

## 훈련교·강사 보수교육 의무화를 위한 소수훈련직종 보수교육 인정 제도 적용방안 연구

# A Study on Improvement of Refresher Training for a Minority of Training Occupations

김미화<sup>1</sup>, 김우철<sup>1</sup>, 김지영<sup>2</sup>, 우혜정<sup>3</sup>, 송해림<sup>4</sup>, 옥영진<sup>4</sup>, 박지원<sup>1\*</sup>

<sup>1</sup>한국기술교육대학교 HRD학과, <sup>2</sup>한국기술교육대학교 Learning Science Lab,

<sup>3</sup>한국기술교육대학교 고용서비스종합교육원추진단, <sup>4</sup>한국기술교육대학교 테크노인력개발전문대학원

Mi Hwa Kim<sup>1</sup>, Woocheol Kim<sup>1</sup>, Jiyoung Kim<sup>2</sup>, Heajung Woo<sup>3</sup>, Haelim Song<sup>4</sup>, Yeongjeen Ok<sup>4</sup>, Jiwon Park<sup>1\*</sup>

<sup>1</sup>Department of HRD, Korea University of Technology and Education, Cheonan 31253, Korea

<sup>2</sup>Learning Science Lab, Korea University of Technology and Education, Cheonan 31253, Korea

<sup>3</sup>Institute for Employment Service, Korea University of Technology and Education, Cheonan 31079, Korea

<sup>4</sup>Techno-HRD Graduate School, Korea University of Technology and Education, Cheonan 31079, Korea

### [요약]

2020년 3월 「직업능력개발법 일부개정법률안」이 통과되고, 직업능력개발 훈련교·강사의 보수교육 의무화가 법제화됨에 따라, 보수교육 운영기관에서는 훈련교·강사의 역량 강화 및 직업훈련 품질 향상을 위한 보수교육을 제공하는 방안을 마련하고자 하였다. 그러나 보수교육의 수요가 일부 직종에 집중적으로 몰려 있어 교육훈련수요가 적은 직종에 대해서는 별도의 개별학습 등을 보수교육으로 인정해주는 방안을 마련해야 할 필요성이 제기되었다. 이에 본 연구에서는 교육훈련수요가 적은 소수훈련 직종을 먼저 정의하고, 소수훈련직종에 속하는 훈련교·강사를 위한 보수교육 인정방안을 도출하고자 하였다. 이를 위해 선행연구 및 현황 분석, 이해관계자와의 협의, 전문가 자문 및 소수훈련직종 종사자 자문 등을 실시하였다. 연구결과로 소수훈련직종을 유형 1과 유형 2로 나누어 구분하여 정의하고, 여러 교육유형을 포괄하는 소수훈련직종의 보수교육 인정방안을 도출하였으며, 소수훈련직종의 보수교육 인정범위의 확대에 대한 논의 및 제언을 제시하였다.

### [Abstract]

As the “Partial Amendment to the Vocational Competency Development Act” was passed, and the mandatory refresher training was legislated in March 2020, HRD education institutions has prepared a plan for the improved refresher training to strengthen the competency of vocational training teachers and to improve the quality of refresher training. However, as demand for refresher training is concentrated in partial occupations, it is necessary prepare a separate plan to recognize personal learning as a refresher training for a minority of teachers who are not provided with a training. Therefore, this study aims to identify areas of a minor training occupations that don't exist many participants for a refresher training and to derive ways to recognize their multiple education experiences and participations instead of attending a refresher training. To this end, literature review, analysis of current situation, consultation with stakeholders, and written interviews with experts were conducted. As a result, a minority of training occupations

<http://dx.doi.org/10.14702/JPEE.2021.545>



This is an Open Access article distributed under the terms of the Creative Commons Attribution Non-Commercial License (<http://creativecommons.org/licenses/by-nc/3.0/>) which permits unrestricted non-commercial use, distribution, and reproduction in any medium, provided the original work is properly cited.

Received 12 November 2021; Revised 22 December 2021

Accepted 24 December 2021

\*Corresponding Author

E-mail: jwpark5252@koreatech.ac.kr

was defined as type 1 and type 2 and ways of the recognition of refresher training for minority of training occupations which embrace various educational types were derived. Lastly, discussions and suggestions on the expansion of the scope of the recognition of refresher training for minority of training occupations were provided.

**Key Words:** Refresher training, Vocational training teacher, Vocational training

## I. 서론

직업능력개발훈련교·강사(이하 훈련교·강사)는 직업훈련의 성과를 결정하는 데 매우 중요한 역할을 하며[1], 산업 및 직업능력개발 변화에 맞춘 현장성·신기술 습득, 수업의 기획·설계·운영에 대한 지속적 역량개발이 필수적으로 요구되는 직업이다[2]. 그러나 훈련교·강사의 훈련현장 상황상 정기적인 교육에 참여하기 어렵고, 대체강사의 확보와 같은 훈련기관의 부담에 따라 역량교육의 기회가 부족한 상황이 지속적으로 발생하였다[3]. 이러한 문제를 해소하기 위해 2017년 제3차 직업능력개발 기본계획에서는 훈련교·강사의 정기적 보수교육 의무화 및 교육내용 다양화를 추진할 것을 제안하였으며, 최종적으로 2020년 3월 6일부로 「직업능력개발법 일부개정법률안」이 통과되어 3월 31일부로 훈련교·강사의 보수교육, 즉 역량향상 교육과정 참여 의무화가 법제화되었다.

훈련교·강사의 보수교육이 의무화됨에 따라 훈련교·강사의 교육을 주관하는 한국기술교육대학교 능력개발원에서는 전체 훈련직종에 대하여 보수교육을 체계적으로 제공할 수 있는 방안이 필요하게 되었다. 그러나 2020년 기준 직업훈련의 훈련직종은 257개(NCS소분류)로 매우 다양하고, 2019년 한 해 동안 활동 실적이 있는 훈련교·강사는 27,713명으로 조사되고 있어 다양한 직종을 대상으로 대규모 역량향상 교육을 제공해야 하는 상황이다. 그러나 이 중 154개 훈련자격직종 기준 39%의 자격직종(60개)에서 전체 훈련교·강사의 90%가 활동하고 있는 반면에, 나머지 61%의 자격직종(94개)에서 전체 훈련교·강사의 10%만이 활동하고 있을 뿐이다[4]. 즉 상위 소수 직종에는 많은 수의 훈련교·강사가 분포되어 있고, 하위 다수 직종에는 적은 수의 훈련교·강사가 분포되어 있는 편향된 구조임을 알 수 있다. 이로 인해 교육훈련을 주관하는 기관에서는 훈련교·강사의 보수교육 수요가 적은 직종에 대해 별도의 교육대체 방안을 제공하거나, 개인이 주도적으로 실시하고 참여한 학습 및 역량개발 활동에 대해 보수교육 시간으로 인정을 해주는 개인학습인정방안을 마련할 필요성이 요구되고 있다.

이에 본 연구에서는 국내외 선행학습인정제도(Recognition of Prior Learning, RPL), 직업훈련과정 및 훈련교·강사 운영

현황을 검토하여 소수훈련직종의 범위를 정의해 교육훈련수요가 적은 직종에서 종사하는 훈련교·강사의 보수교육 인정 방안을 도출하고자 한다. 이를 통해 훈련교·강사 보수교육을 효율적으로 운영하는 동시에 교육훈련수요가 적은 직종에서 종사하는 훈련교·강사 또한 전문성을 향상하는 기회를 보장할 수 있는 방안을 제시하고자 한다.

본 연구에서 다루고자 하는 연구문제는 다음과 같다.

연구문제1. 훈련교·강사 보수교육을 위한 소수훈련직종의 정의는 무엇인가?

연구문제2. 소수훈련직종에 해당되는 훈련교·강사의 보수교육시간 인정을 위한 방안은 무엇인가?

## II. 이론적 배경

### A. 선행학습인정

선행학습인정은 학습자들이 일, 교육훈련, 자격 사이의 연계를 강화할 수 있고, 그들에게 학습 접근 기회(access to education)를 제공하는 중요한 수단이라는 점에서 주목을 받아왔다[5]. 선행학습인정은 1970년대부터 전 세계의 다양한 역사적 배경과 상황 속에서 지속적인 발전·수정 과정을 거쳐 제도화되어 왔다[6].

선행학습인정의 개념은 학자마다 서로 다르게 연구되고 있으나, 그 중 Whitaker의 정의가 일반적으로 받아들여지고 있다[7]. Whitaker(1989)는 선행학습인정이란 “개인이 학교 교육 이외의 영역에서 습득한 지식이나 기술 등의 성취 정도를 객관적으로 평가하고 판단하며, 그 결과를 기초로 국가나 공신력 있는 기관과 단체가 공식적이고 형식적인 확인 절차를 거쳐 일정한 자격을 갖추었음을 승인하거나 비준하는 것”으로 정의한다[8]. Stanwick(2003)은 “학습 이전의 근로 경험, 개인적 관심에 따라 받았던 비형식학습, 산업 혹은 현장에 기반한 학습, 삶의 경험 등”으로 정의하였고[6], 이정표(2003)는 성인근로자가 취업 이후에 사회생활과 직장 경험을 통해 얻은 형식, 무형식, 비형식 교육에서의 학습경험을 선행 학습이라 정의하고, 이를 객관적으로 평가 및 판단하는 것을

선행학습인정이라 정의하였다[9].

