

# 국가자격체제(KQF) 구축 방안

조정윤\* · 임경범\*\*

\* 한국직업능력개발원 직업·진로·자격실 연구위원

\*\* 한국직업능력개발원 직업·진로·자격실 연구원



# 국가자격체제(KQF) 구축 방안

## 《요 약》

- 국가자격체제(KQF)는 개인이 보유하고 있는 지식 및 기술 등의 달성 정도를 국가차원에서 인정하고, 이들 능력 인정결과 간의 호환성 구축을 위해 여러 자격을 포괄하고 연계시키는 국가적인 틀임.
- KQF는 평생학습시대 학습자들의 학습경험과 자격 획득 등을 상호 연계하고 특히 교육자격과 동등성을 확보하는 기능을 수행하게 될 국가직무능력 표준(NCS)에 근간을 둔 직업자격(KVQ)의 출현과 맥을 함께 하고 있음.
- 영국과 호주를 중심으로 세계 각국은 이러한 국가자격체제를 도입하여 자국의 인적자원개발 제고와 평생학습사회의 구축을 도모하고 있음.
- 국가자격체제의 의의는 다양하지만 무엇보다도 개인의 학습을 지속적으로 촉진할 수 있는 경력개발 경로를 이해하도록 하여 평생학습을 촉진시킬 수 있다는 것임.
- 이러한 관점에서 교육과학기술부는 자격기본법에 근거하여 2003년 이후 우리나라 국가자격체제(KQF) 도입과 적용을 위한 다양한 방안을 사업을 추진하고 있음.
- 이에 본고에서는 국가자격체제에 대한 해외사례 고찰을 바탕으로 우리나라 국가자격체제(안)을 제시하고 이것의 바람직한 정착방안을 살펴보고자 함.



## 국가자격체제(KQF) 구축 방안

## I. 국가자격체제(KQF)의 개요

## ■ 국가자격체제(KQF)의 개념

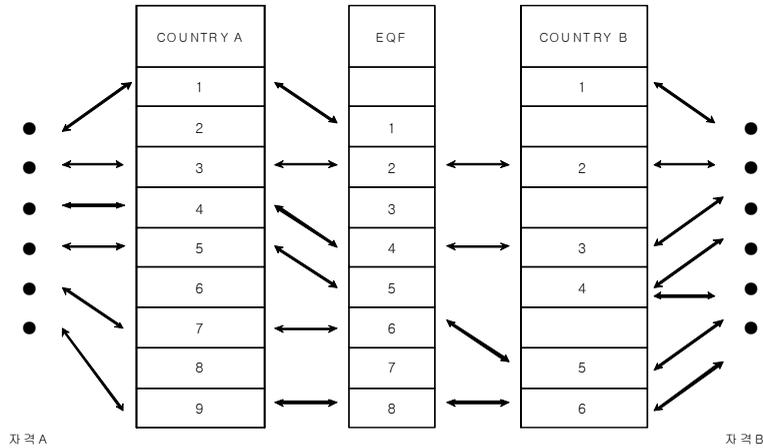
- 국가자격체제(Korean Qualification Framework: KQF)는 산업현장에서 요구하는 직무수행능력 관점에서 다양한 자격 간(교육자격, 직업자격 등) 연계가 가능한 통합적인 수준체계를 의미
  - ※ 자격기본법 제2조 3항에서는 “자격체제”란 국가직무능력표준을 바탕으로 학교교육·직업훈련 및 자격이 상호 연계될 수 있도록 한 자격의 수준체계로 정의
- KQF의 도입 및 활용 목적 차원에서 개념을 확장해 보면 KQF는 개인이 보유하고 있는 지식 및 기술 등의 달성 정도를 국가차원에서 인정의 도구
  - 이러한 능력 인정결과 간의 호환성 구축을 위해 여러 자격(직업자격, 교육자격 등)을 포괄하고 연계시키는 국가적인 틀임.
  - KQF는 평생학습시대 학습자들의 학습경험과 자격 획득 등을 상호 연계하고 특히 교육자격과 동등성을 유지시키는 기능을 수행
  - 특히 국가직무능력표준(National Competency Standards: NCS)에 근간을 둔 직업자격(Korean Vocational Qualification: KVQ)<sup>2)</sup>의 출현과 맥을 함께 하고 있으며 세계화 시대에 우리나라 자격이 세계적으로도 통용될 수 있도록 준비하는 핵심 인프라임.
- OECD는 2002년부터 평생학습촉진을 위해 자격제도(Qualification System)에 관한 국가별 비교연구를 수행하였고, 이 과정에서 국가자격체제의 개념을 다음과 같이 정의하고 있음.

2) KVQ는 협소한 의미에서 국가직무능력표준을 적용한 자격을 의미하나, 장기적으로 기존 자격(국가(기술)자격, 민간자격 등)이 표준 내용에 기반하여 검정 및 출제기준을 변경하고, 검정방법을 개선하게 되면 광의적 측면에서 모두 KVQ 자격의 범주에 포함됨.

국가자격체제는 달성한 학습 수준에 대한 일련의 기준(criteria)에 따라 자격을 개발 및 분류하는 도구이다. 이러한 일련의 기준들은 자격 기술어(descriptors) 내에 암시적으로 나타날 수도 있고 또는 일련의 수준 기술어(level descriptors)의 형태로 명확하게 제시될 수 있다. 국가자격체제의 범위는 모든 학습 성과 및 경로들을 포괄할 수도 있고 또는 특정 부문, 예를 들어 초기 교육, 성인 교육 훈련, 혹은 직업 분야와 같이 특정 부문에 한정될 수 있다. 또한 일부 국가자격체제는 법적 기초를 갖고 있거나, 한편 다른 경우 사회 파트너들의 합의된 시각을 나타내는 것일 수도 있다. 그러나 모든 국가자격체제는 국가 내외적으로 자격의 질, 접근성, 연계 및 공공 혹은 노동 시장에서의 직무수행능력의 인정(recognition)을 위한 기초를 확립하는 역할과 기능을 수행한다.

※ 자료: OECD(2007). Qualifications Systems: Bridge to lifelong learning.

- 국가자격체제의 의의는 다양하지만 무엇보다도 개인의 학습을 지속적으로 촉진시킬 수 있다는 점에 있음.
  - 개인으로 하여금 명확한 개발 경로를 이해하는 데 도움을 주어 평생학습을 촉진시킬 수 있음.
  - 또한 학점 전환이나 일 경험을 포함하는 사전 학습 인증이 가능토록 함으로써 교육과 훈련, 노동시장 간의 원활한 이동을 통해 유연한 경력개발이 가능함.
- 특히, KQF가 국가 간 자격의 상호인정 시 비교 기준으로 활용되어, 인력의 국제적 통용성 확보에 기여할 수 있음.
  - 유럽연합의 경우, 유럽자격체제(European Qualification Framework: EQF)를 구축, EU내 인력들이 좀 더 원활하게 국가 간 이동을 할 수 있도록 하고 있음.



[그림 1] EQF와 각 국의 국가자격체제 간의 연계 구조 예시

■ 국가자격체제(KQF)의 필요성

- 앞서 살펴보았듯이 KQF는 다양한 자격 간 연계가 가능한 통합적인 수준체제로 자격으로 표현되는 직무수행능력을 일정한 기준(수준)에 따라 세분화한 것으로 볼 수 있음.
  - 따라서 KQF는 국민에게 각종 자격(학력포함)이 어떻게 상호 연계되며, 어떤 종류의 자격이 직무수행능력 향상에 기여할 수 있는 지 신호기능을 제공하게 됨.
- 상기와 같은 KQF의 의의 및 기능과 기대 효과 그 자체가 KQF의 도입의 배경 및 필요성이라 할 수 있으며, 구체적으로 다음과 같은 기능을 수행할 수 있는 기준 및 틀로써 KQF의 도입이 필요함.
  - ① 다양한 학습결과를 국가차원에서 공식적으로 인정하며, 이것의 인정결과로 다양한 형태의 자격(직업 및 교육자격) 취득시 기준으로 작동
  - ② 유사 교육훈련과정을 중복적으로 이수해야 함으로서 발생하는 학습의 낭비 요소 제거
    - ※ 특히 국가직무능력표준에 기반한 훈련, 자격, 교육을 연계하게 되면, 학습의 중복성을 제거하여 학습낭비를 최소화시킬 수 있음.

- ③ 평생학습 관점에서 비형식 학습 및 경험에 대한 인정 기제
  - ※ 빠른 기술변화로 평생학습이 강조되고 이로 인해 근로자들이 일을 하는 기업현장이 이미 학습의 공간으로 받아들여지고 있지만, 현장 직업경험이 학습결과로의 평가 인정은 이루어지고 있지 못함.
- ④ 교육자격과 직업교육훈련(VET)자격의 연계 및 비교
- ⑤ 교육훈련 이수와 자격취득을 통해 양성·배출되는 인적자원의 질적 수준에 대한 국가차원의 통일된 향상목표 설정 및 목표 달성여부를 확인
- ⑥ 평생학습사회를 구축과 다양한 자격의 국제적 통용성 제고에 기여

## II. 해외의 자격체제 구축 사례

### 1. 유럽연합(EU)

#### ▣ 도입배경 및 경과

- 유럽의 각 국가별 독립적으로 운영되고 있는 국가자격체제간 호환을 통해 다양한 자격의 정확한 비교 및 동등성 여부를 판단할 수 있는 기준 마련의 필요성이 제기
  - 2000년에 EQF의 도입 논의가 시작되었으며, 이후 EU 회원국과 관련 이해당사자들의 요구에 부응하는 공통기준으로써 2004년에 본격적으로 EQF가 개발되기 시작함.
  - EU는 EQF 전문가 그룹을 구성하여 자격의 투명성과 통용성을 촉진하고 평생학습 지원을 목적으로 학습결과에 입각한 8단계 수준체계의 EQF 청사진을 제안
  - 이 제안에 대한 각 국가의 검토의견을 반영, EU는 2006년 9월 6일 수정된 EQF를 도출하였으며, 2007년 유럽 각국의 국회와 의회에서 검토를 거쳐 2008년 2월에 EQF를 공식적으로 채택 하는데 합의함.

