

# 국제기구 인재개발 협력사업(2018)

서유정·박동·안유진·이찬주·장여선





## 머 리 말

한국직업능력개발원은 2000년 유네스코 직업기술교육훈련 분야 아시아·태평양 지역 우수 센터(UNESCO Regional Center of Excellence in TVET)이자, 유네스코 지역센터(UNESCO Regional Center)로 지정되었다. 이후 아·태 지역 개발도상국의 인적자원 개발 및 교육훈련 정책에 대한 자문과 지원을 적극적으로 추진하는 등 대내외적 요구에 부합하여 다양한 국제협력 연구 및 사업을 수행하며 국제적인 허브기관의 역할을 수행해 왔다.

국제협력사업의 일환으로, 2007년부터 지속적으로 세계은행과 유네스코에 본원의 전문가를 파견하였으며, 이를 통해 국제기구들과의 협력 관계를 강화하고 국제개발 활동을 증진하는 계기를 마련하였다. 더불어 직업교육훈련을 통하여 빠른 속도로 경제개발을 이룩한 한국의 사례를 여러 국가의 연구자 및 담당자와 공유하고, 국제 동향을 신속히 파악하여 본원이 시의적절한 연구를 추진할 수 있도록 하는 데에 기여하였다.

본 사업을 기반으로 한국직업능력개발원과 국제기구들과의 협력 관계를 강화하고, 직업교육훈련 분야의 글로벌 허브로서의 기능을 지속적으로 수행하여 직업기술교육 분야의 리더십을 발휘하고자 한다. 본 사업이 성공적으로 추진될 수 있도록 협조하고 지원해 준 유네스코 관계자와 해외 유관기관의 직업교육훈련 전문가들에게 감사의 뜻을 전한다.

본 사업은 한국직업능력개발원의 연구사업의 일환으로서 원내에서는 서유정 연구위원을 책임자로 하여, 박동 선임연구위원, 안유진 연구원, 이찬주 전문원, 장여선 연구원, 나승환 연구조원, 최진국 연구조원이 참여하였다. 본 사업 결과보고서가 국제협력 인재개발의 지속적인 발전에 유용하게 기여할 수 있게 되기를 기대한다.

끝으로, 본 보고서에 수록된 내용은 참여 연구진의 개인 견해로서 우리 원의 공식 의견이 아님을 밝힌다.

2018년 12월  
한국직업능력개발원  
원장 나 영 선

## 용어정의

EU	European Union: 유럽연합
KOICA	Korea International Cooperation Agency: 한국국제협력단
KRIVET	Korea Research Institute for Vocational Education and Training: 한국직업능력개발원
MDG	Millenium Development Goals: 새천년개발목표
NGO	Non Governmental Organization: 비정부기구
ODA	Official Development Assistance: 공적개발원조
OECD	Organization for Economic Co-operation and Development: 경제협력개발기구
SDG	Sustainable Development Goals 지속가능개발 목표
TVET	Technical and Vocational Education and Training: 직업교육훈련
UNDP	United Nations Development Programme: 유엔개발계획
UNESCO	United Nations Education, Scientific and Cultural Organization: 국제연합교육과학문화기구
UNESCO, Cluster	United Nations Education, Scientific and Cultural Organization, Cluster
EISD, UNESCO	Section for Educational Innovation and Skills Development(EISD), UNESCO



## 제목 차례

### 제1장 서론\_1

제1절 사업 배경 및 목적 .....	3
제2절 사업 추진 체제 .....	7
제3절 사업 내용 .....	8

### 제2장 국제기구 인재개발 협력사업 운영 현황(2010~2018)\_13

제1절 사업 일반 현황 .....	15
제2절 사업 세부 현황 .....	23
제3절 과거 파견 직원별 활동 현황 .....	32

### 제3장 국제기구 인재개발 협력사업 운영 단계별 지원\_41

제1절 운영 지원 개요 .....	43
제2절 직원 파견 준비 단계 .....	44
제3절 직원 파견 실행 단계 .....	53
제4절 직원 귀국 및 성과관리 단계 .....	54

### 제4장 만족도 및 성과 분석\_57

제1절 조사 분석 개요 .....	59
제2절 파견 직원 만족도 및 성과 .....	61
제3절 글로벌 TVET 전문가 대상 설문 조사 분석 결과 .....	71
제4절 성과 분석 .....	80

**제5장 사업 방향과 개선 방안\_85**

제1절 사업 방향 ..... 87  
제2절 사업 개선 방안 ..... 91

**참고문헌\_99**

**부 록\_101**

1. <UNESCO 소식> Feb.-Mar. 2017 ..... 103  
2. <UNESCO 소식> April-May 2017 ..... 112  
3. <UNESCO 소식> June.-July . 2017 ..... 115  
4. <UNESCO 소식> Aug 2017 to Sept. 2017. .... 119  
5. 파견 직원 대상 설문지 ..... 122  
6. TVET 국제협력 전문가 대상 설문지 ..... 130

“본 저작물은 **한국직업능력개발원**에서 2018년도에 작성하여 제공한 ‘국제기구 인재개발 협력사업(2018)’(서유정)이며, 해당 저작물은 한국직업능력개발원 누리집([www.krivet.re.kr](http://www.krivet.re.kr))에서 무료로 다운 받으실 수 있습니다.”



## 표 차례

<표 1-1> 유네스코 본원 직원 파견 현황 .....	6
<표 1-2> 파견 직원 대상 만족도 조사 주요 설문 문항 .....	10
<표 2-1> 유네스코 방콕 사무소 업무 및 활동 .....	20
<표 2-2> 유네스코 방콕 사무소에서 파악한 아·태 지역 직업교육 훈련의 지원 수요 .....	21
<표 2-3> 유네스코 방콕 사무소 파견자의 직급별 직무기술서 .....	24
<표 2-4> 국제기구 파견자의 직무수행 분석 결과 .....	25
<표 2-5> 유네스코 방콕 사무소 파견자의 프로젝트 수행 현황(2018) ..	26
<표 2-6> TVET 전문가 파견(유네스코 방콕 사무소) 진행 연혁 ..	32
<표 2-7> 1차 파견자의 추진 업무 .....	33
<표 2-8> 1차 파견자 행사 참석 내용 .....	34
<표 2-9> 2차 파견자의 추진 업무 .....	35
<표 2-10> 2차 파견자 행사 참석 내용 .....	36
<표 2-11> 3차 파견자의 추진 업무 .....	38
<표 2-12> 3차 파견자 행사 참석 내용 .....	39
<표 3-1> 유네스코의 2018년도 요청 분담금 및 직능원 확보 분담금 ..	46
<표 3-2> 유네스코 방콕 사무소 파견 직원 선발 계획(안) 일정(2018) ..	47
<표 3-3> 유네스코 방콕 사무소 지원자 자격 요건 .....	49
<표 3-4> 2018 파견 선발 공지 현황 .....	50
<표 4-1> 성과 분석을 위한 요인(2018) .....	60
<표 4-2> 사업 참여 이전 국제기구 관련 경험 및 실적 .....	61

<표 4-3> 국제기구 파견을 통한 파견자 개인의 파견 전후 대비 역량 향상 응답 결과 .....	65
<표 4-4> TVET 분야 국가 및 국제기구 간의 협력 증진 등에 긍정적으로 기여 여부에 대한 응답 결과 .....	65
<표 4-5> 본원의 TVET 분야 국제협력 연구 역량 향상에 긍정적 으로 기여 여부에 대한 응답 결과 .....	66
<표 4-6> 부문별 직원 파견 성과(우수하다고 평가한 경우) .....	67
<표 4-7> 부문별 직원 파견 성과(미흡하다고 평가한 경우) .....	67
<표 4-8> 향후 유네스코 방콕 사무소 파견 활동에서 본원이 보완 해야 할 점 또는 고려해야 할 사항 .....	68
<표 4-9> 국제기구 인재개발 사업 참여 목적 .....	71
<표 4-10> 국제기구 인재개발 사업 참여로 직능원의 기대 이익 ..	71
<표 4-11> 분담금 지급 전제 국제기구 인재개발 사업 제도 개선 방향 ..	72
<표 4-12> 개인 차원의 국제기구 인재 파견 시 본원 지원 방향 ..	72
<표 4-13> 향후 국제기구 인재 파견 동의 여부 (국제기구 분담금 지급 전제) .....	73
<표 4-14> 향후 국제사회협력 부문별 기대 성과(파견 동의한 경우) ..	74
<표 4-15> 향후 직원 파견 시 본원에 대한 부문별 기대 이익 (파견 동의한 경우) .....	74
<표 4-16> 선호하는 국제기구(국제기구 분담금 지급 전제) .....	75
<표 4-17> 선호하는 국제기구 소재 지역권 (국제기구 분담금 지급 전제) .....	75
<표 4-18> 국제기구 적정 파견 인원 규모 (국제기구 분담금 지급 전제) .....	76

<표 4-19> 국제기구 적정 파견 기간(국제기구 분담금 지급 전제) …	76
<표 4-20> 국제기구 파견 직원의 적정 경력 (국제기구 분담금 지급 전제) ……………	77
<표 4-21> 국제기구 파견 이후 본원 적정 근무기간 (국제기구 분담금 지급 전제) ……………	77
<표 4-22> 개인적인 노력에 의한 국제기구 파견에 동의 (국제기구에 분담금을 부담하지 않는 형태) ……………	78
<표 4-23> 국제기구 인재 파견 시 본원 차원의 추가 지원 필요 사항 (국제기구에 분담금을 부담하지 않는 형태) ……………	78
<표 4-24> 향후 국제기구 직원 파견 시 본원이 고려해야 할 사항 ..	79

## 그림 차례

[그림 1-1] 국제기구 인재개발 협력사업 추진 체계 .....	7
[그림 2-1] 유네스코의 아시아·태평양 지역 현지 사무국 .....	16
[그림 2-2] TVET 분야에서의 유네스코 방콕 사무소의 글로벌 네트워크 ..	17
[그림 2-3] 유네스코 방콕 사무소의 조직도 .....	18
[그림 2-4] 최근 파견자 활동 사례(3차 파견자) .....	39
[그림 3-1] 국제기구 파견 직원 시행 절차도 .....	45
[그림 4-1] 만족도 설문 조사 결과 .....	62
[그림 4-2] 아국인 국제기구 진출 현황 .....	82
[그림 5-1] 직능원의 아시아 TVET의 허브 기관으로서의 네트워크 확대(안) .....	89
[그림 5-2] KRIVET Global 5개년 발전계획 기본 계획(안) .....	97

## 요 약

### 1. 사업의 개요

#### □ 사업의 배경

- 한국직업능력개발원은 유네스코 지정 직업기술교육훈련 분야 지역 우수 센터(Regional Center of Excellence in TVET)이자 유네스코 지역센터(UNESCO Regional Center)로서 아·태 지역 직업교육훈련 체계의 개발과 발전을 위한 글로벌 허브로서의 역할을 수행해 왔음.
- 대한민국은 국민의 인적자원 개발과 직업교육훈련을 통해 단기간에 높은 수준의 경제발전을 달성하였으며, 그에 따라 아시아와 아프리카, 남미 등의 많은 국가들이 참고하고자 하는 모범사례를 제공하고 있음.
- 한국직업능력개발원이 보유한 인적자원 분야의 전문성을 기반으로 국제사회에 기여하는 한편, 국제기구와의 협력 관계를 한층 더 강화하기 위해 국제 포럼과 세미나 등과 같은 단기성 행사뿐만 아니라 원내의 전문가 파견 등과 같은 중장기적 과제를 함께 병행할 필요가 있음.

#### □ 사업의 목적

- 동 사업은 인적자원 분야의 국제기구에 본원의 관련 전문가를 파견하여, 각국의 인적자원 개발을 지원함을 목적으로 함.

- 2017년 사업은 유네스코 아·태 본부에 전문가를 파견하여, 아시아·태평양을 중심으로 개발도상국의 빈곤 퇴치 및 발전에 기여하고자 하였음.
- 또한, 공동연구와 글로벌 사업 참여 등을 통하여 한국직업능력개발원의 글로벌 연구역량, 사업운영역량 개발을 지원하고자 하였음.

## 2. 사업 추진 과정

### □ 국제기구 인재개발 협력사업 진행 경과

- 2007~2009년: 세계은행(World Bank)에 2년 파견 (백O준)
- 2009년: 유네스코 아·태 본부와 협의서 체결
- 2010~2012년: 유네스코 방콕 사무소 파견 (최O섭)
- 2014~2016년: 유네스코 방콕 사무소 파견 (김O희)
- 2016~2018년: 유네스코 방콕 사무소 파견 (조O상)
- 2019~2019년: 유네스코 방콕 사무소 파견 (서O정)

### □ 2018년 사업의 주요 내용

- 2016년부터 2018년 사이에 파견되었던 조O상 선임연구위원의 실적과 성과를 수합하고, 2018년부터 2019년까지 파견될 새로운 파견자 선정.
- 파견자는 고용휴직 형태로 행정처리되며, 분담금 부담 방식으로 급여를 지불받게 됨.
- 2018년 파견 기관: 유네스코 방콕 사무소

- 파견자: 서O정 연구위원
- 파견 기간: 2019년 1월 ~ 2019년 12월(예정)

### **3. 2016~2018 파견자의 실적 및 성과**

- TVET 분야의 4개 프로젝트 추진
  - QA of TVET Qualifications(2014~2017년)
  - Future Skills Needs and Anticipation(2016년~현재)
  - TVET Teacher Training Programmes and Institutions(2017년~현재)
  - Developing TVET Policies Designed to Increase Skills for Employment and Entrepreneurship in Asia-Pacific(2017년~현재)

### **4. 2018년 주요 사업 내실화 방안 마련**

- 사업 운영 단계별 지원 절차 매뉴얼화 작업
  - 운영지원 개요, 준비단계, 실행 단계 및 귀국 및 성과관리 단계로 세분하여 각 단계별 규정, 사례 등을 정리하여 체계적으로 제시함.
- 파견 직원 및 글로벌 TVET 전문가 대상 조사 분석 실시
  - 파견 직원 만족도 조사
  - 글로벌 TVET 전문가 대상 설문 조사

## 5. 향후 추진 방향

### □ 사업 방향

- 파견 대상 국제기구의 다양화 모색이 필요함.
- 글로벌 TVET 영역 전문가의 경력개발 경로가 마련될 필요 있음.
- 한국 TVET 관련 해외 정책 연구 확산을 위한 해외 거점으로서의 기능 확충이 요구됨.
- 귀국 후 국제기구 파견을 통해 확보된 연구 역량을 발휘할 수 있는 환경이 조성되어야 함.

### □ 사업 개선 방안

- 국제기구 파견자 지원 운영 매뉴얼 개발, 자체 선발 등 제반 운영 과정 개선, 국제기구-파견자-직능원 간 협업 체제 강화와 같은, 사업 운영의 내실 있는 관리가 이루어져야 함.
- 성과지표 개발 및 적용을 통한 업무 효율성 강화, 국제기구 프로젝트 참여 및 연구 성과 공유를 통한 국제기구 파견자 역할 확대가 필요함.
- 글로벌 TVET 컨설턴트 육성, 중장기 국제협력 발전 로드맵(안)과의 연계를 통한 국제기구 인재개발 사업 성과가 확산되어야 함.



# 제1장

## 서론

제1절 사업 배경 및 목적  
제2절 사업 추진 체제  
제3절 사업 내용



## 제1장 | 서론

### 제1절 사업 배경 및 목적

#### 1. 사업 배경 및 목적

이 사업은 국제기구(유네스코 방콕 사무소)에 본원의 직업교육훈련 전문가인 연구 직원을 파견하여 한국의 모범적인 교육훈련사례를 아시아를 비롯한 세계 개발도상국에 전파함으로써 개발도상국의 빈곤 퇴치 및 발전에 기여함과 동시에, 직업교육훈련 분야에서 본원의 국제 협력 분야의 연구 역량을 제고하는 것을 목적으로 하고 있다. 보다 구체적으로 이 사업을 통해 본원이 기대하는 사업 목적은 다음 두 가지로 구분해 볼 수 있다.

##### 가. 국제기구 인재 파견을 통한 글로벌 TVET 분야 기여

첫째, 한국직업능력개발원은 유네스코 지정 직업기술교육훈련 분야 지역 우수 센터(Regional Center of Excellence in TVET)로서 아시아·태평양 지역 개발도상국의 직업능력개발을 위한 교육훈련 체제에 관

#### 4 국제기구 인재개발 협력사업(2018)

한 자문 및 지원을 추진해 왔다. 둘째, 한국이 단기간에 달성한 경제 발전은 개발도상국들이 벤치마킹하고자 하는 모범사례가 되고 있으며 이러한 경제발전을 뒷받침한 직업교육훈련에 대하여 가까운 아시아 지역부터 아프리카 등 유네스코 회원국들이 큰 관심을 표명하고 있다. 셋째, 한국은 수원국에서 공여국으로 전환한 유일한 국가로서 성공적 경험과 사례를 국제사회에서 공유하여 개발도상국의 발전에 기여할 책무를 가지고 있다. 넷째, 유네스코 회원국들의 직업교육훈련 제도를 통한 인적자원 개발 동향을 파악하여 수원국의 자립 역량을 배양하고 지속가능한 발전을 지원하여 국제 사회에서의 우호관계를 증진해 나가도록 하는 데 있다.

#### 나. 구성원의 글로벌 연구역량 강화

국제기구에 파견된 직원의 글로벌 연구역량 강화와 이 사업은 밀접한 연관이 있다. 본 사업을 통해 파견자는 국내뿐만 아니라 해외 유관 기관 및 전문가들과 네트워킹하고 협력하는 경험을 통해 연구자로서 글로벌 연구역량을 강화할 수 있다. 더불어 유관기관과의 협력 방안 마련 및 과제 발굴 등을 위한 시야를 넓힐 수 있다. 파견자의 경험을 직능원의 구성원들과 공유함으로써 파견자 본인뿐만 아니라 경험을 공유한 구성원들의 2차적인 역량 강화도 함께 꾀하고 있다.

## 2. 사업 추진 경과

인적자원 분야의 글로벌 허브로서 국제사회에 기여하고자 하는 직능원은 보다 적극적으로 국제개발협력에 참여하기 위해 국제기구와의

연계 협력 관계를 확대할 필요가 있다는 판단하에, 앞서 2008년에 세계은행(World Bank)에 2년간(2008년 3월 ~ 2010년 2월) 본원 연구원을 파견하여 세계은행에서 추진하는 직업교육훈련 연구사업에 협력하였다. 그리고 한국의 직업교육훈련 발전 모델을 전파하여 개발도상국의 인적자원 개발 정책 및 제도의 발전에 기여해 왔다.

그러나 점차 한국의 TVET 전문가에 대한 전 세계적인 수요가 높아지고 있는 가운데, 보다 지속적이고 체계화된 방식으로 국제기구와 협력할 필요성이 요구되었다. 본원의 전문 인력을 일정 기간 안정적으로 국제기구에 파견하는 것이 결과적으로 국제사회, 특히 아시아 지역의 저개발국 TVET를 통한 경제개발에 보다 효과를 볼 수 있다는 데 국내외 관계자들 간의 의견이 합치되었다.

이에 2009년 유네스코 방콕 사무소와 전문가 교류를 위한 협의서를 체결했다. 이듬해인 2010년 5월부터 유네스코 방콕 사무소에 TVET 전문가로서 본원 연구원을 2년간 파견하여 아·태 지역 TVET 발전을 위한 사업과 연구에 협력해 왔다. 현재까지 유네스코 방콕 사무소에 파견된 직원별 진행 경과는 <표 1-1>과 같다.

유네스코에 파견될 직원의 선발 및 운영 등 추진 절차는 크게 ① 공고 및 파견자 선정 ② 사전 준비 ③ 현지 활동 ④ 파견 종료 단계로 나누어진다. 지난 1차에 이어 이번 4차 파견(예정)에 이르기까지 축적된 국제기구와의 협업 실적 및 미래지향적 발전 가능성, 그리고 국제기구에 직원을 파견하고 지원하는 글로벌 협력 센터의 역량은 지속적으로 증대되었다.

6 국제기구 인재개발 협력사업(2018)

〈표 1-1〉 유네스코 본원 직원 파견 현황

추진 절차	주요 내용			
	1차 2010~2012	2차 2014~2016	3차 2016~2018	4차(예정) 2018~
공고 및 파견자 선정	파견 공고	파견 공고	파견 공고	파견 공고 (2018.2.~2018.8. 총 5차)
	파견자 원내 확정	파견자 원내 확정	파견자 원내 확정	파견자 원내 확정 (2018.10.)
	파견 기관 화상면접	파견 기관 화상면접	파견 기관 화상면접	파견 기관 화상면접 (2018.10.)
	-	-	-	기파견자와의 멘토링 실시 (2018.11.~12.)
사전 준비			기파견자가 수행해 온 프로젝트 진행 상황 및 파견자에 대한 유네스코의 요청사항 파악	
현지 활동	국제 프로젝트 및 컨설팅 수행	국제 프로젝트 및 컨설팅 수행	국제 프로젝트 및 컨설팅 수행	국제 프로젝트 및 컨설팅 수행 (예정)
	국제 워크숍 참여 및 발표	국제 워크숍 참여 및 발표	국제 워크숍 참여 및 발표	국제 워크숍 참여 및 발표(예정)
			본원 사업 연계 지원 * EAS 사업 태국 파견 교사 대상 간담회(2018.5.)	본원 사업 연계 지원 * UNESCO Regional Center 사업 관련 워크숍 추진 지원 (2019.8.~9. 예정)
파견 종료	성과공유회 개최	성과공유회 개최	성과공유회 개최 (2018.7)	2019.12.(예정)
			설문 및 심층면담 실시(2018.11.)	

## 제2절 사업 추진 체제

국제기구 인재개발 협력사업 추진 체계는 다음과 같다. 본원에서는 국제협력업무 기획, 인사, 예산 업무를 담당하는 각 부서와 긴밀한 협력하에 본 사업을 추진하는 제도적 기반을 마련해 두었으며, 파견 대상 기관인 유네스코는 물론 교육부 등 유관 정부기관과도 소통할 수 있는 채널로서 기능하도록 했다.

[그림 1-1] 국제기구 인재개발 협력사업 추진 체계

<b>한국 직업능력 개발원</b>	<p>[국제협력업무 소관부서: 글로벌협력센터]</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• 사업 기본 계획 수립 및 총괄 기획, 모니터링, 제도 개선</li> <li>• 국제기구와의 협약체결</li> <li>• 국제기구와의 제반 업무 협의</li> <li>• 파견 대상자 평가 및 선정 지원</li> <li>• 국제기구 인재개발 사업 지원</li> <li>• 사업 관련 정책 및 제도 개선 연구·개발</li> <li>• 성과 분석 및 평가 등</li> </ul> <p>[기획업무 소관부서: 기획성과관리센터 등]</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• 연구사업 조정 및 관리업무 등</li> <li>• 부담금을 지원하는 조건 협약 등 체결 협의</li> </ul> <p>[인사업무 소관부서: 인사팀]</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• 국제기구 파견(휴직) 직원 시행계획(안) 수립 및 운영</li> <li>• 검토협의회 운영</li> <li>• 인사위원회 개최업무 등</li> <li>• 부담금을 지원하는 조건하에 국제기구에 직원을 파견하거나, 임시채용을 위한 휴직에 필요한 협약 등 체결 협의</li> </ul> <p>[예산업무 소관부서]</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• 부담금 확보 및 예산편성업무 등</li> </ul> <p>[검토협의회]</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• 국제기구 및 관련 중앙행정기관의 요청, 국제기구와의 교섭 등에 의하여 직원을 국제기구에 파견근무하게 하거나 임시로 채용하게 할 필요가 발생한 경우 검토협의회에서 사전 검토</li> </ul>
----------------------------	---

8 국제기구 인재개발 협력사업(2018)

<p><b>유네스코</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 국제기구 인재개발 활동 지원</li> <li>- 파견자의 국제회의 및 세미나·연구과제 발굴·섭외, 연계 지원 등</li> <li>• 기타 파견자에 대한 컨설팅 및 자문 제공</li> </ul>
<p><b>유관 정부부처 (교육부, 고용노동부, 외교부 등)</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 아시아 지역 개발도상국의 교육훈련 발전 수요를 근거로 국제개발협력사업 추진의 기초자료로 활용하여, ODA 지속 확대 및 모범적·통합적 개발협력을 추진하는 데 동력이 됨.</li> <li>• 본원과 유네스코의 실질적 협력 관계(partnership) 구축 및 이를 통한 우리나라와 유네스코 간 직업교육훈련 부문에서의 협력 증진</li> <li>• 국제적 관점에서 교육훈련 발전 쟁점을 조망하고, 한 국가의 발전 수요와 국제기구 간의 상호 연계·협력 관계를 이해할 수 있는 기회 제공</li> </ul>

### 제3절 사업 내용

#### 1. 국제기구 인재개발 사업 운영

##### 가. 직원 파견 준비 단계

국제기구 파견 대상 직원을 선발하기 위해서는 전체 원내 이메일 공지를 통해 1차로 원내에서 대상자를 선정한 후, 파견 대상 국제기구 관계자와의 화상면담을 통해 최종 1인을 선정하게 된다. 이를 위하여 본원에서는 적격자 선정을 위한 행정적인 지원을 실시하였다.

##### 나. 직원 파견 실행 단계

직원 파견 실행 단계에는 유네스코 측과 파견자의 급여 수준, 지원 사항 등에 대해 논의하고, 파견자의 직급에 따라 직능원에서 지급할 분



담금을 확정하게 된다. 또한 파견자의 현지 업무 실행 일자를 결정하고, 분담금의 지급 등 파견 추진과 관련된 행정 지원을 실행하게 된다.

#### 다. 파견 직원의 현지 업무 지원 단계

파견 직원의 실적과 성과관리 및 현지에서의 업무 지원을 위해 아래와 같은 활동을 추진한다. 첫째, 파견 이후 30일 이내에 업무 추진 계획 보고 수렴 및 파견자의 현지 업무 수행을 위한 기관 차원의 지원 사항 파악 둘째, 파견자의 월간업무 수렴, 셋째, 기관과 파견자, 파견 기관과의 밀접한 협력 도모를 위해 정규 보고 외에도 파견자와의 지속적인 소통 체계 마련 및 유지, 넷째, 파견자의 현지 실적 및 성과의 체계적인 정리를 위한 포트폴리오 양식 마련이다(양식 첨부).

