

석사학위논문

NCS기반 직업훈련제도 분석을  
통한 미용교육개선 방향  
- 헤어미용 일·학습병행제 및  
과정평가형제도를 중심으로

2018년

한성대학교 예술대학원

뷰티예술학과

헤어디자인 전공

장 선 정



석사학위논문  
지도교수 어수연

# NCS기반 직업훈련제도 분석을 통한 미용교육개선 방향

- 헤어미용 일학습병행제 및  
과정평가형제도를 중심으로

Directionality of the Improvement of Cosmetology  
Education through Analysis of NCS Based  
Vocational Training System

2017년 12월 일

한성대학교 예술대학원

뷰티예술학과

헤어디자인전공

석사학위논문  
지도교수 어수연

# NCS기반 직업훈련제도 분석을 통한 미용교육개선 방향

- 헤어미용 일학습병행제 및  
과정평가형제도를 중심으로

Directionality of the Improvement of Cosmetology  
Education through Analysis of NCS Based  
Vocational Training System

위 논문을 뷰티예술학 석사학위 논문으로  
제출함

2017년 12월 일

한성대학교 예술대학원

뷰티예술학과

헤어디자인전공

장선정의 예술학 석사학위 논문을 인준함

2017년 12월 일

심사위원장 \_\_\_\_\_(인)

심사위원 \_\_\_\_\_(인)

심사위원 \_\_\_\_\_(인)

# 국 문 초 록

## NCS기반 직업훈련제도 분석을 통한 미용교육개선 방향

한 성 대 학 교 예 술 대 학 원  
뷰 티 예 술 학 과  
혜 어 디 자 인 전 공  
장 선 정

많은 미래학자들이 가까운 미래에 현존하는 대다수의 일자리가 사라질 것을 예측하고 있음에도 불구하고 미래전략정책연구원은 인간감성을 다루는 직업군에 대해서는 그와 반대의 전망을 내놓고 있다. 미용은 인간감성을 다루는 분야이고 전문성이 중요시되는 기술 분야인 만큼 시대 변화에 따른 적응 노력이 필요하다.

본 연구는 최근 현장수요맞춤형 교육훈련을 위해 산업현장에 맞는 직무능력을 갖춘 인력양성과 직무수행 관련 교육훈련의 필요성이 증대되면서 국가직무능력표준(National Competency Standard)기반으로 시행되는 일학습병행제와 과정평가형제도에 따른 미용교육이 새로운 변화시대에 부응하는 교육으로써 바람직한 것인가를 분석하고, 문제점을 도출하여, 그 대안으로서의 개선점을 제시함으로써 우리 미용교육이 나아가야 할 방향을 찾아본 탐색적 연구이다.

연구결과는 다음과 같았다.

첫째, 국가직무능력표준(National Competency Standard)기반의 훈련제도의 성공적 안착을 위해서는 미용분야 산업체와 훈련생 대상으로 제도의 인식과 산업현장이 요구하는 수준의 직무내용에 따른 유연성과 보완이 지속적으로 필요하며, 제도에 대한 적극적인 홍보 및 정보제공이 되어야 한다.

둘째, 일학습병행제의 질 관리 방안 중 하나인 중도탈락률 방지를 위해 학습근로자의 선별은 직무의 적응력과 직업관이 형성된 시기를 고려한다.

셋째, 기업대표와 기업현장교사의 일학습병행제에 대한 인식을 확실히 하여 각자의 권리, 의무, 책임을 다 할 수 있도록 기술력과 장비 및 시설을 갖춘 기업 선정과 기업교사의 전문성을 고려한 명확한 계약추진이 필요하다.

넷째, 산업체와 자격취득희망자 및 직업교육기관 교·강사 대부분이 과정평가형제도에 대한 인식부족과 성과에 대한 성공사례 노하우 등의 정보공유가 쉽지 않기에 시행기관과 관계부처의 지속적인 홍보와 관리가 필요하다.

다섯째, 과정평가형자격제를 통한 자격취득 후, 일학습병행제의 학습근로자로서 현장에서 일하며, 수료 후에도 현장기업교사의 상호활동을 통해 직무수행 능력개발을 위한 교육을 연결하여 근로자 개인역량을 지속적으로 높여야 한다.

여섯째, 헤어미용 산업현장의 직급에 맞춰진 자격의 세분화를 위해 자체 승급평가 등을 통한 디자이너승격 시스템을 국가에서 인정 할 수 있는 내부평가 인증과정이 존재하여 그에 맞는 자격인증과 산업체의 근로자 직급별 자격에 상응하는 대우 체계화가 공존해야 학습근로자 스스로도 역량강화를 위한 자기개발에 노력하며, 제도의 실제 효용성 및 활용성도 높여질 것이다.

일곱째, 4차 산업혁명 시대의 일자리는 글로벌한 취업 확대가 예측되므로 국제적인 상호인증 자격교육과정의 개발과 통용화를 위한 노력이 요구된다.

본 연구에서는 NCS기반 훈련제도를 시행하며 나타나는 한계점들을 잘 보완하여 지속적인 질 관리에 힘쓴다면 4차 산업혁명 대비 미용산업현장 맞춤형 교육으로 미용인재양성을 위해 그 효용성이 높을 것으로 판단된다.

**【주요어】** 국가직무능력표준(NCS), 직업훈련제도, 일학습병행제, 과정평가형제도, 헤어미용교육제도

# 목 차

<b>제 1 장 서 론</b> .....	<b>1</b>
제 1 절 연구의 배경 및 연구의 목적 .....	1
제 2 절 연구 문제 .....	3
제 3 절 연구의 범위와 연구의 방법 .....	4
제 4 절 연구 모형도 .....	5
<b>제 2 장 이론적 배경</b> .....	<b>6</b>
제 1 절 한국 국가직무능력표준(NCS) 제도 .....	6
1) NCS와 NCS학습모듈 개념 .....	6
2) NCS 도입배경 .....	8
3) NCS 구성 .....	12
4) NCS학습모듈 현황 .....	14
제 2 절 일학습병행제 .....	19
1) 일학습병행제 개념 .....	19
2) 일학습병행제 도입배경 .....	22
3) 일학습병행제 과정 및 절차 .....	24
제 3 절 과정평가형자격제도 .....	27
1) 과정평가형자격 개념 및 기대효과 .....	27
2) 과정평가형자격 도입배경 .....	28
3) 과정평가형자격 운영절차 .....	29
<b>제 3 장 결과 및 고찰</b> .....	<b>33</b>
제 1 절 NCS의 효율적 운영방향 .....	33
제 2 절 미용사(일반) 일학습병행제 효율적 운영방향 .....	38
1) 학점은행제도와 일학습병행제도 .....	38
2) 일학습병행제 현황과 연구 보고서 .....	41

제 3 절	미용사(일반) 과정평가형자격제도 효율적 운영방향 .....	49
1)	미용사(일반) 검정형 국가기술자격 .....	49
2)	미용사(일반) 과정평가형자격 .....	52
3)	미용사(일반) NCS검정형 국가기술자격과 과정평가형자격 .....	57
4)	과정평가형자격 현황 및 평가 .....	59
제 4 장	결론 및 시사점 .....	62
참 고 문 헌	.....	67
ABSTRACT	.....	71

## 표 목 차

[표 1-1]	연구의 구성도 .....	5
[표 2-1]	해외 국가별 NCS운영현황 .....	8
[표 2-2]	NCS관련 정책 추진 과정 .....	10
[표 2-3]	헤어미용 능력단위 .....	13
[표 2-4]	직업기초능력영역 .....	14
[표 2-5]	해외 도제훈련과 한국형 일학습병행제 .....	19
[표 2-6]	프로그램 개발비 .....	21
[표 2-7]	단독기업형(NCS기반 자격 과정) .....	21
[표 2-8]	공동훈련센터형(NCS기반 자격 과정) .....	21
[표 2-9]	일학습병행제 지원대상요건 .....	25
[표 2-10]	능력단위 교육훈련 기준시간 .....	30
[표 2-11]	모니터링 진행 사항 .....	31
[표 2-12]	과정평가형자격 운영절차 .....	32
[표 3-1]	NCS정책의 한계점 .....	33
[표 3-2]	NCS와 NCS학습모듈의 문제점 .....	34
[표 3-3]	선진국 안정된 요인분석에 따른 NCS와 NCS학습모듈 제언	35
[표 3-4]	헤어미용교육에 활용되는 NCS에 대한 인식 .....	37
[표 3-5]	학점은행제도와 일학습병행제도 .....	39
[표 3-6]	일학습병행제 교과목과 능력단위 .....	39
[표 3-7]	연도별 헤어미용 일학습병행 학위연계형 .....	41
[표 3-8]	연도별 헤어미용 일학습병행기업 .....	41
[표 3-9]	중도탈락 의도에 영향을 미치는 요인 .....	42
[표 3-10]	직업훈련법 해외 사례 .....	45
[표 3-11]	일학습병행제 수행의 어려움 .....	47
[표 3-12]	기존 검정형과 NCS기반 검정형 실기기준 비교 .....	49
[표 3-13]	기존 검정형 직무내용 변화 .....	50
[표 3-14]	NCS기반 검정형 실기 수행준거 세부항목 .....	50

[표 3-15] 능력단위 총시간과 교육훈련 기준시간 .....	53
[표 3-16] 종목편성기준 버전 v2.0 .....	53
[표 3-17] 종목편성기준 버전 v3.0 .....	54
[표 3-18] 1차 지필 평가기준 .....	55
[표 3-19] 2차 실무 평가기준 .....	56
[표 3-20] 검정형자격과 과정평가형자격 비교 .....	58
[표 3-21] 2016년 K대학과 2017년 J대학교의 운영계획 .....	59

## 그림 목 차

[그림 2-1] NCS 개념도 .....	6
[그림 2-2] NCS학습모듈 개념도 .....	7
[그림 2-3] 능력중심사회 구현 체계도 .....	11
[그림 2-4] 헤어미용분야 (분류 예시) .....	12
[그림 2-5] NCS학습 모듈 위치 .....	14
[그림 2-6] NCS학습 모듈의 개요 .....	15
[그림 2-7] NCS학습모듈의 내용 체계 .....	16
[그림 2-8] NCS학습 모듈의 참고자료 .....	17
[그림 2-9] NCS학습 모듈의 활용서식/부록 .....	17
[그림 2-10] 현장중심 직업교육훈련 관련 사업 .....	20
[그림 2-11] 연도별 신규인력 채용계획 추이 .....	23
[그림 2-12] 학력별 고용률 추이 .....	23
[그림 2-13] 일학습병행제 수료증과 표기내용 .....	26
[그림 2-14] 과정평가형 자격 개념도 .....	27
[그림 2-15] 국가기술자격의 산업현장 불일치도 .....	28
[그림 3-1] 현장훈련 운영방식에 따른 학습근로자의 직무수행능력 향상 정도 .....	40
[그림 3-2] 경력 별 퇴사 현황 .....	43
[그림 3-4] 2016년과 2017.10월 현재 .....	60

# 제 1 장 서론

## 제 1 절 연구의 배경 및 연구의 목적

2016년 세계경제포럼(World Economic Forum; WEF)에서 클라우스 슈밥(Klaus Schwab; 세계경제포럼 창시자) 회장은 4차 산업혁명으로 인류의 삶이 급격하게 변화할 것을 예측하며 인공지능(Artificial Intelligence; AI), 사물인터넷(Internet of Things; IoT), 자율주행차, 3D프린팅, 바이오 기술(BT) 등이 부상하고 세상 모든 것이 융합될 것이라고 전망했다.<sup>1)</sup>

이는 곧 인공지능에 의해 현존하는 대다수 일자리의 대처가 가능 할 것이라는 전망이며 「2001vs.2016 CTR소비자 트렌드 조사 리포트」에서도 미래사회에 가장 기대치가 높은 부분은 생활 편리성으로 나타났지만 가장 염려되는 부분은 일자리 문제임을 확인할 수 있다.<sup>2)</sup>

보스턴컨설팅그룹(The Boston Consulting Group, BCG)도 2025년에는 인공지능이 전 세계 일자리의 25%를 대체할 것으로 예측하지만, 미래전략정책연구원에서는 인공지능에 대한 반감의 영향으로 인간성 추구 현상이 생겨날 것이고 이는 인간의 감성, 창의성 등과 관련된 직업들은 사라지지 않을 것이라는 전망이다.<sup>3)</sup>

따라서, 인간의 직무는 기계가 대신하기 어려운 업무인 지능정보기술을 잘 이해하고 활용하는 업무(데이터 과학자, SW 개발자 등), 창의성이 요하는 업무(작가, 제품 디자이너 등), 다른 사람과 공감 및 소통하고 협업해야 하는

---

1) 미래전략정책연구원. (2017). 2027 4th industrial revolution. 10년 후 4차 산업혁명의 미래. p.13

2) 최인수, 윤덕환, 채선애, 송으뜸, 김윤미.(2017). 2001vs.2016 CTR소비자 트렌드 조사 리포트. 2017 대한민국 트렌드 특별부록. 마크로밀 엠브레인 트렌드모니터 2017대한민국트렌드한국경제신문 한경 BP. p.264.

3) 미래전략정책연구원. (2017). .p.299.

업무(간호사, 배우)등의 위주로 수행될 것으로<sup>4)</sup> 판단된다.

이러한 급변하는 미래에 대비하여 대한민국 기획재정부나 전문대학교 UCN 프레지던트 서밋 2차 콘퍼런스 종합 토론 등에서는 4차 산업혁명에 대비하여 산업체 현장맞춤식 교육을 강조하였다. 이러한 맞춤형 인재양성이 유일한 대안으로 강조되며, 산업현장에 맞는 직무능력을 갖춘 인력양성과 그 인력이 산업체에 입사 후 안정적인 근로환경에 따른 취업유지율을 높이는 방안에 초점이 맞춰지고 있다.

이와 같이 현장수요에 적합한 직무수행 관련된 교육·훈련의 필요성이 증대되면서<sup>5)</sup> 국가직무능력표준(National Competency Standard;NCS, 이하 NCS라 함.)을 기반으로 시행되는 직업훈련과정이 다양하게 개발되고 실행되어 지고 있다.

본 연구는 이점에서 착안하여 인간의 감성을 다루고 사람과 공감, 소통, 협업해야 하는 헤어미용분야는 현장성과 전문성 또한 중요시되는 기술분야로써 미용교육에 도입되어 있는 NCS기반에 따른 일학습병행제와 과정평가형제도의 직업훈련교육의 효용성과 제도 진행과정에서 나타나고 있는 문제점을 도출하여 그 대안으로서의 개선점을 제시함으로써, 미용교육이 나아가야 할 방향을 찾기 위한 목적의 NCS기반 미용직업훈련교육에 관한 탐색적 연구이다.

---

4) [https://blog.naver.com/with\\_msip/220976861292](https://blog.naver.com/with_msip/220976861292)/과학기술정보통신부공식블로그. (2017.04.06). 4차 산업혁명과 지능정보사회의 도래. 정책뉴스. (검색일 2017.09.)

5) 전승환. (2014). 『스위스의 직업교육훈련 체계』, The HRD Review, 17(2), pp.150-165.

## 제 2 절 연구문제

이를 위해 본 연구가 초점을 맞춰 분석해서 구명할 연구문제는 다음과 같다.

[연구문제1] 우리나라의 NCS기반 미용교육현황은 어떠한가?

[연구문제2] 우리나라의 NCS기반 미용교육의 주된 방향인 일학습병행제와 과정평가형제도의 문제점과 해결방안은 무엇인가?

[연구문제3] 우리나라의 NCS기반 미용교육의 보완점은 무엇이고, 지향해야 할 교육방향은 무엇인가?

### 제 3 절 연구의 범위 및 연구 방법

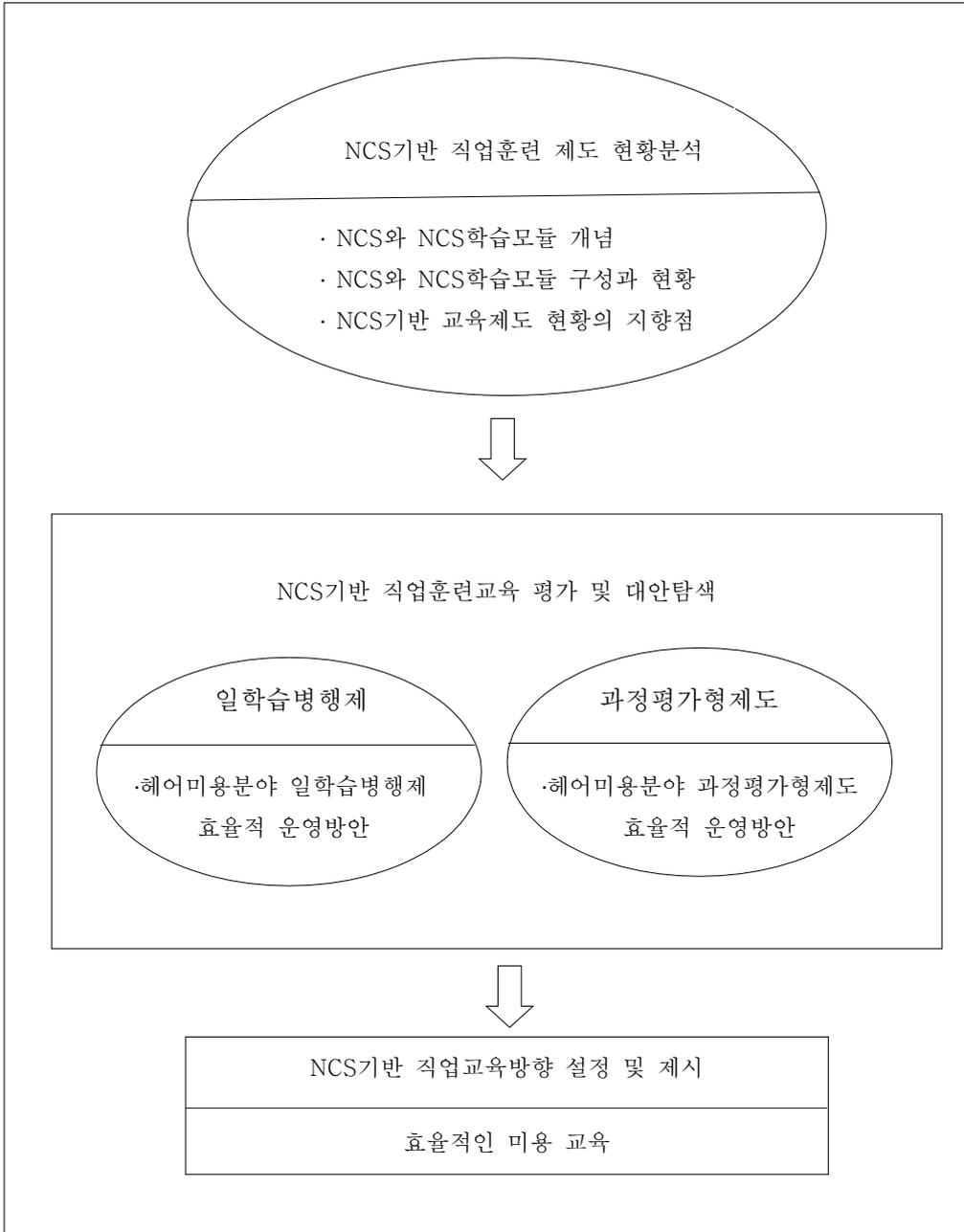
이상의 연구문제를 구명하기 위하여 본 연구는 NCS기반 미용교육과 관련한 문헌과 자료를 수집하고, 이를 분석하였다.

본 연구에서 문헌분석을 위해 수집해서 사용한 관련 자료는 고용노동부, 한국산업인력공단, 한국직업능력개발원 등의 NCS 교육관련 연구 및 관련기관들의 홈페이지 자료이다.

논문의 주요 구성내용을 중심으로 연구 개념을 정리하여 모형화하면 다음과 같다.

## 제 4 절 연구모형도

[표 1-1] 연구의 구성도

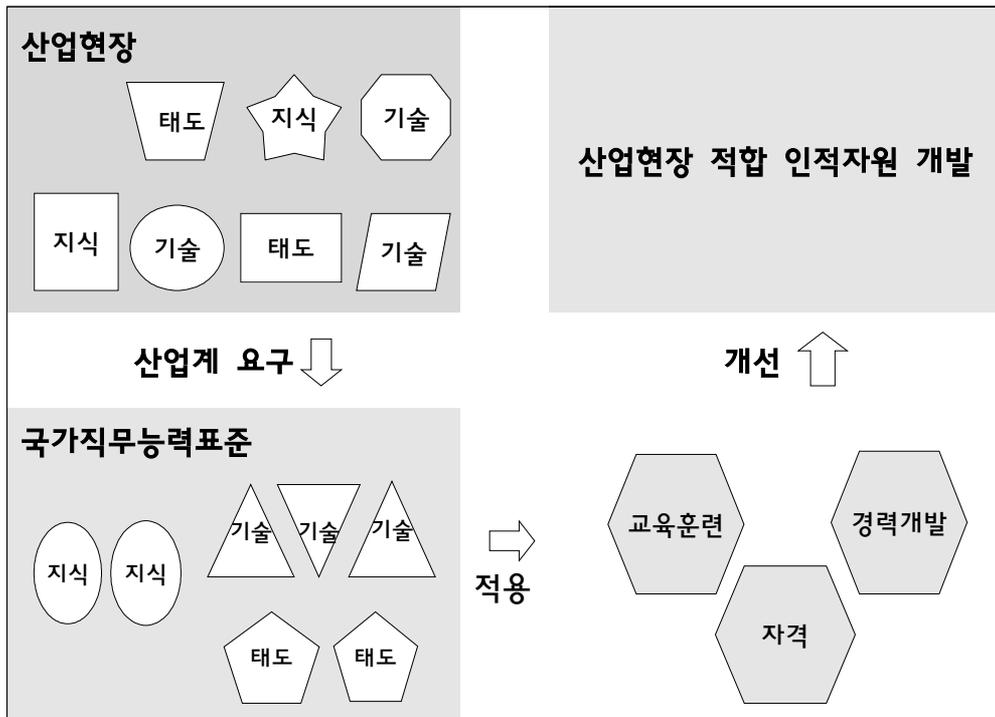


## 제 2 장 이론적 배경

### 제 1 절 국가직무능력표준(National Competency Standard;NCS)

#### 1) NCS와 NCS학습모듈 개념

NCS는 [그림 2-1]과 같이 산업현장에서 해당직무 수행 시 요구되는 지식·기술·태도 등에 대해 국가가 산업 부문별, 수준별로 체계화한 것(자격기본법 제2조 2항)으로<sup>6)</sup> 최근 우리나라 직업교육의 훈련제도에 주로 활용되고 있다.

