

# 비트교육센터 IT 인력양성 방안

비트교육센터 | 오우영

## 1. 들어가며

비트교육센터 과정의 작품이 SBS에서 반영하는 '아이디어 하우스'라는 프로그램에서 4억2천만원에 낙찰되는 기쁨을 토했다. 이 프로그램은 참신한 아이디어와 신기술을 실제로 사고파는 TV경매프로그램으로 신기술을 사이에 두고 투자자, 유망기업이 그 아이디어를 사기 위해 경매를 벌리는 방식이다. 이번에 낙찰된 작품은 비트교육센터 Embedded System 전문가 과정 294기 '가속도 센서를 이용한 문자인식 펜'으로 3차원공간에서 쓴 글자를 컴퓨터나 휴대기기에 인식이 가능하도록 한 작품이다. 이 기술은 방송으로 통해 팬앤티프리는 기업에서 4억2천만원에 낙찰받았다. SW의 무한한 가능성을 다시한번 보여주었다.

대학과 기업과의 수요과 공급의 불균형을 (Mismatch)라고 한다. 기업이 요구하는 스킬의 기준이 대학졸업자에게 부족하다는 것이다. IT기술에 기업에서 한발짝 빨리 가기 때문이다. 대학졸업생의 경우 기업의 실무지식이 부족한 것은 당연하다. 대학의 교육시간은 한정되어 있어 특정 기술에 대하여 심도있게 교육을 한다는 것이 쉽지 않을뿐 아니라 기업에서도 비용 때문에 신입교육을 시키는 것을 꺼리기 때문이다. 통상 그 차이를 1~1.5년을 차이를 말하기도 한다. 비트교육센터는 이러한 미스매치를 해결할 수 있는 민간교육기관이라고 말한다.

비트교육센터는 C언어로 시작하여 18년이 지난 지금도 C언어 교육을 기본으로 시키고 있다. 정부에서 지원하는 교육사업에 Non-IT 분야가 들어가고 있다. 이익을 추구하기 위해 많은 다수의 교육기관이 Non-IT 분야의 교육에 참가하는 시점에도 비트는 꾸준하게 상위1% 전문가양성을 위한 교육사업에만 집중한다. 프로젝트를 잘하는 교육기관이라고 하지만 그 이면에는 기본에 충실한 이론교육이 밀받침되어 있다.

비트교육센터는 민간교육기관이지만 교육있어서는 뚜렷한 몇가지 원칙을 가지고 운영되고 있다. 절대평

가방식의 입학, 평생취업100%, 강사보다는 동기들에게 더 많이 배우게 하는 스타디문화, 비트프로젝트 공개원칙 타교육기관과는 발상이 다른 교육을 시키고 있다.

## 2. 비트교육센터 인력양성

### 2.1 전문인력양성의 선순환구조

효율적인 전문인력을 양성하기 위해서는 모집에서부터 교육운영, 평가, 취업, 사후관리에 이르기까지 각 요소마다 선순환구조를 만들어가는 것이 중요하다. 선순환구조가 만들어지면 비용도 적게 들뿐 아니라 효율적인 운영을 할 수가 있다.

비트는 상위1% 전문가교육을 목표로 수준 높은 교육과정을 준비하고, 모집에서부터 일정수준이상의 인원을 절대평가로 뽑아왔다. 민간교육기관이 수익을 고려한다면 결코 쉽지 않는 교육방식이다.

#### 선순환구조의 다음과 같이 진행된다.

다수의 지원자가 해당과정에 지원을 하고 절대평가방식으로 일정수준 이상의 수강생을 선발하고 수강생 수준에 맞추어 수준 높은 강사를 필요하고 창의성 있는 강의를 한다.

교육의 범위가 아주 명료하게 한정된다.

