

직업훈련 경쟁력 강화를 위한 교수-학습 탐색 연구

이수경 · 변숙영 · 권성연

머 리 말

실업자직업훈련은 IMF외환위기를 극복하기 위한 정부의 실업대책으로 시작되어 1998년에 본격적으로 확대되었으며, 2010년 「직업능력개발계좌제」가 전면 시행되면서 새로운 전환기를 맞이하고 있다. 이러한 과정 속에서 직업훈련기관은 그 규모가 외형적으로 많이 성장하였고 운영 방법과 수준도 많이 안정화됨으로써 실업자들에게 보다 폭넓은 교육의 기회를 제공할 수 있었다. 그러나 이러한 변화 속에서 실업자직업훈련이 교수-학습 측면에서 질적인 성장을 가져왔는지에 대해서는 체계적인 연구와 관심이 부족하였다.

직업훈련기관의 운영 목적은 실업자가 개인역량을 개발해서 원하는 분야에 취업을 하도록 돕고, 기업의 측면에서는 현장에 바로 활용 가능한 인력을 투입하도록 돕는 것이며, 이를 달성하기 위해 산업 현장과 긴밀하게 연계된 통합적, 융통적인 교수-학습 환경을 구축하는 것은 필수적이다.

본 연구는 현재 직업훈련기관 현장에서 이루어지고 있는 교수-학습의 구체적인 실태파악이 우선 이루어져야 할 필요성에 의해 시작되었다. 이에 따라 다년간 실업자직업훈련에 참여한 경쟁력 있는 기관들을 대상으로 교수-학습이 실제로 어떻게 이루어지고 있는지 구체적이며 미시적으로 살펴보고자 하였다. 또한 이러한 연구를 통하여 직업훈련기관이 보다 양적, 질적으로 성장할 수 있도록 다양한 제도적 방안을 찾을 수 있을 것으로 기대하였다.

본 연구는 직업훈련기관을 대상으로 사례연구를 주된 연구 방법으로 수행하였다. 심층 면담을 위해 바쁜 일정에도 적극적으로 응해 준 현장 관계자들에게 감사의 마음을 드린다. 또한 쉽지 않은 심층 면담을 수행한 연구진들의 노고를 치하한다. 이 연구는 한국직업능력개발원 이수경 박사가 연구책임을 맡았으며 변숙영 박사, 권성연 박사가 공동으로 참여하였고, 서기희 위촉연구원은 연구와 자료 정리에 도움을 주었다.

본 연구를 기점으로 직업훈련기관의 교수-학습에 관한 연구가 확대되길 기대하며 실업자직업훈련 교수-학습 인프라와 역량이 발전되길 기대하는 바이다.

끝으로 본 보고서에 제시된 정책대안이나 의견 등은 우리 원의 공식의견이 아니며, 연구진의 개인 견해를 밝힌다.

2011년 12월

한국직업능력개발원
원장 박 영 범

제목 차례

요 약

제1장 서론_1

제1절 연구의 목적과 필요성	3
제2절 연구 내용	7
제3절 연구 방법	8
제4절 연구의 범위 및 제한점	13

제2장 실업자직업훈련 정책과 직업능력개발계좌제_15

제1절 실업자직업훈련의 연혁과 정책 변화	17
제2절 직업능력개발계좌제의 도입배경과 성과	25
제3절 시사점	48

제3장 직업훈련 교수-학습 특성 및 연구 분석틀_53

제1절 직업훈련 교수-학습의 개념적 고찰	56
제2절 직업훈련 교수-학습의 최근 동향	62
제3절 직업훈련 교수-학습의 연구 변인 및 절차	64
제4절 연구 분석틀	72

제4장 직업훈련 교수-학습 실태 분석_77

제1절 기계분야	79
----------------	----

제2절 사무관리분야	169
제3절 정보통신분야	207
제4절 이·미용/의료/조리분야	258

제5장 연구 결과 및 개선 방안_325

제1절 주요 연구 결과 요약	329
제2절 교수-학습 개선 방안	345

Summary_357

참고문헌_361

표 차례

<표 1-1> 연구 대상 기관 현황	10
<표 2-1> 실업자직업훈련 종류별 훈련인원 현황	21
<표 2-2> 고용촉진훈련의 중도탈락률 및 취업률 추이	22
<표 2-3> 전직실업자훈련(실업자재취직훈련)의 중도탈락률 및 취업률 ...	23
<표 2-4> 주요 유형별 실업자직업훈련 개요	27
<표 2-5> 직업능력개발계좌제의 도입 취지 및 방향	32
<표 2-6> 시범기간 중 훈련과정 신청 및 승인 현황	32
<표 2-7> 종전 실업자직업훈련과 직업능력개발계좌제 비교	36
<표 2-8> 훈련기관 유형별 훈련기간 추이	37
<표 2-9> 훈련생별 수강한 훈련과정 수 추이	39
<표 2-10> 직업능력개발계좌제 도입 전·후 비교	41
<표 2-11> 직업능력개발계좌제 시행 전후의 주요 훈련과정 승인요건 비교	42
<표 2-12> 훈련기관·과정 추이	42
<표 2-13> 훈련과정 비중	42
<표 2-14> 훈련기관 및 훈련과정 심사기준	44
<표 2-15> 심사기준 및 부적합 기준 변경	45
<표 2-16> 심사절차 변경	46
<표 2-17> 2단계 훈련상담제	47
<표 2-18> 실업자 관련 직업훈련 제도 비교	50
<표 3-1> 동 연구의 교수-학습 요소	67
<표 3-2> 교수-학습 단계별 주요 활동과 내용	75

<표 4-1> B기관 자동차정비 과정 교과내용	115
<표 4-2> D기관의 연도별 배출현황	170
<표 4-3> D기관의 분야별 교육 실시현황(과정 수)	171
<표 4-4> F기관 주요 실적	210
<표 4-5> G기관 관련기업 인력 추천 현황	226
<표 4-6> G기관 훈련과정 특성	229
<표 4-7> G기관 대표과정 훈련생 특성	230
<표 4-8> H기관 계좌제훈련생 특성	246
<표 4-9> I기관 훈련생의 연령별 특성	262
<표 4-10> J기관 훈련교사 채용방식	271
<표 4-11> J기관 이론과 실습 비율	277
<표 4-12> J기관 교재 현황 및 특성	278
<표 4-13> J기관 실습장비 현황	279
<표 4-14> J기관 강의실과 실습실 현황	280
<표 4-15> J기관 훈련생 평가 방법	282
<표 4-16> K기관 인력현황	285
<표 4-17> K기관 최근 4년간 교직원 교육연수 현황	286
<표 4-18> K기관 교과편성	292
<표 4-19> K기관 교과목과 시수	293
<표 4-20> K기관 교육용 슬라이드 보유 목록	294
<표 4-21> L기관 멀티미디어 활용현황	307
<표 5-1> 훈련생 만족도조사 문항 제안	354

그림 차례

[그림 2-1] 고용촉진훈련의 훈련인원 추이	18
[그림 2-2] 실업자직업훈련의 훈련인원 추이	20
[그림 2-3] 4개 직종의 실업자직업훈련 참여자 비중	27
[그림 2-4] 종전 실업자직업훈련 운영체계	28
[그림 2-5] 기준단가체계와 훈련 공급	29
[그림 2-6] 전직실업자직업훈련의 중도탈락(조기취업포함)률 추이	30
[그림 2-7] 계좌발급 및 훈련 참여인원 현황	33
[그림 2-8] 종전 실업자직업훈련과 직업능력개발계좌제 지원체계 비교 ...	34
[그림 2-9] 직업능력개발계좌제 운영체계	35
[그림 2-10] 훈련과정 승인 및 운영추이	37
[그림 2-11] 평균 훈련기간	38
[그림 2-12] 훈련기간별 훈련인원 비중(2010년 기준)	39
[그림 2-13] 직업능력개발계좌제 참여인원 추이	40
[그림 3-1] 동 연구의 교수-학습 요소 관계도	67
[그림 3-2] 동 연구의 교수-학습 단계(절차)도	72
[그림 3-3] 연구분석틀(교수-학습 요소 및 단계별)	73
[그림 4-1] F기관 연도별 매출액 및 과정수	210

요 약

1. 연구의 개요

이 연구는 실업자직업훈련을 실시하고 있는 직업훈련기관을 대상으로 교수-학습 사례를 분석하여 현장에서 이루어지고 있는 교수-학습의 구체적인 실태를 파악하는 데 주된 목적이 있다.

그간 실업자직업훈련과 관련하여 다양한 연구내용과 방법이 적용되어 왔으나, 직업훈련의 소프트웨어에 해당된다고 볼 수 있는 ‘교수-학습’ 주제에 대한 연구 수행은 미흡하였으며, 연구 방법론 측면에서도 양적 연구, 계량화된 연구적 접근이 주로 시도되어 온 반면 실업자훈련이 이루어지는 현상과 메커니즘을 구체적이며 미시적으로 탐색할 수 있는 질적 연구 수행은 거의 이루어지지 못하였다.

이에 다년간 실업자직업훈련에 참여하여 경쟁력 있는 훈련기관으로 평가 받아온 기관들을 대상으로 교수-학습이 실제로 어떻게 이루어지고 있는지를 살펴보고자 하였다. 이 연구에서는 총 13개 훈련기관이 사례 연구에 참여하였다(기계분야 3개소, 사무관리분야 2개소, 정보통신분야 3개소, 이·미용/의료/조리분야 5개소).

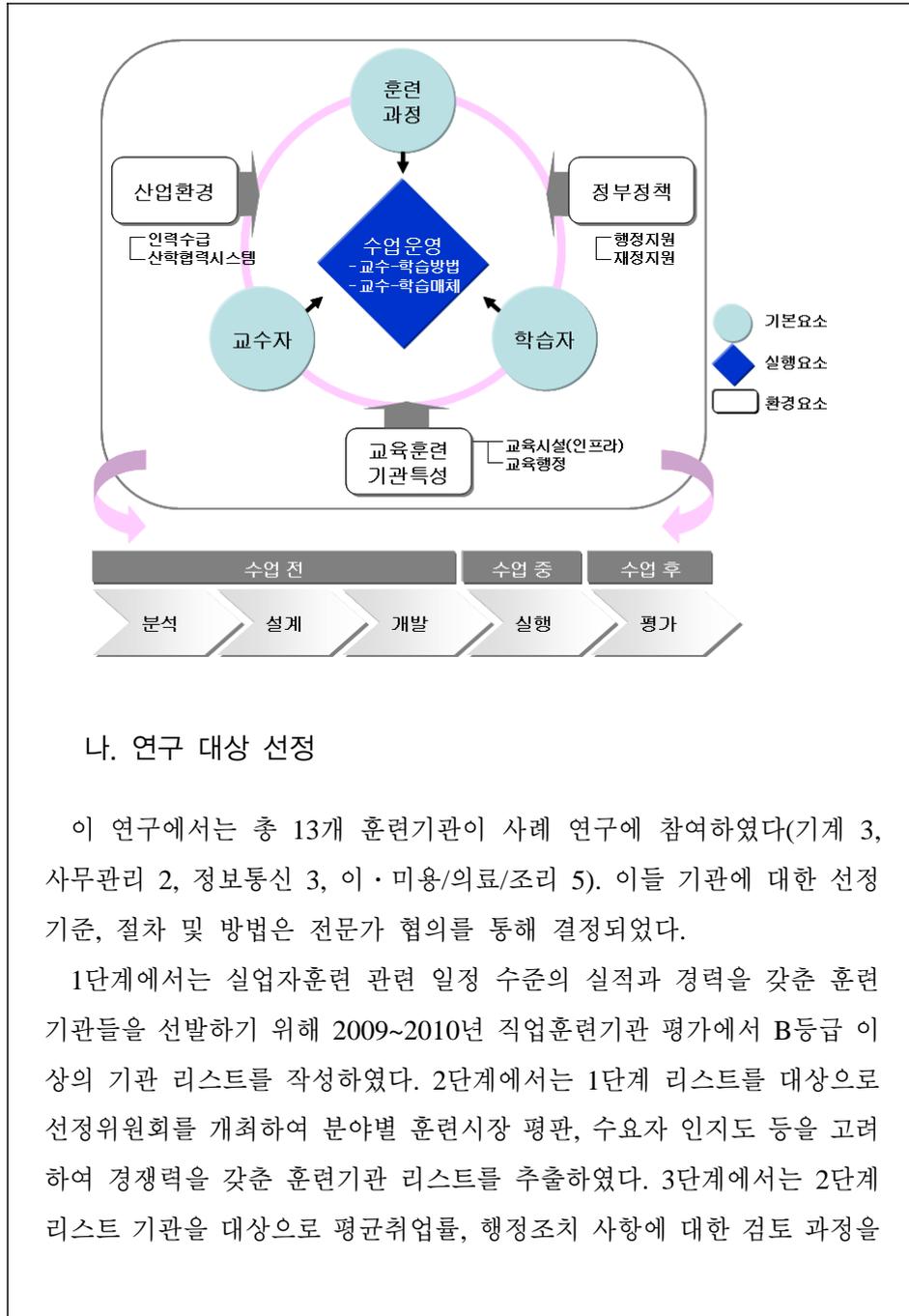
이 연구는 금년도부터 전면 시행되고 있는 직업능력개발계좌제와 관련성이 매우 높으며, 이 연구를 통해 고용노동부의 실업자훈련 정책 변화가 직업훈련 현장의 ‘교수-학습’에 어떠한 영향을 미치고 있는지를 살펴볼 수 있는 계기가 될 것으로 기대된다.

2. 주요 연구 진행 내역

가. 연구 분석틀 도출

이 연구에서는 우선적으로 직업훈련 교수-학습의 개념적 접근을 시도하였고, 이를 통하여 직업훈련 교수-학습의 정의, 특성을 도출하였으며, 아울러 최근의 직업훈련 교수-학습 동향과 전략을 통해 교수-학습의 발전 방향에 대해 살펴보았다. 또한 교수-학습 선행 연구물에서 주로 다루어지고 있는 연구 변인, 요소 등을 검토하여 이 연구에 대한 시사점을 도출하였다. 이러한 개념적 접근을 통해 이 연구의 분석 방향과 틀, 그리고 사례연구에서 활용할 구체적인 조사 도구를 개발하였다.

분석틀은 크게 투입 요소별 분석 항목과 교수-학습 단계별 분석 항목으로 구성되었다. 투입 요소에서는 1) 환경 요소(산업 환경 특성, 훈련기관 특성, 정부정책 특성), 2) 기본 요소(훈련과정 특성, 학습자 특성, 교수자 특성), 3) 실행 요소(교수-학습방법 특성, 교수-학습매체 특성)로 나누어 특징 분석이 이루어졌으며, 교수-학습 단계별 관점에서는 1) 수업 전(분석·설계·개발 단계), 2) 수업 중(실행 단계), 3) 수업 후(평가 단계)로 나누어 언제, 누가, 어떻게, 무엇을, 왜 수행하였는지를 체계적으로 밝혀 나가고자 하였다.



통해 훈련기관 리스트를 압축하였으며, 선정위원회에서 분야별, 지역별 안배를 통해 최종 연구 대상 기관이 확정되었다. 대표 훈련과정은 2010년 기관 평가 시 대표 훈련과정으로 평가받았던 과정이면서 현재까지 직업능력개발계좌제 형태로 운영되고 있는 과정을 선정하는 것을 원칙으로 하였다. 12개 기관의 경우 이에 부합하는 과정들이 선정되었으며, 1개 기관은 현재 동일 과정이 계좌제로 운영되지 못하고 있어 동일 분야의 유사 과정으로 선정하였다.

3. 주요 연구 결과

가. 훈련생 모집과 교수-학습

현행 실업자직업훈련의 훈련생 모집 방법과 훈련생 모집 결과는 훈련과정 운영 및 수업 운영 전반에 걸쳐 절대적인 영향을 미치고 있다. 대부분 훈련생 모집에 어려움을 겪고 있으며, 이러한 상황에서 실업자훈련기관에서는 훈련생 모집을 중심으로 기존 훈련과정 업무 패턴을 바꾸어 나가고 있고 기존에 실시하였던 훈련생 선발과정 없이 선착순 모집 방식을 실시하고 있다. 이러한 훈련생 모집 결과, 대부분의 훈련과정이 기술 수준에서부터 취업에 대한 태도에 이르기까지 편차가 심한 훈련생들로 인하여 수업의 질 및 성과를 유지하는 데 어려움을 겪고 있는 실정이다.

이를 구체적으로 나열하면, 첫째, 훈련생 모집을 중심으로 훈련과정 운영 업무가 변화되고 있다. 둘째, 훈련과정 개강이 정시에 이루어지지 못하는 경우가 많다. 셋째, 훈련생 모집에서 선발 과정이 사라졌으며, 이는 수업의 질과 훈련 성과 측면에 부정적인 영향을 미치고 있다. 넷째, 훈련생 편차가 심하게 발생하여 취업에 필요한 훈련(교수-학습) 수준을 유지하기가 어렵다.

나. 훈련교사와 교수-학습

훈련교사의 채용 형태, 역할 및 역량 측면에서 변화가 발생하고 있다. 현재 많은 기관들이 훈련교사의 숫자를 줄이고 있으며, 일부는 시간 강사로 대체하고 있다. 훈련교사의 역할도 수업 중심으로 집중되고 있으며, 상대적으로 취업 상담, 촉진, 지원의 역할은 상당 부분 줄어들고 있다. 반면, 역량 측면에서는 현장 실무 능력이 중요하게 부각되고 있다.

이를 제시하면 첫째, 기존 훈련교사의 인원 감축과 함께 시간 강사 활용이 늘고 있다. 둘째, 훈련교사의 역할 중 기존의 취업 관련 부분이 축소되고 있으며 ‘수업’ 실행 부분을 중심으로 집중되고 있다. 셋째, 훈련교사의 ‘현장 실무 경험’이 중요한 교사 역량으로 자리매김하고 있다.

다. 훈련과정과 교수-학습

훈련과정의 운영 분야가 산업체보다는 훈련생 수요에 대응하는 경향이 크며, 운영 형태 또한 단기화, 모듈화 되고 있다. 이러한 훈련과정의 운영 분야, 형태의 변화는 가장 직접적으로 교수-학습의 목적, 내용, 방법에 영향을 미치고 있다. 현재까지 이러한 과정의 내용, 형태의 변화가 교수-학습에 미치는 영향은 부정적이며, 취업에 필요한 수료생 수준이 확보되지 않음에 따라 취업의 양, 질 측면의 성과가 낮아지는 경향을 보이고 있다.

첫째, 훈련과정분야가 훈련생 수요에 맞추어 개설되는 경우가 많으며, 훈련생들의 수요가 실업자훈련의 본래 취지인 ‘취업’과 직결되지 않은 과정에 집중되는 경향이 높다. 이는 내용뿐만 아니라 수준과도 관련이 된다. 둘째, 훈련과정 기간이 단축되고 있으며, 이는 훈련내용·훈련방법 측면에서 많은 변화를 초래하고 있다. 대부분의 훈련과정 기간 단축이

수료생의 취업에 필요한 기능 습득 부족으로 연결되어, 산업체의 부담이 가중되고 있다. 셋째, 훈련과정의 모듈화가 이루어지고 있다. 모듈 과정 운영은 훈련생의 선택권을 보장했다는 점에서 의미가 있으나, 모듈 과정에 참여하는 훈련생들이 본인에게 적합한 훈련과정을 선택할 수 있는 정보 및 역량이 부족하여 훈련과정에 대한 미스매칭 현상이 발생하고, 훈련생들이 수업 이해 및 참여에 어려움을 겪고 있다.

라. 훈련시설과 교수-학습

실업자훈련에서 훈련시설, 기자재에 대한 투자가 경직되고 있다. 실업자훈련에서는 훈련에서 배운 내용을 산업체 현장에서 얼마나 잘 적용할 수 있는지가 매우 중요한 관건이 된다. 이를 위하여 훈련교사의 실무 능력, 현장을 반영한 훈련내용, 실습 중심의 훈련방법 등이 중요하지만, 훈련장비, 기자재 측면도 매우 중요한 교수-학습 요소로 작동한다. 훈련장비, 훈련기자재에 소요되는 비용이 훈련과정 분야에 따라서는 매우 높아, 현재의 계좌제 운영만으로는 이들의 최신성, 충분성을 유지해 나가는 것이 쉽지 않은 것으로 나타났다. 기계분야의 경우 국가기간·전략직종훈련을 운영하기 때문에 훈련 장비 부분에 지속적인 투자를 할 수 있다고 보며, 계좌제만으로 훈련과정을 운영해야 한다면 이에 대한 투자는 실제로 불가능할 것으로 보고 있다.

마. 훈련정보와 교수-학습

훈련생들이 합리적인 훈련과정 선택을 위한 상세한 훈련정보가 제공되지 못하고 있다. 훈련생들은 훈련과정 선택 시 훈련기관과 관련해서는

취업률, 전문 분야, 명성을, 훈련과정과 관련해서는 훈련목표, 훈련내용, 훈련방법 등을 주로 고려하는 것으로 나타났다. 현재 훈련생들이 훈련과정 선정 시 필요하다고 생각하는 정보를 사전에 충실히 제공받지 못한 채 수강 신청이 이루어지는 것으로 나타났다. 주로 훈련생들이 제공받는 정보는 수강료, 교육 기간 등의 표면적인 수준이며, 실제로 이들이 필요로 하는 ‘무엇을 목적으로 어떤 내용을 어떤 수준으로 어떻게 가르치느냐’에 대한 정보는 제공되지 못하고 있다. 이와 같은 훈련 정보 측면에서의 문제는 교수-학습 측면에 지대한 영향을 미치며, 궁극적으로 훈련 성과에도 부정적 영향을 초래하고 있다.

4. 교수-학습 개선 방안

가. 훈련기관 교수-학습 개선 방안

훈련기관 차원에서 수행 가능한 교수-학습 개선 방안을 제시하면 다음과 같다.

첫째, 훈련기관의 ‘특성화’가 필요하다. 훈련기관의 경쟁력, 역량을 집중하여, 훈련분야를 특성화시키는 것이 작게는 훈련운영의 효율화를 꾀할 수 있을 뿐만 아니라, 크게는 훈련기관의 대내외적인 인지도와 명성을 확보해 나갈 수 있다.

둘째, ‘수업’에 대한 집중 투자와 노력이 필요하다. 물량배정 당시와 같이 6개월 이상의 훈련과정 경우 훈련교사와 훈련생 간의 면담 및 교류, 수업 외적인 다양한 활동(체육대회, 수련대회 등) 등이 훈련생의 소속감과 훈련에 대한 의지를 높이는 주요한 전략으로 활용되었다. 현행 2~3개월의 단기 과정에서 훈련생들은 직업훈련의 경쟁력을 ‘수업’에서

판단하고 있다. 훈련생들은 우수한 직업훈련이라 함은 현장 실무 내용을 얼마나 잘 반영해 나가고 있는지(수업내용), 기술, 기능 연마를 위한 실습이 얼마나 충실하게 제공되고 있는지(수업방법)로 보고 있다. 계좌제가 주로 단기 과정으로 운영되고 있다는 측면에서 과정 운영의 성과로 ‘취업률’을 절대적인 잣대로 보는 것은 점점 더 어려워질 것으로 보이며, 취업률에 직접적인 영향을 미치는 수업내용과 수업방법에 대한 훈련기관의 경쟁력 확보가 매우 중요해질 것으로 보인다.

셋째, ‘현장 실무 능력’을 갖춘 훈련교사 선발이 중요하며, 훈련교사의 실무 감각을 유지하기 위한 연수 지원 체제 구축, 그리고 무엇보다도 우수한 훈련교사 유치를 위한 처우 개선이 필요하다. 기존과 같이 훈련기준에 따라 훈련 수업을 실시하는 것이 아니고, 훈련시장에서 훈련생의 선택을 받을 수 있도록 경쟁력 있는 수업을 만들어 나가야 한다는 점에서 훈련교사의 역할과 책무감이 높아지는 만큼, 이에 상응하는 훈련교사의 선발 및 처우 개선 등이 뒷받침되어야 한다.

넷째, 훈련과정 운영 중에 축적된 산업체, 수료생, 훈련생 요구 조사 결과의 활용도를 높일 필요가 있으며, 교수-학습 측면에서의 결과 반영이 필요하다.

다섯째, 훈련생의 편차에 대응하여, 훈련교사와 훈련생 간의 상호작용을 늘리고 완전학습을 위한 보충·심화 시스템을 갖추는 노력이 필요하다. 훈련생 개인 수준차가 크기 때문에 훈련교사는 훈련생의 수준을 확인하는 것이 무엇보다도 중요하며, 평균 수준에 못미치거나 수준 이상인 학습자를 위한 훈련방법 및 전략을 확보해야 한다.

여섯째, 교수-학습 과정에서 발생하는 경험, 노하우, 사례 등을 체계적으로 축적하여 훈련기관의 역량으로 직결시킬 수 있는 노력이 필요하다. ‘수업’에 훈련교사의 모든 역량을 집중시킨다는 의미에서, 수업계획서,

훈련일지 등의 문서 활동을 최소화하는 경우가 더러 발생하고 있다. 기존 수업계획서, 훈련일지 등이 실제로 형식적 수준에서 작성되었다는 측면에서 이들 기관들의 입장도 이해할 수 있으나, 전략적으로 보았을 때 각 훈련교사들이 갖고 있는 노하우와 역량을 훈련기관의 자산으로 축적할 수 있는 방법이 이러한 수업계획서, 훈련일지라는 점에서 이에 대한 재고가 필요하다. 또한, 훈련생의 과제물, 포트폴리오 등을 DB화하고 주제별로 분류해 놓는다면 훈련교사 변경이라든지 시간 강사를 활용해야 하는 상황에서 일정 수준의 수업의 질을 유지해 나갈 수 있을 것으로 보인다.

나. 실업자훈련정책 개선 방안

이 연구에서는 가장 큰 규모이며 대표적인 실업자직업훈련인 직업능력개발계좌제를 중심으로 사례 연구를 실시한 만큼, 계좌제 제도 내에서의 논의로 국한하고자 하며, 계좌제의 기본 취지와 골격을 유지하는 선상에서 개선 방안을 제안하고자 한다. 이러한 접근은 개선 방안에 대한 논의의 폭을 다소 좁힐 수 있으며, 내용 또한 소극적일 수 있을 것으로 보이나, 질적 연구 결과를 토대로 계좌제의 성과를 논의하기에는 한계가 있으며 계좌제의 틀을 벗어난 제도 개선 또한 실효성이 없기 때문이기도 하다. 계좌제의 기본 취지와 목적하에 교수-학습이 성과를 거두기 위해서는 기본적으로 정책적 측면에서 다음의 요건이 전제되어야 한다.

첫째, 훈련과정과 훈련생을 연계시켜 줄 수 있는 직업훈련상담 인프라가 강화되어야 한다. 구직자들이 자신이 훈련이 필요한지, 필요하다면 어떤 훈련을 받아야 하는 지에 대해 충분히 지원해 줄 수 있는 직업훈련상담 인프라가 갖추어져 있어야 한다. 이를 위해서는 현행 고용센터의

훈련 상담자의 양적, 질적 제고가 필요하다.

둘째, 훈련생의 직업훈련에 대한 합리적인 선택을 지원해 줄 수 있도록 정보 인프라가 강화되어야 한다. 훈련생의 합리적인 선택권을 보장해 주기 위해서는 훈련기관, 훈련과정 등에 대한 충분한 정보 제공이 필수적이다. 훈련과정에 대한 정보는 심사과정 중에 훈련기관이 충실하게 관련 정보를 제출할 수 있도록 하고, 훈련기관 평가 등을 활용하여 정보제공의 범위와 질적 정보를 제공해야 할 것이다. 이를 위하여 훈련기관에서 제출하는 정보의 종류를 좀 더 세분화, 구조화할 필요가 있으며, 훈련생들이 훈련과정 선정 시 주요하게 고려하는 요소에 대해서는 훈련기관에 대한 정보 요구 수준을 대폭 강화할 필요가 있다. 현재의 정보 제공 수준이 형식적이며 표면적인 부분이 많아 실제로 훈련생들에게 도움이 되지 않는 부분들도 있어서, 훈련생들이 필요로 하는 정보를 중심으로 각 항목을 요목화할 필요가 있다. 아울러 가장 중요한 훈련참여자의 평가가 적절하게 이루어져야 하며, 그 결과가 유용한 정보로 제공되기 위해서는 현재 시행하고 있는 수료생 만족도 조사 문항을 훈련생들이 원하는 정보로 재구성할 필요가 있다.

마지막으로, 훈련생의 요구를 충족시켜 줄 수 있는 충분한 훈련 과정 공급을 유도해 나가도록 제도 개선이 이루어져야 한다. 우수한 훈련기관의 참여를 유인할 수 있도록 각종 정책적 보완장치가 필요하다. 부실 훈련기관의 진입을 예방하기 위한 사전심사제도가 강화될 필요가 있으며, 이를 위해서 훈련기관이 심사를 신청할 수 있는 훈련과정의 수를 합리적인 수준으로 제한할 필요가 있다.

제1장

서론

- 제1절 연구의 목적과 필요성
- 제2절 연구 내용
- 제3절 연구 방법
- 제4절 연구의 범위 및 제한점

제1장 | 서론

제1절 연구의 목적과 필요성

직업, 산업 현장에서 필요로 하는 역량 있는 인력 양성은 직업훈련 본래의 목적, 기능이자 직업훈련 경쟁력의 핵심이라고 볼 수 있다.

직업훈련 경쟁력이라 함은 우선 ‘개인’적 차원에서는 산업 현장에서 필요로 하는 역량을 길러 직업 활동에 성공적으로 참여(취업)하며, 산업 현장에서 직업훈련을 통해 습득한 지식, 기술, 태도를 활용하여 일의 성과를 지속적으로 유지해 나갈 수 있는 능력을 길러줌을 의미한다.

‘기업’ 측면에서의 직업훈련의 경쟁력이라 함은, 산업 현장에서 바로 투입 가능한 인력을 공급해 줄 수 있는 직업훈련을 의미하며, 이때의 직업훈련에서 다루는 기술, 지식은 산업현장의 발전 속도, 즉, 급변하는 기술 변화를 반영함을 전제로 한다.

개인적, 기업적 차원 외에 ‘국가’적 측면에서 직업훈련 경쟁력이라 는 것을 논의해 보면, 이는 산업 현장의 인력 수요에 대응하여 체계적 이며, 원활하게 인력 공급이 이루어질 수 있는 직업훈련 시스템을 의미하게 되며, 이때의 공급이라 함은 단순한 양적 측면에서의 인력 공

4 직업훈련 경쟁력 강화를 위한 교수-학습 탐색 연구

급만을 의미하는 것은 아니며, 질적 측면, 즉, 산업 현장에서 필요로 하는 역량을 갖춘 인력을 공급하는 것이 될 것이다. 즉, 산업 현장과 직업훈련 현장의 양, 질적 측면의 적절한 매칭을 통해 적절한 규모와 적절한 내용의 직업훈련이 이루어지며, 직업훈련을 통해 배출된 인력이 적재적소에 배치되어 직업훈련의 효율성과 효과성(성과)을 담보해 낼 수 있는 ‘경쟁력’을 의미한다.

이러한 경쟁력 있는 직업훈련을 실시하기 위해서는 직업훈련의 하드웨어 인프라 측면뿐만 아니라 실제 훈련이 운영되기 위한 소프트웨어 측면의 노력과 투자가 지속적으로 요구된다. 훈련 인프라 및 하드웨어를 구축함으로써 훈련의 양적 기회를 확대함과 동시에, 훈련 현장에서 이루어지고 있는 훈련의 메커니즘, 소프트웨어에 관한 투자와 노력을 통해 훈련의 내실화 및 질적 제고를 꾀할 수 있기 때문이다. 국내 직업훈련 정책의 경우 하드웨어 투자를 중심으로 급속한 성장과 발전이 이루어져 온 데 반해, 소프트웨어적인 측면, 특히 직업훈련이 구현되는 메커니즘에 해당하는 ‘교수-학습’에 대한 투자와 관심은 상대적으로 부족하였던 것이 사실이다.

‘교수-학습’은 최근의 직업훈련 패러다임의 전환에 대응하기 위한 핵심 전략으로 부각되고 있다. 직업훈련은 기존의 단순한 지식, 기술 전달 수준에서 벗어나, 창의적이며 문제해결 능력을 갖춰 산업 현장에서 역량을 발휘할 수 있는 인력을 양성하는 데 주력하고 있다. 즉, 직업훈련 수료생들이 직업훈련 현장에서 배운 지식과 기술을 토대로 바로 산업 현장에 투입될 수 있어야 하며, 이들의 현업 적용 능력이라 함은 업무에 대한 기계적, 수동적, 반복적인 적용 방식을 뛰어넘어, 업무에서 발생할 수 있는 문제와 상황에 대처할 수 있는 문제해결능력

과 창의력을 겸비할 수 있도록 하는 데 주력하고 있다. 이를 통해 직업훈련이 산업 현장에서 필요로 하는 역량을 갖춘 우수한 인력을 공급할 수 있으며, 궁극적으로 국가 산업의 경쟁력을 갖추는 데 기여할 것으로 보고 있다.

이러한 직업훈련 패러다임 전환을 위해서는 폐쇄적, 일률적인 전통적 교수-학습 체제를 탈피하여, 직업 세계의 역동성, 다양성을 반영하며 산업 현장과 긴밀하게 연계된 통합적, 융통적인 교수-학습 체제로의 대전환이 필수적이다. 이와 같이 직업훈련 경쟁력 강화 측면에서 국내외적으로 직업훈련에서 ‘교수-학습’의 중요성과 필요성이 크게 대두되고 있음에도 불구하고, 아직까지 국내에서는 직업훈련 교수-학습에 대한 체계적인 연구가 수행되지 못하고 있는 실정이다.

본 연구에서는 직업훈련 경쟁력 강화 측면에서 교수-학습의 발전 전략과 방안을 모색하기 위하여, 국내 직업훈련기관들에서 이루어지고 있는 교수-학습의 실제적인 사례를 담아내고자 한다. 다년간 국내 실업자직업훈련에 참여하여 경쟁력 있는 훈련기관으로 평가받아 온 직업훈련기관을 대상으로, 이들 기관에서 교수-학습이 실제로 어떻게 이루어지고 있는지를 살펴보고자 한다.

각 기관별 교수-학습의 특성과 강점뿐만 아니라, 직업훈련분야에서 그간 교수-학습에 대한 투자와 관심이 높지 않았다는 측면에서, 이들 기관들의 교수-학습과 관련된 많은 약점, 한계, 문제점 등도 드러낼 수 있을 것으로 보았다. 각 기관에서 노출되는 직업훈련 교수-학습의 약점, 문제점은 훈련기관 차원에서 자구적인 노력과 투자를 통해 개선해 나가야 할 측면과 국가 정책적 측면에서 구조적으로 해결해 나가야 할 측면으로 구분될 수 있을 것이다. 전자의 경우, 훈련기관의 교

6 직업훈련 경쟁력 강화를 위한 교수-학습 탐색 연구

수-학습 개선을 위한 실천 전략을 제시함으로써 이에 대한 해결책과 대안을 논의하고자 한다. 후자의 경우, 국가 차원에서 직업훈련 정책적 측면에서의 대응책을 살펴보고자 한다.

즉, 동 연구는 직업훈련 현장에서 이루어지고 있는 직업훈련의 실제적인 사례를 파악하여 교수-학습의 현황과 문제점을 진단하는 데 주된 목적이 있으며, 이를 구체적으로 제시하면 다음과 같다. 첫째, 이론적으로 직업훈련 교수-학습 패러다임, 특성, 영향 요인 등을 살펴봄으로써 직업훈련 교수-학습에 대한 기본적인 접근 방향 및 틀을 도출하고자 한다. 둘째, 실제적 측면에서 직업훈련기관의 교수-학습 사례를 심층적으로 분석하여 현장에서 이루어지고 있는 교수-학습의 구체적인 실태를 탐색하고자 한다. 이 연구의 핵심이라고 볼 수 있으며, 연구 분석틀을 토대로 실제로 교수-학습이 이루어지는 실태를 요소별, 절차별로 현황과 문제점을 살펴보고자 한다. 셋째, 이러한 이론적, 실제적 연구 결과를 토대로, 직업훈련 경쟁력 강화 측면에서의 교수-학습 개선 방안을 제시하고자 한다. 이론적 측면에서 도출된 직업훈련 교수-학습 기본 방향과, 실제 직업훈련기관 사례에서 도출된 직업훈련 교수-학습 현상 간에 발생하는 격차를 줄여 나가기 위하여, 훈련기관 및 훈련정책 차원에서 고려해야 할 교수-학습 개선 방안을 논의하고자 한다.

제2절 연구 내용

이 연구는 다음과 같은 연구 내용을 중심으로 추진되었다.

첫째, 직업훈련에서의 교수-학습의 의미와 그 특성 그리고 최근의 동향을 전반적으로 고찰하고자 하였다. 아울러 직업훈련 교수-학습에 미치는 관련 요소, 변인, 절차 등을 분석하였다. 이를 토대로 이 연구의 직업훈련 교수-학습 접근 방향을 수립하였고 연구 변인 및 분석틀을 도출하였다.

둘째, 현재까지의 직업훈련정책의 위치파악과 방향 정립을 위하여 직업훈련의 연혁과 정책 변화를 살펴보고 직업능력개발계좌제에 대한 도입배경과 성과를 되돌아보았다. 또한 직업능력개발계좌제 도입의 긍정적/부정적 측면들을 바탕으로 향후 정책 방향을 제시하였다.

셋째, 고용노동부 기관 평가사업 자료를 분석하고 직업훈련기관 관계자를 대상으로 운영 업무 프로세스를 도출하여 각 업무 단계별로 교수-학습의 요소, 단계가 어떻게 구현되는지를 구체적으로 파악하였다. 이를 토대로 전반적인 국내 직업훈련기관 운영현황 및 수준을 파악하고 연구 대상 선발 방향과 기준을 수립하였다.

넷째, 직업훈련기관 대상 교수-학습 사례분석을 위하여 연구 대상 선정, 조사 방법을 위한 구체적인 방향과 도구를 설계하였고, 직업훈련기관 대상을 선정하여 사례 연구를 실시하였다. 주요 분석내용은 크게 투입 요소별 관점과 교수-학습 단계별 관점에서 살펴보았다.

다섯째, 직업훈련 경쟁력 강화를 위한 훈련기관의 직업훈련 교수-학습 개선 방안으로 훈련기관 운영 측면과 수업 운영 측면에서의 전략을 살펴보았다. 또한 정부 직업훈련정책 측면에서 현행 실업자훈련정책의 개선 방안을 제안하였다.

제3절 연구 방법

1. 문헌연구

이 연구에서 직업훈련기관의 교수-학습 사례 연구를 위한 개념적인 틀을 마련하기 위하여 직업훈련 교수-학습 개념, 특성, 동향, 모델 관련 연구물과 직업훈련 교수-학습 영향 요인에 대한 이론을 수집하고 분석하였다. 또한 직업훈련 교수-학습에 영향을 미치는 실업자직업훈련의 정책변화와 관련된 자료를 살펴보았다. 이를 통하여 직업훈련에서의 교수-학습 특성, 최근 동향, 전략 및 방법을 도출하였고, 실업자 직업훈련정책의 배경과 성과를 정리할 수 있었다. 또한, 직업훈련기관의 교수-학습 현황 파악을 위하여 2010년 직업훈련기관 평가 자료를 수집함으로써 현 상황에 대한 객관적인 데이터를 수집, 분석할 수 있었다.

2. 사례 조사

사례분석을 위하여 기관별 기초 자료 수집·분석과 더불어 기관 방문과 수업 참관이 이루어졌다.

가. 연구 대상 기관 선정

연구 대상 기관은 다음과 같은 선정 절차에 따라 최종 훈련기관을 선발하였으며, 절차의 주요 내용을 제시하면 다음과 같다.

1단계에서는 실업자훈련 관련 일정 수준의 실적과 경력을 갖춘 훈련기관들을 선발하기 위해 2009~2010년 직업훈련기관 평가에서 B등급 이상의 기관 리스트를 작성하였다.

2단계에서는 동종 업계 및 전문가로 구성된 선정위원회를 통해 1차 대상 기관 중 수요자 인지도 및 훈련시장 평판이 높은 기관들로 2차 사례 대상 기관 리스트를 압축하였으며, 2단계에서 추출된 리스트에 대하여 추가 필터링 작업에 대한 가이드가 제시되었다. 첫째, 2010년 평가결과 중 평균취업률, 동일직종취업률 등으로 구성된 훈련성과 점수가 평균 점수(34.99)보다 낮을 경우 제외, 둘째, 2010년 고용노동부로부터 행정조치(처분) 사항이 있을 경우 제외를 원칙으로 하였다.

다음 3단계에서는 2차 사례 선정 기관을 대상으로 위에서 제시한 가이드에 따라 평균 취업률 등의 성과 분석, 행정조치사항에 대한 검토 과정을 거쳐 3단계 기관 리스트로 압축하였다.

4단계에서는 3단계 리스트의 기관을 대상으로 훈련분야별, 지역별 안배를 거친 후 평균취업률을 우선순위로 하여 최종 4단계 리스트를 완성하였다(총 13개).

마지막으로 5단계에서는 4단계 리스트 검토 및 최종 연구 대상기관이 확정되었다. 이때 훈련기관의 대표 훈련과정 선정이 이루어졌다. 대표 훈련과정은 2010년 기관 평가 시 대표 훈련과정으로 평가받았던 과정이면서 현재까지 계좌제 형태로 운영되고 있는 과정을 선정하는 것을 원칙으로 하였다. 12개 기관의 경우 이에 부합하는 과정들이 선정되었으며, 1개 기관은 현재 동일 과정이 직업능력개발계좌제로 운영되지 못하고 있어 동일 분야의 유사 과정으로 선정하였다.

이러한 절차를 거쳐 최종 선정된 연구 대상 기관의 분야, 지역별 분포 현황을 살펴보면 다음과 같다.

〈표 1-1〉 연구 대상 기관 현황

분류	내용
분야	기계(3), 사무관리(2), 정보통신(3), 이·미용/의료/조리(5)
지역	서울(4), 경기도(3), 충청도(2), 경상도(2), 전라도(2)

나. 분석틀 개발

문헌분석을 통하여 사례분석을 위한 기본 방향 및 분석틀이 도출되었으며, 사례 분석틀은 전문가 검토 과정을 거쳐 보완 작업이 이루어졌다. 사례 분석틀은 크게 투입 요소별 분석 항목과 교수-학습 단계별 분석 항목으로 구성되었다(상세 내용은 제3장 참조).

투입 요소에서는 1) 환경 요소(산업 환경 특성, 훈련기관 특성, 정부 정책 특성), 2) 기본 요소(훈련과정 특성, 학습자 특성, 교수자 특성), 3) 실행 요소(교수-학습방법 특성, 교수-학습매체 특성)로 나누어 특징 분석이 이루어졌으며, 교수-학습 단계별 관점에서는 1) 수업 전(분석·설계·개발 단계), 2) 수업 중(실행 단계), 3) 수업 후(평가 단계)로 나누어 언제, 누가, 어떻게, 무엇을, 왜 수행하였는지를 체계적으로 밝혀 나가고자 하였다.

다. 기관별 기초자료 분석

최종 선정된 직업훈련기관의 훈련과정 운영상에서의 교수-학습 실태를 파악하기 위하여 훈련기관 정보와 훈련과정에 대한 정보를 수집하였다. 훈련기관 정보는 훈련기관 연혁, 조직, 인력, 주요 사업 분야 등으로 파악하였고, 훈련과정은 대표 과정으로 선정된 분야에 대해 과

정 기획에서부터 수업 운영, 평가 전반에 대한 현황과 특성, 그리고 훈련분야의 인력 수요, 구인 및 구직 측면의 특성, 이에 대한 취업 지원 전략을 파악하는 것으로 진행하였다.

라. 면담 조사

사례 연구를 수행하기 위하여 연구 분석틀에 의거하여 선정 기관에 대한 면담 조사가 실시되었다(연구 분석틀은 제3장 참조).

주요 면담 내용을 제시하면 다음과 같다. 첫째, 기관 경영진을 대상으로 훈련기관 전반적인 운영 상황을 파악하였고, 둘째, 기획/운영진과 훈련교사를 중심으로 전반적인 훈련과정 업무 내용을 도출하였고, 셋째, 대표 과정 훈련교사와 수업 전·중·후에 이루어지는 교수-학습 파악이 이루어졌으며, 넷째, 훈련생을 대상으로 교수-학습에 대한 요구와 만족도를 파악하였다. 이외에도 전자우편, 전화를 통한 비공식적 면담이 지속적으로 수행되었다. 연구진 간의 면담 내용에 대한 일관성 있는 해석을 위하여 연구대상 기관 면담 시 이루어졌던 모든 면담 내용은 면담 대상자 동의하에 녹음이 진행되었으며, 동시에 전문 스크립터에 의한 녹취가 이루어졌다. 이와 같은 면담 내용을 바탕으로 연구진 간 회의를 거쳐 분석이 진행되었다.

마. 수업 참관 및 설문 조사

기관 방문을 통해 전반적인 훈련 인프라 및 환경을 파악하였으며, 대표 과정 수업 참관을 통해 수업 중 훈련 상황을 분석하고자 하였다. 수업 참관과 함께, 훈련생의 교수-학습에 대한 요구와 의견을 파악하

기 위하여 설문조사를 실시하였다. 설문조사는 9월15일부터 21일에 걸쳐 대표 훈련과정을 수강하고 있는 훈련생들을 대상으로 수업 시간을 할애하여 실시되었으며 구조화된 질문지에 응답하는 형태로 진행되었다. 설문 내용은 수강목적, 수강경로, 기관 및 과정선정 시 고려사항, 수업 요소 중요도와 만족도, 과정수준과 애로사항, 취업을 위한 바람직한 수업방향에 대한 생각 등에 관한 질문으로 구성되었다. 조사 결과 분석은 SPSS Window/Ver.18로 하였고, 각 문항의 성격에 따라 빈도 분석과 주요 변인별 교차분석, 그리고 t검정을 적용하였다.

3. 전문가협의회 개최

연구의 전반적인 수행 방향, 사례연구 대상 선정, 사례조사 분석 도구 개발, 연구 결과물 검토를 위하여 관련 전문가를 대상으로 전문가협의회(선정위원회 포함)를 실시하였다. 회의의 주요 내용을 살펴보면 다음과 같다.

첫째, 직업훈련기관의 교수-학습 특성 파악 및 전반적인 연구 방향 수립을 위하여 전문가협의회를 실시하였다. 둘째, 사례 기관 선정 기준, 방식을 결정하고, 최종 사례 기관을 선정하기 위하여 선정위원회를 개최하였다. 셋째, 훈련기관 교수-학습 연구들 및 변인 검토를 위하여, 넷째, 연구 결과 공유 및 교수-학습 발전 방향을 모색하기 위하여 전문가협의회를 개최하였다.

제4절 연구의 범위 및 제한점

동 연구의 범위는 연구의 실효성과 파급 효과 등을 고려하여 고용노동부 지원이 이루어지고 있는 직업훈련으로 한정하였다. 고용노동부 직업훈련 중에서도 구직자(신규실업자, 전직실업자 등)를 대상으로 취업에 필요한 훈련을 실시하는 것을 목적으로 하는 양성훈련으로 범위를 한정한다. 실업자직업훈련에는 직업능력개발계좌제, 국가기간·전략산업직종훈련, 사업주 양성훈련이 있으며, 이 연구에서는 가장 큰 규모이며 대표적 실업자직업훈련인 ‘직업능력개발계좌제’로 한정하여 연구를 진행하였다. 동 연구가 시행되고 있는 2011년은 실업자훈련이 기존 물량배정 방식에서 직업능력개발계좌제로 전면 전환이 이루어지고 있는 시점으로, 이 연구를 통해 기존의 물량배정 방식의 실업자훈련에서 ‘직업능력개발계좌제’로의 전환이, 직업훈련 현장의 ‘교수-학습’에 미치는 직간접적 영향을 살펴볼 수 있는 계기가 될 것으로 기대된다.

교수-학습은 기본적으로 수업을 통해 집약적으로 표출이 되나, 수업을 결정하는 교수-학습 요소들이 수업 상황 하에서만 도출되는 것이 아니므로, 동연구에서는 단순히 수업의 관점에만 머무르지 않고 훈련과정 운영 전반적 측면에서 교수-학습 관련 변인들을 통합적, 총체적으로 접근하고자 하였다.

동 연구는 사례 연구를 기반으로 교수-학습 실태를 살펴보는 질적 연구로서, 연구 결과를 전체 실업자훈련의 교수-학습 실태로 확대, 해석하는 데는 한계가 있음을 밝히는 바이다.

제2장

실업자직업훈련 정책과 직업능력개발계좌제

제1절 실업자직업훈련의 연혁과 정책 변화

제2절 직업능력개발계좌제의 도입배경과
성과

제3절 시사점

제2장 | 실업자직업훈련 정책과 직업능력개발계좌제¹⁾

제1절 실업자직업훈련의 연혁과 정책 변화

우리나라에서 직업훈련에 관한 제도적 틀이 마련된 시기는 1967년이다. 그 이전에도 직업훈련과 관련한 다양한 제도가 있었지만, 1967년 ‘직업훈련법’이 제정되면서 제도적 틀이 세워진 것이라고 볼 수 있다. 당시 국가 주도의 경제개발에 따라 기술계 인력수요가 급증하였고, 무기능 인적자원이 많아 기술·기능인력의 양성과 무기능 인력의 직업능력개발을 위한 직업훈련에 관한 국가제도가 정비될 필요가 있었던 것이다. 따라서 1967년 이후 상당기간 동안 직업훈련정책은 기술·기술인력에 대한 효과적 양성에 초점이 맞추어져 있었다.

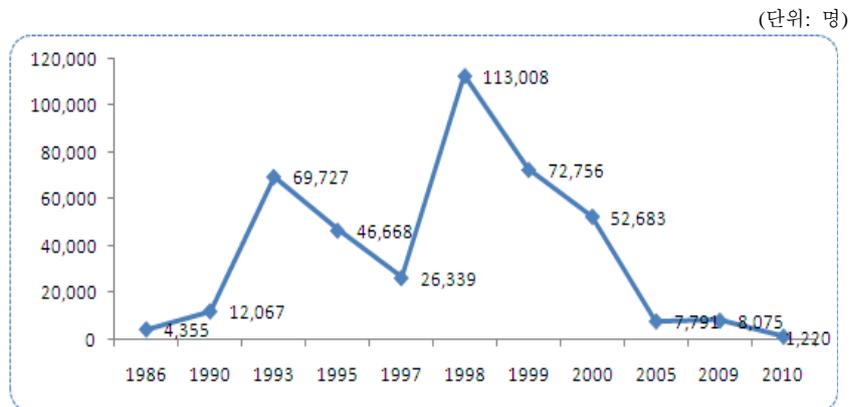
반면 실업자에 대한 체계적인 직업훈련지원제도는 1986년 ‘실업자전업촉진훈련’이 실시되면서 시작되었다. 1993년 실업자전업촉진훈련은 노동부가 주도한 6개 부처의 유사한 직업훈련의 통합으로 ‘고용촉진훈련’으로 바뀌었다. 고용촉진훈련은 6개 부처의 유사한 훈련을 통합한 만큼 그 대상이 실업자로 제한되어 있지는 않았다. 실업자 이외

1) 집필자: 정원호(고용노동부). 집필자가 작성한 원고 내용을 일부 수정, 보완하여 실었음.

에 생활보호대상자, 영세농민, 비진학 중·고 3학년 재학생 등 훈련대상은 다양하였다.

고용촉진훈련의 시행은 노동부와 시·군·구가 같이하였다. 노동부는 고용촉진훈련의 훈련기본계획을 수립하였고, 시·군·구는 훈련을 실시할 훈련기관을 지정하는 등 실질적인 집행을 하였다. 고용촉진훈련의 규모는 1986년에 4,355명이었으나 IMF외환위기가 본격화된 1998년에는 11만 3,008명까지 급증하였다. 이후 지역실업자직업훈련으로 명칭이 변경된 고용촉진훈련은 2010년부터는 농어민으로 한정되어 운영되고 있으며, 그 규모도 2010년에는 1,220명으로 급감하였다.

[그림 2-1] 고용촉진훈련의 훈련인원 추이



자료: 노동부, 『노동백서』 각 연도와 『직업능력개발사업현황』 각 연도에서 재구성

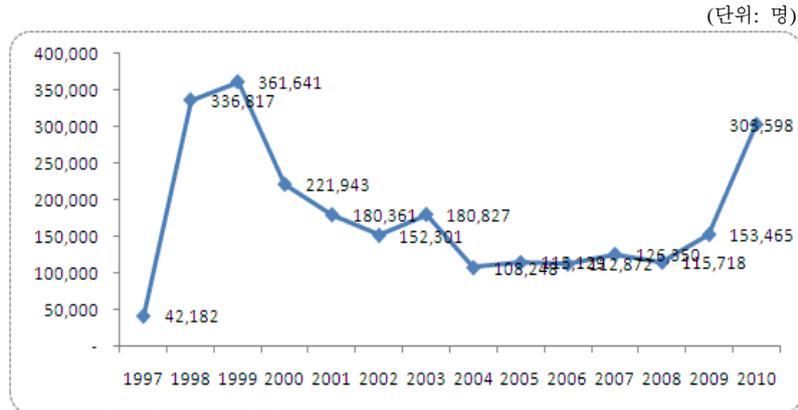
고용보험법이 제정되면서 실업자를 위한 새로운 직업훈련제도가 도입되었다. 고용보험법은 1993년에 제정되어 1995년 7월부터 시행되었다. 고용보험법은 3개의 사업으로 구성되어 있는데, 그중 하나가 직업

능력개발사업이다. 그리고 직업능력개발사업 중 하나가 ‘실업자재취직 훈련’이다.

제정 고용보험법부터 노동부장관은 피보험자였던 실업자의 재취직 촉진을 위한 직업훈련·교육훈련 또는 강습을 실시할 수 있었다. 그리고 기본급여의 수급자격이 없는 자에 대해서는 훈련수당(최저임금의 70%와 가족수당 1인당 월 3만 원, 교통비 월 3만 원)을 지급하였다. 이 당시 특이한 점은 고용보험법상의 직업능력개발사업의 적용이 유보되었던 ‘직업훈련의무업체’도 실업자재취직 훈련비용으로 0.05%의 요율을 적용받았다는 것이다. 고용보험법 제정 당시에는 실업률이 높지 않았고, 법 시행 초기여서 실업자재취직훈련에 참여한 근로자는 많지 않았다. 외환위기 직전인 1997년에도 1,949명에 불과하였다.

우리나라에서 실업자직업훈련이 본격적으로 확대된 것은 1998년의 IMF외환위기를 극복하기 위한 정부의 실업대책으로서 실업자직업훈련이 실시되면서부터이다. 1997년 공공훈련을 포함하여 실업자와 관련된 정부의 직업훈련 지원인원은 4만 2,182명이었다. 그러나 1998년 이들 인원은 33만 6,817명으로 8배로 급증하였다. 1998년에는 고용보험법상의 실업자재취직훈련의 훈련인원도 16만 3,111명으로 전년도 대비 8,269.0%가 증가하였다. 실업자직업훈련의 규모는 이후 외환위기가 진정되면서 1999년 36만 1,641명을 정점으로 감소하여 2000년 이후에는 10만 명대를 유지하였다. 그러나 2010년 「직업능력개발계좌제」가 전면 시행되면서 다시 급증하여 2010년에는 30만 3,598명이 실업자 직업훈련에 참여하였다.

[그림 2-2] 실업자직업훈련의 훈련인원 추이



자료: 노동부, 「노동백서」 각 연도와 「직업능력개발사업현황」 각 연도에서 재구성

IMF외환위기가 본격화된 1998년부터 실업자직업훈련은 그 종류도 다양해졌다. 이전에는 고용촉진훈련과 고용보험법상의 실업자재취직 훈련만 있었다. 그러나 외환위기는 고용보험제도의 보호를 받지 못하는 많은 고용보험 미적용 사업장의 실직자나 신규 실업자를 양산하였다. 이로 인하여 일반회계를 재원으로 하는 ‘취업훈련’이 신규실업자와 고용보험 미적용 실직자를 대상으로 실시되었다.

취업훈련은 시작 첫해인 1998년에는 대학이나 전문대를 선정하여 실시하였으나, 1999년 하반기부터는 모든 훈련기관을 대상으로 실시되었다. 이후 2008년부터는 ‘신규실업자훈련’으로 명칭이 변경되었다. 1998년에는 고학력 미취업자대책의 일환으로 ‘취업유망분야 훈련’이 도입되기도 했다. 이 훈련은 초기에는 4년제 대졸 미취업자를 대상으로 실시되다가 전문대졸 미취업자까지 확대되어 실시되었다. 1999년에는 ‘지식기반서비스분야 훈련’이 실시되었다. 이 훈련은 미취업자

및 고용보험 미적용사업장 실직자를 대상으로 국제금융, 문화, 관광, 인터넷, 영상분야 등 지식기반서비스분야에 대한 훈련을 실시한 것이다. 지식기반서비스분야 훈련은 2000년에 취업유망분야훈련으로 통합되었다. 2003년에는 취업유망분야훈련은 취업훈련에 통합되었다. 2002년에는 ‘창업훈련’도 취업훈련에 통합되었다. 창업훈련은 실업자 중 창업하고자 하는 자 또는 재취직이 곤란한 자를 대상으로 창업과 경영에 필요한 제반 정보를 제공하고, 실무와 전문기술·기능을 습득하게 하는 훈련이었다.

실업자재취직훈련은 ‘전직실업자훈련’으로, 취업훈련은 ‘신규실업자훈련’으로 바뀌어 현재까지 실시되고 있다. 다만 2011년부터 이들 두 훈련은 「직업능력개발계좌제」로 그 운영방식이 변경되었다.

〈표 2-1〉 실업자직업훈련 종류별 훈련인원 현황

(단위: 명)

구분	1998	1999	2000	2005	2010
전직실업자훈련 (실업자재취직훈련)	170,096	226,356	120,296	64,179	26,088 [206,739]
지역실업자직업훈련 (고용촉진훈련)	113,008	72,756	52,683	7,791	1,220
신규실업자훈련 (취업훈련)	24,313	28,801	21,511	19,160	12,390 [78,330]

자료: 노동부, 「직업능력개발사업현황」 각 연도에서 재구성

실업자직업훈련은 시대적 상황에 따라 다양한 문제점을 드러내기도 했다. IMF외환위기 이전에는 고용보험법상의 실업자재취직훈련의 경우 제도의 활용도가 낮아 주로 수혜자를 확대하는 데 관심의 초점이 모아져 있었다. 반면 고용촉진훈련은 높은 중도탈락률과 낮은 취업률이

문제점으로 지적되었다. 1996년 고용촉진훈련의 중도탈락률은 17.8%, 취업률은 45.8%였다.

〈표 2-2〉 고용촉진훈련의 중도탈락률 및 취업률 추이

(단위: 명, %)

구분	훈련인원	중도탈락률	취업률
1993	69,727	15.6	53.0
1994	57,654	16.4	46.5
1995	46,668	13.4	44.1
1996	37,536	17.8	45.8

자료: 고용노동부 내부자료

실업자재취직훈련의 참여자가 적은 것은 제도 시행 초기에 나타나는 홍보부족, 제공되는 훈련과정의 다양성 부족, 대학 등 교육훈련기관의 참여 부진 등에서 기인한 것이었다. 반면 고용촉진훈련의 성과 부진은 훈련희망자들이 원하는 직종과 제공되는 훈련과정 간의 불일치, 중앙정부와 지방자치단체 간의 분산된 운영체제 등에서 기인한 것이었다. 그러나 이러한 문제점에 대한 본격적인 논의가 진행되기도 전에 외환위기에 따라 새로운 국면을 맞이하게 된다.

외환위기를 극복하기 위한 실업대책 중 직업훈련정책은 급속히 늘어난 실업자를 신속하게 직업훈련제도 속으로 편입하는 것이었다. 따라서 이 당시 실업자직업훈련의 규모는 급격하게 증가하였다. 따라서 외환위기 이후의 실업자직업훈련의 문제점은 급격한 양적 증가에 따른 질적 저하와 부실 훈련의 발생 가능성이었다. 결국 이러한 문제는 어느 정도 현실화되어 높은 중도탈락률과 상대적으로 만족스럽지 못한 취업률로 나타났다.

〈표 2-3〉 전직실업자훈련(실업자재취직훈련)의 중도탈락률 및 취업률

(단위: 명, %)

구분	실시 인원	수료 인원	취업인원			중도 탈락	중도 탈락률	취업률
			수료후 취업	조기취업				
1998	106,943	73,320	15,571	-	-	33,623	-	-
1999	161,641	93,268	58,220	36,223	21,997	46,376	28.7	50.5
2000	106,718	68,502	44,249	30,798	13,451	24,765	23.2	54.0
2005	47,060	32,578	24,951	18,567	6,384	8,098	17.2	64.0
2009	73,248	53,907	44,267	34,559	9,708	9,630	13.1	69.6

자료: 노동부, 『직업능력개발사업현황』 각 연도에서 재구성

이러한 문제점을 해소하기 위하여 정부는 다양한 측면에서 정책적 노력을 하였다. 그중 하나가 1998년에 시범 도입된 ‘직업훈련카드시스템’이다. 직업훈련카드시스템은 전국에 흩어져 있는 훈련생에게 카드를 발급하여 훈련기관에서 수작업으로 확인하던 출석관리를 전산으로 하도록 하여 출결관리를 간소화한 제도이다. 1998년도의 시범결과를 토대로 1999년에는 충남·북 전 지역으로 확대되었다. 2001년부터는 우체국 현금카드를 활용하여 실업자직업훈련에 전면 도입되기도 했다. 그 결과 지방노동관서와 훈련기관의 행정업무가 대폭 축소되었다. 매 시간 출석부로 출석을 확인하는 경우보다 실질적인 훈련가능시간이 늘고 훈련비, 훈련수당 지급이 자동화되어 행정업무도 효율화되었다.

2001년에는 다양한 제도 개선이 이루어졌다. ‘직업훈련상담 의무제’가 도입된 것도 이 시기였다. 고용센터에서 직업훈련상담을 받은 구직자만이 실업자직업훈련을 받을 수 있었다. 이전까지는 훈련기관은 훈

련생을 모집하여 바로 훈련을 실시할 수 있었다. 산업계 수요에 맞는 훈련과정을 확대하고 훈련과정의 질적 수준을 높이기 위하여 「훈련과정심사위원회」의 운영 방법도 대폭 개선되었다. 의례적이고 형식적인 운영에 그쳤던 위원회의 운영을 실질화하였다. 위원회에 학계, 훈련계 등 실무전문가들이 필수적으로 참여하도록 의무화하여 위원회의 전문성을 강화하였다. 훈련과정심사에 관한 전국단위의 기준을 마련하여 위원회의 객관성 및 통일성을 보장할 수 있도록 하였다.

이 당시 또 하나의 정책적 시도는 ‘직업훈련목표관리제’의 도입이다. 이 제도는 훈련기관이 사전에 취업률, 자격증취득률, 중도탈락률 등 주요 지표에 대한 목표를 제시하고, 그 달성 여부에 따라 실업자직업훈련 참여 여부와 지원수준을 달리 적용받았던 것이다.

2004년에는 1998년 훈련비용 단가제도 시행과 더불어 계속되어 왔던 훈련기관별 훈련비의 차등지원방식이 폐지되었다. 1998년도에 도입된 훈련비용 단가제도와 더불어 시행된 훈련기관별 훈련비 차등지원방식은 훈련기관별로 훈련비의 시장가격이 차별화되고 있어 직업능력개발훈련시설과 학원 등 그 밖의 훈련기관에 대하여 훈련비를 차등화한 것이다. 그러나 2004년 9월부터는 이러한 차등 지원이 훈련기관 간 공정한 경쟁환경을 저해한다는 취지하에 모든 훈련기관에 동일한 조건으로 훈련비용을 지원하는 것으로 변경되었다. 2004년도의 또 하나의 제도 개선은 훈련수료생에 대한 사후관리기관의 변경이다. 이전까지는 훈련수료생에 대한 사후 관리기간은 수료 후 3개월이었으나, 이때부터는 6개월로 연장되었다. 따라서 훈련기관은 훈련 종료일로부터 6개월간 고용정보의 제공 등 적극적인 취업알선 서비스를 제공하여야만 했다.

그러나 무엇보다도 가장 큰 정책변화는 2008년부터 시범 도입된 「직업능력개발계좌제」이다. 직업능력개발계좌제 도입은 실업자직업훈련이 본격적으로 시행되었던 1998년부터 꾸준히 논의되어 왔으나, 2008년에 이르러 시행되기 시작한 것이다. 직업능력개발계좌제의 도입배경과 그 성과 등은 다음 절에서 좀 더 자세하게 살펴보겠다.

제2절 직업능력개발계좌제의 도입배경과 성과

종전 실업자직업훈련은 공급자 중심의 전달체계였다. 직업능력개발계좌제는 이러한 공급자 중심의 직업훈련에 대한 새로운 대안으로 도입되었다. 직업훈련의 성과를 높이고 훈련시장의 활성화를 위해서는 공급자 중심의 규제에서 탈피하여야 했다. 아울러 훈련시장의 기능 회복을 위해서는 개인적 수요에 입각하여 자기 주도적으로 참여하는 훈련시스템이 요구되었던 것이다. 직업능력개발계좌제는 훈련생의 훈련선택권을 확대하고, 훈련시장의 진입장벽과 규제를 완화하여 훈련시장의 활성화와 훈련의 질을 높이며, 정부는 심층상담과 정보제공 등 고용지원서비스와의 연계를 강화하여 훈련성과와 자원배분의 효율성을 제고하기 위하여 도입된 것이다.

경제·사회적 환경과 고용여건의 변화로 노동시장의 유연성은 확대되고 있다. 변화된 환경은 고용안정성과 원활한 노동이동을 위한 정부의 역할을 요구하고 있었다. 특히 능력개발을 통하여 실업에서 더 나은 일자리로 재도약할 수 있도록 지원해야 하는 것은 정부의 중요한 정책과제로 대두되었다. 뿐만 아니라 고용 및 소득단절에 따른 반복적

으로 빈곤을 경험하는 근로빈곤층(working poor)이 늘어나고 있어 이들에 대한 직업능력개발 지원 강화가 중요한 정책과제로 등장하고 있었다.

이러한 상황에서 1997년 이후 대량실업상황에서 실업대책으로 시행되어 왔던 실업자직업훈련은 새로운 정책요구에 능동적으로 대응할 수 있는 형태로 운영되고 있지 못하다는 지적을 받고 있었다. 특히 훈련규모와 시장은 양적으로 확대되었으나, 정부주도의 물량배정방식은 시장의 효율성을 교란시키고 질적 성숙을 정체하게 하는 원인으로 작용하고 있다는 평가를 받고 있었다.

종전 실업자직업훈련의 문제점을 살펴보면 다음과 같다.

첫째, 종전 실업자직업훈련은 훈련수요와 공급 간에 미스매칭의 문제를 안고 있었다. 훈련과정은 인력수요자인 사업체 수요를 반영하지 못하고 훈련기관이나 실업자가 희망하는 직종으로 편중되어 있었다. 훈련인원의 70% 이상이 서비스, 정보통신, 사무관리, 기계·장비 등 4개 직종을 차지하고 있었다.

둘째, 훈련과정 심사가 적절하게 운영되고 있지 못하였다. 종전 실업자직업훈련의 훈련과정 심사는 지방노동관서별로 설치된 「훈련과정 및 훈련기관 심사위원회」에서 이루어졌다. 훈련과정 및 훈련기관 심사위원회는 위원장을 포함하여 15명 이내로 구성되었다. 위원은 고용지원센터 공무원, 학계, 노동계, 전문연구기관, 직업훈련기관 등의 직업훈련전문가, 기업체 인력개발실무자 등이었다. 종전 실업자직업훈련은, 전직실업자는 고용보험 가입 이력이 있는 실업자, 신규실업자는 고용보험 가입 이력이 없는 실업자를 대상으로 지방노동관서에서 인정한 훈련과정에서 실시되었다. 지방노동관서는 훈련과정 및 훈련기관 심사위원회의 심의를 거쳐 훈련과정을 인정하였다.

[그림 2-3] 4개 직종의 실업자직업훈련 참여자 비중

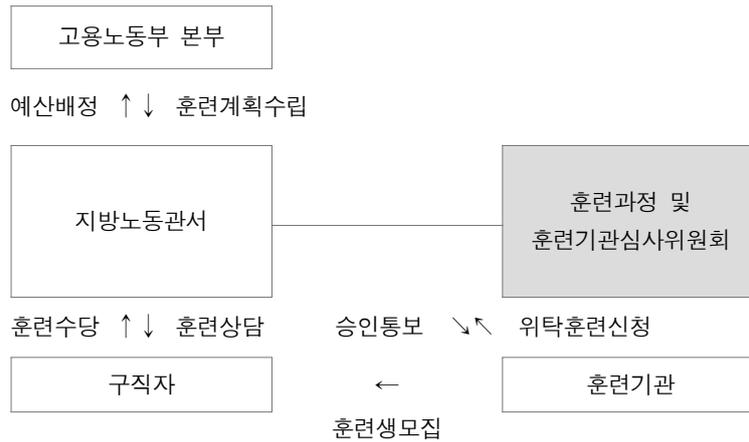


주: 4개 직종은 서비스, 정보통신, 사무관리, 기계·장비
 자료: 노동부, 「직업능력개발사업현황」과 연도에서 재구성

<표 2-4> 주요 유형별 실업자직업훈련 개요

구 분	전직실업자훈련	신규실업자훈련	농어민 지역실업자직업훈련
훈련대상	고용보험적용 사업장에서 실직한 만 15세 이상의 근로자로서 직업안정기관에 구직등록을 하고 직업훈련을 희망하는 자	신규미취업자, 고용보험 미적용 실업자로 직업안정기관에 구직등록을 하고 직업훈련을 희망하는 실업자	농어업인과 그 가족(고용보험적용 여부와 관계없이 신청가능)
훈련기관 및 과정	고용노동부가 인정한 훈련기관 및 훈련과정		자치단체가 인정한 훈련기관 및 훈련과정
훈련기간 및 수강횟수	훈련기간은 1개월~1년, 취업 전 3회까지 훈련수강 가능		
훈련신청 절차	지방노동관서 고용센터에 구직등록을 하고 훈련상담을 받고 고용노동부장관으로부터 승인(지정) 받은 훈련기관에 수강등록 신청한 후 훈련 이수		거주지 관할 시·군·구(읍·면·동)에 수강신청 및 구직등록 후 훈련기관에 수강등록 신청 후 수강
지원내용	교통비 5만 원(1일 훈련시간이 4시간 이상이고, 월평균 80시간 이상 훈련과정 수강자, 단위기간(1월)의 출석일수가 소정훈련일수의 100분의 80 이상일 것) 식비 6만 6천 원(1일 훈련시간이 5시간 이상이고, 월평균 100시간 이상의 훈련과정 수강자, 단위기간(1월)의 출석일수가 소정훈련일수의 100분의 80 이상일 것)		

[그림 2-4] 종전 실업자직업훈련 운영체계



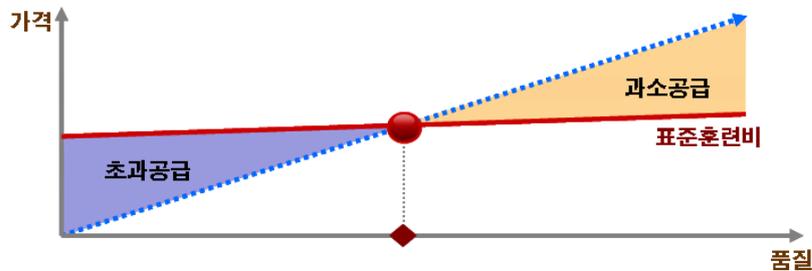
문제는 훈련과정 및 훈련기관심사위원회가 그 기능을 잘 수행하고 있지 못하고 있었다는 데 있다. 학계 등 전문가로 구성하기는 했지만 훈련직종의 다양성, 신청된 훈련과정이 많아 커리큘럼, 훈련기간, 교사 등 질적 부분에 대한 심사보다는 훈련기관별·직종별 물량 배정에 치중했던 것이 일반적인 현상이었다. 훈련기관의 과정신청에 대한 승인비율이 98%에 이르고 과정내용 등이 부적합하여 불승인되는 경우는 매우 드물었다.

셋째, 훈련기간이 길고 정형화되어 있었다. 훈련기간은 평균적으로 5~6개월(160~170일)로 장기간이었다. 훈련과정의 개설시기도 특정 시기(2~3월, 8~9월)에 편중되어 있었다. 이로 인하여 훈련생은 자신이 원하는 시기에 훈련에 참여하기 어려웠고, 훈련시기가 맞지 않는 경우 훈련을 받지 못하였다.

넷째, 훈련비용이 시장가격을 적정하게 반영하고 있지 못하였다.

1998년 이후 도입된 「훈련비 기준단가 체계」는 직종별 정부지원 한도를 의미함에도 불구하고 실제로는 표준적인 시장가격으로 작동하였다. 훈련기관들은 훈련비용을 기준단가에 맞추어 정할 수밖에 없어 고품질 고숙련 훈련과정은 과소 공급되고 일반수준의 훈련과정은 과잉 공급되는 현상이 발생하였다. 이러한 훈련의 질을 반영하기 어려운 단가체계의 경직성으로 인하여 대학, 사업체 훈련기관 등 우수한 역량을 갖춘 훈련기관의 참여가 미흡하였다. 특히 이러한 지정직업훈련시설·법인 중심의 폐쇄적인 훈련참여 구조로 인하여 영세한 훈련기관의 구조 조정을 어렵게 함과 동시에 안정적인 훈련물량 보장에 따른 기존 실업자훈련기관들의 질적 제고를 저해하기도 하였다.

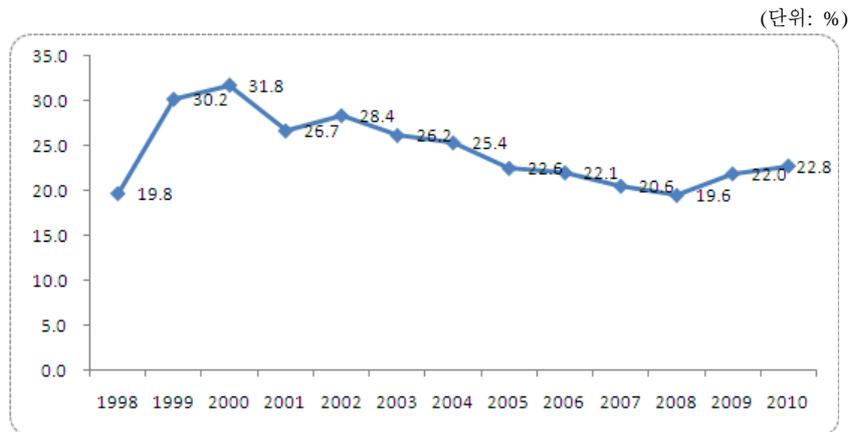
[그림 2-5] 기준단가체계와 훈련 공급



다섯째, 직업훈련 상담 및 훈련정보 제공이 미흡하였다. 종전 실업자직업훈련은 Activation 프로그램의 틀 내에서 작동되지 못하고 취업 지원을 위한 별개의 정책수단으로 운영되고 있었다. 고용센터에서 초기 구직상담단계에서 직업경험, 직업능력, 적성 등을 근거로 직업훈련

이 필요한 구직자를 선별하는 기능은 거의 작동하지 못하였다. 구직등록과 초기상담은 훈련기관이 훈련생을 사전 모집한 후 형식적 요건을 충족시키기 위하여 이루어지는 의례적 행위로 운영되고 있었다. 특히 훈련생의 합리적 선택을 도와줄 충분한 직업훈련에 관한 정보가 제공되고 있지 못하였다. 이로 인하여 훈련생은 직업훈련에 관한 정보를 주로 훈련기관의 홍보에 의존하여 중도탈락률을 높이는 요인으로 작용하였다.

[그림 2-6] 전직실업자직업훈련의 중도탈락(조기취업포함)률 추이



자료: 노동부, 「직업능력개발사업현황」 각 연도에서 재구성

여섯째, 과잉훈련 유발에 따른 예산의 비효율적 활용이 지적되었다. 1997년 이후의 실업자직업훈련은 외환위기 극복을 위한 실업대책의 하나로 확대되어 왔다. 따라서 2000년 이전에는 훈련생 개인별 경제사정이나 취업의지와 관련 없이 훈련에 참여할 수 있도록 유연하게 운영되었다. 그러나 경제가 정상적 상황으로 안착한 이후에는 실업자

직업훈련은 그 정책방향의 전환이 이루어졌어야 했으나, 충분한 방향 전환이 이루어지지 않은 것 같다. 뿐만 아니라 훈련생 개인별 지원한도가 없이 참여횟수만 취업 전 3회로 제한하는 등 과잉훈련으로 인한 사중손실(deadweight loss)의 가능성을 안고 있었다.

결국 이러한 문제점을 해소하고 시장 친화적이고, 훈련수요자 중심의 실업자직업훈련으로 전환할 수 있는 새로운 정책방향과 제도설계가 요구되었던 것이다. 다양한 수요자의 요구를 충족시키고 시장의 효율성을 복원하기 위한 실업자직업훈련시스템의 변화가 필요했던 것이었다. 산업수요와 훈련공급의 미스매칭을 완화하여 산업계 인력수요에 부응하고 고용기회를 확대하고, 건전한 경쟁 및 선택과 집중을 통하여 훈련시장의 저변을 확대하여 훈련 산업을 육성함으로써 질적 성숙과 선순환할 수 있는 패러다임으로의 전환이 요구된 것이다.

이러한 시도는 ‘바우처’에 대한 논의에서 구체화되기 시작했다. 직업훈련분야에서의 바우처인 직업능력개발계좌제는 앞서 지적한 다양한 문제점을 해소하고 실업자직업훈련을 수요자중심으로 개편하기 위하여 도입된 것이다.

직업능력개발계좌제는 「근로자직업능력 개발법」제18조 제1항에 잘 정의되어 있다. 실업자 등의 자율적인 직업능력개발을 지원하기 위하여 직업능력개발훈련 비용을 지원하는 계좌, 즉, 직업능력개발계좌를 발급하고 이들의 직업능력개발에 관한 이력을 종합적으로 관리하는 제도인 것이다. 직업능력개발계좌제는 실업자에게 일정한 금액을 지원하고 그 범위 내에서는 자기 주도적으로 직업훈련에 참여할 수 있도록 하는 일종의 바우처인 것이다. 정부는 직업능력개발계좌제를 통하여 훈련생의 최적의 선택권을 보장하며, 훈련시장의 진입장벽 및 규

제를 완화하여 훈련과정을 다양화하고, 시장가격이 반영된 훈련비용을 지원함으로써 훈련시장을 활성화하고자 했다.

〈표 2-5〉 직업능력개발계좌제의 도입 취지 및 방향

대상	주요내용	목적
훈련생	훈련비용의 지원을 훈련기관에서 훈련생에 대한 직접 지원으로 변경	훈련생의 선택권을 존중하는 수요자 중심의 직업훈련체계 구축
훈련기관	훈련참여 요건 등을 최소화	훈련생이 선택할 수 있는 훈련과정을 다양화하고 훈련참여 시기를 훈련생이 선택할 수 있도록 하여 훈련생의 선택권 보장
정부	훈련생의 합리적 선택을 지원하기 위한 훈련정보, 훈련상담 등 직업훈련지원서비스 강화	훈련성과를 높이고 예산의 효율성 제고
훈련시장	기준단가에 따른 일률적 지원에서 시장가격을 기준으로 한 실비용 지원방식에서의 전환	훈련시장의 활성화

직업능력개발계좌제는 2008년 9월 대구·광주지역에서의 시범운영으로부터 시작되었다. 2009년에는 시범지역이 전국으로 확대되었고, 2011년부터는 종전 실업자직업훈련방식은 폐지되고 직업능력개발계좌제로 일원화되었다. 2009년까지의 시범운영기간 중 훈련과정과 훈련참여 인원이 급격히 증가하는 등 도입목표가 어느 정도 검증되기도 했다.

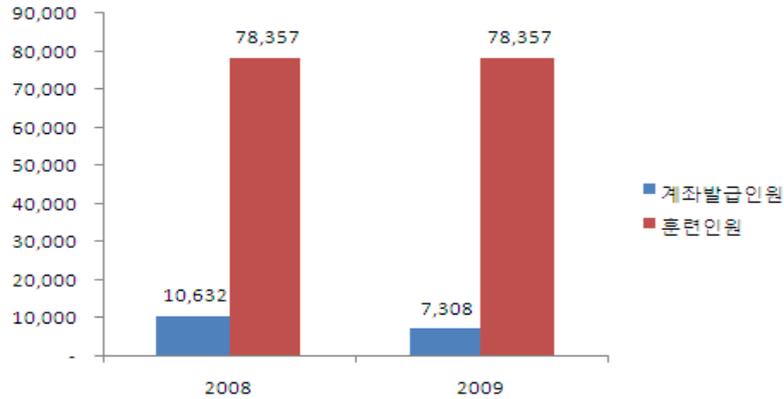
〈표 2-6〉 시범기간 중 훈련과정 신청 및 승인 현황

(단위: 개)

연도	신청	승인
2009	9,456	4,280(45.3%)
2008	866	529(61.1%)

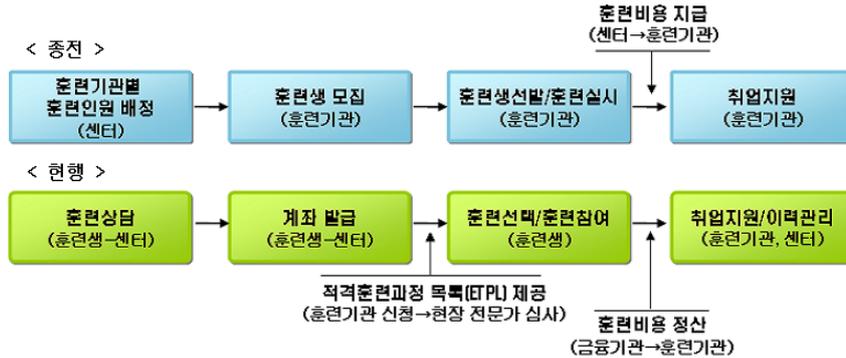
[그림 2-7] 계좌발급 및 훈련 참여인원 현황

(단위: 명)



직업능력개발계좌제는 종전의 실업자직업훈련과 뚜렷하게 구별된다. 우선 전체적인 제도 운영프로세스가 종전 실업자직업훈련과는 차이가 있다. 종전 실업자직업훈련은 지방노동관서에서 훈련기관에게 훈련인원을 배정해 주었다. 그리고 훈련기관은 지방노동관서에서 배정해 준 훈련인원만큼 훈련생을 자체적으로 모집하여 훈련을 실시하였다. 그리고 실시한 훈련인원에 해당하는 훈련비용을 지방노동관서로부터 지급받았다. 그러나 직업능력개발계좌제는 훈련기관에 대한 훈련인원 배정 절차가 없다. 대신에 계좌를 발급받은 구직자가 훈련을 받을 수 있는 훈련과정에 대한 승인제도가 도입되었다. 이들 훈련과정은 한국직업능력개발원에서 일괄적으로 신청을 받고 심사하여 적격여부를 고용노동부에 통보하면 고용노동부장관이 공포한다. 훈련비 지급도 종전 실업자직업훈련은 지방노동관서에서 훈련기관에 직접 지급했다. 하지만 직업능력개발계좌제에서는 훈련생의 수강료를 대신 지불하는 방식으로 변경되었다.

[그림 2-8] 종전 실업자직업훈련과 직업능력개발계좌제 지원체계 비교



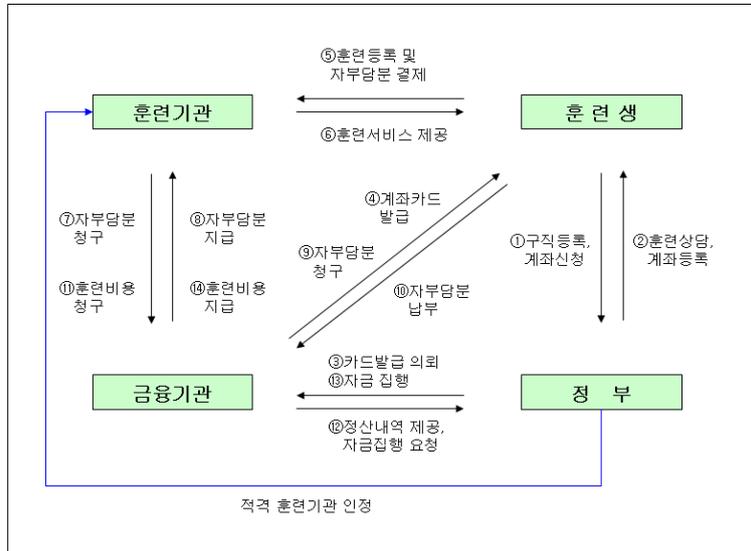
직업능력개발계좌제의 운영체제를 좀 더 구체적으로 살펴보면 다음과 같다. 직업능력개발계좌제는 훈련과정 인정과 계좌발급이라는 두 개의 절차가 각각 운영된다.

우선 구직자들은 직업능력개발계좌(내일배움카드)를 발급받아야만 실업자직업훈련에 참여할 수 있다. 계좌발급을 위해서는 반드시 고용센터에서 직업훈련 상담을 받아야 한다. 구직자는 고용센터의 훈련상담 담당자와 훈련의 필요성, 훈련분야 등에 관한 상담을 거쳐 ‘개인별 훈련계획서’를 작성한 후 계좌를 발급받을 수 있다. 구직자는 개인별 훈련계획서를 작성할 때 반드시 훈련분야에 대하여 훈련상담원과 합의를 하여야 한다. 계좌발급 이후에 합의된 훈련분야를 변경하고자 하는 경우도 동일한 절차를 거쳐야 한다. 구직자는 훈련상담을 거쳐 훈련참여가 확정되면 내일배움카드로 불리는 직업능력개발계좌를 발급받게 되는데, 이는 신용카드 또는 체크카드 형태로 발부된다. 훈련생은 내일배움카드를 통하여 자기부담금을 제외하고 수강료를 지불하고 계좌적합훈련과정을 수강하면 정부에서 카드결재에 대신하여 수강료

를 결제해 준다. 훈련비는 종전 실업자직업훈련과는 달리 시장가격을 기준으로 지급된다. 훈련생들은 자신의 지원한도액(통상 연간 200만원) 내에서 훈련기관이 제시한 수강료를 결제하면, 자기부담금(20% 또는 40%)을 제외하고는 정부에서 대신 결제해 주는 것이다.

두 번째 절차는 훈련과정 인정에 관한 것이다. 훈련과정 인정(계좌 적합과정 승인)은 종전 실업자직업훈련과 달리 한국직업능력개발원에서 일괄적으로 심사하여 그 결과를 고용노동부장관에게 제출하면 고용노동부장관이 일괄적으로 공표한다. 이러한 중앙집중식 훈련과정 심사제도는 종전 실업자직업훈련과 대비된다. 중앙집중식 심사방식의 도입은 동일한 심사방식과 기준의 적용을 통하여 지역별 불균등을 줄이고 심사의 효율성을 높이기 위하여 도입된 것이다.

[그림 2-9] 직업능력개발계좌제 운영체계



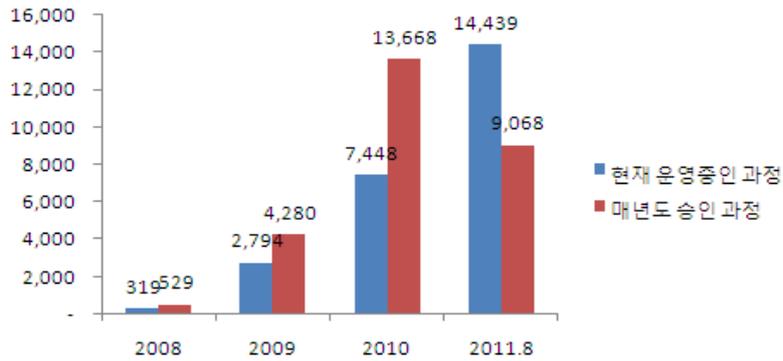
〈표 2-7〉 종전 실업자직업훈련과 직업능력개발계좌제 비교

구 분	종전 실업자직업훈련	직업능력개발계좌제
대 상	전직·신규실업자	전직·신규실업자
근 거	근로자직업능력개발법 제12조	근로자직업능력개발법 제18조
지원한도	취업 전 3회	연간 200만 원(취업 전 1회 발급) - 지원한도 내 훈련수강횟수 제한없음
지원기준	직종별 표준 지원단가	훈련시장에서 자율형성된 가격 기준
지원절차	훈련기관 모집→ 구직등록→훈련실시→ 훈련기관에 훈련비 지급	상담→카드신청→훈련참여→ 훈련생에 훈련비 지원
비용지급	위탁기관에 직접 지급	제휴금융기관 (선)지출 후 재정집행
과정심사	지방노동관서 과정심사위원회	외부전문기관 과정심사위원회 (현장전문가 중심)
개설시기	상·하반기별로 특정시기 집중 (2~3월, 7~8월)	연중 분산 개설
상담지원	상담 없음	상담 의무화
정보제공	훈련기관에 의존	정부에서 직접 정보제공
출결관리	출석카드 또는 지문인식	계좌카드 내장칩 활용
재 원	고용보험기금, 일반회계	고용보험기금, 일반회계

사실상 2010년부터 본격화되어 직업능력개발계좌제를 평가하는 것은 아직은 시기상조이다. 다만 도입 목적이 어느 정도 실현되고 있는지는 개략적으로 살펴볼 수 있다. 우선 훈련생의 선택권 보장을 위한 충분한 훈련과정이 제공되고 있는지 평가해 볼 수 있다. 2011년 8월 말 현재 2,768개의 훈련기관에서 1만 4,439개의 훈련과정이 운영되고 있다. 이는 직업능력개발계좌제 도입이전과 비교해 볼 때 급격히 확대된 것이다.

