Session Ⅰ

일학습병행제 활성화 방안

일학습병행제 학위연계 방안 연구

• 발표자 : 최정훈·홍성수·오세민·박주현·이재훈
(한국산업기술대학교 일학습병행사업단)

• 토론자 : 최희숙 국장(한국산업인력공단)
강경종 센터장(한국직업능력개발원)

일학습병행제 학위연계 방안 연구*

최정훈·홍성수·오세민·박주현·이재훈(한국산업기술대학교 일학습병행사업단)

국문요약

최근 우리나라의 사회적 문제인 청년층의 취업난 문제, 중소기업의 구직난 문제, 스팩주의 사상이 팽배해지면서 청년 취업과 관련된 문제가 사회적인 이슈로 대두되고 있다. 이러한 문제를 해결하기 위하여, 지금까지 정부 차원에서 시도된 여러 프로그램의 장점과 선진국의 직업교육체계를 바탕으로 한국형 일·학습병행제 사업이 시행에 들어갔다. 특히 일·학습병행제 사업중에서 학위연계형 과정은 중소기업의 인력수급 문제와 아울러 학력 문제까지 함께 해결할 수 있는 방안으로 인식되어 기업과 대학의 주목을 받고 있다.

일·학습병행제 학위연계형이란 산업현장에서 요구하는 실무형 인재 양성을 위해 기업이 취업을 원하는 학습근로자를 채용하여 위탁교육기관인 대학과 공동으로 교육프로그램을 개발한 후, 대학의 이론중심 교육과 산업체의 현장중심교육훈련을 병행하고, 과정을 마친 자에게 자격과 학력을 인정하는 제도이다.

고용노동부와 한국산업인력공단은 2014년 1월에 처음으로 일·학습병행제 공동훈련센터 선정을 기점으로, 2017년까지 10,000개의 일·학습 병행 기업 선정을 목표로 일·학습병행제를 추진하고 있으며, 이미 2014년 목표인 1,300개 기업을 상반기에 조기 달성하고 확산 일로에 있어 향 후 전망을 밝게 하고 있다.

따라서 앞으로 확산될 일·학습병행제 학위연계형 과정의 운영상의 시행착오를 줄이고, 효과적인 운영방향을 제시하기 위한 모델 연구가 필요하게 되었다. 본 연구에서는 먼저 일·학습병행제의 전체적인 운영 절차를 살펴보고, 학위연계형으로 구별된 일·학습병행제의 운영상의 특징을 집중 분석할 것이다. 일·학습병행제 사업의 전국적인 확산을 앞 둔 시점에서 본 연구보고서가 학위연계형 과정 사업을 준비하는 교육기관들의 조기 진입 및 안정적 운영에 기여하기를 기대해 본다.

* 본 연구는 고용노동부와 한국산업인력공단의 지원으로 수행한 “일학습병행제 학위연계형 과정 운영방안연구”의 결과입니다.

Ⅰ. 서 론

1.1 연구의 배경 및 필요성

우리사회의 고질적 사회문제로 대두되고 있는 청년실업문제, 그와 상대적으로 나타나는 중소기업의 인력채용난 문제, 스펙 위주의 인력 채용 분위기는 비단 어제 오늘에만 거론된 문제가 아니다. 예전에도 이러한 사회적인 문제를 해결하기 위한 노력으로 직업훈련 모델의 선진국이라 할 수 있는 독일, 스위스의 직업훈련제도를 모델로 하여 여러 형태의 실업학교 및 직업제도가 마련되어 왔다. 그러나 이러한 우리사회의 고질적인 문제는 단순히 직업훈련의 개발 및 적용에 대한 방법론적인 접근 뿐 아니라, 우리 사회의 구조적인 개념과 발상의 전환으로 접근해야 하는 새로운 필요성을 느끼게 되었다. 이러한 배경 하에 노동부와 한국산업인력공단이 공동주관하는 일·학습병행제를 시행하게 되었다.

