

2019년 제 3차 일학습병행 세미나

산업현장 일학습병행 지원에 관한 법률 제정에 따른 일학습병행의 비전과 미래변화방향

일시 | 2019. 12. 3.(화) 14:00~17:30

장소 | 연세재단 세브란스 빌딩 대회의실(B1F)





모시는 글

안녕하십니까?

정부는 노동시장 스킬 미스매치, 취업을 위한 청년들의 개인적 비용과 이들의 늦은 사회진출로 인한 사회적 비용 등을 해결하기 위하여 2013년부터 일학습병행을 도입·시행하여 왔습니다. 2019년 3월 현재, 누적 8만 5천여 명의 학습근로자, 1만 4천여 개의 기업이 일학습병행에 참여하고 있습니다.

2019년 8월 「산업현장 일학습병행지원에 관한 법률」 제정으로 일학습병행의 법적 근거가 마련되어 앞으로 보다 효율적이고 체계적인 운영이 가능해질 것으로 기대되는 상황입니다. 이러한 시점에서 일학습병행 현황을 파악하고, 향후 추진 방향을 설정하기 위해 다양한 의견을 수렴하여 제도 발전을 모색할 필요성이 있습니다.

한국직업능력개발원은 일학습병행 성과관리 및 질적 제고를 통합적으로 지원하는 역할을 담당해왔으며, 고용노동부와 한국산업인력공단과 함께 “「산업현장 일학습병행 지원에 관한 법률」 제정에 따른 일학습병행의 비전과 미래변화 방향”에 대한 다양한 의견을 논의하기 위해 「제3차 일학습병행 세미나」를 마련하였습니다.

바쁘시더라도 이번 세미나에 참석하시어 자리를 빛내주시고, 한 층 더 발전적인 대안을 모색하는데 힘을 더해주시기를 부탁드립니다. 감사합니다.

2019년 12월 3일

한국직업능력개발원 원장 **나영선**

PROGRAM

[2019년 제3차 일학습병행 세미나]

산업현장 일학습병행 지원에 관한 법률 제정에 따른
일학습병행의 비전과 미래변화방향



사회 : 장주희 (한국직업능력개발원 연구위원)

일정	시간	내부 내용
개회식	14:10~14:30 (20분)	개회사 나영선 (한국직업능력개발원장) 축사 장신철 (고용노동부 직업능력정책국장)
발표	14:30~15:20 (50분)	제1발표 일학습병행의 도전과 과제 - 최정훈 (한국산업기술대학교 교수) 제2발표 일학습병행의 성과와 추진 방향 - 박종성 (한국직업능력개발원 일학습병행제성과관리지원센터장)
휴식	15:20~15:40 (20분)	휴식
토론 및 질의 응답	15:40~17:20 (100분)	[좌장] 이수경 (한국직업능력개발원 고용능력·자격연구본부장) 자정토론 - (제1주제) 김현수 (순천향대학교 교수) - (제2주제) 민준기 (한국기술교육대학교 교수) 종합토론 - 최윤정 (대한상공회의소 경영·회계·사무 인적자원개발위원회 책임연구원) - 윤종찬 ((주)서울랜드 브랜드장) - 노한샘 (수원공업고등학교 도제부장교사) - 이근철 (한성자동차 대리) - 정현진 (현진소재(주) 미래교육원 원장) - 권오직 (한국산업인력공단 일학습지원국 부장)
폐회	17:30	-

CONTENTS



[2019년 제3차 일학습병행 세미나]

산업현장 일학습병행 지원에 관한 법률 제정에 따른
일학습병행의 비전과 미래변화방향

제1발표	일학습병행의 도전과 과제	1
	최정훈 (한국산업기술대학교 교수)	
제2발표	일학습병행의 성과와 추진 방향	17
	박종성 (한국직업능력개발원 일학습병행제성과관리지원센터장)	
지정토론 1	김현수 (순천향대학교 교수)	39
지정토론 2	민준기 (한국기술교육대학교 교수)	41
종합토론 1	최윤정 (대한상공회의소 경영·회계·사무 인적자원개발위원회 책임연구원)	43
종합토론 2	윤종찬 ((주)서울랜드 브랜드장)	45
종합토론 3	노한샘 (수원공업고등학교 도제부장교사)	47
종합토론 4	이근철 (한성자동차 대리)	49
종합토론 5	정현진 (현진소재(주) 미래교육원 원장)	51
종합토론 6	권오직 (한국산업인력공단 일학습지원국 부장)	65
• Q&A		69

[2019년 제3차 일학습병행 세미나]

산업현장 일학습병행 지원에 관한 법률 제정에 따른
일학습병행의 비전과 미래변화방향

01

일학습병행의 도전과 과제

최정훈

한국산업기술대학교 교수



일학습 병행의 도전과 과제

한국산업기술대학교
최정훈

2019. 12.03

KPU 공동훈련센터 · 허브사업단
한국산업기술대학교



INDEX

[목차]

1. 일학습병행의 시작과 발전
2. 국외 직업교육훈련제도의 도입
3. 일학습병행의 새로운 도전과 과제



1

일학습병행의 시작과 발전



일학습병행의 시기적 구분



일학습병행 1.0
(2014년 ~ 2019년)



일학습 지원법 통과 기점
(2019.8)

일학습병행 2.0
(2020년 ~ 2025년)

% 발표자의 개인적 의견에 따른 구분입니다.

일학습병행 1.0 의 시작



일학습병행 개념

취업을 먼저 한 다음,
일하면서 배우는 시스템!



청년 취업 희망자와 학생을 대상으로 학습근로자를 선발한 후



현장에서 실무교육

학교에서 이론교육

- 4 -

일학습병행 1.0 의 시작



일학습병행 정의



기업이 학교 등 교육기관과 함께
장기의 체계적인 현장훈련을 제공하고,
이를 국가(또는 해당 산업계)가
자격(또는 연계학교 학력) 등으로 인정하는 제도

- 5 -

정부 지원 사업으로의 일학습병행 1.0 추진

한국형 도제 제도

기업 주도로 체계적 현장교육이 이뤄지는
"한국형 도제제도"



- 6 -

일학습병행 1.0의 시작

❖ 운영 방식에 따른 구분

	단독기업형	공동훈련센터형
주요 특징	기업이 현장외훈련 및 현장 훈련(OFF-JT & OJT) 모두 실시 * 외부기관에 OFF-JT 수탁 가능	전문 인력양성기관을 활용 (OFF-JT 실시, OJT 지원 등)
현장외교육훈련 (OFF-JT) 주체	해당 기업 자체 실시 * 일정 요건 하에 외부위탁 가능	공동훈련센터 (산업별단체, 대학, 교육훈련기관 등)
도제식현장교육훈련 (OJT) 주체	기업	기업
관리 전반 주체	기업	공동훈련센터 및 기업

- 7 -

일학습병행 1.0 의 시작



❖ 훈련과정 수료결과 인정방식에 따른 유형 : 자격형

- 개념 : 현장실무 중심의 일학습병행 훈련과정을 국가직무능력표준(NCS)과 연계하여 운영하는 형태(최소 훈련시간 : 600시간)

❖ 국가직무능력표준(NCS : National Competency Standards)이란?

- 한 개인이 산업현장에서 자신의 업무를 성공적으로 수행하기 위해 요구되는 직업능력 (지식, 기술, 태도)을 과학적이고 체계적으로 도출하여 표준화한 것 (www.ncs.go.kr 참조)

▪ 학습근로자에 대한 평가

- 내부평가(1차) : 기업이 자체적으로 훈련과정에 대한 성취도 평가를 통해 합격자에게는 이수증을 부여하고, 그 결과를 관할 일학습지원센터에 통보
- 외부평가(2차) : 공단이 직무능력을 평가하여 합격자에게는 수료증 부여

일학습병행 1.0 의 발전(1)



❖ 재학생 단계로의 참여유형 확대

	재직자(일반인)단계	재학생단계
주요 특징	학습근로자 : 재직자	학습근로자 : 학생
현장외교육훈련 (Off-JT) 주체	해당 기업 또는 외부기관	학 교
도제식현장교육훈련 (OJT) 주체	기업	기업 (학교 : 일부 수행 가능)
관리 전반 주체	기업 및 외부기관	기업 및 학교

일학습병행 1.0의 발전(2)



❖ 재학생 단계의 확대

재학생 대상	명 칭	주요 내용
<고교 단계> 특성화고 2~3학년	산학일체형 도제학교	학교와 기업을 오가며 직업교육+도제훈련 통한 현장성 제고
<고교+전문대 단계> 고교+전문대 통합교육	유니테크	전문대 중심 고교과정 통합 운영
<전문대 단계> 전문대 재학생	전문대 재학생단계	전문대 재학생을 대상으로 하는 일학습병행
<대학교 단계> 4년제 대학 3~4학년	IPP형 일학습병행제	3~4학년 학생이 학기제(4~6월) 방식으로 일학습병행제 참여

- 10 -

일학습병행 1.0의 발전(3)



❖ P-TECH 유형의 도입 및 확산

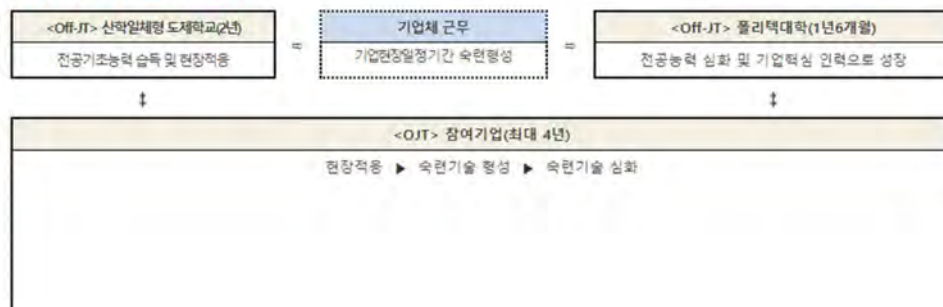
P-TECH (Pathways in Technical Education oriented Convergent Hi-Technology, 기술융합형 고숙련 일학습병행제)

산학일체형 도제학교 수료자를 대상으로 폴리텍대학 등과 연계해 융합형·최신기술 중심의 기술훈련을 1년 6개월간 진행하면서 완성해가는 과정

출처: <https://upgrade-u.tistory.com/3758> [직업능력개발블로그]

2018년 23개 대학에서 2019년 1,2차 선정과정에서 7+8개 대학 추가

❖ P-TECH 운영 모형



- 11 -

일학습병행 1.0 의 도전과제와 성공 여부



도전 과제

1. NCS 기반의 장기적 체계적 직업교육훈련의 도입(1년 ~ 4년)
2. 학습근로자의 평가 및 직무수준별 자격 부여
3. 산업체에 의한 직업교육훈련 역량 강화
4. 일학습 병행의 정착 및 확산

성공 여부

1. 국내 최초 NCS 기반 장기적 체계적 직업교육훈련 체계 정착
2. 지원법 통과 지연으로 직무수준별 국가 자격 부여 지연
3. 중소기업 위주의 공동훈련센터 기반 직업교육훈련 환경 구축
 - 중소중견기업 14,823개 참여(2019.9)
 - 대기업, 공공기관의 참여 유도 실패, 지역 특화모델 개발 부진
 - 학습근로자의 88.3%(18,183명)가 공동훈련센터형 일학습병행 훈련중(2019.9)
4. 학습근로자 대상의 확대 및 확산 성공
 - 청소년(도제학교) ~ 기업현장교사(교육연 마이스터)에 이르는 8만여명의 일학습 참여
 - 다양한 일학습병행 유형으로의 확대

- 12 -

2

국외 직업교육훈련제도의 도입



- 13 -

일학습병행의 원형



독어권 직업교육훈련 제도의 도입

도제훈련(apprenticeship) 제도 혹은 듀얼시스템(dual system)

기업에서의 현장훈련(OJT)과 현자와훈련(Off-JT)이 결합된 형태로 이루어지는 직업교육훈련 제도로 주로 독일, 스위스 권에서 활성화 되어 있는 제도

“독일·스위스식” 도제훈련 제도는 2008년 글로벌 경제 위기 후 높은 청년 실업률과 스킬 미스매치 문제를 해결하고 청년층 노동시장 이행을 효과적으로 지원하기 위한 정책적 대안으로 주목받으며 확산되고 있음(Chatani, 2016: 8).

한국 정부는 높은 청년 실업률, 노동시장 진입 연령 증가, 중소기업 인력난, 산업현장과 학교교육의 미스매치 등의 사회적 문제를 해결하기 위해, “독일·스위스식 도제훈련 제도를 (차용하여) 한국의 실정에 맞게 설계한” 일학습병행을 도입·추진

세계적 흐름 속에서 도입된 정책도 그 국가의 구조와 맥락에 맞게 재구조화, 재맥락화 되고, 여러 번의 수정과 협상 과정을 거치면서 다듬어지게 됨(Ball, 1998). 일학습병행 역시 한국의 사회구조 하에 일학습병행의 다양한 이해집단의 관계에 따른 상호작용으로 인해 외부 정책 차용 의사결정이 이루어지고, “한국형” 일학습병행으로의 변형이 발생

- 14 -

일학습병행 국외 선진 사례(1)



독일 사례 분석

(최근 동향)

독일 노동시장에서 대학 학사 · 석사 수준의 인력수요가 커짐에 따라 고등교육과 연계한 대학형 도제제도 수요 확대

DHBW(Dual Hochschule Baden Wurttemberg)

- 독일 바덴-뷔르템베르크 주에서는 방학없이 1년에 4개 쿼터로 학교(3개월)와 기업(3개월)의 구간정시제로 운영('14.말 기준 12개 대학, 3.4만명(10%) 학생 참여 중)
- 입학과 동시에 취업이 보장(채용연계형)되고, 3년 만에 학생 비용부담 없이 학위취득이 가능하므로 학생 · 학부모에게 큰 인기비결로 작용(독일 인문계고 상위 10% 학생들이 응시)
- 전통방식(4년제, 180학점)과 비교할 때, 방학이 없는 집중 직업교육훈련 과정으로 운영(3년, 21학점)되며, 과정수료 후 약 85% ~95%가 해당기업에 채용

- 15 -

일학습병행 국외 선진 사례(2)



DHBW(Dual Hochschule Baden Wurttemberg) 대학교(계속)

대기업 및 중견 기업의 참여 학생들이 취업하고 싶은 우수한 기업에서 학생들을 대학과 연계하여 산학 일체형 교육을 시킴으로써 일반 대학 졸업생보다 현장에 강한 학습근로자 양성



- 16 -

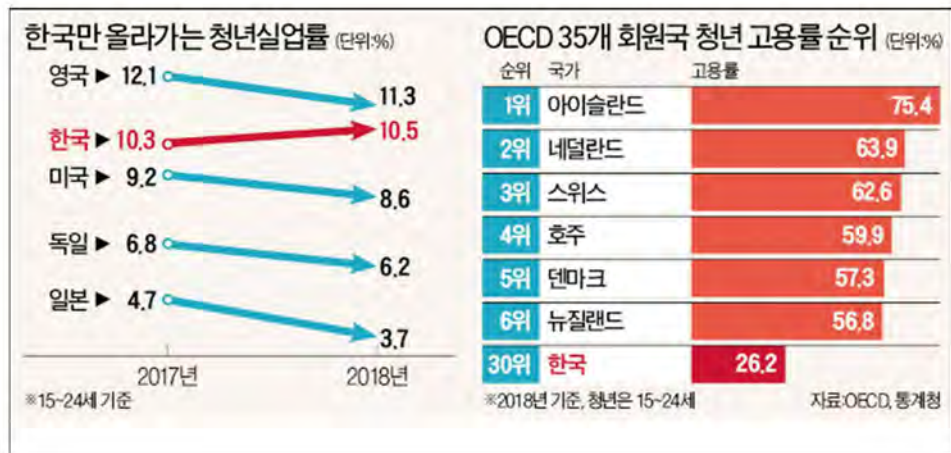
3

일학습병행의 새로운 도전과 과제



- 17 -

국내외 청년 실업률과 청년 고용률



- 18 -

일학습병행 2.0 의 핵심 키워드



- ❖ **적합 직종**
- ❖ **내외부 평가와 국가 자격**
- ❖ **일학습병행의 확산과 내실화**

- 19 -

일학습병행 2.0 의 issue 및 세부 과제(1)



