

국가직무능력표준에 대한 “방송통신직종”의 고찰

김영철

한국정보통신기술대학

yckim@ict.ac.kr

Study of “Type of Broadcasting Communication” on NCS

Kim, Young-Chul

Korea Information Communication Technology College

요약

최근 이슈화되고 있는 국가직무능력표준(NCS : National Competency Standard)에 관하여 “방송통신직종”에 대한 직무분석과 “자격검정”에 관하여 알아보고자 한다. 국가직무능력표준은 학벌 중심의 사회에서 능력 중심의 사회로 전환하기 위한 정부의 정책방향에 따라 856종의 표준을 14년도까지 완료하고, 이를 현장성 있게 학교교육(전문대학)·직업훈련 및 자격제도 개편을 하고자 시행되고 있다. 방송통신직종은 대분류가 정보통신이고, 중분류가 방송기술, 소분류가 방송제작기술, 방송플랫폼기술, 방송서비스로 세 분류가 있다. 또한 일부 콘텐츠적인 방송은 대분류 중에 문화·예술·디자인·방송에 속하여 있다. 결과적으로 “방송통신직종”의 자격검정 제도는 정보통신분야에 속하며, 국가직무능력표준에 따라 직무분석을 별도로 하기 보다는 현재의 검정제도를 순차적으로 변경토록 요구하도록 하여야 하며, 업무능력에 따른 경력자 관리도 이루어져야 할 것이다.

1. 서론

최근에 산업현장은 자신의 직무능력을 체계화하여 능력의 질을 향상시켜 능력중심의 사회가 될 수 있도록 국가차원에서 표준화하는 작업이 진행되고 있다. 일명, 국가직무능력표준(NCS : National Competency Standard)으로 24개의 대분류와 77개의 중분류, 226개의 소분류 그리고 856개의 세 분류로 구성되었다. 국가직무능력표준(NCS)은 2002년부터 개발되어 2013년까지 269개가 개발되었으며, 2015년도까지 학습모듈을 완료할 예정으로 잡고 있다.

국가직무능력표준의 도입은 현재의 노동시장에서 공급자 위주의 “스펙쌓기식” 교육으로 산업현장의 필요지식과 미스 매칭이 발생하고 설령, 기업체에 입사를 하더라도 신입사원에 대한 재교육에 드는 시간과 비용의 소비가 큰 문제점으로 알려지고 있다. 따라서 학벌이 아닌 능력중심사회의 구현을 함으로서 국가경쟁력 제고를 위한 중요한 방안이라 하겠다.

국가직무능력표준은 산업현장에서 직무를 수행하기 위한 요구능력, 즉 지식, 기술, 소양을 국가가 산업부문별, 수준별로 체계화하였으며, 이를 자격, 교육훈련, 경력개발로 활용하여 산업현장에 적합한 인적자원개발에 활용하고자 한다. 이러한 방법은 교육훈련과정이 공급자 중심으로 운영되었던 것을 수요자 중심으로 전환하게 될 것이며, 교육훈련기관은 학습모듈과 교수계획, 매체 및 교재, 훈련기준의 개발을 함으로서 직업교육훈련과정 개발로 이루어질 것이다. 자격검정 기관은 국가직무능력표준에 맞는 자격종목의 신설과 출제기준 개발 및 개정이 이루어지고 검정방향 및 검정방법을 개선시켜야 할 것이다. 기업체는 현장수요에 기반 한 인력채용과 인사관리 기준이 있어야 하며, 근로

자의 경력개발과 직무 기술서를 갖도록 하여야 한다.

본 논문에서는 국가직무능력표준의 체계와 기존의 훈련기준의 비교 그리고 “방송통신직종”에서의 직무분석 내용과 자격제도 방안에 대한 제언을 하고자 한다.

2. 국가직무능력의 개발과정

2013년도까지 국가직무능력표준을 개발하는 과정에서 몇 가지 문제점을 노출하였으며, 2014년도 개발과정을 위하여 개발 프로세서를 조정하였다. 가장 중요한 부분은 단기간에 대량의 개발이 이루어짐으로 질 저하의 방지를 위하여 WorkingGroup(WG) 심의위원회를 두어 개발기관 선정 및 개발진 구성을 보고하도록, 착수보고, 중간보고, 최종보고 등으로 체계화 시켰다.

개발방법으로서 국가직무능력표준의 인력풀 구성 및 역할도 정하였으며, 먼저 WG는 표준 개발가능 인력풀로 대분류로 현장전문가, 교육훈련전문가, 자격전문가를 두고, 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 하게 된다.

국가직무능력표준의 활용범위의 핵심은 앞서 거론한 바와 같이 교육훈련기관, 기업체, 자격검정기관으로 활용될 것이며, 본 연구는 자격검정기관에서 가장 중요한 자격종목 체설계와 국가역량체계(NQF : National Qualification Framework) 구축을 골자로 하고 있다.

현재, 직업훈련기관은 산업인력공단에서 제시한 훈련기준에 맞추어 훈련과정을 개발하였으며, 2014년부터 일부 개발된 국가직무능력표준을 기반으로 선정하였고, 2014년도에 개발된 훈련기준을 가지고 2015년부터는 전반적으로 훈련기관을 선정하게 된다. 따라서 훈련개발을 위한 훈련교사의 역량을 높일 수 있도록 교과과정 편성방법에 대한 연수로서 집체 및 온라인 교육과정 개발과 운영이 필요하고, 기업체와 훈련기관이 연계 연수과정이 운영될 수 있도록 한국형의 일학습병행제를 도입을 추진하여 사업설명회 및 선정 과정이 고용노동부 주관으로 2014년부터 이루어지고 있다.

