

이슈페이퍼

---

# 특성화고 · 마이스터고 현장실습 운영 실태 및 개선방안

최수정 · 허영준

---

# 특성화고 · 마이스터고 현장실습 운영 실태 및 개선방안

최수정 · 허영준



## 특성화고·마이스터고 현장실습 운영 실태 및 개선방안

최수정<sup>1)</sup> · 허영준<sup>2)</sup>

### 〈목 차〉

I. 문제제기 .....	2
II. 현장실습 운영 현황 및 문제점 .....	3
III. 정책제언 .....	17
참고문헌 .....	22
[부록 1] 현장실습의 이론적 배경 .....	23
[부록 2] 국외 선진국 사례 .....	27

특성화고·마이스터고생들은 졸업 전 현장실습을 이수할 의무를 갖고 있다. 특히 산업체에 파견된 형태의 현장실습은 취업과 연계된 형태로 진행되고 있다. 그러나 현장실습이 갖는 부작용 및 근본적 한계에 대해서 지속적인 문제제기가 있어왔다. 학생들이 현장실습을 통해 ‘일을 통한 교육’을 체험하기 보다는 값싼 노동력으로 활용된다는 점이 가장 큰 문제로 지적되어 왔다. 본 고에서는 특성화고·마이스터고 현장실습의 운영현황과 문제점을 지적하고, 이를 해결하기 위한 다양한 정책들을 제안하였다. 여기에는 현장실습의 질관리와 예산지원, 프로그램 성격에 따른 적절한 용어 사용, 실습과전 전 다양한 체험기회 제공, 기업을 포함한 사회적 공감대 형성, 부처간 긴밀한 협조체계 구축, 우수 현장실습 운영 기업의 포상·인증제도 운영 등이 포함되었다.

- 주제어: 특성화고, 마이스터고, 현장실습, 산학협동교육

1) 한국직업능력개발원 전문연구원(E-mail: shizu@krivet.re.kr)

2) 한국직업능력개발원 부연구위원(E-mail: hyj4444@krivet.re.kr)

## I. 문제제기

고졸 취업에 대한 관심이 높아짐에 따라, 정부와 공공기관의 전폭적인 지원은 물론 민간기업의 참여도 활발해지고 있다. 최초의 기폭제는 정부 주도였다고는 하나, 이러한 흐름이 지속된 데에는 시장경제 원리가 작용하고 있다. 즉, 노동시장에서는 고졸 수준의 기능·기술인력의 수요가 충분히 존재하고, 학교 현장에서는 무조건 대학 진학을 선호하던 학생들의 일부가 졸업 후 취업을 선택하고 있는 것이다. 이처럼 두 이해관계자의 요구가 부합함에 따라 고졸 취업의 붐이 가속화되고 있다는 점은 긍정적으로 평가할 만하다.

하지만 특성화고<sup>3)</sup>에서는 또 다른 고민이 생겨나고 있다. 취업률 제고가 큰 화두가 되면서, 취업 중심의 학교로 거듭나야 하는 요구가 거세진 것이다. 지금까지 특성화고는 학생들이 노동시장으로 원활하게 이행할 수 있도록 지원하는 기능이 미흡하다는 평가를 받아왔다. 대학 진학에 대한 학생 및 학부모의 강력한 열망에 의해 일반고와 유사한 졸업 후 진로 양상을 보여왔다. 2010년에는 특성화고 졸업자의 취업률이 19.2%까지 감소하기도 하였다. 따라서 학교는 학생들의 취업지원을 위한 전문성, 노하우 및 네트워크를 잃게 되었다. 이러한 상황에서 학교 차원에서 가장 손쉽게 접근이 가능한 것은 3학년 2학기 시점에 기업으로 학생을 파견하는 ‘현장실습<sup>4)</sup>’이라 할 수 있다. 현장실습은 졸업 후 해당업체에 취업이 잠정적으로 결정된 상태로 운영되는 경우가 대부분이기 때문에, 특성화고 교사들이 취업률 제고 측면에서 그 효과가 크다고 인식하고 있다(김선태 외, 2010).

현장실습의 본래 취지는 학교에서 배울 수 없는 다양한 현장실무능력을 기업에서 직접 배운다는 것이다. 학교와 학생 입장에서는 졸업 전 사실상 취업이 확정된다는 점에서 이득이 있다. 그러나 현장실습이 갖는 부작용 및 근본적 한계에 대해서는 여러 차례 지적되어 온 바 있다. 학생들이 현장실습을 통해 ‘일을 통한 교육’을 체험하기 보다는 값싼 노동력으로 활용되며, 근로자와 학생 신분을 동시에 가짐에 따라 여러 가지 제도적 혜택의 사

3) 초·중등교육법 시행령 개정에 따라 고등학교 단계에서의 직업교육기관은 “특성화고등학교”의 명칭으로 통일되었다. 물론 특수목적고등학교인 “산업수요맞춤형고등학교(마이스터고)”도 존재하지만, 아직 1기 졸업생 배출 전이기 때문에 본 고에서는 집중적으로 다루지 않았다.

4) 광의의 의미에서 “현장실습”은 직업교육기관에서 이루어지는 일 기반 실습 교육을 총칭한다. 실제로 특성화고는 모든 학생들이 졸업 전에 일정 수준의 현장실습을 해야 하는 의무를 갖고 있다. 다만 그 방법은 매우 다양해서 교내 실습이나 단기 체험학습 등으로 대체가 가능하다. 본 고에서는 이와 같은 대안적인 성격의 현장실습을 제외한 “산업체 파견형” 현장실습에 국한하여 용어를 사용하도록 하겠다. 용어에 대한 문제점과 대안에 대해서는 “Ⅲ. 정책제언”에서 구체적으로 다루도록 하겠다.

각지대에 놓이게 되는 것이다. 이러한 문제는 근본적으로 현장실습과 관련한 산업체의 목표(이윤 추구)와 학교의 목표(교육)가 상충되기 때문으로 판단된다(강종훈 외, 1998). 특히 산업체에서 현장실습의 목적과 기능에 대한 이해도가 낮고, 교육적 가치를 덜 부여하고 있는 실정이다.

사실 이러한 현장실습의 문제는 어제 오늘의 일이 아니다. 과거에도 현장실습생의 저임금 인력 착취 등에 대한 문제 제기는 있어 왔다. 2005년에는 현장실습생이 엘리베이터 점검을 하다 21m 아래로 추락해 사망하는 사건이 발생한 이후, 청소년노동인권네트워크에서는 현장 실습 인권침해 사례를 공개하며 문제점을 여론화시키기도 했다. 이러한 사건으로 인해 ‘실업계 고등학교 현장실습 운영 정상화 방안(2006.5.4)’이 발표되었다. 주목해야 할 점은 방안 발표 이후의 경과다. 정상화 방안은 2008년에 폐지되었는데, 결국 2011년도에 유사한 사건이 다시 발생한 것이다. 자동차 공장에서 일하던 현장실습생이 초과근로 등으로 인하여 의식불명에 이르렀다. 결국 2012년 4월에는 현장실습생의 근로계약을 권고하는 개선방안이 다시 발표되었다.

이러한 일련의 사건을 통해서 현장실습에 대한 악순환의 고리가 존재함을 확인할 수 있다. 보다 근본적인 대책 마련을 위해서는 “특성화고 현장실습은 계속 운영되어야 하는가?”, “만일 그렇다면 어떤 방향으로 개선되어야 하는가?”와 같은 질문에 대한 대답이 선행되어야 할 것이다. 본 고에서는 이를 위해 (1) 국내 현장실습의 현황과 문제점, (2) 국외 현장실습의 현황과 벤치마크 포인트 등을 기술하려고 한다. 이를 토대로 (3) 특성화고 현장실습의 바람직한 방향과 앞으로의 정책과제를 제안하였다.

## II. 현장실습 운영 현황 및 문제점

### 1. 현장실습 운영 현황

#### 가. 주요 경과

특성화고 현장실습은 1963년에 제정된 「산업교육진흥법」에 의해 정식으로 도입되었다. 이 법률에 따라 특성화고, 전문계고 등 산업교육을 실시하는 학교의 학생은 재학 중 일정 기간 지정된 산업체에서 현장실습을 이수하게 되었다. 당시 특성화고 현장실습의 궁극적

인 목적은 (1) 이론적 지식과 실기 수행능력의 통합, (2) 현장 업무수행 능력 향상 (3) 직장근무태도 습득, (4) 전공 관련 산업체 탐색 등이었으나(강종훈 외, 1998), 산업체의 적극적인 참여 부족, 체계적인 실습 프로그램 미비, 관련 예산 부족 등의 문제점이 지적되었다.

특성화고 현장실습에 관한 공식적인 문제 제기는 2005년 이루어졌다. 실업계고 현장실습생 인권실태조사 결과 발표회에서 “교육이라는 이름의 기만과 폭력 - 간접고용 현장실습’실태 보고”가 이루어진 것이다. 보고서에 따르면 특성화고생의 현장실습 의무화로 인하여 저임금 노동력 착취, 인권 유린 등의 문제가 발생하고 있는 것으로 나타났다. 특히 졸업 후 대학 진학을 목표로 하는 학생들까지 파견형태의 현장실습을 의무 이수함에 따라 구색 맞추기 식의 프로그램이 난립하게 되었다. 이에 따라 교육부는 “실업계고 현장실습 운영 정상화 방안(2006.5.16)”을 발표하며 현장실습의 대상과 시기를 엄격하게 제한하기에 이르렀다.

그러나 2008년에 추진된 학교 자율화 정책에 따라 교과부의 실업계고 현장실습 운영 정상화 방안은 폐지(2008.4.15)되었다. 이에 따라 현장실습 운영에 관한 지침은 시·도교육청 및 학교로 위임되었다. 당시 시·도교육청의 현장실습 운영 지침을 살펴보면 대체 현장실습 이수 가능 등 정상화 방안의 기본 방향을 그대로 유지하였다. 다만 현장실습 시기에 대해서는 다소 유연성을 갖게 되었는데, 3학년 2학기 2/3 이수 전에도 파견이 가능하였다. 특히 취업이 강조되기 시작한 2010년부터는 수시로 발생하는 취업요구에 따라 현장실습의 시기도 폭넓게 조정되었다.

2012년에는 교육과학기술부, 고용노동부 및 중소기업청이 합동으로 “특성화고 현장실습제도 개선대책(2012.4.17)”을 발표하였다. 2011년 말 발생한 현장실습생 뇌출혈 사건으로 인한 개선대책이었다. 이를 통해 미성년근로자에 준해 현장실습생의 권리가 보장받게 되었으며, 특히 취업과 연계되어 사실상 일반 근로자와 동일한 업무를 수행하는 경우 근로계약을 체결하여 노동관계법을 준수하도록 권고하였다.