종전의 인재채용 형태를 보면 기업 현장에 맞는 인력을 '뽑아서 쓰는' 개념인 반면, 일·학습병행제의 기본 취지는 기업에 맞는 인력을 기업이 직접 '키워서 쓰겠다'는 발상의 전환을 조건으로 하고 있다. 이제는 기업이 '만들어진 인재'를 기다리는 게 아니라, 기업이 직접 '인재를 만들어 키우겠다'는 의지를 가지고 주도적으로 자기 기업의 인력문제 해결에 나서야 한다. 이러한 배경과 취지로 2014년 국내 1호 공동훈련센터가 지정됨으로서 한국형 일·학습병행제가 본격적으로 실행되게 되었다.

일·학습병행제란 산업현장에서 요구하는 실무형 인재 양성을 위해 기업이 취업을 원하는 청년 등을 근로자(학습근로자)로 채용하여 교육기관과 일터에서 체계적인 교육훈련을 제공하고, 교육훈련을 마친 자의 역량을 국가(또는 해당 산업계)가 평가하여 전문인력으로서의 자격을 인정하는 제도로, 그중에서도 학위와 연계하여 진행되는 일·학습병행제 학위연계형은 학습근로자로 하여금 산업현장에서 필요로 하는 직무능력과 함께 해당 위탁기관의 학력을 취득할 수 있게 하는 제도이다. 이로서 학위과정을 하게 되는 2년(전문대 과정), 또는 4년(4년제 과정) 동안 학습근로자는 학위 뿐 아니라 기업에 근무하면서 해당 기간만큼의 현장경력을 쌓게 되고, 기업은 안정적인 인력수급 및 기업에서 필요로 하는 인재를 자체적으로 키워나갈 수 있게 된다. 이러한 학습근로자와 기업의 채용 및 기업 맞춤형 교육체계는 앞서 거론한 청년구직자의 취직난 문제, 기업의 고용난 문제와 한국의 고질적인 사회적 문제인 학력문제, 산업현장에서의 직무수행과 관련 없는 불필요한 스펙 쌓기 문제에 대한 보다 현실적인 해결책으로 보인다.

2014년 처음으로 일·학습병행제 공동훈련센터가 지정되었고, 이제 본격적으로 확산·시행되는 시점에서 노동부와 한국산업인력공단은 2017년까지 10,000개의 기업을 목표로 일·학습병행제를 추진하고 있으며, 2014년 올 한해에만 1,300개 기업을 목표로 하고 있다. 이에 앞으로 확산될 일·학습병행제의 운영상의 시행착오를 줄이고, 효과적인 운영방향을 제시하기 위한 모델연구가 필요하게 되었다.

1.2 연구 목적 및 주요 연구내용

본 연구의 주요 연구내용으로는 먼저 일·학습병행제의 전체적인 운영 절차를 살펴보고, 학위연계형으로 구별된 일·학습병행제의 운영상의 특징점들을 분석할 것이다.

첫째로, 일·학습병행제 학위연계형의 운영을 주도적으로 담당할 공동훈련센터의 구성 및 조직에 있어서 필요한 사항들에 대해 짚어볼 것이다. 아울러 공동훈련센터가 담당해야 할 주요기능 및 학위부여를 위하여 운영되는 교과 운영형태와 각종 규정에 대해 살펴볼 것이다.

둘째로, 선정기업의 조건에 대해 살펴볼 것이다. 일·학습병행제 참여를 위해서 기업과 CEO에 필요로 하는 사항은 무엇인지, 일·학습병행제를 신청하기 위한 기업의 조건은 어떻게 되는지 살펴볼 것이며, 실제 기업 현장에서 교육을 담당하는 기업현장교수의 자질 및 현장훈련(S-OJT)의 운영방법 등에 대해 알아볼 것이다.

셋째로, 기업에서 일을 하며 학습을 병행해야 하는 주체인 학습근로자에 대해 살펴볼 것이다. 학습근로자의 대상이 되는 특성화 고등학교의 분석과 학습근로자를 선발하는 조건, 기업에서 요구하는 자질, 위탁교육기관에서 요구하는 조건 등에 대해 알아보고, 이를 충족하기 위해 학습근로자에게 요구되는 선행 조건들은 무엇이 있는지 살펴볼 것이다.