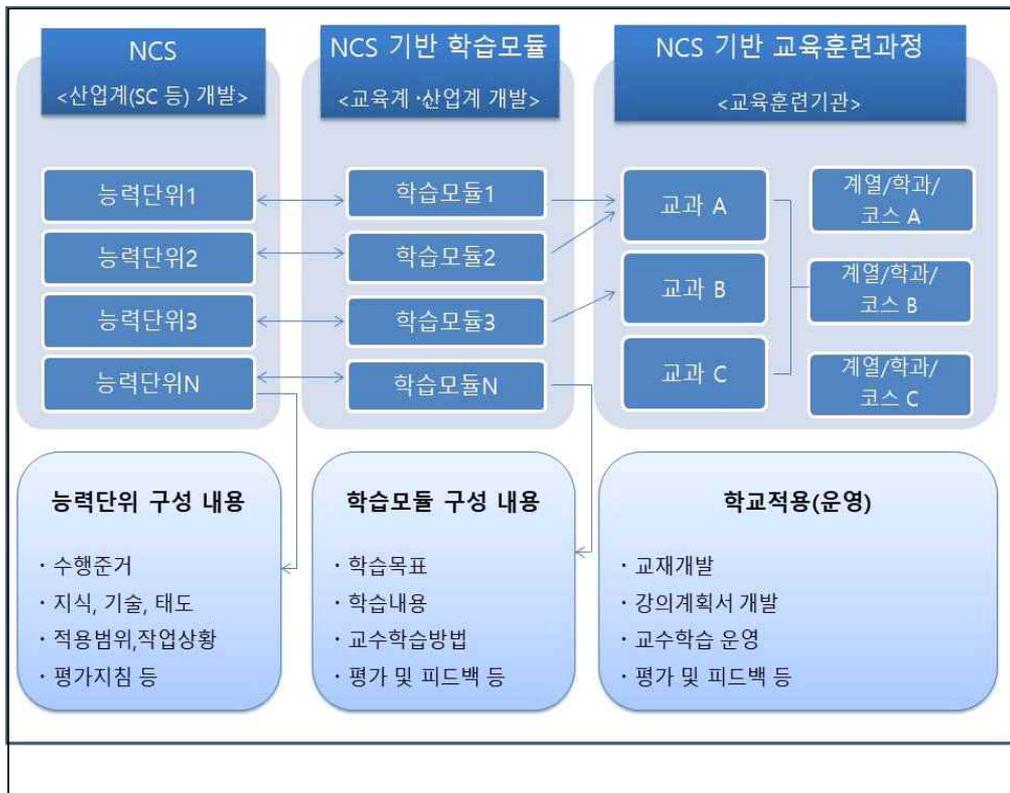


[그림 2-1] NCS 개념도

출처: 교육부, 한국직업능력개발원. NCS학습모듈 개발 매뉴얼(2017)

6) 한국평생능력평가원. (2015). 『NCS기반 재설계 자격수준과 NCS수준의 적합성 개발 연구』, 한국산업인력공단, 기본연구 15-01(위탁), p.15.

관련된 기관의 선행연구자들에 의한 NCS개념은 산업체 현장의 담당직무를 완벽히 수행하기 위한 필요역량에 대해 국가에서 표준을 정한 것으로 정의하고 있다.<sup>7)</sup> 즉, 우리나라 NCS는 산업현장에서 필요로 하는 직무수행을 위한 지식, 기술, 태도를 국가에서 효율적으로 표준화하여 훈련기관, 산업체, 자격시험기관등에서 활용할 수 있도록 한 것이다. NCS단위를 직업훈련교육에 활용할 수 있도록 구성된 교수·학습 자료가 NCS학습모듈이며 [그림 2-2]는 학습자의 직무능력의 향상을 위해 필요한 학습요소(학습내용)를 NCS에서 규정한 업무프로세스와 세부지식 및 기술 등을 바탕으로 재구성한 것이다.<sup>8)</sup>



[그림 2-2] NCS학습모듈 개념도

출처 : 한국산업인력공단 (2017) ncs.go.kr

7) 김성국, 신수영. (2004). 국가직업능력표준 개발 사례연구, 경영논총, 22(1), pp1-19.

8) 교육부. 『NCS 학습모듈 개발 매뉴얼(2017)』 한국직업능력개발원. p.6.

NCS학습모듈은 NCS기반 현장직무중심 내용으로 능력단위 1개당 1개의 학습모듈이 개발되며, 직업교육훈련과 연계하여 일, 교육훈련, 자격의 일원화로 산업계가 필요로 하는 인재양성의 매개체 역할<sup>9)</sup>을 하도록 구성되었다.

## 2) NCS 도입배경

이미 호주, 뉴질랜드, 영국, 캐나다 등 주요 선진국들은 직업교육기관의 직무기술에 대한 교육·훈련과 산업현장의 직무수행능력의 지속적인 불일치 문제, 즉 잡 미스매치문제를 해결하기 위하여 국가직무능력표준이나 국가직업표준 등을 개발하여 산업현장에서 요구하는 직무수행능력을 직업교육과 훈련 등에 연계시키고자 노력해오고 있다.<sup>10)</sup>

해외 국가별 NCS운영현황은 [표 2-1]과 같다.

[표 2-1] 해외 국가별 NCS운영현황

구 분	내 용	운영방식
국제노동기구	RMCS (Regional Model Competency Standards)	
미국	LOSS(ILlinois Occupational Skill Standards)	정부, 산업체
캐나다	NOS(National Occupational Standards)	노동부
뉴질랜드	NCS(National Competency Standard)	정부, 기업
영국	NOS(National Occupational Standards)	정부주도
프랑스	NQF(Australian Qualification Framework)	정부주도
호주	NCS(National Competency Standard)	정부주도

출처: 한국산업인력공단(2013) NCS 개발 매뉴얼. 재구성; 한국직업능력개발원. 재구성

미국의 경우 산업 환경변화에 맞는 교육훈련, 수요자 숙련도 부족, 산학연계 위한 연방정부 차원의 인력개발 목표를 설정하여 개발 하였고, 캐나다는 국내의 심화되는 경쟁에서 개인의 기술과 지식의 수준향상을 위한 국가 차원의

9) 국가직무능력표준교육과정개발·운영지원센터.(2014.4.10.) 『NCS 학습모듈의 개발과 활용』 한국직업능력개발원.

10) 문한나, 김대영, 김지영, 이민욱, 현지훈. (2016). 『주요 국가 NCS 제도 관련 정책적 발전 동향 분석』, 한국직업능력개발원 기본연구, 2016-28

표준이 필요했다. 뉴질랜드는 국가경쟁력 차원에서 현장의 수요에 맞는 체도로 도입 되었고, 영국은 학점과 자격기반으로 스킬과 자격을 학점으로 인정하는 방식으로 도입되었다. 호주는 훈련의 질과 일관성 및 이동성 보장위한 체제로 구성되었다.<sup>11)</sup> 대부분 해외에서는 유럽자격체계를 도입하려 하고 있듯이 우리나라에서도 유럽 선진국과 같이 NCS기반 직업훈련체도와 자격제도를 국가에서 체계화 시킬 필요성이 있으며 NCS를 국가자격체계인 NQF와 연동하여 자격체계의 기준으로 활용하려는 움직임이 있다.<sup>12)</sup> 이러한 NCS는 잡 미스매치(Job mismatch) 문제 뿐 아니라, 인적자원이 비효율적으로 관리·운영이 되는 문제에 대해 그 개선점을 찾을 수 있으며 또한 일과 교육 및 훈련, 자격을 서로 연계함으로써 산업현장이 필요로 하는 직무중심의 인적자원 개발이 가능하고, 고용문제 해결과 직업능력개발을 위한 평생교육이 연계됨으로써 국가경쟁력이 향상시킬 수 있는 장점을 가지고 있다.

1999년부터 우리나라 직업교육의 방향도 산업현장과 노동시장의 수요중심으로 NCS개발과 보급이 제시되었고, 이후 [표 2-2]와 같이 NCS관련 정책이 추진되었다.<sup>13)</sup> 2015년까지 547개의 NCS를 개발하였고 2016년 847개 직업분야에 대해 NCS(고시 제 2016-33호)를 확정·고시하여 능력중심 사회 산업현장 수요를 위한 교육훈련기반을 마련하였다. 2017년 교육부는 미래 유망한 신규개발 산업분야의 NCS학습모듈 개발을 통하여 4차 산업혁명에 대응한 미래 교육의 기반조성을 적극적으로 지원하고 있다.<sup>14)</sup>

11) 손진아. (2014). 『NCS를 적용한 특성화 미용고등학교 교육과정 만족도에 관한 연구』, 건국대학교 교육대학원, 석사학위논문, p.7.

12) 김동연. (2015). 『NCS기반 직업교육과정 개발 절차 모형의 타당성 연구』, 한국교원대학교대학원, 공업교육전공, 박사학위논문, pp.20-21.

13) 구자길, 박준석, 이재민, 유대훈. (2016). 민간개발 NCS 인정절차 및 기준 연구, 『한국직업자격학회』, 한국산업인력공단, p.1.

14) <https://blog.naver.com/moeblog/220929535019> 대한민국 교육부 공식블로그. (2017.02.07.) NCS학습모듈 847개 개발완료, 산업현장 맞춤형 교육·훈련기반 마련. (자료검색일 2017.10)

[표 2-2] NCS관련 정책 추진 과정

연도	추진 내용
1999	자격제도 규제개혁 일환 '국가직무능력표준 조기 개발·보급' 제시
2002	노·사·정 합의에 따라 NCS개발 착수
2007	「자격기본법」 재정으로 국가직무능력표준 개발 법제화
2009~2001	관련 부처 공동 자격관리 운영기본 계획 수립
2009	NCS 개발 메뉴얼 일원화 TF 구성과 운영
2011	부처 공동 2012~2016 자격관리 운영 기본계획 수립
2012	관계부처 합동 중장기 국가직무능력표준 개발 및 활용 계획 수립
2013	능력중심사회 여건 조성이라는 국정과제 선정 능력단위에서 평정하던 수준을 능력단위 및 능력단위 요소까지 수준을 평정하도록 합의 국가직무능력표준 구축 및 활용 확산 추진 - 「자격기본법 시행령」 개정'(13. 10.) - 협업형 개발 체계 구축 - 직업교육·훈련, 자격제도, 기업 활용 등 NCS 활용 및 확산과 연계
2014	www.ncs.go.kr NCS 통합 정보 사이트 구축 557개국가직무능력표준 개발 완료
2015	기획재정부, 고용노동부, 교육부등 정부부처와 협력하여 공공기관 및 기업에서 채용제도에 활용 특성화고 'NCS기반 고교직업교육과정 고시'(15. 9.) 전문대학(79개교)에 NCS기반 교육과정 본격 적용 폴리텍대학 전면 적용 과정평가형자격제도 시행 직업자격의 설계와 일학습병행 프로그램적용에 중점
2016	국가직무능력표준 847개 분야 확정 고시 (고용노동부 고시 제 2016-33호, '16. 7.) NCS기반으로 교육훈련 과정 편성 및 학과 구성 (특성화고·마이스터고) 2015년 3개교 시범운영 2016년 547개 (전문대)'15년 79개. 2016년 84개. '17년 100개 (전체138개) (일학습병행기업) 2015년 5,764개. '16년7,485개. '17년 1만개 (공공훈련기관) 2015년 폴리텍의 1,698개 과정 적용 (민간훈련기관) 2015년 6,279개 과정. '16년 2만여 개의 과정 국가기술자격은 NCS기반 과정평가형 자격으로 개편 직무능력 중심으로 인재 선발. 능력중심채용

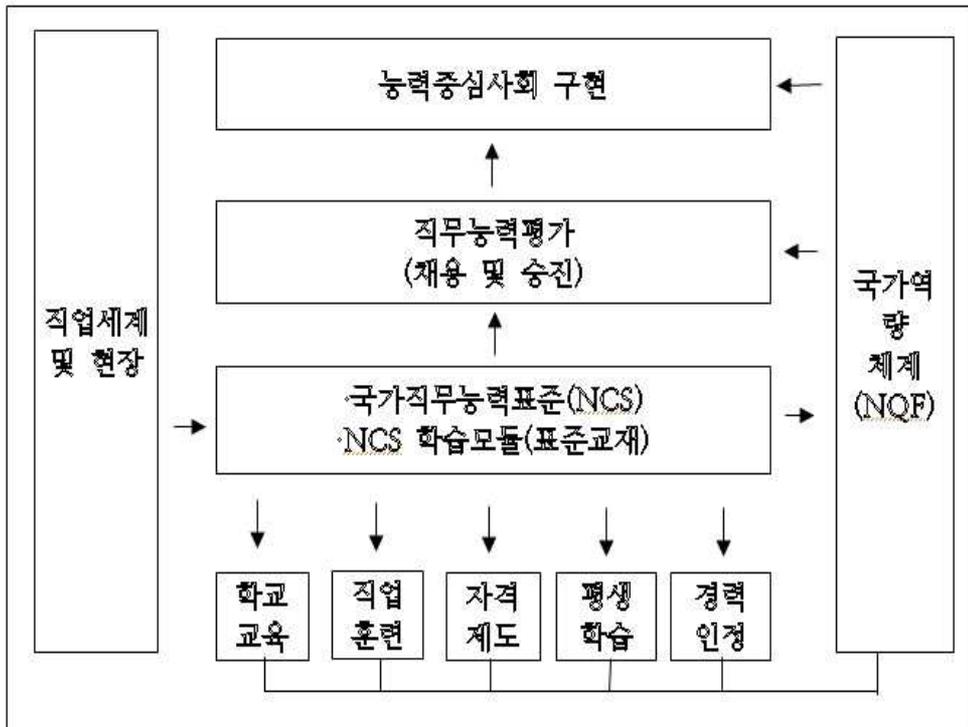
출처: 정향진 외(2013). 국가직무능력표준의 핵심과제와 추진전략,

p.16;고용노동부·교육부(2016). 제5차 국가직무능력표준 운영위원회 자료집, pp.2-27;

한국산업인력공단, 한국직업자격학회 (2016). 민간개발 NCS 인정절차 및 기준

연구.;고용노동부 2016.7.22. 국가직무능력표준 확정·고시, 재구성.

능력중심사회는 [그림 2-3]과 같이 개인의 능력을 학력, 학벌 및 스펙 등으로 국한하지 않고 다양한 요소들의 종합적 활용으로 개인의 능력을 인정하여 국가적 체계를 구축함으로써 모든 구성원에게 공정한 능력개발의 기회가 주어지고 능력중심의 직업교육과 고용, 인사 등으로 인하여 차별 없이 개인능력이 발휘가 될 수 있는 사회라 할 수 있다.<sup>15)</sup>



[그림 2-3] 능력중심사회 구현 체계도<sup>16)</sup>

능력있는 인재를 개발하여 핵심 인프라를 구축함과 동시에 국가경쟁력을 향상시키기 위해선 산업현장, 직업교육훈련기관, 자격시험기관에서 활용할 수 있는 NCS는 반드시 필요하다.<sup>17)</sup>

15) 허영준, 김기홍, 박동열, 전승환. (2014). 『능력중심사회 구현을 위한 직업교육훈련체제 개편 방안 연구』, 한국직업능력개발원, 기본연구 2014-24.

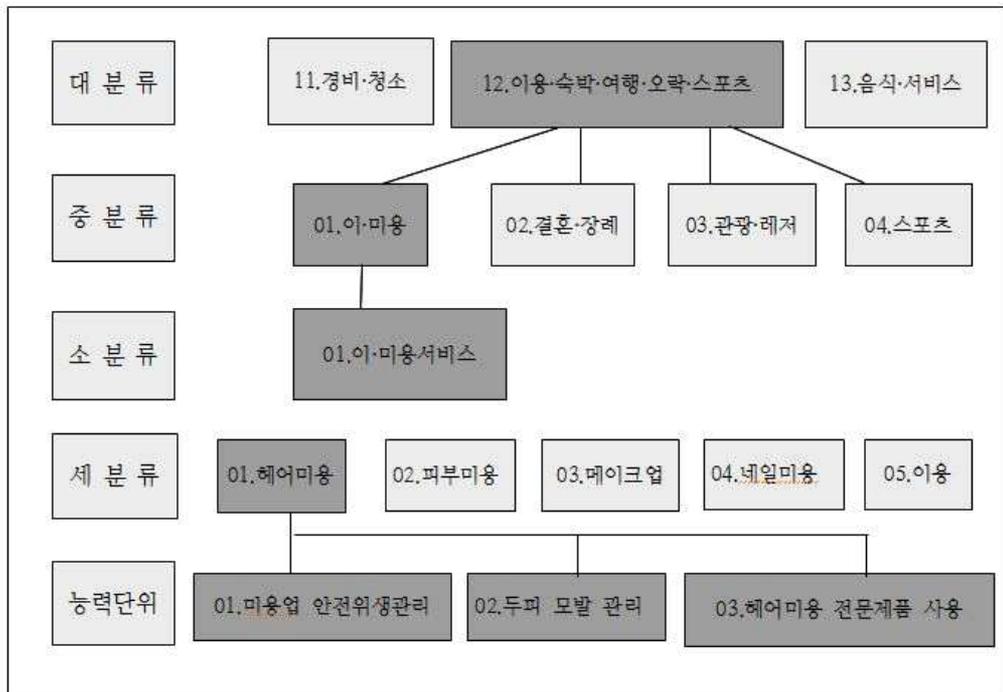
16) <https://blog.naver.com/moeblog/220893311628> 대한민국 교육부 공식블로그. (2016.12.23.) NCS 기반 교육과정으로 능력중심사회 앞당긴다. (자료검색일 2017.09.10)

17) 한국산업인력공단 공식사이트.

### 3) NCS 구성

NCS 분류는 직무유형이 유사한 분야 중심으로 단계적 구성을 하였는데 대분류 24개, 중분류 80개, 소분류 238개, 세분류 887개 순으로 구성되어 있다.

헤어미용분야로 그 분류의 예시를 나타내면 다음[그림 2-4]과 같이 대분류는 12.이용·숙박·여행·오락·스포츠이며 중분류는 01.이·미용이다. 그리



고 소분류는 01.이·미용서비스이며 세분류는 01.헤어미용으로 구성된다.

[그림 2-4] 헤어미용분야 (분류 예시)

직무는 세분류를 의미하며 원칙적으로 세분류 단위에서 개발되는 NCS의 지향점은 산업현장에서의 직무수행능력이 실제적으로 ‘산업현장 업무목표에 도달할 수 있도록 교육 및 훈련이 실시되었는가’에 있다. 따라서 이에 대한 관찰과 평가가 가능한 교육훈련 목표를 설정해야 하며 이는 행동 결과로 표현되어야 한다.<sup>18)</sup>

능력단위는 기본구성요소에 해당되며 능력단위 요소와 수행준거(지식, 기술, 태도) 그리고 적용범위 및 작업상황, 평가지침, 직업기초능력으로 구성된다. 2017년 04월에 고시된 헤어미용의 능력단위는 총 43개로 [표 2-3]와 같고 직업기초능력영역은 [표 2-4]와 같다.

[표 2-3] 헤어미용 능력단위

능력단위명	능력단위 분류번호	능력단위명	능력단위 분류번호
미용업 안전위생관리	1201010117_16v3	베이직 드라이	1201010123_16v3
고객응대 서비스	1201010116_16v3	웨이브 드라이	1201010139_16v3
헤어서비스 준비	1201010117_16v3	디자인 헤어펌	1201010134_16v3
헤어샴푸	1201010118_16v3	디지털 세팅 헤어펌	1201010135_16v3
특수목적샴푸	1201010119_16v3	볼륨 매직 헤어펌	1201010136_16v3
베이직 헤어펌	1201010120_16v3	그레이 헤어컬러	1201010126_16v3
헤어 롤펌	1201010121_16v3	디자인 헤어컬러	1201010137_16v3
매직프레스 헤어펌	1201010122_16v3	크리에이티브 헤어컬러	1201010146_16v3
헤어컬러분석	1201010124_16v3	베이직 업스타일	1201010138_16v3
베이직헤어컬러	1201010125_16v3	크리에이티브 업스타일	1201010147_16v3
헤어컷트 도구사용	1201010127_16v3	콤비네이션 헤어컷트	1201010144_16v3
원랭스 헤어컷트	1201010128_16v3	크리에이티브 헤어컷트	1201010145_16v3
그래쥬에이션 헤어컷트	1201010131_16v3	헤어스타일 분석	1201010142_16v3
레이어 헤어컷트	1201010132_16v3	헤어디자인 개발	1201010143_16v3
쇼트 헤어컷트	1201010133_16v3	전통헤어스타일연출	1201010148_16v3
헤어미용 전문제품사용	1201010113_16v3	가발헤어스타일연출	1201010149_16v3
미용업 재고관리	1201010152_16v3	디자인 헤어타투	1201010150_16v3
두피·모발관리	1201010112_16v3	불만족 고객관리	1201010141_16v3
헤드스파케어	1201010140_16v3	미용업 홍보관리	1201010151_16v3
고객관계관리	1201010129_16v3	미용업 재무관리	1201010153_16v3
헤어스타일 상담	1201010130_16v3	미용업 인사관리	1201010154_16v3
		미용업 교육관리	1201010155_16v3

출처 : 한국산업인력공단. '17.04.고시.

18) 윤수연. (2017). 『NCS기반 교육시스템의 추천의도에 영향을 미치는 주요요인에 관한 연구』, 숭실대학교 대학원 IT정책경영학과, 박사학위논문, p.7.

[표 2-4] 직업기초능력영역

직업기초능력 영역	하위능력
의사소통능력	문서이해, 문서작성, 경청, 의사표현, 기초외국어 등의 능력
수리능력	기초연산, 기초통계, 도표분석, 도표작성 등의 능력
문제해결능력	사고력, 문제처리능력
자기개발능력	자아인식, 자기관리, 경력개발 등의 능력
자원관리능력	시간, 예산, 물적, 인적자원관리 등의 능력
대인관계능력	팀워크, 리더십, 갈등관리, 협상, 고객서비스 등의 능력
정보능력	컴퓨터 활용, 정보처리 등의 능력
기술능력	기술이해, 기술선택, 기술적용 등의 능력
지식이해능력	국제감각, 조직체계이해능력, 경영이해능력, 업무에대한이해능력
직업윤리	근로윤리, 공동체 윤리

출처 : ncs.go.kr

산업현장의 직무수준을 체계화한 NCS의 수준체계는 1수준에서 8수준까지 능력단위 및 능력단위 요소별 수준을 평정하여 제시하며 산업현장과 교육훈련 및 자격, 평생학습능력의 성취단계에 대한 제시, 자격의 수준체계 구성에서 활용된다.