#### 라. 직원 귀국 및 성과관리 단계

파견자는 귀국 후 1개월 이내에 성과보고회를 개최하게 되어 있다. 성과보고회에서는 파견처의 현지 상황을 공유하고, 파견자의 활동과 실적, 성과 등을 보고하게 된다.

## 2. 국제기구 인재개발 성과 분석 방법

### 가. 파견 직원 만족도 심층면담

국제기구 인재개발 사업 종료 후 파견 직원의 조기 정착 및 근무여건, 활동 내용 등에 대한 만족도 조사를 위해, 그리고 이 사업을 통한

파견 직원의 경력개발 및 조직 기여에 대한 성과를 측정하기 위해 사후 설문 및 심층면담 조사가 실시되었다.

파견 직원 대상의 주요 설문 문항은 아래 <표 1-2>와 같으며, ‘사업의 부족한 점’, ‘정책 효과’, ‘개선할 사항’ 등에 대한 응답을 토대로 하여, 내실 있는 사업으로 발전시킬 수 있는 방안을 모색하고자 한다.

<표 1-2> 파견 직원 대상 만족도 조사 주요 설문 문항

주요 내용	주요 문항
개인 만족도	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 사업 참여 동기</li> <li>• 사업 참여 만족도</li> <li>• 적절한 파견 기간</li> <li>• 파견국 현지 기관 지원</li> <li>• 사업 참여를 통해서 얻은 성과</li> <li>• 사업의 부족한 점</li> </ul>
사전 준비	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 사전 설명회 및 사전 오리엔테이션 만족도</li> </ul>
파견 기관	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 파견 기관 프로젝트 및 협업에 대한 만족도</li> <li>• 파견 기관 근무를 통해 얻은 성과</li> <li>• 파견 기관에서의 힘들었던 점</li> </ul>
활동 내용	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 유네스코 TVET 프로그램 이행(아·태 지역 글로벌 TVET 전략 및 유네스코 방콕 사업)</li> <li>• 유네스코 관련 정책과 연구보고서를 지역에서 활용할 수 있도록 기여</li> <li>• 지역 내 TVET 프로그램 감독</li> <li>• 프로젝트 제안서 작성, 회원국 및 수혜제공 기관과의 협력체제 구축, 재원 확보에 참여</li> <li>• 그 외 Education Policy and Reform 부서 책임자가 명한 업무</li> <li>• 본원 사업과의 연계</li> </ul>
사후 관리	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 사업 종료 후 성과 공유</li> </ul>
정책 효과	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 사업 종료 후의 개인 변화</li> <li>• 사업 종료 후의 기관(또는 국가) 기여</li> </ul>

#### 나. 글로벌 TVET 전문가 집단 조사 개요

이 보고서에서는 지난 10년여 간의 국제기구 인재개발 사업의 운영 성과를 파악하고 향후 개선 방안을 도출하기 위해 설문 조사 방법을 활용했다. 설문 조사를 통해, 국제기구 인재개발 사업에서 겪는 주요 애로사항 및 개선사항을 주제로 각 주제별 본 사업의 문제, 성과 및 개선사항에 대해 조사를 실시한다. 도입된 지 오래되지 않은 제도의 문제점을 파악하고 개선 방안을 도출하기 위해서는 제도의 효과를 분석하는 양적 연구보다는 그 원인과 결과에 대해서 구체적으로 설명하는 질적 연구가 보다 효과적이다(류연구, 2011).

설문 조사 참여자는 본원의 국제기구 인재개발 사업과 밀접한 관련이 있는 TVET 국제협력 분야의 학계, 연구·정책기관, 교육기관에 종사하는 전문가로 구성되었다. 설문 조사의 목표는 현재 본 사업의 문제점을 파악하여 효과적·효율적 지원방안 모색에 필요한 기초자료를 확보하고, 나아가 본원의 국제기구 인재개발 사업의 향후 개선 방향에 대한 시사점을 제공하는 것이다. 조사 절차는 ① 1차 FGI를 통한 설문 문항 작성, ② 2차 폐쇄형 문항 제작 및 설문 조사의 형태로 이루어졌다.



## 제2장

# 국제기구 인재개발 협력사업 운영 현황(2010~2018)

제1절 사업 일반 현황

제2절 사업 세부 현황

제3절 과거 파견 직원별 활동 현황



## 제2장 | 국제기구 인재개발 협력사업 운영 현황 (2010~2018)

### 제1절 사업 일반 현황

#### 1. 파견 기관 개요 및 업무

##### 가. 유네스코 방콕 사무소 기관 개요

유네스코<sup>1)</sup> 방콕 사무소는 1961년 개원 이래 유네스코의 아시아 및 태평양 지역사무소로서 교육, 과학, 문화, 지역사회 정보 등 유네스코의 모든 위임업무를 담당하고 있으며, 평화와 인권이 보장되는 문화 아래 SDGs<sup>2)</sup>와 같은 지속가능한 개발 달성을 위해 노력하고 있다.

---

1) The United Nations Organization for Education, Science and Culture(UNESCO) was founded on 16 November 1945 as the United Nation's specialized agency. UNESCO has 195 Members and 10 Associate Members. It is governed by the General Conference and the Executive Board. The Secretariat, headed by the Director-General, implements the decisions of these two bodies. The Organization has 54 field offices around the world. Its headquarters are located in Paris, France(출처: <https://bangkok.unesco.org/content/unesco-bangkok>).

2) In September 2015, the United Nations' General Assembly embarked on a transformative global agenda in collaboration with its Member States. Heads of state, government leaders, high-level UN civil society representatives adopted the inspirational and aspirational 2030 Agenda for Sustainable Development, with 17 corresponding Sustainable Development

유네스코 방콕 사무소는 유엔, 국제개발 부문 파트너, 도시, 대학, 학교 및 민간기구 등과 함께 다양한 분야에서 이해관계자들과 함께 오랜 파트너십을 형성해 오고 있다(유네스코 방콕 소책자, 2018). 아시아·태평양 지역은 세계 인구의 2/3가 거주하며 경제, 사회, 정치 및 문화적으로 매우 다양성을 띠고 있다. 유네스코는 아시아·태평양 지역에는 46개의 회원국과 2개의 연계 회원(2017년 12월 기준)이 있으며, 14개의 현지 사무국이 포함된 네트워크로 이들 국가들에 연결되어 있다(유네스코 방콕 소책자, 2018).

[그림 2-1] 유네스코의 아시아·태평양 지역 현지 사무국



자료: 유네스코 방콕 소책자(2018)

Goals(SDGs). These goals have set a universal agenda for sustainable development in the interest of peace, equity and prosperity for all the planet's nations and peoples.



특히, TVET 분야는 유네스코 본부-유네스코 방콕 사무소-UNESCO-UNEVOC간에 긴밀한 네트워크가 형성되어 있어 주요한 관련 전문가 및 정책결정자가 국가, 지역, 국제 수준의 전문성 개발 및 정책 지원이 가능하도록 시너지 효과를 발휘할 수 있는 환경을 조성해 놓았다. 또한, 유네스코는 OECD 등 여타 국제기구와의 긴밀한 협력을 통해 TVET 관련 세계적인 문제를 해결해 나갈 수 있는 네트워크 역량을 보유하고 있다.

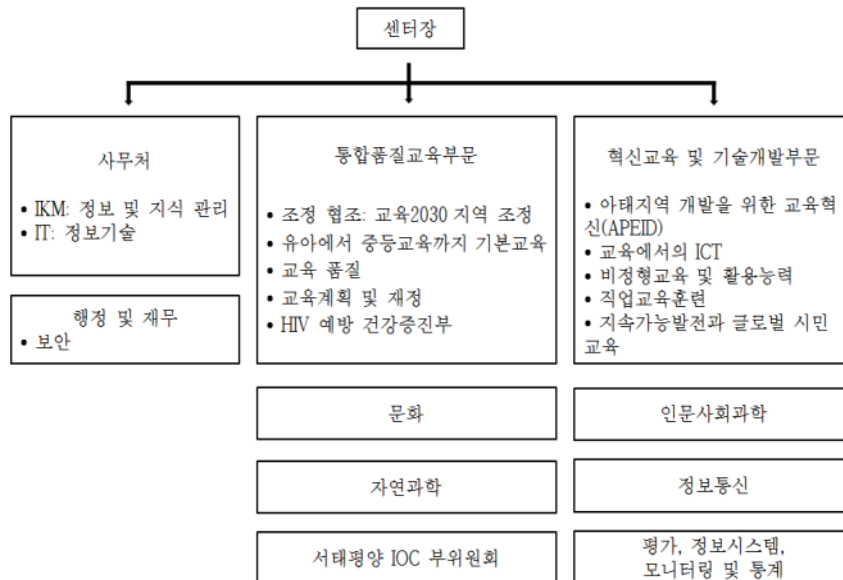
[그림 2-2] TVET 분야에서의 유네스코 방콕 사무소의 글로벌 네트워크



나. 유네스코 방콕 사무소의 업무

유네스코 아시아·태평양 지역본부는 유네스코 전체 10개 지역본부 중 가장 규모가 크다(임언 외, 2014). 유네스코 방콕 사무소는 센터장에 해당하는 DO(Office of Director)를 비롯하여 교육, 문화, 정보통신 등 분야별로 각각의 부서가 운영되고 있다(임언 외, 2014, 13). 유네스코 방콕 사무소의 조직도는 다음 그림과 같으며, 이를 살펴보면 통합 품질교육 부문, 혁신 교육 및 기술개발 부문, 문화, 인문사회과학, 자연과학, 정보통신, 서태평양 IOC 부위원회, 평가 정보시스템 모니터링 및 통계, 사무처, 행정 및 재무팀으로 구분된다.

[그림 2-3] 유네스코 방콕 사무소의 조직도



자료: 직능원 3차 브라운백 미팅 발표 자료(2018)

유네스코 방콕 사무소에서 수행하는 각 부문별 업무 영역을 보다 구체적으로 살펴보면 <표 2-1>과 같은데, 직업교육훈련은 교육 부문으로 분류되어 있다. 특히, 본원의 연구 및 사업과 관련성이 깊은 교육 부문을 담당하는 부서에서는 아·태 지역 교육시스템 전반의 개선을 위하여 국가 차원의 정책 및 전략 마련을 지원하고 있으며, 교육의 질 및 타당성 개선, 소외계층의 교육 접근성 확보 등의 교육정책을 디자인하고 있다(임언 외, 2014, 13).

TVET 정책과 관련하여 특히 이 부서에서는 중등교육, TVET을 통한 직업기술교육 개발 등의 영역에서 유네스코의 관심사인 교육의 질 및 관련성에 초점을 두고 있으며, 다방면에 걸친 정책분석을 통해 아시아·태평양 지역에 대한 조정과 지원, 운영 및 재정 업무를 담당하고 있다(임언 외, 2014, 13). 이 부서의 TVET 관련 주요 활동은 주요 국가들의 TVET 정책 모니터링, TVET 정책에 대한 국가별 리뷰 워크숍, 이전 가능한 직업훈련분야 기술 연구 등의 진행이다(임언 외, 2014, 13). 이를 위해 직업교육훈련과 기술개발 부서(TVET & Skills Development Team)를 운영하고 있다. 이 부서는 첫째, 관련된 여러 TVET 시스템을 강화하기 위한 기술적 지원, 둘째, 아·태 지역의 TVET 지역 협력 연구, 셋째, 회원국의 노동시장과 TVET 연계 강화를 위한 지식과 지식관리의 강화를 위한 업무를 수행하고 있다.

이와 함께 유네스코 방콕 사무소는 유네스코 본부의 TVET 섹터 및 UNESCO-UNEVOC과 아·태 지역 TVET 문제 해결을 위한 유기적 협력 관계를 맺고 있다. 본원 직원이 파견되는 교육 부문의 TVET 리더로서의 주요 업무 중 하나가 유네스코 본부와 UNEVOC과의 연계 및 협의를 하는 것이다.

〈표 2-1〉 유네스코 방콕 사무소 업무 및 활동

<b>교육</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 유아 보육 및 교육</li> <li>• 건강 및 웰빙 교육</li> <li>• 지속가능 성장 및 글로벌 시민 교육</li> <li>• 교육 부문 계획 및 관리</li> <li>• 고등교육</li> <li>• 교육의 정보통신기술</li> <li>• 채용과 양성평등</li> <li>• 주요 교육 2030</li> <li>• 모니터링 및 통계</li> <li>• 비정형 교육 및 활용 능력</li> <li>• 교육의 질</li> <li>• 교사</li> <li>• 직업교육훈련</li> </ul>
<b>자연과학</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 지질, 생태계 및 생물다양성</li> <li>• 번영을 위한 깨끗한 바다</li> <li>• 물의 보장</li> <li>• 과학 및 엔지니어링 분야의 역량 강화</li> <li>• 과학기술 및 혁신에 투자</li> </ul>
<b>인문사회과학</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 사회적 전환 관리</li> <li>• 스포츠 및 도핑방지</li> <li>• 과학기술 윤리</li> <li>• 청소년</li> </ul>
<b>문화</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 아·태 문화유산상</li> <li>• 지속가능개발을 위한 문화</li> <li>• 창의성과 문화적 다양성</li> <li>• 문화유산 불법 거래</li> <li>• 무형문화유산</li> <li>• 동남아 공동 역사</li> <li>• 수중문화유산</li> <li>• 세계문화유산</li> </ul>
<b>정보통신</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 지식사회 구축</li> <li>• 표현의 자유</li> <li>• 미디어 개발</li> <li>• 기록문화유산 보호</li> </ul>

자료: 직능원 3차 브라운백 미팅 발표 자료(2018)

유네스코 방콕 사무소에서 파악하고 있는 현재 아시아·태평양 지역 TVET 개발 도전과제는 다음과 같다. 첫째, 직업교육훈련 관련 인프라 및 장비 측면에서 개선이 필요하다. 구체적으로 ① 등록자 프로필, 자금의 출처 및 사용을 포함한 여러 영역에서 이용 가능한 데이터 부족 ② TVET 기관의 자원 및 역량의 제약 ③ TVET 부문 변화 대처에 필요한 최신식 장비를 갖추지 못한 기관 ④ IT 인프라 부족 ⑤ 경력개발을 위한 컨설팅 인프라의 부족 ⑥ 직업훈련의 한정적인 옵션 등의 문제가 있다.

둘째, 교사 및 교과과정에 대한 지원이 필요하다. ① 직무에 필요한 훈련과 기술의 불일치, ② 시장 수요에 맞춰 현대화되지 못한 강의 및 교육과정 ③ 강의의 연관성과 품질의 결함 ④ 특별히 훈련된 TVET 교사 부족 ⑤ 강사의 기업가적 경험과 기술 부족 ⑥ 훈련의 유연성과 민감성 결여가 있다.

〈표 2-2〉 유네스코 방콕 사무소에서 파악한 아·태 지역 직업교육훈련의 지원 수요

영역	세부 내용
인프라 및 장비	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 등록자 프로필, 자금의 출처 및 사용을 포함한 여러 영역에서 이용 가능한 데이터 부족</li> <li>• TVET 기관의 자원 및 역량의 제약</li> <li>• TVET 부문 변화 대처에 필요한 최신식 장비를 갖추지 못한 기관</li> <li>• IT 인프라 부족</li> <li>• 경력개발을 위한 컨설팅 인프라의 부족</li> <li>• 직업훈련의 한정적인 옵션</li> </ul>
교사 및 교과과정	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 직무에 필요한 훈련과 기술의 불일치</li> <li>• 시장 수요에 맞춰 현대화되지 못한 강의 및 교육과정</li> <li>• 강의의 연관성과 품질의 결함</li> <li>• 특별히 훈련된 TVET 교사 부족</li> <li>• 강사의 기업가적 경험과 기술 부족</li> <li>• 훈련의 유연성과 민감성 결여</li> </ul>

자료: 직능원 3차 브라운백 미팅 발표 자료(2018)

## 2. 파견자 기대 역할

이에 국제기구(유네스코 방콕 사무소)에 본원의 직업교육훈련 전문가인 연구 직원을 파견함으로써, 직업교육훈련 분야에서 국제적 수준으로 연구 역량을 제고할 수 있는 기회가 마련됨과 동시에 국제기구인 유네스코와 협력하여 아시아 및 태평양 지역 직업교육훈련 문제를 해결하는 데 기여할 수 있는 임무를 부여받게 되었다. 이러한 임무의 구체적인 내용은 다음과 같다.

첫째, 글로벌 금융위기 이후 심화된 양극화 현상으로 청소년 실업, 비숙련노동자, 여성 등 취약계층에 대한 직업교육훈련을 통한 학습기회 제공이 중요시되고 있는 점을 감안하여, 개발도상국의 직업교육훈련 정책 및 제도 개선 방안을 마련한다.

둘째, 직업교육훈련 프로그램 개발 및 교사 양성 등 유네스코 회원국들의 해외연구의 동향을 파악하고 관련 연구를 수행한다.

셋째, 한국의 선진적인 정책과 제도를 공유함과 동시에 한국이 직업교육훈련 분야에서 국제개발협력사업을 추진하기 위해 필요한 기초작업을 수행한다.

넷째, 파견자 관리를 위한 본원의 요청 업무를 수행한다.

다섯째, 이밖에 유네스코 방콕 사무소의 국제협력 증진과 교육, 과학, 문화 등 관련 분야 연구 및 사업 지원을 통해 국제 사회에서의 우호관계를 증진한다.

## 제2절 사업 세부 현황

### 1. 파견자의 주요 업무

#### 가. 유네스코 요청 업무

유네스코는 P2~P4까지의 본원 직원이 파견 가능함을 알려 왔으며, 각각의 직급에 따라 기대 역할에는 다소 차이가 있다. 유네스코가 본원에 보내온 요청 직위에 따른 직급별 직무기술서 내용은 다음의 <표 2-3>과 같다.

유네스코 측은 다음 역할을 본원 파견 직원이 수행할 것이 기대하였다(P3 기준). 첫째, 회원국에 기술원조와 자문을 제공하고 유네스코 사무소 및 TVET 관련 유관기관들과 긴밀히 작업하여 유네스코의 아태 지역 글로벌 TVET 전략과 유네스코 방콕 사무소의 TVET 프로그램을 이행한다(30%). 둘째, 연구와 우수사례, 지역 안팎에서 얻은 지식을 검토·분석하고 관련 정책과 연구보고서를 지역에서 활용할 수 있도록 함으로써, 지적 리더십을 제공하고 지역 TVET 강화에 기여한다(25%). 셋째, 지역 내 지사의 요청에 따라 기술적인 지원을 하며 지사의 TVET 프로그램을 감독한다(20%). 넷째, 프로젝트 제안서 작성, 회원국 및 수혜제공 기관과의 협력체제 구축, 자원 확보에 참여하여 정기 프로그램과 연계한 유네스코 TVET 프로그램에 예산 외 자금이 동원될 수 있도록 기여한다(10%). 다섯째, 그 외 교육정책개혁(Education Policy & Reform, EPR) 부서의 책임자가 명한 업무를 수행한다(15%).

〈표 2-3〉 유네스코 방콕 사무소 파견자의 직급별 직무기술서

P2	P3	P4
아·태 지역 TVET 개발과 계획을 위한 <b>EISD 부서장 보조</b> , 기술지원 및 역량 강화 서비스 제공을 통한 <b>유네스코 현장 사무소와의 긴밀한 자문</b> 및 기타 국제개발 파트너들과의 협력 (30%)	유네스코 현장사무소 및 기타 국제개발 파트너들과의 협력, 기술지원 및 역량 강화 서비스 제공을 통한 아·태 지역 기술개발과 TVET 프로그램 활동 <b>코디네이팅</b> (35%)	유네스코 현장사무소 및 기타 국제개발 파트너들과의 협력, 기술지원 및 역량 강화 서비스 제공을 통한 아·태 지역 기술개발과 TVET 프로그램 활동의 <b>효율적 기획 및 원활한 이행 업무 수행</b> (35%)
유네스코 방콕 사무소가 과거 진행했던 활동과 현재 진행 중인 활동에 참여한 국가·지역·국제기관들과의 파트너십 구축을 통한 기술개발 및 TVET 영역에서의 <b>연구 &amp; 분석작업 수행</b> (30%)	유네스코 방콕 사무소가 과거 진행했던 활동과 현재 진행 중인 활동에 참여한 국가·지역·국제기관들과의 파트너십 구축을 통한 기술개발 및 TVET 영역에서의 <b>연구 &amp; 분석작업 수행</b> (30%)	유네스코 방콕 사무소가 과거 진행했던 활동과 현재 진행 중인 활동에 참여한 국가·지역·국제기관들과의 파트너십 구축을 통한 기술개발 및 TVET 영역에서의 <b>지역 연구, 분석 연구 &amp; 지식 전략화 및 공고화</b> (30%)
아·태 지역 내 현장 사무소에서 요청하는 TVET 프로그램 활동 지원(20%)	아·태 지역 내 현장 사무소에서 요청하는 TVET 프로그램 활동 지원(20%)	아·태 지역 내 현장 사무소에서 요청하는 TVET 프로그램 활동 지원(20%)
잠재적 기부자 및 파트너 식별, <b>펀드레이징을 통한 회원국 및 기증 기관과의 프로젝트 제안 및 협력 관계 준비 등 유네스코의 TVET 활동을 위한 예산의 기금 활동 지원</b> (10%)	회원국, 예산 제공 기관과의 과제 제안서 준비 및 협력활동을 통한 유네스코 TVET 관련 <b>예산 활용과 파트너십 이행업무 보조</b> (10%)	회원국, 예산 제공 기관과의 과제 제안서 준비 및 협력활동을 통한 유네스코 TVET 관련 <b>예산 활용과 파트너십 이행업무 수행</b> (10%)
기타 EISD 부서장이 부여한 업무(5%)	기타 EISD 부서장이 부여한 업무(5%)	기타 EISD 부서장이 부여한 업무(15%)

주: 직급의 난이도는 P2가 가장 낮으며, P4가 가장 높음.  
 자료: 유네스코 방콕 제공 내부자료

이 보고서에서는 유네스코 방콕 사무소 기파견자를 대상으로 직무 분석을 간략히 실시하였다(진행 중). 직무분석을 통해 실제 수행한 직



무에 관한 정확하고 구체적인 정보를 제공하는 것은 이번 파견뿐만 아니라 향후 파견 직원에 대한 인적자원 개발 및 인사관리 차원에서 필요한 작업이기 때문이다.

〈표 2-4〉 국제기구 파견자의 직무수행 분석 결과

책무(Duty)	작업(task)				
<b>A</b> 국제기구 연구사업 기획 및 준비	A-1 과제 발굴 협의 ★	A-2 관련 자료 수집·분석 ★★	A-3 계획서 작성지원 ★★	A-4 세부 추진 계획 협의 ★★	
	<b>B</b> 국제기구 연구사업 진행	B-1 문헌 및 자료 분석 ★	B-1-1 수집 ★	B-1-2 분석 ★	
B-2 회의 ★★★		B-2-1 회의 자료 준비 ★★	B-2-2 전문가 섭외 ★★	B-2-3 회의 참여 및 협의 ★★★	B-2-4 회의록 작성 및 마무리 ★
B-3 행사 ★★★		B-3-1 행사 준비 ★★	B-3-2 행사 진행보조	B-3-3 마무리 ★	
B-4 관계기관 대응 ★★		B-4-1 요구 접수 ★★	B-4-2 요구 자료 작성 ★★	B-4-3 협의 ★★★	B-4-4 피드백 ★★
<b>C</b> 국제기구 연구사업 결과보고	C-1 보고서 틀 협의 ★★	C-2 보고서 작성 ★★★	C-3 보고서외 자료집 작성지원 ★★	C-4 편집 및 확인 ★	

주: 국제기구 파견자 면담 결과에 의한 주요 활동 및 작업명 확인 및 작업별 강도 정도 (\*, \*\*, \*\*\*)를 표시

## 2. 유형별 분류

### 가. 프로젝트 기반 업무 추진 현황

유네스코에 파견된 직원들은 다음과 같이 유네스코에서 요구하는 프로젝트에 책임자로 참여하여 다음과 같은 성과를 지속적으로 도출해 내었다.

〈표 2-5〉 유네스코 방콕 사무소 파견자의 프로젝트 수행 현황(2018)

	QA of TVET Qualifications	Future Skills Needs and Anticipation	TVET Teacher Training Programmes and Institutions	Developing TVET Policies Designed to Increase Skills for Employment and Entrepreneurship in Asia-Pacific
역할	책임	책임	책임	책임
프로젝트 기간	2014년 7월 ~ 2017년 8월	2016년 ~ 현재	2017년 ~ 현재	2017년 ~ 현재
실적	(1차) 2015년 10월 9~10일 태국, 방콕 (2차) 2017년 7월 11~12일 필리핀, 마닐라 (3차) 2017년 11월 태국, 방콕	(1차) 2017년 12월 4~5일 태국 (2차) 2018년 5월 2~3일, 인도, 쉐나이	2018년 5월 3~4일 인도, 쉐나이	2018년 5월 23~24일, 우즈베키스탄, 타슈켄트
성과	• 3차에 걸쳐 총 100여 명 참여  • 보고서 및 지침서 각 1종	• 2차에 걸쳐 60여 명의 전문가 및 개발도상국 관계자, 공무원 등이 참여  • 보고서 1종	• 30여 명의 전문가 및 개발도상국 관계자, 공무원 등이 참여  • 보고서 1종	• 30여 명의 전문가 및 개발도상국 관계자, 공무원 등이 참여  • 보고서 1종

## (1) 직업교육훈련의 질 관리 과제

직업교육훈련의 질 관리(QA of TVET Qualifications) 과제는 2014년 7월부터 2017년 8월 현재까지 수행되고 있는 과제이다. 아시아 역내에서는 사회경제적인 협력과 통합의 증대로, 학습과 노동의 자유로운 이동을 위하여 자격에 대한 투명하고 공정한 인정이 필요하게 되었다. 이를 위하여 중장기적으로는 AQR(ASEAN Qualifications Referencing Framework)의 개발을 지원하는 것이 필요했고, 중단기적으로는 아시아 각국의 직업교육훈련의 질을 보증하기 위해 각국의 자격제도에 대한 최신의 정보와 질 보증 시스템을 파악하는 것이 필요했다. 이에 유네스코는 해당 국가들이 각국의 자격제도와 관련된 쟁점을 이해하도록 하고 이를 통해 아시아 역내 자격제도의 질 보증과 관련된 정책을 개발하여 제안하였다.