넷째로, 일·학습병행제 학위연계형을 운영하기 위한 실행절차를 따라가며 각 기관들이 담당해야 하는 행정적인 업무를 정의할 것이다.

결론적으로 일·학습병행제의 전국적 확산을 위해 필요한 모델을 제시할 것이며, 운영 시 고려해야 할 사항들에 대해 고찰할 것이다.

II. 알학습 병행제 학위연계형의 운영

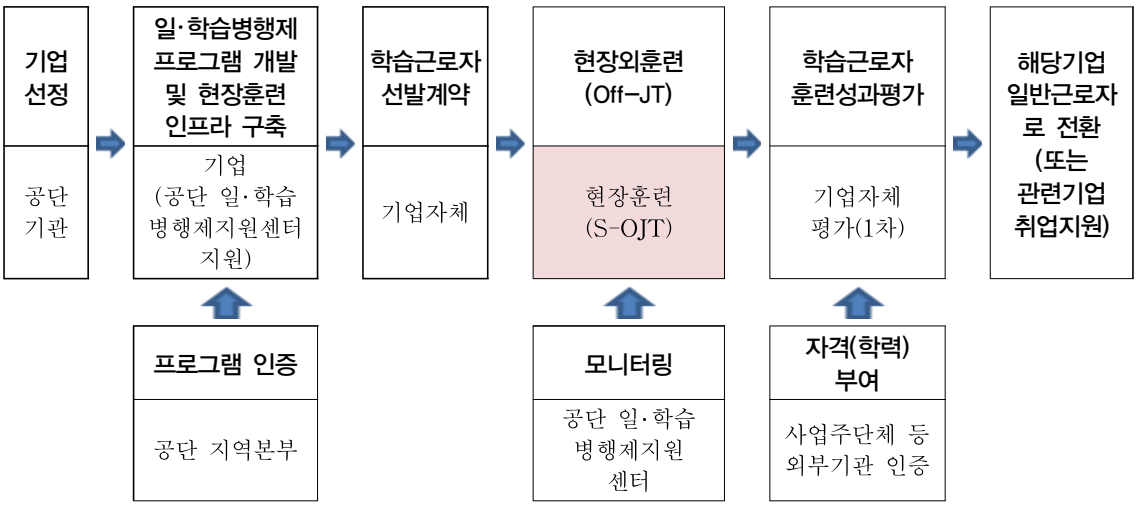
2.1 개요

2.1.1 일학습 병행제의 개요

일·학습병행제란 산업현장에서 요구하는 실무형 인재 양성을 위해 기업이 취업을 원하는 청년 등을 근로자(이라 '학습근로자'라 함)로 채용하여 교육기관과 일터에서 체계적인 교육훈련을 제공하고, 교육훈련을 마친 자의 역량을 국가(또는 해당 산업계)가 평가하여 전문 인력으로서의 자격을 인정하는 제도로, 그중에서도 학위와 연계하여 진행되는 일·학습병행제 학위연계형은 학습근로자로 하여금 산업현장에서 필요로 하는 직무능력과 함께 대학 졸업의 학력을 취득할 수 있게 하는 제도이다.

2.1.2 진행 절차

우선 일·학습병행제의 개략적인 절차는 아래 그림과 같다.



