

# 일학습병행 고숙련마이스터 기업현장교사의 개념, 역할 및 역량 Concept, Role, and Competency for Workplace Trainer of Highly Skilled Meister in Work and Study in Parallel

김승희<sup>1</sup>, 민준기<sup>2\*</sup>

<sup>1</sup>한국기술교육대학교 IT융합SW공학과, <sup>2</sup>한국기술교육대학교 컴퓨터공학부

Seung-Hee Kim<sup>1</sup>, Jun-Ki Min<sup>2\*</sup>

<sup>1</sup>Department of IT Convergence Software Engineering, Korea University of Technology & Education (KOREATECH), Cheonan 31253, Korea

<sup>2</sup>School of Computer Science and Engineering, Korea University of Technology & Education (KOREATECH), Cheonan 31253, Korea

## [ 요약 ]

일학습병행 사업의 일환으로 정부가 추진중인 학위연계형 고숙련마이스터 과정 시범사업을 통하여 고숙련마이스터 기업 현장교사가 양성되고 있다. 그러나 ‘고숙련마이스터 기업현장교사’에 대한 개념 정의와 이들의 역할이나 필요 역량은 현재 논의가 진행중에 있다. 본 연구를 통해 고숙련마이스터 기업현장교사의 개념을 석사학위를 보유한 일학습병행\_L6자격, 기술평가가 자격을 보유한 기업현장교사로 정의하였다. 또한 고숙련마이스터 기업현장교사에게는 솔루션제공자라는 역할과 이를 위해 학습체계 수립 운영 역량, NCS 기준 개발 역량, 일학습병행 정책 환류 역량이 추가적으로 요구되며, 선행 연구에서 정의된 역할과 역량의 정의도 수정하여 제시하였다. 본 연구는 일학습병행 도제 제도의 선순환적 학습 체계 기반 조성에 기여할 것이며, 고숙련마이스터 기업현장교사 양성과 활성화, 사회적 인정체계 수립을 위한 정책의 방향성을 제시할 수 있다.

## [ Abstract ]

As a government's pilot project of the work and study in parallel, highly skilled meister workplace trainers are being produced through the Highly Skilled Meister Training Degree Course (HSMTDC). However, the definition of the concept of ‘highly-skilled meister workplace trainer’ and their roles and required competencies is currently being discussed. Through this study, the concept of a highly skilled meister workplace trainer was defined as a workplace teacher with a master's degree, with not only work and study in parallel\_L6 qualification but also technical assessor qualification. And, it was additionally required for the high-skilled meister workplace trainer that the role of a solution provider, and for this, the competency to establish and operate a learning system, the competency to develop NCS standards, and the competency to reflux of work and study in the parallel policy. In addition, the definition of roles and competencies defined in preliminary studies also presented through revised. This study could contribute to the construction of the foundation for a virtuous cycle learning system of apprenticeship system called the work and study in parallel, the fostering and vitalizing for highly skilled meister workplace trainer and adjusting policy direction for establishing a social recognition system.

**Key Words:** Apprenticeship, Competency, Highly skilled Meister, Work and study in parallel, Workplace trainer

<http://dx.doi.org/10.14702/JPEE.2021.141>



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 5 April 2021

Accepted 17 April 2021

\*Corresponding Author

E-mail: [jkmin@koreatech.ac.kr](mailto:jkmin@koreatech.ac.kr)

## 1. 서론

일학습병행은 산업현장 일학습병행 지원에 관한 법률(약칭: 일학습병행법)을 근거로 산업 수요를 반영하고 학습근로자의 적성과 능력을 고려하여 훈련 과정을 개발하여 이에 따라 체계적으로 학습하고 훈련을 실시한다. 기술 성숙도를 기준으로 고등학교 재학생을 대상으로 하는 고교 도제로부터 참가가 시작되며, 대학연계형으로 전문대와 P-Tech, 학사과정을 아우르는 고숙련 과정, 석사 과정으로 운영되는 고숙련 마이스터 과정으로 직업 비전 경로[1]가 구성되어 있다. 특히 비전 경로사의 최상위에 위치하는 학위연계형 고숙련 마이스터 과정은 기업현장교사의 전공 직무에 대한 지식 및 기술 역량을 강화를 목적으로, 국가가 인정하는 일학습병행 해당 직무 분야의 국가공인 기업 현장교사를 양성하여 일학습병행 학습 체계의 기반을 구축하기 위하여 설계되었으며 2015년부터 한국기술교육대학교에서 주도적으로 수행하고 있다[2].

본 과정은 정규 4년제 대학인 교육기관이 NCS에서 정의한 직무에 대하여 자격과 훈련과정 프로그램을 개발하고, 학습도구와 함께 고용노동부로부터 승인을 받아 2년간의 석사 학위 과정 내에서 실시되는데, 기업의 CEO가 임명한 기업 현장교사만이 지원할 수 있다. 민간에서 기업현장교사로 임명될 수 있는 최소한의 자격 요건은 현행 일학습병행 시행령 제9조(기업현장교사 지정·운영에 의하면 「고등교육법」 제2조에 따른 학교에서 일학습병행 과정과 관련된 분야의 교육 과정을 졸업했거나 이와 같은 수준 이상의 학력을 인정받은 후 해당 분야에서의 교육훈련경력이 1년 이상인 사람이거나 일학습병행 과정과 관련된 분야에서의 연구경력이 1년 이상이 되어야 한다[3]. 이들은 기업 내 일학습병행 과정 운영계획의 수립, 학습근로자에 대한 지식, 기술 및 소양의 전수, 학습근로자의 일학습병행 목표 달성을 위한 교육훈련성과의 확인 및 평가의 역할을 수행하도록 명시하고 있다.

고숙련마이스터 과정의 지원 자격을 현직 기업현장교사로 제한하는 이유는 일학습병행 직업 비전의 최상위에 위치한 기업현장교사에게 양질의 훈련 서비스를 제공함으로써 전공 직무에 대한 이론, 기술, 응용 측면의 역량을 강화함으로써 학습근로자나 일학습병행 참여기업들 스스로 고도화되고 숙련된 훈련 지도와 평가가 가능하도록 하고, 정부의 일학습병행 제도 운영의 기반을 구성하는 인적자원으로 양성하기 위한 측면이다.

고숙련마이스터 과정의 마무리 단계에는 외부평가가 있다. 즉, 교육 기관의 석사 과정을 80%이상 이수하고, 평가자 교육을 이수한 기업현장교사는 해당 직무에 대한 일학습병

행 Level 6 자격 취득 기회가 부여된다. 일학습병행 자격 검정은 한국산업인력공단에서 정기적으로 수행하며, 이를 통과한 기업현장교사는 고숙련마이스터 과정을 “수료”한 것으로 인정된다. 즉, 수료라는 의미는 고숙련마이스터 과정에서의 모든 과정을 수행하여 대학 석사 학위를 수여받고, 외부평가를 통과하여 해당 직무의 일학습병행 Level 6 자격을 취득하였으며 기술 평가자로서의 자격을 갖추었음을 의미한다. 학위연계형 고숙련마이스터 과정을 수료한 기업현장교사는 당초 개별 기업이나 조직에서 임명한 기업현장교사로서의 범위를 넘어 국가로부터 공인된 기업현장교사로서 인정되며, 기업 내 기업현장교사의 역할을 넘어 정부의 일학습병행 관련 사업들에 전문가의 자격으로 활동할 수 있다. 2020년 현재 활용가능 분야로는 외부평가 출제 위원, 외부평가 시험위원, 일학습병행 과정 진단 및 컨설팅, 개발된 훈련 과정에 대한 일학습병행 훈련과정 인정심사 위원 참여 등을 들 수 있다. 이러한 활동은 수료 후 즉시 가능하거나 실무 교육 이수 후 참여할 수 있는데, 이는 당초 정부가 고숙련마이스터 과정 운영의 기획단계에서 지향했던 일학습병행의 선순환적 학습 및 평가 체계 달성을 위한 기반 인력의 양성이라는 목표에도 매우 부합하는 결과이다.

당초 일학습병행 시행령에서 정의한 최소한의 기업현장교사 자격 조건을 만족하는 수준에서 기업이 임명한 기업현장교사의 역할과 역량 등은 지금까지 살펴본 고숙련마이스터 과정을 수료한 고숙련마이스터 기업현장교사와는 자격과 역량, 활동 범위 등에 있어 매우 큰 차이를 보이고 있다. 따라서, 본 연구에서는 일학습병행 시행령에서 정의된 기업현장교사의 자격과 역할과 구분하기 위하여 고숙련마이스터 과정의 모든 수료 조건을 통과한 일학습병행의 기업현장교사를 그 범위로 하며, 이들을 고숙련마이스터 기업현장교사로 칭하고자 한다. 그러나, 일학습병행법이 2020년 8월이라는 비교적 최근에 새롭게 제정된 이유로, 일학습병행 사업에 의해 배출된 고숙련마이스터 기업현장교사에 대한 개념적 정의가 이루어지지 않았으며, 이들이 기존의 기업현장교사와 구별되는 역할과 그에 따른 필요 역량에 대한 연구도 매우 미흡한 상태이다.