### ▣ EQF의 개념과 목적

- EQF는 유럽 국가들의 자격체제를 연결하고, 각 국가의 자격시스템을 더욱 쉽게 이해할 수 있게 하기 위한 변환장치로 유럽 공통의 자격기준체계임.
  - 즉, 국가, 지역, 제도적 경계를 넘어서 자격의 내용과 개요, 가치를 더 잘 이해하고 인식할 수 있게 하는 해석 장치임.
- 이러한 EQF를 개발 및 도입하는 목적은 크게 두 가지로 국가 간 노동의 이동성 확보, 시민의 평생학습 촉진에 있음.
  - 이러한 목적을 달성하고자 EU는 2008년 4월 회원국이 EQF를 적용 및 활용하도록 ‘권고사항 (Recommendation)’<sup>3)</sup>을 공식적으로 제시함.
  - 동 권고사항에는 2010년에 회원국은 자국의 국가자격체제를 EQF와 연계하도록 하고, 2012년 까지 각 국가의 개별 자격이 EQF의 수준에 부합(연계)하도록 하여 EQF가 실제 작동될 수 있도록 유도하고 있음.

### ▣ EQF의 수준체계

- EQF는 유럽 국가들 상호간의 국가자격체제와 체계를 공통유럽기준의 8단계 기준 수준에 맞추어 연계시키는 기능을 수행함.
  - 수준은 기초(level 1, 예: 학교졸업증명)부터 발전된(level 8, 예: 박사학위) 수준까지 전체 자격 등급을 의미함.
  - 평생학습 장려수단으로서 EQF는 일반, 직업, 대학(academic) 교육 및 훈련 등을 통해 취득된 모든 자격을 포함하고 더불어 이 체계는 양성 및 지속 교육훈련을 통해 취득된 자격 전체를 포괄하고 있음.
- EQF의 8단계 수준은 학습결과의 형태로 표현됨.
  - EQF는 학습의 기간과 같은 투입(inputs)에 초점을 맞추기 보다는 학습의 결과(outcomes)를 강조하며, 이는 지식, 기술, 역량의 세 가지 범주로 구체화됨.

3) 유럽의 법률구조는 regulation, directive, decision, recommendation으로 구성되어 있음. 유럽자격체제(EQF)는 이 중 recommendation 수준에서 제정됨.

- 이는 유럽의 교육훈련 시스템이 매우 다양하여 학습결과의 이동이 국가간, 기관간의 비교와 협력을 가능하게 하기 위해 필수적이기 때문임.

- EQF 수준의 정의는 국가간 자격체계의 연계를 위해 각 수준은 학습결과의 형태를 다음의 표와 같이 지식(Knowledge), 스킬(Skills), 직무역량(Competence)의 명세서(descriptor) 형태로 제시되어 있음.

<표 1> EQF 수준별 수준정의(Level 1-5)

-		Knowledge	Skills	Competence
-		유럽자격체계(EQF) 맥락에서 지식은 이론적 그리고/또는 사실적으로 표현된다.	유럽자격체계(EQF) 맥락에서 “기술”은 인지적(논리적, 직감적, 그리고 창의적 사고를 포함) 혹은 실천적(손재주, 그리고 방법, 매체, 도구, 기구 등의 사용)으로 표현된다.	유럽자격체계(EQF) 맥락에서 “역량”은 책임과 자율(responsibility and autonomy)로 표현된다.
Level 1	Level 1과 관련된 학습결과는	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 기초적인 일반 지식</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 간단한 과업을 실행에 옮기는데 필요한 기초적인 기술</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 구조화된 맥락 안에서 직접 감독 아래 있는 일 또는 학업</li> </ul>
Level 2	Level 2와 관련된 학습결과는	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 일 또는 학업 분야의 기초적인 사실 지식</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 과업을 실행하고 간단한 규칙과 도구를 사용하여 일상적인 문제를 해결하기 위해 관련 정보를 사용하는데 필요한 기초적인 인지 및 실천 기술</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 약간의 자율과 함께 감독 아래 있는 일 또는 학업</li> </ul>
Level 3	Level 3과 관련된 학습결과는	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 일 또는 학업 분야의 사실, 원리, 절차, 그리고 일반적인 개념의 지식</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 기초적인 방법, 도구, 매체, 정보를 선택하고 적용함으로써 과업을 달성하고 문제를 해결하는데 필요한 인지적, 실천적 기술의 범위(range)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 일 또는 학업 내 과업을 완수하는데 책임을 짐</li> <li>• 고유한 행동을 문제해결을 위한 환경에 적응시킴</li> </ul>

<표 계속>

-		Knowledge	Skills	Competence
Level 4	Level 4와 관련된 학습결과는	<ul style="list-style-type: none"> <li>일 또는 학업 분야 내에서 폭넓은 맥락의 사실적이고 이론적인 지식</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>일 또는 학업 분야 내 구체적인 문제의 해결책을 생성하는 데 필요한 인지적, 실천적 기술의 범위 (range)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>주로 예상 가능하지만 변화 가능한 일 또는 학업 맥락의 지침 안에서 자기 관리 연습</li> <li>일 또는 학업 활동의 평가와 향상에 대해 일부 책임을 지며 타인의 일상적 일 감독</li> </ul>
Level 5	Level 5와 관련된 학습결과는	<ul style="list-style-type: none"> <li>일 또는 학업 분야 내에서 포괄적, 전문적, 사실적, 이론적 지식과 지식의 경계의 자각</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>추상적인 문제에 대한 창의적 해결책을 개발시키는 데 필요한 인지적, 실천적 기술의 포괄적인 범위</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>예상치 못한 변화가 있는 일 또는 학업 활동의 맥락 안에서 관리와 감독 연습</li> <li>자신과 타인의 수행 비평과 발전</li> </ul>

-이하 생략-

\* 전체 자료는 EC(2008). The European Qualifications Framework For Lifelong Learning(EQF) 참조

- 한편, EQF의 도입 논의에 앞서 유럽의 고등교육 및 직업교육의 혁신을 위하여 46개 국가들이 참여한 가운데 Bologna 프로세스가 추진됨.
  - 동 프로세스에서 각 나라들의 고등교육을 포함하는 국가자격체제를 세우기로 합의(베르겐 2005, 런던 2007)
  - 이후 도입이 논의된 EQF는 이러한 합의사항을 반영하여 EQF 5~8수준이 고등교육분야와 연계되어 있음을 제시함. 이는 EQF가 자격의 전 범위를 다루는 체계로 교육과 훈련부문을 포괄하고 통합함을 의미함.

▣ EQF의 기대효과

- EU의 회원국에 대한 ‘권고사항(Recommendation)’에 따르면 EQF와의 연계를 통하여 국가별 독립적이지만 상호 연계된 자격체제의 네트워크가 생성될 것으로 기대하고 있음.
  - 즉, EQF가 학습결과의 공통된 기준점으로서 국가간, 체제간, 기관간 자격의 비교와 통용을 촉진할 것으로 예측하고 있음.

- 동 권고사항에서 제시하고 있는 구체적인 기대효과(편익)는 다음과 같음.
  - EQF는 더 나은 학습자와 노동자의 이동성을 지원
  - EQF는 평생학습에 대한 접근성과 참여도를 향상
  - EQF는 비형식, 무형식 학습결과의 타당성을 향상함으로써 노동 또는 다른 활동 분야에서 개인의 광범위한 경험획득
  - EQF는 다국적 회사의 경우와 같이 국가 체제 밖에서 획득된 자격의 투명성을 향상시킴으로써 교육훈련 수요자와 제공자를 지원

## 2. 영국(잉글랜드)

### ▣ 도입배경 및 목적

- 영국의 국가자격체제(NQF)는 교육·훈련에 대한 참여와 지속성, 접근성을 높이고 자격간 관계와 교육내용간 차이 등을 명확하게 하기 위한 차원에서,
  - 교육·훈련참여자 자신에게 가장 적합한 교육방법 및 경로의 선택을 통해 평생학습 촉진에 기여할 수 있도록 개발·운영되었음.
  - 그러나 NQF가 본래의 목적을 모두 성공적으로 만족시키지 못하여 대중화되는데 어려움을 겪게 됨.
- 이에 다양한 학습의 성취결과가 유연하게 인정되도록 하기 위하여 NQF는 기본 개념이 “성취의 틀”, 혹은 “성취체계(Framework of Achievement)”로 변화되었고, 자격 및 학점체계, 즉 QCF(Qualification and Credit Framework)로 구체화 됨.
  - QCF는 유니트(Unit)와 자격에 대한 학점수여를 통해 학습자의 성취결과를 인증하는 새로운 국가자격체제임.
  - 이는 완전한 자격(full qualification)을 얻도록 유연한 경로를 제공하며 자격의 체계적 접근과 성취가 용이한 구조로 구안됨.

