

독일 이원적 직업교육훈련제도의 특징 및 현황

Eva Hanau (독일 연방직업훈련연구소(BIBB) 부연구위원)

■ 독일 이원적 직업교육훈련제도(dual VET system)의 특징

독일은 전통적인 교육제도의 한 부분으로서 직업 학습이 실시되는 유럽 국가 중 하나이다. 특히 ‘이원적 직업교육훈련제도(또는 도제제도(apprenticeships system))’는 직업교육훈련(Vocational Education and Training, 이하 VET)부문의 주축을 이룬다. 직업훈련부문은 이원적 직업교육훈련제도 외에도 전적으로 학교에 기반을 둔 VET 프로그램(보건 관련 직업 프로그램 등)과 학교에서 VET 제도로 이행하는 청소년을 지원하기 위한 방안(전환 부문¹⁾)들로 구성되어 있다. 연방직업훈련법(Vocational Training Act, BBiG)은 이원적 직업교육훈련제도의 초기 및 계속(initial and continuing) 직업교육훈련에 관한 모든 사항을 다루는 법적 근거이다. 1959년에 처음 시행된 연방직업훈련법은 2005년과 2020년에 개정되었다.

이원적 직업교육훈련제도는 초기직업교육훈련(IVET)과 계속직업교육훈련(CVET)을 구

1) 전환 부문(transition sector)은 아직 도제훈련에 진입하지 못한 청소년을 위한 프로그램 등 지원 방안으로 구성된다. 전환 부문은 VET 부문을 구성하기는 하나, 전문 직업자격을 갖추고자 하는 이원적 직업교육훈련 및 학교 기반 직업교육훈련과는 성격이 구별된다. 전환 부문에 진학하는 청소년은 대개 충분한 자격을 갖추지 못하거나 학교를 마치지 못하고, 이주 배경으로 인한 언어능력 부족으로 어려움을 겪는 경우가 많다. 결과적으로 이들은 고용주 입장에서 자격을 갖춘 훈련생으로서의 자질이 부족한 경우가 많다. 따라서 전환 부문은 청소년의 직업 지향성을 강화하고 초기 직업자격 또는 학교 졸업 자격을 제공함으로써 이들이 도제훈련에 진입할 가능성을 높이기 위해 마련되었다.

분하고 있다. 연방직업훈련법 제1조에 의하면, 초기직업교육훈련은 훈련생에게 직업 기술 (skills), 지식 및 자격(직업 역량(occupational competence))을 부여함으로써 변화하는 일의 세계에서 숙련된 직업 활동을 위해 필요한 직업 경험을 얻도록 하는 것이 목적이다. 계속직업교육훈련은 훈련생 개인의 직업 역량을 유지 및 발전시키고 경력을 개발해 나갈 수 있도록 한다. 직업 역량의 개념은 2005년 연방직업훈련법 개혁 과정에서 VET의 기본 원칙과 목표로 채택되었는데, 이는 독일 VET 제도가 역량 지향적임을 반영한다.

이원적 직업교육훈련제도는 높이 인정받는 직업자격을 부여하기 때문에 직업훈련에서 노동시장으로의 이행을 원활하게 하며, 따라서 독일의 청년 실업률은 상대적으로 낮다.

이 글에서는 이원적 직업교육훈련제도(도제제도) 중 초기 훈련의 특징을 중심으로 다룰 것이다.

독일 교육제도하에서 이원적 직업교육훈련의 현황

독일의 의무교육은 6세에 시작해서 18세까지(또는 도제훈련 종료시점까지) 지속된다. 4년의 초등교육이 끝나면 개인의 성적에 따라 9~10학년까지 지속되는 다양한 전기 중등학교 과정²⁾에 진학한다. 9학년 또는 10학년을 마친 청소년은 대체로 VET 프로그램이나 후기 중등학교 과정을 시작한다. 후자의 경우 12학년 또는 13학년까지 지속되며 성공적으로 과정을 이수한 졸업생은 대학 진학 자격을 얻는다.