따라서, 본 연구에서는 학위연계형 고숙련마이스터 과정을 통해 배출되는 고숙련마이스터에 대한 개념을 정의하고 이들의 역할과 역량을 정의하고자 한다. 이는 향후 일학습병행의 선순환적 학습체계에서 고숙련마이스터에 대한 사회적 인정 체계를 위한 기반 조성에 기여함과 동시에, 역량 수준이 높은 고숙련 기업현장교사를 양성하고 활용하기 위한 정책 및 제도를 수립하는데 있어 바람직한 방향을 제시할 수 있다.

## II. 이론적 배경

### A. 해외 기업현장교사 육성 제도

듀얼 시스템 체계를 도입하여 운영하고 있는 해외에서도 일학습병행에서의 기업현장교사와 같은 역할을 담당하는 트레이너의 육성을 위한 제도와 육성 체계를 운영하고 있다.

독일은 직업과 연계된 계속 교육 석사 과정은 주로 기술, 경제 사회, 예술 분야로 특정 직업 분야에서의 기술과 지식에 대한 심화를 목적으로 하는 1년에서 2년에 걸친 과정[3]으로 이원화된 입학 이행 경로(pathway)가 존재한다. 즉, 첫 번째는 Level 4수준의 VET (VET, Vocational Education and Training) 자격을 보유하고 직업전문학교 교육을 수료하고 석사 과정 전공 분야와 관련된 직업경력 5년을 보유하고 있거나 3년 직업경력을 갖고 마이스터 향상 훈련자격 소지자인 경우 석사과정 참여 자격이 주어진다[1,2,4]. 두 번째는 대학 법규에서 정의된 직업훈련과 동일하다고 판단되는 경영분야의 공인 전문가, 국가 공인 전문학교, 공인 전문가, 공인 마스터, IT분야의 운영 부문 공인 전문가 등과 같은 분야의 계속 교육 석사과정에서 인정하는 조건을 충족하는 경우 석사입학 지원 자격이 주어진다[1,2,4]. 수료생의 경우 볼로냐 협약에 따라 보조학위기(Diploma Supplement) 또는 직업아카데미 교육 훈련 수료 증명서에 교육 내용, 수행준거, 평가 결과를 명기하여 학위와 함께 수여된다[2,5].

프랑스의 중등 직업교육 일학습연계는 견습훈련(apprentissage) 및 전문화훈련(professionnalisation)과 같은 학교 기업 간 교대훈련(formation en alternance)으로 시행되고 있다. 프랑스의 일·학습 연계 제도인 교대 훈련은 주로 기업 외부에서 수행되고 있으며 프랑스 사회의 소위 학력주의 페르다임(méritocratie scolaire)이 지배하고 있어 교대 훈련도 정부가 중요한 역할을 하고 있다[2,6]. 이를 위해 프랑스 중앙 정부에서는 견습제 지원을 위해 모든 기업에 대해 전 업종 평균으로 계산할 때 전사원 총급여의 약 0.5%를 견습세(taxe d'apprentissage) 명목으로 원천징수하고 있다[2,6]. 특히 견습 훈련센터(CFA: Centres de Formation d'apprentis)는 견습훈련 지도교사(tuteurs)와 실무교사(maître)가 직업 능력을 전수하고 있다[2,6]. 구체적으로는 청년들에게 이론적 지식, 직업 핵심 실무 능력, 기업 이해, 필수 노하우 습득, 신속한 기업 적용 능력을 기르기 위한 구체적 직업훈련과정을 제공한다[7]. 직업석사학위(DESS)는 학생들이 바로 현장에 투입될 수 있도록 훈련[7]이 수행된다. 우리나라 기업현장교사에 해당하는 현장 트레이너인 견습훈련 실무교사 자격을 받기 위해서

는 자격과 학위를 획득한 후 관련 업종 3년 이상의 경력 또는 관련 자격증 및 학위가 없는 경우 동일 직종 5년 이상의 해당 분야 경력자이어야 한다[2,8].

영국은 모든 자격의 구조, 자격 설계를 담고 있는 역량체계인 RQF(Regulated Qualifications Framework)에 의한 석사 입학에 대한 명확한 연계 체계는 없지만 학사학위 수준의 학습활동 시간을 필요로 하는 직업교육훈련자격이나 현장경력 증명서류를 제출하여 입학 심사를 거친다[10]. 일터에서의 직무 자격으로는 NVQ를 통해 국가직업자격으로 직무에 요구되는 역량기준을 수행할 수 있다는 것을 증명함으로써 취득할 수 있어, Apprenticeship 중 석사 수준의 도제를 통해 자격을 인정받을 수 있다[10]. NQF내에서 스킬과 자격을 학점화하는 프레임워크를 통해 자격 취득에 따른 학위취득도 가능하도록 설계하면서 도제 훈련 과정을 통해 NVQ와 Diploma 자격 모두를 취득할 수 있게 되었다[2,9]. 계속 교육훈련 분야에서 교사가 될 수 있는 경로는 세 가지가 존재하였는데, 첫째 경로는 대학 졸업 후 일반 대학에서 교사 자격증 과정을 이수하고 PGCE (Professional(Post) graduate Certificates in Education)를 취득하는 방법이다. 이 경로를 통해 훈련교사가 되기 위해서는 학사학위 취득 이후 직업전문학교에서 실무연수를 받아야 한다. 둘째, 특정 직업분야에서 최소 2년 이상의 훈련을 받고 국가직업자격(NVQ)과 관련한 직무사정관 자격을 취득하는 방법, 마지막으로 직업실무능력 보유자들이 교사자격(QTLS, Qualified Teacher Learning and Skills)을 취득하는 방법이다[2,10].

스위스의 기업훈련의 품질을 관리하기 위한 VET 훈련규정에 의하면 고등교육과정은 레벨 A와 레벨 B의 PET(Professional Education and Training)로 구분되는데, 이 B 단계 PET 교육과정이 VET 과정을 이수한 학생들이 심화된 지식과 기술을 습득할 수 있도록 하는 과정으로서 고등직업교육훈련에 해당한다[2,5]. 국가 수준의 자격 보유자만이 공식적으로 S-OJT (현장훈련) 훈련교·강사로 참여하도록 규정하고 있다[2,5]. 또한 VET규정은 각 직종에 대한 교수방법을 규정하여 모든 직업훈련교사 및 S-OJT 훈련강사는 의무적으로 직업 교육 친화적 교수방법을 준수하도록 명시하고 있다[5]. 기업 트레이너(vocational trainers)는 VET 관련 법령과 VET/PET 체계 등 트레이너 양성 교육 과정을 100시간 이상 이수하게 되어 있으며, 연방직업교육개발원(SFIVET)에서 교수법 강의를 수강하고 관련 인증서를 취득해야 한다[2,8]. 평가자인 VET 심사위원(examiners)도 관련 교육훈련을 받은 후 인증서를 취득해야 자격이 주어진다[2,8]. 기업 현장 훈련교사는 VET 관련 법령과 스위스의 VET/PET 체계 등에 대한 교육 외에 기초 교육과정(SFIVET에서 제공)도 이수해야 한

다[2,9]. 전일제(full-time)로 도제훈련생을 지도하는 기업 훈련교사는 4개의 모듈 과정을 이수해야 하고, 20 ECTS 포인트를 취득하고, 현장에서 관련 실무 경험이 2년 이상이어야 한다[9].

**B. 기업현장교사의 역할과 역량에 관한 선행 연구**

김대영 등[2,10]은 일학습병행 기업현장 교사 양성 및 관리체계 구축 관련 연구를 통해 기업현장교사의 능력 수준이 높을수록 학습 근로자의 현장훈련(OJT) 전이에 긍정적인 영향을 기친다는 연구 결과를 제시하였다. 뿐만 아니라 기업현장교사 필요 능력의 우선 순위를 분석하고 OJT, Off-JT 등 교육훈련 요구 분석 능력, 교육훈련 체계 및 계획 수립 능력, 교육훈련 실행 및 전달 능력을 최우선으로, 조직수행 및 성과문제 분석 능력, 교육훈련 프로그램 기획 및 설계능력, 교육훈련 자료[교안, 학습도구, PPT 등] 개발능력, 학습근로자 평가 계획 수립 및 실행 능력을 차 순위 능력으로 정의하였다. 또한 김대영[11]은 기업현장교사 역량 모델 개발 연구에서 기업현장교사를 대상으로 한 행동 사건 면접(BEI, Behavioral Event Interview)을 통해 기업현장교사 역량 모델을 개발하고 타당성을 검증하여 기업현장교사 역량 개발의 우선순위를 운영유형 별로 상세히 제시하였다. 그 보다 앞서 전승환 등[2,12]은 일학습병행 기업현장교사 역량을 규명하고 일학습병행 교육훈련프로그램 평가 영역 및 평가 항목을 도출하여 이를 토대로 기업현장교사 평가 기준을 개발하였다. 이를 통해 기업현장교사를 ‘일학습병행 프로그램을 실시하는 기업 내에서 OJT를 담당하며 주로 실무적인 직무 기술 전수를 담당하는 이를 지칭하는 것’이라 정의하고, 기업현장교사 역량을 전공역량, 교수역량, 평가역량, 사회적 역량, 관리역량으로 규정하고 기업현장교사 평가를 위한 평가 항목을 각 영역 별로 제시하였다. 임경화 등[13]은 일학습병행제 기업현장교사의 육성 및 제도화 방안 연구에서 국내의 기업현장교사 양성 프로그램 및 운영 방식에 대한 문헌 및 사례 조사를 통해 기업현장교사의 역할을 도출하였다. 여기서는 기업현장교사의 역할을 기업현장교육운영자, 강사, 평가자, 상담자의 4가지로 분류하여 정의하고, 각 역할 별 필요한 역량을 제시하였다. 이진구 등[14]은 기업현장교사 역량강화를 위한 교육체계와 모델을 개발하기 위한 연구에서 기업현장교사의 역할 및 역량에 대하여 델파이 기법 및 요인 분석을 통하여 기업현장교사의 역할과 역량 모델을 심도있게 연구하고 기업현장교사의 역할을 교수설계자 역할, 강사역할, 평가자 역할, 상담자 역할, 학습촉진자 역할, 연구개발자 역할로 분류하여 정의하고, 역량을 총 23개로 도출하여 정리하였다. 본 연구에

서는 지금까지 살펴본 연구들 중 이진구의 연구[14]와 김대영의 연구[11]를 중심으로 고숙련마이스터 기업현장교사의 역할과 역량을 연구한다.

