

2 0 2 0 년
한국기업경영학회
한국산업인력공단
추계공동학술대회

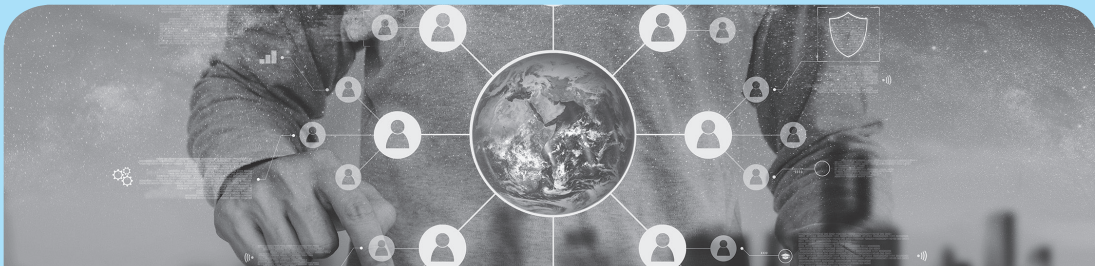
포스트 코로나19 시대 기업환경변화와 인적자원개발 및 지속가능경영전략

Session 6. HRD, NCS

좌장: 어수봉 교수(한국기술교육대)

발표자	논문제목	토론자
홍정민(휴넷 에듀테크)*	비대면시대! HRD 발전방향	이진구 (한국기술교육대)
남영문(한국산업인력공단)*	국가자격 서비스 전달체계 개선방안	조세형(CNP 컨설팅)
김진실(한국산업인력공단)*	한국의 선행학습인정(RPL)을 통한 NCS 은행제 구축방안	정동열 (한국산업기술대)

* 해당 논문의 발표자



한국기업경영학회
Korean Corporation Management Association

HRDK 한국산업인력공단

비대면시대! HRD 발전방향

홍정민*

국문 요약

코로나19 이후 비대면 환경에서, HRD 분야의 4개의 키워드는 다음과 같다.

첫째, Untact이다. 버추어 러닝의 등장과 활성화로 기존 오프라인 기반 특강 형태의 교육은 버추어 클래스룸으로 변화해 나가고 있고, 2009년 77%의 점유율을 차지하던 오프라인 교육이 2016년에는 32%까지 떨어지고 라이브 강의인 버추어 클래스룸은 2009년 4%이던 점유율이 2016년에는 13%까지 성장하였다. 또한 플립러닝, 이러닝, 마이크로러닝 등 오프라인의 대체 방식의 활성화이다.

둘째, Learning in the Workflow이다. 마이크로 러닝 도입을 통한 효과적인 교육 구성 실현으로 HRD분야의 Learning in the Workflow 구현에 있어서 가장 중요한 포인트는 바로 기존 계획이 연 단위, 분기단위, 월 단위 기반으로 수립되었다면 이를 보다 짧은 주기로 구성하는 방법이다. 따라서 교육 계획을 좀 더 세밀하게 수립하여 일 단위 또는 주 단위 학습으로 수립하는 것이다. 이를 위한 가장 효과적이고 강력한 Tool이 바로 마이크로 러닝이다.

셋째, Learning Experience으로 702010모델 기반의 학습경험의 통합적 구현이다. HRD 분야에서 일반화 된 702010 모델에 따르면 학습의 10%만 교육으로 이루어지고 20%는 타인을 통해서 그리고 70% 경험을 통해 이루어진다. 이를 구현하기 위한 LXD가 향후 HRD의 중요한 역할이 되고 있다.

넷째, Self Directed Learning Environment으로 비대면 환경에서는 학습자들의 몰입을 돕는 다양한 디지털 요소가 필요하다. 1:1 맞춤형 학습의 지향으로 빅데이터와 인공지능 기반의 맞춤형 학습 구현, 학습동기부여와 몰입으로 비대면 환경에서 힘들어하는 학습자를 위한 게이미피케이션, 나노디그리 등 학습동기부여 요소가 필요하다. 24/7 학습환경으로 오프교육장, 이러닝이 아닌 모바일 상의 언제/어디서든 학습할 플랫폼의 필요성이 증대되고 있다. 아울러 소셜 러닝으로 학습 몰입 및 동기부여를 위해 비대면 상의 소셜 러닝을 구현할 디지털 공간이 필요하다.

