Konrad
Adenauer
Stiftung

독일의 이원화 직업교육

이론과 실습을 통한 전문 인력양성

독일의 이원화 직업교육

이론과 실습을 통한 전문 인력양성

에바 린트플라이쉬(Eva Rindfleisch), 펠리스 메닉– 포르트만(Felise Maennig-Fortmann)
옮긴이 이혜경(HyeKyung Lee), 송유진(Yu-Jin, Song)

목차

6 | 기본원리 : 설계와 구조

22 | 실행 : 업무 분담과 법적 제도

28 | 비용과 편익

34 | 발전 과정

40 | 참고문헌

41 | 간기

기본원리

6 | 이원화 직업교육은 왜 사회적 시장경제의 일부인가?
7 | 이원화 직업교육 시스템은 독일에서 어떻게 시작되었나?
8 | 독일의 교육제도는 어떻게 구성되어 있는가?
9 | 이원화 직업교육은 무엇인가?
10 | 직업교육은 어떤 분야에서 시행되는가?
11 | 이원화 직업교육의 대상은 누구인가?
12 | 졸업생들은 실습 자리를 어떻게 찾는가?
13 | 직업교육훈련 자리를 찾지 못한 청년들은 무엇을 해야 하는가?
14 | 전이 시스템은 언제 실행하는가?
15 | 실습생들은 기업에 무엇을 기대하는가?
16 | 누가 교육을 담당하나?
17 | 직업훈련 계약서에 무엇이 규정되어 있는가?
18 | 직업학교에서의 교육내용은 무엇인가?
19 | 직업교육 실습생들은 어떤 시험을 통과해야 하는가?
20 | 이원화 직업교육에서는 어떤 직업의 기회가 열려있는가?
21 | 마이스터 칭호가 갖는 의미는 무엇인가?

실행

22 | 정부는 무엇을 하는가?
23 | 이원화 직업교육 시스템에서 노동조합을 왜 필요로 하는가?
24 | 이원화 직업교육 시스템에서 기업의 역할은 무엇인가?
25 | 기업간의 상호 협의는 어떻게 이루어지는가?
26 | 새로운 직업교육훈련 도입에 누가 참여할 수 있는가?

비용과 편익

28 | 이원화 직업교육 시스템의 재정지원은 어떻게 이뤄지는가?
29 | 기업에서는 어떤 비용이 발생되는가?
30 | 직업교육이 왜 기업에 유익한가?
31 | 이원화 직업교육을 위해 국가가 지불하는 비용은 얼마인가?
32 | 이원화 직업교육이 청년 실업률에 어떤 영향을 미치는가?
33 | 졸업생들이 이원화 직업교육을 선택하는 이유는 무엇인가?

발전 과정

34 | 글로벌화는 어떤 영향을 미치는가?
35 | 인구통계학적 변화는 어떤 영향을 주는가?
36 | 학생 수 감소는 기업에 어떤 영향을 주는가?
37 | 이원화 직업교육과 대학을 연계할 수 있는 방법은 무엇인가?
38 | 이원화 학업이란 무엇인가?
39 | 디지털화로 인해 어떤 도전에 직면하고 있는가?

이원화 직업교육은 왜 사회적 시장경제의 일부인가?

사회적 시장경제의 핵심 약속은 사람들의 광범위한 복지 공유이다. 시장경제에서의 자유경쟁은 공동체 사회의 높은 생산성과 복지성장으로 이어진다. 사람들의 개인소득–즉, 복지 성장에 있어 그들의 개인적인 몫은 다양한 요소로 인해 좌우되며, 개인적인 결정이나 노력 그리고 재능뿐만 아니라 행운에 의해서도 영향을 받는다. 만일 공정한 기회가 주어진다고 생각될 때, 소득의 차이는 일반적으로 수용되고 있다. 기회균등을 이루기위한 핵심 열쇠는 교육 시스템이다. 훌륭한 직업교육은 실업의 위험성을 낮추며, 평균 소득을 증가시키기 때문이다.

이원화 직업교육은 독일 교육 시스템의 핵심 기둥이며, 사회적 시장경제에서 중요한 역할을 맡고 있다. 접근성에 있어 이원화 직업교육은 어떠한 형식적인 규제를 받지 않는다. 어떤 학교를 졸업했는지 와는 관계없이 모든 학생들은 직업훈련 신청이 가능하다. 이는 교육 시스템의 유동성을 높이며 광범위한 시민계층의 공인된 직업교육의 이수를 가능하게 하며, 이를 통해 노동시장에서 좋은 기회를 얻을 수 있다. 그 결과 모든 경제 분야에서 높은 생산성과 품질을 보장받을 수 있다.

이와 동시에 이원화 직업교육은–직업학교와 기업에서 동시에 교육이 진행–경제적 수요와 밀접하게 연계되어 있다. 이는 높은 수준의 유연성을 가능하게 한다. 일례로, 기술적인 발전으로 인해–직원들에 대한 요구사항이 변화된다면–이러한 기술적인 변화는 신속하게 교육으로 통합될 수 있다. 이원화 직업교육 시스템은 뛰어난 자격을 갖춘 숙련된 직원들을 보장하며, 그로 인해 현재와 미래 독일 경제의 세계적인 경쟁력을 위한 전제조건으로 보장받고 있다.

이원화 직업교육 시스템은 이른바 두 가지 방법으로 사회적 시장경제에 기여한다: 이원화 직업교육 시스템은 경제의 경쟁력에 긍정적인 효과를 줌으로써 사회 복지를 증진시킨다. 동시에 이원화 직업교육은 많은 사람들이 사회 복지를 공유할 수 있도록 기여한다.

이원화 직업교육 시스템은 독일에서 어떻게 시작되었나?

이원화 직업교육 시스템의 역사적 기원은 중세 시대로 거슬러 올라간다. 일찍이 12세기 상업도시에서 시작된 최초의 수공업 조합(guild)은 오늘날 상공회의소 전신이다(25페이지 참고). 그들은 "실습생 – 기능사 – 마이스터" 의 교육 모델을 고안했으며, 수공업에서는 실습생뿐만 아니라 마이스터 교육도 제도화했다.

1869년 영업조례(GeWO)를 통해 18세 미만의 근로자를 위한 최초의 직업학교 의무 조항을 도입했다. 대부분 기초 교육을 받지 못한 젊은 공장 노동자들은 직업학교에서 기본적인 쓰기, 읽기와 산수를 학습해야 했다. 산업화의 가속화로 인해 이러한 지식은 무엇보다 숙련된 기술자에 의존도가 높은 산업에서 그 필요성이 대두되었다. 19세기 후반, 최초로 산업체에서 직업교육을 도입했으며 도제식 제도를 설립했다.

1897년 수공업자 보호법은 수공업계에 새로운 법적 기반을 제시했다. 그 중 기업체에서의 실습과 직업 학교에서의 이론 수업을 포함하는 이원화 직업교육 원칙이 처음으로 법으로 제정되고 제도화됐다. 그 밖에 마이스터만이 도제생을 수련할 수 있는 권리가 주어졌다.

20세기 초반 산업화와 함께 상업 역량에 대한 요구 또한 증가했다. 기업체에서는 지금까지 실업학교에서 교육된 상인들의 역량이 부족하다고 생각했기 때문에 최초의 상업 도제과정을 도입했다. 1923년 프로이센에서 "직업학교" 의 개념을 도입했다.

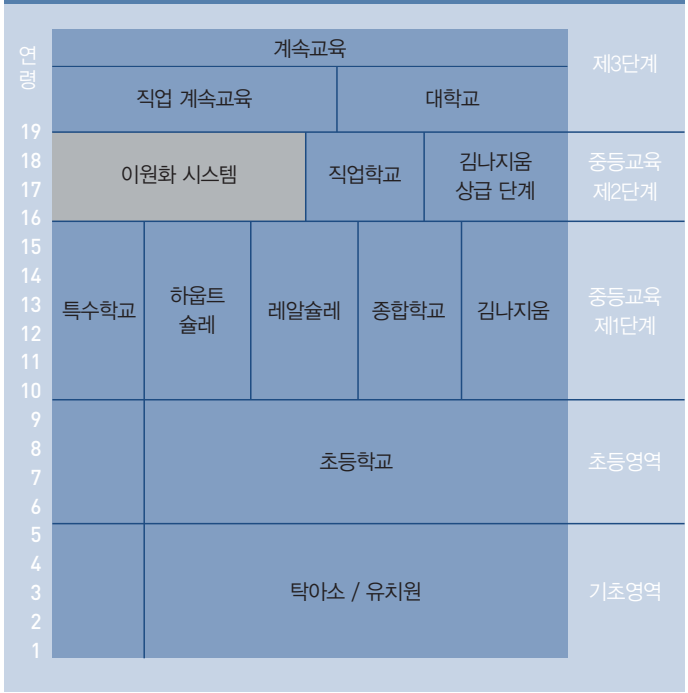
1969년 직업교육훈련법으로 인해 지역적으로 상이한 법규정들이 단일화되었다. 이 법은 국가, 고용주 및 고용인의 이해관계를 반영했다. 정부차원에서 연방교육과학부(그 당시 연방과학연구)는 직업 훈련 분야의 주도권을 넘겨받았다. 동시에 이 법은 직업 교육 훈련 과정에서 발생할 수 있는 모든 사안들이 사회적 파트너와 밀접하게 연계할 수 있도록 제공하고 있다. – 오늘날까지 이 원칙을 고수하고 있다(26페이지 참고).

독일의 교육제도는 어떻게 구성되어 있는가?

