

Working Paper 2019-03

독일 국가자격체계(DQR)의 구축 · 운영 및 활용 현황¹⁾

이동임

2019. 12.



1) 이 자료는 한국직업능력개발원 “이동임 외(2018). 한국형 국가역량체계(KQF)와 노동시장과의 연계방안”의 독일사례를 발췌하여 수정·보완하였다.

독일 국가자격체계(DQR)의 구축 · 운영 및 활용 현황

이동임²⁾

< 목 차 >

I. 서론	2
II. 독일 국가자격체계(DQR) 구축 및 운영	3
III. 독일 국가자격체계(DQR)의 활용 현황	14
IV. 요약 및 시사점	23
참고문헌	29

연구의 개요

우리 정부는 국가역량체계(KQF) 도입을 위해 많은 노력을 하고 있지만, 기본적인 KQF 8수준체계에 대해서만 합의를 했을 뿐, 어떻게 KQF를 운영 및 활용할 것인지에 대한 깊은 논의가 없는 실정이다. 80~90년대부터 국가역량체계를 도입하기 시작한 유럽 국가에서도 이 국가역량체계의 활용은 활성화되지 않고 있으며, 특히 노동시장에서 활용은 더욱 더 제한적이다. 국가역량체계의 도입은 일차적으로 교육훈련부문의 패러다임 변화로 보이나 실상은 교육훈련시장과 노동시장과의 연계 패러다임의 변화이다. 독일의 경우 최근 국가역량체계의 노동시장에서(기업의 HRM) 활용가능성에 대해 체계적으로 검토하고 또 부분적으로 활용이 되고 있다. 따라서 본 연구는 독일의 국가역량체계의 구축, 운영 및 활용현황을 분석하고 우리에게 주는 시사점을 찾고자 한다.

- 주제어: 독일, 자격, 국가자격체계

2) 한국직업능력개발원 선임연구위원(E-mail: dilee@krivet.re.kr)

I. 서론

국가역량체계는 전 세계적으로 100개가 넘는 많은 국가가 도입한 것으로 알려져 있지만 이 국가역량체계를 실제 활용하고 있는 국가, 특히 노동시장에서 활용이 되는 경우는 매우 드물다. EU 국가에 한정하여 보았을 때 CEDEFOP(2018)에 따르면 유럽 연합(EU)이 EQF를 도입한지 10년이 지난 2018년 현재까지 유럽의 약 39개국에 국가역량체계가 도입하여 시행하고 있다고 한다. 하지만 CEDEFOP의 여러 연구결과물에 따르면 아직까지 유럽국가의 국가역량체계가 노동시장에서 활발히 활용되지 않고 있는 실정이다. 그리고 국가역량체계에 관한 일부 연구에서는 국가역량체계가 노동시장에서 극히 제한적으로 활용되고 있다는 것이다(Allais, 2017; NQAI, 2009). 하지만 독일에서는 독일 국가역량체계의 활용가능성에 대한 연구를 통해 일부 분야에서, 예를 들면 기업의 인적자원관리(HRM) 분야 등에서 독일 국가역량체계가 가치를 창출할 수 있다는 것을 보여 주고 있다. 특히 인적자원관리에 대한 인프라가 제한적인 독일 중소기업들에게 도움이 되는 것으로 보고되고 있다(CEDEFOP, 2018).

국가역량체계의 도입은 일차적으로 교육훈련부문의 패러다임 변화로 보이나 실상은 교육훈련시장과 노동시장과의 연계 패러다임의 변화이다. 또 국가역량체계는 하나의 사회제도이며, 사회제도는 국가마다 다를 수 밖에 없다. 특히 숙련개발체제 및 노동시장의 형태에 따라 국가역량체계의 구축방식이나 운영방식, 그리고 노동시장과의 연계방식도 나라마다 상이하다.

독일의 경우 근로자대표와 사업주대표의 파트너십에 기반하여 인력을 양성하는 조합주의 모형을 가진 국가이다. 따라서 인력양성과 관련한 주요 이해 관계자들이 사회적 합의를 통해 인력을 양성해 왔다. 그리고 독일은 다른 OECD국가에 비해 상대적으로 최근에 국가역량체계(DQR: Deutschen Qualifikationsrahmen)를 구축하였지만 이 국가역량체계(DQR)와 노동시장의 연계를 위해 많은 노력을 하고 있다.

따라서 본 자료는 독일에서 학위, 직업자격 등이 서로 어떻게 연계되어 국가역량체계(DQR)로 수렴되고 있는지 검토하고자 한다. 무엇보다도 국가역량체계(DQR)가 노동시장에서 잘 활용될 수 있도록 구축되었는지, 그리고 국가역량체계(DQR)가 노동시장에서 어떻게 활용되고 있는지 분석한다. 마지막으로 국가역량체계(DQR)와 노동시장과의 연계 배경으로부터 우리가 얻을 수 있는 시사점

을 도출하고자 한다.³⁾

II. 독일 국가자격체계(DQR) 구축 및 운영

1. DQR 구축 배경 및 목적

가. 구축 배경

독일 국가역량체계(DQR)는 유럽 내에서의 유럽역량체계(EQF)를 적용하기 위해 구축되어야만 했다.⁴⁾ 이러한 DQR와 EQF의 연계를 위해 2006년 10월 독일 연방교육연구부(BMBF)와 연방 주 문교부장관협의회(KMK)가 DQR의 공동개발에 합의하였고, 2009년 DQR 안내 및 세부 용어 해설서 등을 마련하면서 DQR의 첫 번째 개발안을 공표하였다. 그리고 2013년 5월부터 주 문교부장관협의회, 연방교육연구부, 연방 주 경제부장관협의회와 연방경제기술부는 DQR 운영을 위한 공동협약안에 근거하여 DQR를 공식적으로 시행하였다(CEDEFOP, 2017). DQR는 EQF 8 수준체계에 잘 연계될 수 있도록 8 수준체계로 구축되었다(AK DQR, 2013).

나. DQR의 구축 목적

독일은 DQR를 '학위 및 직업자격을 분류하기 위한 수단'으로 정의하고, 독일 교육훈련제도의 운영 지침(Orientierung) 또는 유럽 내에서 타 국가와 독일 자격·학위를 비교하는 도구로 보고 있다.⁵⁾

DQR의 구축 목적은 인력의 이동성과 교육경로 이동성을 개선하고, 비형식 및 무형식 학습을 통해 획득한 역량을 공식화하며, 이를 통해 평생학습을 촉진하기 위함이다.⁶⁾

3) 한국과 독일의 제도는 서로 많은 차이점이 있다. 특히 독일의 인력양성 시스템은 조합주의 모형이고 한국은 아직도 국가주도의 모형이다. 노동시장도 독일은 직종별(산업별) 노동시장이 형성되어 있으나 한국은 기업별 노동시장이 아직도 보편적이다. 그럼에도 불구하고 독일사례를 분석하는 이유는 독일이 국가역량체계의 활용을 노동시장에서 가장 많이 고민하고 있다고 판단했기 때문이다.

4) <https://de.wikipedia.org/wiki/Lissabon-Strategie>

5) <https://ausbilderwelt.de/dqr-fuer-mehr-qualitaet-in-unternehmen/>

6) Gerholz & Goessling.(2016). 보다 구체적인 DQR 구축 목적을 살펴보면 다음과 같다(CEDEFOP, 2017): ▲독일 자

2. DQR 거버넌스

DQR의 구축 및 운영과 관련한 최종 의사결정은 'DQR 위원회'에서 이루어진다. 이 위원회는 수직적으로 2개의 조직으로 구성되어 있으며, 상위조직은 'DQR 연방-주정부-조정위원회(이하 DQR 조정위원회)'이고 다른 하위조직은 'DQR 워킹 그룹'인데, 이 워킹그룹의 하위에는 다양한 분야의 (하위)워킹그룹이 존재한다.