대표적인 선행학습인정의 절차와 방법에 있어 충족되어야 하는 기본요소는 타당성(Validity), 신뢰성(Reliability), 진실성(Authenticity), 적합성(Relevance), 포괄성(Breadth), 질보장(Quality Assurance), 경제성(Economy), 투명성(Transparency) 등이 제시되고 있다[10]. CAEL은 Whitaker(1989)의 제시에 근거해 경험학습에 대한 10가지 기준을 학문적, 행정적 기준으로 나누어 규정하였다. 학문적 기준에는 자격인정의 범위, 평가, 의사결정에 대해 구체적으로 5가지 사항을 제시하였으며, 행정적 기준에는 학점부여에 대한 처리, 평가절차, 평가비용, 평가담당자의 역량, 평가 프로그램에 대한 5가지 구체적인 기준을 제시하였다.

우리나라 또한 학생과 성인 학습자의 평생학습이 중요하게 생각되면서 선행학습인정 제도의 필요성은 지속적으로 논의되어왔다[9]. 본격적인 선행학습인정에 대한 논의는 1990대에 학계를 중심으로 대두되기 시작했고, 고등교육법, 학점인정 등에 관한 법률, 산업교육진흥 및 산학협력촉진에 관한 법률, 자격기본법 등의 법률의 개정을 통해서 제한적으로 실시되고 있다[11]. 2010년도부터는 교육부에 의해 평생학습 중심대학사업과 전문대학 학사제도 개선 시범사업의 일환으로 대학에서 선행학습인정 시범사업이 추진되기 시작하였다[7]. 현재 4년제 대학에서 적용되고 있는 대표적인 선행학습 인정 관련 제도는 시간제 등록생 제도, 학점은 행제, 계약학과, 산업체 위탁교육 등이 있다.

이미 미국을 비롯한 선진국에서는 고등교육기관을 중심으로 학습자가 습득한 무형식, 비형식 및 직업경험의 선행학습 결과를 학점이나 학력으로 인정해주는 제도적 기반이 마련되어 운영되고 있다[12]. 또한 선행학습인정은 국가직무능력표준(National Competency Standards)이나 국가역량체계(National Qualification Framework) 등과 함께 표준화된 국가자격 수준의 핵심으로 여겨지고 있다[13].

최근 고등교육이 맞이하고 있는 급격한 환경변화는 국내외적으로 선행학습인정 정책에 정부의 전략을 통한 체계적인 접근이 시도되고 있다. 세계 각국은 선행학습인정의 핵심

적 운영기반인 NQF를 구축하고 적용하고 있고 이 추세는 영미권을 넘어 유럽 전역으로 퍼지고 있다[14]. 또한 유네스코는 2030 지속가능발전목표(SDGs: Sustainable Development Goals)의 일환으로 고등교육의 질 관리시스템 개선과 국제인증시스템을 구축해야 함을 시사하고 있다[15].

### B. 직업능력개발훈련교·강사 및 보수교육

근로자직업능력 개발법에 따르면 직업능력개발훈련(이하 직업훈련)은 근로자의 직무수행능력을 습득·향상시키기 위해 진행되는 훈련으로 정의한다[16]. 여기서 훈련(training)이란 개인이 특정 직무활동을 수행함에 있어서 필요한 기능 혹은 기술을 획득하는 것을 목적으로 실시되는 실천적 교육활동을 의미한다[17]. 훈련교·강사는 이러한 직업능력개발훈련을 가르치는 사람을 가리킨다. 근로자직업능력개발법 제33조에 따르면 훈련교·강사는 직업능력개발훈련교사 자격을 취득한 직업능력개발훈련 ‘교사’, 그 밖에 해당 분야에 전문지식이 있는 사람 등으로서 대통령령으로 정하는 사람 즉, 직업능력개발훈련 ‘강사’를 포함하는 개념이다.

보수교육이란 자격 취득자의 능력을 유지 또는 발전을 위해 실시되는 교육으로, 기술의 변화가 급격해 보장이 필요한 경우나 생명과 안전에 관련되는 직종 등 다양한 분야에서 보수교육이 실시되고 있다[18]. 훈련교·강사 보수교육의 경우 이러한 직업능력개발훈련교사 또는 직업능력개발훈련강사를 대상으로 하고 있으며, 보수교육 의무이수 대상은 더 세부적으로 정의된다. 근로자직업능력 개발법 제37조의 개정을 통해 국가나 지방자치단체로부터 위탁받은 직업훈련 또는 직업능력개발훈련과정 및 계약적합훈련과정에 참여하는 훈련교·강사는 의무적으로 보수교육에 참여하게 되었다. 구체적인 적용대상은 폴리텍, 한국기술교육대학교, 장애인 고용공단, 법무부 등 공공기관에서 활동한 직업능력개발훈련교사 등, 사업주훈련, 일학습병행제 등 사내 훈련을 담당하는 기업체에 소속된 직업능력개발훈련교사 등을 제외하고 민간 직업훈련기관에서 활동하는 직업능력개발훈련교사 등이 해

표 1. 훈련교·강사 유형별 보수교육 과정

Table 1. Types of refresher training

구분	대상	주기 및 시간
기본교육	민간위탁 직업훈련의 전체 교·강사	NCS확인강사의 경우 1년 2시간, 훈련 과정심사 등록 교·강사의 경우 1년 14시간
전문교육	강의 외 전문 업무 수행 교·강사	1년 8시간
융합교육	타 직종에 대해 학습하려는 교·강사	과정별로 상이

당한다.

보수교육 과정 및 이수체계는 훈련교·강사의 역할에 따라 구분된다. 훈련교·강사의 보수교육을 주관하고 있는 능력개발교육원에서는 업무 수행의 범위와 훈련 과정심사 등록 여부에 따라 표 1과 같이 보수교육 과정을 운영하고 있다. 우선 민간위탁 직업훈련에 참여하는 NCS확인강사의 경우 1년 2시간의 기본교육을 이수해야 한다. 이때, 훈련 과정심사에 등록된 훈련교·강사의 경우 1년 주기로 14시간의 기본교육을 이수해야 한다. 다음으로 훈련교·강사의 강의 업무 외에 다른 전문 업무를 수행하는 훈련교·강사의 경우는 1년 8시간 주기의 전문교육을 이수해야 한다. 마지막으로 타 직종에 대해 학습하고자 하는 교·강사의 경우는 융합교육을 과정별로 상이하나 최대 12시간 이내의 강의를 이수할 수 있다.

앞서 살펴본 보수교육 체계에 따라 모든 훈련교·강사는 NCS확인강사 풀 등록 및 유지를 위해 연간 2시간의 기본교육을 반드시 이수해야 한다. 기본교육은 온라인으로 진행되며 훈련교·강사가 반드시 알아야 할 정책이나 훈련교·강사의 책무 및 윤리에 대해 다루고 있다. 훈련 과정심사에 등록하고자 하는 훈련교·강사의 경우 연간 14시간 기본교육 이수해야 하며, 본 14시간엔 앞서 NCS확인강사 풀 등록 및 유지를 위한 2시간의 교육이 포함된 기준이다.

### III. 연구방법

본 연구는 교육수요가 적은 소수훈련직종을 정의하고, 해당 직종에 종사하는 훈련교·강사의 보수교육 인정방안을 도출하는 데 목적이 있다. 먼저, 소수훈련직종을 정의하기 위해 NCS 소분류를 기준으로 소분류별 교육수요를 검토하였다. 검토한 교육수요를 바탕으로 보수교육 교육운영기관 이해관계자와 8회에 거친 협의 회의를 진행하여 최종 범위를 결정

하였다.

다음으로 정의한 소수훈련직종의 보수교육 인정방안을 도출하기 위하여 연구진은 여러 보수교육 인정제도를 검토하여 보수교육 인정방안 초안을 도출하였다. 이의 타당성을 검증하기 위해 표 2와 같이 직업능력개발 및 교육분야 전문가 자문을 진행하였다. 자문은 서면으로 진행하였으며, 총 8 문항에 대한 개방형 질문지를 구성하였다. 질문은 소수훈련직종 보수교육 인정제도 초안에 제안한 교육유형(대학·대학원, 직무관련 논문게재, 특허, 기관교육)별 인정시간과 인정절차에 관한 4문항과 교육유형 구분 및 유형의 적절성, 보수교육 인정제도의 인정범위와 내용, 소수훈련직종 선행학습 인정 규정, 기타의견으로 구성되었다.