[그림 2-10] 훈련과정 승인 및 운영추이

(단위: 개)



특히 실업자직업훈련에 참여한 훈련기관의 변화는 이전과 전혀 다른 양상을 보여준다. 2007년 748개였던 참여 훈련기관은 2010년에는 2,317개로 증가하였다. 종전에는 지정직업능력개발시설의 비중이 60%

<표 2-8> 훈련기관 유형별 훈련기간 추이

(단위: 개, %)

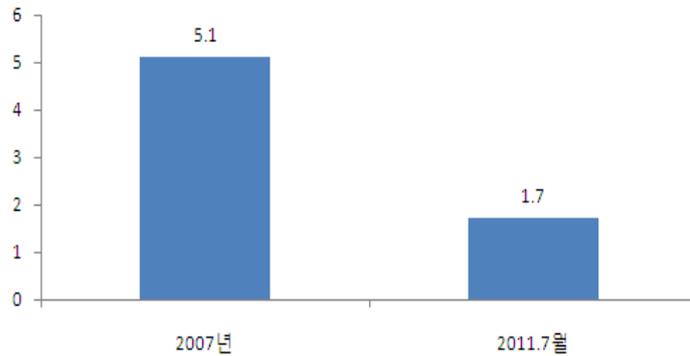
구분	2007년		2008년		2009년		2010년	
	개	비중	개	비중	개	비중	개	비중
계	748		874		1,538		2,317	
지정시설	504	67.4	551	63.0	632	41.1	653	28.2
훈련법인	45	6.0	43	4.9	48	3.1	48	2.1
직능단체	1	0.1	1	0.1	1	0.1	2	0.1
학교	6	0.8	4	0.5	21	1.4	21	0.9
평생교육시설	14	1.9	22	2.5	71	4.6	140	6.0
학원	141	18.9	210	24.0	706	45.9	1,391	60.0
사업주단체	1	0.1	1	0.1	2	0.1	1	0.0
기타	36	4.8	42	4.8	57	3.7	61	2.6

이상이었으나, 직업능력개발계좌제 시행 이후에는 학원의 비중이 급격히 증가하여 2007년 18.9%에서 2010년 60.0%로 증가하였다.

훈련생의 선택권 보장에 대한 또 다른 판단 기준은 훈련기간 등의 변화이다. 직업능력개발계좌제 도입으로 훈련과정의 규모가 늘어나고 다양화되면서 수준별 학습이 가능해졌다. 훈련생이 자신의 수준에 맞는 훈련기간을 선택할 수 있게 되면서 훈련기간은 단축되었다. 2007년 5.1개월이었던 훈련기간은 2011년 7월말 현재 1.7개월로 단축되었다.

[그림 2-11] 평균 훈련기간

(단위: 개월)

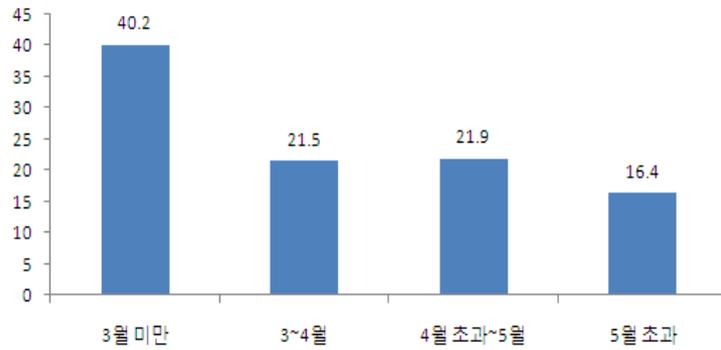


모듈화된 훈련과정의 공급과 수준별 학습의 모습이 나타나고 있다는 것을 간접적으로 보여주는 것이, 훈련기간별 훈련인원 비중이 다양화되고 있다는 것이다. 모듈화된 훈련과정을 수강할 수 있게 됨으로써 참여할 수 있는 훈련과정의 수가 다양해졌다. 특히 훈련기관의 자율적인 개강 시기 조정으로 훈련희망자들은 연중 훈련에 참여할 수 있게 되었다. 종전 실업자직업훈련 때에는 통상 연 2회 모집정원 배정에 따

른 특정시기 편중과 훈련기간 장기화에 따라 중도참여가 어려운 등 훈련생의 선택권을 제한하는 등의 문제가 있었다.

[그림 2-12] 훈련기간별 훈련인원 비중(2010년 기준)

(단위: 월)



<표 2-9> 훈련생별 수강한 훈련과정 수 추이

(단위: 명, %)

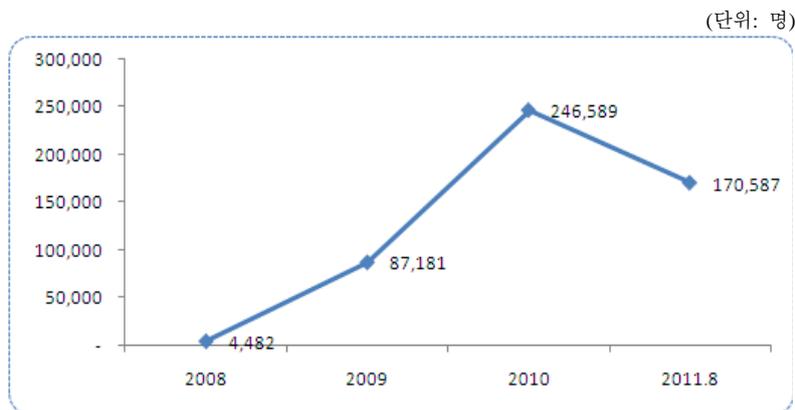
연도	계	1개 과정	2개 과정	3개 과정	4개 과정 이상
계	465,669(100)	278,551(59.8)	117,432(25.2)	44,933(9.6)	24,753(5.3)
2008	4,482(100)	4,279(95.5)	197(4.4)	6(0.1)	0(0)
2009	87,182(100)	65,981(75.7)	15,647(17.9)	3,919(4.5)	1,635(1.9)
2010	246,591(100)	155,573(63.1)	61,136(24.8)	20,202(8.2)	9,680(3.9)

주: 실시시작일 기준 해당시기의 훈련참여인원(순인원)

직업능력개발계좌제를 평가할 수 있는 또 다른 지표는 훈련참여인원이다. 직업능력개발계좌제 참여인원은 2008년 시범운영기간에는

4,482명이었다. 그러나 2010년에는 24만 6,589명이 계좌를 발급받고 훈련에 참여하였다. 참여인원의 증가로 동일한 예산으로 더 많은 사람들에게 혜택을 주었다. 2007년에는 1,967억 원의 예산으로 8만 2,711명에게 훈련을 제공하였으나, 2010년에는 2,133억 원으로 24만 6,589명에게 훈련을 제공하였다.

[그림 2-13] 직업능력개발계좌제 참여인원 추이



마지막으로 직업능력개발계좌제를 평가할 수 있는 지표로 취업률을 들 수 있다. 그러나 직업능력개발계좌제 도입과 더불어 취업률의 산정 방식이 변경되어 종전 실업자직업훈련과의 비교는 어렵다. 종전 실업자직업훈련은 취업률 산정 시 고용보험 미가입 취업자(창업 등)까지 포함하였다. 그러나 직업능력개발계좌제는 고용보험 가입자만 취업률 산정에 포함하고 있다. 다만 고용보험 피보험자만을 기준으로 했을 때 2009년 30.9%에서 2010년 34.0%로 증가하여 취업률도 부정적이지 않다고 볼 수 있다.

결론적으로 종전 실업자직업훈련과 비교하여 직업능력개발계좌제는 좀 더 진화된 모습을 보여주고 있다고 볼 수 있다. 훈련기관에 대한 진입장벽을 허물고 이로 인하여 훈련과정의 공급규모가 늘어나고 다양화되었으며, 특히 훈련기간이 6개월, 1년 단위로 획일화된 모습에서 다양화되고 수시 개강되어 훈련생의 참여가 자유로워졌다. 훈련상담 후 계좌를 발급받은 자만이 훈련에 참여할 수 있어 정부의 훈련상담에 대한 관심이 높아졌다. 훈련생의 자기부담금 지불을 의무화함으로써 훈련생의 도덕적 해이도 방지할 수 있게 된 것이다.

〈표 2-10〉 직업능력개발계좌제 도입 전·후 비교

구 분	종전	현행
공급기관	한정된 공급기관	다수의 공급기관
훈련프로그램	표준화된 훈련과정 ※ 6개월, 1년 단위로 획일화	다양한 훈련과정 ※ 훈련기간의 다양화로 필요훈련 조합
수요자 지원	훈련상담, 정보제공 미흡	훈련상담 및 정보제공 강화
지원방식	참여횟수 제한방식	지원금액 한도 설정방식 ※ 일정비율 자기부담을 통해 책무성 강화
지원수준	표준 훈련비단가 기준	(훈련서비스) 시장가격 기준

그러나 직업능력개발계좌제는 시행 초기에 발생 가능한 다양한 문제점을 아울러 보여주고 있다. 아래에서 이러한 문제점과 문제점 해소를 위한 정부의 노력을 살펴볼 것이다.

우선 양적 확대에 따른 질적 문제와 진입장벽 완화에 따른 심사부담으로 질 관리의 어려움을 들 수 있다. 훈련기관에 대한 진입장벽이 대폭 완화되면서 훈련과정에 대한 심사물량은 급증하였으나, 부실 훈련기관·과정 진입에 대한 사전통제는 상대적으로 미흡하였다.

〈표 2-11〉 직업능력개발계좌제 시행 전후의 주요 훈련과정 승인요건 비교

구분	훈련기관 경력 제한	조건부 승인	성과(취업률, 수료율 등)연계	시설장비, 교·강사, 훈련내용 등의 부적합 기준
종전	2~3년*	x	○	접수제
직업능력 개발계좌제	무제한	○	x	5개 항목 중 2개 이상 미흡

아울러 훈련과정 심사에 따른 심사비용 부담과 심사탈락에 따른 불이익이 없어 훈련기관의 ‘묻지마 신청’이 만연하여 훈련과정 심사의 실효성을 저하시켰다.

〈표 2-12〉 훈련기관·과정 추이

(단위: 개소, 개, %)

구분	2009		2010	
심사신청과정수	9,456		26,435	
승인된 과정수	4,280	(45.3)	13,668	(51.7)
승인된 훈련과정 중 개설된 과정수	2,794	(65.3)	7,401	(54.1)

〈표 2-13〉 훈련과정 비중

(단위: %)

훈련분야(소분류)	훈련과정	
	승인된 과정	개설된 과정
전체	70.2	73.6
회계 및 경리 관련 사무원	9.2	9.0
비서 및 사무 보조원	16.5	19.1
의료복지 지원종사자	2.3	2.8
디자이너	24.5	20.1
이·미용 및 관련 서비스 종사자	6.8	9.5
주방장 및 조리사	10.9	13.1

훈련생의 선택권을 강조하여 훈련시장에 대한 훈련생의 선호도의 영향이 커짐에 따라, 훈련생이 선호하는 일부 직종으로 훈련과정이 편중되기도 했다. 한국고용직업분류 소분류 기준으로 보면, 회계 및 경리 관련 사무원 등 6개 직종이 훈련과정의 70% 이상을 차지하고 있다.

훈련과정별 훈련생의 참여도 자부담 상향조정, 계좌발급심의회 도입에도 불구하고 여전히 훈련희망자의 선호도가 높은 직종에 대한 편중현상이 지속되고 있었다. 이·미용, 음식서비스, 식품가공 직종 등 훈련생 편중현상이 심한 직종에 대하여 자기부담금 비율을 40%로 상향조정하였으나, 음식서비스의 훈련생 비중이 17.1%가 되는 등 편중현상이 계속되고 있었다.

훈련과정, 훈련생 등의 급격한 양적 확대에도 불구하고 훈련상담은 잘 시행되고 있지 못하였다. 훈련상담을 통한 훈련대상의 선별기능이 잘 작동하지 않아 형식적 요건 위주의 훈련생 선별이 주를 이루고 있었다. 훈련상담을 통하여 훈련참여가 부적합한 것으로 판단된 구직자 대부분은 형식적 요건 불충족에 따른 것이었다.

수강포기·중도탈락 등 불성실 훈련생에 대한 합리적 제재가 미흡하여 2010년 기준으로 중도탈락이 21.9%, 동일과정 재수강이 3.6%가 되는 등 문제점이 발견되었다.

이러한 문제점을 해소하기 위해서 정부는 다각적인 노력을 하였다.

우선 훈련과정의 다양화와 더불어 질 관리를 위하여 심사기준을 개선하고 심사통과 기준을 강화하였다. 종전 실업자직업훈련은 시설·장비, 교·강사, 지역수요 및 훈련기관 평가결과, 목표관리 등에 관하여 엄격한 훈련과정 심사기준을 정하고 있었지만, 직업능력개발계좌제에서는 필요한 최소한의 기준으로 적용하도록 제한하였다. 이로 인

하여 훈련과정의 질적 관리는 상당 정도 시장에 맡겨졌으나, 원래 제도 취지만큼 시장에서 자율적으로 해결되지는 않는 것으로 나타났다.

〈표 2-14〉 훈련기관 및 훈련과정 심사기준

심사항목	종전 실업자직업훈련	직업능력개발계좌제
시설·장비	· 1인당 면적이 최소면적*의 1.5배 이상, 냉난방·조명·환기시설 적정 시 최고점 부여 * 훈련생 1인당 최소면적은 1.2㎡	· 직종별·시설유형별 1인당 최소면적 기준 적용
교·강사	· 최근 5년간 실무·강의 경력을 합산한 실적이 3년 이상인 경우 최고점 부여	· 직종·과정수준별 경력, 자격증 보유 수준 등 판단
훈련내용, 훈련방법	· 관서별(권역별), 직종 전문가로 구성된 심사위원회에서 훈련내용, 구성 등의 적정성을 심사	· 직종·과정수준별 판단
훈련비	· 심사하지 않음	· 훈련시간당 단가 적정성 판단
지역수요, 훈련기관 평가결과, 목표관리	· 전년도 평가등급별로 점수를 부여(A등급 최고점) · 전년도 훈련목표(취업률, 자격취득률 등)를 모두 달성한 경우 최고점 부여 · 지역 특화산업 또는 인력·훈련수요에 비해 과소공급 직종인 경우 최고점 부여	· 미반영

이러한 문제점을 해소하기 위하여 조건부신청을 폐지하고 훈련비를 제외한 심사항목 4개 중 1개 이상이 최소기준에 미달하는 경우에 부적합 판정을 하는 등 심사통과 기준을 강화되었다.

〈표 2-15〉 심사기준 및 부적합 기준 변경

구분	종전	현행
조건부신청	· 인정	· 폐지
강사풀제	· 한도 제한 없음	· 과정별 · 주제별 신청한도(3명) 설정
부적합 기준	· 5개 항목 중 2개 이상 최소 기준 미달	· 4개(훈련비 제외) 항목 중 1개 이상 최소기준 미달

2012년 심사부터는 훈련기관별로 심사를 신청할 수 있는 최대 훈련과정수가 제한될 전망이다. 훈련기관은 심사신청 과정수, ‘적합률’ 및 ‘개설률’에 따라 최대 심사 신청과정수의 제한을 받는다는 것이다.

$$\text{적합률} = (\text{승인된 과정수} / \text{심사신청 과정수}) \times 100$$

$$\text{개설률} = (\text{개설된 과정수} / \text{승인된 과정수}) \times 100$$

또한 훈련기관 평가결과를 심사신청 과정수에 반영하여 D등급 이하는 심사신청이 제한될 것으로 보인다.

산업 · 지역별 수요 반영을 위하여 직종별 상한제가 도입되었다. 적합훈련과정 중 소분류로 5% 이상의 직종은 훈련과정조정심사위원회를 거쳐 과다하게 승인되지 않도록 최종적인 조정이 이루어진다. 반면에 ‘우선 승인직종’, 수시심사제를 도입하여 산업 · 지역별 수요보다 적합과정수가 적은 분야는 공급규모가 확대될 것으로 보인다. 훈련과정 공모시 전년도 산업 · 지역별 훈련과정공급 실태, 훈련생 선호도 등을 반영하여 우선 승인직종을 공고하고, 이들 직종은 심사기준을 탄력적으로 적용하거나 신청한도 과정수에서 제외하여 최소규모의 공급은

될 수 있도록 우대되고 있다. 아울러 공급규모가 적은 직종은 수시로 공고 및 심사하여 적정 공급규모가 유지될 것으로 보인다.

심사절차도 효율화되어 지방노동관서와 한국직업능력개발원의 역할 조정이 있었다.

〈표 2-16〉 심사절차 변경

구분	종전	현행
절차	· 신청 · 심사(직능원)→현장실사(지방관서)→최종 적합과정공고(고용부)	· 신청(지방관서)→정량적 요건 검토(지방관서)→정성적 요건 심사(직능원)→훈련과정조정심사위원회(직능원)→승인된 과정 공고(고용부)
심사청구건수	· 제한 없음	· 적합률 · 개설률에 따른 최대 심사청구건수 제한 · 훈련기관 평가결과 반영(2012년 심사부터)
산업 · 지역수요 반영	· 미반영	· 직종별 상한제 도입 · 우선 승인직종 및 수시심사제 도입
사전검토	· 없음	· 정량적요건 사전 확인(지방노동관서)

그러나 무엇보다도 큰 제도적 개선은 훈련생의 책무성과 직업훈련 상담을 대폭 강화한 것이다. 취약계층을 제외하고는 취업활동을 2회 이상한 후 훈련상담을 신청하도록 의무화되었다. 또한 구직자들은 구직활동기간 동안 직업능력개발계좌제 관련 교육 참여, 희망훈련 탐색 활동을 해야만 한다. 이들은 직업능력개발계좌제 교육 동영상 시청 후, 훈련상담 시 관련 내용에 대한 이해도를 평가 받아야 하며 평가결과가 부진한 경우에는 재시청을 하여야 한다. 훈련생 선별 강화를 위하여 원칙적으로 자기부담금이 일정비율 이상인 분야에 훈련참여를 희망하는 모든 실업자는 3명 이상(팀장 포함) 상담자의 합의로 계좌발

급 여부가 결정된다.

훈련비 자부담이 확대되고, 중도탈락자의 재상담이 의무화되었다. 2013년까지 취약계층 등을 제외하고는 자부담 비율을 현행 20~40%에서 30~50% 수준으로 단계적으로 인상될 전망이다. 중도탈락자가 추가적으로 훈련을 받고자 하는 경우나, 동일과정 재수강자는 고용센터에서 상담 후에 수강할 수 있다.

공개강좌 및 종합설명회가 도입되어 실질적인 훈련정보를 제공할 수 있도록 되었다. 훈련상담 이전에 훈련희망자를 대상으로 주기적인 직종별 공개강좌가 개최된다. 훈련전문가, 직종전문가, 관련 사업체 등이 참여하는 종합설명회도 개최된다. 그리고 ‘기초상담-전문상담’ 등 2단계 훈련상담제가 도입되어 2012년 상반기부터 시행될 것으로 보인다.

〈표 2-17〉 2단계 훈련상담제

구분	기초상담	전문상담
대상	· 모든 훈련희망자	· 기초상담 참여자 중 전문상담이 필요한 자 또는 전문상담 희망자
상담내용	· 훈련대상형식요건 · 훈련 필요성	· 희망훈련직종에 관한 진로, 필요직무능력 및 교육 수준 등 전문적 영역
상담자	· 우리부 상담원	· 직종전문가, 기업체 인사 등 외부 자문인력
운영	· 상시 운영	· 요일 등 특정 기간을 정하여 주기적으로 운영

훈련과정에 대한 훈련생 평가를 강화하는 등 수요자 평가를 강화하였다. 현행 수강 후 평가의 평가항목을 재정비하여 훈련생 평가가 추후 훈련생에게 중요한 정보로 활용된다.

제3절 시사점

현재 우리나라 실업자직업훈련은 전환기를 맞이하고 있다고 볼 수 있다. 외환위기 이전인 1997년까지의 실업자직업훈련은 낮은 실업률과 경제성장을 위한 인력양성 중심의 직업훈련 정책방향에 따라 사회적 기능이나 규모가 크지 않았다. 그러나 1998년부터 외환위기에 따른 대량실업으로 실업자직업훈련은 양적으로나 사회적 기능으로나 대폭적으로 확장이 되었다. 이러한 변화는 훈련기관 등 민간 훈련시장에 큰 변화를 주었다. 그러나 2000년 이후 외환위기가 극복되면서 실업자직업훈련은 이전의 실업대책의 일환으로 기능할 당시에 크게 부각되지 않았던 다양한 문제점이 쟁점화되기 시작하였다.

우선 실업자직업훈련이 실업자의 취업능력을 제고하는 것 외에 산업계 인력수요를 적절하게 반영하고 있는지에 대한 많은 의문이 제기되었다. 특정 직종으로의 편중현상, 산업계가 요구하는 필요직무능력 과 괴리된 훈련과정, 취업을 목적으로 하지 않는 훈련생의 참여, 중앙집권식 운영 형태 등 다양한 문제가 제기되었다. 그리고 이러한 문제의 근본적 원인이 공급자 중심의 운영체계에 있음이 지적되었고, 2008년 이후 직업훈련분야에서의 ‘바우처’가 본격적으로 논의되기 시작했다.

2010년부터 본격적으로 시행된 ‘직업능력개발계좌제’는 2년여 간의 시범운영을 통하여 시행초기의 시행착오를 최소화해 왔지만, 많은 문제점을 드러내기도 했다.

향후 실업자직업훈련이 그간의 문제점을 해소하고 새로운 사회경제적 환경에 부응하기 위해서는 실업자와 관련된 직업훈련제도 간의 역

할 정립이 무엇보다도 필요하다. 즉, 실업자와 관련된 각종의 직업훈련 각각이 정책목표가 명확히 정의되어야 하고, 그 정책목표에 따라 전달체계 등 제도의 틀이 재정립될 필요가 있다.

현재 실업자와 관련된 직업훈련제도는 크게 세 가지로 구분된다.

가장 큰 규모이며 대표적인 실업자직업훈련이 ‘직업능력개발계좌제’이다. 직업능력개발계좌제는 종전의 공급자 중심의 운영체계에서 수요자, 즉, 훈련생 중심의 운영체제로 전환한 것이다. 따라서 이 제도는 근본적으로 산업계 수요와 훈련생의 수요 간의 미스매치가 발생할 여지를 안고 있다. 그동안의 정책이나 논의가 이 점에 대해서는 크게 주목받지 못하였다. 하지만 이 점은 직업능력개발계좌제의 정책목표와도 밀접하게 관련되어 있다. 직업능력개발계좌제의 정책목표는 ‘산업계 인력수요를 위한 인력공급’이 아니다. 실업자 개인의 취업능력제고에 그 목적이 있다. 물론 궁극적으로는 실업자가 조기에 취업할 수 있도록 하여야 하기 때문에 산업계 수요에 맞게 운영되어야 한다. 그러나 산업계 인력수요에 근거하여 실업자를 이러한 틀 속에서 직업훈련을 시켜 기업으로 인력을 공급하는 제도는 아닌 것이다.

반면 국가기간·전략산업직종훈련은 철저하게 산업계 인력수요에 부응하는 인력공급이 정책목표이다. 근로자직업능력개발법 제15조에 따르면 ‘국가와 지방자치단체는 국가기간·전략산업직종’에 대한 ‘원활한 인력수급’을 위하여 필요한 직업훈련을 실시할 수 있게 하고 있다. 즉, 국가경제의 기간이 되는 산업 중 ‘인력이 부족한 직종’, 정보통신산업·자동차산업 등 국가전략산업 중 ‘인력이 부족한 직종’, 그 밖에 산업 현장의 ‘인력수요 증대에 따라 인력을 양성할 필요가 있는 직종’에 대한 직업훈련인 것이다. 따라서 이러한 정책목표 수행을 위

해서는 철저하게 산업계 요구와 직업훈련 운영체제가 연계되어야 한다. 이는 곧 주된 수요자가 훈련생(구직자)이 아니라 산업계, 즉, 기업 임을 의미한다.

마지막으로 사업주가 구직자 등을 대상으로 실시하는 직업훈련이다. 고용보험법에 따라 고용보험에 가입한 사업주는 구직자나 채용예정자를 대상으로 직업훈련을 실시하고 정부로부터 훈련비용을 지원받을 수 있다. 이러한 지원제도는 근본적으로 직업훈련부문에서 나타나는 시장실패, 즉, 밀렵현상에 대한 정부개입이다. 노동이동이 활발하고 경력채용은 늘고 내부노동시장보다 외부노동시장에서 즉시적으로 필요직무능력을 갖춘 인력을 조달하는 형태가 늘어감에 따라 더욱더 기업

〈표 2-18〉 실업자 관련 직업훈련 제도 비교

구분	직업능력개발계좌제	국가기간전략산업 직종훈련	사업주 양성훈련
정책목표	실업자의 취업가능성 제고	산업계 인력 공급	사업주의 인력양성훈련에 대한 투자 유인
주된 수요자	훈련생	기업	기업
운영체제	훈련생이 자율적으로 고용노동부장관이 인정한 훈련과정 수강	산업계 인력수요에 따라 고시된 직종을 고용노동부장관이 선정한 훈련기관이 위탁하여 인력양성	사업주가 자율적으로 훈련을 실시하고 고용노동부가 훈련비용 지원
지원훈련비	훈련생 1인당 200만 원 한도 내에서 자기부담금을 제외한 시장가격	기준단가의 130% 이내나 실비용에 대한 협상 가격	기준단가의 100% 이내
훈련대상	실업자 및 취약계층	구직자 및 인문계 졸업예정자	구직자 및 채용예정자

의 직업훈련에 대한 유인은 감소하고 있는 실정이다. 특히 입직단계에서의 인력양성에 대한 기업의 투자가 과거만큼 늘어날 것으로는 보이지 않는다. 이러한 측면에서 구직자 등의 취업을 위한 사업주의 직업훈련 투자를 유인하기 위한 제도가 고용보험법상의 사업주 직업훈련 지원사업인 것이다.

제3장

직업훈련 교수-학습 특성 및 연구 분석틀

- 제1절 직업훈련 교수-학습의 개념적 고찰
- 제2절 직업훈련 교수-학습의 최근 동향
- 제3절 직업훈련 교수-학습의 연구 변인 및
절차
- 제4절 연구 분석틀

제3장 | 직업훈련 교수-학습 특성 및 연구 분석틀

3장에서는 직업훈련 경쟁력 강화 차원에서의 교수-학습 접근 방향을 도출하기 위하여, 직업훈련 교수-학습의 개념 및 특성을 고찰하고자 한다. 직업훈련의 경쟁력이라 함은 1장에서도 제시한 바와 같이 ‘개인’적 차원에서는 산업 현장에서 필요로 하는 역량을 길러 직업 활동에 성공적으로 참여(취업)할 수 있는 능력을 길러줌을 의미하며, ‘기업’ 측면에서는 산업 현장에서 바로 투입 가능한 인력을 공급해 줄 수 있는 직업훈련을 의미하며, ‘국가’적 측면에서는 산업 현장과 직업훈련 현장의 양, 질적 측면의 적절한 매칭을 통해, 적절한 규모와 적절한 내용의 직업훈련이 이루어지며, 직업훈련을 통해 배출된 인력이 적재적소에 배치되어 직업훈련의 효율성과 성과를 담보해 낼 수 있는 ‘경쟁력’을 의미한다.

이와 같은 직업훈련 경쟁력 강화 차원에서 볼 때 직업훈련 교수-학습의 접근 방향은 무엇이라고 보아야 될 것인가? 이를 위하여, 3장에서는 교수-학습이라는 본래의 의미와 개념에 대한 고찰과 함께, 이러한 교수-학습이 직업훈련에서 적용되었을 때 갖는 고유의 특성과 전략에 대해 논의하고자 한다. 즉, 교수-학습은 무엇이며 일반교육 대비

직업훈련 교수-학습의 차이점과 특성은 무엇인지, 그리고 직업훈련 교수-학습의 최근의 발전 동향은 무엇이며, 직업훈련의 경쟁력 강화 측면에서 볼 때 어떠한 교수-학습 전략과 방법이 가능한지에 대하여 관련 문헌 및 선행 연구물 분석 결과를 토대로 논의를 이끌어 가고자 한다. 마지막으로, 이러한 논의 결과를 토대로 동 연구의 기본 방향 및 분석틀을 제시하고자 한다.

제1절 직업훈련 교수-학습의 개념적 고찰

1. 교수-학습의 개념

교수-학습은 ‘가르치고 배우는 과정’으로 교육훈련에서 가장 중요하고 핵심적인 부분이라고 할 수 있다. 교수-학습은 교수(教授)와 학습(學習)을 통합한 용어이므로 각각의 개념을 명확히 할 필요가 있다.

먼저, 학습은 경험을 통해 학습자에게 일어나는 비교적 지속적인 행동이나 인지의 변화이며, 이러한 변화는 교수에 의해 촉진되고, 활성화된다. 교수는 흔히 ‘가르치는 일’로 인식되고 있으며, 영어로는 ‘instruction’ 또는 ‘teaching’을 번역한 말이다. 교수와 수업의 의미에 대해서는 학자에 따라 차이가 있어 명확한 합의가 내려지지 않았으나, 본 연구에서는 ‘instruction’을 교수로, ‘teaching’을 수업으로 구별하고자 하며, 교수를 수업보다 포괄적인 개념으로 인식하여 설계, 개발, 실행, 관리, 평가를 포함하는 것으로 정의하고자 한다. 또한 수업은 교수의 과정 중에 교수자와 학습자가 직접 만나 실행과 적용이 이

루어지는 단계로 개념화한다(Reigeluth & Stein, 1983). 따라서 수업은 학습자의 학습이 일어나도록 하는 가장 가까이에 있는 활동이며, 그 밖의 교수행위(설계, 개발, 관리, 평가)는 실제적인 수업에 영향을 준다는 측면에서 중요하게 고려되어야 할 활동이다.

이렇듯 교수와 학습이 서로 구분되는 행위임에도 불구하고 양자는 학습목표 달성을 할 수 있도록 서로 보완해 주며 밀접한 관련을 맺고 있다(변영계, 2005). 즉, 교수-학습은 통합된 체제이자 일련의 과정으로 인식할 필요가 있는데, 이는 교수의 결과로서 학습이 이루어지며 교수가 지향하는 목표이자 성과가 학습이기 때문이다. 백영균 외(2010)는 교수-학습은 하나의 체제(system)로 교수자와 학습자가 교육훈련 내용을 중심으로 서로 상호작용하는 과정이며, 이러한 상호작용의 방향은 교육훈련 목표를 효과적, 효율적, 매력적으로 달성할 수 있도록 하는 데 있다고 하였다.

이와 같은 교수-학습에 대한 개념적 고찰을 통해, 본 연구에서는 교수-학습은 교육훈련 목표를 달성하기 위해서 계획적으로 이루어지는 교수활동과, 이에 따른 학습자의 교육훈련적 경험이 유기적으로 연계된 과정이라고 정의할 수 있을 것이다.

2. 직업훈련 교수-학습의 특성

직업훈련은 실업자의 고용 창출과 재직근로자의 직업능력향상을 목적으로 하는 교육훈련 체제를 의미한다. 따라서 정규 학교 교육과는 차별화되는 교수-학습의 특성이 다음과 같이 제시될 수 있다(이수경, 나현미, 유선주, 2005; 한상훈, 2002; Drewitt, 2008; Rogers, 1992).

첫째, 직업훈련을 성인학습자를 대상으로 한 경우가 대부분이므로 성인학습자의 특성을 고려한 교수-학습이 이루어져야 한다. 성인학습자는 취업이나, 개인목적 달성, 삶의 질 향상 등의 욕구를 만족시키기 위해 능동적으로 학습에 참여하며 의미있는 학습을 통해 삶 속에서 학습의 가치를 익혀 나간다. 또한 실천적 학습, 다양한 경험, 실제적 지식과 자원을 공유할 수 있는 학습, 다른 사람과 어울려 함께할 수 있는 학습을 선호한다.

둘째, 직업훈련 교수-학습의 목적은 직업능력향상에 있다. 따라서 훈련의 성과는 직업 현장의 직무수행능력, 문제해결능력으로 표출될 수 있어야 한다. 즉, 재직근로자 교육의 경우 근로자의 수행 증진을 통해 기업의 경영목표 달성과 성과 향상에 기여할 수 있어야 하며, 실업자를 대상으로 한 훈련은 교육훈련을 통한 성공적인 취업과 이후 직장에서의 업무 수행과 적응을 효과적으로 지원해야 한다.

셋째, 앞서 제시한 바와 같은 직업훈련 고유의 목적으로 인하여 이러한 목적 달성을 위해 필요한 지식, 기술, 태도가 무엇인지를 명확하게 분석해 내고 각 분야의 산업과 직업의 세계에서 요구하는 역량을 키울 수 있는 최적의 솔루션을 제시할 수 있어야 한다. 따라서 교육훈련 과정을 구성하는 데 있어서 산업 현장의 요구를 적극적으로 수용하고, 시대적 변화, 산업과 직업세계의 변화 추이에 민감하게 반응하여 최신성을 유지해야 한다.

넷째, 학습자들의 실질적인 수행능력과 현장 적용력 향상에 효과적인 교수방법과 전략을 사용해야 한다. 이를 위해 일방적인 교수자의 설명과 이론 전달을 지양하고 실행, 실습 중심의 방법, 현장성을 갖춘 교수자와의 상호작용, 같은 학습을 하는 동료들과의 경험 공유 등과

같은 보다 적극적이고 참여적인 교수방법을 적용할 필요가 있다.

다섯째, 직업훈련에서는 훈련에 참여한 학습자들이 배운 것을 실제로 적용할 수 있는 기회를 갖도록 하는 데 보다 집중할 필요가 있다. 일반적인 교수자들은 단지 훈련이 일어나는 교실 안에서의 시간에만 관심을 기울이는 경우가 많으나, 실질적인 학습의 효과를 이끌어 내는 것은 교수 이전과 이후의 역할이 크다. 따라서 수업 이전 준비 활동과 추후 지도/지원(follow-up) 활동에 수업 이상의 노력과 투자가 할애되어야 하며 교수자들의 적극적인 사전, 사후 활동이 필요하다.

3. 직업훈련 교수-학습의 전략

직업훈련에서의 교수-학습 전략은 앞서 논의한 ‘직업훈련’에서 오는 특성과 아울러, 직업훈련 ‘대상’의 특성에서 기인한 부분으로 나누어 볼 수 있다. 여기서는 직업훈련 ‘대상’의 특성에 좀 더 집중하여, 교수-학습 전략을 살펴보고자 한다. 직업훈련은 대다수가 성인이 참여한다는 점에서 성인학습자에 대한 이해가 필요하며, 성인학습자의 특성은 자기주도성, 생활중심성, 상호학습, 다양성 등으로 요약할 수 있다 (Darkenwald & Merriam, 1982; Knowles, 1975; 유귀옥, 1997; 권대봉, 1998).

첫째, 자기주도성이란, 학습자가 학습의 주체로서 자신의 의지에 따라 학습을 계획하고, 학습의 과정을 능동적으로 통제해 나가는 능력을 의미한다. 둘째, 성인교육 참여자들은 대부분 생활인으로서 가정 또는 직장에서 현실적으로 경험한 문제를 해결하기 위해 학습의 필요를 느낀 사람들이기 때문에 생활중심적, 과업중심적, 문제중심적 학습성향

을 가진다. 셋째, 특히 성인의 경우 이미 학교교육을 마치고 다양한 경험을 축적한 사람들이므로 학습자 상호 교류를 통한 학습방법이 매우 효과적이다. 넷째, 성인학습자들은 직업, 연령, 학업, 사회경제적 배경, 삶의 경험, 학습동기, 학습능력, 인지방식 등에서 매우 이질적이고 다양하므로 다양한 학습자들의 특성을 고려할 필요가 있다.

교수-학습과 관련하여 좀 더 구체적으로 성인학습자의 특성을 살펴보면 다음과 같다(Rogers, 1992; Merriam, 1997 etc.). 첫째, 성인학습은 자발성을 지닌다. 둘째, 성인학습은 자기 주도적인 형태로 나타난다. 셋째, 성인학습은 실천학습을 중요하게 여긴다. 넷째, 성인학습자들은 혼자서 학습하거나 수동적인 학습을 하는 것보다 학습자들 간의 또는 학습자와 교수자 간의 직접적인 상호작용을 통한 학습을 할 때 학습의 성과가 높아지게 된다. 마지막으로 성인학습은 다른 학습자들과 경험공유 및 학습자원 공유를 선호하며 강조한다. 연구결과들에 의하면 대체적으로 성인학습자들은 개인적으로 이루어지는 학습의 방법들보다 다른 사람들과 어울려서 함께 배우는 집단적인 학습의 방법이나 형태를 더 원하는 경향을 보인다.

이와 유사하게 성인학습자의 특성과 직업훈련에 적합한 교수-학습 환경의 재구조화와 관련하여 Honebein(1996)은 다음과 같은 일곱 가지 목표를 제시하였다. 지식구성의 과정에 경험을 제공한다. 첫째, 다양한 관점을 존중하고 다양한 관점에 경험을 제공한다. 둘째, 실제적이고 관련 있는 상황에서 학습을 한다. 셋째, 학습의 과정(過程)에 선택권을 부여하고 주인 의식을 갖게 한다. 넷째, 사회적인 경험을 바탕으로 학습을 한다. 다섯째, 다양한 표현양식을 사용할 수 있도록 한다. 여섯째, 지식구성 과정에서 자아의식을 강조한다.

교수-학습에서의 성인학습자를 위한 학습 동기유발 전략을 살펴보면 다음과 같다. 성인학습자들이 직업훈련에 참여하는 동기는 매우 단순하기도 하지만 한편으로는 매우 복잡할 수 있다. 일반교육과 달리 성인의 직업훈련은 대체로 자발적으로 이루어진다. 학습자로서 아동과 성인의 가장 큰 차이점은 자아개념에 대한 가정의 차이이기 때문이다(조용하, 2009). 따라서 성인학습자들이 어떠한 동기에서 학습에 참여하고자 하며, 언제, 어디서, 어떤 교육훈련형태로 참여하여 학습욕구를 충족시키고자 하는지 욕구에 대한 진단이 있어야 한다.

개개인이 성인학습에 참여하고 있는 동기는 각자가 지니고 있는 욕구 성취동기, 포부수준, 자아개념 등 여러 요인들이 복합적으로 작용한다. 이 중에서 가장 중요한 동기는 이성호(2010)가 주장하듯 자신의 잠재력 개발을 통한 자아주체를 성취하려는 동기이다. 이는 자아실현 욕구가 최고의 동기임을 주장한 Maslow(1970)의 주장과도 일치한다.

Keller의 동기이론을 통해 여러 동기증진 전략을 활용할 수 있다. 그중에서도 관련성(Relevance) 전략은 학습자의 잠재력을 이끌어 낼 수 있다. 즉, 많은 학자들이 제시하듯 현재와 미래의 일들을 수행하는데 현 학습이 도움이 된다는 것을 제시하고 학습 자체가 학습자 개개인의 자아실현을 이루는 데에 중요한 역할을 한다는 것을 알려 준다. 또한 주의(Attention) 전략을 통해 학습자들이 자신의 미래를 위해 학습하는 데에 집중할 수 있도록, 자신감(Confidence) 전략을 통해 성공에 대한 기대를 갖고 노력할 수 있도록 유도해야 하고, 만족감(Satisfaction) 전략을 통해 학습자가 스스로 수행한 것에 대해 기뻐하고 성취감을 느낄 수 있도록 유도해야 한다.

제2절 직업훈련 교수-학습의 최근 동향

정보기술의 발달로 촉발된 지식 사회의 도래와 디지털 혁명은 사회 체제 전반을 변화시키고 있다. 사회체제의 변화는, 곧 그 아래 하부 체제에도 영향을 주게 되므로 교수-학습 패러다임의 변화 또한 불가피하다. 또한 동일한 논리에 의해 직업훈련분야의 동향은 최근 교수-학습 패러다임 변화를 분석함으로써 이해될 수 있다. 새로운 교수-학습 패러다임을 요약하면 다음과 같이 제시될 수 있다(이수경, 나현미, 유선주, 2004; Herman Miller, 2006; Reigeluth, 1999).

첫째, 훈련 전반에 걸쳐 공급자, 교수자 중심의 경향이 수요자인 학습자 중심으로 변화되었고 이들의 학습을 우선으로 하는 경향으로 변화되었다. 과거에는 교육훈련의 제공자가 일방적으로 표준화된 교육 과정을 전달하는 데 초점을 두었다면, 이제는 학습자들이 학습하기를 원하는 것이 무엇인가에 중점을 두고 이들의 학습이 일어나도록 하는데 관심을 둔다.

둘째, 훈련의 목표가 단편적인 지식과 기술의 습득과 단련에 있었다면, 최근에는 복잡하고 변화된 세상 속에서 효과적으로 기능할 수 있는 실제적인 수행능력을 요구하고 있다. 여기에는 평생학습자로서의 자기주도학습능력, 문제해결력, 창의력, 탐구능력, 협동 및 커뮤니케이션 능력, 다양성을 존중하는 태도, 정보통신기술 활용능력 등 매우 다양하고 고차원적이고 종합적인 능력을 필요로 한다.

셋째, 훈련방법에 있어서는 교실이라는 제한된 공간에서 교수자의 강의와 전달을 위주로 하던 방식에서 벗어나 학습자가 적극적으로 참여하고 상호작용적인 교수-학습방법, 실제적인 학습맥락 속에서 풍부

한 학습자원을 활용한 학습, 형식적이고 구조화된 교육 이외에 협동학습, 커뮤니티, 멘토링, 코칭, 성찰, 동료 상호작용 등 비형식적이고 유연성 있는 학습방법의 활성화, 정보통신기술 활용 교육 등으로 다양한 방법이 적용되고 있다. 이러한 방법적 변화의 기저에는 수동적 학습자상에서 능동적 학습자상으로의 전환이 자리잡고 있다.

넷째, 훈련평가 측면에서는 단편적 지식 평가와 결과 중심의 평가에서 통합적인 수행능력 평가를 중시하고, 결과뿐만 아니라 과정도 함께 평가하는 형식으로 변화되었다.

이와 같은 일반적인 교수-학습패러다임의 변화와 더불어 직업 현장에서 요구되는 직업훈련의 특성은 기업의 HRD 동향을 검토함으로써 보다 구체화될 수 있다. 우선 교육훈련(T&D)은 학습과 성과(Learning & Performance)로 전환이 되었다. 종래 시키고 받던 타율적 의미가 강한, 그리고 직무와 밀접한 관계를 의미하고 효과의 즉시성을 강조한 교육훈련은 이제 경영환경의 변화에 능동적인 대응을 의미하는 학습과 성과(Learning and performance)의 관점으로 전환이 된 것이다(송영수, 2001; 장원섭, 심우경, 2005). 송영수(2007)는 대기업 HRD 주요 동향을 분석하였는데, 현장성과 개선활동의 강화, 차세대 리더 및 핵심인재양성 교육에 초점, 글로벌 HRD 필요성의 강조, 균형감과 전문성을 갖춘 인재양성, 능동적 학습에 초점을 두는 것으로 나타났다. 또한 온라인 교육이 강화되고 있으며 교육평가 부문에서도 반응보다는 학습과 현장적용도를 강조하고 있음을 제시하였다.

또한 직장에서 요구하는 훈련 프로그램은 무엇보다 비즈니스 목적 달성을 충족시켜 줄 수 있어야 하며, 이러한 목적을 성취하기 위해 필요로 하는 지식과 기술, 태도가 무엇인지를 분석해서 솔루션을 설계해야

한다. 특히 최근의 직장에서는 ‘사고(thinking)’, ‘협력(collaboration)’, ‘진취성(initiative)’을 요구하고 있고, 이로 인해 정보시대에 맞는 교육 시스템의 모습은 협력학습, 발달된 테크놀로지의 활용, 코치와 촉진자로서의 교수자, 사고능력과 의미 만들기(meaning making), 대인관계 기술의 중요성이 제시되고 있다. 그리고 훈련 참여자들이 학습한 지식과 기술을 적용하고 전이할 수 있도록 해 주는 것도 훈련 담당자가 해야 할 일로 중시되었다(Drewitt, 2008).

한편, 김윤경(2005)은 직업훈련기관에 대한 분석을 통해 직업훈련의 전 분야에 걸쳐 전문화가 요구되고 있으며, 훈련 수요자와 채용수요자의 만족도가 무엇보다 중요하다는 점을 제시하였다. 이것은 직업능력 개발의 질적 측면이 강조되고 있으며, 기업에서 요구하는 인력의 수준 또한 높아지고 있다는 것을 나타낸다.

결국 직업훈련분야는 최근의 변화된 교수-학습패러다임을 반영하면서 기업에서 원하는 경쟁력 있는 인력을 양성할 수 있는 체제로의 변화가 요구된다고 할 수 있다.

제3절 직업훈련 교수-학습의 연구 변인 및 절차

1. 교수-학습 연구 변인

앞서 언급한 대로 교수-학습은 하나의 체제(system)로서 설명되어질 수 있으며, 이러한 체제 안에 다양한 구성 요인들이 밀접한 관계를 맺고 역동적으로 상호작용하며 효과적인 학습성과를 산출하기 위해 고

유한 기능을 하고 있다(백영균 외, 2010). 교수-학습의 구성 요소는 교수-학습이 이루어지기 위해 요구되는 필수적인 요소로 이해할 수 있으며, 이를 달리 표현하면 교수-학습에 영향을 줄 수 있는 관련 요인이라고 볼 수 있다.

선행 연구를 통해 제시된 교수-학습의 요인을 살펴보면, 이성호(1999)는 교수-학습은 무엇을 위하여(목적), 누가(교수자), 무엇을(내용), 누구에게(학습자), 어떻게(방법), 그리고 어디에서(환경) 배우는지의 여섯 가지 요소가 필수적으로 관련되어 있다고 하였다. 이와 유사하게 백영균 외(2010)는 교수-학습을 구성하는 요소로 핵심이 되는 교수자, 학습자, 교육내용을 들고 있다. 전통적으로 이 요소들은 교육의 삼요소로 간주되어 왔다. 여기에 교육목표와 방법, 또 이들을 둘러싸고 있는 교육환경을 추가하여 교수-학습의 구성요소로 제시하였다. 전성연(2001)의 연구에서도 교수-학습의 통합적 모형을 통해 교수자, 학습자, 수업체제 및 수업환경(수업과정), 과제특성(교육과정) 요소가 상호작용하고 있음을 제시하였다. 또한 김주훈 등(2002)도 교육과정 및 내용, 교수-학습 방법, 교육평가, 교수자와 학습자, 교육환경으로 구분하고 있어 교수-학습의 구성요소가 유사한 변인으로 수렴되고 있음을 알 수 있다.

교수-학습 관련 변인의 개념적 모형을 설정하면서 개별 요소들을 상위 개념으로 묶어 구조화한 연구로 최승현 외(2005)는 교수-학습을 교수-학습 실행변인, 교수-학습 기본변인, 교수-학습 지원환경 변인의 세가지로 구분하였다. 먼저, 교수-학습 실행변인은 교수자, 학습자, 교육과정의 기본변인이 상호작용하면서 실제 상황으로 나타나는 변인으로서 수업운영 및 수업환경을 의미한다. 교수-학습기본변인은 교수자,

학습자, 교육과정으로 교수-학습이 성립되기 위한 가장 필수적인 요소라고 할 수 있다. 교수-학습 지원환경은 교육기관, 지역사회, 행정기관 등으로 교수-학습을 지원하고 영향을 주는 요소를 의미한다. 이화진 외(2005)의 연구에서는 이러한 구분체계 이외에 교수-학습 관련 사회문화 변인을 추가하여 제시하였다. 은지용 외의(2010) 연구에서는 교육훈련 성취에 영향을 주는 변인으로 첫째, 교수-학습의 측면의 교수자, 학습자, 교수-학습의 실행 요소를 제시하였고, 둘째, 이와 별도로 교육과정 요소를 구분한 바 있다. 마지막으로 교육과정 및 교수-학습 지원측면으로 기관장, 교육환경, 지역사회 연계, 행·재정적 지원을 들고 있다.

일반론적인 교수-학습 관련 변인에 대한 연구 이외에 직업훈련, 기업교육의 맥락에서 이들 요소를 제안한 연구도 있다. 이수경, 나현미, 유선주(2005)는 직업훈련분야의 교수-학습 요인으로 교수자, 학습자와 같은 인적 요소, 교육훈련 목적 및 내용과 같은 프로그램 요소, 교육훈련 방법과 매체 관련 요소, 교육훈련 행정 및 시설을 포함하는 환경적 요소를 포함시키고 있다. 임철일(2009)의 연구에서도 기업교육의 맥락에서 교육체계 내의 요소로 교육목적, 교육과정, 교육방법, 교육인프라로 나누고 있다. 이들의 연구는 직업훈련의 맥락에서도 기본적인 교수-학습 요소에는 큰 차이가 없음을 나타낸다. 다만, 이들 요소의 구체적인 특성과 이를 구현, 실행하는 과정에서는 직업훈련 교수-학습의 맥락이 반영되어야 할 필요가 있다.

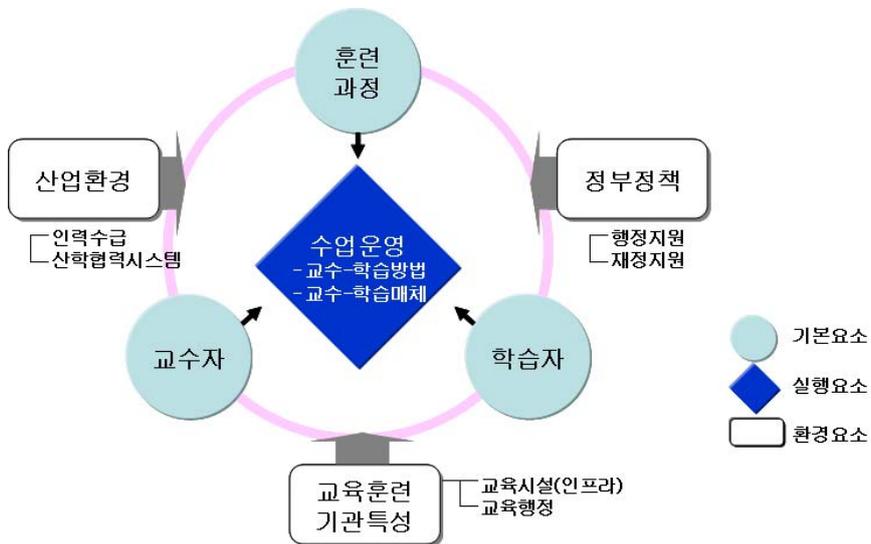
이와 같은 선행 연구들을 종합했을 때, 이 연구에서 탐색할 직업훈련 교수-학습의 주요 구성요소는 교수자, 학습자, 교육과정의 필수 요소와 이들 3요소의 상호작용으로 만들어 내는 수업운영, 그리고 교수-

학습을 지원하고 영향을 주는 환경적 요소로서 교육훈련기관(교육훈련기관의 체제, 인프라, 경영방침 등)과 특히 직업훈련 전반에 정부정책이 미치는 영향력이 크며, 직업훈련의 최종적인 목표가 관련 산업분야에의 취업과 현장 적응에 있다는 점을 감안하여 거시 환경적 요소에 정부(정책), 관련 산업 환경 등을 포함하고자 한다.

〈표 3-1〉 동 연구의 교수-학습 요소

구분	요소
기본 요소	훈련과정, 교수자, 학습자
실행 요소	교수-학습방법, 교수-학습매체
환경 요소	산업환경, 정부정책, 교육훈련기관특성

[그림 3-1] 동 연구의 교수-학습 요소 관계도



2. 교수-학습의 단계(절차)

교수-학습은 직업훈련 목표 달성을 위한 일련의 과정이기 때문에 이를 효과적으로 전개하기 위한 단계 혹은 절차가 제시될 수 있다.

먼저 타일러(Tyler)의 합리적 교육과정 개발모형이나 글레이저(Glaser)의 교수-학습 과정모형 등을 통해 교수-학습의 주요 단계를 도출해 보면, 수업목표 설정 - 학습자의 출발점 행동 진단 - 학습내용 선정 및 조직 - 수업실행 - 교수-학습 평가로 요약될 수 있다(변영계, 2005; 백영균 외, 2010).

여기에서 수업목표 설정, 출발점 행동 진단, 학습내용 선정 및 조직은 실제 수업이 진행되기 전에 이루어지는 계획과 준비의 과정이라고 할 수 있다. 수업목표 설정은 교수-학습 과정을 통해 달성하고자 하는 최종적인 지향점으로 학습자들이 수업을 통해 할 수 있게 되는 것을 의미한다. 목표는 교수-학습의 전 과정에서 하나의 기준이자 지침의 역할을 한다. 출발점 행동 진단은 학습자에 대한 분석이라고 할 수 있으며, 학습자가 가지고 있는 지적, 정의적 특성을 파악함으로써 해당 학습자에게 적합한 교수-학습이 가능해진다. 학습내용 선정 및 조직은 학습자에게 제공할 학습경험을 결정하는 것으로 교육과정 및 교육내용의 구성을 의미한다. 수업의 실행은 교수자와 학습자가 다양한 교수-학습 방법을 사용하여 상호작용하는 과정으로 교수-학습의 가장 핵심적인 과정이라고 할 수 있다. 즉, 앞서 계획하고 준비해 놓은 것들이 구체화되고 실현되는 과정으로 도입 활동, 본 활동, 정리 활동으로 전개되는 것이 일반적이다. 마지막으로 평가는 교육목표의 달성 정도를 확인하고 수업의 효과성을 검토함으로써 교수-학습 과정의 개선과 보

완을 위한 정보를 얻을 수 있는 과정이다.

이러한 교수-학습의 단계는 기대되는 교육훈련 성과를 달성하기 위하여 최적의 수업과정을 처방하는 ‘교수설계 모형’을 통해 유추될 수 있다. 가장 대표적인 교수설계모형인 디과 케리(Dick & Carey, 1996)의 모형은 분석-설계-개발-실행-평가로 구성된다. 분석은 요구분석, 과제분석, 학습자 특성분석, 환경분석으로 구체화되며, 설계단계에서는 목표설정, 평가도구와 교수전략 설계, 교수매체 선정 등이 포함되며, 개발단계에서는 교수자료를 실제로 만들어 내고 이를 형성 평가하여 수정·보완하는 활동이 이루어지고, 실행단계는 개발된 교수자료를 바탕으로 수업이 이루어지고, 평가단계에서는 실행의 성과에 대한 종합적인 평가를 통해 교육훈련 프로그램의 계속 사용 여부, 문제점 파악 및 수정 사항 등을 결정하게 된다.

스미스와 라간(Smoth & Ragan)의 모형에서는 분석, 전략, 평가 단계로 구분하였으며, 이들 단계는 동시에 수행될 수 있는 복잡한 상호작용적 관계에 놓여 있다고 하였다(1999). 분석의 단계에서는 학습환경, 학습자, 학습과제를 분석하고 평가문항을 작성하며, 전략 단계에서는 조직전략, 전달전략, 관리전략을 결정하고 수업을 개발하게 된다. 조직전략은 수업의 계열화와 학습목표의 특성에 따라 서로 다른 전략을 수립하는 것이며, 전달전략은 주로 매체사용이나 학습 집단 구성과 관련된 상호작용 전략, 관리전략은 수업운영을 조정하고 안내하는 것을 말한다. 수업개발에서는 이러한 세 가지 전략을 반영하여 실제적인 수업자료와 프로그램을 개발하게 된다. 평가단계에서는 교수 프로그램 개발에 대한 형성평가와 이를 통한 수업의 수정을 포함하였다.

한편 이경희(1996)는 산업교육을 위한 교수체제개발 과정을 제시하

였는데, 분석단계에서는 업무 수행상의 문제점이나 미래에 대비하기 위한 교육훈련적 요구를 탐색하는 단계로 요구분석, 직무분석, 내용분석의 세가지 측면의 분석이 실시, 통합되어야 한다고 하였다. 다음으로 설계 단계에서는 분석단계에서 산출된 교육훈련 목표를 효과적으로 달성할 수 있도록 교수방법과 전략을 체계적으로 결정하는 것이다. 개발 및 실시단계는 앞서 결정된 방법과 전략에 따라 실제 교육훈련 프로그램을 산출해 내고, 이의 내용에 대한 정확성, 적합성, 타당성에 대한 검증을 거쳐 수정, 보완이 이루어진 다음 현장에 투입한다. 마지막으로 평가 단계는 만족도, 학습평가, 행동평가와 투자효과 평가 등을 시행하게 된다.

이러한 전통적인 교수설계모형은 교수-학습 과정을 체계적으로 안내한다는 점에서 그 가치와 중요성을 인정받아 왔지만, 실제적인 교수설계 상황에서 이러한 모형을 엄격하게 적용했을 때 비용과 시간이 너무 많이 소요되고 이에 따라 실제 교육훈련 현장에서 효과적으로 활용되기 어렵다는 주장이 제기되어 왔다. 이러한 비판적 입장의 대안으로 래피드 프로토타이핑(rapid prototyping), 간편 교수체제설계모형(simple ISD)(임철일, 연은경, 2005; 임철일, 이지현, 장선영, 2007) 등이 제시되고 있다.

Jones와 Richey(2000)의 래피드 프로토타입 방법론을 보면, 분석, 설계, 프로토타입 개발의 단계가 동시적이고 중첩적으로 진행되며, 분석단계에서는 학습자분석, 교육훈련 요구확인을 통해 학습내용을 과제수준에서 확인하며, 설계 단계에서는 교수전략을 설정하고 일반적인 내용개요를 작성해서 프로토타입을 구성, 검토함으로써 설계안을 확정한다. 개발단계에서는 파일럿 과정을 실행하여 과정에 대한 수정

을 통해 개발을 완료한다. 임철일 등이(2007) 제안한 간편 교수체제설계모형에서는 분석, 설계, 개발 및 평가 단계를 따르는데, 분석단계에서는 요구분석과 과제분석이 동시에 이루어진다. 요구분석은 Seels와 Glasgow(1990)이 제안한 모형에 따라 정보수집, 차이의 확인, 수행분석, 장애요인과 가용자원 확인, 학습자 특성파악, 우선순위와 목적 수립, 문제 진술의 7단계로 이루어진다. 과제분석은 요구분석 결과 도출된 내용을 확인하면서 타 기관의 교육훈련 과정을 분석하고 벤치마킹하여 교육훈련 내용을 결정한다. 설계단계에서는 교육훈련 과정 목표를 제시하고, 이에 따른 교육훈련 프로그램 구성과 개별 모듈을 설계한다. 개발단계에서는 실제적으로 교육훈련 프로그램 운영에 필요한 각종 자료나 매뉴얼을 만든다.

기본적으로 교수설계 모형들은 분석, 설계, 개발, 실행, 평가 단계를 공통적으로 제시하고 있지만, 이 가운데 수업 전 활동, 특히 ‘분석’ 단계를 비교적 구체적으로 제시하고 있다. 이는 교수설계 모형이 교육훈련 프로그램을 효과적으로 ‘개발’하는 것에 핵심 목표를 두고 있기 때문이며, 따라서 수업 중 활동이나 수업 후 이루어지는 추수활동에 대한 부분은 생략되어 있는 경우가 많다. 본 연구의 범주로 설정한 직업훈련, 특히 실업자훈련의 관점에서 교수-학습 과정을 살펴본다면, 일반론적 교수-학습모형이나 교수설계모형, 혹은 재직근로자를 대상으로 한 교육훈련 프로그램의 교수-학습 과정과 구별되는 특성을 고려해야 할 것이다.

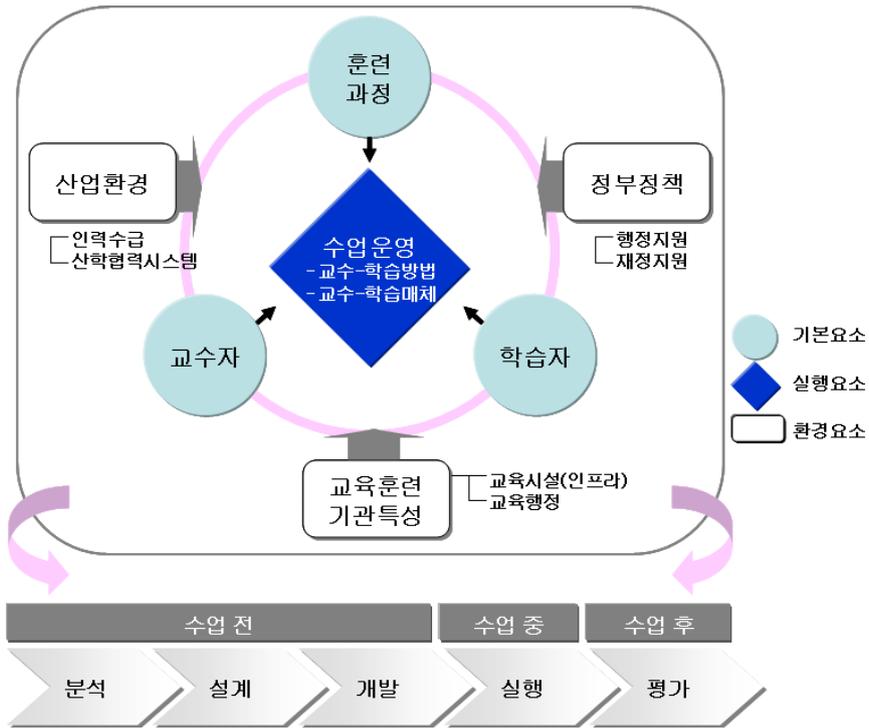
[그림 3-2] 동 연구의 교수-학습 단계(절차)도



제4절 연구 분석틀

직업훈련, 특히 실업자훈련에 초점을 두어 본 연구의 분석 관점을 다음과 같은 연구의 틀(Framework for research)로서 상정하고자 한다. 본 프레임워크는 교수-학습의 요소와 교수-학습의 과정이라는 두 가지 차원의 분석 관점을 가지고 접근하였다. 즉, 문헌분석을 통해 도출한 교수-학습의 요소인 교수자-학습자-훈련과정, 수업운영, 지원환경인 교육훈련기관, 정부정책, 산업분야라는 요소와 더불어 교수-학습의 과정의 전, 중, 후에서 이루어지는 교수-학습 단계와 활동을 심층적으로 분석하고자 한다. 이때 앞서 제시한 실업자훈련의 특수성을 반영하였으며, 각 단계별 활동이 의미하는 바를 명확히 하고 이러한 단계별 활동이 이루어질 때 관련되어지는(활동의 주체, 영향 요소, 활동의 산출물, 활동의 대상) 교수-학습 요소의 특성을 함께 분석하였다([그림 3-3] 참조).

[그림 3-3] 연구분석틀(교수-학습 요소 및 단계별)



또한 각 활동에 대한 (1) 실행 여부, (2) 실행 방법, (3) 실행의 구체적인 내용, (4) 실행의 주체(참여자), (5) 실행의 중요성 인식, (6) 실행의 애로사항 등을 핵심 질문으로 하여 그 현황을 탐색하고자 한다. 아울러 본 연구에서는 일반적인 교수-학습과정과 차별화된 실업자 대상의 교수-학습과정에 초점을 맞추고 있으므로 이들의 특성을 반영하여 분석틀을 구성하였다. 본 연구에서 고려된 주요한 특성은 다음과 같다.

첫째, 수업 전 분석활동은 훈련과정의 수요자(훈련생)의 요구, 그리고 해당 분야의 산업분야와 산업 내의 기업체, 관련 직업과 직무에서

요구하는 것이 무엇인지를 정확하게 분석하는 활동이 강조되어야 한다. 물론, 일반적인 교수-학습과정의 분석 단계에서도 이러한 요구분석이 중요하게 다루어지고 있으나, 특히 실업자훈련의 경우 취업이라는 구체적인 목적을 가지고 훈련에 임하는 학습자와 수료생이 궁극적으로 원하는 것, 이들이 부족하다고 인식하는 기술이 무엇인지를 파악하여 훈련과정을 운영하는 수요자 중심 교육훈련이 절대적으로 필요하다. 또한, 취업이 가능한 기업 현장에서 원하는 인력의 역량과 요건을 충실히 분석하여 이를 훈련과정의 개발과 실행에 적극 반영하는 훈련과정의 기업현장 연계가 핵심적으로 이루어져야 한다.

둘째, 실업자를 대상으로 한 훈련기관의 경우에는 운영 형태의 특성상 전문적인 훈련과정개발팀이 독립적으로 존재하기보다는 수업을 운영하는 교수자에 의해 교수-학습의 전 과정이 이루어지는 경우가 많다. 따라서 교수-학습 과정은 상황에 따라 체제지향 모형으로만 접근하는 데는 한계가 있을 것으로 보이며, 개인 단위의 수업지향 모형으로 교수자들이 제한된 자원하에서 내용을 취사선택하는 방식으로 이루어지는 경우를 함께 고려해야 할 것이다(Gustafson & Branch, 2002). 이런 경우 제한된 인력과 자원하에서 교수설계를 하기 때문에 전미분석(front-end analysis)의 모든 활동을 충실히 진행하기 어렵고 매우 제한적으로 이루어진다는 특성을 가진다.

셋째, 교수-학습방법과 전략 수립에 있어 현장적용력을 높이기 위한 실기(실습)지도 방안을 좀 더 집중적으로 분석할 필요가 있다. 특히 단순 기능의 숙련도 향상 이외에 창의적이고 능동적인 사고를 바탕으로 복잡하고 실제적인 과제를 해결할 수 있는 총체적 수행능력에 초점을 맞춰 수업방법과 전략을 고민해야 한다.

넷째, 기존의 교수설계모형이나 수업모형에서 다루지 않고 있는 수업 후 추수지도활동과 관리 단계가 적극 고려되고 실행되어야 한다. 실업자훈련의 경우 훈련생의 취업이 궁극적인 목표이며 성과이기 때문에 훈련기관에서 이 부분에 대한 책무성을 갖게 된다. 즉, 실업자훈련의 교수-학습과정은 효과적인 훈련과정 운영을 통해 취업이라는 성과를 거두도록 지원하고, 더 나아가 직업세계에 진입한 훈련생들이 학습한 내용을 효과적으로 적용하고 현장에 적응하도록 하는 것까지 포괄하는 개념으로 접근하는 것이 현실적으로 요구되는 부분이다. 아울러 훈련생이 기업현장에서 느끼는 교육과정에 대한 만족도와 기업체의 만족도 분석은 ‘취업과 현장 적응 지향적인’ 교육과정으로 환류하는 데 필수적일 것으로 판단된다.

〈표 3-2〉 교수-학습 단계별 주요 활동과 내용

시기	단계	주요활동과 내용	관점
수업 전	분석	요구 및 과제 분석	1) 실행하고 있는가 2) 해당 활동이 어느 정도 중요하다고 생각하는가 3) 누가 실행에 참여하는가
		학습자분석	
		환경분석	

<표 계속>

76 직업훈련 경쟁력 강화를 위한 교수-학습 탐색 연구

시기	단계	주요활동과 내용		관점
수업 전	설계	훈련목표 설정	훈련생이 수업을 통해 무엇을 할 수 있도록 해야 하는지 결정	4) 구체적으로 무엇을, 어떻게 실행하고 있는가 5) 이러한 활동을 실행하는데 어떠한 어려움이 있는가
		훈련내용 구성	훈련목표 달성을 위한 훈련내용 선정 및 계열화(확정)	
		훈련방법, 전략 수립	훈련목표 달성에 효과적인 교육방법 선정 (강의식, 팀프로젝트 등)	
		훈련시설 및 기자재 활용 계획수립	훈련목표 달성에 효과적인 교수-학습 환경 설계(기자재 배치, 강의실/실습실 활용계획)	
	개발	수업지도안 개발	설계내용을 반영하여 수업 계획서 작성	
		훈련매체 (교재, 자료등) 개발 및 선정	훈련을 위해 요구되는 교재 개발 보조자료 및 매체 선정, 개발 실습 도구, 기자재 설치 및 확인	
		평가 전략 및 도구개발	훈련생의 반응, 성취를 확인하기 위한 방법 및 문항 개발	
수업 중	실행	상호작용 전략 구현	교수자와 훈련생, 훈련생 간 상호작용전략 사용	
		동기유발 구현	훈련생의 몰입, 관심 유도	
수업 후	평가	만족도 평가	훈련과정에 대한 훈련생의 주관적 반응 확인	
		학업성취도 평가	훈련목표 달성 정도 확인	
		과정운영 성과 평가	성과지표 확인(취업률, 중도탈락률 등)	

제4장

직업훈련 교수-학습 실태 분석

제1절 기계분야

제2절 사무관리분야

제3절 정보통신분야

제4절 이·미용/의료/조리분야

제4장 | 직업훈련 교수-학습 실태 분석

제1절 기계분야

1. A기관

가. 투입 요소별 분석

1) 환경 요소

(가) 산업 환경 특성

A기관의 대표 훈련과정인 특수용접분야의 경우, 산업 및 취업 시장에서 인력수요가 많은 편이며, 훈련 수료생이 원할 경우 취업이 매우 용이하다는 특성을 보이고 있다. 특수용접분야와 관련하여 연계된 산업체 및 인근 사업장을 대상으로 인력 채용 조건 및 직업 환경들을 조사해 본 결과는 다음과 같다.

일반적으로 특수용접 관련 산업 분야에서 요구하는 인력 채용 조건을 살펴보면, 대체로 성별로는 남자를 선호하며, 연령대로는 40세 이하, 학력은 고졸 이상, 숙련도는 5년 이상의 숙련공 또는 초보자도 환영하고 있는 상황이다. 특수용접분야의 직업적 환경 및 특성을 살펴보면,

전반적으로 근무환경이 열악하며, 월급수준은 약 월 150만 원~200만 원수준이다. 월급수준은 업체 및 숙련정도에 따라 폭이 크며, 대부분 기업 및 사업체에서 수습 기간을 두고 있으며, 중소기업은 정규직 채용이 많으나 대기업의 경우 계약직이 많으며, 일용직으로 일하기를 선호하는 구직자도 많은 상황이다.

A기관에서 대구지역 157개 업체를 대상으로 인력 수요 동향을 조사한 결과, 157개 업체 중 100개 업체에서 연간 211명(기업당 평균 2.1명)의 특수용접 관련 기술 인력을 필요로 한다고 밝혔다. 현재 조사에 참여한 157개 업체에서 보유하고 있는 특수용접 인력은 2,149명으로, 이 중 8.5%에 해당하는 211명의 특수용접 인력을 앞으로 더 채용해야 한다고 관련 업체는 밝히고 있다.

이와 같이 특수용접과 관련한 분야의 인력 수요 측면에서 산업 전반에 걸쳐 인력 수요가 확보되어 있으며, 훈련 수료생이 취업을 원할 경우 그 어느 분야보다도 취업이 용이하다는 특성을 보이고 있다. 반면, 인력 공급 측면에서는 특수용접 관련 업무 환경이 전반적으로 열악하고 업무 강도가 높은 편으로, 서비스, 사무직 등의 분야에 비하여 훈련생의 선호도가 현격하게 떨어지고 있어, 인력 공급이 원활하지 못하다.

(나) 훈련기관 특성

A기관은 실력과 실무능력을 겸비한 역량 있는 지역사회 산업인력 양성을 목적으로 1993년 비영리 공익법인으로 설립되었다. 1994년 인정 직업훈련인가를 받아 자동차정비 직종 외 620명의 수료생을 배출하기 시작하였으며, 2000년에는 특수용접 직종 외 1,147명 훈련생을

배출하는 양적 성장을 이루었다. 직종도 용접, 자동차정비 외에도 IT, 이·미용, 요리 등 분야를 지속적으로 확대해 나갔다. 이후 대구 지역에서의 직업능력개발계좌제 시범 사업을 계기로 훈련 시장에서의 경쟁력 확보와 경영의 효율화를 꾀하기 위하여, 훈련분야를 특성화하여 기계 외의 분야는 폐지하였다. 2011년부터는 기계분야 중에서도 용접, 보일러, 가스, 공조냉동의 4개 분야만 남기며 훈련분야 특성화에 박차를 가하였다. 이와 함께 모든 훈련 행정, 시설, 인력 또한 동 분야의 경쟁력을 확보할 수 있는 방향으로 재구조화하였다. 예컨대 교직원 수가 147명에서 현재 4개 분야 5명(3명은 정교사, 2명은 보조교사)으로 조정하였으며, 정교사 인건비는 종전 이 기관 훈련교사 평균 임금의 2.5배 이상을 지급하는 등, 우수하며 경쟁력 있는 교원을 채용하여 이들을 중심으로 A기관을 기계분야로 특화하는 전략을 구사하고 있으며, 현장 중심, 실무 중심의 훈련내용을 통해 타 기관과의 차별화, 경쟁력 확보를 꾀하고 있다.

“교사도 기존에 백화점식으로 할 때는 많은 사람이 투입되면서 자기 맡은 역할만 최소한 하면 되는 방식이었다면, 지금은 정말 잘하는 베스트 다섯 분들만 투입해서 질을 굉장히 높이는 방식으로 가면서 시장에 우리는 이쪽 부문만 하겠다는 것을 알리는 마케팅 전략을 쓰는 거죠.” (기관관계자)

초기 2009년 직업능력개발계좌제에서 수료생 34명이라는 저조한 실적을 보였으나, 2010년(용접/특수용접 167명, 산업설비 46명)을 거쳐, 현재까지 꾸준한 성장세를 보이고 있다.

이와 같은 경영 전략의 변화는 A기관의 비전 및 발전 전략에도 잘 제시되어 있다. 4대 발전 전략 중 하나로, ‘실무위주의 훈련 실시’를

뽑고 있다. 즉, 분야의 특성화와 더불어, 훈련 실시 측면에서의 실무 위주, 현장 중심의 훈련 실시 방향이 이 기관의 대표적인 특성으로 꼽을 수 있다.

즉, A기관은 실업자훈련정책이 직업능력개발계좌제로 전환되는 변화를 맞이하여 민간 훈련시장에서의 경쟁력과 훈련기관 운영의 효율성을 꾀할 필요가 있다고 보고, 훈련분야에서부터 인력, 시설, 교육방식 등 전반에 걸쳐 재구조화 작업을 시행하였다. 주요 특징을 요약 정리하면, 첫째, 용접 및 산업설비분야 특화과정으로 기관운영, 둘째, 실무경력이 풍부한 훈련교사의 전문성 확보, 셋째, 수료 후 자격증취득 및 취업시까지 A/S 교육이라고 볼 수 있다.

이러한 훈련기관의 변화 과정을 통해 A기관은 용접, 보일러, 가스, 공동냉동 분야의 특화된 직업전문학교 이미지를 구축하고자 하며, 동분야의 훈련기관들이 대부분 교통 입지 불편을 훈련생 모집의 애로사항으로 꼽고 있는 반면, 이 기관은 시내 중심부에 위치하고 있다는 점에서 훈련생 접근의 용이성을 제공하는 강점이 있다.

A기관에서 용접과 함께 보일러 등의 분야를 특화시키고자 하는 것 역시 훈련의 성과, 즉, 취업(창업) 측면에 대한 고려에서였다. 준고령층의 경우 취업이 점점 어려워진다는 측면에서, 전문 기술력을 갖고 창업이 가능한 분야가 보일러, 가스 등의 분야로 보고 있기 때문이다.

“보일러나 가스 이런 부분은 임금이 좀 낮아요. 수요도 많이 없고. 그러면 우리가 왜 이 직종을 가져가느냐 하면, 첫째, 보일러나 이런 직종은 나이가 50대 이상이라도 취업이 가능한 직종입니다. 건물관리를 할 수 있으니까요. 이런 직종은 자격증 취득이 매우 중요합니다. 현장에서 허가제로 운영이 되니까요. 이 직종이 아직까지는 우선선종이나 이런 거로 중복 지원되다 보니까 저희 기관이 크게 메리트

를 못 보지만, 저는 이 직종이 준고령층에게 적합하다는 측면에서 장기적으로 보고 승산이 있다고 봅니다. 지금은 잘 안 모이지만 향후 분명히 수요가 발생할 것이라고 봅니다. 이런 분야는 준고령층이나 나중에 창업이나 이런 부분과 관련될 수 있는 부분이 분명히 있기 때문에 수요가 늘어날 거라고 보고 꾸준히 개설을 해 나가요.” (기관관계자)

마지막으로 A기관의 특성화 전략과 함께 특이점으로 꼽을 수 있는 것은, 훈련과정 운영의 정시제 채택이다. 연초에 1년 훈련과정 운영 계획표(평균 2개월에 한 번씩 과정을 개설 하고 있음)를 게시한다. 2009년 직업능력개발계좌제 제도 도입 이후, A기관에서도 훈련생 모집이 쉽지 않았으며, 1명이 수강 신청한 경우도 종종 발생하였다고 한다. 이러한 경우에는 수익구조상 훈련생 모집을 연장하거나, 과정 폐지를 하는 경우가 대부분이다. 반면, 이 기관의 경우는 몇 명이 입과를 하던 상관없이 계획된 일정에 따라 훈련과정을 개설, 운영하고 있다. 이렇게 할 때, 훈련생들로부터 훈련기관에 대한 신뢰와 경쟁력을 확보할 수 있다고 보고 있다.

“1년에 교육일정을 다 게시했어요. 두 달마다 한 번씩 과정을 개설하죠. 1명만 모집이 되어도 교육은 바로 시작됩니다. 내가 처음 식당을 열었는데, 손님 있다고 문 열어놓고 손님 없다고 닫아버리면 다음부터 손님이 오겠습니까? 있든 없든 열어놓아야 되듯이 저희들이 그렇게 함으로써 단기적으로는 부담이 되지만, 장기적으로는 분명히 이게 길이라고 봅니다.” (기관관계자)

(다) 정부정책 특성

A기관은 실업자훈련을 주로 실시하고 있기 때문에, 정부정책 중에서도 실업자훈련정책에 의해서 기관 운영 방식이 크게 영향을 받고

있다. 즉, 물량배정 방식에서 직업능력개발계좌제 방식으로의 전환에 따라, 기존 우선선정직종 및 실업자직업훈련 기준에 따른 시설의 규모 및 업무 패턴을 보다 간소화하여, 호흡이 짧은 계좌제훈련의 실정에 맞는 구조로 변화하고 있다고 볼 수 있다. 즉, 직업능력개발계좌제라는 정부 정책 변화에 따라, 훈련기관 경영 방침이 ‘분야 특성화’로의 경쟁력 강화와, 규모와 업무패턴의 간소화에 따른 업무의 효율화를 꾀하게 하였다고 볼 수 있다. 구체적으로는 훈련교사, 훈련내용, 훈련방법, 훈련기간, 훈련행정에 이르기까지 직업능력개발계좌제의 영향을 받았다고 볼 수 있으며, 궁극적으로 이러한 정책 영향력이 동 기관의 훈련 경쟁력을 길러 주고, 성과(performance) 중심의 훈련 경영을 유도해 나가게 해 주었다는 점에서 긍정적인 평가를 내리고 있다. A기관에서 보는 실업자훈련에서의 ‘성과’는 실무에서 바로 적용할 수 있는 질 좋은 훈련을 통하여 ‘취업’을 시키는 것으로 보고 있다. 결국 취업과 직접적으로 연결되는 훈련과정으로의 특성화가 단기적으로 훈련 수요를 확보하기 어렵다는 측면에서 어려움이 있겠지만, 장기적으로는 훈련시장에서의 경쟁력과 우위를 확보하는 길이라고 보고 있다.

“실업자훈련에서 가장 중요한 것이 취업이죠. 지금 옆에 화려한 식당이 있다고 해서 잘될 것 같지만 결국 식당은 음식 맛이 제일 중요하고, 음식이 맛없으면 오래 가지 않죠. 음식을 제대로 하는 식당이 이기는 거죠. 궁극적으로 취업에 강한 우리 같은 직종이 나중에는 더 잘될 거라고 봅니다.” (기관관계자)

“90년도 초반에 전국적으로 항공정비사라고 하는 게 엄청 붐을 일으켰습니다. 그런데 현실적으로는 우리나라에서 항공정비와 관련된 곳은 대한항공, 아시아나 밖에 없었습니다. 그럼 취직할 길이 없거든요. 그런데 막연하게 항공정비라고 하는 부분에 수천 명이 몰려들었는데, 그것은 결국 2년을 못 간다는 겁니다. 자연히 도태되어 과정들이 없어졌죠.” (기관관계자)

이러한 정책 변화 선상에서 동 분야가 산업 수요가 있음에도 불구하고 훈련생의 선호도가 떨어짐에 따라, 훈련생 모집의 부담이 훈련기관에게 그대로 전달되는 상황이며, 특히 기존 실업자훈련에 비해 매월 모집률에 따라서 수입의 편차가 커, 지속적이며 안정적인 인프라 투자에 한계가 있다는 측면에서 애로사항이 있다.

2) 기본 요소

(가) 훈련과정 특성

특수용접 과정은 산업체 요구가 많은 반면, 훈련생 모집이 용이하지 않다는 특성을 갖고 있다. 이 과정을 수료한 훈련생이 현장에 취업해서 업무를 수행하기 위해서는 용접 측면에서의 일정 수준의 숙련도가 확보되어야 하는 것이 무엇보다도 중요하다. 따라서 이 과정에서는 무엇보다도 실무에서 필요로 하는 기술을 집중적으로 연마할 수 있다는 점이 강조되고 있다.

“용접이나 이런 직종은 회사에 갔을 때 국가기술자격이 뭐 있느냐, 경력이 뭐 있느냐 이게 별로 가치가 없습니다. 실제 바로 실습을 해 보라고 합니다. 그래서 그 기능도에 따라 자기들이 임금을 책정하고 그래서 똑같은 기능을 했는데도 불구하고 연봉이 차이가 납니다. 그러니까 기능 위주에, 실제 실력 위주로 하니까 우리 교육도 커리큘럼 같은 것들을 자꾸 그렇게 바꾸게 되는 거죠.” (기관관계자)

이러한 실무 위주의 산업체의 수요나 동향에도 불구하고, 자격에 대한 훈련생 요구가 지속적으로 발생하고 있으며, 이에 대응하기 위하여 국가기술자격 중에서 동 과정에서 밀도있게 다루지 못하고 있는 ‘이론 부분’에 대해서는 교재를 나누어 주고 각자 공부하게 하고 있다.

물량배정 방식 때에는 훈련기간이 대부분 6개월 이상이 되다 보니, 자격 취득에 대비할 수 있는 훈련과정을 편성할 수 있었으나, 직업능력 개발계좌제 방식을 도입하여 2개월 과정으로 압축시키면서 실무 중심으로 전환을 하게 되었다. 그럼에도 불구하고, 훈련 수료생의 자격 취득률은 6개월 과정으로 운영하였을 때와 큰 차이가 없는 것으로 나타났다. 이에 대해 기관관계자는 자격증 취득률은 훈련생의 취업에 대한 동기와 직접적 관련이 있으며, 2개월 과정에서도 자격증 취득을 위한 보조적인 지원(이른 학습 과정에 대한 지원)이 가능하다는 점을 제시하였다.

“교육생들에게 국가기술자격이라는 게 많은 효용가치가 없다고 하더라도 그래도 일단 필요로 하지 않느냐고 동기 유발을 합니다. 그럼 당신이 실제 이 기능 정도면 실기시험 치는 데는 전혀 문제가 없다. 그러니까 필기 부분을 이렇게 시간을 보낼 이유가 뭐 있느냐, 교육생들끼리 알아서 하루에 30분만 집에서 공부해라... 우리는 책과 그에 따른 자료를 줍니다. 이 친구들이 취업을 하고 싶다는 열망이 강해서 그런지 모르지만... 자격 취득은 오히려 옛날에 6개월 하는 것보다 높게 나와요. 계좌제되면서, 시간 나니까 국비니까 그냥 배워 보겠다, 이런 뚜렷한 동기가 없는 사람이 거의 없어졌다고 보면 됩니다.” (기관관계자)

동 과정의 구체적인 훈련 목표로는 특수용접과정 수료 후 훈련생은 도면해독, TIG특수용접, 피복아크(전기)용접, Co2용접을 할 수 있어야 함이 강조되고 있으며, 동 과정은 용접의 개요와 기초를 다루고 있는 용접 이론 과목과 함께 전기용접, 특수용접의 실습 과목으로 구성되어 있다. 동 과정의 내용의 구성은 A기관에서 정례적으로 실시하는 산업체 수요조사 결과와 훈련교사 간의 협의를 토대로 결정된다.

(나) 학습자특성

용접과정은 거의 남자로 평균 연령은 40대이다(41.4세). 물량배정 방식 때 평균 연령이 50대여서, 현재 10세 정도 떨어졌다고 볼 수 있다. 이는 자기부담금이 포함되는 직업능력개발계좌제 제도에서 용접 과정을 선택하는 사람들은 취업을 목적으로 하는 사람들로만 응축이 되기 때문으로, 실제로 훈련수료 후 취업이 가능한 연령대로 변화되고 있다고 볼 수 있다.

“물량배정방식보다 연령대가 떨어졌습니다. 예전의 경우, 훈련생들의 평균 연령대가 50대였습니다. 무료교육이고, 수당도 나오고, 그러니 50대 훈련생들이 밀려야 본전이다라고 나오는 겁니다. 50대 정도에는 100% 취업한다는 의미보다는 할 수도 있고 안 할 수도 있고가 크지요. 계좌제의 경우에는 평균 40세 정도 훈련생이 모집되는데, 정말 취업할 의사가 있는 사람들이 와요.” (기관관계자)

“당연히 취업하기 위해서 수강 신청했지요. 무슨 일이 있어도 취업해야죠.” (훈련생)

“모두들 취업을 위해서 정말 열심히들 실습을 합니다. 취업이 빨리 될 수 있도록 노력하고 있다고 보시면 됩니다.” (훈련생)

용접에 대해 처음 접해 본 사람들이 많으나, 용접 관련 업무를 해 본 경험이 있는 훈련생도 다수 포함되어 있으며(약 21.4%), 실제 용접은 해 보지 않았어도 직간접적 관련성이 있는 제조업에서 실직한 사람 등도 다수 있다. 이들은 취업에 대해 매우 강한 동기 부여를 갖고 있으며, 취업과 관련된 교육내용과 교육방법에 대한 요구가 높은 특성을 보이고 있다. 실제로 용접에 대한 실무 능력은 없지만, 용접이 현장에서 어떻게 적용되는지를 알고 있는 훈련생들이 다수 훈련과정에 섞여 있다 보니, 훈련교사가 현장 감각이 떨어지거나 훈련과정 편성이

실무 능력 배양에 도움이 되지 않는다고 생각되면, 바로 문제 제기가 이루어지고 있다. 즉, 훈련생들이 취업 및 훈련에 대한 동기가 강한 만큼, 훈련과정 질에 대한 평가자, 훈련과정 개선에 대한 요구자로서의 역할을 수행하고 있다.

“어떤 훈련생은 자기가 실제 특수용접을 하지는 않았지만, 같은 직장에서 근무하면서 자신보다 더 월급을 많이 받는 것을 보고 그만두고 오는 경우가 많아요. 그러니까 이 사람은 직접 해 본 경험은 없더라도 교사가 가르치는 것을 보고 잘하는지 못하는지는 쉽게 알아낼 수 있죠.” (기관관계자)

훈련생들은 동 과정에 대해 갖고 있는 가장 큰 기대는 취업이며, 기술 습득 후 높은 단가의 급여를 받기를 원하고 있고 자격취득도 선호하고 있다. 특수용접 과정 훈련생을 대상으로 과정 수강 목적을 조사한 결과, 초보자의 경우는 과정 수강 후 바로 취업하기 위해서였으며, 경력자는 이 과정을 통해 경력(스펙)을 쌓아서 좀 더 좋은 곳에 취업하기 위해서라고 밝히고 있다.

훈련생들의 강한 취업 동기 및 훈련 의지에도 불구하고, 교육환경보다 많이 취약한 근무환경에 대한 기피현상도 여전히 남아 있다. 즉, 초반의 낮은 임금 수준과 위험한 일이라는 인식, 열악한 근무환경 때문에 수료 후에도 취업으로 연결되지 못하는 경우가 다수 발생하고 있어 훈련과정 운영 시, 이에 대한 인식과 태도를 바꾸기 위한 노력들이 지속적으로 필요하다.

훈련생들은 직업능력개발계좌제에 대하여 취업 및 수업에 대한 열의를 보임과 동시에, 계좌제 과정 수강 절차의 복잡함과 자기부담금 지불에 대한 금전적 부담감 등을 애로사항으로 느끼고 있다.

