

직업훈련 패러다임의 전환을 위한 지원체제 개선 방안 연구

Improving the Support System for the Paradigm Shift in Vocational Training

이수경, 김봄이*

한국직업능력연구원

Sookyung Lee, Bom-I Kim*

Korea Research Institute for Vocational Education and Training (KRIVET), Sejong 30147, Korea

[요약]

본 연구는 코로나19 위기 상황에 대처하기 위하여 직업훈련 사업별로 단선적으로 이루어져 왔던 원격훈련 도입 관련 제도 운영 실태에 대하여 심사에서부터 비용집행에 이르기까지의 과정을 주제별, 단계별, 절차별로 구분하여 문제점과 한계점을 분석하였다. 이후 이해관계자들의 의견을 다각적으로 수렴하여, 디지털·비대면 시대의 직업훈련 패러다임 전환에 부응할 수 있는 직업훈련 지원체제의 개선 방안을 제시하였다. 특히 기존 전통적인 집체훈련 중심의 프레임에서 벗어나 디지털·비대면 시대의 직업훈련 방향성을 수용할 수 있는 방향으로 훈련기관, 훈련과정의 심사·평가 제도가 혁신되어야 한다는 기본 전제하에, 사전 승인 심사 제도와 훈련기관 인증평가 제도의 개선방안을 제시하였다.

[Abstract]

This study examines the paradigm shift in vocational training with the introduction of remote training, which has been conducted fragmentarily by project, to respond to the COVID-19 pandemic. It analyzes the operation's problems and limitations by dividing the remote training process from assessment to budget execution by subject, stage, and procedure. Additionally, it collects various stakeholders' opinions to propose improvement plans for the vocational training support system to effectively respond to the paradigm shift in vocational training in the digital and non-face-to-face era. The study assumes that the assessment of training institutions and the training process should be innovated in a way that can accommodate the direction of vocational training in the digital and non-face-to-face era instead of focusing on traditional collective training. Based on this premise, it suggests ways to enhance the pre-approval screening system and the training institution assessment system.

Key Words: Development of lifelong vocational skill, Non-face-to-face educational environment, Vocational competency development training, Vocational training, Vocational training teacher and instructor

<http://dx.doi.org/10.14702/JPEE.2023.299>



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 May 2023; Revised 9 August 2023

Accepted 18 August 2023

*Corresponding Author

E-mail: bomikim@krivet.re.kr

I. 서론

2020년에 닥친 코로나19 위기 상황은 직업훈련의 전달체계 및 훈련방식에 대한 개편을 촉진시켰다[1]. 고용노동부는 STEP 혼합훈련, 스마트혼합훈련, K-Digital Training 사업, K-Digital Credit 사업 등을 빠른 속도로 출범하였으며, 직업훈련기관들의 원격훈련 인프라 지원을 위하여 STEP 공공 LMS 지원사업과 함께 민간 LMS 지원사업도 추진하기에 이르렀다[2]. 그 결과 고용노동부 훈련사업의 주축을 이루고 있는 ‘실업자’ 훈련사업에서도 원격훈련의 활용이 가능해졌다. 이렇듯 위기 상황에 대응하기 위한 수단으로 촉발된 원격훈련 사업의 확대이지만, 이제는 단순한 접근을 뛰어넘어 빠르게 변화하고 있는 국내의 디지털·비대면 업무 및 교육 환경에 대응할 수 있도록 직업훈련 영역에서도 패러다임 전환에 대한 근본적인 논의와 변화가 필요한 시점이다.

무엇보다 ‘원격훈련’, ‘집체훈련’ 등 교육방법별로 지원 방식과 내용이 상이한 상황에서, 민간 직업훈련 기관들처럼 교육방법을 효율적으로 배치하여 설계, 운영하기에는 한계가 있다. 아울러 코로나19 대응을 위해 원격훈련을 부분적으로 허용하고 있는 훈련사업들 간에도 원격훈련의 설계 방식이 달라 사업 간 시너지 효과를 기대하기 어려우며, 이에 훈련시장의 혼선도 우려된다[3]. 또한 현재의 원격훈련사업 지원제도는 ‘집체훈련’을 기준으로 설계되어 있어, 원격훈련과정에서 예상치 못한 행정적 측면의 다양한 이슈들이 발생하고 있다[4]. 앞으로 원격훈련 물량이 확대됨에 따라 이러한 마찰과 충돌은 더욱 커질 것으로 예상된다.

이에 본 연구는 직업훈련 사업별로 단선적으로 이루어져 왔던 원격훈련 운영에 대하여 심사에서부터 비용집행에 이르기까지의 과정을 주체별, 단계별, 절차별로 구분하여 문제점과 한계점을 분석하고자 한다. 이후 이해관계자들의 의견을 다각적으로 수렴하여, 디지털·비대면 시대의 직업훈련 패러다임 전환에 부응할 수 있도록 직업훈련 지원체계의 개선 방안을 수립하고자 한다. 구체적으로는 첫째, 디지털·비대면 시대의 이상적인 직업훈련의 방향을 도출하고, 둘째, 이상적인 직업훈련의 방향과 실제 직업훈련 운영에서 차이가 나타나는 영역을 도출하여 그 원인을 분석하며, 셋째, 이해관계자 대상의 의견 분석을 토대로 디지털·비대면 시대의 직업훈련 방식, 심사방식 등 제도 개선 방안을 제안하고자 한다.

II. 디지털·비대면 시대의 직업훈련 패러다임 변화

우선 산학관 전문가 논의를 통해 직업훈련 패러다임 전환

실태와 방향을 살펴보고, 이를 토대로 디지털·비대면 시대의 직업훈련 방향성을 도출하였다.

A. 디지털·비대면 훈련의 개념

예상치 못한 코로나19 팬데믹 상황이 장기화되면서 비즈니스 및 인재육성 전략에도 큰 변화의 바람이 불고 있다. 대표적인 것이 바로 비대면 현상의 확대이다. 사람과 사람 사이의 접촉을 최대한 피해야 하는 팬데믹 상황이 도래하면서 비대면 비즈니스뿐만 아니라 비대면 훈련의 중요성도 점점 더 증대되고 있다. 이러한 비대면 훈련을 언택트 러닝(untact learning)이라고 한다. 언택트 러닝이란 팬데믹 시대 대응을 위한 HRD 분야의 비대면 학습을 대표하는 용어이다. 원래 언택트 러닝에서 언택트는 콩글리시로, 정확한 영어 표현은 non contact learning이다[5]. 또는 on-off의 개념을 활용하여 on-tact learning이라고도 표현한다. 이러한 언택트 러닝의 본래 의미는 사람들 사이의 접촉을 최소화하면서 학습의 효율성과 효과성을 극대화하고 구성원과 조직의 성과를 높이는 테크놀로지 기반의 자기주도학습 방법, 상호작용학습 방법, 혼합형 학습 방법을 적용한 학습을 의미한다. 그러나 때로는 좁은 의미에서 언택트 러닝 방법 중 비대면 실시간 교육을 의미하는 virtual training만을 가리키기도 한다[5].

