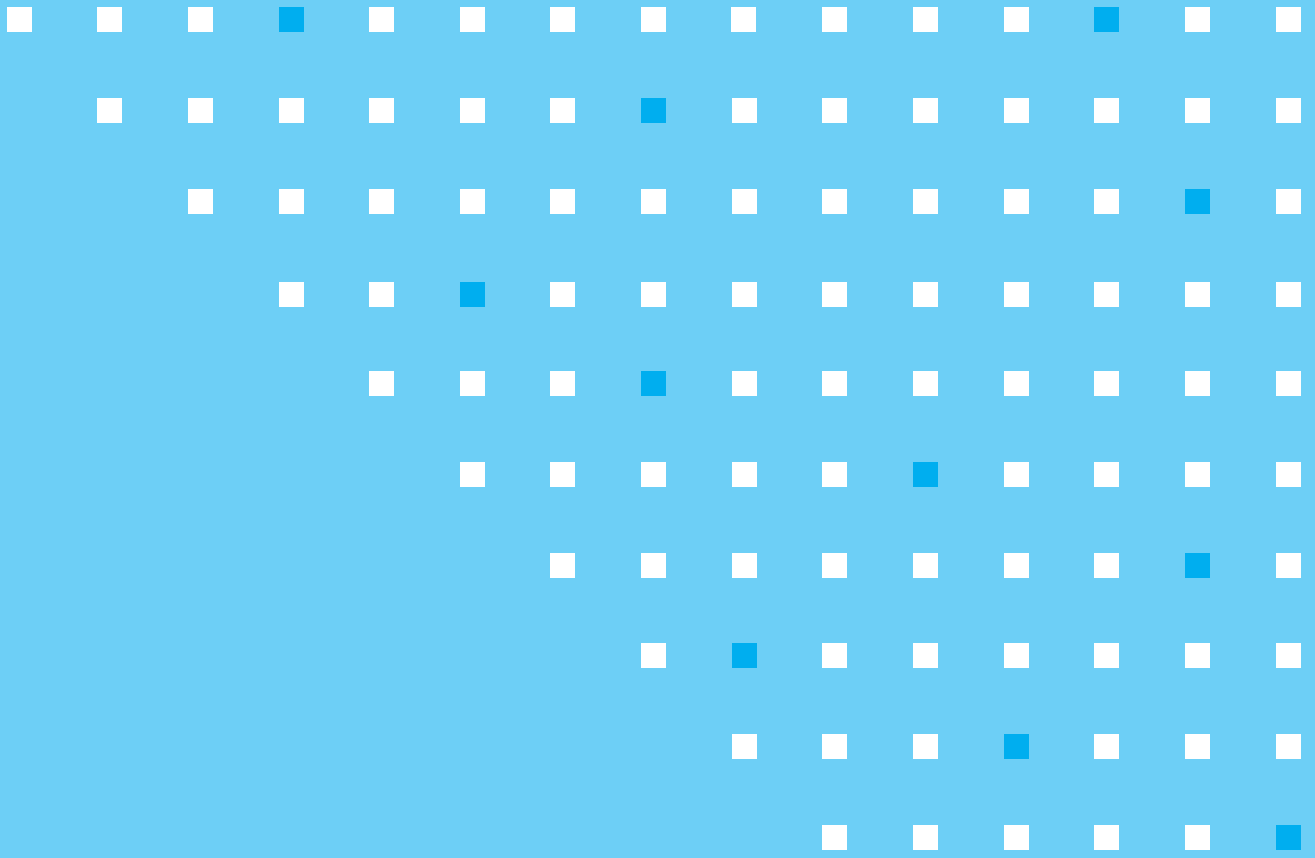
민간자격에 대한 대국민 홍보

- 지속적인 홍보를 통해 국민들의 민간자격 등록 및 공인에 대한 이해부족에 따른 피해를 최소화해야 함.
- 다양한 민간자격에 대한 민원들을 통해 민간자격에 대한 국민들의 이해를 증진시킴.

3. 주무부처 간 긴밀한 협조체계 구축

민간자격에 대한 주무부처 간 긴밀한 협조체계 구축

- 민간자격 공인조사 업무를 통해 개별부처들의 자격에 대한 긴밀한 협조체계 구축이 필요함.



제4장 정부부처의 요청에 의한 계속 사업

4-1. 2012년 직업능력개발 훈련기관 평가

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

요약

2012년 평가사업은 평가 기준 및 평가 결과 활용을 통하여 직업능력개발 훈련 수준을 향상시키는 데 있으며, 평가를 통해 훈련시장의 질적 향상과 수요자 중심의 훈련체계를 구축하는 데 도움을 주고자 함. 2012년 1월부터 12월까지 평가사업이 진행되었으며 2,861개의 기관이 참여하였음. 평가 결과 집체훈련은 전체적으로 A등급 216개 기관, B등급 507개 기관, C등급 575개 기관, D등급 470개 기관, E등급 184개 기관에 등급 부여하였고, 원격훈련 중 우편원격훈련과 인터넷원격(위탁)훈련은 A등급 11개 기관, B등급 42개 기관, C등급 43개 기관, D등급 10개 기관에 등급 부여하였음. ‘2012년 직업능력개발 훈련기관 평가’ 결과를 분석하여 현재 직업능력개발 훈련의 수준을 가늠하고, 평가 결과 추이 분석을 통해 문제점 및 개선점을 파악함으로써 현 직업능력개발 정책과 제도를 점검하고, 보다 효율적이고 실효성 있는 직업능력개발제도를 구축하기 위한 정책 방향과 과제를 제시하고자 하였음.

I. 직업능력개발 평가사업의 이해와 목적

1. 평가사업의 목적

- 직업능력개발훈련을 실시하는 훈련기관의 훈련실시능력 및 훈련성과를 종합적으로 평가함으로써 직업능력개발훈련의 질을 높이고자 함.
 - 평가 결과를 공개하여 훈련 수요자인 국민들이 합리적으로 직업능력개발 훈련기관 및 훈련과정 선택할 수 있도록 지원하고자 함.
 - 훈련기관에 대한 다양한 정보를 제공함으로써 수요자 중심의 훈련체계를 구축하여 수요자 선택권을 확대하고자 함.

□ 평가를 통한 훈련시장의 건전성 제고

- 훈련기관 간의 자율 경쟁 강화 및 질적 향상 유도
 - 훈련의 질을 높이기 위해 훈련의 적합성에 대한 평가에서 훈련인프라에 대한 투자를 유도하기 위한 평가로 방향을 설정하여 직업능력개발훈련의 경쟁력을 강화하고자 함.
 - 평가 대상에게 평가 결과에 따른 적절한 피드백을 제공하여 훈련기관 자체적으로 성장하고 발전할 수 있도록 도모하고자 함.

□ 평가연계적 지원체계 구축으로 정책 효율성 제고

- 성과중심의 정책 구현
 - 평가 결과에 따라 인센티브 및 패널티를 제공하는 평가연계적 지원체계를 구축하여 훈련성과의 향상을 통한 경쟁력 있는 훈련기관 선정과 훈련과정 개발에 기여하고자 함.

□ 우수 훈련기관 양성과 지원 강화

2. 평가 추진 경과

□ 훈련기관 평가사업은 1998년 시범사업을 거쳐 1999년 본 사업을 개시한 이래, 평가 대상 확대, 평가 지표의 개선, 평가 결과의 적용 강화 등의 발전을 거듭하여 왔으며, 평가의 공정성 확보를 위해 평가 시행 기관도 공모를 통해 선정하여 왔음.

- 1998년 실업자 훈련기관 및 과정 평가 시범 운영(한국직업능력개발원)
- 1999년 실업자 훈련기관 유형별 평가(한국직업능력개발원 등 34개 연구소)
- 2001년 재직자위탁훈련 시범평가 및 정책평가 추가, 평가기관을 한국직업능력개발원으로 일원화
- 2002년 정부위탁훈련 및 실업자직업훈련에 대한 정책평가 추가(한국직업능력개발원)
- 2003년 중소기업직업훈련컨소시엄 및 통신훈련 추가(한국직업능력개발원)
- 2004년 평가기관 특성화(집체훈련 : 한국산업인력공단, 원격훈련 : 한국직업능력개발원)
- 2007년 훈련기관 평가 일원화(한국직업능력개발원 직업능력개발훈련평가센터)
- 2010년 직업능력개발계좌제 훈련기관 평가, 고용노동부 외 중앙정부 부처 위탁사업 평가 실시 (한국직업능력개발원 직업능력개발평가센터)

〈최근 3개년 간 평가 대상 및 참여 현황〉

연도	평가 대상	평가 현황
2010년	<ul style="list-style-type: none"> • 실업자 훈련기관 • 우선선정직종 훈련기관 • 계좌제 훈련기관 • 재직자위탁 훈련기관 • 원격 훈련기관 <ul style="list-style-type: none"> - 우편원격훈련 - 인터넷원격(위탁)훈련 - 인터넷원격훈련(자체) 	<ul style="list-style-type: none"> • 2,183개 훈련기관 평가 참여 • 38개 우수기관 선정 ※ 311개 기관 평가 미참여
2011년	<ul style="list-style-type: none"> • 내일배움카드제 훈련기관 • 국가기간·전략산업직종 훈련기관 • 재직자위탁 훈련기관 • 원격 훈련기관 <ul style="list-style-type: none"> - 우편원격훈련 - 인터넷원격(위탁)훈련 - 인터넷원격훈련(자체) 	<ul style="list-style-type: none"> • 2,460개 훈련기관 평가 참여 • 27개 우수기관 선정 ※ 395개 기관 평가 미참여
2012년	<ul style="list-style-type: none"> • 내일배움카드제 훈련기관 • 국가기간·전략산업직종 훈련기관 • 재직자위탁 훈련기관 • 원격 훈련기관 <ul style="list-style-type: none"> - 우편원격훈련 - 인터넷원격(위탁)훈련 	<ul style="list-style-type: none"> • 2,861개 훈련기관 참여 • 27개 우수기관 선정 ※ 508개 기관 평가 미참여

3. 평가사업 내용 및 추진 일정

- ‘2012년 직업능력개발훈련 훈련기관 평가’ 사업은 1월 평가 기준 및 일정 공고, 4월 직업능력개발 훈련기관 평가 설명회, 5월~6월 평가 신청 및 평가 자료 제출, 7월~9월 평가위원 평가, 수요자 평가, 성과평가 등 평가 실시 및 결과 분석, 10월 평가 결과 통보 및 11월 이의신청 실시를 거쳐 12월 평가 결과 확정과 우수기관 선정의 절차로 진행됨.

〈2012년 훈련기관 평가 추진 일정〉

내용	일정	비고
평가 기준 개선 및 평가 계획 수립	2012.1.	고용노동부, 한국직업능력개발원
평가 기준 및 일정 공고	2012.1.26.(목)	고용노동부
평가 대상 선정 및 지방고용노동관서 통보	2012.4.13.(수)	고용노동부
평가사업 설명회	2012.4.20.(월) ~ 4.27.(월)	한국직업능력개발원
평가 참여 및 포기 신청	2012.4.27.(금) ~ 5.4.(금)	훈련기관
HRD-Net 평가정보 입력 - 서면자료 제출 - 수료생 명단 제출	2012.5.15.(화) ~ 5.25.(금) (원격 5.23.(수) ~ 5.24.(목))	훈련기관
평가 대상 기관 확정 공개	2012.5.25.(금)	한국직업능력개발원, 관할 지방고용노동관서
평가위원 평가(현장평가) 실시	2012.7.2.(월) ~ 9.14.(금)	한국직업능력개발원, 훈련기관
수요자 평가 실시	2012.8. ~ 2012.10.	조사전문기관
지방고용노동관서 평가 실시	2012.9. ~ 2012.10.	관할 지방고용노동관서
평가 결과 취합 및 분석	2012.10.	한국직업능력개발원
1차 평가 결과 공개	2012.10.30.(화) ~ 10.31.(수)	한국직업능력개발원, 관할 지방고용노동관서
이의신청 접수	2012.11.1.(목) ~ 11.8.(목)	이의신청심의회, 훈련기관
최종 평가 결과 확정	2012.11.30.(금)	등급평정심의회, 한국직업능력개발원

II. 주요 사업 내용

1. 훈련기관 평가 대상

□ 내일배움카드제 훈련

- 훈련종료일이 2011년 1월 1일 ~ 2011년 12월 31일인 실업자 내일배움카드제훈련을 실시한 훈련기관 대상
 - 단, 수료 인원이 30인 이하인 경우 훈련성과 평가 항목으로(수요자 평가 제외) 평가한 점수를 100점 기준으로 환산

- 취약계층 훈련과정만 운영한 기관은 평가 대상 기관에서 제외되며, 평가 대상 기관인 기관도 취약계층 훈련과정은 평가 제외

- 평가제외 훈련기관

- 2010년도 및 2011년도 훈련기관 평가에서 2년 연속 A등급을 받은 훈련기관
- 정부부처 및 정부 부처에서 출연·재출연한 공공 직업훈련시설로서 자체 평가장치를 마련하여 평가를 실시 또는 실시하고자 하는 기관

- 국가기간·전략산업직종훈련

- 훈련종료일이 2011년 1월 1일 ~ 2011년 12월 31일인 국가기간·전략산업직종훈련을 실시한 훈련기관

- 평가제외 훈련기관

- 2010년도 및 2011년도 훈련기관 평가에서 2년 연속 A등급을 받은 훈련기관
- 정부부처 및 정부부처에서 출연·재출연한 공공 직업훈련시설로서 자체 평가장치를 마련하여 평가를 실시 또는 실시하고자 하는 기관

- 재직자위탁훈련

- 훈련종료일이 2011년 1월 1일 ~ 2011년 12월 31일인 재직자위탁훈련(근로자수강지원금, 근로자능력개발카드제* 포함)을 실시한 훈련기관으로서 훈련실시 인원이 300인 이상인 기관
- * 2011년 9월 15일부터는 각각 근로자직무능력향상지원금, 재직자 내일배움카드제를 말함.

- 평가 제외 훈련기관

- 2011년도 재직자위탁 훈련기관 평가에서 평가등급을 받은 기관
- 정부부처 및 정부부처에서 출연·재출연한 공공 직업훈련시설로서 자체 평가장치를 마련하여 평가를 실시 또는 실시하고자 하는 기관
- 외국인 근로자를 대상으로 취업교육과정을 운영하는 외국인 취업교육기관(「외국인 근로자의 고용 등에 관한 법률」 제11조)

- 우편원격위탁훈련, 인터넷원격위탁훈련

- 훈련종료일이 2011년 1월 1일 ~ 2011년 12월 31일인 우편원격위탁훈련, 인터넷원격위탁훈련(근로자수강지원금, 근로자능력개발카드제 포함)을 운영한 훈련기관

- 평가 제외 훈련기관
 - 2011년도 재직자위탁 훈련기관 평가에서 평가등급을 받은 기관
 - 정부부처 및 정부부처에서 출연·재출연한 공공 직업훈련시설로서 자체 평가장치를 마련하여 평가를 실시 또는 실시하고자 하는 기관

〈2012년 훈련기관 평가 대상 및 실시기관〉

훈련종류			평가 대상 기관	평가 제외 기관	평가 실시 기관 ^{주)}	평가 미 참여 기관	
						포기	미신청
집 체	내일배움카드제훈련	30인 이하	804	-	-	-	-
		30인 초과	1,641	21	1,474	86	60
	국가기간전략산업직종훈련		158	15	128	10	5
	재직자위탁훈련		392	-	349	22	21
원 격	우편원격훈련		94	4	41	15	34
	인터넷원격(위탁)훈련		100	3	65	19	13
계			3,189	43	2,861	152	133

주) 평가 제외 기관이라 함은 2010년~2011년 2년 연속 A등급을 받아 평가에서 제외된 훈련기관을 말함.

2. 훈련기관 평가 항목 및 평가 기준

□ 내일배움카드제훈련

〈실업자 내일배움카드제훈련 평가 항목 및 평가 기준〉

평가 영역	평가 항목	세부 평가 항목
훈련실시능력 (30점)	평가위원 평가(30점)	- 훈련프로그램에 대한 투자 - 훈련인력에 대한 투자 - 상담 등 훈련생 지원
훈련성과(60점)	수료율 (5점)	- 해당 훈련기관 평균 수료율
	취업실적(35점)	- 취업률 - 고용유지기간
	훈련생 만족도 (10점)	- HRD-Net 훈련생 수강평
	수요자 평가 (10점)	- 취업기여도 - 훈련과정 운영의 전반적 만족도
지방고용노동관서 평가(10점)		- 출결관리 등 훈련 운영

□ 국가기간·전략산업직종훈련

〈국가기간·전략산업직종훈련 평가 항목 및 평가 기준〉

평가 영역	평가 항목	세부 평가 항목
훈련실시능력 (45점)	평가위원 평가(30점)	- 훈련프로그램 - 시설·장비 - 훈련교사 - 훈련생 지원
	수요자 평가(20점)	- 훈련프로그램 - 시설·장비 - 훈련교사 - 훈련생 지원
훈련성과(45점)	중도탈락률 (10점)	- 해당 훈련기관 평균 탈락률
	취업실적(35점)	- 취업률 - 동일직종 취업률 - 고용유지기간
지방고용노동관서 평가(10점)		- 출결관리 등 훈련 운영
가 점(10점 한도)		- 취약계층 훈련실적 - 고용보험가입률
감 점(10점 한도)		- 취업률 - 훈련실적 - 허위보고 - 보고지연 - 훈련기관 귀책사유에 의한 민원발생 - 기타 허위보고

□ 재직자위탁훈련

〈재직자위탁훈련 평가 항목 및 평가 기준〉

평가 영역	평가 항목	세부 평가 항목
훈련실시능력 (80점)	평가위원 평가(40점)	- 훈련프로그램 - 시설 및 장비 - 훈련 교강사
	수요자 평가(40점)	- 훈련프로그램 - 시설 및 장비 - 훈련 교강사
지방고용노동관서 평가(20점)		- 출결관리 등 기타 훈련 운영
가 점(3점 한도)		- 카드결제시스템 이용실적
감 점(10점 한도)		- 훈련기관 귀책사유에 의한 민원발생 - 보고지연 - 기타 허위보고

□ 우편원격위탁훈련

〈우편원격위탁훈련 평가 항목 및 평가 기준〉

평가 영역	평가 항목	세부 평가 항목
훈련실시능력 (90점)	평가위원평가(60점)	- 과정 운영 및 훈련생 관리 - 학습관리 및 지원시스템 - 과정 개발 및 관리 - 전문인력
	수요자 평가(30점)	- 과정 운영 및 훈련생 관리 - 학습관리 및 지원시스템 - 과정 개발 및 관리 - 전문인력
심사기관 평가(10점)		- 우편과정 사전심사 결과
가 점(3점 한도)		- 카드결제시스템 이용실적
지방고용노동관서 평가*(20점)		- 훈련기관 귀책사유에 의한 민원발생 - 보고지연 - 기타 허위보고

* 지방관서 평가(20점)는 총점에서 제외되며, 지방관서 평가점수가 등급별 최소기준을 충족하지 못하는 경우에는 평가 등급을 하향조정함.
- 등급별 최소기준⇒ A등급: 18점 이상, B등급: 15점 이상, C등급: 12점 이상.

□ 인터넷원격위탁훈련

〈인터넷원격 위탁훈련 평가 항목 및 평가 기준〉

평가 영역	평가 항목	세부 평가 항목
훈련실시능력 (90점)	평가위원 평가(60점)	- 과정 운영 및 훈련생 관리 - 학습관리 및 지원시스템 - 과정 개발 및 관리 - 전문인력
	수요자 평가(30점)	- 과정 운영 및 훈련생 관리 - 학습관리 및 지원시스템 - 훈련내용
심사기관 평가(10점)		- 훈련과정(콘텐츠) 등급
가 점(3점 한도)		- 카드결제시스템 이용실적
지방고용노동관서 평가*(20점)		- 훈련기관 귀책사유에 의한 민원발생 - 보고지연 - 기타 허위보고

* 지방관서 평가(20점)는 총점에서 제외되며, 지방관서 평가점수가 등급별 최소기준을 충족하지 못하는 경우에는 평가 등급을 하향조정함.
- 등급별 최소기준⇒ A등급: 18점 이상, B등급: 15점 이상, C등급: 12점 이상.

3. 훈련기관 평가 방법 및 적용

□ 평가위원 현장평가

- 국가기간·전략산업직종훈련, 실업자 내일배움카드제훈련, 재직자위탁훈련
 - 교육·훈련 전문가 2인, 내용전문가 1인 등 3인의 평가위원들이 평가 대상 훈련기관을 직접 방문하여 평가 실시
- 우편원격위탁훈련, 인터넷원격위탁훈련
 - 원격훈련전문가 3인이 서면평가 실시 후 평가 대상 훈련기관을 직접 방문하여 평가 실시

〈평가위원 현장평가 항목〉

실업자 내일배움카드제훈련	국가기간·전략산업직종훈련, 재직자위탁훈련	우편원격위탁훈련, 인터넷원격위탁훈련
<ul style="list-style-type: none"> - 훈련프로그램에 대한 투자 - 훈련인력에 대한 투자 - 상담 등 훈련생 지원 	<ul style="list-style-type: none"> - 훈련프로그램 - 시설·장비 - 훈련교사(재직자훈련은 훈련교·강사) - 상담 등 훈련생 지원 (재직자훈련은 제외) 	<ul style="list-style-type: none"> - 과정운영 및 훈련생 관리 - 학습관리 및 지원시스템 - 과정개발 및 관리 - 전문인력

□ 수요자 평가

- 평가 대상 연도에 훈련을 수료한 인원을 대상으로 훈련기관에 대한 만족도를 조사전문기관에 의뢰하여 평가

〈수요자 평가 평가 항목〉

실업자 내일배움카드제훈련	국가기간·전략산업직종훈련, 재직자위탁훈련	우편원격위탁훈련, 인터넷원격위탁훈련
<ul style="list-style-type: none"> - 취업기여도 - 훈련과정 운영의 전반적 만족도 	<ul style="list-style-type: none"> - 훈련프로그램 - 시설·장비 - 훈련교사(재직자훈련은 훈련 교·강사) - 상담 등 훈련생 지원 (재직자훈련은 제외) 	<ul style="list-style-type: none"> - 과정 운영 및 훈련생 관리 - 학습관리 및 지원시스템 - 훈련내용

□ 지방고용노동관서 평가 및 가·감점

- 지방고용노동관서별로 평가 대상 훈련기관의 출결관리 및 훈련 운영 등에 대한 평가 실시

〈지방고용노동관서 평가 항목〉

구분	실업자 내일배움카드제훈련	국가기간· 전략산업직종훈련	재직자위탁훈련	우편원격위탁훈련, 인터넷원격위탁훈련
지방고용노동관서 평가	- 출결관리 등 훈련 운영	- 출결관리 - 기타 훈련 운영 등	- 출결관리 - 기타 훈련 운영 등	- 출결관리 - 수강생 진도 및 수료관리 - 기타 훈련 운영 등 - 허위보고 - 보고지연 - 민원발생
가점	-	- 취약계층 훈련실적 - 고용보험 가입실적		
감점	-	- 허위보고(조작) - 보고지연 - 민원발생	- 허위보고 - 보고지연 - 민원발생	

□ 훈련성과 평가(국가기간·전략산업직종훈련, 실업자 내일배움카드제훈련만 해당)

- 국가기간·전략산업직종훈련
 - HRD-Net 및 고용보험 DB의 훈련실적 중 중도탈락률, 평균취업률, 동일직종취업률, 고용유지기간을 평가점수에 반영
- 실업자 내일배움카드제훈련
 - HRD-Net 및 고용보험 DB의 훈련실적 중 수료율, 취업률, 고용유지기간을 평가점수에 반영
 - * 취약계층 훈련과정의 운영실적은 평가 대상에서 제외

□ 심사기관 평가(우편원격위탁훈련, 인터넷원격위탁훈련만 해당)

- 심사적격률(우편원격위탁훈련) 또는 훈련과정 심사등급(인터넷원격위탁훈련) 등 훈련과정 심사결과를 평가점수에 반영

4. 훈련기관 평가 등급 부여

- 국가기간·전략산업직종훈련, 실업자 내일배움카드제훈련, 재직자위탁훈련
 - 5등급(A, B, C, D, E)으로 구분
- 우편원격위탁훈련, 인터넷원격위탁훈련
 - 4등급(A, B, C, D)으로 구분

〈훈련 종류별 등급 배정 비율〉

실업자 내일배움카드제훈련					국가기간·전략산업직종훈련					원격훈련			
A	B	C	D	E	A	B	C	D	E	A	B	C	D
10%	25%	30%	25%	10%	25%	35%	25%	10%	5%	10%	40%	40%	10%

5. 훈련기관 평가 결과

- 평가 결과 공개
 - HRD-Net을 통해 평가 등급 및 항목별 세부 점수를 공개하여 훈련 수요자의 기관 선택에 필요한 정보 제공
- 최종 평가 등급 배정
 - 집체훈련은 A등급 216개 기관, B등급 507개 기관, C등급 575개 기관, D등급 470개 기관, E등급은 184개 기관으로 등급이 배정

〈집체훈련 최종평가 등급 배정〉

(단위: %, 점 개)

구분	실업자 내일배움카드제훈련		국가기간· 전략산업직종훈련 ^{주)}		재직자위탁훈련		
평균	72.007		91.341		82.126		
등급	합계	비율(점수)	기관 수	비율(점수)	기관 수	비율(점수)	기관 수
		100%	1,475	100%	128	100%	349
A	10.0% (81,689점 이상)	148	25.8% (97,156점 이상)	33	10.0% (90,636점 이상)	35	
B	25.0% (74,903점 이상)	369	39.1% (90,892점 이상)	50	25.2% (85,473점 이상)	88	
C	30.0% (69,074점 이상)	442	22.7% (86,625점 이상)	29	29.8% (79,412점 이상)	104	
D	25.0% (62,636점 이상)	369	10.2% (78,531점 이상)	13	25.2% (73,759점 이상)	88	
E	10.0% (62,566점 이하)	147	2.3% (67,567점 이하)	3	9.8% (73,463점 이하)	34	

주) 국가기간·전략직종산업훈련의 경우, 취업률 점수 조정에 따라 등급의 최하점수가 맞지 않을 수 있음.