마지막으로 소수훈련직종 보수교육 인정방안의 적용 및 확대 가능성을 검토하기 위해 소수훈련직종별 훈련교·강사를 대상으로 자료수집을 실시하였다. 효과적인 자료수집을 위해 해당 전공의 보수교육이 실시되지 않으면서 3년간 운영된 직업훈련과정 수가 100회 이상인 직종을 검토하였으며, 해당 조건에 부합하는 표 3의 9개 직종에 종사하는 훈련교·

표 3. 소수훈련직종 중 자료수집 대상 직종

Table 3. Data collection target field

No	NCS코드, 소분류명	교강사 수	훈련과정 수
1	100201. 부동산컨설팅	49	137
2	140705. 양중기계운전	52	288
3	150501. 기계장비설치·정비	34	120
4	150503. 이륜차정비	15	123
5	170401. 플라스틱제품제조	49	127
6	190203. 전자제품고객지원	53	195
7	190309. 의료장비제조	24	107
8	200104. 정보기술관리	35	102
9	200202. 무선통신구축	48	107

표 2. 전문가 자문 및 훈련교·강사 서면 인터뷰 개요

Table 2. Interview overview of expert and vocational training teacher

구분	내용
직업능력개발 및 교육분야 전문가 자문	<ul style="list-style-type: none"> <li>· 일시 : 2020년 9월 7일~17일</li> <li>· 방식 : 서면자문</li> <li>· 대상 : 교육학 및 인력개발학 전문가 4인</li> <li>· 내용 : 교육유형별 인정시간 및 인정절차, 교육유형의 구분 및 유형의 적절성, 보수교육 인정 범위와 내용, 보수교육 인정 규정</li> </ul>
소수훈련직종 훈련교·강사 서면인터뷰	<ul style="list-style-type: none"> <li>· 일시 : 2020년 11월 20일~2020년 12월 2일</li> <li>· 방식 : 서면자문</li> <li>· 대상 : 소수훈련직종별 훈련교·강사 총 22명</li> <li>· 내용 : 교육유형별 인정시간 및 인정절차, 교육유형의 구분 및 유형의 적절성, 보수교육 인정 범위와 내용, 보수교육 인정 규정</li> </ul>

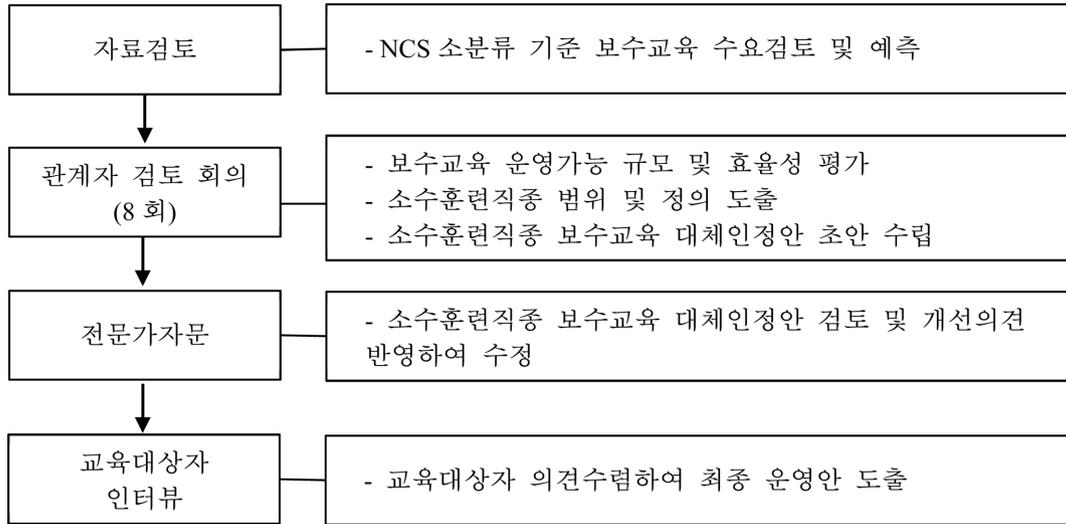


그림 1. 연구절차

Fig. 1. Procedure of the current study.

강사를 대상으로 개별인터뷰를 실시하였다. 이러한 연구절차를 정리하면 그림 1과 같다.

#### IV. 연구결과

##### A. 소수훈련직종 정의

NCS 훈련기준(20.09.10.공고 공고명<2020년 하반기 NCS 훈련기준 조정 공고>)에 따라 2020년 훈련기준이 존재하는 NCS소분류는 257개이며, 훈련실적은 있으나 훈련기준이 존재하지 않는 직종(비NCS 훈련과정)은 5개가 존재한다. 이에 따라 전체 직업훈련의 훈련직종은 NCS 훈련기준이 있는 직종 257개와 비NCS훈련과정 직종 5개를 포함한 262개를 기준으로 소수훈련직종을 도출하고자 하였다.

소수훈련직종은 훈련교·강사 보수교육 의무화에 따라 교육훈련수요가 적은 직종을 위해 제공하는 별도의 보수교육 인정 방안을 감안하여, 직종별 3년 간 직업훈련 실적, 훈련교·강사 수, 교육운영기관에서 운영하는 보수교육 등을 고려하여 소수훈련직종의 범위를 정의하고자 하였다.

이에 따라 먼저, NCS 소분류 257개 직종에 대해 직업훈련이 실시되었는지 여부를 확인하였다. 훈련교·강사 보수교육은 실제 훈련시장에 참여하고 있는 훈련교·강사를 대상으로 하기 때문에 257개의 직종 중 최근 3년간 훈련이 진행되지 않은 직종은 제외하고자 하였다. 확인 결과, 69개의 직종

이 지난 3년간 훈련이 진행되지 않음을 확인하였으며, 반면 지난 3년간 훈련이 진행된 직종은 193개 직종인 것으로 나타났다. 단, 3년간 직업훈련이 진행되지 않았더라도 미래의 훈련수요가 생겨날 수 있음을 감안하여, 3년간 훈련이 진행되지 않은 69개 직종 중 교육운영기관에서 이미 운영하고 있는 일부 직종(N=4)을 제외한 65개의 직종을 3년간 직업훈련이 진행된 직종과는 별도로 ‘소수훈련직종 유형 2’로 구분하였다.

다음으로, 3년간 직업훈련이 진행된 직종(N=193) 중 교육운영기관에서 보수교육 과정을 운영할 수 있는 최소 인원 기준인 60명을 기준으로 직종별 훈련교·강사 수를 확인하였다. 직종별 활동 훈련교·강사 수가 60명 이상인 경우 교육운영기관에서 해당 직종에 대한 전공 보수교육 프로그램을 운영할 수 있다. 이를 감안하여 훈련교·강사가 60명 미만인 경우를 소수훈련직종의 범위로 선정하고자 하였다. 이에 최근 3년간 직업훈련이 진행된 직종 193개 중에서 3년간 활동한 훈련교·강사 수가 60명 미만인 직종을 확인한 결과, 3년간 활동한 훈련교·강사 수가 60명 미만인 직종은 193개 중 95개로 확인되었다.

세 번째로 3년간 직업훈련이 진행되었으며, 훈련교·강사 수가 60명 미만인 직종(N=95) 중 교육운영기관에서 운영하는 보수교육이 없는 직종을 확인하였다. 이에 해당 기관에서 운영하고 있는 프로그램에 해당되는 직종인 15개 직종을 제외하고 총 80개의 직종을 ‘소수훈련직종 유형1’로 분류하였다. 이러한 과정을 정리하면 그림 2와 같다.

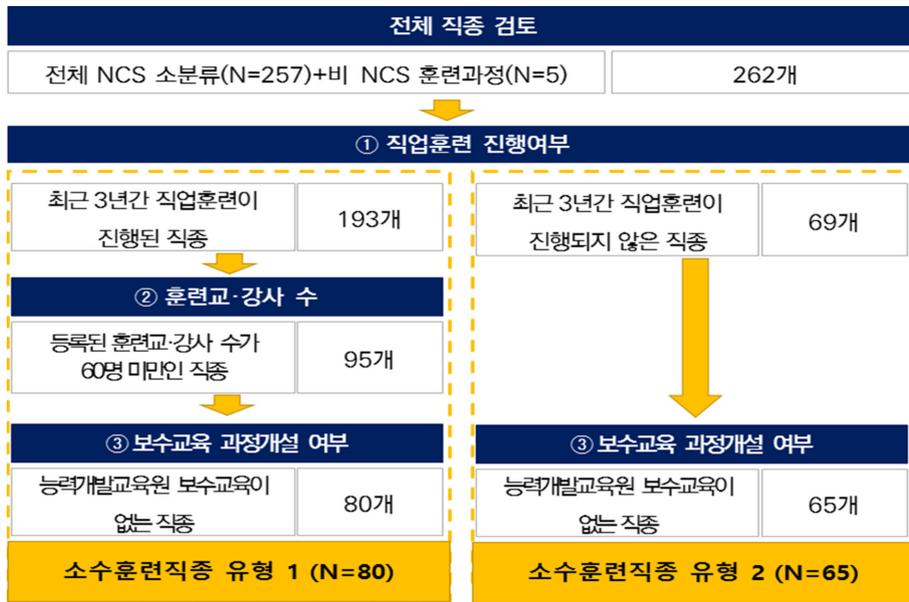


그림 2. 소수훈련직종 범위 도출 과정 및 결과

Fig. 2. The process and the result of deriving the scope of a minority of training occupations.