- ❖ 적합 직종 선정에 따른 일학습병행 지원 정책 방향 결정 및 추진
 - 특정 직업훈련과정 강화 및 축소
 - 일학습병행 자격의 체계화(국가자격 인정 종목 분류)
 - 직업교육훈련기관의 지원 방안
- ❖ NCS의 버전 진화(V.1 ~ V.3)에도 불구하고 여전히 불완전한 존재
 - 향후 NCS의 지속적 개발 및 보완은 누구의 책무인가?
 - 기업현장과의 직무 불일치(표준화 vs 맞춤형, 산업형 vs 기업형)
 - 도제학교와 P-TECH의 과정개발 개선
- ❖ 확산(기업, 학습근로자 수)과 내실화는 공존 관리가 가능한 가?
 - 정부 및 유관 기관의 관리감독 vs 센터, 기업의 자율성 부여
 - 특히 최근 확대한 P-TECH의 질관리필요
 - 현장외훈련 강화에 따른 일학습병행의 개념 변화

- 20 -

고숙련 일학습병행(P-TECH) 운영현황



P-TECH 및 도제학교 훈련운영 현황

과정/ 수준	기업 수(개)	훈련기간 (평균,개월)	총훈련 시간(평균)	OFF-JT 훈련시간 (평균)	OJT 훈 련 시간 (평균)	NCS 활용 시간 (평균)	필 수 능 력 단 위 수 (평균)	OJT 필 수 능 력 단 위 수 (평균)	OFF-JT 필수능력 단위수 (평균)
P-TECH	420	24	1551	650	900	1168	8	3	5
L3	298	24	1591	661	930	1174	7	2	5
L4	64	24	1386	595	791	1053	10	7	3
L5	58	24	1528	656	872	1262	9	3	6
도제학교	716	24	985	367	619	880	9	6	5
L2	216	23	902	316	586	826	8	7	3
L3	500	24	1021	389	633	903	9	6	5

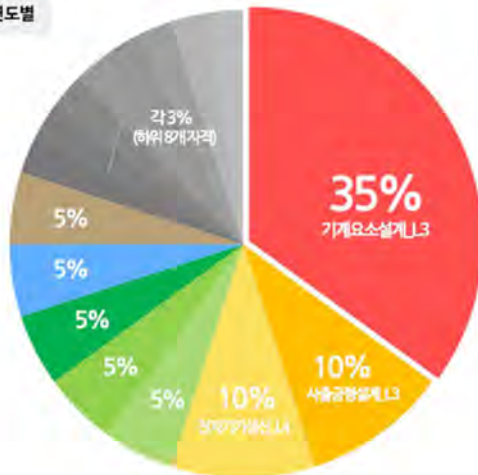
- 21 -

고속련 일학습병행(P-TECH) 운영현황



현재 운영자격 현황

연도별



16개 NCS자격

No.	자격명	운영기관수
1	기계요소설계_L3	14개
2	사출금형설계_L3	4개
3	전자기생산_L4	4개
4	수동용접 (CO2용접)_L4	2개
5	자동차정비_L3	2개
6	전자기기하드웨어개발_L3	2개
7	전자기기하드웨어개발_L5	2개
8	프레스금형설계_L3	2개
9	IT시스템운영_L5	1개
10	기계구조해석설계_L4	1개
11	메이크업디자인_L3	1개
12	세무회계정보관리_L3	1개
13	수동용접_L4	1개
14	자동제어기기제작_L3	1개
15	전기설비시공_L5	1개
16	전기시공_L3	1개

- 22 -

교육부 계약학과 고시에 따른 LMS 도입 및 운영



K-Dual LMS(일학습병행 전용 온라인학습관리시스템) 운영

❖ '19년도 K-Dual LMS 사용기관현황(P-TECH한정)



No.	사용기관명
1	한국폴리텍대학 익산캠퍼스
2	한국폴리텍대학 목포캠퍼스
3	한국폴리텍대학 대구캠퍼스
4	한국폴리텍대학 아산캠퍼스
5	한국폴리텍대학 광주캠퍼스
6	한국폴리텍대학 순천캠퍼스
7	한국폴리텍대학 창원캠퍼스
8	한국폴리텍대학 항공캠퍼스
9	한국폴리텍대학 서울경수캠퍼스
10	한국폴리텍대학 안성캠퍼스
11	한국폴리텍대학 인천캠퍼스
12	신안신대학교

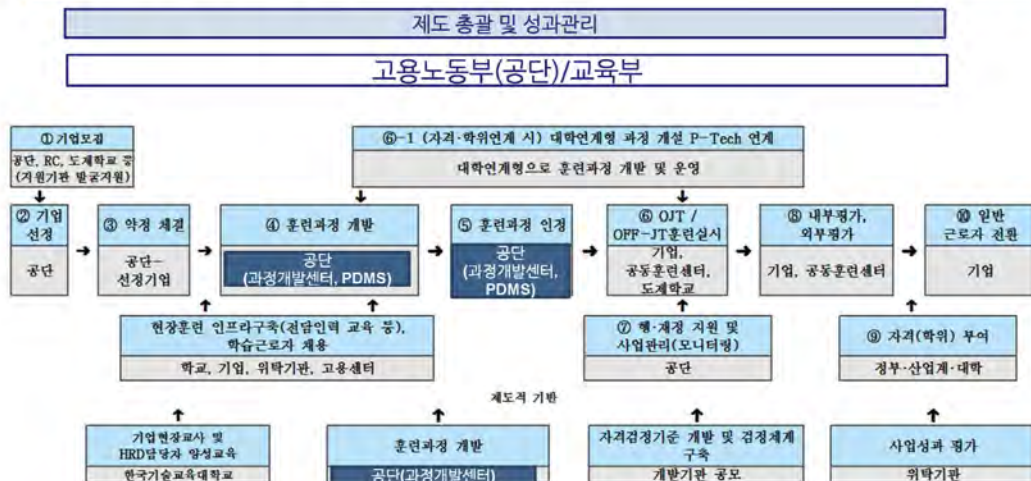
- 23 -

일학습병행 2.0 의 issue 및 세부 연구과제(2)



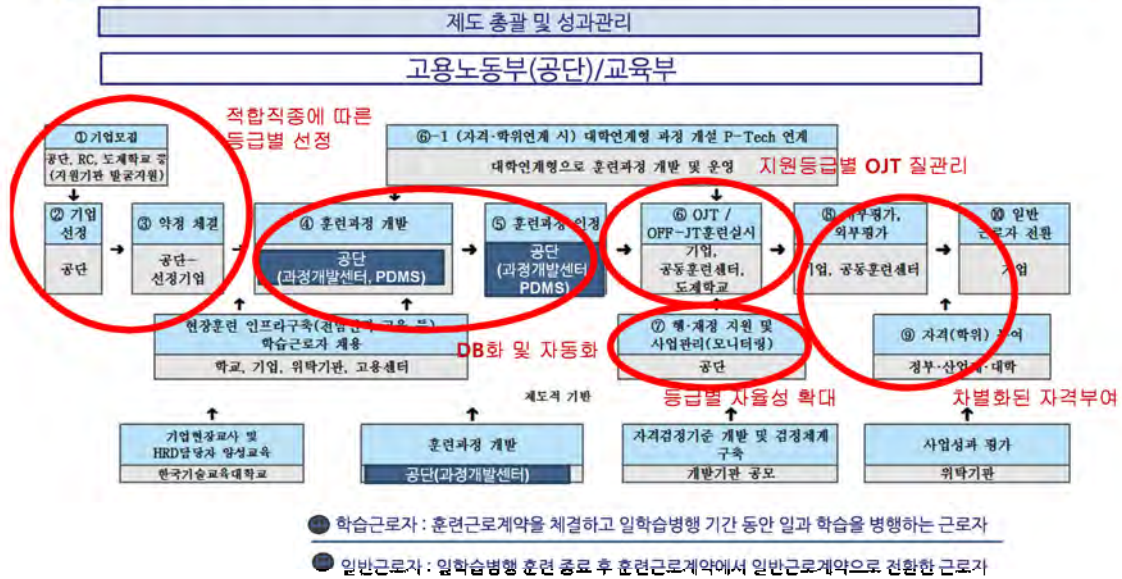
- ❖ 학습근로자 대상에 관한 연구
 - 재직자 중심 vs 재학생 포함, 신규 입직자 vs 기존 재직자 허용)
- ❖ 정부사업으로서의 일학습병행은 언제까지 지원해야 하는 것인가?
 - 정착률에 대한 장기계획 및 방안 연구
- ❖ 새로운 이해단체의 출현에 대비한 지원 방안
 - 경로 패스 제시 및 관련 법 보완을 통한 지원방안 모색
 - 특히 기업현장교사, 도제학교 및 센터 전담자
- ❖ 교육부 신규 현장실습 규정에 대비한 재학형 일학습병행의 제도 정비
- ❖ 학위 연계형의 유형별 구분 및 통합 방안 (대학연계형, P-TECH, 재학형)

일학습 추진 체계(현재)



- 학습근로자: 훈련근로계약을 체결하고 일학습병행 기간 동안 일과 학습을 병행하는 근로자
- 일반근로자: 일학습병행 훈련 종료 후 훈련근로계약에서 일반근로계약으로 전환한 근로자

일학습 추진 체계 관점에서의 issue 및 개선 과제



- 26 -

감사합니다.

[2019년 제3차 일학습병행 세미나]

산업현장 일학습병행 지원에 관한 법률 제정에 따른
일학습병행의 비전과 미래변화방향

02

일학습병행의 성과와 추진 방향

박종성

한국직업능력개발원 일학습병행제성과관리지원센터장






일학습병행

성과와 추진 방향

2019. 12. 03

박종성 (parkjs@krivet.re.kr)
일학습병행제 성과관리지원센터장



K R I V E T 한국직업능력개발원



K R I V E T 한국직업능력개발원

목 차

- I** 일학습병행 추진 현황
- II** 일학습병행 운영 유형
- III** 일학습병행 현황
- IV** 일학습병행 성과
- V** 일학습병행 기본계획 추진 방향

I. 일학습병행 추진 현황

KRIVET 한국직업능력개발원



일학습병행은 독일과 스위스의 도제제도를
우리나라의 실정에 맞게 설계한 '**도제식 교육훈련 제도**'

가. 도입 및 추진사항

13년 9월	한국형 듀얼시스템(일학습병행) 도입계획 발표 및 시범사업
14년 10월	특성화고 일학습병행 [산학일체형도제학교] 시범도입
15년 4월	재학생 단계 일학습병행 확산 방안 마련
16년 8월	산학일체형 도제학교 확대 계획 발표(200여개교)
17년 9월	국정과제 [일학습병행, P-TECH 확산을 통한 재학단계 현장기반 직업교육,훈련 혁신] 선정

출처: 산업현장 일학습병행 지원에 관한 법률 이해, 고용노동부(2019.09)

3

I. 일학습병행 추진 현황

KRIVET 한국직업능력개발원



일학습병행은 독일과 스위스의 도제제도를
우리나라의 실정에 맞게 설계한 '**도제식 교육훈련 제도**'

나. 법률 제정 추진사항

14. 12. 31	산업현장 일학습병행 지원에 관한 법률 19대 국회 제출
15. 12. 28	국회공청회 → 19대 국회 종료로 법안 자동 폐기
16. 06. 27	제정 법안 20대 국회 제출
17. 09. 12	한정애 의원안 발의 → 국회 공청회(17. 09. 25)
19. 03. 22	상임위 소위 및 전체 회의 통과
19. 07. 31	상임위 소위 및 전체 회의 통과
19. 08. 02	본 회의 통과 → 공포 '19.08.27, 시행 '20.08.28

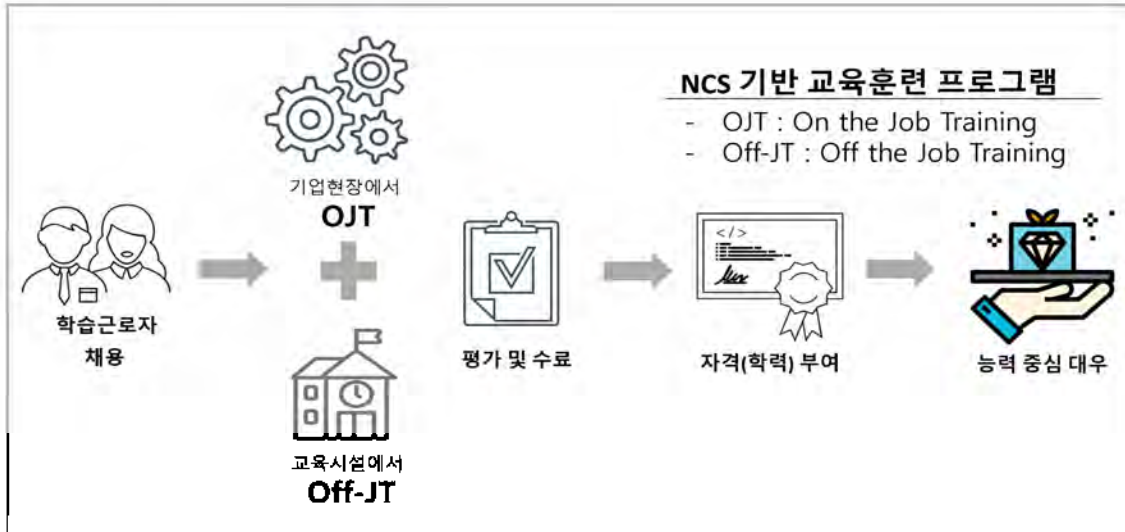
출처: 산업현장 일학습병행 지원에 관한 법률 이해, 고용노동부(2019.09)

4

II. 일학습병행 운영 유형

KRIVET 한국직업능력개발원

가. 일학습병행 프로세스



5

II. 일학습병행 운영 유형

KRIVET 한국직업능력개발원

나. 일학습병행 자격과정 편성기준

전체 훈련시간	NCS 최소 활용시간		기업특화직무
자격수준(L2/L3) 600 ~ 4,000 시간	600시간		전체훈련시간에서 필수능력단위와 선택능력단위 훈련시간을 제외한 나머지 훈련시간 (비 NCS 훈련시간)
	필수능력단위시간	300시간 이상	
	선택능력단위시간	300시간 이하	
자격수준(L4/L5) 800 ~ 4,000 시간	800시간		
	필수능력단위시간	400시간 이상	
	선택능력단위시간	400시간 이하	

6

II. 일학습병행 운영 유형

KRIVET 한국직업능력개발원

다. 일학습병행 운영 유형(재학생 vs 재직자)

구분	재학생 유형			재직자 유형
	산학일체형 도제학교	Uni-Tech	IPP형 일학습병행	
과정운영	특성화고 정규과정과 기업의 훈련을 연계 졸업 후 해당기업 취업 연계 가능	특성화고 및 전문대학 정규과정, 기업의 3각 연계 졸업 후 해당기업 취업 연계 가능	기업이 졸업 예정자를 근로자로 채용하여 대학과정과 기업 연계	해당 기업의 근로자로 채용되어 일과 학습을 병행
참여대상	특성화고 재학생	특성화고 + 전문대학 재학생	대학교 재학생	신규채용자 입사 1년 이내 근로자
훈련기간	대체로 2년	3.5년 특성화고 2년, 전문대 1.5년	장기현장실습(4~10개월) 일학습병행(1년)	1~4년

II. 일학습병행 운영 유형

KRIVET 한국직업능력개발원

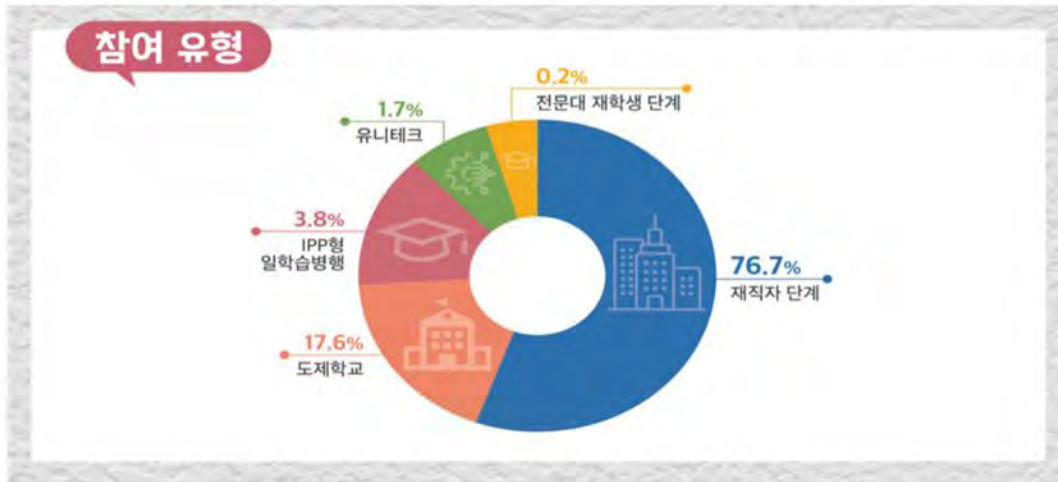
라. 일학습병행 운영 유형(관리 주체)

구분	단독기업형	공동훈련센터형
주요 특징	단일 기업이 해당 기업에서 사용할 인재를 직접 양성	기업에서 OJT 실시하고, 외부 전문훈련기관에서 Off-JT 제공
관리 주체	기업	기업 공동훈련센터
OJT	기업	기업
Off-JT	기업 외부 전문훈련교육기관	공동훈련센터

III. 일학습병행 현황

K R I V E T 한국직업능력개발원

가. 일학습병행 참여 유형별 현황



출처: 고용부 보도자료(2019.05.09)

9

III. 일학습병행 현황

K R I V E T 한국직업능력개발원

나. 일학습병행 참여 현황

| 학습기업 수 (누적, 개소) |

| 학습근로자 수 (누적, 명) |



주요 참여 현황(누적)



출처: HRD 동향 2019년 6월호, 고용부 보도자료(2019.05.09)

10

III. 일학습병행 현황

KRIVET 한국직업능력개발원

다. 일학습병행 주요 참여 직종



기계(30.3%), 전기·전자(13.8%), 정보통신(12.8%) 등 **제조업분야**에서 높은 참여율을 보임.