**III. 연구 절차 및 연구 방법**

**A. 연구 절차**

본 연구를 수행하기 위한 절차는 그림 1과 같다. 즉, 기업현장교사의 개념, 역할, 역량을 중심으로 이전 연구들과 해외 기업현장교사 육성 사례들을 살펴본다. 고숙련마이스터 과정 관련된 정부 및 유관 공공기관, 산업계, 학계 전문가를 중심으로 FGI를 수행하여 고숙련마이스터 기업현장교사의 개념, 주요 역할과 역할 별 요구되는 역량에 대한 전문가 대상 그룹인터뷰를 실시한다. 인터뷰 결과를 토대로 고숙련마이스터 기업현장교사의 개념을 정의한다. 또한 FGI에서 도출된 고숙련마이스터 기업현장교사의 역할과 요구 역량을 사전 연구 결과와의 맵핑 기법을 통해 비교 분석함으로써 일학습병행 고숙련마이스터 기업현장교사의 역할과 역량을 새롭게 정의한다.

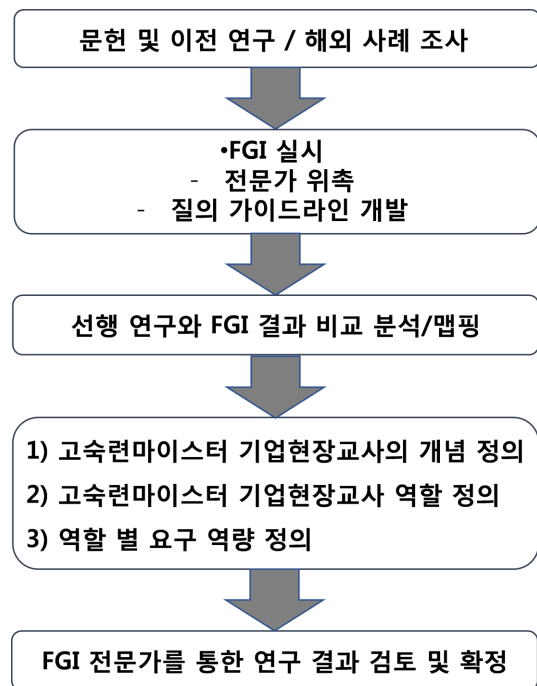


그림 1. 연구 절차 및 방법

Fig. 1. Research process and method.



**B. 연구 방법**

**1) FGI**

FGI는 사전 연구를 통해 작성된 질문 가이드라인을 작성하여 인터뷰 전에 전문가에게 배포하고 분야별로 두차례에 걸쳐 FGI를 실시하였다. FGI 질문 가이드 개발을 위하여 우선, 연구진 각각 Brain writing을 통해 연구 목적에 부합하도록 FGI 자료 수집을 위한 자료 수집 대상과 목록을 작성하고 기초 질문 내용을 기술하였다. 개별적으로 작성된 brain writing 기록지를 취합하여 연구진 회의를 통해 최종 질문 문항을 확정 후 실제 FGI 수행 시 참여할 산업군 별로 질문을 분류하였다. 분류된 질문 문항들에 대해 산업군에 맞게 FGI 가이드를 위한 문장으로 기술하고 정제하여 다음과 같이 고숙련마이스터 기업현장교사 개념 및 역할 도출을 위한 질문 가이드를 개발하였다.

고숙련마이스터 기업현장교사에 대한 개념을 정의하기 위한 질문 가이드는 표 1과 같이 개발되었다.

**표 1. 고숙련마이스터 기업현장교사의 개념을 도출하기 위한 질문들**

**Table 1. Questions to derive the concept of a highly-skilled meister workplace trainer**

- 고숙련마이스터 과정을 통해 취득자격이 주어지는 일학습병행 Level 6 자격이 갖는 의미
- 기존의 기술자격과 일학습병행 L6 자격이 갖는 가장 큰 차별성
- 현재 기업현장교사 지정 제도와 관련하여 보완되거나 개선되었으면 하는 방향
- 일학습병행 L6자격을 국가공인 기업현장교사 기술자격으로 인증하는 것과 관련하여 가장 큰 문제점
- 고숙련마이스터 기업현장교사 자격의 바람직한 positioning 방향
- 고숙련마이스터 기업현장교사라는 자격이 잘 정착되기 위해 요구되는 사회적 인정 체계
- 고숙련마이스터 과정 수료자가 현장전문가로서 활동하기 위한 제도적 지원 방안에 대한 의견
- 고숙련마이스터 기업현장교사와 관련하여 요구되는 제도, 정책 등 바람직한 개선 방향

**표 2. 고숙련마이스터 기업현장교사 역할을 도출하기 위한 질문들**

**Table 2. Questions to derive the role of a highly-skilled meister workplace trainer**

- 기업에서 사내 기업현장교사를 지정할 때 바람직한 자격 기준으로 고려되어야 할 것
- 현재 기업현장교사 운영활동과 관련하여 보완되거나 개선되었으면 하는 것
- 고숙련마이스터 기업현장교사들에게 바라는 역할
- 고숙련마이스터 기업현장교사로서의 역할을 고려할 때 중요한 학습 요건이나 갖추어야 할 역량
- 고숙련마이스터 기업현장교사의 역량 유지를 위하여 필요한 보수 교육들
- 고숙련마이스터 기업현장교사의 성과 평가를 위해 고려할 바람직한 성과 평가 방법이나 지표
- 고숙련마이스터 과정 수료 후 활용 차원에서 기업의 변화 또는 기대되는 회사 차원에서의 변화

고숙련마이스터 기업현장교사 역할 도출을 위한 질문가이드를 표 2와 같다.

본 연구를 위하여 현장에서 직접 정책을 수립하고, 수행한 공공 행정 분야 전문가, 학계 전문가와 일학습병행 사업에 참여중인 기업에 근무하며 고숙련마이스터 과정을 수료하였거나 현재 고숙련마이스터 과정에 재학중인 기업현장교사를 산업계 전문가로 총 23명을 선정 및 위촉하여 FGI를 수행하였다. 23명 중 정부 및 유관공공기관의 전문가로는 한국산업인력공단, 한국직업능력개발원, 한국폴리텍대학교와 한국기술교육대학교의 일학습병행 정책 전문가 총 7명중 5명의 위원이 1차와 2차 FGI에 모두 참여하였으며 학계 전문가로는 고숙련마이스터 과정 학과 신설을 주관하였던 한국기술교육대학교 교수진과 고숙련마이스터 과정 설계 초기 정책 결정에 참여했던 교수진으로 하여 총 6명의 위원이 참여하였다. 산업계의 경우 고숙련마이스터 과정에 참여하고 있는 기업의 CEO와 현재 기업현장교사로서 활동하고 있는 졸업생과 재학생으로 하여 총 10명의 위원을 선정하였다.

**2) 역할과 역량 정의를 위한 맵핑 및 검증**

가장 최근 일학습병행 기업현장교사의 역할과 역량에 대한 연구인 이진구의 연구[14]와 역량에 대한 김대영의 연구[11]를 선정하여 그 연구 결과에서 정의된 기업현장교사의 역할과 역량 결과와 FGI로부터 도출된 고숙련마이스터 과정 관련 전문가들이 제시한 고숙련마이스터 기업현장교사의 역할과 역량의 맵핑을 통해 차이점과 공통점 등을 식별한다. 맵핑이 완료된 후 맵핑 정보별로 FGI에서 도출된 역할과 역량 내용의 고유성을 판단한다[2]. 고유성이란 기존 연구결과에 포함되어 있는 것인가의 여부[2]로써, 기존 연구에 포함되어 있다면 일반적인 기업현장교사의 역할과 역량에서 식별되었기 때문에 해당 항목은 삭제한다. 포함되어 있지 않은 항목에 대하여는 고숙련마이스터 기업현장교사에게만 고유하게 요구되는 역할 또는 역량으로 판단하고 그대로 남겨두는 방식으로 하여 고유성이 있는 항목들을 모두 식별한다. 이렇게 최종 식별된 확정된 역할과 역량은 선행 연구와 비교하여 유사도에 따라 기존 연구의 역할이나 역량으로 편입되거나 흡수되고, 기존 연구와 확연히 차별되는 역할이나 역량은 신규 역할이나 역량으로 추가한다. 이러한 방법을 통해 기존 선행 연구에서 정의된 기업현장교사의 역할과 역량은 고숙련마이스터 기업현장교사의 역할과 역량으로 재정의된다. 새롭게 정의된 고숙련마이스터 기업현장교사의 개념, 역할 및 역량에 대한 정의는 FGI 참여 전문가의 의견 검토 과정을 통해 최종적으로 그 타당성을 검증한다.