**B. 소수훈련직종 보수교육 인정방안**

**1) 소수훈련직종 보수교육 인정제도(안) 구성**

소수훈련직종으로 선정된 직종들에 대한 보수교육 인정 방안을 마련하기 위하여 기존의 여러 보수교육 인정제도를 검토하여 초안을 도출하였다. 보수교육 인정제도의 초안은 교육유형 범주와 수준 범주를 구분하여 제도 내에서 인정할 교육유형을 선택하였다.

교육유형은 형식 및 비형식학습만으로 구성하였으며, 교육유형 범주에는 대학·대학원 교육과정, 직무관련 논문게재, 직무관련 자격증 취득, 특히, 직무관련 교육을 포함하였다. 교육유형별 인정시간은 교육유형별 수준 범주를 구분하여

도출하였다. 수준은 각 교육유형별 선행연구 및 관련자료들을 바탕으로 가중치를 고려하여 총 4개 수준(1~4수준)으로 구성하였다. 보수교육 중 기본교육 과정의 기준 시간인 12시간을 기준으로 4개 수준을 48시간부터 12시간까지 4개의 구간과 연동될 수 있도록 범주를 구분하였다. 이러한 절차를 거쳐 도출된 소수훈련직종 보수교육 인정제도(안)은 표 4와 같다.

**2) 소수훈련직종 보수교육 인정방안 전문가 자문**

교육학 및 인력개발학 전문가 4인을 대상으로 보수교육 인정방안에 대한 자문을 구하였으며, 해당 자문 내용을 교육유형별로 구분해 수정사항을 다음과 같이 반영하였다.

표 4. 학습형태별 인정시간 도출을 위한 교육 유형 및 수준 범주 구분

Table 4. Category of educational type and level

구분	수준 범주			
	lev. 4(36~48h)	lev.3(30~36h)	lev. 2(18~24h)	lev.1(12h)
대학, 대학원	-	대학원(석사/박사)학위과정	대학(학사) 학위과정	비학위과정
자격증	기술사	기능장	기사, 국가전문자격	산업기사
교육유형	직무관련 논문, 저서	박사학위논문	석사학위논문	일반논문, 직무 관련 저술활동
특허	특허	-	실용신안	의장
기관 교육	-	-	-	지정기관, 지정기관 외

a) 대학·대학원 교육과정

먼저, ‘대학·대학원 교육과정’의 교육유형에서 인정 인정 시간의 경우 모든 전문가가 적절하다고 응답하였으나, 인정 절차의 경우 학위과정의 교과목 기준을 ‘C 이상’으로 수정할 것에 대한 공통의견이 있었다. 또한 등록 시 성적증명서와 재학증명서, 과정 이수증(비학위과정의 경우)을 제출할 수 있도록 인정절차에 대한 세부 기술의 필요성이 도출되었다. 이에 따라 인정되는 교과목의 성적을 C 이상으로 수정하였고, 인정방법에 대해 보다 구체적으로 기술하였다. 덧붙여 현재 소수훈련 직종과 연계된 비학위, 학사과정 이상의 프로그램이 운영되고 있는지 현황 파악이 필요하다는 공통의견도 있었다. 현황파악을 통해 소수훈련 직종과 관련된 전공 학점 구성을 파악해 학점 당 인정시간에 대해 재검토할 필요가 있다고 하였다. 기타 해당 교육유형이 소수훈련직종별로 해당이 되는 내용인지에 대해서는 소수훈련직종 보수교육 인정안을 토대로 소수훈련직종의 훈련교·강사를 대상으로 추가 조사를 실시하여 알아보았다.

b) 직무관련 자격증

직무관련 자격증 취득에 대한 인정시간, 인정절차 및 세부사항에 대한 전문가 검토 결과 대부분 적절하다는 의견이었다. 다만 국가기술자격 외의 민간 자격에 대한 인증에 대한 검토의 필요성이 제기되었다. 산업현장의 변화가 빨라짐에 따라 현재 운영되고 있는 국가기술자격 또는 국가전문자격이 없는 직종이 있을 수 있기 때문이었다. 그 예로, 드론이나 3D 프린팅과 같은 신기술 직종과 같은 경우는 현재 민간자격만 존재한다고 하였다. 앞서 논의한 민간자격과 관련하여 인정에 대해 논의할 필요가 있다고 하였으나, 이때 어떤 민간 자격을 인정할지 여부에 대해 기준을 설정해야 한다는 공통의견 또한 있었다. 신기술 직종과 같은 분야에서 선제적으로 민간자격을 논의할지, 국가기술자격 또는 국가전문자격이 존재하지 않는 모든 분야를 인정할지 여부에 대해 깊은 논의가 필요하다고 보인다. 직무관련 자격증 취득 교육유형과 관련된 부분에서 도출된 민간 자격 인증에 대한 검토가 필요하다는 내용은 민간자격인증에 대하여 직종별로 고려해야 할 사항이 매우 많기 때문에 소수훈련직종별 훈련교강사들의 의견수렴 후 종합적으로 검토하고자 하였다.

c) 직무관련 논문게재

‘직무관련 논문게재’의 교육유형 부분에서는 인정시간에 대해 대부분의 전문가가 적절하다고 하였으나, 석사 및 박사 학위논문의 인정시간이 적다는 의견이 소수 있었다. 또한 직무 관련 저술 활동과 관련해서는 페이지 수 지정에 대한 공

통의견이 있었다. 제도(안)에서는 200쪽 이상의 경우 저술 활동으로 인정하는데 직종의 특성상 불필요한 요건일 수 있다는 것이었다. 또한, 직무관련 저서의 형태가 다양하여 업무 매뉴얼 작성 같은 저술 활동도 포함할 것인지에 대한 여부도 검토의 필요성도 도출되었다. 전문가의견을 바탕으로 수정 보완을 실시하였고, 저서의 경우에는 페이지수에 대한 기준을 삭제하고, ‘당해연도 초판, ISBN 등록을 충족한 저술활동을 인정함’이라는 문구를 포함하여 직무관련 저서의 형태에 대한 기준을 보다 명확히 제시하고자 하였다. 직종별 논문게재의 수준차이에 대해서는 소수훈련직종의 훈련교강사를 대상으로 추가조사를 실시하여 보완의 필요성을 추가 검토하였다.

d) 특허 등

‘특허 등’에 대한 인정시간, 인정절차 및 세부사항에 대한 전문가 검토 결과 대부분 적절하다는 의견이었다. 추가적인 의견으로 크게 두 가지가 있었는데 먼저 디자인 등록을 포함할 수 있도록 하는 방향에 대한 의견이 있었다. 전문가의견을 바탕으로 특허출원, 실용신안, 의장의 유형에 따라 인정시간의 차등을 두었고, 국내의 특허의 인정시간을 차등화하였다.

e) 기관교육

‘기관교육’에 대한 인정시간, 인정절차 및 세부사항에 대한 전문가 검토 결과 전문가 모두 적절하다고 응답하였다. 덧붙여 안정적인 제도 정착을 위해 몇 가지 의견들을 제안하였으며, 다음과 같다. 먼저, 소수훈련 직종별 지정기관 및 교육과정을 사전에 발굴할 수 있도록 해야 한다는 의견이었다. 본 의견을 반영하여 소수훈련직종의 훈련교강사를 대상으로 추가조사를 실시하여 보완의 필요성을 추가 검토하였다. 다음으로 한국기술교육대학교 능력개발교육원에서 승인한 기관에 대한 기준이 구체적으로 제시되어야 할 필요가 있다는 의견이 도출되었다. 따라서 보수교육 인정방안에 직접 지정 기관 선정에 관한 규정을 포함할 수 있도록 반영하였다.

f) 기타

이외에 연구진이 초안에서 제시한 ‘교육·학습유형’이라는 용어에 대하여 세부 교육유형에 빗대어 보았을 때 ‘교육유형’이 더 적절하다는 의견 또한 타당한 것으로 판단되어 ‘교육유형’이라는 용어를 사용하기로 하였다. 또한 민간자격에 대한 검토, 산업별 ISC가 주최하는 세미나 혹은 학회 참석, 경진대회 입상 등에 대한 내용을 보수교육과 연계지를 필요성을 검토할 필요가 있다는 의견에 대해서는 소수훈련직종

의 훈련교·강사 대상 조사를 통해서 보다 자세히 검토해보고자 하였다. 추가적으로 보수교육인정 절차 및 보수교육인정 위원회의 역할을 보다 구체화하였다.