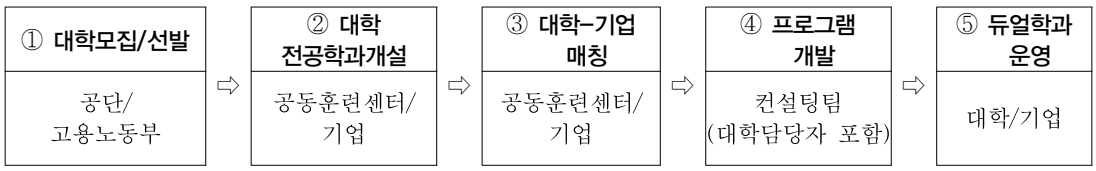
[그림 1] 일·학습병행제 운영절차

2.2 공동훈련센터

2.2.1 공동훈련센터의 개요

공동훈련센터란 일·학습병행제 사업의 전반적인 운영을 담당하는 기관이다. 특히 학위연계형으로 운영되는 일·학습병행제 공동훈련센터의 경우 기본적인 일·학습병행제 사업과 아울러 학습근로자에게 학위를 부여할 수 있는 기능이 요구되므로 학습근로자에게 기업현장에서의 직무훈련과정과 학위과정을 아울러 운영할 수 있는 대학(전문대학, 대학교)형태의 공동훈련센터가 되어야 한다. 학위연계형 공동훈련센터는 학위과정에 따라 2년제와 4년제 대학으로 구분할 수 있다.

일·학습병행제 학위연계형 사업의 실행절차는 일·학습병행제 공동훈련센터 운영을 위한 대학모집, 대학선발 및 학과개설, 대학-기업 매칭, 프로그램 개발, 공동훈련센터 운영의 순으로 진행되며, 진행의 초기단계에서 공동훈련센터가 지정되어 전반적인 운영의 주체적인 역할을 담당하게 된다.

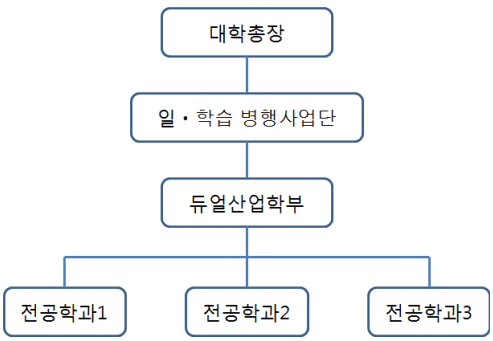


[그림 2] 학위연계형 공동훈련센터 선정 및 운영 프로세스

2.2.2 조직 및 구성

공동훈련센터의 조직은 사업의 독자성과 운영의 독립성을 고려하여 대학 총장 직속 조직으로 구성되어야 한다. 또한 대학의 기존 학과의 속성과 다른 학과형태로 운영되기 때문에 일·학습병행제의 학

위과정을 위한 독립학부와 이에 속한 전공 구성을 원칙으로 해야 한다. 공동훈련센터의 구성은 센터 운영을 위하여 센터장, 전담 및 겸임교원, 행정직원, 보조인력 등으로 구성되어야 한다. 센터장은 대학의 교원 중에서 총장이 임명하고, 대학의 학무위원급 또는 교무위원급으로서 사업 수행을 위해 대학 내 조직과 기관과의 유기적인 협력이 가능한 지위를 부여하여야 한다. 학위연계형 학습근로자의 학습 지도 및 전반적인 관리를 위해 해당 전공에 대한 전담교원의 확보 및 필요시 충원이 반드시 이루어져야 한다. 전담교원은 해당 전공별로 최소 1인 이상의 교원을 신규 확보하여 충실한 교육 훈련 및 학생 지도가 이루어지도록 해야 한다. 학습근로자에 대한 교육훈련을 실시할 경우, S-OJT에 대한 충실한 교육훈련 및 평가를 위한 센터의 조치가 필요하다.



[그림 3] 공동훈련센터 조직구성도의 예

2.2.3 주요 기능

공동훈련센터의 주요 기능은 참여기업의 발굴 및 추천, 공동훈련 프로그램의 개발, 교육훈련 프로그램의 운영 관리, 학습근로자의 관리 및 운영 등이다.

2.2.4 교과 운영형태

위탁교육기관은 현장교육(S-OJT)과 현장외교육(Off-JT)을 학점으로 연계하며, 졸업에 필요한 학점은 130학점 이상으로 하되, 교양 및 공학기초교과 44학점 이상, 전공교과는 62학점 이상을 반드시 이수하여야 한다.

