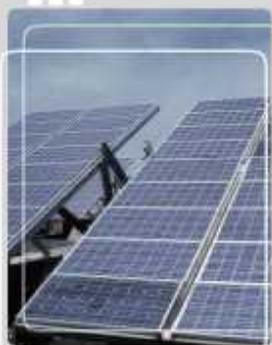


# 독일 직업교육 훈련제도 현황 및 시사점



# CONTENTS

## 목 차

### 요 약 / 1

---

### I. 직업교육훈련 제도 개요 및 현황 / 2

---

1. 제도 개요 및 주요 내용
2. 직업교육훈련 최신 동향

### II. 독일 직업교육훈련 제도 특징 및 성과 / 7

---

1. 직업교육
2. 평생교육

### III. 독일 직업훈련제도 우수사례 / 16

---

1. 직업훈련제도 사례
2. 평생교육 사례
3. 주요 선진국과의 비교

### IV. 직업교육훈련 지원 정책 및 프로그램 / 25

---

1. 연방정부 지원정책
2. 지방정부 지원정책
3. 기타 지원 정책

### V. 시사점 / 30

---

## 요 약

■ 글로벌 경제위기 탈출을 위해 각국 정부가 성장동력 찾기에 고심하는 가운데 올해 경기가 반등할 수 있을지에 관심이 모아지고 있다. 특히 위기의 진원지인 유럽의 경우 위기가 소강 국면에 접어들었다는 진단이 우세하나 빠른 시일 내 회복을 기대하기는 어려운 실정이다. 남유럽 국가를 위시한 위기국에 이어 프랑스와 네덜란드를 비롯한 중유럽 국가도 위험군으로 분류되기 시작한 가운데 유독 독일만이 홀로 선전하고 있는 것으로 평가된다.

■ 독일은 전통적인 제조업 강국으로 지난 1990년대 중반 이후 노동시장 개혁을 통한 생산성 향상에 주력해왔다. 글로벌 위기 속에서 집중 조명의 대상인 ‘히든챔피언’으로 불리는 중소기업들과 ‘Made in Germany’의 가치를 구현하는 각 분야 최고의 전문 인력은 독일의 국가경쟁력을 뒷받침하는 성공요인이 되고 있다.

■ 특히 대학이나 학벌 위주가 아닌 철저한 교육과 현장실습을 바탕으로 전문 인력을 양성하는 독일식 이원화 제도는 스페인을 비롯한 여러 국가의 청년 실업률이 고공행진을 보이고 있는 현 시점에서 시사하는 바가 크다. 이론과 현장경험 축적을 토대로 기업의 수요에 부합하는 최적의 인재를 양성하여 공급한다는 점, 그 과정에 기업이 적극적으로 참여한다는 점, 취업을 위한 교육훈련 뿐 아니라 고령화 사회에 대비한 평생교육에도 중요성을 부여한다는 점 등은 인력 수요와 공급 간 격차가 큰 우리나라 입장에서도 관심을 가질 필요가 있을 것이다.

## I. 직업교육훈련 제도 개요 및 현황

### 1. 제도 개요 및 주요 내용

#### □ 교육과정 개요

##### ○ 이원화 시스템

- 독일 직업교육훈련은 기본적으로 이론 중심의 직업학교 교육과 실무 중심의 기업 내 교육으로 이원화되어 있음.
- 총 직업교육 기간은 통상 2~3.5년

##### ○ 직업학교 교육

- 일반과정(1년)과 직업별 전문과정(1~2년)으로 구성되며 일반과정 이후 실습과 직업군에 맞게 설계된 전문과정 교육 병행
- 일반 교육과정
  - . 독일어, 정치, 종교, 체육 등
- 직업별 전문과정
  - . 학교에서 통상 주 1~2회, 8~12시간의 수업 실시
  - . 직업별 전문 학과과정(기술, 경제, 사회, 예술 분야 등, 인문과학 미포함)으로 분류
  - . 경우에 따라 연중 1~3주간 집중 교육을 다수 실시하며 최대 8주에 이르는 집중 교육도 실시
- 자격 취득
  - . 과정 이수 및 졸업시험 합격 후 직업별 협회, 상공회의소 등에서 자격증 부여

##### ○ 기업 내 교육

- 주 3~4일 기업 내에서 근무 및 직업 관련 훈련 실시
- 학생과 기업 간 실습계약을 체결하여 교육
- 현장실습 교육은 관할 교육청의 직업별 의무교육 과정을 포함
- 교육 내용
  - . 기초 실습

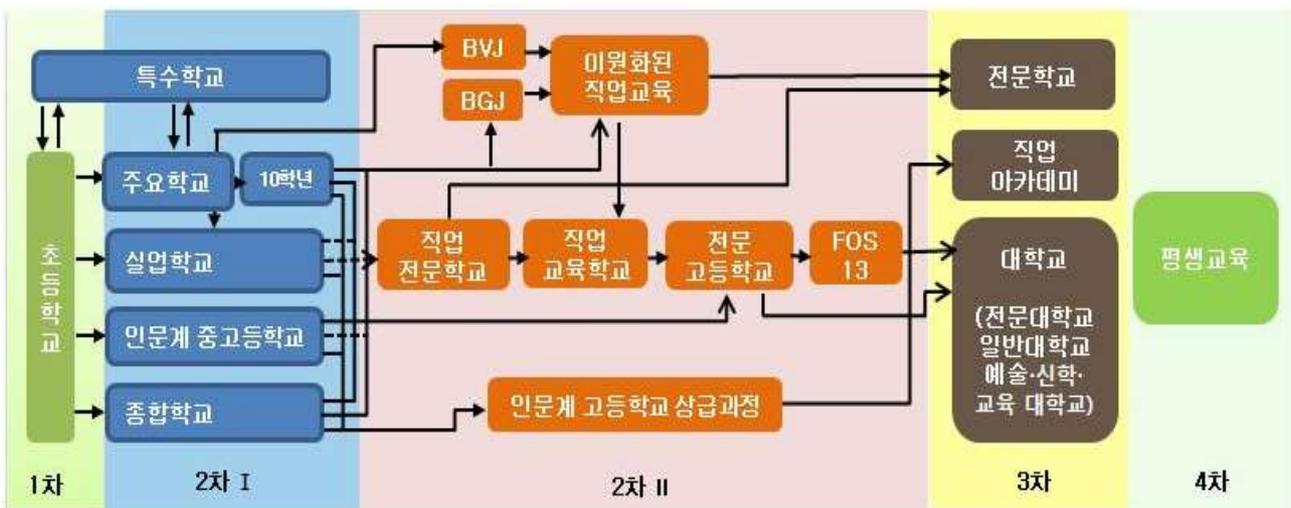
. 다수의 기업에서는 실습을 위해 수 주간 수공업 관련 직업협회 등의 작업소에서 추가 교육 수행

[독일 교육시스템 개요]

구분	학 제		
대학교육	대학교(Universitaet) (4 이상)		전문대학교 (Fachhochschule)(3) 직업학교(Berufsschule) + 직업교육 (Duales system)
중등교육 (의무)	종합학교 (Gesamt- schule) (5~8)	인문계 중고등학교 (Gymnasium) (8~9)**	전문고등학교 (Fachoberschule)(2)
			실업학교 (Realschule)(6)
초등교육 (의무)	초등학교(Grundschule)(4)		
취학전 과정	공립/사립 유치원		

\* 주 : 독일의 개략적 교육 시스템으로 학생의 희망과 노력에 따라 학교 간 이동이 가능

\*\* 주 : 괄호 안은 학업 연수이며, 최근 독일 내에서는 총 13년에 걸친 독일 교육시스템을 12년으로 단축하고자 하는 움직임이 가시화되고 있음.