출처: 고용부 보도자료(2019.05.09)

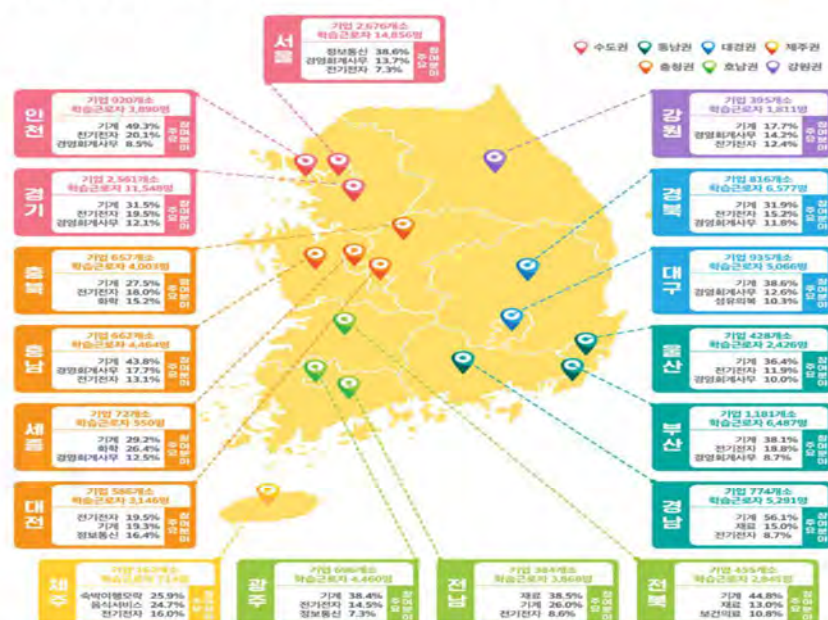
11

III. 일학습병행 현황

KRIVET 한국직업능력개발원

다. 일학습병행 주요 참여 직종

지역별 산업 특성에 따라 특정 직종의 기업들 참여가 높음을 확인할 수 있음.



출처: 고용부 보도자료(2019.05.09)

12

III. 일학습병행 현황

K R I V E T 한국직업능력개발원

라. 민간자율형 일학습병행

훈련기준	기존 일학습병행	민간자율형 일학습병행
국가직무능력 표준활용여부	(산업형) 필수능력단위 100% 활용 (기업형) 전체훈련시간 50%이상 활용	국가직무능력표준을 활용하되 기업 직무에 맞게 탄력 적용
총 훈련기간	1년 ~ 2년	1년(고정)
연간 훈련시간	(산업형) 200시간 이상 (기업형) 제한 없음	제한 없음
최소 훈련시간	2수준 400시간 3수준 600시간 4수준 800시간	600시간
현장 훈련비율	산업형 25~75% 기업형 50~80%	50~80%
사업장 외 훈련비율	산업형 25~75% 기업형 20~50%	20~50%
현장 훈련 제한 기준	1일 6시간, 1월 60시간 이하	제한 없음
자격연계	국가직무능력표준 기반 자격 과정 평가형 자격	사업주 단체 명의의 직무인증서 발급

출처: HRD 동향 2019년 10월호

13

IV. 일학습병행 성과

K R I V E T 한국직업능력개발원

가. 일학습병행 성과진단 핵심지표

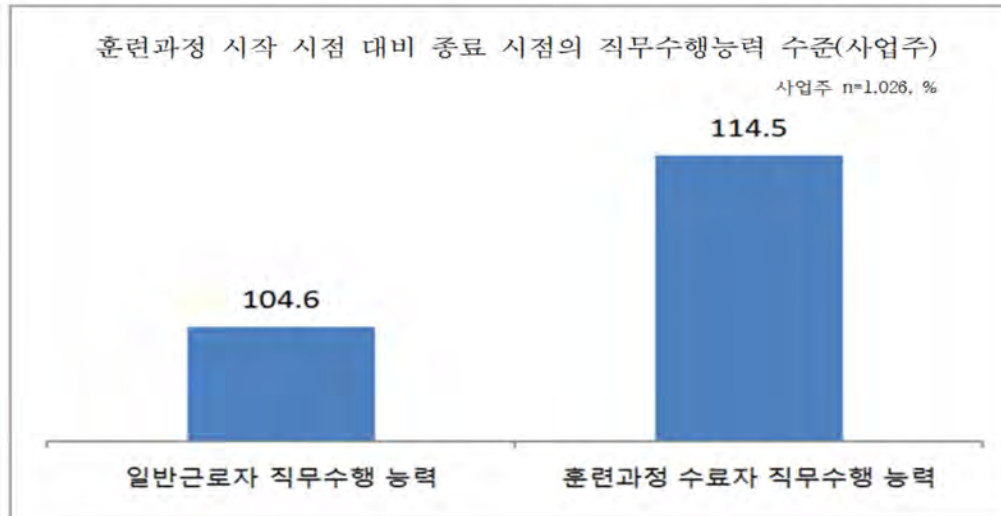
1. 학습기업 발굴 및 유지
2. 기업 및 공동훈련센터의 인적, 물적 인프라 구축
3. 일학습병행 근거법령제정
4. 학습근로자의 처우 보장
5. 학습근로자의 학습성과 평가 실시
6. 학습근로자의 직무수행능력 향상
7. 학습근로자의 훈련과정 운영
8. 학습근로자의 근속률 증가
9. 기업의 신규인력 채용비용 절감
10. 기업의 신규인력 수급 개선
11. 기업의 교육훈련 체계 구축 기여
12. 일학습병행을 통한 조기 취업
13. 청년 고용의 질 제고
14. 일자리 연계와 인적자원 질의 향상

14

IV. 일학습병행 성과

KRIVET 한국직업능력개발원

나. 학습근로자의 직무수행능력 향상



출처: 2018년도 일학습병행 성과관리 지원사업_일학습병행 성과 진단

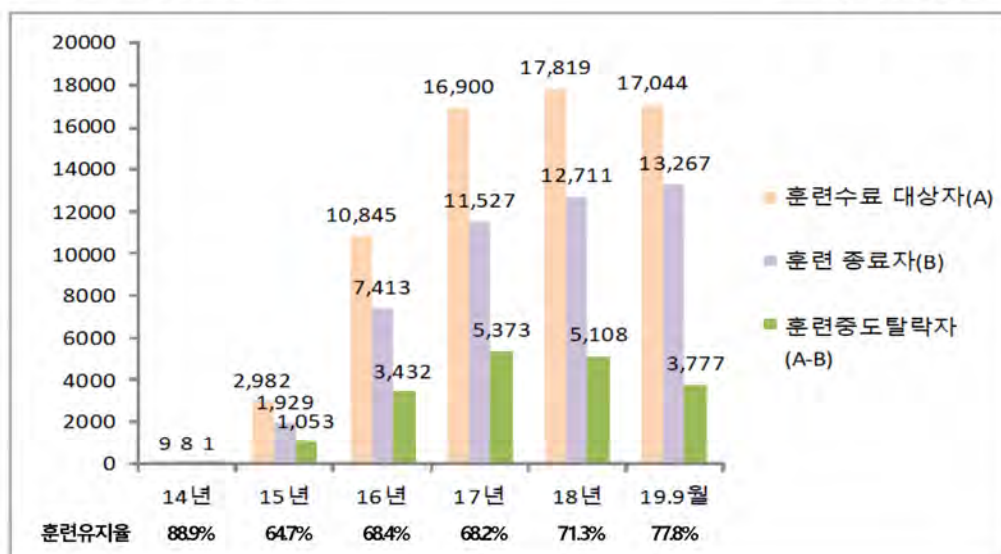
15

IV. 일학습병행 성과

KRIVET 한국직업능력개발원

다. 학습근로자의 근속률 증가

- 학습근로자의 훈련유지율



출처: 2019년도 일학습병행 성과관리 지원사업_일학습병행 성과 진단

16

IV. 일학습병행 성과

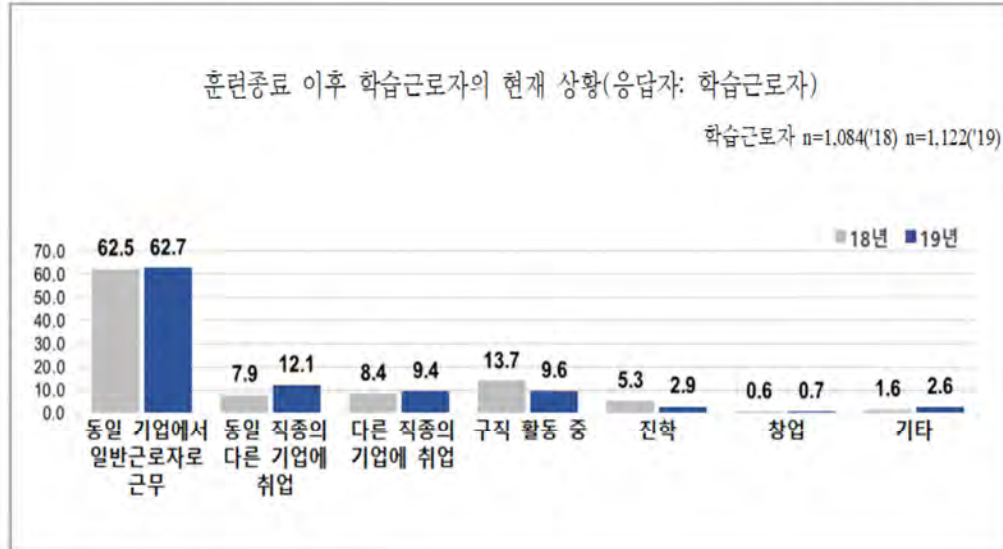
KRIVET 한국직업능력개발원



교육훈련 성과

다. 학습근로자의 근속률 증가

- 학습근로자 이수 후 고용 유지율



출처: 2019년도 일학습병행 성과관리 지원사업_일학습병행 성과 진단

17

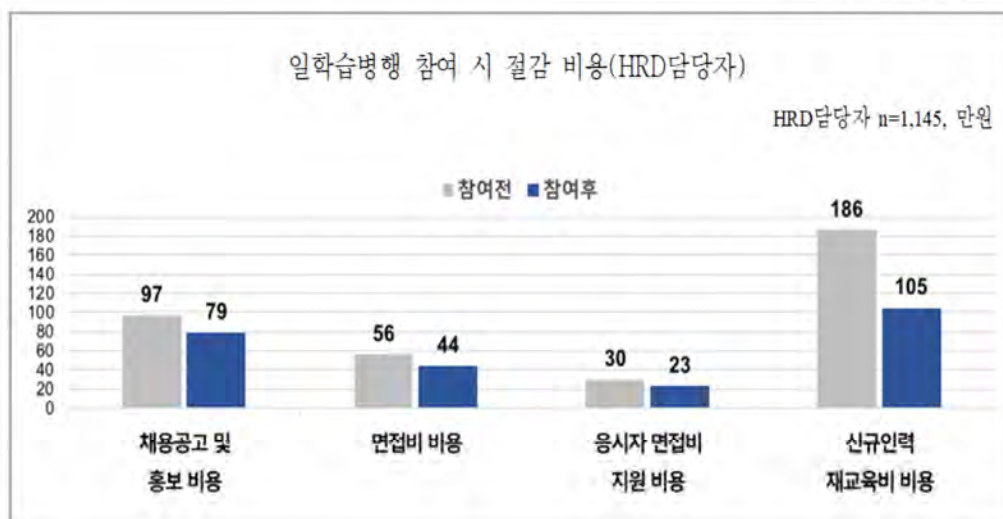
IV. 일학습병행 성과

KRIVET 한국직업능력개발원



교육훈련 성과

라. 기업의 신규인력 채용비용 절감



출처: 2019년도 일학습병행 성과관리 지원사업_일학습병행 성과 진단

10

IV. 일학습병행 성과

KRIVET 한국직업능력개발원

마. 기업의 신규인력 수급 개선



교육훈련 성과

일학습병행 참여 이후 신규채용 여부(응답자: 사업주, HRD 담당자)

(단위: 명, %)

구분		예		아니오	
		사업주	HRD 담당자	사업주	HRD 담당자
전체		844(76.4)	828(72.3)	260(23.6)	317(27.7)
참여유형	재직	607(79.6)	561(72.5)	156(20.4)	213(27.5)
	재학	237(69.5)	267(72.0)	104(30.5)	104(28.0)
재직	단독기업형	254(76.3)	245(72.9)	79(23.7)	91(27.1)
	공동훈련센터형	353(82.1)	316(72.1)	77(17.9)	122(27.9)
재학	산학일체형도제학교	130(69.5)	158(72.1)	57(30.5)	61(27.9)
	유니테크	34(69.4)	29(59.2)	15(30.6)	20(40.8)
	IPP형일학습병행	73(69.5)	80(77.7)	32(30.5)	23(22.3)

출처: 2019년도 일학습병행 성과관리 지원사업_일학습병행 성과 진단

19

IV. 일학습병행 성과

KRIVET 한국직업능력개발원

바. 기업의 교육훈련 체계 구축 기여

- 교육훈련체계 기여도



교육훈련 성과

교육훈련체계 기여도(사업주)

사업주 n=1,104 (단위: 점)

구분	사례 수	기업 내 학습분위기 조성		직무교육 관련 교재 완비		체계화된 교육훈련과정 마련		자체 교육시설 마련		기업 내 훈련교사의 양성	
		평균	표준 편차	평균	표준 편차	평균	표준 편차	평균	표준 편차	평균	표준 편차
전체	1,104	3.65	0.69	3.65	0.69	3.71	0.69	3.50	0.72	3.64	0.71
참여 유형	재직	3.72	0.68	3.73	0.69	3.79	0.69	3.56	0.72	3.69	0.72
	재학	3.47	0.69	3.46	0.65	3.53	0.67	3.38	0.69	3.53	0.67
재직	단독기업형	3.68	0.74	3.72	0.72	3.74	0.72	3.54	0.77	3.67	0.76
	공동훈련센터형	3.75	0.63	3.73	0.66	3.82	0.66	3.57	0.69	3.70	0.69
재학	산학일체형도제학교	3.48	0.70	3.45	0.65	3.50	0.69	3.39	0.70	3.50	0.67
	유니테크	3.41	0.67	3.41	0.57	3.47	0.62	3.29	0.65	3.41	0.70
	IPP형일학습병행	3.50	0.68	3.50	0.68	3.63	0.65	3.43	0.71	3.66	0.65

