

전문가풀 회의결과 보고서

I. 개 요

1. 일시 : 2015년 5월 13일, 11시
2. 장소 : 대외경제정책연구원 1층 102호 회의실
3. 발표자 :

최영렬(한국직업능력개발원)

4. 참석자

권 울(KIEP 개발협력팀 연구위원)
권기수(KIEP 미주팀 연구위원)
정지원(KIEP 개발협력팀 연구위원)
김진오(KIEP 미주팀 전문연구원)
정지선(KIEP 개발협력팀 전문연구원)
이상미(KIEP 개발협력팀 전문연구원)
이주영(KIEP 개발협력팀 전문연구원)
송지혜(KIEP 개발협력팀 연구원)
유애라(KIEP 개발협력팀 연구원)
이서진(KIEP 개발협력팀 인턴)

5. 주제

- “직업훈련분야 성과지표 선정의 방향과 과제”

II. 주요 발표내용 (상세 내용 별첨 참조)

- (직업훈련 평가의 의의와 목적) 훈련기관 평가는 국가로부터 제도적 지원을 받고 있는 훈련시설을 대상으로 해당 기관이 보유한 직업훈련에 대한 비전 및 전략, 훈련프로그램, 훈련인프라, 훈련생 지원 등에 대한 적정성과 안정성, 건전성 수준 등을 평가
 - 훈련기관의 역량을 종합적으로 평가함으로써 직업능력개발훈련의 질적 향상 유도 및 훈련기관에 대한 다양한 정보제공을 통해 수요자의 선택권을 확대하고자 함.
 - 훈련기관 간의 자율 경쟁 유도를 통해 훈련시장의 건전성을 제고하고 평가 연계적 지원체계 구축을 통한 훈련운영에 대한 정책적 피드백 제공을 통해 정책 효율성 제고
- (평가 지표, 등급 및 주기) 평가지표의 평가영역은 ①훈련역량평가, ②수요자평가, ③지방고용노동관서평가로 구성. 평가등급은 5등급으로 구분되며 평가주기는 격년제 평가로 권역별 순환 격년평가제로 전환됨. 단, 격년제 평가운영에서 예외가 인정되는 경우가 있음.
 - 훈련 역량 평가의 경우, 평가위원들이 서면평가를 실시한 후 평가 대상 기관을 직접 방문하여 평가를 실시함. 현장평가팀은 전문평가위원 1인, 일반평가위원 2인(내용전문가 1인, 지방고용노동관서 평가위원 1인) 등 3인으로 구성
 - o 훈련역량평가를 위한 평가 항목은 비전 및 전략, 훈련프로그램, 훈련인프라, 훈련생지원으로 구성됨. 수요자평가의 경우 훈련생만족도 혹은 훈련생, 사업주 대상 만족도 조사와 같은 수요자 평가로 진행되며 지방 고용노동 관서평가는 출결관리 등 훈련운영을 평가함.
 - 수요자 평가는 직업훈련 유형에 따라 훈련생수강평, 수요자 평가를 선별적으로 실시함. 재직자위탁집체훈련의 경우 조사전문기관에 의뢰하여 훈련수료생의 훈련기관에 대한 만족도를 평가함.

- 지방고용노동관서 평가는 지도, 감독 내역을 바탕으로 관할 지방고용노동관서에서 실시
- **(평가항목별 서면평가자료 작성 방향)** 비전 및 전략(기관의 비전 및 전략, 훈련기관장의 리더십, 재정 및 조직), 훈련프로그램(훈련과정 개발 체계, 운영 및 관리), 훈련 인프라(훈련시설, 훈련장비 및 기자재, 인적자원), 훈련생 지원(훈련생 관리, 훈련생 및 미취업자 취업 지원, 경력개발 지원) 등에 대한 세부 사항 평가
- **(OECD-DAC의 평가기준)** 국제규범에 부합하는 평가를 위한 DAC의 5 가지 평가기준으로는 ①타당성, ②효율성 ③효과성, ④파급효과, ⑤지속가능성이 있음. 더불어 개발협력의 국제적 관통이슈가 되고 있는 성평등(Gender Equality) 및 환경에의 기여도를 포함시켜 평가에 반영될 수 있도록 하여야 함.
- **(DAC의 세부 평가항목과 내용)** 5가지 평가기준에 대해 각 항목별로 세부평가항목을 선정하며, 평가 대상에 따라 각 세부평가항목을 탄력적으로 적용함. 문헌조사, 면접조사 및 전문가 그룹 토론 등 3가지 조사방법을 사안별로 혼용해서 사용
- 타당성(Relevance) 평가의 세부항목은 ① 수원국 수요와의 부합여부, ② 국제기구 교육원조 정책 및 방향과의 일치, ③ 우리나라 정책 및 방향과의 일치, ④ 사업기획 과정의 적절성, ⑤ 사업목표 및 측정지표의 타당성으로 구성
- 효율성(Efficiency) 평가의 세부항목은 ① 정책 결정 과정 및 참여자의 적정성, ② 사업실시체계의 효율성, ③ 예산 및 비용의 효율성, ④ 성평등 및 환경 기여에 대한 효율성으로 구성
- 효과성(Effectiveness) 평가의 세부항목은 ① 수원국의 교육 수준 향상에 대한 기여, ② 협력단 및 국제사회 교육 분야 목표 달성 여부, ③ 성평등 및 환경에 대한 기여도로 구성