#### 4) NCS학습모듈 현황

학습모듈은 위치, 개요, 내용체계, 참고자료, 활용서식/부록으로 구성된다. 세분류/ 01.헤어미용의 학습모듈/04.샴푸와 트리트먼트를 예로 학습모듈의 구성을 정리하면 다음과 같다.

[그림 2-5]와 같이 그림으로 NCS학습모듈 위치를 나타낸다. 개요는 [그림 2-6]과 같이 학습목표, 선수학습, 학습모듈의 내용 체계, 핵심용어로 구성되어 있다.

## [NCS-학습모듈의 위치]

대분류	이용·숙박·여행·오락·스포츠	
중분류	이·미용	
소분류	이·미용서비스	
세분류		
헤어미용	능력단위	학습모듈명
피부미용	미용업 안전위생 관리	미용업 안전위생관리
메이크업	미용업 고객 서비스	미용업 고객 서비스
네일미용	고객시술 서비스 상담	미용 고객 서비스 상담
이용	샴푸	샴푸와 트리트먼트

[그림 2-5] NCS학습 모듈 위치

## 샴푸와 트리트먼트 학습모듈의 개요

학습모듈의 목표

두피·모발 상태와 시술목적에 따라 샴푸제와 샴푸 테크닉을 계획하여 두피·모발을 세정할 수 있다.

선수학습

헤어미용, 미용업안전위생관리(1201010101\_14v2)

학습모듈의 내용체계

학습	학습내용	NCS 능력단위요소		
		코드번호	요소명칭	수준
1.샴푸 준비하기	1-1.샴푸준비	1201010104_14v2.1	샴푸 준비하기	2
	1-2.샴푸제선택			
	1-3.두피 매니플레이션			
2.샴푸하기	2-1.목적별 샴푸	1201010104_14v2.2	샴푸 시술하기	2
	2-2.컨디셔너 사용			
	2-3.샴푸시 불편사항점검			
3.샴푸 마무리하기	3-1.타월 드라이	1201010104_14v2.3	샴푸 마무리하기	2
	3-2.샴푸 마무리			

[그림 2-6] NCS학습 모듈의 개요

출처: 교육부, 한국직업능력개발원.(2014). NCS 학습모듈 04 샴푸와 트리트먼트

## 학습 1 교수·학습 방법

### 교수 방법

- 샴푸 시 가운 착용이 필요성과 목적에 대해 설명한다.
- 샴푸대를 사용하여 샴푸대 작동법, 샤워기 및 온수, 수압에 대해 설명하고 올바른 사용법과 주의 사항에 대해 설명하고 시연한다.
- 샴푸 전 브러싱의 필요성과 브러싱 방법 등에 대해 이해하고 실행할 수 있도록 설명한다.
- 샴푸의 성분 및 시술 목적에 따른 샴푸제 선택법에 대해 설명한다.
- 샴푸 시 모발 길이 및 모량에 따라 샴푸제의 양을 조절하는 것에 대해 설명한다.
- 두피 매니플레이션에 대해 위그 및 자료를 이용하여 설명하고 시연한다.

### 학습 방법

- 고객에게 가운을 입히고 샴푸대로 안내하는 것을 상호 실습의 형태로 진행한다.
- 샴푸대 작동, 샤워기 사용, 수압 조절, 수온 조절 등을 훈련한다.
- 샴푸제의 성분 및 효과, 시술 목적별 샴푸제 선택이 중요한 이유 등에 대해 조사하고 발표한다.
- 위그를 이용하여 두피 매니플레이션 기법을 숙련한다.

## 학습 1 평가

### 평가 준거

- 평가자는 학습자가 학습 목표 및 평가 항목에 제시되어 있는 내용을 성공적으로 수행하였는지를 평가해야 한다.

[그림 2-7] NCS 학습모듈의 내용 체계

출처 교육부, 한국직업능력개발원.(2014) NCS 학습모듈 04 샴푸와 트리트먼트

내용체계는 [그림 2-7]과 같이 학습, 학습내용, 교수·학습방법, 평가로 구성되며, 해당 NCS 능력단위의 요소별 지식, 기술, 태도 등을 기초로 학습 내용을 제시한 것으로, 산업현장에서 이루어지는 업무활동을 다양한 방식으로 학습내용에 반영한 것이다.<sup>19)</sup> 평가는 해당되는 학습모듈이 학습의 정도를 확인할 수 있는 평가준거, 평가방법 그리고 평가결과의 피드백에 대한 방법을 제시한 것이다.<sup>20)</sup>

19) 교육부. (2014) 『NCS 학습모듈 04 샴푸와 트리트먼트』, 한국직업능력개발원.

20) 교육부. (2017). 『NCS 학습모듈 개발 매뉴얼』, 한국직업능력개발원, p.7.

참고자료는 출처와 인용된 참고자료, 사이트를 제시[그림 2-8]하고, 활용 서식/부록은 [그림 2-9]과 같이 활용 가능한 다양한 서식들로 구성되어있다.

## 참고자료



- 김미현(2012). 「두피·모발관리 시 브러싱 효과에 관한 연구」. 석사학위논문, 숙명여자대학교 사회교육대학원
- 김명주(2000). 「헤어샴푸 Hair Shampoo 및 트리트먼트 Treatment」. 유행연구, 광주보건전문대학 학술저널, 536번
- 김주덕(2011). 「최신화장품학」. 광문각.
- 김주섭·신홍철·임대진·김재현·유세은(2010) 「모발화장품학」. 구민사.
- 김지현(2013). 「두피·모발 관리의 이용실태, 제품구매속성 및 만족도에 관한 연구」. 석사학위논문, 성신여자대학교 생애복지대학원
- 류은준·오강수(2012). 「스캘프 샴푸 및 트리트먼트 교육론」. KSI한국학술정보(주)

[그림 2-8] NCS학습 모듈의 참고자료

## 활용서식



### 작업 포트폴리오

샴푸 평가표							
평가일자		평가자					
배 점	1~5 사이에 해당되는 점수를 준다.						
평가항목			피평가자				
			1	2	3	4	5
준비하기 (40점)	고객이 의자에 편하게 앉도록 했다						
	고객의 성함을 확인하고 시술자의 이름을 말하였다.						
	샴푸 시 크로스나 타올이 확실하게 착용되었다.						
	앞으로 진행되어질 샴푸에 대해 설명했다.						
	고객을 샴푸의자에 편하게 눕혔다.						
	고객의 얼굴과 샴푸볼의 각도는 적당한지 확인했다.						
	샴푸 볼 안으로 고객의 모발을 가지런히 했다.						
	샤워기의 온수의 상태를 확인하고 고객의 온수취향도 함께 확인했다.						

[그림 2-9] NCS학습 모듈의 활용서식/부록

출처 교육부, 한국직업능력개발원.(2014) NCS 학습모듈 04 샴푸와 트리트먼트

NCS학습모듈은 2013년 개발진 483명, 검토진 291명과 총 4,236백만원의 예산으로 개발이 시작되어<sup>21)</sup> 2014년까지 826개 직종 조기개발을 완료하고, 노동시장 수요 및 활용과 산업성장 가능성을 종합하여 개발 우선순위를 선정 후 단계별 시행을 목표로 자격종목별 크기 및 업무수행 범위에 따라 일, 교육 훈련, 자격의 연계성을 추진하고 있다.<sup>22)</sup> 2016년 847개 세분류의 NCS를 개발하였고, 매년 신산업 분야를 약 50개씩 개발해 나갈 예정이나 반드시 필요한 산업분야를 선별하여 전략적으로 진행해야 한다는<sup>23)</sup> 필요성에 대해 관련된 연구들에서 강조되어지고 있다. 2017년 3월 한국직업능력개발원 공고 제 2017-010호에서 교육부 NCS학습모듈 개발 및 보완 개발 사업으로 신규 NCS세분류 50개와 보완 45개로 선정된 후 같은 해 4월에 신규개발 26개와 보완 14개로 재 공지된 것을 확인할 수 있다. 이는 관련 연구자들의 의견이 수렴되어지고 있음을 보여주고 있는 부분이라 하겠다.

NCS학습모듈을 통한 교육은 학문을 중심으로 하는 기존 교육훈련과 달리 일과 수행 중심으로, 그리고 공급자 중심의 교육과정에서 산업계, 수요자 중심의 훈련과정으로 바꾸는 것이다. 따라서, 성공적인 현장실무 역량을 갖추기 위한 훈련에 실질적인 교수·학습 자료가 되기 위해선 산업체와 유기적인 관계 형성으로 현장에 맞는 지속적인 모듈개선의 필요성이 있다.

---

21) 국가직무능력표준 교육과정 개발·운영지원센터 (2014.4.10.) 『NCS 학습모듈의 개발과 활용』, 한국직업능력개발원.

22) 김종란, 김정원. (2015). NCS 및 새로운 자격체계에 기초한 이·미용 자격직종 발전방향 수립에 관한 연구. 『한국미용학회지』, 제21권 제 6호, p.1253.

23) 문한나, 김대영, 김지영, 이민욱, 현지훈. (2016). 상계논문, pp.17-18

## 제 2 절 일학습병행제

### 1) 일학습병행제 개념

일학습병행제는 산업체현장에서 필요로 하는 실무중심인재양성 목적으로 기업이 취업 준비생을 선 채용 후, 교육기관과 함께 일터에서 체계적인 훈련을 제공하고, 학습근로자의 능력을 해당 산업체와 국가에서 내·외부평가를 통해 자격이나 연계학교학위 등으로 인정하는 제도<sup>24)</sup>로 노동시장의 통용성을 확보하기 위한 사업으로 독일과 스위스의 직업교육·훈련제도를 한국 실정에 적합하도록 재설계한 도제교육이다. 산업체 주도로 개발한 NCS기반의 교육훈련프로그램이 Off-JT와 O-JT로 진행되는 신행태의 교육훈련제도이다.<sup>25)</sup>

[표 2-5] 해외 도제훈련과 한국형 일학습병행제

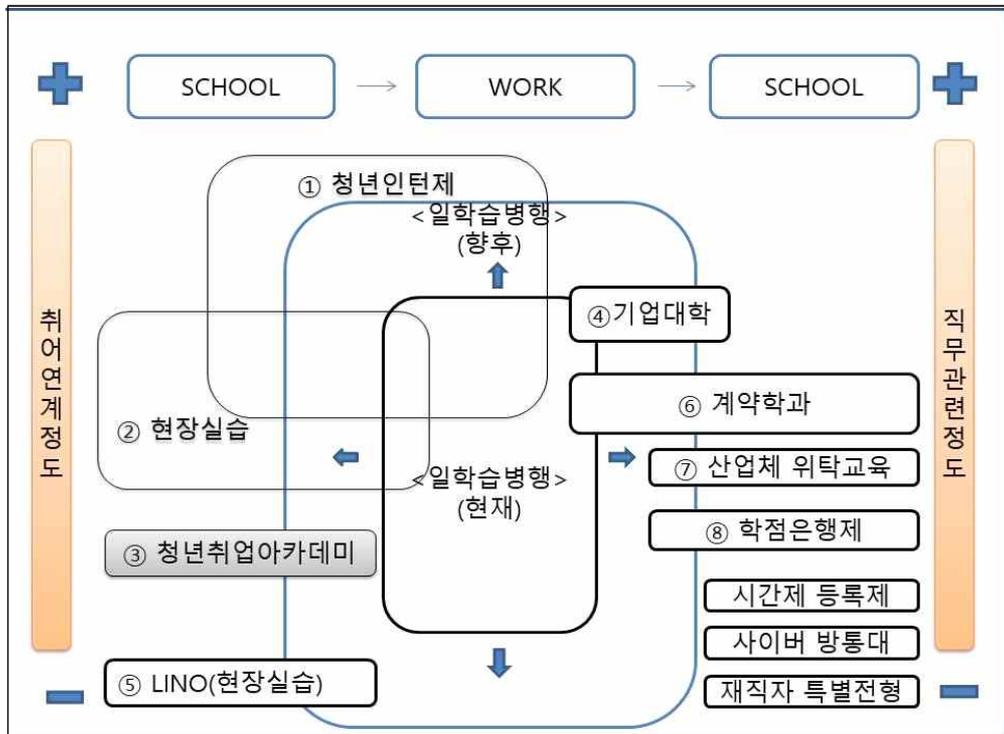
구분	한국형 일학습병행제	독일 도제훈련	스위스 도제훈련
대상	학습 근로자	견습생 + Part time student	견습생 + Part time student
OFF -JT	공동훈련센터, 직업교육훈련기관	직업학교	직업학교
O-JT	기업 자체	기업 자체	기업 자체
기업현장교사	별도 자격 없음	Maister 또는 Techniker 자격필수	국가수준 자격 필수
질 관리 체제	성과 관리, 모니터링 및 질 관리 체제 마련계획	국가수준 운영 가이드 통한 질 관리 *직종별 Training regulation	국가수준법령 체크리스트의 질 관리 *직종별 VET ordinance *QualiCarte
거버넌스 체제	거버넌스체제마련 계획	산업계 중심	산업계 중심
운영예상	정부지원	기업 자체	기업 자체

출처 : 일학습병행제의 성공적인 정착을 위한 추진 과제. 한국직업능력개발원. p.29.재구성.

24) 고용노동부. (2016.07). 『일학습병행제 운영 매뉴얼』, 한국산업인력공단.

25) 전승환, 강경중 『일학습병행제의 성공적인 정착을 위한 추진과제』, 한국직업능력개발원. 고용노동부, 2014a: 1. 이슈페이퍼 2014-6, 기본연구 2014-42.

우리나라 일학습병행제와 독일 및 스위스 도제훈련을 비교해 보면 [표 2-5과] 같이 해외도제의 경우 산업계 중심 거버넌스 체제를 구축하여 운영예산 또한 산업계 주도로 운영이 되며 국가수준의 자격을 보유한 현장교사와 법적으로 지위가 보장된 견습생으로 안정적인 도제 훈련이 가능하다. 우리나라 일학습병행제의 경우 질 관리를 위한 운영체제와 현장기업교사의 전문성 및 운영예산 부분에 있어 해외 사례의 장점들을 수용하여 효율적으로 확립되어야 할 필요성이 있다.



[그림 2-10] 현장중심 직업교육훈련 관련 사업

출처 : 국회예산정책처

취업희망자는 산업현장에 실제 요구하는 직무수행능력을 확보하고 국가로부터 능력인증 받으며 훈련 수료 후에도 해당 산업분야에서 지속적인 직업능력 개발이 가능하기에 필요없는 스펙 쌓는 부담 없이 조기취업이 가능하다. 숙련된 기업현장교사를 통해 직무기술 및 기업 내 조직문화 등을 습득할 수 있기에 적응력으로 인한 안정적 직무수행과 핵심인재로 성장 가능성이 높다.

기업입장에서는 교육훈련내용 및 방법을 기업에서 주도하여 운영하기에 체계적 훈련 프로그램으로 실전형 인재의 육성 및 확보가 가능하고 훈련비용 부담도 경감되는 기대 효과가 있다. 기업 자체 프로그램 개발이 어려운 경우 공단 컨설팅서비스가 가능하고 한국폴리텍대학에서 기업 전담체 형식의 컨설팅 서비스를 실시하고 있다.

훈련 프로그램 개발비는 [표 2-6]와 같이 1개에 580만원, 2개 750만원, 3개 890만원이 지원된다.<sup>26)</sup>

일학습병행제 운영 매뉴얼 (고용노동부, 한국산업인력공단. 2016.07)에서 제시한 일학습병행제 훈련지원금 기준은 다음[표 2-7~8]과 같다.

[표 2-6] 프로그램 개발비

항목	근로자(상시)천인미만
프로그램 개발비지원	1개 580만원
	2개 750만원
	3개 890만원

[표 2-7] 단독기업형(NCS기반 자격 과정)

항목	근로자(상시)천인미만
학습근로자훈련지원금	최대 월 40만원
기업현장교사 수당	연간 400~1,600만원 한도
HRD담당자 수당	연간 300만원 한도
전담인력 양성	100만원 내외

[표 2-8] 공동훈련센터형(NCS기반 자격 과정)

항목	근로자(상시)천인미만
학습근로자훈련지원금	최대 월 40만원
기업현장교사 수당	연간 400~1,600만원 한도
HRD담당자 수당	연간 300만원 한도
전담인력 양성	100만원 내외

출처 : 고용노동부, 한국산업인력공단. 2016.07

26) 차소희. (2016). 전계논문, p.20.

## 2) 일학습병행제 도입배경

지속되는 경기 둔화와 고용 없는 경기회복은 수요 감소로 인한 실업에 영향을 주고, 글로벌 금융위기가 시작된 2008년 이후 세계경제의 침체로 경제 불황이 지속되고 있다.<sup>27)</sup> 국제노동기구에 의하면 2014년 전 세계의 실업자는 2008년 보다 3천만 명이 더 많은 약 2억 100만 명이었고 가장 큰 타격은 15~24세의 청년층으로 확인되었다.<sup>28)</sup>

청년고용 및 실업률에 대한 관심이 높아지면서 문제 해결위한 방안들을 연구하는데 집중하고 있으며<sup>29)</sup> 국가별로 직업훈련제도(도제훈련)가 다양하게 운영되고 있고 도제훈련(apprenticeship)은 EU 및 G20 정상회의 등에서 청년고용 확대의 중요한 정책으로 주목 받고 있다.<sup>30)</sup>

우리나라는 한국경영자총협회의 조사에 의하면 [그림 2-11]과 같이 2016년 신규채용 계획이 있는 기업은 56.2%로 2011년 이후 최저 수준이다.<sup>31)</sup>

통계청이 발표한 2016년 12월 연간 고용동향에 따르면 실업자 수는 101만 2000명으로 전년도 비해 3만 6000명이 상승되었고 이중 43만 5000명이 청년실업자다. 9.8%에 달하는 청년층 실업률은 2015년 9.2%에 이어 역대 최고치를 보이고 있다.<sup>32)</sup>

---

27) 안재욱. (2017.2) 2008년 금융위기와 화폐금융제도 개혁방안, 『한국제도경제학회』, 제11권 제1호 통권25호, pp49-79

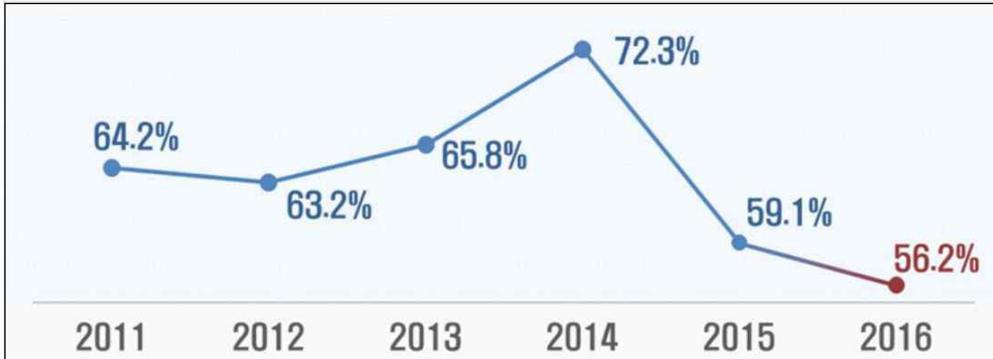
28) 박영숙, Jerome Glenn. (2017). 『세계미래보고서 2055』, (주)비즈니스북스.

29) 전승환, 강경중. (2014). 상계서, p.2.

30) <http://kedi1972.tistory.com/1877/> 전승환. (2015.03.18). 『스위스의 직업교육훈련 동향과 시사점』, 교육정책포럼 제261호, 한국교육개발원블로그. (자료검색일 2017.09.10)

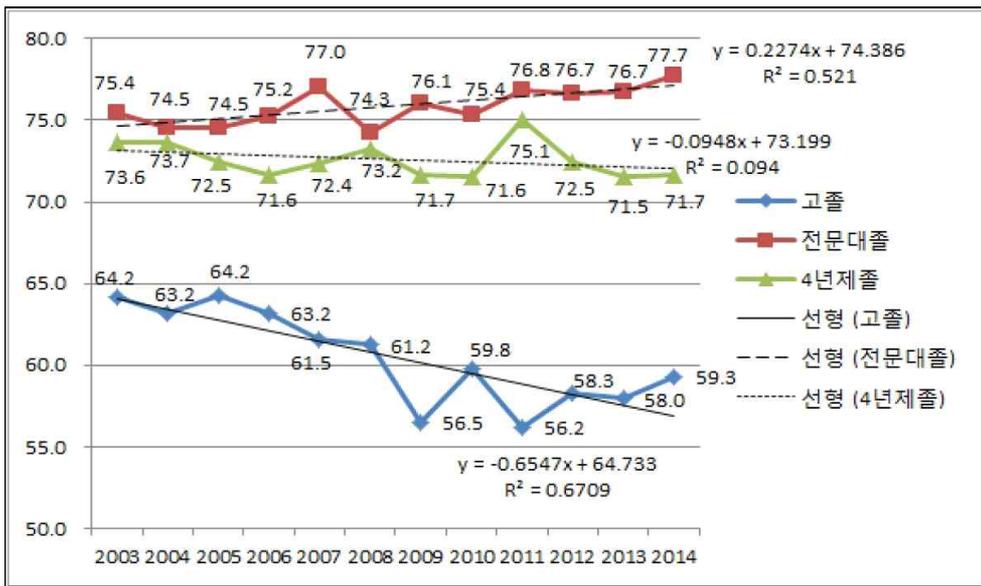
31) 강세욱. (2016). 『일학습병행제 성과 평가』, 국회예산정책처, 사업평가 16-16, 통권 368호, pp.1-2.

32) <https://blog.naver.com/moeblog/220920011936/> (2017.01.25). 2017 대한민국, 청년이 된다. 교육부 공식 블로그. (자료검색일 2017.09.15)



[그림 2-11] 연도별 신규인력 채용계획 추이

출처 : 한국경영자총협회, '2016년 신규인력채용동태 및 전망조사 결과', 2016.4.



