

NCS 활용을 위한 “방송통신직종”의 자격 개선

김영철, 송영아

ICT폴리텍대학

yckim@ict.ac.kr, yasong@ict.ac.kr

Improve qualifications of broadcast communications jobs for the NCS utilization

Kim YoungChul, Song YoungA

ICT Polytech Institute of Korea

요약

최근 이슈화되고 있는 국가직무능력표준(NCS)에서 “방송통신직종”의 직무분석과 “국가기술자격검정”의 자격시험제도에 관한 실행방안을 알아본다. 국가직무능력표준은 학벌 중심의 사회에서 능력 중심의 사회로 전환하기 위한 정부의 정책방향에 따라 표준을 구성하였고, 표준에 기반 하여 학교교육·직업훈련 및 자격제도 개편을 하고자 시행되고 있다. 방송통신직종은 대분류가 정보통신이고, 중분류가 방송기술, 소분류가 방송제작기술, 방송플랫폼기술, 방송서비스로 분류되고 있다. 방송통신직종의 각 세 분류 내에 능력단위를 보고 “국가기술자격검정”의 연관성을 검토하였다. 결과적으로 국가직무능력표준의 직무 능력단위의 수준을 검토함으로써 국가기술자격검정의 자격등급별로 타당성을 비교하였으나 능력단위 수준 및 능력단위의 내용이 가지고 있는 다양한 직업군을 자격검정으로 맞추지 못 할 것으로 판단이 되고, 자격제도의 올바른 시행을 위해서는 세부 항목을 검토하여 세분화하거나 자격검정을 새롭게 분류하여 제도화를 하거나 정비가 필요할 것으로 판단이 된다.

1. 서론

국가직무능력표준(NCS : National Competency Standard)은 산업현장에서 자신의 업무를 성공적으로 수행하기 위해 요구되는 직무능력(지식, 기술, 태도)을 과학적이고 체계적으로 도출하여 표준화한 것으로 24개의 대분류와 77개의 중분류, 226개의 소분류 그리고 856개의 세 분류로 구성되었다. 국가직무능력표준은 2002년부터 개발되어 2015년도까지 학습모듈을 완료할 예정으로 진행하고 있다.

국가직무능력표준은 산업 현장의 요구와 교육 간의 불일치를 해결하고 과도한 스펙 쌓기 경쟁의 부작용을 막기 위함이며, 기업의 채용 문화 역시 스펙이 아니라 능력 중심으로 바뀌어야 한다는 지적이 나오게 되어, 기업이 직무별로 요구하는 직무 수행 능력과 채용이 연계될 수 있는 다양한 제도적 장치가 나오고 있다. 예로서 일·학습 병행제나 4년제 대학교의 IPP(장기 현장실습)형 일·학습 병행제가 금년도에 시범 운영되고 있다.

국가직무능력표준은 산업현장에서 필요로 하는 직무를 수행하기 위한 요구능력, 즉 지식, 기술, 소양으로 산업부문별, 수준별로 체계화하였고, 이를 자격, 교육훈련, 경력개발로 활용하여 산업현장에 적합한 인적자원개발에 활용토록 하고자 한다. 교육훈련과정은 공급자 중심(교육기관 등)으로 운영되었던 것을 수요자 중심(산업체 등)으로 전환하게 될 것이며, 교육훈련기관은 학습모듈과 교수계획, 매체 및 교재, 훈련기준의 개발을 함으로서 직업교육훈련과정으로 개발이 된다. 자격검정 기관은 국가직무능력표준에 맞는 자격종목의 신설과 출제기준 개발 및 개정이 이루어지고 검정문항 및 검정방법을 개선하게 된다. 기

업체는 현장수요에 기반 한 인력채용과 인사관리 기준이 있어야 하며, 근로자의 경력개발과 직무기술서를 갖추도록 한다.

본 논문에서는 국가직무능력표준의 개발 체계와 자격종목 중에서 “방송통신직종”의 직무분석 내용 및 자격제도인 검정에 대하여 알아보고, 제언을 하고자 한다.

2. 국가직무능력의 개발과정

국가직무능력표준이 제도화되기 전까지 인 2013년도까지 개발하는 과정에서 여러 가지 문제점을 노출하였으며, 14년도부터 개선한 개발 프로세스를 일부 조정하였다. 가장 중요한 부분은 단기간에 대량의 개발이 이루어짐으로 질 저하의 방지를 위하여 WorkingGroup (WG) 심의위원회를 두어 개발기관 선정 및 개발진 구성을 보고, 착수보고, 중간보고, 최종보고로 체계화 시켰다.

