정책연구 2004-9

호주의 고등교육단계 직업교육훈련의 개혁과 시사점: TAFE 운영을 중심으로

이기성

KRIVET 한국직업능력개발원

머 리 말

오늘날 우리 나라에서 직업교육훈련이 겪고 있는 어려움은 정도의 깊이나 영역의 폭에서 과거의 그것과는 본질적으로 뚜렷한 차이를 나타낸다. 직업교육훈련을 통하여 미래의 주인공인 청소년, 청년들에게 무엇을 어떻게 가르칠 것인가를 걱정하는 것은 차라리 사치스러운 일이 되었다. 우리의 고민은 학생자원의 부족과 학생자원의 질적 저하와 같은 근본적인 문제가 해결의 실마리조차 보이지 않은 채 진행된다는 점에 있다. 물론 직업교육훈련이 온 국민의 관심에서 한 걸음씩 멀어지고 있다는 점도 가슴아픈 현실이다.

이번에 본원에서 기초연구과제로 수행한 「호주의 고등교육단계 직업교육훈련의 개혁과 시사점: TAFE 운영을 중심으로」는 현재 우리의 현실을 출발점으로 하여 새로운 변화를 모색한다면 과연 어떤 점들을 염두에 두고 정책으로 실현해 나아가야 할 것인지를 밝히기 위한 연구이다. 연구의 결과로 우리 나라에서 그동안 시도했던 크고 작은 수많은 정책 변화가 어떤 점 때문에 성공으로 연결되지 않았는지, 간과했던 걸림돌은 무엇이었는지, 성공적인 개혁을 위하여 어떤 점들을 참고해야 할 것인지 등에 관하여 호주의 사례로부터 몇 가지 시사점을 도출하였다.

이 연구는 한국직업능력개발원 2004년 기본연구 2004-9번으로 진행되었으며, 이기성 박사가 책임자로서 연구를 수행하였다. 특히, 연구자가 직접 호주에 장기간 연수차 체류하면서 최신의 자료를 모으고 해당 분야의 전문가 의견을 다양하게 구하며, 또 직접 기술전문대학을 방문하여 최고 책임자들과의 면접을 통하여 발로 뛰어 얻은 자료를 정리하고 분석한 것이다. 피상적으로 단기간 출장을 통하여 얻은 자료를, 국내에서 책상에 앉아 분석한 연구물과 달리 문헌을 통하여 얻은 정보를 현장에서 확인하고, 문헌에서 밝혀지지 않은 내용을 캐내어 정리하였다는 점에서 결코 적지 않은 의미와 가치가 있다고 본다.

이 과제에서 밝혀낸 결과가, 우리 나라의 직업교육훈련의 화려한 부활을 기대하며 현장에서 또는 연구실에서 번민하고 있을 관계자 여러분들께 유용한 자료가 되기를 기대한다. 아울러 본 과제의 수행을 위하여 성실히 연수에 임하고, 연구에 많은 정성과 노력을 기울인 연구자의 노고를 치하하는 바이다.

2004년 9월

한국직업능력개발원
院長 金 章 鎬

목 차

요 약

제1장 서론

제1절 연구의 필요성 및 목적 · 1

제2절 연구의 내용 · 4

제3절 연구의 방법 · 5
1. 문헌 연구 · 5
2. 전문가 협의회 · 5
3. 현장 면담 조사 · 6

제2장 호주의 직업교육훈련체제

제1절 호주의 직업교육훈련체제 개관 · 9
1. 국가훈련체계(National Training Framework: NTF) · 12
2. 직업교육훈련기관 · 16
3. 신도제제도(New Apprenticeship) · 18
4. 호주자격체계(Australian Qualifications Framework) · 20

제2절 호주의 직업교육훈련 관련 정부조직 · 25
1. 교육과학훈련부(Department of Education, Science, and Training: DEST) · 25
2. 호주훈련관리공단(Australian National Training Authority: ANTA) · 28
3. 기타조직 · 32

제3절 호주 직업교육훈련체제의 개혁 · 34
1. 국가체제의 개혁 · 36
2. 직무능력중심의 훈련(Competency-based training: CBT) · 37
3. 훈련시장의 자유화 · 39
4. 훈련프로그램 전달방법의 유연화(Flexible delivery of training) · 40
5. 선행학습의 인정(Recognition of prior learning: RPL) · 42
6. 자격제도의 개선 · 44

제3장 호주 기술전문대학의 현황 및 개혁: 남호주주를 중심으로

제1절 기술전문대학 개관 · 47

제2절 남호주주 기술전문대학의 운영 현황 · 50
1. 남호주주의 직업교육훈련 및 기술전문대학 개관 · 50
2. 남호주주 기술전문대학의 특징 · 52
3. 남호주주 기술전문대학의 관련 조직 · 54
4. 교육과정 및 운영 · 58
5. 신입 학생 모집 및 졸업생의 사후 관리 · 60
6. 호주 기술전문대학의 강점 및 성공 요인 · 62

제3절 남호주주 기술전문대학의 개혁 노력 · 65

제4절 중등교육 이후 단계의 직업교육훈련에 주는 시사점 · 67

제4장 논의 및 시사점 · 73

SUMMARY · 79

<부록 1> 자동차 산업 분야 훈련 패키지 검색 예시 · 87
<부록 2> 남호주주 기술전문대학의 전공과정에 따른 직군) · 89

참고문헌 · 91

<표목차>

<표 II- 1> 주별 등록된 훈련기관 수 · 18
<표 II- 2> 교육 부문별 자격 · 21

<표 III- 1> 2001년도 및 2002년도 공공부문 교육기관별 등록 학생 비율
(단위: %) · 50
<표 III- 2> 2002년도 및 2003년도 남호주주의 성별 직업교육훈련 수혜자수
(단위: 명) · 51

[그림목차]

[그림 Ⅱ-1] 호주자격체계 지원체제 · 22
[그림 Ⅱ-2] 직업교육훈련국을 중심으로 한 교육과학훈련부의 직제표 · 26
[그림 Ⅱ-3] 호주훈련관리공단을 중심으로 한 직업교육훈련의 주요 조직 · 29

【요약】

1. 연구개요

오늘날 우리 나라의 직업교육은 점차 경쟁력을 상실하여, 학부모는 물론 직접적인 수요자인 산업계, 그리고 학계와 관계 전문가 집단으로부터 개혁을 요구받고 있다. 최근에 들어와 실업계 고등학교는 인문계 고등학교로의 전환, 학교명칭 변경 등의 자구책을 마련하는 등 활로를 모색하고 있으나 그 기반이 점차 취약해지고 있으며, 전문대학 수준에서도 학생수의 지속적인 감소로 직업교육훈련기관으로서의 존립기반이 크게 흔들리고 있는 실정이다. 그러므로 새로운 대안을 조속히 마련하지 않으면 직업교육의 전반적인 붕괴로 진행될 가능성이 높다.

한편 산업 현장에서 요구하는 인력의 질적인 수준 측면에서 살펴보면, 실업계 고등학교 졸업생부터 4년제 대학 졸업생에 이르기까지 대부분 기업이 만족할 만한 역량을 갖춘 인력을 공급받지 못함으로써 기업은 인력의 재교육에 따른 부담을 지게 되며, 직업교육훈련기관에 대한 기업의 불신이 고조되고 있다. 그러므로, 현재의 위기를 극복하기 위하여 직업교육훈련을 성공적으로 시행하고 있는 선진국의 제도와 사례를 검토하여 우리 나라의 현재 상황에 적용할 수 있는 사례를 찾아내어 정책 수립에 참고할 필요가 있다.

이러한 필요성에 따라 본 연구에서는 여러 가지 제도적인 혁신을 통하여 직업교육훈련 분야의 선두에 서 있으며, 효율적으로 직업교육훈련을 실시하고 있는 호주의 직업교육훈련 제도와 운영 현황을 파악하여 국내의 직업교육훈련, 특히 고등교육단계에서 직업교육 개선에 도움이 될만한 정책적 시사점을 도출하고, 국내 직업교육훈련체제의 개선에 필요한 기초자료를 얻고자 하였다.

본 연구에서는 다음과 같은 사항을 중심으로 분석하였다. 첫째, 호주의 직업교육훈련체제를 개관함으로써 호주의 기술전문대학(Technical and Further Education: TAFE)의 위상을 살펴보고, 체제의 변화에 영향을 미친 환경 변화를 파악하였다. Adelaide 기술전문대학(Adelaide Institute of TAFE: AIT)을 비롯한 몇몇 기술전문대학의 운영실태를 분석하고, 졸업생의 취업 및 사후관리 등을 파악하여 그 특징을 도출하였다. 이들 교육기관이 성공하기 위하여 연방 및 주 정부가 기울이는 노력을 살펴보고, 목표 실현을 위해 기술전문대학들이 어떻게 노력하는지 관계 전문가와의 면담을 통하여 파악하였다. 이러한 검토 결과를 토대로 우리 나라의 중등 교육 이후 직업교육훈련의 개혁에 주는 몇 가지 시사점을 도출하였다.

본 연구는 객관성과 타당성을 확보하기 위하여 전문가 회의를 개최하여 문헌연구에서 분석한 결과를 확인하고, 현장의 직접적인 정보를 청취하기 위하여 기술전문대학의 학장들을 대상으로 기관 운영현황에 관한 면담조사를 실시하였다.

2. 호주의 직업교육훈련체제

우선 호주의 직업교육훈련체제는 호주훈련질관리체계(Australian Quality Training Framework: AQTF)와 훈련 패키지(Training Package)로 이루어진 국가훈련체계(National Training Framework: NTF), 훈련의 주요 공급자인 기술전문대학과 등록된 훈련기관(Registered Training Organizations: RTOs), 직업교육훈련의 주요 방법의 하나인 신도제제도(New Apprenticeship), 직업교육훈련 결과의 인정체제인 호주자격체계(Australian Qualifications Framework: AQF) 등을 근간으로 한다.

훈련 패키지는 호주의 직업교육훈련체제의 중추를 이루는 구조라고 할 수 있는데, 이는 개인의 기술을 인정하고 평가하기 위하여 국가가 승인한 표준과 자격의 종합적인 체계이다. 훈련 패키지는 산업계가 직업교육훈련

을 주도하는 호주의 상황에서 가능한 제도로서 기업체의 요구가 대폭 반영되어 개발되고 개정·보완된다. 2004년 1월 현재 72건의 패키지가 개발되어 있고, 계속적으로 개발되고 있다.

호주훈련질관리체계는 호주 전역의 직업교육훈련 서비스가 일정한 질을 유지할 수 있도록 전국적으로 표준화가 이루어져 있다. 호주훈련질관리체계에 따라 모든 등록된 훈련기관이 관리되고, 그곳에서 발급하는 자격이 호주 전역에서 인정된다.

호주의 직업교육훈련기관은 크게 공공기관과 민간기관으로 나뉘는데, 기술전문대학과 같은 등록된 훈련기관, 자격체제 내에서 승인된 학점과정을 제공하는 사설 훈련기관, 그리고 비학점 과정을 제공하는 기관 및 자문기관 등이 있다. 주별로 등록된 훈련기관은 기술전문대학 72개, 지역사회교육훈련 공급자 531개, 기타 등록된 교육훈련공급자 1,339개 등이 있다.

신도제제도는 훈련생제도(traineeship)와 도제제도(apprenticeship)를 토대로 훈련과 유급 고용을 결합하여 운영하는 제도로서 1998년에 도입되었다. 신도제제도는 실무와 구조화된 훈련이 결합되어 운영되며 이 제도를 통하여 전국적으로 인정되는 자격을 취득할 수 있다. 이 제도는 유연성과 접근성, 신도제제도 서비스센터의 지원활동을 특징으로 하고 있다.

호주자격체계는 1995년 1월 호주 전역에 도입되어 5년에 걸쳐 단계적으로 시행되다가 2000년도에 전면적으로 실시되었다. 중등교육(고등학교) 부문, 직업교육훈련 부문(기술전문대학과 민간 훈련기관), 고등교육 부문(주로 대학교)에서 취득할 수 있는 13개의 국가자격, 즉, 고등학교 졸업장과 박사학위까지를 단일화한 자격체계이다. 호주자격체계는 호주의 모든 자격과 연계되어 있고, 고도로 투명하며, 질을 보장하는 교육훈련인정에 관한 국가 체계이다.

둘째로 호주의 직업교육훈련 관련 정부 조직을 보면, 연방 차원의 주요 조직으로 교육과학훈련부(Department of Education, Science, and Training: DEST)와 호주훈련관리공단(Australian National Training Authority:

ANTA)이 있고, 기타 주 차원의 조직으로 주 및 자치주 훈련국, 산업자문단체(Industry Advisory Bodies) 등이 있다.

셋째로 호주가 직업교육훈련체제의 개혁을 위하여 노력을 기울인 배경으로 국제화, 노동시장의 변화, 인구구조의 변화, 정보통신기술의 발전 등을 들 수 있다. 이러한 배경에 따라서 다음과 같은 개혁이 추진되었다. 첫째, 직업교육훈련체제의 목적의 재설정을 포함한 국가체제 개혁, 둘째, 직무능력중심의 훈련으로의 전환, 셋째, 훈련시장의 자유화, 넷째, 학습프로그램 시행의 유연화, 다섯째, 선행학습의 인정, 여섯째, 자격제도의 개선 등이다.

3. 호주 기술전문대학의 현황 및 개혁: 남호주주를 중심으로

호주의 기술전문대학은 직업교육 및 평생학습을 제공하는 제1의 공공 직업교육훈련기관이다. 2003년 현재 전국의 85개 기술전문대학의 1,460개 캠퍼스에서 1, 721,200여명이 다양한 과정을 이수하고 있다. 남호주주에서는 9개 기술전문대학이 54개 캠퍼스에서 97,000명의 학생을 대상으로 직업교육훈련 서비스를 제공하고 있다. 남호주주 기술전문대학은 첫째, 다양성, 둘째, 전달 방법의 유연성, 셋째, 자율적인 학습 경로, 넷째, 밀접한 산학연계, 다섯째, 저렴한 학비 등을 특징으로 한다. 남호주주의 기술전문대학은 주정부의 전문교육고용과학부를 정점으로, 직업교육고용훈련이사회, 훈련숙련위원회, 남호주주 기술전문대학 이사회 등을 두고 있다.

남호주주 기술전문대학의 교육과정과 운영현황, 신입학생 모집 및 졸업생의 사후관리 등을 분석한 결과 몇 가지 성공 요인을 찾을 수 있었다. 첫째, 신입학생 모집이 용이하고, 둘째, 다양한 전공과목이 개설되어 있으며, 셋째, 산업계와 직업교육훈련기관이 긴밀하게 연계되어 있고, 넷째, 기초지식과 실무지식에 관한 교육훈련이 균형을 이루고 있다. 그리고, 다섯째는 교육과정 및 프로그램이 정부가 인정하는 것이라는 점, 여섯째, soft

skill과 hard skill을 동시에 양성하는 교육훈련이 이루어지고 있으며, 일곱째, 사회적 요구를 적극적으로 반영한다는 점, 여덟째, 교육훈련 프로그램의 이수 연한을 다양하게 운영하고 있고, 아홉째, 지역사회의 중심 산업과 관련된 교과목이 개설되고 있으며, 끝으로, 학생을 위한 서비스의 제공이 다양하다는 점 등이다.

이와 같은 성공적인 기관 운영이 가능했던 것은 남호주주의 기술전문대학 개혁 노력이 있었기 때문인데, 첫째, 현장의 수요에 맞추어 현장을 지원할 수 있는 조직으로 바꾸기 위한 지속적인 조직구조 개편, 둘째, 직업교육훈련의 활성화를 위한 공공서비스의 설계, 시행, 관리의 지속적인 개선, 셋째, 자유로운 경쟁을 통한 기관 및 프로그램의 질 향상을 목적으로 한 시장 자유화 등이 꾸준히 추진되었다는 점이다.

호주 기술전문대학이 가진 운영상의 강점은 다음과 같다. 첫째, 호주의 기술전문대학은 국가 공교육체제의 한 축으로서 직업교육훈련을 전담하는 조직이다. 둘째, 기술전문대학이 개설한 교육과정을 이수하면, 호주자격체계에 의하여 전국적으로 통용가능한 자격이 부여된다. 셋째, 훈련 패키지를 통하여 교육훈련 이수 내용과 소요 기간 등을 표준화하고 있다. 넷째, 선행학습 및 경험을 인정하고, 교육훈련기관간 수직적, 수평적 연계가 체계적으로 이루어져 있다. 다섯째, 산업체와 직업교육훈련기관들이 긴밀하게 연계되어 있다. 끝으로, 개별 대학 차원의 학교 운영상 자율성이 최대한 보장된다.

4. 논의 및 시사점

호주의 기술전문교육은 1970년대 중반부터 관심이 증폭되어 매년 제도의 수정, 보완이 이루어짐으로써 견고해지고 경쟁력도 갖추게 되었다. 앞서의 문헌 연구와 현장 방문을 통한 면담 결과, 그리고 전문가들의 견해를 청취한 바에 따르면, 호주의 직업교육훈련은 다음과 같은 강점을 가지고

있다. 아울러 우리에게 주는 시사점은 다음과 같이 정리할 수 있다.

첫째, 호주의 직업교육훈련은 국가주도의 제도정비, 개편을 통한 개혁이 지속적으로 추진되고 있다는 점이다. 1970년대 이후 다양한 위원회 활동의 결과 작성된 보고서에 입각하여 과감하게 직업교육훈련체제의 큰 틀을 형성해왔다. 이렇게 지속적으로 강력하게 추진되는 호주의 사례를 참고하여 우리 나라도 대증요법에 치중하지 않고, 원인을 정밀하게 분석하여 대안을 도출함으로써 장기적으로 개혁을 추진하여야 할 것이다.

둘째, 비단 남호주주뿐만 아니라, 호주 전역의 현황을 보면, 산업체와 직업교육훈련기관간의 협조관계가 매우 긴밀함을 알 수 있다. 양측의 상호 협력은 상호 신뢰에서 비롯되고 있다. 우리 나라의 직업교육훈련체제 운영이 성공적이기 위해서는 이해당사자들간의 상호 이해, 신뢰, 협조 분위기가 형성되어야 하고, 제도간의 연관성, 개혁의 우선 순위 등에 관한 합의가 이루어져야 할 것이다.

셋째, 호주의 직업교육훈련체제는 호주자격체제를 근간으로 지탱되고 있음을 알 수 있다. 우리 나라에서도 자격과 자격요건이 정확하게 일치하고, 자격이 현장에서 실질적인 가치를 발휘하도록 자격제도를 정비하여 운영하여야 할 것이다.

넷째, 호주의 기술전문대학은 직업교육훈련기관으로서 뿐만 아니라, 평생교육기관으로서 기능하고 있다. 등록 학생의 연령과 교육훈련이 이루어지는 장소에 제한이 없어서 누구나, 언제든, 무슨 과정이든지 이수할 수 있다. 우리 나라도 전문대학과 같은 직업교육훈련기관을 전면 개방하여 동일한 연령대의 재학생뿐만 아니라, 다양한 연령대의 학습자들이 자유롭게 등록하게 함으로써 평생직업교육훈련기관으로서의 입지를 구축하도록 해야 할 것이다.

제 1 장
서 론

제1절 연구의 필요성 및 목적

우리 나라의 직업교육은 최근 들어 경쟁력이 점차 약화되어 학부모는 물론, 수요자인 산업계와 학계 및 관계 전문가 집단으로부터 지속적으로 개혁을 요구받고 있다. 중등교육단계에서 실업계 교육기관을 통하여 배출되는 인력은 1990년대 초반 기존의 실업계 고등학교와 인문계 고등학교 비율을 50:50으로 유지한다는 정책이 무너지면서 급격하게 쇠퇴하게 되었다. 실업계 고등학교, 또는 실업계 고등학교 졸업생에 대한 각종 우대 정책이 중단 내지 완화되면서, 실업계 고등학교에서는 학생 입학 자원의 부족으로 학교 운영에 심각한 문제가 발생하게 되었다. 최근 실업계 고등학교는 인문계 고등학교로의 전환, 교명 변경 등의 자구책을 마련하고 있으나 학교의 존립 기반이 무너져 가는 상황을 막기에 힘겨운 실정이다. 한편 전문대학 수준에서도 교육기반이 점차 침식되고 있어, 조속하게 새로운 대안을 마련하지 않으면 직업교육의 전반적인 붕괴로 진행될 가능성이 매우 높은 실정이다.

우리 나라는 최근에 정보통신기술과 생명공학을 비롯한 과학 분야에서 획기적인 발전을 이룩함으로써 몇 몇 분야에서는 세계의 유수한 정보통신 및 과학 강대국과 대등한 수준에 진입하였다. 이러한 발전에 힘입어 과거에 인력 수요

가 많았던 직종이 점차 축소 또는 소멸되고 새로운 직종이 계속 출현하면서 이러한 변화에 적극적으로 대응할 수 있는 인력양성 체제로 보완할 필요성이 높아지고 있다. 그러나, 연관 산업 또는 기초 산업과 결합되지 않은 정보통신기술만의 발달은 여타 산업의 공동화 현상을 가져올 뿐만 아니라, 정보통신기술 산업분야의 장래에도 낙관적이지 않을 수 있다. 그러므로, 전문대학 수준에서 제조업을 비롯한 기초 산업분야에서 일할 수 있는 '중견기술인' 또는 '전문 직업인'을 장기적, 안정적으로 양성하는 일은 우리 나라 산업발전의 미래에 매우 중요하고 시급한 과제라 할 수 있다.

최근 몇 십 년 사이에 고등교육단계에서 전문대학이 차지하는 비중은 매우 큰 폭의 양적인 팽창을 보여주었다. 모집규모 측면에서 보면, 1970년의 경우, 26개교의 전문학교에서 40개 학과에 걸쳐 5,887명을 모집하였던 것이, 1979년 전문대학체제로 개편된 이후 2002년 현재 159개 대학에서 1,193개 과정에 걸쳐 293,174명을 모집함으로써 폭발적으로 증가하였다. 그러나, 이들 전문대학도 최근 중등단계의 직업교육 분야가 쇠퇴하면서 연쇄적으로 어려움을 겪게 되었고 마침내 1990년대 말부터 전문학사 학위수여제도 실시(1997년), 전문대학 교명 자율화(1998년), 전공심화과정제도 설치(1998년), 3년제 학과 확대(2002년) 등 생존을 위한 여러 차례의 보완을 거쳐 오늘에 이르고 있다. 전문대학은 한동안 우리 나라의 점증하는 고등교육 수요에 힘입어 비교적 큰 노력없이 많은 입학생을 모집하여 졸업시켜 왔으나, 최근 들어서 지방의 4년제 대학이 입학정원에 미달하는 사태를 겪게 됨에 따라, 연쇄적으로 지방의 전문대학도 입학정원을 충원하지 못하는 어려움을 겪고 있다. 지식기반사회의 도래에 따른 대내외적 환경변화에 대한 적응 요구 등 이전에 경험하지 않았던 난관에 봉착하면서 '중견 기술인력 양성'이라는 교육목표를 '전문 직업인의 양성'으로 바꾸고 꾸준한 대응 방안을 마련하고 있으나 가시적인 효과가 크게 나타나지 않는 실정이다.

최근에 들어와서 전문대 졸업생에 대한 산업체의 인식이 호전되면서 취업률이 4년제 대학을 능가하고, 일부 학과에서는 4년제 일반 대학의 교육을 선도하는 등 4년제 대학(교)과 전문대학간의 역전 현상이 발견되기도 한다. 그럼에도

불구하고, 아직도 전문대학은 '일반대학 진학 실패자들이 가는 곳', '4년제 대학 편입을 위한 통로'로 인식되는 경향이 있다. 아울러, 전문대학은 '산학연계의 미흡', '연계교육훈련의 미비' 등의 문제점을 안고 있으며(강순희, 2002), 또한 졸업생에 대한 수요가 많은 일부 인기학과와 졸업 후 즉시 취업이 가능한 일부 학과를 제외하고는 여전히 일반 대학과 마찬가지로 졸업생의 취업률 확대에 많은 어려움을 겪고 있다.

산업 현장에서 요구하는 인력의 질적 수준 측면에서 살펴보면 실업계 고등학교 졸업생부터 4년제 대학 졸업생에 이르기까지 대부분 기업이 만족할 만한 역량을 갖춘 인력을 공급하지 못함으로써(강성원, 장원섭, 김형만 2000; 주용국, 손유미, 윤여인, 2002) 기업은 인력의 재교육에 따른 부담을 지게 되며, 직업교육훈련기관에 대한 기업의 불신이 점차 높아지고 있다. 현재의 위기를 극복하기 위하여 기업체와 직업교육훈련기관이 긴밀히 연계되어 직업교육훈련을 성공적으로 시행하고 있는 선진국의 제도를 면밀히 검토한 후 도입 가능한 성공사례를 벤치마킹함으로써 우리 나라의 직업교육의 개혁을 위한 정책 수립시 참고할 수 있을 것이다.

이러한 필요성에 따라 본 연구에서는 여러 가지 제도적인 개혁을 통하여 직업교육훈련 분야의 선두에 서 있으며 여러 산업 분야에서 효율적으로 직업교육훈련을 시행하고 있는 호주의 직업교육훈련체제와 운영 현황을 자세히 파악하여 분석함으로써 국내의 직업교육훈련 특히 중등교육 이후의 단계에서 직업교육훈련 개선에 도움이 될만한 정책적 시사점을 도출하고 국내 직업교육훈련 체제를 개선하는데 도움이 될 기초 자료를 얻고자 한다.

제2절 연구의 내용

본 연구에서는 다음과 같은 사항을 중심으로 시사점을 도출하고자 하였다.

호주의 기술전문대학(Technical and Further Education: TAFE)에 관한 전체적인 얼개를 파악하기 위하여 호주의 직업교육훈련체제를 개관하고, 역사적으로 어떠한 변천과정을 거쳤는지 분석함으로써 어떠한 환경의 변화에 의해 직업교육훈련체제가 변천하고 개혁 과정을 거쳤는지 파악하였다.

Adelaide 기술전문대학(Adelaide Institute of TAFE: AIT)을 비롯한 몇 몇 기술전문대학에서 개설한 각 전공학과, 전공분야별 교육과정 중 성공적으로 운영되고 있는 학과 또는 전공 분야를 확인하여 그 특징을 분석하였다. 학교의 취업지도 관계자와의 면담을 통하여 졸업생의 취업과 취업후의 관리를 위한 학교의 노력, 학교와 기업체간의 협력 현황을 분석하였다.

호주에서 기술전문대학과 같은 중등 단계 이후의 직업교육기관은 어떠한 방법으로 인력을 양성하는지 파악하여 성공요인을 확인하고, 성공적인 전략과 방법이 가능한 배경을 분석하였다. 가능한 범위 내에서 호주의 기술전문대학과 같은 직업교육기관 졸업생의 취업을 촉진하기 위하여 정부가 기울이는 노력을 확인하고, 또 이러한 정부의 개혁 노력에 발맞추어 직업교육훈련기관은 어떻게 목표실현을 위하여 노력하는지 관계 전문가와의 면담을 통하여 파악하였다.