디지털·비대면 교육훈련으로 볼 수 있는 언택트 러닝은 자기주도학습 유형, 상호작용학습 유형으로 구분할 수 있다. 자기주도학습 유형의 언택트 러닝의 방법으로는 이러닝(e-learning), 마이크로 러닝(micro-learning), 스마트 러닝(smart learning)이 있다. 테크놀로지 기반의 대표적인 언택트 러닝의 방법으로는 이러닝(e-learning)이 있다. 상호작용학습 유형의 언택트 러닝으로는 사회적 학습(social learning), 비대면 실시간 교육(virtual training), 비대면 실시간 코칭 및 멘토링(virtual coaching & mentoring), XR을 활용한 몰입학습(immersive learning)이 있다. 최근에는 메타버스(metabus)가 포함된다.

B. 직업훈련에서의 디지털·비대면 훈련

우리나라 직업훈련에서 비대면 훈련은 1999년 사업주훈련에 원격훈련이 도입되면서 본격적으로 시작되었다[4]. 특히 2000년대 초반 기업 HRD의 중요성이 대두되고 전체 조직 구성원을 대상으로 하는 교육과정에 대한 수요가 증가하면서 대기업 자체 연수기관을 중심으로 시공간의 제약이 없는 원격훈련을 활용한 교육이 시작되었는데, 대기업들이 고용노동부의 원격훈련 지원제도를 이용하면서 원격훈련 참

여자가 빠르게 성장하였다. 또한 대기업에서 운영된 교육과정을 벤치마킹하여 이를 중소기업, 소기업 등을 대상으로 운영하려는 원격훈련을 전문으로 운영하는 위탁 훈련기관들이 등장하면서 원격훈련 참여자는 더욱 빠르게 증가하였다.

원격훈련 지원제도는 단기간에 양적으로 크게 성장하였으나 한정된 분야의 획일화된 콘텐츠, 일부 훈련기관의 부정 행위, 법정 의무교육을 이용한 훈련 영업 등이 문제가 되면서 점차 관리적 측면이 강화되는 방향으로 원격훈련 지원제도가 개선되기 시작하였다. 이후 원격훈련이 다양한 측면에서 활성화되도록 기존 원격훈련과 다른 방식으로 훈련과정을 운영할 수 있는 스마트훈련제도, 실업자훈련 영역에서 원격훈련 도입 등이 시도되었으나, 사업주훈련을 제외한 다른 훈련사업에서는 원격훈련이 거의 도입되지 않고 전통적인 집체훈련 방식으로 운영되고 있었다.

2020년 누구도 예상하지 못한 코로나 19의 발발과 팬데믹으로 인하여 고용노동부 훈련사업을 기존 방식으로 운영할 수 없게 되면서 정부는 훈련이 중단되지 않도록 대응방안을 빠르게 마련할 수밖에 없었다. 2020년 3월 고용노동부는 코로나19로 대면훈련이 불가능한 경우 화상강의 플랫폼(Zoom, Skype 등)을 활용하는 쌍방향 훈련방법, 한국기술교육대학교 온라인평생교육원에서 운영하는 공공 학습자료가 등록되어 있는 STEP 온라인 강의실을 활용하는 방법, 원격훈련 사업주 단체가 보유하고 있는 학습자료를 활용하는 방법 등 온라인 대체 방안을 발표하여 집체훈련 중심의 훈련기관에서 활용할 수 있도록 하였다. 2020년 9월에는 당해 연도 집체훈련 과정으로 인정받았으나 코로나19로 운영이 불가능한 경우 기존 집체훈련 기반 훈련과정을 비대면훈련 방식으로 포함하여 재편성하여 심사받도록 하여 스마트통합훈련과정으로 운영할 수 있도록 하였다[6].

이로 인해 비대면훈련은 훈련을 운영하는 주체인 훈련기관에서 효과적인 교육을 위한 방식으로 도입하거나 훈련에 참여하는 훈련생의 요구로 시작된 것이 아니라, 훈련기관이 기존 집체훈련을 중단하지 않고 운영할 수 있는 방안으로 도입되었기에 훈련과정 개발방법부터 운영방식까지 모든 사항이 정부 주도로 만들어지고, 이후 훈련기관에 안내하고 따르게 하는 방식으로 제도가 운영되기 시작하였다. 이제는 이러한 단순한 접근을 뛰어 넘어 빠르게 변화하고 있는 국내의 디지털·비대면 업무 및 교육 환경에 대응할 수 있도록 직업훈련 패러다임 전환에 대한 근본적인 논의와 변화가 필요한 시점이다.

C. 디지털·비대면 시대 직업훈련 패러다임의 변화 양상

여태까지의 인재육성 방식은 강의장을 중심으로 훈련생

에게 필요한 역량을 훈련기관이 주도적으로 만든 학습 로드맵에 맞추어 나가는 식이었다. 그러나 MZ세대들이 주류가 되는 가까운 미래의 인재육성 방식은 조직, 팀, 개인의 관점에서 기업교육 부서는 요구되는 역량을 정의하고, 현장의 구성원들은 본인 스스로 만든 학습 로드맵에 근거하여 자기주도적으로 학습하는 방식으로 변화되어야 한다. 물론 이러한 근간에는 본인이 주도적으로 필요한 내용을 학습하고 업무에 적용하는 형태로의 학습 패러다임의 전환이 요구된다.

1) 교강사와 학습자의 역할 변화

학습플랫폼의 기능이 학습 및 학습자에 대한 통제/관리에서 다양한 상호작용과 경험의 확장을 지원하는 것으로 변화하고 있다. 단순히 화면만 바라보는 지식 소비자가 아니라 참여, 협동, 의사소통, 토론 등을 통해 지식의 생산자로서의 역할도 수행하고 있는 것이다. 이러한 학습자의 자기 주도적 학습과 학습 관련 다양한 경험의 제공이 중요해짐에 따라 학습자의 디지털 리터러시 역량은 현재보다 더 중요해질 것이다.

한편 교강사는 단순히 지식의 전달자에서 벗어나 학습을 촉진하고 도전의식과 문제의식을 함양하며 문제를 해결해주는 촉진자, 문제 해결사, 멘토로서의 역할에 더 큰 책임이 주어질 것이다. 지식의 전달은 온라인 콘텐츠를 통해, 보충 심화학습과 Q&A는 교강사의 비대면 실시간 강의를 통해 이뤄지는 것이 효과적이며, 인공지능의 도움으로 교강사는 지식 전달자의 역할에서 벗어나 다양한 역할을 수행할 수 있을 것이다. 따라서 교강사는 강의 분야의 전문성뿐만 아니라 다양한 디지털 학습도구를 이용해서 학습자의 참여와 몰입을 이끌어내고 전체적인 학습활동을 조망하는 능력을 키워야 한다.