전반적인 교육 참여율(educational participation in general)과 관련한 통계에 따르면, 자격 수준의 상향이 나타나고 있으며 이러한 경향은 최근 들어 더욱 공고해지고 있다. 전체적으로 보면, 중등학교 졸업자 중 대학 입학시험(Hochschulzugangsberechtigung 또는 아비투어(Abitur))을 통해 고등교육 입학 자격을 갖춘 비율은 2005년 약 25%에서 2011년 36.8%로 증가했지만, 2011년 이후로는 유사한 수준에 머물며 2017년에는 34.6%를 기록했다.³⁾

2) 편집자 주: 전기 중등학교 과정에는 직업교육을 위한 실과학교(Realschule) 및 종합학교(Hauptschule)와 대학 진학을 위한 인문계 학교인 김나지움(Gymnasium)이 있다.

3) 2011년 이후 고등교육 입학 자격을 갖춘 졸업생 비율의 증가세가 정체한 주된 원인은 전체 학교 졸업자 수가 감소한 인구학적 변화에 있다. 이러한 경향은 2013년 이후 평균을 상회하는 이민 잉여(migration surplus)로 인해 부분적으로 역전되고 있다.

인구학적 변화에 따른 청년층의 감소와 고등교육부문의 매력도 증가 모두 독일 VET 제도와 VET 제도의 숙련 노동자 공급 역량에 큰 도전을 야기하고 있다. 그럼에도 불구하고 자격을 갖춘 VET 프로그램 진입자 수(2018년 총 722,684명으로, 이 중 68%는 이원적 직업교육훈련제도, 32%는 학교 기반 VET 프로그램에 참여)를 고등교육 진학자 수(2018년 513,988명)와 비교해 보면, 학업 대신 VET 프로그램을 택하는 청소년이 여전히 더 많다는 것을 알 수 있다.⁴⁾ 특히 학교를 졸업하며 고등교육 입학 자격을 취득한 사람 중 대학 진학 대신 도제훈련을 택한 비중도 지난 몇 년간 증가했다(2009년 20.4%에서 2017년 29.2%로 증가).

성별 차이와 관련하여 이원적 직업교육훈련 부문은 비교적 남성 지배적인 성격을 띠는 점에 주목해야 한다. 2018년 이원적 직업교육훈련 부문에서 여성 훈련생의 비중은 37.2%였으며, 수공업과 농업 부문에서 약 20%로 가장 낮은 비중을 보였다. 이와는 대조적으로 학교 기반 VET 프로그램, 특히 보건 전문직 프로그램에서는 오히려 여성의 수가 지배적이다(2018년 여성 훈련생이 76.2% 차지). 이와 같이 성별 비중의 불균형이 나타나는 이유는 대체로 선호하는 직업의 차이에 있는데, 기술 전문직에 대한 선호도는 여성이 남성보다 훨씬 낮다.

2017년 전체 훈련생(즉 1년 차, 2년 차 및 3년 차 훈련생) 수를 경제 부문별로 살펴보면, 상공업(trade and industry)이 58.2%, 수공업이 27.5%를 차지했다. 자유전문직(liberal professions)⁵⁾ 훈련생의 비중은 8.5%였으며, 공무원은 2.9%, 농업은 2.5%, 가사업은 0.4%였다. 2017년에는 19.7%의 기업이 이원적 직업교육훈련에 참여했다. 전통적으로 영세·중소기업(MSMEs)은 그중에서도 가장 높은 비중을 차지하는데, 2017년에는 영세·중소기업이 도제훈련의 71%를 제공했다. 이는 독일 기업 대다수가 영세·중소기업으로 분류되고 이들이 전체 근로자의 약 67%를 고용하며 이른바 ‘미텔슈탄트(Mittelstand)⁶⁾’를 형성하고 있는 점을

4) 여기서의 분석은 교육부문 간의 양적 중요성을 파악하기 위해 2018년에 교육훈련을 시작한 이들(전기 중등학교 9, 10학년 졸업자 및 새로운 교육 또는 훈련 프로그램에 진학한 후기 중등학교 12, 13학년 졸업자)에 초점을 맞추고 있다. 2018년 전반적인 상황을 보면, 교육훈련을 시작한 이들 중 24.3%(484,102명)는 고등교육 입학 자격 취득을 희망했고(후기 중등학교에 진학), 13.6%(269,991명)는 학교에서 VET 제도로의 이행을 지원하는 전환 부문 프로그램에 진학했다.

5) 자유전문직에는 보건, 법률, 경제, 세무컨설팅, 기술, 자연과학 및 문화 등의 분야에서 서비스를 제공하는 자영 전문직(self-employed professionals)이 포함된다. 자유전문직은 법적 요건을 충족하면 도제훈련을 제공할 수 있다.