## IV. 고속런마이스터 기업현장교사의 개념, 역할, 그리고 역량

### A. 고속런마이스터 기업현장교사의 개념

고속런마이스터 기업현장교사는 고속런마이스터 과정 운영 계획에 의하면 국가공인 기업현장교사로서 기존의 기업현장교사와는 달리 정부의 일학습병행 사업을 위한 광범위한 활동의 기회가 주어짐으로써 본 사업의 인적 역량의 선순환 기반적 마련하고 있다.

#### 1) 일학습병행 L6자격의 차별성

일학습병행\_L6자격이 자격과 직무가 연관되어 있는 만큼 기존 기술자격과는 다른 특성에서 비롯된 개인이 느끼는 차별성에 대한 의견을 법적 근거, 평가 분야, 자격 취득 성격, 자격 활용 범위, 자격 인정 의미, 자격시험 지원 조건, 평가방법 제시, 기술 등급, 자격 설계 목적, 자격유지 요건, 필수 교

육과정, 자격 세팅 현황, 취득 방법, 장단점으로 분류하여 분석하였다. 그 결과 표 3과 같이 매우 상이한 많은 차이들을 도출할 수 있었다.

#### 2) 고속런마이스터 기업현장교사의 Positioning

FGI 의견을 통해 파악된 고속런마이스터 기업현장교사는 직무 기술사와 기술 평가사로서의 위치 정의는 표4와 같다. 즉, 일학습병행 자격과 현행 국가 기술 자격의 등가성을 기준으로 일학습병행\_L2 자격은 기능사, 일학습병행\_L3에서 일학습병행\_L4는 산업기사, 일학습병행\_L5는 기사로 맵핑되어 있다. 그러나 일학습병행\_L6는 시범사업인 관계로 기술자격과의 맵핑이 완성되어 있지 않다. 따라서 현재의 기준으로 볼 때 기술사와의 등가성을 고려할 수 있다. 그러나 일학습병행의 최상위에 있는 L6 자격은 해당 전공에 뿌리를 둔 개별 직무 부문의 최고의 기술자격으로 이를 직무 기술사로 칭하였다. 일학습병행\_L6는 정부 차원의 현장 학습과 훈련체계의 최상위로서 기술사와 달리 특정 하나의 직무에 대

표 3. FGI 결과: 현행 기술 자격과 일학습병행\_L6자격의 비교[2]

Table 3. FGI Results: Comparison of current technical qualification versus work and study in parallel\_L6 qualification [2]

	현행 기술 자격	일학습병행_L6자격
법적 근거	국가기술자격법	일학습병행법(개별법)
평가 분야	학문 기준에 기반한 이론 평가	학문과 직무(직종)에 기반한 이론과 기술 평가
자격 취득 성격	개인적; 기존 국가기술자격은 자신 혼자만을 위한 자격	이타적; 교사 역량과 훈련, 티칭, 일학습병행 사업의 주체로 참여하기 위한 자격
자격 활용 범위	시장에서 인정하는 범위	범 국가적; 고품질의 훈련 역량을 가진 사회적 차원의 인적 공공재
자격 인정 의미	해당 기술 부문 전문가의 전문성 정도	기업현장교사; 현장 학습체계 구축 운영의 리더이자 해당 직무 부문 기술 전문성 보유자 인증
자격시험 지원 조건	자격 별 학력 제한 충족	과정 이수자; 국가가 인정하는 정규 교육에 따라 학사 이상학위 보유자 중 고속런마이스터 과정 이수자
평가방법 제시	X (지식 영역별 평가 방법에 대한 정의 없음)	O (능력단위별 평가 방법이 정의됨)
기술 등급	X (지식 영역별 등급 없음)	O (직무능력단위별 기술 등급이 정의됨)
자격 설계 목적	국가 차원의 기술 인력 인증	국가 차원의 기술 훈련 환류적 교사 양성
자격유지 요건	X	O (능력개발교육원을 통해 정해진 기업현장교사를 위한 보수교육 이수)
필수 교육과정	불필요	고속런마이스터 과정; 숙련된 인력의 리엔지니어링 기회
자격 세팅 현황	570개 기술 전분야	7개의 자격(2020년 현재)
취득 방법	검정형	과정평가형; 고속런마이스터 과정 및 내부평가를 통과하고 해당 직무 자격 시험을 통과
장점	상대적으로 지원 및 취득이 쉬움; 학력과 경력 기준에 맞으면 언제든지 누구나 원하는 자격 취득 가능	<ul style="list-style-type: none"> <li>실무 역량 인증; 실질적이고 검증된 자격인력</li> <li>학위연계; 자격과 함께 학위도 받을 수 있도록 설계된 프로그램에 의해 제공됨</li> </ul>
단점	실무역량과 무관; 자격증 소지자의 실무 수행력에 대한 불신	<ul style="list-style-type: none"> <li>사회적 인정 미흡; 신규 제정된 자격으로 인정체계 및 제도 미흡으로 시장성 매우 부족</li> <li>취득 과정 엄격; 자격 취득을 위하여 고속런마이스터 과정을 이수하여 내부평가와 외부평가를 모두 합격해야 취득 가능함</li> </ul>

표 4. FGI 결과: 기술사 자격과 일학습병행\_L6 자격의 등가성 인정[2]

Table 4. FGI Result: Acknowledgment of the equivalence of Professional Engineer qualification versus work and study in parallel\_L6 qualification [2]

구분	기술사	직무 기술사
보유자격	기존 기술사 자격 보유자	일학습병행_L6 자격 보유자
영문표현	PE (Professional Engineer)	OPE(Occupation Professional Engineer)
개념	해당기술 분야 전문 엔지니어*	직무 지향 전문 엔지니어
전문성 범위	해당 기술 분야 전반에 대하여 이론적 지식과 문제해결 능력 보유	해당 기술 분야 중 <b>특정 직무</b> 에 대한 이론적 지식과 문제해결 능력 보유
기대 활동 범위	전문 지식과 기술이 요구되는 해당 기술 관련 전 분야	전문 지식과 숙련 기술이 요구되는 특정 직무(직종) 관련 분야

해서만 매우 깊이있는 지식과 기술을 보유하고 있다. 따라서, 기술사는 전공 기술 전문영역에 있어 획적인 개념의 전문성을 국가가 인정하는 것인 반면 직무 기술사는 종적인 개념의 전문성을 국가가 인정하는 것이다. 이러한 이원화되는 형태는 전공별 기술의 고유성과 함께 점차 다양한 형태로 융합되어 가고 있는 기술 시장의 발전 형태와도 매우 유사한 인정 체계로 전문성과 활동 범위에 맞는 최상위 기술전문가에 대한 다양한 시각을 수용하는 모델로 제안되었다.

다음으로 FGI 의견을 통해 도출된 기술 평가사로서의 위치에 대한 의견을 종합적으로 요약한다. 일학습병행\_L6자격을 보유한 고숙련마이스터 기업현장교사는 일학습병행 사업과 관련하여 외부 평가 위원, 훈련과정 모니터링 위원, 문제출제 위원, 외부평가 감독 위원 등의 활동을 수행하기 위해서도 매우 중요한 자격으로 일반적인 평가사와 구별된 기술 평가사로 분류된다.

그러나 다른 직능법상의 자격들인 기업현장교사, 직업훈련교사, 산업현장교수 등의 자격과 달리 평가사는 취득을 위한 자격 요건, 유효성, 자격 유지에 대한 의무사항 등이 명시적으로 제시되어 있지 않다. 또한 현재는 일학습병행 고숙련마이스터 과정 중 방학 기간을 이용하여 학위를 위한 수업과는 별도로 기업특화 형식으로 “평가자 양성과정”을 개설하고 토요일과 일요일을 활용하여 70~75시간의 수업을 이수하고 자체 평가를 통과하면 자격이 주어지고 있어 과정 이수 방법과 학습 방법에 있어서의 개선이 요구된다.

3) 고숙련마이스터 기업현장교사의 개념

현재 시범 운영되고 있는 고숙련마이스터 과정에 대한 FGI 의견과 본 과정을 수료한 고숙련마이스터 기업현장교사의 활동들이 개념 정의의 주요 요소가 된다. 따라서, 이상의 의견들을 통해 고숙련마이스터 기업현장교사의 개념을 정리하면, 그림 2와 같이 묘사될 수 있다. 즉, 고숙련마이스터 기업현장교사는 석사학위 과정을 통해 학위 기준과 고숙



그림 2. 고숙련마이스터 기업현장교사 개념도[2]

Fig. 2. Concept diagram of highly skilled meister workplace trainer [2].

련마이스터 과정의 수료 조건을 통과한 국가공인 도제 교사 자격자(가칭 NCAT: National Certified Apprentice Teacher)로서, OPE와 SA 자격을 기반으로 직무 분야 기술 전문가 및 평가자로서 소속기업 뿐만 아니라 정부가 추진하고 있는 일학습병행 사업 운영에 공식적인 활동 권한과 역할을 갖는 공적 인재로 정의한다.

B. 고숙련마이스터 기업현장교사의 역할과 역량

1) FGI를 통해 분석된 고숙련마이스터 기업현장교사의 바람직한 역할 및 역량

FGI를 통해 도출된 기업현장교사의 바람직한 역할과 역량을 요약하면 표 5와 같다.