“가족들이 있어 당장 훈련받아 취업을 해야 되는데, 이 과정 등록하기까지 무엇을 해야 될지도 잘 모르겠고, 왜 그리 절차는 복잡하고 까다로운지, 힘들었습니다.”
(훈련생)

“자기부담금은 논리적으로는 그럴싸하나 현실적으로 실직자에게 많은 부담을 줍니다.” (훈련생)

“식사문제가 큼니다. 사 먹는 식사는 최하 5천 원이나, 교통비, 식사비로 받는 11만 원은 턱없이 부족합니다.” (훈련생)

“경제적으로 큰 어려움을 겪고 있습니다. 취업 목적을 위해 준비하는 교육은 국가가 더 많은 지원을 해 주길 바랍니다.” (훈련생)

(다) 교수자 특성

A기관에서 동 훈련과정을 담당하고 있는 훈련교사는 직업능력개발계좌제 제도 도입 이후 새로 채용되었고, 정교사 3명에 보조교사가 2명이 소속되어 있다. 이들 교사들은 모두 현장 경력 10년 이상의 기능장 자격 취득자로서, 현업에서 동 분야의 기술력으로 전문가로서 대우를 받아 온 인력들이다. 동 과정에 대한 훈련교사 배치와 관련해서, A기관에서 무엇보다 중요시하는 부분은 현장 실무 능력과 기술력이라고 보고 있다. 기존 물량배정방식 당시 동 훈련과정의 담당 교사의 역할은 자격증 위주의 교육내용을 가르치는 데 있었으며, 자격증을 대비하는 교육내용이라는 것이 이미 주어진 내용이 대부분이었기 때문에 이를 토대로 교육을 진행하였다고 볼 수 있다. 반면에 직업능력개발계좌제 도입 이후, 현장 실무 능력 배양 중심으로 훈련과정의 내용 및 방법으로 전환하게 되면서, 교육내용의 편성 및 기획의 역할은 순전히 훈련교사의 몫이 되었다. 즉, 현장에서 활용하고 있는 특수용접 업무

를 중심으로 훈련과정 내용을 선정하고 구성하는 역할이 주어짐으로써, 기존 훈련교사의 역할에서 보다 능동적이고 주도적인 역할로 바뀌게 되었으며, 이들의 역량도 이를 담당할 수 있을 만큼 ‘현장 능력, 실무 능력’을 중요시하게 되었다고 볼 수 있다. 실제로 훈련생 면담 조사 결과에서도 훈련생들은 훈련교사의 현장 경력, 실무 경력이 수업 성공 요인으로 꼽고 있다.

“현재 교강사님은 학력, 경력 및 전문지식이 풍부하여 교강사 본인이 경험한 실전 경력을 바탕으로 강의하시기 때문에 강의 내용, 방법이 매우 좋고, 이것이 저희 같은 취업 준비생들이 듣는 수업에서 가장 중요한 것 같습니다. 짧은 시간에 효과 만점입니다.” (훈련생)

3) 실행 요소

(가) 교수-학습방법 특성

자격증 위주의 교육에서 실무 능력 배양 중심으로 교육목표가 바뀌게 되면서, 교수-학습 방법 측면에서도 큰 변화가 이루어졌다고 볼 수 있다.

첫째, 이론·실습의 비중이 20:80으로 기존에 비하여 실습의 비중이 대폭 늘어났다. 실무에서의 일정 수준의 숙련도를 구현해야 되기 때문에 불필요한 이론을 줄이고 실기, 실습 위주의 수업으로 수업을 진행해 나가고 있다. 실비 단가를 적용하는 직업능력개발계좌제의 특성을 살려, 특수용접의 경우 기존 6개월 과정을 현재는 2개월 과정으로 운영하고 있는데, 실습 시간의 경우 오히려 기존보다도 늘려서 운영하고 있으며, 재료비 또한 높게 산정하여 훈련생들에게 충분히 실습할 수 있는 여건을 제공하고 있다.

“6개월 과정에 실질적인 실습 시간은 150시간이더라고요. 700시간 중 실습이 400시간, 그런데 400시간 중 실습하기 위한 준비시간에 250시간을 투입했죠. 실제로 현장에 갔을 때 제품 준비까지는 안합니다. 그런데 이것을 왜 하나면 준비시간을 많이 배당해야 재료라든지 이런 비용을 아낄 수 있기 때문이죠. 하지만 지금은 이 시간을 없앴기 때문에 실제 실습시간이 200시간이고, 이걸 6개월 동안 했던 시간보다 실습량이 많죠.” (기관관계자)

“2개월에 250만 원입니다. 고가죠. 계좌제니까 가능하다는 겁니다. 물량배정 때처럼 관습적으로 50만 원 받았으니까 80만 원 올려야지. 80만 원 2개월 해서 150만 원 받습니다. 150만 원 받으면서 종전 방식으로 하면 훈련생이 오지 않습니다. 왜냐하면 실습도 제대로 안 되고 아무것도 없고, 새로 뭔가 하려고 하니까 이 비용으로는 재료비도 안된다는 이야기죠.” (기관관계자)

“우선선정 훈련비가 50만 원입니다. 평균적으로. 그런데 지금 우리가 교육을 시키는 데 재료비만 한 달에 거의 50만 원 들어갑니다. 종전 방식에서는 불가능하죠. 예전 같으면 실습을 의도적으로 적게 한다던지 고가재료가 들어가는 부분을 기피하게 되죠. 기피한 교육을 받은 사람이 현장에 갈 때는 현장에서 바로 써먹을 수 없는 겁니다. 바로 자기들이 거기에서 재교육을 다시 해야 한다는 이야기인데, 그러니까 취업에 대한 문제점이 따라오죠... 예전 기준에 의하면 실습을 60% 하는데, 실제적으로 재료비 때문에 실습시간은 배정하되 애매하게끔 하거든요.” (기관관계자)

둘째, 실습수업의 경우, 훈련생들이 스스로 자신의 훈련목표를 달성해나가고 이를 지원할 수 있도록 모듈식 수업을 진행해 나가고 있다. 동 과정을 수료한 훈련생이 주로 일하게 되는 분야의 업무를 중심으로 훈련과정이 편성된 만큼, 이에 대한 기본적인 직무 능력 교육을 20단계로 편성하고, 각 단계별 목표를 제시하고 있다. 훈련생들은 사전 진단 테스트를 통해 각각의 수준에 맞는 단계부터 시작하게 되나, 최종적으로는 누구나 20단계를 완성할 수 있도록 하고 있다. 이는 훈련생의 사전 숙련도 및 숙련 속도 차이를 반영한 수업 방법이라고 볼 수 있다.

셋째, 보조교사를 활용하여 부진 훈련생의 보충수업을 위한 개별 튜터링을 실시하고 있다. 이론 및 실습에서 부진한 훈련생에 대한 1:1 멘토링 지도를 실시하여 훈련생에 대한 보충수업을 지원해 주고 있다. 넷째, 최종 학습 목표, 즉, 20단계까지 도달하지 못한 수료생에 대하여, 수료생이 원할 경우 사후지도를 수행하고 있다. 다음 차수에 개설되는 과정의 실습 시간을 활용하여, 이들 수료생들이 개별 실습을 할 수 있도록 지도하고 있다.

“현장에 있던 사람도 오고 초보도 오고 그러니까 고졸, 대졸, 초졸 모두 섞여 있어 기준점이 달라집니다. 그러니까 처음에 스타트는 같이 해서 능력 있는 사람은 하루 만에 5단계를 넘어가 버립니다. 6단계부터 쪽 들어가는 사람, 8단계에서 들어가는 사람, 이렇게 차이가 납니다. 그것을 전부 다 개인학습표로 정하거든요. 단계를 넘어갈 때는 평가를 하고 모두 20단계를 마쳐야 됩니다.” (기관관계자)

(나) 교수-학습매체 특성

현재 활용하고 있는 교재는 교과목에 따라 시중 교재를 활용하기도 하며, 자체 교재를 활용하기도 한다(특수용접/시중, 전기용접/자체, 불활성가스텅스텐아크용접실기/시중, 금속보호가스아크용접실기/시중). 교재를 선택할 때 고려해야 할 사항으로는 첫째, 훈련생에게 필요한 내용으로 선정되었는지의 여부, 둘째, 정확한 용어설명 및 초보자의 접근이 쉬운 그림, 삽화 등의 사용 여부를 확인하며, 셋째, 핵심내용의 정리 수준을 살펴본다. 가급적 예산, 시간적 문제로 인하여 시중 교재를 활용하고자 하나, 시중 교재의 경우 불필요한 내용이 많은 분량을 차지하고 있으며, 신기술에 대한 내용이 미흡하다는 점에서 한계가 있어 향후에는 자체 교재 비중이 늘어날 것으로 보인다.

실습 매체는 개별 실습이 가능하도록 부스가 설치되어 있으며, 각각 필요한 실습 장비(TIG용접기, CO₂용접기, 용접굴곡시험기, 디스크 그라인더, 45도 파이프 지그 등)를 갖추고 있다.

나. 교수-학습 단계별 분석

1) 수업 전

A기관의 경우, 수업 전 단계에서 요구 및 과제분석, 학습자분석, 환경분석이 이루어지며, 분석결과를 토대로 훈련목표 설정, 훈련내용구성, 훈련방법 전략수립, 훈련시설 및 기자재 활용 계획수립이 수행되고 있다. 이를 토대로 수업지도안과 훈련매체, 평가 도구 개발이 이루어지고 있다.

이러한 수업 전 단계에서의 활동이 기존에는 조직 차원에서 주로 수행되며, 행정 파트에서 많은 부분이 이루어졌다고 한다면, 현재의 경우에는 수업 전 활동의 대부분이 훈련교사를 중심으로 수행된다는 것이 가장 큰 특징이다. 아울러, 기존의 경우 각 단계별 업무 체계를 구축하고 이에 대한 프로세스와 산출물을 유지, 관리하는 데 힘을 썼다고 한다면, 현재는 훈련교사의 전문성과 현장 감각을 중심으로 관련 자료를 참조하여 최종적으로 의사 결정을 내리는 방식을 선택함으로써 중간 산출물에 대한 행정적 부담을 경감시켰다고 볼 수 있다. 예컨대, 이 기관의 경우 수업지도안 작성 부분도 가장 간략하고 단순화시켜 훈련교사의 행정 부담은 줄어듦, 수업의 성과에 대한 부분은 훈련교사의 주요한 책무성으로 가져가도록 함으로써 수업의 질은 지속적으로 확보하는 방향으로 가고 있다고 볼 수 있다.

구체적으로 살펴보면, 산업분야에 대한 전반적인 동향과 기술을 파악하는 것은 훈련교사가 중심이 되어 산업체 요구조사 및 업체 방문이 이루어지고 있으나, 조사 및 방문의 규모는 훈련분야를 특화시키고 현장 실무 능력을 갖춘 훈련교사를 채용함으로써 많은 부분 축소가 되었다. 기업체에서 요구하는 기술, 지식, 태도 등에 대한 요구를 확인하는 부분에서, 교사와 취업지원 상담사가 훈련생 동행면접 시 일부 내용을 확보하고 있다고 볼 수 있다. 훈련생을 대상으로 하는 훈련과정에 대한 요구 조사의 경우, 입과 시 설문형태로 실시하고 있으며, 수료생을 대상으로 하는 요구조사는 두 가지 형태가 병행되고 있다. 첫째, 종전과 같이 취업지원 상담을 통한 취업자근속 파악 및 미취업자 관리 상담 프로세스를 통해서 이루어지고 있으며, 둘째, 직업능력 개발계좌제 이후에는 수료생이 반별 카페를 만들어 지속적인 요구사항을 제시하고 있다. 이 부분은 동 훈련기관의 재직자 향상 훈련과정과 연계하기 위하여 일부 시도 중에 있으며, 향후 이 부분을 계속 확대해 나갈 계획이다. 구체적으로 학습자분석의 경우, 입과 시 작성하는 훈련생 신상기록카드로 대체적으로 파악하나, 입과 전에 이루어지는 훈련교사와의 면담을 통해서 좀 더 상세한 내용이 파악된다.

이러한 요구분석과 학습자분석 등이 이루어지면, 이를 참조로 하며, 구체적인 수업 설계 및 수업 개발 과정은 ‘훈련교사’가 중심이 되어 이루어진다. 현재 이 학교의 정교사는 3명으로, 이들이 모여 최종적으로 수업 내용 및 방법을 설계하고, 실습수업에 대한 모듈화 작업을 진행해 나간다. 이때 일부 과목에 대해서 시중 교재가 적합하지 못한 경우 자체 교재를 개발하며, 수업에 활용한 교보제도 자체 개발해 나가고 있다.

전반적으로 학습자분석과 관련하여 구체적으로 훈련생 요구와 인식을 파악하는 것이 매우 중요하며, 이를 토대로 수업 설계가 이루어진다면 수업 성과에도 긍정적으로 기여할 것으로 보인다. 설문조사를 통하여 특수용접과정 수업을 듣고 있는 훈련생들의 전반적인 요구와 인식을 살펴보면 다음과 같다.

첫째, 훈련생들 대부분(75%)이 수강신청 시 훈련기관과 훈련과정 모두 중요하다고 생각하고 있으며, 훈련과정이 더 중요하다고 보는 훈련생은 25% 정도 차지한 반면 훈련기관이 더 중요하다고 보는 훈련생은 없었다. 즉, 훈련생들이 수강신청 시 훈련과정, 훈련기관 모두 중요하게 고려하고 있으며, 훈련기관만 보고 과정을 신청하는 경우는 없는 것을 알 수 있다.

둘째, 훈련기관 선정 시 중요하게 고려하는 것으로는 무엇보다 취업률이 가장 높았으며(5.0 만점에 4.2), 그 뒤로는 특수용접분야가 이 기관의 전문 분야인지 여부(4.10)로 확인되었다. 실습 시설이 많은 만큼 교육환경도 중요하게 생각하고 있었다(3.85).

셋째, 훈련과정 선정의 경우에는, 역시 취업률을 가장 중요하게 고려하였다고 답하였으며(5.0 만점에 4.15), 다음으로는 교육목표(4.30)와 교육내용(4.3), 그리고 교육방법(4.05)을 꼽았다.

넷째, 훈련생들은 훈련과정에 대한 사전 정보에 대해서, 수강료, 교육기간, 교육목표 외에는 충분한 정보를 제공받지 못하였다고 의견을 제시하였다.

이와 같은 훈련생들의 의견조사 결과를 토대로, 수업 전 단계에서 이루어지는 과정 기획·설계 시, 개설된 훈련과정에 대한 전문성을 갖추기 위한 노력이 무엇보다 중요하다. 훈련생들이 수업 성과를 ‘취업

를'로 인식하는 만큼 취업률 제고를 위한 수업 전략이 고려되어야 할 것이다. 구체적으로 취업 목적에 부응할 수 있도록 교육목표를 설정하고, 취업이 가능할 수 있도록 교육내용을 구성하며, 교육방법을 고안하는 노력이 필요하다. 훈련생들이 훈련과정 선택 시 취업률, 교육내용, 교육방법 등이 매우 중요한 정보이므로, 과정 설계 단계에서 수립된 이러한 훈련과정 정보들을 훈련생들에게 충실하게 제공하여, 훈련생들이 수준 및 요구에 부합하는 과정을 선택할 수 있도록 하는 것도 매우 중요하다.

2) 수업 중

수업 중의 주요 활동은 훈련교사에 의해 진행이 되며, 이론 수업(20%)에 대한 강의식 교육 외 대부분을 차지하고 있는 실습(80%) 수업은 개별화 수업이 이루어지고 있다. 개별화 수업이 체계적으로 이루어질 수 있도록, 교사가 자체 개발한 모듈식 학습단계(총 20)에 의거하여 각 단계별 필요한 개별 지도를 하고 있다. 개별화 수업인 만큼 훈련생들은 사전 숙련도 수준을 평가받아 시작 모듈이 선정되게 되며, 각각 서로 다른 출발점에서 최종 목적지인 20단계를 도달하기 위하여 기능 연마 수업을 하게 된다. 이때, 정교사 외에 보조교사가 투입되어 개별 지도를 지원하며, 특히 부진한 훈련생들에 대한 특별 지도가 이루어진다.

“20명 학생에 왜 보조교사가 들어오는가 하면 이 사람들이 시작 단계에 능력차이가 발생되기 때문이죠. 아주 못 따라오는 사람들은 보조교사가 아예 붙어서 해야 되기 때문이죠.”(기관관계자)

수업 중에서 이루어지는 훈련교사와 훈련생의 상호작용은 개별화 수업이 진행되는 만큼 밀도 있게 진행된다고 볼 수 있으며, 아울러 훈련생 입장에서는 모듈별 학습 지침을 통해 각 단계별 학습 수준을 파악하고, 스스로 학습활동서와의 상호작용을 통해 수업 목표를 체계적이며 지속적으로 관리해 나가고 있다. 방임형의 개별 수업이 아닌, 체계와 절차를 갖춘 개별화, 맞춤형 수업 도입을 통해, 훈련생의 학습에 대한 몰입과 관심을 유도해 나가고 있다고 할 수 있다.

이와 같은 개별화 맞춤형 수업에 대하여 훈련생들은 전반적으로 긍정적인 평가를 내리고 있으며, 다양한 수준의 훈련생들이 수업을 하는 취업 교육인 만큼 이와 같은 형태의 수업이 중요하고 효과적이라고 밝히고 있다. 다음은 훈련생들이 가장 효과적인 수업 방법에 대한 질문에 답변한 내용들이다.

“가장 바람직한 수업 방법은 맞춤형 교육입니다.” (훈련생)

“맞춤형 교육입니다.” (훈련생)

“모두들 수준이 다르기 때문에, 수강생들 수준에 맞게 융통성 있게 가르쳐 주는 게 중요할 것 같네요.” (훈련생)

실습수업의 경우, 이와 같이 개별 맞춤형 수업의 형태로 이루어져 훈련생의 수준 차이가 고려되고 있으나, 이론 교육의 경우 강의식 교육으로 진행되고 있는 만큼 일부 훈련생들은 훈련내용을 이해하는 데 어려움을 토로하고 있다.

“이론 수업 내용이 너무 어려워 따라가기가 어렵습니다.” (훈련생)

“강의를 하실 때 단어, 용어가 어려워 이해가 잘 안돼요. 강의를 잘 못 알아들으면 실습할 때도 애를 먹어요.” (훈련생)

실제로 특수용접 과정 훈련생을 대상으로 설문조사를 실시한 결과, 강의 수준이 높아서 훈련 수강시 애로사항이 있다고 밝힌 경우가 전체의 35%에 해당되었다. 약 삼분의 일에 해당되는 훈련생들이 훈련 수준이 본인들 수준보다 높게 진행되고 있다고 인식함을 알 수 있다.

이론 강의시 이러한 훈련생의 수준 차이를 고려할 수 있도록 수업 방법 및 매체 측면에서 다양한 노력이 경주될 필요가 있으며, 실제로 훈련생들은 이론 강의 수업에 대한 이해를 도모하기 위하여 동영상 등의 멀티미디어 자료를 활용해 줄 것을 제안하기도 하였다.

“이론 강의 때 동영상을 보여 주시면 이해가 잘될 것 같아요.” (훈련생)

“용접에 경험이 없는 사람이 많은데, 샘플 화면이나 그림을 보여 주거나 샘플설비를 배치하여 설명하면 이해가 빨리 되지 않을까요?” (훈련생)

이 수업은 앞서도 밝힌 바와 같이 실무 중심형으로 이루어지고 있다. 즉, 현장에서 바로 적용할 수 있는 기능 실습을 중심으로 수업이 이루어지고 있으며, 이에 대해 훈련생들도 취업에 대비하기 위하여 실무형 수업이 중요하다고 밝히고 있고, 현장감과 현실성 있는 훈련을 위하여 가능하면 현장 견학 및 체험도 필요하다고 제안하고 있다.

“가장 바람직한 수업은 현장에서 바로 써먹을 수 있도록 가르치는 겁니다.” (훈련생)

“현장 여건에 맞는 실습이 우리에게 가장 필요한 수업입니다.” (훈련생)

“현장에서 주로 쓰이는 기술 위주의 교육이 최고지요. 본인이 원하는 진로에 맞는 기술 연마를 위해 교육이 제공되었으면 합니다.” (훈련생)

“학원 내에서의 교육도 중요하지만 현장 경험도 중요하다고 봅니다.” (훈련생)

“취업에 필요한 실질적인 교육이 필요하다고 생각합니다. 현장 장비를 직접 보고 실습하고, 현장에 직접 견학을 간다면 좀 더 현실성 있는 교육이면 좋겠습니다.” (훈련생)

다만 충실한 실무형 수업이 이루어지기 위해서는, 첫째, 현재의 수업 시수가 늘어날 필요가 있다는 의견과, 둘째, 기능 연마를 위한 실습 장비 및 기자재가 늘어날 필요가 있다는 의견들이 많았다.

“특수용접 2개월 수업을 3개월로 늘려 주면 좋겠습니다.” (훈련생)

“수강기간이 너무 짧아 기술을 익히는 것이 어렵습니다. 시간을 늘려 충분한 실습을 했으면 합니다.” (훈련생)

“기술 연마를 위해서 많은 기자재들이 필요할 것 같습니다. 직접 실습도 해보고 그걸 보면서 이해도 하고 관심도 가질 수 있습니다.” (훈련생)

훈련수업 중에는 행정팀에서 부장이 들어가 현재 수업에 대한 만족도와 애로사항을 파악하는 평가 활동이 이루어진다. 교육생들의 솔직한 평가를 듣기 위하여 교사를 배제한 상황에서 진솔한 평가가 이루어진다고 한다. 기존의 경우, 각 해당 평가 결과를 설문철에 넣어 행정 서류로 구비하였는데, 현재는 이 내용에 대한 피드백을 한 후 바로 폐기하는 형태로 가고 있다.

훈련생들 대상 설문조사 결과, 훈련생들은 수업 요소와 관련하여 훈련교사(5.0 만점에 4.20), 교육내용(4.35), 교육방법(4.55), 교보재(4.10), 시설/기자재(4.40) 모두 중요하다고 인식하고 있었으며, 이 중에서도 교육방법, 시설/기자재를 가장 중요한 요소로 꼽았다. 특수용

접이라는 기계분야의 특성상 수업이 제대로 이루어지기 위해서는 실습 등의 수업방법이 중요하며, 이를 뒷받침하기 위한 시설/기자재가 절대적이기 때문으로 해석된다.

훈련생들은 이들 중 훈련생들이 인식하는 중요도에 비해 만족도가 떨어지는 수업 요소로 수업방법, 시설/기자재를 뽑았다. 훈련생들이 중요하게 생각하는 수업 요소인 만큼, 앞서 제시한 바와 같이 충실한 실무형 수업이 이루어질 수 있도록 수업방법과 시설/기자재 측면에서 많은 노력과 투자가 이루어져야 할 것이다.

수업 요소별로 구체적으로 훈련생들에게 효과적인 수업이 이루어지기 위해 필요한 요건들을 살펴보면 다음과 같다.

첫째, 훈련교사와 관련해서는 타 항목에 비하여 훈련교사의 전문성(2.65), 현장 실무능력(2.55), 강의 능력(2.55)이 중요하다고 보고 있으며, 둘째, 교육내용 관련해서는 취업 관련성(2.45), 최신성(2.30), 셋째, 교육방법 측면에서는 이론/실습시간의 배분(4.45), 강의/실습 등 수업방법(4.40), 넷째, 시설/장비에서는 이들 기자재의 충분성(4.35), 최신성(4.35)이 중요하다고 밝혔다. 중요도 항목에서 여전히 전체 수업 요소 중 교육방법과 시설/장비 측면에서 중요도 점수가 높게 집계되어, 특수용접 과정 훈련생들은 교육방법, 시설/장비가 수업 성과에 영향을 미치는 가장 중요한 요소들이라고 보고 있음을 재차 확인할 수 있다. 교육방법 측면에서는 충분한 실습이 제공되면서 훈련생 수준 및 내용에 적합한 수업 방법 운영이 필요하다고 보고 있으며, 시설/기자재 측면에서는 실습에 충분한 장비, 실습 기자재가 제공되는 것이 중요하며, 이러한 장비, 기자재가 현장에서 활용되는 사양이어야 함을 강조하고 있다. 이와 함께, 훈련생들은 수업 시 가장 큰 애로사항으로, 앞

에서도 제시한 바 있는 충분한 실습 및 기능 연마 시간 부족을 전체 훈련생의 80.5%가 꼽았으며, 역시 절반가량인 58.5%가 실습 장비, 시설의 부족을 꼽았다.

즉, 특수용접 과정의 수업이 효과적으로 진행되어 소정의 성과를 거두기 위해서는 ‘실습’을 통한 기능 숙련이 중요한 훈련과정인 만큼, 이를 위한 충분한 수업 시간과 적절한 수업 방법, 그리고 이에 소요되는 장비, 재료 등을 충분하게 제공하는 것이 무엇보다도 중요하다.

3) 수업 후

수업 후의 가장 주요한 활동은 평가 활동으로, 수업 종료 시점에 행정 담당자가 들어가 취업에 대한 요구 및 지원 내용 파악을 위하여 조사가 수행된다.

평가만으로 볼 때, 수업 전에 이루어지는 교사 면담을 통한 평가, 수업 중에 이루어지는 교육에 대한 만족도 및 개선사항 확인 평가, 수업 후에 이루어지는 취업 지원 활동에 대한 의견 파악이 이루어진다.

이때 취업 지원과 관련된 조사의 경우, 평가나 서류를 잘 받기 위한 지원 활동의 의미를 탈피하여, 수료생이 원하는 곳에 취업을 잘 시켜 주기 위한 활동으로 가고자 하여 불필요한 행정 서류 및 절차는 배제하고 있다.

과거에는 수료생 취업률, 고용보험 가입률 관련 형식적인 서류, 행정 관리를 위해 많은 노력과 비용을 투자했다고 한다면, 지금은 수업에만 전념하고 수업을 잘 가르치고 나면 당연히 취업률은 높아질 것이고, 취업 후 재교육이 필요할 때 스스로 다시 오도록 하는 전략으로 전환하고 있다. 실제로, 현재 수료생에게는 이들이 원하는 취업 정보

만 충실하게 알려 주어도 예전보다도 더 높은 취업률이 나오고 있다.

“용접 수료생의 고용가입률이 47%입니다. 종전 같은 경우에는 68~70% 정도인데 실질적으로 그중에서 고용보험 가입해서 제대로 된 회사에 취업한 것은 30% 정도로 보면 취업률이 훨씬 높아졌죠. 기존 6개월로 자격과정 중심으로 교육시켜서 내보낸 취업률보다, 2개월로 실무 중심으로 가르쳐 내보낸 취업률이 높은 거죠. 이게 바로 성과지요.” (기관관계자)

이 기관은 직업능력개발계좌제로 전환되면서 수업의 질에 대한 모니터링, 평가 부분에 대해서 훈련생의 역할이 높아지고 있으며, 가장 신뢰하고 있다고 본다. 즉, 훈련생이 훈련과정에 대한 가장 비중 있는 평가자로 역할을 담당하고 있는 것이다. 이것이 가능한 것은, 훈련생들이 취업을 목적으로 자기부담금을 내며 수업에 들어온 만큼 훈련에 대한 동기 부여가 확실하며, 이 직무에 대하여 사전 지식을 갖고 있는 현장 경험자들이 입과하는 비중이 점점 높아져 가고 있기 때문이다. 이들은 훈련과정 전반에 대하여 만족하지 않을 경우, 그 문제점이나 애로사항을 기관 설문 조사를 통해서나, 아니면 원장, 훈련교사에게 직접 표출하고 있다. 실제로 이 기관에서는 훈련생들의 불만사항이 폭주하여 스스로 퇴사를 선택한 훈련교사가 2명 있다고 한다.

“선생님을 믿는다고보다는 훈련생을 믿는 거죠. 요즘 훈련생들은 자기는 할 줄 모르지만 이거 잘한다, 못한다 판단은 할 수 있죠. 현장에서 기술을 업그레이드하려는 사람도 있고, 직접 용접은 안했지만 용접하는 사람들을 봐 온 실업자들도 많구요... 내가 대우조선에 15년 있었는데, 저 선생님 못가르친다 이렇게 말해요. 그러면 훈련생들도 중요되지요. 자동으로 검증이 되죠.” (기관관계자)

“용접 선생님이 두 분이 도태되었어요. 이런 방식으로 가니까 점차적으로 조선소에 있는 사람이 오고 현장에 있는 훈련생이 오죠. 선생님들은 이제까지 10년 동

안 자기계발이 없어도 됐거든요. 자격증 취득교육만 하니까. 그러면서 안주했는데 막상 그런 쪽의 훈련생들이 들어오니까 컴플레인이 걸리는 겁니다.” (기관관계자)

사후관리의 경우, 기존에는 취업률 등이 물량배정에서 중요하기 때문에 형식적이며 행정적인 측면에서 취업률 등을 확보하기 위해 노력했다고 한다면, 지금의 경우는 수료생들이 수료를 하게 되면 자발적으로 반별 카페를 만들어 현업 적용에 필요한 지식, 기술, 노하우를 공유하는 커뮤니티를 운영해 나가고 있고, 이에 대해 학교에서는 수료생들의 요구가 발생하는 부분들을 기술 지도라든지 근로자 향상 훈련과정 개설을 통해 지원하고 있다.

“예전에는 평가 잘 받기 위해서 인위적으로 해야 되는 거고, 지금 같은 경우는 자체적으로 훈련생들이 취업을 하면 선생님들하고 카페를 만들어서 서로 지원하고 관리합니다. 스스로 만들어 안부 전하기도 하고. 그게 자기들이 실제적인 이익이 되니까 하는 거데. 내가 연봉 3천 받고 있는데, 경험이 돼서 업그레이드시키고 싶고... 그러면 서로 정보를 교환합니다. 이게 취업이라는 목적이 동일한 사람들이 와 있다 보니까 서로 필요에 의해서 하고, 또 내가 사람이 필요하다 그러면 연락하고, 예전처럼 선생님들이 개별적으로 찾아가고 학교에서 방문하고 이런 거 다 필요 없게 되는 거죠... 예전에는 시간이라든지 행정낭비가 많이 발생돼요. 지금은 자발적으로 하니까... 우리가 교육 잘 해서 취업 잘 시키면 되는 거지, 외적인 요인에 포장하는 것은 낭비다... 지금 전산화가 다 되어 고용보험 조회하면 되는데, 우리가 취업 많이 되어 있으면 당신이 조회해 보면 얼마든지 알 수 있는 거 아니냐... 그런데 왜 우리가 굳이 회사마다 찾아가서 서류 안 주려고 하는 사람들 서류 받느라 시간, 돈 낭비하느냐 이겁니다.” (기관관계자)

“우리 교육생이 배출돼서 현장에 가 보니까 부족한 부분이 생깁니다. 현장마다 스틸이라도 얇은 것을 하는 데가 있고, 두꺼운 것을 하는 데가 있고... 그런 부분에 대한 것을 카페에서 논의도 하고, 교사는 우리 쪽에 재교육 과정으로 요청도 하여, 실제로 6명을 대상으로 근로자 과정을 열었습니다.” (기관관계자)

2. B기관

가. 투입 요소별 분석

1) 환경 요소

(가) 산업 환경 특성

B기관의 대표 훈련분야는 자동차정비이다. 자동차정비와 관련하여 산업인력 수급의 특성을 살펴보면 비교적 취업이 용이한 편으로 자동차분야 전반으로 보았을 때 자동차정비, 검사, A/S, 판금, 도장, 수출, 관리 등에 걸쳐 인력 수요가 많다.

주로 산업체에서 제시하는 인력 채용 조건을 보면, 50세 이하의 군필자(남자)를 선호하며, 학력은 무관한 반면, 자격증 소지자를 채용하는 경우가 삼분의 이 정도의 비율을 차지하고 있으며(자격증 소지자 70%, 미소지자 30%), 연령이 50세 이상의 경우는 주로 물류 장비 쪽으로 채용되고 있다.

전반적으로 직업적 특성은 정비분야의 경우 3D 직종이라는 인식이 높으며, 업무 환경이 열악한 실정이다. 월급은 초임 수준이 100~130만 원으로 높지 않으나, 경력이 쌓일수록 임금의 상승폭이 높다(2년차 경력 150~180만 원, 5년차 300~400만 원). 주로 5년차 이상이면 개인 창업을 준비하기 시작하며, 7~10년차의 경우 전체의 절반 이상이 창업을 하는 직업적 특성을 나타내고 있다. 정규직 채용의 비율이 90% 이상을 차지하고 있다.

(나) 훈련기관 특성

B기관은 1991년 자동차분야 전문 교육기관으로 설립되었다. 자가 독립시설에 직업훈련 전용시설을 갖추고 훈련을 시작하였으며, 현재 실업자훈련(자동차정비, 자동차관리, 차량관리), 국가기간·전략산업직종훈련(차량정비, 선박기관정비, 그린카정비), 재직자직무능력향상훈련, 청년맞춤식훈련, 장애인훈련, 고령자뉴스타트훈련 등 자동차분야 단일 직종으로 특화하여 4~6개월 과정으로 직능훈련을 실시하고 있다.

이 기관의 가장 큰 특성을 꼽자면 무엇보다도 훈련과정이 자동차분야로 특성화되어 있다는 점이며, 학교 교육 이념도 ‘자동차 전문가 육성’에 중점을 두고 있다.

구체적으로 기관 특성을 살펴보면, 훈련교사 채용 및 관리 측면을 우선적으로 꼽을 수 있다. 교직원들이 모두 이 기관 출신들이라는 점이 타 기관과의 차이점이라고 볼 수 있다. 수료생들 중 풍부한 현장 실무 경험을 구비한 자 중 직업훈련 교원으로서 소신, 열정과 능력을 갖춘 자들을 선발하고 있다. 채용한 교원들이 우수한 교원으로 성장할 수 있도록 조교에서부터 강사로 주임교사로 교원 역량을 체계적으로 육성할 수 있는 교사 인사 채용시스템과 전문 능력 신장을 위한 연수 시스템을 구축하고 있다. 이와 같은 교직원들의 특성은 기관에 대한 높은 주인 의식을 갖추고 있다는 측면에서 긍정적으로 평가되는 반면, 타 훈련기관 및 훈련 시스템에 대한 관심과 정보 교류가 제한적이라는 점이 취약점으로 지적되고 있다.

아울러 B기관의 경우, 모든 훈련과정들이 자체적인 기획 및 개발과정을 거쳐 세분화(모듈화)되어 있으며, 분야별 교재를 직접 제작하여 활용하고 있으며, 매년 산업체 수요조사 및 훈련생 의견조사 등을 바

탕으로 훈련과정 구성 및 교재 내용을 지속적으로 보완해 나가고 있다. 교재뿐만 아니라, 자동차분야의 교수-학습의 효과성을 도모하기 위하여 동영상 교보재 및 실무 시뮬레이션을 위한 매체가 적극적으로 활용되고 있다. 실습 시설 측면에서도 자동차 실무 교육에 가장 적합한 형태로 시설을 구조화하여 운영하고 있으며, 훈련생들이 자가 차량 정비가 가능하도록 자기정비시설을 구축하여 개방함으로써, 훈련생들이 원하는 경우 차량을 직접 정비하는 기회를 제공하는 등 훈련 경험의 폭을 넓혀 나가고 있다.

훈련기관으로서의 전문성 확보 및 취업지원 성과 향상 측면에서 B기관에서는 산학협력에 많은 시간과 비용을 투자하고 있으며, 현재 15개 단체·유관기관, 그리고 관련사업체 등 1,228개 업체 및 기관과 네트워크를 구축하며 산학협력을 유지해 나가고 있다. 산학협력을 통해 구인 구직 정보 교류가 이루어지고 있으며, 교육과정에 대한 수요 조사 및 검토(피드백)에 대한 협조가 이루어지고 있다.

실제로 실업자훈련에서 제일 중요한 부분으로 B기관에서는 ‘취업’을 꼽고 있으며, 취업지원 전략으로 앞에서 제시한 산학협력 네트워크 구축을 위해 노력하고 있다. 맞춤형훈련을 통한 취업예약제도 실시하고 있다. 직업능력개발계좌제 도입 이후에도 취업지원 부분은 동일한 방식 및 전략을 유지하고 있다. 지역, 산학협력 네트워크 구축으로 훈련생 취업은 수요에 비해 공급이 부족하여 예약제로 교육 후 바로 취업을 시키는 형태를 유지하고 있다.

(다) 정부정책 특성

B기관은 자동차분야 특성화 훈련기관으로서, 기관 개원 이래 실업

자훈련을 지속적으로 실시해 오고 있다. 물량배정에 의한 실업자훈련 외에도 우선선정직종훈련에 적극 참여하였다. 현재는 3개 분야의 직업능력개발계좌제를 중심으로 실업자훈련이 이루어지고 있으며, 국가기간·전략산업직종훈련도 실시하고 있다. 현재 이 기관의 경우, 정부정책 변화의 가장 크게 영향을 받는 것은 역시 계좌제훈련이다. 개설하고 있는 훈련과정은 동일하나, 직업능력개발계좌제 전면 시행 이후 훈련기간 및 모집 등에 두드러진 변화가 나타나고 있다.

물량배정방식 때에는 훈련과정이 대부분 6개월 과정으로 운영된 반면, 현재 훈련과정은 4개월 과정으로 운영되고 있다. 이는 훈련생이 지급해야 되는 자기부담금을 고려하면서 훈련에서 필수적으로 담아내야 할 내용, 기간을 고려하여 결정된 것이다. 예컨대, 대표 과정인 자동차정비 과정의 경우, 4개월 과정으로 240만 원 수강료가 책정되어 있다. 훈련기관에서는 훈련생들이 자기부담금 40만 원도 매우 부담스러워하는 상황에서 예전처럼 6개월 과정으로 운영하여 수강료를 높이는 것은 사실상 불가능하다고 보고 있다(현행 계좌카드 지원금액이 200~250만 원이므로 4개월 이상 운영 시 훈련생 자기부담이 높아져 훈련생 모집이 어려울 것으로 보고 있다.).

“국가기간산업 우선직종으로 할 때는 700시간 6개월, 그런데 내일배움카드로는 그렇게 가야 되는데 그렇게 편성을 하다 보면 카드 200만 원 한도에 걸리거든요. 또 그것을 초과해서하려니 개인부담금이 넘어가고 그러다 보니까 지원할 사람이 거의 없죠. 200만 원 한도 외에 본인 부담금이 100만 원 넘어간다고 하면 그 수강자가 부담이 가니까, 어쩔 수 없이 그 한도 내에서 줄이다 보니 4개월에 480으로 내려간 거죠.” (기관관계자)

4개월 과정으로 훈련과정 길이가 단축되면서 훈련내용이 주로 자격

증 취득 관련 이론과 실기 과정으로 운영이 되고 있다. 기존 6개월 과정에서 2개월 정도 현장 실무 교육이 이루어졌던 부분이 제외된 상황이라고 볼 수 있다. 즉, 기존 6개월 과정의 경우, 기초과정, 실습과정, 자격취득, 현장훈련으로 훈련내용 및 방법이 진행되었다고 한다면, 현재는 단기과정으로 현장훈련은 거의 제외된 상황이다.

“가장 많이 빼는 것은 현장에 나가서 실습을 할 수 있는 실무가 빠지게 되요. 4개월을 배우던 6개월을 배우던 첫 번째는 자동차 쪽이나 모든 기계장비 쪽은 자격증이예요. 어디든 갔을 때 자격증이 있냐 이거부터 물어보죠. 현장에 가면 사람들이 자격자냐 무자격자냐 그러다 보니까 자격증을 요구하게 되고, 교육을 받으러 오는 사람도 자격증을 따야만 된다는 생각들이 있기 때문에, 일단 첫 번째 충족은 자격증이예요.” (기관관계자)

일부 차수의 경우, 실습 자격시험을 응시하지 못한 채 준비 중에 수료하는 경우도 발생하여 문제점으로 지적되고 있다. 이를 보완하기 위하여 수료 후 보충학습을 운영해도 훈련생 통제 수단이 없고 자율적이므로 학사 운영이 부실해져 큰 성과가 없는 상황이다. 이렇다 보니, 자격증 취득률이 기존 6개월 과정에 비하여 많이 낮아진 상황이다(약 70% 자격취득률이 30%로 저하). 이렇게 자격증 취득률이 낮아지게 되면서 취업률 또한 기존 85%에서 45%로 급감하였다.

“자격증이 원래 입학해서 이론시험 보고 합격해서 실기시험 보고 최종자격증을 찾을 때까지는 6개월이 걸려요. 기본 6개월, 그러면 학생들이 4개월인데 어느 때에 따라서는 졸업은 했는데 시험이 뒤에 있어요. 이론은 여기에서 했죠. 그런데 실기는 한 달 반, 한 달 뒤예요. 이 과정을 어떻게 하고 있는 건지 아마 모르실 거예요. 무료로 해 주고 있어요. 여기에서 우리 수업시간 끝났으니까 가, 여기에서 끝났으니까 취업해라고 하면, 학생들 취업 안 해요. 왜, 시험이 코앞에 있는데, 내

가 이것 따러 왔는데, 결국은 수강 기간은 끝났지만 나머지 기간을 선생님이 들어가서 시험 볼 때까지 울며 겨자 먹기 식으로 가는 거예요. 그런 과정이 1년에 2~3개씩은 된단 말이에요.” (기관관계자)

“왜 4개월이나, 계좌제에서는 과정을 모듈로 나누라고 말해요. 두 달씩 한 달씩 잘라라, 그런데 두 달씩 한 달씩 잘라서는 아무것도 안 되거든요. 그러니까 어쩔 수 없이 3~4개월 과정으로 편성하는데, 3~4개월 안에 라이선스 취득까지 가야 되는 거예요. 그러다 보니까 자격증 시험 보는 날이 길면 수료 후에도 보충수업을 해야 되는 거죠.” (기관관계자)

이는 자격증 취득률의 문제도 있지만, 자격 취득 유무를 떠나 기존 2개월에 해당되었던 현장 적응 훈련이 실시되지 못함으로써 훈련생들의 취업에 대한 불안감과 부적응 상황이 초래되고 있기 때문이다.

“자격증 위주로 포커스를 맞춰서 한 후에 바로 취업을 하려니까 애들이 불안해하고, 현장에서는 옛날 같이 애들이 끈기도 없다, 이직률도 많다, 뭐 해 보려고 하는 약착같은 것도 없다 이런 식으로 얘기가 나오는 거죠. 그것은 어떻게 보면 훈련을 하다 말고 중간에 갔기 때문이죠.” (기관관계자)

현재까지 B기관에서는 현행 직업능력개발계좌제 제도가 유지되는 한 별다른 대책이 없다고 보고 있으며, 그나마도 자동차와 같이 시설, 실습비가 많이 투입되는 분야에서 계좌제훈련과정을 운영할 수 있는 것도, 국가기간·전략산업직종훈련과 같이 안정적인 자원 확보가 가능한 훈련사업이 병행되기 때문에 가능한 것이라고 밝히고 있다. 만약, 국가기간·전략산업직종훈련 등의 훈련 사업이 운영되지 못한 채 직업능력개발계좌제만 운영해야 되는 상황이라면, 실업자훈련을 더 이상 유지해 나갈 수 있을지 장담하기 힘들다고 보고 있다.

110 직업훈련 경쟁력 강화를 위한 교수-학습 탐색 연구

“결국은 계좌제만 가지고 전면 시행해서 간다고 하면 2년을 못 버텨요. 버틸 수가 없어요. 인건비하고 유지비, 관리비... 그러다 보니까 어떤 쪽으로 눈을 돌리느냐? 전부 국가기간산업하고 신성장동력으로 다 돌아섰어요. 그것마저도 없으면 이 훈련기관 다 문 닫는 거예요. 그 예산에 매달려서 가는 거죠. 지금 장비유지관리 같은 시설유지보수하고, 강사프로그램은 계좌제로 해서 가는 게 아니고, 계좌제는 여벌로 가는 거고, 실제 동력원은 바로 국가기간산업, 신성장동력, 지방자치제 훈련 이쪽이라는 거죠.” (기관관계자)

좀 더 구체적으로 직업능력개발계좌제 전면 시행 전후의 기관 운영상의 변화를 살펴보면, 첫째, 모집에 어려움을 겪고 있다. 훈련생 모집률이 90% 이상이었는데, 현재는 30%를 밑돌고 있는 형편이다. 1년에 1학급 30명 기준으로 8개 과정을 통상 운영해 왔는데, 현재는 1년에 1학급 10~13명 수준으로 8개 과정을 운영해 나가고 있다.

“네. 20명만 채워도 괜찮아요. 그것도 계획대로 진행되느냐? 그거 안 돼요. 중간에 한 번 빠져요, 모집이 안 되니까. 그러니까 이거 개강을 못하고 이 과정을 갖다가 여기로 옆어서 가는 거예요. 학교에 계좌제반은 10~12명밖에 없어요.” (기관관계자)

“계좌제로 갔을 때 훈련수업내용은 대부분이 정부위탁이라던가 국가기간전략산업 직종훈련과 같은 커리보다 질적으로 높일 수 있고 탄력적으로 운영하기에는 상당히 좋죠, 이번 과정에 상당히 좋은 애들이 들어왔다 그러면 이번 과정은 고급과정으로 운영해 보자. 그러면 그 반을 고급과정으로 운영할 수가 있는 거고. 하지만 학생들 모집이 안 되는데요. 모집이 안돼서 한 학급의 학생들이 10명에서 15명 그 이내로 운영을 해야 되는데 좋은 과정을 어떻게 만들어 나가겠어요.” (기관관계자)

둘째, 훈련 성과는 이전까지는 평균 연 200명 훈련에 70% 자격증 취득, 취업률 85% 유지였던 반면, 현재 연 100명 훈련에 30% 자격증 취득, 취업률 45%에 전반적으로 훈련수준의 질이 저하되었다.

셋째, 훈련교사의 경우, 훈련생 수가 줄어들어 기존 운영하던 수업 방식에 차질이 생기는 등 의욕저하를 보이고 있다. 훈련생 수 저하로 기관 예산 운영 측면이 기존 같지 않다 보니 급료, 복지 부분 등의 처우 개선도 어려움이 발생하고 있다.

넷째, 훈련생도 기존에는 주로 청년층, 중장년층 비율이 높고 훈련생 선발과정을 통해 훈련 태도에 문제가 있는 훈련생을 걸러냄으로써 일정 수준의 훈련 질을 유지해 내고 있는 반면, 자기부담금이 없는 청년패키지, 저소득층, 취약계층 등이 훈련에 다수 참여하면서 현재는 20세 이하의 비중이 늘어난 상황이다. 청년층, 중장년층은 자기부담 48만 원이 부담되어 이 계층의 직업훈련 지망률이 급감하고 있는 상황이다. 청년패키지 수료자들의 경우, 취업에 대하여 목적의식이 뚜렷하지 않고 일부는 수당을 목적으로 훈련에 참여하는 경우가 있어 훈련생들 수준, 의욕이 기존에 비하여 크게 낮아진 상황으로, 훈련의 질과 성과 모두 저하되고 있다.

“물량배정이나 우선선정직종에서는 30명을 뽑기 위해서는 보통 50명까지 온단 말이에요. 거기에서 면접도 보고 일주일 트레이닝도 해 보고 시험도 보고 개인 상담해서 끝까지 갈 사람만 30명을 채우는데, 지원치 않으면 29명이 가더라도 2명을 빼고 간다고요.” (기관관계자)

다섯째, 과정개발 및 교수-학습 측면에서의 투자가 위축되고 있는 실정이다. 기존의 경우, 안정적인 채용 확보로 인해 훈련이 시스템적으로 운영될 수 있었으며, 지속적인 훈련 투자가 가능할 수 있었고 산업체에 대한 수요조사를 반영하여 과정 유지보수, 교보재 개발, 실습 시설 개선 등을 적극적으로 시행하였다. 반면 현재는 기관이 전반적으

로 운영비가 줄어들고 있는 상황에서 현재 있는 그대로의 시설 및 과정을 활용할 뿐 신규 과정개발, 과정 유지 보수 등에 여력이 없는 상황이다.

“작년에 계좌제 했던 비용은 재작년에 물량배정, 우선선종직종을 하면서 넘어오는 예산을 가지고 운영한 것이어서, 작년에는 훈련을 하면서 학교가 어려운 거라든가 이런 것들을 숫자상으로는 느꼈지만 돌아가는 시스템은 그냥 묻혀갔죠. 올해 같은 경우에 부산, 울산, 대구, 경북 기계 장비 훈련기관들이 다들 한결같이 말하는 것이, 우선선정직종도 일부하고 신성장동력도 일부하고 장애인복지공단 것도 하고 지자체훈련도 하니까 학교가 버티면서 가는 거라고 다들 말해요.” (기관관계자)

B기관의 경우 직업능력개발계좌제 전면 시행에 따라, 가장 크게 변화된 부분을 훈련 수요자에 대한 인식 변화로 꼽았다. 기존에는 훈련에서 가장 중요한 수요자가 산업 현장이라고 보았으며, 산업 현장 수요에 맞는 훈련과정을 개발하여 훈련생을 선발하고 교육시켜 수요에 맞는 업체에 취업시키는 것을 주된 역할로 보았다. 현재는 산업 현장이 주요한 수요자 그룹임에도 불구하고, 일부 과정 운영의 경우에 훈련생 모집 자체가 어렵고 이들을 수료시키는 것 자체가 쉽지 않다 보니, 산업체가 무엇을 원하는가보다는 훈련생들이 원하는 것이 무엇인지에 무게 중심을 두고 있는 형편이라는 점이다. 대체로 훈련생들은 좀 더 쉽고 편한 것들을 원하는 경우들이 많아 기존과 같이 훈련목적 달성을 위하여 스파르타식으로 강도 높은 훈련을 요구하기가 쉽지 않다고 본다. 기존 대비 훈련의 질이 떨어지게 되고 산업 현장의 훈련생에 대한 평가도 저하되는 상황에 직면하고 있다.

직업능력개발계좌제 전면 전환으로 인해 발생하는 애로사항으로 훈

련생 출석관리 부분을 지적하고 있다. 기존 물량배정제와 달리, 국가 시험, 예비군훈련, 가족행사, 직계 초상 등에 출석 인정이 안 되므로 출석률 80%를 유지하기가 힘들어 훈련비 청구금액이 급격히 감소하여 운영상에 어려움이 있다고 호소하고 있다. 서비스나 사무 분야와 같이 단기 과정으로 운영하는 경우 이와 같은 문제가 크게 영향을 끼치지 않으나, 자동차분야와 같이 4개월 이상의 훈련기간이 요구되는 과정의 경우 출석 인정 부분에 대한 제도적 검토가 필요하다고 보고 있다.

“우선선정직종이나 신성장은 예비군훈련을 다 빼주죠. 예비군훈련 때 출석으로 인정해줘요. 국가기술자격시험 보러 가는 거 다 출석으로 인정해 줘요. 그 다음에 어머니, 아버지 돌아가셔서 시골 갔다 오는 거 다 출석으로 인정해 줘요. 그런데 계좌제는 이런 부분에 대한 고려가 없어요. 남자라면 예비군 훈련 갔다 와야죠. 동원 가면 3박4일 가죠. 그거 하나에서 열까지 다 결석처리 돼요. 그러면 예비군 훈련 갔다 오면 수당 깎이예요. 11만 6천 원 없어요. 그 다음에 오늘 시험 봐요, 결석이예요. 어머니, 아버지 돌아가셔서 시골 갔다 오면 결석이예요. 또 하나, 우선선정직종은 한 달 만근하면 그 다음에 월차를 쓸 수가 있어요, 출석 인정으로. 그런데 계좌제는 그것도 없어요.” (기관관계자)

앞으로 B기관은 제조업 및 기계장비 훈련분야에서 직업능력개발계좌제 제도의 개선이 없다면, 계좌제훈련과정 운영만으로는 실질적인 훈련기관 경영이 어렵다고 보고 중국동포 기술연수교육 및 국가기간·전략산업직종훈련으로 집중하고자 한다. 이 기관과 비슷한 상황에 놓여 있는 기관들이 국가기간·전략산업직종훈련으로 몰려들고 있어, 경쟁률이 높아져 예전과 같은 훈련물량 확보가 용이하지는 않을 것으로 보고 있다. 따라서 하이브리드(그린카 정비) 등의 신성장동력

분야로의 투자와 개발이 절실한 상황이며, 현재 선박기관정비, 하이브리드(그린카정비) 분야로 프로그램 개발 및 시설·장비 보완을 완료하고 실시 중에 있으며, 이 분야의 훈련 규모를 확대하고자 노력을 기울이고 있다.

“솔직히 말씀드리면 국가기간산업이 학교 1번 사업이구요. 다음이 신성장동력에요. 계좌제는 그 다음이죠. 첫 번째, 두 번째가 안 되고 계좌제만 된다고 하면 학교운영은 안 돼요. 반으로 다 줄어야 되죠. 올해도 그렇게 하고 있지만 국가기간산업, 신성장도 하고 지자체 훈련도 하니까, 계좌제훈련도 함께하면서 계속 발전시켜 나가려고 노력하는 건데, 계좌제훈련만 해야 되는 상황이 온다면 그때는 불가피하게 정리를 해야 되겠죠. 국가기간이나 신성장 쪽으로 충분한 훈련생을 받을 수 있다면 계좌제 운영은 안 하죠.” (기관관계자)

2) 기본 요소

(가) 훈련과정 특성

B기관에서 대표과정인 자동차 정비를 개설하게 된 배경은 일정 수준 이상의 산업 수요가 유지되는 분야이며, 실업자가 소정의 훈련과정을 수료하게 되면 쉽게 취업이 가능한 분야로, 산업체, 훈련생, 훈련기관이 모두 상생할 수 있는 분야라고 보았기 때문이다. 이 과정 운영상의 가장 큰 애로사항은 무엇보다도 훈련생 모집이다. 취업률이 높은 과정임에도 불구하고, 정비 센터 등의 근무환경 및 복지시설이 빈약하고 초임급료(100~130만 원)가 낮아 훈련생 모집이 힘들다.

이 훈련과정은 현장에서 쓸모 있는 자동차 정비 기능 인력을 양성하는 것을 목적으로 하고 있으며, 자동차정비분야의 특성상 자격증 취득을 위한 이론, 실습 과정을 기본 골격으로 하고 있다. 훈련과정에서 제시된 목표를 보면, 동 과정을 수료한 훈련생은 차량구조 설명이 가

능하고 제어 시스템 점검 후 고장 진단하여 부품 교환 가능해야 하는 것을 기본 교육 목표로 하고 있다. 구체적으로 살펴보면 훈련목표는 첫째, 수료자는 자동차를 검사하고 예방정비 차원에서 점검하고 고장 부위를 찾아 교환, 수리, 시운전을 할 수 있어야 한다. 둘째, 고객에게 차량의 사용법, 유지관리 방법 등을 설명하고 고객을 유치할 수 있어야 한자로 제시되어 있다. 이와 같은 기술력과 함께 성실하고 긍정적이며 노력하는 근로자로서의 인성 교육도 중요시하고 있다.

이 훈련과정은 이론 수업이 144시간으로 전체의 30%이며, 실습수업이 322시간으로 67.1%를 차지하고 있다. 실습 중 현장 요구가 80시간 편성이 되어 있는데, 이 부분은 현장 실무 훈련을 실시하는 부분이다. 기존에 6개월 과정으로 편성되었던 것을 4개월 과정으로 기간을 줄이면서 가장 많이 축소된 부분이라고 볼 수 있다. 직업생활을 위한 교양 6시간, 산업안전 6시간으로, 총 480시간으로 구성되어 있으며, 주요한 훈련과정 내용은 다음의 표와 같다.

〈표 4-1〉 B기관 자동차정비 과정 교과내용

구 분	교과목	교과내용	교재명	시간	비고 (수준)
이론 (30%)	기관정비	기초정비, 기관 본체, 냉각·윤활장치, 연료장치, 흡·배기장치, 전자제어장치, 성능시험	차량 정비 공학	50	중급
	전기장치 정비	기초전기·전자, 축전지, 기동장치, 충전장치, 점화장치, 냉·난방장치, 등화장치, 전자제어장치		30	중급
	새시정비	동력전달장치, 자동변속기, 조향장치, 현가장치, 제동장치, ABS,ECS, 주행시험, 휠타이어		44	중급
	기초 기술	기초공학, 정비일반, 기초·전기·전자		20	중급
	소 계				144

<표 계속>

구 분	교과목	교과내용	교재명	시간	비고 (수준)
실습 (67.1%)	기관정비 실기	엔진본체정비, 냉각, 윤활장치정비 연료장치(가솔린,디젤,LPG)정비 흡·배기장치정비, 전자제어장치정비	자동차 정비 실기	80	중급
	전기정비 실기	축진지점검, 충전, 기동장치정비, 점화장치정비 냉난방장치정비, 등화, 계기장치정비 전기, 전자제어장치정비		70	중급
	새시정비 실기	동력전달장치정비, 자동·수동변속기정비 정속주행장치정비, 현가장치정비, ECS 조향장치정비, 휠얼라이먼트정비 제동장치정비, ABS정비, 휠,타이어정비		90	중급
	현장 요구 (자율편성)	전자제어장치정비, 센서, ECU, 커먼레일장치 MPI장치, ECS, ABS A/T및션정비, 점화장치전자제어, 동력전달전자제어, 각종 소모품교환 및 동력장비 사용법 등 튜닝, 광택, 실차정비, 특수용접	현장 실무 정비	82	상급
	소 계			322	
기타 (2.9%)	교 양	직업생활, 서비스 예절, 평가	교양	6	·
	산업안전	재해방지, 폐기물처리, 화재 예방	산업 안전	8	·
	소 계			14	
총 계				480	

훈련기관 특성에서 제시한 바와 같이, 동 훈련과정은 물량배정방식 때부터 지속적으로 운영해 오고 있는 B기관의 대표 훈련과정으로, 기존에는 6개월 과정으로 기초과정, 실습과정, 자격취득, 현장훈련으로 진행되었다. 이는 크게 자격취득을 위한 훈련과 자격취득 이후의 현장 적응 훈련으로 구성되어 있다고 볼 수 있다. 이 분야의 경우 자격취득이 기본이기 때문에 자격취득을 위한 이론, 실습 훈련을 중점적으로 하지만, 이와 병행하여 현장 적응에 필요한 실무 훈련을 2개월가량 실

시하여 왔다. 직업능력개발계좌제로 인하여, 자기부담금 등을 고려하여 현재 4개월 과정으로 운영되고 있으며, 현 훈련과정에서는 기존의 실무 적용 훈련 부분이 대폭 축소되어 있는 상황이다.

4개월 과정에서는 자격 취득을 제대로 하지 못하고 수료하는 경우도 발생하는데, 이는 기존에는 이론 시험 통과 후 실기 시험을 두 차례 정도 볼 수 있는 시간적 여유가 있었는데, 현재는 실기 시험을 한 차례 치르거나, 실시 시험 준비 중에 과정이 종료하는 경우가 발생하기 때문이다. 이를 보완하기 위하여 수료 후, 훈련기관에서 무료로 보충학습을 운영하는 노력을 기울이고 있으나, 훈련생들의 적극적인 참여가 이루어지지 않고 있어, 이전 자격취득률의 절반 정도의 성과에 머무르고 있는 상황이다(약 70% 자격취득률이 30%로 저하).

현행과 같이 자격취득 중심으로 과정이 운영되고 있는 방식에 대하여 이 기관에서는 점차적으로 훈련생의 취업률, 취업유지율에 부정적인 영향을 미치게 될 것으로 보고 있다. 현재 취업률이 기존 85%에서 45%로 급감하였는데, 이는 자격증 취득률의 문제도 있지만, 자격취득 유무를 떠나 기존 2개월에 해당되었던 현장 적용 훈련이 실시되지 못함으로써 훈련생들의 취업에 대한 불안감과 부적응 상황이 초래되고 있기 때문이다. 자격훈련에서 배운 내용을 현업에 바로 적용하기는 쉽지 않으며, 다양한 작업 현장과 문제 상황에서 훈련생들이 배운 기술을 적용해 나갈 수 있는 능력을 길러 주는 것은 중요하다. 이런 실무 훈련 부분이 현 훈련과정에서 축소됨으로써 훈련생들이 전반적으로 취업에 대한 자신감 부족을 보이고 있으며, 실제 이들 훈련생들을 고용한 사업장에서도 훈련생 질이 저하되고 있다는 평가를 하고 있는 실정이다.

“애들이 취업을 하려고 할 때 취업에 대한 불안을 느껴요. 그래서 자격증은 땀지만 가서 면접을 보라고 동행면접까지 해 줘도 감당이 안 되나 봐요. 현장을 쪽 구경하고 와서 돌아서서는 내가 불안한 거예요. 과연 가서 저것을 할 수 있을까? 현장실무를 했으면 내가 저와 비슷한 일들을 해 봤단 말이에요. 그런데 거기까지 안 하고 어쨌든 우리는 자격증 위주로만 해서 끝냈고 실무를 안 하다 보니까 취업을 할 때는 불안한 거죠. 그러다 보니까 애들이 자신감이 없어지는 거예요. 가서 조금 일 해 보다가 그만둔단 말이에요.” (기관관계자)

“기업에서 수료생을 뽑고 나면 통상 OJT 기간이 3개월 걸리죠. 옛날 물량배정자라던가 우선선정 직종으로 간 애들은 현장에서 가기 전에 웬만큼 다 해 보고 갔기 때문에 한 달 반 두 달이면 현장에서 적응이 되죠. 지금 계약제 학생들은 실무 교육이 거의 안 되어 있기 때문에, 취업을 해도 현장에 적응하기 위해서는 기업에서 3개월을 고스란히 허비해야 되는 데다 추가 교육을 시켜야 실제로 일을 할 수 있는 거죠. 이렇게 되면 기업이 부담이 커지죠. 단순하게 기업부담만 커지는 게 아니고 훈련기관에 대한 불신도 생기죠. 회사에서 훈련생들이 수준이 떨어졌다고 이야기하죠.” (기관관계자)

(나) 학습자특성

동 과정 수강 대상 요건은 학력, 경력, 연령 무관이며, 현재 실업자로서 취업을 희망하는 자로 특정한 요건이 제시되어 있지 않다. 구체적으로 보면, 연령의 경우 만 15세 이상에서 65세 미만으로 실제로 연령이 무관하며 군전역자, 야간대, 사이버대 재학생도 포함하여 수강자를 뽑고 있다. 동 과정 수강을 위한 자격 요건 또는 특정 지식 요구 사항에 대하여도 자격제한이 없으며, 특정지식, 선행경험이 필요하지 않다고 밝히고 있다. 즉, 이 과정 수강자는 특정한 자격 제한이나 지식에 대한 요구가 없으며, 초보자도 누구나 훈련에 참여할 수 있다.

실제 이 과정을 수강하고 있는 훈련생의 특성을 살펴보면, 성별의 경우 모두 남성이며, 연령의 경우 20대 이하가 10%, 20대 30%, 30대

30%, 40대 20%, 50대 이상이 10%로 집계된다. 평균 연령은 29.7세로 집계된다. 학력의 경우, 중졸 8%, 고졸 52%, 전문대졸업 30%, 대졸 이상이 10%이다. 신규실업자 비율이 40%, 전직실업자는 60%를 차지하고 있다. 이와 같은 훈련생 특성은 기존 물량배정 방식 때에 비해 20대 이하의 비중이 늘어난 상황이다.

기존에는 주로 청년층, 중장년층 비율이 높은 반면, 현재는 훈련생 모집에 대한 어려움이 있어 자기부담금이 없는 청년패키지, 저소득층, 취약계층 등이 훈련에 다수 참여하면서 20세 이하가 많아졌다. 청년층, 중장년층의 자기부담으로 인해 직업훈련 지망률이 감소한 자리를 자기부담금이 없는 청년패키지, 취약계층 등으로 채우고 있는 상황이다. 자동차 정비와 관련되거나 유사한 업무 경험이 있는 훈련생은 전체의 16.7%로, 기계분야의 타 기관 훈련과정에 비하여 업무 경험자가 낮은 편인데 이는 청년패키지 등의 훈련생들이 늘어난 경향과 무관하지 않는 것으로 보인다.

일부 청년패키지 수료자들의 경우, 취업보다는 수당을 목적으로 훈련에 참여하는 경우도 있어 훈련생들의 학습에 대한 수준, 의욕이 기존에 비하여 크게 낮아진 상황으로 수업 전반적인 분위기 및 수준에도 부정적인 영향을 미쳐 훈련의 질과 성과 모두 저하되고 있다. 기존의 경우에는 훈련생 선발과정을 통해 훈련 태도와 열의에 문제가 있는 훈련생을 걸러냄으로써 일정 수준의 훈련 및 수업 질을 유지해 내고 있는 반면, 현재는 훈련생을 모집하는 데 급급한 실정으로 이러한 선발 장치가 가동되지 못하고 있어 교수-학습 전반적으로 부정적인 영향을 미쳐 문제점으로 지적되고 있다.

“지금 계좌제는, 학력수준은 딱 물 가르듯이 갈라져 있어요. 학력수준이 어정쩡한 사람들은 계좌제 안 해요. 내 돈이 아까워서 안 해요. 그런데 전문대학 이상 자기 수준이 뚜렷한 사람들은 내 돈 20%인 40~48만 원 내고도 배우러 와요. 그들은 제대로 된 학생들이예요. 수준이 높은 학생들, 전문대졸 이상의 학생들은 자기부담금에 대한 가치를 알기 때문에 그것을 십분 활용할 수 있는 데를 골라서 와요. 그 다음에 그 밑으로 받은 청년패키지예요. 청년패키지는 취약계층이든, 고용센터에 가서 교육을 한 달인가 40일인가 받으면 교육비도 나가고 그 기관에 목표수당도 나가죠. 그 패키지 끝나고 계좌제로 오면 자기부담금 없이 무료죠. 청소년 패키지 대상으로 온 훈련생들은 취업에 대한 의지나 열의가 거의 없죠. 그런 학생들이 반이예요. 그것을 같이 끌고 나가려니까 선생님들은 힘들어하는 거죠.” (기관 관계자)

중장년층 훈련생들의 경우, 취업에 대한 열의가 높은 만큼 취업 정보를 매우 중요하게 생각하고 있으며, 기관에서 보다 많은 취업 지원 활동이 제공되기를 희망하고 있다. 또한 가정을 부양해야 하는 훈련생들은 훈련비에 대한 부담이 크다고 밝혔으며, 교통비, 식사비로 제공되는 지원 비용 또한 증액이 되기를 희망하고 있다.

“취업을 하기 위해서 왔잖아요. 자격증 공부도 많이 해서 자격증을 따야겠지만, 취업을 어떻게 할 수 있는지 많이 알려 주고 가르쳐 주면 좋겠습니다.” (훈련생)

“취업만 생각하고 있습니다. 빨리 취업해서 돈을 벌어야 되니까요. 취업 정보 많이 듣고 싶습니다.” (훈련생)

“실직자가 버는 돈 없이 수강료 내고 하는 게 쉽지 않습니다. 11만 원가량 주시는 데 물론 많은 도움이 되지요. 그런데 물가가 올라 버스 타고, 전철 타고 여기까지 오는 데 드는 교통비와 식사비까지 쓰려면 많이 부족해요.” (훈련생)

(다) 교수자 특성

B기관에서는 훈련교사가 훈련성과에 미치는 영향력이 절대적이라

고 보고 있으며, 이를 위하여 풍부한 현장 실무 경험과 직업훈련 교원으로서 열정과 역량을 갖춘 자들을 훈련교사로 선발하고 있다. 즉, 현장에서의 실무 경험을 통한 전문성과 더불어, 가르치는 자로서의 품성과 스킬을 가장 중요한 요건으로 꼽고 있다.

현재 B기관의 훈련교사는 총 6명이 모두 정규직으로 채용되어 있는데, 모두 교직원이 장기 근속자로 전직률이 전무하다는 특성을 갖고 있다.

훈련교사 측면에서 가장 큰 특성을 꼽자면 교직원들이 모두 이 기관 출신들이라는 점이다. 수료생들 중 우수한 현장 실무 경험을 구비한 자 중 직업훈련 교원으로서 소신, 열정과 능력을 갖춘 자들을 훈련교사로 선발하고 있다. 채용한 교원들이 우수한 교원으로 성장할 수 있도록, 교원 역량을 체계적으로 육성할 수 있는 교사 인사 채용시스템과 전문 능력 신장을 위한 연수시스템을 구축하고 있다. 인사 시스템의 경우 조교에서 강사로, 주임교사로, 과장, 부장으로 승진시키고 있다.

교직원들이 이 기관 출신들이다 보니, 기관에 대한 주인의식이 높고 훈련생에 대한 열의가 남다르다는 장점이 있는 반면, 이 기관 훈련 시스템에 너무 익숙한 나머지 타 기관과의 교류 및 외부 정보 습득에 대한 관심과 노력이 부족하다는 점이 현 훈련교사 채용, 관리 시스템의 취약점으로 지적되고 있다.

훈련교사 전문성 신장을 위하여 기능장 취득을 지원하고 있으며, 훈련교사 1명씩 인근 폴리텍 대학의 기능장 과정에 참여시키고 있으며, 2011년에는 2명이 기능장을 취득하기도 하였다. 아울러 연수시간, 연수목표량을 수립하여 1인당 44시간 이상의 연수에 참여하도록 독려하고 있다.

이 기관의 훈련교사 채용 시스템은 현재 정규직으로 운영되고 있지만, 직업능력개발계좌제 모집이 향후에도 현재와 같이 물량배정 방식의 절반 이하의 수준으로 장기화될 경우, 훈련교사의 구조조정이나 계약직으로의 전환을 고려해야 될 것으로 내다보고 있다.

“계약제훈련만 했을 때는 한 반에 10~12명인데, 교육비 받아 봐야 500에서 800이니까 인건비 반 주고 나면 반 남죠. 유지보수관리는 힘들고 일단 직원들부터 반으로 줄어야 되겠죠. 왜냐하면 학교가 버텨야 되니까.” (기관관계자)

“계약제만 운영하게 되면 학교가 문을 닫는 상황인데 그냥 닫을 수는 없잖아요, 20~30년 해 온 학교인데. 그러면 첫 번째 인원부터 줄이겠죠, 선생부터. 최고 봉급 많은 사람부터 숙아 내겠죠. 교사들을 계약제로 돌리겠죠. 노하우와 훈련경력과 모든 경력이 아주 확실한 사람들은 계약제 안 해요, 딱 쓰지. 그러면 결국은 중간 내지는 밑에 교사들만 남을 거 아니에요. 그네들을 가지고 프로그램을 돌리려고 하겠죠. 부족한 인원은 어떡하든 시간 강사로 때우기는 때우겠지만, 결국 질은 떨어지겠죠.” (기관관계자)

3) 실행 요소

(가) 교수-학습방법 특성

이 과정의 수업은 강의실에서 이루어지는 이론 수업 대 실습장에서 이루어지는 실습수업의 비율이 약 3:7로 구성되어 있다. 이론 수업의 경우, 강의수업을 중심으로 이루어지고 있으며, 훈련생의 이해와 동기 부여 차원에서 애니메이션, 시뮬레이션, 동영상 등의 멀티미디어 수업을 진행하고 있다. 다만, 이러한 멀티미디어 수업을 길게 할 경우, 오히려 훈련생들의 학습 집중력이 떨어지는 경향이 있어 훈련생들의 이해를 도와주고 흥미를 줄 수 있는 부분까지만 진행하고, 나머지는 기본적인 판서 중심으로 강의 수업을 진행해 나가고 있다.

반면 실습수업의 경우, 조별 수업으로 진행되는 경우가 많다. 한 조를 5~6명으로 편성하되, 조원 구성은 연령별로 장년층, 중년층, 청년층을 고루 섞어 이질 집단 형태를 원칙으로 한다. 이는 B기관에서 훈련교사들이 다양한 집단 형태를 시도해 본 결과, 혼합하여 조를 편성할 때 학습 활동 시 서로의 부족한 점을 보충해주며 협력 수업이 이루어져 학습 성과가 가장 높은 것으로 나타났기 때문이다.

“조를 편성할 때 노년층, 그 다음에 중년층, 젊은 층 이렇게 조를 편성하는 때도 있지만, 최고 나이 먹은 사람, 중간, 젊은 애 이렇게 고루 섞어 한 조를 묶는 경우도 있어요. 두 가지를 다 해 봤어요. 가장 큰 효과가 나오는 것은 연령을 다 섞어 묶는 거예요. 지켜보면 연령에 맞는 역할들을 수행하면서 서로 보완이 되지요. 어린 애들끼리 묶어 놓았을 때와 이렇게 나이 많은 분들과 섞어 놓을 때, 사고도 덜 생기고, 교육성과도 높아져요.” (기관관계자)

조별 수업을 통해 훈련생들이 조에 대한 소속감을 만들어 주어 수업에 대하여 적극적으로 참여할 수 있도록 동기를 부여하고 있으며, 훈련생들 간에 동료 지도 활동(Peer Tutoring)이 활발하게 이루어질 수 있는 학습 분위기를 조성해 나가고 있다. 또한 조원 모두가 빠짐없이 그날의 실습 활동을 이해하고 익히도록 공동 책무를 부여함으로써, 조원 모두가 낙오 없이 학습 목표에 도달할 수 있도록 독려해 나가고 있다.

실습수업 진행 방식은 조별 단위를 중심으로 하되, 일단 훈련교사가 훈련생들 앞에서 1차적으로 시범을 보인다. 시범을 보일 때는 각조의 조장들이 맨 앞에 나와서 자세히 보게끔 하고, 이들이 일단 충분히 이해하고 주어진 과제를 수행할 수 있도록 지도한다. 그 다음에는 조장들이 조원을 데리고 주어진 과제물(예컨대 엔진 등)을 대상으로 실습

활동을 시작한다. 조원 중에 잘못 따라오거나 처지는 훈련생들이 있을 경우, 조장이 책임을 지고 개별 지도를 하도록 한다. 모든 조원들이 주어진 과제를 이해하고 수행해 내게 되면, 그 조의 과제는 완성으로 본다.

즉, 훈련교사가 훈련생을 개별 지도하는 데는 한계가 있어 조장에 대한 밀착 지도를 실시하고, 조장을 조교로 활용하여 훈련생에 대한 개별 지도를 수행하게 함으로써 실습수업의 효과를 극대화해 나가고 있다. 또한 조별 수업을 통하여 조원 간의 협력 활동 및 동료 지도 활동이 적극적으로 이루어지도록 함으로써 훈련생들 모두가 수업에 대한 소속감 및 학습 동기를 부여하도록 하고 있다.

“실습시간에 몇 명만 실습하고 다 흩어져 놓고 있는 경우도 있어요. 이를 방지하기 위해서 조별로 묶어서 조장이 책임을 지고 끌고 다녀가면서 수업을 하도록 해요. 조장한테는 연장을 내 주면서 내가 해야 될 것은 오늘 어디에서부터 어디까지, 그리고 최종적으로 모든 조원, 그중에서 아무개가 통과해야 너네 조는 통과야, 이렇게 당부하죠. 조장은 가장 밑에 처지는 애, 학력이 처지고 수준이 처지는 애를 가르치죠. 조장이 안될 때는 조원들이요. 일종의 공동 책무를 지게 하는 거예요.” (기관관계자)

이 수업에서 교수-학습 방법 측면에서 가장 중요시 하는 부분은 훈련생들이 매 수업, 매 과제의 목표를 분명하게 인식하게 하는 것이다. 즉, 훈련생들에게 목표를 명확하게 세워 주고, 목표 달성 여부를 평가해서 훈련생들의 목표 달성 여부를 알려 주고, 부족한 부분을 보완할 수 있도록 지도하는 것이다.

아울러 훈련생들의 수준을 고려해야 되나, 취업을 목표로 하는 실업자인 만큼 누구나 취업이 가능한 일정 수준에는 도달해야 한다고 보

고, 훈련생들이 이러한 훈련 수준을 달성할 수 있도록 단계별로 이끌어 주는 데 주력하고 있다. 이와 같이 훈련생들을 맞춰서 가는 것이 아니고 훈련생을 훈련 목표를 향해 끌고 가고 있다는 측면에서 스파르타식 훈련 특성이 있다고 보고 있다.

(나) 교수-학습매체 특성

B기관에서는 교재는 자체 개발하여 사용하고 있으며, 자동차 정비 과정도 예외가 아니다. 집필은 훈련교사들이 하였으며, 교재에 포함될 내용은 산업체를 통한 요구 조사 및 산업체 관계자 면담을 통해 파악하고 있다. 자체 개발 교재인 만큼 산업 현장의 변화와 발전에 따라 손쉽게 교재 내용을 업그레이드하고 있으며, 산업계 관계자의 감수를 통해 부족한 부분에 대한 유지 보수 작업을 지속적으로 해 나가고 있다. 자체 교재 개발이 가능한 이유는 B기관이 자동차분야에서의 특성화와 전문성을 갖추고 있기 때문으로 해석된다. 교재는 크게 자격증 취득과정 교재, 취업대비 실무과정 교재로 구분해서 제작하여 활용하고 있다. 이는 시험대비용 교재와 실무 대비용 교재 간의 내용 구성 및 형식상에 차이가 많아 별도로 개발하는 것이 효과적이기 때문이라고 밝히고 있다. 실무 대비용 교재의 경우, 현장에서 주로 접하게 되는 업무에 대한 설명과, 이들 업무에 대한 기술, 팁, 노하우 등을 상세하게 수록하려고 노력하고 있다.

자동차와 같은 기계·장비분야의 경우, 기계의 작동 원리 이해나 간접 체험 측면에서 동영상 등의 멀티미디어 자료가 유용하며, B기관에서도 이러한 용도로 다양한 멀티미디어 매체를 활용하고 있다. 특히, 이 훈련과정에서는 자동차를 처음 접하는 초보자가 많은데, 멀티미디어

어 자료는 이들이 자동차의 원리나 구조를 쉽게 이해하는 데 도움을 주고 있다. 이론 수업에서 멀티미디어 매체가 적극적으로 활용되고 있으며, 다만 과도한 멀티미디어 수업의 경우, 훈련생의 집중력을 감퇴시키고 눈의 피로를 가져온다는 측면에서, 수업 도입부에서 훈련생의 이해와 동기 부여를 위해서만 제한적으로 사용하고 있다.

“옛날에는 이론도 판서 위주였는데, 지금은 많이 좋아졌기 때문에 애니메이션, 시뮬레이션 이런 자료들이 많으니까 실내에서 빔으로 해서 교육을 시키죠. 처음에는 멋있다고 하는데 계속 반복하면 자요. 지루해하고 집중력도 떨어지니까 선생님들은 빔을 10분이나 20분 정도 이해만 하게끔 틀어 주고 꺼 버려요.” (기관관계자)

“멀티미디어를 쓰는 것은 학생들의 이해를 도와주고 흥미를 줄 수 있는 부분까지만 쓰고, 그 다음부터는 기본적인 판서 중심으로 해요. 판서를 하며 실물을 보여줘 가면서 교육을 하는 것이 효과가 좋아요.” (기관관계자)

이러한 멀티미디어 매체 외에도 자동차 엔진이나 부품 등에 대한 이해를 도모하고 실습에 도움을 주기 위하여, 실물을 축소하거나 한눈에 작동 원리를 확인할 수 있도록 자체 개발한 시뮬레이터를 수업에 적극 활용하고 있다.

이외에도 실습에서 사용하는 장비, 기구 등이 중요한 교수-학습 매체이며, 실습 장비, 기구는 훈련과정 내용에 맞추어 크게 자격시험 대비비용과 현장 실무 교육용의 용도로 각각의 특성에 맞게 배치하고 있다. 우선 자격시험 대비용 실습 장비의 경우 노동부 훈련고시에 기준하는 장비, 테스터기를 활용하고 있으며, 기종은 시험장에 배치된 기종을 활용하고 있다. 현장 실무 교육용 훈련장비의 경우는 무엇보다도

현재 현장에서 실제로 활용되고 있는 장비를 배치하는 데 주력하고 있다. 현장과 일치된 훈련 장비를 확보하여 훈련생들이 취업 후 현장에서 업무 수행에 차질이 발생하지 않도록 하는 데 노력을 기울이고 있다. 이와 같은 실습 장비의 경우, 기술 발전 및 현장 동향에 따라 지속적으로 투자가 발생하는 부문이라고 볼 수 있으며, 기계분야 훈련기관의 경쟁력도 실제로 얼마나 최신의 기자재를 구비하여 산업 현장과의 일치성을 확보하느냐에 달려 있다고도 볼 수 있다. 현재까지는 주기적으로 구형 장비를 신형 장비로 교체하고, 실습 차량 및 시뮬레이션 차량을 신형 모델로 바꾸고 있으며, 이를 위하여 체계적인 예산 편성 및 반영이 이루어지고 있다. 실제로 장비 구입 비용이 올라 신형장비 도입을 위한 예산이 늘어나고 있는 추세이다. 대부분 이러한 하드웨어적 장비 도입 비용은 적어도 전년도에 예산 계획이 수립이 되어야 실행이 되며, 이를 위해서는 안정적인 예산 확보가 뒷받침되어야 한다. 현재까지는 기존 물량배정 방식에 의한 재원, 그리고 국가기간·전략산업직종훈련 사업에 의하여 축적된 재원에 의하여 지속적인 실습 장비 투자가 이루어져 왔으나, 금년도와 같이 직업능력개발계좌제의 규모가 기존의 삼분의 일 수준이 지속되게 될 경우, 가장 큰 타격을 보게 될 부문이 실습 장비 부문이 될 것으로 예측되고 있다. 즉, 신규 장비 구매 등의 하드웨어 인프라 부문의 투자는 당분간 불가능할 것이며, 이것이 향후에는 훈련의 질 및 성과에도 상당 부문 영향을 미치게 될 것으로 보인다.

“훈련생들을 잘 가르쳐 내 보내기 위해서는 현장에서 사용하고 있는 장비들을 들여오는 데 계속 투자를 하는 게 중요하죠. 하지만 이렇게 훈련생 모집이 안되면, 더 이상 기계나 장비를 들여오는 것은 힘들어지죠. 있는 장비를 유지하면서 꾸러 나갈 수밖에요.” (기관관계자)

나. 교수-학습 단계별 분석

1) 수업 전

수업 전 단계에서 주로 이루어지는 활동은 크게 분석과 설계, 개발로 나누어진다고 볼 때, 자동차 정비 과정의 경우 역시 수업 전 단계에서 주로 이루어지는 활동들이 동 분야와 관련된 산업체, 훈련생 등에 대한 분석과, 이를 토대로 한 훈련목표, 내용, 방법 설계, 그리고 실제 수업에 필요한 지도안과 교보재 등을 개발하는 활동들로 진행되고 있다.

B기관에서는 산업분야의 전반적인 동향 및 요구 분석이 매우 중요한 수업 전 활동으로 꼽히며, 이를 위하여 1년에 두 번(주로 4월, 10월경) 자동차 정비 관련 회사 300~400개를 대상으로 정기적인 설문조사가 이루어지고 있다. 이와 더불어 관련 업체 경영포럼 및 대기업 A/S 신기술 교육 등에 적극 참여하면서 주변 동향을 파악하고 이를 훈련과정 개발에 반영하고 있다. 주로 여기서 나오는 데이터들은 훈련과정의 개설 방향을 결정하는 데 참고자료로 활용되며, 미시적으로 수업의 내용, 방법을 어떻게 개선하는지에 대한 자료로 활용하는 데는 한계가 있다고 한다.

“하이브리드 등이 나오고 뭔가 훈련과정을 개발해야 되는데, 우리가 탁상공론으로 해서 이거 할까 저거 할까하면 안되잖아요. 그래서 현장에 수요조사를 나가서 이런 직종을 하려고 하는데 필요한지, 어느 분야를 가르치면 되겠는지를 파악하죠. 현장 전문가들한테 들었더니, 작년에 하이브리드 과정을 개설해라. 지금은 봄이 전기자동차 하이브리드 시대다. 그래서 그 얘기를 듣고 설문조사를 해 보니까, 필요하다고 나오더라구요. 우리는 2년 전에 이것을 하려고 일본에서 도요다 프리우스 하이브리드 두 대를 수입해 왔고, 그리고 그 과정을 개설했어요. 그 다음에

현대에 있는 아반테 하이브리드 한 대를 샀고, 선생님들을 작년에 기술연수 다 보내고 해서 올해 하이브리드 과정을 시작했어요. 이렇게 과정을 개설해서 업그레이드시킬 때, 현장에 가서 진짜 그렇게 가도 되는지 수요가 있는지 이런 것을 확인한다는 거죠.” (기관관계자)

수료생에 대한 요구 파악을 위하여 수료생에 대한 의견조사를 주기적으로 실시하고 있는데, 주로 2개월에 한 번씩 이루어지는 기수별 친목회를 통해서 이루어지고 있다. 수료생 의견조사의 주요 내용은 훈련기관에서 배운 내용에 대한 만족도와 이를 현업에 적용하는 데 있어서의 문제점, 애로사항이며, 수료생에 대한 의견 조사 결과를 분석하여 다음 연도 과정 개설에 반영해 나가고 있다. 이때, 수료생을 통해 보수, 신기술 동향 등을 파악함으로써 근무처에 대한 정보와 새로운 기술 동향에 대한 정보도 수집하고 있다. B기관은 주기적으로 이루어지는 훈련생에 대한 만족도 조사와 수료생에 대한 의견 조사 결과를 집계하여 보관하고 있다.

“수료생 설문조사는, 대부분 우리 학교 같은 경우에는 학생들이 수료를 하면 두 달에 한 번이든 이런 식으로 친목회가 형성이 돼요. 기수모임에 담임선생님이 의무적으로 가요, 담임선생님은 거기 친목회 회원이에요. 담임은 친목회에 가서 설문서를 받아와요. 하루에 5장도 좋고 10장도 좋고 참석한 애들한테는 설문서를 받아오는 거예요.” (기관관계자)

“수료생들을 대상으로 하는 설문 내용은 학교에서 배운 것에 대한 만족, 그 다음에 취업처에 대한 만족, 그 다음에 취업처에 갔을 때 애로사항이 뭐냐? 그리고 보수는 얼마나 받느냐? 만족하냐, 불만족하냐? 시간이 많이 걸리지 않게끔, 또 프라이버시 상하지 않는 이런 문구로 해서 만족도와 기타 하고 싶은 말을 묻죠.” (기관관계자)

학습자분석을 위하여 훈련생의 특성 파악이 이루어지는데, 이는 주로 기관에서 실시하는 기초 평가와 담임교사가 진행하는 심층 면담에서 이루어지고 있다. 기초 평가를 통하여 훈련생의 사전 지식, 기술 등에 대한 정보가 수집되며, 담임교사와의 심층 면담을 통해 과정 참여 동기, 의지 및 취업 진로에 대한 정보가 파악되고 있다. 이 과정을 수강하는 훈련생에 대한 요구와 인식을 파악하여, 수업 설계를 하는 활동은 매우 중요하다.

실제로 자동차정비과정 수업을 듣고 있는 훈련생들을 대상으로 이들의 훈련과정에 대한 전반적인 요구와 인식을 살펴본 결과는 다음과 같다.

첫째, 훈련생들 중 전체의 70%가 수강신청 시 훈련기관과 훈련과정 모두 중요하다고 고려하였다고 밝혔으며, 훈련기관이 더 중요하다고 보는 훈련생은 20% 정도 차지한 반면 훈련과정이 더 중요하다고 보는 훈련생은 10% 수준에 그쳤다. 훈련생들이 수강신청 시 훈련과정, 훈련기관 모두 중요하게 고려하고 있다는 것을 알 수 있다. 다만 여기서 주목할 사항은 대부분의 훈련생들이 훈련과정과 훈련기관을 비교했을 때, 훈련과정을 좀 더 중요하게 고려한다고 한 반면, 이 과정의 훈련생들은 훈련기관을 선택한 경우가 더 많았다. 이는 B기관이 자동차분야로 특화된 기관인 만큼 이 기관을 선택한 훈련생들의 경우 훈련기관의 전문성을 높이 평가했을 가능성이 많다. 훈련기관이 특정 분야로 전문화, 특성화된다는 것은 그만큼 훈련시장에서의 경쟁력 확보에 유리하다는 측면을 내포한다고도 볼 수 있다.

둘째, 훈련기관 선정 시 중요하게 고려하는 것으로는 기관 명성(5.0 만점에 3.9), 전문 분야 여부(3.9), 교육환경(3.8)으로 집계되었다. 취업

률도 3.6으로 중요하게 생각하고 있었다. 타 분야의 훈련생 설문결과와 비교해 볼 때, 기관 명성과 전문 분야에 대한 응답 비율이 높게 나타났다는데, 이 역시 B기관을 선택한 수강자들의 경우 이 기관이 자동차분야로서의 명성과 전문성을 높이 평가했기 때문으로 해석할 수 있다. 교육환경은 기계분야의 특성상 자동차정비 역시 실습 시설 등의 교육환경이 중요하기 때문으로 보인다.

셋째, 훈련과정 선정 시 이 과정 훈련생들은 교육목표를 가장 중요하게 고려하였다고 답하였으며(5.0 만점에 4.30), 다음으로는 수료생 취업률(3.90), 그리고 교육내용(3.60), 교육방법(3.60)을 꼽았다.

넷째, 훈련생들은 훈련과정에 대한 사전 정보에 대해서 수강료, 교육기간 외에는 훈련생들이 원하는 충분한 정보를 제공받지 못하고 있다고 밝혔다. 즉, 훈련생들이 훈련과정 선정 시 중요하게 고려하고 있는, 교육목표, 교육내용, 교육방법에 대해서는 사전에 충분하게 알지 못하고 과정 선정이 이루어지고 있음을 알 수 있다.

