인사이트

a16z가 세운 학위 없는 학교를 다르게 보면

회사는 AI 시대에 어떤 인재가 필요한지부터 정해야 합니다

방동걸 (주)웨이스 대표이사 2026년 11월 3일

실리콘밸리 벤처캐피털 앤드리슨 호로위츠(a16z)가 주도해 4,200만 달러를 모은 학교가 지난 9월 말 문을 열겠다고 발표했습니다. 이름은 호로위츠 앤드리슨 아카데미(The Horowitz Andreessen Academy)입니다. 학비가 없고, 학생 한 명에게 컴퓨팅 크레딧 5만 달러 이상과 여행 예산 5,000달러를 주지만, 학위는 주지 않습니다. 첫 기수 약 50명이 2027년 9월 샌프란시스코에서 1년 과정을 시작합니다.

제조 AI 운영체제 VEXPLOR를 만드는 웨이스가 이 학교의 공식 사이트와 발표 기사를 원문으로 읽어 보니, 무료라는 점보다 1년을 짜 놓은 방식이 더 눈에 띄었습니다. 이미 만든 것을 보고 뽑고, 1년 가운데 석 달은 파트너 기업 현장에서 일하게 하고, 설립 파트너 기업들이 커리큘럼을 함께 설계합니다. 학위를 주지 않는 학교에 큰돈이 모였다는 것은, 학위가 해 오던 일을 다른 것으로 대신하겠다는 뜻으로도 읽힙니다.
아래에서는 이 학교가 어떻게 짜여 있는지, 투자사가 왜 이런 학교를 만들었는지 정리하고, 다른 관점에서 이 학교가 회사들에 던지는 질문, 곧 AI 시대에 어떤 인재가 필요한가를 다룹니다.

01

이 학교는 지원자가 이미 만들어 본 것을 보고 뽑습니다

학교를 이끄는 사람은 온라인 강의 플랫폼 유데미(Udemy)를 공동 창업하고 메이븐(Maven)을 창업한 가간 비야니입니다. 이사회에는 a16z 공동 창업자 마크 앤드리슨과 에릭 토렌버그가 들어갑니다. Fox Business 보도에 따르면 선발에서는 지원자가 이미 만들고, 내놓고, 벌어 본 것을 중심으로 봅니다.

공식 사이트에 올라온 초기 지원자 소개가 그 기준을 그대로 보여 줍니다.

- **6축 로봇팔** — 처음부터 직접 설계하고 만들었습니다
- **저가 의수** — 직접 설계해 출력하고 기부했습니다
- **AI 도서 색인 서비스** — 연 반복매출이 여섯 자리(달러)에 이릅니다

학교의 성격도 기사에 분명히 적혀 있습니다.

항목	내용	출처
법인 형태	a16z가 키우는 영리 회사	Fox Business
학위	인가 전이라 학위·학점 없음	GovTech
첫 기수	약 50명, 2027년 9월	두 매체 공통
다음 계획	2028년 가을 2년 과정 추진	두 매체 공통
2년 과정 학비	명문 사립대 수준 예상	두 매체 공통

지금의 무료 1년 과정은 출발점이고, 인가를 받으면 비싼 학비를 받는 2년 과정으로 넓힐 계획입니다. 국내 소개 가운데에는 이 학교를 「2년제 학교」로 적은 것도 있는데, 지금 모집하는 것은 1년 펠로십이고 2년 과정은 인가를 전제로 한 다음 단계입니다.

이 선발 기준을 일반 회사의 채용으로 옮겨도 「만들어 본 것」이 거창할 필요는 없습니다. 매일 손으로 하던 집계를 스크립트 하나로 없앤 경험, 흩어진 고객 문의를 모아 유형별로 나눠 본 경험, AI 도구로 업무 하나를 처음부터 끝까지 바꿔 본 경험처럼 작아도 끝까지 해 본 것이면 됩니다. 이런 경험이 있는 사람은 질문이 구체적입니다. 일이 어디서 막히는지, 무엇이 잘못 기록되는지를 직접 겪어 봤기 때문입니다.

02

학생들은 1년 가운데 석 달을 강의실이 아니라 기업에서 보냅니다

공식 사이트의 1년 일정표는 세 덩어리로 나뉩니다. 9월부터 4월까지 여덟 달은 샌프란시스코 캠퍼스에서 지내고, 5월 한 달은 해외로 나가고, 6월부터 8월까지 석 달은 코옵(Co-op)으로 기업에서 일합니다. 샌프란시스코에서는 동기들과 함께 지냅니다. 일정표에 예로 든 하루를 보면 휴머노이드 로봇 만들기, 샘 올트먼과의 대담, 서예 개인 연구가 한 화면에 섞여 있습니다.



1년 일정의 짜임 — 캠퍼스 8개월, 해외 1개월, 기업 코옵 3개월

기업이 들어오는 방식은 두 가지입니다.