또한 전문가 의견 및 연구진 협의를 바탕으로 소수훈련직종 ‘선행학습인정’ 방안이라는 용어가 적절하지 않은 것으로 판단하였다. 이는 교육유형에 대한 인정범위가 제한적이고, 본래 본 연구의 취지가 보수교육 의무화로 인해 소수훈련직종을 대상으로 보수교육 제공이 불가능한 경우 이를 대체할 수 있는 인정방안을 도출하는 연구인 점을 감안한 것이다. 이에 따라 ‘소수훈련직종 선행학습인정 방안’을 ‘소수훈련직종 보수교육 인정방안’으로 변경하는 것이 적절하다고 판단하였다. 이에 연구진 협의를 통해 ‘소수훈련직종 보수교육 인정방안’으로 용어를 통일하여 사용하였다. 기타의견으로 선행학습 인정 신청 시 포트폴리오식으로 증거자료를 나열하는 방식으로 개인의 학습이력을 관리하는 방안과 한국기술교육대학교 온라인평생교육원 STEP과 유다시티, 코세라 등과 같은 온라인교육에 대한 내용도 소수훈련직종 보수교육 인정기준에 포함하였다.

### 3) 소수훈련직종별 훈련교·강사 자문

소수훈련직종별 훈련교·강사 자문 내용에 대해서도 교육유형별로 구분하고, 연구진 논의를 통하여 반영사항을 결정하였다.

#### a) 대학·대학원 교육과정

먼저, ‘대학·대학원 교육과정’ 교육유형에서는 소수훈련직종 보수교육 인정기준(공통)에 ‘직종과 관련된 전공의 경우에만 학점을 인정함’으로 명시가 되어 있는데, 일부 직종의 경우에는 국내에서 관련 전공이 매우 소수이기 때문에 유사전공까지 인정하는 것이 필요하다는 의견이 제시되어 ‘유사전공의 경우 보수교육인정위원회의 심의를 거쳐 인정여부를 결정함’이라는 내용을 추가하였다. 또한 대학·대학원 교육과정의 교육내용에 대해서 ‘실습’을 바탕으로 한 교육을 중점적으로 인정해주는 것에 대한 필요성이 제기되었으나, 대표적인 형식교육에 속하는 대학·대학원의 교육과정 및 교육내용을 본 연구에서 특정하여 인정하기에는 어려움이 존재한다. 이에 필요성에 대해서는 공감하나 이것에 대해서는 추후 다양한 방법으로 반영을 고려하는 것이 필요하다고 보았다.

#### b) 직무관련 자격증

‘직무관련 자격증 취득’ 교육유형에서는 ‘기능사’ 자격에 대한 내용 추가의견과 국가기술자격과 국가전문자격 이외의 자격증 인정의 필요성에 대해 언급되었다. 본 연구의 ‘소

수훈련직종 보수교육 인정기준(공통)’에서는 국가평생교육진흥원에서 발행한 제22차 자격 학점인정 기준에서 ‘국가기술자격’의 인정학점에 대하여 ‘기능사’는 대학수준에 준하지 않아 학점인정이 불가능하다고 도출한 것을 참고하여 본 연구의 소수훈련직종 보수교육 인정 기준에서도 기능사를 포함하지 않았다. 또한 대다수의 소수훈련직종에는 산업기사, 기사, 기능장, 기술사 등의 자격이 존재하기 때문에 산업기사 이상의 자격 취득이 보수교육 인정기준으로 적합하다고 보았다. 다만 기능사를 포함해야 한다는 의견이 도출된 ‘양중기계운전’ 등의 직종의 경우에 ‘기능사’ 등급만 국가기술자격(기중기운전기능사, 양화장치운전기능사, 타워크레인운전기능사, 천장크레인운전기능사, 컨테이너크레인운전기능사, 타워크레인설치해체기능사, 줄걸이작업기능사)으로 제시되어 있어 이러한 훈련직종의 경우에는 ‘기능사’를 인정해주는 것이 필요할 것으로 보이지만, ‘기능사’ 등급만 존재하는 훈련직종은 전체 훈련직종 중 극소수이기 때문에 소수훈련직종 보수교육 인정기준(공통)에서 이를 보편적으로 포함하기 보다는 직종별 특수사항으로 포함하는 것이 필요하다고 판단하여 소수훈련직종 보수교육 인정기준(공통)에는 포함하지 않았다.

또한 국가기술자격과 국가전문자격 이외의 자격증 인정 필요성에 대해서는 장기적인 검토가 필요한 부분이다. 국가기술자격과 국가전문자격 이외에 국내외에서는 질이 검증되지 않은 자격들이 무수히 많이 존재하기 때문에 품질관리 측면에서 자격증의 종류를 제한할 필요가 존재한다. 또 의료장비제조분야에서는 매우 특수한 사항으로 관련된 ‘의료기기등급’별로 보수교육을 인정하는 것이 필요하다는 의견이 제시되기도 하였는데, 이 부분 또한 직종별 특수사항으로 포함하는 것이 필요하다고 판단하여 소수훈련직종 보수교육 인정기준(공통)에는 포함하지 않았다. 일부 훈련분야에서는 본인이 소속된 직종에서는 인정받을 수 있는 것이 없다는 의견도 존재하였다.

#### c) 직무관련 논문게재

‘직무관련 논문게재’의 교육유형에서는 본 소수훈련직종 보수교육 인정기준(공통)에서 제시된 유형 이외에 ‘저명학술지’에 포함되지 않는 논문, 칼럼기고 등을 포함하여야 한다는 의견이 존재하였고, 직종별로 본인이 소속된 직종에서는 해당유형으로는 시간을 인정받지 못한다는 의견도 존재하였다. 본 연구에서 제시한 소수훈련직종 보수교육 인정기준(공통)은 소수훈련직종에 포함된 전체 훈련직종이 일반적으로 적용할 수 있는 보수교육 인정기준을 도출하는데 의의가 있기 때문에 가장 명확한 기준으로 제시가 되어야 한다고 보았

다. 이에 ‘저명학술지’의 기준에 포함되지 않는 논문을 직종별로 인정해줄 경우, 논문의 질적인 측면과 분야별 형평성에 있어 분야별 논쟁이 있을 수 있기 때문에 분야별로 ‘저명학술지’로 인정된 학술지에 게재된 논문만을 인정해주는 것이 공통 안에 적합하다고 판단하였다.

d) 특허 등

‘특허 등’ 교육유형에서는 특허 이외에도 ‘프로그램 등록’, ‘표준화 활동’을 인정해야 한다는 의견이 제시되었으나 한 개의 직종(정보기술관리)에서만 도출된 의견으로 이를 모든 직종에 대한 인정안에 반영하기에는 어려움이 따른다. 다른 직종은 특허와 연관이 없는 직종도 존재하는 것으로 드러났기 때문에 이 부분에 대해서는 공통으로 반영하지 않았다.

e) 기관교육

‘기관교육’ 교육유형에서는 전문성 있는 기관 및 교육과정, 강사를 선정해야 한다는 공통의견이 존재하였고, 이는 향후 능력개발교육원에서 지정기관 및 미지정기관을 선정할 경우 반영할 필요가 있는 부분이다. 추가 교육유형으로는 세미나, 워크숍, 학술대회 등에 대한 의견이 많이 도출되었으나 본 소수훈련직종 보수교육 인정기준(공통)에서는 형식교육과 비형식교육에 보다 초점을 맞추어 제시가 되었기 때문에 포함하지 않았다. 지정기관 및 지정기관 외 교육수강과 관련한 절차에 대한 안내의 필요성에 대해서는 ‘지정기관 외 교육은 보수교육인정위원회를 통하여 별도의 인정절차를 가짐(사전신청→보수교육인정위원회 기관 승인→수강→증빙등록(학습자)→보수교육 담당부서 승인)’이라는 상세설명을 추가하여 보완하였다.

기타 인정범위 및 산출근거에 관련하여서는 교육유형 범주에 해당하는 내용들의 수준범주를 상향 또는 하향해야 된다는 의견들이 상충적으로 제시되어 보다 범용적으로 판단할 수 있는 현재의 산출근거를 그대로 유지하였다.

f) 기타

기타 전체 소수훈련직종 보수교육 인정기준(공통)안에 대한 의견으로는 보수교육은 훈련품질에 매우 중대한 영향을 미치는 부분이기 때문에 직종별로 세분화·맞춤화된 보수교육 인정안이 도출되어야 한다는 의견과 현장에서의 경험에 대한 인정에 대한 필요성도 도출되었다. 본 연구에서는 전체 소수훈련직종의 보수교육 인정기준에 대한 공통안을 제시하는 것이 가장 중요한 부분으로 이에 대한 적절성 여부를 훈련교·강사의 의견을 통해서 파악하고자 하였다. 도출된 내용들을 살펴보았을 때 전체 인정기준으로 보기에는 적합한 것

을 알 수 있었고, 세부적인 내용에 대해서는 직종별로 추가 인정기준으로 추후 제시할 필요가 있음이 파악되었다. 현장 중심교육을 강조하는 보수교육 인정이 필요하다는 의견에 대해서는 본 소수훈련직종 보수교육 인정기준(공통)에서는 형식교육과 비형식교육에 보다 초점을 맞추어 제시가 되었기 때문에 인정기준에 포함하지 않았다.