올해 이 프로젝트는 ① 1차 워크숍 2015년 10월 9~10일 태국, 방콕 ② 2차 워크숍 2017년 7월 11~12일 필리핀, 마닐라 ③ 3차 워크숍 2017년 11월 태국, 방콕으로 총 3회에 걸쳐 진행되었다. 이 프로젝트의 성과로, 3차에 걸쳐 100여 명의 참여자의 직업교육훈련 자격에 대한 질 보증 시스템 학습 효과가 도출되었다. 또한, 이를 토대로 아시아의 상황에 맞는 정책 제안이 도출되었으며, ‘Towards Quality Assurance of TVET(Technical and Vocational Education and Training)’ 보고서와 함께 ‘Guidelines of QA of TVET Qualifications’ 지침서가 함께 발간되었다. 이 프로젝트 수행에 있어 직능원의 역할에 대한 시사점으로는 개발도상국의 직업교육훈련 자격제도에 대한 질 보증 컨설팅을 함과 동시에 한국의 직업교육훈련 자격제도의 질 보증 시스템을 보완할 수 있다는 점이 있다.

## (2) 미래기술수요와 예측 과제

‘미래기술수요와 예측(Future Skills Needs and Anticipation)’ 과제는 2016년부터 현재까지 수행되고 있는 과제이다. 과제의 배경은 개발도상국 대부분의 직업교육훈련 기관의 직업교육훈련 프로그램이 산업체의 수요와 상관없이 과거에 실행하던 교육을 답습함으로써 직업교육훈련생들이 졸업 후 산업체에서 요구되는 일을 효과적으로 할 수 없다는 점에서 착안되었다. 특히, 국가 차원의 경제개발에 필요한 전략적인 산업 부문의 경우 관련 수요 및 관련 직업교육훈련을 예측하는 것이 중요하나 미래의 숙련 수요를 예측하는 시스템 및 경험이 부족한 실정이다. 이에 유네스코는 이 과제의 목표를 해당 국가들이 특정 산업 및 부문의 수요를 예측하는 것과 관련된 이슈를 이해하는 것에 두고, 이를 통해 해당 국가들이 관련 직업교육훈련 정책을 개발하고 연구 역량을 증진시키는 데 초점을 두었다.

이 프로젝트는 ① 2017년 12월 4~5일 1차 워크숍, 태국, ② 2018년 5월 2~3일 2차 워크숍, 인도의 첸나이에서 2차에 걸쳐 실시되었으며, 총 60여 명의 전문가 및 개발도상국 관계자, 공무원 등이 참여하여 미래 숙련 예측 시스템 및 예측 방법을 공유하고 학습함으로써 아시아 각국의 상황에 맞는 미래 숙련 예측 방법을 도출하고 미래 예측 시스템을 개발하기 위한 정책을 논의했다. 올해 이 프로젝트의 결과물로 ‘Future Skills Needs and Anticipation in Asia-Pacific’이라는 보고서가 생성되었다. 직능원은 이 프로젝트를 통해 미래 숙련 예측 시스템 및 예측 방법에 대한 다양한 노력을 한국의 상황에 맞게 도입하기 위해 관련 기관과의 협력을 강화하는 방안을 모색할 수 있게 되었다.

### (3) 직업교육훈련 교사 훈련 프로그램과 기관 과제

‘직업교육훈련 교사 훈련 프로그램과 기관(TVET Teacher Training Programmes and Institutions) 과제’ 과제는 2017년부터 현재까지 진행되고 있다. 이 프로젝트의 배경은 아시아 각국의 직업교육훈련 기관에서 나름대로 다양한 직업교육훈련을 실행하고 있으나 직업교육훈련 교사 양성 기관 및 프로그램에 대한 개괄적인 내용이 없어, 아시아에서 직업교육훈련 교사 양성에 대한 정책적인 대안을 개발하기가 어려웠다는 점이다. 이에 따라 아시아 역내 10여 개 국가의 직업교육훈련 교사 양성 기관 및 프로그램에 대한 연구가 시작되었다.

유네스코는 이 과제를 통해 해당 국가들이 아시아 역내에서의 직업교육훈련 교사 양성과 관련된 이슈를 이해하고, 이를 통해 해당 국가들이 관련 직업교육훈련 교사 양성 정책을 개발하고 이와 관련된 연구 역량을 증진시키는 데 목표를 두었다. 올해 이 프로젝트는 2018년 5월 3~4일 인도의 첸나이에서 워크숍을 가졌다. 30여 명의 전문가 및 개발도상국 관계자, 공무원 등이 참여하여 아시아에서의 직업교육훈련 교사 양성 기관 및 프로그램을 공유하고 상호 학습함으로써 아시아 각국의 상황에 맞는 직업교육훈련 교사 양성 및 개발 정책을 제안하였다. 또한, TVET Teacher Training Institutions and Programmes in Asia-Pacific라는 보고서가 만들어졌다.

직능원은 이 프로젝트를 통해 아시아의 직업교육훈련교사 양성 방법에 대한 다양한 노력을 학습함으로써, 한국의 직업교육훈련 교사 양성에 대한 시사점을 도출함과 동시에 아시아 각국의 관련 정책을 컨설팅할 수 있는 역량을 향상시키게 되었다.

(4) 고용과 창업을 위한 기술 증진을 위한 아태지역에서의 직업교육훈련 정책 과제

‘고용과 창업을 위한 기술 증진을 위한 아태지역에서의 직업교육훈련 정책(Developing TVET Policies Designed to Increase Skills for Employment and Entrepreneurship in Asia-Pacific)’ 과제는 2017년부터 현재까지 시행되었다. 이 프로젝트는 아시아 역내의 직업교육훈련 정책의 경우 직업교육훈련생들이 졸업 후 취업률이 저조하여 대체적으로 교육훈련 그 자체를 위한 정책 중심이었다고 해도 과언이 아니었던 상황을 배경으로 한다. 이에 따라 직업교육훈련 정책의 초점을, 첫째는 현존하는 산업계 고용을 위한 정책, 둘째는 산업계가 흡수하지 못하는 분야에 창업을 시작할 수 있는 기업가 양성에 맞추어야 직업교육훈련 정책의 실효성이 있을 것으로 고려되었다.

유네스코는 이 프로젝트를 통해 해당 국가들이 고용 및 기업가 양성을 위한 직업교육훈련 정책과 관련된 이슈를 이해하도록 하고, 이를 통해 해당 국가들이 고용 및 창업을 위한 직업교육훈련 정책을 개발하고 관련 연구 역량을 증진시키는 데 초점을 두었다. 올해 이 프로젝트는 2018년 5월 23~24일, 우즈베키스탄 타슈켄트에서 100여 명의 전문가 및 개발도상국 관계자, 공무원 등이 참여하여 아시아에서의 일자리 및 창업을 위한 직업교육훈련 정책을 공유하고 상호 학습함으로써 아시아 각국의 상황에 맞는 직업교육훈련 정책을 개발했다. 또 이 과제의 성과를 담은 보고서인 ‘Developing TVET Policies Designed to Increase Skills for Employment and Entrepreneurship in Asia-Pacific’이 출간될 예정이다. 직능원은 아시아의 직업교육훈련

정책에 대한 다양한 노력을 통해 한국의 직업교육훈련 정책 개발에 대한 시사점을 도출하는 데 상당한 도움을 받고 있다.

#### 나. 주요 행사 진행 및 참여

이상과 같이 국제기구에 파견된 본원 직원은 유네스코의 여러 과제에 책임자로 활동할 뿐만 아니라 유네스코에서 한국의 TVET 전문가로서 연관된 과제에 참석을 요청한 경우가 있었다. 대표적인 사례를 제시하면 다음과 같다.

##### (1) 2016 중앙아시아 심포지엄(Central Asia Symposium on ICT in Education 2016)

숙련개발을 위한 ICT 잠재력 발전을 주제로 한 2016 중앙아시아 심포지엄(Central Asia Symposium on ICT in Education 2016) 참석을 통해, 중앙아시아 국가들이 TVET에서 ICT의 효과적인 활용에 중점을 두고 진행 중인 과제를 논의하고 지역의 교육 및 훈련 시스템 강화를 위한 ICT 잠재력을 탐구했다.

##### (2) 제2차 아시아·태평양 교육회의(Second Asia-Pacific Meeting on Education 2030)

제2차 아시아·태평양 교육회의(Second Asia-Pacific Meeting on Education 2030)에 참석하여, 2030년까지 지속가능한 교육의 개발을 위한 혁신 비전(SDG 4의 목표)의 국제사회 간 동의와 1년 후 목표 달성을 위한 로드맵 수립 및 네트워크 구축을 위한 활동을 논의했다.

이러한 국제회의에 참석함으로써 얻게 된 효과는 다음과 같다. 첫째, 국가 직업능력개발 시스템의 다양한 우수 사례를 공유하고 연구과정을 학습하는 TVET 국제 세미나에 참석하여, 최근의 이슈와 혁신적인 경험 등의 교류를 통해 직업능력개발의 성공적인 학습모델을 탐구하였다. 둘째, 다양한 그룹 및 공식 미팅을 통해 아시아 지역 TVET의 질적 향상을 위한 업무 협의를 하였고, 국제사회 여러 TVET 기관과의 파트너십 강화를 위해 세션 진행 및 발표를 함으로써 기여했다.

### 제3절 과거 파견 직원별 활동 현황

유네스코 방콕 사무소에 파견된 직원들은 총 4차에 걸쳐 다양한 활동을 수행하였다. 이들의 파견 기간 동안의 주요 역할 및 실적을 살펴보면 다음 표와 같다.

〈표 2-6〉 TVET 전문가 파견(유네스코 방콕 사무소) 진행 연혁

구분	활동(파견자)
1차 파견	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 파견자: 최O섭</li> <li>• 파견 기간: 2010.4. ~ 2012.4.</li> <li>• 주요 역할: 국제기구 협력 강화, 개도국 지원사업 활성화 워크숍 개최, 국제 유관기관 국제 세미나 개최, 공동연구 실시</li> </ul>
2차 파견	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 파견자: 김O희</li> <li>• 파견 기간: 2014.3. ~ 2016.3.</li> <li>• 주요 역할: TVET 분야 관련 중점(Focal point) 역할 수행</li> </ul>
3차 파견	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 파견자: 조O상</li> <li>• 파견 기간: 2016.6.-2018.6.</li> <li>• 주요 역할: TVET 분야의 프로젝트 책임 및 각종 컨설팅 수행</li> </ul>
4차 파견	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 파견자: 서O정</li> <li>• 파견일: 2018.12.14.~ (예정)</li> </ul>



### 1. 1차 파견자(2010.4.~2012.4.)

유네스코 방콕 사무소에 본원 최초로 파견된 직원은 최O섭 연구위원으로 2010년 5월부터 2012년 4월까지 2년간 파견되었다. 유네스코 아시아·태평양 지역사무소의 직업교육훈련 전문가(TVET Program Specialist)로 근무했다. 파견자의 주요한 추진 업무는 다음 표와 같다.

〈표 2-7〉 1차 파견자의 추진 업무

연도	내용
2010	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 아시아·태평양 지역 국가들에서 수행 중인 유네스코 TVET 관련 프로그램의 반기별 추진 실적을 종합하여 유네스코 본부에 보고(2010년 6월, 2010년 12월)</li> <li>• 아시아·태평양 국가들의 직업교육훈련 정책 관련 자문 지원</li> <li>• 아·태 지역 파일럿 프로그램 참여</li> <li>• CapEFA(Capacity Development for Education for All) Lao PDR TVET 컴포넌트 추진</li> <li>• 캄보디아 및 라오스 대상 TVET Policy Review 추진</li> <li>• 태국 UNPAF(UN Partnership Agreement Framework) 워킹 그룹 참여</li> </ul>
2011	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 아시아·태평양 지역 국가들에서 수행 중인 유네스코 TVET 관련 프로그램의 반기별 추진 실적을 종합하여 유네스코 본부에 보고(2011년 6월, 2011년 12월)</li> <li>• School-to-Work Information Base in Asia-Pacific 보고서 작성</li> <li>• Global TVET report Asia-Pacific background 보고서 작성</li> <li>• 유네스코 2012~2013 아시아·태평양 지역 TVET 프로그램 개발 조율</li> <li>• 3차 세계 직업교육훈련 대회(The 3rd World TVET Congress) 개최 지원</li> <li>• World Bank SABER(System analysis and benchmarking of educational results) 아·태 지역 파일럿 프로그램 참여</li> <li>• 아시아·태평양 국가들의 직업교육훈련 정책 관련 자문 지원</li> <li>• 말레이시아 Education Policy Review TVET Part 작성</li> <li>• Education for All End-of-Decade Note의 아·태 지역 TVET part 작성</li> </ul>

1차 파견자는 5개국에서 개최된 9개의 컨퍼런스 및 세미나 행사에 참석하였으며, 대부분의 행사에서 해당 주제에 대한 발표 세션을 담당하거나 주요 토론자로 참석했다. 1차 파견자의 주요한 추진 업무는 다음 표와 같다.

〈표 2-8〉 1차 파견자 행사 참석 내용

일자	국가(지역)	행사명
2010.6.	브루나이	SEAMEO-VOTECH 컨퍼런스
2010.8.	필리핀(마닐라)	CPSC 컨퍼런스
2010.10.	캄보디아	캄보디아 TVET 세미나 참석 및 발표
2011.3.29.	라오스	TVET Policy Review 최종 Validation workshop 개최
2011.4.10.	캄보디아	TVET Policy Review 최종 Validation workshop 개최
2011.4.	태국(방콕)	UN Partnership Agreement Framework 국제 세미나 개최
2011.8.	태국(방콕)	World Teacher's Day 컨퍼런스
2011.8.	태국(방콕)	UNEVOC Bonn과 공동 워크숍 개최, 정책 제안 도출
2012.4.	태국(방콕)	캄보디아 TVET 세미나 참석 및 발표

## 2. 2차 파견자(2014.3.~2016.3.)

유네스코 방콕 사무소에 두 번째로 파견된 본원 직원은 김O희 연구위원으로 2014년 3월부터 2016년 3월까지 2년간 TVET and Skills Development, Education Policy and Reform Unit(EPR)에서 근무했으며, 파견자의 주요한 추진 업무 및 주요 실적은 다음 표와 같다.

〈표 2-9〉 2차 파견자의 추진 업무

연도	내용
2014	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 채용 관련 부대서류 작성, 제출 및 교육 참여</li> <li>• EPR Unit 내 TVET 팀 리더 업무</li> <li>• UNESCO Bangkok 2014~2015 Work Plan 워크숍 참석 및 검토</li> <li>• 타 국제기구 등의 컨퍼런스, 워크숍, 회의 참여 요청에 대응</li> <li>• 유네스코 아·태 사무소 내 워크숍, 세미나 참석</li> <li>• The HRD Review “글로벌 리포트” 기고</li> <li>• TVET Policy Review 작업 추진</li> <li>• 독일 GIPF(German Institute for International Education Research)와의 협력 추진</li> </ul>
2015	<ul style="list-style-type: none"> <li>• EPR(Education Policy and Reform) / APEID(Asia-Pacific Programme of Educational Innovation for development) 부서 내 TVET 팀 리더로서의 업무 수행</li> <li>• 유네스코 본부와 유네스코 내 TVET 분야 국제 센터 역할을 지역 본부 차원에서 수행하고 있는 유네스코 국제직업교육훈련센터(UNEVOC)와의 연계 및 협력</li> <li>• 유네스코 방콕 사무소 TVET 분야 관련 Focal point 역할 수행</li> <li>• TVET 관련 분야 연구 진행 및 보고서 발간, 뉴스레터 작성</li> <li>• TVET policy review and technical support in Bhutan</li> <li>• 유네스코 아시아·태평양 지역 본부 방문 기관, 전문가 등 면담 및 TVET 관련 현황 설명 협의</li> <li>• 주요 활동 내용과 관련 자료를 매월 1회 그룹웨어 신규 지식 등록 란에 탑재하여 구성원들과 활동 상황 및 정보 공유</li> </ul>

2차 파견자는 5개국에서 개최된 20개의 컨퍼런스 및 세미나 행사에 참석하였으며, 대부분의 행사에서 해당 주제에 대한 발표 세션을 담당하거나 주요 토론자로 참석했다. 2차 파견자의 주요한 추진 업무는 다음 표와 같다.

〈표 2-10〉 2차 파견자 행사 참석 내용

일자	국가(지역)	행사명
2014.3.13.~14.	태국(방콕)	SEAMEO VOCTECH* 워크숍 * Southeast Asian Ministers of Education Organization, Regional Centre for Vocational and Technical Education and Training)
2014.3.31.~ 2004.1.	태국(방콕)	NEQMAP* 2nd Annual Meeting * Network on Education Quality Monitoring in the Asia-Pacific
2014.4.1.~2.	태국(방콕)	ERI-Net* Steering Group Meeting * Education Research Institutes Network in the Asia-Pacific
2014.4.1.~14.	태국(방콕)	UNEVOC e-Forum
2014.4.21.~23.	태국(방콕)	Regional Research Workshop
2014.4.29.~30.	태국(방콕)	Regional Technical Feedback Workshop
2014.6.17.~20.	태국(방콕)	Regional Training Programme of 「Post Disaster Needs Assessment(PDNA) Methodology」 참석 및 토론
2014.7.15.~16.	스리랑카 (콜롬보)	International Conference on TVET
2014.8.6.~8.	태국(방콕)	Asia-Pacific Regional Education Conference(APREC)
2014.9.1.	태국(방콕)	Network for International Development Cooperation (NIDC)

<표 계속>

일자	국가(지역)	행사명
2014.9.23.~26.	태국(방콕)	NEQMAP* 「Capacity Development Workshop」 참여 * Network on Education Quality Monitoring in the Asia-Pacific
2015.2.9.~10.	태국(방콕)	UNESCO-APEID Consultation Meeting on Entrepreneurship Education 참석·토론
2015.3.26.~27.	필리핀 (마닐라)	Deep learning Series Philippines 참석·발표
2015.5.14.	태국(방콕)	Development Cooperation Seminar on Migration 참석·토론
2015.7.6.	태국(방콕)	Special STEM Thailand Forum: the Role of Private Sector in STEM related TVET Education 참석
2015.8.3.~5.	말레이시아 (쿠알라룸푸르)	Asia-Pacific Conference on Education and Training (ACET) 2015 개최 주관
2015.8.24.~26.	태국 (치앙마이)	High Official Meeting on SEA-TVET 참석·발표
2015.9.10.~12.	인도네시아 (솔로)	SEA-TVET-DAAD Workshop 참석·발표
2015.10.6.~7.	태국(방콕)	Workshop on AQRF Reference Guideline 참석·토론
2015.10.8.~9.	태국(방콕)	Quality Assurance of Certification in TVET Expert Meeting 주관

### 3. 3차 파견자(2016.6.~2018.6.)

유네스코 방콕 사무소에 두 번째로 파견된 본원 직원은 조O상 선임 연구위원으로 2016년 6월 7일부터 2018년 6월 6일까지 2년간 Section for Educational Innovation and Skills Development(EISD)에서 근무하였다. 파견자의 주요한 추진 업무 및 주요 실적은 다음 표와 같다.

〈표 2-11〉 3차 파견자의 추진 업무

연도	내용
2016	<ul style="list-style-type: none"> <li>• EPR(Education Policy and Reform) / APEID(Asia-Pacific Programme of Educational Innovation for development) Unit 내 TVET 팀 리더로서의 업무 수행</li> <li>• 지역 본부 차원에서 유네스코 본부와 유네스코 내 TVET 분야 국제 센터 역할을 수행하고 있는 UNEVOC과의 연계 및 협력</li> <li>• 유네스코 방콕 사무소 TVET 팀의 협력 창구로서 역할 수행</li> <li>• TVET 연구보고서 발간, 뉴스레터 작성 및 유네스코와 국제기구에 대한 정보 등을 직능원 그룹웨어에 탑재</li> </ul>
2017	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 채용 관련 부대서류 작성·제출 및 교육 참여</li> <li>• 담당 업무 추진(EISD Unit 내 TVET 팀 리더)</li> <li>• UNESCO Asia Results-based management, Project Programming Financial and Human Resources Management Workshop, 방콕, 2017.2.27.~3.1. 워크숍 참석, 의견 발표</li> <li>• 타 국제기구 등의 컨퍼런스, 워크숍, 회의 참여 요청에 대응</li> <li>• 유네스코 아·태 사무소 내 워크숍, 세미나 및 테스크포스 참석</li> </ul>

3차 파견자는 9개국에서 개최된 11개의 컨퍼런스 및 세미나 행사에 참석하였으며, 대부분의 행사에서 해당 주제에 대한 발표 세션을 담당하거나 주요 토론자로 참석했다. 3차 파견자의 주요한 추진 업무는 다음 표와 같다.

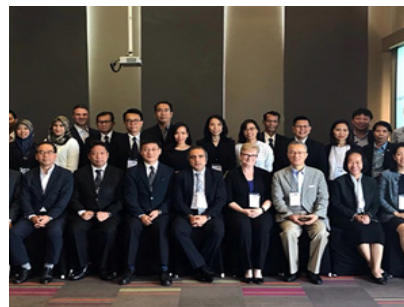
〈표 2-12〉 3차 파견자 행사 참석 내용

일자	국가(지역)	행사명
2016.6.27.~29.	카자흐스탄 (아스타나)	Central Asia Symposium on ICT in Education 2016; Unleashing the Potential of ICT for skills Development(CASIE 2016)
2016.7.11.~12.	필리핀(마닐라)	아시아·태평양 지역의 TVET 자격에 대한 품질 보증, 제2차 전문가 회의
2016.10.31.~11.1.	태국(방콕)	아시아·태평양 지역의 TVET 자격에 대한 품질 보증, 제3차 전문가 회의
2016.11.16.~18.	태국(방콕)	2nd Asia-Pacific Meeting on Education 2030 (APMED 2030 II)
2017.1.17.~18.	라오스 (비엔티안)	5th Regional Working Group Meeting
2017.3.9.~10.	네팔(둘리켈)	International seminar of TVET
2017.4.27.~28.	베트남(하노이)	6th Meeting of the Working group 3 workshop
2017.5.23.~25.	말레이시아 (쿠알라룸푸르)	3rd High Officials Meeting on SEA-TVET
2017.6.13.~15.	미얀마(네피도)	4th Regional TVET Conference 2017
2017.6.20.~23.	태국(방콕)	Training workshop for NatCom
2017.7.04.~06.	중국(탕산)	Follow-up th the Third International Congress on Technical and vocational Education and Training

[그림 2-4] 최근 파견자 활동 사례(3차 파견자)



2nd Expert Meeting  
(2016.11.12. 필리핀, 마닐라)



3rd Expert Meeting  
(2016.10.31.~11.1. 태국, 방콕)





## 제3장

# 국제기구 인재개발 협력사업 운영 단계별 지원

제1절 운영 지원 개요

제2절 직원 파견 준비 단계

제3절 직원 파견 실행 단계

제4절 직원 귀국 및 성과관리 단계



## 제3장 | 국제기구 인재개발 협력사업 운영 단계별 지원

### 제1절 운영 지원 개요

이 장에서는 국제기구 인재개발 협력사업을 실제 운영하는 과정에서 사업의 각 단계별로 발생하는 과업이 어떠한 규정과 절차에 의해 시행되는가에 대한 일반적인 형태의 프로세스가 보다 명확히 제시되도록 했다. 그리고 이러한 프로세스에 의해 실제 국제기구에 직원을 파견하는 과정을 구체적으로 담고자 노력했다. 이를 통해 지난 사업 운영을 통해서 축적된 노하우와 경험이 본 사업 또는 이후 유사 사업에도 쉽게 적용될 수 있도록 하는 데 초점을 맞추었다.

국제기구 인재개발 사업은 크게 파견 전, 파견 중, 파견 후의 3단계로 구분되며, 직능원은 국제기구에 파견될 직원의 선발, 모니터링, 성과 공유의 형태로 지원하는 역할을 맡고 있다. 보다 구체적으로 살펴보면 다음과 같다. 먼저, 파견 전 단계에서는 주로 국제기구 파견 대상자 선발 및 교육이 이루어지며, 다음으로, 파견 기간 중에는 파견 직원의 추진 실적을 점검하는 간담회를 개최하여 향후 연구사업의 내용 및 방향에 대해 협의하며, 끝으로 파견이 종료된 이후에는 파견근

무 이후 현지 활동에 대한 업무실적 보고서 관리 및 인쇄, 귀국 후 성과 공유회 발표를 하도록 하고 있다.

## 제2절 직원 파견 준비 단계

### 1. 직원 파견 추진 계획 수립

직원 파견 대상이 되는 국제기구는 경제협력개발기구(OECD), 세계은행(W/B), 아시아개발은행(ADB), 국제연합교육과학문화기구(UNESCO), 국제노동기구(ILO) 등 국제적으로 인정할 만한 기구로서 직능원 연구사업과 직접적인 연관성이 있는 곳으로 그 범위를 한정할 수 있다. 기타 국외의 기관도 별도 심의를 받아 포함될 수 있다<sup>3)</sup>.

본원의 국제기구 파견 직원 선정절차는 다음 그림과 같다. ① 공문 접수, ② 검토협의회 타당성 검토<sup>4)</sup> 및 원장 확정, ③ 제1차 협약체결, ④ 국제기구 파견 직원 시행계획(안) 공지, ⑤ 휴직신청서, 자기소개서(학력, 경력, 연구실적 등) 및 직무수행계획서 제출(별지 제1-1호 서식) ⑥ 인사위원회 심의 및 원장 확정 ⑦ 제2차 확정협약체결(단, 상호협약에 의거 제1차 협약체결은 생략할 수 있음)의 순서로 이루어진다.