<표 1> 특성화고 현장실습제도 개선대책(2012.4.17) 주요 내용

구분	주체	주요 내용
현장실습 내실화 역량강화	고용노동부	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 현장실습 기업용 매뉴얼 개발·보급</li> <li>○ 대한민국산업현장교수단: 명장·기술사·기능장·퇴직우수인력 등 95명을 학교에 배치, 현장실습 지원 업무 수행</li> </ul>
	교육과학기술부	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 현장실습 우수사례 및 학교용 매뉴얼 개발·보급</li> <li>○ 산업체 현장경력 강사 650명, 취업지원관 350명을 학교에 배치, 현장실습 지원 업무 수행</li> </ul>
	중소기업청	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 중소기업에 현장실습 인프라·강사 지원</li> </ul>
현장실습생 근로조건 등 보호	고용노동부	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 현장실습표준협약서 개정·시행                             <ul style="list-style-type: none"> <li>- 학교의 현장실습 사전교육의무화,</li> <li>- 실습시간 제한(1일 최대 8시간, 1주당 2일 휴무)</li> <li>- 야간, 휴일 실습 금지</li> <li>- 안전보건상 조치내용 구체화</li> </ul> </li> <li>○ 사실상 근로에 종사하는 현장실습의 경우 근로계약 체결</li> </ul>
	교육과학기술부	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 현장실습 중 발생사고를 학교안전공제회 보상대상으로 포함</li> </ul>
현장실습과 중소기업 인력양성 연계	고용부	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 현장실습 인프라가 없는 중소기업과 한기대·폴리텍 등의 실습시설·훈련프로그램 등을 연계하여 우수 현장실습 모델과 현장실습 우수학교 등을 개발·지원</li> <li>○ 청년인턴제, 사업주 채용예정자 훈련 등을 통해 현장실습에 대한 인건비·훈련비 등을 지원</li> <li>○ 맞춤형 교육훈련에 소요된 경비에 대해 세액공제 제공</li> </ul>
	중소기업청	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 특성화고와 중소기업간 협약을 통해 취업보장 맞춤형을 구성하여 기업수요를 반영한 현장실습 실시</li> <li>○ 우수중소기업 DB(3.3만개)를 고용부·교과부·중기중앙회·대한상의·경총 등과 공동으로 활용</li> </ul>

자료: 관계부처 합동(2012.4.17). 특성화고 현장실습제도 개선 대책.

### 나. 근거 법령, 규정 및 지침

우리나라 특성화고 현장실습은 「직업교육훈련촉진법 제7조」에 의해 의무화 되어 있다. 동법에서는 현장실습 관련 요소 전반에 대해 규정 되어 있는데, 이 가운데 중요한 것은 현장실습 계약을 체결하기 위한 표준협약서 규정이다. 현장실습표준협약서는 고용노동부장관 고시의 형태로 존재하는데 2012년 4월에 개정·고시된 상태이다. 보다 구체적인 내용은 시·도교육청 고등학교 교육과정 편성·운영 지침 상에 단위학교 현장실습 운영에 관한 지침이 제시되어 있다.

<표 2> 현장실습 관련 법령·규정·지침 종합

구분		주요 내용
현장실습 운영 전반	직업교육훈련 촉진법 및 시행령	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 산학협력에 관한 국가의 지원시책 의무</li> <li>○ 현장실습 의무화</li> <li>○ 현장실습 이수기간과 범위</li> <li>○ 현장실습 산업체 선정기준</li> <li>○ 현장실습계약의 체결·체결 기한 및 표준협약서 규정</li> <li>○ 현장실습 산업체 장의 협조와 의무</li> <li>○ 직업교육훈련교원의 현장지도</li> <li>○ 현장실습 소요비용에 대한 국가의 지원</li> </ul>
	현장실습표준협약서 (고용노동부 고시 제 2012-98호)	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 현장실습 계약 체결</li> <li>○ 현장실습 기한 및 방법</li> <li>○ 사업주의 의무, 실습생의 권리</li> <li>○ 현장실습 시간과 휴식(최대 40시간, 휴일, 야간실습 금지)</li> <li>○ 산업안전보건교육 및 안전상의 조치 의무</li> <li>○ 근로계약 체결에 대한 특혜</li> </ul>
	산업재해보상법	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 현장실습에 대한 특례</li> <li>○ 산업재해 보상보험 적용범위 포함(노동부고시 제 1998-10호)</li> </ul>
	초·중등학교 교육과정 총론	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 특성화고등학교의 현장실습 운영 의무</li> <li>○ 현장실습 대체 이수 가능 및 시·도교육청으로의 권한 이양</li> </ul>

<표 계속>

구분	주요 내용
현장실습 운영 전반	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 교육과정 이수단위 범위 및 인정기준</li> <li>○ 현장실습 독립교과 편성, 전문교과 대체 및 병행 운영</li> <li>○ 현장실습 대체 가능 실습 운영</li> <li>○ 현장실습운영위원회 설치 및 역할</li> <li>○ 현장실습 업체 선정 지침</li> <li>○ 현장실습 시기 권고 및 협약</li> <li>○ 실습중 재해조치 및 보험가입 규정</li> <li>○ 현장실습 준비교육</li> <li>○ 실습 중 순회지도 및 사후지도</li> <li>○ 현장실습 평가</li> </ul>
노동관계 법령	근로기준법 <ul style="list-style-type: none"> <li>○ 미성년자(18세 미만)의 근로시간, 휴게/휴일, 임금지급, 근로계약 등</li> </ul>
	최저임금법 <ul style="list-style-type: none"> <li>○ 근로자의 최저임금액 지급 의무</li> </ul>
	산업안전보건법 <ul style="list-style-type: none"> <li>○ 안전·보건 교육 의무</li> </ul>
	남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 <ul style="list-style-type: none"> <li>○ 직장내 성희롱 금지</li> <li>○ 직장내 성희롱 예방 교육 의무</li> </ul>

#### 다. 프로그램 유형

특성화고의 현장실습은 <표 3>과 같이 다양한 형태로 운영되고 있다. 졸업 후 취업을 목표로 하는 학생들이 산업체 파견 형태의 현장실습을 이수하고, 나머지 학생들은 각종 교내·교외 실습 활동으로 대체 이수하고 있는 실정이다.

<표 3> 특성화고 현장실습 프로그램 유형

구 분	실시 유형	세부 활동 내용	실시 시기
교내 활동	교내 대체 실습 활동	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 전문교과중심의 특별교육과정 이수</li> <li>○ 창업 및 전문교과동아리 활동</li> <li>○ 전시회 관련 활동</li> </ul>	1~3 학년
	전문가 초빙 강연	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 전공 또는 계열 관련 분야</li> </ul>	
교외 활동	현장체험학습	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 산업체견학</li> <li>○ 직업탐색활동</li> <li>○ 전시회 관람</li> </ul>	
	위탁교육	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 공동실습소 위탁 교육</li> <li>○ 타 직업교육훈련기관 교육이수</li> <li>○ 연계교육관련 전문대학에서의 실습</li> </ul>	
	(산업체 파견) 현장실습	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 취업과 연계된 경우에 한하여 파견 (수습 기간으로 간주)</li> </ul>	3학년

자료: 장명희, 김선태, 최수정, 길대환(2011a). 특성화고 산학협력교육 질 제고를 위한 산업체 가이드라인 개발. 서울: 한국직업능력개발원.

산업체에 파견되는 형태의 현장실습은 운영 목적에 따라 대체로 <표 4>와 같이 유형화될 수 있다. ‘유형 1’은 가장 긴밀한 형태의 산학협력이 이루어지는 현장실습 형태이다. 1, 2학년 시기부터 학교와 기업간의 협조체계와 교육·훈련이 이루어지며, 3학년 2학기 시기에 현장실습이 이루어지더라도 일(work)보다는 교육과 학습에 초점이 맞추어진다. 가장 이상적인 형태이지만, 기업의 장기적인 안목과 투자가 요구되어지기 때문에 실제 운영 빈도는 많지 않다. 현재 몇몇 대기업을 중심으로 일부 학교와 협약을 체결하고 이와 같은 형태의 현장실습을 운영한다. 예를 들어, 두산중공업과 창원기계공고는 ① (1학년 말) 두산반 학생 선발, ② (2학년~3학년 1학기) 월3회 12시간 방과후 학습, ③ (2학년 여름·겨울방학) 두산중공업 현장교육(120시간), ④ (3학년 7월) 평가 우수자 50% 취업 확정 후 현장실습 등의 절차로 현장실습을 운영하고 있다.

〈표 4〉 현장실습의 주요 유형

구분	내용
유형 1. 맞춤형 인재개발형	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 기술이 집적된 맞춤형 인재가 필요한 경우, 채용 전 장기간에 걸쳐 지식·기술을 전수함</li> <li>○ 실습형태: 매우 다양, 주로 장기간·비연속적인 실습형태를 가짐</li> <li>○ 실습 종료후: 검증·평가과정을 거쳐 채용</li> </ul>
유형 2. 채용전 검증형	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 장기간에 걸쳐 관찰·평가하여 우수한 인재를 식별·채용할 수 있음</li> <li>○ 실습형태: 매우 다양</li> <li>○ 실습 종료후: 검증·평가과정을 거쳐 채용 또는 추후 채용시 가점 부여</li> </ul>
유형 3. 채용연계형	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 취업이 약속된 우수 인재를 현장에 조기 투입하여 현장적응도를 높이고, 조기 전력화</li> <li>○ 실습형태: 대체로 3학년 2학기 중에 파견</li> <li>○ 실습 종료후: 실습 종료 후 결격사유가 없을시 근로자로 채용(일반 근로와 동일하게 실습이 진행될 경우 근로계약 체결을 권고함)</li> </ul>

자료: 장명희, 김선태, 최수정, 길대환(2011b). 특성화고 현장실습 운영 매뉴얼-기업용. 서울: 한국직업능력개발원.

‘유형 2’는 인재 탐색 및 선발의 방법으로 운영되는 현장실습 형태이다. 실습형태는 매우 다양하며, 주로 관광, 서비스 분야의 직종에서 주로 이루어진다. 기업은 실습기간을 통해 검증·평가를 실시하고, 추후 채용시 가점을 부여하는 형태이다. 이러한 유형은 기업 측면에서는 최소한의 비용이 소요된다는 점에서 선호할 수 있으나, 학교와 학생은 채용으로의 연계율이 낮기 때문에 기피할 가능성이 높다. 또한 실습 과정이 실습생의 역량 향상에 초점을 두기보다는 근로에 집중되어 있다.

‘유형 3’은 현재 특성화고등학교에서 이루어지고 있는 현장실습의 대부분을 차지하는 형태이다. 어느 정도 취업이 확정된 인재를 현장에 조기 투입하는 형태로서, 대체로 3학년 2학기 중간고사 이후에 파견된다. 문제는 현장실습 기간 동안 이들의 신분 문제이다. 실습이라는 본래의 목적과 달리 일반 근로자와 동일하게 생산을 목적으로 근로를 수행하는 반면, 근로자로서의 권리와 혜택을 받지 못한다. 여기에는 임금, 산재 및 손해보험, 관련 노동권 등이 모두 결부된다. 가장 큰 문제는 이 유형이 특성화고 현장실습의 가장 전형적인 형태라는 점이다. 즉, 기술과 능력을 함양시킨다는 본래의 취지에서 벗어나, 생산

의 수단으로 전략할 가능성이 높다는 것이다. 한편에서는 일을 통한 교육이라는 관점에서 접근해야 한다고 하지만, 실제 실습현장에서는 특별한 프로그램이 있거나 일을 가르쳐주는 멘토가 배치되는 경우가 거의 없다.

