

# Institutionalization and operating of an Apprenticeship education programme

Lee, Hye-Kyung

Dept. of Airline Service, Wonkwang Health  
Science University

Keyword : Apprenticeship, Highly skilled  
technology

## CONTENTS

- I. Introduction
- II. Review of Precedent Literature
- III. The Status of the related programs
- IV. Institutionalization and Operation Strategy
- V. Conclusion
- References

## Abstract

The purpose of this study is to suggest a collaborative apprenticeship model of learning based on situated learning by looking at learning as the process of guided social participation and relationships and seeking the possibility of applying it in the field. The need for such a model is derived from our inability to heighten the sense of community and practical knowledge throughout our lives in order to live together in the pluralistic society of the 21st century, since today's education is focused on the individual with the main objective of acquiring knowledge and developing capabilities.

Despite the fact that I was stressing every successive governments have you been all my life, Who were not properly implemented and education is not in order to shape 'social center capabilities' credits. The present Government is state National competency standards deployment and use(NCS). Skills, pushing the introduction of a 'Employee performance appraisal system' 'adoption system beyond the specifics' settlement of a centre.

Befitting a community center now is the ability of college education reforms are needed. Receiving skills and ability rather than specifications are owned by a clan society should continue to implement.

'apprenticeship education programs and Measures to' where applicable, from junior college is also proposed. Should also expand the 'Professor of apprenticeship training and support' and out. In the centre of vocational training colleges in 'The South Korean Navy apprenticeship education program' Institutionalization of need.

Therefore, if we develop a verified integrated model in the future, then various educational attempts, such as the development and application of effective teaching and learning program and a great deal of discussion about these attempts can be expected to create another argument to change field-oriented education.

Received : 31 August, 2015.

Revised : 01-30 September, 2015.

Accepted : 16 October, 2015.

† Corresponding author : Lee, Hye-Kyung, 54538, 514 Iksandaero Iksan-city Jeonbuk,  
Dept. of Airline Service, Wonkwang Health Science University.  
Tel : +82-63-840-1422 HP : +82-10-5298-1019  
Fax : +82-63-840-1429 E-Mail : leehk@wu.ac.kr

## 도제교육 프로그램 운영 및 제도화방안

이혜경(李惠京)

| 원광보건대학교 항공서비스과

| 중 심 어 : 도제교육, 도제교육 프로그램, 고숙련기술인

### 목차

- I. 서론
  - II. 도제교육 관련 선행연구 고찰
  - III. 관련 교육 프로그램의 실태 분석
  - IV. 도제교육 프로그램 운영방안
  - V. 결론 및 제언
- 참고문헌

### 요약

그동안 역대 정부마다 강조하여 왔음에도 불구하고 제대로 구현되지 못한 스펙이나 학력이 아닌 '능력중심사회'구현을 위하여 현 정부는 국가직무능력표준(NCS)의 구축과 활용, 실력 중심의 '스펙초월 채용시스템'정착, '직무능력평가제'도입 등을 추진하고 있다. 그러나 글로벌 경제 불황이 지속되고 청년 고용은 절벽에 직면해 있다.

교육에 의한 계층이동성이 매우 약화되고 있는 시점에서 직무와 무관한 청년들의 스펙 쌓기는 대학교육과 직업현장의 미스매칭을 심화시키고 있다. 이제는 능력중심사회에 걸맞는 대학교육의 개혁이 필요하다. 스펙보다는 실력과 능력이 중증받는 사회를 구현해 나가야 한다. 직무능력 핵심역량 제고를 위한 대학교육의 개혁이 필요하다. 대표적인 실현방안의 하나로 도제교육 프로그램을 활용한 기업과 학교간의 '미스매칭'을 해소하고, 최근 우리 사회가 근본적으로 내포하고 있는 청년층의 낮은 고용율, 청년층의 고학력화, 노동시장 진입 연령 증가, 학력 및 스킬 미스매치 등의 문제 해결을 위한 전문대학에서 적용 가능한 '도제교육 프로그램 운영 및 제도화 방안'을 제안하였다.

이를 위한 제도적 운영방안의 핵심은 우리사회의 고숙련 기술인을 활용한 '도제교수 양성 및 지원'을 확대해 나가야 한다. '도제교수'는 숙련기술을 보유하고 있으나, 교수법 및 교육학적 지식은 부족하다는 점을 충분히 감안하여 양성과정을 설계하여야 한다.

도제교육 제도를 운영하고 있는 유럽 주요국가의 경우 기업 자체적으로 교육비를 부담하고 있으나, 이는 오랜 전통과 함께 사회적 공감대가 형성되어 있기 때문에 가능하고, 우리나라 여건과는 근본적인 차이가 있다. '한국형 도제교육 프로그램'이 성공적으로 운영되기 위해서는 양적지표에 중심을 둔 성과관리보다는 우리나라의 실정에 맞는 다양한 우수사례 발굴 및 확산에 중점을 두어 추진할 필요가 있다. 직업교육의 중심에 있는 전문대학에 '한국형 도제교육 프로그램'의 제도화 방안이 필요하다.

투고일자 : 2015. 08. 31.

심사기간 : 2015. 09. 01.~09. 30.

게재확정일 : 2015. 10. 16.

교신처 : 이혜경, 54538, 전라북도 익산시 익산대로 514 원광보건대학교 항공서비스과

Tel : +82-63-840-1422

HP : +82-10-5298-1019

Fax : +82-63-840-1429

E-Mail : leehk@wu.ac.kr

## I. 서론

### 1. 연구의 필요성 및 목적

박근혜 정부에서는 국민행복과 국가발전이 선순환하는 새로운 패러다임으로 ‘희망의 새시대’를 국정비전으로 제시하고, 학벌이 아닌 능력중심사회 실현을 통한 국가 고용율 70%달성 및 창조경제의 성공적 추진을 주요 국정과제로 제시하고 있다. 그동안 역대 정부마다 강조하여 왔음에도 불구하고 제대로 구현되지 못한 스펙이나 학력이 아닌 ‘능력중심사회’ 구현을 위하여 현 정부는 국가직무능력표준(NCS)의 구축과 활용, 실력중심의 ‘스펙초월 채용시스템’ 정착, ‘직무능력평가제’ 도입 등을 추진하고 있다. 그러나 ‘학력과 일자리 간 미스매치’로 인하여 청년 취업자 100만명이 과잉 학력상태이고 높은 대학진학에 따른 추가지출로 국내총생산(GDP)의 1.1%인 약 11조3000억원의 가계소비가 위축되고 있다고 주장했다(한국대학신문, 2015. 6.25). 이러한 직무 미스매치 해소를 위하여 대학이 나서야 한다. 우리사회는 스펙중심 사회에 아닌 능력중심사회로 변화하고 있다. 대학 졸업생들의 고용가능성을 위해 직업교육 핵심기관으로 대학이 역할을 강화해야 한다(이용순, 2015. 한국직업능력개발원).