기본적으로 모든 아이들의 취학의무는 만 6세이며, 공통적으로 초등학교 4년 과정을 마친다. 그 이후 서로 다른 교육과정 즉, "분류된 학교 시스템"으로 구분된다.

졸업 후 국가에서 공인된 직업자격을 얻을 수 있는 다양한 가능성들이 열려있다. 대부분의 학생들은 대학교육을 선택하거나 이원화 직업교육을 선택한다. 독일의 젊은 층 중 거의 절반은 이원화 직업교육을 통해 전문적인 직업 자격을 취득한다. 대학에서의 교육은 대학입학자격(예를 들어 아비투어 Abitur)이 필요한 반면, 이원화 직업교육을 위한 형식적인 입학 기준은 존재하지 않는다. 초등학교 이후 서로 다른 교육 과정을 이수하였더라도 이원화 시스템에서 부분적으로 다시 만날 수 있다.

독일 교육시스템 개요

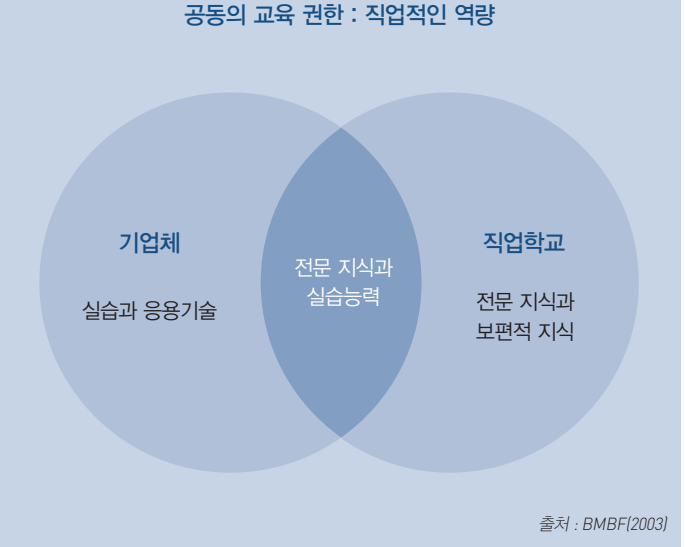


이원화 직업교육은 무엇인가?

졸업생들은 이원화 직업교육 시스템에서 미래의 직장을 대비한다. 교육기간은 직업교육 및 지금까지 이수한 학교의 교육 수준에 따라서 약 2년에서 3년 반 정도 소요되며, 이원화되어 두 곳의 학습장소에서 진행된다. 다시 말해, 이론 수업은 직업학교에서 실습은 기업체에서 진행하게 된다. 실습생들은 기업체에서 주 3~4일 정도 실습한다. 실습생들은 일반 직원의 일원으로서, 담당 트레이너로부터 다양한 업무 분야의 교육을 받게 된다. 직업학교에서의 수업은 기업의 실습을 보충한다. 수업은 이른바 전문 학급으로 주 1~2일 정도 진행된다.

학습내용은 기업체에서 실무 교육과 밀접하게 연계되어 있다. 성공적으로 수료한 모든 직업교육은 국가 시험을 치르게 되고, 이는 독일 전역에서 인증되는 직업교육의 학위를 취득하는 것이다.

기업체와 직업학교에서의 교육 내용



출처 : BMBF(2003)

직업교육은 어떤 분야에서 시행되는가?

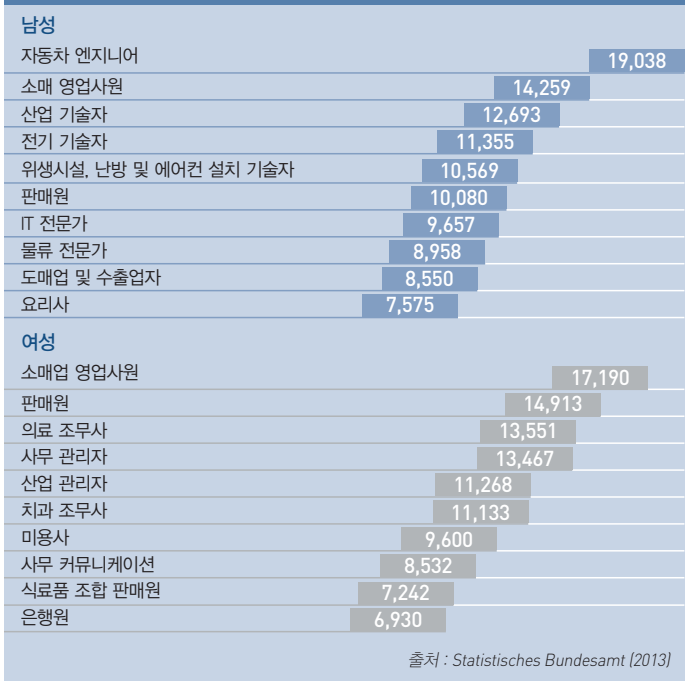
과거 "도제 수업"이라고 불리어진 이원화 직업교육은 오늘날에 이르러 약 330개의 다양한 직업 분야에서 즉, 서비스 분야부터 첨단 산업 기술 분야까지 직업교육을 가능하게 한다. 맞춤 재단사와 같은 고도로 전문화된 직업 이외에도 일례로 사무 관리자와 같은 전 분야에 걸쳐 채용 가능한 직업들이 존재한다.

다양한 직업교육의 선택권이 있을지라도 실습생들의 약 20%는 선호하는 다섯 가지 직업군 중 하나를 선택한다. 직업 교육을 선택함에 있어 청년들은 성별 뿐만 아니라 이전에 다니던 학교 유형에 따라서도 크게 좌우된다. 실습생들의 약 60%는 산업 및 무역분야에서 교육을 받는다.

가장 인기있는 직업은 소매 영업사원이다.

선호도가 높은 순위 10개 직업

최근 체결된 직업훈련 계약서 수치



출처 : Statistisches Bundesamt (2013)

이원화 직업교육의 대상은 누구인가?

이원화 직업교육은 그야말로 법적으로 모든 청년들에게 열려 있다. 청년들이 어떤 학교를 졸업했는지 상관없이 기업체에 실습 자리를 지원할 수 있다. 기업에서는 인터뷰를 통해 독자적으로 실습생을 선발한다. 실용적이며 수공업 분야에 재능이 있는 젊은이들은 직업교육을 통해서 보다 전문적인 직업을 배울 수 있다. 그러나 약 6%의 실습생들은 정규 졸업증을 가지고 있지 않다.

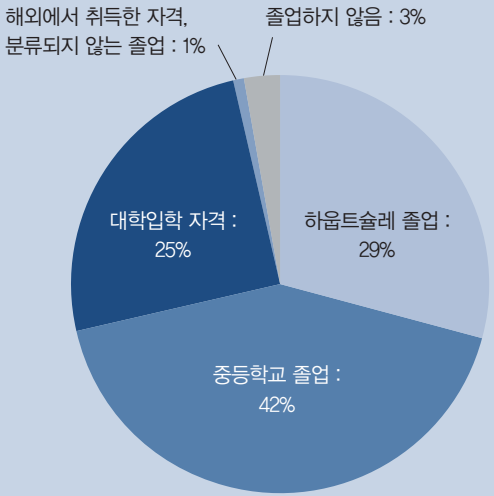
물론 실습 자리에 대한 "권리"는 없다. 실습생들에게 얼마나 많은 실습 자리를 제공하고, 어떤 실습생을 채용할지는 기업에서 직접 결정한다.

실습생의 약 25%는 대학입학자격을 획득한다.

특히 경제 상황이 어려운 시기 성적이 저조한 학생들은 실습 자리를 찾기가 어려워 질 수 있다. 이들을 위해 전이 시스템이 존재한다(13페이지, 14페이지 참고).

실습생들의 학교졸업

새롭게 체결한 직업훈련 계약서, 비율 %



출처 : Statistisches Bundesamt (2013)

졸업생들은 실습 자리를 어떻게 찾는가?

졸업생들은 스스로 실습 자리를 찾아야만 한다. 실제로 적합한 회사를 찾기 전에 먼저 직업을 선택해야 한다. 대략 330여 개에 달하는 각양 각색의 직업교육 선택이 가능하다(10페이지 참고). 모든 직업군에 관련된 커리큘럼 정보는 인터넷 포털 사이트에서 제공하고 있다. 그밖에 직업 결정을 돕기 위해 전문적인 직업상담, 학생 인턴십, 인터넷을 통한 직업선택 테스트와 실무자가 참여하는 다양한 행사가 제공된다.

졸업생들이 직업을 결정했다면 해당 기업체에 이에 적합한 직업교육 자리에 지원해야 한다. 독일 연방노동청과 상공회의소(25페이지 참고)가 제공하는 직업교육 정보 사이트는 기업체에서 어떤 직업분야에서 실습생을 희망하는지에 대한 개요를 제공하고 있다. 졸업생들이 기업을 결정했다면, 일반적인 구직활동과 마찬가지로 지원서를 제출한다.

기업에서는 실습 자리에 적합한 지원자를 찾기 위해 응시 지원서를 열람한다. 이를 위해 기업에서는 평가 센터(assessment center), 혹은 업무 능력을 평가하기 위해 지원자들을 인터뷰에 초대한다. 이러한 인터뷰에 참여하는 것은 졸업생들에게 적합한 실습 자리를 찾을 수 있도록 하기 위함이다. 특히 이러한 선택 과정들은 기업에 있어서도 매우 중요하다. 기업에서도 또한 실습생들을 위해 시간과 자본을 투자하고 있으며, 실습기간 종료 후 그들을 고용하기를 희망한다(30페이지 참고). 그렇기 때문에 기업은 신중하게 실습생을 선택한다.