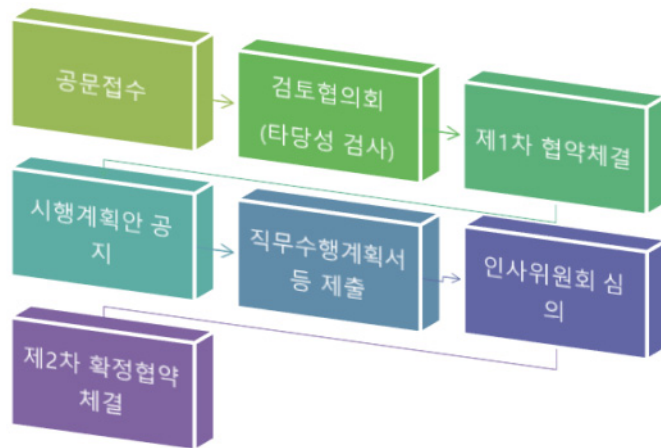
3) 제4조(대상 기관 범위) ① 국제기구라 함은 경제협력개발기구(OECD), 세계은행(W/B), 아시아개발은행(ADB), 국제연합교육과학문화기구(UNESCO), 국제노동기구(ILO) 등 국제적으로 인정할 만한 기구로서 직능원 연구사업과 직접적인 연관성이 있어야 한다.

② 전항에서 제시한 국제기구 외에 기타 국외의 기관에 대해서는 구체적인 사안 발생 시 국제협력사업 관련 심의를 주관하는 위원회에서 정한다.(개정 2018.1.11.)

4) 제6조(타당성 검토) 국제기구 및 관련 중앙행정기관의 요청, 국제기구와의 교섭 등에 의하여 직원을 국제기구에 파견근무하게 하거나 임시로 채용하게 할 필요가 발생한 경우 검토협의회에서 사전 검토한다.

이러한 절차에 따라, 앞서 살펴본 바와 같이 본원은 유네스코 방콕 사무소 파견을 통해 직업교육훈련 분야 연구 참여 확대 및 국제협력 증진과 아·태 지역 발전에 기여하고자 하는 목적과 함께, 국제사회에서 직업능력개발원의 위상을 제고하고 연구원의 역량을 높이기 위한 2018년도 국제기구 인재개발 협력사업 파견자 선발 계획(안)을 마련했다.

[그림 3-1] 국제기구 파견 직원 시행 절차도



이와 관련하여 본원은 유네스코 방콕 사무소와 협의하여 올해 파견자의 자격 조건 및 주요 업무 내용을 파악한 후, 본원의 검토협의회를 거쳐, 제1차 협약체결 후 선발 시행 계획(안)을 내부적으로 마련하는 절차를 진행하였다.

## 2. 분담금 협의 사전 검토

개인 자격으로 국제기구에 파견되는 일부 경우를 제외하면, 국제기구가 기관 차원에서 외부 직원을 파견 형태로 받아들일 때에는 수행과업의 목적과 특성을 반영하여 분담금을 내도록 하고 있다.

본원에서는 이와 같은 부담금을 지원하는 조건하에 국제기구에 직원을 파견하거나 임시채용을 위한 휴직에 필요한 협약 등을 체결하는 것에 관해서는 기획업무 소관부서 및 인사업무 소관부서의 협의를 먼저 거치도록 하고 있다(국제기구파견 운영지침 제5조)<sup>5)</sup>.

올해 유네스코에서도 본원의 파견직원에 대해 P2 수준의 직급은 145,000 USD, P3 직급은 171,996 USD, P4 직급은 201,996 USD로 예상하였다. 다만 이 액수는 파견자의 상황에 따라 달라질 수 있음을 명시하였다 (2018년 6월 기준). 그러나 최종적으로 확정된 분담금은 P3 직급 11개월간 104,274 USD였다 (2018년 12월 기준).

〈표 3-1〉 유네스코의 2018년도 요청 분담금 및 직능원 확보 분담금

	P2	P3	P4
UNESCO 요청액 (Secondec 기준)	145,000 USD	171,996 USD	201,996 USD
직능원 확보액	166,000 USD		
최종 분담금	104,274 USD		

5) 제5조(협약체결) ① 부담금을 지원하는 조건하에 국제기구에 직원을 파견하거나 임시채용을 위한 휴직에 필요한 협약 등(이하 “협약 등”이라 한다)의 체결에 관한 사무는 기획업무 소관부서 및 인사업무 소관부서의 협의를 거쳐 국제협력업무 소관부서에서 관장한다.(개정 2018.1.11.)

② 국제협력업무 소관부서의 장은 국제기구와 체결한 협약 등의 개정이 필요하다고 인정되는 때에는 기획업무 소관부서 및 인사업무 소관부서와 협의하여 개정 협상 등 필요한 조치를 취한다.(개정 2018.1.11.)

### 3. 선발 절차

국제기구 인재개발 협력사업은 연간 단위의 분원 자체 예산으로 프로젝트 성격을 띠고 운영됨에 따라, 기파견자의 파견 기관 종료 등으로 공석이 예상되는 경우 내부 직원을 대상으로 선발 공고를 시작함으로써 파견 직원의 선발 절차가 진행된다.

〈표 3-2〉 유네스코 방콕 사무소 파견 직원 선발 계획(안) 일정(2018)

주요 내용	일정	주관 부서
유네스코 방콕 사무소 파견자 선발 5차 공지 및 서류접수	결재일로부터 공휴일 제외 5주 2018.7.26.~ 2018.8.29.	글로벌 협력센터
지원서 취합 및 자료 정리	2018.08.31.	글로벌 협력센터
인사위원회 심의	2018.10.1.	인사팀
유네스코 방콕 사무소에 인터뷰 대상자 통보	2018.10.2.	글로벌 협력센터
유네스코 방콕 사무소 인터뷰 (화상)	2018.10.22.	유네스코 방콕 사무소
(유네스코) 대상자 최종 선정	2018.10.23.	유네스코 방콕 사무소
(직능원) 원장 최종 확정 및 파견 대상자와 간담회 개최	2018.11. (확정 완료, 간담회 예정)	한국직업능력개발원
파견자 근무시작일	2019.1. (예정)	유네스코 방콕 사무소

선발 시행 계획의 공지 이후 유네스코 방콕 사무소 근무 희망자 서류접수를 실시하며, 이후 파견 지원자에 대한 인사위원회 심의를 거쳐 유네스코 방콕 사무소에 인터뷰 대상이 통보된다. 이후 유네스코 방콕 사무소에서 지원자와의 유선 혹은 화상 인터뷰를 통해 파견 대상자를 최종 선정한 후 한국직업능력개발원장이 최종 확정한다.

#### 가. 선발 모집 공고

유네스코 방콕 사무소 지원자 자격 요건은 다음 <표 3-3>과 같다. 먼저 학위는 교육학, 경제학, 공공정책 분야 석사학위 취득 이상자를 대상으로 하며, 교육경제 및 통계학 전공자를 선호한다. 다음으로 업무경험은 ① 교육정책 및 개혁 분야(특히 TVET 또는 교육경제학)에서 최소 3년(P3레벨: 최소 5년, P4레벨: 최소 7년) 이상 실무 및 연구 경험자, ② 경제개발 및 TVET 분야의 연구 프로그램, 정책논의 설계 및 수행경험 보유자, ③ 자원조달 업무경험 보유자(P3, P4는 국제 경험 또는 국제기구 업무경험 보유자 선호)일 것을 요구한다. 끝으로 업무 능력상 요구되는 요건은 ① 관련 분야 전문지식 및 분석기술능력, ② 효율적이고 설득력 있는 의사소통 능력 및 발표력, ③ 유네스코 및 기타 파트너 기관과의 협업 능력, ④ 조직 내에서 팀워크를 형성 및 유지하고 팀을 이끌 수 있는 능력, ⑤ 우수한 영어 회화 및 글쓰기 능력(불어 가능자 우대), ⑥ 컴퓨터 활용 능력 보유자로 데이터 분석 및 엑셀 활용 가능자 등이 있다.



〈표 3-3〉 유네스코 방콕 사무소 지원자 자격 요건

구분	요건
학위	<ul style="list-style-type: none"> <li>교육학, 경제학, 공공정책 분야 석사학위 취득 이상 (교육경제 및 통계학 전공자 선호)</li> </ul>
업무경험	<ul style="list-style-type: none"> <li>교육정책 및 개혁 분야(특히 TVET 또는 교육경제학)에서 최소 3년 (P3레벨: 최소 5년, P4레벨: 최소 7년) 이상 실무 및 연구경험자</li> <li>경제개발 및 TVET 분야의 연구 프로그램, 정책논의 설계 및 수행경험 보유자</li> <li>자원조달 업무경험 보유자 (P3, P4는 국제 경험 또는 국제기구 업무경험 보유자 선호)</li> </ul>
업무 능력	<ul style="list-style-type: none"> <li>관련분야 전문지식 및 분석기술능력</li> <li>효율적이고 설득력 있는 의사소통 능력 및 발표력</li> <li>유네스코 및 기타 파트너 기관과의 협업 능력</li> <li>조직 내에서 팀워크를 형성 및 유지하고 팀을 이끌 수 있는 능력</li> <li>우수한 영어 회화 및 글쓰기 능력 / 불어 가능자 우대</li> <li>컴퓨터 활용 능력 보유자로 데이터 분석 및 엑셀 활용 가능자</li> </ul>

전 직원 대상 이메일을 통한 모집 공고를 실시하며 적격자가 모집되지 않을 경우 재공지를 통해 추가 모집을 실시하도록 하고 있다. 2018년도의 경우에는 국제기구 인재개발 협력사업 파견자 지원율이 저조하여 선발 모집 공고를 5회 실시하였다. 3차 파견자로 선정된 서 O정 연구위원(P4)은 유네스코 방콕 사무소와 협의하여 파견일을 결정할 예정이다(2019년 1월 예정).

〈표 3-4〉 2018 파견 선발 공지 현황

	공지일자	공지방법	모집기간
1차 공지	2018.2.5.(월)	원내 전체 이메일	2018.2.5.~ 2018.2.28.
2차 공지	2018.3.5.(월)	원내 전체 이메일	2018.3.5.~ 2018.3.30.
3차 공지	2018.4.4.(수)	원내 전체 이메일	2018.4.4.~ 2018.4.11.
4차 공지	2018.5.4.(금)	원내 전체 이메일	2018.5.4.~ 2018.5.9.
5차 공지	2018.7.26.(목)	원내 전체 이메일	2018.7.26.~ 2018.8.29.

#### 나. 인사위원회 심의

인사위원회는 자기소개서, 직무수행계획서 및 기타 인사서류를 기초로 적격심사표(별지 제2호 서식)에 의거하여 심의하고, 적격심사 평균점수가 80점 이상인 자를 기준으로 적격대상 여부를 정하여 원장에게 추천한다. 다만, 인사위원회는 필요한 경우에 면접을 추가할 수 있다(국제기구파견운영지침 제7조 2항). 원장은 인사위원회 심의 전에 국제기구 파견(휴직) 대상 직원으로서의 적격성 여부를 판단하기 위하여 외부 전문기관에 어학능력의 적격성 심사를 의뢰할 수 있다(국제기구파견운영지침 제7조 3항).

#### 다. 국제기구 면접

내부에서 선발된 후보자들은 국제기구 면담을 통해서 최종 1인이 선발된다. 주로 화상면접 방식이 비용과 시간 면에서 효용이 높아 선호된다. 올해 유네스코 방콕 사무소와의 화상면접은 2018년 10월 22일 16:30 스카이프를 통한 화상면접 형태로 진행되었다. 면접관은 유네스코의 Libing Wang 외 2인이 배석하였다. 면접 질문은 대체로 ① 왜 유네스코로 파견되기를 희망하는가? ② 그간 수행했던 업무와 유네스코에서 추진할 업무 간에 어떤 연관성이 있는가? ③ 파견 후 추진하기를 희망하는 과제가 있다면 무엇이 있는가?(SDG4와 연관하여 응답) ④ 프로젝트 수행 시 어떤 업무를 담당할 수 있는가? (계획서 작성, 예산 관리, 현장 실무, 보고서 작성 등을 모두 할 수 있는가?) 등에 대한 질문을 받게 된다.

#### 4. 국제기구와 분담금 최종 협의

최종 파견자가 원내는 물론 국제기구의 면접을 통해 확정됨으로써 국제기구 직급에 따른 구체적인 분담금이 정해지게 된다. 국제기구와의 분담금 결정은 파견자의 직급과 파견 기간에 따라 달라진다. 유네스코 방콕 사무소 파견을 기준으로 살펴보면, 파견자는 P4 수준이며, 기본적으로 1년 단위로 2년까지 연장할 수 있도록 했다. 즉, 파견 기간은 기본적으로는 1년 파견이나 업무진행 상황 및 분담금 등에 따라 달라질 수 있다.

올해 새로이 책정된 유네스코의 요청 분담금액과 함께 파견자 본인 경력에 따라 P2(최소 3년 이상), P3(최소 5년 이상), 또는 P4(최소 7년 이상) 본원이 분담해야 할 금액이 달라지게 되므로 이에 대한 협의를 유네스코 담당자와 진행하게 된다. 예컨대 올해의 경우 유네스코 파견 직원(UNESCO Secondee)의 신분을 가질 예정이었으나, 분담금과 유네스코에서 요청하는 분담금액 간의 격차가 발생함에 따라 파견자의 신분을 임시직원(temporary staff)로 변경 요청하였다. 이에 유네스코에서 임시직원(temporary staff)로 변경 요청을 수락하였으며, 정확한 분담금은 유네스코 측에서 결정 중인 상태에 놓여 있다(2018.11.13. 기준).

## 5. 파견 대상자 국제기구 업무 역할 수행 안내를 위한 간담회 개최

선발된 파견자가 국제기구에 파견되어 수행할 역할에 대한 안내사항을 전달하기 위하여 간담회를 개최한다. 이 간담회에서는 주로 국제기구 근무에 대한 정보 전달과 함께 본원의 요구사항 및 국제기구에서의 구체적인 수행 역할에 대한 협의를 거치도록 했다. 구체적인 파견 내용은 첫째, 파견 준비사항 및 파견자 기대 역할 안내(유네스코 보고서(UNESCO Report) 작성 요청을 비롯한 기타업무 등), 둘째, 파견 후 30일 이내에 '2018 활동 계획서' 제출 요청, 셋째, 월간 업무 작성 요청(월간 업무조정회의 자료에 포함될 예정) 등이 포함된다.

## 제3절 직원 파견 실행 단계

파견자의 파견 종료 이후에는 유네스코 및 국제기관과 연계한 협동 연구를 지속적으로 이어 나갈 수 있는 업무 인계 후 유네스코 방콕 사무소에서의 공식 근무를 시작한다. 이에 유네스코 방콕 사무소 파견을 통해 직업교육훈련 관련 해외연구 동향 파악 및 연구 수행을 함으로써 UNESCO-KRIVET 국제협력사업의 초석을 마련함과 동시에 아·태 지역의 직업교육훈련 연구기관으로서 선도적 기능을 수행하게 된다.

### 1. 파견 후 30일 이내에 ‘활동 계획서’ 제출

본원의 국제기구파견 운영지침에는 직무수행계획 양식에 의거하여 실적을 반기별로 제출하도록 규정하고 있다(국제기구파견 운영지침 제15조 제1항)<sup>6)</sup>.

### 2. 유네스코 보고서 작성

2019년부터는 개발도상국 및 선진국을 포함한 유네스코 회원국들의 직업교육훈련 동향 및 정책과 제도에 대한 현황을 파악하여 관련 정보와 자료 및 기타 본원에서 필요한 연구자료를 수집하여 본원에 주기적으로 제출하도록 했다(직능원 포털사이트-지식스페이스- 지식존에 ‘월별 UNESCO Report’라는 제목으로 분기별 주요현황을 정리하여 공유 예정)

6) 제15조(실적제출 및 결과보고) ① 파견(휴직)자는 제7조 제1항에 의거 제출한 직무수행계획서를 기준으로 반기별 업무 추진 실적을 제출하여야 한다.

## 제4절 직원 귀국 및 성과관리 단계

### 1. 실적 제출 및 결과보고

국제기구 파견(휴직)이 종료된 직원은 귀국 후 1개월 이내에 귀국보고서와 함께 사업보고서(수집자료 포함)를 제출하여야 한다(국제기구 파견 운영지침 제15조 제2항).

### 2. 귀국 후 성과 공유회 개최 및 발표

본원 국제기구파견 운영지침에는 파견(휴직)자는 귀국 후 1개월 이내에 사업보고 발표회를 개최하여야 한다. 다만, 특별한 사유가 인정되는 경우에는 자료 제출로 대체할 수 있다(국제기구파견 운영지침 제15조 제3항)고 규정한다. 이에 따라 본원 글로벌 협력센터에서 브라운백 미팅이라는 이름하에 유네스코 방콕 사무소의 현황, 파견자의 수행 업무 실적 및 성과, 후임 파견자에 대한 조언 등을 청취하는 시간을 갖는다.

### 3. 의무 복무

본원에서는 국제기구 기파견자로 하여금 파견 기관과 동일한 기간만큼 본원에서 의무적으로 근무하도록 하고 있으며(국제기구파견 운영지침)7), 이를 위반할 경우 파견 기간 중 지급된 제 비용 변상 등의

불이익을 규정하고 있다<sup>8)</sup>. 이러한 규정을 둔 이유는 국제기구에 파견된 이후 본원이 수행하고 있는 국내외 직업교육훈련 등 관련 업무에 이들이 국제기구에서 축적한 경험과 전문성이 내부 구성원과 공유되도록 하는 데 초점을 두고 있기 때문이다.

- 
- 7) 국제기구 파견(휴직) 직원은 파견(휴직) 기간 종료 후 파견(휴직) 기간과 동일한 기간을 의무적으로 복무하여야 한다.
- 8) 제16조(의무복무) ① 국제기구 파견(휴직) 직원은 파견(휴직) 기간 종료 후 파견(휴직) 기간과 동일한 기간을 의무적으로 복무하여야 한다.
- ② 국제기구 파견(휴직) 직원이 의무를 위반하여 중도에 복귀하거나 특별한 사유 없이 중도포기 및 탈락된 경우, 파견 기간 중 또는 의무복무 기간 중에 퇴직하는 경우에는 파견 기간 중 지급된 제 비용을 변상하여야 한다.(개정 2018.1.11.)

$$1. \text{반납액} = \text{부담금 지급액} \times \frac{\text{의무복무 기간 일수} - \text{실복무 기간 일수}}{\text{의무복무 기간 일수}}$$





## 제4장

# 만족도 및 성과 분석

제1절 조사 분석 개요

제2절 파견 직원 만족도 및 성과

제3절 글로벌 TVET 전문가 대상

설문 조사 분석 결과

제4절 성과 분석



## 제4장 | 만족도 및 성과 분석

### 제1절 조사 분석 개요

본 사업의 성과를 분석하기 위해 아래 <표 4-1>과 같이 투입 및 자원, 활동 및 구성요소, 산출, 성과로 구분하였다. 다만 아래 표는 차년도 참여자를 대상으로 올해 구안된 것이므로, 일부 항목은 자료 및 측정 시기의 문제로 인해 파견자를 대상으로는 적용되지 않았음을 밝혀 둔다. 구체적인 내용은 다음과 같다.

먼저, ‘투입 및 자원’은 각 국제기구 파견자가 이 사업에 참여하면서 지니고 있었던 자원이나 국제기구 사업에 잘 참여하기 위해 투입한 자원이 이후 이 사업의 성과에 어떠한 영향을 미쳤는지를 알아보기 위한 요인들을 묶은 것이다. 이러한 요인에는 파견자의 국제협력 과제 참여 경험, 국제기구 근무 경험과 국제 학술대회 및 논문이 포함되도록 하였다.

다음으로, ‘활동 및 구성요소’는 파견 중에 실제로 진행된 프로젝트 및 행사 참여 경험이 이후 본원의 국제협력 과제 참여 등 성과에 어떠한 영향을 미쳤는지를 알아보기 위한 요인들을 정리한 것이다.

이렇게 해외 현지 파견이 종료되고, 현지 파견 프로그램이 진행된다면 서 가시적으로 드러나는 실적들이 성과에 미치는 영향을 알아보고자 파견자의 파견 완수 현황, 만족도, 국내 성과 발표, 국제 행사 발표 실적 등을 ‘산출’ 항목으로 구분하였다.

마지막으로, ‘성과’ 항목에서는 파견자의 글로벌 연구 역량과 국제기구 과제 제안의 채택 여부, 파견 전후 대비 본원 국제협력 과제 참여 증가율을 요인으로 두고 있다. 먼저, 국제기구 인재개발 사업의 성격에 맞게 글로벌 연구 역량 관련 지표를 구성하여 파견자의 글로벌 연구 역량 지표 점수를 산출하였으며, 파견 프로그램이 종료되고 프로그램에 참여한 연구자의 국내외 과제 채택 및 참여율을 파악하였다. 이를 통해 본 사업의 성과와 어떠한 영향을 맺고 있는지를 알아보고자 하였다.

〈표 4-1〉 성과 분석을 위한 요인(2018)

구분	핵심내용	산출지표
투입 및 자원	국제협력 과제 참여 경험	국제협력 과제 참여 경험(횟수)
	국제기구 근무 경험	취업, 파견 등
	국제 학술대회, 논문, 저서	국제 학술대회 및 논문 실적(횟수)
활동 및 구성요소	국제 프로젝트 참여	참여 횟수
	국제 행사 참석	참여 횟수
산출	파견 완수 현황	현지 근무 출결 등 파견 시 복무 현황
	만족도	파견 직원 대상 만족도
	국내 성과 발표	원내 활동 성과 발표
	국제 행사 발표 실적 등	발표, 논문, 저서 등 실적(횟수)
성과	글로벌 연구 역량	지표 점수 제시
	국제기구 과제 제안 채택	채택 건수
	직능원 국제협력 과제 참여증가율	국제기구 파견 전후 참여 증가율

## 제2절 파견 직원 만족도 및 성과

### 1. 파견 직원 면담 조사

이 연구에서는 국제기구 파견자 3인을 대상으로 설문 조사를 실시하였으며, 본 사업에 참여하여 태국에 파견된 기 참여자의 사업에 대한 문제점, 성과, 향후 개선 방안에 관한 의견을 수렴하였다. 이렇게 수렴된 의견을 종합하여 사업보고서를 작성하고 방문 대상 기관에 전달하여 본 파견 사업이 보다 효과적이고 내실 있게 운영될 수 있도록 하는 데 조사의 목적이 있다.

#### 가. 사업 참여 동기

국제기구 파견자들의 주된 참여 동기는 국제기구 업무 수행 경험 희망 및 연구사업 수행 경험과 결과의 공유임을 공통적으로 답변하였다.

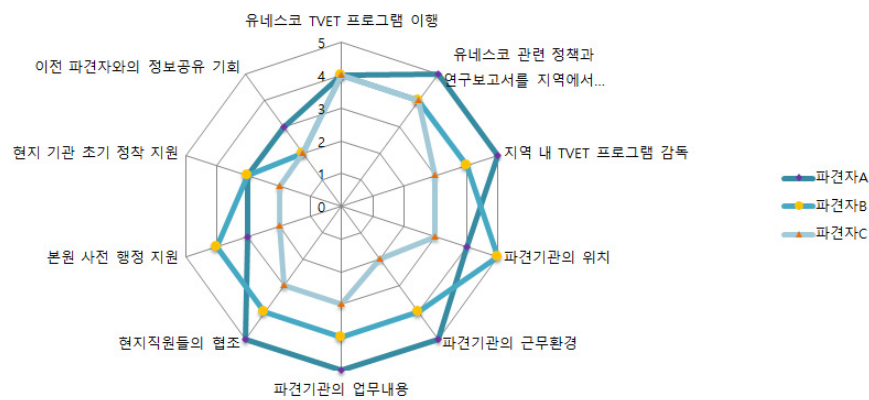
〈표 4-2〉 사업 참여 이전 국제기구 관련 경험 및 실적

구분	핵심내용	산출지표	경험 및 실적
투입 및 자원	국제협력 과제 참여 경험	국제협력 과제 참여 경험(횟수)	국제기구 공동연구, 개발협력(ODA) 연구사업 등 다수
	국제기구 근무 경험	취업, 파견 등	단기 국제기구 파견 등
	국제 학술대회, 논문, 저서	국제 학술대회 및 논문 실적(횟수)	국제 컨퍼런스 등 다수 참여

이상과 같이 대부분의 면담자가 이번 국제기구 인재개발 사업 참여 전에 국제협력 과제 및 국제 학술대회, 논문 등 사전 경험이 축적된 바탕 위에 국내에 기반을 둔 국제협력 연구 경험이 추가된다면 개인은 물론 기관의 국제 연구 수행 역량이 향상될 것이라는 기대를 가지고 이 사업에 참여하였다. 리커드 5점 척도에 의해 기대수준(4.5점)과 참여 만족도(5점)는 상당히 높은 수준을 나타냈다.

국제기구 파견 과정에서의 초기 정착과 국제기구 파견 직원으로서의 활동 사항, 본원 및 파견된 국제기구의 파견자에 대한 지원과 모니터링 등에 대한 사항을 조사한 만족도 설문 결과는 다음 그림과 같다. 분석 결과, 주로 파견 기관인 유네스코 방콕 사무소에서의 역할 및 해당 기관의 지원 내용에 대해서는 높은 평가를 하였으나, 이전 파견자와의 정보 공유 및 현지 기관 초기 정착 지원, 본원 사전 행정 지원, 현지직원들의 협조, 파견기관의 업무내용, 파견기관의 근무환경, 파견기관의 위치, 지역 내 TVET 프로그램 감독, 유네스코 관련 정책과 연구보고서를 지역에서...

[그림 4-1] 만족도 설문 조사 결과



사업 참여를 통해서 얻은 성과에 대한 파견자의 답변은 다음과 같이 개인, 기관, 그리고 정책 차원으로 나눌 수 있다. 첫째, 개인 차원의 성과로 국제기구 사업수행 시스템 학습, 한국 및 직능원 홍보, 연구범위 내용 등 지평 확대, 해외생활 경험, 국제적인 네트워크 구축이 있다. 둘째, 기관(직능원) 차원의 성과로 기관 홍보 및 위상 강화, 연구사업 결과 활용, 연구사업 관련 분야 정보의 신속 제공 효과가 나타난다. 셋째, 정책 자원의 성과로는 아·태 지역 국가들에 대한 정책 정보 획득 및 공유, 정책자문 등의 수행을 통해 국제 동향 파악 및 우리나라 사례의 전파, 그리고 이를 통한 국제 논의에의 한국 참여 확대라는 이점이 있다고 답했다.