이를 위해 산학협력 내실화로 대학과 산업간 미스매치 해소, 교육시스템 연계성 및 통합성 강화, 경쟁보다 협력에 기초한 교육으로의 전환과정·이론 중심의 제도보다 능력중심 교육 강화 등을 제시했다.

대표적인 실현방안의 하나로 도제교육 프로그램을 활용한 기업과 학교간의 ‘미스매치’를 해소하고, 최근 우리 사회가 근본적으로 내포하고 있는 청년층의 낮은 고용율, 청년층의 고학력화, 노동시장 진입 연령 증가, 학력 및 스킬 미스매치 등의 문제 해결을 위한 전문대학에서 적용 가능한 ‘도제교육 프로그램 운영 및 제도화 방안’을 제안하고자 한다.

### 2. 연구방법 및 절차

본 연구를 위해 도제교육과 관련한 선행연구 고찰

을 통해 도제교육의 개념 및 유형을 살펴보고, 도제교육과 고숙련 기술인과의 차이점을 분석하고, 현재 전문대학에서 진행하고 있는 도제교육의 정책 초기 단계로 볼 수 있는 관련 프로그램의 현황과 실태를 분석해 보고자 한다. 관련 프로그램 현황으로는 현장실습과, 일학습병행제,中等교육단계에서 운영하고 있는 산학일체형 도제학교의 3가지 프로그램으로 구분하고, 프로그램의 추진내용과 문제점을 면밀히 분석한 뒤, 향후 전문대학에 도입 가능한 한국형 도제교육 프로그램이 성공적으로 정착, 운영되기 위해 필요한 운영방안과 제도화 방안을 제안하고자 한다.

## II. 도제교육 관련 선행연구 고찰

### 1. 도제교육 프로그램 개념 및 유형

#### 1) 도제교육의 개념

도제교육(apprenticeship)은 장기간에 걸쳐 체계적으로 학교와 기업현장 등을 오가며, 직무역량을 기르는 직업교육방식을 말한다. 도제교육과정은 학생이 학교와 기업을 오가며 학교에서 이론교육과 기초실습을, 기업에서는 체계적인 현장교육훈련을 이수하도록 구성된 교육과정을 뜻한다(김홍순, 2015). 도제교육은 일반적으로 일터에서 이루어지는 양성훈련으로 정의되나, 아주 단순하고 낮은 수준의 기술 습득을 위한 비체계적인 전통적 도제훈련부터 고급 지식 및 기술습득을 위한 의학, 법학 등에서의 도제훈련까지 매우 다양하다. 신 도제교육제도는 현대사회의 산업발전에 적응하기 위하여 전통적 도제훈련 방식과 현대 학교교육이 서로 결합된 ‘학교와 산업체의 협동적인 직업교육 제도’와 관계있는 것으로, 여기서 “신(新)의 의미는 전통적으로 시행해 왔던 도제제도와는 달리 새로운 산업구조에 적합한 도제교육의 발전 형식을 의미한다(윤자룡 외 2013).

21세기 도제제도에 대한 새로운 개혁과정 중에서 영국과 호주가 각각 ‘신 도제제도’와 ‘현대 도제제도’라는 전문용어를 사용하였으나 많은 전문가들로부터 그 개념에 대한 타당성에 대한 비판이 커짐에 따라

사용을 취소하였고, 그렇게 사용되던 용어는 ‘호주 도제제도(Australian Apprenticeship)’와 ‘도제제도’로 표현되고 있다(NCVER, 2001). 신 도제제도의 특징은 더 많은 산업체에서 기회를 얻을 수 있으며, 많은 산업체에서 시행하고 있기 때문에 선택의 폭이 넓다는 것이다. CEDEFOP(2008)은 도제훈련을 ‘체계적이고, 장기간동안 기업현장과 교육기관 및 훈련센터 등에서 교환적인 교육이 이루어지는 제도로 정의하였다.

국내에서는 도제교육을 ‘장기간에 걸쳐 체계적으로 학교와 기업현장 등을 오가며, 직무역량을 기르는 직업교육방식으로 정의하고 있다(김홍순, 2015). 최근의 도제교육은 암묵지의 전수 관점에서 중요시되고 있는데, 암묵지가 형식지로 전환되어야 공유하기가 쉽기 때문이다. 그러나 모든 암묵지가 형식지로 전환되기 어렵기 때문에 도제제도와 같은 교육훈련이 필요하다.

## 2) 도제교육 프로그램 유형

〈표 1〉 기업주도형 도제훈련과 학교주도형 도제훈련

구분	기업주도형 도제훈련	학교주도형 도제훈련
훈련시간	기업에서 훈련시간이 60% 이상	기업에서의 훈련시간이 30% 미만
훈련계약 주체	고용주-훈련생간의 계약	학교와 기업의 계약
훈련생 신분	근로자 또는 견습생	학생
예산	기업이 대부분의 예산을 부담	공공기관에서 부담
훈련생 수당	급여형태	수당형태
훈련계획 주체	기업이 훈련계획 수립	학교가 훈련계획을 수립
비고	도제훈련의 경우 기업주도형임	광의의 의미로 ‘현장실습제도’ 유사함

자료 : IKEI(2012), Apprenticeship supply in the member states of the european union

〈표 2〉 도제교육과 현장실습

연구자(연도)	개념 정리
Mason(1986)	학습활동의 연장, 생산적인 작업현장의 경험
이무근(1989)	학교에서 배운 이론과 기술 실천 및 습득
Hoerner & Wehrley(1995)	작업환경 또는 모의 작업 환경 속에서의 학습경험과 활동 학교 교육과정에서 일어나야 하는 변화와 개혁의 핵심
김진구(2001)	중요한 기술 개발을 위한 좋은 경험
박영기 · 윤지완(2006)	학교에서 배운 지식과 기술을 실제 현장에서 적용 경험하며 현장 적응력 향상을 위한 교육과정
안재영 · 이병욱(2013)	학생들이 재학 중 직접 산업체에서 근무하며 직업적으로 필요한 경험을 얻도록 계획된 교육과정을 의미

자료 : 김기홍, 조희경, 오병진(2014)

## 2. 고숙련 도제 기술 인력의 실태

### 1) 대한민국명장

“대한민국명장”이란 산업 현장에서 최고 수준의 숙련기술을 보유한 기술자로서 산업 현장에 장기간 중

사함으로써 숙련기술 발전 및 숙련기술자의 지위 향상에 크게 공헌한 사람 중에서 이 법에 따라 선정된 사람을 말한다. 대한민국 명장은 1986년을 시작으로 1986년에는 1명을 선정하면서 시작되어 2014년 현재

까지 587명이 선정되었으며 분야별로 보면 기계-145, 재료-111, 화공-7, 전기-23, 전자-10, 통신-6, 조선-18, 항공-5, 토목-0, 건축-13, 섬유-47, 광업자원-11, 정보처리-0, 농림-8, 해양-6, 산업디자인-0, 에너지-1, 안정관리-11, 환경-2, 산업응용-13, 공예-111, 서비스-39으로 선정되었다.