6) 편집자 주: 미텔슈탄트는 독일 경제의 핵심이 되는 중소기업을 일컫는 말로, 매출액 5,000만 유로 미

고려하면 그리 놀라운 일이 아니다. 그러나 도제훈련을 제공하는 기업의 수는 지난 10년간 계속해서 줄어들고 있다(2007년에는 전체 기업의 24.1%가 이원적 직업교육훈련제도에 참여함). 특히 많은 영세·중소기업이 도제훈련 프로그램을 중단했는데 대부분은 도제생 충원이 점점 더 어려워지고 있기 때문이다. 그 원인으로는 규모가 더 큰 기업이 청년들에게 더 매력적이며 채용에 사용할 수 있는 재원도 더 많다는 점을 들 수 있다. 또한 도제훈련 제공은 큰 기업보다 소규모 기업에 훨씬 더 큰 비용요소가 된다.

■ 직업교육훈련의 조직

통상적으로 기업은 도제생 채용공고를 하고 적합한 지원자를 채용한다. 채용 절차가 성공적으로 완료되면 도제훈련을 시작하기 전에 훈련생과 기업 사이에 도제계약이 반드시 선행되어야 한다. 이 계약서는 해당 도제훈련의 법적 근거가 된다.

이원적 직업교육훈련은 일반적으로 기업과 파트타임 직업학교에서 제공된다. 훈련생은 훈련시간의 약 70%를 기업에서 보내는데, 이때 업무 공정 중심의 실무훈련에 초점을 둔다. 훈련시간의 나머지 30%(주당 약 8~12시간)는 직업학교에서 진행되는데(주당 약 1~2일), 직업학교는 수학, 경제학, 사회, 언어 등 일반과목 수업뿐만 아니라 해당 훈련 직업과 관련된 이론적, 실제적 지식을 전달하는 데 중점을 둔다. 일부 훈련 직업에서는 학교 기반 훈련기간을 블록(blocks) 단위로 나눈다. 이러한 경우 훈련생은 학교에서 몇 주간 수업을 듣고 회사로 돌아와 풀타임으로 근무한다. 직업학교에서 보낸 시간은 통상 근무시간으로 간주한다.

연방직업훈련법 제5조는 훈련기간은 3년을 초과해서는 안 되며 2년 미만이어서도 안 된다고 규정하고 있다. 실제로 이원적 직업교육훈련제도의 도제 프로그램 대다수는 3년간 진행된다. 훈련기간의 절반, 즉 보통의 경우 1.5년이 경과하면, 훈련생은 중간 시험을 치러야 하고 훈련 마지막에는 최종 시험을 통과해야 한다. 시험은 각 협회(Chamber)⁷⁾에서 관장한다. 최종 시험에서

만, 근로자 500인 미만의 기업을 말한다.

7) 상공회의소(Chamber of Industry and Commerce), 수공업협회(Chamber of Crafts) 등.

훈련생은 근로자로서 의무를 다하기 위해 필요한 직업 기술을 모두 습득했고 필수 직업 지식 및 자격을 보유하고 있으며 해당 훈련규정에 기술된 바와 같이 파트타임 직업학교에서 배운 과목을 숙지하고 있음을 입증해야 한다. 시험 형태(구두 또는 필기시험, 실기시험 등)는 해당 훈련직업에 따라 결정되며 훈련규정에도 명시되어 있다. 일반 과목의 성적은 직업학교에서 평가한다.

훈련생의 시험 응시료는 무료이다. 최종 시험에 통과하면 훈련생은 해당 협회(Chamber)로부터 특정 훈련직업의 직업 역량을 취득했음을 증명하는 자격증을 받는다. 일반적으로 고용주는 이러한 자격증을 전적으로 인정하고 신뢰한다. 2017년의 경우 이원적 직업교육훈련제도 훈련직업의 최종 시험 응시자 중 92.8%가 시험에 합격했다.

수요중심의 이원적 직업교육훈련 제공을 위한 훈련 기준의 역할

국가가 인정하는 훈련직업은 이원적 직업교육훈련제도의 주요 요소이며, 연방직업훈련법(제4조 및 5조)과 수공업 규정(HwO, 제25조)을 법적 근거로 한다. 훈련규정은 각 훈련직업의 훈련 내용을 규정하고 이원적 직업교육훈련의 교수 및 학습에 관한 지침을 규정한다. 관할 부처는 (주로 연방경제부와 연방교육연구부의 합의로) 현장 훈련에 관한 구속력 있는 품질 기준을 위해 각 훈련직업에 대한 훈련규정을 발표한다. 훈련규정에는 다음의 사항이 명시되어 있다.