각 교육유형별 인정시간과 제시된 ‘소수훈련직종 보수교육 인정기준(공통)’ 서식에 관한 의견의 내용은 공통적으로 제시되었다. 먼저, 인정시간을 분야별로 축소하거나 확대할 필요가 있다는 의견이 공통적으로 도출되었다. 이것은 모든 교육유형별 교육내용과 깊이 등에 있어 소수훈련직종별로 이견이 존재한 부분인데 본 연구에서 대표적으로 조사된 소수훈련직종들이 교육유형별 인정시간이 확대가 필요하거나 축소가 필요하다는 한 가지 방향으로 의견으로 수렴될 경우에는 인정시간을 어느정도 조정하는 것이 타당하지만, 직종별로 교육유형별 인정시간에 대해 다양한 의견이 존재하였으므로 공통으로 쓰이게 될 ‘소수훈련직종 보수교육 인정기준(공통)’에서는 현재 작성된 안을 제시하기로 하였다. 다음으로 ‘소수훈련직종 보수교육 인정기준(공통)’ 내에 쓰인 용어에 대한 정의 및 설명을 보완할 필요성이 있다는 의견들은 각 교육유형별로 반영하여 내용이 보다 명확해질 수 있도록 수정하였다. 특히 각 교육유형별 ‘인정시간’에 대해서는 ‘환산시간’이라는 표현으로 고치고 ‘각 교육유형별 연간 최대인정시간으로서 연간 최대인정시간 이외의 환산시간은 다음년도로 이월되지 않음’이라는 문구를 추가하여 모든 교육에 대한 인정은 해당년도에만 인정되는 것임을 보다 명확히 표현하였다.

4) 소수훈련직종 보수교육 인정기준

보수교육 인정방안 전문가와 소수훈련직종 직훈교·강사들로부터 받은 의견을 바탕으로 본 연구에서는 소수훈련직종 보수교육 인정기준을 다음과 같이 정리하였다(표 5 참조). 최종적으로 교육유형은 총 5개로 구성되며 각각 대학·대학원, 직무관련 자격증 취득, 직무관련 논문게재, 특허, 기관교육이다. 대학·대학원의 경우 야간, 사이버, 방송통신 대학을 포함한다. 수강한 학점 중 직종과 관련된 전공의 경우에만 인정하며, 학사과정의 경우는 전공학점만 인정하도록 한다. 단, 일부직종별 유사전공에 대한 인정이 필요한 경우에는 보수교육 인정위원회의 심의를 거쳐 인정여부를 결정하도록 한다. 이때 인정되는 교과목의 성적은 C 이상이어야 하며 등록시 성적증명서, 재학증명서, 학위증명서 등의 증빙서류가 필요하다.

직무관련 논문게재는 학위전공, 논문주제, 저술주제, 특허

분야가 해당 소수훈련직종 분야에 해당되는 경우에만 인정하며 석·박사학위논문, 일반논문, 그 외 직무관련 저술활동으로 구분한다. 학위논문의 경우 무논문 학위과정은 해당하지 않는 것으로 한다. 일반 논문의 경우 국내외 저명학술지에 게재된 논문만 인정한다. 구체적으로 국내의 경우 논문게제 시점에 한국연구재단에 등록된 등재논문지(KCI) 및 등재후보(KCI후보) 논문이어야 한다. 해외의 경우 논문게제 시점에 SCI, SSCI, SCOPUS에 등재된 논문만 인정한다. 이때 단독저자 여부에 따라 인정시간은 차등적으로 부여한다. 예를 들어, 단독 저자의 경우 24시간으로 인정한다. 또한 주저자(교신저자 포함)의 경우  $(2/(저자수+1)) * 24$ 시간으로 산정하며, 공동저자의 경우  $(1/(저자수+1)) * 24$ 시간으로 산정한다. 직무 관련 저술활동은 당해연도 초판, ISBN 등록을 모두 충족한 저술활동만을 인정한다. 개정판의 경우 서적 개정판(50% 이상 개정시) 인정한다. 일반논문과 동일하게 단독 편찬 여부에 따

라 차등적으로 인정한다. 단독 편찬은 100%, 2인 공동 편찬의 경우는 70%, 3인 공동 편찬의 경우 50%, 4인 이상 공동 편찬의 경우 30%만 인정한다.

직무관련 자격증은 국가기술자격법에 의한 국가기술자격, 개별법에 의한 국가전문자격만을 인정한다. 자격 발급일 기준으로 당해 연도 취득분에 한해 보수교육으로 인정하며, 1년에 취득한 자격증 중 최상위 1개만 인정한다. 자격의 직종 관련성 인정범위는 NCS를 기준으로 하며, 자격증 사본 등 증빙자료가 필요하다.

특허 등은 등록일 기준으로 당해 연도 등록분에 한해 인정하며 특허출원, 실용신안, 의장에 따라 인정시간에 차등을 둔다. 특허출원은 국내특허를 기준으로 보수교육 30시간에 해당되는 것으로 인정하며, 국제특허의 경우 96시간으로 인정한다. 실용신안은 국내 실용신안을 기준으로 보수교육 18시간에 해당되는 것으로 인정하며, 국제 실용신안의 경우 30시

표 5. 소수훈련직종 훈련교·강사 보수교육 인정방안

Table 5. Improvement of refresher training for a minority of training occupations

교육유형		환산 시간	연간최대 인정시간	비고
대학·대학원 교육과정 (야간·사이버· 방송통신대학 포함)	비학위과정	학기당 12시간	12	직종과 관련된 전공의 경우에만 학점을 인정함(단, 학사과정의 경우, 전공학점만 인정함). 유사전공의 경우 보수교육인정위원회의 심의를 거쳐 인정여부를 결정함 인정되는 교과목의 성적은 C 이상이어야 함 등록시 성적증명서, 재학증명서, 학위증명서 등 첨부 및 별도의 양식 작성 필요
	대학(학사) 학위과정	1학점당 3시간	12	
	대학원(석사/박사) 학위과정	1학점당 5시간	12	
직무관련 논문게제 등	석사학위 논문	36	12	(일반논문) 국내외 저명학술지(SSCI, SCI, SCOPUS, KCI, KCI후보)에 게재된 논문만 인정함 (일반논문) 단독 저자의 경우 해당 인정시간의 100%를 인정하며, 주저자(교신저자 포함)의 경우, $(2/(저자수+1)) * 인정시간$ 으로 산정하며, 공동저자의 경우 $1/(저자수+1) * 인정시간$ 으로 산정함 (학위논문) 무논문 학위과정은 해당사항 없음 (기타 저술활동) 직무 관련 저술활동은 당해 연도 초판, ISBN 등록을 모두 충족한 활동만을 인정함. 직무 관련 저술활동은 당해 연도 초판, ISBN 등록을 모두 충족한 활동만을 인정함. 개정판은 전체 내용의 50% 이상이 변경되었다고 판단되는 경우를 제외하고는 인정하지 않음
	박사학위 논문	48	12	
	일반논문	24 이상	12	
	기타 저술활동	24	12	
직무관련 자격증취득	기술사	36	12	국가자격(국가기술자격법에 의한 국가기술자격, 개별법에 의해 정부부처 등에서 주관하는 국가전문자격)만을 인정함 자격 발급일 기준으로 당해년도 취득분에 한하며, 1년에 취득한 자격증 중 최상위 1개만 인정함 자격의 해당 직종(직종) 관련성 인정범위는 NCS를 기준으로 함 자격증 사본 등 증빙자료 첨부 필요
	국가 기술 자격	기능장 30	12	
	기사	18	12	
	산업기사	12	12	
	국가전문자격	18	12	
특허 등	특허출원	30 이상	12	등록일 기준으로 당해연도 등록분에 한함 특허증명 등 증빙자료 첨부 필요
	실용신안	18 이상	12	
	의장	12 이상	12	
기관교육 (집체교육, 온·오프라인 교육 포함)	지정기관	교육시간	12	수강증 등 증빙자료 필요 지정기관이란 한국기술교육대학교 능력개발교육원에서 승인한 기관을 뜻함 지정기관 외 교육은 보수교육인정위원회를 통하여 별도의 인정절차를 가짐(사전 신청→보수교육인정위원회 기관 승인→수강→증빙등록(학습자)→보수교육 담당 부서 승인)

간으로 인정할 수 있다. 의장은 국내 의장을 기준으로 보수교육 12시간에 해당되는 것으로 인정하며, 국제 의장의 경우 18시간으로 인정할 수 있다.

기관교육의 경우 지정기관 여부에 따라 구분하는데, 지정기관이란 한국기술교육대학교 능력개발교육원에서 승인한 기관을 뜻한다. 직종별 지정기관의 교육은 별도의 인정절차 없이 교육시간만큼 보수교육 인정제도 내에서 인정을 받지만 지정기관이 아닌 기관의 교육은 별도의 인정절차가 필요하다. 먼저 보수교육인정 신청자가 기관과 교육과정에 대한 정보와 함께 능력개발교육원 보수교육 담당부서에 신청을 해야한다. 능력개발교육원 보수교육 담당부서는 보수교육인정위원회에 지정기관 외 교육에 대한 판정을 요구한다. 보수교육인정위원회가 기관을 승인하고, 능력개발교육원 보수교육 담당부서가 해당결과를 보수교육인정신청자에게 통지하면, 승인을 받은 경우에 한하여 훈련교·강사는 교육을 수강하고 이후 증빙 및 등록 절차를 밟을 수 있다. 마지막으로 증빙 자료를 바탕으로 보수교육 담당부서의 승인을 통해 최종적으로 보수교육인정을 받게 된다.

