

직업능력개발훈련의 과정평가형 국가기술자격제도 운영성과에 관한 연구

박소연* · 윤천성**

초 록

본 연구의 목적은 우리나라 자격제도 개정 이후 자격제도 변화에 따라 새로이 도입되어 운영되어 오고 있는 직업능력개발훈련 과정평가형 국가기술자격제도의 운영성과에 대한 연구를 토대로 과정평가형 국가기술자격제도의 효율적인 운영방안을 제시하고자한다. NCS(국가직무능력표준) 직업능력개발훈련 과정평가형 국가기술자격제도와 검정형 자격제도를 비교하고, HRD-Net 과정평가형 직업능력개발훈련 운영기관의 운영성과 자료와 한국산업인력공단 통계자료를 기준으로 분석하였으며, 이와 함께 선행연구자의 학위논문과 문헌자료를 토대로 과정평가형 국가기술자격제도 운영성과에 대한 문제를 분석하였다.

분석결과 직업능력개발훈련 과정평가형 국가기술자격제도 운영의 문제와는 달리 과정평가형 국가기술자격제도 참여 훈련생의 만족도와 자격증 취득률뿐만 아니라, 취업률과 취업 후 고용유지기간도 검정형 자격참여보다는 높게 나타났다. 결과에 따라 직업능력개발훈련 과정평가형 국가기술자격제도의 중요성과 운영체계 안정화 및 산업사회 변화에 따른 실무 위주의 자격요건의 형평성에 맞는 직업능력개발훈련 과정평가형 국가기술자격제도 운영의 전문화가 필요하여, 운영의 효율화 방안을 제시하였다.

연구 결과를 토대로 과정평가형 국가기술자격 운영기관 선정과 운영의 중요성 그리고, 개선방안 제시로 직업능력개발훈련 과정평가형 국가기술자격제도의 효율적인 운영에 도움이 될 것이라 판단된다.

주제어 : 자격제도, 과정평가형, 검정형, 직업능력개발훈련

* 서울벤처대학원대학교 HRD리더십전공 박사과정(주저자) (E-mail: kj_park70@naver.com)

** 서울벤처대학원대학교 HRD리더십전공 교수(교신저자) (E-mail: staryoun@hanmail.net)

투고일: 2020년 11월 2일, 수정일: 2020년 11월 6일, 게재확정일: 2020년 11월 12일

I. 서론

1. 연구의 필요성

산업사회 변화와 4차 산업혁명으로 인해 전문화·세분화·지능화되어 가는 산업구조현상이 2020년 팬데믹으로 지연되어온 기술 가속화로 산업현장의 취업난을 더욱 심화시키고 있는 현실 가운데, NCS(국가직무능력표준) 공공기관 및 기업에서 블라인드 채용으로 개인이 가진 직무수행능력을 객관적으로 제시할 수 있는 자격증에 대한 필요성이 날로 높아지고 있다.

자격은 개인이 가지고 있는 직무능력을 인정하는 기준 자료로, 산업현장에서 요구되는 직무수행능력을 단계별 일정한 기준과 절차를 통해 평가 인정하는 제도로써 역량평가를 위한 기준이다. 우리나라의 자격제도는 기술 인력의 자격향상과 기술인의 사회적 지위 능력활용 극대화를 도모하기 위한 목적으로 ‘국가기술자격법’을 제정하여 급속도로 성장하는 산업화에 필요한 인력을 공급함과 경제성장 역할에 기여를 하였다.

한국산업인력공단 기초통계자료에 의하면 2008년부터 수험자의 정보를 효과적으로 수집제공하기위해 ‘국가기술자격수험자 동향분석체계’를 구축하여 운영해 왔으며 수험자 동향분석체계를 구축함으로써 기존 자격 관련 연구자들이 주장해오던 자격의 무효용성에 대해 정면으로 반박할 수 있는 데이터를 제공할 수 있다고 한다.(국가기술자격 수험자 기초통계, 2020)

우리나라 자격제도는 협회, 단체 등 민간주도로 운영되는 외국과 달리 1970년대 정부주도의 중화학공업 육성정책을 시작으로 경제발전에 발맞춰 양질의 산업인력양성을 목적으로 국가에서 주도적으로 1974년에 제도가 도입하였다. 이후 40여년간 지속적으로 시행되던 중, 과학기술발전과, 산업구조 변화로 국가자격제도의 문제점을 직시하여 외국사례 등을 벤치마킹 후 우리나라 현실에 맞게 도입된 자격제도를 2014년 과정평가형 자격제도 도입 후 2015년 첫 합격자를 배출, 현재까지 꾸준히 합격자 수는 증가하고 있다.

다년간 진행되어 오던 검정형 국가기술자격제도와 6년차 운영되고 있는 과정평가형 국가기술자격제도는 목표와 취지에 따른 주체는 동일하지만 NCS 직업능력개발훈련과정이 추가됨과 운영기관의 내부평가와 주최기관의 외부평가 과정을 거친다는 것이 큰 차이로 할수 있다.

과정평가형 국가기술자격제도 초기 시범운영에 따른 훈련기관 컨설팅과 적극적인 지원으로 운영상의 문제들을 협업과 상생 정착화 노력에도 불구하고 새로이 진입하는 훈련기관들은 직업능력개발훈련 과정평가형 운영에 대한 여러 가지 문제점들이 제시되고 있는게 현실이다. 이 시점에서 과정평가형 국가기술자격제도의 성과분석과 검정형 국가기술자격

제도와 과정평가형 국가기술자격제도가 자격제도의 차이분석으로 문제점을 검토하여, 직업능력개발훈련 과정평가형 국가기술자격과정 운영의 안정된 정착을 위한 기초자료로 활용함과 과정평가형 국가기술자격과정 운영 개선방안을 제시하고자 한다.