## 라. 운영 현황

보다 구체적으로 특성화고 현장실습 운영 현황을 살펴보기 위해, 김선태 외(2010)에서 특성화고·마이스터고 산학협력 담당 교사를 대상으로 실시한 설문조사 결과를 살펴보고록 하겠다. 총 595개의 특성화고·마이스터고들은 학교당 약 5.08개의 산학협력교육 프로그램을 운영하고 있으며, 프로그램을 기준으로 산업체 파견형 현장실습이 17.1%로 가장 많은 비중을 차지했다. 또한 학교를 기준으로 약 84.2%의 학교들이 산업체 파견형 현장실습을 운영하고 있는 것으로 드러났다(<표 5> 참조). 또한 현장실습의 운영 목적은 대부분 취업연계(93.8%)로 나타나서 전문교육을 목적으로 운영되는 경우(1.6%)는 거의 없었다. 현장실습은 대체로 3학년(98.6%) 시기에 파견형(91.2%)의 형태로 운영되고 있는 것으로 나타나서, 앞서 살펴본 “유형3. 채용연계형”의 현장실습이 다수를 이루는 것을 확인할 수 있다.

현장실습의 운영기간은 평균 3개월(95.5일) 정도이나, 학교별·프로그램별로 편차가 큰 것으로 나타났다. 특히 운영기간을 구간으로 나누어 살펴보면, 전체의 53.8%의 프로그램이 약 3~4개월(91~120일) 가량 운영되고 있다. 특성화고 현장실습이 대체로 3학년 2학기에 운영된다는 점을 고려했을 때, 대체로 9월 말~10월 초 정도에 현장실습 파견이 이루어진다고 판단할 수 있다. 현장실습 참여인원 대비 취업예정인원을 살펴보면, 전체 파견인원 중 평균 75%가 해당업체로 취업예정 또는 약정된 상태로 실습에 참여하는 것으로 나타났다. 실제로 취업예정인원의 비율이 80% 이상인 현장실습 프로그램이 59.4%에 달하였다. 이와 같은 결과는 산업체 파견형 현장실습생들의 대부분이 해당업체의 취업을 전제로 실습에 참여하고 있다는 것을 의미한다.

<표 5> 특성화고 산학협력 유형별 운영 현황

(단위: 개, %)

지역	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16
서울	60 (19.2)	5 (1.6)	2 (0.6)	8 (2.6)	11 (3.5)	13 (4.2)	30 (9.6)	11 (3.5)	38 (12.2)	52 (16.7)	37 (11.9)	15 (4.8)	16 (5.1)	6 (1.9)	8 (2.6)	-
부산	41 (14.5)	8 (2.8)	8 (2.8)	4 (1.4)	6 (2.1)	1 (0.4)	29 (10.3)	26 (9.2)	22 (7.8)	43 (15.2)	24 (8.5)	23 (8.2)	21 (7.4)	13 (4.6)	13 (4.6)	-
대구	19 (14.4)	5 (3.8)	-	3 (2.3)	4 (3.0)	6 (4.5)	12 (9.1)	5 (3.8)	14 (10.6)	20 (15.2)	12 (9.1)	11 (8.3)	5 (3.8)	8 (6.1)	8 (6.1)	-
인천	24 (14.2)	4 (2.4)	-	7 (4.1)	5 (3.0)	6 (3.6)	14 (8.3)	10 (5.9)	22 (13.0)	24 (14.2)	17 (10.1)	9 (5.3)	10 (5.9)	10 (5.9)	6 (3.6)	1 (0.6)
광주	14 (19.7)	-	4 (5.6)	6 (8.5)	1 (1.4)	2 (2.8)	8 (11.3)	1 (1.4)	6 (8.5)	7 (9.9)	7 (9.9)	8 (11.3)	3 (4.2)	2 (2.8)	2 (2.8)	-
대전	7 (10.4)	1 (1.5)	-	1 (1.5)	6 (9.0)	3 (4.5)	5 (7.5)	1 (1.5)	8 (11.9)	9 (13.4)	11 (16.4)	5 (7.5)	3 (4.5)	4 (6.0)	3 (4.5)	-
울산	9 (10.7)	-	-	1 (1.2)	3 (3.6)	1 (1.2)	11 (13.1)	3 (3.6)	11 (13.1)	19 (22.6)	4 (4.8)	9 (10.7)	7 (8.3)	4 (4.8)	2 (2.4)	-
경기	80 (15.2)	2 (0.4)	4 (0.8)	4 (0.8)	13 (2.5)	42 (8.0)	63 (11.9)	21 (4.0)	89 (16.9)	75 (14.2)	56 (10.6)	24 (4.5)	31 (5.9)	10 (1.9)	12 (2.3)	2 (0.4)
강원	28 (23.3)	1 (0.8)	-	-	2 (1.7)	7 (5.8)	12 (10.0)	6 (5.0)	19 (15.8)	13 (10.8)	10 (8.3)	6 (5.0)	3 (2.5)	7 (5.8)	6 (5.0)	-
충북	30 (20.5)	3 (2.1)	-	2 (1.4)	5 (3.4)	6 (4.1)	23 (15.8)	1 (0.7)	17 (11.6)	18 (12.3)	11 (7.5)	14 (9.6)	4 (2.7)	3 (2.1)	9 (6.2)	-
충남	30 (17.1)	-	16 (9.1)	1 (0.6)	-	2 (1.1)	28 (16.0)	10 (5.7)	19 (10.9)	21 (12.0)	20 (11.4)	4 (2.3)	11 (6.3)	5 (2.9)	7 (4.0)	1 (0.6)
전북	38 (20.3)	4 (2.1)	6 (3.2)	1 (0.5)	5 (2.7)	11 (5.9)	25 (13.4)	9 (4.8)	25 (13.4)	20 (10.7)	9 (4.8)	9 (4.8)	6 (3.2)	9 (4.8)	10 (5.3)	-
전남	28 (22.8)	3 (2.4)	-	-	5 (4.1)	3 (2.4)	13 (10.6)	8 (6.5)	12 (9.8)	20 (16.3)	6 (4.9)	8 (6.5)	5 (4.1)	4 (3.3)	8 (6.5)	-
경북	55 (15.9)	2 (0.6)	4 (1.2)	3 (0.9)	8 (2.3)	13 (3.7)	39 (11.2)	27 (7.8)	55 (15.9)	39 (11.2)	28 (8.1)	24 (6.9)	16 (4.6)	23 (6.6)	11 (3.2)	-
경남	28 (19.3)	2 (1.4)	-	3 (2.1)	3 (2.1)	5 (3.4)	17 (11.7)	3 (2.1)	16 (11.0)	21 (14.5)	19 (13.1)	7 (4.8)	4 (2.8)	3 (2.1)	14 (9.7)	-
제주	10 (24.4)	3 (7.3)	-	-	1 (2.4)	1 (2.4)	8 (19.5)	2 (4.9)	3 (7.3)	3 (7.3)	4 (9.8)	3 (7.3)	-	2 (4.9)	1 (2.4)	-
소계	501 (17.1)	43 (1.5)	44 (1.5)	44 (1.5)	78 (2.7)	122 (4.2)	337 (11.5)	144 (4.9)	376 (12.8)	404 (13.8)	275 (9.4)	179 (6.1)	145 (5.0)	113 (3.9)	120 (4.1)	4 (0.1)

참고: 1) 프로그램 유형 분류

- 현장실습(1.산업체과견현장실습, 2.국내인턴십, 3.해외인턴십, 4.학교기업, 5.산학협약에 의한 산업연수, 6.응용실습)
- 현장체험(7.산업체 견학, 8.특정직무 체험학습, 9.직업탐색활동, 10.전문가 초빙 강연, 11.전공 동아리, 12.창업동아리, 13.전시회)
- 별도교육과정 운영(14.타직업교육기관 이수, 15.공동실습소 위탁교육, 16.방과후특별교육)

2) 미분류된 4개 프로그램은 제외된 결과임

자료: 장명희, 김선태, 최수정, 길대환(2011a). 특성화고 산학협력교육 질 제고를 위한 산업체 가이드라인 개발. 서울: 한국직업능력개발원.

<표 6> 현장실습 운영시기 및 방법

(단위: 개, %)

구분		운영	미운영	소계
운영방법	교과시간	36(7.2)	464(92.8)	500(100.0)
	방과후	23(4.6)	477(95.4)	500(100.0)
	방학중	51(10.2)	449(89.6)	500(100.0)
	과건	457(91.2)	44(8.8)	501(100.0)
운영시기 (학년)	1학년	15(3.0)	485(97.0)	501(100.0)
	2학년	27(5.4)	473(94.6)	501(100.0)
	3학년	494(98.6)	7(1.4)	501(100.0)

참고: 1) 무응답 결측치: 31개

2) 프로그램 수는 현장실습을 운영하는 기업 수와 동일한 의미를 가짐

자료: 장명희, 김선태, 최수정, 길대환(2011a). 특성화고 산학협력교육 질 제고를 위한 산업체 가이드라인 개발. 서울: 한국직업능력개발원.

<표 7> 현장실습생 중 취업예정 인원 비중

현장실습생 중 취업예정 인원 비중	프로그램 수(개)	비율(%)
0~20%	45	10.0
20~40%	45	10.0
40~60%	41	9.2
61~80%	51	11.4
81~100%	266	59.4
소계	448	100.0

취업예정 인원 비중: 평균 74.9%

참고: 1) 무응답 결측치: 31개

2) 프로그램 수는 현장실습을 운영하는 기업 수와 동일한 의미를 가짐

자료: 장명희, 김선태, 최수정, 길대환(2011a). 특성화고 산학협력교육 질 제고를 위한 산업체 가이드라인 개발. 서울: 한국직업능력개발원.

좀 더 구체적으로 특성화고 현장실습의 운영 방식을 살펴보면 다음과 같다. 김선태 외(2010)에서 현장실습을 운영 중인 기업체를 대상으로 조사한 결과, 별도의 실습 프로그램을 운영 중인 기업은 43.5%에 불과하였다. 현장실습에 참여한 특성화고 학생의 주요 업무를 살펴보면, 전공 분야의 단순업무가 38.7%로 가장 많았고, 그 다음 전공 분야 기능업무(27.9%), 비전공 분야 단순업무(17.1%), 비전공 분야 기능업무(13.7%), 기타(2.6%) 등의

순으로 나타났다. 한편, 현장실습생의 중도탈락률을 보면, 중도탈락률이 10% 미만인 기업이 46.5%로 가장 많았으나, 전체적으로 중도탈락률이 0~30%에 해당하는 기업이 81%로 나타나서 중도탈락의 수준이 높은 것으로 나타났다. 마지막으로 기업별 현장실습 수당 지급 현황을 확인한 결과, 거의 대부분의 기업이 100만원 이상의 현장실습 수당을 지급하고 있는 것으로 나타났다. <표 8>에 따르면 전체의 80.3%가 100만원 이상의 현장실습 수당을 지급하고 있으며, 140만원 이상 수당을 지급하는 비율도 36.3%에 달하는 것으로 나타났다.