기업과 지원자는 협의 후 상호간에 직업훈련 계약서를 체결한다(17페이지 참고). 실습기간 동안에는 양 당사자 모두 기대에 부응했는지를 비판적으로 재고할 수 있다. 그렇지 않을 경우 계약을 해지할 수 있다. 실습 기간이 끝난 이후 교육 기간 동안에는 포괄적 해고보호법이 적용된다.

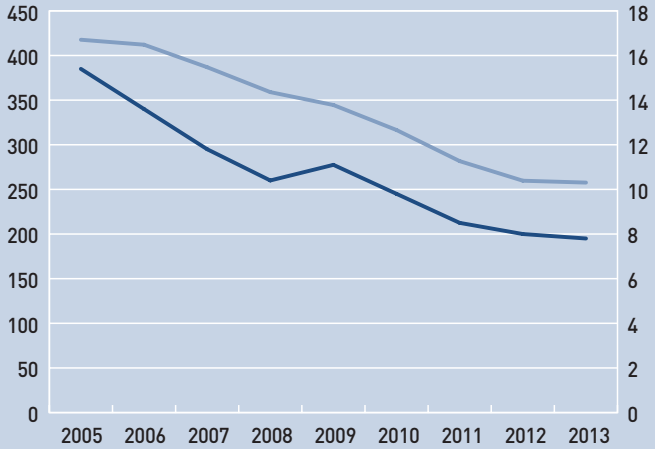
직업교육훈련 자리를 찾지 못한 청년들은 무엇을 해야 하는가?

직업교육훈련 자리를 찾지 못하고 의무교육기간인 9년에서 10년의 기간을 채우지 못한 청년들은 국가에서 조직하는 교육사업에 참여해야 한다(14페이지 참고). 이를 수료한다고 해서 직업자격을 취득하지는 않지만 직업교육훈련에 참여할 수 있도록 해준다. 방법은 매우 다양하며, 한 예로 직업 전문학교에서의 교육과정을 통해서 학교 졸업을 획득할 수 있거나, 자격을 갖춘 직업적인 기본교육을 이수할 수도 있다.

경제적으로 어려운 시기에 기업들은 비용을 절감함으로써 적은 수의 직업 교육훈련자리를 제공하게 된다. 이 경우 청년들은 직업훈련 자리를 찾기가 어려워진다. 이에 대한 결과로 전이 시스템(transition system)에 참여하는 참가자의 수가 높아진다. 이러한 이유로 청년들의 전이 시스템과 경제와의 관계에서 명확한 인과관계를 보여주고 있다.

경제가 호황일 때
전이 시스템에 참여하는
청년들의 수치는 낮아진다.

전이 시스템에 참여하는 청년 및 청년실업
1,000명(좌), 비율%(우)



출처 : Eurostat, Statistisches Bundesamt

전이 시스템은 언제 실행하는가?

교육정책과 노동시장 정책의 중요한 목표 중 하나는 청년들이 가능한 원활하게 학교에서 직업교육으로, 그 이후 직업으로 전환을 가능케 하는 것이다. 이러한 과정이 대부분 성공적으로 진행될 지라도, 바로 직업교육 자리를 찾지는 못한다. 전이 시스템(transition system)은 이들을 위해 연계적이며 즉각적인 대안을 제시한다.

통상적으로 1년 과정의 프로그램은 직업교육의 졸업을 의미하는 것이 아니라, 성공적인 직업교육훈련의 전제조건을 형성하고 학생들을 직업세계로 이끌기 위함이다. 이 과정에서 구체적인 설계는 특정한 요구에 맞춰져 있으며, 직업 준비과정을 위한 교육과정은 IT 및 미디어 역량, 언어 지원과 취업지원 트레이닝을 포함한 서비스를 제공하고 있다. 더 나아가 일례로 (수준 높은) 졸업 자격을 획득할 수 있거나 적합한 자격을 갖춘 기본적인 직업교육을 졸업하게 된다.

전이 시스템의 대책은 특정 졸업생들을 대상으로 하고 있다. 이 졸업생들은 대부분 직업교육 숙련도가 부족하기 때문에 직업훈련 자리를 찾는데 어려움을 겪고 있다. 신속하게 직업훈련시장으로의 통합이라는 효과성 측면은 여전히 논란이 되고 있다. 그러나 실업률이 특히 높은 시기에 전이 시스템은 이차적인 기능을 수행하며, 조기실업(32페이지 참고)을 경험하지 않도록 청년들을 보호한다. 무엇보다도 이러한 청년들의 보호는 경제가 어려운 시기에 그 가치가 빛을 발한다. 그럼에도 불구하고 전이 시스템에 참여하는 참가자 수는 항상 비판적으로 바라봐야 하며, 가능한 신속하게 졸업생을 직업교육훈련으로 연계하는 것을 목표로 해야한다.

인구구조의 변화(35페이지 참고)와 무엇보다도 독일 경제의 호황기로 인해 전이 시스템 참가자 수는 수년간 감소하고 있다. 그러나 여전히 해야 할 일이 많다. 전이 시스템에도 불구하고 거의 매년 8명 중 1명은 20세에서 29세 사이의 젊은이들이 직업교육을 졸업하지 못했다(2012).

실습생들은 기업에 무엇을 기대하는가?

직업교육의 핵심분야는 실습생들이 직업훈련 계약서(17페이지 참고)를 체결한 기업에서 이뤄진다. 실습생들은 정해진 계획에 따라 다양한 훈련 모듈을 수행 한 후 졸업한다. 각 각의 모듈은 물론 개별적으로 결정되지만, 교육훈련의 내용, 교육과정 순서, 시험은 연방전역에 걸쳐 통일되며 소위 직업교육훈련 규정(22페이지 참고)에 따른다.

기업체에서 진행하는 교육의 일환으로 실습생들은 회사의 업무 프로세스와 일상적 업무환경을 체험하게 된다. 트레이너의 지도 하에 실습생은 동일한 업무를 인계 받는다.

실습생과 트레이너와의 관계는 업종과 기업의 규모에 따라 다르다.

이러한 방식은 기업의 특수성과 분야별 특수성의 지식을 전달할 뿐만 아니라 실습생들이 미래의 직업 세계에 편입됨으로써 중요한 업무 경험을 쌓게 된다.

다양한 직업교육 분야에서의 트레이너와 실습생과의 관계

	트레이너	실습생
산업 및 무역	1	3,1
가계	1	2,9
공공 서비스	1	2,0
수공업	1	1,7
농업	1	1,6
프리랜서	1	1,2
합계	1	2,2

출처 : Statistisches Bundesamt (2011)

누가 교육을 담당하나?

직업교육의 운영체로 승인을 받기 위해서 기업은 국가에 의해 제시된 기준을 충족해야만 한다. 따라서 규정은 직업교육훈련 기관으로서 기업의 적합성과 트레이너의 개인적인 능력과 전문성에 의해 구분된다.

원칙적으로 기업은 직업교육훈련 규정에 따라 실습생들에게 숙련된 기술과 지식을 전달할 수 있어야 한다(22페이지 참고). 또한 기업은 실습생들에게 목적에 적합한 실습 자리를 지원해야만 하며, 실습생들은 직업과 관련된 업무 프로세스를 습득하고 실습할 수 있어야 한다. 그리고 필요한 기술 장비와 보조 장비 (예 : 기자재, 기계, 유지보수 및 서비스 장비) 등 적합한 최신의 장비를 구비하고 있어야 한다. 일례로, 기업체에서 사내 생산 프로세스에 특정 기계가 설치되어 있지 않아 직업교육훈련 규정에 명시된 기술을 훈련시킬 수 없을 경우에는 직업교육 훈련 연대가 가능하다. 이 경우 실습생들은 다른 기업체에서 관련 기술을 배운다.

기업체에서의 기술 전달은 트레이너를 통해 이루어진다. 트레이너는 청년들의 직업 교육을 책임지고 있으며, 기술지도 뿐만 아니라 교육적 임무도 맡고 있다. 따라서 트레이너는 특정한 직업적 요구와 개인적 요구사항을 충족해야만 하며, 전과기록이 없어야 한다. 트레이너는 최소 만 24세이며, 직업교육의 경험이 있어야 하며, 시험에 합격해야 한다. 또는 장기 근무 경험을 바탕으로 필요한 기술을 가르칠 수도 있다. 뿐만 아니라 트레이너는 직업교육의 내용을 독자적으로 계획, 수행 및 검토할 수 있어야 한다. 트레이너는 이러한 능력을 필기시험 및 실습시험을 통해 증명해야 한다. 시험의 승인 뿐만 아니라 직업교육의 기업체로서 최종 승인은 관할 상공회의소를 통해 이루어진다(25페이지 참고).

약 21%의
독일 기업들이
교육을 실시한다.

직업훈련 계약서에 무엇이 규정되어 있는가?

기업과 실습생은 직업훈련 계약서를 체결한다. 일반적으로 계약서의 주요 사항들은 해당 업계의 협상 당사자에 의해 체결된다. 직업훈련 계약서에는 직업교육 이외에도 자격을 갖추기 위해 한 예로, 실습생들의 높은 급여와 휴가일수 및 실습시간 등을 포함하고 있다. 급여는 보통 등급별로 정해지며, 직업교육의 향상에 따라 정해진다. 진취적인 훈련을 통해 실습생들은 정상적인 생산과정 속으로 융화될 수 있으며, 그로 인해 고액의 급여를 받게 된다.