2. 연구의 목적

위에서 기술한 연구배경을 토대로 본 연구의 목적을 다음과 같이 설정하였다

첫째 NCS 직업능력개발훈련 과정평가형 국가기술자격제도운영과 선진국 자격제도를 이해하고

둘째 검정형 및 직업능력개발훈련 과정평가형 국가기술자격의 제도 간 행정DB분석으로 성과를 분석한다.

셋째 직업능력개발과 자격획득은 모두에게 유익한 부문으로 교육훈련 및 자격제도 운영의 문제점에 대한 직업능력개발훈련 과정평가 운영성과의 불일치를 분석 후,

마지막으로 과정평가형 국가기술자격 훈련운영 개선방안에 대한 방안제시를 위한 연구를 진행하고자 한다.

II. 이론적 배경

1. 국가직무능력표준(NCS : National Competency Standards) 직업능력개발훈련

직업능력개발훈련은 근로자 및 실업자 고용보험법 및 직업능력개발법을 근간으로 지원 규정과 시행령을 기준으로 훈련과정의 인정 및 비용지원 등 그 운영에 필요한 사항을 규정함을 목적으로 실업자 및 재직자로 구분하여 자부담 없이 운영되었다. 2009년 계좌제로 전환되면서 훈련구분별 일부 자부담이 발생으로, 2015년에는 내일배움카드로 실업자와 재직자로 구분하여 지원제도가 운영되었으며, 2009년에는 ‘계좌제’로 2015년도에는 ‘내일배움카드로’ 운영하였으며, 직업능력개발훈련비를 지원받고자 하는 재직자 및 실업자는 가상 계좌입금 형태의 카드를 발급받는 형태로 진행되었다. 이후 2020년 1월부터 ‘국민 내일배움카드’로 실업자와 재직자 통합서비스 운영체제로 운영되고 있다. ‘국민내일배움카드’는 취업률의 중요성이 더해지면서 취업률에 의해 기관별 자부담이 차등 적용되어 동일한 훈련과정이라 하더라도 자부담률이 달리 적용되고 있다.

정부는 ‘능력중심사회 만들기’를 국정과제로 확정하고 이를 위하여 국가직무능력표준(NCS : National Competency Standards)을 구축해 왔으며, 2016년까지 국가직무능력표준 개발사업을 추진, 국가기술자격을 중심으로 현장성있는 학교교육, 직업훈련을 유도 및 개편

을 실시하였다.(이정규, 2018)

정부는 신 직업자격에 기반을 두고 산업현장에서 직무를 수행하기 위해 요구되는 지식, 기술, 태도등의 내용의 능력증심, 실무형 인재를 기르기 위한 체계적 직업능력개발훈련 제공과 기업이 취업을 원하는 청년 등을 근로자로 채용하는 일학습병행제를 통해 훈련과 현장학습을 병행하는 체계적 교육훈련 방법을 다양하게 제공하여 운영하고 있다.

2. 선진국 자격제도

우리나라는 국가에서 자격제도를 주관하는 유일한 나라로서 자격제도 운영시 주요 선진국의 자격제도를 표본으로 우리나라 현실에 맞는 자격제도를 차츰 도입하여 운영 중에 있다. 주요 선진국의 자격제도로 영국은 국가적 틀내에서 NVQ 자격을 관장하고 있으나, 실제 운영 및 관리는 사용자 주도적 중심으로 결과중심의 평가방법으로 운영되고 있다. 미국은 전통적으로 시장주위의 원칙이 강하여 국가자격제도 보다는 민간이 시장의 요구에 부응하는 자율적 자격제도가 발달되었으나 1990년대 중반이후 국가적인 제도정비가 모색되어 현재 주별 산업단체별 국가직업능력표준(NSS)을 개발하고 기업을 비롯한 수요자들에게 사용을 제시하고 있다. 독일은 노사정의합의하에 교육훈련 및 자격제도가 운영, 교육훈련의 과정 및 결과를 표시하는 이수자격이다. 즉, 결과보다는 과정중심으로 이원화제도의 틀로 대부분 양성훈련으로 운영되고 있다.

1) 영국

전통적으로 직업교육과 훈련시장에 정부가 개입하지 않는 자유방임형국가로, 19세기 상반기에 구성된 지역의 장인협회(mechanics' institute)가 시험을 통해 기계분야의 자격을 부여한 데서 출발하여 이후 1856년 RSA(Royal Society of Arts)가 이들 협회를 합하고 1878년 런던시 동업조합이 CGLI(City and Guilds of London Institute)를 결성 후 1970년대까지 이들 2개의 민간기구가 기계와 상업분야 자격증을 공급하여 직업교육훈련 성과를 바탕으로 1988년 제정된 교육개혁법(Education Reform Act)을 통해 국가 공통의 교육과정과 국가시험을 도입하여 교육과정의 통일성과 질적향상을 도모하였다. 1989년에는 국가직업자격(NVQ: National Vocational Qualification)제도 도입으로 직업교육 및 자격제도의 획기적인 전환점이 되었다. NVQ의 특징은 첫째, 근로자가 작업장에서 할 수 있는 일이 무엇인지를 명확하게 해 자격간 통용성을 확보하였고, 누구나 접근할 수 있도록 자격취득과정 참여자에 대한 선행요구조건을 폐지하였다. 또한 자격구조를 모듈화하고 사전학습인정제도(Accreditation for Priorlearning: APL)를 도입하고 자격취득 방법을 다양화하였다.

오늘날 영국자격제도의 큰 특징은 정규교육의 교육훈련과 연계되어 있으며, 초등교육을

마친학생들은 능력과 적성에 따라 네가지 형태의 중등학교에 진학하게 되며, 직업교육은 기술학교와 2차 학교, 종합학교에서 실시된다. 직업교육을 통해 자격을 취득한 경우 자격을 인정하고, 직업자격과 인문자격간 연계가 가능한 것은 상급학교로의 진학시 국가시험이라는 평가시스템을 통해 기준에 미달되는 학생은 유급시킴으로써 교육과 자격제도의 질 관리 통합으로 운영하고 있다.(강순희, 김안국, 박성재, 김주섭, 김승택, 김덕호, 정주연, 박충렬, 2003).