- 원격훈련은 A등급 11개 기관, B등급 42개 기관, C등급 43개 기관, D등급 10개 기관으로 등급이 배정

〈원격훈련 최종평가 등급 배정〉

(단위: %, 점 개)

구분	우편원격훈련		인터넷원격(위탁)훈련		
평균	70.350		69.711		
등급	합계	비율(점수)	기관 수	비율(점수)	기관 수
		100%	41	100%	65
A	9.8% (86,249점 이상)	4	10.8% (86,271점 이상)	7	
B	39.0% (70,883점 이상)	16	40.0% (70,614점 이상)	26	
C	41.4% (56,716점 이상)	17	40.0% (52,378점 이상)	26	
D	9.8% (56,363점 이하)	4	9.2% (51,502점 이하)	6	

□ 우수기관 선정

- 우수기관은 2011년과 2012년간 2년 연속 A등급을 받은 훈련기관과 훈련 유형별로 최고 점수를 획득한 기관 중, 2012년 1월 이후 「근로자 직업능력 개발법」에 따른 법 위반사항이 없는 50개 기관으로 선정
 - 2012년 1월 이후 「근로자 직업능력 개발법」에 따른 법 위반사항이 없는 50개 기관으로 선정
- 우수기관 혜택
 - 2013년 1월 시상식을 통해 ‘우수기관 패’ 시상
 - 관할 지방고용노동관서의 정기 지도·감독 1년간 면제

〈2012년 직업능력개발 훈련기관 평가 우수기관〉

훈련 구분	훈련 종류	우수기관 수
집체훈련	내일배움카드제훈련	39
	국가기간·전략산업직종훈련	4
	재직자위탁훈련	1
집체훈련 우수기관 합계		44
원격훈련	우편원격훈련	2
	인터넷원격(위탁)훈련	4
원격훈련 우수기관 합계		6

Ⅲ. 결론 및 정책 제언

1. 평가 결과의 시사점

□ 집체훈련

- 내일배움카드제훈련 등이 실시되면서 훈련시장이 수요자 중심체제로 확장되어 가고 있으나, 집체훈련의 평가위원 평가와 훈련성과 평가 등 주요 지표들은 과거 공급자 중심체제에서 우수기관을 선별하고, 부실 기관을 퇴출하기 위한 실적 위주의 평가 지표임.

- 변화하는 훈련시장의 흐름을 반영한 평가 지표로 수정 및 보완하여 평가를 실시하고, 다양한 정보를 훈련 수요자에게 제공할 필요가 있음.
- 3개 집체훈련 분야의 평가 기준 체계의 구성을 통일할 필요가 있음.
 - 지방고용노동관서 평가 영역의 세부 항목인 출결관리 등 훈련 운영 항목은 내일배움카드제훈련에서는 단일 항목으로 평가하는 반면, 국가기간·전략산업직종훈련과 재직자위탁훈련에서는 출결관리와 기타 훈련 운영 등으로 구분된 2개 항목으로 평가되어 같은 지도·감독 결과에 대하여 평가 점수가 다르게 산출될 수 있다는 문제점이 있음. 이에 평가 영역과 항목의 체계 개선을 통해 평가 정보를 활용하는 훈련 수요자의 혼란을 방지하여 정보를 보다 정확하게 이해할 수 있도록 도와야 할 것임.
- 훈련기관 현장을 방문하여 실시하는 평가위원 평가에 대한 훈련기관 차원의 준비 자료를 개선할 필요가 있음.
 - 평가위원 평가가 개별 훈련기관이 기존에 보유하고 있었던 훈련 운영 체계의 범위 내에서 이루어질 수 있도록 평가위원 평가 필수 자료와 보조 자료를 명확히 구분하여 제시하고, 중복적으로 요구되는 자료는 통합 검토할 수 있어야 할 것임.

□ 원격훈련

- 우편과 인터넷 원격훈련 모두 사전심사 결과를 심사기관평가 항목에 반영하고 있으나, 인터넷(위탁)원격훈련의 점수산정 방식에 대한 검토가 필요함.
 - 우편원격훈련은 훈련 운영을 위해서 해당 훈련기관이 직접 심사를 신청하기 때문에 사전심사에 대한 적격률이 해당기관의 과정 개발 역량을 반영한다고 할 수 있으나, 인터넷원격훈련은 해당 훈련기관이 직접 개발한 훈련과정(콘텐츠)을 도입하여 운영할 수 있으므로 2011년에 운영한 훈련과정(콘텐츠) 등급에 대한 점수를 심사기관 평가 항목의 점수로 산출하고 있음.
 - 인터넷원격훈련의 심사기관 평가 항목의 표준편차는 전체 훈련기관 간의 큰 차이가 없을 뿐 아니라 평가등급에 따라서도 큰 차이가 없는 것으로 나타나 해당 항목의 변별력에 대한 문제가 제기될 수 있으므로 이를 보완하기 위한 심사기관 평가 항목에 대한 점검이 필요함.
- 우편과 인터넷 원격훈련은 사업주훈련에 대한 지원제도로서 위탁훈련으로 운영되는 경우 훈련 과정에 대한 수요자에 훈련생뿐만 아니라 사업주가 포함될 수 있으므로 이를 반영한 수요자 평가가 이루어질 필요가 있음.

- 원격훈련기관의 위탁훈련은 사업주와 훈련기관과의 계약에 의하여 이루어지고 있고, 사업주는 훈련기관에게 훈련생 관리를 위탁하고 이에 대한 운영 결과를 관리하고 있으므로 훈련생과는 다른 측면으로 훈련기관에 대한 만족도 평가가 이루어질 수 있을 것임.

2. 정책 제언

□ 전문성을 가진 평가위원 확보 및 전문적인 내용의 연수 실시

- 평가위원 연수 프로그램을 통해 각 상황별 사례를 공유하고 평가의 객관성 및 신뢰성을 확보하기 위한 평가위원들의 자세와 역할에 대한 정보를 전달함.
- 평가위원 중 우수 평가위원을 선정하여 차후 평가위원 위촉 시 우선 위촉함.

□ 직업능력개발 훈련 제도에 관한 교육프로그램 제공

- 훈련시장에 신규로 진입하려는 훈련기관에 대하여 직업능력개발훈련의 실시 목적이나 특성, 정책적 방향 및 관련 규정에 대한 정보 전달이 제대로 이루어지지 않고 있으며, 훈련시장 진입 이후에 이루어지는 지도·감독이나 훈련기관 평가 등 여러 가지 의무 사항에 대한 정보 역시 체계적으로 안내되지 못하고 있는 실정임.
- 이에 훈련기관의 등록 단계에서 기관 대표자를 비롯하여 훈련기관 담당자를 대상으로 직업능력개발 훈련 제도에 관한 교육프로그램을 제공하여 의무적으로 이수하도록 할 필요가 있음.

□ 훈련 수요자 평가 다양화

- 현재 실시하고 있는 수요자 평가는 훈련생 만족도에 중점을 두고 이루어지고 있으며, 수요자 평가 시행 시점이 훈련이 끝나고 상당 기간이 지난 이후 일회성으로 이루어지기 때문에 훈련 수요자의 요구를 충분히 조사하는 데에는 다소 한계가 있는 것으로 판단됨.
- 이에 수요자 평가를 실시함에 있어 훈련 수요자의 반응 평가, 현업적용도 평가가 이루어질 수 있도록 개선하고, 직업훈련에 대한 훈련 수요자의 요구사항도 함께 수렴할 수 있도록 조사 문항과 조사 방법, 조사 시기의 다양화 방안을 모색할 필요가 있음.

□ 피평가기관과 의사소통을 원활히 할 수 있는 방안 마련

- 훈련기관 평가 관계자로 구성된 정기적인 협의회를 구축하여 단기 혹은 장기적 개선 사항을 도출하고 대안을 함께 모색할 필요가 있음.

4-2. 직업능력개발계좌제 적합훈련과정 심사 운영사업

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

요 약

직업능력개발계좌제 적합훈련과정 심사의 목적은 적합훈련과정목록(ETPL)에 대한 승인 심사를 통해 훈련과정의 품질을 높이고 다양하고 창의적인 훈련과정이 개발될 수 있도록 유도하는 데 있음. 2012년에는 계좌제 심사사업의 효율적인 수행을 위해 신청 제한 훈련분야 일부 허용, 심사 신청 한도제 시행, 훈련시설·장비, 훈련교·강사 등 일부 심사기준 공개, 훈련비 가이드라인 마련 및 심사 강화, 지역별·직종별 공급 과다 및 과소 직종 공개, 훈련기관평가결과 반영 등 심사 방향을 개선하였음. 2012년도 계좌적합훈련과정 신청 및 심사결과(이의심사결과 미반영 기준), 2,892개 훈련기관에서 총 9,598개 과정이 신청되었으며, 이중 51.0%에 이르는 4,897개 과정이 적합판정 되었고, 나머지 49.0%에 해당하는 4,701개 과정이 부적합 판정되었음.

I. 사업의 배경 및 목적

□ 사업의 배경

- 본원은 2008년부터 2012년까지 고용노동부로부터 직업능력개발계좌제 적합훈련과정 심사운영 사업을 위탁을 받아 계속해서 추진 중
 - 2012년에도 고용노동부와 직업능력개발계좌제 적합훈련과정 심사운영 사업 추진에 대해 합의(※ 2012.1.19. 계약 체결)
- 본 사업은 직업능력개발계좌제의 구성요소 가운데 핵심인 훈련과정에 대해 4단계에 걸친 심사를 통하여 적합훈련과정을 선정하고, 선정된 과정을 HRD-Net에 등록하는 것
 - 산업현장전문가가 참여하는 분과별 심사위원회에서 직업능력개발훈련의 적합성 여부를 총4단계(제1단계-현장심사, 제2단계-지원필요성, 제3단계-내용적합성, 제4단계-훈련과정조정)에 걸쳐 심사하여 적합훈련과정목록(Eligible Training Program List; ETPL)을 구성
 - 등록된 적합훈련과정목록 정보는 구직자에게 상담을 실시하고 계좌를 발급하는 직업상담원과 계좌를 발급받아 훈련을 받고자 하는 훈련생에게 제공

- 훈련의 내용을 결정할 적합훈련과정은 본 제도의 성공적인 정착을 위하여 매우 중요

□ 사업의 목적

- 직업능력개발계좌제 적합훈련과정 심사의 목적은 직업능력개발계좌제의 성공적인 추진을 위하여 적합훈련과정목록(ETPL)에 대한 승인 심사를 통해 훈련과정의 품질을 높이고 다양하고 창의적인 훈련과정이 개발될 수 있도록 유도
- 구체적으로 「직업능력개발계좌제 실시 규정」 제16조 내지 제25조의 규정에 의한 계좌제 적합훈련과정 심사 및 변경인정 등에 관한 사항, 각종 심사위원회 설치 및 운영 등에 관한 사항, 기타 적합훈련과정 심사와 관련된 제반 업무 수행

II. 주요 사업 내용

1. 2012년도 심사 주요 변경사항 및 세부내용

- 신청 제한 훈련분야(직종) 일부 허용
 - 2011년도까지 신청 제한 분야(직종)였던 ‘금융 및 보험 관련 분야’ 중에서 자격증 취득을 목표로 하는 일부 훈련과정에 대하여 신청 허용
 - ※ ‘금융 및 보험’ 중 심사 신청 허용 분야 펀드투자상담사, 파생상품투자상담사, 증권투자상담사, 자산관리사(은행 FP), 투자자산운용사(증권 FP), 종합자산관리사(보험 FP) 6개
- 심사 신청 한도제 시행
 - 최근 3개년도 적합률* 및 개설률**에 따라 3개 등급으로 구분하여 훈련기관별·등급별 최대 심사 신청 과정수 부여
 - * 적합률=(승인된 과정 수/ 심사신청 과정 수)×100
 - ** 개설률=(개설된 과정 수/ 승인된 과정 수)×100
 - *** 적합률: 개설률=7:3 비율로 최종 점수 산정 후 등급 부여
 - 단, 심사를 처음 신청하는 기관과 최근 3년 내 승인과정이 없는 기관은 최대 신청한도를 2개까지 부여

〈등급별 심사청구 가능 훈련과정 수〉

구분	I 등급	II 등급	III 등급	기타
적합률개설률 점수	상위 20%	상위 21~50%	하위 50% 미만	신규기관 등
신청 최대 과정 수	20개	10개	4개	2개

○ 심사기준 공개

- 훈련시설·장비와 훈련교·강사, 훈련내용, 훈련방법, 훈련비 등 5대 심사요건 중 훈련시설·장비와 훈련교·강사에 대해 신청기준을 마련하여 공개
- 훈련시설(강의실 및 실습실)

※ 신청 요건

- 훈련시설(강의실 및 실습실)은 아래 요건을 반드시 충족하여야 함
 - 강의실: 훈련생 1인당 최소면적 1.2㎡ 이상
 - 실습실: '직종별 세부심사기준'에 따름
 - 실습겸용강의실: 실습실 기준에 따름

※ 적합 여부 판단

- 신청시 기재한 면적이 신청 요건을 충족한 경우라도, 사전검토(현장실사) 결과 등을 고려하여 최종 적합 여부를 판단
- 직종별 세부심사기준에 제시되지 않은 직종의 경우, 예시과정에 대한 심사기준, 기존 심사결과 등을 참고하여 적정 시설을 기재하여야 하며 적합 여부는 심사위원회에서 최종 결정

- 훈련장비

※ 신청 요건

- 훈련과정의 장비는 아래 요건을 반드시 충족하여야 함. 이때 훈련분야(과정)별로 강의 및 실습(실기)에 필요한 필수 훈련장비를 갖추어야 함

※ 적합 여부 판단

- 신청시 기재한 장비가 신청 요건을 충족한 경우라도, 사전검토(현장실사) 결과 등을 고려하여 최종 적합 여부를 판단
- 신청시 기재한 장비가 신청 요건을 충족한 경우라도, 세부 훈련내용에 따라 추가적인 장비가 필요하다고 판단될 경우 이에 대한 적합 여부는 계좌적합훈련과정 심사위원회에서 최종 결정

- 훈련교·강사

※ 신청 요건

- 훈련과정의 교·강사는 아래 요건을 반드시 모두 충족하여야 함
 - 훈련교·강사는 해당 분야(과정) 자격증 또는 해당 분야 직업능력개발훈련교사 자격증 소지 필수
 - 상기 관련 분야 자격증을 소지한 자로서, 아래 학력별 경력(강의경력과 현장경력을 합산한 경력임)을 보유

〈학력별 요구경력〉			
학력	고졸이하	전문대졸	대졸이상
경력	7년 이상	5년 이상	3년 이상

* 신청과정 관련 학력 및 전공에 한정함

※ 적합 여부 판단

- 상기 신청 요건을 충족한 경우라도, 심사위원회에서 아래 사항을 심사하여 부적합하다고 판단될 경우 부적합 판정될 수 있음
 - 전공·학력과 신청과정의 관련성 및 수준
 - 현장경력과 신청과정의 관련성 및 수준
 - 강의경력과 신청과정의 관련성 및 수준
 - 자격증과 신청과정의 관련성 및 보유 자격증 수준
- 동일 훈련분야 내 세부 훈련내용에 따라 추가적인 자격증*이 필요하다고 판단될 경우 이에 대한 적합 여부는 계좌적합 훈련과정 심사위원회에서 최종 결정

* 자격증은 국가자격증, 국가기술자격증까지만 인정하며, 그 외 자격증의 적정성 여부에 대해서는 심사위원회에서 최종 판단

○ 훈련비 심사 강화

- 훈련비 항목 심사시 ‘훈련비 가이드라인’을 적용하여 심사 강화

※ 훈련비 가이드라인은 전국 훈련기관을 대상으로 훈련직종 분류, 직능수준, 지역별 편차, 훈련유형(실업자, 재직자) 등을 고려하여 훈련비 전수 조사를 통해 마련

- 훈련기관에서 신청한 훈련비용이 ‘훈련비 가이드라인’ 보다 과도할 경우 훈련비용 조정을 조건으로 조건부 승인

※ 훈련비 가이드라인 적용시 실제 소요 비용을 적정하게 반영할 수 없을 경우 ‘훈련비조정심사위원회(가칭)’를 통해 훈련비 별도 심사

○ 지역별·직종별 공급 과다 및 과소 직종 공개

- 지역별·직종별 훈련과정 규모와 계좌발급 추이 등을 종합 고려하여 지역별·직종별 과다 및 과소 직종을 산출하여 공개

- 공급 과다직종에 대한 직종별 상한제 시행

- 내용적합성 단계에서 지역별·직종별 적정 훈련과정 공급을 위하여 적합(조건부 포함) 과정에 대해 5개 등급을 부여하고, 훈련과정조정심사위원회를 통하여 과다하게 승인되지 않도록 최종 조정

- 공급과소직종에 대한 우선승인제 시행

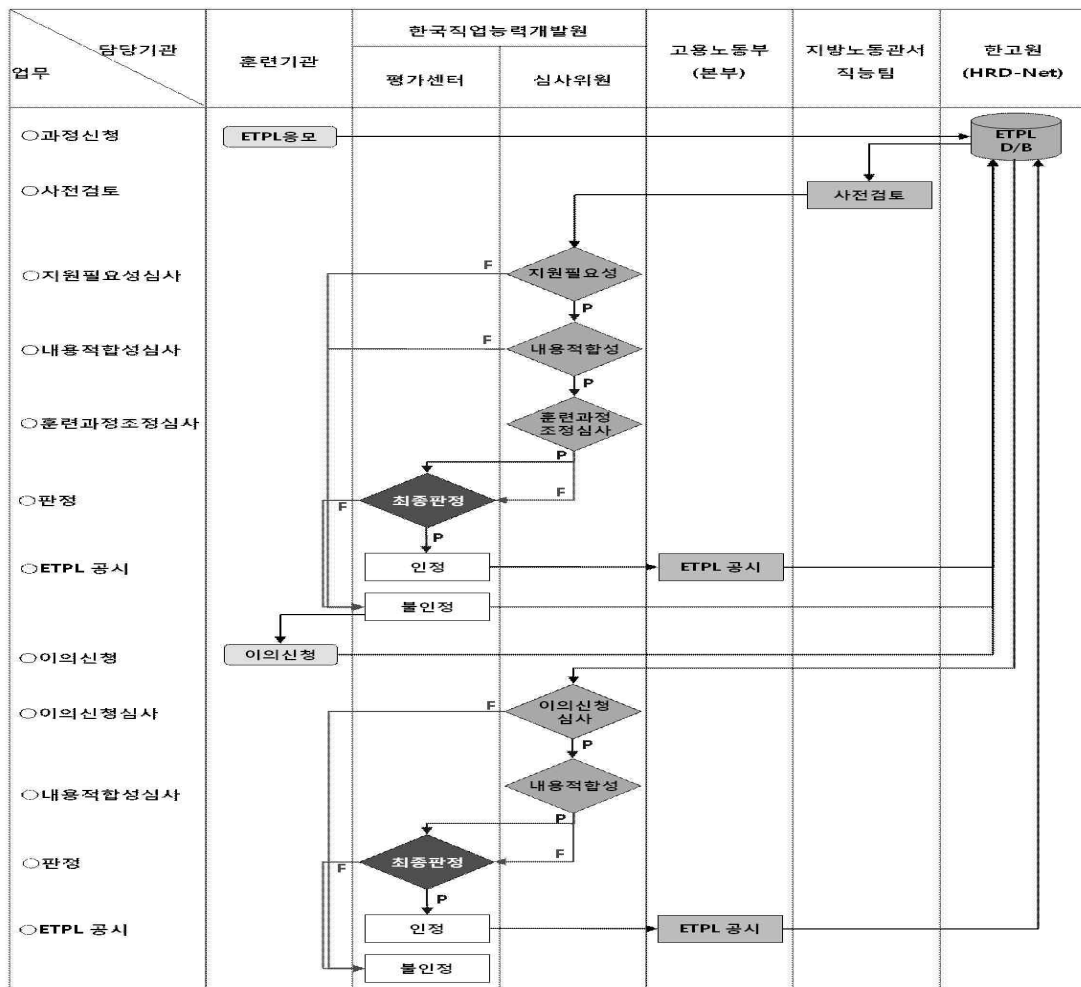
- 지역별·직종별 적정 훈련과정 공급을 위하여 내용적합성 심사 시 부적합 판정 과정 중 일부 우수 훈련과정에 대해 부적합 사유 치유를 조건으로 추가 승인

- 훈련기관평가결과 반영
 - 2012년 훈련기관평가 결과 E등급 기관의 경우, 해당 기관에서 신청한 훈련과정은 모두 최종 부적합 처리
 - 심사결과, 적합(조건부 포함) 판정된 과정이라도 해당 과정을 신청한 훈련기관이 훈련기관평가결과 E등급으로 판정될 경우, 최종 ‘부적합’으로 통보