▣ 자격체제의 특징 및 구조

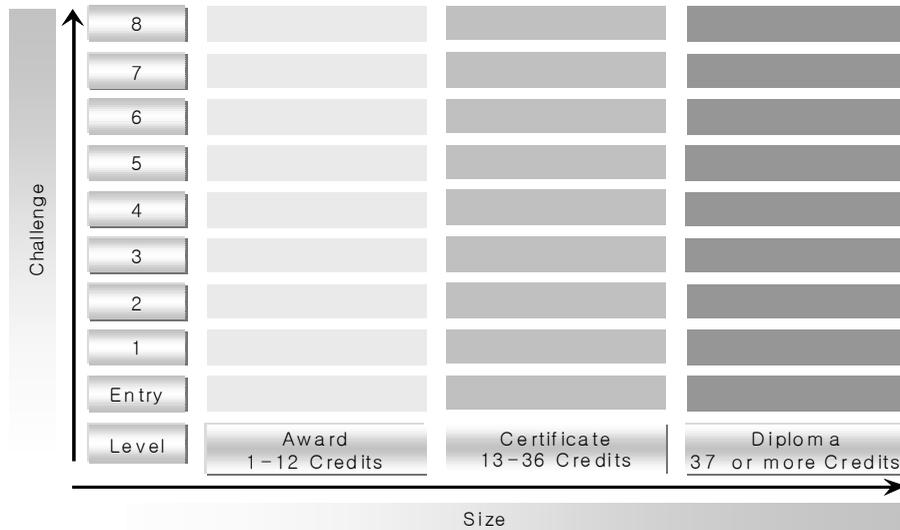
가. QCF의 수준

- QCF내에서 성취(유니트 단위)는 학점의 인증과 자격의 인증을 통해 인정되며 모든 자격들은 정의된 조합(combination) 원칙에 근거하여 학점의 누적을 통해 획득할 수 있음.
  - 이것은 모든 자격의 주된 특징이며, QCF의 학점 시스템에 대한 유연성과 학습내용에 대한 성취를 보장함.
  - 조합의 원칙에는 성취되어야만 하는 학점과 완성되어야만 하는 유니트와의 관련 요구조건에 대한 설명 및 자격에 대한 등급 기준이 포함됨.
  
- 유니트의 수준은 ‘북아일랜드 학점 누적 및 이전체계(NICATS: Northern Ireland Credit Accumulation and Transfer Scheme)’에 근거한 수준 척도에 기반을 둠.
  - 모든 단위들은 다음의 그림과 같이 입문수준에서 8수준으로 구체화됨.
  - 이를 통해 학습자들이 어떠한 수준에 위치해 있는지, 원하는 자격(학위)을 완성하기 위해 어느 정도 시간이 걸리는지, 어떠한 내용을 포함할 수 있는지, 다른 자격들과 어떻게 비교할 수 있는지에 대한 정보를 제공
  - 체계 내에 있는 모든 단위와 자격들은 학점(1학점은 10시간의 학습을 요구하는 것을 의미)이 명시되어 있으며, 자격의 명칭 및 크기에 따라 다음의 표와 같이 3가지 유형으로 구분됨.

〈표 2〉 자격의 크기

명칭	award	certificate	diploma
크기	Small	Medium	Large
이수학점	1~12학점	13~36학점	37학점 이상

자료: The Qualification and Credit Framework: an introduction(2007), QCA.



[그림 2] 영국(잉글랜드)의 국가자격체제(QCF)

- ‘award’, ‘certificate’, ‘diploma’ 자격은 학점과 연계되어 그 크기를 구체화시키기 때문에 자격의 명칭을 통해 난이도와 학습자가 내용 이수를 위해 필요한 시간 등을 알 수 있음.

#### 나. QCF의 수준 지표

- QCF의 수준별 지표는 앞서 언급한 바와 같이 NICATS에 근거한 수준 척도에 기반을 두며, QCF의 입문수준(Entry)<sup>4)</sup>에서 8수준까지의 지표는 다음의 표와 같음.

4) QCF의 Entry 수준은 다시 Entry 수준 1, 2, 3으로 구분되나, QCF를 소개하는 일반적인 문서에는 이를 구분하여 제시하고 있지 않음.

〈표 3〉 QCF 수준별 지표(NICATS Level descriptors)

수 준	내 용
입문 LEVEL	좁은 범위의 영역 내에서 초급 수준의 이해력을 나타내며 고도로 구조화된 상황에서 기본 기술을 훈련하며 밀접한 감독 하에 지시받은 활동을 수행함.
1 LEVEL	제한된 범위의 예측 가능하고 구조화된 상황에서 좁은 범위에 적용된 지식, 기술, 기본 이해력을 가지고 있으며 직접적인 감독 하에서 다른 사람들과 함께 일을 하지만 가능한 행동에 대해서는 제한된 정도의 재량권과 판단권을 가지고 있음.
2 LEVEL	다양한 영역에서 지지되는 이해력을 가지고 지식을 적용하며 많은 상황에서 일상적이지 않은 일련의 기술들을 활용하고 시간 제한적 상황 내에서 일정의 권한을 가지고 지시된 활동들을 수행함.
3 LEVEL	관련된 이론들에 대한 이해력을 나타내는 복잡한 활동 범위에서 지식과 기술을 적용함. 독립적으로 정보를 평가 및 분석하며 합리적 판단을 내릴 수 있음. 익숙하거나 익숙하지 않은 상황에서 절차상에 상당한 선택권을 가지고 있으며 다른 사람들의 결과물에 대한 약간의 책임과 함께 자신의 활동에 대한 통제권을 지님.
4 LEVEL	넓은 지식 기반의 습득을 위한 정확한 접근법을 개발하고 전문화된 기술을 사용함. 조사적 전략을 계획하고 개발하는데 활용하며 많은 예측 불가능한 문제들의 해결책으로 결정짓는데 활용하는 정보를 평가함. 다양하고 구체적인 상황에서 성과에 대한 특성과 질에 대한 책임을 갖고 운영함.
5 LEVEL	전문화된 기술과 잘 정의되고 추상적인 문제의 반응에 대한 공식적 체계를 통해 추상적 수준에서 컨셉에 대한 분석을 통해 아이디어를 만들어 냄. 정보를 분석하고 평가함. 넓은 범위의 기능을 통해 중요한 판단을 수행하며 개인적 혹은 그룹차원의 성과를 성취하거나 결정짓는 것의 책임을 수용함.
6 LEVEL	연구 분야에 걸쳐 전문화된 기술을 사용하여 시스템적이고 일관된 지식의 체계를 비판적으로 검토, 통합, 확장함. 새로운 컨셉과 일련의 자원으로부터 얻은 증거를 비판적으로 평가함. 정확하고 창조적인 기술들을 전이하고 적용하며 일련의 상황에서 중요한 판단을 수행하며 개인적/그룹차원의 성과를 성취하고 결정하는데 필요한 책임을 수용함.
7 LEVEL	복잡하고 전문화된 영역의 지식과 기술에 대한 숙달을 보여주며 연구나 진보된 기술, 전문적 활동을 실행하는데 있어 진보된 기술을 활용함. 관련 있는 의사결정에 대한 책임감과 감독권의 사용을 수용함.
8 LEVEL	방법론적 이슈를 나타내는 연구와 동료들과의 중요한 대화에 연계된 전문화된 분야에서 중요하고 근원적인 공헌을 함. 성과에 대해 전체적인 책임을 수용함

자료: <http://www.qaa.ac.uk/access/creditconsultation>

▣ EQF와의 연계

- 앞서 EQF 사례에서 살펴보았듯이 영국(잉글랜드)은 EQF와의 연계를 위해 2008년 본격적인 실무 업무를 착수하였으며, 연계 과정에서 크게 수준 지표(Level descriptors)와 수준 지표를 구성하는 항목(각 자격체계의 지식, 스킬, 업무능력 등)을 비교하여 수준 연계를 최적화하는 방향으로 접근함.
  - 이러한 비교 분석을 통해 QCF와 EQF 연계 결과를 도출하였으며, 앞서 EC의 권고에 따라 2009년 말 연계 결과에 대한 보고서를 제출함.
- QCF와 EQF의 연계 결과는 다음의 그림과 같이 Entry 수준 1과 2는 EQF와 매칭되는 것이 없는 것으로 나타나며, QCF의 수준 4와 5는 EQF의 수준 5와 매칭됨.

QCF level										
E1	E2	E3	1	2	3	4	5	6	7	8
—		1	2	3	4	5		6	7	8
EQF level										

자료: QCDA(2010). Report Referencing The Qualifications Frameworks Of The United Kingdom To The European Qualifications Framework(www.qcda.gov.uk).

[그림 3] 영국(잉글랜드) QCF와 EQF의 연계 결과

### 3. 호주

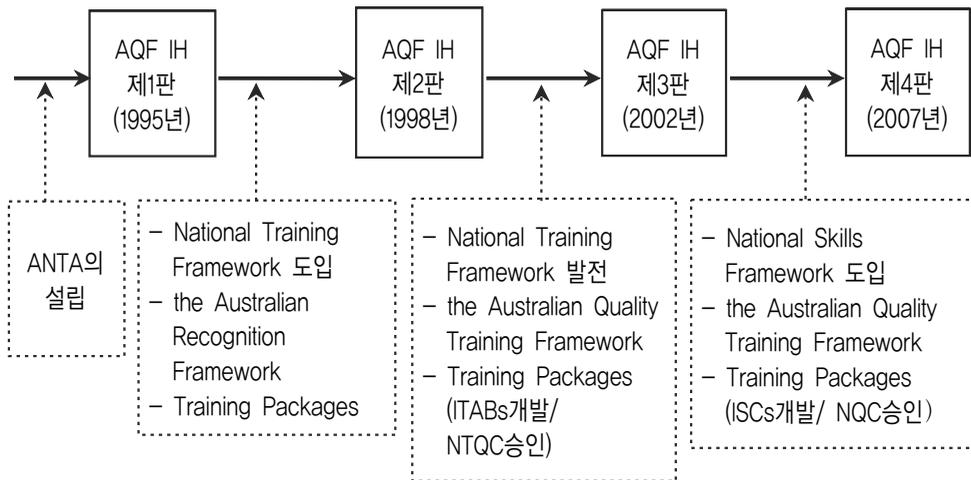
▣ 도입배경 및 목적

- 호주의 국가자격체제(Australian Qualification Framework: AQF)는 호주국가훈련청(Australian National Training Authority: ANTA)에 의해 주도된 직업교육훈련의 개혁과정에서 도입
  - 영국의 영향이 강한 호주의 경우 수행능력 기반(competency based)으로 자격체계를 바꾼 것이 AQF의 가장 중요한 계기 중의 하나임.