출처: 2019년도 일학습병행 성과관리 지원사업_일학습병행 성과 진단

20

IV. 일학습병행 성과

KRIVET 한국직업능력개발원



교육훈련 성과

바. 기업의 교육훈련 체계 구축 기여

- 일학습병행 훈련과정 종료 후 교육훈련체계 유지 계획

일학습병행 종료 후 교육훈련체계 유지 여부(사업주)

사업주 n=1,104 (단위: 명)

구분		사례수	예	아니오
전체		1,104	837(75.8)	267(24.2)
전체유형	재직	763	589(77.2)	174(22.8)
	재학	341	248(72.7)	93(27.3)
재직	단독기업형	333	246(73.9)	87(26.1)
	공동훈련센터형	430	343(79.8)	87(20.2)
재학	산학일체형도제학교	187	130(69.5)	57(30.5)
	유니테크	49	39(79.6)	10(20.4)
	IPP형일학습병행	105	79(75.2)	26(24.8)

출처: 2019년도 일학습병행 성과관리 지원사업_일학습병행 성과 진단

21

IV. 일학습병행 성과

KRIVET 한국직업능력개발원



교육훈련 성과

사. 일학습병행을 통한 조기 취업

동년배 대비 취업 시기 정도(학습근로자)

학습근로자 n=2,021 (단위: 개월, 점)

구분		사례수	매우 느림 (2년 이상)	느림 (1년 이상 2년 미만)	보통 (거의 비슷)	빠름 (1년 이상 2년 미만)	매우 빠름 (2년 이상)	5점 평균	표준 편차
전체		2,021	45(2.2)	109(5.4)	1,273(63.0)	432(21.4)	162(8.0)	3.28	0.78
구분	재직	1360	39(2.9)	72(5.3)	997(73.3)	187(13.8)	65(4.8)	3.12	0.69
	재학	661	6(0.9)	37(5.6)	276(41.8)	245(37.1)	97(14.7)	3.59	0.84
재직	단독기업형	564	18(3.2)	23(4.1)	431(76.4)	71(12.6)	21(3.7)	3.1	0.66
	공동훈련 센터형	796	21(2.6)	49(6.2)	566(71.1)	116(14.6)	44(5.5)	3.14	0.72
재학	산학일체형 도제학교	377	4(1.1)	17(4.5)	146(38.7)	136(36.1)	74(19.6)	3.69	0.87
	유니테크	92	0(0.0)	6(6.5)	43(46.7)	27(29.3)	16(17.4)	3.58	0.85
	IPP형 일학습병행	192	2(1.0)	14(7.3)	87(45.3)	82(42.7)	7(3.6)	3.41	0.72

출처: 2019년도 일학습병행 성과관리 지원사업_일학습병행 성과 진단

22

IV. 일학습병행 성과

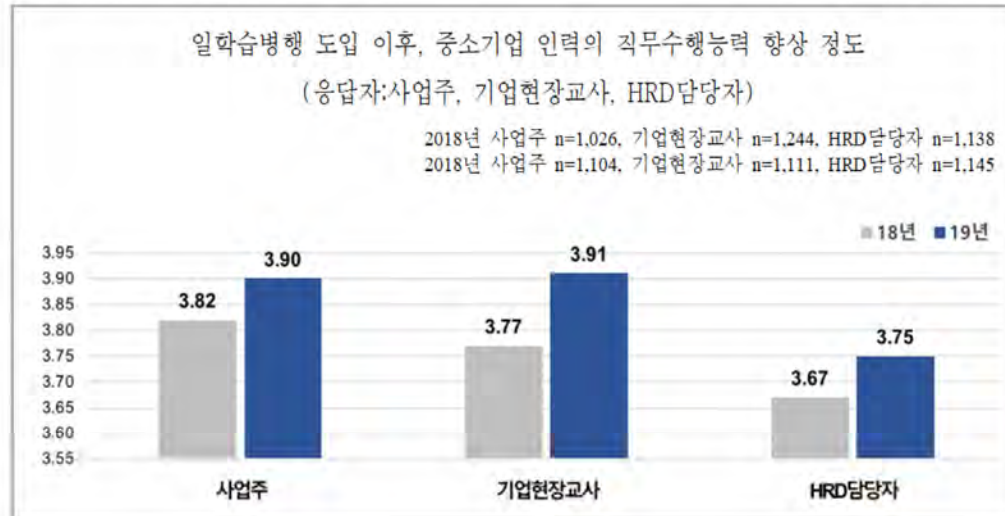
KRIVET 한국직업능력개발원



교육훈련 성과

아. 일자리 연계와 인적자원 질 향상

- 참여 기업 인적자원의 전체적인 질 향상



출처: 2019년도 일학습병행 성과관리 지원사업_일학습병행 성과 진단

23

V. 일학습병행 기본계획 추진 방향

KRIVET 한국직업능력개발원

가. 산업현장 일학습병행 지원에 관한 법률안(시행 2020. 08. 28)

제2장 일학습병행 추진 체계

제6조(일학습병행 추진계획의 수립)

- ① 고용노동부장관은 3년마다 일학습병행에 관한 추진계획(이하 "추진계획"이라 한다)을 수립하여야 한다.
- ② 추진계획에는 다음 각 호의 사항이 포함되어야 한다.
 1. 일학습병행에 관한 정책의 기본방향
 2. 학습근로자의 고용안정 및 처우에 관한 사항
 3. 일학습병행 추진에 따른 노동단체, 사업주단체 또는 인적자원개발협의체 등의 역할 강화 및 지원에 관한 사항
 4. 일학습병행자격과 「국가기술자격법」 제2조에 따른 국가기술자격의 연계에 관한 사항
 5. 그 밖에 일학습병행의 확산 및 지원을 위하여 고용노동부장관이 필요하다고 인정하는 사항
- ③ 고용노동부장관은 추진계획을 효율적으로 수립·추진하기 위하여 3년마다 일학습병행에 관한 실태를 조사하고, 그 결과를 추진계획에 반영하여야 한다.
- ④ 그 밖에 추진계획의 수립, 제3항에 따른 실태조사의 범위·방법 등에 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.

24

V. 일학습병행 기본계획 추진 방향

K R I V E T 한국직업능력개발원

나. 일학습병행 기본 계획 수립을 위한 연구 절차

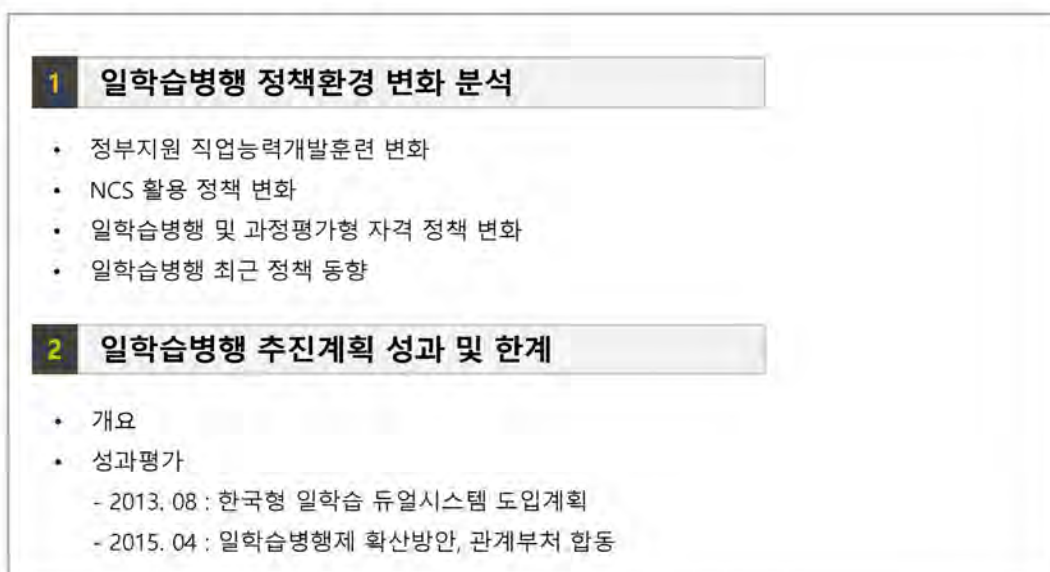


25

V. 일학습병행 기본계획 추진 방향

K R I V E T 한국직업능력개발원

나. 일학습병행 기본 계획 수립을 위한 연구 절차



26

V. 일학습병행 기본계획 추진 방향

KRIVET 한국직업능력개발원

나. 일학습병행 기본 계획 수립을 위한 연구 절차

3 일학습병행 분야별 이슈진단

- 일학습병행 정책의 기본방향
 - 신산업, 신기술 반영 현장 중심 교육훈련 체계 구축
 - 기업주도 민간자율형 일학습병행 확산
 - 훈련체계 조정의 유연성 강화
 - 유형다양화를 통한 일학습병행 확대
 - 정책적 지원을 통한 기업참여 활성화
 - 일학습병행 협력적 거버넌스 구축 운영
 - 일학습병행 참여주체 간 소통채널 구축
- 학습근로자 지원방향
 - 학습근로자 고용안정화, 학습권 보장
 - 학습근로자의 체계적인 경력개발 지원
- 일학습병행 관련기관 역할에 따른 지원 방향
- 일학습병행자격 부여 및 활용 방안
 - 일학습병행제 자격부여 및 활성화
 - 내,외부평가 운영의 내실화
- 일학습병행 경쟁력 제고를 위한 기타 지원 정책
 - 노동시장 적응 및 직무전환 지원
 - 성과관리와 연동된 정부지원금 지원 제도 도입
 - OJT와 Off-JT의 연계 강화 방안

27

V. 일학습병행 기본계획 추진 방향

KRIVET 한국직업능력개발원

나. 일학습병행 기본 계획 수립을 위한 연구 절차

4 새로운 일학습병행 정책 방향

- 개요
- 기본 컨셉
- 일학습병행 기본계획 비전, 목표 및 세부정책과제

5 세부 정책과제 제안

- 개요
- 일학습병행 경쟁력 제고를 위한 기능 및 역할 강화
- 학습근로자 권익보호 및 역량강화
- 일학습병행 지원체계 혁신
- 함께 성장할 수 있는 성과관리체계 구축
- 포용적 성장을 위한 거버넌스 체제 구축

28

V. 일학습병행 기본계획 추진 방향

KRIVET 한국직업능력개발원

다. 비전 수립을 위한 키워드 도출

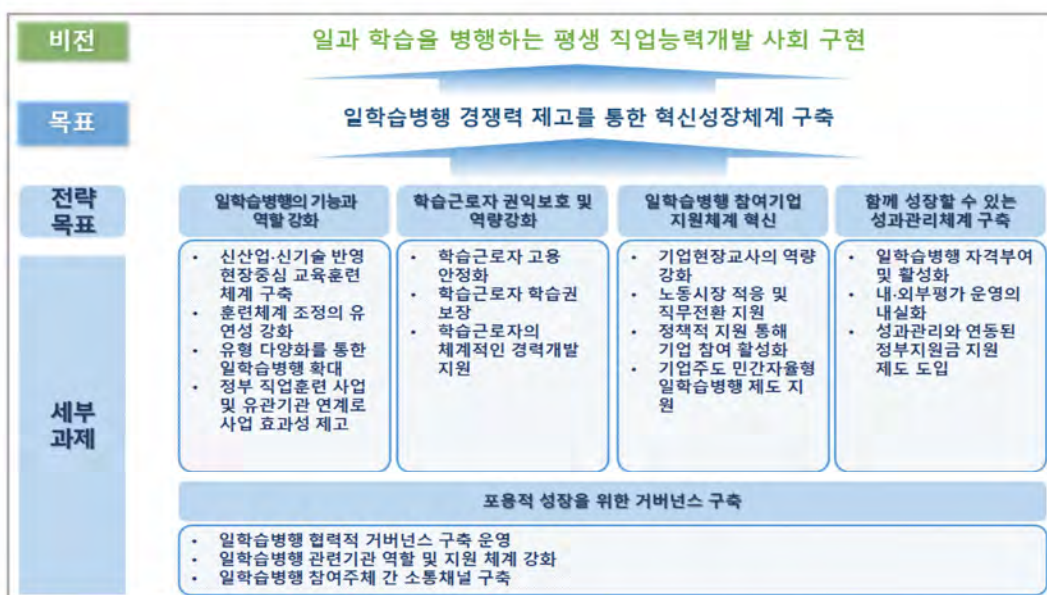
주제	연관 키워드
도제 제도에서 출발한 일학습병행의 속성 강조	현장훈련(OJT : On the Job Training), 실무형 인재양성
4차 산업혁명 시대의 기술변화 강조	신기술 및 신산업, 러닝팩토리(Learning Factory)
일학습병행의 교육기능 강조	학습근로자의 권익보호, 학습권 보장 평생학습체계 구축, 직업훈련체계 마련
고용 및 노동시장	지속적 고용 유지, 고용 촉진, 일자리 창출 노동시장 변화, 국민경제 발전
기업 주도적 제도 운영	민간참여 활성화, 자발적 기업 참여, 기업 역량 강화
거버넌스 협력 강조	거버넌스 협력체계 구축, 유관기관 협력체계 강화 유관기관 참여 활성화
훈련제도 운영의 변화	유연한 훈련체계 수립, 훈련 인프라 공유 훈련내용 및 범위의 유연화
일학습병행 자격 관련	일학습병행 자격 부여, 일학습병행 자격의 통용성 확보 학습근로자 경력개발, 가자격 및 과정평가형 자격 연계

29

V. 일학습병행 기본계획 추진 방향

KRIVET 한국직업능력개발원

라. 일학습병행 기본계획 목표 체계



30



일학습병행은 **협업과 협력**으로
시작해서 **협업과 협력**으로 끝난다!!!



K R I V E T 한국직업능력개발원

31

Q & A

K R I V E T 한국직업능력개발원

감사합니다

 **K R I V E T** 한국직업능력개발원

토론

지정토론

김현수 순천향대학교 교수

민준기 한국기술교육대학교 교수

종합토론

최윤정 대한상공회의소 경영·회계·사무 인적자원개발위원회 책임연구원

윤종찬 (주)서울랜드 브랜드장

노한샘 수원공업고등학교 도제부장교사

이근철 한성자동차 대리

정현진 현진소재(주) 미래교육원 원장

권오직 한국산업인력공단 일학습지원국 부장



지정토론 1

김 현 수 (순천향대학교 교수)

1. 전반적인 의견

- 일학습병행법의 통과 기점을 기준으로 일학습병행 1.0과 2.0을 구분한 것에 공감
 - 전반적으로 일학습병행의 발전과정을 이해하기 쉽게 잘 정리됨.
- 일학습병행의 개념에서 보여주신 ‘먼저 취업하고 일하면서 배우는 시스템’에 대해서는 학생들에게나 사업주에게 설명하기는 쉬우나, 사내훈련이 아무리 학교교육을 잘 받았다 하더라도 대부분 이러한 형태로 재직 기간 중에 지속적으로 능력개발을 필요로 하므로 오히려 체계적인 훈련과정을 off-JT와 OJT를 통해 운영하는 방식이라고 하는 것이 일학습병행의 특징을 더 잘 보여주는 것이 아닐까 함.

2. 향후 일학습병행의 발전 과제

- 일학습병행제 외부평가 합격자에게 자격을 부여하여야 하는데 이는 일학습병행제의 기본 성격(제1조~제3조)이자 국가의 책무(제4조)로 강조하고 있음.
 - 일학습병행의 운영 목적이 거의 자격을 취득하는 것으로 인식될 만큼 「산업현장 일학습병행 지원에 관한 법률」에는 자격에 관한 사항을 많이 담고 있음.
 - 기본적으로 도제식 교육훈련에의 적합성, 자격부여, 과정질관리 등 원칙 준수 필요
 - 이에 따라 적합 직종, 참여기업의 최소 규모, off-JT 훈련방식 등에 대한 차별화된(특화된) 접근 필요
 - 참여기업수, 학습근로자수, 재학생과 재직자의 비중 등 양적인 확대보다 내부적으로 효율성 제고 시점
- NCS기반 자격이 장기훈련과 ‘적합직종기준’에 적합한지 재검토 필요
 - 일학습병행은 훈련+자격이므로 둘다 중요하고, 자격만이 필요한 분야는 장기훈련 필요한 일학습병행이 아닌 자격취득으로 가는 것이 적절
 - 입직에 필요한 훈련과정이면서 숙련도 향상에 필요한 직종인지 고려
 - 자격의 활용도 평가실시 제도화

- 신설과 폐지 신속하게 될 수 있도록 직종/종목은 시행규칙에 반영
- 외부평가 비용 절감 방안은?
- 산업형은 국가자격, 기업형은 사내자격?
- 외부평가 실시하지 않는 기업형은 국가자격 부여하지 않을 법적 근거 없음.