한편 사업 수행 중 현지 기관의 지원, 직능원의 지원 등 이번 사업의 개선할 점에 대해 질의한 결과, 대부분의 면담자가 본원과 국제기구 간 공동연구를 수행할 수 있는 기반 마련이 필요함을 지적했다.

예컨대, 고용휴직으로 유네스코 직원 신분이므로 유네스코 일반예산, 수탁예산 등으로 관련 사업을 추진하고 있으나 재원이 충분하지 않다면 직접 재원 마련을 해야 하는 어려움이 있다. 이 경우, 본원이 동일 또는 유사 목적의 사업을 추진하고자 한다면 연구비 지원을 포함하여 가능한 협력 방안을 기관 차원에서 검토해 보는 것이 필요하다.

이는 향후 이와 유사한 형태의 국제기구 인재 파견 사업이 실시될 경우 본원에서 고려해야 할 사항으로, 기관이나 구성원에게 매우 중요한 국제 네트워크이므로 지속적으로 유지 및 개선 발전시킬 필요가 있음을 지적하였다. 또한, 별도의 과제(혹은 사업)를 생성하여 협동 혹은 공동으로 연구사업을 추진함으로써 실질적인 교류협력과 성과를 거둘 수 있는 토양이 조성될 필요가 있다는 의견을 나타냈다.

## 2. TVET 분야 국제협력 전문가 대상 설문 조사

직능원은 2000년 유네스코 직업기술교육훈련 분야 아시아·태평양 지역 우수 센터(UNESCO Regional Center of Excellence in TVET)이자, 유네스코 지역센터(UNESCO Regional Center)로 지정되었다. 국제협력사업의 일환으로 2007년부터 지속적으로 세계은행과 유네스코에 본원의 전문가를 파견하여 왔다.

이에 본원에서 현재 수행하고 있는 유네스코 방콕 사무소 직원 파견 활동이 본원의 국제기구 파견을 통한 파견자 개인의 파견 전후 대비 역량을 향상하는 데 긍정적으로 기여하는지의 여부에 대하여 본원 전문가들의 의견을 조회하였다. 국제협력사업과 관련하여 주요 의사결정을 내리는 위치에 있는 주요 원내 부서장, 국제 사업 및 연구 참여 경험이 풍부한 원내 연구자 50여 명이 본 연구의 조사 대상으로 선정되었으며, 2018년 11월 한 달 동안 사내 이메일을 통해 설문지가 배포되고 취합되었다<sup>9)</sup>. 전체 응답자 00명 중 20명이 조사에 참여하였으며, 이렇게 조사된 설문의 주요 결과는 다음과 같다.

먼저, ‘국제기구 파견을 통한 파견자 개인의 파견 전후 대비 역량 향상 효과’에 대한 응답이다. 전체 응답자의 다수인 60%가 유네스코 방콕 사무소에서의 활동이 이러한 목적을 달성하는 데 긍정적이라는 의견을 제시하였으며, 약 30%는 중립적인 의견을 보였다.

---

9) 다만, 향후 만족도 조사 연구에서는 본원 연구자뿐만 아니라 본원의 국제기구 인재 파견에 대해 직접적 혹은 간접적으로 성과를 평가할 수 있는 국내외 전문가 집단을 포함한다면 더욱 객관적이고 다양한 시각이 반영된 의견을 취합할 수 있을 것으로 기대된다. 하지만 본 연구에서는 설문 조사를 위한 예산이 사전에 편성되어 있지 않아 부득이 원내 참여자를 대상으로 조사 범위를 한정하였다.



〈표 4-3〉 국제기구 파견을 통한 파견자 개인의 파견 전후 대비 역량 향상 응답 결과

(단위: 명, 퍼센트)

구분	합계	긍정적	중간	부정적	무응답
분포 (점유비)	20 (100.0)	12 (60.0)	6 (30.0)	1 (5.0)	1 (5.0)

‘본원에서 현재 수행하고 있는 유네스코 방콕 사무소 직원 파견 활동이 TVET 분야 국가 및 국제기구 간의 협력을 증진하고, 나아가 아시아 지역 TVET 발전에 긍정적으로 기여하는지의 여부’에 대하여 전문가들의 의견을 조회하였다. 응답자의 다수인 70%가 유네스코 방콕 사무소에서의 활동이 이러한 목적을 달성하는 데 긍정적이라는 의견을 제시하였으며, 약 15%는 중립적 의견을 보였다.

〈표 4-4〉 TVET 분야 국가 및 국제기구 간의 협력 증진 등에 긍정적으로 기여 여부에 대한 응답 결과

(단위: 명, 퍼센트)

구분	합계	긍정적	중간	부정적	무응답
분포 (점유비)	20 (100.0)	14 (70.0)	3 (15.0)	2 (10.0)	1 (5.0)

‘본원에서 현재 수행하고 있는 유네스코 방콕 사무소 직원 파견 활동이 본원의 TVET 분야 국제협력 연구 역량 향상에 긍정적으로 기여하는지의 여부’에 대하여 전문가들의 의견을 조회하였다. 응답자의 다수인 60%가 유네스코 방콕 사무소에서의 활동이 이러한 목적을 달성하는 데 긍정적이라는 의견을 제시하였으며, 약 25%는 중립적 의견을 보였다.

〈표 4-5〉 본원의 TVET 분야 국제협력 연구 역량 향상에 긍정적으로  
기여 여부에 대한 응답 결과

(단위: 명, 퍼센트)

구분	합계	긍정적	중간	부정적	무응답
분포 (점유비)	20 (100.0)	12 (60.0)	5 (25.0)	2 (10.0)	1 (5.0)

‘본원의 유네스코 방콕 사무소에 파견된 직원들의 활동이 매우 우수 또는 우수하다고 평가한 경우, 국제사회 TVET 의제의 달성에 기여, 우리나라 TVET 정책 및 제도의 소개, 저개발국 TVET 분야 개선을 위한 노력 및 국제 TVET 분야 학문적 성과 달성 중 어느 영역에서 매우 우수 또는 우수했는가’를 질문하였다. 응답자의 의견을 취합한 결과, ‘우리나라 TVET 정책 및 제도의 소개’가 응답자의 38.5%를 차지했으며, 다음으로 ‘저개발국 TVET 분야 개선을 위한 노력’이 30.8%로 나타났다.

앞서 살펴본 바와 같이, 대체적으로 본원이 수행한 유네스코 방콕 사무소의 주요 활동에 대해서는 응답자의 60% 이상이 긍정적인 의견을 피력하며 상대적으로 높은 수준에서 만족하는 것으로 나타났다. 특히, 여타의 기여 측면보다는 TVET 분야 국가 및 국제기구 간의 협력 증진 등에 긍정적으로 기여하는 것에 높은 평가를 함을 확인할 수 있었다.

〈표 4-6〉 부문별 직원 파견 성과(우수하다고 평가한 경우)

(단위: 명, 퍼센트)

구분	합계	국제사회TVET 어젠다의 달성에 기여	우리나라TVET 정책 및 제도의 소개	저개발국TVET 분야 개선을 위한노력	국제 TVET 분야 학문적 성과 달성
부문별 직원 파견 성과 (우수하다고 평가한 경우)	13 (100.0)	2 (15.4)	5 (38.4)	4 (30.8)	2 (15.4)

한편, 본원의 유네스코 방콕 사무소에 파견된 직원들의 활동이 매우 미흡 또는 미흡하다고 평가한 경우, 주로 ‘국제 TVET 분야의 학문적 성과 달성’이 응답자의 45.5%로 가장 높게 나타났다.

〈표 4-7〉 부문별 직원 파견 성과(미흡하다고 평가한 경우)

(단위: 명, 퍼센트)

구분	합계	국제사회TVET 어젠다의 달성에기여	우리나라TVET 정책 및 제도의 소개	저개발국TVET 분야개선을 위한노력	국제 TVET 분야 학문적 성과 달성
부문별 직원 파견 성과 (미흡하다고 평가한 경우)	11 (100.0)	3 (27.3)	1 (9.1)	2 (18.2)	5 (45.5)

향후 유네스코 방콕 사무소 파견 활동에서 본원이 보완해야 할 점 또는 고려해야 할 사항으로 제시된 주요 의견은 다음과 같다.

〈표 4-8〉 향후 유네스코 방콕 사무소 파견 활동에서 본원이 보완해야 할 점 또는 고려해야 할 사항

단계	주요 내용
선발	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 파견 공고 시 지원 자격 조건, 파견 시 담당 직무 명확히 하기</li> <li>• 파견 공고와 함께 근무 및 주거 환경, 자녀 교육 환경, 평균 생활비, 기관 지원 사항에 관한 정보 공유하기</li> <li>• 파견 대상자 선발 기준 및 절차 투명하게 하기</li> <li>• 파견 시 직능원 프로젝트와 연계성을 가지고 파견될 필요가 있음.</li> <li>• 역량, 인성, 태도 등 기초직무능력을 갖춘 인력 파견(사전 검증 필요 시 동료평가 추가)</li> </ul>
국제기구와의 파견 조건 등 협의	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 유네스코 방콕 사무소에서의 역할(과제) 명확화</li> <li>• 직능원-유네스코 간 정보(연구 결과 포함) 공유</li> </ul>
활동	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 한국의 TVET 프로그램 홍보 및 유네스코 회원국 간의 TVET 프로그램 공유</li> <li>• 국제기구에서 수행하는 TVET 동향 안내</li> <li>• 구체적인 사업 혹은 의제를 설정하고 완료 시 이를 제시할 수 있어야 할 것임.</li> <li>• 실제 어떤 업무를 하는지 등 업무분장의 명확성에 대하여 투명한 정보 공개</li> <li>• 파견자의 적극적 참여(연구자 개인으로서의 역량 강화뿐만 아니라 기관에 기여할 수 있는 부분 함께 고려)</li> <li>• 유네스코 사업에 대한 원내 연구자 정보 공유</li> <li>• 직능원의 역할이 강화되도록 업무분장 고려</li> </ul>
성과 모니터링	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 정기, 주기적인 업무 추진 현황 공유를 통해 직능원과의 유기적인 연계 지속 필요</li> <li>• 원 차원의 실적 성과관리</li> <li>• 파견 활동에 대한 모니터링 기능 여부 등에 대하여 보다 투명한 정보 공유</li> <li>• 파견자에 대한 평가(1년 단위)</li> <li>• 파견 기간 중 일정 시간(기간)별로 보고서(혹은 경과 내용) 제출 및 공개</li> </ul>
성과 확산	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 파견 완료 후 보고서 제출 및 발간</li> <li>• 지속적 파견 외의 경우 실질 축적 및 대외 홍보 강화</li> <li>• 파견 시 업무가 관리되고 있지 않음.</li> <li>• 국제협력 전략에 최대한 부합하는 방향 모색</li> </ul>
지원 인프라	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 중장기 안정적인 연구사업을 생성하여 지속함으로써 연속성 강화 필요</li> <li>• 유네스코 지역센터(UNESCO Regional Center)로서의 위상 강화 방향 접근</li> </ul>

### 3. 사업 참여를 통해 얻은 성과

한국직업능력개발원은 유네스코 지정 ‘직업기술교육훈련 분야 아시아·태평양 지역 우수 센터(Regional Center of Excellence in TVET)’로서 개발도상국의 인적자원 개발과 직업교육훈련 제도 발전을 위한 자문 및 국제협력사업 등 다양한 활동을 수행해 왔다. 특히 본 사업을 통해 직능원은 유네스코(UNESCO), 국제노동기구(ILO), 동남아시아 교육각료기구(SEAMEO) 등 여러 국제기구와의 협력 관계를 강화할 수 있었고, 나아가 TVET 분야에 대한 아·태 지역 및 선진국의 주요 현안 및 과제들을 국제적 관점에서 조망하여 글로벌 역량 및 인지도를 제고하였다. 또한 유네스코 방콕 사무소 파견을 통해 유네스코 회원국의 주요 정부부처 및 연구 기관과의 네트워크를 강화함으로써, 이를 바탕으로 해외 유관기관과의 각종 국제 행사 개최 및 공동연구 추진 등 가시적 성과를 거두었다.

보다 구체적인 파견 성과를 살펴보면 다음과 같은 6가지로 정리된다. 첫째, 파견자는 본 사업을 통해 유네스코(UNESCO), 아시아개발은행(ADB), CPSC 등 국제기구와의 실질적인 협력 관계를 강화하였으며, 아시아·태평양 지역 유네스코 회원국의 주요 정부부처 및 연구 기관과의 네트워크를 강화함으로써 향후 국제협력사업의 기반을 구축하였다. 이를 바탕으로 해외 유관기관과의 각종 국제 행사 공동 개최 및 공동연구 추진 등 가시적 성과를 거두었다.

둘째, 유네스코의 주요 직업교육훈련 분야 의제 발굴과 의사결정 및 업무 추진 과정에 참여하고 각종 국제회의 추진을 주도함으로써, 국가와 기관의 위상 제고에 기여하였다.

셋째, 국내에서의 다년간의 연구 경험을 바탕으로 다양한 연구 및 프로젝트를 성공적으로 완수하고 나아가 국제협력 및 교류 강화, KRIVET 지식의 국제화를 도모하여 TVET의 글로벌 싱크탱크라는 직능원 비전에 뜻을 같이 하도록 했다.

넷째, 향후 유네스코 등 국제사회 여러 기관에서 논의되고 있는 TVET 분야 주요 쟁점과 주요 국제개발협력사업 및 연구에 대해 본원의 관심과 참여를 확대하는 가교 역할의 책임을 성공적으로 일구어 내었다.

다섯째, 본 사업 및 파견자의 성과를 통하여 유네스코 주도 국제협력사업 및 국제 공동연구 참여 방안에 대하여 검토 및 기회를 확대했다.

여섯째, TVET 창업과 관련된 벤치마킹 사례 공유 등을 통하여 ‘아시아·태평양 창업 마스터플랜’을 마련하도록 했다.

### 제3절 글로벌 TVET 전문가 대상 설문 조사 분석 결과

#### 1. FGI를 통한 사전 문항 개발

직업교육훈련 분야 국제협력 전문가 집단을 대상으로 ‘본원이 국제기구 인재개발 사업의 참여하는 목적은 무엇이 되어야 하는가’에 대해 면담하였다. 주요 면담내용은 다음 표와 같다.

〈표 4-9〉 국제기구 인재개발 사업 참여 목적

주요 응답 내용
<ul style="list-style-type: none"> <li>• 국제사회 TVET 의제의 달성에 기여</li> <li>• 우리나라 TVET 정책 및 제도의 소개</li> <li>• 저개발국 TVET 분야 개선을 위한 노력</li> <li>• 국제 TVET 분야 학문적 성과 달성</li> </ul>

직업교육훈련 분야 국제협력 전문가 집단을 대상으로 ‘본원이 국제기구 인재개발 사업의 참여로 인해 기대하는 이익은 무엇인가’에 대해 면담하였다. 주요 면담내용은 다음 표와 같다.

〈표 4-10〉 국제기구 인재개발 사업 참여로 직능원의 기대 이익

주요 응답 내용
<ul style="list-style-type: none"> <li>• 본원의 국제 TVET 관련 연관 사업 및 연구 수행능력 향상</li> <li>• 본원과 국제기구 간 국제 협력사업의 신규발주 및 기존 협력사업의 확대</li> <li>• 본원의 TVET 분야 국제문제 해결을 통한 국제적 위상 강화</li> </ul>

직업교육훈련 분야 국제협력 전문가 집단을 대상으로 ‘본원이 국제 기구에 분담금 지급을 전제하여 참여하는 경우 향후 사업은 어떠한 방향으로 제도적 개선이 이루어져야 하는가’에 대해 면담하였다. 주요 면담내용은 다음 표와 같다.

〈표 4-11〉 분담금 지급 전제 국제기구 인재개발 사업 제도 개선 방향

주요 응답 내용
<ul style="list-style-type: none"> <li>• 국제기구 다변화(UNESCO, ILO, World Bank, OECD 등)</li> <li>• 파견 지역 다변화(아시아, 유럽, 북미 등)</li> <li>• 파견 인원 다변화(파견 인원수, 파견자의 학력수준 및 경력, 복귀 후 잔여 근무가능 기간 등)</li> </ul>

직업교육훈련 분야 국제협력 전문가 집단을 대상으로 ‘본원이 국제 기구에 분담금 지급을 전제하지는 않는 개인 자격으로 국제기구에 파견되는 경우, 향후 본원은 어떠한 방향으로 이들에 대해 지원할 필요가 있는가’에 대해 면담하였다. 주요 면담내용은 다음 표와 같다.

〈표 4-12〉 개인 차원의 국제기구 인재 파견 시 본원 지원 방향

주요 응답 내용
<ul style="list-style-type: none"> <li>• 파견 기관에 대한 정보 제공</li> <li>• 파견 기관 발굴 및 적극적 알선</li> <li>• 파견 기간 동안 본원의 임금 지급 형태</li> <li>• 파견 기간 동안 본원 임금과 기타 체류비에 준하는 비용 지급(단기 해외파견훈련과의 연계 또는 해당 제도 활용 시 파견 기간 연장 등 일부 조건 부가)</li> </ul>



## 2. 설문 분석

직업교육훈련 분야 국제협력 전문가 집단과의 면담을 토대로 만들어진 설문에 대한, 본원 내부 전문가 집단의 응답 결과는 다음과 같다. 국제협력사업과 관련하여 주요 의사결정을 내리는 위치에 있는 주요 원내 부서장, 국제 사업 및 연구 참여 경험이 풍부한 원내 연구자 50여 명을 대상으로 조사되었다.

먼저, ‘지난 유네스코 방콕 사무소에 본원 직원을 파견한 것과 같이 향후에도 이러한 형태의 국제기구 인재 파견 사업이 필요한가’라는 물음에 대해 응답자의 다수인 75%가 향후 국제기구 인재 파견에 긍정적이라는 의견을 제시하였으며, 약 10%는 중립적 의견을 보였다.

〈표 4-13〉 향후 국제기구 인재 파견 동의 여부(국제기구 분담금 지급 전제)

(단위: 명, 퍼센트)

구분	합계	긍정적	중간	부정적	무응답
분포 (접유비)	20 (100.0)	15 (75.0)	2 (10.0)	2 (10.0)	1 (5.0)

다음으로, 이러한 국제기구 인재 파견 사업이 필요하다고 동의한 이들을 대상으로 ‘향후 국제사회협력 부문별 기대 성과’에 대해 질의한 결과 ‘국제사회 TVET 어젠다의 달성에 기여’가 전체 응답자의 34.3%로 가장 높았고 다음으로 ‘저개발국 TVET 분야 개선을 위한 노력’이 28.6%로 그 뒤를 이었다.

〈표 4-14〉 향후 국제사회협력 부문별 기대 성과(파견 동의한 경우)

(단위: 명, 퍼센트)

구분	합계	국제사회 TVET 의제의 달성예기여	우리나라 TVET 정책 및 제도의 소개	저개발국 TVET 분야개선을 위한 노력	국제 TVET 분야 학문적 성과 달성
부문별 국제사회 협력 성과(파견 동의한 경우)	35 (100.0)	12 (34.3)	7 (20.0)	10 (28.6)	6 (17.1)

주: 중복응답 가능

이러한 국제사회 협력사업은 본원이 추진하는 여러 사업과 결부될 경우 보다 큰 시너지 효과를 발생시킬 수 있는데, 구체적으로 ‘국제기구에 직접 직원을 파견함으로써 본원이 얻게 되는 효과가 무엇인가’에 대하여 다음과 같이 질의하였다. 이에 응답자의 다수인 40.7%가 ‘본원과 국제기구 간 국제협력사업의 신규발주 및 기존 협력사업의 확대’라는 의견을 제시하였으며, 약 33.3%는 ‘본원 국제 TVET 관련 연관 사업 및 연구 수행능력 향상’이라는 의견을 나타냈다.

〈표 4-15〉 향후 직원 파견 시 본원에 대한 부문별 기대 이익(파견 동의한 경우)

(단위: 명, 퍼센트)

구분	합계	본원 국제 TVET 관련 연관 사업 및 연구 수행능력 향상	본원과 국제기구 간 국제협력사업의 신규발주 및 기존 협력사업의 확대	본원의 TVET 분야 국제문제 해결을 통한 국제적 위상 강화
부문별 본원 기대 이익(파견 동의한 경우)	27 (100.0)	9 (33.3)	11 (40.7)	7 (25.9)

주: 중복응답 가능

‘향후 현재와 유사한 형태의 국제기구 인재 파견이 이루어진다면, 선호하는 국제기구가 있는가’라는 질문은 아래 표와 같이 유네스코가 전체의 33.3%를 차지했으나 여타 국제기구에 대한 선호도 상당한 수준으로 나타나 특정 국제기구에 치우치지 않는 비교적 다양한 선호를 나타내고 있는 것으로 확인되었다.

〈표 4-16〉 선호하는 국제기구(국제기구 분담금 지급 전제)

(단위: 명, 퍼센트)

구분	합계	UNESCO	ILO	World Bank	OECD
분포 (점유비)	21 (100.0)	7 (33.3)	3 (14.3)	5 (23.8)	6 (28.6)

주: 중복응답 가능

위와 같은 맥락에서 국제기구가 소재한 지역권은 근무여건뿐만 아니라 주변 지역에 위치한 여타 국제기구, 국가 및 공공기관과의 협업 가능성 및 협업의 성격이 소재 지역에 따라 달라지는 경우가 있다. 이에 본원 전문가들을 대상으로 파견 선호 지역을 문의한 결과 아시아 지역이 전체 응답자의 45%로 가장 높았고, 유럽이 35%로 그 뒤를 이었다.

〈표 4-17〉 선호하는 국제기구 소재 지역권(국제기구 분담금 지급 전제)

(단위: 명, 퍼센트)

구분	합계	아시아	유럽	북미	무응답
분포 (점유비)	20 (100.0)	9 (45.0)	7 (35.0)	1 (5.0)	3 (15.0)

국제기구 파견 시 걱정 인원의 규모는 본원에서 확보 가능한 국제기구 분담금 규모와 함께 직원의 해외파견으로 발생하는 공백 등 인사관리상의 문제와 결부되어 있다. 이에 국제기구 걱정 파견 인원의 규모에 대해 본원의 전문가를 대상으로 설문한 결과 매년 1명 파견이 적절하다는 의견이 전체의 55%에 이르러 절대 다수를 차지했다.

〈표 4-18〉 국제기구 걱정 파견 인원 규모(국제기구 분담금 지급 전제)

(단위: 명, 퍼센트)

구분	합계	격년제 (2년에 1명) 파견	매년 1명 파견	매년 2명 파견 (박사급 2명)	매년 2명 파견 (석사급 1명, 박사급 1명)	무응답
분포 (점유비)	20 (100.0)	2 (10.0)	11 (55.0)	1 (5.0)	3 (15.0)	3 (15.0)

또한, 국제기구 파견 시 파견 직원의 국제기구 걱정 근무기간은 1년 이상 2년 미만이라는 응답자가 70%에 이르러 이를 가장 선호하는 것으로 나타났다.

〈표 4-19〉 국제기구 걱정 파견 기간(국제기구 분담금 지급 전제)

(단위: 명, 퍼센트)

구분	합계	6개월 미만	6개월 이상 1년 미만	1년 이상 2년 미만	2년 이상	무응답
분포 (점유비)	20 (100.0)	0 (0.0)	2 (10.0)	14 (70.0)	2 (10.0)	1 (5.0)

국제기구 파견 전 해외에서 전문가로 활동하기 위해서는 본원에서 축적한 지식과 전문성은 일정 기간의 경력이 필수적으로 수반될 것을

요구한다. 이러한 ‘국제기구 파견 전 본원의 근무 경력은 어느 정도여야 하는가’에 대한 질문에 대하여 5년 이상 10년 미만이 필요하다는 데 응답자의 45%가 동의했으며, 그 다음으로 응답자의 35%는 10년 이상 15년 미만 정도의 경력이 필요하다고 응답했다.

〈표 4-20〉 국제기구 파견 직원의 적정 경력(국제기구 분담금 지급 전제)

(단위: 명, 퍼센트)

구분	합계	5년 미만	5년 이상 10년 미만	10년 이상 15년 미만	15년 이상	무응답
분포 (점유비)	20 (100.0)	1 (5.0)	9 (45.0)	7 (35.0)	0 (0.0)	3 (15.0)

이러한 국제기구 인재 파견자가 국내 본원으로 복귀 후 이직, 정년 만료 등이 발생하기 전에, 국제기구 파견으로 인한 본원 연구 및 사업 등의 경험 전수가 필요하다. 이에 대하여 ‘적정한 잔여 근무 기간이 최소한 어느 정도 남아 있어야 하는가’에 대해 질문하였다. 이에 응답자의 40.0%는 3년 이상 5년 미만이 적정하다고 보았다. 대체적으로 최소한 3년 이상은 필요하다는 의견이 전체 응답자의 75%에 달했다.

〈표 4-21〉 국제기구 파견 이후 본원 적정 근무기간(국제기구 분담금 지급 전제)

(단위: 명, 퍼센트)

구분	합계	3년 미만	3년 이상 5년 미만	5년 이상 7년 미만	7년 이상 10년 미만	무응답
분포 (점유비)	20 (100.0)	3 (15.0)	8 (40.0)	4 (20.0)	3 (15.0)	2 (10.0)

한편, ‘국제기구에 분담금을 부담하지 않고 개인적인 노력에 의해 국제기구에 파견되는 방안’도 생각해 볼 수 있다. 이러한 노력에 대해 응답자의 다수에 해당하는 65%는 긍정적이라고 보았다.