급여의 정확한 인상은 일반적인 임금률에 따르며, 각 전문분야에 따라 급여는 상이하다. 평균적으로 실습생들은 매달 약 800유로를 받는다. 첫 해에는 약 374유로(미용)와 879유로(몇몇의 산업체, 금속 및 기계)이며, 3년차 실습기간에는 약 511유로(인테리어)에서 약 1300유로(수공업 직업 분야에 따라 차이)의 급여가 인상된다.

직업훈련 계약서에는 직업교육의 정확한 기간 및 계획서를 포함한 다양한 직업훈련소가 규정된다. 특히 주목할 만한 점은 해고에 대한 광범위한 보호이다. 이는 1개월~4개월의 실습기간을 통과한 후 실습생들에게 적용된다. 반면 실습기간 동안에는 유예 없이 해고가 가능하지만, 그 이후 기업은 해고에 관한 중요한 사유를 제출해야 한다. 반면에 실습생들은 4주간의 해약 고지 기간 이후에 직업교육 관계를 종료할 수 있다. 광범위한 해고에 대한 보호는 경제 위기로 인해 실습생들이 직업교육이 끝나기도 전에 기업체에서 실습생들의 해고를 방지하기 위함이다.

실습생들의 높은 급여는 직업훈련 계약서의 중요한 구성요소 중 하나이다.

직업학교에서의 교육내용은 무엇인가?

기업체에서 이루어지는 실습위주의 교육과정은 직업학교의 수업을 통해 보충하고 있다. 이 보충수업은 모든 교육생이 필수로 이수해야 하며, 직업훈련기간 전 과정 동안 진행된다. 실습생은 직업과 직업훈련 이수기간에 따라 주 1회 혹은 2회, 8~12시간에 이르는 수업을 듣는다. 특히 교육생의 수가 적은 직업훈련의 경우, 직업학교는 직업훈련이 진행되고 있는 기업과 멀리 떨어진 곳에 위치하는 경우가 있다. 이 경우 학생들은 매일 통학하기 어렵기 때문에 8주간 전일 수업이 진행된다.

수업 내용은 두 가지로 분류할 수 있다. 첫 번째는 직업훈련과 전문성에 기반한 각 직업교육이 요구하는 바에 따라 조율된다(커리큘럼의 2/3을 차지). 두 번째는 독일어, 수학, 정치, 경제 및 사회, 외국어, 종교, 체육과 같은 일반 과목이다(커리큘럼의 1/3을 차지). 일례로 독일어 수업에서는 구술 및 서술로 세밀한 표현법을 연습한다. 이는 훗날 직장에서 업무를 하기 위한 중요한 전제조건이다.

직업학교의 수업 내용은 각 직업훈련에 따라 확정된다(22페이지 참고).

수업은 이른바 "분야별 수업"으로 조직된다. 전문지식과 역량을 하나의 주제가 아닌 직장생활의 실제 상황에 의거하여 기획한다. 이와 같은 교수법을 통해 직업학교는 개개 학생들의 개별 요구에 보다 더 상응할 수 있다. 김나지움, 레알슐레와 하웁트슐레 그리고 특수학교에 다녔던 학생들로 구성된 매우 광범위한 목표 집단을 포함하기 때문에 이런 개별적인 접근이 유리하다.

수업에서 배운 내용은 정기적으로 시험을 통해서 확인하고 성적표에 기록된다. 다음 학년으로의 진급은 성적과 무관하게 이루어진다. 직업훈련을 연장하거나 재수강은 직업훈련소와의 협의를 통해서만 가능하다.

직업교육 실습생들은 어떤 시험을 통과해야 하는가?

모든 교육과정이 종료되는 시점에는 교육과정에서 학습한 전체 내용을 확인 하는 종합 졸업시험을 실시한다. 직업훈련에 따라 서술시험은 물론이고 실습시험도 실시한다. 시험은 독일 전역에서 동시에 동일한 시간에 동일한 과제로 시행된다. 이른바 수공업회의소나 상공회의소 같은 "챔버(chamber)"가 시험을 기획하고 시행한다(25페이지 참고).

졸업시험의 불합격률은 10% 내외로 매우 낮다. 졸업시험에서 불합격할 경우 2회까지 재시험을 볼 수 있으며, 이 후에는 최종 불합격으로 규정된다. ㅓ

이원화 직업교육을 성공적으로 수료 한 졸업생은 3부의 증명서를 취득한다. 직업학교로부터 1부, 직업교육훈련소로부터 1부, 그리고 국가직업교육훈련 졸업 증명서 1부이다.

직업학교 증명서는 이론분야의 역량을 기록한다. 이 경우 적정 수준의 학교성적을 전제로 한다. 이 증명서는 기본적으로 직업교육을 위한 필수 전제조건은 아니지만, 졸업생은 직업학교 증명서를 취득해야만 다음 교육단계의 학업을 진행할 수 있다.

직업교육훈련소 증명서는 기업에서 직업교육훈련 기간 동안 실습생의 역량을 기술하고 평가한다. 이 증명서는 추천서와 견줄 수 있으며, 현장에서 학습한 실습 경험을 증명한다.

졸업 증명서는 관할 구역 챔버에서 발급한다. 이 증명서는 국가가 공인한 것으로 졸업생이 독일 전역의 기업에 지원할 수 있도록 해준다. 해외에서도 독일의 직업교육 졸업 증명서는 매우 훌륭한 평가를 받는다.

약 10명 중
9명의 교육생들은
첫 회 졸업시험에
합격한다.

이원화 직업교육에서는 어떤 직업의 기회가 열려있는가?

이원화 직업교육 시스템은 졸업 후 청년들에게 다양한 발전 가능성을 제공한다. 이원화 직업교육 시스템은 전체적인 교육 시스템과 밀접하게 연관되어 있다. 그 결과 직업교육을 이수하고 몇 년간의 직업경험을 쌓은 후 상향 조정된 직책을 취득할 수 있다. 일례로, 직업훈련에 따라 수공업장인, 기술자, 관리자 혹은 마케팅 전문가 등을 들 수 있다. 이 졸업 증명서를 보유할 경우 개인 사업장을 운영 할 수 있으며, 직접 교육생을 가르칠 수 있다. 자격 수준은 대학 학사에 준한다. 독일에서 실습생의 5분의 1은 이와 같은 높은 직책을 획득함으로 경력을 쌓을 수 있는 기회가 열린다. 이는 보통 외국에서 대학 졸업생들에게만 주어지는 기회이다.

실습생 5분의 1은 마이스터 교육을 진행한다.

희망자에 한하여 이원화 직업교육 이후 대학입학자격을 취득할 수 있다(이전에 아비투어를 보지 않은 경우). 이 경우 마이스터(Meister) 칭호를 가지고 있거나, 최소 3년 이상의 직업경험 혹은 이와 관련된 전문학교를 다닌 경력이 필요하다. 독일에서는 많은 대학생들이 대학에 입학하기 전에 직업교육훈련을 이수한다. 2011년도에는 첫 학기를 수강하는 대학생 중 17%가 직업교육을 이수했다. 전문 대학의 경우는 그 비율이 더 높으며, 거의 50%에 이른다.

이원화 직업교육은 대학교육을 대체하는 동시에 대학에 입학할 수 있는 길을 열어준다. 이런 이유에서 이원화 직업교육은 독일 교육 시스템의 유동성을 보장해주는 중요한 요소이다.

마이스터 칭호가 갖는 의미는 무엇인가?

이원화 직업교육을 이수한 졸업생들은 계속교육을 통해서 이른바 마이스터 칭호를 획득할 수 있으며, 수료한 직업에 따라 기술자, 관리자 혹은 마케팅 전문가로 분류된다. 참가자는 마이스터 교육과정을 준비하기 위해 여러 단계에 시험을 통과해야 한다. 심화된 전문지식 외에 경영, 법과 직업교육학에 대한 지식을 검증한다.

심화 과정을 수료 한 후 취득하는 증명서는 국가공인을 통해 인정과 보장을 받으며 챔버(chamber)에서 수여한다. 이로 인해 독일 전역에서 통일된 높은 수준의 자격을 보장받는다. 이와 동시에 개인 사업장을 운영하고 직접 도제생을 수련할 수 있기 위한 전제조건이기도 하다(16페이지 참고). 이는 지식과 경험을 전수하기 때문에 이원화 직업교육과 떼려야 뗄 수 없는 관계이다. 도제생은 훗날 마이스터가 되고 새로운 도제생의 교육을 담당한다.

동시에 경영 및 법적 지식의 계속교육은 독립적인 사업장을 운영할 수 있는 발판이 된다. 독일 경제의 큰 부분을 차지하는 많은 중소기업들은 마이스터를 통해 설립됐다.

준비과정은 직업에 따라 4천 유로(정육사와 미용사)에서 1만 유로(전기공)사이의 비용이 든다. 이 외에 챔버에서 실시되는 시험 응시비 750유로가 추가된다. 다시말해, 마이스터가 되기 위한 교육과정은 많은 비용과 시간이 소요되지만, 리더십을 양성하고 고소득을 가능하게 한다. 즉, 투자가치를 지니고 있다. 정부는 교육비를 위해 저렴한 대출방안을 제시하는 등 마이스터로 가기 위한 계속교육을 지원한다.

교육과정을 마친 후 마이스터 칭호를 가지고 있는 기술자는 두 배의 수입을 올린다.

정부는 무엇을 하는가?

정부는 무엇보다도 이원화 직업교육의 법적 제반 여건을 세 가지 경로를 통해 제시한다 : 직업교육법, 직업교육훈련 규정과 커리큘럼이 그 것이다.