2. 2012년도 계좌적합훈련과정 심사 수행 및 결과

가. 계좌적합훈련과정 심사 진행 절차

- 심사 절차 및 방법

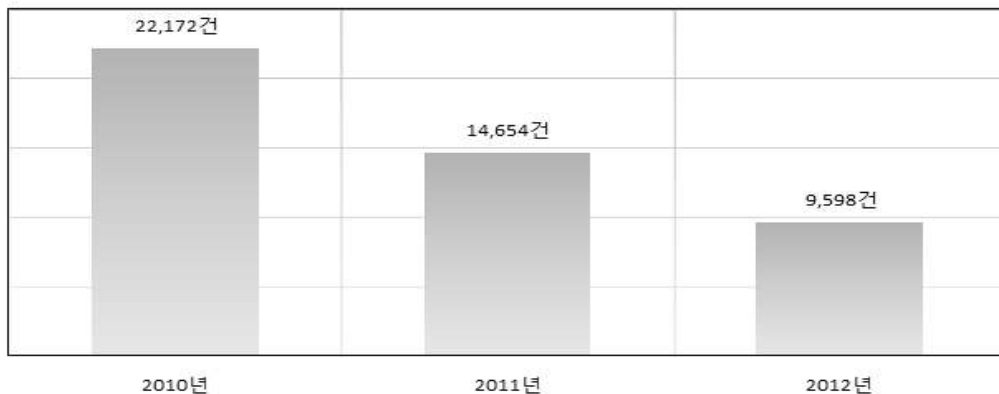


- 적합훈련과정 심사를 받기 위해 신청한 훈련과정은 1단계 지방관서 사전검토(현장실사 포함) → 2단계 지원필요성 → 3단계 내용적합성 → 4단계 훈련과정 조정 심사를 거침.
 - 1단계 지방관서 사전검토(고용노동관서)
 - 신청가능기관, 인정제한직종 등 확인
 - 현장 실사를 통해 시설·장비 등 구비 확인
 - 2단계 지원필요성 심사(평가센터 및 심사위원)
 - 지원필요성 심사 결과 적합 판정 과정은 3단계 내용적합성 심사로 이송
 - 3단계 내용적합성 심사(심사위원)
 - 분과별 3명의 심사위원이 해당 과정 심사하며, 심사위원의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

나. 계좌적합훈련과정 심사 추진 결과

- 심사신청 현황
 - 계좌적합훈련과정 신청건수는 최근 들어 빠르게 감소하는 추세. 특히 2012년에는 전년 대비 34.5%(5,056개) 감소. 이는 심사 신청한도제 시행 및 훈련기관 대상 불필요한 과정 신청 억제 홍보 등에 기인한 것으로 판단
 - 2012년도에는 2,892개 훈련기관에서 9,598개 계좌적합훈련과정을 신청

〈계좌적합훈련과정 심사 신청 추이〉



- KECO 중분류 기준으로 과다신청 직종인 경영·회계·사무 관련직, 문화·예술·디자인·방송 관련직, 미용·숙박·여행·오락·스포츠 관련직, 음식 서비스 관련직 등 4개 직종의 경우 과거에 비해 비중이 하락 추세

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

- 심사 결과(※ 현재 이의신청 심사가 진행 중이며, 2012년도 심사는 2013년도 2월말에 완료될 예정)
- 계좌적합훈련과정 심사결과, 총 9,598개 신청과정 중 적합과정은 4,897개 과정으로 적합률은 51.0%. 이는 전년의 적합률 46.5%(이의신청 결과 반영 적합과정 6,810개 과정)보다 4.5%p 상승한 수준

〈연도별 심사결과 비교〉

2012년도(이의심사결과 반영)				2013년도(이의심사결과 미반영)			
신청	적합	부적합	적합률	신청	적합	부적합	적합률
14,654건	6,810건	7,844건	46.5%	9,598건	4,897건	4,701건	51.0%

주: 적합률=적합/신청*100

- 심사단계별로 보면, 총 9,598개 과정 중 지방노동관서 사전검토 결과 부적합 과정 및 지원필요성 부적합 과정은 762개 과정. 이를 제외한 8,836개 과정이 지원필요성 심사에서 적합(적합률 92.1%)

- 지원필요성 적합과정 중 내용적합성 단계에서 2,729개 과정이 적합(적합률 30.9%), 나머지 6,107개 과정이 부적합
- 내용적합성 부적합과정 중 훈련과정조정 조정심사를 통해 ‘부적합 사유 치유 전체’로 2,250개 과정이 조건부 적합 판정

신청	지원필요성심사	내용적합성심사	훈련과정조정심사	최종 결과	
				적합	적합률
9,598개	8,836개	2,729개 (2,647개)	2,250개	4,897개	51.0%

주: () 안의 수치는 내용적합성 심사결과 적합(조건부 포함) 판정된 과정 중 훈련기관평가결과 E등급 기관에서 신청하여 부적합 판정된 77개 과정과 동일과정으로 부적합 판정된 5개 과정을 제외한 경우

Ⅲ. 사업성과 활용방안

- 합리적이고 공정한 심사기준, 심사방법 등 운영방안을 마련하여 직업능력개발계좌제 적합훈련과정 심사업무의 효과적이고 효율적인 수행
- 적합훈련과정목록(ETPL) 승인 심사를 통해 훈련과정의 품질을 높이고, 다양하고 창의적인 훈련 과정이 개발될 수 있도록 유도
- 직업능력개발계좌제의 추진 배경인 개인의 자기주도적 직업능력개발을 효과적으로 지원
- 직업능력개발계좌제를 통해 성공적인 직업능력개발훈련제도의 인프라 마련에 기여

4-3. 2012년 중앙부처 직업능력개발사업 평가

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

요약

본 평가는 2010년부터 각 부처에서 실시하는 정부지원 직업능력개발훈련 사업을 대상으로 위탁훈련기관의 훈련인프라 및 훈련성과 등에 대한 품질진단을 통하여 성과 및 정책의 효율성을 제고하고 바람직한 정책방향을 제시하는 것을 목적으로, 2012년에는 총 7개 사업에 대하여 18개 기관을 대상으로 평가를 실시함. 평가결과를 토대로 각 개별 사업에 대한 세부적인 컨설팅을 실시하여 사업별 컨설팅보고서를 작성, 각 훈련기관 및 소관부처에 배부하여 사업 개선방안을 제시함.

I. 사업의 배경 및 목적

1. 사업 배경

□ 중앙부처 직업능력개발사업 평가의 법적 근거

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

□ 사업의 추진 배경 및 경과

- 정부 각 부처에서 직업능력개발훈련 사업에 많은 예산(2009년 1조 7,804억 원)을 투입하고 있으나, 전반적인 관리가 부족하다는 지적이 있음.

- 2009년 5월 27일 대통령 주재 국가경쟁력강화위원회 회의에서 정부지원 훈련사업에 참여한 중앙부처 위탁훈련기관에 대한 평가 계획 보고
- 2009년 12월 1일 총리실 보고 후 12월 23일에 개최된 각 부처 실무회의를 통해 중앙부처 위탁 훈련기관 평가사업 대상 선정
- 2010년도 총 7개 부처, 10개 사업(32개 기관), 2011년도 총 4개 부처, 7개 사업(22개 기관) 평가 실시
- 2012년도 총 5개 부처, 7개 사업(18개 기관) 평가 실시

2. 사업 목적

- 중앙부처 직업능력개발사업에 참여한 위탁훈련기관의 훈련인프라 및 훈련성과 등에 대한 품질진단을 실시함.
- 중앙부처 직업능력개발사업에 대한 컨설팅을 통하여 각 사업의 성과 및 정책의 효율성을 제고하고, 각 사업과 관련된 산업 분야의 노동시장 특성을 분석하여 바람직한 정책 방향을 제시함.

3. 사업의 기본방향

- 평가의 공정성과 신뢰성 담보
 - 평가위원의 전문성 및 공정성을 확보하고 내실화된 평가지표 마련
- 훈련기관에 대한 전문 컨설팅 제공
 - 훈련기관의 현황 및 운영 능력, 훈련운영 결과 등에 대한 객관적인 진단 및 향후 정책적으로 추진해야 하는 방향 제시
- 교육 과정 및 프로그램에 대한 자문 실시
 - 교육과정 및 훈련프로그램에 대한 점검 및 효과적인 대안 제시
- 우수사례 보급 및 확산
 - 평가결과를 통해 발굴한 우수기관 사례를 적극적으로 보급, 확산함으로써 훈련의 질적 발전 유도

II. 주요 사업 내용

1. 평가대상

□ 2011년도 중앙부처에서 운영한 구직자 및 재직자 대상 직업능력개발훈련 사업

○ 총 5개 부처 7개 사업, 18개 기관

〈2012년 중앙부처 직업능력개발사업 평가 대상 기관 현황〉

연번	부처명	사업명	훈련기관명	대상구분
1	국토해양부	공간정보전문 인력양성사업 (공간정보특성화대학원)	경북대학교	구직자
2			부경대학교	구직자
3			서울시립대학교	구직자
4			세종대학교	구직자
5			인하대학교	구직자
6	문화체육관광부	인적자원육성관리	영화진흥위원회 한국영화아카데미	구직자
7	방송통신위원회	차세대모바일 전문인력 양성사업	한국정보통신진흥협회	재+구
8	지식경제부	이러닝 산업인력 양성사업	한국이러닝산업협회	재직자
9	환경부	폐기물자원화사업 (폐자원 전문인력 양성사업)	한국환경산업기술원(고용연계)	구직자
10			경희대학교(특성화대학원)	구직자
11			서울과학기술대학교(특성화대학원)	재+구
12			연세대학교(특성화대학원)	구직자
13		지식기반환경서비스 전문인력 양성사업	강원대학교	재+구
14			세종대학교	재직자
15		에코디자인 전문인력 양성사업	건국대학교	구직자
16			아주대학교	재+구
17			영남대학교	재+구
18			포항공과대학교	구직자

* 2011년 이후 고용노동부 사업으로 통합되어 운영된 각 부처 사업은 본 평가에서 제외하고, 고용노동부 「2012년도 직업
능력개발 훈련기관 평가 사업」에서 평가 실시

- 2010년에는 취업 및 전문인력 양성을 목적으로 하는 사업을 대상으로 하였으며, 7개 부처, 10개 사업(32개 기관) 실시
- 2011년에는 재직자의 직무능력 향상을 목적으로 하는 사업을 대상으로 하였으며, 4개 부처, 7개 사업(22개 기관) 실시

2. 평가방법

□ 현장평가

- 평가위원(전문가) 식견을 토대로 교육훈련 전반의 질적 수준 및 적정성을 평가함.
 - 3인의 평가위원이 훈련기관에 방문하여 실시함.
 - 평가위원 구성 : 인력양성정책전문가, 교육훈련전문가, 내용전문가
- 평가영역 : ① 교육훈련프로그램 실시능력 - 교육훈련과정, 교강사, 교육훈련생 관리, 시설/장비
 ② 운영능력 - 행정지원, 예산, 외부기관 협력함.
- 평가위원 3인의 평균점수로 총 60점 만점으로 산정함.
- 훈련기관 및 소관부처에서 작성한 서면평가보고서를 기본자료로 활용함.
 - 서면평가보고서는 3가지 기능을 가지며 5단계로 진행됨.

A. 사전기능	B. 평가결과	C. 사후관리
기관 현황 분석	평가결과기술서	평가결과에 따른 훈련기관 조치사항, 개선계획 수립
1단계 : (기관) 기관 현황 작성	2단계 : (평가위원) 현장 평가 및 컨설팅보고서 작성의 평가자료로 활용	3단계 : (기관) 평가위원 평가결과(특장점 및 개선점) 확인 4단계 : (기관) 평가결과에 따른 조치사항(개선계획) 작성 5단계 : (평가위원) 컨설팅보고서 작성의 참고자료로 활용

□ 성과평가

- 훈련기관이 사업기간에 달성한 훈련실적으로 정량평가를 실시함.
- 평가영역 : 모집률, 수료율, 취업률
 - * 재직자 과정인 경우 취업률은 산정하지 않음.
- 모집률 5점, 수료율 5점, 취업률 15점의 총 25점 만점으로 산정함.

□ 수요자평가

- 수요자 입장에서의 교육훈련에 대한 만족도를 평가함.
- 설문영역 : ① 교육훈련프로그램 실시능력 - 교육훈련과정, 교/강사, 교육훈련생 관리, 시설/장비
 ② 사업운영능력 - 행정지원
 ③ 교육훈련성과 - 훈련성과
- 훈련 수료생을 대상으로 조사 전문업체에서 개인별 전화설문을 실시함.
 - 수료생 전수조사를 기본으로 하였으며, 기관당 100명 이상인 경우 비례할당 표본추출하여 진행함.
- 총 15점 만점으로 산정함.

3. 추진체계 및 추진절차

□ 추진체계

- 고용노동부: 평가계획 수립, 평가사업 총괄, 예산 확보, 평가대상 기관 확정 등
- 한국직업능력개발원 직업능력개발평가센터: 세부 평가계획 수립, 평가 시행·관리 등 평가 전담
- 정부 중앙부처: 평가 진행 협조(평가대상 훈련기관 선별, 내용전문가 평가위원 추천 등)

□ 추진일정 및 추진주체

〈추진항목별 일정 및 추진주체〉

항 목	일 정	내 용	운영주체	협조
① 평가 준비	2012. 1~5.	- 평가 계획 수립 - 컨설팅 계획 수립 - 중앙부처 직업능력개발 사업 실태 분석 - 평가 및 컨설팅 도구 개발 - 평가대상 기관 확정	고용 노동부 평가센터	해당부처
② 부처회의	2012. 5~6.	- 각 부처 담당자 및 훈련기관 담당자 회의 - 평가지표 및 세부 평가기준 협의	평가센터	해당부처 훈련기관
③ 평가지표 확정	2012. 5~6.	- 평가지표 및 평가지, 평가매뉴얼 개발 - 평가지표 및 평가지 등 확정	평가센터	-
④ 평가위원 선정 및 연수	2012. 6.	- 추천을 통해 사업별 평가위원 선정 - 집체형식의 평가위원 연수 실시	평가센터	해당부처
⑤ 평가자료 접수	2012. 7.	- 평가대상 기관 확정 통보 - 평가대상 기관별 서면평가보고서 작성	평가센터	해당부처 훈련기관

(표 계속)

항 목	일 정	내 용	운영주체	협조
⑥ 평가위원 평가	2012. 7~8.	- 평가자료: 훈련기관의 평가보고서 사전검토 - 현장평가: 자료 확인 및 현장 실사, 평가지 작성	평가센터	훈련기관
⑦ 수요자 평가	2012. 8~9.	- 조사전문기관 수요자 만족도 조사 - 조사대상: 훈련수료생	조사업체	훈련기관
⑧ 컨설팅보고서	2012. 9~10.	- 훈련기관: 평가결과 조치사항 작성 - 평가위원: 사업별 컨설팅보고서 작성	훈련기관 평가위원	-
⑨ 평가결과 부처 공유	2012. 11.	- 2012년 중앙부처 직업능력개발사업 평가 보고서 공유 - 보고서 내용 논의(평가센터, 각 부처 담당자, 평가위원)	평가센터	해당부처 훈련기관
⑩ 평가결과 보고서 제출	2012. 12.	- 2012년 중앙부처 직업능력개발사업 평가 보고서 제출	평가센터	-

4. 평가결과

□ 평가결과 점수

- 각 사업(기관별)의 취득점수는 대외비로 처리하되, 사업운영에 참고자료로 활용할 수 있도록 소관부처 담당자에게 제공하여 추후 사업관리 등에 활용토록 함.
- 현장평가 결과

〈18개 기관의 현장평가 결과〉

(단위: 점)

평가 영역	교육훈련 과정(10)	교/강사 (10)	교육 훈련생 관리(10)	시설/장비 (10)	지원행정 (8)	예산(6)	외부기관 협력(6)	총점(60)
평균점수	9.0	9.1	9.0	9.0	7.3	5.6	5.3	54.3
최고점	10.0	10.0	10.0	9.9	8.0	6.0	6.0	59.6
최하점	5.7	6.2	7.4	5.5	6.0	4.7	3.6	39.7

○ 성과평가 결과

〈18개 기관의 성과평가 결과〉

(단위: 점)

평가영역	모집률(5)	수료율(5)	취업률(15)	총점(25)
평균점수	4.9	4.9	12.2	20.4
최고점	5.0	5.0	15.0	25.0
최하점	4.3	4.2	5.0	15.0

○ 수요자평가 결과

〈18개 기관의 수요자평가 결과〉

(단위: 점)

평가영역	교육과정	교/강사	교육생 관리	시설/장비	행정지원	교육성과	총점 -환산점수 (15)
평균점수	82.4	88.7	81.3	81.3	80.0	81.9	12.4
최고점	99.1	98.8	99.4	95.5	96.9	98.2	14.7
최하점	68.1	77.8	65.4	58.8	56.9	65.4	10.0

□ 컨설팅 결과

- 각 사업별로 현황 및 개선점 등을 포함한 컨설팅보고서 발간
 - 총 7개 사업, 7개 보고서 발간

- 보고서 목차

- 서론, 산업 및 노동시장 분석, 교과과정 특성 분석, 교육훈련의 특성 분석, 사업운영에 대한 제언, 부록(수료생 만족도 조사 결과)

- 사업별 결과(발전방향)

【국토해양부 공간정보 전문인력 양성사업】

- 창조적 학습결과물 생산을 위한 교수학습 방법 및 강의평가 방법의 다양화, 핵심역량 중심의 과정개발
- 수요조사, 만족도 조사 등의 결과 반영의 체계 설정 필요
- 산학협력의 질 향상을 위해 협력기관을 해외로 넓히고 인적교류 확대 및 체계적인 질 관리 필요
- 훈련생 관리를 위한 학습평가 방법의 다양성 확보 및 상담지원

- 인력수요를 기반으로 하는 사업계획 및 기술 표준화
- 운영기관의 특성을 고려한 목표설정 및 자격제도 도입 검토

【문화체육관광부 인적자원 육성관리사업】

- 직무별 핵심역량 중심의 과정개발
- 교육생들의 사전 수준파악을 통한 학습개선 지도 필요
- 전문성을 확보하기 위한 전담인력 확보와 고용시스템 구축
- 현장밀착형 창의인재를 양성하기 위한 시설 및 기자재 확보
- 교육과정별 프로그램 평가인증 체제 수립

【방송통신위원회 차세대 모바일 전문인력 양성사업】

- 핵심역량 기반의 교육과정 개설
- 산업의 수요에 따른 중·고급 이상의 인력양성을 위한 교육기간 조정 필요
- 교육훈련목표 달성을 위한 교육생 학업성취도 평가
- 전담인력의 전문성 강화 방안 마련
- 해외의 특화교육을 벤치마킹하여 우리나라 실정에 적합한 교육프로그램의 특성화 마련

【지식경제부 이러닝 산업인력 양성사업】

- ‘양성교육’과 ‘향상교육’을 구분하여 교육과정 개발
- 기술수준 및 요구분석을 통한 체계적 과정수립 및 자격관리
- 온라인/오프라인 학습의 연계를 위한 구조화 필요
- 협업학습이 가능한 공간 마련 검토
- 학습관리를 위한 전과정의 학업성취도 평가 실시
- 훈련성고를 높이기 위한 원인분석 및 노력 필요
- 협회 자립을 위한 국가적 이러닝 인력수요 조사를 통해 적절한 수준의 인력양성 방안 마련

【환경부 폐기물자원화 전문인력 양성사업】

- 정규과정 외 활동에 대한 체계적 관리 및 질적 수준 제고
- 구성원의 수준별 교과과정 개설 필요
- 교육훈련생에 대한 적극적인 추수지도로 교육성과 확대
- 관련 분야의 다양한 기초연구 수행을 위한 시설 등 확충
- 노동시장의 여건을 고려하여 고급인력-실무인력을 구분하여 목표인력 배분하여 총체적 목적 달성

【환경부 지식기반 환경서비스 전문인력 양성사업】

- 학과중심의 교육과정을 탈피하여 다양한 분야의 교육경험 제공 및 실무경험 강화
- 학문적 정립을 위한 교재개발 및 기관 간 공동개발 모색
- 교육수료생에 대한 적극적인 추수지도로 성과 제고
- 산학협력의 다변화 모색
- 사업의 중요성 대비 취약한 인력양성 기반을 강화하기 위한 지속적 예산 확보 및 중장기적 관점의 사업 추진체계 구축 필요
- 환경컨설팅 분야 자격제도의 도입 적극 검토

【환경부 에코디자인 전문인력 양성사업】

- 기술수준별 교육과정 개설 및 과목별 위계를 갖춘 편성 필요
- 다양한 전공과의 연계를 통한 역량강화
- 교육훈련생에 대한 적극적 추수지도 및 외부 인적 인프라 관리
- 교육훈련생 학습평가에 대한 방식 개선
- 현장지식과 기술의 표준화
- 기관의 특성을 고려한 자율적 지표설정 및 목표달성 지원

Ⅲ. 사업성과 활용 방안

1. 사업의 성과

평가결과 컨설팅 제공

- 소관부처의 사업관리 동기 마련 및 훈련기관의 교육훈련 질적 성장을 유도함.

사업 개선 노력

- 평가위원 평가 후 평가에 대한 훈련기관의 의견 및 불만사항을 청취하기 위한 평가확인서를 작성하여 제출함.
- 중앙부처 직업능력개발사업 평가의 개선을 위하여 고용노동부 관계자, 한국직업능력개발원 연구진으로 구성된 정책협의회를 운영함.

2. 평가결과 활용

중앙부처 : 정책방향 및 개선방향 제시

- 컨설팅보고서를 통해 정책방향을 제시하여 사업방향의 조정이 가능함.
- 장기적인 측면에서 계속사업으로서의 당위성 및 질 개선을 담보할 수 있음.
- 사업의 특·장점 및 개선점을 공식화하는 데 근거를 제공하고, 이를 통한 사업의 성과 입증과 개선 방안의 모색이 가능함.
- 다음 해 사업선정 시 위탁 훈련기관 선정기준(재위탁/위탁배제)으로 활용 가능함.

- 해당부처만의 평가기준이 아닌, 정부 중앙부처의 모든 인력양성훈련에 대한 동일한 평가기준을 사용하여 타 사업과 비교함으로써 사업수준의 향상을 도모할 수 있음.

□ 훈련기관 : 사업 개선 방안 마련

- 훈련 및 내용 전문가의 컨설팅을 통해 세부 항목별 사업 개선이 가능함.
- 유사 사업에 대한 타 기관과의 비교를 통해 수준을 파악할 수 있음.
- 사업 수행의 개선방향 파악 및 의지 향상을 도모할 수 있음.
- 자체보고서 작성을 통한 훈련기관의 자체모니터링 기능이 강화됨.

4-4. 2012년도 마이스터고등학교 육성 및 지원 사업

▶ 과제책임자: 장명희 선임연구위원

Tel: 02-3485-5113 / e-mail: mhjang@krivet.re.kr

요약

2012년 마이스터고등학교 육성 및 지원 사업은 한국형 마이스터고의 성공적 정착을 위한 지속적인 선정과 개교 지원, 마이스터고 운영 모니터링 및 컨설팅, 마이스터고 운영 성과 분석 및 모형화 방안, 포털사이트 및 홈페이지 운영, 마이스터고 교원 교수·학습역량 지원 사업으로 추진되었음. 첫째, 마이스터고의 성공적인 정착을 위해 지속적으로 제7차 선정을 진행하고 마이스터고 운영분야, 주체의 다원화를 위해 부처참여형 선정을 도입함. 2013년 개교 예정인 3기 학교를 대상으로 산업계와 밀착된 개교 준비 시스템을 구축하고 영역별, 단계별로 개교 모니터링, 점검, 컨설팅 등의 개교 준비를 지원함. 둘째, 개교 운영 중인 학교를 대상으로 주기적인 모니터링과 컨설팅을 통해 재지정 및 연차평가를 포함한 질관리 방안 등 2단계 발전 방안 수립을 지원함. 셋째, 1기 마이스터고의 운영 및 졸업생 성과 관리를 체계화하고 운영 사례를 모델화하여 특성화고 및 국외 확산을 위한 모델을 분석 제시함. 넷째, 마이스터고에 대한 지속적인 홍보 및 운영 성과 모니터링 시스템 구축을 위해 포털사이트 및 홈페이지를 개편 운영함. 다섯째, 마이스터고 인재육성의 핵심요인인 교원역량강화 지원 학습조직화, 컨설팅 및 보급 연구를 추진함.

