

2000년
직업능력개발 훈련기관 및 훈련과정 평가 결과
발표회
(공공부문/민간부문)

일시 : 2000.11.17(금) 14:00 ~ 11.18(토) 13:00

장소 : 주택은행 연수원(천안)

세부일정

□ 첫째날(11. 17)

14:00 ~ 14:30 등록 및 숙소배정

14:30 ~ 14:50 개회식

사 회 - 서창교(한국직업능력개발원 책임연구원)

개회사 - 강무섭(한국직업능력개발원 원장)

제 1 부

14:50 ~ 15:10 2000년 직업능력개발 훈련기관 및 훈련과정 평가사업 수행 개요

김미숙(한국직업능력개발원 책임연구원)

15:10 ~ 16:00 기조 발표

1. 공공/민간 부문 직업능력개발훈련기관의 방향과 역할

민영오(성남기능대학장)

2. 직업능력개발훈련기관의 평가정책 방향

이신재(노동부 자격지원과장)

16:00 ~ 16:20 휴 식

제 2 부 2000년 직업능력개발 훈련기관 및 훈련과정 평가결과 발표

좌장 : 강종훈(한국직업능력개발원 평가자격연구실 연구위원)

16:20 ~ 16:40 발표 1: 공공 부문 기관 평가

강일규(한국직업능력개발원 책임연구원)

16:40 ~ 17:00 발표 2: 공공 부문 과정 평가

하영습(영진전문대학 교수)

17:00 ~ 17:20 발표 3: 민간 부문 기관 평가

김석환(경기직업훈련원 훈련부장)

17:20 ~ 17:40 발표 4: 민간 부문 과정 평가

신익현(한국직업능력개발원 인적자원정책연구실장)

17:40 ~ 18:10 휴 식

18:10 ~ 19:00 토 론

박상대(대웅경영개발원 총괄부장)

김정태(한국경영자총협회 조사부장)

이호창(한국노동조합총연맹 중앙연구원 부원장)

윤석천(한국기술교육대학 산업경영학부장)

19:00 ~ 20:00 리셉션

□ 둘째날(11. 18)

07:00 ~ 08:00 아침식사

08:00 ~ 08:30 휴 식

제 3 부 우수사례 발표

좌장: 서준호(한국직업능력개발원 평가자격연구실장)

08:30 ~ 10:00 공공부문

수요예측 분석 및 추진전략

박재운(순천직업전문학교)

CD제작 기술확보와 종합 홍보 전시실 운영

김용복(광주직업훈련원)

ISO 9001 품질인증 사례

정해관(인천기능대학)

재취업 비인기 직종의 활성화

박은식(포항직업전문학교)

10:00 ~ 10:20 휴 식

10:20 ~ 12:00 민간부문

프로젝트식 수업 진행

임정훈(한훈전산직업전문학교)

사후관리의 개선

안황수(경남직업전문학교)

교육훈련방법의 개선

김준영(영남직업전문학교)

훈련기관 운영의 효율화

이춘구(호남직업전문학교)

12:00 ~ 12:30 종합토론

좌장:서준호(한국직업능력개발원 평가자격연구실장)

12:30 ~ 13:30 점심식사

차 례

제 1 부

2000년 직업능력개발 훈련기관 및 훈련과정 평가사업 수행 개요

김 미 숙(한국직업능력개발원 책임연구원) 1

□ 기초발표

공공/민간 부문 직업능력개발훈련기관의 방향과 역할

민 영 오(성남기능대학 학장) 21

직업능력개발훈련기관의 평가정책 방향

이 신 재(노동부 자격지원과장) 29

제 2 부

2000년 직업능력개발 훈련기관 및 훈련과정 평가결과 발표

공공 부문 기관 평가

강 일 규(한국직업능력개발원 책임연구원) 35

공공 부문 과정 평가

하 영 습(영진전문대학 교수) 51

민간 부문 기관 평가

김 석 환(경기직업훈련원 훈련부장) 57

민간 부문 과정 평가

신 익 현(한국직업능력개발원 인적자원정책연구실장) 65

제 3 부

우수사례 발표

□ 공공부문

수요예측 분석 및 추진전략

박 재 운(순천직업전문학교) 77

CD제작 기술확보와 종합 홍보 전시실 운영

김 용 복(광주직업훈련원) 99

ISO 9001 품질인증 사례

정 해 관(인천기능대학) 109

재취업 비인기 직종의 활성화

박 은 식(포항직업전문학교) 123

□ 민간부문

프로젝트식 수업 진행

임 정 훈(한훈전산직업전문학교) 139

사후관리의 개선

안 황 수(경남직업전문학교) 147

교육훈련방법 개선방안에 관한 사례 발표

김 준 영(영남직업전문학교) 163

훈련기관 운영의 효율화

이 춘 구(호남직업전문학교) 179

2000년 직업능력개발 훈련기관 및 훈련과정 평가 수행 개요

김 미 숙(한국직업능력개발원)

I. 2000년 직업능력개발훈련 평가 개요

□ 평가 실시 연혁

- 1998년 : 실업자재취직훈련 점검·평가 실시
 - 1단계 - 지방노동관서
 - 2단계 - 한국직업능력개발원(현장방문평가)
(1차 결과 중 상위 10%기관)
- 1999년 : 실업자재취직훈련 평가 실시
(4개부문; 3개 기관)
 - 1차 - 서면평가
 - 2차 - 현장방문평가
- 2000년 : 실업자재취직훈련 평가 실시
(4개부문; 3개 기관)
 - 자체조사표 작성
 - 현장방문평가 : 3회 실시

□ 목적

- 훈련기관간 상호 경쟁을 통하여 훈련의 질을 향상시킴
 - 우수기관과 과정에 대한 지원 체계 구축
 - 훈련수요자에게 훈련기관과 훈련과정에 대한 다양한 정보를 제공함으로써 훈련의 효율성 증대
- 실업자재취직 훈련에 대한 내실화 유도
 - 실업자 직업훈련의 현황을 체계적으로 파악하여 정책 방향 설정을 위한 기초 자료 제공
 - 지역별/훈련직종별 실업자재취직훈련에 대한 경향을 파악하여 향후, 실업자재취직훈련의 지원 방향 모색
- 실업자재취직훈련 우수 사례 발굴

□ 운영 방향

- 실업자재취직 훈련 기반 확인
- 모니터링을 통하여 훈련에 대한 문제점을 파악하고 대안 제시
- 우수 과정 운영 실태를 파악 및 선정

□ 실업자재취직 훈련기관 현황 (00. 3. 31 현재, 단위 : 개소, 개)

구 분	계	공공	민간	학원	대학·전문대학
기 관 수	1,143	50	234	685	87
과 정 수	2,694	208	929	1,048	214

II. 평가 원칙 및 내용

1. 평가의 원칙

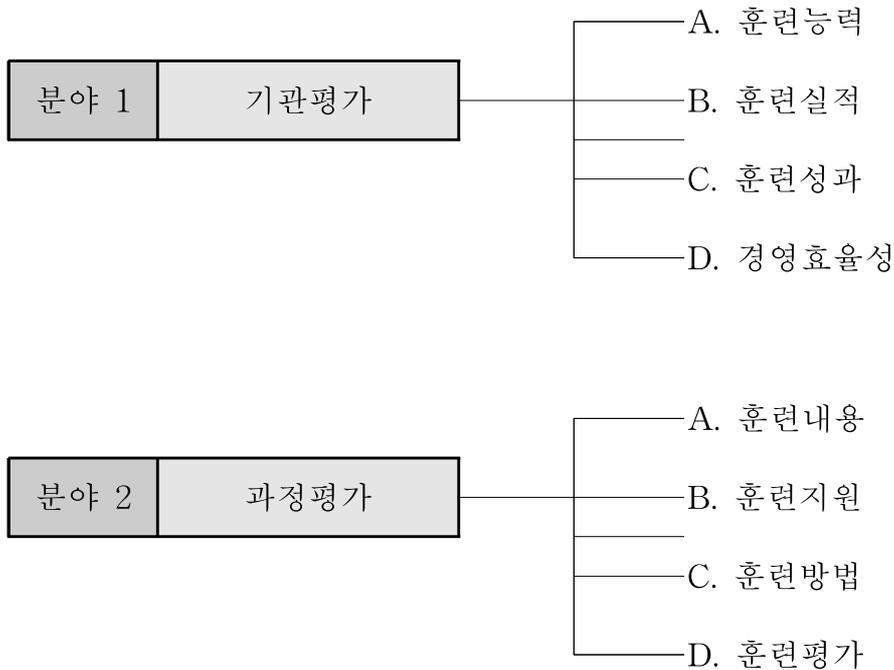
- **객관도(objectivity):** 평가자 혹은 채점자의 신뢰도로서 여러 평가자나 채점가의 평가결과에 대한 합치 정도를 의미함. 신뢰도가 측정도구의 오차변산에 의해 결정된다면 객관도는 채점자 혹은 관찰자의 오류나 편견에 의해 결정됨. 따라서, 객관도를 유지하기 위해, 평가자의 워크샵을 거쳐 평가기준을 계속 논의하고, 일관된 의견을 가질 수 있도록 문항을 최대한 객관화하도록 하였음.
- **타당도(Validity):** 검사도구가 측정하고자 하는 능력이나 특성을 충실하게 측정하는 정도로서 내용타당도, 구인타당도, 준거타당도로 분류되며, 준거타당도는 다시 예측타당도와 공인타당도로 분류. 내용타당도(content validity)는 측정하고자 하는 내용을 검사도구가 얼마나 충실히 대표하는가 하는 정도로서, 내용타당도를 검증하기 위해서는 내용전문가가 논리적 사고와 분석을 통하여 검사가 측정하려고 하는 여역들을 제대로 포함하고 있는지를 판단. 구인타당도(construct validity)는 한검사가 조작적으로 정의되지 않는 심리적 특성을 측정하려고 할 때, 검사가 심리적 특성을 구성하는 구인들을 얼마나 잘 포함하였느냐의 정도, 구인타당도는 측정하고자 하는 구인들을 정의하고 그 구인들에 관한 논리적 가설을 뒷받침해 주는 경험적 자료들을 수집함으로써 검증. 준거타당도(criterion-related validity)는 검사도구의 측정결과가 주거가 되는 다른 측정결과와 관련이 있는 정도. 미래의 측정결과와의 연관성은 예측타당도로 나타내고, 현재의 다른 측정결과와의 연관성은 공인타당도로 나타냄. 여기서는 평가항목에 대한 내용타당도를 높이기 위해, 관련 전문가들과 기관 종사자들의 의견을 지속적으로 듣고, 반영하였으며, 평가위원들의 평가후 의견을 듣고, 수정보완해 가는 작업을 계속함으로써 평가 항목의 타당도를 높였음.
- **신뢰도(reliability):** 검사가 사물이나 인간의 특성을 오차없이 정확하게 측정하는 정

도. 측정의 일고나성과 안정성을 말하며, 신뢰도를 추정하는 방법으로 검사-재검사신뢰도, 동형검사신뢰도, 반분검사신뢰도, Hoyt 계수, Cronbach α 등이 있다. 이러한 신뢰성 확보를 위해, 전문가를 평가자로 초빙하였으며, 특히, 평가문항을 수치로 기록하도록 함으로서 오차를 최대한 줄이도록 하였음.

- 객관도, 타당도, 신뢰도 중에서 특히, 이번 평가에서 강조한 부분은 객관성 및 공정성의 유지임. 즉, 평가자의 주관적의견이나 편파성을 제거하기 위한 점에 많은 관심을 기울였음. 예컨대, 공공부문의 경우, 2차에 걸쳐, 동일기관을 평가함으로써 간주관성을 통한 객관화 작업을 수행하였으며, 민간부문의 경우, 평가 항목을 최대한 수량화하고, 범주화함으로써 내용 자체를 최대한 객관화하도록 하였음.

2. 평가 내용

□ 평가 내용



□ 평가 실행

※ 평가등급: 5등급(A-2.0; B-1.5; C-1.0; D-0.5; E-0)

※ 가중치 부여 항목:

취업률 ×2.5=5

중도탈락률 ×2.5=5

※ 기관특이사항 참조

※ 평가 절차

- 자체조사

- 현장방문평가

· 1차

· 2차

· 3차

※ 공공부문과 민간부문의 경우, 기관의 특성상 평가 내용에 있어서 다수 수정 사항이 있음.

□ 훈련기관 평가 내용

평가 영역	평가 항목	자체조사표문항
I. 기관목표 및 훈련능력	1. 기관의 설립년도	I-1-1
	2. 강의실 확보율	I-2-1
	3. 실습실 확보율	I-2-1
	4. 기타 복지시설내역	I-2-1
	5. 장비 현황	I-2-2
	6. 교직원 정규직비율	I-3-2
	7. 교직원의 학력 및 경력	I-3-1
II. 훈련실적	1. 전체 훈련생 수	I-4-1
	2. 전체 훈련과정 수	I-4-1
	3. 실업자재취직 훈련생 수	I-4-1
	4. 맞춤형훈련 훈련생 수	I-4-1
	5. 전체 지원율 (확정인원/지원자수)	I-4-2
III. 훈련성과	1. 교육훈련 수수료(수수료자수/확정인원)	I-4-2
	2. 조기 취업자를 제외한 중도 탈락율	I-4-3
	3. 자격취득률	I-4-2
	4. 산학연계 업체	I-6
	5. 취업률	I-4-2
	6. 현장강사 활용율	I-4-2
	7. 취업자 임금	II-2-2
	8. 고용계약 체결업체수	I-6
IV. 기관경영효율성	1. 훈련비용중 정부보조금	I-7-1
	2. 직접사업비율	I-7-1
	3. 시정·경고·위탁배제 종류와 횟수	I-1-1
	4. 홍보 내용 및 방법	I-5
	5. 장단기 발전계획 수립여부, 기관장의 경영철학과 교육목표	면 담
V. 기관 특이사항		

□ 훈련과정 평가 내용

평가 영역	평가 항목	자체조사표문항
I. 훈련내용	1. 지역사회 수요조사 회수	II-2-1
	2. 강의 목적 및 목표의 명확성 및 적절성	면담
	3. 강의 계획수립과 진행의 일치 여부	자료확인
	4. 훈련생 선발의 타당성	II-3-1
	5. 해당과정 훈련인원 수	II-1
II. 훈련지원	1. 해당분야 교/강사의 자격증 소지현황	I-3-1
	2. 현장강사 활용률	II-2-2
	3. 교직원 1인당 외부연수 횟수 및 내용	I-3-1
	4. 해당 훈련직종 장비확보율	I-2-2
	5. 자체 개발된 교재 및 부교재 활용율	I-2-3
III. 훈련방법	1. 생활지도 및 상담회수	I-3-2
	2. 평균출석률(참여도)	I-4-2
	3. 훈련의 실기실습비율	II-2-2
	4. 수업방법의 다양성	II-2-2
	5. 자체교재 개발 및 부교재 활용율	II-2-3
IV. 훈련평가	1. 훈련생 만족도	II-4-1
	2. 교/강사 평가	II-4-2
	3. 학습 평가 회수	II-2-2
	4. 훈련 평가 방법	II-2-2
	5. 취업률(취업자수/수료자수)	I-4-2
	6. 동일직종 취업률(동일분야 취업자수/취업자수)	I-4-2
	7. 자격증 취득률	I-4-2
	8. 해당 훈련직종에 대한 산학협력업체 수	I-6
	9. 훈련생 사후관리	II-3-3
V. 과정 특이사항		II-5

III. 평가절차 및 일정

1. 계약 및 평가기준개발

- 학술연구용역 계약 체결(5/13)
 - 계약기간 : 2000. 5. 15 ~ 12. 15(7개월)
- 원내 연구심의위원회 상정(5/22) 및 수탁사업승인(5/25)
- 평가기준 및 내용 개발을 위한 회의
 - 피평가 대상 훈련기관 대표자 및 관련전문가

2. 자체조사 실시

<공공부문>

- 기간: 6월 7일~6월 30일
- 대상: 피평가기관에 자체조사표 제출 요청(6/24)
- 50개 기관에서 자체조사표 제출

<민간부문>

- 기간: 6월 7일~6월 30일
- 대상: 민간부문 실업자재취직훈련 실시 기관(노동부 자료 참조)
- 180개 기관에서 자체조사표 제출

3. 현장방문평가 실시

□ 평가위원 구성:

<공공부문>

서 준 호	한국직업능력개발원 연구위원
서 창 교	한국직업능력개발원 책임연구원
강 일 규	한국직업능력개발원 책임연구원
김 현 수	한국직업능력개발원 책임연구원
고 해 원	한국직업능력개발원 연구원
박 용 웅	노동부 부이사관(한국노동교육원)
하 영 습	영진전문대학 교수
박 영 호	동의공업대학 교수
심 의 보	충청대학 교수

<민간부문>

신 명 훈	한국직업능력개발원 수석연구위원
신 익 현	한국직업능력개발원 연구위원
강 종 훈	한국직업능력개발원 연구위원
오 영 훈	한국직업능력개발원 책임연구원
이 의 규	한국직업능력개발원 책임연구원
이 남 철	한국직업능력개발원 책임연구원
김 기 흥	한국직업능력개발원 책임연구원
김 형 만	한국직업능력개발원 책임연구원
김 미 숙	한국직업능력개발원 책임연구원
이 동 임	한국직업능력개발원 책임연구원
임 언	한국직업능력개발원 책임연구원
김 수 원	한국직업능력개발원 연구원
박 종 성	한국직업능력개발원 연구원
이 상 준	한국직업능력개발원 연구원
김 상 진	한국직업능력개발원 연구원
국 정 한	한국기술교육대학교 교수
김 용 만	대한상공회의소 인천직업훈련원 훈련부장
김 석 환	대한상공회의소 경기직업훈련원 훈련부장
송 시 열	한국산업인력공단 훈련계획부장
이 계 정	한국산업인력공단 교과운영부장
박 양 근	한국산업인력공단 조사분석팀장
백 종 현	대구산업정보대학 교수

□ 1차 현장평가

○ 1차 현장방문을 위한 평가위원회 워크숍 개최

- 장소 : 한국직업능력개발원 대회의실
- 시간 : 7월 6일 16:00 ~ 18:00
- 참여자 : 평가위원, 노동부관계자, 연구진
- 주요 내용 :
 - 자체조사표 분석결과
 - 현장방문평가 기준 및 절차
 - 현장방문평가지 유의사항(태도, 서약서)

○ 평가 실시

<공공부문>

- 기간: 2000. 7. 10 ~ 8. 2
- 팀별 상·하반기 교차평가·실시계획으로 50개 기관 중 팀별 25개 기관씩 평가
 - 1팀 : 25개 기관(영남지역 15개, 충청지역 1개, 강원지역 6개, 서울 2개, 제주 1개)
 - 2팀 : 25개 기관(호남지역 10개, 충청 8개, 경인 7개)

<민간부문>

- 기간 : 2000년 7. 10~7. 15
- 대상
 - 10개팀 20명 (1팀 2명)
 - 1팀당 10개 기관 방문(총 100개기관)

○ 1차 현장방문 평가 결과 보고회

- 장소 : 한국직업능력개발원
- 일시 : 7월 28일 16:00~18:00PM
- 대상 : 현장방문평가팀

□ 2차 현장 평가

○ 2차 현장방문 평가 워크숍

- 장소 : 한국직업능력개발원
- 일시 : 9월 22일 16:00~18:00PM
- 대상 : 현장방문평가팀

○ 평가 실시

<공공부문>

- 기간: 2000. 10. 4 ~ 10.16
- 대상: 39개 기관(3월 이후 실업자 훈련 20명 미만 11개 기관 제외)
- 평가방법: 1차 평가시와 평가팀을 교차실시
- 제 2차 평가위원 오리엔테이션 개최(1일)

기관 유형	1차	2차
기능대	21	15
직업전문학교	21	16
직업훈련원	8	8
	50	39

<민간부문>

- 기간: 9월 25일-30일
- 대상: 60여개 훈련기관(실업자훈련생 20명 미만 기관 제외)

청	기관			과정						합계
	1차	2차	계	1차			2차			
	1차 2차			진행	종료	계	진행	종료	계	
서울청	32	21	53	25	46	71	6	46	52	123
대전청	10	6	16	9	21	30	3	14	17	47
부산청	20	5	25	31	26	57	1	14	15	72
광주청	10	5	15	3	20	23	3	8	11	34
경인청	19	7	26	32	21	53	3	13	16	69
대구청	12	7	19	12	24	36	2	18	20	56
합계	103	51	154	112	158	270	18	113	131	401

□ 3차 우수사례 조사

<민간부문>

- 2차 평가결과보고회 및 3차 현장방문 평가를 위한 회의
 - 일시: 10월 26일
 - 장소: 한국직업능력개발원
 - 내용: 3차 현장평가 대상 선정 및 조사 내용 결정
- 3차 우수 사례조사 실시
 - 기간: 10월 30일 - 11월 2일
 - 선정기준
 - ① 1,2차 평가 결과확인
 - ② 우수사례 선정 기준: 1,2차 평가 결과 + 평가위원 추천
 - 1단계 : 훈련과정 중 상위 10%이내 기관
 - 종료과정(271개)
 - 진행과정(130개)
 - 2단계 : 40개 중에서 기관 및 과정점수 80%이상 받은 기관
 - 기관점수
 - 과정 점수
 - 종료과정- 40점 이상
 - 진행과정- 34점 이상
 - 3단계 : 위탁배제 등 지도·점검시 주요 지적된 사항이 있는 기관 제외
 - 4단계 : 평가 위원 추천(칭별 1~2개)
 - ③ 우수사례 조사팀 구성(3명 1팀- 총 5팀)- 1팀 3기관
 - 1팀 - 신명훈, 국정환, 이동임(서울·경인 지역)
 - 2팀 - 신익현, 이남철, 김수원(대전지역)
 - 3팀 - 강중훈, 백중현, 이의규(대구지역)
 - 4팀 - 오영훈, 김석환, 이상준(부산지역)
 - 5팀 - 김기홍, 김용만, 박종성(광주지역)
 - ④ 조사 내용
 - 훈련성과(취업률, 자격취득률, 중도탈락률 등)
 - 훈련의 질
 - 훈련과 학습, 교육은 얼마나 효과적인가?
 - 자원은 성취와 학습에 어떻게 영향을 주었는가?
 - 학습 평가와 모니터링은 얼마나 효과적이었나?
 - 프로그램과 강좌는 학습자의 요구와 관심을 얼마나 잘 충족시켰는가?
 - 학습자는 얼마나 잘 가이드되고 지원되었는가?
 - 리더쉽과 관리
 - 훈련성취를 높이고 모든 학습자를 지원하기 위해 훈련기관의 리더쉽과 관리는 얼마나 효과적으로 이루어졌는가?

4. 평가결과 발표회 개최

- 기간 : 2000. 11. 17-18(1박 2일)
- 주요내용
 - 평가결과 파급효과가 기대되는 주요사항 및 우수사례 발표
 - 피평가기관의 의견수렴 등

5. 종합

- 평가결과 보고서 초안 작성(11월 26일)
- 전문가협의회 개최
- 최종보고서 작성

IV. 평가결과 개요

<공공부문>

- 직업훈련기관 실업자직업능력개발 훈련과정 운영 현황

(1999. 10. 1~2000. 10. 31)

기 관	실시인원		개설 직종수	중도탈락률 (%)	취업률 (%)	순수취업률 (%)	자격취득률 (%)
	수료	현원					
기능대학 (21개교)	6,069	524	359	21.7	29.3	22.1	6.5
직업전문학교 (21개교)	3,080	629	354	13.2	43.0	45.9	40.7
직업훈련원 (8개원)	1,821	280	112	17.0	24.4	25.0	9.2
계	10,970	1,433	825	17.5	34.5	32.7	21.5

- 훈련기관별 훈련인원수에 따른 분류(수료)

구분	20명 미만	20 ~ 50	51 ~ 100	101 ~ 150	151 ~ 200	201 ~ 300	301 ~ 400	401 ~ 500	501 이상	계
기능대	2	1	1	2	4	3	2	·	5	20
직교	2	4	2	3	4	2	2	·	1	20
직훈	·	·	1	2	1	2	1	1	·	8
계	4	5	4	7	9	7	5	1	6	48

<민간부문>

□ 자체조사 내용

○ 자체조사 실시

- 자체조사표 발송 기간: 6월 13일 - 6월 15일
- 자체조사표 작성 기간 : 6월 15일 - 6월 24일
- 자체조사표 수집 기간 : 6월 25일 - 6월 27일

· 민간부문 전체 훈련기관

(노동부 지방노동관서 보고자료 : 271개소)

- 자체조사표 제출 기관 : 190개소 (7월 4일 현재)

○ 청별 훈련인원수에 따른 분류

청별 \ 인원수	20 미만	21 ~ 50	51 ~ 100	101 ~ 150	151 ~ 200	200 ~ 300	300 ~ 400	401 ~ 500	501 이상	계
서울청	11	5	12	9	9	5	4	1	5	61
부산청	8	3	5	2	4	0	2	0	4	28
대구청	2	5	3	4	1	5	0	0	2	22
경인청	7	5	7	2	2	4	1	1	5	34
광주청	2	3	4	2	1	2	0	0	3	17
대전청	5	5	6	4	1	1	0	0	0	22
소 계	35	26	37	23	18	17	7	2	19	184

○ 청별 20명 이상 훈련인원수에 따른 분류

청별 \ 인원수	21 ~ 50	51 ~ 100	101 ~ 150	151 ~ 200	200 ~ 300	300 ~ 400	401 이상	계
서울청	5	12	9	9	5	4	6	50
부산청	3	5	2	4	0	2	4	20
대구청	5	3	4	1	5	0	2	20
경인청	5	7	2	2	4	1	6	27
광주청	3	4	2	1	2	0	3	15
대전청	5	6	4	1	1	0	0	17
소 계	26	37	23	18	17	7	21	149

○ (기준)기관구분(단위 : %)

분 류	비 율
계	100.0
인정직훈 - 법인	30.5
인정직훈 - 개인	37.8
사업내 직업훈련	6.7
일하는 여성의 집	4.9
교육 훈련 기관	17.1
기 타	3.0

○ (현재)기관구분(단위 : %)

분 류	비 율
계	100.0
지 정	92.4
미 지 정	5.1
기 타	2.5

○ 훈련직종별 분포

훈련직종	개	%
계	672	100.0
의복제조	7	1.0
봉제	1	0.1
위험물	4	0.6
기타금속	2	0.3
기계가공	1	0.1
정비설비	29	4.3
운전	19	2.8
용접판금	11	1.6
기계가공	1	0.1
토목분야	3	0.4
건축분야	23	3.4
국토개발	3	0.4
전기공사	5	0.7
전자	35	5.2
통신설비	3	0.4
프로그래밍	5	0.7
정보통신	274	40.8
인쇄출판	2	0.3
디자인개발	26	3.9
음식서비스	37	5.5
관광숙박	11	1.6
서비스	46	6.8
재무및 경영	2	0.3
인사노무	10	1.5
생산사무	2	0.3
판매사무	2	0.3
무역	3	0.4
사무지원	71	10.6
안전관리	2	0.3
금융분야	30	4.5
증권보험	2	0.3

○ 훈련직종별 현황

(단위: %)

구 분	조기 취업률	출석률	자격 취득률	동일업종 취득률	취업률	동일업종 취업률
전체	27	82	35	44	34	39
의복제조	8	77	2	2	12	14
위험물	28	93	85	96	51	29
기타금속	25	88	32	0	33	0
기계가공	73	59	0	0	75	56
정비설비	34	83	54	77	38	61
운전	14	84	63	68	37	63
용접판금	49	80	73	83	63	67
기계	71	80	48	48	0	0
토목분야	0	97	82	82	77	77
건축분야	21	90	32	57	42	53
국토개발	5	96	92	92	75	58
전기공사	29	80	16	32	54	100
전자	21	87	11	60	44	67
통신설비	24	92	0	0	19	8
시스템분야	21	85	32	100	19	100
프로그래밍	23	89	10	10	26	3
정보통신	25	87	30	38	31	29
인쇄출판	27	83	23	16	35	33
디자인개발	26	86	25	48	29	41
음식서비스	27	90	42	57	27	32
관광숙박	40	71	49	84	37	43
서비스	18	89	45	59	41	57
재무 및 경영	5	85	48	48	0	0
인사노무	24	92	35	82	18	44
생산사무	0	85	0	0	0	0
판매사무	75	-	18	0	82	79
무역	21	84	0	0	6	0
사무지원	21	86	43	57	22	36
안전관리	21	66	30	0	15	0
금융분야	30	85	30	32	19	7

□ 현장방문

○ 훈련직종별 과정 및 평균훈련생 수(종료)

(단위 : 명(%))

훈련직종분류		과정수		평균 훈련생수	
대분류	중분류	대분류	중분류	대분류	중분류
02.섬유분야	05.디자인	1 (0.4)	1 (0.4)	60.0	60.0
03.화학제품및요업분야	04.위험물및가스취급	2 (0.7)	2 (0.7)	24.5	24.5
05.기계·장비분야	01.기계가공·조립	20 (7.4)	1 (0.4)	22.0	15.0
	03.정비·설비		10 (3.7)		27.3
	04.운전		7 (2.6)		18.7
	05.용접·판금		2 (0.7)		10.5
06.건설분야	02.건축분야	6 (2.2)	6 (2.2)	50.2	50.2
07.전기분야	01.기계·설비·제어	3 (1.1)	1 (0.4)	37.7	55.0
	04.전기공사		2 (0.7)		29.0
08.전자분야	02.가공·조립·수리	16 (5.9)	16 (5.9)	34.8	34.8
09.정보·통신분야	01.통신설비·운영	94 (34.8)	2 (0.7)	36.2	32.5
	03.시스템분야		2 (0.7)		120.0
	05.데이터베이스분야		1 (0.4)		19.0
	06.정보·통신운영		86 (31.7)		34.4
	07.기타		3 (1.1)		42.7
11.산업응용분야	01.인쇄·출판	15 (5.5)	2 (0.7)	35.7	27.0
	02.디자인개발		13 (4.8)		37.0
12.공예분야	05.기타공예분야	2 (0.7)	2 (0.7)	30.0	30.0
13.서비스분야	01.음식서비스	63 (23.2)	29 (10.7)	41.0	43.9
	02.관광및숙박서비스		5 (1.8)		104.6
	03.기타 서비스분야		29 (10.7)		26.8
14.사무관리분야	01.재무및경영	42 (15.5)	1 (0.4)	47.9	25.0
	02.인사노무분야		4 (1.5)		35.5
	06.사무지원		37 (13.7)		49.9
15.금융·보험분야	01.금융분야	7 (2.6)	7 (2.6)	44.3	44.3
계		271(100)		38.7	39.9

○ 훈련직종별 과정 및 훈련생 수(진행)

단위 : 명(%)

훈련직종분류		과정수		평균 훈련생수	
대분류	중분류	대분류	중분류	대분류	중분류
02.섬유분야	05.디자인	2 (1.5)	2 (1.5)	87	87
05.기계·장비분야	03.정비·설비	10 (7.7)	4 (3.1)	25.3	15.5
	04.운전		5 (3.8)		36.2
	05.용접·판금		1 (0.8)		10
06.건설분야	01.토목분야	3 (2.3)	1 (0.8)	24	1
	02.건축분야		2 (1.5)		20.5
07.전기분야	04.전기공사	2 (1.5)	2 (1.5)	34.5	34.5
08.전자분야	02.가공·조립·수리	3 (2.3)	3 (2.3)	23	23
09.정보·통신분야	01.통신설비·운영	60 (46.2)	4 (3.1)	40.7	36.8
	03.시스템분야		1 (0.8)		36
	04.프로그래밍분야		2 (1.5)		33
	05.데이터베이스분야		1 (0.8)		47
	06.정보·통신운영		43 (33.1)		40.4
	07.기타		9 (6.9)		45.4
11.산업응용분야	02.디자인개발	3 (2.3)	3 (2.3)	78	78
13.서비스분야	01.음식서비스	29 (22.3)	13 (10)	38.7	51.2
	02.관광및숙박서비스		1 (0.8)		31
	03.기타 서비스분야		15 (11.5)		28.4
14.사무관리분야	06.사무지원	18 (13.9)	18 (13.9)	41.6	41.6
계		130(100)		43.6	36.7

□ 모니터링 결과

1. 훈련과정 승인의 체계적/구조적 문제점(기준 및 절차 포함)
 - 장기적 계획 수립 가능토록 승인 시기 년 2회로 확정
 - 훈련과정 선정위원회의 문제점
 - 승인절차 간소화

2. 훈련과정진행시 어려움
 - 가. 훈련생 선발의 문제점 : 기관의 자율성 부여
 - 연령별, 학력별, 수준별 차이등을 고려하여 선발
 - 훈련생 선발이 어려워 훈련적격자가 아니라고 판단되어도 선발하는 등의 부작용을 가짐으로 중도탈락이 많이 발생
 - 나. 훈련과정의 유연성 부족
 - 훈련시간 자율조정 필요
 - 다. 중도탈락생 방지를 위한 훈련생 책임 증가
 - 사유-1)생계유지, 2)조기취업-주로 인력파견업체의 스카우트
 - 출석률에 따른 훈련수당의 차등지급
 - 훈련생 선발시 책임감 부여하여 중도탈락시 강력한 관리 조치 필요함.
 - 라. 출석부 관리 어려움(매시간→훈련진후)
 - 마. 한 과정당 약 17종류의 장부가 작성되고 있음.
 - 업무 간소화 필요
 - 출석부 양식 및 관리업무가 복잡
 - 교육기관에서 훈련생을 통제할 수 있는 제도장치가 없음

3. 산업체 연계(맞춤훈련)의 어려움, 대응방안 및 요구사항
 - 가. 기업마다 인력채용 소수(1-2명 정도가 일반적임)이며, 기업에서 면접 통해 채용됨.
 - 나. 다양한 훈련생들을 3-4개월 과정의 훈련만으로 산업체 요구 충족 어려움
 - 다. 맞춤훈련에 대한 규정 및 훈련결과의 투명한 발표 필요.(예:취업률, 고용형태, 직종 취업이후 근무지속성 등)
 - 라. 산업체 연계(맞춤훈련)의 어려움
 - 산업체 맞춤훈련의 정부의 홍보 부족 : 산업체 맞춤훈련계약을 체결함에 있어 해당 산업체의 구인이 확실함에도 불구하고 홍보부족으로 산업체에서는 맞춤훈련 자체를 인식하지 못하여 산업체 담당자가 계약체결을 기피
 - 현장실습의 어려움
 - 기업체에서 훈련을 의뢰했을 시 훈련중의 실습, 관리 등에 기업체 관계자가 관

리해야 하기에 업무 추진상 부담이 되고 번거로워 훈련을 의뢰하기보다는 채용할 시점에 해당 인력을 수급하는 것을 선호.

- 채용시에는 보다 나은 보수를 요구하거나 나은 직장으로 옮겨가거나 해당 산업체에서 채용연계가 어려움

4. 훈련비 지원제도의 문제점, 대응 방안 및 요구사항

- 정보통신분야의 프로그램(소프트웨어)에 대한 비용 지원
- 중도탈락자의 경우
조기취업자--확인서 제출자--지원
- 훈련비 중 고정비:유동비
- 기존 훈련과정별(정부위탁, 실업자재취직, 고용촉진훈련)로 차등화된 훈련비 지급 단가와 산정방법이 상이함
- 훈련비 처리기간 단축

5. 취업 및 사후관리에 있어서 문제점, 대응방안 및 요구 사항

- 실제 취업처와 연계시킬 경우 단기간 이직률이 많고 취업처 변경이 많은 편.
- 취업후 직장을 옮긴 경우 또는 개인이 취업을 하는 경우는 전화번호, 회사명을 알기가 어려운 문제점이 있고 알리기를 꺼리는 경우 (재직증명서 첨부등이 어려움 등)도 있음.
- 재취업교육 훈련중이거나 수료생들의 구직표는 관할 노동청에서 별도 전담관리 창구를 만들어, 기업체 구인모집시 훈련생 또는 훈련기관에 정기적으로 공지하여 취업알선될 수 있도록 함.
- 수료후에 3개월간 취업에 대한 관리를 해야 하나 교육기관에서 관리가 사실상 어려움.(인력부족, 취업하여도 재직증명서 협조 안됨)

6. 실업자재취직훈련규모의 감소에 따른 대응 방안

- 다양한 전문교육이 대상별, 직종별로 마련되어야 함.
- 실업자재취직훈련, 취업유망분야훈련, 재직자향상훈련 등 고용보험대상자들을 위한 각종 훈련들이 훈련과목별로 통합운영
- 일반생 모집, 향상교육 과정, 재교육 등을 고려

7. 기타

- 훈련에 대한 인식(공단에 직업 훈련원이 존재하는 가치를 불인정)
- 훈련수당 제고를 통한 강사력(넓은 의미로는 직업교육훈련능력) 확대 지원
- 잦은 감사로 인한 훈련일정에 대한 지장

V. 기대효과 및 정책제언

1. 기대효과

가. 인적자원개발의 국제적 수준으로 도약

□ ISO series와 연계 방안

- 내용측면 : ISO 시리즈의 내용과 훈련기관 및 과정 평가 내용 연계

ISO 평가 요소		⇒	직업능력개발평가 요소	
환경측면			훈련기관	
	제품 생산활동 서비스			훈련수료생능력 훈련과정 시설·장비운영
환경영향평가			훈련과정	
	자원 제조 유통 소비 폐기			인적·물적자원 훈련생양성 산학연계 취업 환류 (feedback)

- 결과 측면 : 직업교육훈련기관의 ISO 인증 획득 장려
 - 인증받은 직업훈련기관은 직업능력개발훈련 시설로 지정
 - 인증절차와 연계된 평가절차 도입
 - 인증 내용의 평가 내용으로 도입 추진

□ 훈련생 직업능력보증제(Quality Assurance) 도입

- 실업대책의 일환으로 정부 예산이 지출되는 훈련과정에 한하여, 국가가 예산을 투입하여 양성한 우수 인력에 대한 보증 필요
 - 훈련을 받은 실업자에 대해 훈련 주체인 국가가 이에 대한 평가 인정을 해줄 필요성 있음.
 - 훈련기관에서 수여하는 수료증과는 다른 형태로서 훈련과정 우수 수료자에게 훈련 내용의 습득 정도에 따른 인정서를 줌으로써, 국가적 인력양성을 위해 투입된 예산의 산출물에 대한 보증.
- 국가가 실업자 재취업 훈련과정을 이수한 우수 수료자를 평가인정해줌으로서, 현재 경직되어 있는 노동시장에서 개인의 직업능력을 확인시켜 주고, 산업체가 우수 인

력을 편리하게 확보할 수 있도록 함.

- 우수 훈련기관에 대한 incentive의 일환으로 활용될 수 있음.

나. 평가 및 통합 모니터링 체계 구축

- 지역별 또는 분야별로 직업교육에 대한 총체적 파악 필요함
 - 지역별 인적자원개발의 균형적 발전을 위한 기초자료
 - 산업분야별 인력수급현황 파악을 위한 정보 제공
- 개별적으로 행해지는 평가를 국가적 수준에서 총체적으로 연계시킴으로서 인적자원관리 체계화 기반 구축
 - 지방노동사무소 직업훈련기관 점검·평가결과
 - 한국전문대학협회의 전문대학평가
 - 산업대학평가
 - 민간직업교육기관 평가
 - 기타

다. 정보제공 기능

직업교육훈련 통계 지표 개발

- 교육부문 지표의 직업교육훈련 관련 주요항목

관심영역	세부관심영역	지표항목
교육기회	실업자 교육수준	실업자 평균교육년수,
	교육기회의 확대	교육기회미충족 이유, 훈련생 1인당 교육비
	사회교육	직업교육훈련참여률, 성인교육참여률
교육자원	인적자원	학생 및 교원 현황, 교원 1인당 학생수, 교원의 평균연령 및 경력, 교원의 이·퇴직률, 사무직원당 교원수
	물적자원	학교당 학급수, 학급당 학생수, 학생당 교지·건물·체육장 면적, 시설·비용확보율, 특별교실확보율
	교육재정	정부예산 대비 훈련예산, 가구당 교육비 지출률,
교육효과	학업성취도	수료율, 교육의 지식기술 습득효과
	인력의 양성공급	취업률, 인력수요에 대한 졸업생 공급비율, 직종별 학생비율
	생산성증가	직종별 임금격차, 훈련정도별 임금격차
	교육에 대한 평가	교육에 대한 신뢰도, 교사에 대한 신뢰도, 고용주의 교육에 대한 평가

- 노동부문지표의 직업교육훈련지표 주요항목

관심영역	세부관심영역	지표항목
고용 · 인력개발	취업	직종별 취업률
	실업	실업률(교육정도, 성별), 실업자 구성비
	직업안정	노동이동률(입직률, 이직률), 전직자비율, 취업알선비율
	고용보험	고용보험적용사업체비율 및 근로자수
	인력개발	재훈련수료자수
근로조건	근로시간	주당평균근로시간, 월평균근로일수
	임금	임금수준 및 평균임금지수, 임금계층별임금수준(지니계수), 노동생산성지수, 기본급비율, 산업별·직종별·기업규모별·성별 평균임금격차, 노동분배율
	근로조건	근로여건에 대한 만족도, 직업선택요인

□ **직업정보-훈련정보-자격정보 연계**

- 직업정보와 훈련정보 자격정보를 연계한 Information package 구축
- 목표 대상별 직업-훈련-자격 정보 제공을 위한 틀 구성
 - 장기실업자
 - 여성
 - 장애인
 - 비진학 청소년
 - 중고령자

2. 정책 제언

□ **성과와 연계된 지원**

- 평가 결과와 훈련승인과 연계
- 재정 지원의 차등지급과 연계
- 훈련생의 직업능력누적제 적용

□ **실업자훈련의 집약적 운영**

- 산발적 운영 탈피하고, 우수 기관에 승인인원을 집중적으로 배분
- 효율성과 형평성의 논의 필요

□ **평가체계의 정비**

- 평가중복 횟수 감소
 - 승인, 지도점검, 평가를 평가로 일원화.
 - 평가의 피드백을 통한 승인, 지도점검 내용 및 결과 연계
- 평가 유효기간 설정
 - 평가결과에 의해 3년까지 평가 유효토록 함.
 - 평가 기관의 자체 조사 유도
- 동료평가 기반 조성
 - 평가위원 pool제를 도입
 - 평가 워크샵 활성화
- 평가의 권위와 결과 활용 확대
- 동료집단평가 활성화

공공/민간 부문 직업능력개발훈련기관의 방향과 역할

민 영 오(성남기능대학)

1. 직업훈련의 환경 변화

가. 지식·정보화 사회의 급진전

- 앞으로 전개되는 지식기반 경제에서는 지식·정보가 모든 산업의 경쟁우위를 결정하는 핵심요소이고 부(wealth) 창출의 핵심자원임과 동시에 그 자체가 하나의 상품이다.
- 또한 지식기반 사회의 가장 큰 특징은 지식과 정보의 폭발적 증가현상이다.

‘미래학자들은 우선 2005년에 지식기반 사회가 본격적으로 나타나며 2020년이 되면 매 73일 마다 지식이 배가되고 2050년에는 현재 지식의 1%만 유용하게 될 것이라고 전망한다.

이러한 지식의 폭발적인 증가에 따른 기술발전의 속도가 매우 빠르게 진전됨에 따라 기술의 생명주기(life cycle)가 아주 짧아지게 된다.

- 따라서 이러한 지식기반 사회로의 이행은 직업생활의 전기간에 걸쳐 노동과 학습이 병행해서 계속 이루어져야 하기 때문에 평생학습 수요는 격증될 것으로 예상된다.

나. 학령인구의 급감 및 고학력의 가속화 현상

- 지식기반 사회로 진전되면서 직업교육훈련환경의 주요변화의 또 한면은 학령인구의 급감현상과 고학력의 가속화 현상을 들 수 있다. 정부에서 추진된 산아제한 시책 이후 계속된 출산율 저하로 청소년층 인구의 감소에 따라 2003년에는 대학정원에 비해 진학대상 청소년이 부족되는 현상이 발생된다.

- 또한 고학력의 가속화 현상으로 고등학교 졸업자의 진학률이 계속 상승하고 있으며 이로 인하여 고등학교 졸업자를 주 대상으로 하는 양성훈련 자원은 2003년 이후부터는 확보가 사실상 어려운 실정이다.

< 표 1 > 진학률 현황

중졸자 진학율			고졸자 진학율			
84.5%	→	95.7%	→	46.0%	→	66.6%
1980년도		1990년도		1980년도		1998년도
		→				→
		98.4%				
		1999년도				

★ 미국 : 「21c 교육의 세기」 - 대학 진학율 현 65% → 100% 목표

다. 지식(기술)의 융합화 및 직업구조 변화의 심화현상

- 지식기반사의 또 하나의 특징은 기술발전의 가속화와 아울러 융합화 현상이다. 이로 인하여 지식 경제사회에서의 근로자는 무엇보다도 「정보창조 능력」이 필요하며 이 정보(지식) 창조능력은 어떤 특정 전문분야 뿐만 아니라 상이한 지식(기술)간의 융합을 통하여 이루어지는 것이 일반화되는 경향이다.

< 표 2 > 기술 및 지식 융합 사례

상이한 기술분야간의 융합	기술적 지식과 타학문간의 융합
<ul style="list-style-type: none"> ▪ 메카트로닉스 (mechanics + electronics) ▪ 옵트로닉스 (optics + electronics) ▪ 바이오트로닉스 (biology + electronics) ▪ 케미카트로닉스 (chemics + electronics) 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 금융 테크놀로지 : 금융이론 + 컴퓨터 사이언스지식 ▪ 전자 상거래 : S/W, H/W의 기술적 지식 +경제학·사회학적 지식

- 또한 앞으로 직업의 세계는 정보·기술의 발전 속도가 빨라지면서 직종의 생성과 소멸의 주기가 단축되고 직종의 수도 현격히 증가되면서, 특히 **고학력·고기술을 요하는 직종**이 증가될 전망이다.

1,500 여개 직종

12,500 여개 직종

- 그러나 이제 직업훈련은 **산업사회의 요구와 학습자의 교육적 필요**를 함께 반영하지 못하게 된다면 살아남기가 어려운 상황이 도래되었다.
- 따라서 지식기반 경제에 있어서 직업훈련은 지식산업에 대비하면서 **수요자 (사업주, 학습자)의 니즈(needs)를 반영** 할 수 있는 **다양한 프로그램**을 집중적으로 개발하여 운영되어야 한다.