[그림 2-12] 학력별 고용률 추이

출처 : 채창균, 양정승. (2015).

그리고 [그림 2-12]와 같이 고졸자의 고용률 하락폭이 커지면서 대학진학을 위해 시간과 비용투자를 하고 있는 실정이다.<sup>33)</sup> 또한 대학진학률은 70%를

33) 채창균, 양정승. (2015). 『고졸청년의 취업추이와 향후 과제』, 한국직업능력개발원, 이슈페이퍼 2015-1, 기본연구 2015-24, p.3.

상회할 정도로 OECD회원국 가운데 그 비율이 높음에도 불구하고 청년실업률은 9%대를 벗어나지 못하고 대학 졸업 후에도 구직활동 및 사회의 인정을 받기위해 학위나 스펙취득을 위해 투자시간과 비용 또한 막대하다.<sup>34)</sup>

이에 정부는 산업체 현장과 학교교육의 미스매치를 좁히고 고용률 상향을 위하여 특성화고등학교, 산업현장실습, 계약학과, 청년취업아카데미 등 다양한 사업을 실시하였으나 여전히 산업현장이 아닌 학교중심으로 운영되는 한계로 인하여 산업체 신입사원의 재교육 시간과 비용은 상승되고 퇴사율 또한 지속적으로 높아졌고 노동시장에서 요하는 학력수준과 공급되는 학력수준의 미스매치 심화로 인하여 대학졸업자의 하향취업 및 대학진학률 상승 등의 악순환이 이어져왔다.<sup>35)</sup> 2013년 국제 성인역량 조사(PIAAC)의 학력·스킬 미스매치 현황과 노동시장 성과를 분석결과 적정학력61%, 적정스킬이 85%로 학력 미스매치가 스킬 미스매치 보다 더 심각한 것으로 나타났고 이는 기업에서 여전히 학력을 근로자의 생산성을 기준으로 활용하고 있는 것으로 보여진다.<sup>36)</sup> 따라서, 정부는 스펙 및 학력 보다 능력중심사회를 구현하기 위해 NCS 및 학습모듈 개발과 이를 기반으로 한 교육훈련과정 및 자격제도 개편, 국가역량체계(NQF) 구축 기본계획수립 및 시범사업을 추진하고 있으며,<sup>37)</sup> 고용률 70% 로드맵을 달성하기 위한 국정과제로 기업이 취업을 희망하는 청년 등을 학습근로자로 채용하여 Off-JT와 OJT를 제공하는 일학습병행제<sup>38)</sup>를 도입하였다.

### 3) 일학습병행제 과정 및 절차

일학습병행제는 공동훈련센터형과 단독기업형으로 구분된다. 단독기업형은 기업주도로 프로그램에 의한 Off-JT와 OJT를 실시하는 방식이며 공동훈련센터

34) 윤정민. (2017). 『일학습병행제 참여 학습근로자의 만족도에 관한연구: 제주관광서비스 분야를 중심으로』, 제주대학교 행정대학원 행정학과 일반행정전공, p.1.

35) 강세욱. (2016). 전계서, pp.4-5.

36) 류기락. (2014). 『학력 및 스킬 미스매치와 노동시장 성과』, KRIVET Issue Brief 2014,51호, 한국직업능력개발원, pp.1-4.

37) 허영준, 김기홍, 박동열, 전승환. (2014). 상계서, p.1.

38) 관계부처 합동. 2013.09.

터형은 기업공동훈련센터가 주도로 기업 여건 상 자체 훈련이 어려운 경우 공동훈련센터로 지정된 기관의 협약을 통해 OJT지원 및 Off-JT를 실시하는 방식이다.

### 가) 지원 대상 요건

기업이 주도하여 훈련프로그램을 설계·운영하여야 하는 일학습병행제는 [표 2-9]와 같은 지원대상요건을 충족하고 한국산업인력공단의 일학습병행제 프로그램으로 인증을 받아야 정부의 지원을 받으면서 일학습병행제에 의한 훈련프로그램을 운영할 수 있다.

[표 2-9] 일학습병행제 지원대상요건

1	일과 학습을 명확히 구분하여 체계적으로 연계가 될 수 있도록 병행
2	훈련 참여대상자는 기업에 근로자로 선 취업 후 훈련받는 것을 원칙
3	훈련기간은 6개월~4년, 훈련시간은 최소 300시간 이상으로 장기 과정이어야 함
4	평가는 훈련기간 및 훈련 종료 후에 실시, 결과에 따른 수수료 및 학위 등이 부여

### 나) 운영절차

참여 원하는 기업은 신청서를 제출하고 서류심사 및 현장실사 후 선정되고 관할 지부·지사와 약정을 체결한다. 기업은 OJT 및 Off-JT관리 및 운영을 전담할 기업현장교사와 훈련 행정업무 전담 HRD담당자를 선정하고 해당 분야의 직무교육을 실시한 후, 학습근로자를 모집·선발하여 표준훈련근로계약을 체결한다. 그리고 외부전문가의 일학습병행제 프로그램개발 및 학습도구제작 시 협조하여 공단에서 프로그램 인증 받는다.

산업별 인적자원개발위원회(ISC)는 프로그램수료자 직무능력평가와 인증에 참여하는 한편 프로그램개발 지원과 일학습병행제 홍보지원도 함께 한다. 기업에 맞춰 개발된 훈련프로그램의 인증기준 충족여부는 지역 일학습지원센터에서 인증하고, 이 프로그램에 따라 기업은 OJT와 Off-JT를 실시 후 관련비

용을 지원받게 된다. 훈련 성과 평가는 1차 내부평가와 2차 외부평가를 통해 학습근로자의 직무능력습득정도를 평가하고 결과에 따른 수료증은 일학습병행지원에 관한 법률 제정에 대한 절차를 거쳐 “일학습병행자격”으로 전환될 예정이다. 합격한 학습근로자는 일반근로자로 전환된다.<sup>39)</sup> 지역 일학습지원센터에서는 본부로부터 송부된 합격자 명단을 근거로 [그림 2-13]과 같이 수료증을 발급하며 NCS기반 자격 필수능력단위와 훈련시간을 표기하여 한국산업인력공단 이사장, 해당 ISC단체 명의로 발급된다. 기업현장교사와 HRD 양성교육은 한국기술교육대학교에서 전담하고 있다. 연구기관에서는 해당사업의 질 관리와 사업성과평가 지원(외부) 및 기타 연구개발을 담당하고 있으며 사업 시행이후 점차 사업의 질 향상에 초점이 맞춰져 가고 있다.

이수증번호 2015-0007-0001

### 일학습병행 이수증



**기업명:**  
**훈련기관:**  
**훈련기간:** '14.8.11 - '15.7.31 (1,200H)  
**성명:**  
**훈련과정명:** 디자인 및 제작 프로세스(제품디자인)

위 사람은 000에서 주관하여 실시한 한국형 일학습병행제에 따라 해당과정을 이수하였음을 증명함

2000. 0. 0.

기업체 대표 (직인)  
 산업별인적자원개발위원회 (직인)  
 공동훈련센터 대표 (직인)

#### 〈국가직무능력표준 교육훈련 내용〉

총 훈련시간 1,200시간

능력단위코드	능력단위명	훈련시간
08210201_13v1	제품디자인 프로젝트 기획	120
08210202_13v1	제품디자인 리서치	120
08210203_13v1	제품디자인 전략 수립	120
08210204_13v1	디자인 아이디어 발상	150
08210205_13v1	디자인 구체화	312
08210206_13v1	모형 제작	258
08210207_13v1	양산 관리	60
08210208_13v1	프로젝트 유지·관리	60
08210205_13v1	디자인 구체화	312
08210206_13v1	모형 제작	258
08210207_13v1	양산 관리	60
08210208_13v1	프로젝트 유지·관리	60
08210204_13v1	디자인 아이디어 발상	150

[그림2-13] 일학습병행제 수료증과 표기내용

출처: 일학습병행제 운영 매뉴얼 (2016). 고용노동부, 한국산업인력공단.

39) 고용노동부. (2016). 『일학습병행제 운영 매뉴얼』, 한국산업인력공단.

### 제 3 절 과정평가형자격

#### 1) 과정평가형자격 개념 및 기대효과

산업현장의 일 중심으로 직업교육·훈련과 자격의 유기적 연계로 현장 맞춤형 우수 기술인재 배출을 위한 방안으로 2014년 5월에 도입된 과정평가형 자격(국가기술자격법 10조 개정신설, '14.5.20)은 NCS로 설계된 교육·훈련과정을 일정기간 체계적으로 이수하고 내·외부평가를 거쳐 자격을 취득하는 산업체의 현장성이 중심인 국가기술자격이다.<sup>40)</sup>



[그림 2-14] 과정평가형 자격 개념도.

출처: 한국산업인력공단 (2017) CQ-Net사이트

과정평가형자격제도는 기존 검정형자격제의 이론(필기)시험과 실기시험을 통해 국가기술자격을 취득하는 평가방법에서 NCS기반으로 편성된 교육·훈련과정의 이수와 평가를 통해 자격을 취득할 수 있도록 평가방법을 산업체 현장의 직무에 적합한 방법으로 실시하여 자격을 부여하기에 국가기술자격의 공신력을 제고한다는 것에 의의가 있다.<sup>41)</sup>

그리고 산업현장의 직무와 불일치되는 문제점에 대해서는 교육과 평가 내용을 현장에서 필요한 부분으로 연계될 수 있도록 하여 직업능력개발의 현장성 및 효율성을 제고하였다. 또한 현장에서 요구하는 인재를 검증하고 배출할 수

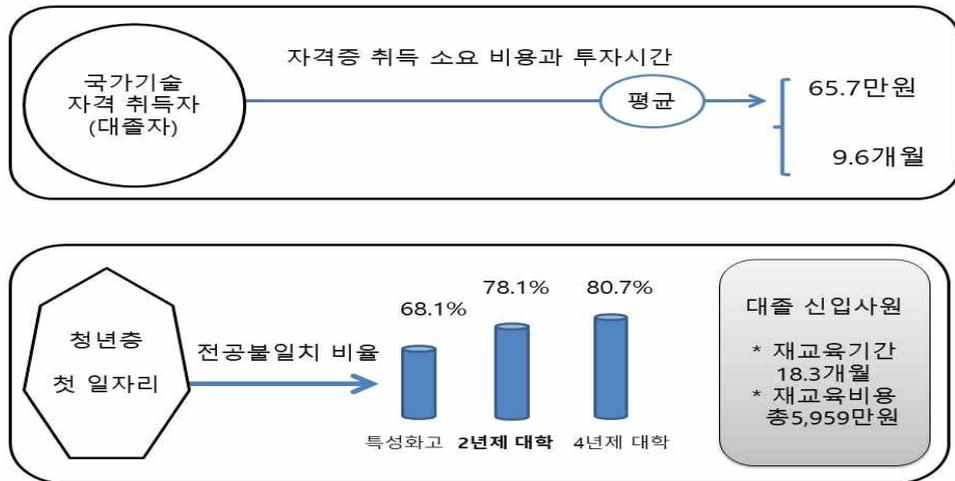
40) <https://c-q-net.or.kr/cmnn/info/comContentsPage.do?contentsId=A10B10C10/> 과정평가형자격. 일학습병행제 CQ-Net 사이트. 한국산업인력공단 (2107). (자료검색일 2017.09.10)

41) 김종란, 김정원. (2015). 전계논문, p.1258.

있도록 하는데 그 목적<sup>42)</sup>을 두고 있으므로 직업교육·훈련과 자격의 상호보완 작용을 통해 산업현장의 수요를 반영한제도로 발전할 수 있을 것으로 기대된다.

## 2) 과정평가형자격 도입배경

국가기술자격은 산업현장과 국가경제발전에 그동안 기여한바가 크지만 한편으로는 산업현장 수요와 불일치되어 ‘일, 교육·훈련, 자격이 각각 따로’라는 문제점이 지속적으로 제기 되어져왔다. 한국고용정보원에 의하면 [그림 2-15]과 같이 국가기술자격 취득자(대졸자)의 자격증 취득에 평균 65.7만원의 비용과 9.6개월이라는 시간이 소요<sup>43)</sup>되고 청년층 첫 일자리 전공 불일치 비율은 4년제 대학 80.7%, 2년제 대학 78.1%, 특성화고 68.1%<sup>44)</sup>이며 대졸 신입사원의 재교육 기간과 비용은 18.3개월과 총 5,959만원<sup>45)</sup>이다.



[그림 2-15] 국가기술자격의 산업현장 불일치도

42) <https://c.q-net.or.kr/cbq/introduce/faq.do/> 과정평가형자격, 일학습병행제 CQ-Net 사이트. 한국산업인력공단 (2107).

43) '09년, 국가기술자격 취득 재직자 설문조사, 한국고용정보원.

44) 김기현. (2013). 『09년, 국가기술자격 취득 재직자 설문조사청년층의 고용 및 첫 일자리 실태와 시사점』, 한국고용정보원 고용동향 브리프, 2월호, p.15.

45) '13년, 신입사원 교육·훈련 및 수습사원 인력관리 현황조사, 한국경영자총협회.

따라서, 교육부와 고용노동부 및 관계부처 중심으로 국가역량체계 구축을 통한 능력중심의 채용과 직무능력평가가 이루어지는 능력중심 사회구현을 위해 NCS을 현장중심으로 개편하고<sup>46)</sup> 현장중심으로 직업교육·훈련과 자격을 유기적으로 연계하는 방안으로 ‘과정평가형자격제도’를 도입하였다.<sup>47)</sup>

### 3) 과정평가형자격 운영절차

#### 가) 과정평가형 대상 시행종목

과정평가형자격 지원단은 2012년 구성·운영되어, 기능사와 산업기사에 해당하는 15종목이 우선 선정되어 교육훈련과정 편성기준, 평가문제 등의 개발과 시범적용이 추진되었다. 2014년 이후 시행성과를 검토하여 단계적으로 확대하여<sup>48)</sup> 2017년 전체 527개 국가기술자격 종목 중, 과정평가형자격제도에 포함되는 종목은 기존 30종목에서 ‘17년도 대상 31종목이 추가되어 총 61종목으로 내년에는 111종목이 시행될 예정이다.<sup>49)</sup>

#### 나) 과정평가형 운영절차

국가기술자격정책 심의위원회가 적용대상 자격종목 선정 후 종목별 NCS 기반 교육·훈련과정 편성·운영 기준을 제시한다. 편성기준항목은 교육·훈련의 과목명, 목표, 시간, 교원요건, 교육·훈련과정 이수체계도, 교육·훈련과정내용, 교육·훈련생평가, 시설·장비기준으로 총 8항목 이다.

‘18년도 과정평가형 국가기술자격 운영을 위한 기개발 편성기준 공지에 의한 편성기준에서 수정 부분은 다음과 같다.

46) (주)미래문화제도정책연구원(2017).국가인적자원관리제도(2):우리나라 능력중심사회구현 정책의 체계.

47) 박계영. (2017). 과정평가국과정평가운영팀, 한국산업인력공단.

48) 한국산업인력공단. (2016).

49) <https://c.q-net.or.kr/> 한국산업인력공단 (2017) CQ-Net사이트

[표 2-10] 능력단위 교육·훈련 기준시간

항목	구분	능력단위 총시간	교육·훈련 기준시간	비고
변경 전	총계	660시간	600시간 이상	
	직업기초능력	30시간	30시간	
	필수능력단위	315시간	315시간 이상	
	선택능력단위	315시간	255시간 이상	

	구분	능력단위 총시간	교육·훈련 기준시간*	비고
변경 전	총계	660시간	600시간 이상	
	직업기초능력	30시간	30시간~60시간	
	필수능력단위	315시간	315시간 이상	
	선택능력단위	315시간	255시간 ~255시 간 이상	교육훈련 기준 시간 합이 총 600시간 이상 되어야 함

출처 : '18년도 과정평가형 국가기술자격 운영을 위한 기개발 편성기준, 한국산업인력공단. 2017. 재구성.

첫째, 전체적인 부분으로는 직업기초능력 기준시간 최소·최대 영역을 설정함에 따라 선택능력단위 기준시간도 최소·최대영역을 다음 [표 2-10]과 같이 제시하였다.

둘째, 국가기술자격 검정형 실기직무와 편성기준의 필수 능력단위를 연계하여 개발되어 편성기준 전반적인 내용이 수정 및 보완된 종목을 제시하고 있다. 기타 능력단위명 변경, 능력단위 코드, 능력단위 이수체계도 등이 수정된 종목이 공지되었다.

과정평가형의 기관은 NCS를 기반으로 교육·훈련과정을 희망하는 기관으로 국가기술자격법 제 10조 2항에 의거한 자격기준을 갖추면 선정 기관이 된다.<sup>50)</sup>

- (1) 초·중등 교육법에 따른 고등학교, 기술학교 및 이에 준하는 각종학교

50) 고용노동부. (2016). 『과정평가형 국가기술자격』, 한국산업인력공단, p.23.

- (2) 고등교육법 제2조에 따른 학교
- (3) 직능법에 따른 직업능력개발 훈련시설
- (4) 직능법에 따라 고용부장관으로부터 인정받은 시설 또는 기관
- (5) 학원법에 따른 평생직업교육학원
- (6) 평생교육법에 따른 평생교육기관

과정평가형제를 희망하는 대상 교육·훈련기관은 모집공고 시 첨부되는 과정평가형자격 지정평가 신청서를 작성하여 접수처에 제출하고 1차 서류심사와 2차 현장조사를 통해서 대상기관이 확정된다. 심사기준은 필수기준 3항목, 세부기준 6영역 16항목으로 국가기술자격 정책심의위원회 심의 후 대상기관 확정된다. 과정평가형자격의 공정성과 객관성 확보를 위해 NCS 개발전문가, 국가기술자격 세부직무분야별 전문위원, 국가자격 시험위원, 산업현장 교수단, 기술사·기능장 취득자 등의 전문가 인력을 활용하여 교육·훈련과정 지원단이 구성·운영되며, 지원단은 과정평가형자격 교육·훈련과정 신청기관의 심사와 지정된 교육·훈련과정 운영실태 모니터링을 분기별 1회 이상 한다. 내부평가 시 진행되는 모니터링에 대한 내용은 다음 [표 2-11]와 같으며 외부평가 문제 출제 및 시행·채점을 한다. 또한 학과별 교육·훈련과정 개편에 관련된 컨설팅을 지원하고 과정평가형자격 개편 관련 자문 등의 업무를 한다.

점검사항	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 과정 지정 시 인정받은 필수기준 및 세부 평가기준 충족여부</li> <li>▪ 내부평가의 적정성</li> <li>▪ 출석관리 및 시설장비의보유 및 활용사항 등</li> </ul>
시행횟수	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 분기별 1회 이상</li> <li>▪ 교육·훈련기관의 부적절한 운영상황에 대한 문제제기 등 필요 시 수시확인</li> </ul>
시행방법	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 종목별 외부 전문가의 서류 또는 현장조사</li> </ul>
위반사항 적발	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 주무부처 장관에게 통보</li> <li>▪ 국가기술자격법에 따라 위반내용 및 횟수에 따라 시정명령, 지정취소 등 행정처분(국가기술자격법 제24조의 5)*</li> </ul>

[표 2-11] 모니터링 진행 사항

출처 : 한국산업인력공단 (2017) CQ-Net사이트, 재구성

교육·훈련기관에서 과정에 참여할 교육·훈련생은 지정된 교육·훈련과정을 성실히 이수할 수 있는 희망자는 누구나 신청 가능하며 교육·훈련기관에서 선발하고 교육·훈련이 실시 후 능력단위별 75%이상 출석 시 내부평가가 시행된다. 이후 과정평가형 홈페이지에서 외부평가 원서를 접수하고 해당 교육·훈련과정 종료 후 외부평가가 실시된다. 외부평가의 경우 과정지정 시 인정받은 필수기준 및 세부 평가기준 충족여부와 내부평가의 적정성, 출석관리 및 시설장비의 보유 및 활용사항 등이 출제되고 평가 된다. 내부평가와 외부평가를 1:1로 반영하여 평균 80점 이상이면 합격이 결정되고 과정평가형 홈페이지에서 자격증 발급을 신청 한다.

과정평가형 자격의 운영 절차는 [표 2-12]와 같다.

[ 표2-12] 과정평가형자격 운영절차

절차순서	내용	비고
대상종목선정	매년 5월말까지 다음연도 추가시행 대상종목 선정	국가기술자격정 책심의위원회
자격종목별 교육·훈련과정 편성기준	자격종목별 NCS 능력단위 기반 교육·훈련과정 내용, 평가방법, 문제원형개발	주무부장관 (인력공단)
교육·훈련과정지원단구성운영	종목별 평가위한 전문가 인력풀 확보	인력공단
시행계획 수립	다음연도 시행계획 수립	고용노동부
NCS기반 교육·훈련과정 개편	NCS 기반 교육·훈련과정 개편	교육·훈련기관
교육·훈련기관 선정 심사 및 과정 지정	1차 서류심사 2차 현장조사를 통해 대상기관선정(심사기준)필수기준3항목, 세부기준 6영역 16항/국가기술자격 정책 심의위원회 심의 후 대상기관 확정	주무부장관 (인력공단)
외부평가 문제 출제	외부평가 시험문제 출제	상동
교육·훈련 실시 및 내부평가	이수기준 75%이상 출석	교육·훈련기관
교육·훈련과정 운영 모니터링	교육·훈련 실시여부 확인	주무부장관 (인력공단)
외부평가	내부평가 이수자 대상으로 총 2회 진행	상동
합격자 결정 및 자격증 발급	내부 및 외부평가 결과를 1:1의 비율로 합산하여 80점 이상인 교육·훈련생 합격자로 결정/ 자격증에 교육·훈련을 받은 NCS능력단위 명시	주무부장관 (인력공단)

출처: 한국산업인력공단 (2016) 재구성

## 제 3 장 결과 및 고찰

### 제 1 절 NCS의 효율적 운영방향

미래 핵심교육으로 맞춤형 교육이 거론되며 4차 산업혁명 시대에 각 분야 산업 발전을 위해 가장 중점을 두어야 하는 부분 중 하나가 각각의 산업현장의 해당 직무에 대한 능률적이고 현실적인 교육과정과 훈련을 통한 인재양성 이기에 산업체의 요구를 수용하는 NCS기반 훈련제도들이 개발되어 지고 있으나 NCS확산을 위해 정부는 2001년부터 시작해 관련교육과정 및 직무체계 개발연구에 '14년엔 약 80억 원에 해당하는 예산 집행에도 불구하고 '17년 현시점에도 NCS와 관련된 사회적 인프라 구축이 부족한 상황에 실제 산업현장직무적용에 있어서는 교육적 측면보다 산업계에서의 활용도가 미흡하다.<sup>51)</sup>

고용노동부(2014)<sup>52)</sup> 「NCS활용 확산계획서」에 의하면 NCS정책에 대해 [표 3-1]과 같이 인식과 홍보 부족의 한계점을 정리하고 있다.