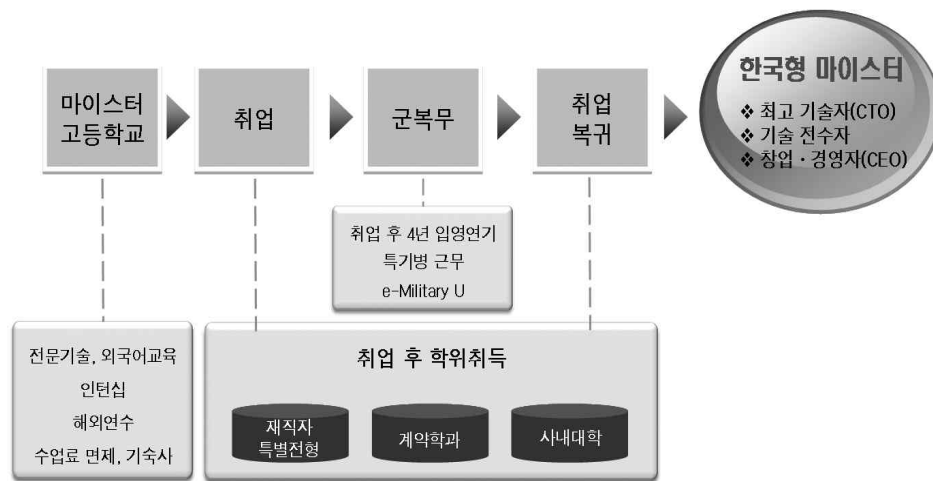
I. 사업의 배경 및 목적

1. 사업의 배경

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

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

〈마이스터고 졸업생의 성장경로 모형〉



2. 사업의 목적

- MB 정부는 고교 직업교육 단계에서 기존의 문제점을 극복한 새로운 모델을 요구하였으며, 2008년 3월부터 마이스터고 도입 기획단을 구성·운영하여 한국형 마이스터고 육성 기본 계획을 수립(교육과학기술부, 2008. 7.)하였음. 2012년 3월 현재 38개 마이스터고를 선정 및 운영(2009년 개교 이후 3차년도 운영 진입 : 21개교, 2012년 3월 개교 : 7개교, 2013년 3월 개교 예정 : 7개교, 2014년 3월 개교 예정: 3개교)하고 있음.
- 선정된 마이스터고가 영마이스터 양성 기관으로 기반을 구축하기 위해서는 상시적인 지원 및 관리가 필수적으로 요구됨. 이에 교육과학기술부는 2009년 한국직업능력개발원에 ‘마이스터고 지원센터’ 설립을 지정, 마이스터고에 대한 지원 및 관리 전담 체제를 구축함.
 - ※ 2009년 4월 13일, 한국직업능력개발원에 ‘마이스터고지원센터’ 개소

- 마이스터고지원센터는 2008년 ‘한국형 마이스터고 도입에 필요한 육성 기본 계획’ 수립 지원에 이어 마이스터고 선정, 개교 준비 운영과 관련된 연구·개발·평가·모니터링 및 컨설팅 등을 체계적으로 추진하여 직업교육 분야 국정과제의 성공적인 집행을 지원하는 데 중점을 둬.
- 마이스터고지원센터는 매년 우수한 마이스터고를 선정하고 선정된 마이스터고가 영마이스터(Young Meister)양성 기관으로 정착하기 위한 정책과 연계한 연구의 지원과 질 관리 싱크탱크 기관으로서의 역할이 강화됨. 특히 마이스터고 육성 기본 계획의 비전을 구현하기 위해 개교 시기별, 운영 연차별 과업을 설정하고 차별화된 지원을 전개함.
 - 2013년 1월 현재 총 7차에 걸쳐 선정된 38개교 가운데 21개교(1~2차 선정학교)는 2010년 개교 후 3차년도 운영에 진입하고 있으며, 7개교(3~4차 선정학교)는 2012년도 개교 후 1차년도 운영 중에 있음. 한편, 7개교(5~6차 선정학교)는 2013년 개교를 목표로 1년간의 개교준비 과정에 있음.

II. 주요 사업 내용

1. 마이스터고 선정 및 개교 준비 지원

□ 마이스터고 선정 및 지원

- 마이스터고 선정 방법 및 기준 개발
 - 제7차 선정 심의시 도입된 정부부처 참여형 마이스터고 선정에서의 표준요건은 교육청 주도형 형식과 일부 분야에서 차이점이 나타남. 지정분야는 국가 및 지역 전략산업과 연계된 유망 분야에 집중되도록 소프트웨어, 축산, 원예, 식품, 종자생명, 수산, 해외플랜트 건설 분야 4개 학과 이내로 제한하였음. 신청-개교준비-운영-취업-성과관리 등 전 분야에 걸쳐 관련 부처의 지원과 역할의 확대 등이 특징적임.
 - 정부부처 참여형 마이스터고 선정방식은 기존방식인 교육청 주도형 선정방식과 분야, 선정과정, 산학협력 취업지원, 재지정 방법에서 차이가 있으며, 구체적인 내용은 다음의 표와 같음. 즉, 정부부처 참여형 선정방식은 선정 및 지원 전 과정에서 해당 부처가 참여하는 형태로 진행되었음.

〈교육청 주도형과 정부부처 참여형 마이스터고 선정 비교표〉

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

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

- 제7차 마이스터고 선정 과정에서는 마이스터고 신청 계획상의 육성 분야를 고려하여 해당 분야 산업전문위원이 인력 수요의 적절성 및 적합성을 사전에 확인하였고, 검토 의견은 지정·운영위원회의 서면 및 현장 심의 시 참고 자료로 활용됨.

○ 마이스터고 선정 결과 및 특징

- 제 7차 마이스터고는 심의위원회의 서면, 현장, 최종 심의를 통해 지정 신청한 5개교 중 3개교 (대중금속공고, 완도수산고, 경마축산고)를 최종 선정하였음. 제7차 선정학교는 각각 정밀가공, 어업 및 수산물 가공, 말산업 등 지역 전략 산업과 연계된 유망 분야와 국가 전략 산업, 집중·육성 산업 분야의 학교임.

○ 선정 및 미선정 학교, 개편 추진 학교를 위한 정기적인 사전, 사후 컨설팅 추진으로 준비도가 우수한 학교 선정 및 내실화 지원

□ 제 5·6차 마이스터고 개교 준비 지원

○ 개교 준비 지원 시스템 구축

- 학교별 분야별 전문기관과 연계한 개교 준비 방식을 도입함. 원활한 개교 준비를 위해서는 매뉴얼 개발·보급·교육, 개교 준비 전담기관(업종별 협회, 분야별 연구기관 등)과 연계하여 개교 준비를 지원하고 산학협력 네트워크를 확충함.

- 개교 지원 주체별 역할 지원을 위한 매뉴얼 개발은 마이스터고의 육성 정책의 이해와 개요, 마이스터고 전환 및 개교준비, 마이스터고 성과관리의 총 3장으로 구성하고, 활용을 지원함.
- 1, 2기 마이스터고의 선도 사례와 대표학교 중심의 멘토링 시스템 구축 운영
- 개교 준비 상황 모니터링 및 컨설팅
 - 개교 준비는 마이스터고 운영 체제, 교육과정 및 졸업생 인증시스템 개발, 교재개발, 시설설비 및 기자재 확충, 우수 교원 확보 및 전문성 함양, 학생선발계획 수립 및 학생 선발, 학교 홍보 등 단계별 영역별로 학교별 진행상황을 분석
 - 개교 지원을 위한 주기별 현안 문제점 분석과 지원 대책 수립
 - 주체별(관련부처, 지자체, 기업 및 경제계, 시·도교육청, 학교 등) 추진 내용 피드백
 - 마이스터고 개교 후 발전 계획 수립 지원
- 개교 준비 상황 점검 및 피드백
 - 서면 점검 및 행정적 확인 등의 방법으로 개교 대상학교의 개교준비 실태를 파악하고 개교 가능성 검토
 - 개교준비 점검 결과(2012.9.) : 7개교 모두 직무분석에 기반 한 산업 맞춤형 교육과정을 개발·편성하였으며, 산업체 전문가로부터 현장 적합성 검토 실시
- 제7차 선정학교의 개교 준비 절차 및 방법, 개교준비 전문기관의 선정 지원

2. 마이스터고 운영 모니터링 및 컨설팅

□ 개교 기수별 운영 단계 차이에 따라 사업 운영 차별화

- 1~2차 선정학교인 개교 1기 21개교는 현재 3차년도 운영 중에 있으며, 1기 졸업생 배출을 통한 성과창출을 위해 노력을 경주하고 있음. 특히 2012년도에는 성과 평가는 물론 5년 단위의 재지정 심사 준비도 함께 진행되어야 함.
- 3~4차 선정학교인 7개교는 올해 개교하여 1차년도 운영을 진행 중에 있음. 2011년도에 이루어진 개교준비를 기반으로 산업수요 맞춤형 교육과정을 본격적으로 운영 중에 있음. 1~2차 선정학교와 마찬가지로 밀착된 모니터링과 컨설팅 지원이 필요할 것으로 판단됨.

□ 마이스터고 추진상황 점검회의 개최

- 마이스터고 추진상황 점검회의 연간계획 수립 : 대상(운영기수)별 개최 방법 및 주기
- 마이스터고 추진상황 점검을 위한 월별 의제 개발
- 마이스터고 추진상황 점검회의 개최
 - 3차년도('12. 01. ~ '12. 12.) : 총 5회 개최('13년 1월 현재 총 39차 개최)
 - 추진상황 점검회의에는 주로 교육과학기술부, 시·도교육청, 마이스터고, 마이스터고지원센터 관계자 등 주요 안건 관계자 참석
 - 추진상황 점검회의에서 도출된 문제점 및 개선사항들은 교육과학기술부, 교육청, 마이스터고 지원센터 등에서 지속적인 follow-up 및 피드백 제공

□ 마이스터고 운영 현황 모니터링

- 마이스터고 분기별 운영 현황 모니터링 요소 수정 및 개발
- 포털사이트를 통한 분기별 운영 현황 모니터링 방법 개발 및 세부계획 수립
- 모니터링을 위한 포털사이트 활용 연수
- 마이스터고 분기별 운영 모니터링 결과 분석
 - 2012학년도 운영 현황 모니터링 대상 : 15개 시·도교육청, 1~4차 마이스터고 28개교
- 모니터링 결과를 통한 제도 개선 요소 확인 및 정책 환류 체제 구축

□ 마이스터고 운영 현장점검 및 시·도교육청 연차 평가 지원

- 제3·4차 마이스터고 대상 1차년도 중간 현장점검 실시 : 마이스터고의 개교 후 상반기 운영 현장점검 총 1회 운영

〈3·4차 마이스터고 1차년도 중간 현장점검 개요〉

구분	내용
일시	○ '12. 06. 26~29(총 4일)
목적	○ 3·4차 마이스터고 개교 후 운영 수월성 제고를 위하여 상반기 운영현황 점검 ○ 3·4차 마이스터고의 외부 지원이 필요한 영역에 맞춤형 컨설팅 제공
현장점검 방법	○ 현장점검 항목에 대한 서면점검 및 현장 질의응답 ○ 학교별 신입생 및 재학생 면담 포함
현장점검단 구성	○ 교육과학기술부 담당관, 해당 시·도 교육청 장학사, 교육과정 개발 담당자 및 마이스터고 지원센터 담당자 등

- 제3·4차 마이스터고 1차년도 시·도교육청 평가 지원 : '13.1~2월, 조직 진단 병행

□ 마이스터고 조직진단 및 맞춤형 컨설팅 지원

- 마이스터고 조직진단 도구 수정·개발
- 제3·4차 마이스터고 대상 조직진단 설문조사 시행
 - 절차 : 설문조사 실시(학교) → 조사결과 취합 및 분석(센터) → 학교별 보고서 작성 및 컨설팅(센터)
 - 설문조사 방법 : 구조화된 설문지에 의한 자기기입식 온라인 설문조사
 - 설문조사 기간 : 2013년 1월 28일 ~ 2월 8일
- 제3·4차 마이스터고 대상 조직진단 및 피드백 제공
- 맞춤형 컨설팅을 위한 요구 조사(영역, 운영 방식, 시기 등) 계획 및 실시
- 맞춤형 컨설팅 지원을 위한 지원단 구성 및 사전 연수
- 맞춤형 컨설팅 실시 및 평가

□ 마이스터고 재지정 평가준거 개발 및 컨설팅 지원

- 마이스터고 재지정 심사를 위한 평가준거 개발
 - 마이스터고 성과 관리 방향 설정 및 법령에 근거한 년차, 재지정 평가 계획(안)수립 : 7회 현장 및 정책 협의
- 마이스터고 재지정 심사 준비를 위한 컨설팅 제공
- 1기 학교 취업률 모니터링 및 지원 방안 모색
 - 성장 가능성을 고려한 취업률 100% 달성 노력과 실현 가능성 제시 : 21개교의 졸업 예정자 취업률, 취업의 질에 대한 월별 현황 수집 분석 및 지원책 마련을 위해 2012년 9월부터 매월 분석, 결과 부처 및 정책 요청에 지원
 - 21개교 3,375명 졸업예정자('13년 2월) 중 91.4% 취업 확정('12년 12월 기준), 기업규모별로 중소기업(38.6%) > 대기업(25.6%) > 공기업(17.9%) > 중견기업(13.6%) > 기타(6.8%)순
 - ※ 마이스터고 운영 특징 및 성과에 대한 매진지 기획 기사 보도('12.12.7), 아세안 국가들의 마이스터고 국제협력 요구 및 방문 증가

□ 산업체 출신 교장 연수 진행

- 산업체 출신 마이스터고 신규임용 교장을 대상으로 마이스터고 및 교육 정책 이해, 학교 경영 리더십 및 행정 실무 이해 등을 위한 특별연수 2회 실시('12년 3월, '12년 11월)

3. 마이스터고 운영 성과분석 및 모형화 방안

□ 마이스터고 정책성과 및 운영 성과 분석

- 정책성과 분석의 이론적 배경을 탐색하고 분석틀을 구안함. 이를 토대로 마이스터고 정책 추진 경과를 정리하고 정책형성, 집행과정에서의 성과를 분석하고 시사점을 도출함.
- 운영 성과는 마이스터고 정책의 형성, 집행, 성과 등을 중심으로 분석하였으며, 특히 취업 연계 현황, 연계 기업 현황, 연계 기업에 대한 학생 및 학부모의 만족도를 조사 분석함.
 - 마이스터고의 취업 연계 현황은 채용 연계 프로그램 유형(맞춤형, 공채, 개별 기업 연계 등), 채용 유형(정규직, 인턴십 후 정규직, 인턴십-군입대-취업 등) 등을 중심으로 분석함
 - 마이스터고의 연계 기업 현황은 기업 규모, 직무수준 및 임금, 작업환경, 경력개발 경로 등을 중심으로 분석함.

□ 마이스터고의 학교별 추진 실적 및 성공 요인 분석

- 마이스터고의 운영 사례 분석 틀을 개발함.
- 1기(21개교) 마이스터고별로 추진 실적을 정리 분석함.
- 1기 마이스터고 학교 경영 사례를 정리 분석하여 학교 경영의 성공 요인을 도출함.
- 학교 운영 및 경영 사례 분석을 통해 성공 요인과 시사점을 분석함.

□ 마이스터고의 성공적인 운영 요인 일반화 모형 개발 및 성공 운영 사례

- 학교 경영 및 운영의 성공 사례를 종합하여 일반화 가능한 성공 요인을 도출하고, 이들 사례에 대한 시사점을 제시함.

□ 마이스터고의 성공적인 운영을 위한 정책 대안 및 제언

- 마이스터고 2차 발전계획 수립에 반영할 세부 내용 제안

4. 마이스터고 포털사이트 및 홈페이지 운영

□ 마이스터고의 성공적인 정착과 성과관리를 위한 포털사이트 및 홈페이지 운영의 중점

- 이 사업은 중앙 단위의 마이스터고 관련 정보의 수집, 저장, 관리체계와 효과적인 정보 제공 시스템인 마이스터고 종합 포털사이트 구축을 목적으로 함. 2012년 사업은 시스템 안정화, 현장 요구를 반영한 운영 프로그램 부분 개편에 초점을 맞춘 유지·보수 업무 중심으로 진행하였음.
- 사업의 구체적인 추진 목표는 첫째, 사용자 요구 분석, 둘째, 웹 접근성 인증 획득, 셋째, 사용자 요구 분석을 통한 운영 프로그램 부분 개편, 넷째, 시스템 안정화를 위한 유지·보수 등임.

□ 마이스터고 포털사이트 및 홈페이지 주요 운영 내용

- 사용자 요구 분석: 홈페이지 사용자 요구 분석, 업무 관리 사용자 요구 분석
 - 중앙단위 마이스터고 관련 정보의 수집, 저장, 관리체계로서 업무관리 시스템 운영 및 개선
 - 학교와 기업 간 협력, 효과적인 취업 연계 촉진을 위한 종합적인 포털 사이트 보완
 - 홈페이지 회원 대상으로 정례적인 뉴스레터 제작·발송을 통해 최신 이슈 및 동향 정보 공유
- 요구 사항 보완 개발 및 서비스 안정화
 - 실 사용자 요구 분석을 통한 사용자 환경 개선, 마이스터고 홈페이지 회원 만족도 조사 실시 (2013년 1월 12일부터 26일까지 2주간 진행 중)
 - 홈페이지를 통한 다양하고 유용한 콘텐츠 제공을 위해 정보 구조 개선: 메인페이지 디자인 및 정보 구조 개선, 지속적인 콘텐츠 생성을 위한 운영 기능 개선
 - 온라인 홍보 활성화를 위한 뉴스레터 발행 : 2013년 1월 4일 현재 마이스터고 뉴스레터 20호 발행(매회 5,701명에게 발송)
 - 웹 접근성 강화 : 웹 접근성 품질 마크 획득, 웹 브라우저의 버전과 종류(IE, 넷스케이프, 파이어폭스, 오페라, 사파리, 크롬 등)에 상관없이 접근 가능하도록 기능 개선
- 시스템 안정화를 위한 유지·보수 : SW(DBMS, WAS), HW(WAS 서버, DB 서버) 업그레이드, 유지·보수

〈마이스터고 포털사이트의 뉴스레터 예〉



5. 마이스터고 교원 교수학습역량 지원사업

□ 교원 교수학습역량 지원의 주요 목적과 내용

- 마이스터고의 성공적 운영을 위해서는 교수자의 역량강화가 중요함. 2011년 선행 연구 결과 규명된 마이스터고 교원의 5가지 핵심 역량 중 교수·학습 역량강화 요구가 시급함. 사업의 목적은 마이스터고 교원의 교수·학습 역량 지원을 위하여 개발된 프로젝트 학습 사례의 저변 확대 방안을 모색하고, 지원하는데 있음. 주요 내용은 마이스터고 교원의 교수·학습 역량 수준 및 요구 분석, 마이스터고 교원의 교수·학습 역량 지원을 위한 학습조직화 구성 및 맞춤형 컨설팅 실시, 마이스터고 교원의 교수·학습 역량 지원 방안을 제안하는 것임.
- 마이스터고 교원의 효과적인 교수·학습 역량 강화를 위해서는 현장 교사의 참여를 기반으로 한 특성별 지원이 계속적으로 요구됨. 마이스터고 교원의 교수·학습 역량 지원을 위하여 개발된 프로젝트기반 학습 사례의 저변확대를 위한 방안을 모색하고, 지원하고자 함.

- 개발된 프로젝트기반 학습 사례의 저변확대를 위한 방안 모색
- 개발된 현장기반 지원책을 바탕으로 마이스터고 교원 교수·학습 역량 지원 실시

□ 마이스터고 교원의 교수·학습 역량 요구 및 컨설팅 지원 만족도 조사 실시

- 마이스터고 교원의 교수·학습 관련 역량(대표 학교별/전공별) 수준 실태 및 요구 파악
- 마이스터고 교원의 교수·학습 컨설팅 지원에 대한 교사, 학생 대상의 만족도 분석
- 개발된 프로젝트 기반 학습 사례 저변확대를 위한 지원책 모색

□ 마이스터고 교원의 교수·학습 역량 지원을 위한 학습조직화 및 맞춤형 컨설팅 실시

- 희망 마이스터고별 학습조직(연구회) 구성 및 운영 지원
 - 연구회 구성 및 운영 방향 설정(2012년 8월)
 - 워크숍 등 현장지원단과의 연계를 통한 지원(각 학교별 총 5회 온·오프라인 컨설팅)
 - 대표 연구회 지원을 통한 프로젝트기반 학습 사례집(학생용 워크북) 개발·보급
- 프로젝트 기반 학습 사례
 - 마이스터고 총 13개교, 80명(보통교과 16분, 전문교과 64분) 참여
 - 단일전공(보통교과, 전문교과)일 경우, 동일전공 3인 이상으로 구성(단일학교 내 복수분야 참여)
 - 통합교육(보통교과+전문교과)일 경우, 선정분야의 교수학습 과정안 개발에 실질적으로 기여할 수 있는 교과 교사로 구성
 - 수도권+강원권 4개교(서울 2개교, 인천 1개교, 강원 1개교), 충청권 4개교(충북 1개교, 충남 2개교, 대전 1개교), 전라권 2개교(전남 1개교, 광주 1개교), 경상권 3개교(경북 2개교, 부산 1개교), 현장지원분과별 구성 총 9분(원내 3분, 원외 6분)
 - 현장지원분과 참여전문가 활용 방향 및 세부 전략 계획
 - 맞춤형 컨설팅 지원을 위한 지원단 사전 연수
 - 현장지원분과별 맞춤형 컨설팅 실시(각 학교별 총 5회 온·오프라인 컨설팅)

〈마이스터고 교수학습 지원 컨설팅 진행 절차와 내용〉

일정	1차 컨설팅 (연구회 구성 및 운영방향 설정)	2차 컨설팅 (온·오프)	3차 컨설팅 (온·오프)	공개수업	설문 제출	결과물 제출
컨설팅 내용	프로젝트 개요서 및 수업설계서	교수학습 과정안	워크북 초안	프로젝트 수업에 관한 내용 등		결과물 작성

- 마이스터고 교원 교수·학습역량 지원을 위한 연수회 개최(2013년 1월 23일)
 - 각 지역별 사례 소개 및 대표교사의 프로젝트 수업 발표
 - 시·도 장학사, 마이스터고 및 특성화고 교원(보통교과, 전문교과, 산학겸임교사) 대상으로 모집하여, 약 150명의 인원이 참석

□ 마이스터고 교원의 교수·학습 역량 지원 방안 제안

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

Ⅲ. 사업성과 활용방안

1. 사업 지원의 효과 및 제도 개선 효과

□ 사업 지원 효과

- 육성 분야와 지원 주체의 다양화 확대 및 지속적인 산업수요 맞춤형 교육체제로의 전환 가능한 학교 선정
 - 6차 선정까지는 지역전략산업과 연계한 교육청 주도형 마이스터고 육성 모델 중심의 선정임.
 - 7차 선정부터는 국가 전략산업 또는 집중육성 산업을 사전에 지정한 부처 참여형 육성 모델 선정으로 확대(말산업, 수산 어업 인력의 농림식품수산부, 소프트웨어 인력의 지식경제부 등)