- 훈련직업의 지정
- 초기 훈련기간(통상적으로 2~3년)⁸⁾
- 현장 훈련 과정에서 부여해야 하는 직업 기술, 지식 및 역량의 개요⁹⁾(훈련직업 프로필)
- 일반적인 훈련 계획: 훈련직업 프로필에 열거된 기술, 지식 및 역량 교수 및 훈련이 정해진 훈련기간 전반에 걸쳐 내용 및 시간에 있어 어떻게 이루어지는지에 대한 안내

8) 연방훈련법은 훈련기간을 2~3년으로 제한하고 있으나 훈련기간을 달리 정하는 것도 가능한데, 약 50개의 훈련직업은 훈련기간을 3.5년으로 한다. 또한 고등교육 입학 자격을 가진 훈련생에 대해서는 훈련기간을 단축할 수 있다.

9) 이러한 규정들은 '최저기준'으로 정해진다. 즉 특정 훈련직업에서 숙련 노동자에게 요구하는 조건을 충족하기 위해 취득해야 할 필수적인 기술, 지식 및 역량이 열거되어 있다. 따라서 일반적인 훈련 계획은 훈련 제공 기업을 위한 지침 역할을 하며, 기업들은 기업 특수적인 업무 활동을 숙달하기 위해 특정 기술과 역량이 필요하다고 판단하면 기업별 훈련 계획에 그 내용을 추가할 수 있다.

- 시험 요건

직업별 기본 커리큘럼은 직업학교의 교수법 가이드라인을 제시하는 각 훈련규정에 맞추어 문화교육부장관협의회(Standing Conference of the Ministers of Education and Cultural Affairs, KMK)¹⁰에서 발표한다. 훈련규정과 기본 커리큘럼의 구속력은 이원적 직업교육훈련의 통일된 국가 기준을 보장한다.

지속적인 일의 세계의 변화로 인해 기존 직업들이 사라지고 새로운 직업들이 등장하고 있다. 그 결과 이원적 직업교육훈련에 대한 수요도 함께 변화하고 새로운 자격 요건이 등장하는 한편, 일부 기존 훈련직업에 대한 기업의 수요가 감소하기도 한다. 이는 기존 훈련직업의 현대화(modernisation) 또는 새로운 직업 창출에 대한 지속적인 요구로 이어진다.

2019년 기준으로 이원적 직업교육훈련에는 국가가 인정하는 326개의 훈련직업이 포함되어 있다. 2015년 이후 그중 74개의 훈련직업이 현대화되었으며 1개의 훈련직업(전자상거래 관리 보조)이 새로 개발되었다. 현재 27개의 훈련직업에 대해 현대화 과정이 진행 중이거나 준비 중이다.

훈련규정은 역량 지향적(competence-oriented)으로, 이는 특정 훈련직업에서 훈련생이 어떠한 기술, 지식 및 역량을 습득해야 하는지가 훈련규정에 나타나 있음을 의미한다. 하지만 훈련규정에는 훈련 담당자가 적용하는 교수법 또는 훈련방법 및 사용되는 기계나 장비에 대한 구체적인 내용은 포함되어 있지 않다. 그렇기 때문에 일반적으로 훈련규정은 기업이 개별적으로 수요 변화에 맞춰 훈련계획을 변경할 수 있는 유연성을 충분히 부여하고 있다(직업훈련을 위한 신기술 도입 및 사용 등). 그럼에도 불구하고 새로운 자격 요건이 발생함에 따라 훈련의 범위와 내용이 근본적으로 바뀌거나 확대되는 경우에는 해당 훈련직업의 현대화가 필요할 수도 있다.

훈련직업의 현대화 계획은 주로 산업협회, 사용자단체(employers' umbrella organisations), 노조, 연방직업교육훈련연구소(Federal Institute for Vocational Education and Training, 이하 BIBB)에서 제시한다. 현대화 과정은 표준화된 절차를 따르며 연방정부, 주정

10) 문화교육부장관협의회(Kultusministerkonferenz: KMK)는 문화 관련 사안과 함께 교육 및 학교교육, 고등교육, 연구기관을 관할하는 부처 간 협력체로, 이 협의회를 통해 16개 연방주 모두의 공동 관심사와 목표를 설정한다.