이와 같은 훈련생 요구 파악을 토대로 과정 기획, 설계 단계에서 반영해야 될 부분을 살펴보면, B기관이 자동차분야로 특화되어 있고, 이 기관의 특성화 부분이 훈련생들에게 매우 중요한 훈련기관 선정 요소로 고려되고 있는 만큼 특성화, 전문성을 유지, 발전시킬 수 있도록 과정 기획, 설계가 이루어져야 할 것이다. 아울러, 훈련생들에게는 이 과정이 무엇을 위해 있는지, 즉, 교육목표가 무엇보다도 중요하며, 이 교육목표를 충실히 달성할 수 있는 교육내용과 교육방법을 설계하는데 노력을 기울여야 할 것이다. 물론, 이러한 교육목표, 교육내용, 교육방법 고안 시 '취업'과의 밀접한 관련성을 확보해 나가야 한다. 그러나 무엇보다도 중요한 것은 이러한 노력과 함께, 훈련생들이 중요하

게 생각하는 훈련과정 정보를 상세하게 제공하기 위한 노력이 수업 전 단계에서 반드시 이루어져야 할 것이다. 즉, 교육목표, 취업률, 교육내용, 교육방법 등에 대한 정보를 충실하게 제공하여 훈련생들이 훈련과정에 대한 합리적인 선택이 가능하도록 해야 할 것이다.

이와 같은 산업체의 기술, 환경 변화와 학습자분석 결과를 토대로 훈련과정에 대한 설계가 이루어지고 있는데, 아직까지 설계에서의 조사 결과 반영 수준이 주로 과정 개발 방향성 및 규모 등 거시적 측면에 주로 머물러 있다는 점에서 한계가 있다. 즉, 수업의 목표, 내용, 방법 측면과 같은 수업단의 미시적 측면에서의 반영이 체계적으로 이루어지지 못하고 있으며, 훈련교사들의 자율적 선택과 의지에 맡기고 있는 실정이라고 볼 수 있다.

“수료생 설문서 등을 기수별 폴더에다 다 꺼 놓았다가 1년에 한 번씩 평가하기 전에 각 기수별 수료자 만족도, 재학생 만족도를 체크해서 데이터를 만들어요. 그때 그게 다 들어가는 거예요. 평가 시 증빙자료로 주로 사용하는 거지요...(중략)... 수업을 어떤 식으로 개선해야 되는지 그렇게 연결은 안돼요.” (기관관계자)

요구, 환경 분석과 전반적인 훈련 방향 도출이 이루어지고 나면, 훈련교재 및 보조자료 개발 작업이 집중적으로 이루어진다. 현재까지 수요조사에 의한 실무적인 교재가 총 10권이 개발되었으며, 개발교재에 맞추어 교보재, 시뮬레이션이 총 15건 제작되는 등, 활발한 개발 활동이 이루어지고 있다. 교재, 교보재를 자체 개발하는 이유는 현장의 수요와 변화를 신속하게 담아내고, 훈련의 특성을 반영하기 위해서이다. 자체 개발된 교재는 지속적인 업그레이드 과정을 거쳐 최신성을 유지해 나가고 있다. 이때 수업 지도안 개발 작업도 이루어지는데, 주로

교육시작 1개월 전에 담임교사가 중심이 되어 교수-학습 계획서가 작성성이 되며, 학교 내 검토 과정을 거쳐 최종 확정된다.

이러한 요구분석과 학습자분석 등이 이루어지면 이를 참조로 하며, 구체적인 수업 설계 및 수업 개발 과정은 ‘훈련교사’가 중심이 되어 이루어진다. 현재 이 학교의 정교사는 3명으로, 이들이 모여 최종적으로 수업 내용 및 방법을 설계하고, 실습수업에 대한 모듈화 작업을 진행해 나간다. 이때, 일부 과목에 대해서 시중 교재가 적합하지 못한 경우 자체 교재를 개발하며, 수업에 활용한 교보재도 자체 개발해 나가고 있다.

2) 수업 중

수업은 주로 이론과 실습수업의 형태로 이루어지며, 수업 중에 훈련교사가 가장 주력하는 부분은 훈련생들에게 매 단위 수업별로 훈련 목표를 인식시켜 주는 데 있다. 즉, 교사는 훈련생에게 각 단위 수업에서 무엇을 해야 하는지에 대한 목적의식과 성과 수준을 분명하게 제시하여 줌으로써, 궁극적으로 훈련생의 학습 동기와 참여를 유도해 나가고 있다.

“수업방식은 학생들한테 맞춰 주는 게 아니에요. 우리 직업교육은 학생들한테 맞춰 주는 것이 아니고 학생들은 잘 몰라요. 그냥 이쪽으로 가고 싶어서 온 경우가 많아요. 그러기 때문에 너네들의 과제는 여기다. 갈 길은 여기다. 그러기 위해서 오늘 이 부분까지는 무조건 해야 된다. 내일은 이거다. 이거 무조건 해야 된다. 그리고 평가를 해서 어느 정도 됐구나 그러면 그 다음 파트로 넘어가죠. 그러니까 이것은 우리로 말하자면 스파르타식이예요. 여기를 향해서 가야 되기 때문에 나를 따라라. 너네들이 나를 따라야 된다. 이렇게 끌고 가는 거지요.” (기관관계자)

“목표를 명확하게 세워주고 자신감을 주고 너네들은 여기까지 가야 이쪽으로 진로를 갈 수가 있다. 그리고 그것도 스텝 바이 스텝으로 가르쳐 주고 평가를 해서 현재 위치가 어디에 와 있다. 더 올라야 된다는 식으로 해서 계속 끌고 올라가서 최종 목적지까지 가는 거예요.” (기관관계자)

B기관에서는 개별 지도 등을 통해 훈련교사와 훈련생 간의 밀도 있는 상호작용도 시도하지만, 실습이 주로 엔진 해부와 같이 개별 단위의 실습 활동보다도 조 단위의 활동이 많고 적합하다는 측면에서, 훈련생 간의 상호교류와 지원 활동을 독려해 주는 데 주력하고 있다. 이를 위하여 실습조의 조장을 선임하고 조장을 중심으로 조원들의 실습 지도를 담당하게 하며, 각 조원 간의 역할 분배를 통해 책무감을 심어 줌과 동시에 숙지한 기술, 지식을 동료 훈련생에게 전달하도록 함으로써, 훈련생 간의 접촉점을 늘려 전반적으로 상호작용을 독려하고 있다.

직업능력개발계좌제에서는 훈련생의 수준 및 몰입도가 차이가 많이 나타나고 있다. 취업에 대한 확고한 의지를 갖고 자기부담금을 지불한 훈련생들의 경우에는 기존 물량배정 때보다도 더 높은 열의와 몰입도를 나타내고 있으며, 주로 중장년층에 해당되는 경우가 많다. 반면, 청년패키지를 통해 입과한 훈련생의 경우 훈련의 몰입도가 낮고 열의도 부족한 것이 사실이다. 중장년층과 청년층을 섞어 조별 수업을 실시하게 되면, 중장년층의 수업 태도가 청년층에게 긍정적인 영향을 미치게 되며, 10대 훈련생들의 불필요한 학습 행동 등을 사전에 예방하고 통제하는 데 도움을 주고 있다.

수업에서의 훈련생의 몰입과 관심을 유도하기 위하여, 이 과정에서 멀티미디어, 시뮬레이션을 활용한 매체 교육이 적극적으로 이루어지고 있다. 반면, 장시간의 매체 기반의 수업은 오히려 훈련생의 집중

력을 감퇴시켜 주고, 피로를 가중시킬 수 있다는 측면에서 동기, 호기심 유발 측면에서 수업 전반부에만 활용하고 있다고 밝히고 있다.

앞서 밝힌 바와 같이 이 과정의 경우, 수업의 대부분이 자격증 대비 이론, 실기 수업으로 이루어지며, 기존 2개월 과정으로 편성되었던 실무 대비 실습수업이 크게 축소되어 있는 상황이다. 이에 대해, 훈련생들은 많은 아쉬움을 나타내고 있으며, 현장 적응 훈련과 함께 현장의 기술 동향을 반영한 실질적이며 활용도 높은 훈련 내용이 편성되어 취업 시 도움이 되기를 희망하고 있으며, 관련 최신 시설, 장비의 확보가 중요하다고 밝히고 있다. 4개월간 운영되는 이 과정에 대해서는 나머지 사례대상 과정(1.5~2개월 과정)에 비해 훈련기간 연장에 대한 건의는 많지 않았다.

“자격증 취득이 첫 번째 관문이기 때문에 어쩔 수 없다지만, 이왕이면 죽은 지식과 사장된 기술을 가르치지 말고, 최신 기술을 알려 주면 좋겠습니다.” (훈련생)

“자격증을 취득하기 위한 수업 진행 방법이 우선이지만, 수료 후 실무에 빨리 적응할 수 있는 수업 진행도 중요합니다.” (훈련생)

“자격증 공부도 좋지만 취업 나가서 노하우를 많이 가르쳐 줬으면 좋겠습니다.” (훈련생)

“지금 취업해서 쓸 수 있는 현실에 맞는 수업이 제일 중요합니다.” (훈련생)

“쓸모없는 계산법, 알지 않아도 될 내용보다는 실제 현장에서 일할 수 있는 내용을 배우고 싶습니다.” (훈련생)

“자격증 필기, 실기 준비기간에 비해 수강기간이 짧은 것이 문제라고 생각합니다. 수업지도나 실습진도의 스케줄이 빡빡하게 진행됩니다.” (훈련생)

이러한 수업 진행을 위해 훈련생들은 최신 실습기자재 확보가 중요하다고 보고 있으며, 이론, 실습 과목 이해를 도모할 수 있는 교보재 지원이 좀 더 충분하게 이루어지기를 희망하고 있다.

“실무에서 현재 사용하고 있는 기기들을 이용해서 수업을 하는 것이 중요합니다.”
(훈련생)

“실습기자재의 사용빈도를 높여 주고 최신 실습기자재 및 부속품을 배치하여 주어야, 취업 후 바로 정상기능인으로 업무를 할 수 있다고 봅니다.” (훈련생)

이 과정을 수강하고 있는 훈련생들을 대상으로, 훈련생 입장에서의 수업에 대한 인식과 요구를 구체적으로 살펴보기 위하여 설문조사를 실시하였으며, 그 주요 결과를 제시하면 다음과 같다.

훈련생들은 수업 요소와 관련하여 수업방법(5.0 만점에 4.50), 교보재(4.40), 시설/기자재(4.40), 훈련교사(4.10), 교육내용(4.10) 모두 중요하다고 보았다. 자동차정비라는 기계분야의 특성상 수업이 제대로 이루어지기 위해서는 실습 등의 수업방법이 중요하며, 이를 뒷받침하기 위한 시설/기자재가 절대적이기 때문에, 이들 요소에 대한 중요도가 가장 높게 집계된 것으로 해석된다. 훈련생들은 수업 요소 중, 수업방법, 시설/기자재를 중요도에 비해 가장 만족도가 떨어지는 요소로 뽑았다. 훈련생들이 그만큼 중요하게 생각하고 있는 항목이라는 것을 제시하고 있다고도 해석할 수 있다. 따라서 수업 성과를 높이고 효과적인 수업을 만들어 내기 위해서는 수업방법과 시설/기자재 측면에서 많은 노력과 투자가 필요할 것으로 보인다.

구체적으로 효과적인 수업이 이루어지기 위해 훈련생들이 필요하다고 생각하는 수업 요건들을 살펴본 결과는 다음과 같다.

우선, 훈련교사 측면에서는 현장 실무능력(2.60), 강의 능력(2.50), 성실성/열정(2.50)이 수업에서 중요하다고 보았으며, 교육내용에서는 취업 관련성(2.40), 최신성(2.20), 셋째, 교육방법 측면에서는 강의/실습 등의 수업방법(4.30), 넷째, 시설/장비는 기자재의 충분성(4.10), 최신성(4.10)이 중요한 것으로 집계되었다. 중요도 항목에서도 여전히, 수업 요소 중 교육방법과 시설/장비 측면에서 타 요소에 비하여 점수가 높게 집계되어, 자동차정비 과정 훈련생들에게서 수업 성과에 영향을 미치는 가장 중요한 요소들이 교육방법, 시설/장비라는 것을 확인할 수 있다.

훈련생들은 수업 시 가장 큰 애로사항으로 앞서서도 제시한 바 있는 실습 장비, 시설의 부족을 대부분의 훈련생들(90.0%)이 꼽았으며, 충분한 실습 및 기능 연마 시간 부족도 80.0% 훈련생들이 지적하였다. 이러한 훈련생 의견조사 결과를 통해, 이 과정에서의 수업이 효과적으로 진행되기 위해서는, 무엇보다도 훈련생들이 훈련내용을 충분히 숙지할 수 있도록 적정한 수업 시간이 배정될 필요가 있으며, 아울러 자동차정비 과정의 특성에 부합할 수 있도록 실무 중심의 수업방법의 운영과 충실한 실습이 가능하도록 충분한 장비와 기자재 공급이 중요하다는 것이 제시되었다. 이와 같은 훈련조사 결과는 앞서서 제시한 훈련기관 관계자 면담 및 사례 조사 결과와도 맥을 같이한다고 볼 수 있다.

3) 수업 후

수업에 대한 평가는 크게 훈련생의 학업성취도 평가와 만족도 평가, 과정 운영성과에 대한 평가가 실시되고 있다.

훈련생의 학업성취도 평가는 훈련목표 달성 수준 및 여부를 확인하기 위하여, 이론, 실습수업에서 이루어지고 있다. 주로 자격증 취득과 관련해서는 자격증 취득에 대비한 필기, 실기 시험 중심의 성취도 평가가 수행되고 있다. 현장 실무 능력 교육의 경우 교육 목표 및 내용을 3단계로 구분하여 수준별로 수업을 진행하고 있으며, 각 단계별로 평가를 실시하고 있다. 평가에서 일정 성취 수준이 확보되지 않은 훈련생에게는 연장 교육 및 보충 교육이 이루어지고 있다.

훈련생의 수업에 대한 만족도를 평가하기 위하여 세 차례에 걸쳐 만족도 평가가 이루어지는데, 그 시점은 입과 1개월 차, 과정 중간 시점, 수료 시점이다. 무기명 만족도 조사이며, 조사 내용에서 즉시적으로 반영해야 될 조치 사항은 기관차원에서 바로 처리함으로써 피드백에 노력하고 있다고 밝히고 있다.

훈련생의 학업성취도, 만족도 평가와 함께 가장 중요한 평가로 실시되는 것이 과정 운영에 대한 성과평가이다. 과정 운영 성과평가는 모집률, 중도탈락률, 취업률을 분석하여 성과를 분석하고 있으며, 아울러, 수료생에 대한 만족도 조사(연 2회, 교무팀 및 담임 주관), 취업처를 대상으로 하는 수료생 및 훈련과정에 대한 만족도 조사(연 2회, 산학협력팀 및 교무팀 주관)의 결과를 분석하여 성과평가를 실시하고 있다. 조사 결과를 토대로, 개선, 조치 사항을 도출해 내고 있으며, 아직까지 평가 결과에 대한 피드백이 과정 개발 방향과 같은 거시적 차원에서 이루어지고 있으며, 수업 개선에는 체계적으로 반영되지 못하는 한계를 안고 있는 것 또한 사실이다.

중장년층의 경우, 수업에 대한 몰입도도 높고, 수료율, 자격증 취득률 등의 훈련 성과가 높은 반면, 이러한 성과가 취업으로 연계되지 못하고 있는 실정이다.

“중장년층은 가르치기에는 좋아요. 취업시키기가 힘들지. 열심히 한다는 얘기죠. 결석 안 하고 지각 안 하고 성실하게 하시죠. 자격증 취득률도 좋죠. 중장년층이 진짜 열심히 해요. 가정도 있고 직장을 다니다 그만뒀고, 이제는 이쪽으로 기술을 배워서 다시 사회생활 해야 되기 때문에 약착같이 해요. 밤 9시까지 남아서 해요. 그런데 막상 목표를 이루었어요. 자격증도 땀어요. 현장에 가려고 해요. 그러면 45세, 50세가 넘었기 때문에 현장에서는 안 쓰려고 해요. 그러니까 어쩔 수 없이 우리가 개인면담을 통해서 개인이 운영하는 사업소에 취업을 시킨단 말이에요, 부탁을 해서....” (기관관계자)

이 기관에서는 훈련성과에 절대적 영향을 미치는 변인으로 ‘훈련교사’를 꼽고 있다. 실제로 훈련교사별로 훈련성과(수료율, 자격증 취득률, 취업률 등) 간 큰 차이가 존재하고 있다고 밝히고 있다. 훈련교사의 전문성과 더불어 훈련에 대한 사명감, 훈련생에 대한 열정, 그리고 이를 통해 표출되는 훈련 내용과 훈련 방법이 훈련생이 훈련에 임하는 태도와 자세에 지대한 영향을 미치게 되며, 궁극적으로 이들의 수료율, 자격증 취득률, 취업률을 결정짓는다고 보고 있다.

“잘 가르치는 선생님이 배출하는 훈련생들이 중도탈락률도 없고 자격취득률도 높고 취업도 잘해요. 취업유지율도 좋구요. 직업훈련 선생님은 가르칠 때도 자기가 그 과정을 처음 입문하는 훈련생들의 마음과 상황을 이해하고 여기에 맞춰서 동기 부여도 하고 그러면서 가르쳐요. 왜 이것을 배워야 하는지 계속 상기시켜 주죠. 상담을 하더라도 너네들이 현장에 가서는 이런 일들을 해야 된다는지, 자격증 시험 볼 때 시험이 이렇게 출제되고 시험 감독관이 이렇게 물어보니까 너희는 이렇게 해야 된다. 정말 정성스럽게 일일이 다 챙겨 주죠. 그 다음에 현장에 오랫동안 경력이 있던 분들이다 보니, 거래처들도 많이 알고 있잖아요. 그러니까 훈련생들 특성을 잘 파악해 놓았다가, 너는 여기에 취업하는 것이 좋겠다 이렇게 알려 주죠. 애들을 잘 아니까, 취업을 할 때 회사와 잘 맞지 않는 곳으로 가지 않도록 해 주지요. 이렇게 하는 것은 누가 시켜서가 아니고 선생님들 마인드예요. 선생님들 마인드에 따라서 애들 가르치는 것도 그 결과도 확실히 달라지게 되는 거죠.” (기관관계자)

“우리 직원들 중에도 4년차 된 교사가 있는데, 훈련생들을 위해서 가르치는 것부터 시작해서 취업시키는 것까지 정말 열심히 하죠. 가르치는 것도, 취업시키는 것도 그냥 하는 게 아니고, 같은 처지에 있던 직장 선배로서, 인생 선배로서 훈련생들이 무엇을 필요로 하고 무엇을 도와주어야 하는지 알고 정성을 다하죠. 중도탈락률, 취업률, 자격증취득률 모든 성과가 월등하죠. 교사가 어떻게 가르치느냐에 따라 성과가 다르다는 것이 이렇게 객관적으로 나와요.” (기관관계자)

3. C기관

가. 투입 요소별 분석

1) 환경 요소

(가) 산업환경 특성

C기관은 건설 부문으로 특화되어 운영되고 있는 교육원이다. 2010년 연구 용역을 통해 건설인력 수급 실태 조사를 실시한 결과를 살펴보면 다음과 같다. 건설인력 수급의 경우 2010년 약 8만 명 수준의 인력이 부족한 것으로 집계되었으며, 이와 같은 인력 부족은 2014년에는 18만 명 규모로 늘어날 것으로 예측되고 있다. 직종별로는 형틀목공, 철근공, 배관공, 내선전공 순으로 인력 부족이 심각하며, 지역별로는 경기, 서울, 부산, 인천, 경북, 충남 순으로 인력이 부족한 것으로 집계되었다. 인력 수급 실태와 함께 2010년 실시한 「건설근로자에 대한 훈련수요 조사」에서도 유사한 결과가 제시되었는데, 직종별로는 형틀목공, 철근공, 배관공 순으로 현재의 훈련 규모보다 초과되는 수요가 발생하고 있으며, 지역별로도 경기, 서울, 부산, 인천, 경북 순으로 초과 수요가 나타나 있어 훈련 수급 불일치가 심각한 것으로 제시되었다.

C기관의 대표 직종인 ‘용접’은 건설 부문에서 기초가 되는 기능, 기술 분야로 산업체 인력 수요가 매우 높다. 매년 건설 업체로부터 대규모 구인 의뢰가 이루어지고 있는 반면, 근무환경이 전반적으로 열악하여 취업이 원활하게 이루어지지 못하고 있어 구인난이 심각한 실정이다.

용접(특수용접)분야의 기업체 주요 인력 채용 조건을 살펴보면 TIG(알곤) 용접 가능자를 주로 요구하고 있으며, 특히 파이프 용접에 대한 훈련생 수요가 증가하고 있는 추세이다. 구인 업체의 주요 조건은 경력자 위주 채용을 선호하나, 일정 기술만 확보되어 있으면 되고, 타 분야에 비하여 학력, 연령 등에 크게 구애를 받지 않는 편이다. 반면에 구직자의 경우, 주요 조건은 보수(연봉)를 가장 우선시하고 있으며, 다음으로 근거리 근무지를 요구하고 있다. 일부 구직자는 해외 취업을 목적으로 훈련을 수강하고 있는 경우도 있다.

용접(특수용접)분야의 근무환경은 사무직, 서비스 등의 직종에 비해 위험하고 열악한 편에 속한다. 반면 타 직종에 비해 급여 수준은 높은 편이며(초임 연봉기준 2,400만 원이상), 숙련 수준에 따라 임금 차이가 많은 편에 속한다. 채용 형태에 있어서는 건설분야의 특성상 대부분이 현장근무 형태로 단기(일용) 및 1년 미만 계약직이 많으며, 일반 제조업체에 용접공으로 취업 시 현장직 일용근무에 비해 급여 수준은 떨어진다.

(나) 훈련기관 특성

C기관은 1978년 건설교통부에서 설립한 기관으로 건설기술의 개발 촉진과 함께 건설분야의 기술 인력에 대한 체계적이며 전문적인 교육 수행을 목적으로 운영되고 있다. 건설공제조합에서 초기 교육훈련기

관 설립비용을 22억 지원하였으며, 매년 운영비를 7억씩 지원하고 있다. C기관은 공익 목적 달성을 위해 운영되기 때문에 훈련 사업을 통해 수익 창출이 아닌 공공투자의 개념으로 접근하고 있으며, 손실을 최소화하는 방향으로 재무 목표가 설정되어 있어 민간 훈련기관과 큰 차이를 보이고 있다.

C기관에서 현재 주로 수행하고 있는 훈련 사업 분야는 크게 세 가지로 나누어 볼 수 있다. 첫째, 건설 부문 기능인력 양성훈련 부분이며, 둘째, 건설기술자 등에 대한 법정직무 교육이고, 셋째, 해외플랜트 및 외국인 맞춤교육이다. 실업자훈련은 첫 번째 기능인력 양성훈련 사업에서 실시되고 있으며, 주로 국가기간·전략산업직종훈련 및 직업능력개발계좌제를 통해 이루어지고 있다. C기관 산하 센터에서 이에 대한 훈련업무를 담당하고 있다. 2011년 현재 건설기술자 등 약 50만 명을 교육·배출하였으며, 현재 제6기 건설기능인력 양성 과정 교육 실시 중에 있다.

C기관의 훈련분야는 건축목공, 건축시공, 건축환경, 특수용접의 4개 직종으로만 제한하여 운영하고 있다. 4개 직종 선정은 국가정책적으로 국토부에서 최종 의결을 거쳐 확정된 것으로 건설인력수급을 통해 건설현장에서 인력수급이 가장 심각한 직종 중에 이 기관에서 가장 잘 수행할 수 있는 직종을 선정한 결과이다. 4개 직종 내에서 세분류를 조정하는 수준에서 산업 현장의 변화와 수요를 반영해 나가고 있다.

“저희는 무조건 정부에서 4개 분야만 훈련을 실시하도록 하고 있죠. 4개 분야에서 대분류, 중분류까지는 확정되어 있고, 세분류를 조정해 가면 현장의 요구를 반영해요. 예를 들어 건축목공이면 목공을 바꿔서 친환경목공기구 이런 식으로요.”
(기관관계자)

C기관의 비전은 ‘건설 산업 인재 육성을 위한 최고 전문 교육기관’이며, 이를 위하여 건설업체 전 직군 및 직종을 대상으로 다양한 교육 수요를 세분화해 나가고자 하며, 신 프로그램 개발에도 노력을 기울이고 있다. 이를 위하여 훈련 부문에서 세부적으로 추진하고 있는 주요 과제로는 첫째, 교육과정 개발을 위한 기획/제안 기능 강화를 위한 조직 보강 및 인력 육성, 둘째, 훈련교사 관리의 체계화, 셋째, 국내 전문교육기관 수준의 시설 확보 등이 있다.

현재 실업자훈련의 경우, 2011년에는 국가기간·전략산업직종훈련에서 3개 과정(특수용접, 친환경건축시공, 그린홈 액티브시공)을 운영하고 있으며, 직업능력개발계좌제에서는 특수 용접 1개 직종만 운영하고 있다. 특수 용접은 현재 1.5개월 과정으로 운영하고 있으며, 야간에 진행을 하고 있다. 주간에는 국가기간·전략산업직종훈련을 실시하고 있어 야간에 비어 있는 공간과 시간을 활용하여 직업능력개발계좌제를 운영하고 있기 때문이다. 현재 직업능력개발계좌제는 단기 과정으로 운영이 되다 보니 그에 따른 홍보비의 부담이 전년도에 비해 증가하였으며, 계좌제 과정을 위한 별도의 강사비 및 실습재료비가 추가로 소요되고 있어 직업능력개발계좌제를 통한 실질적인 수익은 미미한 편이라고 기관 관계자는 밝히고 있다.

현재 C기관에 근무하고 있는 인력은 총 75명이며, 이 중 훈련에 직접 투입되고 있는 교사/교원직은 9명이다. 훈련교사의 채용은 공개경쟁시험에 의하여 선발함을 원칙으로 하며, 신규 교사는 관련 교사면허 및 관련자격증 소지자로서 실무경력 3년 이상인 자를, 경력직 교사는 이 외에도 교육경력 5년 이상인 자를 채용 조건으로 선발하고 있다. 훈련교사 성과 관리 및 근무평가는 담당 과정의 훈련실적(중도탈락률,

수료율, 취업률)에 의한 평가, 해당 부서장에 의한 근무평가가 반영되고 있으며, 해당 직종 훈련생 의한 만족도 평가 결과는 성과 및 근무평가 성적에 의한 차상위 직급 승진 시 가점 및 성과급 지급, 해외연수 대상자 선정 시 반영되고 있다.

훈련시설은 규모가 다른 민간훈련에 비하여 매우 큰 편이고 2만 평 규모의 전문대학급 시설 면적을 확보하고 있으며, 합숙 시설이 완비된 상태이다. 실습 시설의 경우, 대부분의 실습실이 50명 동시 수용 규모로 갖추어져 있으며, 과정 모집이 30~40명 규모라는 측면에서 여유 있는 공간과 장비가 제공되고 있다고 볼 수 있다.

즉, C기관은 공공기관으로서 훈련사업의 운영방식, 자원, 인력, 시설 등의 측면에서 민간기관과 차별성을 갖고 있으며, 이와 같은 안정적인 훈련 인프라는 궁극적으로 이 기관이 체계적인 훈련 사업을 추진해 나가는데 동인이 되고 있다. 아울러, 건설 부문, 그중에서도 4개 직종으로 훈련의 전문성 및 역량을 집중시키고 있다는 점에서 타 기관과의 구별되는 특성을 갖고 있다고 볼 수 있다.

(다) 정부정책 특성

C기관은 훈련 인프라와 재정이 뒷받침되는 공공기관의 특성상, 일반 민간 훈련기관에 비해 정부 정책 변화의 영향력이 적으며, ‘건설 4대 훈련직종’인력 양성이라는 훈련기관의 자체적인 비전과 미션에 따라 안정적이며 지속적으로 훈련 사업을 추진해 나가고 있다. 실업자훈련에서의 정책 변화 또한 예외는 아니다. 정책 전면 실행 이후에도 이 기관의 실업자훈련과 관련되어 유지해 오던 비전, 미션 등의 훈련 방향에는 큰 변화는 없다. 다만, 직업능력개발계좌제 전면 시행을 전후

로 하여 이 기관 역시 계좌제훈련과정의 특성을 반영하여 훈련과정을 개발하고, 훈련생을 모집하고, 취업을 지원하는 과정에서 기존 물량배정 방식 때와는 다른 국면을 맞이하고 있는 것 또한 사실이다.

직업능력개발계좌제의 경우, 훈련 시장의 변화와 자기부담금 등의 여러 요소를 고려하여 기존 물량배정 방식과 달리 단기 과정 형식으로 운영하고 있다. 이와 같이 직업능력개발계좌제가 주로 단기 과정으로 운영되다 보니, 매 회차별 진행해야 하는 훈련행정 업무 및 취업지원 업무 부담이 늘어난 상황이다. 또한 매 회차별로 훈련생을 모집해야 하는 홍보와 관련하여 소요되는 비용 또한 크게 증액되었다. 훈련생 모집도 정원을 못채우고 있는 상황으로, 40명 정원 모집에 1회차에는 28명, 2회차 28명, 3회차 24명이 훈련에 참여하고 있다. 이와 같이 직업능력개발계좌제 훈련생 모집이 기존 실업자훈련에 비해 저조하고 훈련개강이 일정하지 않아 어려운 상황이다.

“연간계획이 있기는 한데... 30명 정원인데 10명 왔어요. 그러면 개강을 할 수 있겠어요? 그러면 개강시점을 늦춘다거나 아니면 폐강시키고 그 다음 과정이랑 같이 합치는 거죠. 이럴 때는 훈련생들에게 양해를 구해야 돼요. 그렇지 않으면 민원이 발생하니까. 훈련기관 입장에서는 비용이 추가로 발생하는 거예요.” (기관관계자)

“계좌제 과정은 단기간이잖아요. 예전 물량배정 방식 같은 경우에는 학기 시기가 1학기, 2학기로 딱 정시제로 구분이 되어 있으니까 교육생 모집이 부담이 없었어요. 왜냐하면 학생들이 학기제라는 것을 아니까요. 계좌제 같은 경우에는 2개월, 1.5개월 과정이니까, 거의 1년 내내 상시 모집체제예요. 계속 홍보비가 발생하고 행정운영비가 많아져요.” (기관관계자)

이와 함께, 직업능력개발계좌제가 야간강좌 형태의 단기 과정으로

진행이 되어 숙련 기능 인력 양성에 어려움을 겪고 있으며, 이러한 훈련생의 기능 숙련도 부족은 기존 실업자훈련 대비 취업률 하락으로 이어지고 있다. 기능 숙련이 확보되지 못한 훈련생에 대한 취업 추천이 쉽지 않은데다, 기업으로부터 취업한 훈련생 업무 적응력이 기존 실업자훈련에 비하여 떨어진다는 평가를 받고 있어 문제가 되고 있다.

“지금 야간에 운영하는데 직업훈련을 야간에 한다는 게 정말 아닌 것 같아요. 직업훈련의 근본 취지가 실업자들 재취업하는 건데 실업자들 낮에 놀게 하고 밤늦은 시간에 훈련하라고 하는 거죠. 계좌제가 주말과정도 많아요. 이게 모두 학원에서 하던 방식이잖아요. 그런데 문제는 주말이던 야간이던 그 문제라기보다는 그 정도의 시간만 투자해서 인력을 우리가 원하는 수준으로 끌어올리는 것은 쉽지 않고, 최소한 6개월 정도는 주간부터 시작해서 물입을 시켜야 그 인력을 양성할까 말까해요. 기능 인력을 1~3달 갖고는 안된다는 말이죠. 이렇게 하면 현재 외국인근로자 정도 수준밖에 안돼요. 평생 곳은 일만 하는 저임금 근로자밖에 양성이 안돼요. 이 사람들이 향후 승진도 하고 경력이 쌓여 중간관리자도 될 수 있도록 최소한의 기본기는 가르쳐 내보내야 돼요. 도면을 보고 내가 직접 캐드를 그려본 것과 단순히 그냥 가서 말 그대로 몸으로 때우는 것과는 천지 차이죠. 기본기를 익힌 훈련생들은 도면도 보고 해석하고 여기에서 더 나아가 물량 산출도 할 줄 알기 때문에 중간관리자도 될 수 있는데, 단순 반복 기능만 익힌 사람은 비정규직 근로자로 계속 남죠. 그 차이는 크죠.” (기관관계자)

2) 기본 요소

(가) 훈련과정 특성

대표과정인 특수용접 과정의 경우, 훈련생에게 산업 현장에서 요구되는 TIG 용접, CO₂ 용접, 절단, 용접 시공 등에 관련된 이론 및 실기를 집중적으로 교육시켜 현장에 적용할 수 있는 능력을 배양하고자 한다. 특히 훈련생들이 GMAW 용접기를 이용한 각종 금속재료의 용접성과 용접기술을 습득함으로써 현장에서 절실히 요구되는 각종 전

자세 GMAW 용접기술을 습득하도록 하는 데 그 구체적인 목표가 있다.

이 과정은 직업능력개발계좌제로 인한 훈련 시장의 변화와 자기부담금 등의 여러 요소를 고려하여 1.5개월 단기 과정의 형태로 운영되고 있으며, 훈련생 수준에 따라 1.5개월 과정을 1회 내지 2회 반복 수강하도록 하면서 취업에 필요한 기능 수준을 달성하도록 설계, 운영되어 있다. 총 160시간이며 수강료는 120만 원으로 책정되어 있고 야간 과정이다.

야간 강좌로 운영하는 사유는 주간에는 국가기간·전략산업직종훈련을 운영하고 있기 때문이기도 하지만, 직업능력개발계좌제 훈련생들이 중고령층이 많다 보니 가족을 부양하는 등의 사유로 당장 일을 해야 하는 경우도 있어, 낮에는 일을 하고 저녁에 과정을 수강하기를 희망하기 때문이기도 하다. 이들의 경우 같은 사유로 빨리 기능을 연마하여 취업하기를 희망하고 있어, 당초 2개월 160시간 과정(1일 4시간 과정)을 현재 1.5개월(1일 5시간 과정)로 기간을 더욱 단축시키고 있는 실정이다.

“실직자분들이 야간에 수강하는 이유가 원래는 규정상으로 일하면 안 되는데, 요즘은 많이 허용이 되어 수업시간하고 위배만 되지 않으면 신고하고 일하기가 허용되잖아요. 그분들 연령층이 높다보니 다 가정이 있어요. 주간에 이 교육 때문에 아무것도 놓고 있을 수는 없잖아요.” (기관관계자)

“특수용접은 2개월 과정 두 번 정도 들어서 4개월이 필요하다 그랬더니, 교육생들이 빨리빨리 배워서 빨리빨리 취업하고 싶다는 거예요. 그래서 시간을 늘려서, 그러니까 원래 취지와 똑같은데 하루에 1시간씩 더 해서 2개월을 1.5개월 과정으로 하고 있죠.” (기관관계자)

현장에서 업무 경험이 있는 훈련생의 경우 1회 수강으로 일정 숙련 수준을 확보하는 경우도 있지만, 그 외의 훈련생들의 경우 대부분 2회 반복 수강하고 있다. 2회 수강차 역시 동일한 수강료를 지불하게 되어 있는데, 이는 수강료의 대부분이 실습비에 해당되기 때문이다. 훈련과정 내용 구성 및 운영 방식은 1회차 수강자나 2회차 수강자 모두 동일하다. 재수강 비율은 전체 훈련생의 약 40% 정도 수준이다. 특수용접의 교육내용은 특성상 기초내용을 배우면 나머지 부분은 ‘숙련’을 위한 개별 실습이 주를 이룬다. 이와 같이 용접의 대부분이 개인 단위의 실습이 주가 되고 있어, 초급, 중급 과정으로 훈련과정을 모듈화하는 것은 큰 의미가 없어 재수강 방식으로 각자 수준에 맞추어 개별화된 실습수업을 진행하도록 하고 있다. 초·중·고급의 수준별 모듈 과정으로 운영하게 되었을 경우 훈련생들이 자신의 수준에 맞는 과정을 선택하기 어렵고, 세분화된 과정일수록 훈련생 모집이 더욱 힘들어질 것으로 예상하기 때문이기도 하다.

“수준별로 하면 모집이 더 힘들어져요. 모집을 초·중·고급으로 한다고 했을 때 그분들 자체가 내 수준이 얼마인지를 몰라요. 어차피 용접이라는 분야도 그렇고 기초 내용을 배우면 나머지는 숙련분야예요. 항상 어떤 상황에서도 같은 실력이 나올 수 있도록 반복 숙련하는 것이기 때문에 같은 과정을 두 번 반복해도 수업 커리큘럼상 크게 위배도 안 되고 그분들한테 더 도움이 되는 것 같고 그래서 저희는 모듈식보다는 아무래도 단기 과정으로 운영해서 필요하면 반복해서 듣도록 해요.” (기관관계자)

이 과정의 주요 내용을 살펴보면 (1) 용접일반(피복아크용접, 특수용접, 용접시공 이론), (2) 불활성가스텅스텐아크용접(연강판, 스테인레스, 알루미늄 용접 실기), (3) 금속보호가스 아크용접(연강판, 복합

와이어, 비철금속 용접 실기)으로 구성되어 있다.

이 과정에서는 타 훈련기관 특수용접 과정과 달리 ‘파이프 용접’을 포함하고 있는데, 이와 같은 과정 구성은 기업체 수요조사 및 취업수료생에 대한 니즈 조사 등에 의해서이다. 즉, 기업체 현장에서, 그리고 취업수료생들이 현장에 근무하면서 도출한 요구사항을 토대로 파이프 용접과 같이 산업 현장에서 필요로 하는 훈련 내용을 지속적으로 반영해 나가고 있다.

이 과정상의 가장 큰 애로사항은 앞서도 지적한 바와 같이, 단기간의 과정 운영 특성상 훈련생 상당수가 훈련기간 및 훈련시간이 짧다고 문제점을 지적하고 있다. 전체적으로 목표하는 기능숙련도를 달성하기가 어려워, 훈련생의 기능숙련도가 떨어져 취업 추천 및 지원시 어려움을 겪고 있는 실정이다. 훈련과정의 기간 축소는 실습 시수의 부족뿐만 아니라, 이론 강좌에도 영향을 미치고 있다. 이론에 대한 지식을 충실하게 갖추게 하는 것은 향후 훈련생이 취업 현장에서 단순 기능공의 수준을 뛰어넘어 기술자, 중간관리자로 성장하는 데 뒷받침이 되는 중요한 부분인데도 불구하고, 단기간으로 운영되는 과정에서는 가장 기초가 되는 이론을 제외하고는 생략하고 있어 문제점으로 지적되고 있다.

이 과정은 현재 자격증 취득보다는 현장 실무 위주의 교육에 초점을 맞추어 운영하고 있으며, 자격증 취득을 원하는 훈련생들을 위하여 특강을 실시하고 있다.

(나) 학습자특성

특수용접 과정 훈련생의 연령대는 30대 중반, 40대가 많으며, 50대

중후반도 다수 포함되어 있다. 직업능력개발계좌제 전면 시행 이후 훈련생의 연령층이 40대 이상 중장년층이 증가한 반면 20대 이하의 청년층의 비율은 낮아지고 있는 상황이다. 2010년 물량배정 당시 50대 24.1%, 40대 35.4%인 반면, 2011년 직업능력개발계좌제 경우 50대 41.3%, 40대 37.5%로, 특히 50대 이상의 비중이 높아졌다(평균 연령이 46.2세). 타 직종에 비하여 연령대가 높아도 기술이 있으면 계속 일을 할 수 있기 때문이기도 하며, 특수용접 같은 기능 직종에는 젊은 층의 관심이 상대적으로 부족하여 모집률이 높지 않기 때문이다.

“수도권에 30세 미만 취업 안 된 구직자들에게 우리 교육원의 용접과정에 대한 홍보 메일을 보낸 적이 있었어요. 답신이 얼마나 온지 아세요? 전화 문의가 10통이 전부였어요. 젊은 애들은 이런 기능 인력 쪽에는 관심이 없어요.” (기관관계자)

이 과정에 참여하는 훈련생들 중에는 기능 수준을 높이기 위하여 현장에서 일하다가 오는 경우가 다수 포함되어 있어 연령층이 높아지는 경향도 있다. 실제로 이 과정 훈련생들의 52.9%가 특수 용접과 관련된 직간접적 업무 경험이 있다고 밝히고 있다. C기관에서는 청년패키지 훈련생 등을 받지 않는 것을 원칙으로 하고 있어 일반인을 대상으로 훈련생을 모집하다 보니, 자기부담금에 대한 부담이 상대적으로 높은 청년층 모집률이 기존 물량배정 방식에 비하여 낮은 상황이다.

“계좌제 같은 경우에는 현장에서 일하시다 오는 분들이 많아요. 연령이 많으신 이 유가 20년 동안, 10년 동안 용접 일을 했는데, 그분들 수준이 높지 않아 급여라든지 일 레벨이 어느 순간에 멈춰버리는 거예요. 그래서 우리 과정에서 알곤 용접이라든지 파이프 용접까지 가르치니까, 이런 단계를 배워서 몸값을 높이려고 하는 분들이 많고 그러다 보니 연령층이 높아지더라구요.” (기관관계자)

주로 경기권에 거주하는 훈련생들이며, 대부분이 인천, 부천 지역 거주자들로 구성되어 있다. 이와 같은 이유는 야간 과정으로 운영되다 보니 통학이 가능한 거리가 아니면 접근이 불가능하기 때문이기도 하고, 관내 고용센터에서도 가급적이면 훈련생들이 관할 훈련기관에서 제공하는 교육을 우선적으로 받기를 권장하는 것도 영향이 있다고 기관 관계자는 밝히고 있다.

훈련생들의 수준은 기존 물량배정 방식 때와 비교해 볼 때 편차가 더욱 심해진 상황이다. 현장 경력이 있는 중고령층에서부터 용접을 처음 접해 보는 청년층에 이르기까지 훈련생의 수준은 다양하다. 훈련생 편차가 심해짐에 따라 수업을 체계적으로 운영해 나가는 것이 쉽지 않은 상황이다. 현재는 1.5개월의 단기 과정을 중심으로 훈련생 수준에 따라 훈련과정 수강 횟수를 달리하는 형태로 대응해 나가고 있다. 실제로 경력자들의 경우는 동 과정을 1회 듣는 경향이 높은 반면, 초급자들의 경우는 대부분 2회 이상 강좌를 수강하고 있는 상황이다.

“사람마다 차이가 있어요. 기존에 현장경력이 5년, 10년 이상 되는 분들은 1개월 정도도 충분하세요. 그런데 현장경력이 5년 미만인 1년, 2년 된 사람 같은 경우, 특히 초보자 같은 경우에는 옆에서 잘하는 분들의 실력을 지켜보면서 내가 저 실력이 안 나오네 그것을 느끼거든요. 그래서 보통 이분들은 재수강을 하시게 되죠.” (기관관계자)

특수용접 과정 훈련생들의 과정 수강 주된 목적은 모두 취업이다. 훈련생 대상 의견 조사 결과, 훈련생들 중 바로 취업하는 것이 목적인 경우가 66.7%, 이 과정을 통해 스펙을 쌓아 좀 더 좋은 곳에 취업하기 위해서라고 밝힌 경우는 33.3%에 해당된다. 자기부담금이 있는 일

반 훈련생들을 대상으로 훈련이 실시되는 만큼 수업에 임하는 태도 및 몰입도는 높으며, 물량배정 방식 때에 비해 더욱 적극적이며 성실한 훈련 태도를 보이고 있다.

“몰입도는 계약제 학생들이 훨씬 높죠. 어느 정도가 됐건 자기 필요에 의해서 정말 내가 이것을 꼭 배워야지 높은 직급으로 올라갈 수 있어라든지, 내가 취업을 꼭 해야지 하는 의지가 있거든요. 많지는 않더라도 자비가 들어갔잖아요.” (기관 관계자)

“6개월 과정 때랑 비교해 보면 교육하는 자체 몰입도는 높아졌어요. 보통 계약제 과정이 5시 반에 시작되는데, 3~4시면 다들 와서 주간과정 끝나는 거 기다리고 있어요. 주간 교육과정이 끝나는 게 3시 50분이에요. 기다렸다가 1시간 정도 비는 시간을 이용해서 연습을 해요. 이것을 물량배정 때는 못 보던 현상이에요. 최단 기간에 빨리빨리 해서 몸값을 높이든가 입직하겠다는 동기가 확실한 거죠.” (기관관계자)

“돈을 벌어야 하는 가장이다 보니, 어떻게든 빨리 기능을 익혀 취업을 하는 게 가장 큰 목적입니다. 저뿐만 아니고 모두들 그래요.” (훈련생)

“보통 4시에 와서 수업 준비를 해요. 그 시간에 오신 분들한테 잘 안 되는 부분도 묻고 혼자 연습도 하고 그러죠.” (훈련생)

훈련생들의 훈련과정에 대한 가장 큰 요구사항은 앞서서도 계속 지적한 바와 같이, 가정이나 부양에 대한 책무가 있는 준고령층이 많다 보니 과정을 빠른 기간에 수료하여 취업할 수 있도록 요구하고 있으며, 현장 경력이 있는 훈련생들의 경우 파이프 용접과 같이 산업 현장에서 선호도 및 필요도가 높은 최신 공법, 기능을 익혀 취업의 질을 높일 수 있기를 희망하고 있다.

(다) 교수자 특성

특수용접 과정은 현재 1개의 강좌가 운영되고 있으며, 강좌를 담당하는 훈련교사는 정교사 1명, 보조교사 1명으로 구성되어 있다. C기관에서는 원칙적으로 2개 과정당 보조교사 1명씩을 두어 정교사의 수업 부담을 경감하고 있으나, 이 과정은 현재 1개 강좌만 운영되고 있어 실제로 총 2명의 훈련교사가 배정된 셈이다.

특수용접 과정은 현장 실무 중심으로 과정이 운영되고 있는 만큼 훈련교사의 현장 경험이 매우 중요하며, 실제로 담당하는 훈련교사의 경우 현장에 일한 경력뿐만 아니라 용접 회사를 직접 운영한 경험도 가지고 있다. 이외에도 C기관에서는 훈련교사의 훈련 경력도 매우 중요하게 고려하여 배정하고 있다.

이 기관에서는 훈련교사의 역할 및 능력이 훈련과정 성과에 절대적인 영향을 미친다고 보고 있다. 전담 교원제로 운영되는 만큼 담당 교사가 훈련 시간 내내 훈련생들을 대면하게 되어 있으며, 이들의 역할을 단순하게 수업에 들어가서 가르치는 역할로 끝나는 것이 아니라, 취업에 대한 실질적인 상담, 자문에서부터 시작하여 취업 알선, 지도, 때로는 훈련생들을 지원하기 위한 행정 업무에 이르기까지 훈련생들이 취업이라는 궁극적 목적을 달성하기 위해 필요한 정신적, 실질적 지원 활동을 전담하는 자라고 보고 있기 때문이다. 따라서 훈련교사들은 단순한 실무능력, 강의스킬 만으로만 평가할 수 있는 것은 아니며, 훈련교사로서의 훈련에 대한 사명감, 신념, 그리고 훈련생에 대한 애정과 열정이 매우 중요하다고 보고 있다.

“직업훈련 쪽에서는 기술을 배우기 때문에 선생님이 절대적이예요. 초중고 대학

154 직업훈련 경쟁력 강화를 위한 교수-학습 탐색 연구

과 비교가 안되죠. 가르치는 사람이잖아요. 취업도 그렇지만 행정이라든가 이쪽에서 취업상담사가 도와줄 수 있는 부분은 분명히 한계가 있어요. 훈련생들에게 기술지도도 그렇고 취업지도도 그렇고, 얼마나 적극적이며 잘 지도해 주느냐에 따라 훈련생의 훈련결과는 크게 달라지거든요. 선생님이 이만큼만 더 도와주면 훈련생들도 그만큼 더 좋아지게 되는 거죠.” (기관관계자)

“대한민국의 직업훈련교사를 하시는 분들은 정말 이쪽에 신념이라든가 열정이 없으면 못해요. 솔직히 이게 3D 중에서도 3D예요. 사명감이 없으면 정말 못하시는 것 같더라고요.” (기관관계자)

훈련교사에 대한 성과 관리 및 근무 평가는 이 과정의 훈련실적(중도탈락률, 수료율, 취업률)을 반영하고 있으며, 훈련생 만족도 평가 결과는 훈련교사 승진 시 가점 및 성과급 지급, 해외연수 대상자 선정 시 반영되고 있다.

3) 실행 요소

(가) 교수-학습방법 특성

이 과정의 교수-학습 방법 특성을 살펴보면 우선 이론과 실습의 비중은 총 180시간에서 각각 30시간, 130시간으로 18.8% 대 81.2% 비율이다. 즉, 실습 중심으로 수업이 이루어지고 있으며, 이론도 가급적 실습에 필요한 실무 이론으로 간추려져 수업이 진행되고 있다.

실습수업의 경우 개별 수업 형태로 이루어지고 있는데, 특수용접 훈련과정 특성상 개인 단위의 훈련이 주가 되기 때문이기도 하지만, 이 과정에 참여하는 훈련생들의 수준이 다양하기 때문에 이에 적절한 수업 방법으로 개인 수준에 따른 과제 수행의 형태로 개별화 수업을 진행하고 있다고도 볼 수 있다.

훈련생들이 수행하는 과제들은 현장에서 수행하는 업무들을 중심으로 훈련교사가 개발한 것으로, 훈련생별로 과제들을 수행하고, 과제 수행 결과에 대해서 훈련교사가 현장 업무 수행 기준을 적용하여 지도 및 평가 활동을 하고 있다.

“1인 실기 지도니까 선생님이 그 사람의 숙련도에 따라서 파이프 용접이라든지 그 수준에 맞게 계속 과제를 부여해 나가세요. 현장에서 적용하는 기준에 따라 과제를 평가하고 지도하죠.” (기관관계자)

이 과정은 이론 강의는 실기 지도를 위해 필요한 내용, 즉, 실무 이론이 주로 대상이 되다 보니, 강의실에서 하는 이론 수업도 있지만, 주로 실습실에서 이론 수업을 진행하고 있다. 실습 과정에서 이론 수업을 진행하기 위하여 실습실에 이론 강의를 위해 필요한 멀티미디어 기자재 등이 구비되어 있다.

실무 교육을 위한 실기 중심의 수업 방법이 주로 적용되는 한편, 자격을 취득하고자 하는 훈련생들을 지원하기 위하여 자격시험을 위한 특강이 보충 수업 형태로 제공되고 있다. 보충 수업은 자격시험에 대비한 이론 특강으로 이루어지고 있어, 이론 수업 축소에 대한 보완이 이루어지는 부분이라고 볼 수 있다. 현재 단기 과정이다 보니 정규 교육 과정 내에서는 실무 이론만 짧게 다루고 있는데, 훈련기관 관계자들은 물량배정 당시에 비하여 이렇게 기초 이론 수업 부분이 줄어든 부분이 훈련생들의 취업 질 및 경력 개발에 부정적인 영향을 미치게 될 수도 있어 우려를 표하고 있다.

“지금 이론이 사실상 배제되고 실무 쪽만 나가고 있는데, 6개월 같은 경우에는 어떤 경우라도 기초이론 수업이 나가요. 그 이론이라는 게 현장에 나가서 그냥 할

때는 몰라요. 그런데 직급이 올라가면 갈수록 그 이론이 정말 필요해요. 왜냐하면 재료라든가, 공학이라는 것이 현장에서 보조, 조공, 기능공으로 일할 때는 모르는 데 경력이 올라가면 갈수록 정말 필요하다는 것을 느껴요.” (기관관계자)

“주간 교육생만큼은 안 되더라도 용접의 기본적인 이론은 익혔으면 좋겠습니다. 이론 책자 정도는 있었으면 좋겠습니다.” (훈련생)

(나) 교수-학습매체 특성

이 과정의 수업에서 활용하는 교재는 현재 자체 교재와 시중 교재를 병행하고 있다. 이 중 시중 교재의 경우는 실습 위주로 편성되어 있어 한국산업인력공단의 실습교재를 구매하여 활용하고 있다. 시중에 판매 중인 교재는 주로 자격증 취득을 위한 수험서 위주로 편성되어 있어, 실습 및 실무 위주로 편성된 한국산업인력공단 교재가 이 과정의 목적 및 성격에 잘 부합되고 있다고 보고 있다. 다만, 한국산업인력공단의 교재 수급이 불안정하여 즉시 구매가 어려울 경우가 많은 점을 문제점으로 지적하고 있다. 자격증 시험을 준비하는 훈련생을 지원하기 위하여 자체 이론 요약 교재를 개발하여 나누어 주고 있으며, 특강 등에서 사용하고 있다.

훈련 교재 외의 교수-학습용 보조 교재로는 훈련교사들이 자체적으로 동영상을 개발하여 활용하거나, 외부에서 구매하여 사용하고 있다. 외부 교보재는 교재와 동일하게 한국산업인력공단에서 개발된 실습 CD 등의 멀티미디어 자료를 주로 사용하고 있다. 실습 중심의 실무 과정인 만큼, 실무 이론에 필요하거나 실습에 도움을 줄 수 있는 멀티미디어 자료를 많이 활용하고 있다. 따라서 강의실보다는 실습실에서 멀티미디어를 활용하는 경우가 많아 이 기관에서는 실습장에 빔 및

전산 장치를 설치하여 이를 활용하도록 하고 있다. 전체적으로 보았을 때 이 과정에서의 멀티미디어 등의 교보재 활용률은 다른 과정에 비하여 높지 않은데, 이는 주로 개인 단위의 실습 활동이 많기 때문으로 보인다.

실습장 및 실습 장비의 경우 50명 단위의 실습 인원을 기준으로 갖추어져 있어, 현재 직업능력개발계좌제 인원이 30명 내라는 점에서 여유있게 공간 및 장비를 활용하고 있다고 볼 수 있다. 특수용접은 기능을 익히기 위하여 실습 재료를 가지고 반복 연습을 해야 하는 비중이 높다 보니 재료비가 타 과정에 비하여 높게 소요되는 과정이다. 특수용접과 같이 실습의 비중이 높고 실습 재료비 단가가 높은 훈련과정의 경우, 훈련과정의 내용 및 방법을 결정하는 데 있어 실습재료비가 중요한 영향을 미치고 있다. 이 기관의 경우, 산업계 및 훈련생의 요구에 의해서 파이프 용접을 훈련과정에 반영하였다. 파이프 용접에 소요되는 재료비 부담을 무시할 수는 없었으나, 이를 추가하기로 결정할 수 있었던 것은 훈련비를 통한 수익 창출 등의 경영에 대한 부담이 없는 공공 훈련기관이기 때문에 가능한 사안이었다고 밝히고 있다.

나. 교수-학습 단계별 분석

1) 수업 전

수업 전 활동에서 가장 중요한 것은 산업체, 수료생, 훈련생 등의 요구를 분석하고 이를 반영하여 훈련 내용을 구성하고 훈련 방법에 대한 전략을 수립하는 것이라고 볼 수 있다.

C기관에서도 산업분야의 전반적인 동향 및 인력에게 요구되는 기술

등을 파악하기 위하여, 기업체를 대상으로 수요 조사를 1년에 1회 내지 2회 실시하고 있다. 용접의 경우, 관련 회사 150개 내외를 선정하여 수요 및 요구를 파악하고 있는데, 평균적으로 많을 경우는 100개 내외, 적을 때는 60~70개 업체에서 응답을 해 오고 있다.

수료생에 대한 의견 조사는 사후 관리 과정에서 주로 이루어지며, 주로 전화를 통하여 실시하거나, 수료생이 직접 기관을 방문하는 형태로 이루어지고 있다고 한다. 수료생 방문이 가능한 것은 수료생들의 대부분이 인천, 부천 지역 거주자이기 때문에 지리적으로 쉽게 방문할 수 있기 때문이다. 수료생들의 방문 사유는 주로 담임교사를 통해 업계 정보를 얻거나 취업처에 대한 상담을 받기 위해서라고 한다. 수료생과의 면담 사항 등은 훈련생카드를 통해 관리되고 있다. 수료생 사후관리를 통해 훈련내용이 개선되거나 보완된 대표적인 사례가 특수용접 과정에서 파이프 용접 실습을 추가하게 된 경우이다.

“담임선생님이 수료생을 만나면 현장에서 무슨 일을 하는지, 어떻게 일을 하는지, 뭐가 필요한지를 주로 물어주세요. 수료생들은 실제 현장에 나가 보니까 수업 중에 배우지 않은 이런이런 일들을 많이 하더라. 수업에서 이런 쪽을 더 해 주거나, 이런 부분은 추가해 주면 좋겠다라는 의견이 나오지요. 파이프 과정이 특별용접에서 필요하다는 의견이 많아 과정에 반영이 된 케이스구요.” (기관관계자)

수업에 참여하게 될 훈련생에 대한 특성 파악은 주로 훈련생 설문조사 및 면담을 통해 이루어지고 있다.

아직까지는 현장, 수료생 등의 수요 조사 결과가 과정 개설 방향 및 규모 등에 주로 반영되고 있으며, 수업 내용, 방법 등의 개선 측면에서의 반영은 적극적으로 이루어지지 못하고 있다. 특히, 수업 내용, 방

법 측면의 개선 관련 부분은 대부분 현장, 수료생과의 접촉점이 가장 높은 훈련교사가 중심이 되어, 자의적이며 주관적인 판단하에 이들의 의견 반영 여부가 결정되고 있다. 즉, 어떤 과정을 개설해야 할지, 과정 규모를 어느 정도로 가져가야 할지와 관련된 부분은 수요 조사 등을 토대로 체계적인 피드백 과정이 진행되고 있다. 반면, 수업 목표, 수업 방법, 전략 수립 등과 관련된 수업단의 미시적 설계 측면에서는 공식적이며 구조적인 조사가 수행되지 못하고 있을 뿐만 아니라, 이에 대한 체계적인 피드백 또한 거의 이루어지지 못하고 있다. 즉, 수업 전 단계에서는 일단 훈련과정, 훈련규모가 확정이 되고 나면, 수업 설계 대부분은 훈련교사의 개인적인 경험과 판단에 의존하여 수행되고 있는 상황이다.

“조사한 것을 가지고 과정 유지 보수하고 수업 개선하고... 교과서에서 나오는 애 기죠. 공식적인 설문 조사 이외에 나머지는 다 선생님을 통해서 하는 루트밖에 없어요.” (기관관계자)

실제로 이 과정을 수강하는 학습자에 대한 요구와 인식을 파악한 결과를 살펴보면 다음과 같다.

첫째, 훈련생들의 절반 수준(55.6%)은 수강신청 시 훈련기관과 훈련과정 둘 다 중요하게 고려하여 강좌 수강을 결정한다고 밝혔으며, 훈련과정이 더 중요하다고 보는 훈련생은 33.3% 정도 차지한 반면, 훈련기관이 더 중요하다고 보는 훈련생은 11.1%였다. 즉, 훈련생들이 수강신청 시 훈련과정, 훈련기관 모두 중요하게 고려하고 있으며, 상대적으로 훈련기관보다는 훈련과정을 보고 신청하는 경우가 더 많은 것을 알 수 있다.

둘째, 훈련기관 선정 시 중요하게 고려하는 것으로는 이 기관이 특수용접분야가 전문 분야인지의 여부(5.0 만점에 4.67)로 확인되었다. 그 뒤를 이어 교육환경(4.39), 기관명성(4.24), 기관규모(4.22)로 나타났다. 즉, 이 기관이 용접 관련 전문성이 있는지와 아울러 용접을 배우기에 충분한 환경과 규모가 갖추어져 있는지를 중요하게 생각하고 있었다.

셋째, 훈련과정 선정의 경우에는, 이 과정 훈련생들은 교육 방법을 가장 중요하게 고려하였다고 답하였으며(5.0 만점에 4.56), 다음으로 교육내용(4.44), 교육장소(4.12)를 꼽았다. 이 외에도 교육기간, 교육수준, 훈련교사, 취업률 모두 4.0 이상으로 집계되어 훈련생들이 훈련과정 선정 시 이들 요소들에 대하여 모두 중요하게 생각하고 있는 것을 알 수 있다. 교육방법, 교육내용, 교육장소를 높이 꼽은 이유는 특수용접 실무 중심의 수업이 진행이 되는 만큼 실습방법, 실무형 교육과정, 실습 기자재 등의 중요성이 반영되었기 때문으로 보인다.

넷째, 훈련생들은 훈련과정에 대한 사전 정보에 대해서, 수강료, 교육기간, 교재 외에는 충분한 정보를 제공받지 못하였다는 의견이 지배적이었다.

이와 같은 훈련생들 의견조사 결과는, 궁극적으로 과정 설계 단계에서 무엇보다도 교육방법, 교육내용 측면에서 충분한 고려가 필요함을 시사하며, 이를 구현할 수 있는 충분한 교육환경(시설/기자재) 구축이 필요함을 의미한다. 아울러, 훈련과정 선정 시 중요하게 고려하는 훈련 요소들에 대한 정보를 사전에 설계하여 충실하게 제공하는 노력 또한 필요하다.

2) 수업 중

이 과정의 수업 중 활동에서 가장 중요한 부분은 훈련생들이 자신이 목표한 훈련목표를 달성할 수 있도록 지원해 주는 것이라고 볼 수 있다. 이를 위해 이 과정에서는 훈련생과의 개별 면담을 통해 훈련생 개인별 목표를 제시하는 활동을 수행하고 있다. 이와 같은 개별 목표 제시 부분을 수행하게 된 것은 훈련생별로 특수용접에 대한 사전 지식, 경험 간 차이가 크며, 훈련 참여 목적 또한 상이하기 때문이다. 물량배정 때는 특수용접에 대해 경험이 없는 초보자들이 대부분이었다면, 직업능력개발계좌제의 경우 현업에서 근무하였던 경험자들이 자신의 용접 기술 수준을 높이기 위하여 오는 경우가 많아졌다. 이처럼 초보자 그룹과 현업 경험자 그룹들을 대상으로 수업을 동시에 진행해야 되기 때문에, 이 과정에서는 훈련생의 수준과 목표를 명확하게 확인하고 제시하는 작업을 선행하지 않고는 효과적인 수업 운영이 불가능하다. 이 단계에서 정해진 훈련생별 목표, 수준에 따라서 실제로 개별 실습수업이 진행되고 있는 것이다.

개별 실습수업은 현재는 실무 교육 중심으로 이루어지고 있으며, 훈련교사가 현장에서 수행하는 업무 내용을 과제화하고, 이를 현장 업무 기준으로 평가하여 부족한 부분을 지속적인 반복 실습을 통해 보완하도록 하는 데 주력하고 있다. 이때, 실무 중심의 수업임에도 불구하고 훈련생에 따라서는 자격 취득을 목표로 하는 경우가 있어, 이들을 위해 자격 이론 관련 교재를 배포하고 수업 외 시간을 활용하여 특강을 실시해 주고 있다. 훈련생들은 실무 교육 중심의 수업에 전반적으로 만족하고 있으며, 현장 위주의 실습 교육이 취업에 도움이 될 것이라고 보고 있다. 물론 이를 위해서는 기본적으로 실습수업이 충실하게

이루어져야 한다고 생각하고 있다. 이들은 가장 우수하며 중요한 수업이 바로 ‘현장 실무에 대비한 실습수업’이라고 밝혔다.

“바람직한 수업은 저희가 취업준비생이니까 당연히 취업이 잘되도록 해 주는 수업입니다. 현장 위주로 수업이 진행되는 것이 가장 좋은 수업입니다.” (훈련생)

“현장 위주의 실습 위주로 진행해 주는 수업이 가장 좋은 수업입니다.” (훈련생)

“현업감각을 익힐 수 있도록 실습을 많이 하는 게 중요합니다.” (훈련생)

“실습을 더욱 많이 할 수 있으면 좋겠습니다. 현장 실무 교육도 더 많이 할 수 있으면 좋겠습니다.” (훈련생)

훈련생 간 사전 지식·기술 편차는 훈련생별 목표 수립, 실습수업 진행 등의 개별 맞춤식이라는 수업 방법 측면에서 반영하고 있지만, 훈련과정 운영 형식 측면에서도 이를 고려하고 있다. 훈련과정을 1.5개월 단기 과정으로 운영하고, 훈련생 수준별로 과정 수강 횟수를 차별화하는 방식이다. 즉, 훈련생 수준에 따라 1회 과정 수강으로 목표를 달성해서 수료를 할 수도 있고, 초보자의 경우는 최소 2회 이상 반복 수강하는 형태로 운영하고 있다. 현재 평균적으로 2회 수강을 중심으로 과정이 운영되고 있으며, 훈련과정 운영방식은 회차에 관계없이 동일한 방식으로 진행하고 있다. 수준별 모듈식 과정의 형태로 운영하는 것을 고려해 보았으나, 개별 반복 실습이 대부분이기 때문에 굳이 수준별로 운영할 필요를 느끼지 않고 있다. 또한 수준별로 과정을 구분할 경우, 훈련생 모집상에도 애로사항이 있을 것으로 보고 있다.

이러한 기관 차원의 노력에도 불구하고, 아직까지 훈련생들은 수업

상의 가장 큰 애로사항으로 수업 시간 부족을 꼽고 있으며, 좀 더 충분한 실습 기회가 주어지기를 희망하고 있는 상황이다.

“수업 시간이 부족합니다.” (훈련생)

“교육기간이 너무 짧습니다.” (훈련생)

“야간 수업이지만 시간이 더 많아서 실습을 충분히 할 수 있었으면 합니다.” (훈련생)

수업 운영은 물량배정 당시에 비하여 훈련생의 수업 참여가 적극적이며, 몰입도가 높아졌다는 점에서 특징을 꼽을 수 있다. 이는 훈련생들이 ‘취업’이라는 훈련 참여 동기가 분명하며, 본인들의 필요에 의해서 훈련비를 부담했기 때문으로 분석된다. 수업 시간 1~2시간 전에 먼저 와서 수업 준비를 하거나 과제를 수행하고 있는 경우가 많다. 이처럼 몰입도가 높고, 열심히 수업에 임하는 만큼 수업에 대한 요구 또한 늘어난 것이 사실이다. 실습수업과 관련하여, 훈련생들은 훈련장비에서부터 시작하여 실습재료에 이르기까지 수업에 필요한 부분들에 대한 의견을 적극적으로 개진하고 있는 상황이다. C기관에서는 현재 이러한 의견들이 반영되어 훈련기준보다 2배 수준의 장비와 실습재료를 공급하고 있으나, 여전히 이에 대한 요구가 발생하고 있어 운영 비용에 대한 부담을 고민하고 있는 실정이다.

“훈련생들이 와서 건의해요. 티그 용접기를 더 사 주십시오. 나는 이런이런 실습을 더 하게 해 달라. 일단 우리 예산이 허락하는 한 이런 요구를 들어주려고 해요. 어떨 때는 특수 파이프를 해 달라고 하는데, 그거 하나에 몇 백만 원짜리도 있어요. 지금 내가 파이프 가져오겠다 실습하게 해 달라 이런 사람도 있고요. 나 실기 시험 봐야 하니까 실습 좀 더 하게 해 달라 그러기도 하구요. 예전에는 볼

수 없었던 모습들이죠. 실습재료, 실습장비 모두 훈련기준에 비하면 2배 이상 제공하고 있어요. 그런데 이번에도 또 사 달라고 하네요. 이런 요구를 다 들어드리기에는 과정 운영비가 절대적으로 부족하죠.” (기관관계자)

훈련생들을 대상으로 한 설문조사 결과, 훈련생들은 수업 요소와 관련하여, 시설/기자재(5.0만점에 4.72), 교육내용(4.67), 교육방법(4.61), 훈련교사(4.50), 교보재(4.00) 모두 중요하다고 인식하고 있었으며, 이 중에서도 실습수업의 중요한 인프라로 작용하는 시설/기자재를 가장 중요한 요소로 꼽았다.

수업 요소별로 구체적으로 훈련생들에게 효과적인 수업이 이루어지기 위해 필요한 조건들을 살펴보면 다음과 같다.

첫째, 훈련생들은 훈련교사와 관련해서는 훈련교사 강의능력(2.72), 전문성(2.56), 성실성/열정(2.56), 실무 능력(2.47)으로 고르게 중요하다고 보고 있다. 둘째, 교육내용에서는 최신성(2.67), 취업 관련성(2.44)이 높게 나타났는데, 특히 최신성의 경우, 훈련생들 중 업무 경험자가 많아 현장에서 활용되고 있는 신기술을 습득하고자 하는 요구가 높은 것으로 해석된다. 셋째, 교육방법 측면에서는 이론/실습시간의 배분(4.39), 강의/실습 등 수업방법(4.44)이 특히 높게 집계되었으며, 넷째, 시설/장비에서는 이들 기자재의 충분성(4.78), 최신성(4.67)이 중요하다고 밝혔다.

이와 같은 수업 요소별 중요도 항목에서도 여전히 전체 수업 요소 중, 교육방법과 시설/장비 측면에서 중요도 점수가 높게 집계되어, 특수용접 과정 훈련생들은 교육방법, 시설/장비가 수업 성과에 영향을 미치는 가장 중요한 요소라는 것을 알 수 있다. 아울러, 훈련생들은 수업 시 가장 큰 애로사항으로 앞서서도 제시한 바 있는 충분한 실습

및 기능 연마 시간 부족을 전체 훈련생의 66.7%가 꼽았다.

이를 통해, 특수용접 과정의 수업이 효과적으로 진행되어 훈련생들이 추구하는 수업 성과를 달성하기 위해서는 충분한 기능 연마를 위한 수업 시간과 적절한 수업 방법의 제공, 이를 뒷받침할 수 있는 교육환경 및 인프라(장비, 재료 등) 제공이 중요하다는 것을 알 수 있다.

3) 수업 후

수업이 종료되게 되면, 훈련과정에 대한 훈련생 만족도 평가가 실시된다. 훈련생 만족도 평가는 기관 차원에서 이루어지며, 훈련과정 운영 전반에 대한 만족도와 문제점을 파악하는 데 주력하고 있다. 훈련생 성취도 평가는 특별하게 과정 수료 단계에서 수행되고 있지 않으며, 수업 단계에서 수시로 이루어지고 있다. 즉, 개인별 목표 설정 여부를 파악하기 위하여 실시하고 있으며, 이를 위해 훈련생이 실습 성취 정도를 수시로 파악하는 형태로 진행하고 있다. 실습 성취 평가 결과를 토대로 개인별 맞춤 지도가 이루어진다.

과정이 종료되면 과정 운영 성과 평가를 위해 훈련생의 취업률, 수료율을 분석하고 있다. 현재 이 과정의 취업률은 공식적으로 30%대로 집계되어 있다. 이것은 한 기수당 집계된 수료율이며, 이 과정이 타 과정과 달리 반복 수강을 하고 있다는 점을 고려하여 취업률을 산정하면 약 47~48%로 나타나고 있다. 물량배정 당시 평균 수료율이 80% 내외였던 점을 비교하면 취업률이 매우 낮아진 상황이다. 이 이유는 훈련과정이 단기화된 것과 무관하지 않다고 이 기관에서는 분석하고 있다. 즉, 6개월 과정에 비해, 단기간에 훈련과정이 운영되는 만큼 숙련 확보가 충분히 이루어지지 못하여 취업이 안 되거나 취업의

질이 떨어지기 때문이라는 것이다. 기존 6개월 과정에는 자격증을 한 두 개씩은 취득하고 여기에 실무 능력도 일정 수준 확보한 상태에서 취업이 이루어져 정규직 채용을 비롯하여 취업률이 80%가 가능했던 반면, 지금은 자격증보다는 실무 내용을 중심으로 단기간에 배우다 보니, 자격증이 없다는 이유로, 또는 실무 능력이 부족하다는 사유 등으로 인해 정규직 채용률이 낮아지고 있으며, 일용직으로 일하거나 취업이 안 되는 경우도 많이 발생하고 있기 때문이다. 또한 특수용접분야가 현장직이 많은 특성상, 4대 보험 가입이 되어 있지 않아 실제로 일은 하지만 통계로 잡히지 않는 수치가 높다는 것도 낮은 취업률의 주된 사유가 되고 있다. 이처럼 교육과정 기간의 축소는 취업률 및 취업의 질 측면에 직간접적 영향을 미치고 있다고 볼 수 있다.

이와 같은 평가 활동 외에도 과정 수료 후 활동 중에 가장 중요한 부분 중 하나가 수료생 사후관리라고 볼 수 있다. 수료생에 대한 사후 관리는 주로 전화 상담을 통해 이루어지거나 수료생들이 기관을 방문하는 형태로 이루어지고 있다. 사후 관리를 위해 훈련생 관리카드가 있으며, 주요 내용은 수료생들의 취업 현황 및 업무 실태 등을 파악하는 데 있으며, 수료생들의 경우에는 담임교사로부터 취업, 기술과 관련하여 필요로 하는 정보를 수집하는 데 활용하고 있다. 아직까지 사후관리 내용을 구조화하여 과정 유지 보수, 수업 전략 등에 반영하지는 못하고 있으며, 이의 반영 여부는 현재까지는 훈련교사의 자의적인 판단과 의지에 전적으로 의존하고 있는 실정이다. 무엇보다도 1.5개월마다 수료생이 배출되고 있는 현재의 훈련과정 운영 방식상에서는 실제로 물량배정 당시와 같은 수준의 사후관리는 물리적으로나 비용측면에서도 불가능한 상황이라는 한계점을 안고 있다.

“1.5개월 과정으로 지금 주기적으로 계속 수업이 진행되지 않습니까? 그러면 1년 정도 한다면 맨 처음에 했던 인원 같은 경우에는 누적으로 200명씩 생겨요. 그러면 교사 또는 행정 한두 분이 200명씩을 관리할 능력이 안돼요. 사후관리 차원에서 과정 수료하신 분들이 현재 일을 하고 있는지 안 하고 있는지 그 정도 파악하고, 필요한 거 있으면 다시 연락해라는 식으로 해서 사후관리를 할 뿐이지요. 6개월 과정처럼 지속적으로 한 달에 한 번 이상씩 하려면 하루에 한 통씩 전화해도 부족하거든요. 첫 기수 나갈 때는 가능하죠. 하지만 두 번째, 세 번째, 네 번째, 기수 나가면 못하죠.” (기관관계자)

4. 시사점

기계분야의 교수-학습 사례분석 결과에 대한 시사점을 제시하면 다음과 같다.

첫째, 실업자훈련이 직업능력개발계좌제로 전면 전환되면서 대부분의 기관이 훈련생 모집에 어려움을 겪고 있어, 기존의 훈련생 선발 과정 업무는 시행하지 않은 채 선착순 모집의 형태로 훈련생을 모집하고 있다. 훈련생이 미달하여 훈련생 모집을 연장하거나 폐강하는 경우도 발생하고 있는 상황이다. 연중 상시 모집의 형태로 훈련생을 모집하고 있어서 홍보에 투입되는 비용, 행정 부담이 많이 늘어난 상태로, 훈련기관은 자구책으로 불필요한 행정절차, 인력을 축소해 나가고 있다. 이러한 과정에서 취업 관련 지원 업무 및 인력이 가장 많이 줄어들었으며, 그간 직업훈련기관의 강점으로 꼽을 수 있던 ‘취업 지원’, ‘사후 관리’ 기능이 약화되었다는 점에서 문제점으로 노출되었다.

둘째, 모집된 훈련생의 연령이 기존 물량배정 당시보다 높아졌으며, 일부의 훈련생들은 취업에 대한 목적의식과 훈련 수준이 낮아 취업을 위한 강도 높은 직업훈련 과정 참여에 어려움을 겪고 있는 것으로 나

타났다. 훈련교사 측면에서도 훈련생 수준 편차가 심해진 상황에서 기존 수업의 질을 유지해 나가는 것에 어려움을 호소하고 있다.

셋째, 기계분야의 경우 대부분 기존에 6개월 이상으로 운영되었던 과정들이었으나, 현재는 2~3개월, 짧게는 1.5개월로 운영하고 있다. 이는 훈련내용과 방법 측면에 지대한 영향을 미치고 있다. 기존에는 기본 이론, 실습, 현장 실무 훈련으로 훈련내용이 주로 구성되었으나, 현재 일부 훈련기관에서는 자격증 대비를 위한 이론, 실습 과정만 남기고 현장 실무 훈련을 대폭 축소하고 있으며, 일부 훈련기관은 ‘이론’ 부분을 최소화한 채 실습 중심으로만 훈련을 실시하고 있다. 기업 입장에서는 여전히 일정 수준의 이론적 지식과 기능을 겸비한 자를 요구하고 있으며, 현장 실무 능력을 갖춘 자를 선호하고 있는데, 결론적으로 훈련기관들은 제한된 시간으로 말미암아 이에 대한 요구에 적절하게 대응하지 못하고 있는 상황이다. 이에 따라, 배출되는 수료생들의 전반적인 질이 떨어지고 있으며, 취업 가능성도 그만큼 낮아지고 있다. 취업이 되었다 하더라도, 기존과 비교해 불 때 일용직, 계약직 등의 비율이 높아져 취업의 질이 상대적으로 떨어졌다고 볼 수 있다.

넷째, 훈련 장비, 기자재 투자가 경직되고 있다. 기계분야에서 직업훈련에서 가장 중요한 교수-학습 요소 중 하나가 최신의 훈련 장비를 갖추는 것이며, 또한 훈련생들의 충분한 실습과 연습이 가능하도록 기자재 양을 확보하는 것이 중요하다. 기존의 물량배정과 달리 안정적인 훈련생 확보가 이루어지지 않는 상황에서, 기계분야와 같이 고가의 훈련 장비, 기자재가 투입되는 훈련분야에서는 훈련기관들이 지속적으로 훈련장비, 기자재에 투자하기란 쉽지 않은 실정이다. 국가기간·전략직종 훈련을 병행하는 훈련기관의 경우에는 그나마 나은 상황이며,

사례 대상 기관들은 직업능력개발계좌제만으로 운영한다고 할 경우 현재와 같은 장비, 기자재에 대한 투자는 불가능할 것으로 밝혀 향후 훈련장비, 기자재 투자가 지속적으로 감소할 것으로 예견된다.

제2절 사무관리분야

1. D기관

가. 투입 요소별 분석

1) 환경 요소

(가) 산업 환경 특성

전산세무회계는 모든 기업체에서 필요로 하는 분야인 만큼 인력수요가 타 분야에 비해 많아 취업이 용이한 편이다. 기업에서는 채용 조건으로 전산세무회계(전산회계1급, 전산세무2급)자격증 취득자를 요구하는 경우도 있지만, 전산관련 실무교육을 수강하고, 근태 및 인성이 좋은 자를 채용하기도 한다. 현재 D기관의 전산세무회계과정은 철저히 실무중심의 교육이 이루어지고 있어 훈련과정을 성공적으로 이수하면 현장에서 요구하는 능력을 갖춰 취업이 잘 이루어지는 편이다. 취업 연령층은 기업 특성에 따라 다소 차이가 있는데, 세무회계사무소는 30대 이하, 대기업 및 중소기업은 35세 미만을 선호하고, 소기업은 나이에 특별한 제한을 두지 않는 편이다. 근무환경(조건)은 기업체별로 다양하나, 초임 평균 월급이 150만 원 수준이며 정규직 채용이 90% 이상으로 타 직종에 비해 정규직 비율이 높게 나타난다.

(나) 훈련기관 특성

1994년 D컴퓨터학원으로 설립된 이래 실업자 재취직 훈련 분야를 시작으로, 현재는 국가기간·전략산업직종훈련, 내일배움카드제훈련, 재직자훈련(수강지원금+능력개발카드제), 경기도 경기청년뉴딜 기업 수요맞춤형사업, 중소기업중앙회 인력채용패키지 사업, 재외동포기술 교육 등의 직업능력개발훈련을 실시하고 있다. 또한 재무 및 경영, 사무지원, 디자인개발, 정보통신응용 교육과정을 중점 분야로 하고 있어 단일 분야에 특화되었다기보다는 비교적 여러 분야의 과정이 개설되고 있다는 특징을 가진다.

2010년 매출을 살펴보면 약 17억 원으로 고용노동부훈련(실업자훈련 58.4%, 국가기간·전략산업직종훈련 21.8%, 재직자훈련 7.3%, 직업능력개발계좌제 2.8%)이 전체 90.3%를 차지하고, 중소기업중앙회(인력채용패키지사업), 경기청년뉴딜 기업수요맞춤형사업이 각각 4.3%, 5.4%를 차지하였다. 연간 매출액은 2007년부터 지속적으로 상승하였으나, 직업능력개발계좌제를 전면 실시한 2010년도에는 하락하는 경향을 보이고 있는데, 이는 마지막 실업자훈련 물량배정으로 과정수가 전년도에 비해 대폭 감소하였기 때문으로 분석된다. 2011년도부터는 물량배정이 끝나고 직업능력개발계좌제로의 제도변경에 따라 매출구조에 전면적인 변화가 있을 것으로 예상하였다.

〈표 4-2〉 D기관의 연도별 매출현황

(단위: 원)

구 분	2007	2008	2009	2010	평균
매출액	896,112,730	1,335,306,210	2,236,188,998	1,756,252,267	1,555,965,051

〈표 4-3〉 D기관의 분야별 교육 실시현황(과정 수)

구분	실업자 훈련	우선선정 직종훈련	재직자	청년뉴딜	인력채용 패키지	계좌제
2009	30과정	-	41과정	3과정	4과정	3과정
2010	17과정	6과정	55과정	4과정	2과정	37과정
2011	-	6과정	45과정	4과정	2과정	69과정

(다) 정부정책 특성

직업능력개발계좌제 시행 전 실업자훈련 물량배정에서는 연간 운영 계획을 명확히 확립하여 안정적 기관 운영이 가능하였다. 따라서 교직원의 근속 연수가 증가되고 시설, 장비 투자, 훈련생 만족도 향상에 보다 집중할 수 있었다고 분석하였다. 그러나 직업능력개발계좌제 시행 후 상시 모집체제로 변화되고 많은 기관이 훈련시장에 진입함으로써 훈련생 모집의 어려움, 수요자의 질적 하락, 교직원 고용불안 등 전반적인 운영상의 어려움이 발생되었다. 또한 직업능력개발계좌제 이전에는 전산세무회계 종합반으로 5개월 이상의 장기 훈련을 통해 전산회계, 전산세무, 법인세까지 교육을 실시하고 기업체에서 요구하는 실무능력을 갖춘 인력을 배출하여 기업의 만족도가 높은 편이었다. 그러나 직업능력개발계좌제 시행 후 종합반으로 구성할 수 없고 단과 형식으로 전환되어 취업에 필요한 종합적인 실무능력 습득이 미흡한 수준이다. 직업능력개발계좌제는 훈련 및 취업계획을 수립하고 계좌 발급을 받은 훈련생이 해당 과정을 수강함으로써 학습동기가 확실해진 측면도 있지만, 동일한 과정을 실시하고 있는 훈련기관이 많아 수요자의 선택에 혼란을 줄 수도 있다고 판단하였다. 예를 들어, 훈련교

사의 교수-학습법 등 능력을 보고 훈련과정을 선택하기보다는 지리적 위치나 교통편의에 의해 선택하는 경우가 많아 수강 중에도 가까운 훈련기관을 찾으면 수강포기를 하기도 하였다.

아울러 직업능력개발계좌제 이후 훈련교사에 대한 자격요건이 사실상 사라져 경력만 있으면 누구나 훈련교사가 될 수 있는 등 잠재적인 공급이 늘어나 저임금과 낮은 고용안정성으로 이·전직이 많아졌다. 이에 따라 훈련기관에서도 훈련교사의 양성과 활용에 대한 투자가 감소되고 우수한 훈련교사의 확보가 어려워지고 있으며, 이는 훈련의 효과를 낮추어 훈련생 모집이 더욱 어려워지는 악순환으로 이어지고 있다. 이와 같은 직업능력개발계좌제 시행에 따른 훈련기관 운영의 불안정성을 최소화하기 위하여 직업능력개발계좌제 이외에 국가기간·전략산업직종훈련, 재직자훈련, 경기청년뉴딜 등 사업을 다각화하면서 안정된 운영을 꾀하고 있다.

2) 기본 요소

(가) 훈련과정 특성

대표과정인 ‘전산회계실무’ 과정은 기업의 동향과 수요조사 결과, 동 분야에 대한 수요는 많으나 체계적인 세무회계 이론 및 실무능력을 갖춘 인력이 부족하다는 판단하에 개설되었다. 이 과정은 회계 원리와 국세이론을 습득하고 전표작성 및 입력, 부가가치세, 소득세 및 급여신고, 4대보험 관리 등 회계와 세무의 순환과정을 전산프로그램을 활용하여 체계적으로 운영 관리할 수 있는 능력을 배양하는 것을 목표로 한다. 특히 기업 결산과 부가세 신고 등 실무에 바로 적용할 수 있는 현장 필요 인력을 배출해야 하는 것이 가장 중요한 교육훈련

목표라고 할 수 있다.

훈련과정의 주요 내용으로는 국제회계기준(IFRS)을 통한 장부기장 및 결산, 원가회계를 통한 제조기업의 원가산출, 기초부가가치세를 통한 매입매출전표 처리요령 및 부가세 신고서 작성과정을 포함한다. 또한 전산프로그램(더존)을 활용한 다양한 회계처리 방법 및 재무제표 작성, 장부조회, 전표 입력 시 반영되는 부가세 신고서와 부가세 신고서를 수기로 작성해 봄으로써 실무기술을 습득하게 한다. 이러한 실무기술의 습득은 기업의 회계/원가담당자, 출납담당자, 세무사/회계사 사무실 기장사원, 세무상담원 분야로의 취업을 가능하게 한다.

(나) 학습자 특성

세무회계 과정 훈련생의 일반적 특성을 살펴보면, 연령은 평균 20대 이하 38.0%, 30대 32%, 40대 27%, 50대 2.3% 60대 이상 0.7%순으로 20~40대로 높은 비중을 차지한다. 성별은 남 14.2%, 여 85.8%로 여자 훈련생 비중이 매우 높으며, 학력은 고졸 이하 42.8%, 전문대 25%, 대학교 32.2%로 고르게 나타났고, 고졸 훈련생은 관련학과(상업)를 졸업한 훈련생이 많았다. 직업능력개발계좌제로 전환되면서 다른 과정은 훈련생의 연령대가 높아진 경우가 많지만, 전산회계과정은 오히려 연령대가 낮아진 경향이 있는데, 이것은 이 과정에 들어오는 사람들은 상대적으로 취업에 대한 뚜렷한 목적을 두는 경우가 많기 때문인 것으로 분석하였다. 특히 직업능력개발계좌제 교육과정은 물량제에 비해 단기화되었기 때문에 OA 등 컴퓨터 관련 내용이 포함되지 않고 순수하게 전산세무회계만을 교육내용으로 하여 이 분야의 취업 목적을 명확히 가진 훈련생이 입과하는 경향이 강해진 것으로 보

인다. 설문조사 결과에서도 훈련생의 약 86%가 훈련 수료 후 곧바로 취업을 하고자 하는 목적으로 수강하고 있다고 응답하여 이를 확인할 수 있다.

(다) 교수자 특성

- 훈련교사 채용 방식

훈련교사 채용 과정은 1차가 서류전형, 2차는 면접, 3차는 시범강의로 진행되며 교무부장, 교무과장, 동일분야 교사 3인이 평가한다. D기관은 훈련교사의 질 관리를 위해서 과정 수료 전 훈련생으로부터 강의평가 및 수강후기 등을 받아 훈련교사에 대한 정량적, 정성적 평가를 하고 있다. 이러한 평가 결과는 교사에게 피드백하고 인사고과에 반영한다. 또한 전 교직원 대상으로 HRD 직무능력 향상을 위한 외부 초빙강사특강 및 세미나를 정기적으로 실시하며, 반기별로 업무효율 향상 극대화 및 직원화합을 목적으로 교직원 워크숍을 실시하고 있다.

D기관의 경우 실업자훈련, 국가기간·전략산업직종훈련, 기타 훈련 등 물량배정 방식으로 6개월 이상 과정을 실시하던 2010년도까지, 상/하반기로 추가사업 과정에 대한 훈련교사를 채용해 왔다. 그러나 2011년 직업능력개발계좌제 전면 실시 후에는 훈련생 모집, 훈련교사 이직 등으로 결원 발생 시에만 채용하고 있다. 계좌제 대표과정의 훈련교사는 훈련생에게 실무능력을 전수할 수 있는 현장성 있는 지식을 갖추는 것이 가장 중요한 능력으로 인식되었으며, 실제로 이 과정의 훈련교사는 관련 분야에 대한 많은 교육 경험 및 현장 지식을 가지고 있었다.

3) 실행 요소

(가) 교수-학습방법 특성

활용되는 교수-학습방법으로 이론적 내용은 강의로 진행하고, 실질적인 수행이 요구되는 내용은 개별 실습과 조별 실습을 진행한다. 180시간 가운데 90시간은 순수이론, 나머지 90시간은 이론과 실습을 함께 진행하는 구성이다. 조별 실습은 소집단(4~5명)을 한 조로 구성하여 프로젝트를 실시하는데, 각 조는 다양한 업종의 회사를 운영한다는 가정을 가지고 실제 회사에서 이루어지는 일련의 회계처리과정을 수행해 보도록 한다. 이러한 방식의 장점은 실제 훈련생들이 취업을 하면 제조, 유통, 부동산, 금융 등 다양한 업종에 취업을 하기 때문에 이러한 업종을 훈련 과정 중에 미리 경험할 수 있다는 것이다. 물론, 자기가 속한 조는 한 가지 업종만을 담당하지만, 마지막에 조별로 각 업종의 회사에서 수행한 결과를 프레젠테이션하기 때문에 간접적인 경험을 할 수 있게 된다. 또, 여러 명의 구성원이 조를 이루어서 실습을 하게 됨으로써 회사 조직 내에 있는 여러 파트를 체험하게 한다는 특징이 있다.