- 1980년대 후반 그리고 1990년 초 장관급 인사가 참여하는 TF(Ministerial Taskforce)와 National Training Board에서 교육과 훈련 분야에서의 개혁을 준비하였고, 이러한 개혁적 조치들이 AQF를 만드는 데 영향을 줌.
  - 이러한 개혁적 내용은 AQF 개념과 기능으로 자리 잡게 되었으며, 그 과정에서의 주요 내용은 다음과 같음.
- 첫째, 영국에서 아이디어를 얻은 수행능력 기반 훈련(competency-based training: CBT)(J. Keating, 2003)과 호주표준체계(Australian Standards Framework: ASF)의 도입이었음.
  - ASF는 영국의 NVQ와 비슷한 8개의 수준(level)을 갖고 있었으나, 너무나 다양하고 복잡한 자격들을 포함하고 있었고, ASF 수준과 부합되지 않은 문제가 존재했었으며, 이러한 문제점은 결국 AQF 도입과 더불어 일정부분 해소될 수 있었음.
- 둘째, VET 영역에서 훈련인정을 위한 국가체계(the National Framework for the Recognition of Training: NFROT)의 도입
  - 이를 통해 각 주 정부는 훈련기관 인정에서 정합성을 갖추려고 함.
- 셋째, 학교 졸업자와 젊은 피고용인들에게 직장과 성인으로서의 삶을 준비할 수 있는 일반능력(generic skills)을 기를 수 있도록 핵심능력(Key or Core Competencies)이란 개념을 도입하고, 이를 통해 후기중등교육과 입직 단계에서의 훈련을 개혁함.
- AQF가 만들어지게 된 배경을 보다 역사적인 관점에서 살펴보면 다음과 같음(J. Keating, 2003).
  - 첫째, 후기중등교육에의 참여 증가와 1980년대의 고등교육의 팽창은 연계(articulation)와 RPL에 대한 관심 증대를 이끌었고, 대부분의 정부는 VET 영역에서 RPL 시스템의 정착과 학교-VET 그리고 VET-대학 간의 학점이전(credit transfer)의 정착을 지원함.
  - 둘째, VET 영역에서 CBT 기반 국가 VET 시스템으로의 진화는 기존의 ASF와의 일치 여부가 문제로 대두됨.
  - 이러한 두 가지 상황이 국가자격체제 도입의 필요성을 높이게 되었고 현재의 AQF를 개발됨.
  - 따라서 AQF는 영역 간 연계(cross-sectoral articulation)와 연속성(seamlessness)이라는 2가지 기본 목적을 갖게 됨.

▣ 자격체제의 특징 및 구조

- 1995년 AQF는 기존의 자격체제를 대치하면서 호주국가훈련청(the Australian National Training Authority: ANTA)이 개발한 VET 영역에서의 새로운 자격들을 포함하게 됨.
  - 특히, 의무교육 이후(post-compulsory) 단계의 학업경로의 다양성을 보장하는 방향으로 설계되었으며, 학교에서의 상급중등교육 졸업자격(the senior secondary certificates of education: SSCE)도 추가됨.
  - 또한 학교(school), VET, 그리고 고등교육(Higher Education) 영역이 모두 AQF에 포함하게 됨.
- AQF는 1995년 만들어진 이후 시행편람(handbook)의 변화가 있었고, 그 때마다 직업교육훈련제도의 변화가 있었음.
  - 즉, AQF의 도입에는 ANTA의 설립과 그에 따른 각종 개혁제도가 작용했고, 그 이후부터는 각종 제도적 틀이 AQF IH의 변화에 기여했다고 할 수 있음.
  - 그 결과 다음의 그림에서 보듯이 AQF IH 제4판에 이르기까지 상당한 변화가 발생했음을 알 수 있음.
  - 특히, 제3판에서의 변화가 두드러지는데 이때 수준(level)이란 용어가 삭제되었고, 이를 대신해 영역 간 연계에 대한 지침이 새로 추가되었으며, 제4판에서는 선행학습평가인정에 대한 지침이 추가됨.



자료: AQFAB(2007). Australian Qualifications Framework Implementation Handbook.

[그림 4] AQF 시행편람(IH)의 변화와 그 주요 계기(VET 영역)

- 상기와 같은 변화 배경에 따라 현재 호주의 AQF는 다음의 표와 같은 형태를 갖추게 됨.
  - 즉, 명시적인 수준의 개념이 없는 형태로 자격의 명칭을 중심으로 자격체제가 이루어져 있으며, 학교교육, 직업교육, 고등교육을 모두 포괄하는 구조를 갖추게 됨.

〈표 4〉 호주의 AQF 체계

AQF	
Title	영역
Senior Secondary Certificate of Education	Schools
Certificate I Certificate II Certificate III Certificate IV	VET only Competency-based
Diploma	mainly VET
Advanced Diploma	Competency-based
Bachelor degree	HE
Graduate Certificate	HE
Graduate Diploma	HE
Masters	HE
Doctorate	HE

자료: AQFAB(2007). Australian Qualifications Framework Implementation Handbook.

## 4. 남아프리카공화국

### ▣ 도입배경 및 목적

- 남아프리카공화국의 국가자격체제(National Qualifications Framework: NQF)의 도입에 영향을 준 계기는 1970년대 노동운동과 교육의 변화 필요성 확산에 의한 것임.
  - 한편, 동 시기에 남아공 노동부(The Department of Manpower)는 국가훈련위원회(National Training Board: NTB)를 통해 능력 기반 모듈 훈련 체제라 할 수 있는 도제 체제의 재구성을 주장하게 됨.

- 이후 남아공 내에 다양한 정책토론 실시되었으며, 1992년 이 정책 토론을 바탕으로 새로운 국가 교육훈련 전략을 발전시킬 8개의 그룹을 구성함.
- 이들은 노동조합, 고용주, 국가, 교육훈련 제공자, 아프리카민족회의(African National Congress: ANC) 교육부 그리고 민주 연합의 대표자로 구성되었으며, 1994년 국가자격체제 도입의 계기가 되는 SAQA 법(South African Qualifications Authority Act)의 기반 문건 3개를 발표함.
  - ※ 3개 문건: ‘ANC Policy Framework for Education and Training(1994)’, ‘Discussion Document on a National Training Strategy Initiative(1994)’, ‘CEPD(Centre for Education Policy Development) Implementation Plan for Education and Training(1994)’
- 또한 ‘교육과 훈련에 대한 백서(White papers on Education and Training, 1995)’ 그리고 ‘재건과 개발에 대한 백서(White papers on Reconstruction and Development, 1994)’가 연이어 발표되었으며, 이들은 모두 NQF의 개발과 실행의 필요성을 암시하고 있었음.
  - 이후 ‘Inter-Ministerial Working Group’이 NQF 법안(bill)의 초안을 잡기 위해 설립되었으며, 1995년 10월 4일에 SAQA 법(No. 58 of 1995)(안)이 통과 됨.
  - 1996년 8월 ‘Mr. S B A Isaacs’를 의장으로 SAQA의 첫 회의가 개최되었으며, SAQA 법에 의해 설립된 SAQA는 동 법 및 동 법의 법규(Regulations)에 의해 국가자격체제(NQF) 도입하게 되고, NQF에 기반 직무능력표준, 자격, 교육훈련 프로그램 등의 개발과 관리를 주도하게 됨.
- 한편, 2007년 후반 남아공 교육부와 노동부는 ‘NQF 효과 및 효율 제고 방안(Enhancing the Efficacy and Efficiency of the National Qualifications Framework)’이라는 공동의 정책 성명서 (Joint Policy Statement)를 발표하게 됨.
  - 이 정책 성명서에서 향후 교육훈련 관점에서 SAQA 역할과 NQF 목표를 다시금 명시하고 NQF에 의한 교육훈련과 자격제도의 질 제고를 도모하고 있음.
  - 이러한 NQF의 효과 및 효율 제고를 위한 조치와 질 관리 위원회(QCs)의 도입 및 기능 등을 명문화한 NQF 법(NQF Act, No 67 of 2008)<sup>5)</sup>이 2008년 발표 되었으며, 2009년 6월 1일부터 시행됨.

5) 동 법은 새로운 10단계 수준의 NQF를 명시하고 있으며, 2009년 6월 30일까지 현재의 NQF에 등록된 자격과 직무능력표준(Unit Standards)을 2012년 6월까지 새로운 NQF 수준에 재등록할 것임을 발표하였음.