기술의 변화에 따라 강의내용을 업그레이드 하며

수강생 중심으로 스타디문화를 만들어 간다

스타디문화를 통하여 기술을 다방면으로 빨리 습득하며 실력 향상을 위해 부단한 노력을 하는 구조로 만들어 간다

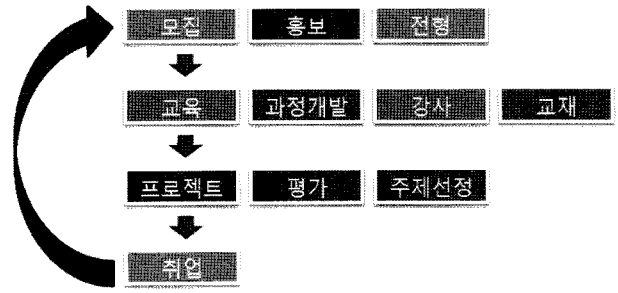
실력이 향상됨으로 한 차원 높은 프로젝트를 기획하고 우수한 프로젝트를 완성할 수 있다

프로젝트 결과를 공개함으로써 다음 기수는 또 새로운 기술을 진행하게 하고

서로고 기술을 나눌 수 있게 한다.

이론과 프로젝트를 통하여 얻은 지식이 실력으로 쌓이게 되고

실력이 자신감으로 뭉치게 되며  
 자신감이 있으므로 원하는 기업을 골라 취업을 할 수  
 있게 된다.  
 기업에서 좋은 인력을 쓰게 되고 다시 구인요청을  
 하게 된다.  
 이러한 조건들이 입소문으로 전달되어  
 수준높은 지원자가 더 지원을 하게 된다.



선순환구조의 핵심에는 ‘절대평가방식’ 입학이 있다.  
 일정수준이상을 뽑게 되면 그 만큼 매출에 줄게 되  
 지만, 전체적으로 보면 선순환구조를 만들어 갈수가  
 있다.

#### 선순환구조가 만들어지면 많은 것들이 변하게 된다.

- 실력자의 집합체인 휴먼네트워크를 형성할 수 있고  
 휴먼네트워크가 강화되면서 선후배의 관계 및 모집에  
 좋은 영향을 미치게 된다.
- 공부하는 분위기가 만들어 지며
- 수준이 높기 때문에 교육 중 요구사항도 교육 쪽  
 으로 한정된다.
- 좋은 강사를 섭외하려고 노력하고
- 최상의 시스템을 지원해 주고
- 항상 새로운 프로젝트가 진행되도록 지도 관리하며
- 공모대전에 수상도 하고
- 교육과정의 주기적인 순환으로 수익을 유지할 수 있  
 는 구조로 만들어간다.

#### 선순환 구조가 되지 않으면 많은 어려움이 생긴다.

- 수강생의 등급의 차이가 많으므로 아무리 강사가  
 강의를 잘 해도 불만이 생기게 된다. 별도의 보조  
 강사가 필요하며
- 교육에 집중하기 보다는 교육환경에 불만을 토로  
 하고
- 강사에게 의존하다 보니 창의력이 현저히 떨어지게  
 되고
- 부족한 실력으로 수료하기 때문에 취업까지 센터에  
 서 일일이 해 주어야 한다
- 취업을 하기 위해 인력과 경비가 많이 들어가게 되고
- 정부에서 지원하는 교육사업만 하면 제도적인 틀속  
 에 자율성의 부족이 생긴다.

선순환 구조가 되지 않으면 비용이 과대하게 들어  
 가면서 이익구조가 약해지고, 시스템교체 등 많은 어  
 려움이 생기게 된다.

### 2.2 절대평가방식 입학

비트의 선순환 구조의 핵심은 절대평가방식으로 수  
 강생을 모집한다는 것이다. 평생취업에 책임질 사람

만 면접해서 선발한다.

- 4년제 컴퓨터관련학과 졸업자로, C/C++/Java 코  
 디가 가능한 자
- 2,3학년을 마친 경우, 타과출신, 전공미숙자는 예  
 비과정을 거치게 함
- 전공자인 경우도 2.5년 이상 타 분야에서 근무하  
 면 실력

합격의 결과는 면접장소에서 바로 결정해 버린다.  
 이후에 결정을 하게 되면, 수강인원 대하여 고민을 하  
 게 되고, 상대평가를 하게 되어 결국 수준이하의 인  
 원을 뽑게 되어 전체적으로 교육수준을 낮게 만든다.  
 커트라인을 유지하게 하게 한다. 이렇게 되면 정원이  
 부족할 때가 있다. 절대평가방식으로 모집을 하는 경  
 우는 정원에 연연하지 않겠다는 의지이다.