## V. 결론 및 논의

본 연구의 목적은 교육훈련수요가 적은 소수훈련직종에서 종사하는 훈련교·강사의 보수교육 인정방안을 도출하고, 소수훈련직종에서 종사하는 훈련교·강사의 전문성을 향상하기 위한 방안을 제시하기 위하여 수행되었다.

연구결과를 요약하면 다음과 같다. 첫째, 소수훈련직종은 크게 소수훈련직종 유형1과 유형2와 같이 2개 유형으로 구분하였다. 소수훈련직종 유형1은 3년간 직업훈련 실적이 있는 직종 중 활동하는 교·강사의 수가 60명 미만인 동시에 한국기술교육대학교 능력개발교육원에서 제공하는 보수교육이 존재하지 않는 직종을 가리킨다. 소수훈련직종 유형2는 현재까지 직업훈련 실적이 없으나, 잠재적인 교육수요를 감안하여 구분한 유형으로, 3년간 직업훈련 실적이 없는 직종 중 한국기술교육대학교 능력개발교육원에서 제공하는 보수교육이 존재하지 않는 직종을 가리킨다. 둘째, 소수훈련직종 보수교육 인정기준(공통) 및 규정을 도출하였다. 보수교육 인정기준(공통)은 대학 및 대학원 학위과정, 자격, 직무관련 논문 및 저서, 특허, 직무교육 등의 교육유형을 포괄하며, 각 유형별 수준을 고려하여 최종적으로 인정하는 내용으로 구성된다.

연구결과에 대한 의의는 다음과 같다. 첫째, 훈련교·강사 역량 강화 및 교육훈련의 품질제고를 위한 훈련교·강사 보수교육의 법제화됨에 따른 실효성 있는 교육훈련 제공을 위한

능력개발교육원의 선제적 대응이라는 점에서 의미가 있다. 2020년 기준 직업훈련의 훈련직종은 NCS소분류를 기준으로 257개이며, 2019년 한 해 동안 활동 실적이 있는 훈련교·강사는 27,713명으로 조사되고 있어 교육기관에서는 다양한 직종을 대상으로 대규모 역량 향상 교육을 제공해야 하는 상황이다. 또한, 현재 훈련교·강사 직종별 분포를 살펴보면, 154개 훈련자격직종 기준 39%의 자격직종(60개)에서 전체 훈련교·강사의 90%가 활동하고 있는 반면에, 61%의 자격직종(94개)에서 전체 훈련교·강사의 10%만이 활동하고 있다[4]. 즉 상위 소수직종에는 많은 수의 훈련교·강사가 분포되어 있고, 하위 다수직종에는 적은 수의 훈련교·강사가 분포되어 있는 편향된 구조임을 알 수 있다. 이는 직종별 다양한 전공분야에 대한 역량향상교육 개설이 요구되지만, 개설된 직종별 교육참여 인원을 예측해보면 특정직종만 최소교육조건 등을 만족하여 개설될 것임이 우려되는 상황이다. 모든 직종에 우수한 품질의 전공역량 보수교육이 효과적으로 제공하기 위해서는 교육훈련수요가 적은 직종에 대한 별도의 보수교육 제공 및 인정 방안을 마련할 필요성이 존재한다[1]. 본 연구에서 제시한 보수교육 인정방안 제도는 다양한 교육수요자들의 요구에 대응하기 위한 선제적인 노력으로, 일정기간동안의 운영 준비 과정을 거쳐 소수 훈련직종에 적용이 된다면 보수교육이 제공되는 분야와 더불어 훈련교·강사 역량제고를 통한 직업훈련의 질 제고에 기여할 수 있을 것이다[2,18].

둘째, 본 연구는 훈련교·강사와 관련된 기존의 데이터를 선형학습인정에 대한 가이드라인을 마련한 선형연구들의 절차들을 참고하여 체계적, 단계적으로 분석함으로써 직업훈련사업에 참여하는 훈련교·강사의 규모와 현황을 파악하였다[7,9]. 이러한 데이터 기반으로 도출된 ‘소수훈련직종’의 기준과 범위는 향후 보수교육인정(선형학습인정)제도의 대상 및 범위 확대에 기초자료로 활용될 수 있을 것이다. 본 연구에서 제시한 소수훈련직종 1유형과 2유형은 현재 훈련교·강사대상 역량향상 교육을 제공하고 있는 직종분야와 그렇지 않은 분야에 대한 명확한 구분점으로 기능할 뿐 아니라, 향후 다양한 형태의 보수교육 대체 인정방안의 확대를 논의할 경우, 그 논의의 출발선으로서 역할을 할 수 있을 것이라 생각된다. 보수교육의 수요 및 공급이슈에 따라 모든 훈련직종에 대한 교육제공이 현실적으로 어려운 상황에서 교육수요 및 공급의 측면을 고려하여 우선순위로 보수교육을 추가 개설할지 혹은 보수교육 대체 인정 방안을 확대할지에 대한 판단의 근거로, 소수훈련직종이 도출된 근거를 활용하여 판단할 수 있을 것이라 기대된다.

셋째, 본 연구는 직업훈련분야의 보수교육 대체인정 제도를 수립하는 최초의 연구로서 국내외 유사한 적용사례를 참

조하였을 뿐 아니라[7,9], 선행학습인정제도 관련 전문가 및 훈련교강사의 의견을 수렴하는 과정을 여러 단계 거침으로써 제도의 타당성 및 적용가능성을 확보하고자 하였다. 국내 선행학습인정 제도와 관련 정책전문가 및 연구자 자문을 통해 보수교육 인정제도 초안의 타당성을 검증받았으며, 이후 소수훈련직종에 해당되는 다양한 분야의 훈련교강사 대상으로 의견수렴 과정을 거쳐 해당직종에 적용이 가능한지에 대한 범용성을 확인, 최종안을 확정하였다. 이처럼 여러 차례에 걸친 의견수렴 과정은 최초로 수립된 훈련교강사 보수교육 대체인정 제도의 타당성 및 실효성을 높이는데 기여할 수 있고, 향후 제도의 확대 방향에 대한 다양한 의견을 수렴하는 과정으로서도 의미를 갖는다.

보수교육 대체인정 제도의 확대 방향 및 제언을 정리하면 다음과 같다. 첫째, 중장기적으로 현장학습, 무형식학습, 실무경험, 민간자격증 등으로 소수 훈련직종의 보수교육의 인정범위를 확대하는 것에 대한 논의가 필요하다. 본 연구에서는 보수교육의 인정범위를 주로 형식 교육에 기반하여 도출하였다. 이는 확실한 기준을 제시하여 실제 현장에서 보수교육을 인정하고자 할 때 실제적인 판단을 할 수 있기 위함이다. 그러나 선행연구에서 논의된 바와 같이 선행학습인정에는 형식교육 이외의 다양한 교육 및 학습에 대해서도 인정하고 있고[6,8,12], 본 연구에서도 현장에서 종사하고 있는 종사자들로부터 분야의 특성상 형식 교육을 접할 기회보다 현장학습 또는 무형식 학습이 용이하고 빈번하게 일어나는 경우가 오히려 더 많은 경우가 있다는 것이 확인되었다[9]. 또한 실제 현장에서 종사한 시간(연도)이 이미 그 사람의 전문성을 직관적으로 제시하고 있다는 의견도 제시되었다. 국가 정부과제에서 공학 분야에서 소프트웨어 프로그램을 개발하여 등록하는 경우 수행 실적으로 인정하고 있는 사례나 산업별 ISC가 주관하는 교육이나 세미나에 참석하는 것 역시 직무관련교육으로 인정해 주는 방안 등으로 확대 대상을 고려해 볼 필요가 있겠다. 더불어 국가자격증이 발급되지 않는 특정 분야의 경우에는 해당 분야의 전문성을 인정해 주는 의미가 있는 민간자격증도 심의과정을 거쳐 인정받을 수 있는 기회를 줄 필요가 있다는 의견도 여러 종사자들에게서 도출되었다. 따라서 향후 소수훈련직종 보수교육의 인정범위를 확대해가는 과정에서 이러한 의견들을 수렴하여 현장중심의 교육, 현장학습, 무형식학습, 실제 직종에 종사한 실무경험 등의 다양한 교육 유형들도 정기적으로 심의를 받아 보수교육의 인정범위로 인정하는 방안이 고려되어야 할 필요가 있다 [9].