- 남아프리카공화국은 자국의 국가발전과 세계경제의 환경변화에 부응하기 위하여 교육훈련 체계를 개선하고, 다양한 교육훈련 체계를 단일의 통합된 국가체제로 운영할 목적으로 NQF를 개발 및 도입하였음을 표방하고 있음.
  - 남아프리카공화국은 NQF를 전국의 교육훈련 이해당사자간에 합의된 직무능력표준과 자격(Standards and Qualifications)이 등록된 틀이라고 명시하고 있으며 이는 ‘NQF의 개발 및 적용’을 위하여 마련된 SAQA 법에 근거한 것임.
  - 이러한 국가자격체제의 개발 목적을 SAQA 법에 명시하고 있으며, 그 내용은 다음과 같음.
    - ① 학습 성취에 대한 통합된 체계 마련
    - ② 교육, 훈련, 경력경로 상호간 접근, 이동, 진보를 촉진
    - ③ 교육 및 훈련의 질 제고
    - ④ 교육, 훈련, 고용 기회 부문에서 과거의 불공평한 차별 개선
    - ⑤ 학습자 개인의 역량 제고와 나아가 사회 및 경제의 발전에 기여

#### ■ 자격체제의 특징 및 구조

##### 가. 수준 체계

- 기존 남아공의 NQF 수준은 8단계 수준체제로 ‘Master’, ‘Doctoral’, ‘Post-doctoral’ 자격의 경우 모두 수준 8에 등록되는 구조이었음.
  - 이러한 8수준 자격체제는 낮은 NQF 수준에서 높은 수준으로 자격의 연속적 연결(articulation)이 가능토록 하기 위한 결과이며,
  - 또한 ‘Masters degree’와 그 이상의 자격을 가진 학습자처럼 자신의 경력개발을 스스로 관리하는 최고수준 자격의 경우 지나친 구분은 불필요하다는 판단에 따른 것이었음.
  - 그러나 2001년 추진된 NQF 실행 검토 결과, 이러한 불분명한 수준 구분이 NQF의 약점으로 부각되었으며, 이를 보완하기 위해 10단계 수준체제로 변화하게 되었음.
- 이에 따라 기존의 8수준에 포함되어 있던 ‘Master's Degree’, ‘Doctoral Degree’는 각각 9와 10수준으로 구분됨.
- 이러한 NQF의 수준변화는 5수준의 이상의 고등교육분야의 자격체계 변화로 그 이하 수준의 자격체계는 기존과 동일함. 다음은 기존의 NQF와 개정된 NQF를 비교한 것임.

〈표 5〉 기존 NQF(1995)와 개정된 NQF(2008) 비교

Levels	기존 NQF	개정 NQF
1	National Certificate – 120 credits • 최소 72학점을 수준 1 또는 그 이상의 수준에 배정 • 20은 언어 및 의사소통분야 배정 • 16학점은 수학 또는 수리분야에 배정	기존 NQF 유지
2	National Certificate – 120 credits • 최소 72학점을 수준 4 또는 그 이상의 수준에 배정	
3	• 20은 언어 및 의사소통분야 배정 • 16학점은 수학에 배정	
4	• 수준 3 또는 4에 제2외국어 의사소통 20학점 배정	
5	National Certificate – 120 credits National Diploma – 240 credits	Higher Certificate – 120 credits
6	National Certificate – 120 credits National Diploma – 240 credits Bachelors – 360 credits	Advanced Certificate – 120 credits Diploma – 360 credits
7	National Certificate – 120 credits National Diploma – 240 credits Bachelors (professional) – 480 credits B Tech – 480 credits Bachelor Honours – 120 credits	Advanced Diploma – 120 credits Bachelors Degree – 360 credits
8	National Certificate – 120 credits National Diploma – 240 credits Masters – 180 credits M Tech – 180 credits Doctoral – 360 credits D Tech – 180 credits Post – Doc	Bachelors Degree – 480 credits Bachelor Honours Degree – 120credits Post Graduate Diploma – 120 credits
9	NA	Master's Degree – 180 credits
10	NA	Doctoral Degree – 360 credits

자료: <http://www.sqa.org.za> FAQ를 기초로 연구자 재정리

#### ■ 수준지표

- 한편, NQF 수준의 준거는 NQF법에 의거 수준 명세서로 규정하고 있음.

- 수준 명세서에는 수준별 ‘적용 능력(Applied Competence)’ 및 ‘학습 자율도(Autonomy of Learning)’와 관련한 능력을 제시하고 있음.
- ‘적용 능력(Applied Competence)’은 학습의 성취결과(Learning Outcome)와 관련한 상황(Context)에 적용(응용)하는 능력(Ability)을 의미함.
- ‘학습 자율도(Autonomy of Learning)’는 평생학습을 위해 학습자가 독립적으로 학습활동을 이끌어 나갈 수 있고, 자신의 학습(또는 과업)에 책임을 지며, 스스로 학습의 질을 평가할 수 있는 자기 성찰을 의미함.

● 다음은 NQF 수준 1과 2의 수준 명세서 내용을 정리한 표임.

〈표 6〉 국가자격체제(NQF)의 수준 명세서 예시(수준 1 및 2)

구 분	NQF level 1	NQF level 2
(a) 적용 역량 (Applied Competence)	(i) 기초 영역을 포함한 1개 또는 그 이상의 학습 분야의 지식 (ii) 학습자가 학습 활동하는(operate) 맥락(context)에 대한 이해 (iii) 중요한 공통의 도구(tool)와 장비(instruments)를 사용할 수 있는 능력 (iv) 듣기, 말하기, 읽기, 쓰기 스킬 (v) 기호체제(symbolic system)에 대한 이해를 포함하는 기본적인 수리(Numeracy) 스킬 (vi) 유사하고 잘 정의된 환경(context) 내에서 발생하는 문제를 인지하고 해결하는 능력 (vii) 주어진 정보를 명확하게 상기, 수집, 조직하는 능력 (viii) 구두나 서면의 형태로 정보를 명확하게 보고하는 능력	(i) 기초 영역을 포함한 1개 또는 그 이상의 학습 분야의 운영적(operational) 지식 (ii) 더 넓은 관점에서 학습자의 활동 환경(environment)에 대한 이해 (iii) 다양한 공통의 도구와 장비를 사용할 수 있는 능력 (iv) 다수의 유사한 환경에 읽기, 쓰기, 수리 능력을 적용하는 능력 (v) 예견되고 반복적인 문제를 해결하기 위해 이미 알려진 솔루션을 선택 및 적용하는 능력 (vi) 명확하게 정보를 수집, 조직, 보고하는 기본적인 능력 (vii) 구두나 서면의 형태로 주어진 정보에 대한 의견을 명확하게 개진할 수 있는 능력
(b) 학습 자율도 (Autonomy of Learning)	(i) 감독 하에 명확히 규정된 과업(tasks)을 수행하는 능력 (ii) 학습 사항을 나열하고 계획할 수 있는 능력 (iii) 학습 자원(resources)에 접근 및 활용할 수 있는 능력 (iv) 그룹의 일원으로서 과업을 수행하는 능력	(i) 잘 구조화되고 통제된 환경에서 훈련받은 방법(manner)으로 일하고 배우는 능력 (ii) 시간을 효율적으로 관리하는 능력 (iii) 건전한 협업 관계를 형성하고 그룹의 일원으로서 효율적으로 기여하는 능력

\* 전체 내용은 Republic of South Africa(2003). Regulations Relating To Level Descriptors For Levels 1 To 4 Of The National Qualifications Framework. 참조

### Ⅲ. KQF(안) 구축 과정 및 결과

#### ■ 구축 경과

- 본 고에서 다루고 있는 국가자격체제(KQF)는 2003년 이후 기초연구와 현장 및 관계자의 거듭된 검토를 통해 지속적으로 변화를 거쳐 왔음.
  - '03~'07년까지는 관계자간 검토를 위하여 대체로 기초연구와 초안을 형태의 KQF(안)을 도출하였음.
  - '08년 이후 최종(안) 도출을 위하여 관련 전문가 등의 의견을 수렴하고 정교화 하는 과정을 거쳤음.
  - 각 연도별 KQF 구축을 위한 관계 연구의 주요 내용을 제시하면 다음의 표와 같음.

〈표 7〉 KQF 구축과 관련한 연구수행 과정

구 분	내 용
2003	외국 국가자격체제 구축 사례 연구 ○ KQF에 대한 인식 및 의견조사 ○ 6등급의 KQF(안)마련
2006	○ 노동시장 직무수준체계 조사 - 직무체계(skill or competency framework) 현황 - 직무체계 구분 기준
2007	○ KQF 수준체계(안) 구축 - 수준체계 구분기준 마련 - 수준체계 정의 ○ KQF 시행방안 마련
2008	○ KQF(안) 구축 - KQF의 수준과 영역 마련 - KQF의 수직적·수평적 연계 방안 마련 ○ KQF 운영 - 활용 매뉴얼 개발 방안 마련 - KQF 질관리
2010	○ '10년 KQF 수정(안) 도출 - KQF의 포괄 영역 재검토(교육훈련 및 자격) - 국가직무능력표준 사업 관련한 직무체계 개발, 표준의 자격구조안 개발시 적용 방안 원칙(안) 마련

- 특히, 2008년 이후 실무적 차원(직무체계 개발시 수준설정, 표준개발시 능력단위요소 수준설정)에서 적용 및 활용을 감안한 KQF의 최종(안)을 도출하게 되었으며, 2010년 실질적인 활용을 위해 '08년 도출된 KQF(안) 보완하여 확정(안)을 제시함.
- '08년도 이후의 KQF(안) 도출하기 위한 절차 및 방법을 제시하면 다음과 같음.