비트교육센터는 일정수준 이상의 수강생을 뽑기 위  
 하여 많은 노력을 한다. 뽑아 놓은 인원이 부족한 경  
 우, 적은 인원으로 교육을 한다. 한 명이라도 실력이  
 부족한 수강생이 같이 교육에 참여하는 것을 최대한으  
 로 막고 있다.

4년제 컴퓨터관련학과 출신이 아니거나, 졸업자가  
 아닌 경우, 또는 관련학과가 아닌 경우는 코스웨어를  
 통하여 전문가과정으로 유도한다. 4개월짜리 고급과  
 정은 개인의 함량에 따라 평가를 한 후 교육을 이수  
 한 이후 전문가과정에 도전하게 한다.

면접 후 인터넷에 면접에서 떨어진 사람들의 많은  
 비방이 올라와 있기도 하다. 그래도 절대평가방식의  
 모집은 고수한다.

민간교육기관에서 절대평가방식으로 모집을 하려  
 며 상당한 배짱이 필요하다. 인원이 부족하더라도 교육을  
 시켜야 하기 때문이다. 1명만 추가하면 무려 500만원  
 이 더 들어오게 되므로 갈등을 하게 할 수도 있다. 뚜  
 렷한 교육원칙이 정해지지 않으면 극복하기 힘든 부  
 분이다.

### 2.3 창조적인 프로그래머 양성

비트 전문가과정(6개월)은 창조적인 프로그래머를  
 양성하는 것이 목표이다. 우수한 1명의 개발자의 영

향력은 대단하다. 특히 시스템프로그래머의 경우는 더 더욱 그렇다.

창조적인 프로그래머를 양성하기 하기 위해서는

- 일정수준 이상의 수강이 모집되어야 하고
- 지식을 줄 수 있는 강사가 필요하며
- 모든 교재는 100% 자체개발을 한다
- 새로운 지식을 찾으려고 노력하는 스터디 문화
- 매 프로젝트 마다 새로운 TOPIC이 선정되어야 한다.
- 교육운영의 포커스를 창조적인 프로그래머가 되도록 해야 한다

무엇보다도 절대평가방식으로 일정수준이상의 수강생을 모집해야 한다. 수준이 떨어지면 창조적인 부분과는 거리가 멀게 된다.

강사의 선정에도 차이를 둔다. 전임강사 하여금 강의를 하게 되면 교육의 내용과 프로젝트의 범위와 방법이 같게 되어 버린다. 비용이 더 들더라도 파트타임 우수한 강사를 섭외하여 새로운 지식의 전달을 하게 한다.

교재는 100% 자체개발한 교재를 사용한다. 교재를 잘 디자인하여 수정이 곤란하게 하지 않는다. 새로운 신기술이 항상 추가되도록 한다. 고속복사기를 도입해서 필요한 시점에 바로 활용하도록 한다.

프로젝트 주제를 선정하게 될 때 세계 최초이거나, 상용화 되었다면 현저히 달라야 한다. 한번 진행된 프로젝트는 다시 진행할 수 없다. 목표의 지향점이 바로 <창조적인 프로그래머>를 양성하고자 하는 것이다.

예비과정인 고급과정(4개월)은 창의적인 프로젝트 까지 원하지는 않는다. 기본에 충실한 프로젝트의 결과를 원한다.

## 2.4 스터디 문화

통상 교육기관에서 강사와 교재의 의존도는 거의 100%에 가깝다. 좋은 강사와 교재가 있으면 교육을 하는데 있어서 가장 기본적인 충족조건은 되는 셈이다. 하지만 비트는 강사의 의존도를 10%로 두고 나머지 90%는 수강생들의 그룹스터디를 통하여 얻어낸다. 서로가 알고 있는 지식의 장점을 살려 지식을 공유한다. 일정 수준이상의 사람끼리 모여 있으므로 가능한 많은 것을 얻으려고 노력한다.