개발방법은 국가직무능력표준의 전문 인력풀 구성 및 역할을 분담하여 정하였으며, WG는 표준 개발가능 인력풀이고, 대분류별로 현장전문가, 교육훈련전문가, 자격전문가로 분류하였다. WG 심의위원회는 국가직무능력표준 전반의 질 관리를 위한 기구로 소분류별로 주무부처에서 1~3인, 현장전문가 5인, 교육 및 훈련전문가 3인 자격전문가 1인으로 구성한다. 개발진은 세 분류별로 11명으로 구성하고 현장전문가 7인, 교육훈련전문가 3인, 자격전문가 1인으로 실제 개발기관의 인력풀로 구성을 한다.

국가직무능력표준의 활용범위의 핵심은 교육훈련기관, 기업체, 자

격검정기관이 활용하게 것이며, 본 논문은 자격검정기관의 자격종목의 재설계와 국가역량체계(NQF)의 구축을 제안하고자 한다.

국가직무능력을 도입하는 가장 친병은 직업훈련기관으로 산업인력공단에서 제시한 훈련기준에 맞추어 훈련과정을 개발하였으며, 작년(2014년)부터 개발된 국가직무능력표준을 기반으로 선정하였고, 금년부터는 개발된 훈련기준을 가지고 선정을 하고, 성과를 도출하여 성과 발표회를 진행하고 있다. 따라서 훈련개발을 위한 훈련교사의 역량을 높일 수 있도록 교과과정 편성방법에 대한 연수로서 집체 및 온라인 교육과정 개발과 운영을 한국기술교육대학교 능력개발원에서 하고 있고, 기업체와 훈련기관이 연계 연수과정이 운영될 수 있도록 한국형의 일·학습병행제를 도입하여 사업설명회 및 선정 과정이 고용노동부의 주관으로 2014년 초부터 진행되고 있다.

자격검정은 기존의 자격제도에 대하여 국가직무능력표준으로서 재설계와 출제기준 정비, 개편 및 추가 작업이 일몰시기에 맞추어 이루어져야 하며, 국가역량체계 구축을 통하여 직업교육, 훈련, 현장경력 등을 상호연계를 위한 제시가 필요하고, 세부과제를 이행하여야 한다.

특히나 자격검정은 자격증 취득자의 활용체계의 구축과 국가직무능력표준의 수준별 자격이 부여되어야 한다. 또한 국가직무능력표준 기반의 교육훈련과정을 운영 및 평가를 통한 자격 부가가 추진되어 15년도 대학의 신입생부터 적용가능하도록 기계분야에서 우선적으로 추진되고 있는 상황이다.

3. 방송통신직종 활용 방안 제시

“방송통신직종”의 자격검정기관인 한국방송통신전파진흥원은 직무분석 및 출제기준이 2014년까지 일몰이 되어 2013년도에 출제기준 정비를 하여, 2015년도부터 개발되어진 출제기준으로 자격검정을 실시하고 있다. 방송통신 직종의 정의는 “방송시스템에서 제작 및 가공된 방송 콘텐츠가 수신자에게 서비스(수신)되기 까지 단계별로 기기들의 운용·유지관리·시스템 구성, 송출과 관련된 업무와 방송통신시스템을 설계하고 설치하는 업무를 수행하는 직무들이다.”라고 되어 있다. 직무 구조도에는 방송시스템 회로 설계 및 시험, 방송제작설비 운용, 방송콘텐츠 프로세싱, 방송콘텐츠 전송 및 중계망 운용, 방송시스템 설계 및 구성, 방송시스템 유지보수, 법규 및 기술기준 준수로 책무가 구성되어 있어 광범위한 범위라 할 수 있다. 직업에 관련하여도 통신공학기술 기반으로 방송통신분야의 연구원, 기술자, 운영원, 조직원, 수리원, 설치원으로 분류되며, 기사는 4년제 대학교 졸업 이상이나 최소 유사직무분야의 4년 경력 이상의 경력자로 하며, 산업기사는 2년제 대학 졸업 이상이나 유사 직무분야의 2년 경력 이상, 기능사는 전문계 고등학교 수준으로 제한하고 있다. 자격증을 통하여 기업체의 승진 및 취업을 하고, 사원과 주임, 과장 이후 팀장이나 부장으로 승진이 가능하며, 추가 교육을 통한 방송통신기술 직종으로 전직이 될 수 있다고 한다.