〈표 4-22〉 개인적인 노력에 의한 국제기구 파견에 동의  
(국제기구에 분담금을 부담하지 않는 형태)

(단위: 명, 퍼센트)

구분	합계	긍정적	중간	부정적	무응답
분포 (점유비)	20 (100.0)	13 (65.0)	1 (5.0)	5 (25.0)	1 (5.0)

다만, ‘국제기구에 분담금을 부담하지 않는 형태로 파견되는 경우 국제기구 인재 파견 시 본원 차원의 추가적인 지원이 필요한가’와 ‘그렇다면 어떠한 측면의 내용이 지원되는 것이 바람직한가’에 대해서 응답자의 40%는 파견 기간 동안 본원 임금과 기타 체류비에 준하는 비용의 지급이 필요하다는 의견이었고, 그 다음으로 본원 차원에서 파견 기관에 발굴 및 적극적 알선이 요청된다는 의견에 응답자의 26.7%가 동의했다.

〈표 4-23〉 국제기구 인재 파견 시 본원 차원의 추가 지원 필요 사항  
(국제기구에 분담금을 부담하지 않는 형태)

(단위: 명, 퍼센트)

구분	합계	파견 기관에 대한 정보 제공	파견 기관 발굴 및 적극적 알선	파견 기간 동안 본원 임금 지급 형태	파견 기간 동안 본원 임금과 기타 체류비에 준하는 지급 <sup>10)</sup>	일체의 지원은 필요하지 않음
분포 (점유비)	15 (100.0)	3 (20.0)	4 (26.7)	1 (6.7)	6 (40.0)	1 (6.7)

주: 중복응답 가능

‘향후 국제기구 파견 활동에서 본원이 보완해야 할 점 또는 고려해야 할 사항이 있다면 자유롭게 기술’에 대한 주요 내용은 다음과 같다.

〈표 4-24〉 향후 국제기구 직원 파견 시 본원이 고려해야 할 사항

영역		주요 내용
국제기구 선정		<ul style="list-style-type: none"> <li>• 원내 의견 수렴하여 유네스코 방콕 사무소 및 다른 파견 가능 국제기구(유네스코 본부, UNEVOC, ILO, OECD, 세계은행 등) 확보하기</li> <li>• 유네스코 방콕 사무소에 대한 선호와 지원이 매우 낮았던 만큼 구성원들의 수요를 반영하여 요구가 높은 국제기구 혹은 지역으로 변경 필요</li> <li>• 국제기구 파견의 주목적은 개인 역량개발보다는 직능원의 국제적 위상 제고에 초점을 두어야 함.</li> </ul>
분담금 전제	파견 직원 선발	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 역량 있고 구체적인 목적의식이 있는 연구직이 파견되어야 함.</li> <li>• 파견자의 신중한 선정: 파견 후, 파견 기관 및 본원에서 요청하는 사항을 잘 숙지하고 이행할 직원으로 선정</li> <li>• 직능원의 위상을 제고할 수 있는 적임자 선발</li> </ul>
	파견 직원 관리	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 파견 전 의무사항에 대해 유네스코와 긴밀한 회의, 논의가 필요하며, 파견 이후, 파견 기간 동안 그러한 의무사항이 잘 수행되고 있는지에 대한 확인이 반드시 필요함.</li> <li>• 파견 관련 제 규정에 대한 명확화 필요(세부사항 규정, 검증 및 보완)</li> <li>• 기관 차원의 파견 역시 파견자의 역할 명확화(책무성 포함)가 전제되어야 함.</li> </ul>
개인 자격	파견 적절성	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 개인에 노력에 의한 파견 등은 연구년 등과 연계하여 진행</li> <li>• 개인적 파견이 아닌 기관 차원이 적절</li> </ul>
	파견 시 기타 지원	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 인사상 이익 제기</li> <li>• 파견기구와의 협동연구사업 생성 지원</li> <li>• 국제기구 분담금 제공이 어려울 경우, 개인 스스로의 노력으로 국제기구 근무 시, 설문내용과 같은 임금 및 체재비 지원 등 기관의 적극적인 노력이 필요함.</li> </ul>
기타 의견		<ul style="list-style-type: none"> <li>• 국가, 기간, 개인 차원에서도 매우 유익한 사업이므로 새로이 생성될 수 있도록 노력을 기울일 필요가 있음.</li> </ul>

10) 단기 해외파견훈련과 연계 또는 해당 제도 활용 시 파견 기간 연장 등 일부 조건 부가

## 제4절 성과 분석

앞선 절에서 논의된 내용을 중심으로 본원의 국제기구 인재개발 사업을 통해 확인한 성과는 다음 각 유형으로 구분될 수 있다.

### 1. 한국의 직업교육 및 훈련 부문 국제 영향력 확대

한국의 직업교육 및 훈련에 대한 아시아 국가의 관심은 최근 수년간 쇄도하고 있으며, 앞으로 이러한 추세는 지속될 것으로 보인다. 이러한 예는 어렵지 않게 찾아볼 수 있는데 하나의 예로, 2017년 대한민국-태국 교육장관 회의에서 태국이 요청한 한국 모델 확산 요청을 들 수 있다. 한국의 중등 직업교육 모델을 2017년 태국의 5개 학교에 전파한 이후 그 규모는 매년 확대되고 있으며, 동시에 태국 이외 아시아 지역에 확산하기 위한 시범 사업으로 연결해 나가는 과정에 있다(김영생 외, 2017).

아시아 지역 각국이 한국의 직업교육 및 훈련에 관심을 갖는 주된 이유는 한국의 급속한 경제발전과 이에 필요한 우수한 기술인력 양성을 스스로 이뤄 냈다는 점에 있다<sup>11)</sup>. 한편, 독일, 호주 등 고비용<sup>12)</sup> 고품질의 인력양성 시스템은 많은 아시아의 저개발국에서 감당하기 힘든 재정적 및 사회적 비용을 요구하고 있기 때문에 보다 현실적인 접근으로 한

11) 직업교육훈련의 경제적 효과에 주목하며 아시아 지역의 중장기 직업교육훈련 어젠다를 발굴하고 한국과 일본, 싱가포르에서는 TVET이 성공적으로 정착되었으며 이들 국가에서는 경제 성장에 크게 기여함(ADB, 2004). 다음으로 인도네시아, 말레이시아, 필리핀, 태국, 스리랑카는 다소간의 성과를 보였으나 다수의 동남아시아 국가들은 TVET 제도가 정착되지 못했고 경제성장에도 기여하지 못하는 문제를 제기하고 있다(Tilak, 2002, Agrawal, 2013; 김영생 외, 2017에서 재인용).

12) 직업교육훈련(특히 도제)의 경우 독일, 스위스, 영국 등 주요 4개국의 비용편익구조를 살펴본 결과, 중장기적으로 비용보다는 편익이 발생함(전승환 외, 2016).



국의 기술인력양성 시스템 즉, 직업교육 및 훈련에 깊은 관심을 가지게 된 것이다. 이에 더하여 본원이 설립된 지난 20여 년간 아시아 지역에서는 흔치 않게 직업교육 및 훈련 분야의 대규모 연구 기능이 확보됨과 동시에, 국제기구와의 지속적인 협력 관계 유지와 같은 인적·물적 자원의 지속적 투자가 있어 왔다. 이를 통해 한국의 직업교육 및 훈련 정책을 아시아 국가들이 공유할 수 있는 콘텐츠와 전달방식을 정립함으로써 한국의 직업교육 및 훈련의 국제화에 기여하였다. 특히, 유네스코 아시아 지역센터인 방콕 사무소에 본원 직원이 파견됨으로써 이러한 과정을 단기간 내에 매력적인 것으로 만드는 데 기여했다고 볼 수 있다.

또한, 국제기구에 파견된 직원은 한국의 직업교육과 훈련을 소개하는 데 그치지 않고 아시아 지역 TVET 전문가들과 함께 아시아 저개발국의 기술인재양성을 위한 방안을 찾고 적용하기 위한 고도의 전문적이고 기술적인 협의 통해 실제적인 해법을 도출하는 데 주력했다.

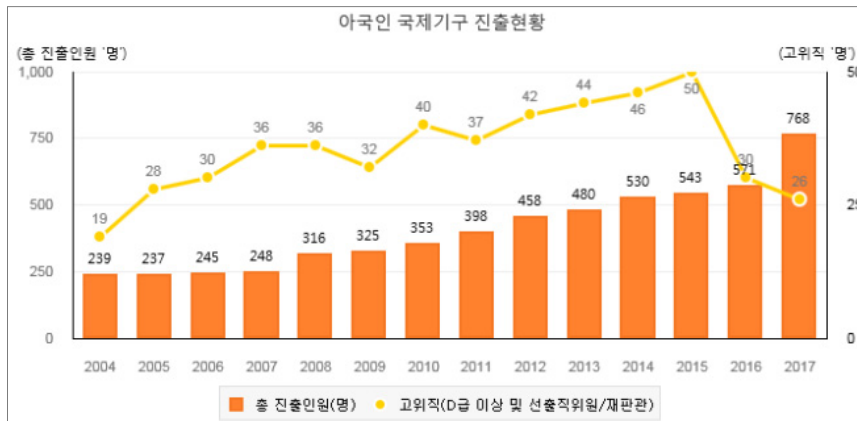
또한 국제기구에 파견된 직원은 정기적으로 본원에 직업교육 및 훈련 관련 최신 글로벌 쟁점을 정리하여 보고하였으며, 본원은 물론 교육부, 고용노동부 등 정부부처와 직업교육 및 훈련 관련 유관 단체, 학교가 수행하는 연구 및 사업에 대한 자문을 통해 도움을 주었다. 그간 아시아 지역을 넘어 중동아시아, 아프리카, 남미 등 국제적인 수준의 직업교육 및 훈련 분야 협력 요청에 대해 보다 적실하게 대응하기 위해서 유럽 등 국제기구 본부 차원에 본원의 전문 인력이 파견되었고, 여러 기관에서 이들과의 협업과제 수행을 요청받고 있다.

이러한 성과는 결과적으로 한국 교육훈련 분야의 국제화 및 직업기술의 해외 진출에 도움이 될 것으로 보인다. 또한, 한류의 영향으로 한국에서 미용, 조리, 호텔서비스 등의 직업교육 및 훈련을 받기를 희망하는 외국 유학생을 유치하여 국내 교육산업 활성화에 기여할 것으로 기대된다.

## 2. 국제기구 진출 기여

우리나라는 2017년 현재 유엔분담률 13위 국가(2.039%)로서, 정부는 증대된 분담금 규모에 상응하는 국제적 위상을 확보하기 위해 주요 국제기구에의 고위직 진출과 더불어 각종 국제기구 사무국에 대한 한국인 인력 진출 확대를 적극적으로 추진 중에 있다<sup>13)</sup>. 다음 그래프에서 나타나는 바와 같이 2004년 이후 한국인의 국제기구 진출은 점진적으로 증가하고 있다. 그러나 우리와 유사한 수준의 유엔분담률을 부담하고 있는 국가들에 비해 유엔사무국 등에 대한 우리 국민의 진출이 상대적으로 저조한 편이다.

[그림 4-2] 아국인 국제기구 진출 현황<sup>14)</sup>



출처: 외교부 내부자료; 통계청 홈페이지 e-나라지표

13) [http://www.index.go.kr/potal/main/EachDtlPageDetail.do?idx\\_cd=1679](http://www.index.go.kr/potal/main/EachDtlPageDetail.do?idx_cd=1679)

14) 통계청 홈페이지 e-나라지표

([http://www.index.go.kr/potal/stts/idxMain/selectPoSttsIdxSearch.do?idx\\_cd=1679](http://www.index.go.kr/potal/stts/idxMain/selectPoSttsIdxSearch.do?idx_cd=1679), 2018.12.24.)

각국이 상당한 수준의 국제기구에 분담금을 내면서 국제기구를 통해 저개발국을 돕는 배경은 자국의 경제적 이익과 깊은 관련이 있다. 즉, 세계화에 따른 해외 직접투자 및 외국 원조의 증대는 투자 대상국 뿐 아니라 투자를 하는 나라에도 긍정적인 경제적 효과를 나타내는 것으로 최근 실증적 결과가 나오고 있다(OECD, 1999; 김이경, 2000에서 재인용). 특히 고위직<sup>15)</sup> 또는 전문직의 국제기구 진출은 보다 어려운 편이나(김이경, 2000, 102)<sup>16)</sup>, 이는 국제사회에서 적극적으로 개인이 가진 정치적·전문적 역량을 토대로 하므로 보다 효과적으로 한국의 이해관계를 국제사회에 투영할 수 있다. 아울러 국내와 국제기구의 인적 네트워크를 연결하여, 분야별로 전문화되고 복잡한 글로벌 문제를 전문가적인 시각과 경험을 활용하여 보다 용이하게 접근해 갈 수 있다는 이점이 있다. 더구나 기존 JPO와 같은 초급전문가의 양성에는 많은 가능성과 이점에도 불구하고 비교적 입직 단계의 낮은 직위의 단기 취업이라는 점과 함께 국제기구 취업잔존율<sup>17)</sup>이 낮다는 점을 감안한다면, 우리나라 정부의 국제기구 인력진출 지원 정책에서 그동안 비교적 소홀히 했던 국내 전문가를 포함하는 것을 적극 검토할 필요가 있다.

15) 국제기구 고위직은 임명직 및 선출직을 포함하며, 국장급 이상 사무국 직원, 이사회/위원회 의장, 이사/위원, 국제재판소 재판관 등으로 구성

16) 고위직 진출은 공개채용 시험보다는 정부의 추천과 지지를 통하여 이루어짐. 따라서 정부는 외교통상부를 중심으로 국제기구별 고위직 현황을 조사한 후, 그 결과에 기초하여 우리나라 인사를 적극적으로 발탁한 후 관할 공관과 긴밀히 협조함으로써 선출 또는 임명되도록 노력을 경주하고 있음. 고위직 진출은 정부의 외교적 능력과 밀접하게 연관되어 있기 때문에 확보하고자 하는 자리가 있으면 국가적 차원에서 여러 해에 걸쳐 치밀하게 계획하고 추진하여야 함. 예를 들어 김학수 박사의 ‘유엔 아시아태평양경제사회이사회(ESCAP)’ 사무총장 임명과 관련하여서도 1998년 10월 유엔사무총장 방한 시 김대중 대통령이 ESCAP 총장에 우리 인사의 임명을 요청한 후 1년 6개월 이상의 기간 동안 정부 차원의 진출지교섭을 통하여 성사된 것으로 알려져 있음(김이경, 2000, 102).

17) 국제기구에 파견 종료된 초급전문가의 1기와 2기 10명 중 단 3명만이 국제기구에서 계속 근무함(김이경, 2000, 116).



제5장

사업 방향과 개선 방안

제1절 사업 방향

제2절 사업 개선 방안



## 제5장 | 사업 방향과 개선 방안

지금까지 국제기구 인재개발 협력사업을 위한 사업의 추진 체제, 운영 현황, 사업 운영단계별 지원, 만족도 및 성과 분석 등을 논의하였다. 제5장에서는 이 사업의 분석 결과 및 논의를 종합하여 앞으로의 사업의 방향을 제시하고, 이를 위한 구체적인 과제를 논의하고자 한다.

### 제1절 사업 방향

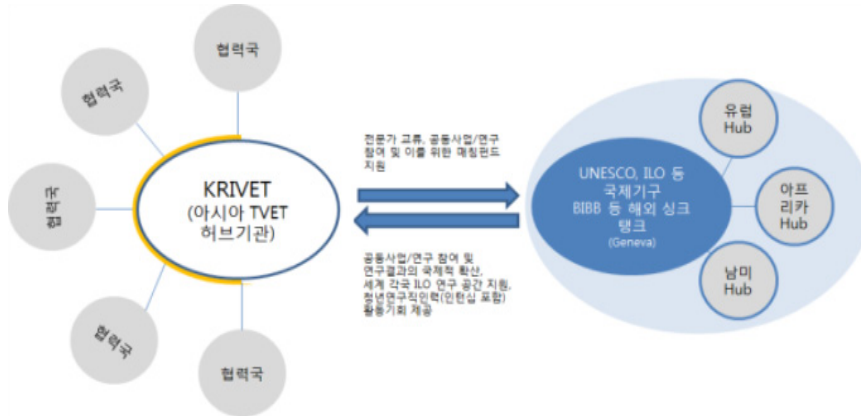
국제기구 인재개발 협력사업의 목적은 인적자원 분야의 글로벌 허브로서 국제사회에 기여하고자 하는 직능원이 보다 적극적으로 국제개발협력에 참여하기 위해 국제기구와의 연계 협력 관계를 확대할 필요하에 전문 연구 인력을 파견한 것이다. 이러한 목적의 구현은 직능원의 글로벌 연구 수행 역량 향상의 측면에서뿐만 아니라 글로벌 네트워크 형성과 강화에도 크게 이바지할 것으로 기대된다.

단순히 직원의 국제기구 파견을 넘어, 이 사업의 실질적 목표인 한국 TVET 정책과 연구 결과가 국제적으로 인정받고 확산되는 계기를 마련하기 위해서는 보다 명료한 실행 목적을 마련하고 이를 뒷받침할 수 있는 적극적인 지원체계를 마련하는 것이 필요하다는 것이 이 보고서의 핵심내용이다. 즉, 연구자 스스로 보유한 독창적인 전문성이 단절되지 않고 오히려 국제기구 파견을 통해 시너지를 불러일으킬 수 있는 세심한 매칭 작업이 이루어져야 한다는 점을 강조하고자 한다. 이를 위해서는 다음과 같이 세 가지 과제의 선행을 고려할 필요가 있다.

첫째, 파견 대상 국제기구의 다양화이다. 이러한 국제기구의 다양화로 현 파견 대상 국제기구 내 배치 가능한 근무 부서의 다변화뿐만 아니라, 나아가서는 기존에 협력 관계를 깊게 맺고 있지는 않았으나 이 사업의 목적에 부합하는 인재 교류가 가능한 새로운 국제기구들을 추가적으로 발굴할 필요성이 제기되고 있다. 예컨대, 현재 본원의 연구 인력을 주기적으로 파견하고 있는 유네스코 방콕 사무소는 아시아 지역의 TVET 발전을 위한 핵심적인 기관이며, 본원 역시 아시아 TVET의 허브 기관으로서 성장해 나가는 데 핵심적인 파트너로 볼 수 있다. 그러나 그간의 괄목할 만한 성과에도 불구하고 해당 국제기구를 통해서만 아세안 지역 저개발국을 벗어난 여타 아시아 국가 및 남미, 유럽, 아프리카 여러 국가와의 협력을 강화하기에는 다소 한계가 있어 왔다. 이에 유네스코, ILO 등의 국제기구는 물론 BIBB 등 해외 싱크탱크와 인재 교류 측면에서도 협력할 수 있는 보다 유연한 접근이 필요하다.



[그림 5-1] 직능원의 아시아 TVET의 허브 기관으로서의 네트워크 확대(안)



둘째, 글로벌 TVET 영역에 전문가 경력개발 경로가 마련되어야 하며 국제기구 인재 파견도 이러한 맥락에서 이루어지도록 제도 설계를 할 필요가 있다. 예컨대, 국제전문연구직제(Global Expert Career Track) 개념 도입을 검토할 필요가 있다. 이러한 제도는 권역별(전공, 지역, 언어) 전문가 양성 트랙을 마련하고 장기 근무를 장려하는 동시에 TVET 분야 국제협력업무의 수행이 가능한 각 분야별 전문가가 안정적으로 확보된다는 측면에서 이점이 있다. 이와 함께 국제협력에 관심이 있는 우수 인재가 자신의 생애를 통해 역량을 개발해 나가는 것이 가능하게 된다.

국제연구 인력 풀을 대상으로 직능원은 개인이 오랜 시간 경험과 지식, 그리고 인적 네트워크를 넓혀 나갈 수 있도록 관리해야 하며, 국제기구 인재 파견 지원자의 모집 역시 이러한 인력 풀의 운영과 연계하여 이루어질 필요가 있다. 예컨대 이러한 인력 풀에 편입되기 위해서는 지원후보군이 본원의 국제협력 연구 및 사업 참여 정도, 국제

학술지 논문 게재 실적, 기타 본원 주최한 국제 행사 등의 발표실적 등을 종합적으로 갖추도록 하는 것을 생각해 볼 수 있다.

국제협력 분야는 동일한 전공 분야라고 하더라도 국가 또는 국제기구에 따라 특수한 측면이 있는데, 이러한 어려움은 분야별·지역별로 특화된 인재를 보유함으로써 극복될 수 있으므로 중장기적 시계에서 이들 전문 인력의 양성에 힘써야 할 것으로 사료된다.

셋째, 한국 TVET 관련 해외 정책 연구의 확산을 위한 해외 거점으로서의 기능을 확충할 필요가 있다. 이와 관련하여 실제로 2017년에는 유네스코 방콕 사무소에 연구원을 파견하여 직능원과 유네스코 방콕 사무소와의 공동연구를 위한 ‘아·태 지역 개도국 직업교육훈련 이슈 및 도전과제’라는 연구과제를 생성하였다. 또한 국내외 다양한 유관기관의 관계자가 국제기구에서 수행하는 프로젝트에 대한 정보 혹은 자문을 얻고자 하는 경우, 현지에서 이들을 조력하는 역할을 추가하는 것이 필요할 것으로 사료된다.

이뿐만 아니라 귀국 후에는 국제기구 파견을 통해 확보된 연구 역량을 발휘할 수 있는 환경이 조성되어야 한다. 국제기구 파견을 통해 확보된 전문성과 경험은 통상 2년 이내의 비교적 단기간 성취에 의한 것이며, 이러한 성취는 휘발성이 강한 성격이 있으므로 국내에서도 연구자의 관심을 배려하여 유사한 후속 연구가 가능하도록 연계성을 최대한 제공할 필요가 있다. 특히, 국제기구 내에서의 인적 네트워크와 최신 이슈, 그리고 이에 대한 연구 및 사업 성과 등은 본원의 국제 경쟁력을 향상하는 데 긴요한 자원이 될 것으로 판단된다.

## 제2절 사업 개선 방안

### 1. 사업 운영의 내실 관리

#### 가. 국제기구 파견자 지원 운영 매뉴얼 개발

국제기구 인제개발 협력사업을 성공적으로 추진하기 위하여, 국제기구 파견자 지원 운영 매뉴얼은 정책의 이해와 개요를 비롯한 파견 대상자 공모 및 준비, 세부 운영 계획 수립과 실제 집행에 활용할 수 있도록 개발될 필요가 있다. 또한 국제기구 연구자 파견에 관한 국내외 사례 조사 결과가 포함된다면, 이번 사업 또는 차후에 발생할 수 있는 유사 사업의 관계자가 국제기구에서 연구자로 활동하려는 이들을 보다 일반화된 수준에서 체계적으로 지원하는 데 도움을 줄 수 있을 것이다.

#### 나. 자체 선발 등 제반 운영 과정 개선

국제기구 파견자 선발 시 국제기구 근무 경험 또는 국제기구 관련 연구 전문성이 있는 외부 전문가를 심사위원 등으로 참여하게 하여, 본 선발과정의 공정성을 담보하고 전문성 위주의 심사가 가능하도록 할 필요가 있다. 이와 동시에, 국제기구에서 요구하는 현장의 업무를 모두 성실하게 수행할 수 있는 직원을 선발할 수 있도록 실질적인 평가가 가능한 기준과 심사방법을 다각도로 모색할 필요가 있다. 예컨대 파견직위 인원 대비 3배수 후보자를 필수적으로 모집 후 선별하며, 선

정 기준에 국제기구 업무 수행 역량의 기준을 마련하여 역량에 기반을 둔 내부 선발 대상자 면접이 이루어질 필요가 있다. 또한, 직원 파견 전에 고려되어야 할 것은 다양한 국제기구 혹은 국제기구 내 근무 부서 및 직위와의 매칭도를 높이기 위해 노력해야 한다는 점이다. 이를 위해 국제기구와 충분한 사전협의를 하여 어떠한 인재를 파견하고 어떻게 관리할 것인가에 대해 기관 대 기관으로 숙의할 것이 요구된다.

이와 함께 고려할 점은 국제기구 파견 프로그램 사전 협의 및 파견 직원 모니터링을 위해 별도의 예산 배정이 필요하다는 것이다. 현행 제도하에서는 전체 예산의 배분 구조가 주로 분담금 지급에만 집중되어 있을 뿐이어서 사전에 프로그램의 운영 내실화를 위한 노력을 이행하기에는 어려움이 많다. 매년 파견자의 피드백을 반영하여 국제기구 예산담당 관계자와 협상을 실시하여, 보다 나은 역할과 근무여건을 개선해 나갈 필요가 있다. 특히 예비 파견자의 경우, 파견 이전 해에 차년도에 맡게 될 업무에 대해 구체적으로 협의함으로써 내년도 사업 운영을 주도적으로 설계할 수 있는 기회가 마련될 필요가 있다. 기관 차원에서도 중간 모니터링 개념으로 파견 직원의 근무 성과를 확인함과 동시에, 국제기구와 공동연구 추진 가능성 타진 및 실행 방안 협의를 위해 주기적으로 국제기구를 방문할 수 있는 예산적 근거를 마련해 두는 것이 요청된다.

#### 다. 파견 국제기구의 다변화

본 사업에서는 지난 세 차례 모두 유네스코 방콕 사무소로 직원을 파견하였다. 파견자의 높은 만족도에도 불구하고 원내 국제기구 지원

율이 높지 않아 수차례 추가 모집 공고를 내었던 것은 여러 원인 중 교육 특히 직업교육훈련 분야에 특화된 국제기구의 업무 역할 범위와 파견 기관이 위치한 지역적 특징 등이 중요한 변수로 작용했을 것으로 판단된다. 유네스코 방콕 사무소의 경우 아시아 지역의 본부로서 이점이 있었으나 한편으로는 아시아 지역을 넘어서 유럽은 물론 북미, 남미, 아프리카 지역을 포괄하는 국제기구 본부 단위에서의 국제 수준 연구 참여 경험을 통한 역량 향상에는 다소 한계가 있었다. 그리고 아시아의 경우에도 중점협력대상국에 위치한 여타 지역사무소에서의 근무 가능성 또한 고려해 볼 수 있을 것으로 생각된다. 한편 무엇보다 중요한 점은 다양한 국제기구와 협의하여 파견 후 수행 역할 및 조건 등을 종합적으로 검토함으로써 기관과 개인의 국제 연구 역량 향상에 최적화된 파견 기회를 만들어 내는 적극적인 노력이 요청된다는 것이다. 이 사업의 지속 여부와 상관없이 기관의 글로벌 네트워크 운영과 확대라는 차원에서 지원이 있어야 한다.