구분	맡는 일	공개된 기업
설립 파트너	커리큘럼 공동 설계, 장비·컴퓨팅 제공	앤트로픽·구글·엔비디아 등 10곳
채용 파트너	인턴·정규직 후보로 검토	로고 15곳 외 51곳

설립 파트너 10곳은 안두릴, 앤트로픽, 코인베이스, 구글, 메타, 엔비디아, 오픈AI, 팔란티어, 레플릿, 스트라이프입니다. 채용 파트너 쪽에는 소프트웨어 회사만 있는 것이 아닙니다. 공식 사이트에 보이는 로고 15개 가운데에는 Boom Supersonic, Base Power Company, Castelion처럼 항공기·배터리·방산 장비를 만드는 하드웨어 회사가 섞여 있습니다. AI를 다루는 젊은 인재를 먼저 만나려는 경쟁이 물건을 만드는 회사까지 넓어진 것으로 읽힙니다. 역할은 나뉘어 있습니다. 설립 파트너는 무엇을 가르칠지 함께 짜고, 채용 파트너는 학생을 인턴·정규직 후보로 검토하며, 석 달 코옵에서는 학생이 파트너 기업 안에서 실제 문제를 다룹니다. 졸업생을 기다렸다가 뽑는 방식과는 출발점이 다릅니다.

03

투자사가 학교를 세운 이유는 인재를 먼저 만나기 위해서로 보입니다

a16z 공동 창업자 벤 호로위츠는 Fox Business에 새 세상에 맞게 사람을 어떻게 길러낼지 누군가는 먼저 해 봐야 한다고 말했습니다. 공식 설명은 교육 실험입니다. 그런데 앞의 구조를 함께 놓고 보면 투자사에게 돌아오는 것이 하나 더 있습니다.

투자사의 일은 좋은 회사를 고르는 것이고, 좋은 회사는 결국 좋은 창업자가 만듭니다. 이 학교는 창업자가 될 만한 사람을 창업하기 전에, 그것도 1년 동안 가까이에서 만나는 장치입니다. 그 사람들이 석 달간 일하는 곳은 학교의 파트너 기업이고, 채용 파트너도 51곳이 넘습니다. 채용 공고를 내고 지원자를 기다리는 경쟁에서, 졸업하기 전에 먼저 만나 함께 일해 보는 경쟁으로 옮겨 간 셈입니다. 이 해석은 학교가 밝힌 목적이 아니라 웨이스가 공개된 구조를 보고 읽은 것입니다.

04

다만 이 학교는 길러내기보다 이미 뛰어난 사람을 골라냅니다

이 학교를 그대로 본받기 전에 짚어 둘 점이 둘 있습니다.

첫째, 초기 지원자들은 입학 전에 이미 로봇팔을 만들고 매출을 내 본 사람들입니다. 학교가 이 능력을 길러낸다기보다, 이미 갖춘 사람을 골라 모은다고 보는 편이 정확합니다. 평범한 지원자를 그 수준으로 끌어올리는 방법은 공식 사이트 소개에서는 찾을 수 없습니다.

둘째, 아직 수업을 받은 학생이 한 명도 없습니다. 첫 기수는 2027년 9월에 들어오고, 공식 사이트도 1년 과정 일정만 보여 줍니다. 코옵이 실제로 어떻게 운영되고 어떤 결과를 내는지는 2028년 여름이 지나야 알 수 있습니다. 지금 확인할 수 있는 것은 이 학교의 설계이지 성과가 아닙니다.

05

회사는 AI 시대에 어떤 인재가 필요한지부터 정해야 합니다

학위는 오랫동안 「이 사람은 정해진 과정을 마쳤고, 기본적인 일을 해낼 수 있다」는 증명이었습니다. 그런데 문서 초안을 쓰고, 자료를 요약하고, 코드를 짜는 일의 상당 부분을 AI가 거들게 되면서 그 증명만으로는 알 수 있는 것이 줄어들고 있습니다. 이 학교가 학위 대신 이미 만든 것을 보고, 1년 가운데 석 달을 기업 안에서 보내게 하는 것도 같은 고민의 다른 답으로 읽힙니다. 학교를 세울 수 없는 회사라도 이 질문은 피하기 어렵다고 웨이스는 봅니다.

AI 시대의 인재 기준을 다시 정하려는 회사라면 다섯 가지를 먼저 적어 볼 만합니다.

- **AI가 맡을 일과 사람이 맡을 일을 나눠 봤는가** — 지금 직무를 하나씩 놓고, AI 도구가 거들 수 있는 부분과 사람이 판단해야 하는 부분을 나누어 적습니다
- **학위·경력 말고 무엇으로 능력을 확인할 것인가** — 지원자가 끝까지 만들어 본 것, 직접 바꿔 본 업무를 보여 달라고 합니다
- **함께 일해 보는 기간을 두는가** — 면접 한두 번 대신 석 달 동안 실제 과제를 함께 해 보는 길을 엽니다
- **AI의 답을 의심하고 확인하는 힘을 보는가** — 결과가 그럴듯해 보여도 틀린 곳을 찾아내는지 봅니다
- **채용 판단 기준을 미리 적어 두었는가** — 과제가 끝난 뒤 무엇을 보고 결정할지 시작 전에 정해 둡니다