▶ 현장 훈련

현장훈련(S-OJT. Structured-OJT)이란 산업체 현장에서 실시하는 직무교육으로 기업의 기업현장교수가 기업 맞춤형 현장직무 훈련교육으로 주중에 기업내에서 실시하는 교육훈련을 말한다. 현장훈련(S-OJT)의 운영은 실습 중심의 과목이므로 배당학점의 2배수의 수업시수가 배정되고, 한 과목당 현장훈련(S-OJT)의 수업시간은 90시간으로 배정한다.

▶ **현장외훈련**

현장외훈련(Off-JT)이란 위탁교육기관에서 실시하는 이론중심의 전공과목으로 평일 야간이나 주말에 별도로 교육훈련이 이루어질 수 있다. 현장외훈련(Off-JT) 과목 중에는 전공 관련 과목과 교양과목을 포함하며, 운영형태는 교육기관에서의 집체교육 및 원격강의(인터넷 강의) 방식을 취할 수 있다.

III. 일학습병행제 선정 기업 분석

3.1 기업 선정의 조건

일·학습병행제 학위연계형의 참여기업의 선정기준은 해당권역에 속한 기업으로 기업의 상시근로 직원수 20명 이상, 연매출액 1인당 0.7억 이상, 기업의 신용평가등급이 B이상의 중소기업 및 개인기업으로, 학습근로자를 교육할 수 있는 기업현장교수의 수급이 가능하고, CEO의 인력양성의지가 높은 기술기업을 선정한다. 다음 <표 1>에서 보여주는 자료는 2014년 4월 현재 경기지역의 일·학습병행제 사업에 선정된 기업들의 상시근로자수 및 근로자 1인당 매출액을 기준으로 분석된 자료이다.

아래 자료에서 보는바와 같이 디자인 분야를 제외하고는 화학을 비롯한 기계, 전기전자 등 기반산업군의 경우 기업의 상시근로자수가 많게는 150명을 넘기는 수준으로 해서 적게는 70명까지 일·학습병행제 선정기업 조건인 상시근로자수 20인 이상을 훨씬 넘기는 수준이다.

<표 1> 일학습병행제 사업 선정 기업 현황 분석표

직 종	선정기업수	평균상시근로자수	1인당매출액(억)
화학	7	177	10.53
건설	9	96	5.75
로봇	6	122	3.21
기계	156	114	3.02
전기전자	43	114	3.01
기타	9	84	1.73
SW	28	75	1.73
정보통신	22	154	1.39
재료	8	115	1.34
디자인	1	16	0.63

※ 2014. 04. 12 현재 경기지역 (총 289개업체)

3.2 기업현장교수

기업현장교수란 일·학습병행 기업에서 학습근로자의 현장훈련(S-OJT)을 담당하는 사내 트레이너를 말한다. 기업현장교수의 조건으로는 일·학습병행 참여기업에 근무하고 있는 직원으로 관련전공 4년제

대학졸업 후 현장경력 3년 이상 경력자나, 전문대 졸업 후 5년 이상의 현장경력 보유자를 대상으로 하여 선정한다. S-OJT교과 과정도 기존의 OJT와는 다른 학점과 연계되는 체계화된 OJT를 수행해야 하기 때문에 기업트레이너의 자질이 일·학습병행제의 핵심이 되는 요소라 할 수 있다.