이처럼 교강사와 학습자의 역할과 핵심 활동이 달라지면서 전체적인 강의를 지원·관리하는 운영 주체의 역할에도 변화가 요구된다. 교육과정의 생애주기 관리가 중요해짐에 따라 적시 과정기획 역량과 관리역량이 더욱 중요해질 것이며, 교육 기획·행정·상담 인력의 디지털 리터러시 역량이 중요해질 것이다.

2) 과정 개발 및 운영전략의 변화

학습자의 특성과 지식의 생성주기를 볼 때 콘텐츠 분량과 과정 운영 단위가 짧아질 것으로 예상된다. 기존의 순차적 학습을 위한 과정 개발에서 벗어나 학습자의 요구와 수준에 따라 취사 선택이 쉬운 레고블록 형태의 모듈형 과정이 늘어날 것이다. 또한 현장에서 필요한 콘텐츠를 즉각적으로(JIT) 제공하는 것을 돕는 저작도구의 기술적 발전을 통해 누구나

쉽게 원격훈련 콘텐츠를 개발하는 것이 가능해질 것이다. 즉 각각적인 질의응답이 어렵다는 것은 원격훈련의 고질적인 문제이다. 이러한 문제는 인공지능 챗봇이나 자동완성형 피드백, 소셜 러닝 통해 즉각적으로, 그리고 자체적으로 해결될 것이다.

다만 기존에 활용하고 있는 학습 포털, 플랫폼 등이 이러한 환경에 적합하지를 판단하여 보강하거나 새로운 플랫폼을 도입해서 운영하는 것이 필요하다.

3) 학습활동을 통합적으로 지원하는 학습플랫폼의 기능적 발전

기업들은 인공지능, 빅데이터, 클라우드 등 4차 산업혁명의 핵심기술을 학습플랫폼에 적용함으로써 학습플랫폼은 기능적인 고도화를 이어가고 있다[7]. 앞으로는 학사 행정망과 LMS를 각각 구축하는 형태에서 다양한 시스템을 하나의 학습플랫폼으로 통합되는 추세가 이어질 것이다. 또한 학습플랫폼이 정형 학습과 비정형 학습을 모두 지원할 수 있도록 기능적 확장성을 확보할 것으로 예상된다. 그리고 인공지능 기술과 결합하여 초개인 맞춤형으로 학습자에게 최적화된 학습경험을 추천하고 학습하게 만드는 LXP(Learning Experience Platform)의 활용도 예상된다.

훈련기관은 학습데이터 분석과 학습플랫폼을 통해 훈련생 입과에서 취업 후 사후관리에 이르기까지 학습자에 대한 밀착 관리가 가능해질 것이다. 학습플랫폼에서 발생하는 학습데이터를 체계적으로 분석함으로써 개별화·맞춤형 교육을 위한 실마리를 확보할 수 있을 것이다. 이를 통해 중도탈락 관리, 학습자의 수준별 학습내용 제시, 콘텐츠 큐레이션이 활성화되고 성과를 나타낼 것으로 기대한다. 다만 여러 가지 기능을 통합적으로 제공함에 따라 필연적으로 발생하는 기능 복잡성이 시스템 안정성과 반응성을 해치지 않도록 유의해야 한다.

4) 자기주도학습을 뒷받침할 수 있도록 인사제도와 연계

지금 많은 기업에서는 기존의 상대평가 방식의 인사평가 시스템에서 절대평가 방식의 성장을 강조하는 시스템으로의 변화를 모색하고 있다. 기술 변화와 불확실성, 산업 간 경계 붕괴 등 급변하는 기업환경에서 경쟁을 강조하는 상대평가 대신 협업과 창의성을 통해 혁신을 발휘하여 지속적인 성장을 가능케하는 절대평가가 필요해지게 된 것이다[8]. 또한 학습과 성장의 책임 주체가 기존에는 HRD 조직이었으나 지금은 현장의 관리자와 학습자 중심으로 변화하고 있다.

이러한 현상은 기업교육에 큰 시사점을 부여한다. 조직의 기업교육 부서는 이를 충분히 인지하고 상사와 부하가 공동

으로 학습에 대한 책임을 가지고 주도적인 역량개발을 지원할 수 있는 제도를 만들고 실행해 나가는 것이 중요하다.

D. 디지털·비대면 시대 직업훈련 패러다임의 이상적 방향 설정을 위한 분석틀

이상의 논의를 바탕으로 본 연구에서는 ‘디지털·비대면 시대의 직업훈련’의 교육성과에 영향을 미치는 필수요인인 ‘인적자원’, ‘과정개발 및 운영’, ‘시설 및 시스템’, ‘문화 및 제도’ 등 4가지 영역으로 구성된 분석틀을 설정하였다.

먼저 ‘인적자원’에는 직업훈련에 투입되는 학습자, 교강사, 교육 기획 및 행정·상담 인력 등 투입 인력의 역할, 특성, 역량 등의 변화 방향에 대한 분석 등이 포함된다. ‘과정개발 및 운영’에는 직업훈련에 투입되는 교육과정과 관련하여, 개발 측면과 운영 측면의 형태, 특성 등의 변화 방향에 대한 분석 등이 포함된다. ‘시설 및 시스템’에는 직업훈련에 투입되는 시설 및 시스템(플랫폼, 교육시설 및 장비, 지원도구 등) 측면의 형태, 특성 등의 변화 방향에 대한 분석 등이 포함된다. ‘문화 및 제도’에는 직업훈련 운영에 영향을 미치는 사회, 문화적 측면의 제도, 환경에 대한 변화 방향 분석(훈련지원 및 인증 정책·제도, 학습문화·환경) 등이 포함된다.

다음으로 그림 1의 디지털·비대면 시대 직업훈련의 이상적 방향의 기본 분석틀과 교육훈련 프로그램 및 플랫폼에 관한 사례연구를 바탕으로 각 세부항목의 핵심 키워드를 표 1과 같이 도출하였다.

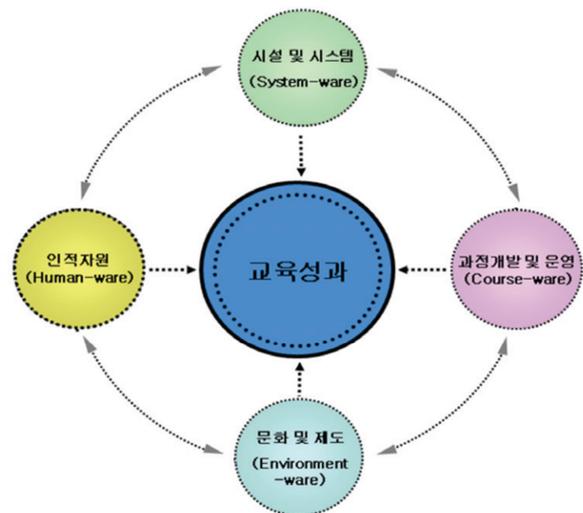


그림 1. 디지털·비대면 시대 직업훈련의 이상적 방향 도출을 위한 기본 분석틀

Fig. 1. Analysis framework for deriving the ideal direction of vocational training in the digital and non-contact area.