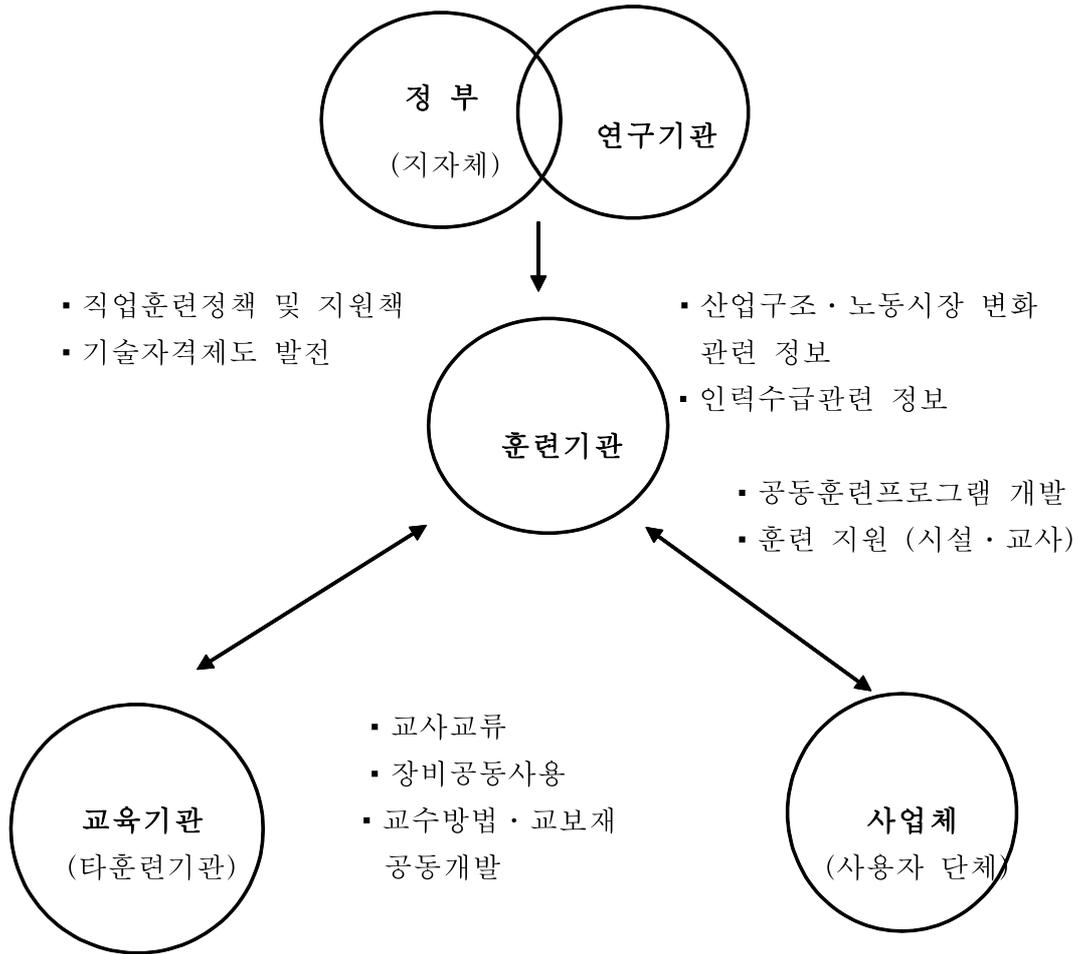
또한 훈련방식도 어느 한 직무분야의 직무수행에 필요한 능력을 여러개의 **모듈(module)**로 단위화 하여 배우고자 하는 사람의 수준 또는 요구에 따라 해당 모듈을 선택할 수 있는 **고객중심의 훈련 체제**를 구축하여야 하며, 개별기업의 훈련수요에 맞추어 훈련프로그램을 개발·운영하는 **주문식 훈련**도 적극 추진함이 바람직 할 것이다.

3. 産 · 學 · 研 · 官의 유연한 협력 체제 구축

- 1997년에 제정되어 시행되고 있는 직업교육훈련 촉진법과 능력개발 원법은 직업교육과 직업훈련 및 노동시장간의 연계를 강화하여 **산업수요에 부응한 직업훈련**의 실시를 지향하고 있다.

과거에도 그러했지만 특히 지식기반 경제하의 급변하는 직업교육훈련 환경속에서는 직업훈련기관이 독자적으로 역할을 수행한다는 것은 더더욱 불가능하며 산·학·연·관간의 긴밀한 상호지원 및 역할분담체제가 구축되어야 한다.

< 표 3 > 산·학·연·관의 역할 분담 체제



○ 직업교육·훈련 프로그램을 개발함에 있어서는 정부 및 국책 연구기관 등으로부터 산업구조·노동시장 변화에 관한 정보와 인력수급에 대한 정보를 기반으로 하고 기업과 사용자 단체 등과 협조하여 공동으로 직업훈련 프로그램을 개발하여 운영하여야 한다.

○ 또한 직업훈련기관 상호간, 직업훈련기관과 교육기관간, 직업훈련기관과 기업간에 훈련시설·장비 공동사용, 훈련프로그램·교수방법·교보재의 공동개발, 교사의 상호교류, 이론 및 실기교육훈련의 역할분담, 직업훈련 정보 공유체제 구축 등 유기적 협조체제가 이루어져야 한다.

○ 한편 직업교육훈련과 노동시장을 효율적으로 연결하는 기술자격제도가 발전될

수 있도록 함께 노력하여야 할 것이다.

- 한국산업인력공단 직업전문학교 및 기능대학에 설치된 직업능력개발센터 기능을 강화하여 지역 내 공공 및 민간직업훈련원에 대하여 직업훈련정보제공, 훈련 프로그램개발협력, 교사교류 및 시설장비 대여 협조와 공동사용 등 명실공히 지역 능력개발 센터로서 역할을 수행하면서 고용촉진센터의 역할도 함께 수행함이 바람직 할 것이다.

4. 직업훈련의 「質」 제고 및 관리

- 개방화, 다원화를 특징으로 하는 지식기반 사회에서는 「교육훈련」 자체가 「최우수 상품」이 되도록 「질」을 관리하여야 생존이 가능하다. 이를 위하여 교육훈련 기관별 우수한 능력개발 전문가를 확보하여 지식·정보의 변화에 따르는 정보수집·분석 및 능력개발계획 수립 - 집행- 평가가 지속적으로 이루어져야 한다.
- 아울러 배출된 인력이 기술변화에도 계속 「최고의 상품」을 유지할 수 있도록 리콜제 등 사후관리 즉 능력개발 고객관리에 철저를 기하여야 할 것이다.
- 또한 향후 기술변화에 대응하고 직업훈련의 질적 향상을 위해서는 무엇보다도 직업능력개발을 담당하는 교사가 변화하는 상황에 대처 할 수 있도록 지속적으로 적극적인 능력향상 대책이 강구되어야 하며, 교육훈련방법과 장비확보 방법 등도 적극 개선되어야 할 것이다.

참 고 문 헌

- 이 무 근 (2000) 「21세기 지식기반 사회에서의 인적자원 개발전략」, 직업훈련 기관장 연찬회 자료, 한국기술대학교
- 강 무 섭 (1999) 「지식기반 사회의 직업 훈련의 방향과 과제」, 산업인력지 제3호, 한국산업인력공단
- 강 순 희 (1999) 「지식기반 사회의 직업능력개발훈련의 방향」, 서울 경인지역 능력개발훈련 세미나 자료
- 김 판 옥 외 4 (1998) 「직업교육과 직업훈련의 합리적 역할분담 및 상호 연계 협력 방안에 관한 연구」, 충남대학교 공업교육 연구소
- 이 무 근 (1999) 「21세기 지식기반 사회구현을 위한 직업교육의 방향과 전망」, 제1차 KRIVET HRD 포럼자료, 한국능력개발원

직업능력개발훈련기관의 평가정책 방향

이 신 재(노동부)

1. 평가사업의 개요

가. 실업자직업훈련의 급속한 팽창

- IMF 이전의 우리나라 직업훈련은 『직업훈련기본법』에 의해 기능인력을 양성하는 훈련이 주를 이루었고 '95년 고용보험제도가 도입되면서 '실업자 재취직훈련'을 시작으로 실업자직업훈련 실시
- IMF 사태 이후 대량실업문제를 해결하기 위하여 정부의 종합적인 실업대책이 수립('98.3)되었고 이에 대한 핵심정책의 하나로 직업능력개발훈련사업이 급격히 확대
 - ※ '97. 12월말 실업대책직업훈련실시 : 42,312명
 - '98. 12월말 실업대책직업훈련실시 : 331천명(3,486억원)
 - '99. 12월말 실업대책직업훈련실시 : 358천명(4,939억원)
 - '00. 1~10월 실업대책직업훈련실시 : 191천명(3,016억원)
- 특히 '99. 1 『근로자직업훈련촉진법』 시행 후 훈련수요자 중심의 자율적 훈련실시체제로의 전환과 열린 직업훈련 형태로 전개될 수 있는 발판을 마련함

나. 지도점검 강화와 평가업무 중요성 부각

- 직업훈련의 전문성 내지는 이해부족과 도덕적 해이에서 기인한 일부 훈련기관의 비리문제가 발생함으로써
 - 행정력이 훈련정보의 제공, 훈련 및 직업 상담, 훈련의 성과측정 등 효과성을 높이는 실질적인 질적관리 업무보다는 지도점검 등 업무에 치중

- 그 동안 몇 차례 훈련사업 관련규정을 전면적으로 개선하고 '99. 7월부터는 훈련기관 지도점검 매뉴얼을 개발하여
 - 부실훈련 운영기관에 대한 제재강화, 훈련기관 등급별 구분관리 등 완벽한 감독체제 구축하여 지도점검을 실시하고 있음
 - ※ '00.1~9월 지도점검실적 : 3,062개소(훈련기관당 평균 2.7회 점검)에 대해 점검을 실시하여 위반기관 993개소에서 위탁배제 128개소, 경고 439개소, 시정명령 426개소 등 조치
 - ※ 훈련기관 등급별 구분관리 : 훈련기관 점검결과를 토대로 매분기말 훈련기관의 등급조정 관리
 - 청색 : 시정명령 1회 이하로 지적사항을 즉시 시정한 기관
 - 녹색 : 신규 인·지정된 기관이나 청색, 녹색이 아닌 기관
 - 적색 : 위탁배제 이상의 처분을 받은 적이 있는 기관
- 한편 직업훈련을 근본적으로 재조명하여 직업훈련과정을 환경변화 및 훈련 수요자의 요구에 맞도록 탄력적으로 재편하여 훈련의 질적 수준을 한 차원 높게 제고시키는 한편
 - 훈련기관·과정의 운영상황에 대한 전반적인 정보제공을 통하여 훈련 수요자의 훈련진로 선택을 지원하고 훈련기관간 발전적 경쟁을 촉진시켜 건실한 훈련 시장의 토대를 마련하기 위하여
 - 훈련기관·과정에 대한 평가를 실시하여 그 결과를 공개하고 우수훈련기관·과정에 대한 지원시스템을 구축하는 평가사업의 중요성이 부각됨

2. 평가사업 분석

- 직업교육훈련촉진법의 제정('97.3.27)으로 훈련기관 및 훈련과정에 대한 평가를 실시할 수 있는 근거법령이 마련되었으며, 이에 따라 '98년도부터 평가사업을 시행하였음

가. 1998년도 평가

- 지방노동관서의 1차 전수평가와 한국직업능력개발원의 2차 표본평가로 평가를 2원화 하여 실시하였음
 - 지방노동관서의 1차평가는 관내 전실업자직업훈련기관 및 과정을 대상으로 조사표 작성 및 설문조사를 실시하여 평가기관을 우수기관(10%), 중점관리대상기관(10%), 부적격기관으로 분류하여 특별지도점검과 병행 실시하였음
 - 직능원의 2차평가는 지방노동관서 평가결과를 토대로 5%정도 표본추출 하여 현지방문 평가를 실시하였음
- 2원화 된 평가실시와 평가체제 구축 미흡에 따라 다음과 같은 문제점이 노정 되었음
 - 평가와 지도점검을 병행함으로써 훈련의 질적수준 제고보다는 지도점검에 더 큰 비중을 둠으로써 평가의 본래 목적을 달성하지 못함
 - 지방노동관서 평가담당자의 개인차 및 평가에 대한 이해부족과 직능원 자체 예산에 의존한 평가실시로 평가의 객관성·전문성이 미흡함
 - 훈련기관·종류·직종별 특성을 정확하게 반영시키지 못하고 다양하고 현실적인 평가기준 제시가 미흡함
 - 평가결과가 훈련기관에 대한 행정·재정적 지원과 연계되지 못함

나. 1999년도 평가

- 평가기관 및 대상
 - 공개입찰로 선정된 3개의 전문연구기관에서 실업자직업훈련기관 1,114개소, 3,000여개 과정을 대상으로 평가실시

※ 공공·대학(직능원), 민간(대한경제연구원), 학원(한얼경제사업연구원)

- 실업자직업훈련기관을 4개 유형으로 나누어 1차 서류평가 후 상위 10~50% 범위에서 2차 현지 방문실사
- 훈련기관 유형별 평가, 평가표의 사전제공, 평가결과의 공개 등을 통하여 평가의 전문성·객관성·투명성을 제고함

○ 우수과정 선정

- 평가결과 평가기관에서 25개 과정을 우수과정으로 선정하였으나 우리부의 지도점검 시 경고이상의 행정조치를 받은 5개 과정을 제외하고 나머지 20개 과정(15개소)을 우수훈련과정으로 평가위원회에서 최종 선정

○ 평가결과 공개

- 우수과정 및 취업률·자격증취득율·만족도 등 상위 훈련과정 등을 전 실업자직업훈련기관 및 인터넷에 공개하여 수요자에게 정보제공하고
- 자가진단 소프트웨어, 훈련과정 모델 등을 훈련기관에 제공하여 자율적인 훈련의 질 관리 유도

○ 인센티브 부여

- 우수훈련과정에 대하여는 '00.3 ~ '01.2까지 월 300백 만원 범위에서 훈련비의 10%를 추가 지원하고 위탁훈련에 대한 우선권 인정 등 인센티브를 부여

○ 평가에 대한 모니터링 실시

- 피평가기관 122개소 모니터링 결과 평가항목의 적정성(92.6%), 전문성(80.5%), 객관성(79.3%), 친절성(92.4%), 성실성(93.5%) 등 대부분 만족하나
- 평가기간이 짧아 현지평가가 부족하고 지역·직종별 특성 반영이 미흡하다는 반응

3. 2000년도 평가

○ 평가기관 및 대상

- 공개입찰로 선정된 3개의 전문연구기관에서 실업자직업훈련기관 1,000여개소, 2,000여개 과정을 대상으로 평가 실시('00. 5. 15 ~ 12. 15)
 - ※ 공공·민간(직능원), 대학(경영정보연구원), 학원(한얼경제사업연구원)

○ 평가방법

- 실업자직업훈련기관을 4개 유형으로 나누어 현지실사 위주의 평가
- 평가사업의 조기추진으로 현지평가 강화, 훈련기관 유형별 평가, 평가결과의 공개 등을 통하여 평가의 효율성·전문성·객관성·투명성을 제고함

○ 평가결과 활용

- 평가결과를 공개하여 훈련생에게 훈련정보를 제공하고 우수과정에 대해 인센티브를 부여하여 훈련기관간의 건설적인 경쟁을 통해 시장기능을 활성화
- 훈련기관으로 하여금 평가 전문연구기관이 개발한 평가지표·평가 매뉴얼과 자가진단용 소프트웨어를 활용, 자율개선 유도
- 통합 모니터링체제 구축 및 평가사업의 ISO 9000 연계방안을 검토하여 향후 평가 정책에 반영
- 금년도 평가결과를 분석, 미비한 사항에 대하여는 지속적으로 보완하고 평가에 참여한 훈련기관을 대상으로 설문조사를 실시하여 내년도 평가사업에 적극 반영

4. 2001년도 평가사업 정책방향

○ 평가를 원하는 기관만을 평가하고 대상범위 확대검토

- '98년도부터 시행한 평가사업은 실업자직업훈련기관(1,000여개소) 및 과정을

대상으로 하였으나

- 실업자의 감소와 재직자 훈련의 증가 추세에 따라 훈련기관 전반에 대한 평가의 필요성 대두
- 따라서 내년에는 평가를 원하는 실업자직업훈련(실업자·고용촉진·자활대상자 훈련 포함) 및 사업주 지원훈련(자체·위탁)에 대한 전반적인 평가 검토

○ 훈련기관 유형별 특성을 고려한 평가 실시

- 공공, 민간, 대학, 학원 등 훈련기관 유형별로 특성을 고려하여 평가를 실시하되 실업자직업훈련 및 사업주 지원훈련 등 직업능력개발훈련 전반에 대한 평가검토

○ 평가사업의 조기추진 등 평가의 효율성·투명성·전문성 제고

- 공개입찰을 통한 전문연구기관에 용역 의뢰하여 평가를 실시하고 평가위원회를 구성하여 평가기준, 우수훈련기관·과정 선정 및 사업평가를
- 훈련업무 종사 관계자들을 상대로 설문 등을 통해 전문연구기관이 충실하게 평가하고 있는 지 여부를 모니터링
- 상반기중 평가사업을 시작하여 방문조사 기관수 및 방문횟수를 늘려 많은 훈련기관·과정에 대해 방문평가를 실시하고 진행중인 훈련과정에 대해서도 다각적인 평가를 실시

○ 평가결과의 공개 및 활용

- 평가결과를 공개하여 훈련생에게 훈련정보를 제공, 훈련생의 선택권을 높이고 훈련기관간의 건설적인 경쟁을 통해 시장기능을 활성화
- 금년도 평가결과를 분석, 미비한 사항에 대하여는 지속적으로 보완하고 평가에 참여한 훈련기관을 대상으로 설문조사를 실시하여 내년도 평가사업에 적극 반영
- 우수훈련 과정 또는 기관에 대해 훈련비 10% 추가지원과 함께 용자에 혜택을 부여하는 등 행·재정적 지원 강화검토

공공 부문 기관 평가

강 일 규(한국직업능력개발원)

1. 평가 개요

일반적으로 직업교육훈련은 실시 주체에 따라 공공직업훈련과 사업내직업훈련 및 인정직업훈련 등으로 분류되는데, 이 중에서 공공직업훈련은 국가와 지방자치단체 및 공공직업훈련법인이 주체가 되어 숙련된 다기능공을 양성 목표로 하는 정규 훈련방식의 직업교육훈련이다. 공공직업교육훈련의 주체는 기능대학, 한국산업인력공단의 직업전문학교, 대한상공회의소의 직업훈련원으로 구분된다.

또한 공공직업훈련기관은 정규 훈련방식 이외에 단기과정의 실업자 직업훈련도 실시하고 있는데, 지금까지 실업자 직업교육훈련은 주로 중앙정부의 지도·점검을 통하여 운영·관리되어 왔으나, 국제통화기금 관리체제에 따른 대량 실업사태 이후 훈련기관의 양적 팽창과 훈련과정의 다양화 및 훈련수요의 급격한 증가로 인하여 새로운 운영관리방식이 필요하게 되었다. 이에 대한 방안으로 채택된 것이 각 훈련기관간의 경쟁을 유도하면서 훈련수요자들에게 보다 나은 교육훈련과정과 내용을 제공할 수 있는 수요자 중심의 직업교육훈련 운영관리 방식이다.

이러한 운영관리 방식은 훈련의 다양성과 기회 접착의 용이성 등 장점을 가지고 있지만, 훈련기관간의 시설 및 운영관리체제, 관리자의 의지 등에 따라 많은 차이가 나고 있다. 따라서 장점은 살리면서 문제점 해결과 각 훈련기관간의 경쟁 유도 및 직업교육훈련 시장의 활성화 등을 위해서 공정하고 객관적인 평가가 필요하다.

본 평가는 이런 평가의 필요성을 인식하면서 전국 공공직업교육훈련기관을 대상으로 실직자 직업교육훈련과정 중심으로 실시하였다. 평가는 크게 훈련기관평가와 훈련과정평가로 나누고, 다시 각 평가 항목을 6개 영역으로 분류하여 실시하였다. 이 중에서 본 평가에 대한 결과는 훈련기관에 관련한 항

목에 대한 평가 내용이다.

2. 평가 결과 개요

가. 기능대학

1) 교육훈련기관 목표

교육훈련기관 목표에 대한 평가 항목은 교육훈련기관 설립 목적과 주요 사업의 일치도, 기관장의 경영 방침과 기관 목적의 부합성, 장단기 발전계획의 적절성과 실천 가능성 등이다.

우선 기능대학의 설립 목적과 실업자 교육훈련 사업의 일치도를 보면, 대부분 일치도가 미흡한 것으로 파악된다. 그 원인은 기능대학으로 승격되면서 교육훈련 담당자 및 기관의 의지가 부족하며, 관심의 결여에서 찾을 수 있다. 특히 담당자의 행정업무 과다 및 실업자 교육훈련에 대한 배려가 부족함에 따라 사업의 일치도가 떨어지는 것으로 분석된다.

- 기업체의 수요조사를 실시하여 사업의 일치도를 높이는 사례가 있음
- 틈새직종(의약분업에 따른 약사들의 약국관리 프로그램 교육 등)을 개발하여 교육실시
- 학교의 위치가 대도시에 있으면서도 좋은 여건을 활용하지 못하는 경우가 있음(적극성 부족)

둘째, 기관장의 경영방침과 기관 목적의 부합성은 몇몇 학교를 제외하고, 실업자 교육훈련에 대한 대부분 기관장의 경영방침 및 확고한 교육훈련 이념이나 의지가 부족한 것으로 파악된다. 사실 일반교육은 물론 특히 실업자 교육훈련은 기관장의 관심과 경영방침이 중요한데 기능대학의 경우 이런 점이 결여된 경우가 대부분이었다.

- 기능대학으로서 학교의 위상정립 및 지역사회와의 연계 노력 등은 좋은 사례가 되고 있음
- 기관장의 예산운영 투명성으로 전직원의 호응 및 지지 확보
- 기관장과 전교직원의 단합을 통해 기관운영의 효율성을 높이는 사례가 있음

셋째, 장단기 발전계획의 적절성과 실천 가능성을 보면, 서류상으로는 발전계획이 작성되어 있지만, 추상적인 내용으로 적절성과 실천가능성이 부족한 것으로 파악되었다. 특히 발전계획은 지역의 산업기반이나 인적자원 등을 고려하지 않고 계획이 수립되어 실천 가능성이 부족한 것으로 분석된다.

- 실업자가 줄어드는 경우 생활기술훈련 및 직무능력향상훈련 등을 실시하여 기관의 지속성을 유지하려는 노력이 있음
- 다양한 과정의 개설·운영 및 해외대학과 자매결연, 교환교수제 추진, 재정자립도 제고 노력 등이 발전계획으로 수립되어 추진하는 사례가 있음

2) 교육훈련 능력(시설, 장비, 조직, 교원)

교육훈련 능력에 대한 평가 항목은 교육훈련 시설 및 운영 상태, 도서관 시설 및 운영 상태, 학습자·교직원을 위한 복지 시설 및 운영 상태, 교육훈련 장비의 확보, 교육훈련 장비의 활용 및 관리 상태, 보직자의 적절성, 교원의 전공 일치도 및 적절성 등이다.

우선, 교육훈련 시설 및 운영상태를 보면, 기능대학의 교육훈련 시설은 양호한 것으로 파악된다. 그러나 운영에서 보면 다른 훈련기관에 비하여 상대적으로 효율성이 떨어지는 것으로 분석된다. 그 원인은 정규학생 위주의 교육훈련과 훈련생의 적극성 부족 등으로 인하여 운영의 효율성 제고가 부족하다.

- 전공동아리 운영 방식은 교육훈련시설을 적극 활용할 수 있는 방법임

둘째, 도서관 시설 및 운영 상태를 보면, 기능대학 대부분 도서관 시설이 열악하고 운영 상태도 상당히 미흡한 것으로 평가된다. 대부분 도서관 공간이 좁고, 장서가 부족하며, 특히 도서관을 운영하고 관리하는 전문 사서가 한 명도 없어 운영 상태가 불량한 것으로 파악된다.

- 사서가 없지만, 인터넷 도서관을 운영하여 보완하는 사례가 있음

셋째, 학습자·교직원을 위한 복지 시설 및 운영 상태를 보면, 전반적으로 양호한 상태지만, 실업자 훈련생들의 복지시설 활용은 활발하지 못한 것으로 파악된다. 그 원인은 실업자들의 심리적 불안정과 시설 활용에 대한 인식 부족 등이 작용하는 것으로 분석된다.

- 교육생이 15명 이상일 경우 자체 보조강사를 활용하여 교사의 부담을 줄이고, 교육훈련의 효과를 높임
- 매주 과대표회의를 개최하여 불편한 사항을 반영하거나, 설문조사를 통해 교육환경을 개선하려는 사례가 있음
- 자체 교수협의회(교수노조)를 허용하는 사례가 있음
- 성과급지급의 형태와 방법을 개선하여 교원의 사기를 진작하려는 사례가 있음
- 교육생의 교육수요조사 및 만족도 조사를 철저히 실시하고, 수료시 성적 우수자에 대한 시상식 실시

넷째, 교육훈련 장비의 확보는 전반적으로 잘 되어 있었다.

다섯째, 교육훈련 장비의 활용 및 관리 상태는 다른 교육훈련기관에 비하여 상대적으로 낮지만, 양호한 것으로 파악된다. 다만 몇몇 학교의 경우 학교의 이전문제 등으로 장비의 관리 상태가 미흡한 것으로 조사되었다.

- 7기능대의 경우 교내에 pc유지 및 보수팀을 운영하여 효과를 높임
- 교수와 학생이 팀을 이루어 교육기자재를 점검·수리·보완하는 방법은 좋은 사례가 되고 있음
- 학교의 시설을 학위과정, 실업자 과정, 재직훈련 등 전 과정에 다양하게 활용함으로써 시설을 최대 기동하여 활용도를 극대화하는 좋은 사례가 있음

여섯째, 보직자의 적절성은 대체로 적절하지만, 실업자를 대상으로 하는 훈련의 경우 실업자들에 대한 이해와 업무의 적극성이 요구되는 인사가 담당하는 것이 필요하다.

일곱째, 교원의 전공 일치도 및 적절성은 대체로 양호하지만, 실업자들에 대한 교육훈련 열의 및 관심도의 제고가 필요하다.

- 정규과정 외 비정규과정(실직자, 주문식, 재직자)의 전담강사제 운영은 전공일치를 위한 바람직한 제도임

3) 교육훈련 실적

교육훈련 실적은 취업률과 자격 취득률로 평가하였는데 정규 과정 졸업생의 실적은 좋지만, 실업자 직업훈련 과정의 취업률 및 자격 취득률(평가 자

료 참조)은 저조하였다. 몇 몇 학교의 실업자 직업훈련과정은 취업률은 낮지만 자격취득률은 양호한 것으로 나타났다.

4) 교육훈련 지원

교육훈련 지원의 평가 항목은 교육훈련과정 홍보 방법의 다양성, 산업체와 연계 노력 및 방법의 다양성, 교원 능력 향상 실적 및 연수 지원 정도, 교육훈련생 지원 활동(학생현장견학) 등이다.

우선, 교육훈련과정 및 홍보 방법의 다양성을 보면, 전체적으로 가능한 방법을 동원하여 홍보하고 있었다. 홍보 방법은 라디오 방송, 유선 방송, 모집안내서 배포, 생활정보지, 일간지의 간지, 우편물, 대학 홈페이지 등의 방법을 활용하고 있었다. 그러나 각 대학의 담당자 및 관계자들의 적극성은 부족한 것으로 파악되었다.

- 1기능대의 경우 지역행사시 행사를 지원하면서 홍보활동을 함

둘째, 산업체와 연계 노력 및 방법의 다양성을 보면, 실업자 과정의 경우 산업체와 연계 노력이 부족하고, 방법도 협조공문 발송 및 협의 체결 등 소극적인 수준에 머물고 있었다.

- 취업알선을 위해 교원들이 노력이 적극적인 경우도 있음

- 여성에 대한 배려(특수용접의 경우 여성의 섬세함을 활용 및 홍보)와 취업장려로 호응을 얻는 사례가 있음

셋째, 교원 능력 향상 실적 및 연수 지원 정도는 전체적으로 학교차원의 지원보다는 교원들 자신이 학위과정 이수를 위한 대학원 진학이 많은 것으로 파악되었다. 이는 기능대학으로 승격되면서 본인들의 학위 취득 필요성 때문인 것으로 분석된다. 학교의 지원은 방학 때 산업체 및 훈련기관에 현장 연수를 지원하는 정도였다.

- 1기능대의 경우 교수 해외 연수 실시

넷째, 교육훈련생 지원 활동(학생현장견학)은 다기능과정과 기능사과장은 잘 이루어지고 있지만, 실업자 과정은 잘 이루어지고 있지 않다.

- 훈련생 관리 측면에서 좌석배치도를 작성·운영하고, 일일교육훈련 진행 현황표를 활용하여 중도탈락을 예방함

- 학생 봉사활동의 정례화와 정기적인 봉사활동의 순환으로 학생들의 인

성교육과 사회기여도 향상에 노력하는 사례가 있음

5) 교육훈련 비용

교육훈련 비용은 직업훈련비용 산정의 적절성과 직업훈련비용 지출의 건전성을 평가하였다.

6) 기타 특이 사항

평가 과정에서 기능대학의 평가 준비가 미흡하며, 평가에 대비한 서류가 미비하고, 협조가 불성실한 측면이 있었다. 특히 교수들은 행정업무에 대한 거부감과 교수에 대한 지원 부족 등에 대한 불만이 많았다.

그러나 몇몇 학교는 학장을 비롯한 담당자들이 매우 적극적인 자세로 업무를 추진하여 좋은 대조를 이루고 있었다.

따라서 기능대학의 운영은 학장의 강한 리더쉽과 담당자들의 적극적인 자세가 요구되는 것으로 분석된다.

- 학과별 졸업예정자 중 우수자 10%에 대하여 능력인정서를 발급함으로써 대외 호응도를 높이고, 학생들의 동기부여에 활용할 수 있는 사례임.

나. 직업전문학교

1) 교육훈련기관 목표

교육훈련기관 목표에 대한 평가 항목은 교육훈련기관 설립 목적과 주요 사업의 일치도, 기관장의 경영 방침과 기관 목적의 부합성, 장단기 발전계획의 적절성과 실천 가능성 등이다.

우선 직업전문학교의 설립 목적과 실업자 교육훈련 사업의 일치도를 보면, 대부분 설립 목적이 뚜렷하며, 사업에 있어서도 설립 목적에 부합한 일치도가 높게 평가되었다.

- 학교의 위치가 학생모집 등에 중요한 변수임

둘째, 기관장의 경영방침과 기관 목적의 부합성은 몇몇 학교를 제외하고, 실업자 교육훈련에 대한 대부분 기관장의 경영방침 및 교육훈련 이념이나 의지가 높은 것으로 파악된다.

- 기관장이 자극적인 자세로 임하는 학교가 대체로 우수한 결과를 얻고 있음, 따라서 기관장의 의지는 교육훈련의 성패를 좌우하는 중요한 요소로 판명 됨

셋째, 장단기 발전계획의 적절성과 실천 가능성을 보면, 서류상으로는 발전계획이 작성되어 있지만, 추상적인 내용으로 적절성과 실천가능성이 부족한 것으로 파악되었다. 특히 발전계획은 지역의 산업기반이나 인적자원 등을 고려하지 않고 계획이 수립되어 실천 가능성이 부족한 것으로 분석된다.

- 직업전문학교의 발전계획에서 관할 구역의 광역화로 현실성이 떨어지는 경우가 있음
- 장단기 발전계획에서 주민의 지지도가 떨어지고 있어 지역주민과의 협조가 필요함. 이를 해결하기 위해서 전교직원이 생활지도 요원화하여 관내순찰 및 지역사회 애로사항 해결 노력 및 청소년 범죄예방을 위한 야간순찰, 취약지 출장지도 등을 하고 있음
- 발전계획에서 주변 공단의 수요를 감안한 계획이 이루어져야 함
- 기존학과를 산업구조의 변화에 부응하는 신지식기반산업 직종으로 개편을 원하고 있으나, 한국산업인력공단의 일괄조정으로 학교별 특성화를 유도하는데 한계가 있음

2) 교육훈련 능력(시설, 장비, 조직, 교원)

교육훈련 능력에 대한 평가 항목은 교육훈련 시설 및 운영 상태, 도서관 시설 및 운영 상태, 학습자·교직원을 위한 복지 시설 및 운영 상태, 교육훈련 장비의 확보, 교육훈련 장비의 활용 및 관리 상태, 보직자의 적절성, 교원의 전공 일치도 및 적절성 등이다.

우선, 교육훈련 시설 및 운영상태를 보면, 교육훈련 시설은 매우 좋은 것으로 파악된다. 운영에서도 다른 기관에 비하여 상대적으로 잘 운영되는 것으로 분석된다.

- 교육훈련 매체(교보재)개발이 우수함
- 각 학교별로 시설의 차이 있음(학교의 이전문제 등으로)
- 학생들의 실습작품을 실제로 학교에서 활용하여 좋은 반응을 얻고 있는 사례가 있음

- 교육훈련장비를 재배치하여 효율적인 교육훈련이 이루어지도록 함
- 능력별 팀 구축으로 교육의 단계에 따라 차등적으로 교육훈련 시킬 수 있는 체계적 교육시스템 도입

둘째, 도서관 시설 및 운영 상태를 보면, 직업전문학교 대부분 도서관 시설이 열악하고 운영 상태도 상당히 미흡한 것으로 평가된다. 대부분 도서관 공간이 좁고, 장서가 부족하며, 특히 도서관을 운영하고 관리하는 전문 사서가 한 명도 없어 운영 상태가 불량한 것으로 파악된다.

셋째, 학습자·교직원을 위한 복지 시설 및 운영 상태를 보면, 전반적으로 양호한 상태지만, 실업자 훈련생들의 복지시설 활용은 활발하지 못한 것으로 파악된다. 그 원인은 실업자들의 심리적 불안정과 시설 활용에 대한 인식 부족 등이 작용하는 것으로 분석된다.

- 학생들의 복지를 위하여 노래방 운영, 당구장 운영 등의 시설이 잘 갖추어져 있고, 이를 통한 학생들의 이탈을 예방하는 효과를 추구함
- 관심 대상 학생들은 특별상담(후견인을 선정)을 실시하거나, 일부 여학생들이 사회봉사활동을 함으로서 사회의 일익을 담당한다는 자부심을 심어주고, 정서인 순화교육 등을 실시하여 중도탈락 방지를 유도함
- 교육훈련생에 대한 철도요금 할인권배부
- 보호관찰 대상자 중 우수학생을 선발하여 매월 장학금 지급 및 경찰관 후견인 제도 운영
- 교사의 경우 외부 강사의 활용도가 낮아 교사의 업무 비중이 큰 경우가 있음
- 자체적으로 어린이집을 운영하여 좋은 반응을 얻고 있음, 특히 주부들의 활용이 높아 교육효과 및 학생모집에 큰 효과 얻음.
- 생계가 곤란한 학생들이 안정된 교육훈련을 받을 수 있도록 고용추진 훈련수당을 전학생에 지급함
- 기업체로부터 후원금을 조성하여 장학사업 운영
- 졸업생 후원회 결성

넷째, 교육훈련 장비의 확보는 전반적으로 잘 되어 있었다.

다섯째, 교육훈련 장비의 활용 및 관리 상태는 양호한 것으로 파악된다.

여섯째, 보직자의 적절성은 대체로 적절하지만, 실업자를 대상으로 하는

훈련의 경우 실업자들에 대한 이해와 업무의 적극성이 요구되는 인사가 담당하는 것이 필요하다.

일급제, 교원의 전공 일치도 및 적절성은 대체로 양호한 것으로 파악되었다.

3) 교육훈련 실적

교육훈련 실적은 취업률과 자격 취득률로 평가하였는데, 실업자 직업훈련 과정의 취업률(평가 자료 참조)은 저조하였다. 반면에 자격취득률은 양호한 것으로 나타났다.

4) 교육훈련 지원

교육훈련 지원의 평가 항목은 교육훈련과정 홍보 방법의 다양성, 산업체와 연계 노력 및 방법의 다양성, 교원 능력 향상 실적 및 연수 지원 정도, 교육훈련생 지원 활동(학생현장견학) 등이다.

우선, 교육훈련과정 및 홍보 방법의 다양성을 보면, 전체적으로 가능한 방법을 동원하여 홍보하고 있었다. 홍보 방법은 라디오 방송, 유선 방송, 모집 안내서 배포, 생활정보지, 일간지의 간지, 우편물, 대학 홈페이지 등의 방법을 활용하고 있었다. 특히 몇몇 학교는 원장의 적극적인 홍보 전략으로 학생모집에 큰 기여를 하는 것으로 파악되었다.

- 학부모들이 기관방문을 통하여 교육훈련을 참관시킴으로서 기관의 홍보와 학생들의 인성교육 및 중도탈락을 예방하는 사례가 있음
- 홍보물을 자체 제작하여 예산의 절감 및 실습효과를 거둠
- 동문회를 결성하여 학생 모집 및 홍보에 활용
- 차량에 홍보물 부착-효과 있음
- 교직원의 명함에 교과내용 소개

둘째, 산업체와 연계 노력 및 방법의 다양성을 보면, 실업자 과정의 경우 산업체와 연계 노력이 부족하고, 방법도 협조공문 발송 및 협의 체결 등 소극적인 수준에 머물고 있었다.

- 지역 대학과 연계를 통한 기관운영의 활성화 사례가 있음
- 대학의 교육훈련프로그램을 활용하여 위탁교육

- 센터 행정요원 1명을 전문적으로 육성하여 지속적으로 기업체와 유대 관계를 유지하도록 함
- 셋째, 교원 능력 향상 실적 및 연수 지원 정도는 전체적으로 방학 때 산업체 및 훈련기관에 현장연수를 지원하는 정도였다.
- 매체개발 과정별 20만원 지원(공단), 실업자 과정은 자체예산으로 집행
- 교원들의 팀별, 전공별, 자체연수가 매우 활발한 사례가 있음
- 넷째, 교육훈련생 지원 활동(학생현장견학)은 주변의 산업시설 부족 및 기간의 부족 등으로 실업자 과정은 잘 이루어지고 있지 않았다.
- 청소년 어울마당 유치 등으로 학생들의 정서함양과 여가선용 및 건전한 놀이문화 정착을 위한 노력하는 사례가 있음, 특히 이를 통한 탈락 예방 효과를 얻고 있음
- 교육훈련생의 만족도 조사 및 강의평가가 이루어지지 않는 경우가 있음
- 졸업생(수료생)의 바자회 개최, 작품전 개최, 학생의 대인봉사활동 지원 등으로 호응을 얻는 사례가 있음

5) 교육훈련 비용

교육훈련 비용은 직업훈련비용 산정의 적절성과 직업훈련비용 지출의 건전성을 평가하였다.

우선 직업훈련비용 산정의 적절성을 보면,

6) 기타 특이 사항

- 실업자과정에서 취업지도 및 사후관리 카드를 만들어 기록유지(본인 의사에 적합한 업체에 취업 알선하고자 취업지역, 장래성, 보수, 기업체 복지관계 등에 대한 상담 실시
- 심야전기의 활용으로 기관의 예산 절약 및 환경 보호를 추구하는 사례가 있음
- 지역적으로 학생모집의 어려움이 있음-가장 큰 관건임
- 노조위원장을 통하여 주문식 교육훈련을 활성화하고 있는 사례가 있음
- 각 과정별 교육훈련계획서를 작성·배포하여 교육효과를 높이는 사례가 있음

- 탈북자 교육에 관심을 갖고, 실제로 탈북자를 교육훈련 시키는 사례가 있음

다. 직업훈련원

1) 교육훈련기관 목표

교육훈련기관 목표에 대한 평가 항목은 교육훈련기관 설립 목적과 주요 사업의 일치도, 기관장의 경영 방침과 기관 목적의 부합성, 장단기 발전계획의 적절성과 실천 가능성 등이다.

우선 직업훈련원의 설립 목적과 실업자 교육훈련 사업의 일치도를 보면, 대부분 일치도가 충족되는 것으로 파악된다. 특히 직업훈련원의 명칭을 고수하면서 설립 목적과 사업의 취지를 살리려는 노력이 많았다.

- 기준외 훈련의 표준비 이상 책정으로 재정자립도에 기여 함
- 둘째, 기관장의 경영방침과 기관 목적의 부합성도 높게 평가되었다.
- 기관장의 열의와 의지가 중요함
- 기관장이 학교경영 및 현장 등 전반적인 운영에 직접 참여하여 개선 발전시키려는 의지가 높음

셋째, 장단기 발전계획의 적절성과 실천 가능성을 보면, 서류상으로는 발전계획이 작성되어 있지만, 추상적인 내용으로 적절성과 실천가능성이 떨어지는 것으로 파악되었다. 특히 발전계획에서 훈련과정의 전환 등은 교사와 지역연건 등을 고려한 방향 설정이 잘 되어 실천 가능한 방향으로 조정되어야 할 것이다.

2) 교육훈련 능력(시설, 장비, 조직, 교원)

교육훈련 능력에 대한 평가 항목은 교육훈련 시설 및 운영 상태, 도서관 시설 및 운영 상태, 학습자·교직원을 위한 복지 시설 및 운영 상태, 교육훈련 장비의 확보, 교육훈련 장비의 활용 및 관리 상태, 보직자의 적절성, 교원의 전공 일치도 및 적절성 등이다.

우선, 교육훈련 시설 및 운영상태를 보면, 직업훈련원의 교육훈련 시설은 매우 좋은 것으로 파악된다. 운영에서도 다른 기관에 비하여 상대적으로 잘 운영되는 것으로 조사되었다.

- 교보재 개발의 활성화 및 상품으로 활로 개척
- 장비수리를 위하여 자체 장비수리반을 구성 및 운영 함
- 장비의 효율적인 활용을 위해 프로그램 개발

둘째, 도서관 시설 및 운영 상태를 보면, 대부분 도서관 시설이 열악하고 운영 상태도 상당히 미흡한 것으로 평가된다. 대부분 도서관 공간이 좁고, 장서가 부족하며, 특히 도서관을 운영하고 관리하는 전문 사서가 한 명도 없어 운영 상태가 불량한 것으로 파악된다.

- 전문도서를 각 공과별로 분산 배치하여 활용도를 높임

셋째, 학습자·교직원을 위한 복지 시설 및 운영 상태를 보면, 전반적으로 양호한 상태지만, 실업자 훈련생들의 복지시설 활용은 활발하지 못한 것으로 파악된다. 그 원인은 실업자들의 심리적 불안정과 시설 활용에 대한 인식 부족 등이 작용하는 것으로 분석된다.

- 실업자 과정에 대한 기숙사 및 보육시설 자유롭게 이용
- 상단일지 및 고충일지 작성·활용

넷째, 교육훈련 장비의 확보는 전반적으로 잘 되어 있었다.

다섯째, 교육훈련 장비의 활용 및 관리 상태는 다른 교육훈련기관에 비하여 상대적으로 높게 평가되었다.

여섯째, 보직자의 적절성은 대체로 적절하지만, 실업자를 대상으로 하는 훈련의 경우 실업자들에 대한 이해와 업무의 적극성이 요구되는 인사가 담당하는 것이 필요하다.

일곱째, 교원의 전공 일치도 및 적절성은 대체로 양호하지만, 실업자들에 대한 교육훈련 열의 및 관심도의 제고가 필요하다.

3) 교육훈련 실적

교육훈련 실적은 취업률과 자격 취득률로 평가하였는데 정규 과정 졸업생의 실적은 좋지만, 실업자 직업훈련 과정의 취업률 및 자격 취득률(평가 자료 참조)은 저조하였다. 몇 몇 학교의 실업자 직업훈련과정은 취업률은 낮지만 자격취득률은 양호한 것으로 나타났다.

4) 교육훈련 지원

교육훈련 지원의 평가 항목은 교육훈련과정 홍보 방법의 다양성, 산업체와

연계 노력 및 방법의 다양성, 교원 능력 향상 실적 및 연수 지원 정도, 교육 훈련생 지원 활동(학생현장견학) 등이다.

우선, 교육훈련과정 및 홍보 방법의 다양성을 보면, 전체적으로 가능한 방법을 동원하여 홍보하고 있었다. 홍보 방법은 라디오 방송, 유선 방송, 모집 안내서 배포, 생활정보지, 일간지의 간지, 우편물, 대학 홈페이지 등의 방법을 활용하고 있었다.

○ 교회와 성당 등 종교단체를 통한 홍보 활동

둘째, 산업체와 연계 노력 및 방법의 다양성을 보면, 실업자 과정의 경우 산업체와 연계 노력이 부족하고, 방법도 협조공문 발송 및 협의 체결 등 소극적인 수준에 머물고 있었다.

셋째, 교원 능력 향상 실적 및 연수 지원 정도는 전체적으로 방학 때 산업체 및 훈련기관에 현장연수를 지원하는 정도였다.

○ 교보재 개발에 많은 관심과 노력이 있음

넷째, 교육훈련생 지원 활동(학생현장견학)은 실업자 과정에서 잘 이루어지고 있지 않고 있었다.

○ 지역적으로 불리한 곳은 대도시지역으로 견학함

5) 교육훈련 비용

교육훈련 비용은 직업훈련비용 산정의 적절성과 직업훈련비용 지출의 건전성을 평가하였다.

6) 기타 특이 사항

- 우수한 교육훈련장비를 이용한 외국인 연수교육훈련의 활성화 사례
- 예산 절감을 위한 노력과 낭비하지 않는 습관을 훈련생에게 보여줌
- 상공회의소 산하 8개 훈련원이 각각 예산 독립채산제 형식으로 운영- 예산의 절감을 위해 노력함
- 지역적 여건의 불리함을 극복하기 위해 업종 전환을 계획함
- 학점은행제 실시

3. 종합적인 소견 및 개선 방향

첫째, 공공직업교육훈련기관간의 역할 분담 혹은 특성화가 필요하다. 예컨대 기능대학과 직업훈련원 및 직업전문학교간의 특성을 고려하여 실업자 과정의 개설을 학교별, 지역별로 특성화하거나 역할을 나누어 실시하는 것이 바람직하다. 특히 기능대학의 경우 전문대학을 모방할 것이 아니라 기능대학 고유의 영역을 찾아 정체성 확보 노력이 필요하다.

참고로 실업자 과정의 경우는 가능한 도심지역에 위치하는 것이 학생모집 및 과정운영에 유리한 것으로 파악되었다.

둘째, 실업자의 학력 및 능력을 정확히 측정하여 훈련생들의 차등을 줄여서 훈련을 실시하는 것이 바람직하다. 예컨대 한 반에 학력이 다양하고 전공이 틀린다거나, 개인간 능력의 차이가 있는 경우 훈련의 효과가 떨어지는 경우가 많이 발생하고 있다. 이를 해결하기 위해서는 비슷한 그룹끼리 나누어 교육훈련 시키는 것이 효과적이다.

셋째, 관리자 및 담당자의 적극적인 교육훈련자세가 필요하다. 특히 기관장의 노력과 의지는 정규과정은 물론 실업자 과정에서 학생의 모집·교육훈련·취업 등 전과정에 큰 영향을 미치고 있기 때문에 기관장의 적극적인 의지가 필요하다.

넷째, 각 교육훈련기관의 장단기 발전 목표를 실천가능성을 고려하여야 할 것이다. 대부분의 기관이 첨단분야 혹은 학생모집이 수월한 분야를 선호하고 있어 교사의 수급 및 졸업생의 진로 등을 고려한 발전 계획이 필요하다.

다섯째, 시설 및 장비 등은 활용도를 높일 필요가 있다. 예컨대 주변의 훈련기관과 공동으로 시설 및 장비 등을 이용함으로써 시설 및 장비에 대한 중복 투자를 막고, 교육훈련의 효과성을 높일 수 있을 것이다.

여섯째, 기관운영의 유연화와 탄력성 확보가 필요하다. 예컨대 훈련과정의 유연화를 통한 학생모집의 탄력성 확보와 산업인력 수용의 변화에 빨리 대응할 수 있는 조직 및 운영의 유연성 및 탄력성 확보는 각 기관의 경직성을 극복하는 방안이 될 수 있을 것이다.

일곱째, 새로운 훈련과정에 적합한 우수 교원 확보를 위한 노력이 필요하다. 기존의 교원을 재교육하여 활용하는 방법은 한계가 있으므로 신기술을 보유한 우수한 교원 인력을 확보하는 것이 시급하다.