표 5. FGI 결과: 고숙련마이스터 기업현장교사의 바람직한 역할과 필요 역량 [2]

Table 5. FGI Results: Desirable Roles and Required Competencies of Highly Skilled Meister workplace trainer [2]

구분	내용
고숙련 마이스터 기업현장 교사의 역할	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 기업현장교사로서의 전문성과 평가방법, 교육 방향 결정</li> <li>• 직원들의 질 높은 교육 방향 제시</li> <li>• 직원들의 자기개발 독려</li> <li>• 기업 내 중요 안전에 대한 의사결정 및 생산 프로세스 개선</li> <li>• 최신 또는 전문 기술에 대한 학술적인 접근의 매개체</li> <li>• 일학습병행의 체계적이고 높은 수준의 학습 전달 교육</li> <li>• 현장 직무에 맞는 다양하고 적절한 평가 방법으로 정확한 평가 수행</li> <li>• 일학습병행의 내·외부 평가 조력자</li> </ul>
고숙련 마이스터 기업현장 교사의 필요 역량	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 전공 기반의 혁신역량</li> <li>• 학습 경영 마인드</li> <li>• 평가 품질 관리 역량</li> <li>• OJT PBL 수업 운영 능력</li> <li>• NCS 기준을 개발, 학습모듈 개발, 내부 평가 문제 개발, 평가 방향 결정자</li> <li>• 문제 해결 중심의 평가 수행 역량</li> <li>• 입직자 및 직원들을 위한 보다 질 높은 교육</li> <li>• 회사 제도의 수립과 정책 방향 판단 능력</li> <li>• 현장에 특화된 우수한 기술과 교사의 역량</li> <li>• 교육 커리큘럼 개발 역량</li> <li>• 일학습병행 사업 참여에 대한 가이드라인 제시</li> <li>• 회사 제도의 수립과 정책 방향 결정 역량</li> <li>• 교수방법이 아니라 직무와 경영적 측면이 연계되도록 하는 것 역량</li> </ul>

2) 고숙련마이스터 기업현장교사 역할

a) 선행 연구와 FGI 도출 결과 맵핑

기존 연구로부터 도출된 기업현장교사의 역할과 비교한

결과 표 6과 같이 기존에 도출된 기업현장 교사의 역할과 관련하여서는 교수 설계 측면에서는 교육방향을 결정하고 제시하는 역할이, 강사 역할과 관련하여 일학습병행 취지에 맞는 학습 전달 교육자 역할이, 평가자 역할과 관련해서는 보다 다양하고 적절한 평가 방법 결정이, 상담자 역할과 관련하여 직원들의 자기 개발 독려자 역할이, 학습 촉진자 역할과 관련하여 내부 평가 조력자 역할, 연구 개발과 관련하여 전문성이 요구되는 학술적인 접근의 통로로서의 역할이 추가적으로 요구되는 것으로 나타났다.

반면, 새롭게 도출된 역할은 솔루션 제공자 역할이다. 솔루션 제공자는 기업의 학습 체계 구축 및 운영에 대한 주요 사항과 프로세스에 대한 자문, 정책 결정, 개선을 수행하며, 직무 별 지식과 기술을 바탕으로 일학습병행 사업 운영에 필요한 NCS 기준과 학습모듈 개발, 문제 출제, 평가 실시, 과정 진단 및 컨설팅, 일학습병행 인증 등의 공적 역할을 의미한다. 즉, 국가공인 기업현장교사 자격을 취득한 후 기업 내의 학습 체계에 대한 정책 수립 및 운영에 참여하고, 대외적으로는 정부가 부여하는 일학습병행 사업 운영을 위해 필요한 외부평가 출제 위원, 외부평가 시험 위원, 일학습병행 과정 진단 및 컨설팅, 일학습 인증위원회 위원 등과 같은 활동을 활발하고 지속적으로 수행해야 함을 의미한다. 또한, 기업 내부적으로는 일학습병행 사업의 공적 인프라로서 일학습병행 사업에 참여하고 있는 사내 학습근로자의 정상적인 수료를 위해 외부 평가의 조력자로서 역할이 기대되는 것으로 해석된다.

표 6. 선행 연구와 FGI 의견의 기업현장교사 역할 맵핑 [2]

Table 6. Mapping of preliminary research versus FGI opinions on the role of a workplace trainer [2]

기업현장교사 역할	이진구의 연구[14]		FGI 고숙련마이스터 기업현장교사에게 필요한 역할
	역할 정의		
교수설계자	학습근로자 훈련프로그램 설계, 교재·훈련 매체 개발 및 평가 등 교수·학습의 전 과정 수행을 위하여 필요한 업무를 수행하는 역할		훈련 방향 결정 훈련 방향 제시
강사	강의 지도안을 작성하고 학습근로자의 특성을 고려하여 수업을 진행하는 역할		일학습병행의 체계적이고 높은 수준의 학습 전달 교육
평가자	학습근로자의 학습과정 및 수행결과를 객관적 기준에 따라 합리적이고 공정하게 평가하는 역할		다양하고 적절한 평가 방법 결정 정확한 평가 수행
상담자	학습근로자와의 면담 등을 통해 회사 생활 적응 및 학업과 일의 병행에 필요한 조언과 도움을 주는 역할		자기개발 독려
학습촉진자	학습근로자에게 다양한 학습정보를 제시하고, 학습근로자의 자기 주도적 학습을 촉진하는 등 학습근로자를 전반적으로 관리하는 역할		내부 평가 조력자
연구개발자	지속적으로 자신의 업무 분야에 대한 지식 및 기술을 학습함으로써 전문성을 개발하는 역할		전문성이 요구되는 학술적인 접근의 통로
솔루션 제공자	-		<ul style="list-style-type: none"> <li>• 학습체계 등 기업 내 주요 안전에 대한 의사결정과 프로세스 개선 수행</li> <li>• 일학습병행 사업을 위한 사회적 인프라(공적 인제)</li> <li>• 외부 평가 조력자</li> </ul>



표 7. 고숙련마이스터 기업현장교사의 역할 정의[2]

Table 7. Definition of the role of highly-skilled meister workplace trainer [2]

역할	고숙련마이스터 기업현장교사의 역할 정의
교수설계자	<b>훈련 방향을 결정하고</b> 학습근로자 훈련프로그램 설계, 교재·훈련 매체 개발 및 평가 등 교수·학습의 전 과정 수행을 위하여 필요한 업무를 수행하는 역할
강사	강의 지도안을 작성하고 <b>일학습병행의 체계적 학습 체계와</b> 학습근로자의 특성을 고려하여 수업을 진행하는 역할
평가자	<b>현장 직무를 기준으로 평가 방법을 결정하여</b> 학습근로자의 학습과정 및 수행결과를 객관적 기준에 따라 합리적이고 공정하고 <b>정확하게</b> 평가하는 역할
상담자	학습근로자와의 면담 등을 통해 <b>자기개발을 독려하고</b> 회사 생활 적응 및 학업과 일의 병행에 필요한 조언과 도움을 주는 역할
학습촉진자	학습근로자에게 다양한 학습정보를 제시하고, 학습근로자의 자기 주도적 학습을 촉진하는 등 <b>내부 평가 조력자로서</b> 학습근로자를 전반적으로 관리하는 역할
연구개발자	지속적으로 자신의 업무 분야에 대한 지식 및 기술을 학습함으로써 <b>전문성을 개발하며, 학습근로자의 학술적 접근의 매개체로서의 역할</b>
솔루션 제공자	<b>기업의 학습 체계 구축 및 운영에 대한 주요사항과 프로세스에 대한 자문, 정책 결정, 개선을 수행하며, 직무별 지식과 기술을 바탕으로 일학습병행 사업 운영에 필요한 NCS 기준과 학습모듈 개발, 문제 출제, 평가 실시, 과정 진단 및 컨설팅, 일학습 인증 등의 공적 역할</b>

b) 고숙련마이스터 기업현장교사의 역할 정의

도출된 결과를 바탕으로 고숙련마이스터 기업현장 교사의 역할의 개념을 재정의하면 표 7과 같다. 밑줄 친 부분은 금번 연구를 통해 고숙련마이스터 기업현장교사의 역할로 새로 추가 정의된 부분이다. 즉, 선행 연구로부터 1개의 역할이 추가되어 6개의 역할로 정의되었다. 선행 연구에서 도출되었던 5개의 역할에 대해서는 FGI 의견을 반영하여 역할에 대한 정의를 수정하였다. 특히 솔루션 제공자는 기업의 학습 체계 구축 및 운영에 대한 주요사항과 프로세스에 대한 자문, 정책 결정, 개선을 수행하며, 직무 별 지식과 기술을 바탕으로 일학습병행 사업 운영에 필요한 NCS 기준과 학습모듈 개발, 문제 출제, 평가 실시, 과정 진단 및 컨설팅, 일학습병행 인증 등 일학습병행의 공적 인력 기반자로서의 역할로 개념을 정의하였다. 즉, 고숙련마이스터 기업현장교사의 역할은 실제 단순히 컨설팅(조언)을 제공하는 범위를 넘어 어렵고 낯선 문제를 파악하고 해결안을 제시하는 것으로, 고객의 정보와 상황(Context)을 기반으로 자신의 지식과 경험을 통해 도구와 기법을 활용하여 대안을 제공하는 역할을 수행한다. 또한, 국가에서 수행하는 일학습병행 사업의 다양한 인적 자원으로서 시험 출제 위원, 평가 위원, 자문 위원, 모니터링 위원, 인증 위원으로서 역할을 수행하는 것으로 지금까지 설명된 모든 역할을 포괄적으로 함축하고 있다.