핵심 주제어: Untact, Learning in the Workflow, Learning Experience, Self Directed Learning Environment

* 휴넷 에듀테크연구소장(redmin01@hunet.co.kr)

국가자격 서비스 전달체계 개선 방안

남영문*

국 문 요 약

국가자격시험은 세대와 계층을 초월하여 국민 누구나 응시가 가능하다. 한국산업인력공단에서는 495개 기술자격과 37개 전문자격 종목을 시행하고 있으며, 연간 430만명이 응시하여 91만명의 자격취득자를 배출하고 있다. 국가자격은 산업구조 변화에 따른 업종 간 이동, 취·창업 등 인력의 재배치 및 새로운 일자리로의 이동 촉진 가속화의 밑거름이 되고 있으며, 특히 블라인드 채용 시장에서 사회적 비용이 많이 들지 않는 객관적이고 공정한 실력 인정 수단으로써 매년 지속적으로 수요가 증가하고 있다. 그러나 자체적인 검정 시설의 절대 부족으로 외부시험장 의존도가 90%에 달하고 시험감독을 모두 외부위원으로 위촉하는 등 대외 의존도가 높아 정상적인 검정 서비스 제공에 어려움이 지속되어 국민 불편이 가중되고 있다. 또한 코로나19의 충격, 4차 산업혁명 도래에 따른 ICT분야의 산업 확대, 개인 중심의 고용형태의 변화 등 디지털로 전환되는 시대적 환경 변화가 가속되고 있다. 따라서, 포스트코로나 시대에 대비하여 자격서비스의 전달 체계의 개선이 시급한 시점이다.

이에 따라, 사회초년생, 여성 등 노동시장 약자들이 편리하고 신속하게 자격증을 취득하여 취·창업 등 생계에 도움이 될 수 있는 지역밀착형 시험환경을 조성하고, 한국판 뉴딜 정책과 일자리 창출에 기여할 수 있도록 디지털 신기술 자격 신설을 추진하는 등 국가자격서비스의 전달 체계를 혁신하고자 한다.

세부적인 추진방향을 살펴보면, 우선 공단에서 정해놓은 제한된 몇몇 일자에 맞춰 시험을 보던 것을 상시 시험으로 개편하여 수험자가 개인 취업일정 등에 맞춰 선호하는 시간과 가까운 장소에서 언제든지 쾌적하게 시험에 응시할 수 있도록 상시시험장 확보 및 모든 기술자격의 상시검정(CBT, UBT도입)을 통해 국민 편의 도모하는 것이다. 둘째, CBT를 통한 종이없는(Paperless) 시험, AI·지능형 영상정보(CCTV)활용한 부정행위 모니터링 등 언택트 시험 기반을 구축하여 국가 자격검정의 효율성을 향상하고 부정행위 방지를 강화하는 등 검정 시행의 디지털화를 추진하는 것이다. 마지막으로 AI·SW, 신재생에너지 관련 자격을 신설하여 디지털·그린 뉴딜 선도 및 일자리정책에 뒷받침하는 등 디지털·그린 인재의 취업지원과 전문성 있는 인력 양성 지원을 위한 국가

* 한국산업인력공단 능력평가국 능력평가기획부 부장(nym@hrdkorea.or.kr)

기술자격의 신설을 추진하는 것이다.

핵심 주제어: 국가자격시험, CBT, UBT도입

한국의 선행학습인정(RPL)을 통한 NCS은행제 구축방안

김진실*

국문 요약

이 연구는 한국의 선행학습인정(RPL: Recognition of Prior Learning)을 통한 NCS은행제 구축방안을 제시하는 데 목적이 있다. 구체적으로 NCS 도입배경과 활용실태, RPL의 개념 및 필요성, 해외 RPL 사례분석을 통하여 한국의 RPL 방향을 설정하고, NCS 은행제 구축방향을 제시하는데 있다.