가. DQR 연방-주정부-조정위원회

DQR 조정위원회는 유럽의회와 유럽연합위원회의 권고로 2007년에 만들어졌다. 이 위원회에는 다양한 주요 정부부처(연방교육연구부, 연방 주 문교부장관협의회, 연방 주 경제부장관협의회, 연방경제기술부)가 참여하고 있고, 의장은 연방교육연구부가 맡고 있다. DQR 조정위원회의 주요 핵심 역할은 ▲DQR 운영 지원, ▲DQR 자격분류에 대한 검증, ▲DQR와 EQF의 수준으로 분류된 자격의 리스트 관리, ▲DQR가 전개되고 있는 정보 공개 등이다.⁷⁾

나. DQR 워킹그룹(Der Arbeitskreis DQR)

이 DQR 워킹그룹은 DQR 조정위원회의 하위 조직으로 DQR의 실질적인 개발과 운영 과정을 담당한다. 또한 DQR의 개발과 운영에 관련된 모든 실무적인 중요한 사안을 결정하고 승인한다.⁸⁾ 예를 들면 자격분류를 위한 수준체계 결정, 수준배치 등에 대한 것으로 이러한 결정은 만장일치로 이루어진다. 그리고 DQR 워킹그룹 밑에는 많은 다양한 전문가들로 이루어진 하위 워킹그룹이 존재하며, 이 하위 워킹그룹들은 산업별로⁹⁾ DQR의 개발과 시범사업에 참여하였다.¹⁰⁾

격·학위제도의 투명성 강화 및 유럽 내에서의 독일 자격·학위 인정에 대한 지원, ▲독일과 다른 EU 국가에서 학생들과 근로자의 이동성 지원, ▲자격·학위의 동등한 가치 가시성과 자격·학위들 간의 차별에 대한 개선 및 연계성 지원, ▲자격·학위의 신뢰성 및 품질보장 강화, ▲자격·학위의 역량 강화, ▲outcome 중심의 자격·학위 과정 강화, ▲비형식 및 무형식 학습의 유효성과 인정 가능성 제고, ▲평생학습 참여 지원 및 강화 등이다. 따라서 독일은 이러한 DQR 구축을 통해 평생학습의 지속적인 강화와 전문인력에 대한 경제계(산업+교육훈련시장)의 수요가 충족될 것을 기대하고 있다. 여기에서 outcome의 의미는 개인이 보유하고 있는 지식, 기술 그리고 개인적·사회적·방법론적인 자질을 비롯하여 개인적으로나 사회적으로 책임감 있는 신중한 태도로 행동하는 개인의 능력과 의지를 의미한다. 이러한 의미에서 역량이란 총체적인 행위능력이라고 정의된다(AK DQR, 2013).

7) <https://www.dqr.de/content/2322.php>

8) BMBF and KMK(2013). Deutscher EQF-Referenzierungsbericht.

9) 하위워킹 그룹은 상시적으로 존재하는 것이 아니고 필요시 구성 및 운영되므로 현재 몇 개의 하위워킹 그룹이 있는지 확인은 어려움, 다만 지금까지 알려진 시범사업에 참여한 하위 워킹그룹으로는 보건의료, 기계/금속, 정보통신, 상업(경영) 분야가 있음.

DQR 워킹그룹에는 연방교육연구부를 중심으로 다양한 많은 관련 기관과 전문가가 참여하고 있다. 예를 들어 주 문교부장관협의회, 연방노동청, 연방복지협회, 연방직업훈련연구소(BIBB), 연방경제기술부, 독일경영자협회, 공무원 노조 및 직업학교교사협회(DBB), 독일노동자협회(DGB), 서비스노조협회, 독일상공회의소(DIHK), 전문가로서 오스나부르크 전문대학 교수와 두이스부르크-에센대학 교수, 대학생협회, 주 보건부장관협의회, 대학총장협의회, 직업훈련상임위원회 및 상업조합, 계속교육위원회 및 독일시민학교협회, 독일 커리큘럼인증재단, 주 경제부장관협의회, 독일수공업협회 등이다. 이 워킹그룹에 참여한 각 기관의 대표들은 현재 DQR와 관련하여 진행되고 있는 업무를 소속기관에 전달하고 피드백을 받는 역할을 하고 있다(AK DQR, 2013).

한편 학위 및 직업자격의 분류 단계에서 초안 작업을 하는 주체는 학위 및 직업자격을 관리하는 학교 및 직능단체이다. 학교 및 직능단체가 2013년에 발행한 DQR 핸드북 지침에 따라 학위 및 직업자격을 분류하면, 이후 DQR 위원회가 학위·직업자격 분류의 일관성을 검토한다(AK DQR, 2013).

3. DQR 구축 현황, 자격 수준체계 및 수준배치

가. DQR 구축 현황

독일의 경우 DQR 구축에 있어서 가장 먼저 한 일은 DQR 위원회를 구성하는 것이었다. 이 위원회는 2009년에 DQR에 대한 소개, 수준체계, 수준체계에 나오는 주요 용어에 대한 설명서 등 DQR의 개념적인 부분을 중점으로 다룬 첫 번째 개발안을 발표하였고, 이를 토대로 1년 동안 4개 산업 분야(경영, 의료, 기계/금속, IT)에서 시범사업을 실시함으로써 DQR상의 자격분류를 본격적으로 시행하였다. 즉, 산업별 시범사업을 통한 자격분류를 고려하여 국가차원에서 2011년에 DQR 초안을 발표하였으며, 2012년에는 DQR를 위한 DQR 참조(레퍼런스) 보고서를 발표하였다(AK DQR, 2013). DQR의 실행을 위한 연방정부의 공동협약안에 근거하여 DQR가 2013년 5월 1일부터 공식적으로 시행되었으며, 이를 근거로 2013년 8월에 DQR상의 자격분류를 위한 핸드북이 발간되었다. 그리고 당시에 2017년 1월까지로 계획했던 대학입학자격(아비투어: Abitur)의

10) <https://www.dqr.de/content/2322.php>

수준분류는 지난 2017년 상반기에 DQR 4수준으로 확정되었고, 이와 함께 다른 중등교육 과정 및 향상교육 자격도 이 시기에 분류되었다(DQR, 2017).

나. DQR 자격 수준체계의 특징

DQR는 EQF를 따라 8 수준체계로 구축되었으며, 1수준이 가장 낮은 수준이고 8수준이 최고 수준이다. DQR는 일반교육과 직업교육을 아우르는 보편적인 기술어(allgemeine deskriptoren)에 근거하여 8개의 역량수준에 학위 및 직업자격을 분류하였다. 여기에서 보편적인 기술어는 교육훈련과정이 끝나면 얻게 되는 역량(competence)에 기반한 것이다. DQR의 기술어는 전문적 역량과 인성적 역량으로 구분되고, 전자는 지식과 기술로, 그리고 후자는 사회성과 독립성으로 구분된다(AK DQR, 2013). 여기에서 지식은 깊이와 넓이의 관점에서, 그리고 기술은 도구활용, 창조적 사고 그리고 문제해결 능력의 관점에서 기술되었다. 사회성은 참여와 소통, 팀워크/리더십 관점에서, 그리고 독립성은 자율성/책임감, 대응능력, 학습능력의 관점에서 설명되었다(<표 2-1> 참조)(AK DQR, 2013).

이러한 4개의 역량을 기준으로 총 8개 수준체계가 요구하는 역량을 기술하는 DQR의 수준체계는 <부록 1>과 같다.

<표 2-1> DQR 수준체계 역량 기술어

전문적 역량(Fachkompetenz)		인성적 역량(Personale Kompetenz)	
지식(Wissen)	기술(Fertigkeiten)	사회성 (Sozialkompetenz)	독립성 (Selbstkompetenz)
깊이와 넓이	도구활용, 창조적 사고, 문제해결 능력	참여, 소통, 팀워크/리더십	자율성/책임감, 대응능력, 학습능력

자료: AK DQR(2013). DQR Handbuch; 이동임 외(2014). p.30 재인용.