그 외 기존 연구로부터 도출된 5개의 역할의 정의도 FGI로 도출된 역할을 반영하여 재정의되었다. 즉, 교수설계자는 훈련 방향을 결정하고 학습근로자 훈련프로그램 설계, 교재·훈련 매체 개발 및 평가 등 교수·학습의 전 과정 수행을 위하여 필요한 업무를 수행하는 역할로, 강사는 강의 지도안을 작성하고 일학습병행의 체계적 학습 체계와 학습근로자의

특성을 고려하여 수업을 진행하는 역할로, 평가자는 현장 직무를 기준으로 평가 방법을 결정하여 학습근로자의 학습과정 및 수행결과를 객관적 기준에 따라 합리적이고 공정하고 정확하게 평가하는 역할로, 상담자는 학습근로자와의 면담 등을 통해 자기개발을 독려하고 회사 생활 적응 및 학업과 일의 병행에 필요한 조언과 도움을 주는 역할로, 학습촉진자는 학습근로자에게 다양한 학습정보를 제시하고, 학습근로자의 자기 주도적 학습을 촉진하는 등 내부 평가 조력자로서 학습근로자를 전반적으로 관리하는 역할로, 연구개발자는 지속적으로 자신의 업무 분야에 대한 지식 및 기술을 학습함으로써 전문성을 개발하며, 학습근로자의 학술적 접근의 매개체로서의 역할로 수정·정의되었다.

3) 고숙련마이스터 기업현장교사 역량

a) 선행 연구와 FGI 도출 결과 맵핑

이진구의 연구[14]를 기준으로 이후 연구인 김대영의 연구[11]에서 도출된 역량과 KRIVET Issue Brief[16]에서 정의된 기업현장교사 필요 능력의 우선순위 정보, 마지막으로 FGI 의견을 맵핑 하였다. 최종 맵핑 결과는 표 8과 같다. 김대영의 연구에서 역량 별 맵핑은 연구자가 맵핑 테이블 정보를 참고하여 정의하였으며, KRIVET과 FGI의 연구에 대한 맵핑은 이진구의 연구에서 정의한 역량의 개념과 가장 유사한 역량에 맵핑하였다.

그 결과 교수설계자 역할에 대한 역량에는 교육 커리큘럼 개발 역량과 내부평가문제 개발 역량이 맵핑되었다. 강사 역할과 관련하여 질 높은 교육 수행 역량, 티칭 역량, PBL 기반의 OJT 수업 운영 역량이 맵핑되었다. 평가자 역할에는 평가 방향 결정 역량, 평가 품질 관리 역량, 문제 해결 중심의 평

표 8. 선행연구와 FGI 의견 역량 매핑 [2]

Table 8. Mapping of preliminary research versus FGI opinions on the competency of a workplace trainer [2]

고숙련마이스터 기업현장교사의 역할		역량 정의 사전 연구			FGI
		[15]	[12]	[16]	
교수설계자 역할	훈련 인프라 관리 역량	기관의 직업훈련 및 훈련수행에 필요한 인적·물적 자원을 파악하고, 특성에 맞도록 적절하게 활용하며 관리하는 역량			
	직무분석 역량	직무를 수행하는 데 요구되는 특성, 과업수행 방법, 시기 및 이유, 작업환경과 작업할 때의 행동방법 등 직무에 관한 정보를 체계적으로 수집하고 분석하는 역량	학습근로자 육성·의지, 주도성, 교육훈련 참여촉진	교육 훈련 요구분석 능력 (OJT, Off-JT)	
	훈련 프로그램 개발 역량	조직 특성 및 NCS, 일학습병행에 대한 이해를 바탕으로 훈련프로그램을 설계하고 개발하는 역량		교육훈련프로그램 기획 및 설계 능력	교육 커리큘럼 개발 역량
	교재 및 훈련매체 개발 역량	효과적인 훈련이 이루어지도록 훈련 진행 시 필요한 훈련 자료, 훈련 모듈, 유인물, 책, PPT, 동영상 등을 선정, 작성 또는 편집하는 역량		교육훈련 자료개발 능력(교안, 학습도구, PPT등)	
강사 역할	강의 지도안 개발 역량	훈련과정의 목적 및 학습근로자의 특성을 고려하여 해당 훈련진도의 훈련목표, 훈련내용, 평가방법 등을 체계적으로 정리하는 역량		학습근로자 육성·의지, 주도성, 교육훈련 참여촉진, 피드백	교육훈련 자료 개발 능력(교안, 학습도구, PPT등)
	강의진행 역량	훈련내용 및 학습근로자의 특성을 고려하여 다양한 방법을 활용하여 훈련내용을 학습근로자에게 효과적으로 전달하는 역량	교육훈련 실행 및 전달 능력		질 높은 교육 수행 역량, 티칭 역량
	현장기술 지도 역량	학습근로자의 효과적인 직무역량 향상을 위해 현장기술 전달에 적합한 훈련방법을 이해하고 적용하는 역량	PBL 기반의 OJT 수업 운영 역량		
	훈련활동 피드백 역량	학습근로자의 학업 성취와 학습 수행과정에 대해 적절한 설명과 피드백을 제공하는 역량			
평가자 역할	평가방법 선정 역량	훈련생 평가의 의미와 방법을 이해하고 훈련목표와 훈련내용에 적합한 평가 전략을 수립하고, 평가방법을 선정하는 역량	학습근로자 육성·의지, 주도성, 교육훈련 참여촉진	학습근로자 평가 계획수립 및 실행 능력	평가 방향 결정 역량
	평가결과 환류 역량	훈련 전, 훈련 중, 훈련종료 후에 학습근로자의 훈련목표 달성 정도를 확인하고, 효과적인 훈련을 위한 개선점을 도출하고 적용하는 역량		조직 수행 및 성과 문제 분석 능력	평가 품질 관리 역량, 문제 해결 중심 평가 역량
	평가자료 관리 역량	평가 실시 후 도출된 학습근로자 개별 평가자료를 분류·종합하고, 학습근로자, 기업현장교사, 훈련과정, 조직 등에 환류될 수 있도록 공유하고 관리하는 역량			
상담자 역할	상담역량	효과적인 상담을 실시하기 위하여 상담 이론을 이해하고 학습근로자들이 필요로 하는 내용들에 대하여 경청하고 조언할 수 있는 역량	학습근로자 육성·의지, 주도성, 동기부여 역량, 관계형성 역량	학습근로자 관리 및 상담	
	경력개발 지원 역량	학습근로자에게 업무와 경력개발의 비전과 목표를 명확하게 제시하고, 경력 계획을 수립하도록 지원하며, 경력목표 달성에 필요한 정보와 도움을 제공하는 역량			
	윤리적 태도 유지 역량	학습근로자와 상담하는 과정에서 중립적인 태도를 유지하고 윤리적 원칙을 준수하는 역량		대인관계 스킬	
학습촉진자 역할	학습정보 제공 역량	수업시간뿐만 아니라 수업시간 외에도 학습근로자가 종사하고 있거나 향후 진출하고자 하는 분야의 직무수행에 필요한 지식과 스킬 등 다양한 학습정보를 제시하는 역량	학습근로자 육성·의지, 주도성, 전문성 개발, 교육훈련참여촉진 역량, 피드백, 동기부여, 관계형성, 커뮤니케이션		
	동기부여 역량	학습근로자들이 훈련 및 업무수행에 대하여 기꺼이 참여하고 헌신하고자 하는 동기를 증진시키는 역량			
	커뮤니케이션 역량	학습근로자 및 타인들과의 대화 및 상호작용에 있어서 자신을 분명하게 표현하고 경청하는 역량		의사소통 스킬, 대인 관계 스킬	
	학습근로자 수료 관리 역량	학습근로자가 중도 탈락되지 않도록 상담서비스 및 고충처리를 제공하여, 과정을 무사히 마칠 수 있도록 지원하는 역량			

표 8. 계속

Table 8. Continued

고숙련마이스터 기업현장교사의 역할	역량 정의 사전 연구			FGI
	[15]	[12]	[16]	
업무 전문성 유지 역량	훈련 분야와 관련된 업무 경험, 최신 지식 및 기술 습득을 통해 자신의 업무내용에 대한 최신 기술 및 경향을 습득하고 활용할 수 있는 역량		HRD-Net, LMS 사용 능력	전공 기반의 혁신 역량
연구 개발자 역할	문제와 현상을 파악하고 그 원인을 조사, 분석하여 합리적인 해결방안을 강구해 나가는 역량	전문성 개발, 교육 훈련 참여촉진, 커뮤니케이션, 학습근로자 육성이지, 주도성, 피드백 역량		
기업현장교사로서 전문성 개발 역량	기업현장교사로서 자기성장 목표를 설정하고, 훌륭한 기업현장 교사 역할 수행을 위하여 필요한 전문역량을 지속적으로 개발, 관리하는 역량			
훈련계획 수립 역량	조직의 단기/중기/장기 전략에 부합하도록 적절한 훈련계획을 수립하는 역량		교육훈련 체계 및 계획 수립 능력	
솔루션 제공자 역할	-	-	직업교육 훈련 관련 정책 이해	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 학습 경영 마인드</li> <li>• 회사 학습 제도의 수립과 정책 방향 결정 역량</li> <li>• 정부 훈련 사업에 대한 가이드라인 제공 역량</li> <li>• NCS 기준 개발 역량, NCS 학습모듈 개발 역량</li> <li>• 일학습병행 활동 역량</li> </ul>