표 1. 디지털·비대면 시대의 직업훈련 관련 키워드

Table 1. Keywords relate to vocational training in the digital and non-contact era

주제	세부항목	핵심 키워드
인적자원 (Human-ware)	학습자	자기주도성, 학습자별 차이 심화, 관심분야 다양화, 지속성 학습참여 증가, 디지털 리터러시
	교강사	역할 형태 변화, 소속 다양화, 협업방식 증대, 역량 변화
	교육 기획 및 행정·상담 인력	과정 기획 및 관리 역량, 학습 데이터 분석 역량, 학습 자원 관리 역량, 학습자 맞춤 학습환경 지원, 디지털 기술 이해 및 활용 능력, 리더십, 통찰력
과정개발 및 운영 (Course-ware)	과정개발	마이크로러닝, 모듈화, 인포머러닝, 하이브리드 방식 훈련, 융복합적 학습, VR/AR/XR, 메타버스, 인공지능
	과정운영	개별화/맞춤식 학습, 인포멀 학습 활동, 상호작용, 동료학습, 개별화/맞춤화 평가방식, 인터랙티브 훈련, 레벨달성 교육, 인텔리전트 튜터링 시스템
시설 및 시스템 (System-ware)	플랫폼	LXM, 학습분석학, 대쉬보드, 콘텐츠 생태계, VR/AR, 마이크로러닝
	교육시설 및 장비	공동화/집적화/클라우드화/가상화, 실습 시설·장비 확보 및 관리 부담 완화, 에듀테크, 실습 시설 및 장비 활용 방식 다변화
	지원도구	교육 콘텐츠 생성 툴 강화, 인포머러닝, 커뮤니티/소통, APL, LTI
문화 및 제도 (Environment-ware)	훈련지원	훈련지원 영역 확대, 모듈화, 인포머러닝, 지원단위 확대, 성과기반 차등 지원
	훈련인증	참여 기관 및 과정 선별 방식 완화, 사후 성과 관리
	학습문화/환경	원격훈련 인식 개선, 학습이력 및 학습활동 결과물 인정, 데이터표준화, 통합 시스템, 디지털 격차 완화

III. 직업훈련 패러다임의 방향 설정을 위한 델파이 조사

이상의 설정된 디지털·비대면 시대 직업훈련 패러다임의 이상적 방향을 위한 기본 틀 및 핵심키워드에 대하여 전문가들의 의견을 수렴하여 합의점을 도출하기 위한 델파이 의견 조사를 실시하였다. 패널은 직업훈련기관 관계자, 일반대학 교수, 직업교육 정책 관련 현장 및 연구 경험이 있는 인사, 에듀테크 기업 관계자 등 직업훈련 전반에 대하여 식견이 있는 산·관·학 전문가 20명으로 구성하였다. 조사는 총 3회에 걸쳐 이루어졌으며, 세부사항은 다음과 같다.

A. 디지털·비대면 시대 직업훈련 정책 제도의 기본 틀 방향

1차 조사 결과, 전문가 대부분이 이상적 방향을 도출하기

표 2. 델파이조사 내용

Table 2. Details of delphi survey

구분	인원		조사 내용
	대상	응답	
1차	20	20	<ul style="list-style-type: none"> 이상적방향 도출을 위한 영역 구성의 타당성 검증 영역별 세부내용(방향성)의 적정성 검증
2차	20	20	<ul style="list-style-type: none"> 1차 라운드를 통해 검증된 이상적 방향에 대한 훈련기관의 준비 수준 평가
3차	20	19	<ul style="list-style-type: none"> 이상적 방향과 실제 준비도 간 격차를 줄이기 위한 대응 전략 의견 수렴

위하여 설계한 ‘영역 및 항목 구성’이 포괄성과 함께 각 부문별 독립성을 가지고 있어 구조화가 잘 되어 있다고 보았다. 먼저 디지털 비대면 시대 직업훈련의 이상적 방향 도출을 위한 기본 분석틀로 제시한 네 가지 영역에 대하여 4.8점(5점 만점)의 높은 수준의 동의가 이루어졌다. 세부영역에 대해서도 높은 수준의 동의가 이루어져, 현재의 11개의 세부영역을 그대로 유지하는 것으로 확정되었다. 훈련인증에 대해서는 필수 불가결한 요소이나 이 부분이 강조될 경우 교육의 다양성보다는 획일화 또는 현재와 같이 규제 중심의 직업훈련 생태계가 조성될 가능성이 높아 새로운 학습방식이나 학습성과를 내는 데 있어 장애요소로 작용할 우려도 있다는 의견이 포함되어, 디지털·비대면 시대 직업훈련 패러다임의 이상적 방향의 세부 영역 중 동의 정도(4.1점)가 가장 낮게 나타났다.

2차 조사는 1차 조사에서 검증된 ‘직업훈련 방향성’을 근간으로 이에 대한 실제 ‘훈련기관의 준비도’를 평가하는 방식으로 의견 수렴이 이루어졌다. 특히 디지털·비대면 시대 직업훈련의 이상적 방향 도출의 각 세부항목별로 ‘방향성에 대한 동의 정도’와 ‘훈련기관의 준비도’에 대한 의견(점수)의 평균값을 산출하고, 그 차이가 ‘-2.0’ 이상인 항목을 도출하였다.

3차 조사에서는 디지털·비대면의 직업훈련 방향성에 대하여 실제 현장 준비도가 낮은 영역을 도출하는 작업이 이루어졌으며, 이상적 방향과 실제 준비도 간 격차를 줄이기 위한 대응 전략을 모색하였다. 각 세부 영역별 직업훈련 정책·제도 측면에서 고려되어야 할 사항들을 제시하면 표 4와 같

표 3. 이상적 방향에 대한 타당성 검증과 실제 훈련기관의 준비도 간 차이(-2.0 이상)

Table 3. The difference between the validity verification of the ideal direction and the readiness of the actual training institution (-2.0 or higher)