\* 주: BVJ 직업교육 준비기간, BGJ는 직업 기초교육 기간을 의미하며 연방주별로 상이 FOS는 전문고등학교를 의미

## □ 훈련 대상 및 주체

### ○ 훈련 대상

- 주요학교(Hauptschule) 졸업자
- 실업학교(Realschule) 졸업자
- 최소 고등학교 중등과정(Gymnasium 5년, 전체 9학년 이수) 학생
- 기타 국가가 인정하는 유사교육 이수자
- 특이사항

. 대학 진학 목적의 Gymnasium 졸업생의 대다수는 고등 교육기관에 진학하는 것이 일반적이나, 일부 학생의 경우 직업 교육기관 진학 또는 이원화된 직업교육 선택

### ○ 훈련 주체

- 기업은 현장실습, 직업학교는 전문분야 교육으로 역할 분담

### [기업과 직업학교의 역할 분담]

학습장	기업	직업학교
훈련 주체	기업 내 해당 분야 직업교육 담당자	직업학교 교사
훈련 대상	직업교육 훈련생	직업학교 학생
관할 주체	독일 연방정부	독일 연방주정부
직업교육 규정	직업교육법	기본 학습계획
비용	기업 부담	국가 부담

\* 자료원 : BIBB(연방직업교육연구소)

## □ 직업교육훈련 지원 정책 목적 및 의의

### ○ 정책 목적

- 이원화된 직업교육 강화
- 학생의 진로 선택 개선
- 숙련된 기술인력 확보 및 전문 인력 양성
- 평생교육을 통한 근무능력 향상
- 미래 지향적인 직업교육시스템 개발

### ○ 의의

- 정부
  - . 독일 내 통합적인 학습 기준 보장
  - . 기술인력 양성 및 안정적 확보를 통한 국가경쟁력 유지
  - . 국가 차원에서 소요되는 직업교육훈련 비용이 낮은 편
- 기업
  - . 숙련된 기술 인력의 안정적 확보
  - . 기업의 수요에 부합하는 인력 양성 및 채용으로 부적합 인력 채용시 발생하는 비용 절감 효과
- 개인
  - . 일과 학습의 병행을 통해 자신의 능력과 기술 수준 및 시장 수요 적합도 등을 사전에 파악
  - . 실습 기간에도 일정 수준의 수입 확보 가능

## 2. 직업교육훈련 최신 동향

- 독일 청소년의 약 55%가 대학에 진학하지 않고 직업훈련 과정을 선택
- 현재 약 350개의 직업군과 관련된 직업교육이 실시되고 있으며 주요 분야는 산업 및 상업, 수공업, 임업, 법률, 의료 부문
- '11년 독일 내 총 직업교육 일자리 공급건수는 약 60만 건으로 전년 대비 3.5% 증가

[’01~’11년 독일 직업교육 현황]

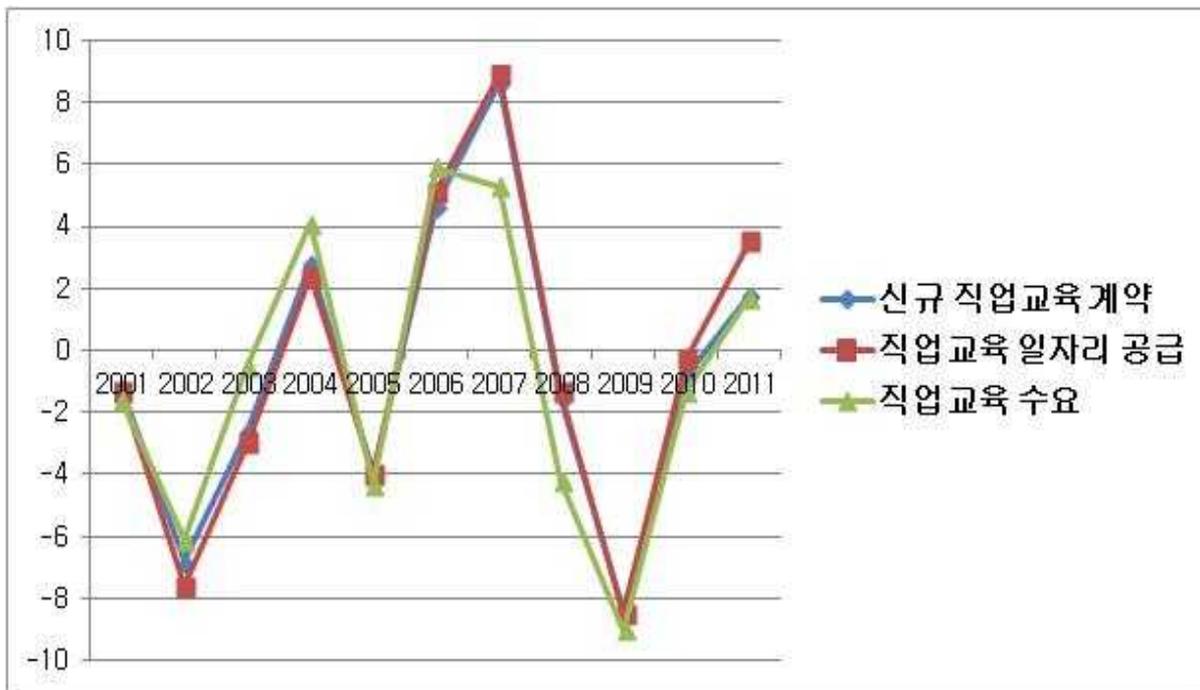
(단위: 개, 건, %)

연도	신규 직업교육 일자리 <sup>1)</sup>		미채용 일자리 <sup>2)</sup>	미취업 직업교육 구직자 <sup>3)</sup>	직업교육 일자리 공급 <sup>4)</sup>		직업교육 수요 <sup>5)</sup>		직업교육 일자리 대비 수 <sup>6)</sup>
	건수	증감률			건수	증감률	건수	증감률	
2001	614,236	-1.2	24,535	20,462	638,771	-1.3	634,698	-1.6	100,6
2002	572,323	-6.8	18,005	23,383	590,328	-7.6	595,706	-6.1	99,1
2003	557,634	-2.6	14,840	35,015	572,474	-3	592,649	-0.5	96,6
2004	572,980	2.8	13,378	44,084	586,358	2.4	617,064	4.1	95,0
2005	550,180	-4	12,636	40,504	562,816	-4	590,684	-4.3	95,3
2006	576,153	4.7	15,401	49,487	591,554	5.1	625,640	5.9	94,6
2007	625,885	8.6	18,359	32,660	644,244	8.9	658,545	5.3	97,8
2008	616,342	-1.5	19,507	14,515	635,849	-1.3	630,857	-4.2	100,8
2009	564,307	-8.4	17,255	15,679	581,562	-8.5	579,986	-9	100,3
2010	559,960	-0.8	19,605	12,255	579,565	-0.3	572,215	-1.3	101,3
2011	570,140	1.8	29,689	11,550	599,829	3.5	581,690	1.7	103,1