가 수행 역량이 맵핑되었다. 상담자 역할과 학습촉진자 역할과 관련하여 추가된 역량은 없었으며 연구개발자 역할과 관련하여 전공 기반의 혁신 역량이 맵핑되었다. 그 외 고숙련 마이스터 기업현장교사 역할에서 도출된 솔루션 제공자 역할에는 학습경영 마인드, 회사 제도의 수립과 정책 방향 결정 역량, 정부 훈련 사업에 대한 가이드라인 제공 역량이 맵핑되었다. 마지막으로 NCS 표준에 대한 지속적인 현행화를 위하여 NCS 기준 개발 역량과 일학습병행 정책 환류 역량이 맵핑되었다. 이들 중 기존 연구에서 도출된 역량에 포함된 것은 삭제하였고 마지막 남은 역량만 맵핑에 반영하였다. 그 결과 교육설계자 역할에 맵핑된 교육 커리큘럼 개발 역량과 내부 평가문제 개발 역량, 강사 역할에 맵핑된 질 높은 교육 역량과 티칭 역량은 삭제되었다.

b) 고숙련마이스터 기업현장교사의 역할 정의

도출된 표 8의 역량 맵핑 결과를 바탕으로 고숙련마이스터 기업현장 교사의 역량의 개념을 재 정의하였다. 그 결과는 표 9와 같다. 밑줄 친 부분은 금번 연구를 통해 고숙련마이스터 기업현장교사의 역량으로 새로 추가 정의된 부분이다. 추가된 역할별 역량을 포함하여 좀 더 상세히 살펴보면, 강사의 역할에 있어 현장기술 지도 역량에 대한 정의를 학습근로자의 효과적인 직무역량 향상을 위해 현장기술 전달

에 적합한 PBL 기반의 훈련방법을 이해하고 적용하는 역량으로 수정되었다. 평가자 역할과 관련해서는 평가방법 선정 역량의 정의가 훈련생 평가의 의미와 방법을 이해하고 훈련 목표와 훈련내용에 적합한 평가 전략을 수립하고, 평가 방향과 평가방법을 선정하는 역량으로 수정되었다. 또한, 평가결과 환류 역량의 정의도 훈련 전, 훈련 중, 훈련종료 후에 학습근로자의 훈련목표 달성 정도를 확인하고, 문제 해결 중심으로 효과적인 훈련을 위한 개선점을 도출하고 적용하여 평가 품질을 관리하는 역량으로 수정되었다. 연구개발자 역할과 관련하여 업무 전문성 유지 역량에 대한 정의는 관련 분야와 관련된 업무 경험, 최신 지식 및 기술 습득을 통해 자신의 업무내용에 대한 최신 기술 및 경향을 습득하고 활용하며 스스로 혁신해 나아갈 수 있는 역량으로 수정되었다.

본 연구에서 도출된 새로운 역할인 솔루션 제공자 역할에 대해서는 3개의 역량이 정의되었는데 그것은 학습체계 수립 운영 역량, NCS 기준 개발 역량, 일학습병행 정책 환류 역량이다. 학습체계 수립 운영 역량은 정부 차원에서 수행되는 인력개발 사업의 이해와 학습 경영 마인드를 바탕으로 기업의 학습 체계 정책을 수립·결정·운영할 수 있는 역량으로 개념을 정의하였다. NCS 기준 개발 역량은 직무에 필요한 NCS 기준 및 NCS 학습 모듈을 개발하거나 개발된 NCS 기준 및 학습 모듈을 개정, 검수, 평가할 수 있는 역량으로, 마지막으

표 9. 고숙련마이스터 기업현장교사의 역량 정의 [2]

Table 9. Definition of the competency of a highly-skilled meister workplace trainer [2]

고숙련마이스터 기업현장교사의 역할 별 역량	역량 정의	
교수 설계자 역할	훈련 인프라 관리 역량	기관의 직업훈련 및 훈련수행에 필요한 인적·물적 자원을 파악하고, 특성에 맞도록 적절하게 활용하며 관리하는 역량
	직무분석 역량	직무를 수행하는 데 요구되는 특성, 과업수행 방법, 시기 및 이유, 작업환경과 작업할 때의 행동방법 등 직무에 관한 <b>교육 훈련 요구</b> 정보를 체계적으로 수집하고 분석하는 역량
	훈련프로그램 개발 역량	조직 특성 및 NCS, 일학습병행제에 대한 이해를 바탕으로 훈련프로그램을 <b>기획·설계·개발</b> 하는 역량
	교재 및 훈련매체 개발 역량	효과적인 훈련이 이루어지도록 훈련 진행 시 필요한 훈련 자료, 훈련 모듈, 유인물, 책, PPT, 동영상 등을 <b>개발</b> 및 선정, 작성 또는 편집하는 역량
강사 역할	강의지도안 개발 역량	훈련과정의 목적 및 학습근로자의 특성을 고려하여 <b>훈련 과정 진도별 교안</b> , 훈련 진도의 훈련목표, 훈련내용, 평가방법 등을 체계적으로 정리하는 역량
	강의진행 역량	훈련내용 및 학습근로자의 특성을 고려하여 다양한 방법을 활용하여 훈련내용을 학습근로자에게 효과적으로 전달하는 <b>교육 실행</b> 역량
	현장기술 지도 역량	학습근로자의 효과적인 직무역량 향상을 위해 현장기술 전달에 적합한 <b>PBL 기반</b> 의 훈련방법을 이해하고 적용하는 역량
	훈련활동 피드백 역량	학습근로자의 학업 성취와 학습 수행과정에 대해 적절한 설명과 피드백을 제공하는 역량
평가자 역할	평가방법 선정 역량	평가의 의미와 방법을 이해하고 훈련목표와 훈련내용에 적합한 <b>학습근로자를 위한</b> 평가 전략을 <b>기본으로 평가 방향</b> 과 평가방법 선정 등 <b>평가 계획을 수립</b> 하는 역량
	평가결과 환류 역량	<b>SA(Skill Assessor)로서</b> 훈련 전, 훈련 중, 훈련종료 후에 학습근로자의 훈련목표 달성 정도를 확인 및 <b>평가</b> 하고 <b>분석</b> 하며, <b>문제 해결 중심</b> 으로 효과적인 훈련을 위한 개선점을 도출하고 적용하여 <b>평가 품질을 관리</b> 하는 역량
	평가자료 관리 역량	평가 실시 후 도출된 학습근로자 개별 평가 자료를 분류·종합하고, 학습근로자, 기업현장교사, 훈련과정, 조직 등에 환류 될 수 있도록 공유하고 관리하는 역량
상담자 역할	상담역량	효과적인 상담을 실시하기 위하여 상담 이론을 이해하고 학습근로자들이 필요로 하는 내용들에 대하여 경청하고 조언 할 수 있는 역량
	경력개발 지원 역량	학습근로자에게 업무와 경력개발의 비전과 목표를 명확하게 제시하고, 경력 계획을 수립하도록 지원하며, 경력목표 달성에 필요한 정보와 도움을 제공하는 역량
	윤리적 태도 유지 역량	학습근로자와 상담하는 과정에서 <b>대인 관계에 있어</b> 중립적인 태도를 유지하고 윤리적 원칙을 준수하는 역량
학습 촉진자 역할	학습정보 제공 역량	수업시간뿐만 아니라 수업시간 외에도 학습근로자가 종사하고 있거나 향후 진출하고자 하는 분야의 직무수행에 필요한 지식과 스킬 등 다양한 학습정보를 제시하는 역량
	동기부여 역량	학습근로자들이 훈련 및 업무수행에 대하여 기꺼이 참여하고 헌신하고자 하는 동기를 증진시키는 역량
	커뮤니케이션 역량	<b>학습근로자에 대한 욕성의지를 가지고</b> 학습근로자 및 타인들과의 대화 및 상호작용에 있어서 자신을 분명하게 표현하고 경청하는 역량
	학습근로자 수료관리 역량	학습근로자가 중도 탈락되지 않도록 상담서비스 및 고충처리를 제공하여, 과정을 무사히 마칠 수 있도록 지원하는 역량
연구 개발자 역할	업무 전문성 유지 역량	훈련 분야와 관련된 업무 경험, 최신 지식 및 기술 습득을 통해 자신의 업무내용에 대한 최신 기술 및 경향을 습득하고 활용하며 <b>지속적으로 관리</b> 하는 역량
	문제해결 역량	문제와 현상을 파악하고 <b>주도적으로</b> 그 원인을 조사, 분석하여 합리적인 해결방안을 강구해 나가는 역량
	기업현장교사로서 전문성 개발 역량	기업현장교사로서 <b>주도적으로 스스로 혁신해 나아가며</b> 자기성장 목표를 설정하고, 훌륭한 기업현장교사 역할 수행을 위하여 필요한 전문역량을 <b>지속적으로 개발</b> 하는 역량
	훈련계획 수립 역량	조직의 단기/중기/장기 전략에 부합하도록 적절한 훈련계획을 수립하는 역량
솔루션 제공자 역할	<b>학습체계 수립 운영</b> 역량	<b>정부 차원에서 수행되는 인력개발 사업의 이해와 학습 경영 마인드를 바탕으로 기업의 학습 체계 정책 수립·결정·운영</b> 할 수 있는 역량
	<b>NCS 기준 개발</b> 역량	직무에 필요한 <b>NCS 기준 및 NCS 학습 모듈을 개발</b> 하거나 개발된 <b>NCS 기준 및 학습 모듈을 개정, 검수, 평가</b> 할 수 있는 역량
	<b>일학습병행 정책 환류</b> 역량	<b>일학습병행 사업에서 제시하는 평가 방법 및 절차에 대한 이해를 바탕으로 평가 문제 출제, 평가 실시, 과정 진단 및 컨설팅, 일학습 인증 등 공적 역할을 수행</b> 할 수 있는 역량



로 일학습병행 정책 환류 역량은 일학습병행 사업에서 제시하는 평가 방법 및 절차에 대한 이해를 바탕으로 평가 문제 출제, 평가 실시, 과정 진단 및 컨설팅, 일학습병행 인증 등 공적 역할을 수행할 수 있는 역량으로 개념을 정의하였다.