이상과 같이 문헌과 자료를 통하여 확인한 내용과 기술전문대학 관계자, 취업지도 관계자와의 면담 내용을 토대로 전문대학의 직업교육훈련에 초점을 맞추어 우리 나라의 중등교육 이후 단계의 직업교육훈련의 개혁에 주는 시사점을 도출하였다.

제3절 연구의 방법

본 연구에서는 위의 연구 목적을 달성하기 위하여 다음과 같은 방법을 사용하였다.

1. 문헌 연구

호주의 직업교육훈련 분야를 연구한 국내의 각종 보고서의 분석 내용을 토대로 우리 나라의 직업교육훈련 체제의 정비에 필요한 방향을 탐색하였다. 국내 연구물에 대한 분석 결과를 호주에서 생성된 각종 정보 자료와 비교·분석하여 호주에서 이루어지고 있는 직업교육훈련 개혁 노력을 파악하였다.

2. 전문가 협의회

호주 현지에서 연구 내용과 방향이 현실성 있고 타당한지, 분석내용이 정확한 현황 파악에 토대를 한 것인지 등에 관하여 호주의 유관 전문가와의 협의회를 통하여 확인하고 보완하였다. 면담시 질문할 내용이 맥락에 맞는지, 답변을 구할 수 있는 질문인지를 전문가들에게 확인하여 면담용 질문지의 질문 내용을 수정하였고, 연구내용과 방향, 분석 및 기술한 내용의 타당성에 관하여 현지 전문가들의 의견을 반영하기 위하여 협의회가 실시되었다.

날짜별 면담 인사 및 주제는 다음과 같다.

2004. 5. 3(10:00~11:30) Dr. Tom Karmel, Dr. Kaye Bowe, Mr. Phil Loveder; 연구방향에 관한 협의

2004. 5. 28(10:00~11:00) Dr. Josie Misko, Mr. Phil Loveder, Ms. Di Booker; 분석내용 설정(설문 내용)에 관한 협의

3. 현장 면담 조사

국립직업교육연구소(National Center for Vocational Education and Research: NCVER) 관계자 및 Adelaide 기술전문대학을 중심으로 한 남호주주의 기술전문대학 관계자를 면담하여 호주의 중등교육 이후 단계 직업교육훈련에 관한 제반 정보를 입수하고, 연구를 추진하면서 나타나는 쟁점을 확인하며, 문헌과 자료에서 불명확한 사실 및 내용에 관한 의견을 청취하여 연구내용을 보완하였다. 면담에서는 다음과 같은 내용을 중심으로 현장 파악이 이루어졌다.

첫째, 중등 교육 단계 이후의 직업교육훈련 제공 기관으로서 기술전문대학이 다른 공공 교육훈련제공기관에 비하여 갖는 강점은 무엇인가?

둘째, 졸업생 또는 훈련 참가자의 취업률, 중도탈락률, 지원자들에게 가장 선호되는 직업교육훈련 영역/전공은 무엇인가?

셋째, 졸업생이 취업한 후 학교에서 제공하는 추후 프로그램 또는 고급 과정이 제공되는가? 재교육, 재훈련을 위한 프로그램이 운영되는가?

넷째, 학생 모집(특히 지원학생수가 감소하는 과 또는 과정)에 관하여 대학이 마련한 전략이 있는가?

다섯째, 인력자원 관련 문제(직원 모집, 업무관련 교육훈련, 기구 축소에 따른 인사 관리, 임시직 등)

여섯째, 학점인정 과목 또는 비인정 과목에 관한 교육과정의 개발과 검토(훈련 패키지를 포함하여)

그리고, 날짜별 면담 인사 및 면담 기관은 다음과 같다.

2004. 6. 22(11:00~12:00) Mr. Stephen Conway, Director; Regency Institute of TAFE, Regency Park Campus

2004. 6. 22(15:00~16:00) Mr. Alan Milne, Executive Manager; Adelaide Institute of TAFE, Adelaide Campus

2004. 6. 24(09:30~10:30) Mr. Allan Sanderson, Director; Torrens Valley TAFE, Gilles Plains Campus

2004. 6. 24(11:00~12:00) Ms. Nancye Stanelis, Managing Director; Douglas Mawson Institute of TAFE, Marleston Campus

2004. 6. 24(15:00~16:00) Mr. Jeff Mee, Counselor; Douglas Mawson Institute of TAFE, Port Adelaide Campus

제 2 장

호주의 직업교육훈련체제

제1절 호주의 직업교육훈련체제 개관

호주의 직업교육훈련체제(Vocational Education and Training System: VET System)는 최근 몇 십 년 동안 노동시장, 인구구조, 기술 및 직업이 변화하면서 학생과 노동자들이 이러한 변화에 대처할 수 있도록 준비시키는 것에 초점을 맞추어 왔다. 입직 단계에 있거나, 재취업 단계에 있는 호주인 또는 전직 및 향상훈련을 요하는 호주 국민들에게 필요한 기술과 지식을 제공하는 것을 주요 임무로 인식하게 되었다. 호주의 직업교육훈련체제는 연방 정부와 주 정부가 공동책임을 지는 형태로 되어 있다.

호주의 직업교육훈련의 역사는 19세기 중반부터 후반에 걸쳐 호주 노동인구의 기술개발을 위해 설립된 기계공과학교, 광업학교, 기술학교, 또는 노동자학교 등에 뿌리를 두고 있다. 약 100년에 걸쳐 교육훈련기관은 몇 가지 산업에 종사하는 전일제 남성 근로자에 국한하여 집중적으로 직업교육훈련을 실시하여 왔다. 1960년대와 1970년대에는 산업과 사회가 변화하기 시작하면서 전통적인 제조업, 광업, 농업분야는 경제적 중요성이 쇠퇴하기 시작하였고, 통신, 금융업 등과 같은 신산업이 출현하기 시작하였다. 이에 따라 더 많은 여성인구가 교육과 노동시장에 진입하게 되었다.

호주에서는 1970년대 중반까지만 해도 연방정부수준에서 직업기술교육훈련 체제에 대하여 그다지 큰 관심을 가져오지 않았다. 그것은 1930년대의 경제불황기에 미취업 청년 근로자를 위한 주간제 훈련기관에 약간의 재정지원을 하는 것과 전쟁물자의 생산 및 전후 복구사업에 관련된 산업의 발달에 연방정부의 역할을 고정시켰기 때문이었다. 그러나, 1974년 Myer Kangan의 주도하에 호주기술전문교육위원회(Australian Committee of Technical and Further Education: ACOTAFE)가 기술교육의 국가적인 체제의 설립을 골자로 하는 보고서를 작성하면서 급격한 변화를 보게 되었다(Kirby, Ryan, & Carter, 2002). Kangan 보고서에서 사용한 기술전문교육(Technical and Further Education: TAFE)이라는 용어는 직업교육과 성인교육 요소 두 가지를 다 포함한 것으로서, 동 보고서는 취약한 하부구조에 대한 관심을 촉구하고, 동시에 주요 사업의 추진과 학습 하부구조를 구축하는데 필요한 연방 기금을 호주기술전문교육위원회(ACOTAFE)에 요청하였다. Kangan 보고서에서 촉발된 기술전문교육의 활성화는 노동당 및 연합정부의 지원으로 직업교육의 국가체제를 점진적으로 개혁하는 토대를 이루게 되었다. 1980년대 중반 호주에서 제기된 미시경제부문 및 구조적인 개혁의 압력이 있기 전까지 Kangan 보고서의 기술전문대학(Institute of TAFE 또는 TAFE)의 비전에 대한 양당과 연방 및 주 사이의 합의가 유지되었다. 이 시점부터 훈련은 좀더 직업준비 또는 직업예비훈련에 무게를 두기 시작하였고, 전통적인 직종과 기술훈련 분야의 성장은 둔화되었다.

1980년대에 호주의 서비스 산업은 광업, 제조업, 건축업 등 기술전문교육의 전통적인 영역을 잠식하면서 지속적으로 팽창을 보였다. 서비스 부문의 훈련을 주로 담당하던 민간 훈련 공급자들이 네트워크를 형성하기 시작하였는데, 이 시기에 나온 많은 보고서에서는 훈련체제가 개인 및 산업체의 요구에 맞추어 작동되어야 경제가 활성화한다는 점이 지적되었다.

1990년대 초기에 들어와서는 훈련비용제도 개편, 의무교육 이후의 청소년 참여에 각각 초점을 맞춘 Deveson과 Finn의 보고서가 나온 이후, Carmichael의 보고서에서는 훈련제도의 확대와 청소년의 훈련 참여 및 통합된 국가체제

로의 편입이 주요 의제로 제기되었다. 이 시기에는 호주 전역에 걸쳐 직업훈련의 실질적인 개혁과 통일된 국가적 노력이 필요하다는 합의가 이루어졌다. 특히 1992년에는 모든 주와 자치주 그리고 연방 정부가 산업체의 전략적 정보투입을 바탕으로 연방이 협력적으로 운영하는 직업교육훈련체제인 호주훈련관리공단(Australian National Training Authority: ANTA)을 신설하는 것에 합의하여 호주 정부의 합법적인 공공사업기관으로 출범하였다. 1994년에는 국가제도의 시행에 관한 Fitzgerald 보고서에 의하여 오늘날의 직업교육훈련체제에 우수 사례와 사용자 선택(user choice)과 같은 개념, 주와 자치주의 표준에 따른 학점인정 및 승인 의무 부과, 좀더 강력하고 응집력 있는 산업계 훈련자문 구조 등의 몇 가지 요소가 갖추어지게 되었다. 1990년대 후반에 들어와서는 신도제제도(New Apprenticeships)의 도입, 국가훈련계획(National Training Framework: NTF)의 수립, 학교에서의 직업교육훈련(VET in schools)도입, 훈련 패키지(Training Package)개발이 이루어졌다.

2000년도에 들어와서 국가 직업교육훈련체제는 산업체 현장의 목소리를 반영하고, 고객의 요구에 부응하며, 명확하고 질 높은 기준을 전국적으로 일관되게 적용하는 체제를 갖춤으로써 산업체, 개인, 지역사회의 요구에 지속적, 발전적으로 대응할 수 있게 되었다.

호주훈련관리공단의 정의에 따르면, 호주의 직업교육훈련은 '일(직업)을 준비하는 교육훈련'이다. 즉, 학습자 또는 훈련생의 직업능력을 개발하고 이를 인정해주는 일련의 체계적인 활동이다. 전통적으로 직업교육훈련은 중등교육 이후, 대학 이외에서 이루어지는 도제제도에 초점을 맞춘 교육과 훈련으로 인식되어 왔다. 그러나, 최근 몇 십 년 간의 개혁 노력을 통하여 현재는 직업교육훈련이 중등교육단계에서도 제공되고 있으며, 이러한 활동은 대학 수준에서 선택하는 전공과 긴밀하게 연계되고 있다는 점이 폭넓게 받아들여지고 있다. 또한 최근 급성장하는 산업과 새롭게 부각되는 산업 분야를 포함하여 대부분의 산업에서 통용되는 여섯 가지 단계의 자격(Certificate Ⅰ, Certificate Ⅱ, Certificate Ⅲ, Certificate Ⅳ, Diploma, Advanced Diploma)과 연계된 직업교육훈련으로 인식되고 있다.

호주의 직업교육훈련체제는 훈련 패키지(Training Package)와 호주훈련질관리체계(Australian Quality Training Framework: AQTF)로 구성되어 있는 국가훈련체계, 훈련의 주요 공급자인 기술전문대학과 등록된 훈련기관(Registered Training Organization: RTO), 직업교육훈련의 주요 방법의 하나인 신도제제도, 직업교육훈련 결과의 인정체제인 호주자격체계(Australian Qualifications Framework: AQF) 등을 근간으로 한다.

1. 국가훈련체계(National Training Framework: NTF)

국가훈련체계는 산업체가 주도하는 전국적으로 일관성 있는 체계로서 다음과 같은 목표를 달성할 수 있도록 설계되어 있다. 첫째, 고품질의 기술을 습득하게 함으로써 개인의 고용가능성을 유지하고 생산성을 제고한다. 둘째, 전국적으로 인정되고 통용되는 자격을 부여한다. 셋째, 기업체와 국가의 경쟁력을 향상시킨다.

호주훈련관리공단 협약(Australian National Training Authority Agreement)에 따르면, 호주 연방정부, 각 주와 자치주 정부는 함께 호주의 직업교육훈련체제를 위한 정책과 규범적 틀을 제공하는 역할을 하도록 되어 있다. 즉, 연방정부는 훈련 패키지와 국가품질훈련체계를 포함하는 국가훈련체계가 일관성 있고 질높은 수준을 유지하여 시행되며, 훈련기관의 서비스가 전국적으로 인정받을 수 있도록 하는 역할을 하고 있다. 아울러 직업교육훈련체제의 유지에 소요되는 비용의 절반 이상을 지원한다. 물론 나머지는 주 및 자치주 정부, 기업체와 학습자 자신이 부담하도록 되어 있다. 훈련 패키지와 호주훈련질관리체계를 각각 살펴보면 다음과 같다.

가. 훈련 패키지(Training Package)

호주의 직업교육훈련체제의 중추를 이루는 구조는 훈련 패키지라고 할 수 있다. 훈련 패키지는 한 개인이 소정의 교육과정을 마친 후 그 결과로 습득하

는 직무능력, 산업체의 요구사항, 습득한 능력에 따른 자격 등을 망라하여 명시하고 있다. 훈련 패키지는 개인의 기술을 인정하고 평가하기 위하여 국가가 승인한 표준과 자격의 종합적인 체계이다. 그러나, 훈련 패키지는 직장에서 효과적으로 직무를 수행하는데 필요한 지식과 기술을 제시하되 그 개인이 무슨 훈련을 받을 것인가를 규정하지는 않는다. 그리고, 교사나 훈련 교관은 학습자의 요구, 능력, 환경에 따라 "어떻게" 가르칠 것인가의 문제인 학습전략을 개발한다. 만약 훈련 패키지가 아직 도입되지 않은 산업 분야인 경우라면 호주훈련관리공단이 승인한 과정이 대신 사용된다.

호주의 직업교육훈련은 산업이 주도(industry-led)하는 체제이다. 즉, 산업체의 대표로 구성되어 있는 호주훈련관리공단 이사회(ANTA Board)의 리더십과 산업체 대표단이 인가함으로써 개발되는 훈련 패키지가 호주의 직업교육훈련을 이끌어가고 있다. 훈련 패키지는 국가 산업자문단체(national industry advisory bodies) 또는 승인을 받은 단체를 통하여 산업계가 개발하거나, 특정 산업체나 산업계에 필요하다고 확인된 훈련 수요에 맞추어 개별 기업들이 개발한다. 국가의 승인을 얻기 위하여 개발자들은 광범위한 자문, 해당 산업계 또는 기업체의 동의가 있다는 증거를 제시하여야 한다. 품질보증절차를 필한 훈련 패키지는 국가훈련질관리협의회(National Training Quality Council: NTQC)의 승인을 얻은 후 국가훈련정보서비스(National Training Information Service: NTIS)망에 올려진다.

2004년 1월 72건의 훈련 패키지가 승인을 받았는데, 이 중 9건은 기업체의 훈련 패키지였고 기업체의 필요에 따라서 개발되었다. 훈련 패키지는 일련의 검토 기간을 두는데 대개 승인을 받은 후 3년의 기간이 경과한 후 검토를 받게 된다. 검토를 통하여 훈련 패키지가 산업체의 요구를 받아들여 유지할 것인가를 확정하며, 시행하는 동안 발견된 문제점을 제기할 수 있다. 2004년 1월 검토 대상으로 올라온 총 36건의 훈련 패키지 중 10건이 검토 절차를 통과하여 재승인되었다.

훈련 패키지는 호주훈련관리공단의 홈페이지에서 직접 검색할 수 있도록 되어 있는데, 자동차(automotive), 건축(building & construction), 비즈니스 서

비스(business service), 지역사회 서비스 및 보건(community service & health), 교정 서비스(correctional service), 문화(cultural), 착암(drilling), 전기통신 및 동력설비(electrocomms & energyutilities), 금융(finance), 식품(food), 임업 및 임산물(forests and forest products), 정보기술(information technology), 경제조업(light manufacturing), 지방정부(local government), 제조업, 토목 및 연관 서비스(manufacturing, engineering & related services), 광업(mining), 체신(postal service), 인쇄(printing), 가공 제조업(process manufacturing), 부동산 서비스(property service), 공공 행정(public administration), 공공 안전(public safety), 경마(racing), 여가(recreation), 도소매 및 개인 서비스(retail, wholesale & personal service), 농업(rural), 수산물(seafood), 스포츠(sports), 원격통신(telecommunications), 관광 및 접객업(tourism and hospitality), 교통 및 유통(transport & distribution) 등이 있고, 이들은 "승인된 것", "개발 중인 것"으로 분류되어 제시되어 있다(<부록 1> 참조).

나. 호주훈련질관리체계(Australian Quality Training Framework: AQTF)

호주훈련질관리체계는 호주 전역의 직업교육훈련 서비스가 품질을 유지할 수 있도록 전국적으로 합의한 표준으로 이루어져 있다. 주와 자치주는 다음과 같은 경우 호주훈련질관리체계 하에 등록된 훈련기관에 표준을 적용한다. 첫째, 훈련기관이 훈련을 제공하고, 직무능력을 평가하며, 호주자격체계하의 자격증을 발급하도록 등록시킬 경우, 둘째, 등록된 훈련기관이 호주훈련질관리체계의 요구 수준을 맞추도록 그리고 지속적으로 맞출 수 있도록 감사를 실시하는 경우, 셋째, 상호간에 인정(mutual recognition)을 하는 경우, 그리고 넷째, 과정을 인정(accrediting)하는 경우 등이다.

호주훈련질관리체계는 모든 등록된 훈련기관과 그들이 발급하는 자격이 호주 전역에서 인정되도록 하고 있다. 여기에는 두 가지 표준이 적용되는데, 첫째는 등록된 훈련기관용 표준(Standards for Registered Training

Organizations)이다. 이는 전국적으로 합의된 표준으로서 호주 전역에 걸쳐서 직업교육훈련 분야의 서비스가 일정한 품질을 유지하도록 하기 위한 것이다. 등록된 훈련기관용 표준은 다음과 같은 조건을 갖추어야 한다.

- 질 높은 훈련과 평가를 위하여 문서화된 체계가 있을 것
- 최소한 연 1회의 내부 감사를 실시할 것
- 다른 제휴 기관과 훈련 및 평가를 제공할 경우 문서화된 합의서를 갖출 것
- 직원 채용, 직원의 전문성 개발을 위한 절차가 문서상으로 구비되어 있을 것
- 구체적인 직무능력을 갖춘 교관과 평가자를 활용할 것
- 평가에서 품질 확보를 위한 명시적인 요구 조건을 준수할 것
- 선행학습(prior learning)을 적절하게 인정하고, 모든 등록한 학습자의 선행학습을 인정하겠다는 점을 제시할 것
- 학습과 평가 전략을 개발하고 인가하며, 시행하는데 필요한 구체적인 요구 조건을 준수할 것

두 번째 표준은 호주훈련질관리체계하의 주와 자치주의 등록된 단체 또는 과정인정단체 표준(Standards for State and Territory Registering/Course Accrediting Bodies)으로서 전국적으로 일관된 감사관 관련 기준, 감사 행위, 감사 절차를 제공하며 다음과 같은 사항을 포괄한다.

- 비밀유지(confidentiality)
- 자격, 감사관의 선정 및 모니터링, 기술전문가
- 탄원, 불만, 분쟁 및 제재(sanctions)
- 등록의 연장 신청
- 국가훈련정보서비스에 관한 정보의 공고
- 호주자격체계에 의한 자격과 취득 증명서 인정
- 과정 인정 절차(과정의 필요성을 수립하는 절차를 포함)

호주의 각종 직업교육훈련기관은 훈련을 시행하고 평가하며, 호주자격체계

에 의한 자격증이나 승인된 훈련 패키지 또는 과정 이수증(statement of attainment)을 발급하기 위하여 호주훈련질관리체계에 반드시 등록해야만 한다.

2. 직업교육훈련기관

호주의 직업교육훈련기관은 크게 공공기관과 민간기관으로 나눌 수 있다. 세부적으로는 기술전문대학과 같은 등록된 훈련기관(Registered Training Organizations: RTOs), 자격체제 내에서 승인된 학점 과정을 제공하는 사설 훈련기관, 그리고 비학점 과정을 제공하는 기관 및 자문기관 등이 있다. 주나 자치주에 등록된 훈련기관은 훈련프로그램을 운영하고, 일정한 목표 또는 기준에 도달했는지 증거를 모아서 판정하는 평가작업을 수행하며, 호주훈련질관리체계가 요구하는 기준에 따라 전국적으로 인정되는 자격증을 발급한다. 자격증은 특정 지식과 기술, 직무수행능력을 얻은 것으로 인정되는 경우 그 과정을 이수한 사람에게 수여하는 자격증이다.

등록된 훈련기관에는 기술전문대학(TAFE colleges and institutes), 성인지역사회교육기관(adult and community education organizations), 민간 교육훈련기관, 지역사회 조직, 학교, 고등교육기관, 영리 목적의 훈련 또는 자체 기업훈련 공급자, 등록요건을 갖춘 산업계 단체 및 기타 조직 등이 포함된다. 기술전문대학은 언어 및 문해 과정, 성인기초교육과정, 고등학교 졸업과정, 개인보습과정, 소규모 사업과정 등과 같은 기초과정 내지 연계과정(entry and bridging courses) 등의 다양한 직업기술교육훈련 프로그램을 공급하는 중등 이후 단계에서 정부 재정지원으로 운영되는 교육기관이다. 성인지역사회교육(Adult and Community Education: ACE)은 평생학습의 측면에서 중요한 요소이며, 개인의 발달 수준에 따라 다양한 단계에서 학습결과를 선택할 수 있도록 해 준다. 일반적으로 성인을 위한 지역사회 교육은 학습자중심, 지역사회의 요구 충족, 접근성, 다양성, 융통성을 근간으로 한다. 주로 성인을 위하여 일반교육, 직업 및 기초교육, 지역사회 관련 교육이 제공되며, 레크리에이션, 여가,

개인 보습 프로그램 등으로 구성되어 있다. 일부에서는 별도의 섹터로 성인지역사회 교육 부문이라 일컫기도 하며, 지역사회대학의 야간과정, 근로자교육협회(Workers Educational Associations; WEA), 지역사회 성인교육센터, 교회, 학교, 기술전문대학, 대학교, 그리고 노인대학(University for the Third Age: U3A) 등에서 이들이 필요로 하는 성인 또는 지역사회 교육 프로그램을 공급한다. 근로자교육협회는 비영리 성인 지역사회교육기관으로 직업교육훈련과정 또는 여가활용을 위한 과정을 제공한다. 한편, 노인대학은 고령자들을 위하여 일부 직업교육훈련 프로그램을 포함하여 교육적이고 창조적이며, 여가를 활용할 수 있는 활동을 제공한다. 민간 공급자는 비정부 훈련기관이면서 영리를 추구하는 공급자(이익을 위하여 산업체나 개인에게 훈련프로그램 공급), 지역사회 공급자(정부 또는 지역사회의 후원을 받는 비영리 기관), 기업 훈련공급자(주로 자체 종업원을 위하여 훈련 프로그램을 제공하는 회사 또는 조직), 산업체 공급자(동종 산업계 전체를 대상으로 개별기업에 훈련 프로그램을 제공하는 조직) 등으로 이루어져 있다. 고등교육기관은 학위 또는 고급 수준의 자격증을 취득하게 해주는 중등교육 이후의 대학교 또는 기타 승인된 고등교육기관이나 Open Learning Australia 등을 말한다.

교육훈련의 공급 기관과 교육훈련을 평가하는 기관은 질관리를 위하여 정기적으로 감사를 받으며, 제도적으로 등록하도록 되어있다. 이렇게 제도적으로 장치가 되어 있어서 교육훈련기관은 호주 전역에 균일한 교육내용을 공급할 수 있고, 전국에서 통용되는 자격증을 발급할 수 있다. 2003년 12월 현재 호주 전역에 걸쳐 등록된 훈련기관 수는 1, 949개로 집계되었다<표Ⅱ-1>. 이들은 국가적으로 인정된 훈련을 시행하도록 허가를 받은 기관들이며, 기업, 산업협회, 전문협회, 학교, 기술전문대학, 성인지역사회교육대학 등이 여기에 포함된다. 기술전문대학을 필두로 공식적인 교육기관은 공공 직업교육훈련기관이고, 나머지는 민간 직업교육훈련기관으로 분류할 수 있다. 호주의 직업교육훈련 체계가 대상으로 하는 고객은 학생, 도제, 훈련생, 재훈련생 등을 포함한 학습자와 고용주가 된다.

<표 Ⅱ-1> 주별 등록된 훈련기관 수

(단위 : 개)

주	등록된 훈련기관(RTOs)			
	TAFE	Community Education Providers	Other Government Providers	Other Registered Providers
New South Wales	12	69	3	305
Victoria	20	371	4	279
Queensland	15	15	-	247
Western Australia	12	-	-	135
South Australia	8	74	-	164
Tasmania	1	1	-	87
Northern Territory	3	1	-	54
Australian Capital Territory	1	-	-	68
계	72	531	7	1,339

자료: NCVER(2003a). *Australian VET Statistics: Students and courses 2003. Adelaide,* SA: NCVER.

3. 신도제제도(New Apprenticeship)

호주에서는 20세 이하의 청년들을 대상으로 훈련계약을 통해 기술전문대학이나 기타직업교육훈련기관에서 주당 1일 교육을 받고, 나머지 4일은 현장훈련에 참여하는 방식의 도제제도를 운영하여 왔다. 주로 전통적인 직종인 제조업, 건축 및 건설, 인쇄 및 미용업 등에 한정되어 운영되었으며, 도제들은 동일분야의 숙련공에 비해 낮은 임금을 받았다. 1985년도에 호주 정부는 청소년을 위한 새로운 형태의 구조화된 제도인 훈련생제도(traineeship)를 도입하였다. 이 제도를 도입한 목적은 도제제도로 인력양성을 하기 어려운 분야인 소매업, 관광 및 접객업 등 전통적인 직종 외의 신 산업분야에 필요한 인력을 양성하는 것이었다. 훈련생제도는 주당 1일 내지 2일 집체훈련을 받고, 성인근로자에 비하여 낮은 임금을 받았다. 산업이 발달하면서 금속, 제조, 건축 및 전기 분야 등 전통적인 직종에 종사하는 도제와 훈련생들의 숫자가 줄어들면서, 호주의

노동시장의 변화를 반영하여 도제제도와 훈련생 제도가 발전되어 왔다(이정표, 2002).