절대평가방식의 일정수준이상의 사람을 뽑는다는 것은 다시 말하면 '남을 가르칠 수 있는 사람'을 뜻하기도 하다.

임베디드과정에서 어떤 사람은 하드웨어에 대한 지식이 많고, SW에 지식이 많은 사람, 네트워크 지식

이 많은 사람이 조로 편성되어 각자 가지고 있는 지식을 공유하게 한다.

결국 강사가 가지고 있는 지식보다 동기들에게 더 많이 배우게 된다.

경우에 따라서 강사도 수강생과 함께 배우는 부분도 존재한다.

- 5~6명 단위로 조 편성을 한다
- 강사와 주단위 2과목 마스터하고,
- 별도로 5일단위로 추가 1과목 스터디를 통하여 마스터한다.
- TOPIC에 따라 별도 과목 스터디를 진행하고
- 기술세미나 참관, 논문 검토, 소스분석 등 기술 공유를 한다

전문가과정(6개월)을 마치는 동안 1인당 책 구입비 25~100만원 소요된다.

비트에서는 서점까지 유치하여 책 선정과 교통시간의 낭비를 줄여서 학습시간을 늘린다.

## 2.5 비트프로젝트

비트교육센터의 교육과정의 꽃은 3개월동안 진행되는 비트프로젝트이다. 5~6명이 한조가 되어 진행되며, 별도의 프로젝트 PM이 참여하게 된다.

프로젝트 주제는 수강생과 PM이 서로 정하게 되며, 기업맞춤교육인 경우는 기업에서 주제를 주기도 한다.

프로젝트 선정에 있어서 기준은

- 과거에 없었던 새로운 TOPIC 이어야...
- 전세계 또는 한국 최초 TOPIC
- 상용제품 일 때는 알고리즘과 방법론이 다를 것

프로젝트를 진행하면서

미진하면 1주~3개월까지 연장하고,

미진한 팀을 위해 공간, 시스템, PM을 무상제공한다.

매달 불합격한 팀이 있다.

발표자료는 100% 영어로 작성해야 한다.

비트프로젝트로 KOSDAQ상장(인디시스템)한 회사도 있다

비트프로젝트의 작품은 각종 공모전에서 수상을 하고 있다.

'99 오픈소스 콘테스트 우수상

'99 SW엑스포 공모전 우수상

'99 JAVA 공모대전 우수상

'99 정보통신 SW고모대전 동상

'00 JAVA 공모대전 장려상

'01 대한민국 SW공모대전 장려상

'02 대한민국 SW공모대전 장려상

- ‘03 JAVA 공모대전 금상
- ‘03 임베디드 SW공모대전 동상
- ‘04 임베디드 SW공모대전 동상
- ‘06 임베디드 SW공모대전 은상
- ‘07 JAVA 공모대전 장려상
- ‘07 임베디드 SW공모대전 동상
- ‘08 공개SW공모대전 대상
- ‘08 대한민국 SW공모대전 동상
- ‘08 임베디드SW공모대전 금상
- ‘08 임베디드SW공모대전 은상
- ‘08 임베디드SW공모대전 LG기업상

## 2.6 평생취업 100% 취업

비트의 취업률은 100%이다. 수준높은 수강생을 뽑아서 더 좋은 교육을 통해 프로젝트를 완수함으로써 취업100%는 당연하다. 어디에 취업하느냐 중요하다. 비트는 취업100% 보다는 ‘평생취업 100%’를 하고 있다. 모집에서 ‘책임질 수 없는 사람은 뽑지 않는다’라고 하는 것은 수료 후 기술의 변화로 실력이 부족한 경우까지 더 교육을 시켜 취업을 보장하고 있다.

비트를 지원하는 수강생은 대학원진학, 유학, 삼성 멤버쉽, 병특, 타분야에서 IT접목 등 여러 목표로 찾아오지만 취업을 목표로 오는 사람이 많다. 비트에 들어와서 1개월 교육을 받게 되면 취업이 문제가 아니라 실력을 쌓는 것이 더 중요하다는 것을 느끼게 된다.