□ 장단기 차별화 접근

- 장기적인 안목에서 접근 필요
- 특히, 학교(고교, 전문대, 대학)와 함께하는 공동훈련센터 사업은 적어도 3~5년 이상 내다보고 제도의 기본틀을 설계해야 함.
- 실무적으로는 예산, 인력, 행정규제 간소화 필요. 이는 실무자들 이야기 들어서 해결 가능
- 장기적으로 골목상권형 일학습병행제 도입 검토: 도제교육이 필요하나 소규모 기업은 참여가 원칙으로 일학습병행제 참여가 배제됨.

□ 관련 정보시스템의 통합 활용을 통한 제도 발전 체계화 필요

- 기업의 편의성 차원 및 서류간소화 차원에서
- 훈련생 이력관리 : 평생직업능력개발, 평생학습, 경력개발 등
- NCS 이력관리 : NCS 개선과 활용
- HRD-net 활용 : 학습일지 콘텐츠 분석 통해 NCS 학습모듈 개선에도 활용해야하고 이를 위해 첨부파일에 대한 문자인식 가능해야 함.

□ 과정평가형 국가기술자격과의 연계

- 과정평가형자격도 NCS 및 NCS기반 자격 개발의 취지를 살려 교육훈련기관 내에서 모두 완성되는 종국교육으로서 직업교육훈련 연계형 자격제도를 운영하지 말고 현장기반훈련(WBT)와 연계하여 일학습병행제의 OJT형태의 S-OJT 기반의 현장실습 연계형 직업교육훈련 기반의 자격제도로의 개편이 필요함.
- 일학습병행제, 과정평가형 국가기술자격, 학교의 현장실습간 연계 필요함. 일학습병행제 형태로 off-JT, OJT를 병행 운영하지 않으면 NCS 학습모듈/능력단위 교육 운영은 거의 불가능

지정토론 2

민준기 (한국기술교육대학교 교수)

- 2014년부터 시작되어진 일학습병행은 입직 초기단계 재직자를 대상으로 체계적인 훈련을 통하여 초기 직장 정착을 원활하게 함으로써 청년층의 고용률 제고를 목적으로 출범하였다.
- 5년이 지난 지금까지 8만여명의 학습근로자와 1만4천여개의 학습기업이 일학습병행에 참여하고 있다.
- 이러한 일학습병행을 참여를 통하여 학습근로자의 직무수행능력 및 근속율이 증가 및 신규 인력 채용 비용 절감, 신규 인력 수급 개선 등의 효과가 가시적으로 나타나고 있다.
- 또한 최근, 산업현장 일학습병행 지원에 관한 법률이 제정되어 근로자들이 노동법령에 따른 권리를 보장받으면서 기업에서 안정적으로 체계화된 교육훈련을 받고 핵심 인재로 성장할 수 있는 기반을 마련되었으며 2020년 8월 28일 전격적인 시행을 앞두고 고용노동부 및 유관기관 담당자분들이 사업주, 학습근로자, 사업전담자 등 이해당사자들의 다양한 의견을 수렴 중에 있다.
- 발표 자료에서 제시된 바와 같이 일학습병행의 참여 유형을 보면 76.7%가 입사 1년 이내 근로자를 대상으로 하는 재직자 유형이며 재학생 유형은 17.6%가 도제학교, 3.8%가 IPP형 일학습병행, 1.7%가 유니테크이며 0.2%가 전문대 재학생 단계로 나타나 있다. 또한, 일학습병행의 주요 참여 직종은 기계 30.3%, 전기전자 13.8%, 정보통신 12.8% 등 전통적인 제조업 분야에서 높은 참여율을 보이고 있다.
- 그러나, 인구 감소 및 노령화에 따른 소비 수요 감소에 따른 전통적인 제조업의 고용 비중이 감소될 것으로 예측되며 이에 따라 일학습병행은 제조업 중심에서 기술 집약 첨단 산업을 지원하는 방안을 고민해야 할 것이다.
- 또한, 학습근로자의 경력개발을 활성화를 위한 실용적 교육훈련 경로 개발을 지원할 필요가 있다. 즉, 상대적으로 낮은 전문성을 요한 교육훈련에서 보다 높은 수준의 전문 인력으로 성장하기 위한 모형이 필요하다.

- 최근 일학습병행과 유사한 사업이 타정부부처에서 실시·운영되고 있다. 타부처의 유사사업과 일학습병행 사업과의 기본적인 차이점은 OJT에 있음 일학습병행 학습기업의 OJT 역량강화를 위한 여러 제도 및 지원을 통하여 일학습병행 사업의 우수성 및 차별성을 부각할 필요가 있다.
- OJT의 운영은 학습기업의 기업현장교사가 담당하고 있으므로 기업현장교사의 질적 향상과 양적 확대를 위한 자격화 방안을 제시할 필요가 있다.
- 산업현장 일학습병행 지원에 관한 법률은 일학습병행자격법이라고 볼 수 있을 만큼 일학습병행 자격에 대한 사항을 다수 포함하고 있다. 즉, 일학습병행제 외부평가 합격자에게 자격을 부여하하는 것을 일학습병행제의 기본 성격(제1조~제3조)이자 국가의 책무(제4조)로 제시하고 있다. 특히, 자격취득자는 해당 산업 산업분야에서 유사·동등 수준의 자격 취득자와 동등한 처우를 받을 수 있도록 해야 한다.
- 이에 따라서, 일학습병행 자격 부여를 위한 체계적인 평가체계 수립과 통용성 확보를 위한 방안을 고민해야 할 것이다.
- 이외에도 불필요한 규제 완화를 통한 일학습병행 참여 수월성 향상 방안, 학습기업 참여 활성화 방안, 참여 유관기관의 협력체계 방안에 대하여 심도 있는 연구가 필요할 것으로 사료된다.
- 앞서 언급한 다양한 과제들에 대한 지속적인 추진을 통하여 앞으로 일학습병행이 기업의 핵심인력 양성을 통한 기업의 경쟁력을 향상시키고, 학습근로자의 학습권 보장 및 고용 안정에 도움을 주고 근로자의 직무역량강화 또는 직무변경에 실질적인 도움이 되는 제도로 정착되기를 희망합니다.

감사합니다.

종합토론 1

최윤정 (대한상공회의소 경영·회계·사무 인적자원개발위원회 책임연구원)

- 두 발표 사례 모두 '산업현장 일학습병행 지원에 관한 법률' 제정을 기준으로 하여 법제정 이전의 현황이나 성과, 법제정 이후 일학습병행 제도의 미래 비전과 사업의 발전방향에 대해 체계적으로 비교, 정리한 연구임.
- 일학습병행 사업이 2013년 도입된 이래 2019년 3월 기준으로, 1만4천여 개 기업, 8만 5천여 명의 학습근로자가 참여하는 등 급속한 양적 성장과 일학습병행 법제화 등 질적 성장을 이루고 있음. 이렇게 양적, 질적으로 발전하고 있는 일학습병행 제도의 미래 변화방향을 논의하고 있음에도 불구하고, 여전히 현장에서는 관련 제도에 대해 불만이 많음.
- 현장의 의견 취합 결과, 다음 몇 가지 사항에 대한 지적이 있었음.
 - 첫째, 일학습병행 법제화 이후 자격부여의 문제. 즉, NCS기반자격의 현장 직무 적용 시 부적합성이 문제가 되어 참여기업들의 불만이 큼. 특히 기업에서는 외부평가 시 NCS기반자격의 필수단위 적용에 대해 매우 부정적이어서 이 문제에 대한 유연한 대처가 필요할 것임. 이에 대해 직능원 일학습병행성과관리센터를 중심으로 적합직종 선정, 제도 개선 등의 방안을 마련 중임. 이때, 문제 발생의 원인이 직종의 적합성 여부인지 혹은 NCS기반자격 설계 자체의 오류 때문인지를 구분해 대안을 마련할 필요가 있을 것임.
 - 둘째, 학습근로자의 정규직 전환 문제. 일학습병행 법제화 이후 일부 기업에서는 외부평가에 합격한 근로자를 '기간의 제한이 없는 근로자'로 채용해야 하며, 이를 위반할 경우 3,000만 원의 과태료를 부과한다는 조항에 부담을 느껴, 내부평가 단계에서 탈락시키는 편법을 사용하는 등 부작용이 발생하기도 함. 따라서 이에 대한 대안 마련도 필요할 것임.
 - 셋째, 학습기업 모집 문제. 영세한 기업 규모나 지역·산업적 특징, CEO나 직원들의 마인드 문제 등으로 인해 기업의 일학습병행 참여가 점점 더 어려워지고 있는 상황임. 여기에 학습기업 발굴 역할을 맡은 RSC 등 전문지원센터나 공동훈련센터의 성과평가 지표 간 충돌 문제(예: RSC 추천서 발급률 vs 학습기업 중도탈락률, 공동훈련센터 재직자유형 컨설팅 수요 vs 기업유지관리 비율 등)로 인해 학습기업 발굴, 모집이 어렵다는 현장의 목소리가 높음. 이에 성과지표 조정 및 학습기업 발굴 기관 지원 방안도 고민이 필요할 것임.

- 이와 함께 조만간 NCS ver.3 적용하여 일학습병행 제도 개편, 연내 Hrd-Net 개편 등의 이슈로 인해 기업이나 학교에서 일학습병행 제도에 대해 신뢰하지 못하고, 불만의 목소리가 높음.
- 따라서 이러한 현장의 불만을 해소하는 방향으로 일학습병행 제도 개선이 이루어져야 할 것이며, 정책이나 제도적 보완책이 마련 중일 경우 적극적인 홍보를 통해 현장에서의 오해와 불신을 해소해야 할 것임.
- 이러한 문제를 해결하고 미래 일학습병행 변화방향에 대응하기 위해 본 토론자는 발표자료에서 제시한 ‘일학습병행 기본계획(안)’의 주제와 토론자가 연구한 결과를 접목시켜 다음과 같은 미래 일학습병행 변화 방향과 대응방안을 제시하였음.
 - 첫째, 일학습병행 자격 문제를 해결하고, OJT와 OFF-JT 간 연계성을 강화하기 위하여 ‘직무-내부평가-외부평가 연계 강화를 위한 내외부평가 질관리 시스템 구축’이 필요함. 현장에서 적용 가능한 OJT와 Off-JT라는 평가를 받기 위해서는 내부평가-외부평가 간 연계가 현장 직무를 중심으로 이루어져야 하며, 이를 위해 내외부평가 문제출제 관리와 유관기관 프로세스 지원 등 내외부평가 질관리 시스템이 구축되어야 할 것임. 이때, 기업들이 여전히 어렵다고 토로하는 내외부평가에 관한 사항을 지원하기 위한 방안으로, 직무별 내부평가 문제집 개발·보급 및 외부평가 문제 공개 확대 방안을 마련해야 할 것임.
 - 둘째, 기업 주도적 제도 운영 및 훈련제도 운영의 변화 측면에서 볼 때, 무엇보다 중요한 것은 기업에서 일학습병행 사업을 이끌어 가는 기업현장교사 역량 강화가 필요함. 이를 위해 기업현장교사 보수교육 신설 및 온라인 교육과정 개설에 관한 규제를 완화할 필요가 있음.
 - 셋째, 거버넌스 협력 및 유관기관 협업체계 구축 측면에서, ‘ISC 중심의 산업특화형 내외부평가 가이드북 및 교재 개발·보급’을 통해 참여기업을 지원하는 한편 ‘RSC를 중심의 지역-산업 연계 기업현장교사 커뮤니티 구축·활성화’를 통해 우수 기업현장교사 육성하고 관련 정보를 공유할 수 있는 장을 마련해야 할 것임.
 - 넷째, 일-학습병행의 본래 취지에 부합하도록 학습근로자들의 학습 보장권 및 고용안정화를 위한 권익 보호 등의 조치가 반드시 따라야 할 것임. 이를 위해 노조단체의 일학습병행 제도 내 참여 활성화를 통해 모니터링 기능 강화하고, 의견개진의 기회를 제공할 필요가 있음.

종합토론 2

윤 종 찬 ((주)서울랜드 브랜드장)

일학습병행의 새로운 도전과 과제

1. 학습근로자에 대한 평가

내부평가(1차) : 기업이 자체적으로 훈련과정에 대한 성취도 평가를 통해 합격자에게는 이수증을 부여하고, 그 결과를 관할 일 학습 지원센터에 통보 한다고 하는데 학교에서 오는 도제 사업의 경우 학생들을 평가하는 기준을 현장전문가 즉 현장교사들이 아직은 적절한 기준을 갖고 평가하는 능력이 부족 합니다. 적절한 평가를 위한 교육이나 기준을 교육하고 그리고 그 평가가 평가자와 피 평가자 모두 수용 할수 있는 부분의 보완책이 있었으면 합니다.

외부평가(2차) : 공단이 직무능력을 평가하여 합격자에게는 수료증 부여 한다고 하였는데 아직 실효적인 자격증 (산업인력공단 또는 그에 준하는 능력인증제도)이 없는 것으로 알고 있습니다.

학력을 인정받을 수도 없고 능력중심의 사회구현이라고 하지만 아직은 사회기반이 없습니다. 구체적으로 이과정을 이수한 이수자들에 관한 학력인정 그리고 그 인정된 기술과 학력을 동등한 취업기준을 사회에 어떻게 적용할지에 관한 정책이 있는지 궁금합니다.

재학생 대상	명 칭	주요 내용
〈고교 단계〉 특성화고 2~3학년	산학일체형 도제학교	학교와 기업을 오가며 직업교육+도제훈련 통한 현장성 제고
〈고교+전문대 단계〉 고교+전문대 통합교육	유니테크	전문대 중심 고교과정 통합 운영
〈전문대 단계〉 전문대 재학생	전문대 재학생 단계	전문대 재학생을 대상으로 하는 일학습병행제
〈대학교 단계〉 4년제 대학 3~4학년	IPP형 일학습병행제	3~4학년 학생이 학기제(4~6月) 방식으로 일학습병행제 참여

2. 전문대 단계

전문대 재학생 단계의 일학습병행 운영안과 상세에 관한 내용이 궁금합니다.

어느 직종과 어느 범위의 일학습병행이 가능한지 상세에 관해 설명을 듣고 싶습니다.

전문대학생의 경우 통상적으로 2년을 재학하는 과정인데 (3년 재학과정도 있습니다만)

어느 학년부터 일학습병행이 가능한지 기업에주는 혜택 그리고 참여 기업은 어떤 조건이 있는지 궁금합니다.



3. 참여 직종에 관한 질의

위에 제시된 참여 직종에 지표들이 자율적 참여의 수치는 모르나 관광외식 미용 뷰티 쪽의 제한이 원천적으로 차단되는 것 같은 현장에서의 문제들이 많이 느껴 질 때가 있습니다. 제한 사항이 있는지 궁금합니다.

추가로 50대 이상의 중 작년층의 통합 일학습병행 사업에 관한 사항은 미래 계획에 논의 또는 진행 사항이 있는지 문의 드립니다.

감사합니다.

종합토론 3

노한샘 (수원공업고등학교 도제부장교사)

2013년 도입 계획을 발표하고 시범사업이 시작된 일학습병행은 도입기를 거쳐 성숙기에 접어들었습니다. 놀랍게도 기업에서 먼저 학습 기업으로 참여하고자 먼저 연락이 오는 경우도 종종 있습니다. 하지만 학습근로자를 훈련시켜 미래의 인재로 양성의 목적보다는 지금 당장의 부족한 인력을 채우고자 하는 경우가 다수여서 아쉬움이 있습니다. 일학습병행의 안정적인 정착을 위해서는 이제 양적으로 성장 아닌 질적 향상을 위한 노력이 필요한때라 사료됩니다.