신도제제도는 훈련생제도와 도제제도(apprenticeship)를 토대로 훈련과 유급 고용을 결합하여 운영하는 제도로서, 1998년 1월부로 종전의 도제와 훈련생 간의 차이를 없애고 이를 포괄하는 제도로서 도입되었다. 신도제제도는 실무와 구조화된 훈련이 결합되어 운영되는 독특한 제도로서 이 제도를 통하여 전국적으로 인정되는 자격을 취득할 수 있다. 재학생의 경우에도 재학중 신도제제도를 이용하여 직업교육훈련을 받을 수 있으며, 특히 지방에서 학습과 직업을 병행하고자 하는 학생들에게 매우 훌륭한 대안으로 인식되고 있다.

신도제제도는 다음과 같은 특징이 있다. 첫째 유연성이 있다. 전통적인 도제제도와 훈련생제도보다 더 유연하게 운영되는데, 훈련은 현장훈련(on-the-job training: OJT)과 집합훈련(off-the-job training: OffJT), 또는 이 둘의 결합으로 진행된다. 특히 집합훈련은 훈련생이 거주하는 주 또는 자치주의 등록된 훈련기관이 시행하는 훈련으로 이루어진다. 훈련생은 본인이 원하는 경우 직접 훈련기관을 선택할 수 있는데, 이 경우 훈련기관은 반드시 등록된 훈련기관이어야 한다. 이는 "사용자 선택"으로 불리는 제도인데, 사용자의 선택은 고객이 집합훈련의 전달방법을 선택하는 것은 물론 훈련이 이루어지는 시기와 장소도 선택할 수 있도록 하고 있다. 기술기반 원격학습(technology-based distance learning)부터 전통적인 교실학습 방법까지 모두 집합훈련의 전달방법에 포함된다. 둘째, 더 많은 산업체에서 기회를 얻을 수 있다. 많은 산업체에서 신도제제도를 시행하고 있기 때문에 선택의 넓어진다. 셋째, 호주 전역의 300여 개 지역에 있는 신도제제도 센터의 서비스를 받을 수 있다. 각 지역별로 위치한 서비스 센터를 방문하거나, 홈페이지를 이용하여 자신이 원하는 교육내용과 시기, 장소 등을 선정하여 본인의 편의에 따라 프로그램을 선택할 수 있도록 하고 있다.

이미 다른 자격을 가지고 있다 하더라도 원한다면 연령에 관계없이 훈련생 또는 도제가 될 수 있다. 45세 이상인 자에게 신도제제도 과정을 이수하게 되면 그를 고용한 고용주는 특별한 인센티브를 받을 수 있다. 인센티브는 연방정

부, 주 및 자치주 정부가 재정적 인센티브와 교부금(subsidy)을 신도제제도를 활용하는 고용주에게 직접 지급하는 방식으로 제공된다. 또한 실제 훈련 비용을 절감하는데 도움을 준 고용주들도 재정적 보조금을 지급받음으로써 인센티브를 누릴 수 있다. 주요 인센티브에는 혁신 인센티브(innovation incentive), 학교중심의 신도제제도 인센티브, 성인근로자 인센티브 등이 있다. 혁신 인센티브는 신산업과 전통적인 산업에서 호주의 경쟁력 우위를 확보하고자 하는 연방정부의 노력의 일환으로 시행되는데, 공공설비, 제약업, 항공, 전자 공학, 화학 산업 등에서 해당 분야의 혁신에 필요한 기술을 이해, 적용, 관리할 수 있는 인력을 양성하는 경우 추가로 지급 받는 인센티브이다. 학교중심의 신도제제도 인센티브는 학교에서 이루어지는 신도제제도를 통하여 배출된 훈련생에게 고용기회를 제공함으로써 학교에서 직업세계로의 원활한 이행을 돕는 고용주를 지원하기 위하여 마련된 인센티브이다. 사용자는 2급에서 4급 자격(Certificate Ⅱ ~ Ⅳ) 수준의 학교중심 신도제제도에서 승인하는 신도제를 고용하는 경우 고용개시와 함께 인센티브를 받으며, 12학년을 마친 청소년 학생을 계속 고용하는 경우에도 마찬가지의 인센티브를 받는다. 성인 근로자 인센티브는 고용과 훈련의 장벽에 쉽게 봉착하는 성인 취약계층의 45세 이상 근로자가 이 제도를 이용하여 훈련을 시작하는 경우와 훈련을 완료한 경우 두 차례에 걸쳐 지급하는 인센티브이다. 기타 농촌지역 또는 호주의 지역 중 '인력부족'으로 분류된 기술 영역에서 신도제를 고용하거나 훈련하는 경우, 호주 원주민 또는 장애자를 고용하거나 훈련하는 경우에도 인센티브가 지급된다. 기타 인센티브와 보조금은 주 또는 자치주에서 별도로 마련하여 시행하는 경우가 있다.

4. 호주자격체계(Australian Qualifications Framework)

호주자격체계는 1995년 1월 1일부로 호주 전역에 도입되어 5년에 걸쳐 단계적으로 시행되다가 2000년도에 전면적으로 실시되었다. 이는 중등교육(고등학교) 부문, 직업교육훈련 부문(기술전문대학과 민간 훈련기관), 고등교육 부문

(주로 대학교)에서 취득할 수 있는 13개의 국가자격, 즉, 고등학교 졸업장과 박사 학위까지를 단일화한 자격체계이다(<표 Ⅱ-2> 참조).

<표 Ⅱ-2> 교육 부문별 자격

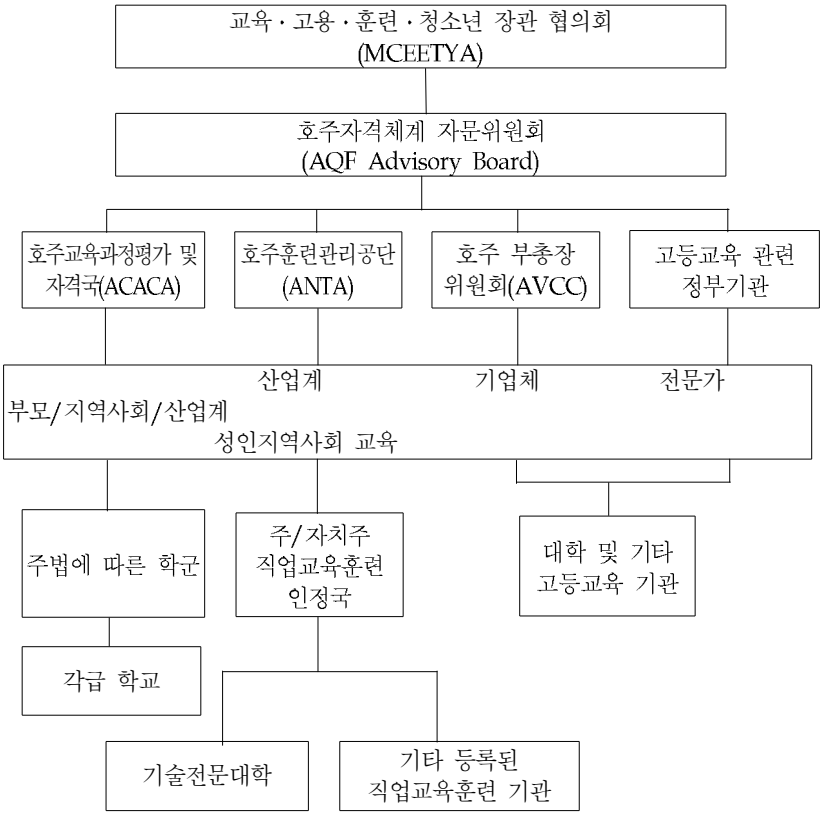
중등교육 부문	직업교육훈련 부문	고등교육 부문
고등학교 졸업장 (Senior Secondary Certificate of Education)	고급수료증(Advanced diploma) 수료증(Diploma) 4급 자격증(Certificate Ⅳ) 3급 자격증(Certificate Ⅲ) 2급 자격증(Certificate Ⅱ) 1급 자격증(Certificate Ⅰ)	박사학위(Doctoral degree) 석사학위(Masters degree) 석사수료증(Graduate diploma) 석사자격증(Graduate certificate) 학사학위(Bachelor degree) 준학사학위, 고급수료증(Associate degree, Advanced diploma) 수료증(Diploma)

자료: Australian Qualifications Framework Advisory Board(2002). *Australian Qualifications Framework: Implementation handbook(3rd ed.).* <http://www.aqf.edu.au/implem.htm>

자격(qualifications)은 한 개인이 학습, 훈련, 근무 또는 일상 생활 경험을 통하여 얻은 지식과 기술을 증명해준다. 자격은 오늘날과 같이 저숙련 직업이 서서히 소멸되고, 일상 생활은 물론 직업을 지속적으로 영위하기 위해서 숙련을 꾸준히 향상시켜야만 하는 사회에서 그 중요성이 점차 증가하고 있으며, 또한 지적 자본(intellectual capital)을 측정하는 잣대의 구실도 한다. 호주자격체계 하에서 개인은 자신에게 맞는 수준에서 요구와 흥미에 따라 출발점을 잡을 수 있다.

현재 호주자격체계는 직무자격(work-based qualifications)과 학습자격(academic qualifications)이 개인의 진로계획(career planning)과 계속 학습에서 최대한 유연성을 갖도록 단일 체계화하고 있다. 그리고 자격체계의 지원체제로서 장관협의회로부터 일선 교육훈련 공급기관에 이르기까지 공고한 틀이 갖추어져 있다[그림 Ⅱ-1 참조].

[그림 Ⅱ-1] 호주자격체계 지원체제



자료: 호주자격체계 website http://www.aqf.edu.au/aboutaqf.htm.

호주자격체계의 몇 가지 중요한 목표는 다음과 같다. 첫째, 의무교육 이후에 얻은 학습결과에 관하여 전국적으로 일관되게 인정한다. 둘째, 유연한 학습경로(pathways)를 개발하여 교육과 훈련 부문간, 교육훈련과 노동시장 부문간의 이동을 원활하게 한다. 이를 위하여 학점 인정, 직장 및 일반 생활 경험 등을 포함하여 선행학습의 인정(recognition of prior learning: RPL)의 기본자료를 제공한다. 셋째, 참가하는 훈련공급자, 고용주, 종업원, 개인 및 기타 유관 기관의 필요 요건을 통합하고 합리화한다. 넷째, 교육훈련 목적의 다양화에 맞추어

유연성 있는 제도 운영이 가능하도록 한다. 다섯째, 개인들이 자격취득을 통하여 교육훈련의 수준을 향상시키고자 할 때 정확한 성취 요건을 제시하여 줌으로써 평생학습을 돕는다. 여섯째, 직업 현장의 요구조건과 직업 요구에 맞는 자격을 통하여 양질의 직업교육훈련을 공급함으로써 국가의 경제발전에 이바지한다. 마지막으로 호주에서 발급한 자격이 국가 또는 국제적으로 인정되도록 한다. 석사자격증 및 석사수료증은 특정한 직업 분야를 위하여 설계되었다. 즉, 학부 수준에서 이미 습득한 기술과 지식의 폭을 넓히거나, 새로운 직업분야의 직업기술 및 지식을 습득하기 위한 목적으로 부여한다. 프로그램에 따라 기간이 다양하지만, 석사자격증을 위해서는 전일제로 6개월을 요하며, 석사수료증을 위해서는 12개월을 요한다.

호주자격체계는 모든 자격과 연계되어 있고, 고도로 투명하며, 질을 보장하는 교육훈련 인정에 관한 국가적 제도이다. 이를 통하여 평생학습의 촉진은 물론 균일하고 다양한 교육훈련제도의 운영을 촉진할 수 있다. 이들 세 부문에서 발급되는 자격은 전국적으로 인정되고 통용된다. 이 중 직업교육훈련 부문에서 취득할 수 있는 자격체계는 1급부터 4급까지의 자격증(Certificate Ⅰ~Ⅳ)과 수료증(diploma), 고급 수료증(advanced diploma) 등 여섯 가지이다.

호주자격체계에서 부여하는 13개 자격을 간략히 살펴보면 다음과 같다. 고등학교 졸업장(Senior Secondary Certificate of Education: SSCE)은 대학교 및 기술전문대학 입학, 또는 다른 공공 훈련 프로그램 이수, 취업 등을 하기 위한 선행 단계의 자격이다. Ⅰ급부터 Ⅳ급까지의 자격증은 개인이 취업 또는 고급 수준의 교육훈련을 준비할 수 있게 해준다. Ⅰ, Ⅱ급 자격증은 주로 기본적인 직업 기술 및 지식을 인정하기 위하여 새롭게 제정한 자격증이고, Ⅲ, Ⅳ급 자격증은 시대가 지난 것으로 인식되는 전통직업분야 범주에 있는 자격증을 대체하기 위하여 생긴 자격증이다. 수료증과 고급수료증은 기본 원리를 토대로 한 지식과 기술, 그리고 좀더 복잡한 기술을 자기주도적으로 응용(self-directed application)할 수 있도록 준비시키는 자격이다. 이 자격은 광범위한 기술 및 관리 기능(technical and/or management functions)에 관하여 주도하고 판단하는 능력(capacity for initiative and judgment)을 인정해준다.

고급수료증은 좀더 특화된 자격인데, 좀더 복잡한 지식 기술을 다루고 수료증에서 요구하는 것보다 더 높은 개인적인 책무성을 요구한다. 수료증과 고급수료증은 다양한 경로, 다양한 기간의 프로그램을 통해서 취득할 수 있다. 학사학위는 전문적인 경력을 쌓거나 대학원 진학을 위한 준비 자격이다. 학사학위를 취득한 사람은 학문적인 분야는 물론 직업분야에서 다음과 같은 능력을 갖추고 있다. 즉, 첫째, 체계적이고 논리적인 지식과 그 이면의 원리 및 개념에 대한 이해, 둘째, 의사소통 및 문제해결 기술, 셋째, 연구수행, 정보분석, 학습 또는 직업 경험을 통해서 습득한 지식 및 기술의 응용 능력, 넷째, 자기주도적이면서 평생학습을 할 수 있는 기술, 다섯째, 취업 및 고급 수준의 연구를 위한 대인관계 및 팀웍기술 등이다. 석사학위는 석사수준 또는 전문 분야 및 유관 분야의 개관할 수 있는 수준의 자격이다. 석사학위 소지자는 직업 또는 학문 영역에서 다음과 같은 능력을 갖고 있다. 첫째, 이론적이고 응용된 주제에 대하여 전문가적인 지식, 둘째, 학문적인 연구 과제의 계획 및 수행에서 분석, 비판적 평가, 전문적인 응용 등에 관한 고급 기술, 셋째, 지식 및 기술을 새로운 상황에 응용하는 경우의 창의성 및 유연성, 넷째, 복잡한 문제의 해결 및 정밀하고 독자적인 사고 능력 등이다. 마지막으로 박사학위는 새로운 지식의 형태로 지식의 창출에 기여하거나, 기존 지식을 의미 있게 또는 독창적으로 번안, 응용, 해석하는 작업을 통하여 지식형성에 본질적이고 독창적으로 기여하는 것을 인정하는 자격이다. 지식에 대한 본질적이고 독창적인 기여는 다음과 같은 형태로 가능하다. 첫째, 문헌의 종합적이고 면밀한 검토, 둘째, 실험, 셋째, 창의적인 해석, 넷째, 기타 체계적인 접근, 다섯째, 전문적인 이론과 실제에 대하여 한 발 앞서고, 면밀하며 거시적이고 비판적인 반영 등이다.

제2절 호주의 직업교육훈련 관련 정부 조직

1. 교육과학훈련부(Department of Education, Science, and Training: DEST)

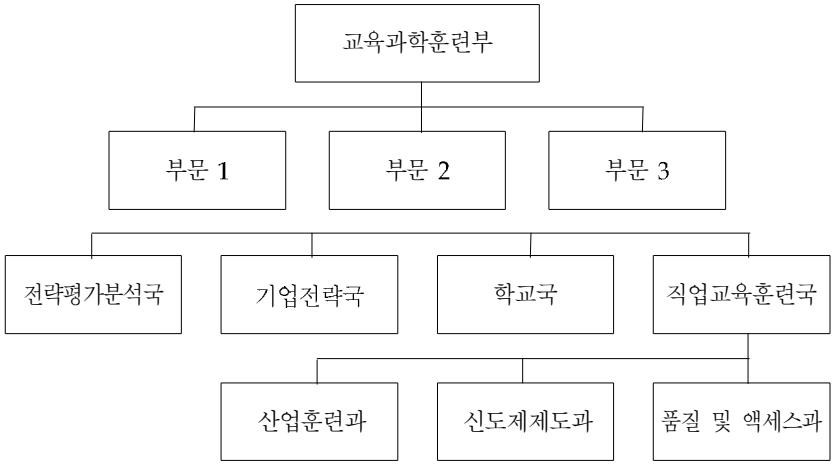
호주 연방정부의 교육과학훈련부는 공·사립 학교 및 학교 제도, 고등교육기관 및 연구, 직업교육훈련, 학생 및 청소년문제, 학교-직업세계 이행 프로그램, 원주민 고용 및 교육, 호주 교육훈련체제의 국제화 등에 관한 임무를 담당하고 있다. 초기 출범은 고용교육훈련부(Department of Employment, Education and Training: DEET)로 하였으나, 고용교육훈련청소년부(Department of Employment, Education, Training and Youth Affaires: DEETYA)와 교육훈련청소년부(Department of Education, Training and Youth Affaires: DETYA)를 거쳐 오늘에 이르고 있다.

교육과학훈련부는 각주와 자치주, 산업계, 그리고 기타 정부 기관 및 지역사회와 협력하여 국가차원의 리더십과 성과를 통하여 정부의 시정 목표를 달성하는데 일익을 하고 있다. 즉, 교육, 과학, 훈련이 사회 제 분야의 요구와 점증하는 평생학습의 필수요건에 적절성을 유지할 수 있는 정책의 개발과 시행에 역점을 두고 있다. 아울러 정부가 재정지원을 하는 각종 사업에 대한 재원의 효율적인 집행에도 관여한다.

동 부처는 교육과학훈련의 임무를 총괄하는 장관과 부문별로 세 명의 차관을 두고 있다. 첫 번째 부문에는 고등교육국, 호주교육국제화국, 원주민 및 이행국이 있다. 고등교육국에는 기금과, 품질평등협력과, 학생지원과가, 호주교육국제화국에는 시장개발과, 국제협력과, 교육표준과가, 마지막으로 원주민 및 이행국에는 사업관리과, 원주민교육정책과, 이행과가 있다. 둘째 부문은 전략평가분석국, 기업전략국, 학교국, 직업교육훈련국이 있다. 전략평가분석국에는 숙련분석 및 연구전략과, 경제분석, 성장 및 평가과, 이행 및 기능과가 있고, 기업전략국에는 의회 및 의사소통과, 인력관리과, 사업성과개선과가 있다. 또 학교국에는 기금 및 조정과, 품질교육과, 성취 및 프로그램과가 있으며, 직업교육

훈련국에는 산업훈련과, 신도제제도과, 품질 및 액세스과, 국가교육체계특별전담반이 있다. 끝으로 세 번째 부문에는 과학기술정책과, 국제관계 및 협력과, 과학프로그램과로 이루어진 과학국과 연구제도과와 혁신연구과로 이루어진 혁신과 연구제도국이 있다. 직업교육훈련을 중심으로 한 교육과학훈련부의 직제를 그림으로 나타내면 다음과 같다([그림 Ⅱ-2] 참조).

[그림 Ⅱ-2] 직업교육훈련국을 중심으로 한 교육과학훈련부의 직제표



자료: 호주 교육과학훈련부 website: http://www.dest.gov.au/directory/jul_04.pdf.

호주 직업교육훈련체계의 특징은 다양하고 유연하다는 점이다. 그리고, 세계적 기준으로 본다면, 직업교육훈련 참여율에서 매우 높은 수준을 보인다는 점이다(NCVER, 2000). 호주에서 처음으로 노동시장에 진입하기 위하여 필요한 기술을 습득해야 하는 경우, 노동시장에 재진입해야 하는 경우, 새로운 직업을 구하기 위하여 재훈련을 받아야 하는 경우, 그리고, 현직에서 기술을 향상시켜야 하는 경우 여러 가지 다양한 선택 경로가 있다. 주요 선택경로에는 다음과 같은 것들이 있다. 첫째, 일반 중등교육 또는 학교에서 운영하는 특정한 직업

교육훈련 프로그램을 통하여 직업과 관련된 기술을 습득하는 경우, 둘째, 기술전문대학 또는 기타 등록된 직업교육훈련 기관에서 개설한 프로그램을 이수함으로써 필요한 기술을 습득하는 경우, 셋째, 기술전문대학 또는 기타 등록된 직업교육훈련 기관에서 개설한 과정을 이수하여 자격이나 수료증을 취득하여 좀더 집중적으로 직무 기술을 습득하는 경우, 넷째, 통상적으로 공식적인 집합훈련과 현장훈련을 결합하여 프로그램을 운영하는 등록된 직업교육훈련 기관에서 도제 또는 훈련생으로 프로그램을 이수하는 경우, 다섯째, 대학교에서 대학원 또는 학사 후 과정을 이수하여 좀더 전문적인 기술을 습득하는 경우, 그리고 여섯째, 1) 공식적이며 전국적으로 인정되는 자격증 또는 수료증을 취득하게 하는 훈련, 2) 조직적이지만 인정된 자격과 공식적으로 연계되지 않은 훈련, 3) 결정된 훈련 계획이 없는 현장훈련 또는 공식적으로 구성된 내용의 현장훈련을 통하여 제공되기는 하지만 구조화되지 않은 훈련 등을 통하여 고용주가 종업원들에게 제공하는 훈련에 참여하여 직무관련 기술을 습득하는 경우 등이다.

호주에는 다양한 종류의 직무관련 훈련 프로그램과 성인교육프로그램이 있다. 성인을 위한 프로그램은 다양한 민간(등록, 비등록) 훈련기관과 성인지역사회교육 기관에서 수익자 부담(fee-for-service) 방식으로 운영된다. 다른 많은 국가와는 달리 호주에는 고등학교 수준에 전문 영역별 직업학교나 기술학교가 없다. 몇 십 년 전에 호주의 일부 주에서 그와 같은 제도를 가지고 있었으나, 오늘날 일반 중등학교에서 특정 직업 프로그램을 운영하는 것이 점점 더 확산되고 있다.

물론 이제까지 열거한 교육훈련 경로만이 호주에서 선택할 수 있는 직업교육훈련 부문의 전부인 것은 아니다. 직업교육훈련 부문은 보통 등록된 훈련기관을 통해서 선택할 수 있는 인정된 직업교육훈련 프로그램을 의미한다. 비록 민간 훈련기관과 성인지역사회교육 기관도 점차 주요 직업교육훈련 공급자로 부각되고 있지만, 아직도 대부분의 직업교육훈련 프로그램은 기술전문대학에서 제공된다.

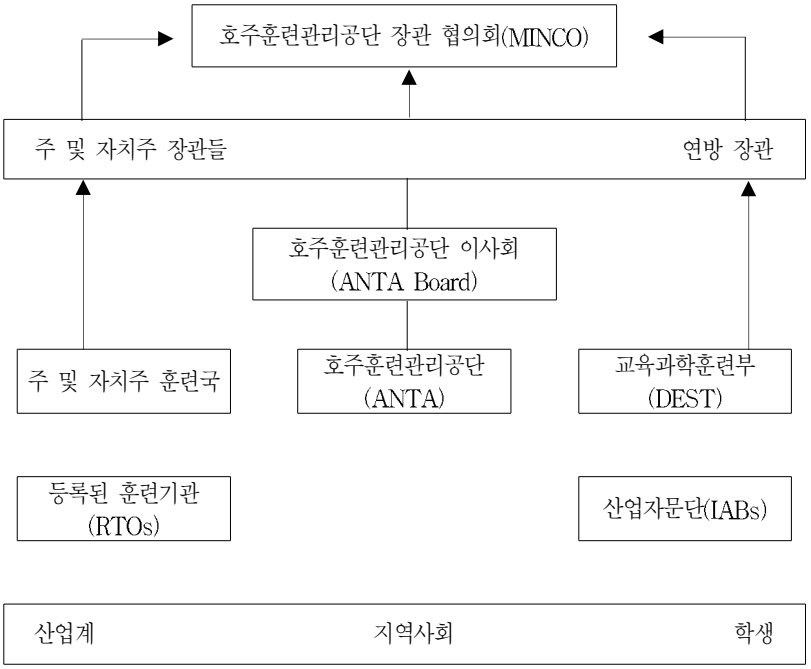
대부분의 대학교 프로그램, 일반 중등학교교육, 고용주가 제공하는 훈련, 그

리고 민간 및 지역사회 훈련 기관에서 수혜자가 비용을 지불하는 방식으로 제공되는 훈련 프로그램은 호주에서 공식적인 직업교육훈련 체제의 일부로 간주되지 않는다. 그럼에도 불구하고, 이러한 방식의 기술 형성 경로는 호주에서 직무와 관련된 기술을 개발하는데 매우 중요한 역할을 한다.

2. 호주훈련관리공단(Australian National Training Authority: ANTA)

호주훈련관리공단은 호주훈련관리공단 협약(Australian National Training Authority Agreement)에 명시된 목표에 따라 국가차원의 직업교육훈련체제 개발을 촉진하고, 이 협약에서 합의한 계획과 의사결정에 따라 호주의 직업교육훈련체제 개발을 촉진할 목적으로 1992년 호주훈련관리공단법(Australian National Training Authority Act 1992)에 따라 설립된 공공사업기관이다. 1994년도에 조직 운영이 시작되었고, 약 80명의 직원이 있으며 Brisbane과 Melbourne 두 곳에 사무소를 두고 있다. 산업체가 주도하는 호주훈련관리공단 이사회(ANTA Board)의 이사는 호주훈련관리공단 장관협의회(Ministerial Council: MINCO)에서 지명하고 총독이 임명한다. 호주훈련관리공단은 9인의 이사로 이루어진 이사회에 보고하는 행정기구 겸 자문기구이다. 호주훈련관리공단을 중심으로 한 호주의 직업교육훈련체제의 주요 기구는 다음 [그림 Ⅱ-3]과 같다.

[그림 Ⅱ-3] 호주훈련관리공단을 중심으로 한 직업교육훈련의 주요 조직



자료: 호주훈련관리공단 website: http://www.anta.gov.au/vetWho.asp.

[그림 Ⅱ-3]에서 맨 위에 있는 호주훈련관리공단 장관 협의회는 직업교육훈련 부문에 관한 국가 의사결정기구이다. 이 협의회는 직업교육훈련 분야를 관장하는 연방정부, 주 및 자치주의 장관으로 구성되어 있고 연간 2-3회씩 회동하여 직업교육훈련체제와 관련된 전략적 정책, 국가의 목표, 우선순위 등을 결정한다. 장관 협의회는 호주훈련관리공단으로부터 자문을 받는데, 자문의 영역은 다음과 같다. 첫째, 직업교육훈련 정책, 전략, 우선 순위, 국가차원의 목적과 목표, 둘째, 주와 자치주가 매년 개발하는 직업교육훈련 계획이 그것이다. 여기서 주와 자치주의 직업교육훈련계획은 각 주와 자치주가 국가의 우선 순위, 목적과 목표에 어떻게 조화를 이룰 것인지 상세화하는 일을 한다. 아울러 이 협의회에서는 고용·교육·훈련·청소년 장관 협의회(Ministerial council for

Employment, Education, Training and Youth Affaires: MCEETYA)에서 내린 의사결정을 검토하는 일도 한다. 고용·교육·훈련·청소년 장관 협의회는 국가차원에서 전략적인 정책을 조정하고, 공동의 목표와 관심사에 관하여 국가적 합의를 도출하는 일을 한다(Stanwick, 2003).