<표 8> 현장실습 수당

구분	프로그램 수(개)	비율(%)
수당없음	5	0.3
30만원 미만	19	1.1
30~49만원	29	1.6
50~79만원	59	3.3
80~99만원	240	13.4
100~119만원	391	21.8
120~139만원	398	22.2
140~169만원	328	18.3
170만원 이상	323	18.0

참고: 1) 무응답 결측치: 178개

2) 프로그램 수는 현장실습을 운영하는 기업 수와 동일한 의미를 가짐

자료: 장명희, 김선태, 최수정, 길대환(2011a). 특성화고 산학협력교육 질 제고를 위한 산업체 가이드라인 개발. 서울: 한국직업능력개발원.

## 2. 현장실습의 주요 문제점

### 가. 서로 상충되는 현장실습 운영 목적

현장실습이 추구하는 목적은 크게 2가지로 압축된다. 하나는 일을 통한 교육으로, 일을 하면서 이론과 실습의 통합, 현장실무능력 향상을 기대할 수 있다는 것이다. 또 하나는 성공적인 노동시장으로의 이행(STW: School To Work)이다. 직업교육기관을 졸업하고 안정적으로 노동시장에 안착하기 위한 수단으로 활용되는 것이다. 그러나 현재 특성화고의

현장실습은 이 두 가지 목표를 동시에 달성하기에는 근본적인 한계를 갖는다.

먼저 일을 통한 교육이 이루어지기 위해서는 체계적인 교육 프로그램이 필수적이다. 특히 교실과 달리 일 현장에서의 교육은 숙련된 전문 교수 인력, 가르치고자 하는 내용, 그리고 이를 일에 통합시키는 프로그램이 두루 갖추어져야 한다. 이 모든 것에 결부된 문제는 예산이다. 결국 교육/훈련에 수반되는 비용을 누가 부담해야 하는가가 쟁점이 될 것이다. 앞에서 살펴본 것과 같이 우리나라 현장실습생들은 근로자에 준하는 실습수당을 받고 있다. 이는 현장실습을 근로와 동일하게 여기는 고용주와 학교, 학생의 압목적 합의가 있음을 뜻한다.

이처럼 교육적 기능이 약화된 형태의 현장실습은 두 번째 목표인 노동시장으로의 이행은 효과적으로 달성시키는 것처럼 보인다. 고등학교 졸업 전에 취업처가 미리 결정됨에 따라 단절 시간을 획기적으로 줄이기 때문이다. 그러나 장기적인 관점에서는 이 또한 한계를 갖는다. 제대로 된 탐색의 기회를 갖지 못하고 직장을 결정함에 따라 중도 탈락이 높아지는 것이다. 특성화고 현장실습생의 졸업 후 잔존율이 매우 낮은 점은 이러한 주장을 뒷받침한다. 이처럼 특성화고를 졸업하고 현장실습을 통해 취직을 했다가 수 개월만에 탈락하는 청년층은 취업지원시스템의 사각지대에 놓일 가능성이 높다.

#### 나. 산업체의 현장실습 비용 부담

모든 종류의 교육·훈련이 그렇듯이 현장실습 운영에도 많은 비용이 소요된다. “실습 비용을 누가 얼마나 부담해야 하는가?”의 문제는 직업교육을 실시하는 대부분의 국가들의 고민 중 하나다. 우리나라의 경우 정부 및 학교 차원의 예산지원은 거의 전무한 실정이며, 산업체가 실습에 소요되는 제반비용을 부담하고 있는 실정이다. 앞 단락에서도 언급했듯이 이러한 비용 부담 구조는 현장실습의 질을 저하시키는 중요한 요인이다. 특히 수습사원에 준하는 월급을 제공하는 현장실습이 대다수라는 점을 고려해보면, 교육보다는 생산 활동에 치중하게 되는 원인을 확인할 수 있다.

#### 다. 현장실습 질 보장을 위한 규정 미흡

현장실습 관련 법령 및 규정·지침 등을 살펴보면 현장실습의 의무와 방법 등에 대해 간략하게 언급되어 있을 뿐, 구체적인 규정이 부족하다. 현장실습 기관의 요건에 대해서는 최소한의 수준에서 규정되어 있으나 현장실습의 질을 담보할 수준에는 미치지 못한

다. 이와 관련하여 수반되는 문제점은 다음과 같이 요약할 수 있다.

첫째, 현장실습이 최소한 갖추어야 할 교육적 기능을 제공하지 못하는 사례가 다수 발생하고 있다. 예를 들어 현장실습생이 가장 많이 진출하고 있는 대기업 제조공장의 경우 현장실습의 본래 목적을 달성하기 매우 어려운 구조를 갖고 있다. 반복적인 단순 기능 업무는 2~3일 가량의 교육을 통해 습득할 수 있으며, 나머지 실습기간은 일반 생산 활동과 동일하게 진행된다. 따라서 현장실습 기관의 요건과 관련 직무에 대한 규정은 반드시 필요하다고 판단된다.

둘째, 현장실습 운영을 전담할 인력의 전문성 부재이다. 현장실습의 기본적인 운영(실습생의 입소, 출결, 인사 등)에 관한 사항은 HRD/총무/인사부서에서 담당하고, 실질적인 실습생 지도는 현업부서에서 이루어지게 된다. 현업 기술자의 경우 해당 분야에 전문적인 기술을 갖고 있지만 교육·훈련에 대한 지식·경험이 없기 때문에 실습생 지도에 어려움이 많을 수 밖에 없다. 게다가 실습생 지도는 본연의 업무에 추가적으로 더해지는 일이기 때문에 집중도도 현저히 낮다. 이처럼 적절한 자격을 갖춘 훈련자의 부재로 인하여 현장실습의 질은 담보되기 어려운 실정이다.

셋째, 현장실습 프로그램에 대한 가이드라인이 부족하다. 2012년에 고용부에서 「특성화고 현장실습 운영 매뉴얼: 기업용」이 발간·배포 된 바 있으나, 현장실습 프로그램의 전반적인 틀에 대한 가이드라인에만 집중되어 있다. 산업체에서 현장실습 프로그램을 보다 원활하게 운영하기 위해서는 주요 산업/직무별 실습프로그램 내용 준거가 지침으로 제공될 필요가 있다. 실제로 기업현장에서 주로 고민하는 것 중 하나는 “무엇을 가르칠 것인가”라고 할 수 있다.

## 라. 현장실습에 대한 다양한 해석

현재 고등학교 단계에서 운영 중인 현장실습은 목적과 운영 형태 측면에서 매우 다양하다. 산업체별로도 “현장실습”에 대한 해석이 매우 다양하고, 운영하는 프로그램도 천차만별인 실정이다. 앞 절의 현장실습 프로그램 유형에서 잠시 언급했듯이 교육적 기능이 매우 강화된 형태부터 조기취업과 동일한 형태까지 그 스펙트럼이 매우 다양하다. 실제로 상업계열 학생들이 과전되는 기업의 경우 “조기취업”의 의미로 현장실습을 해석하는 경우가 많으며, 제조업에서는 현장실습생을 부족한 생산인력을 잠깐 채우는 용도로 활용하는 경우도 상당수 존재하였다(장명희 외, 2011a).

그럼에도 불구하고 모든 정책, 규정 및 제도 등이 현장실습이라는 단일 용어를 사용하여 포괄적인 제시를 하고 있다. 이에 따라 현장에서 현장실습을 운영하는데 여러 가지 어

려움을 겪는다. 예를 들어 금년에 개정 고시된 표준협약서의 경우 대체로 실습 종료 후 취업과 직결되는 형태의 현장실습에 초점을 두고 있다. 따라서 교육적 기능이 강화된 형태의 현장실습이나 체험 위주의 단기 실습에는 적절하지 않은 조항들이 존재한다.

#### 마. 교육과정 부실 이수

대부분의 시·도교육청 교육과정 편성·운영 지침에 따르면 3학년 2학기(빠르면 3학년 1학기)부터 산업체 파견형 현장실습이 가능하다. 실제로 대부분의 현장실습이 3학년 2학기 시점에 시작되고 있다(김선태 외, 2010). 이에 따라 한 학기 분량의 교육과정 이수 문제가 발생하게 된다. 전문교과의 경우 현장실습으로 대체 이수가 가능하기 때문에 큰 무리가 없으나, 보통교과는 여러 가지 문제가 발생한다. 학교에서는 주말반 운영, 방학중 선이수, 방송통신고등학교 활용 등의 다양한 방안을 활용하여 보통교과 이수를 감행하고 있는 실정이다.

여기서 고민해야 할 점은 이러한 대체 이수가 과연 적절한 것인가의 문제이다. 교육과정 편성은 학생들이 습득해야 할 지식/기술/태도를 교과목으로 전환하여 총 6개 학기에 걸쳐 교과목간 위계를 고려하여 배치하는 절차를 거친다. 당연하게도 3학년 2학기에는 상당한 분량의 교과목이 편성되어 있고, 대부분 가장 심화된 형태의 전공능력을 기르는데 초점이 맞추어져 있다. 이러한 교과목을 이수하지 못하고 노동시장으로 배출되었을 때 기술·기능 인력으로서 커리어를 쌓아갈 수 있을 것인가에 대해 고민할 필요가 있다.

#### 바. 탐색기회가 없는 실습업체 선택

특성화고 학생들의 현장실습 업체 선정은 곧 취업처의 선택과 동일한 의미를 갖는다. 첫 직장의 선택은 매우 중요한 결정이다. 실제로 졸업 후 첫 직장에 안착하지 못하고 중도에 탈락하는 경우 경력 단절 기간이 장기화될 가능성이 높다. 그러나 현장실습생의 대부분은 제대로 된 탐색기회를 갖지 못하고 파견되는 경우가 다수이다. 학생들이 접할 수 있는 정보는 연봉수준과 복리후생 정도에 불과하다.

이에 따라 현장실습에 참여한 특성화고 학생의 중도탈락률은 상당한 수준이다. 김선태 외(2011)에 따르면 중도탈락률 10% 이상인 기업이 53.5%에 달하는 것으로 나타났다. 특히 10인 미만의 기업의 중도탈락률이 상대적으로 높게 나타났다. 중도탈락 원인을 살펴보면,

기업·조직 환경 부적응이 38.6%로 가장 많았고, 그 다음 현장실습에 대한 열의 부족(29.1%), 적성과 불일치(19.6%), 전공과 무관한 단순노동 반복(3.9%), 실습환경(임금 및 복리후생) 미흡(3.5%) 등의 순으로 나타났다.

종합해보면 상당수의 학생들이 실습업체에 대한 이해가 부족한 상황에서 파견되고, 이에 따른 각종 부적응이 일어나고 있는 것으로 나타났다. 또한 실습 도중에 중도 탈락하는 경우 실습업체를 바꾸는 등의 기회가 주어지지만, 졸업 시점 이후에 퇴직하는 경우 취업 지원의 사각지대에 놓이는 등 문제점이 더욱 커진다.