1)은 기업이 공급하는 직업교육 일자리, 2) 기업이 공급했음에도 적합한 인재가 없어 채용이 안된 일자리 3)직업교육 구직자 중 취업을 하지 못한 자 4) 기업이 공급하는 직업교육 일자리 5)직업교육 수요, 즉 학생 수 6) 직업교육 일자리 공급 대비 학생 수요

[’01~’11년 독일 내 직업교육 변동 현황]

(단위: 개, 건, %)



\* 자료원 : 독일연방교육연구부(BMBF), Berufsbildungsbericht 2012

## II. 독일 직업교육훈련 제도 특징 및 성과

### 1. 직업교육

#### □ 이원화 제도

##### ○ 이원화 직업훈련

- 국립 직업학교와 기업이 공동으로 훈련을 담당하는 이원화된 체계로 '이원화 직업교육(Duale Ausbildung)'으로 불림.
- 직업학교 혹은 아카데미(Berufsakademie)에서는 일반적인 이론을, 기업에서는 현장 실습교육을 병행하는 체계
- 교육기간 종료 시 훈련생은 관할 기관(상공회의소 혹은 수공업회의소) 주관 시험에 응해 합격할 경우 기관에서 발행하는 자격증 획득

##### ○ 이원화 학사과정(Duales Studium)

- 이원화 직업교육과 유사한 이원화된 대학 과정으로 기업 내 실습이 학과과정의 일부
- 일반 학과 과정 대비 실습 비중이 높음
- 전문대학교(Fachhochschule)와 기업과의 협력 하에 실시

#### □ 산학간 연계성

- 독일의 직업교육훈련제도는 산학간의 탄탄한 협력 사업을 토대로 하며 특히 이원화된 대학 학사과정을 중심으로 추진되고 있는 추세
- 전문기술 중심의 기업이 일부 관련 연구소와 연계 산학연을 토대로 직업교육 시행

□ 중소기업/중견기업 비중 및 역할

※ 독일 중소기업(KMU: Kleine und mittlere Unternehmen)

- 독일의 중소기업(KMU)은 총 종업원 수 500명 미만, 매출 5,000만 유로 미만의 기업을 의미하며, 이 중 소기업은 10명, 100만 유로 미만, 중기업은 500명, 5,000만 유로 미만의 기업을 의미
- EU에서는 매출 5,000만 유로 또는 총자산 4,300만 유로 이하, 종업원 수 250명 미만에 해당하는 중소기업(중기업은 종업원 수 50~250명, 매출 1,000만~5,000만 유로, 또는 총자산 100만~4,300만 유로)으로 정의하고 있으나 독일 내에서는 일반적으로 'KMU'가 통용됨.
- '12년 독일 내 총 기업 수 중 중소기업이 차지하는 비중은 99.6%이며, 이 중 중기업이 약 11.8%, 소기업이 85.7% 차지

[독일 중소기업 현황]

구분	총계	중소기업	비중 (%)	중기업	비중 (%)	소기업	비중 (%)
총 기업수 ('12년, 개)	370만	368만	99.6	436,118 ('10년)	11.8	317만 ('10년)	85.7
총 매출액 ('10년, 유로)	5조 4,940억	2조270억	36.9	1조 5,940억	29.0	4,332억	7.9
고용('10년, 명)	2,568만	1,542만	60.0	1,184만	46.1	358만	13.9

\* 자료원 : Ifm 중소기업연구소 추정치로 현재 집계 가능한 최신 수치

- 독일중소기업연구소(IfM)에 따르면, '10년 독일기업의 직업교육자 수는 총 170만 명이며, 약 46만 9000개의 기업(정규직 종사원을 가진 총 기업의 약 1/4)이 참여
- 중소기업은 직업교육의 중추적인 역할을 수행
  - 직업교육자 중 82.4%는 중소기업에서 훈련 실시

### [기업 규모별 직업교육 훈련생 현황]

(단위: 명, %)



\* 자료원 : Ifm 중소기업연구소, 현재 집계 가능한 최신 수치

#### □ 마이스터 역할

- 마이스터(Meister)제도는 독일 특유의 기능인력 제도로 기능장, 기능명인에 해당
  - 법으로 정해진 41개 업종에서 마이스터 자격을 가진 이들만 창업이 가능하며 후계자 양성 자격도 보유

#### ※ 독일 마이스터(Meister) 제도

- 마이스터가 되려면 보통 3년제 직업훈련원(Meisterschule)을 나와 직업현장에서 일정 기간 경력을 쌓은 다음 마이스터 교육과정을 이수한 후 자격 시험에 통과해야 함.
- 자동차수리, 기계, 배관, 금속제련, 목재가공, 꽃꽂이, 맥주 제조 등, 분야가 매우 다양하며 마이스터 자격을 취득할 경우 해당 분야 최고 실력자로 인정
- 기업 내 직업교육은 직업교육 훈련 담당자와 마이스터가 담당
  - 우선 직업교육훈련 담당자가 작업장이나 기업 내 직업훈련 센터에서 체계적인 기본교육 실시
  - 기본교육 이후 심화 전문교육은 각 산업체에 소속된 마이스터가 실시

## 2. 평생교육

### □ 독일 평생교육 개요

- 독일 내 평생교육은 크게 직업적 평생교육, 일반 교육, 정치 교육 등 세 분야로 분류
- 독일 내 직업연계 평생교육의 법적 기준
  - 직업교육법(Berufsbildungsgesetz), 직업교육 기본계획(Ausbildungsrahmenpläne), 직업교육촉진법(Berufsausbildungsfoerderungsgesetz)을 통해 규정
- 관할 기관 및 기능

관할 주체	관할 기관	주요 활동
정부	각 지역 소재 연방노동청	직업심화교육 및 직업 이전교육
연방주	각 연방주(자체 연방주법 적용)	자체 공공 재정지원 프로그램 운영
지자체	지자체 내 시민대학 등	문화적 차원에서의 평생교육 활동
기타 기관	GEW(노동조합의 이니셔티브), 독일교사협회, 대학총장회의, 독일경제연구소, 독일성인교육연구소, DVV international(독일 시민대학연합 국제협력연구소)	기관별 다양한 평생교육 지원 활동

\* 자료원 : 연방직업교육연구소(BiBB)

### □ 평생교육 특이사항

- 직업교육 차원에서의 독일 평생교육 유형
  - 단기 평생교육 프로그램(강연회, 강습회, 세미나, 워크숍)
  - 직장 내 교육과정(강습회)
  - 여가시간 내 개별 교육
- 직업차원의 평생교육 비용 부담
  - 기업 고용주
  - 경우에 따라 근로자가 일부 부담
  - 연방노동청 또는 EU의 공공 지원금

□ 독일 내 평생교육 현황 및 성과

- 다수의 기업이 매년 직원들에게 전문 인력으로서의 자질을 지속적으로 개발하기 위한 평생교육 기회 부여
- 연방교육연구부(BMBF)의 '11년 독일 평생교육 트렌드 조사에 따르면 만 18~64세의 성인 중 40%가 다양한 평생교육 프로그램에 참여
- 기업 내 평생교육이 전체 평생교육의 약 60%를 차지하는 반면 개인의 자발적인 평생교육 비중은 비교적 낮게 나타남.