오늘 발표 자료를 바탕으로 일학습병행의 미래변화방향에 대한 의견을 몇 가지 추가하고자 합니다.

첫째 일학습병행에서 학습 기업으로 대기업 및 중견기업의 참여를 유도할 수 있는 제도적 장치가 필요하다고 생각합니다. 당장 인력이 필요한 기업에서 신규 인원 충원을 위해 일학습병행에 참여하다보니 학습근로자의 학습권이 보장되지 않는 경우가 발생하며 학생들의 눈높이에 맞지 않는 기업체 발굴에 따른 미스매칭으로 장기근속으로 이어지지 않고 있습니다. 이에 체계적으로 현장직무교육을 시킬 수 있는 경제적, 인적 자원을 가지고 있는 대기업과 중견기업의 참여로 안정적인 운영과 기업의 재 참여율을 높여 능력중심사회로의 학습근로자의 만족도를 높이하고자 합니다.

둘째 학습근로자의 역량과 직결되는 기업현장교사의 역량강화도 중요한 문제입니다. 근래 기본 기업현장교사 연수를 받은 많은 기업현장교사들이 심화교육까지 받는 사례가 많아 일학습병행에 대한 이해도는 높아졌다고 생각합니다. 하지만 직무분야별 관련 심화연수와 NCS 학습모듈에 대한 교육을 받을 수 있는 오프라인 또는 온라인 연수를 개발하여 기업현장교사의 역량 강화가 필요하다고 생각합니다. 또한 일학습병행 훈련 전에 받는 기업현장교사 기본연수를 기업 당 2인까지 무료로 교육받을 수 있도록 제도 수정을 제안합니다.

셋째 일학습병행 참여를 꺼려하는 대부분의 기업들이 행정의 어려움에 대해 말합니다. 예전보다 서류의 양이 줄었다 하지만 아직도 기업에서의 체감은 행정이 많고 복잡하다 생각합니다. 행정 서류들을 처리하다 보면 그 안에 유관기관들과의 더 복잡한 행정처리 과정을 거치게 되면서 참여기업들은 일학습병행에 대해 거부감을 갖게 됨으로 서류의 간소화를 고려해야 한다고 생각합니다.

넷째 기업에서는 산학일체형 도제학교를 거쳐 P-TECH을 통해 학습근로자에게 현장에 필요한

전공능력 심화 학습을 시키고자 합니다. 올해 P-TECH 대학이 양적으로 많이 늘었으나 다양한 직무분야로 선택할 수 있는 폭이 좁고 전문대학으로만 국한되어 있습니다. 현재 일학습병행법에 4년 지원 이라는 제도적인 한계를 수정 보완하여 4년제 대학 등으로 범위를 확대하여 평생학습체계를 구축할 수 있었음 합니다.

다섯째 일학습병행법이 통과되어 NCS기반 자격으로 도제교육을 이수하면 국가 자격으로 자격증을 취득 할 수 있으나 국가기술자격증으로 인정받지 못하고 있습니다. 기술자격으로써의 실효성이 없으므로 기업에서도 자격 취득에 대한 인정 및 대우가 거의 없을 것으로 보이며 병역특례 등의 혜택을 받기 위해 검정형 자격을 취득하는 이중의 시간을 소비할 것이 아니라 과정형평가와 같이 NCS기반 자격 또한 국가기술자격으로 인정하여 이 시간을 활용하여 직무심화교육 등에 받을 수 있도록 제도 보완을 고려해 주십시오.

일학습병행의 한축인 산학일체형 도제학교의 학습근로자는 도제라는 제도를 통해 설레임을 안고 사회에 첫발을 내딛게 됩니다. 빈 하얀 도화지 같은 학생들에게 교육훈련체계가 구축되어 있는 기업에서 역량 있는 기업현장교사에게 현장실무교육을 받고 P-TECH등의 고숙련교육을 통해 체계적인 경력개발을 지원받아 밝은 미래를 그려 나갈 수 있도록 어른들이 노력해야한다고 생각합니다.

학교에서 교사와 전담관들만으로는 일학습병행에 참여하여 기술인재를 육성하고자하는 우수 학습기업의 발굴에 어려움이 있으니 제도적인 도움과 정책적 지원 등을 부탁드립니다.

감사합니다.

종합토론 4

이근철 (한성자동차 대리)

일학습병행! 수많은 시행착오를 겪으며 점점 발전되는 모습이 보입니다.

처음 일학습병행을 접했을때는 이게 가능할까? 라는 의구심이 많이 들었다. 하지만 현재는 학습근로자, 회사, 그리고 나 자신에게도 아주 많은 도움이 되는 제도임은 틀림없다.

현재 2명의 학습근로자의 경우 고등학교 2학년때부터 회사의 분위기를 익히고 내부 직원들과의 꾸준히 소통하며, 고등학교 3학년때는 업무의 일부분을 도와주며, 대학교 1학년때부터는 직접 업무를 진행할 수 있을 정도의 스킬을 전달하였다.

재학 단계의 장점: 학교에서 이론 보충수업(기초이론), 회사에서는 브랜드별 특성을 중점적으로 가르친다.

재학 단계의 단점: 군대가 이들을 가로막는다. 경력이 끊기고 많은 사람들을 만나기에 지금까지 배웠던 기술을 끊고 다른길을 선택할 수 있지 않을까 걱정이 되기도 한다.

재직단계: 아무래도 회사에서 기초 이론을 배우기란 한계가 있다. 기업내에서 준비가 된 현장교사가 적극적으로 한다면 상관없으나 대부분 일에 쫓겨 전문적으로 해줄 수 있는게 한계가 있을 듯 하다.

재직단계의 장점: 군대를 갈 일이 없기에 경력이 끊기지 않고 경력 지속 가능하다.

현재 아우스빌동의 경우 총 5년의 기간으로 진행된다. 고등학교 3학년에 기업현장으로 입사. 다음해에 대학교, 대학교 1학년 마친후 군입대 약 2년, 전역 후 나머지 기간동안 학교와 기업에서 일하는 그런 구조이기에 회사를 떠나는 일이 적을 것으로 판단되나 일학습병행제도는 모든 과정이 끝나고 군입대를 하기에 전역 후 이 길을 택하지 않을 위험이 더 높다고 판단되어 기간 조정이 필요한 것 같습니다.

군 전역 후에도 기업 현장에서 실습을 더 해야 하는 정도의 의무가 있으면 좋을 것 같습니다.

특정 연령이나 계층을 중심으로 제한적으로 제도를 운영하기 보다는 일학습병행 제도를 통해 다양한 성격과 형태의 필요인력을 양성할 수 있도록 함은 보다 폭넓은 직원이 다가갈 수 있는 좋은 기회라 생각합니다.

고등학생의 경우는 빨리 배울수 있는 좋은 기회가 있는 반면 군대가 그들을 가로막기 때문에 연령대를 20대 초반 재직자를 대상으로 하면 경력단절이 되지 않는 장점이 있다고 생각합니다.

모든게 하루아침에 이루어질 수 없음은 누구나 알 것이다. 학습근로자들의 피로가 쌓일줄 알지만 공부는 매일해야 한다는 생각에 매일 아침, 점심 이론 교육을 진행하였으며, 초기에는 불만이 있을 수 있으나 현재는 일상생활 중 일부라고 생각하고 있다.

일방적인 교육진행이 아닌 정비사례 공유, 신기술 소개, 자기만의 노하우등을 공유 하면서 학습근로자는 일만하는 직원이 아닌 배우면서 일하는 그래서 학습근로자의 만족도가 일반직원보다 훨씬 높다고 생각합니다.

일학습병행 이젠 누구나 다 할 수 있는게 아닌 선택받은자만의 혜택! 수료증은 아무나 받을 수 없다는 현실에 대한 인식이 중요하다고 생각합니다.

근래에 까진 일학습병행에 대하여 양으로 승부수를 두었다면 이제부터 질적인 부분으로 방향 조절이 필요합니다.

그러기 위해서는 기업현장교사의 역할이 매우 중요하다고 생각합니다.

기업현장교사를 위하여 집체교육을 연 1회가 아닌 분기별로 교육을 진행해 주셨으면 합니다.

기업내에서 교육도 중요하지만 학습근로자와의 관계 개선도 매우 중요하다고 느낍니다.

(교육내용: 인문학- 리더쉽, 대인관계를 잘하는 강의, 컴퓨터 활용능력 등 선택해서 신청할 수 있게 해주셨으면 합니다.)

기업에서는 “국가에서 하라고 하니까 그냥 네가 한번해봐” 가 아닌 “기업현장교사의 업무를 나는 잘할 수 있어!!!” 라고 자신있게 할 수 있는 직원을 추천해야됩니다.!!!

절대 학력이 우선이 되는 기업현장교사가 아닌 정말 후배 양성 (지식 및 인성)을 잘 할수 있는 현장교사는 우리 기업에서는 꼭 필요한 존재입니다.

사실 기업현장교사의 업무가 제일 중요하다고 생각합니다. 기업현장교사의 업무만 잘 진행한다면 국가에서 시행하는 제도가 없더라도 동일한 역할을 하고 회사는 더욱더 발전될 수 있으리라 생각합니다.

“모르면 알때까지, 알면 설명할 수 있을때까지”!!!

아주 중요한 문장인 것 같습니다. 기업현장교사인 내가 먼저 알아야 학습근로자들에게 이해할 수 있게 설명할 수 있는 아주 중요한 문장이다. 나 자신부터 제대로 공부하고 또한 내가 아는 지식과 노하우를 학습근로자들에게 설명. 또한 학습근로자들이 다시 후배들에게 전달교육까지 나 자신이 추구하는 학습 순서이다.

종합토론 5

정 현 진 (현진소재(주) 미래교육원 원장)

목 차

1. 교육원 연혁

2. 주요현황

3. 운영이슈

4. 제언

1. 현진소재(주) 미래교육원 연혁

1978.04 현진소재주식회사 설립 (사업분야 금속소재 단조업)
 2002.02 코스닥상장
 2006.12 국가산업발전기여 대통령 표창 수상 (대표이사 이창규)
 2006.01 Vision2012 경영목표달성위한 경영체제개선 컨설팅 Booz.Allen.Hamilton
 2008.07 1억불 수출탑 수상
 2010.03 녹색성장인증획득 (2.5MW 이하 풍력발전용 메인샤프트 제조기술)
 2010.07 HJPBMS(역량기반관리시스템) 구축
 2010.12 국가직무능력표준(NCS) 제조 및 경영분야 최초 도입 운영
 2011.05 인적자원개발우수기관인증(Best HRD)
 2012.07 국가인적자원개발컨소시엄 운영기관 선정, 현진소재미래교육원 설립
 2013.05 국가인적자원개발컨소시엄 성과평가 2년연속 A등급 획득
 2013.06 우수성과공동훈련센터 해외연수 (독일 도제시스템, 영국 NOS, 영국 NQF)
 2013.07 국가직무능력표준(NCS) 우수사례 기업선정
 2014.05 일학습병행제 일반공동훈련센터 선정
 2014.11 공동훈련센터 off-jt 훈련실시
 2014.11. NCS활용 우수사례 공모전 대상 및 고용노동부 장관상 수상
 2015.02 일학습병행 부산지역 선도기관 선정 및 현장소통 간담회 실시
 (고용노동부 부산청, 한국산업인력공단, 참여기업40곳 관계자)
 2015.05 일학습병행제 듀얼공동훈련센터 선정
 2015.09 듀얼공동훈련센터 우수사례 경진대회 대상, 장관상 수상
 재직근로자 직업능력개발 활성화 국무총리표창 수상
 2016.04 미래교육원 분원 개원 (부산 해운대 센텀소재)
 2016.09 참여학습기업 우수사례 경진대회 수상 (부곡스텐레스, 보아스커뮤니케이션외)
 2017.09 참여학습기업 우수사례 경진대회 수상 (관세법인사인)
 2019.01 2018년 듀얼공동훈련센터 성과평가 A등급 획득

목 차

1. 교육원 연혁
2. 주요현황
3. 운영이슈
4. 제언

2. 재직근로자형 일학습병행 주요현황 (2014~현재)

· 학습기업

가. 학습기업참여 및 훈련의지

	2014	2015	2016	2017	2018	2019.11
협약	19	35	59	79	89	91
실시	15	27	39	30	36	24
중단	0	4	2	1	1	0

나. 선정비율

	2014	2015	2016	2017	2018	2019.11
신청	19	32	47	53	27	4
선정	19	21	23	20	13	4

다. 학습기업규모

	10인이하	20인이하	30인이하	50인이하	100인이하	100인초과
기업	36	23	8	7	13	9

라. 기업당 평균 학습근로자 수

	1인	1.5인	2인	2.5인	3인	3인이상
기업	28	8	26	2	4	20

· 학습근로자

마. 학습근로자 훈련유지 추이

	2014	2015	2016	2017	2018	2019.11
설시	75	103	91	66	80	46
이수	0	38	49	56	39	50
수료		4	22	15	23	16

목 차

1. 교육원 연혁
2. 주요현황
3. 운영이슈
4. 제언

바. 훈련포기

	2014	2015	2016	2017	2018	2019.7
실시	75	103	91	66	80	23
이직	1	61	56	19	26	15

· 훈련차수

	2014	2015	2016	2017	2018	2019.11
1차수	75	82	65	42	71	5
2차수	-	23	28	23	19	21
3차수	-		4	19	12	12
4차수	-		-	7	2	7
5차수	-		-	-	1	2
6차수	-		-	-	2	3

· 훈련종목

미래교육원 개발종목		
- 시각디자인 _L5 - 제품디자인 _L5 - 디지털디자인 _L5 - 건설사업관리 _L5 - 재무기획관리 _L5 - 생산관리 _L3 - 품질경영 _L3 - 기계요소설계 _L5	- CNC절삭가공(선반) _L4 - CNC절삭가공(밀링) _L4 - 절삭가공 _L3 - 마케팅전략기획 _L4 - 비파괴검사관리 _L3 - 총무인사 _L3 - 마케팅전략기획 _L5 - 연삭가공 _L3	- 의료코디네이터 _L3 - 요양보호 _L3 - 수출입관리 _L3 - 수동용접(CO2) _L2 - 수동용접(가스 텀스틱 용접) _L2 - 애니메이션제작 _L3 - 세무회계정보관리 _L2 - 광고·홍보 _L5

· 기업 훈련종목 추가 현황

	2014	2015	2016	2017	2018	2019.11
2개	0	1	1	2	10	4
3개	0					

목 차

1. 교육원 연혁
2. 주요현황
3. 운영이슈
4. 제언

· 훈련과정개발 현황

	2014	2015	2016	2017	2018	2019.11
훈련 과정	14	17	27	20	27	5
학습 도구	14	17	27	20	27	5
업데 이트1	1	2	1	3	2	1
업데 이트2		10		1	1	-
무상		12	8	7	4	2

· 외부평가 / 자격취득 현황

	2014	2015	2016	2017	2018	2019.11
응시	0	5	55	49	43	40
결원	0	0	6	7	7	10
합격	0	4	22	15	23	16

· 방문모니터링 및 컨설팅 현황

	2014	2015	2016	2017	2018	2019.11
전담자	23	83	238	321	192	127
외부평가		8	18	10	8	21
학습도구			14	39	18	11
LMS진단				32	30	25
산업안전노무					27	5
내부평가				34	21	18

목 차

1. 교육원 연혁
2. 주요현황
3. 운영이슈
4. 제언

3. 운영이슈

A. 년차별 중점관리 사항

* 2014년 - 사업초기

특징	주력관리목표	운영결과
확산과 홍보	기업모집, 사업홍보	컨소시엄운영기관 협약기업 대상 NCS 직종, 참여기업 모집홍보
시범운영	운영조직기능확보	일반공동훈련센터 선정, 운영 중장기 듀얼공동훈련센터 경영방침 및 운영조직 기능 구성
기능구현	운영프로세스실행	프로세스 실행과 개선요구
시행착오	프로세스별 기준 개선	개발기준, 비용신청, 훈련검증, 평가등에 대한 현장요구 반영