둘째, 시스템을 구축하여 학습이력을 관리하는 일종의 교육 포트폴리오는 교육제공기관 뿐 아니라 HRD-Net 등의 직

업능력개발 관련 기관과 같이 연계되어 관리되어야 한다. 교육에서의 포트폴리오는 학습자의 관심, 능력, 진도, 성취, 성장 등의 증거를 보여주는 학습자들의 작품을 의도적으로 모아둔作品集 혹은 모음집을 뜻한다. 포트폴리오 활용상의 이점으로는 학습자들이 쌓아온 학습과정 속에서 학습자들의 성장과 변화를 발견할 수 있도록 해준다는 점과 학습자들 개인의 개별화, 차별화된 학습 정보들을 한눈에 볼 수 있게 제공한다는 점 등을 들 수 있다. 이와 같은 장점들을 지닌 교육 포트폴리오를 시스템화하여 여러 기관들에서 받은 교육 이력들을 연계하여 조직화한다면, 학습자들은 본인들이 다년간 다양한 기관에서 받아온 교육과정들을 통합하여 체계화시킬 수 있을 뿐 아니라 본인이 부족한 부분이나 아직 이수받지 못한 영역들에 대해서도 쉽게 파악할 수 있을 것이다. 또한 학습자들을 평가해야 하는 기관에서도 역시 교육 포트폴리오를 통해 학습자들의 학습 이력을 종합적으로 파악하고, 양적 그리고 질적 평가 시에도 유용하게 사용할 수 있을 것이다.

셋째, 본 연구를 통해 도출된 ‘소수훈련직종’의 기준과 범위의 소수훈련 직종 전반에 대한 적용가능성 확보를 위한 노력 및 연구의 확대가 필요하다. 현재 본 연구에서는 대표성을 가질 수 있을만한 기준을 제시하기 위해, 선행 연구를 기반으로 80개의 직종을 소수훈련직종의 범위로 최종 선정하여 해당 직종 훈련교강사들을 대상으로 자문을 받는 등의 심화연구를 진행하고, 그에 기반한 연구결과를 도출하였다. 앞으로 이 도출된 결과를 현장에 적용할 경우, 혹여 예상치 못했던 부작용이 나타나거나 실제로 적용이 어려운 소수훈련직종 등이 나올 수 있으므로, 소수훈련 직종 전반에 유연하게 적용이 가능하도록 연구를 단계별로 확대시켜 나갈 필요가 있다.

넷째, 소수훈련직종 보수교육 인정기준 중 직무관련교육으로 인정가능한 교육 기관의 질 관리 및 체계적 검증 방안을 마련하는 것이 필요하다. 현재 능력개발교육원에서 위탁 교육을 맡겨 실행 중인 기관이 아닌 경우에는, 해당 교육기관들에서 제공하는 교육들이 직무관련교육으로 인정받기 위해서는 능력개발교육원의 보수 교육 인정위원회의 승인과정을 통해 공식적인 인증을 받을 수 있어야 한다. 또한 기준에 승인을 받은 후에도 정기적인 심사를 통한 질 관리를 하여 그 교육기관에서 제공하는 교육의 수준이 능력개발교육원에서 요구하는 교육의 수준에 상응할 수 있도록 해야 할 것이다. 이를 위해 소수훈련직종의 각 분야별 전문성을 인정하는 동시에 일관성 있는 검증절차를 수행할 수 있는 위원들을 위촉하고 절차 승인과정을 체계화하여 검증에 심혈을 기울이는 것이 필요하다.

## 참고문헌

- [1] H. Woo, W. Kim, Y. Yi, and G. Yoon, "Examining training performance of TVET trainers with/without TVET certificate in the republic of Korea," *Journal of Technical Education and Training*, vol. 10, no. 2, pp. 1-12, 2018.
- [2] K. Yoo, G. Yoon, S. Lim, Y. Jang, S. Hwang, S. Lee, S. Cho, K. Choi, and Y. Kim, "A survey and improvement plan for vocational training teachers," Chung-nam, HRD Center in Korea University of Technology and Education, 2010.
- [3] Korean Skills Quality Authority, "Measures to improve the vocational training teacher system," Korean Skills Quality Authority in Korea University of Technology and Education, 2016.
- [4] J. Lee, I. Jeong, I. Oh, S. Hwang, H. Song, H. Shin, J. Lee, and S. Kim, "Detailed plan for mandatory vocational training education and instructor remuneration education," Human Resource Development Institute in Korea University of Technology and Education, 2019.
- [5] P. Anderson, A. Fejes, and F. Sandberg, "Introducing research on recognition of prior learning," *International Journal of Lifelong Education*, vol. 32, no. 4, pp. 405-411, 2013.
- [6] S. Na, C. Oh, and S. Shin, "Comparison of prior learning recognition systems (RPL) in major countries for recognition of vocational ability and implications for the introduction of RPL in Korea," *Journal of Skills and Qualifications*, vol. 5, no. 2, pp. 67-93, 2016.
- [7] J. Lee, "The possibility and limitation of introducing a prior experience learning recognition system in higher educational institutions: focusing on case studies," *Journal of Vocational Education & Training*, vol. 16, no. 2, pp. 129-154, 2013.
- [8] U. Whitaker, "Assessing learning: Standards, principles and procedures for good practice," Philadelphia: Council for Adult and Experiential Learning, 1989.
- [9] J. Lee, "Diagnosis of the circular education system and exploration of tasks to support smooth transition from work to education," *The Journal of Vocational Education Research*, vol. 27, no. 1, pp. 117-138, 2008.
- [10] L. Nyatanga, D. Foreman, and J. Fox, "Good practice in the accreditation of prior learning," California, CASSEL, 1998.
- [11] H. Jeong, "The operating model of the prior learning recognition system and its implications in Korea," *Journal of Lifelong Education*, vol. 19, no. 3, pp. 1-24, 2013.
- [12] Y. Kim, "Evaluation and recognition of experiential learning outcomes: Trends and issues," *Korean Journal of Sociology of Education*, vol. 5, no. 2, pp. 113-140, 1999.
- [13] J. Lee, "Comparative analysis and implications of the workplace experience learning recognition system (RPL) in Australia and Scotland", *Korean Journal of Comparative Education*, vol. 24, no. 6, pp. 1-23, 2014.
- [14] R. Schmit and P. Gibbs, "The challenge of work-based learning in the changing context of the European higher education area," *European Journal of Education*, vol. 44, no. 3, pp. 399-410, 2009.
- [15] J. Lee, "A study on the policy trends of recognition of prior experiential learning (RPL) in Europe," *Korean Journal of Comparative Education*, vol. 29, no. 6, pp. 105-130, 2019.
- [16] Workers' Vocational Competency Development Act.
- [17] S. Cho, C. Lee, B. Park, and J. Park, "A study on the competency modeling and program development of vocational competency development education and training teachers," Chung-nam, HRD Center in Korea University of Technology and Education, 2013.
- [18] M. Kim, "The characteristics of licensed national qualifications and the status of remuneration education," *Journal of Vocational Education & Training*, vol. 15, no. 5, pp. 94-113, 2012.



김미화 (Mi Hwa Kim)\_정회원

2013년 2월 : Teachers College, Columbia University 교육학 박사  
 2015년 9월 ~ 2019년 2월 : 한양사이버대학교 교육공학과 조교수  
 2019년 3월 ~ 현재 : 한국기술교육대학교 HRD학과 조교수  
 <관심분야> 가상현실, 협력학습, 이러닝, HRD, 교육프로그램개발, 직업훈련 등



**김 우 철 (Woocheol Kim)\_정회원**

2014년 5월 : Pennsylvania State University, Ph.D. (HRD박사)

2015년 3월 ~ 현재 : 한국기술교육대학교 HRD학과 부교수

<관심분야> 업무몰입, 성과 향상, 리더십, 경력개발, 훈련전이, TVET



**김 지 영 (Jiyoung Kim)\_정회원**

2020년 8월 : 한국기술교육대학교 인력개발전문대학원 (HRD박사)

2020년 8월 ~ 현재 : 한국기술교육대학교 HRD Learning Science Lab 연구원

<관심분야> 업무몰입, 성과 향상, 개인특성, 리더십, 경력개발, 직업훈련 등



**우 혜 정 (Heajung Woo)\_정회원**

2020년 8월 : 한국기술교육대학교 인력개발전문대학원 (HRD박사)

2021년 1월 ~ 현재 : 한국기술교육대학교 고용서비스종합교육원추진단 대우교수

<관심분야> 직업훈련, 고용서비스, 경력개발, 역량 등



**송 해 림 (Haelim Song)\_정회원**

2021년 2월 : 한국기술교육대학교 인력개발전문대학원 (HRD석사)

2021년 2월 ~ 현재 : 에이치에스컴퍼니 경영·정책컨설팅팀 연구원

<관심분야> 조직개발, 교육프로그램 개발, 경력개발, 직업훈련 등



**옥 영 진 (Yeongjeen Ok)\_정회원**

2020년 2월 ~ 현재 : 한국기술교육대학교 인력개발전문대학원 석사과정

<관심분야> 조직개발, 교육프로그램 개발, 직업훈련, 전략적 HRD 등



**박 지 원 (Jiwon Park)\_정회원**

2018년 8월 : Pennsylvania State University, Ph.D. (HRD박사)

2019년 3월 ~ 현재 : 한국기술교육대학교 HRD학과 조교수

<관심분야> HRD, 직업능력개발, 리더십, 업무몰입