2) 미국

미국 자격제도를 이해하기 위해서는 자격제도의 구체적인 운영형태를 파악하는 것이 필요하다. 앞에서 언급하였다시피 미국의 자격제도는 시장기능에 대한 신뢰를 바탕으로 운영되기 때문에 정부의 역할은 직접규제(direct regulation)와 조정(coordination)보다는 지원(support)과 인증(recognition)에 중점을 두고 있으며, 자격의 운영에 있어 민간의 자율적 참여에 기초하고 있기 때문에 자격을 공급하는 기관들도 매우다양하다.(강순희, 김안국, 박성재, 김주섭, 김승택, 김덕호, 정주연, 박충렬, 2003).

미연방 인사관리사무국(OPM: U.S. Office of Personnel Management)은 자격인정에 관해서 지역 및 주립에 표준을 공표하고 이 표준에 따라서 자격이 운영관리 되도록 통제하고 있다. 미국 자격표준의 기본 시스템은 연방 정부의 총괄일람표(GS:General Schedule)에 따라 자격을 15등급 수준으로 구분 운영되고 있으며, 연방정부는 자격운영에 관한 시스템만을 제공하고, 실질적은 자격의 운영과 관리는 연방법 및 주법에 합치하는 ‘대행사’ 및 ‘사무소’를 통해 운영된다. 자격의 특징은 미국의 교육수준과 직업에 연계되어 운영되며, 미국 노동부(www.dol.gov)에서 자격운영의 정부주체로 운영된다. 자격의 인정은 KSA(Knowledge, Skill, Ability)를 통해 ‘최소능력 요구수준’을 결정하고 점수화하여 평가하게 된다(김동자, 박재현, 손배원, 윤종학, 이기우, 2010)

3) 독일

직업교육훈련제도와 밀접하게 연관성을 가지고 운영되고 있으며, 일정한 교육훈련을 이수하면 자격증을 부여하는 이수자격으로 직업자격 결과인 마이스터 및 테크니션 등으로 분류하고 있다. 독일은 표준화된 훈련법령에 의해 관련된 숙련직종, 훈련기간, 훈련과정 등이 회사에 의해 제공되어야하는 숙련의 종류, 관련된 능력이나 지식을 양성하기위해 이수해야하는 교과과정의 내용이나 시험의 기준 등이 공식적으로 명시되어 파트타임직업학교교육과 기업의 현장실습이 병행되는 이원화도제훈련의 형태를 취하고 있다.(최수홍, 2015)

독일은 연방직업훈련법에 근거한 기능사와 마이스터가 직업자격으로, 주교육법에 근거한 교육 또는 직업자격으로 일부 주에서 시행되고 있는 기능사, 테크니션, 엔지니어로,

개별법령상 기술사가 있다. 독일을 대표하는 수공업협회 자격인 기능사(Geselle)는 연방직업 훈련법에 의해 기업체에서 실습위주의 훈련과 주교육법에 의해 직업학교에서의 이론교육이 진행되며, 이 두가지 모두 받아야 자격증을 취득할 수 있다. ‘연방직업훈련연구소(BIBB)’는 노,사,연방,주정부 대표등으로 구성되어 훈련직종 ‘자격종목’의 개발, 정비, 교육훈련기준 마련 등 훈련 및 자격제도의 운영 틀을 결정하게 된다. 신 훈련 직종 ‘자격종목’과 자격신설 제안 등 경제단체 입장에서 산업체 대표 연합인 독일경제이사회는 직업훈련정책에 관여하고 직능단체에서 자격검정을 실시하며, 노사대표 및 직업학교교사가 참여하는 검정위원회에서 출제기준 마련 등 자격검정의 품질 관리를 담당한다.(류명신, 2018)

4) 호주

전통적으로 교육과 훈련이 자격제도와 긴밀하게 연관된 체제를 유지해오고 있으며, 정규 교육이나 직업교육 및 훈련을 수료한 사람은 별도의 시험이나 평가없이 자격을 인정받는 제도로 운영되고 있으며, 이와함께 훈련과정이 산업체의 수요와 밀접한 관계를 계속 유지하고 있다.

호주정부는 자격제도를 통해 인력을 효율적으로 양성할 수 있고, 개인과 기업은 직업교육 및 훈련으로 얻은 직업능력을 서로 인정할 수 있기 때문에 자격간의 이동이 용이하며, 평생교육훈련에 대한 정보제공에 있어 도움이 된다. 1970년대 초부터 호주 정부는 고등교육 과정 및 자격 그리고 학위의 명칭이나 종류의 일관성을 유지하기 위해 연방정부, 주정부, 지방자치단체가 모두 협의하는 정책기관을 운영하던 중, 1990년대에는 RATE(Register of Australian Tertiary Education)가 이 업무를 맡아서 담당하며 고등교육기관의 자격 및 학위 과정의 인정(accreditation)을 위한 원칙과 제도를 정하고 작업장 중심 또는 훈련기관 중심의 훈련으로 경로와 사전 학습경험의 인정이 산업에 따라 다르지만, 전일제인 경우 2년 또는 3년이 소요된다.(김동자, 박재현, 손배원, 윤종학, 2010)

3. 검정형 국가기술자격제도

검정형 국가기술자격은 국가기술자격법 제 2조에 의하여 국가가 신설·관리·운영하는 자격 중 산업과 관련이 있는 기술, 기능 및 서비스 분야의 자격을 의미한다고 정의되고 있다. 2018년 고용 노동부 백서에 의하면 국가기술자격 검정시행업무는 국가기술자격법 제 23조 및 같은 법 시행령 제 29조에 따라 한국산업인력공단외 다수의 정부부처별 개별적으로 운영 관리하고 있으며, 부처별 시험문제 출제, 검정시행 및 관리, 채점, 국가기술자격 증교부 등과 관련된 서비스 업무를 시행하고 있다. 이와 같이 국가기술자격의 소관부처는 고용노동부 총괄로 25개의 정부부처에서 운영 하고 있다.