여덟째, 교원 등에 대한 사기 양양 방안의 수립이 필요하다. 현재 각 교육
훈련기관의 교육훈련담당 교원들은 산업환경의 변화에 적응하고, 학생 모집
등 교육훈련 이외에 행정적인 업무로 업무의 과중을 겪고 있는 것으로 조사
되었다. 따라서 이들에 대한 적절한 보상과 사기 진작을 위한 방안이 수립되
어야 할 것이다.

공공 부문 과정 평가

하 영 습(영진전문대학)

1. 서

우리의 직업훈련은 1960년에 1차 경제개발 5개년 계획을 필두로 노동집약 산업에서 최첨단 지식기반 산업에 이르기까지 산업사회에 공헌함은 그 누구도 부인할 수 없으며, 특히 일반대학이나 민간에서 개설하기 어려운 과정들을 공공훈련기관이 수행한 노력은 지대하다고 볼 수 있다.

1990년대를 맞이하면서 사회적, 경제적, 기술적 변화는 엄청난 가속도가 붙기 시작하였고, 대학, 전문대학 역시 사회에 편성하여 다양한 학과개설과 운영의 변화, 공격적 경영으로 인하여 직업훈련기관은 상대적으로 방향키를 잃어버리는 결과까지 도출되었다고 볼 수 있다.

그러나, IMF로 인하여 직업훈련 기관 변신의 필요성과 과정의 급격한 변화, 기업 경영적 사고로의 전환 등을 통하여 직업훈련기관은 제2 도약 단계의 시점을 맞이하였음을 이번 평가로 알게 되었고, 또한 충분히 발전할 수 있는 환경이 구축될 수 있음을 확신할 수 있으므로 발표자는 이번 공공부문 과정평가에 대하여 다음과 같이 몇가지로 요약 보고코자 합니다.

가. 기관별 과정의 우수성

'99년도에 비례하여 각 기관별로 과정개발과 운영에 매우 적극성을 띠고 있으며, 신직종개발, 틈새직종 개발과 재직자 능력개발 부문에 있어서도 다양한 과정개발을 통하여 경쟁력 확보에 크게 기여하고 있음은 훈련기관 관계자 모두가 인지하고 있으며, 앞으로 많은 발전과 변화가 기대되고 있습니다.

각 기관별 독자적으로 개발되고 운영되는 우수과정들이 많이있으나, 여기에서 일부 상호 벤치마킹할 수 있는 몇가지 사례를 다음과 같이 나열해 보고자 합니다.

- ①중도탈락 방지 및 학생관리의 효율화를 위한 교육생 일일집계표의 구성과 활용을 통한 결강자 일일전화 점검표 운영
- ②실업자 과정 수료자 작품전시회 개최를 통한 훈련결과에 대한 자부심 고취와

- 실무능력을 산업체에 공개하여 취업의 적극적 홍보에 기여
- ③홈페이지의 정보사이트 개설을 통한 취업정보의 신속한 구축과 훈련생들의 정보활용 능력 배양에 기여
 - ④지정좌석 배치표를 활용한 교육훈련 진행상황의 수시 점검화
 - ⑤수요자 중심교육을 위한 이동교육센터의 활성화
 - ⑥재직자 교육의 틈새직종 개발과 주문식 교육을 통한 재정자립도 향상의 기여성
 - ⑦목표관리(MBO)부문(학생지도, 연수, 산학협력, 수익사업)을 선정하여 개인 및 집단의 목표관리를 통한 공격적 경영의 도입
 - ⑧전교직원의 생활지도 요원화를 통하여 관내순찰 및 순화운동으로 지역 사회에 훈련기관의 인지도를 높이고 학생 생활지도에 기여
 - ⑨지역종합대학과 연계하여 실습장의 공동활용과 대학생들의 실습지도 등을 통한 직업교육기관의 우수성 입증과 과정별 실습교육의 중요성 부각 및 직업훈련생들의 자부심 고취

나. 과정개발과 수요조사

주문식 훈련, 맞춤형 훈련의 과정개발과 수요조사를 위한 기업체 탐방, 설문 등은 매우 구체적이고, 현실감 있게 진행되고 있는 점이 우수하였습니다.

일부 훈련기관에서는 비인기 직종이지만 산업체 수요에 부응하여 전기, 선박, 용접, 중장비 등을 개설하여 철저한 학생지도와 의식변화를 통하여 3D산업과 기피분야에 기여하는 것을 볼 때, 이는 기관장의 경영방침과 교사들의 애교심, 노력성에 따라 매우 다르게 나타난다는 점을 인식하여야 할 것입니다.

실직자 재취업 과정개발은 대다수 기관들이 사회적 인기 또는 공급에 대한 체계적 조사와 계획이 다소 미흡하며 모집된 훈련생을 대상으로하여 사후조사를 통한 필요과정을 설문으로 받아보는데 거치고 있었습니다.

단순히 유망직종이나 사회, 노동기관 등의 보고서 등을 참고하여 개설된 과정들이 다수 발견되었으며, 전산분야의 무분별한 과잉개설이 오히려 제2의 실직자를 발생하는 경우도 나타나고 있었습니다.

다. 훈련과정, 직종에 따른 훈련기간의 선정

교육, 훈련의 연수 및 기간은 우리나라가 안고 있는 가장 큰 문제점으로 지적할 수 있는 것으로, 대학에 개설되면 학문의 난이도나 연구분야의 기간에 관계없이 4

년, 전문대학에 개설되면 동일한 자격을 발급하면서도 2~3년(간호과, 유아교육과 등) 학제에 따라 교육기간을 맞추어 나가는 비현실적인 문제가 직업훈련기관에서도 그대로 나타나고 있으며, 실직자 재취업과정또한 예외는 아니라는 점이 매우 안타까운 현상이다.

또한, 실직자 단기과정에서 볼 때, 같은 기관에서도 과정이나 교육기별에 따라 상이한 현상이 나타남을 볼 때, 실업자과정에서도 직종이나 프로그램의 표준교육 과정개발이 시급히 요구됨을 알 수 있었습니다.

- ① 직종별 훈련이나 기능의 난이도에 관계없이 대다수 과정별 훈련시간이 일정하게 구성되어 있으므로 불필요한 훈련이 가미되거나, 훈련의 질 저하가 우려되고 있었으며,
- ② 일부 인기직종의 훈련과정에서도 동일한 내용의 훈련과정으로 훈련기수별 2배이상 훈련시간의 차이가 나타나거나 기관별 훈련시간의 현격한 차이로 인하여, 기관별 훈련생이 배출되었을 시 동일한 과정을 수료하였음에도 훈련생간의 능력이나 교육내용, 기능의 수준이 매우 상이하게 나타되므로 공동훈련기관의 신뢰성 또한 문제시 될 수 있다고 보겠습니다.

라. 훈련생 관리

정규과정 및 양성과정에 준하여 훈련관리, 실습관리, 훈련생지도 등, 지도교수를 중심으로 철저히 관리되고 있으며, 수시상담을 통하여 개인적인 문제점 해결과 훈련에 대한 동기부여, 중도탈락 방지 등에 대한 노력이 잘 나타나고 있으나, 아쉬운 점은 실습에 대하여는 수시평가를 통하여 소기의 목적을 달성한다고 하나, 그 결과 및 개인별 능력 검증 데이터를 볼 수 가 없었으며, 정기평가 역시 일부 기관에서는 형식에 치우치는 경향이 있으므로 목적에 부적절함이 다소 나타남이 보였습니다.

마. 취업 및 사후관리

산업체 출장, Worknet 활용, 공문발송, 훈련생 소개 등 다양한 방법을 통한 취업활성화에 기여하고 취업율은 올리고 있으나, 관련업체의 취업이 미흡하며, 직종이나 훈련과정에 따라 훈련생비 취업생 비율의 차이가 크므로 훈련생 모집도 중요하지만, 취업을 위한 과정개설이 좀 더 활발하게 이루어 질 수 있는 제도적 마련이 필요하다고 사료되며 또한 실직자 취업 사후관리를 3개월정도 까지 하여야 한다는 지침에 의거 대부분 훈련기관이 충실하게 수용하고 있으나, 수료자의 데이터베이스의

구축이 미흡하여 지속적인 관리가 이루어지는데는 다소 문제점이 야기되고 있음을 볼 수 있었습니다.

훈련수요자의 급격한 감소라는 일반적 개념과 소극적 사고에서 벗어나, 공격적 경영을 도입한다면 전국민, 전 지역민을 교육 수요자로 평생교육차원에서 볼 때, 훈련생 개인에 대한 지속적 데이터관리가 미래 재직자 훈련, 전직훈련, 재교육 등의 수요개발에 중요한 원천적 자료라는 측면에서 더욱 훈련생 사후관리가 체계적으로 구축되어야 할 것으로 평가됩니다.

바. 훈련생 만족도 조사 및 강사평가

- ①모든 기관이 훈련생 만족도 조사를 실시하여 차후 과정개설이나 수요자 중심교육에 반영하고 있으나 만족도 조사의 비체계성과 문항구성의 미비성 및 인적자원화를 위한 D/B 구축이 잘 되지않고 있으므로 지속적인 훈련수요자 관리가 부족한 점이 대두되고 있고,
- ②강사평가는 기관장의 의도나 법인의 지침등에 따라 인사관리적 측면과 연봉등에 활용하기 위한 자료로서 평가되고 있으나, 이보다 교육적 측면을 부각시킨다고 본다면, 학생들을 통한 훈련의 질, 강사의 훈련기법, 교보재의 활용, 학생들이 수용할 수 있는 준비사항, 교육의 난이도 등을 중심으로 평가항목을 개발하여 평가를 위한 평가, 인사 관리적인 측면의 평가가 아닌, 스스로 훈련기법, 교육방법론 등을 개발하는데 유용한 자료로서 활용할 수 있는 평가문화로 정착되어야 할 것으로 판단됩니다.

2. 제 언

앞으로 직업교육기관의 대외 경쟁력은 H/W가 아닌 S/W의 경쟁력 확보가 주된 관건으로 부각되고 있다는 것은 앞서 제시한 바와 같이 누구나 인지하는바이나, 이러한 공격적 경영을 위하여는 제도적 측면에서는 자율적 운영이 강화되고, 지역별 기관별 특성화가 폭넓게 이루어 질 수 있도록 지원체계가 선행되어야 한다는 조건화가 요구되겠지만, 훈련기관에서는 과정운영에 국한시켜 미시적인 면으로 볼 때,

첫째, 과정별 원가개념체가 도입되어, 훈련기관별 자립도를 높여가고, 특화된 훈련과정이 정착되도록 하여야하며,

둘째, 점차 재직자 과정개발과 전직훈련 과정개발 및 틈새직종개발을 통하여 지역별 특성화와 미래지향적 훈련기관으로 변화

셋째, 기능장 교육과 다기능기술자 교육의 활성화로 인격의 멀티시대에 부합하는 과정운영과 개발에 초점을 맞추고,

넷째, 지역 산업체뿐만 아니라, 대학, 전문대학과 연계하여 공동실습실 운영, 실습기자재 활용의 효율극대화 등에 기여하고, 훈련생의 현장감의 우수성을 입증시켜 자부심을 통한 직업교육의 긍정적 사고를 정착시키는 상호 win-win적 개념 도입이 필요하며,

다섯째, 매과정별 인성교육의 활성화를 구축하여 사회인지적 능력을 배양시켜 직업훈련의 사명감을 갖도록 노력을 배가시켜야 할 것이며,

이상과 같은 몇가지를 제언해 보지만, 제도적 범주에 묶이는 경우가 대부분이나 적극적 경영은 리더자와 관계 훈련교사들이 극심한 변화의 사회에 적응하고자 하는 공격적 파괴적 사고로의 전환이 필요할 것이며, 또한 이것을 받쳐줄 제도적 뒷받침이 되어주어야만 앞으로의 지식훈련, 지식기반에 부응할 수 있는 직업훈련기관으로 거듭날 수 있으리라 제언해 봅니다.

민간 부문 기관 평가

김 석 환(경기직업훈련원)

1. 개 요

가. 평가목적

- 훈련기관간 상호경쟁을 통하여 훈련의 질을 향상
- 실업자재취직 훈련에 대한 내실화 유도 및 향후지원 방안 모색
- 중도탈락 방지 및 재취업 노력에 대한 우수사례 발굴 확산

나. 평가기관

- 총대상 : 271개기관(노동부 지방노동관서 보고자료)
- 자체조사표 제출 : 190개기관
- 평가(현장방문)

계	1차평가	2차평가	3차평가
156개 기관	103개 기관 (289개 훈련과정)	53개 기관 (158개 훈련과정)	15개 기관 (25개 훈련과정)
15일	2000.7.10~7.15	2000.9.25~9.30	2000.10.30~11.1

※ 1-2차 평가기관 : 훈련인원이 20명 이상인 기관

※ 3차 평가기관 : 156개기관 평가 후 우수 사례조사 기관 재확인

다. 평가방법

- ① 평가기간은 '99년 10월 1일부터 방문평가지까지 진행되는 직종을 대상으로 하였음.

- ② 단위훈련기관에 2인씩 10개팀이 방문 『현장방문평가조사표』에 의거 「훈련기관」과 「훈련과정」으로 구분하여 평가를 하였음.
- ③ 훈련기관에서 추천하는 3개직종만을 대상으로 「훈련과정」과 「훈련생 만족도 조사」를 하였음.
- ④ 평가시 훈련기관의 애로사항 청취 및 대응방안과 요구사항을 파악하기 위하여 7개항의 「모니터링」 조사를 실시하였음.

라. 평가기준

- 민간 직업능력개발 훈련기관의 평가기준은 「훈련기관평가기준」과 「훈련과정평가기준」으로 분류하였으며 각 기준은 4개 평가영역과 25개 평가항목으로 분류하여 단위 훈련기관에 대하여 총 8개 평가영역 50개 평가항목으로 구분하였음.
- 50개의 평가항목은 평가자간의 공정성과 동일한 기준에 의거 평가가 시행되도록 각 항목마다 「평가지표」와 「평가지침」으로 세분화한 후 등급으로 점수화하여 구체화 하였음.

2. 평가영역별 평가의견

평가의견은 우수기관 15개훈련기관 중 「훈련기관평가기준」을 중심으로 의견을 제시함.

가. 교육훈련 여건 부문

- 민간직업훈련기관의 설립(훈련시작)년도는 대부분 '98년도부터 훈련이 실시되었으며 법인-개인-학원(일반)-사업내직업훈련 순으로 훈련기관이 분포되어 있었음.
- 법인과 개인의 인정직업훈련기관이 전반적으로 우수한 기관으로 평가되었음.

<표 1> 설립(훈련시작)년도

연도 기관	'90	'92	'93	'98	'99
15	1	2	3	8	1

<표 2> 훈련기관 구분

기관 계	(법인) 인정훈련기관	(개인) 인정훈련기관	학 원 (일 반)	사 업 내 훈련기관
15	7	5	1	2

- 강의실 및 실습실은 기준이상으로 확보하였으며 각실을 최대한 이용하여 훈련을 실시하고 있어으나
- 복지시설(도서실, 상담실, 양호실, 정보게시판, 식당, 기숙사)등은 대부분 미약하거나 형식적으로 표시판만 부착한 정도이고 이용할 수가 없는 위치에 있었음.
 - 일부 훈련기관은 운동장, 자치회의실, 체력단련장, 매점, 탁구장 등을 마련 이용하도록 하여 우수하였음.
 - 건물면적은 1,300~2,000평이 5개기관, 540~720평이 3개기관 기타 137~470평이 7개기관 이었음.
- 직종(과정)별 훈련에 필요한 장비는 기준이상으로 확보한 것으로 지방노동관서로부터 승인을 받았으나 PC보유장비의 이용율은 100%가 넘게 활용되고 있었으며
- 동일직종 훈련인원이 많은 기관은 동 장비를 활용하여 오전(A) 오후 (B)반으로 편성 운영하고 있었음.
 - 컴퓨터/정보통신분야 3개월과정 2개반(과정)은 1일 5시간씩(50분수업) 오전, 오후 수업할 경우 각각 5교시제는 교육훈련이 부실해질 개연성이 많음.
 - 2000년 후반기에는 지방노동관서별로 훈련과정 승인인원이 축소됨에 따라 강의실 및 실습실이 비어있거나 일부 훈련기관은 소수인원만 훈련하는 곳도 있었음.

- 직종별 훈련인원에 따른 교·강사는 대부분 교사면허를 소지한 전임교사를 확보 수업 및 학생관리를 하고 있으며 평균 80%정도가 대학졸업 및 자격증 1개 이상을 소지하고 있어 외형적으로는 충분한 여건을 갖추었다고 판단되었으나
- 1인당 수업시수가 많고 각종 행정업무 및 잡무처리로 교육훈련준비가 미흡하여 내실있는 훈련지도가 우려됨.
- 훈련생의 지각, 결석으로 1-2교시는 유선연락 및 상담 등으로 수업분위기 저하와 훈련생지도가 충실치 못한 점이 있음.
- 일부 훈련기관은 전임 교사수 만큼 일반행정 및 관리직원이 많음에도 불구하고 교육훈련 행정 및 잡무를 교사가 하고 있어 업무분담 및 조정이 필요함.
- 대부분 전임교사로 배치지도하고 있으나 교·강사는 전임과 시간강사(현장 전문가)를 탄력적으로 안배 배치하여 수준향상 및 경쟁심 고취 등 내실화 방안 검토의 필요성이 대두됨.
- 교사수는 12명미만이 8개기관, 26-32명이 3개기관 43-49명이 4개기관임.

나. 훈련 실적 및 성과부문

- 민간직업훈련기관에서 실시하는 훈련은 실업자직업훈련 실시규정에 의거 실업자 재취직훈련(기준 및 기준외 훈련)을 주로 실시하고 있었으며 잉여시설을 활용하여 고용촉진훈련, 정부위탁훈련, 창업훈련, 맞춤형훈련 등을 실시하고 있었음.
- 기타 훈련으로서 정보통신 전환교육, 신산업유망직종 훈련을 실시하거나 수강생에게 수업료를 받고 1년~ 2년간으로 실시하는 학사과정(양성훈련)을 운영하는 기관도 있었음.
 - 학사과정(양성과정) 운영기관은 학점은행제에 의한 대학 3학년 편입가능을 부각하여 모집에 인적·물적 투자를 하고 있었으며 수업진행은 다소 부실한 것으로 평가되었음.
- 일부 훈련기관은 지방노동관서로부터 실업자재취직훈련 승인인원이 감소되는 것을 예측하여 사전에 지역내 기업체를 대상으로 홍보 및 직무분석을 실시한 후 재직자대상의 직무능력 향상과정을 활발하게 실시하는 우수기관도 있었음.
 - 소규모 훈련실시기관은 승인 인원 감소에 따른 대안모색 없이 걱정 및 불만을 표출하는 기관도 많았음.

- 훈련인원은 년평균 1,300여명이 넘는 훈련기관이 있는 반면 500~830명 정도 훈련기관이 7개기관, 기타는 100명~350명 정도의 훈련인원을 양성하고 있었음.
 - 훈련생의 연령중 산업체에서 취업을 기피하는 40세 이상의 훈련생이 평균 16.5%를 차지하나 많은 기관은 30%까지 분포되어 있어 실질적인 재취업기회는 부여되지 않는 다고 평가됨.

- 훈련직종은 컴퓨터 및 정보통신 관련 직종이 주축이 되어 훈련하고 있는 반면 단위훈련기관내에 IT관련직종, 미용, 제빵, 관광, 물류 등 다양한 직종을 복합적으로 운영하는 기관 중 일부는 훈련운영상 전문성이 부족한 부분도 문제점으로 평가되었음.
 - 일부 훈련기관은 요리, 패션디자인, 전자수리, 건설기계, 정비운전, 제과제빵 등 훈련기관의 여건에 따라 전문분야 한 직종만 훈련하는 기관이 다양한 직종의 운영보다 우수한 기관으로 평가되었음.

- 훈련지원자의 지원율은 평균114%로 나타났으나 모집홍보에 따른 인원과 소요예산 및 시간에 많은 노력을 한 것으로 평가되었음.
 - 일부 훈련기관은 모집 및 취업업무만 전담하는 부서를 별도로 운영한 결과 큰성과를 보고 있었음.
 - 지원율이 적은 훈련기관은 승인 인원도 채우지 못하여 훈련생 인원감소에 따른 예산 부족으로 운영상 문제점이 도출되고 있었음.
 - 훈련계획승인의 경우도 훈련개시 45일전까지 지방노동관서에 제출토록 하고, 접수일부터 1개월내에 승인여부를 통보하도록 되어있으나 최종승인시점이 평균 훈련개시 1주일전에 통보되므로 모집기간이 짧아 안정적인 인원확보에 지장이 초래되며 훈련개시 후 8일이 되는 날까지 확정된 훈련생 명단을 제출토록 규정되었으나 추가모집에 큰도움이 되지 않고 있음.

- 탈락율은 평균27%로서 공공직업훈련기관의 2배 이상으로 파악되었으며 이는 훈련시설, 훈련수준, 상담지도, 지원자의 다양성 등이 복합적으로 작용되어 탈락율이 높은 것으로 평가되었음.
 - 상대적으로 일부 훈련기관은 실업자직업훈련실시규정을 엄격히 적용하여 훈련생 탈락율이 낮은 기관도 있었음.

- 자격취득율은 평균38.3%로서 공공직업훈련기관에 비해 상대적으로 저조하였음.

- 일부 직종은 훈련기간 동안 자격증취득을 위한 훈련진행으로 취업을 전제로 한 훈련목적과 상치되는 면이 있었음.
- 취업율은 평균32.7%로서 대부분 공공훈련기관에 비해 저조하였으며 동일직종의 임금도 훈련기관 수료생 마다 차이가 있었으며, 수료 후 3개월간의 사후관리는 전반적으로 부실하였음.
- 인근 산업체와의 산학연계는 거의 이루어지지 않고 있으며 산학협동협약서나 훈련약정체결, 고용계약체결 등이 형식적인 것으로 평가되었음.
 - 따라서 맞춤형훈련이 충실하게 운영되지 못하고 있으며 업체와 훈련기관 상호간에 훈련약정체결 후 수료생들 취업이 안되는 경우도 있었음.

다. 훈련기관 경영 부문

- 훈련비 지급청구 결과 15개 기관의 평균 집행실적은 인건비 29.5%, 직접사업비 (재료비, 실습비, 교재비 등) 46.9%, 간접사업비 23.5%로 집행되었음.
 - 훈련기관에 따라 비율이 다양하나 간접사업비가 직접사업비 보다 높거나 비슷한 비율의 집행기관은 비용집행 내용을 세밀히 검토 지도해야 할 필요가 있음.
- 실업자직업훈련실시규정에 의거 단위개월 훈련실시 후 5일이내에 훈련비와 훈련수당을 청구하나 실제로 훈련기관 및 훈련생에게 입금되는 시점은 훈련개시일로부터 평균 45일 전후에 입금되므로 일부 훈련기관은 재정적 부담이 큰 것으로 평가됨.
 - 대부분의 훈련기관은 동 규정을 재검토하여 보완해줄 것을 건의하고 있음(선입금 후 정산).
- 교육훈련비용은 전액 정부보조금으로 운영되고 있는 것으로 파악되었으며 중도탈락시 재정적 수입이 감소되어 안정적이며 계획적인 훈련운영에 어려움이 가중되는 것으로 평가되었음.
 - 훈련승인을 받기위해 설비투자 후 승인을 못받은 경우 단위기관은 투자에 대한 세입금이 없으므로 신규투자가 요구되는 훈련직종은 승인 신청하지 않고 기존에 보유하고 있는 설비와 관련된 직종의 신청 또는 저비용 선호직종을

승인 요청하는 경우가 많았음.

3. 결론 및 제언

민간 직업능력개발훈련기관의 평가를 실시하는 과정에서 훈련과정 및 직종의 다양성과 지리적 여건 등으로 다소 미흡하거나 훈련기관의 의견을 충분히 반영하지 못하는 부분도 있을 수 있으나 평가자들은 평가지침에 의거 정확한 평가와 공정성을 유지하기 위하여 노력하였다고 판단되며 다음사항을 제언하고자 함.

첫째, 직업교육훈련기관은 각종 규정을 충분히 숙지하고 규정을 준수하는 노력이 필요함.

둘째, 전반적으로 민간 직업능력개발 훈련기관도 많은 부분에서 공공직업훈련기관 수준으로 도달하기 위하여 부단한 노력을 기울이고 있는 것으로 평가되었으나 일부 기관장 및 주요 업무담당 관리자의 경영마인드 개선이 요구됨.

셋째, 훈련기관의 운영자는 훈련생과 교사들에 대한 복지시설 보완으로 교육훈련 환경개선의 필요성이 요구되며 훈련기관에 대한 애착과 긍지를 느낄 수 있도록 운영개선이 요구됨.

넷째, 훈련기관의 발전을 위해 지역여건에 부합하는 훈련과정을 준비하고 분석하여 자구책을 마련하여야 하며, 직업전문학교 본래의 취지에 어긋나지 않는 교육훈련으로 질적인 수준향상에 노력을 기울여야함.

다섯째, 지방노동관서 담당자는 규정 및 지침에 대한 정확한 해석과 지도로 훈련기관에서 일관성 있는 업무추진이 되도록 꾸준한 지도가 요구됨.

여섯째, 지역별로 인력수요를 예측하여 우수 훈련기관의 지원유지와 상대적으로 부실한 기관은 과감히 정리하여 수요자가 요구하는 훈련기관으로 성장할 수 있도록 정책적인 검토와 배려가 요구됨.

민간 부문 과정 평가

신 익 현(한국직업능력개발원)

1. 들어가며

실업자 재취업과정은 무엇보다도 어려운 상황을 극복하고자 훈련을 지원한 실업자들에게 희망을 주고 재취업을 돕기 위한 직업훈련과정이다. 그러므로 이러한 과정 설치 목적에 얼마나 부합할 수 있도록 노력하고 있는지의 책무를 점검하는 것이 중요하다 할 것이다. 민간 직업훈련 과정의 평가 과정에서 그리고 그 결과로 나타난 사실들을 토대로 하여 실업자 재취업과정으로서의 민간 직업훈련과정에 대하여, 다른 과정의 운영사례를 통하여 운영하고 있는 과정의 개선·발전을 위한 탐색노력이 전개될 수 있도록, 과정 운영 실태, 과정 운영상의 문제, 그리고 그 해결 노력 등에 대한 예와 간략한 소견을 정리하기로 한다.

2. 과정 운영 실태

가. 훈련과정의 목표

실업자 재취업과정은 국민들로 하여금 1인1자격증을 취득하게 하여 국가경쟁력을 높이고, 취업예정자 및 실직자들이 유망 신규사업으로 새로운 인생의 장을 열어 갈 수 있도록 하며, 21세기 세계 인류 지식 정보 강국을 만드는 데 이바지하기 위한 것이라 할 수 있다. 웹관리자 훈련과정에서 표방하고 있는 과정목표를 예로 들어 보면, 지식정보화 사회에 대응하여 웹을 통하여 교육정보화를 꾀하고 홈페이지의 제작 및 디자인 편집 등과 관련한 능력을 개발하는 것으로 되어 있다. 특히, 관련 자격시험에 대비하여, 고용의 재창출을 위하여 훈련생 전원이 훈련기간 내에 실무 능력을 갖추도록 함으로써 단기간에 자격증을 취득, 취업할 수 있도록 함에 그 목적을 두고 있다고 제시하고 있다.

그러나 대부분의 경우 이러한 과정이 지향하고 있는 목표가 해당과정을 분명하고 차별성있게 적시하지 못하는 경우도 많았다. 또한 이러한 과정 목표가 훈련기관운영목표 등 상위목표의 설정에 파묻혀 있어 과정 나름대로의 목표를 갖고 있지 않은

경우가 많았다.

과정목표는 과정운영의 잣대가 될 수 있을뿐더러, 과정운영성과를 측정하는 기준이 되기도 한다. 이에 따라 기대로라면 특정한 훈련과정이 지향하는 목표를 보다 더 세부적이고 구체적으로 제시하여 그 목표를 달성하려는 노력이나 활동들을 뒷받침할 수 있어야 할 것이다. 기왕에 과정운영을 통하여 천명되고 있는 내용들이지만, 이론과 실습교육을 병행한 충분한 실무교육의 강화, 자격취득과 현장실무를 중심으로 한 교육내용의 편성, 엄격하고 공정한 출결관리를 토대로 한 훈련생의 완벽한 관리와 훈련생과의 정기적인 상담과 인성교육을 통한 중도탈락 방지에의 주력, 훈련생의 창의력 극대화 등의 명시적 목표를 과정마다 강조하는 것이 바람직할 것이다.

나. 훈련과정의 개발

적정한 훈련과정의 개발은 과정운영의 성패를 결정짓는 중요 요소라 할 수 있다. 훈련과정은 훈련생 및 훈련교사와 함께 교육훈련의 3요소 중 한 부분을 담당하는 것이다. 이처럼 훈련과정의 직접적인 존재 요소가 되기도 한다. 이러한 훈련과정의 개발은 요구조사 -> 과정내용의 선정 -> 과정내용의 준비로 집적될 수도 있다.

실업자 재취업과정을 살펴보면 과정단위 수요조사라기보다는 직업훈련기관전체를 대상으로 하여 개설·운영하고자 하는 과정을 묶어 그 수요를 종합적 노력으로 조사하고 있는 경우가 많았다. 과정개설에 있어 그 첫걸음이라고 할 수도 있는 이러한 수요조사의 종합성은 훈련과정이 지녀야 할 독특성과 타 과정과의 차별성을 모호하게 만드는 것으로 판단된다. 산업체의 관련 현장 방문을 통하여 훈련내용을 파악하여 과정내용의 개발에 활용하고 있다고 하는 경우에도 그 형식성이 표출되는 경우도 많았다. 예를 들어, 하나의 과정 개설 및 과정 내용의 쇄신을 위하여 월 15회 정도로 산업체를 방문 조사한 경우도 있다고 하는데, 과연 이것이 가능한 것인지 모르겠다. 또, 전국을 대상으로 교육생을 모집, 교육을 실시하고 있다고 말하는 경우 수요조사가 불가능하다고 말하는 경우도 있는데, 이는 수요조사가 불가능해서라기보다는 수요조사의 필요성을 인지하지 못하기 때문으로 보인다. 훈련과정의 개설은 시장수요에 터 한 것이 가장 견실하고 수요에 응답하는 과정의 운영이 목표달성에 가장 효과적일 것이라는 예측에 부응하기 위해서라도 어떠한 형식으로든 수요조사는 실시되어야 할 것이다.

다만 사업장에서 실제로 필요로 하는 기술에 대한 요구조사를 정기적으로 실시하여 실제 업무에 도움이 되고 생산성을 향상시킬 수 있는 기술을 중심으로 훈련내용

을 구성하는 것이 바람직할 것이다. 주지하고 있는 바대로, 훈련생설문조사, 졸업생 설문조사, 산업체설문조사, 과정개발을 위한 지역사회조사 설문지 등의 다양한 방법을 통한 수요의 조사가 정기적으로 또 지속적으로 수행되어야 할 것이다.

다. 훈련과정의 운영

과정의 운영은 강의와 실습이 위주로 되어 있다. 그 중 이론을 가르치기 위한 강의가 실기를 강의하는 실습보다 배분비율이 높은 경우가 많다. 이에 따라 강의와 실습의 구체적인 방식의 추구가 바람직하다 하겠다. 강의와 실습 이 외에 토의나, 역할연습, 사례연구 등의 다양한 방법을 과정의 특성에 따라 적용할 수도 있을 것이다.

월 1회 정도로 작품발표회를 통해 훈련생 개개인의 성취도를 높이고, 우수작품을 선정하여 시상 및 상장 수여로 학습 참여도를 높이고 있는 경우도 있었다. 일정기간의 집중교육을 실시한 후 잔여 기간 중에 팀별 프로젝트를 수행하게 하는 경우도 있었다. 또한, 월 1회 정도 자매업체를 활용하여 공장 견학을 하여 일반적 지식보다는 직업세계 현장에서 요청하는 생동감있는 산지식을 얻을 수 있는 기회를 제공하고 있는 경우도 있었다. 이와 함께, 훈련생들과 강사 및 교직원들간의 친목을 도모하고자 MT 및 관련작품발표회 관람 등의 이벤트에 적극적으로 참여하는 경우도 있었다.

최신 정보자료를 누구나 열람할 수 있도록 자료실을 개방하고, 관련작품발표회 상황 및 기획물 등을 시청각기자재를 이용, 적극 제공하는 것도 추구해 봄직한 과정 운영의 방식이었다. 또한 수업의 참여도와 훈련의 효율성을 위해, 정·부 대표를 선출하여 훈련생들의 의견을 수렴, 그 내용을 과정운영에 적극 반영하는 것도 바람직할 것이었다.

교보재의 개발·활용은 훈련과정의 내용 개발 및 훈련의 실질을 확약하는 노력이 될 수도 있을 것이다. 대개의 경우 주교재와 보충교재로 구분·개발하여 활용하고 있다. 교보재를 자체적으로 개발·활용하는 경우일수록 그것을 주교재로 사용하는 경우가 많고 사용 빈도도 높다. 그러나 대부분의 경우 자체 개발 교재와 시중 서적을 보충교재로 병행·활용하는 경우가 대다수이었다.

훈련장비의 구비·활용은 전체적으로 법정 요건을 구비하고 있었다. 보다 효과적인 실습훈련을 위하여 기준보다 더 많은 수량을 확보하고 있는 경우도 있었다.

과정을 통하여 실시되는 훈련성과에 대한 평가는 지필검사가 주류를 이루고 있었다. 이러한 평가는 이론 및 실기작업평가를 수시, 월1회, 과정 중 수회 등 다양한

횃수에 걸쳐 실시하고 있었다. 과정평가요소 중에는 출석평가가 50%를 차지하는 경우도 있었는데, 극히 현실적이고 솔직한 과정평가 방식일 수도 있다고 판단된다. 기타 수업기여도 등도 평가의 요소로 활용하고 있었다.

라. 훈련생 관리

대부분의 과정에서 확정인원 보다는 수료인원이 그 수가 절대적으로 적었다. 이는 중도탈락자가 많음을 의미한다. 예를 들어, 승인인원 100명인데, 확정인원이 52명, 수료인원은 17명에 불과하여 승인인원 대비 수료인원의 비율이 17%에 불과한 경우도 있었다.

교육생의 선발 기준 및 방법은 노동부의 지침에 의거, 수립·활용되고 있으나, 대개의 경우 선착순이 최우선의 기준으로 등장하고 있었다. 선착순은 잠재력이 높은 훈련생을 선발하는 기준이 되기에 미흡하다. 다만 적성 등 주요 기준으로 선발이 곤란할 경우 적용할 수 있다 하겠다. 그러나 현재 승인인원 대비 확정인원이 적은 상황이고, 수료인원은 그보다도 더 적은 현상을 고려할 때 선착순에 의한 훈련생의 선발은 그다지 타당성이 있는 선발기준이 되지 못한다고 할 수 있다.

그보다는 선발된 훈련생이 중도탈락을 하지 않고 끝까지 훈련과정에 열심을 보일 수 있는 과정과 관련된 적성의 파악 등이 중시되는 선발기준의 운용이 바람직할 것이다. 적성의 선발기준으로서의 활용에 있어서도 객관적인 적성검사결과의 활용보다는 면접에 의한 주관적인 판단이 주종을 이루고 있다. 그것도 학습의욕 및 재취업 의사를 묻는 선에서 그치고 있어 보다 구체적이고 타당성있는 판단결과를 얻어낼 수 있는 도구와 절차가 필요하다 하겠다. 자체 개발한 적성검사를 이용하는 경우도 예로 있어 많은 참고가 되리라고 본다.

<표-2> 교육훈련생 선발기준 및 방법 활용의 예

구분	배점 기준, 배점 및 배점방법	총점
수강능력	시험성적	100
	채점결과 학력 평가자 판단	10
경력	과정과 무관	6
	유사학과졸업, 유사직종근무	8
	관련학과졸업, 관련직종근무	10
적성	적성에의 부합여부	20
	적합	20
	보통	15
	부적합	10

연령	과정에 적합한 연령	과정을 감안	20
취업가능성	취업가능성 여부	과정을 감안	30
면담	면담결과	매우 우수	20
		우수	18
		보통	16
		불합격	0
계			200

훈련생의 관리에 있어 생활지도와 상담이 차지하는 비중은 크다 하겠다. 무엇보다도 과정진행 중에 흔히 있게 되는 재취업을 제외한 중도탈락을 최소화하려는 노력으로서도 교사와 훈련생간의 잦은 대화와 상담이 최고라고 하겠다. 훈련생이 갖고 있는 개인적인 애로나 과정수료 후 하고자 하는 계획을 반복적으로 청취해 주는 것만으로도 상담 효과는 있다고 판단되며, 그 효과는 훈련생들이 자신의 계획을 구체화하기 위하여 적극적으로 훈련에 임하는 것으로 나타나리라고 본다.

훈련생의 상담 지도를 위해서는 여러 가지 방법들이 활용되고 있다. 학습부적응 상담, 진로상담, 건강상담 등이 개인상담차원에서 가동되고 있다. 그러나 심도깊은 상담이라기보다는 오리엔테이션의 수준에 그치는 경우도 있을 수 있겠다.

중도탈락의 사유에는 조기취업, 생계곤란, 훈련부적응, 질병 등 많이 있을 수 있다. 이 중 절대적인 문제를 제외하고 상대적인 문제에 속한다고 볼 수 있는 훈련부적응은 노력여하에 따라 그 효과가 나타날 수 있는 것이다. 이러한 학습부적응 상담으로는 개강시 전원 상담을 통하여 수행되고 있는 경우도 많았다. 또한, 부진한 과목은 별도 교육시킴으로써 계속 학습할 수 있게 하는 경우도 있었다. 훈련생 중에서 학습도우미 선정하여 활용하거나, 스터디 그룹을 지원하고 자습실을 개방 등의 노력도 있었다. 또 학습부적응자를 위해 토요일 무료 특강을 실시하기도 하였다. 과정이 운영되고 있는 중간에도 매월 교육생을 대상으로 교과 및 교수법 등에 대한 설문조사를 하거나 또는 건의함을 이용한 건의 내용을 취합, 평가하여 교과과정의 난이도를 조정하고 교사별 교수법을 재검토하여 교정하도록 유도하고 있는 과정도 있었다. 또한 정기, 비정기적으로 면담이나 상담을 통하여 훈련 상의 고충을 파악하고 교육을 중도에 포기하지 않도록 학습의욕을 고취시키는 경우도 있었다. 훈련과정이 진행되는 중에 과정의 특성에 맞는 프로젝트나 졸업작품의 제작, 공개를 통하여 훈련생들이 훈련에 참여의식을 새롭게 하고 나름대로의 성취감을 갖도록 훈련환경을 조장 또는 면학풍토를 유도해 나가는 경우도 있었다.

어떤 경우에는 훈련교사들의 봉사가 선결조건이기도 하지만 그 성과는 심대할 수

있을 것으로 판단된다. 훈련생들이 부족한 교과에 대한 자신감을 갖게 되는 것은 물론 중도 탈락을 줄이는 직접적인 방법이 될 수도 있다는 점에서 이러한 학습부진 문제를 해결하는 상담활동은 성공적인 과정운영에 적극적으로 참조할 사항으로 판단된다.

진로상담은 주로 취업 및 창업 그리고 계속훈련기회에 대한 정보의 제공 등으로 나타나 있었다. 1차적으로 훈련생과 진로상담을 한 후 보다 밀도있는 진로탐색을 위하여 노동부 인력은행 전문상담원과 연계시키는 노력을 전개하기도 하였다. 특히, 창업희망자에게 창업시 각 개인의 여건에 맞는 품목을 설정할 수 있도록 상담하고 기 창업한 수료생들과의 면담기회를 제공하여 보다 많은 정보를 접할 수 있도록 하기도 하였다. 이처럼 상황과 처지에 맞는 장래에 대한 상담 지도는 훈련생으로 하여금 자신감을 갖을 수 있도록 해줄 수 있는 것으로 판단된다. 또한 더욱 관련훈련을 받고자하는 유학상담자에게는 미국, 일본, 이태리 등 외국에서 운영되고 있는 이름이 있는 관련과정에 대한 유관 유학정보를 제공하는 과정도 있었다. 대학 및 대학원 진학자에게 편입 및 입학 시 필요한 실기, 포트폴리오 작성법 등을 지도함. 취업상담자에게는 취업희망서를 작성하게 하여 그에 근거하여 수료 후 취업 우선 알선을 하는 경우도 있었다. 취업희망자에게는 협력업체에서 요구하고 있는 직업능력을 제시하여 취업준비를 구체화시키며, 창업희망자에게는 계획서를 작성 제출하게 하여 협력컨설팅회사의 자문을 받게 하는 경우도 있었다.

집단상담보다는 개인상담이 주류를 이루고 있었다. 상담일자별 상담결과를 누가 기록하여 훈련생의 고충이 연결되는 경우에 대한 예를 제시하는 경우도 있었다. 오전 오후반의 수강 기회를 복수적으로 제공하여 시간적 여유를 갖고 출석할 수 있도록 하여 육아문제, 교통문제, 가사문제 등에 유연하게 대처하고 학습을 지속적으로 할 수 있도록 함. 개인상담 방법으로는 대면적인 접촉이 대부분이나, 인터넷통신을 이용하는 방법도 활용하고 있었다. 기타로는 자율적 학급 운영을 통한 훈련에의 참여에 있어 있을 수 있는 문제들을 해결해 나가는 과정도 있었다.

마. 투입요소로서의 훈련교사

교사의 질은 훈련의 질을 좌우한다. 그만큼 훈련과정을 성공적으로 이끌어 나가려면 양질의 교사가 확보·투입되어야 한다. 대부분의 훈련교사들은 자신들이 담당하고 있는 전공영역 관련 자격증과 해당분야의 훈련교사면허를 갖고 있는 경우가 많았다.

그러나 훈련교사의 교수능력을 지속적으로 계발·양성할 수 있는 재교육이나 연

수활동 등이 그리 활발하지 않았다. 두드러진 연수 형태로는 해당분야 전문가의 초빙·특강 등을 훈련생과 함께 경청하는 형식이 많았고, 그나마 부정기적으로 이루어지고 있었다. 직업세계와 기술의 변화만큼 빠른 것이 또 없다. 훈련교사가 어느 시기에 한 번에 취득한 자격증이나 면허를 갖고 이러한 변화된 내용을 다룬다는 것은 실로 어려운 일이다. 정기적으로 그리고 지속적으로 훈련교사의 질을 유지 관리할 수 있는 기회의 실질적인 제공이 기대된다.

바. 훈련예산의 운용

대부분의 과정이 정부의 훈련비 지원에 의존하는 비율이 높았다. 실직자 재취업 훈련이라는 어쩌면 특수한 상황에서 설정된 목적에 합당한 과정의 개발·운영이 되고 보니 일견 당연하게 받아들여질 수도 있지만 과정 운영에 투입되는 훈련예산이 직접적으로 훈련활동에 투입되는 비율이 낮은 것도 실직자 재취업 훈련과정 운영상의 특징이다.

사. 훈련과정의 운영 성과

성과 증진을 위한 관리 방안의 탐색은 실질적인 과정 운영의 노력만큼이나 중요하다 하겠다. 훈련생의 학습의욕을 증진시키기 위하여 성적 우수자를 대상으로 포상금을 지급하는 경우가 있었다. 그 방법은 과정 평가 후 정원 5% 이내에서, 평가 성적이 80점 이상인 경우 소정의 포상금을 지급하는 방식이었다.

훈련과정이 끝나면 실시하는 만족도 조사는 노동부에서 제작 제공하고 있는 설문지를 통하여 조사되고 있었다. 훈련생의 훈련과정에 대한 만족도와 훈련교사에 대한 만족도를 조사한 결과는 거의 바람직한 수준이었다. 교육내용 만족도, 교육운영 만족도, 교육시설 만족도를 중심으로 묻는 훈련생의 과정 만족도 조사 결과는 거의 바람직한 수준이었다 (63%에서 100%). 그리고 이러한 조사 결과는, 수료생 사후 관리를 위한 네트워크 활성화, 교재 내용 변경 또는 교체, 1일 교육시간 변경, 실습시간 축소 배정, 과목별 강의 연계성 확보, 자격증 취득 요구에 맞춰 교과 내용 압축 편성, 교직원 회의를 통해 불만족 요인 해소, 수업분량과 속도의 조정, 실습장비의 신속한 AS 처리 등으로 과정의 개선을 위한 자료로 활용되고 있었다.

수업전개방법, 판서, 교보재 활용도, 친절도 등에 대한 훈련생의 훈련교사에 대한 만족도 조사 결과도 이와 유사하였다(72-100%). 그리고 그 결과에 대한 조치도, 불만족도가 높은 훈련교사진 교체, 강사진 보강, 담당 훈련교사와 협의하여 훈련생의

의견을 수렴. 교직원 소양교육 실시하는 등으로 나타나 있었다.

훈련과정이 종료된 후의 3개월까지 실시되는 사후 관리는 여러 가지 형태로 전개되고 있었다. 훈련과정 수료 후 인터넷 전자메일을 통하여 취업정보를 지속적 제공하는 사례도 있었다.

수료생의 사후 관리에 활용되고 있는 방법들로는, 수료생 개인별 DB화 등 전산화 방법의 활용 및 수료생 개인별 카드 작성하는 방법, 사후관리담당자를 배정하여 전담시키는 방법 등이 활용되고 있었다. 수료 후 3개월 간은 수강 당시의 담임강사가, 수료 후 3개월 후에는 취업담당강사가 담당하여 사후 관리를 맡는 경우도 있었다. 또한 수료생 간에 동기회를 구성하게 하거나 및 창업 지원을 위한 정보 공유 채널을 구축해주는 경우도 있었다. 경매상담사 과정의 경우 ‘부동산연구회’와 ‘부동산경매컨설팅연구회’ 결성 및 ‘연락사무소’ 개설하기도 하였다. 이 경우 훈련기관에서는 세미나실을 무료로 사용할 수 있도록 제공하거나, 수료생 네트워크의 구축을 지원하는 등의 사후 관리책을 모색하고 있었다.

또한, 제작된 프로젝트나 졸업작품을 학교 홈페이지 졸업생 작품코너에 등록하고, 취업 추천서 이력서와 함께 제출하여 산업체에서 구직자를 평가하는 요소로 제공하기도 하였다. 수료생 창업세미나를 연 1회 내지 2회 실시하려는 계획을 갖고 있는 경우도 있었다. 이러한 사례는 훈련생의 수준을 사회적으로 인정받는 척도로 사용하게 하며, 아울러 학교와 산업체간의 훈련결과에 대한 신뢰를 축적하여 지속적인 인력양성 및 구인 의뢰 관계를 유지하게하는 사례가 될 수도 있을 것이다.

이러한 사후 관리는 과정 중심이라기보다는 훈련기관전체의 성과 기록 유지를 위한 것으로 전개되고 있었다.

3. 훈련과정 운영상의 현안 과제와 해결 방안

직접적인 실직자 재훈련과정 평가활동사업은 아니라고 판단되나, 이 과정의 운영에 있어 현안과제라고 인식되는 것들을 중심으로 그 내용을 알아본 뒤 실직자 재훈련과정을 개설·운영하고 있는 훈련기관들이 제안하고 있는 해결 방안들을 정리해 본다.