“예를 들면 한 회사에 인사, 구매, 관리, 총무 파트가 있잖아요. 이걸 다 하나씩 맡아서 실제처럼 하게 하죠. 회계라 할지라도 구매에서 하는 회계랑, 총무에서 하는 회계랑 다르거든요. 그러다가 마지막 결산할 때는 조직 안의 모든 파트 담당자가 다 같이 하는 거죠.” (기관관계자)

이러한 조별 프로젝트는 실제적 과제를 수행하게 함으로써 훈련생이 취업 후 경험할 수 있는 현장 실무를 효과적으로 습득하게 하기 위한 방식으로 평가하였다.

또 다른 특징으로는 전산세무회계 과정이라 할지라도 전산프로그램만을 사용하지 않고 수기(手記) 연습을 하도록 한다는 것이다. 이는 일부 영세한 회사에서는 전산프로그램을 사용하지 않고 수기로 세무 신고서 등을 직접 작성하는 경우도 많기 때문에 이에 대비하기 위한 것이다. 이러한 방법 역시, 훈련생들이 취업을 했을 때 경험할 수 있는 다양한 상황에 대비한 것이라고 할 수 있다.

(나) 교수-학습매체 특성

강의에 활용되는 교수-학습매체는 주교재, 보조 교재 및 자료, 컴퓨터 실습을 위한 PC와 소프트웨어이다. 이 강좌의 경우 교재는 취업에 필요한 자격증 취득에 적합한 시중의 교재를 선택하여 활용하고 있고, 세법개정, 이론풀이, 문제풀이 내용을 중점적으로 검토하여 결정한다. 교재와 관련한 예로사항으로는 매년 세법개정 및 자격증시험 제도 변화로 새로운 부분을 적용해야 한다는 점이며, 이를 출판사와 협의하여 개정내용, 제도 등에 대해 답변 및 자료를 받아 강의하고 있다. 이러한 주교재 이외에도 전임교사가 강의경험을 통해 자체 작성한 보조 교재와 각종 세법사이트 등에서 자료를 확보하여 활용한다. 또한 출판사에서 제공하는 멀티미디어매체 및 자료를 사용하기도 한다. 이러한 보조 교재 및 자료를 선정, 활용할 때는 각 직종별 자문회의를 통해 검수받고 연구수업에서 그 활용도를 점검받는다. 그러나 보조 교재의 종류가 주로 자격증 취득이나 이론 설명을 지원하는 경우가 많고, 실무적인 내용과 신기술을 적용해 볼 수 있는 자료가 드물어 보조자료 확보에 어려움을 겪고 있다. 전반적으로 이론 중심의 강의를 이루어지기 때문에 그 특성상 특수한 실습 장비가 요구되지 않으며, 실습을 하는 경우에도 회계 프로그램을 설치한 컴퓨터를 활용하는 정도이다.

나. 교수-학습 단계별 분석

1) 수업 전

분석단계에서는 산업인력 공단 및 통계청의 자료를 중심으로 관련 산업 분야의 전반적인 동향과 추세(최신 기술)를 분석한다. 그러나 이러한 동향은 훈련기관이 위치하는 지역 기반의 자료가 아니기 때문에 적용에 어려움이 있으며, 훈련기관 자체적인 조사는 현실적인 여건으로 인해 실행하지 못하고 있다. 다음으로 과정 개발을 앞두고 인력수요조사를 실시하는데, 학교 인근 지역의 기업을 대상으로 채용계획과 관련한 설문조사를 분야당 약 50~60개 정도 실시한다. 또, 관련 기업체의 인력에게 요구되는 기술, 지식, 태도 또는 수행능력을 확인하기 위하여 수료생의 취업처나 산학협력업체를 대상으로 직무기술명세서 분석을 실시하고 있다. 직무기술명세서는 산업인력공단에서 제공하는 형태와 유사하게 구성되며, 기업체가 분야별로 요구하는 역량을 제시한 것이라고 할 수 있다. 직무기술명세서를 개발하기 위해서 학교에서 운영하는 주요 과정분야별로 1차 초안을 담당 분야의 교사들이 만든 후, 이에 대해 기업체의 요구나 수정 의견을 받도록 하고 있다.

훈련생들을 대상으로 하는 요구조사는 수료 시점에 훈련생에게 설문조사를 실시하여 훈련내용, 교사, 교수법 등에 대해 어떠한 요구를 가지고 있는지 파악하고, 이를 차기 과정개발에 반영하고 있다. 그러나 과정개발 단계에서 이루어지는 훈련생 요구조사는 실시되지 않고 있었다. 실제로 훈련생들을 대상으로 한 설문조사에서는 훈련받을 강좌를 선택할 때 교육기관과 교육과정을 모두 고려한다(69%)고 밝히고 있으며, 교육기관을 보고 결정한다는 응답은 0%, 교육과정을 고려한

다는 응답이 31%로 나타났다. 이는 교육과정을 훈련생의 요구에 맞게 개발하는 것이 훈련생들의 선택을 받기 위해서 가장 중요하다는 것을 의미한다.

또한 기존에 운영된 과정의 내용과 운영상의 문제점 등을 분석하기 위해서 학과별 교사들을 중심으로 분임토의를 하고, 여기에서 도출된 의견을 바탕으로 차기 과정에 반영하게 된다. 특히 수업 운영 과정에서 얼마나 실무에 가까운 수업이 이루어졌는지를 중점적으로 논의하며, 교사들이 실무능력을 잃지 않도록 하는 데 주력하고 있다.

교육과정 설계는 분석 단계에서 이루어진 수요조사, 직무기술명세서 등 주요 요구분석 결과를 바탕으로 학과 교사들의 분임토의(학과 회의)를 통해 시작된다. 이 토의과정에서 훈련목표, 내용, 방법이 선정되며, 이에 대해 자문회의의 검토를 받는다. 자문회의는 산학협력을 맺고 있는 산업체 대표들로 구성되며, 이들은 현장전문가로서의 역할을 한다. 자문회의의 검토까지 마친 후에는 완성된 수업안을 바탕으로 연구수업이 실시되며, 여기에는 교무부장 및 동료교사, 훈련생들이 참석하고 주로 교수방법에 대한 피드백이 이루어진다. 연구수업 이후 다시 한번 분임토의를 통해 최종적인 교육과정을 확정하고, 연구수업의 피드백 과정에서 내용상의 변화가 발생했다면 자문회의에서 재검토를 받게 된다.

이러한 수업에 대한 기본 계획은 진도와 내용을 담은 ‘교수계획서’의 형태로 작성된다. 또한 강의지도안도 작성되는데, 이는 교수계획서보다 세부적인 내용을 담을 수 있도록 수업에서 활용하는 교수방법, 매체, 활동, 과제 등이 매 차시별로 제시된다. 이러한 강의지도안 작성은 새로운 훈련교사가 투입된다 하더라도 일관된 수준의 강의를 유지

하게 하는 등 교수-학습활동에서 차지하는 비중과 중요성이 크다고 인식하였다.

“강의지도안에 교육활동에서 비중이 큰 것 같아요. 지도안을 해 놓으면 교사가 바뀌어도 일정한 수준의 수업을 할 수 있으니까요. 그래서 많이 중요하게 생각하고 하고 있어요.” (기관관계자)

그 밖에 훈련시작 전에 훈련장비 및 강의실 활용에 대한 계획과 확인이 이루어지는데, 연간운영계획을 기반으로 활용 계획이 수립되며, 비단 강의가 이루어지는 시설뿐만 아니라 훈련생들의 휴게공간을 확보해서 쾌적한 환경에서 훈련받을 수 있도록 지속적인 투자를 하고 있다. 교재는 취업에 필요한 자격증 취득에 유리한 시중의 교재를 선택하여 활용하였다. 교재와 관련한 애로사항으로는 매년 세법개정 및 자격증시험 제도 변화로 새로운 부분을 적용해야 한다는 점이며, 이를 출판사와 협의하여 개정내용, 제도 등에 대해 답변 및 자료를 받아 강의하고 있다. 이러한 주교재 이외에도 전임교사가 강의경험을 통해 자체 작성한 보조 교재와 각종 세법사이트에서 자료를 확보하여 활용한다. 또한 출판사에서 제공되는 멀티미디어매체 및 자료를 활용하기도 한다. 활용 매체로는 이론 위주인 강의 특성상 실습장비가 많은 부분을 차지하지 않으며, 이론/실습을 혼합해야 하는 수업에서 컴퓨터 및 회계 프로그램이 활용된다.

이렇게 강의를 구성하는 모든 요소들이 설계, 개발 단계를 거쳐 확정, 준비되고, 이것이 곧 강좌의 질을 결정하는 데 핵심적인 역할을 한다고 할 수 있다. 설문 조사에서도 훈련생들 역시, 강좌를 선택함에 있어서 다양한 요소를 고려하는 것으로 나타났다. 훈련생들이 가장 중

요하게 고려하는 요소는 교육내용(5.0 만점에 4.38), 교육수준(4.31), 교육목표(4.29)순이었다. 이러한 요소는 훈련기관에서도 훈련을 설계할 때 가장 중점을 두어 설정하는 것으로, 결국 어떤 수준의 무엇을 배우는 훈련인가가 훈련생에게 가장 중요하게 고려된다는 것을 의미한다. 그 밖에 훈련교사(4.10)와 취업률(4.14)이 중요한 요소로 제시되었는데, 이러한 결과로 미루어 훈련기관에서는 현장 경험이 풍부한 훈련교사를 통해 취업능력을 높일 수 있는 훈련목표와 내용의 강좌를 설계, 개발해야 한다는 시사점을 얻을 수 있다. 상대적으로 훈련생 수, 학사관리, 교재종류에 대해서는 중요하게 고려하는 정도가 낮았다. 그러나 이러한 강좌선택의 요소에 대해서 사전에 훈련생들에게 구체적이고 상세하게 정보가 제시되기보다는 대략적인 수준으로 정보가 제공되는 것으로 나타났다. 특히 훈련생 수(34.5%), 교재종류(48.3%), 학사관리(37.9%), 취업률(21.4%)에 대해서는 정보를 제공받지 못했다는 비율이 높았는데, 이 가운데 훈련생들이 취업률을 강좌 선택 시 중요하게 생각한다는 측면에서 취업률에 대한 정보가 좀 더 명시적으로 제공될 필요가 있다. 강좌선택 시 고려하는 요소의 중요성 정도와 정보제공 정도의 점수 간의 차이를 분석한 t검정에서 대부분의 요소에서 유의미한 차이가 나타났다. 이는 훈련생들이 강좌선택을 위해 중요하게 고려하는 요소에 대해 구체적이고 상세한 정보가 제공되어야 함을 시사한다.

2) 수업 중

주요 교수-학습방법은 이론적 내용은 강의로 진행하고, 실습을 해야 하는 경우에는 소집단으로 협력학습(조별 프로젝트)의 형태로 이루어

진다. 총 180시간의 훈련시간 가운데 이론 학습을 위한 강의가 90시간 진행되고, 이론과 실습이 혼합된 형태는 소집단 협력학습으로 진행하고 있다. 앞서 제시한 대로, 훈련생들이 수료 후 취업할 기업의 환경과 가장 유사한 환경과 직무를 경험해 보도록 하여, 현업 적용력을 높이기 위해 기업의 조직을 가상으로 설정하고 실제적인 회계처리 과정을 모두 실행하도록 하는 프로젝트를 진행하고 있는 것이 특징적이다. 이러한 방식은 취업을 목적으로 하는 훈련의 특성상 보다 많이 활용되어야 하나, 직업능력개발계좌제 도입 후 훈련기간의 단기화로 인해 모든 과정에서 실습 비율을 높이는 것은 어려운 상황이라고 하였다.

훈련생들도 수업방법을 좋은 수업을 위한 매우 중요한 요소로 응답한 것으로 나타났다. 설문조사 결과, 수업내용(5.0 만점에 4.76), 수업방법(4.72), 훈련교사(4.38)순으로 좋은 수업을 위한 중요 요소로 인식하였으며, 실행측면에 있어서는 훈련교사(4.54), 수업방법(4.45), 수업내용(4.41)순으로 만족스럽게 실행되고 있다고 응답하였다. 대체로 중요하게 인식하는 요소가 만족도 순위도 높았지만, t검정 결과 교육내용($t=2.578, p<.05$), 수업방법($t=2.289, p<.05$)은 중요도와 만족도 인식의 차이가 유의하게 나타났다.

인터뷰에 응한 교사는 수업이 원활하게 진행되게 하기 위해서는 수업의 방법적 측면뿐만 아니라, 훈련과 교사, 훈련생들 간에 친밀한 관계를 유지하게 하는 것이 중요하다고 인식하였다. 따라서 훈련생 간담회를 정기적으로 실시하고 수업 이외의 비공식적인 회합의 자리를 자주 마련하여 훈련생과 교수, 훈련생 간의 상호작용을 높이는 데 중점을 두었다. 또한 수업 진행 중에 직업상담사를 통해 훈련생들의 취업 마인드를 지속적으로 높이고, 취업에 필요한 대인관계능력에 대한 교

육을 실시하고 있다. 아울러 각종 공모전, 자격증 취득 등의 목표를 부여함으로써 훈련생들이 훈련에 몰입할 수 있는 환경을 제공하고 있다.

훈련교사와의 인터뷰에서 취업에 가장 효과적인 수업이 이루어지기 위해 무엇이 중요하며, 또 어떤 것이 고려되어야 하느냐는 질문에 대해 다음과 같이 답변 하였다.

“실무 학습이 가장 중요한 것 같아요. 이론이나 자격증도 중요하지만 강사가 현장을 잘 이해하고 있어야 하고 그것을 잘 전달해 줘야 합니다. 그리고 교육내용을 벗어나서 진로상담 같은 것도 중요한데, 취약계층도 많기 때문에... 목적 없이 있는 사람도 있거든요. 방향성이나 취업에 대한 목표의식을 계속 일깨워줘야 하는데, 자격증을 취득하게 하는 것도 그런 목표를 갖게 하는 것이 될 수 있겠고...단지 세무회계만 가르치는 것이 아니라, 대인관계나 태도 같은 것도 갖추도록 하는 것이 필요해요.” (기관관계자)

한편 훈련생들에게 취업에 가장 효과적인 수업은 어떻게 진행되어야 하느냐는 질문에 대해 실무능력을 키울 수 있는 수업, 자격증 취득에 도움이 되는 수업에 대한 답변이 많았다.

“취업했을 때 실무활용을 잘 하기 위한 훈련이 필요하다고 생각합니다.” (훈련생)

“1차적으로 자격증 취득을 우선목표로 수업이 진행되어야 하고, 경리사무직의 경험이 없는 수강생들을 위해서 현장의 상황이나 취업성공을 위한 현장경험을 듣고 싶습니다.” (훈련생)

“실무에서의 예를 들면서 그때그때 대처하는 법도 가르쳐 주시고 상황에 맞는 경우를 알려 주는 것도 중요하다고 생각합니다. 지금 수업은 선생님이 실무경력이 있어서 그런지 매우 적절히 가르쳐 주고 계십니다.” (훈련생)

또한 교육기간이 좀 더 길어야 충분한 학습과 실습, 복습할 수 있는 시간이 확보될 수 있다는 응답이 있었다.

“교육기간이 좀 더 길었으면 좋겠고, 충분한 실습이 이루어지면 취업을 하는 데 더욱더 유리할 것 같습니다.” (훈련생)

“충분한 기간 동안 실무와 이론을 병행하는 것이 좋을 것 같습니다.” (훈련생)

결국, 수업 진행 방식에 대한 이러한 바람은 훈련생의 애로사항으로서 훈련시간이 짧아 충분한 실습을 하기 어렵다는 의견으로 나타났다. 또한 이 분야에 대해 좀 더 심도 있고 전문성 있는 학습을 위해서는 회계와 세무 등이 연계되어 연속적인 학습이 이루어져야 하는데, 현재는 과정이 나뉘어 있어 훈련기간이 맞지 않거나 직업능력개발계좌제 금액 부족으로 필요한 모든 훈련을 들을 수 없다는 어려움도 제시하였다.

“전문성 있게 공부하려면 수업연계가 이루어져야 합니다. 기간이 맞지 않거나 금액 부족으로 심도 있는 과정을 들을 수가 없습니다.” (훈련생)

“회계를 들어야 세무가 좀 더 이해하기 쉬운 것을 몰랐습니다(수업시작 후에 알게 되었음). 그런 내용을 미리 인터넷상에서라도 고지해 주셨으면 합니다.” (훈련생)

수업의 수준이 잘 맞지 않는다는 의견도 많았는데, 이는 대부분의 훈련생들이 해당 분야에 경험이 없는 초보자(74%)로 훈련과정을 어렵게 인식하고 있다는 것을 의미한다. 따라서 충분한 훈련 및 연습이 이루어질 수 있는 훈련시간의 확보가 필요할 것으로 보인다.

3) 수업 후

평가는 크게 두 가지로 훈련성취도 평가와 만족도 평가가 실시된다.

훈련성취도는 중간고사, 기말고사로 평가하고, 그 결과 학습 부진자에 대한 보충수업 및 개별학습으로 면학분위기를 조성하고 학습성과를 높이고자 하고 있다. 실무능력 향상에 목표를 둔 훈련과정으로 이론평가뿐만 아니라 실무 평가(실습평가)가 이루어져야 하지만, 직업능력개발계좌제로 전환된 이후 훈련기간이 짧아 이 두 가지 평가방식을 병행하기가 어려운 실정이다.

만족도 평가는 1, 2차로 나뉘어 이루어지는데, 1차 평가는 과정 진행중에 훈련내용, 훈련시설, 훈련교사, 진도, 교수법, 과정기간, 건의사항 등의 항목으로 질문하며, 그에 대한 피드백과 조치가 이루어진다. 2차 만족도 조사는 수료시점에 종합적인 강의평가와 더불어 본 훈련과정으로 취업에 실질적인 도움이 가능할지, 내용과 방법적인 측면에서 보완되었으면 하는 사항, 다음에 수강을 한다면 어떤 교육과정을 듣고 싶은지 등을 질문하여 차기 교육과정 개발에 활용한다. 그 외에도 간담회나 훈련생 건의함 등을 통해 훈련생들의 의견을 수시로 수렴하여 교육과정 개선과 차기 과정 개발 등에 활용한다. 운영성과는 크게 훈련과 취업 분야 두가지로 나누어 훈련에는 모집률, 수료율(90%, 15명 이상), 훈련생이 HRD에 등록하는 수강평(4점 이상)으로 평가를 하며, 취업 분야는 취업률, 고용유지율로 평가한다.

이러한 운영성과 지표를 취합, 분석하고, 이를 훈련교사의 성과와도 연결시켜 직무연수, 인사고과, 성과급 등에 반영하고 있다.

2. E기관

가. 투입 요소별 분석

1) 환경 요소

(가) 산업 환경 특성

세무회계분야는 그 규모와 상관없이 모든 기업에서 필수적으로 요구되는 업무이고, 특히 세무사무소, 회계사무소, 중소 벤처기업 등을 중심으로 세무회계 사무를 맡을 수 있는 여성 인력에 대한 요구가 지속적으로 발생되고 있다. 또한 세무회계 교육이 이루어지는 상업 고교가 축소되고 고교 졸업생의 경상계열 진학도 둔화되고 있어, 세무, 회계 실무자 수요에 비해 공급이 절대적으로 부족한 상황이다. 따라서 해당 분야에 대한 체계적인 교육을 통해 전문인력으로 양성된다면 관련 취업처 확보는 비교적 용이한 상황이라고 할 수 있다. 분야의 특성상 업무 성격에 큰 변화가 없고, 매우 실무적인 수준에서 표준화된 업무들을 정확하게 처리하는 숙련 수준이 요구되며, 여성, 자격증 소지자, 경력자가 선호되고 있다. 일반적으로 세무회계분야는 내근직이며, 초임 기준으로 연봉 약 1,400만 원 정도로 계약직이 많은 비율을 차지하고 있었다.

(나) 훈련기관 특성

E기관은 1990년 E주산부기학원으로 설립된 이래, 2000년부터는 직업능력개발훈련과정기관으로 지정되어 실업자 재취업과정에 대한 과정을 실시하였다. 이후 세무회계정보분야의 훈련에 집중하여 산업 현

장에 부응하는 전문인력을 양성하고 있다. 따라서 여러 분야의 훈련과정 개설을 지양하고, ‘세무회계’ 단일 분야 교육과정을 운영하고 있다. 특히 대전 지역을 중심으로 하여 오랜 기간 동안 관계를 맺어 온 기업체를 통해 비교적 안정적으로 취업처를 확보하고 있고, 취업처의 상황과 요구 등에 대해서도 충분한 정보를 파악하고 있어 특정 취업처에 가장 적합한 훈련생을 연계함으로써 높은 취업률을 유지해 왔다. 이러한 훈련기관 성과는 한 지역에서 특성화된 분야로 오랜 기간 훈련생을 배출하고, 인근 기업, 관련 단체와의 연계를 통해 전문 인력을 지속적으로 제공(공급)해옴으로써 가능했던 것으로 보인다.

“거의 대부분 우리 수료생들이 나가는 데가 회계사무소, 세무사무소니까... 거의 방문을 해서 어디라고 하면 거기 책상이 어떻게 놓였는지, 그 자리를 우리 훈련생 중에 누가 앉아 있는지까지 다 아니까... 요즘은 기업에서 필요한 인력을 다 대주기가 부족해서 서로들 때로는, 반은 맞춤식으로 한다고 보시면 돼요...(중략)... 교육 받고 있으면 업체들이 와서 먼저 면접을 보고, 이 학생, 내가 다음에 수료하면 채용할 테니까 좀 잘 가르쳐 주세요 하고 미리, 말하자면 예약을 하고 가는 경우도 있어요.” (기관관계자)

훈련생들을 대상으로 한 설문조사에서 강좌를 선택하는 데 있어 교육기관과 교육과정을 모두 고려한다는 응답이 많았으며, 교육기관에 대한 선택기준으로 전문 분야를 우선시하고 해당 분야의 취업률을 중요하게 고려한다고 하였다. 이는 E기관이 세무회계분야의 전문기관이라는 측면이 훈련생들에게 긍정적으로 작용할 수 있음을 시사하는 부분이며, 이로 인해 관련 분야로의 높은 취업률이 뒤따른다면 훈련생들의 선택을 받는 조건이 된다는 것을 의미한다.

한편, E기관의 매출실적을 실업자와 재직자 훈련으로 구분하여 살

펴보면, 2008년 실업자 4억 5천만 원, 재직자 1억 6천만 원, 2009년 실업자 7억 3천만 원, 재직자 1억 2천만 원, 2010년 실업자 4억 3천만 원, 재직자 1억 원을 나타내 전반적으로 매출이 감소되는 경향을 보이고 있다. 기관관계자는 이러한 매출의 감소가 직업능력개발계좌제로 인한 경쟁심화에 원인이 있는 것으로 판단하였다.

(다) 정부정책 특성

실업자훈련이 직업능력개발계좌제로 변화됨에 따라 기존의 물량제 방식과는 달리, 단기 과정 중심으로 교육과정이 개설되고 이를 훈련생들이 선택하여 수강하는 방식으로 이루어지고 있다. 이러한 단기과정 중심의 운영은 훈련생의 선택권을 보장했다는 점에서는 의미가 있으나, 훈련기간의 축소로 취업을 전제로 한 충분한 실무능력 배양이라는 훈련성과를 내기에는 부족함이 있는 것으로 분석되었다. 따라서 실제로 기업에 인력을 제공할 때도 과거에 비해 충분한 교육을 시키지 못하였다는 점을 설명하고, 취업 후에 재교육을 받을 것을 권유하고 있다고 하였다.

또한, 본인이 선택했음에도 불구하고 선택한 강좌가 실제로는 자신의 수준과 맞지 않는 경우가 많이 나타나고 있으며, 자신의 수준을 정확히 파악해서 거기에 맞는 강좌부터 단계적으로 들어 나가는 것이 쉽지 않음을 언급하였다.

“계좌제에서는 왜 그것을 그렇게 하느냐, 1단계, 2단계, 3단계 나눠 놓고 이 사람은 2단계가 맞으면 2단계에다 넣고 3단계면 3단계에 넣어야 되지 않느냐, 그런데 그것이 지금 계좌제가 실제로 맞지 않는다는 게 2단계, 3단계로 가야 된다고 자기 본인이 생각하고 오는 사람들을, 2단계, 3단계에 놓고 해 보면 결국 1단계가

제대로 안 돼 있어서 다시 1단계로 내려가는 구조가 돼요. 말하자면 저 여상 나왔어요. 저 대학에서 이쪽 전공했어요. 그러니까 자기는 1단계는 된다고 생각하고 왔어요. 그런데 거기 졸업한 지 5년, 10년이 됐어요. 그러니까 다시 처음부터 해야 되는 거예요. 그리고 기업회계기준 법이 바뀐 게 있으니까, 바뀐 거에 대해서 이 사람들이 5년이고 10년이고 손 놓은 기간 동안은 모르잖아요. 그러니까 그거에 대한 것을 앞에서부터 다시 해 나가야 되는 결과가 돼요. 계좌제를 하면서 어려운 점이 바로 그런 거죠.” (기관관계자)

다음으로 직업능력개발계좌제에 많은 학원들이 진입함에 따라 경쟁이 치열해지고 훈련생 모집에 어려움을 겪고 있어 폐강되는 사례가 속출하고 있다는 점을 지적하였으며, 전문 직업훈련기관과 일반 학원은 시설, 인력 등의 설치 기준에 차이가 있어 학원과의 경쟁에서 불리한 상황에 처해 있다는 의견이 제시되었다. 또, 직업능력개발계좌제 실시 후 훈련생이 취업에 대한 뚜렷한 의지가 없이 훈련과정을 듣는 비율이 높아지고, 다양한 연령과 성별이 모이게 되어 훈련과정의 수준을 적절하게 맞추는 데 어려움을 겪고 있고, 훈련의 수준도 저하되고 있는 것으로 나타났다.

“지금 같은 경우 계좌제는 30명 정원에 10명 정도밖에 안 되니까, 선착순으로 그냥 막 하다 보니 남자분 58년생, 60년생, 여자분도 나이가 오십 넘은 사람들, 사십대 중후반... 그러니까 사실상 교육의 질도 떨어지는 거고 똑같은 수업을 한다고 해도 못 쫓아오시잖아요, 그분들은. 그러니까 결국은 교육을 그쪽으로 맞춰주다 보니까 교육에 대한 질도 조금은 떨어지게 되고....” (기관관계자)

상대적으로 직업능력개발계좌제 이전에 훈련생들을 선발할 때의 이 점을 다음과 같이 제시하였다.

“저희들이 뽑을 때는 우선 출신 성분을 봐야죠. 여상 나왔는지, 회계과 나왔는지, 또는 회사 다닐 때 경리업무를 본 경험이 있는지... 그런 사람들을 뽑아 놓으니까 나중에 수업을 하면서도 서로 ‘맞아, 나 전에 회사 다닐 때 이런 게 있었어.’ 그러면 그런 사례를 때로는 얘기하게끔 해 주는데, 지금 현재 계좌제는 그런 것을 전혀 할 수가 없다라는 겁니다. 그리고 기간도 짧고... 훈련생 선발할 때 저희들이 심층적으로 상담을 해서 선발했었는데, 지금 계좌제는 그렇지 못하다는 거죠.”
(기관관계자)

2) 기본 요소

(가) 훈련과정 특성

대표 훈련과정인 ‘전산세무회계’ 과정은 기업에서 세무회계 업무를 담당하는 실무자를 양성하는 것을 목표로 한다. 특히 최근에는 새로운 정보기술과 경영기법이 도입되고 세무회계 업무 역시 전산화되고 있어 관련 전산 프로그램을 사용하여 해당 업무를 처리할 수 있는 능력을 배양해야 한다. 따라서 훈련과정에서 가장 중시하는 것은 현장에서 일어날 수 있는 다양한 세무회계 업무를 실제로 처리할 수 있는 ‘실무 능력’을 갖추는 것이라고 할 수 있다. 한편, 세무·회계의 업무 프로세스나 방법에 큰 변화가 빈번히 일어나지 않고, 세무회계 프로그램 역시 특정 프로그램이 지속적으로 다수의 기업에서 사용되고 있어 훈련과정의 신속한 업데이트가 많이 요구되지 않는다. 다만, 세법 등 법규의 변화가 있을 때는 훈련기관에서 자체 개발한 교재를 변경하고 강의 내용에 이러한 내용이 정확히 반영될 수 있도록 하고 있다.

(나) 학습자 특성

연령대는 20대가 가장 많으나, 30~40대까지도 고루 분포하며, 대부

분이 여성으로 구성되어 있고, 학력은 고졸부터 대학까지 넓게 형성되어 있었다. 최근 직업능력개발계좌제의 시행으로 훈련생의 모집이 어려워져 취업에 직접적인 목적을 둔 20대의 여성이 줄고, 상대적으로 고연령 남성 훈련생들이 증가되었다. 즉, 물량제 적용 시에는 훈련과정의 수료 후 취업 요구에 맞게 20대 여성인력을 중심으로 취업의지 등을 확인하여 선발하였으나, 최근에는 모집 자체가 어려워 훈련기관 차원에서 훈련생을 필터링하는 절차가 사라졌다고 한다. 현 직업능력개발계좌제하에서의 훈련생 특성은 훈련 수료 후 기업에 취업하기에 적합한 조건과는 차이가 있고, 훈련생의 수준(사전 지식 및 경험)도 과거에 비해 다양해져서 실무 중심의 전문적인 수업의 수준을 유지하는 데에도 어려움을 겪고 있었다. 훈련생을 대상으로 한 설문조사에서도 당장의 취업에 목적을 두지 않고 경력이나 스펙을 쌓고자 한다는 훈련생이 약 23% 정도 나타나, ‘취업’이라는 실업자훈련의 목표가 다소 퇴색되었음을 알 수 있다. 훈련분야와 관련된 일이나 경험이 전혀 없는 훈련생의 비율도 약 82%로 기본 지식을 갖춘 균질화된 훈련생 집단이 아님을 나타냈다.

(다) 교수자 특성

훈련교사는 해당 분야에 대한 경력을 가지고 있어 세무, 회계에 대한 이론적 지식뿐만 아니라 실무능력을 갖추고 있었다. 또한 훈련교사의 전문성을 유지하기 위하여 전공과목에 대한 연수를 매년 받도록 하고 있으며, 실업자훈련뿐만 아니라 재직자 훈련도 함께 담당하게 하여 현업에서 필요한 고급 수준의 세무, 회계 능력을 갖추도록 하였다.

“실제 강의를 들어가시는 선생님들이 새롭게 나오는 회계 프로그램이 있으면 그런 프로그램 교육을 먼저 받고, 재직자반 또는 근로자 수강지원금 반을 교육하면서 그때그때마다 설문을 받으면서 그것이 실제 실무에서 이렇게 필요하구나. 그래서 그것을 실업자 또는 계좌제에 도입해서 할 수 있도록 하고 있죠.” (기관관계자)

직업능력개발계좌제 시행 후 실업자훈련생 모집에 어려움을 겪고 있으나, 아직까지 훈련교사를 시간 강사로 교체하거나 감원하지는 않고 있다고 하였다. 그러나 인근의 다른 훈련기관에서는 그러한 사례가 발생되고 있으며, E기관의 경우도 학교장의 강의를 교사에게 주고, 학교장이 외부 강의를 하면서 유지하고 있는 상황이라고 하였다. 지금까지 훈련교사들이 가진 가장 큰 장점으로 훈련생들에 대한 특징과 능력을 명확히 파악하고 있어 그에 맞는 맞춤형 교육과 취업처 추천이라는 연계가 효과적으로 이루어질 수 있었다는 것이다. 그러나 직업능력개발계좌제 시행으로 인해 하나의 훈련기관과 교사에게 장기간의 훈련을 받는 것이 아니다 보니, 과거처럼 훈련생에 대한 세부적인 파악이 어려워지고 밀착된 생활지도도 약화되고 있다고 하였다.

“계좌제에서는 한 달이면 얼굴도 모르고 이름도 다 모르고, 지금 계좌제를 하면서 슬픈 현실이 그거죠. 우리 학교 근처에 밥 먹으러 갔는데, 누가 인사를 하는 거예요. 제가 누군지 몰랐는데, 나중에 보면 우리 학생이래요. 그게 슬픈 현실이죠. 길어야 3개월이니까, 우리 학생인지 아닌지를 모를 수밖에 없지요. 수업도 인원이 없으니까 선생님들 월급 주겠다고 데려다 놓고 난 다음에, 그 선생님들을 전부 다 실업자로 내몰 수는 없다 싶어서 제가 수업을 안 하고 외부로 강의를 뛰고 우리 선생님들한테 수업을 거의 다 맡기는 정도죠.” (기관관계자)

3) 실행 요소

(가) 교수-학습방법 특성

동 과정은 이론을 기초로 하여 실습이 가능하기 때문에 일정 시간

이론 강의를 중심으로 하고, 이 부분에 대한 학습이 충분히 이루어진 후 실습수업이 전개되어야 한다. 직업능력개발계좌제 시행 이후 모든 과정이 1~3개월 단위로 단기화되었기 때문에 과거 6개월 이상의 훈련 과정을 운영할 때처럼 실무를 중심으로 한 실습이나 프로젝트를 수업 시간에 포함시키기가 어려워졌다. 따라서 대부분의 단기 과정에서는 이론을 중심으로 한 강의가 진행되며, 현업 과제를 중심으로 한 실습은 별도의 ‘실무반’에서만 적용되고 있다.

한편, 이 과정은 일반적인 강의실 수업이 진행되기 때문에 다양한 매체가 활용되기보다는 세무회계 전산 프로그램을 설명하고 다루기 위한 컴퓨터를 주로 활용하고 있다. 따라서 장비나 시설 확보에 특별한 어려움을 느끼고 있지는 않았다. 또한 동 과정은 훈련교재 외에 보조자료로 실무에서 사용하는 신고서 등 제출양식을 내려 받거나, 외부에서 구입하여 활용하고 실습을 위해 훈련생들의 영수증 등을 모아 활용하기도 하였다. 이러한 보조자료는 현업 적용능력을 높이기 위한 효과적인 수단으로 인식되었다.

다음은 실습, 프로젝트가 진행될 수 있었던 직업능력개발계좌제 이전에 사용하던 수업방법에 대한 설명으로, 실무능력을 키워 줄 수 있는 효과적인 방법으로 인식하였던 내용이다.

“저도 강의를 했었는데 이론이 갖추어져야 실기를 할 수 있는 거니까, 그래서 이론을 하고 그 다음에 실기를 하고요. 그 다음에 사례를 수집해서 그 사례를 갖고 실제와 똑같이 실습을 한다는... 저희들 사례를 들자면 저희 훈련생들이 나가 있는 업체의 훈련생한테 네가 이번에 했던 작업에 대한 거, 말하자면 영수증 같은 것에 거러쳐만 지우고 한 세트로 해서 해 달라고 해서 묶어 놓은 게 있고요. 그 다음에 우리 학생들한테 자기가 배우고 있는 게 뭔가라는 것을 알려주기 위해서 복사용지 박스에다가 각 기수별로 붙여놓고 영수증을 모으도록 해요. 나중에 마

지막 프로젝트 할 때, 그것을 갖고 개개인에게 몇 장씩 나눠서 영수증 입력하는 것들을 실무와 똑같이 하고... 때로는 이거 누가 몇 월 며칠에 뭘 쓴 건데, 이거에 대해서는 어떻게 해야 될 거냐 이렇게 서로 토론하면서 할 수 있는 쪽으로 실질적인 교육을 시켰죠. 5개월 지나가고 나서 종합실습이라는 과정을 할 때 그런 것을 하죠.” (기관관계자)

(나) 교수-학습매체 특성

활용되는 교수-학습매체는 주로 컴퓨터와 회계 프로그램이며, 주교재는 세무회계의 특성상 자주 개정이 되어 자체 개발한 교재를 활용한다. 그 외에 실무적 학습을 위한 자료로 연말정산 책자, 소득세 신고 책자, 신고서 제출양식을 다운받거나 외부에서 구입하여 사용하고 훈련교사가 세무 및 회계와 관련된 새로운 정보와 지식을 제공해 주기 위해서 시의적 뉴스 자료 등을 신문 스크랩하여 전달해 준다. 이는 교육 내용의 현장성과 최신성을 유지하기 위해서 매우 중요한 부분이라고 판단하였다.

“저희들은 컴퓨터밖에는 다른 어떤 시설장비는 없고요. 그 다음에 나머지는 아까 말씀드린 것처럼 연말정산 책자라든지 소득세신고 실무책자라든지 세무서에서 발행하는 그런 게 있으면 직접 실무에서 해요. 나중에 그것을 봐야 되니까....”(기관관계자)

“세법 같은 것은 자주 바뀌니까 그런 것이라든지, 새로운 경제정보를 신문 스크랩해서 전달해 주는 그런 정도를 합니다. 그 내용에 대한 수업이 진행되는 날 서로 인사말 할 때 시사적인 것으로 시작할 수 있어요... 좀 더 깊게 들어가는 것은 그 내용과 관련된 진도 나갈 때, 말하자면 퇴직금이 퇴직연금제도로 바뀌었다고 했을 때 좀 더 자세하게 하면서 신문이나 다른 자료에서 나온 것들을 스크랩해서 주고....”(기관관계자)

나. 교수-학습 단계별 분석

1) 수업 전

분석 단계에서는 이루어지는 활동으로 첫째, 해당 산업 분야의 새로운 동향에 대한 분석을 위해 새로운 세무회계 전산프로그램이 출시되었을 때 이를 관리자 및 훈련교사들이 교육을 받도록 하였다. 다만, 새로운 프로그램이 시장에 나왔다 하더라도, 기업현장에서 이러한 프로그램을 활용해야 의미가 있으므로 새로운 전산 프로그램에 대한 교육은 동향 파악 정도의 목적으로 진행되고 실제 훈련과정에 직접적인 반영이 일어나는 경우는 많지 않다고 하였다.

“기존에 있는 특정 회사를 지칭한다면 더존회계프로그램을 저희들이 교육하는데, 더존회계프로그램을 계속 고수하고, 세무사분들이 그것을 쓰세요. 새로 나온 것이 있다고 새로 나온 것으로 교육을 시키면 여기에 접목시켜서 같이 할 수가 없으니까... 더존이라는 회사가 그동안 90% 정도 거의 독점했죠.” (기관관계자)

둘째, 회계사무소, 세무사무소 등 훈련생들이 취업 나가게 되는 기업을 중심으로 상·하반기에 각각 1회 정도의 정기적인 설문조사가 이루어졌다. 설문은 주로 새로 도입한 전산회계 프로그램에 무엇이 있는지, 세무 회계 담당자에게 요구되는 지식이나 기술이 무엇인지, 본 훈련기관에서 어떤 부분을 더 교육시켰으면 좋겠는지에 대한 질문으로 구성된다.

셋째, 훈련생들을 대상으로 한 조사는 과거 물량제 시기에는 취업 욕구나 원하는 취업처에 대한 내용을 주로 분석하였고, 훈련생을 대상으로 한 훈련내용에 대한 요구조사는 훈련생의 관련 지식 부족으로 실효성 있는 답변이 어렵다고 판단하여 실시하지 않았다. 이와 같이

훈련생을 대상으로 한 취업 관련 요구 조사는 6개월 이상의 장기과정이 진행될 때 ‘직업생활’이라는 별도의 시간을 통해 이루어졌으나, 최근에는 훈련과정의 단기화로 이 시간을 통한 훈련생 조사가 이루어지지 못하고 있다.

넷째, 직무분석 여부에 대해서는 업무의 변화가 거의 없기 때문에 이미 오랜 기간 훈련 및 취업 경험으로 파악된 직무 내용과 특성을 그대로 사용하고 있다고 하였다. 훈련기관에서 파악하고 있는 바로는 현장에서 세무, 회계 업무에 큰 변화를 주고 있지 않아 훈련과정 역시 변화를 줄 수 없다고 하였으며, 현재와 같은 단기과정에서는 특수한 요구를 반영하기는 더욱 어렵다고 하였다.

다섯째, 지난 과정 운영에 대한 분석을 바탕으로 새로운 운영 주기에 그 내용을 적용하는 부분은 훈련과정에 대한 새로운 승인에 대한 부담으로 소극적으로 이루어지고 있었다. 즉, 훈련계획서나 커리큘럼 자체의 수정 없이 훈련교사의 운영의 묘를 살려 약간의 개선을 하는 수준이었다.

여섯째, 학습자분석은 훈련생의 학력이나 전공, 경력 등을 파악하고 직업능력개발계좌제로 세분화된 과정에 적합한 교육과정을 추천해 주는 방식으로 활용되고 있다. 훈련기관에서는 이러한 학습자분석과 이에 따른 교육과정 매칭 작업이 쉽지 않으며 피상적으로 이루어지게 되나, 직업능력개발계좌제 이전에는 훈련생 선발을 위한 심층적인 면접을 통해 훈련생의 특성을 보다 심층적으로 파악하여 훈련과정의 적합성 여부를 효과적으로 결정할 수 있었다는 의견을 제시하였다.

일곱째, 취업처에 대한 환경분석은 동일 분야에 대한 오랜 역사를 가지고 있어 지역의 주요 취업처에 대한 정보를 충분히 확보하고 있

었다. 따라서 어떠한 체계적인 조사를 통한 분석이라기보다는 수년간의 접촉과 교류 등에 의해 취업처의 환경을 알고, 이러한 정보를 기업에 맞는 수료생을 취업처로 연결시켜 주는 용도로 적극 활용하였다.

설계 단계에서는 훈련목표, 훈련내용, 방법 등을 결정하게 되는데, 훈련내용은 기존의 6개월 단위로 이루어지던 교육과정을 교육내용의 수준에 따라 1개월 단위로 나누어 구성하였다. 따라서 각 과정은 초급부터 고급 수준까지 차이를 두고 각 과정마다 명확한 훈련목표를 가지고 있었다. 이러한 훈련목표와 내용 구성은 훈련을 승인받기 위해서 반드시 결정되어야 하는 사항이므로 필수적으로 이루어진다고 하였다. 훈련생들을 대상으로 한 설문조사에서도 교육내용이 강좌 선택에 있어 매우 중요한 요소였고, 훈련내용의 최신성과 취업관련성을 좋은 수업을 위한 중요한 요소로 인식하였다. 따라서 현재 훈련기관에서 가르치는 내용이 얼마나 최신의 내용인가, 취업 시 요구되는 능력을 키울 수 있는 것인가, 현장에서 활용되는 내용인가에 대한 고려가 반드시 이루어져야 할 것이다.

직업능력개발계좌제 이후 훈련생들은 스스로 자신의 수준과 요구에 따라 과정을 개별적으로 선택하였다. 그러나 훈련생 대상 설문조사 결과 훈련이 자신의 능력에 비해 어렵다고 느끼는 비율이 약 72%에 달하였다. 이것은 훈련생들이 자신에게 적합한 교육과정 선택을 하지 못하고 있다고 볼 수 있으며, 직업능력개발계좌제의 장점을 충분히 살리지 못하고 있다는 결론이 가능하다.

한편, E기관에서는 기존에 6개월간 이루어졌던 과정을 단기로 진행하는 데서 오는 훈련성과의 미흡을 보완하기 위하여 회계, 세법, 전산 등의 과정을 연결하여 만든 3개월 단위의 패키지 과정을 설계하였고 반응도 좋은 것으로 나타났다.

“그래도 타 기관에 비해 우리는 3개월짜리가 있어요. 원래 고용노동부에서는 다 단위 개월로 잘라라. 거의 한 달 한 달 하라고 했는데, 그래서 처음 시행하는 거기 때문에 저희들도 한 달 한 달 한 달로 다 쪼갰어요, 그래도 일반 재수학원 같은 데 종합반이 있고 단과반이 있듯이 우리도 학원에서 쓰는 종합반이라는 말 대신 패키지라고 해서 하자. 그리고 단과반 같은 경우에도 이렇게 해서 해 보자라고 해서 계획승인신청을 냈는데, 그것들이 승인이 다 났어요. 그래서 막상 뚜껑을 딱 열어서 모집을 해 보니까 패키지반만 모집이 돼요. 3개 묶여 있는 3개월짜리 종합반만 모집이 돼요.” (기관관계자)

수업 방법에 있어서는 이론에 대한 강의 후에 실무에서 경험할 수 있는 사례를 중심으로 한 실습이 이루어져야 한다고 하였고, 이러한 실습이 실무능력을 갖추는 데 매우 중요한 요소임을 강조하였다. 앞서 제시한 대로 취업한 수료생들에게 실무에서 경험했던 작업 사례를 공유하게 하여 이를 활용하거나 실제 영수증을 모아 실무에서와 똑같은 방식으로 전산입력이나 회계 처리 등을 하는 프로젝트를 진행한다고 하였다. 그러나 이러한 실습은 5개월 이상의 이론 교육을 충분히 받고 그 토대를 갖춘 후에 마지막에 실행될 수 있는 것으로서 현행의 직업 능력개발계좌제하에서는 대부분의 과정에 포함시키기 어려운 실정이라고 하였다.

다음으로 교수-학습의 설계 내용을 집약해 놓은 교수계획서는 전체 교육기간 동안 매일매일 진행해야 하는 학습내용(진도)이 수업시간표와 함께 제시되어 있으나, 수업 방법이나 활용 자료, 과제, 학습활동 등에 대해서는 사전에 계획서의 형태로 작성하지 않고 있는 실정이다. 학교장은 구체적인 교수계획서 작성의 필요성은 인정하였으나, 실제로 수업방법이나 학습활동, 과제 등이 훈련과정 인정을 위한 자료로 요구되고 있지 않아서 문서화된 작업을 하지 않고 있다고 하였다. 교

수-학습 과정에서 주로 사용하는 매체는 컴퓨터로 전산프로그램을 다루기 때문이며, 그 외에 실무에서 활용하는 자료, 예를 들면 연말정산 책자, 소득세 신고 책자 등이며, 세무나 회계와 관련된 제도, 법규의 변화가 있을 때는 그때그때 신문 스크랩 등을 하여 훈련생들에게 알려 주고 이후 교재 개정에 들어간다고 하였다.

평가는 한 달에 1회 정도 하고, 미리 해당 주제에 대한 평가문항 풀(pool)을 가지고 있어 이를 사용한다. 이때 평가문항 풀은 상·중·하 난이도를 달리하여 반의 수준에 따라 교사가 평가문항을 선별하여 실시한다. 이러한 평가 점수는 이후 취업처를 소개할 때 참고자료로 활용되며, 평가 결과에 대한 교사의 피드백이 개별적으로 이루어진다.

훈련생들은 교육과정의 선택에 있어서 앞서 제시한 여러 교수-학습 요소를 고려하였다. 설문결과, 훈련생들이 가장 중요하게 고려하는 요소는 교육목표(5.0 만점에 4.35)였으며, 그 다음으로 교육내용(4.32), 취업률(4.29), 교육수준(4.16) 순이었다. 결국 무엇을 목표로 어떤 내용을 가르치느냐의 문제인데, 이것은 철저한 분석 과정을 통해 취업에 유리한 내용을 구성하는 것이 훈련생들을 만족시킬 수 있는 강좌를 설계하는 핵심이 된다는 것을 말해 준다. 인터뷰 등을 통해 나타난 훈련내용과 목표의 설정은 교육과정 개발을 위해 가장 핵심적인 활동이었으나, 이러한 부분에 대한 새로운 노력이 투입되기보다는 이미 정해진 틀을 따르고 유지하는 경향이 지배적인 것으로 분석되었다. 훈련생들이 이와 같은 여러 요소를 고려하기 위해서는 사전에 분석, 설계, 개발된 내용이 상세하게 전달되어야 하지만, 대략적인 정보제공을 받았다는 응답이 높은 비율로 나타났고, 상세하고 구체적인 정보 제공은 상대적으로 미흡한 것으로 나타났다. 특히 교육방법, 훈련교사, 훈련생 수, 학사관리, 교재종류, 교육장소에 대해서는 정보를 제공받지 못

했다는 응답이 30% 이상을 나타냈다. t검정 결과에서도 수강료를 제외한 모든 요소에서 중요하게 고려하는 정도에 비해 정보제공 수준이 낮게 나타나 유의한 차이를 보였다.

2) 수업 중

수업이 진행되는 중에 가장 중요한 것은 훈련생들 간에 결속과 유대를 높여서 함께 공부하는 공동체를 만들어 주는 것이라고 하였다. 수업의 방법과 기술도 중요하지만, 무엇보다 오랜 기간 훈련을 해야 하기 때문에 중도포기 없이 좋은 수업 분위기를 유지하기 위해서는 훈련생 임원들을 선출하고 그들을 중심으로 학교생활을 서로 이끌어 줄 수 있도록 하고, 체육대회 등 친해질 수 있는 기회를 제공해 주는 것이 필요하다고 보았다.

“그 전에 6개월 기간일 때는 계획서, 계획표 짜는 데 1년에 체육활동을 두 번을 했어요. 그래서 한 번은 같이 등산을 간다든지 하고 한 번은 체육활동을 하고 아니면 한 번은 영화를 같이 본다든지 그런 식으로요. 들어온지 얼마 안 돼서 그런 단체활동을 한 번 하고 나면 네 반 내 반 그런 소속감도 생기고 그 다음에 우리 여기라는 서로가 그런 게 생기면서... 첫 번째 달에 체육을 한 그 반하고 3개월째 가서 체육을 한 반하고 했을 때, 학습효과가 첫 번째 한 그 반들이 훨씬 좋아요, 단합도 잘되고. 그러니까 먼저 만나서 이런 자리를 한 번 했었다라는 그 자체가 그 학급의 분위기를 훨씬 더 부드럽게 하고, 훈련생 상호 간에 또는 교사와 훈련생 간에 가까워지고 친밀해지게 함으로써 서로 고충에 대한 것을 쉽게 얘기할 수 있어요.” (기관관계자)

또한 교사들도 훈련생들의 면면을 이해하고, ‘열린교무실’을 지향해서 언제든지 훈련생들이 교무실에 찾아와 고민을 상담하고 도움을 요청할 수 있는 분위기를 형성하였다고 하였다.

“이름하여 열린교무실이라고 해서 선생님들 앉아 있고, 단지 계단이 조금 있어요. 그래서 면담을 하기 위해서 따로 교무실 노크해서 들어가는 게 아니고 생활 자체가 항상 학생들하고 부딪치면서 살 수 있게끔 해놓았어요. 저도 제 방을 없애고 내려와서 선생님들하고 같이 열린 공간에 같이 있으니까 학생들하고 스스럼이 없어요.” (기관관계자)

이와 같이 훈련생과 훈련교사, 훈련생 간에 관계가 친밀해지게 되고 서로를 잘 알게 되면, 훈련교사는 훈련생에 대한 이해를 바탕으로 학습지도와 안내를 세밀하게 할 수 있고, 훈련생 간에도 자연스럽게 스터디그룹이 형성되고, 자발적인 학습 분위기가 형성된다고 하였다. 결국 효과적인 수업을 위한 필수적인 요소가 상호 간에 관계를 잘 형성하는 것이며, 훈련생들의 특성을 파악하여 훈련생집단의 구심점이 될 수 있는 리더를 만들어 주는 것이 중요하다고 보았다. 다만, 이러한 관계형성과 훈련생 공동체, 소속감 형성 등의 전략은 기존 물량제의 장기 과정에서는 매우 효과적으로 적용되었으나, 최근의 단기 과정에서는 훈련생 간의 친밀도나 훈련교사의 훈련생 이해도가 현저히 떨어져 친밀한 관계 형성을 통한 수업 분위기 조성은 어려운 것으로 나타났다. 따라서 훈련기관 차원에서도 훈련생과의 관계 설정에 초점을 맞추는 접근보다는 최대한 실무적인 내용을 효과적으로 가르치는 측면으로 관심을 전환시키는 것이 직업능력개발계좌제에 보다 적합할 것으로 판단된다.

또한 수업 방법적 측면에 현재는 충분히 이루어지지 못하고 있으나, 이론적 토대를 갖춘 후 실무에서 경험할 수 있는 다양한 실습, 프로젝트를 경험하는 것이 효과적이라고 인식하였다.

훈련생들은 좋은 수업이 이루어지기 위해 요소로 교육내용(5.0 만점

에 4.76)과 방법(4.72)을 가장 중요하게 인식하였다. 이 두 가지 요소에 대한 만족도는 교육내용 4.41, 교육방법 4.45로 만족하는 편이었으나, t검정 결과에서는 유의한 차이가 있는 것으로 나타났다. 이러한 결과는 교육내용과 방법이 매우 중요하게 인식되는 만큼 훈련생들이 보다 만족할 수 있는 방안을 강구할 필요가 있다는 것을 나타낸다. 교육내용은 최신성과 취업관련성을 중요하게 인식하였고, 교육방법에서는 이론과 실습 시간을 적절히 안배하되 많은 훈련생들이 실무 중심의 내용과 방법으로 수업이 진행되기를 원하였다. 즉, 설문조사 결과 강좌 수강의 애로사항으로 수업내용의 수준이 자신과 맞지 않는다는 응답이 많이 나왔고(72.4%), 충분한 실습 및 기능연마 시간이 부족하다는 응답도 75.9%에 달했다. 이러한 결과는 수업의 내용과 방법에 있어 훈련생의 수준에 맞도록 조정을 하거나 훈련생들이 자신에게 맞는 과정을 선택할 수 있는 안내가 이루어져야 한다는 것을 시사한다. 또한 훈련기간이 짧아 실습을 충분히 하지 못하고 있다는 학교장의 의견과 같이, 훈련생들 역시 실무적인 내용으로 실습이 이루어지지 못하는 점을 어려운 점으로 인식하였고 이에 대한 방법적 개선이 필요해 보인다.

설문에 응답된 수강 시 애로사항을 보면, 먼저 시간이 부족하고 내용이 어렵다는 의견이 많이 제시되었다.

“짧은 시간에 배우는 것 같아 좀 다급한 면이 있습니다. 좀 더 수강기간이 길었으면 합니다.” (훈련생)

“난이도에 비해 수업기간이 짧은 것 같습니다.” (훈련생)

202 직업훈련 경쟁력 강화를 위한 교수-학습 탐색 연구

“전문적인 지식이 부족해 조금 힘듭니다.” (훈련생)

“처음 시작하는 수업인데 기초를 무시한 채 수업을 진행하여 수업을 따라가기가 너무 힘듭니다.” (훈련생)

“교육수준이 약간 높기 때문에 교육기간을 좀 더 늘려 줬으면 좋겠습니다.” (훈련생)

또한 시설에 대한 부분도 애로사항으로 제시되었다. 훈련생들이 오랜 시간 머물고 학습을 하는 공간인 만큼 이러한 부분에 대한 개선도 필요할 것으로 보인다.

“이 강좌를 수강하면서 수업이나 교사의 능력은 충분히 만족스럽고 능력 있다고 생각합니다만, 교육기관의 생활환경이 좀 더 학생 위주로 쾌적하고 휴식도 가능하게 리모델링 되었으면 하는 바람이 조금 있습니다.” (훈련생)

아울러 훈련생들이 생각하는 취업을 위한 바람직한 수업에 대한 의견으로는 실무 중심의 내용으로 구성되어야 한다는 의견이 지배적이었다.

“현장에서 적응하기 위한 실무 중심의 교육이 이루어져야한다고 생각합니다. 따라서 그동안의 교육이 이루어져서 취업이 되었던 전통 있는 교육기관을 선호하고 있습니다.” (훈련생)

“교재로 문제를 푸는 데만 그치지 않고 직접 영수증, 세금계산서 등을 보고 분개를 해 보았으면 합니다.” (훈련생)

“자격증위주로 수업하는 것도 좋지만 실무 쪽으로도 많이 수업하면 좋을 것입니다.” (훈련생)

“수료 후 바로 취업과 연결되어 현장에 나가 업무능력을 평가하고 맞춤형 지도와 맞춤형 취업이 필요합니다. 자격증취득이 아닌 취업에 필요한 현장실무 위주 교육을 받고 취업과 직결되었으면 합니다.” (훈련생)

또한 개별적인 피드백이나 개인차를 고려한 수업이 이루어지면 좋겠다는 의견도 제시되었다.

“잘하는 사람과 못하는 사람의 격차가 있어서 이해하기 쉬운 수업을 하면 좋겠습니다.” (훈련생)

“개인별 맞춤형 수업을 원합니다.” (훈련생)

“개인에 맞게 성실하게 대답해 주고, 연습시간을 좀 더 더 제공해 주었으면 합니다.” (훈련생)

3) 수업 후

훈련과정이 종료된 후에는 훈련생들을 대상으로 하는 만족도 평가가 실시된다. 그러나 6개월 이상의 장기교육과정이 끝나고 난 뒤 만족도 평가를 하면, 대부분 긍정적인 점수가 나타나는 것으로 분석하였다. 그 외에 성과관리 측면에서 취업률을 관리하는데, 취업은 본인의 취업의지가 가장 중요한 요소로 작용하며 훈련과정에 대한 학업성취도보다 더 영향력이 있다고 판단하였다. 따라서 훈련기관에서도 취업에 대한 욕구를 계속 높여 줄 수 있도록 훈련교사가 관리하고 학습에 있어서는 실무적인 내용을 많이 경험할 수 있도록 하는 것이 취업에 이르는 성공 요인이 된다고 할 수 있다.

“아무리 잘하고 똑똑해도 취업할 의사가 없는 사람은 취업이 안 돼요. 취업할 의사가 있는 사람은 급여나 근무환경이 조금 열악해도 내가 가야 되겠다라는 의지

가 있어서 가는데, 그런 게 없는 사람은 급여도 얼토당토하지 않게 높게 올려놓고 출근시간 40분밖에 안 걸리는데 너무 멀다는 식으로... 어떤 트집을 잡아서 안 하려고 하는 사람들은 안 되기 때문에 선발하는 데 있어서 그게 중요해요. 취업을 하고자 하는 의도가 어느 정도 있느냐에 의해서 취업률이 많이 좌우되지 학습의 성취도에 따라서는 많이 차이 안 난다고 생각해요...(중략)... 실제 나가서 실무에서 쓸 수 있는 것을 많이 전달해 주라고 하고 수업시간에 취업을 해야 되는 이유, 취업을 하려고 하는 마음을 갖도록 자꾸 유도를 하죠.” (기관관계자)

6개월 이상의 훈련과정을 진행할 때는 5개월 이후부터는 취업에 대한 준비를 하게 하였고, 항상 면접을 볼 수 있는 자세와 태도를 가지도록 하였다. 현재는 취업률에 대한 관리가 쉽지 않고, 취업에 대한 적극성도 저하되어 있어 취업을 위한 실업자훈련이라는 의미가 퇴색되고 있는 것으로 인식하였다.

“6개월 수료 후에는 나가잖아요. 그러면 안 보이니까 취업을 시키려면 어디 취업처 나왔는데 면접 볼 생각 있는지 전화를 하거나 불러서 얘기해야 되잖아요. 저희들 같은 경우에는 종합실습하면서 취업처가 있으면 바로 거기에서 면접 보내고, 그래서 항상 마지막 6개월 차에는 언제든지 면접 볼 수 있는 최소한의 준비는 해 갖고 오라고 했어요. 아무리 여름이라도 슬리퍼 짝짝 끌고 오지 말라고 하고 때로는 면접 보러 갈 때 다시 집에 가서 갈아입고 오게끔 해요. 취업을 하고자 하는 욕구에 따라 취업률이 차이가 나지요.” (기관관계자)

또한 시험에 대한 부담을 크게 갖고, 시험 결과 때문에 중도 포기하는 훈련생이 있어 중도탈락률에 대한 관리를 위해 과정 중에 실시되는 시험에 대한 스트레스가 줄어들 수 있도록 평가의 난이도를 조정해주는 방법을 사용하기도 하였다.

취업률과 중도탈락률 등은 중요한 성과지표이기 때문에 항상 모니터링하고 그 결과에 따른 대응방안을 같이 논의하여 반영한다.

3. 시사점

사무관리분야의 훈련기관에 대한 교수-학습 사례분석 결과 다음과 같은 시사점을 제시할 수 있다.

첫째, 최근 실업자훈련에 대한 물량제 방식에서 직업능력개발계좌 제로의 정책 변화에 따라 훈련 전반에 많은 변화가 이루어졌으며, 실제로 교수-학습에 영향을 미치는 요소들의 변화 양상을 살펴보면 다음과 같다. 우선 훈련생 측면에서 중장년층 비중이 높아지고 훈련생의 선발과정이 없어 훈련생 간 수준 차이가 심해졌다. 훈련과정 기간은 기존의 6개월~1년 과정이 1~2개월 과정 내지 3개월 과정으로 짧아졌다. 훈련과정의 경우 훈련의 난이도가 낮아졌으나 훈련내용이 자신의 수준에 맞지 않고 어렵다는 의견이 많아지는 등, 직업능력개발계좌제의 특성인 자신에게 맞는 강좌선택의 취지가 효과적으로 실현되지 못하는 경우가 발생하고 있었다. 훈련교사의 역할에서 취업 지도면이 약화되었으며, 이들의 고용형태가 불안해지고 있다. 훈련생 모집율의 경우, 모집인원을 채우기에 급급한 실정이며, 자격증 취득률, 취업률 모두 낮아졌고, 실제로 단기간에 끝나는 교육과정으로 자격증과 취업률 관리가 어렵다. 훈련방법도 기존에는 실무능력 향상을 위해 실습과 실제적 과제 수행 프로젝트가 주로 이루어진 반면, 지금은 강의 비중이 높아졌다.

둘째, 일반적으로 사무관리는 특수정보다는 일반성이 부각되는 분야이지만, 사무관리 내에서도 본 사례의 훈련기관에서 제시한 ‘세무회계’와 같이 일반적 수준의 기술/지식이 아닌 특정 업무와 직결되어 실무능력을 배양하는 교육이 가능하다는 것을 알 수 있다. 2개의 훈련기

관에서 대표과정으로 제시한 세무회계분야는 취업에 대한 확고한 의지와 훈련에의 적극적인 참여만 있다면 기업의 수요가 많아 취업의 가능성도 높았다. 따라서 사무관리분야에서도 최근 사무환경의 전산화와 더불어 부각될 수 있는 기업의 요구를 발굴하여 단순한 취미, 교양과 구분되는 교육과정의 활성화가 필요하다.

셋째, 현장성 높은 효과적인 교육과정의 개발을 위해서 기업의 요구를 체계적으로 분석해 내는 것이 가장 중요하다. 그러나 기업의 요구를 파악하기 위해서는 일회적인 설문조사의 방식으로는 실효성이 떨어지며, 기업-훈련기관 간에 관계를 긴밀하게 형성하고 이들로부터 다양한 정보와 요구를 파악할 수 있는 체계를 마련해 놓는 것이 바람직하다. 체계를 마련한다는 것은 조사 및 분석의 주기를 정례화하고 확인하고자 하는 정보의 유형에 따라 적합한 방법(간담회, 면담, 설문 등)을 사전에 계획해 놓음으로써 일관된 요구조사가 이루어지게 하는 것을 의미한다.

넷째, 효과적인 교수-학습의 특징으로 철저히 실무 중심의 내용을 다루면서 이를 실제적으로 수행해 보는 프로젝트 실습이 부각되었다. 이론적인 내용을 기반으로 하되 궁극적으로는 취업 후 현장에서 경험하게 될 업무를 수행할 수 있어야 하며, 교육은 이러한 능력을 키워 줄 수 있는 내용과 방식으로 진행되어야 한다. 따라서 수업에 사용되는 매체나 자료 역시 현장의 것과 최대한 유사해야 하며, 프로젝트 및 과제가 진행되는 환경과 조건도 현장의 모습을 가장 유사하게 재현한 것이어야 할 것이다. 그럼에도 불구하고 현재의 단축된 과정에서는 이러한 실습이 충분히 이루어지기 어려운 실정인 것으로 나타났다.

다섯째, 취업을 궁극의 목적으로 한 훈련에서 강조되는 것 중 하나

가 단순히 교육내용을 효과적으로 전달하는 수업의 차원을 넘어서 훈련생에 대한 다양한 차원의 지도와 지원이 있어야 한다는 것이다. 수업이 잘 이루어지기 위해서는 훈련교사와 훈련생과의 친밀한 관계 형성이 중요하며, 훈련생 간의 유대도 강화되어야 한다. 따라서 공식적인 수업 이외에 비공식적인 다양한 활동과 상담 등이 이루어질 필요가 있다. 그러나 직업능력개발계좌제 이후 장기 훈련이 없어졌기 때문에 과거와 같이 오랜 기간 끈끈한 유대관계를 형성하는 부분은 미약해지고 있다.

제3절 정보통신분야

1. F기관

가. 투입 요소별 분석

1) 환경 요소

(가) 산업 환경 특성

F기관의 대표 과정인 CAD & 3D모델링 분야는 비교적 지속적으로 인력 수요가 있는 것으로 분석되었다. 최근 3년간 산학협약을 맺은 기업의 요구에 따라 80% 이상의 취업률을 나타냈다. 그러나 직업능력개발계좌제 시행이후 기업의 요구에 부응하는 전문 인력에 대한 공급에 어려움을 겪고 있다. 즉, 이 분야의 인력 채용 조건으로 CAD 및 3D MAX 등의 툴을 원활하게 조작하고 관련 자격증 및 포트폴리오를 제

시해야 하는데, 이러한 요구조건을 충족시키기기 위해서는 장기간의 집중적인 훈련이 필요하기 때문이다. 그럼에도 불구하고 제도의 변화와 함께 훈련생들이 1~2개월의 단기 과정만을 듣고 이후 단계로 진급하여 훈련을 지속하는 비율이 낮아지고 있다.

이 분야는 80% 이상의 기업이 10인 미만의 영세한 사업장 단위로 운영되고 있으며 평균 월 100~180만 원 정도의 급여를 받고 있다. 따라서 비교적 높은 근무 강도에도 일할 수 있는 20대 젊은층 위주로 채용을 원하고 있으며, 대다수 사업장의 근무자가 20대 여성인 것으로 나타났다.

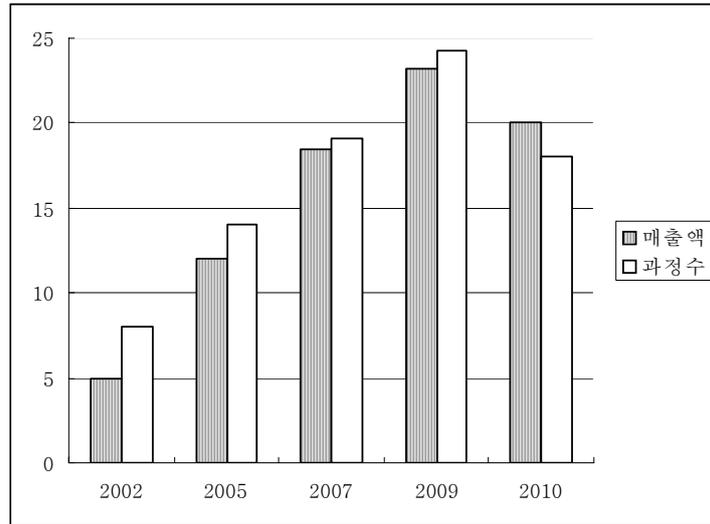
(나) 훈련기관 특성

F기관은 1998년 설립된 이래 정부주도형 직업훈련분야의 사업을 지속해 왔으며, 주요 교육훈련분야로는 실업자 재취업훈련 및 우선선정 직종훈련, 재직자 직무능력향상훈련, 직업능력개발계좌제를 통한 훈련 등이다. 1990년대 후반 정보통신분야가 부각되면서 다양한 산업에서 컴퓨터 시스템을 활용하기 시작하였고, 이때부터 F기관도 정보통신분야를 핵심 훈련 분야로 하고 정보통신분야의 엔지니어 양성이라는 거시적 훈련목표를 두고 있다. 이후 정보통신분야의 다양한 신기술 교육 훈련을 개발하고, 관련 기업, 협회와의 산학협력시스템인 KW VISION 9090을 가동하였으며, 한국산업인력관리공단, 한국생산성본부, 정보통신자격관리협회 등과 협약을 통해 전문교육훈련 기관으로의 역할을 수행하고 있다. F기관은 학교의 미션에 제시된 ‘산업 현장에서 실질적으로 필요로 하는 최선의 교육훈련을 통해’라는 목표가 실현되게 하기 위해 다양한 시스템과 제도, 전략을 도입하여 운영하고 있다. 예를

들어 KIAC 산학협동 시스템, 산업 현장과의 산학협력 및 MOU 체결 등 밀접한 교류시스템으로 산업 현장의 최신 기술수요를 적재적소에 전달할 수 있도록 하였다. 또, 기업 및 훈련생이 모두 만족하는 현장성 있는 교육훈련을 위해서 실무자간담회, 졸업생간담회, 직업훈련리콜제, 프로젝트 졸업작품 발표회 기업임원 참관, 기업담당자 참관 교수협의회 등을 시행하고 있다.

그러나 최근에는 직업능력개발계좌제가 본격적으로 시행되는 등 정책환경이 변화됨에 따라 F기관이 고수하던 경영방식과 전략에 변화를 추구해야 한다는 판단을 하고 있다. 기존의 직업전문학교가 직업능력개발계좌제에서 경쟁력을 확보하기 위해서는 수요자가 많이 찾을 수 있는 교육훈련분야를 발굴해야 한다고 보았다. 따라서 하나의 전문 분야를 가지고 가기 보다는 소위 ‘잘 팔리는’ 과정을 발 빠르게 찾아내어 개설하는 것이 필요하다고 인식하였다. 또한 여러 부처의 교육훈련 정책에 부응하는 사업을 시행할 필요가 있으며, 고용지원센터 등 신사업 분야에 진출함으로써 수익모델을 다변화하는 것이 필요할 것으로 보았다. 또한 마케팅 및 홍보 능력과 기능을 강화하여 수요자의 선택을 받기 위한 방안을 강구하고 있었다. F기관의 연도별 매출액 및 과정수, 주요 실적을 살펴보면 다음 [그림 4-1], <표 4-4>와 같다.

[그림 4-1] F기관 연도별 매출액 및 과정수



<표 4-4> F기관 주요 실적

연도	수료율	중도탈락률	취업률	자격증취득률
2007	82%(525/640)	8%(51/640)	79%(470/525+70)	87.6%(460/525)
2008	83.6%(404/483)	4.1%(20/483)	81.4%(377/404+59)	98%(396/404)
2009	84.5%(555/657)	3.5%(23/657)	85%(539/555+79)	96%(533/555)
2010	74.1%(223/301)	5.3%(16/301)	72.6%(207/223+62) 관리 중	96%(225/262)

(다) 정부정책 특성

2010년도까지 물량제 방식의 실업자 집체훈련을 실시하여 안정적인 기관 운영이 가능하였으나, 2011년 직업능력개발계좌제의 본격적인 시행 이후에는 전년대비 매출액이 급격히 감소하였다. 이러한 결과는 직업능력개발계좌제 시행에 따라 훈련기관 수가 3배 이상 늘고 자기

부담금이 생기면서 경제적 부담을 느끼는 계층을 중심으로 훈련에 대한 접근이 어려워져 훈련생이 감소한 결과라고 할 수 있다. 훈련의 공급은 많아지고 수요는 오히려 줄게 되었다는 것이다. 따라서 훈련기관 간 경쟁이 치열해지고 훈련과정에 모집인원을 채우기가 쉽지 않아 취업에 적합한 훈련생에 대한 선발 절차가 적용되기 어렵게 되었다. 실제로 직업능력개발계좌제 시행 이후 취업에 뚜렷한 목표를 둔 훈련생은 급격히 줄었으며, 실업급여 등을 위해 구직활동으로 인정될 수 있는 직업훈련을 악용하는 사례도 있는 것으로 파악하였다. 또한 수요자의 선택에 의해서 과정이 운영되다 보니, 교양으로 학습할 수 있는 쉬운 분야, 서비스분야 등에 과정 개설이 집중되게 되었다. 직업능력개발계좌제가 기존의 취약계층(노인, 주부 등 훈련소외계층)이 훈련에 참여할 수 있는 기회를 준다는 측면에서 순기능적인 부분이 있으나, 실업자훈련의 실질적 수요자인 기업의 입장에서 본다면 기업에 취업할 만한 역량을 갖춘 훈련인원이 줄었고, 이에 따라 취업률도 감소한 것으로 나타났다.

“지금 계좌제 방식 같은 경우에는 완전 모듈방식으로 쪼개 놓았어요. 쪼개 놓다 보니까 선호하는 것만 배우는 거예요. 예를 들어 시스템엔지니어가 되기 위해서 네 개 파트로 크게 교육을 받아야 되는데, 그중에 한 개만 받고 안 배우는 거예요, 우리와 산학협약을 맺은 업체에서는 이 한 개만 배운 사람을 원하지는 않는다는 얘기죠. 그러다 보니까 취업연계도 안 되고... 과정개발이 어떻게 되는 거냐하면 잘되는 교육기관에서 설계했던 그 모듈을 그대로 갖고 오는 거예요. 거기에서 인기 있는 직종, 모집 잘되는 거. 너무나 아이러니하고 애석하게도 계좌제가 시행된 이후에 아마 80% 이상의 기관이 선발과정이 없어요...중략)... 산업 현장에서 실질적으로 필요로 하는 자원을 데려다가 제대로 가르치는 것이 중요한데, 지금 계좌제가 철저하게 무시하고 있는 부분이 뭐냐면, 수요자예요. 수요자가 교육훈련생만 수요자냐, 제가 봤을 때는 그렇지 않습니다. 기업도 수요자입니다. 결국은

212 직업훈련 경쟁력 강화를 위한 교수-학습 탐색 연구

기업에서 이 자원들을 받아들여야 되는데, 철저하게 기업을 무시하고 있다는 얘
기죠. 필요한 교육훈련 모두 다 이수해서 제대로 된 연계가 될 수 있도록 해야 되
는데, 실질적으로 예전 집체훈련 하에서의 평균취업률이 60%~80%였다면 지금
현재 계좌제 취업률은 20%선에 머물고 있습니다.” (기관관계자)

2) 기본 요소

(가) 훈련과정 특성

CAD 및 3D모델링 과정은 산업디자인 및 3차원 모델링분야의 수요
에 부응하기 위해서 개발된 과정으로 F기관 인근에 관련 업체들이 다
수 위치하고 있으며, 전시공사협회 등과의 협약을 통하여 취업지원을
효과적으로 시행하고 있다.

이 과정은 CAD 및 모델링분야, 기계, 건축, 인테리어, 제품디자인
분야 등에 엔지니어 또는 디자이너로 근무할 수 있는 인력을 양성하
는 것을 목표로 하고 있다. 훈련과정의 주요 내용은 제품모델링, 편집
디자인, 포장디자인, 인테리어디자인, 기계, 건축, 토목 등에 디자인
업무기술 등으로 구성되며, 이러한 내용들은 산학협약 업체와 교수진
의 협의회를 통해 수요에 입각하여 구성되었다.

(나) 학습자 특성

본 과정을 수강하기 위한 특별한 조건은 없으나, 관련 전공자라면
훈련과정을 학습하기에 보다 유리한 조건이라고 할 수 있다. 물량제
방식으로 훈련을 운영할 때는 이 분야로 취업할 의지가 확고한 사람
을 선발하여 수강하도록 하였다. 따라서 구성원의 80% 이상이 20~30
대의 젊은층으로 구성되었다. 그러나 직업능력개발계좌제하에서는 훈
련생 모집 자체가 어려워 선발과정이 없이 누구나 수강할 수 있는 상

황이 되었다. 따라서 현재의 훈련생들은 30~50대 이상의 연령층이 70% 이상을 이루고, 수강 목적도 취업이 아닌 교양이나 실업수당 등의 이유인 경우가 많아 수업에 임하는 태도가 과거에 비해 비적극적인 경향을 가진다. 훈련생 설문조사에서도 직접적으로 취업을 목적으로 한다는 응답은 33%에 불과하였고, 나머지는 나중에 취업을 위한 경력이나 스펙을 쌓기 위해서 혹은 취미나 교양으로 듣는다는 의견이 약 70%에 달하였다. 이는 ‘훈련을 통한 취업’이라는 본래의 목적이 효과적으로 달성되지 못하고 있음을 나타내며, 이러한 문제를 해결하기 위하여 고용지원센터에서의 취업상담이 보다 실질적으로 진행되고 단순히 교양을 목적으로 하는 훈련에 대한 개인의 비용 부담에 대해서도 재고할 필요가 있다는 의견을 제시하였다.

“또 오시는 분들에 대한 선발 자체가 없어요. 그냥 무조건 수업에 들어가는 거예요. 오는 분들 보니까, 그전에는 20대, 30대가 주류였다면 지금은 40~50대가 주류예요. 그런데 이분들에게 ‘실업자 재취업입니다. 취업목적으로 하셔야 됩니다’ 그러면 고용노동부에서 계좌카드를 발급 받을 때는 다 재취업이라고 얘기하고, 나중에는 ‘나는 취업할 생각 없어요’ 이런 분들이 많아요. 그리고 OA 쪽이 인기가 있는 이유는 제가 봤을 때는 뻥합니다. 40대 이상만 돼도 재취업하기가 너무 힘들어요. 이력서를 보내면 면접의 기회조차 없습니다. 그런데 이분들이 실업급여를 받아야 되잖아요. 실업급여를 받는 조건이 뭐냐 하면 반드시 구직활동을 해서 면접을 보라는 것이죠. 그런데 면접의 기회조차도 없는 걸요. 그런데 구직활동으로 인정될 수 있는 것 중에 하나가 직업훈련이니까 실업급여 받는 동안에 직업훈련 기관에 와서 배우는 거예요. 그래서 실업급여를 다 받으면 직업훈련도 동시에 끝나는 거예요. 취업목적이 아닌 거죠. 훈련기간이 길고 훈련비가 적은 것을 검색해서... 그런 분들만 몰리는 거예요.” (기관관계자)

(다) 교수자 특성

훈련교사들은 자신의 역량을 개발하고 수업의 질을 높이기 위하여 최신기술동향 발표회, 연구수업, CoP 활동 등을 하고 있다. 연구수업은 반기별로 교사들끼리 모여 서로의 수업을 보고 의견을 제시하여 수업의 발전을 도모하는 것이다. 또한, 교사가 담당하는 학과의 주요 트렌드를 지속적으로 파악하기 위한 최신기술동향 발표회도 이루어지고 있다. CoP는 교사들끼리 팀 단위로 해서 함께 문제를 해결하고 새로운 주제에 대해서 탐구하는 학습동아리로 운영된다. 이러한 활동은 일을 하면서 자기개발이 이루어질 수 있기 때문에 교사들로부터 높은 만족도를 나타내고 있다. 대표과정인 CAD 및 3D모델링 과정의 교사는 실무 및 교육 경력의 가진 사람으로 직업훈련교사의 자격 요건을 갖추고 있으며 시간제와 정규직이 혼재되어 있다. 또한 실업자훈련의 교사들은 진정한 프로의식을 가지고, 훈련생들의 멘토가 되어 주어야 하며 매우 세심하고 밀착된 지도를 해야 한다고 하였다.

“학업성취도가 떨어지는 경우에 환경적인 부분, 심지어는 진짜 돈이 없어서 만날 라면도 못 먹는 애들도 있고요, 교통비 없어서 자전거 타고 다니는 애들도 있고, 또 여자친구, 남자친구 사귀다가 헤어지면 열 받아서 안 나오는 애들도 있고, 별 사람 다 있어요. 그런데 그런 것까지 다 챙겨 줘야 되거든요. 집 방문해서 다독여 주고 때로는 친구처럼 술도 같이 한 잔 해야 되고, 별사람 다 있는데 그것을 다 커버해 주는 거죠. 그러니까 직업훈련교사가 진짜 교육자예요, 제가 봤을 때는. 정말 힘든 부분들을 커버하거든요. 수업 외적으로도 완전히 멘토의 역할을 하는 거예요.” (기관관계자)

3) 실행 요소

(가) 교수-학습방법 특성

실제적인 수행 능력을 습득하여 기업에서 원하는 인력을 양성하기 위해서는 보충학습, 스터디그룹, 팀프로젝트까지 이루어져 학습에 뚜렷한 의지와 목표가 있는 훈련생만이 남아 있을 수 있도록 하는 것이 효과적이라고 판단하였다.

“프로젝트 위주이고 팀 단위로 뭔가 설계하는 거고, 그게 바람직한 방법이거든요. 무조건 교사가 프레젠테이션 꺼내 놓고 설명하고 다 알았지? 오늘 끝. 이거 수업 하나도 안 돼요. 성인수업에서 그렇게 하면 속으로는 엄청 불만이 쌓이고, 나중에는 바로 탈락하는데, 탈락할 때 왜 그만두려고 하나고 물으면 대부분 다 엄마가 아파서요라고 하는데 사실은 수업이 마음에 안 들어서예요. 수업에 대한 불만을 직접적으로 얘기하는 성인은 거의 없어요, 자기를 가르치는 선생님한테.” (기관관계자)

또한 과정 초기에는 스터디그룹 조직, MT, 체육대회, 박람회/세미나, 실무자 방문을 통해 유대감을 강화하고 학습에 대한 의욕을 고취시키는 방식을 적극적으로 활용하였다. 과정 후반에는 졸업 작품/프로젝트 시연, 이력서 작성, 태도/인성교육, 전문가 집단교육을 통해 실제적인 수행능력 향상과 취업 지원을 할 수 있는 방법을 사용하였다.

교수-학습방법으로 가장 강조하는 것은 산업체가 원하는 수준의 실무능력을 갖추는 것과, 사회생활에서 필요한 태도적인 측면을 함양하도록 하는 것이다. 따라서 실습과 프로젝트 시연을 강화하고 등교시간 엄수, 청소 등의 기본적인 태도, 인성 교육을 함께해야 한다고 하였다.

(나) 교수-학습매체 특성

활용되는 교수-학습매체는 컴퓨터와 관련 소프트웨어로 컴퓨터 실습실에서 수업이 진행된다. 수업 전에 어떠한 매체를 활용할지에 대해서 수업지도안과 별도로 ‘매체 지도안’을 작성하여 매체 활용이 구체적인 계획에 따라 진행되도록 하고 있다. 이러한 매체 지도안을 개발하는 것은 교사들에게 업무 부담으로 작용하고 있지만, 미리 매체의 활용까지도 계획을 함으로써 다양한 매체 활용을 유도하고 효과적인 수업을 지원할 수 있는 매체를 선택하게 된다는 점에서 긍정적인 효과를 기대할 수 있다. 강의 진행을 위한 자료로 파워포인트로 개발된 프레젠테이션을 활용하고, 이미지, 동영상 자료, 교사의 홈페이지를 통하여 보다 생동감 있고 실제적인 수업이 되도록 하였다.

나. 교수-학습 단계별 분석

1) 수업 전

실업자훈련의 기초는 철저히 산업체의 요구에 입각하여 과정이 개발되어야 한다는 입장에 적극 동의하였다. 따라서 산업 현장과의 교류와 이를 통한 요구 수렴에 적극적이었다. 이러한 기업체의 요구를 파악하기 위해서는 기업체가 학교와 처음 교류를 맺을 때부터 관계를 형성해 놓는 작업이 진행되어야 한다. 따라서 취업 의뢰가 온 회사의 CEO 또는 인사담당자를 실무자 간담회에 참석하도록 하고, 훈련생들에게 도움이 될 만한 현장기술, 최신동향에 대한 특강 의뢰 등을 하도록 한다. 구체적인 기업 대상 요구조사 방법으로는 훈련분야의 업체 담당자에게 이메일, 팩스 등을 이용하여 설문조사가 활용되었다. 특히

F기관은 지금까지 정보통신 및 네트워크 운영관리 분야의 교육훈련과 취업연계에 오랜 역사를 가지고 있기 때문에 주요 업체의 목록을 확보하고 있고, 이들을 중심으로 조사가 이루어진다. 또한 정보지에서 검색된 구인업체의 담당자와 연결하여 설문조사를 하기도 하며, 산학협약을 한 업체는 인사담당자나 업무담당자가 참석한 교수협의회를 통해 요구를 파악한다. 이러한 회의에서는 새로 진행하고자 하는 훈련 과정을 소개하고, 이 분야의 최신동향, 포함되어야 할 교육내용, 부족하다고 생각되는 부분 등을 질문한다.

“저희 같은 경우에는 주로 정보통신시스템, 네트워크 운영관리 이런 쪽을 많이 했었거든요. 그런데 제가 12년간 이런 훈련을 하다 보니까, 이런 쪽에 취업연계를 했던 산학협약업체들이 상당히 많이 리스트업이 돼 있어요. 그래서 그 업체들을 대상으로 해서 저희가 담당자한테 메일이나 팩스로 설문을 보내서 받을 수 있고, 또 취업사이트를 검색하다 보면, 그런 업종의 구인업체들이 많이 나와요. 그런 구인업체에다 담당자와 연락해서 간단하게 설문조사하는 부분도 있고... 그냥 그렇게 설문조사만 하고 끝나는 게 아니라 저희와 산학협약이 되어 있는, 친밀하게 계속 유지하고 있는 인사담당자나 관련 업무담당자를 부르죠. 이번에 우리가 새로 교육훈련과정을 진행하는데, 이 교육훈련과정에 있어서 최신동향이 어떻게 되며, 우리 훈련생들이 현장에서 어떤 것들이 부족하고 어떤 교육이 더 필요한지 여쭙보면, 기술교육 이외에 서비스마인드도 교육하고 인성도 교육했으면 좋겠고, 기술 분야 중에서는 최신 트렌드가 유비쿼터스 분야니까 이 교육을 조금 더 시켰으면 좋겠다라는 식으로 대답을 하죠. 그 요구조사에 입각해서 과정설계를 하는 것이 실업자 재취업훈련의 바른 방향성이라고 판단하고 있어요.” (기관관계자)

또한, 개발할 과정과 유사한 타 훈련기관의 과정들에 대한 세부적인 사항이 HRD-Net에 공개되기 때문에, 이를 벤치마킹하여 과정개발을 위한 분석 자료로 활용된다. 수행환경에 대한 분석은 교수협의회에서 기업담당자가 실무에서 활용되는 장비의 기종을 제시하고, 이에 맞는

교육훈련이 이루어져야 함을 요구한다. 따라서 훈련기관에서는 이에 맞추어 장비나 시설을 준비하게 된다. 그러나 실제로 수료한 훈련생이 현장에 배치되었을 때는 실무 장비와 교육훈련 장비가 다른 경우도 발생하고 있어서 좀 더 체계적인 조사가 필요하다고 판단하였다.

(잠재적)훈련생을 대상으로 하는 요구조사는 과정개발 전에 구체적으로 실시되지 않았다. 설문조사에 의하면 훈련생들은 교육기관과 교육과정을 함께 고려하면서 강좌를 선택하는 것으로 나타났으며, 이 가운데 교육기관은 전문 분야, 취업률, 평가등급을 보고 수강 의사를 결정하는 것으로 나타났다. 그러나 보다 중요한 것은 교육과정을 어떻게 개발하느냐이며, 이것은 철저한 훈련생 요구분석을 통한 반영을 통해서 가능할 것으로 보인다.

과정 설계는 분석에서 나온 다양한 자료를 바탕으로 진행된다. 앞서 제시한 교수협의회에는 관리자, 교사, 기업담당자들이 함께 참여하여 직무분석 자료, 수요조사 자료 등을 참조하면서 교육과정에 포함되어야 할 내용을 선정한다. 설문조사 결과 훈련생들은 이러한 교육내용(5.0 만점에 4.33)과 목표(4.33)를 가장 중요한 강좌선택 기준으로 보고 있기 때문에, 훈련생들이 기대하는 내용이 무엇인지를 파악하여 설계, 개발과정에 반영하는 것이 중요하다. 이러한 측면에서 앞서 분석 단계에서 훈련생들의 요구분석 부분이 다소 미흡한 점은 보완되어야 할 부분이라고 할 수 있다. 또한 훈련생들은 취업률(4.33)에 대한 관심도 높아 분석 단계에서 이루어진 기업 현장의 요구를 적극적으로 수렴하여 교육내용을 구성해야 함을 알 수 있다.

수업에 대한 설계와 계획은 교수계획서와 수업지도안의 형태로 만들어진다. 교수계획서는 좀 더 일반적이고 전체적인 내용을 담고 있는

것으로, 각 훈련일차별로 다루는 내용과 교재 등을 제시하는 것이다. 수업지도안은 세부내용, 학습목표, 동기유발 방법, 교수전략, 수업 전개 방식, 평가방법, 피드백 전략 등 구체적인 내용이 모두 포함되는 것을 의미하였다. 이러한 교수계획서와 수업지도안은 모든 수업에서 만들어지고 결제를 받도록 되어 있다. 이와 더불어 매체 지도안을 작성하여 어떤 수업에서 어떠한 매체를 활용할 것인지도 사전에 상세하게 계획하도록 하였다. 이러한 계획서 작성은 수업을 보다 체계적으로 준비하는 데 도움이 되었으나, 각종 자료 등을 준비하는 데 많은 시간이 소요되고 이에 따른 업무 부담이 과중하게 되었다는 의견을 제시하였다. 또, 이러한 수업관련 활동을 지원해 줄 수 있는 인력 등이 충원되기 어려운 구조라는 점을 밝혔다.