부, 고용주 및 산업협회, 노조, 그리고 BIBB의 VET 전문가들이 참여한다. 이 과정은 관련 부처에 공식 제안서를 제출하는 것으로 시작되는데, 해당 부처의 승인을 받으면 세 단계의 조치가 적용된다.

- 1단계: 훈련직업의 현대화 또는 신설을 위한 기준을 정한다.
- 2단계: 관할 주정부 부처 대표가 작성한 해당 훈련직업의 기본 커리큘럼과 함께 BIBB의 조력을 바탕으로 산업 및 고용주 협회와 노조 전문가들이 훈련직업의 세부사항을 수립한다.
- 3단계: 학교 기반 및 이원적 직업교육훈련 담당 부처가 현대화 또는 신설된 훈련직업을 채택한다. 현대화 과정은 1년 내에 완료하는 것을 목표로 한다.

더 넓은 차원에서는 훈련직업 현대화를 위한 양적 및 질적 실증연구를 통해 중장기적으로 예상되는 기술 수요에 대한 정보가 제공되며, 이러한 연구는 BIBB와 고용연구소(Institute for Employment Research, IAB)를 비롯한 독일의 여러 연구기관, 산업협회 및 기타 다양한 조직에서 실시한다. 또한 정책입안자에게 지역별 노동시장 동향에 대한 정보를 제공하기 위해 주 및 지방 차원에서 기술 수요 및 자격 동향에 대한 모니터링과 분석이 이루어진다.

■ 훈련생과 훈련 담당자의 지위, 역할 및 책임

연방직업훈련법은 독일 이원적 직업교육훈련제도에 관한 모든 사항을 다루는 주요한 법적 근거이며 훈련생과 기업의 권리 및 의무도 규정한다. 연방직업훈련법 외에도 여러 다른 법규를 통해 미성년 훈련생의 보호, 근로시간 및 휴게시간 규제, 휴일, 일반적인 보수 및 상병수당 등이 다루지고 있다. 훈련계약서에서 정하는 합의사항은 이원적 직업교육훈련제도에 관한 이러한 법규들을 고려해야 한다.

훈련생의 책임과 권리

이원적 직업교육훈련의 주된 목표는 청소년이 종합적인 직업 역량을 습득하게 하는 데 있

다. 연방직업훈련법 제13조에 명시된 바와 같이, 훈련생에게는 학습 권리뿐만 아니라 학습 의무도 있다. 즉 훈련생은 훈련 목표 달성을 위한 직업 기술, 지식 및 역량을 취득하기 위해 적극 노력해야 한다. 따라서 출석 또는 참석하기 위해 기업으로부터 휴가를 받은 직업학교 수업, 시험 및 기타 훈련에는 의무적으로 출석 및 참석하여야 한다. 도제훈련을 시작할 때 훈련생은 훈련기간 전체에 대한 전반적인 훈련 구성이 기술된 훈련 계획서를 받아야 한다. 훈련생은 자신의 훈련 경과를 서면 또는 전자 형태로 계속(근무시간 중 허용된 때에) 기록해야 한다. 훈련생의 법적 의무사항은 다음과 같다.

- 직업훈련의 맥락에서 주어지는 모든 업무를 신중하게 수행한다.
- 훈련교사 또는 그 밖의 지시를 내릴 권한이 있는 자의 (직업훈련 관련) 지시사항을 따른다.
- 기업(또는 훈련센터)에서 준수해야 하는 규정을 따른다.
- 기업이 제공하는 도구, 기계 및 기타 장비를 주의하여 다룬다.
- 기업 및 산업 비밀을 누설하지 않는다.

이러한 의무에 대한 대가로 훈련생에게는 다양한 권리가 주어지며 이 역시 법에 규정되어 있다. 훈련생의 권리는 다음과 같다.