2013년도에 개발되어진 직무분석은 2010년도 직무분석과 차이점은 지상파방송의 디지털 전환에 맞추어 디지털 방송에 대한 부분이 추가가 되었고, 특히 산업기사와 기사에서 “필답 및 실기시험” 중에 회로 제작이 없어지고 실무적인 부분을 추가하여 “측정이론과 측정기조직”이 강화 되었다.

2015년도 제1회 자격검정 시행이 진행되었고, 필기시험제도는 원만하게 진행되었으나, 실기시험제도는 각 수험자에 따라 직업군이 다

양함으로서 역량에 대한 편차가 있는 것으로 판단이 된다. 즉 국가직무능력표준 분류체계에서 대분류는 정보통신, 중분류는 방송기술, 소분류는 방송제작기술, 방송플랫폼기술, 방송서비스로 국한되어지나 내용을 확대하여 보면 통신기술의 일부분과 정보기술 그리고 문화·예술·디자인·방송의 대분류 중 문화·예술, 문화콘텐츠의 중분류 그리고 소분류 중에서도 관련하여 세 분류로 보아 총100여개 걸쳐서 “방송통신직종”과 연관 관계 및 종사자가 있는 것으로 판단이 된다.

자격검정제도는 필기시험과 실기시험으로 나누어지지만 국가직무능력표준에서 제시하는 세 분류의 직무명과 능력단위, 수행준거, 수준 등을 고르게 판별할 수 있는 요소가 나오지 않는 문제점이 있다. 특히나 각 수준별로 자격검정의 수준을 판단하여야 하지만 학습모듈이 수준을 맞추지 못하고 있다는 문제점이 있다. 그리고 능력단위별로 학습모듈의 내용이 다름으로서 자격검정을 볼 수 있는 분야가 다르게 되는 문제점도 있다. 예로서 중분류인 방송서비스, 세 분류인 방송장비설치 유지보수의 능력단위는 사업계획수립, 시공계획, 자료조사, 시스템설계, 장비선정, 구매, 시공관리, 준공 검수, 시스템 운영, 유지보수, 품질관리로 되어 있어, 현장과는 밀접한관계가 있지만 자격검정을 위한 세부적인 항목을 찾아서 보아야 하는 문제점이 있다.

따라서 국가직무능력표준과 자격검정을 원만하게 진행하기 위해서는 세부항목별로 자격검정을 세분화하거나 관련된 항목으로 자격검정 제도를 개편하여야 할 것이다. 특히나 실기시험제도는 다양한 직업군에서 활동하거나 직업선택을 위하여 검정함으로써 세부적인 내용의 실기검정을 준비하여야 할 것이다.

4. 결론

본 논문에서는 국가직무능력표준(NCS)의 개발 체계와 자격종목 중에서 “방송통신직종”의 직무분석 내용 및 자격제도인 시험 검정을 알아보고, 제언을 하고자 한다.

국가는 국가직무능력표준을 개발하여 산업체가 요구하는 필요 능력을 교육기관이 양성하고, 자격검정기관에서 수분별 자격검정 및 경력 등을 관리하여 줌으로 하여 선순환적인 제도로 도입하고자 한다. 그러나 현재의 초점은 국가직무능력표준의 세 분류별로 개발 및 학습모듈 개발에 맞추어져 있고, 제도적인 정착을 위하여 산업체의 요구능력을 교육기관이 양성하는데 지원이 맞추어져 있어, 자격검정 및 경력관리를 위한 자격검증까지는 시간이 걸릴 것으로 예상된다. 즉 방송통신직종의 자격검정제도와 분류별 능력단위 그리고 수준을 정확하게 산정하여 자격제도의 다양화나 시험제도의 충실한 개편이 제도적으로 지원되도록 지금부터 준비가 이루어져야 할 것으로 보인다.

참고문헌

1. 고용노동부, 한국산업인력공단, 직업능력개발 훈련기준 설명회, 2014년 4월.
2. 고용노동부 외3개 기관, 2014년도 한국형 일학습병행제 확산을 위한 듀얼 공동훈련센터 사업 설명회, 2014년 4월.
3. 한국방송통신전파진흥원, 방송통신 직종 직무분석 및 출제기준 개발, 2013년 12월.
4. 한국산업인력공단, 국가직무능력표준 활용매뉴얼, 2010년 10월
5. <http://ncs.hrdkorea.or.kr>