

# 독일의 직업교육훈련제도와 지속가능한 발전을 위한 과제

Per Kropp (Research Fellow, Institute for Employment Research(IAB), Germany)

## ■ 머리말

이 글에서는 독일 직업교육훈련제도(이하 VET)의 주요 내용을 소개한다.<sup>1)</sup> 특히 VET의 구조 및 성공 요인을 살펴보고, 인구변동, 디지털화 및 지속가능성이 요구하는 것들로 인해 경제·사회 전반에 극적인 구조적 변화가 야기되는 상황 속에서 VET의 발전을 위한 과제를 살펴본다.

독일의 VET는 전 세계적으로 성공적인 직업훈련 사례로 인정받고 있다. 그 중심에는 이원적 제도가 자리하며, 이원적 직업훈련제도는 양질의 직업자격 취득과 훈련에서 고용으로의 원활한 이행을 가능케 한다. 2021년 기준 43만 7,800명의 학생이 이러한 이원 체제에 속해 있었고, 이 외에도 18만 8,300명의 학생이 이른바 전일제 직업전문학교에 재학 중이었다.<sup>2)</sup> 이원적 제도와 전일제 직업전문학교 외에도 예비 직업 오리엔테이션, 이원적 교육 프로그램, 고등교육 학습 프로그램 및 계속교육 등이 독일의 VET를 구성하고 있다.

1) 독일의 직업교육훈련제도와 관련한 이 글의 상당 부분은 독일 연방직업교육훈련연구소(BIBB) 웹사이트에서 제공하는 정보를 기초로 작성했다. BIBB 웹사이트는 다음 링크 참조. <https://www.bibb.de/en/39.php>

2) BMBF(2022), "Berufsbildungsbericht 2022", <https://www.bmbf.de/>, p.34 (2023.4.3).

## ■ 직업 오리엔테이션

직업 오리엔테이션은 경력지도 및 상담과정의 일환으로 두 가지 측면을 지닌다. 한편으로는 자신의 흥미, 역량 및 목표를 기준으로 나아가려는 청년들이 있고, 다른 한편으로는 이들이 안내받는 일의 세계가 요구하는 조건들로 구성된다. 이 양측이 균형을 유지해야 하는데, 직업 오리엔테이션은 청년들이 균형을 찾는 과정을 지원한다.

직업 오리엔테이션 프로그램은 주로 일반학교에 재학 중인 학생을 대상으로 하며, 7학년(12~13세) 후반기에 실시하는 잠재력 분석과 8학년(13~14세)에 진행되는 워크숍 비용을 지원한다. 잠재력 분석을 통해 학생들은 자신의 적성과 역량에 대한 초기평가를 실시할 수 있다. 뒤이어 진행되는 2주 동안의 워크숍은 학생들에게 최소 세 가지 직업 분야와 친숙해질 기회를 제공한다. 비용지원지침에 따르면 직업 오리엔테이션 프로그램은 초기 직업훈련을 제공한 경험이 있는 기업 간 훈련센터 또는 그와 대등한 기관에서 실시되어야 한다.

## ■ 이원적 제도

독일의 VET가 “이원적”인 것은 훈련이 두 장소, 즉 회사와 직업학교에서 이루어지기 때문이다. 훈련생은 훈련기간 동안 회사에 고용되어 임금을 받는다. 100년 넘게 독일 사회에 깊이 뿌리내리고 있는 이원적 제도는 연방 및 주정부, 산업계, 기업 및 사회적파트너 등 다양한 사회집단의 적극적인 참여가 특징이다. 매년 독일 학교 졸업생의 절반가량이 이원적 직업교육 훈련을 선택하고 있으며, 연방직업훈련법(BBiG) 및 수공업규정(HwO)에서 인정하는 300개 이상의 훈련 직종(숙련 분야) 중 하나를 택해 훈련을 받는다.

훈련은 직종에 따라 2년에서 3년 반 동안 실시된다. 이는 시간제로도 이수할 수 있으며, 의무적인 전일제 학교교육 이수 외에 이원적 훈련 참여에 필요한 다른 조건은 없다. 훈련생은 사용자로부터 훈련수당, 즉 훈련에 대한 보수를 지급받는다. 훈련은 상공회의소에서 실시하는 최종시험으로 마무리되며 최종시험을 통과한 훈련생에게는 훈련 이수를 증명하는 상공회의소 인증서(공예 직종의 경우 직인(journeyman) 인증서)가 발급된다.