- 서면 훈련계약을 체결할 권리
- 도제훈련기간 중 적절한 보수와 유급휴가를 받을 권리
- 훈련 목적으로 결근할 권리
- 기업으로부터 도구와 기타 업무 장비 등을 무상으로 제공받을 권리
- 근로시간 관련 법규에 따라 직업훈련 목적으로만 근무할 권리. 즉 훈련생은 자신의 훈련 직업과 무관한 업무를 수행하지 않아도 된다.
- 도제훈련 종료 4주 전에 통보받을 권리. 고용주 측의 심각한 위반사항(괴롭힘 또는 성희롱 등)이 발생한 경우 해당 도제훈련은 사전 통보 없이 종료될 수 있다.
- 훈련 종료 시 기업으로부터 직업훈련의 성격, 기간, 목표와 도제생이 취득한 기술, 지식, 능력을 증명하는 자격증을 발급받을 권리

연방직업훈련법이 최근 개정됨에 따라, 2020년 1월부터 훈련생의 법정 최저임금이 도입

되었다.¹¹⁾ 법정 최저임금은 훈련 보수 및 다른 사항들을 결정하는 단체협약¹²⁾의 적용을 받지 않는 도제훈련에 적용된다. 단체협약의 적용을 받지 않는 기업도 근로자의 불이익을 피하기 위해 단체협약을 따르는 경우가 종종 있는데, 근로자의 불이익은 기업이 자격을 갖춘 근로자를 모집하는 데 불리할 가능성이 있기 때문이다. 또한 연방직업훈련법에 따르면 훈련수당은 직업훈련기간 동안 최소 연단위로 인상해야 한다. 이 규정은 훈련기간이 경과함에 따라 훈련생의 생산성이 높아지고 그에 따른 기업의 이익이 증가한다는 전제에 근거한다. 2019년 단체협약에 근거한 훈련수당은 전국적으로 월평균 939유로를 기록했다. 그러나 훈련수당은 부문과 지역에 따라 상당한 차이를 보인다는 점을 유의해야 한다. 일반적으로 어림잡았을 때 훈련수당은 숙련 노동자 초임의 1/3 정도이다. 훈련생의 월 총보수액이 325유로를 초과하는 경우에는 사회보장보험금을 납부해야 한다.

종업원평의회(또는 훈련생을 대표하는 별도의 위원회)는 해당 기업 훈련생의 이해와 권리를 대변하며, 분쟁이나 기타 사건 발생 시 훈련생을 위한 최초 연락처의 역할을 한다. 개인 또는 기업 차원에서 분쟁이 해결되지 않는 경우, 대부분은 협회(Chambers)가 산하 중재위원회를 통해 훈련생과 고용주 간 분쟁 해결을 지원한다. 어떠한 경우든, 훈련계약서는 훈련계약 위반 발생 시 훈련생이 법적 지원을 구할 수 있는 충분한 법적 근거가 된다.

훈련 담당자의 역할과 책임

VET는 기업과 직업학교에서 제공되기 때문에 직업학교 교사(vocational school teachers)와 현장교사(in-company trainers)가 구분되어 있으며 서로 다른 역할과 책임을 지닌다.

현장교사는 기업 내 직업훈련(풀타임 또는 파트타임)을 담당한다. 연방직업훈련법 제14조에 따라, 현장교사는 훈련생이 정해진 훈련기간 내에 훈련목표 달성에 필요한 직업역량을 습득할 수 있도록 해야 한다. 이에 따라 직업훈련은 적절하고 체계적인 방식으로 계획 및 실시

11) 최저임금 수준은 매년 1월 1일에 갱신될 예정이다. 2020년 훈련 1년 차 보수는 515유로, 2021년에는 550유로, 2022년에는 585유로, 2023년에는 620유로로 정해졌다. 훈련 2년 차에는 1년 차 보수의 18%, 3년 차에는 35%가 의무적으로 인상된다.

12) 단체협약은 사용자단체와 노동조합 사이에 체결된다. 독일 대부분의 단체협약은 소매업, 금속업, 화학산업, 수공업 등 특정 부문별로 체결된다(산별 또는 분야별 단체협약).

되어야 한다. 또한 동법 제28조~제33조에 의하면 적절한 개인적, 직업적, 교육학적 자격을 갖춘 사람만이 현장교사로 일할 수 있다. 즉 현장교사는 관련 직업자격과 충분한 근무경험을 보유하고 있어야 한다. 교육학적 적성은 훈련교사 적성검사규정(Ordinance on Trainer Aptitude, AEVO)¹³⁾에 따른 시험으로 증명해야 한다. 수공업 장인(master craftsman) 시험인 마이스터 시험(Meisterprüfung)에 합격한 사람도 훈련을 제공할 자격을 갖게 되는데, 적성검사규정 시험 과목들이 마이스터 시험에도 포함되기 때문이다.