영역	세부 영역	직업훈련 정책·제도 추진 방향			
		직업훈련 방향성	방향성에 대한 동의 정도 (A)	훈련기관의 준비도 (B)	GAP (B-A)
인적 자원	학습자	• 자기주도성 강화	4.7	2.7	-2.0
		• 학습자별 요구·수준을 반영한 개별화·맞춤식 훈련 강화	4.7	2.6	-2.1
	교강사	• 교강사 역량 강화(현장 전문성, 교육방법·매체 역량, 맞춤형 학습역량)	4.8	2.8	-2.0
	교육 기획 및 행정·상담 인력	• 학습 데이터 설계, 관리, 분석 역량 강화	4.6	2.5	-2.1
과정 개발 및 운영	과정 개발	• 형식(formal learning) 학습 외의 비형식 학습(informal learning) 활동 강화 (인포머러닝)	4.6	2.4	-2.2
		• 한 과정 내에 다양한 훈련 방식 결합의 강화(하이브리드)	4.7	2.6	-2.0
		• 첨단기술을 활용한 혁신적인 과정개발 확대(VR, AR, XR, 메타버스 인공지능 등)	4.1	1.9	-2.2
	과정 운영	• 일률적인 평가방식에 학습자별 개별화/맞춤화된 다양한 평가방식 적용 확대	4.6	2.6	-2.0
		• 신기술 기반 플랫폼과 연계한 혁신적인 과정운영 확대 (인텔리전트 튜터링 시스템 등)	4.2	2.1	-2.1
시설 및 시스템	플랫폼	• 플랫폼의 학습 데이터 생성·관리·분석 기능 강화	4.7	2.6	-2.1
	교육시설 및 장비	• 에듀테크(VR/AR/XR, 메타버스 등)를 통하여 실습 시설, 장비의 활용 방식 다변화	4.2	2.2	-2.0
문화 및 제도	학습문화 /환경	• 수료증, 자격 외 학습이력, 프로젝트 등의 인증 제도 확대	4.6	2.6	-2.1
		• 학습정보 메타데이터화(데이터표준화) 추진을 통해 공유, 확산 기반 구축	4.4	2.3	-2.0
		• 디지털 학습역량(디지털 리터러시) 및 디지털 환경 (디바이스, 통신망 등) 격차 완화 필요	4.6	2.6	-2.0

다(음영으로 표시된 세부영역은 훈련기관의 준비도가 부족한 항목임).

표 4에서 보는 바와 같이, 영역별 직업훈련의 방향성을 수용하기 위해 (1) 훈련제도 완화 측면과 (2) 정부의 R&D 등 지원체계 구축 측면에서 접근 가능하다.

훈련제도 완화 측면은 훈련제도의 중추이라고 할 수 있는 훈련기관, 훈련과정 관련 인정·운영 등의 요건, 규정 등을 디지털·비대면 시대의 직업훈련 방향성이 반영될 수 있도록 유연화하는 것이 주가 될 것이다. 특히 고용노동부 사업 진입 및 운영과 직접적으로 관련된, 훈련기관 인증평가, 훈련과정 심사평가의 체계 및 내용을 완화하려는 노력이 필수적으로 수반되어야 할 것이다.

이 외에 디지털·비대면 시대의 직업훈련 전환을 촉진하기 위하여 정부 차원의 R&D 지원이 필요하며, 인적·물적, 프로그램 인프라에 대한 각종 지원체계가 구축될 필요가 있다. 특히 음영으로 표시된 세부 영역은 훈련기관의 준비도가 부족한 항목으로 도출된 만큼, 해당 영역에 대한 훈련기관의 대응 수준을 높이기 위하여, 첫째, 컨설팅, 연수 등의 지원 체계를 강화할 필요가 있으며, 둘째, 이를 위한 지원도구 및 인프라의 구축·공유 노력이 요구되며, 셋째, 디지털 시대의 학

습데이터가 중요한 만큼, 학습데이터 표준화(메타데이터화)를 위한 기반 조성 노력이 이루어져야 할 것이다.

B. 디지털·비대면 시대 직업훈련 운영모델의 AS-IS vs. TO-BE

디지털·비대면 시대의 직업훈련 정책·제도 개선 방안을 수립하기에 앞서, 현재 훈련기관의 운영모델 현황을 파악하고 향후 변화 방향을 제시하는 ‘디지털·비대면 시대 직업훈련 운영모델의 AS-IS vs. TO-BE’를 도출하였다. 합리적이며 실효성 있는 직업훈련 정책·제도를 수립하기 위해서는 우선 ‘현재’의 직업훈련 모습과 상황에 대한 진단이 기반이 되어야 하며, 이후 ‘미래’의 직업훈련 운영 모델을 명확하게 도출할 필요가 있기 때문이다. 델파이조사 결과를 토대로 표 5에서 보는 바와 같이 훈련운영 영역별(기관 경영, 과정개발·운영, 교강사/훈련생, 시설·장비)로 현재와 미래의 운영 모델을 비교의 관점에서 도출하였다. 표 5에서 제시하는 ‘미래’의 직업훈련 운영 모델이 직업훈련 사업에서 수용될 수 있도록 하는 것이 디지털·비대면 시대의 직업훈련 패러다임의 궁극적인 방향이라 볼 수 있다.

표 4. 디지털·비대면 시대의 세부영역별 직업훈련 정책·제도의 기본방향

Table 4. Direction of vocational training policies and systems for each specific area in the digital and non-contact era

영역	세부 영역	직업훈련 정책·제도 추진 방향			
		직업훈련 방향성	훈련 기관 제도 완화	훈련과정 제도완화	R&D 및 지원체제
학습자	학습자	• 자기주도성 강화		●	
		• 학습자별 요구수준을 반영한 개별화·맞춤식 훈련강화		●	
		• 학습 관심 분야의 다양화		●	
		• 평생직업능력 관점의 지속적인 학습참여의 강화		●	●
		• 학습자의 디지털 리터러시의 중요성 증대			●
인적 자원	교강사	• 교강사 역할 및 활용 형태의 다변화(리뷰어·멘토 등)	●	●	
		• 교강사 소속의 다변화(현장교사, 프리랜서 등)	●	●	
		• 교강사 팀티칭 활성화	●	●	
		• 교강사 역량 강화(현장 전문성, 교육방법·매체 역량, 맞춤형 학습역량)	●		●
		• 환류에 의한 과정 업데이트를 적시에 수행할 수 있는 과정 기획 및 관리 역량 강화	●	●	
교육 기획 및 행정·상담 인력	교육 기획 및 행정·상담 인력	• 학습 데이터 설계, 관리, 분석 역량 강화	●		●
		• 교강사 선발 및 활용 역량 강화	●		
		• 투입 학습 자원의 선정, 배치, 관리 역량 강화	●		
		• 행정 업무 수행 중심에서 학습자 요구, 특성을 반영한 학습 환경 지원 및 촉진 역할로 변화	●		●
		• 교육 기획/행정·상담 인력의 디지털 기술 이해와 활용 능력의 강화	●		●
과정 개발	과정 개발	• 훈련기관 기관장 리더십과 통찰력의 강화	●		●
		• 과정 운영단위의 마이크로러닝화		●	
		• 선형적/순차적 학습 외 학습자 취사 선택이 용이한 모듈형태의 과정 활성화(모듈화)		●	
		• 형식(formal learning) 학습 외의 비형식 학습(informal learning) 활동 강화(인포머러닝)		●	●
		• 한 과정 내에 다양한 훈련 방식 결합의 강화(하이브리드)		●	
과정 개발 및 운영	과정 개발 및 운영	• 인문, 기술, IT 등의 융합적 접근 강화(융복합적 학습)		●	●
		• 첨단기술을 활용한 혁신적인 과정개발 확대(VR, AR, XR, 메타버스 인공지능 등)		●	●
		• 개별화·맞춤식 학습 활동 지원 강화		●	
		• 인포멀 학습 활동(커뮤니티 등)을 촉진·지원하는 활동 증대	●	●	
		• 인포멀 학습에 필요한 자원(학습정보, 튜터, 학습자원 등) 제공 증대	●		
과정 운영	과정 운영	• 교강사, 학습자, 운영자 간 상호작용 강화	●	●	
		• 인포멀 학습 활성화에 따른 학습자 간 상호작용(동료학습)의 활성화	●	●	
		• 일률적인 평가방식에 학습자별 개별화·맞춤화된 다양한 평가방식 적용 확대		●	●
		• 신기술 기반 플랫폼과 연계한 혁신적인 과정운영 확대(인텔리전트 튜터링 시스템 등)	●		●
		• 학사, 원격 등 개별 시스템 구축·운영방식에서 학습 플랫폼으로의 통합화가 가속화	●		●
플랫폼	플랫폼	• 플랫폼을 통한 직업훈련 프로세스 지원/관리(훈련생 입과, 과정 운영, 사후 관리 등) 강화	●		●
		• 플랫폼을 통하여 포머러닝, 인포머러닝 등 다양한 학습 활동 증대	●		
		• 플랫폼의 학습 데이터 생성·관리·분석 기능 강화	●		●
		• 플랫폼을 통한 업무의 지능화/자동화 가속화 및 효율화	●		●
		• 교육시설 및 장비의 공동화/집적화/클라우드화/가상화 강화	●	●	●
시설 및 시스템	교육 시설/장비	• 에듀테크(VR/AR/XR, 메타버스 등)를 통하여 실습 시설, 장비의 활용 방식 다변화	●		●
		• 개인 단말기 내에서 교육 콘텐츠(객체) 생성이 용이하도록 관련 툴 강화			●
		• 인포머러닝을 위해 단말기 내에서의 커뮤니티/소통 기능 강화		●	●
		• 다양한 학습 도구를 학습 플랫폼과 연동하여 지원 기능 강화	●		●
		• 개인 단말기 내에서 교육 콘텐츠(객체) 생성이 용이하도록 관련 툴 강화			●