[ '07년 대비 '10년 독일 평생교육 현황 ]

(단위 :%)

분류/연도	독일 전역		구 서독 지역		구 동독 지역	
	2007	2010	2007	2010	2007	2010
<b>평생교육</b>						
직업교육 훈련생	34	33	32	32	43	39
전문인력	55	54	54	52	59	58
경영진	72	70	72	70	75	69
<b>기업 내 평생교육</b>						
직업교육 훈련생	25	22	23	20	35	26
전문인력	47	43	46	42	50	44
경영진	67	59	66	58	72	62

\* 자료원: 독일연방교육연구부(BMBF)/TNS Infratest Sozialforschung 2011, 집계 가능한 최신 통계

### 3. 주요 선진국과의 비교

#### □ 미국

- 미국이 실직자 및 취약계층에 대한 재취업 촉진에 중점을 두는 반면 독일은 근로자의 전문기술·기능 향상에 초점
  - 그 결과 직업훈련생의 전문기술·기능 습득 및 실제 취업에서 높은 효과를 거두고 있으며 특히 청소년 실업 감소에 기여
- 직업교육에 대한 인식이 낮은 미국에 비해 독일의 경우 오랜 기간 동안 직업교육 훈련이 체계적으로 발달, 직업학교 선택 비중이 높음.
- 또한 민간 기업의 참여도도 상대적으로 높은 수준

#### □ 영국

- 일부 고등학교 및 일부 특성화학교에서 직업교육을 수행하나 독일과 같은 체계적인 이원화 제도는 없는 것으로 파악

[주요 선진국과 독일의 직업교육 비교]

독일	미국	영국
<ul style="list-style-type: none"> <li>· 근로자의 전문기술, 기능향상에 중점</li> <li>· 높은 직업학교 선택 비중</li> <li>· 민간 기업의 높은 참여도</li> <li>· 직업훈련생의 전문기술 습득 및 실제 취업 효과가 높음.</li> <li>· 운영주체 간 역할 분담으로 체계적인 지원</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>· 실직자 및 취약계층에 대한 재취업 촉진에 중점</li> <li>· 직업학교에 대한 인식이 전반적으로 낮은 편</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>· 종합학교 혹은 일부 특성화학교 중심</li> <li>· 직업학교에 대한 인식이 전반적으로 낮은 편</li> </ul>

#### 4. 직업교육훈련 제도 성과 및 평가

##### □ 직업교육훈련 제도의 성과

- 이원화 시스템은 독일 교육제도의 중추적인 역할을 하며 국제적으로도 좋은 평가를 받고 있음.
  - 1950년대 이후 개발도상국에 전파하기 위해 직업교육훈련 국제원조 프로그램에도 적극 참여
  - 20여 개국에 도입되었으나 사회, 문화, 역사적 토양이 유사한 스웨덴, 덴마크, 스위스 등, 유럽국가에서 주로 성공을 거둔 것으로 평가
- 참여 학생의 경우 학업과 연계된 실습 과정을 통해 수년간 근로 경험 축적 가능
  - 현장 실습 교육을 통해 해당 분야 기업이 원하는 기술과 지식 획득을 통해 취업률 제고
  - 현장실습을 병행하면서 기업으로부터 소정의 급여 수령, 재정적 독립 가능
- 기업의 경우 수요에 맞는 인력 양성 및 채용이 가능하고 이직률을 낮출 수 있어 이와 관련된 비용 절감
  - 특히 해당 근로자의 자격 요건과 업무수행 능력 예측 가능
- 독일에서는 교육훈련제도와 노동 시장의 연계가 매우 강해 이를 이수하지 않고 노동시장에 진입하는 사례가 적은 편

※ 독일 노동미래연구소 평가

- 노동시장 정책 전문가 슈나이더(Hilmar Schneider) 인터뷰 : 독일 직업교육의 장점은 이론 수업 위주인 해외 직업교육과는 달리 실무 경험을 갖춘 후속 전문 인력을 양성한다는 것임.
- 독일의 이원화 모델이 국제적으로 통용되지 않는 원인은 기업 내 직업교육이 기업의 의무와 비용을 유발하기 때문
- 그럼에도 불구하고 “근로자의 해고가 용이하지 않은 독일에서 기업은 부적절한 근로자를 고용하는 리스크를 축소할 수 있다”는 장점이 있다고 평가

※ McKinsey 조사 “Education to Employment” 연구 결과

- 전 세계 9개국(미국, 독일, 영국, 브라질, 인도, 사우디아라비아, 멕시코, 터키, 모로코) 내 15~29세 8,000명 청소년을 대상으로 조사
- 독일 직업교육을 대학과정만큼 높게 평가
- 독일 청년 실업률 약 10%로 OECD 평균 19% 보다 낮은 수치
- 독일 내 직업교육 훈련생 70% 이상이 수료 후 기업과 근로계약 체결(9개국 평균 54%)
- 다만, 직업교육 교사 3명 중 1명이 50세 이상으로 시대 변화에 대한 대응이 부족하다고 지적

□ 독일 벤치마킹 사례

- 이탈리아
  - 유럽 재정위기 여파로 청년 실업률이 34%까지 증가, 이에 대한 해결책으로 독일식 직업교육 모델 도입
  - 독일 내 이탈리아 기업과 이탈리아 내 독일 기업을 중심으로 시범 프로젝트 개시
- 스페인
  - 청년 실업률이 50%를 넘어선 상태로 직업교육훈련 프로그램에 연간 수익 유로를 투자했으나 별다른 성과를 얻지 못함.