실제 훈련과정은 민간 및 공공 기업 모두에서 제공되고 자유전문직(liberal profession)에 대한 훈련은 실무 현장에서 진행되며, 드물게 민간 가정에서 훈련이 제공되기도 한다. 기업은 훈련생과 계약을 체결하며, 계약에 따라 사내훈련비용을 부담하고 훈련생에게 임금을 지급한다. 훈련수당은 단체협약에서 정하며 훈련이 1년 경과될 때마다 인상되는데, 평균적으로 숙련노동자 초임의 약 3분의 1 수준으로 지급된다. 사내훈련을 통해 취득하게 될 직업능력은 훈련규정에 명시되고 훈련제공기업의 훈련계획에도 포함된다. 훈련규정의 의무사항은 통일된 국가 표준을 보장하고 있다. 직업학교 수업에서는 훈련규정에 의거한 각 훈련직종의 기본 커리큘럼이 수립된다.

현재 국가표준을 기준으로 330개의 주정부 인정 훈련직종이 개발되어 있다. 훈련규정은 지속적으로 현대화되고 있으며 필요할 때마다 새로운 규정이 개발된다. 직업자격은 국가자격체계(NQR)에 따라 분류된다. 중소기업에는 적합한 훈련 담당자가 없거나 특정 분야만을 전문으로 하고 있어 모든 훈련 내용을 다루기 어렵기 때문에 훈련에 필요한 모든 내용을 자체적으로 제공하지 못할 수도 있다. 이를 보완하기 위해 기업 간 직업훈련센터(ÜBs)가 설계되어 있다. 또 다른 대안으로 여러 기업이 공동훈련조직(Ausbildungsverbände)을 설립하여 여기에 참여하는 기업이 각각 훈련내용의 일부를 맡아 제공하기도 한다. 이와 같이 기업들은 전체적인 훈련내용을 제공하기 위해 상호협력하고 있다.<sup>3)</sup>

일반적으로 훈련생은 주 3~4일 회사 근무지로 출근하여 훈련규정 및 훈련계약에 따라 근무한다. 학습 장소인 직업학교에서는 연방 주에서 개발한 직업학교 커리큘럼에 따라 주 1~2일(또는 6주마다 블록 단위로) 수업을 받는다. 직업학교 교사는 일반 및 특정 역량을 가르친다. 커리큘럼의 3분의 1은 일반 교과목(수학, 독일어, 언어, 체육 등)이고 나머지 3분의 2는 직업교육으로 구성된다. 직업학교 수업은 훈련규정에 따른 기본 커리큘럼을 따르고, 시험은 주관 상공회의소의 감독하에 치러진다. 서로 다른 두 장소에서의 학습이라는 개념에 따라 VET 인력도 두 집단으로 나뉘는데, 직업학교에서는 교사가 고용되고 회사에서는 숙련노동자 중 사내 훈련강사가 선발된다.

3) Hippach-Schneider, U. and A. Huismann(2016), "Vocational Education and Training in Europe - Germany. Cedefop ReferNet VET in Europe Reports", <https://cumulus.cedefop.europa.eu/>, p.11 (2023.4.6).

## ■ 학교 기반 초기훈련

이원적 제도 외에 보건의료 등 일부 부문에서 가장 중요한 훈련형태는 학교 기반 초기훈련이다. 학교 기반 훈련방식은 기업 또는 기관에서 실시하는 여러 인턴십과 실습으로 보완되는데, 이때 훈련생은 회사에 고용되지는 않는다.