- 기계, 정밀기계, 자동차, 전기, 전자, 조선, 항공, 뉴미디어콘텐츠 등 제조산업 중심에서 바이오, 친환경 농업, 해사, 말산업, 수산 어업 등으로 다양화
 - 사전, 사후 컨설팅 및 선정 결과 피드백을 통해 마이스터고로의 체제개편 지원
- 선정 후 체계적인 개교 준비 및 개교 후 운영의 수월성 확보를 위한 질관리 체제 구축
 - 5차 선정 이후 개교 준비 기관의 개교 지원을 위한 매뉴얼 개발 보급 및 역량 함양
 - 개교 준비 학교별로 단계별 준비 상황 모니터링 및 개교준비상황 점검에 따른 컨설팅 지원
 - 개교 후 학생 적응 및 운영 실태 중간점검, 모니터링 등을 통한 학교 운영 실태 확인과 위기 요인에 대한 컨설팅 지원
 - 훈령 및 시행령에 기초한 년차별 평가, 마이스터고 재지정 평가 등 질관리 체제 확립
- 소질과 적성이 우수하고 영마이스터로의 육성이 가능한 신입생 선발
 - 2013년 신입생 1-3기 35개교 선발: 전국단위 모집, 경쟁률 2.88:1, 내신 30%
 - 산업체 인사가 참여한 심층 면접 및 적성 검사 등을 통해 전형 실시: 소질과 적성, 졸업 후 취업 경로 선택 등에 대한 의지가 높은 학생 선발
 - 합격생의 내신 성적 향상: ('12년도) 31.6% → ('13년도) 30.0%
- 성장 가능성을 고려한 취업률 100% 달성 노력과 실현 가능성 제시
 - 채용협약기업의 심화교육 운영을 위해 1·2차 선정학교 21개교 중 총 11개교 별도반 운영을 통한 취업의 질, 스킬 일치도 향상
 - '13년 1월 현재 전공 및 스킬 일치형 일자리 중심으로 취업 100% 달성 학교 수 증가
 - 21개 1기 학교들은 인력 양성분야, 산학협력 기반 특성을 반영한 학교별 운영 모델 착근 노력
- 교원의 산업 현장성 제고 및 역량 강화
 - 마이스터고의 교육과정 개발 과정에 참여한 산업체 인사와의 교육 네트워크 구축·교류
 - 마이스터고 개교 준비 및 운영 과정에서 다양한 연수과정을 운영하여 교원 역량 개발의 기회 제공: 산업체 장기 파견 연수, 새로운 교수-학습 방법 적용(창의성 및 문제해결능력 함양)
 - 현장 중심의 교육을 위해 산업체 인사를 마이스터 교원(산학겸임교사)으로 활용
- 개교 후 산학 연계 교육, 기술 및 채용 지원 등 다양한 협력 체제 구축
 - MOU 체결 기관 및 기업 지속적인 확장: 2011년까지 삼성전자 및 현대자동차등 7개 기업 및 협회와 협약, '12년에는 CJ대한통운('12.4.9), CJ제일제당('12.8.6), ATC협회('12.6.19, 170개회원사) 등과 협약 체결 분야, 기업 규모 등에서 다원화 보강

- 시·도교육청과 지자체별 산학협력위원회를 구축하여 지자체, 경제단체, 산업별 협의체 등이 참여하는 취업네트워크 구축 및 운영
 - 마이스터고 포탈에 취업지원기능을 보완(협약기업의 취업정보 제공, 산업체 대상 마이스터고 홍보 및 관련 소식 제공(뉴스레터))하여 졸업생이 전국의 우수 산업체에 취업할 수 있도록 지원 확대
- 정책 집행결과를 활용한 입법화 및 제도 개선 지원
 - 특성화고 및 마이스터고 졸업자 입영 연기(졸업 후 4년) 시행 : 「병역법시행령」 제129조의2 (시행일 '12.1.1)
 - 산업체 인사의 산학겸임교원 채용 및 개방형 학교장 공모 활성화
 - 산학겸임교원의 처우 개선, 마이스터 교사 DB 구축 및 지원
 - 산업체 출신 교장 1·2차 21개교 중 8명, 3·4차 7개교 중 2명, 5·6차 7개교 중 2명 등 총 12명
 - 우수한 마이스터 교원 확보 및 역량 강화 기반
 - 대한상공회의소의 산학 우수강사 Pool 및 품질명장협회 등과 Pool제 운영
 - 고용노동부 2012년부터 대한민국현장현장교수지원단 사업 수행
 - 한국을 대표하는 직업교육 선도 모델을 향한 마이스터고 발전 방안(안) 수립
 - 주요 추진 성과, 2단계 발전 방안(1기 학교의 재지정 추진, 졸업생 후속 지원, 마이스터고 제도 개선 및 정교화, 마이스터고 운영 국내외 확산 모델 개발)
- 사업 지원을 통한 제도 개선 효과
- 정책 집행에 대한 객관적인 성과 평가와 추진 과제 발굴 보고
 - 2012년은 한국형 마이스터고 육성 정책 도입 5년차, 1기 선정 후 개교·운영 3년차로서 성공적인 정착 및 선도 모델로서의 추진 과제 도출을 위한 정책 평가 실시(한국직업능력개발원, 마이스터고 정책 추진 성과 평가 및 과제, 2012).
 - 2009년부터 2012년 12월까지 12월부터 1월 사이에 마이스터고지원센터의 정기적인 운영 모니터링 및 단계별 점검·평가 결과, 그리고 운영 및 지원 주체들과의 인터뷰, 설문조사 및 협의 등 거쳐 4차례 정책 보고 및 향후 과제 제안
 - 마이스터고지원센터의 주요 발전 과제 제안: 마이스터고 졸업생 취업처 질 관리 확보, 예산 확충 및 안정적 지원 보장, 우수 교원 확보 및 인센티브 지원, 교원의 전문성 신장 방안, 졸업생의 병역 문제 개선 등

- 2013년 마이스터고 졸업생 적응 조사 및 추적 조사 제안
- 사업 효과성 제고를 위해 정책 집행결과를 활용한 입법화 및 제도 개선 추진 지원
 - 마이스터고의 「특수목적고 지정 및 운영에 관한 훈령」(교육과학기술부, '10. 7.29) 개정 추진 (재지정 대비 재지정 심사 절차 등)
 - 기능요원 제도 개선 및 기술병 선발 배정 조정, 입대 전후 자격-경력 연계 방안 등 맞춤형 병역제도 개선 제안(한국직업능력개발원. 지속 가능성 제고를 위한 제도 개선 방안. 2012.)에 따른 부처간 제도 개선 추진('13.2월 중 2차례 협의 예정)
 - 정부부처 위탁 및 참여형 마이스터고(9개) 육성 도입
 - 마이스터고 졸업생의 산업기사 자격 응시 자격 부여(제3차 국가기술자격 제도발전 기본계획 (고용노동부, '12.12.28)에 포함)
 - NCS에 기초한 교육과정개발-교육-자격 연계 ‘반도체장비유지보수기능사’국가기술자격 종목 신설(고용노동부, '12.12.21)에 따라 2014년 졸업생부터 적용
 - 개방형 공모교장 제도 보완을 위한 지침 개정(‘공모교장 등 임용업무 처리 요령’2.나 항목)
 - 우수 교사 확보를 위한 특별 채용 규정 제정 및 시행령 개정 검토(초·중등교육법 별표 2 및 교원자격검정령 제3조 2항)
- 정부부처 및 각종 위원회 등 안건 반영
 - 마이스터고 성과와 지속적 발전을 위한 육성 방안 및 지원책(국가경쟁력강화위원회, 2012. 5.24)
 - 청년 산업수요 맞춤형 인력 양성 모델 정착 지원(세대간일자리상생위원회, '12.7.6)
- 취업 촉진을 위한 전국 단위 취업지원 네트워크 구축 지원
 - 포털을 통해 기업들에 대한 지속적인 홍보 및 기업에서 필요로 하는 인재 선발을 위해 학생들의 작품을 검색할 수 있도록 포트폴리오 DB화
 - 우수기술연구센터협회(ATC)와 센터간 MOU 체결, 교과부 연구기술인력양성 사업과 연계한 맞춤형 교육-취업 모델 구축
 - 시·도교육청별 산학협력위원회를 구축하여 지자체, 경제단체, 산업별 협의체 등이 참여하는 취업네트워크 구축 및 운영

2. 사업 수행의 기대 효과 및 활용

□ 마이스터고 선정 및 개교 지원

- 마이스터고 선정 시 다양한 분야의 마이스터고 선정 및 선도모델로의 성공 가능성이 높은 우수 학교 선정 가능
- 마이스터고 선정 시 중앙의 지정·운영위원회 및 전문위원 활용 강화로 선정의 내실화
- 마이스터고 준비 과정에 대한 주기적인 모니터링 및 컨설팅이 이루어짐으로써 효과적인 개교 준비 추진 가능
- 마이스터고 선정 이후 개교 준비 과정에서 추진 성과에 대한 점검이 실시됨에 따라 향후 선정 및 개교 준비 학교의 정책 집행과정에서 필요한 개선 사항 도출
- 마이스터고 선정학교 및 지원 주체 관계자, 도입 희망학교 관계자 등을 대상으로 정책 추진·운영에 대한 체계적인 대안 모색 지원

□ 마이스터고 운영 모니터링 및 컨설팅

- 마이스터고 준비 및 운영 과정에 대한 실시간적 모니터링 및 평가가 이루어짐으로써 마이스터고의 성공적인 정착 지원
- 마이스터고 모니터링 과정의 체계화·조직화를 통해 모니터링을 통한 시사점 도출을 극대화하고, 당해학교의 모니터링 준비에 따른 업무 경감 지원
- 마이스터고 모니터링 분석 결과 분석을 통해 제도 개선이 필요한 요소를 빠르게 확인하고, 체계적인 정책 환류 체계를 구축하여 학교 운영의 효율성 증가
- 마이스터고 조직진단 및 맞춤형 컨설팅 제공을 통해 당해학교의 체계적인 성과관리 계획을 지원할 수 있으며, 나아가 마이스터고의 성공적인 운영 및 현장 착근 도모
- 마이스터고 재지정 심사를 위한 공정한 평가기준 및 방법을 개발하고, 당해학교의 사전 준비를 지원함으로써 자체적인 성과관리 노력 유도
- 마이스터고 선정학교 및 지원 주체 관계자, 도입 희망학교 관계자 등을 대상으로 마이스터고 정책 추진·운영에 대한 체계적인 대안 모색 및 2차 발전계획 수립 지원

□ 마이스터고 운영 성과 분석 및 모형화 방안

- 마이스터고 운영 성과 분석 도구 개발을 통해 지속적인 성과관리를 위한 기본 틀 마련
- 마이스터고 운영 성과 사례 개발을 통해 특성화고등학교나 2, 3기 마이스터고등학교 성공적인 정착에 기여

- 마이스터고 운영 모형 개발을 통해 특성화고등학교 개편을 위한 전략 수립, 조직 구성, 예산 투입, 운영 프로그램 개발 등에 기여함으로써 행·재정적인 효율성 증진 지원

□ 마이스터고 포털사이트 및 홈페이지 운영

- 마이스터 사업 현황에 대한 상시적이며 체계적인 모니터링 창구 제공을 통하여 사업의 성공적인 정착 지원
- 마이스터 개교 학교간의 상시적이며 효율적인 정보 연계·공유 체제 제공
- 마이스터고 협약 기업과 학교간의 취업 네트워크 기반 조성
- 마이스터고 정보 인프라를 구축함으로써 대국민 정보 제공 체계를 확립하는 토대를 마련함과 동시에 관련 연구 및 정책 평가의 기초자료로 활용

□ 마이스터고 교원 교수·학습 역량 지원 사업

- 마이스터고 및 특성화고 교원의 전문성 강화를 위한 교육체계 수립에 기초자료로 활용
- 마이스터고 및 특성화고 교원의 교수·학습 역량 강화의 구체화된 워크북으로 활용가능하고 온라인 및 특성화고, 마이스터고 교원 관련 포털을 통해 자료 공유
 - 사례에는 전기·전자, 기계, IT, BT, 국어 등 다양한 분야 포함
- 맞춤형 컨설팅을 통한 마이스터고 및 특성화고 교원의 교수·학습 역량 강화에 기여

4-5. 2012년도 학교에서 직업세계로의 원활한 이행 촉진

▶ 과제책임자: 김승보 연구위원

Tel: 02-3485-5365 / e-mail: sbkim@krivet.re.kr

요 약

1999년 이래 계속되어 온 본 사업은 왜곡된 진로의식을 바탕으로 안정적인 직업만을 선호하는 획일적 진로선택의 패러다임을 전환하고자 다양한 진로정보 및 진로 심리검사, 상담을 제공하여 진로 선택을 지원하고, 책자, 영상 콘텐츠 등을 통해 사회 전반의 진로 의식을 개선하며, 진로교육 담당자들에게 진로지도 자료를 제공하여 공교육을 통한 진로교육이 활성화 및 학교에서 직업세계로 원활히 이행할 수 있도록 기여함.

I. 사업의 배경 및 목적

1. 사업의 배경

- 왜곡된 진로의식 및 획일적 진로경로 추구에 따른 사회적 비용 최소화 필요
 - 진로에 대한 왜곡된 인식 및 학교 성적에 따른 전공 선택 및 경로 설정, 자신의 적성이나 소질과는 별개의 유망하고 안정적인 직업을 선호하는 현상 만연
 - 이로 인해 과잉학력, 대학 서열화, 대학 전공과 직업 간 불일치, 전문직 선호 등 학교 교육에서 노동 시장으로의 이행 과정에서 사회적 비용 발생
 - 진학·취업에 있어서 진로 의식 및 자신에 대한 이해를 성숙시키고 직업세계에 대한 폭넓은 탐색을 할 수 있는 기회를 제공하여 자신의 꿈과 끼에 부합하는 진로를 선택할 수 있도록 지원 필요
- 공교육을 통한 진로교육 제공 체계 구축 필요
 - 진로교육은 학교로부터 노동시장 이행과정에서 요구되는 핵심적 교육 활동으로서 개인이 일생 동안 자신의 진로를 계획하고 준비해 나갈 수 있는 역량 개발을 지원하는 것

- 학생 각자가 체계적으로 자신의 진로를 설계하고 진로 문제에 대해 효과적으로 의사결정을 할 수 있도록 학교교육이 지원하는 인프라 및 콘텐츠 필요

II. 주요 사업 내용

□ 진로교육 관계자용 자료 개발 및 보급

- 전국 중고교에 배치되고 있는 진로진학상담교사들이 학교 현장에서 효과적으로 진로지도를 수행할 수 있도록 다양한 자료를 지원
- 진로진학상담교사 직무 및 활동 매뉴얼, 학교 진로상담 운영 방법, 사이버 진로상담의 이해와 활용, 진로활동지도서 등 개발
- 학교 운영자를 위해 학교 진로교육 운영 모델을 개발하여 진로교육 연간 운영 계획 수립 모델, 수업 중심 진로교육 방안, 진로교육 요서별 모델 및 사례, 진로교육 지원을 위한 교내 조직 구성, 예산 확보 방안, 진로활동실 구축 및 운영 방안 등 제시
- 학교급별 진로교육 목표 체계 및 성과지표에 따라 내용을 구성하고 학교급별 연계성과 차별성을 강화한 ‘진로와 직업’ 스마트북 개발
- 진로교육 우수 실천 사례를 책자로 발간(꿈을 잇은 아이들, 고래를 찾다!)

□ 종합진로정보망 커리어넷(www.career.go.kr) 운영

- 커리어넷은 1999년 서비스를 개시한 종합 직업진로정보망
- 직업사전, 학과사전, 진로심리검사(중고생용 직업적성검사 등 총 8종), 사이버진로상담 등 제공
- 교사를 위한 진로지도 프로그램, 각종 매뉴얼 및 안내서, 진로교육용 콘텐츠도 제공
- 2012년 신규 가입자 수는 91만 8천 명이었으며, 연말 기준 누적 가입자 수는 658만 명임.
- 이용자의 대다수가 초중고 학생임.

〈커리어넷 메인 화면〉



〈커리어넷 회원 수 추이〉

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

〈대상별 신규 가입자 비율(2012년)〉

구분	초등학생	중학생	고등학생	대학생	일반	교사	계
가입자(명)	169,836	424,190	258,563	29,312	26,712	10,069	918,682
비율(%)	18.5	46.2	28.1	3.2	2.9	1.1	100

〈연도별 1일 평균 페이지 뷰〉

구분	2009년	2010년	2011년	2012년
페이지뷰	1,110,773	1,135,211	1,092,585	1,172,109

□ 진로상담 및 진로심리검사 제공

- 커리어넷을 통해 사이버 진로상담 서비스를 제공함(2012년 1만 건 제공).
- 직업적성검사, 직업흥미검사, 진로성숙도검사, 직업가치관검사 등을 개발하여 무료로 제공

〈진로심리검사 제공 실적〉

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

□ 학생 및 학부모용 진로정보의 개발 및 보급

- 초등학생들이 직업세계를 흥미롭게 접근할 수 있도록 만화 형식 및 익숙한 캐릭터를 이용한 학습 만화 책자(마법천자문 직업원정대, 전3권)를 개발

- 초중고생 자녀를 둔 학부모를 대상으로 획일적인 진로선택의 문제점, 아이의 진로 선택에서 부모의 역할을 강조한 TV방송용 공익캠페인을 2편 제작(1편 ‘진로교육, 부모가 먼저 받는 교육입니다’, 2편‘진로교육, 부모가 많이 알수록 아이의 가능성은 넓어집니다’, 각 30초)

〈학부모 진로교육캠페인 영상 1, 2편〉



- 진로교육 부재 속에 방황하는 청소년을 통해 진로교육의 필요성을 역설하고 길을 잃어버린 대한민국 진로교육에 해법을 제시하는 다큐멘터리 제작(진로교육에 길을 묻다: 제1부 진로를 꿈꾸게 하는 80일간의 프로젝트, 제2부 꿈꾸는 자녀 & 꿈꾸는 부모, 60분 x 2편, KBS)
- 진로교육 주요 4영역인 검사와 상담, 직업체험, 진로수업, 학부모 참여 영역에서 진로교육 및 활동 우수모델을 다큐멘터리 형식의 콘텐츠로 제작(진로(進路), 올바른 나를 찾는 길, 50분 x 4편)
- 신문을 통한 진로교육 캠페인 및 지속적인 진로직업정보 제공(‘진로교육이 미래다’, 10회, 동아일보)
- 학부모 인식 전환을 위한 교육 자료 영상 제작(부모가 많이 알수록 넓어지는 아이의 가능성, 진로교육, 9분)
- 안정적인 직업을 갖는 것이 꿈이라 여기는 청소년들에게 자기주도적인 미래 설계의 중요성을 강조함으로써 실패를 두려워하지 않고 꿈을 향해 도전할 수 있는 용기와 자신감을 심어주는 감성다큐 제작(우리의 심장이 뛰는 이유는 꿈을 품고 있기 때문이다, 8분)
- 초중고 학부모를 대상으로 한 가정통신문 형태의 진로정보 소식지 드림레터 제작(총 32호)

〈마법천자문 직업원정대 제1권 표지〉



□ 현장 진로교육 활성화 지원

- 진로진학상담교사 연수(508명)
- 진로상담자 연수 제공(5회, 533명)
- 학교 경영자의 인식 개선을 위한 진로진학상담교사 배치학교 교장 등 관리자 연수(228명)
- 진로진학상담교사 배치학교 컨설팅 제공(32개교)

□ 진로교육 정책 연구

- 커리어패스 개발 연구, 진로교육 성과 및 지표 조사, 아일랜드의 전환학년제 적용 방안 연구, 진로교사의 전문성 함양을 위한 연수 프로그램 연구 등

□ 진로교육 네트워크 구축 및 홍보

- 진로교육 전문기관 및 관계자 협의회 운영
- 학교 진로교육 우수 실천사례 발굴
- 진로교육 국제포럼 개최(학교 진로교육의 주요 이슈와 과제 : 한국, 덴마크, 미국, 호주)

Ⅲ. 사업성과 활용방안

□ 공교육을 통한 진로교육 활성화

- 현장 활용 가능한 진로교육자료를 제공하여 교사의 진로교육 활동 지원
- 진로교육 실천 사례 연구발표대회를 통해 우수한 공교육을 통한 진로교육 사례를 발굴·보급

□ 정보 및 서비스 제공

- 커리어넷을 통한 진로정보 제공
- 무료 진로심리검사 제공(직업적성검사, 직업흥미검사, 진로성숙도검사, 직업가치관검사 등)
- 무료 사이버진로상담 제공

□ 진로교육에 대한 사회 전반의 인식 개선

- 영상 콘텐츠 및 책자 보급(커리어넷 탑재 등)
- 학부모 교육, 청소년 교육, 교사 연수 등에서 개발 자료 적극 활용

4-6. 대학특성화알리미 운영 사업

▶ 과제책임자: 유한구 연구위원

Tel: 02-3485-5254 / e-mail: ryuhangu@krivet.re.kr

요약

본 사업은 대학의 자율적인 경쟁을 통해 고등교육의 질적 수월성을 고취시키기 위하여 추진하고 있는 대학정보공시제도의 일환으로, 고등교육기관의 특성화 관련 정보를 수집하고 분석, 가공하여 수요자(학생·학부모, 대학, 기업, 정부)에게 제공하는 것을 목적으로 함. 2012년의 경우, 대학특성화 정보에 대한 접근성을 강화하기 위하여, 대학특성화알리미 홈페이지를 개편하였으며, 특히, 지역의 전략산업과 대학의 특성화 분야를 연계한 정보를 추가로 제공하고, 대학특성화 동향과 이슈분석 정보를 제공하여 수요자의 요구에 부응하고 있음.