#### ① KQF 최종(안) 구축 절차

- 외국 국가자격체제의 관리운영의 변화와 시사점을 파악
- KQF(안) 즉 자격의 수준별 배치 기준을 수정·보완
  - ※ 기존의 KQF(안)에 있던 7개의 수준체계는 동일하게 적용되지만 수준을 구분하는 기준이 수정. 즉 지식, 기술 및 소양 등에서 지식과 기술, 복잡도, 영향력, 자율성 등으로 보완. KQF 수준별로 요구되는 직무능력(skills)을 수정 보완함.
- KQF에 근거하여 자격의 수직적 연계와, KQF의 수평적 연계와 관련하여 표준에 근거한 직업 자격과 기존의 국가자격, 그리고 기존의 학위와 연계를 위한 방안 마련
- KQF 활용 매뉴얼 개발방안과 KQF의 질관리, 그리고 앞으로 KQF가 시행되는 데 있어서 필요로 하는 정책과제 제시
- 국가직무능력표준의 개발체계에 적용하기 위한 직무체계 개발과 표준에 따른 자격화를 도출하기 가능성 및 타당성 관점에서 KQF(안) 수정·보완하여 최종(안)을 도출

#### ② KQF 최종(안) 구축 방법

- 문헌연구: 외국의 국가자격체제 및 국내 KQF 관련 선행 문헌을 검토, 특히 국가자격체제의 도입 및 운영의 선도국인 영국과 호주의 사례를 집중 검토
- 전문가협의회: 기업체 인사담당자, 대학, 검정단체, 직업연구자 등 다양한 외부 전문가들로 구성된 전문가협의회를 다수 개최, KQF(안)에 대한 의견을 수렴
- 기업 면담조사: KQF(안)에 관하여 기업 면담조사를 실시하고 지속적으로 KQF를 수정·보완, 특히 자격수준체계를 검토, KQF 수준별 직무능력(skills) 내용을 세밀하게 검토
- 외국 출장: 2008년 영국출장을 실시하여 최근 국가자격체제의 변화와 그 의미를 파악(영국자격원(QCA), 검정기관(Edexcel), 건설산업별협의체(CITB), 영국교육기술위원회(UKCES) 등)
- KQF(안) 세미나 개최(2008년): 정부부처, 산업계, 검정기관, 기업 전문가, 학계 등 관련 전문가들이 참석한 가운데 KQF(안)에 대한 세미나를 개최하여 다양한 의견수렴

- 설문조사: KQF(안) 세미나를 통하여 의견이 반영된 KQF(안)에 대해 산업계, 학계 등의 전문가를 대상으로 설문조사를 실시(기업체 인사담당자 102명, 전문계 고교 및 (전문)대학 교수 등 교육기관 종사자 155명)<sup>6)</sup>

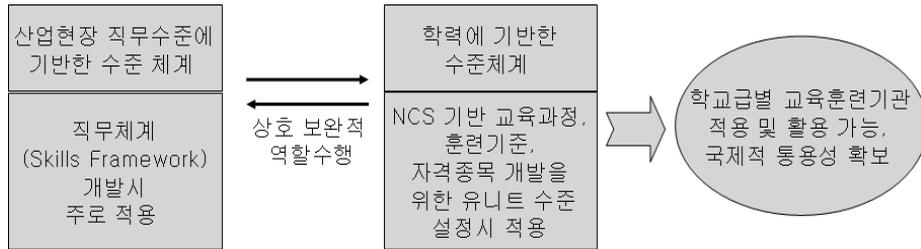
■ KQF(안) 구축 결과

- 2008년 구축된 KQF(안)을 기초로 직무체계, 표준의 자격구조안 도출 등 적용 및 활용 관점에서 학력 중심의 8단계 수준의 KQF(안)을 2010년 하반기에 다음과 같이 정함.

	1수준	2수준	3수준	4수준	5수준	6수준	7수준	8수준
KQF	고졸미만	고졸	고졸+1년	전문학사 (고졸+2년)	전문학사+ 1년	학사	석사	박사

[그림 5] 국가자격체제(KQF) 최종(안)

- 적용 및 활용 관점에서 학력 중심의 KQF 최종(안) 도출 배경 및 사유는 다음과 같음<sup>7)</sup>.
  - NCS 개발시 학교급별 교육과정 도출을 위해서 학력에 기반한 수준체계 적용이 필요
  - 교육훈련을 전제로 유니트별 수준을 설정해야 하므로 학력에 기반한 수준체계가 필요



[그림 6] 활용 관점의 2010년 KQF 수정·보완 방향 및 개념<sup>8)</sup>

6) 설문조사의 상세 내용은 이동임 외(2008). ‘2008년도 국가직무능력표준 및 자격체제 구축: 국가자격체제(KQF) 구축과 운영’ 보고서 참고

7) 기 개발된 KQF(안)을 기초로 교육훈련 및 자격화를 위한 표준의 유니트(능력단위요소)별 수준설정 과정에서 현장의 직무수준과 학력의 매핑(연계)으로 인하여 수준설정이 모호해짐에 따라 참여 현장 전문가 상호간 공감대 형성이 매우 어려운 단점이 나타남. 이러한 수준설정 기준의 모호함을 해결하기 위해서는 KQF(안)를 적용하여 수준을 설정하려는 대상과 그 대상의 활용 목적을 감안하여 분리할 필요가 있다는 배경에서 수정·보완을 실시하게 됨.

8) 직무체계(Skills Framework)는 각 산업분야의 현장 직무를 대·중·소 영역으로 분류하고, 세부 직무별 수행 업무내용과 수준을 분석한 것으로 국가직무능력표준 개발을 선도하는 선행 인프라로 활용됨.

● KQF(안)의 수준 마련 기준

- 모든 산업분야(Sector)의 유니트 개발시 포괄해야 하는 수준 전체를 포괄
- 수준은 학력을 중심으로 접근
  - ※ 자격종목 개발시 학력에 기반한 접근이 자격 종목 개발의 일관성 유지 가능, 즉 학력과 연계 가능함.
  - ※ 국가직무능력표준 개발시 산업 현장의 직무수준(예: 현장 직위)을 활용한 수준체계를 적용할 경우 학력에 기반한 표준 적용 및 활용 결과간 상호 통용성을 담보하기 어려우며, 표준의 이점 확보가 어려움.
- 학교교육뿐만 아니라 직업교육, 직업훈련 등 모든 유형의 교육·훈련을 포괄
- KQF(안) 활용시 직무체계 개발의 경우 KQF를 참고하되, 해당 산업분야 현장의 직무수준 중심으로 수준 설정
- 즉, 직무체계의 수준설정과 표준의 수준 설정 기준(지표) 분리
- 다만, KQF의 수준별 직무수행능력을 가늠할 수 있도록 포괄적 또는 선언적 차원의 지표를 제시하여 참고하도록 함(이하 ‘직무수준 수준척도’ 내용 참조).

● 상기와 같은 사유 및 기준에 따라 마련된 KQF 최종(안)은 다음 그림과 같음.

- 관리/사무직, 기술직, 전문직의 수준구분과 학력을 기반으로 한 수준구분간의 관련성을 제시

직무수준				NCS 자격	KQF	
수준	관리/사무직	기술직	전문직		수준	학력
8수준	고급관리직	-	-	KVQ 8	8수준	박사
7수준	중급관리직	고급기술직	고급 전문직	KVQ 7	7수준	석사
6수준	초급 관리직	중급기술직	중급 전문직	KVQ 6	6수준	학사
5수준	중간실무직	초급기술직	초급 전문직	KVQ 5	5수준	전문학사+1년
4수준	실무직	단순기술직	준전문직	KVQ 4	4수준	전문학사 (고졸+2년)
3수준	초급 실무직			KVQ 3	3수준	고졸+1년
2수준	-	-	-	KVQ 2	2수준	고졸
1수준	-	-	-	KVQ 1	1수준	고졸미만

\* KVQ: Korean Vocational Qualification, 국가직무능력표준에 기반한 자격을 의미함.

[그림 7] 직무수준과 KQF(안) 수준 비교

- 8단계 수준의 KQF(안) 마련에 따라 수정·보완된 직무수준 설정시 수준척도(수준별 직무내용과 직무수준 준거: 지식과 수행내용, 자율성, 영향력, 복잡도)를 제시하면 다음과 같음.

▣ 직무수준 설정시 수준척도

● 수준별 직무내용

수준	내 용
8	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 조직의 최고관리직. 한 분야의 전문성과 또 다른 높은 수준의 관리(경영)능력을 발휘하는 수준</li> <li>· 모든 주요 사항들에 대한 권한과 책무를 가지고 있고, 해당분야에 있어 전략의 조직화 및 적용 등을 주도함.</li> </ul>
7	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 한 분야의 전문가로서 창조적이고 비정형적인 문제에 대해서도 별로 어려움 없이 해결 방안을 수립할 수 있는 정도의 수준</li> <li>· 내부조직과 고객/공급자 그리고 상위 관리수준에 있는 경영자에게 영향을 미침.</li> </ul>
6	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 오랜 경험과 전문적인 지식뿐만 아니라, 새로운 문제 발생 시 해결 방안을 마련하고 창조적인 활동뿐만 아니라 연관된 타조직과의 업무조율이 가능한 정도의 수준</li> <li>· 복잡한 상황에 직면하였을 때 어려운 기술적 문제나 전문적인 업무활동을 명확하게 수행함.</li> </ul>
5	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 지속적인 경험과 관련 재교육을 통하여 일정 수준의 전문성을 보유하여 상위자의 의사 결정에 참고가 될 수 있는 수준의 단계</li> <li>· 복잡한 상황에 직면하였을 때 어려운 기술적 문제나 전문적인 업무활동을 어느 정도 수행함.</li> </ul>
4	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 반복적인 업무를 통하여 업무의 응용력을 발휘하는 수준의 단계</li> <li>· 다양한 환경에서 업무의 일반적인 범위를 수용할 수 있으며 때로는 복잡하고 일상적이지 않은 업무도 수행함.</li> </ul>
3	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 반복적인 업무를 통하여 제한적인 업무의 응용력을 발휘하는 수준의 단계</li> <li>· 문제 직면 시 제한적인 관리, 감독 하에 업무를 수행함.</li> </ul>
2	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 고등학교 이상의 교육을 받은 자가 반복된 경험을 통하여 취득한 기초적인 수준의 직무능력으로 주로 상사의 단순한 지시에 의하여 업무를 처리하는 수준</li> <li>· 단순 업무나 정해진 일을 수행하고 문제발생시 도움을 필요로 함.</li> </ul>
1	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 고졸 미만의 교육을 받은 자가 반복된 경험을 통하여 취득한 기초적인 수준의 직무능력으로 독자적인 업무수행이 어려우며 주로 상사의 세부적인 지시에 의하여 업무를 처리하는 수준</li> <li>· 단순 반복적인 업무를 수행하거나 상급자의 업무를 보조함.</li> </ul>