[표 3-1] NCS정책의 한계점

구 분	내 용
NCS개발	SC 미흡한 역량과 NCS전문가 부족 등으로 산업현장 직무를 정확하게 반영한 학습모듈 개발에 일부 어려움.
NCS활용	여전히 낮은 사회적 인식도로 활용 및 확산이 취약한 상황임.
일반국민	능력중심 사회구현에 NCS의 역할에 대한 저조한 인식과 관심.
교육훈련기관	크게 증가한 관심도에 비해 교육·훈련과정 개편과 기타 NCS의 활용 및 노하우 습득에 어려움 호소.
산업체	NCS활용선도기업 호응도 높으나 모든 기업대상 알려지지 않았음.
노사단체	일부 업종별 협회를 중심으로 NCS에 대한 관심이 제고되고 있으나 전반적 인식은 부족.

출처: 고용노동부(2014). 재구성

51) 윤수연. (2017). 전계논문, p.2, pp.9-13.

52) 고용노동부. (2014). NCS 활용 확산계획서.

2년이 지난 문한나 외(2016)<sup>53)</sup> 「주요국가 NCS제도 관련 정책적 발전 동향분석」자료에서는 다음[표 3-2]와 같이 좀 더 세부적인 항목들이 연구되어지고 있는 것을 확인할 수 있다. 이는 NCS에 대한 꾸준한 관심과 발전계획이 있는 것으로 보여 진다.

[표 3-2] NCS와 NCS학습모듈의 문제점

1	NCS관련 정책 사업에 대한 불명확한 성과목표, 정성지표, 정량지표의 부재.
2	NCS와 NCS학습모듈 수정과 보완 범위설정 및 개발초기 시행착오 되풀이하지 않은 개발진 선정.
3	성급한 NCS와 NCS학습 모듈 관련 정책 추진, 현장 수용 가능성에 대한 문제 제기
4	개발 비용 예산의 적정성 - 세분류 동일한 예산 책정에 대한 타당성.
5	세분류별 개발 프로세스와 형식·내용 구성의 자율성 부여.
6	산업체 필요 인력 양성 목표에도 불구하고 공급자 위주 교육·훈련 자격제도 제공되는 점.
7	공통역량에 대한 교육과정 반영 필요
8	전문대의 NCS기반 교육과정 이수한 학생의 취업과 취업후 만족도, 임금 등에 대한 효과성 측정.
9	훈련기관의 노동시장 수요에 맞는 교육 제공.

출처: 문한나 외4인(2016). 재구성

문한나 외4인(2016) 연구보고서에서는 NCS와 NCS학습모듈을 개발하기 시작한 2013년부터 2016년까지 해당 내용의 개발과 특성화고등학교 교육과정 개정, 특성화전문대학 사업, 일학습병행제도, 과정평가형자격운영, NCS활용 촉진 컨설팅, NCS채용 등의 사업추진으로 성과를 보였지만 [표 3-2]와 같은 내용의 한계점을 발견하고 이러한 문제점들을 보완하기 위하여 NCS를 도입한 선진국가인 호주, 뉴질랜드, 영국, 캐나다의 관련 정책을 분석하여 다양한 이슈에 대한 대응과 정책변화 과정 중 안정된 정착의 요인을 분석하여 [표 3-3]과 같이 제언하고 있다.

53) 문한나, 외4인. (2016). 『주요국가 NCS제도 관련 정책적 발전 동향분석』, 한국직업능력개발원. 2016-28.

[표 3-3] 선진국 안정된 요인분석에 따른 NCS와 NCS학습모듈 제언

정책 발전에 따른 거버넌스 체계 변화	
관련 기관의 성과 관리 필요	산업별·지역별 인적자원개발위원회 설립 운영에 대한 각 위원회 활동 모니터링과 성과 평가에 대한 방안, 결과에 따른 대응 방안, 질 관리 필요성에 대한 확인필요.
유관기관 역할 명확히 규정·운영	교육·훈련, 자격, 채용을 위한 NCS의 구축과 자격의 설계가 1차 완료된 시점에서 현실에 적합하게 효율적 적용 및 확산위한 유관기관의 역할 정립 필요.
NCS, NCS학습모듈, 자격, 학위, 교육과정과의 관계	
NCS와 NCS학습모듈 개발분야 선택 기준 필요	매년 신산업 분야 NCS를 50개씩 개발 예정이나 모든 산업 분야에서 필요한지 여부 검토하여 산업체 합의를 끌어낼 수 있고 표준이 필요한 분야만 선별·개발 진행해야함.
NCS기반 교육과 훈련의 유연성 부여	획일화된 교육·훈련과정을 개발하기보단 산업 분야 특수성과 교육훈련기관의 강점을 반영한 교육·훈련과정을 개발 및 운영할 수 있도록 유연화된 접근이 필요함.
NCS능력단위 수준에 대한 검토 필요	현재 NCS능력단위에 제시된 수준과 NQF상에서 제시하고 있는 수준 간 다소 차이를 보이고 있기에 NQF를 구성하는 가장 기본적인 도구로서 NCS능력단위의 수준 설정이 NQF의 틀 속에서 재조정되는 노력이 필요할 것으로 판단.
교수자 역량 강화 방안	교사의 현장 순환 근무, 주기적 직무연수, 산업체 전문가 컨설팅과 실기 평가 참여 등의 방안.
NCS, NCS학습모듈 정책의 행·재정 지원체제	
현실적 있는 예산 지원	획일적 책정보다는 NCS세분류 별 특성, 보완 개발 범위 고려하여 차등 단가설정 시행필요.
NCS학습모듈 관련 정책 평가 모형 필요	

<표 연속>

NCS의 지속가능성 여부 및 유지 시 예견되는 문제와 향후 지향 점

1	산업 인력 수급 전망 통한 직업교육 및 훈련 필요 분야 파악과 해당 분야 개발 필요 한지 여부 확인 후 진행.
2	NCS 성공정 안착 위한 변화관리. NCS와 학습모듈이 산업계니즈 반영한 유일한 방 법이라는 인식 공유와 정부의 각 활용 이슈 확인 후 변화 주도, 성공적 변화 관리 위 한 유과 기관의 권한 이양 부분에 대한 여부 고민
3	교육, 훈련 프로그램 인증 필요한 분야와 자격 부여할 분야 등의 구분 필요.

NCS의 지속가능성 여부 및 유지 시 예견되는 문제와 향후지향점

중.장기적 관점에서 NCS 관련 정책의 지속성 확보	NCS의 활용성, 효과성 높일 수 있도록 NCS 적용하는 과정에 서 도출되는 문제들의 지속적 모니터링과 개선방안 모색 필요.
질 담보 위한 SC역량 강화	SC 역할은 산업별 필요인력 양성, 인력 수급 지원위한 숙련 기 술 인력 양성, NCS활용 교육, 훈련 니즈 파악 후 스킬 갭 진 단임. SC구성이 사회적 파트너십에 기초한 국가들 모형을 근거 로 사업주, 근로자, 교육기관 등 관련된 다양한 이해관계자 포 함하고 NCS 개발 위한 재정 지원에 앞서 인정, 물적 인프라 구축할 수 있도록 조직 재정비 및 조직 역량 강화 지원필요.
NCS개발, 활용 주도권 산업체 이양	산업계가 해당 분야 인력 육성에 책임감 가질 수 있도록 ISC협 회사 기금 모아 스스로 산업 환경 및 인력 수급 전망에 대한 조사·분석을 실시하고 관련 NCS 및 자격개발, NCS기반 교육, 훈련 프로그램 개발 및 실행을 주도해 나가는 체제 고려 필요.

출처 : 문한나. 외4인(2016) 재구성

이처럼 제도의 안정을 위한 선진국의 요인분석을 통한 제언에서 알 수 있듯 이 NCS을 효과적으로 활용하기 위해서는 질 관리에 노력해야한다. 이를 위 해 국내실정에 적합하도록 산업계 활용성을 높일 수 있는 지속적인 개선과 더불어 산업체 대상 제도의 홍보에 더 중점적인 관심이 필요하다. 특히, 헤어 미용분야에서는 아직도 NCS에 대한 홍보부족으로 인식이 낮고 이미 NCS기 반으로 교육을 시행하는 집단은 그 만족도가 높지만 기업현장교사나 직업학 교와 대학의 교·강사에 대한 전문성과 NCS적용 시 산업현장에서 도출되는 문제들의 지속적인 모니터링과 개선방안 모색이 필요하다.

헤어미용분야에서 NCS인식도는 박혜린(2016)<sup>54)</sup> 연구에서 확인 할 수 있으며 현장의 산업 미용종사자 대상으로 인식도를 분석한 결과는 [표 3-4]와 같다.

[표 3-4] 헤어미용교육에 활용되는 NCS에 대한 인식

내 용	비 율
NCS의 인식하고 있는 미용 종사자의 비율	18.3%
현장의 인력을 수급할 때 NCS을 기반으로 교육받은 인력 채용하겠다는 응답자	91.3%
NCS를 모르는 응답자중 관심 있다고 답을 준 응답자	35.7%
향후 국가직무능력표준(NCS)에 대한 교육을 받고자하는 응답자	49.3%

출처 : 박혜린(2016). 채구성

NCS의 인식하고 있는 미용 종사자의 비율은 18.3%로 저조하지만 현장의 인력을 수급할 때 NCS기반으로 교육받은 인력을 채용하겠다는 응답자는 91.3%로 나타났으며 국가직무능력표준(NCS)를 모르는 응답자중 관심 있다고 답을 준 응답자 35.7%, 향후 NCS에 대한 교육을 받고자하는 응답자의 비율이 49.3%인 것을 알 수 있다.

본 연구에서 NCS기반의 실효성과 한계점에 대하여 분석해 본 결과 그 취지와 적용산업체 및 근로자의 만족도는 높으나 전반적인 업계의 인식도는 아직 매우 낮은 편이다. 따라서, 시행하며 나타나는 한계점들을 잘 보완하여 지속적인 개편과 성공적인 정착을 위한 질 관리에 힘쓰고, 교·강사의 전문성을 고려하고, 해당 산업체와 훈련생 대상으로 정확한 NCS기반의 훈련제도의 인식과 홍보에 더 노력을 한다면 4차 산업혁명 대비 맞춤형 교육으로 산업현장에서 그 효용성이 높을 것이다.

54) 박혜린. (2016). 『헤어미용교육에 활용되는 NCS 분석 및 인식』, 성결대학교 교육대학원 석사논문, p.108.

## 제 2 절 미용사(일반) 일학습병행제 효율적 운영방향

2015년 9월부터 시행된 미용산업현장 실무형 인재양성 위한 일학습병행제는 훈련을 마친 학습근로자의 역량을 내·외부평가를 통하여 자격과 연계학위를 인정하는 제도로 참여형태에 따라 단독기업형과 공동훈련센터형으로 운영방식이 구분되고 인정방식에 따라 자격(기본)형과 대학(학위)연계형으로 유형이 구분되어 자격 또는 학위가 인정된다.

이와 같이 산업체를 다니며 학위를 인정받을 수 있는 기존의 제도엔 학점은 행제도가 있다. 학점은행제도란 다양한 형태의 학습과 자격을 학점으로 인정하고 누적된 학점이 일정기준을 충족하면 학위취득이 가능한 제도로 본 연구에서는 일학습병행제와 비교하여 두 제도의 시행효과에 대해 알아보았다.

### 1) 학점은행제도와 일학습병행제도

1998년 3월부터 시행된 학점은행제는 교육개혁위원회가 1995년 평생학습사회발전을 조성하는 새로운 교육체제에 대한 비전을 제시하며 「학점인정 등에 관한 법률」, (법률 제 1190호)에 의거해 열린 교육사회와 평생학습사회를 구현하기 위해 시작되었다.<sup>55)</sup>

학점은행제는 여러 여건으로 대학에 갈수 없었던 학습희망자에게 다양한 방법과 미디어를 통한 학습권을 보장함으로써 자기발전을 추구하는 기회를 제공한다. 능력위주 사회을 위한 평생학습 분위기조성을 위해 산업교육 활성화와 근로자의 면학육구 및 직무교육전문성을 동시에 수용하는 교육훈련기관은 공식적·비공식적 영역의 다양한 교육기관을 연결, 유기적 협력 체제를 구축한다.

학점은행제와 일학습병행제를 간단하게 비교정리하면 [표 3-5]와 같다.

55) 국가평생교육진흥원 학점은행제 공식사이트, www.cb.or.kr

[표 3-5] 학점은행제도와 일학습병행제도 비교

항목	학점은행제	일학습병행제
주체	학점인정대상학교	기업주도 + 학교 = 병행 기업주도 + 외부교육기관 = 병행
진행	학교 : 교육기관 개설한 학습 교육	학교 : 이론교육 현장 : 실무교육
결과	학사학위 및 전문학사 과정 후 학위취득	선 취업 후 자격 및 학위 취득
개요	열린 교육사회 및 평생학습사회 구현	산업현장의 실무 형 인재 양성

학점은행제가 능력위주 사회구현과 학습자의 평생학습의 면학욕구 등을 위해 대상학교 주관으로 학위취득이 주목적이라면 일학습병행제는 기업이 주도로 체계적인 현장교육이 이루어짐으로써 현장과 괴리된 직업교육을 산업체 주도로 교육훈련내용 및 교육운영방법 등을 결정한다.

실제 일학습병행제를 시행하는 I업체의 교육과정을 보면 [표 3-6]과 같다. OFF-JT와 OJT로 형성된 교과목의 경우 현장에서 반드시 필요한 종목으로 기업주도하에 편성되었으며 능력단위 또한 현장에서 실제 스타일메뉴로 활용되는 항목들로 구성되어 있음을 알 수 있다.

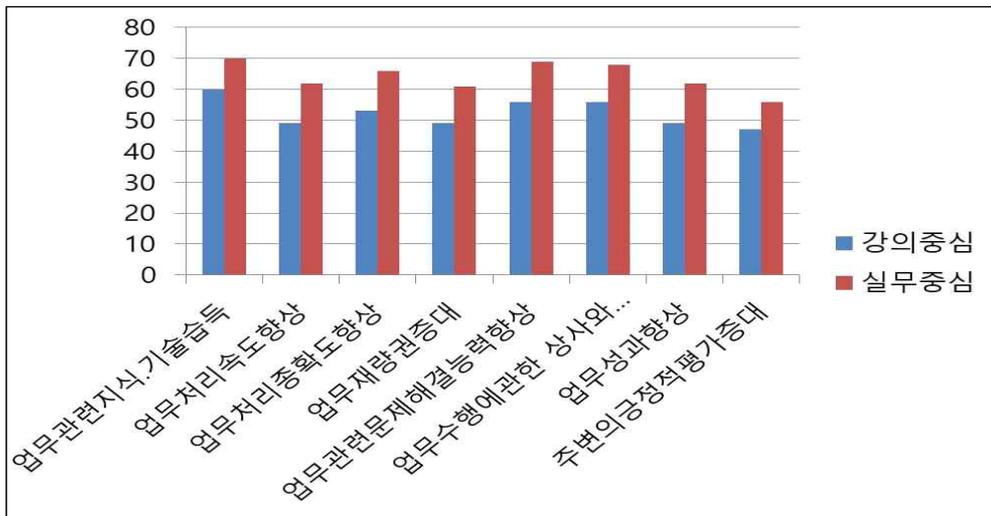
[표 3-6] 일학습병행제 교과목과 능력단위

구분	교과목명	능력단위
OFF JT	두피모발관리	두피모발관리
	제품사용	헤어미용전문제품사용
	헤어컬러	디자인 헤어컬러
	업스타일	베이직업스타일
OJT	일학습병행제 및 훈련과정이해	
	디자인 컬러	베이직 헤어컬러
		디자인 헤어컬러
	디자인 커트	원랭스 헤어커트
		그래주에이션 헤어커트
		레이어 헤어커트
	헤어스타일 상담	헤어스타일 상담
	남성 디자인 커트	쇼트 헤어커트
	디자인 헤어펌	디자인 헤어펌
	디자인 열펌	디지털세팅 헤어펌
볼륨 매직펌		

제공 : I 헤어브랜드

이와 같이 현장숙련기술의 통용성 및 체계성을 위하여 NCS기반의 교육훈련이 시행되고 산업계가 직접 평가하여 직무수준별 자격을 부여할 수 있기에<sup>56)</sup> 학점은행제에 비하여 학습자의 산업현장에서의 실제적인 실무수행이 가능한 능력위주 사회구현을 위한 실무형 인재양성 제도로 더 효과적이다.

학점은행제도와 일학습병행제도는 능력위주 사회구현을 위한 직무교육 및 학위취득의 동일한 목적을 가지고 진행되나, 학점은행제는 이론학습중심, 일학습병행제는 현장실무중심으로 교육·훈련 방식의 차이가 있어 수료 후 현장 취업 시 이수한 과목에 대한 현장 활용도 측면에 있어서는 일학습병행제가 결과적으로 그 효과가 높을 것으로 예측된다.



\* 직무수행능력 향상 정도는 여덟 개의 하위 문항들의 평균임.

\* 직무수행능력 향상 정도의 하위문항은 5점 척도 [1.전혀그렇지않다.~5.매우그렇다]로 측정하였으며, 각 하위문항은 4점이상 [4그렇다, 5매우그렇다]에 응답한 학습근로자의 비율로 분석함.

[그림 3-1] 현장훈련 운영 방식에 따른 학습근로자의 직무수행능력 향상 정도

출처 : 매일일보, 한국직업능력개발원 표 제공. 재구성

한국직업능력개발원에서 조사한 「일학습병행제 참여 학습근로자 훈련성과 차이」에 의하면 [그림 3-1]과 같이 일학습병행제의 현장훈련 방식에 있어

56) 고용노동부, 한국산업인력공단. (2017). 2017년도 일학습병행제 훈련과정 인정심사위원 직무교육.

강의중심 보다는 실무중심 현장훈련이 학습근로자에 대한 직무수행 능력 향상에 더 효과적인 것으로 나타났는데<sup>57)</sup> 특히, 헤어미용분야는 강의중심보다는 실무중심 현장훈련이 대부분이기에 현재 일학습병행제의 훈련을 적용한 학습근로자들의 직무수행능력 향상에 많은 효과를 기대해 볼 수 있겠다.

따라서, 학교주관이 아닌 기업주도로, 이론보다는 실무중심 현장성 있는 훈련으로 구성되어진 일학습병행제가 학점은행제에 비하여 산업체 실제적인 직무능력을 향상시키고 능력위주 사회구현의 목적을 실현시키기에 더 부합하다고 할 수 있다.

## 2) 일학습병행제 현황과 연구보고

헤어미용분야는 업체최초로 특성화된 기술로 효율적인 인력양성이 가능한 업종임을 인정받아 2015년 9월 일학습병행제의 특화업종이 되었다.

공동센터인 J대학의 경우 [표 3-7]과 같이 15학년도 시작 총 참여기업 30개 기업과 참여 근로자수 73명, 16학년도 총 참여기업 41개 기업과 참여 근로자수 114명이며 17학년도 총 참여기업 56개 기업과 참여 근로자수 196명이며, 뷰티산업연구소에서 운영하는 단독기업형 연도별 일학습병행제 기업은 2015년 43개, 2016년 34개, 2017년 29개로 다음 [표 3-8]과 같다.

[표 3-7] 연도별 헤어미용 일학습병행 학위연계형

연도	참여 기업 수	참여 근로자수
15학년도	30개	73명
16학년도	41개	114명
17학년도	56개	196명

출처: J대학교

[표 3-8] 연도별 헤어미용 일학습병행기업

2015년	2016년	2017년
43개	34개	29개

제공 : 뷰티산업연구소

57) 매일일보(2017.03.05) 학습근로자 실무 현장훈련, 강의 중심보다 효과적.

2016년 4월 기준 전체 일학습병행제 참여기업 수는 6,917개, 참여 학습근로자는 19,664명이다. 2017년까지 1만개 기업참여를 목표(고용노동부 2017)로 하고 있지만 양적확대와 함께 실질적인 능력중심사회 구현위한 제도의 질적 관리도 중요하다는 내용이 제기되고 있다.

대한민국 국회예산정책처(2016) 「일학습병행제 성과결과 발표」에 의하면 2016년 6월까지 일학습병행제 학습근로자 중도탈락률은 31.6%로 독일 중도탈락률인 21~23%에 비하여 높은 편이다. 선진국에서는 중도탈락의 중요성을 인식하여 제도의 질 관리를 위하여 관련연구가 진행되고 국가차원 중도탈락 방지센타 운영 등이 진행되고 있다.<sup>58)</sup> [표 3-7]에서 미용분야 단독기업 참여수가 2015년 43개점(학습근로자86명), 2016년 34개점(학습근로자 57명), 2017년 29개점(학습근로자 59명)으로 점차 감소한 부분은 제도의 질 관리를 위해 기업 수 늘리기 보다는 제도의 안착에 중점을 둔 것으로 보여 진다.

박찬준(2016)<sup>59)</sup>의 일학습근로자 중도탈락에 영향을 미치는 요인분석 연구에서는 공동훈련센터형이 단독기업형보다 중도 탈락의도가 높았으며, 학위연계형이 자격연계형보다 중도탈락의도가 높게 나타났는데 [표 3-9]와 같이 6가지 요인을 찾아내어 중도탈락 예방·방지를 위한 대안을 제시하였다.