## V. 결론

본 연구를 통해 고용노동부가 시범사업으로 추진하고 있는 고숙련마이스터 사업과 관련하여 배출되고 있는 고숙련마이스터 기업현장교사에 대한 개념을 명확히 정의하고 이들의 역할과 필요 역량을 정의하였다. 고숙련마이스터 기업현장교사는 석사학위과정을 통해 학위 기준과 고숙련마이스터 과정의 수료조건을 모두 통과한 국가공인 도제 교사 자격자(NCAT: National Certified Apprentice Teacher)로서, 석사학위를 보유하고 일학습병행\_L6 자격과 기술평가사 자격을 갖춘 일학습병행의 선순환적 학습 운영 및 평가 체계의 기반이 되는 기업현장교사이다.

이들은 기존 기업현장교사의 교수설계자, 강사, 평가자, 상담자, 학습촉진자, 연구개발자의 역할과 함께 기업의 학습체계 구축 및 운영에 대한 주요사항과 프로세스에 대한 자문, 정책 결정, 개선을 수행하며, 직무 별 지식과 기술을 바탕으로 일학습병행 사업 운영에 필요한 NCS 기준과 학습 모듈 개발, 문제 출제, 평가 실시, 과정 진단 및 컨설팅, 일학습병행 인증 등의 공적 역할을 수행하는 일학습병행 솔루션 provider의 역할이 추가적으로 요구된다. 이러한 역할을 수행하기 위하여 학습체계 수립 운영 역량, NCS 기준 개발 역량, 일학습병행 정책 환류 역량의 확보가 요구됨을 알 수 있었다.

앞서 해외 기업현장교사 육성제도에서 살펴본 바에 따르면 독일은 기업현장교사 역할을 담당하는 트레이너 육성을 위하여 석사 과정의 기술, 경제, 사회, 예술 분야의 이행 경로가 존재하고 프랑스의 경우도 학력 패러다임이 지배하고 있어 직업 석사학위를 통해 정부 주도의 견습훈련 지도교사 및 실무 교사 자격자를 배출하고 있다. 영국 또한 학사수준의 교육훈련 증빙과 함께 NVQ를 통해 직무 자격 역량 기준을 평가하여 계속교육훈련 분야의 교사를 인증하고 있으며, 자격 취득 방법도 다양하게 마련되어 있다. 스위스의 경우 국가 수준의 자격 보유자만이 공식적으로 현장훈련교사를 허가하고 있으며 교수법 인증서 취득자만이 평가자로서 역할도 수행할 수 있도록 엄격히 명시하고 있다. 이를 한국의 고숙련마이스터 기업현장교사의 개념과 역할 체계와 비교해보면 석사학위 과정을 통해 배출되고 있다는 점, 일학습병행\_L6와 같이 해당 직무 역량에 대하여 국가의 공식적인 인

정 평가를 통과해야 한다는 점, 교수법 등의 교육과 인증을 통해 평가자로서 역할을 부여하여 지식과 훈련의 환류를 도모하고 있다는 점 등에서 매우 유사함을 찾을 수 있다.

그러나 본 연구 과정에서 전문가들은 ‘고숙련마이스터 기업현장교사’가 법령에 근거하여 새롭게 만들어진 역할과 자격임을 감안하여 이들의 개념과, 역할 및 역량을 대표할 수 있는 새로운 명칭이 필요함을 지적하였다. 따라서 명칭을 포함하여 고숙련마이스터 기업현장교사를 배출한 기업과 개인, 그리고 일학습병행 사업의 영속성 측면에서 사회적 인정 체계 기반 조성을 위한 다양한 제도 개선 및 보완 노력이 지속적으로 수행되어야 할 것이다.

본 연구는 도제 제도의 선순환적 학습 체계 조성을 위한 기반을 조성하고 정부의 고숙련마이스터 기업현장교사 양성 및 활성화를 위한 정책 수립의 근거자료로써 활용될 수 있다.

## 참고문헌

- [1] S. H. Kim, Y. D. Sohn, D. W. Kim, and M. C. Kim, “Development of standard curriculum in degree-linked high-skilled meister courses of work-and-study in parallel,” College of Work-and-Study in Parallel of Korea University of Technical and Education, 2019 Research Report, 2019.
- [2] S. H. Kim, J. K. Min, D. W. Kim, M. C. Kim, and N. G. Kim, “Development of operation and diffusion model for high-skilled meister course of master degree-linked,” Employment Vocational Competency Development Center of Korea University of Technical and Education, 2020-12 Research Report, 2021.
- [3] Ministry of Employment and Labor (MOEL), “Enforcement decree of the act on work-and-study in parallel support of industrial sites,” National Law Information Center, 2020.
- [4] D. I. Lee and Y. J. Seo, “Overseas articulation between qualifications and practical implications - cases of UK, Australia and Germany-,” *Journal of Skills and Qualifications*, vol. 6, no. 1, pp. 1- 38, March 2017.
- [5] S. H. Jeon, K. K. Jong, H. B. Lee, and J. Y. Kim, “Study on the development and diffusion of field training models for Work-and-Study in Parallel system,” 2014.
- [6] K. H. Rim, K. T. Chang, and N. Y. Kim, “Plan for fostering and institutionalizing workplace teachers in work-and-study in parallel system,” Ministry of Employment and

Labor (MOEL), Human Resources Development Service of Korea, Korea University of Technical and Education, pp. 108-109, 2014.

- [7] M. K. Kim, "Vocational education and training in France," Ministry of Employment and Labor (MOEL), June 2010.
- [8] S. H. Kang, "Switzerland's work-learning dual system and its implications," *International Labor Briefs*, vol. 12, no. 5, pp. 18-33, 2014.
- [9] J. K. Lee, Y. H. Kim, J. I. Kim, K. S. Yoon, Y. H. Park, W. C. Kim, H. J. Lee, and H. J. Woo, "Research on overseas case studies for vocational competency development training teachers," HRD Center of Korea University of Technical and Education, 2015.
- [10] D. Y. Kim, J. H. Jang, H. B. Lee, E. Y. Nae, S. J. Jeon, H. H. Hwang, and S. J. Choi, "Training and management system establishment plan for a workplace trainer," Human Resources Development Service of Korea, KRIVET, 2017.
- [11] D. Y. Kim, "Development of competency model for a

workplace trainer," Human Resources Development Service of Korea, KRIVET, 2018.

- [12] S. H. Jeon, K. J. Kang, H. B. Lee, and J. Y. Kim, "Study on the development and spread of workplace training model for work and study in parallel system," 2014.
- [13] K. H. Rim, K. T. Chang, and N. Y. Kim, "Plan for fostering and institutionalizing workplace teachers in Work-and-Study in Parallel system," Ministry of Employment and Labor (MOEL), Human Resources Development Service of Korea, Korea University of Technical and Education, 2014.
- [14] J. K. Lee, Y. H. Park, Y. H. Kim, H. B. Shin, H. J. Woo, J. A. Park, H. J. Jung, M. R. Oh, and M. S. Im, "Development of an education system and model to strengthen the competency of workplace trainers," HRD Center of Korea University of Technical and Education, 2017.
- [15] KRIVET, KRIVET Issue Brief, No. 2020-191, August 2020.



**김 승 희 (Seung-Hee Kim)\_정회원**

2003년 2월 : 동국대학교 컴퓨터멀티미디어공학 공학사  
2005년 8월 : 연세대학교 컴퓨터멀티미디어공학 공학석사  
2014년 2월 : 서울과학기술대학교 산업정보시스템 공학박사  
2016년 2월 ~ 현재 : 한국기술교육대학교 IT융합SW공학과 조교수, 국제공인 정보시스템감사사, 국제공인 프로젝트관리사  
<관심분야> SW 품질공학, IT 서비스 최적화, IT프로젝트 관리, 블록체인, 일학습병행 등



**민 준 기 (Jun-Ki Min)\_종신회원**

1995년 2월 : 송실대학교 전산학과 공학사  
1997년 2월 : 한국과학기술원 전산학과 공학석사  
2002년 8월 : 한국과학기술원 전산학과 공학박사  
2003년 ~ 2004년 : 한국과학기술원 Post-Doc 및 초빙 교수  
2004년 : 한국전자통신연구원 선임연구원  
2005년 ~ 현재 : 한국기술교육대학교 컴퓨터공학부 교수  
<관심분야> 스트리밍 데이터, OLAP, 빅데이터 등