## 2) 숙련기술전수자

산업사회에 필요하고 전수하여 발전시킬 필요성이 있다고 인정되는 분야의 숙련기술보유자를 발굴, 전수지원금을 지원함으로써 숙련기술을 계승·발전기

키며, 숙련기술보유자들의 사기를 진작시키는데 있다. 대상분야로는 제조업의 기반이 되는 주조, 금형 및 용접 등의 분야와, 산업 현장에 적합하게 창의적으로 응용 발전시킬 필요가 있는 분야, 세대간에 단절된 우려가 있어 전수가 필요한 분야, 그 밖에 숙련기술 전수를 위한 지원이 필요한 분야로 구분한다. 숙련기술전수자는 1995년부터 2014년까지 총 110명을 선정하여 지원하였고 숙련기술전수대상자(계승자 1명)도 110명을 선정하여 세대 간 단절우려가 있는 분야에 도제식교육으로 전수가 이루어지고 있다.

〈표 3〉 '2015년 숙련기술전수자 및 전수대상자 선정계획'의 지원대상 직종

구분	지원대상 직종
제조산업의 기반이 되는 분야	금형, 열처리, 표면처리, 주조, 소성가공, 용접 등
산업현장에 적합하게 창의적으로, 응용, 발전시킬 수 있는 분야	기계조립, 판금, 제관, 전기, 창호제작, 신소재, 전자기기 등
세대 간 단절 우려가 있는 전수가 필요한 분야	생활공예(목탁), 채화칠기, 가마솔주조, 전통도검, 궁중장식화, 지장공예, 솜웃정장, 색실비누 등

## 3. 도제교육 분야 및 직종

도제교육 영역은 산업사회에 필요하고 전수하여 발전시킬 필요성이 있다고 인정되는 도제교육에 적합한 분야로서, 제조업기반 영역, 창의응용 영역, 세대간 전수 영역, 새로운 전수지원 영역으로 구분하며, 이에 기초하여 도제교육 분야 및 직종을 학부·과 표준분류체계에 의하여 공학계열, 자연과학계열, 인문사회계열, 예체능계열로 분류한다.

숙련기술장려법 제13조제1항, 동법 시행령 제14조(숙련기술 전수 선정 분야)

- ① 제조업의 기반이 되는 주조(鑄造), 금형(金型) 및 용접 등의 분야
- ② 산업 현장에 적합하게 창의적으로 응용·발전시킬 필요가 있는 분야
- ③ 세대 간에 단절될 우려가 있어 전수가 필요한 분야
- ④ 그 밖에 숙련기술 전수를 위한 지원이 필요한 분야

## III. 관련 도제교육 프로그램 현황

### 1. 현장실습 및 장기현장실습

#### 1) 현장실습의 개념

현장실습은 현장 적응력과 창의력을 지닌 인재 양성을 위해 대학과 기업(기관)이 공동으로 참여하여 정해진 기간 동안 국·내외 산업현장에서 실습교육을 실시하고 이를 통해 학점을 부여하는 제도를 말한다.

#### (1) 현장실습의 구분

현장실습은 운영 시점과 기간에 따라 계절제 현장실습으로 구분하며, 지역적 범위에 따라 국내와 해외로 나누어 운영할 수 있다.

#### (2) 현장실습 운영기준

현장실습은 실습의 실효성을 고려하여 실습기관의 근로환경과 동일한 여건에서 실습하는 것을 전제로,

1일 8시간 / 주 40시간을 기준으로 연속적으로 실시되는 것을 원칙으로 한다.

2) 현장실습 인정학과 분류

①(전문)자격 취득을 목적으로 하는 계열/학과/전공 등의 경우 상당 기간의 실습을 의무 또는 필수적으로 요하므로 현장실습 기준에서 제외하며, 현장실습의 저변 확대를 위하여 위 제외 대상 학과를 제외한 모든 학과에서는 현장실습 운영기준에 부합하게 운영하여야 한다.

② 신청자의 자격조건으로는 현장실습 취지 및 전공 교육과정을 고려하여 2학기 이상(4년제는 4학기 이상)을 이수한 학생을 대상으로 해야하며, 현장실습은 학점이 부여되는 정규 교과목으

로 운영하여야 한다. 단, 학점이 부여되지 않는 경우 졸업요건의 필수과목으로 P/F형태로 운영할 수 있다.

3) 운영현황

(1) 현장실습과 실습학기제 운영을 위한 인프라 구축 현황

현장실습 및 실습학기제 운영을 위한 인프라 구축 현황에 대해 조사한 결과는 <표 현장실습 인프라 구축 현황>에 나타나 있으며, 학교유형별, 학교규모별로 구분하여 센터설치 및 운영현황, 다 학기제 운영여부, 최종학기 중 현장실습 운영여부, 실습학기제 운영여부 등의 현황을 제시하였다.

<표 4> 전문대학 현장실습과 실습학기제의 인프라 구축 현황

(단위: 개교,%)

구분	있다	학교 유형		학교 규모				계
	없다 무응답 계	국공립	사립	1,499명 이하	1,500~ 2,999명	3,000~ 4,499명	4,500명 이상	
현장실습교육을 지원하기 위한 별도의 센터 설치·운영	2(28.6)	58(49.6)	9(29.0)	15(50.0)	17(58.6)	19(55.9)	60(48.4)	
	5(71.4)	59(50.4)	22(71.0)	15(50.0)	12(41.4)	15(44.1)	64(51.6)	
다 학기제 운영여부	7(100)	117(100)	31(100)	30(100)	29(100)	34(100)	124(100)	
	4(57.1)	46(39.3)	11(35.5)	11(36.7)	13(44.8)	15(44.1)	50(40.3)	
최종학기 중 현장실습 운영여부	3(42.9)	71(60.7)	20(64.5)	19(63.3)	16(55.2)	19(55.9)	74(59.7)	
	7(100)	117(100)	31(100)	30(100)	29(100)	34(100)	124(100)	
최종학기 중 현장실습 운영여부	5(71.4)	82(70.1)	20(64.5)	22(73.3)	19(65.5)	26(76.5)	87(70.2)	
	2(28.6)	35(29.9)	11(35.5)	8(26.7)	10(34.5)	8(23.5)	37(29.8)	
	7(100)	117(100)	31(100)	30(100)	29(100)	34(100)	124(100)	

자료 : 김기흥, 조희경, 오병진(2014)

(2) 현장실습 운영 학기 현황

현장실습 운영학기 현황은 <표 현장실습 운영학기 현황>과 같이 나타나고 있으며, 124개의 대학 중 최종학기에 현장실습을 운영하는 대학이 87개교

(70.2%)로 가장 많았고, 기타 응답이 22개교(17.7%), 2학년 1학기 14개교(11.3%), 1학년 2학기 1개교(0.8%) 순으로 대부분의 대학이 최종 학기에 현장실습을 진행한다.