가. 유망과정의 개설·운영

훈련과정의 유망성 여부는 그 과정에 참여하는 훈련생뿐만 아니라 과정을 개설·운영하는 훈련기관도 중시해야 할 사항이다. 실직자 재훈련과정을 개설·운영하고

있는 훈련기관 당사자들은 현실을 감안한 훈련과정 개설 운영이 가능하도록 정책적 제도적 개선이 이루어졌으면 좋겠다고 말하고 있다. 무엇보다도 실직자 재취업 과정이 종료된 후 동일한 과정 또는 유사한 과정의 연속적인 실시가 어렵다고 말하고 있다. 장기계획을 수립하기가 쉽지 않다는 말이 된다.

실직자 재훈련과정은 특별한 상황에서 훈련요구가 도래된 특수한 경우라고 할 수는 있다. 그러나 보다 장기적인 차원에서 실업사태에 대한 여유있는 준비를 고려해 볼직하다. 실업은 피해야 하는 것이지만 상존할 수도 있는 것이기 때문이다.

<표-3>에는 3차 우수사례조사를 위한 우수훈련과정 목록이 제시되어 있다. 소위 말하는 유망 직종들이 지역성을 따질 것 없이 선호되고 또 그에 따라 해당 과정들이 다른 과정보다는 인기리에 착실히 운영되고 있는 것으로 볼 수 있겠다. 그러나 이러한 과정들이 유망한 것인지에 대한 검증된 사례도 없고 확증도 없다. 다만 훈련환경 변화가 요청하는 요구를 수용하고 있을 뿐이다. 보다 장기적이라면, 훈련생은 물론 과정을 개설·운영하고 있는 훈련기관의 입장에서 명확하지는 않아도 나름대로의 방법으로 미래의 직업세계의 변화를 염두에 두고 검증된 결과로서 확인된 과정을 중심으로 하는 훈련과정의 개설이 중시되어야 할 것이다. 이러한 유망직종으로의 계도는 훈련생이 유행업종으로 몰리는 경향을 줄일 수 있는 방지책이 될 수도 있을 것이다.

<표.3> 우수훈련과정 영역

수도권	지방
지게차운전 제과제빵	자동차정비 고압가스 미용 2 조리 일반가전제품수리 2
선물증개사 부동산 경매 패션디자인 관광통역일어	직업상담사 OA실무
정보처리 인터넷정보관리 웹에디터	정보처리 2 인터넷정보검색 웹마스터 인터넷 컴퓨터산업디자인 2

나. 적정훈련생의 확보

실직자 재훈련과정의 경우 중도탈락이 많다. 대부분의 훈련과정에서 중도탈락문제는 심각하게 문제시되는 경우가 없지 않은 듯 하다. 때로는 과도한 중도탈락으로 인하여 훈련과정의 효율성과 경제성이 지적되기도 한다.

실직자 재훈련과정에 있어서의 중도탈락원인으로는 여러 가지가 등장하고 있다. 개인차에 따른 학습지진현상, 교육기간 중 구직활동 전개(회사 방문, 면접 등)로 인한 부득이한 결석, 생활에 대한 불안 등 개인사정, 적성의 차이, 훈련결과가 지니고 있는 불투명함에 기인되는 훈련 참여의식의 퇴색 등 열거할 수 없을 만큼 많은 이유들이 지적되고 있다.

훈련기관에서는 이러한 중도탈락문제를 해결하기 위한 방편으로 여러 가지 방안들을 제안하고 있다. 취업으로 인한 경우의 중도탈락수에서 제외, 출석률에 따른 훈련수당의 차등 지급, 유료교육화하여 무료교육에 따른 수동적인 훈련참여 경향을 타파, 중도탈락자의 재수강 기회 박탈, 성공사례를 중심으로 한 정신교육 강화, 훈련수당에 최저생계비를 포함시키자는 다양한 발상이 제시되고 있다.

또한 중도탈락사유의 심각성 여부에 따라 제재조치를 선별하여 적용하자는 제안도 있다. 중도탈락사유를 누구나 수궁할 수 있는 경우, 예를 들면, 타지역 거주지로의 이전, 출산, 조기취업, 입원치료 등)에는 가벼운 제재 사항으로 하고, 훈련생의 학습의지 고갈로 인한 자발적인 포기, 장기결석, 부정출석 등의 경우에는 재취직 훈련금지 등 무겁게 제재하는 선별적 조치가 필요하다는 것이다.

적정 훈련생 규모의 확보에는 그 확보 노력 및 확보에 사용되는 방법도 중요하다고 하겠다. 현재 훈련생 모집과 선발기준에 특별한 규제나 절차가 없다. 다만 예시된 기준에 준하여 실직자 재훈련과정을 개설·운영하고 있는 훈련기관들이 승인인원의 모집에만 치중하고 있는 것이 현실이다. 훈련생모집을 위한 단순 정보의 제공 등에 그칠 것이 아니라 모집시 훈련생에게 훈련수료 후의 취업 및 자격증 취득 의무나 약속을 의무화하는 등의 제도적 장치가 필요하다는 제안도 있다.

다. 산업체와의 연계의 확보

재취업훈련과정의 운영에는 훈련과정이 종료된 후에 얼마나 많은 수료자들이 취업을 하게 되는지가 중요한 관심사가 아닐 수 없다. 이 관심사를 현실로 돌릴 수 있는 보다 구체적인 방법이라면 산업체의 고용의지 등 관심을 촉구하고 훈련결과가

수용될 수 있도록 사전 또는 사후에 취업 가능성을 확약하는 일일 것이다.

그러나 현실은 이러한 기대와는 거리감이 있는 듯하다. 훈련기관들이 지적하고 있는 산업체의 훈련에 대한 관심도는 상당히 다르다. 우선 산업체 고용주들이 기술발전에 대한 의지가 없다고 말하고 있다. 이에 따라 근로자들에게 기술 발전 독려를 하지 않는다는 것이다. 그리고 필요한 경우 훈련을 위탁하기보다는 산업체에서 자체적으로 훈련한다는 점도 제한이 될 수밖에 없다.

이에 따라 산업체 고용주들의 인식을 제고하고, 재훈련결과를 인사고과에 반영하는 등의 제도적 장치의 모색이 중요하다 하겠다.

그런 의미에서 맞춤형훈련과정의 운영은 산업체와 훈련과정을 연계시키는 좋은 제도라 생각한다. 그러나 여기에도 문제가 많다. 지방과 대도시간, 대기업과 중소기업간에 차이가 있다. 특히 수요보다 공급이 많은 상황에서는 수요측의 요구선이 되는 맞춤을 충분히 기대하기 어렵다. 인터넷 사업 및 벤처기업 등 소위 첨단 산업들도 인력을 장기적 관점에서 채용을 계획하는 경우가 그리 많지 않다. 성공적인 맞춤형훈련과정의 운영에 특별한 인센티브를 제공하는 등의 제도책이 중요하다고 제안하고 있는 것은 이러한 상황과 무관하지 않다 하겠다.

4. 나머

위에 제시하고 있는 소견들은 앞으로 실직자 재취업훈련과정의 성공적인 개설·운영에 있어, 객관적인 검증 절차가 필요로 되는 것들도 있을 수 있다. 재취업과정들에 대한 평가 작업은 이러한 객관성을 확보하고 그에 근거하여 보다 건실한 과정 운영이 될 수 있도록 노력하는 하나의 공동 의지라고 볼 수 있다.

아무리 사경영이 그 실제적인 내용이 된다 하더라도 교육훈련만큼은 전적으로 사부문이 되지 못하고 준 공공부문으로 인식하는 것이 통상의 상식이다. 실직자 재훈련과정도 공공부문이 갖는 특성을 그대로 담고 있다고 볼 수 있다. 이러한 특성을 인식하고 보다 나은 훈련과정이 운영될 수 있도록 하기 위한 목적에서 평가 작업이 수행된다고 보여 진다. 그리고 이러한 목적에 대하여 인식을 같이하고 공동의 노력을 전개할 때 보다 훌륭하고 성과있는 훈련과정의 운영이 가능하리라고 믿는다.

수요예측 분석 및 추진전략

박 재 운(순천직업전문학교)

1. 학교 소개



한국산업인력공단법에 의거 특수법인으로써 직업훈련, 자격검정, 기능장려, 취업알선, 고용촉진 및 직업능력개발등 산업인력에 관한 사업을 효율적으로 수행함으로써 국민복지 증진과 국민경제발전에 기여코자 1977. 5.20일 전남 순천시 조례동 435-2번지에 설립됨.

2. 서언

○ 순천직업전문학교에서는

훈 령 목 표

- 산업현장에 적응할 수 있는 참된 직업인상이 함양된 정예기술·기능인 양성

훈 령 방 침

- 올바른 직업윤리 및 국가관 지도 확립
- 관련지식을 겸비한 실기위주의 기능숙달
- 산업사회에서 요구되는 신기술 적응력 함양
- 사회의 민주 시민상 확립을 위한 생활지도 강화
- 합리적 교육훈련 운영을 위한 수업체제 확립

위탁훈련 활성화

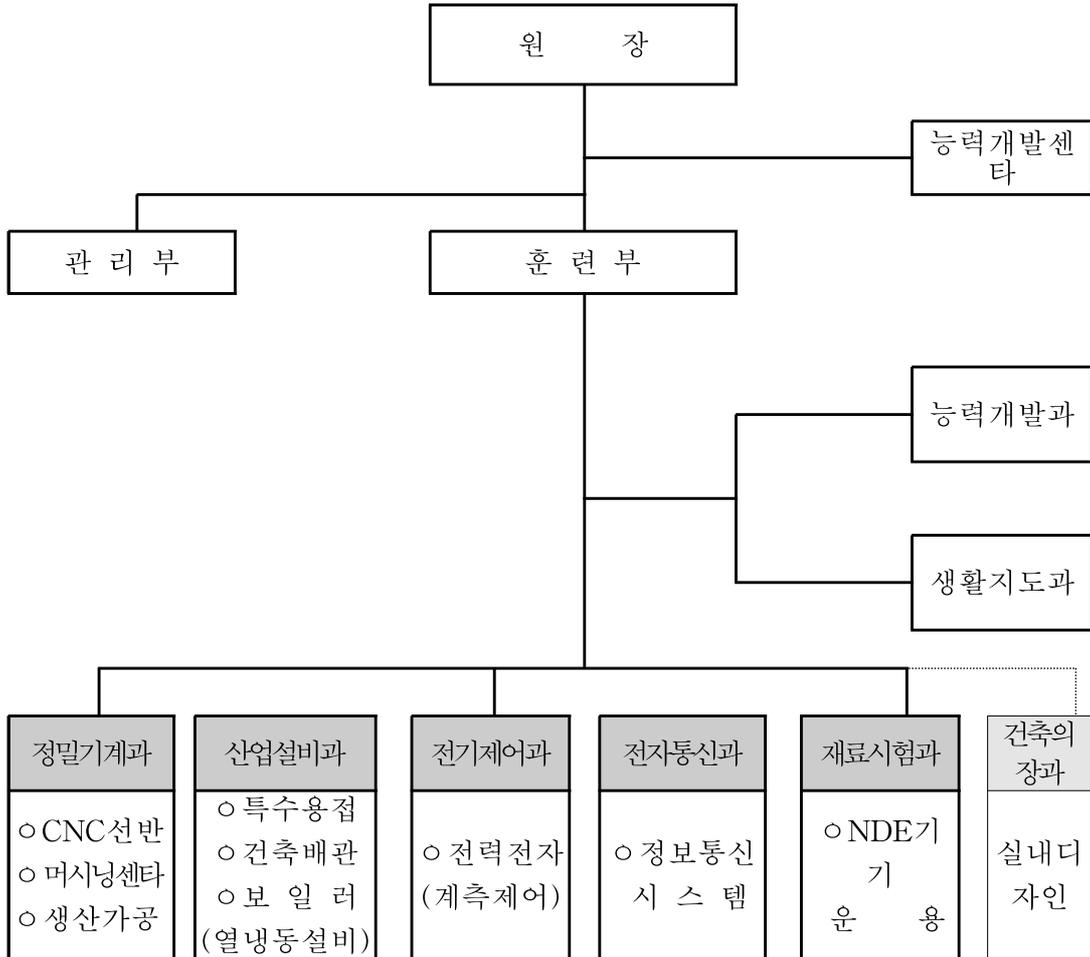
- 언론매체를 통한 홍보 및 각기관 방문 홍보
 - 기업 수요자가 원하는 모든 교육 수용
- 산학 연계 협조 체제 유지
 - 질적 향상을 위한 신기술 연수 및 연구활동 적극 지원

3. 연 혁

- 1977. 5. 20 순천직업훈련원 설립인가(IBRD차관)
- 1978. 5. 1 개원 및 제 1기생 입학 (4개공과)
- 1982. 3. 18 한국직업훈련관리공단 통합
- 1991. 4. 15 한국산업인력관리공단으로 변경
- 1994. 7. 1 순천직업전문학교로 명칭 변경
- 1998. 1. 1 한국산업인력공단으로 변경
- 2000. 3. 6 기능사 양성 제23기 입학

4. 기구 및 교직원 현황

○ 기 구



○ 교직원 현황

(2000.11 현재)

구 분	총계	소계	원 장	교 사 직	일 반 직	업 무 직	기 타						
							소계	기 간 제 외부강사	시 간 제 외부강사	기숙사 사 감	일용직	용역	공익 요원
정 원	58	33	1	25	4	3	25	4	5	2	1	13	
현 원	59	33	1	25	4	3	26	5	3	2	1	13	2
과부족	+1						+1	+1 (여성2)	-2				2

5. 시설 및 장비현황

○ 시설

총 - 대지 : 10,754평 - 연건평 : 4,657평

건물명	동수	건평	비고
본관동	1	438	- 지하1층, 지상3층
실습동	2	2,171	- 4층 6개공과
기숙사	2	920	- 3층 60실 240명 수용
식당	1	294	- 원격화상실 포함
부대시설	5	86	- 경비실외 4개소
교직원APT	2	748	- 3층:42세대(대지:1,398평)

○ 장비

(단위 : 천원)

구분	종	접	금액
계	690	12,034	1,836,386
기계장치	260	1,115	1,093,466
공기구비품	430	290	289,024
부외자산	-	10,629	453,896

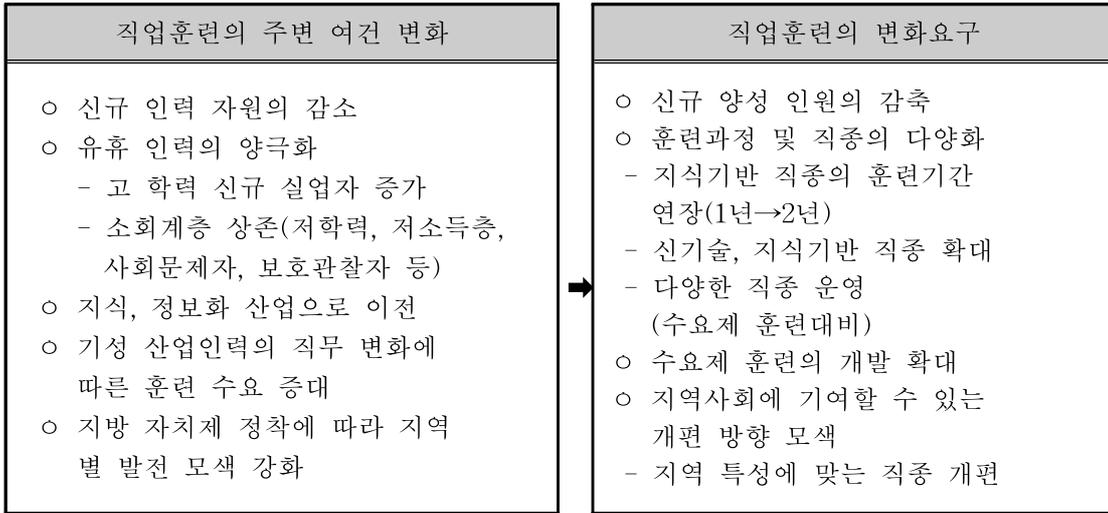
※ 장비, 공기구 확보율 : 기준대비 98%

6. 순천직업전문학교 장·단기 발전계획(순천직업전문학교 VISION 21)

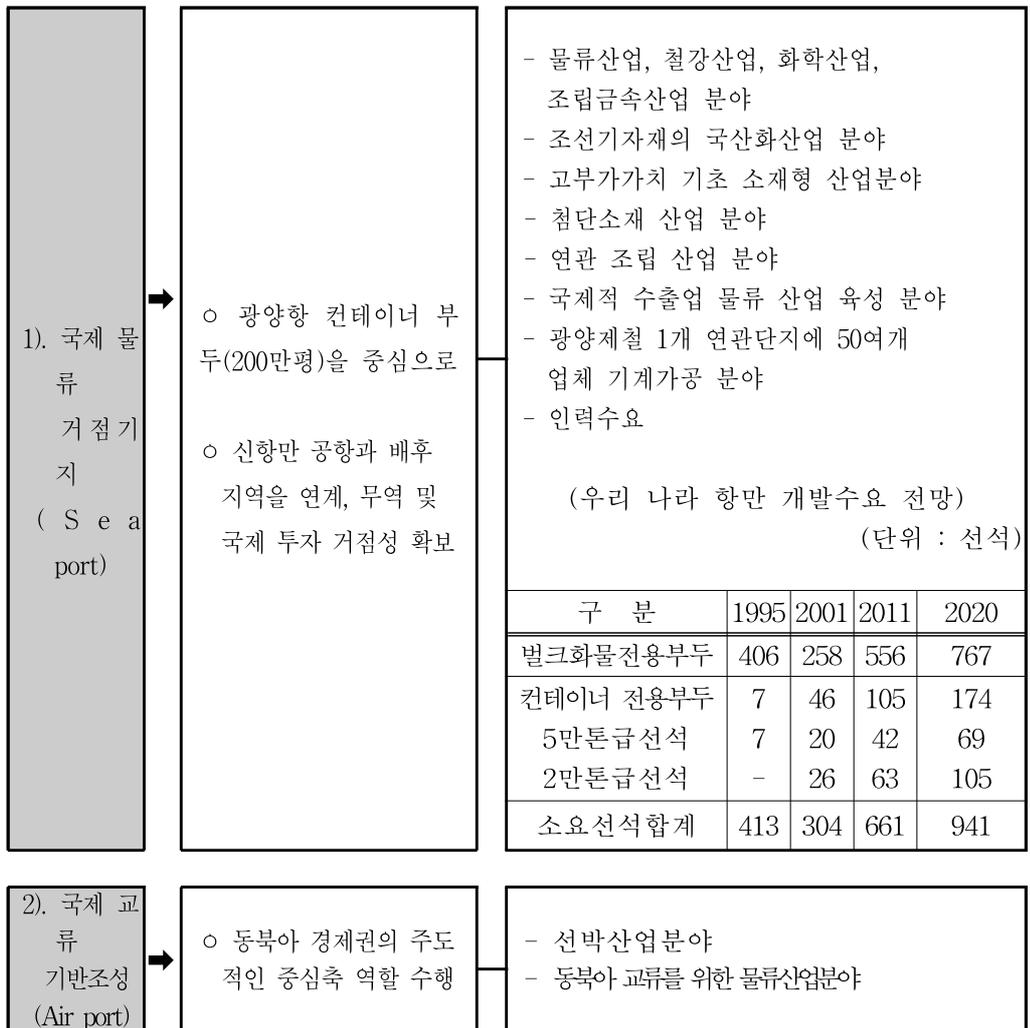
○ 추진배경

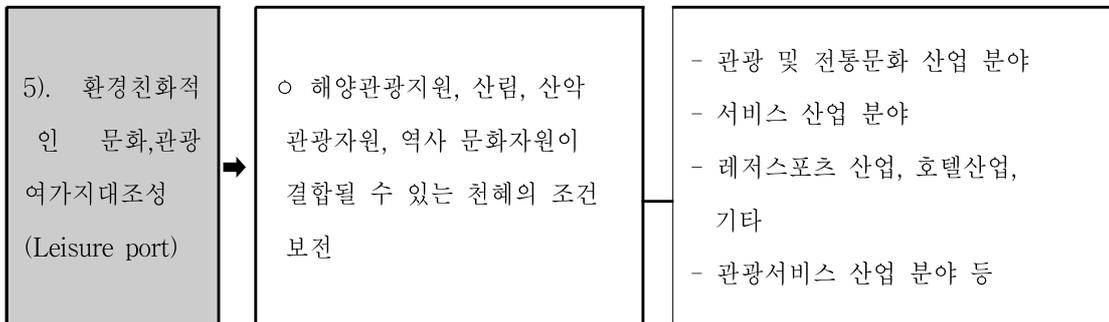
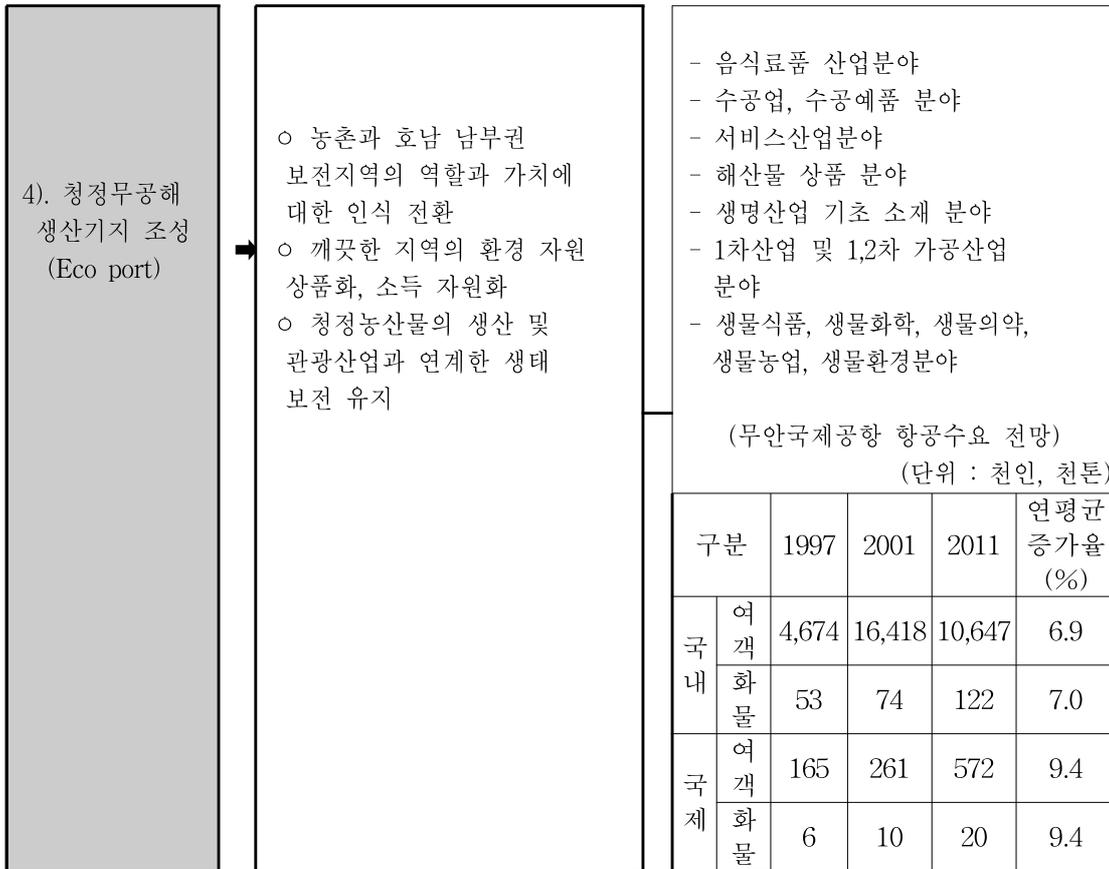
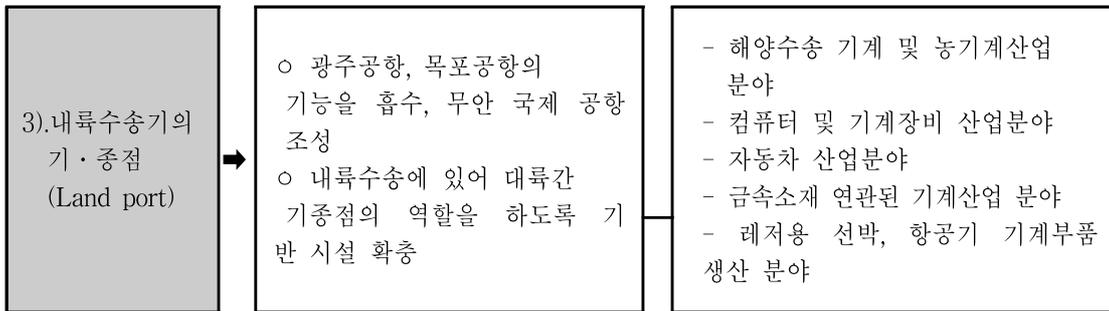
21세기 새로운 사회의 직업 환경 변화에 적극 대처 현 직업훈련의 여건과 지역사회의 발전 계획을 종합, 검토하여 본교의 장기 발전 계획을 수립하고, 교육시장 개방과 학교의 특성화, 정보화, 세계화의 경쟁력 과속화에 따라 비전을 제시하고 체계적으로 추진하여 발전 잠재력을 극대화 지역사회 산업발전에 기여코저함.

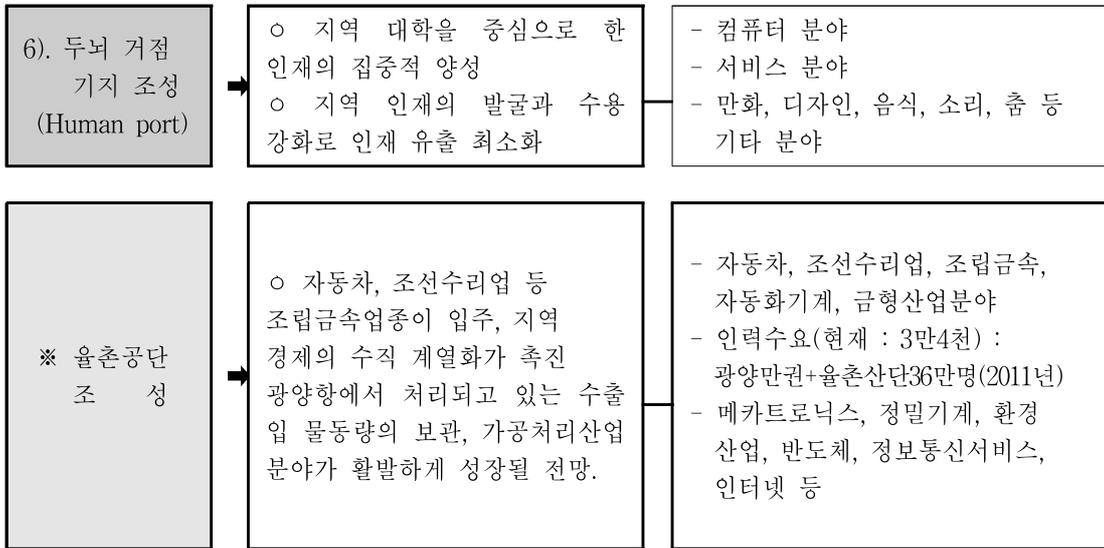
○ 현 직업훈련의 여건 분석



○ 전남지역 발전 계획에 따른 훈련 수요 예측







○ 순천직업전문학교 정책 방향

- 신기술 및 지역 사회 요구 직종으로 개편
- 수요제 훈련 개발 확대

- 고용보험법에 의한 위탁훈련 : 직무능력향상, 이·전직훈련, 실업자 훈련 등

- 산학협력의 거점 학교로 발전

- 일반위탁 : 공무원(일반공무원, 실업계교 교사), 일반인, 인문계고 특기 적성교육, 보호관찰대상자,

기타 등

- 지역주민과 함께하는 문화공동체를 구현하는 열린학교로 발전

- 지역 사회 발전 전망에 따른 장기 검토 과제

- 직종개발 특성화 검토 내용 : 문화, 관광, 물류, 유통분야

○ 중점 추진과제

- 지역에 봉사하는 학교로서의 위상확립

- 본교는 지리적으로 여수, 순천, 광양의 현 80만 인구가 밀집된 중심부에 위치해 있고,

- 산학연계 기반의 전문 신기술 위탁 교육 실현

- 기존의 광양제철소와 여천의 대규모 산업단지가 인접되어 있으며, 최근 광양의 대단위 국제 물류단지과 울촌공단이 조성중에 있어, 광양-울촌-여천을 잇는 산업벨트는 전라남도의 6port 발전계획의 뒷받침으로 국내 최대의 산업 기지로 발전할 전망으로 본교의 역할이 크게 증대되고 있으므로,

- 교사의 연구 활성화 교육시설 및 환경개선, 신지식기반의 실용주의 직업 교육 실현

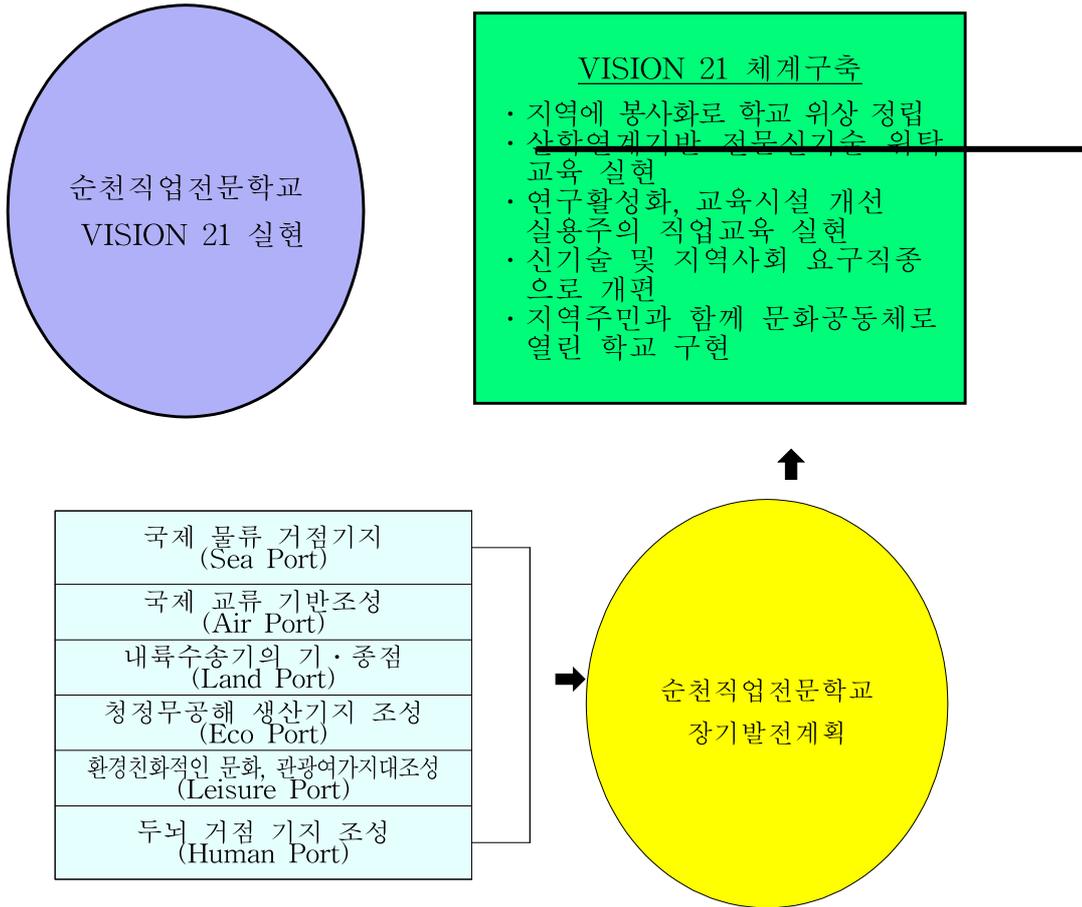
- 현 제조업 중심의 직종과 관련, 신기술로 프로그램 개편하고,

- 수요제 훈련의 개발을 위한 신지식 직종으로 적극 개편 추진하며,

- 아직 발전 초기 단계에 있는 물류유통분야와 문화, 관광분야는 장기적으로 직종 개발을 적극 추진하는 등으로 지역사회 발전에 기여 하고자함.

(참고)

(VISION 21 체제도)



○ 기타

※ 본교 훈련직종 개편(안)

현 재		현 공단개편계획 (2000-2002)		본교 2001년 훈련계획(안)		본교 개편(안)		
계	5공과9직종	380	5공과10직종	380	5공과 9직종	320	5공과 9직종	320
정밀기계 가공공과	CNC선반	(120)	CNC선반	(120)	CNC선반	(90)	컴퓨터응용기계	(90)
	머시닝센터	30	머시닝센터	30	머시닝센터	30	메카트로닉스	(30)
	생산가공	30	생산가공	30	생산설비	30	전산응용금형	(30)
산업설비 공 과	건축배관	(120)	건축배관	(120)	건축배관	(90)	환경설비	(90)
	특수용접	30	특수용접	30	특수용접	30	자동화용접	(30)
	보 일 러	60	열냉동설비	30	열냉동설비	30	열냉동설비	(30)
절기제어 공 과	전력전자	(60)	계측제어	(60)	계측제어	(60)	계측제어	(60)
전자통신 공 과	정보통신 시 스템	(40)	정보통신 시 스템	(40)	정보통신 시 스템	(40)	정보통신 시 스템	(40)
재료시험 공 과	비 파 괴 기기운용	(40)	비 파 괴 기기운용	(40)	비 파 괴 기기운용	(40)	비 파 괴 기기운용	(40)

○ 개편사유

공과	직종	사유
정밀기계	전산응용금형 메카트로닉스 컴퓨터응용기계	순천 및 인근지역의 향후 광양만권 발전 계획에 의거 물류산업, 철강산업, 조립금속산업이 균형 발전할 것으로 예상되며, 인근 울촌공단에 현대자동차(주)가 입주 예정으로 있어 자동화기계, 금형산업등이 활성화 될 것으로 예상된다.
산업설비	열냉동설비	생활수준의 향상으로 쾌적한 생활의 욕구가 강해져 냉난방에 대한 수요가 일반화되어가고 있으며, 인근 광양만권, 울촌공단 및 여천공단의 노후설비 교체 시기가 도래하여 향후 열냉동설비의 수요는 점진적으로 증가할 것으로 예상된다.
	건축환경설비 자동화용접	건축물의 대형화추세 및 환경친화적 건축설비가 날로 증가 추세에 있고, 일반적인 인식변화로 건축환경 설비의 관심은 날로 고조되어 가고 있으며, 환경에 대한 일반적 의식의 변화 및 규제 강화로 급,배수 설비의 수요는 날로 증가하고 있으며 인근 공단지역의 노후설비교체 시기가 도래하여 향후 발전 전망이 밝음.
전력전자	계측제어	산업의 발전과 더불어 전력변환 및 각종 전동기 제어장치등의 설비는 점차 감소 추세이며, 유공압제어, PLC제어기술, 자동제어설비기술 및 계측제어, 기기검사, 조정, 보수하는 인력의 요구가 증가하고 있는 추세임.

7. 장·단기 발전계획에 따른 수요예측 분석 및 추진전략

가. 양성실적

○ 총괄

(1978-2000.11 현재)

과	계	1년과정	9월과정	6월과정	3월과정	단기과정	통신과정
정구분 수료인원	14,797	8,196	402	1,912	491	3,623	173

나. 2000년 훈련계획·실적 및 수요예측 분석 및 추진전략

1) 구분별 훈련계획·실적 총괄

구분	정원	입학	중도탈락	현원	수료	취업	자격취득	자격증수	비고
계	440	455	33	422			195	280	
기능사양성과정	380	389	33	356			172	257	
여성특별과정	60	66		66			23	23	
원격화상과정		277		33	244		54	54	공단별도계획

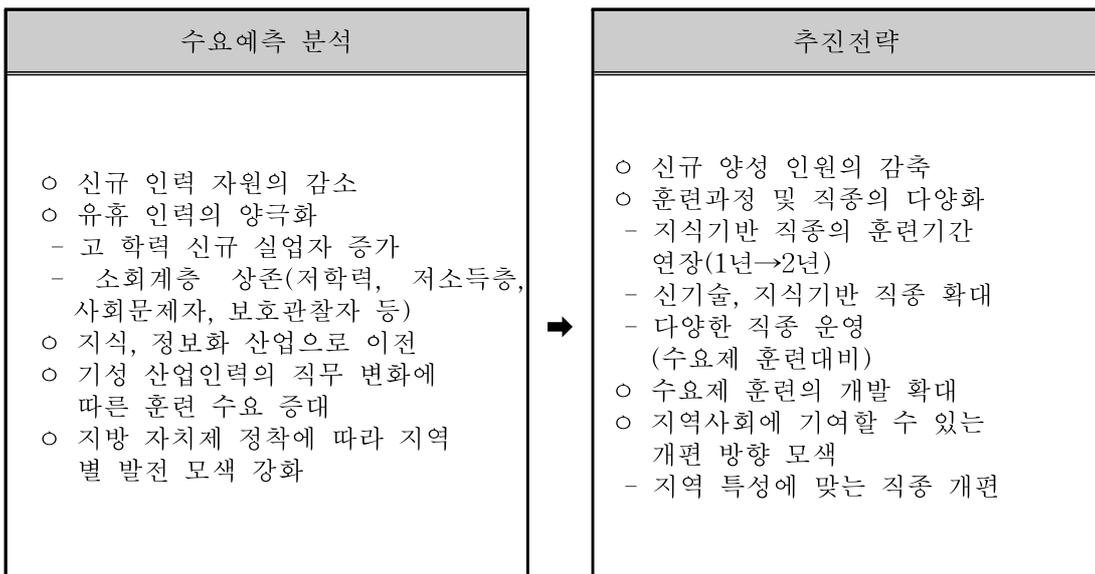
구 분	훈련과정	계획인원	입 학	현 재	수 료	실적율(%)	비 고
계		1,490	2,391	598	1,683	160	
일반훈련	기 능 사 양성과정	440	455	422		103	여성특별과정 60명포함
실업자 재취직훈련	재취직 및 기 능 사 특별과정	360	363	45	243	101	
주 문 식 훈 련	향상과정	690	1,573	131	1,440	228	
원격화상 훈 련			277	33	244		공단 별도 계획

2) 구분별 훈련 수요예측 분석 및 추진전략

가) 일반훈련 실적

(1) 수요예측 분석 및 추진전략

구 분	정원	입학	중도 탈락	현원	수료	취업	자격 취득	자격 증수	비 고
실업자재취직 및 기능사특별과정	360	363	42	45	243	118	67	95	



나) 실업자 재취직훈련 및 기능사특별과정 실적

(1) 수요 예측분석 및 추진전략

구 분	정원	입학	중도 탈락	현원	수료	취업	자격 취득	자격 증수	비고
계	690	1,573	2	131	1,440		104	104	
기술계		391		11	380		80	80	
사무자동화(컴퓨터)		342			342		24	24	
고교특기적성		840	2	120	718				

수요 예측분석	추진 전략
<ul style="list-style-type: none"> ○ 여수지방노동사무소관할 직업훈련 기관 수(21개기관) ○ 신지식기반 컴퓨터분야 지원률 증가로 장치산업분야인 공공기관의 모집 어려움 ○ 노동부로부터의 실업자 교육인원 할당 수 적음(공공, 인정교육기관의 인원 수 안배) ○ 경기의 회복에 따른 고용유지 및 재취직 훈련과정 교육생 지원 감소 예상 	<ul style="list-style-type: none"> ○ 훈련시설, 장비등 주·야간 최대활용 실업자 중심의 다양한 훈련과정 개설로 타기관 대비 우위 확보 ○ 인터넷등의 정보통신 기술을 활용하여 가상능력개발 훈련, 원격화상훈련등 실시 ○ 노동부와 협의 인적자원 적극 확보 대처 ○ 자체 비상 대책반 적극 운영 및 전교직원의 홍보요원화로 적극 대처

다) 주문식 훈련실적

(1) 주변환경 변화와 예측분석

주변환경 변화	예측분석
<ul style="list-style-type: none"> ○ 지식 집약적 산업구조 변화 ○ 다품종 소량 생산체제의 확산 ○ 수요자 중심의 교육훈련 체제의 확산 	<ul style="list-style-type: none"> ○ 우리경제는 고도의 지식·정보사회로 진입하면서 지식 집약적 산업구조로 급격히 개편되고 있음 ○ 소비자의 기호가 다양화·고급화되면서 과거의 대량생산 방식에서 다품종 소량생산 방식으로의 전환이 더욱 확산되고 있음 ○ 직업능력개발훈련체제에 대한 개혁의 기본 방향은 산업수요의 변화에 부응할 수 있도록 지금까지의 공급자 중심의 교육훈련체제를 수요자 중심의 열린직업교육훈련체제로 전환하여 평생학습사회를 구축하고 국가경쟁력을 강화하고 있음

○ 수요예측 분석 및 추진전략

수요 예측분석	추진전략
<ul style="list-style-type: none"> ○ 다양한 훈련과정 개설 및 기업체서 요구하는 신기술 분야의 훈련프로그램의 준비 부족 ○ 다양한 훈련실시에 필요한 장비의 미확보 ○ 재직근로자들이 안락하고 편안한 훈련을 받을 수 있는 각종 훈련시설 및 복지 시설 부족 ○ 신기술분야의 훈련을 원만히 진행할 수 있는 훈련교사의 확보 등이 미흡 	<ul style="list-style-type: none"> ○ 다양한 훈련과정 모듈을 개발하여 고객중심의 훈련체제를 구축하고 인력난을 겪고 있는 중소기업의 실정에 맞도록 훈련교사를 산업 현장에 파견하여 훈련을 실시하거나 개별기업의 훈련수요에 맞추어 자체 훈련프로그램을개발·운영 ○ 첨단·신기술 훈련을 위해서는 훈련장비를 지속적으로 보강, 모든 시설장비를 활용하는 산학연계훈련 활성화 ○ 부담감 없이 안락한 분위기에서 훈련에 전념할 수 있도록 기업의 복리후생 시설 수준에 상응하는 교육훈련 시설 개선을 위한 별도의 투자를 하고 있음 ○ 훈련교사들은 훈련수요자가 원하는 훈련내용을 파악하여 훈련프로그램, 훈련과정개발, 교재개발, 신기술습득 등에 별도의 노력을 하고 있음.