- '12년 9월 스페인 정부는 독일 교육훈련 전문가에 자국 내 이원화 제도 구축을 위한 지원 요청

○ 대만

- '03년 이후 독일식 이원화 직업교육과 유사한 시스템 도입
- '03~'10년, 대만 주재 독일경제사무실은 교육부 및 노동협의회와 협력하여 'Tai-Ger Dual Vocational Education Project' 프로젝트 추진
- 동 프로젝트에 27개의 직업교육기관과 170개 기업이 참여, 훈련생 총 3,200명이 독일 상공회의소 자격증 수료

### III. 독일 직업훈련제도 우수사례

#### 1. 직업훈련제도 사례

##### □ 리탈(Rittal)사

###### ○ 기업 개요

- 전기 엔클로저(Electrical Enclosure) 관련 세계 1위 기업(히든챔피언)
- 매출액 : 22억 유로('11년 기준)
- 고용 규모 : 전 세계 1만 명 이상
- 전 세계 지사 40개, 한국 송도에 '11년 1,000만 달러 이상 투자 및 modification center 설립

###### ○ 직업훈련 개요

- 독일상공회의소와의 협력을 통해 11개 직업교육과정 지원
  - \* 상공회의소는 교육 과정 의무 과목을 지정하며, 이는 독일 전체 동일
- 대부분 직업교육훈련생은 실업학교(Realschule) 졸업자이며(약 16~17세), 교양 및 전공 시험 후 Rittal에 직업교육훈련생으로 입사
- 단기 과정은 24개월, 장기 과정은 42개월이 소요되며 주 3~4회 현장, 1~2회 직업학교 이론 교육 이수
- 직업교육훈련생은 1년차 월 700유로, 3년차는 1,100유로의 급여 수령

###### ○ 직업훈련 내용

- 훈련생은 처음 3개월간 훈련용 공장에서 현장교육을 받고, 그 후 과정 종료까지 2~3개월 간격을 두고 기업 전체 부서에 순환 근무
- 현장교육 중 70%는 실제 업무에 투입되어 정규 직원과 동일하게 근무하고 회사 수익 창출에 기여
- 졸업 여부는 1차, 2차 시험을 통해 결정, 1차 시험은 일반적인 업무 능력테스트인 반면, 2차 시험은 고객의 실제 오더를 바탕으로 주문,

- 견적, 생산, 배송 등, 고객 니즈 처리 능력을 검증
- 시험 평가는 상공회의소 및 동일업계 기업 교육담당자가 실시하며 형평성을 위해 자사 교육담당자는 참여하지 않음.
- 졸업시험 합격자는 상공회의소 및 동사 자체 자격증 취득, 특히 상공회의소 자격증은 전 독일에서 유효하며 훈련생이 특정 직업에 적합한 기술을 연마했다는 사실을 증명
- 졸업시험 성적 미달자는 6개월 안에 재시험 기회 부여, 재시험 불합격일 경우 재도전 기회 상실
- \* 재시험까지 불합격하는 훈련생은 매우 드물다고 함.

○ 성과 및 특이사항

- 합격자 중 약 90%가 동사에 취업, 24~42개월 직업훈련을 통해 정직원 근무 첫날 부터 즉시 업무 수행 가능하며 나머지 10%는 타 기업 취업 또는 대학 진학
- 훈련생은 업무개선 관련 제안을 할 수 있으며, 채택되어 관련 비용 절감이나 수익으로 이어질 경우 절감액 혹은 수익의 일부는 제안자에 보너스로 지급

[Rittal의 현장교육 장면]



\* 자료원 : KOTRA 프랑크푸르트 무역관

## □ 프랑크푸르트 전문대학교(Frankfurt Fachhochschule) - 이원화 학사과정 (Duales Studium)

### ○ 학교 개요

- 1971년 설립
- 건축, 건설엔지니어링, IT, 엔지니어링, 경영, 법학 등 13개 과목 학/석사 자격증 취득 가능

### ○ 도입 배경

- '05년 프랑크푸르트 인근 건설 엔지니어 수요가 공급을 초과하고 신규 엔지니어의 현장 경험이 부족하다는 비난 증가
- 이에 동 대학교에서 현장경험과 학사과정을 병행하는 건설엔지니어 이원화 학사과정 설립

### ○ 과정 내용

- 학생과 기업이 계약 체결, 기업은 졸업 시점까지 학생에게 보수를 지급하는 반면 학생은 교육프로그램을 수료 후 기업을 위해 일정기간 근무할 의무가 있음.
- 프로그램 기간은 5년이며, 졸업자는 기술 자격증인 전문숙련공(Facharbeiter) 과 대학 자격증인 건설엔지니어 학사(Bachelor)를 동시에 취득
- 1단계에는 기업에서 직업훈련 실시(7개월)하며 2단계에서는 대학 수업과 전문숙련공 훈련을 병행 (23개월), 3단계에서는 대학 수업만 실시(30개월)
- \* 2단계는 대학, 기업, 기업 외 시설에서 교육을 병행, 3단계는 오로지 대학 과정에만 참여

### ○ 특이사항

- 학생은 교육과정에서 보수를 지급받아 생계 문제 해결
- 기업을 통해 향후 업무 파악이 가능하며 자연스럽게 본인 전공분야 관련 네트워크 형성
- 참여 학생은 향후 명확한 업무와 100% 취업 보장으로 일반 대학생보다 동기부여가 확실하여 졸업률이 거의 100%
- 기업은 초기 투자비용이 있으나 현장과 이론교육의 병행으로 자사에 필요한 맞춤형 인재 양성 가능

### [전문대학 내 교육 장면]



\* 자료원 : KOTRA 프랑크푸르트 무역관

## □ 뮌헨 전기수도공사

### ○ 기업 개요

- 기업명 : Stadtwerke Muenchen GmbH (뮌헨 전기수도공사)
- 연매출 : 39억 유로
- 고용규모 : 7,435 명
- 업종 : 전기·가스 공급, 대중교통 운영(지하철, 버스) 등
- 담당자명(직위) : Mr. Harald Zillner(직업교육부서장 Head of Education)

### ○ 직업훈련제도 내용

- 13개 분야의 직업교육 과정을 통해 연간 130여명의 인재 양성
- 참가학생은 하웁트슐레(Hauptschule), 레알슐레(Realschule) 졸업장 소지자에 한하며 테스트(독일어, 수학)를 통해 선발
- 교육기간은 직무군에 따라 3년~3년 6개월까지 소요되며 교육과정 참가학생은 동사 실습 교육 과정과 직업학교 (Berufsschule)과정을 병행 실시(주 5일 기준 실습과정 4일, 직업학교 1일)
- 참가 학생은 교육기간 중 아래와 같이 급여 수령  
· 교육과정 1년차 : 월 703.25 유로

- . 교육과정 2년차 : 월 753.20 유로
- . 교육과정 3년차 : 월 799.02 유로
- . 교육과정 4년차 : 월 862.59 유로

○ 성과 및 특이사항

- 동 과정 이수 학생 중 대학 진학을 희망하는 10~20%를 제외한 전원을 동사 정식 직원으로 채용
- 교육과정별로 상이하나 전체 교육기간(3년~3년 6개월)동안 학생당 60,000 유로~105,000유로 비용 지출
- 동 과정 운영을 위해 연방정부나 뮌헨시로부터의 예산 지원은 없으며 비용 전체를 회사에서 부담

□ MAN Truck & Bus AG

○ 기업 개요

- 기업명 : MAN Truck & Bus AG
- 연매출 : 74억 유로
- 고용규모 : 31,000 명
- 업종 : 버스, 트럭, 디젤엔진 제조
- 담당자명(직위) : Mr. Wolfgang Straube (직업교육총괄 Head of Education)

○ 직업훈련제도 개요

- 총 22개의 직업교육훈련 프로그램을 통해 연 130여 명의 인재 양성
- 참가학생은 하우트슐레(Hauptschule), 레알슐레(Realschule) 졸업장 소지자에 한하며 테스트(독일어, 수학)를 통해 선발
- 동사에서 제공하는 직업대학 병행과정의 경우 독일대학입학 자격소지자(김나지움 졸업증(Abitur) 또는 전문대학 입학자격 (Fachhochschulreife)에 한함.