〈표 5〉 현장실습 운영학기 현황

(단위: 개교,%)

구분		1학년 1학기	1학년 2학기	2학년 1학기	최종 학기	기타	계
학교 유형	국공립	-	0 (0.0)	1 (14.3)	5 (71.4)	1 (14.3)	7 (100)
	사립	-	1 (0.9)	13 (14.0)	82 (70.1)	21 (17.9)	117 (100)
소재지	대도시	-	1 (2.3)	6 (14.0)	25 (58.1)	11 (25.6)	43 (100)
	중소도시	-	0 (0.0)	7 (11.7)	46 (76.6)	7 (11.7)	60 (100)
	농어촌	-	0 (0.0)	1 (4.8)	16 (76.2)	4 (19.0)	21 (100)
학교 규모	1,499명 이하	-	0 (0.0)	2 (6.5)	20 (64.5)	9 (29.0)	31 (100)
	1,500~2,999명	-	0 (0.0)	6 (20.0)	22 (73.3)	2 (6.7)	30 (100)
	3,000~4,499명	-	0 (0.0)	3 (10.4)	19 (65.5)	7 (24.1)	29 (100)
	4,500명 이상	-	1 (2.9)	3 (8.8)	26 (76.5)	4 (11.8)	34 (100)
계	-	1 (0.8)	14 (11.3)	87 (70.2)	22 (17.7)	124 (100)	

자료 : 김기흥, 조희경, 오병진(2014)

## 2. 일학습병행제

일학습병행제는 독일·스위스식 직업교육훈련제도(듀얼시스템)을 한국의 실정에 맞게 설계한 ‘도제식 교육훈련제도’라 할 수 있다. 기업이 주도해서 NCS 기반의 체계적인 교육훈련 프로그램과 교재에 따라 현장교사가 주로 기업현장에서 가르치고, 학교에서 이론교육을 시킨 후 산업계가 평가해서 자격 또는 학위를 부여하는 새로운 형태의 교육훈련제도이다(고용노동부, 2014).

일부 이론교육 등을 교육훈련기관에 위탁할 수 있으나, 비중이 크지 않고 기업이 제공하기 어려운 이론교육으로 제한되는 등 기업에서의 교육훈련을 보완하는 차원이다. 현장실습, 기업맞춤반운영(특성화고) 등과 같이 학교가 주도하여 인재를 양성하다가 일정기간 기업에서 실습하는 학교 주도 직업교육과

는 구별된다.

### 1) 목적 및 취지

일학습병행제의 경우 목적은 산업현장에서 요구하는 실무형 인재를 기르기 위해 기업이 취업을 원하는 청년 등을 학습근로자로 채용하여 기업 현장(또는 학교 등의 교육기관)에서 장기간의 체계적인 교육을 제공하고, 교육훈련을 마친 자의 역량을 국가(또는 해당 산업계)가 평가하여 자격을 인정하는 제도이다.

### 2) 운영시스템

취업을 원하는 학생근로자를 기업이 채용하여, 1년에서 4년 동안 학교 등 교육기관과 함께 일터에서 체계적인 교육훈련을 실시한다. 기업중심 운영으로 빠른 기술변화에 대응하며, 기업주도로 실질적인 일과



학습의 병행이 가능하며, 근로자에 준하는 신분으로 4대 보험에 의무적으로 가입하여 근로조건 보호를 받는다. 일학습병행제는 참여 기업의 특징에 따라 산업계 주도로 진행되는 ‘자격연계형’과 ‘학위연계형’으로 나누어진다.

### 3) 운영절차 및 프로세스

신청방법 및 절차로는 일학습병행에 참여할 기업을 모집, 선발하고 일학습병행 프로그램 개발 및 현장훈련 인프라를 구축한 뒤, 일학습병행 프로그램 인증 절차를 거친 뒤, 기업이 학습근로자를 모집 선발하여, 훈련근로계약을 체결한 뒤, 인증받은 일학습병행프로그램에 따라 현장외훈련(Off-JT) 및 현장훈련(OJT) 실시한다. 학습근로자의 교육훈련성과 평가 절차에 따라(기업자체평가(1차), 외부기관 평가(2차) 후 수수료 및 자격(학위) 부여하고, 교육훈련기간이 종료되면 일과 학습을 병행하는 학습근로자 신분에서 해당기업의 일반근로자로 전환된다.

### 4) 참여기업 발굴 및 운영기관 체계

고용노동부는 일학습병행제도를 총괄하며, 제도 및 법령 검토와 기업-학습근로자 채용 지원, 훈련과정 지도 및 점검과 근로감독 및 산업재해 예방지도 담당하고, 한국산업인력공단은 기업을 선정하고, 학습근로자 채용을 지원하며, 프로그램 인증과 훈련실시 기업 모니터링, 사업 성과평가 및 홍보, 전산시스템을 구축하는 업무를 담당한다. 공동훈련센터에서는 협약기업을 모집하고 OFF-JT, OJT를 지원하며, 프로그램 및 교재개발에 참여. 또한 기업 현장교사 과정을 지원하고 학습근로자 평가 업무를 지원하며, 전문지원기관에서는 기업발굴 및 제도확산 업무와 컨설팅, 채용지원, 현장실사 업무를 지원한다. 한국폴리텍대학에서는 프로그램 개발 및 컨설팅 업무를 담당한다. 한국기술교육대학교에서는 기업현장교사 및 전담 인력 양성업무를 담당하고, 한국직업능력개발원에서는 일학습병행제 관련 연구조사 업무를 담당한다.

### 5) 학생신분 및 훈련직무

학생의 신분은 일반 현장실습과 일학습병행제도와 차이가 있다. 일학습병행제 참여기업은 학습근로자로서 4대 보험 가입을 원칙으로 하며, 근로조건 보호를 받는다. 학습근로자의 임금수준이 법정 최저임금 미만이면 부적격으로 최저임금 이상을 지원하게 되고, 훈련기간은 1년 이상 최대 4년까지 가능하며, 훈련시간은 연단위 300 ~ 1,000시간으로 총 600시간 이상 이수하여야 하며, 훈련 직무의 특성상 훈련프로그램 개발 과정에서 당초 기업에서 설정한 훈련기간을 확대할 필요가 있을 경우, 동 변경 가능성에 대한 기업의 동의가 필요하다. 전체 훈련시간 중 ① OJT 비중 50%미만, 또는 ② OFF-JT 비중이 20%미만이면 부적격 판정을 받는다.

## 3. 산학일체형 도제학교

중등교육과정에서 진행되고 있는 도제교육 프로그램은 2015년부터 특성화고등학교에 도입하고 있는 ‘산학일체형 도제학교’를 운영하고 있다.