앞의 [그림 Ⅱ-3]의 중앙에 있는 호주훈련관리공단은 호주 직업교육훈련체제의 중심체이다. 이 조직은 호주의 직업교육훈련에 관한 정책에 관하여 책임을 지는 주요 기구이다. 호주훈련관리공단은 장관협의회에 정책, 전략, 목적과 목표에 관한 국가의 핵심 사항에 관하여, 그리고 주와 자치주의 계획에 관하여 자문을 해준다. 이 조직은 또한 국가 프로그램의 실시와 직업교육훈련체제의 재정지원에 대한 책임을 진다. 주요 역할 중에는 국가훈련체계의 개발, 관리, 촉진하는 임무가 포함되어 있다(Stanwick, 2003).

호주훈련관리공단의 사명은 호주 노동력이 국제적으로 경쟁적인 통상, 산업을 뒷받침할 수 있는 충분한 기술을 갖추고, 개인에게는 자신의 잠재력을 최대화할 수 있도록 기회를 제공하는 것이다. 또 호주훈련관리공단은 장관 협의회에 자문을 제공하여 전략적인 사업의 특화를 꾀하고 국가차원의 정책과 전략을 제안할 수 있도록 정부, 산업체, 기타 이해 당사자와 긴밀한 협력관계를 유지한다. 이러한 핵심 역할에는 다음과 같은 것이 포함된다. 첫째, 국가 전략(national strategy)의 초안을 개발하는 일이다. 국가 전략은 “우리의 미래를 만들자(Shaping our future)”라는 구호로써 광범위한 연구와 자문활동을 통하여 2004년부터 2010년까지의 직업교육훈련 국가전략의 개발을 지원하고 있다. 국가 전략은 정부와 산업계 공동의 전략으로서 산업계는 세계 경제에서 강력한 성과를 산출하는 고급 기술의 노동력을 확보하게 되고, 고용주와 개인은 직업교육훈련의 주요 대상이 되며, 지역사회와 지방은 학습과 고용을 통하여 경제적·사회적 효과를 보고, 원주민들은 실질적인 직업을 가지고 그들의 학습문화를 공유하는 목표를 달성하고자 한다. 둘째, 국가훈련체계개발과 관리, 그리고 확산하는 역할을 한다. 셋째, 최신의 국가 통계자료를 확보하여 종합적으로 활용 가능하도록 한다. 넷째, 통합적인 국가 연차 보고서를 제공한다. 호주훈련관리공단은 매년 직업교육훈련체제에 관한 연차 보고를 수행한다. 보고는 호주

훈련관리공단법에 의한 의무사항이며, 이해 당사자에게 유용한 정보를 제공하게 된다. 세 권으로 이루어진 보고서 중 앞의 두 권은 직업교육훈련체제에 관한 국가적 차원의 검토, 연방 정부는 물론 주, 자치주를 대상으로 국가의 연간 우선 순위 대비 해당 주 또는 자치주의 달성도 보고 등으로 이루어진다. 제3권은 국가 체제의 성과를 자세히 평가한 결과, 그리고 체제의 목표에 얼마만큼 진전을 보였는지에 관한 성과를 보여준다. 다섯째, 국가의 의안제출권 조정, 정책 검토, 국가의 우선 순위에 관한 연구의 수행이다. 국가 전략을 효과적으로 시행하기 위해서 장관협의회는 차기 연도에 대비한 연간 국가 우선 순위(annual national priorities)를 결정하고, 직업교육훈련체제가 초점을 맞추어야 할 영역과 차기 연도에 달성하기를 기대하는 결과를 제시한다. 2004년도의 연간 국가 우선 순위에는 다음과 같은 항목이 포함되어 있다. 즉, 산업계와 기업체의 혁신을 지원하면서 고용과 직업교육훈련과의 관계 등을 포함하여 호주의 직업교육훈련에 관한 상(像)과 역할을 개선·강화하는 일, 직업교육훈련 부문과 학교 및 고등교육 부문간의 연결 통로를 개선하는 일, 직업교육훈련 전문가들이 고객에게 질 높은 학습경험을 제공하고 훈련기관·기업·지역사회간 제휴의 혁신을 촉진할 수 있도록 역량을 제고하는 일, 고령근로자의 훈련결과를 제고하는 일, 개인과 소기업 등 고객 중심의 직업교육훈련을 강화하는 일, 훈련 패키지의 질을 제고하고 시행상 정교화, 유연화를 더욱 강화하는 일 등이다. 끝으로, 국가 차원에서 직업교육훈련을 전달하는데 필요한 프로그램을 관리하는 것 등이다.

장관협의회는 의사결정을 위하여 투표를 하는데 모든 사안은 다수결의 원칙에 따라서 결정된다. 장관협의회의 의장이 되는 연방정부 장관은 두 표를 행사하면서 결정표결권(casting vote)을 가지는데 비하여, 각 주 및 자치주의 장관은 한 표만 행사할 수 있다. 현재 장관협의회 회원은 연방장관을 포함하여 여덟 개 주 및 자치주의 장관 등 9명으로 이루어져 있다.

3. 기타 조직

가. 주 및 자치주 훈련국(State & Territory Authorities)

각 주 및 자치주는 등록된 훈련기관과 학점인정 과정을 포함해서 해당 주 내에서 직업교육훈련을 운영하는 훈련기관을 가지고 있다. 각 훈련기관은 운영상의 문제에 관하여 해당 주의 장관과 의회에 보고할 책무가 있고, 또 그 장관과 의회를 통하여 국가 정책에 관련된 사안을 호주훈련관리공단 장관협의회에 보고하여야 한다.

자문 절차의 일부로 주 및 자치주 훈련기관의 기관장과 호주연방정부 및 호주훈련관리공단은 '호주훈련관리공단 및 기관장 위원회(ANTA CEOs' Committee)' 회의를 통하여 공동의 관심사를 논의하고, 호주훈련관리공단 이사회 내지 장관협의회가 계획안을 심의하기 전에 그 계획안이 내포하는 의미, 끼치게 될 영향 등을 다각도로 검토한다. 그 위원회는 직업교육훈련체제에 관하여 주와 자치주가 상호 협력을 증진시키는 역할을 하기도 한다. 기관장들은 개별적으로 해당 주의 장관들에게 국가직업교육훈련체제의 중요한 관점에 관하여 조언을 하기도 한다.

나. 산업자문단체(Industry Advisory Bodies)

산업계는 전국적인 산업계 자문 활동제도를 통하여 호주의 직업교육훈련체제에 자신들의 주장을 제기할 수 있다. 국가의 직업교육훈련체제가 형성된 이래, 산업훈련자문단체(Industry Training Advisory Bodies: ITABs)는 직업교육훈련체제와 산업계 사이의 자문 및 정보에 관한 핵심 통로 역할을 해왔다. 그들은 산업계의 요구를 확인하고, 의견교환을 하며, 필요한 서비스를 제공하고 있다. 또한 훈련 패키지를 개발하고 유지하는 1차적인 책임을 지고 있다. 2003년 호주훈련관리공단 이사회는 부의 창출과 산업의 발전에 초점을 두고 미래지향적인 지원이 가능하도록 하기 위하여 산업계와 자문 및 정보 교환을

위한 새로운 접근 방법을 취하기로 결정하였다. 새로운 접근 방법에 따라 산업계와 의견교환을 할 수 있는 두 개의 새로운 통로가 마련되었는데, 첫째는 호주훈련관리공단 이사회와 유관 핵심 산업계 이해 당사자들이 개최하는 고위급 국가 산업 기술 포럼으로 첫 번째 모임은 2003년 9월에, 두 번째 모임은 2004년 4월에 개최되었다. 둘째는 열 개의 새로운 산업기술협의회(Industry Skills Councils)로 점진적으로 현존하는 산업훈련자문단체를 대체하는 것이다.

산업기술협의회는 두 가지 핵심적인 역할을 수행하는데, 하나는 현재와 미래의 기술 수요 및 훈련의 필요조건에 관하여 직업교육훈련 부문에 정확한 산업계의 정보를 제공하는 것이고, 다른 하나는 훈련 패키지를 포함하여 전국적으로 인정되는 질 높은 훈련 제품과 서비스가 개발되어 실시되며, 지속적으로 개선되도록 지원하는 것이다. 호주훈련관리공단 이사회가 발표한 일곱 개의 협의회는 호주서비스산업기술협의회(Service Industries Skills Australia), 호주운송·물류 훈련협의회(Transport and Distribution Training Australia), 자원·인프라산업기술협의회(Resources and Infrastructure Industry Skills Council), 전기통신·동력설비산업기술협의회(ElectroComms and Energy Utilities Industry Skills Council), 지역사회서비스·보건산업기술협의회(Community Services and health Industry Skills Council), 농업식품산업기술협의회(Agri-Food Industry Skills Council), 그리고 혁신·비즈니스산업기술협의회(Innovation and Business Industry Skills Council) 등이다. 나머지 세 개의 산업기술협의회는 2004년 8월중 발표할 예정이고 그 영역은 제조업 부문, 정부 부문, 건축 및 소유권 서비스 부문이다. 기존 산업훈련자문단체의 역할 중 일부는 산업계의 영역과 특성, 산업의 경향과 향후 전망, 숙련 및 인력개발 수요 등에 관한 정보를 제공하는 국가차원의 산업별 직업교육훈련계획을 개발하는 일이다.

제3절 호주 직업교육훈련체제의 개혁

19세기 중반부터 시작된 호주의 직업교육훈련은 1970년대 중반에 Myer Kangan 보고서가 나오고, 1980년대 중반에 제기된 미시경제부문 및 구조적인 개혁 압력이 높아지면서 그 이후로 상당한 정도의 개혁이 추진되었다. 호주에서 직업교육훈련에 관심을 갖게 된 것은 다음과 같은 변화 때문이다.

첫째, 1980년대 이후 불어닥친 국제화의 영향이다. 1980년대 중반부터 호주 정부는 호주의 경제가 시장의 국제화에 대응하여 경쟁력을 갖출 수 있도록 경제 및 산업 전반에 걸쳐 개혁을 추진해 왔다. 전통적으로 호주의 수출은 양모, 육류, 곡물류, 축산품, 광물 등 1차 산업제품 내지 자원이 주종을 이루어왔는데, 경제의 세계화와 관세완화에 따라 호주는 부가가치가 높은 제품과 서비스를 주요 수출자원으로 인식하게 되었다. 이러한 고부가가치 제품의 생산과 서비스를 위하여 높은 수준의 지식과 기술을 갖춘 인력이 필요하게 되었다. 즉, 교육산업, 제약업, 금융서비스업, 의학 및 의료서비스업, 통신산업, 생명공학, 에너지 산업, 신소재 산업 등과 같이 단기 직업훈련을 통하여 양성이 어려운 분야의 인력 수요가 증가하게 되었다(Misko, 2003).

둘째, 지난 20년 간의 노동시장의 변화이다. 1971년도의 경우 76%의 근로자가 전일제 정규직이었으나, 1998년도에는 56%로 20%p나 감소를 보였다(Van den Heuval and Wooden, 2000). 여기에는 내부 노동시장의 침체도 영향을 미쳤는데, 20여 년 전처럼 한 직장에 몸담고 있으면서 외부에서 중도에 영입된 경력자와 경쟁하지 않고서도 승진하는 것이 거의 불가능해졌다. 또한 관리 전문직이 전체 노동시장에서 차지하는 비중이 점차 높아가고 있다는 점이다. Misko(2003)에 따르면 1991년도에 30.2%였던 관리 전문직의 비중이 2001년도에 37.7%로 증가하였는데, 관리 전문직이 차지하는 비중의 증가는 단순직종의 직업 감소를 의미한다.

셋째, 인구구조의 변화이다. 수명의 연장, 보건 및 건강 환경의 개선, 출산율 저하 등으로 인하여 노동인구 중 고령 인구가 전체 인구에서 차지하는 비중이

점증하게 되었다. 1998년도의 경우 호주 전체 인구의 43%가 45세 이상의 인구인 것으로 조사되었는데, 2010년도에는 45세 이상의 인구가 49%를 차지할 것으로 예측되고 있다(Ball, 1999). 인구의 고령화에 따라 특정 분야의 숙련 노동력이 부족하게 되고, 또 고령의 노동인구를 대상으로 하는 직업교육훈련 정책의 변화가 필요하게 되었다.

넷째, 정보통신기술의 발전이다. Allen Consulting Group(2002)의 한 보고서에 의하면, 정보통신기술 산업은 농업, 광업, 제조업, 금융업, 보험 및 정부서비스 부문에 이르기까지 광범위하게 영향을 미치고 있다. 2001년 현재 16세 이상 호주 인구의 약 2/3가 컴퓨터를 소유하거나 임대하여 사용하고 있으며, 거의 같은 비율의 인구가 이동통신수단을 소유하고 있다. 호주 전체 사업체 중 95% 이상이 인터넷을 사용하고 , 72%가 웹페이지를 가지고 있는 것으로 조사되었다. 정보통신기술의 활용과 보급은 정부로 하여금 e-commerce를 확대하고, 정보경제로 나아가는데 더욱 박차를 가하는 요인으로 작용하였다. 또한 정보통신기술의 발전은 업무의 수행, 교역의 추진, 제품 생산, 서비스 제공 등의 방식을 속도와 본질적인 측면에서 큰 변화를 가져오게 하였다. 더 이상 회사 건물이 한 장소에만 고정되어 있을 필요가 없고 국내 또는 국제간의 의사소통도 인터넷이나 다른 통신수단을 통하여 가능하게 되었다. 이에 따라 한 조직의 구성원들은 면대면 만남을 통한 의사소통이 아니라, '가상(virtual)'의 환경에서 제반 사항에 관한 의사소통이 가능하게 되었다.

이러한 변화에 따라 전통적인 1차 산업 생산품의 수출에서 교육, 의약품, 통신기술 등 부가가치 높은 상품의 수출로 전환하기 위한 개혁이 수 차례에 걸쳐 추진되었다. 개혁이 추진되면서 산업체 재정지원을 재구조화하고, 시대에 뒤떨어진 직업분류를 탈피하며, 전통적인 직업(traditional trade)의 경계를 무너뜨리는 작업이 수반되었다 (Field, 1990). 이상과 같은 환경변화를 겪으면서 정부가 시도한 직업교육훈련체제의 개혁 노력을 국가체제의 개혁, 직무능력중심의 훈련, 훈련시장의 자유화, 훈련프로그램 전달방법의 유연화, 선행학습의 인정, 자격제도의 개선 등을 중심으로 논의하고자 한다.

1. 국가체제의 개혁

연방정부와 주 및 자치주의 합의 하에 1992년 호주훈련관리공단이 설치되어 호주 정부의 합법적인 공공사업기관으로서 가동을 시작한 이래, 1994년 사용자 선택의 개념이 도입되고, 주와 자치주의 표준에 따른 학점 인정 및 승인의 무 부과, 산업계의 훈련에 관한 자문체계 수립이 시도되었으며, 1990년대 후반에는 기존의 도제제도와 훈련생 제도를 결합한 신도제제도, 국가훈련계획 수립, 학교에서의 직업교육훈련 도입, 훈련 패키지 개발 등이 뒤따랐다.

도제들이나 훈련생들의 입직 단계(entry-level) 훈련에 대한 국가 체제 개혁의 주안점은 산업계의 요구(industry needs)에 더 민감하게 반응하는 체제를 구축한다는 것이다. 국가훈련체계를 구축함으로써 개인 근로자가 새로운 기술(technologies)에 적응하고, 그 기술을 사용할 수 있도록 훈련하며, 회사 또는 조직의 목표를 달성하기 위하여 개인적으로 또는 다른 조직구성원과 협력적으로 업무를 수행하도록 훈련하는 것이다(Jung, Misko, Lee, Dawe, Hong, Lee, 2004). 개혁은 또 학생들이 학교로부터 직업세계로 원활하게 이행하고, 산업체에서 필요로 하는 기술을 개발하도록 해 주는데 초점을 맞추고 있다. 결국 직업교육훈련체제가 주 및 자치주별로 유사하면서도 각각 분리되어 있던 점을 극복하고, 개인이 가지고 있는 자격이 주 및 자치주간에 서로 통용되도록 그들의 능력을 개발하는 것에 국가적인 직업교육훈련체제의 목적을 재설정했다고 할 수 있다.

호주의 직업교육훈련 실천 현장에서 가장 중요한 요소는 훈련 패키지라 할 수 있다. 훈련 패키지는 직무능력 표준, 자격, 평가 지침, 핵심 직무능력 등으로 구성되어 있다. 훈련 패키지는 직업교육훈련체제가 산업계의 훈련 요구에 민감해야 한다는 기본적인 믿음을 유지하는 기제로 작용한다. 그러한 취지에 따라 산업계 인사가 적극적으로 참여하도록 하고, 산업계의 동향과 기술변화에 적절히 대응할 수 있도록 3년을 주기로 지속적인 검토과정을 거치도록 하고 있다. 그러나, 일각에서는 실제적으로 교육과정의 준거라 할 수 있는 훈련 패키지의 내용을 전달하는 일선 교사들의 참여가 상대적으로 낮다는 점이 운영상의 불

만요인으로 제기되는 것으로 파악되었다.

2. 직무능력중심의 훈련(Competency-based training: CBT)

직무능력중심의 훈련은 1990년대 초 이래 인정된 직업교육훈련 자격을 취득하는데 필요한 주요한 교육학적 접근법으로 채택되어 왔다. 직무능력중심의 훈련이란 직무능력표준(competency standards)에 도달하는데 필요한 기술(skills), 지식(knowledge), 태도(attitudes)를 개발하는 훈련이다. 여기서 직무능력표준은 기업체가 정한 수행의 명세서로서 현업에서 직무를 효과적으로 수행하는데 필요한 기술, 지식, 태도의 기준을 제시한 것이다. 직무능력표준은 직무능력의 단위(units of competency)로 구성되어 있는데, 이는 다시 직무능력의 요소(elements of competency), 수행 준거(performance criteria), 허용 범위(a range of variables), 증거인정 지침(an evidence guide) 등으로 이루어졌다. 직무능력표준은 훈련 패키지의 승인 요건중 하나이기도 하다.

이 접근법에 의하여 학생들은 정해진 산업분야 또는 기업체의 특수 요건에 맞는 직무능력표준에 맞춰 자신이 가진 기술을 수행함으로써 해당 직무능력을 보여줄 수 있어야 한다(Smith and Keating, 1997). 직무능력중심 훈련은 학생들이 자신에게 필요한 특별한 요구와 능력에 따른 직무능력을 습득하도록 할 수 있다. 기업체가 필요로 하는 직무능력과 표준은 훈련의 방향을 정해주는 중요한 요소이다. 이들 직무능력은 현업을 수행하는 중에 기대되는 행동, 반드시 그에 따라서 수행되어야 하는 표준이 무엇인지를 기술해준다. 그뿐만 아니라 일련의 핵심 직무능력(key competency)은 초중등학교 학생은 물론 그 이후의 학생들이 학교에서 직업세계로 원활하게 이행하도록 돕는 일련의 일반적 기술(generic skills)을 제공하는 것을 목표로 한다. 이러한 핵심 직무능력에는 효과적인 대인관계, 의사소통, 문제해결, 조직문화 기술, 문해 및 수리력, 기술에 대한 이해 등이 포함되고 이들 능력을 개발하여 변화하는 직업세계에 성공적으로 적응할 수 있도록 해 준다. 실제로 새로운 경제체제에서 일하는 근로자들은 팀을 이루어서 하는 작업, 동료 및 고객과의 의사소통, 기술 활용, 문제 예측,

장애 진단, 해결책 도출, 비판적 사고 능력 등을 필요로 한다(Fitzgerald, 2001). 그 뿐만 아니라, 근로자들은 정기적으로 기술과 지식을 새롭게 해야만 한다. 대부분의 자격은 이들 핵심 직무능력의 개발과 평가에 적용되는 단위를 사용하고 있다.

호주의 국가훈련체계의 기초가 되는 핵심적인 개념에 대하여 최근에 몇 가지 심각한 비판이 제기되고 있다. 이 비판은 국가훈련체계를 뒷받침하고, 또 좀더 구체적으로 훈련 패키지를 뒷받침해 주는 학습활동이 과연 직무능력중심 접근법으로 가능한가에 초점을 맞추고 있다. 구체적으로 그 비판은 국가훈련체계가 산업체 주도하의 초점에 맞추어져 있다는 점, 훈련 패키지가 얼마만큼의 기술 범위를 포함하는가하는 점, 대학교 체제내에서 국가훈련체계가 수용되기 어렵다는 점 등을 근거로 하여 제기되고 있다(Stanwick, 2003). 호주의 경제를 좀더 생산적이고 경쟁력 있게 발전시키기 위한 훈련 개혁의 일부로서, 직무능력중심 훈련의 목표를 호주 산업계와 기업체의 요구에 맞추는 것에 두게 되었는데, 그 근간을 이루는 지식, 가치, 태도 등을 고려하지 않고 수행 결과에만 초점을 맞추었다는 점에서 비판을 피하지 못하고 있다. 즉, 직무능력중심 훈련이 숙련되고 유연한 근로자를 개발할 수 있는가, 그리고 학생들이 좀더 깊이 있는 학습에 몰두하도록 할 수 있는가 하는 문제에 봉착하게 된 것이다(Misko & Robinson, 2000). 결국 이제껏 제기된 비판이 이사회에 회부되었고, 이러한 의문을 해소할 수 있는 대안으로 국가훈련이사회(National Training Board)는 개인의 직무능력을 입증하는데 필요한 직무능력표준에 지식, 기술, 태도, 가치 등을 포함하도록 하였다. 그 뿐만 아니라, 직무능력표준에 문해 및 수리력 등과 같은 좀더 일반적인 기술을 확인하는 장치가 추가되었고, 결국 1990년대 중반에 훈련 패키지가 등장함으로써 훈련의 필수요건의 측면에서 볼 때는 여전히 직무능력중심의 접근을 벗어났다고는 할 수 없으나 과거에 비해 좀더 전체적(holistic)인 접근으로 변화하는 결과를 가져오게 되었다(Loveder, 2002).

3. 훈련시장의 자유화

훈련시장의 자유화(open training market)는 직업교육훈련의 공급에서 공공훈련기관과 민간훈련기관이 자유롭게 경쟁하는 체제로서 사용자(훈련생, 학생)에게 훈련 공급자(훈련기관)와 프로그램에 관한 더 큰 선택의 폭을 부여하는 것이다. 이는 호주훈련관리공단 장관협의회에 의해서 훈련기관의 다양성과 경쟁을 더욱 촉진하기 위하여 국가 정책으로 채택되었다. 이 정책은 직업교육훈련 공급자의 다양화와 자유로운 경쟁을 촉진하기 위하여 훈련시장을 자유화하는 개념을 처음 도입한 훈련비용검토위원회(Training Costs Review Committee)가 1990년도에 발간한 훈련비용제도 개편에 관한 보고서에서 공식화하였다.

호주에서 훈련시장의 자유화는 도제제도 및 훈련생제도에 이른바 '사용자 선택'의 원칙이 적용됨으로써 탄력을 받게 되었다. '사용자 선택'의 원칙은 신도제제도의 핵심 분야로서 1998년 이래 도제제도 또는 훈련생제도에 지급되는 모든 공공 훈련비 기금은 이 원칙을 따르도록 하고 있다. 이 원칙은 고용주는 물론 학생(훈련생)들이 자신들이 원하는 훈련 프로그램 공급자, 즉 등록된 훈련기관을 결정할 수 있도록 허용하고 있고, 사용자가 직접 훈련을 선택할 수 있게 함으로써 집합훈련의 시행시 산업계나 개별 기업의 요구에 좀더 적극적으로 대응할 수 있는 장치가 되고 있다.

'사용자 선택'의 원칙의 토대는 다음과 같은 관점으로부터 가능하다고 할 수 있다. 첫째, 합리적인 공급은 자유 시장이 전제되었을 때 가능하다. 둘째, 교육과 훈련은 경제적인 결과로서만 평가할 수 있다. 셋째, 고객(사용자)이 자신의 필요를 더 잘 알 수 있다. 넷째, 고객(사용자)이 교육제품과 훈련제품을 더 효과적으로 구분할 수 있다. 다섯째, 정부는 공급자가 아니라 고객이다(Maddock, 1998, p. 269).

훈련시장의 자유화가 이루어짐으로써 기술전문대학과 같은 공공 훈련 공급자는 물론 민간 훈련 공급자도 도제제도와 훈련생제도의 훈련을 함께 실시할 수 있게 되었다. 훈련시장의 자유화는 정부의 훈련비 기금 수혜에서 경쟁이 더

욱 심해졌음을 의미하기도 한다. 즉, 고용주가 선택한 훈련을 실시하는 공급자가 정부의 기금 혜택을 받을 수 있도록 하는 기금 정책(소위 '사용자 선택' 기금)은 훈련시장 자유화를 떠받치는 주요 기둥의 역할을 하고 있다. 또한 신도제제도 센터를 설립하여 도제와 훈련생을 받아들이도록 유인하고 있다. 물론 계약이 맺어진 훈련생 수에 따라 신도제제도 센터에 인센티브가 부여되도록 하기도 한다(Jung, Misko, Lee, Dawe, Hong, Lee, 2004).

훈련시장의 자유화는 기술전문대학의 관점에서 보면 더 많은 학생 고객과 정부기금의 확보를 위해서 더 치열한 경쟁을 겪어야 한다는 의미가 된다. 결국 기술전문대학은 경쟁에서 살아남기 위하여 수익자가 부담(fee-for-service)하는 과정을 더 많이 개설하고, 추가 수입원이 되는 다른 서비스를 개발하게 되었다. 일례로 2002년도 남호주주 기술전문대학의 경우 다양한 분야에 걸쳐 수익자가 부담하는 과정을 많이 개설하여 엄청난 재정 수입을 올렸고, 기록적인 해외 유학생을 성공적으로 유치하였다(TAFESA, 2002). 대부분 주 및 자치주의 기술전문대학은 사업성 측면이 부각되는 분교를 개설하였고, 수익자가 비용을 지불하는 훈련 과정도 대학내는 물론이고 현장에서 시행될 수 있도록 특별훈련 또는 맞춤형 훈련 형태로 개설되었다. 자유 경쟁에 초점을 맞춘 시장 자유화는 기술전문대학으로 하여금 훈련프로그램의 전달방법의 유연화를 하나의 돌파구로 인식하게 되는 변화를 가져오게 하였다(Jung, Misko, Lee, Dawe, Hong, Lee, 2004).