한편 EQF가 3개의 역량(지식, 기술, 책임감과 자립심) 기술어를 갖는 것과는 달리 DQR는 4개 역량 기술어를 가진다. 이는 독일 교육훈련제도가 통합적인 역량에 대한 이해(ganzheitliches Kompetenz- verstaendnis)에 중점을 두고 있음을 나타낸다. 게다가 4개의 역량을 통해 총체적 관점에서 행위역량(Handlungskompetenz)을 적절하게 반영하고자 하였다(AK DQR, 2013). 여기에서 행위역량이란 직업적인 상황을 비롯하여 공적 및 사적인 상황에 적

절하게 대처하고 사고하며, 개인적 및 사회적 책임을 다하고자 하는 개인의 의지와 능력을 의미한다.¹¹⁾

다. DQR상의 자격 수준배치 방법

독일에서 직업자격·학위 등을 DQR 수준에 맞게 분류하는 것은 광범위한 이해관계자들의 참여하에 진행되는 장기간의 프로세스이다. 이러한 분류는 DQR 수준체계에 기반하여 학습성과(learning outcome) 중심으로 기술된 DQR에 직업자격·학위 취득으로 인한 학습성과를 연계하는 것이다. 좀 더 구체적으로 설명하면 직업자격·학위 취득과 관련된 기존의 관련 법규, 규정(학업규정, 검정규정)뿐만 아니라 각 주의 교안 등을 살펴서 그 안에 학습성과 중심으로 된 내용을 DQR 수준체계에 제시된 역량개념과 비교하여 분류하는 것이다(이동임 외, 2014). 이때 학습성과와 DQR의 역량개념을 연계시키는 방법으로 연역법과 귀납법을 사용하게 된다. 연역법은 직업자격·학위를 취득하면 갖추고 있어야 할 역량을 추론한 다음 기존의 법규, 규정 등에서 그것에 적합한 내용을 간추려 내는 방식이다. 반면 귀납법은 기존의 법규, 규정 등에서 학습성과를 추론해 내는 방식이다. 경우에 따라서는 이 2가지 방법이 혼용되어서 활용되기도 한다. 그러나 이러한 방식들로 직업자격·학위를 하나의 수준으로 명확하게 분류하는데 어려움이 있었다. 그 이유는 이러한 분류를 위해 활용한 기존의 법규, 규정(학업규정, 검정규정)뿐만 아니라 각 주의 교안 등이 학습성과 중심으로 일관되게 작성되어 있지 않았기 때문이다. 그래서 분류과정에서 하나의 수준에 정도의 편차가 발생하는 문제도 있었다. 따라서 최종적인 DQR 수준으로의 직업자격·학위 분류는 종합적인 접근이 필요하였다. 이를 위해 <표 2-2>에 예시로 제시된 것과 같은 자격 분류표를 만들었다. 자격분류에 참여하는 전문가들은 여기 제시된 양식대로 다양한 자료(기존의 법규, 규정, 학업규정, 검정규정, 각 주의 교안 등)를 근거로 DQR 각 역량별로 수준을 정하여 학위 및 직업자격들을 분류하고, 마지막으로 이들을 종합하여 최종수준을 결정하였다¹²⁾(BMBF and KMK, 2013).

11) <https://de.wikipedia.org/wiki/Handlungskompetenz>

12) 즉 직업자격의 내용을 DQR 수준별 요구하는 역량과 비교하여 DQR 몇 수준에 분류할지 전문가들이 결정을 함.

〈표 2-2〉 직업자격 분류표(예시: 산업전기기능사 - 2년 훈련기간 자격)

자격명			산업전기기능사
사용한 자료 및 문서			- 연방직업훈련법 - 직업훈련규정(교안 포함되어 있음) - 직업학교의 교안
제안하는 DQR 수준			4 수준 ¹³⁾
역량 범주	하위 범주	수준	근거/설명
전문적 역량	지식(깊이와 넓이)	4	직업학교 교안 6-7페이지에서 여기에 해당하는 지식 제시
	기술(수단적이고 체계적인 평가능력)	4	연방직업훈련법 제1조 제3항/ 직업훈련규정 제8조, 직업학교 교안 12, 13, 17페이지에서 해당 내용 제시
개인적 역량	사회성(리더십 참여 소통)	4	직업훈련규정 제8조, 직업훈련규정 안의 교안, 직업학교 교안 9-10페이지에서 해당 내용 제시
	독립성(자립심, 반응 능력, 학습능력)	4	직업학교 교안 2-4페이지, 9-12페이지에서 해당 내용 제시
분류 시 어려운 점			
최종 분류 및 근거 제시: 위에 제시된 자료의 내용은 산업전기기능사가 직업훈련을 마치게 되면 갖추게 되는 역량이 DQR 4수준에서 제시하고 있는 ‘광범위하고 변화하는 학습 영역 또는 직무 분야에서 전문적인 업무를 도움 없이 독립적으로 계획하고 수행할 수 있는 능력’에 적절하다는 확실한 근거가 됨.			

자료: AK DQR(2010). pp.29~31을 기반으로 작성.

이러한 학위·직업자격의 수준배치 작업을 위해 2009년 4개 산업(기계/금속, IT, 경영, 의료) 분야에서 시범사업을 시작하였다. 각 분야의 전문가들은 직업자격과 졸업학위를 예시적으로 DQR에 분류하였으며, 이 결과는 시범사업을 실시한 4개 산업 분야 이외의 다른 산업에서 추후에 자격을 분류할 때 참조 자료로 이용되었다. 이 시범사업을 위해 관련 산업 분야의 경제, 노조, 학계의 전문가 및 교육계 실무 전문가로 이루어진 DQR-하위 워킹그룹이 분야별(워킹그룹-IT, 워킹그룹-기계/금속, 워킹그룹-경영, 워킹그룹-의료)로 구성되었다. 각 분야의 워킹그룹 전문가들은 해당 분야의 교육훈련과정별(직업준비반 과정, 이원화 직업훈련과정, 향상교육과정, 대학과정 등)로 총 12~16개의 자격들을 선정하여 직업자격·학위 분류를 진행하였다. 이때 시범사업에서 분류 대상 자격 선정기준은 ▲ 관련 교육훈련과정이 많이 제공되는지 여부, ▲ 노동시장에서의 중요성 여부, ▲ 선정 자격 관련 규정이나 교안 등이 학습성과 중심으로 구성되어 있는지 여부 등이다(AK DQR, 2010).

이러한 DQR상의 학위 및 직업자격의 수준분류는 최종적으로 DQR 위원회에서

13) 이 자격은 두 전문가가 산업전기기능사를 자격 분류표를 통해 DQR 4수준으로 제시하였으나 워킹그룹의 다른 전문가들의 논의를 통해 다시 DQR 3수준으로 분류됨(AK DQR, 2010).

만장일치로 확정된다. 만장일치 원칙은 최대한 많은 사회적 수용성을 확보하기 위함이다. 만약 자격의 수준체계 분류의 최종결정에서 전문가들의 만장일치가 이루어지지 않으면, 이 DQR 위원회는 또 다른 전문가팀(학교, 검정기관 등 관계자)에게 자격분류를 의뢰한다. 이 과정은 만장일치가 될 때까지 반복되며(AK DQR, 2013), 이러한 방식으로 현재까지 합의된 직업자격 및 학위의 수준분류, 즉 DQR는 <부록 1>과 같다.

4. 무형식 및 비형식 학습결과에 대한 평가·인정(RPL)

유럽의회는 NQF를 EQF와 연계하여 개발하여 적용하고 있는 EU 회원국들에게 2019년까지 무형식 및 비형식 학습에 대한 검증 시스템(Validierungssystem)을 마련하여 무형식 및 비형식 학습¹⁴⁾으로 획득한 역량을 평가·인정하여 NQF에 분류될 수 있도록 권고한 바 있다. 이는 이러한 검증 시스템을 통해 정규교육과정이 아닌 다른 경로로 역량을 갖춘 이들에게 역량에 대한 증명서(Nachweis)를 발급하여 이들이 경력개발 및 진학에 활용할 수 있게 하기 위함이다. 유럽의회에서 권고하고 있는 검증 프로세스는 무형식 및 비형식 학습결과를 확인하고, 이를 서류화하여 평가하며 인증하는 과정으로 진행된다(Bergstein et al., 2016).

독일의 경우 아직까지 무형식 및 비형식 학습의 공식 평가·인정 결과를 DQR에 직접적으로 분류하지 않고 있으나, 무형식 및 비형식 학습과정에서 습득한 역량의 인정범위가 (직업자격 및 학위과정으로) 확대되고 있으며, 이는 DQR의 발전으로 볼 수 있다(CEDEFOP, 2017).

가. Ankom(직업세계에서 습득한 실무역량의 고등교육기관에서의 평가·인정)

독일 연방 주 문교부장관협의회(KMK)는 고등교육기관 밖에서 습득한 역량을 인정하기 위해 몇 개의 결의안을 발표한 바 있다. 먼저, 2002년 'KMK 결의안(대학 밖에서 획득한 기술과 지식을 대학교육과정에서 산정)'과 2010년에 KMK 결의안(학사과정 및 석사과정 인정을 위한 주정부 공통의 규정)이 있다. 이는 대학교육과정이 아닌 외부에서(예를 들면 직업훈련이나 직업에 종사하면

14) 무형식 및 비형식 학습을 통해 습득한 역량이란 연방정부나 주정부가 규정하지 않은 향상교육과정, 자가학습, 혹은 명예직이나 직장에서의 경험 또는 학습을 통해 습득한 능력을 의미한다(Bergstein, B. et al., 2016).