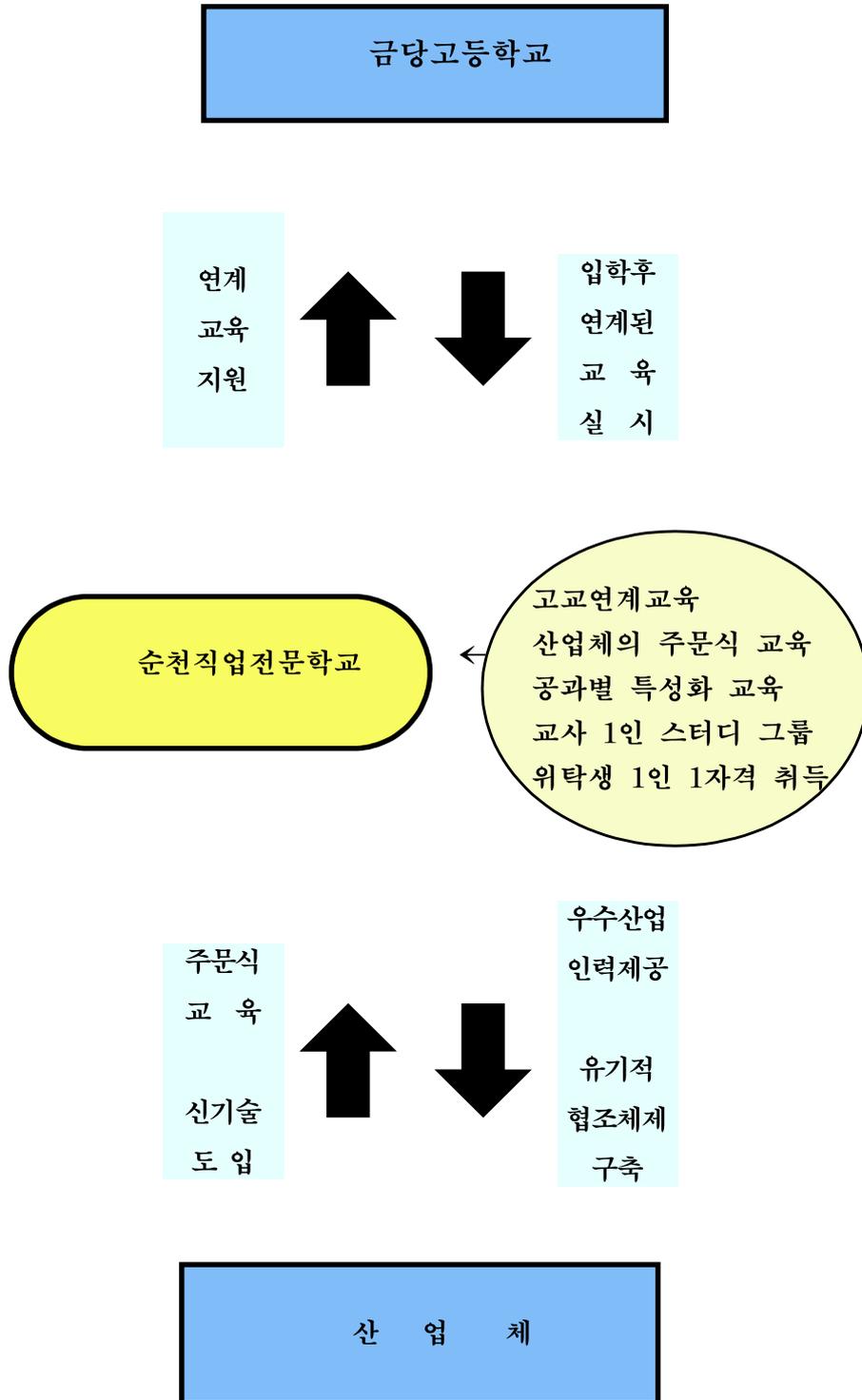
수요 예측분석
<p>○ 정부 주도적 훈련의 성격이 기업이 실시하는 교육훈련에 대해서도 규제가 심해 자발적인 훈련참여가 저조하였음.</p> <p>○ 생산직 중심의 기능훈련에 치중한 나머지 다양한 직종에 대한 직업능력 개발·향상에는 소홀하였음.</p> <p>○ 외형적으로 드러나는 훈련시간·훈련인원·훈련시설 등만을 중시하고 교육훈련을 통해서 습득된 기술이 직무수행 과정에서 어느 정도 활용되고 있는지에 대한 관심이 부족</p> <p>○ 수요자 중심의 주문식훈련 능력개발회계의 운용방식이 훈련기관별로 자율로 운영하여 경쟁력 있는 기관으로의 변화가 필요</p> <p>○ 훈련공과, 훈련방식, 운영방식이 너무 중앙에 집권화 되어 있음.</p> <p>○ 기업체의 실태와 문제점, 훈련요구에 대한 대처능력이 미흡하여 기업의 참여율이 저조함.</p> <p>○ 능력개발센터에서 한정된 직원만이 주문식훈련 업무를 담당하고 있는 실정이며 인사전보에 따라 수시로 바뀔에 따라 관할 지역에 대한 기업체의 업무담당자와의 유대관계와 주문식훈련에 대한 관련규정의 숙지가 미흡함.</p> <p>○ 주문식훈련에 대한 홍보가 미흡하여 기업체와 지역주민들이 훈련기관을 올바르게 인식하지 못하는 실정임.</p> <p>○ 주문식훈련 실시 경험이 있는 유관기관과의 공조체제가 미흡</p>



추진전략
<p>○ 교육훈련은 민간의 자율과 창의가 존중되어야 하며 근로자 직업훈련촉진법과 고용보험법의 직업능력개발사업을 활성화하여 기업의 실정에 맞도록 각종 규제를 완화하여 필요에 의한 자율적 훈련을 정부·학교·기업체가 공동 의 식 속에 활성화 되도록 협조 체제 실천</p> <p>○ 기능·기술인력외에 서비스업 종사자에까지 전 분야에 대한 다양한 교육훈련이 이루어질수 있도록 홍보를 통하여 훈련체계의 전환을 강구</p> <p>○ 훈련결과가 소속 기관에서 직무수행에 어느 정도 도움이 되었는지에 항상 관심을 갖고 훈련의 수요 파악, 훈련프로그램의 개발, 훈련 실시 등의 전과정에 걸쳐 성과가 극대화 될 수 있는 훈련체계 구축</p> <p>○ 개별 훈련기관의 자율성을 최대한 보장하여 훈련기관 중심으로 운영 주문식훈련을 통해서 발생하는 수익은 최저 필요비용을 제외하고는 당해 훈련기관에서 자율적으로 활용할 수 있도록 예산운용방식이 유연화 되어야 함을 건의 중임</p> <p>○ 지방화시대에 부응하여 각 지역의 훈련수요에 맞는 훈련을 실시할 수 있도록 운영을 분권화 해 나가야 함. 본부는 각 훈련기관에 대한 지원 및 조사·연구기능 중심으로 하고 훈련기관별로 운영의 자율성을 제고하고 나아가 지방자치단체의 직업능력개발훈련에 대한 참여를 촉진하기 위한 유인제도를 도입하고 있음.</p> <p>○ 기업이 어떤 내용과 어떤 방법으로 얼마간의 훈련을 왜 하려고 하는지를 각 기관 방문 및 홍보를 통하여 충분히 파악하고 여기에 부합할 수 있는 훈련프로그램과 훈련방법을 제시하는 등 훈련수요에 대처할 수 있는 능력을 갖추어 기업이 능동적으로 참여하도록 유도</p> <p>○ 가능한 업무담당자의 원활한 업무 수행을 위해서 인사 전보 유보 건의와 담당자는 물론 모든 직원이 주문식훈련에 대한 관심과 인식 전환 으로 관련규정을 숙지하는 등 타 훈련기관에 대한 경쟁력을 강화하고 있음</p> <p>○ 주문식훈련에 대한 다각적인 홍보를 강화하므로써 기업체와 지역주민들이 훈련기관에서 실시하고 있는 훈련내용을 잘 알고 필요에 따라 훈련을 받을 수 있는 기회를 갖도록 각종 홍보물을 제공함</p> <p>○ 주문식훈련은 훈련기관과 기업체간의 긴밀한 협의와 노동부의 훈련과정 지정 및 승인으로 이루어 지므로 이들 3자간 업무의 원활성 유지를 위한 유대강화 노력을 지속적으로 하고 있음.</p>

(참고 1)

○ 주문식 위탁 및 특기적성교육 체계도(지식기반의 실용주의 교육)



(참고-1)

고교특기적성 위탁교육 과목 분야

구분	사무지원					기계					산업설비					체육,모형			
과목	윈도우엑셀	워드프로세서(초급)	워드프로세서(중급)	파워포인트	포도샵	CNC선반기초	머시닝센터기초	범용선반기초	모델링 2	CAD(기계)	전기용접	가스용접	TIG용접	CO2용접	건축배관	공업배관	보일러정비	테니스입문	모형제작
시간	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
구분	전기제어					전자통신					재료시험								
과목	전기측정	시퀀스제어	전자회로(기초)	자동제어	CAD(전기)	내선공사	전자회로(중급)	전자회로(고급)	CAD(전자)	통신선로(기초)	통신선로(중급)	홈페이지	멀티미디어(기초)	멀티미디어(중급)	인터넷검색	초음파탐상	방사선	자분탐상	침투
시간	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40

※ 희망분야 선택

라) 원격화상훈련 실적

(1) 실적

구분	정원	입학	중도탈락	현원	수료	취업	자격취득	자격증수	비고
일반훈련과정		277		33	244		54	54	공단별도계획

나) 수요예측분석 및 추진전략

수요예측분석	추진전략
<ul style="list-style-type: none"> ○ 한국산업인력공단 중앙인력개발센터에서 운영중인 원격화상교육시스템이 당초 순천교도소에 개설되어 운영되고 있었으나, '99년 7월19일 본교에 이전 ○ 최신식 원격화상교육시스템을 갖추으로써 전남 동부권내 인지도 향상에 지대한 영향 예상 ○ 각종세미나, 회의장소는 물론 직업상담사, 주택관리사, 공인중개사등 직업교육훈련 미개설 직종분야에 지역주민 교육희망자가 다수 수강 예상 ○ 21C 창조적 직업능력개발을 위한 평생 교육의 열린장으로써 학교 홍보에도 매우 효과적으로 운영 예상 	<ul style="list-style-type: none"> ○ 적극적 훈련시설에 대한 지역 주민에 홍보 ○ 원격화상교육 체계도를 홍보 책자에 안내 삽입 ○ 공공기관에서 훈련계획 되지 않은 직종을 개설 적극 유치 ○ 전남 동부권지역 유관기관에 각종 세미나, 회의시 무료대여 지역기관에 대한 적극 홍보 ○ 유관기관에 원격화상강의에 대한 적극안내 및 세미나 등 무료대여하여 홍보에 적극 이용

8. 자매결연

학교명 \ 구분	일시	장소	참석인원	비고
순천대학교	'00.6.13	본교원격화상 강의실	원장, 순천대학교대학원장, 각 학과장의 다수	
순천제일대학	'00.11.3		원장, 대학장, 각 학과장의 다수	

○ 개 요

학문·기술·기능등의 상호 교류를 통하여 양 기관의 발전과 지역사회와 국가 산업 발전에 기여코져 함.

○ 방 침

- 학문 기술 및 기타 분야의 정보제공
- 학문 기술 및 기타 분야의 공동연구 및 발표
- 고용안정과 취업을 위한 각종 자격검정 정보제공
- 교육훈련 분야의 다양한 프로그램 제공
- 미래 유망 직종에 대한 개발 및 정보 비전 제시

○ 일반계획

- 자매결연 협정 내용
- 양기관은 학문·기술 및 기타 분야에서 우호 교류 증진을 위해 상호 교류와 협력에 노력
- 양기관은 화합과 친목을 도모하고 학문·장비 공동 연구등의 교류를 확대해 나감
- 양기관은 학생 상호 교육훈련 및 정보를 교환하여 인력 양성에 실질적 연계 협력관계로 발전시켜 나감
- 양 기관은 주기적 학문·기술 연구발표 공동 개최에 노력함
- 양 기관은 지역사회에 기여할 수 있는 역할과 발전방향에 상호 적극 협력함
- 기타 필요한 사항은 상호협의를 거쳐 처리하기로 함

○ 학교현황

- 순천대학교 (공과대학 중심으로)

○ 학생수

'99학년도(단위 : 명)

구분 년도	정 원			재 학 생			휴 학 생		
	대학	대학원	계	대학	대학원	계	대학	대학원	계
1999	7,780	125	7,905	7,186	186(39)	2,841	2,841	13(1)	2,854(1)

○ 대학별 제적 및 재학율

'99학년도 (단위 : 명, %)

대 학 별	정원(A)	제적생(B)	재학생(C)	B/A	C/A
계	7,780	10,305	7,186	132.5	92.4
농 과 대 학	1,550	2,069	1,324	133.5	85.4
인문사회과학대학	2,300	2,880	2,135	125.2	92.8
자연과학대학	1,380	1,706	1,357	123.6	98.3
공 과 대 학	1,950	2,958	1,790	151.7	91.8
사 범 대 학	600	692	580	115.3	96.7

* 2000년 공과대학 정원 520명 증원
* 2001년 공과대학 정원 550명 증원

○ 대학별, 학년별 제적 및 재학생수

'99학년도 (단위 : 명)

구 분		농과대학	인문사회 과학대학	자연과학 대 학	공과대학	사범대학	계
계	정원	1,550	2,330	1,380	1,950	600	7,790
	제적	2,069	2,880	1,706	2,958	692	10,605
	재학	1,324	2,135	1,357	1,790	580	7,186

○ 학과별, 학년별 재적생 현황

'99학년도 (단위 : 명)

구 분		1학년	2학년	3학년	4학년	계
공 과 대 학	계	609	1,158	692	499	2,958
	토목공학과	7	115	56	53	231
	건축공학과	7	105	71	63	246
	기계공학과	11	116	77	55	259
	전기제어공학과	12	133	82	43	270
	재료·금속공학과	10	134	66	47	257
	고분자공학과	7	113	64	57	241
	전자공학과	12	117	77	56	251
	화학공학과	10	115	58	35	239
	정보통신공학과	1	84	51	45	171
	환경공학과	6	68	53		172
	자동차공학과	15	58	37		110
	토목·건축·환경공학	136				136
	기계·자동차공학	81				81
	재료금속·고분자공학	152				152
	전기제어·전자공학	142				142

○ 출신 고교 계열

'99학년도(재학률)

구분 항목	단과 대학별					성 별		전 체
	농과대	인사대	자연대	공과대	사범대	남	여	
인 문 계	98.0	88.9	97.0	96.1	96.8	94.7	94.6	94.6
실 업 계	1.3	9.0	2.1	2.2	0.6	3.4	4.3	3.8
특수목적고	0.0	0.6	0.6	0.5	1.3	0.6	0.5	0.5
기 타 (검정고시포함)	0.7	1.4	0.3	1.2	1.3	1.3	0.7	1.0

○ PC 사용 정도

(사용능력률)

구분 항목	단과 대학별					성 별		전 체
	농과대	인사대	자연대	공과대	사범대	남	여	
아주 잘 사용할줄 안다	3.0	2.7	2.4	2.9	5.1	4.9	1.0	2.9
어느 정도 사용할수 있다	30.3	24.5	29.6	33.3	29.9	35.6	22.7	29.21
워드프로세서 정도는 할 수 있다	20.0	24.1	27.5	26.1	19.7	21.7	26.7	24.2
사용할줄 모른다	46.7	48.7	40.5	37.6	45.2	37.7	49.6	43.7

참조 : '99학년도 신입생 실태조사 및 학생 생활연구소 활동 보고서

○ 순천제일대학 (공과계열 중심으로)

○ 학생수

(단위 : 명)

구분 학생수	공업계열		
	계	1학년	2학년
학생수(명)	2,700	1,500	1,200

○ 독자기준 특별전형- 본교와의 합의

- 대학의 자율화에 의한 특별전형 무시험제도 채택
(입학정원의 50%)

○ 위탁교육학생 학점인정제 도입- 본교와의 합의

- 산업현장 중심의 본교와 연계하여 직업교육 실시
- 산업체에 적합한 기술인력을 공동으로 양성하여 기술인력난 해소
- 지역산업의 발전을 위한 공동연구, 신기술지원, 시설 및 정보 제공
- 취약기술 및 애로기술 연계지원을 위한 홈닥터 교수전담제 공동 실시
- 학연계 교육프로그램 공동개발

○ 학기초 본교와 대학측의 학사운영계획과 시설공동 사용계획수립 및 운영관리 명문화

- 교육 및 진단지도 활동의 제반업무 지원

(참고 2)

전남동부권 제조업체 현황

(단위:개,명)

지역별	업종별 구분	계	음식 료	섬유	목재	종이	석유 화학	비금 속	1차 금속	조립 금속	화합 물	재생 재료	기계 장비	전기 기계	운송 장비	고무 제품	기 타
계	업체수	504	114	12	19	6	43	98	38	97	11	6	17	17	4	3	19
	종업원수	18,452	1,035	261	92	37	513	2,089	9,290	2,514	317	702	594	645	35	70	258
순천시	업체수	210	38	4	9	5	24	49	17	51	-	-	-	-	-	-	13
	종업원수	3,252	412	81	39	35	318	443	1,170	664	-	-	-	-	-	-	90
광양시	업체수	173	17	-	3	-	-	32	20	40	11	6	17	17	4	2	4
	종업원수	14,054	191	-	24	-	-	1,509	8,114	1,789	317	702	594	645	35	24	109
보성군	업체수	90	49	8	3	-	14	10	-	6	-	-	-	-	-	-	-
	종업원수	881	380	180	13	-	176	71	-	61	-	-	-	-	-	-	-
구례군	업체수	31	10	-	4	1	5	7	1	-	-	-	-	-	-	1	2
	종업원수	265	51	-	16	2	19	66	6	-	-	-	-	-	-	46	59

(참고 3)

o 규모, 종업원별 현황

(참고 4)

전남동부권 산업단지 현황

(2000년 4월말)

단 지 명	업체수	종업원수	관리기관	비 고
계	208곳	34,157명		
Posco 광양제철소	15부, 60팀, 32과, 25공장	7,577명	광양제철소	
Posco 광양제철소 협력업체	(주)건우외 30곳	7,593명	각사업체별	
광양산업단지	삼진기업(주)외 52곳	5,087명	한국산업 단지공단	
순천산업단지	대림산업(주)외 14곳	776명	순천시	
해룡산업단지	-	-	전남도청 지역계획과	조성중
울촌지방산업단지	-	-	"	"
현대강관(주)냉연	천보산업외 13곳	421명	현대강관(주)	
초남지방산업단지	강남발전기외 18곳	376명	광양시	
광양항콘테이너부두	대한통운외 3곳	271명	한국산업 단지공단	
여천산업단지	LG-Caltex 정유(주)외 70곳	12,056명	"	기타8곳 건설중

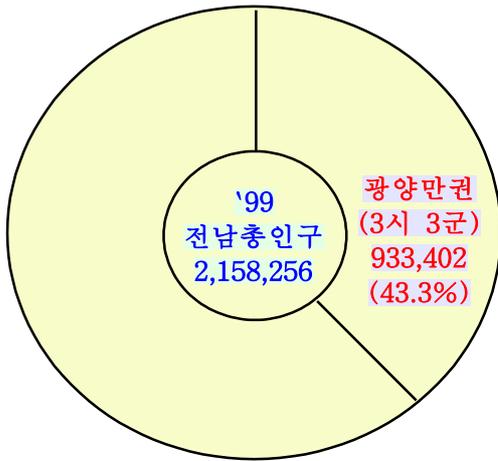
(참고 5)

전남동부권 인구 현황

(단위 : 명)

년도별 지역별	1995	1996	1997	1998	1999
전라남도	2,186,808	2,177,368	2,166,247	2,173,989	2,158,256
순 천 시	250,966	257,847	264,706	266,913	268,204
광 양 시	129,177	131,306	132,444	136,910	138,267
여 수 시	329,289	330,954	330,883	329,722	326,942
구 례 군	36,454	35,856	35,068	34,989	34,286
보 성 군	70,061	67,718	65,317	64,505	63,112
고 흥 군	112,399	108,148	104,503	103,275	102,591
광양만권	928,346	931,829	932,921	936,314	933,402

○ 구성비



○ 인구증가율('98년 대비, 단위:%)

전라남도 $\Delta 0.72$	광양만권 $\Delta 0.31$
순천시 0.48	광양시 0.99
여수시 $\Delta 0.84$	구례군 $\Delta 2.01$
보성군 $\Delta 2.16$	고흥군 $\Delta 0.66$

(참고 6)

전남동부권 교육시설 현황

(단위 : 개교, 명)

1998년도

지역별	구분	유치원	초등 학교	중학교		고등학교				전문 대학	대학교	계
						일반		실업				
				국공립	사립	국립	사립	국립	사립			
계	학교	155	103	42	5	8	9	8	2	3	2	337
	학생	7,427	42,831	19,408	3,551	7,378	10,323	7,235	2,982	13,457	11,340	125,892
순천시	학교	63	38(9)	15	1	2	5	2	2	2	1	131
	학생	3,490	24,226	11,405	1,556	3,232	7,399	2,976	2,982	10,353	9,135	76,574
광양시	학교	42	26(1)	12	1	3	1	2	-	1	1	89
	학생	2,759	12,659	4,648	1,404	2,490	1,290	1,573	-	3,104	2,205	32,132
보성군	학교	32	27(4)	10(1)	3	2	3	3	-	-	-	80
	학생	775	3,882	1,973	551	726	1,634	2,184	-	-	-	11,725
구례군	학교	18	12(6)	5	-	1	-	1	-	-	-	37
	학생	403	2,064	1,382	-	930	-	682	-	-	-	5,461

1999년도

지역별	구분	유치원	초등 학교	중학교		고등학교				전문 대학	대학교	계
						일반		실업				
				국공립	사립	국립	사립	국립	사립			
계	학생	142	92	42	5	8	9	9	2	3	2	314
	학교	7,393	44,725	17,997	3,250	7,099	9,978	7,051	2,558	13,805	23,476	125,992
순천시	학교	60	34(9)	15	1	2	5	3	2	2	1	125
	학생	3,431	25,088	10,639	1,476	3,114	7,267	2,893	2,558	11,010	9,931	77,407
광양시	학교	42	26(2)	12	1	3	1	2	-	1	1	89
	학생	2,887	13,730	4,356	1,285	2,409	1,352	1,443	-	2,795	2,205	32,462
보성군	학교	26	22(2)	10(1)	3	2	3	3	-	-	-	69
	학생	677	3,807	1,769	489	696	1,359	2,064	-	-	-	10,861
구례군	학교	14	10(4)	5	-	1	-	1	-	-	-	31
	학교	398	2,100	1,233	-	880	-	651	-	-	-	5,262

* ()안은 분교수이며 학교수에 포함되지 않음.

CD제작 기술확보와 종합 홍보 전시실 운영

김 용 복(광주직업훈련원)

1. 목 적

- 전교사 CD 제작 기술 확보
 - 산업체의 새로운 기술·기능을 교육훈련에 반영하여 산업현장에 부응하는 교과 내용을 개발하고 교육보조자료를 개발, 적용함으로써 교육훈련의 질적인 향상 및 내실을 도모하고 쉽게 배우고 쉽게 가르치기 위한 프로젝트 및 전이지향 훈련지도방법을 정착시키는데 있음
 - 이론 및 개념위주의 교수-학습 방법에 익숙해 있는 교사 및 학생들에게 멀티 미디어 학습자료의 중요성 인식 및 이의 활용도를 제고시키고, 산업체 현장직 무와 관련된 지식 및 기술·기능을 체계적/효율적으로 습득시키기 위함.
 - 창의적이며 적극적인 연구풍토 조성 및 활성화로 교사의 교수능력 향상
- 종합홍보 전시실 운영
 - 직업교육훈련을 희망하는 실업자 및 학생, 훈련원방문자들에게 직업교육훈련 안내와 각 공과 및 직종의 설명을 위해 종합홍보 전시실을 운영하여 각종 모형·모델, 멀티미디어코스웨어(C.B.T), 교재 등을 비치하여 교육훈련내용과 비전을 제시함으로써 올바른 직종을 선택하여 직업교육훈련을 받을 수 있도록 함.

2. 기 본 방 침

- 산업체의 새로운 기술·기능을 교육훈련에 반영하여 산업현장에 부응하는 교과내용을 개발하고 교육보조자료를 개발하여 연구활동사업의 내실 도모
 - 전문 교과학습용 코스웨어는 종합과제에 활용할 멀티미디어(영상, 음성 및 문자 혼합) 형태로 개발함.

- 종합과제중 모듈별로 접근하되 실습을 위한 종합과제 내용중에서 멀티미디어 형태로 제시되면 가장 효과가 클 주제를 선정하여 개발
 - 자료의 구성은 이해력의 차원을 넘어 응용력과 분석력 등을 함양시켜 줄 수 있도록 실물의 상세한 화면이나 내용설명 등을 다양한 동영상 기법으로 접근함.
 - 멀티미디어 코스웨어의 활용. 보급을 위하여 훈련원 교사를 대상으로 멀티미디어 활용 교육의 중요성 및 코스웨어 제작기법에 대한 직무 교육을 실시하며, 개발 관련도구의 구입을 위한 예산을 지원함.
 - 기 개발 연구활동 자료의 보완 및 확대보급을 통해 활용을 극대화
 - 멀티미디어 코스웨어의 보다 효율적인 활용을 위하여 강의실과 실습실을 대상으로 단계별 멀티미디어 실습실을 구축함.
- 전교사의 CD 제작기법 습득 및 매년 1개 이상의 C.B.T제작과 각 직종별 시뮬레이션이 첨가된 모형·모델의 교육보조자료 개발
 - 종합홍보전시실을 운영하여 직업교육훈련 안내 와 직종별 특성 및 교과내용, 자격증취득, 취업분야 등 세부사항을 프리젠테이션과 각종 모형·모델등을 통한 효과적인 홍보와 학습자 적성에 맞는 직종 선택의 기회를 부여

3. 운영현황

가. 종합홍보 전시실

- 시청각실에서 프리젠테이션 실행
 - 프리젠테이션은 학생과 교사가 저작도구 소프트웨어를 이용하여 자체제작
 - 직업교육훈련안내 및 각 직종별 교육훈련내용, 교과, 자격증 취득, 취업분야, 사후지도 등의 프리젠테이션을 실행함으로써 직업교육훈련 내용과 비전을 제시함.
- 전시실

- 각 직종별 모형·모델, 교재, 도면, CD타이틀 등을 비치하여 교육 훈련내용 등을 눈으로 보면서 이해를 돕도록 함.
- 특히 모형·모델 등은 H/W, S/W를 병행하여 개발함으로써 각 H/W의 시물레이션을 직접 조작할 수 있도록 구성.
- 훈련직종, 취업현황, 안내책자 등을 비치하여 방문자의 직종 선택 편의를 도모함.

나. 전교사 CD 제작 기술 확보 및 각종 교육훈련매체 개발

○ 전교사 CD 제작 기술 확보

- 전교사를 대상으로 코스웨어 제작기법 및 저작도구에 관련된 직무교육 실시와 각 직종별 코스웨어 전문가 양성을 위해 외부기관 위탁연수 실시('98년 33회, '99년 31회, 2000년 29회)
- 전교사가 지도안을 presentation으로 대체하여 수업을 실시하고 있으며, 시물레이션이 첨가된 각종 모형·모델등의 교육훈련보조자료 등을 제작할 수 있는 능력을 갖추

○ 각종 교육훈련 매체 개발

- 기개발된 멀티미디어코스웨어(C.B.T)를 이용해 학습자 스스로의 학습을 가능케 하였으며 모든 자료를 훈련원 자체 서버에 저장하여 언제, 어디서든지, 누구나 공유할 수 있는 교육훈련시스템을 구축함.
- '98년도에는 교육훈련매체 개발을 H/W중심의 교육훈련매체 개발에 주력하였고, '99년부터는 H/W와 S/W를 병행하여 개발하였으며 2000년도에는 각종 교육훈련매체에 시물레이션을 첨가하였으며 멀티미디어코스웨어(C.B.T)는 원격 교육이 실현될 수 있도록 제작함.

다. 전교사 CD 제작 기술 확보와 교육훈련매체개발

구 분 \ 년 도	계	'98	'99	2000	비 고	
교재개발	38	10	9	19		
프로젝트지도서	39	12	13	14		
종합과제	36	11	12	13		
멀티미디어코스웨어 C.B.T	66	21	20	25		
비디오테이프	19	6	7	6		
TP	칼라	392	100	160	132	
	흑백	7485	2551	2611	2323	
presentation sheet	3588	1386	1336	866		
모형 · 모델	60	9	15	36		

※ 별첨참조

4. 실시 효과

- 훈련원방문자들에게 직업교육훈련 체제와 현황을 한눈에 볼 수 있도록 하여 직업교육훈련의 대외적 이미지 및 위상제고
- 각 직종별 특성을 폭 넓게 이해함으로써 눈높이와 적성에 맞는 직종을 선택하게 되어 교육훈련효과를 극대화하였으며, 교육중 탈락을 사전에 예방할 수 있었음.
- 인지학습과 심체학습 그리고 정의학습이 골고루 이루어지도록 고려되어 제작된 전문 교수-학습용 코스웨어 자료는 과제의 이해력 증진과 함께 학생들의 현장 적응능력을 제고 시켜주는 방편이 됨으로써 산업현장에서 성공적으로 직무를 수행할 수 있는 토대를 제공함
- 전교사가 코스웨어 제작기법 및 저작도구에 관련된 직무교육과 외부기관 위탁연수 등을 통하여 CD타이틀제작과 멀티미디어를 활용한 교수-학습을 실시함으로써 교사의 교수학습능력이 배양되었으며, 학습자 자율학습과 누구나 쉽게 배울수 있는 교육훈련체제를 구축함.
- 멀티미디어코스웨어를 이용한 교육훈련을 실시함으로써 학습자의 능력에 맞는 개별학습이 가능함.

【 별 첨 】

◆ C.B.T

년도	소 속	적용교과목	활용 시간	내 용	구 분 (Main. Sub)
'99	전산응용기계	CNC선반	60	CNC선반조작법	Main
		CNC와이어	20	CNC와이어컷 MODE 조작하기	Sub
		CNC선반	40	CNC선반모드 조작하기	Sub
		정밀측정	20	평행도 및 진원도측정하기	Sub
		CAM	16	CAM 작업하기	Sub
	전산응용 기계설계 자동화설비	CNC공작기계	60	CNC공작기계조작법	Main
		공압제어 전기공압제어	180h	공압의 개요제어이론 스테퍼 회로구성 케스캐이드 회로구성 부가조건	Main
	생산기계	공작기계 기초	80h	선반	Main
		“	40h	밀링 I	Sub
		“	40h	연삭하기	Sub
		“	40h	기계제도	Sub
		“	40h	밀링 II	Sub
	기계전자	CNC 머시닝센터	20	CNC 머시닝센터 준비기능	Main
		CNC 머시닝센터	10	CNC 머시닝센터 준비기능	Sub
		CNC 머시닝센터	10	CNC 머시닝센터 준비기능	Sub
	정보처리	데이터베이스	80	ACCESS 학습	Main
		정보통신	60	인터넷 개요 및 사용법	Sub
		C 언어	100	C 언어 학습	Sub
		스프레드쉬트	60	Excell 학습	Sub
		베이직	80	Visual Basic 학습	Sub

년도	소 속	적용교과목	활용 시간	내 용	구 분 (Main. Sub)		
2000	전산응용기계	CAD실습	120	CAD작업	Main		
		CAM실습		CAM작업			
		CAC공작기계실습		CNC선반실습			
				CNC머시닝센터실습			
				CNC방전가공실습			
				CNC와이어커팅실습			
		방전가공기		10Min		방전가공실습	Sub
		절삭공구의 종류		10Min		공작기계기초실습	Sub
		측정기의 종류		15Min		정밀측정실습	Sub
		CNC공작기계		25Min		CNC공작기계실습	Sub
	전산응용 기계설계	전산응용설계(응용)		3차원 모델링(드릴지그)	Sub		
		전산응용설계(응용)		3차원모델링 (기어동력전환장치)	Sub		
		전산응용설계(응용)		3차원모델링 (펌프동력전환장치)	Sub		
	자동화설비	컴퓨터프로그래밍		컴퓨터프로그래밍	Sub		
		공압제어	180	공압의 개요제어이론Ⅱ	Main		
		전기공압제어		스텝퍼 회로구성Ⅱ			
		케스캐이드 회로구성Ⅱ					
	생산기계	공작기계 기초	80	선반Ⅱ	Main		
		“	60	밀링Ⅱ	Sub		
		“	60	연삭하기Ⅱ	Sub		
		“	60	기계재료Ⅱ	Sub		
		“	60	밀링Ⅲ	Sub		
	기계전자	CNC 머시닝센터	20	CNC 머시닝센터 준비기능Ⅱ	Main		
		CNC 머시닝센터	10	CNC 머시닝센터 준비기능Ⅱ	Sub		
		CNC 머시닝센터	10	CNC 머시닝센터 준비기능Ⅱ	Sub		
	정보처리	실무업무프로그래밍	140	텔파이 학습	Main		
		파이어웍스	120	Fireworks	sub		
HTML		45	Html 태그모음	sub			
데이터베이스		30	테이블 작성	sub			
실무업무프로그래밍		50	배포용디스켓 만들기	sub			
비주얼 C		40	ActiveX 컨트롤	sub			
포토샵		60	애니메이션 만들기	sub			

◆ Presentation sheet

년도	소 속	적용교과목	내 용	frame수
'99	전산응용기계	기계제도	입체도	80
		금형일반	모델제작 형상가공	150
	전산응용 기계설계	기계제도 전산응용설계 EWS	Part assembly	60
		CNC공작기계	CNC공작기계조작법	300
	자동화설비	공압제어	전기공압응용	60
		센 서	입력요소(스위치)	50
		유압제어	유압제어	50
		기계제도	LG Master-K 프로그래밍	60
	생산기계	기계제도	기계요소제도	80
		기계재료	총론	72
		CNC공작법 기계공작법	와이어컷 및 방전가공 정밀입자 및 특수가공	40 25
		산업안전	산업안전 이론	57
		CAD	명령어 설명	50

년도	소 속	적용교과목	내 용	frame수
'99	정보처리	전자계산기 조작법	파워포인트	122
		C 언어	프로그래밍기법	50
		스프레드쉬트	Excell 실무예제	50
		워드프로세서	실용예제제작	50
		정보통신	홈페이지제작 (파이어웍스)	40
2000	자동화설비	공압제어	전기공압응용Ⅱ	60
		센 서	입력요소(스위치)Ⅱ	50
		유압제어	유압제어Ⅱ	50
		PLC	LG Master-K 프로그래밍Ⅱ	60
	생산기계	기계제도	기계요소제도Ⅱ	80
		CNC공작법	공구보정Ⅱ	72
		CNC공작법	와이어컷 및 방전가공Ⅱ	40
		기계공작법	정밀입자 및 특수가공Ⅱ	25
		산업안전	산업안전 이론Ⅱ	57
	정보처리	CAD	명령어 설명Ⅱ	50
		컴퓨터조작법	파워포인트	122
		C 언어	프로그래밍기법Ⅱ	200

◆ 모형 · 모델, 기타

년도	소 속	적용교과목	교 과 활용시간	내 용	비 고	
'99	전산응용기계	CNC선반	80	CNC선반공구보정장치		
		CNC머시닝센터	80	원호보간 및 경구경보정하기		
	전산응용 기계설계	기계제도	400h		자동화 라인의 구성요소 및 현장직무설계능력배양	
		기계요소설계				
		기계공작법				
		CNC공작법				
		치 공 구				
		전산응용설계				
		전기전자기초				
		기계시스템응용				기계시스템응용
	자동화설비	자동화시스템제어	40h	Shift register 실습장치		
		자동화시스템제어	16h	로터리 엔코더 실습장치		
		자동화시스템제어	80h	3상모터 실습장치		
		자동화시스템제어	20h	공압을 이용한 자동문	1세트	
		자동화시스템제어	40h	컨베이어이송시스템	2세트	
자동화시스템제어		20h	전동 스크린	1세트		
자동화시스템제어		20h	자동 커튼	1세트		
기계전자	컴퓨터를이용한 CNC학습기	120		컴퓨터를 이용한 CNC학습기 2축 로봇제어 시스템		
	디지털					
	마이크로 프로세서					
	자동제어					
정보처리	로봇조립					
	금속가공기초					
	CNC 공작기계					
	정보처리	프로그래밍언어	80	순서도 적용 기호 모형화		
		실무프로그래밍	140	텔파이프로그램 학습		

년도	소 속	적용교과목	교 과 활용시간 (단위:시간)	교 보 재 명	비 고
2000	전산응용 기 계	CNC 공작기계 실습	160	CNC와이어커팅 조작 실습	1점
	전산응용 기계설계	공작기계실습, 기계요소설계 CAM프로그래밍	120	CAN압축기	1점
	자동화 설 비	자동화시스템제어	40	Shift register 실습장치Ⅱ	1점
		자동화시스템제어	16	로터리 엔코더 실습장치Ⅱ	11점
		자동화시스템제어	80	3상모터 실습장치Ⅱ	15점
		자동화시스템제어	20	공압을 이용한 자동문Ⅱ	1세트
		자동화시스템제어	40	컨베이어이송시스템Ⅱ	2세트
	생산기계	치공구	16	자동화 치공구	1점
	기계전자	CNC공작기계		컴퓨터를 이용한 CNC학습기Ⅱ	1점
		디지털 마이크로 프로세서 자동제어 로봇조립 금속가공기초 CNC 공작기계	120	2축 로봇제어 시스템Ⅱ	1점
	정보처리	실무프로그래밍	140	텔파이프로그램 학습Ⅱ	1점

ISO 9001 품질인증 사례

정 해 관(인천기능대학)

1. ISO 9001 품질시스템 추진 배경

인천기능대학은 1968년 노동청 중앙직업훈련원으로 출발하여 현재는 14개학과에서 정규과정으로 다기능기술자 및 기능장 과정에 2195명의 학생과 교직원 110명으로 구성되어 있으며, 6만7천여평의 대지와 27개동 1만3천여평의 건평에 주요장비로는 977종 2574여점으로 명실상부한 우리나라 직업훈련교육의 산실이다.

직업훈련교사양성, 다기능기술자양성, 기능장 양성, 외국인향상훈련 등 약 6만 4천명의 교육훈련과 IMF사태에는 4200명의 실업자 재취직훈련 뿐만 아니라 중소기업청지정 기술지도, 산학연 컨소시엄 및 혁신과제 공동해결과 다양한 단기과정의 평생교육을 실시하며, 벤처창업보육센터를 운영하여 28개 업체를 지원하고 있다.

지난 수 십년 동안 세계는 기술, 학습이론과 의사소통 방식의 급속한 발전으로 모든 부분의 변화가 진행되고 있으나 다양한 교육적 혁신에도 불구하고 교육의 오래된 구조는 여전히 변하지 않고 있다. 현재의 교수-학습의 기본구조는 산업시대의 관념에 크게 의존함으로써 변화하는 사회의 필요를 충족하기에는 부적합하다.

가르치고 배우는 것은 모든 학교의 보편적인 목적이다. 급변하는 시장의 생리에 맞추어 그 역할을 제대로 하기 위해선 학교는 실질적인 교육, 비판적 사고, 문제해결 능력에 맞추어야 한다. 현재의 학생들이 요구하고 있는 것과 미래의 학생들이 직면하고 수용해야하는 변화하는 요구들을 명확히 인식하는 것이다. 교육의 목적을 달성하기 위해서 먼저 핵심 고객을 파악하고 그들의 욕구를 파악해야 한다.

교육의 고객은 학교의 서비스를 제공받는 개인과 단체로서 교육시스템의 내적인 고객과 외적인 고객으로 구분할 수 있다. 학생은 교육시스템의 1차적인 고객이며, 지식과 기술을 제공받는다. 마이론 트리부스는 “학생들은 교육과정에 활동적으로 참여하는 고객” 이라고 정의를 내렸다. 또, 능력을 갖춘 학생을 요구하는 잠재적인 고용주도 고객이며, 교육비를 낸 학부모, 세금을 낸 납세자, 정부 등 무수한 고객을 갖고 있다. 대학의 경쟁력은 배움이 중심이 되는 교육으로 학생들의 학습속도, 스타일, 그들의 성취도를 빠르고 즉각적으로 피드백하여 개선주기를 빠르게 하고 시스템적인 지속적 개선으로 강력한 응집력을 가져야 한다. 교원과 직원은 대학문화의 핵심으로서 끊임없이 배우고 발전할 수 있도록 지원하여야 한다. 대학자체 문제의 예방설계와 품질설계 개선에 집중적인 관심을 갖고 장기비전과 측정 가능한 목

표치를 갖고 노력할 때 교육 품질이 향상될 것이다.

기능대학은 대학간의 교수 및 직원의 인사이동과 자체 행정인력의 부족에 따라 교수의 행정겸직근무를 하고 있는 특수성을 감안하여 행정업무의 문서화를 통하여 일관된 업무의 연속성을 유지하고 행정업무의 빠른 이해를 위한 업무절차와 담당자의 실수를 사전에 예방하고, 대·내외의 이미지 향상과 고객 만족에 효과적으로 대처하고 우리대학의 응집된 경영목표를 설정하여 시대가 요구하는 새로운 대학의 모델로 변모하기 위하여 품질시스템 인증을 추진하게 되었다.

2. ISO 9000 품질시스템 개요

ISO 9000이란 국제표준화기구(ISO: International Organization for Standardization)에서 제정한 품질경영 및 보증에 관한 국제 규격으로 기업이나 어떤 조직에서 품질경영을 위해 수립하는 품질경영시스템이며, 품질시스템은 제품이나 서비스의 품질에 영향을 미치는 각 부문의 책임과 권한, 업무절차, 자원, 조직 등을 유기적으로 결합하여 고객만족을 달성하기 위한 체계이다.

ISO 9000 패밀리 규격의 목적은 품질시스템의 모든 단계에서 부적합을 예방함으로써 기본적으로 고객 만족을 달성하고 품질의 지속적인 개선, 조직활동의 질개선 및 품질시스템에 대한 신뢰감을 부여하는데 있다.

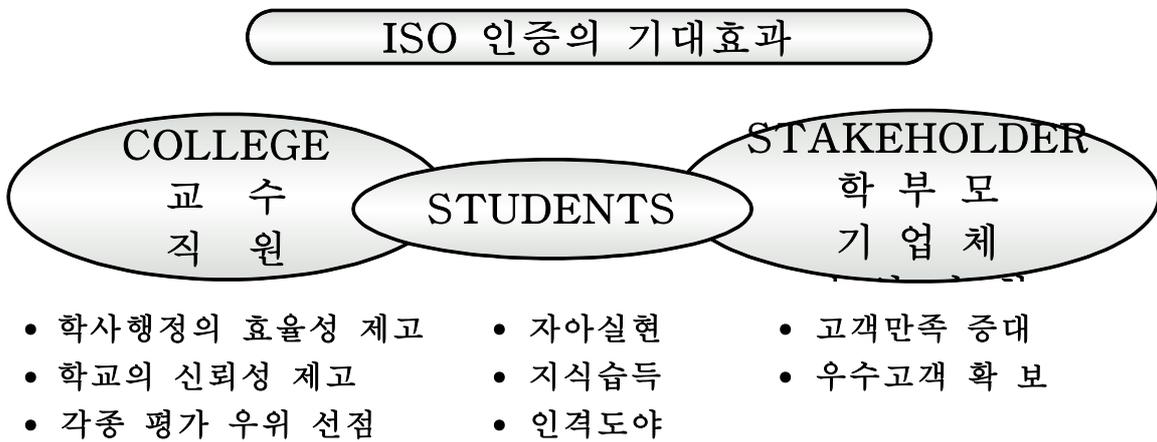
ISO 9001은 설계, 개발, 생산, 설치 및 부가서비스에 대한 품질보증모델이며, ISO 9002는 생산, 설치 및 부가서비스에 대한 품질보증모델이고, ISO 9003은 최종검사 및 시험에 대한 품질보증 모델이다.

3. ISO 품질시스템 인증의 필요성

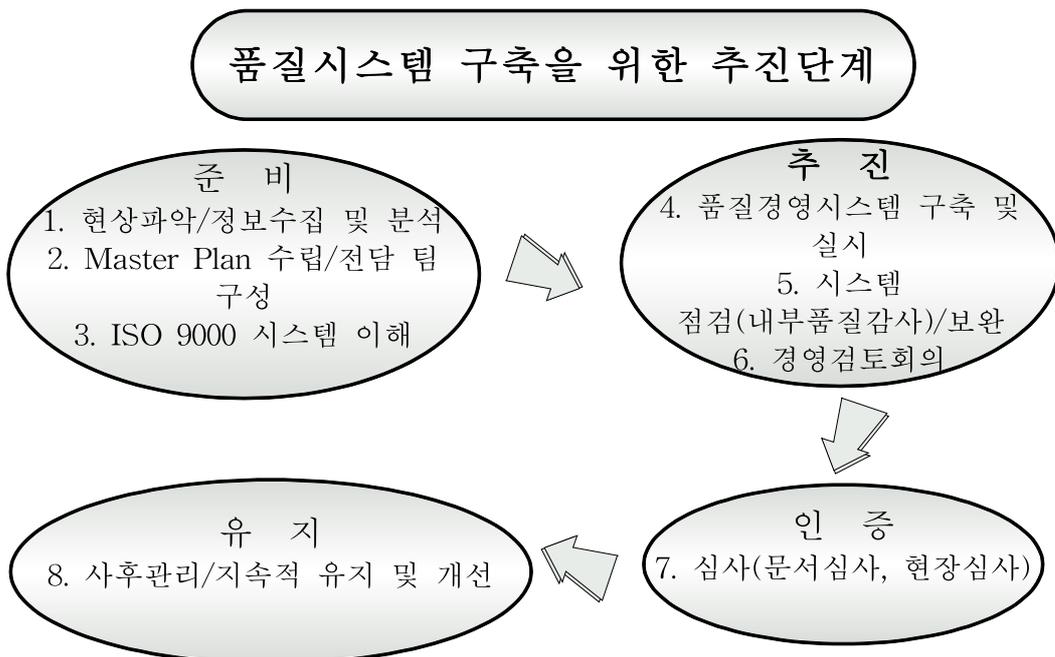
- 대학환경의 급속한 변화에 대응
 - 타 대학과의 차별화 / 특성화
 - 대학들간의 경쟁 증가 및 외국 유명 대학들의 국내 진출
 - 기업경영의 개념 도입 확산 → 빈익빈, 부익부 현상 심화
- 행정/업무 품질의 향상
 - 교직원의 행정 및 교육에 대한 마인드 변화
 - 업무의 표준화 및 정형화 가속

- 고객 만족도의 효과적 파악
- 대학 경쟁력 및 이미지 향상
 - 대학평가에서 우위를 선점
 - 세계적인 대학으로 나아가는 기반을 제공
 - 해외 자매결연대학간의 상호 학점인정 용이
- 내부품질감사 및 품질경영검토를 통한 문제점 사전점검
 - 내부품질감사에 의한 자체 시정조치
 - 정기적인 대학의 경영검토

4. ISO 품질시스템 인증의 기대효과



5. 품질시스템 구축을 위한 추진단계



6. 품질시스템 구축의 세부추진단계

단 계	추진항목	실 시 항 목	추진 일 정								비 고	
			1 월차	2 월차	3 월차	4 월차	5 월차	6 월차	7 월차	8 월차		
1 단계	진단 및 준비	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 정보 수집 및 분석 ▪ 세부 계획 수립 ▪ TFT(추진팀) 구성 	→									MASTER PLAN
2 단계	교육/훈련	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 마인드 및 분위기 조성 ▪ 자체 및 외부 교육 	→									ISO 관련교육
3 단계	시스템 수립	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 업무 Flow 작성 및 확정 ▪ 품질매뉴얼 작성 ▪ 품질절차서 작성 ▪ 지침서 작성 		→								업무 FLOW MATRIX표 작성
4 단계	시스템 실행	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 품질시스템 심의, 확정 및 실행 				←				→		

단 계	추진항목	실 시 항 목	추진 일정								비 고	
			1 월차	2 월차	3 월차	4 월차	5 월차	6 월차	7 월차	8 월차		
5 단계	내부품질 검사 및 시정조치	▪ 내부품질감사					↔					외부심사와 동등수준심 사
6 단계	경영검토 및 시정조치	▪ 경영검토실시 ▪ 부적합사항 시정조치						↔	→			시스템 보완
7 단계	문서심사 및 개정검토	▪ 문서심사 지적사항에 대한 시정조치							↔			문서심사 추진
8 단계	본 심 사	▪ 시정 조치 사항 확인 ▪ 인증 심사							↔		↔	본 심사 준비 ISO 인증 획득
9 단계	사 후 관 리	▪ 부적합사항의 시정조치 ▪ 품질시스템 유 지관리									→ →	시스템 유지관리

7. 품질경영시스템 구축 세부방침

- 경영자(학장)의 인식과 의지
 - 품질경영에 대한 의지를 방침으로 공표
 - 전체 구성원들에게 품질방침 주지
- 현상파악 및 시스템 디자인
 - 대학의 특성과 관련법규를 고려
 - 현행업무의 분석과 ISO 9001 요구사항과의 대비
 - 품질목표 및 범위 설정
- 업무 절차 수립
 - 불필요하거나 비효율적인 업무 삭제
 - 고객 지향적인 업무구조로 전환
 - 업무의 실천성과 효율성 고려
- 문서화 및 실행
 - 수립된 업무절차를 품질문서(매뉴얼, 절차서, 지침서 등)로 작성, 검토, 승인 및 배포
 - 주기적 감사 실시 및 경영검토 회의 실시
 - 부적합 사항의 시정조치
- 3자 심사
 - 인증 필요 시 외부 인증기관의 심사 수검

8. ISO 20개 요구사항에 따른 대학행정업무 시스템화 요령

고객 : 학생, 제품 : 학생의 습득지식 ➡ 대학행정업무 시스템화

- 경영자책임
 - 품질경영방침, 조직, 교직원의 채용과 관리, 품질경영대리인, 경영검토회의 등에 대한 학장의 책임과 권한 설정

- 품질시스템
 - 교육관련 법규, 학교규정, 편람 등을 바탕으로 직무분석을 하고 각 직무들을 매뉴얼, 절차서, 지침서화 하는 방법에 대한 규정
 - 품질의 대상 : 사회적 요구에 부응하는 학생의 기술적, 인격적 능력

- 계약검토
 - 입학전형 및 그 준비단계의 업무절차가 대상
 - 신입생의 지식을 원재료로 규정
 - 입학전과 졸업시의 습득지식 또는 기대수입의 차이 및 상급과정의 진학 등을 보증하기 위한 공급사항을 정의

- 설계관리
 - 교육과정의 개발 및 설계
 - 교과목 설강, 검증, 유효성 검토, 폐강기준과 그 절차
 - 지식전수 정도에 대한 SPEC

- 문서 및 자료관리
 - 매뉴얼, 절차서, 지침서, 외부출처의 법규, 규정의 작성, 검토, 승인 및 배포, 개·폐 이력관리 방법 등을 규정

- 구매
 - 학생들의 지식습득에 필요한 제반자원의 구매와 적합한 자원이 구매되어질 수 있는 절차를 체계화

- 고객 지급품의 관리
 - 학생들의 학습과 관련하여 학교에 제출하는 것. 즉 과제물, 시험답안지, 졸업 작품, 논문 등으로 정의

- 제품식별 및 추적성
 - 입학, 졸업, 휴·복학 등의 학적관리 등을 체계화

- 공정관리
 - 수강신청 및 변경, 전과 절차와 수업진행 및 모니터링, 학습환경, 학생지도 등에 관해 규정

- 검사 및 시험
 - 구매자원에 대한 검증
 - 입학, 매 학기별 시험(졸업작품 포함)에 대한 평가와 관리에 대한 규정

- 검사측정 및 시험장비의 관리
 - 시험 및 평가 관련 기자재의 정도 유지, 관리를 위한 절차 규정

- 검사 및 시험상태
 - 구매자원 및 학생들에 대한 시험, 평가 결과에 대해 식별을 명확히 함으로써 부적합품/서비스가 제공되어 지지 않도록 보장

- 부적합품의 관리
 - 성적불량자, 학칙위반자, 규정된 요구사항에 적합하지 않는 학사행정 등에 대한 처리 절차

- 시정조치 및 예방조치
 - 중대한 부적합사항 및 향후 예상되는 잠재적 부적합 사항의 근본원인을 찾아 제거하는 활동에 대해 규정

- 취급, 보관, 포장, 보존 및 인도
 - 보다 우수한 환경에서 수업할 수 있도록 규정(각종 오리엔테이션, 상담, 학교 시설 이용, 학생활동 지원, 졸업 및 자격수여 등의 절차)

- 품질기록관리
 - 품질시스템과 관련된 각종 기록물(출석부, 수강신청서, 성적서 등)들의 효과적 인 유지, 관리방법을 규정

- 내부품질감사
 - 학사행정에 관한 품질경영시스템의 유효성과 적절성을 평가, 유지 관리하는 절차에 대해 규정

- 교육 훈련
 - 학사 행정업무 및 대학 교육의 질적 향상을 위하여 관련대상자(교직원)에게

적용되는 연수 및 훈련 절차를 규정

○ 부가서비스

- 고객의 제품사용을 돕는 활동으로 졸업생들이 사회 적응 또는 상급과정에서의 연구활동을 원활히 할 수 있도록 지원하는 절차에 대해 규정

○ 통계적기법

- 학습 목적의 통계적기법이 아닌 학사 행정의 효율화를 위한 각종 통계적 기법을 말하며, 이의 파악과 효과적인 사용에 대해 규정

9. ISO 20개 요구사항과 대학행정업무와의 대비

ISO 9001	대학 업무 (행정)
4.1 경영자 책임	▶ 경영 책임(조직)
4.2 품질경영시스템	▶ 품질경영시스템
4.3 계약검토	▶ 입학전형 및 입학
4.4 설계관리	▶ 교과과정의 설계
4.5 문서관리 및 자료관리	▶ 문서 관리
4.6 구매	▶ 교원 및 실험실습장비 확보
4.7 고객 지급품 관리	▶ 시험답안지 및 과제물 관리
4.8 제품식별 및 제품 추적성	▶ 학적 관리
4.9 공정관리	▶ 수강 신청 및 강의(수업)
4.10 검사 및 시험	▶ 시험 및 평가
4.11 검사장비, 측정장비 및 시험장비 관리	▶ 시험 및 평가장비 관리
4.12 검사 및 시험 상태	▶ 시험 및 평가 상태
4.13 부적합품 관리	▶ 부적합 사항의 관리
4.14 시정 및 예방조치	▶ 시정 및 예방조치
4.15 취급, 보관, 포장, 보존 및 인도	▶ 학생지원 및 졸업
4.16 품질기록의 관리	▶ 품질기록 관리
4.17 내부 품질감사	▶ 내부 품질감사
4.18 교육훈련	▶ 교직원 연수 및 훈련
4.19 부가 서비스	▶ 졸업생 지원 및 산학협력
4.20 통계업무	▶ 통계 업무

10. 결 론

미국은 Malcolm Baldrige(이하 MB) 상이 1987년 법으로 제정된 이후 MB표준을 학교구조에 적용하려는 학교들의 열망이 강하다. MB의 평가는 7가지 범주에 18개 평가항목으로 이루어지며 수행중심의 교육에 입각한 경영을 지향한다. 7가지의 범주는 리더십, 전략계획, 학생 및 관련자 중시, 정보 및 분석, 교원 및 직원중시, 교육 및 지원프로세스관리, 교육성과이다. 최고의 효과를 얻기 위한 말콤볼드리지의 교육기준은 교육기준에 대한 평가와 피드백을 기본 바탕으로 하고 있다(교육분야 말콤볼드리지상, 1999.12, 서경대, 이상복).