4. 훈련프로그램 전달방법의 유연화(Flexible delivery of training)

훈련프로그램 전달방법의 유연화는 직업교육훈련에서 학습자에게 학습의 시간, 장소, 방법 등에 관한 선택권을 더 많이 제공하기 위한 다양한 접근법을 의미한다. 이에는 첫째, 과정에 등록한 학습자가 교육기관에 출석하는 대신 외부에서 학습하고 과제물은 우편이나 이메일로 제출하는 교육 방식인 원격교육(distance education), 둘째, 학습내용의 전달에서 원격교육, 교실수업, 개별지도(tutorials), 실험실습 등과 같은 방법들을 혼합하여 사용하는 혼합전달방식,

셋째, 인터넷과 world wide web을 사용하거나, 근거리 통신망 또는 인트라넷 등과 같은 컴퓨터 연결망을 통하여 이루어지는 온라인 교육훈련, 넷째, 학습자의 학습진도에 따라서 그리고 학습자의 편의에 따라서 시간, 장소, 방법을 자율적으로 선택하는 자기 주도적 학습방법 등이 있다.

훈련프로그램 전달방법의 유연화는 학생들이 훈련 프로그램의 다양한 전달방법을 선택할 수 있도록 해 준다. 전통적인 학교강의에 참석할 수도 있고, 학교 밖에서 이루어지는 원격교육을 선택할 수도 있다. 또한 학교나 가정에서 자기 주도적으로 프로그램을 이수하는 것도 가능하고, 전통적인 방법 또는 자기 주도적 전달 방법과 결합된 훈련 프로그램을 이수하는 것도 가능하다. 훈련프로그램 전달방법의 유연화에서 교사는 공식적인 교수자의 역할을 하지 않는 대신, 학습에서 촉진자의 역할을 하게 된다. 즉, 교사는 학생들이 학습자료를 올바로 선택하도록 해주고, 학습이 일어나는 상황에서 그들을 도와 지도하는 역할을 한다.

훈련프로그램 전달방법의 유연화는 이론상으로는 아무 때나 시작하고, 필요한 경우 평가할 수 있으며, 완료하는 즉시 프로그램에서 벗어날 수 있다. 그러나, 실제로는 많은 공급자들이 이러한 유연성에 다소간의 제약을 두어왔고, 학습자들이 최소한의 허용된 시간내에, 학습 단위(modules)를 완성하여야 한다는 규칙을 요구해 왔다. 그뿐만 아니라, 일부 훈련 공급자들은 자기 주도적 학습 방법을 교실강의와 결합하기도 하였고, 또는 학습자들에게 학습 진행에 도움이 되는 지침을 제공하기 위하여 과정 첫 부분에 있는 오리엔테이션 시간과 결합하여 활용하기도 하였다(Misko, 2003). 또 어떤 경우에는 학습자들이 팀을 이루어 집단 과제를 수행하기도 하였다. 이와 같이 자기 주도적 학습 방법과 집단 과제수행 활동은 개별적으로 또는 팀을 이루어서 일을 해야 하는 현장활동에 대비하여 권장되어왔던 방법이다. 그러나 이러한 유연성은 학습자들이 시간을 제대로 관리할 수 있고, 학습할 수 있는 기술이 있으며, 몰입할 수 있는 능력과 문해 능력 등이 충분히 갖추어져 있을 경우에만 가능하다(Misko, 2001).

호주에서 훈련 프로그램은 온라인 형태로 가능하지만, 이러한 프로그램들은

좀더 면대면 교수법과 결합되어 시행되는 경향이 있다. 그럼에도 불구하고, 온라인 학습이 모든 형태의 프로그램에 적합하다고 인식하지는 않는다. 특히, 근본적으로 실무 경험을 요하는 기술개발이 목표인 경우에는 적합하지 않다. 온라인 학습 방법의 성공은 교사의 역량에 좌우된다. 교사가 효과적인 온라인 교육에 필요한 지원을 해 주는지, 즉각적인 피드백과 도움을 주는지, 온라인 토론을 이끌어갈 수 있는지, 학습자가 쉽게 이해하도록 분명하게 학습자료를 설계할 수 있는지 등이 성공을 판가름하는 잣대로 사용된다. 물론 필요한 정보를 내려 받는데 소요되는 시간이라든가 학습자가 얼마나 온라인 환경에 편안함을 느끼는가 하는 점도 성공에 큰 영향을 미친다. 그리고, 학습자가 온라인상으로 과제물을 제출한 경우 그 과제물이 학습자가 스스로 수행한 것인지 확인해 내는 일도 과제물 평가의 중요한 이슈로 부각되고 있다. 이와 같이 훈련 프로그램을 수행하는 방법, 시간, 장소 등에 관한 선택의 유연성에도 불구하고 위에서 언급한 해결되지 않은 이슈들 때문에 실제로는 80%에 가까운 대다수의 학생들이 전통적인 학교 교실 수업을 선택하는 것으로 조사되고 있다(NCVER, 2001a).

5. 선행학습의 인정(Recognition of prior learning: RPL)

학자, 연구자, 해당 분야 전문가간에 '선행학습의 인정'이 무엇인지, 무엇을 해야 하는지, 무엇을 포함하는지 등에 관하여 분명한 합의가 이루어지지 않은 상태이다. 아주 좁은 개념으로 훈련 프로그램 또는 자격에 대한 통로라고 개념정의를 하는 것으로부터, 학습의 본질과 훈련의 절차에 직접 영향을 줄 수 있는 상호 연관 있는 절차로 정의를 내리는 것에 이르기까지 다양한 견해가 공존한다. 일반적으로 '선행학습의 인정'은 '어떤 과목이나, 학습단위에 대해서 특별한 지위(자격)나 학점을 부여하는데 사용될 수 있도록 이전의 훈련, 직무 및 일상 생활 경험 등을 통하여 얻은 개인의 기술과 지식에 관하여 승인해주는 것이라고 할 수 있다. Smith(2004, p. 5)에 따르면, 선행학습의 인정이라는 것은 다음과 같은 절차로 간주할 수 있다고 한다. 선행학습의 인정은 첫째, 훈련프

로그램이나 훈련 자격에 대한 상위자격을 제공하고, 둘째, 직업교육훈련에서 교수학습의 촉진에 기여하고, 셋째, 제도자체뿐만 아니라 개인의 목표와 요구에 기여하며, 넷째, 사회적 성장, 사회 정의, 평생학습을 지원할 수 있는 절차이다.

선행학습의 인정은 다음과 같은 배경에서 그 필요성이 제기되었다. 최근 들어 직업의 본질과 고용의 속성이 급격히 변화하고 또 그 변화는 직업과 고용의 세계에 깊이 스며들고 있다. 그 결과 최신의 지식과 기술을 유지하면서 그 기술을 보여줄 수 있는 고급 기술을 확보하는 것이 필수적인 요소가 되었다. 최신의 지식과 기술을 확보하기 위하여 평생에 걸친 공식, 비공식적 교육훈련이 매우 필요하게 되었다. 이러한 맥락에서 직업교육훈련을 받은 학생들의 선행학습 경험을 인정해 줌으로써 현재 호주의 노동력의 질을 제고할 뿐만 아니라, 지속적으로 질 관리하는데 적절한 통합적인 학습을 제공할 수 있다(Smith, 2004).

선행학습의 인정의 장점에도 불구하고, 호주에서 선행학습의 인정을 활용하는 것이 가져오는 몇 가지 이슈가 제기되고 있다 (Stanwick, 2003). 첫째, 선행학습의 인정이 취약집단에 있는 학생들에게 교육훈련의 기회를 얻는데 도움이 되어오지 않았다는 비판이다. 둘째, 학생들이 선행학습을 인정받기 위하여 취하여야 하는 행정적 절차에 대한 효과적인 지원이 이루어지지 않았다는 지적이다. 예컨대, 선행학습 인정 신청을 준비하는데 학생들이 충분한 도움을 받지 못했다는 점이다. 셋째, 이 제도의 시행에 소요되는 경비의 지원 문제이다. 즉, 교육 부문들간의, 그리고 주와 자치주간의 현행 기금 지원 절차는 이 제도를 전국적으로 폭넓게 지원하는데 걸림돌로 작용한다는 진단이다. 넷째, 이 제도에 따라 인정받는 학점의 질적인 결과에 대한 의문이다. 학교 부문(중등교육), 직업교육훈련 부문, 고등교육 부문 등 교육의 세 부문에서 선행학습의 인정이 시행되고 있음에도 불구하고, 주로 통계적인 증거는 직업교육훈련 부문에서 찾아볼 수 있는데, 2001년도의 경우 전체 등록된 과목의 2.5%만이 학점을 인정받은 것으로 나타났다(NCVER, 2001a).

호주에서 선행학습의 인정은 여러 가지 문제점에도 불구하고 중요한 학습

경로의 하나로 자리잡고 있다. 학생들에게는 그들이 이미 보유하고 있는 지식과 기술을 토대로 특정 과정에서 학점을 취득할 수 있게 함으로써 교육훈련을 지속할 수 있는 강력한 유인요소가 되고 있다. 또, 직업기술 지식과 학문적 지식을 연결하는 고리로 인식되고 있다. 그럼에도 불구하고, 이를 더욱 확장하여 개선된 학점 인정체제로 발전시켜야 하고, 과정들을 연계(articulation)하여 활용하는 방안을 더욱 정교화하며, 아울러 최근의 공동 학위제와 결합하여 학생들에게 더 혜택이 가도록 발전시켜야 한다는 의견이 제시되고 있다. 개인의 생활 경험까지 포함하기 위해서는 고려할 사항이 많겠지만, 개인 차원의 절차에 머물렀던 선행학습의 인정을 어떻게 자격체계와 효율적으로 연계하여 운영할 것인가에 대한 개선책이 마련되어야 한다는 주장이 서서히 힘을 얻고 있다 (Misko, 2003).

6. 자격제도의 개선

호주자격체계는 전술한 바와 같이 1995년 1월 1일부로 호주 전역에 도입되어 5년에 걸쳐 단계적으로 시행되다가 2000년도에 전면적으로 실시되었다. 최근에는 고급 수료증 수준에 준학사 자격이 추가되면서 13개로 변경되었다. 준학사 자격은 고급수료증과 같은 수준의 자격이지만, 다른 점은 고급수료증에 비하여 좀더 학문적 이론에 토대를 두고 있으며 산업체가 요구하는 구체적인 현장의 직무능력을 덜 강조한다는 것이다.

호주에서는 현재 개인의 요구와 경력 변화의 필요성에 따라 훈련 프로그램 간의 학점 이동과 자격간의 이동, 그리고 이들을 연계할 수 있는 유연하고 다양한 경로를 마련하고 있다. 직업교육훈련 분야에서 발생하는 다음과 같은 변화는 호주의 자격체계에 크게 영향을 미치게 된다. 첫째, 직업자격은 점차 산업계의 수요를 긴밀히 반영하지 않으면 안 된다. 산업체가 각 자격에 대해서 요구하는 직무능력의 단위들이 구체적으로 결합되는 양상을 보이고 있다. 둘째, 이들 자격은 연속(sequence)성을 갖는 형태로 설계된다. 그러므로 개인은 한 자격에서 다른 자격으로 꾸준히 전진할 수 있다. 만약 이수한 직무능력의

단위를 통합하거나 결합하고자 하면 개인의 성취도 기록에 이수한 단위들이 누적되어 현직의 유지, 승진, 직무 변경, 또는 진학 등에 고스란히 반영될 수 있게 되어 있다. 셋째, 특정한 직업 자격이 있는지 평가를 받기 위해서 개인은 자신이 실제 작업 조건에서 기술과 지식을 활용할 수 있다는 것을 보여줄 수 있어야 한다. 그러므로 대부분의 훈련은 실제 직무현장 상황에서 이루어진다. 아울러 이전의 직무로부터 비공식적으로 습득한 기술과 지식을 평가받을 수도 있다. 이 평가 절차가 선행학습의 인정이다. 넷째, 등록된 훈련기관은 훈련을 제공할 수 있을 뿐만 아니라, 호주자격체계의 이수 요건에 따라 자격증을 발급하도록 하고 있다.

제 3 장

호주 기술전문대학의 현황 및 개혁: 남호주주를 중심으로

제1절 기술전문대학 개관

호주에서 기술전문대학은 직업교육 및 평생학습을 제공하는 제1의 공공 교육기관으로 인식되고 있다. 기술전문대학의 시초는 1974년도 Kangan 보고서가 나온 시점으로 거슬러 올라간다. 1991년에 나온 고용숙련형성 위원회(Employment and Skills Formation Council: ESFC)는 Kangan 보고서를 "1974년에 나온 기술전문교육의 필요를 주창한 이 보고서는 호주의 직업교육 훈련에서 거대한 전환점이었다."고 기술하고 있다. 교사들과 공립학교의 교육종사자들 및 기술전문대학과 유아원 종사자들의 조합인 호주교원노조(Australian Education Union: AEU)의 한 내부 자료에 따르면(2001, p. 2) "Kangan 보고서는 기술전문교육의 역할과 미션을 정의하면서, 최초로 기술전문교육을 고등교육부문의 한 분야로 간주하였다. 이 보고서는 기술전문교육의 사회적인 그리고 지역사회에 대한 책무성을 강조하였다. 아울러 계속교육, 특히 기초교육을 충실히 이수하지 못한 성인들에 대하여 특히 강조하였다."고 기술하면서 호주의 기술전문교육을 개혁하는데 수행한 역할을 인정하고 있다.

1990년대 후반에 들어와서 기술전문대학과 대학교(universities)간의 차별화가 뚜렷해지는 계기가 만들어졌다. 1997년 당시 고용교육훈련청소년부

(Department of Employment, Education, Training and Youth Affaires) 장관은 호주의 사회경제적 변화에 따라 새로운 정책을 입안하여 재정을 분배하고자 호주의 고등교육체계를 검토하는 위원회를 구성하였다. 위원장을 맡았던 Roderick West는 검토 결과를 1998년도에 새로 입각한 장관에게 보고하면서, 다음과 같은 사실에 주목하였다(Goozee, 2001). 즉, 고등교육과 직업교육훈련과의 명확한 경계를 규정하는 것이 어렵다고 보았는데, 이는 1990년대에 학점의 상호인정, 선행학습의 인정 등에 초점을 맞추어왔으므로 고등교육과 직업교육훈련의 두 부문간 연계가 활성화되어 있었기 때문이었다. 또한 위원회는 기술전문대학 졸업생들의 대학교 유입, 또 그보다 더 많은 대학교 졸업생들의 기술전문대학 유입을 언급하면서, 이를 토대로 위원회는 기존의 재정지원 및 관리감독 체계를 바꿔 교수학습이 원활하게 이루어질 수 있도록 학생중심의 재정지원이 필요하다는 것을 건의하였다.

같은 시기에 하원에서는 당시 고용교육훈련청소년부 장관의 요청으로 Brendan Nelson을 위원장으로 하는 고용교육훈련에 관한 상임위원회를 구성하여 기술교육전문대학의 올바른 역할과 그 역할이 대학교와 얼마만큼 중복되어야 하는지에 관한 문제를 조사하여 보고하였다. 하원의 동 상임위원회는 1998년도 하반기에 검토 결과 보고서를 제출하였는데, 이는 1974년도 Kangan 보고서 이후 기술전문대학에 초점을 맞춘 첫 번째 주요 보고서로 기록되었다. 보고서의 중심 내용은 (주 및 자치주) 정부는 호주의 기술전문대학체계에 대한 비전을 분명히 연계하는데 실패했다는 것이며, 기술전문대학체계는 직업교육훈련 부문에서 시급히 재구축될 필요가 있다는 것이었다. 그 근거로서 기술전문대학은 전체 직업교육훈련부문 학생 135만 명 가운데 82%를 차지하고 있고, 전체 시행되는 직업교육훈련 프로그램 시간수의 95% 가까이 차지하는 등 직업교육훈련 부문을 압도적으로 점유하고 있다는 사실을 들었다. 동 보고서는 또한 기술전문대학이 수행하여야 할 특별한 역할로서 다른 고등교육기관이 수행하지 않는 특화된 역할을 담당하여야 할 것이라고 보고하였다. 첫째 역할은 직업교육훈련의 주도적 기관으로서 사회적 평등을 목표로 기능해야 한다는 점이다. 둘째 역할은 기술전문대학이 중등교육 이후 단계의 교육기관으로서 지역

사회의 교육, 훈련, 일반적인 생활에 필요한 내용을 전달하는데 충실해야 한다는 점이다. 그렇게 함으로써 지방의 학생들이 대도시로 진출하는 것을 저지하는 효과를 가져올 수 있다는 것이다. 셋째는 중등교육을 마치지 못한 국민, 그리고 다른 방법으로는 전문 교육을 받기 어려운 국민들에게 기회를 제공할 수 있어야 한다는 것이다. 넷째는 전통적인 중등교육 학습환경에 적응하지 못하는 학령기 청소년들에게 기술전문대학 교육을 통한 대안적 경로를 제시해야 한다는 것이다(Goozee, 2001, p. 99). 이 보고내용은 기술전문대학과 주 및 자치주 정부로부터 크게 환영을 받았으나, 연방 정부는 기술전문대학의 책임이 주와 자치주에 있다는 이유를 들어 크게 중요성을 부여하지 않았다.

1990년대 후반에 이루어진 활발한 검토와 논의의 결과 각 주 및 자치주 정부의 개편과 시기를 같이하여 여러 곳에서 기술전문대학 체계가 구조적인 변화를 겪게 되었다. 흥미로운 추세는 기술전문대학 체계를 공교육체계와 다시 통합하려고 시도했다는 점이다. 1997년 7월 Tasmania주에서는 Tasmania 기술전문대학법이 통과되어 기술전문대학을 독립된 기구로 인정하고, 학장으로 이루어진 이사회에서 관리하도록 하였다. Queensland주에서는 1999년 8월 직업교육훈련법과 기술전문대학법이 발효되어 기존의 직업교육훈련고용위원회가 Queensland 훈련국으로 바뀌었고, Victoria주에서는 1997년 5월 고등교육·훈련부 장관의 위임으로 기술전문대학의 본질, 범위, 구조 등에 관한 전면적인 검토가 이루어졌고 그 결과 기술전문대학들간, 기술전문대학과 대학교간의 통폐합이 대대적으로 이루어졌다. 남호주주에서는 1997년 10월 교육훈련고용부(Department of Education, Training and Employment: DETE)가 출범하여 어린이로부터 고용 및 청소년 문제 등 교육훈련 및 고용에 관련된 모든 업무를 관장하게 되었다. 1999년 7월 남호주주 교육훈련고용부 장관은 중앙의 기술전문대학 사무국을 해체하고 해당 대학의 이사회에서 학장을 선출하는 것을 골자로 하는 계획을 발표하였다. 한편 New South Wales주에서는 1997년 12월 New South Wales주 기술전문대학 위원회, 훈련교육조정부(Department of Training and Education Co-ordination), 학교교육부(Department of School Education)를 통합하여 교육훈련부(Department of Education and

Training)로 새롭게 출범시켰고, 이 통합된 부처에 영유아 교육은 물론 초중등 교육, 민간 및 공공 부문의 직업교육훈련, 고등교육, 성인지역사회교육, 성인이주민영어교육 등에 재정을 배분하는 책임을 맡게 하였다.

호주 전체 공공 직업교육훈련 공급기관의 관점에서 볼 때 기술전문대학이 차지하는 비중은 매우 크다(NCVER, 2003b). 통계상의 수치를 보면, 전국 85개 기술전문대학의 1,460개 캠퍼스에서 직업교육훈련 프로그램이 시행되고 있다. 물론 890여 개의 지역사회 교육기관과 3,400여 개의 공공 예산을 지원 받는 민간 교육기관이 병존하고 있지만, 학생수의 비율로 보면 대부분의 학생은 기술전문대학에 등록되어 있음을 알 수 있다<표 Ⅲ-1>.

<표 Ⅲ-1> 2001년도 및 2002년도 공공부문 교육기관별 등록 학생 비율

(단위: %)

교육기관	2001년도	2002년도
기술전문대학 및 기타 정부 공급자	76.9	78.2
지역사회 교육 공급자	13.6	12.4
기타 등록된 공급자	9.5	9.4

자료: NCVER(2003b). *Australian vocational education and training statistics: Pocket guide. Adelaide,* SA: NCVER.

제2절 남호주주 기술전문대학의 운영 현황

1. 남호주주의 직업교육훈련 및 기술전문대학 개관

남호주주에서는 직업교육훈련을 '개인이 직업을 준비하기 위하여 또는 이미 직업을 가진 개인이 지식과 기술을 향상시키기 위한 준비활동'으로 규정하고 있다. 직업교육훈련은 '기술(craft)' 위주의 훈련, 즉 전통적인 도제제도하의 기술을 포함한다. 전통적인 도제제도와 비교적 거리가 있는 직종의 훈련으로는

육아(childcare) 관련 훈련, 사무직 업무 관련 훈련 등이 있다. 직업교육훈련은 기술전문대학, 기타 훈련 기관, 그리고 직장내 훈련시설을 통하여 실시된다. 직장에서 실시하는 훈련으로는 현장훈련, 도제제도, 주로 대기업에서 운영하고 있는 '숙련센터'라고 하는 사업체 프로그램과 시설을 이용한 훈련(사업내 훈련) 등이 있다. 직업교육훈련이 주로 기술전문대학과 연계되어 있지만, 산업체, 성인지역사회교육기관, 지역사회와 민간 공급자 및 일선 학교 등에도 프로그램이 마련되어 있다. 직업교육훈련 프로그램은 기초과정부터 입직 과정, 전문기술분야 과정, 향상과정 등 다양하게 개설되고 있으며, 고급수료증 및 학사학위까지 자격을 부여할 수 있다.

정부 예산으로 제공되는 남호주주의 직업교육훈련의 수혜 학생수는 2003년도에 112,700명으로 호주 전체 수혜 학생 1,721,200명의 6.6%를 차지하고 있다(NCVER, 2004). 이는 전년도 대비 14,700명이 줄어서 11.5%의 감소를 보여 남호주주의 직업교육훈련 부문이 축소되었음을 알 수 있다. 호주 전체적으로는 1,677,900명에서 1.5%가 증가하여 1,703,260명이 직업교육훈련의 혜택을 받은 것과 대조되고 있다(<표 Ⅲ-2> 참조).

<표 Ⅲ-2> 2002년도 및 2003년도 남호주주의 성별 직업교육훈련 수혜자수

(단위: 명)

년도		남호주주	전체
2002	남	64,300	868,400
	여	63,100	809,500
	계	127,400	1,677,900
2003	남	56,300	877,500
	여	56,400	836,100
	계	112,700	1,703,600

자료: NCVER(2004). *Australian vocational education and training statistics: Students and courses 2003.* Adelaide, SA: NCVER.

학생들이 등록한 과목 및 시간을 보면 전체 과목은 연 721,400개이고, 여기

에 투입된 훈련 시간은 전체가 연 21,900,000시간이었다. 이를 성별로 구분해보면, 376,000개 과목에 남학생이 등록하였고 345,100개 과목에 여학생이 등록하여, 각각 11,300,000시간과 10,600,000시간 훈련을 받은 것으로 나타났다. 한편 이들에게 훈련프로그램을 제공한 등록된 훈련기관 수는 TAFE 8개 학교, 지역사회 교육 공급기관 74개, 기타 등록된 훈련기관 164개였다.

남호주주 기술전문대학(통상적으로 TAFE SA로 지칭함)은 여덟 개의 학교, 제휴기관, 교육서비스 및 프로그램 공급자, TAFE SA 지원 서비스 기관 등으로 구성되어 있다. 남호주주 기술전문대학은 "혁신과 품질을 추구하는 위대한 계속학습 조직의 지향"을 비전으로 첫째, 개인은 물론 남호주주의 부를 창출하고, 둘째, 개인의 삶을 향상시키며, 셋째, 학습을 통하여 개인을 자유롭게 하는 것을 목표로 하고 있다.

남호주주 기술전문대학은 남호주주 전역에 걸쳐 54개의 캠퍼스와 학습센터를 운영하고 있으며, 4,300명의 인력이 97,000명의 학생을 대상으로 직업교육훈련 서비스를 제공하고 있다. 뿐만 아니라 해외 38개국에서도 남호주주 기술전문대학의 프로그램을 운영하고 있다. 남호주주에 소재하고 있는 여덟 개의 학교는 Adelaide Institute of TAFE, Douglas Mawson Institute of Technology, Murray TAFE, Onkaparinga Institut of TAFE, Regency Institute of TAFE, South East Institute of TAFE, Spencer Institute of TAFE, Torrens Valley TAFE 등이다.

2. 남호주주 기술전문대학의 특징

남호주주 기술전문대학은 남호주주 최대의 직업교육훈련 공급자로서 매년 8개 대학의 54개 캠퍼스와 교육센터에서 직업교육훈련을 이수하는 97,000명의 학생들에게 직업에 필요한 기술의 개발 기회를 제공함은 물론 계속 교육의 기회를 제공하고 있다. 남호주주 기술전문대학은 다음과 같은 특성을 가지고 있다. 첫째 다양한 교육 프로그램이다. 남호주주 기술전문대학에서 개설한 과정은 산업계의 자문을 얻어 개발되었는데, 원주민 교육, 응용 디자인 및 인쇄 그

래픽, 건축 및 가구설비, 비즈니스 및 경영, 지역사회 서비스 및 보건, 공학(토목설비), 패션 및 피혁, 식음료 가공, 미용(hair and beauty), 정보기술, 연극 및 시각예술, 1차 산업(농업 및 원예), 관광과 접객 및 스포츠와 여가산업, 운송공학(transportation engineering), 직업준비(vocational preparation) 등과 같은 분야에서 800여 개의 과정이 개설되어 있다.

둘째는 유연한 전달 방법을 선택하고 있다는 점이다. 남호주주 기술전문대학은 자격증(Certificate)에서부터 고급수료증(Advanced Diploma) 및 학위(Degrees)에 이르기까지 전국적으로 인정되는 자격과정을 개설하고 있다. 대부분의 과정은 전일제, 또는 시간제로 이수하며, 유연한 전달(flexible delivery) 방법에 의하여 이수할 수 있다. 유연한 전달 방법은 첫째, 출석수업으로 이루어지는 학교내 학습, 둘째, 학교외 수업과 통신학습, 온라인 학습 등을 통하여 이루어지는 학교외 학습, 그리고 셋째, 대부분의 학교외 수업과 부분 출석수업으로 이루어지는 혼합학습 방법을 형편에 따라 선택하도록 하는 방법이다.