서 혹은 역량이 향상될 수 있는 다른 활동 등) 획득한 기술과 지식의 50%까지 대학교육과정에서 학점으로 인정받을 수 있는 근거이다. 단, 대학 밖에서 습득한 역량의 인정은 그 역량 수준이 대학교육과정의 내용과 동등해야 가능하므로¹⁵⁾ 이를 심사하는 과정이 존재한다.

또 다른 KMK 결의안으로 2009년 3월에 발표된 ‘대학입학자격을 보유하지 않는 직업경력자들의 대학입학허가’에 대한 내용이 있다. 이 결의안에 따르면 정규 중등교육과정을 거치지 않아 대학입학자격이 없는 사람도 적절한 조건을 갖추면 대학에 입학할 수 있다. 중등교육에 해당되는 양성직업훈련자격 취득 후 3년의 경력이 있으면 적응시험(Eignungsprüfung)을 통해 그 분야와 관련된 전공에 한해 대학입학이 허용된다. 반면 좀 더 상위 과정인 마이스터, 테크니션, 전문가(Fachwirt)와 같은 향상직업교육을 마친 직업경력자들은 대부분의 주에서 모든 대학의 모든 전공에 입학지원을 할 수 있다. 이 결의안들을 통해 무형식 및 비형식 과정의 학습성과에 대한 평가·인정 절차가 개발되었고, VET와 대학교육 간의 연계에 대한 검증이 이루어졌다.¹⁶⁾

나. Valikom(무형식 및 비형식 학습에서 습득한 역량의 인정)

독일연방교육연구부는 2015년 4개 상공회의소 및 4개 수공업회의소와 함께 무형식 및 비형식 학습에서 습득한 역량에 대한 구체적인 검증을 실시하는 Valikom 프로젝트를 3년 동안 진행하였다. 목적은 직무 활동과 관련된 무형식 및 비형식 학습에서 획득한 역량을 확인하고 평가·인정할 수 있는 프로세스를 개발하며, 이를 시범적으로 적용하는 데 있다. 이러한 역량평가는 정규과정의 양성훈련자격과 향상훈련자격에서 실시되었다. 즉, 양성훈련 직업자격을 보유하지 않은 사람이 그 직업자격이 요구하는 중요한 역량을 가지고 있는 경우, Valikom에서 개발한 프로세스를 통해 그 직업자격과 전체적 혹은 부분적으로 동등하다는 것에 대한 증빙을 받을 수 있다. 이 증빙서류의 발급 주체는 자격 검정을 시행하고 있는 직능단체(상공회의소, 수공업회의소 등)이며, 동등성 여부에 관한 평가·인정도 직능단체가 한다. Valikom 프로젝트에 참여한 직능단체는 2017년과 2019년에 이 프로젝트에서 개발한 프로세스를 시범적으로 진행하고 있는데, 이 프로세스의 단계는 유럽의회에서 무형식 및 비형식 학습 인정을

15) http://ankom.dzhw.eu/know_how/anrechnung

16) http://ankom.dzhw.eu/know_how/anrechnung

위해 제안한 프로세스 단계(확인-문서화-평가-인증)를 참조하고 있다.¹⁷⁾

5. DQR 운영(학위↔직업자격↔현장경험·비형식·무형식 학습↔학위)

DQR와 관련한 주요 이해관계자들은 2013년 5월 1일 발표된 DQR 공동협약 안에 근거하여 DQR를 실제 운영하고 있으며, 2013년 8월에는 자격분류를 비롯하여 DQR의 구조, 절차 등을 기술한 DQR 핸드북을 발간하였다. 이 핸드북에는 DQR상에 분류된 자격 리스트도 첨부되어 있다(<부록 1> 참조). 그리고 2014년 중반에는 새로운 DQR 웹사이트와 데이터베이스가 구축되었으며(CEDEFOP, 2017). 2014년부터 점차적으로 새로 발행되는 자격증명서에 DQR뿐만 아니라 EQF 자격 수준이 명시되어 있다.¹⁸⁾ 2017년 8월 독일의 정규교육과정에 있는 대부분 주요 학위와 직업자격은 DQR상에 분류되었으며(<부록 1> 참조), 이 학위 및 직업자격은 여러 교육훈련경로를 통해 도달할 수 있다. 독일에서 직업자격, 학위, 비형식 및 무형식 결과 등이 어떻게 서로 연결(pathway)되어 있는지 살펴보면 다음과 같다.

가. 직업자격과 학위의 연계(직업자격→대학입학·학위)

전통적으로 독일은 아카데미 트랙과 직업교육훈련(VET) 트랙이 완전히 이원화되었기 때문에 대학입학자격(Abitur)이 없으면 대학진학이 불가능하였다. 하지만 DQR 도입 이후 VET 자격이 고등교육 입학 자격요건 중 하나가 되었으며, VET 자격의 수준 유형에 따라 학사 또는 석사 과정으로 연계(Pathway)가 가능하게 되었다. 이를 위해 주정부는 고등교육법을 개정하였다. 독일의 직업자격과 학위 간의 연계 원리는 아래 [그림 2-1]와 같으며, 대학입학 조건은 <표 2-3>과 같다. 그리고 직업자격 취득은 고등교육기관에서 학점 및 학위 취득과 연계되어 있다.

17) <https://www.valikom.de>

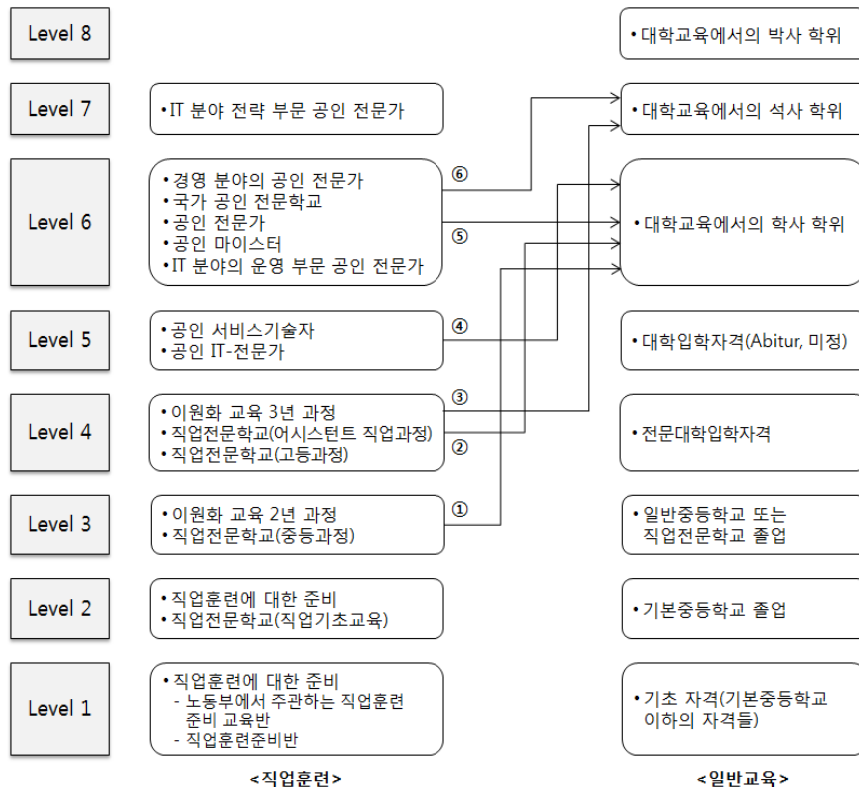
18) <https://www.dqr.de/content/60.php>

〈표 2-3〉 독일 직업자격 취득자의 대학입학 조건

구분	Pathway ([그림 3-2] 참조)	대학입학 조건
VET 자격 → Bachelor degree	(수준 3→학사)	- 자격직종과 동일 분야에서 최소 3년의 직업경험 - 자격직종과 유사한 전공 분야 - 적응 확인 과정 통과(일종의 시험)
	(수준 4→학사)	
	(수준 5→학사)	
	(수준 6→학사)	- 일반고등학교의 대학입학자격 보유자처럼 모든 전공 분야에 입학 가능
VET 자격 → Master degree	(수준 4→석사) (수준 6→석사)	- 예술 분야 및 직업과 연계된 계속교육 석사과정에서는 각 주의 대학 법규에 의해 석사 입학이 가능 (석사 입학시험 존재)

자료: 이동임 외(2015) p.91.

[그림 2-1] 독일 직업자격과 대학교육 간의 Pathway



자료: 이동임 외(2015). p.90.