“저도 교사 출신이고 다년간 교육을 했지만, 학습 지도안이나 교수계획서를 내가 스스로 만들잖아요. 그러면 수업준비가 정말로 잘돼요. 내가 이 수업할 때 이런 멘트를 써야 되고 이런 거를 인용해야 되겠구나라는 것을 한 번만 해 보면, 이 수업이 처음에는 다소 거칠고 그런 부분이 있지만 두 번 세 번 하다 보면 정말 그 부분에 대해서 박사가 될 정도로 잘할 수 있거든요. 그런 긍정적인 부분이 있는가 하면, 직업전문학교 운영상의 영세성으로 인해서 불가피하게 부담을 느끼면서 운영할 수밖에 없는 부분들도 있다는 얘기죠.” (기관관계자)

대표과정인 CAD & 3D모델링 과정의 주된 수업방법은 실기 및 프로젝트로 이론의 비중은 20% 내외로 높지 않다. 이렇게 실기 중심의 프로젝트 수업은 성인 훈련생에게 특히 효과적이며, 주입식, 설명식의 수업방법은 한계가 있다고 판단하였다.

교재는 최신 출판사 교재를 선정하며, 책의 저자(본교 교사)가 직접 강의하는 경우도 있다. 교육은 주로 컴퓨터 실습실이며, 다양한 매체

를 활용하기 위하여 매체 지도안을 사전에 계획하고, 이에 따라 프레젠테이션 자료, 이미지, 동영상 자료, 교사의 홈페이지 등을 적극 활용하고 있다.

훈련생들의 학업성취를 평가하기 위한 전략으로는 분야별로 문제은행을 놓고 그 가운데 선별하여 평가하도록 한다. 가장 중요한 것은 평가 자체보다는 평가 결과에 따라 학습부진자에 대한 대책을 수립하는 것이라고 하였다.

이와 같은 교육내용, 방법, 교재, 매체 등은 수업 실행 이전에 계획되어 원활한 수업이 진행될 수 있도록 하고, 과정을 선택하는 훈련생들에게 도움을 주어야 한다. 그러나 설문조사에서는 훈련생들이 교육과정과 관련된 정보를 대략적인 수준으로 제공받는 것으로 나타났다. 특히 교육방법, 훈련교사, 교재에 대해서는 정보를 제공받지 못했다는 훈련생도 30%가 넘게 나타났다.

2) 수업 중

수업을 본격적으로 시작하기 전에 2~3일에 걸쳐서 사전 수업을 진행한다. 이는 6개월 이상의 과정을 수행할 때 활용된 방식으로 훈련생들의 특성과 수준을 파악하여 훈련에 대한 운영 전략을 수립하고, 훈련생들도 수업에 적응하기 위한 기간으로 볼 수 있다. 이 시기에는 훈련생들이 수업을 직접 경험해 보면서 자신의 적성에 맞는지를 확인하고, 훈련교사들도 그러한 부분을 확인하여 조언하고 안내해 준다.

수업 중에 훈련교사는 훈련생과 밀접한 관계를 유지하면서 수업 내용을 가르치는 노력뿐만 아니라 훈련생의 학습동기와 의욕을 유지하게 하고, 올바른 인성과 태도를 갖출 수 있도록 지도하는 것이 중요하다.

다. 결국, 효과적인 수업을 위해서는 교사가 훈련외적인 측면까지 보살펴 줄 수 있는 교육자로서의 자세가 필요하다고 하였다.

수업방법적인 측면에서는 팀 단위로 진행되는 것이 효과적이라고 판단하였다. 예컨대 한 팀을 다양한 연령과 경력, 학력, 성격을 가진 훈련생이 모두 포함되도록 5~6명으로 구성한다. 이들이 함께 프로젝트를 하도록 하는데, 수업 내용을 전달받는 것보다 더 중요한 것이 학습한 내용을 직접 만들어 보고 수행해 보는 것이다. 특히 직접 경험을 통해 수행능력을 높일 수 있는 것은 물론, 과제에 대한 책임감과 소속감을 느낄 수 있는 점에서 효과적이었다. 이러한 팀 프로젝트에서는 팀장이 리더십을 발휘하여 함께 학습을 하도록 이끌어 가고, 팀장과 팀원들이 협의하여 서로의 역할을 나누어 일을 한다. 교사는 팀장을 주로 관리하여 전체 팀을 관리하는 효과를 볼 수 있고 실제 기업에서 하는 프로젝트처럼 책임감을 주고, 함께 일할 수 있는 능력까지 기를 수 있도록 멘토로서의 역할을 한다.

“우리나라 초·중·고등학교의 특징을 보면 굉장히 주입식 교육이지 않습니까? 교사 한 명이 완전히 전제적 군주처럼 앞에서 집중해서 하는 그런 방식인데, 제가 오랜 동안 이 교육을 하면서 느낀 부분이 뭐냐 하면 직업훈련은 그렇게 하면 안 되고 팀 단위로 철저하게 진행이 돼야 된다는 거예요. 예를 들어서 30명이 한 반이다 그러면 팀을 4개에서 5개 정도로 나눕니다. 그래서 각 팀에는 연령별, 경력별, 학력별 팀장과 팀원을 뽑아요. 팀장으로서 역량을 잘 발휘하고 잘 이끌어 가는 친구들이 꼭 있어요, 4~5명씩. 그리고 그중에서는 굉장히 내성적이고 못 따라하고 또 연령이 많고 처져 있고 비관적인 친구도 있어요. 그래서 그 중간에 해당하는 부분과 리더와 좀 떨어지는 열성자 다 하나에 아우를 수 있는 팀을 만들어서 가능하면 팀 단위 프로젝트를 합니다. 그러니까 수업을 진행할 때 교육을 전달하는 부분보다는 전달한 다음에 이것을 가지고 우리가 어떤 프로젝트를 한번 만들어 보자, 작품을 한번 만들어 보자 했을 때 팀장하고 팀원들하고 상의해서 프레젠테이션

테이션 한 번 하고, 각 팀원들한테 팀장의 역할을 맡겨서 너는 디자인파트, 너는 설계파트, 너는 코딩파트 이렇게 해서 제대로 안 됐을 때는 팀장이 왜 못했는지 묻고 며칠까지 해서 다시 할 수 있도록 하자고 해요. 담임교사는 팀장들만 통제하면 되는 거예요. 심지어 학생이 지각해서 안 나오면 ‘김 팀장 어떻게 된 거야, 얘기해서 나올 수 있도록 해야지’라고 해요. 완전히 기업식으로 운영해야 되는 거예요.” (기관관계자)

훈련생들은 수업의 마지막 단계에 졸업 작품의 일환으로 프로젝트 결과물을 발표하는 시간을 갖는다. 이때 산업 현장의 담당자를 초청하여 프로젝트 발표를 듣고, 질문과 답변, 평가 코멘트를 하도록 한다. 이러한 시간은 훈련생들이 현장의 기대 수준과 요구를 파악하도록 하며, 현장에서도 회사에 채용할 만한 훈련생들을 확인할 수 있는 기회가 된다.

“네트워크 모델을 다 설계해서 직접 만들어야 되는데 그렇게 하기에는 조금 어렵고, 가상모델이라고 해서 서울본사가 있고 원주지사, 제주지사를 연결하는 네트워크망을 설계하는 프로젝트가 너한테 떨어졌다, 그러면 네가 거기 예산이 얼마 들어갈 것이고 장비는 어떻게 구축할 것이며 어떤 방식으로 할 것인지에 대해서 모델을 만들어서 발표하라고 하죠. 그때는 실제 그 업무 담당하는 CEO들이 와서 바로 앞에서 보거든요. 그럼 바로 지적해요, 말도 안 되는 소리한다고. 무슨 소리냐고 얘기하면 얼굴 빨개지는 거죠. 그런데 그렇게 긴장하게 해 줌으로써 더 연구할 수 있고, 현실적으로 접근할 수 있도록 해 줄 수 있는 거죠.” (기관관계자)

수업 중에는 수업의 주요 요소들이 계획에 따라 실제로 실행된다. 훈련생들은 좋은 수업이 이루어지기 위해서는 교육내용과 교육방법이 가장 중요하다고 인식하였다. 또한 훈련교사, 내용, 방법, 교보재, 시설 및 기자재에 대하여 대체로 높은 만족도를 보였다. 특히 훈련생들은 훈련교사의 전문성과 현장성, 열정과 성실성을 매우 중요하게 인식

하였고, 최신의 내용이 제공되어야 한다고 보았다. 수업 중 애로사항으로는 수업 내용의 수준이 맞지 않는 경우와, 좀 더 충분히 연습하고 실습할 수 있는 시간이 부족하다는 점을 들었다.

3) 수업 후

평가단계에서는 훈련생을 대상으로 3차에 걸친 조사를 실시한다. 먼저 입학 초기 시점에 진행되는 1차 조사는 학교를 알게 된 경로, 교육과정에 요구하는 바와 기대치, 앞으로의 계획, 수업 중 애로사항과 느낀 점, 개선되었으면 하는 사항을 질문한다. 2차는 훈련 중반부에 주로 교수-학습에 대한 평가로 훈련교사의 수업 진행 방식에 대해 항목별로 점수를 주는 방식으로 이루어진다. 이러한 평가 결과는 교사들에게 피드백되어 수업 개선에 참고가 되게 하고 있다. 그 외에도 시설, 훈련생 편의 등에 대한 질문도 포함된다. 3차 설문조사 역시, 교수-학습에 대한 전반을 질문하는 것인데, 모든 수업을 마친 시점에서 진행되기 때문에 최종적으로 수업에 대해서 느끼는 점, 아쉬운 점, 개선해야 할 점 등에 초점을 맞춘다. 이러한 설문의 결과는 다음 교육과정을 개발, 운영할 때 반영하게 된다.

훈련생들이 취업한 후, 취업처의 담당자들을 대상으로 본교 훈련생들이 잘 적응하고 있는지, 어느 정도 만족하는지, 또 개선해야 할 부분은 어떤 부분인지에 대한 의견을 한 페이지 정도로 간략하게 받는다. 이러한 설문은 반기에 한 번씩 이루어지고 있다. 또한 훈련생들이 취업한 후에도 추가적으로 받고 싶은 교육 요구가 무엇인지를 파악해서 세미나 형식으로 진행을 하게 된다. 이러한 방식을 ‘리콜제’라는 제도로 시행하고 있는데, 훈련생들에 대한 사후 관리의 성격이 있으

며, 수료 후에도 훈련생과의 관계를 지속하고 현장의 요구를 파악할 수 있다는 측면에서 효과적이다.

훈련생의 성취도 평가는 문제은행으로부터 객관식, 주관식 문항을 구성하여 이루어지며, 6개월 과정인 경우 2회 정도 실시된다. 특히 평가 결과에 대한 보완 방안을 마련하는 것을 매우 중요하게 인식하였다. 이는 훈련생들의 학업성취도 차이가 크게 나타나는 경우가 많기 때문으로, 성취도가 떨어지는 훈련생은 방과 후에 보충수업을 하고, 성취도가 높은 훈련생은 조교로 활용하거나 더 많은 과제를 부과하기도 한다. 특히 직업전문학교의 훈련생들은 연령대나 기초 실력의 차이가 많이 날 수 있어서 이 부분을 잘 조정하는 것이 교사의 능력이라고 할 수 있다. 교사는 평가 결과를 철저히 분석해서 사후 전략을 마련하고, 훈련생들이 학업성취도로 인해 위축되지 않도록 유의하고 있다. 일반적으로 실업자들은 시험 결과에 대해서 민감하게 반응하여, 결과가 나쁠 경우 포기하는 사람들이 많기 때문에 교사들은 훈련생들이 시험결과로 인해 포기하지 않도록 격려하고 관리해 주는 것이 중요하다.

“교사가 진짜 프로페셔널해야 되는 거예요. 탈락하지 않도록 끝까지 해서 이 사람에게 맞는 취업처를 발굴해 주어야 되는 것이기 때문에 쉽지 않고, 그래서 평가를 한 이후에 철저히 분석해요. 차트로 분석해서, 중간고사 보고 기말고사 봤을 때 이 사람이 학업성취도가 올랐느냐, 학업성취도가 떨어졌느냐 이거에 따라서 보충을 하느냐 마느냐를 결정하고, 최대한 학업성취도가 높아야만 본인 스스로 위축되지 않아요. 실업자들의 특징이 뭐냐 하면 내가 이것을 처음에 의욕적으로 뭔가 하려고 했어요. 그런데 2~3개월 공부해 보고 시험 봤는데 떨어졌어요. 그럼 그때 포기하는 사람들이 많아요. 계속 그런 인생을 사는 거예요. 아이, 안 하지 뭐. 그리고 또 다른 데로 가 버리고. 그런데 그때 포기하지 않게 다독여 주고 관리하고 적극적으로 해서 정말 바른 인생을 살 수 있도록 해 주는 그런 부분들이 직업훈련 교사들의 책임이에요.” (기관관계자)

그 외에도 취업률, 자격증 취득률, 순중도탈락률, 동일직종취업률, 장기근속 등의 성과를 관리하고 있다. 이 가운데 고용노동부 평가 기준이기도 한 취업률, 탈락률, 자격증 취득률 등은 특히 중요하게 인식하며, 이러한 지표는 한 달에 한 번 월별 학사관리회의 시 보고를 받으면서 철저한 관리와 피드백이 이루어진다. 다만, 중요하게 인식하는 것만큼 그 성과에 대한 체계적인 피드백과 개선 프로세스가 확립되어 있다고 보기에는 어려운 측면이 있었다.

“제일 중요한 게 취업률, 그 다음에 탈락률, 자격증 취득률이거든요. 이것은 동시에 노동부 평가의 표준이기도 합니다. 취업률은 더 세분화되면 고용보험 가입률, 장기근속률 이런 부분까지도 평가에 다 포함되어 있습니다. 그러니까 그런 지표는 한 달에 한 번씩 월별 학사관리회의 할 때 제가 브리핑 받고 실적이 안 나오는 교사는 막 뭐라고 하죠. 그럴 수밖에 없어요. 도대체 관리를 어떻게 했길래 실적이 이렇게 밖에 안 나오느냐. 그리고 탈락률이 왜 이렇게 많이 나오느냐, 이렇게 나오면 앞으로 훈련하지 말자는 얘기가. 어쩔 수 없는 부분이에요.” (기관관계자)

2. G기관

가. 투입 요소별 분석

1) 환경 요소

(가) 산업 환경 특성

대표과정과 연계된 산업분야의 인력 수급 현황을 2009년부터 2011년까지 기업으로부터 이루어진 인력추천을 기준으로 살펴보면 다음과 같다.

〈표 4-5〉 G기관 관련기업 인력 추천 현황

기업요구 기술분야	2009	2010	2011
JAVA 개발자	43개 업체 (전체대비 74.1%)	82개 업체 (전체대비 78.1%)	91개 업체 (전체대비 81.3%)
DB(Oracle) 개발자	16개 업체 (전체대비 27.5%)	19개 업체 (전체대비 18.1%)	19개 업체 (전체대비 16.9%)
Frameworks 개발자	4개 업체 (전체대비 6.8%)	4개 업체 (전체대비 3.8%)	(전체대비 1.8%)
요청업체 평균 매출 및 종업원 수	145.9억 원, 83명	105.9억 원, 107명	171억 원, 115명

동 산업분야의 인력 채용 조건과 근무환경 및 급여수준을 2011년 인력 추천 요청 업체를 기준으로 살펴보면, 학력수준에서는 4년제졸(43.8%), 2년제졸(28.6%), 학력무관(27.7%) 순으로 나타났으며, 전공에는 제한을 두고 있지 않았다. 보유기술로는 Java, Servlet, Oracle, Spring framework 등이 요구되었으며, 관련 자격증 소지자를 우대하였다. 근무환경 측면에서 소프트웨어 개발 업무의 특성상 프로젝트 수주로 인한 파견 근무가 많고, 급여 수준은 4년제 대학졸업자를 기준으로 연 2,400~2,600만 원 정도이다. 또한 취업자의 95% 이상이 수습 3개월 후에 정규직으로 채용되고 있다.

(나) 훈련기관 특성

G기관은 교육을 통한 대한민국 근로자들의 경쟁력 향상을 목표로 1997년 10월에 설립되었다. G기관의 비전은 'HR & Enabler'로서, 대한민국 기업의 비즈니스 성과창출에 기여할 수 있는 인재를 양성하는데 필요한 Total Learning을 제공하는 교육 파트너가 되고자 하는 의

미를 담고 있다. 기관의 매출구조를 살펴보면, 집합, 이러닝, 우편원격 훈련 등을 포함하여 총 800억 원 정도이고, 이 가운데 직업능력개발계좌제의 매출은 1억 원 정도에 불과하지만, 2011년부터 실시하고 있는 장기 교육을 중심으로 계좌제 매출이 증가할 것으로 예상하였다.

조직은 HR 컨설팅→컨텐츠 개발→기획/마케팅→영업→인프라 지원→운영지원으로 이어지는 유기적인 구성을 가지고 있으며, 201명의 전문 인력을 보유하고 있다. 이 가운데 직업능력개발계좌제 담당자는 27명이며, 훈련교사는 계약직으로 채용하고 있다.

G기관은 대기업으로 풍부한 인력과 시스템을 갖추고 있기 때문에 일반적인 실업자훈련기관과는 다른 안정적인 운영이 이루어지고 있었으며, 직업능력개발계좌제로의 변화에 따른 영향도 크게 받지 않는 것으로 나타났다.

(다) 정부정책 특성

G기관은 직업능력개발계좌제 시행에 따른 큰 변화는 없는 것으로 나타났다. 그러나 과정에 대한 수요조사를 좀 더 철저히 하여 실제 인력 수요, 채용 기업의 요구 등을 파악하는 것이 중요할 것으로 인식하였다. 특히 계좌제훈련은 미취업자를 위한 교육이기 때문에 실무형 교육을 개발하고, 훈련교사 배정도 이에 적합하게 이루어져야 한다는 인식이 높았다. 아울러 IT 전문기술을 익히기 위해서는 4개월 이상의 집중교육이 필요하지만, 실제 구직자는 짧은 기간의 결과를 원하기 때문에 단기과정을 선호하여 수료하는 경우가 많았다. 따라서 실제 실업자의 취업 목적의 과정을 개설해야 한다면, 장기과정이 이에 부합하고 이러한 과정에 들어온 훈련생들이 학습태도나 성과 측면에서도 우수

한 것으로 판단하였다. 또한 이러한 과정은 비용에 대한 개인부담도 크기 때문에 책임감과 목표의식이 명확하였고, 일반적인 OA과정은 단순히 컴퓨터 활용능력을 높이고자 하는 정도의 목적을 가지고 입과 하는 경우도 있었다.

“저희도 이것을 단기과정으로만 운영했었는데, 사실상 취업에는 도움이 되지 않는다고 해서 장기간으로 진행하고 있어요. 저는 과정운영자니까 운영적 측면에서 보면 비용 부담이 좀 있잖아요. 그리고 일부 학원 같은 경우에는 저희보다도 비용이 더 부담되는 경우도 있고 아닌 경우도 있기는 하는데, 오히려 개인부담이 있기 때문에 더 열심히 하는 학생들도 있어요. 일부 OA과정 같은 경우에는 주부 층이 좀 있고, 현직에 계시다가 퇴직하고 오신 분들이 그냥 한번 컴퓨터 배워 보고자 하는 경우가 있는데... 5개월과정은 이미 선발된 훈련생들 자체가 이 과정을 5개월까지 듣겠다고 하는 학생들만 선발이 된 거잖아요. 그렇기 때문에 조금 달라요.” (기관관계자)

2) 기본 요소

(가) 훈련과정 특성

JAVA 개발은 IT 분야 가운데 인력 수요가 가장 많고 꾸준한 특성을 가지고 있다. 특히 중소기업에서는 이 분야에 대한 수요에 비해 공급이 부족한 상황이었으며, 취업률도 높아 과정을 개설하게 되었다.

훈련과정의 목표는 다음과 같다. 첫째, Web 관련된 IT기술의 기본부터 실무능력까지를 망라한 강도 높은 교육으로, 구직자들에게 확실한 재취업을 위한 기회를 부여한다. 둘째, 충분한 미니프로젝트 및 프로젝트를 통해서 창의적인 교육을 실시하여 틈새시장을 목표로 창의적인 아이템을 통한 창업이 가능하도록 한다. 특히 이 과정은 IT비전 공자도 전문 교육을 통해 현업에 바로 투입될 능력을 배양하고, 취업으로 직결될 수 있도록 하기 위해 장기간의 집중적인 훈련이 이루어

지며, 높은 훈련생 만족도를 나타내고 있다. 다음 <표 4-6>은 본 훈련 과정의 특성을 제시한 것이다.

〈표 4-6〉 G기관 훈련과정 특성

-
- 선발단계부터 교육동기가 확고한 훈련생 선발
 - 홍보 시 교육목표 및 교육내용을 사전에 명확히 제시
 - 입과TEST와 면접을 통해 교육 입과 목적이 명확한 훈련생을 선발
 - 훈련생에 대한 지속적 관리 및 상담으로 중도탈락 사전 예방
 - 교육 부적응자에 대한 고충상담 및 지속적인 교육 동기부여
 - 훈련기관 관리자(간부)와 정기 간담회 실시 및 인성교육 실시
 - 교육 중 훈련생 간의 단합 및 리프레시를 위한 친목행사 실시
 - 교육기간 중 정기적인 전체 간담회 실시
 - 교육기간 중 생일자 대상 축하파티 실시
 - 교육과정과 관련된 대내외 세미나 및 전시회 참관
 - 적극적인 취업추천 활동을 통한 교육 동기부여 강화
 - 세미나/취업지원실 운영을 통한 취업 불안감 해소 및 교육동기 유지
-

(나) 학습자 특성

대표 과정에 입과하기 위한 조건은 전문대학 졸업 이상자로 관련분야 전공과 경력에 제한이 없다. 그러나 훈련과정에 입과하기 전에 훈련생 특성을 파악하고, 과정에 보다 적합한 훈련생을 선발하기 위하여 면담과 사전테스트를 실시한다. 먼저, 면담은 학습에 대한 뚜렷한 의지와 다른 훈련생들과 잘 지낼 수 있는 태도를 가지고 있는지를 확인하기 위해서 진행된다. 특히 해당 과정은 훈련강도가 세기 때문에 중도에 포기하지 않고 훈련을 지속하고 취업까지 이어질 수 있는 훈련생을 선발한다는 관점에서 면담이 중요하게 작용한다. 사전테스트는

훈련생들의 관련 지식수준을 확인하기 위한 것으로 테스트 성적으로 인해 과정 입과를 못하게 하지는 않는다. 다만, 훈련생들은 대부분 비전공자이기 때문에 이들의 실력을 확인하여 담당 교사가 난이도를 어느 정도 조정하면서 가르칠 수 있도록 하고 있다. 즉, 커리큘럼은 정해져 있으나, 사전테스트 결과에 따라서 내용의 수준, 과제, 추가 스터디 등의 전략을 달리하며 훈련생 수준에 맞는 밀착된 지도를 하였다.

“수준에 맞게 가르쳐야 되는 겁니다. 애들의 수준이 낮으면 처음부터 수준이 낮게 시작해야 되고 높으면 높게 시작해서 끝까지 가야 되는데, 그렇다 보니까 단순하게 강사 교사가 아니라 멘토 같은 수준으로 붙여서 교육을 시키거든요. 이거 몰랐으니깐 이거 더 해라 이렇게 교육을 진행하다 보니까, 매 차수마다 가르치는 방법들이 조금씩 다 달라질 수 있습니다. 이번에 좀 수준이 낮은 애들이 왔으면 어쨌든 여기에 맞게 다시 끌어올리는 작업들을 해야 되니까, 거기에 맞게 하나씩 다시 가르치고 또 애들이 잘 따라오는지 보기도 하고....” (기관관계자)

훈련생들의 수강목적 설문조사한 결과, 훈련생들은 과정 수강 후 바로 취업을 하기 위해서라는 응답이 100%를 나타내 모두 취업에 대한 강한 의지를 가지고 있는 것으로 나타났다.

동 과정의 훈련생 특성을 연도별로 살펴보면 다음 <표 4-7>과 같다.

<표 4-7> G기관 대표과정 훈련생 특성

구분	2009년(물량제)	2010년(물량제)	2011년(계좌제)
대상자	58명	21명	14명
연령	평균 29세(25~39세)	평균 29세(25~34세)	평균 29세(26~34세)
성별	남자 88%, 여자 12%	남자 76%, 여자 24%	남자 93%, 여자 7%
학력	4년제 이상 44%	4년제 이상 81%	4년제 이상 50%

(다) 교수자 특성

G기관은 훈련교사를 채용하기 전에 신규교사에 대한 검증 프로세스를 거쳐 강의의 질을 확보하고자 하였다. 1차적으로 서류심사 방식으로 훈련교사 개인의 프로필과 타 교육기관에서의 강의 만족도를 검토하고, 2차로 시범강의를 통해 훈련교사의 전문지식, 강의스킬, 태도 등을 종합적으로 평가한다. 또한 신규 훈련교사에 대해서는 중간 강의 만족도 설문을 실시하여 훈련교사에게 피드백한다. 훈련교사 검증에 통과한 교사들은 훈련교사 pool에 포함되어 활용되는데, G기관에서는 훈련교사를 정규직으로 보유하고 있지 않기 때문에 이러한 훈련교사 pool 내의 교사들과 계약을 통해 강의를 진행한다. 다만, 전임교수제도가 있어서 G기관 강의만 주로 맡는 훈련교사에게 연구실을 제공하고, 교육과정을 개발할 때 이들에게 자문 및 검토를 받게 된다. 통상적으로 전임교수 계약은 1년 계약으로 진행하며, 평가기간 동안의 교육이력, 교육만족도 등의 항목 검토를 통해 매년 재계약 여부를 결정한다.

대표과정인 Web Framework & Java Expert 과정의 훈련교사는 G기관 전임교수로 재직하고 있으며, IT분야 전문 교사로 G기관에서 진행되는 장기 취업교육의 핵심 훈련교사이다. 다년간의 강의 경험에 의한 노하우와 전문적인 지식으로 강의 만족도가 매우 높으며, 수업 진행 이외에 진로, 학업태도, 생활적인 측면까지 상담 및 지도를 할 수 있는 교사이다.

3) 실행 요소

(가) 교수-학습방법 특성

주제별 특성에 따라 이론과 실습시간을 배정하는 형태이며, 주제 단

위별로 개인별, 팀별 미니프로젝트를 수행하여 훈련생 간 스터디 문화를 정착시키고, 최종 프로젝트를 통해 학습내용에 대한 통합적인 응용능력을 개발시키고 있다. 또한 훈련교사가 훈련생과의 상호작용을 높이고 1:1 방식으로 밀도 있게 지도를 해야 한다는 것이며, 강력하게 훈련생을 이끄는 방식으로 수업이 이루어져야 한다고 하였다.

“다른 곳에서 취업교육을 받다가 중도에 포기하고 저희 쪽으로 왔길래, 왜 그러냐고 하니까 거기에서는 강사가 이거 따라해 보세요. 화면에 띄워주거나 유인물 주고 아무것도 해 주지 않았답니다...(중략)... 여기에서는 강사가 1대 1 비슷하게 많이 가르쳐 주거든요. 상호작용을 많이 하면서 가르치기 때문에 중간에 취업되는 경우 빼놓고는 탈락률이 없습니다. 끝까지 의지를 계속 북돋우면서 하는데, 이것의 교수-학습의 기본은 강사가 많이 작용하거든요.” (기관관계자)

“이런 표현 드러도 될지 모르겠는데, 스파르타식으로 가르쳐야 됩니다. 5개월 동안 죽었다라고 생각하고 들어오세요라고 면접할 때 얘기한다는 말씀처럼, 비전공자들이 이 동네를 취업한다는 게 그리 간단한 문제는 아니거든요. 800시간을 수료하면 되는 문제가 아니더라고요. 800시간이 아니라 1,600시간 정도를 수업할 생각으로 들어와야 수업이 됩니다. 대학교도 아니기 때문에, 정말 몰입해서 가르쳐야 됩니다. 그렇게 따라오게 해 줘야 되고 가르쳐 줘야 되고 하는 그 표현이 스파르타라면 그런 교육이 필요합니다.” (기관관계자)

(나) 교수-학습매체 특성

수업은 자체 제작한 주교재를 중심으로 수업이 진행되고 강의를 할 때는 파워포인트 프레젠테이션 자료를 활용한다. 또한 실무적인 과제를 수행하는 데 필요한 실제 프로젝트 실습 소스나 산출물 같은 것을 보조자료로 활용한다. 이러한 보조자료는 보통 훈련교사가 자신이 수행했던 실제 프로젝트에서 가지고 오는 경우가 많다.

“실제 강사들도 프로젝트를 많이 하시잖아요. 강사가 갖고 오는 실제 프로젝트 실습 소스라던가 산출물이라던가 실무에 많이 필요한 것들을 학생들한테 제공하는 경우가 더 많아요.” (기관관계자)

나. 교수-학습 단계별 분석

1) 수업 전

분석단계에서 산업계의 동향을 파악하기 위해 한국소프트웨어산업협회, 정보통신산업진흥원 등 다양한 대외 기관의 자료 및 자사(G기관)의 정보를 수집, 분석한다. 이러한 IT 동향과 추세 분석은 각 기술도메인 담당자들이 매년 1회씩 정기적으로, 그리고 수시로 모니터링하고 분석한다. 분석의 결과는 매년 이루어지는 과정 기획 단계에서 내년도에 새롭게 만들거나 폐지해야 하는 IT 과정들을 결정하기 위한 자료로 사용된다.

“이게 매년 주기적으로 한다는 말이 적절한 표현인 것 같기는 한데요, IT에 대한 동향파악은 여기에 나와 있는 산학기관들도 자료로 검토하기는 하지만... 기본적으로, G기관은 IT 서비스를 하는 회사입니다. IT 서비스를 하는 회사에서 어떤 신입사원들을 뽑는지, 어떤 사원들을 필요로 하는지를 항상 같이 옆에서 진행하기 때문에 그 추세를 또 많이 봅니다. 어떤 교육개발자를 원하는지 어떤 과정들을 원하는지 이런 것들이 전반적인 동향과 추세에 반영이 된다고 할 수 있습니다.” (기관관계자)

기업에서 필요로 하는 인력이 가진 지식, 기술, 태도 등에 대한 분석은, G기관이 자체적으로 진행하기보다 기업체(G기관 협력업체 포함)가 어떠한 인력을 원한다는 의사를 직접 전달하는 형태로 필요 인력을 파악한다. 그러나 이때 기업체가 요구하는 인력의 역량이 구체적

으로 제시되는 것은 아니며, 원하는 ‘분야’를 제시하는 경우가 많다. 그럼에도 불구하고 G기관은 이미 많은 IT 분야 교육 경험을 가지고 있기 때문에 특정 분야에서는 어떤 내용을 교육해야 한다는 것을 파악하고 있어 별도의 구체적인 조사를 하지 않아도 된다고 인식하였다. 즉, 완전히 새로운 분야의 교육과정을 개발하는 것이 아니라면, 세부적인 필요 기술 조사를 하지 않고 G기관의 전문가, 훈련교사, 개발자들의 협의를 거쳐 충분히 정해질 수 있다고 보았다.

“저희가 조사하는 것은 상대적으로 되게 작고요, 오히려 오는 것들이 많습니다. 저희 같은 경우에 저희가 조사하는 것보다는 이런 인력 주십시오. 자바 인력 주십시오. 닷넷 인력 주십시오. 데이터베이스 관련된 인력을 주십시오. 하며 요청하는 것들이 주로 많습니다.” (기관관계자)

“완전히 경험이 없던 분야면 디테일한 분석이 들어가서 어떤 내용들이 필요한지 다 뽑아내는데, 이미 IT쪽 분야에 대한 것들은 경험적으로 어떤 교육을 해야 된다는 것은 기본적으로 알고 있거든요. 또 전문가들 강사진이나 개발자들도, 자바면 자바의 무엇을 가르쳐야 되겠다. 또는 기업에서 어떤 스펙을 가진 사람들을 필요로 한다는 큰 흐름들은 알고 있습니다. 그러니까 굳이 디테일하게 조사를 안 해도 신입사원으로서 자바의 어떤 사람들을 원한다 이런 내용들을 알고 있고... 이미 그 스펙이 정해지면 이런 교육을 원하는 거지라는 것들이 조금만 튜닝을 하면 금방 정해지기 때문에 세부적으로 기술 분석까지 들어갈 필요는 사실 없습니다.” (기관관계자)

훈련생들을 대상으로 하는 요구조사는 G기관에서 교육을 받고 취업을 한 사람들, 교육에 대한 문의를 해오는 사람들에게 현장에서 보다 필요한 교육이 어떤 것이 있는지, 취업을 위해서 어떤 교육을 받기 원하는지를 조사한다. 보다 구체적으로 졸업생의 경우에는 사후 6개월까지 관리를 하는데, 매월 1회씩 훈련생들과의 전화 통화를 하면서 그

내역을 기록해 두고, 사후관리카드를 작성한다. 그러나 이러한 사후관리카드가 요구조사를 위한 양식은 아니며, 대화 과정에서 필요한 교육이나 보완되었으면 하는 점을 수료생으로부터 자연스럽게 파악할 수 있다고 하였다.

“기존에 교육을 받고 취업한 사람들, 그리고 취업희망자들이 G기관에 와서 어떤 교육을 받고 싶어 하는지를 조사합니다. 여기 교육과정을 듣고 취업한 사람들이 현장에 가서 보니까 어떤 사람들을 필요로 하는지 묻고, 또 취업상담이나 교육을 문의해 오는 사람들도부터도 접수를 받습니다.” (기관관계자)

요구조사만을 목적으로 하는 설문조사도 하는 경우도 있으나, 이는 새롭게 과정을 기획할 때만 실시되고, 이미 운영되어 온 과정에 대한 수정과 개선을 위해서는 수료생과의 전화 면담이나 수시로 접수되는 기업의 의견 등을 반영한다고 하였다. 따라서 훈련생들을 대상으로 한 요구조사는 정기적이라기보다는 과정 기획 단계에서 필요에 따라 다양한 방법으로 유연하게 시행된다고 할 수 있다.

아울러 어떤 수준의 수요/요구조사를 하느냐에 따라 그 방법에 차이가 날 수 있는데, 우선 어떤 분야의 과정을 개설할 것인가에 대한 방향 자체를 정해야 할 경우에는 시장에서 더 많이 요구하고 있는 분야가 무엇인지를 조사하게 된다. 그러나 이미 과정 분야에 대한 방향은 정해졌고 그 과정 안에서 어떤 내용을 가르쳐야 하는지를 구체적으로 조사해야 하는 경우에는, 기술전문가들과 기업의 담당자를 대상으로 조사가 이루어진다.

관련 분야에 필요로 하는 역량을 파악하기 위해 구체적인 수준의 직무분석은 이루어지지 않고 있으며, 다만 세부적으로 어떤 분야의 직

무를 수행할 인력이 필요한지에 대한 조사는 진행한다. 예컨대 같은 자바(Java) 인력이라도 유지보수, 신규개발, 개인 프로젝트를 위한 직무가 조금씩 차이가 있기 때문에 이에 대한 조사가 필요하다. 이러한 각양의 요구조사 가운데 기업체로부터의 조사가 가장 중요하다고 생각하고 있으며, 이는 지속적인 기업체 관리와 주기적인 접촉을 통해서 이루어질 수 있다고 하였다. 특히 취업 시기에 받게 되는 취업요청 스펙을 관리하여 기업의 수요가 어떤 분야의 인력에 많은지에 대한 정보를 파악할 수 있다.

“제일 중요한 것은 기업체입니다. 기업체가 어떤 사람을 원하는지, 대표 과정으로 제시된 것도 이 안에서도 속성이 다른 게 여러 가지 있을 수 있고, 또 이게 아니고 지금 네트워크 관련된 과정이 필요한 것인지, 데이터베이스가 필요한 것인지... 우리가 무슨 과정을 해야 될지는 기업체가 지금 어떤 사람을 원하는지, 즉, 기업체를 중심으로 하는 것을 첫 번째로 한다고 보셔도 괜찮을 것 같습니다.” (기관관계자)

설계 과정은 앞서 분석 과정에서 이루어진 모든 결과물들을 바탕으로 진행되는 전제를 갖는다. 특히 분석 작업의 주체도 각 분야의 개발자이고 설계, 개발의 주체 또한 개발자이므로 요구분석 결과가 설계 과정으로 효과적으로 연계되고 있었다. 그러나 설계, 개발 과정에서는 내용에 대한 높은 전문성이 요구되므로 개발자뿐만 아니라 훈련교사와 협업하여 그들의 전문성을 적극 활용해야 한다. 이 과정에서 개발자 역시 내용에 대한 전문성을 일정 수준 이상 가지고 있어야 훈련교사와의 커뮤니케이션이 가능하고, 훈련교사 일변도의 교육과정 구성이 되지 않게 할 수 있다. 특히 G기관의 경우 개발자만이 정규 직원으로 편성되어 있어 자사에서 추진하는 전략적 방향에 보다 부합하는

과정 개발이 용이할 것으로 보았다. 또한 개발자는 교수설계자로서 내용 구성뿐만 아니라 교수-학습방법 등 전략을 수립하는 역할을 하기 때문에 그 중요성이 매우 크다. 따라서 개발자는 교육과정의 설계, 개발의 주체로 중심적인 역할을 하면서 훈련교사의 원활한 커뮤니케이션과 협력을 이끌어 내야 성공적인 교육과정 설계, 개발이 가능하다고 할 수 있다.

웹 프레임워크 자바엑스퍼트 과정은 반드시 프로젝트가 들어가야 하는 실습 중심의 방법을 사용하고 있다. 이는 기업 현장에서 이론만으로는 업무 수행이 불가능하기 때문에 교사가 내용을 가르쳐 주고, 이를 적용한 실습을 통해 훈련생들이 실무를 경험하도록 해야 하기 때문이다.

“이 과정은 기본적으로 프로젝트가 들어가야 되는 것입니다. 프로젝트라는 것은 실습을 이야기하는데, 실습의 비중이 높아야 되는 과정입니다. 이론만 알고 취업하면 현장에 가서 모르거든요. 기존에 재직하고 있는 사람들에 대한 일주일짜리 기술교육에서 실습의 비중을 높여 봐야 한계들이 분명히 있지만, 신입사원들로 보내야 되는 5개월짜리 교육은 프로젝트를 많이 못해서 실제로 못하면 안 되기 때문에... 그래서 이 사람들은 실습 비중을 높여야 되거든요. 그래서 취업교육의 많은 속성들, 적어도 1/3 이상은 실습으로 구성을 합니다.” (기관관계자)

교재는 학습목표를 효과적으로 달성하기 위하여 자체적으로 개발하고 있으며, 훈련교사는 강의를 위한 파워포인트 자료를 개발한다. 그 외에 보조자료로 프로젝트 실습을 하기 위한 소스, 산출물, 실사례 등을 훈련교사가 제공한다.

“프로젝트를 하다 보면 사례를 제시해야 되거든요. 이거 한번 만들어 봐라 이거 한번 만들어 봐라 케이스를 제시해야 되는데, 이런 것들은 보조자료로 이해를 합니다. 그런 것들을 강사가 준비를 해서 하게 됩니다.” (기관관계자)

강의장은 IT 교육이 원활히 이루어질 수 있도록 PC, 모니터, 프린터, 빔프로젝트, AV 장비 등을 구비하고 있다.

이와 같이 설계, 개발된 교육과정은 훈련생들이 수강할 강좌를 선택할 때 매우 중요한 정보로 작용한다. 설문조사에서 훈련생들은 교육기관보다는 교육과정을 보고 강좌를 선택한다는 응답을 하였으나, G기관의 훈련생들은 다른 훈련기관의 훈련생들에 비해 교육기관을 보고 선택했다는 응답 비율이 다소 높았다. 특히 훈련기관의 명성과 전문분야를 보고 선택했다는 응답이 높게 나타났다. 이는 G기관의 IT 전문 분야의 기업으로서의 역사를 가지고 있으며, 많은 사람에게 알려져 있다는 것이 크게 작용했던 것으로 보인다. 그러나 전반적으로는 교육과정이 중요한 고려 요소였고 구체적으로 교육내용구성(5.0 만점에 4.47), 취업률(4.40), 교육수준(4.27) 순으로 중요하게 고려하는 것으로 나타났다. 반면에 훈련생 수, 학사관리, 교재 종류는 상대적으로 중요도가 떨어졌다. 이러한 결과로 봤을 때, 분석과 설계 단계에서 훈련기관이 훈련생의 취업률을 높일 수 있는 실무중심적인 내용으로 구성하면서 적절한 난이도를 맞추는 일이 우선시됨을 알 수 있다. 그러나 이에 대한 사전 정보 제공 정도에서는 대략적인 정보를 제공받았다는 응답률이 가장 높아 훈련생들의 강좌 선택을 돕기 위한 훈련과정에 대해 보다 상세한 정보를 제공해 줄 필요성이 제기되었다. 특히 강좌 선택 시 매우 중요하게 고려하였던 취업률과 교육내용구성은 t검정에서 유의한 차이가 있는 것으로 나타났다.

2) 수업 중

실행단계에서는 훈련교사의 PPT 자료와 주교재, 실습을 위한 보조

자료를 활용하여 수업이 이루어진다. 본 과정은 실무능력을 키워 곧바로 현장에 투입될 수 있도록 하고 있어, 수업 진행 중 강도 높은 학습이 지속되고 훈련생이 이에 몰입할 수 있도록 하는 것이 중요하다. 따라서 훈련교사는 수업 중 훈련생들을 철저하고 세심하게 관리하고, 훈련생이 학습에 집중할 수 있는 수업 분위기를 조성하며, 수업 외적인 부분까지도 상담을 해 준다. 면담자는 이를 마치 ‘고등학교 같다’고 표현하였다. 또한 이론적 지식 습득에 머물지 않도록 주제 단위별로 미니 프로젝트를 수행하고, 강의 후반기에는 종합 프로젝트를 하고 있다.

“이 친구들은 안 하면 따라오게 해 줘야 되고, 정신 다른 데 팔고 있으면 여기 보라고 얘기해 줘야 되고, 그래서 알고 있냐라고 개인적으로 물어볼 수도 있고... 이런 방법들을 사용합니다. 그 밖에 간담회, 단합대회, 친목이나 이런 것들은 프로세스 안에 다 들어가는 것 때문에 하는 거죠.” (기관관계자)

“고등학교 같아요. 저도 가끔 참관해 보면 고등학교같이 진짜 학생들을 많이 편하게 대해 주시지만 실제 출결까지도 많이 봐 주시고, 생활상담까지 많이 해 주시거든요. 이 학생들에게 각 과정마다 운영자, 담당 매니저가 배치가 되기는 하지만, 실질적으로 하루 8시간 이상을 보는 분이 선생님이지기 때문에 개인적인 상담을 많이 하는 것 같아요.” (기관관계자)

훈련생들에게 효과적인, 좋은 강좌를 위해 필요한 요소를 질문한 결과, 교육내용(5.0 만점에 4.67), 훈련교사(4.53), 수업방법(4.53) 순으로 중요하게 인식하였으며, 이에 대한 만족도에서는 수업방법(4.73), 훈련교사(4.67), 교육내용(4.60) 순으로 높게 나타났다. 요소별로 구체적인 특성에 대한 중요도를 분석한 결과에서는, 훈련교사의 경우 전문성과 성실성 및 열정이 중요하게 인식되었고, 교육내용에서는 최신성과 취업관련성을 중요하게 꼽았다. 또 수업방법과 피드백이 중요하며, 시설

장비 측면에서는 충분한 시설 장비를 갖추고 있는 것이 가장 중요한 요소로 인식하였다.

전반적으로 설문과 담당자 인터뷰를 통해서 나타난 결과를 봤을 때 수업에 대한 만족도가 매우 높았으며, 훈련교사도 전문성과 실무 능력을 갖추고 현장에서 바로 적용할 수 있는 내용을 열정적으로 가르치고 있다는 것을 알 수 있었다.

그 밖에 바람직한 수업에 대한 의견으로 실무적인 능력을 키워 줄 수 있는 현장지향적인 내용의 수업을 선호하는 것으로 나타났고, 이러한 실무중심의 수업을 위해서 실습이 강조되어야 한다는 의견이 제시되었다.

“현실에 맞는 수업, 취업에 나가서 실제 쓸 수 있는 실무교육입니다. IT에 맞게 이론뿐만 아니라 실습도 계속 병행해서 진행해야 합니다.” (훈련생)

“학식을 쌓기 위함이 아닌 실무기술과 경험을 배워야 합니다.” (훈련생)

“현장에서 사용할 수 있는 부분을 집중적으로 학습하는 것이 중요하다고 생각합니다.” (훈련생)

3) 수업 후

훈련교사 평가는 기본적인 훈련생별 교육만족도 결과를 활용한다. 과목별 만족도는 과정 종료 시점에 과목별로 훈련교사/교육내용/교재/운영 만족도 항목에 대하여 평가를 받고 있으며, 실시된 평가 결과는 해당 교사에게 피드백하여 다음 과목에 반영될 수 있도록 한다. 이러한 자체 만족도 조사는 설문조사 시스템을 통해 진행되며, 훈련생 개인별로 시스템에 접속해 설문에 참여하게 한다. 설문결과는 실시간으

로 취합되어 내부 시스템에서 조회가 가능하다. 또, 매주 과정개발자 리뷰 회의를 통해 재점검되며, 과정보완이 필요한 과정은 리뷰 회의에서 결정하여 보완작업에 착수한다. 아울러 지속적으로 만족도 결과가 좋지 않고 개선이 힘든 과정들은 폐강된다. 이러한 교육만족도 결과는 추후 훈련교사 배정에도 큰 영향을 미치며, 만족도 결과가 일정점수 이상이 되는 훈련교사에 한해 인센티브를 제공한다. 자체 만족도 이외에도 HRD-Net 사이트 내에서 진행되는 과정 차수별 교육만족도 설문 결과도 참고자료로 활용한다.

훈련생 성취도 평가는 장기훈련인 만큼 중간 중간에 평가가 진행되고, 평가문항이나 항목은 훈련교사가 상황에 따라 조금씩 다르게 출제한다. 이러한 평가는 훈련생들을 효과적으로 관리하기 위한 방법으로도 인식되었다.

“과정 중간 중간에 평가하는 거는 어떤 문항이 정해져 있지는 않고, 그것은 강사님이 보통 이 과목 끝나면 이 정도의 문항을, 이런 문제평가를 내 주세요. 퀴즈라던가 아니면 실습파일이라던가, 과제를 내 주신다든가 그 중간 중간에 그렇게 진행이 되고 있어요.” (기관관계자)

“5개월간의 장기과정이 사전에 그런 평가가 없다면 학생들을 관리하기가 상당히 어렵잖아요. 그래서 사전에 안내가 다 나가요. 매 과목별 평가가 있다고 미리 공지가 되고 일주일 과정이다 그러면 일주일 과정을 마무리하면서 항상 평가가 진행이 되거든요, 과정이 끝날 때마다. 그 시점은 항상 정해져 있지만, 문항은 조금씩 달라질 수가 있죠.” (기관관계자)

또한, 평가결과에 대해서 운영자와 교사가 함께 논의하고 그에 대한 훈련생상담이 이루어진다. 운영자는 평균 한 달에 한 번 정도의 상담을 하며, 훈련교사는 수시로 성적이나 학업성취에 관한 상담과 지도를 한다.

“평가결과를 강사님이 집계하시잖아요. 그러면 그게 운영자한테도 다 전송이 되거든요. 그럼 5개월 과정에 매니저가 배치가 되면, 한 달에 한 번씩 학생들한테 개별상담이 들어가요. 그러면 강사도 그렇고 매니저도 그렇고 같이 이 성적에 대해서 논하기도 해요. 실제로 개인적인 고민이 많은 학생들은 성적이 좋았다가 떨어지는 경우가 있고 혹은 많이 상항되는 경우가 있기는 하는데, 그렇게 성적을 같이 공유해서 상담을 통해서 얘기한다든가....” (기관관계자)

3. H기관

가. 투입 요소별 분석

1) 환경 요소

(가) 산업 환경 특성

중점 교육과정으로 제시된 MOS 과정은 주로 사무관련직으로 취업이 되는 분야이다. 정보통신 교육이라고도 할 수 있으나, 특수/전문 분야라기보다는 젊은 여성들을 중심으로 일반 사무직에 취업이 이루어진다. 이는 MOS는 취업에 ‘도움’이 되는 정도의 자격증이며, 그 외에 추가적인 자격증 취득이나 정보통신 전문 교육을 받은 후에 보다 전문적인 IT 분야의 직종으로 취업이 가능하다는 것을 의미한다. 급여수준은 연봉 1,200만 원 정도가 일반적이고, 대부분 계약직으로 근무하다가 정규직으로 전환될 수 있다.

(나) 훈련기관 특성

H기관은 1982년 H자동차기술학원이 설립된 이래 전문기능인력을 양성하기 위한 국가기간·전략산업직종훈련, 중소기업훈련, 지역인력

양성 사업 등 다양한 분야의 직업능력개발 훈련을 실시해 온 훈련기관이다. 특히 해당 산업의 요구에 부응하는 훈련과정을 통해 성공적인 취업으로 이어지는 선순환 구조를 만드는 데 역점을 두고 있다. 조직은 교무부, 경영지원실, 산학협력단, 컨소시엄추진단 등에 38명의 직원들로 구성되어 있고, 이 가운데 19명이 교무부 소속의 훈련교사들로 교수·학습의 전 과정에 핵심적인 역할을 하고 있다. H기관의 훈련 분야는 정보통신을 비롯하여 토목, 건축, 전기, 전자, 산업응용 등으로 다양하다. 따라서 특성화된 한 분야에 집중된 강의를 개설했다기보다는 여러 분야의 기능인력을 양성하기 위한 훈련을 실시하고 있다고 할 수 있다. 현재는 실업자훈련분야로 국가기간·전략산업직종훈련을 중심으로 운영되고 있으며, 직업능력개발계좌제 실적은 미미한 실정이다.

(다) 정부정책 특성

지금까지는 산업체를 대상으로 한 수요조사를 기반으로 한 과정 개발이 주요했으나, 직업능력개발계좌제로 전환된 이후 훈련생들로부터 선택을 받아야만 교육과정 운영이 가능한 체제가 되고 있다. 이는 수요자 중심의 교육이 이루어질 수 있다는 면에서 긍정적이거나, 훈련생들에게 인기가 높은 특정 분야만 편중되어 과정이 개설된다는 단점을 갖는다. 또한 훈련기관 간 경쟁이 치열해지면서 직업능력개발계좌제 과정이 모집이 되지 않고 있고, 훈련생들의 수요를 정확히 예측할 수 없어 백화점식으로 다수의 과정을 개설하고 있다. 따라서 훈련의 대상이 될 실업자를 대상으로 지역별 수요조사를 실시할 필요가 있었다. 다만, 이러한 대규모 수요조사를 훈련기관 차원에서 진행하기에는 현실적인 어려움이 존재한다. 또한 직업능력개발계좌제 이후 실질적인

취업을 목적으로 하는 양질의 훈련생 모집이 이루어지지 못하고 있으며, 쉽고 평이한 훈련과정을 신청하는 경우가 많다. 그러나 한편으로는 자기부담금이 늘어 훈련에 대한 목적의식은 어느 정도 가진 사람들이 오기도 한다. 즉, 공부하고자 하는 생각은 있는데, 그것이 반드시 취업하고 연결되지 않는 경우도 많이 있는 것으로 나타났다.

“계좌제 같은 경우에는 취업하려고 하는 의사가 많지 않았던 점이 있었습니다. 취업은 하려고 해요. 맨 처음에 얘기를 했을 때 어디 취업하자 그러면 취업하려고는 하는데, 나중에 수료가 되고 취업처 있는데 가자라고 하면 50%가 될까요. 취업 의지가 좀 약한 편이죠.” (기관관계자)

“면접을 왜 보냐면 이 사람이 공부할 생각을 갖고 있는지 아니면 취업할 생각을 갖고 있는지 그것을 물어보는 거거든요. 아예 할 생각이 없고 그냥 여기에 심심하니까 오는 사람도 더러 있고요, 지금 계좌제 같은 경우에는 20% 자비부담이 있기 때문이기도 하지만, 그래도 하고 싶은 사람이 온 거거든요. 그런데 취업의사가 없는 사람들이 많더라고요. 그러니까 취미로 배우려고 하는 건지, MOS 같은 경우에는 내가 컴퓨터를 잘 몰라서, 아니면 이 자격증을 한번 취득하려고 하는 사람이 많다 보니까 완전히 아닌 사람을 걸러내기 위해서 면접을 합니다. 인원이 모자라더라도....” (기관관계자)

실제로 훈련생들을 대상으로 수강 목적에 대해 질문한 결과 23%의 훈련생들이 수강 후 바로 취업을 목적으로 하지는 않으나, 스펙을 쌓아 향후 취업에 도움을 받고자 한다는 응답을 하였다. 이것은 MOS라는 자격증 과정이 갖는 특징이기도 하며, 현재의 직업능력개발계좌제라는 정책이 가지고 온 훈련생들의 변화라고도 볼 수 있다.

아울러 단기 과정으로는 취업에 필요한 통합적이고 깊이 있는 수준의 능력을 배양하기 어렵다고 보았다.

2) 기본 요소

(가) 훈련과정 특성

MOS는 국제적으로 공인된 자격증으로 현재 대기업이나 외국계 기업에서는 필수적인 요소로 자리 잡고 있다. 따라서 많은 수요자들이 빠르고 쉽게 접근할 수 있는 직업능력개발계좌제를 통해 취업 시 필요한 자격증 취득에 대한 요구가 많을 것으로 판단하여 개설되었다. 이 훈련과정의 목표는 Microsoft사의 Office 제품군에 대한 활용 능력을 배양하여 국제공인화된 자격증을 취득하는 것이다. 결국 이러한 자격증 취득은 현재 대부분의 기업 업무에서 활용되는 프로그램 실질적인 사용 능력을 키우는 것이며, 취업을 위한 유리한 조건을 만들기 위한 것이라고 할 수 있다. 본 과정을 듣기 위한 자격 요건은 없으며, 기본적인 컴퓨터 리터러시가 있다면 수강에 유리하다. 훈련과정의 주요 내용은 Excel, Access, Powerpoint, Word를 포함한 MOS의 네가지 핵심 요소로 구성되어 있다.

(나) 학습자 특성

MOS 과정에 지원한 훈련생들은 면접과 기초시험을 통해 어떠한 목적으로 훈련을 받고자 하는지, 사전지식 수준이 어떠한지를 확인받는다. 이 과정에서 취업이나 학습에 대한 의지와 동기가 현저히 떨어지는 훈련생은 훈련에서 제외될 수 있다. 직업능력개발계좌제 실행 이후, 자기부담금이 있기 때문에 학습에 대한 의사는 어느 정도 가지고 있으나, 훈련생들의 대부분이 취업을 목적으로 하기보다는 컴퓨터 스킬을 높이거나 자격증을 취득하고자 하는 목적으로 오는 경우가 증가

하였다. 즉, MOS 자격증만으로 취업과 직결되는 전문적인 수준이 아니므로, 이후에 추가적인 학습을 하여 자신의 커리어(스펙)를 높인 후 취업을 하려는 훈련생이 보다 많았다. 평균적으로 해당 분야로 취업하겠다는 명확한 의사를 가진 훈련생은 40% 정도에 머물렀다. 다음 <표 4-8>은 2009, 2010년도의 직업능력개발계좌제 훈련생의 연령 및 성별 특성을 나타낸 것이다.

〈표 4-8〉 H기관 계좌제훈련생 특성

(단위: 명)

연도	청년층	장년층	남	여
2009	32	27	25	34
2010	11	5	6	10
계	43	32	31	44

(다) 교수자 특성

일반적으로 훈련교사는 대부분 2년 이상의 실무경험이 있는 인력을 위주로, 분야별로 직무기술서를 통해 필요한 경력과 자격 요건을 확인하여 선발한다. 그 밖에 MBTI와 개별면접, 그리고 샘플강의를 통하여 채용한다. 특히 MOS 과정의 훈련교사는 전문직업훈련교사 자격증, MOS 전문자격증 및 기타 관련 자격증을 소지하고 있어 충분한 전문성을 지닌 교사로 인식되었다. 모든 훈련교사는 직무교육을 받도록 의무화되어 있고, 교수법, 직장활성화방법, 신기술 등에 대해서 외부강사를 초빙하여 수강하고 의무교육시수를 이수하지 못하면 인사고과에 불이익을 받는다.

3) 실행 요소

(가) 교수-학습방법 특성

교수-학습방법은 다양한 유형이 사용되기보다는 크게 (1) 프로젝트식 수업과 (2) 강의 및 실습방법이 일반적으로 활용되고 있다. 실무지향적인 전문 과정은 프로젝트식으로 진행되어 훈련생들에게 직접 현장에서 경험하는 과제를 수행하도록 하고 있다. 예를 들어 타일에 관한 교육과정일 경우, 조별로 타일을 이용해 작품을 만들도록 하는 방식이다.

“만약에 MOS라면 거의 다 강의식으로 될 수밖에 없는 상황일테고, 만약에 실무과정이다 그러면 과목명을 아예 프로젝트라고 이름을 넣게 됩니다. 그러면 이 부분은 조별로 하는 부분이라는 것이 이미 과목에서 나타나기 때문에....” (기관관계자)

그러나 MOS와 같은 자격증 과정은 프로젝트를 진행할 수 있는 내용 수준이 아니라고 판단하였고, 자격증 취득에 초점을 두고 이론을 설명하고 개별적으로 실습하는 방식으로 진행된다.

“MOS는 프로젝트를 할 수가 없으니까 거의 개인별로 하게 되는 거죠. 엑셀이라면 어떤 계획표를 짜 보라 하고 주면 학생들이 해 보고, 그 다음에 시험문제에 요구되는 것을 한번 해 보고, 개별적으로 또 해 보고 교사가 가서 개별지도 해주고... 그렇죠.” (기관관계자)

훈련기관에서는 교육방법 측면에서 프로젝트 방식이 훈련생들에게 가장 선호되고 효과적인 것으로 판단하였다. 이는 강의를 들은 이후에 다시 한번 적용해 볼 수 있는 기회가 마련되고, 다른 훈련생이나 훈련교사와 토론을 하면서 자신의 생각과 지식을 재정립하고 수정, 보완할

수 있기 때문이다. 그 외에 실업자훈련이라는 특성상 강조되는 교수-학습 방식은 훈련교사가 현장에서 경험할 수 있는 일들을 훈련생들에게 설명해 주고, 취업에 도움이 되도록 자격증 반이 아니라 하더라도 자격증 취득을 도울 수 있는 수업을 진행하는 것이다.

또한 훈련기관 차원에서 수업의 질을 높이기 위한 방법 중 하나로 연구수업을 진행하였다. 훈련교사당 1년에 2회 정도 평소에 자신이 하는 수업을 다른 교사에게 공개하고, 그 과정에서 개선했으면 하는 사항에 대하여 코멘트를 받음으로써 수업의 질을 개선하고자 하였다. 또 다른 방법으로는 교사들이 모여 교수법 등 훈련생들을 잘 가르치는 것과 관련된 주제의 책을 함께 읽고 그에 대해서 공유하는 시간을 갖도록 하고 있다.

(나) 교수-학습매체 특성

MS사의 프로그램을 학습하는 강좌이니만큼 컴퓨터와 MS Office 프로그램을 사용하는 것이 주된 활용 매체이다. 시중 교재를 활용하되 인터넷에서 MOS 관련 소스를 찾아 다양한 예제를 보여주고 실습하도록 하고 있다. 또 수업 내용과 관련된 동영상을 인터넷상에서 검색하여 보여주고 있고, 주교재 이외에 보조적으로 필요한 자료를 훈련교사가 발췌, 출력해서 훈련생들에게 제공하고 있다.

“100시간이면 10시간은 주교재 이외에 다른 내용을, 보조자료 같은 것을 만들어서 해 주는 것 같습니다.” (기관관계자)

나. 교수-학습 단계별 분석

1) 수업 전

분석 단계에서는 기업체를 대상으로 하는 수요조사를 매년 10월에 주기적으로 시행하고 있다. 훈련기관이 위치한 청주 인근의 충북, 충남권의 기업체를 대상으로, 개설하고자 하는 훈련분야와 관련된 기업체 약 100~120개 기관에 설문조사를 한다. 조사 내용에는 기관이 현재 개설하고 있는 훈련과정을 제시하고, 추가적으로 필요한 교육과정, 기업에서 요구되는 능력에는 무엇이 있는지 등이 포함된다.

“저희는 매년마다 모니터링을 하고 있거든요. 저희가 지금 곧 시작해야 될 부분이 고요. 그래서 10월 정도에 항상 주기적으로 하게 되는데, TM 아르바이트를 쓰게 됩니다. 저희가 청주니까 충북권, 충남권 내까지 수요조사를 하고 있는 겁니다... (중략)... 기업체를 대상으로 우리가 지금 이런 과목을 가르치고 있는데 어떤 과목을 더 하면 좋을지, 혹시 이 기업에 부합되는 과목들이 있는지, 아니면 일을 할 때 어떤 것을 잘해야 하는지, 어떤 것을 가르치기를 원하는지, 그런 것을 지금 수요조사를 하고 있거든요.” (기관관계자)

또한 일종의 직무분석 개념으로 한 과에 속한 훈련교사들이 약 10여 개 기업에 방문하여 해당 직무에서 사람들이 어떤 일을 하고 있고, 그 일의 특성이 무엇이며, 이러한 직무를 수행하기 위해서 어떤 내용을 더 가르쳐야 하는지에 대해 질문지를 중심으로 면담한다. 이러한 조사는 엄밀한 의미에서 직무분석이라기보다는 교사가 직접 현장에 방문해서 현장의 분위기와 일의 성격을 직접 파악할 수 있다는 데 의미가 있는 조사라고 할 수 있다.

“그런데 그때 너무 디테일하게 직무분석하는 것은 아니고, 그 사람들이 어떤 일을 하고 있고 또 그런 일에 대해서 얘기를 한번 나눠 보고, 학생들을 회사에 취업시키려고 하는데 어떤 일을 더 디테일하게 가르쳐 줬으면 좋겠느냐 그런 식으로 해서 한 과정당 10건 정도를 하고 있습니다.” (기관관계자)

그러나 이러한 수요조사 및 직무분석 등의 과정은 국가기간·전략 산업직종훈련을 중심으로 진행되는 실정이고, 직업능력개발계좌제에서는 충실히 적용되고 있지 못하다. 이는 현재 운영되고 있는 직업능력개발계좌제 운영 실적이 MOS 한 과정에 머물고 있어 상대적으로 기관 차원의 관심이 떨어지기 때문이다. 아울러 직업능력개발계좌제에서의 수요조사는 기업도 중요하지만, 결국 훈련과정을 선택할 실질적인 수요자를 대상으로 이루어져야 하는데, 이러한 수요조사가 진행되기에는 그 대상자가 너무 광범위하여 실행되지 못하고 있다는 애로사항을 제시하였다. 따라서 현재는 훈련을 받을 대상자들의 요구를 파악해서 교육과정 등에 반영하는 부분은 이루어지지 못하고 있으며, 수료생들에게 어떠한 교육을 향후에 더 받고 싶은지를 조사하는 것이 수요자(훈련생)를 대상으로 하는 요구조사의 전부였다. 아울러 교육을 받을 것으로 예상되는 훈련생의 특성을 미리 파악하여 과정 개발에 적용하지 못하고 있고, 훈련교사가 수업을 해 나가면서 수강하는 훈련생의 나이, 성별, 사전지식 수준 등을 감안하여 교육 내용의 수준을 조정하고 있다. 이전 운영된 교육과정에 대한 분석을 통해 신규과정에 반영하는 것은 새롭게 훈련과정을 승인받을 때 진행되며, 그 이전에는 교사가 운영의 묘를 발휘하는 수준에서 조정되는 정도로 이루어진다.

훈련생들이 취업할 직장에 대한 환경 분석은 취업지원팀에서 취업처 발굴을 위해 직접 기업을 방문하여 담당자와의 인터뷰를 통해 취

업처에 대한 다양한 정보를 일지에 기록한다. 이 내용은 교사들에게도 전달되는데, 이때 취업처에서 어떤 인력을 채용하기를 원하는지를 중심으로 질문하고 취업처의 전반적인 환경과 사용 장비 등을 파악한다.

훈련과정에 대한 설계를 위해서 먼저 수요조사에 대한 결과를 검토하고 반영할 부분과 그렇지 못하는 부분을 정책적으로 결정한 뒤, 반영할 내용을 중심으로 같은 팀 훈련교사들끼리 교육과정 구성을 시작한다. 같은 팀은 동일 분야(예: 통신분야)의 교사 5~6명 정도이며, 이들이 모여 훈련과정의 내용과 형태에 대해 토론과 협의를 거쳐 결정한다. 이후 교무부장과 원장에게 검토를 받는 절차가 있다.

“수요조사를 검토해 봐서 우리가 이것은 될 부분이고 이것은 안 될 부분이라는 것을 걸러 내겠죠. 그것을 가지고 교사들이 이런 쪽으로 한번 짜 보는 게 좋겠다라고 그 팀끼리 회의를 하게 됩니다. 만약에 MOS 참여 교사분들이나, MOS라면 통신 범주에 속하거든요. 그래서 통신과 선생님 5~6명이 모여서 이런 형식으로 가는 거는 어떠냐라고 물어보고, 그래서 만약에 이것은 아니다라고 얘기한다면 또 바꿔 보고, 그 다음에 제가 교무부장이기 때문에 이게 되는지 안 되는지 또 한 번 검토해 보고, 그 다음에 원장님이 검토를 한 후에 과정이 만들어지는 거죠.” (기관관계자)

교육방법에 대해서는 다양한 논의를 하지 않고 있는데, 이는 특별히 실무과정이라고 지칭하는 경우는 ‘프로젝트’ 방식, 그 외의 과정은 ‘강의’와 ‘개인별 실습’을 하는 것이 일반화된 방법이기 때문이다. MOS는 자격증 취득을 목표로 하는 과정으로 교육내용이 특별히 프로젝트를 할 수 있는 수준이 아니며, 개인별로 강의를 듣고 자격증 취득을 위해 요구되는 문제를 해결하도록 하는 방법으로 진행된다. 즉, 이론적 내용은 강의를 통해 설명하고, 소프트웨어에 대한 학습이니만

큼 개별 훈련생별로 직접 컴퓨터를 놓고 실습을 하는 형태이다. 교재는 시중에서도 쉽게 구할 수 있고 훈련생들이 이해하기 쉽고 빠르게 익힐 수 있는 것으로 선택하여 활용하고 있으며, 인터넷에 있는 MOS 관련 소스를 활용해서 풍부한 예제를 함께 사용하고 있다. 훈련을 위해 특별한 장비가 필요하지는 않으며, 일반적인 컴퓨터와 Microsoft Office 프로그램을 연 단위로 라이선스를 받아 사용하고 있다.

수업 내용과 방법에 대한 설계 내용은 어떤 주제를 가지고 몇 시간씩 수업을 진행할지를 제시한 계획서를 작성하여 훈련승인을 받을 때 제출하고, 그 이후에 단위 수업에 대한 수업지도안은 별도로 작성한다. 수업지도안은 초·중·등 학교에서처럼 도입, 전개, 정리 단계별로 제시하는 수준은 아니지만, 해당 시간에 배울 내용을 세부적으로 제시하는 수준으로 작성된다. 따라서 훈련승인 때 제출하는 계획서보다는 학습 내용에 대한 제시가 더 구체적이다. 교재에 대한 선정은 해당 교과와 교사들이 함께 논의하여 결정을 하며, 보조자료로서 인터넷에서 검색가능한 동영상 활용하거나 필요한 자료를 출력해서 활용하기도 한다.

평가 전략은 자격증에 대비할 수 있는 문제를 푸는 방식으로 월 1회 실시하도록 하였는데, 이러한 방식이 자격증 취득에 가장 효과적이라는 판단한 것이다.

“MOS 같은 경우에는 시험지를 나눠 주죠. MOS 자격증에 관련된 문제를 만들어서 시험 보는 거죠. MOS 자격시험에 나왔던 유형의 시험문제를 조금 변형해서 내는데, 미리 문항까지 결정해 놓는 것은 아닙니다.” (기관관계자)

2) 수업 중

교사는 MOS 자격 취득에 적합한 방식(강의+개별 실습)으로 수업을 진행하며, 자격증 취득과 관련된 과제(문제)를 해결해 나가도록 하였다. 훈련생들의 참여나 몰입을 높이고 상호작용을 활성화하기 위한 방법은 개별 교사의 역량과 경험에 의해 이루어지는 것으로 보았고, 인터뷰에서 특정한 명시적 전략이 제시되지는 못하였다.

3개월 과정이 진행되는 중간에 평가가 이루어지기 때문에 교사는 평가 결과에 대한 피드백을 수행하였다. 훈련생들에게 부족한 부분을 제시하고, 해당 부분에 대한 보충학습을 유도하고 있었다. 또한 수업 중간에 1차 만족도 평가가 이루어지는데, 이는 과정이 종료되기 이전에 훈련생들의 요구를 받아 수정될 부분을 반영하기 위해서이다. 특히 시설이나 교사의 수업 부분에 대해 훈련생들의 의견을 받아 즉각적으로 개선하고자 하였다.

3) 수업 후

훈련생의 학업성취도에 대한 평가는 MOS 자격증 시험과 유사한 형태로 월별 시험을 보며, 그 결과에 대해서 훈련교사가 상담을 하면서 피드백한다. 이때 점수에 대해서 이야기하고, 어떻게 더 공부해야 하는지에 대한 조언을 해 준다.

“점수가 낮으면 왜 이렇게 낮냐 이러면서 꾸짖고, 뭘 더 공부해야 된다, 너는 뭐가 약하다라고 해 주는 스타일이죠.” (기관관계자)

수업 후에는 2차 만족도 조사가 이루어지는데, 전반적인 만족도 문

항, 과정 이해도, 훈련교사에 대한 평가 이외에 과정 개발에 활용할 수 있는 문항이 추가된다. 만족도 평가 결과는 교사 개인별로 조회하지 못하게 되어 있고, 교무부장 이상만이 접근하여 각 교사의 만족도 결과를 볼 수 있다. 따라서 교무부장은 만족도 결과를 종합적으로 보고, 문제가 있는 경우에만 교사와 직접 면담이 이루어진다.

“학생들한테 교사가 잘하고 있는지 학습에 몰입이 잘되고 있는지에 대한 만족도 조사를 해서 그때 분석을 한 다음에 그 선생님하고 저하고 대화를 하는 것이죠. 어떤 방법으로 하고 있느냐라고 물어보고 질타도 하고 바꿔 보면 어떻겠느냐 하는 정도로 얘기합니다.” (기관관계자)

자격증 취득률과 취업률도 과정마다 관리가 되는데 MOS 과정은 MOS 자격 취득만으로 취업과 직결되는 것은 아니며, 취업에 좀 더 유리한 조건이 되는 정도였다. 그러나 MOS 과정에 대해서도 취업 지원이 이루어지고 있었으며, 취업의사만 있다면 훈련생 1인당 3~4회의 취업알선을 하였다. 이러한 취업률은 훈련교사들의 인센티브와 인사고과에 반영되었다.

취업률 등의 결과가 좋지 않게 산출되었을 경우, 그 원인을 분석하여 문제를 해결하고자 하였으나, 그러한 결과를 분석하기 위한 체계화되고 공식화된 조직이나 시스템을 갖추고 있지는 못하였다.

“이번에 만약 자격증이 20%밖에 안 나왔다면, 교사의 문제가 있을 수가 있고 아니면 교수방법이 잘못됐을 수도 있으니까, 회의를 통해서 그런 이유가 무엇인지 파악하게 되죠.” (기관관계자)

또, 직업능력개발계좌제에서는 훈련생들이 취업한 기업을 대상으로

만족도 조사가 이루어지지 못한 반면, 국가기간·전략산업직종훈련은 취업이 훨씬 적극적으로 이루어지고, 취업만을 목적으로 하는 교육과정이기 때문에 취업처 대상의 조사가 모두 이루어졌다. 이는 계좌제과정이 실적이 매우 적고 취업률도 높지 않아 훈련기관 차원에서 많은 비중을 두고 집중적인 관리가 이루어지지 못하기 때문인 것으로 보인다.

“계좌제 같은 경우에는 취업처에 대한 만족도 조사는 못 했고요, 다른 국가기관 전략사업 같은 경우에는 합니다. 국가기관 전략산업 사람들은 완전히 취업을 목적으로 처음부터 들어왔기 때문에 거의 80~90%가 취업이 되거든요. 그러니까 그 취업처를 대상으로 전부 다 만족도 조사를 하고 있습니다. 한마디로 계좌제는 약간 소홀하게 되는 것 같습니다. 이쪽은 모집이 돼봤자 세 달에 한 번꼴로 20명 모집에 10명 되는 경우도 있고, 어떨 때는 넘을 수도 있지만... 흥이 안 나는 거죠. 그러다 보니까 소홀하게 되지 않았나 하는 생각도 들고요.” (기관관계자)

4. 시사점

정보통신분야를 대표과정으로 하는 훈련기관에 대한 사례분석 결과 다음과 같은 시사점을 얻을 수 있다.

첫째, 과정 개발을 위해 기업의 IT 트렌드와 인력 수요를 파악하는 것이 매우 중요하다. 이러한 기업 요구를 파악하기 위해서는 기업과 학교 간 연계체계를 지속적으로 유지하는 것이 중요하다. 따라서 비단 요구조사 시점에만 기업과 교류하는 것이 아니라, 분석, 개발, 수업 진행, 취업관리 등의 학교 운영 프로세스 전반에 기업담당자의 참여를 제도화하고, 비공식적으로 일어나는 기업과의 접촉 기회에서 얻어지는 정보를 효과적으로 관리할 필요가 있다.

둘째, 직업능력개발계좌제로의 정책 변화 이후 훈련 수요자의 선택

을 받는 것이 보다 중요하게 되었다. 따라서 잠재적 훈련생들의 요구를 파악하기 위한 체계적 노력이 이루어져야 한다. 그러나 이러한 훈련생들의 수요가 실업자훈련의 본래 취지인 ‘취업’과 직결되지 않은 과정에 집중될 수 있다. 특히 정보통신분야는 전문교육 이외에 일반적인 수준에서 컴퓨터 활용 능력을 높이기 위한 교육과정이 존재한다. 이러한 교육은 비교적 단기간에 쉽게 접근할 수 있는 과정으로 뚜렷한 취업 목적이 없는 수요자의 선택을 받기 용이하다. 따라서 실업자를 위한 훈련이라면 교육과정의 구성이 보다 전문적인 기술을 다루는 것으로 한정될 필요도 있어 보인다. 교양이나 기본 자격증을 취득하는 수준의 훈련의 경우는 교수-학습과정에 있어서도 취업을 위한 훈련과는 차이가 있는데, 주로 이론에 대한 설명식 강의가 진행되며, 프로젝트(실습) 학습은 이루어지기 어려운 수준이다. 따라서 수요자가 원하는 교육과 취업을 위한 교육 간의 괴리에 대해 정책적으로 고려될 필요가 있다.

셋째, 정보통신분야에서 현장에 투입될 수 있는 실무능력을 갖추기 위해서는 집중력 있고 강도 높은 훈련이 필요하다. 이를 위해서는 훈련생들이 뚜렷한 목표의식을 갖고 실무 중심의 과제(실습)를 수행해 나가야 하며, 그룹별 과제수행 방식을 통해 훈련생 간에 역할을 분담하고 협동하는 형태가 효과적이다. 이러한 실습 중심의 프로젝트 방식을 구현하기 위해서는 기본적으로 훈련기간이 일정 정도 이상 확보되어 지속적으로 이루어져야 효과적이다.

넷째, 훈련생들도 현장에 바로 투입될 수 있는 실제적이고 실무적인 내용으로 수업이 진행되기를 기대하고 있었다. 이를 위해서는 실습이나 프로젝트 형태의 수업 방식이 적절하고 좀 더 많은 훈련기간이 확

보되어야 이러한 형태의 수업이 진행될 수 있다고 보았다. 또한 관련 분야에서 종사했던 경험이나 선행 지식이 없는 훈련생들이 다수를 차지하고 있어서 훈련의 난이도가 높다고 느끼는 비율이 비교적 높았다. 이는 직업능력개발계좌제라는 정책을 통해서 취업 능력을 갖춘 인력을 배출하는 것이 쉽지 않음을 나타낸다. 즉, 많은 훈련생들이 관련 경험이나 선행 지식이 부족한 상황이므로 상당히 기본적인 수준에서부터 출발하되, 궁극적으로는 실무를 할 수 있는 수준까지 능력을 배가시켜야 한다. 즉, 훈련생들은 자신의 수준에 맞는 기본 강좌부터 점차적으로 수준을 높여 가면서 지속적으로 단계적 훈련을 받아야 한다는 것이다. 따라서 취업이라는 목적을 달성하기 위해서는 개인의 선택도 중요하지만, 어떠한 수준의 과정을 어떤 단계로 수강해 나가야 할지에 대한 안내를 통해 체계적으로 훈련을 받도록 유도하는 것이 중요하다.

다섯째, 직업능력개발계좌제로의 정책 변화에 따른 훈련 전반의 변화 양상은 훈련기관에 따라 차이를 보였다. 훈련생의 연령이나 수준이 차이가 많아 훈련의 수준을 유지하기 어렵다는 기관도 있는 반면, 특별한 변화가 없다는 기관도 있었다. 따라서 훈련생의 수준 차이가 많이 난다는 기관의 경우는 훈련의 내용과 방법도 난이도를 낮추고 강의 중심으로 진행하였지만, 그렇지 않은 경우에는 여전히 강도 높은 실무 중심의 훈련을 하고 있었다. 또, 훈련생의 특성이 변화된 것은 과거에 비해 훈련생 모집이 어려워 취업에 적합한 훈련생을 선발하는 과정이 사라졌기 때문이며, 명확한 취업목적을 갖지 않는 사람들도 훈련에 참여하게 된다는 이유를 제시하였다. 이로 인하여 취업률이 저하되고 취업률에 대한 관리 또한 쉽지 않은 상황이었다.

제4절 이·미용/의료/조리분야

1. I기관

가. 투입 요소별 분석

1) 환경 요소

(가) 산업 환경 특성

날로 발전하는 조리·외식분야의 특성화를 위해서는 현장실무경력과 교육경력이 풍부한 우수한 교사진이 확보되어야 한다. 산업에 필요한 인력을 수급하고 쾌적한 교육적 환경을 갖추는 등 지원을 확충하는 방안은, 원하는 진로를 결정하여 취업을 하거나 창업을 할 수 있도록 교육시스템을 만드는 것이다. 이에 필요한 교육기관으로 직업훈련기관이 설립되었고, 시장 선호도에 따른 유연한 과정개발과 수료 이후 창업이 가능해지는 실용화 전략으로 베이커리나 카페시장과 같이 기존 품목에 커피나 다른 음식료를 융합 또는 결합하는 방식을 도입하고 있으며, 인력수요는 안정적인 증가세를 보이고 있다. 산업체에서 원하는 구인 및 구직자 특성을 살펴보면, 서비스마인드와 조리기초를 쌓은 인력을 선호하는 특성을 보이고, 구직자는 프랜차이즈를 선호하고 있다. 직업적 특성은 오후시간 근무가 많고 파트타임이나 계약직이 대다수이다. 월급수준은 100~120만 원 내외로 책정되어 있다. 취업의 경우 구인 정보를 제공하거나 소개하는데, 필요에 따라서 동행면접이 실시될 수도 있으며, 창업의 경우는 메뉴개발을 하거나 컨설팅을 제공하기도 한다.

(나) 훈련기관 특성

I기관은 2008년부터 고용노동부 평가 최우수 등급을 연 2회 받았으며 각종 요리경연대회는 물론 박람회 및 Job fair 행사에 적극 참여하고 있다. 또한 국제적인 감각의 조리인 양성 및 교육환경 개선, 해외 동향 파악과 벤치마킹 활동을 위해 국내외 유관기관과 공동연구·협력 체제를 구축하고 있다. 훈련교사 채용방식은 공개채용과 추천을 통해 선발, 평가지표에 따라 평가를 진행한 후 인센티브가 주어지는 방식을 취하고 있다. 훈련교사는 강의도 하지만, 훈련생들의 취업과 창업에도 지원하고 있다.

해당 기관의 강점은 과정의 특성을 고려하여 현장실무경력을 바탕으로 한 현장전문가를 채용한다는 점이며, 현장을 고려한 최신의 우수한 시설구비와 창업과정 개발과 창업 지원이 이루어진다는 점이다. 반면, 직업능력개발계좌제 기초과정이 매우 부족한 상황이다.

(다) 정부정책 특성

직업능력개발계좌제를 전면적으로 시행한 이후, 훈련생들에게 자격과정 외 이른바 ‘현실맞춤형’ 교육과정 개발이 가능해졌으며, 창업과정 위주의 편성으로 훈련생 수료 후 창업률이 활성화되는 결과를 낳았다.

“계좌제의 취지는 실업률을 낮추고, 일했던 사람들의 능력을 향상시켜 취업할 수 있도록 하는 데 있다고 봅니다. 따라서 I기관에서도 실무에 필요한 부분에 초점을 맞추고 교육받고 바로 창업할 수 있도록 창업과정이나 실무 중심의 교육과정운영에 힘써 왔습니다.” (기관관계자)

직업능력개발계좌제 실시 이후 달라진 또 다른 모습은 서비스 직종의 경우, 자기부담금이 높은 편이어서 이로 인해 계좌제 시행 전보다 훈련생이 감소되었을 뿐 아니라 수업이 단기 모듈화가 되어 기술을 배우는 과정의 교육효과가 반감된 것으로 평가되고 있다. 또한, 직업능력개발계좌제를 실시하기 전에는 6개월 단위로 훈련기간이 정해져 훈련생을 모집하거나 취업 및 창업을 지원하기에 과정운영 기간상 융통성을 발휘할 수 있었으나, 실시 이후에는 훈련기간이 짧아진 탓에 개강과 종강이 매우 잦아졌다. 결과적으로 훈련생을 모집하고 취업하거나 창업을 지원하는 기간 역시 빨라졌다. 이러한 과정의 특성은 개강 여부가 불확실해지는 결과를 초래하여 전임강사를 고용하는 일 역시 불확실하게 되었다. 또한, 단기과정의 증가로 훈련생 관리보다는 모집관리의 업무가 증가된 것으로 평가된다. 이와 같은 맥락에서 운영상에 있어 계좌제 전면 시행 이후 모집률이 감소되었고, 기관운영이 어려워졌으며, 훈련기간의 불안정적인 특성으로 인해 업무의 변화, 즉, 수시모집, 수시 취업·창업 지원이라는 업계 신조어가 생겨났다.

결론적으로 직업능력개발계좌제 시행의 긍정적 측면으로는 훈련생의 자기부담금에 따른 수업참여도와 성실도의 증가이며, 부정적 측면으로는 모집률의 감소와 고용의 불안이라는 의견이 제기되었다. 설비 측면에서는, 실습장 활용 시 강의실 하나만 인정이 되므로 과정을 여러 개 개설할 수 없고 순차적으로 하게 되어 대기상태로 남겨두는 어려움이 있음을 토로하였다.

“지금은 베이커리 카페라는 과정이 있어요. 커피만 하는 게 아니고 제과도 하는 융합형태가 트렌드니까, 베이커리카페라고 해서 머핀과 커피를 함께 배우면 취업하기 정말 좋아요. 그래서 과정을 개설했는데, 교실을 하나만 지정해 준 거예요. 커피실만 지정되어 여기서 빵을 가르쳐야 하는 모순이 생기더라고요.” (기관관계자)

2) 기본 요소

(가) 훈련과정 특성

I기관의 주요 과정 및 내용은 시장 추세를 반영한 다양한 메뉴의 샌드위치 만들기, 카페 창업을 위한 커피반 운영이라고 할 수 있다. 변화하는 산업시장의 흐름을 신속하게 훈련시장에 반영한다는 목표로 훈련교사가 직접 수요조사를 실시하여 트렌드와 기능 인력을 분석하고, 자문위원회의를 거쳐서 교수계획서와 강의지도안을 작성하여 훈련에 적용하였다.

“전국에서 아직 없는 걸로 알고 있어요. 샌드위치 과정은요. 대부분 매장에서 샌드위치만 팔거나 커피만 다루거나 하는데, 샌드위치와 커피를 함께 만들어 파는 거예요. 양식자격증 필요 없이 취업할 수도 있고, 믹스 매칭되는 부분에서 가능한 일이라고 봅니다.” (기관관계자)

한편, I기관의 전체 비전은 향후 2020년에 이르러 10대 명문 조리학교로 자리매김하는 것이며, 국내는 물론 세계 각국의 조리업계들과 어깨를 나란히 하고자 뚜렷한 사명감을 지닌 조리인 양성에 힘쓰고 있다. 훈련생 개개인의 목적에 맞게 취업과 창업으로 이어지는 훈련과정 개발에 힘쓰고 있으며, 훈련 과정은 샌드위치, 커피, 파스타, 제과제빵 분야와 같은 기존의 창업과정과, 대표과정으로 샌드위치카페창업, 최근 트렌드를 반영한 커피전문점 창업기초, 호텔식파스타 및 샌드위치 전문점 창업, 베이커리카페창업, 샌드위치와 함께하는 커피전문점 창업, 제과와 함께하는 카페창업이 있다. 이러한 과정들은 다양한 메뉴의 개발과 더불어 훈련생들의 창업과 취업을 돕기 위한 운영방식이라 볼 수 있으며, 현장실무경력이 많은 현장전문가가 강의할 수 있도록 하고 있다. 또한 우수한 시설환경이 필요한데, 시청각자료까지 이르는

기반 시설을 고루 갖추고 있을 뿐 아니라 기관 특성화와 차별화된 교육과정 개발을 도모하고 있다. 즉, 시장의 특성이 반영된 훈련, 과정개발이 이루어져 훈련수료 후 창업이 가능하도록 하였으며, 베이커리 시장이나 카페를 열어 트렌드에 맞게 커피나 샌드위치 품목을 더하는 아이디어까지 과정 속에 담았다. 서비스 마인드를 함양하고 조리의 기초를 닦도록 하였으며, 프랜차이즈 창업을 선호하는 이들에게도 유리하도록 구성한 점이 특징적이다. 즉, 대표과정인 ‘샌드위치카페창업’은 현재까지의 단편적인 자격증취득 경로가 아니라 현장에서 바로 활용할 수 있는 복합과정이다. 샌드위치와 커피를 함께 배워 개인 소규모 창업이 가능하도록 하여 훈련생의 자립률을 높인 점이 특징적이다.

(나) 학습자 특성

대표과정인 샌드위치카페창업은 여성이 압도적인 비율로 남성에 비해 5배가량 많으나, 점차 남자 지원자가 증가추세에 있고, 연령대는 주로 30~40대가 50% 이상을 차지하며, 고졸 이하 학력자가 대부분이다<표 4-9>.

〈표 4-9〉 I기관 훈련생의 연령별 특성

(단위: 명)

훈련과정명 (KECO 세분류명)	성별		연령					학력				
	남	녀	20대 이하	30대	40대	50대	60대 이상	고졸 이하	전문대 (중퇴) 졸	일반대 (중퇴) 졸	대학원 (중퇴) 졸	기타
샌드위치 카페창업 (1319)	16	88	14	38	40	11	1	89	11	4		

훈련과정에 참여하는 훈련생들은 기술을 배우는 것이 기본이므로 이에 충실할 수 있으면 무난하지만, 일례로 조리기초, 식자재관리, 메뉴개발과 같은 창업희망자들에게는 경영, 마케팅의 경험이 창업에 유리하게 작용할 수 있다.

(다) 교수자 특성

I기관은 현업 적용도가 높은 과정들이 많으므로 훈련교사 역시 현장 경력자를 채용함을 원칙으로 하고 있다. 그러나 직업능력개발계좌제 도입으로 소속이 있는 사람을 영입해서 가르치도록 하려면, 이들이 가르칠 수 있는 시간이 정해져 있어서 어려움이 발생되고 있다.

특히 현장 전문가는 소통 및 협동할 수 있으며, 훈련생들의 지원 여부나 특성에 따라 잘 맞추어나갈 수 있는 인물이어야 한다.

“계좌제를 통해서 한 분만 강사로 지정하게끔 되어 있었어요. 비법을 제대로 가르쳐서 현장에서 창업까지 잘할 수 있도록 잘 가르치는 분이 있는데, 연계적으로 3개월, 6개월의 과정들이 될 수 있으면 그 분한테 우리가 고용하겠습니다라고 할 수 있는데 그럴 때는 계좌제에서 금액이 2백만 원인 게 한계가 있어요. 우리 쪽에서는 비빔냉면, 물냉면 그 비법을 알려주는데, 3일에 5백만 원이에요. 냉면집의 비법은 육수와 다대기일 거예요. 그것만 제대로 하면 매출에 도움이 되는 거니까 굉장히 높은 팁들이에요.” (기관관계자)

3) 실행 요소

(가) 교수-학습방법 특성

이론과 실습의 비중은 이론 16시간과 실습 32시간으로 1:2의 실습 중심형 훈련과정이다. 이들 개별적인 과정의 시수는 크게 문제되는 바가 없다. 무엇보다 조리분야는 현장교육이 중요하므로 견학, 즉, 창업

지를 탐방하는데, 주로 훈련교사가 추천한 곳을 방문하는 등 다양한 입장을 다녀보고 고객 응대 등 현장에서 직접 보고 느낄 수 있도록 하고 있다.