셋째는 자율적인 학습경로를 설정한다는 것이다. 학생들은 기술과 경험이 전무한 상태에서 직업교육훈련의 입문과정을 시작할 수가 있고, 점진적으로 자격증을 취득하면서 기술과 지식의 진전을 보이게 된다. 아울러 이미 기술과 경험을 일정 수준 보유한 학생은 더 높은 수준의 과정으로 들어갈 수 있다. 다양하게 학습 경로를 설정할 수 있도록 하기 위하여 학교에서의 직업교육훈련 실시, 선행학습의 인정, 그리고 교육기관간 취득 학점의 상호인정 등으로 제도적인 뒷받침을 하고 있다. 먼저 학교에서의 직업교육훈련은 남호주주 교육 자격(South Australian Certificate of Education: SACE) 과정의 일부로서 직업교육훈련과정을 이수하여 장래 진로와 직업선택에 관하여 배울 수 있도록 하는 것이다. 이 과정을 이수함으로써 조직적으로 직무를 경험할 수 있는 기회를 가질 수 있다. 이 과정을 통하여 이수한 직업교육훈련 과정은 남호주주 기술전문대학과 직업교육훈련기관에 의해서 공식적인 직업교육훈련 자격의 일부로 인정해준다. 선행학습의 인정은 생활경험, 무급과 유급을 포함한 근무경험, 형식 및 비형식 교육훈련을 포함하여 다양한 경험을 통하여 형성된 학습을 인정하

는 것이다. 이를 통하여 학생들은 자신이 이미 습득한 직무능력에 관한 지식과 기술을 입증함으로써 유사한 과목을 반복하여 이수하지 않도록 해 준다. 끝으로 학점의 상호 인정은 특정 과목, 직무능력과정, 학습단위(modules), 자격과정 등의 성공적 이수를 인정하는 기관간의 공식적인 합의이다. 남호주주 교육자격 단위의 성공적인 이수, 또는 기술전문대학 과정과 일반 대학과정간의 학점 상호인정에 관한 협정을 통하여 학업을 계속하고자 하는 경우 시간과 비용을 절감할 수 있도록 학점을 요청할 수 있는 자격을 부여하게 된다.

넷째는 비즈니스, 산업계 지도자로부터 직접 학습경험을 할 수 있다는 점이다. 도제제도 및 훈련생제도를 통하여 다양한 산업과 직업에 유리한 조건으로 입문할 수 있다. 도제와 훈련생은 전국적으로 고용주가 인정하는 유용한 자격을 취득하면서 기술과 경험을 얻을 수 있고, 직업에 관하여 학습하고 훈련을 받을 수 있다.

다섯째는 학비가 저렴하다는 점이다. 남호주주 기술전문대학의 학비는 고용훈련계속교육부 장관의 승인으로 결정되는데, 기술전문대학의 학비는 대부분의 과정이 연간 1,200호주달러를 넘지 못하게 되어 있다. 유학생에게 부과하는 연간 9,000호주달러 이상의 학비와 비교하면 매우 저렴함을 알 수 있다. 물론 직업훈련에 필요한 공구, 개인 학용품, 제복, 교재와 같은 품목은 학비에 포함되어 있지 않다.

3. 남호주주 기술전문대학 관련 조직

남호주주의 직업교육훈련 관련 정부 조직으로는 업무 담당 부처인 전문교육고용과학기술부(Department of Further Education, Employment, Science and Technology: DFEEST)가 있고, 등록 및 과정이수 인정 기관으로 훈련 및 기술위원회(Training and Skills Commission)가 있다. 기술전문대학 관련 기구로는 기술전문대학 이사회가 있다.

가. 전문교육고용과학기술부(Department of Further Education, Employment, Science and Technology: DFEEST)

남호주주의 전문교육고용과학기술부는 주에서 요구하는 노동력, 기술기반, 평생학습기회를 증진시킴으로써 경제활성화 및 사회적으로 통합된 지역사회를 지속시키려는 하는 남호주주의 최우선 정책을 반영하여 주정부 업무계획을 수립하며, 이의 달성을 위해 필요한 지원활동을 전개하고 있다. 고용·훈련·전문교육을 관장하는 장관과 과학 및 정보경제를 관장하는 두 명의 장관으로 부의 업무가 분리되어 있다. 이 부는 숙련형성과 고용증진에 초점을 맞춘 인력개발과 주의 연구 및 혁신 역량 구축을 통하여 남호주주의 경제 및 사회 발전에 기여하는 것을 목표로 하고 있다.

이 부처의 조직은 원주민교육 및 고용전략국, 교육서비스 및 프로그램국, 고용 및 숙련형성국, 고등교육국, 과학·기술 및 혁신국, 사업 지원국, 남호주주 기술전문대학국 등 일곱 개의 국으로 구성되어 있다. 남호주주 기술전문대학국은 여덟 개의 남호주주 기술전문대학을 관할하며, 혁신과 질 제고를 통하여 기술전문대학을 불후의 교육기관으로 만든다는 목표를 추구한다. 그리고, 고등교육위원회, 과학 및 연구위원회, 경제정보자문이사회, 남호주주 기술전문대학이사회, 훈련 및 기술위원회 등의 이사회와 위원회가 있다.

나. 직업교육고용훈련이사회(Vocational Education, Employment and Training Board)

직업교육고용훈련이사회는 1995년 구성되어 2003년 6월까지 지속되었던 이사회로서 고용·훈련·전문교육 담당 장관에게 직업교육훈련 관련 쟁점에 관한 자문을 제공하던 조직이다(DFEEST, 2004). 이 이사회는 독립적이고, 산업체가 주도하는 기구로서 그 기능에는 남호주주의 훈련 요구와 우선 순위의 확인, 장관의 승인을 받을 주의 전략적 직업교육훈련 계획 수립 등이 포함된다. 2003년 7월 훈련 및 기술개발법(Training and Skills Development Act)이 공

포되면서 1994년도에 발효되었던 직업교육고용훈련법(Vocational Education, Employment and Training Act)을 대체하게 되었고, 직업교육고용훈련위원회의 기능은 훈련숙련개발위원회가 이어받게 되었다.

다. 훈련 및 기술위원회(Training and Skills Commission)

2003년 7월 '훈련 및 기술개발법 2003'이 공포되면서 훈련 및 기술위원회가 구성되었다. 주지사가 임명하는 9인의 위원으로 이루어진 동 위원회는 고용, 훈련 및 전문교육 담당 장관에게 고등교육, 직업교육훈련, 성인지역사회 교육과 관련된 사안에 관하여 조언하고 권고하는 임무를 띄고 있다. 동법은 또한 교육훈련, 성인지역사회교육 영역에서 훈련 및 기술위원회에 자문을 제공할 수 있도록 자문단을 구성하였다. 훈련 및 기술위원회 산하에 있는 불만 및 분쟁조정위원회(Grievances and Disputes Meditation Committee)는 훈련 및 등록된 훈련 기관과의 계약과 관련된 불만과 분쟁을 조사하게 된다. 이 새로운 법과 동 위원회는 자체의 훈련과 인력 개발에 관하여 정부에 산업계와 지역사회에서 제기된 의견에 관하여 자문을 제공함으로써 질을 제고하고, 도제와 훈련생을 보호하는데 중요한 역할을 하고 있다.

이 이사회의 주요 역할과 기능은 첫째, 직업교육훈련체제, 대학 외의 고등교육, 국가 기준에 따른 외국인 유학생의 중등 이후의 교육 등을 통제하는 일, 둘째, 훈련 관련 사안에 관하여 리더십을 발휘하는 일, 셋째, 해외에서 훈련을 받은 사람들이 습득한 기술을 인정하는 일 등에 관하여 고용·훈련·전문교육 담당 장관에게 자문을 제공하고 권고안을 제시하는 것이다. '훈련 및 기술개발법'은 품질, 성인지역사회교육 영역에서 위원회에 자문을 제공하도록 자문단을 둘 수 있도록 하고 있다.

라. 남호주주 기술전문대학 이사회(TAFE SA Board)

2003년 7월 "남호주주 인력 2010: 10대 실천 사항"을 통하여 '새로운 시대',

'새로운 방법', '새로운 기술'의 주도를 표방한 부처들을 출범시키면서 그 일부로 남호주주 기술전문대학 이사회가 출범하였다. Peter Kirby가 위원장을 맡았던 노동시장 프로그램 조사위원회가 노동시장프로그램의 합리화, 훈련생제도의 도입, 호주훈련생체계(Australian Traineeship System)의 설립 등을 권고한 1985년의 Kirby 보고서의 권고 내용의 일부로서 남호주주 기술전문대학 이사회는 전략적 기획을 통한 공공 네트웍에 초점을 맞추어 일관성을 유지하기로 하였다. 동 권고안의 계획은 3년간 운영한 결과를 토대로 '상향식(bottom up)' 전략에 따라 지역사회와 기업의 연계를 염두에 두고, 기술전문대학이 중심이 되어 개발하며, 내각과 경제개발·사회포괄 이사회(Economic Development and Social Inclusion Boards) 및 훈련 및 기술위원회가 세운 핵심적인 정부 목표와 대상에 맞추는 것으로 되어 있다.

이사회는 연간 2-3회 개최되고 수립된 계획은 남호주주 기술전문대학 실행이사 및 사무국이 공동으로 지원하며, 사무국은 그와 같은 서비스를 제공하는 조직과 교육기관에 설치하도록 되어 있다. 이사회의 부의장은 남호주주 기술전문대학 이사회의 회원이 되며, 전략적 기획과 시행간의 연계가 잘 이루어지도록 책임지는 역할을 한다. 기술전문대학 관리·기획 전담팀은 Kirby 보고서의 시행절차의 일환으로 구성되었고, 그 목적과 활동의 적합성을 둘러싼 초기 검토에 관하여 이사회를 지원하게 된다. 동 전담팀은 첫째, 최우선으로 Kirby 보고서에서 제안된 남호주주 기술전문대학 이사회의 역할과 회원자격, 둘째, 필요한 경우 기술전문대학 기관 협의회의 기능과 법적 지위 변화, 그리고 남호주주 기술전문대학의 전략적 계획 수립을 지원하는 등의 세 가지 이슈를 검토한다.

남호주주 기술전문대학 학장 위원회(TAFE SA Directors Committee)는 기관관리의 쟁점과 정보 공유를 위한 포럼을 제공하기 위하여 1999년도에 발족되었다. 2003년 Kirby 보고서의 실행 정도를 검토한 결과 남호주주 기술전문대학의 기관관리 문화에 대한 가치가 집중 조명되었는데, 이 결과는 남호주주 기술전문대학 실행이사의 설치 근거가 되었다. Kirby 보고서의 실행 현황을 검토한 결과 남호주주 기술전문대학 실행이사들은 남호주주 기술전문대학

의 전략 계획 실행, 교육분야의 리더십, 프로그램에 관한 강력한 합의제적 접근, 남호주주 기술전문대학의 구매에 관한 동의, 남호주주 기술전문대학의 정책 및 전략 자문, 남호주주 기술전문대학의 전략 계획 대비 각 기술전문대학의 달성도 모니터링, 지원업무 관리 및 지원업무 분야의 서비스 상황 모니터링 등과 같은 부문을 포함하여 전체적인 관리책임을 지도록 제안하였다.

4. 교육과정 및 운영

2005년도 남호주주의 기술전문대학에서 개설한 학과목으로는 응용디자인·인쇄·그래픽 미술, 건축·가구(furnishing), 비즈니스·관리·금융·재산(property services), 지역사회서비스·보건, 컴퓨터·정보기술, 엔지니어링·광업, 패션·제화, 식품가공·포도주, 이·미용(hair and beauty), 접객(hospitality)·여행·관광, 공연·시각 예술(visual arts), 1차 및 유사산업(primary and allied industries), 여가·스포츠, 교통 공학, 직업준비(vocational and preparatory studies) 등이 있다. 각 전공별로 다양한 과목의 교육과정을 두고 있으며, 지역별 특성에 따라 특화된 전공이 별도로 운영되기도 한다(<부록 2> 참조).

각 지역별 기술전문대학과 소속 캠퍼스별로 특화된 교육과정이 운영되고 있다. Adelaide 기술전문대학(AIT)에서는 전통적 직업훈련(미용, 접객 분야 등) 외에 무도 및 공연교육(dance and performance education), 법무교육(justice education), 성인 문해 교육, 비즈니스 과정 등이 특화되어 있다. 이 중 성인 문해 교육은 아프리카(소말리아, 수단, 콩고, 르완다 등)에서 이주해 온 난민들을 대상으로 영어를 가르치는 과정에 역점을 두고 있다. 또 법무교육에는 남호주주의 경찰청과 계약을 체결하여 경찰관들을 대상으로 법무교육을 시행하고 있고, 교정국(correctional services department) 직원과 법무 공무원(court officials), 형사, 세관 및 부두의 안전요원 등도 법무교육원(Institute of Justice Studies)의 프로그램을 이수하고 있다. 외국과의 교류협력도 활발하게 전개하여, Fiji의 법무체계 재설계에 Adelaide 기술전문대학의 법무교육체계를 도입하였으며, 아랍에미리트 연합국과 위탁교육 계약을 체결하여 그곳 경찰 교육도

지원하고 있다. 무도(dance)와 관광분야에서는 학사학위를 수여과정이 설치되어 있는데, 관광분야에서는 경영학 학사 학위를 수여한다.

Torrens Valley 기술전문대학은 치위생(dental hygiene)과, 동물간호(vet nursing)과, 건축기술직종(건축공, 벽돌공, 도색공, 타일공 등), 정보기술 분야의 멀티미디어과가 특화되어 있다. 이 대학에서는 치위생과 프로그램에 전 호주의 지원자들이 쇄도하는데, 매년 매우 높은 경쟁률을 기록하고 있다. 특히 치과 치료사(dental therapist)와 치과 조수 과정에 입학하여 몇 가지 추가 프로그램을 이수한 후 치위생사(dental hygienist)가 되는 경우가 많다. 최근에 이 대학에서는 Adelaide 대학교와 제휴하여 구강보건(oral health) 학사학위를 수여하기 시작하였다. 또 최근 건축 경기의 활성화에 따라 벽돌공, 도색공, 타일공과 같은 인력을 다수 공급하고 있다. 치과 부문, 멀티미디어 부문 등의 졸업생들은 취업률이 매우 높다.

Regency 기술전문대학에서는 접객업(호텔, 식당 등)의 front of house 업무(접객 담당 업무: 음식을 주문 받아 식탁에 가져다 주는 일체의 일)와 관리까지 포함되는 좀더 높은 수준의 접객 부문, 고령자 보호(aged care) 및 간호(nursing) 부문, 이·미용 부문 등이 특화되어 있고, 이 분야의 수료생들은 높은 취업률을 보이고 있다. 이 대학에는 학생들이 직접 음식의 조리, 식당 운영, 접객 등의 업무를 실습할 수 있도록 훈련용 식당이 설치되어 운영된다. 흔히 실버산업이라고 하는 '고령자 관련 산업'은 평균수명이 연장되면서 이 분야의 인력 수요가 점차 증가하고 있으며, 이·미용 부문은 특히 여성들의 취업률이 매우 높다.

이들 대학들은 교육과정을 개편할 필요가 발생하여도 독자적으로 교육과정을 개편할 수 있는 권한이 제한되어 있다. 남호주주 기술전문교육국(TAFE SA)이 기술전문대학을 총괄하고 있기 때문에 개별 대학이 주도할 수 있는 여지가 거의 없다. 대학은 직업교육훈련의 기본이 되는 훈련 패키지를 검토할 때 대학의 의견을 개진하는 역할을 하고, 새로운 훈련 패키지를 개발할 경우 feedback을 할 수 있다. 전체적으로 남호주주의 기술전문대학 체계는 주 정부 차원에서 졸업생의 취업률, 산업변화 및 재편에 따른 장래 수요, 이들 졸업생

의 최종 수요자인 산업체의 요구 등을 종합적으로 검토하여 입학 정원을 조정하고, 훈련 패키지에 따라 새로운 교과목을 설치하거나 개정하는 활동 등을 통하여 운영된다.

5. 신입 학생 모집 및 졸업생의 사후 관리

신입 학생 모집을 위한 노력은 대학마다 차이가 있는 것으로 파악되었다. 즉, 학생자원이 풍부한 도심지역의 대학들은 큰 어려움을 겪지 않는 반면, 일부 대학들은 직원들이 학생 유치를 위하여 고등학교를 방문하도록 하기도 하고, 대학교와 진학설명회[Career Nights]를 공동으로 개최하기도 한다. 전반적으로 학생의 지원과 모집은 프로그램 영역의 영향을 많이 받는다. 어떤 프로그램은 취업 경쟁력이 있어서 학생들을 어려움 없이 유치할 수 있다. Douglas Mawson 기술전문대학의 경우 공학(engineering)과는 간호학과에 비해 학생 모집이 어려운데, 공학과는 점차 인기가 하강하고 있는 반면 간호학과는 프로그램 운영에 정부의 보조가 있어서 경쟁률이 10:1에 달하는 인기를 누리고 있다. 또 멀티미디어는 최근에 각광을 받는 전공영역으로 떠오르고 있어 지원자가 정원을 훨씬 초과하며, 자동차기계, 판금 등은 과거에 인기를 누렸던 영광을 점차 잃어가고 있다. 대부분의 기술전문대학 학장들은 특정 학과 또는 전공에 대한 지원의 감소는 해당 산업이 사양길에 접어들고 있다는 신호로 인식하는 경향이 있다. 이러한 개별 대학의 노력과는 별도로 기술전문대학에 관한 거시적인 계획(macro planning)은 남호주주 기술전문교육국에서 수립한다.

남호주주 기술전문대학의 학생 모집은 여덟 개 기술전문대학과 남호주주 소재 세 개 대학교의 지원서 접수와 처리를 관장하는 남호주주 대학입학센터(South Australian Tertiary Admissions Center: SATAC)에서 주관한다. 정규 교육과정을 마치거나, 기술전문대학에 입학할 수 있는 자격을 갖춘 사람, 학교 중도 탈락자 및 성인에 이르기까지 모두 입학허가를 받기 위하여 이 입학센터로 입학지원서류를 접수시킨다. 이 센터에서는 선발과정을 거쳐 합격자들에게 합격여부를 통지한다. 종전에는 개별적으로 각 기술전문대학에 입학지원

을 했으나, 학생들이 지역에서 개별적으로 지원할 경우 신중한 고려와 준비 없이 지원하는 경향이 있다는 비판이 제기됨에 따라, 현재는 충분히 전공할 학과와 대학 등을 고려하고 집중화된 선발절차를 통하여 진학하도록 하고 있다. 학생들은 이에 따라 지원서를 스스로 준비하고, 선발결과를 기다려야 하며, 입학절차를 밟는데 필요한 비용을 납부하여야 한다. 그러나, 최근에 이러한 과정에 대하여 전체 절차를 진행하는데 지나치게 기간이 길다는 비판이 제기되고 있다.

한편 재학생은 각 대학의 학생서비스센터에서 각종 편의와 정보 제공을 통하여 탈락률을 낮추고, 성공적으로 소정의 과정을 이수하도록 도와주고 있다. 학습에 대한 도움은 물론, 방과 이후의 생활에 대한 정보, 학교의 각종 시설 및 제도 활용, 과제 수행, 학비 등 재정적인 문제, 자율학습 등에 관한 도움을 언제든지 받을 수 있도록 서비스 센터를 운영하고 있다. 대부분의 대학들이 상담과 각종 지원활동을 통하여 학생들이 성공적으로 대학 생활에 적응할 수 있도록 하고, 학생들의 중도 탈락을 방지하는 노력을 기울이는데 이곳 서비스센터를 통하여 그러한 일들을 수행하고 있다.

졸업생의 사후 관리란 학생들이 기술전문대학을 졸업한 후 취업을 위하여 대학이 기울이는 노력과 취업후 학생의 재교육, 향상교육을 위해 어떠한 노력을 투입하는가에 관한 것이다. 이러한 관점에서 졸업생들의 취업을 위하여 학교에서는 어떠한 정보를 제공하고 있으며, 산업체와 어떠한 연결망을 구축하여 활용하는지 보고자 하였다. 방문조사를 통하여 파악한 결과 모든 대학이 적극적으로 개별 학생의 사후 관리에 개입하지 않는 것으로 나타났다. 개인적인 동기에서 기술과 지식을 향상시키고자 하는 경우 개인이 소유하고 있는 자격보다 한 단계 높은 수준의 자격을 얻을 수 있는 과정이 개설되어 있기 때문이다. 또 더 높은 수준의 교육을 통하여 현직무 수행에 필요한 기술의 향상을 꾀할 수 있을 뿐만 아니라, 대학 진학의 자격을 취득할 수도 있는데, 이러한 것들은 개인 차원에서 스스로 추구할 것으로 여기는 경향이 있다. Torrens Valley 기술전문대학의 경우 대학교와 공동으로 운영하는 프로그램이 몇 가지 있는데, 예컨대, 경영학 전공분야에서 소정의 과정을 성공적으로 이수하면 석사수료증

또는 석사자격증을 취득할 수 있다. Douglas Mawson 기술전문대학은 재학생의 75%가량이 이미 현직에 있기 때문에 승진, 다른 분야로의 진출, 기술향상 등을 목표로 학과과정을 이수하고 있다. 이들에게 학습내용을 전달하는 방법으로는 단기 과정 운영이나 원하는 내용의 모듈식 학습이 주로 사용된다. 이러한 단기 과정은 별도의 상위 자격을 취득하려는 목적을 가진 대상이 아니라, 단순히 기술 수준을 향상시키려는 학생들을 대상으로 개설된다. 기술전문대학에도 호주의 직업교육훈련의 큰 원리중 하나인 훈련프로그램 전달방법의 유연화에 따라 어떻게, 언제, 어디서든 학습이 가능하도록 하고 있다.

6. 호주 기술전문대학의 강점 및 성공 요인

오늘날 호주의 공공부문 직업교육훈련기관의 대표격으로 기술전문대학이 자리를 잡게 된 데는 여러 가지 가능한 이유가 있을 것이다. 다른 민간부문의 직업교육훈련 기관이 갖지 못하는 강점이 배경이 되기도 한다. 민간 직업교육훈련기관은 영리를 추구한다. 즉, 기관의 수지를 맞추기 위한 노력이 필요하고, 직원채용 및 유지, 학생 모집을 위한 홍보 등 각종 비용이 소요된다는 점이다. 이익이 가능한 전공영역에 민감하여야 하고, 저렴한 비용으로 기관을 운영해야 한다는 압박을 늘 받을 수밖에 없다. 필요한 전공영역임에도 불구하고 고비용이 소요되는 분야는 기술전문대학에 양보한다. 또한, 학교 운영자는 비용 절감에 도움이 되도록 단기간에 종료되는 과정을 선호하기 때문에 비교적 장기간 소요되는 학위과정 운영이 불가능하다. 한정된 시설과 교수요원으로 2, 3년 소요되는 학위과정을 운영하는 것은 민간의 투자만으로는 현실적으로 어렵다. 마지막으로 입지 조건에 민감하다. 학생 모집을 자체적으로 해결해야 하는 어려움 때문에 학생 모집이 비교적 용이한 도심 이외의 지역으로 진출하는 것이 쉽지 않다.

이와는 달리 공공 교육기관인 기술전문대학이 갖는 장점은 많다. 즉, 첫째, 기술전문대학은 신입 학생의 모집이 비교적 용이하다. 고등학교 중도탈락 학생, 전혀 학교교육을 이수하지 못한 사람, 심지어는 외국의 난민들까지도 이들

학교의 입학자원이 된다. 이들 취약계층을 위한 정부의 관심이 지대하고, 다른 민간 직업교육훈련기관에서는 불가능한 대규모의 정부 재정지원을 받는 것이 가능하다. 이런 이유로 학비가 비교적 저렴하게 운영되기 때문에 많은 학생이 기술전문대학으로 입학하게 된다.

둘째, 다양한 전공과목의 개설이 가능하다. 기술전문대학은 대개 규모가 크기 때문에 소수의 분야를 특화하여 운영하는 민간 직업교육훈련기관에 비하여 개설된 학과가 다양하다. 그러므로 학제간 협력이 용이하다. 예컨대, 소규모 식당을 운영하고자 하는 사람은 단순히 요리 과목만 이수하는 것이 아니라, 대학 내에 개설된 소매업, 와인산업, 웨이팅, 금전등록기 관련 업무처리, 마케팅, 위생 분야의 과목과, 정보통신기술을 이용한 사업경영이 가능하도록 정보통신 관련 과목을 이수할 수 있다.

셋째, 산업계와 직업교육훈련 간의 긴밀한 연계가 가능하다. 훈련 패키지의 개발과 검토에 관여하여 직업교육훈련 부문의 의견과 아이디어를 반영시킬 수 있다. 호주훈련관리공단 이사회를 통하여 직업교육훈련 정책과 전략의 수립에 의견이나 정보를 제공하여 반영되도록 할 수 있다. 특히 Torrens Valley 기술전문대학은 다양한 이사회와 고위급 교육위원회에 관여하고, 특히 산업체의 제품개발에 직접 참여함으로써 산학협력이 긴밀하게 이루어지도록 하고 있다.

넷째, 기초지식과 실무기술이 균형을 이룬 교육훈련을 제공할 수 있다. 산업계와의 긴밀한 연계가 가능하여 습득한 지식과 기술을 산업계에 먼저 적용해 볼 수 있다. 뿐만 아니라, 주 및 자치주내에 있는 기술전문대학은 물론 타 주 및 자치주에 소재한 기술전문대학과의 활발한 교류협력을 통하여 아이디어와 자원을 공유할 수 있는 기회가 빈번하다.

다섯째, 기술전문대학은 정부가 보증하는 교육훈련기관이라는 점이다. 기술전문대학은 정부가 인정하는 교육과정 및 프로그램을 제공한다. 즉, 규격화된 내용의 프로그램 전달이 가능하고, 이를 기반으로 전국적으로 통용되는 자격을 취득할 수 있도록 구성되어 있다는 점이 강점으로 작용한다. 이는 국내 학생들뿐만 아니라 유학생들에게도 매우 중요한데, 실제로 Adelaide 기술전문대학의 경우 38개 국가에 기술전문대학 교육체제를 소개(수출)하여 체제운영에 필요

한 기술지도를 하고 있다.

여섯째, 기술전문대학은 soft skill을 제공하고 있다. 단순히 특정 hard skill (기계를 운전하는 것, 제작하는 것 등)을 습득하는 것으로 그치지 않고, 직장생활을 하는데 필요한 범용 기술과 지식을 동시에 가르친다는 점이다. 기술전문대학에서 특히 역점을 두는 soft skill로는 문제해결능력, 문해 및 수리능력, 리더십, 정보통신기술 활용 능력 등이다.

일곱째, 사회적 요구를 적극 수용한다. 기술전문대학은 문해와 수리력이 매우 낮은 사람, 일반 신체 장애자, 정신질환자, 청각 및 시각 장애자 등 온갖 부류의 학생이 입학한다. 정부가 운영하는 공교육기관이므로, 이들 취약계층의 학생들에 대한 지원이 가능하다. 즉, 청각장애자를 위한 수화통역이 제공되고, 장애자의 학교생활을 돕기 위한 도우미가 제공된다.