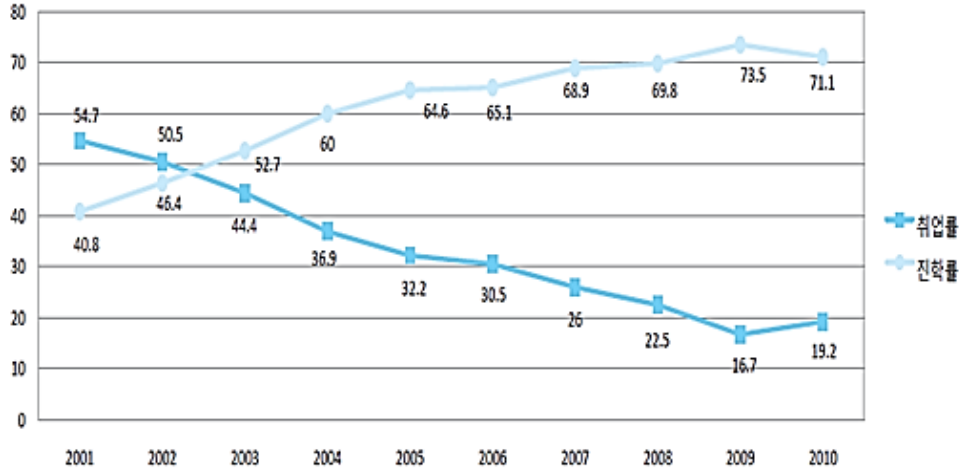
2014년 현재 한국산업기술대학교 공동훈련센터에서 운영 중인 듀얼산업학부의 각 기업현장교수 현황을 분석해보면, 총 기업현장교수 53명 중 CEO 및 부사장급이 5명, 상무, 이사, 연구소장급이 13명, 부장 11명, 차장 2명, 과장 19명, 대리 3명으로 각 기업의 기업현장교수는 대부분 과장급 이상의 관리자들이 맡고 있으며 기업의 대표자나 이사 상무 등 경영진이 담당하는 경우도 볼 수 있다. 기업현장교수의 경력은 최소 5년 이상, 최대 20년 이상의 경력을 가지고 있는 것으로 타나났다.

Ⅳ. 학습근로자 분석

일·학습병행제 학위연계형의 학습근로자 주 선발대상인 특성화 고등학교 학생들에 대한 기본 자료를 분석해 보기 위하여 먼저 일반 고등학교와 특성화 고등학교의 변화추이를 비교하였다. 고등학교 학교수적인 면을 보면 2001년 현재 전체 고등학교 1,969개교 중에서 특성화고가 차지하는 학교수는 775개교로 39.4%를 차지하고 있었으나 2010년 현재 전체 고등학교 2,253개교 중, 특성화고의 수는 692개교로 83개교가 줄은 30.7%를 차지하고 있다.

특성화고 학생수가 감소한 이유로는 특성화고 졸업생에 대한 사회적 선호도 저하 및 취업에서의 차별 심화와 대학진학률의 증가 등으로 특성화고 진학을 기피한 현상으로 보이고 있다. 1987년부터 1996년까지 경제호황으로 인하여 취업률이 70%를 상회하여 왔으나 학벌주의의 심화에 따라 2000년 이후 취업률이 급격히 줄고 진학률이 높아지는 현상이 일반화 되고 있는 현실이다. 최근 들어 부모들의 한 두 자녀에 대한 대학진학 욕구가 강해졌고, 지식기반 사회로 전환됨에 따라 진학률은 지속적으로 높아지고 있는 추세이다. [그림 4]에서 보이는 바와 같이 대학 진학의 전반적인 사회적 분위기에 편승해 특성화 고등학교의 학교와 학생수의 변화가 점차 낮아지는 것으로 보이고 있다.

따라서 특성화 고등학교의 지속적 운영 및 산업인력수급의 문제를 위해서도 특성화 고등학교 학생들의 학력 향상에 대한 방안이 필요한 시점에 이르렀다고 할 수 있다. 이러한 사회적인 분위기에 맞춰 일·학습병행제 학위연계형의 파급효과는 특성화 고등학교 학생들의 취업문제와 대학 진학의 문제에 대한 해결책이라 할 수 있겠다.