전일제 직업학교와 보건의료학교는 특히 연방법 규제 대상인 보건의료직(간호직, 언어치료, 작업치료, 물리치료 등)을 위한 훈련을 제공한다. 훈련기간은 대체로 3년이며 훈련과정의 전반적인 책임은 학교에 있다. 실무 훈련은 외래 및 입원 환자 의료시설에서 이루어진다. 또한 연방 주법에 따라 보건, 교육 및 사회서비스(간호조무사, 보조 보육교사 등) 훈련프로그램 역시 상당수 존재한다. 전일제 직업학교는 연방 주가 관할하며 학교에 입학하기 위해서는 공식적인 입학자격을 충족해야 한다. 훈련은 각 업종별로 적용되는 규정에 따라 학교시험을 치러야 이수할 수 있으며, 시험에는 학교 감독기구(Schools Inspectorate)가 관여한다. 이원적 훈련과는 대조적으로 전일제 직업학교 및 보건의료학교의 훈련생 대부분은 훈련수당을 받지 않는다. 일부 직종에서만 그와 유사한 수당이 지급되는데, 오히려 사립 직업학교에서는 학비를 납부해야 하는 경우도 있다.

또 다른 형태의 학교 기반 훈련으로는 보조훈련이 있는데(기술보조자, 상업보조자 등), 역시 연방 주법의 규제를 받는다. 훈련은 대부분 전일제 학교 기반 훈련으로 2년간 진행되고 이를 보완하기 위해 회사에서 실무 훈련이 진행된다. 보조훈련은 시간제로 실시되기도 한다. 이와 같이 불완전한 자격을 취득하는 직업학교의 학생들은 대체로 2차 교육을 통해 학업 이수 증명서를 취득하거나 기본 직업교육을 이수한다. 따라서 이러한 학교들은 학교와 직장 사이, 이른바 전환 영역에서 특히 중요하다.

## ■ 이원적 교육 프로그램<sup>4)</sup>

이원적 교육 프로그램은 학업 및 직업실무 자격을 결합한 것으로 대학이나 직업 아카데미

4) DAAD(2023) “Dual Study Programmes”, <https://www.daad.de/en/> (2023.4.6).

가 기업과 협력하여 실시하는 이원적 교육 과정이라는 특수한 형태를 띤다. 최근 몇 년간 이러한 학습 과정이 크게 증가했다. 이원적 교육 프로그램은 학생들이 학업 자격 외에 최소 하나의 VET 자격을 취득한다는 점에서 기존의 대학교육과는 차이가 있다. 대학과 회사라는 두 학습 장소의 상호작용이 있다는 점도 특징이며, 직업 실습과 학업 수업이 긴밀하게 연계되어 있다.

학위와 직업자격을 동시에 취득할 수 있다는 점은 고등교육 입학 자격을 갖춘 청년들에게 매우 매력적인 요소이다. 높은 실무 관련성과 좋은 경력기회는 학교 졸업생들이 이원적 교육 프로그램을 선택하는 주된 동기로 작용하는데, 학생들에게 높은 수준의 훈련 및 자기 조직능력을 요구한다.

## ■ 고등교육 학습 프로그램<sup>5)</sup>

대학, 응용과학대학, 직업 아카데미, 행정 및 경영대학교는 광범위한 학습과정을 제공하지만 그중 대부분은 학생들의 경력에 대한 직접적인 준비가 되지 않는다. 하지만 실습학기, 단기 인턴십 및 이원적 교육 프로그램을 통해 학생들은 재학 중에도 일의 세계에 대한 식견을 얻을 수 있다. 이러한 프로그램에 참여하기 위해서는 대체로 일반교과목 또는 특정 과목별 대학입학자격이 필요하지만, 직업자격을 갖춘 학생도 프로그램에 참여할 수 있다.

고등교육 학습 프로그램의 표준 학습기간인 3년이 경과하면 학생들은 학사학위 형태로 첫 학위를 취득한다. 이는 보통 2년이 소요되는 석사 프로그램의 입학조건이 된다.

일부 학습과정의 경우 연방 주 시험을 의무적으로 치러야 하는데, 특히 주정부나 사회적으로 양질의 교육에 관심이 큰 직종(의학, 법학)에 취업할 예정이라면 더욱 그렇다. 대표적으로 앞서 살펴본 바와 같이 대학 또는 직업 아카데미가 기업과 협력하여 실시하는 이원적 교육과정도 여기에 해당한다.