### 1) 산학일체형 도제학교의 개념 및 추진배경

산학일체형 도제학교란 특성화고등학교에 도입·운영하는 현장중심의 스위스 도제식 직업교육 모델로써, 학생이 학교와 기업을 오가며 직무역량을 기르는 NCS 기반의 현장중심 직업교육모델로, 2014년 11월 공모를 통하여 ‘스위스 도제식 직업학교’의 정책 명칭이 ‘산학일체형 도제학교’로 대체되었다.

추진배경으로는 저출산·고령화 현상, 다가오는 베이비부머 세대의 대규모 은퇴에 대응하여 조기입직 유도 및 청년고용 활성화를 위해 필요하게 되었다. 2013년 기준 입직연령은 23.5세로 2004년 22.5세와 비교, 계속해서 높아지고 있으며 청년 고용률은 하락하고 있는 추세이다. 학교중심 직업교육의 현장성 부족으로 기업이 원하는 인력양성 및 현장 적응력 제고가 필요하다. 현장실습 및 기업맞춤형 교육 등 지속적인 노력에도, 직업교육의 현장성 미흡 및 직장 내 의사소통능력, 인간관계 형성 및 유지 능력 등 부족



으로 직장 적응력(soft skill)이 부족하다는 지적이다. 이에 따라, 기술·기능교육의 현장성을 제고하고 현장 적응력 향상을 위해 스위스 도제식 직업교육의 강점을 벤치마킹하여 우리나라 실정에 맞게 시범도입 추진운영중이다.

2) 추진경과

산학일체형 도제학교는 박근혜 대통령이 스위스 베른상공업직업학교(GIBB)를 방문하고 돌아와 국내 도입을 지시하였다(2014년 1월). 이후 도제식 직업교육 시범도입 검토(2014년 2월~3월), 관계부처 합동 「청년고용 대책」에서 ‘한국형 직업학교 시범도입’ 계획을 발표하였다(2014년 4월).

**한국형 직업학교 시범 도입**

○ 스위스 직업교육을 벤치마킹하여 도제식 수업이 가능한 분야의 특성화고(학과)\* · 산업정보학교, 폴리텍대 부설학교, 기업학교\*\* 등을 통해 시범도입 후 확대

\* 기업출근과 통학이 가능한 곳을 중심으로 '15년 3개교 시범 운영

\*\* 기업대학, 공동훈련센터 등을 통해 자격과정으로 시범운영하고('15년 4개교 시범실시), 훈련장비 · 운영비 등 지원

- 일 · 학습 병행기업에 우선 매칭(취업)하여 학습지원(검정고시 등 학력취득비용 등), 병역혜택(맞춤특기병 등) 등을 수혜토록 지원

- 직업교육 참여기업에 대해 특성화고 기업 맞춤형반 참여기업에 준해 세제혜택(기업이 지원한 교재비 · 장비임차비 세액공제 등)

- 졸업생 채용기업에 대해 특성화고 졸업생에 준해 고용창출투자세액공제(졸업생 1명당 2천만원 세액공제)혜택 부여

자료 : 학교에서 직장까지 : 일자리 단계별 청년고용 대책(2014년 4월 15일)

특성화고등학교와 15개 이상의 기업으로 구성된 시범 사업단(9개)을 선정하고(2014년11월),

「능력중심사회 조성방안」에서 도제교육을 통한 「취업보장교육」 모델을 확산하기 위해 ‘스위스 도제식 직업학교’ 도입·확대 계획을 발표하였다(2014년 12월).

2015년부터 학교와 기업현장을 오가며 배우는 스위스 도제식 직업고등학교(9개교) 시범운영을 시작

하고, 2016년 이후 모든 국가산업단지(41개)로 확대할 것을 발표하였다. [2015년 교육부 업무계획]에서 학교와 현장을 오가며 배우는 ‘스위스 도제식 직업학교’ 확대계획을 발표하였다(2015년 교육부 업무계획, 2015.1.22.) 현재, 전국 9개 특성화고등학교와 157개 기업이 공동 운영하고 있다(2015년 3월 기준). 2015년부터 2018학년도까지 시범운영을 통해 성과 분석 후 확대 적용여부를 판단할 예정이다.

**스위스 도제식 직업학교 도입 · 확대**

○ 학교와 기업현장을 오가며 배우는 스위스 도제식 직업고교 시범 운영

\* 특성화고-기업 사업단 9개교 선정(14.11.6)/'15.3월~ 시범운영

- 국가산업단지공단 등과 협력하여 도제참여기업을 발굴하고 '16년 이후 국가산업단지(41개)확대(산업부, 고용부 협업)

- 금형, 기계 등 제조업분야에서 미용 등 서비스 분야로 확대

\* 미용분야 산 · 학 · 관 업무협약 체결('14.12.10 교육부 · 고용부 · 복지부 협업)

자료 : <교육부 · 고용노동부> 스펙 · 학력이 아닌 능력중심사회 조성방안 발표(2014년 12월 18일)

### 3) 운영현황 및 방식

산학일체형 도제교육 시범운영 학교 : 인천기계공업고, 안성두원공업고, 대구공업고, 창원기계공업고, 광양실업고, 시화공업고, 광주공업고, 광주전자공업고, 경북자동차고 등 총 9개 특성화고등학교(2학년 학생 513명, 157개 기업 참여)가 참여하고 있다.

참여 학생은 고교 2~3학년 간 학교와 기업이 공동 개발·운영하는 도제교육과정 이수하고, 도제교육에 적합한 분야를 전공하는 고등학생 50명 이상이 학교 별로 선발되어 참여하게 된다.

교육과정은 학교-기업 공동, NCS 기반 도제교육과정 개발·운영(2~3학년), 기업체, 도제식 직업학교, 지역산업계의 협업을 통해 고교단계 학력 인정 및 NCS 신직업자격기반 인증 기준에 부합하도록 개발하였다.

시도, 시군구, 시도교육청, 산업별협의체(sc), (전문/폴리텍)대학 등이 보조참가자로 참여 가능하며, 운영방식은 학교와 기업을 오가며 학교에서 이론 및 기초실습, 기업 내 교육훈련장 또는 공동훈련센터 실습교육, 기업현장실습 연계 운영하고 있다. 연계방식으로는 ①일간정시제(오전 학교/오후 기업), ②주간정시제(1주일 중 2~3일 학교/2~3일 기업), ③구간정시제(1학기 중 2개월 학교/2개월 기업) 등 다양하게 운영 가능하다.

현장교육훈련 비중은 학교·기업 여건, 산업분야별 특성에 따라 기업 현장교육훈련 비중 자율 배분. 단, 기업 현장교육훈련 시간은 전문교과 수업시간의 30~50% 수준 이상을 유지한다. 기업 현장교육훈련 시간은 전문교과 필수이수단위(86단위)의 50% 이상 편성하였다. 또한 기업 내 숙련근로자(명장 등)를 연수 실시하여 기업현장교사로 활용하며, 필요한 경우(전문)대학, 폴리텍대학 등 외부 자원 활용할 수 있다.