* 2015년 - 사업초기

특징	주력관리목표	운영결과
확산과 홍보	학습근로자, 기업 참여 확대 채용비용관리	기업, 참여청년에 대한 지원사항 중심 홍보, 인력수급&기업맞춤형채용 지원
훈련과정개발 정착	과정개발절차, 기준 마련 회의프로세스, 전문가 선정 기 업요구 반영	기업요구&개발기준 부합하는 개발과정, 프로세스, 개발진구성, 훈련조기실 시지원관련 업무표준 구축 및 실행
훈련조기실시	훈련 장벽 해소	기업의 훈련집중에 대한 역량확보가능 하도록, 비용신청을 비롯한 각종 행정 업무 지원 각종 운영과정별 모니터링, 자문
훈련기준확립	Hrd-net 시스템 구현 모니터링, 평가, 훈련기준 확립	수료, 평가, 자격부여 기준 부재대응 전산행정에 대한 공동시뮬레이션 주기적 업체설명회 개최

* 2016년 - 사업중기

특징	주력관리목표	운영결과
훈련내실화 요구	학습관리, 운영관리 모니터링, 컨설팅, 내외부평가 학습도구활용, 훈련관리	일학습병행제 일련의 프로세스 구축 전담조직기능 및 전담자의 역량강화 학습관리를 위한 자체방안 수립, 운영 모니터링/컨설팅 자체 수행기준 수립 평가지원위한 전문가 확보, 자문실시 훈련일지작성 안내, 관리
전문가육성	현장교수(교사), 산업체 강사전 문성 확보, 자문기능 강화	일학습병행제 참여기업내 일학습병행 제 사업참여경력자 중심으로 전문강사 또는 교사 역량 확보

목 차

1. 교육원 연혁
2. 주요현황
3. 운영이슈
4. 제언

특징	주력관리목표	운영결과
사업정책	훈련시설, 장비, 재료 확보 재실시율, 추가직종, 정량지표 관리	추가직종별 훈련장비 및 시설 확충 추가직종 훈련과정 무상개발 지원 외부평가응시관리, 중도탈락관리, 현 장외훈련과정 모니터링 및 과정개선실 행, 전문강사확보

■ 2017년

특징	주력관리목표	운영결과
효과성, 효율성 강조	학습관리(LMS), OJT점검 내외부평가 지원, 중도탈락관 리,	기업지원금 신청연계 학습관리의무화, 비용신청관련 무결점 유도, 학습효과 향상위한 기업/근로자 면담 및 자문
운영자립화	선정-개발-훈련-평가-비용에 이르는 과정별 운영에 대한 기 업자립화 위한 자문과 교육	기업선정을 재고 위한 사전컨설팅 훈련과정개발 지원, 모니터링/노무컨 설팅/운영컨설팅, 평가시스템관리, 비 용신청관련 검증과 조기한금
재훈련 비율확대	기존 참여기업의 훈련실시율 재고	훈련수료, 자격취득 관리 차수 및 직종추가 확대를 위한 관리
전문성 확보	현장중심 산업현장교사 역량강 화, 훈련시설/장비/소모품 구비 공동훈련센터 전문성강화	기업요구확대로 인한 자격 직종 및 운 영과정의 다양성확보 관련 인프라 구비, 활용도 관리 조직의 사업 프로세스별 업무메뉴얼 구비, 절차확립, 업무공유, 전담자 역 량강화

■ 2018년

특징	주력관리목표	운영결과
제조산업 경기악화	직종다양성 확보 훈련 재 실시율 관리 소규모 사업장 지원 정책 강화	년차별 직종신설 검토 및 인프라 준비 신규기업확보, 기존기업의 훈련재실시 독려에 의한 참여율 재고, 소규모 사업 장 선정을 확대위한 사전컨설팅 기능 확보
훈련운영내실화	모니터링, 컨설팅, 자문 기능 학습근로자/현장교사 면담 및 훈련자문	모니터링, 자문, 컨설팅 지원 확대 주기적 간담회, 설명회 통한 훈련운영 변경사항 안내, 현장훈련관련 자문
고용유지	학습근로자 장기근속 유도 중도탈락자 관리	각종 인건비 지원사업 파악 일학습병행제와 동시활용방안 안내
중복지원금지	타지원사업 현황조사 중복참여 안내, 비용반환	학습기업 대상 전수 조사 및 관계정립 비용환급요류 정정, 설명회실시 현장의 요구사항 청취

목 차

1. 교육원 연혁
2. 주요현황
3. 운영이슈
4. 제언

B. 2019 주요이슈사항

1. 참여기업&학습근로자 수 극감

사유	평균재직기간
1위 진로변경을 위한 이직	입사 6개월 미만
2위 업무과중로 인한 참여포기	
3위 현장교사의 이직	
4위 기타	

가. 2018년 이후 고용노동부 및 타부처의 고용확대 목적 직접인건비 지원 확대

‘일학습병행제’의 복잡하고 어려운 운영과정 및 관리 사항이 없을 뿐만 아니라, 현재의 지원금은 금액의 규모도 크기 때문에 일학습병행제 도입은 우선고려 대상에서 제외된지 오래...<3년 이상 훈련실시 하지 않는 협약기업 대상 훈련미실시 사유에 대한 조사, 2019.5>

나. 2017년, 2018년에 걸쳐 장기근속유도를 위한 청년내일채움공제등의 운영 패해

‘근로자의 장기근속과 요구를 수용하는 의미로 도입한 청년내일채움공제를 그린 운영해온 결과, 병역특례나 산업기능요원처럼 3년 또는 약속한 기한이 경과하면 근로자는 자연스럽게 이직을 희망하거나 퇴사하는 일이 대다수... 이런 조직문화는 고용유지에 전혀 도움이 되지않을 뿐더러 일학습병행제를 참여할 수 있는 기간경과로 기회비용손실과 신규고용에 대한 시간과 노력투입의 악순환이 반복되고 있습니다.<3년 이상 훈련실시 하지 않는 협약기업 대상 훈련미실시 사유에 대한 조사, 2019.5>

다. 지역 산업 장기 불황 영향 가중

부산, 경남지역은 조선관련 업종의 제조산업체가 밀집한곳으로, 기계가공, 금속재료등 제조업체의 기업도산, 채용감소등의 영향 지속
기업이 없으면, 지원할 학습근로자도 없어지는 셈
<최근직전 3년간 산업현장 대표 및 현장전문가 이사회회 중, 2017-2019.11>

라. 산업체(기업) 직접지원 정책 일몰에 대한 우려 및 기업경영난 방치

· 2년이내 직업능력개발관련한 산업체(특히 중소기업) 직접지원금 대량축소로 사실상 전부 일몰상태
· 신규창업 및 중소기업의 존속을 결정짓는 가장 중요한 기간과 요소가 인력의 장기근속과 관련한 유지비용 확보의 안성상임
· 중장기적인 중소 또는 소규모 기업의 자생력을 유도하기 위해서는 과감기적인 지원정책을 포함한 현실적인 지원과 비전을 제시해 줄 필요 있다.
<2018-2019. 부산청년창업대표 모임중 일학습병행관련 의견 중, 듀얼공동훈련센터 정기 간담회>
· 독일의 예로, 대규모기업 이상은 도제시스템의 훈련운영과 유지비용을 스스로 책임지고 있으나, 중소 또는 소규모기업의 경우에는 산업계노동기금(독일의 상공회의소=고용노동부 기금과 동일)하는데 도제시스템의 훈련운영과 품질유지관련한 예산의 투입과 지원은 지속적으로 유지. <2013 독일 도제시스템관련 관계기관 및 훈련센터, 기업, 직업대학교 해외연수 보고서 중, 2013.06>

목 차

1. 교육원 연혁
2. 주요현황
3. 운영이슈
4. 제언

2. 훈련품질관리 위한 재원확보 문제**가. Off-Jt 훈련과정의 질향상 요구수준 매년 높아짐**

- 대학에서 배운 이론수업이 반복되는 부분에 대해 경계
- 다른 직종업체 소속으로 무인 과정내 근로자의 다양한 요구와 수준차이
- 능력단위별 현장중심 전문강사를 운영하기 위해서는 현재 소수정원으로 진행되는 현장와훈련비 환급금액 수준이상이 확보되어야 함. <1기반 평균 훈련인원 약 5명, 듀얼공동훈련센터 현진소재미래교육원, 2019.6>

나. Ojt 훈련과 사업운영 내실화를 위한 예산 확보 문제

- 타 직종사업의 훈련과 달리, 일학습병행제 훈련과 운영 내실화는 한 기업당 수많은 프로세스를 관리하는 전담자의 전문역량에 의존
- 현재 듀얼공동훈련센터 전담자 인건비 지원규모의 기준은 학습근로자수로만 판단. <예, 10명의 학습근로자가 소속된 1개의 기업과 1기업당 1명의 학습근로자아 있는 10곳의 기업을 비교할 경우 관리요소는 후자에 집중되는것임>

다. NCS 직종단가 감소영향에 대한 우려

- 근래, 3년이상 동결된 NCS직종 단가가 하반기 감소할 가능성
- 일학습병행제의 단가에 영향을 미칠경우, 향후 사업참여 기업 및 학습근로자의 의 수는 더 큰 폭으로 감소하기

3. 훈련운영과정 중 장기미해결 사안**가. 학습근로자 자진퇴사에 의한 중도탈락 관리문제**

- 중도퇴사 발생 시 입제방문에 의한 학습근로자, 현장교사, 기업담당자와의 인터뷰내용 <2016~2019 이식, 퇴사 사유 면담기록 조사>
- 중도탈락에 대한 예방적 차원의 관리는 필요하나, 사실은 기업, 국가, 듀얼공동훈련센터가 통제 가능한 사항은 아니다 <1년 미만 근로자들의 경우 가급적, 6개월이 경과하고 기업에 익숙해지는 시점에 훈련실시 권장 필요, 2018~2019 참여기업간담회 수요조사 내용>

나. 외부평가**● 직종별 NCS 현장중심의 개편 요구도 증가**

- A. NCS 신설, 개정, 개편관련하여 산업현장중심의 의견을 더 적극적으로 반영할 필요 있음
- B. NCS기반 일학습병행의 현장중심 훈련은 정착단계이나, 관련자격기준의 불일치, 자격부제, 수준이상, 비현장성 외부평가문제의 솔제, 관련인프라(시설, 장비등)기준등의 산업현장과와의 불일치성은 철저히 NCS과 의존되어 있음을 입증 한다.
- C. 2019년 부터 본격 실시하는 과정평가형 자격 또 NCS 또는 일학습병행 자격기준과 상이한 훈련운영, 인프라의 제공, 평가문제의 비현장성의 문제가 역시 NCS과 의존된 만큼 현장중심의 문제를 수용하지 못하고 있음

목차

1. 교육원 연혁
2. 주요현황
3. 운영이슈
4. 제언

● 직종별 합격률, 난이도등 편차 문제 (아래별첨참조)

○ 종목별 외부평가 합격현황 (2016년~현재)

(기간: 2016.12~2019.11)

자격종목명	응시 년도	응시자	합격자	합격률		
				현진소재 마케팅교육원	CO-net 동계자료	각종별 누적
수동용접(가스텅스텐아크)_L2_ver1.0	2016	4	4	100%	56%	78%
	2017	5	4	80%	50%	
	2018	3	3	100%	44%	
수동용접(가스텅스텐아크)_L2_ver2.0	2019	3	1	33%	60%	
수동용접(CO2)_L2_ver1.0	2016	1	1	100%	49%	100%
	2017	6	1	17%	17%	
	2018	5	5	100%	91%	
수출입관리_L3_ver2.0	2019	5	5	100%	69%	69%
	2015	5	4	80%	80%	
	2016	12	11	92%	93%	
시각디자인_L5_ver1.0	2017	6	6	100%	100%	96%
	2018	4	4	100%	80%	
	2019	2	2	100%	100%	
	2018	3	3	100%	100%	
시각디자인_L5_ver2.0	2019	1	1	100%	100%	
제품디자인_L3_ver2.0	2019	1	1	100%	100%	
제품디자인_L5_ver2.0	2018	5	2	40%	62%	47%
	2019	1	0	0%	40%	
요양보호_L2_ver2.0	2019	5	4	80%	82%	
요양보호_L3_ver1.0	2017	7	1	14%	31%	47%
외로코드데이터_L3_ver2.0	2018	3	3	100%	49%	100%
총무인사_L3_ver2.0	2018	2	2	100%	45%	100%
절삭가공(선반)_L3_ver1.0 (구버전)	2016	4	4	100%	41%	100%
선반가공_L2_ver2.0	2017	1	1	100%	60%	
CNC절삭가공(밀링)_L4_ver1.0 (구버전) CNC밀링가공_L3_ver2.0	2016	6	0	0%	2%	0%
	2017	6	0	0%	22%	
	2018	2	0	0%	8%	
	2019	1	0	0%	27%	
CNC절삭가공(선반)_L4_ver1.0 (구버전) CNC선반가공_L3_ver2.0	2016	3	1	33%	14%	29%
	2019	4	1	25%	43%	
연삭가공_L3_ver2.0	2019	2	1	50%	18%	50%
비파괴검사관리_L3_ver1.0	2016	23	1	4%	4%	1%
	2017	4	0	0%	4%	
	2018	2	0	0%	25%	
	2019	3	0	0%	0%	
단조압출인발(인발)_L2_ver1.0	2016	2	0	0%	0%	0%
건설사업관리_L5_ver1.0	2018	2	0	0%	0%	0%
공정관리_L3_ver1.0	2017	9	0	0%	0%	0%
품질경영_L3_ver2.0	2018	4	1	25%	21%	14%
	2019	3	0	0%	12%	
마케팅전략기획_L4_ver1.0	2017	3	0	0%	41%	0%
	2019	1	0	0%	43%	
마케팅전략기획_L5_ver2.0	2019	3	0	0%	3%	
광고홍보_L5_ver2.0	2019	1	0	0%	72%	0%
애니메이션제작_L3_ver2.0	2019	5	0	0%	0%	0%
합계		185	80	43.24%	43.76%	

목 차

1. 교육원 연혁
2. 주요현황
3. 운영이슈
4. 제언

○ 외부평가 불합격 사유분석

자격종목명	누적 평균합격률		원인
	현장에 마케팅교육원	CQ-net 통계자료	
비파괴검사관리_L3	1%	9%	① 기능사, 산업기사, 기사 시험의 경우 주로 Method(RT, UT, MT, PT)별 종류으로 진행, 현장에서도 각각의 전문가 분리육성 ② 그러나 일학습병행제의 자격의 경우 RT, UT, MT, PT 전체 평가 진행
CNC절삭가공(밀링/선반)_L4 (구 버전) CNC밀링,선반가공_L3_ver2.0	9%	11%	① 구버전의 경우 학습근로자는 L3수준이었으나, 해당수준의 부재로 L4 실시 ② 이후 L3수준도 어려워하고 있음 ③ CAD-설계, CAM-3D 모델링/시뮬레이션(데이터), CNC 선반 기계신호 변환-포스트프로세서로 작업 ④ 포스트프로세서는 모델링 프로그래밍에 따라 다르고, 산업현장에서 쓰는 경우가 없으며, ⑤ NCS기준에 해당 종류 미표기, 일학습병행제 훈련 하지 않고, 관련 S/W 없고, 현장소훈련과 외부평가 문제 미스매치
단조압출인발(인발)_L2	0%	0%	① 생산현장 근로자의 경우 훈련이외의 외부평가 대비 학습량 부족
공정관리_L3	0%	0%	
품질경영_L3	14%	16.5%	
전설사업관리_L5	0%	0%	① 체감 난이도가 다소 높았으며, 학습량 부족
마케팅전략기획_L4/L5	0%	25%	① 학습근로자의 해당 업무의 깊이가 높아 전반적인 전략기획 (학습)능력 부족
애니메이션제작_L3	0%	0%	① L3 수준의 작업자의 경우, 각종 특성상 팀별 업무별로 세부화 되어 있어 전체 애니메이션 작업형 과제의 난이도가 숙달된 전문가가 수행하기에도 어려움 있음. ② 또한 외부평가 작업형의 경우 문제에 제공된 모델소스의 한계로 애니메이션 제작 시 창작시간(기본적인 캐릭터구상, 움직임, 연기, 표정, 컷 등)에 집중할 수 밖에 없어 부족 및 신입직원 수준에는 맞지 않음