우리나라는 국가기술자격법(1973.12.31.)에 제정 공포로 통합관리운영의 근거를 마련하였으며 2006년도 이전까지 정부부처별 산발적으로 시행되어 오던 국가전문자격에서의 문제점으로 2008년부터 국가자격검정 전문기관인 한국산업인력공단으로 위탁하여 시행되고 있다.

국가기술자격제도는 필기와 실기시험으로 구분하여 운영되고 있으며, 검정형 자격 취득자 중 1973년 국가기술자격법 시행이전 다른 법령, 1975년 이후 국가기술자격법에 의하여 시행된 시험 중 각 주무부처별로 시행한 2년간 또는, 2001년 시행이 중단된 기능사보 취득자가 특정기간의 경력을 인정받아 기능사로 등급을 전환한 경우와 국·내외 기능경기대회 입상자·외국자격 취득자·북한자격취득자가 시험면제를 받아 자격을 취득한 경우에는 시험이 면제될수 있으나 과정평가형 자격시험인 경우에는 면제자격은 없다.(국가기술자격통계연보, 2016) 이는 2000년대 국가·사회정책, 경제·사회, 환경, 기술 등 산업사회 변화에 의한 자격종목의 신설 및 기존 종목의 통합, 폐기의 국가자격검정 체계 프로세스를 재정립하여 국가자격 및 직업능력개발 교육훈련의 체계와 운용의 기초가 되는 NCS(국가직무능력표준) 즉, 산업현장에서 직무를 성공적으로 수행하기 위해 요구되는 지식·기술·소양을 산업부문별·수준별로 국가가 체계화하여 개발하여 국가자격 및 직업교육훈련 등에 기초자료로 활용하여 시행되고 있다.

4. 과정평가형 국가기술자격

국가기술자격법 제10조 1항에 따라 국가기술자격법 개정(2014.5.20.)에 따라 교육훈련과정 이수 및 평가를 통해 국가기술자격을 취득할수 있는 과정평가형 자격교육훈련과정선정에 대한 과정평가형 자격운영을 희망하는 운영기관을 선정하게 되며, 과정평가형 자격심사 지원과정 주요 변경사항은 <그림 1>과 같다.

개선사항	20년도	21년도
기능조정	- 서류심사 일원화 (직업능력심사평가원)	- 서류심사(기본요건심사) ⇒ 직업능력심사평가원 - 서류심사(계량심사) ⇒ 한국산업인력공단
신청절차 간소화	- HRD-Net와 CQ-Net신청 • 시스템연계 및 출력파일 첨부 등 추가절차진행	- HRD-Net 신청완료
신청자격	- 훈련기관 인증평가 등급 (1년 이상)을 보유한 기관 • 단, 결과 발표일 기준으로 인증유예등급기관 및 무 등급 기관 선정제외	- 훈련기관 인증평가 등급(1년이상)을 보유한 기관 • 단, 결과발표일기준(21.1월에정)으로 인증유예 등급 기관 및 무등급기관선정 제외 - 과정 모집 공고일 이전 훈련사업운영기관(종료실 적기준)에 한해 신청 가능 • 해당 직종에 대한 운영실적이 없거나 과정수료 자 5인미만 과정은 신청불가
자격종목 추가	- 158개 자격종목	- 167개 자격종목 • 164개 자격종목은 기존 특화심사. 3개 자격종목 (사출금형산업기사, 자동차 정비산업기사, 자동 차 정비기능사)은 통합심사를 거쳐 선정
훈련비 지원	- 전액 지원	- 국기 : 전액 지원 - 일반 : 자비부담 단계적 부과(자비부담율은 실업 자·계좌제 동일) '21년 자비부담 50%. '22년 100%부과
이의신청 절차신설	- 이의신청 절차 없음	- 서류심사 이의신청 절차 신설
조건부 심사대상확대	- 훈련시설, 훈련장비 조건부	- 훈련교재 조건부 추가

<그림 1> 2021년도 과정평가형 자격심사 훈련비 지원과정 주요 변경사항

출처: 직업능력심사평가원(2020). 2021년 과정운영기관지정을 위한 과정평가형 국가기술자격 설명회.

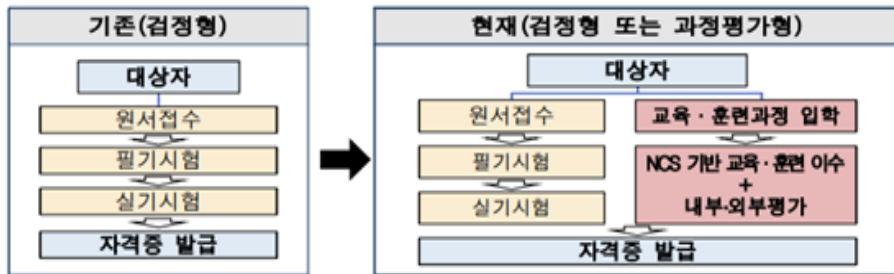
NCS 직업능력개발훈련 과정평가형 자격심사 지원과정 및 절차 후 과정평가형 자격 심사 절차는 <그림 2>와 같다.



<그림 2> 과정평가형 자격 심사절차별 기준

출처: 직업능력심사평가원(2020). 2021년 과정운영기관지정을 위한 과정평가형 국가기술 자격 설명회.

과정평가형 자격이란 국가가 인정하는 NCS(국가직무능력표준기반)의 교육·훈련과정을 충실히 이수하고, 평가를 거쳐 국가기술자격을 취득하는 것으로 NCS(National Competency Standards)으로 설계된 교육훈련과정을 체계적으로 이수하고 내부평가와 외부평가를 거쳐 최종적 국가기술자격을 부여하는 현장 실무형 인재를 키워내는 제도로(2020년 교육훈련과정모집을 위한과정평가형 국가기술자격설명회자료) 검정형자격제도와 과정평가형 국가기술자격 검정형태는 <그림 3>와 같다.