5) 독일대학총장협의회(HRK)가 운영하는 고등교육 콤파스(Higher Education Compass) 웹사이트 참조.  
<https://www.hochschulkompass.de/en/>

## ■ 계속교육훈련<sup>6)</sup>

계속교육은 재직자의 고용가능성을 보장하는 데 있어 점점 더 중요해지고 있으며 제공자(교육시장)가 매우 다양하고 주정부의 규제가 비교적 약하다는 특징이 있다. 계속교육과정 중 일부만이 연방직업훈련법의 규제를 받는 수공업 장인, 작업반장, 공인 감독관, 기술 엔지니어 및 공인 상급 사무자격(Meister, Techniker, Fachwirt) 등의 공식 자격으로 이어진다. 이러한 자격을 얻기 위한 과정은 상공회의소나 기술대학에서 제공된다. 대체로 각 자격시험에 응시하기 위해서는 해당 직종에서 수년간의 전문적인 경험이 필요하다.

직업에 필요한 자격을 충분히 갖추고 있으며 특히 필요한 교육을 계속해서 받는 경우, 종사 분야에서 전문가로서 크게 발전할 수 있다. 따라서 상위 직급자의 상당수는 전문자격을 갖추고 있다. 다른 국가에서는 주로 대졸자가 상위 직급을 맡지만 독일에서는 작업반장이 건설현장을 관리하고 수공업 장인이 사업체를 매입하거나 직접 사업체를 설립할 수 있다. 즉 독일의 VET는 초기직업훈련 기간뿐만 아니라 훈련 이수 후에도 다양한 발전 기회를 제공한다.

## ■ VET의 과제 및 지속가능성 목표

이원적 직업교육훈련에 대한 국내외의 지속적인 관심은 독일 VET 제도의 효율성을 보여준다. 하지만 이 제도가 미래에도 지속될 수 있도록 발전시키는 것은 어려운 과제이다. 이러한 과제는 본질적으로 인구변동, 지속적인 경제 디지털화, 탈탄소 및 탈화석연료화 수요가 야기하는 경제구조 변화에서 비롯된다.

인구변동은 노동력에 진입하는 신규 졸업자보다 훨씬 더 많은 수가 노동력에서 이탈하는 상황을 말한다. 이에 따라 이미 수년 전부터 직업훈련 신청자 수가 감소하고 있다. 기업은 덜 유망한 숙련을 갖춘 청년에게도 양질의 훈련을 제공해야 한다. 이와 동시에 디지털화에 따라 일상적인 업무가 점차 기술과 소프트웨어로 대체되면서 많은 직종에서 노동자에게 요구하는 사항이 점차

6) Cedefop(2017), "Spotlight on VET Germany", <https://www.cedefop.europa.eu/> (2023.4.10); Hippach-Schneider, U. and A. Huisman(2016), p.20.

늘어나고 있다. 한편 경제 및 일상에서의 탈화석연료화에 따라 건설, 배관, 난방기술 및 에너지 산업에서 수공업 직종 수요가 증가하고 있다. 이미 환경적으로 유해한 활동의 비중이 높은 직종보다 지속가능한 활동의 비중이 높은 직종에서 훈련생 충원이 훨씬 쉬운 상황이다. 전자의 경우 인구변동에 따른 훈련 신청자 수 감소가 후자에 비해 상당히 불리하게 작용한 것이다.<sup>7)</sup>

특정 노동자에 대한 수요 변화 외에 EU의 지속가능발전목표<sup>8)</sup> 역시 직업교육훈련에 직접적인 영향을 미치고 있다. 2021년부터 독일의 모든 신설 훈련규정에는 “훈련기업의 조직, 직업 훈련, 노동 및 단체교섭법”, “산업안전보건”, “환경보호 및 지속가능성” 및 “디지털화된 일의 세계” 분야에 대한 현대화되고 구속력 있는 최소 요건들이 포함되었다.<sup>9)</sup>

직업교육훈련은 훈련생들이 변화하는 일의 세계에서 숙련노동자로서 장기적인 고용가능성을 유지할 수 있도록 해야 한다. 이를 위해 모든 직종의 훈련내용은 훈련생들이 필요한 역량을 함양할 수 있도록 현대적이고 미래지향적이어야 한다.