나. 고등교육과 직업교육훈련의 상호연계(학위↔직업자격)¹⁹⁾

대학교육과 VET 간의 연계성 또는 투명성에 대한 집중적인 논의는 대학교육 시스템에서만 일방적인 움직임이 아닌 대학교육과 VET 간의 ‘상호 연계성 또는 투명성’에 대한 주제를 더욱 부각시켰다. 이러한 내용을 반영하여 연방직업훈련연구소(BIBB)는 연방교육연구부(BMBWF)의 지원을 받아 2013년 12월부터 2016년 9월까지 ‘DQR-Bridge 5’ 프로젝트를 진행하였다. 이 프로젝트의 목적은 숙련인력 확보를 위해 학위↔직업자격 간의 연계를 지원하고자 하는 것이다. 이를 위해 DQR 5수준에서 대학교육과 VET 간의 학제를 초월하는 교육정책을 마련하였다. DQR 5수준에는 향상교육과정 첫 단계에 해당하는 자격들이 분류되었다. 이 수준의 자격들은 숙련기능을 수행할 수 있으며, 관련된 VET 자격과 함께 현장경력을 갖추고 있다. 이러한 중급 숙련인력들의 부족을 방지하기 위해 이 프로젝트는 DQR에 기반하여 향상교육훈련을 강화하는 전략을 통해 대학교육과 VET 간의 교육과정 연계(pathway)를 시범적으로 진행하였다. 아울러 2개 직종, 즉 IT전문가 및 자동차서비스기술자 직종에 초점을 두고 VET 기관과 대학이 함께 수행하였다. 예를 들어 IT전문가 대상 프로젝트에는 울름(Ulm) 대학과 울름상공회의소 및 기술아카데미가 참여하여 공동으로 교육과정을 개발하였다.²⁰⁾ 이 2개의 일반교육(울름대학) 및 VET(울름상공회의소 및 기술아카데미) 교육과정을 통해 획득한 역량은 VET를 받은 사람들이 대학을 진학하는 데 있어, 그리고 향상교육과정 두 번째 단계로 진입을 하는 데 있어 도움이 된다. 반대로 대학교육을 받은 사람들은 이 교육과정을 통해 직업세계로의 진입이 용이해진다.²¹⁾ 특히 대학에서 중도탈락자가 VET 과정으로 이동이 용이해졌다.

다. 노동시장 경험의 대학 학점으로 인정(노동시장 현장경험→학위)

노동시장의 경험(경력)은 고등교육기관에서 학점으로 평가·인정된다. 현장경

19) DQR 6-8 수준은 고등교육역량체계(HQR)에 제시되어 있는 것을 차용하였다. 즉 HQR상의 1단계는 학사, 2단계는 석사, 3단계는 박사로 이 수준별로의 역량 및 요구사항을 DQR에 적용하였다. HQR의 역량 수준은 지식과 이해(Wissen und Verstehen), 능력(Koennen)으로 나누어져 있는데, 여기서 지식과 이해 부분은 전문적인 지식을 갖추고 있음을 보여주는 것이고(DQR의 전문적 역량 중 지식 부분과 비교), 능력 부분은 전문적인 지식을 활용하고 응용·전달하는 역량을 갖추었음을 나타내주고 있다(DQR의 전문적 역량 중 기술 부분의 도구활용능력, 문제해결능력등과 비교). 그리고 HQR 능력 부분에서 커뮤니케이션 능력은 DQR의 인성적 역량 중 사회성 부분에서 발견된다. 예시적으로 HQR 1단계에 대한 역량 기술어와 DQR 6 수준에서 제시하고 있는 역량 기술어를 비교하여 <부록 2>에서 제시하고 있다.

20) <https://www.bibb.de/de/25789.php>

21) https://www.bibb.de/dokumente/pdf/a33_20150227_tp-steckbrief_industrie_final.pdf

험은 전체 학점의 50%까지 인정가능하다. 학습자는 이로 인해 고등교육을 위한 학업시간을 단축할 수 있는 장점이 있다.²²⁾

라. 노동시장 경험의 직업자격에서의 인정(노동시장 현장경험→직업자격)

노동시장의 경험(경력)을 평가·인정하여 양성훈련자격뿐만 아니라 향상훈련 자격을 취득할 때 부분적 또는 전체적으로 인정받을 수 있다. 부분적으로 인정된 것은 자격취득에 필요한 내용 중 일부를 면제받고, 또는 이러한 경험으로 전체 자격을 취득할 수도 있다.²³⁾

Ⅲ. 독일 국가역량체계(DQR)의 활용 현황

2008년 유럽의회와 이사회의 권고로 2016년 1월 기준으로 EU 39개국은 EQF와 연계하여 NQF를 도입·실행하고 있다. EU 국가가 본격적으로 국가역량체계를 시행 이후의 활용 혹은 성과 확인에 대한 필요성이 제기되어 왔다. 그리고 산업 부문별, 국가별, 지역별로 국가역량체계가 일반교육 및 직업교육훈련(및 고용) 정책과 실행에 어느 정도 기여하고 있는지, 그리고 최종 사용자들에게(학습자, 근로자, 기업, 교육기관 등) 어떤 도움을 주는지에 대한 논의가 시작되고 있으며 관련 연구도 등장하고 있다(CEDEFOP, 2016).

1. DQR의 성과

직업자격·학위의 가치를 투명하게 하는 DQR는 독일의 직업자격·학위들이 유럽에서 보다 쉽게 이해될 수 있도록 EQF 8수준에 연계시켰으며, 이것은 최종 사용자들(학습자, 근로자, 기업, 교육기관 등)에게 다음과 같은 도움을 주고 있다.²⁴⁾

첫째, 학습자의 경우이다. DQR는 중등교육기관, 고등교육기관, 기업체 그리

22) <http://ankom.dzhw.eu/knownow/anrechnung>

23) <https://www.valikom.de>

24) <https://www.dqr.de/content/2317.php>

고 개인적으로 학습을 하는 사람들에게 다양한 교육옵션을 조망할 수 있도록 하고, DQR상의 학위 및 직업자격들이 어떤 역량과 자질을 요구하고 있는지를 알 수 있게 해 준다. 학습자들은 DQR를 통해 학위 및 직업자격 간의 차이와 공통 부분을 분명하게 이해함으로써 학위 및 직업자격 전체에 대한 이해의 폭을 넓힐 수 있으며, 이로 인해 학위 및 직업자격 취득에 대한 결정이 용이해진다. 또한 유럽 내 다른 국가에서 (향상)교육을 받고자 할 경우 본인이 어떤 자격을 갖추고 있는지를 명확하게 제시할 수 있으며, 독일 자격증에 기재된 EQF 수준은 외국에서 본인이 보유하고 있는 자격에 대한 평가를 용이하게 한다.²⁵⁾

둘째, 근로자의 경우이다. DQR는 근로자가 본인의 경력경로를 용이하게 설계할 수 있도록 돕고 있다. 왜냐하면 DQR는 근로자가 취득한 학위 및 직업자격을 스스로 평가하고, 앞으로 본인들의 향상교육 또는 계속훈련을 위해 어떤 기술과 자질을 습득해야 하는지 판단하는 데 도움을 주기 때문이다. 또한 수준별로 제시된 학위 및 직업자격 분류를 통해 본인에게 어떤 상위 학위나 직업자격이 도움이 될지를 쉽게 판단할 수 있다. 또한 유럽의 다른 국가에서 일을 하고자 하는 근로자의 경우 DQR와 EQF가 다른 교육훈련제도에서 본인의 길을 찾는 데 도움이 된다. 또한 본인이 보유하고 있는 역량을 유럽 전역에 쉽게 소개할 수 있고, DQR와 EQF를 통해 보유하고 있는 학위 및 직업자격에 대한 가치를 인정받게 된다.²⁶⁾

셋째, 교육기관의 경우이다. DQR는 교육훈련제도의 투명성을 높여주므로 교육훈련기관에도 도움을 준다. 교육훈련기관은 역량중심으로 분류된 DQR를 교육훈련과정 개발에 활용할 수 있고, 이를 통해 수강생들에게 교육훈련과정의 이점을 명확하게 확인시켜 줄 수 있다. 또한 DQR는 교육훈련제도의 품질을 보증할 수 있으며, 교육훈련세계와 직업세계 간의 소통을 용이하게 한다. 그리고 DQR로 인해 직업훈련 분야와 대학교육 분야 간, 혹은 정규교육과 비정규 교육 간의 명확해진 등가성은 교육훈련기관에 도움이 되고, EQF와 DQR는 국제 노동시장에서 국제협력과 국제적인 교육훈련과정 등 교육훈련 분야에 새로운 길을 열어준다.²⁷⁾

넷째, 기업의 경우이다. 지식사회가 도래하면서 교육훈련세계는 점점 복잡해지고 이와 함께 자격증 또는 학위를 적절하게 평가하는 것도 복잡해지고 있다.