표 4. 계속

Table 4. Continued

영역	세부 영역	직업훈련 정책·제도 추진 방향			
		직업훈련 방향성	훈련 기관 제도 완화	훈련과정 제도완화	R&D 및 지원체계
문화 및 제도	훈련 지원	• 산업계/기업/개인의 다양한 관점과 요구를 반영하여 훈련지원 영역 확대	●	●	●
		• 훈련서비스 제공형태가 모듈화 및 인포멀러닝 운영이 가능하도록 지원 단위 변화	●		●
		• 훈련성과를 기반으로 차등 지원 강화	●		●
	훈련 인증	• 훈련 영역·형태 등의 다양화를 위해 기관 및 과정에 대한 선별 방식의 완화	●	●	●
		• 사전적인 선별단계(심사)보다는 사후적인 성과 관리로의 전환	●	●	●
	학습 문화/환경	• 집체훈련 대비 원격훈련 성가가 미흡할 것이라는 차별적 인식 완화			●
		• 수료증, 자격 외 학습이력, 프로젝트 등의 인증 제도 확대	●		●
		• 학습정보 메타데이터화(데이터표준화) 추진을 통해 공유, 확산 기반 구축			●
		• 직업훈련 생태계 관점에서 분산된 훈련 공급/수요 정보의 통합화			●
		• 디지털 학습역량(디지털 리터러시) 및 디지털 환경(디바이스, 통신망 등) 격차 완화 필요			●

표 5. 디지털 비대면 시대 직업훈련 운영모델의 AS-IS vs. TO-BE

Table 5. AS-IS vs. TO-BE of the vocational training operation model in the digital and non-contact era

영역	AS-IS	TO-BE
1. 기관경영	훈련분야 및 훈련대상별로 다소 경직적인 조직운영	- 융복합적 차원에서 보다 유연한 기관 운영이 필요 - 훈련내용 및 대상을 통합하여 운영 - 기관의 데이터 관리 역할 또한 강조
	내부 교강사 인력을 중심으로 한 전일제, 담임제 교육훈련 운영	- 외부의 전문기업이나 현장 전문 인력을 대폭 활용 - 교육과정에 대한 기획과 관리 형태의 매니저 역할로의 개편 요구 - 데이터 수집, 관리, 분석 관련 직무역량 교육에 대한 체계적 관리 필요
2. 훈련과정과 개발·운영	NCS를 기반으로 한 표준형 개발	- 현장맞춤형 훈련 중심으로 변경하여 실효성 도모 - 모듈형 훈련 개발을 통한 훈련생 맞춤형 교육 실현 - 인포멀 학습 강화를 통한 상호작용 효과 도모
	취업률을 장기적 성과 지표로 활용	- 훈련 전 역량과 훈련 후 역량의 차이를 성과로 보이기 위한 방법 마련 필요
3. 훈련성과	성과 관리 위한 자체 LMS 미보유	- 훈련기관의 자체 LMS를 개발하여 훈련생 성과 관리 및 수료생에 대한 경력 경로개발 필요
	교강사들의 신기술 기반 학습 운영 관련 전문성 부족	- 교강사들의 정보통신 분야의 스마트융합훈련 운영 전문성 강화 필요
4. 훈련교강사	각 기관의 신규 사업 확대에 따라 기존 내부 교강사의 역할이 줄어드는 문제 발생 가능	- 기존 내부 인력과 구별되는 영역에서의 훈련 교강사의 역량강화를 통한 역할 부여 필요
	인구 감소 및 인구구조의 변화에 따라 신규 훈련생 유입이 급격히 감소	- 중장년, 경력단절 여성 등 교육 대상을 확대 방안을 고려 필요
5. 훈련생	훈련생 수료이후 기관과의 연계 부족	- 기수료생이 재직자로서 훈련기관과의 지속적 연계 가능한 계기 마련 필요 - 훈련생 선발절차 강화 필요
	강의실 등 물리적 교육 시설 중심	- 학습형태의 변화에 대응할 개방형 공간 필요
6. 시설 및 장비	데이터 하드카피 및 엑셀 기반 분산 관리	- 자체 LMS 등 분산된 데이터를 통합하여 관리하는 시스템 필요

IV. 결론

직업훈련기관들이 디지털·비대면 시대의 새로운 직업훈련 패러다임 구축을 도모하기 위해서는, 즉 표 3에서 제시한 훈련운영 모델이 ‘AS-IS’에서 ‘TO-BE’로 진화하기 위해서는 ‘심사·평가’ 제도의 운영 방향과 방식, 내용 전반에 걸친 개선이 선행되어야 할 것이다. 개선의 방향은 디지털·비대면 시

대가 요구하는 다양하며 혁신적인 직업훈련 형태와 방식이 가능하도록 근본적으로 관련 제도의 요건 및 규정이 완화될 필요가 있으며, 운영 체계, 절차, 관점, 방법, 내용 등을 전면적으로 개선할 필요가 있다.