<그림 3> 국가기술자격 검정형태

출처: 한국직업능력개발훈련(2020).

과정평가형 자격과정 편성시간은 기능사는 400시간 이상 산업기사 이상은 600시간 이상 교육과정을 자율 편성하여 승인 기본요건에 맞추어야 한다. 모집공고 이후 1차 승인시 기본요건이 적합할 경우, 1차 승인시 제출한 신청서류를 토대로 현장실사를 진행하게 되며, 이때 신청서류와 맞지 않는 부분은 조건을 갖출수 있도록 기간을 정해 주는 등의 유예의 과정을 거치며, 최종 승인을 받게되면 과정평가형 직업능력개발훈련을 운영할 수 있게 된다.

교육과정 편성시 문제점은 훈련운영기관은 운영시 모집 및 경영상의 문제로 훈련과정 자격요건의 특성과 훈련직종과는 무관하게 모집과 직업능력개발훈련기관의 수익적인 측면을 고려하여 과정평가형 국가기술자격과정을 편성하는게 일반적이다.

고용노동부 보도 자료에 의하면 과정평가형 국가기술자격이란, 기존 암기위주의 평가방식인 검정형 자격과 달리, 현장실무중심의 교육훈련 및 평가를 바탕으로 한다. 한국산업인력공단 내부 자료에 의하면 ‘국가기술자격법(2014.5.개정) 제10조 제1항을 근거로하며, 기존의 검정형 자격과 달리 일정한 요건을 충족하는 NCS기반 교육훈련과정을 충실히 이수하고 내·외부평가에 최종 합격한자에게 부여하는 자격’이다. 과정평가형운영자들에게 자격평가자격을 주는체도로, 한국산업인력공단은 2015년 NCS 과정평가형 국가기술자격제도를 시범운영 후 여러 문제점등을 수정보완하고 운영중에 있으며, 직업능력개발훈련 과정평가형 국가기술자격제도 승인절차 및 운영절차는 <표 1>과 같다.

<표 1> 과정평가형 자격 승인 및 운영절차

구 분	내 용
1. 대상종목선정	<ul style="list-style-type: none"> • 매년 상반기 다음연도 추가시행 대상종목 선정
2. NCS기반 편성운영기준	<ul style="list-style-type: none"> • 종목별 교육 훈련과정 내용 • 교육훈련생 평가(평가내용, 평가방법) • 시설 장비 목록등
3. 모집공고 및 과정신청	<ul style="list-style-type: none"> • CQ-Net홈페이지 모집공고 ✓ 과정신청 : CQ-Net홈페이지 신청 ✓ 국비지원 직업훈련기관은 심사평가원 심사를 거쳐야함
4. 대상기관선정심사 및 과정지정	<ul style="list-style-type: none"> • 1차 서류심사 및 2차 현장조사 후 대상기관 선정(9~11월) ✓ (심사기준)필수기준 3항목, 세부기준 6영역 16항목 ✓ 국가기술자격정책심의회 심의 후 대상기관 확정
5. NCS기반 교육 훈련과정 개편	<ul style="list-style-type: none"> • 교육훈련기관에서 국가직무능력표준(NCS)을 기반으로 교육훈련과정 개편
6. 교육훈련 실시 및 내부평가	<ul style="list-style-type: none"> • NCS능력단위중심으로 교육훈련 및 내부평가 실시 ✓ (이수기준)능력단위별75%이상 출석, 모든 능력단위 내부평가 참여 ✓ 평가결과는 능력단위별 평가 종료 15일 이내 내부평가 결과제출(입력) ✓ 원서접수 5일전까지 내부평가 종합결과 신고 승인 완료시 외부평가 응시가능
7. 교육훈련과정 운영확인(모니터링)	<ul style="list-style-type: none"> • NCS기반 교육훈련실시여부 확인(분기1회이상) ✓ 지정 받은 내용으로 교육훈련실시여부 확인 ✓ 내부평가 결과에 대한 확인 등
<ul style="list-style-type: none"> • 교육훈련과정지원단 구성운영 - 적용대상 종목별 평가를 위한 전문가 인력풀 확보(NCS개발전문가, 산업현장교육 수단, 국가기술자격출제위원 등) 	

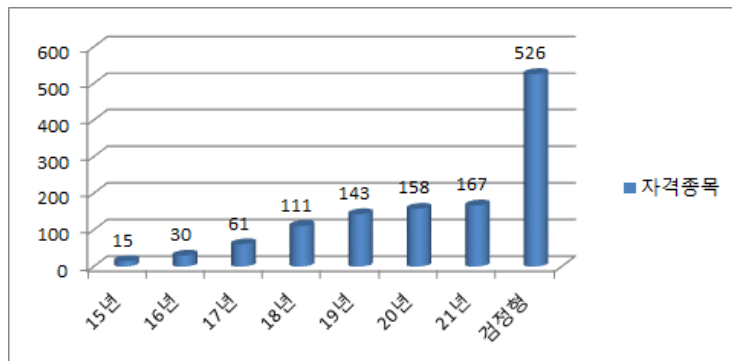
출처: 한국산업인력공단(2019).

Ⅲ. 연구방법

국가기술자격제도는 1974년부터 국가의 체계적 제도하에 시작되어 2014년 새로운 체제 정립과 함께 진행되어오고 있다. 이러한 자격제도의 변화에 대한 비교분석을 직업능력개발 훈련 과정평가형 국가기술자격과정은 2014년 제도화하여 2015년부터 직업능력개발훈련운영기관 과정설계 후 승인결과를 통해 운영하게 된다. 2015년부터 2020년 9월 30일까지 과정평가형 훈련운영이 종료된 HRD-Net의 결과자료를 분석하여 자격증별 과정평가형 훈련운영 현황과 운영 후 만족도를 통하여 성과를 분석하였다. 성과분석은 과정평가형 운영 훈련기관 훈련생 성과(만족도조사, 취업률)를 조사 분석하였다. 이와 함께 국가기술자격 수험자 기초통계(2019년도 수험자 대상) 통계자료를 통하여 자격취득률을 비교 분석하였으며, 직업능력개발훈련 과정평가형 운영에 대한 문제점등을 토대로 향후 운영 시 개선방향을 제시하였다.