[표 3-9] 중도탈락 의도에 영향을 미치는 요인

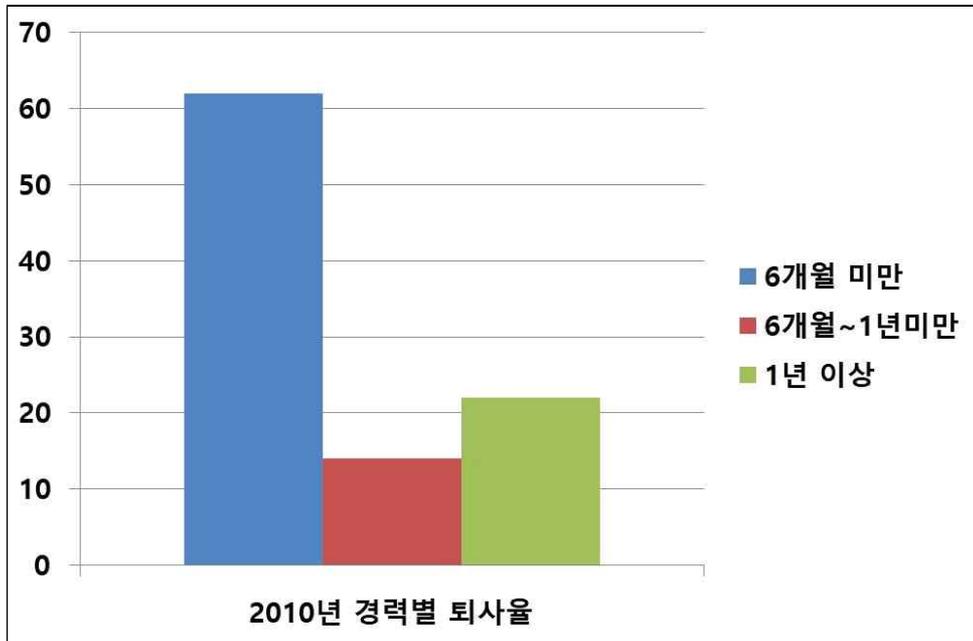
요인	중도탈락 예방·방지를 위한 시사점
학습 근로자의 나이	학습근로자 선발 시 나이에 대한 고려.
현 직장 근무연수	학습근로자 선발 시 현 직장 근무연수.
참여유형, 학위연계 유무	유형별 차등적 정책필요.
강의에 대한 흥미 정도	일학습병행제에 대한 흥미정도 높을수록 중도탈락 의도가 감소한다고 분석. 자발적 참여 유도.
근무환경 만족도, 근무시간의 적정성, 임금 만족도	기업선정 시 일정수준이상의 기업선정.
가족의 정신적 지원과 동료와의 교류	기업현장교사의 상담 통한 애로 청취 및 동료관계 원만히 이루어 질수 있는 프로그램 운영.

출처: 박찬준(2016)

58) 박찬준. (2017). 『일학습병행제 학습근로자의 중도탈락 의도에 영향을 미치는 요인분석』, 한국기술교육대학교 테크노인력개발전문대학원, 석사학위 논문, p.2.

59) 박찬준. 상계논문, pp.70-71.

이 연구로 나타난 요인 중 헤어미용분야에서도 학습근로자 선별 시 근로자의 현 직장 근무연수와 적정임금을 포함한 근무환경 및 전문성 있는 기업현장교사 선별에 대한 고려는 필요한 부분이다. 2003년부터 꾸준히 취업인력의 입·퇴사를 관리해온 J헤어 프렌차이즈의 자료를 참고하면 [그림 3-3]과 같이 경력별 퇴사율을 알 수 있다.



[그림 3-2] 경력 별 퇴사 현황

제공: J 헤어 프렌차이즈.

경력별 퇴사 현황에 대한 자료를 보유한 헤어관련 브랜드를 거의 찾아볼 수 없는 관계로 J헤어 프렌차이즈 한 브랜드의 자료만으로 분석하기엔 한계점이 있지만 수도권 내 지역별 지점의 분포도를 감안하여 판단한다면 현 직장 경력 5개월 미만의 퇴사 비율이 가장 높은 것으로 확인된다.

그리고 6개월 이상이 되면 퇴사율이 확연히 낮아지는 것을 알 수 있다. 이는 직업을 선택하고 자격증 취득 및 관련학과 졸업 후 현장에서 직접 실무를 접하며 스스로의 역량 및 직업관이 확고해지는 시기가 6개월 이상일 경우로

J브랜드 퇴사사유 데이터를 통하여 알 수 있다.

따라서, 학습근로자의 선별에서도 스스로의 직업관이 확실히 정립된 시기에 맞춰 선별되어야 일학습병행제의 취지인 기업과 청년 구직자의 잡 미스매치(Job mismatch)를 통한 인적자원의 효율적인 관리가 가능하다.

일학습병행제의 성공적 정착을 위해 우리나라는 해외 선진국 도제훈련제도와 정책을 도입하여 국내 실정에 맞게 필요 부분을 효율적으로 개발하여 활용하고 있기에 해외 선진국 도제훈련제도 운영방식의 사례 등을 통하여 우리나라의 일학습병행제도의 방향성을 설정하고 한계점과 문제점들에 대한 대처 방안을 살펴볼 수 있다.

고용노동부(2016) 일학습병행정책과의 「규제영향분석서」<sup>60)</sup>에 의하면 제도의 질 관리를 위한 해외 선진국 사례는 다음 [표 3-10]과 같다. 이에 따르면 우리나라에서도 일정 수준 이상의 기술력과 장비 및 시설을 갖춘 기업을 일학습기업으로 선정해야한다. 제도의 목적실현에 부합되지 않거나 양질의 교육훈련 제공이 어려운 학습기업 또는 준수사항위반으로 학습근로자에게 부당한 부담을 주는 학습기업은 지정취소와 정부지원 중단이 가능하여 교육훈련 질 관리를 할 필요성을 강조하고 있다.

헤어미용분야 일학습기업 선정 시에도 기업의 대표와 기업현장교사의 일학습병행제에 대한 인식이 확실하여 제도 실천 시 학습근로자에게 원칙에 입각한 양질의 교육훈련이 실시 될 수 있는지에 대한 확실한 검증이 필요하다. 또한 학습근로자 역시 제도에 대한 인식을 명확히 하여 교육 및 근로환경에 대한 권리, 의무, 책임을 다 할 수 있어야 기업과 학습근로자 모두에게 실제적인 도움이 되는 제도로 안착 될 것이라 여겨진다.

---

60) 고용노동부.(2016). 『규제영향분석서』, 일학습병행정책과, p.2.

[표 3-10] 직업훈련법 해외 사례

국가	조항	내용
독일	(직업훈련법 제27조) 직업 훈련장 요건	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ 직업훈련장은 그 형태와 시설이 직업훈련에 적합해야 하며, 직업훈련생의 수가 직업훈련의 정원 또는 고용된 전문인력의 수와 적절한 관계가 있을 경우에만 채용 및 직업훈련을 실시할 수 있음</li> <li>■ 직업훈련생에게 필요한 직업상의 숙련, 지식 및 능력을 완전한 범위 내에서 전달할 수 없는 직업훈련장의 경우, 직업훈련장 이외의 직업훈련을 통해 전달할 수 있으면 이러한 직업훈련장도 직업훈련에 적합한 것으로 봄</li> </ul>
	(직업훈련법 제32조)	<p>담당기관은 훈련사업장의 자격, 개인자격, 전문자격이 갖추어져 있는지를 감독하고, 결함을 제거하도록 요구하여야 함</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>■ 주법에 따른 담당부처는 훈련사업장의 요건을 갖추지 아니한 경우에 채용과 훈련의 실시를 금지할 수 있으며(제33조), 위반 시 과태료가 부과될 수 있음(제102조)</li> </ul>
스위스	(직업훈련법 제24조)	주 정부는 직업교육훈련과정 전체에 대하여 감독해야 하며, 위반 시 연방 재정지원의 전부 또는 일부를 반환조치하거나 도계약을 해지할 수 있음
호주	(직업훈련법 제39조)	국가 직업교육훈련 감독기관은 서면통지로 등록훈련기관의 등록을 취소할 수 있음

출처 : 고용노동부. (2016). 규제영향분석서, 재구성.

훈련비용의 경우 덴마크 40%, 프랑스 43%, 독일 76% 등 주요 선진국들은 기업주도의 훈련이기에 기업이 전체훈련비용의 일정부분을 부담하고 있는데 반하여 우리나라는 정부가 모든 비용을 부담하고 있어서 제도자체가 확대되고 지속된다면 향후 고용보험기금계정에 부담이 초래할 수 있는 부분도 언급하였다.<sup>61)</sup>

이러한 기업주도 훈련제도인 일학습병행에 국회예산정책처(2016) 「일학습

61) 강세욱. (2016). 상계서. p.32.

병행제 성과평가」에 의하면 기업현장교사의 전문성과 자격이 필요하지만 기업현장교사의 경력 5년 미만인 기업체가 28.4%이며 비자발적 참여하는 기업현장교사도 발견되었다.

이와 더불어 박천수 외(2014)연구에서는 「일학습병행제 추진현황 모니터링 및 개선방안」내용을 인용하여 중소기업의 경우 기업현장교사 인프라의 부족으로 훈련프로그램 준비에 대한 부담감을 가지고 있고, 일학습병행제도 자체의 만족도는 있으나 작성 할 서류가 많고 복잡한 절차로 인한 불만족 요소도 확인할 수 있다.

헤어미용 분야에서도 현장에서 실무를 담당하는 현장기업교사와 대부분 현장 매니저업무를 담당하고 있는 HRD담당자의 경우 일과 병행하며 처리해야 할 서류가 많고 복잡한 부분들로 인하여 원칙적인 제도실행이 어려운 부분에 대한 문제점이 지속적으로 제기되고 있다. 이에 산업현장의 의견수렴을 통한 서류의 단순화작업과 기업현장교사의 전문성을 고려하여 일정경력 이상만 채택될 수 있도록 규제될 필요성이 있다.

이에 박지순 외2인(2016)<sup>62)</sup> 「일학습병행제 정착을 위한 후속법령 정비 방안」에서는 일학습병행제 성공적 안착을 위해 실효성 있는 일학습지원법의 후속법령 정비방안을 제시하며 일학습병행제도를 수행하는 산업체에 대해 안정된 정착을 위한 학습기업 내 문화개선의 세부 홍보지침 마련 필요하며 기업현장교사, 학습근로자 및 산업체를 대상으로 현장훈련 시간이 준수될 수 있는 의무와 권리를 명확하게 정리한 계약추진이 필요하며 여건변화 등에 따라 제도지속이 어려울 경우 보상이나 배상에 규정도 포함되어 사업주와 학습근로자가 제도참여 전 충분히 참여여부를 판단할 수 있는 명확한 근거를 마련할 수 있도록 해야 하는 점을 시사하고 있다.

또한 학습기업의 일학습병행제 운영 시 수행의 어려움을 다음 [표 3-11]과 같이 정리하였다.

---

62) 박지순, 최흥기, 기세환. (2016). 『일학습병행제 정착을 위한 후속법령정비 방안』, 한국산업인력공단.

[표 3-11] 일학습병행제 수행의 어려움

항 목	평균 점수 (단위:점)
학습근로자의 근무공백	3.53
트레이너 인력부족	3.49
프로그램 추가개발 곤란	2.91
기업현장훈련과 훈련기관 이론교육간이 체계적 연계 부족	3.34
훈련시설, 장비, 교재 부족	3.45
교육훈련, 복리후생 등 인사관리 어려움	3.34
교육훈련, 복리후생등 인사관리 어려움	3.57
교육훈련 후 이직가능성	3.00
교육훈련 이수에 대한 자격, 학위 등으로의 평가 인증 미흡	3.30

출처: 김종숙 외 2인 일학습병행제 실태조사, 한국여성정책연구원, 2014.4 36면 재구성 ; 박지순 외 2인, 일학습병행제 정착을 위한 후속법령 정비 방안, 한국산업인력공단. 재구성.

대부분 큰 어려운 점이 없다고 하였으나 프로그램 추가개발에 대한 어려움은 확인할 수 있었다. 헤어미용분야의 경우에도 헤어살롱 프랜차이즈의 특성상 각 지점(기업)의 교육이 동일하게 운영되는 부분을 감안하여 프로그램 추가개발 시 각 기업별 단독 프로그램 규정을 맞추기 위해 현장교육 자체을 임의로 수정해야하는 번거로움을 없애고 중복되는 교육과정에 대한 유연성을 인정할 필요성이 있다.

그리고 차소희(2016)<sup>63</sup>에 의하면 일학습병행 기업의 학습근로자가 일반근로자보다 기업의 교육만족도가 높게 나타났고 직원의 최저 임금이 국비지원으로 인하여 보장이 되므로 근무환경에서도 높은 만족도를 나타내어 제도적으로 긍정적인 부분을 확인할 수 있다. 그러나 일학습병행제 인식에 대해 대부분의 산업체 근로자는 아직 그 정보를 정확히 인식하지 못한 점에 대해서는 제도의 지속적인 홍보가 필요하다.

또한 일학습병행제 운영 매뉴얼(2016.07)에 의하면 일학습병행훈련제도의 하나로 산학일체형 도제학교 또한 2015년 9개 시범사업단 운영 통해 우수 모델을 창출하고 같은 해 하반기 15개 사업단(41개교)내외의 추가 선정을 시작

63) 차소희. (2016). 『미용분야 일학습병행제 참여기업 근로자 만족도에 관한 연구』, 성결대학교 교육대학원, 석사학위논문, pp.58-60.

으로 2016년 산학일체형 도제학교 60개교 운영으로 확대 운영되었다.

독일과 스위스 도제교육처럼 학생이 학교와 기업에서 병행교육을 받으며 직업교육이 현장성을 제고하여 잡 미스매치(Job mismatch) 해소 및 취업 활성화를 위한 산학일체형 도제학교는 2017년 전면 확대되면서 미용분야도 시행되었고 선정된 특성화고 2학년 대상으로 9월 기업체 OJT교육이 시작되었다.

도제식 직업교육은 장기간에 걸쳐 체계적으로 기업현장과 교육기관·훈련센터 등에서 교환적 교육이 이루어지는 제도로 도제학교는 산학일체형 도제학교 사업을 수행하도록 선정되어 한국산업인력공단과 협약을 체결한 특성화고를 지칭하며 사업단은 특성화고와 기업으로 구성된다. 그리고 기존 일학습병행제 참여기업의 경우 산학일체형 도제학교 등 재학생 대상 일학습병행제 사업에 함께 참여하는 경우, 프로그램 개발비와 기업현장교사수당 등을 기존 일학습병행제 지원한도와 구분하여 별도로 지원하고 있다.

따라서 대표적으로 도제식 기술교육이 이루어지는 미용분야에서도 일학습병행제도를 이용하여 살롱 자체적으로 진행해왔던 각각의 교육프로그램에 도입 적용하여 미용인재 양성에 있어 질적 수준을 높이고 국가지원비용을 이용한 근로 환경개선과 미용분야 일학습병행제의 제도적 안착을 위해 선행연구 보고서를 중심으로 지속적인 개선과 홍보가 필요할 것이다.

또한 제도의 질적인 관리를 위하여 기업현장교사의 전문성, 작성 서류의 간소화, 산업체와 기업현장교사 및 학습근로자의 권리와 의무 및 책임을 다 할 수 있는 명확한 계약추진이 필요하다. 그리고 운영프로그램개발 시 현장성에 중점 둘 수 있도록 유연성을 부여하고 제도의 정확한 인식을 위한 지속적인 홍보가 필요하다.

### 제 3 절 미용사(일반) 과정평가형자격제도 효율적 운영방향

미용관련 국가기술자격증은 검정형자격과 과정평가형자격으로 구분된다. 미용사(일반), 미용사(피부), 미용사(메이크업), 미용사(네일)로 분류된 검정형 자격은 기술자격검정원에서 시행하고 과정평가형자격은 미용사(일반)만 2016년 도입되어 시행되고 있다.<sup>64)</sup> 기존 검정형 국가기술자격과 현재 개편 시행되고 있는 NCS기반 검정형 국가기술자격의 현황을 살펴보고 미용사(일반) NCS기반으로 운영되는 검정형 국가기술자격과 과정평가형제도의 시행효과에 대해 알아보았다.

#### 1) 미용사(일반) 검정형 국가기술자격

1948년 처음으로 실시되어 여러 차례 개정 및 개편된 미용사(일반) 국가기술자격제도는 2016년 7월을 기점으로 기존 검정형 국가기술자격에서 NCS기반 검정형 국가기술자격으로 개편 운영되고 있다. 변경 전 실기 출제기준을 비교하면 다음 [표 3-12]와 같다.

[표 3-12] 기존 검정형과 NCS기반 검정형 실기기준 비교

2015.07.01.~2016.06.30. 기존 검정형 실기기준		2016.07.01.~2020.12.31 NCS기반 검정형 실기기준	
헤어 커트	원랭스, 레이어, 그레듀에이션	헤어 커트	원랭스, 레이어, 그레듀에이션
헤어퍼머넌트 웨이브	5, 9, 10 등분	헤어퍼머넌트 웨이브	기본형, 혼합형
헤어 세팅	핑거웨이브 및 핀컬	롤 세팅	롤컬(벨크로)
	롤컬, 롤컬 및 핀컬	블로우 드라이	인컬, 아웃컬
헤어컬러링	주황, 초록, 보라	헤어 컬러링	주황, 초록, 보라
메이크업	클래식, 로맨틱, 뷰티, 한복	두피 스케일링	두피스켈링, 샴푸, 린스
		및 백 샴푸	

출처 :정은정.(2017). 재구성

64) 오순숙, 이효숙. (2017). 2년제 대학 미용사(일반) 과정평가형 자격 교육과정 운영에 관한 연구. 전주비전대학교 미용건강과. 『한국미용학회지』, 제 23권 제 3호, pp.610-619.

기존 검정형 미용사(일반)의 직무내용 변화는 [표 3-13]와 같고 출제기준에서 직무의 수행준거와 실기주요항목별 세부항목은 [표 3-14]과 같다.

[표 3-13] 기존 검정형 직무내용 변화

2007년 이전	파마, 머리카락 자르기, 머리카락 모양내기, 머리피부손질, 머리카락염색, 머리감기, 의욕기나 의약품 사용하지 아니하는 눈썹손질, 피부 관리, 손·발톱관리, 얼굴의 손질 및 화장.
2008년 1월 1일	미용사(피부)가 분류되어 피부 관리가 없어짐.
2014년 6월 12일	미용사(네일)로 분류 되어 손·발톱관리가 없어짐.
2016년 9월 23일	미용사(메이크업)로 분류 되어 얼굴의 손질 및 화장이 없어짐.

출처 :정은정.(2017). 재구성

[표 3-14] NCS기반 검정형 실기 수행준거 세부항목

수행준거	커트의 기본을 알고 시술할 수 있다.
	퍼머넌트 웨이브의 기본을 알고 시술할 수 있다.
	세팅의 기본을 알고 시술할 수 있다.
	헤어컬러의 기본을 알고 시술할 수 있다.
	두피·모발 상태에 따라 샴푸제를 선택하고 샴푸할 수 있다 두피의 유형과 모발 상태를 확인하고 관리를 할 수 있다.
주요항목	세부항목
1.기본헤어 커트	1. 헤어커트 준비하기 2. 헤어커트 시술하기 3. 헤어커트 마무리하기
2. 기본 헤어퍼머넌트 웨이브	1. 기본헤어퍼머넌트 웨이브 준비하기 2. 기본 헤어퍼머넌트웨이브 시술하기 3. 기본 헤어퍼머넌트웨이브 마무리하기
3. 헤어스타일 연출	1. 블로우 드라이 하기 2. 헤어마셀 웨이브 하기 3. 헤어세트 롤러 하기
4. 헤어컬러	1. 색 선정/배합하기 2. 컬러도포하기 3. 마무리 작업하기
5. 샴푸	1. 샴푸준비하기 2. 샴푸시술하기 3. 샴푸마무리하기
6. 두피·모발관리	1. 두피·모발 관리 준비하기

출처 : 한국기술자격검정원. (2017) ktitq.or.kr 재구성

정은정(2017).<sup>65)</sup>에 의하면 취업 시 중요시 여기는 분야는 실무능력, 인성, 자격증 순으로 대부분으로 NCS기반의 교육과정을 수료하고 취업할 때 현장 실무능력을 가장 중요하다고 생각하는 것으로 볼 수 있다.

NCS에 대한 인지정도와 NCS기반 교육의 사전 인식도 그리고 교육과정의 현장 활용성 만족도 또한 높게 타난 점을 통해 현장실무가 잘 반영되고 있음을 확인할 수 있다. 이중 교육과정에서 현장에서의 활용적 측면에서 그 가치가 가장 높은 종목은 헤어 퍼머넌트, 커트, 헤어컬러링 순으로 가장 낮은 종목은 핑거 웨이브, 헤어컬러링, 롤러 컬 순으로 나타났다. 현장 활용도 가장 낮은 핑거웨이브 종목이 제외 되고 현장 활용도 가장 높은 샴푸 종목이 추가 되어 짐으로써 기존 검정형자격에 비해 NCS기반 국가기술자격제도 만족도가 높음을 확인할 수 있다.

심은정(2017).<sup>66)</sup>에 의하면 NCS 기반으로 개정된 검정형자격 실기시험 과제가 미용 산업현장에서 즉시 적용될 수 있다고 생각하는 교육생이 52.3%, 강사는 85.7%로 높게 나타났고 적용될 수 없다고 한 대상자의 경우 실기시험 과제 중 블로우드라이와 롤세팅, 헤어 컬러링의 과목이 바뀌거나 없어져야 하는 과목으로 응답하였다. 더 추가될 항목으로는 교육생은 아이론 28.3%, 강사는 응용커트 28.6%로 확인할 수 있다.

만족도가 낮게 나온 부분은 원서접수 시스템으로 접수가능 인원이 적어 접수가 어렵고 원서 접수 대기자가 많아 대기해야하는 시간이 긴 점으로 나타났다.

위 내용에서 기존 검정형 국가기술자격제에 비하여 NCS기반 국가기술자격의 직무내용이 현장 활용성에 있어 만족도가 높은 점을 확인할 수 있으나 현장에서 필요로 하는 직무수행을 모두 수용할 수 없고 현장 활용도가 미흡한 과목들도 있기에 이러한 부분을 보완하여 직무종목이 편성된 과정평가형 자격제도가 미용사(일반)자격제도에 적용되었다.

---

65) 정은정. (2017). 『국가 직무능력 표준 기반 미용사(일반)국가 기술자격증 제도의 현장 활용성 만족도에 관한 연구』, 남부대학교 일반대학원 향장미용학과, pp.9-10.

66) 심은정. (2017). 『2016년 개정된 미용사(일반)자격제도의 만족도에 관한연구』, 창원대학교 보건대학원 향장미용전공, 석사논문, pp.87-90.