직업교육법은 직업교육의 시행을 위해 연방 전역에서 통일된 제반 여건을 규정한다. 이 법은 트레이너와 실습생의 의무, 직업교육을 실시하기 위해 기업체가 갖춰야 할 일반적인 제반 규정, 직업교육 승인, 실습생 급여 및 시험 관련 사항 등을 규정한다. 이를 통해 품질기준을 보장하고 독일전 역에서 (또한 국제적으로도) 인정되는 졸업자격을 지원한다.

직업교육훈련 규정은 기업체의 직업교육에 해당하는 법적 규정이다. 이 규정은 개개의 직업교육훈련에 맞춰 규정되어 있으며 직업명칭, 국가공인, 직업교육훈련 기간, 숙련도와 지식 및 시험에서 요구하는 요건을 포함하고 있다. 이 외에도 직업교육훈련 커리큘럼을 규정함으로써 직업교육훈련 기간동안 학습내용을 전수하기 위한 시간 및 직업관련 구조를 제시한다.

커리큘럼은 직업교육훈련과 연계된 수업을 진행하면서 필수적으로 시행해야 하는 교육목표와 교육내용을 제시한다. 개개의 직업교육훈련은 개별적인 커리큘럼을 갖는다. 실습생들은 개개인의 상이한 경험과 교육수준을 갖기 때문에 커리큘럼은 보편적이며 탄력적으로 구성된다. 그렇기 때문에 커리큘럼의 내용은 연방 주 마다 상이할 수 있다.

기업체와 직업학교는 내용적인 부분과 시간적인 부분에서 서로 맞물릴 수 있도록 해당 기관들은 긴밀하게 협력해야 한다. 이 과정에서 중요한 것은 제반 여건을 형성하기 위해 기업체와 노동조합의 전문지식 역시 반영되어야 한다는 것이다. 기업과 노동조합은 어떤 교육내용을 필요로 하며, 어떤 직업교육훈련 과정을 개선해야 하며, 어떤 교육과정을 신설 혹은 폐지되어야 하는지 가장 잘 알기 때문이다(26페이지 참고).

이원화 직업교육 시스템에서 노동조합을 왜 필요로 하는가?

직업교육법은 고용주와 피고용자 그리고 정부가 공동으로 이원화 직업교육 시스템을 위한 제반 여건을 형성하도록 규정하고 있다. 이 과정에서 노동조합은 다양하고 중요한 역할을 수행한다.

노동조합은 단체협의 과정에서 고용주 협회와 직업훈련 계약서를 위한 가이드라인을 규정한다. 이 외에도 직업훈련 급여 수준을 결정하며, 휴가일수 및 수습기간을 규정한다. 또한 실습생이 직업교육 이수 후 계약직으로 근무하게 되는 경우 역시 단체협약에 포함될 수 있다(17페이지 참고).

기업과 마찬가지로 노동조합은 직업교육훈련을 발전 혹은 신설하기 위한 제안서를 제출할 수 있으며 향후 발전 프로세스에 참여한다(26페이지 참고).

기업체에서 이뤄지는 직업교육의 실질적인 실행과 품질보증에 있어 노동조합은 기업 자문위원회에 자문을 함으로써 중요한 역할을 담당하고 있다. 직업훈련 실습장을 모니터링하며, 청년들을 위한 자문을 제공하고, 갈등을 해결하며 오해가 발생하는 경우 개입한다.

모든 실습생은 노동조합에 가입할 수 있다. 노동조합의 일원이 됨으로써 근무, 직업교육 및 사회법에서 법적 보호를 받을 수 있으며 노동조합의 자문을 구할 수 있다. 매월 납입하는 노동조합 회비는 총 임금의 1%이다.

독일에서 가장 큰 규모의 노동조합은 230만 명의 조합원이 있는 금속 노조 이게 메탈(IG Metall)과 220만 명의 조합원이 있는 서비스 부분 노동조합 연맹(Ver.di)이다. 독일 직장인의 총 20% 정도가 노동조합에 가입되어 있다.

이원화 직업교육 시스템에서 기업의 역할은 무엇인가?

이원화 직업교육 시스템에서 기업은 핵심적인 역할을 수행한다. 기업은 필요에 따라 적합한 직업교육 자리를 제공하고, 실습생에게 급여를 지불하며, 기업 내 직업교육훈련 실습을 책임진다. 기업은 실습생들에게 실습기간 동안 직업교육훈련규정에 따라 직무역량을 습득하고 최종적으로 졸업시험을 통과할 수 있도록 의무를 갖는다.

직업교육을 시작하는 연령은 17세 이하로, 실습생의 약 1/4이 해당된다. 그렇기 때문에 기업 내 직업교육을 담당하는 트레이너는 교육적 역할도 도맡는 경우가 많다. 예를 들어, 직업교육 트레이너는 학생이 직업학교에 출석하도록 독려한다.

직업교육 자리를 위한 준비는 자발적으로 이루어지지만, 동시에 적합한 직업교육장에서만 교육이 시행될 수 있다. 요건을 갖춘 직업교육장 외에도 무엇보다 인성과 전문지식을 충분히 갖춘 인력이 필요하다(16페이지 참고).

이를 위해 적어도 사업장 내 1명 이상의 전문인력은 트레이너가 되기 위한 추가적인 자격을 취득해야 한다. 이를 위한 필수적인 역량과 지식은 국가에서 규정하고 있다. 기업이 직업교육훈련을 시행하고자 하는 동기는 직업교육 후 높은 수준의 전문 인력을 양성할 수 있기 때문이다(30페이지 참고).

현재 독일 내 5곳의 기업체 중 1곳은 자체적으로 직업교육훈련을 시행하고 있다. 약 2/3의 실습생들이 대기업 및 중견기업에서 교육을 받고 있다. 반면 소기업 혹은 소사업장의 이원화 직업교육의 참여는 지난 몇 년 간 감소 추세이다.

실습생의 약 2/3는 바로 기업체에 채용된다.

기업간의 상호 협의는 어떻게 이루어지는가?

모든 기업은 개개의 사업분야 혹은 직업군에 따라 이른바 챔버에 가입되어 있다. 모든 기업 및 모든 프리랜서도 가입의 의무가 있다. 챔버는 정부와의 관계에 있어 회원의 이해관계를 대변한다. 챔버는 이원화 직업교육에서 중요한 구조적 역할을 한다. 챔버는 자문을 제공하며, 직업교육훈련 과정을 관리 및 감독하며, 직업훈련 계약서를 등록하고 시험을 시행한다. 이 외에도 직업교육훈련을 실시하는 기업과 트레이너의 적합성을 결정하고 감독한다. 챔버를 통해서 기업은 기업 내 직업교육 수준을 자체적으로 유지할 수 있다. 이를 통해 이원화 직업교육의 이행과정에서 실전에 가장 근접한 직업교육이 보장되는 것이다.

새로운 직업교육훈련 도입에 누가 참여할 수 있는가?

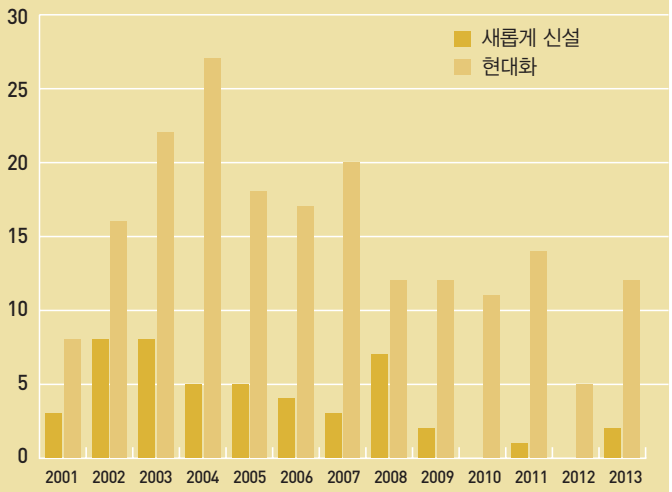
각 직업교육은 직업교육훈련규정과 개개의 커리큘럼의 형식에 따른 개개의 법적 제반여건을 갖는다(22페이지 참고). 이는 규정된 절차에 따라 실현되며, 실행하는 행위자의 투입(기업, 노동조합 및 직업교육학교)으로 규정된다. 직업훈련이 노동시장에서 요구되는 조건을 더 이상 충족하지 못한다면, 이 프로세스를 통해서 개정되거나 폐지될 수 있다. 이와 동시에 이 프로세스를 통해서 새로운 직업을 신설할 수도 있다.

보통 혁신을 위한 추진력은 노동조합, 전문위원회 혹은 기업으로부터 야기된다. 주와 연방 대표들로 결성된 조정위원회가 이 프로세스의 도입 여부를 결정한다. 도입 여부를 결정한 경우, 정부 부처, 노조 대표 및 고용주 협의회가 위원회를 결성해 직업교육훈련 규정과 커리큘럼을 작성한다. 일반적으로 의사결정은 합의로 이뤄진다.

2001년부터 194개의 직업이 개혁되었으며, 48개의 새로운 직업이 신설되었다.

직업교육 발전방향 수치

새로운 직업교육과 현대화된 직업교육



출처 : Bundesinstitute für Berufsbildung

법적 전제조건 조정을 위한 절차

이원화 직업교육 시스템의 재정지원은 어떻게 이뤄지는가?