25) <https://www.dqr.de/content/676.php>

26) <https://www.dqr.de/content/664.php>

27) <https://www.dqr.de/content/2319.php>

이런 상황에서 기업은 DQR와 EQF를 통해 유럽 전역의 직업자격 및 학위 비교가 가능하고, 증명서에 제시되어 있는 수준을 근거로 자격보유자가 무엇을 알고, 또 무엇을 이해할 수 있는지를 판단할 수 있다. 또한 DQR상에서의 직업자격과 학위의 분류는 그들 간의 동등한 가치를 나타내며, 이를 통해 독일의 높은 직업교육·훈련 수준이 유럽 전역에 입증되고 있다. 이는 다른 한편으로 독일 기업이 양질의 인력을 보유하고 있음을 유럽 전역에 보여주는 근거가 되며, 국제입찰 등에서 경쟁력으로도 활용되고 있다. 또한 점점 많은 기업들이 DQR를 기업의 인적자원관리(HRM)에 적절한 도구로 활용하고 있다. 즉, DQR의 역량에 따른 분류를 직무기술서, 직무명세서, 구인광고 등에 활용하여 채용의 투명성을 확보할 수 있다는 것이다. 이 외에 기업의 업무 영역에서 자격이 큰 변화에 놓여 있거나(예를 들면: 4차 산업혁명 등), 다른 이유에서 투명성 확보가 필요하다면 DQR를 기반으로 하는 SQF 개발이 기업에게 도움을 줄 수 있을 것으로 보고 있다.²⁸⁾ EQF 포털에는 유럽 내 여러 국가(2016년 기준 39개국)의 NQF가 제시되어 있는데, 이를 통해 특정 나라의 직업자격 또는 학력이 EQF의 어느 수준에 해당하는지, 그리고 다른 나라의 직업자격 또는 학력과의 비교 관계는 어떤지를 알 수 있다. 또한 기업들은 입사지원자들의 직업자격 또는 학력에 대한 중요한 정보를 얻을 수 있다(ZDH, 2012).

2. DQR의 활용 현황

DQR는 앞서 서술한 바와 같이 DQR의 최종 사용자에게(학습자, 근로자, 기업, 교육기관 등) 많은 도움을 주고 있고, 교육훈련 분야의 관계자에게도 많은 활용 가능성을 제시하고 있다. 그러나 아직까지(2016년 기준) 독일에서 각 사용자별로 DQR의 활용 정도가 어느 정도인지, 실제로 DQR 사용 정보가 어떠한지 등에 대한 정보는 충분하지 않다. 이러한 상황에서 매년 기업을 대상으로 양성 및 향상 직업교육·훈련에 대한 설문조사를 실시하고 있는 독일상공회의소(DIHK)는 최근 DQR에 대한 간단한 설문조사를 실시하였다. 즉, 2016년 DQR가 현장에서 실제 어느 정도로 인식되어 있고, 또 어떻게 활용되고 있는지 조사하였다. 이 조사에는 11,000개 기업이 참여하였으며, 조사 결과는 다음과 같다. 먼저, DQR에 대해 기업이 어느 정도 알고 있는지를 조사한 결과, 조사 대

28) <https://www.dqr.de/content/67.php>

상 기업의 20% 정도(2,200개 기업)가 알고 있는 것으로 나타났다. 하지만 이는 2년 전 조사에 비해 6%(660개 기업) 증가한 수치로서 긍정적인 평가를 받고 있다. 그리고 DQR를 인지하고 있는 기업 중에서 DQR를 학위 및 직업자격 간 비교를 위해 활용하는 기업은 51%로 나타났다(1,122개 기업). 한편 직무에 적합한 직원을 채용할 때 DQR를 활용하는 기업은 12%(264개 기업)이며, DQR를 보상과 관련하여 활용하는 경우는 약 10%로 확인되었다(220개 기업)(DIHK, 2016). 이 외에 연방교육연구부(BMBF)는 2016년에 응용경영전문대학(Hochschule fuer angewandtes Management)에 의뢰하여 기업, 계속훈련교육기관, 협회, 직능단체, 직업학교, (전문)대학 등을 대상으로 DQR의 활용 가능성에 대한 연구를 수행하였다.²⁹⁾

이 연구의 목표는 DQR 사용자 그룹 대상의 질적 조사를 통해 DQR의 활용 가능성을 조명하고, 실제 DQR를 사용하고 있는 우수 사례(best practice)를 발굴하는 데 있다. 이 연구의 결과에 따라 DQR는 34개 영역에서 활용 가능한 것으로 우수 사례를 통해 확인할 수 있었다(<표 3-1> 참조).

<표 3-1> DQR 활용 매트릭스

DQR-활용 내용	우수 사례 기관											
	ma-co maritimes 역량 센터	Dekra 아카데미	대학교 교수법 및 기술 교육 연구소	조기 교육 전문가를 위한 향상 교육 이니셔티브 (WIFF)	Nuernberg 클리닉의 정보 통신 교육 센터 (cekib)	Hamburg 수공업회 의소	Schlenker & Kuehn 기업 (화재 예방 및 보안 솔루션)	BMW 그룹의 works council	Frankfurt University of Applied Science	Hamburg University of Technology	Hamburg - Eimsbuettel 직업 학교	Goettingen 직업 교사 양성 학교
인력선발 및 인력계획												
트레이너 선발(전문성/교수법)					○							
채용(경력전환자 가능)							○					
직무기술서							○					
인력선발과정 계획												
구인광고					○							
인력배치 계획												
인력개발												
세미나 수료증												
근로자 중심의 인력개발 과정							○					
학습자를 위한 방향 제시(학습과정 시작 전)												
향상교육과정 개발	○	○			○							
학습자의 학습성과 분류 (학습과정 중)				○		○	○				○	

29) 연구 기간은 2016년 5월부터 12월까지이며, 연구 방법으로는 특정 그룹을 대상(N=56)으로 한 인터뷰와 2개 집단에 대한 심층면접(FGI)이 사용되었다(BMBF, 2016).

독일 국가자격체계(DQR)의 구축·운영 및 활용 현황 (이동임)

DQR-활용 내용	우수 사례 기관											
	ma-co maritim es 역량 센터	Dekra 아카 데미	대학교 교수법 및 기술 교육 연구소	조기 교육 전문가를 위한 향상 교육 이니셔티브 (WIFF)	Nuernberg 클리닉 의 정보 통신 교육 센터 (cekib)	Hamburg 수공업회 의소	Schlenz ek & Kuehn 기업 (화재 예방 및 보안 솔루션)	BMW 그룹의 works council	Frankfurt University of Applied Science	Hamburg University of Technology	Hamburg - Eimsbuettel 직업 학교	Goettingen 직업 학교 교사 양성 학교
경력개발상담의 기초 자료							○	○				
향상교육기관의 질 관리 및 마케팅												
학습목표의 명확성 (참여자 요구조건)									○		○	
향상교육기관을 위한 새로운 상품으로서의 DQR (새로운 시장 형성)												
고객의 새로운 상품에 대한 평가 및 선택(내용)												
향상교육기관의 마케팅 도구로서의 DQR (홍보용)						○						
고객이 본인의 수준에 맞는 향상과정 선택 (조건)												
비교 가능성/방향 제시												
젊은이들을 위한 직업 방향 제시								○				
직업교육과 대학교육 간의 비교									○			
역량 수준에 대한 투명성(예: 증명서)		○			○	○			○			
글로벌 채용							○					
공통적인 활용 분야												
연계성												
연계성(평생교육기관과 대학 간의 협력)												
평생교육기관과 직능단체와의 협력												
역량모델												
역량분석	○		○						○			
역량명세서			○	○				○	○			○
역량평가			○									
투명성/방향제시												
대학교육 및 직업교육을 위한 학습성과중심의 과정			○	○	○	○			○	○		○
학습모델의 역량중심 설계	○		○	○	○					○		
학습성과에 대한 예상			○								○	
학습지도자 지원												
학습교재를 위한 기초 제공			○			○					○	
학습지도자들의 향상교육												
커리큘럼 개발										○	○	○
학습성과 인정 및 산정									○			
교육에 대한 품질관리			○			○			○			

자료: BMBF(2016). p.17.