## 2) 미용사(일반) 과정평가형자격

2016년에 도입된 미용사(일반) 과정평가형자격제도는 총23개의 기관, 27개 과정으로 2년제 대학 3학교, 4년제 대학 1학교와 나머지 직업전문학교로 선정되었고<sup>67)</sup> 2017년 현황은 2년제 대학 5학교가 포함된 총 38개 과정으로<sup>68)</sup> 2년제 대학의 참여비율이 향후 계속 증가할 것으로 예측되며 제도의 성공적인 안착을 위한 성공운영 사례와 방안연구가 지속적으로 필요하다.<sup>69)</sup>

### 가) 미용사(일반) 과정평가형자격

과정평가형자격 이·미용 분야에서는 이용사, 미용(일반)종목이 우선 선정되어 2016년도 상반기부터 선정된 기관을 통해 시범적 도입<sup>70)</sup> 되었다.

과정평가형자격 시행종목 미용사(일반)은 분야별로 세분화되고 전문화되는 세계적인 추세에 맞추어 미용분야의 업무를 수행할 수 있는 미용분야 전문인력을 양성함으로써 국민 보건과 건강을 보호하기 위하여 자격제도를 제정<sup>71)</sup>하였다. 과정평가형자격 헤어미용 교육·훈련과정 목표는 헤어디자이너로서 갖추어야 할 두피·모발관리, 헤어샴푸, 헤어커트, 헤어퍼머넌트 웨이브, 헤어컬러, 헤어드라이 등의 기본역량에 해당되는 서비스제공을 통하여 고객의 미적 욕구, 심리적 욕구, 정서적 욕구를 충족시켜주고 미용사 개인과 미용업소의 안전위생을 관리할 수 있는 전문 인력을 양성하는데 있다.

#### (1) 종목편성기준

헤어미용 교육·훈련시간은 다음[표 3-15~17]과 같이 편성기준이 마련되어

67) 고용노동부 공고 제 2015-323호.(2015.)

68) 고용노동부 공고 제 2016-393호.(2016.)

69) 오순숙, 이효숙. (2017). 전계논문, pp.610-619.

70) 김종란, 김정원. (2015). 전계논문, p.1257.

71) (2017) CQ-Net사이트

졌고 편성기준은 산업계 및 교육·훈련기관 의견수렴을 거쳐 공고되고 확정된 편성기준은 연간 시행계획에 반영된다. 현재 NCS학습모듈 v3.0은 수정 개편 중에 있다. 공식 사이트인 CQ-Net사이트에 제시된 종목편성기준은 다음과 같다.

[표 3-15] 능력단위 총시간과 교육훈련 기준시간

종목편성기준	구분	능력단위 총시간	교육훈련 기준시간
v1.0	직업기초능력	34	34이상
	필수능력단위	697	391이상
	선택능력단위	544	136이상
v2.0	직업기초능력	30	30이상
	필수능력단위	345	345이상
	선택능력단위	420	225이상
v3.0	직업기초능력	30	30이상
	필수능력단위	435	435이상
	선택능력단위	435	135이상

[표 3-16] 종목편성기준 버전 v2.0

v2.0	능력단위	능력단위 코드	최소교육훈련시간
필수능력단위	미용업 안전위생 관리	1201010101_16v3	30시간
	고객응대 서비스	1201010116_16v3	30시간
	헤어샴푸	1201010118_16v3	45시간
	특수목적 샴푸	1201010119_16v3	45시간
	베이직 헤어펌	1201010120_16v3	45시간
	헤어 롤 펌	1201010121_16v3	30시간
	매직프레스 헤어펌	1201010122_16v3	45시간
	베이직 드라이	1201010123_16v3	30시간
	헤어커트 도구사용	1201010127_16v3	45시간
선택능력단위	매장판매상담	1003020112_16v2	30시간
	헤어서비스 준비	1201010117_16v3	30시간
	헤어컬러 분석	1201010124_16v3	30시간
	베이직 헤어컬러	1201010125_16v3	45시간
	원랭스 헤어커트	1201010128_16v3	45시간
	고객관계관리	1201010129_16v3	45시간
	헤어스타일 상담	1201010130_16v3	45시간
	퍼스널 이미지 제안	1201010313_16v3	45시간
	메이크업 디자인	1201010314_16v3	45시간
	일러스트레이션		

[표 3-17] 종목편성기준 버전 v3.0

v3.0	능력단위	능력단위 코드	최소교육 훈련시간
필수능력단위	미용업 안전위생 관리	1201010101_16v3	30시간
	두피·모발 관리	1201010112_16v3	45시간
	고객응대 서비스	1201010116_16v3	30시간
	헤어샴푸	1201010118_16v3	45시간
	베이직 헤어펌	1201010120_16v3	45시간
	베이직 드라이	1201010123_16v3	30시간
	베이직 드라이	1201010123_16v3	30시간
	베이직 헤어컬러	1201010125_16v3	45시간
	원랭스 헤어커트	1201010128_16v3	45시간
	그래주에이션 헤어커트	1201010131_16v3	45시간
	레이어 헤어커트	1201010132_16v3	45시간
선택능력단위	웨이브 드라이	1201010139_16v3	30시간
	헤어미용 전문제품 사용	1201010113_16v3	45시간
	헤어서비스 준비	1201010117_16v3	30시간
	특수목적 샴푸	1201010119_16v3	45시간
	매직프레스 헤어펌	1201010122_16v3	45시간
	헤어컬러 분석	1201010124_16v3	30시간
	그레이 헤어컬러	1201010126_16v3	45시간
	헤어커트 도구사용	1201010127_16v3	45시간
	쇼트 헤어커트	1201010133_16v3	45시간
	디지털세팅 헤어펌	1201010135_16v3	30시간
	볼륨 매직펌	1201010136_16v3	45시간
베이직 업스타일	1201010138_16v3	30시간	

출처 : 한국산업인력공단, CQ-Net사이트, 2017.

시행된 기간이 비교적 짧음에도 불구하고 종목편성기준이 v1.0에서 v3.0까지 신속한 개편이 된 부분에 있어서는 산업현장 실무 기반의 교육·훈련과정을 위한 산업체 의견수렴에 대한 부분을 확인할 수 있으며 전반적으로 헤어미용에 꼭 필요한 항목만으로 개편·선정되고 메이크업이나 피부 관련된 항목들이 모두 제외되어진 것을 확인할 수 있으며 항목별로도 현재 미용 산업 현황에 맞도록 실무중심으로 세분화 되어 것을 알 수 있다.

(2) 미용사(일반)V.2 공개(원형)문제 및 외부평가 가이드

2017년도 한국산업인력공단 과정평가국 과정평가출제팀이 제공한 외부평가는 1차 지필 평가기준에서 객관식 20문항, 주관식 5문항의 배점 100점으로 1시간이며<sup>72)</sup> [표 3-18]과 같다.

[표 3-18] 1차 지필 평가기준

필수능력단위(재분류명)	능력단위 요소	출제비율±5%
미용업 안전 위생관리 (헤어미용)	미용사 위생 관리하기 미용업소 위생 관리하기 미용업 안전사고 예방하기	8%
샴푸 (헤어미용)	샴푸 준비하기 샴푸 시술하기 샴푸 마무리하기	12%
기본 헤어 커트 (헤어미용)	기본 헤어 커트 준비하기 기본헤어커트시술하기 기본헤어커트마무리하기	16%
기본 헤어 퍼머넌트 웨이브 (헤어미용)	기본 헤어 퍼머넌트웨이브 준비하기 기본 헤어 퍼머넌트웨이브 시술하기 기본 헤어 퍼머넌트웨이브 마무리하기	20%
기본 헤어 컬러 (헤어미용)	기본 헤어 컬러 준비하기 기본 헤어 컬러 시술하기 기본 헤어 컬러 마무리하기	20%
헤어스타일 연출 (헤어미용)	헤어세트롤러하기 헤어마셀웨이브하기 블로우드라이하기 업스타일하기	12%
두피·모발관리 (헤어미용)	두피·모발관리 준비하기 두피관리하기 모발관리하기 두피·모발관리 마무리하기	12%

출처 : 한국산업인력공단 과정평가국 과정평가출제팀

72) 과정평가국 과정평가출제팀. (2017.09). 2017년도 과정평가형 자격 미용사(일반)V.2 공개(원형)문제 및 외부평가 가이드. 한국산업인력공단.

면접이 포함된 2차 실무 평가기준은 작업형 실기시험으로 면접은 필수능력단위 전반적인 사항이 평가되고 작업형은 [표 3-19]와 같다.

[표 3-19] 2차 실무 평가기준

필수능력단위 (세분류명)	능력단위 요소	평가 과제수	평가방법
미용업 안전 위생관리 (헤어미용)	미용사 위생 관리하기 미용업소 위생 관리하기 미용업 안전사고 예방하기	1	작업 및 면접
샴푸 (헤어미용)	샴푸 준비하기 샴푸 시술하기 샴푸 마무리하기		
두피·모발관리 (헤어미용)	두피·모발관리 준비하기 두피관리하기 모발관리하기 두피·모발관리 마무리하기		
기본 헤어 커트 (헤어미용)	기본 헤어 커트 준비하기 기본헤어커트시술하기 기본헤어커트마무리하기	1	작업
기본 헤어 퍼머넌트 웨이브 (헤어미용)	기본 헤어 퍼머넌트웨이브 준비하기 기본 헤어 퍼머넌트웨이브 시술하기 기본 헤어 퍼머넌트웨이브 마무리하기	1	작업 및 면접
기본 헤어 컬러 (헤어미용)	기본 헤어 컬러 준비하기 기본 헤어 컬러 시술하기 기본 헤어 컬러 마무리하기	1	작업 및 면접
헤어스타일 연출 (헤어미용)	헤어세트roller하기 헤어마셀웨이브하기 블로우드라이하기 업스타일하기	1	작업 및 면접

출처 : 한국산업인력공단 과정평가국 과정평가출제팀

시행 진행 과정은 두피·모발관리 및 샴푸 60분, 기본헤어컷트 40분, 기본헤어 퍼머넌트웨이브 60분, 기본헤어컬러링 90분, 헤어스타일연출 30분, 면접10분으로 작업 형 과제 시험시간은 총 4시간 40분정도 소요되고 작업 형 배점이 90점, 면접은 10점으로 총100점 기준이다.

### 3) 미용사(일반) NCS검정형 국가기술자격과 과정평가형자격

기존 검정형자격인 국가기술자격과 과정평가형자격의 취득절차와 방법에 차이가 있다. 검정형자격이 해당 종목의 자격증을 취득하기 위한 필요직무에 대한 지식과 기술을 알고 있는지를 평가한다면, 과정평가형자격은 해당 종목에 대한 지식, 기술, 태도를 알고 수행할 수 있는가를 중심으로 평가된다.

이와 같은 내용은 종목선정에서 확인되어지는데 기존 NCS검정형 자격제의 헤어컷트 종목은 스파니엘, 이사도라, 그래듀에이션, 레이어 4가지인 반면 과정평가형은 원랜스 헤어컷트, 그래듀에이션 헤어컷트, 레어어 헤어컷트, 쇼트 헤어컷트, 헤어컷트 도구사용으로 현장에서 사용되는 도구에 대해 정확히 이해하고 사용되어지는 헤어컷트 방법에 맞춰 알맞은 도구사용이 가능한지에 맞춰 교육과 평가가 이루어진다.

헤어 퍼머넌트 부분에서도 기본형과 혼합형 두 가지에서 베이직 헤어펌, 매직프레스 헤어펌, 디지털세팅 헤어펌, 볼륨 매직펌으로 실제 현장에서 사용되어지는 헤어스타일 메뉴들로 구성된 것을 확인할 수 있다. 특히, 헤어컬러링 부분에서 단순히 도포 방식으로 평가되는 NCS기반 검정형평가에 비해 베이직 헤어컬러, 헤어컬러분석, 그레이 헤어 컬러 등 최신 유행하는 트렌드가 접목 된 부분은 과정평가형제도가 현장중심 제도임을 확인해 주는 부분이라고 할 수 있다. 이 밖에 드라이 종목의 NCS검정형의 경우 블로우 드라이와 롤세팅, 과정평가형은 베이직 드라이와 웨이브 드라이로 샴푸 종목엔 두피·스케일링과 샴푸인 반면 두피·모발 관리, 헤어샴푸, 특수목적 샴푸로 더 세분화되었다. 그리고 NCS기반 검정형에는 없는 미용업 안전위생 관리, 고객응대

서비스, 헤어미용 전문제품 사용, 헤어서비스 준비, 베이직 업스타일의 종목이 추가로 선정되어 있어 자격 취득을 위한 교육이수 후 현장직무 수행에 효율성이 높을 것으로 기대된다.

평가방법에 있어서 검정형자격제도는 필기와 실기 한 번의 평가결과로 평균 60점 이상이면 자격증을 취득하는 반면 과정평가형자격제도는 NCS능력단위 중심으로 주무부 장관으로부터 지정받은 교육·훈련기관에서 해당과정을 체계적으로 이수한 전반적인 수행과정이 내부평가와 외부 평가를 1:1 비율로 합산하여 평가되어지고, 평균 80점 이상이 되어야 한다. 이러한 점에서 산업체에서 요구한 현장 직무수행에 적합한 훈련과정으로의 취득제도라 할 수 있겠다.

[표 3-20] 검정형자격과 과정평가형자격 비교

구분	검정형자격	과정평가형자격
응시자격	법령에서 정한 학력이나 또는 경력 요건이 충족된자	주무부장관으로부터 지정받은 교육·훈련기관
평가방법	필기시험(4지택일) 실기시험(필답형, 작업형, 복합형)	내부평가(능력단위별 평가) 외부평가(년2회) 종목별 특성을 반영한 다양한 평가방법을 활용하여 평가함
합격기준	필기시험 : 평균 60점 이상(과락40범) 실기시험 : 60점 이상	내부평가와 외부평가를 1:1비율로 합산하여 평균점수 80점 이상
자격증	해당 자격종목과 합격일 등 취득사실만 기록	해당 교육·훈련기관 및 교육·훈련의 기간과 이수시간, NCS능력단위가 기록됨

출처 : 한국산업인력공단 (2017) CQ-Net사이트

일정 훈련기간 내에 직무내용에 필요한 교육·훈련 및 평가를 통해 자격증을 부여함으로써 기존의 검정형자격의 제한된 시간 내에서 한정된 직무내용을 평가하는 한계를 보완하고 있다고 여겨진다. 또한 발급되는 검정형자격증은

해당 자격종목과 합격일의 취득사실만 기록되어 지는 반면 과정평가형자격증엔 NCS능력단위와 해당 교육·훈련기관 및 교육·훈련 기간과 이수시간까지 상세히 기록되어지기에 학습자의 실제적인 역량을 확인할 수 있다. 현행 국가기술자격법령에서 국가기술자격 이중취득을 금지하고 있지만 과정평가형자격제도는 법령에 따른 취득기준과 자격증 형태가 다르므로 이중취득금지 조항인 시행령 제24조에 위배되지 않고 중복취득이 가능하다. 과정평가형자격과 함께 병행되어 운영되어지는 검정형자격제도는 향후 과정평가형자격이 활성화 되면 전면 폐지되지는 않고 축소 운영될 예정이다.

위 내용에서 살펴본바 기존 검정형 국가기술자격제도, NCS기반 검정형 국가기술자격자격제도와 과정평가형자격제도의 교육·훈련과정을 비교해보면 기존의 직업교육·훈련의 자격제도가 산업현장의 실무능력에 부합되기 위한 한계점들을 확인할 수 있고, 과정평가형제도에서 이들의 한계점들을 개선하여 산업현장의 수요에 맞게 현장의 직무와 교육·훈련 및 자격간의 연계를 강화하는 측면을 확인할 수 있다.

#### 4) 미용사(일반) 과정형평가제도 현황 및 평가

오순숙, 이효숙(2017)<sup>73)</sup>의 연구에서 2016년도 지정기관으로 선정된 K대학교와 2017년 지정된 J대학교의 운영계획을 분석한 자료를 보면 2016년 시행 후 2년제 대학 대상으로 현장적용의 어려운 점에 대한 개선점이 다음해 바로 적용되어 긍정적인 결과를 도출한 점을 확인할 수 있다.

[표 3-21] 2016년 K대학교와 2017년 J대학교의 운영계획

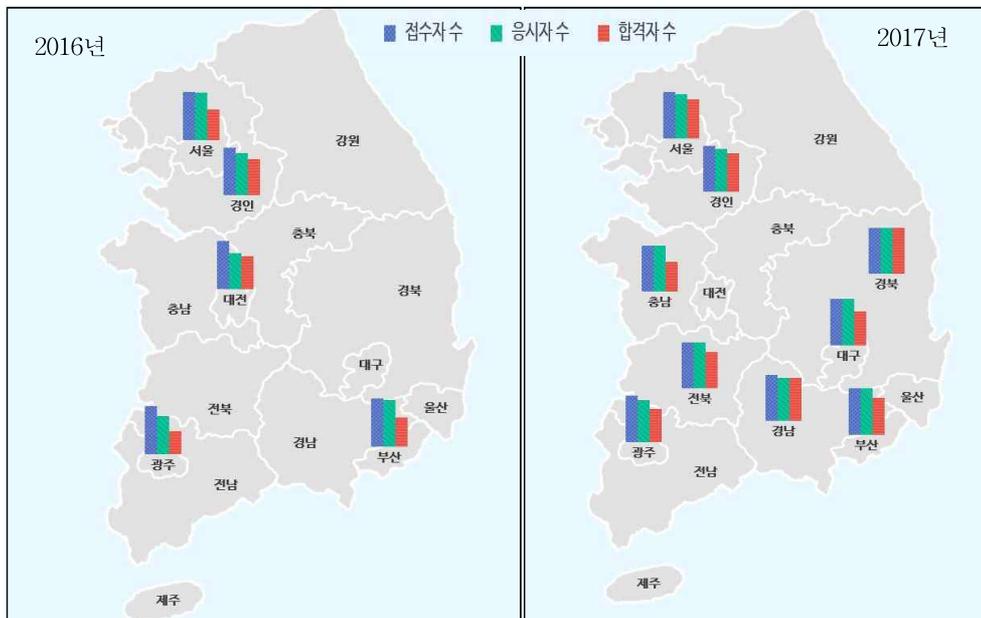
항목	2016년 지정기관 선정 K대학	2017년 지정기관 선정 J대학
교육과정운영계획	1학년 1학기~2학년 1학기	1학년 1학기~1학년2학기
교육훈련총시간	860시간	690시간
직업기초능력	대인관계능력, 의사소통능력60시간	60시간
필수능력단위	485	345시간

출처 : 오순숙, 이효숙. (2017).

73) 오순숙, 이효숙. (2017). 전계논문, pp.610-619.

미용사(일반) 과정평가형제도는 개편된 2017년 제도가 대학학사일정 적용이 용이하고 2년제 대학에서 과정평가형자격제도를 운영할 경우, 별도분반을 통해 다양한 수준의 학생들의 수준별 효율적 맞춤형교육과정 운영에 도움을 줄 수 있고 다양한 평가방법과 지속적인 훈련생에 대한 피드백으로 자격증 내실 강화 및 현장적응성을 높이는데 기여할 것이다.

계명문화대학교 뷰티코디네이션학부에서는 2017년 과정평가형 미용사(일반)국가기술자격시험에서 응시자 전원 합격 결과를 얻었으며 이러한 NCS기반 교육과정의 벤치마킹을 위하여 태국 교육부 직업교육위원회 소속(OVEC:Office of Vocation Education Commision) 정책기획국장 (단장:Dr. Pongchitapong)과 18명의 교육 공무원의 방문이 이루어져 뷰티코디네이션 헤어디자인전공에 가장 큰 관심을 보인다.74)



[그림 3-4] 2016년과 2017.10월 현재  
출처 : 한국산업인력공단, CQ-Net사이트, 2017.

74) <http://blog.naver.com/zundanzi/221088533951/> (2017.09.03). 계명문화대학 공식 블로그. (자료검색일 2017.09.15)

김연실(2015)<sup>75)</sup> 제도시행 1년전에 현장 활용도와 과정의 합리적 수행, 원활한 자격취득을 위한 방법 등을 연구했듯이 제도 시작 전부터 제도에 대한 연구개발이 시행 될 정도로 현장 활용도의 기대치가 높으며 [그림 3-4]과 같이 2016년도에 비해 2017년도 지역별 응시자의 분포도가 넓어진 것만 보아도 과정평가형제도의 긍정적인 효과 면이 예측된다.

이렇듯 과정평가형제도는 산업현장의 수요에 맞는 자격검정체계를 구축하여 근로자 직업능력개발의 효율성을 높이고 산업현장에서 요구하는 인재를 검증하고 배출하기 위해 도입된 만큼 일-교육·훈련-자격 상호간 연계가 강화되어야 한다. 또한 자격취득자의 지위와 현장성 향상에 기여할 수 있는 목적이 달성 될 수 있도록 현장에 맞는 교육·훈련 과정에 대한 유연성을 두어야 한다.

---

75) 김연실. (2015). 『헤어미용분야 과정평가형자격 교육훈련과정 개발과 현장 활용도에 관한 연구』, 호서대학교 문화복지상담대학원 뷰티디자인학과, 석사논문, p.3.

## 제 4 장 결론

본 연구에서는 현장수요 맞춤형 교육훈련을 위해 산업현장에 맞는 직무능력을 갖춘 인력양성과 직무수행 관련 교육훈련의 필요성이 증대되면서 NCS 기반으로 시행되는 직업훈련과정 중 일학습병행제도와 과정평가형자격제도에 대한 현황분석 및 평가와 대안탐색을 통하여 미용교육의 효율적인 개선방향을 제시하고자 하였으며 연구결과는 다음과 같다.

NCS기반의 직업훈련제도 중 헤어미용 분야에 적용된 일학습병행제와 과정평가형제도는 산업체와 직업훈련기관의 직무별 교육·훈련표준을 만들어 학습근로자의 현장능력중심 숙련과 현장직무 전문성을 높이는 동시에 자격 및 학위취득이 가능한 제도이다.