취업 100%라는 의미는 취업의 %을 올리기 위한 것이 아니다. 어디에 취업하느냐가 중요함을 뜻한다. 주로 코스닥상장사의 개발에 근무하게 된다. 대기업의 경우는 정시모집의 일정이 있으므로 매달 배출되는 비트출신들은 자기의 기술분야로 취업을 희망한다.

비트에 들어올 수 있는 사람은 비트에 들어오지 않아도 충분히 취업할 수 있다.

중요한 것은 연봉 1800으로 취업할 수 있지만, 더 좋은 실력을 키워 많은 연봉을 받을 수 있는 기업에 취업하는 것이다. 개인뿐만 아니라 사회에 기여할 수 있는 기회를 만들어 내는 것이다. IMF 시절 비트교육센터 우수한 IT인력을 배출하여 사회에 적지 않게 기여를 하였다.

비트는 평생취업 100%를 위해 수강생 개개인의 관리까지 하고 있다.

## 2.7 보이지 않는 교육비

통상 교육원가는 강사료, 강의실임대료, 시스템감각상각, 교재인쇄비, 일반관리비, 광고선전비 등으로 나뉜다. 하지만 비트에는 보이지 않는 교육원가, 발상이 다른 교육원가가 있다.

## 방해되는 동기생 탈락비

절대평가로 인원을 뽑다 보니, 일정수준이하의 지원자는 고스란히 교육비에서 빠지게 된다.

## 파트타임 강사비

비트강사를 섭외하는 경우, 기준은 하나, 창조적인 프로그래머를 만드는 것이다. 우수강사를 섭외해야 하는데 우수인력은 강사라는 직업만 가지고 있지 않다. 회사 연구소 등에서 필요하면 연구활동 하다가 강의를 하게 된다. 중요한 것은 수강생에게 새로운 지식을 전달하는 것이 목적이다. 그러다 보니 전임강사를 활용하는 것보다 강사비가 1.5배로 많이 든다.

## 그룹스터디실 임대료

300여평 규모의 스터디 공간

강남역에 위치한 교육센터로서는 임대역시 만만치 않다. 이러한 장소에 300여평에 달하는 스터디실을 마련해 주고 있다. 물론 이러한 비용 또한 교육비에 포함되지 않는 비용이다.

## 서점유치비

서점을 유치하여 책 선정과 교통시간의 낭비를 줄여서 학습시간을 늘린다.

## 프로젝트 탈락시켜 추가비용 부담

프로젝트결과가 좋은 않는 조는 기간을 연장하고 별도 공간, 시스템, PM를 무상으로 지원한다.

## 휴일없는 교육장 개방

공부를 할 수 있도록 공간과 시간을 모두 제공하고 있다.

주어진 6개월로 전문가 만들기엔 짧다

공식적인 휴일(신정, 구정, 추석, 성탄일, 석탄일)

다른 공휴일, 일요일 수업 또는 개방

08:00 ~ 22:00

프로젝트 마지막 달은 24시간 개방

## 2.8 휴먼 네트워크, 비트출신 7,879명

비트전문가과정 수료자 08년 11월 기준으로 7,879명이다. 수료자 개개인의 번호가 부여되어 관리되고 있다. 현재 국내의 소프트웨어 개발자는 13만여명 중 비트출신은 7,879명으로 6% 정도 되는 셈이다. 이 6%는 순수하게 전문인력으로 구성되어 있으므로 비트의 휴먼네트워크가 상당히 크다는 것을 알 수 있다. 타 교육센터/대학의 경우는 졸업자 전체를 개개인 별로 관리하지는 못하다. 2000년 ‘IT강국을 위한 다짐대회’ 무려 50%가 동창회에 참석을 하였다. 소프트개발은 혼자하는 것이 아니다. 주위에 있는 모든 비트출신이 조력자인 셈이다. 취업을 하는데 있어서 대부분 비트

출신이 있는 기업이 후배를 데려가고 모집에 있어서도 비트를 후배를 추천하여 준다. 이 중에는 상당히 많은 수가 창업을 하였다.