- 파급효과(Impact) 평가의 세부항목은 ① 수원국에 대한 긍정적, 부정적 영향, ② 우호협력관계 증진 효과, ③ 성평등 및 환경에 대한 기여의 파급효과로 구성
- 지속가능성(Sustainability) 평가의 세부항목은 ① 재정적 자립 발전성, ② 기술적 자립 발전성, ③ 지속가능성 제고 및 저해 요인 분석 및 ④ 성평등 및 환경에 대한 기여의 지속가능성으로 구성

III. 주요 논의사항

- EDCF의 핵심사업 분야인 직업훈련원 사업의 지원성과를 정확히 측정·관리하기 위해 특화된 정량적 성과평가지표를 마련이 필요함.
 - 현재에는 아동 및 일반인 대상의 기초교육 위주로 교육분야 지원에 대한 성과평가지표만이 설정되어 있어 직업훈련원 분야에 적합한 성과평가 지표 마련이 시급
 - 우리나라의 경우 시설 준공, 기자재 및 교재 공급을 골자로 하는 공급자 중심으로 지원하고 있음. 선진공여국 중 직업훈련이 지원이 활발한 독일과 같이 수요자적 관점으로 접근할 필요가 있음.
 - 사전평가지표, 진행 시 평가지표, 사후평가지표 등 평가의 목적에 따라 시점별로 평가지표를 구분할 필요가 있음.
- 공통으로 적용 가능한 직업훈련 평가지표는 일반적(general)일 수밖에 없기 때문에 각 국의 상이한 경제 상황, 노동시장구조 등의 지역별, 국가별 특성을 반영하기 위한 고민이 필요
 - 해당 지역 전반 및 각 국의 노동시장의 수요 및 특징을 파악이 선행되어야 함. 현지 특성을 고려한 지표를 선정하여 국가별 특성에 따라 지표를 추가, 삭제(in & out)하여 사용하는 것도 한 방법임.

- 각 국의 상이한 직업훈련기관 관리 방식 및 직업훈련을 담당하는 주관부처(노동부, 교육부 등)의 성향을 고려해야 함.
 - 대부분 국가에서 직업훈련과 교육을 구분하여 관리하고 있으나, 직업훈련과 교육을 통합한 나라도 있음. 다양한 케이스에 대한 선행 연구 검토가 필요
- 개도국의 경우 훈련원이 많지 않은 것도 문제지만 지속적으로 운영되지 않는 것이 더 큰 문제임.
 - 인근 기업, 산업 등과의 산학연계프로그램 등을 통해 지속가능성을 향상시키기 위한 노력이 필요
 - 현지 교사의 역량 및 운영능력 부족도 지속 운영이 어려운 주요 원인임. 교사 역량 강화를 위한 테스트, 자격증 및 수료증 취득 등의 현실적용가능성 검토
 - o 과거 독일의 우리나라 원조 사례를 참고: 대한상공회의소, 산업관리공단과의 연계, 전반적 역량개발을 주요 목표로 설정하여 프로젝트 종료 후 공여국의 담당자들이 남아서 지속적으로 관리
- 직업훈련 성과평가 지표 수립을 위해선 기존 지원 사업의 전반적인 메타평가, 주요공여기관의 사례참고, 노동시장의 특징, 수원국의 니즈, 지속가능성 등의 다양한 각도에서의 분석이 필요