[직업교육과정]

산업직	1년차			2년차			3년차			4년차			합계		
	남	여	계	남	여	계	남	여	계	남	여	합계	남	여	계
창고/물류전문인력	13	2	15	5	7	12	9		9				27	9	36
차량도색/도장공	6		6	5	1	6	2		2				13	1	14
금속기계공	10		10	12		12	12		12				34	0	34
금속기계공 (직업대학 병행)	5	1	6	5		5							10	1	11
산업기계공	11		11	9	2	11	10		10				30	2	32
차체/차량설비기계공	5	1	6	5		5	5		5				15	1	16
자동차기계공	9	1	10	11		11	9		9				29	1	30
자동차기계공 (직업대학 병행)	5		5	2		2		1	1	2		2	9	1	10
전자기계공	10	1	11	11		11	5		5				26	1	27
*금속가공직	4		4	4		4							8	0	8
부품가공직	5	1	6	4		4							9	1	10
절단기술직	11		11	10		10	10		10				31	0	31
합계	94	7	101	83	10	93	62	1	63	2		2	241	18	259

영업직	1년차			2년차			3년차			4년차			합계		
	남	여	계	남	여	계	남	여	계	남	여	계	남	여	계
사무영업직		5	5										0	5	5
전산업무직	4		4	2		2	3		3				9	0	9
산업영업직	5	3	8	5	7	12	4	3	7				14	13	27
합계	9	8	17	7	7	14	7	3	10				23	18	41

[직업대학 병행과정]

직업	1년차			2년차			3년차			4년차			합계		
	남	여	계	남	여	계	남	여	계	남	여	계	남	여	계
경영직/산업	2	3	5		1	1	1	5	6	2	2	4	5	11	16
경영직/운송, 물류	1		1					4	4	1		1	2	4	6
자동차기술/전자기계공	1		1				1	1	2	1		1	3	1	4
기계설비/생산기술직	1	1	2				1		1				2	1	3
경영정보기술직				1		1							1	0	1
경영설계직/프로젝트경영	5	1	6	2	2	4	3		3	1		1	11	3	14
경영설계직/기술분배	1	2	3	1	2	3	3		3	1	2	3	6	6	12
합계	11	7	18	4	5	9	9	10	19	6	4	10	30	26	56
총 합계	114	22	136	94	22	116	78	14	92	8	4	12	294	62	356

\* 자료원 : MAN사 제공 (2013년 2월 27일 기준)

○ 직업훈련 과정 내용

- 교육기간은 직무군에 따라 2~4년이 소요되며 참가학생은 동사 실습교육 과정과 직업학교(Berufsschule) 혹은 직업대학(Duale Hochschule)과정을 병행 실시
  - . 직업학교과정 : 4일 실습과정, 1일 직업학교(주 5일 기준)
  - . 직업대학과정 : 3개월 실습과정, 3개월 직업대학(1학기(6개월) 기준)
- 참가 학생은 교육기간 중 아래와 같이 급여 수령
  - . 교육과정 1년차 : 월 850 유로
  - . 교육과정 2년차 : 월 900 유로
  - . 교육과정 3년차 : 월 950 유로
  - . 교육과정 4년차 : 월 998 유로

○ 성과 및 특이사항

- 교육과정 이수 학생 전원은 바로 실무에 투입이 가능하고 정직원으로 채용되며 세계 9개국에 위치한 해외 지사에도 별도 교육 없이 배치가 가능한 수준
- 직업학교 및 대학 운영 예산은 주정부에서 부담하며 실습과정 비용은 직무별로 상이하나 한 학생당 연간 22,800~26,000 유로, 전 교육기간 기준 50,000~130,000 유로로 동사가 전액 부담
- 동사 모기업인 폭스바겐의 경우 독일 직업교육과정을 중국 현지 공장에서도 운영 중이며 동사 역시 해외법인에서의 직업교육과정 운영을 검토 중

## 2. 평생교육 사례

### □ BASF

○ 평생 교육의 목표

- 직원의 평생교육을 미래를 위한 투자로 생각하고 직원 역량개발을 위한 글로벌 프로젝트 'Employee Development BASF Group' 추진
- 직업 능력·역량 개발을 해당 직원과 경영진의 책임으로 인식

○ 내용

- 국내외 세미나, 워크숍 및 온라인 교육을 통해 자가 학습을 위한 다양한 프로그램 제공
- 내부 소셜 미디어 네트워크 connect.BASF 를 통해 직원 간 지식 교류 활성화
- 신규 경영진에 대한 자질 향상 프로그램 도입

○ 특이사항

- 직원과의 개별 면담을 통해 연간 자기개발 및 평생교육 수요 파악, 수요에 따른 맞춤형 평생교육 프로그램 제공

- 해외법인의 경우 현지 상황을 반영하여 교육 내용 차별화
  - 미국 : 시장 오리엔테이션과 혁신, 고객가치 창출에 중점
  - 아시아 : '11년 영업전문가 양성을 위한 시범 프로젝트 도입
- 성과(2011년 기준)
  - 직업교육과 평생교육에 1억 7,000만 유로 투자(전년대비 +13.3%)
  - 총 92,000명의 임직원이 평생교육 세미나 참가
  - 총 2만여 명의 임직원이 자기계발을 위한 상담 및 평생교육 프로그램에 참여
  - 1인당 연간 평생교육 참여 일수(평균) : 3.4일

## IV. 직업교육훈련 지원 정책 및 프로그램

### 1. 연방정부 지원 정책

※ 인터뷰: 연방직업교육연구소(BiBB)의 Ms. Christin Brings/상업 서비스직 및 미디어경제 분야 연구위원(Tel.: +49-(0)228-107-2532)

#### □ 국가차원의 직업교육 및 전문인력 양성 프로그램

- 지원 기간 : '10~'14년('04년 최초 도입 후 '10년 10월 향후 4년 연장)
- 지원 목표 : 직업교육 희망자에게 적합한 직업교육 및 전문 자격 취득 과정 제공
- 지원기관 : 독일교육연구부(BMBF) 주관
- 주요 과제
  - 주요학교 및 실업학교 직업교육 숙련도 개선
  - 학업능력이 취약한 청소년 지원 강화
  - 학업 후 유망 분야 전문자격 취득과정 제공
  - 이민자 가정 청소년의 직업교육 적응 지원
- 성과
  - '11년 총 71,300개의 신규 직업교육 일자리 창출 (전년대비 +4.2%)
  - 신규 직업교육 기업 43,600개사 참여
- 세부 프로그램 예시 : BMBF 이니셔티브 '졸업과 연계 - 직업교육과정 졸업 이후까지의 교육 사슬(Abschluss und Anschluss - Bildungsketten bis zum Ausbildungsabschluss)'
  - 취지 : 연방정부와 지방정부의 지원 프로그램 연계 강화
  - 지원 기관 : 독일교육연구부(BMBF)
  - 지원 목표 : 이원화 직업교육으로 전환 중인 청소년 지원
  - 지원 규모 : 4억 6,000만 유로