#### 라. 파견 기간의 연장 등 유연한 운영 방식 도입 필요

국제기구에 파견된 기간은 기본 파견 1년 후 파견자의 희망 등을 반영하여 1년 추가 연장하는 형태로 운영되었으며, 세 차례의 파견 모두 파견자들은 2년 동안 근무했다. 이러한 기존의 2년의 파견 기간에 대해서는 국제기구에 파견되었던 이들은 향후 사업 설계 시 3년이 적정함을 권고하였다. 이는 유네스코의 사업이 대부분 2년 주기로 이루어지며, 사업 시작 전 해의 사업 공동협약과 사업 종료 이듬해의 성과 관리에 대한 모니터링 및 성과 분석을 위한 일정 기간이 추가로 소요

된다는 점을 이유로 들었다. 한편 기파견자 또는 파견 기관의 협력 성과에 기반을 둔 연간 단위의 중간평가 결과에 따라, 최소 1년에서 최대 3년까지 파견 기간을 유연하게 운영하는 것을 고려해 볼 수 있다. 또 본 사업의 기대 효과를 충분히 달성하지 못할 것으로 예상되는 경우 중도귀국하게 하는 프로세스를 만들고 엄격하게 운영하는 방안을 마련하는 것도 함께 요구된다.

#### 마. 국제기구 파견 방식의 다양화

국제기구 파견 방식은 크게 국제기구와의 사전 협약을 통해 분담금을 내고 파견자의 임금을 국제기구에서 지급하는 형태와, 개인 자격으로 별도의 본원 지원 없이 국제기구에 파견되는 되는 경우로 나누어 볼 수 있다. 현재까지는 전자에 의한 파견 형태 위주로 운영되어 왔지만 기관 차원에서는 한정된 재원의 확보 문제와 기존 규정에 대한 개선의 어려움으로 인해 다소 경직적으로 운영되어 왔다.

국제기구의 파견 효과가 확인된 만큼 앞으로의 해결 과제 중 초점은 자원 확보와 인력 활용과 같은 기관 차원의 부담을 경감시키되, 한국의 TVET 등 이슈 확산을 통한 국제기구 활동에의 기여, 그리고 구성원의 국제 연구 역량의 향상이라는 목적을 달성하기 위해 보다 참신하고 다각적인 노력을 기울일 필요가 있다. 이를 위해 첫째, 여러 국제기구와 협의하여 파견 가능성, 수행 역할 및 근무조건에 대해 협의한 후 파견 가능 포지션에 대한 직무 프로파일링 작업을 완료하고, 원내 구성원에 이를 공개할 필요가 있다. 한편, 국제기구와의 MOU 체

결 혹은 개정 시 가급적 이러한 사항을 포함하여 제도화하는 것이 지속적이고 안정적인 추진에 도움이 될 것으로 판단된다. 둘째, 본원의 해외 단기교육훈련 제도 또는 연구연가 제도가 국제기구 파견과 연계 되도록 시도할 필요가 있다. 즉 이들 대상자가 국제기구에서 해당 기간 동안 활동을 희망하는 경우, 본원 차원에서 근무처를 알선하거나 이미 확보된 근무처를 토대로 희망자를 모집하는 지정공모제 형태의 운영도 고려해 볼 수 있다. 다만, 현행 해외 단기교육훈련의 경우 1개월로 규정되어 있어 국제기구 파견 후의 업무를 경험해 보기에는 다소 부족하므로 파견 기간을 연장할 수 있도록 운영제도의 개선이 필요하다고 판단된다.

## 2. 국제기구 파견자 역할 확대

### 가. 성과지표 개발 및 적용을 통한 업무 효율성 강화

본원은 다년간 국제기구에 인재를 파견해 왔음에도 불구하고 이들 파견자를 관리할 수 있는 성과에 대한 평가 기준을 보유하고 있지 않다. 국제기구에서 자체 적용하고 있는 복무 및 성과 기준 외에 본원에서도 파견자의 성과를 모니터링하고 평가할 수 있는 별도의 기준 마련을 포함한 성과관리 시스템이 정비될 필요가 있다. 이렇게 마련된 성과관리 시스템에 의해, 낮은 성과를 낸 직원의 경우 파견 기간을 단축하거나 연장을 불허하는 등 인센티브와 연계할 필요가 있다.

### 나. 국제기구 프로젝트 참여 및 연구 성과 공유

국제기구에 파견한 후 직접적인 산출물보다는 간접적이지만 장기적으로 영향이 큰 성과(outcome)가 무엇인지를 규명하고, 이를 달성하도록 장려할 필요가 있다. 대체로 후속 국제기구 프로젝트의 발주 또는 참여가 실질적인 성과로 거론되기도 하는데, 이를 추진하기 위해서는 별도의 시간과 비용이 수반되는 경우가 많고 복잡한 절차가 수반되는 경우도 많아 달성하기 어려운 것이 현실이다. 그러나 파견된 직원의 역량에 따라 이러한 문제가 효과적으로 조율될 수 있다. 파견 대상 인력의 자격 요건에 대해 일정 시기 이전의 충분한 시점에 사전 심사하여 후보군을 마련한 후, 이들 후보군에 속한 연구자들이 자신의 역량을 충분히 발휘하여 관련된 글로벌 연구 및 사업에 참여할 수 있도록 지원할 필요가 있다.

## 3. 국제기구 인재개발 사업 성과 확산

### 가. 국제기구-파견자-직능원 간 협업 체제 강화

국제기구 파견자는 국제기구의 소속 구성원의 일원이기도 하지만 본원이 특정한 목적에 의한 분담금을 지급한 경우에는 본원과 국제기구와 협의한 국제협력업무를 수행할 의무가 있는데, 이 경우 가급적 본원의 중장기 국제협력 발전 로드맵(안)과 연계하도록 할 필요가 있다. 특히, 직능원은 인적자원 분야의 글로벌 허브로서 국제사회에 기여하고자 하는 직능원이 보다 적극적으로 국제개발협력에 참여하기 위해 국제기구와의 연계 협력 관계를 확대할 필요가 있으며, 'KRIVET



Global 5개년 발전계획 기본 계획(안)<sup>18)</sup>이라는 큰 그림에서 본 사업의 의의를 구체화할 수 있다. 예컨대 본원의 글로벌 협력센터가 추진하는 글로벌 TVET 분야 사업 중 유네스코 지역사무소 운영과 같은 사업은 유네스코 방콕 사무소와의 협력을 통해 공동 컨퍼런스 개최 시 비용절감은 물론 사업 성과에 대한 시너지 효과를 발생시킬 수 있을 것으로 기대된다. 또한, 한국의 직업교육훈련 분야를 포함한 다양한 직업능력개발 이슈에 대해 국제기구 연구자들과 공동으로 연구한다면 보다 개도국에 적합성이 높은 결과물이 도출될 것이라는 기파견자의 의견이 있었다.

[그림 5-2] KRIVET Global 5개년 발전계획 기본 계획(안)



18) Global 5개년 발전계획 기본 계획은 “TVET의 글로벌 싱크탱크”를 비전으로 하여 TVET 글로벌 허브 연구 및 TVET- ODA 선도의 2대 목표와 5대 영역, 13개 추진 전략으로 구성됨.

#### 나. 글로벌 TVET 컨설턴트 육성

본원의 국제기구 분담금 지급 전제 파견 직원, 혹은 다른 경로를 통해 국제기구에서 경험을 쌓은 경력이 있는 이들은 미래 국제기구 전문연구직 진출을 위한 우수한 기반을 제공한다. 그럼에도 불구하고 이들이 확보한 경험과 노하우를 국제기구에 진출하고자 하는 잠재적 후보군과 연결하려는 시도는 상당히 부족하다.

이에 국제기구에 파견된 이들이 주로 하는 컨설팅과 같은 업무영역에 대해 표준화된 매뉴얼이 마련되어 후임자 또는 국제기구 전문가를 희망하는 후보군에게 전수된다면, 적용에 관한 시행착오를 상당 부분 줄일 수 있을 뿐만 아니라 국제기구에 파견된 이들의 활동이 보다 경쟁력을 가질 수 있을 것으로 판단된다.

## 참고문헌

- 김이경(2000). 인적자원 개발을 위한 국제교육협력 강화 및 한국 고등 인력의 국제기구 진출 활성화 방안. 한국교육개발원.
- 김영생(2017). 2016년 ASEAN 교육협력사업(ASEAN+3 및 EAS 역내 직업기술교육 협력 강화). 한국직업능력개발원.
- 류연규(2011). FGI를 통해 본 성별영향평가제도의 성과와 거버넌스 구축방안. 여성연구, (81): 147-189.
- 이형주, 이용훈, 박소라, 이일진(2017). 탐색적 FGI와 Delphi기법을 활용한 ICT 중소기업 기술지원 프로그램 개선 방안 연구. 디지털 융복합연구, 15(9), 35-46.
- 임언, 김소연, 박동진, 안유진, 한정임(2014). 국제기구 인재개발 협력 사업(2014). 한국직업능력개발원.
- 전승환 외(2016). 일학습병행제의 경제·사회적 성과분석(2016). 한국 직업능력개발원.
- 한국직업능력개발원(2018.1.11.) 국제기구과건(고용휴직 포함) 운영지침.
- UNESCO Bangkok(2018) What is UNESCO? What We Do in Asia-Pacific



## 부 록

1. 〈UNESCO 소식〉 Feb.-Mar. 2017
2. 〈UNESCO 소식〉 April-May 2017
3. 〈UNESCO 소식〉 June.-July .  
2017
4. 〈UNESCO 소식〉 Aug 2017 to  
Sept. 2017.
5. 파견 직원 대상 설문지
6. TVET 국제협력 전문가 대상 설문지



〈부록 1〉 〈UNESCO 소식〉 Feb.-Mar. 2017

**1. UNESCO 방콕 및 본부의 TVET 관련 주요 연구사업 추진  
현황과 성과**

**Skills Development through Technical and Vocational Education  
and Training (TVET):**

The quality assurance of TVET qualifications in Asia Pacific, the synthesis report, has been revised as a final manuscript.

The guidelines for quality assurance of TVET qualifications is also being revised as a final manuscript.

**TVET and skills development to support equitable and sustainable  
economic growth:**

Literature review and brief case studies regarding learning pathways and the alignment between TVET and HE (higher education) in Japan, China, Malaysia and Afghanistan were done.

**Strengthening technical and vocational education and training  
(TVET) for improved skill outcomes in the Asia-Pacific region:**

The extension of the project was requested to the government of Malaysia.

**Others:**

The literature review for the project of Job-centered TVET policies of employment, start-ups in alignment with National Economic Development Plan was done.

The TVET policy review with Myanmar was discussed and Myanmar were found to want consulting for more specific TVET topics such as an effective PPP model. It will be further discussed in June.

The criterion and indicators for TVET Personnel Development were drafted and developed by GIZ-RECOVET, which will be further discussed among members.

**2. UNESCO 방콕 및 본부의 주요 국제행사 추진 현황과 개최 소식**

**a. Nine most populous countries meet in Bangladesh to align on Education 2030 Agenda (07.02.17)**

Ministers and senior representatives of nine of the most populated countries in the global South gathered in Dhaka, Bangladesh, from 5 to 7 February, 2017 to renew their cooperation, aligning it with the education targets and commitments of the 2030 Agenda for Sustainable Development adopted by the United Nations in late 2015.

The E-9 countries - Bangladesh, Brazil, China, Egypt, India, Indonesia, Mexico, Nigeria and Pakistan - are home to over half of



the world's population, two-thirds of the world's illiterate adults and nearly one-half of the world's out-of-school children and youth. In most E9 countries, girls are still more likely to be out of school than boys, and young women still account for the majority of the illiterate youth population.

Given the size of their education systems and the scale of the challenges they face, progress in expanding equitable access to quality education in the E-9 countries is critical to the achievement of the global education goals and targets

Overcrowded classrooms, lack of trained teachers, and low school enrolment are among the obstacles these countries have been working to overcome since the network was established in 1993 to promote the Education for All goals, the previous set of internationally agreed objectives in this area.

Launched in 1993, the E-9 Initiative is a networking platform for these nine-high population countries to share experiences in educational policy, exchange best practices and monitor progress. UNESCO is the Secretariat for this Initiative and supports the coordination of the network, which has a rotating two-year chairmanship.

The Dhaka event, hosted by the Government of Bangladesh, is the first E-9 Ministerial meeting since the adoption of the SDGs and the Education 2030 Framework of Action for the implementation of SDG4.

### Championing the cause of education

The new global education agenda spells out commitments to ensure at least one year of pre-primary education and a full cycle of quality primary and secondary education for all by 2030. The ambitious agenda also aims to expand the equitable provision, both of early childhood care and education and post-basic education and training opportunities. It will require that systems are in place to tackle bottlenecks in funding and effectively assess education progress, especially in relation to learning achievement and equity.

“Together, the E-9 countries represent a formidable transformational force,” said UNESCO Director-General Irina Bokova.

The ministerial meeting provides an opportunity to build on the network’s experience and foster a common understanding of the implications of SDG 4 for national education legislation, policy, planning, financing, management, coordination and monitoring.

### **b. In Dhaka, Director-General opens E-9 Ministerial Meeting: an alliance for Education 2030 (07.02.17)**

Leadership from the E-9 group of high population countries can catalyze educational progress for the world, affirmed UNESCO Director-General Irina Bokova at the opening of the E9 Ministerial Meeting on Education 2030 with Prime Minister Sheikh Hasina, in Dhaka, Bangladesh on 5 February 2017.

The event, hosted by the Government of Bangladesh, is the first E-9 Ministerial meeting since the adoption of the SDGs and the Education 2030 Framework of Action.

“Every E-9 country has a powerful story to tell, a story of development, a story of action, which is essential for the success of the new agenda,” said Ms Bokova. Noting that the 2030 Agenda embodies a new vision of education for the 21st century, she stated that “we need a radical break in how we work, how we cooperate and how we partner.”

She encouraged E-9 countries to build equity into education policy and financing, carry out joint advocacy and actions, work across sectors for a holistic approach, and place attention on new skills for green citizenship, peace and intercultural dialogue in curricula.

The Director-General praised progress made across the E-9 countries, placing focus on Bangladesh, which assumes the Chairmanship of this platform for the first time, taking the relay from Pakistan. “Bangladesh is rising, because it is investing in its citizens, its youth, in girls and young women - it is rising because education is the beating heart of this success,” she said.

The Prime Minister Sheikh Hasina recalled that education has been the national priority of Bangladesh since its independence in 1971, when the right to free and compulsory education was inscribed in the Constitution. These include scholarship and stipend schemes for disadvantaged groups, a massive distribution of free textbooks,

pre-primary books in mother language, and the expansion of open and distance learning.

**c. In Indonesia, learning about gender equality from an early age  
(09.03.17)**

The children giggle as they line up in their costumes. Among them, a girl is dressed up as a chef, and a boy is looking like a sailor. Two others are dressed up as army generals and one girl is wearing sunglasses. At the ‘Mekar Asih’ early childhood education centre in Jakarta, Indonesia, children are taught to dream big and told that they can be whatever they want to be.

The center began as a pilot project to promote gender equality in early childhood, and the model is gradually expanding to tens of thousands of early childhood centers in more than 300 districts and cities across 34 provinces in Indonesia. Initiated by the Directorate of Early Childhood Education Development of the Ministry of Education and Culture, it was awarded the UNESCO Prize for Girls’ and Women’s Education in 2016 for its innovative approach.

The center has introduced learning materials that are free from gender stereotypes, including a role-playing room where children dress up in outfits representing different professions. Teachers are supported to be effective change agents for gender equality, and parents are engaged in different ways including through father storytelling sessions. “As most of the teachers in playgroups and

kindergartens are women, we encourage the presence of fathers in class, to be role models for students, especially boys,” said Ms Yulaelawati.

“The goal of gender mainstreaming at an early age is to build children’s character so that they can understand gender equality,” says Kurniati Restuningsih, Head of the Sub-Directorate of Curriculum, “The Ministry of Education and Culture promotes gender mainstreaming at an early age as a way to improve equality and diversity, and eliminate gender discrimination which unfortunately still occurs in many communities.”

Highlighting girls’ access to education, Ms Yulaelawati said: “In some areas of Indonesia, girls still have limited access to school. Women’s empowerment needs to begin at early childhood. This includes a holistic approach to boost the participation and confidence of girls in schools.”

#### **d. Asia-Pacific Early Childhood Development Conference Opens in Cambodia (01.03.17)**

The Prime Minister of the Kingdom of Cambodia Samdech Akka Moha Sena Padei Techo HUN SEN will open a large scale regional conference focused on Early Childhood Development in Siem Reap today with delegates from 36 countries in the Asia-Pacific region. The conference, titled ‘The Transformative Power of Early Childhood Development: The importance of holistic interventions, will be

attended by 530 national and international professionals including 12 Ministers and high-level policy makers who will look to share and learn about approaches to improving child wellbeing at the early stages of life.

Prime Minister HUN SEN says: "Since the end of the Khmer regime in 1979, learning opportunities have been available for all kindergarten children. Kindergartens have contributed to building children's characters, attitudes and prior knowledge for preparing them both for primary school" "Cambodia loves children and perceives them as future leaders and human capital".

The conference will also highlight the importance of investing in early childhood development for the sustainable development of nations. Investments in the first 1000 days of life contribute to building human capital, thereby promoting economic productivity later in life. To this end, the event will focus on the importance of ensuring every child has access to the basic services needed to thrive later in life.

The Conference will provide an opportunity for countries to share and learn from strategies aimed at achieving the Sustainable Development Goal Target 4.2. Delegates will discuss different strategies such as the need to put in place integrated and inclusive early childhood and care policies and programmes supported by effective coordination.

About ARNEC:

The Asia-Pacific Regional Network for Early Childhood (ARNEC) is a professional network established in 2008 to build strong partnerships across sectors and different disciplines, organisations, agencies and institutions in the Asia-Pacific region to advance the agenda on and investment in early childhood. It is one of the most extensive and fast growing networks for early childhood development in the Asia-Pacific region, covering 47 countries and includes East Asia, Southeast Asia, South Asia and the Pacific sub-regions, as well as Central Asia to a small extent. ARNEC is making efforts to create a stronger and more dynamic ECD community in the Asia-Pacific, by equipping ARNEC members with updated knowledge to help them become effective advocates for holistic and inclusive ECD. ARNEC is supported by UNICEF, UNESCO, Plan International, Open Society Foundations, Save the Children and ChildFund International.

**3. UNESCO 등 국제기구에서 수집한 기타 최신동향 및 정보**

Annual Report 2016 Literacy and Lifelong Learning Team

ADG Newsletter N°28 Jan-Feb 2017

Concept note for World Water Day 2017

Global Action Week for Education 2017

Joint Declaration on Freedom of Expression and “Fake News”,  
Disinformation and Propaganda.

〈부록 2〉 〈UNESCO 소식〉 April–May 2017

**1. UNESCO 방콕및본부의 TVET 관련주요연구사업 추진현황  
과 성과**

**Skills Development through Technical and Vocational Education  
and Training (TVET):**

The quality assurance of TVET qualifications in Asia Pacific, the synthesis report, has been edited by a professional editor, together with the guidelines for quality assurance of TVET qualifications.

**TVET and skills development to support equitable and sustainable  
economic growth:**

Researchers regarding coordination among TVET Ministries in AP, such as Nepal and Indonesia are being sought.

**Strengthening technical and vocational education and training  
(TVET) for improved skill outcomes in the Asia-Pacific region:**

Still waiting for the extension of the project from the government of Malaysia.

**Others:**

The literature review for the project of Job-centered TVET policies of employment, start-ups in alignment with National Economic Development Plan was done.



## 2. UNESCO 방콕및본부의 주요국제행사 추진현황과 개최소식

- 1) *International Congress on Education for the 21st Century “Making a Difference: Shaping a New Learning Paradigm for a Sustainable Southeast Asia”* 3 - 4 May 2017 The Berkeley Hotel Pratunam, Bangkok, Thailand - *Concept note and programme*
- 2) UNESCO-SEAMEO Asia-Pacific Regional Seminar on Subregional Cooperation for Achieving SDG 4 (Education 2030), 29-31 May, Bangkok, Thailand
- 3) 2nd Regional Capacity Building Workshop on the Recognition of Higher Education Qualifications in Asia-Pacific, 1-3 June, Beijing, China
- 4) South-East Asia Subregional Workshop on Education for Sustainable Development for Teacher Education Institutions, 5-9 June, Chiang Rai, China
- 5) 2nd Experts Meeting on Defining Open Educational Resources (OER) Indicators for National Adoption and Impact, 4-5 April, Paris (CN not available)
- 6) Expert Meeting on “Transforming the Future: Anticipation in the 21st Century”, 13-14 April, Paris (CN not available)

### 3. UNESCO 등 국제기구에서 수집한 기타 최신 동향 및 정보

1) Public seminar on

“The Role of Higher Education in the Age of Democratic Retreat:

Balancing Economic and Social Justice Goals” April 2017, Room 101 Institute of Population and Social Research, Mahidol University, Salaya - Concept note

2) 3<sup>rd</sup> High Officials Meeting on SEA-TVET, *21st Century TVET in Southeast Asia: Advancing towards Harmonisation and Internationalisation*, 23-25 May 2017, Swiss-Garden Hotel and Residences, Kuala Lumpur, Malaysia - *Concept note and programme*

3) Action Plan of APEC Education Strategy -draft

〈부록 3〉 〈UNESCO 소식〉 June.-July . 2017

**1. UNESCO 방콕 및 본부의 TVET 관련 주요 연구사업 추진  
현황과 성과**

**Skills Development through Technical and Vocational Education  
and Training (TVET):**

The quality assurance of TVET qualifications in Asia Pacific, the synthesis report, has been edited by a professional editor and proof read, together with the guidelines for quality assurance of TVET qualifications.

**TVET and skills development to support equitable and sustainable  
economic growth:**

Researchers regarding coordination among TVET Ministries in AP, such as Nepal and Indonesia are being sought.

**Strengthening technical and vocational education and training  
(TVET) for improved skill outcomes in the Asia-Pacific region:**

Still waiting for the extension of the project from the government of Malaysia.

**Others:**

The literature review for the project of Job-centered TVET policies of employment, start-ups in alignment with National Economic Development Plan was done.

## 2. UNESCO 방콕 및 본부의 주요 국제행사 추진 현황과 개최 소식

No.	Event	Date	City/ Country	Link
1	1.1. 2nd Regional Capacity Building Workshop on the Recognition of Higher Education Qualifications in Asia-Pacific	1-3 Jun 2017	Bangkok, Thailand	<a href="https://goo.gl/FS9nfi">https://goo.gl/FS9nfi</a>
2	1.2. Central Asian workshop on mainstreaming Education for Sustainable Development and Global Citizenship Education in primary and secondary education	5-9 Jun 2017	Almaty, Kazakhstan	<a href="https://goo.gl/43F4Sg">https://goo.gl/43F4Sg</a>
3	1.3. South-East Asia Sub-regional Workshop on Education for Sustainable Development for Teacher Education Institutions	5-9 Jun 2017	Chiang Rai, Thailand	<a href="https://goo.gl/1J697J">https://goo.gl/1J697J</a>
4	Sustainability Begins with Teachers in Central Asia- Results of the UNESCO Sub-regional Workshop in Almaty	19-23 Jun 2017	Almaty, Kazakhstan	<a href="https://goo.gl/XfDQd9">https://goo.gl/XfDQd9</a>
5	National Workshop to Launch of the Global Education Monitoring Report, 2016 edition	5 Jul 2017	Libreville, Gabon	<a href="https://goo.gl/wrzASU">https://goo.gl/wrzASU</a>
6	Education for Sustainable Development and Global Citizenship Education: Transforming and Sustaining our World through Learning, Regional Technical Workshop for Eastern Africa	4-7 Jul 2017	Nairobi, Kenya	<a href="https://goo.gl/kjN6TH">https://goo.gl/kjN6TH</a>
7	Energies and Synergies: Debating the Role of the Higher Education System in the Career Advancement of Scientific Researchers	7 Jul 2017	Saint Aubin, France	<a href="https://goo.gl/bMVa14">https://goo.gl/bMVa14</a>
8	International Forum on ICT and Education 2030	10-11 Jul 2017	Qingdao, China	<a href="https://goo.gl/RB7sKH">https://goo.gl/RB7sKH</a>
9	Privatization or Public Investment in Education?	11 Jul 2017	Paris, France	<a href="https://goo.gl/zehv6J">https://goo.gl/zehv6J</a>

&lt;표 계속&gt;

No.	Event	Date	City/ Country	Link
10	Addressing anti-Semitism through education: A policy guide- Experts meeting	13 Jul 2017	Paris, France	<a href="https://goo.gl/owqAcB">https://goo.gl/owqAcB</a>
11	MINEPS VI- Sixth International Conference of Ministers and Senior Officials Responsible for Physical Education and Sports	13-15 Jul 2017	Kazan, Russian Federation	<a href="https://goo.gl/Kqm7sx">https://goo.gl/Kqm7sx</a>
12	1.4. Asia- Pacific Regional Technical Capacity Development Workshop on Effective Planning of Education Sector for Achieving SDG4 - Education 2030	24-28 Jul 2017	Kuala Lumpur, Malaysia	<a href="https://goo.gl/3XY5F5">https://goo.gl/3XY5F5</a>

### 3. UNESCO 등 국제기구에서 수집한 기타 최신 동향 및 정보

1. the outcomes from our consultations in Shenzhen for the *Regional Conference on Quality Assurance of Higher education in Asia-Pacific (15-16 June in Shenzhen, P.R. China)*.

- **Keynotes on “From Teaching to Learning?” and many others are now online:**

<http://bangkok.unesco.org/content/regional-conference-quality-assurance-higher-education-asia-pacific>

- **Shenzhen Statement - Building Local and Regional Capacity for a Living Quality Culture in Higher Education in Asia and the Pacific**  
<http://bangkok.unesco.org/sites/default/files/assets/article/Higher%20Education/QAShenzhenChinaJune17/ShenzhenStatement-QAinHE-June17-China.pdf>

2. the 3<sup>rd</sup> Asia-Pacific Meeting on Education 2030 (APMED2030), 4-7 July 2017. Without your support, this event could not have happened.