“저희는 현장교육이 절실히 필요합니다. 이분들이 교실에서 배울 때 현장의 어떤 기계든지 다양하게 모두 다룰 수는 없어요. 그리고 직접 만들고 서빙까지 해야 하므로 고객을 대할 때 어떻게 해야 하는가를 현장에서 보고 느끼도록 하고 있습니다. 이런 교육이 이루어지려면 업체랑 미리 소통되어야 하는 부분도 있고, 금전적인 부분도 미리 맞추어 두어야 합니다. 현재 2백만 원은 한계가 있고요.” (기관관계자)

(나) 교수-학습매체 특성

과정이 트렌드를 반영하다 보니까 I기관에서는 이미 만들어진 훈련 교재가 없어 직접 만들고 출판하여 사용하고 있다. 더불어 적합한 시중 교재를 주교재 및 부교재로 활용하기도 하는데, ‘샌드위치 전문점 9곳에서 배우는 76가지 맛 샌드위치’, ‘똑똑한 샌드위치2’, ‘커피조리학’ 등이다. 이러한 교재들을 활용하는 이유는 가능한 여러 가지 메뉴가 담긴 레시피를 접해 보는 교육으로 훈련생들마다 독특한 창업메뉴를 개발할 수 있도록 하기 위해서이며, 보조 교재 동영상 시청도 병행한다. 각 실마다 동영상 장비가 잘 갖춰져 있어 훈련생들이 시청을 위해 공간을 이동하지 않고도 자기 자리에서 볼 수 있다.

“저희는 ‘샌드위치 창업카페과정’에 교재가 없어서 직접 만들어 출판도 했습니다. 이제껏 그러한 과정을 아무도 가르치는 데가 없고, 교재로 나온 것이 언제나 한식 조리기능사밖에 없거든요. 그래서 이 과정을 하며 교재를 여럿이 직접 만들어서 냈어요.” (기관관계자)

2) 월간 파티시에 지음. 2007년 출간

“보통 조리 실습을 하면 조리대 앞으로 훈련생들이 나와서 텔레비전 앞에 서서 보게 되잖아요. 그런데 저희는 그 자리에서 보게끔 만들어 놓았어요. 시설은 전국 최고라고 자부할 만하죠.” (기관관계자)

다른 기관과 차별화한 점은 매 수업 내용을 촬영하여 훈련생들이 언제든지 복습하고 교사들 간 노하우 전달에도 유용하게 하였다.

한편, 주로 사용하는 실습 장비 및 기구는 일반 조리에 필요한 기구들을 비롯하여 제빵기구, 커피머신 등이 있다. 실습 장비를 구비하는데 어려운 점이 있다면, 고가장비다 보니 훈련장비가 새로 나왔을 때 도입하기가 쉽지 않다는 것이다. 또한 조리시설, 제빵시설, 바리스타 시설이 기관 내에 갖추어져 있다.

나. 교수-학습 단계별 분석

1) 수업 전

I기관에서는 수업 전 단계에서 학습자 수준과 요구분석을 바탕으로 훈련의 목표와 내용 및 방법이 구성된 교육계획안이 주 교사에 의해 작성되고, 이의 내용은 교무회의를 통해 검증받은 후 수업에 적용될 수 있다. 이전 강의가 촬영된 동영상 자료는 훈련생들의 예습자료로 활용된다. 다른 기관과 차별화하여 졸업생들도 재료비만 준비해 와서 언제든지 배울 수 있도록 하고 있다. 또한, 보고 느낄 수 있는 현장실습을 위해서 미리 업체와 협의하고 필요시 교재제작도 진행된다.

“강의 전에 미리 카메라 등 촬영 장비를 준비해 둡니다. 수업 내용을 촬영해 두면 교수자들도 보면서 강의 질을 업그레이드할 수 있고, 내부에서만 보도록 하여 교사들 간 노하우 전달에도 도움이 됩니다. 학생들도 볼 수 있게 하고요.” (기관관계자)

2) 수업 중

수업의 주요 활동은 훈련교사에 의해 진행되며, 이론 수업은 강의식으로 실습수업은 개별화 수업으로 진행되고 있다. 수업의 내용과 진행 방식은 창업에 목표를 둔 실무 중심형으로 이루어지고 있다.

주로 실습으로 수업이 진행되다 보니, 재료가 부족하지 않도록 넉넉히 준비해 두고 있으며, 이에 따른 비용 부담이 꽤 큰 편이다. 훈련생들은 유익하지만, 직업능력개발계좌제 승인이 시간과 금액으로 보기 때문에 재료비와 관련한 불승인 처리가 생기기도 한다. 또한, 실습장비실과 관련 기구들이 승인을 받지 못해서 점수를 잃는 안타까움도 토로하고 있다.

“따로 실습비를 받는데, 재료 구입에 드는 비용, 즉, 단가가 높아요. 정원이 40명이 아니고 12명 정원, 15명이나 20명, 이렇게 되면 비용이 올라가는데, 저번에 승인 신청했을 때 비용이 높아서 승인을 못 받은 상태였어요. 다른 데는 120시간에 50만 원인데 여기는 왜 60시간에 120이냐라는 것이죠. 정원도 보고 질도 함께 봐야 하는데, 시간, 금액만 따져서 승인 내리는 부분이 있었어요. 승인받지 못하 이유가 단가가 높은 것이었어요. 현장에 맞는 교육을 하려면 당연히 비용 측정이 거기에 맞게끔 올라가야 해요.” (기관관계자)

“실습장비 및 조리 관련 주방기구 실이 따로 있어요. 샌드위치 카페는 커피와 함께 샌드위치 만드는 불을 써야 하는데, 승인을 안 내주더라고요. 샌드위치 할 때는 샌드위치 교실에서, 커피 할 때는 커피교실로 바꿔야 하는데, 교실을 변경하면 점수가 1점씩 마이너스 됩니다. 이 때문에 저희가 마이너스 10점까지 나왔어요. 그렇다고 버너와 같은 임시 기구를 사용하면 학생들 만족도도 떨어지거든요.” (기관관계자)

3) 수업 후

해당 기관에서는 훈련생 만족도를 평가하는 자체 개발의 만족도 규

격 양식을 사용하고 있다. 수료 이전에 중간고사 개념과 같이 실기평가를 실시하여 수업내용 이해에 대한 평가를 하고, 수료 당일에 훈련생의 만족도 조사가 이루어지고 있다. 과정 운영성과에 대한 평가는 취업률과 창업률로 알아보며, 훈련생들의 취업지원을 위해 취업사이트, 산학협약업체 면접에 동행하기, 창업지원에 도움 주기 등을 실시한다. 결국 I기관의 대표과정인 샌드위치 및 카페창업관련 과정은 창업을 희망하는 훈련생들에게 현업에서 바로 활용할 수 있는 샌드위치와 커피의 복합품목 훈련과정으로 경쟁력이 확보된 상태라고 할 수 있다. 그러나 경쟁력확보와 같은 내부요인에 힘쓰는 만큼 외부상황은 변화되지 않는 관계로, 창업을 희망하는 훈련생의 개인 사정이나 사회의 경기침체 등은 창업에 대한 의지를 감소시키는 요인으로 작용하고 있다.

“취업지원센터를 만들었어요. 업체에서 원하는 것을 과정에 반영시켜서 원하는 기술을 갖추어 보내야 하니까...” (기관관계자)

“수업 후 평가 결과는 출력해서 가르치는 분들에게 전달을 해요. 평가가 좋으면 필요에 따라 교수자들에게 조교를 더 지원해 준다든가... 두 명이 필요하면 두 명이 투입돼요.” (기관관계자)

“학습자만족도 규격 양식을 사용하고 있는데, 교수님이 작품사진을 찍어 피드백 내용을 구체적으로 잘 알려 준다며 학생들이 좋은 평가를 남겼어요. 이것 때문에 감동받기도 했습니다.” (기관관계자)

2. J기관

가. 투입 요소별 분석

1) 환경 요소

(가) 산업 환경 특성

J기관에서 훈련하는 조리직종은 전문 조리사를 양성하기 위한 과정으로, 최근 호텔·외식 산업의 발달로 전문기능과 능력을 겸비한 인재가 필요해짐에 따라 직업훈련을 거쳐 취업처를 찾기에 비교적 쉬운 직종으로 평가되고 있다. 현재 우리나라의 식품 위생법에서는 공공기관 단체 급식소 및 음식 납품업체에 자격증을 취득한 조리사가 고용되도록 하고 있으며, 연령에 상관없이 장년층에게도 유리한 직종으로 알려져 있다. 특히 25세에서 40세 연령대가 조리관련 직종에 많이 분포하며, 학력이나 경력과도 무관하게 자격증 소지자가 우선 취업되고 있다. 일반적으로 근무시간은 오전 9시부터 오후 8시까지로 월요일부터 금요일까지, 주말은 업체마다 다를 수 있는데, 토요일 오전 9시부터 오후 6시까지 주로 일하게 된다. 취업을 하게 되면, 4대 보험 가입이 가능하며 서류와 면접심사를 받게 된다. 취업을 위해서는 일에 대한 책임감을 갖춘 성실한 인재를 선호하므로 이에 부합하면 된다. 또한, 광주 지역 수요조사에서 1년 내 채용계획을 둔 업체 가운데 80% 이상이 1인 채용 원칙을 지키기로 하였으며, 잦은 이직으로 지속적인 인력채용은 불가피할 것으로 예상된다. 이러한 산업분야의 동향과 수요자 요구는 한 걸음 더 나아가 한식조리를 기초로 한 양식, 중식, 일식 등의 다기능 인력, 퓨전 음식의 보편화로 이와 관련된 지식인력,

현장 투입형 실무 위주의 우수인력, 조리 전문성을 갖춘 책임감이 있는 인력에까지 이르고 있다.

한편, 조리직종 구직자들은 거주지에서 가깝게 일을 하기를 원하며 주부들이 많아 유연한 근무시간을 택하게 되고, 주로 학교 급식소에 지원하는 경향이 있다. 직업 특성상 작업환경이 열악할 수 있고 주말 일이 많으므로 고된 업무로 인한 이직률이 높은 편이며, 월 급여는 보통 100만 원 정도이다. 고용형태로는 상용이 70%, 시간제로 근무하는 경우 20%이다. 이러한 상황에서 J기관은 훈련생들의 취업을 위하여 교무부를 설치하고 과정 시작과 동시에 오리엔테이션을 통한 취업니즈 파악, 취업대상자 파악으로 구직표 작성하기, 취업의뢰공문 발송, 미취업자 파악, 수료 후 취업 상담, 취업 현황 및 파악 보고로 이어지는 학사운영의 원칙을 지켜 나아가고 있다.

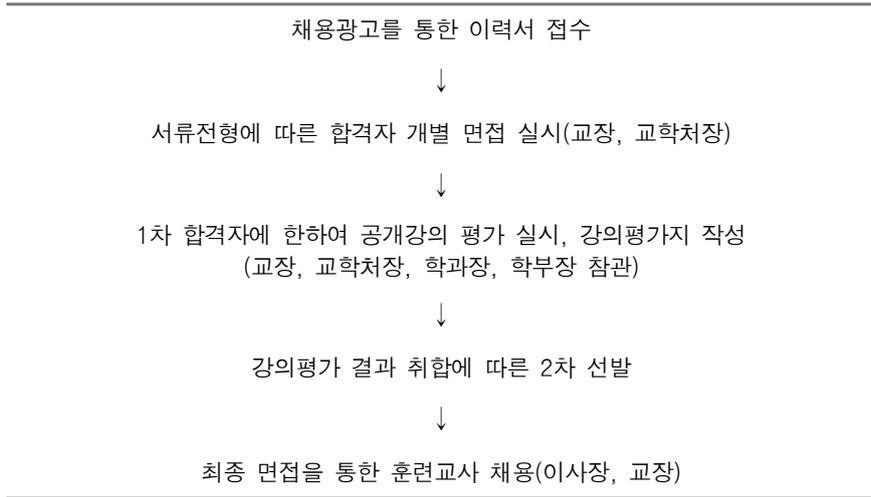
(나) 훈련기관 특성

J기관은 1999년에 실업자 대상의 한식조리과정을 승인받아 과정을 진행해 온지 11년 정도 되었으며, 자격 취득률은 90%, 취업률은 80% 이상이다. 광주와 전남 지역 조리 종사자 인력을 업체 및 기관에 지속적으로 공급해 오고 있으며, 산학협력과 수료생들의 정기모임도 활발하게 이루어지고 있다. 현재의 조직구성과 인력 현황은 교장을 중심으로 행정실장, 교학처장, 홍보실장이 교무과에 해당하는 교학부와 학생부를 포함한 하위 8개 팀들인 서무·경리팀, 그리고 기계공학부, 전산응용공학부, 차량공학부, 시설관리팀이 각각 행정실장과 교학처장을 중심으로 배치되어 있다. 이 가운데 교학부의 3개 학부에서는 각각 보일러과, 산업설비과, 전기과, 전산응용공학부는 광통신과, 시스템과,

실내건축과, 조리제빵과, 차량공학부는 차량정비과, 건설기계정비과, 건설기계운전을 맡고 있다. 홍보실장은 홍보팀과 산학협력팀을 이끌어 훈련생모집과 산학협력과의 취업정보 및 교류활성화에 힘쓰고 있다. 인력현황은 직업능력개발계좌제 시행 전인 2009년에는 전체 인력 62명의 67% 이상인 42명이 교사로, 25.8%인 16명이 관리·행정 담당 인력으로, 상담에는 4명의 인력이 활용되고 있다. 현재는 43명의 인력이 활용되는데, 이 가운데 교사가 24명으로 정규직 채용 상태이며, 관리·행정 인력이 15명, 상담직 4명이 각각 배치되어 있다.

한편 훈련교사 채용, 관리, 활용 현황에서 채용방식은 <표 4-10>에서 보는 바와 같이, 채용광고를 통한 이력서 접수, 서류전형에 따른 교장과 교학처장의 합격자 개별 면접 실시, 1차 합격자에 한해 공개강의 평가를 실시하고 강의평가지 작성하기, 강의평가 결과를 취합하여 2차 선발자 결정, 이사장과 교장의 최종 면접을 통한 훈련교사의 채용에 이른다. 평가 및 성과 관리에 대한 관리 방식은 매 해 고과평정을 실시하여 훈련교사의 학교 기여도를 측정하고 훈련실적을 반영, 평가하는 방식이며, 훈련을 마친 후에는 학사관리 결과, 즉, 중도탈락 및 취업률 등에 따른 실적 우수 교사 선발하기, 포상하기 등을 실시한다. 또한 교사들의 신기술 연수 참여나 신규 자격취득 등의 능력개발에 대한 노력을 평가해 주는데, 이러한 활동과 더불어 신규교사, 훈련생 만족도가 낮은 교사들은 연구발표회를 통해 교수법, 신지식 반영 능력 등을 평가하고 있다.

〈표 4-10〉 J기관 훈련교사 채용방식



J기관의 특·장점으로 꼽을 수 있는 것은 첫째, 오랜 직업훈련 실시로 교육, 취업, 훈련과정 운영 등에 노하우가 쌓여 있다는 점, 둘째, 훈련실시 이후 약 4만여 명의 수료생이 배출되었으며, 기업체 취업은 물론 개인 창업으로 현직에 종사하는 수료생들을 적극 활용하여 기업간 업무교류, 취업지원이 가능하다는 점, 셋째, 산업체 수요조사를 실시하여 과정의 체계화가 이루어져 있으며, 업체에 따라 요구하는 바를 교육에 반영하고 계획, 실시할 수 있다는 점, 넷째, 1999년 고용노동부 훈련기관 평가 이래 줄곧 A등급을 받아 왔으며, 직업능력개발훈련에 기여하여 각종 표창, 산업포장수상 등의 공로가 있다는 점이다. 반면에 J기관이 정부정책에 따라 기관을 운영하는 가운데 취약한 부분은 첫째, 규모에 비하여 국가 정책 변화가 크므로 일관된 투자 및 운영계획이 불가능하다는 것, 둘째, 이로 인해 장기적인 발전전략을 세

을 수 없다는 점, 셋째, 훈련 목적보다는 훈련생 모집에만 우선 초점이 된다는 점, 넷째, 훈련교사에게 비전을 제시하기 어렵고 장래를 보장해 주기도 힘들다는 점, 다섯째, 지속적인 실업자과정 훈련 수요자들을 관리하기 힘든 애로점이 지적되었다.

(다) 정부정책 특성

직업능력개발계좌제 시행 이후 J기관은 과정의 운영이 불투명해짐과 더불어 훈련교사들이 보다 안정적인 공공 교육기관이나 일반 기업체 등으로 이직하거나 창업하려고 해 고용불안이 심화되었다. 따라서 퇴직교사의 자리를 메우기 위해 신규교사 모집을 실시하면, 기존 교사나 유사경력자 선발하는 일에 어려움을 겪어야 하고, 훈련기관이 늘다 보니 훈련교사의 수요도 커져 프리랜서 강사 선호도도 높아졌다. 이러한 결과, 정책 변화 이후 유능한 교사를 구하기가 훈련생을 모집하는 일보다 훨씬 더 어려운 실정임을 토로하고 있다.

“이 시장에서 움직이는 교사가 많이 있었어요. 15개 직업학교가 지금은 67개나 됩니다. 계좌제 학원은 300개가 넘어나고요. 교사들끼리 서로 핑퐁이 되는 거예요. 6개월만 있으면 월급 못 준다, 100만 원 준다고 떠나는 거죠. 머리 좋고 영리한 사람 다 떠났어요. 학교가 설립된 지는 20년 됐어요. 교사들이 5년 전까지 평균 근속기간이 10년이었는데, 지금은 6~7년으로 감소되었습니다.” (기관관계자)

시설과 장비 측면에서는 훈련과정 승인을 받기까지 훈련생 모집을 안정적으로 할 수가 없어 일정에 맞춘 훈련의 시작이 어렵고, 이로 인해 시설과 장비를 계획적으로 운영하는 데 어려움이 발생되고 있다. 이에 더하여 과정을 인정받아도 훈련생을 모집하는데 부진한 결과를

얻거나, 과정개설이 불가능해져 사용하지 못하는 시설, 장비가 생겨난다. J기관 조리과정의 경우 조리 실습실 2개가 있는데, 이 중 1개실을 사용하지 못하고 있는 실정이다. 또한 기존 실업자훈련은 6개월 과정으로 연 2회 실시할 수 있거나 1년 과정이 운영되므로 시설과 장비를 꾸준히 활용하였지만, 지금의 3~4개월 과정을 1년에 2회 개설하게 되면서 4~6개월가량은 시설과 장비를 미활용하는 공백기를 거치게 되고 이로 인한 손실도 발생하고 있다. 기계나 제조 분야의 기능 인력을 양성하는 데 평가받는 경우, 실시하지 못한 과정에 대한 감점조항이 있으므로 매우 비효율적이라 할 수 있다.

직업능력개발계좌제를 실시한 이후에 훈련생 모집에서 나타난 변화는 우선 현저하게 훈련생이 줄어든 것이며, 2~3차례씩 훈련 기간을 연기하거나 별도 면접이 없는 이유로 훈련적응도나 수료 후 취업의지, 자격증 취득을 하려는 노력 등이 부진한 것으로 나타났다. 훈련생이 정해지면 20~40%의 교육비를 스스로 납부해야 하는데, 학교규칙이나 훈련 규정의 이행이 떨어지고 담임교사에 대해 순응하는 정도도 양호하지 못해 훈련생 관리가 체계적으로 이루어지지 않고 있다. 훈련생 관리에 있어서도 정부정책으로 인한 단점은 첫째, 탈락에 대한 규정이 따로 없어서 지각과 조퇴, 결석에 대해 제재가 불가능하다는 점, 둘째, 훈련생 자기부담금 납부로 교육기관의 운영방침이나 교사지시에 대한 거부적 태도를 보이는 점, 셋째, 직업능력개발계좌제 도입 이후 많은 훈련생들이 재취업을 위한 직업훈련이라기보다 자기계발이나 여가를 활용하려는 목적으로 입과하기 때문에 취업을 알선하더라도 거부하거나 취업의지를 드러내지 않는 점, 마지막으로, 훈련기간이 짧아져서 훈련생 정보를 수집하거나 유대감을 키우는 일에 어려운 점이 많아

사후관리도 힘들다는 점 등을 들 수 있다. 반면에 장점으로 꼽을 수 있는 것은 첫째, 직업능력개발계좌제를 맡고 있는 훈련교사는 업무가 단순해졌다는 점, 둘째, 훈련과정 인정신청, 훈련비 청구 등의 행정업무들이 전산상으로 진행되다 보니 업무가 간소화된 점, 셋째, 매년 신청 승인 받아야 하는 기존과정과는 다르게 유효기간 연장으로 2년 이상 훈련과정을 운영할 수 있도록 보장해 주는 점이다.

한편, 과정이 모집이 잘 되는 조리, 제빵분야가 주가 되면서 여성참여율은 증대되었으며, 실업자훈련의 면접 탈락 등으로 훈련과정을 참여하지 못했던 50세 이상 고령자의 훈련 참가가 늘어난 점이 특징적이다. 전반적으로 기존 훈련과 다르게 고령화 추세가 나타나고 있다고 볼 수 있으며, 취업준비라기보다 교양이나 취미활동을 목적으로 수강을 하려는 훈련생이 증가되고 있는 특성이 있다. 국가기술 자격 취득이나 기능을 습득하고자 하는 열의가 과거에 비해 많이 줄어든 것이 정부정책 변화에서 드러난 단점이라 할 수 있다.

2) 기본 요소

(가) 훈련과정 특성

전문조리사를 양성하는 과정으로 관련업체 구인의뢰가 많은 편이다. 최근 외식·호텔 산업 발전으로 직업 훈련을 이수하면 비교적 취업처 확보가 쉽다. 조리과정으로 실습장이 마련되어 있어야 하며, 훈련생 간의 단결이나 훈련성과가 높게 나타나고 있으며, 일상생활에서 활용이 가능하도록 만들었다. 요리분야에 흥미가 있으면 쉽게 도전할 수 있고 다양한 조리나 메뉴 개발로 훈련생의 관심을 이끌 수 있다. 또한 기계장비와 같은 기술이 아니므로 일상생활에서도 활용할 수 있다는

과정적 특성이 있다.

대표과정은 한식조리과정으로 중급 수준의 과정이며, 선발 시에 산업체 인사들이 참여하여 과정을 개발하고 있다.

“대표과정인 한식조리과정은 식당이나 요리 전문가들, 대학교 교수들하고 교류해서 과정 설계를 합니다.” (기관관계자)

직업능력개발계좌제 이후 강좌 개설의 불확실성으로 훈련교사의 고용 보장에 어려움이 발생되었다. 한편, 직업학교만 광주에서 40~50개로 증가되어 교사 유동도 많아졌다. 이러한 영향으로 훈련교사들의 근속 연수도 낮아지는 등 훈련교사의 질적 수준이 지속적인 하락추세이다.

(나) 학습자 특성

훈련생 선발 시 면접과 사전 모의고사를 치르며 수요조사를 하는데, 교육과정에 반영하는 용도로 사용된다. 직업능력개발계좌제 도입 전에는 젊은층이 많았고 취업목적으로 온 남성들이 6개월 과정을 선택하는 경우가 많았지만 현재는 주부, 여성 위주로 40대가 늘어났고, 대다수 과정이 미달이다. 직업능력개발계좌제 도입 이전의 훈련생 특성은 남성과 여성 비율이 비슷하였으나, 직업능력개발계좌제 도입 이후에는 남성 36.1% 대비 여성 63.9%로 2배가량 여성의 비율이 높다. 기존과 다르게 여성 참여율이 통계적으로는 13.3% 높아진 추세이다. 연령대는 기존 실업자훈련과정은 20~30대 비율이 74%를 차지, 50세 이상은 6.4%였으나, 직업능력개발계좌제를 실시한 이후 20~30대 비율이 46.5%로 감소, 고령자에 해당하는 50세 이상 참여비율은 18%로 큰 폭으로 늘어났다.

“크게 변화는 없지만 지금은 나이 드신 분들이 왔어요. 주부들로 40대 정도인데, 예전에는 계좌제할 때 남자들이 더 있었어요. 왜냐하면 6개월 시간투자는 보다 전문적인 과정으로 보기 때문에 남자는 취업을 목적으로 옵니다. 취업 목적으로 주방장 가려는 사람이 많았는데, 지금은 여성 위주로 바뀌기도 하고요.” (기관관계자)

(다) 교수자 특성

훈련교사의 주요 업무는 훈련생들이 일정 수준의 능력에 도달하도록 학습활동을 지도하는 것이 가장 우선이며, 훈련생 개인별 수준에 맞추어 자격증을 취득할 수 있도록 도와야 한다. 또한 생활지도를 주관하는 부서에서는 훈련생의 기강유지 및 질서 유지에도 힘써야 한다. 훈련생들에 대해 상담계획을 수립하여 중도탈락을 미리 예방할 수 있는데, 훈련생들의 개인 고충, 신상에 대한 상담을 실시하는 역할도 부여된다. 이와 같은 과정에서 개인분석이 실시되고, 적성, 흥미에 대해 진로 상담이 진행된다. 취업에 필요한 동행 면접과 취업처 알선과 같은 취업지원 업무도 훈련교사의 주요한 역할 가운데 하나이며, 수료한 훈련생에 대해서도 지속적으로 관리와 상담을 진행하고 있다.

한식 조리분야 담당 훈련교사는 10년 이상 경력의 교수인데 직업능력개발계좌제가 도입된 현재는 과정 개설의 불확실성 등의 애로점으로 인해 시간 강사를 활용하기도 하며, 이들을 시간제 담당 훈련교사로 바꿔야 할 상황이다. 그리고 상담교사는 현재 홍보실 소속으로 일하도록 하고 있다.

“기관이 생길 때부터 있던 분은 10년 되셨고 5~6년 되신 분, 그 외에 시간 강사를 활용해요. 두 분을 시간제로 바꿔야 한다는 느낌이 들고, 한 분은 5월 1일로 보직을 바꿨어요. 왜냐하면 과정이 없어요. 요리과정이 모집이 돼서 인원이 들어

오면 운영을 하겠지만 그게 안 되니까 상담교사로 바뀌서 홍보실 소속이에요.”
(기관관계자)

3) 실행 요소

(가) 교수-학습방법 특성

J기관은 <표 4-11>에서 보는 바와 같이, 이론과 실습의 비율은 각각 25%, 75%이며, 애로사항으로는 훈련생 입장에서 단기과정으로 기능습득이 용이하고 지루하지 않는 장점이 있으나, 자격증 일정에 맞추어 실습시간을 늘려 숙련단계에 이르게 하거나 취업에 적용할 수 있도록 능력을 완전하게 갖추게 하는 일은 쉽지 않다는 단점이 있다.

한편, 이론교과는 교재를 가지고 강의식으로 진행하는 것이 일반화 되어 있으며, 실습교과는 자격증 실기시험에 따라 실무를 위주로 실습을 하고 있다.

〈표 4-11〉 J기관 이론과 실습 비율

분류	과목	시간	비율
이론	공중보건학	20	25%
	식품학	30	
	조리과학	30	
	식품위생학	20	
소계		100	
실습	한식조리실기	170	75%
	양식조리실기	130	
소계		300	

(나) 교수-학습매체 특성

현재 사용하고 있는 교재는 <표 4-12>에서처럼 학과조리기능사 참고서, 한식조리실기, 양식조리실기 책을 시중에서 구입하여 사용하고 있으며, 주교재 선택 시 고려하는 점은 첫째, 최신 기술을 반영하였는가, 둘째, 현재 훈련과정에 맞도록 전체 내용이 제대로 구성되어 있는가, 셋째, 자격취득의 포인트가 잘 담겨 있는가이다. 그럼에도 불구하고 발생하는 문제점은 훈련비에 비해 교재 가격대가 높거나, 교재가 절판되거나 신규 발행이 되지 않는 경우가 있어, 자격증 교재는 정부기관인 산업인력관리공단 등에서 자체 교재를 개발하여 직업학교에 저렴한 가격으로 배포하는 방안이 제안되었다.

<표 4-12> J기관 교재 현황 및 특성

구분	교재명	출판사	자체/구입
주교재	학과조리기능사참고서	수도출판사	구입
	한식조리실기	일진사	구입
	양식조리실기	일진사	구입

한편, 교수 학습용 보조자료로는 시청각 자료가 활용되고 있는데, 주로 전공과 관련한 방송 콘텐츠, 예를 들어 교양 프로그램이나 자격증 수업, 다큐멘터리 프로그램을 활용하고, 그 밖에 음식관련 잡지, 신문기사 자료 등은 실생활에서 활용하기 쉬운 내용을 담고 있어서 훈련생들의 이해를 돕고 반응도 좋은 편이다. 그리고 지상파 방송이나 EBS 교육방송 전파 자료의 내용들이 매우 유익해서 자주 사용하고 싶지만, 구하기 힘든 어려움이 있다. 실습 장비 기구는 <표 4-13>과

같이 조리 실습 시 사용하는 조리대, 재료보관용 냉장고, 조리기구 세트 등을 소독할 수 있는 전기소독기, 조리실습용 가스레인지·전자레인지·저울을 갖추고 있을 뿐 아니라, 냄비, 프라이팬, 도마, 접시·그릇류, 식도와 과도, 석쇠, 조리용 가위, 체, 김발, 뒤집기, 거품기, 필터, 밀대, 숟가락과 젓가락을 모두 갖추고 있다. 이러한 집기 및 장비들에 대한 애로사항으로는 매해 과정승인 여부에 따라 달라질 수밖에 없는 장비 수량 정하기, 고가장비 구매 등의 어려움이 제기되었다.

〈표 4-13〉 J기관 실습장비 현황

장비명	모델명	장비설명
조리대	-	조리실습시 조리대로 사용
냉장고	R-B543BW	조리실습시 재료를 보관
전기소독기	-	조리기구 세트 소독
가스레인지	RTR-M200	조리실습용
전자레인지	MR-M278	조리실습용
저울	2kg	조리실습용
조리기구 세트	-	냄비, 프라이팬, 도마, 접시류, 그릇류, 식도, 과도, 석쇠, 가위, 체, 김발, 뒤집기, 거품기, 필터, 밀대, 숟가락, 젓가락

강의실과 실습실은 <표 4-14>와 같이 30명씩 수용할 수 있는 전용 강의실과 전용 실습실이 있으며 시설면적은 각각 60m², 30m²로 전용 강의실에는 냉난방기, 화이트보드, 최신형 컴퓨터, 빔 프로젝트, 텔레비전 등이 있고, 전용 실습실에는 조리대, 가스레인지, 가스오븐, 전기소독기, 전자레인지, 냉장고, 오븐, 조리기구 세트, 이동식 화이트보드가 있다. 이러한 시설을 활용하는 데 있어 어려운 점은 가스시설이 포

합되어야 하므로, 실습실 변형이 어렵고 가스레인지 등의 열장비가 운용되므로 냉방시설까지 확보된 상황에서 에너지 소비가 매우 많다는 점이다.

〈표 4-14〉 J기관 강의실과 실습실 현황

시설 종류	수용 인원	시설 면적 (㎡)	비 고
전용 강의실	30	60	냉·난방기 설치, 화이트보드 설치, 최신형 컴퓨터 설치, 빔프로젝트, 텔레비전 등
전용 실습실	30	90	조리대, 가스레인지, 가스오븐, 전기소독기, 전자레인지, 냉장고, 오븐, 조리기구 세트, 이동식 화이트보드

나. 교수-학습 단계별 분석

1) 수업 전

학습 이전에 훈련생들에게 사전 학습정도를 체크하는 모의고사를 실시하는데, 이는 배경 지식의 정도와 수업에 대한 요구 사항 등의 파악을 위해 실시되고 있으며, 이의 결과 또는 평가 내용이 수업 구성 및 훈련생 관리 및 상담에 도움이 된다.

“학습자 모집단계에서 면접과 모의고사를 봅니다. 다른 지역 학교에서 견학을 많이 오는데 저희는 학생 선발 시 학생이 무엇을 원하는가를 파악해서 세부적인 과정 운영에 반영하려고 합니다. 산업체와 시장에서 필요로 하는 것은 물론이고요....” (기관관계자)

특히, 과정의 개설 전에는 산업체 인사의 의견 반영을 통한 산업체 동향 파악을 통해 현장감 있고 실무능력 배양에 초점을 맞춘 교육 내용과 방법이 고안된 교육계획이 담당 훈련교사의 주도하에 진행되고 있다.

2) 수업 중

수업 중의 주요 활동은 훈련교사의 실습(75%) 지도로 이루어지고 있으며, 이는 훈련생 개인별 사전 학습수준 정도 파악과 수업 중 평가 결과를 고려하여 개인별 맞춤형 수업으로 진행되고 있다.

훈련생과 훈련교사 간 상호작용이 잘 일어나도록 할 뿐 아니라 훈련생의 몰입과 관심 유도를 위하여 1년에 한 번씩 강사초청 교사연수회를 개최하고 분기별로 야외활동을 한다. 훈련교사 대상의 직무교육은 투자대비 효과가 낮은 것으로 평가되고 있었는데, 이는 훈련교사의 잦은 이직에서 일부 원인을 찾을 수 있다.

한편, J기관에서는 훈련과정에 대한 훈련이해 정도와 훈련생의 만족도를 파악하기 위하여, 수업내용 이해도와 수업만족도로 구분하여 평가를 실시한다. 구체적인 훈련 평가 방법은 <표 4-15>에서 보는 바와 같이 수료기준과 평가기준을 설정하고, 수료기준에 대해서는 출석률이 80% 이상, 종합점수 70점의 성취도를 보여야 하며, 중간평가는 이론만 이루어지는데 50%의 비중을 차지하고, 최종평가인 실기 역시 50%이다. 시기와 방법은 학습 시작 1개월이 지난 시기와 훈련과정을 마무리하기 전 최종평가 단계에서 실시한다.

〈표 4-15〉 J기관 훈련생 평가 방법

평가 방법	수료기준: 출석률 80% 이상, 종합점수 70점 이상
	평가기준: 중간평가(이론) 50%, 최종평가(실기) 50%
	평가지기 및 방법: 1개월 시점과 훈련 종료 전 최종평가 시점 2차례의 평가 실시

3) 수업 후

훈련생들의 전체 수업 만족도를 알아보기 위하여 수료와 동시에 수료 설문지 및 강의 평가지를 배포하여 작성하도록 하고, 이에 대한 결과는 다음 교육과정에 반영하도록 한다. 만족도 결과는 기관 내 재단 이사장에서부터 시작하여 식당 종업원까지 한 자리에 모여 공유한다. 주로 교사 만족도와 시설 만족도로 구분한 자료이며, 반영사항, 결과 등을 훈련생들에게 다시 공개 전달한다. 또한 산학협력팀에서 매월 취업실적에 대해 결과보고를 하고 있으며, 훈련교사들에 대한 고과를 평가할 때, 훈련 실적에 대해서도 평가한 내용을 반영한다. 이러한 훈련 실적 평가는 우수한 과정을 선발하는 데 도움이 되고 있으며, 구체적인 훈련실적 평가 항목으로는 수료율, 취업률, 자격증취득률, 평균 출석률이다.

“훈련 중간에 만족도 조사를 실시합니다. 수료시기에도 하고요. 학생들의 만족도에 대하여 시설, 장비, 식당, 건물, 휴게실까지 포함할 뿐 아니라 교사와 수업 질 만족도까지 모두 합니다.” (기관관계자)

“직원평가를 하게 되면 저희는 재단 이사장부터, 학사관리 본부장, 교장, 수위실 직원까지 한 자리에 모아요. 한두 시간 정도 잡고 평가 결과를 발표해요. 교사 평가에 대해서는 당사자들과 일대일 면담을 하고 자잘한 내용까지 분석해서 재단

이사장부터 공유하지요. 시설관련해서는 학생들에게 공개를 하는데, 국비 예산 한계로 반영할 수 없는 것과 반영한 내용을 얘기해요. 예를 들어, 원래 직업학교 화장실에 화장지를 비치하는 경우가 드물지만, 학생들이 원해서 건물 모든 곳에 비치했고 한여름에 더우니까 에어컨도 설치하고, 천장 에어컨까지 달아서 예산이 많이 들었어요. 교사에 대한 부분은 종합적으로 대답을 해 주지요.” (기관관계자)

“저희 J기관 수업은 우수사례로 선정돼서 상을 받은 정도 있습니다. 그런데 제작제는 만족도 조사를 하면 시간이 너무나 짧다고들 말해요. 처음에는 시간과 비용이 적게 드는 짧은 과정을 선택하지만 수료할 때는 제대로 배우기에 시간이 짧다고 하죠. 하지만 장기과정은 모집이 안돼요.” (기관관계자)

3. K기관

가. 투입 요소별 분석

1) 환경 요소

(가) 산업 환경 특성

2010년 간호조무사 채용수요는 전체 채용예정인원 343명으로 56개 지역 병원마다 1인 이상 수요를 정해 놓고 있어 많게는 10명에서 20명까지 인력이 필요한 상황이다. 간호조무사 자격증 소지자는 크게 의료분야와 사회복지분야로 취업할 수 있으며, 의료분야는 종합병원, 개인병원, 한방병원, 치과병원, 요양병원, 기업체 의무실, 보건소 및 지소, 요양원, 조산원, 산후조리원 등이다. 사회복지분야는 보육원, 유아원, 사회복지시설 등이며, 이들 기관에서 요구하는 임금이나 근로조건은 첫째, 교대근무가 가능해야 하고, 둘째, 하루 8시간 근무 원칙이 있으며, 셋째, 100만 원 이상 임금을 받으며, 넷째, 4대 보험 가입과 식사 제공이 있다.

간호조무사 수요에 맞춘 K기관의 취업전략은 취업 알선하는 일은 물론 지속적인 사후관리를 하는 것이며 수료 이후에 취업이 되었어도 병원 또는 개인 사정상 이직을 하게 되면, 고용노동부 6개월 사후관리 기준 이후에도 취업의 기회를 주고자 지속적인 취업 정보제공과 면접 지원을 실시하고 있다. 장기 미취업자 수료생에게는 심층상담으로 취업 장애요소를 해결할 수 있도록 하고 있으며, 모든 지원과 정보를 제공하고 있다. 사후관리에 있어서는 성공적인 직업훈련이 될 수 있음을 인식하고 관심과 성의를 보이고 있다. 직업훈련의 목적에 맞게 고용안정으로 인한 사회발전에도 이바지하면서 본 기관 수료생들에게 취업을 지원해 주고, 직장에의 정착이 가능해지도록 노력하고 있는 것으로 나타났다.

(나) 훈련기관 특성

K기관은 지역 보건의료분야의 동반자로서의 인간 생명존중과 정신적·육체적·사회적으로 건전한 삶의 영위, 의료지식과 간호기술 습득을 통한 유능한 간호조무사 인력 양성의 세가지 교육목표로 운영되고 있다.

K기관의 조직은 학교장과 관리자, 교무지원·직업상담·행정지원팀으로 구성되어 있으며 인력현황은 <표 4-16>에서와 같이 훈련교사와 행정담당자를 구분하여 간호사, 양호교사, 훈련교사, 사회복지사, 치과위생사, 의사 자격을 갖춘 실무경력 8년에서 28년에 이르는 강사들이다. 이들은 강사 전문성 제고를 위하여 교육주체를 선정하고 실시하는 등 교직원 역량강화에 힘쓰고 있다(<표 4-17> 참조).

〈표 4-16〉 K기관 인력현황

교사구분	성 명	학력	과정관련 자격증명	강의 경력	실무 경력	담당과목
훈련교사	○○○	대졸	간호사, 가정전문간호사	1년	28년	간호학이론
	○○○	대졸	간호사, 양호교사 가정전문간호사	2년	8년	간호학이론
	○○○	석사	훈련교사(간호3급) 간호사, 양호교사 사회복지사	12년	8년	간호학이론
	○○○	대졸	간호사	3년	9년	간호학이론
	○○○	대졸	치과위생사 간호사	5년	20년	치과
	○○○	대졸	양호교사	3년	16년	특강
	○○○	박사	의사	4년	30년	산부인과
행정담당	○○○	2007. 4. 10 ~ 현재			상담전문	
	○○○	2010. 6. 14 ~ 현재			행정전문	

<표 4-17>에서 보는 바와 같이 직무연수를 위해 서비스관련 및 자기혁신 교육으로 2007년에 교직원의 서비스마인드와 자기계발 교육을 실시하였으며, 2008년에는 산부인과 전문 의사를 초빙하여 여성 의료 분야 교육으로 건강과 자기관리교육을 실시하기도 하였다. 2009년도와 2010년에도 산부인과 특강과 상담기법 강의를 받도록 하였고 고객 서비스, 진로지도와 상담, 조직핵심역량강화 교육을 실시하였다. 직무교육은 여성 직종 특성상 전문교육과 감성적인 서비스 마인드 강화 교육이 필요함을 감안하고 실시하였다.

〈표 4-17〉 K기관 최근 4년간 교직원 교육연수 현황

연도	교육명	시간	교육기관
2007	민간부문직업훈련기관 관리자 연수	8	한국기술교육대학교 직업능력개발원
	서비스 베이직	8	한국폴리텍 V 김제대학
	자기혁신	8	한국폴리텍 V 김제대학
	간호조무사양성교육자연수 (CPR)	8	한국간호조무사양성 교육자협의회
2008	산부인과 특강	22	익산병원
2009	산부인과 특강	14	익산병원
	재해예방을 위한 보건관리	2	한국산업간호협회
	상담기법 실습	21	한국기술교육대학교 직업능력개발원
	고객심리와 행동의 이해	16	한국기술교육대학교 직업능력개발원
2010	진로지도 및 상담	21	한국기술교육대학교 직업능력개발원
	산부인과 특강	16	익산병원
	조직핵심역량강화	8	한국폴리텍 V 김제대학

K기관에서는 훈련교사 활용을 위해 강의과목 순환제를 실시하고 있는데, 우선 훈련교사 역량강화를 위한 강의과목 순환제는 전체 교과목에 대한 능력개발이 진행되도록 한 것이며, 둘째, 순환제 교육은 간호직이라는 전문교육의 특수성을 잘 반영할 뿐 아니라 전과목 역량개발과 조직성장 및 발전에 기여도가 높다. 셋째, 훈련교사가 희망하고 적성에 맞는 직무를 통해 능력을 최대한 발휘하고 대내외적인 인정과 교육성취도를 높이는 결과를 보이고 있다.

(다) 정부정책 특성

직업능력개발계좌제 실시 이후 운영상의 변화는 크게 매출액이 대폭 감소한 점과 훈련교사의 감소이다. 단점으로는 간호조무사 교육과정과 같이 장기적이며 전문화된 훈련과정이 직업능력개발계좌제로 진행되는 것은 운영에 전혀 도움이 되지 않아 전반적인 훈련의 질이 떨어지고, 소규모 학원의 비중이 절반에 이른다는 점, 이들은 직업훈련에 대한 마인드가 부족하다는 점, 훈련기관의 운영비용이 늘어난 점, 훈련생 비용 부담이 증대된 점 등이 지적되었다. 이들에 대해 세부적으로 살펴보면, 훈련 인프라가 상대적으로 미흡하고 소규모 학원들은 원장 한 사람이 모집, 강의, 행정을 모두 수행하고 있어 전반적인 훈련의 질이 저하될 수밖에 없다는 의견이다. 계좌제 결제 수수료인 1.4%는 훈련기관에 전액 전가가 되어 부과하고 있다는 점, 이로 인해 임대한 체크카드 장비 비용인 월 1만 1,000원씩 13만 2,000원을 매해 부담해야 하는 애로사항이 있다. 또한 실업자훈련이 국비지원으로 이루어졌으나, 직업능력개발계좌제는 20%를 본인이 부담하도록 하여 1년 과정의 간호조무사과정을 수강하는 훈련생의 비용부담이 커지면서 큰 어려움을 겪고 있다.

“계좌제 도입 이래 간호조무사 교육 쪽은 질이 현저히 떨어지고 있어요. 수요자인 훈련생이 선호하는 것은 짧은 기간에 수업을 적게 하고 쉽게 자격증 따서 병원으로 가는 것이죠....” (기관관계자)

“저희는 설립한 지 40년이 넘었고, 예전부터 입소문이 나 서울까지 알려져 있었어요. 계좌제 이후로는 학생 모집이 잘 안 되고 있어요. 지금 나오는 간호교육 학원들은 가르치는 방법이나 노하우가 없어요. 잘 모르죠.” (기관관계자)

한편, 운영면에서는 재정적인 악화로 12개월 훈련비를 2백 만 원으로 받기 때문에 많이 가르치고 시간 외 수업을 해야 하는 간호교육 특성상 어려움을 겪을 수밖에 없음을 토로하고 있다.

“3개월도 2백만 원 훈련비를 받아요. 12개월도 2백만 원이에요. 그러면 달로 나누면 재정이 어려운 사유가 나올 수밖에 없지요. 업체에서 대우를 받기 위해서 시간 외 수업도 해야 하거든요. 교육자가 금전적인 문제를 따지면 안 되겠지만...”
(기관관계자)

2) 기본 요소

(가) 훈련과정 특성

대표과정의 목표는 지역 보건의료산업의 동반자 역할로 인간 생명 존중 정신이 깃들여 있으며, 정신적, 신체적, 사회적으로 건강하게 삶을 영위할 수 있도록 지도한다. 간호실무능력을 갖춘 우수 간호조무사를 양성하기 위해 전문 의료지식 및 의료기술 습득, 자격취득 및 의료기관 취업률 향상에 노력을 아끼지 않고 있다. 훈련과정의 수업을 위한 강의 계획서는 교사들과의 상의를 거쳐 결정되며, 고용센터에 승인을 받고 있다.

“선생님들과 상의해서 기본 틀은 전체 교육시간 몇 시간이다, 이론교육 몇 시간이다, 실습 교육은 어떻게 해야 한가를 결정하고요. 고용센터에 승인을 마칩니다. 계좌제는 HRD-Net에 넣으면서 승인신청을 받습니다.” (기관관계자)

또한 산업체의 요구를 반영하는데, 이를 위해서 처음 병원으로 조사를 실시하고 이의 결과를 바탕으로 교과, 수업계획을 진행하고 있다.

“학생들 취업 나가면 연말에 병원 만족도 조사를 실시합니다. 이 내용들은 교과 내용 등 수업에 모두 참고를 하고요.” (기관관계자)

(나) 학습자 특성

고등학교 졸업 이상의 학력을 갖추어야 하며, 간호조무사에 대한 이해와 투철한 직업의식, 취업에의 의지, 건강한 심신을 갖춘 훈련생이 선발되도록 하고 있다. 더불어 환자 간호를 위한 원만한 대인관계가 가능한 훈련생들이다. 현재 훈련생들은 20대에서 50대까지 고른 연령대이며, 설문 조사 결과 평균 나이는 27.4세로 나타났다.

“학습자의 연령대는 고졸 이상으로 20대에서부터 50대까지 이릅니다. 계약제 도입 후에는 연령층이 더 높아졌지요... 요양병원이나 한의원, 개인병원에서 젊은 사람들이 힘들다고 비워 둔 공간을 엄마들이 들어가요. 교대근무라서 오히려 가정가진 사람들이 안정적이고 취업들을 많이 합니다.” (기관관계자)

훈련생 조사 결과 K기관 훈련생들은 과정을 마침과 동시에 취업을 원하거나 경력을 쌓아서 취업에 도움이 되고자 수강한다는 응답자 비율이 각각 68.8%와 31.3%로 나타났는데, 수입이 없는 생계형 가장 또는 실업자 신분으로 1년 과정을 마쳐야 하는 어려움을 토로하는 훈련생들도 있었다.

“저는 가장으로서 이 학원을 1년간 수료해야 하는데, 한 달에 11만 6천 원을 받고 4~5만 원씩 학원비를 내야 하니, 경제적으로 쉽지 않은 일입니다. 다른 수입이 없이 생활도 유지하면서 1년 과정을 끝내기가 힘듭니다...(중략)... 간호조무사 과정도 우선선정직종으로 되어 본인부담금 없이 돈을 더 받고 경제적인 근심 갖지 않으면서 학원을 수료했으면 하는 바람입니다.” (훈련생)

“실습배정 시간이 길어서 가사를 병행하는 주부에게 애로사항이 많았으며 실습하는 곳에서는 인력난으로 실습생을 부족한 인력보충 대상으로만 여기는 것 같았습니다...(중략)... 주부 입장으로 1년의 긴 과정 중에는 수입을 위한 아르바이트조차 할 수 없는 상황입니다. 노동부 측의 지원 대상 직종으로 선정된다면 1년 동안 무수입으로 보내는 기간을 좀 더 불편함 없이 보낼 수 있지 않을까요? 그리고 실습생의 정당한 노동 대가는 없는 것입니까?” (훈련생)

“계좌제 실시로 인하여 80% 국가지원을 받고 교육 중인데, 이 기간 동안은 생계 가장인 경우 어려운 일들이 많습니다. 자기 부담 20%를 내고 교육을 받는 경우인데 실제 도중에 그만두기도 합니다. 취업 목적을 위해 준비하는 교육에 더욱 더 많은 지원을 바라고 있습니다. 100% 국가에서 부담하여 전문 인력 양성에 필요한 교육비용 지원을 해주었으면 좋겠습니다.” (훈련생)

“간호교육과정을 수강하면서 노동부에서 한 달 11만 5천 원을 받고 있고, 20%는 자비 부담을 하고 있습니다. 한 가정을 책임지는 사람이나 수입이 없는 실업자가 한 달 동안 쓰는 비용으로 11만 5천 원은 너무 적다고 생각합니다. 국가에서 조금 더 신경을 써 주었으면 합니다.” (훈련생)

한편, 설문 결과에서 취업경험 여부에 대한 물음은 응답자의 57.1%와 42.9%가 각각 취업 경험 및 무경험자인 것으로 나타났다.

(다) 교수자 특성

K기관 훈련교사들은 현장 실무 경력이 적게는 8년에서부터 많게는 30년에 이르는 간호사 양호교사, 의사들로 대졸 이상 박사까지 고른 학력자들로 구성되어 있다. K기관의 조직은 학교장과 관리자, 교무지원·직업상담·행정지원팀으로 구성되어 있으며, 면담 인용문에서와 같이 인력현황은 훈련교사와 행정담당자를 구분하여 간호사, 양호교사, 훈련교사, 사회복지사, 치과위생사, 의사 자격을 갖춘 실무경력 8

년에서 28년에 이르는 훈련교사들이다. 이들은 교사 전문성 제고를 위하여 교육주제를 선정하고 실시하는 등 교직원 역량강화에 힘쓰고 있다.

“교사들의 경력은 간호과정이 8년, 12년 경력자도 있고, 28년 된 경력자도 있어요. 정규직으로 있고 의사는 나이가 70세로 산부인과 과장인데, 봉사해 주는 분이므로 여비차원으로 조금 드려요.” (기관관계자)

3) 실행 요소

(가) 교수-학습방법 특성

K기관의 교수-학습방법 특징은 취업촉진을 위한 비전제시, 본교출신 취업자 성공사례 소개로 동기유발하며, 정규시간 외 보충학습으로 역량강화에 힘쓰고 있으며, 이론보다는 취업현장에서 필요로 하는 실습중심교육에 있다. 실무능력향상을 위한 보충교육은 3차례에 걸쳐 매주 수요일, 현장 병원실습 전, 교육 수료 전에 진행한다. 현장실습 전 보충교육은 실습 개시일 20일 이전에 운영하고 있다. 또한, 사회봉사활동으로 훈련생들에게 자기실현의 기회를 제공하고 있으며, 인성교육과 더불어 사회적 책임을 공유할 수 있도록 하였다. 봉사내용으로는 주로 독거노인 돌보기로 외로움을 덜어드리거나 삶의 활력, 생활만족도 높여드리기가 주 활동이다.

“이론 교육할 때 관내 독거노인들에게 학생들이 직접 쌀을 가져다 드리게 하고, 느낀 점을 써보도록 합니다. 한 달에 한 번씩 하고 있어요.” (기관관계자)

전공과목은 간호학 이론과 봉사활동을 겸한 현장훈련으로 각각의

292 직업훈련 경쟁력 강화를 위한 교수-학습 탐색 연구

교과별 비율이 53.8%와 44.7%이며, 이론수업이 보건복지법 규정으로 740시간이지만 현재 940시간으로 늘었고, 봉사활동을 겸한 현장훈련은 병원실습 규정 780시간을 준수하고 있다(<표 4-18>과 면담 인용문 참조).

〈표 4-18〉 K기관 교과편성

구 분	교 과 편 성			비 고
	교과별 합계(교과별 비율)	이 론	실 기	
전공과목	간호학 이론(53.8%)	940시간	-	
	봉사활동을 겸한 현장훈련(44.7%)	-	780시간	
기 타	교양, 기타(1.5%)	26시간	-	
총 계	(100%)	966시간 (55.3%)	780시간 (44.7%)	

“실기는 780시간으로 정해져 있어요. 그리고 이론은 740시간인데 저희는 940시간으로 늘려서 여유 있게 정해 놓고 많이 가르치고요. 취직할 때 정규시간 외에 보충수업을 또 해요.” (기관관계자)

이론과 교양 및 실습관련 교재와 교과목, 각 시수는 <표 4-19>와 같으며, 교수 학습용 보조 교재는 시청각매체를 활용한 자료로서 가장 최근의 영상의료기술을 매일 20분씩 시청하도록 하고 있다. 슬라이드 시청각교육을 겸하고 훈련에 필요한 기본 장비들로 인체모형, 인체해부 및 생리궤도, 시력표, 색맹표, 체중계, 신장계, 주사기, 소독기 중형, 혈압계, 청진기, 침대 등을 사용하고 있다.

〈표 4-19〉 K기관 교과목과 시수

구분	시수	교재	교과목	시수
이론	940	간호실습	기본간호	160
			감염관리와 무균술	40
			성인간호	98
		간호의 기초	모성간호	60
			아동간호	50
			노인간호	16
			응급간호	40
			간호관리	30
			해부생리	90
		인체의 구조와 기능	약리	30
			영양	30
			치과	8
			한방	8
		보건간호	보건행정	30
			질병관리사업	48
			환경보건	40
			지역사회간호(모자, 산업, 인구)	90
			보건교육	16
		의료관계법규	의료관계법규	40
		간호영어회화	간호영어	16
교양	26	기타	사전설명회, 수료식	4
			취업요령	2
		특강	산부인과(16), 실습방법(2), 직업지도(2)	20
실습	780	병원현장훈련	봉사활동을 겸한 병원현장훈련	780
총 계			1,746시간	

(나) 교수-학습매체 특성

매체활용교육은 비디오 교육 자료 등으로 구급법과 응급처치, 신체 변화, 소화와 흡수, 병원 전문 용어를 수시로 익히고 교육받도록 하며,

최신 정보를 접할 수 있도록 최근 방송프로그램을 녹화해서 보여주기
도 한다. 이러한 시청각 자료는 비디오와 슬라이드 형태로 비디오 총
347개, 10개 교과마다 총 24개 내용이 담긴 슬라이드 1,311장이 비치
되어 있다. 정규교육시간에 매일 20분 동안 최근 정보와 지식을 학습
할 수 있도록 구성하였다(<표 4-20>과 면담 인용문 참조).

〈표 4-20〉 K기관 교육용 슬라이드 보유 목록

순번	교과	내용	매수
1	기본간호	외과용 기구	140
2		물품	139
3		물품	56
4	해부생리	뇌혈관, 신경	40
5		근육	64
6		골격	89
7		호흡·순환·감각	34
8		비뇨·생식기	22
9		소화기	40
10	모성간호	산과질환·해부	43
11		산전·산후관리	40
12		모성보건	75
13	모자보건	임신과 피임	27
14		임신과 피임	28
15		생명의 탄생	19
16		생명의 탄생	29
17		내일의 행복	24
18		내일의 행복	35
19	기초치과	치과기구	38
20	정신간호	정신건강	71
21	내과간호	당뇨병	63
22	기초영양	영양과 건강	73
23	아동간호	육아	62
24	질병관리사업	간디스토마	60

나. 교수-학습 단계별 분석

1) 수업 전

수업 전에는 훈련생들에게 도움이 될 만한 시청각 자료 및 슬라이드를 배치해 두고, 수업 시작과 동시에 영상자료를 볼 수 있도록 의대에서 시청각 교재를 제공하고 있다. 또한, 입학 시 교재를 무료로 나누어 주며 현장실습 전에는 체온계와 같은 물품들을 사전 제공함으로써 전공훈련에 대한 학습동기를 유발하고 있다.

“병원 실습 나갈 때 입학 때부터 교재도 무료로 줘요. 체온계 하나씩 나눠 주고 실습 나갈 때는 가디건을 무료로 맞추어 주고요...(중략)... 인체에 대해서 가르치니까 해부학, 생리학 학습을 위해 의대에서 영상교육 자료를 만들었어요.” (기관 관계자)

한편, 훈련생들이 교육과정에 참여할 때 응답자 86.7%는 교육기관과 강좌를 모두 살펴본다고 하였으며, 교육기관을 선택할 때 유념하는 사항으로 기관명성, 취업률, 평가등급 등을 주로 고려하고, 강좌 즉, 교육과정 선택의 경우, 수강료 수준(5.0만점에 4.38), 교육내용의 구성(4.13), 교육기간(4.63), 교육수준(3.88), 교육방법(4.25), 훈련교사(3.63), 훈련생 수(3.50), 학사관리(3.75), 교재종류(3.50), 교육목표(4.25), 교육장소(3.88), 취업률(4.13) 등을 고려하는 것으로 Likert 5점 척도 상 평균 4.0 이상의 값들을 보였다. 또한, 훈련생들에게 수강료 수준이나 교육내용 구성, 교육기간, 교육방법, 교육목표, 취업률에 관하여 비교적 사전에 알려 줌으로써 훈련생들은 대략적인 정보를 사전에 제공받고 있었다.

2) 수업 중

수업은 주로 현장경험이 풍부한 훈련교사와 현직강사에 의해 이론보다는 취업현장에서 반드시 요구하는 현장직무를 위주로 한 실습교육이 주가 되어 진행되고 있다. 주 교육 외에도 보충교육을 통해 자격 취득 시 필요한 실습내용을 반복학습시킴으로써 학습의 효율을 높이고자 노력하고 있다. 또한, 인체에 대한 교육내용을 시청각 자료를 통해서 볼 수 있도록 하는 등 훈련생들의 흥미와 학습동기에 힘쓰고 있다.

“인체에 대해서 시청각교육을 해요. 비디오가 준비된 것만 수시로 있고 한 달 한 번 이상 구입해요. 생로병사의 비밀, 의료계의 새로운 소식들. 신체에 대한 모든 내용들을 머릿속에 집어넣도록 하고 있지요.” (기관관계자)

설문조사에서 교육원의 훈련생들은 수업요소의 중요도는 훈련교사의 전문성·현장성·성실성 및 열정에 대해 각각 ‘중요하다’ 43.8%, ‘매우 중요하다’ 56.3%로, 강의능력은 ‘중요하다’ 31.3%, ‘매우 중요하다’ 68.8%로 응답하였다. 교육내용에 있어서는 취업 관련성이 ‘중요하다’ 31.3%, ‘매우 중요하다’ 62.5%, 수강정보와의 일치성 여부는 ‘중요하다’ 43.8%, ‘매우 중요하다’ 56.3%, 최신성은 ‘중요하다’ 33.3%, ‘매우 중요하다’ 60.0%로 응답하였다. 교육방법은 이론과 실습시간에 대해 ‘중요하다’와 ‘매우 중요하다’ 답변이 각각 50.0%와 43.8%, 수업방법은 ‘중요하다’와 ‘매우 중요하다’는 의견이 동일하게 50.0%씩이며, 피드백은 ‘중요하다’ 50.0%, ‘매우 중요하다’ 43.8%의 응답률이, 교보재에 관해서는 ‘중요하다’ 35.7%와 ‘매우 중요하다’ 50.0%로 조사결과 집계되었다. 시설장비의 경우 ‘공간의 쾌적도’와 ‘장비의 충분성’이 ‘매우 중요하다’로 응답한 비율이 각각 50.0%와

56.3%(두 가지 요소 모두 ‘보통이다’ 18.8%, ‘중요하다’ 각각 31.3%와 25.0%)이었으며, 장비의 최신성은 ‘중요하다’ 31.3%와 ‘매우 중요하다’ 43.8%의 응답률을 나타내었다.

한편, 강좌 수강 시 애로사항으로는 ‘수업 내용의 수준이 맞지 않다’가 50%, ‘실습장비와 시설의 부족’이 62.5%의 응답률을 나타내었다. 수업내용에 대한 주관응답으로는 ‘현재 수업에 만족한다’, ‘이대로도 충분하다’ 등의 반응을 나타내었고, 이 외에 ‘수업 내용이 어렵다’는 반응과 함께 충분한 실습과 기능을 연마할 수 있는 시간이 부족하다는 의견들이 있었다. 또한, 설문 참여 훈련생들은 실습과정이 어려워 지원이 늘었으면 좋겠다고 기술하였다.

“수강하는 데는 애로사항과 문제점이 없으나 실습과정이 좀 힘든데, 앞으로 지원이 많이 되었으면 하는 바람입니다.” (훈련생)

“이 과정을 수료하기 위해서는 각 병원에서의 실습이 필수인데, 실습기간이 단지 병원 인력부족으로 일하는 기간인 듯한 느낌을 지울 수가 없습니다. 실습과정이 실제로 전문적인 지식을 습득할 수 있는 환경이 된다면 좋겠습니다.” (훈련생)

설문조사 결과 훈련생들은 주변 지인들의 추천으로 교육원을 찾아온다고 응답(43.8%)하기도 하였으며, 교육기관과 내부 수업방식에 대해 대체로 긍정적인 반응을 보였다. 반면, 학습내용이 어렵고 시험을 너무 자주 보는 것이 부담스럽다는 의견도 있었다.

“시험을 너무 자주 봅니다.” (훈련생)

“학습내용이 꽤 어려운 편입니다.” (훈련생)

3) 수업 후

K기관의 수업 후의 주된 방법으로 다양하고 빈번한 평가가 활용되고 있다. 지필평가는 과목을 마치면서 1회 이상 중간평가를 실시하고 모든 교과목의 학습이 끝나면 총괄평가를 실시한다. 현장실습 평가는 현장실습을 마무리한 후에 훈련생 개인별로 10개의 평가 문항에 답변하게 되어 있으며, 이를 실습병원의 실습지도자가 평가한다. 평가문제는 100점이 만점이 되도록 출제되고, 객관식 문제로 간호조무사 국가자격시험에 대비하기 위한 모의시험 양식으로 20회 실시하고 있다.

“수업에 대해서는 입학 시, 중반부, 종반부, 만족도 조사까지 다 합니다. 학습자들에게도 전달되어 참고하게끔 하고요.” (기관관계자)

훈련생들은 설문지의 주관식 응답에서 K기관의 수업 평가에 대해 시험횟수가 너무 많고 학습량의 부담 등을 언급하였으며, 일부 전반적으로 만족스럽다는 기술과 함께 기관의 시험 위주 수업과 쪽지 시험이 취업이라는 목적 달성에 도움이 될 것으로 기대하는 답변도 있었다. 애로사항이나 문제점에 대해서는 1년 과정으로 가장으로서 겪는 생활고, 국가 보조금의 부족, 자기부담금 확대에 대한 부담금 등을 꼽았다. 그 밖에 원거리 훈련생을 위한 통학 버스 운행이 가능하면 좋겠다는 의견이 많았다.

“이 학원의 교육에 대해 만족스럽게 생각하고 있습니다.” (훈련생)

“수업내용은 잘 전달받고 있으므로 현재처럼 하면 좋겠습니다.” (훈련생)

“현재 수업에 만족합니다.” (훈련생)

“이대로도 충분합니다.” (훈련생)

“지금 하는 수업 방식에 만족하고 있습니다.” (훈련생)

“시험(국시)위주의 수업과 쪽지시험 등이 필요하다고 생각합니다.” (훈련생)

“간호조무사 수강인원이 늘고있는 추세인데, 재정 지원이 미비한 것 같습니다. 집에서 학원까지 먼 학생들을 위한 통학버스 운행이 필요합니다.” (훈련생)

“수입이 없는데 20%를 내야 하니 부담스러울 뿐 아니라, 식비나 교통비도 생각보다 적게 나오는 것 같아 아쉽습니다.” (훈련생)

“1년 과정이 매우 긴 데 비해 한 달에 11만 원 정도는 너무 적다고 봅니다. 30만 원 정도가 알맞다고 보고 날짜에 맞춰 나온다면 더 좋을 것 같습니다.” (훈련생)

“간호교육과정을 수강하면서 노동부에서 한 달에 11만 5천 원을 받고 있는데, 20%씩 학원비를 내야 하는 게 부담스럽습니다. 과정도 1년이나 되는데, 한 달에 한 번씩 들어오는 식비랑 교통비도 너무 적습니다.” (훈련생)

“다른 직업과정에 비해서 국비가 너무 조금 나오는 것이 아쉽습니다.” (훈련생)

4. L기관

가. 투입 요소별 분석

1) 환경 요소

(가) 산업 환경 특성

L기관이 위치한 부산 진구의 미용관련 업체 수는 700여 개에 이르며, 250개의 업체를 대상으로 수요조사를 실시한 결과, 전문 헤어 미용숍이 56.4%, 전문 피부미용숍 26.4%, 토탈(헤어, 피부, 두피) 미용숍과 메이크업 및 네일 4.4%인 것으로 나타났다. 250개 산업체 종사

자 수는 총 365명으로 3~4명이 고용된 업체가 50%, 2명 고용업체가 25%, 5명 이상 업체가 20%, 1명이 운영하는 업체는 5%인 것으로 조사되었다. 이들 업체는 과반수 이상의 138개 업체에서 1년 이내 채용 계획이 있다고 응답하였으며, 헤어미용, 피부미용, 메이크업, 네일, 두피관리, 비만관리, 발 관리 등 미용분야의 세분화와 전문 업체의 대형화, 프랜차이즈화로 지속적인 인력수급이 필요하여 해당 분야의 전망은 밝은 것으로 평가된다.

한편, 산업특성상 앞으로 미용 산업의 발전은 위 조사에서 응답자의 80%가 ‘그렇다’고 응답할 정도로 전망이 밝고 부산지역 제조업 등의 침체로 서비스 산업의 미용분야 발전으로 인해 취업관련 기대는 더욱 긍정적으로 보이고 있다. 한편, 업체에서는 평균 급여를 80~100만 원 정도로 책정하고 있으며, 근무시간은 8~10시간, 기술은 초급에서 중급 수준으로 요구하고 성실과 봉사에 대한 기대가 높다. 직업을 구하고자 하는 구직자 입장에서는 초급이 80~100만 원, 중급이 100~120만 원으로 지급되기를 바라며, 근무시간은 8~10시간, 그 밖에 집 근거리 쉼을 원하고 휴일 휴무제가 지켜져야 한다고 보고 있다. 그러나 직업적 특성으로 근무환경은 주말 휴일이 아닌 정규 휴무제를 이행하는 편이다. 고용형태는 보통 3개월 수습기간을 거쳐서 대부분 정규직으로 채용되지만, 고용보험 가입 조건을 대체로 받아들이지 않고 있는 것으로 알려져 있다. 이러한 상황에서 L기관의 취업 지원전략은 우선 훈련성과를 극대화하기 위하여 훈련성과 측정지표를 개발하고 적용하고 있으며, 다음으로 훈련생 DB 구축, 취업처 DB 구축, 취업 보도실 운영, 취업지도 위원회, ON-LINE을 통한 상담 및 정보제공의 활성화, 적극

적인 취업상담 및 지원으로 맞춤 정보를 제공하고 있다. 또한 진로 및 취업 특강과 반창회 활동지원으로 취업지원을 강화하고 있다.

(나) 훈련기관 특성

L기관은 1985년 개원된 이래 실업자훈련과정으로 취업과 창업을 목표로 미용인 양성에 힘써 왔다. 또한, 근로자직업능력개발법에 의한 직업훈련으로 전문기술, 기능인력의 양성으로 기술을 가진 전문인의 사회적 지위향상을 돕고 산업체에 필요한 인력을 공급할 뿐 아니라, 현 노동시장에서 필요로 하는 여성 잠재인력의 취업 지원에 앞장서고 있으며, 출산, 육아기 여성층 경력 단절현상을 막고 국가사회 발전에 이바지할 목적으로 설립되었다. 이를 정리하면 네가지로 요약할 수 있는데, 첫째, 전문 미용인으로서의 세계화 전문화로 문화를 이끄는 역할의 미용인 양성, 둘째, 여성인력의 재취업 지원으로 사회서비스에서 탄탄한 역할을 담당할 미용 기능인 양성, 셋째, 미용 혁신화로 교육기관의 작업교육과 맞춤형 취업연계 사업을 추진하고 있으며, 넷째로 인성지도와 올바른 직업관으로 국가와 사회에 이바지할 미용인 양성에 초점을 맞추고 있다.

(다) 정부정책 특성

직업능력개발계좌제 실시 이후 긍정적 측면으로는 첫째, 세분화된 훈련과정과의 연계성, 둘째, 단기 훈련과정을 마친 수료생의 취업, 셋째, 단기 훈련과정에 적합한 훈련생관리, 넷째, 행정담당 인력 및 훈련교사 훈련인력의 안정적인 인사체계이다. 직업능력개발계좌제 실시 이후의 부정적 측면으로는 훈련 정책의 변화에 의한 장기 투자계획의

불투명함과 훈련비 자기부담금 증가로 훈련생 모집의 어려움을 들 수 있다. 또한, 엄격한 출결관리로 인한 어려움이 문제점으로 제기되었다.

“취업률이 1위로 나왔고 중도 탈락률도 적었는데, 교강사가 다리를 빼어 보름을 못 나와도 강사가 변경되거나 한 달 못 나오면 강사변경을 해야 돼요. 학생들이 결혼하게 되면 출석률이 형편없어지고 병원에 입원을 해도 탈락이에요... 이런 걸로 미수료인 것이죠. 아예 나오지를 않고 다음 기회에 배우겠다고 해요.” (기관관계자)

또한, 직업능력개발계좌제가 전면적으로 실시됨에 따라 L기관에서의 운영상 변화는 단기 훈련과정 및 분야별 훈련과정이 개설됨으로써 보다 많은 훈련교사가 필요하다는 점과 훈련교사 이직률이 높아진 점이 지적되었다.

2) 기본 요소

(가) 훈련과정 특성

L기관의 두피 피부 관리는 수요가 많았다가 7월경 대폭 줄어 지역 전체가 어렵다는 반응이 많다. 피부과정은 짧은 훈련 기간 대비 창업률이 높고, 급여가 80만 원~100만 원으로 올랐다. 이직률이 높는데, 저녁 늦게까지 일해야 하고 6개월, 1년 정도 지나면 훈련의 차이가 드러나기 시작한다. 헤어는 최하 3년 과정으로 단기과정인 네일, 피부과정에 비해 오래도록 활용할 수 있다는 장점이 있다. L기관은 훈련생 현장 체험 프로그램을 실시하고 있으며, 부산지역의 200여 개 미용업체와 실업자 재취직 협력업체 약정체결이 이루어진 상태이다. 더불어 1985년 설립 이래 현재까지 소외계층을 대상으로 사회시설에서 봉사

활동을 실시해 오고 있다. 또한 훈련생 직업탐방을 실시하고 있는데, 기존 구입업체들을 방문하여 현장에서 선배와의 만남 주선으로 직업 이해를 돕고 구입업체별 수요를 확보하기도 한다.

훈련생들이 조별로 활동하고 실습하도록 하였으며, 피부나 두피 사례들은 현장학습으로 직접 볼 수 있게 한다. 타 과정에 비해 공간을 많이 차지하고, 남자 훈련생이 있을 경우 부조화로 실습이 어려운 단점도 있다. 직업능력개발계좌제 시행 이후로는 우수훈련기관이나 과정에 대해 훈련생들의 인식이 높아졌고, 실업급여 수급보다는 취업이나 창업에 목적을 두고 신청하는 훈련생들이 늘어났다. 더불어 모집률과 취업률이 낮아지고 훈련생을 관리하거나 모집, 상담 업무 등에 어려움이 있다. 계좌제로 얻는 장점은 단기 과정에 알맞게 학습에 대한 집중도가 높고 훈련생 스스로 학습하는 성향을 보인다는 점이다.

“피부분야는 자격증을 따기까지 과정이 짧아도 문제가 없습니다. 실업자 과정도 3,4개월이거든요. 3개월이 길다고 하고 2개월이면 자격증을 따기에 충분한 기간입니다.” (기관관계자)

“지금은 훈련기간이 짧은 피부와 두피 과정이 인원수가 가장 많습니다. 전에는 헤어이 많았지요. 헤어가 정착하는데 최하 3년이 걸리지만 생명이 더 깁니다. 가장 짧은 기간에도 가능한 것이 네일아트인데 전국적으로도 학생이 제일 많다고 보면 됩니다. 3개월만 배워도 되는데 생명력은 짧죠.” (기관관계자)

(나) 학습자 특성

훈련생들은 연령대 비율로 보았을 때 30대가 늘어났고 최근 40대도 취업이 잘 되어 취업처에서도 선호하는 편이나, 12시간 근무인 특성으로 인해 일반 솥의 경우 구인란을 겪는다고 한다. 피부 과정을 배우

러 오는 훈련생들의 평균 연령대를 볼 때 30대 주부가 많은 편이며(33.5세), 일을 잘 하고 이보다 어린 훈련생들은 이수로 마치기도 한다.

설문조사에서 이들은, 과정 수강 후 바로 취업하기를 원한다고 응답한 비율이 93%에 이를 정도로 취업에 대한 의지가 높았으며, 타 기관에 비해 강좌보다는 교육기관에 대한 인지도나 전문성에 대해 고려하는 정도가 상대적으로 뚜렷한 편에 속했다. 즉, 응답자의 25%가 강좌를 고를 때 교육과정보다 교육기관 인지도나 전문성이 더 중요하다고 보았으며, 기관선택에 있어서 기관명성의 중요성은 Likert 5점 척도 상 4.50, 전문 분야에 대해서는 Likert 5점 척도 상 4.63 값을 보였다. 또한, 취업경험 여부를 알아보는 문항에 대해 62.5%가 이전에 일해 보았다고 응답했으며, 취업 무경험자는 37.5%로 나타났다.

(다) 교수자 특성

훈련교사의 선발 시 강사경력 10년 이상이어야 승인이 가능한 때도 있었을 정도로 경력을 중요한 판단잣대로 활용하고 있다. 훈련교사가 중요한 이유는 훈련생 모집에 영향을 주기 때문이며 훌륭한 교사라 할지라도 훈련생에게 맞지 않을 수도 있는데, 교사를 바꾸게 되면 감점요인이 생겨 매우 난감한 것으로 보고했다. 또한 경력 제한으로 강의 잘하는 적은 경력의 훈련교사를 뽑을 수 없다는 것도 아쉬운 점으로 꼽았다. 대표과정을 중심으로 교사는 정규직으로 고용하고 있으며, 훈련실시 전에 훈련교사가 미리 작성한 강의지도안을 제출토록 하고 있다. 토요일이나 일요일에는 교사들에게 연수를 받도록 권하여 부원장이 주로 훈련생들을 데리고 보충을 지도하거나 미용기술개발 강의 등 새로운 지식을 접할 수 있게 하고 있다. 직업능력개발계좌제로 인

해 달라진 점은 훈련교사가 부족하고, 단기 훈련기간으로 인해 훈련교사의 이직률이 높아졌다고 보고되었다.

“교사들은 일단 경력 많은 분을 모셔서 테스트를 해요. 4년제 졸업자가 똑똑한 편이고 대학원 다니는 교사지원자는 열정적이기는 하지만, 경력이 적은 탓에 뽑는 것이 불가능하고요.” (기관관계자)

“교사들은 무조건 하루 두 명 이상 상담을 하도록 하고 있어요. 부원장이 말아서 상담하고 상담교사가 말아서 상담하고... 어느 기관에서 다 하듯이 합니다. 초기 상담을 한 달 안에 1~2일에 걸쳐서 하고 지각이나 결석에 대한 개인상담, 취업정보 제공, 머리 아프게 하는 학생들은 원장인 제가 직접 합니다.” (기관관계자)

“현장실습을 토요일마다 선생님들이 학생들을 인솔해서 갑니다. 다른 학교와 다르게 매번 데리고 가고, 일주일에 세 시간 정도인데 고생이 좀 되지요.” (기관관계자)

3) 실행 요소

(가) 교수-학습방법 특성

주된 교수-학습방법은 훈련교사 주도의 이론식 수업과 훈련생들의 참여가 강조되는 실습수업이 있다. 특히, 자격증 받은 가능한 많이 실습해 볼 수 있게 하며, 프로젝트 방식으로 실무과제는 훈련생들이 직접 발표하고, 소집단 연구를 하기도 한다. 피부와 마찬가지로 시범 보이고 따라하도록 하거나, 훈련생끼리 모델이 되어 주고 정보 교환하는 활동을 한다. 즉, 실습과 협동학습, 프로젝트 학습이 주가 되어 진행하고 있다.

“자격증 대비반은 자격증 과정을 반복 복습하니까 프로젝트 수업이나 실습을 자주 못하고, 헤어분야의 경우는 학생이 나와서 발표도 하고 소집단으로 연구도 합니다. 헤어분야에서 업스타일을 가르쳐주고 발표하라고 하는데... 피부는 다르지요.” (기관관계자)

(나) 교수-학습매체 특성

교재는 자체 교재를 사용했었으나 부교재로 쓰고, 다른 전문서적을 주교재로 삼아서 자체 교재와 시중 교재를 병행하여 사용하고 있다. 교재 선정 시에는 내용의 충실도를 중요시하며, 시청각 자료를 통해 복습이나 보충학습이 가능하도록 하고 있어 70~80%의 참여율을 보이고 있다. 보조 교재로는 시청각 자료를 사용하는데, CD나 비디오 자료로 계좌제 자격증 대비반, 보충교육, 토요일 일요일 수업에서 활용한다. 직업능력개발계좌제 시행 이후에는 헤어분야의 재료비용이 3~4배가량 높아졌다.

한편, 훈련 교재 외에 활용하는 교수 학습용 멀티미디어 자료는 <표 4-21>에서 보는 것처럼 공통 도서를 비롯하여 헤어, 피부, 메이크업, 네일 도서들이 갖추어져 있고, 비디오 자료도 각각 분야별로 비치해 두고 학습에 활용하고 있다.

“자체 교재 두 권과 시중 교재 두 권을 사용하는데, 자체 교재를 부교재로 했습니다. 다른 훌륭한 책이 많아서요. 구입하는 책을 주교재로 바꿨어요. 학생들에게 책을 나눠 주기도 좋았어요.” (기관관계자)

〈표 4-21〉 L기관 멀티미디어 활용현황

목록	도서·비디오·CD명	수량
공통 도서	취업 정론 등 20종	23권
헤어 도서	color 등 146종	164권
피부 도서	피부미용사 등 128종	128권
메이크업/네일 도서	메이크업 디자인 북 등 74종	77권
일반 도서	비타민 쇼크 등 387종	387권
헤어 교육용 비디오	21세기 헤어커트 강사 등 223종	223개
피부 교육용 비디오	피부관리학 - 피부관리 등 43종	43개
메이크업/네일 교육용 비디오	패션 컬러 베스트 10 등 10종	10개
CD 목록	발 관리학 등 41종	41개
계		1,096

나. 교수-학습 단계별 분석

1) 수업 전

L기관은 수업 전 단계에 조직차원에서 체계적으로 수업이 계획되고 있다. 정기적인 산업체 인사와 접촉을 통해 산업동향과 직무분석을 반영한 훈련목표 설정, 훈련내용 구성, 훈련방법 전략 수립, 훈련시설 및 기자재 활용계획이 강의안을 통해 구체화되어 수업에 반영된다. 수업 전 훈련교사는 원장 및 관계자의 승인을 득한 교육계획안을 통해 수업을 계획하고 진행하고 있다. 훈련생들의 학습 참여 및 열의를 판단하기 위하여 출결사항을 체크하고 있으며, 이는 취업처에서 취업자 선발 시 근태와 관련하여 정보를 요구하거나 상담을 하는 근거자료로 활용되고 있다.

“수업 전에 설문지, 이론, 기본상식 등에 대해 물어봅니다. 학생 자신이 기본적으로 알고 있는 테크닉이 어떤 것인지, 입학식 때 일 대 일로 알아본 뒤 본격 수업이 들어가요. 학생을 하나하나 봐야 하니까요. 왼손잡이인지 이해도는 높은지 다 봅니다.” (기관관계자)

한편, L기관 훈련생들 가운데 설문 참여자들은 기관을 선택할 때 교통입지(5.0 만점에 3.88), 교육환경(4.38), 기관규모(4.31), 기관명성(4.50), 전문 분야(4.63), 취업률(4.44), 평가등급(4.19)을 고려하거나 중요하게 고려한다고 응답하였고, 교육과정 선택 시에는 수강료 수준(4.31), 교육내용구성(4.63), 교육기간(4.44), 교육수준(4.33), 교육방법(4.53), 훈련교사(4.27), 훈련생 수(4.00), 학사관리(4.19), 교재종류(3.88), 교육목표·교육장소(4.50), 취업률(4.31)을 고려하거나 중요하게 고려하는 것으로 나타났다.

2) 수업 중

실습수업은 주로 협동학습, 프로젝트식 과제학습으로 진행한다. 또한, 또래 학습을 활성화시켜 수업의 흥미도와 효율을 높이고자 노력하고 있다. 학습과정 중에 정규평가가 총 2~3회 실시되는데, 평가 방법으로는 단답형 이론 지식을 묻는 유형과 실기 유형의 시험을 병행하도록 하고 있으며, 평가 후 결과를 데이터화하여 훈련생 개인에게 공개한다. 이는 훈련생이 자신의 성취도를 확인할 수 있도록 한 것으로 반 전체 학업성취도의 척도가 되기도 한다. 또한 훈련교사가 향후 수업진행을 하는 데 있어 난이도를 조정하는 등의 기초자료가 되기도 한다. 한편, 학습 과정 중에 훈련교사의 재량에 따라 수시 평가도 진행되며 인성교육에도 힘쓰고 있다.

“중간 중간에 쪽지시험을 치르고요, 인성교육을 제가 수업시간 사이 쉬는 시간마다 10분씩 하고 있습니다.” (기관관계자)

정규수업 외에도 보충수업을 통해 실기능력 향상을 위한 노력을 기울이고 있으며, 현장취업 중인 선배초청 강의와 실습을 통한 학업동기 향상에도 노력하고 있다.

“저희는 다른 곳과 다르게 현장실습을 많이 합니다. 토요일마다 선생님들이 학생들을 숨에 데리고 가요. 지속적으로 가는데 이것은 우리가 아마도 1위일 겁니다.” (기관관계자)

설문에 참가한 L기관 훈련생들은 최종 목적인 취업을 앞두고 수업이 바람직하게 진행되기 위해서는 반복적인 실습과 수강인원, 훈련교사 관리, 공간과 쾌적한 환경, 현장성의 부여 등이 중요한 것으로 응답하였다.

한편, L기관 훈련생들은 효과적인 수업을 위해 요소별 중요도를 표기하는 문항에서 교육내용(5.0 만점에 4.86), 수업방법·시설기자재(4.79), 교보재(4.71)는 대체로 중요하거나 매우 중요하다고 보았고, 현재 수업에 만족스러운가에 대해 교육내용·교보재(3.86), 수업방법·시설기자재(3.79)가 보통이거나 만족하는 편인 것으로 응답하였으며, 이는 유의수준 .05에서 통계적으로 유의미한 결과이다. 또한, 강좌 수강 시 애로사항은 충분한 실습 및 기능 연마 시간의 부족을 꼽은 비율이 68.8%로 높았다.

“현장에서처럼 고객을 맞았을 때 어색함이 드러나거나 서툴러 보이지 않도록 실습교육이 진행된다면 좋겠습니다.” (훈련생)

310 직업훈련 경쟁력 강화를 위한 교수-학습 탐색 연구

“적정인원으로 집중적인 수업과 반복적인 실습이 이루어져 취업한 후에도 무난하게 학습 내용을 활용할 수 있으면 좋겠습니다.” (훈련생)

“피부미용에 대한 전문적인 지식을 습득할 수 있도록 교·강사진들이 더 신경 써 주고 관심을 보였으면 합니다.” (훈련생)

“이번 기수의 경우 너무 시간이 촉박하여 부담이 느껴집니다. 좀 더 시간적 여유가 있으면 좋겠습니다.” (훈련생)

“수강생인원이 조금 많은 것 같아 수업이 산만한 것 같습니다.” (훈련생)

“수강기간이 짧은데다가 연습할 공간조차 부족합니다.” (훈련생)

“시설 및 환경이 열악하고 복지시설이 부족합니다.” (훈련생)

“수업에 집중할 수 있도록 시설에 불편함이 없었으면 좋겠습니다.” (훈련생)

“좀 더 여유로운 시설과 공부에 집중할 수 있는 시설, 이론과 실기공부방의 분리가 가능하면 좋겠습니다.” (훈련생)

3) 수업 후

훈련과정에서 실습을 마치면 실습과목의 기능이 갖추어졌는지 여부를 알아보는 실습평가를 실시하며, 이는 훈련생의 기술숙련도를 알아보는 지침이 된다. 보충수업의 여부도 이 자료로 결정하게 된다. 또한 전 교과목에 대해 평가하는 정기 평가는 취업에 매우 중요한 자료로 활용되며, 졸업 작품평가를 실시함으로써 훈련생들이 습득한 모든 기술을 조별 또는 개인별 프로젝트로 완성하도록 하고 있다. 이러한 결과는 훈련생의 취업에 영향을 주는 요인이 된다.

5. M기관

가. 투입 요소별 분석

1) 환경 요소

(가) 산업 환경 특성

2011년 초 뷰티산업진흥법 발의로 미용분야는 웰빙, 감성소비 등 새로운 트렌드에 부합한 신성장 산업분야로 인정받았으며, 우수한 기술, 한류 열풍 등에 힘입어 새로운 수출 콘텐츠로 높은 성장 잠재력을 보유한 것으로 인식되고 있다. 또한, 고용창출 효과가 큰 서비스 산업으로 대외 의존도가 높은 우리나라 경제의 내수 기반 확충 및 여성 일자리 창출 등 잠재 성장력이 높은 전략 산업으로 부각되고 있다. 취업 연령이 다양화되고 미용 산업에 대한 관심도가 높아지는 사회 특성은 인적 가치의 중요성을 부각시키고 있다. 현장에서는 실무 기술에 익숙하지 못한 초보자들의 조기 퇴직과 기술의 다양성으로 미용훈련에 대한 수요를 높일 것으로 예상된다. 근무환경과 월급수준은 영세한 가운데 현장 구인에 대한 조건은 자격증, 투철한 직업정신, 기술력을 갖춘 인재로 제시하고 있다.

(나) 훈련기관 특성

M기관은 국가적인 사명감과 실업자에 대한 미용기술 기회를 제공하는 것을 목적으로 하고 있다. 직업능력개발계좌제 시행에 맞추어 교육과정을 세분화, 전문화하여 훈련생들의 선택권을 인정하고 현장적응력을 높이도록 실무교육과정을 추가하였다. 초기 설립 당시 실업자

훈련의 수요가 많은 초보자를 대상으로 하였으며, 자격증 위주의 교육에서 탈피하려는 노력을 기울이고 있다. 현재 조직은 학원장, 명예원장, 그리고 상담실장, 총무부장이 각각 미용훈련교사, 네일훈련교사, 메이크업훈련교사, 피부미용훈련교사들과 더불어 과정을 운영하고 있으며, 헤어디자이너반에는 훈련교사가 맡도록 하고 있다. 직업능력개발계좌제 실시 이후에는 반별 교사 전임제도가 정착되도록 하고 있고, 과정 운영의 다양화 및 훈련교사들의 전문성 강화에 힘쓰고 있다. 또한, 훈련생들의 취업을 지원하기 위해 지속적인 인성교육뿐 아니라 취업설명회와 특강, 현장실습 및 봉사활동, 협회활동, 산학협력 체결, 산업체 인력수요 조사 등을 실시하고 있다.

(다) 정부정책 특성

정부정책상 직업능력개발계좌제 이후에는 훈련교사들의 평균경력이 9년 7개월로 전문성을 강화시키는 데 도움을 받고 있으며, 이들의 채용방식은 공개 채용을 원칙으로 하고 훈련생 만족도 조사, 수료율, 직무능력 향상교육 등을 바탕으로 관리하고 있다. 업무에 따른 역할은 훈련일지를 작성하고 훈련생을 상담하거나 출결관리활동, 취업을 지원하고 수료 후에 사후 관리하는 일들이다. 직업능력개발계좌제를 하면서 엄정한 규정 준수와 출결관리를 하도록 훈련생들에게 주지시키고 있다.