기존 전통적인 집체훈련 중심의 프레임에서 벗어나 디지털·비대면 시대의 직업훈련 패러다임의 이상적 방향성을 수용할 수 있는 방향으로 훈련기관, 훈련과정의 심사·평가 제

도가 혁신되어야 한다는 기본 전제하에, 제도의 개선 사항을 구체적으로 살펴보면 다음과 같다.

A. 사전 승인 심사 제도의 개선방안

첫째, 훈련과정 간 칸막이가 불분명해지는 융복합 형태를 고려해 볼 때, 현재 훈련과정 단위의 사전 승인 체계를 훈련 기관 단위로 전환이 이루어져야 하며, 훈련사업 종류별로 이루어지는 심사를 통합적으로 추진해야 할 것이다. 훈련기관 단위로 훈련과정을 한번에 승인해 주는 체계, 훈련사업 전체를 한번에 승인해 주는 체계로의 전환이 이루어진다면, 훈련기관의 특징점, 인프라, 성과 등을 종합적으로 고려하여 훈련기관에 부합하는 훈련과정의 훈련사업 종류, 훈련직종과 훈련방식, 훈련규모를 확정 짓게 된다. 이를 통해 훈련기관 입장에서는 훈련운영의 예측성을 확보하는 가운데 운영의 효율화, 다양화를 꾀할 수 있게 되며, 정부 입장에서는 훈련기관 차원의 특징점과 캐피탈을 훈련과정 운영에 반영할 수 있도록 한다는 점에서 훈련성과를 높일 수 있게 될 것이다.

둘째, 정규 심사(통합심사) 영역은 현행의 (심사위원 투입 방식의) 과정심사체계를 폐지하고 훈련과정 등록제로 전환할 필요가 있으며, 통합심사 효율화를 통해 확보된 심사 행정과 예산을 ‘훈련성과’ 평가와 ‘특화훈련’ 인증심사 영역으로 투입하는 방식으로 재개편할 필요가 있다.

현행 훈련과정 심사 제도는 선별의 의미가 없는 범용적 숙련까지 심사 대상으로 삼고 있는 상황이다. 훈련 서비스 공급자들이 행정적·형식적 요건에 대한 문제만 없다고 한다면, 대부분 쉽게 심사 기준을 충족시킬 수 있으며, 심사를 통한 선별이 크게 의미가 없는 실정이다. 결국 이러한 범용적 훈련과정에 대한 심사 제도는 형식화되어 불필요한 비용이 소요되고 있다고 볼 수 있다. 이에 훈련과정 심사는 크게 투 트랙 체계를 구축하여, 국기, 계좌제, 사업주훈련과 같은 일반 훈련은 (1) 훈련과정 등록제로 개편하고, KDT와 같은 특수 목적성 사업 영역으로 수행되는 특화 훈련은 (2) 심사 프로세스와 전달체계 개선을 기반으로 현행의 훈련과정 심사체제를 유지할 필요가 있다.

셋째, 콘텐츠에 대한 별도 심사 폐지가 필요하다. 디지털·비대면 시대에는 원격 ‘콘텐츠’의 중요성이 부각되고 있으며, 그 중요성만큼 수요자의 니즈에 따른 콘텐츠의 업데이트, 업그레이드 속도가 빨라지고 있다. 정부 지원이 이루어지고 있는 훈련과정에 대한 ‘사전 승인’ 체계는 이러한 콘텐츠의 변화와 갱신 측면에서 볼 때 장애 요인이 될 수밖에 없는 상황이다. 심사를 통해 확정된 콘텐츠에 대해서는 변경 심사 등을 거치지 않고는 바꿀 수 없는 것이 원칙이며, 이를 지키

지 않을 경우 부정이 발생하는 상황이다. 이에 훈련현장에서는 빠르게 변화·발전하는 직무와 기술에 대응하는 ‘전문 콘텐츠’ 개발을 회피하고 있으며, 한번 개발하면 최소한 몇 년간 활용이 가능한 범용적인 ‘기초 소양’ 측면의 콘텐츠만을 반복적으로 양산하고 있고, 재직자·실업자 등 훈련생들은 이러한 상황에서 늘 수강할 만한 콘텐츠가 없다고 평하고 있다. 현재의 디지털·비대면 훈련체제 하에서 원격훈련 파트에서는 ‘콘텐츠’만을 심사하고 있으나, ‘콘텐츠’ 심사제도는 폐지하되, 해당 콘텐츠를 훈련사업 목적(훈련대상, 훈련영역, 훈련성과 등)에 부합하게 어떠한 교수·학습 활동 계획을 수립하였는지를 확인하는 형태로 개편되어야 할 것이다.

넷째, 원격훈련 실시를 위한 LMS 및 전산시스템 요건 완화가 필요하다. 현행 직업훈련 지원 체계에서는 원격훈련이 활용될 경우, 훈련과정의 일부가 원격으로 진행되는 경우에도 사업주 직업능력개발훈련 지원규정에서 정하고 있는 원격훈련의 시설 장비 요건(LMS, 전산시스템 등)을 준용하도록 되어 있어, 원격훈련 활성화의 저해요인이 되고 있다. 사업주 원격훈련 시설 장비 요건은 대규모 훈련생을 대상으로 한 원격훈련만 운영하는 경우를 전제로 마련되었다는 점에서, 원격훈련 인정 요건을 모든 훈련사업에 대입하는 것은 과도하다고 볼 수 있다. 특히 실업자훈련의 경우, 현행 인정 요건 조항은 폐지하고 스펙·성능이 아닌 출결 등 훈련행정에 필수적인 기능, 내용만을 중심으로 한 운영요건 지침을 훈련현장에 제시하도록 하되, 기본 요건으로 이의 적정성을 확인하도록 할 필요가 있다. 원격훈련 실시를 위한 시설 및 장비에 대한 내용을 규정에 반영할 경우 급변하는 기술 변화를 제도가 따라가기에는 역부족이며, 훈련기관들이 훈련규정에 얽매어 에듀테크를 활용한 다양한 시도와 혁신을 하는 데 한계에 봉착할 것으로 보인다.

B. 훈련기관 인증평가 제도의 개선방안

직업훈련기관들은 훈련기관 인증평가 사업과 인증 등급에 대해 관심이 높으며, 평가지표와 방향에 따라 훈련기관의 조직 체계 및 운영 방식을 변화해 나가고 있다고 해도 과언이 아니다. 특히 우수 인증 등급의 대형 직능시설의 경우 인증평가 사업에 대한 민감도가 특히나 높기 때문에, 디지털·비대면 시대의 직업훈련 체계 개편을 위해서는 인증평가 사업에서 전통적 직업훈련 체제에서의 ‘우수’ 관점에 대한 대대적인 변화와 전환이 요구된다.

기본적인 지표의 방향은 표 3에서 제안한 ‘TO-BE’ 운영모델이 ‘우수’로 평가받을 수 있도록 지표의 내용 및 척도가 개선되어야 할 것이며, 종합적으로 영역별 개선 방향을 다음과

같이 제시할 수 있다.