대학의 ISO 도입과 평가에 대한 연구 논문(2000.8, 창원대, 조상중)에서는 최근에 각 대학에서 품질 경영의 일환으로 ISO 인증에 대하여 얼마나 많은 관심을 가지고 있으며, 도입을 계획하고 있는지, 그리고 교육부의 학교평가 대체 방법으로 ISO 시스템 도입이 어떠한지, ISO의 도입 실태와 현 교육부의 대학 평가방법에 대한 만족 여부와 ISO시스템을 그 대안으로 도입하는 것에 대한 견해를 전국의 147개 대학을 설문지를 통하여 면접 및 우편으로 조사 분석한 결과에 의하면 대학의 재단 역사, 규모에 관계없이 ISO 도입에 대하여 필요성을 인식하고 있으며 그리고 필요성을 인식하지 못하고 있을 지라도 시대적인 추세로 인식하고 있으며 현행의 교육부의 대학평가는 다른 방법으로 대체 되어야한다는 응답자가 많았다.

전체적인 효율성을 개선하고 조직을 하나로 묶기 위하여 ISO시스템에 대한 이해와 ISO 시스템을 근간으로 교육분야의 특성에 맞는 시스템 개발 필요하며 시스템 도입 효과에 대한 객관적 평가를 위한 정량적 지표 개발(고객 만족도, 교육 품질 평가 기준 등의 지표)과 업종별 특화 시스템의 개발(예: 전자통신부문: TL 9000 등)이 필요하다고 본다.

인천기능대학은 ISO 품질 시스템 구축을 통하여 교육 행정업무의 체계적인 문서화를 이룩하였다. 매뉴얼, 절차서 및 지침서를 작성하였으며 담당자가 미숙하더라도 지침서에 따라 행정업무의 흐름을 쉽게 파악할 수 있도록 하였고, 각 부서의 문서관리 및 기록유지, 실험실습장비의 정기점검 및 기록유지, 시험평가를 위한 기기의 검교정 실시, 정규 및 실업자 재취업과정 등 과정 개설과 교과편성 위한 교육설계 및 결과 기록유지, 평가의 공정성 확보, 학생들의 면담결과에 대한 기록유지, 탈락 학생에 대한 관리 및 기록유지, 실험실습재료에 대한 관리, 고객에 대한 만족도 조사 및 지속적 개선 등 교직원의 행정 및 교육에 대한 마인드 변화가 있다고 본다.

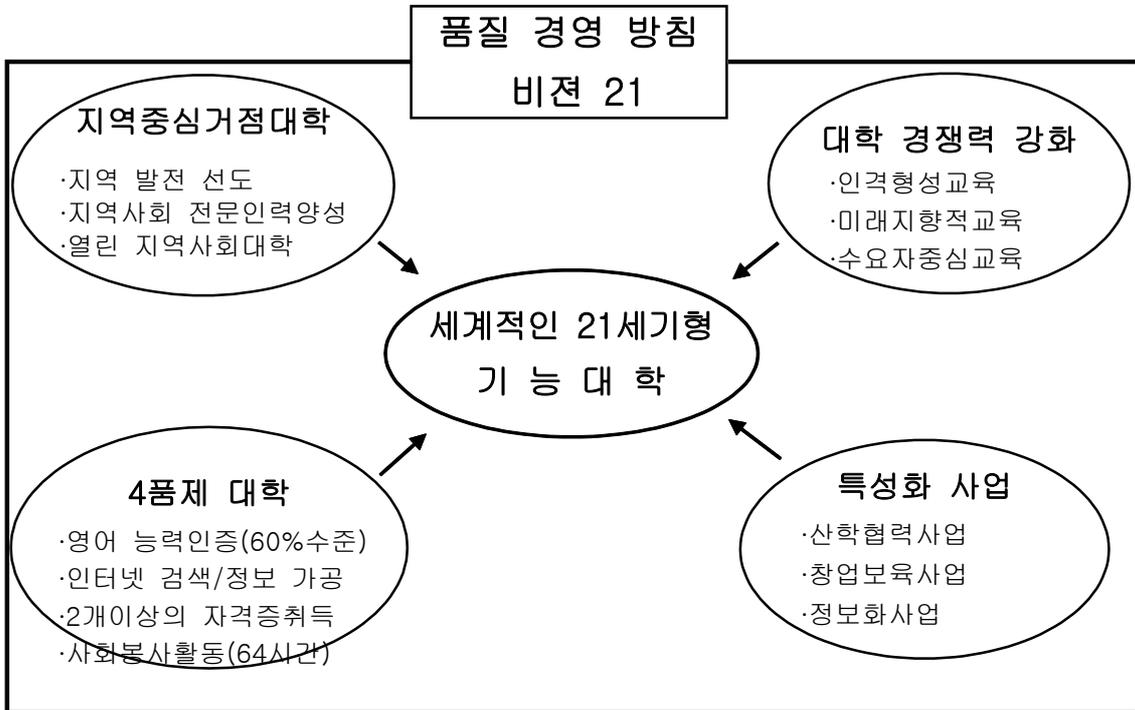
참조1. 용어의 정의

- 계약검토(Contract Review) : 입학전형 및 그 준비단계를 계약검토로 보며, 신입생의 등록시점을 계약으로 본다.
- 고객(Customer) : 학교와 관련된 이해관계자 전체를 고객으로 보며, 특히 학생을 1차 고객으로 정의한다.
- 제품(Product) : 학생들의 습득 기술 기능, 교과과정, 연구성과물 등이 주요 제품이다.
- 서비스(Service) : 고객요구를 충족시키기 위해 공급자와 고객사이의 상호관계에 의한 활동과 공급자 내부의 제반 활동에 의해 발생한 결과
- 공급자(Supplier) : 고객에게 제품을 제공하는 조직으로 정의한다.
- 품질(Quality) : 사회적 요구에 부응하는 학생의 기술 기능적, 인격적 능력을 주된 품질로 정의한다.
- 품질방침(Quality Policy) : 학장에 의해 공식적으로 표명된 품질에 관한 조직의 총체적 의지와 방향으로 정의한다.
- 설계(Design) : 교과과정의 개발 및 설계로 정의한다.
- 품질보증(Quality Assurance) : 제품이나 서비스가 주어진 품질요건을 만족시킬 것이라는 적절한 신뢰감을 주는데 필요한 계획적이고 체계적인 활동으로 정의한다.
- 품질시스템(Quality System) : 품질경영을 실행하는데 필요한 조직 구조, 절차, 공정 및 자원으로 정의한다.
- 품질경영(Quality Management) : 품질방침, 목표 및 책임을 결정하고, 또한 품질시스템 내에서 품질기획, 품질관리, 품질보증 및 품질개선과 같은 수단에 의해 이들을 수행하는 전반적인 경영기능의 모든 활동
- 품질감사(Quality Audit) : 품질활동 및 그 결과가 사전에 계획한 사항과 일치하는지의 여부와 계획이 효과적으로 실시되고 목표달성에 적합한 것인지의 여부를 결정하기 위한 체계적인 조사로 정의한다.
- 구매품(Purchasing Product) : 학생들의 지식 습득을 위해 사용되는 인적, 물적 자원으로 정의한다.
- 부적합(Nonconformity) : 규정된 요건을 충족시키지 못하는 것으로 정의한다.

 인천기능대학	품질보증매뉴얼	문서번호	IPC-QM-0100
		제정/개정일자	2000. 6. 12
	A. 품질경영 방침	개(제)정 번호	1
		페이지	1/1

인천기능대학 품질경영 방침

인천 기능 대학은 인천/부천지역 중핵대학으로 21세기 지역사회가 요구하는 전문인력을 양성하기 위하여 다른 대학과 차별성을 갖고 지역특성을 살린 교육훈련정책을 통해 지역사회뿐만 아니라 국가발전에 많은 기여를 하고 있습니다. 본 품질시스템은 ISO 9001:1994 / KSA 9001:1998 에 의거 구축되었으며, 우리 교직원 모두는 학사행정의 효율성과 투명성을 제공함으로써 학생 및 이해관계자의 신뢰성을 바탕으로 세계적인 기능대학으로 비상하고자 다음과 같이 품질경영 방침을 천명합니다.



인천기능대학 전 교직원은 품질경영 방침을 이해하고 달성하기 위해서 자발적인 참여와 맡은바 임무수행에 최선을 다할 것을 다짐합니다.

2000. 6. 12.

참조3. 대학에서의 ISO 도입 현황과 과제

가. ISO 9001 도입 현황

- 국내 : 창원대학교, 관동대학교, 인천기능대학외 다수 대학교 인증 획득
- 국외 : 미국, 영국, 프랑스, 호주 등의 유명 대학교 인증 증가
직업학교 및 고교 등에서도 인증 획득 및 추진 추세
- ※ 미국 1999년 교육분야 말콤 볼드리지 품질평가

나. 향후 과제

- ISO 9001 시스템의 대중성 → 교육분야의 특성에 맞는 시스템 개발 필요
- 시스템 도입 효과에 대한 객관적 평가를 위한 정량적 지표 개발(고객 만족도, 교육 품질평가 기준 등의 지표)
- 업종별 특화 시스템 개발
자동차 부문 : QS 9000
전자통신부문 : TL 9000
항공부문 : AS 9000

재취업 비인기 직종의 활성화

박 은 식(포항직업전문학교)

1. 배경

올 들어 경기호조를 보이면서 실업률이 다소 낮아지기는 하였으나, 우리의 실업은 순환적 실업과 구조적 실업의 특성을 포함하고 있어, 실업자누적 등 장기 실업 문제는 지속적인 관심을 가지고 해결해야 할 과제이다.

이러한 실업자에게 재취업과 창업의 기회를 제공하기 위하여 '98년부터 정부에서 막대한 예산을 투입 각종 교육, 훈련기관을 통하여 실업자 교육을 실시하고 있으나 많은 사람들이 적성과 학력 연령 등을 무시한 채 편하고 쉬운 분야 소위 인기직종이라는 정보통신 및 서비스업종을 선호하여 이러한 분야의 교육에 치중한 결과 교육 후 취업률이 저조하여 또 다른 문제를 야기 시키고 있는 실정이다.

이러한 문제는 실업자 교육훈련을 실시하기 전에 치밀한 사전준비 없이 교육의 양적인 측면만 고려한 결과 필연적이라고 사료되며 실업자 교육을 실시한지 2년이 경과한 지금 양적인 문제보다 본질적인 문제인 취업을 위주로 한 교육훈련이 될 수 있는 방안을 강구하여야할 시점이라고 말 할 수 있다.

따라서 포항지역 공단의 산업구조에 따른 실업자 직업훈련교육 관계를 포항직업전문학교의 사례를 중심으로 수요는 많으나 공급이 부족하고 사람들이 기피하는 비 인기직종인 제조업 분야 재취업 교육의 활성화 방안에 대하여 의견을 제시하고자 한다.

2. 학교 현황

가. 연혁

- ☞ 1978. 4. 7 : 공공훈련법인 포항직업훈련원 설립
- ☞ 1979. 11. 1 : 개원 및 양성1년과정 제1기생 입학
- ☞ 1982. 3. 18 : 한국직업훈련관리공단으로 통합
- ☞ 1983. 2. 24 : 포항지역 기능개발센터 발족

- ☞ 1994. 7. 1 : 한국산업인력공단 포항직업전문학교로 명칭변경
- ☞ 2000. 3. 2 : 양성1년과정 제21기생 입학

나. 훈련운영공과 및 정원(정규 기능사 양성과정)

구분 \ 공과	계	정밀기계		산업설비		전자통신		비고
정원	360	180		120		60		과정별직종 수 4 page참조
훈련직종	10개 직종	CNC선반	60	전기용접	30	전자기기	30	
		머시닝센터	60	특수용접	30			
		생산가공	60	건축배관	30	공업전자	30	

- ◎ 기존의 공과 직종을 연차별(2000년-2002년) 지식기반 산업직종으로 개편
- 정밀기계공과: 생산가공직종을 메카트로닉스 및 컴퓨터응용기계로 개편
 - 산업설비공과: 건축배관직종을 건축환경설비, 공업배관직종을 에너지설비로 개편
 - 전자통신: 전자기기직종을 전자통신으로 개편

다. 교직원 현황

구분	계	별정직	교사직	일반직	업무직	비고
정원	31	1	22	4	4	- 계약직교사 : 5명 - 시간강사 : 5명 - 전문관리인 : 2명 - 용역 : 14명

라. 교육훈련시설 및 장비현황

1) 시설(대지: 14,651평, 건물: 5,103평)

본관	실습동	기숙사	식당	능력개발 전용센터	후생실	부대시설	직원주택
1/492	2/1,771	2/933	1/232	1/250	1/196	9/477	44세대/752

2) 장비(357종 1,687점, 금액 : 3,499,440천원)

단위 : 천원

구분	종	점	금액	비고
기계장치	162	949	2,539,560	
공,기구	195	738	959,880	

마. 교육훈련 과정별 실적 현황

기간: '99. 3. 2 - '00. 2. 28
'00. 3. 2 - '00. 10월 현재

교육훈련과정명 (사업 내용)	학(공)과 (훈련직종)	연도	입학 자수	졸업 인원	중도탈 락인원	중도 탈락률	취업 인원	취업 률	동일업종 순수취업률	자격 취득률	
총 계		1999	973	813	91	9.4%	482	59%	89%	87%	
		2000	753	144	46	6%	22	일부	교육중	44%	
양성과정	소 계	1999	401	382	19	4.7%	223	58%	84%	96%	
		2000	398	0	20	5%		교육	훈련중		
	정밀기계	1999	193	183	10	5.2%	102	56%	80%	94%	
		2000	192		7	3.6%		교육	훈련중		
	산업설비	1999	138	132	6	4.4%	88	67%	88%	98%	
		2000	136		10	7.3%		교육	훈련중		
	전자통신	1999	70	67	3	4.3%	33	49%	84%	100%	
		2000	70		3	4.2%		교육	훈련중		
	실업자직업훈련 (재취업, 취업)	소 계	1999	211	143	37(32)	17.6%	92	64%	97%	96%
			2000	152	78	20(23)	13%	24	19%	일부교육중	
NC기계		1999	44	23	11(10)	25%	22	96%	100%	100%	
		2000	12		3(3)	25%	교	육	중		
생산가공		1999	2	1	1	50%	1	100%	100%	100%	
특수용접		1999	54	37	8(8)	15%	32	86%	100%	100%	
		2000	43	14	6(3)	13%	6	일부	교육중		
건축배관		1999	26	15	5(6)	19%	3	20%	100%	100%	
		2000	14	11	3	21%	7	64%	100%		
전기용접		1999	7	4	2(1)	28%	4	100%	100%	100%	
도 배		1999	39	38	1(1)	2%	15	38%	90%	100%	
		2000	35	33	2	6%	8	24%	100%	85%	
CAD		1999	9	8	1	11%	4	50%	100%	75%	
CNC선반		2000	24	7	6(7)	25%	3	일부	교육중		
CAD/CAM		2000	23	13	(10)		2	15%	100%	31%	
보일러시공		1999	28	17	6(5)	35%	11	65%	100%	90%	
전자기기	1999	2	0	2	100%	0	0				
실업자재취직 맞춤 훈련	소 계	1999	63	51	8(4)	12.8%	36	71%	100%	100%	
		1999	15	15			13	87%	100%	100%	
	특수용접	1999	19	14	5	26%	10	71%	100%	100%	
	공업배관	1999	6	4	(2)		4	100%	100%	100%	
	전자기기	1999	9	6	3	30%	5	83%	100%	100%	
	기계조립	1999	9	9			2	22%	100%	100%	
	전기용접	1999	5	3	(2)		2	67%	100%	100%	
기능사특별훈련	소 계	1999	298	237	27(18)	9.1%	131	55%	97%	65%	
		2000	204	66	6(24)	2.9	교육	훈	련중	30%	
	선 반	1999	69	63	4(2)	6%	33	52%	90%	75%	
	기계조립	1999	28	25	3	10%	12	48%	95%	72%	
		1999	12	10	2	18%	0	0	0	60%	
	CNC선반	2000	55	18	1(3)	일부	교	육	중		
		2000	18	14	2(2)	11%	0	0			
	전기용접	1999	30	23	1(6)	3%	23	100%	100%	75%	
		2000	35		1(4)	교	육	중			
	특수용접	1999	30	23	7	23%	15	65%	100%	72%	
		2000	30	23	2(5)	7%	9	40%	100%	30%	
	건축배관	1999	32	29	(3)		18	62%	100%	78%	
		2000	36	11	(5)	일부	교	육	중		
	공업배관	1999	35	30	(5)		19	63%	100%	72%	
	전자기기 (공업전자)	1999	44	34	10	23%	11	32%	95%	50%	
		18		(2)	교	육	중				
CAD/CAM	2000	30		(5)	교	육	중				

※ 중도탈락자중 ()인원은 조기취업자로 중도 탈락률에서 제외.

3. 실업자 재취직 직업교육훈련 실태 분석

가. 지역사회 여건

포항지역은 포항제철이 위치한 세계적인 철강산업단지의 메카로서 포항제철을 중심으로 4개의 공업단지와 1개의 논공단지가 가동되고 있으며 주 업종은 철강제조, 플랜트설비, 화학 등으로 약 5만여 명이 제조업에 종사하고 있는 타지역에 비해 상대적으로 제조업종의 비율이 높게 구성되어 있다.

<표1> 포항지역 공업단지현황

구 분	부 지	입 주	가 동	고용인원
계	20,211천 m ²	235개업체	192개업체	26,920명
포항제철	8,891	1	1	10,683
제1단지	3,930	67	64	8,999
제2단지	3,996	83	71	4,712
제3단지	2,611	57	40	1,462
청림단지	588	4	3	853
논공단지	195	21	13	212

※고용인원은 상시근로자 기준임

<표2> 포항지역 산업구조

구 분	계	제조업	금융, 서비스업	건설업	교육, 행정, 개인서비스	농, 어업	기타
인원	117,635	57,663	13,943	11,286	11,059	15,640	8,044
(%)	(100%)	(49%)	(11.9%)	(9.6%)	(9.4%)	(13%)	(6.8%)

나. 지역사회 수요조사 분석

일반적으로 실업자 교육훈련에 있어 훈련 수요자의 필요보다는 훈련 공급자인 훈련기관의 입장에서 추진되어 산업현장의 훈련수요를 충족시키는데 미흡한 결과가 초래되는 현실을 감안 우리학교에서는 지역사회의 수요를 알고자 노동부사무소, 시

청, 철강관리공단, 인력은행 등을 통하여 기업체의 요구사항과 실업자 유형, 직업훈련기관의 교육훈련형태를 조사하여 공공훈련기관의 특성을 살리면서 소기의 목적을 달성할 수 있는 방안을 모색하였다.

1) 실업자 직업훈련 기관 현황

포항지역 실업자 직업훈련기관은 공공과 법인, 대학을 포함하여 '99년에 36개에서 2000년에는 23개소로 줄어들고 있다. 이는 실업자 재취직 대상자의 감소와 부실교육기관의 배제, 효율적인 훈련을 위한 서비스업종 배제에 그 원인을 찾을 수 있다.

<표3> 포항지역 실업자 직업훈련기관 현황

구 분	계	직업능력개발훈련시설				학원	대학		기타
		공공	훈련법인	인정직업전문학교	일하는여성의집		4년제	2년제	
1999	36	1	3	3	1	21	2	2	3
2000	23	1	3	5	1	11			2

2) 실업자 직업훈련 실적분석

포항지역 실업자 교육훈련 실적은 <표4>에서 분석한 것 같이 '99년에는 전체 4,878명 훈련을 실시하였으나 2000년(9월말 기준)에는 1,863명으로 현저히 줄어든 것을 알 수 있으며 2001년에는 사회변화현상(기업부도, 구조조정등)에 대한 실업률을 예측할 수 없으나 현시점에서 살펴볼 때 현상유지 또는 감소 할 것으로 예상되고 있다.

교육실시 인원 대비 취업률은 포항지역 전체 52%(수료생기준13%)이나 본교에서 실시한 과정의 취업률은 <표5>에서 보는바와 같이 전체 78%(수료생 기준 56%)로 타 직업훈련기관에 비해 상대적으로 양호한 것으로 나타났다.

<표4> 실업자 직업훈련 실적(포항전체)

구 분	훈련기관수	확정인원	취업인원(수료후취업)	수료인원	취업률(수료후취업률)	중도탈락인원	자격취득인원	비 고
계	59	6,741	1,739(440)	3,318	52%(13%)	1,794	1,166	
1999년	36	4,878	1,412(372)	2,488	56%(15%)	1,350	952	
2000년(9월말)	23	1,863	327(68)	830	39%(8%)	444	214	

<표5> 실업자 직업훈련 실적(포항직업전문학교)

구 분	확정 인원	취업인원 (수료후취업)	수료 인원	취업률 (수료후취업률)	중도 탈락인원	자격 취득인원	비 고
계	425	211 (152)	272	78% (56%)	64	244	
1999년	274	164 (128)	194	85% (66%)	44	174	
2000년 (9월말)	154	47 (24)	78	60% (31%)	20	70	일부 교육중

3) 지역사회 수요조사 실시

포항지역 재취업 교육 실시 기관 중 우리학교를 제외한 대부분의 직업훈련기관이 컴퓨터, 사무자동화, 인터넷, 미용, 조리 등 서비스업종 훈련만 실시하고 있어 우리학교에서는 공공기관의 특성상 제조업종의 특성을 살리기 위하여 실시 가능한 직종, 훈련수요 등을 파악하기 위하여 기업체 수요조사를 정기적으로 실시, 실업자 교육훈련과정 개설을 위한 기초자료로 활용하였으며 <표6>에서 수요조사 결과와 같이 포항지역은 철강제조를 위주로 한 철강공단과 공장 설비를 유지 보수하는 분야 특수용접, 건축배관, CNC선반 직종의 인력이 부족하다는 결과를 도출하여 주로 이 분야 위주의 실업자 재취직 및 직무능력향상 교육훈련과정을 개설 운영하고 있음.

<표6> 기업체 수요조사 실시 현황

수요조사방법	세부내용	횟수	기업체요구직종	비고
기업체공문발송	대상기업체 : 291개	연2회	특수용접, 건축배관 전기용접 CNC선반	직종별 교육과정개설
기업체 방문,출장	-분기1회이상출장 -인력수급현황파악 -신기술관련 현황파악 -요구사항 청취	년4회		

다. 실업자 교육의 내실화 방안 강구

1) 실업자 특성 및 훈련생 요구를 고려한 직종개설

가) 경력에 맞는 훈련직종 개발 운영

- 연령별 실업자 수를 살펴보면 10대가 8%, 20대가 30%, 30대가 24%, 40대가 20%, 50대 이상이 24% 차지하고 있음에 따라 우리학교에서는 주로 20대에서 40대의 실업자들이 개인의 여건과 수준에 따라 선택할 수 있도록 직종과 과정을 다양화하여 개설운영 중에 있음.
- 교육과정 : 실업자과정(재취업, 취업) 실업자재취직 맞춤형훈련과정, 여성가장훈련과정, 고학력 취업유망과정.
- 교육기간의 다양화 : 주·야간3월, 주·야간6월, 주간10월
- 과정(직종)별 특성화 개설직종 선택유도
 - 실업자 재취직 직종 : 특수용접, 건축배관, 전기용접, CNC선반
 - 고학력 취업유망 직종 : CAD/CAM
 - 여성가장훈련 직종 : 도배

(나) 교육성취도 조사 분석 후 훈련교과 반영

- 교육기간과 교육종료시 정기적인 설문조사 실시한 후 건의 및 개선사항 교과 과정에 반영

(다) 상담활동 강화로 훈련생 특성 파악

- 담당교사로 하여금 개개인의 환경, 교육수준, 경력, 희망사항 등을 파악하기 위한 상담활동의 생활화로 훈련생과의 거리감 해소 및 자부심 부여
- 지역여건, 경기동향, 진로 등 정보제공으로 교육 훈련생들의 현실 인식능력 배양

2) 교육훈련의 내실화 도모

(가) 훈련과정과 직종별로 특성을 고려한 훈련생 선발

- 교육생 선발시 개개인의 특성과 수준 등을 고려하여 직종을 선정할 수 있도록 유도
- 선발된 훈련생들의 개인별 능력을 파악 후 그룹을 만들어 학습능력 수준별로 차별화 교육 실시
- 직종에 대한 사전, 사후에 충분한 정보제공으로 직종의 이해도를 높임

(나) 학습능력 평가의 철저

- 교육기간 및 과정에 관계없이 정기적인 학습 평가 실시로 훈련생들의 학습 의욕 고취

(다) 중도탈락 방지를 위한 교육생들과의 상담활동 강화

(라) 기업체와 연계하여 신기술, 현장도면 등을 확보 교과에 반영하여 수료후 즉시 현장 투입이 가능한 현장위주의 실습 실시

- (5) 교육기간에 관계없이 훈련직종별로 자격시험에 응시토록 권장하여 자격증 취득을 통한 자신감과 사기 진작

3) 교육환경 여건조성 및 개방

(가) 모든 학교 시설 훈련생들에게 개방

(나) 각종 편의시설 제공

○독서실, 체력단련실, 휴게실 등 각종 편의시설을 제공하여 교육에 전념할 수 있는 분위기 조성

(다) 교실 선진화시설 구축

○모든 교실에 전동 스크린 설치하여 시청각 교육위주로 수업이 진행될 수 있도록 교실 구조개선

4) 교원 자질향상 도모

(가) 교원 연수 확대 실시

교육의 질적 향상도모를 위하여는 교사들이 기술변화에 빠르게 적응해야 하므로 교원들의 현장 및 신기술연수에 적극적으로 투자하였음

(나) 연구논문 및 매체개발 적극 유도

라. 취업 및 사후지도 강화

1) 취업알선을 위한 교원들의 노력

연령이 높고 경력자들은 이전 직장의 근무조건과 환경에 근접하고자 하는 경향이 있어 취업성공에 어려움이 많은 것이 사실이고 또한 기업체에도 나이가 많고 이직한 사람은 꺼리는 경향을 감안하여 교사로 하여금 훈련생 개개인의 수준 및 능력을 정확히 파악하여 우수중소기업체에 취업현황을 홍보하고 수료생취업처 및 신규업체 출장 방문홍보로 취업처를 발굴하고 관계자들이 학교를 방문 교육환경을 견학하고 학습내용과 훈련생들을 실질적으로 관찰할 수 있는 기회를 제공하는 등 취업알선을 위한 교사들의 적극적인 활동으로 취업률을 높임.

<표7> 취업알선을 위한 교사들의 홍보활동내용

연 도	내 용	실 적	비고
1999	우수 중소기업을 선정하여 인력양성 현황 홍보	- 3회 1494업체에 자료 발송 - 교사들 기업체 58회 출장 - 구인희망업체 : 274업체 - 구인희망인원 : 1473명	-수료생 194명 -취업률85%
	수료생 취업체 출장방문 홍보		
	취업 출장 방문 홍보		
2000	우수 중소기업을 선정하여 인력양성 현황 홍보	- 2회 970업체에 자료 발송 - 교사들 기업체 64회 출장 - 구인희망업체 : 322업체 - 구인희망인원 : 1282	-수료생 78명 -취업률 60% (2000. 9월기준)
	수료생 취업체 출장방문 홍보		
	취업 출장 방문 홍보		

2) 유관기관과의 연계 강화

훈련과정 소개를 위한 포항지역 유관기관과의 유대관계 협력강화로 지역사회에 훈련 과정 소개로 교육훈련 안내홍보 및 정보제공

<표8> 유관기관과의 연계 활동내용

유관 기관명	연계활동 내용	실 적	비고
노동부	· WORK-NET망 활용 · 구인.구직자 만남의날	· 교육안내홍보 및 정보제공	
한국산업인력공단 경북사무소	· 적성검사 및 구직표 작성		
포항시	· 포항시 시정 소식지에 게재 · 채용박람회 참석		
경북인력은행	· 구인업체 정보활용	· 성우정공외 5개 업 체 취직 알선	
철강관리공단	· 구인업체 정보 파악 자료 공유	· 해광공영외 8개 업 체 취직 알선	

3) 지역별 취업 전담반 구성운영

공과별 직종별 특성을 고려하여 포항 철강공단을 지역별로 세분화하여 입주기업체에 취업 및 사후지도를 위한 업체 담당자와의 원활한 협력관계를 도모하고, 아울러, 직종개설, 현장의 신기술을 교과에 반영하기 위한 자료 등을 수집하기 위하여 전담반을 구성 운영하고 있음

<표9> 취업 전담반 구성현황

구 분	대상 업체수	주요업종현황	전담반원	비 고
포항제철외협력업체	포철외45	용접,배관,기계정비	김복환, 문성훈	· 공 과 별 보 직 자 위 주 로 편성
제1단지	67	기계정비,CNC선반, 용접, 구조물제작	김정근, 이재욱	
제2단지	83	용접,제관,기계정비	김성화, 김경환	
제3단지	57	용접,배관,기계정비	이상대, 한성중	
청립 및 농공단지	21	전자,용접, 구조물제작	손제명, 정열화	

4. 비인기 직종의 문제점 및 활성화 방안

가. 과정별(직종) 훈련계획 수립의 다양화

1) 실업자 특성 및 훈련생 요구를 고려한 직종개설 필요

실업자 교육의 대상은 주로 20대에서 40대의 연령 층에 집중되어 있으며 이들 실업자 대부분은 경력자로서 일부는 새로운 기술 습득을 원하고 일부는 자신이 가지고 있는 경력을 더 전문화시킬 수 있는 차원 높은 교육을 원하고 있으므로 이들의 특성 및 수준을 고려한 다양한 훈련직종 및 기간선정이 필요하다.

2) 지역별 실업률 및 훈련여건을 고려한 훈련계획 수립

실업자 재취직 교육 대상자 대부분은 현재 거주지에서 재취업을 희망하며 지역별 실업자수와 실업률은 지역과 도시에 따라 차이가 나므로 지역경제여건, 지역의 향후 발전계획, 제조업 종사자수 등을 면밀히 파악하여 발전가능하고 기업체에서 필요로 하는 분야의 프로그램 개발을 통한 훈련계획 수립이 필요하다.

나. 훈련생 모집을 위한 직업훈련 홍보 강화

1) 훈련직종에 대한 사전정보 제공 및 훈련생특성 및 수준에 맞는 훈련과정 선택을 위한 상담기능 강화

현재 실시중인 대부분의 훈련직종에 대한 모집은 학력, 경력, 연령 등 훈련생들의 다양한 수준을 고려한 산정 기준 없이 이루어지고 있으며 훈련생들에 대해 사전에 충분한 정보 제공, 전문가와의 상담이 이루어지지 않은 상태에서 실시하므로 훈련 생활에 부작용을 초래하고 있으므로 교육과정에 대한 상담과 공개강좌, 취업진망 및 관련업체 견학 등을 통하여 확실한 정보제공과 직종별로 개인의 수준에 맞는 단계별 학습이 이루어 질 수 있도록 다양한 수준의 과정 개설이 필요하다.

2) 홍보활용 방법의 다양화

정보화 시대에 맞추어 인터넷을 활용한 홍보와 지역신문, 생활정보지 등을 활용하여 모집시기에만 홍보 할 것이 아니라 TV나 신문, 언론매체를 통하여 비인기직종(3D직종)의 이미지 개선을 위한 연중 홍보화 및 지속적인 캠페인 광고가 필요하다.

다. 훈련운영 내실화 강화

1) 교사들의 신기술 습득 및 교수방법 개선

급변하는 신기술에 대처하고 다양한 경력의 재취업자들의 교육을 위해서는 학생들의 요구에 맞출 수 있도록 변화해야 하며 훈련내용자체의 질적 향상 및 변화를 위한 관련직종의 현장훈련도 중요하고 효과적이고 효율적인 훈련내용 전달을 위한 훈련기법 등 다양한 분야의 향상교육이 이루어져야 할 것이다.

2) 교육훈련 시설 및 환경개선

안락한 분위기에서 훈련에 전념할 수 있도록 훈련시설, 장비, 복지시설 등을 고급화하여 학생들의 자부심 및 교육참여 여건조성에 중점을 두어야 할 것이다.

3) 행정업무 간소화

교사 본연의 훈련업무보다 행정업무의 비중이 높아 심적 갈등으로 훈련의 질 저하는 물론 업무에 대한 동기 저하 등 부작용 초래에 따른 대책마련이 필요하다.

라. 산학연계 협력 강화

1) 산업체를 직종개발에 참여

새로운 직종개발과 기업체에서 필요로 하는 신기술 교육을 위해서는 산업체를 직종개발에 참여토록 적극 유도하여야 한다.

2) 산업체 전문가를 교과편성 및 수업에 참여시키는 방안연구

취업 교육 시 취업과 연결되는 전문인력 양성을 위해서는 산업체 전문가를 교과과정 편성 시 직종별로 참여시켜 그들이 요구하고 전문기능 인력이 양성될 수 있도록 하고 이들을 시간강사 등으로 활용하고 시간강사 소속 회사 등에서의 현장실습을 실시하는 등 훈련에 직접 참여할 수 있도록 하는 방안이 필요하다.

3) 산업체 연계훈련을 활성화하기 위한 정부의 장려책 마련

산업체와 관련된 훈련직종 교사가 관련업체와 지속적인 유대관계를 형성할 수 있도록 대책마련이 필요하며 또한 현장 실습에 참여하는 업체에 대한 세제 혜택 및 장려금지원, 그리고 산학연계 활성화를 위한 전담 부서 및 인력 확보 등의 정책적(제도적) 지원이 필요하다.

마. 취업을 고려한 직종 및 인원배정으로 취업강화

1) 지역별 직종별 취업 양호 직종을 고려한 훈련계획 수립

재취업 교육의 목표는 취업이므로 취업률을 고려한 직종을 체계적으로 발굴 훈련 수료 후 바로 그 지역에서 취업이 이루어 질 수 있도록 훈련직종 및 인원을 배정하여야 한다.

바. 정책적 개선사항

1) 훈련에 전념할 수 있는 적절한 수당 지급

▷ 훈련생들의 훈련 장애요인에 대한 대답 중 43%가 경제적 문제라고 답하였으며, 중도 탈락하는 훈련생들은 단기적인 일자리를 찾아 훈련을 포기하고 있으며 이

러한 단기적인 일자리는 일시적이고 생계유지 대책이 될 뿐 장기적으로는 또 다시 실업자가 되어 장기 실업자가 될 가능성이 높다.

그러나 현실적으로 생계에 어려움을 겪고 있는 훈련생들에 대해서 훈련 기관 교사들은 어떠한 조치도 취할 수 없기 때문에 생계문제 해결로 인한 중도탈락은 막을 수가 없는 실정이다.

▷ 훈련생들이 중도탈락없이 훈련에 전념할 수 있도록 하기 위해서 뿐만 아니라 생계유지가 어려워 훈련에 참여하지 못하는 실업자들의 훈련유도를 위해서도 최저 생계유지를 위한 사회안전망으로써의 역할을 다할 수 있게 훈련수당의 현실화문제가 정책적으로 시급히 해결되어야 할 것이다.

2) 중고령자 및 비인기직종(3D직종) 취업에 따른 지원 방안 강구

▷ 설문조사에 의하면 연령이 높을수록 취업에 대한 장해 요인을 연령이라고 답했다. 실제로 취업을 담당하는 교사들에 의하면, 비인기직종(3D직종)은 30대 초반까지는 취업이 가능하나 비인기직종(3D직종)을 제외한 나머지 직종은 20대 후반만 되어도 취업에 어려움을 겪고 있다.

따라서 중. 장년층 실업자에 대한 취업지원 방향이 확대되지 않는다면 대부분 부양가족에 대한 책임을 가지고 있는 이들 연령층에 대한 사회안전망으로서의 직업훈련은 취업과 연결되지 않는 훈련으로만 그칠 수 있으므로 이에 대한 대책이 필요하다.

▷ 실직자들은 IMF 이전 직장에서의 임금에 맞추어 취업을 희망하는 실정인 바, 이는 현실적으로 무리가 있으나, 무조건 눈높이를 낮추기만 요구하는 데에는 한계가 있다. 따라서 중. 고령자 취업업체에 대한 임금보조 등 재정적 지원으로 임금격차 때문에 취업을 꺼리는 훈련생들 및 중. 고령자 고용을 기피하는 업체의 취업이 원활하게 이루어 질 수 있도록 영세업체에 임금 보조에 대한 법적, 제도적 장치가 시급하다.

▷ 비인기직종(3D직종)을 기피하는 사유 중 가장 높은 비율을 차지한 ‘열악한 근무환경’ 개선을 위한 근로환경개선 자금지원과 비인기직종(3D직종) 근로자의 특별연금제도 도입방안 및 근로자 복지 관련법으로 규정하는 등 법 제도의 개선보완으로 비인기직종(3D직종)에 대한 취업을 유도하고 산업안전에 대한 성과도 거두게 할 필요가 있다.

5. 요약 및 결론

IMF 관리체제 이후 급증하는 실업문제를 해결하기 위한 대책의 일환으로 정부에서 실업자를 위한 직업훈련 교육을 실시하여 왔다.

실업자 직업훈련이 단기적으로 재취업효과를 크게 가져오는 것이 아니라 노동력의 퇴화를 방지하며, 인력개발을 통하여 성장 잠재력을 높이고, 일시적이거나 실업률 감소의 효과를 나타내는 등 단순히 비용효과나 경제적인 면이 아니더라도 교육의 사회적 효용이 사회적 비용보다 크다는 이유가 있기 때문이다.

그러나 실업자 교육의 효과는 취업으로 연계되는 성과에 그 초점이 맞추어지기 때문에 현재의 인기직종 위주의 실업자 교육은 취업으로 연결되지 않는 부분이 많기 때문에 사회 안정 및 측면에서 실업자교육의 내실화 방안을 찾는 것은 비 인기직종을 활성화시키는 것에 초점을 맞추어야 한다는 측면에서 아래와 같은 방안을 모색하였다.

가. 훈련계획에 있어

- 다양한 특성을 가진 실업자들을 고려한 과정개설(Program 개발)운영이 이루어지도록 제도적 개선(인적 및 재정적 지원) 노력을 하여야 한다.
- 재취업을 위해서 훈련과정을 다양화시키고 양적 훈련을 지양하고 훈련의 내실화(질적 훈련)훈련을 기 할 수 있도록 예산 및 정부의 장려책 마련을 하여야겠다
- 지역별 실업률 및 훈련여건 등 지역별 수요인원과 취업알선 가능 여부를 고려한 직종개발 및 훈련인원 배정이 이루어져야 한다.

나. 훈련생 모집에 있어서는

- 훈련생의 적성 및 경력을 고려한 단계적 훈련과정(초,중,고급의 모듈화)개설이 필요하며
- 훈련직종에 대한 사전 정보 제공(직종상담, 공개강좌, 취업전망등)강화가 필요하다.
- 홍보활용방법의 다양화로 직업훈련 홍보강화가 필요하다.

다. 훈련운영 면에서

- 교사들의 신기술 습득, 교수방법개선을 위한 연수기회 확대가 필요하며
- 산업체 전문가를 교과편성 및 수업에 참여시키는 방안을 강구해야 한다.
- 취업분야에 있어서는 취업집중 직종을 고려한 직종개설 및 훈련인원 계획이 필요하다.
- 내실 있는 훈련을 위해 교사들의 행정업무 간소화가 필요하다.
- 산학협력 업무를 효과적으로 수행하기 위해 지역의 실정 및 기업체 정보에 밝은 전담요원의 고정 배치가 필요하다.
- 능력개발센터협의회 활성화를 위해서는 참여자에 대한 회의 수당과 같은 재정적 지원이 필요하다.

라. 정책적 지원이 필요한 부분으로는

- 훈련생들이 훈련에 전념 할 수 있는 적절한 수당지급 문제해결이 필요하다.
- 중.고령자 취업활성화를 위한 별도 지원(취업업체 임금보조, 근로자 복지관련 법규 개정등)을 위한 법,제도 개선 보완이 필요하다
- 비인기직종(3D직종) 기업체 및 취업자에 대한 특별혜택(병역특례, 세제혜택 확대, 근로자 환경개선 자금지원 등)이 필요하다

위에 제시된 여러 가지 방안에 대한 실현을 위해서는 좀더 구체적이고 세분화된 후속 연구가 필요하며 정책적 지원 또한 뒤따라야 하는 문제이기 때문에 한꺼번에 모든 문제를 해결하기보다는 실현 가능한 부분부터 실천에 옮기면 비 인기 직종 재 취업 교육의 활성화에 도움이 되리라 사료됩니다.

프로젝트식 수업 진행

임 정 훈(한훈전산직업전문학교)

1. 시스템관리사(맞춤훈련) 직종개발 및 훈련 현황

본교는 시간이 흐를수록 컴퓨터 이용자의 증가와 컴퓨터활용의 다양화, 보편화되고있는 추세와 더불어 급성장 하고있는 IT산업에 필요한 인력을 양성하는데 목표를 정하고훈련을 실시하고있다. 실직자들이 선호하는 재취업 프로그램들 중 컴퓨터 전문 분야로의 재취업 및 직업전환에 필요한 전문과정에 대한 관심도는 높아지고 있다.

본교에서는 실업자 재취업훈련을 통해 배출되는 수료생을 취업시키기 위해 구직 개척 활동을 하면서 수료생들의 취업하려는 기준과 기업에서의 채용하려는 조건이 상이하여 일자리를 놓치는 안타까운 상황을 자주 접하였다. 사전 기업의 채용 조건을 파악하여 수요자 중심의 교육을 실시한다면 더욱 효과적인 재취업훈련과 높은 취업율을 창출할 수 있다는 생각과 일치되어 적절한 시기에 맞춤훈련과정인 시스템관리사 과정을 개발 운영 하게 되었다.

물론 초기에는 기업을 상대로 본 과정을 홍보하는 과정에서 수료생의 채용 약정 체결을 한다는 것에 부담을 느끼는 인사담당자 또는 회사대표들의 거부반응이 매우 커서 과정을 시작도 하기 전에 어려운 점이 많았으나 이제는 본 교육과정이 정착이 되어 가고 있으며 앞으로도 훈련목표와 결실이 일치하는 목적을 달성할 수 있도록 지속적으로 보완하고 개선해 나갈 것이다.

가. 훈련현황

교육회수	훈련기간	모집정원	비 고
1	6개월 (1999. 6. 1 ~ 1999.11.30)	120 명	수 료
2	6개월 (1999.12. 1 ~ 2000. 5.31)	120 명	수 료
3	4개월 (2000. 8. 7 ~ 2000.12. 6)	75 명	훈련중
4	4개월 (2000.11.15 ~ 2001. 3.14)	60 명	훈련예정
계		375 명	

2. 프로젝트식 수업

가. 훈련 목표

훈련분야의 전문지식과 기술을 기업의 실무적인 수준과 같이 교육하여 기업에서 채용하기에 적합한 수준과 공통적으로 요구하는 부분을 충족시킬 수 있는 상호 맞춤 인재 육성을 다음과 같은 목표로 양성한다.

- 1) 기업위주의 훈련실시로 취업률 극대화
- 2) 신기술 훈련으로 개인의 삶에 질적인 향상
- 3) 실무 Project에 의한 기업과 연계된 훈련
- 4) 기업의 신규 채용인력의 재교육 최소화

나. 훈련진행 개요

- 1) 사전에 기업체에 맞춤훈련의 취지와 성격을 홍보하여 채용 약정 체결을 확보 한다.
(**<별첨 1>** 기업체 요구사항 설문지).
- 2) 약정업체에서 채용조건으로 제시한 사항들을 토대로 훈련생 선발조건과 교과목
(**<별첨 2>** 교과목 개설도), 교육 수준 등을 결정한다.
- 3) 서류전형과 시험(적성검사 및 컴퓨터지식 수준), 면접전형을 실시하여 적합한 자를 선발하여 훈련을 실시한다.
- 4) 훈련 중 약정업체의 실무팀과 연계한 실제업무 분석 및 참여를 진행한다. 또는 개인이나 팀 단위로 자율적인 프로젝트를 제작 유도한다.
- 5) 수료 전·후 업체 실무 프로젝트에 참여한 훈련생은 바로 현업에 투입되도록 하며 자율적으로 프로젝트를 제작한 팀을 대상으로는 시연회 행사를 개최하여 작품 발표를 실시한다.
- 6) 제작된 프로젝트의 저작권은 훈련생과 학교가 공동으로 소유하게되며 학교 홈페이지나 책자 그리고 CD등으로 제작되어 다양하게 홍보 및 사용이 된다.