여덟째, 교육훈련 연한의 다양화이다. 짧게는 6개월부터 36개월에 걸쳐 다양한 교육연한을 통하여 1급 자격증부터 고급수료증까지 취득이 가능하다. 같은 4급 자격증이라 하더라도 전공분야에 따라 12개월이 소요되는 과정이 있고, 24개월이 소요되는 과정이 있다. 학습자들이 자신의 계획에 따라 교육훈련기간을 선택하여 과정을 이수할 수 있도록 함으로써 사용자 선택의 폭을 다양화해주고 있다.

아홉째, 지역사회의 산업과 긴밀하게 연계되어 대학이 운영된다. 예컨대, 남호주주의 북부지방(특히 Barossa Valley지역)은 포도주산업이 매우 발달해 있다. 북부지역의 기술전문대학은 물론 남호주주의 각처에 있는 기술전문대학에서도 포도주 학과를 운영하면서, 포도 재배 및 개발, 포도원 경영, 포도원 관리, 포도주 제조, 가공처리, 평가 등에 관한 내용을 가르친다. 이와 같이 지역 산업과 연계한 프로그램을 발굴하여 지역사회의 산업발달에 기여하고, 고용창출을 선도하는 대학 운영을 하고 있다.

끝으로, 학생을 위한 다양한 서비스 제공이다. 기술전문대학이 다른 교육기관과 다른 점은 학생들을 위하여 상담, 학습 지원 등에 관한 여러 가지 서비스를 제공한다는 점이다. 학생 상담원은 재학생은 물론 예비 입학생을 상대로 학비 등을 포함한 재정 문제에 관한 조언, 학생의 복지 및 숙박에 관한 정보제공,

개인적인 문제에 관한 상담, 장래 진로 및 기타 지역사회에 관한 정보를 제공한다. 물론 개인의 학습과 관련된 문제도 다루고, 문해 및 수리력, 정보통신기술 등에 관하여 도움을 주며, 장애를 가진 학생에 대한 배려도 학생들이 매력을 느끼는 점이다. 외국인 학생이 호주 생활에 잘 적응할 수 있도록 도와주고, 아이가 있는 학생을 위한 보육서비스가 제공되며, 순회의사 및 레크리에이션 전문가 초청 등 다양한 편의가 제공된다. 이상에서 지적한 바와 같은 항목들이 기술전문대학을 성공으로 이끈 요인이자, 또한 기술전문대학이 다른 민간 직업교육훈련 기관과 차별성을 갖게 되는 장점이라 할 수 있다.

제3절 남호주주 기술전문대학의 개혁 노력

최근 기술전문대학 졸업생들이 대학교로 진학하는 비율보다 정규 대학교 졸업생들이 기술전문대학으로 회귀하는 비율이 점차 높아가고 있음에도 불구하고, 노령인구의 증가, 외국인 유입 증가, 산업기술의 변화에 따른 신직종 출현과 고용구조 변화와 같은 요인의 영향으로 기술전문대학은 지속적인 개혁 노력을 기울이고 있다. 연방 차원에서 직업기술교육에 적극적으로 개입하기 시작한 것은 1970년대 중반 국가 차원의 기술교육체계를 역설한 Kangan 보고서가 발간되고 난 이후부터였다. 1980년대 후반에 들어와서 훈련개혁 협의사항이 작성되고, 이어서 연방 정부의 기술교육훈련에 대한 관여가 강화되었다. 이에 따라 기술전문대학이 민간 및 지역사회의 훈련기관, 그리고 산업체와 직업교육훈련의 공동 책임을 지게 되고, 훈련시장의 자유화 개념이 도입되었다. 이러한 개혁의 흐름은 1992년에 들어와 호주훈련관리공단(ANTA)을 설치하면서 절정을 이루게 된다.

남호주주에서는 연방정부의 개혁 노력에 따라 후속적인 변화가 이어졌는데, 고용훈련전문교육부(Ministry for Employment, Training and Further Education)장관이 주정부 훈련기관(State Training Agency) 주관자로 지명되

었고, 주의 훈련계획개발을 세우기 위한 자문조직(advisory apparatus)이 구성되었으며, 훈련 구매자 기술전문교육으로부터 분리되어 현재 직업교육훈련국(Office of Vocational Education and Training)으로 발전되었다. 직업교육훈련의 정책적 변화 지지자들은 훈련 공급자들간의 경쟁을 촉진하는 정책, 관료집단으로부터 지역사회로의 권한 이양, 실적에 따른 대행기관들의 평가, 고객의 재규정, 다양한 선택권 부여 등을 지지하였다.

새로운 정책의 틀을 구축하면서 직업교육훈련에 관한 공공 서비스의 설계, 시행, 관리와 같은 중요한 요소들을 어떻게 개념적으로 구별할 것인지를 찾아내는 작업이 이루어졌다. 공공 서비스에 관여하는 주체들을 서비스의 '기금원(funder)', 공공 서비스의 '구매자(purchaser)', 서비스 시행 기관의 '소유자(owner)', 그리고 서비스의 '공급자(provider)' 로 나누고 Funder, Owner, Purchaser, Provider의 두문자를 따서 FOPP 모형이라 이름하였는데, 이러한 구별은 상당히 임의적이고, 의도적이라는 평가를 받았다. 그것은 대행기관인 소관부처(장관)가 동시에 소유자, 기금제공자, 구매자, 그리고 가장 큰 단일 공급자였기 때문이다. 그러나, 직업교육훈련에 시장 원리를 적용함으로써 생기는 혜택을 얻기 위하여 행정적으로 기술전문교육과 직업교육훈련의 공공 관리의 기본 요소들이 분리되는 것이 효율적이었다. 종래 정부 구조에서는 서비스 영역을 관리하도록 지정된 정부 기구가 이들 역할을 구분 없이 수행했었다(Kirby, Ryan, & Carter, 2002, p. 26).

경쟁을 유도하기 위하여 취한 정책으로 시장 자유화와 사용자 선택이 광범위하게 적용되었다. 1996년 호주훈련관리공단협약을 검토하면서, 국제시장에서 호주의 경쟁력을 제고하기 위해서는 훈련시장을 개방하고, 경쟁체제로 전환하며, 환경 변화에 즉각 대응할 수 있는 체제를 구축하여야 한다는 의견이 제기되었다. 뿐만 아니라, 훈련 시장의 개방은 호주의 직업교육훈련 개혁 목표를 달성하는데 전달의 효율성과 대응력을 높이고, 사용자에게 더 많은 선택권을 부여할 수 있으며, 품질을 향상시킬 수 있는 방안이라는 점에 의견이 모아졌다. 이에 따라 남호주주를 비롯한 전 주와 자치주에서는 훈련 관련 기금 지원 방식을 공공 부문이 일방적으로 기금을 공여하던 방법에서 일반입찰방식(general

tender program)으로 전환하고, 기술전문대학에서 수익자 부담 원칙을 적용하도록 장려하며, 훈련생제도 및 도제제도의 공공 기금 집행에서 '사용자 선택'을 적극 도입하게 되었다. '사용자 선택'은 1994년 Allen Consulting Group이 참여한 국가훈련정책변화의 검토 결과 호주훈련관리공단이 도입한 기금제공방법이었다(Allen Consulting Group, 1994). '사용자 지불(user pays)'의 개념은 서비스의 주요 수혜자가 서비스를 사용하는데 따른 비용에 대해 최소한의 부담을 지도록 하는 경제 원리에 입각한 것이다. Allen Group은 '사용자 지불'을 도제와 훈련생에게 훈련을 제공에서 '사용자 구매(user buys)'라는 개념으로 바꿀 것을 제안하였고, 결국 호주훈련관리공단은 '사용자 선택'이라는 개념으로 다시 고쳐서 도제뿐만 아니라 사용자 모두가 교육훈련 서비스의 공급자를 선택할 수 있도록 하였다. 그러나, 이 개념도 직업교육훈련 수요가 적거나, 지역적으로 멀리 떨어져 있고, 또 비용이 과도하게 많이 소요되는 열악한 시장구조를 가진 경우, 기술 영역이 왜소한 경우 시행이 어렵다는 문제가 생겼다. 결국 1997년에 도입된 사용자 선택의 지침은 2000년도에 개정되어 자원의 효율적인 사용과 공공 비용지출의 제약 조건을 준수하는 범위에서 적용되도록 하였다(ANTA, 2000).

제4절 중등교육 이후 단계의 직업교육훈련에 주는 시사점

우리 나라의 중등교육 이후 단계의 직업교육훈련은 주로 전문대학과 노동부 산하 기능대학, 대한상공회의소 산하 인력개발원 등에서 이루어지고 있다. 그리고 4년제 대학인 산업대학교도 명목상으로는 중등교육 이후 단계의 직업교육기관에 포함된다. 그러나, 규모로 볼 때 전문대학이 중등 이후 단계의 직업교육훈련 기관으로서 가장 큰 비중을 차지하고 있으며, 우리 나라의 중등교육 이후 단계에서 직업교육훈련의 일반적인 문제는 전문대학과 밀접하게 연결되어 있으므로, 본절에서는 전문대학을 염두에 두고 호주 기술전문대학에 관한

분석결과를 비교하며 시사점을 찾고자 한다.

최돈민(2002)은 직업교육 체제 혁신을 통한 전문대학 교육의 발전을 논의하면서 고등직업교육체제 혁신은 전문대학을 중심으로 이루어져야 함을 주장하였다. 그는 전문대학을 둘러싼 여건(환경)변화에 주목하였다. 전문대학이 처한 환경적인 변화로 다음과 같은 것들을 지적하고 있다. 첫째, (전문)대학인구는 증가하는데 비하여 가용인력은 감소하고 있다. 둘째, 전문대학에서 주창하는 실무중심교육이 형식적으로 흘러 내실이 없다. 셋째, 사이버교육체제가 등장하였다. 넷째, 고등교육단계의 직업교육기관은 평생학습장으로서의 기능을 요구받고 있다. 다섯째, 사회가 변화함에 따라 대학의 기능이 분화되고 있다. 이에 따라 학문지향대학과 직업중심대학으로 역할분담이 이루어져야 한다. 따라서 4년제 대학(교)에서는 학문중심으로, 전문대학에서는 직업중심으로 역할을 나눌 것을 주장하였다. 우리 나라의 전문대학에서 시행되는 직업교육(훈련)의 문제점으로 정태화, 이길순, 이정표, 홍선이(2000)는 첫째, 학령인구의 감소에 따른 입학생 감소, 둘째, 직업교육훈련기관간의 경쟁 심화, 셋째, 전문대학 입학생의 수학능력 저하 등을 지적하였다. 김병숙, 김주섭, 김철희(2000)는 공공직업훈련의 문제점으로 첫째, 전통성과 정체성, 둘째, 훈련기관과의 연계 부족, 셋째, 훈련자원부족에 대한 위기감 고조, 넷째, 직업훈련기관운영의 경직성, 다섯째, 훈련기관간의 운영체제 및 방법의 유사, 여섯째, 평가체제 등 다양한 관점에서 분석한 결과를 제시하였다. 전문대학에서의 직업교육(훈련)과 자격의 연계라는 관점에서 문제점을 파악한 이정표, 김상진, 김덕기(2000)는 다음과 같이 지적하고 있다. 첫째, 전문대학이 신직종과 기술 발전에 따라 적극적으로 전공과를 개설한 것에 비해 자격제도는 상대적으로 기술 및 사회변화에 적극 대응하지 못했다. 둘째, 전문대학은 교육과정 편성 및 운영의 경직성으로 인하여 학생들의 자격취득을 효과적으로 지원하지 못하고 있다. 셋째, 전문대학 교육과 자격취득 결과의 상호 인정 방식이 본래의 취지에서 벗어나 대학진학의 수단으로 잘 못 사용되고 있을 뿐만 아니라, 상호인정에 따른 정당성 확보에도 실패하였다. 윤여송, 이군자, 장현주, 김장권(2003)은 3년제 학과 발전방안을 논의하면서, 3년제 학과 졸업생에 대한 합당한 대우가 제도적으로 준비되어 있

지 않아 입학자원 부족, 중도탈락 등으로 인한 재정 압박 문제를 제기하고 있다. 이들은 교수를 대상으로 설문조사한 결과를 분석하면서 3년제 학과 운영의 문제점을 '2년제 졸업자와 3년제 졸업자의 사회적 대우', '3년제 졸업후 학사학위 취득 방안', '입학자원 확보', '2년제 휴학자의 복학시 유발되는 교육과정 운영', '교육과정 개발', ' 중도 탈락자 발생', '2년제 복학자의 3년제 선택시 학사운영', '자격증 취득 방안' 등의 순서로 심각하게 생각하고 있음을 제시하였다(p. 129). 한편 강경종(2003)은 우리 나라 직업교육기관이 처한 공통의 문제로 첫째, 입학자원의 급격한 감소, 둘째, 입학자원의 질 저하, 셋째, 교육환경 변화에 대한 인프라 구축 미비, 넷째, 산학협동 체제 및 기능 작동의 미비, 다섯째, 교수 직무 영역 및 역할 미정립, 여섯째, 전문대학 교육 모델 미정립 및 비전 제시 미흡, 일곱째, 중장기 발전계획 미수립 및 재정 확보 방안 미흡 등을 지적하였다. 이 외에도 다양한 문제점이 지적될 수 있겠으나, 전체를 종합하여 호주의 기술전문대학 운영과 비교해볼 때 다음과 같은 점들을 참고할 필요가 있을 것이다.

첫째, 호주의 기술전문대학은 국가 공교육체제의 한 축으로서 직업교육훈련을 전담하는 조직이라는 점이다. 중등학교 10학년을 마친 학생들에게 원칙적으로 입학 자격이 부여되며, 이전의 교육경험 유무에 관계없이, 그리고 연령에 관계없이 입학하여 소정 기간 동안 필요한 직업교육훈련을 받을 수 있는 공공 직업교육훈련기관이라는 점이다. 그러므로, 국가가 운영주체가 되어 학문 중심의 전문 인력을 양성하도록 하는 일반 대학교와 역할을 달리하기 때문에 대학교와 전공학과의 중복설치에 따른 갈등, 학생자원 유치 경쟁 등의 문제 발생 소지가 원천적으로 봉쇄되어 있는 것이다.

둘째, 기술전문대학에서 개설한 과정을 수료하면 호주자격체계에 의하여 소정의 자격이 부여되고, 취득한 자격은 전국적으로 동일하게 인정된다는 점이다. 호주자격체계에 따르면 직업교육훈련분야에서 취득할 수 있는 자격은 1급 자격증부터 고급수료증까지 여섯 가지인데, 기술 및 사회변화에 발맞추어 호주자격체계도 보완된다. 기술전문대학은 학사운영에서도 유연성을 발휘하여 학생의 선택권을 최대한 확보해준다.

셋째, 훈련 패키지를 통하여 교육훈련 이수내용과 소요 기간 등을 표준화하고 있다는 점이다. 훈련 패키지의 시행 지침에는 이수 후 부여되는 자격, 훈련기관이 필요로 하는 등록절차와 요건, 훈련 패키지의 기존 과정과 개편된 과정의 조정, 훈련 프로그램 사례 등에 관한 일반적인 정보는 물론 주와 자치주가 달리 적용하는 사항에 관한 정보를 훈련기관, 교사, 교관, 평가자(assessor) 등에게 제공한다. 훈련 패키지에 명시된 기간 동안 이수하여 요건을 갖추게 되면 해당 자격을 부여한다. 훈련기간에 관해서는 예컨대 같은 2급 자격(Certificate Ⅱ)이라 하더라도, 분야와 내용의 난이도 등에 따라 6개월이 소요되는 과정이 있고, 12개월이 소요되는 과정이 있다. 취업시에는 자격취득에 소요된 기간을 고려하는 것이 아니라 구직자가 자격을 가지고 있느냐 여부가 고려된다.

넷째, 선행학습 및 경험 인정(recognition of prior learning and experiences)을 비롯하여 교육훈련기관간 학점의 공동인정(credit transfer) 등 수직적인 연계(articulation), 수평적인 연계(collaboration)가 체계화되어 있다는 점이다. 기술전문대학에서 특정 과정을 수료한 졸업생은 그 과정을 수료하면서 취득한 자격을 가지고 대학교에 진학할 수 있다. 고등학교(senior high school)에서 고등학교 졸업 자격을 얻고, 기술전문대학에서 특정 과정을 마치면, 대학교에 진학하여 학위를 취득할 수 있는 것이다.

다섯째, 산업체와 직업교육훈련기관들이 긴밀히 연계되어 있다는 점이다. 이들의 접촉점은 훈련 패키지에서 두드러지게 나타난다. 훈련 패키지의 개발에는 산업계 전문가가 다수 참여하므로, 직업교육훈련기관의 전문가가 훈련 패키지 개발에 적극적으로 참여하는데 한계가 있음에도 불구하고, 3년 주기의 훈련 패키지 검토(review)단계에서 직업교육훈련기관 전문가의 feedback을 반영하게 되므로 직업교육훈련과정개발에 관하여 대학측의 의견을 반영할 수 있다. 이 밖에도 직접, 간접적으로 산업체에 관여할 수 있는 방법이 있는데, 다양한 산학협력 관련 위원회, 산업계의 이사회 등에 참여하는 것이다. 또, 일부 기술전문대학은 산업체의 제품개발에 직접 참여하기도 한다. 대학은 학생의 직업교육훈련에서 최종 소비자인 산업체의 목소리에 주의를 기울이며, 산업체의 변화와 요구에 발빠르게 대응하여 기업체의 고용주 만족도 조사에서 매년 좋은 반응

을 얻고 있다.

여섯째, 개별 대학 차원에서 이루어지는 생존 전략에 주목할 필요가 있다. 학과의 증설 및 폐지, 정원 조정, 교직원의 증원 및 감원 등은 주 정부 특히 남호주주 기술전문교육국의 소관이다. 더구나, 교직원의 감원은 노조를 배제하고 쉽게 이루어질 수 없는 사안이다. 대학교에 학위과정이 없는 일부 전공의 경우(일례로, Adelaide 기술전문대학의 관광경영, 무도(舞蹈)공연 등) 기술전문대학에서 학위를 수여할 수 있도록 하고 있지만, 학위수여가 허용된다고 하여 아무 전공에나 학위과정을 설치하지 않고 있다. 이것은 대학교의 경우도 마찬가지로, 기술전문대학에서 성공적인 학과라 하여 뒤따라 개설함으로써 학생자원을 놓고 심각하게 경쟁이 벌어지는 경우가 거의 없다. 오히려 개별 대학 차원에서 해외에 협력 교육기관을 확보하여 노하우를 수출하고, 인력을 파견하여 호주 기술전문대학의 운영경험과 지식을 보급하고 있다. 정부와 타 주에 있는 연관 산업체와 협력을 위한 양해각서를 체결하여(예컨대, Adelaide 기술전문대학의 예술전공부문과 Sydney와 Melbourne에 소재한 영화사와의 협력관계 체결) 졸업생들의 취업을 지원하고, 현장의 요구와 최신 흐름을 반영한 교육이 가능하도록 하고 있다.

지금까지 호주 기술전문대학이 대학교와의 경쟁과 협력관계를 유지하면서 중등교육 이후 단계의 직업교육훈련기관으로서 입지를 확고히 할 수 있었던 몇 가지 요인들을 살펴보았다. 물론 우리 나라의 중등교육 이후 직업교육훈련기관의 운영 여건과 호주의 여건은 매우 다르다. 직업의 귀천이 크게 드러나지 않고, 영위하고 있는 직업이 신분의 귀천까지 좌우하는 우리 나라와 달리 무슨 직업을 가지고 있든지 사회구성원으로서 존경받는 사회적 분위기가 호주의 직업교육훈련 분야의 기반을 형성하였다고 할 수 있을 것이다. 우리 나라에서 호주의 직업교육훈련체제를 벤치마킹하여 필요한 제도를 도입한다 하더라도, 호주의 직업교육훈련 역사, 즉 현재의 직업교육훈련체제로 정착되기까지의 배경을 도외시한 채 형식(제도) 자체만을 들여온다는 것은 오늘날 우리가 겪고 있는 직업교육훈련의 문제를 또다시 반복하겠다는 것과 크게 다르지 않을 것이다. 그러므로 호주에서 제대로 작동하는 제도라 하더라도 이의 도입에는 신중

한 검토를 거쳐 단계적으로 적용하되 발생되는 문제를 차근히 해결하면서 중장기적으로 정착시키도록 해야 할 것이다.

제 4장
논의 및 시사점

1970년대 중반에 호주에서 촉발된 기술전문교육에 대한 국가적 관심은 해를 거듭하면서 제도의 시행, 수정 및 보완을 통해 체질이 강화되고 국제적 경쟁력을 갖는 직업교육훈련체제로 체질이 강화되었다. 본 보고서는 호주의 직업교육훈련체제와 우리 나라의 그것과 직업교육훈련구성요소, 정책배경, 현황 및 개선 노력 등을 정밀한 분석틀에 따라 비교연구하는 것을 목표로 한 것은 아니었다. 그러나, 직업교육훈련에 관련된 연방정부 차원의 부처, 기관 및 조직을 보면, 기본 틀을 제공하는 훈련 패키지와 호주훈련질관리체계를 두 축으로 하는 국가훈련체계를 구심점으로 훈련 공급자와, 직업교육훈련 결과 인정체계 등이 톱니바퀴가 물려 돌아가듯 정교하게 유기적인 관계를 형성하고 있음을 볼 수 있다. 즉, 1970년대 중반의 변화와 1990년대 후반에 이루어진 체제개혁 노력은 특정 기관이나 조직을 중심으로 추진된 것이 아니라, 연방정부와 주 및 자치주 정부가 긴밀히 협력하여 산업체 현장의 요구를 토대로 추진된 것임을 읽을 수 있다. 이러한 선진국가의 체제개혁 노력과 그 노력의 배경을 정확히 파악하고, 그 결과를 토대로 실천방법을 구안하여 시행하는 과정을 면밀히 살펴보면, 우리 나라가 100여 년의 짧지 않은 직업교육훈련 역사를 가지고 있으면서 최근에 겪는 직업교육훈련 분야의 총체적 난국을 극복하는데 유용한 교훈을 얻을 수 있을 것이다.

본 장에서는 호주의 중등 단계 이후의 직업교육훈련기관에서 인력을 양성하

는 전략과 방법을 염두에 두고, 호주 정부(남호주주 정부)가 기울이는 개혁노력과 우리 나라 직업교육훈련의 최고 정점에 있는 (전문)대학측의 노력을 동시에 조망하면서 이러한 호주 직업교육훈련의 강점에서 추출한 시사점을 제시하고자 한다. 이를 위하여 직업교육훈련체제에 관한 국가차원의 접근, 직업교육훈련분야의 산학간 관계, 직업교육훈련체제 유지의 근간이 되는 기제, 그리고, 직업교육훈련을 전담하는 국가차원의 교육훈련기관을 중심으로 논의한다.

첫째, 호주의 직업교육훈련은 국가차원의 의제로서 관련 제도의 정비와 개혁, 그에 따른 기구개편을 통하여 지속적으로 변신하고 있다. 1972년 노동당 정부가 입각하면서 그간의 기술교육을 포함한 교육이 주 및 자치주 정부의 책임이라는 시각을 탈피하여 직업기술교육은 연방 정부의 주요한 책무라고 인식하고, 직업교육훈련에 대한 변신을 꾀하기 시작하였다. 이에 따라, Myer Kangan을 위원장으로 하는 호주기술전문교육위원회가 조직되었고, 기술전문교육이 초등, 중등, 고등교육과는 별개의 제 3의 비주류 부문으로서가 아니라, 주류 부문과 마찬가지로 조금도 열등하지 않고 또한 우위에 있지도 않은 (neither inferior nor superior) 동등한 부문의 하나로 여기는 인식의 대전환이 있었다. 이후에 나온 Deveson 보고서, Finn 보고서, Carmichael 보고서 등을 거쳐 기술전문교육에서 직업교육훈련으로 직업교육훈련체제의 큰 틀이 형성되는 역사적 변화가 있었다. 이어서, 호주훈련관리공단 협약에 따른 호주훈련관리공단의 출범, 호주자격체계와 국가훈련체계 등을 구축하였고, 신도제제도와 사용자 선택 등의 실천적 변화가 뒤를 이었다.

오랜 기간 동안 다양한 분야 전문가들의 의견수렴을 거쳐 제도적 변화를 꾀하는 호주의 직업교육훈련체제를 보면, 우리 나라에서 이루어지는 직업교육훈련정책의 변화는 매우 근시안적이고, 단기적 대증 처방에 치중하고 있다는 느낌이 강하게 든다. 전체 인력 양성 구도를 대학교와 기술전문대학으로 틀을 나누어 연방정부와 주 및 자치주 정부에서 연대책임을 지고 추진하는 호주에 비해, 우리 나라에서는 아직도 정부부처간 직업교육과 직업훈련을 놓고 영역 확보 및 유지에 많은 노력을 쏟아 붓고 있다. 직업교육훈련체제를 개편하고, 개편된 체제에 따라 정부부처를 개편하여 강력하게 정책을 실시하는 호주의 사

례에서 교훈을 얻을 수 있을 것이다. 즉, 우리 나라의 직업교육훈련이 경쟁력을 갖추기 위해서는 정부조직개편의 종속변수로서 소관 부처가 결정되고, 소관 업무의 분장이 이루어지는 것이 아니라, 직업교육훈련의 큰 틀을 짜고 그에 따라 필요한 조직을 편성하여 인력양성의 효율성을 확보하도록 하여야 할 것이다.

둘째, 남호주주에서는 산업체와 직업교육훈련기관간에 긴밀한 협조 관계가 형성되어 있다. 오랜 기간 상호 협력을 해오면서 구축된 상호신뢰가 오늘날 향유하는 밀월관계의 기본을 구축하였다. 산업체를 대상으로 조사하는 직업교육훈련에 관한 사용자 의견 조사 결과(NCVER, 2001b)를 보면 80% 이상의 고용주는 최근의 직업교육훈련 과정을 이수한 졸업생들에 대하여 전체적으로 '만족' 또는 '대단히 만족'하고 있다고 응답함으로써 산업체는 필요 인력을 공급해주는 직업교육훈련기관에 신뢰를 보내고 있음을 볼 수 있다. 또 전체 조사대상(6,821개 사업체) 기업의 2/3가 넘는 69%의 고용주가 최근 직업교육훈련과정을 이수한 졸업생이 고용주의 요구에 맞는 숙련(skills)을 보이고 있다고 평가하고 있다. 84% 정도의 고용주는 졸업생들이 가지고 있는 기술 수준에 대해 '매우 만족', '꽤 만족', '만족'하다는 평가를 하고 있다. 82% 정도의 고용주는 직업교육훈련 프로그램의 전달에 관하여 '매우 만족', '꽤 만족', '만족'스럽다고 평가하고 있다. 여기에는 프로그램 내용의 적절성, 이론과 실기의 비율, 교사의 산업체 근무경험, 평가 방법, 교사의 역량 등이 포함되어 있다. 위원회, 이사회 등의 적극적인 참여는 기술전문대학과 산업체의 협력을 더욱 강화해 준다. 또한 훈련 패키지의 개발과 검토를 통하여 양측의 협력관계가 더욱 긴밀해질 수 있다. 산업체의 요구는 훈련 패키지의 개발과 검토시 내용의 보강, 강화, 최신화 측면에서 반영될 수 있고, 기술전문대학은 내용의 전달에 따른 효율성 제고 측면에서 좋은 아이디어를 투입할 수 있다.