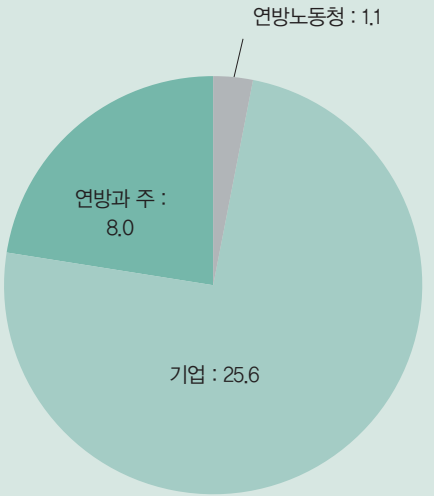
조직과 실행 과정에서 역할을 분담한 것과 마찬가지로 재정지원 역시 관련 기관(연방, 주 정부 및 경제계)에서 분담한다. 약 2/3은 경제계가 부담하고, 1/4은 연방 및 주 정부가, 나머지는 연방노동청이 부담한다.

약 7%의 연방 예산이 이원화 직업교육에 투입된다.

연방노동청은 독일의 능동적 및 수동적 노동시장 정책을 담당한다. 사회보장세 납세 의무를 지닌 경제 인구를 통해 재정 지원을 받는다. 이 외에 정부 지원금을 받는다.

직업교육을 위한 비용분담

총비용, 단위 : 10억 유로



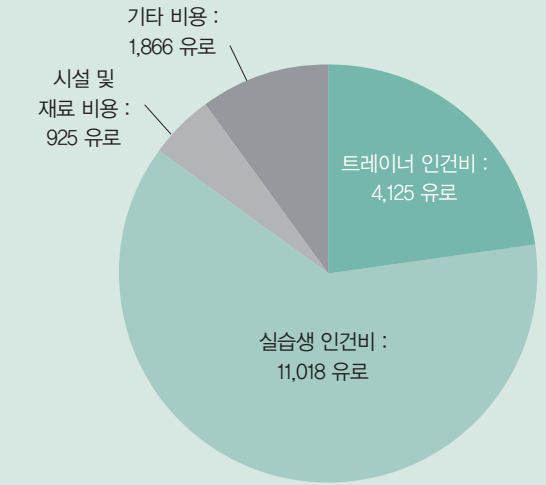
출처 : Bundesinstitute für Berufsbildung (2013)

기업에서는 어떤 비용이 발생되는가?

기업은 직업교육의 실습 부분을 재정적으로 지원한다. 여기에는 실습생과 트레이너의 인건비, 실습 장소 관련 비용, 실습장 및 기업내 수업 비용 등이 포함된다. 이 외에도 챔버 회비 같은 간접비용 역시 추가로 산정해야 한다.

평균적으로 1명의 실습생에게 독일 기업이 지불하는 비용은 연간 17,933 유로다. 그 중 실습생 임금이 약 62%로 가장 큰 비중을 차지한다. 실습생이 3~4일간 종일 근무로 협력하기 때문에 이 비용은 당연히 노동에 대한 대가로 지급된다. 평균적으로 실습생은 연간 12,535 유로의 경제활동을 한다. 순비용은 연간 5,398 유로로 확연히 낮다(2012/2013).

연간 실습생 비용 지불
교육 기간 2012/2013년, 유로



출처 : Bundesinstitut für Berufsbildung

직업교육이 왜 기업에 유익한가?

비용이 발생하더라도(29페이지 참고) 기업이 이원화 직업교육 시스템에 투자하는데는 타당한 이유가 있다. 가장 핵심적인 이점은 직업교육의 내용에 대한 공동 결정권이다. 기업들이 어떤 능력과 어떤 지식을 전수할 지를 결정하는 데 참여할 수 있기 때문에 직업교육을 받은 전문인력은 기업의 요구와 필요에 부합한다. 기업들이 그들이 원하는 프로필을 갖춘 전문인력을 외부 노동시장으로부터 채용하는 것이 점점 더 어려워지기 때문에 기업이 직업교육을 하는 핵심적인 이유는 전문인력을 보존하기 위함이다.

이와 더불어 기업은 직업교육을 통해 채용 선발과정을 개선할 수 있다. 2~3년간의 직업교육과정을 거치면서 실습생들에 대해 자세하게 알게 되며, 또한 실습생들이 과연 기업과 팀에 적합하지 판단할 수 있게 된다. 이를 통해서 잘못된 인력을 채용하는 리스크가 감소한다. 이와 동시에 기업은 교육과정이 끝난 후 실습생을 채용함으로써 인력 채용 프로세스(채용공고, 면접, 채용 심사위원회 등)의 비용을 절감하고 시간이 소요되는 프로세스를 생략할 수 있다.

이 외에도 기업이 제공하는 우수한 직업교육을 통해 높은 소속감을 심어준다. 청년들은 기업의 일원이라고 느끼며 기업에 채용되기를 원한다. 이것은 훗날 직원이 되기 위한 근무 동기에 긍정적으로 작용할 뿐 아니라 기업에 대한 충성심 역시 높여준다. 기업에서는 직원의 이직을 낮춤으로써 장기근무를 할 수 있게 해준다. 이것은 생산성에 긍정적인 영향을 미친다.

독일의 인구변화(35페이지 참고)로 전문인력 부족 현상이 발생할 위험이 높아지고 있다. 기업에서는 이원화 직업교육 시스템의 효용이 증가하고 있으며 그 결과 기업은 충분한 직업교육 자리를 제공하고자 한다.

이원화 직업교육을 위해 국가가 지불하는 비용은 얼마인가?

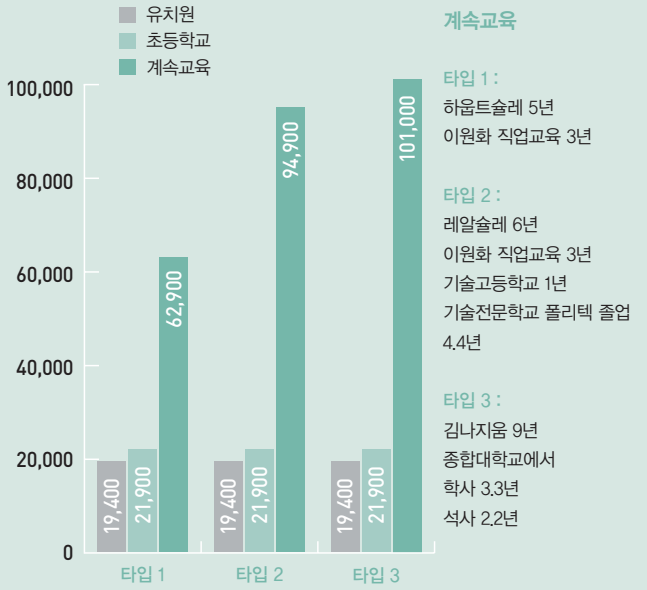
연방과 주 정부는 직업학교에서 발생하는 비용을 부담하며 여기에는 인력, 장소와 실습재료 및 투자 비용이 포함된다. 추가로 연방과 주 정부는 노동시장의 경색된 시기에 특별 직업교육 프로그램을 제공하기도 한다(13, 14페이지 참고).

이원화 직업교육은 다른 대학교와 같은 종일학교의 직업교육 시스템과 비교했을 때 국가가 부담해야하는 비용이 비교적 적다. 연간 실습생 1명 당 약 2,700 유로의 비용을 이원화 직업교육을 위해 지출한다. 반면 대학생 1명에게 지출하는 비용은 약 8,200 유로로 이를 훨씬 상회한다(2011).

국가는 연간 103억 유로를 이원화 직업교육 시스템에 투자하고 이는 전체 교육 예산의 7%를 차지한다.

선별된 직업교육을 위한 비용

비용 : 유로



출처 : Statistisches Bundesamt (2011)

이원화 직업교육이 청년 실업률에 어떤 영향을 미치는가?

이원화 직업교육 시스템은 청년들이 학업 후 직업을 갖기 까지의 과도기 기간을 원활하게 도와준다. 직업교육훈련은 기업의 요구에 맞춰져 있기 때문에, 졸업생의 역량이 노동시장에서도 요구되고 있음을 보장하고 있다.

무엇보다 학업 성적표는 졸업생의 이론적 지식에 대한 정보를 제공한다. 기업의 지배구조에 편입되고 팀에서 업무를 수행하며, 이론적 지식을 실전에서 사용할 수 있는 여부는 아직도 졸업생이 증명하기 어려울 수 있다. 그렇기 때문에 기업은 제출한 추천서를 통해 적합성 유무를 평가할 수 있는 직업 경력을 보유한 지원자를 더 선호하곤 한다.

이원화 직업교육은 첫 직장을 구하는데 발생하는 난관을 제거하거나 적어도 낮출 수 있다. 졸업생들은 이미 직업교육훈련 과정에서 추천서에 명시할 수 있는 실질적 업무경험을 축적한다. 이 외에도 기업 내 직업교육훈련과정으로 학생과 기업간의 긴밀한 유대감이 발생한다. 이 과정을 통해 청년들이 직업훈련을 받고 취업하기까지의 과정이 수월해지며, 약 2/3의 실습생이 직업교육훈련을 받은 기업에 곧바로 고용된다.

경제위기가 발생하는 경우 특히 청년들은 노동시장에서 더 어려운 상황에 처한다. 구조조정이 불가피한 경우 기업들은 우선 근속연수가 짧은 직원을 내보낸다. 동시에 신규채용도 하지 않는다. 이원화 직업교육은 이와 같은 리스크를 줄일 수 있다. 실습기간 이후 적용되는 포괄적인 해고법(17페이지 참고)은 경제 위기 상황 속에서도 청년 실업률이 즉시 상승하는 것을 방지하며, “직업교육을 받지 않는 세대”가 발생되는 것을 방지한다. 2014년 독일의 청년 실업률은 7.1%로 유럽연합 평균인 21.2%보다 크게 낮은 수준이다.