I. 사업의 의의 및 목적

□ 추진 배경

- 대학특성화 촉진을 위해서는 대학특성화 정보를 종합적·체계적으로 수집·관리하고, 대학의 자율적 특성화를 지원할 수 있는 전문성을 갖춘 연구·관리기관이 필요
- “교육 관련 기관의 정보 공개에 관한 특례법”에 따른 대학정보공시 항목 중 “특성화 정보” 관련 항목을 체계적으로 관리하여 정보공시제의 내실화를 도모함과 동시에 개괄적으로 이루어지는 대학정보공시제의 약점을 보완하여 특성화와 관련된 구체적이고 상세한 정보를 제공
- 이를 위하여 대학특성화 관련 정보를 수집·관리·제공할 수 있는 대학특성화 종합 정보시스템을 구축하고 대국민 특성화 정보 서비스 시스템인 대학특성화알리미를 운영하는 대학특성화 지원센터를 설립·운영

□ 추진 목표

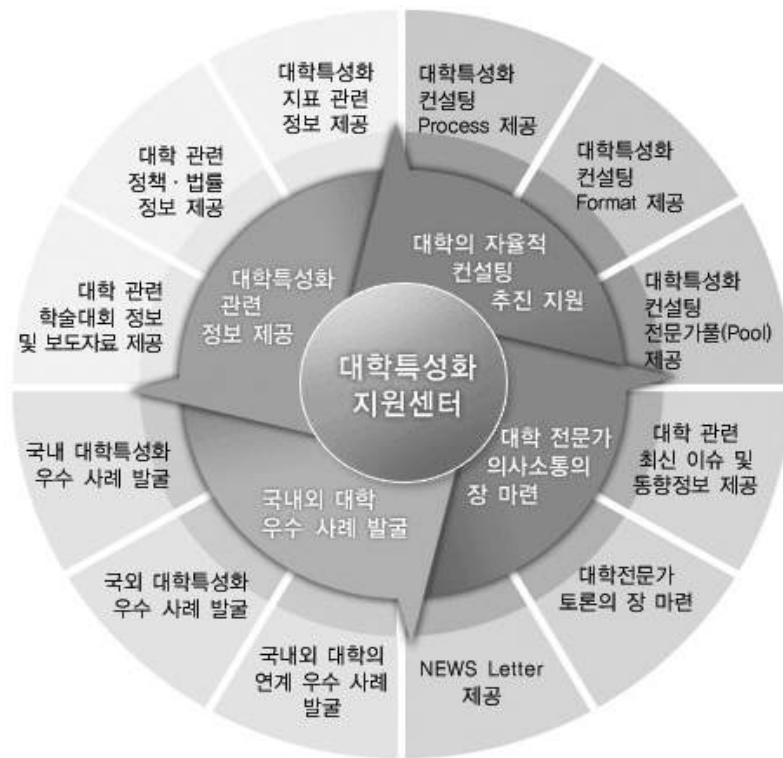
- 학생·학부모, 대학, 정부, 기업 등 수요자별로 필요한 특성화 정보를 공시함으로써 국민의 알권리를 충족
- 특성화 관련 DB 구축 및 학술, 정책연구 지원

- 학교재정 지원 현황 및 특성화 현황 공개를 통한 교육행정의 효율성 및 투명성 제고
- 대학의 자율적 특성화 추진 지원
- 대학 특성화 지표의 재구성을 통한 특성화 평가지표 구성

II. 주요 사업 내용

□ 대학특성화지원센터의 역할 및 기능

〈대학특성화지원센터의 역할 및 기능〉



- 대학특성화 관련 정보의 제공
 - 수요자별(학생·학부모, 대학, 기업, 정부)로 대학의 학과별 특성화 정보를 제공
 - 대학특성화 지수 및 지표의 개발
- 국내외 대학의 특성화 우수사례 발굴
 - 국내 및 국외의 특성화 사례를 발굴하여 제공
 - 국내 우수사례에 대해서는 매년 사례 발표회를 통해 공개

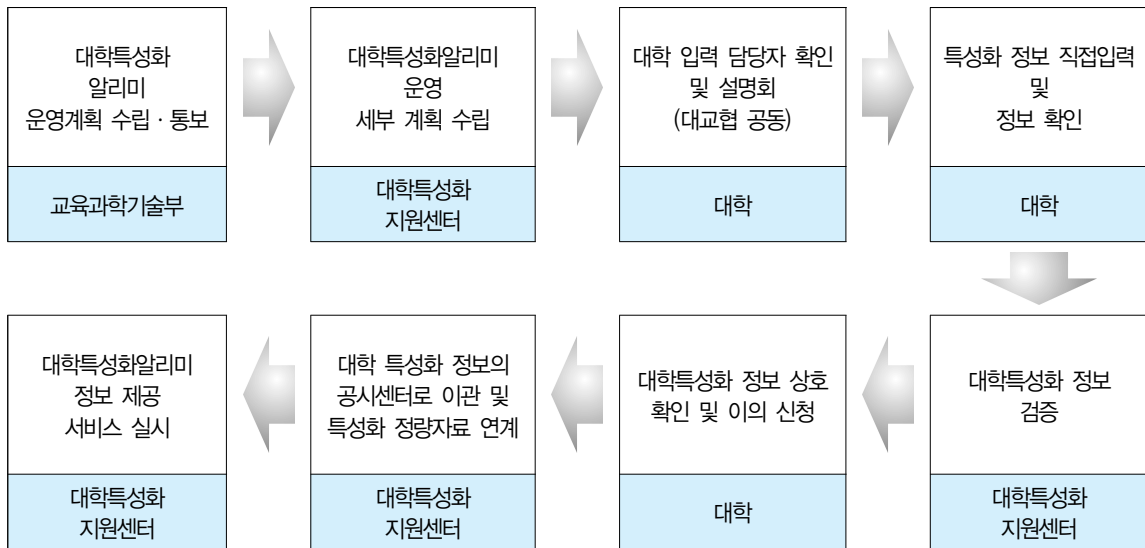
- 대학 전문가의 의사소통의 장 마련
 - 포럼 운영, 뉴스레터 발간 등을 통해 특성화 사례 공유
 - 전문가 협의회 등을 통해 대학의 요구 수용
- 대학의 자율적 컨설팅 추진 지원
 - 대학 특성화 컨설팅 매뉴얼을 통해 특성화 과정 소개
 - 우수 대학 특성화 사례를 통한 컨설팅 방안 소개

□ 추진 경과

- 「대학특성화 지도」 구축 계획 수립('06.10.)
- 대학특성화지원센터 지정('08.1.2.)
- 대학정보공시제 항목별 관리기관으로 지정('08.1.18)
- 대학특성화지도 시범 구축 및 정보화전략계획 착수('08.4.30)
- 2008년 및 2009년 대학특성화 정보 수집 및 대학정보공시('08.9~'09.12)
- 「대학특성화알리미」 개통('10.2.3)
- 「대학특성화알리미」 홈페이지 개편('12.12.15)

□ 추진 내용

- 업무처리 흐름도



○ 대학특성화 지표의 구성

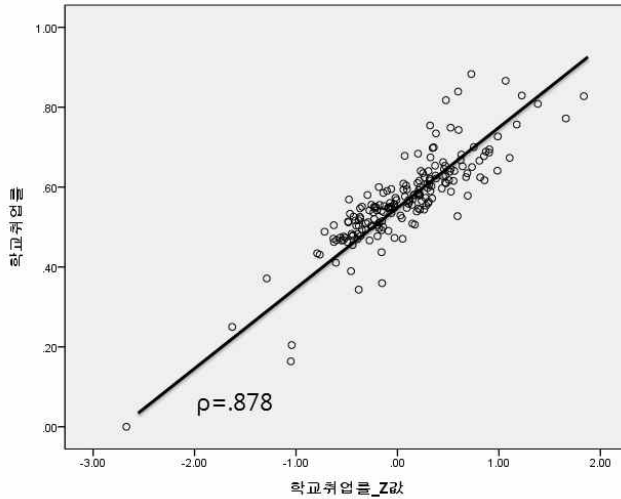
구분	제공 정보	자료유형	비고
특성화 현황	학교발전계획	정성(PDF)	대학에서 직접 입력
	학교특성화 계획	정성(PDF)	
	특성화 분야	정성(직접입력)	
특성화 집중도	재적학생 현황	정량	대학정보공시센터 연계 정보
	신입생 총원율	정량	
	장학금 수혜 현황	정량	
	교원 현황	정량	
특성화 실적	특성화 사업 추진 실적	정성(PDF)	대학에서 직접 입력
	특성화 분야 교육과정 개선	정성(PDF)	
	특성화 분야 교수업적평가 개선	정성(PDF)	
	졸업생 취업 현황	정량	대학정보공시센터 연계 정보
	특성화 학술지 게재 논문 실적	정량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

○ 대학특성화알리미 홈페이지 개편

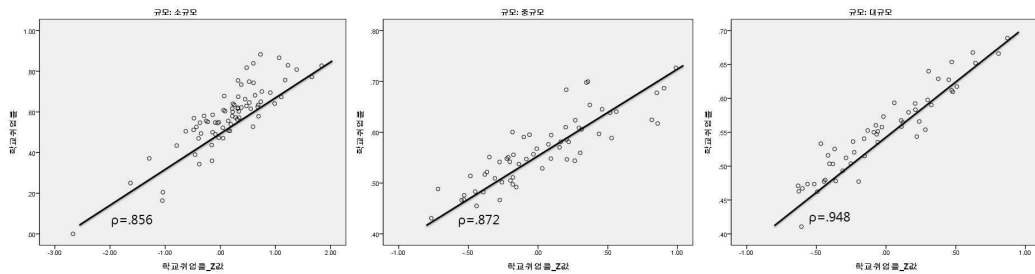


- 사용자 인터페이스를 개선하여, 사용자의 접근성을 강화하여, 보다 쉽게 특성화 정보에 접근할 수 있도록 개선하였음.
 - 지역별 주요 산업 분야와 특성화 분류 정보를 연계하여 제공함으로써, 지역산업과 연계된 지역 대학의 특성화 현황을 제공함.
 - 특성화 동향 정보와 주제 분석 정보를 제공하여, 양적 정보와 함께 분석된 질적 정보를 제공하여, 수요자의 향상된 요구에 부응하였음.
- 대학취업률 지표 개선 방안 모색
- 전공계열별 특성을 고려한 표준화된 취업률 지표를 개발하여, 대학의 취업률이 대학의 성과를 보다 정확하게 반영할 수 있도록 하였음.
 - 대학 규모별로 기존 취업률과 전공계열별 특성을 고려한 표준화된 취업률을 비교할 경우, 소규모 대학에서 차이가 나타날 수 있음.

〈학교별 취업률과 전공규모별 표준화 취업률 비교〉



〈학교규모별 학교별 취업률과 전공규모별 표준화 취업률 비교〉



Ⅲ. 사업 성과 활용 방안

□ 대학특성화 지표의 수요자별 활용 방안

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

□ 향후 주요 추진 방향

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

4-7. 국가직무능력표준 적용 및 확산

▶ 과제책임자: 조정윤 연구위원

Tel: 02-3485-5338 / e-mail: joycho@krivet.re.kr

요약

국가직무능력표준 제도는 교육훈련 및 자격제도의 관리·운영에 수요자인 산업계의 참여를 높이고, 이원화 운영되어 온 교육-훈련-자격을 연계하기 위해 통합적이고 체계적인 인재개발 시스템을 구축하기 위한 것으로 2007년 「자격기본법」 및 동법 시행령·시행규칙의 개정을 통해 본격적으로 도입하게 됨. 2012년도 국가직무능력표준 사업은 표준의 적용 및 활용 확산 토대를 마련하기 위한 목적으로 추진됨. 연구사업 수행을 통해서 국가직무능력표준에 기반하여 실질적인 일-교육·훈련-자격의 연계를 위한 관련 제도 및 방안 마련에 필요한 사항을 도출하여 국가직무능력표준 관련 정부 정책의 수립 및 시행 등을 위한 각종 방안을 마련함.

I. 사업의 배경 및 목적

1. 사업 배경

- 산업현장에서 요구되는 근로자의 직무수행능력과 상이한 교육·훈련 및 자격제도 개선 필요성이 지속적으로 제기됨.
- 현장의 일과 교육훈련과정·자격검정 기준의 불일치로 교육훈련 수요자(기업·학생)의 불만 확대 및 자격의 통용성 저하 현상이 뚜렷해짐.
- ※ '기업-대학 간 지식이전 정도'와 '수준급 엔지니어 공급 정도'에 대한 2008년 국가 간 비교에서 한국은 55개 국가 중 각각 41위로 나타남(IMD, www.worldcompetitiveness.com).
- '교육훈련 따로 자격 따로'로 인한 능력개발 중복투자 개선에 대한 요구가 커짐.
- 특히, 산업계가 요구하는 직무수행능력을 체계화하여 교육훈련과정 및 자격에 반영하는 국가 인재개발 패러다임의 전환 필요성이 제기됨.

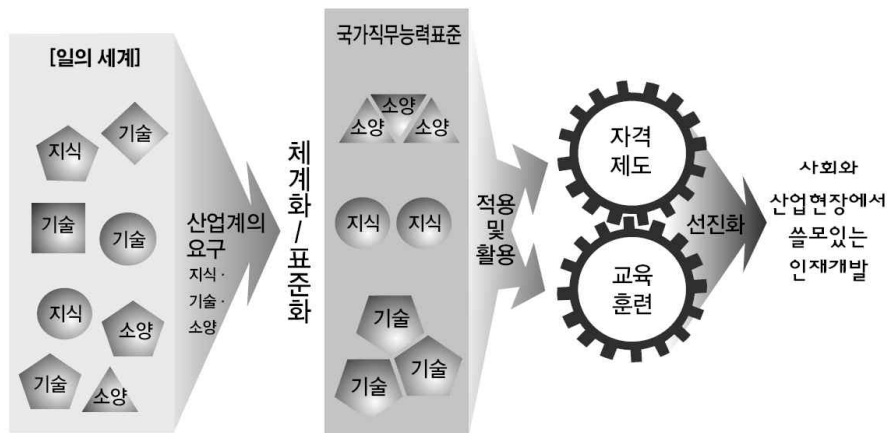
- 일-교육훈련-자격 연계를 위해 현장에서 필요한 직무수행능력, 즉 국가직무능력표준(National Competency Standards; NCS)을 기준으로 교육훈련과정과 자격기준을 적용·활용함으로써 산업계가 요구하는 인재양성에 부응할 필요가 있음.
- 궁극적으로 ‘공급자 위주’의 교육·훈련·자격제도를 ‘수요자 중심’으로, ‘투입 중심’의 교육·훈련·자격제도를 ‘결과 중심’으로 개편의 필요성이 요구됨.

[참고 : 사업의 개념 및 그동안의 추진경과]

□ 기본개념

- 산업현장의 직무수행에 필요한 핵심능력을 산업별·수준별로 체계화한 것으로, 산업별 인적자원협의체(SHRDC) 또는 대표기구가 개발하고 국가가 인증·고시함.
 ※ 근거법률 : 「자격기본법」 제2조(국가직무능력표준의 정의), 제5조(국가의 국가직무능력표준 개발의무)
- 동 표준을 교육·훈련과정과 자격기준에 활용함으로써 ‘현장-교육·훈련-자격’간 연계하여 교육투자의 효용성을 획기적으로 제고(「자격기본법」 제3조, 시행령 제8조)하게 됨.

[국가직무능력표준의 개념]



□ 기대효과

- 교육·훈련 및 자격의 현장 적합성 제고, 교육·훈련 이수자 및 자격취득자의 고용가능성 (employability) 향상, 교육·훈련-자격의 연계를 통한 중복 투자 문제 해소, 일 중심의 평생 학습 촉진 등

□ 추진경과

- 1996년 2월: ‘5.31 교육개혁 방안’에 교육과 노동시장의 연계기능 강화를 위해 자격제도 개편 추진(직업교육과 자격의 연계 강화)
- 2001년 12월: 국가직무능력표준 및 국가자격체제 도입, 부처 합의(국조실)
- 2004년 8월: 국조실 조정 결과를 토대로 「자격기본법」 개정안 국회 제출
- 2007년 4월: 「자격기본법」 개정으로 국가직무능력표준 개발의 법적 근거 마련
 - ※ 정부는 국제기준 및 산업기술의 변화 등을 고려하여 국가직무능력표준을 개발·개선하여야 함(제5조).
 - ※ 정부는 국가직무능력표준을 바탕으로 자격체제를 구축하고 이를 활용함(제6조).
- 2009년 6월: 표준개발 일원화를 위한 관계부처(교과부, 고용부, 국토부, 지식경제부) 및 전문가 TF 운영을 통해 표준개발 영역(대분류) 설정, 개발 양식 및 관련 용어 통일
 - 부처 및 전문가 참여, 표준의 주요 구성 항목의 양식 합의함.
 - 2009년 부처공동 표준개발계획에 따른 표준개발 시 합의 양식 적용함.
 - 개발영역(대분류)의 경우 20개 대분류 및 대분류별 주관(소관)부처를 자격정책심의회 (2009년 4월)에서 확정함.
- 2010년 5월: 총리실, 국가정책조정회의를 통한 표준 사업 효율화 방안 마련, 관계부처 및 기관의 수행 사업 역할 구분

〈국가직무능력표준 사업 효율화 내용〉

- 명칭: (국문)국가직무능력표준, (영문)NCS(National Competency Standards)
 - NCS 개발 관련 역할
 - 정부주관 국가직무능력표준 개발 담당: 노동부
 - 표준개발사업의 기본계획수립 및 자격정책심의회 안건 상정: 노동부 및 교과부 공동
 - 정부 발주 표준개발사업 담당: 한국산업인력공단(이하 공단)
 - 국가직무능력표준 관련 연구: 한국직업능력개발원(이하 직능원)
 - 노동부와 교과부는 중장기 표준개발계획(2010~2014) 수립
-
- 표준 사업 효율화 방안의 후속조치로 ’11.6~10월, 2차례(6·10월) ‘자격제도 개선 유관기관 협의회’ 개최
 - 표준 관련 주요 현안 논의, 6개 사항에 대한 추진 방향 논의
 - ※ 고용부, 교과부, 지경부, 국토부, 고용부 및 관련 전문가 참여

2. 사업 목적

- 일-교육훈련-자격 연계를 위해 현장에서 필요한 직무수행능력, 즉 국가직무능력표준을 기준으로 교육훈련과정과 자격기준을 적용·활용함으로써 산업계가 요구하는 인재를 양성하고자 함.
 - 궁극적으로 ‘공급자 위주’의 교육·훈련·자격제도를 ‘수요자 중심’으로, ‘투입 중심’의 교육·훈련·자격제도를 ‘결과중심’으로 개편
- 사회·기업-교육훈련-자격제도 간 긴밀한 연계 시스템 구축 기반을 마련하고자 함.
 - 현장성을 담보한 교육훈련과정 개발 및 운영 시스템 구축
 - 산업현장 활용을 담보한 자격 관리·운영 기반 마련으로 자격제도 실효성 제고
 - 동 제도의 바람직한 정착을 위한 지속적인 이해당사자의 공감대 형성과 참여 유도

II. 주요 사업 내용

1. NCS 기반 교육과정 개발

□ 개요

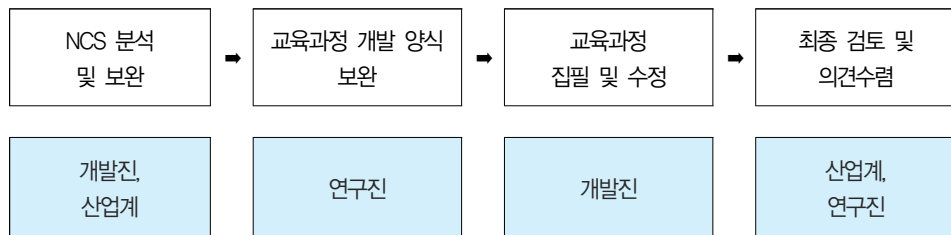
- 국가직무능력표준에 기반한 수요자(기업 등) 중심의 교육과정을 개발하여 보급함.
 - 교육과정의 산업계 요구 반영 등 현장성을 강화하고, 일선 학교에서 교육과정 체계 및 교육과정 명세서 개발 등을 위한 가이드로 활용함.

□ 주요 사업 내용

- 국가직무능력표준 교육과정 개발(2종) 분야 선정
 - 현재 인증·고시된 35개 표준 중 교육과정 개발 수요 및 활용성이 높은 분야 선정
 - 한국전문대학교육협의회, 관련 전문대학 교원 등의 의견수렴
 - ➔ 선정 분야(대상 표준) : ‘웹 개발’, ‘모바일 콘텐츠 프로그래밍’

대상 분야 (표준)	학교급	관련 학과 및 전공
웹 개발	전문대학 2년제, 3년제	<웹> 웹 콘텐츠 전공, 웹 프로그래밍 전공, 웹데이터베이스 전공, 웹 디자인&웹 마스터 전공 <기타 유관 학과> 소프트웨어 개발 전공, 소프트웨어 정보과, 컴퓨터 소프트웨어과, 컴퓨터, 인터넷 IT, 등
모바일 콘텐츠 프로그래밍	전문대학 2년제, 3년제	<모바일> 모바일정보융합과, 모바일인터넷과, 모바일IT 전공 등 <스마트> 스마트폰과, 스마트폰앱 전공, 스마트IT과 등 <기타 유관 학과> 컴퓨터, IT, 정보통신, 인터넷 등

- NCS 기반 교육과정 개발진* 구성 및 개발진 연수, 설명회 등 진행
 - * 한국전문대학교육협의 추천 의뢰를 통해 구성(분야별 각 5명)
- 개발진 협의회 및 워크숍을 통해 NCS 교육과정 초안 마련
- 교육과정 초안 수정 및 산업계 검토 추진, 최종안 마련
- 교육과정 개발 절차

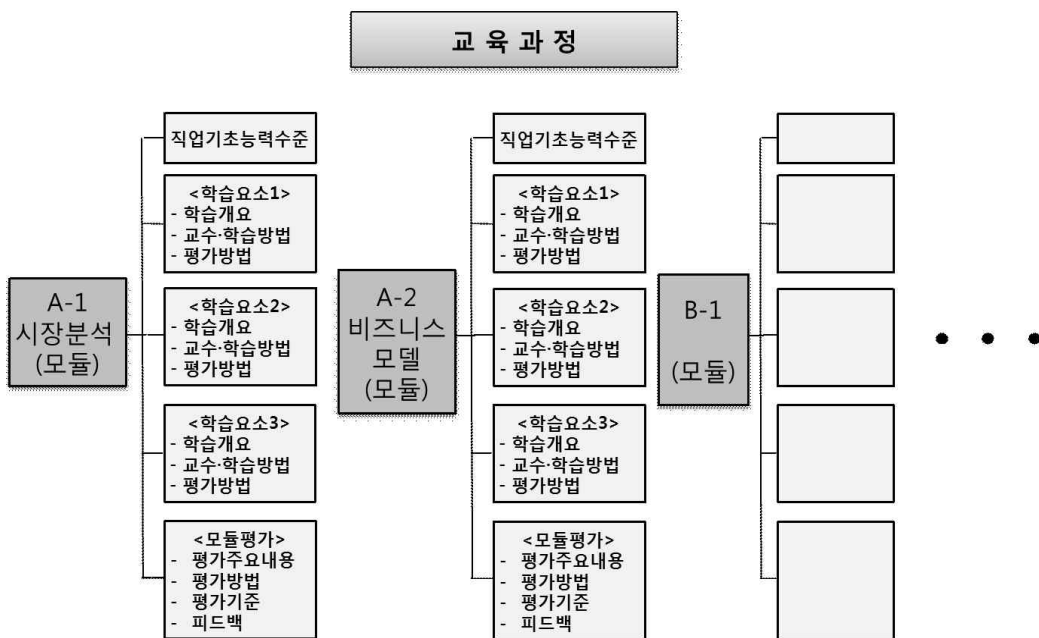


- 모바일 콘텐츠 프로그래밍의 경우, 2009년 개발된 표준으로 일부 내용이 최근의 기술동향과 달라 이를 보완한 후 교육과정을 개발함.
- 2008년 개발된 교육과정 개발 매뉴얼에 변경된 표준개발 양식이 미반영된 관계로 매뉴얼의 개발 양식 및 구조도 보완함.

□ 개발 결과(NCS 기반 전문대학 교육과정 2종)

- 표준안 2종에 대하여 다음과 같이 모듈 방식 교육과정을 개발함.
 - 웹 개발은 23개 모듈, 모바일은 20개 모듈로 구성되며, 약 80학점 내외를 이수하는 과정으로 설계됨.

〈NCS 교육과정 구조〉



* 교육과정의 모듈 = NCS의 능력단위

2. NCS 기반 교육과정 시범 운영

□ 개요

- 일-교육훈련-자격 연계를 위해 개발된 NCS를 직업교육훈련기관에 적용·운영하여 NCS의 활용성 및 효과성을 검증·보급하고자 함.
 - 조정 분야에 이어 기계산업 분야 중 '자동차 정비 분야' 표준에 기반한 교육과정을 시범 운영하고 있음(전문대학).

- 특히 영국의 자격제도를 벤치마킹하여 평가와 질 관리 방안 등을 모색하고 관련 교육훈련기관에 보급, 확대 기반을 마련하고자 함.

※ 2010년도에 자동차 정비 분야 표준과 전문대학 교육과정을 개발하고, 2011~2012년도에 학교 현장에 NCS 기반 교육과정을 시범 운영하고 있음.

- 국가직무능력표준의 교육과정에 활용 가능성을 극대화하기 위해 전문대학을 대상으로 NCS 기반 교육과정 시범 운영 확대

□ 주요 사업 내용

- 자동차 정비 분야 표준 기반 교육과정 (시범)운영 학교*를 선정하여 2년간 연속 운영
 - * 아주자동차대학, 2011년 5월 교육과정 운영 협약 체결
- 연차별 교육과정 운영 분야 및 교재개발
 - 엔진 정비(자동차 디젤 엔진, 엔진 전자제어), 전기전자 정비(자동차 전장 회로 판독, 자동차센서), 새시 정비(새시 전자제어, 동력전달장치 및 진단기술) 3개 분야(6개 교과목) 개발
- 개발된 표준 및 표준 교육과정에 기반한 운영 계획 수립 및 운영
 - 강의(수업) 계획서 작성, 평가 방법, 내용, 양식 보완, 내부평가, 외부평가
- 산업계* 인사로 구성된 운영위원회 지속 운영, 교재개발, 평가 등 학교 운영 전반에 검토·평가 등 협력 체계 구축 및 추진
 - * 한국자동차공업협회, 자동차검사정비조합, 자동차전문정비조합, GM대우자동차 등
- NCS 교육과정에 기반한 강의계획 및 교수-학습(안) 개발
 - 2학년 1, 2학기 적용 3개 분야에 대한 강의 계획서 및 교수-학습(안) 개발
- 아주자동차대학-직능원 간 운영 협의회 지속 개최
 - 강의 계획서, 교재(안), 평가 방안, 이수자/비이수자 비교 평가 방안 등 검토
- 2012년 11월~현재까지 6개 교과목 분야의 2학년 2학기(12명) 수업 및 운영 추진
- 외부평가단에 의한 비교평가 실시 및 학생 만족도 조사(9월19·20일, 9월26일)
 - 외부평가 실시, 학생 만족도 조사, 평가결과 점검 및 자문 등

□ 시범 운영 결과

- 외부평가단에 의한 비교평가 결과는 NCS 과정 이수자가 비이수자보다 지필, 실습, 구두평가 점수 및 평균점수 모두 월등히 높은 것으로 나타남.
- NCS 과정 이수자 집단의 평균점수는 88.2점으로 나타남. 지필평가 점수는 37.6점, 실습평가 점수는 33.92점, 구두평가 점수는 16.68점으로 높게 나타남.
- 그에 비해 NCS 과정 비이수자 집단의 평균점수는 58.4점으로 과정이수자들보다 29.8점 낮게 나타나 집단 간 유의한 차이가 있는 것으로 나타남($T=6.69$, $p<.001$).