### III. 정책제언

1960년대 (舊)실업계고에 현장실습이 도입된 이래로, 가파른 경제성장 및 둔화, 산업구조의 혁신적인 변화, 제조 방식의 전환 등 무수히 많은 대내·외 환경 변화가 있어 왔다. 직업교육의 방법과 프로그램 역시 꾸준히 변화되어 왔지만, 취업과 연계된 형태의 현장실습은 상대적으로 큰 변화 없이 지금까지 지속되어 왔다. 현장실습의 지속적인 운영은 학교와 기업의 요구가 서로 부합했기 때문이라고 해석할 수 있다. 학교는 취업률을 상승시키는 가장 직접적인 프로그램이라는 점에서 현장실습을 선호할 수 밖에 없다. 반면 여러 가지 문제점이 있더라도 학교가 개입할 수 있는 영역이 매우 제한적이기 때문에, 과격적인 개선은 어려웠다. 기업 입장에서는 산발적인 기능 인력의 수요가 발생할 때마다 너무나 손쉽게 인력 수급이 가능하기 때문에 현장실습을 중단할 이유가 없었다.

이제는 현장실습의 바람직한 운영 방향에 대해 논의해볼 필요가 있다. 현장실습은 교육과 노동시장의 양 접점을 잇는 형태의 직업교육 프로그램이다. 특히 취업이 예정된 상태에서 실습이 진행되는 형태의 프로그램(예: 견습제도 등)이 청년기의 미취업률을 낮추는데 긍정적인 영향을 끼친다는 연구결과는 상당히 축적되어 있다(Quintini et al., 2007). Van der Veldem et al.(2001)은 견습제도(apprenticeship)를 갖고 있는 유럽 국가들이 훨씬 나은 청년 취업률을 보이고 있다고 분석하였으며, Gangl(2003) 역시 모든 기관변인 및 조직변인을 통제한 후에도 견습제도가 취업률을 낮추는데 유의미한 기능을 한다고 밝혔다. 이처럼 직업교육의 큰 숙제인 교육과 일의 원활한 이행(STW)을 돕는다는 점에서 현장실습 존립의 당위성을 찾았다면, “어떻게 운영 되어야 하는가”에 대한 고민이 필요한 시점이다.

## 제안 1. 현장실습의 질 관리와 예산 지원

현장실습의 교육적 기능 실현을 위한 기본 조건에 대한 고민이 필요하다. 예를 들어 현장실습생 중 상당수는 제조업 기반의 대기업을 중심으로 한 단순 기능 직무로 파견되고 있다. 1주일 가량이면 숙련되는 단순 업무에 “실습”의 용어를 사용하는 것이 적절한 것인가? 직무의 성격과 수준에 따라 현장실습에 적합성을 구분할 수 있을 것으로 판단된다. 또한 일을 통한 학습이 가능하다고 주장하는 이론들은 다음과 같은 전제조건을 갖고 있었다. (a) 근본적으로는 학습자가 성찰하고 이를 응용해볼 수 있는 기회와 의지, 타인의 코칭이 존재하는지, (b) 명확한 교육/훈련목표가 설정되었는지, 그리고 목표-내용 요소-실습 방법-평가-피드백이라는 프로그램이 포함되어 있는지 등이 그것이다. 따라서 현장실습의 본래 목적을 달성하기 위해서는 위와 같은 요소가 필수적으로 포함되어야 하며, 국가 단위에서도 최소한의 승인 요건 등을 마련하여 규제를 강화할 필요가 있다.

예를 들어 독일의 듀얼시스템의 운영은 엄격하게 질 관리가 이루어지는 훈련에 초점이 맞추어진다. 기업 기반 훈련의 경우 국가 수준의 스탠다드에 따라 운영 자격이 주어진다. 여기에는 훈련 담당자의 자격(훈련교사자격증 소유자 또는 마이스터 자격 소유자), 훈련의 내용 등이 포함된다. 특히 이러한 규제들이 주 정부 수준이 아닌 연방 수준에서 제시되고 있다는 점은 주목할 만하다.

이처럼 다소 엄격한 수준의 질 관리는 예산 지원의 근거로 활용될 수도 있다. 특히 우리나라와 같이 기업 내 훈련기반이 약한 상황에서 일정부분 훈련 비용을 보조해 준다면 현장실습 여건 개선에 많은 도움이 될 것으로 기대된다. 예를 들어 취업이 확정된 형태의 현장실습을 진행할 경우 심사를 통해 사업주 근로자훈련비용 지원 등의 제도를 확장시켜 적용할 수 있을 것이다.

## 제안 2. 프로그램 성격에 따른 적절한 용어 사용

현재 우리나라 특성화고에서 운영 중인 현장실습은 운영목적과 형태 측면에서 매우 다양하다. 이미 언급했듯이 수습사원에 준하는 프로그램부터 취업과 연계되지 않는 교육 프로그램까지 모두 현장실습이라는 우산 아래 포괄되고 있다. 이제는 각종 제도, 규정, 지원 사업 등의 명료화와 효율성 제고를 위해서는 보다 구체적인 용어로의 전환이 필요하다고 판단된다.

여러 가지 측면에서 의견수렴이 필요하지만, 장명희 외(2011b)에서 제안한 3가지 용어 사용도 고려해볼만 하다. 먼저 가장 보편적인 형태인 “채용이 확정된 형태의 산업체파견 현장실습”은 「채용연계형 현장실습», 마이스티고 등에서 주로 활용되는 장기간의 맞춤형 교육 형태의 실습은 「맞춤형인재개발형 현장실습», 채용과 관계없이 검증·평가 차원의 실습은 「채용전 검증형 현장실습」 등으로 정리할 수 있을 것이다. 이와 더불어 학교에서 대체 형태의 실습이 진행되는 경우 「교내실습」 등의 용어로 정리할 필요가 있을 것이다. 이와 같은 용어의 전환은 추후 기업체로의 현장실습 비용 지원이 가능하도록 도울 것으로 기대된다. 특히 사업주의 채용예정자 현장훈련과정에 대한 훈련비 지원을 현장실습과 연계시키기 위해서는 실습생이 아닌 예비 근로자의 명칭이 더 적절할 것이다.

### 제안 3. 실습파견 전 다양한 체험 기회 제공

많은 특성화고 학생들이 실습산업체에 대한 이해 부족과 실습에 대한 목표 의식 부재로 인하여 학습자로서의 동기부여가 적다는 문제점을 갖고 있다. 특히 상당수 실습업체가 그대로 취업처로 연계된다는 점에서 실습 전 다양한 탐색의 기회를 제공하는 것이 필수적일 것이다. 따라서 특성화고에서는 현장실습 파견 전 관심·희망 업체 3~5곳을 체험할 수 있는 기회를 제공하는 것이 반드시 필요하다. 이 과정은 학생의 진로 탐색(career exploration)의 일환으로 제공되어야 할 것이다.

이와 같은 현장체험 프로그램은 매우 다양한 형태로 운영이 가능하다. 방학기간을 이용하여 산업체의 공정(부서) 전반을 체험할 수 있는 순환형 현장체험도 학생들에게 많은 도움이 된다. 저학년 시기에는 서울시의 하자센터와 같이 폭넓은 수준의 (간접)직업체험을 제공하는 것도 바람직하다. 단, 현장체험 프로그램의 경우 현장실습과 달리 체험에 따라 소요되는 비용을 학교 또는 학생이 부담할 가능성이 높다는 점을 고려해야 한다.

### 제안 4. 기업을 포함한 사회적 공감대 형성

대다수의 기업의 경우 현장실습의 취지 이해 부족, 현장실습생 관리 인력 부재, 교육차원의 현장실습 운영 프로그램 부재 등의 문제점을 안고 있다. 따라서 기업차원의 인식 전환이 무엇보다도 중요하다. 기업의 사회적 책임은 물론 현장실습을 통한 신규인력 수급의 효율성·효과성에 대한 공감대 형성이 필요한 것이다. 현장실습이 정상적으로 운영

되기 위해서는 기업의 적극적인 태도가 필요하다. 특히 실습을 운영하는 과정에서 발생하는 비용은 대부분 기업에서 부담할 수 밖에 없다. 그러나 이러한 논리는 기업이 사회적 책임을 다하기 위해 어느 정도 기업의 이익을 희생해야 한다는 제로섬 게임을 강조하고 있다. 앞으로는 학교와 사회에서 필요로 하는 부문과 경쟁 우위 분야의 접점을 찾아, 학교와 기업 모두의 경쟁력을 높일 수 있는 효율적 전략을 수립해야 한다. 실제로도 몇몇 기업들을 중심으로 실습을 통한 신규인력 채용이 초기 훈련비용을 절약하고, 인재 선발에 드는 비용을 절감한다는 공감대가 형성되고 있다. 정부나 연구기관에서는 사례를 넘어서서 현장실습의 장기적 이익에 대한 실증적인 분석 결과를 연구하는 것도 필요할 것이다.

#### 제안 5. 부처간 긴밀한 협조체계 구축

현장실습 운영과 감독에 관한 부처 간의 긴밀한 협력이 필요하다. 현장실습이 학교와 산업체의 상호협동을 요구하듯이, 두 주체를 담당하는 부처 및 관련 기관들의 업무연계는 필수적일 것이다. 만일 현장실습이 학교 주도형에서 산업체 주도형으로 방향이 전환된다면 현장실습의 계획, 운영, 점검의 과정의 상당부분은 고용노동부의 권한과 책임으로 연결될 가능성이 높다. 이를 위해서는 현장실습의 목적, 정의, 그리고 방법의 측면에서 모두의 합의와 공감대가 형성될 필요가 있을 것이다. 또한 부처간의 명확한 역할 분담은 ‘현장실습을 통한 취업률 제고’라는 지금의 기조를 다소 완화시킬 수 있을 것이다. 현재 시스템에서는 고교 재학 중에 취업을 확정 시키려고 하다 보니 실습이 근로가 되는 것은 필연적인 현상이다. 학생 입장에서도 취업이 결정되지 않고 졸업하게 되는 경우 신분의 불안정을 느끼게 된다. 고졸 취업이 교육과학기술부를 넘어선 범부처적인 지원체계를 갖게 된다면 이와 같은 문제는 다소 완화될 것이다. 즉, 고교 졸업 후에도 얼마든지 취업과 훈련의 기회를 가질 수 있다는 안전망이 제공될 필요가 있다.

#### 제안 6. 우수 현장실습 운영 기업의 포상·인증제도 운영

우리나라 기업의 특성화고 현장실습 운영 현황은 편차가 매우 크다(장명희 외, 2011a). 기업의 규모나 업종에 관계없이 사업주의 의지나 교육인사담당자의 가치관에 따라 체계적인 현장실습이 운영되거나, 기업의 헌신적인 투자가 이루어지고 있다. 그럼에도 불구하고

고 현재 진행되고 있는 각종 지원사업의 대부분은 현장실습 과건 학교를 지원하는 데 국한되는 경우가 많다. 따라서 바람직한 형태로 현장실습을 운영 중인 우수 기업을 대상으로 포상 또는 인증제도 운영이 필요하다. 이를 통해 기업의 적극적인 참여와 현장실습 운영의 패러다임 전환을 촉진하는데 도움이 될 수 있다.