학생 평가의 경우, 도제교육 과정에 대한 평가는 교사 및 현장전문가가 함께 평가하도록 하고, 도제교육 참여 학생은 비참여 학생과 별도 성적평가를 받는다. 학교, 교육청, 지방노동관서 관계자가 정기적으로 기

업 현장교육 지도를 받고, 기업현장교육 점검, 현장강사와 팀티칭, 기업현장 기술 연수 등을 받는다.

학생과 기업은 다(多):다(多) 채용약정 후 여러 참여기업을 순회하며 도제교육 이수, 3학년 1학기에 1:1 기업 채용을 원칙으로 한다. 채용약정률은 참여 학생수 대비 130% 이상 확보한다.

## IV. 도제교육 프로그램 운영 방안

### 1. 도제교육의 성공적 정착방안

#### 1) 현장실습과 실습학기제

현장실습을 통해 현장 적응력과 창의력을 지닌 인재 양성을 위해 대학과 기업이 공동으로 참여하여 정해진 기간동안 국.내외 산업현장에서 실습교육을 실시하고 이를 통해 학생은 학점을 부여받고 기업체협의 기회를 갖는다. 대학과 기업을 연계하는 매우 중요한 역할을 현장실습이 담당하고 있다. 그러나 대학 차원에서 전체 학과의 현장실습을 지원하는 전담인력 및 조직체계의 구축이 미약하고, 학과 차원에서는 교수의 현장실습에 대한 전반적인 이해가 부족한 현실이다. 짧은 현장실습기간으로 순회지도에도 어려움이 있으며, 현장실습에 대한 사전교육도 미비하다. 무엇보다 현장실습을 체계적으로 지원할 수 있는 적합한 업체 확보가 우선되어야 할 것이다.

산업체에서는 학생의 현장실습을 귀찮고 번거롭게 인식하는 경향이 있으며, 현장실습생을 정규 노동인력의 대체인력으로 활용하는 문제점도 발생하고 있다. 또한 산업체 현장실습을 체계적으로 지도할 수 있는 전담인력 및 역량 부족으로 인하여, 현장실습생을 단순 작업으로 활용하고 있어 이론과 연계한 현장실습을 충실히 수행하는데 한계가 있다.

따라서, 정부 및 관련 부처 차원에서의 현장실무교육지원 시스템이 필요하다. 산업체가 현장실습에 적극적으로 참여할 수 있는 유인체계를 제정하고, 현장실습을 체계적으로 지도할 수 있는 현장 전문가의 역량을 지원하는 노력도 필요하다.

## 2) 일학습병행제

일학습병행제의 취지가 ‘입직훈련’, ‘학력 및 스펙을 초월한 능력중심사회구현’이라는 점을 고려하여 학위연계정보다는 ‘일학습병행 자격’과 연계한 제도 활성화 추진이 필요하다. 이를 위해 학습근로자에 대한 일학습병행 자격 부여 계획을 조속히 검토, 확정하도록 하고, NCS기반의 신자격의 조속한 개발 추진이 선행될 필요가 있다.

현재 양적지표(참여기업 및 학습근로자의 수) 중심의 성과목표를 우리나라 기업 여건 및 인식 수준을 고려하여 재조정하는 방안도 검토되어야 한다.

참여기업은 물론, 사업주단체가 운영의 중요성을 인식할 수 있도록 하고, 명확한 역할과 책임을 부여하여 지속적으로 제도가 추진될 수 있도록 지원하여야 한다. 또한 우리나라는 중소기업의 비중이 매우 높고, 대부분의 중소기업이 체계적인 교육훈련을 제공하기 어렵다는 점을 감안하여 선도기업 혹은 우수 훈련기관 등을 활용한 공동훈련센터 모델을 확대해 나갈 필요가 있다.

도제교육의 성공적 운영을 위해서는 무엇보다 기업현장교수를 체계적으로 양성하고 역량강화를 위한 지원을 확대해 나가는 것이 중요하다. 또한, 독일이나 스위스의 경우처럼 기업현장교수(트레이너)의 자격요건을 명시적으로 제시하고, 해당 분야의 충분한 전문성을 갖추었다고 판단되는 경우에만 기업현장교수로 활동할 수 있도록 철저히 관리해나가야 한다.

‘한국형 직업도제학교’가 도입될 경우 도제교육 참여대상이 고교 재학생까지 확대될 것으로 예상되므로, 이에 대비하여 고교 재학생인 학습근로자의 신분안정 및 산업재해 관련 법률을 조속히 만들 필요가 있다.

## 3) 산학일체형 도제학교

산학일체형 도제학교는 특성화고등학교를 대상으로 도입 운영되고 있는 제도로써, 최초 도제교육 제도 도입이라는 데에 그 의의를 지닌다. 특성화고등학교를 대상으로 하는 일학습병행제 확산의 한 형태

라고 볼 수 있다.. 또한 지원내용의 변동 가능성 있음. 고용노동부 지원은 일학습병행제에 준하여 이루어지며, 일학습병행제 지원 내용 변경에 따라 변동 가능하고, 교육부 지원 규모는 고용노동부 지원 규모에 따라 변동 가능하다.

교육과정에서 최초 도제교육 제도 도입이라는 의의를 지나나, 우리나라 교육과정과 교육현실에 적합한 한국형 도제교육에 대한 개념 정립과 우리나라 직업교육체계의 재정립이 필요하다.

도제반 학생은 졸업과 함께 산업계가 인정하는 국가자격증을 취득함은 물론 2년간 학습근로자로 근무한 회사에 정직원으로 채용되며, 학습근로자 신분인 2년간은 회사로부터 약 60만원(2주 근무 기준)의 월급과 4대 보험을 보장받는다. 이러한 신분보장은 청소년기 학생들에 대한 무리한 노동으로부터의 보장, 더불어 학습권에 대한 보장이 분명해야 한다. 또한 기존 학습근로자 개념이 확대되는 것과 관련하여 심도 깊은 논의와 고찰이 요구된다. 평가의 적절성, 형평성 등을 확보할 수 있어야 하고, 기업현장교육 강사의 전문성을 확보하고, 산업현장에서의 적절한 교육훈련이 이루어질 수 있도록 이들에 대한 연수 및 교육이 병행되어야 한다. 다양한 정치적, 기술적 요인들이 관련 법제화 추진 여부, 사업의 확대 운영 가능성 또는 사업 지속성에 영향을 미친다.

## 2. 도제교육 프로그램 제도화 방안

기존의 관련 프로그램인 현장실습, 실습학기제, 일학습병행제, IPP형 일학습병행제, 숙련기술전수, 산학일체형도제학교와는 차별화된 프로그램으로 개발 운영되어야 하며, 두 학기 이상의 이론 교육과 두 학기 이상의 실습이 병행하여 운영되어야 효과적 거둘 수 있다.