특히 “환경보호 및 지속가능성” 분야는 기존 표준직업분류의 “환경보호” 항목을 확장하여 세 가지 차원(생태, 경제 및 사회)에서의 지속가능성 개념을 포함하고 있다. 즉 훈련생에게 세 가지 차원의 지속가능성에 대한 인식을 심어주는 것이 훈련담당자의 과업이다. 이를 달성하기 위한 학습목표는 아래와 같다.

- 제품, 상품 및 서비스를 생산하고 재료와 에너지를 사용할 때 지속가능성을 고려한다. 여기에는 자원보존뿐만 아니라 공정거래, 친환경적 폐기물 처리 및 재활용 등 사회적 차원도 포함된다.
- 자신의 업무 영역에서 지속가능한 행동을 위한 적극적인 조치를 개발한다.
- 서로 다른 지속가능성 차원 및 목표 사이의 충돌을 인지하고 최적화 접근방식의 장단점

7) Brixy, U. et al.(2023), “The Vocational Training Market in the Ecological Transition: Is It Easier for Companies to Recruit for “Green” Jobs?” (work in progress). 녹색 일자리와 갈색 일자리의 구분에 대해서는 다음 자료 참조. Janser, M.(2019), *The Greening of Jobs: Empirical Studies on Relationship between Environmental Sustainability and the Labor Market*, Ph. D. Thesis, Otto-Friedrich-Universität Bamberg.

8) 자세한 내용은 EU 집행위원회 웹사이트 참조. [https://commission.europa.eu/strategy-and-policy/international-strategies/sustainable-development-goals\\_en](https://commission.europa.eu/strategy-and-policy/international-strategies/sustainable-development-goals_en)

9) BIBB(2023), “Nachhaltigkeit in der Ausbildung”, <https://www.bibb.de/> (2023.4.11).

을 파악하며, 대안적인 행동 방침을 모색한다.

구체적으로 이러한 학습목표는 모든 훈련직종에 대해 보편적인 역량과 기본 조건을 부여하는 것을 의미한다. 가령 생태적 목표와 경제적 목표 사이의 모순을 인식하고, 지속가능발전 관점에서 의사결정을 내릴 수 있도록 인센티브를 만들어내는 것이 여기에 포함된다. 이를 달성하기 위한 지침이 될 수 있는 질문들은 다음과 같다.

- 직업활동에 있어 고려해야 할 사회, 생태 및 경제적 측면은 무엇인가?
- 제조 제품 및 제공 서비스가 지역 및 전 지구에 어떠한 영향을 미치는가?
- 제조 제품 및 제공 서비스가 장기적으로 어떠한 결과를 초래하는가?
- 그러한 제품 및 서비스를 더욱 지속가능하게 만들 수 있는 방법은 무엇인가?
- 업무 공정 및 그 결과물에 사용되는 재료 및 에너지는 무엇인가?
- 그러한 재료와 에너지를 효율적이고 자연과 양립할 수 있는 방식으로 사용할 수 있는 방법은 무엇인가?
- 제품 제조 및 서비스 제공에는 어떠한 제품 수명주기와 프로세스 체인(process chain)이 포함되어야 하며, 해당 직업활동 내에서 어떠한 설계 옵션을 활용할 수 있는가?

경제구조의 변화는 직업훈련에 영향을 미쳤을 뿐 아니라 기존 노동자에 대한 계속훈련은 물론 재교육까지 필요하게 되었다. 이것이 바로 훈련제도가 평생학습이 가능한 교육제도로 변화해야 하는 이유이다. 따라서 지속가능발전에 대한 교육적 사명은 단순히 훈련 수준을 넘어 숙련의 확장으로 인식되고 있다.

마지막으로 중요한 사실은 이러한 모든 활동이 유럽 차원의 이니셔티브 역시 반영하고 있다는 점이다. EU는 이미 10년 넘게 직업훈련에 대한 지속가능성 기준을 개발하기 위한 노력을 기울이고 있다.<sup>10)</sup> **KLI**

10) Cedefop(2023), "Skills and Jobs for the Green Transition", <https://www.cedefop.europa.eu/> (2023.4.11); Cedefop(2012), *Green Skills and Environmental Awareness in Vocational Education and Training*, Luxembourg: Publications Office of the European Union; Cedefop(2022), *Work-based Learning and the Green Transition*, Luxembourg: Publications Office of the European Union.