## 참고문헌

- 강종훈·김영상·정향진(1998). 직업교육훈련 현장실습의 효율적 운영 방안 연구. 서울: 한국직업능력개발원.
- 관계부처 합동(2012.4.17). 특성화고 현장실습제도 개선 대책.
- 김선태·장명희·최수정·허영준(2010). 특성화고 산학협력교육을 활용한 기능인력 양성 프로그램 운영방향 모색, 서울: 한국직업능력개발원.
- 장명희·김선태·최수정·길대환(2011a). 특성화고 산학협력교육 질 제고를 위한 산업체 가이드라인 개발. 서울: 한국직업능력개발원.
- 장명희·김선태·최수정·길대환(2011b). 특성화고 현장실습 운영 매뉴얼-기업용. 서울: 한국직업능력개발원.
- 장명희·김선태·최수정·길대환(2011c). 특성화고 현장실습 운영 핸드북-기업용. 서울: 한국직업능력개발원.
- 장명희·김선태·최수정·길대환(2011d). 특성화고 현장실습생 핸드북. 서울: 한국직업능력개발원.
- California CTE Standards and Framework Advisory Group(2007). Career Technical Education Framework for California Public Schools: Grading seven through twelve. California Department of Education.
- CEDEFOP(2011). The impact of vocational education and training on company performance: Luxemburg.
- Gangl. M.(2003). Returns to Education in Context: Individual Education and Transition Outcomes in European Labour Markets, in W. Muller & M. Gangl(eds). Transitions From Education to Work in Europe-the Integration of youth into Europe - the integration of Youth into EU Labour Markets. Oxford University Press. OXFORD.
- Mason et al.(2010). Cooperative Occupational Education. IPP
- Massachusetts Department of Elementary and Secondary Education.(2010). Chapter 74 Manual for Vocational Technical Cooperative Education.
- Van der Velden. R., R. Welter., & M. Wolbers.(2001). "The Integration of Young People into the Labour Market withing the European Union: the Role of Institutional Setting". Research Centre for Education and the LABour Market working paper, 2001., 7E.

## [부록 1] 현장실습의 이론적 배경

현장실습은 다양한 관점에서 조망할 수 있다. 여기서는 가장 대표적인 (1) 경험학습(experiential learning), (2) 일 경험(work experience)과 산학협동교육(cooperative education), (3) 근접발달영역(ZPD: zone of proximal development) 이론 측면 등에서 현장실습의 의미를 확인해보도록 하겠다.

### 1) 경험학습과 현장실습

현장실습은 경험학습이 이루어지는 대표적인 교육 형태로 꼽힌다. 경험학습이란 경험이나 체험학습(learning by doing)을 통해 배우는 것을 의미한다. 19세기 무렵 형식적·추상적인 교육에서 벗어나기 위해 미국에서 시도되었으며, 이후 듀이(J. Dewy)가 체험학습에 대한 개념 정립을 하면서 더욱 발달되었다. 특히 콜브(D. Kolb)가 경험이 변화하여 지식을 이루는 과정을 제시하면서 경험학습의 이론적 기틀이 잡혔다. 그가 주장한 학습의 과정은 ‘구체적 경험 → 반성적 성찰 → 추상적 개념화 → 새로운 상황에서의 능동적 적용’의 순환적인 모습을 띤다. 콜브에 의하면 학습은 “경험의 전환을 통해 지식을 창조하는 과정”으로 정의된다. 이후 경험학습은 Mezirow, Freire 등에 의해 전환학습(transformational learning)으로 개념이 발전된다.

경험학습에 대한 이론적 틀은 현장실습을 통해 학생들이 어떻게 학습할 수 있는가에 대한 시각을 제공한다. 간단해 보이는 ‘경험 → 지식창조 → 학습’의 과정은 많은 의미를 담고 있다. 특히 경험이 바로 학습으로 연계되는 것이 아니라, 학습자의 능동적인 성찰(reflection)과 다른 상황에서의 응용이 상호 연계되어야 비로소 개인에게 내재된다는 점에 주목할 필요가 있다. 또한 과거 추상적이고 이론적인 지식만을 가치있는 지식으로 보던 관점에서 벗어나, 현장지식이나 암묵적 지식의 중요성이 강조되면서, 경험을 기반한 학습의 중요성은 더욱 강조된다고 할 수 있다.

### 2) 일 경험(work experience)과 산학협동교육(cooperative education)

일 경험은 산업현장에서의 경험을 활용하는 교육과정을 기술하는데 폭넓게 사용된다. 일부 교육기관에서는 일 경험 교육(work experience education)과 산학협동교육을 혼동해서 사용하기도 한다. 이러한 혼동은 표면적인 형태의 유사함, 그리고 산학협동교육에 대한 이해

부족에서 기인한 것이다. 즉, 산학협동 교육을 적절한 감독 없이, 관련수업이 부족한 상태로, 특별한 프로그램이 계획되지 않은 상태로 운영되었다면, 일 경험 교육에 더 가까운 것이다.

보통 우리나라 고등학교 단계에서 이루어지는 현장실습은 일 경험 교육보다는 산학협동교육을 목표로 하고 있다. 실제로 최초의 산학협동교육은 1906년 미국 Cincinnati 대학에서 27명의 학생을 대상으로 시작된 현장실습이었다. <표 9>에서 볼 수 있듯이 산학협동교육이 계획된 형태의 조직화된 교육 프로그램이라면, 일 경험 교육은 경험과 우연에 기초함을 알 수 있다.

<표 9> 일경험교육과 산학협동교육의 비교

기준	일경험교육 (Work Experience Education)	산학협동교육 (Cooperative Occupational Education)
1. 일차적 목표	교양교육의 개선, 직업세계의 탐색, 학생들의 중도탈락율 감소	직업능력을 개발함
2. 기반 근거	학생들의 교양교육에 대한 요구 혹은 고용에 대한 요구에 기반함	학생들의 진로 목적에 기반함
3. 학생 지위	생산 근로자 혹은 관찰자	학습 근로자
4. 직무 배치	시간제 직무를 활용함	학생의 능력과 진로 목적에 맞는 직무에 훈련생을 배치
5. 학교 수업	현장경험 제공을 위해 직무에 의존: 학교 수업은 직무에 직접적으로 연관이 없음.	직무 활동과 훈련생의 직업 목표에 직접 연관된 학교 수업 활동 제공
6. 직무 제공	계획된 프로그램의 일부라기보다는 일반적으로 우연성을 띤 직무 순환을 제공	훈련생에게 다양한 직무 경험을 제공하며, 회사의 다른 부서를 통한 순환을 포함함
7. 학생 선발	선택의 제한 없이 모든 학생에게 개방됨	“교육이 필요하고, 교육을 원하며, 이익을 얻을 수 있는” 학생을 선발
8. 산업체 선택	법적, 도덕적 한계 내에서 고용을 제공할 수 있는 모든 회사를 이용	책임감 있게 훈련을 제공할 수 있고, 제공하려는 회사들은 훈련 장소로 이용
9. 조정자	때로 전일제 교사에게 부가적 계약을 통해 감독을 맡게 함	일관된 프로그램을 지도할 수 있는 충분한 시간을 가진 직업능력을 갖춘 조정자를 고용하여 학교의 책임을 강조
10. 감독권	보통 직무 허가에 학교의 감독권을 제한함	조정자의 직무 방문 프로그램과 학습경험을 계획하고 훈련생의 진도를 평가하며 문제를 해결하는데 도움을 주는 고용주와의 협의회를 강조함
11. 임금	운영되는 프로그램의 유형에 따라 임금을 주기도 하고 주지 않기도 함	해당직종의 現 훈련생 보수로 고용

자료: Mason et al.(2010). Cooperative Occupational Education. IPP, 재구성

### 3) 근접발달영역(ZPD: Zone of Proximal Development)과 현장실습

근접발달영역이란 아동이 타인의 도움 없이 스스로 문제를 해결할 수 있는 실제적 발달 수준과 또래나 성인이 도움을 주면 문제를 해결할 수 있는 잠재적 발달 수준 사이의 이론적인 영역을 뜻한다. 교육심리학자인 비고츠키(Vygotsky)는 사람을 다른 사람과의 관계를 통한 작용에 영향을 받아 성장하는 사회적 존재로 정의하고, 아동의 인지 발달에서 교사와 학생, 학생과 학생 사이에서 이루어지는 사회적 상호작용이 중요하다고 주장하였다. 그는 아동이 인지할 수 있는 현재의 인지 수준과 근접하는 바로 위의 발달수준으로 실제적인 발달 수준(actual development level)과 잠재적 발달 수준(potential development level) 사이의 영역인 근접발달영역을 제안하였다. 아이들은 보다 뛰어나고 성숙된 부모, 교사, 동료들과의 상호작용을 통해 더 높은 발달수준으로 도달할 수 있다고 보았다. 따라서, 교육적 관점에서 아이들의 발달을 극대화하기 위해서는 더 성숙한 사람들과 통합된 장면이 가장 효과적이라고 볼 수 있다. 이러한 개념은 주로 아동기에 국한되어 논의되어 왔다.

최근에는 이론의 확장이 청소년 또는 성인의 단계까지 확장되고 있다. 특히 Lave(1996)는 견습(apprenticeship)과 근접발달영역 이론을 접목시켰다. 그녀는 견습기간 중에 이루어지는 사회적, 문화적, 기술적, 언어적 연습(practice)의 역동적인 상호관계에 주목하였다. 이러한 시도는 근접발달영역의 사회·문화적 접근의 일환이다. 이와 같은 시도는 현장에서 빈번하게 이루어지는 일 기반의 학습에 대한 견고한 이론이 없다는 비판에 도움이 된다.

실제로 직업교육분야에서 자주 다루어지는 견습이나 현장실습, OJT 등은 정형화된 지식보다는 암묵지나 비형식적인 기술 등의 습득을 목적으로 한다. 또한 이러한 지식 및 기술의 전수는 “모방”의 형태를 띠는 경우가 많기 때문에 아동의 발달 과정과 유사하다. 청소년이나 성인 역시 적절한 인지적 갈등 속에서 약간의 도움으로 과제를 수행할 수 있도록 하고, 궁극적으로는 혼자서 그것을 해결함으로써 성취감을 맛보도록 하는 것이 중요한데, 이러한 측면에서 아동의 근접 발달 지대를 성인의 직업교육훈련분야에 접목하는 것은 매우 의미가 있다. 이 이론에 따르면 견습 또는 일을 통한 교육이 진정한 학습의 의미를 갖게 되기 위해서는 (1) 학습과정에 대한 개인적 신념, (2) 교육학에서의 전달 모델, (3) 전문가의 전문적 지식이 필수적인 요소라고 말한다.