실업은 무엇보다 청년들의 미래 경력에 큰 영향을 미치고 이로인해 많은 추가 비용이 발생하는 결과를 야기한다. 이원화 직업교육 시스템은 이와 같은 추가 비용을 축소할 수 있기 때문에 사회 전체에 유익하다.

졸업생들이 이원화 직업교육을 선택하는 이유는 무엇인가?

이원화 직업교육 시스템은 국가로부터 공인된 뛰어난 자격 요건을 갖춤으로써 실습생들에게 노동시장에 보다 나은 기회를 제공한다.

평균적으로 실습생의 2/3는 직업교육 수료 후 실습한 기업에 바로 채용 된다. 기업의 고용 승계율은 기업의 규모에 따라 상이하며, 기업의 규모에 따라 신규 전문인력에 대한 수요도 증가한다. 이런 현상은 고용이 승계될 가능성을 높여준다.

월 평균 800 유로의 실습 급여를 통해 청년들은 조기에 높은 수준의 경제적 자립을 이룰 수 있다. 초기 비용이 발생하는 대학 교육과 비교하면 이원화 직업교육은 이 점에서 매력적인 대안이다.

이원화 직업교육 이후 이어지는 계속교육의 기회는 일부 대학교육보다 일부는 더 높은 급여를 받음으로 더 나은 경력의 길을 열어준다. 마이스터 혹은 기술자의 평균 연봉은 42,000 유로로 대학 졸업 후 2년의 근무경력이 있는 저널리스트보다 8,000 유로가 더 높다. 마이스터/기술자의 실업률 역시 대학 졸업자와 비교했을 때, 남성은 2.9%와 3.0%, 여성의 경우는 3.7%와 4.0%로 거의 동일하다.

좋은 수입은 동시에 졸업생들이 저임금 직종에 근무하게 될 위험을 낮춰준다. 저임금 직종에 종사하는 경제인구의 40.7%가 직업교육을 받지 않은 반면, 이원화 직업교육을 받은 사람들은 17.6%에 불과하다. 또한 마이스터로 계속교육을 받고자 하는 졸업생의 경우에는 위험 수치는 더욱더 감소해 4.8%로 대학졸업자와 어느 정도 같은 수준에 있다.

글로벌화는 어떤 영향을 미치는가?

국제적으로 경제협력을 하기 시작하면서 많은 기업들이 외국어 능력과 상호문화의 이해를 중요한 경쟁력으로 제시하며, 해외 체류 경험은 점차 중요한 채용 기준이 되고 있다. 청년들에게 미래에도 여전히 중요한 요소로 자립잡기 위해서 이원화 직업교육 시스템 역시 국제화되어야 한다.

직업교육법(22페이지 참고)은 교육의 1/4를 해외에서 수료할 수 있다고 규정한다. 실습생은 해외에서 취득한 역량을 독일에서 합산할 수 있다. 하지만 실습생 중 단 4%만이 이 기회를 실현한다. 반면 현재 독일 대학생 중 1/3이 대학 재학기간 중 해외로 떠난다.

직업훈련을 해외에서 하기 어려운 이유는 직업교육 내용과 시험 규정이 상이하고, 이와 연관해 직업교육 수료증을 상호 인정하는 것이 어렵기 때문이다. 그 외에 실습생의 외국어 능력이 부족하다는 것도 하나의 주된 요인이다. 지금까지 외국어 능력은 직업교육 규정과 커리큘럼에서 단지 부수적인 역할을 해왔다.

이원화 직업교육의 국제화를 추진하기 위해서 연방과 유럽연합은 다양한 지원프로그램을 개발했다. 그 결과 일례로 “에라스무스+”는 직업 실습, 실습 기간 및 계속교육의 한 형태로 국가 간의 해외 체류 프로그램을 지원한다.

이와 동시에 점점 더 많은 기업들이 자체 프로그램을 통해 해외에서 취득한 역량의 인증을 보장하고 있다. 더군다나 국제화를 지향하는 많은 직업교육이 도입되었다(한 예로 유럽 연합–비서 직업교육, 유럽 연합–해외 특파원 및 유럽연합 사업가).

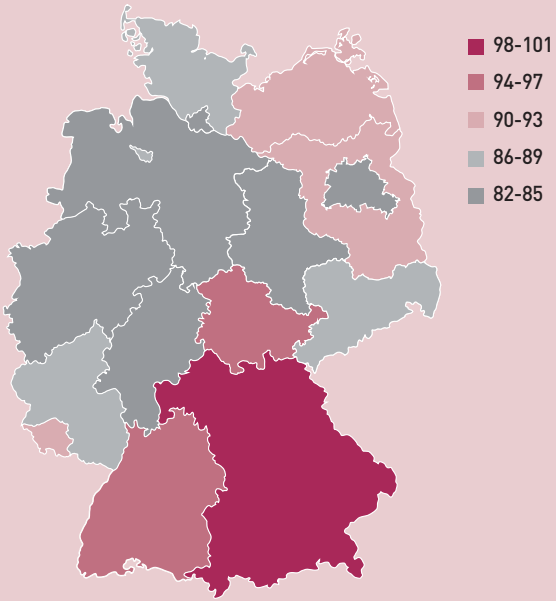
인구통계학적 변화는 어떤 영향을 주는가?

독일에서 저출산율이 지속되고 평균 수명은 증가하고 있기 때문에 인구 감소와 고령화가 진행되고 있다. 이른바 이와 같은 인구통계학적 변화는 졸업생 수치로도 나타나고 있으며, 2025년까지 약 20% 정도 감소할 것으로 예상하고 있다. 이로 인해 잠재적 실습생의 수가 감소하고 있다. 또한 독일 통일 이 후 제공되는 직업교육 자리 역시 감소하고 있다.

2014년
연방 평균 100명의 지원자 중
약 93명이 교육자리를
제공받음

동시에 지난 몇 년간 실습생을 찾지 못해 공석인 실습 자리 뿐만 아니라 자리를 찾지 못한 지원자들의 수도 증가했다. 이러한 원인으로 지역적 요인은 물론 직종에 따라 교육자리 제공과 수요가 심하게 변동고 있기 때문이다. 미래에 성공적인 교육자리를 찾는 것은 청년들의 유동성에 의해 좌우될 것이다.

교육지원자와 제공된 일자리
지원자 100명당 교육자리 제공의 수



출처 : Bundesinstitut für Berufsbildung (2014)

학생 수 감소는 기업에 어떤 영향을 주는가?

졸업생 수의 감소는 직업교육 시장에 큰 영향을 미친다. 과거 기업들은 통상적으로 수많은 지원자 중 적합한 사람을 선별할 수 있었다. 오늘 날에는 적합한 실습생을 찾지 못해 실습 자리가 공석인 상황도 자주 발생한다.

이와 같이 직업교육 지원자가 "부족한" 현상에 대처하기 위해 연방과 기업은 잠재적인 직업교육 지원자 풀(Pool)을 체계적으로 확대하기 시작했다. 일례로, 역량이 부족하거나 이민자 가정출신으로 기존에 혜택을 받지 못했던 청년들을 편입하고 지원을 개선하기 시작했으며, 다른 한편으로는 학업 후 바로 직업교육을 시작하지 않는 사람들에게 보다 적극적으로 다가가기 시작했다. 24세 이후 실습을 시작하는 실습자의 수는 지속적으로 증가하고 있으며, 현재 전체 초급 실습생의 10%를 차지한다. 젊은 부모들 역시 새로운 대상으로 그 중요성이 부각되고 있다. 2001년에만 해도 24세 미만의 젊은 엄마들의 약 50%와 젊은 아빠들의 1/3 정도는 직업교육은 물론 교육을 받은 적이 없다. 이들에게는 직업교육을 파트타임으로 제안함으로써, 가정과 직업교육 양립을 수월하게 할 수 있게 해야 한다.

이와 같이 직업교육의 대상을 확대하는 것은 실습생의 다양화로 이어진다. 그렇기 때문에 기업과 직업학교는 새로운 도전에 직면해 있으며 기존보다 더 강력한 교육적 역할을 수행해야 한다. 실습생의 연령이 증가하고 있기 때문에 상황은 어려워지고 있다. 현재 기업들을 지원하기 위해 "어시스트 직업교육(assisted training)"을 시범으로 실행하고 있다. 지원이 필요한 실습생의 경우, 기업은 전문적 교육과정 준비와 제3의 지원자를 통해 지원을 받는다.

이와 동시에 기업은 실습생들 간의 역량 차이가 많이 난다 할지라도 이원화 직업교육은 높은 수준에서 이뤄질 수 있도록 유의해야 한다. 이것이 이원화 직업교육이 나아갈 방향이며 미래 실습생들에게도 매력적인 대안으로 남을 수 있다.

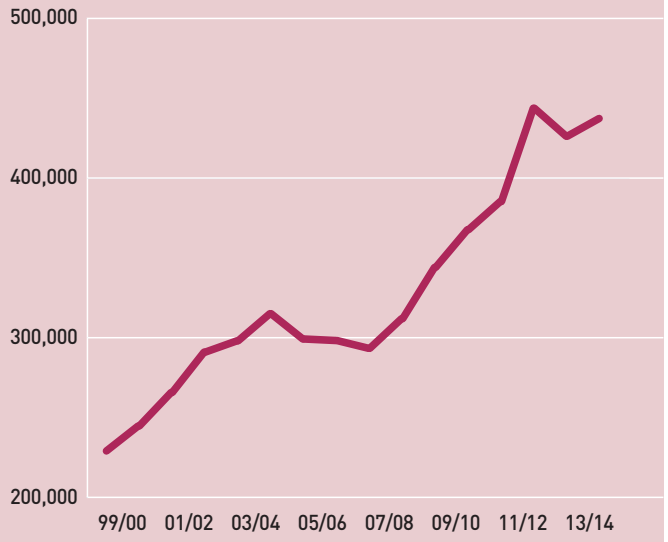
이원화 직업교육과 대학을 연계할 수 있는 방법은 무엇인가?