목 차

1. 교육원 연혁
2. 주요현황
3. 운영이슈
4. 제언

○ 외부평가 합격률 제고방안

수행항목	지원내용
1)중간모니터링	① 훈련실시 초기단계 학습근로자 사전교육 시 외부평가 제도에 대해 안내
	② 방문모니터링 시 외부평가 연간 일정표 기업에 제공
2)종료모니터링 (외부평가컨설팅)	③ 전체진도율 80% 도달 시점에 외부평가 접수 절차 진행
	① 외부평가 응시 예정일자, NCS자격종류 별 문제원형, 공개자료 기업 제공
3)외부평가 정보제공	② 해당 종류의 과거 출제경향, 채점난이도 등의 정보 제공
	③ 학습근로자별 평가결과·연달일지 내용을 토대로 학습이해도 및 기업 내 사정을 고려하여 외부평가 응시 시기 결정
4)외부평가 실습장소 제공	④ 외부평가 응시 시점의 내부평가 결과자료 미확신분 확인 및 요청
	⑤ 외부평가 전산접수 시스템 및 프로세스에 대해 기업 안내
5)외부평가 장소 장비 및 식대지원	① 외부평가 시행공문, 시행자료, 수험표, 평가세부일정표 업체 제공
	② 평가 전일 수험자지침물, 시험장 입실시간 등의 정보 문자 발송
6)원인분석	③ 해당 종류의 과거 출제경향, 채점난이도 등의 정보 제공
	① 학습근로자 요청 시 훈련시간 이외 실습장소 제공
7)단계별 개선	② 학습근로자의 판단에 의해 학습이해도가 부족한 필수능력단위의 경우 요청 시 추가로 Off-Job 참관 실시
	① 당 공동훈련센터의 평가장 및 인프라 제공
8)개선적용 및 정리	· 기계가공분야(CNC절삭가공사(밀링)J4, CNC선반가공J3) 금속재료분야(수동용접J2), 비파괴검사관리J3, 디자인분야(시각디자인J5, 제품디자인J5) 자격 종류
	② 타 지역 공동 지부지사를 통한 외부평가장 확보
기타	· 관할 지부지사 내 응시불가 종류에 대해서는 타 지역 관할 지부지사를 통해 해당 회차 외부평가 장소 확보 (연석가공J3)
	③ 타 지역 근로자를 대상으로 외부평가 장소 제공
기타	· 비파괴검사관리J3 종류의 경우 타 지부지사 관할 공동훈련센터의 학습근로자를 대상으로 외부평가 장소 제공 (2회)
	④ 관리위원 및 관리원 확보
기타	⑤ 평가 당일 공동훈련센터 전달자 행정지원
	⑥ 2차 평가가 작업형인 경우 평가재료 및 소도품 지원
기타	⑦ 외부평가 응시 학습근로자 중식비 지원
	① 직종별, 내외부 평가컨설팅 및 관계자 연담 (사전, 사후) 실시
기타	② 원인집계 및 분석 (파악)
	③ 공동훈련센터 및 직종 전문가 회의
기타	④ 개선방안 취합
	① 기업
기타	· 합격률 개선을 위한 해당직종 외부전문가 추가 컨설팅 진행
	· 외부평가 대비기간 중 학습 및 실습이 추가로 필요할 경우 학습근로자 편의 제공 요청
기타	② 근로자
	· 외부평가 대비기간 중 학습 및 실습 독려
기타	· 외부평가 불합격 시 재응시 접수
	③ 유관기관 (공단, 노동부 등)
기타	· 기업의 요청사항 취합 후, 개선요청 진행
	① 이후, 요청에 대한 피드백 사항을 기업에 전달하여 사후관리 진행
기타	② 개선사항 이행관리 및 피드백 결과 관리

목 차

1. 교육원 연혁
2. 주요현황
3. 운영이슈
4. 제언

다. 현장훈련 장소 제약

- 제품디자인개발실무의 양산관리, 마케팅분야의 현장조사, 토목건축 사업 관리목적의 공사현장의 설계 검증 및 관리감독 업무 수행을 위해서는 현장훈련장소에 대한 규제 개선 필요

라. OJT 훈련시간 제약

- 1일 5시간, 주당 15시간으로 제한된 비현실적인 설정에 대한 개선

1일 5시간 규제만으로도 충분. <2018-2019 학습기업 간담회중 의견>



2019.11 현재 개선반영되어, 1일 6시간 / 월 60시간으로 진행 중

4. 참여희망기업의 선정요건 현실화

가. 협약기업 규모참고, 선정요건 완화 필요

- 학습기업 5~10인 비중 가장 높게 분포 참여 의지 상대적으로 높은 편

나. 재직자형 참여근로자의 입사기간 제약 완화 필요

중소기업의 재직자형 참여 근로자의 충도탈락율 사유분석에 의하면, 정규직 유무나 임금조건등과 무관하게 기업의 신입사원이 회사적응하는 기간은 최소 6개월 소요, 이후 자발적인 퇴사결정 확정되는 상황.

· 현재 1년미만 근로자를 대상으로하는 기준을 상기적으로는 2년 이내, 과도기적으로 1년 6개월로 개선한다면 관련기업의 운영유지와 근로자의 능력개발중심의 산업체 적응에 큰 도움이 될 것임 <2017-2019 학습기업 간담회중 의견>

목 차

1. 교육원 연혁
2. 주요현황
3. 운영이슈
4. 제언

4. 제언

1. 2019현재 일학습병행 운영상 이슈해결을 위한 구체적인 시스템확보와 제공

- A. NCS기반 고숙련과정을 산업현장중심으로 운영하기 위해서는 현재 국가직무능력표준의 직무수준 재정립, 6레벨이상 능력단위의 개발 요구됨.
- B. 기존 NCS와 연계된 일체의 자격과정, 자격직종, 평가문제, 평가품질등에 대하여 산업현장성을 신속하고 정확하게 반영하기 위해 관련기관의 요구파악 및 대민처리 운용시스템 조기구축 절실함. <2019.11 현재 공단본부의 한부서내 한 직원이 다양한 직종에 대한 업무처리과중할 뿐만 아니라, 기업(현장) 또는 산업현장전문가의 현장의견을 제시할 창구나 처리프로세스가 공유되어 있지 않고 있음>

2. 일학습병행과 연관된 유관부서의 유기적인 협력체계 급선무

- A. NCS의 개발과 유지, 일학습병행의 운영과 품질관리, 자격평가관리 부문의 조직의 R&R 구분되어 있어 유기적인 연계업무처리에 대한 신뢰도 급락
- B. NCS와 관련훈련 및 자격을 처리하는 정부부처와 이와 연계된 NQF(KQF)의 처리부처가 분리되어 있어 현재 산업체, 근로자, 학교와 함께 일학습병행의 고도화를 추진하고 있는 현장에 국가의 중장기적인 산업현장 중심의 인적역량향상과 고부가가치의 산업을 주도할 고숙련인력의 양성을 추진할 관계조직에게 일학습병행을 통한 인력양성의 체제구축에 대한 비전을 확고하게 제시하고 있지 못함.

3. 일학습병행의 현장중심의 훈련과 자격신설 요구를 수용할 수 있는 프로세스**구축과 마련으로 분야별 새로운 일자리창출의 선도적 기능 확보필요**

- A. 현재 일학습병행은 이미 정해진 NCS의 직종과 자격직종으로 운영 유지
- B. 그러나, 산업현장의 새로운 직종과 인력요구에 대한 변화속도는 항상 앞서가면서 움직이고 있음.
- C. 따라서 새로운 직종을 적극적, 시범적으로 조기 발굴할 수 있는 시스템을 구축하여 제공한다면 일자리창출의 선도적인 기능을 확보할 수 있을 것임
<2014~2019 부산 지역 중소기업 청년, 여성기업 등 대표자와의 간담회 개최 중 의견>

<계속>

목 차

1. 교육원 연혁
2. 주요현황
3. 운영이슈
4. 제언

4. 국가역량체계(KQF, NQF)에 대한 구체적인 비전과 방향 제시로 일학습병행과 관련자격, 학위연계에 대한 단계적인 실행을 추진할 필요 있음.

- A. 2010년 NCS 도입과 확산, 산업계 적용
 2014년 일학습병행 훈련운영과 산업계, 학교 확산
 2019년 일학습병행 관련법 확립과 관련자격체계 구축은 아래와 같이 국가역량체계의 운영에 의한 산업현장 중심의 인력양성체계를 마련하기 위함이었음을 시작단계부터 제시된 비전이었습니다.

한국소계미래교육원
 10000-00-04, 000-000
 통치·자치·행정·교육·문화·체육·관광·정보·통신

국가역량체계도 NQF (안) [QCF, SQF]

〈QCF 학점전환 기준의 3개 유형 (안)〉

명칭	Award	Certificate	diploma
크기	Small	Medium	Large
이수학점	1 to 12 Credits	13 to 36 Credits	37 or more



감사합니다.

종합토론 6

권오직 (한국산업인력공단 일학습지원국 부장)

- (법 제정 의미 부각) 2014년 일학습병행 제도 본격 시행이후 올해 「산업현장 일학습병행 지원에 관한 법률」 제정과 함께 내년 8월 28일 시행을 계기로 학습기업에게는 안정적, 지속적인 인력 양성을 위한 재정적 예산지원 근거가 마련되었고,
 - 학습근로자에게는 일학습병행 자격증 취득과 함께 계속고용(법 제24조 : 외부평가 합격시 기간의 정함이 없는 근로자로 전환) 연계로 제도 참여에 대한 확실한 동기부여가 될 수 있다고 생각함
 - 고용노동부와 공단에서도 시행령, 시행규칙 제정 등 하위법령 마련을 위해 관계전문가가 참여한 TF 운영을 통해 준비하고 있음
- (성장기반 마련) 그 간 제도 확산을 위한 양적인 성장 기조를 통해 '19.10월말 기준, 14,908개 기업, 89,600명 학습근로자가 참여함
 - '19년 연간 훈련실시는 10월말 기준 7,334개 기업, 36,956명 학습근로자가 하였음
 - 학습기업은 누적기준 재직자단계 60%, 재학생단계가 40%이며, '19년 훈련실시 기준으로는 재학생 단계가 58%로 늘어났음
 - 학습근로자는 누적기준 재직자단계 76%, 재학생단계가 24%이며, '19년 훈련실시 기준으로는 재학생 단계가 45%로 늘어났음
- (정규교육기관 공동훈련센터 확대 시사점) 올해 훈련실시 통계에서도 나타나듯이 제도시작 이후 재학생단계의 지속적인 확대에 따라 고교, 전문대, 대학교의 공동훈련센터 참여로 학습근로자도 함께 증가하였음
 - 재학단계의 확대는 교육과정과 산업현장과의 연결고리를 만들어 주고 정규교육에서의 현장성 부족을 해소한다는 측면에서 긍정적임
 - 다만, 기존의 정규 학교과정 교육기관의 공동훈련센터 참여확대에 따른 현장외훈련(Off JT)의 내용적 측면은 일학습병행 제도의 도입취지와 연계하여 살펴볼 필요가 있음
 - '일학습병행의 도전과 과제' 발표의 이슈 및 세부과제(1)에서 'P-Tech의 질 관리', '현장외훈

련 강화에 따른 일학습병행의 개념 변화'를 언급하고 있음

- 일학습병행의 도입취지 중에는 학교와 현장의 미스매치를 기업이 직원들을 채용 후 다시 현장에 맞게 재교육한다는 문제해결도 있음
- 따라서 정규교육기관의 특수성 고려는 필요하겠지만, 공동훈련센터인 학교중심으로 훈련과정이 운영된다면, 기업에서 하는 현장훈련(OJT)이 단순한 현장실습 수준에 머무를 우려가 있고, 고용유지 연계가 안되어 이러한 문제는 제도 시행 전의 문제들이 반복될 여지가 있음
- 학습기업에서 요구하는 훈련과정의 개발을 통한 OJT와 OFF-JT의 긴밀한 연계라는 일학습병행의 기본취지를 살릴 수 있도록 해야 함

○ (재학생단계 신모델 개발) 인구절벽에 따른 학령인구 감소는 고교단계 산학일체형 도제학교의 지속적 확산에 장애요인이 되고, 앞으로도 특성화고, 인문계 고교생들의 대학 진학은 계속 증가가 예상됨

* 고교 졸업 남학생은 병역문제 등으로 훈련종료 후 고용유지 한계 노출

- 이러한 현상은 청년들의 노동시장 진입시점을 대학교 졸업 이후로 미루게 되고, 대학 졸업시점에서는 눈높이의 상향에 따른 중소기업 기피 등으로 청년 실업문제도 심각해지는 상황이 반복됨
- 현재 대학교 수준에서는 IPP형 일학습병행이 시행되고 있으나, 학생입장에서는 학비지원 받는다는 성격이 강하고 고용유지로 연계되는 성과측면에서는 미흡한 부분이 있기에 대졸 학력 등 고학력자의 일터 조기 진입을 위한 새로운 연계모델 개발이 필요함
- 다만, 대학교 차원에서도 소속학생에 대한 취업지원 책임감 부여를 위한 예산, 운영의 일정부분 공동 역할분담이 고려되어야 함

○ (재직자단계 특화모델 개발) 지금까지 학습기업 발굴에서는 전략적 도입업종이나 특화모델, 공동훈련센터간 협업은 활성화되지 못함

- 지역별, 업종별 특화 공동훈련센터, 공동훈련센터간 협업 연계체계를 만들어 일반 공동훈련센터와 차등 지원하는 방안 모색이 필요함
- 아울러, 신규기업의 발굴도 중요하지만, 기존 참여 학습기업의 재훈련 유도 등 훈련과정 개발, 기업현장교사 양성 등 인프라 투입비용이 매몰되지 않도록 재훈련 참여 선순환 체계를 구축할 필요성이 있음
- 학습기업 경영악화, 신규 근로자 채용부족 등으로 인한 불가피한 사유를 제외하더라도 누적기준으로 51% 정도 수준의 재훈련실시율을 높이기 위한 제도개선, 집중컨설팅 등 방안 마련이

필요함

- (4차 산업혁명 등 신기업군 발굴) 최근 화두는 ICT 등을 활용한 4차 산업혁명 관련 새로운 업종, 직무에 대한 사회적 기대감이 큰 상황임
 - 이러한 트렌트에 맞춰 일학습병행 자격은 국가기술자격, 과정평가형 자격에 비해 산업현장과 친숙하고 빠르게 변화하는 산업현장의 훈련을 선도하여 자격과 연계할 수 있는 장점을 갖고 있으며,
 - 일학습병행 자격 신설절차 등의 유연성을 확보하여 국가직무능력표준(NCS)이 개발된 신기술 분야에 대한 자격을 신설하여 국가기술자격보다 선도입하고 노동시장에 통용성을 실험해 볼 수 있음
 - 산업통상자원부, 중소벤처기업부 등과 협업하여 4차 산업혁명 관련 특화기업군 Pool을 구축하고 신시장 개척을 위한 교두보 확보 필요함
 - 또한, 새로운 분야는 신규 입직자가 진입하기에는 무리가 있을 수 있으므로 재직자의 참여 범위(재직기간 1년 제한 완화)를 확대하여 직무전환을 통한 신기술 조기 습득 및 활용 지원 필요함
 - 유사 분야의 기업군을 통합하여 범용적인 훈련과정은 기본교육으로 공동훈련센터에 편성하고, 학습기업은 보유한 기술의 보안이 지켜질 수 있도록 특화된 현장훈련을 운영할 수 있도록 하는 것도 필요함

산업현장 일학습병행 지원에 관한 법률 제정에 따른
일학습병행의 비전과 미래변화방향

A stylized illustration of a city skyline with various buildings. In the foreground, several people are engaged in different activities: a man holding a sign, a woman taking a photo, a person with a backpack looking at a map, a person walking with a bag, a chef with a palette, a woman next to a dressmaker's stand, and a person crouching to pet a dog.

MEMO

MEMO

[illegible]

MEMO

[illegible]

MEMO

This image shows a full page of blank, lined paper. It features approximately 20 evenly spaced horizontal grey lines across its entire width, providing a guide for handwriting or typing. The background is a clean, solid white color. There are no margins, text, or other markings present on the page.