훈련교사 적성시험은 해당 협회(Chambers)에서 관할하며 필기시험(180분)과 실기시험(30분)으로 구성된다. 필기시험은 모든 활동 분야의 사례 관련 업무를 포함하며, 실기시험은 훈련 상황 프레젠테이션과 기술 관련 토론 두 부분으로 나뉜다. 도제훈련 실시를 희망하는 기업은 적합한 자격의 훈련 담당자를 갖추고 있어야 한다.

적성을 갖춘 지정 현장교사 외에도 기업의 여러 직원들이 훈련생의 업무를 지도, 지원함으로써 직업훈련에 파트타임으로 관여한다. 일반적으로 현장교사는 도제생이 기업에 잘 어우러지고 직업 정체성을 개발하도록 돕는 중요한 역할을 맡는다. 2017년 공식적으로 등록된 훈련 담당자(마이스터 및 현장교사)는 총 636,078명이었다.

직업학교 교사는 연방주 관할권에서 훈련받는다. 직업학교 교사는 두 범주로 나뉜다. 중등후기교육 교사는 대학에서 학업을 이수하고 시험에 통과해야 학교에서 실습훈련(Referendariat)을 시작할 수 있으며 이 훈련은 2차 시험을 치르면 끝난다. 2차 시험을 통과하면 공식적으로 중등후기단계의 직업학교 교사 자격을 취득하게 된다. 직업학교 교사는 직업 관련 이론 및 일반교육 과목을 가르친다. 이와는 달리, 직업실습 교사(teachers for vocational practice/Lehrer für Fachpraxis)는 실무기술에 대한 학교 기반 훈련을 담당한다. 직업실습 교사는 대학교육 자격이 필요하지 않지만 관련 직업자격 및 충분한 근무경험과 18개월의 훈련을 통해 취득하는 교수학 관련 자격을 보유하고 있어야 한다. 직업실습 교사의 자격은 수요에 기반을 두며(직업실무 교사에 대한 학교의 수요가 있는 경우) 해당 연방주의 주립 기관에서 부여한다.

13) 적성시험규정(AEVO)은 1972년에 시행되어 1999년과 2009년에 개정되었으며, 직업훈련의 품질 보장을 목적으로 한다. BIBB는 AEVO에 따른 시험을 준비하기 위해 115시간의 과정 이수를 권장한다.

■ 거버넌스

독일은 16개의 연방주(Länder)로 구성된 연방국가이며, 이에 따라 대부분의 정부 업무는 개별 주의 권한에 맡겨져 있고 각 주는 특정 영역에서 입법 권한도 갖는다. 결과적으로 교육 및 문화 관련 입법과 행정은 주로 개별 주에서 책임진다. 하지만 이원적 직업교육훈련제도에 대해서는 연방정부가 현장훈련을 관할하고 주정부가 학교 기반 직업훈련과 직업학교를 담당한다. 따라서 독일 이원적 직업교육훈련의 거버넌스는 비교적 복잡한 편이며, 공동으로 VET 제도를 형성해 나가는 주정부, 고용주, 노조 사이의 견고한 파트너십이 특징이다. 이하에서는 각 주체의 기능을 간략하게 기술한다.

연방정부

- 직업훈련의 의무적 요건을 명시하고 훈련직업을 인정하는 훈련규정을 제정하는 등 이원적 직업교육훈련의 기업 기반 부분에 관해 입법 권한을 가진다.
- VET 제도의 지원과 혁신을 위한 조치의 재원을 마련한다.
- VET 연구를 촉진한다.

연방주

- 독일의 교육제도에 관한 입법 권한과 책임을 지닌다.
- 직업학교에서의 VET 제공을 위한 (훈련규정에 부합하는) 기본 커리큘럼을 작성한다.
- 직업학교 교사의 인건비 재정을 마련한다(건물과 비품은 지자체 및 지방정부 부담).
- 협회(Chambers)에 대한 법적 감독권을 가진다.

고용주 및 산업 협회와 노동조합(사회적 파트너)

- 기존 훈련직업의 현대화 또는 새로운 훈련직업 신설 방안을 상호 협력하여 개발한다.
- 각 부분의 훈련규정 및 기본 커리큘럼을 수립하기 위한 전문가를 선임한다.
- 훈련수당 수준 등 이원적 직업교육훈련 관련 규정을 포함한 단체협약을 체결한다.