7) 제작된 작품들은 훈련생들에게는 재취업의 자신감을 갖게 하며 약정업체에는 인재를 선점할 수 있는 효과가 있다.

다. 훈련방법

1) 훈련기간 ½은 기본기술 확립과 체계적 정리를 위해 집중 훈련을 한다.

2) 평균 1개월에 1회 평가고사 실시 및 과제물을 제출 받는다.(성적이 저점대의 훈련생을 위해 주로 토요일 보충강의 실시 또는 방과후 개별지도 실시로 학습부진으로 인한 중도 탈락 최소화 노력)

3) 정기적으로 출결통계 및 평가자료를 토대로 담임교사와의 면담을 실시한다.

4) 훈련 시작부터 프로젝트제작의 필요성을 공감할 수 있도록 수시로 방법론을 제시함으로써 자발적이고도 적극적인 참여와 호응을 유도한다.

5) 훈련기간 ½이후 일정기간에 프로젝트 제작 계획서를 담임교사에게 제출한다. 만일 실력 부족 등으로 프로젝트에 무관심한 훈련생이 있을 시 담임교사가 면담 후 수준과 능력을 고려해 팀에 편입시키거나 별도의 프로젝트를 제시하고 참여할 수 있도록 관심을 기울인다.

6) 교사회합을 통해 제출된 계획서의 실현가능성과 수준, 능력, 여건, 제작방법 등을 토론하여 훈련기간 내에 완성이 가능하도록 검토 조정하며 지도교사를 결정한다.

7) 지도교사는 반별 프로젝트 수업시간에 제작을 지도하여 수료 전까지 완성되도록 지도한다(계획된 시간 부족시 방과후 또는 토·일요일 실습실 활용).

8) 약정업체에서 요구하는 프로젝트 제작시 상호 인력 및 기술지원을 통해 진행한다.

9) 프로젝트 진행 중에 조기취업 등으로 인해 팀의 결원이 발생시 팀원들이 자체

적으로 역할 분담이 이루어질 수 있도록 지도한다.

10) 수료 4주전에 학교내부 시연회를 실시하여 중간 점검을 하며 약정업체 및 관계기관 등을 초청해 프로젝트 발표행사와 교류를 갖는다.

11) 행사 후 완성된 프로젝트를 학교홈페이지에 등록하고 약정업체에는 취업추천서 입사서류와 함께 포트폴리오로 사용한다.

라. 훈련 중 약정업체와의 관계유지

1) 훈련이 개시되면 2주 이내 훈련생들의 프로필을 정리하여 약정업체에 우편 발송을 함으로써 훈련 개시 통보와 훈련생 인적 상황을 통보해준다.

2) 정기적으로 과목별 성적 및 출결을 평가 정리하여 발송한다.

3) 훈련기간 중간에 “약정업체와의 만남의 날” 행사를 개최하여 훈련생들이 약정업체를 파악할 수 있도록 하여 훈련생들에게는 확고한 목적의식을 확립하도록 자극을 주며 약정업체 인사담당자들에게는 훈련의 상황을 파악할 수 있도록 한다.

4) 수료 1개월을 남겨 두고 취업신청서를 제출 받아서 정리하며 프로젝트 발표자료와 성적평가 자료, 출결사항 등을 총 정리, 업체에 발송을 하며 그 자료를 토대로 업체에서 면접대상자를 선발할 수 있도록 자료를 제공한다.

5) 업체에서 추천 요구시 적합한 훈련생을 선발하여 취업상담을 실시하며 면접전형일에 가급적 취업담당 교사와 함께 업체를 방문하여 면접전형에 임한다.

6) 훈련생이 채용이 되어 근무를 하게되면 약정업체에 정기적으로 근태 상황을 파악하는 등 지속적으로 유대관계 유지에 노력한다.

마. 약정업체 상황

주식회사 동명정보기술 외 16개 업체

3. 결 론

재취업을 하기 위해 훈련을 지원한 실업자들에게 좀더 전문적이고 특화된 훈련을 실시함으로써 훈련 후 재취업에 자신감을 갖게 해주는 것이 중요하다고 본다.

본 프로젝트식 수업을 통해 훈련 중 훈련생들이 최선을 다해 제작 하게되는 작품들은 제작과정에서 부분적으로 자신의 부족한 점을 알 수 있게 하며 훈련된 내용의 정리와 활용을 통해 지속적으로 노력해야 됨을 실감하게된다.

실업자들에게는 재취업을 하기 위한 나름대로의 준비과정을 통해 실력과 조건에 맞는 취업이 되도록 하며 기업에는 자신들의 필요요소를 갖추고 있는 자들을 선발 채용함으로써 별도의 재교육없이 바로 팀의 일원으로 현업에 투입을 시켜 시간과 비용을 줄일 수 있게된다.

앞으로도 최대한으로 실무에 근접한 훈련이 될 수 있도록 적극적이고 치밀한 수요조사를 통해 프로젝트식 수업 후에 실수요자인 기업의 욕구를 충족시킬 수 있는 훈련 과정이 되도록 노력해 나갈 예정이다.

성의껏 답해 주셔서 감사합니다. 본 자료는 교육목적으로만 사용하겠습니다.

한 훈 전 산 직 업 전 문 학 교

사후관리의 개선

안 황 수(경남직업전문학교)

1. 서론 (배경)

사무서비스 직종을 선호하는 실업자의 요구에 부응하고, 전문인으로써 새로운 직장을 통한 사회공헌의 기회를 제공함과 동시에, 정보화시대에 구직 실업자에게 신속하고 정확한 직종정보 제공, 산업전선에서 국가경제 발전을 위하여 불철주야 노력하는 산업체 근로자의 고충을 치료해 주는 상담요원 등의 필요성을 절감하여 본 과정을 연구하게 되었습니다.

외환위기가 도래하면서 조기퇴직(명예퇴직) 대상연령이 50대에서 40대로 하향되는 추세이고, 구조조정으로 인한 실직자가 학교에서 전공한 직종에서 근무한 자는 40% 수준이고, 특히 전문대학 이상의 고학력 근로자가 비 전공부서에서 근무경험 실직자가 60%를 상회하였고, 또한 이들이 재취업교육 이수 후 사무직을 원하고 있는 것으로 분석되었습니다. (표 1·2·3).

(표 1) 전공학과와 관련된 직종 근무조사표 1)

(단위 : 명)

계	있다	없다	비고
1,457	522	895	비 관련 61.4%

(표 2) 학력별 현황

(단위 : 명)

계	대학교	전문대학	대학원	고졸	기타	비고
1,457	468	399	4	575	11	59.7%

1) 본교 재취업훈련 입소시 설문서 기준 (1998, 1999)

(표 3) 훈련 수료 후 희망직종 2)

(단위 : 명)

계	사무직	생산직	기타	비고
1,457	932	320	205	63.9%

(표1, 2, 3)을 토대로 전 기업체에서 사무직으로 근무할 수 있는 직무교육과정을 개발하게 되었습니다.

인사·노무·영업·노사관계 등 다양한 부서에서 업무를 수행할 수 있도록 하는 전문가를 양성하기 위하여, 상담학(대인관계 중심), 정보론(노동시장 정보), 근로기준법, 인터넷 및 컴퓨터활용 과목을 선정하고, IMF이후 외국기업이 기업인수, 합병 등을 통한 다국적 기업화 추세가 두드러짐을 감안하여, 외국어(영어, 일어)과목을 접목하여, 세계 속의 경쟁력을 향상할 수 있는 훈련을 창안하여 이 과정 명칭을 ‘다국적기업 취업 및 전직을 위한 카운셀러’ 과정이라 칭하여 훈련을 선택하게 되었고, 훈련 실시 중 노동부에서 직업상담사라는 국가기술자격직종으로 선정·공시되어 한 때는 취업유망직종으로 분류되었습니다.

문제는 직업상담사 과정이 국가기술자격직종으로 선정됨으로써 본 과정 수료생의 진로가 불투명하게 되었습니다.

자격증 취득이 되지 않으면 본 과정 관련 부서에 취업이 어렵게 될 것으로 예상하였고, 또한 수료 후 취업을 알선하였으나 예상대로 취업의 폭이 좁았습니다. 이러한 환경과 현실을 극복하기 위해 훈련생의 재취업을 위한 자격증 취득 시까지 새로운 관리방안을 모색하게 되었습니다.

2. 본론 (훈련실시)

교과 편성은 직업정보 30%, 상담학 40%, 컴퓨터 10%, 직업예절·외국어·자질평가등을 포함한 교양과정 20%로 편성·계획하여, 실무 및 상담창구 실무자로서의 판단능력, 상담후 관리방법 등 인성교육 중심의 훈련을 실시하였으며, 훈련대상자는 예상대로 (표4)와 같이 고학력이 68%를 차지하였고, 연령은 (표5)와 같이 30 ~ 40대가 76.6%, 직장경력이 5 ~ 15년 근속자로서 현장실무는 잘 이해하는 편이었으나, 자격증취득 대비 모의 평가를 통해 분석한 결과 단기간에 취득이 불가능 할 것으로 판단되어 수료 후 자격 취득까지 그룹별로 학습을 할 수 있는 방법을 선택하게 되

2) 본교 재취업 훈련 입소시 설문서 기준 (1998, 1999년)

었습니다.

(표 4) 학력별 현황 3)

(단위 : 명)

구분 \ 학력별	계	대학교	전문대학	고졸	비고
인원	145	55	44	46	고학력 68.3%

(표 5) 연령별 현황

(단위 : 명)

구분 \ 연령별	계	20대	30대	40대	비고
인원	145	34	43	68	

예상대로 1회 시험에는 최종 합격자를 내지 못했고, 1차 합격자를 차기 2회 시험에 응시시키기 위하여 동아리(Study Group)를 편성하게 되었으며, 지속적인 수험정보, 취업정보를 담당할 수 있는 교수 2명을 전담 배치하여 수시로 방문하게 하였으며, 월 1회 학교에 집결하여 학교와 수료생과의 유대를 강화시켰고, 수료 기수별·지역별로 (표6)과 같이 팀장을 편성하여 상호 정보교환 책임자로 운영하였습니다.

자격시험 응시 전 최종 점검으로 학교에 소집하여 전산 실기 및 필기시험을 대비한 무료 특강도 실시하였습니다.

(표 6) 동아리(Study Group) 운영현황 4)

(단위 : 명)

지역별 기별	계	회원	산호	창원	진해	비고
계	145	45	49	35	13	
1기	37	12	10	12	5	
2기	23	7	7	6	3	
3기	34	14	13	2	5	
4기	37	10	12	15		
5기	14	7	7			

동아리 편성 운영 후 지속적인 정보제공 및 상호간의 정보교환으로 2회차 시험에서 응시자 대비 34.4%(21명)의 합격자를 탄생시켰습니다. 이와 같은 결과를 분석해 볼 때 실업자재취직훈련의 수료 후 지속적인 사후관리의 중요성을 일깨워 주었습니다.

본교는 창원공업단지 및 마산지역공단 기업체와의 산학협동 협약 및 자매결연을

3) 남자 :51.7%, 여자: 48.3%

4) 동아리 실편성 숫자임

맺어 수료생을 기업체에 취업시켜 지역경제 발전에도 일익을 담당하고 있으며, 기업체 방문을 통하여 수료생을 수시로 관리·격려하고, 아울러 지도교수와 수료생과의 유대를 계속적으로 유지할 수 있도록 관리·유지하고 있습니다.

특히, 직업상담사 자격증을 취득한 수료생들을 전원 취업시키기 위하여 지방자치단체를 방문, 공공기관에 필요한 상담원, 상담 공공근로요원 등으로 우선 채용해 줄 것을 요구하고 있고, 자매결연업체에도 방문하여 근로자 고충처리요원으로 채용하면 전문상담요원이기 때문에 노사간 화합은 물론이며 산업평화 정착에도 크게 이바지 할 것이라는 점을 강조하고 있습니다.

3. 결론 (애로 및 건의사항)

정보화 시대에 다양한 직종의 정보를 수집하고, 사회가 요구하고 있는 미래의 유망한 직종을 개발하기 위해서는 직업훈련을 전담하고 있는 직업훈련기관이 선도적인 역할을 담당해야 할 것입니다.

이를 위하여 국가는 직업훈련기관이 안정적인 교육계획, 교사양성, 교육장비보강 등을 위하여 체계적인 훈련비 지원계획을 수립·시행하여 직업훈련의 내실화를 가져올 수 있도록 뒷받침해야 할 것입니다.

특히, 30대·40대 근로자의 직무능력 및 새로운 지식을 연마하여 급속도로 다양하게 변화를 가져오고 있는 정보화시대에 전 근로자가 대처할 수 있도록 최선을 다해야 할 것입니다.

첨부 : 분석자료

1. 직업상담사 자격시험의 시행 및 결과분석

- (1) 직업상담사 시험과목 및 출제기준
- (2) 시험 시행일자
- (3) 최종합격자 분석
- (4) 특성별 합격자 현황 및 분석

2. 직업상담사 자격응시자 관리

- (1) 공부 동아리(Study Group)의 운영
- (2) 운영방법 및 방향
- (3) 운영결과 실적

3. 학습용 및 수험용 교재 발간현황

4. 직업상담사 자격취득을 위한 관리일지

1. 직업상담사 자격시험의 시행 및 결과 분석

직업상담사 자격시험은 2000년도 국가기술자격검정 산업기사 2급 전문사무분야에 신설된 자격증으로서 다음의 과목과 시행일정에 의하여 2000년도에 최초 시행되어 2차례에 걸쳐 시행되었다.

가. 직업상담사 시험 과목 및 출제기준

(단위 : 명,%)

시험과목	출제 문제수	주요항목	비고
1. 직업정보론 노동시장론	40	1. 직업세계정보 : 직업사건이해, 직종의 직무내용이해, 직업분류체계 2. 고용정보 : 고용동향분석, 직업안정 기능 3. 직업훈련 및 자격검정 4. 직업정보관리 : 직업정보수집.제공, 고용안정정보망, 직업알선코드체계 5. 노동시장이해 : 노동의 수요와 공급, 임금, 노동시장행동 6. 노동시장제도 : 노사관계, 노동정책 7. 인적자원관리	
2. 직업심리학 직업상담학	40	1. 직업발달적응 : 성인발달론, 직업선택, 진로발달, 직무스트레스 2. 심리검사 : 심리검사이론, 직무능력검사, 직무성향검사 3. 직무평가 : 직무분석이론, 직무분석기법 4. 직업상담이론 : 직업상담고전이론, 직업상담이론 5. 직업상담기법 : 직업상담제 기법, 직업문제진단 6. 직업지도프로그램 : 진로개발, 경력개발, 직업적응개발	
3. 노동관계법규	20	1. 노동기본권 2. 고용정책기본법 및 시행령 3. 직업안정법 및 시행령 4. 고용보험법 및 시행령 5. 근로자직업훈련촉진법 및 시행령 6. 남녀고용평등법 및 시행령 7. 고령자고용촉진법 및 시행령 8. 근로기준법 및 시행령	
제2차 시험 직업상담실무	60 40	1. 직업상담사 자질평가 : 심리검사, 상담기법, 직업정보분석, 노동시장분석 2. 직업정보 전산능력 : 고용안전전산망 활용, 인터넷 활용	

나. 시험 시행일자

구 분	1차 필기시험			2차 필답 및 실기시험		
	원서접수	시험일자	합격자발표	원서접수	필답고사 및 실기작업형	합격자발표
상담사 1회 (자격 2회)	2000. 2.21 -	2000.3.12	2000. 3.23	2000. 3.27 -	2000. 4.23 -	2000. 5.20
	2000. 2.23 (3일간)			2000. 3.30 (4일간)	2000. 5. 2 (3일간)	
상담사 2회 (자격 4회)	2000. 6. 5 -	2000.7. 2	2000. 7.18	2000. 7.18 -	2000. 8.13 -	2000. 9.18
	2000. 6. 8 (4일간)			2000. 7.21 (4일간)	2000. 8.22 (3일간)	

- 2차 실기시험은 총 2회에 걸쳐 시행되며 1회는 실기형 필기시험, 2회는 작업형 컴퓨터 능력시험
- 2차 최종시험은 총 100점 만점으로 1회 실기형 필기시험은 60점, 2회 컴퓨터 능력시험은 40점으로 1회 2회 합해서 평균 60점 이상 득점해야 최종 합격
- 2회 작업형 컴퓨터능력 실기시험은 3일간 실시되며 그 중 본인에게 해당되는 1일만 응시

다. 최종합격자 현황 분석

○ 2000년도 직업상담사 2급 최종합격자는 전국 총1,241명으로 제1회 시험에서는 224명으로 전체 합격자의 18.0%를 차지하였고, 제2회 시험에서는 1,017명이 합격하여 전체 합격자의 82.0%의 합격율을 보여 제2회 시험에서 제1회 시험보다 793명이 더 합격하여 3.5배나 높은 합격율을 보여주고 있음.

○ 경남지역의 최종 합격자는 총 102명으로 제1회 시험에 6명, 제2회 시험에 96명이 합격하였으며, 전국 총 합격자의 8.2%를 차지하였음. 1회 시험은 전국 대비 2.7%의 저조한 합격률을 보였지만 제2회 시험에서는 전국 대비 7.7%의 합격율을 보여 제1회 시험보다 90명이 더 합격하여 15배의 대단히 향상된 합격률을 보였음.

○ 본교는 총 21명의 최종 합격자를 배출하여 직업상담사 자격을 취득하게 되었다. 제1회 시험에서는 합격자를 배출하지 못하였으나 제2회 시험에서는 21명의 최종 합격자를 배출하여 전국 총 합격자의 1.7%를 차지하였고, 경남대비 합격율은 20.6%의 합격율을 보이고 있음.

본교 수료생 총 145명 중 합격율은 14.5%를 차지하고 있으나 1차 합격자 총 61명

중 31명이 응시하여 응시인원을 대비하면 60%의 합격율을 보이고 있음.

○ 최종합격자를 종합적으로 분석해 보면 전국 및 경남, 본교 수험생의 합격율이 제 1회 시험보다 제2회 시험의 합격률이 높게 나타났고, 제1회 시험에서 1차 필기시험 합격자는 많이 배출했지만, 최종 합격자의 합격률이 저조한 것으로 나타나고 있음.

이러한 현상은 시험출제가 특정인의 강의나 교재에 대한 출제 의혹과 시험유출 의혹, 출제범위의 포괄성 및 광범위성과 높은 난이도, 2차 실기 필답고사의 채점방식의 불합리성 등의 이유로 수험생의 불만도로에 대한 사회적 파장이 크게 작용하여 2회 시험에서는 공정한 수험관리, 개관적인 문제의 출제, 2차 실기 필답고사의 공정한 채점방식 그리고 제1회 1차 필기 합격자의 철저한 수험 준비 등이 작용한 것으로 분석되어짐.

본교 수료생의 최종 합격률이 제1회에 비하여 제2회 시험에서 높게 나타난 것은 위와 같은 요인도 많이 작용했으나 수료 이후 수험생에 대한 사후관리 및 수험정보의 제공, Study Group의 운영, 그리고 전산 무료 특강 등의 운영을 통한 학생지도에 중점을 둔 것도 큰 요인으로 작용한 것으로 분석되어짐.

라. 특성별 합격자 현황 및 분석

① 수료생별

(단위 : 명, %)

구 분	과 정 명	교육기간	수료 인원	합격인원		비 율		1차합격자 대비 최종합격율
				1차	최종	1차	최종	
제1기(K:오전반)	재 취 업	'99. 9. 13-2000. 1. 8 (4개월)	39	14	5	36.0	12.8	35.7
제2기(H:오후반)	재취업 (맞 춤)	'99.10.11-2000. 2. 10 (4개월)	23	15	2	65.2	8.7	13.3
제3기(K:오전반)	재 취 업	2000. 1. 10 - 5. 9 (4개월)	34	15	8	44.1	23.5	53.3
제4기(H:오후반)	재 취 업	2000. 3. 1 - 6. 30 (4개월)	22	7	2	31.8	9.1	28.6
	취업 유망		15	6	4	40.0	26.7	66.7
제5기(K:오전반)	재 취 업	2000. 5. 16 - 9. 15 (4개월)	12	4	0	33.3	0	0
계			145	61	21	42.1	14.5	34.4

○ 본교 훈련원의 수료생 중 최종 합격으로 자격을 취득한 사람이 가장 많은 반은

제3기 K반으로 총 8명의 합격자를 배출하였음.

수료생 대비 최종 합격율이 가장 높은 반은 제4기 H반(취업유망)반으로 26.7%를 차지했다. 그리고 1차 필기시험에 가장 많이 합격한 반은 제2기 H반과 제3기 K 반으로 각각 15명이 합격하였으며, 수료생 대비 1차 필기시험 합격율이 가장 높은 반은 65.2%의 제2기 H반임.

또한 1차 합격자 대비 최종 합격율이 가장 높은 반은 66.7%를 차지한 제4기 H(취업유망)반임.

최종 수료한 제5기(K:오전반)는 총 4개월 훈련과정 중 약 2개월이 지난 훈련기간 중에 제2회 1차 필기시험에 합격한 교육생이 4명 합격하여 수료생 대비 33.3%의 합격율을 보였고, 훈련기간 중 8명이 응시하여 50.0%의 합격율을 보였으나 2차 시험이 객관식이 아닌 응용문제의 출제로 제1회 시험에 비하여 쉽게 출제되었음에도 최종 시험의 합격자가 없는 현상을 보이고 있어 훈련생들이 응용문제의 풀이 능력을 대학과정에서 배우지 않은 생소한 과목을 교육훈련 만으로는 습득하기가 충분하지 못하고 수료 후 이를 정리하거나 핵심을 공부할 수험준비 기간이 필요함을 보여주고 있음.

이와 같이 합격률이 비교적 높은 반들은 다른 반에 비하여 대체로 젊은 층으로 구성되어 있고, 학력도 비교적 높은 사람으로 구성되어 이어 훈련생들이 젊은 층이고 학력이 높은 반에서 합격자가 많음을 알 수 있음.

○ 1차 필기시험에 합격한 수료생들이 61명 중 2차 최종시험에 응시한 사람이 31명으로 응시율이 50.8%로 비교적 낮게 나타나고 있는데 이는 제1회 최종 시험의 난이도가 너무 높아 수험 공포증 등에 의하여 좀더 공부를 많이 하고 시험에 응시하기 위해 제2회 최종시험을 포기한 것에서 기인한 것으로 분석되어짐.

그러나 제2회 시험은 난이도는 제1회에 비하여 높지 않게 출제되었고, 최종 실기 시험 중 필답고사의 채점 방식의 개선 등으로 수험생들이 수험 공포에 대한 불안을 해소함으로써 응시하지 않은 수료생들이 선의의 피해가 있는 것으로 분석됨.

② 학력별

(단위 : 명, %)

구분	수료생				합격자								구성비							
					1차 필기				최종 합격				1차 필기				최종 합격			
	계	고졸이하	전문대졸	대졸이상	계	고졸이하	전문대졸	대졸이상	계	고졸이하	전문대졸	대졸이상	계	고졸이하	전문대졸	대졸이상	계	고졸이하	전문대졸	대졸이상
1기	39	10	8	21	14	2	3	9	5	1	0	4	100	14.3	21.4	64.3	100	20.0	0.0	80.0
2기	23	10	6	7	15	4	3	8	2	2	0	0	100	26.7	20.0	53.4	100	100.0	0.0	0.0
3기	34	12	9	13	15	2	5	8	8	1	3	4	100	13.3	33.3	53.4	100	12.5	37.5	50.0
4기	22	7	8	7	7	1	5	1	2	0	1	1	100	14.3	71.4	14.3	100	0.0	50.0	50.0
	15	0	9	6	6	0	3	3	4	0	1	3	100	0.0	50.0	50.0	100	0.0	25.0	75.0
5기	12	7	4	1	4	2	2	0	0	0	0	0	100	50.0	50.0	0.0	100	0.0	0.0	0.0
계	145	46	44	55	61	11	21	29	21	4	5	12	100	18.0	34.4	47.6	100	19.1	23.8	57.1

○ 최종 합격자를 학력별로 분석하면 주로 전문대학 졸업자 이상의 고학력자가 전체 합격자 21명 중 17명으로 약 81%를 차지하고 있고, 1차 필기시험 합격자 61명 중 전문대학 졸업 이상이 50명으로 82%를 차지하고 있어 직업상담사 자격시험이 전문대학 졸업자 이상의 고학력을 필요로 하는 자격시험임을 알 수 있음.

③ 연령별

(단위 : 명, %)

구분	수료생				합격자								구성비							
					1차 필기				최종 합격				1차 필기				최종 합격			
	계	20대	30대	40대 이상	계	20대	30대	40대 이상	계	20대	30대	40대 이상	계	20대	30대	40대 이상	계	20대	30대	40대 이상
1기	39	12	11	16	14	6	5	3	5	1	2	2	100	42.9	35.7	21.4	100	20.0	40.0	40.0
2기	23	4	6	13	15	9	4	2	2	0	1	1	100	60.0	26.7	13.3	100	0.0	50.0	50.0
3기	34	7	11	16	15	7	7	1	8	1	3	4	100	46.7	46.7	6.6	100	12.5	37.5	50.0
4기	22	7	2	13	7	4	2	1	2	1	1	0	100	57.1	28.6	14.3	100	50.0	50.0	0.0
	15	1	5	9	6	3	3	0	4	2	2	0	100	50.0	50.0	0.0	100	50.0	50.0	0.0
5기	12	3	8	1	4	0	4	0	0	0	0	0	100	0.0	100.0	0.0	100	0.0	0.0	0.0
계	145	34	43	68	61	29	25	7	21	5	9	7	100	47.5	41.0	11.5	100	23.8	42.9	33.3

○ 최종 합격자를 연령별로 분석하면 총 합격자 21명중 20대가 5명으로 23.8%, 30대가 9명으로 42.9%, 40대 이상이 7명으로 33.3%의 합격율을 보이고 있어 주로 30대와 40대의 고령자 층에서 합격율이 높게 나타나고 있음을 알 수 있음.

그리고 1차 필기시험 합격자 총 61명 중 20대는 29명으로 47.5%의 합격율을 보인 반면, 30대는 25명이 합격하여 41.0%, 40대는 7명이 합격하여 11.5%를 차지하고 있으며, 1차 시험에서는 최종 합격에 비하여 20대의 합격율이 비교적 높은 것으로 나타

나고 있으나, 40대는 1차 시험 합격자가 최종시험 100% 합격한 합격율을 보이고 있음이 특징임.

대체로 1차 시험과 최종시험의 합격율도 30,40대의 고령자가 20대에 비하여 높은 합격율을 보이고 있어 공통적으로 고령자의 합격율이 높게 나타나고 있음.

이러한 현상은 교육생의 구성비 중 30대와 40대가 차지하고 있는 비중이 20대 보다 상대적으로 높은 영향도 있으나, 30대와 40대는 주로 가정을 이루고 있어 책임감이 강하고, 자격증 취득으로 인한 재취업의 희망 강도가 높아 결석율이나 자격증 대비 공부의 열정이 20대 보다 높은 데에서도 그 이유를 찾을 수 있는 것으로 분석됨.

④ 성별

(단위 : 명, %)

구 분	수료생			합 격 자						구 성 비								
				1차 필기			최종 합격			수료생			1차 필기			최종 합격		
	계	남	여	계	남	여	계	남	여	계	남	여	계	남	여	계	남	여
제1기(K:오전반)	39	25	14	14	10	4	5	4	1	100	64.1	35.9	100	71.4	28.6	100	80.0	20.0
제2기(H:오후반)	23	15	8	15	7	8	2	1	1	100	65.2	34.8	100	46.7	53.3	100	50.0	50.0
제3기(K:오전반)	34	12	22	15	5	10	8	4	4	100	35.3	64.7	100	33.3	66.7	100	50.0	50.0
제4기(H:오후반)	22	11	11	7	3	4	2	0	2	100	50.0	50.0	100	42.9	57.1	100	0.0	100
	15	5	10	6	3	3	4	2	2	100	33.3	66.7	100	50.0	50.0	100	50.0	50.0
제5기(K:오전반)	12	7	5	4	3	1	0	0	0	100	58.3	41.7	100	75.0	25.0	100	0.0	0.0
계	145	75	70	61	31	30	21	11	10	100	51.7	48.3	100	50.8	49.2	100	52.4	47.6

○ 최종 합격자 총 21명 중 성별 구성비를 보면 남자 11명으로 52.4%, 여자 10명으로 47.6%를 나타내고 있어 남자가 여자에 비하여 약간 합격율이 높은 것으로 나타났지만 별 차이를 보이지 않고 있어 남녀 합격율은 큰 특징을 나타내지 않고 있음을 알 수 있음.

2. 직업상담사 자격응시자 관리

가. 공부 동아리(Study Group)의 운영

① 취지 및 목적

a. 실업자 재취업 훈련 및 취업유망 훈련의 대상은 주로 학교 졸업 이후 직장생활을 한 20대와 30·40대로 구성되어 있어 이들은 학교 졸업 이후 수험공부의 경험이 거의 없음은 물론 직업상담사의 수험과목이 대학에서 잘 다루지 않는 부문으로 4개월 동안의 교육훈련 기간 동안 일반대학의 3학점의 과목에 해당되는 과목이 약 5개 과목으로 구성되어 있고, 특히 2차 시험이 응용형 및 실기 작업형 문제의 출제로 과목

에 대한 전반적인 이해 없이는 자격증을 획득할 수 없는 어려운 상태임.

b. 이러한 문제의 해결을 위한 학습 동기부여와 효과적인 학습의 방법이 무엇보다 필요하다고 판단하여 학습진도의 복습 및 문제풀이 능력을 제고하기 위함.

c. 학생 개인이 입수한 수험정보의 교환 및 제공 등으로 광범위한 수험정보의 취득 및 효과적인 수험 준비 방법의 효과 제고

d. 수료 이후 학교의 지속적인 수험정보 제공의 효과적인 전달, 배포

e. 수료 이후 해이하기 쉬운 학습 동기부여의 저하 요인을 사전에 차단함으로써 집단 공부 방식에 의한 탈락 방지로 학습동기의 지속적인 부여 효과 제고

② 운영 방법 및 방향

a. 위의 목적을 달성하기 위하여 수험생의 단독적인 공부 방법보다는 그룹활동의 집단 토론식 위 공부 방법이 효과적인 방법이라고 판단하여 교육 1개월 이후부터 학교 수업 이후 각 지역별로 도서관 및 그룹 활동이 가능한 인원으로 구성

b. 도서관의 위치 및 훈련생의 주소지 별로 지역별 10명 내외의 공부 동아리 편성
- 제1조 : 마산 1지역(회원도서관) : 고성, 진동, 내서면, 회성동, 회원동, 월영동, 신포동, 완월동, 자산동 등 신마산·북마산 지역 및 기타 학생이 편리하다고 판단되는 곳

- 제2조 : 마산 2지역(산호도서관) : 산호동, 오동동, 양덕동, 구암동, 봉암동 구마산 지역 및 학생이 편리하다고 판단되는 지역

- 제3조 : 창원지역(시·도립 도서관) : 창원, 김해 및 기타 학생이 편리하다고 판단되는 지역

- 제4조 : 진해지역(진해시립도서관) : 진해지역 거주 교육생

- 제5조 : 기타지역 : 학생이 공부하기 적절하다고 판단되는 대학 도서관 및 기타 장소

c. 공부 동아리 조별 편성은 학생 자율에 의하되 지도교수가 지도하여 편성하고 운영방법 및 운영상황을 수시로 점검, 독려하고 각 조별 책임자를 선정하여 동아리 활동 및 학교에서 제공되는 수험자료 전달 및 공부 운영방식을 토론

d. 객관식 예상문제의 공동 풀이 및 문제점 토의 등의 학습방법을 통하여 한 번 풀이한 문제에 대한 학습능력이 배가되게 하는 수험 준비 실시

e. 2차 응용문제 및 작업형 시험 준비와 관련된 동일한 주제의 예상 문제에 대하여 개별 레포트를 작성한 후 그룹 개개인이 돌려가면서 다른 사람의 레포트를 읽어보고 그에 대한 상호 의견교환 및 집단토론으로 난이도가 높고 정답을 구하기 어려운 문제에 관하여 모범 답안을 도출함으로써 학습 능력을 제고함.

f. 그룹 활동 미 참가자에 대한 벌칙 부여(예 : 모범답안 레포트의 작성 및 복사, 배포 책임 부과, 커피 사기, 간식 준비 등)

g. 수료 이후 지도교수 및 과목 담당 교수의 공부 동아리 방문 및 학습 참가로 수험준비 문제해결과 수험준비 독려 및 자신감 부여로 교육생에 대한 관심 표명 등으로 합격율 제고 노력

③ 운영결과 실적

a. 공부 동아리의 운영은 교육생의 인원 및 지역을 고려하여 2-4개조로 운영함.

교육 중은 물론 수료 이후에도 계속 운영하여 학교의 수험정보의 제공, 지도교수의 격려방문 및 학습에 참가하여 학습지도를 계속 함으로써 학습효과의 제고와 동기부여 효과로 교육훈련의 흥미유발이 고취됨.

높은 협동심과 단결심의 고취로 교육생의 조기탈락을 사전에 방지가 가능 해 지고 교육간 교육분위기 활성화에도 상당한 효과를 보이며 교육내용에 대한 이해력과 관심도가 제고됨.

b. 개개인이 취득한 수험정보의 공유로 수험준비의 효과성을 제고할 수 있으며 수료 후 학교에서 제공되는 수험정보의 제공이 용이하고, 수료 후 3개월간 관리토록 되어 있는 수료생의 신상변동(취업, 개인동향 파악 등)의 관리 및 수료생간의 취업정보 제공 등에도 용이함.

c. 공부 동아리 활동을 통한 학습 효과의 제고로 합격률이 높아지며, 불합격 이후에도 불합격자들의 공부 동아리 운영으로 자격시험 중도 포기자 방지에 효과적임.

d. 공부 동아리 활동의 지속적인 활동으로 인한 합격자 및 수료생들의 기수별 동창회 형식의 모임결성의 모체가 되어 현재 기수별 모임은 물론 합격자의 “경남 직업상담사협회”의 구성 등으로 활성화되어 있으며, 본교에서는 이들 모임에 대한 관심표명과 장소 편의 제공, 훈련원장 및 지도교수의 모임 참가 등으로 학교 이미지 제고는 물론 지역사회에서 본교가 차지하고 있는 사회교육 분야의 위상 정립에 효과적으로 작용하여 지역 주민에 대하여 신뢰성과 책임감 있는 교육기관으로 자리 매김함으로써 학교 홍보 효과는 물론 추후 계속되는 본교 훈련과정의 교육생 모집에도 상당한 순기능적 효과로 작용할 것으로 판단됨.

f. 공부 동아리 활동으로 인한 수료생 조직 등의 활동이 추후 합격자의 공부방법 소개 및 수험준비, 직업상담사의 추후활동 방향 및 취업과 관련된 선배의 모범 사례 특강 등으로 후배 교육생들의 수험공부와 자격증에 대한 불안감 해소로 인한 본 교 교육 신뢰성 구축의 창구 역할 및 선·후배와의 긴밀한 협조체제 구축으로 본 교의 교육생들의 학습효과가 제고됨.

g. 공부 동아리 운영상의 문제점은 크게 발견되고 있지 않고 있으며 비교적 잘 운영되고 있는 실정이다. 그러나 교육 중 또는 수료 이후 각 시립 도서관 등에서의 그룹활동을 위한 수험준비 토론장소가 적합하지 않아 교육생 및 수료생의 불만이 많아 수험준비를 위한 공부 동아리 활동 공간을 본 교의 공간을 이용할 수 있도록 하는 대책이 필요함.

그리고 직업상담사 과정 수료생의 동창회 성격의 기수별 모임이나 직업상담사 자격 취득자 모임인 “경남직업상담사협회” 등의 활동에 관한 구체적인 방향이 제시되지 않고 있어 추후 본교의 지원방법에 관해서는 숙제로 남아있음.

3. 학습용 및 수험용 교재의 발간현황

가. 목적 및 취지

① 제1회 직업상담사 시험이 시중의 교재나 학원 및 여타 기관에서 발간 교재로는 자격 시험 공부가 대단히 어렵고 너무나 다양하고 광범위한 출제 경향을 보임으로써 수험생들의 학습불편을 해소함과 동시에 본교 사용교재외 다른 참고교재를 구입하여 공부하기에는 너무나 많은 비용이 소요됨.

② 본교에서는 담당교수의 제1회 시험 출제 경향 및 추후 시험의 출제예상 문제를 분석하여 시중 교육용 및 수험용 학습교재를 개발함으로써 교육생들의 학습능률을 제고함과 동시에 자격시험의 합격률을 높이고자 함.

③ 과목 교수의 교재발간으로 인한 연구능력 배양으로 학습효과 제고 및 교수 자질 함양

나. 교재발간

과 목 명	교 재 명	편저교수명	발행일자	발 행 처
직업 정보론	직업정보론(1)	이기찬	2000. 2. 28	경남직업전문학교
직업 정보론	노동시장론 [직업정보론(2)]	이기찬	2000. 6. 1	“
노동관계법규	노동관계법규	신상대	2000. 1. 25	“
노동관계법규	노동관계법규(2) 보충교재	신상대	2000. 5. 15	“
자질 평가론	자질평가	안황수	2000. 1. 1	“

다. 교재발간 배포의 효과

① 기존 시중의 교육용 교재 선정 및 배포를 위한 구입비용의 약 3-4배의 예산절감 효과 (시중 교재 가격 20,000원-15,000원 : 교재발간 배포시 5000원 정도 소요)

② 교육생들의 참고 및 보충교재 구입의 불필요 및 시중 교재 과목당 2-3권 구입 효과를 가져옴으로서 교육비용의 절감 효과를 가져옴.

③ 교수의 연구능력 향상으로 교수효과의 제고와 자질 함양은 물론 교육생들의 학습효과의 제고로 교재 사용 이후 21명의 최종 합격자를 배출하는 효과를 가져옴

4. 직업상담사 자격취득을 위한 관리일지

순서	일자	내용	장소	비고
1	2000. 2.10	동아리 편성	학교	지도교수
2	2000. 2.12	수료생 간담회	학교	원장 지도교수
3	2000. 3. 5	예상문제 배포 및 보충교육	학교	원장 담당교수
4	2000. 3.12	응시자 격려 프레카드설치	시험장	원장 지도교수
5	2000. 3.12	시험 문제점 간담회 및 사후 격려	식당	원장 지도교수
6	2000. 4.16	1차 합격자 신문광고 소집, 보충교육	학교	담당교수
7	2000. 6.12	수료생 소집사후 대책 협의	식당	팀장 지도교수
8	2000. 6.27	예상문제지 배포	학교	팀장 지도교수
9	2000. 7. 2	응시자 격려 프레카드설치	시험장	원장 지도교수
10	2000. 7. 2	시험 문제점 간담회 및 격려	식당	원장 지도교수
11	2000. 8.19	1차 합격자 신문광고 소집, 보충교육	학교	담당교수
12	2000. 9.28	최종합격자 소집 사후대책 협의	식당	원장 지도교수
13	2000.10.13	합격자 향후 취업대책 협의	학교	지도교수
14	2000.10.17	지자체 상담원 채용건의	경남도청	지도교수

교육훈련방법 개선방안에 관한 사례 발표

김 준 영(영남직업전문학교)

1. 서 론

가. 교육훈련방법 개선의 필요성 제시

정보기술(IT) 및 전산처리분야에 대한 세계적이고, 범국가적인 관심은 날로 고조되고 있다.

1990년대 중반부터 불어닥친 관련분야에 대한 민·관의 직·간접적인 투자는 이미 투자단계를 넘어서 가시화 된 부가가치를 생성해내는 단계에 접어드는 시점에 다다르게 된 것이다. 그러나, 범사회적인 투자의 규모에 비해 생산해내는 부가가치의 규모는 대체적으로 기대치에 미치지 못하고 있으며, 또한 이러한 중론의 기저(基底)에는 관련분야에 대한 교육기반시설의 절대부족과 전문화되고 생산적인 교육자원의 부족에서 오는 질적인 저하가 있다는 것이 대다수의 관련업계 종사자들의 체험적인 중론이다.

이러한 인프라스트럭처(Infrastructure)의 취약성은 이미 몇몇 학자와 진보적인 기업가에 의해 예견되었던 바처럼 관련분야 전체적인 구조적 결함을 드러내게 되었고, 당연하게도 부가가치를 생성함에 있어서 많은 시행착오를 범하고 있는 것이다.

또한 관련분야의 가장 하부계층에서, 중요한 지식기반을 생성하는 프로세스(Process)로서 각 분야별 교육기관의 역할이 어느 때보다도 부각되고 있는 이때에, 교육훈련방법의 개선을 통한 인적자원의 고급화와 전문화의 심화(深化)와 교육기관 자체적인 지식기반 데이터베이스 확보는 선택이 아닌 필수적인 생존전략으로 인식되어져야 한다.

이에 “재단법인 영남직업전문학교(이하 본교라 칭함)”는 정보기술 및 전산처리분야 교육훈련방법의 개선을 통해 효과적이고, 전문적인 고급인력양성과 교육기관 생존전략(The Strategies of Existence) 및 발전전략(The Strategies of Development) 수립 및 실천을 추진하게 되었다.

결국 교육훈련체계의 다각화와 현실감 있는 현장교육만이 이러한 관련분야에 적용할 수 있는 인적자원을 배출해낼 수 있는 것이다.

나. 교육훈련방법 개선의 의도설정

본교에서 시행한 교육훈련방법 개선 시 제시된 의도는 다음 몇 가지 형태로 표현될 수 있다.

- 교육훈련과정이 현실감 있는가?
- 교육훈련 시 훈련생의 수강의도를 파악할 수 있는가?
- 교육훈련과정의 내용이 전문화되고, 구체화되어 있는가?
- 교육훈련과정의 내용이 단계화 되고, 체계화되어 있는가?
- 교육훈련과정의 전반적인 내용을 반복하여 숙달할 수 있는가?
- 훈련생의 적성에 적합한 분야를 위한 배려가 있는가?
- 훈련생과 담당교사간의 상호작용을 극대화할 수 있는가?
- 교육훈련의 결과를 가시적인 형태로 제출할 수 있는가?
- 교육훈련과정 및 결과물에 대한 객관적인 검증이 가능한가?

2. 교육훈련방법 개선

가. 기존 교육훈련방법의 문제점

다음은 기존 본교의 교육훈련방법의 문제점에 대한 고찰이다.

① 교육훈련과정의 비현실성 및 비효용성

실제 관련분야에 대한 정확한 수요검증과 이를 객관화시킬 수 있는 자료를 배제한 상태에서 추진된 교육과정의 개설 및 진행은 현실감각 없는 교육과정 과목으로 직결되며 이는 심각한 취업난을 겪고 있는 현 시점에서 재취업 및 취업기회획득 차원의 직업훈련에 걸맞지 않는 문제점으로 작용하였다.

② 훈련생과 담당교사간 정보공유 체계의 부재(不在)

현재 교육훈련과정에서의 직·간접적인 훈련생과 담당교사간의 상호작용할 수 있는 교육시스템은 현장수업이 실시되는 한정된 시간과, 장소에 제약을 받고 있다.

이는 훈련생의 욕구 및 반응과 담당교사의 정보리소스(Information Resource)를 상호 교환하는 데에 한계점을 도출시키고 있다.

③ 교육훈련교재의 비 전문성 및 비 생산성

현재 대부분의 직업훈련 및 관련교육기관에 채택하고 있는 교육훈련용 교재는 일반적이고, 표준화된 기술체계만을 가진 출판물이 대부분이다. 이는 교육훈련의 심화 과정에서 발생하는 다양한 시스템의 적응훈련에는 적합하지 않으며, 각 기업의 경우마다 다를 수 있는 시스템 구조에 적응하기 위해서는 반드시 실무경험을 보유한 관리자 및 개발자의 감수를 거친 적절한 매체(Web Documents, Text, CD-Title 등)로 제작된 보조 교재가 필수적이라 하겠다.

④ 교육훈련과정 결과물 부재와 결과물의 객관성 입증

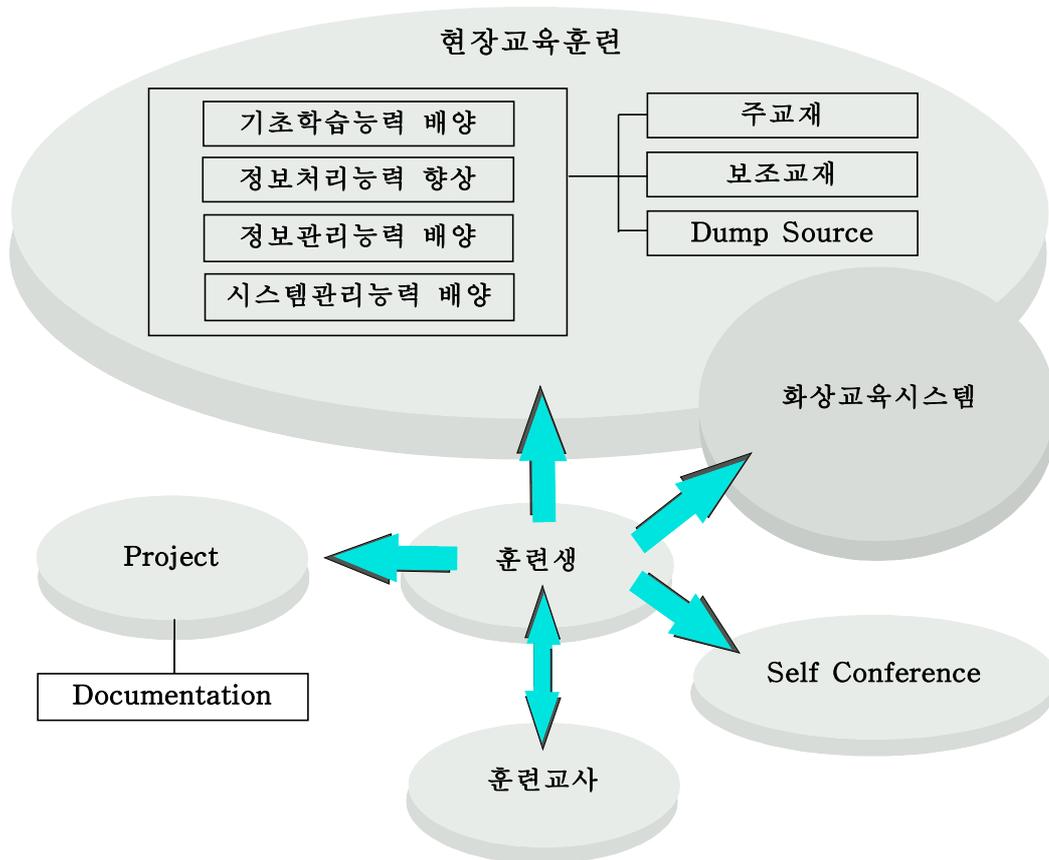
다수의 훈련생이 동일한 교육훈련을 수료 혹은 이수했다고 하더라도 개인적인 적응력과 노력 여하에 따라 교육 결과물의 질(Quality)적인 수준에 있어서 격차를 보이게 된다. 심지어는 결과물 도출에 실패하는 경우가 발생하기도 하는데, 이러한 결과물이 텍스트(Text), 웹 양식(Web Form), 애플리케이션(Application), 구조설계(Architecture Modelling)등으로 가시화 되어 제출되기 위해서는 기존의 **현장주입식 교육훈련방법**을 좀더 객체화, 프로젝트화 하는 **공동협업식 교육훈련방법**으로 전환시킬 필요가 있다.