### 1) 교육 시기 및 교육 장소

한 학기 이상 이수 후부터 신청이 가능하며, 마치는 시기는 각 전공별 특성에 맞춰 각 대학에서 설계하는 것이 바람직하다.(대학의 내규에 따라 주중, 주말에

운영 가능.) 교육 공간은 각 전공에 맞춰 정할 수 있다.(예: 각 대학 강의실 또는 고속련자 작업장 등)

### 2) 학생 선발 및 교육방법

1학기 이상 수료한 자 중 지원자와 교수추천자들 중 각 대학 선발 기준에 맞춰 선발한다.(예: 직전학기 성적과 소질, 적성, 의지, 인성 등을 명장과 전공교수들이 객관적인 종합평가를 통해 선발) 중도탈락자 또는 휴학자 발생 시 선발 기준에 맞춰 추가 선발이 가능하다. 기초교육, 심화교육, 도제현장교육으로 구분하여 교육하고, 한 학기 이상 대학 내에서의 이론 교육과 고속련자 이상의 전문가에게 두 학기 이상 도제식 현장 실습 교육이 이루어져야 한다.

### 3) 교육 관리

담당교수는 월 1회 순회지도, 격주단위 보고서 또는 일지 검토를 실시하며, 순회지도 시 수행평가를 실시한다. 도제교육 일지는 학생이 작성한다. 또한 도제교육을 관리하는 교수를 선정하여 명장기술서 작성 및 학생 지도를 담당한다. 도제식 현장실습은

9시 ~ 18시 일과시간을 기준으로 하고, 일과 이후 연습시간은 0.5%로 계산하여 적용한다.(단, 근로를 위한 생산라인 직접투입 금지 조항을 넣어 노동력 착취 문제를 예방) 도제식 현장실습을 위한 조교를 둘 수 있으며, 도제교육 실습을 지원하는 업무를 담당한다. 운영방법으로는 도제교육 전문가를 선정하고, 도제교육 계획서 및 내용 제시, 도제교육 신청자 모집, 도제교육생 선발의 단계를 거친다.

### 4) 평가방법

1과목을 5학점 이하로 부여하고 성적평가는 절대평가로 실시한다. 평가자는 명장과 담당교수가 담당하고, 평가는 계획서에 명시한 기준에 맞춰 평가하고, 수행평가 형태로 진행한다. 평가교육관리시스템(LMS)를 활용하고, 담당교수는 최소 1시수 이상 담당한다. 각 대학 평가시스템을 활용하며, 최종 평가는 명장(고속련자)이 P/F로 평가하여, 성공적으로 이수한 학생에게는 명장(고속련자)과 대학 총장이 인증서를 발급하여 이수자에게 부여한다.

〈표 6〉도제교육 프로그램의 세부 운영방안

구분	내용	
프로그램 운영체계	1) 프로그램 추진 체계	· 대학-기업 연계 추진 체계도
	2) 참여 주체별 역할	· 교육부: 프로그램 총괄 관리 · 대학: 학사운영, 학생관리 등 · 명장(기업): 도제교육 실시, 졸업 후 경력개발 지원 등
학사운영	1) 학과 운영	· 학과구성의 제한을 두지 않고 다음 두 가지 안 고려. · 1안) 별도 학과 신설 - 별도 학과 개설로 1학기부터 체계적 도제교육 실시 - 장점) 1학기(기본소양) - 2학기(기초) - 3학기(기본) - 4학기(심화) 등 체계성 확보 - 단점) 도제프로그램 특성상 소수 학생 참여 학과 신설 부담 · 2안) 기존 학과 내 트랙 신설 - 특정학기(예 2학기)까지 공통 기초 과목 수강 후 도제 트랙운영 - 장점) 트랙제로 유연한 학과 운영 가능 - 단점) 비도제트랙 학생과의 교육내용 연계 등 혼란 발생
	2) 학기 운영	· 도제프로그램 운영 시기 - 현장실습학기제 운영시: 실습학기 전체를 도제로 운영 - 미운영시: 계절학기 활용 · 프로그램 운영 기간: 산업특성에 따라 선택하되, 3개월 이상운영

구분	내용
학사운영	2) 학기 운영 <ul style="list-style-type: none"> <li>· 도제프로그램 운영 시간 별 방법                             <ul style="list-style-type: none"> <li>- 일간정시제(오전 학교, 오후 도제)</li> <li>- 주간정시제(2~3일 학교, 나머지 도제)</li> <li>- 구간정시제(학교 2개월, 도제 2개월) 등</li> </ul> </li> </ul>
	3) 과목 개설 및 운영 <ul style="list-style-type: none"> <li>· 도제교육 관련 학습 경로 설계 및 인증                             <ul style="list-style-type: none"> <li>- 도제교육 운영 학과의 경우 1~4학기까지 도제 과정에 대한 학습경로 설계</li> <li>- 대학 주관으로 경로 설계 후 명장이 인증</li> <li>- (가칭)도제의 이해 과목 필수 개설 및 도제교육 내용, 이수 방법 등에 대한 교육 실시</li> </ul> </li> <li>· 1학기부터 도제교육을 염두한 체계적 학습경로 마련</li> </ul>
	4) 학점 부여 <ul style="list-style-type: none"> <li>· 현장실습 개념으로 학점 부여                             <ul style="list-style-type: none"> <li>- 30시간 1학점(1학기 20학점)</li> <li>- 세부 기준은 ECTS credit 기준 참고</li> </ul> </li> <li>· 과목 이수 후 명장기술서 작성 및 제출을 장려</li> <li>· 과목편성 및 학점 부여는 대학 자율(예: 도제교육실무 5학점 등)</li> <li>· 학생평가                             <ul style="list-style-type: none"> <li>- 도제교수용 평가체크리스트 개발 · 보급, 담당교수 최종 학점 부여</li> <li>- 숙련기술서 작성, 직무수준을 평가 · 기술하여 숙련 수준 인증서를 학교 및 도제교수 명의로 발급</li> </ul> </li> </ul>
	1) 교원 활용 <ul style="list-style-type: none"> <li>· 학내 담당교수                             <ul style="list-style-type: none"> <li>- 해당 과목의 학점 부여 및 일정 시수 인정</li> <li>- 순회지도, 보고서 검토 등 관리 진행</li> </ul> </li> <li>· (가칭)고숙련도제교수                             <ul style="list-style-type: none"> <li>- 해당 분야 고숙련기술인 활용을 위한 정부부처 협조 요청</li> <li>- 교육부 장관 명의의 교수 명칭 및 자격 부여</li> <li>- 정규교수 수준의 대우</li> <li>- (현)전임교원의 경우 도제교수 인정</li> <li>- 학점에 근거한 국립대 수준 강사료 지급</li> </ul> </li> </ul>
교수학습 지원	1) 교수학습 지원 <ul style="list-style-type: none"> <li>· 도제조교제도 운영 가능                             <ul style="list-style-type: none"> <li>- 명장 지도 시 실습 보조, 실습 지원 등을 위한 조교 활용 가능</li> <li>- 도제 프로그램 이수 후 조교로 채용 권장</li> </ul> </li> </ul>
	2) 교수학습 방법 <ul style="list-style-type: none"> <li>· 기초-심화-현장 수업 운영</li> <li>· 수업: 이론20%, 실습80%</li> <li>· 1:1 또는 1:多 방식</li> <li>· 일정 시간 이상 과제 수행 시간 배정</li> </ul>
	3) 프로그램 운영 장소 <ul style="list-style-type: none"> <li>· 1) 대학 자체, 2) 컨소시엄형태 공동실습장 개설, 3) 기업 현장 등</li> </ul>
학생선발 및 지원	1) 학생 선발 <ul style="list-style-type: none"> <li>· 1안) 입학 시 도제교육 참여 학생 모집</li> <li>· 2안) 특정 학기 이후 도제교육 참여 학생 선발                             <ul style="list-style-type: none"> <li>- 1학기 이상 수료한 자 중 지원자와 교수추천자들 중 각 대학 선발 기준에 맞춰 선발</li> <li>- 중도탈락자 또는 휴학자 발생 시 선발기준 따라 추가 선발 가능</li> </ul> </li> </ul>
	2) 학생 관리 <ul style="list-style-type: none"> <li>· 순회지도 및 보고서 제출                             <ul style="list-style-type: none"> <li>- 담당교수는 월 1회 순회지도, 격주단위 보고서 또는 일지 검토</li> <li>- 순회지도 시 수행평가 실시, 수행평가 총 4회 실시</li> </ul> </li> <li>· 도제시 대학 개별 온라인 LMS(learning management system) 운영</li> <li>· 기업에서의 도제 시 근로자에 준하는 근로보호 실시                             <ul style="list-style-type: none"> <li>- 근로를 위한 생산라인 직접투입 금지 등 마련으로 노동력 착취 문제 해결</li> </ul> </li> </ul>