### 3. 비트교육센터 교육과정

비트교육센터 교육과정은 3단계 코스웨어로 되어 있다.

	교육기간	교육시간	교육과정	교육비
전문가과정	6개월 - 이론 3개월 - 프로젝트 3개월	종일	- Embedded System - Client/Server - Network - .NET - Java	500만원 or 585만원
고급과정	4개월 - 이론 2개월 - 프로젝트 2개월	종일	- Windows Developer - Java	300만원
단기과정	1개월	3시간/일 60시간	C, C++, Java	40만원

### 4. 응용사례

#### 4.1 대학 내 비트교육센터 운영

	단기과정	고급과정	배출인원 (고급)
선문대	C프로그래밍 (60시간) 자료구조 (60시간) C++ (60시간)	Windows Networking (6개월) 1학기 학점인정	15기 (375명)
한세대	C프로그래밍 (60시간) 자료구조 (60시간) C++ (60시간)	Windows Developer (4개월) 1학기 학점인정	7기 (175명)
우송대	C프로그래밍 (60시간) 자료구조 (60시간) C++ (60시간)	Windows Networking (6개월) 1학기 학점인정	10기 (250명)

대학교에 비트교육센터가 운영되고 있음

교육과정은 단기과정과 고급과정이 운영되고 있으며 단기과정에서 C/C++ 교육을 통하여 실제 코딩이 가능하게 하고

고급과정에서 실무교육을 통하여 취업을 도와주고 있음

#### 학교의 잇점

취업 100%, 공부하는 분위기

#### 학생의 잇점

학기 중에 전문교육을 받을 수 있음, 100% 취업, 교육비 혜택

강사수급 때문에 지방대학에 운영하는데 어려움 있음

#### 4.2 기업맞춤교육

선 교육 후 채용하는 제도, 기업에서 직원을 채용하기 위해서 채용예정자를 모집한 후 전문교육기관에 의뢰하여 교육 이수 후 직원으로 채용하는 프로그램이다.

- 신입사원 채용과 이에 따른 교육비 절감
- 우수교육기관(비트)에서 교육시키므로 채용인력의 RISK 감소 및 신뢰성 확보
- 기업의 맞춤 교육 및 Pilot 프로젝트 가능
- 바로 투입할 수 있는 우수인력 확보
- 기업에서 교육비 전액지급

#### 교육과정

- 비트교육센터 전문가과정에 기업의 맞춤교육을 결합
- 교육과정 전체가 비트전문가과정과 동일하게 운영
- 비트전문가과정과 동일하므로 교육 전 사전평가(시험)를 거침
- 이론 3개월, 프로젝트 3개월
- 기업의 장비 및 PM참여 가능
- 기업의 Pilot 프로젝트 가능

#### 기업의 잇점

- 신입사원 채용과 이에 따른 교육비 절감
- 우수교육기관(비트)에서 교육시키므로 채용인력의 RISK감소 및 신뢰성 확보
- 기업의 맞춤 교육 및 Pilot 프로젝트 가능

#### 지원자 잇점

- 교육비 없음(정부 및 기업에서 교육비 전액 지급)
- 해당기업 취업
- 비트전문가 과정 출신과 동일한 대우
- 비트에서 교육을 받으므로 확실한 실력 다짐
- 취업해서 배운 정보를 그대로 그 회사에서 적용
- 낯선 느낌이 들지 않는다.

#### 비트교육센터

- 맞춤교육 전반에 대하여 운영
- 국내우수 기업과 맞춤교육 진행
- 엄격한 사전평가제도 진행
- 그룹스터디, 프로젝트 중심의 실무 교육과정
- 비트취업 100% 보장, 리콜제도
- 막강한 휴먼 네트워크

#### 성공적인 교육사례

휴맥스, 티맥스, 다산네트웍스, 핸디소프트, 비트컴퓨터, 넷피아, 가온미디어, 샬런 등 다수 기업

### 4.3 청년실업해소펀드

청년실업을 해소하기 위해 펀드 10억 조성함  
교육비 400만원 한도에선 선 지원하고 취업해서 갚는 제도이다.