특히, 본 연구와 관련이 많은 자격검정기관은 기존의 자격제도에 대하여 국가직무능력표준으로서 재설계와 출제기준 정비, 개편 및 추가 작업이 이루어져야 할 상황이며, 국가역량체계 구축을 통하여 직업교육, 훈련, 현장경력 등을 상호연계를 위한 제시가 필요하며, 세부과제를 이행할 준비를 하여야 한다. 또한 자격증 취득자의 활용체계의 구축과 국가직무능력표준의 수준별 자격이 부여되어야 한다. 또한 국가직무능력표준 기반의 교육훈련과정을 운영 및 평가를 통한 자격 부가가 추진되어, 2015년도 대학의 신입생부터 적용가능토록 기계분야에서 우선적으로 추진되고 있는 상황이다.

기업체에서도 인사와 노무관리에 대한 개편이 이루어질 수 있도록 자체의 연구 및 활용 매뉴얼의 발굴이 필요하고 공공기관의 적용사례를 통한 기업 적용을 확대 추진하고 있다. 사업주에게 국가직무능력표준에 따른 시행을 위하여 지원금을 확대하고 우수기업체를 발굴토록 하고 있으며, 정부가 추진하고 있는 지역-산업 맞춤형 인력양성사업에 지원하여 지역별 인적자원개발위원회의 공동교육 훈련기관 선정을 위한 기준도 마련하고 있다.

3. 방송통신직종 직무분석 및 출제기준 개발

현재, “방송통신직종”은 한국방송통신전파진흥원에서 직무분석 및 출제기준을 개발하고 있으며, 현재 진행되고 있는 방송통신직종은 2014년 까지 진행한다. 따라서 2013년에 출제기준을 미리 정비하여, 2015년도부터 새롭게 개발되어진 출제기준으로 활용하게 된다. 방송통신 직종의 정의를 보면, “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. 따라서 직무구조도에서도 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, 상당히 광범위하게 되어 있다. 직업에 관련하여도 통신공학기술 기반으로 방송통신분야의 연구원, 기술자, 운영원, 조작원, 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. 기업체의 승진 및 전직을 사원과 주임, 과장 이후 팀장이나 부장으로 승진이 가능하고, 추가교육을 통한 방송통신기술 직종으로 전직이 될 수 있다고 한다.

2013년도에 개발되어진 직무분석은 기존의 2010년도 직무분석과 차이점은 지상파방송의 디지털 전환에 맞추어 디지털 방송에 대한 부분이 추가가 되었고, 특히 산업기사와 기사에서 “필답 및 실기시험” 중

에 회로제작이 없어지고 실무적인 부분을 추가하여 “측정이론과 측정기조작”으로 강화가 되어 있다.

따라서 국가직무능력표준 분류체계에서 대분류는 정보통신, 중분류는 방송기술, 소분류는 방송제작기술, 방송플랫폼기술, 방송서비스로 국한된다고 보여 지지만, 실제적으로 내용을 확대하여 보면 통신기술의 일부분과 정보기술 그리고 문화·예술·디자인·방송의 대분류 중 문화·예술, 문화콘텐츠의 중분류 그리고 소분류 중에서도 관련하여 세분류로 보아서 총100여개 걸쳐서 “방송통신직종”과 관련이 있게 된다.

그리고 출제기준에는 국가직무능력표준의 능력단위와 능력단위요소 항목이 없으며, 이를 기반으로 하여 자격검정을 정의하는 경우에 일부 혼란이 야기될 소지가 많게 된다. 능력단위구조에서 수준을 보았을 때, 4년제 대학교를 졸업자로 한다면 3~4수준으로 보게 되어, 자격검정 능력단위를 상향으로 조정되어야 할 것으로 보인다.

4. 결론

국가직무능력표준은 본격적으로 시작하지 4년 정도 지났지만, 2013년을 원년으로 하여 기업체, 교육기관, 검정기관이 정부정책 방향에 따른 인식을 갖게 되었으며, 주무 기관인 고용노동부 및 산업인력공단에서는 세분화된 절차에 의하여 진행하고 있다.

그러나 3월에 있었던 “국가직무능력표준(NCS) 개발 성과보고 및 활동 확산을 위한 토론회”에서 거론된 바와 같이 정부 주도의 급격한 정책 추진으로 실제 노동시장에서의 이해도나 낮거나 필요성, 활용방법 등에 대한 공감대가 부족하며, 산업현장의 수요가 정확하게 반영된 것인지에 대한 부분, 기업의 인적자원관리에 따른 노사관계나 직무, 역량 중심으로 개편이 어려운 부분 등 해결해야 할 난제가 많은 것으로 판단되고 있다. 또한 과거에 개발되어진 사례를 보듯이 직무분야 설계 시부터 교육 및 자격 활용에 염두에 두지 않고 개발되어 산업현장에 적용되는데 문제가 발생하고 있다.

“방송통신직종”에서도 활용범위는 넓게 구성되어 있고, 능력단위별로 수준이 자격검증과 맞지 않아 여러 가지 문제가 노출될 것으로 사료되며, 2015년도부터 행해지는 출제기준도 실무적인 내용위주로 출제도록 되어 있어 산업 현장에는 적합하나 교육기관이 운영하기에는 일부 어려움이 있을 것으로 판단이 된다. 따라서 앞서 거론된 각 기관별로 운용에 차질이 없도록 지속적인 지원과 역량을 강화해 나갈 수 있도록 정부차원의 지원이 필요하며, 특히 자격검정을 통한 경력자 관리에 만전을 기하여야 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. 고용노동부 외3개 기관, 국가직무능력표준(NCS) 개발 성과보고 및 활동 확산을 위한 토론회, 2014년 3월.
5. 한국산업인력공단, 국가직무능력표준 활용매뉴얼, 2010년 10월
6. <http://ncs.hrdkorea.or.kr>