Ⅳ. 연구결과

국가기술자격은 산업사회 변화와 4차산업혁명의 직무기술등을 반영하여 고용노동부는 2009년 NCS(국가직무능력표준)의 블라인더채용과 관련 산업현장의 직무를 접목시켰다. 국가기술자격법 시행규칙에 규정된 526종목으로 구분되어 있으며 국가기술자격은 검정형 자격과 과정평가형 자격으로 구분되며 현재 국가기술자격종목은 포와 같이 과정평가형 국가기술자격제도의 종목수는 현저히 차이가 나며 서서히 추가개발로 매년 증가하고 있는 추세이다<그림 4><표 2>.



<그림 4> 년도별 과정평가형 자격 운영종목

출처: 한국산업인력공단(2020).

<표 2> 년도별 과정평가형 자격 운영종목

구분	목표	실적	달성율(%)	운영 종목	운영율
'15년	50과정	52과정	104%	15	28%
'16년	100과정	129과정	129%	30	23%
'17년	250과정	331과정	132%	61	18%
'18년	600과정	637과정	106%	11	1.7%
'19년	900과정	934과정	104%	143	15.3%
'20년	1,200과정	1,187과정	99%	158	-

출처: 한국산업인력공단(2020).

검정형 국가기술자격제도는 자격을 필요로 하는 대상자에 의해 개인별 학습과정으로 년 일정에 의해 1차 필기시험 합격 후 2차 실기시험을 신청하여야 한다. 1차 필기시험을 합격 일자 이후 2년의 유예기간을 활용하여 2차 실기시험에 합격되어야 최종 자격증을 취득할 수 있다.

과정평가형 국가기술자격은 직업능력개발훈련 상담과정을 거쳐 ‘내일배움카드’ 신청 자격요건에 적합하여야 하며, 운영예정인 훈련기관을 선택하여 일정한 자격요건을 맞추어야 한다. 전체 출석률과 각 직무능력단위별 출석률 70%이상으로 직무능력단위별 평가 40점(내부평가 100점만점 80점) 이상으로 내부평가 시 평균 40점(내부평가 100점만점 80점)이상시 외부평가 자격요건이 주어지게 된다. 이와 함께 기관에서는 주별 출석율 ‘분’으로 체크하여 입력하여야 하며, 미흡할 경우 보충 또는 보강등으로 반드시 부족부분을 채우고 기준점수도 맞추어야 한다.

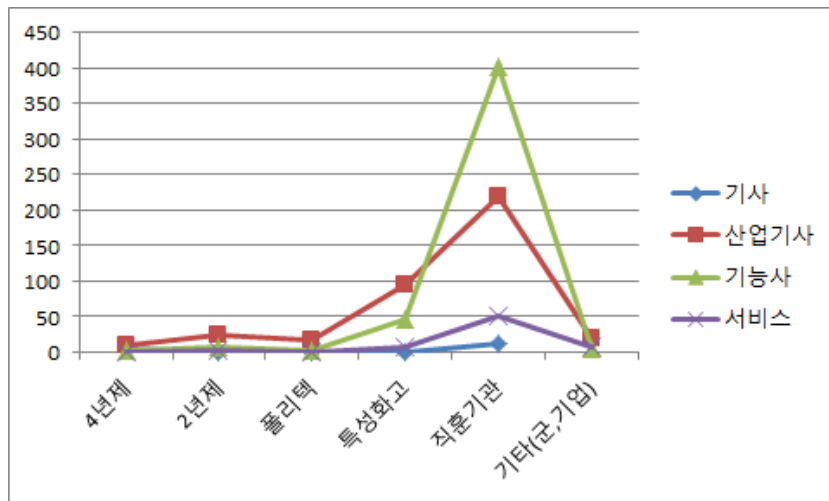
일반 실업자 및 국가기간운영전략과정등과 동일하게 생각하여 출석률을 잘못 알고 있는 수강생들이 발생하여 기관에서도 체크하지 못한 경우에는 자격증을 이수 못하는 경우도 발생하게 된다. 위의 내용을 모두 잘 마무리하였을 경우 자격증을 발급받게 되며 과정평가형 국가기술자격증에는 직무능력능력 단위명과 직업능력개발훈련 운영기관명 및 이수 기간등이 기재되며 검정형과 과정평가형 국가기술자격증으로 인한 산업사회 인지도의 차이는 아직까지 확인되지 않고 있으며 유형별 국가기술자격제도의 비교 분석내용은 <표 3>와 같다.

<표 3> 검정형 국가기술자격과 과정평가형자격 국가기술자격을 비교

구분	검정형 국가기술자격	과정평가형 국가기술자격
응시자격	- 폐쇄형 > 학력, 경력요건 등 응시요건 충족자	- 개방형 > 해당과정을 이수한 누구나
종목	- 국가기술자격 527종목	- 국가기술자격 158종목(20년 시행)
평가방법	- 1차 -필기시험(4지택일) - 2차-실기시험(필답, 작업형)	- 내부평가:40점이상 - 외부평가(한국산업인력공단/1차+2차(면접포함))
평가범위	- 종목별 출제기준 내	- 내부평가 : 모든 능력단위 - 외부평가 : 필수능력단위
재평가	- 없음	- 능력단위별 내부평가 40점 미만
과정운영확인	- 불필요	- 모니터일(분기1회)
합격기준	- 필기시험+실기시험 : 각 평균 60점 이상	- 내부평가와 외부평가를 1:1 합산하여 평균 80점이상
자격증 기재내용	- 자격 종목 - 인적사항, 취득연월일 등	- 검정형 기재내용 - 교육훈련기관명, 이수기간, 능력단위명

출처: 직업능력심사평가원(2020), 한국산업인력공단(2019).