현재 3억 정도 지원하였음.

비트는 일정수준 이상의 우수한 수강생을 모집하여 교육을 하여 취업100% 달성하므로 펀드지원금을 환원하는데 무리가 없음

교육비가 없어서 취업을 못하는 사람들에게 좋은 기회이다

### 4.4 향후, 해외교육사업확대

KOICA에 개도국 지원사업을 많이 하고 있다. ICT 건립사업 중 비트에서 연수교육을 다수 진행하고 있음  
동남아 중심으로 비트교육센터 개설을 진행/준비하고 있음

일본취업교육은 비트자체적으로 진행되고 있음

## 5. 맺음말

### 5.1 전문인력양성을 게을리 하지 말자

미국발 글로벌 경제 위기는 세계각국을 초토화시키고 있다. 경상수지 적자폭의 확대와 국내경기 침체 장기화 조짐도 나타나고 있다.

경제위기의 극복의 방법 중 SW산업을 육성하자는 안들이 나오고 있다. 동감한다. SW산업의 육성은 내부 경쟁력을 강화하는 것이고 가치를 올리는 것이기 때문이다.

최근들어 대학에서도 SW 개발이 인력이 현저히 줄어드는 것을 볼 수 있다.

사실 전문인력양성을 하면 취업에는 별 문제가 없다.

이러한 불경기에서 기업은 오히려 전문인력을 선호할 수 밖에 없다.

상황이 어렵다고 전문인력을 양성하는 것을 소홀히해서는 안된다.

정부에서도 전문인력양성을 위해서는 관리요령이 좀 더 세분화되어야 한다. 모든 기관을 같은 잣대를 가지고 평가해 버린다면 전문인력을 양성하는데 유연성과 창조성을 상실하고 만다. 좀 더 세분화된 룰을 정하되 혹 그렇지 못하더라도 나무만 보지 말고 숲을 보듯 관리해 주었으면 한다. 어떻게 보면 너무 단순한 사안을 가지고 제도적인 룰에 적용시켜 엄청난 실수를 하는 양 치부해 버리면 전문인력양성을 하는데 어려움이 많다는 것을 인식해 주셨으면 한다.

### 5.2 발상이 다른 시도 필요함

전문인력을 양성함에 있어서 가장 중요한 부분은 변화에 민감해야 한다는 것이다. 기 개발된 교육과정을 운영만 하다보면 금세 퇴보할 수 밖에 없다. 기술의 변화에 따라 기업에서 요구하는 구인요구사항도 달라진다. 인력양성을 위한 최고의 노력은 변화에 바로 대응하는 것이다.

만들어진 과정에 새로운 기술을 넣어야 하고, 교육센터운영의 모든 면에 있어서 매번 효율성을 찾아야 한다. 프로젝트 선정, 교재개발, 강사 선정 등 변화에 민감해야 하고 무엇보다도 창의적이고 발상이 다른 시도를 해야 한다.

비트교육센터는 발상이 다른 교육으로

- 부족한 실력으로 열심히 하는 사람을 없게 하고
- 평생취업률 100% 절대경쟁력을 유지하게 하였으며
- 막강한 비트출신 휴먼네트웍을 만들었으며
- 비트프로젝트 발간하고
- 사회봉사활동을 통한 리더의식 주입하였으며
- 교육작품으로 해마다 공모전 수상하는 결과를 만들어 내었다.

전문인력이 양성은 창조적이어야 하고, 독창성을 가져야 한다.

‘비트교육센터 인력양성’이 전문인력양성에 도움이 되었으면 한다.

## 참고문헌

- [1] 발상이 다른 CEO 조현정의 아름다운 열정 -비트컴퓨터 조현정



오우영

1988 전남대학교 자원공학과(이학사)  
2008 현, 비트교육센터/본부장  
관심분야 : IT인력양성  
E-mail : wyoh@bit.co.kr