30) 대학교 및 전문대학 그리고 직업학교를 의미한다.

무엇보다 조사에 응답한 모든 사용자 그룹이 DQR를 중요한 도구로 인식하고 있고, 공통적으로 활용하고 있는 분야는 기업의 HRM이었다. 특히 중소기업의 경우, 기업 고유의 역량모델이 없고 인적자원관리에 대한 인프라가 거의 없기 때문에 DQR를 통해 HRM에 많은 도움을 받고 있는 것으로 조사되었다. 그리고 DQR는 콘텐츠 측면에서 2개의 결정적인 장점을 가지고 있는데, 하나는 교육적인 측면에서 인성적 역량과 전문적인 역량을 동등하게 보고 있다는 것이다. 다른 하나는 실무적인 측면에서 DQR의 역량 범위와 수준 간의 명확한 구조는 근로자/학습자가 현 상태를 평가하거나 향후 달성하고자 하는 목표를 명확히 설정하는 데 기준이 될 수 있다는 것이다(BMBF, 2016).

이 연구에서 제시하고 있는 34개의 DQR 활용 가능성 분야 중에서 최종 사용자 그룹이 가장 많이 활용되고 있는 분야는 HRM이며, 이 HRM의 활용 내용을 세부적으로(직원채용, 역량평가, 재교육, 경력개발 및 경력관리) 살펴보면 다음과 같다.³¹⁾

가. 직원채용(직무기술서, 선발, 배치)

DQR의 역량과 수준이 학위나 자격증에 명시되면서 DQR의 역량에 기반한 직무명세서와 직무기술서, 그리고 이에 따른 구인광고 등이 등장하고 있다.

- 직무기술서와 직무명세서: 구하는 직무의 역량/직업자격과 그에 따른 수준을 제시함으로써 구인광고의 표준화와 단순화가 가능하며, 이로 인해 지원자들은 직무에 필요한 역량을 보다 정확하게 평가할 수 있고 본인이 가지고 있는 역량과도 비교가 가능하다.
- 채용 과정에 적용: 구인광고에 DQR의 수준을 제시함으로써(예를 들면 DQR 6; <부록 3: 독일 구인광고와 DQR> 참조) 이전에 학위자격으로 제한되어 있었던 일자리에 직업훈련 이수자(직업자격 취득자)도 같은 수준에 있다면 응시할 수 있는 좋은 기회가 주어졌다. 또한 인터뷰 면접이나 연수 형태의 면접³²⁾ 같은 선발과정에서 기업이 필요로 하는 역량과 지원자들이 가지고 있는 역량의 비교가 가능하다.

31) 이하 1)직원채용, 2)역량평가, 3)재교육, 4)경력개발 및 경력관리 등은 독일 연방교육연구부자료(BMBF, 2016)를 참조하였다.

32) 연수 형태의 면접은 대체로 인력채용의 마지막 단계에서 시행되는데, 인·적성 검사를 비롯하여 다양한 상황(작업 상황 시뮬레이션, 역할극, 콘셉트 노트 작성, 그룹 토론 등)을 제시하여 그 상황에서 입사지원자의 태도와 지식, 능력 등을 평가하여 채용을 결정하는 방법이다. <https://de.wikipedia.org/wiki/Assessment-Center>

- 역량과 직업자격에 맞는 인력배치: 직무명세서에 맞추어 어떤 분야 혹은 근무 파트에 어느 정도의 인력이 필요한지를 가늠하여 교대근무 계획과 같은 인력배치 계획이 가능하다.

이렇게 기업이 DQR에 맞추어 직무명세서와 직무기술서를 작성하고 필요한 역량을 분류해 놓으면 적절한 인력채용이 용이해지고, 특히 인적자원이 부족한 중소기업은 인력채용 시 유용하게 활용할 수 있는 것으로 확인되고 있다. 더불어 경력전환자에 대한 채용도 용이해졌다.

나. 역량평가

기업은 DQR에 수준별로 제시되어 있는 역량을 HRM에 활용한다. 즉, DQR에 제시된 역량은 직무에 필요한 현재와 미래의 역량을 서술하는 데 사용되고, 동시에 개별 근로자가 보유하고 있는 역량을 분석하는 데에도 활용된다. 이를 통해 역량평가가 가능해지면 기업은 미래에 더 나은 직무수행을 위해 어떤 교육·훈련이 필요한지를 쉽게 추측할 수 있다.

다. 재교육

향상교육 및 계속교육기관은 DQR를 활용하여 학습결과를 구체적으로 명시한 교육훈련과정을 소개하고, 참여자가 교육훈련과정에 참여하기 전에 교육훈련프로그램에서 어떤 역량이 필요한지 알 수 있도록 도와준다. 이를 통해 참여자는 스스로 적합한 교육훈련프로그램을 선택하게 되는데, 이는 장기적으로 교육훈련과정에서의 중도탈락 또는 중도포기를 예방한다. 그리고 참가자는 DQR에 명시된 학습결과(역량수준)를 가지고 교육기관이 제시하는 학습내용을 평가하며, 이를 통해 교육훈련기관 간 프로그램에 대한 차이를 인지하게 된다. 더불어 이것은 참가자가 본인의 목표에 적합한 과정을 선택하는 데 많은 도움이 된다.

라. 경력개발 및 경력관리

DQR는 경력개발 관련 상담에서 경력경로를 보여주는 이정표 역할을 함으로

써 근로자의 역량향상 및 경력개발에 동기를 부여한다. 또한 DQR의 역량에는 전문적인 역량뿐 아니라 개인적인(인성적인) 역량도 포함되어 있어, 기업이 제공하는 향상교육과정 및 계속교육과정을 DQR에 맞추어 새롭게 개발할 경우 기업의 교육훈련과정은 양적 및 질적인 향상을 이루게 된다. 그리고 각 DQR 수준에 제시된 구체적인 요구 사항을 통해 학습자들은 그들의 기대치를 명확하게 인지할 수 있어 학습자들이 스스로 교육훈련과정에 대한 방향을 세우고 본인의 발전 상황을 조율할 수 있다. 더불어 근로자들이 교육훈련과정을 마치면 받는 수료증에 DQR 수준이 기록되는데, 기업은 이를 통해 근로자들이 참가한 교육훈련의 결과를 질적으로 확인할 수 있다.

3. DQR 활용의 장점 및 한계점

독일 연방교육연구부(BMBF)는 DQR를 활용하고 있는 168개 기관을(기업, 계속훈련교육기관, 협회, 직능단체, 직업학교, 전문대학 및 대학교 등) 대상으로 실제 DQR 활용에 있어서의 장점과 문제점, 그리고 필요한 지원 내용이 무엇인지를 조사하였으며, 그 결과는 다음과 같다(BMBF, 2016).³³⁾

가. DQR 활용의 장점

첫째, 상이한 수준에서의 역량에 관한 기술로 개인의 발전 가능성을 제시할 수 있고, 이를 통해 동기부여가 강화되고 있다. 또한 DQR를 통해 전문적인 역량과 함께 인성적인 역량을 포함하는 총체적인 역량 개념을 이해하게 되었다. 특히 역량에 대한 총체적인 기술(description)로 인해 교육적인 맥락에서 전문적인 역량 외에 다른 역량도 중요하게 다루어지게 되었으며, 인성 및 사회적 역량에 대한 관심이 증가하고, 직업학교 수업에 인성적인 역량을 통합하게 되었다. 따라서 학습성과 중심의 기술(description)은 DQR를 계속 활용해야 하는 이유가 되고 있다.

둘째, DQR는 각각의 직업자격 및 학위 등을 하나의 기준으로 통일시키는 구속력을 갖고 교육훈련의 품질을 보증하는 역할을 수행할 뿐만 아니라, 다른 한편으로는 DQR를 통해 보다 다양한 직업자격 및 학위의 비교가 가능해지는데,

33) 이하 1)DQR 활용의 장점 및 단점 및 2)DQR활용의 어려움은 독일 연방교육연구부자료(BMBF, 2016)를 참조하였다.

이는 직업자격 및 학위 간의 높은 투명성을 수반하기 때문이다.

셋째, 정규교육과정(학교졸업장, 대학이나 직업훈련을 통한 양성훈련자격)을 성공적으로 수료하지 못한 경우, DQR가 개인의 역량을 기술(description)하는데 도움이 되고 있다(예를 들면 대학중퇴자의 역량 인정 등).