#### 4) 시사점

일(work)을 통해 배울 수 있다는 믿음은 직업교육뿐만 아니라 성인 대상의 교육 프로그램에 자주 적용된다. 좁게는 업무지식을 익히기 위한 OJT에서부터, 나아가서는 폭넓은 맥락적 지식을 얻기 위한 평생교육까지 연결된다. 그렇다면 노동이 수반되는 형식의 교육이 학습효과를 갖는 매커니즘은 무엇인가? 여기서 다룬 경험학습, 산학협동교육, 그리고 ZPD 등의 이론적 설명들은 일 기반의 학습이 효과적이라는 근거를 제공하고 있다. 주목할 점은 학습자가 일정 수준의 지식과 기술을 체화하기 위해서는 몇 가지 조건이 있다는 것이다. 예를 들어 경험학습이 가능하기 위해서는 성찰(reflection)과 응용이 동시에 수반되어야 하며, ZPD에서는 보다 나은 수준의 사람을 모방할 수 있는 통합된 장면이 매우 섬세하게 제공되어야 함을 지적한 바 있다. 이는 단순히 학습의 장소가 “일터 또는 생산장소”라는 점이 교육적 효과를 보증하지 못한다는 것을 의미한다. ‘일 경험 교육’과 ‘산학협동교육’이 체계화된 교육 프로그램의 유무에 따라 달라진다는 점도 같은 맥락에서 해석이 가능하다. 이상의 논의는 특성화고 현장실습이 갖춰야 할 이상적인 모습에 시사점을 준다. 체계적인 계획과 뚜렷한 교육적 목표가 선행되어야만 교육적 효과를 기대할 수 있다.

## [부록 2] 국외 선진국 사례

### 가. 미국

#### 1) 일 경험 교육

미국 중등교육단계의 직업교육은 우리나라와 유사하게 학교와 지역사회를 기반으로 제공되고 있다. 주마다 약간씩 용어와 형태가 다르지만, 캘리포니아주의 CTE(Career and Technical Education)는 크게 (1) 중학교에서의 초급 CTE 코스, (2) 고등학교에서의 분야별 기술교육, (3) 지역 직업센터 및 프로그램(ROCPs Regional Occupational Centers and Programs), (4) 통합형 CTE 프로그램, (5) Tech Prep/2+2 프로그램의 5가지 정도로 구분된다. 이러한 CTE에서 제공되는 다양한 일 경험 교육은 다음과 같다.

첫째, job shadowing은 가장 간단하고 탐색적인 목적을 가진 프로그램이다. 하루 또는 며칠간 직업현장에서 학생이 일을 관찰하는 형태이다. 간혹 바로 노동시장으로 진입하려고 하는 학생들 대상의 매우 집중적인 형태(장기간, 구조화된)의 프로그램도 존재한다. 대체로 교사가 산업체를 발굴하고 구체적인 프로그램을 협의하며, 방문 산업체가 결정되면 학생들은 해당 업종과 산업분야를 조사하게 된다. 이밖에도 적절한 질문이나 job shadowing 에티켓을 익히기도 한다. 방문 일에는 그룹별로 과제를 수행하게 된다.

둘째, 인턴십(internship)은 짧은 기간 동안 이루어지는 구조화된 일 경험 활동 프로그램이다. 주로 다음 교육 경로 선택에 도움이 되기 위한 목적으로 활용된다. 학기 중이나 여름방학에 운영되며 1주일에 수시간에서 1년에 수주까지 매우 다양하게 운영된다.

- 
- 5) • 중학교에서의 초급 CTE 코스: 간단한 sampler class(8-12주)부터 1년간의 정식 코스(특정 분야의 1년차 과정)까지 다양함. 중학교에서의 CTE는 진로탐색의 관점에서 이루어지는 것이 대부분임
- 고등학교에서의 CTE: 대부분의 종합고등학교(comprehensive high school)에서 분야별 기술교육의 성격으로 제공됨. 우리나라와 마찬가지로 전통적인 분야(자동차 수리, 건설 등)와 바이오공학, 미디어 등과 같은 새로운 분야의 기술교육이 공존하고 있음
  - ROCPs: 는 캘리포니아의 가장 비중이 큰 CTE 전달 시스템으로서 지역 중심으로 운영됨. 100개 이상의 직업경로별 CTE 프로그램이 제공되며, 진로탐색, 진로상담 및 지도, 진로정치 등의 활동도 함께 이루어짐
  - 통합형 CTE 프로그램: magnet school이나 academy 등에서 인문교육과 기술교육이 통합된 형태로 제공되는 것을 뜻함. 물론 종합고등학교나 ROCPs에서도 통합형 CTE 프로그램이 자주 운영됨
  - Tech Prep/2+2 프로그램: 인문교육과 기술교육이 통합된 형태로서, 2년간의 고등학교 CTE 프로그램과 2년간의 고등교육기관에서의 인문교육이 이루어짐

셋째, 산학협동 교육(cooperative vocational education)은 우리나라의 현장실습과 가장 유사한 형태의 프로그램이다. 프로그램 초기에는 학교교육을 실시하고, 배치될 산업체가 어디인지 정해지면 1주에 한 번씩 학교 교육을 받도록 되어 있다. 산업체 인사, 교사, 학생 및 학부모는 훈련기간 동안 배우고자 하는 것에 대한 개인적인 학습계획(learning plan)을 작성해야 한다. 이 프로그램에 참여하고자 하는 학생은 최소 16세 이상이어야 한다. 일과 관련된 학교 수업과 일 경험(1주에 최소 8시간 이상) 모두에 대해 학점을 받을 수 있다. 또한 대체로 실습 수당이 존재하고 구체적인 조항은 계약을 통해 확정한다. 우리나라와 마찬가지로 교사가 정기적으로 방문하여 모니터링 하는 것이 의무화되어 있다.

넷째, 도제제도(apprenticeship)는 18세 이상 학생들에게 제공되는 장기간의 집중적인 형태의 직업교육이다. 일부 업종에 국한되어 있으며, 고용주와 근로자간의 formal agreement로 계약이 진행된다. 프로그램은 산업현장에서의 OJT와 관련 학교 수업이 포함되어 있으며, 기간은 약 3~5년 정도이다. 평균적으로 2,000시간 가량의 일과 144시간 가량의 학교 수업(ROCP, 관련 성인 교육기관)으로 구성된다. 당연하게도 근로수당이 제공된다.

## 2) 산학협동교육 프로그램의 규정

여기서는 우리나라 현장실습과 가장 유사한 형태인 산학협동교육 프로그램의 규정에 대해 살펴보도록 하겠다. 매사추세츠주 교육부(Massachusetts Department of Elementary and Secondary Education)는 직업교육 분야에서의 일 경험 교육, 특히 산업체에 파견된 형태의 산학협동 교육에 대한 법적 규정이 포함된 매뉴얼을 개발·배포하였다. <표 10>은 전반적인 직업교육 프로그램의 승인 요건을 나타내고 있는데, 교육과정과의 연계, 역량 기반의 교육 운영, 일 기반 경험 교육의 의무화 등이 포함되어 있다.

<표 11>은 산학협동교육 프로그램이 갖추어야 할 최소 요건을 나타내고 있다. 먼저 프로그램에 참여할 수 있는 학생의 대상이 엄격히 제한되어 있는데, 나이는 물론 성적, 관련 역량, 추천서 및 승인서 보유자로 제한하였다. 특히 산학협동교육과 연계한 진로계획을 갖추는 것을 요구하는 것이 인상적이다. 우리나라와 마찬가지로 고등학교 2학년 중반 이전에 파견하거나, 학사 일정을 해치는 범위에서 프로그램을 운영하지 못하도록 규정되어 있다. 프로그램의 구성 측면에서는 더욱더 눈여겨볼 것이 많다. 산학협동교육 프로그램의 교육적 기능을 강화하기 위해 다양한 제한 조건이 포함되어 있다. 실습에 대한 서면

계약의 경우 고용조건과 교육·훈련계획이 모두 포함되어 있다. 이때 교육·훈련계획은 추상적인 기술이 아니라, 실습생이 실제로 훈련을 통해 향상시킬 수 있는 역량의 내용과 수준, 그리고 훈련의 실제적인 계획이 구체적으로 진술된 형태이다. 또한 이 계약은 노동법의 모든 조건을 만족해야 하는데, 임금, 보상, 보험, 작업안전은 물론, 단체교섭 등의 기본적인 노동자권리를 모두 부여해야 한다.

<표 10> 미국 매사추세츠주 직업교육 프로그램 승인 요건

구분	주요 내용
직업교육 프로그램의 최소요건	직업기술교육 체계(vocational technical education framework)와 매사추세츠 교육과정 체계(massachusetts curriculum framework)에 기반하여야 함
	국가 직업프로그램 승인요건(national occupational program approval standards)에 부합해야 함
	교육 과정
	적절하고, 실현가능한 일 기반 경험 교육이 프로그램에 구체적으로 포함되어야 함.
	학생들의 문제해결능력 및 추론능력을 향상시킬 수 있는 역량기반 응용 학습이 포함되어야 함
	학교 수업중 전공과 인문 수업의 비중은 1:1 수준이 되어야 함. 10일 이상의 연속적인 전공수업은 금지됨
	교사
	학생들의 지식/기술 향상에 책임을 갖고 있는 보통교과 교사 및 전문교과 교사의 통합적 노력이 포함되어야 함
	자격을 갖춘 직업교육교사의 선행 교육이 포함되어야 함. 이때 보통교과 교사의 통합으로 시너지 효과를 기대할 수 있음
	자격을 갖춘 교사에게 적절히 지도되어야 함
기타	
종합적인 안전, 건강계획이 포함되어야 함. 또한 모든 학생과 직원은 안전 교육을 받아야 함	
편견이나 고정관념에서 자유로워야 함	
도제제도가 포함된 전문대학 프로그램이 적절할 경우 연계될 수 있음	

자료: Massachusetts Department of Elementary and Secondary Education.(2010). Chapter 74 Manual for Vocational Technical Cooperative Education, 재구성