먼저, 우리사회는 능력보다 학벌 및 스펙이 중시되고, 개인의 직무능력에 대한 객관적인 정보 제공도 부족한 상황으로 중소기업 인력난과 청년실업 문제가 동시 발생되어, 2002년부터 국가직무능력표준(NCS: National Competency Standards)을 개발 활용하기 시작하였다. 다만, NCS 능력단위 기반의 모듈형 학습(교육, 훈련, 자격, 채용 등)이 확산되고 있지만 선행학습 인정 체계 등 기본적인 인프라가 부족한 실정이다.

선행학습경험 인정은 평생학습 패러다임의 관점에서 국제적으로 통용되는 RPL을 의미한다. 선행학습의 대상은 교육프로그램을 통한 학습활동이지만 공식적으로 학위나 자격증으로 인정되지 않는 비형식학습과 일상적인 직업관련 활동이나 개인학습 등 비형식학습으로 구분된다.

해외의 사례를 살펴보면 교육훈련이수, 부분자격취득내역, 직무경험 등을 선행학습으로 인정하고 있는 것으로 나타났다. 호주RPL은 개인의 형식, 비형식 및 무형식 학습을 평가하여 직업교육 훈련 자격에 대한 필수학습 결과, 역량 결과, 부분 또는 전체 완료 달성정도를 결정하는 평가 프로세스이다. 영국 RPL은 QCF(Qualification Credit Framework))를 기반으로 학습자의 선행경험 및 경력 등을 자격이나 학위로 인정하며, 학점의 축적 및 교환 시스템으로 선행학습과 자격을 연계하고 있다. 한국의 RPL 방향은 우선적으로 NCS 기반 교육과 훈련, 자격 및 채용을 대상으로 하고 NCS에서 연계의 핵심 기제는 '능력단위'이다. 따라서 한국의 RPL은 능력단위 인정으로 제시할 수 있다.

능력단위 인정방향은 크게 단순이수, 기관검증, 국가공인인 세 단계로 구분한다. 먼저, 단순이수형은 NCS기반으로 설계된 교육과정 수료를 확인하는 것으로서 개인 이력서 및 평생경력개발 계획 시 참고하는 용도로 활용한다. 둘째, 기관 검증형은 NCS 교육훈련을 실시한 기관에서 일정 기

* 한국산업인력공단 국가직무능력표준원 NCS기획부 부장(lisnij15@hrdkorea.or.kr)

준 이상을 충족할 경우 발급하는 것으로서 이는 과정평가형 자격의 내부평가를 충족한 것으로 인정하여 단순이수보다 채용시 더 나은 신호 기능을 제공할 수 있도록 한다. 셋째, 국가공인형은 외부평가 면접, 포트폴리오 심사 등을 통해 공신력 있는 단체로부터 인정받을 때 발급하는 것으로서 추후, 국가기술자격 및 학점인정, 학위 또는 응시자격에 반영한다. 이와 같이, 선행학습인정 체계가 마련된다면 이를 뒷받침 할 수 있는 정보 시스템의 지원이 필요하다. 즉, 개인이 교육훈련, 국가기술자격 취득 및 현장경력을 통해 경험한 능력단위의 인정 내역을 개인별 온라인 능력단위 계좌에 누적·관리하여 능력단위 인정서를 발급하는 시스템(DB)인 “NCS 은행제”를 구축할 필요가 있다. 이를 통해 NCS의 최종지향점인 국가역량체계(NQF^{**})를 구축할 수 있는 것이다.

핵심 주제어: RPL, NCS, NQF

** NQF(National Qualification Framework)는 학력과 교육훈련, 자격과 현장경력 등을 상호 연계할 수 있는 체계로서 NQF가 구축되면 그동안 개인이 다양한 방식으로 취득한 직무역량의 양과 질이 국가공인으로 균질화 될 수 있다. 현재는 SQF(Sectoral Qualification Framework: 산업별역량체계)를 우선 구축하여 향후 KQF와 연계할 예정이다.