한편, 직업능력개발계좌제 전면 시행 이후 훈련기관 운영의 달라진 점은 긍정적인 측면과 부정적인 측면으로 나누어 살펴볼 수 있는데, 긍정적인 측면은 다양한 과정을 개설하여 계좌제의 훈련생을 평가하도록 한 점과, 고용보험 가입 취업률이 23%로 예상 업종 평균취업률

의 2배라는 점이다. 또한 기관의 계좌제 경쟁력이 높음을 확인할 수 있는 계기로서 바람직하게 여겨진다는 것이다. 부정적인 측면은 훈련 수요보다 과다하게 훈련기관을 승인해 줌으로써 동종업계 훈련기관들의 운영난이 심화되고 훈련의 질이 떨어진 점이 아쉬운 점으로 지적되었다.

2) 기본 요소

(가) 훈련과정 특성

M기관은 1983년 2월 개원과 동시에 미용 자격증반, 미용연구반을 개설하였으며, 이를 지속적으로 운영해 오다가 이후 메이크업반, 피부미용반, 네일 아트반으로 확장 운영하기 시작했다. 고용촉진 및 실업자재취업훈련으로 피부미용과 미용과정이 2000년 초반에 시작되었는데, 2009년에 이르러서는 직업능력개발계좌제 10개 과정으로 수강지원훈련이 포함되고 Job fair에 참가하여 시연 및 평가 노동부 훈련평가 등급 A를 받기도 하였다. 워크숍과 운영 우수사례 발표 등으로 지역사회 내 모범이 되는 기관으로 평가받고 있다.

한편, 훈련과정을 운영함에 있어 M기관에서는 훈련세부계획에 따라 훈련교사가 효율적으로 수업을 진행할 수 있도록 할 뿐 아니라, 수업준비와 훈련생관리, 교수 및 강의계획서를 비롯한 강의지도안과 효과적인 교재 개발에 힘쓰게 하고 있다. 기관장은 훈련교사들에게 훈련의 목적을 효율적이고 극대화하기 위하여 직무능력개발 및 향상에도 관심을 기울이는데, 상호 협의 하에 목표를 세우고 연수활동도 지원한다.

종합적으로 M기관의 구체적인 훈련과정 운영방향이나 특성을 살펴보면 첫째, 체계적인 상담제도로 훈련생을 관리하고 취업을 지원하고

있으며, 갈등을 해결하고 신뢰 관계가 형성 및 유지되도록 힘쓰고 있다. 이를 통해 취업을 원하는 대상자들에게 맞춤형 진단과 가이드제시가 가능하다. 둘째, 직업능력개발계좌제를 실시해 오면서 규정을 지키는 일에 대해 주지시키고 직원회의 시에도 중요한 안전사항이 없으면 시험을 치르는 방식으로 내용을 숙지하도록 하고 있다. 셋째, 홍보 다음으로 중요한 것이 민원인데, 훈련수당 지급 건을 신속히 처리하도록 하는 일이나 시설이나 장비 등을 관리하는 일, 훈련세부시간표대로 운영하는 일, 일반훈련생과 합반 규정을 지켜 나가는 일들을 통해서 민원예방에도 중점을 두고 있다. 넷째, 훈련생만족도를 제고하기 위하여 창업 성공스토리를 들려주는데 예를 들어 입지의 중요성, 고급화와 차별화, 메뉴 및 서비스 체계화의 중요성을 강조하는 것 등이다.

(나) 학습자 특성

훈련생들은 보통 여성이 많고 20대에서 50대까지 고른 분포지만 30대가 절반 가까이 차지하고 있으며, 설문에 참여한 훈련생들은 평균 39.4세로 나타났다(10대 1.87%, 20대 23.00%, 30대 46.47%, 40대 22.53%, 50대 5.63%, 60대 0.46%). 국비 지원이 있어서 의욕저하 현상도 눈에 띄지만 과정이 너무 길어도 같은 현상이 나타나며, 최근 추세는 20대 남성 훈련생 및 50대, 60대 연령층이 늘어나는 편이다. 그러나 평균적으로 볼 때 나이는 이전과 유사하지만 분야에 따라 고른 연령대 및 성별을 보이고 있다³⁾. 직업능력개발계좌제 시행 이후 훈련생들의 이동이 활발해져 학원 내부에서는 타격이 크므로 수강 포기를 할 경우 페널티(penalty)를 주는 방식을 고려하고 있다.

3) 2010년도 M기관 보고자료

“훈련생은 남성이 최근 많이 늘었는데 10% 정도 되고, 헤어 자격증반 초급반의 경우 20대 남성이 많아졌습니다. 그런데 데이터로 보았을 때는 실제 나이가 크게 어리지지는 않았고, 느낌상으로는 제일 긴 과정인 헤어디자이너 반에 학생들이 많아요. 다른 학원은 3개월에 하루 3시간이니까 젊은 친구들이 짧은 과정을 선호해서 초급반 연령이 젊어졌습니다. 우리는 나이드신 분들이 선호하는 것 같아요...(중략)... 자비 부담률이 높아져서 취미로 미용을 배우러 오는 사람도 거의 없어요.” (기관관계자)

설문조사에 따르면, 훈련생들은 일반적으로 과정 수강 이후 바로 취업하거나 과정을 통해 경력을 쌓아서 취업에 도움이 될 것이라는 기대로 수강하고자 한 비율이 각각 71.4%와 28.6%로 취업목적 훈련생 수가 많았다. 응답자 가운데 취업 목적이 없이 취미나 교양 차원으로 수강을 원하는 훈련생은 설문 참여자들의 경우 0.0%에 가까우며, 고용노동부 고용센터 상담이나 인터넷 검색, 신문 광고의 경로로 수강을 하게 되었다는 응답자들이 35.7%씩 비교적 큰 비중을 차지하고 있었다. 또한, 설문조사 결과 이전에 취업을 해 본 경험이 있는 훈련생의 비율이 61.5%로, 취업 무경험자 38.5%에 비해 높은 것으로 나타났다.

(다) 교수자 특성

다양한 훈련과정 운영에 교직원 팀워크와 전문성강화를 위하여 노력한 결과 교직원 평균 경력이 9년 7개월이다. M기관은 훈련교사의 인성을 가장 중요하게 보는데 그 이유는 대다수의 훈련교사가 기술력은 갖추고 있으므로, 결국 얼마나 훈련생들에게 애정을 보이며 신뢰를 쌓는지가 훈련생 관리 능력과 연결되기 때문이다.

훈련교사들의 훈련생관리능력은 매우 중요한데 49대 51 정도의 비율로 구분할 수 있으며, 만족도 5.0을 받기 위해서는 적지 않은 노력

을 기울여야 한다. 훈련교사들의 직무능력향상을 위해 교육 연수를 권하고 있는 점도 빼놓지 않고 있다. 한편, 기관 운영 시 어려운 점은 기관평가가 엄격해지고 인건비가 올라가는 점들이다.

“인성을 주로 보는데 기술력은 평균이라고 보면 됩니다. 학생관리 능력이 49대 51로 더 중요합니다. 취업 훈련하는 분은 신뢰를 줄 수 있는 선생님이 가장 중요한 거 같아요. 만족도 5.0 받으려면 힘들거든요.” (기관관계자)

“메이크업 선생님만 시간제이고 나머지 교사는 정규직인데, 메이크업 선생님까지 포함해서 평균 경력이 7~9년이고 프로 베테랑 급입니다. 초급, 중급 과정에 두 개씩 개설해서 소화하고 2부 3부제로 하고 있습니다.” (기관관계자)

3) 실행 요소

(가) 교수-학습방법 특성

과정 특성상 강의, 프로젝트, 실습의 혼합방식으로 진행하며, 마네킨 모델로 실습하거나 상호 모델이 되기도 하고 또는 외부 모델을 대상으로 실습을 하는 등 실제 현장에서의 교육이 이루어지도록 한다. 특히 봉사활동을 겸하여 외부에서 직접 시술해보는 것은 훈련생들의 선호도가 높다.

“실습시간에 서로 상대방의 모델이 되기도 하고 모델 동반해서 실습을 합니다. 소집단 활동은 작품발표회를 하거나 병원 또는 군부대로 실습 나가는 일인데, 주 1회 정기적으로 합니다... 학생들이 좋아하는 수업입니다.” (기관관계자)

(나) 교수-학습매체 특성

활용하고 있는 교재는 자체 개발 교재로 ‘M기관 헤어연구반’이며, 시중 교재인 ‘표준 미용학4’ 등을 부교재로 사용하고 있다. 훈련 교재

를 사용하면서 훈련 내용이나 목표가 부합하는지, 훈련생이 이해하기 쉬운 교재인지를 항상 고려하며, 어려운 점은 교재가 폐간되거나 해당 분야 특성상 신기술 습득을 위한 교재변경이 빈번하다는 점이다. 그리고 멀티미디어 자료와 같은 교수-학습용 보조 교재는 인터넷 동영상 자료 등을 시청각 교재로 쓰면서 그때그때 유행하는 이미지 사진을 출력해서 보여준다. 또한, 마네킹 모델을 활용해서 훈련교사가 직접 모범을 보여주기도 하며, 커트, 펌, 컬러링, 업스타일, 스타일링 관련 전문서적과 일본 미용잡지, 직무적용계획서 자료, 기타 업계의 정기간행물자료를 비치하여 수시로 참조할 수 있게 하고 있다.

“시청각 교재는 보기자료로 교재를 사용하거나 인터넷에서 다운받아 사용하는 트렌드 아이템들이 많은데, 출력해서 보여주고 마네킹 모델로 선생님이 직접 보여 주기도 하고요.” (기관관계자)

실습 장비들은 디지털펌기, 열펌기, 아이롱기, 전기세팅기, 클리퍼, 퍼머룻드, 샴푸대인데, 장비들로 인한 문제점은 크게 드러나는 부분이 없다. 시설면에서는 실습실과 강의실을 겸하여 사용하고 있는데, 최소 단위 면적이 충족 된다면 강의실 크기가 작아져도 변경 가능했으면 좋겠다고 제안하였다.

나. 교수-학습 단계별 분석

1) 수업 전

M기관의 수업 전 수업계획은 주로 훈련교사가 담당하고 있으나, 이의 내용은 현장 경험과 강의 경험이 풍부한 다른 훈련교사들과 협의

4) 강경자외, 정담미디어 (M기관 주)

를 통해 수정·보완된 후 수업에 적용하고 있다. 또한, 입학 시 과정 개발 수요조사, 정기 상담 한 달에 한 번 실시하는 것으로 훈련생들의 학습 준비도와 학습 흥미를 높이기 위해 노력하며, 초기 수요조사는 시험이 아닌 입학 상담으로 진행하고 있다.

“수업시작 전에 선행지식을 알아보기 위해 시험을 치른다고 하지만, 학생들은 시험을 싫어해서요. 과정 마칠 때 한 달 과정씩 끊어서 시험을 봅니다.” (기관관계자)

훈련생들은 강좌 선정 시 교육기관과 교육과정(강좌) 중에서 어느 것을 더욱 중요하게 여기는가에 대한 설문 응답으로, 교육기관 인지도와 전문성, 교육과정의 인지도와 전문성, 두 가지 모두 중요하다고 고루 답했으나, 교육기관과 강좌를 모두 중요하게 생각한다고 답한 비율이 가장 높은 것으로 나타났다(교육기관 인지도와 전문성 중요 14.3%, 교육과정 인지도와 전문성 중요 28.6%, 교육기관과 강좌 모두 중요 57.1%). 그렇다면 교육기관을 선택할 때 고려하는 사항들이 무엇인가에 대해 훈련생들은 전문 분야 4.36, 평가등급 4.14, 취업률 4.07, 교육환경 4.00, 기관명성 3.79, 기관규모 3.71, 교통입지 3.64 순으로 답하였고, 교육과정 선택 시 관심을 두는 사항에 대해서는 교육수준 4.42, 교육방법 4.29, 교육내용구성·교육기간·취업률 4.21, 교육목표 4.07, 교육장소 4.00, 훈련생 수 3.79로 표기하였다(5점 만점 기준).

2) 수업 중

M기관의 대표과정은 이론 20%, 실기 80% 비중으로 과정 특성 상 이론교육보다 실기교육에 치중하고 있다. 시범을 먼저 보이고 훈련생

들끼리 상호 모델 역할을 하게 해서 무대도 만들어 실습을 진행하고 있다. 과정의 수업방법은 강의, 프로젝트, 실습의 혼합방식으로 실제 자료를 마네킹 모델을 통해서 보여주기도 한다. 소집단 수업으로 프로젝트 방식을 활용하여 작품발표회를 목표로 과정을 준비하거나 봉사활동을 겸하여 병원 군부대에 가서 직접 대상을 만나서 실행에 옮겨 볼 수 있도록 하는 실무 중심 수업운영이 특징적이다. 봉사활동 참여율이 100%일 정도로 관심이 많고 직접 시술하는 재미로 훈련생들이 즐거워하는 것으로 보고하고 있다. 주말이 아닌 평일에 하는 것도 참여율을 높이는 요인이며 수업의 질을 높이기 위해 오전 진도, 오후 실습 형태로 상호 모델이 되거나 외부 모델을 대상으로 실습을 해보는 등 꾸준히 경험을 높이도록 돕고 있다. 이러한 현장 실습은 주 1회 정기적으로 이루어지고 플러스 알파형식이다. 실무 중심의 교육방법이 제도적으로 제약사항이 많아 실행에 있어 어려움이 발생되고 있으나 훈련생들의 선호도가 높다.

M기관은 현장실습에 더하여 주 1회 외부 봉사활동으로 교사 동반의 학습경험의 기회를 쌓도록 하고 있다. 455시간, 주5회, 4~5개월의 장기 수업으로 기술교육에 더해 현장에서 필요한 인성교육이 가능하다.

“평가 결과로 미용인으로 만들어져 나가야 하는데, 저희는 취업특강을 유명 원장님 모셔서 하고, 원장인 제가 직접 자료를 만들어서 학생들이 듣기 싫어해도 설명을 해요. 이력서 체계잡기나 면접요령, 사업 전반에 대한 것들도 포함하고요.”
(기관관계자)

설문을 통한 결과로 훈련생들은 수업 중 애로사항이나 문제점에 관하여 응답자의 많은 수가 충분한 실습이나 기능을 연마할 수 있는 시

간이 부족하다고 판단하고 있었으며, 수업 내용이 어렵거나 실습 장비 또는 시설이 더 필요하다고 응답한 훈련생도 있었다. 강좌를 위한 필수 요소 중 효과적인 수업이 진행되기 위해 중요하게 여기는 요소로 교육내용(5.0 만점에 4.75), 수업방법(4.58), 훈련교사(4.27), 시설기자재(4.25), 교보재(4.08)로 나타났으며, 만족스러운 요소는 훈련교사(4.55), 교육내용·수업방법(4.50), 시설기자재(3.83), 교보재(3.58)로 대체로 긍정적인 반응을 보였다. 또한, 이론과 실기수업, 상호 모델 활동과 봉사활동 등으로 소통 및 문제해결능력 등을 키울 수 있어 만족스럽다는 긍정적인 견해가 있었다. 반면, 교육 받으면서 느끼는 문제점에 대해서는 교육인원, 환경, 시간, 수업방식을 언급하였는데, 개인적인 이유로 교육내용의 이해가 어렵다거나 연습량의 부족, 공간의 협소, 휴식시간의 부족, 사전지식이나 경험의 부족, 과정 이외 타 과목의 수강연계, 보조 교재의 필요성 등의 의견을 제시하였다.

“공간이 협소합니다. 7시간 수업에 휴식공간이 부족하고요. 또한, 재료비가 많이 드는데, 가발구입비용이 결코 만만치가 않습니다. 재료 보조비가 있다면 좋겠습니다.” (훈련생)

“수업내용과 다른 면들은 좋지만, 장소가 협소해서 아쉽습니다.” (훈련생)

“시간이 늘 모자란 것. 학원이 정확한 시간에 문이 열리고 닫히므로 연습량이 모자랍니다. 자유학습실을 개방한다면 좋겠습니다.” (훈련생)

“수강 인원에 비해 실습실 규모가 작아서 1:1 개인 지도를 받는데 애로사항이 있습니다. 공간 활용도를 높여서 보다 많은 실습 경험을 얻고 싶습니다.” (훈련생)

“개인연습시간이 부족하고 이 과정 외에 다른 과목을 더 들을 수 있도록 연계해 주면 좋겠습니다.” (훈련생)

“우선 인기가 많은 강좌라서 많은 사람들이 신청을 합니다만, 교실 크기에 비해 사람이 많아 좀 정신이 없고 복잡합니다. 이로 인해 수업에 집중이 어려울 때도 있습니다.” (훈련생)

“이론이나 실기, 상호모델, 봉사활동 등을 적절히 운영해서 대체로 만족하고, 실습으로 배우는 내용들과 더불어 봉사활동 장면에서 고객과의 소통, 문제해결능력을 키우는 일이 도움이 많이 되는 것 같습니다.” (훈련생)

“현장경험이 없어서인지 수업 내용이 잘 와 닿지 않는 부분이 있습니다.” (훈련생)

“이해를 좀 더 할 수 있는 보조 교재가 있다면 좋겠습니다. 실습을 해도 이해 안 가는 부분이 있습니다.” (훈련생)

3) 수업 후

훈련 중 훈련생에게 평가를 실시하곤 하는데, 성취도 평가를 월 1회로 정기적으로 수행하며 과목별 이론과 실기 시험으로 치러진다. 만족도 평가는 설문조사, 원장과의 1:1 면담조사로 이루어지고 있다. 목표달성에 대한 여부를 알아보기 위하여 M기관에서는 수료 후 취업률, 훈련생만족도조사, 수료율, 자격증 취득률을 참조하고 있다. 훈련생들의 불만사항은 드물게 접수가 되며, 개인학원 특성상 입실과 퇴실에 앞서 원장과 상담실장이 훈련생들을 직접 맞이하며 훈련생들의 수업준비도 등을 확인한다. 문제가 있어 보이는 훈련생들을 직접 면담을 실시하며, 고등학교 졸업 후 실업자 과정으로 들어오는 일부 훈련생들의 경우 미용에는 관심이 있지만 실제로 문제를 가진 채 등록하므로 마음을 다독여 주는 등 제대로 된 ‘사람대접’을 해 주기 위해 애쓴다.

이 때문인지 훈련생 평가에서는 4.8의 높은 점수가 나오기도 한다. 또한 훈련교사들은 수업진도에 대해 수시로 확인하며, 자리배치 불만에 이르는 사소한 일들까지 빠른 해결을 위해 노력한다.

훈련 단계 막바지에 이르면 훈련생들에게 출석 100%상을 수여하고 취업이 가능하도록 끝까지 돕는 일이 있는데, 훈련생들이 고마워하고 200만 원을 다 쓸 때까지 나가지 않고 꾸준히 다니는 훈련생 비율이 40~50%이다. 기능경기대회에 참여하는 훈련생들은 크고 작은 경기의 수준에 따라 종목별로 출전하게 되며, 대회비가 20만 원씩 되지만 한 두 달 정도 배운 훈련생들도 전부 각자 지불하고 참가하여, 동기를 부여받고 만족도도 높다는 평가이다.

“과정 수료하는 날에 인적자원, 평가, 설비로 구분한 17가지의 만족도 평가를 받고요, 이러한 조사 이전에 원장인 제가 일대일 면담을 합니다. 전체적인 의견도 미리 받아보고요.” (기관관계자)

6. 시사점

이·미용, 의료, 조리분야의 교수-학습 상황분석을 통해 도출된 정책적 시사점을 제시하면 다음과 같다.

첫째, 직업능력개발계좌제의 도입 이후 분야에 따라 취업을 최종목표로 하는 청·장년층 남성훈련생에서 취미 및 창업을 목표로 하는 중장년의 여성훈련생으로의 이동 현상이 나타나고 있다. 또한 자기부담금이 증대되면서 훈련비용의 부담이 가중되기 때문에 청년층보다는 비교적 경제적으로 여유 있는 중장년 여성의 참여율 확대에 영향을 미치고 있음을 알 수 있다.

둘째, 훈련과정 기간이 단축되면서 시설 및 기자재의 활용이 중요하게 작용하고 있는 해당 분야의 특성상, 활용의 제약점이 발생되어 최신 기자재의 운영에 어려움이 발생되고 있는 것으로 나타났다.

셋째, 훈련과정이 1~2개월로 단축 운영가능하게 되면서 이·미용과 조리분야는 특색 있는 과정의 개설과 현장성 있는 최신의 창업과정 및 융합과정의 운영이 가능한 장점이 부각되기도 하였지만, 훈련과정 내용 및 난이도에 있어서 심도 있는 전문 분야 개설에는 어려움이 많다는 과정운영상의 애로점이 제기되었다. 특히, 간호분야의 경우 자격증 취득을 위해서는 숙련을 위한 심도있는 훈련시간이 요구되나, 훈련과정의 단축으로 과정운영에 큰 어려움이 발생되고 있으며, 훈련생의 불만도 증폭되고 있음을 알 수 있었다.

넷째, 훈련교사들의 경우, 직업능력개발계좌제 도입 이후 심사결과에 의해 과정개설이 결정됨에 따라 교원신분상에 큰 영향을 받고 있는 것으로 나타났다. 즉, 과정개설이 확정적으로 담보되지 못함에 따라 현장경력이 풍부한 교사를 사전에 미리 확보하는데 어려움이 발생되고, 이에 비정규직 강사의 활용률이 증대되고 있었으며, 기존의 물량배정 방식의 실업자훈련 때에 비해 동종 분야의 훈련기관 수가 증대되어 훈련교사들의 이동이 심화되고, 이로 인한 질적 저하에 대한 문제점이 제기되고 있다.

다섯째, 관련 산업의 전망에 따라 분야별 훈련생 모집에 대한 우려에는 차이가 있었으나, 비교적 해당분야의 훈련 모집률에는 큰 어려움이 없는 것으로 나타났다.

여섯째, 직업능력개발계좌제 도입 이후, 해당 분야의 훈련생 특성이 취업을 목적으로 하는 청·장년의 남성에서 취미 등의 부가적 의미를

둔 중장년 여성의 참여율이 증대되면서 물량배정 방식 때에 비해 취업률은 현저히 감소되었다는 의견이 지배적이다.

일급제, 훈련과정 운영에 있어서 이·미용/의료/조리분야의 경우는 기관보다는 훈련과정 운영의 충실도가 훈련생에게 중요한 과정선택요인으로 좌우되며, 실습교육이 강조되는 과정의 특성상 수업요소인 훈련교사, 내용, 방법, 교보재, 시설 모두 다 중요하게 생각하고 있음을 알 수 있다.

제5장

연구 결과 및 개선 방안

제1절 주요 연구 결과 요약
제2절 교수-학습 개선 방안

제5장 | 연구 결과 및 개선 방안

이 연구에서는 실업자직업훈련을 중심으로 국내 직업훈련기관들에서 이루어지고 있는 교수-학습의 실제적인 사례를 담아내고자 하였다. 그간 실업자직업훈련과 관련하여 다양한 연구내용과 방법이 적용되어 왔으나, 직업훈련의 소프트웨어에 해당된다고 볼 수 있는 ‘교수-학습’ 주제에 대한 연구 수행은 미흡하였으며, 연구 방법론 측면에서도 양적 연구, 계량화된 연구적 접근이 주로 시도되어 온 반면 실업자훈련이 이루어지는 현상과 메커니즘을 구체적이며 미시적으로 탐색할 수 있는 질적 연구 수행은 거의 이루어지지 못하였다.

이 연구는 실업자직업훈련을 실시하고 있는 직업훈련기관을 대상으로 교수-학습 사례를 분석하여 현장에서 이루어지고 있는 교수-학습의 구체적인 실태를 파악하는 데 주된 목적이 있다. 이에 다년간 실업자직업훈련에 참여하여 경쟁력 있는 훈련기관으로 평가받아 온 기관들을 대상으로 교수-학습이 실제로 어떻게 이루어지고 있는지를 살펴보고자 하였다. 이 연구에서는 총 13개 훈련기관이 사례 연구에 참여하였다(기계분야 3개소, 사무관리/정보통신분야 5개소, 이·미용/의료/조리분야 5개소). 이들 기관에 대한 선정 기준, 절차 및 방법은 전문가

협의를 통해 결정되었다. 1단계에서는 실업자훈련 관련 일정 수준의 실적과 경력을 갖춘 훈련기관들을 선발하기 위해 2009~2010년 직업훈련기관 평가에서 B등급 이상의 기관 리스트를 작성하였으며, 2단계에서는 1단계 리스트를 대상으로 선정위원회를 개최하여 분야별 훈련시장 평판, 수요자 인지도 등을 고려하여 경쟁력을 갖춘 훈련기관 리스트를 추출하였으며, 3단계에서는 2단계 리스트 기관을 대상으로 평균취업률, 행정조치 사항에 대한 검토 과정을 통해 훈련기관 리스트를 압축하였으며, 선정위원회에서 분야별, 지역별 안배를 통해 최종 연구대상 기관이 확정되었다.

이 연구를 통해 훈련기관들의 교수-학습 측면에서의 특징점과 함께 한계와 문제점들이 노출되었으며, 각 기관의 약점, 문제점은 훈련기관의 자체적인 노력을 통해 극복될 수 있는 부분도 있지만, 국가 정책 측면에서의 제도 개선이 뒷받침되어야 하는 부분도 있는 것으로 파악되었다. 국가 정책의 경우, 금년도부터 전면 시행되고 있는 직업능력개발계좌제와 관련성이 매우 높으며, 이 연구를 통해 고용노동부의 실업자훈련 정책 변화가 직업훈련 현장의 ‘교수-학습’에 어떠한 영향을 미치고 있는지를 살펴볼 수 있는 계기가 되었다. 이 장에서는 우선 1절에서 사례 연구의 주요 결과를 문제점 중심으로 살펴보고 2절에서는 사례 연구 결과를 토대로 훈련기관 측면과 정부 정책 측면으로 각각 나누어 교수-학습 경쟁력 강화 측면에서의 개선 방안을 제안하고자 한다.

제1절 주요 연구 결과 요약

제4장에서는 13개 기관을 대상으로 사례 연구를 실시한 결과를 연구 프레임에 의거하여 (1) 교수-학습 요소 측면과 (2) 교수-학습 절차 측면으로 나누어 각각 분석하였다. 교수-학습 요소 측면에서는 기본요소(훈련과정, 훈련교사, 훈련생), 실행요소(교수-학습방법, 교수-학습매체), 환경요소(산업환경, 정부정책, 교육훈련기관 특성)를 중심으로 살펴보았으며, 교수-학습 절차 측면에서는 수업 전·중·후에 걸쳐 이루어지는 일련의 활동(분석, 설계 개발, 실행, 평가)을 중심으로 분석하였다. 분석결과는 훈련기관별로 상세하게 담았으며, 각 분야별(기계, 사무관리, 정보통신, 이·미용/의료/조리)로 시사점을 제시하였다. 여기서는 앞서 제시된 (1) 교수-학습 요소, (2) 교수-학습 절차 측면에서의 분석 결과를 통해 나타난 직업훈련 교수-학습의 시사점을 ‘훈련생 모집’, ‘훈련과정 운영 형태’, ‘훈련인프라’ 측면으로 나누어 살펴보고자 한다.

1. 훈련생 모집과 교수-학습

현행 실업자직업훈련의 훈련생 모집 방법과 훈련생 모집 결과는 훈련과정 운영 및 수업 운영 전반에 걸쳐 절대적인 영향을 미치고 있다. 실업자훈련에서 직업능력개발계좌제가 전면 시행된 이후 훈련시장에서 정부 지원이 가능한 훈련기관, 훈련과정의 숫자가 늘어나게 됨으로써 훈련기간 간 훈련생 모집 경쟁이 치열해지게 되었고, 실제로 대부분의 훈련과정들이 훈련생 정원을 못 채우는 등 훈련생 모집에 어려

움을 겪고 있다. 이러한 상황에서 실업자훈련기관에서는 훈련생 모집을 중심으로 기존 훈련과정 업무 패턴을 바꾸어나가고 있고, 기존에 실시하였던 훈련생 선발과정 없이 선착순 모집 방식을 실시하고 있으며, 이러한 훈련생 모집 결과 대부분의 훈련과정이 기술 수준에서부터 취업에 대한 태도에 이르기까지 편차가 심한 훈련생들로 인하여 수업의 질 및 성과를 유지하는 데 어려움을 겪고 있는 실정이다. 이를 좀 더 구체적으로 살펴보면 다음과 같다.

첫째, 훈련생 모집을 중심으로 훈련과정 운영 업무가 변화되고 있다. 실업자훈련기관의 훈련과정 운영의 주요 업무는 크게 ‘과정기획 및 개발’, ‘훈련생 모집 및 선발’, ‘과정운영’, ‘취업지도’, ‘사후관리’로 나누어 볼 수 있으며, 기존 물량배정 방식 때에는 ‘취업지도’, ‘사후관리’에 비교적 많은 시간, 인력과 비용이 투입되었다면, 직업능력개발계좌제 전면 시행 이후에는 ‘훈련생 모집’을 위한 인력과 비용이 집중적으로 투입되고 있는 실정이며, 상대적으로 ‘취업지도’, ‘사후관리’ 부분은 약화되고 있으며, 실제로 여기에 투입되었던 인력, 비용이 대부분 감축되었다. 직업능력개발계좌제가 주로 단기 과정이며 훈련생 모집이 정원을 미달하는 경우가 많아 대부분 상시 모집 체제를 유지해야 되는 상황이며, 이로 인하여 훈련생 모집에 소요되는 홍보 부분의 비용과 부담이 점점 커지고 있는 상황이다.

둘째, 훈련과정 개강이 정시에 이루어지지 못하는 경우가 많다. 기존에는 훈련계획에 의거하여 정시제로 훈련과정이 운영되었으나, 현재는 연중 수시 모집 형태가 주를 이루며, 훈련생 모집이 안 될 경우 과정을 연기시키거나 폐강시키는 경우가 많이 나타나고 있다. 즉, 현재는 훈련생 모집 인원이 훈련과정 운영을 위한 최저 수준에 미달하

는 경우가 많아 훈련생을 추가 모집하기 위하여 모집 기간을 연장하는 경우가 대부분이며, 모집이 제대로 되지 않을 경우에는 과정을 폐강하는 경우가 많이 발생하고 있다. 훈련기관 입장에서는 연중, 상시적으로 훈련생 모집을 위해 많은 ‘홍보’ 비용을 소요해야 되는 상황이며, 훈련생 입장에서는 수강한 훈련과정이 제때 개강이 되지 않거나 폐강이 되는 경우가 발생함으로써 학습계획에 차질과 혼선을 유발하고 있다.

셋째, 훈련생 모집에서 선발 과정이 사라졌으며, 이는 수업의 질과 훈련 성과 측면에 부정적인 영향을 미치고 있다. 현재는 앞서서도 제시한 바와 같이 대부분의 훈련기관들이 훈련생 모집의 어려움을 겪고 있으며, 이로 인하여 훈련생 선발 과정 없이 지원하는 훈련생을 선착순으로 모두 받아들이는 방식으로 훈련과정을 운영하고 있다. 즉, 훈련생 모집이 쉽지 않아 훈련생 정원을 채우지 못하는 과정들이 많다 보니 수강 신청자에 대한 변별 과정은 엄두도 내지 못하는 상황이며, 물량배정 당시처럼 훈련생의 취업률, 중도탈락률이 정부의 훈련비용 지원 방식에 크게 영향을 미치지 못하고 있기 때문이기도 하다.

물량배정 방식 때에는 훈련생 모집 단계에서 훈련생 선발 과정을 비중 있는 업무로 인식하고 이를 수행하였다. 훈련생 선발 과정을 통해 이 훈련생이 실업자훈련 및 훈련과정에 적합한 사람인지를 변별하였으며, 취업 목적이 없거나, 취업 분야(훈련 과정)에 부적합한 사람들을 걸러냄으로써, 훈련기관 입장에서는 훈련의 질 및 성과를 일정 수준 유지해 나갈 수 있었으며, 훈련생 또한 불필요하거나 부적합한 과정을 선택하는 오류를 미연에 방지해 나갈 수 있었다. 이를 위하여 훈련기관에서는 면접, 진단평가 등을 실시하는 등의 선발과정을 거치면

서, 대부분의 기관에서는 사전 수업을 실시하여 훈련생들로 하여금 본인의 선택이 적합한지, 이 과정을 수료하는 데 문제는 없는지를 점검할 수 있도록 하는 등, 훈련생 모집에 세심한 관심과 노력을 기울였다.

이는 물량배정의 경우, 훈련생의 취업률, 중도탈락률 등의 훈련성과가 향후 물량배정의 규모를 결정하는 중요한 잣대였기 때문에 정원을 채우지 못하더라도 훈련과정을 충실히 이수하여 성공적으로 취업할 수 있는 훈련생을 선별하는 노력들이 이루어졌다고 볼 수 있다. 특히 ‘취업률’이 훈련기관 평가 시 가장 중요한 성과 지표이기 때문에, 훈련기관들은 훈련과정분야에 적합한 취업처를 발굴하고, 발굴된 취업처에 우수한 훈련생을 보내 취업처를 지속적으로 유지, 확대해 나가는 데 많은 노력을 기울였다. 여기서 중요한 점은 궁극적으로 ‘취업률’을 유지하는 것은 훈련기관에서 배출하는 훈련생의 질과 밀접한 관련이 있으며, 훈련생의 질은 궁극적으로 ‘교수-학습’의 질과 관련성이 매우 높다는 점이다. 즉, 이와 같은 실업자직업훈련 제도에서 훈련기관 입장에서는 훈련생을 한 번 취업시키고 끝나는 것이 아니고 발굴된 취업처를 지속적으로 유지해 나가야 하며, 이를 위해서는 배출된 훈련생들의 질, 수준을 보장해야 하는 것이 무엇보다도 중요하며, 이때의 질, 수준의 관점이라는 것이 철저하게 취업처(기업)의 입장이며, 이들이 원하는 교육내용을 원하는 수준으로 길러 내는 데 최대 관심이 있었다고 볼 수 있다. 이것이 바로 수업내용, 수업방법에 고스란히 투영되어 대부분의 과정들이 이론, 실기 수업 외에도 기업 현장 적응을 위한 실무 중심의 교육을 실시하였으며, 실무 중심 교육 시 취업처 관계자들을 적극적으로 참여시켜 현장의 목소리를 전달하게 할 뿐만 아니라, 취업과 연계될 수 있는 장을 마련해 나갔다는 점에서 시사하는 바가 크다.

넷째, 훈련생 편차가 심하게 발생하여 취업에 필요한 훈련(교수-학습) 수준을 유지하기가 어렵다. 계좌제하에서는 학생 모집 자체가 어려워 선발과정 없이 누구나 수강할 수 있는 상황이다 보니, 다양한 목적과 수준의 훈련생들이 모여 있는 상황이다. 실업자훈련에서는 수업의 질, 교수-학습의 성과를 담보하기 위해서는 ‘취업’이 가능한 수준의 지식, 기술을 연마해내야 하며, 이는 단순히 ‘강의’를 앉아서 듣고 이해하는 형태의 수업 활동이라기보다는, 배운 내용을 현업에 적용할 수 있도록 끊임없는 과제 수행, 반복 실습, 연습을 통해 숙련 형성을 담보해 내야 하는 수업이다. 이러한 수업이 유지되기 되기 위해서는 참여하는 훈련생의 확고한 취업 의지, 태도가 무엇보다도 중요하며, 수업에 대한 적극적인 참여가 전제되어야 한다. 과정에 따라서 과정수강에 필요한 최소 기준의 지식, 기술 등이 갖추어져야 한다.

현재 실업자훈련과정의 훈련생들의 경우, 수강 목적이 취미나 각종수당(실업수당, 취업 패키지수당 등) 등의 이유로 참여하는 경우가 많아 수업에 임하는 태도가 과거에 비해 비적극적인 경향을 보이며, 수업을 못 따라가는 경우가 많이 발생하고 있다. 이러한 상황에서 기존과 같이 현업 수준에 부응할 수 있는 수업 내용 편성, 훈련생 참여를 위주로 하는 수업 방식 등을 유지하는 것은 쉽지 않으며, 실제로 훈련 내용 수준을 낮추고 수업 방법에서도 수강의 부담을 줄이기 위하여 과제나 실습을 줄이고 강의(이론) 비중을 늘려 나가고 있는 추세이다. 직업능력개발계좌제가 취약계층 등을 포함하여 다양한 사람들이 훈련에 참여할 수 있는 기회를 준다는 측면에서 순기능적인 부분이 있을 것으로 보이나, 실업자훈련의 실질적 수요자인 기업의 입장에서 본다면 기업에 취업할 만한 역량을 갖춘 훈련인원이 줄어들게 됨을 시사한다.

2. 훈련교사와 교수-학습

훈련교사의 채용 형태, 역할 및 역량 측면에서 변화가 발생하고 있다. 현재 많은 기관들이 훈련교사의 숫자를 줄이고 있으며, 일부는 시간 강사로 대체하고 있다. 훈련교사의 역할도 수업 중심으로 집중되고 있으며, 상대적으로 취업 상담, 촉진, 지원의 역할은 상당 부분 줄어들고 있다. 반면, 역량 측면에서는 현장 실무 능력이 중요하게 부각되고 있다. 이러한 변화가 교수-학습 측면에서 미치는 영향을 구체적으로 살펴보면 다음과 같다.

첫째, 기존 훈련교사의 인원 감축과 함께 시장 강사 활용이 늘고 있다. 훈련시장에서의 훈련기관 간 경쟁이 치열해지면서 많은 훈련기관들이 훈련생 모집에 어려움이 있는 훈련분야, 훈련과정을 구조 조정해 나가고 있다. 이 과정에서 기존의 백화점식 훈련과정 운영 방식을 과감하게 정리하고, 훈련기관의 경쟁력, 역량을 최대한 집중시킬 수 있는 분야로 특성화해 나가면서 대외적인 인지도와 명성을 높이는 방식으로 훈련기관 운영 방식을 전면 조정해 나가는 기관들이 있다. 이 기관들은 궁극적으로 직업능력개발계좌제 방식에서 살아남기 위해서는 주요 수요자 그룹으로 부상한 ‘훈련생’으로부터 선택을 받는 것이 필요하며, 훈련생들은 다양한 과정을 동시 다발적으로 개설, 운영하는 기관들보다는 작더라도 특정 분야로 경쟁력과 명성을 갖춘 기관들을 선호하고 있다고 보고 있다. 이러한 과정에서 자체적인 역량으로 훈련기관의 특성화, 전문화가 쉽지 않다고 판단하는 기관들의 경우, 그 분야의 명성이 있는 학원의 브랜치(지점) 형태로 합류하는 경우도 발생하고 있다. 이와 같은 특성화 차원이 아니더라도 훈련생 모집에 대한

부담(홍보 비용 등) 등을 고려하여 대부분 훈련과정 규모 등을 줄여 나가는 경우가 많으며, 이러한 훈련분야, 훈련과정의 규모 변화는 곧바로 훈련교사 인력 감축으로 연결된다.

훈련교사 인원 조정과 함께, 훈련교사의 채용 형태에도 변화가 나타나고 있다. 훈련생 모집에 따라 훈련과정이 개설이 되기도 하고, 연기 또는 폐강이 되기도 하는 등 훈련과정 운영상에 변수가 발생하고 있어, 물량배정 당시와 같이 훈련과정에 대한 안정적인 운영이 불가능한 상태에서 훈련교사를 정규직으로 유지하는 것이 재정적 측면에서 쉽지 않은 상황이다. 훈련기관에서는 훈련교사의 일부를 시간 강사 등의 비정규직 형태로 전환하는 경우가 있으며, 이와 같은 변화는 훈련교사의 역할 변화에도 영향을 미치고 있다.

둘째, 훈련교사의 역할이 축소되고 있다. 전통적으로 실업자직업훈련에서 교수자의 역할이라 함은 단순한 지식, 기술 전달자의 역할을 뛰어넘어, 훈련생들이 성공적으로 취업할 수 있도록 다양하며 적극적인 지원 활동까지를 포함한다. 실제로 많은 기관들에서 직업훈련교사의 근무평정 시 가장 높이 반영하는 부분이 훈련생의 ‘취업률’이라고 밝히고 있다. 교수자의 역할은 비단 훈련과정 중에 이루어지는 취업 상담, 훈련생들에게 적합한 취업처를 매칭해 주는 취업 알선 활동 등으로 끝나는 것이 아니며, 수료 시점 및 수료 이후에도 적극적인 역할 수행이 이루어진다. 수료 시점에서 훈련교사들은 취업이 성사되기 위한 각종 지원 활동이 이루어지며, 많은 기관에서 동행 면접까지 훈련교사들이 수행하고 있다고 밝혔다. 수료 이후에는 사후관리 차원에서 훈련생들의 취업처 적응 상황을 파악하는 등의 활동이 이루어지며, 취업처 부적응자를 위한 재취업 지원 활동이 수행된다. 사후에 이루어지

는 훈련생 지원 활동은 실제로 훈련생의 취업유지율에도 큰 기여를 하였다고 훈련기관 관계자들은 밝히고 있다.

실제로 이러한 훈련교사의 역할은 단순한 ‘강의자’의 수준을 뛰어넘는 것이며, 훈련과정 운영의 전, 중, 후에 걸쳐 업무 수행이 가능할 수 있도록 안정되며 고정된 형태의 채용 방식을 전제로 한다고 볼 수 있다. 훈련교사의 비정규직화와 이에 따른 훈련교사 역할의 축소는 교수-학습 측면에서 볼 때 위험 요소로 작용할 가능성이 크며, 실업자훈련의 훈련 성과라고 볼 수 있는 ‘취업률’에도 부정적인 영향을 미칠 것으로 보인다.

셋째, 훈련교사의 ‘현장 실무 경험’이 중요한 교사 역량으로 자리매김하고 있다. 이 연구에서는 훈련생들이 생각하는 우수한 훈련교사라 함은 현업 실무 경험, 능력을 갖춘 자라는 점이 제시되었다. 즉, 훈련생들은 훈련교사로 하여금 산업 현장에서 실제로 수행되고 있는 업무를 배우고자 하며, 이를 위하여 훈련교사가 최신의 기술, 지식, 노하우를 갖추는 것이 무엇보다도 중요하다고 보고 있는 것이다. 이와 같은 훈련교사의 ‘현장 실무 능력’을 중심으로 하는 역량 변화는 훈련교사 선발 및 연수 측면에서 반영될 필요가 있을 것으로 보인다. 일부 훈련기관의 경우 현장 실무 능력 중심으로 훈련교사를 선발하고자 하나, 현행 직업능력개발계좌제 적합훈련과정 신청 시 기본 자격 요건에 학력 등이 문제가 되어 채용하지 못하는 경우가 발생하고 있다고 밝혔다. 훈련생의 취업 능력을 제고할 수 있도록 ‘현장 실무 능력’을 갖춘 훈련교사를 학력, 자격 등의 조건에 구애받지 않고 선발할 수 있는 제도적 장치가 마련될 필요가 있다.

3. 훈련과정과 교수-학습

훈련과정의 운영 분야가 산업체보다는 훈련생 수요에 대응하는 경향이 크며, 운영 형태 또한 단기화, 모듈화 되고 있다. 이러한 훈련과정의 운영 분야, 형태의 변화는 가장 직접적으로 교수-학습의 목적, 내용, 방법에 영향을 미치고 있다. 이를 구체적으로 살펴보면 다음과 같다.

첫째, 훈련과정분야가 훈련생 수요에 맞추어 개설되는 경우가 많다. 직업능력개발계좌제 전면 시행 이후 훈련과정이 훈련 수요자의 선택을 받는 것이 무엇보다 중요하게 되었다. 실제로 훈련기관들은 훈련생들의 요구를 파악하기 위하여 다양한 노력을 하고 있는 것으로 나타났다. 그러나 이러한 훈련생들의 수요가 실업자훈련의 본래 취지인 '취업'과 직결되지 않은 과정에 집중될 수도 있다는 점을 유념할 필요가 있다. 훈련생 모집이 용이하기 위하여, 취업을 위한 전문 훈련과정 이라기보다는 일반적인 수준에서 개인의 능력을 높이기 위한 분야의 훈련과정들이 다수 존재하고 있는 실정이다. 이러한 훈련은 비교적 단기간에 쉽게 접근할 수 있는 과정으로 뚜렷한 취업 목적이 없는 수요자의 선택을 받기 용이하다. 이와 같이 교양이나 기본 자격증을 취득하는 수준의 훈련의 경우는 교수-학습 과정에 있어서도 취업을 위한 훈련과는 차이가 나타나고 있으며, 주로 이론에 대한 설명식 강의가 진행되며 실습이나 프로젝트 학습은 이루어지기 어려운 수준이다. 이와 같은 교수-학습을 통해 배출된 훈련생들이 취업하기도 쉽지 않을 뿐더러, 배운 내용을 현업에 적용하기는 더더욱 어려울 것으로 보인다.

물론 수요자 수준에 맞춘다는 것이 반드시 취업 측면에서 실패 사례로 연결되는 것만은 아니다. 실제로 직업능력개발계좌제 시행 이후, 훈련생 수요에 맞추어 다양하고 창의적인 과정 기획과 개설이 이루어지는 경우가 많으며, 이는 훈련생뿐만 아니라 산업체로부터도 호응을 받고 있다. 기존의 경직된 훈련기준을 탈피하여 훈련생에게 취업이나 혹은 창업시 꼭 필요한 실무 능력을 중심으로 다양한 훈련과정을 통합하여 융합 과정을 만들어 성공한 경우도 있다. 직업능력개발계좌제에서 실비 단가를 적용할 수 있게 됨으로써, 과정 운영 단가 측면에서 최소한의 실습만 유지하던 과정을 보완하여 실습 양과 내용을 대폭 개선하여 훈련 성과를 실제로 높인 경우도 있다. 이러한 모든 성공 사례는 훈련생이라는 수요자 수준을 맞추되, 이것이 산업체 현장의 요구와 부응하고 있다는 점을 간과해서는 안 될 것이다. 즉, 훈련생의 요구를 산업 현장의 맥락에서 해석하고 반영할 수 있는 훈련기관의 역량과 노력이 필요한 시점이다.

둘째, 훈련과정 기간이 단축되고 있으며, 이는 훈련내용·훈련방법 측면에서 많은 변화를 초래하고 있다. 대부분의 과정이 3개월 미만의 과정으로 운영되고 있으며, 1개월 과정도 많다. 분야에 따라서 다르다고 하지만 훈련생들이 현장에 투입될 수 있는 실무능력을 갖추기 위해서는 집중력 있고 강도 높은 훈련이 필요하다는 것은 동일하다. 이를 위해서는 기본적인 이론, 실습 교육이 뒷받침되어야 하며, 현장 실무에 대비한 훈련도 이루어져야 한다. 이 모든 것이 기본적으로 훈련 시간 및 훈련기간이 일정 정도 이상 확보될 때 가능한 부분이다.

현재 훈련생들은 단기 과정을 선호하는 경향이 높으며, 이러한 훈련생들 수요에 따라 훈련기관들이 개설하고 있는 훈련과정들도 모두 1,

2개월 과정이 대부분이며, 길어야 3개월 과정 수준으로 변화되고 있다. 이 과정이 기초, 소양 과정이라고 한다면 이와 같이 단기 과정으로 운영하는 것이 크게 문제가 될 것이 없으나, 문제는 이러한 과정들이 여전히 양성훈련으로서 ‘취업’을 전제로 운영되고 있다는 점이다. 즉, 기존 6개월 이상으로 운영된 과정을 동일한 훈련과정명으로 2~3개월 운영하는 경우가 대부분이며, 이러한 단기 과정 운영은 훈련내용, 훈련방법 측면에서 많은 변화를 초래하고 있다.

기존에는 주로 기본 이론교육, 실습 교육, 현장 실무 적용 교육의 세 가지 형태로 구성되었으며, 자격증이 필요한 취업 분야의 경우, 자격을 위한 이론, 실습 교육과 자격증 취득 이후의 실무 적용 훈련으로 진행이 되었다. 현재는 훈련기간이 단축되면서 제일 먼저 축소가 된 부분이 ‘현장 적응 훈련’이다. 현장 적응 훈련이 충분하게 이루어지지 못하면서 취업의 양, 질 측면 모두에 부정적인 영향을 미치고 있다. 취업 분야에 대한 숙련도, 현장 실무 능력을 충분히 갖추지 못하였기 때문에 취업의 가능성도 낮아졌으며, 취업의 질도 정규직에서 비정규직의 형태로 낮아진 것이 사실이다. 실제로 기업에서도 수료생들의 질이 낮아졌다는 평가를 하고 있으며, 일부 훈련기관에서는 기업에 인력을 취업시킬 때 과거에 비해 충분한 훈련을 시키지 못하였다는 점을 설명하고 취업 후 재교육받을 것을 권고하는 경우도 있었다. 이와 같은 훈련 질의 저하는 곧바로 기업의 부담으로 전가되고 있다. 수료생들에 대한 현장 적응 훈련에 대한 부담이 고스란히 훈련기관에서 기업으로 넘어갔기 때문이다.

일부 과정의 경우, 실습 중심으로 운영하면서 이론 부분을 생략하는 경우도 있는데, 이 역시 취업의 질에 부정적 영향을 미치는 요인으로

해석될 수 있으며, 향후 이들 훈련생이 중간관리자 등으로 성장해 나가는 데 있어 걸림돌이 될 수 있다는 지적이 많았다.

훈련방법도 기존에는 취업을 위하여 실습이 주가 되며, 취업할 기업 인사담당자들이 참여하는 가운데 프로젝트 실습 발표 등을 하면서 취업과의 연결도 높이는 노력들을 많이 하였다. 지금은 전체적인 시수가 충분하게 확보되지 않은 상황에서 과제, 실습의 양을 줄일 수밖에 없는 경우가 대부분이며, 일부의 경우는 이론 중심의 교육으로 돌리는 경우도 있다. 이 연구에서 훈련생들은 현장에서 일을 하는 데 필요한 기술, 기능을 익힐 수 있도록 충분한 실습 시간이 주어지기를 기대하고 있었다.

이러한 단기 과정의 운영은 관련 업무 경험자 등에게는 짧은 시간 내에 본인에게 필요한 기술을 익혀(스펙을 쌓아) 취업하는 데 도움을 줄 수 있다는 점에서 긍정적인 측면은 있다. 그러나 실제로, 관련 분야에서 종사했던 경험이나 선행 지식이 없는 훈련생들이 다수를 차지하고 있어서 훈련생들은 훈련의 난이도가 높다고 느끼는 비율이 비교적 높았다. 이 연구에서 훈련생들이 이구동성으로 직업훈련에서의 가장 큰 애로사항으로 ‘훈련시간 부족’을 꼽았다는 점도 눈여겨 볼 필요가 있다. 즉, 취업에 필요한 지식, 기술을 익히기 위한 최소한의 훈련 시간은 확보될 필요가 있다.

셋째, 훈련과정의 모듈화가 이루어지고 있다. 기존에 한 훈련과정에서 운영되었던 교과목들을 모듈로 구성하여 수준별, 분야별로 나누어 수강 신청을 받고 있다. 본인에게 필요한 부분만 취사선택할 수 있다는 부분에서 훈련 양성 기간이 짧아질 수 있다는 장점이 있다. 모듈 훈련이 성공적으로 이루어지기 위해서는 다음과 같은 전제 조건이 뒷

받침되어야 한다.

우선, 훈련생들이 본인에게 필요한 모듈을 선택할 수 있어야 한다. 본인의 취업 목적, 역량에 맞추어 본인에게 적합한 모듈을 선정할 수 있는 능력을 갖추어야 한다. 다음으로 훈련과정이 모듈로 제공되었을 때, 교과목에 대한 상세한 설명과 안내가 제시되어야 한다. 내 수준에 필요한 과정은 무엇인지, 무엇부터 들어야 하는지 등에 대한 정확하며 충실한 안내가 전제되어야 한다. 또한, 훈련과정 모듈 구성은 가급적 훈련분야에서 표준화된 분류 체계를 따를 필요가 있다. 즉, 산업 현장, 훈련 현장에서 주로 나누어지는 분류 체계를 모듈에 적용함으로써 훈련생의 혼선을 미연에 방지할 수 있다. 이 모든 것이 기본적으로 훈련생들이 훈련에 대한 관심과 판단 능력을 갖추었을 때 가능한 것이며, 그만큼 훈련생들의 책무성이 강화된 것이라고 볼 수 있다.

실제로는 대부분의 훈련생들이 1~2개월의 단기 과정만을 듣고, 이후 단계로 진급하여 훈련을 지속하는 비율이 낮다. 직업능력개발계좌 제 시행 이후 장기간의 집중적인 훈련이 필요한 훈련분야에서도, 제도의 변화와 함께 훈련생들이 1~2개월의 단기 과정만을 듣고 이후 단계로 진급하여 훈련을 지속하지 않은 채 취업을 하고자 한다. 일부 모듈 과정만 듣고 이를 통해 취업하고자 했을 경우, 취업 가능성도 낮아지지만 취업의 질도 떨어지게 되는 것이 사실이다. 이와 같은 상황에서 산업체에서는 기업 요구에 부응한 전문 인력 공급이 점점 더 낮아지고 있다는 평가를 내릴 수밖에 없는 실정이다.

결론적으로, 모듈 과정 운영은 훈련생의 선택권을 보장했다는 점에서 의미가 있으나, 모듈 과정에 참여하는 훈련생들이 본인에게 적합한 훈련과정을 선택하고 때로는 타 훈련기관의 훈련과정과 조합할 수 있

는 능력과 역할이 전제되어야 한다는 점을 고려해야 할 것이다. 결국은, 현재 계좌를 발급받은 훈련생들이 이러한 역량과 책무감을 어느 정도 감당해 낼 수 있을지가 관건이 될 것이며, 훈련생이 부담해야 될 부분이 이들 수준보다 높다고 할 경우 기존과 같이 훈련기관이 코스제의 형태로 과정을 운영하여 한번 훈련생들이 입과를 하게 되면 훈련기관에서 설계한 교과목 단계별로 훈련에 참여하도록 할 필요가 있다. 취업이라는 목적을 달성하기 위해서는 개인의 선택도 중요하지만, 어떠한 수준의 과정을 어떤 단계로 수강해 나가야 할지에 대한 안내와 유도를 통해 체계적인 훈련이 가능하도록 해야 할 것이다. 특히, 많은 훈련생들이 관련 경험이나 선행 지식이 부족한 상황이므로 상당히 기본적인 수준에서부터 출발하되, 궁극적으로는 실무를 할 수 있는 수준까지 능력을 배양해 나갈 수 있도록 유도해 나가는 것이 중요하다.

4. 훈련시설과 교수-학습

실업자훈련에서는 훈련에서 배운 내용을 산업체 현장에서 얼마나 잘 적용할 수 있는지가 매우 중요한 관건이 된다. 이를 위하여 앞에서 제시한 바와 같이 훈련교사의 실무 능력, 현장을 반영한 훈련내용, 실습 중심의 훈련방법 등이 중요하지만, 훈련장비, 기자재 측면도 매우 중요한 교수-학습 요소로 작용한다. 아무리 훈련기관에서 산업체 현장에 부응하는 최선의 훈련내용과 훈련방법을 동원하고자 하더라도 훈련인프라, 그중에서도 훈련장비, 훈련기자재가 현장에서 사용하지 않는 구기종이라고 한다면, 또한 훈련교사가 충실한 기능, 기술 연마를 위해 노력한다고 하더라도 훈련기자재가 충분하게 제공되지 않는다고

한다면 이 모든 것은 불가능해진다. 즉, 실업자직업훈련과 같이 취업을 목적으로 하는 훈련에서 훈련시설, 그중에서도 훈련장비, 기자재는 매우 중요한 교수-학습 요소이다. 실제로 훈련생들도 훈련장비, 기자재가 산업체 현장과 동일한 환경과 스펙으로 마련되어 있기를 희망했으며, 충분한 양의 기자재가 보급되어 실습 양과 질을 늘리기를 원하였다. 문제는 훈련장비, 훈련기자재에 소요되는 비용이 훈련과정분야에 따라서는 매우 높아, 현재의 직업능력개발계좌제 운영만으로는 이들의 최신성, 충분성을 유지해 나가는 것이 쉽지 않다는 점이다. 일례로, 기계분야의 경우 국가기간·전략직종훈련을 운영하기 때문에 훈련장비 부분에 지속적인 투자를 할 수 있다고 보며, 직업능력개발계좌제만으로 훈련과정을 운영해야 한다면 이에 대한 투자는 실제로 불가능할 것으로 보고 있다. 기존 장비의 유지, 보수 수준이 되거나, 기존의 하드웨어 중심에서 장비 부담이 상대적으로 작은 소프트웨어 직종으로의 전향이 어쩔 수 없는 선택이 될 것으로 밝히고 있다. 이렇게 될 경우, 특히 기계분야와 같은 국가기간산업의 경우, 훈련공급이 점점 더 부족해질 수 있다는 측면에서 문제점으로 지적될 수 있다.

5. 훈련정보와 교수-학습

훈련생들이 합리적인 훈련과정을 선택하기 위한 상세한 훈련정보가 제공되지 못하고 있다. 훈련생들은 훈련과정 선택 시, 훈련기관과 관련해서는 취업률, 전문 분야, 명성을, 훈련과정과 관련해서는 훈련목표, 훈련내용, 훈련방법 등을 주로 고려하는 것으로 나타났다. 대부분의 훈련생들이 훈련과정 선택 시 훈련기관, 훈련과정 모두 중요하게

살펴보고 있었으며, 훈련과정에 대한 관심이 훈련기관에 비하여 상대적으로 높았다. 다만 훈련기관이 특정 분야로 특성화, 전문화 되어 있는 경우는 훈련기관에 대한 영향도 많이 받는 것으로 분석되었다.

문제는 훈련생들이 훈련과정 선정 시 필요하다고 생각하는 정보를 사전에 충실히 제공받지 못한 채 수강 신청이 이루어진다는 점이다. 주로 훈련생들이 제공받는 정보는 수강료, 교육 기간 등의 표면적인 수준이며, 실제로 이들이 필요로 하는 ‘무엇을 목적으로 어떤 내용을 어떤 수준으로 어떻게 가르치느냐’에 대한 정보는 제공되지 못하고 있다. 이와 같은 훈련 정보 측면에서의 문제는 교수-학습 측면에 지대한 영향을 미치며, 궁극적으로 훈련성과에도 부정적 영향을 초래하고 있다.

훈련생들의 기대(요구)와 실제 수업의 진행 방식, 내용이 일치하지 못하였을 경우 훈련생들의 학습 동기 및 의욕이 저하되며, 수업 성과를 거두기 어렵다. 훈련생 수준에 비하여 훈련내용, 훈련방법이 높거나 낮을 경우, 훈련생들의 수업에 대한 적극적인 참여를 기대하기 어렵다. 잘못된 훈련과정 선정은 비단 수업 참여, 태도의 문제로 끝나는 것이 아니고, 실제로 수업에 열심히 참여하여 성공적으로 수업을 마친 훈련생들에게도 미취업이라는 심각한 문제를 안겨 줄 수 있는 중요한 사안이다. 즉, 이 과정을 통해 어느 분야에 취업하게 되며, 취업 조건(연령, 학력, 자격증 유무 등)이 무엇인지를 사전에 알게 된다면 본인의 취업 목적, 조건에 부합하는 훈련과정을 선정하게 될 가능성이 높아지며, 국가 차원에서 취업률 제고 측면에서 긍정적 효과를 기대할 것으로 보인다. 실제로 열심히 훈련하여 자격증을 취득했고 취업에 의지가 높은데도 훈련생들의 연령대가 맞지 않아 취업으로 연결되지 못하는 경우가 많이 나타나고 있다.

제2절 교수-학습 개선 방안

이번 절에서는 현행 실업자직업훈련에서 교수-학습의 경쟁력 강화를 위하여 훈련기관 차원, 국가제도 차원으로 나누어 개선 방안을 살펴보고자 한다.

가. 훈련기관 교수-학습 개선 방안

첫째, 훈련기관의 ‘특성화’가 필요하다.

훈련생들이 훈련과정 선택 시 훈련기관의 특성화, 전문 분야 정도를 중요하게 고려하고 있다. 기존보다 훈련과정 운영 기간이 짧아짐에 따라 과정운영 행정 업무, 비용의 부담이 가중되고 있어, 기존과 같이 다양한 훈련과정을 동시 다발적으로 운영하는 것이 불가능한 상황이다. 훈련기관의 경쟁력, 역량을 집중하여 훈련분야를 특성화시키는 것이 작게는 훈련운영의 효율화를 꾀할 수 있을 뿐만 아니라, 크게는 훈련기관의 대내외적인 인지도와 명성을 확보해 나가는 노력이 필요하다.

둘째, ‘수업’에 대한 집중 투자와 노력이 필요하다.

기존과 같이 6개월 이상의 훈련과정인 경우, 훈련교사와 훈련생 간의 면담 및 교류, 수업 외적인 다양한 활동(체육대회, 수련대회 등) 등이 훈련생의 소속감과 훈련에 대한 의지를 높이는 주요한 전략으로 활용되었다. 지금과 같이 길어야 2~3개월의 단기 과정에서 훈련생들은 직업훈련의 경쟁력을 다른 무엇도 아닌 ‘수업’에서 판단하고 있다. 실제로, 훈련생들은 우수한 직업훈련이라 함은 현장 실무 내용을 얼마나 잘 반영해 나가고 있는지(수업내용), 기술, 기능 연마를 위한 실습

이 얼마나 충실하게 제공되고 있는지(수업방법)라고 보고 있다. 직업 능력개발계좌제가 주로 단기 과정으로 운영되고 있다는 측면에서 과정 운영의 성과로 ‘취업률’을 절대적인 잣대로 보는 것은 점점 더 어려워질 것으로 보이며, 취업률에 직접적인 영향을 미치는 수업내용과 수업방법에 대한 훈련기관의 경쟁력 확보가 매우 중요해질 것으로 보인다. 훈련과정 선정에서 제일 중요한 요소로 수업목적, 내용, 방법을 훈련생들이 고려하고 있다는 점을 되새겨 볼 필요가 있다. 따라서 실무의 사례와 내용을 다양하고 충실하게 다룰 수 있는 훈련 내용 구성을 위하여 노력을 기울여야 할 것이며, 이러한 훈련 내용이 훈련생의 기능, 기술로 숙련화될 수 있도록 실습, 프로젝트 등의 훈련생 참여를 기반으로 하는 수업방법에 대한 집중적인 투자가 경주되어야 할 시점이다.

셋째, ‘현장 실무 능력’을 갖춘 훈련교사 선발이 중요하며, 훈련교사의 실무 감각을 유지하기 위한 연수 지원 체제 구축, 그리고 무엇보다도 우수한 훈련교사 유치를 위한 처우 개선이 필요하다.

훈련생들은 훈련교사에게 요구되는 가장 중요한 점으로 ‘현장 실무 능력’을 꼽았다. 훈련생들이 원하는 것은 시중 교재에 제시된 내용을 설명해 주는 단순 강의자가 아니며, 이러한 이론과 지식이 현업에 어떻게 적용되는지를 알려 줄 수 있는 현업 전문가를 원하고 있다. 즉, 현장의 다양한 사례를 훈련생의 수준에 맞게 요약화, 구조화할 수 있는 훈련교사, 그리고 현장에서 필요한 기술, 기능을 전문적으로 가르쳐 줄 수 있는 훈련교사를 원하고 있다.

이러한 훈련교사를 선발하는 것도 중요하지만, 이런 교사들이 현장 실무 능력과 감각을 지속적으로 유지해 나갈 수 있도록 최신 기술 연

수 기회가 지속적으로 제공될 필요가 있다. 사례 대상 훈련기관의 경우, 실업자훈련뿐만 아니라 재직자훈련도 담당하게 하여 현업 정보와 능력을 지속적으로 유지시키고 있다고 밝히고 있는데, 이것도 좋은 전략으로 활용될 수 있을 것으로 보인다.

일부 훈련기관의 경우, 훈련기관을 특성화해 나가는 과정에서 훈련교사 인력을 감축하되, 남거나 새로 선발한 소수의 훈련교사의 임금 처우를 대폭 개선하였다. 훈련교사의 처우를 높인 것은 그만큼 직업능력개발계좌제에서 경쟁력 확보를 위해 ‘수업’의 중요성이 높아지고 있기 때문이다. 즉, 기존과 같이 훈련기준에 따라 훈련 수업을 실시하는 것이 아니고, 훈련시장에서 훈련생의 선택을 받을 수 있도록 경쟁력 있는 수업을 만들어 나가야 한다는 점에서 훈련교사의 역할과 책무감이 높아지는 만큼, 이에 상응하는 훈련교사의 처우 개선이 필요하다. 많은 기관들이 훈련교사를 시간 강사화 하는 현재의 상황과는 역행하는 제안이지만, 궁극적으로 훈련기관이 전문 분야로 특성화해 나가고, 이러한 분야에 대한 경쟁력을 확보할 수 있도록 우수한 훈련교사를 채용해 나가는 것이 훈련기관의 최대 현안인 ‘훈련생 모집’의 가장 좋은 해법이 될 수 있기 때문이다. 산업 현장의 우수한 인재들을 훈련교사로 유치하기 위해서는 그만큼 훈련교사의 처우 개선이 뒷받침되어야 가능한 일이다.

넷째, 훈련과정 운영 중에 축적된 산업체, 수료생, 훈련생 요구 조사 결과의 활용도를 높일 필요가 있으며, 교수-학습 측면에서의 결과 반영이 필요하다. 기존 물량배정 당시 실시하던 각종 요구, 수요 조사 시스템이 아직까지 훈련기관에 남아 있는 상황이다. 특히, 많은 기관들이 국가기간·전략직종 등과 같은 훈련사업을 병행하고 있어, 이들

사업에서 요구하는 기본 조사들을 당분간은 유지할 것으로 보인다. 문제는 이러한 수요, 요구 조사 결과가 실제 교수-학습단까지 반영되지 못하고 있다는 점이다. 거시적 측면에서 어떤 과정을 개설하고, 몇 번을 개설해야 할지와 같은 거시적인 방향, 규모 측면에서만 반영할 뿐, 수업단을 보완, 개선하는데는 활용하지 못하고 있는 실정이다. 앞으로의 훈련의 경쟁력이 ‘수업’단에 좀 더 초점이 맞추어질 것이라는 점을 감안해 볼 때, 훈련과정 운영 중에 수집되는 각종 수업 및 교수-학습 관련 정보들을 수업의 질을 개선, 보완하는 데 활용하는 노력이 필요할 것으로 보인다. 이러한 노력은 교사의 자의적인 방식이 아닌, 훈련기관의 훈련 업무로 체계화, 구조화시켜 나가는 노력이 필요하다. 수업에 대한 밀도 있는 개선 사항을 도출하기 위해서는 기존 요구 조사의 내용을 수업에 초점을 맞추어 추가하고자 하는 노력도 필요하다. 아울러, 비공식적으로 일어나는 기업, 훈련생, 수료생과의 접촉 기회에서 얻어지는 정보를 효과적으로 관리할 필요도 있다.

다섯째, 훈련생의 편차에 대응하여 훈련교사와 훈련생 간의 상호작용을 늘리고, 완전학습을 위한 보충·심화 시스템을 갖추는 노력이 필요하다.

훈련생의 개인 수준차가 크기 때문에 훈련교사는 훈련생의 수준을 확인하는 것이 무엇보다도 중요하며, 학습자의 평균 수준에 못 미치거나 수준 이상인 학습자를 위한 훈련방법 및 전략을 확보해야 한다. 이를 위해, 무엇보다도 훈련생 진단 평가 시스템이 도입되어 훈련생 수준을 정확하게 판별하는 노력이 필요하며, 평균 수준에 미달한 훈련생을 위해 수업 전·후의 보충 학습이 가능하도록 교보재를 제공할 필요가 있다. 일부 교보재는 동영상 프로그램과 같은 수업 형식으로 제

공될 필요도 있다.

수업별 목표를 확실하게 훈련생에게 제시하는 노력이 무엇보다도 필요하며, 훈련생이 수업 목표를 달성했는지를 확인할 수 있도록 훈련교사와 훈련생 간의 상호작용을 늘려 나가야 한다. 이를 좀 더 구조화하기 위하여, 수업별 학습 활동지를 제작하여 훈련생의 목표 수행 여부를 확인하고, 이에 대하여 피드백하는 활동을 유도해 나갈 수 있다.

동료학습(Peer-Tutoring) 전략을 적극 활용할 수도 있을 것이다. 조별, 팀별 학습을 통해 훈련생들 간에 부족한 부분을 서로 가르쳐 주는 동료 지도 활동으로 훈련교사의 부담을 줄일 수 있으며, 훈련생의 학습 효과를 높이는 계기를 마련할 수 있다.

실습 활동의 경우 수업 목표(기능 목표) 달성을 하기 위해서 반복 실습이 필요하며, 이를 위해서는 실습장의 개방이 전제되어야 한다. 이 부분은 단순한 장비만의 문제가 아니라 추가적인 실습 재료비용 발생으로 인하여 훈련기관의 부담을 가중시키게 된다. 일부 훈련기관의 경우, 이러한 문제를 일부 해소하는 측면에서 시뮬레이션, 동영상 등의 멀티미디어 매체를 활용하여 가상 체험과 실습을 유도해 나감으로써 비용을 절감해 나가고 있다. 훈련기관별로 상황이 다를 것으로 보이나, 훈련생의 실습 활동 지원을 위한 나름의 방책이 마련되어야 할 것은 교수-학습 경쟁력 확보 차원에서 필요하다.

여섯째, 교수-학습 과정에서 발생하는 경험, 노하우, 사례 등을 체계적으로 축적하여 훈련기관의 역량으로 직결시킬 수 있는 노력이 필요하다.

일부 훈련기관에서는 현장에서 우수한 훈련교사를 영입하여 교수-학습의 경쟁력을 높이고, 실제로 높은 훈련생의 만족도를 거두어들이

는 경우가 있다. 이러한 기관들의 경우, 훈련교사를 ‘수업’에 모든 역량을 집중시키기 위하여 수업계획서(교수-학습 지도서), 훈련일지 등의 문서 활동을 최소화하는 경우도 더러 발생하고 있다. 기존의 수업계획서, 훈련일지 등이 실제로 형식적 수준에서 작성되었다는 측면에서 이들 기관들의 입장도 이해할 수 있으나, 좀 더 전략적으로 보았을 때, 각 훈련교사들이 갖고 있는 노하우와 역량을 훈련기관의 자산으로 축적할 수 있는 방법이 이러한 수업계획서, 훈련일지라는 점에서 이에 대한 재고가 필요하다. 단순하게 교사의 수업계획서, 훈련일지 뿐만 아니라 훈련생의 과제물, 포트폴리오 등을 DB화하고 주제별로 분류해 놓는다면, 훈련교사 변경이라든지 시간 강사를 활용해야 하는 상황에서 일정 수준의 수업의 질을 유지해 나갈 수 있다. 훈련교사가 현업 중심으로 부여하는 과제 리스트 등은 곧 훈련기관의 중요한 훈련자산이 될 뿐만 아니라, 훈련생의 과제물, 포트폴리오는 다음 차수의 훈련생들에게 좋은 훈련교재로 선순환되어 활용가치를 높일 수 있다. 생생하고 현장감 있으며, 실제적인 ‘수업’을 원하는 훈련생들에게 이러한 훈련자원을 축적, 환류하는 노력은 이를 위해 별도로 소요되는 비용, 시간을 절감할 수 있는 좋은 전략이 될 수 있을 것으로 본다.

나. 실업자훈련정책 개선 방안

제2장에서 제시한 바와 같이, 우리나라 실업자직업훈련은 산업계 인력수응에 부응하는 ‘국가기간·전략직종훈련’과 사업주가 구직자들을 대상으로 실시하는 ‘양성훈련’, 그리고 마지막으로 ‘직업능력개발계좌제’로 구분될 수 있다. 이 연구에서는 이 중에서 가장 큰 규모이

며 대표적인 실업자직업훈련인 계좌제과정을 중심으로 사례 연구를 실시하였다. 여기에서는 앞 절에서의 문제제기, 그리고 훈련기관의 교수-학습 경쟁력 강화를 위한 노력을 지원하기 위한 차원에서 ‘직업능력개발계좌제’ 측면에서 개선되어야 할 사안들을 제안하고자 한다. 여기서의 제안은 계좌제 제도 내에서의 논의로 국한하고자 하며, 계좌제의 기본 취지와 골격을 유지하는 선상에서 개선 방안을 제안하고자 한다. 이러한 접근은 개선 방안에 대한 논의의 폭을 다소 좁힐 수 있으며 내용 또한 소극적일 수 있을 것으로 보이나, 질적 연구결과를 토대로 직업능력개발계좌제의 성과를 논의하기에는 한계가 있으며, 계좌제의 틀을 벗어난 제도 개선 또한 실효성이 없기 때문이기도 하다.

직업능력개발계좌제가 추구하는 바와 같이, 훈련기관이 훈련생, 산업 현장의 요구를 역동적이며 탄력적으로 훈련과정에 반영하여 빠르게 변화하는 기술, 기능의 변화에 대응하여, 현장에서 바로 투입할 수 있는 우수한 기술, 기능을 갖춘 인력을 신속하게 양성해 내기 위해서는 기본적으로 정책적 측면에서 다음의 요건이 전제되어야 한다. 이들 요건이 모두 충족되지 않으면 직업능력개발계좌제라는 것이 교수-학습의 질과 성과를 담보하기 어려운 제도라는 측면에서, 다음에 대한 국가 차원의 제도적 관심과 집중적 투자가 필요하다.

첫째, 훈련과정과 훈련생을 연계시켜 줄 수 있는 직업훈련상담 인프라가 강화되어야 한다. 구직자들이 자신이 훈련이 필요한지, 필요하다면 어떤 훈련을 받아야 하는지에 대해 충분히 지원해 줄 수 있는 직업훈련 상담 인프라가 갖추어져 있어야 한다. 이를 위해서는 현행 고용센터의 훈련 상담자의 양적, 질적 제고가 필요하다. 현재 계약직 중심의 상담인력을 전문성을 가진 상담직 공무원으로 대체하여야 할 것이

다. 또한 충분한 상담을 제공할 수 있도록 훈련상담 인력의 전향적인 증원이 필요하다. 앞서도 살펴본 것과 같이, 직업훈련 교수-학습의 질과 경쟁력은 궁극적으로 훈련대상자 선발과 밀접한 관련이 있다. 훈련이 필요한 자를 선별하고, 훈련생에게 적합한 훈련과정을 매칭해 줄 수 있는 훈련상담 인프라 강화야말로, 현 시점에서 가장 중요하며 절실한 정책적 사안이라고 볼 수 있다.

둘째, 훈련생의 직업훈련에 대한 합리적인 선택을 지원해 줄 수 있도록 정보 인프라가 강화되어야 한다. 훈련생의 합리적인 선택권을 보장해 주기 위해서는 훈련기관, 훈련과정 등에 대한 충분한 정보 제공이 필수적이다. 연구 결과에서 불충분한 훈련정보로 인하여, 훈련생 수준, 요구에 부합하지 않는 과정을 수강하는 훈련생들의 문제점이 노출되었다. 훈련과정에 대한 정보는 심사과정 중에 훈련기관이 충실하게 관련 정보를 제출할 수 있도록 하고, 훈련기관 평가 등을 활용하여 정보제공의 범위와 질적 정보를 제공해야 할 것이다. 훈련기관에서 제출하는 정보의 종류를 좀 더 세분화, 구조화할 필요가 있으며, 훈련생들이 훈련과정 선정 시 주요하게 고려하는 훈련기관 전문 분야(특성화 정도), 취업률, 훈련목표, 훈련내용, 훈련방법, 훈련강사, 훈련시설에 대해서는 훈련기관에 대한 정보 요구 수준을 대폭 강화할 필요가 있다. 또한, 현재의 정보 제공 수준이 형식적이며 표면적인 부분이 많아 실제로 훈련생들에게 도움이 되지 않는 부분들도 많이 있기 때문에 훈련생들이 필요로 하는 정보를 중심으로 각 항목을 요목화할 필요가 있다.

아울러 가장 중요한 수요자, 즉, 훈련참여자의 평가가 적절하게 이루어져야 하며, 그 결과가 체계적으로 제공되어야 할 것이다. 훈련기

관에서 심사과정 중에 제시하는 정보가 훈련기관 중심으로 작성된 이상적 측면을 반영한 정보라고 한다면, 훈련참여자의 평가 정보는 이를 확인할 수 있는 실제적인 정보라고 할 수 있다. 이러한 측면에서 현재 시행하고 있는 수료생 만족도 조사 문항을 훈련생들이 원하는 훈련정보를 제공할 수 있는 형태로 재구조화할 필요가 있다. 이렇게 되었을 때, 전반적으로 만족도 조사 문항이 늘어나게 됨으로써 수료생의 부담이 가중될 것으로 보이나, 이러한 밀도 있는 만족도 조사를 통해 직업 훈련에 참여하고자 하는 실업자들에게 실제적인 훈련정보를 제공할 수 있으며, 훈련기관에서는 이를 통해 수업 개선에 대한 피드백을 받을 수 있다는 측면에서, 이러한 투자가 충분한 의미와 가치가 있다고 본다. 연구 결과를 반영하여 훈련생 만족도 문항을 제안하면 다음 <표 5-1>과 같다.

아울러, 훈련정보와 관련하여 취업과 직접적으로 연계되어 있는 훈련과정의 경우 최소 훈련기간(시간)과 훈련내용에 대한 정보를 국가 차원에서 공개할 필요가 있다. 훈련과정이 지나치게 단기화되어 취업의 양, 질이 저하되는 부작용을 막기 위해서이다. 예컨대, 용접에 대한 사전 경험이 없는 훈련생이 입과하여 회사에 취업하여 기능공 수준의 용접 업무를 수행하는 데 최소 소요되는 훈련기간(시간)이 얼마나 되는지, 이를 위하여 필수로 배워야 하는 기능은 무엇인지에 대한 정보를 제공할 필요가 있다. 이를 위하여 산업협의회 등을 통해 관련 정보 개발 사업을 국가 차원에서 위탁할 수 있을 것으로 보인다. 훈련과정 운영상의 문제점으로 훈련기간 단기화와 함께 훈련과정 모듈식 운영이 지적되었다. 모듈식 훈련과정이 성공적으로 운영되기 위해서 훈련 과정에 대한 코스 로드맵에 대한 상세한 정보 제공을 의무화할 필요

〈표 5-1〉 훈련생 만족도조사 문항 제안

평가 항목	질문 항목
교강사	강사가 이 과정을 가르치기에 충분한 전문성(지식, 기술 등)을 갖고 있는지 여부(전문성)
	강사가 취업(창업)에 도움이 될 수 있는 현장 감각(현장성)을 구비하였는지 여부(현장성)
	강사의 교육준비와 진행이 성실하며 열정이 있는지 여부(성실성 및 열정)
	강사의 강의 능력이 적절한지 여부(강의 능력)
교육내용	수강한 강좌가 취업(창업)에 도움이 되는 내용으로 구성되어 있는지 여부(취업관련성)
	수강 정보에서 제공한 내용(수강생이 기대하였던 내용)이 실제 수업에서 제공되는지 여부(수강 정보와의 일치성)
	직업 현장에서 활용할 수 있도록 최신 지식과 기술이 반영되는지 여부(최신성)
교육방법	훈련목적을 달성하기에 이론과 실습시간(강의시간)의 배분이 적절한지 여부
	수업을 운영하는 방법(강의, 실습방법 등 수업방법)이 적절한지 여부
	학생의 수업 활동(과제, 질문, 평가) 등에 대한 피드백(대응 방식)이 적절하며 충분히 주어지는지 여부
시설 장비	수업에서 활용한 교보재(교재, 부가자료, 멀티미디어 자료 등)가 수업내용을 이해하는 데 도움이 되는지 여부
	강의실, 실습실 공간은 충분하며 쾌적한지 여부
	장비와 실습 기자재는 수강생들이 사용하기에 충분한 수량이 확보되었는지 여부(장비의 충분성)
	장비와 실습 기자재의 모델 사양이 강좌에 적합한지 여부(장비의 최신성)

가 있다. 훈련기관 간 표준화가 가능한 훈련분야에 한해서는 국가 차원에서 표준화 사업을 수행할 수 있을 것으로 보이며, 이를 통해 훈련생들이 훈련기관을 넘나들며 훈련과정을 수강할 수 있을 것으로 보인다. 이러한 정보와 함께 직업전망, 인력수요 등 훈련과정 선택과 관련된 충분한 기초통계 등이 확보되는 것이 필요하다.

훈련과 관련된 정보제공을 위한 다양한 매체의 개발과 기초자료 구축이 필요하다. 온라인, 오프라인상 모든 형태에서 구직자들이 손쉽게 훈련정보를 제공받을 수 있도록 해야 할 것이다.

셋째, 훈련생의 요구를 충족시켜 줄 수 있는 충분한 훈련 과정 공급을 유도해 나가도록 제도 개선이 이루어져야 한다. 아무리 훈련생의 선택권을 보장한다 하더라도 선택할 수 있는 훈련과정이 없으면 선택권의 실질적인 행사가 어렵다. 다양한 훈련과정의 공급을 위해서는 훈련기관의 진입규제가 완화되어야 한다. 그러나 양질의 우수한 훈련과정이 공급되기 위해서는 진입규제 이외에도 정부지원 훈련에의 참여로 인한 거래비용을 최소화해 주어야 한다. 특히 경쟁력이 있는 우수한 훈련기관일수록 정부지원 훈련에의 참여유인이 작기 때문에 이들의 참여를 확대할 수 있도록 각종 정책적 보완장치가 필요하다. 아울러 부실 훈련기관의 진입을 예방하기 위한 사전심사제도가 강화될 필요가 있다. 이를 위해서는 훈련기관이 심사를 신청할 수 있는 훈련과정의 수를 합리적인 수준으로 제한할 필요가 있다.

Summary

A Case Study on Teaching - Learning Status of Vocational Education and Training

Sookyong Lee, Sook-Young Byun, Soung-Youn Kwon

The purpose of this research is to assess the teaching - learning environment in vocational education and training programs for the unemployed. A great deal of research has been done in this area, but there has been a notable lack of research on the teaching - learning environment in that regard. Especially conspicuous in its absence is qualitative research examining in detail the mechanisms of the vocational education and training teaching - learning environment in the actual field.

We therefore conducted a case study of 13 vocational education and training institutes that had been praised for the competitiveness of their operating programs over a number of years. The institutes were categorized into 4 fields: mechanical (3 institutes), office management (2 institutes), information technology (3 institutes), and beauty treatment/medical treatment/cooking (5 institutes). The institutes were selected according to standards and procedures devised

by a panel of experts.

To devise a framework for the analysis, we undertook a literature review, an analysis of data from the institutes, and discussions with experts. In this process, the definition, characteristics and recent trends of the teaching - learning environment in vocational education and training were ascertained and confirmed. Also, related factors, including processes that influence the teaching - learning environment in this context were analyzed. Moreover a narrative of the history and direction of government policies concerning vocational education and training were presented. Throughout this process, the direction of this research was established, and research variables, tools and frameworks were delineated. We also evaluated the management status of domestic vocational education and training institutes. As the main research method, in-depth interviews of persons concerned were conducted and certain responses of the trainees were analyzed statistically.

The framework of this research was as follows. The two points of analysis were the teaching - learning input factors and the teaching - learning process. As to environmental factors, the industry, the institute, and government policy were analyzed. As to essential factors, programs, trainees, and trainers were analyzed and as to implementation factors, the teaching - learning method and teaching - learning media were analyzed. Next, we examined this content from the point of view of the teaching - learning process and performed a

systematic analysis. The first process was "before class" (analysis, design, development), the second process "in class" (implementation), and the third was "after class" (evaluation).

This research was correlated with certain policy changes executed starting this year. We anticipate that this study will be important in illuminating what specific factors these policy changes have influenced. The results of the research reveal the distinct characteristics and problems of this teaching - learning environment, particularly in terms of trainee recruitment, trainers, facilities, program information and the field's intrinsic characteristics. Based on this study we suggested certain teaching - learning improvements that vocational education and training institutes themselves can carry out, and certain policy improvements the government should initiate.

The suggestions arising from this research are as follows. First, the institutes should be specialized, and should make a concentrated investment in their programs. It is also important to recruit trainers who have practical qualifications and to support continuous training as well as improve labor conditions. Next, institutes should make use of needs analysis results and apply these to the teaching - learning process. To close gaps between trainees, it is also necessary to increase interaction between trainers and trainees, and to support supplementary or enrichment programs. In addition, management experience and knowhow should be accumulated systematically and directly linked to the institutes' capabilities. The role of government

should be to strengthen career counseling and information infrastructures to help trainees and others make more informed choices. Finally, it is necessary to improve policies to attract qualified institutes to the industry, and to prevent untrustworthy institutes from entering it. Moreover, the number of programs should be limited to a more reasonable level.

참고문헌

- 권대봉(1998). 『산업교육론』, 서울: 문음사.
- 김철주(1999). 『테크놀로지의 활용과 교사교육』, 인문과학논집(9), pp.197-213.
- 노은호 & 민경일(2000). 『교수-학습방법론』, 동문사.
- 변영계(2005). 『교수-학습이론의 이해』, 학지사.
- 백영균, 박주성, 한승록, 김정겸, 최명숙, 변호승, 박정환, 강신천, 김보경(2010). 『유비쿼터스 시대의 교육방법 및 교육공학』, 학지사.
- 송영수(2007). 『국내 대기업의 인적자원개발(HRD) 동향 -대기업 HRD 관리자의 인식을 중심으로-』, 교육정보미디어연구(구-교육정보방송연구, 구-교육방송연구), 13(2), pp.139-160.
- 유귀옥(1997). 『성인학습자의 자기주도성과 인구학적 및 사회심리학적 변인 연구』, 서울대학교 박사학위논문.
- 이경희(1996). 『산업교육프로그램을 위한 교수체제개발 모델의 적용에 관한 기초 연구』, 교육공학연구 제12권 제1호 pp.249-274.
- 이무근(2000). 『직업교육 과정과 평가』, 서울: 교육과학사.
- 이수경, 나현미, 유선주(2004). 『직업훈련분야 교수-학습 개선방안 (I): 교수-학습모형 개발을 중심으로』, 한국직업능력개발원.
- 임철일, 연은경(2006). 『기업교육프로그램 개발을 위한 사용자 중심의 래피드 프로토타입 방법론에 관한 연구』, 기업교육연구, 8(2), pp.27-50.
- 임철일, 이지현, 장선영(2007). 『교육프로그램 개발을 위한 간편 교수체제설계 모형에 관한 개발연구』, 기업교육연구, 9(2), pp.55-76.

- 정문성 & 김동일(1998). 『(열린교육을위한) 협동학습의 이론과 실제』, 서울: 형설출판사.
- 조용하(1999). 『교육캠프 활동에 관한 서설적 연구』, 학생연구, pp.93-103.
- 조용하(1998). 『성인학습을 위한 앤드라고지의 교육적 패러다임』, 동아대학교 동아교육논총 제 24집, pp.113-130.
- 한상훈(2002). 『성인학습자의 목표지향성과 자아효능감의 관계』, 교육학연구, 40(6), pp.167-181.
- Darkenwald, G.G. & Merriam, S.B.(1982), *Adult Education: Foundations of Practice*. NY: Happer & Row Publishers.
- Dick, Walter & Carey Lou.(1996). *The Systematic Design of Instruction*, 4th ed. New York: HarperCollins College Publishers.
- Drewitt, T.(2008). *Improving the transfer of learning*. www.traingjournal.com October 2008.
- Gustafson, K. L., & Branch, R. M.(2002). *Survey of instructional development models(4th ed.)*. Syracuse, NY: ERIC Clearinghouse on Information & Technology.
- Honebein, P.(1996). *Seven goals for the design of constructivist learning environments*. In B.Wilson (Ed.), *Constructivist learning environments*. Englewood Cliffs, NJ: Educational Technology Publications.
- Jones, T. S. & Richey, R.C.(2000) *Rapid prototyping methodology in action: A development study*. ETR&D, 48(2), pp.63-80.
- Knowles, M. S.(1975), *Self-Directed Learning: A Guide to Learners and Teachers*. Chicago: Follett Publishing Co.

- Reigeluth, C. M.(1999). *Instructional design theories and models: New Paradigms of Instructional Theory*(1999). Volume: II, Publisher: Lawrence Erlbaum Associates.
- Reigeluth, C.M., & Stein, F.S.(1983). *The elaboration theory of instruction. In C.M. Reigeluth(ed.), Instructional design theories and models: An overview of their current status.* NJ: Hillsdale, Lawrence Erlbaum Associates. pp.3-36.
- Rogers, G.(1992). *Thinking critically: An approach to field instructor training. Journal of social work education.* 28(2). Council on Social Work Education.
- Seels, B. & Glasgow, Z.(1990). *Exercise in instructional design.* Columbus, OH: Merrill Publishing Company.
- Smith, P. L., & Ragan, T. J.(1999). *Instructional Design*, 2nd ed. New York: John. Wiley & Sons.

직업훈련 경쟁력 강화를 위한 교수-학습 탐색 연구

- 발행연월일 2011년 10월 29일 인쇄
2011년 10월 31일 발행
- 발 행 인 박 영 범
- 발 행 처 한국직업능력개발원
135-949, 서울특별시 강남구 삼성로 147길 46
홈페이지: <http://www.krivet.re.kr>
전 화: (02)3485-5000, 5100
팩 스: (02)3485-5200
- 등 록 일 자 1998년 6월 11일
- 등 록 번 호 제16-1681호
- I S B N 978-89-6355-231-6 93370
- 인 쇄 처 범신사 (02)503-8737