협회(Chambers)

- 이원적 직업교육훈련의 구성에 대해 기업과 훈련생에게 자문을 제공한다.
- VET의 품질을 보장하기 위해 현장훈련을 모니터링한다.
- 기업 및 훈련교사의 적합 여부를 확인한다.
- 훈련계약서를 등록한다.
- 훈련생과 현장교사에 대한 시험을 실시한다.

이원적 직업교육훈련 재원의 개요

독일 이원적 직업교육훈련의 재원은 기업, 공공부문, 훈련생 3자가 분담한다. 기업은 현장훈련의 비용을 부담한다는 점에서 이원적 직업교육훈련 총비용의 상당 부분을 맡고 있다. 동시에 기업은 미래의 숙련 노동자를 훈련함으로써 직·간접적인 이득을 얻는다. 훈련연도 기준으로 2012/13년 현장훈련 실시에 사용된 기업의 순비용은 약 77억 유로(한화 약 10조 5,300억 원)였다. 이에 비해, 회계연도 2013년에 전체 공공기관(연방정부, 주정부, 연방고용청)이 VET 부문에 사용한 총지출액¹⁴⁾은 약 97억 유로(한화 약 13조 2,700억 원)였다. 훈련생의 기여분은 주로 기회 비용, 즉 훈련기간 동안 받는 훈련수당이 비숙련 또는 반숙련(semi-skilled) 노동자의 임금보다 적기 때문에 발생하는 소득 손실분(lost income)을 의미한다. 하지만 이러한 기여를 금전적 수치로 환산하기는 어렵다. 자원 마련에 기여하는 모든 당사자들에게 그러한 지출은 투자를 의미하며 이는 시간이 경과한 후에 성과를 거둔다. 예를 들어 기업은 훈련 종료 후 훈련생을 채용함으로써 채용 및 신입직원 연수 비용을 절감할 수 있다. 훈련생은 향후 실업 위험 감소 또는 소득 증가를 기대할 수 있으며, 공공당국은 사회제도 및 사회 전반에 대해 긍정적인 효과를 기대할 수 있다.

14) 여기에는 이원적 직업교육훈련 비용뿐만 아니라, 풀타임 직업학교 비용, 학교나 직업훈련에서 취업으로 전환 과정에 있는 청년 지원 비용, R&D 활동 등을 위한 구조기금(structural funding) 등이 포함된다.

■ 맺음말

독일의 청년 실업률은 상대적으로 낮다. 2018년 이원적 직업교육훈련을 이수한 이후의 자격 단계에 해당하는 중등후기(국제표준교육분류(ISCED) 3단계) 또는 중등과정 졸업 비고등(post-secondary non-tertiary qualification)(ISCED 4단계) 자격을 갖춘 독일 청년층(15~24세)의 실업률은 3.7%였던 반면, 그에 상응하는 자격 수준에서의 EU 청년 실업률(28개 회원국의 평균)은 13.4%였다.¹⁵⁾ 실업을 결정하는 기타 거시경제적 요소들 중 이와 같이 두드러진 청년 실업률의 차이는 독일 이원적 직업교육훈련제도의 강점을 여실히 보여주는 것이라 할 수 있다.

그럼에도 불구하고 독일의 이원적 직업교육훈련제도는 큰 과제에 직면하고 있다. 인구학적 변화와 청년층의 교육행위(educational behavior) 및 교육 선호도 변화가 그 원인이기도 하지만 기술발전이 미치는 영향이 점차 확대되고 있으며, 이러한 변화는 기업의 기술(skills) 수요 변화 및 인적자원개발 전략의 변화로도 이어진다. 그렇다 하더라도 독일의 이원적 직업교육훈련제도는 이미 과거에도 수차례 입증된 바와 같이, 탄탄한 지원 기반을 바탕으로 이러한 난관을 성공적으로 극복해 나갈 준비를 잘 갖추고 있는 것으로 보인다. **KLI**

참고문헌

- BIBB (Ed.) (2019): VET Data Report 2019. Information and analyses on the development of vocational education and training. Bonn, Germany. (in German only, for previous issues see <https://www.bibb.de/datenreport/en/index.php9>)
- Hippach-Schneider, U; Huismann, A. (2019): Vocational education and training in Europe: Germany. Cedefop ReferNet VET in Europe Reports 2018. <https://www.cedefop.europa.eu/en/publications-and-resources/country-reports/vocational-education-and-training-europe-germany-2018>

15) 출처: <http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/submitViewTableAction.do>