[그림 4] 특성화고 학생 진로추이

Ⅴ. 교육훈련 프로그램 개발 및 인프라 구축

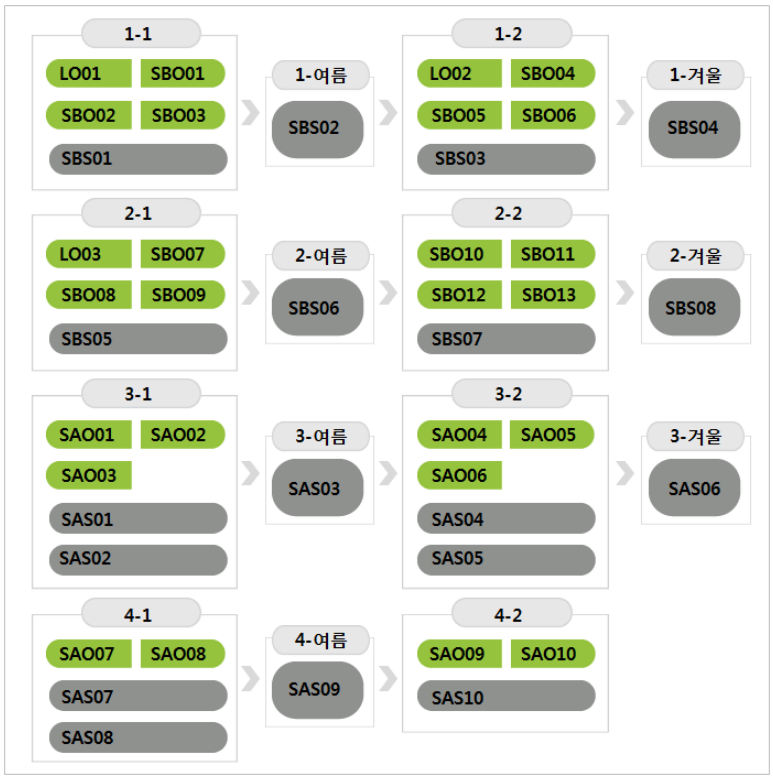
일·학습병행제를 위한 기업 및 학습근로자의 모집을 완료, 혹은 병행하여 일·학습병행제 프로그램의 개발 단계에 이르게 된다. 프로그램의 내용은 개별 기업의 특성을 최대한 고려하며, 산업별 general skill과 개별 기업의 firm specific skill이 동시에 반영되도록 개발 한다. 로그램 개발은 기업의 의견을 최대한 반영한 기업체 중심 개발로 진행하며, 기존 관련 자료가 있을 경우 최대한 반영 한다. 프로그램 개발 시 직무분야와 관련된 NCS 활용을 기본으로 하되 이외의 훈련기준 등도 최대한 활용한다. 프로그램은 필요인력 및 직무에 최대한 초점을 맞추어 현장 중심 훈련이 이루어 질 수 있도록 개발한다.

기업에서 양성할 인력의 수준(특성화고졸, 전문대졸 등)을 명확히 구분하여 양성 인력을 프로그램 종료 시점에서는 프로그램 개발시 목표했던 NCS level에 맞도록 교육을 진행한다. 프로그램 개발 전문가의 구성은 기업단위별로 프로그램개발 전문가, 훈련전문가, 현장전문가, 행정담당자 등으로 팀을 구성한다.

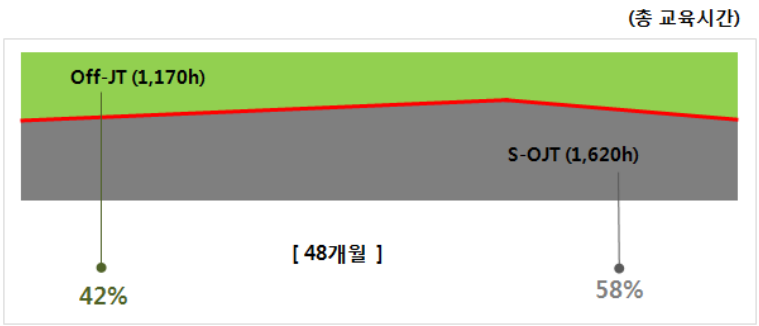
Ⅵ. 교육훈련의 실시

교육훈련은 위탁교육기관인 대학과 기업이 협의하여 세부 운영 계획을 결정해야 한다. 참고로 한국산업기술대학교 일·학습병행제 학위연계형 공동훈련센터 교육훈련 프로그램의 운영 교과목의 구성은 다음과 같다. S-OJT는 각 기업에서 담당하며, 4년간 1년에 기본 2학기와 해당 학기의 계절학기로 총 4개학기로 운영되며, Off-JT는 4년간 1년 2학기제로 위탁 운영한다. 전체적인 Off-JT / S-OJT 프로