- 주요 내용 : 범 기업 차원의 직업 오리엔테이션 프로그램, 직업교육 구조 프로그램 'Job Starter'
- 특이사항 : 동 프로그램은 연방정부와 연방주가 연계해 직업 오리엔테이션, 잠재력 분석, 코칭 프로그램 등 지원

※ 직업교육 구조프로그램(Das Ausbildungsstrukturprogramm JOBSTARTER)  
: 각 지역 내 기업의 추가 직업교육 일자리 창출 및 직업교육 중단 사례 방지를 위한 프로젝트로 기업과의 협력 강화를 통해 직업전문 교육에 대한 지역의 책임 강화 모색

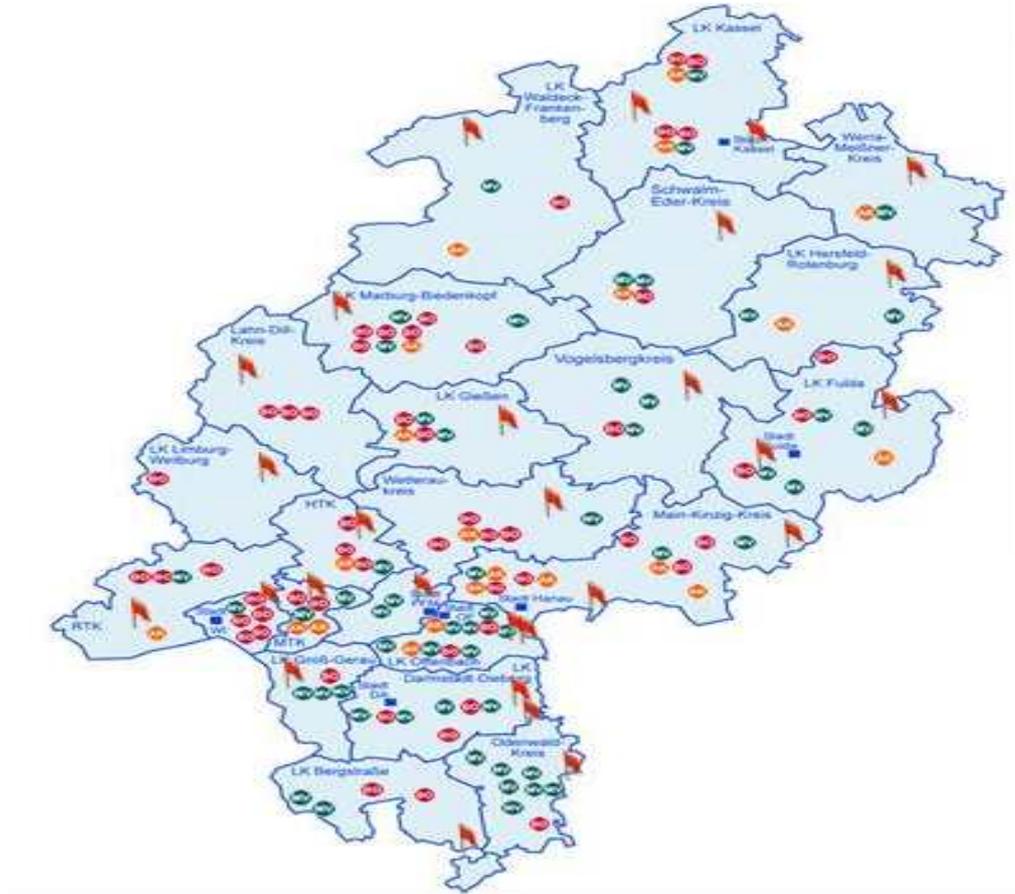
## 2. 지방정부 지원 정책

### □ 헤센주

※ 인터뷰 : Dr. Brigitte Scheuerle, 프랑크푸르트 소재 독일상공회의소 직업교육 및 재교육 담당

- OloV(학교-기업 중개 효율화 : Optimierung der lokalen Vermittlungsarbeit im Uebergang Schule - Beruf)
  - 지원 목적 : 기업과의 협력을 통해 신속한 직업교육 중개
  - 지원 대상 : 일반 학교 학생 및 학교 졸업생
  - 지원 내용
    - . 진로 선택 지원 : 진로 지도교사 자질 개선, 일반 학교 내 취업지원 트레이닝
    - . 직업교육 및 인턴 일자리 발굴
    - . 직업교육 관련 상담, 매칭 및 중개
    - . 지역 내 직업교육 정보 제공
  - 주요 협력 기관 : 주정부, 주 상공회의소 협의회, 수공업회 협의, 기업협회 연합, 자유직협회, 연방노동청 헤센주 지부, 지방의회 등

### <헤센주 OloV 전략 하 직업교육지원 관련 서비스 분포>



\* 자료원 : [www.olov-hessen.de](http://www.olov-hessen.de)

\* 주: BO(직업 오리엔테이션, 붉은색), AK(직업교육 및 인턴 일자리 발굴, 주황색), MV(상담, 매칭 및 중개, 녹색), 깃발(지역 내 직업교육 정보) 제공

#### ○ 청소년 잠재력분석 프로그램 Kompo7

- 지원 목적 : 청소년의 진로 결정 지원
- 관할 기관 : 헤센경제 교육청(BWHW)
- 후원 기관 : 주 경제교통지역개발부, 문화부, 연방노동청의 헤센지부, 연방 교육연구부, 유럽 사회펀드
- 도입 시기: '09년 8월
- 내용
  - . 120여 개의 헤센주 내 주요학교 및 실업학교 학생 프로파일 분석
  - . 약 2일간 파트너 게임 또는 그룹 게임을 통해 참가 청소년의 잠재력, 재능 및 강점 발굴

- . 이후 해당 학생 및 부모와의 면담을 통해 학생의 관심사 확인 및 적합한 인턴 과정 소개
- 성과 : 헤센주 내 약 10,000명의 학생 참여

### 3. 기타 지원 정책(공공기관, 민간 부문 지원 등)

#### □ 독일연방노동청(Bundesagentur fuer Arbeit)의 직업교육지원 (BAB: Berufsausbildungsbeihilfe)

- 지원 전제조건
  - 직업훈련기간 전이나 직업훈련기간 과정 중인 경우
  - 추가 주요학교(Hauptschule) 졸업증 혹은 유사 졸업 자격 취득을 위한 준비 기간에 있는 경우
- 지원 대상
  - 직업훈련자 및 예정자(단, 부모와 동거 중인 직업훈련자의 경우 지원 대상에서 제외, 지원자의 조건에 따른 차등 지원)
- 지원 목적
  - 적합한 직업 자격 취득을 위한 경제적 어려움 극복
  - 형평성을 고려한 교육훈련 지원
  - 추가 졸업자격 취득 희망자 교육훈련 지원
  - 직업 상담지원 관련 추가 지원
- 지원 신청
  - 거주지 관할 연방노동청 사무소에 서류 신청