독일에서는 이미 오래 전부터 고등교육기관에서 나타나는 현상을 목격할 수 있다. 졸업생의 수가 감소하고 있음에도 불구하고, 독일 내 대학에 입학하는 학생 수는 지속적으로 증가하고 있다. 이원화 직업교육 시스템은 갈수록 대학 졸업자들과 경쟁하고 있다.

이런 이유에서 양 시스템 간의 유동성을 높이기 위해 이원화 직업교육 시스템과 대학 시스템을 밀접하게 연계하고자 지난 몇 년간 시도하고 있다. 한편 연방은 학업을 중도 포기한 학생들이 이원화 직업교육으로 수월하게 편입할 수 있는 정책을 실행했다. 다른 한 편으로는 "이원화 학업과정"의 도입(38페이지 참고)을 통해서–기업과 교육 기관 간의 긴밀한 협력–실무위주의 이원화 직업교육의 성공 요소를 대학 시스템에 점차적으로 편입하고 있다.

지난 15년 동안
신입생의 수치는
거의 두 배로 증가했다.

독일 대학교 신입생
겨울학기 신입생 수



출처 : Statistisches Bundesamt

이원화 학업이란 무엇인가?

이원화 학업(duales studium)이란 대학 학업계획에 기업에서의 실습기간이 포함된 학업과정이다. 교육은 이원화 직업교육과 동일하게 두 곳에서 실시한다. 이론교육은 대학에서, 실무교육은 기업에서 이뤄진다. 교육 내용은 상호 긴밀하게 연계되어 있다. 이원화 직업교육은 형식적인 입학기준이 없는 반면 이원화 학업은 대학 입학자격을 필요로 한다. 이에 추가로 실습을 수료할 수 있는 직업교육기업을 찾아야 한다. 급여수준 등을 규정한 직업훈련 계약서(17페이지 참고)를 기업과 체결한다.

기본적으로 이원화 학업 프로그램은 직업 교육을 위해 초기 2가지 모델을 제시한다. 직업교육이 통합된 이원화 학업 프로그램은 공인된 직업교육과 대학 수업이 연계되어 있다. 이 과정에서 대학 재학 기간은 직업학교 학업기간으로 대체하며, 대학생들은 약 4년에서 4년 반 동안 학위는 물론 각각의 직업교육 취득을 달성할 수 있다. 직업교육훈련이 포함된 이원화 학업은 학위 및 실무기간이 길기 때문에 학기 방학기간 중에 실시 된다.

직업교육훈련이 통합된 이원화 학업 프로그램은 약 3년에서 3년 반 정도 소요되며, 대학 학위를 취득할 수 있지만, 그러나 직업교육훈련 수료증은 여기에 포함되지 않는다. 이 외에도 이원화 직업교육 또는 다년간의 직업 경력을 보유하고, 학업에 관심이 있는 졸업생일 경우 직업 실습이 통합된 이원화 학업 프로그램이 열려 있다. 이를 위해 대학 입학자격증은 필요로 하지 않는다.

이원화 학업 프로그램은 대학 수준에 요하는 이론 교육과 함께 실용적인 실습이 견고하게 결합되어 있다. 이는 지속적으로 증가하고 있는 대학입학 학생 수의 결과이다.
정규학업에 대한 대안으로 학생들로부터 이원화 학업은 점점 더 요구되어지고 있다. 대학 교육을 받지 않은 사람들이 특히 이원화 학업을 선택한다.

디지털화로 인해 어떤 도전에 직면하고 있는가?

우리 삶의 많은 영역이 점점 더 디지털화에 의해 인식되고 저장되며, 데이터는 미래의 자원이 된다. 신규 사업 분야가 발생하고, 노후된 영역은 개선되며 효율적으로 개편되고 있다. 혁신 사이클은 점점 더 빨라지고 상품은 점점 더 고객의 개인적인 편익에 맞춰진다. 이러한 이유에서 제품 생산과정은 완전히 새로운 도전에 직면하게 되며, 유연성과 신속한 적응력이 중요시되고 있다.

경제분야의 디지털 전환은 많은 직업의 직종을 변화시켰고, 새로운 직업상을 가져왔다. 이로 인해 IT-전문가, 미디어 전문가, 메카트로닉스 기사, 시스템 전기공학자 등과 같은 직업이 중요시 되고 있다. 반면 다른 직종은 점점 더 현장에서 사라지고 있다. 향후 지속적인 직업경력을 위한 토대를 형성하기 위해서 이원화 직업교육을 통해 전수되고 있는 역량 역시 재검토하고 개선돼야 할 것이다.

평생 교육, 융합 사고와 행위, IT 와 미디어 역량은 물론 기계 구조와 시스템을 다루는 기술 역시 중시되고 있다. 향후 이와 같은 역량이 거의 모든 직종에서 요구될 것으로 예상할 수 있으며, 그런 이유에서 직업교육에서 더 비중 있게 다뤄져야 할 것이다. 이를 위해 직업교육훈련 규정과 커리큘럼을 개편해야 한다(22페이지 참고).

이원화 직업교육을 디지털 시대에 부흥하는 과정은 이제 시작에 불과하다. 이를 지속적으로 추진하는 것은 이원화 직업교육 시스템의 미래에 매우 결정적인 영향을 미칠 것이다.

디지털화로 인해
현재 사무 직종의 약 89%은
변화될 것으로
전문가들은 예상하고 있다.

출처

- *Autorengruppe Bildungsberichterstattung (2014): Bildung in Deutschland 2014, Bertelsmann Verlag, Bielefeld.*
- *Bundesagentur für Arbeit (2013): Ausbildung in Deutschland – Geh' deinen Weg, BW Bildung und Wissen Verlag und Software GmbH, Nürnberg.*
- *Bundesagentur für Arbeit Statistik (2014): Arbeitsmarkt in Zahlen – Ausbildungsmarktstatistik, Nürnberg.*
- *Bundesinstitut für Berufsbildung (2013): Ausbildungsordnungen und wie sie entstehen, Bonn.*
- *Bundesinstitut für Berufsbildung (2015): Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2015, Bonn.*
- *Bundesinstitut für Berufsbildung (2015): Ausbildung in Deutschland weiterhin investitionsorientiert, Ergebnisse der BIBB-Kosten-Nutzen-Erhebung, BIBB Report, 1/2015, Bonn.*
- *Bundesinstitut für Berufsbildung (2015): Ausbildung Plus, Duales Studium in Zahlen 2014, Bonn.*
- *Bundesministerium für Bildung und Forschung (2003): Berufsausbildung sichtbar gemacht, Bonn.*
- *Bundesministerium für Bildung und Forschung (2011): Duale Ausbildung sichtbar gemacht, Berlin/Bonn.*
- *Bundesministerium für Bildung und Forschung (2013): Ausbildung und Beruf, Bonn.*
- *Bundesministerium für Bildung und Forschung (2014): Bildung und Forschung in Zahlen 2014, Bonn.*
- *Bundesministerium für Bildung und Forschung (verschiedene Jahrgänge): Berufsbildungsbericht, Berlin/Bonn.*
- *Bundesministerium für Wirtschaft und Technologie (2012): Fachkräfte sichern – Duale Berufsausbildung, Berlin.*
- *Krone, Sirikit (2015): Dual Studieren im Blick, Entstehungsbedingungen, Interessenslagen und Umsetzungserfahrungen in dualen Studiengängen, Springer Fachmedien, Wiesbaden.*
- *Statistisches Bundesamt (2013): Berufsbildung auf einen Blick, Wiesbaden.*
- *Statistisches Bundesamt (2014): Bildungsausgaben, Wiesbaden.*
- *Statistisches Bundesamt (2014): Bildungsfinanzbericht 2014, Wiesbaden.*

간기

발행인

콘라드 아데나워 재단
정치 및 컨설팅 부서

사무실 : Klingelhöferstraße 23
10785 Berlin
우편번호 : 10907 Berlin
전화번호 : 0049/30/26996-3393
팩스 : 0049/30/26996-3551

텍스트

에바 린트플라이쉬(노동시장 및 사회정책 코디네이터)
펠리스 메닉-포르트만(교육 정책 및 고등교육 코디네이터)

옮긴이

이혜경(콘라드 아데나워 재단 한국 사무소)
송유진(콘라드 아데나워 재단 한국 사무소)

디자인

SWITSCH KommunikationsDesign, 쾰른

책을 읽는 독자들을 위해 여성과 남성의 관사를 표기하지 않았으며, 성별에 상관없이 모두 동일하게 적용됨을 알려드립니다.

본 간행물의 저작권은 아래의 기관에 있습니다.
Creative Commons
Namensnennung-Weitergabe unter gleichen Bedingungen 3.0 Deutschland",
CC BY-SA 3.0 DE
(다운로드: http://creativecommons.org/licenses/by-sa/3.0/de/)

초판 1쇄 발행 2015년 7월

ISBN 978-3-95721-138-5

© 콘라드 아데나워 재단, 2015

Konrad
Adenauer
Stiftung

www.kas.de/arbeit