첫째, 기존의 안정적이며 정형화된 상설형태의 조직 체계 운영형태를 우수하다고 바라보는 관점에서, 변화에 대응할 수 있는 기민하고 날렵한 조직 구성 및 형태도 인정할 수 있도록 조직 구성 및 형태의 다양성을 인정하는 방식으로 평가의 관점이 전환되어야 할 것이다.

둘째, 교강사, 기획·행정 인력 등 전반적으로 인력의 운영 형태, 활용 방식, 범위에 대한 대대적인 변화가 필요하다. 훈련기관의 다양한 시도와 변화 속에서 훈련기관 특성에 가장 부합하는 훈련교강사 활용방식과 운영형태가 자율적으로 결정되어야 하며, 정부는 제도적으로 이러한 변화와 시도가 가능하도록 교강사의 역할과 범위를 유연화하는 것이 필요하다. 디지털·비대면 시대에는 고객의 요구를 반영하여, 신속, 정확하게, 전문 인력들을 적재 적소에 교강사로 배치할 수 있는 매니징이 무엇보다도 중요하며, 이는 기존에 담임 역할을 수행하였던 정규직 교강사 인력들의 역할과 업무 확장을 통해 충분히 수행될 수 있을 것으로 판단된다. 이를 위해서는 기관인증 평가 지표에서 교강사의 역할 변화와 혁신이 충실하게 수용되어야 할 것이다.

셋째, 훈련기관 인증평가 사업에서 중요한 영역인 ‘훈련과정 관리’와 훈련과정 관리의 주체가 되는 ‘구성원의 능력개발, 성과보상 체계’와 관련해서 관점과 지표 변화가 대대적으로 요구된다. 디지털·비대면 시대에 조응하기 위하여 훈련기관은 훈련과정 운영 전·중·후에 걸쳐 ‘상시적·지속적·시스템적’인 환류를 기반으로 지속적인 변화와 개선, 성장이 뒷받침되어야 한다. 이는 훈련과정 운영상 도출된 성과부진 사항과 영역에 대하여, 훈련과정 구성원들의 즉각적인 대응 능력과 개선을 위한 역량 확보가 전제되어야 한다. 인증평가 지표 개선을 통해 훈련과정 운영 전·중·후에 걸쳐 얼마나 밀도 있는 환류 노력이 이루어지고 있는지를 ‘훈련과정 관리’에서, 이러한 변화와 개선 노력에 요구되는 직업훈련기관 구성원들의 역량을 얼마나 충실하게 제고하고 있는지와 함께 이러한 구성원들의 노력과 실적들이 얼마나 인사평가에 적정하게 반영되고 있는지를 ‘훈련전담인력’에서 반영할 필요가 있다.

넷째, 디지털·비대면 직업훈련 체제로의 패러다임 변화는 개인의 노력도 중요하지만, 개인지를 조직지로 전환하기 위한 훈련기관 조직 차원의 문화를 조성해 나가는 것이 필수적이다. 심사평가 영역에 ‘조직지로의 전환 노력’을 주요 지표로 확립할 필요가 있으며, 이를 위한 조직 내 제도 및 인프라 구축·운영을 기관인증 평가에 반영하여, 훈련기관의 전사적 차원의 역량 신장을 꾀할 필요가 있다.

다섯째, 디지털·비대면 시대에 급부상하고 있는 다음 영

역에 대한 기관 차원의 투자와 노력이, 기관인증평가를 통해 확인될 필요가 있다; (1) 지속적인 변화, 성장을 위하여 근간이 되는 학습 데이터의 축적, 수집, 분석, 관리, (2) 빠른 기술 변화에 대응하기 위한 고객(훈련생, 기업 등)과의 접점 확보, (3) 평생학습 차원에서 재직자가 된 수료생 지원 및 관리, (4) 원격훈련, 혼합훈련 등 디지털·비대면의 원활한 운영을 위한 기술 지원 조직 체계 구축 등

감사의 글

이 논문은 2021년 고용노동부 수탁과제로 한국직업능력연구원에서 수행된 ‘디지털·비대면 시대의 직업훈련 패러다임 전환’ 보고서의 내용을 기반으로 연구되었음.

참고문헌

- [1] K. H. Rim, J. M. Shin, and S. K. Lee, “A study on development of customized education and training model using online learning platform,” *Journal of Practical Engineering Education*, vol. 11, no. 1, pp. 75-86, 2019.
- [2] S. K. Lee, B. I. Kim, R. Chung, and Y. J. Pak, *Development of Performance Evaluation and Improvement Measures through Monitoring of New Types of K-Digital Training*, Sejong: Ministry of Employ and Labor & Korea Research Institute for Vocational Education & Training, 2022.
- [3] S. K. Lee, K. R. Ryu, B. I. Kim, R. Chung, and J. A. Kang, *Transformation of Vocational Training Paradigm in the Digital and Non-Contact Era*, Sejong: Ministry of Employ and Labor & Korea Research Institute for Vocational Education & Training, 2021.
- [4] H. W. Ko, S. K. Lee, B. I. Kim, S. H. Lee, J. E. Lee, and H. S. Jeon, *A Study on the Status of Remote Training Support System*, Ulsan: Human Resources Development Service of Korea, 2020.
- [5] J. K. Lee, K. S. Jang, M. H. Kim, J. Y. Lee, I. C. Jeong, and Y. J. Ok, *A Basic Study on the Digital Transformation-Based Learning Model*, Cheonan: Korea University of Technology and Education, Employment and Vocational Competency Development Center, 2022.
- [6] S. K. Lee, H. W. Ko, B. I. Kim, S. R. Yoon, J. H. Lee, and

Y. J. Na, *Enterprise Customized National Infrastructure & Strategy Industry Job Training Monitoring and Improvement Plans*, Sejong: Ministry of Employ and Labor & Korea Research Institute for Vocational Education & Training, 2020.

[7] Hankyung, “Kakao wins its 10th business order this year... Tensions in the IT service industry,” Apr. 27, 2020

[Online]. Available: <https://www.hankyung.com/it/article/2020042749891>.

[8] THEPR, “Companies are moving from relative evaluation to absolute evaluation,” Oct. 24, 2019 [Online]. Available: <https://www.the-pr.co.kr/news/articleView.html?idxno=43581>.



이수경 (Sookyung Lee)

1992년 2월 : 이화여자대학교 생명과학과 졸업
1994년 12월 : Virginia Tech Curriculum and Instruction 석사
1994년 12월 : Virginia Tech Curriculum and Instruction/Instructional Technology 박사
1997년 11월 ~ 현재 : 한국직업능력연구원 선임연구위원
<관심분야> 교육공학, 기업교육, 직업훈련, 교수학습방법



김봄이 (Bom-I Kim)

2007년 2월 : 숙명여자대학교 언론정보학부 졸업
2009년 2월 : 숙명여자대학교 경영학과 석사
2013년 8월 : 숙명여자대학교 경영학과 박사
2014년 2월 ~ 현재 : 한국직업능력연구원 연구위원
<관심분야> 인사조직관리, 인적자원개발, 직업훈련