〈외부평가단에 의한 복합 비교평가 결과〉

구분		점수	평균 (100점)	지필평가 (40점)	실습평가 (40점)	구두평가 (20점)
NCS과정이수자	아주자동차대학 (n=5)		88.20(5.36)	37.60(3.58)	33.92(2.27)	16.68(0.84)
NCS과정 비이수자	A, B대학 (n=16)		58.4(15.01)	24.13(9.22)	22.89(4.17)	11.39(2.88)
T-test			6.69***	4.80***	7.59***	3.99**

주1: ()는 표준편차임.

주2: ** $p<.01$ 주3: *** $p<.001$

3. 표준 기반 교육과정 시범 운영 사업 및 성과분석

□ 개요

- 지난 3년간(2009~2011년) NCS 기반 교육과정 시범 운영* 성과를 정리·분석함.
 - * 특성화고등학교(여주자영농고)와 전문대학(신구전문대학)에서 조경분야 NCS기반 교육과정을 시범 개발·운영하였음
- 시범 운영 결과에 대한 양적, 질적 성과 측정 및 분석을 실시하여 NCS 기반 교육과정 운영의 성과를 정리하고 개선 사항 등을 도출함.
- 아울러, NCS 교육과정 개발 및 운영 등 NCS의 활용 활성화 방안을 모색함.

□ 주요 사업 내용(성과측정 방식 및 내용)

- 성과측정(조사) 방식 : 면담조사 및 설문조사
- 대상 : NCS 교육과정 시범 운영(여주자영농고, 신구대학) 과정을 이수한 취업생 및 진학생, 취업처 관계자(관리자), 진학생, 교수자로 구분하여 진행함.

- 취업생 : 40명, 취업처 관계자 : 34명, 진학생 : 20명, 교수자 : 15명
- 취업생의 경우 취업 후 6개월이 경과한 대상자를 대상으로 실시함.

○ 성과측정(조사) 내용 : 다음의 내용을 5점 척도*로 조사함.

* 5점(매우 만족), 4점(만족), 3점(보통) 2점(불만족), 1점(매우 불만족)

〈성과측정 내용 및 자료 수집 대상자〉

방법	성과분석 내용		자료 수집 대상			
	성과분석 영역	세부 항목	취업생	취업처 관계자	진학생	교수자
면담 조사	현장직무 수행능력	직무수행능력	○	○		
		근무태도	○	○		
		조직적응력	○	○		
		커뮤니케이션 능력	○	○		
	교육과정과 현업과의 연계 및 이수자 채용의사	교육과정과 현업과의 연계	○	○		
		NCS기반 교육과정 이수자 채용 의사		○		
		의견 및 제언	○	○		
설문 조사	교육과정 충실도 및 연계성	NCS 기반 조경 교육과정의 수준 및 충실도	○		○	○
		NCS 기반 조경 교육과정의 학교급간 연계성			○	○
	교육과정 운영 관련 만족도	NCS 교육과정에 대한 인지 및 홍보				○
		교육내용, 교수자, 교육인프라(시설, 자원)	○		○	○
		산학 협력				○
		학생지원 서비스				○
		교육성취				○
		의견 및 제언	○			○
	교육과정 이수 후 만족도 및 의견	취업 시 효과	○			○
		상급학교 진학 시 효과			○	○
		졸업 후 학교/학과와의 연계	○		○	○
		추천 의향	○		○	○

□ 성과측정 분석 결과

○ NCS 교육과정 운영 성과분석 결과

- 취업생: 성과분석 영역 중 ‘NCS 교육과정의 취업 시 효과’에 대한 만족도가 가장 높은 것으로 나타났으며, ‘직무수행능력’과 ‘직업기초능력’ 향상에도 NCS 교육과정이 도움이 된 것으로 나타남.
- 취업처 관계자: 취업생의 ‘직업기초능력’에 대한 만족도가 가장 높았음. 또한, ‘NCS 교육과정 이수자 채용’에 대해서는 면담조사를 실시한 취업처 관계자 모두 채용의사가 있다고 응답하여 NCS 교육과정 이수자에 대한 만족도가 높은 것으로 나타남.
- 교수자: ‘NCS 교육과정이 취업 시 효과’에 대한 만족도가 가장 높았으며, ‘NCS 교육과정 운영 만족도’는 약간 낮은 것으로 나타남.

〈성과측정 분석 결과-신구대학〉

성과분석 영역	성과분석 결과		
	취업생	취업처 관계자	교수자
직무수행능력	4.31	4.03	
직업기초능력	4.33	4.48	
NCS 교육과정과 현업과의 연계	4.18	4.25	
NCS 교육과정 이수자 채용 의사		5	
NCS 교육과정의 충실도	4.27		4.07
NCS 교육과정의 학교급 간 연계성			3.90
NCS 교육과정의 취업 시 효과	4.40		4.15
NCS 교육과정 운영 만족도	4.14		3.77

* 5점(매우 만족), 4점(만족), 3점(보통) 2점(불만족), 1점(매우 불만족)

4. 국가직무능력표준 제도 발전 방안 마련

□ 개요

- 2008년 이후 정부는 국가직무능력표준을 활용한 인적자원개발 체제의 혁신과 자격제도 개선의 가능성을 타진하고자 다양한 시범사업과 인프라 구축 연구·사업을 추진함.

- 이러한 추진결과와 경험을 바탕으로 국가직무능력표준 제도의 본격적인 도입·확대를 위한 표준의 개발, 적용, 활용 체계의 구상이 필요함.
- 동 연구결과를 활용하여 주무부처(교육과학기술부) 및 관계부처의 국가직무능력표준, 자격 관련 정책 및 계획 마련을 지원하고자 함.

□ 주요 사업내용

- 국가직무능력표준 개발 및 활용 현황 분석과 관계 사업 추진방향 제시
 - 국가직무능력표준의 개념과 주용 내용, 현안 및 문제점 분석
 - 표준의 질 관리 체계 방안 제시 등
- 일-교육·훈련-자격의 연계를 위한 국가자격체제 구축 및 활용 방향 제시
 - 국가자격체제의 개념과 주요 내용
 - 국가자격체제 수준과 수준별 기준(안) 제시
 - 국가자격체제(수준체계)에 따른 학점 누적 및 이전시스템(credit accumulation and transfer system) 구축·시행 방향 마련을 위한 적용 시안* 제시
- 국가직무능력표준 및 국가자격체제 관련 인프라(조직, 법령 등)의 구축 및 개선 방안 제시
 - ➔ 동 연구결과를 활용하여 주무부처(교육과학기술부) 및 관계부처의 국가직무능력표준, 자격 관련 계획 마련을 지원

□ 추진결과

- 제2차 자격 관리·운영 기본계획에 따른 '2012년 자격 관리·운영 시행계획' 마련(2012년 6월, 부처합동)
 - 2012년도 국가의 자격 관련 소관부처의 정책 및 관계 사업의 체계화 및 상세화 도모
- '국가직무능력표준 개발 및 활용 계획' 수립(2012년 6월, 관계합동)
 - (성과) 국가직무능력표준(안) 사전검토 의무화, 직능원을 NCS 교육과정 개발 및 운영지원 센터(가칭)로 지정(매년 10개의 교육과정 개발) 등
- '2011년 자격관리·운영 시행계획' 추진실적 평가 및 2013년 자격 관리·운영 시행계획 수립 지침 마련(2012년 7월)

- 국가자격체제에 따른 NCS 모듈별(능력단위) 학점 할당 및 이의 관리·운영 방안 마련
 - 2009~2012년 교육과정 시범 운영에 적용한 조경 및 자동차 정비 분야 표준을 활용하여 전문 대학의 학점 및 이수시간을 시범적으로 설정하고 국가자격체제관점에서 이의 관리·운영 방안 제시

5. 국가직무능력표준 적용 및 활용 연수

□ 개요

- 국가직무능력표준 사업이 현재 도입기(2008~2012년) 사업으로 추진되고 있는데, NCS를 적용 및 활용할 수 있도록 관련 정보의 확산이 필요한 시점임.
 - 그동안의 NCS 적용 및 활용 시범사업에 대한 경험 및 방안 등을 확산하여 NCS의 바람직한 정착 유도가 필요함.
- 이에 NCS를 확대·적용하기 위하여 관련 기관(직업교육기관 및 소속 교원)을 대상으로 NCS 활용 연수를 실시함.
 - NCS 사업의 도입취지, 시행방법과 내용, 기대효과 등 교육훈련기관에서의 적용과 활용 등에 대해서 체계적인 학습 기회를 제공함.
 - 특히, 직업교육의 현장성 제고가 강조됨에 따라 산업계에서 요구하는 직무수행능력(표준)에 기반한 교육과정 개발 및 운영 방법과 절차 등에 대한 정보를 교육훈련기관 담당자에게 체계적으로 전달함.

□ 연수 추진 방법 및 주요 내용

- 연수 운영기관 및 지원기관을 구분하여 사업을 추진함.
 - 동 사업의 연수는 연수운영 전문기관(서울대학교 농업생명과학대학교교육연수원)에게 실무적인 기획·운영을 의뢰함.
 - 기본계획 수립 및 연수 프로그램에 해당하는 교육 내용(강사 등)은 한국직업능력개발원의 연구진이 참여(지원)하는 방식으로 운영함.

〈주요 연수 프로그램 내용〉

프로그램	주제	시간*
국가직무능력표준 이해	국가직무능력표준 개발과 활용 패키지 사업	3
국가직무능력표준 활용 사례	국가직무능력표준 활용 교육과정 개발 및 운영 시범사업	3
국가직무능력표준과 과정이수형 자격	국가직무능력표준 기반 과정이수형 자격제도 도입과 대비	2
국가직무능력표준을 활용한 교재 개발	국가직무능력표준을 활용한 교재 개발	2
국가직무능력표준을 활용한 교육과정 개발 방법	국가직무능력표준을 활용한 교육과정 개발 방안	2
	직업기초능력 교수학습 방안	2
개강식·수료식	개강식 및 수료식	1
합계		15

* 동 시간은 특성화고 교원 대상 연수 시간이며, 전문대학 교원의 경우 해당 교원의 특성을 고려하여 직업기초능력 교수학습 방안 등 일부를 제외한 8시간을 구성함.

- 특성화고 및 전문대학의 연수 참여자가 각 직업교육훈련기관의 교사임을 감안하여
 - 다음과 같이 하계방학 중 연수가 진행될 수 있도록 기간을 설정하였으며, 장소는 연수 전문기관(서울대학교 농업생명과학대교육연수원)의 연수 시설을 활용함.
 - ① 특성화고의 연수 기간 : 2012년 7월 19일(화) ~ 20일(수), 2일(15시간)
 - ② 전문대학의 연수 기간 : 2012년 10월 10일(수), 1일(8시간)
- 연수과정의 참가 및 이수자는 모두 85명으로 특성화고 및 전문대학은 현황은 각각 다음과 같음.
 - 특성화고 : 51개 학교(기관), 교원 55명
 - 전문대학 : 19개 학교(기관), 교원 32명

Ⅲ. 사업성과 활용 방안

□ 사업성과

- 국가직무능력표준 개발, 적용, 활용, 확대 관련 연구사업 수행을 통해 국가직무능력표준 확산 기반이 마련됨.
- 표준에 의한 교육훈련과정 운영에 대한 성과측정 및 피드백을 추진함.
 - 해당 교육과정 이수자의 평가와 만족도 등 표준의 활용 부문에 대한 성과관리 체계가 마련됨.
 - 교육과정 운영에 대한 성과분석 결과를 바탕으로 표준 적용 유도 및 확대가 기대됨.

- 특히, 국가직무능력표준 제도를 주도하는 양 부처(교과부, 고용부)의 협력 결정에 따라 향후 관련 연구 및 사업이 본격적으로 확대될 것으로 예상된다.
- 이에 따라 연구 전담기관으로 역할이 부여된 직능원은 국가직무능력표준 개발, 적용, 확대, 정착에 필요한 다양한 가이드, 체계, 정책연구 등을 추진할 수 있을 것으로 예상된다.

□ 활용 방안

- 교육과학기술부 등의 국가의 자격제도 및 국가직무능력표준 제도 관련 정책 및 수행 방안 마련 등에 활용됨.
- 국가직무능력표준의 적용 및 활용에 관련된 연구사업을 통해 내연적·외연적 확대 기반이 마련됨.
- 수요자 중심의 교육훈련 및 자격 제도 운영을 위한 기초 자료로 활용됨.

4-8. 민간자격 관리·운영

▶ 과제책임자: 박종성 연구위원

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

요약

정부는 산업사회의 발전에 따른 다양한 자격수요에 부응하기 위해 '97년 자격기본법을 제정하여 민간자격제도를 도입하였으며, 민간자격에 대한 현황 파악 및 금지분야 자격의 시장진입을 근절하기 위하여 '07년 자격기본법 개정을 통하여 민간자격 등록제도를 도입·시행하여 왔음. 민간자격 등록 관리·운영 결과 등록된 민간자격 수는 매년 큰 폭으로 증가하는 추세이나, 이와 함께 민간자격 시장 규모의 팽창에 따른 일부 자격의 관리·운영 부실사례 및 불법 광고 사례로 인한 국민의 피해가 증가하고 있는 것으로 나타났음. 이에 '12년도 민간자격 관리·운영 사업에서는 지속적인 등록자격의 사후관리 및 광고모니터링 등을 통하여 불법사례를 수집·적발하고 소비자 피해를 예방하기 위하여, 민간자격의 등록관리, 정보서비스 운영, 민간자격 실태조사 및 관련제도 개선방안 등을 주요 골자로 '민간자격 관리·운영 사업'을 추진하였으며, 이를 통하여 민간자격 시장의 건전화·내실화를 제고하고자 하였음.

I. 사업의 배경 및 목적

1. 사업의 배경

- 정부는 1997년도에 자격기본법의 제정을 통하여 민간자격제도를 활성화함으로써 국민의 직업 능력향상에 기여하여 왔으나 민간자격 관리체계 미흡 및 금지분야 민간자격의 남발 등으로 각종 폐해가 나타남에 따라 민간자격 현황 및 실태를 관리하고 민간자격 금지종목의 시장진입을 통제하기 위하여 2007년 자격기본법 및 동법시행령·시행규칙을 제·개정함으로써 민간자격 등록 제도를 도입·시행하게 되었음.
- 이 법 제17조 규정에 따라 교육과학기술부는 2008년 5월 한국직업능력개발원을 민간자격 등록 관리기관으로 선정하였으며, 이후 5개년에 걸쳐 한국직업능력개발원은 자격기본법 제규정에 따라 등록관리 업무를 수행하여 왔으나, 민간자격의 관리·운영 부실 및 불법광고로 인한 국민

의 피해가 매년 증가하고 있어 이에 대한 국회 및 감사원 등의 지적에 따라 민간자격 관리·운영시스템에 대한 개선이 요구되어 왔음.

- 민간자격 관리·운영 시스템 개선에 따라 민간자격시장이 건전성을 확보하고 내실을 기하기 위해서는 민간자격의 등록관리, 정보서비스 운영, 관련제도 개선방안 등을 마련하여 지속적인 등록자격에 대한 사후관리와 광고모니터링 등을 통한 불법사례 근절 및 소비자 피해예방이 이루어져야 함.
 - ※ 민간자격 운영시스템 개선을 위하여 교육과학기술부는 자격기본법 개정안을 발의, 한국직업능력개발원은 '민간자격관리운영센터'를 설치·운영 중

2. 사업의 목적

- 민간자격의 지속적인 등록관리를 통하여 등록자격을 사후관리하고 및 광고모니터링 등을 통하여 불법사례 근절 및 소비자 피해예방
- 민간자격의 운영현황 및 기관 실태를 파악하고 이를 기반으로 민간자격의 통계정보를 담은 『민간자격 통계연보』 발간
- 자격기본법 일부개정과 더불어 도입되는 민간자격 사전등록제도에 대한 운영 방안 마련
- 민간자격정보서비스(www.pqi.or.kr) 고도화를 통해 대국민 홍보 강화 등 민간자격 제도의 올바른 이해 확산
 - 민간자격정보서비스 상시 유지보수 및 시스템 재설계 방안 마련 등

II. 주요 사업 내용

1. 민간자격 등록관리 사업(2012)

□ 사업개요

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

- 한국직업능력개발원은 자격기본법 제17조 제2항에 따라 교육과학기술부로부터 위탁받은 민간 자격 등록관리 사업을 다음의 절차에 따라 총괄적으로 수행

□ '12년 사업내용

- 등록신청 공고
- 민간자격 등록신청/접수 : 총 5회 실시
- 등록신청 민간자격 대상 법적요건 검토 : 총 5회

〈민간자격 등록 접수 및 검토 절차〉



□ '12년 사업실적

- '12년 민간자격 등록신청 접수 결과

구분	신청기간	접수기간	접수결과		
			신규등록	재등록	변경등록
1차	'11. 11. 01 ~ 03. 01	'12. 02. 23 ~ 03. 01	304	39	37
2차	'12. 03. 01 ~ 04. 30	'12. 04. 24 ~ 04. 30	338	72	60
3차	'12. 05. 01 ~ 06. 30	'12. 06. 24 ~ 06. 30	360	49	45
4·5차	'12. 07. 01 ~ 10. 31	'12. 08. 24 ~ 10. 31	907	68	65
계	'11. 11. 01 ~ '12. 06. 30	'12. 02. 23 ~ 10. 31	1,909	228	207

○ '12년 등록신청 민간자격 대상 법적요건 검토결과

구분	신규등록	재등록	변경등록
1차	248	39	37
2차	255	66	58
3차	199	49	29
4·5차	751	65	64
계	1,453	219	188

○ 5개년('08년 ~ '12년)간 민간자격 등록 현황

구분	접수	등록	비고
2008	304개 기관 829개 종목	265개 기관 655개 종목	말소 : 17
2009	189개 기관 561개 종목	142개 기관 380개 종목	말소 : 2
2010	249개 기관 657개 종목	227개 기관 539개 종목	
2011	484개 기관 1,141개 종목	398개 기관 1,053개 종목	
2012	568개 기관 1,909개 종목	497개 기관 1,453개 종목	-
계	3,830개 종목	1,200개 기관 4,061개 종목	말소 : 19

□ 민간자격 광고 모니터링 조사결과

○ 조사 개요

- 목적 : 민간자격 허위·과장광고로 인한 소비자 피해가 계속되고 있어 민간자격의 전반적 광고 실태에 대한 정확한 현황 진단을 통해 민간자격등록제의 안정적 정착 방안 모색하기 위함.
- 조사기관 : 한국소비자단체협의회
- 조사기간 : '12. 5. ~ '12. 11(6개월)
- 조사방법 : 민간자격 등록기관 전수조사, 인쇄매체 광고 모니터링 조사(7개 중앙지, 3개 지방지), 자격관리기관 전화모니터링 조사

- 조사 내용
 - 민간자격유형별 광고 매체별 자격광고 실태조사
 - 미등록·금지분야자격증 운영실태 조사
 - 소비자 오인유발 표시·광고유형 조사
 - '12년 민간자격 소비자피해 상담사례 조사
 - 5개년간 광고모니터링 조사 결과 분석

- 조사 결과
 - 인쇄매체
 - '12년 5월 1일부터 10월 31일까지 10개의 일간지 및 지방지에 게재된 민간자격 광고는 총 30종의 광고가 8개의 인쇄매체에 총 116회 게재됨.
 - 자격별로는 51개 종목의 광고가 각 자격별 총 146회 게재됨.
 - '12년 조사결과 미등록 광고는 26개 종목, 8개 관리기관으로 총 130회 게재되었고, 금지분야 광고는 5개 종목, 7개 관리기관으로 총 60회 게재된 것으로 나타남.
 - 인터넷 홈페이지
 - 861개 자격관리기관 중 문제가 발견된 자격관리기관은 188개로 664개의 자격종목임.
 - 이중 미등록자격 광고는 506개 자격종목(121개 관리기관)으로 나타났고, 금지분야 광고의 경우 126개 자격종목(60개 관리기관)으로 나타남.
 - 전화모니터링
 - '12년 전화모니터링 조사 결과 ① 민간자격종목 중 운영이 되지 않고 있는 종목, ② 재등록이 안 된 종목, ③ 등록예정인 자격종목에 해당하지 않는 관리기관은 545개 관리기관, 등록된 자격종목 중 운영되지 않고 있는 자격종의 관리기관은 29개(자격종목 42개), 재등록하지 않은 자격종목 있는 관리기관은 22개(자격종목 39개), 등록예정인 자격종목을 준비 중인 관리기관은 118개(자격종목 234개)로 나타남.