그램구성은 학기마다 교과목을 순차적으로 이수할 수 있도록 Off-JT와 S-OJT를 병행 이수해 나가는 혼합형 프로그램으로 구성해야 한다. 일·학습병행제에서는 교육훈련 시간에서 Off-JT과목이 차지하는 비율과 S-OJT과목이 차지하는 비율이 40% vs 60% 정도가 되는 것을 권장하고 있다. 아래 그림들에서 각과목당 배당 학점은 각 3학점씩으로 총 44과목으로 총 이수학점은 132학점으로 졸업을 위한 최소 이수학점인 130학점 이상을 만족하는 조건이다.



[그림 5] Off-JT/S-OJT 혼합형 프로그램 구성 예



[그림 6] Off-JT/S-OJT의 시간 구성비율 예

Ⅶ. 학습근로자 평가

기업현장교수 및 교육기관 책임교수는 S-OJT훈련계획에 따라 학습근로자 개인별 훈련을 실시하고, 수행평가서를 작성, 관리해야 한다. 아래 그림은 온라인 관리도구에 의한 수행평가 입력방법의 예로서 주차별 평가항목에 대한 평가 점수를 입력하면서 관리되는 사례를 보여준다.

위탁 교육기관에서 실시하는 Off-JT는 기업으로부터 위탁받은 학습근로자에 대한 교육을 실시하면서 '위탁기관 내부평가'를 실시해야한다. 또한 교육훈련 위탁기관은 반드시 자체 출석부를 작성하여 출결상황을 엄격하게 관리하고, 이를 평가결과에 반영해야 한다. 출석부에는 교육일자, 교육시간, 시간별 출결상황 등이 체크될 수 있도록 작성한다.

학위연계형 교육훈련프로그램에 참가한 학습근로자는 교육훈련 종료후에 위탁교육기관의 졸업사정위원회의 결과에 따라 해당 교육기관의 학위를 부여한다. 예를 들어 한국산업기술대학교의 경우 학위명은 '듀얼산업학부'아래 해당학과의 전공 공학사가 된다.



[그림 7] S-OJT 온라인 관리도구의 수행 평가의 예

Ⅷ. 결 론

우리사회의 고질적인 문제로 대두되고 있는 청년취업난 문제, 그에 대비된 중소기업의 구인난 문제, 사회적으로 요구되는 고학력의 문제에 대한 해결책으로 기존 시행제도의 장점 및 선진국의 직업훈련 제도를 바탕으로 일·학습병행제가 시행되었다. 올해 시작된 일·학습병행제를 안정적으로 정착시키고, 전국적으로 확산시키기 위한 방안을 강구하기 위한 가이드라인을 제시하기 위하여 본 연구를 진행하였다. 2013년도 준비단계를 거쳐 2014년도 공동훈련센터로 시작된 일·학습병행제 학위연계형의 시행과 관련하여 운영절차 및 운영현황에 대해 각 단계별로 살펴보았다.

본 연구의 전반적인 결론은 일·학습병행제를 보다 안정적으로 정착과 바람직한 운영모델을 제시하

기 위해서는 사업에 관련된 각 기관들-공동훈련센터, 참여기업, 학습근로자 당사자들의 사업에 대한 인식 및 사업추진의지를 공통적인 필요사항으로 볼 수 있다. 아무리 구조적으로 훌륭한 제도라 할지라도 이를 시행하는 당사자들의 마음자세 및 추진 의지여하에 따라 성공하는 제도가 될 수도 있고, 실패하는 제도가 될 수도 있기 때문이다.

참고문헌 (References)

[1] 통계청, '2013년 연간 고용동향', 2013
[2] 한국직업능력개발원,'학력 및 스킬 미스매치와 노동시장 성과', 2013
[3] 고용노동부, '한국형 일·학습병행제 운영매뉴얼', 2012
[4] 교육과학기술부, 한국직업능력개발원,'2010년도 특성화고 통계 현황', 2012