● 직무수준 준거

1) 직무수준 준거 - 지식과 수행내용

수준	지식과 수행내용
8	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 해당분야의 전문적인 지식 보유자를 관리하고 지휘할 수 있으며, 전문분야 및 비즈니스 환경을 고려한 종합적인 지식과 판단능력을 보유한다.</li> <li>· 현존하는 지식과 전문가적 실행기술을 종합하여 창의적 수준의 접근법을 발전시킬 수 있다.</li> <li>· 전문적인 지식을 바탕으로 종합적인 판단력을 요구하는 직무를 주로 수행한다.</li> </ul>
7	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 해당분야 전문지식과 기술을 보유하여 복잡하고 예측하기 어려운 문제나 상황에 대해 해결방안을 제시하고, 지식과 기술의 전수와 전문가를 관리하는 지적능력을 보유하고 있다.</li> <li>· 깊이 있고 고도로 발달되고 복잡한 수준의 지식과 기술을 갖고 있다.</li> <li>· 전문적인 지식을 바탕으로 문제를 해결하거나 해결방안을 연구하는 직무를 주로 수행한다.</li> </ul>
6	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 복잡한 문제와 상황을 해결할 수 있는 과업에 대한 이해와 깊이 있는 지식과 기술을 보유하고 상위 전문가의 업무를 지원한다.</li> <li>· 특정분야의 전문적인 지식이나 기술을 보유하고 있다.</li> <li>· 전문적 기술(기능)을 구현하고 시험을 실시하여 그 결과를 바탕으로 특정한 문제의 해결책을 제시하는 지식과 기술을 갖는다.</li> </ul>
5	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 중급 전문가 수준의 지식수준을 보유하고 산업 현장에 적용될 수 있는 해당 분야에서 체득된 경험(암묵지: Tacit Knowledge)과 해당분야 지식(형식지: Explicit Knowledge)의 수준이 높다.</li> <li>· 경험을 바탕으로 해당분야의 정보 및 지식에 대한 구체화된 활용능력을 지닌다.</li> <li>· 초급전문가를 관리하여 장기간의 기획과 관리에 관한 체화된 지식과 관리생산·개발하는 직무를 주로 수행한다.</li> </ul>
4	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 초급전문가 수준의 지식을 보유하고 있으며 전문가로서의 해당분야 지식(형식지: Explicit Knowledge)의 수준이 높다.</li> <li>· 관련분야의 직무지식과 기술을 축적하여 관련분야에서 적용 가능성을 갖는다.</li> <li>· 전문지식을 바탕으로 해당 분야에서 체득된 경험(암묵지: Tacit Knowledge)의 습득 흡수율이 매우 높은 상태이다.</li> </ul>
3	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 특정한 전문 분야의 지식과 실행을 위한 기술·기능을 보유한다.</li> <li>· 전문가의 지시를 이해하고 이를 현장에서 실행하는 방법을 보유하며 경력에 따라 특정분야에서 높은 수준의 해당 분야에서 체득된 경험(암묵지: Tacit Knowledge)을 갖는다.</li> <li>· 초보적인 전문지식을 바탕으로 이를 적용하여 생산현장에서 문제가 발생할 시에 상위 수준에 보고할 수 있다.</li> </ul>
2	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 기초적인 수준의 지식과 기술을 보유하며, 단순히 지시에 의한 업무를 처리 실시한다.</li> <li>· 특정 생산현장의 상황에 연계될 수 있는 기초적인 지식과 기술을 갖는다.</li> <li>· 지식이나 기술보다 육체적인 힘이나 반복적인 수행 혹은 서비스 업무를 담당하기도 한다.</li> </ul>
1	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 특정 절차에만 요구되는 단순한 지식과 기술을 보유하며, 세부적인 지시에 의한 업무를 처리 실시한다.</li> <li>· 특정 생산현장의 상황에 연계될 수 있는 단순한 지식과 기술을 갖는다.</li> <li>· 육체적인 힘이나 반복적인 수행 혹은 서비스 업무를 보조하기도 한다.</li> </ul>

## 2) 수준별 직무수준 내용 - 자율성

수준	자율성
8	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 장기적인 목표와 전략이 포함된 정책설정과 적용 등 모든 주요사항들에 있어서 권한과 책무를 가지고 있다.</li> <li>- 장·단기적 경영성과에 대한 책임을 갖는다.</li> </ul>
7	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 경영층의 권한과 책임을 위임받아 수행한다.</li> <li>- 몇 개 부서에 걸쳐 조사, 분석 및 성과에 대한 권한과 책임을 갖는다.</li> </ul>
6	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 단위부서에서 발생하는 제반 문제에 대한 권한과 책임을 갖는다.</li> <li>- 단위부서의 조사, 분석 및 성과에 대한 권한과 책임을 갖는다.</li> </ul>
5	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 일부 위임된 문제의 해결을 위해 필요한 의사결정을 할 수 있다.</li> <li>- 일부 위임받은 분야의 성과에 대한 권한과 책임을 갖는다.</li> </ul>
4	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 일상적으로 생기는 문제를 해결하고, 이를 위해 보통 수준의 의사 결정을 한다.</li> <li>- 개인적으로 주어진 성과를 달성하기 위한 업무수행에서 일부분 권한과 책임을 갖는다.</li> </ul>
3	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 소관업무를 처리하고 문제점에 직면했을 때, 제한적인 의사결정을 한다.</li> <li>- 개인별로 위임된 업무 수행과 관련된 권한과 책임을 갖는다.</li> </ul>
2	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 소관업무의 수행에 필요한 사소한 의사결정을 한다.</li> <li>- 개인별로 위임된 업무수행과 관련하여 제한된 권한과 책임을 갖는다.</li> </ul>
1	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 소관업무의 수행에 필요한 극히 사소한 의사결정을 한다.</li> <li>- 개인별로 위임된 업무수행과 관련하여 극히 제한된 권한과 책임을 갖는다.</li> </ul>

3) 수준별 직무수준 내용 - 영향력

수준	영향력
8	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 조직 전체의 전략이나 성과를 좌우한다.</li> <li>- 사업단위 전반의 인적·물적 자원에 대한 통솔력을 갖는다.</li> </ul>
7	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 전략적인 판단을 지원하고 몇 개 부서를 감독한다.</li> <li>- 몇 개 부서단위의 인적·물적 자원에 대한 통솔력을 갖는다.</li> </ul>
6	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 단위부서의 활동을 전반적으로 지휘·감독하고 책임을 진다.</li> <li>- 단위부서의 인적·물적 자원에 대한 통솔력을 갖는다.</li> </ul>
5	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 부서의 활동이나 성과에 영향을 미친다.</li> <li>- 일부 위임받은 인적·물적·자원에 대한 통솔력을 갖는다.</li> </ul>
4	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 부서의 활동이나 성과에 일부 영향을 미친다.</li> <li>- 개인별 성과를 달성하기 위하여 주어진 물적자원(장비, 예산 등)을 관리한다.</li> </ul>
3	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 부서의 활동이나 성과에 제한적인 영향을 미친다.</li> <li>- 성과를 달성하기 위하여 위임된 업무 수행에 필요한 물적자원(장비, 예산 등)을 관리한다.</li> </ul>
2	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 부서의 활동이나 성과에 낮은 수준의 영향을 미친다.</li> <li>- 전반적으로 제한된 범위에서 물적자원(장비, 예산 등)을 관리한다.</li> </ul>
1	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 부서의 활동이나 성과에 매우 낮은 수준의 영향을 미친다.</li> <li>- 매우 제한된 범위에서 물적자원(장비 등)을 유지한다.</li> </ul>

## 4) 수준별 직무수준 내용 - 복잡도

수준	복잡도
8	- 장기적이고 전략적인 업무를 수행한다. - 사업 분야 전반에 걸친 경기흐름을 전망하고 체계적인 대응책을 수립한다.
7	- 전략적인 경영활동을 지원하며, 예측불가능하게 발생하는 문제를 해결한다. - 사업 부서에 영향을 주는 다각적인 요소를 파악하고 대응한다.
6	- 단위부서의 업무에서 직면하는 제반문제를 해결한다. - 단위부서에 영향을 주는 여러 요소를 파악하고 대응한다.
5	- 외부적 상황변화에 따라 반드시 해결해야 할 업무를 상사의 지시에 따라 수행한다. - 부서 내부의 해당업무에 영향을 주는 요소들을 파악하고 대응한다.
4	- 일상적으로 발생하나 사전에 정해지지 않는 업무를 상사의 지시에 따라 수행한다. - 개인단위의 업무수행에 영향을 미치는 주된 요소들을 파악하고 대응한다.
3	- 사전에 정해진 업무를 반복적으로 수행한다. - 업무를 수행하는데 영향을 주는 단일 요소를 중심으로 대응한다.
2	- 단순한 업무를 반복적으로 수행한다. - 업무를 수행하는데 미치는 요소에 대하여 상급자의 지도하에 대응한다.
1	- 매우 단순한 업무를 반복적으로 수행한다. - 업무를 수행하는데 미치는 요소에 대하여 상급자의 세부적인 지도하에 대응한다.