구분	내용
학생선발 및 지원  3) 학생 지원	· 장학금, 식비 및 교통비 지급 · 졸업 시 인증서 부여 - 총장과 명장 명의의 인증서 발급 - 명장의 친필 추천서 등 발급 · 졸업 시 실기교사자격증 부여 · 희망시 전공심화과정 입학 및 도제교육 '사형(조교)'으로 활용

## V. 결론 및 제언

우리나라의 평균 입직연령은 24.3세로 OECD 평균 22.9세에 비해 1.5년이나 늦은 것으로 나타나고 있다 (이상돈 외, 2013). 물론 우리나라의 군복무라는 특수성도 고려하여야 하지만, 노동시장 진입시까지 다른 국가에 비해 재학기간이 가장 높은 매우 큰 문제로 지적된다. 특히, 고학력화로 인한 학생들의 눈높이는 높아지고 있으나, 원하는 눈높이에 맞는 기업이나 직무는 한정되어 있어 학력 및 스킬 미스매치 문제가 심화되고 있는 실정이다. 이러한 문제점에 대한 대응방안으로 산업현장에서 요구하는 실무형 인재를 기르기 위해 기업 또는 고숙련자(명장포함)가 취업을 희망하는 청년 등을 학교 등 교육기관과 함께 집체훈련(Off-JT)과, 현장훈련(OJT)을 병행 제공하는 것을 목적으로 하는 '한국형 도제교육' 운영을 제도화 하려는 노력이 필요하다.

이는 독일이나 스위스의 도제훈련(듀얼시스템)처럼 세계적으로 확산되고 있는 일기반학습을 우리나라의 현실에 맞도록 재설계한 것이라 할 수 있으며,

한국형 도제교육 프로그램이 성공적으로 정착, 운영된다면 기업은 미스매치 문제를 해소할 수 있고, 학습자는 학력이나 스펙에 관계없이 기업에 채용가능하며, 국가는 입직연령을 단축하여 궁극적으로 능력중심사회 구현이 가능할 것으로 기대된다.

이를 위한 제도적 운영방안의 핵심은 우리사회의 고숙련 기술인을 활용한 '도제교수 양성 및 지원'을 확대해 나가야 한다. '도제교수'는 숙련기술을 보유하고 있으나, 교수법 및 교육학적 지식은 부족하다는 점을 충분히 감안하여 양성과정을 설계하여야 한다.

도제교육 제도를 운영하고 있는 유럽 주요국가의 경우 기업 자체적으로 교육비를 부담하고 있으나, 이는 오랜 전통과 함께 사회적 공감대가 형성되어 있기 때문에 가능하고, 우리나라 여건과는 근본적인 차이가 있다. '한국형 도제교육 프로그램'이 성공적으로 운영되기 위해서는 양적지표에 중심을 둔 성과관리보다는 우리나라의 실정에 맞는 다양한 우수사례 발굴 및 확산에 중점을 두어 추진할 필요가 있다. 직업교육의 중심에 있는 전문대학에 '한국형 도제교육 프로그램' 제도화 방안이 필요하다.

## 참고문헌

- 단행본

김기홍, 조희경, 오병진.(2014). 전문대학에서 현장실습과 실습학기제 운영실태 분석 및 정책적 개선 방안. 서울: 한국직업능력개발원.

김홍순(2015.3.18 발행일자) 산학일체형 특성화고 도입 및 확대 추진. 교육정책 네트워크 정보센터



- 박지순, 김기선, 최수정.(2013). 한국형 일학습 듀얼시스템 법제화 방안 연구. 고려대학교 산학협력단.
- 이성, 이상돈, 김영생, 이수영, 류지영.(2011). 국가숙련전망조사(2011). 서울: 한국직업능력개발원.
- 전승환, 정동열.(2014). 일학습병행제의 정착을 위한 해외 사례 고찰. 울산: 한국산업인력공단.
- 정태화, 윤형환, 홍용기.(2015). 고등직업교육기관의 통합 방안: 전문대학을 중심으로. 서울: 한국직업능력개발원.
- 정주연, 최희선.(2013). 도제훈련제도의 국가별 특성 및 한국직업훈련제도 개편에 대한 시사점. 서울: 산업연구원.
- 최수정.(2014). 일·학습병행제 해외 동향과 시사점. The HRD Review.
- 최수정, 강경중, 김종우, 이수경, 장명희, 허영준, 박지순, 장홍근, 정동열.(2013). 산업현장 일·학습 지원방안 연구. 서울: 한국직업능력개발원.
- 한국직업능력개발원.(2014). 도제훈련: 청년 고용과 숙련 개발을 위한 혁신적 접근. 고용노동부, 한국산업인력공단, 한국직업능력개발원.

● 기타자료

- 고용노동부.(2012). 제 1차 숙련기술장려 기본계획(2012~2016년) 발표. 보도자료.
- 교육부.(2015). 산학일체형 도제학교 설명자료. 보도자료.
- 교육부, 한국연구재단.(2015). 현장실습 운영지침(고시안) 공청회 자료집.
- IKEI(2012), Apprenticeship supply in the member states of the european union