위에서 몇 가지 문제점을 지적해 보았으나, 이는 교육훈련과정이 진행되는 시간적인 범위로 한정지은 것으로 이 외에도 많은 문제점을 발생시키고 있으며, 이는 훈련생의 개별적인 의지와 담당교사의 의도와는 상관없이 교육과정 전반적으로 질적인 저하를 불러오게 된다.

나. 교육훈련방법 개선

(1) 교육훈련방법 개선안의 개요

다음과 같은 개요 구성도에 의해 표현될 수 있다.



<그림 1 : 교육훈련과정의 개요도>

위에서 제시된 개요는 다음과 같은 세부적인 개선안을 통해 실천되고 있다.

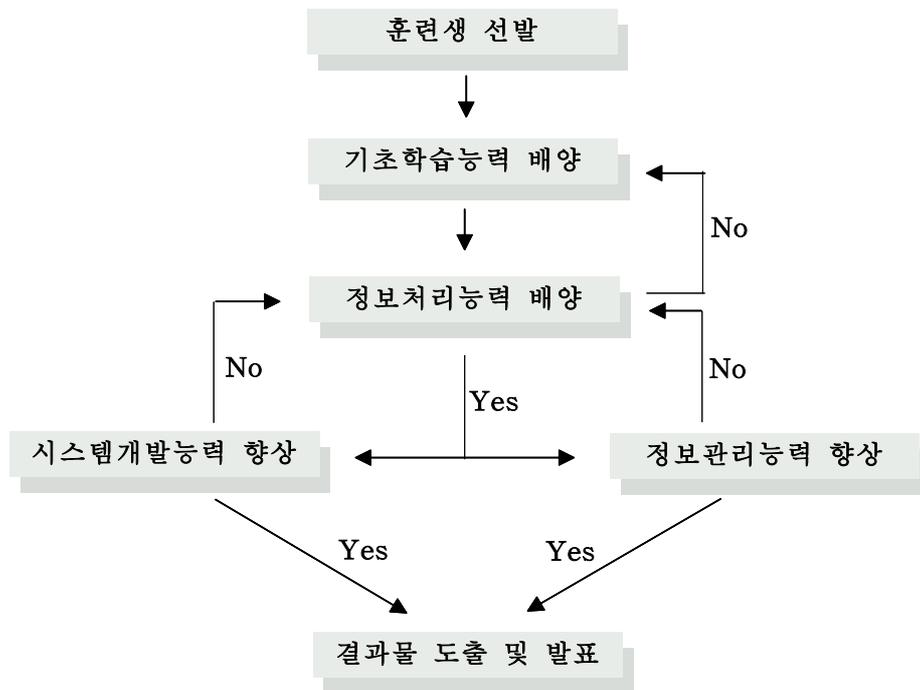
(2) 현장교육훈련 프로세스의 개선

본교에서 진행중인 교육훈련과정의 프로세스는 다음과 같다.

또한 이러한 프로세스는 향후 진행될 모든 교육훈련과정에 적용될 것이며, 이를 통한 훈련생 교육 성향예측과 동시에 결과물에 대한 객체화⁵⁾ 작업을 추진 중에 있다.

이는 다음과 같은 흐름에 의한 훈련 프로세스에 의해 진행된다.

5) 교육훈련과정에서 생성한 결과물은 항상 다음의 작업에도 재분석, 재활용 및 재가공 가능한 형태로 객체화 되어져야 한다.



<그림 2 : 교육훈련 프로세스>

위의 그림에서 볼수 있는 각 단계별 세부사항은 다음과 같다.

① 단계 1 : 기초학습능력 배양단계(교육훈련 적응단계)

본 단계의 가장 큰 목적은 훈련생 개개인의 교육훈련에 대한 적응과 관련분야에 대한 기본소양을 담당교사가 분석해 내는데에 있다.

본 단계에서는 훈련생이 이수하여야 할 교육과목 중 기초과정에 대한 학습과 동시에 담당교사와 훈련생간의 직접적인 일대일 대응식(질의 응답식) 수업을 통해 상호친화적 교육훈련이 이루어질 수 있는 관계 설정이 이루어진다.

다음 장에서 명시될 주 교재와 보조교재가 집중적으로 투입되며, 이론 수업을 통한 개념 파악 및 관련기술의 정확한 의미적 파악을 위해 훈련생이 다루게될 각종 소프트웨어, 운영체제 및 하드웨어 시스템을 직접 설치 및 관리할 수 있는 기본 소양을 익히게된다.

② 단계 2 : 정보처리능력 배양단계

본 단계의 가장 큰 목적은 시스템의 사용자 개념의 탈피를 통해 개발자로서의 기본적인 마인드를 제시하며, 훈련생 스스로 개별 시스템을 구축하게 유도하여, 향후 발생될 교육훈련상의 담당교사에 대한 의존성을 제거하는데에 있다.

본 단계에서는 훈련생의 프로그래머로서의 로직체계를 확립하게된다.

이는 [단계 1]의 심화단계로서, 앞서 설치된 시스템 및 소프트웨어를 활용해 각종 예제 소스를 분석하고 이를 리엔지니어링(Re-engineering) 과정을 통해 훈련생 개인적인 작업능력을 배양한다는 것이다.

또한 다음 장에서 명시될 소스 북(Brain Dump Source Book)⁶⁾을 이용해 담당교사와 협동작업 형식의 개별 프로젝트를 수행할 수 있으며, 이는 향후 프로그래머 혹은 데이터베이스 설계자로서의 기본적인 로직을 올바르게 구현할 수 있는 방법을 제시할 수 있게된다.

반드시 훈련생을 그룹화(Self Conference)하고 이를 통해 협의되어지는 구조를 갖게하는 수업을 진행하게하며, 담당교사의 직접적인 주입식 수업이 계속적으로 지속되는 것을 지양하여야 한다.

③ 단계 3 : 시스템개발능력 향상단계

본 단계에서는 위에서 종합된 여러 가지의 기술체계를 이용하여 각 민·관의 시스템망을 패러디한 종합정보서비스 시스템을 구축하게되며, 이를 가장 중점적인 목표점으로 채택하였다.

본 단계에서는 [단계 1, 2]에서 습득한 기초 학습력과 프로그래밍 로직설계 능력을 바탕으로 현재 각 기업에서 일반적으로 구축하고 있는 시스템의 설계를 훈련하게된다. 이는 프로그램 및 데이터베이스 개발자로서가 아닌 각 인터넷, 인트라넷, 혹은 내부 전산망 시스템의 구축 및 관리 능력을 제시받게 된다.

또한 구축한 시스템 설계 구조도를 작성할 수 있는 능력과 이를 외부와 공유하여 시스템을 확장시킬수 있는 여러 가지 방법을 제시할 수 있게된다.

또한 반드시 1인 2 PC를 확보한 상태로 상호 신뢰관계(Trust Relationship)를 구성하고 있어야 하며, 각 작업프로세스를 체계화하고 문서화하여 관리자 매뉴얼(Manual)을 제작, 배포하여야 한다.

④ 단계 4 : 정보관리능력 향상단계

본 단계의 가장 큰 목표점은 시스템의 유지 및 보수 관리력 배양이다.

이는 관리자의 위치(원격지 및 로컬)와 관계없이 항상 최적화 시킬 수 있어야 한다는 개념이며, 이를 위해 반드시 교내 학사업무관리시스템을 훈련생에게 부분 개방할 수 있어야 한다.

앞서 단계에서 정보 시스템이 설계되고, 프로그래밍 되며, 구축되어질 경우 본 단

6) 기존의 개발자 및 설계자에 의해 분석되거나 개발된 소스가 다수의 여타 개발자들에게 공유된 것으로서, 상당히 유용한 정보가 많으면서도 해당 소스를 작성한 개발자에 의해 객관성이 배제되어있는 개발자 소스 원본을 일컫는다.

계에서는 이를 통해 생성된 정보 및 자원을 관리할 수 있는 다양한 매체에 대한 훈련이 진행된다.

특히 반드시 현재 가장 우수한 정보공유의 매체로 각광받고 있는 인터넷 시스템을 구축하여 이를 통해 정보를 관리할 수 있는 방법을 고려해 볼수 있으며, 이는 훈련생 개인의 인터넷 시스템과 교내 학사업무 관리 시스템 통해 동시 다발적인 접근이 가능하게된다.

⑤ 단계 5 : 결과물 도출 및 발표단계

본 단계는 교육훈련과정 중 가장 핵심적인 단계로서 교육훈련과정의 결과물이 도출되는 단계이다. 이때 반드시 개발소스 및 데이터베이스 그리고, 문서화된 개발보고서가 동시에 제출되어야 하며, 이를 위해 담당교사와 훈련생간의 심화된 밀착형 교육체계가 이루어져야 한다.

또한 결과물에 대한 보고서 및 프리젠테이션을 준비함으로써, 학교 관계자 및 본교 담당교사들과 워크스루(Workthrough) 형식의 발표회를 개최함으로써, 객관적으로 평가받을 수 있게 된다.

(3) 현장교육훈련시스템 개선

① 교육훈련교재의 선정 및 제작

표준화되고 검증된 교육훈련교재를 선정 및 제작 하기위해 다음과 같은 시스템이 운영되어야 한다.

○ 교내 교재편찬위원회

현재 본교에서 운영중에 있으며, 학교 관계자와 훈련교사가 직접적으로 참여하여 교육훈련과정에 적합한 교재를 선정(주 교재)하고, 훈련교사가 직접 편집 및 제작한 훈련용 보조교재를 검증 및 감리하게된다.

○ 교육훈련용 주 교재의 검증

각 과정에 대한 개괄적인 내용과 기반지식을 익힐 수 있는 레퍼런스(Reference) 방식의 시중 출판사에서 출판된 교재이며, 교재 편찬위원회에서 검증되고 선정된다. 이는 점진적으로 아래의 보조교재의 제 2차 레퍼런스 교재로 전환할 방침이다.

○ 교육훈련용 보조교재의 활용

각 과정에서 필요한 상세한 자원(Resource)을 담고 있는 편집교재이며, 훈련교사에 의해 제작되고 교재 편찬위원회에서 검증되고 관리된다.

또한 이는 다음의 개략적인 항목으로 구성되어 있으며, 차후 개선 및 추가 작업을 통해 유동적인 내용이 될 수 있다.

- 제본교재

주 교재와는 별도로 지급되는 과정에 필요한 이론 요약본으로서, 시중에 판매되는 일반적인 내용과는 차별을 두어 교육훈련의 심화를 도모한다.

다음과 같은 각각의 제본 부를 두고 있으며, 향후 개선될 수 있다.

OS Part

Microsoft Windows NT 4 Curriware Ver. 1.0

Red Hat Linux 6.1 Curriware Ver. 1.0

Programming Language Part

Microsoft Active Server Pages 3 Curriware Ver. 1.0

HTML 4 Curriware Ver. 1.0

JAVAScript Curriware Ver. 1.0

PHP Script Curriware Ver. 1.0

DataBase Part

Microsoft SQL Server 7 Curriware Ver. 1.0

SQL92 Curriware Ver. 1.0

mySQL Curriware Ver. 1.0

Computer Graphics

Adobe Photoshop 5.5 Reference Curriware Ver. 1.0

Web Design Tools Curriware Ver. 1.0

- Web Doc Site

제본교재의 내용을 그대로 웹 상의 콘텐츠로 표현한 것으로서, 현재 계속적으로 작업을 진행 중이며, 이를 통해 교육훈련의 시간적, 공간적인 제약을 뛰어넘을 수 있는 다차원 교육이 가능하게 되며, 이는 또다시 본격적인 디지털 콘텐츠를 이용한 원격교육의 기반으로 동작하게 될 것이다.

- 소스 북(Brain Dump Source Book)

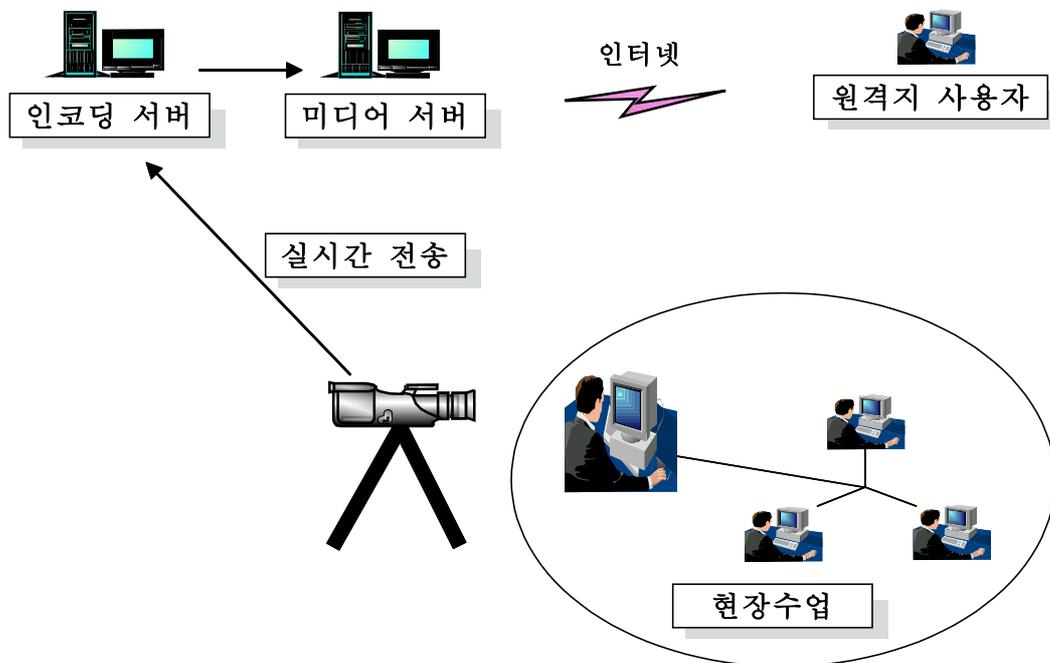
훈련교사가 준비하게되는 실무형 애플리케이션(Application)⁷⁾이 담겨있는 인쇄물로서, 교육훈련 시 결과물 제출에 앞서 참조할 수 있는 분석용 프로그램 소스이다.

이를 통해 프로그램 로직의 분석능력을 향상시킴과 동시에, 개발능력을 유도해 내게된다.

② 교육훈련장비의 활용

본교에서 보유하고있는 교육훈련용 장비를 최대한 활용하는 방안으로서 프로젝션 모니터를 이용한 실습체계의 구축과 디지털 캠코더를 활용한 인터넷 화상 시스템을 구축함으로서(현재 본교에서는 미디어 송출 시스템을 통한 원격 화상 교육시스템을 구축 계획 중에 있다) 본격적인 멀티포인트 교육시스템을 갖추는 방안을 마련하고 있다.

다음은 본교에서 추진중인 인터넷 방송 시스템을 통한 실시간 화상교육정보 서비스를 구현한 모습이다.



<그림 3 : 인터넷 화상교육시스템 구축 예상도>

③ 교육훈련 정보리소스의 확보

정보기술(IT)분야는 정보의 창출 및 재가공을 통한 부가가치 생산이라는 기능적인 측면이 상당히 강조되어왔다.

이는 효과적이고, 생산적인 지적상품을 창출하고, 이를 필요한 다른 분야로의 이

7) 여기서는 개발자 및 설계자에 의해 작성된 응용 프로그램을 일컫는다.

전하는 작업을 통해 부가가치를 생산하는 체계라는 것이다.

또한 이러한 유효한 지식정보의 습득은 꾸준한 정보리소스의 관리 및 모니터링을 통해 가능해진다.

이때 본교 교육훈련 상에서의 정보리소스라 함은 “해당 교육훈련에서 필요로 하는 각 정보를 효과적이고, 즉시적으로 획득할 수 있는 체계 혹은 시스템”을 칭하는 것으로서 비 전문성을 가진 훈련생이나 관련분야에 실무경험을 보유한 담당교사에 게도 반드시 필요한 것이다.

담당교사는 훈련생의 가장 유효한 정보리소스로서 뿐만 아니라 모니터(Monitor)로서도 존재해야 하며, 이를 위해 다음과 같은 리소스를 보유하여야 한다.

- 관련업계동향 분석자료(정보연감 및 지역업체의 동향 분석자료)
- 교육훈련에 유효한 인터넷정보제공업체(ISP : Internet Service Provider)
- 전문개발 레퍼런스(Reference)⁸⁾
- 기타 정보 습득을 위한 도구

④ 교육훈련 공동체 구성

교육훈련은 현장교육훈련(개별성 확보)과 더불어 공동체 집단(상호작용성 확보)을 통한 체계적인 프로세스를 익히도록 하는 것 또한 중요한 일이다.

본교의 교육훈련은 개별적인 작업능력 향상을 위한 현장교육훈련과 효과적인 공동작업을 통한 별도의 그룹을 결성하는 독특한 구조를 채택하고, 이를 본교의 정책 구조상에서 지원함으로써, 훈련생 개인의 개성을 확보함과 동시에 공동작업의 팀워크(Team-Work)까지 확보하는 효과를 보고 있다.

다음과 같은 두 가지 형태의 공동체가 생성되고 있으며, 이는 담당교사의 직·간접적인 지원 및 본교의 시스템 자원의 직접지원을 요청할 수 있다.

○ 관련자격증지원 공동체

정보기술관련 국제공인자격제도 및 국가기술자격제도에 응시하고자 하는 훈련생들의 모임으로서, 자체적인 모임과 연구를 통해 상당한 효과를 보이고 있다.

특히 교육훈련과정과 직접적인 관련이 있는 자격증일 경우 거의 대부분의 훈련생이 취득 후 수료하는 실정이며, 이는 수료 후 취업기회의 획득은 물론, 객관적인 자기 평가의 기준으로 작용하고 있다.

8) 개발자가 스스로 개발한 각종 소스들을 분석하기 위해 만든 문서로서, 다른 개발자들에게는 좋은 참고 문서가 된다.

○ 기술개발 공동체

순수 시스템 개발을 목적으로 생성되었으며, 연구개발의 결과물을 교육훈련과정과는 별도로 생성해낸다.

이러한 공동체의 특징은 관련 자격증보다는 개발능력향상에 더욱 집중적으로 시간을 할애한다는 것이며, 대부분 훈련생의 경우가 참여하고 운영되고 있다.

또한 개발 및 연구의 결과물을 담당교사에 의해 평가받은 후 취업기회 획득의 중요한 도구로서 활용할 수 있다는 장점이 있다.

(4) 교육훈련교사의 질적개선

① 교육훈련교사의 노력

본교의 교육훈련 담당교사는 다음과 같은 준비사항을 선행하였고, 이는 향후 진행될 전체적인 교육훈련과정의 담당교사 사전준비사항에 반영되어져야 할 것이다.

○ 주 교재 및 보조교재의 상세 분석 및 편집을 통한 사전에 검증된 소스제공
원활한 교육과정의 진행과 고급화되고, 전문화된 소스제공을 위해, 사전에 주 교재의 철저한 분석과 앞에서 언급된 교육훈련에 소모되는 보조교재를 편집 및 제작하였다.

이는 철저히 준비된 교사의 이미지를 확고히 함과 동시에, 교육훈련생의 교육의지를 더욱 공고히 함으로서 교육훈련의 질적인 향상을 도모하는 효과를 불러일으킨다.

또한 제공되는 각종 보조교재의 내용은 훈련생이 기존의 출판교재에서는 쉽게 접할 수 없는 난이도의 개발자적 역량을 접할수 있는 수준의 것으로 작성하여, 좀더 전문화되고, 세분화된 교육훈련에 이바지 할 수 있게 되었다.

이때 보조교재는 사전에 교재 편찬위원회의 검증과 교사간의 워크스루(Workthrough)⁹⁾를 통해 검증되어지며, 다시 재편성 및 편집 작업을 통해 개선된 교재로서 존재해야 한다.

또한 보조교재의 경우는 교육과정 중 한 개의 교육과정이 시작될 때마다 주 교재와 함께 배포되어야 한다.

9) 특정 개발자가 개발해낸 소스 및 시스템을 동일한 업무를 맡고 있는 다른 개발자와 토의형식으로 분석하는 것으로 개발자의 주관성을 배제하고 객관성을 부여하기 위해 시행한다.

○ 훈련생과의 원활한 팀워크(Team Work) 및 작업수행을 위한 Project 준비
훈련생의 원활한 팀별 프로젝트 추진을 측면 지원할 수 있는 직·간접적인 소스를 제공할 수 있도록 교육훈련 시작 전 완성된 소스를 준비해야 한다.

또한 이를 모듈화(Modularize)¹⁰⁾하여, 언제든지 재가공이 가능한 상태로 준비해 두어야 하며, 이는 인터넷 사이트 상에서 훈련생이 직접 확인할 수 있어야 한다.

○ 훈련생의 자발적인 수업참여를 유도하기 위한 토론 및 공동작업형 실습물 제시

현장교육훈련이 쉽게 취할 수 있는 단 방향적인 수업에서 오는 수동적인 수업참여를 지양하고, 공동의 작업을 통한 팀 단위 작업을 부여하여 훈련생의 적응력을 높여주며, 토론식 수업을 진행하며, 문제제기 형식의 수업을 함으로서, 적극적인 훈련생 참여의지를 고양시킨다.

또한 교육훈련과정의 결과물로서 도출된 개발시스템을 직접 훈련생을 통해 발표하고, 이를 적용시켜봄으로서, 훈련생이 관련분야로 진출하면서 갖게되는 관리자적인 소양을 두루 갖추 수 있게 한다.

○ 정보통신분야의 정확한 흐름과 각 정보리소스의 모니터링

해당 교육훈련과정에 직접적으로 관련된 업체의 업계동향과 웹사이트, 레퍼런스, 정보연감 등의 정보리소스의 적극적인 활용을 통해 훈련생에게 현실적인 취업 및 자격증 취득의 정보를 꾸준히 제공하여 준다.

또한 교육훈련 수료 후 스스로 취업기회를 획득할 수 있는 자원을 제시해줌으로서, 단순한 교육훈련기관이 아닌 적극적으로 훈련생의 취업에 대한 고민을 함께 하는 기관으로서의 이미지를 각인 시킬 수 있다.

② 교육훈련교사에 대한 지원

본교에서는 교육훈련 담당교사의 질적인 향상을 도모하기위해 직접적인 투자와 지원을 하고 있으며, 다음과 같은 형태로 가시화되고 있다.

○ 교육훈련교사 재교육을 위한 교육비 지원

일정한 기간이 확보된 교육훈련교사를 중심으로 좀더 전문화되고, 세부적으로 구분된 교육과정에 대한 재교육비를 제공함으로서 교육훈련교사의 질적인 향상을 도모하고 있다.

10) 각 소스를 객체화하여, 재가공 및 재활용 가능한 형태로 만드는 작업을 말한다.

특히 국제공인자격증과 국가기술자격제도에 대한 적극적인 지원으로 훈련생으로 하여금, 공신력있는 교육훈련교사를 통해 우수한 지식기반의 교육을 받을 수 있도록 유도하고 있다.

○ 교내시스템자원의 지원

교육훈련교사에게 교내시스템자원을 직접적이고, 즉시적으로 지원함으로써 자원부족으로 인한 교육훈련의 질 저하를 방지하고 있으며, 교육훈련교사는 이러한 교내시스템자원을 마음껏 활용할 수 있음으로써, 좀더 신뢰성 있는 교육훈련과정을 준비 및 진행할 수 있게되었다.

(5) 교육훈련 결과물의 도출

훈련생에 있어서 교육훈련과정의 결과물을 도출시키고 이를 취업의 기회로 활용할 수 있는 방안을 찾도록 유도해 주는 것은 교육훈련기관으로서 해야할 가장 중요한 역할이자 필수적인 지원체계이다.

훈련생의 개인적인 역량을 충분히 반영시킨 교육훈련 결과물은 비단 취업기획의 도구로서 뿐만 아니라 향후 관련분야에 종사하게 되었을 경우 훈련생 자신의 역량을 스스로 인지할 수 있는 유일한 척도가 될 수 있다.

다음과 같은 결과물을 도출하도록 유도하여야 한다.

① 개발소스

교육훈련과정의 프로젝트식 팀별 작업에 의해 생성된 프로그램 코딩 소스로서 해당 교육훈련과정의 유형에 따라 웹, Win32API 및 컴포넌트 형식으로 도출될 수 있다.

② 데이터베이스

위의 개발소스와 함께 동작하는 데이터베이스 설계 및 모델링의 결과물로서, 가장 핵심적인 개발 결과물로서 작용할 수 있다.

데이터베이스의 특성상 분석 후 수정 가능한 형태로 구현되어져 있어야 한다.

③ 개발보고서

모든 교육훈련 결과물은 반드시 개발보고서를 통해 객관화되고, 검증되고 유지 및 보수관리 된다. 개발보고서는 결과물에 대한 발표와 동시에 제출되어져야 하며, 이

는 일정한 형식과 절차에 따라 작성되어야 하며, 직관적이어야 한다.

(6) 교육과정 사후관리시스템 개선

① 문서관리

교육훈련생이 제출한 개발보고서 및 각종 매뉴얼을 교내에서 보관하여, 구인을 원하는 기업과의 연계 시 적극활용한다. 또한 이는 일정기간의 문서보존기간을 두어 교육훈련생 스스로에 의해 유지, 관리되도록 유도해야한다.

② 자원관리

교육훈련생의 결과물 중 개발소스와 데이터베이스에 해당하는 자원을 교내시스템에서 관리하고, 기업들에게 제공할 수 있다.

이때 교육훈련생의 자원을 교내차원에서 적극적으로 보호하고 이를 원격지에서도 꾸준히 직접 교육훈련생으로 하여금 관리하도록 하여야 한다.

③ 시스템 확장

교육훈련생의 결과물에 대한 확장을 꾸준한 교육훈련 수료생과의 연계속에 모색하여, 단발성 결과물로 사장되어버리는 기존의 문제점을 극복해야 한다.

또한 이를 위해 교육훈련생의 유효한 취업기회 획득 시까지 계속적으로 지속시킴으로서, 교육훈련생 및 관련기업으로 하여금 향후 발생하게될 모범적인 교육훈련 및 결과물 도출 사례를 제시할 수 있어야 한다.

다. 교육훈련방법 개선의 확장모델분석

현재 본교에서 추진 중에 있는 미래지향적인 교육훈련 서비스는 크게 다음과 같은 세 가지 모델에 의해 가시화되고 있다.

① 미래형 교육정보서비스 구축

교육훈련체계 및 훈련 프로세스는 교육과정이 시작된 후라는 시간적인 제약속에서 개선방안을 찾은 것이다.

본교에서 추진 중인 미래형 교육정보서비스 시스템은 이러한 교육훈련의 시간적·공간적인 제약 및 한계성을 극복한 것으로 웹을 기반으로 한 실시간 인터넷 방송 시스템과 교내학사업무관리시스템을 연계하는 다층적 교육정보서비스이다.

이는 교육훈련과정의 시작과 진행 그리고 수료 후 일정기간동안의 교육훈련생의 체계적이고, 직접적인 관리와 재교육이 가능한 시스템으로 발전될 예정이다.

② 현장교육훈련시스템의 객체화

현장교육훈련시스템의 주체는 교육훈련교사, 훈련생, 그리고 교육훈련과목으로 간추려볼 수 있다.

그러나 이러한 구조는 어느 한쪽의 역량부족 혹은 열의부족이라는 고질적인 문제가 발생하는 즉시 또다른 주체인 교육훈련과목의 질 저하로 나타나게 된다.

이러한 단편화되어 있는 주체 구조를 작업 공동체 삼입이라는 방법으로서 교육훈련교사에게는 상호작용성 교육훈련방법을 제시하여 보다 전문화된 교육이 가능하게 하며, 훈련생에게는 좀더 세분화된 조직구조를 체험하게 유도하며 이를 통해 교육훈련과목 전반적인 체계화 및 전문화를 확보할 수 있다.

③ 표준전자교재 시스템

앞서 언급된 출판교재 및 제본교재의 디지털 콘텐츠화 하는 방안이 분석되고 있다.

이는 각종 데이터 유형을 통합할 수 있는 유일한 매체인 CD-Title을 통해 교재를 프레임화 시킴으로서, 출판교재 및 제본교재의 단점인 Text 형태의 단순한 정보제공 및 한번 작성된 콘텐츠는 쉽게 수정 및 교정할 수 없는 단점을 개선할 수 있게 된다.

또한 이러한 CD-Title을 통한 교재시스템은 다시 앞서 언급되었던 Web Doc System과의 연동으로 훈련생은 현장교육훈련에서 출판교재, CD-Title, Web이라는 다중정보서비스 매체를 동시에 사용하여 교육효과를 극대화 시킬수 있게된다.

3. 결 론

지금까지 본교에서 현재 시행하고 있고 또한 시행하기 위해 구축중인 교육훈련시스템을 통해 정보기술 및 정보처리분야의 교육훈련방법의 개선 방안에 대해 제시해 보았다.

먼저 교육훈련방법 개선의 시대적인 요구에 의한 필요성을 제시하였고, 다음으로 본교에서 실시한 교육훈련방법 개선안에 대한 의도를 설정하였으며, 제 2장을 통하여 교육훈련방법 개선에 대한 직접적인 방안을 제시하였다.

또한 본교에서 추진 중인 미래지향적인 교육훈련시스템을 미리 고찰해 봄으로써,

좀더 가시화된 교육정보서비스 시스템을 예측해 보았다.

특히, 본교를 포함한 기존의 교육훈련기관에서 행하고 있던 교육훈련방법과 본교에서 새로이 접근한 교육훈련시스템과는 다음과 같은 차이가 있음을 유의할 필요가 있다.

본교에서 새로이 제시된 교육훈련시스템은 기존의 교육훈련방법의 보완적인 측면에서 상속되는 장점들을 흡수하고 있다는 것이다. 모든 프로세스를 체계화하는 방법적인 측면만 웹이라는 비용 효과적인 시스템을 도입하였고, 현장교육훈련의 주입식 방식을 공동작업 및 협의라는 단순하지만, 효과적인 운영체제로 전환하였다는 것이다. 또한 교육훈련과정에서 제출된 결과물에 대한 효용성 검증을 통해 상당한 수준의 개발소스 및 데이터베이스를 확보해 둘 수 있다는 것이다.

이러한 교육훈련방법의 개선을 통해 본교는 다음과 같은 부가적인 효과를 발생시킬 수 있었다.

첫째, 교육훈련 프로세스의 객체화로 교육훈련교사의 임의적인 판단을 지양하는 교육훈련이 가능하게 되었다.

둘째, 교육훈련과정 상 발생하는 문제점을 어느정도 미리 예측할 수 있게되었다.

셋째, 담당교사의 질적인 향상과 더불어 교육훈련을 수료한 훈련생의 수준을 상당한 수준까지 끌어올릴 수 있게 되었다.

넷째, 교육훈련과정에서 도출된 여러 가지 개발소스, 데이터베이스 및 개발보고서 등을 통해 상당한 양과 질적으로 우수한 지식정보 데이터베이스를 축적할 수 있게 되었다.

다섯째, 교육훈련생과 교육교사의 합리적인 상호작용을 통해, 교육훈련생의 욕구 및 성향을 손쉽게 파악할 수 있었으며, 이를 이용해 다음 교육훈련방법 구성에 긍정적으로 반영시킬 수 있게 되었다.

이러한 여러 가지 교육훈련방법의 개선안을 통해 결국 본교에서 얻은 가장 큰 수확은 정보기술 및 정보처리분야의 교육훈련방법은 결국 교육훈련교사와 훈련생과의 유기적인 결합과 이를 뒷받침할 수 있는 시스템 자원의 적극적인 도입 및 활용이 반드시 필요하다는 것을 절감한 것이다.

또한 미래형 교육정보시스템의 시급한 구축이 더욱 가속화 될 수 밖에 없는 필연성을 제공받을 수 있었다.

훈련기관 운영의 효율화

김 윤 세(호남직업전문학교)

1. 기관목표

급성장하는 첨단사회 전반에 이론과 실기를 겸비한 고기술의 기능인력 양성과함께 높은 인격과 근면하고 검소한 직업인의 자세를 갖춘 현대사회에 꼭 필요한 기능인을 교육하는데 있다.

2. 교훈

성실한 태도, 근면한 생활, 우수한 기능

3. 교육목표

- 인격을 갖춘 기초 위에 기능교육을 실시한다.
- 규범을 준수하는 능력을 극대화하는 교육을 실시한다.
- 직업능력을 개발 향상시키고 고용을 촉진하는 교육을 실시한다.

4. 주요 직업교육훈련 사업

가. 정부위탁훈련

- 건설기계정비, 고압가스기계, 전기내선공사 : 제조·건설업부문의 생산직관련 3D 직종분야의 기능인력난 및 실업난을 해소함으로써 산업경쟁력 제고 및 무기능·비진학청소년·실직자등 미취업자에게 직업능력 개발훈련 기회를 부여함으로써 이들의 취업능력확충과 직업안정 도모

나. 실업자재취직훈련

- 정보처리,인터넷,자동차정비,관광통역,한식조리,도배 : 사회전반의 구조조정과 산업사회에 발생하는 실업자를 대상으로 새로운 취업기회 부여와 동기발생으로 실업자의 사기를 진작하여 완충역활을 수행함으로써 기능을 연마하고 자격을 취득하여 재취업시키는데 있다.

다. 고용촉진훈련

- 정보처리, 자동차정비, 도배 : 고용보험미적용실업자·생활보호대상자·모자보호대상자·영세농어민등 저소득층에게 직업능력개발훈련기회를 부여함으로써 이들의 자활기반 확충과 소득향상 도모해 산업 현장에서 필요한 기능인력을 양성·공급하여 인력수급을 원활히 하고 지역경제의 건전한 발전을 기여하는데 있다.

라. 직업훈련

- 자동차정비 : 고등학교 졸업예정자 및 비진학청소년, 무기능실업자등에게 기능훈련을 실시하고 자격증을 취득케하여 전문대학 특별전형, 산업현장 취업, 자영업등을 할 수 있도록 교육함에 있다.

마. 직업능력개발훈련

- OA, 액세스, 인터넷, PC활용, 웹디자인 : 96년부터 실시된 고용보험에 의한 비용을 재원으로 하여 재직근로자를 대상으로 직무능력을 향상하고, 자격취득을 가능케함으로써 더 높은 능력과 업무처리 실력을 배양하여 기업체 재직근로자의 능력을 향상 시킴에 있다.

바. 취업유망훈련(직업상담사), 창업훈련(컴퓨터A/S), 취업훈련(실내장식사)

5. 기관 교육훈련 특징

가. 훈련생에 대한 훈련중 수료전 만족도 조사

본교에서는 훈련중 반드시 설문조사를 실시합니다.

시행방법에서도 교사를 통한 조사방법이 아니고 교학처장, 교장, 이사장이 직접 각 강의실을 돌며 20여 항목 이상의 설문지를 나누어주고 설문내용 또한 시설, 장비, 교사, 수업반영도, 강의수준, 신지식 반영정도, 담당교사에 대한 불만사항, 국가규정 준수여부, 복지시설 운영, 교내매점, 식당운영까지 모든 부분의 항목을 열거하여 실시한 후 취합하여 워드작업화 합니다. 이때도 담당교사나 관계인을 거치지 않고 외부 인원에게 의뢰하여 통계표를 작성한 후 전교직원이 모여 토론회를 실시합니다. 이 자리에는 학교정문을 지키는 수위, 식당종업원에서부터 이사장까지 전 직원이 앉아 불편사항, 개선건의 사항 등을 토론하고 시정해왔습니다. 물론 결과에 대해서는 정식적인 공고문을 통해 반영될 수 있는 사항에 대해서는 즉시 처리하고, 불가능한 것에 대해서는 사유를 설명하여 교내 입구 게시판에 공고하는 제도입니다. 본교는 이 제도를 3년째 시행하고 있으며 훈련생들의 많은 참여와 긍정적 반응을 보였습니다.

또한 본교에는 1층 출입구, 4층 휴게실, 9층 대강당에는 교장선생님이 직접관리하는 건의함이 설치되어 있으며, 10층 기숙사, 3층 고압가스기계과, 첨단분교에는 학생회 자체적으로 운영하는 건의함이 설치되어 있어 언제든지 훈련생의 애로사항 및 고충사항 및 진로상담등을 언제든지 실시할 수 있는 문호가 개방되어 있습니다.

나. 훈련생의 특성에 맞는 교육과 현장견학, 봉사활동실시

훈련중 훈련내용면에서 기존의 딱딱한 직업훈련에 대한 개념을 되도록 탈피하고자 다양한 교육프로그램을 가미시키면서 훈련직종의 특성에 맞는 교양 초빙교육, 다양한 현장에 방문교육을 실시했는데, 그보다 좋은 효과가 없을 정도로 좋은 반응을 보였습니다. 특히 사회적인 호응도가 있는 강사의 (번개 조태훈)초빙으로 좋은 반응을 보였으며 한식조리과의 김치공장, 한과생산공장, 광주김치축제등의 방문 및 행사참가, 관광통역과의 외국인 강사 가이드와 함께 문화유적지 답사등으로 학습효과가 뛰어났고 봉사활동은 지난 97년부터 실내도배 봉사활동을 시작으로 매월 2회씩 정기적으로 실시하는데 훈련중인 훈련생의 참여와, 교실내의 답답한 수업보다는 사회복지시설, 고아원, 양로원, 소년소녀가장 가정 등에 방문하여 도배과는 실내공간 도배, 전기내선공사과는 전기시설 점검, 정비, 교체등의 서비스를 고압가스기계과는 가스시설 정비, 검사후 수리, 한식조리과는 요리를 만들어 대접하는 식으로 참여함으로써 학교에서 배운 이론과 실기를 현장에서 실현해보고 새로운 학습방향설정과 지루하고 힘든 훈련에 활기를 부여했습니다.

다. 훈련생의 자치활동과 장학금 지급

본교에서는 1997년부터 훈련생의 직접선거를 실시하여 총학생회를 구성합니다. 총학생회의 활동은 전교생이 참가하는 춘계체육대회 및 추계축제를 직접운영 개최하고, 학교 자치신문을 발간하고, 교내 독서실을 운영하며, 교양도서를 학생들에게 대출하고, 학생회 주관의 봉사활동 실시와 그룹활동을(등산, 축구, 볼링) 주도함으로써 많은 학생들의 복지를 위해 노력하며 학생들의 불편, 불만사항을 재단 측에 건의함으로써 그 역할을 충분히 수행하고 있습니다.

본교에서는 또 1~2학기별로 중간·기말고사를 실시하여 성적우수학생에게 장학금을 지급하고 국가기술자격취득 성적이 좋은 학생(99년 7개 취득자 2명)에게는 다기능 장학금, 모범선행장학금(예 - 220만원 지급 습득후 파출소 신고)등을 지급함으로써 훈련생의 사기양양과 훈련의욕고취에 만전을 기했습니다.

라. 맞춤형연계제도운영과 첨단 광산업분야 개척으로 미래지향적 목표설정

본교는 98년부터 교육부에서 실시한 학점은행제도의 도입으로 120학점을 운영하고 있으며 효과적인 정착을 위하여 조선대사회교육원, 남부대학, 서강정보대학, 전남과학대학등과 학사·전문학사 학위취득과정을 연계운영하기 위하여 자매결연하고 있으며, 기업체와의 학사과정반 및 취업연계를 위한 산학협력체 협약을 고교졸업자를 수용하기 위한 광주전자공업고등학교와의 자매결연등으로 산학 직업학교의 지속적인 연계교육을 실시하고 있습니다.

본교는 이와 덧붙여서 국가시책사업이며 광주광역시의 중점 추진사업인 광산업분야의 기능인력양성 훈련기관으로 지정됨으로서 광주시 첨단 광산업단지내에 700평의 분교를 설립하여 광통신설비과를 개설할 예정이며 국립 모스크바 항공기술대학교와 자매결연을 실시하여 유학교육을 연계하는 과정이 현재 추진 중에 있습니다.

마. 교직원의 처우개선과 직무연수교육 실시

본교는 민간직업학교가 대다수 그런 것처럼 주간, 오후, 야간반을 운영하고 있습니다. 그러다 보니 교직원의 근무시간이 1일 10~12시간정도 될 수밖에 없어 2년전부터 2부제 근무형태를 도입했습니다.

주간 근무자는 9시 출근 6시 퇴근, 야간반 담당 근무자는 13시 출근 오후 9시퇴근

형태를 유지함으로써 근무시간을 조정하고, 교사의 연구·준비할 시간을 확보해 줌으로써 다소간의 사기를 양양하고

4년전부터 실시해온 동계방학기간을 이용한 교학처 교사연수회는 그 동안 우수기관 방문연수, 한국기술교육대학 집체연수, 공공기관 방문연수등을 해마다 실시하면서 연간훈련 교육실시 문제점 토론, 다음연도 훈련계획 초안작성, 훈련운영 및 제반 제도의 개선 및 아이디어 창안등을 통해 많은 학교발전의 초안이 되었고, 연중 실시하는 공공직업기관, 한국기술교육대학, 생산성본부, 표준협회 교육등을 기회와 시간이 닿는대로 최대한 참여토록 함으로써 교직원의 능력향상이 학교발전의 길이라 믿고 실시하였습니다.

많은 제도의 실시와 새로운 시도는 항상 민간직업훈련기관인 저희의 입장으로서는 다만 어려운점들이 많았지만 결과적으로는 플러스요인들이었다고 생각합니다.

바. 훈련생의 취업상담실 운영 및 산학연계 모색

또 하나 본교의 특징으로는 훈련생의 수료전 취업을 위하여 산학연계를 실시함으로써 기업체가 필요시 취업설명회를 개최하고 매번 훈련생 수료식에는 훈련직종에 연계된 관련업체의 DM자료(20,000여 기업체)를 활용하여 훈련생의 자격, 훈련이수과목, 나이, 학력등을 공문으로 작성하여 관광관련사업체에는 관광통역과, 요식업체에는 한식조리과, 지업사, 실내장식관련사등에 도배과 자료를 발송함으로써 취업률을 높이고 본교의 대외 이미지 홍보를 함으로 일석이조의 효과를 거두었습니다.

또한 (주)에니셀, (주)명선실업등과 산학연계를 위한 자매결연을 하여 근로자들의 대학진로를 위한 방법제시와 수료생들의 취업을 촉진할 수 있도록 하고 있습니다.

- 지금까지 본교는 입학에서부터 수료관리까지 훈련생의 눈 높이에 모든 학사행정을 맞추고자 최선을 다했고 앞으로도 하나하나 새로운 방안을 모색해 나아갈 것입니다.

하지만 지금까지의 모든 직업훈련 정책방향을 되돌아 볼 때 막대한 시설과 장비투자에 의한 법인설립이 현 법제상으로 볼 때는 무한경쟁이 이루어지도록 되어있고 공공직업훈련, 민간직업훈련등의 동일한 직종의 승인에 의한 경쟁을 범국가경제적 상황으로 볼 때 이중투자에 의한 손실을 낳고 있고 있으며, 더군다나 실업자재취직훈련은 대학, 사설학원까지 확대실시에 의한 많은 문제점을 낳고 있습니다.

• 그러므로 앞으로는 정책 입안시 장기적인 시각으로 문제점을 분석후 결정되어야 하고 새로운 변화가 있을 때마다 충분한 검토가 이루어져야 한다고 봅니다.

또한 직업능력개발훈련기관도 자발적인 노력에 의해 발전되어야겠지만 분야별, 지역별 특성화를 시켜야 할 필요성이 많다고 보며, 지금까지도 수고가 많으셨지만 앞으로 국가 백년대계 교육사업의 한 축인 직업능력개발사업이 계속해서 발전되어질 수 있도록 하기 위해서는

- 우수훈련기관 인센티브 정착(교사 급여등 고정비 지원)
- 시설·장비 대부이자율 인하(현행 은행금리 기준으로 볼때 2%가 적정)
- 일정시설 이상의 규모 확보기관 기능대학으로의 승격
- 근로자직업훈련촉진법의 개정으로 직업훈련기관의 위상 적립
- 기능인 우대정책의 활성화를 위한 정책등이 선행되어야 한다고 생각한다.

6. 직업능력개발훈련 발전방향 모색

다가오는 21세기의 직업훈련은 정보화, 세계화, 다양화의 사회적 변화를 수용하여 적응할 수 있는 다기능 기술 인력의 배출에 초점을 맞추어야 할 것으로 전망되며, 생애 능력개발 체제 확립을 통하여 근로자의 직업능력을 지속적으로 배양하고 기능적 유연성을 높여 가야 할 것으로 전망되어서 평생교육차원에서 계획되고 추진되어야 한다.

가. 직업훈련기관의 운영조직 개편을 통한 능력개발체제 구축

그간의 직업전문학교 교육훈련 방법이 산업역군을 양성하여 충원시킨다는 목표 아래 자격 검정율을 높이기 위하여 반복실습과 밀어붙이기식 교육이 되어 왔었는데 이제는 사회와 직업환경이 사뭇 달라지게 되므로 개개인이 자기의식을 갖고 창의성을 일깨울 수 있는 방식으로 교육훈련 프로그램운영체제로 바꾸어내야 한다. 이렇게 하기 위해서는 직업전문학교등 직업훈련 내지 산업훈련에 참여하는 구성원들이 개발연대의 사고방식에서 하루 빨리 벗어나는 작업을 서둘러야 하며, 새로운 의식과 태도와 기술을 갖추고 훈련생의 창의성과 책임성 등을 갖추어 내는 새로운 훈련방식과 생활방식으로 바뀌야 한다.

나. 지방화에 따른 직업교육훈련 협의체 구성운영

직업훈련을 지역사회 여건과 특수성, 산업체의 요구 및 지역산업 발전에 연계된 인력양성 교육훈련이 가능하도록 프로그램을 구성 운영할 수 있는 협의체를 운영하도록 신법인 근로자 직업훈련 촉진법에 명시되어 있다.

다. 직업훈련기관과 산업체, 지역사회간의 네트워크체제 구성운영

이제는 모든 기업이나 사회체제가 공개되고 팀워크 협동체제가 더욱 요구되는 시대가 도래하여 세계적으로 공개되어 경쟁하는 시대가 되므로 모든 기관간에 제반의 상황을 이해하고 협조할 수 있는 관계체제를 유지해야 상호 공존되고 발전될 수 있으므로 기관간의 커뮤니케이션 네트워크 운영체제를 확보해 내야 한다.

라. 학습자 중심의 훈련 프로그램 구성 운영

이제는 학습자나 근로자의 자율성과 창의성을 극대화하는 교육훈련체제를 구축하는 것이 시급한 과제이다. 지금까지 기술훈련은 주로 강사 또는 교사 중심으로 진행되어 왔다. 그러나 학습의 성과를 극대화시키기 위해서는 학습자 중심의 교육훈련체제를 갖추어야 한다.

마. 직업훈련과 직업연계체제를 갖춘 프로그램 운영체제 구축

직업학교교육도 전공교육 중심으로만 구성 운영되는 것이 아니라 생활을 도울 수 있는 프로그램 운영체제를 갖추게 되면서 생활과 직업선택을 위한 기초 교육을 시켜서 기초능력을 갖추게 하여 학생들이 체험 학습을 통하여 흥미있게 배우게 하므로써 직업의식 자체가 바뀌질 수 있도록 교육프로그램을 구성 운영한다.

바. 직업훈련과정 선정위원회 효율적 운영

지역산업사회 발전과 산업체 기능인력 충원과 연계된 기능인력양성을 위한 프로그램을 선정하고 지역발전을 선도해 나아갈 수 있는 각 분야의 전문가로 선정된 과정선정위원회를 구성 운영해야 한다.