[https://teams.unesco.org/ORG/fu/bangkok/public\\_events/Shared%20Documents/IQE/2017/01-3rdAPMED2030/Documents/List-MeetingDocuments.pdf](https://teams.unesco.org/ORG/fu/bangkok/public_events/Shared%20Documents/IQE/2017/01-3rdAPMED2030/Documents/List-MeetingDocuments.pdf)

Presentations (PART 1):

[https://teams.unesco.org/ORG/fu/bangkok/public\\_events/Shared%20Documents/IQE/2017/01-3rdAPMED2030/Presentations/3rd%20APMED2030%20PPTs%20Part%201.zip](https://teams.unesco.org/ORG/fu/bangkok/public_events/Shared%20Documents/IQE/2017/01-3rdAPMED2030/Presentations/3rd%20APMED2030%20PPTs%20Part%201.zip)

Presentations (PART 2):

[https://teams.unesco.org/ORG/fu/bangkok/public\\_events/Shared%20Documents/IQE/2017/01-3rdAPMED2030/Presentations/3rd%20APMED2030%20PPT%20Part%202.zip](https://teams.unesco.org/ORG/fu/bangkok/public_events/Shared%20Documents/IQE/2017/01-3rdAPMED2030/Presentations/3rd%20APMED2030%20PPT%20Part%202.zip)

3. ESCAP published last week the new Asia-Pacific statistical yearbook, focusing on SDGs.

<http://www.unescap.org/publications/statistical-yearbook-asia-and-pacific-2016-sdg-baseline-report>

〈부록 4〉 〈UNESCO 소식〉 Aug 2017 to Sept. 2017.

**1. UNESCO 방콕 및 본부의 TVET 관련 주요 연구사업 추진  
현황과 성과**

**Skills Development through Technical and Vocational Education  
and Training (TVET):**

The quality assurance of TVET qualifications in Asia Pacific, the synthesis report, has been published, together with the guidelines for quality assurance of TVET qualifications.

**TVET and skills development to support equitable and sustainable  
economic growth:**

The project of coordination among TVET Ministries in AP, such as Nepal and Indonesia:

- Regular Budget cut made it difficult to implement as it was planned.

**Strengthening technical and vocational education and training  
(TVET) for improved skill outcomes in the Asia-Pacific region:**

The extension of the project from the government of Malaysia has been approved with additional project of TVET teacher training program and institutes in AP.

The project of Skill needs and anticipation :

- had skype meeting with national researchers (Malaysia, Korea, Singapore, India, Indonesia, Kyrgystan)
- plan to hold the first workshop in Dec, 2017

The project of TVET teacher training program and institutes in AP

- develop the concept note and ToR

**Others:**

Development of TVET policies for employment and entrepreneurship with National Economic Development Plan started with the concept note and ToR.

- Identified national researchers from Thailand, Iran, Sri Lanka, Vietnam and Korea and Kyrgyztan
- plan to have skype meetings in Oct 2017.



## 2. UNESCO 방콕 및 본부의 주요 국제행사 추진 현황과 개최 소식

1	Validation Workshop for the Results of Educational Policies Review in Sudan	23 Aug 2017	Khartoum, Sudan	<a href="https://goo.gl/1UyhRi">https://goo.gl/1UyhRi</a>
2	Training in Education for Sustainable Development in Myanmar	20-27 Aug 2017	Mandalay, Myanmar	<a href="https://goo.gl/V88hr8">https://goo.gl/V88hr8</a>
3	Training Workshop on Evaluation and Measurement in Higher Education	28-30 Aug 2017	Damascus, Syrian Arab Republic	<a href="https://goo.gl/Lc7jA5">https://goo.gl/Lc7jA5</a>
4	1.1. UNESCO International Symposium and Policy Forum CRACKING THE CODE - GIRLS EDUCATION IN STEM	28-30 Aug 2017	Bangkok, Thailand	<a href="https://goo.gl/9krK6j">https://goo.gl/9krK6j</a>
5	Workshop on Achieving Education 2030 Agenda through Gender Responsive Budgeting and Gender Sensitive Policy Development	4-5 Sept 2017	Kathmandu, Nepal	<a href="https://goo.gl/PmculV">https://goo.gl/PmculV</a>
6	Central Asian Adult Education Forum “Community Learning Centres (CLC): International Trends and Best Practices”	7-9 Sep 2017	Kara-Oy Kyrgyzstan	<a href="https://goo.gl/RSfnqB">https://goo.gl/RSfnqB</a>

## 3. UNESCO 등 국제기구에서 수집한 기타 최신 동향 및 정보

## 〈부록 5〉 파견 직원 대상 설문지

### 국제기구 인재개발 사업 참여자 의견조사

한국직업능력개발원, 12/10(월)

- 2018년도 국제기구 인재개발 사업 실시에 앞서 금번 사업 기 참여자에 대한 만족도 설문조사를 실시하고자 합니다. 본 사업에 참여하여 태국에 파견된 기 참여자의 사업에 대한 문제점, 성과, 향후 개선 방안에 관한 의견을 수렴하고자 합니다. 이렇게 수렴된 의견은 종합하여 사업 보고서 작성 및 방문 대상 기관에 전달되어, 본 파견 사업이 보다 효과적이고 내실있게 운영될 수 있도록 하는데 목적이 있습니다.
- 그 밖에도 본 인재 파견 사업 관련 의문사항이나 요청사항이 있으시면 적극 반영하여 더욱 만족스러운 사업이 진행될 수 있도록 최선을 다하겠습니다.

### I. 개인 만족도

1. 파견 사업에 참여하게 된 동기는 무엇입니까?(주관식)
2. 파견 사업에 참여하기 전 관련 경험 및 실적이 있었다면 무엇입니까?  
(주관식)

구분	핵심내용	산출지표	경험 및 실적
투입 및 자원	국제협력 과제 참여 경험	국제협력 과제 참여 경험(횟수)	
	국제기구 근무 경험	취업, 파견 등	
	국제 학술 대회, 논문, 저서	국제 학술대회 및 논문 실적(횟수)	

3. 다음 항목은 현지에서 진행된 국제기구 파견 근무와 관련된 질문입니다. 본인의 만족도를 매우불만-다소불만-보통-다소만족-매우만족 중에서 선택하여 V로 표기하여 주십시오.

	[ 만 족 도 ]				
	매우낮음	다소낮음	보통	다소높음	매우높음
• 사업 참여 전 기대	1	2	3	4	5
• 사업 참여 만족도	1	2	3	4	5
• 파견 기간의 적합성(2년 기준)	1	2	3	4	5
• 파견국 현지 기관 지원	1	2	3	4	5
• 사업 참여를 통해서 얻은 성과	1	2	3	4	5
• 동료 또는 후배에게 사업 참여 추천 의사	1	2	3	4	5

4. 사업 참여를 통해서 얻은 성과는 무엇입니까?(주관식)

- 개인 차원
- 기관(직능원) 차원
- 정책 차원

5. 파견 기간은 2년이 적절하다고 생각하신다면 그 이유는 무엇입니까?  
(주관식)

6. 사업의 부족한 점은 무엇입니까?(주관식)

- 어떤 부분에 대한 부족함을 묻고 싶은 질문인가요?

예) 사업 수행 중 현지 기관의 지원, 직능원의 지원 등

**II. 사전 준비**

1. 다음 항목은 현지에서 진행된 국제기구 파견 근무와 관련된 질문입니다. 본인의 만족도를 매우불만-다소불만-보통-다소만족-매우만족 중에서 선택하여 V로 표기하여 주십시오.

**[만족도]**

	매우낮음	다소낮음	보통	다소높음	매우높음
•본원 사전 행정 지원	1	2	3	4	5
•현지 기관 초기 정착 지원	1	2	3	4	5
•이전 파견자와의 정보공유 기회	1	2	3	4	5

**III. 파견 기관 근무**

1. 다음 항목은 현지에서 진행된 국제기구 파견 근무와 관련된 질문입니다. 본인의 만족도를 매우불만-다소불만-보통-다소만족-매우만족 중에서 선택하여 V로 표기하여 주십시오.

## [ 만족도 ]

	매우낮음	다소낮음	보통	다소높음	매우높음
• 파견기관의 위치	1	2	3	4	5
• 파견기관의 근무환경	1	2	3	4	5
• 파견기관의 업무내용	1	2	3	4	5
• 현지직원들의 협조	1	2	3	4	5

2. 파견 근무 중에 힘들었던 점은 무엇입니까?(주관식)

## IV. 활동내용

1. 다음 항목은 현지에서 진행된 국제기구 파견 근무와 관련된 질문입니다. 본인의 만족도를 매우불만-다소불만-보통-다소만족-매우만족 중에서 선택하여 V로 표기하여 주십시오.

## [ 만족도 ]

	매우낮음	다소낮음	보통	다소높음	매우높음
• 유네스코 TVET 프로그램 이행(아태지역 글로벌 TVET 전략 및 유네스코 방콕 사업)	1	2	3	4	5
• 유네스코 관련 정책과 연구보고서를 지역에서 활용할 수 있도록 기여	1	2	3	4	5
• 지역 내 TVET 프로그램 감독	1	2	3	4	5
• 프로젝트 제안서 작성, 회원국 및 수혜제공 기관과의 협력체제 구축, 자원 확보에 참여	1	2	3	4	5

2. 파견 근무 중에 본원 사업과 연계하여 활동한 사례가 있습니까?  
(주관식)

3. 파견 근무 중 위에서 언급되지는 않았으나 주목할 만한 활동 사례가 있습니까?(주관식)

## V. 사후 관리

### [ 만족도 ]

	매우낮음	다소낮음	보통	다소높음	매우높음
• 사업 종료 후 성과 공유	1	2	3	4	5

1. 파견 사업 종료 후에 참여자로서 본원에서 우선적으로 개선해야 하는 사항이 있다면 무엇입니까?(주관식)

## VI. 파견자의 주요 업무

### [참고 : 유네스코 요청 업무]

유네스코는 P2 ~P4까지의 본원 직원이 파견 가능함을 알려왔으며, 각각의 직급에 따라 기대 역할이 다소 차이가 있음을 알 수 있다. 유네스코가 본원에 보내온 요청직위에 따른 직급별 직무기술서 내용은 다음 표와 같다. 유네스코 측은 다음 역할을 본원 파견 직원이 수행할 것이 기대하였다(P3 기준). 첫째, 회원국에 기술원조, 자문을 제공하고 유네스코 사무소 및 TVET 관련 유관기관들과 긴밀히 작업하여 유네스코의 아·태지역 글로벌 TVET 전략과 유네스코 방콕의 TVET 프로그램 이행한다(30%). 둘째, 연구, 우수사례, 지역 안팎에서 얻은 지식을 검토·분석하고, 관련 정책과 연구보고서를 지역에서 활용할 수 있도록 함으로써, 지적 리더십을 제공하고, 지역 TVET 강화에 기여한다(25%). 셋째, 지역 내 지사의 요청에 따라 기술적인 지원을 하며, 지사의 TVET 프로그램을 감독한다(20%). 넷째, 프로젝트 제안서 작성, 회원국 및 수혜제공 기관과의 협력체제 구축, 재원 확보에 참여하여 정기프로그램과 연계한 유네스코 TVET 프로그램에 예산외자금이 동원될 수 있도록 기여한다(10%). 다섯째, 그 외 EPR Unit의 책임자가 명한 업무를 수행한다(15%).

〈표 2-3〉 유네스코 방콕 파견자의 직급별 직무기술서

P2	P3	P4
아태지역 TVET 개발과 계획을 위한 <b>EISD 부서장 보조</b> , 기술 지원 및 역량강화 서비스 제공을 통한 <b>UNESCO 현장 사무소와의 긴밀한 자문</b> 및 기타 국제개발 파트너들과의 협력 (30%)	UNESCO 현장사무소 및 기타 국제개발 파트너들과의 협력, 기술지원 및 역량강화 서비스 제공을 통한 아태지역 기술개발과 TVET 프로그램 활동 <b>코디네이팅</b> (35%)	UNESCO 현장사무소 및 기타 국제개발 파트너들과의 협력, 기술지원 및 역량강화 서비스 제공을 통한 아태지역 기술개발과 TVET 프로그램 활동의 <b>효율적 기획 및 원활한 이행업무 수행</b> (35%)
UNESCO 방콕 사무소가 과거 진행했던 활동과 현재 진행 중인 활동에 참여한 국가·지역·국제기관들과의 파트너십 구축을 통한 기술개발 및 TVET 영역에서의 <b>연구 &amp; 분석작업 수행</b> (30%)	UNESCO 방콕 사무소가 과거 진행했던 활동과 현재 진행 중인 활동에 참여한 국가·지역·국제기관들과의 파트너십 구축을 통한 기술개발 및 TVET 영역에서의 <b>연구 &amp; 분석작업 수행</b> (30%)	UNESCO 방콕 사무소가 과거 진행했던 활동과 현재 진행 중인 활동에 참여한 국가·지역·국제기관들과의 파트너십 구축을 통한 기술개발 및 TVET 영역에서의 <b>지역연구, 분석 연구 &amp; 지식 전략화 및 공고화</b> (30%)
아태지역 내 현장사무소에서 요청하는 TVET 프로그램 활동 지원 (20%)	아태지역 내 현장사무소에서 요청하는 TVET 프로그램 활동 지원 (20%)	아태지역 내 현장사무소에서 요청하는 TVET 프로그램 활동 지원 (20%)
잠재적 기부자 및 파트너 식별, <b>펀드레이징을 통한 회원국 및 기증 기관과의 프로젝트 제안 및 협력 관계 준비 등 UNESCO의 TVET 활동을 위한 예산 외 기금 활동 지원</b> (10%)	회원국, 예산 제공기관과의 과제 제안서 준비 및 협력활동을 통한 UNESCO TVET 관련 <b>예산 활용과 파트너십 이행업무 보조</b> (10%)	회원국, 예산 제공기관과의 과제 제안서 준비 및 협력활동을 통한 UNESCO TVET 관련 <b>예산 활용과 파트너십 이행업무 수행</b> (10%)
기타 EISD 부서장이 부여한 업무 (5%)	기타 EISD 부서장이 부여한 업무 (5%)	기타 EISD 부서장이 부여한 업무 (15%)

주: 직급의 난이도는 P2가 가장 낮으며, P4가 가장 높음.

이번 사업 보고서에서는 유네스코 방콕 기 파견자를 대상으로 직무 분석을 간략히 실시하고, 파견자의 직무분석 내용을 담고자 합니다. 이러한 간략한 직무분석을 통해 실제 수행한 직무에 관한 보다 구체적인 정보를 제공하는 것은 이번 파견뿐만 아니라 향후 파견 직원에 대한 인적자원개발 및 인사관리 차원에서 필요한 작업으로 판단됩니다.



다. 이러한 취지를 감안하시어 아래 제시된 도표의 주요 활동 및 작업명 확인 및 작업별 강도 정도(\*, \*\*, \*\*\*)를 표시 부탁드립니다. 주요 작업별 특이점에 대해 상세히 말씀해주시길 부탁드립니다.

〈표 2-4〉 국제기구 파견자의 직무 수행 분석 결과(예시)

책무(Duty)	작업(task)				
<b>A</b> 국제기구 연구사업 기획 및 준비	A-1 과제 발굴 협의	A-2 관련 자료 수집·분석	A-3 계획서 작성지원	A-4 세부 추진 계획 협의	A-5
	<b>B</b> 국제기구 연구사업 진행	B-1 문헌 및 자료 분석	B-1-1 수집	B-1-2 분석	
B-2 회의		B-2-1 회의 자료 준비	B-2-2 전문가 섭외	B-2-3 회의 참여 및 협의	B-2-4 회의록 작성 및 마무리
B-3 행사		B-3-1 행사 준비	B-3-2 행사 진행보조	B-3-3 마무리	B-3-4
B-4 관계기관 대응		B-4-1 요구 접수	B-4-2 요구 자료 작성	B-4-3 협의	B-4-4 피드백
B-5		B-5-1	B-5-2	B-5-3	
<b>C</b> 국제기구 연구사업 결과보고	C-1 보고서 틀 협의	C-2 보고서 작성지원	C-3 보고서외 자료집 작성지원	C-4 편집 및 확인	
<b>D</b> 국제기구 기타업무	D-1	D-1-1	D-1-2		
	D-2	D-2-1	D-2-2		

※ 본 질의답변서는 한국직업능력개발원 글로벌 협력센터 직원에게 제출 부탁드립니다. 감사합니다.

## 〈부록 6〉 TVET 국제협력 전문가 대상 설문지

### 국제기구 인재개발 사업에 대한 인식조사(재직자용)

안녕하십니까?

먼저 바쁘신 와중에도 설문 조사를 위해 소중한 시간을 내어 주셔서 깊은 감사의 말씀드립니다.

본 설문은 본원의 국제기구 인재개발 사업에 대한 인식도를 파악하기 위해 제작된 것으로, 응답해 주신 결과는 본 사업을 위한 연구의 기초 자료로 활용될 예정입니다. 각 문항 위에 제시된 안내문을 읽고 현재 자신을 비교적 잘 나타낸다고 생각하시는 문항을 고르시면 됩니다.

귀하가 성실하게 응답해 주신 설문지는 본원의 국제기구 인재개발을 위한 제도 개선 방안을 마련하는 데 매우 귀중한 자료가 될 것입니다.

또한, 가급적 빠짐없이 응답해 주시기 바랍니다. 응답해주시는 모든 내용은 통계법에 의거하여, 익명으로 처리되어 특정 개인의 자료는 노출되지 않으며, 오직 연구를 위한 자료로만 사용될 것을 약속드립니다.

설문 조사와 관련한 문의사항이 있으시면, 아래 연락처로 연락주시기 바랍니다.

다시 한 번 적극적인 협조에 진심으로 감사드립니다.

2018년 11월

한국직업능력개발원 글로벌협력센터

과제책임자 서 유 정 드림

## I 과거 및 현재 성과

다음은 본원의 과거 및 현재 국제기구 파견 성과에 대한 질문입니다. 각 문항을 잘 읽고 가장 일치하는 곳에 V 표시해 주시기 바랍니다.

1. 본원에서 현재 수행하고 있는 유네스코 방콕오피스 직원 파견 활동은 본원의 국제기구 파견을 통한 파견자 개인의 파견전후 대비 역량이 향상되는데 긍정적으로 기여하고 있다고 보십니까?

- ① 전혀 그렇지 않다      ② 그렇지 않다      ③ 보통이다  
④ 그렇다      ⑤ 매우 그렇다

2. 본원에서 현재 수행하고 있는 유네스코 방콕오피스 직원 파견 활동은 TVET 분야 국가 및 국제기구간의 협력을 증진하고 나아가 아시아 지역 TVET 발전에 긍정적으로 기여하고 있다고 보십니까?

- ① 전혀 그렇지 않다      ② 그렇지 않다      ③ 보통이다  
④ 그렇다      ⑤ 매우 그렇다

3. 본원에서 현재 수행하고 있는 유네스코 방콕오피스 직원 파견 활동은 본원의 TVET 분야 국제 협력 연구 역량 향상에 긍정적으로 기여하고 있다고 보십니까?

- ① 전혀 그렇지 않다      ② 그렇지 않다      ③ 보통이다  
④ 그렇다      ⑤ 매우 그렇다



6. 향후 유네스코 방콕오피스 파견 활동에서 본원이 보완해야 할 점 또는 고려해야 할 사항이 있다면 자유롭게 기술하여 주시기 바랍니다.

---

---

---

---

---

## II 미래 방향

다음은 본원의 향후 국제기구 인재개발 사업이 나아갈 방향에 대한 질문입니다. 각 문항을 잘 읽고 가장 일치하는 곳에 V 표시해 주시기 바랍니다.

1. 본원에서 국제기구 분담금을 지급을 전제하는 형태의 국제기구 인재 파견에 동의하십니까?

- ① 전혀 동의하지 않는다    ② 동의하지 않는다    ③ 보통이다  
④ 동의한다    ⑤ 매우 동의한다

- 1-1. 본원의 국제기구 분담금 지급 전제 국제기구 인재파견에 매우 동의 또는 동의한다고 응답하신 경우, TVET 분야 국제 사회 협력을 위한 다음 어느 세부 목적에 동의하십니까?(중복 선택 가능)

- ① 국제사회 TVET 아젠다의 달성에 기여
- ② 우리나라 TVET 정책 및 제도의 소개
- ③ 저개발국 TVET 분야 개선을 위한 노력
- ④ 국제 TVET 분야 학문적 성과 달성
- ⑤ 기타( )

**1-2. 본원의 국제기구 분담금 지급 전제 국제기구 인재파견에 매우 동의 또는 동의한다고 응답하신 경우, 본원 파견 직원의 파견 이후 본원에서 기대하는 이익은 무엇이라고 생각하십니까?(중복 선택 가능)**

- ① 본원 국제 TVET 관련 연관 사업 및 연구 수행 능력 향상
- ② 본원과 국제기구간 글로벌 협력사업의 신규발주 및 기존 협력 사업의 확대
- ③ 본원의 TVET 분야 국제문제 해결을 통한 글로벌 위상 강화
- ④ 기타( )

**1-3. 본원에서 국제기구 분담금 지급 전제 국제기구는 어느 기관을 선호하십니까?**

- ① UNESCO                      ② ILO                      ③ World Bank
- ④ OECD                          ⑤ 기타( )

**1-4. 본원에서 국제기구 분담금 지급 전제 국제기구는 어느 지역권을 선호하십니까?**

- ① 아시아              ② 유럽              ③ 북미              ④ 기타( )

1-5. 본원에서 국제기구 분담금 지급 전제 국제기구는 파견 인원은 매년 몇 명이 적당하다고 생각하십니까? (파견 기간 및 인원 규모에 따라 분담금의 규모는 확대 또는 축소될 가능성이 있습니다)

- ① 격년제(2년에 1명)파견                      ② 매년 1명 파견
- ③ 매년 2명 파견(박사급 2명)
- ④ 매년 2명 파견(석사급 1명, 박사급 1명)
- ⑤ 기타(                      )

1-6. 본원에서 국제기구 분담금 지급 전제 국제기구 파견 기간은 어느 정도가 적정하다고 생각하십니까?

- ① 6개월 미만    ② 6개월 이상 1년 미만    ③ 1년 이상 2년 미만
- ④ 2년 이상    ⑤ 기타(                      )

1-7. 본원에서 국제기구 분담금 지급 전제 국제기구 파견 직원의 경력은 어느 정도가 적정하다고 생각하십니까?

- ① 5년 미만    ② 5년 이상 10년 미만    ③ 10년 이상 15년 미만
- ④ 15년 이상    ⑤ 기타(                      )

1-8. 본원에서 국제기구 분담금 지급 전제 국제기구 파견 직원은 국제기구에 습득한 지식, 기술 등을 전수 또는 공유하기 위해 향후 어느 정도의 기간 동안을 본원에서 근무하는 것이 바람직하다고 생각하십니까?

- ① 3년 미만    ② 3년 이상 5년 미만    ③ 5년 이상 7년 미만
- ④ 7년 이상 10년 미만    ⑤ 10년 이상    ⑥기타(                      )

**1-9. 본원에서 국제기구 분담금을 지급을 전제하는 형태의 국제기구 인재 파견에 대한 본원 차원의 관리는 과거에 비해 강화되어야 한다는 점에 동의하십니까?**

- ① 전혀 동의하지 않음    ② 동의하지 않다    ③ 보통이다    ④ 동의함    ⑤ 매우 동의함

**2. 본원에서 국제기구 분담금을 지급을 전제하는 형태의 국제기구 인재 파견에 동의하지 않으신다면 그 이유는 무엇입니까?**

---

---

---

---

---

**3. 본원에서 국제기구에 분담금을 부담하지 않는 형태의 개인적인 노력에 의한 국제기구 파견에 동의하십니까?**

- ① 전혀 동의하지 않음    ② 동의하지 않다    ③ 보통이다  
④ 동의함    ⑤ 매우 동의함

**3-1. 본원의 국제기구 분담금 지급을 전제하지 않은 개인적인 노력에 의한 국제기구 인재파견에 매우 동의 또는 동의한다고 응답하신 경우, 본원 파견 직원의 파견 이후 본원에서 지원할 수 있는 사항은 무엇이라고 생각하십니까?(중복 선택 가능)**

- ① 파견 기관에 대한 정보 제공  
② 파견 기관에 발굴 및 적극적 알선



- ③ 파견기간 동안 본원 임금 지급 형태
- ④ 파견기간 동안 본원 임금과 기타 체류비에 준하는 지급  
(단기해외파견훈련과 연계 또는 해당 제도 활용시 파견기간 연장  
등 일부 조건 부가)
- ⑤ 일체의 지원은 필요하지 않음
- ⑥ 기타( )

**4. 향후 국제기구 파견 활동에서 본원이 보완해야 할 점 또는 고려해야 할 사항이 있다면 자유롭게 기술하여 주시기 바랍니다.**

---

---

---

---

---

- 설문에 응답해 주셔서 감사합니다.

빠진 문항이 없는지 다시 한번 확인 부탁드립니다. -



## □ 저자 약력

- 서유정  
- 한국직업능력개발원 연구위원
- 박 동  
- 한국직업능력개발원 선임연구위원
- 안유진  
- 한국직업능력개발원 연구원
- 이찬주  
- 한국직업능력개발원 전문원
- 장여선  
- 한국직업능력개발원 연구원

## 국제기구 인재개발 협력사업(2018)

·발행연월일	2018년 12월 28일 인쇄 2018년 12월 31일 발행
·발 행 인	나 영 선
·발 행 처	한국직업능력개발원 30147, 세종특별자치시 시청대로 370 세종국책연구단지 사회정책동 홈페이지: <a href="http://www.krivet.re.kr">http://www.krivet.re.kr</a> 전 화: (044)415-5000, 5100 팩 스: (044)415-5200
·등 록 일 자	1998년 6월 11일
·등 록 번 호	제16-1681호
·I S B N	979-11-339-6262-4 (93340)
·인 쇄 처	경성문화사 (044)868-3537

[www.krivet.re.kr](http://www.krivet.re.kr)