일학습병행제는 기업이 근로자를 선 취업 시킨 후 기업 주도로 실무형 인재양성을 위해 현장에서 실제적으로 필요한 실무중심의 교육·훈련 제공하여 내·외부 평가를 통한 자격 또는 연계학교 학위 등을 인정하는 제도이다. 이에 기존 이론 중심의 학위취득을 위한 학점은행제 등의 제도에 비하여 학습자의 산업현장에서의 능력위주 사회구현을 위한 인재양성 제도로 더 적합하다고 할 수 있다. 또한 훈련 수료 후에도 산업체에서 지속적인 능력개발이 가능하기에 불필요한 스펙을 쌓을 필요가 없고 숙련된 기업현장교사의 상호작용 피드백을 통하여 직무기술 뿐 아니라 해당 조직문화를 습득할 수 있어 기업현장적응력 및 안정적인 직무수행과 우수한 인재로서의 성장이 가능하다.

본 연구에서는 헤어미용분야 일학습병행제 현황 및 대안탐색 분석 등을 통하여 제도의 효율적인 운영방안으로 다음과 같은 결과를 도출하였다.

첫째, 제도의 질 관리 방안 중 하나인 중도탈락률 방지를 위해 학습근로자의 선별은 직무에 대한 적응력과 직업관이 형성된 시기여야한다. J헤어 프렌차이즈의 퇴사율 데이터에 의하면 직무에 대한 적응력과 직업관이 형성되는 시기

는 퇴사율이 급격하게 낮아지는 경력 6개월 이상인 것으로 확인되며 이에 대해서는 각 기업별 자사의 퇴사율 데이터 등을 활용할 수 있어야 한다.

둘째, 제도가 안정적으로 정착되고 있는 해외 선진국 사례처럼 일학습기업 선정 시에도 기업의 대표와 기업현장교사, 학습근로자의 제도에 대한 인식을 확실시하여 각자의 권리, 의무, 책임을 다 할 수 있어야 한다. 이를 위해 일정수준 이상의 기술력과 장비 및 시설을 갖춘 기업을 선정하고 기업교사의 전문성을 고려한 경력사항 및 현장훈련 시간이 준수 될 수 있는 명확한 계약 추진이 필요하다. 더불어 학습근로자가 일과 학습을 병행할 수 있는 근무환경과 적정임금 등의 보장이 필요하다. 학습근로자도 그에 상응하는 역량을 발휘할 수 있는 지속적인 자기개발 및 노력이 있어야 한다.

셋째, 실질적인 능력중심사회의 구현을 위해 직업훈련교육제도의 현장맞춤유연성은 매우 중요한 부분이다.

헤어미용 분야 커트부분은 브랜드 특성에 따라 고유의 테크닉이 존재하는 곳도 있으나 교육훈련 및 평가 시 기존 검정형자격을 위한 커트 테크닉으로만 한정되어져 있다. 또한 기업프로그램개발 시 각 기업의 독자적인 개발규정으로 인하여 대부분 동일한 교육제도를 실시하는 헤어 프랜차이즈 지점(기업)의 경우, 임의로 교과과정을 변경하여 개발해야하는 번거로움이 있다. 이에 헤어미용 산업현장에 맞는 교육과정 및 프로그램 개발에 대한 유연성을 두어야 한다.

과정평가형제도는 기존의 국가기술자격의 ‘일, 교육·훈련과 자격이 각각 따로’라는 문제점을 해결하고자 산업현장의 일 중심으로 직업교육·훈련 및 자격이 유기적 연계되어 현장 맞춤형 우수 기술인재 배출을 위한 현장중심인 국가기술자격제도다.

헤어미용 분야에서 과거 검정형국가기술자격에 비하여 NCS기반 국가기술자격이 현장 활용도가 높고 그에 따른 만족도가 높은 점을 확인할 수 있으나 구성과목이 현장에서 필요로 하는 직무수행을 모두 수용할 수 없고 현장 활용도가 미흡한 과목들도 확인되어 이러한 부분을 보완하여 과정평가형자격제도가 도입되었다.

기존 NCS검정형 자격제의 헤어커트 종목은 스파니엘, 이사도라, 그레듀에이션, 레이어 4가지인 반면 과정평가형은 원랜스 헤어커트, 그레듀에이션 헤어커트, 레이어 헤어커트, 쇼트 헤어커트, 헤어커트 도구사용으로 현장에서 사용되는 도구에 대해 정확히 이해하고 사용되어지는 헤어커트 방법에 맞춰 알맞은 도구사용이 가능한지에 맞춰 교육과 평가가 이루어지는 등 과정평가형자격은 검정형국가기술자격에 비하여 현장에 실제 활용되는 종목으로 편성·운영되고 있다.

또한 기존 검정형자격 일회성 평가방법에서 산업체현장의 직무에 적합한 방법으로 일정기간 교육하고 평가하여 자격을 부여하기에 산업현장의 직무와 연계될 수 있도록 직업능력개발의 현장성 및 효율성을 제고하고 현장에서 요구하는 인재를 검증하고 배출 할 수 있는 산업현장에 맞는 실제적인 제도로 발전가능성이 높은 제도이다.

과정평가형제도의 경우 헤어미용분야는 미용사(일반)이 2016년도에 도입되어 총23개의 기관, 27개 과정으로 2년제 대학 3학교, 4년제 대학1학교와 나머지 직업전문학교로 선정되어 운영되다가 2017년 2년제 대학 5학교가 포함된 총38개 과정으로 진행되고 있으며, 시행 기간이 비교적 짧음에도 불구하고 본 연구에서 다음과 같은 긍정적인 측면을 확인할 수 있다.

종목편성기준이 v1.0에서 v3.0까지 신속한 개편에 있어서는 산업현장 실무기반 교육·훈련과정을 위해 실질적인 산업체 의견수렴적용 부분을 확인할 수 있었다. 종목편성 개편에 있어서는 메이크업이나 피부 관련된 항목들이 모두 제외되고 전반적으로 헤어미용에 꼭 필요한 항목만으로 선정되어 일 중심 종목으로 편성된 것을 확인할 수 있으며 항목별로도 현재 미용 산업 현황에 맞도록 실무중심으로 세분화 된 것을 알 수 있었다. 현재 시행되는 J대학과 K대학의 종목편성 및 종목시간 등의 사례에서도 2년제 대학에서 시행 시 대학의 학사일정으로 인하여 현장적용이 어려운 요소들이 점차 개선되어 적정하게 적용된 것을 확인할 수 있었다.

본 연구에서는 미용사(일반) 과정평가형제도의 효율적인 안착을 위해서 다음과 같은 개선사항들을 도출하였다.

첫째, 과정평가형제도에 대하여 산업체와 자격취득희망자 그리고 직업교육기관의 교육 담당 교·강사 대부분이 제도에 대한 인식이 대부분 부족한 실정이다. 제도가 현장에 적용되어 미용 산업 인력양성을 위한 교육제도의 일환으로 활용되기 위해서는 먼저, NCS에 대한 인식도의 문제를 해결해야한다. 본 연구에서는 헤어미용 NCS관련 인식이 대부분 낮게 나타났으나 NCS정보를 통하여 관련 제도를 시행하는 집단에서는 그 만족도가 높게 나타난 것을 확인할 수 있었다. 따라서 이에 대한 산업체의 NCS에 대한 인식도를 높이기 위한 홍보가 지속적으로 진행되어야 한다.

둘째, 과정평가형제도의 성과에 대한 결과와 성공사례에 대한 노하우 정보 등의 공유 쉽지 않은 실정이다. 따라서 관련 부처에서는 안정적인 운영에 대한 지속적인 노력이 필요한 부분으로 공유의 장을 마련하고 제도의 질적인 측면에 대한 관리가 필요하다.

셋째, 4차 산업혁명 시대의 일자리는 글로벌한 취업 확대가 예측되므로 국제적 상호인정 자격교육과정이 개발 운영될 계획이므로 국제적으로 통용화될 수 있도록 힘써야한다.

이와같이 NCS기반 미용직업훈련 과정을 통해 향후 헤어미용분야 인재양성을 위한 효과적인 미용교육 개선방향을 설정하기 위하여 다음과 같은 사항들을 제시하고자 한다.

첫째, 헤어미용분야에 도입된 일학습병행제와 과정평가형제도가 자체 브랜드마다 자율적으로 시행되는 교육·훈련에 비하여 체계적이고 실제적인 직무를 수행하는데 더욱 효과적이기에 지속적인 홍보와 질 적인 향상을 위하여 시행 기업과 직업학교, 관련부처의 지속적인 노력이 필요하며 해당 학습근로자와 취업희망자 또한 제도에 대한 권리, 의무, 책임을 다하고 스스로 자기개발에도 노력해야한다.

둘째, 현 미용분야 자격의 경우 미용기능사와 미용장의 구분이 존재하는데 현장의 직급 등에 맞춰 자격의 세분화와 그에 상응하는 대우의 체계화가 필요하다. 직급에 맞는 자격의 세분화는 근로자 스스로 자신의 역량향상을 위해 노력하고 경쟁력을 키울 수 있는 환경을 조성 하는데 많은 기여를 할 것으로

예측된다. 이를 위해서는 현장 자체 승급평가 등을 통해 디자이너로 승격되는 시스템을 일학습병행제나 과정평가형제도 처럼 국가에서 인정 할 수 있는 내부평가제에 대한 인증과정이 필요하다. 이러한 자격인증과 산업체의 근로자 직급별 자격에 대한 상응하는 대우의 체계화가 공존해야 학습 근로자 스스로도 역량강화를 위한 자기개발에 노력하며 제도의 실제 효용성 및 활용성도 훨씬 높아질 것이다.

셋째, 제도에 의해 성장한 인력이 산업현장에서 적합한 수행능력을 통해 효과적인 업무를 수행할 수 있고 산업체는 그에 맞는 근로환경 조성과 수시로 제공되는 다양한 정보에 대해서 관계 교육기관과 협업하여 지속적인 현장학습교육이 실행될 수 있어야 비로소 NCS의 취지에 맞는 맞춤형 교육으로써 미용 산업분야 인력양성을 위한 실무교육으로 정착 할 수 있다.

넷째, 국가에서 진행하는 NCS기반 직업훈련제도 대한 산업체 및 취업희망자, 근로자의 낮은 인식도를 높이고 미용분야에서도 제도권 안에서 교육과 훈련이 진행될 수 있도록 하여 교육의 질을 높이고 효율적인 결과를 얻을 수 있어야 한다. 이를 위해 이미 제도권 안에서 그 효과를 얻은 산업체의 사례를 공유할 수 있는 등의 장을 마련하여 제도의 홍보 뿐 아니라 제도의 확산에도 노력을 해야한다.

본 연구는 헤어미용 분야의 과정평가형제도와 일학습병행제의 2년여 기간이라는 짧은 시행기간으로 인해 시행결과에 따른 자료가 미흡하다는 한계점이 있다. 따라서 향후 연구에서는 해당 제도에 대한 결과에 따른 세부내용의 연구 분석과 산업체, 학습근로자, 자격희망자, 현장 기업교사 등의 만족도 조사와 개선사항에 대한 연구가 지속적으로 필요하다고 여겨진다.

# 참 고 문 헌

## 1. 국내문헌

- 강세욱. (2016). 『일학습병행제 성과 평가』, 국회예산정책처, 사업평가 16-16, 통권 368호, pp.1-2.
- 고용노동부.(2016). 『규제영향분석서』, 일학습병행정책과, p.2.
- 고용노동부,한국산업인력공단(2017) 2017년도 일학습병행제 훈련과정 인정심사위원 직무교육.
- 고용노동부. (2014). NCS 활용 확산계획서.
- 고용노동부. (2016.07). 『일학습병행제 운영 매뉴얼』,한국산업인력공단.
- 고용노동부. (2016). 『과정평가형 국가기술자격』, 한국산업인력공단, p.23.
- 고용노동부 공고 제 2015-323호.(2015.)
- 고용노동부 공고 제 2016-393호.(2016.)
- 관계부처 합동. 2013.09.
- 교육부. 『NCS 학습모듈 개발 매뉴얼(2017)』 한국직업능력개발원. p.6.
- 교육부. (2014) 『NCS 학습모듈 04 삼푸와 트리트먼트』, 한국직업능력개발원.
- 교육부. (2017). 『NCS 학습모듈 개발 매뉴얼』, 한국직업능력개발원, p.7.
- 국가직무능력표준교육과정개발·운영지원센터.(2014.4.10.) 『NCS 학습모듈의 개발과 활용』 한국직업능력개발원.
- 과정평가국 과정평가출제팀. (2017.09). 2017년도 과정평가형 자격 미용사(일반)V.2 공개(원형)문제 및 외부평가 가이드. 한국산업인력공단.
- 구자길, 박준석, 이재민, 유대훈. (2016). 민간개발 NCS 인정절차 및 기준 연구, 『한국직업자격학회』, 한국산업인력공단, p.1.
- 김기현. (2013). 『09년,국가기술자격 취득 재직자 설문조사청년층의 고용 및 첫 일자리 실태와 시사점』, 한국고용정보원 고용동향 브리프, 2월호, p.15.

- 김동연. (2015). 『NCS기반 직업교육과정 개발 절차 모형의 타당성 연구』 ,  
한국교원 대학교대학원, 공업교육전공, 박사학위논문, pp.20-21.
- 김성국, 신수영. (2004). 국가직업능력표준 개발 사례연구, 경영논총, 22(1), pp1-19.
- 김연실. (2015). 『헤어미용분야 과정평가형자격 교육훈련과정 개발과 현장 활용도에  
관한 연구』 , 호서대학교 문화복지상담대학원 뷰티디자인학과, 석사논문, p.3.
- 김종란, 김정원.(2015). NCS 및 새로운 자격체계에 기초한 이•미용 자격직종  
발전방향 수립에 관한 연구. 『한국미용학회지』 , 제21권 제 6호, p.1253.
- 류기락. (2014). 『학력 및 스킬 미스매치와 노동시장 성과』 ,  
KRIVET Issue Brief 2014,51호, 한국직업능력개발원, pp.1-4.
- 매일일보(2017.03.05) 학습근로자 실무 현장훈련, 강의 중심보다 효과적인  
문한나, 김대영, 김지영, 이민욱, 현지훈. (2016). 『주요 국가 NCS 제도 관련  
정책적 발전 동향 분석』 , 한국직업능력개발원 기본연구, 2016-28
- 미래전략정책연구원. (2017). 2027 4th industrial revolution. 10년 후 4차  
산업혁명의 미래. p.13
- 박계영. (2017). 과정평가국과정평가운영팀, 한국산업인력공단.
- 박영숙, Jerome Glenn. (2017). 『세계미래보고서 2055』 , (주)비즈니스북스.
- 박지순, 최흥기, 기세환. (2016). 『일학습병행제 정착을 위한 후속법령정비 방안』 ,  
한국산업인력공단.
- 박찬준. (2017). 『일학습병행제 학습근로자의 중도탈락 의도에 영향을 미치는  
요인 분석』 , 한국기술교육대학교 테크노인력개발전문대학원, 석사학위 논문,  
p.2.
- 박혜린. (2016). 『헤어미용교육에 활용되는 NCS 분석 및 인식』, 성결대학교  
교육대학원 석사논문, p.108.
- 손진아. (2014). 『NCS를 적용한 특성화 미용고등학교 교육과정 만족도에 관한 연구』,  
건국대학교 교육대학원, 석사학위논문, p.7.
- 안재욱. (2017.2) 2008년 금융위기와 화폐금융제도 개혁방안, 『한국제도경제학회』 ,

- 제11권 제1호 통권25호, pp.49-79.
- 오순숙, 이효숙. (2017). 2년제 대학 미용사(일반) 과정평가형 자격 교육과정 운영에 관한 연구. 전주비전대학교 미용건강과. 『한국미용학회지』, 제 23권 제 3호, pp.610-619.
- 윤수연. (2017). 『NCS기반 교육시스템의 추천의도에 영향을 미치는 주요요인에 관한 연구』 숭실대학교 대학원 IT정책경영학과 박사학위논문, p.7.
- 윤정민. (2017). 『일학습병행제 참여 학습근로자의 만족도에 관한연구: 제주관광 서비스 분야를 중심으로』, 제주대학교 행정대학원 행정학과 일반행정전공, p.1.
- 심은정. (2017). 『2016년 개정된 미용사(일반)자격제도의 만족도에 관한연구』, 창원 대학교 보건대학원 향장미용전공, 석사논문, pp.87-90.
- 전승환. (2014). 『스위스의 직업교육훈련 체계』, The HRD Review, 17(2), pp.150-165.
- 전승환, 강경중 『일학습병행제의 성공적인 정착을 위한 추진과제』, 한국직업능력 개발원. 고용노동부, 2014a: 1. 이슈페이퍼 2014-6, 기본연구 2014-42.
- 정은정. (2017). 『국가 직무능력 표준 기반 미용사(일반)국가 기술자격증 제도의 현장 활용성 만족도에 관한 연구』, 남부대학교 일반대학원 향장미용학과, pp.9-10.
- (주)미래문화제도정책연구원 (2017). 국가인적자원관리제도(2): 우리나라 능력중심사회구현 정책의 체계
- 최인수, 윤덕환, 채선애, 송으뜸, 김윤미.(2017). 2001vs.2016 CTR소비자 트렌드 조사 리포트. 2017 대한민국 트렌드 특별부록. 마크로밀 엠브레인 트렌드모니터 2017대한민국트렌드한국경제신문 한경BP. p.264.
- 차소희. (2016). 『미용분야 일학습병행제 참여기업 근로자 만족도에 관한연구』, 성결대학교 교육대학원 미용교육전공 석사학위 논문, p.2.
- 채창균, 양정승. (2015). 『고졸청년의 취업추이와 향후 과제』, 한국직업능력개발원, 이슈페이퍼 2015-1, 기본연구 2015-24, p.3.
- 한국평생능력평가원. (2015). 『NCS기반 재설계 자격수준과 NCS수준의 적합성 개발

연구』, 한국산업인력공단, 기본연구 15-01(위탁), p.15.

한국경영자총협회. '13년, 신입사원 교육·훈련 및 수습사원 인력관련 현황조사.

한국고용정보원. '09년, 국가기술자격 취득 재직자 설문조사.

한국대학신문 (2017.09.17.) 특별취재팀.

허영준, 김기홍, 박동열, 전승환. (2014). 『능력중심사회 구현을 위한  
 직업교육훈련체제 개편 방안 연구』, 한국직업능력개발원, 기본연구 2014-24.

국가평생교육진흥원 학점은행제 공식사이트. [www.cb.or.kr](http://www.cb.or.kr)

한국산업인력공단. [www.ncs.go.kr](http://www.ncs.go.kr)

CQ-Net사이트. <https://c.q-net.or.kr>. 한국산업인력공단 (2017)  
<https://blog.naver.com>

과학기술정보통신부공식블로그. (2017.04.06). 4차 산업혁명과 지능정보사회의  
 도래. 정책뉴스. (검색일 2017.09.)

계명문화대학 공식 블로그. (자료검색일 2017.09.15)

<https://mosfnet.blog.me> 대한민국 기획재정부 공식블로그. (2017.09.06.).  
 4차 산업혁명은 “쓸모없는 계급”을 창조할 것인가 「경제부문/정책이야기」  
 (검색일 2017.09.10.)

<https://blog.naver.com> 대한민국 교육부 공식블로그. (2016.12.23.)

NCS기반 교육과정으로 능력중심사회 앞당긴다. (자료검색일 2017.09.10.)

NCS학습모듈 847개 개발완료, 산업현장 맞춤형 교육·훈련기반 마련.  
 (자료검색일 2017.10)

대한민국, 청년이 뛰다. (자료검색일 2017.09.15)

<http://kedi1972.tistory.com/1877/> 전승환. (2015.03.18.).  
 『스위스의 직업교육훈련 동향과 시사점』, 교육정책포럼 제261호,  
 한국교육개발원블로그. (자료검색일 2017.09.10.)

# ABSTRACT

## Directionality of the Improvement of Cosmetology Education through Analysis of NCS Based Vocational Training System

Jang, Seon-Jeong

Major in Hair Design

Dept. of Beauty Art & Design

The Graduate School of Arts

Hansung University

Despite the fact that many future scholars anticipate that most existing jobs will disappear in the near future, the future strategy policy research institute presents a reverse prospect to the occupation dealing with human sensitivity. As cosmetology is a technical field where expertise in the field is important and it deals with human sensibility, efforts to adapt to the change of the times are necessary.

This research is an explorative study of the directionality of cosmetology education to propose improvement factors as alternatives by analyzing the legibility to satisfy the newly changing generation of

today's cosmetology education Work–Learning Dual System and learning and process evaluating system based on the National Competency Standard with the recent increase of the necessity of related education and training for training personnel with job skills suitable for the industrial field and executing on–site duties.

The result of the study is as follow.

Firstly, for the successful settlement of training system based on the National Competency Standard, flexibility and supplementation based on the recognition of the system oriented to the cosmetic field industry and trainees and the level of job specifications required by the industrial field is continuously required, and active promotion and provision of information on the system should be achieved.

Secondly, in order to prevent midway dropout rate, which is one of the quality control measures of Work–Learning Dual System, screening of workers must take into consideration the timing when adaptation of duties and view of occupation are to be formed.

Third, companies with technical capabilities, equipment and facilities must be selected so that they can fulfill their own rights, obligations and responsibilities and promotion of clear contracts considering the expertise of the company's teaching staff is necessary by ensuring recognition of the Work–Learning Dual System by company's representatives and teaching staff at the company's site.

Fourth, since most of the schools / lecturers of industrial and certification candidates and vocational educational institutions are lacking

awareness of the course evaluation type system, and due to the uneasiness to share know-how information on successful cases of achievement, continuous promotion and management by the implementing agency and relevant authorities is necessary.

Fifth, after acquiring the qualification using the progress evaluation type qualification system, the individual ability of the workers should be continually increased by working on-site with the Work-Learning Dual System and education for the development of job performance through interaction with on-site teaching staff even after completion of the course.

Sixth, a nationally qualified internal evaluation certification process must exist to allow the designer to promote a designer promotion system through self-evaluation in order to subdivide qualifications tailored to job classes in hair beauty industry sites. Learning workers will strive for self-development to strengthen their capabilities by themselves and the system's actual utility and effectiveness will increase with the coexistence of a suitable qualification and systemization of classifications of industry workers by their positions.

Seventh, since employment in the era of the 4th industrial revolution is expected to expand global employment, efforts to develop and apply international mutual recognition qualification education course are required.

In this research, if the limits displayed by enforcing NCS-based training system are complemented and continuous quality control is maintained, it is judged that its utility is high for cultivating cosmetology

talent with education customized to on-site cosmetology industry in preparation for the fourth industrial revolution.

**【Keywords】** National Competency Standard (NCS), Vocational Training System, Work-Learning Dual System, Progress Evaluation Type System, Hair Beauty Educational System