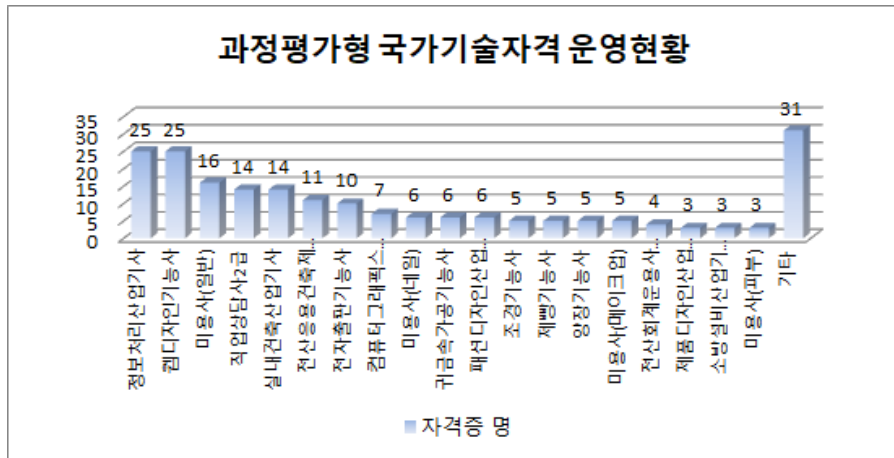
과정평가형 자격 운영종목은 6년사이 142% 증가하였으며, 정규교육기관인 특성화고, 폴리텍대학, 전문대학 및 4년제 대학에서의 운영보다 직업능력개발훈련기관의 운영률이 73.3%로 매우 높게 나타났다. 운영율이 높다보니 자격취득률 또한 높은 편이다<그림 5>.



<그림 5> 기관형태별 운영율(단위 : %)

출처: 한국산업인력공단(2019).

지난 2015년 이후 6년간 과정평가형 운영현황에 따른 HRD-Net 자료 집계에 대한 기초자료에 의하면 자격증종목별 정보처리산업기사, 웹디자인 기능사는 25회 운영으로 가장높게 나타났으며 이어서 미용사의 순으로 운영되었다. 자격증 취득결과에 따르면 산업기사보다 기능사 운영율이 높은 반면 자격증취득률은 낮은 것으로 확인되었다.<그림 6>



<그림 6> 과정평가형 국가기술자격 운영현황(단위 : 개)

출처: 직업훈련포털사이트(2020.10.4.)(2020.10.12.) <http://www.hrd.go.kr>

직업능력개발훈련 과정평가형 운영성과에 대한 내용은 훈련운영기관의 규모와 운영회수에 따라 만족도가 매우 높게 나타났으며, 산업기사이상 훈련운영에서 학습자 만족도가 높은 것으로 확인되었다.

훈련운영 초기에는 매뉴얼이 정착되지 않은 상태의 운영으로 훈련운영성과 만족도가 절반에 미치지 못하는 경우도 발생되기도 하였으며, 한국산업인력공단 전담자들과의 협업으로 문제를 해결하여, 현재는 과정평가형 국가기술자격제도가 매뉴얼화되어 운영되고 있어 직업능력개발훈련운영 만족도와 자격증 취득률에 영향을 미치는 것으로 확인 된다. 하지만, 직업능력개발훈련기관은 경제적인 측면을 고려한 소수인력운영과 전담자가 구분되어 있지 않아 반복적이고 과다한 업무량으로 운영시 훈련생관리 및 행정시스템 운영에 영향을 주게 되므로 개선되어야 할 문제이다.

V. 결론

본 연구에서는 직업훈련 포털사이트인 HRD-Net의 자료를 기준으로 직업능력개발훈련

과정평가 운영기관의 훈련성과분석과 한국산업인력공단에서 제공한 DB자료와 분석자료현황을 분석하고 현재 이원화되어 운영되고 있는 국가기술자격제도 동향과학과, 주요선진국 자격제도운영형태에 대한 우리나라 검정형과 과정평가제도에 대하여 살펴보고 과정평가형 국가기술자격 훈련운영 취지에 맞는 문제점 등을 파악하고자 하였다. 이를 위해 한국산업인력공단 및 국가기술자격통계 자료를 배경으로

첫째, 직업능력개발훈련 과정평가형 운영기관 선정이 매년 증가함으로 자격증 취득률이 증가하는 것으로 나타났다.

과정평가형 국가기술자격제도를 직업능력개발훈련시설기관으로 확대함으로 과정평가형 훈련운영기관의 증가함과함께 자격취득률도 높게 나타난 결과로 알 수 있었다. 따라서, 산업기술의 발달에 의한 시설장비등의 보완등의 한계를 보완하는 취지에서의 목적에 맞게 운영기관 선정요인으로 알 수 있다

둘째, 대부분 과정평가형운영은 기능사자격부문으로 나타났으며, 이와함께 자격증합격률은 기능사부문이 월등히 높게 나타났다. 따라서, 직업능력개발훈련 과정평가형 운영기관의 모집과 관련된 부문으로 기능사부문 과정평가형 운영기관승인이 높은현상으로 나타났다.

셋째, 과정평가형 국가기술자격제도는 정부부처가 아닌 정부부처가 일정한 과정절차를 통하여 심사 및 평가를 거쳐 승인된 기관을 통해 자격증을 발급하는 것으로 검정형의 자격요건을 위한 행정처리를 진행하는 것으로 나타났다. 따라서 일정기간 훈련과정 중 내부평가와 훈련과정 수료이후 외부평가과정으로 자격요건없이 누구나 취득할수 있는 자격이 주어진다는 것이 큰 차이점이라 할수 있다.