채용 공고로 기다리는 방식과 석 달 실제 과제로 먼저 만나는 방식

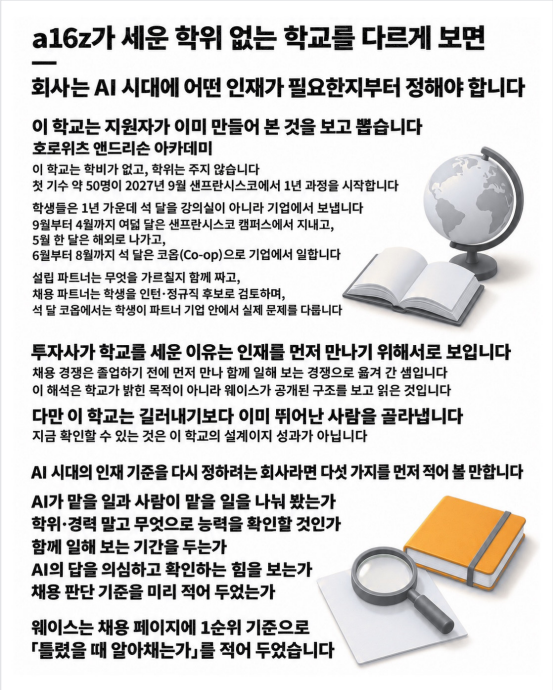
셋째 질문의 석 달 실제 과제를 둔다면 대략 이렇게 나눌 수 있습니다. 반복되는 보고서 작성 업무를 AI 도구로 바꾸는 과제를 준다고 가정한 예입니다.

기간	하는 일	회사에 남는 것
첫째 달	지금 업무 흐름과 자료 모으기	업무 단계와 자료 출처 정리표
둘째 달	AI로 바꿀 단계 시험하기	단계별로 맞은 것과 틀린 것 기록
셋째 달	확인 기준과 새 업무 방식 정하기	사람이 확인할 항목 목록

첫째 달이 가장 중요합니다. 업무 자료가 여러 곳에 흩어져 있거나 단계마다 방식이 다른 일이 흔해, 지금 일이 어떻게 돌아가는지 파악하는 데만 한 달이 걸리는 경우가 많습니다. 이 단계를 건너뛰고 AI 도구부터 붙이면 석 달 뒤에 남는 것이 없습니다. 반대로 첫째 달을 제대로 보낸 사람은 둘째 달부터 묻는 질문이 달라집니다.

비교	채용 공고 방식	석 달 실제 과제
만나는 시점	지원서가 들어온 뒤	졸업·이직 결정 전
판단 근거	서류와 면접 1~2회	석 달 동안 한 일
회사에 남는 것	없음	정리된 자료·확인 기준

넷째 질문에 참고할 만한 것이 있습니다. 웨이스는 채용 페이지에 1순위 기준으로 「틀렸을 때 알아채는가」를 적어 두었습니다. AI가 그럴듯한 답을 빠르게 내놓을수록 이 힘이 더 중요해진다고 웨이스는 봅니다. 이 기준은 면접 한두 번으로는 잘 드러나지 않고, 석 달 동안 실제 일을 해 봐야 보입니다. 결과가 잘 나왔는지보다, 맞지 않는 결과와 놓친 경우를 스스로 적어 내는지를 보면 그 사람을 더 잘 알 수 있습니다.



이 글을 한 장으로 요약하면 이렇습니다

웨이스가 보기에 a16z의 학교는 교육 사업이기 전에 인재를 고르는 기준을 학위에서 「해 본 것」으로 옮긴 시도입니다. 회사들도 학교를 세울 필요는 없지만, AI 시대에 우리 회사에 어떤 인재가 필요한지는 지금 글로 적어 둘 때입니다.

웨이스가 하는 일이 궁금하시면: wace.me

WACE(웨이스)는 공장이 스스로 판단하고 멈추지 않게 하는 제조 AI 운영체제 VEXPLOR를 만드는 회사다.

06

함께 읽어보세요

- 이 시대에 전공과 학벌이 필요한가 — 웨이스가 채용 기준 1순위를 「틀렸을 때 알아채는가」로 둔 이유
- 중국은 AI 공장을 늘리면서 왜 숙련공을 국가대표처럼 키우는가
- 현장배치 엔지니어를 뽑으면서, 채용 기준에 빠져 있던 것을 찾았습니다

원문 blog.vexplor.com/post/ai-era-talent-degree-free-school
발행 2026년 11월 3일 · 방동걸 (주)웨이스 대표이사

회사 주식회사 웨이스 (WACE Inc.) · 대표이사 방동걸 · 사업자등록번호 439-87-02852
주소 (18462) 경기 화성시 동탄구 동탄영천로 150, 에이동(A동) 1702·1706호 (영천동, 실리콘앨리동탄)
연락처 전화 070-4730-0629 · contact@wace.me
홈페이지 wace.me · linkedin.com/company/wace-inc

원문 홈페이지 링크드인