## IV. 향후 추진과제

▣ KQF의 도입 및 적용에 대한 사회적 합의

- KQF는 자격을 중심으로 학교교육, 직업교육·훈련의 연계를 위해 각 해당 제도의 근본적인 검토와 변화를 내포하고 있으므로 이해당사자간 KQF의 적용에 대한 합의가 선행되어야 함.
  - 따라서 이해당사자에 대한 KQF 이해 제고와 적용 논의를 활성화하여 KQF 도입 여건을 성숙시키고 이에 따른 관계자간 합의가 도출되어야 함.

- 이러한 사회적 공감대와 합의에 기초하여 KQF의 작동에 필요한 법 및 제도에 대한 검토와 개선, 그리고 학점은행제 등 관련 제도간 연계 등이 추진되어야 함.

#### ▣ 표준 기반 자격(KVQ) 제도의 정립

- KQF는 그 용어가 의미하는 바와 같이 KQF의 근간이 되는 국가직무능력표준 기반 자격제도, 즉 KVQ(Korean Vocational Qualification)에 대한 명료한 운영 방안이 마련되어야 함.
  - 이는 표준에 의한 학습결과를 인정할 수 있는 자격제도 구축을 의미하므로 표준과 KVQ의 실체를 구체적으로 제시하고 그 운영 방안을 마련할 필요가 있음.
  - 예컨대 표준에서 제시하는 자격 종목의 구성 체계(자격의 신설 방법 및 기준 등), 기존 자격과의 연계를 통한 등가성 확보 방법, 학위와의 연계 방법 및 기준, KQF 각 수준에 해당 자격을 매핑(수준 설정)하는 원칙과 기준 등이 마련되어야 함.

#### ▣ KQF의 수직적 연계

- KQF의 수직적 연계가 이루어지기 위해서는 먼저 표준의 기반 자격(Korean Vocational Qualification: KVQ)의 수직적 학습경로(pathway)가 설계되어야 함.
  - 예컨대 KVQ1에 진입하는 자격요건은 무엇이며, 자격을 취득하기까지 학습량은 얼마이며, 학습 기간은 얼마나 소요되는지 등에 대한 연구 필요
  - KQF의 바람직한 작동을 위해 보다 다양한 접근을 통한 시범사업의 운영과 그 결과를 검토 및 평가할 필요가 있음.

#### ▣ KQF의 수평적 연계

##### 가. KVQ와 학위와의 연계

- KVQ와 학위와 연계를 위한 ‘한국형 학점 이전 시스템(Credit Transfer System)’을 구축 필요
  - 자격과 학위의 연계를 위해서는 유럽 등과 같이 학점에 기반한 자격 관리운영 시스템 구축이 필요하며, 이는 후술하게 될 국가기술자격을 포함한 다양한 자격과 학위를 연계를 위해 선행되어야 할 부분임.

- KVQ와 학위와의 연계는 대학 입학과 졸업에 관련된 것으로 KVQ 취득자가 고등교육기관에 입학할 원활히 하도록 하기 위해서는 법령개정이 필요
  - ※ 고등교육법 제23조, 동법 시행령 29조 등 입학, 편입학 관련 규정 등의 개정이 필요하며, 또는 KVQ과정의 학력인정이 필요함.

- KVQ 취득자가 고등교육기관에서 지속적으로 현장지향적인 교육과정을 이수하도록 하기 위해 고등교육 프로그램 운영 방식의 개선 필요
  - 대학의 경우 제너럴리스트를 양산하는 현행 학제를 대폭 개선하여 산업체의 전문 인력수요에 맞는 직업교육프로그램이 강화될 수 있도록 직업중심으로 현행 고등교육 운영 시스템 개선 필요
  - 대학원의 경우 이론중심(academic course) 학위제도와 직업중심(job-based course) 학위체제를 구분하여, 선진국에서와 같이 근로자의 평생학습을 선도함으로써 현업의 업무수행에 도움이 될 수 있는 직업학위(professional degree) 과정을 강화하는 것이 필요
  - 직업학위는 유럽의 선진 국가와 같이 계속전문교육(CPD: Continuing Professional Development) 과 연계하여 운영함. 지속적인 직무수행능력의 유지와 향상이 대학원 학위취득과 연계되도록 하여 계속전문교육에 기반한 학습의 효용성을 증대할 수 있도록 접근하는 것이 필요

- 이러한 측면에서 우선적으로 평생학습중심대학/ 직업중심대학에서 KVQ과정이 운영될 수 있도록 운영을 지원하는 것이 적절한 접근임.
  - KVQ과정이 제대로 운영되기 위해서는 교수진에 변화가 있어야 하며, 특히 실무경험이 많고 실습전담을 할 수 있는 교수 확보가 중요함.
  - 학교시설도 첨단시설 장비 및 양질의 실험실습 인프라가 갖추어져야 하며, 학교평가도 산업체가 평가를 할 수 있는 체제가 되어야 함.

#### 나. 국가(기술)자격과 학위와의 연계(학점은행제 연계)

- 중·장기적으로 KVQ와 국가(기술)자격이, 그리고 KVQ와 학위가 정교하게 연계가 이루어진다면 국가기술자격과 학위의 연계가 이루어질 수 있음.
  - 이미 국가기술자격은 학점은행제를 통해서 구체적인 학점으로 전환되고 있어 대학학위 취득이 가능한 상태

- 따라서 앞서 언급한 KQF에 학점 전환 및 인정 시스템(Credit Transfer System)을 구축하여 학점은행제와 연계한다면 국가기술자격과 학위와의 연결점을 마련할 수 있을 것임.
- 특히, 국가직무능력표준에 기반한 교육훈련과 자격이 확대되고 이에 준한 학습결과에 대하여 평가가 실시된다면 학점의 인정을 통한 국가기술자격과 학위의 연계는 더욱 수월할 것임.

#### ▣ KQF 전담 관리기구의 구성: KVQ 등 자격의 질관리 주체

- KQF에 의한 다양한 자격의 연계를 위한 기준 마련, KVQ 신설, 폐지 등 자격의 적절성 평가, KQF, KVQ 관리운영 대한 지속적 모니터링 등을 전문적으로 수행할 수 있는 조직이 필요
  - 호주의 경우 상기와 같은 기능의 자문기구로 AQFAB(Advisory Board)가 존재하였으나, 최근 AQFAB보다 기능이 강화된 AQFC(Council)이 신설됨. 영국의 경우 QCDA, OfQUAL이 있음.
  - 한국의 경우도 자격제도 운영 실태에 대한 모니터링과 실태보고서 등을 작성하고 KQF 운영 매뉴얼과 각종 가이드라인을 발간하는 KQF에 의한 자격제도를 총괄·관리·운영할 전담 관리기구의 구성이 필요
    - ※ 자격기본법 시행령 9조(자격체제의 구축 등) 2호에서 ‘자격체제는 자격의 등급을 구분하기 위한 수준과 수준별 요구 지식 및 기술 등의 기준마련’을 규정하고 있음.
  - 예컨대 KQF 상의 자격기준 및 지침을 지속적으로 검토하여 현장성을 담보하지 못하는 자격은 그 기준을 수정하도록 점검·지도하는 방법을 통하여 KQF상의 다양한 자격의 질관리를 수행할 수 있을 것임.

## 참고문헌

- 김현수 · 이동임 · 조정운(2008). 『국가직무능력표준 개발 및 자격체제 구축(2008): 국가직무능력표준에 의한 자격제도(KVQ) 구축』. 한국직업능력개발원.
- 박종성 · 김덕기 · 김상진 외(2008). 『국가직무능력표준 개발 및 자격체제 구축(2008): 국가직무능력표준 개발 지침서』. 한국직업능력개발원.
- 이동임 · 김현수 · 김환식(2008). 『국가직무능력표준 개발 및 자격체제 구축(2008): 국가자격체제(KQF) 구축과 운영』. 한국직업능력개발원.
- 조정운 · 박동열 · 임경범(2009). 『2009년도 국가직무능력표준 및 국가자격체제 구축사업: 자격 국제화 방안』. 한국직업능력개발원.
- SCQF 파트너쉽 국제 컨퍼런스(2009). SCQF: promoting progression for learners(Scottish Funding Council).
- ANTA(2001). Implementing Training Packages through Institution ally Based Learning - A Guide for Registered Training Organisations.
- \_\_\_\_\_ (2002). Guidelines for Course Developers.
- AQFAB(2007). Australian Qualifications Framework Implementation Handbook.
- DEST(2003). Australia's qualifications system and lifelong learning.
- EC(2008). The European Qualifications Framework For Lifelong Learning(EQF).
- OECD(2007). Qualifications Systems: Bridge to lifelong learning.
- QCA(2007). The Qualification and Credit Framework: an introduction.
- QCDA(2010). Report Referencing The Qualifications Frameworks Of The United Kingdom To The European Qualifications Framework.
- Republic of South Africa(1995). South African Qualifications Authority Act.
- \_\_\_\_\_ (1998). ETQA Regulations.
- \_\_\_\_\_ (1998). NSB Regulations.
- \_\_\_\_\_ (2003). Regulations Relating to Level Descriptors for Levels 1 to 4 of The National Qualifications Framework.
- \_\_\_\_\_ (2008). National Qualifications Framework Act.
- SAQA(2000). The National Qualifications Framework And The Standard Setting.
- \_\_\_\_\_ (2009). National Qualifications Framework: Insight From South Africa. Conference 'The European Qualifications Framework Linking to a Globalized World', Brussels.
- [www.nqai.ie/interdev\\_bologna](http://www.nqai.ie/interdev_bologna)(Introducing the Bologna Framework of Qualifications)