2. 민간자격 운영 실태조사 및 통계연보 발간

□ 사업개요

- 민간자격의 운영현황 및 기관 실태를 파악하고 이를 기반으로 민간자격의 통계정보를 담은 『민간자격 통계연보』 발간

□ '12년 사업내용

- 민간자격 운영현황 분석
 - 민간자격 운영기관 일반 검정현황 분석, 자격정보 관리현황 분석 등
- 민간자격 통계집 발간
 - 설문조사를 통한 민간자격 통계 현황분석, 향후 통계구축 방향 설정(보고서 참조)
 - 통계집 발간(별첨4. 『민간자격 통계연보』 참조)

□ '12년 사업실적

- 민간자격 정보서비스(PQI)를 통한 민간자격 현황분석(2012년 6월 기준)
 - 분석내용 : 연도별 현황, 부처별 현황, 기관 유형, 검정료 등
 - 현황분석대상 : 공인민간자격(87개), 등록민간자격(2,789개)
- 설문조사를 통한 민간자격 현황분석
 - 조사 대상 : 민간자격 관리기관(공인 52개 기관, 등록 868개 기관)
 - 분석내용 : 시행기관 유형분류, 재정, 규모 등

〈공인민간자격 시행기관 유형〉

(단위 : 개, %)

구분	기관 수	퍼센트
전체	52	100.0
비영리법인	43	82.7
영리법인	9	17.3

〈공인민간자격 시행기관 소재지〉

(단위 : 개, %)

구분	기관 수	퍼센트
전체	52	100.0
서울	46	88.5
대전	2	3.8
경기	1	1.9
대구	1	1.9
부산	1	1.9
충남	1	1.9

- 『민간자격 통계연보』 집 내용 구성 및 발간
 - 『민간자격 통계연보』 내용 구성

구분	내용
전체구성	일러두기 > 민간자격제도 제도의 연혁 및 한국직업능력개발원 소개 > 민간자격 현황 > 공인민간자격 시행현황 > 기관별 통계정보
일러두기	1. 연보 수록 기간 2. 수록 범위(한계점) 3. 자료 수집방법(기관대상 조사 내용) 등 4. 용어 정의
민간자격 제도의 연혁	1. 민간자격제도 주요연혁 2. 민간자격제도(공인민간자격, 등록민간자격) 소개 3. 한국직업능력개발원(민간자격관리운영센터) 소개 및 역할
민간자격 현황	1. 공인민간자격 2. 등록민간자격
공인자격 시행현황	1. 공인민간자격 시행기관별 자료제공 현황 2. 전체 공인민간자격을의 통계 현황 3. 점수제 공인민간자격을의 통계 현황 4. 점수제를 제외한 공인민간자격을의 통계 현황
기관별 통계	1. 공인민간자격 시행기관별 자격 현황 2. 공인민간자격 시행기관별 공인등급 현황

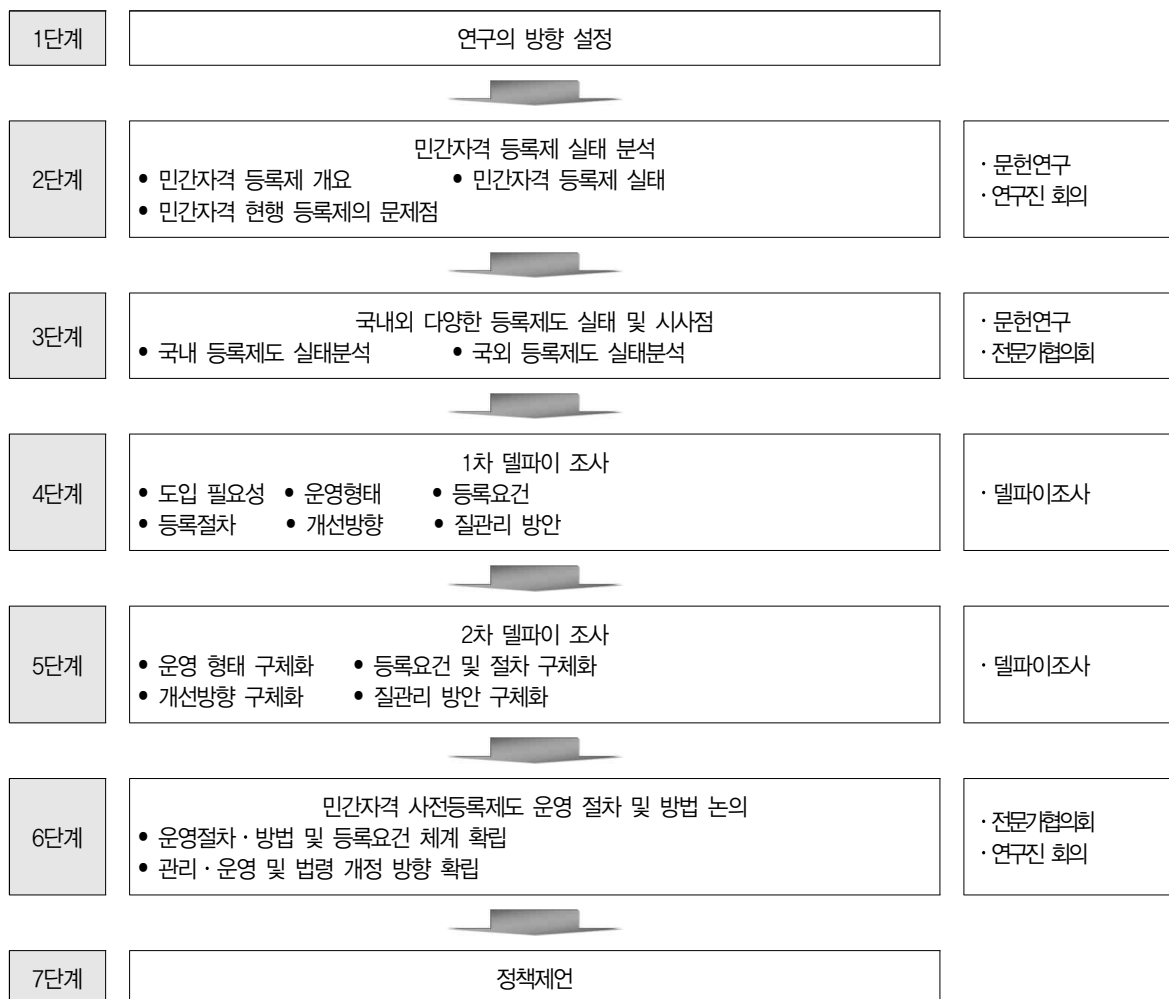
- 향후 통계구축 방향
 - 수요자 입장의 자격통계정보 제공 필요(응시자 및 취득자 현황을 연도별, 등급별, 연령별, 학력별, 성별로 구분하여 정보제공 등)
 - 자격통계정보 관리항목 개선
 - 민간자격 관리기관 지도·점검 시 자격통계정보를 관리하는 방식에 대한 컨설팅
 - 자격통계정보 관리방식에 대한 연수 시행
 - 공인 및 등록 신청 시 제출하는 자격정보를 PQI에 체계적으로 DB화
 - 민간자격 관리기관이 자격의 활용정보를 생성할 수 있도록 기술적 지원 필요
 - 자격 관리기관을 대상으로 자격에 관한 정보공시 제도 도입 검토

3. 민간자격 사전등록제 운영방안 연구

□ 연구개요

- 자격기본법 일부개정과 더불어 도입되는 민간자격 사전등록제도에 대한 운영 방안 마련

□ 연구절차 및 내용



□ 주요 연구결과

- 사전등록 시 민간자격관리자가 부처를 지정하여 신청하도록 하고, 부처에서 금지분야 여부에 대한 확인이 이루어져야 함.
- 민간자격 사전등록제 운영 시 중장기적으로 현장 확인 조사가 이루어져야 함.
- 민간자격의 질 관리를 위해 민간자격 관리자에 대한 소양교육(1일 6시간)이 이루어져야 함.
- 사전등록 신청서류는 금지분야와 신청자의 결격사유를 판단하는 자료가 검토되어야 함. 검정 시행결과보고에서는 검정수행 실적, 사전등록증 사본 등 실적위주의 자료 검토가 필요함.
- 민간자격 관리·운영 방향
 - 첫째, 미등록으로 운영되는 민간자격을 제도권 안으로 수용 필요
 - 둘째, 시장의 질 관리를 위해 ‘자격기본법 개정을 통한 등록민간자격 지도·감독 강화’ 필요
 - 셋째, 민간자격에 대한 등록 또는 공인번호 등 표시 의무 강화 필요
 - 넷째, ‘지속적인 광고 모니터링을 통한 거짓 또는 과장 광고 감시 기능 강화’ 필요
- 자격기본법이 일부 개정됨에 따라 민간자격 사전등록제 도입 관련 시행령, 시행규칙(안)에 대한 검토가 이루어짐.

□ 정책제언

- 민간자격 사전등록제를 실제적으로 운영할 수 있는 자격기본법 및 시행령, 시행규칙 개정 필요
- 민간자격 시행 계획서 등록으로 민간자격 등록 신청 건수가 늘어날 것으로 예상되는바, 이에 대한 대비방안 마련 필요
- 사전등록 이후에 이루어지는 모니터링 작업 및 지도·감독이 체계적 수행 필요
- 민간자격관리자에 대한 교육이 지속적으로 실시 필요
- 사전등록제를 효율적으로 운영할 수 있는 예산 및 인력확보 필요

4. 민간자격정보시스템 고도화 및 운영

□ 연구개요

- 자격기본법 일부개정과 더불어 도입되는 민간자격 사전등록제도에 대한 운영 방안 마련

□ 사업개요

- 민간자격정보서비스(www.pqi.or.kr) 고도화를 통해 대국민 홍보 강화 등 민간자격 제도의 올바른 이해 확산

- 민간자격정보서비스 운영 시 발생하는 오류 등을 상시 유지보수
- 민간자격정보서비스 시스템 재설계 방안 마련 등

□ '12년 사업내용

- 선행 연구 및 사업 분석
- 교육·홍보 플래시 제작 및 탑재 완료
- 시스템 운영 및 상시 유지보수 실시
- 민간자격시스템 재설계방안마련
 - 대상 : 민간자격사전등록제, NCS 시안 검토

□ '12년 사업실적

- 교육·홍보 콘텐츠 제작 및 탑재(5개 영상, 1개 플래시, 배너제작 및 탑재)

〈교육·홍보 주요 콘텐츠〉	
- 자격제도 개념설명	- 회원가입 및 로그인 안내
- 민간자격정보서비스 소개 및 등록신청안내	- 피해사례 주의사항 및 구제기관 안내
- 온라인등록절차 안내	
- 민간자격 및 등록의 이해	

- 시스템 운영 및 유지보수

〈민간자격정보서비스 유지보수 내역〉

내 용	
· 미발송 메일 오류 해결(DNS 재설정)	· 신규등록신청 전 자격열람 페이지 추가
· 메인 주소 변경(새 도로명 주소 도입)	· 등록증 프레임 수정
· 직무내용 100자 입력제한 기능추가	· 서류보완메일 양식 변경
· 등록기준지 필수 입력 기능 추가	· 도메인 서버 정보 변경
· 금지명칭 검색 오류 수정	· 서버 용량 관리(안정화 수준 70%대로 하향 조정)
· 민간자격 통계 수치 오류 정정	· 웹페이지 관리를 위한 S/W 확보
· 민원 및 신고 비밀번호 접근 오류 해결	· SSL 갱신 및 탑재

- 민간자격정보서비스 이용자 만족도 및 개선사항 설문조사 실시
- 민간자격시스템 재설계 방안 마련(사전등록제 실시 시 고려사항 포함)
- NCS 온라인 의견서 제출 및 검토 인터페이스 시안 마련

Ⅲ. 사업성과 활용방안

- 민간자격 등록 관리를 통해 민간자격제도를 체계적으로 관리함으로써 정부의 자격제도 개선 및 신설·폐지 관련 정책수립에 기초자료 제공
- 민간자격의 전반적인 관리운영 현황 파악 및 공인민간자격 정보의 통계연보 발간을 통하여 현행 민간자격 정보제공 체계 및 관리체계 개선방향 제시
- 민간자격 광고모니터링 조사 결과 허위 및 과장광고, 미등록 자격 광고, 금지분야 자격 광고를 적출하여 시정권고 등의 사후조치를 통하여 국민의 피해예방 및 불법광고 근절
- 사전등록제도 도입 및 운영방안을 마련하여 등록관리기관 이 향후 자격기본법 개정에 따른 제도변화에 효율적으로 대응할 수 있도록 운영기반을 마련
- 민간자격 정보서비스 홈페이지 운영을 통해 민간자격에 대한 정확한 정보를 제공함으로써 국민의 알권리 충족
 - 민간자격 정보서비스(www.pqi.or.kr) 주요내용 : 자격정보, 검정정보, 교육정보 등

4-9. 2012년 공공부문 인재개발 우수기관 인증제

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

요약

『공공부문 인재개발 우수기관 인증제』가 우리나라에 도입된 지 7년이 됨. 공공기관에서 능력을 중심으로 인재를 채용·관리하고, 재직 중 학습을 통해 개인의 능력을 제고하는 등 인재개발이 우수한 단체 및 공공기관을 대상으로 심사를 통하여 정부가 인증마크를 부여하는 제도임.

2006년 17개 기관이 시범사업에 참여하여 12개 기관이 인증 받은 것을 시작으로 2012년 12월 현재 까지 총 248개 기관이 참여했으며, 이 중 206개 기관이 인증을 받았고, 2012년에는 총 40개 기관이 인증제 참여를 신청하여 이 중 36개 기관이 인증을 받았음.

“2012년 공공부문 인재개발 우수기관 인증제” 사업은 전문가들의 서면심사와 현장심사, 인증제 신청기관의 담당자 역량향상을 위한 워크숍 컨설팅 3회 운영, 해외 벤치마킹 연수, Best HRD Club 등을 지원하였으며, 이는 공공기관의 인재개발 지원이라는 본 사업의 특징을 잘 살린 것이라 할 수 있음.

I. 사업의 배경 및 목적

1. 사업의 배경

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

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

2. 사업의 목적

- 인재개발과 관리에 있어 모범적 기준을 제시하고, 우수기관을 발굴·격려함으로써 국가 전체 차원에서 인재개발 활성화 도모
- 기준 충족에 미흡한 기관은 취약점을 개선하도록 피드백 지원
- 인증 획득 기관은 인재개발·육성에 대한 조직의 지속적 관심 유도

II. 주요 사업 내용

1. 인증위원회 구성 및 운영

- Best HRD 인증위원회는 사업의 추진 과정에서 발생하는 주요 의사결정과 인증제 사업 참여기관에 대한 인증 여부를 최종적으로 결정하기 위해 결정된 의결기구임.
- 인증위원회는 심사지표 개선, 재인증 신청기준에 대한 서면심의, 현장심사 결과를 중심으로 인증 여부의 결정 등을 위해 운영됨.
 - 2012년도 공공부문 인재개발 우수기관 인증제 제1차 인증위원회 회의
 - 목적 : 『인재개발 우수기관 인증제 운영계획(안)』 검토·확정
 - 일시 : 2012년 5월 15일(화)
 - 장소 : 한국직업능력개발원 본관 209호
 - 참석자 : 홍영란 인증위원회 위원장 등 11명
 - 2012년도 공공부문 인재개발 우수기관 인증제 제2차 인증위원회 회의

- 목적 : 『인재개발 우수기관 인증제 인증기관 결정(안)』 심의, 『교육과학기술부 장관 표창 대상자 선정(안)』 심의, 『인재개발 우수기관 인증제 개선 방안』 논의
- 일시 : 2012년 8월 30일(목)
- 장소 : 본원 본관 209호
- 참석자 : 홍영란 인증위원회 위원장 등 11명

2. 해외 우수 HR 사례 벤치마킹 연수

- 2012년도 공공부문 인재개발 인증제 사업에서는 2011년에 인재개발 우수기관으로 인증 받은 기관의 교육담당자를 대상으로 인적자원관리 및 인적자원개발에 관한 해외 우수 사례를 학습할 수 있는 기회를 제공하기 위하여 해외 연수를 실시함.
- 해외연수 국가는 싱가포르였으며, 싱가포르의 SPRING Singapore 등 5개 기관을 방문하여 4박5일 일정으로 인재개발 우수사례를 학습하였음.

일시	2012년 7월 2일(월)~7월 6일(금) (4박5일)
방문기관	SPRING Singapore, SPA, STADA, URA 등
참석자	2011년 인재개발 우수기관의 교육담당자 21명

3. Best HRD 워크숍 컨설팅 운용

- Best HRD 워크숍 컨설팅은 인증유효기간 내의 인증기관과 2012년도 공공부문 인재개발 인증제에 참여한 각 기관 담당자들에 대한 인센티브의 일환임.
- 각 기관의 교육담당자들이 체계적으로 인적자원관리 및 인적자원개발 관련 교육과 Best Practice 공유·확산을 목적으로 추진되었음.
- 2012년 Best HRD 워크숍 컨설팅은 2012년 7월에는 기인증기관(2010, 2011년도 인증기관)을 대상으로, 9월에는 2012년도 인증제 사업 신청기관을 대상으로, 그리고 12월에는 인증유효 기간 내 기관 전체를 대상으로 1일 교육과정으로 세 차례 운영되었으며, 교육비 전액을 본 사업팀에서 지원하였음.

- 1차 Best HRD 워크숍 컨설팅은 HRD트렌드, HR통합을 통한 경력개발제도(CDP)와 성과와의 연계, 역량모델링과 DACUM을 활용한 과정설계 사례, 교수설계와 과정개발, 교육과정제안서 평가와 기관 맞춤형 과정개발 사례, 교육평가 및 성과 측정, 우수기관 벤치마킹 등 공공부문의 각 기관에서 실제 활용이 가능한 7개 영역에 걸쳐 이루어짐.

일시	HRD 관련 전문역량 강화 및 우수사례 학습 기회 제공
대상	인증유효 기간 내의 인증기관 81개 기관
장소	한국직업능력개발원 본원 대회의실
프로그램 일정	2012년 7월 13일(금) 09:00~17:00 ※ 1일 워크숍컨설팅 프로그램(8시간) 과정
참석자	23개 기관, 38명 참석

- 2차 Best HRD 워크숍 컨설팅은 HRD환경변화, 조직 내 경력개발제도(CDP)와 성과로의 연계, 경영전략과 HRD전략, 우수사례 공유 및 기관별 주요 이슈 분석 및 솔루션 모색 등 공공부문의 각 기관에서 실제 일어나고 있는 주요 이슈들에 대한 분석과 사례공유를 통해 상호 벤치마킹할 수 있는 기회가 되었음.

목적	HRD 관련 전문역량 강화 및 우수사례 학습 기회 제공
대상	2012년 사업 신청 기관 40개 기관
장소	한국HRD협회 HRD 아카데미(서울 서초구)
프로그램 일정	2012년 9월 24일(월) 09:00~17:00
참석자	40개 기관 중 24개 기관, 41명 참석

- 3차 Best HRD 워크숍 컨설팅의 경우 1차, 2차 워크숍컨설팅에서 조사된 설문을 바탕으로 참가기관 담당자들의 요구를 적극적으로 반영하여 프로그램을 기획하고, 우수 사례 공유 및 개별 기관들의 요구분석과 솔루션 도출을 위한 분임토의 방식으로 워크숍컨설팅을 진행하였음.

목적	HRD 관련 전문역량 강화 및 우수사례 학습 기회 제공
대상	인증유효 기간 내의 인증기관 117개 기관
장소	한국HRD협회 HRD 아카데미(서울 서초구)
프로그램 일정	2012년 12월 5일(수) 09:00~17:00
참석자	40개 기관 중 24개 기관, 41명 참석

4. 인증수여식 및 Best HRD Club

□ 2012년 공공부문 인재개발 우수기관으로 인증된 36개 기관에 대한 인증수여식은 10월 29일(월)에 서울 플라자 호텔 그랜드볼룸에서 개최되었음. 수여식은 36개 기관에 대한 인증서(패)의 수여, 교육과학기술부 장관표창 수여 및 HR 우수사례 발표의 순으로 진행되었음.

- 일 시 : 2012년 10월 29일(수) 17:00 ~ 19:00(만찬 포함)
- 장 소 : 서울 플라자호텔 그랜드볼룸
- 참석자 : 교육과학기술부 · 행정안전부 · 한국직업능력개발원, 인증위원, 심사위원, 2012년 인증수여기관 36개(재인증 16개 포함) 기관장 및 관계자 등 170여명
- 세부일정

시 간	내 용	
17:00 ~ 17:10('10)	개회 및 국민의례	이선민(경기도교육청 아나운서)
17:10 ~ 17:15('5)	경과보고	이남철(한국직업능력개발원 실장)
17:15 ~ 17:35('20)	우수기관 시상 및 인증서(패) 수여	김응권(교육과학기술부 제1차관)
17:35 ~ 17:45('10)	축 사	
	격려사	박영범(한국직업능력개발원장)
17:45 ~ 17:55('10)	우수기관 사례발표	예금보험공사, 성균관대학교
17:55 ~ 18:10('15)	기념사진 촬영	단체(제1차관, 기관장, 표창수상자)
18:10 ~ 19:00('50)	만 찬	참석자 전원

□ 한편, Best HRD Club은 체계적인 인적자원관리 및 인적자원개발 영역의 발전과 연계를 지원함과 동시에 각 기관의 우수사례를 공유하도록 하여 모범적 HR사례 확산을 위해 다음과 같은 내용으로 운영되었음.

목 적	HRD 관련 전문역량 강화 및 우수사례 학습 기회 제공	대 상	인증유료 기간 내의 인증기관 117개 기관
프로그램 일정	2012년 12월 5일(수) 09:00 ~ 17:00	참석자	한국HRD협회 HRD 아카데미(서울 서초구)
주요내용	<ul style="list-style-type: none"> ○ 우수 HRM 및 HRD 실천 경험 상호 공유 : 세미나, 설명회, 간담회 등을 통한 사업성과 발표, 우수회원 벤치마킹 ○ 회원기관 간 네트워크 : 중앙부처와 지방자치단체의 연계 등을 통한 상호 협력적 네트워크 구축 ○ 공공부문의 HRM 및 HRD 확산 지원 : 우수기관 사례(Best Practice) 공유 ○ Best HRD 기관별 특성 및 사례 연구 발표 : 인천대학교 창의인재개발학과 박용호 교수 		

Ⅲ. 사업성과를 극대화하기 위한 정책 방안

- 첫째, 공공기관의 특화된 HRD 전문 컨설턴트 확보
 - Best HRD 인증제 사업은 공공기관의 인재개발을 촉진하여 국가 전체 인적자원의 질을 제고하는데 기여함.
 - 기존의 민간부문 HRD 전문 컨설턴트뿐만 아니라 공공부문에 대한 이해가 높은 Best HRD 심사위원, 인증위원 중 공공기관 전문 HRD 컨설턴트를 발굴·육성하고 확보해야 할 것임.
 - 무엇보다도 공공부문에서 차별화된 전문성을 보유한 인력들을 확보하고, 주기적으로 지식과 기술을 공유하는 기회를 갖도록 하여 전문 컨설턴트단을 운영해야 함.

- 둘째, 공공기관 유형 및 특성을 고려한 심사의 공정성 제고
 - 인력 및 예산 규모가 작은 기관의 경우 심사에 불리하다고 스스로 판단하여 참여를 꺼리거나, 당해연도 참여 기관들과 절대 비교 혹은 상대 비교로 인하여 불이익이 발생한다는 주장을 제기함.
 - 공공기관을 유형화하고, 각 유형별로 특성을 고려하여 인증 지표를 개발하여야 함.

- 셋째, 해외 연수의 질 제고
 - 매년 줄어든 예산으로 인하여 동일한 싱가포르를 지역을 지속적으로 방문해 오고 있는 실정임.
 - 싱가포르 사례는 그간 수차례의 방문으로 본 사업진에 의해 충분히 검토되었고, 자료를 확보하고 있는 상황임.
 - 또한 재인증 기관의 경우, 연수에 참여하고자 하더라도 동일 프로그램이 반복되고 있음.
 - 따라서 2013년에는 추가적인 예산 확보를 통해 영국의 IIP 등을 포함한 북유럽의 선진기관을 벤치마킹할 수 있는 연수 구성이 필요함.

- 넷째, 안정적 예산 확보를 통한 인증 사업 수행의 지속적 발전

IV. 사업성과 활용방안

- 인재개발 및 관리에 대한 모범적인 심사기준을 설정하고, 이를 달성한 우수한 기관에게 정부가 인증을 수여함으로써 인재개발에 대한 투자 촉진과 경쟁력 강화 가능
- 범공공기관에 대한 Best HRD 인증 우수 사례의 확산과 공유
 - 인증제가 향후에도 꾸준히 발전적인 형태로 유지·발전되기 위해서는 참여기관의 외형적 확산보다는 질적인 측면에서의 확산을 위한 고민과 진단 필요
- Best HRD 워크숍컨설팅 확대를 통해 인증제 사업에 참여한 신규·재인증 기관의 인사·교육 담당자들에게 인센티브 확대와 더불어 인적자원관리 및 인적자원개발과 관련된 교육을 제공함으로써 공공기관의 인적자원개발 축척 증진 및 확산
- 인재개발 관련 공공기관의 지속적 관심을 유도하고, 인증참여기관에 대한 워크숍 컨설팅을 통해 본 사업에 대한 밀착도를 강화하고 향후 사업 참여 동기 제고

2012 KRIVET 조사연구 및 사업

- 발행일** | 2013년 2월 26일 인쇄
2013년 2월 28일 발행
- 발행인** | 박 영 범
- 발행처** | 한국직업능력개발원
135-949, 서울특별시 강남구 삼성로 147길 46
홈페이지: <http://www.krivet.re.kr>
전화: (02)3485-5000, 5100
팩스: (02)3485-5200
- 인쇄처** | 범신사 (02)503-8737
- 등록일자** | 1998년 6월 11일
- 등록번호** | 제16-1681호
- ©한국직업능력개발원 <비매품>