마지막으로 기관형태의 운영현황에서는 직업능력개발훈련을 운영하고 있는 시설 및 학원의 운영률이 높게 나타났다. 또한, 직업능력개발훈련을 운영할수 있는 시설로 지정받거나 학원등록 후 기관인증을 받게되면 과정평가형 직업능력개발훈련 진입이 가능하며, 장기간 운영에 대한 안정적 수익원이 될수 있는 훈련과정으로 과정평가형 국가기술자격제도 운영기관은 증가하는 것으로 나타났다.

개선방안으로 과정평가형 직업능력개발훈련기관 증가에 대한 운영기관 선정에 신중을 기해야 할 것이다. 1차 서류검토 후 현장 점검시 기초자료에 의한 내용을 철저히 비교 검토함과 서류로만 확인되는 인력뿐만 아니라 전담인력 배치등을 꼼꼼히 확인하고 인터뷰등으로 업무의 적정유무등을 확인하여 운영의 중요성 등을 재인지하여야 할 것이다. 이과정으로 평가된 내용등을 꼼꼼히 피드백하여 운영에 반영 유무하여 운영내용등을 같이 평가한다면 운영의 효율성을 높일 수 있을 것이다.

이와함께 1회 이상 운영시에는 장소이전등의 특별한 사유가 발생하지 않는 경우를 제외하고 현장평가절차가 제외되는데 이러한 과정절차가 운영 부실의 문제점을 발생할수 있는 요인이 될수 있으며, 반드시 철저한 현장점검등으로 철저한 국가기술자격제도운영기관의

중요성이 검증되어야 할 것이다.

과정평가형 승인가준을 산업사회 변화에 추구하는 실무위주와 자격요건의 형평성에 맞는 산업기사이상의 자격증으로 전문화 하여 운영기관의 책임감을 위한 평가체계 구축으로 운영상의 부실예방으로 직업능력개발훈련 과정평가형 국가기술제도의 효과는 물론, 과정평가형 운기관의 운영 효율성에 도움이 될것이라 판단된다.

참고문헌

- 강순희 · 김안국 · 박성재 · 김주섭 · 김승택 · 김덕호 · 정주연 · 박충렬(2003). 자격제도의 비전과 발전방안. 연구보고서. 한국노동연구원. 2003-11.
- 김동자 · 박재현 · 손배원 · 윤종학 · 이기우(2010). 외국의 자격제도 운영에 관한 연구. 한국산업인력공단.
- 김병천(2020). 국가자격검정 종사직원의 감정노동, 직무소진이 조직유효성에 미치는 영향(한국산업인력공단을 중심으로), 박사학위논문, 서경대학교 대학원.
- 김상진 · 박종서 · 김민혜(2016). 국가공인 민간자격 과정평가형 도입 방안 기초연구. 직업과자격연구. 5(1). 한국직업자격학회. 30-59.
- 김재봉(2018). 국가직무능력표준을 기반으로 한 가구 목공예 분야의 국가기술자격 평가방법에 관한 연구, 박사학위논문, 동신대학교 대학원.
- 김현수 · 김상호 · 박종성(2008). 민간자격 국가공인제도의 효과. 공학교육연구. 11(1). 한국공학교육학회. 1-9.
- 류명신(2018). 국가직무능력표준(NCS)을 기반으로 한 보석감정 국가기술자격 개선방안에 관한 연구, 박사학위논문, 동신대학교 대학원.
- 박종성 · 김현수 · 김덕기 · 이영란(2008). 국가기술자격 관할영역에 관한 연구. 공학교육연구. 12(2). 한국공학교육학회. 24-26.
- 장석근(2019). 국가기술자격제도의 혁신과 성과에 관한 연구, 박사학위논문, 건국대학교 대학원.
- 이정규(2018). 환경분야 NCS를 기반으로 한 국가기술자격 검정방법 개선연구, 박사학위논문, 서울과학기술대학교 에너지환경대학원.
- 이동임(2017). NCS기반 과정평가형 국가기술자격 운영 성과와 개선과제. The HRD review. 20(6). 한국직업능력개발원. 18-21.
- 최수홍(2015). 국가기술자격 법제의 개선방안, 박사학위논문, 충북대학교 대학원.
- 한국산업인력공단(2020). 국가기술자격 수험자 기초통계(2019년도 수험자 대상)자료.
- 직업능력심사평가원(2020). 2021년 과정운영기관지정을 위한 과정평가형 국가기술자격 설명회 자료.
- 한국산업인력공단(2018). 과정평가형 자격 운영기관 담당자 워크숍자료.
- 직업훈련포털사이트, 2020년 10월 4일수정, 2020년 10월 12접속, <http://www.hrd.go.kr>

ABSTRACT

A Study on the Operating Performance of the National Technical Qualification System for the Process Evaluation of Occupational Skills Development Training

Park, so-yeun* · Youn, Chun-Sung**

*Doctoral Course, Major in HRD Leadership, Seoul Venture University
(E-mail: kj_park70@naver.com)

**Professor, Major in HRD Leadership, Seoul Venture University(Corresponding)
(E-mail: staryoun@hanmail.net)

The purpose of this study is to present the efficient operation plan of the course evaluation national technical qualification system based on the research on the operation performance of the vocational skills development training course evaluation system, which has been newly introduced and operated since the revision of the qualification system in Korea. The NCS (National Competency Standards) Competency Development Training Course Evaluation-type National Technical Qualification System was compared with the HRD-Net Competency Development Training Operating Institution's operational performance data and Korea Occupational Manpower Corporation's statistics.

As a result of the analysis, unlike the operation of the national technical qualification system for vocational skills development and training, not only the satisfaction rate and certification rate of trainees participating in the course evaluation system, but also the employment rate and post-employment period were higher than the qualification. According to the results, specialization in the operation of the vocational skills development training course evaluation-type national technical qualification system was needed to meet the importance of the vocational skills development training course evaluation system and the fairness of working-level qualification.

Based on the results of the research, the importance of selecting and operating a course-evaluated national technical qualification management institution, and suggesting improvement measures will help the efficient operation of the vocational skills development training

course-evaluated national technical qualification system.

Keywords : Qualification system, course evaluation type, qualification type,
vocational skills development training