<표 11> 미국 매사추세츠주 산학협동교육 프로그램 요건

구분		주요 내용
산학협동 교육의 최소요건	감독	직업교육 코디네이터 또는 직업교육 교사 자격을 가진 사람에 의해 감독되어야 함
	대상 및 운영 시기	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 직업기술교육 체계(vocational technical education framework)와 매사추세츠 교육과정 체계(massachusetts curriculum framework)에서 요구하는 지식 및 기술을 갖춘 학생만 참여 가능</li> <li>○ 학생요건                             <ul style="list-style-type: none"> <li>· 커리어 플랜 소지자</li> <li>· 최소 16세 이상</li> <li>· 최소한의 전공영역 성적</li> <li>· 최소한의 인문영역 성적(과락이나 최소 요건 이상이 되어 함)</li> <li>· 승인된 직업교육 프로그램에 1년 반 이상 풀타임으로 재학자</li> <li>· 교사 추천서 보유자(전공, 인문)</li> <li>· 교장 추천서 및 승인서 보유자(학교생활 전반)</li> <li>· 상담 교사 추천서 및 승인서 보유자</li> <li>· 학부모 승인서 보유자</li> </ul> </li> <li>○ 운영시기                             <ul style="list-style-type: none"> <li>· 고등학교 2학년 중반 전에는 운영 불가능</li> <li>· 인문 교육을 제공하는 학사 일정 안에서는 파견 불가능</li> </ul> </li> </ul>
산학협동 교육의 최소요건	프로그램 구성	직업현장에서만 습득 가능한 지식 및 기술을 학습할 수 있는 기회를 제공해야 함
		역량기반의 평가가 제공되어야 함
산학협동 교육의 최소요건	계약	고용주의 지속적인 감독·지도가 제공되어야 함
		직업교육 학점이 제공되어야 함
산학협동교육 관련 미성년 노동법	계약	모든 고용주 및 학생을 대상으로 안전·건강 교육이 제공되어야 함
		감독 방문이 충분이 이루어져야 함. 이때 학생, 고용주, 학교의 산학협동교육 코디네이터나 직업교육 교사가 모두 참여해야 함.
산학협동교육 관련 미성년 노동법	계약	고용 조건에 대한 학교, 고용주, 학생, 부모·보호자간의 서면 계약이 존재해야 함. 여기에는 시간이나 임금뿐만 아니라 교육·훈련 계획에 대한 내용이 포함되어야 함.
		계약은 주 및 연방정부 상의 노동법의 모든 조건을 만족할 필요가 있음. 이는 근로자와 동일한 기회 제공, 근로자에 준하는 보상과 보험, 직업 안전 및 건강을 포함해야 함
산학협동교육 관련 미성년 노동법		16-17세의 학생들은 반드시 산학협동교육 참여 허가서(cooperative employment permit)를 받아야 프로그램에 참여할 수 있음
산학협동교육 관련 미성년 노동법		18세 미만의 학생들은 참여할 수 있는 산업체의 업종이 제한되어 있음(위험, 위해 업종 제외)

자료: Massachusetts Department of Elementary and Secondary Education.(2010). Chapter 74 Manual for Vocational Technical Cooperative Education, 재구성

## 나. 독일

잘 알려진 바와 같이 독일에서의 직업교육은 이원화제도로 진행된다. 이는 2개의 학습 장소에서 교육과 훈련이 이루어진다는 것을 의미하는 말이다. 즉, 산업체와 직업학교가 직업훈련에 관한 직업적 자격을 얻기 위한 공동 목표 하에 서로 협동하고 있는 제도를 뜻하고 있다. 이원화제도는 실습과 이론을 합친 명칭으로 수공업 및 산업체, 또는 자유직업을 통해 실습하고 직업학교에서의 훈련을 통해 이론을 습득하는 제도이다. 우리나라 특성화고의 현장실습과는 다소 거리가 있으나, 산업체에서 이루어지는 훈련의 관점에서 독일의 사례를 조망하면 다음과 같다.

### 1) 법적 근거 및 규정

이원화 제도 중 산업체 훈련에 대한 법적 근거로서 직업 훈련법(Berufsbildungsgesetz)이 있으며, 특히 수공업직종에서 훈련에 대한 법으로 수공업령(Handwerksordnung)이 있다. 이 두 법은 산업체와 수공업분야의 훈련생들의 권리와 의무, 훈련 상황의 개별적 법적 근거가 되는 직업훈련계약, 공인된 훈련직종의 제도 및 담당 기관(상공협회, 수공업협회(Industrieund Handelskammern, Handwerkskammern))의 과제 등을 규정하고 있다. 이론적 학습장소인 직업학교에 대한 법적 근거는 각 주 정부의 학교법에 근거한다. 학교법에는 직업훈련에 대한 중요한 규정으로 직업학교 의무제(Berufsschulpflicht)가 있으며, 훈련생들은 이 법에 근거하여 일반 12년 학교의무와 관계없이 의무적으로 직업학교를 다녀야 한다. 산업체의 훈련내용과 직업학교의 교과과정이 서로 일치하기 때문에 이원화된 법적 근거는 양쪽 모두 중요시된다. 이원화제도 내의 직업훈련에 관한 정보는 대부분 독일 고용지원센터(Arbeitsagenturen)의 직업상담을 통해 얻게 되는데, 이 센터는 훈련 지원자들에게 훈련받고자 하는 산업체와 정보를 제공하고 중개역할을 한다.

<표 12>는 산업체 훈련과 관련된 법적 규정을 나타내고 있다. 대체로 훈련장소의 적합성, 훈련자의 적합성, 그리고 훈련 시간·휴식·안전 등의 측면에서의 보호 등이 포함되어 있다.

<표 12> 독일 산업체 훈련관련 법적 규정

구분	주요 내용
직업훈련법 (Berufsbildungsgesetz: BBiG)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 훈련장소의 적합성(Eignung der Ausbildungsstätte): 훈련산업체의 종류와 시설이 훈련생에게 앞으로의 직업에 필요한 숙련도, 능력, 지식을 전달할 수 있도록 구성되어 있는지 상공협회, 수공업협회, 농업협회, 자유직업협회가 그 적합성 여부를 결정</li> <li>• 개인적 및 전문적 적합성(Persönliche und fachliche Eignung): 훈련자(산업체 고용주, 기업가 등)가 훈련에 있어서 전문적으로 적절한가에 대해 책임 기관인 협회로부터 훈련자로서의 인정을 얻어야 함(훈련자로서의 적합규정 자격증(AEVO) 제시)</li> </ul>
수공업법 (Handwerksordnung: HwO)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 훈련자 적합성: 마이스터시험을 통과하였거나, 직인시험에 해당되는 전문성이 보유, 또는 학교에서의 전문직종 졸업(Fachabschlüsse)</li> </ul>
청소년보호법 (Jugendarbeitsschutzge- setz: JArbSchG)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 15세에서 아직 18세가 되지 않은 연령을 청소년의 경우 훈련 산업체가 다음의 사항을 유의해야 함</li> <li>• 하루 노동시간은 8시간, 주당 노동시간은 40시간을 넘지 못함. 휴일 근로 금지(직업학교 방문도 노동시간으로 계산)</li> <li>• 보통으로 청소년이 4시간 30분 이상 일하는 경우 30분을 쉼 권리가 있고, 6시간 이상을 일할 경우 60분을 쉬어야 함.</li> <li>• 훈련생들이 훈련을 시작하기 전, 그리고 시작한지 1년 후 건강 검진이 요구됨</li> <li>• 위험하거나 체력에 부치는 훈련의 경우, 청소년보호법에 의해 청소년의 노동이 금지되며, 특히 청부(도급)와 컨베이어벨트 노동은 금지됨</li> </ul>

자료: 장명희, 김선태, 최수정, 길대환(2011a). 특성화고 산학협력교육 질 제고를 위한 산업체 가이드라인 개발. 서울: 한국직업능력개발원, 재구성

## 2) 고용주의 의무

<표 13>은 독일 산업체 훈련에서의 고용주의 의무를 요약한 내용이다. 전반적으로 훈련이 효과적으로 실시될 수 있도록 필요한 인력, 시간, 장비를 준비하며, 직업교육기관으로의 이동이 가능하도록 도울 의무가 있는 것으로 나타났다. 실제로 훈련생의 권리에는 “훈련 목적 이외의 노동을 거부할 권리” 조항이 포함되어 있다.

〈표 13〉 독일 산업체 훈련에서의 고용주의 의무

구분	주요 내용
사회보험 신청 (Anmeldung zur Sozialversicherung)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 훈련생들에 대한 사회보험 가입 의무화</li> </ul>
훈련의무 (Ausbildungspflicht)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 훈련산업체는 직업훈련법에 따라 기본적으로 훈련의무를 가지고 있음 <ul style="list-style-type: none"> <li>- 훈련생들이 정해진 기간 내에 훈련목표에 도달할 수 있도록 지원해주어야 한다는 것을 의미(훈련규정과 훈련의 틀 내에 규정된 모든 직업적 숙련도 및 지식 포함)</li> </ul> </li> <li>• 훈련자 한 명이 훈련의 실시를 담당해야 함</li> <li>• 18세 이하 청소년들은 국가에서 인정한 훈련 직업에 대해서만 훈련받을 수 있음</li> <li>• 훈련생들이 훈련계약을 체결할 경우, 이 사실을 지체 없이 기재(등록)하여 각 담당 협회에 직업훈련상태를 알려야 함</li> </ul>
훈련장비 준비 (Bereitstellung von Ausbildungsmitteln)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 훈련생들은 비용에 대한 부담 없이 훈련에 필요한 도구, 기계, 장비 또는 사무실 시설을 사용할 수 있음</li> </ul>
훈련으로부터 자유 (Freistellungspflicht)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 훈련 산업체는 훈련생들이 훈련장소를 떠나 직업학교에서의 수업, 시험, 훈련규정에 참석하는 일을 자유롭게 할 수 있도록 해주어야 함</li> <li>• 임시 수업과 같은 수업에서부터 중간 시험을 치루는 것까지 자유로이 참가할 수 있도록 함</li> </ul>
훈련증명을 통제 (Kontrolle der Ausbildungsnachweise)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 훈련 규정들은 대부분 서면으로 지시됨</li> <li>• 훈련자는 자신이 가르치는 훈련생에게 이같은 훈련 증명을 안내해야 하고, 일어날 수 있는 부족(또는 결함) 및 통제에 대해서도 주의해야 함.</li> </ul>
보호의무 (Fürsorgepflicht)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 훈련생은 훈련의 목적만을 따르고 자신의 육체적인 힘에 맞게 일할 의무가 있는데, 이로부터 더 확대된 의미가 바로 고용주의 보호의무임.</li> <li>• 도덕적으로 위협에 빠질 수 있는 모든 요소들로부터 격리되도록 고용주가 보호해야 할 의무가 있으며, 특히 미성년자인 청소년 훈련생들과 관련됨</li> </ul>
보상의무 (Vergütungspflicht)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 산업체는 일반규정(Allgemeine Regelungen)에 따라 훈련생에게 훈련에 대한 보상을 지급해야 함</li> </ul>
의사진단 요망 (Aufärztliche Untersuchung achten)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 청소년 훈련생은 직업훈련법과 청소년 노동보호법에 따라 훈련을 시작하기 전 의사에게 진단받아야 함</li> </ul>
증명의무 (Zeugnisspflicht)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 고용주는 훈련이 종료되면 훈련생들에게 지체없이 간단한 증서를 나눠주어야 하며, 그것은 자격을 갖춘 증명서이어야 함</li> </ul>

자료: 장명희, 김선태, 최수정, 길대환(2011a). 특성화고 산학협력교육 질 제고를 위한 산업체 가이드라인 개발. 서울: 한국직업능력개발원, 재구성



□ 저자 약력

- 최수정  
- 한국직업능력개발원 전문연구원
- 허영준  
- 한국직업능력개발원 부연구원

특성화고·마이스터고  
현장실습 운영 실태 및 개선방안

- 발행연월일 2012년 8월 14일 인쇄  
2012년 8월 16일 발행
- 발행인 박 영 범
- 발행처 한국직업능력개발원  
135-949, 서울특별시 강남구 삼성로 147길 46  
홈페이지: <http://www.krivet.re.kr>  
전화: (02)3485-5000, 5100  
팩 스: (02)3485-5200
- 등록일자 1998년 6월 11일
- 등록번호 제16-1681호
- I S B N 978-89-6355-371-9 93370
- 인쇄처 대한인쇄사 (02)2275-6619