우리 나라의 기업체가 어느 정도 대학교육에 관하여 만족하고 있는지 조사한 연구(강성원, 김형만, 장원섭, 2000)결과에 따르면, 우리 나라의 대학이 전반적으로 기업에서 요구하는 전문 인력을 제대로 양성하지 못하고 있다. 이러한 교육기관과 현장간의 괴리를 극복하기 위한 방안으로서 우리 나라에서는 호주

의 직업교육훈련체제를 토대로 국가표준직무 및 훈련 패키지를 부분적으로 도입하려고 시도하고 있다(이정표, 2002). 그러나, 직업교육훈련체제의 운영을 둘러싼 이해당사자들간의 상호 이해, 신뢰, 협력 분위기가 형성되지 않고, 제도와 정책의 형성 배경에 대한 철저한 연구와 분석 없이 틀만 도입하려 하기 때문에 좋은 결과를 기대하기가 어려운 측면이 있다. 따라서, 제도가 태동된 배경, 관련 산업계의 요구, 인력 양성 기관 현황 등 제도시행 배경의 전반에 관한 면밀한 분석과 호주의 성공사례가 우리 나라에 도입될 때 고려해야 할 사항들로서 제도간의 연관성, 개혁의 우선 순위 등을 체계적으로 설정하여 접근해야 할 것이다.

셋째, 호주의 직업교육훈련체제를 강력하게 유지하는 틀로 호주자격체계를 들 수 있다. 호주자격체계는 도입된지 불과 10년도 되지 않은 제도이다. 도입된 후 5년에 걸쳐서 단계적으로 시행되다가 2000년도부터 전면적으로 실시되었고 아직도 한편으로는 시행하면서 다른 한편으로는 지속적으로 보완·개편하고 있는 중이다. 그러나, 호주에서 전국적으로 동일하게 통용되는 자격을 부여할 수 있는 것은 이 호주자격체계를 근간으로 하고 있기 때문이다. 2004년도에 교육고용훈련청소년부 장관협의회(Ministerial Council on Education, Employment, Training and Youth Affairs: MCEETYA)의 승인으로 호주자격체계에 준학사학위(Associate degree)가 추가되어 총 13종의 자격을 부여할 수 있게 되었다. 동 장관협의회는 고등교육승인절차 협약안에 따라 고등교육기관의 교육을 통하여 준학사 학위 과정을 승인하였다. 이 새로운 자격과정은 대학교, 기타 기술전문대학을 포함한 고등교육기관에서 개설된다. 호주자격체계를 직업교육훈련분야에 국한해서 보면, 여섯 가지의 자격을 얻을 수 있도록 되어 있다. 예를 들어, 예술부문의 '보석' 4급 자격을 취득하기 위해서는 '보석 생산 및 가공을 위한 기술과 지식을 갖추어야 하고, 이를 위하여 창의성, 이론 및 비즈니스에 관한 이해가 기술(기능)을 뒷받침할 수 있어야 한다'고 규정되어 있다. 이 자격을 얻기 위해서는 전일제 학습의 경우 1년, 부분제 학습의 경우 2년이 필요하며, 과정 이수에 소요되는 총 시간은 920시간으로 정해져 있다. 주요 훈련 내용은 보석수공기술, 보석 주조 및 생산공정, 비금속 및 보석 제작,

반지 제작, 목걸이 제작 등이며, 이 과정을 통하여 자격을 취득하기 위해서는 예술사(藝術史) 및 예술 이론, 컨셉트 개발, 컴퓨터 기초, 디지털 그래픽, 멀티미디어, 제도 기초, 3차원 설계 제도, 물질에 대한 이해, 전문 실습 등을 함께 이수하여야 한다. 시연, 필기 및 실기 시험, 발표, 제작 등의 과제를 통과하여 이 과정을 성공적으로 이수하면 보석 4급 자격을 취득하게 된다.

우리 나라의 자격체계에서는 자격이 자격 자체로 인정을 받지 못하고, 자격이 내포하는 기술과 지식의 수준이 자격이 명시한 표준과 괴리를 보이는 경우가 많다. 호주에서는 광범위하게 특정 과정을 이수하여 소정의 자격요건(이수시간 준수, 과제 및 각종 실기 필기 시험 통과 등)을 갖추면 자격이 부여되고 있다. 그러나, 호주의 자격체계에서 눈여겨보아야 할 것은 훈련 패키지가 기본이 되고, 등록된 훈련기관으로 하여금 훈련 패키지에 따라 교육훈련을 실시한 후 이를 성공적으로 이수하면 자격을 부여하도록 엄격하게 관리하고 있다는 점이다. 훈련 패키지가 아직 도입되지 않은 산업 분야는 호주훈련관리공단이 승인한 과정이 대신 사용된다. 또, 호주의 경우는 엄격한 질관리를 병행하고 있다는 점이다. 훈련 패키지에 따른 교육과정 운영에서 품질확보정보키트(Quality Assurance Information Kit)를 활용하도록 하고 있다. 우리 나라의 경우 자격의 부여에 따른 요건이 형식적으로 흐르는 경우가 많다. 기능의 엄격한 시연을 통하여 개인이 자격 요건에 부합한 충분한 기술(기능)을 가졌는지 파악할 수 있는 준거가 합리적으로 마련되어야 할 것이다. 또, 자격을 취득할 수 있는 필수 요건으로서 이수 시간, 이수 과정, 내실 있는 실험 및 실습과 이에 대한 현장의 엄격한 인정, 소정의 검정과정 통과 등 몇 가지를 설정하여 질관리가 이루어지도록 하여야 할 것이다. 필요하다면, 일정 주기를 두고 자격을 유지하도록 허용할 것인지를 판정하는 기제를 마련하는 것도 고려해 볼 수 있을 것이다.

넷째, 호주의 기술전문대학은 평생직업교육훈련기관으로서 입지를 확고히 하고 있다는 점이다. 주로 국가가 운영하는 공공 직업교육훈련기관으로서 누구나 언제든지 어디서나 원하는 교육훈련 과정을 이수할 수 있도록 열어놓고 있다. 그러므로 많은 사람들이 나이에 관계없이 기술전문대학에서 자신이 원하는

교육과정을 이수할 수 있다. 필요한 경우 개별 대학이 스스로 공공 부문은 물론 민간 부문에서 교육 수요자를 발굴, 창출하여 학생자원의 고갈에 대한 염려 없이 지속적으로 기관을 운영하고 있다. Adelaide 기술전문대학의 경우 법원 및 법무 관련 업체에 취직하고자 하는 일반인을 대상으로 4급 자격과 수료증을 위한 법무행정(justice administration)과정을, 안전요원이 되고자 하는 일반인을 대상으로 2급, 3급 과정의 법무 관련 과정을, 현직 및 예비 경찰과 형사들을 위하여 각각 2급 및 3급 자격의 법무 관련 과정을 설치하여 운영하고 있다. 전체 남호주주의 경찰관과 형사가 이 과정을 이수하므로 학생자원 모집에 별 어려움이 없다. 장기간 교육하여 전문가를 배출하는 대학교와 달리 비교적 단기간에 일정한 자격을 갖춘 인력을 양성하는 교육기관으로서 학생자원을 발굴하여 기관이 장기적, 안정적으로 유지되도록 하고 있다. 국내뿐만 아니라 해외에도 눈을 돌려 영어교육과정은 물론 호주 기술전문대학의 경험과 노하우를 필요로 하는 국가의 요구에 맞는 인력양성에도 전력함으로써 호주 교육의 국제화를 이루고 있다.

우리의 경우 교육은 학령기에 이루어지는 활동이라는 인식이 아직도 불식되지 않고 있다. 즉, 고령자가 정규교육훈련기관에 등록하여 직업교육훈련 과정을 이수한다는 것이 흔한 일이 아닌 것이다. 일부 전문가들도 고등학교 정규 졸업생에 의존하지 않고 성인학습자를 적극 발굴 유치하는 것을 전문대학 생존전략의 하나로 제기(이승근, 2003. p. 29)하고 있는데, 호주의 사례를 참고하여 일반 대학은 고급 수준의 학문적 전문가를 양성하는 기관으로, 전문대학은 일반 국민의 직업능력을 개발하는 평생직업교육훈련기관으로 역할을 분리하여 전문대학과 대학교의 경계를 각각 준수하도록 강제할 필요가 있다. 물론 학과의 운영은 큰 틀안에서 상호협력과 연계가 가능하도록 할 수 있을 것이다. 그럼으로써 전문대학은 연령, 학력과 무관하게 평생에 걸쳐 개인의 직업능력을 향상시킬 수 있는 직업교육훈련기관으로의 정체성을 재확립하고, 일반 대학교와 차별되는 경쟁력을 확보할 수 있을 것이다.

SUMMARY

Learning from Australian vocational education and training reforms at the post-secondary level: A case study of TAFEs in South Australia

Ki-sung Lee

Vocational education in Korea has been gradually losing its competitiveness, and industry, academic society, expert groups and parents are asking for its reform. As part of survival strategies, vocational high schools convert themselves into general high schools, change their school names, but in vain. Also vocational colleges are having difficulty recruiting students, which threatens their very existence. So it is necessary to prepare an alternative action to avoid the collapse of vocational education.

Companies are generally not satisfied with their new employees, whether they are vocational high school graduates or college graduates, so they bear the responsibility and cost of retraining new employees. This results in increase in companies' distrust of vocational education institutes. To overcome such discouraging situations, it is necessary to benchmark successful cases from other countries and apply them to formulate policies on vocational education and training.

With this intent, this study focused on Australia, which is renowned for its vocational education and training system, to investigate its ways of

effectively and successfully operating the system. Based on the study, implications for improving vocational education and training and basic material useful to reform vocational education and training system in Korea will be drawn.

This study reviewed and analyzed the following: outline of the Australian vocational education and training system, TAFE as a vocational education and training institute, factors affecting changes in vocational education and training system, operation of TAFE institutes, employment and follow-up of the graduates, etc. Based on the results of the review and analysis, implications were drawn on reforms for vocational education and training at the post-secondary level in Korea.

First of all, Australian vocational education and training system is made up of National Training Framework (NTF), which includes Training Package and Australian Quality Training Framework (AQTF), Registered Training Organizations (RTOs), New Apprenticeship, Australian Qualifications Framework (AQF), and so on.

Training Packages in Australia acts as the backbone of the Australian vocational education and training system. Training Packages are sets of nationally endorsed standards and qualifications for recognizing and assessing people's skills. A Training Package describes the skills and knowledge needed to perform effectively in the workplace. As of January, 2004, 72 packages had been developed and other packages are continuously being developed.

The Australian Quality Training Framework (AQTF) comprises of two sets of nationally agreed standards to ensure the quality of vocational education and training services in Australia. The AQTF ensures that all RTOs and the qualifications they issue are recognized throughout the country.

Vocational education and training organizations in Australia are divided into public institutes and private ones, including registered training organizations such as TAFE institutes, private training centers which offer accredited courses, and other training centers offering non-credit courses. There are 72 TAFE institutes, 531 community education providers, and 1,339 other registered providers all over the country.

The New Apprenticeship was introduced in 1998, and is a new approach to apprenticeships and traineeships. The New Apprenticeship is a contract between the New Apprentice, their employer, their training provider and the State Government. It is designed to provide the trainee with the opportunity for structured training and paid work, leading to a qualification that is recognized by employers around Australia.

The Australian Qualifications Framework, commonly known as the AQF and partially introduced in January 1995, is a unified system of thirteen national qualifications in schools, vocational education and training (TAFEs and private providers) and the higher education sector (mainly universities). It has been implemented throughout Australia since 2000, linked with all of the Australian qualifications. It is a highly transparent and quality-assured national system.

Secondly, the governmental organizations for vocational education and training are Department of Education, Science, and Training (DEST) and Australian National Training Authority (ANTA) at the national level, and State and Territory Authorities and Industry Advisory Bodies at the state and territory level.

Thirdly, the factors driving the Australian Government's reform efforts for vocational education and training system include globalization, changes in the labor market, demographical changes, and spread of information and communication technologies. With these changes, the following vocational

education and training reforms were made: renovation of National Training Framework; conversion of training and assessment into competency-based one; liberalization of training market; flexible delivery of training; recognition of prior learning and experiences; and improvement of the Australian Qualifications Framework.

TAFE institutes in South Australia have made great successes in providing quality vocational education and training. And contributing to the success were variety of programs, flexible delivery, autonomous learning paths, close linkage between industry and school, and low tuition and fee. Some of the strengths of Australian TAFE institutes are as follows: a) TAFE institutes are one of the axes of Australian public education and the main bodies responsible for vocational education and training; b) when any of the courses offered by the TAFE institutes are completed, nationally usable qualifications and certificates are given under the Australian Qualifications Framework; c) training contents and required time to complete training programs are standardized through the Training Packages; d) prior learning and experiences are widely recognized and vocational education and training institutes are well articulated and collaborated; e) industry and vocational education and training organizations are closely linked; and f) every individual TAFE institute is given maximum autonomy and discretion.

Technical and further education in Australia had gained attention from the Government and industry as well, and made efforts to improve and reform the systems to secure competitiveness. Aforementioned literature review and direct interview with directors of the TAFE institutes revealed several strengths of Australian vocational education and training. They also generate some important implications for improving and reforming Korean vocational education and training system.

First of all, Australia takes the initiative to continuously improve and renovate its vocational education and training system. To make it effective and acceptable, the Government adopts various committee reports to shape the national framework for vocational education and training.

Second, not only in South Australia but also in all the other States and Territories the cooperative relationship between industry and vocational education and training organizations and institutes are very tight and close. This close relationship came from mutual understanding and trust for each other.

Third, the Australian Qualifications Framework constitutes the fundamental of the Australian vocational education and training system. In accordance with the provisions of AQF, the nation-wide valid qualifications and certificates can be given to qualified individuals.

Fourth, TAFE institutes function as vocational education and training organizations and lifelong education institutes as well. No matter how old the learner is or where he or she lives, he or she can choose and complete any course they want to take.

<부 록>

<부록 1> 자동차 산업 분야 훈련 패키지 검색 예시

<부록 2> 남호주주 기술전문대학의 전공과정에 따른 직군

<부록 1> 자동차 산업 분야 훈련 패키지 검색 예시

automotive/endorsed(자동차, 승인됨)를 검색하면 다음과 같은 여섯 가지 결과를 얻는다.

- AUR99--자동차산업 소매, 서비스 및 수리 훈련 패키지
- AUR99--자동차산업 소매, 서비스 및 수리 훈련 패키지--추가(부속품 시장 부문)
- AUR99--자동차산업 소매, 서비스 및 수리 훈련 패키지--추가(환경 및 기타)
- AUR99--자동차산업 소매, 서비스 및 수리 훈련 패키지--추가(모터스포츠 부문)
- AUM00--자동차 제조산업 훈련 패키지
- AUM00--자동차 제조산업 훈련 패키지--추가(버스 및 트럭 부문)

다시 AUR99--자동차산업 소매, 서비스 및 수리 훈련 패키지를 보면 다음과 같다.

□ AUR99--자동차산업 소매, 서비스 및 수리 훈련 패키지

소매, 서비스, 수리(R, S&R) 훈련 패키지는 주유소, 경정비업소, 대리점 등을 포함한 복잡하고 다양한 기업체들의 훈련 요구에 초점을 맞춤.

현재 상태: 승인됨.

다음의 표는 자동차산업 중 자동차 소매, 서비스 및 수리 훈련 패키지에 관한 예시이다.

□ AUR99--자동차산업 소매, 서비스 및 수리 훈련 패키지(예시)

산업	자동차
상태	승인됨
승인일자	1999년 9월 13일
검토일자	2004년 6월 30일
개발자(ITAB)	호주자동차훈련사
내용	· 소매, 서비스, 수리(R, S&R)훈련패키지는 주유소, 경정비업소, 대리점, 육상용 중기(heavy road transport), 선박(boating), 자전거, 판금(panel beaters), 수리점(repair shop) 등등을 포함한 복잡하고 다양한 기업체들의 훈련 요구에 초점을 맞춤. · 훈련 패키지는 직업의 산출물이 분류되는 여덟 가지 기준에 필요한 훈련 요구사항을 다루도록 설계되어 있음; 1) 자동차 관리, 2) 자동차 전기, 3) 자동차 기계, 4) 자동차 판매, 5) 자동차 차체, 6) 자전거, 7) 선박용, 8) 실외 동력 설비 · 훈련 패키지내의 자격은 자격 I 부터 수료증까지 임. 패키지는 자동차 부품시장 부문까지 포괄함.
특기사항	NTIS에 추가하는 것을 장관협의회에서 동의함.

<부록 2> 남호주주 기술전문대학의 전공과정에 따른 직군

□ 응용디자인 · 인쇄 · 그래픽 미술

아티스트, 공예가, 멀티미디어 개발자, 사진사 및 보조, 인쇄기사 등

□ 건축 · 가구(furnishing)

건축가, 설계사, 설계보조사, 목수, 가구설계사, 가구제작자, 실내장식설계사, 회반죽미장 · 도색 및 장식 · 배관도제보 등

□ 비즈니스 · 관리 · 금융 · 재산(property services)

회계사, 회계사무원, 은행 및 재무담당 사무원, 화훼장식가, 법무담당 지방 공무원, 법무담당 중앙 공무원, 관리 및 행정 사무원, 건물미화원, 부동산중개인, 소매업 지배인, 판매원, 안전요원 및 형사, 소규모사업자, 공간관리기술자, 작업장안전요원, 조달관리인, 훈련교관 등

□ 지역사회서비스 · 보건

아동보육사 및 아동교사 보조원, 지역사회 서비스 요원, 건강관리사, 사서보조원 및 사서기술자 등

□ 컴퓨터 · 정보기술

컴퓨터 및 정보기술요원 등

□ 엔지니어링 · 광업

냉방, 냉동 전기기술자, 토목 및 구조설계사, 설계 보조사, 전기 및 컴퓨터시스템기술자, 제조 및 용접기술자, 제작 및 가공사, 기계도제보 및 보조사, 광산기술자, 탐사전문가, 광업기사, 선박제조기술자 등

□ 패션 · 제화

직조제조사, 돛제조사, 패션디자이너, 제화 및 가죽기술자, 패션소매업 사무원 등

□ 식품가공 · 포도주

식품기사, 포도주산업기사 등

□ 이 · 미용(hair and beauty)

미용치료사, 화장 및 분장사, 손톱관리사, 미용사, 모발전문가 등

□ 접객(hospitality)·여행·관광

캐러밴공원 및 공원 운영자, 요리사 및 주방 보조원, 이벤트 관리사, 접객요원 및 관리사, 통역사, 정육도제보, 여행 및 관광 요원 등

□ 공연·시각 예술(visual arts)

오락 및 영화 제작 기술자, 설계사, 음악기술자, 공연예술가, 시각예술가, 그래픽 디자이너 등

□ 1차 및 연관 산업(primary and allied industries)

농업기술자, 동물간호 및 실험실 요원, 양식기술자, 토지관리사, 환경관리공무원, 환경관리 기술자 및 기능사, 사냥견 경주 기능사, 경마기능사, 원예기능사, 해충 및 잡초 제거 기능사, 전원산업기능사 및 관리사 등

□ 여가·스포츠

여가, 스포츠, 피트니스, 모험여행 관리사 등

□ 교통 공학

자동차기능사, 항공기능사, 교통기능사 등

□ 직업준비(vocational and preparatory studies)

제2외국어로서의 영어, 문해 및 수리력, 수화, 구어 및 문어 영어, 여성교육 등

참고문헌

강성원 · 장원섭 · 김형만(2000).『기업의 대학교육 만족도 조사 연구』. 서울: 한국직업능력개발원. 교육정책연구 2000-특-16.

강경종(2003).「직업교육기관의 운영 실태 및 개선 방안」. 2003년 11월 21일 한국전문대학교육연구학회 동계 학술대회에서 발표한 논문. pp. 169-193.

강순희(2002).「학교에서 일터로의 원활한 이행을 위한 전문대학 교육」. 2002년 8월 30일 한국전문대학교육연구학회 하계 학술대회에서 발표한 논문. pp. 215-238.

김병숙 · 김주섭 · 김철희(2000).『공공직업훈련기관 역할 강화 방안』. 서울: 한국직업능력개발원. 수탁연구 00-27.

윤여송 · 이군자 · 장현주 · 김장권(2003).「전문대학 3년제 학과 발전방안」. 2003년 11월 21일 한국전문대학교육연구학회 동계 학술대회에서 발표한 논문. pp. 125-151.

이승근(2003).「최근 고등교육 환경의 변화와 대학 생존의 전략」. 2003년 7월 4일 한국전문대학교육연구학회 하계 학술대회에서 발표한 논문. pp. 5-30.

이정표(2002).『직원 해외연수 결과보고서: 호주의 직업교육훈련』. 서울: 한국직업능력개발원. 연구자료 02-4.

이정표 · 김상진 · 김덕기(2000).『전문대학 교육과 자격제도의 연계 방안 연구』. 서울: 한국직업능력개발원. 기본연구 00-26.

정태화 · 이길순 · 이정표 · 홍선이(2000).『전문대학 직업교육 다양화를 통한 인적자원개발 방안 연구』. 서울: 한국직업능력개발원. 교육정책연구 2000-일-12.

주용국 · 손유미 · 윤여인(2002).『직업교육에 대한 산업체의 요구 및 만족도 조사』. 서울: 한국직업능력개발원.

최돈민(2002).「전문대학 중심의 고등직업교육체제 혁신」. 2002년 8월 30일 한

국전문대학교육연구학회 하계 학술대회에서 발표한 논문. pp. 141-170.

Allen Consulting Group.(1994). *Successful reform: Competitive skills for Australia and Australian enterprises.* Melbourne, VIC: Allen Consulting Group.

_____.(2002). *Build for Business Ⅱ: Beyond basic connectivity, the Internet economy and Australian business in 2002.* <http://www.allenconsultint.co,.au/resources/Built For business Ⅱ.pdf>

Australian Education Union.(2001). *Policy on the role of TAFE in education.* Southbank, Victoria: Australian Education Union.

Australian National Training Authority.(2000). *Statement of user choice policy.* Brisbane, QLD: ANTA MINCO.

AQF Advisory Board.(2002). *Australian Qualifications Framework: Implementation handbook(3rd ed.).*<http://www.aqf.edu.au/implem.htm>

Ball, K.(1999). *Training and labour market issues.* In A. Smith, Creating a future: The training needs of older workers. Leabrook, SA: NCVER.

Choi, J, Misko, J., Kang, K. J., & Phan, O.(2000). *Linkage between vocational education and training providers and industry.* Seoul: KRIVET.

DFEEST.(2004). *Annual report 2003.* Adelaide, SA: Department of Further Education, Employment, Science and Technology.

Filed, L.(1990). *Skilling Australia: Handbook for trainer and teachers.* Melbourne, VIC: Longman Cheshire.

Fitzgerald, K.(2001). *Skills in the knowledge-based economy.* Melbourne, VIC: Allen Consulting Group.

Goozee, G.(2001). *The development of TAFE in Australia. Leabrook,* SA:

NCVER.

Jung, T. H., Misko, J., Lee, K., Dawe, S., Hong, S. Y., Lee, K. C.(2004). *Effective measures for school-to-work transition in the vocational education system: Lessons from Australia and Korea.* Adelaide, SA: NCVER.

Kirby, P., Ryan, R., & Carter, D.(2002). *Report to the review of TAFE Governance in South Australia.* SA: Department of Further Education, Employment, Science and Technology.

Loveder. P.(2002). "Competency-based training(CBT) as one approach to respond to the challenges of globalization". Paper presented to the SEAMEO conference: Impact of policy systems in TVET in the Asia Pacific Region, Brunai Darrusalum, March 27-29, 2002.

Maddock, J.(1998). The impact on providers. In C. Robinson(ed.). *The market for vocational education and training,* Leabrook, SA: NCVER.

Misko, J.(2001). *The effect of different modes of delivery: Student outcomes and evaluations.* Adelaide, SA: NCVER.

_____.(2003). "Preparing workers for the knowledge-based society: Flexible vocational education and training pathways in Australia". Paper presented at the Forum held in Hunan Province, China, November 2003 on Reform and Restructuring of Vocational Education in China.

Misko, J. & Robinson, C.(2000). Competency-based training in Australia. In A. Arguelles & A. Gonczi(eds.), *Competency based education and training: A world perspective.* Mexico: Editorial Limusa.

NCVER.(2000). *Australian vocational education and training: An overview.* Leabrook, SA: NCVER.

_____(2001a). *Australian vocational education and training statistics 2001: In detail.* Leabrook, SA: NCVER.

_____(2001b). *Australian vocational education and training statistics 2001:* Survey of Employer Views on Vocational Education and Training - National report. Leabrook, SA: NCVER.

_____(2003a). *Australian vocational education and training statistics 2001:* An overview. Adelaide, SA: NCVER.

_____(2003b). *Australian vocational education and training statistics: Pocket guide.* Adelaide, SA: NCVER.

_____(2004). *Australian vocational education and training statistics: Students and courses 2003.* Adelaide, SA: NCVER.

Smith, L.(2004). *Valuing recognition of prior learning: Selected case studies of Australian private providers of training.* Adelaide, SA: NCVER.

Smith, E., & Keating, J.(1997). *Making sense of training reform and competency-based training.* Wentworth Falls, NSW: Social Science Press.

Stanwick, J.(2003). "Skills for life: Lifelong learning systems in Australia". 2003년 6월 24-26일 서울에서 개최된 IIEP/UNESCO-KRIVET International Policy Seminar: Making lifelong learning a reality에서 발표한 논문.

TAFESA(2002). *TAFESA report 2002.* Adelaide, SA: Department of Further Education, Employment, Science and Technology.

Van den Heuval, A. & Wooden, M.(2000). *Casualties of workplace change.* Australian Training Review, no. 35. 6-10.

http://www.aqf.edu.au/aboutaqf.htm: 호주자격체계.

http://www.dest.gov.au/directory/jul_04.pdf: 호주교육과학훈련부.

http://www.anta.gov.au/vetWho.asp: 호주훈련관리공단.

▣ 저자 약력

· 이기성
- 한국직업능력개발원 부연구위원

호주의 고등교육단계 직업교육훈련의 개혁과 시사점: TAFE 운영을 중심으로

· 발행연월일	2004년 9월 25일 인쇄 2004년 9월 30일 발행
· 발 행 인	김 장 호
· 발 행 처	한국직업능력개발원 135-949, 서울특별시 강남구 청담2동 15-1 홈페이지: http://www.krivet.re.kr 전 화: (02)3485-5000, 5100 팩 스: (02)3485-5200
· 인 쇄 처	서보미디어 (02)2253-7800
· 등 록 일 자	1998년 6월 11일
· 등 록 번 호	제16-1681호

ⓒ한국직업능력개발원 < 정가 4,000원 >