□ 학업 중단 학생 대상 상담 제공

- 지원 대상
  - 학과 전공에 불만족스러운 학생 및 학업 중단자
- 관할 기관
  - 프랑크푸르트 전문대학교(FH FFM), 연방노동청의 대학지원팀, 프랑크푸르트 소재 독일 상공회의소(IHK)의 직업교육 상담자
- 지원 내용
  - 전공 과정 변경, 직업교육을 토대로 한 커리어 추적 기회 제공

## V. 시사점

### □ 기업-훈련생 간 윈윈 효과 창출

- 기업은 자체 운영 교육과정을 통해 필요한 전문 인력 양성 가능
  - 교육과정 종료 후 필요한 인력의 신속한 채용으로 기업 역량 공백 방지
- 교육생은 일정 보수와 함께 독일 전역에서 인정받는 자격증 취득
  - 이론교육과 현장경험을 사전에 충분히 확보하여 단시간 내 취업 가능

### □ 국가경쟁력 확보 및 유지

- 부존자원이 경쟁국에 비해 부족, 산업기술 인력에 대한 의존도가 높아 직업훈련교육에 대한 관심과 투자 비중 높음
- 적극적인 국가 지원을 통해 숙련된 기술 인력을 지속적으로 양성, 국가 경쟁력 하락 방지
  - 영국, 미국 등, 여타 선진국 국가와 차별화되는 이원화 제도로 기술인력 면에서 비교우위 확보

### □ 평생교육의 중요성 인식

- 인구노령화에 따른 인력 부족에 대비, 평생교육 지원을 통한 직원 자질 및 업무능력 향상 및 기업의 발전 동시 추구
- 급격한 사회, 기술 변화에 대한 능동적 대응 방안으로 평생교육에 중요성 부여

## □ 필수 인력확보를 위한 기업의 적극적 참여

- 직업훈련 교육과정은 주 정부(이론교육)와 독일 기업(실무교육)이 역할을 분담하여 운영하고 있으나 주 정부의 직업학교 운영을 위한 예산 지출 외 실무교육 과정을 운영하는 기업에 별도 예산 지원은 없음.
  - 각 기업에서 필요로 하는 인재 양성을 자체 예산으로 주도한다는 점에서 독일 직업교육의 핵심 주체는 기업이라고 할 수 있음.
  - 수요에 부합하는 인력 확보를 위한 기업들의 비용 부담 등, 적극적 참여에 주목

## □ 한국, 벤치마킹을 통한 유사 제도 도입 시급

- 대학 및 학벌 위주 사회, 이공계 기피, 효율적인 직업훈련제도 부재
  - 이로 인해 전 세계적인 불경기 속 청년 실업률 심화, 기업 수요와 실제 인력공급의 괴리 등의 문제 발생
  - 특히 이공계나 기술직 기피 현상이 두드러지고 있어 해당 분야는 물론 국가경쟁력 전반에 부정적인 영향 초래
- 국가경쟁력 유지 차원에서도 체계적인 기술 전문 인력 양성과 처우 개선이 이루어져야 하며 스페인, 이태리, 대만과 같이 독일 제도의 벤치마킹 필요
  - 이원화 제도 등, 독일 제도의 장점과 특징을 면밀히 검토하여 우리 현실에 맞도록 재구성하는 노력이 요구됨.
- 아울러 우리나라 역시 초고속으로 고령화 사회에 진입하고 있어 향후 인력 부족이 심각할 것으로 전망
  - 경력과 연륜이 풍부한 노년층의 경제활동 장려와 더불어 현장 인력에 대한 평생교육의 비중을 점차 높여 나갈 필요가 있음.

## 2013년 KOTRA 발간자료 목록

### □ GMR (Global Market Report)

번호	제목	발간일자
13-001	오바마 재선에 따른 경제.통상정책 방향 전망과 시사점	2013.1
13-002	2013년 1분기 KOTRA-SERI 수출선행지수	2013.1
13-003	중소기업 신규 수출확대 유망품목 - 공작기계 (머시닝센터) -	2013.1
13-004	중소기업 신규 수출확대 유망품목 - 기타골프용품 -	2013.1
13-005	중소기업 신규 수출확대 유망품목 - 안경테 -	2013.1
13-006	중소기업 신규 수출확대 유망품목 - 폴리에스터 단섬유 -	2013.1
13-007	중소기업 신규 수출확대 유망품목 - 폴리프로필렌 테이프 -	2013.1
13-008	선진국의 미래산업 육성정책	2013.2
13-009	중소기업 신규 수출확대 유망품목 - 광케이블 -	2013.2
13-010	중소기업 신규 수출확대 유망품목 - 기타전동공구 -	2013.2
13-011	중소기업 신규 수출확대 유망품목 - 기타컴퓨터 주변기기 -	2013.2
13-012	중소기업 신규 수출확대 유망품목 - 펌프 -	2013.2
13-013	미국 제조업 경쟁력 강화 정책 및 시사점	2013.2
13-014	한-콜롬비아 FTA 효과 및 활용방안	2013.2
13-015	떠오르는 이라크 재건시장을 선점하라	2013.2
13-016	주요국 환율변동에 따른 해외시장 동향과 진출여건	2013.2
13-017	엔저하의 수출 경쟁력 현황 및 전망	2013.2
13-018	한미 FTA 발효 1주년, 대미 수출 성과 분석	2013.3
13-019	일본의 대인도 진출전략 및 대응방안	2013.3
13-020	독일 직업교육 훈련제도 현황 및 시사점	2013.3

### □ KOCHI자료

번호	제목	발간일자
13-001	한국 수출 증대의 길, 한류에 묻다	2013.1
13-002	[중국 석학에게 듣는다] 2013 중국 경제 전망	2013.2

□ KOTRA자료

번호	제목	발간일자
13-001	해외 주요국 투자인센티브 현황 및 사례조사	2013.1
13-002	외국인을 위한 법인설립 안내	2013.1
13-003	Guide to Business Establishment in Korea	2013.1
13-004	2012년도 북한의 대외교류동향	2013.2
13-005	GCF시대에 대비한 세계그린프로젝트 수주방안	2013.3
13-006	국가IR 개선 방안 연구	2013.3

□ 설명회자료

번호	제목	발간일자
13-001	2013 세계시장 진출전략 설명회	2013.1
13-002	2013 중국3대 유망시장 설명회	2013.1
13-003	2013년 전략시장 협력 파트너쉽 포럼	2013.1

작성자

- ◆ 프랑크푸르트무역관      강환국 과장
- ◆ 뮌헨무역관              권석진
- ◆ 선진시장팀                이연주 과장

Global Market Report 13-020

독일 직업교육 훈련제도 현황 및 시사점

발행인 | 오영호  
편집인 | 배창헌  
발행처 | KOTRA  
발행일 | 2013년 3월  
주소 | 서울시 서초구 헌릉로 13  
(우 137-749)  
전화 | 02)1600-7119(대표)  
홈페이지 | [www.globalwindow.org](http://www.globalwindow.org)

Copyright © 2013 by KOTRA. All rights reserved.

이 책의 저작권은 KOTRA에 있습니다.

저작권법에 의해 한국 내에서 보호를 받는 저작물이므로  
무단전재와 무단복제를 금합니다.