넷째, VET와 대학교육의 공통 관점과 이에 대한 연계성은 무엇보다 VET 가치의 상승을 의미한다. 즉, DQR를 통해서 직업자격을 시스템화(구조화)하고 역량을 기술하는 것이 가능해짐으로써 VET의 질을 보장받을 수 있고, 이로 인해 고객들의 신뢰가 높아지고 직업교육훈련의 긍정적인 이미지를 전달할 수 있다. 그리고 직업자격으로 대학입학 조건이 충족되고 있는 것은 큰 장점이다.

다섯째, DQR를 통해서 유럽 내에서의 자격 비교가 가능해지고, 이를 통해 근로자들의 이동이 용이해지고 있다(국제화).

나. DQR 활용의 어려움

첫째, DQR와 그 철학에 대한 인식이 부족하며, DQR를 마치 단순히 직업자격 및 학위를 분류하는 틀로만 이해하고 있다. 즉, DQR는 직업자격 및 학위가 개인에게 요구하는 역량의 수준분류라는 점을 간과하는 것이 문제이다.

둘째, DQR 관련 역량에 대한 정의와 DQR에서 사용하는 용어의 이해가 어려우며, 특히 DQR는 복잡하며 추상적이라고 인식되고 있다. 아울러 전문용어는 번역이 되어야 할 정도로 어렵다고 평가되고 있다.

셋째, 각 수준에 제시된 역량(학습성과) 표현이 명확하지 않고 부분적으로는 이해가 어려우며, 수준에 대한 미묘한 표현은 부분적으로 정확하지 않고, 이와 함께 수준 간의 경계를 구분하는 데에도 어려움이 있다.

넷째, 직업자격과 학위 간의 등가성으로 인해 학위가 평가 절하된다는 것에 대한 염려가 있다.

IV. 요약 및 시사점

1. 요약

가. DQR 구축

첫째, 독일 DQR의 구축 목적과 관련이다. 독일 DQR는 학위 및 자격의 품질관리 및 투명성 강화, 학위와 자격 간 차별개선 및 연계 강화, 비정규 및 무형식 학습의 유효화 및 평생학습촉진, 숙련수요 충족(skill mismatching 축소)을 위해 구축되었다. 특히 DQR 구축으로 직업교육훈련 및 직업자격이 일반교육(학위)과 동등해지도록 많은 노력을 하고 있다.

둘째, DQR의 거버넌스이다. DQR 구축을 위해 가장 먼저 한 것은 DQR관련 최종 의사결정기구인 DQR위원회를 구성하는 것이었다. 시범사업도 이 거버넌스가 구축된 이후에 추진되었다. 한국은 KQF 구축을 위해 노력하고 있지만 아직 관련 거버넌스가 구축되지 않고 있다.

독일 DQR 위원회에는 다양한 정부부처(연방교육연구부, 연방주문교부장관협의회, 연방주경제부장관협의회, 연방경제기술부), 사회적 파트너(노동조합 및 사용자 단체), 교육훈련기관장(대학총장 등), 연구기관, 직능단체가 참여하고 있다. 이 위원회는 자격 수준체계 및 수준배치 등을 포함하여 많은 중요한 일을 하며 특히 DQR관련 정책의 최종 의사결정은 이곳에서 만장일치로 확정된다. 특히 워킹그룹에 참여하는 이해관계 기관의 대표들은 DQR 관련 진행 내용을 소속 기관에 전달하고 피드백을 받는 역할을 하고 있다. 한국의 경우 KQF 구축 추진단 구성원들은 개인자격으로 참여하는 경향이 있어 KQF관련 모든 협의 내용을 소속기관과 공유할 필요가 있음을 시사한다.

셋째, DQR 시범사업과 관련이다. 독일은 DQR 구축을 용이하게 하기 위해 먼저 8수준 체계를 먼저 만들고 그 결과를 가지고 4개의 산업분야별로 시범사업을 실시하여 관련 산업의 학위 및 자격 수준을 검토하여 DQR상에 분류하였다. 이 학위 및 자격분류 결과를 DQR 위원회가 최종 검토하였다. 그 이후 나머지 다른 산업분야는 이 시범사업 결과를 참조하여 자격을 분류하였으며, 이를 위해 DQR 핸드북을 발간하여 배포하였다. 한국의 경우 KQF의 8수준체계가 확정되기 전에 SQF를 만들기 시작함으로써 SQF 구축에 어려움이 존재하고 하였다.

넷째, DQR 8수준 체계의 특징이다. 독일 DQR의 8 수준체계를 설명하는 기술어는 '지식'과 '기술'(도구 활용, 창조적 사고, 문제해결 능력), '사회성'(참여, 소통, 팀/리더십)역량과 '독립성'(자율성/책임감, 대응능력, 학습능력) 역량 등이다. 이는 독일 교육·훈련제도가 총체적, 통합적인 역량에 중점을 두고 있다는 것을 명확하게 보여주고 있으며, 이는 통상 연방국가들이 접근하는 '기능적(funtional) 역량'과는 다른 차이가 존재한다. 즉 '통합적 역량'을 DQR에서 중시하고 있어 노동시장에서 활용이 상대적으로 더 높다고 볼 수 있다.

다섯째, 자격 수준 배치방법과 관련이다. DQR상에서 자격·학위의 수준을 배치하기 위해서는 자격 및 학위 취득과 관련된 기존의 법규, 규정, 학업규정, 검정규정, 각 주의 교안 등을 분석하여 그 안에 학습성과 중심으로 된 내용을 DQR 수준체계에 제시된 역량개념과 비교하여 최종 수준을 결정한다. 여기서는 연역법 및 귀납법을 사용하지만 기존의 자격 및 교육훈련내용에 역량의 개념이 충분하지 않아 수준 배치에 논란이 존재하였다. KQF는 NCS 등을 기반으로 학위 및 자격 등을 분류하고자 하지만 만약에 NCS가 없는 경우에는 어떻게 KQF에서 분류할 것인지에 대한 모범답을 독일에서 찾을 수 있을 것이다.

여섯째, 고등교육 학위의 DQR상 배치(DQR 6~8)는 직업자격의 수준배치 만큼 큰 논란은 없었다(한국의 경우 학사 학위의 배치에 많은 논란이 있음). 그 이유는 DQR가 HQR(고등교육역량체계) 수준체계를 그대로 차용하였기 때문이다. 특히 학사학위를 6수준에 무리없이 넣을 수 있었던 것은 DQR 6수준 기술어와 HQF의 1수준 기술어간의 공통점이 충분했기 때문이다(<부록 2> 참조). 그리고 최종 DQR에 확정·배치된 독일의 학위 및 자격의 증서에는 반드시 EQF/DQR 수준이 명시되도록 하였다.

마지막으로 이러한 자격의 DQR상 수준분류는 최종적으로 DQR-위원회(연방·주정부-조정위원회 + 워킹그룹)에서 만장일치로 확정된다. 만장일치 원칙은 최대의 많은 사회적 수용성을 확보하기 위함이다. 자격분류의 최종결정에서 전문가들의 만장일치가 없으면 DQR-위원회는 또 다른 전문가팀에게 자격분류와 관련한 분석을 재의뢰한다. 한국의 경우 제한된 관계자만 KQF 구축에 참여하고 있으므로 좀 더 다양한 이해관계자가 참여하도록 할 필요가 있다.

나. DQR 운영 현황(자격 간 연계: 경력경로, pathway)

첫째, (직업자격→학위)이다. 과거 전통적으로 독일에서는 아카데미 트랙과

직업교육훈련(VET) 트랙이 완전히 이원화되어 대학입학자격(Abitur)이 없으면 대학진학이 불가능하였다. 하지만 DQR가 도입되면서 VET 자격이 고등교육 입학 자격요건 중 하나가 되었다. VET 자격의 유형에 따라 학사 또는 석사 과정으로 Pathway가 가능하였고 이를 위해 주정부는 고등교육법을 개정하였다.

둘째, (학위↔직업자격)이다. 학위-직업자격의 상호연계를 위해 'DQR-Bridge 5' 프로젝트가 추진되었다. 즉 고등교육과 VET의 공통 과정을 만들어 대학에서 뿐만 아니라 직업훈련기관에서 함께 운영하고 있다. 직업자격으로 대학의 학점을 따거나, 대학으로 편입이 용이할 뿐만 아니라, 대학교육을 받다가 중도탈락한 자는 직업자격과정으로 이동이 가능하다.

셋째, (노동시장 현장 경험→ 학위)이다. 노동시장의 경험(경력)은 고등교육기관에서 학점으로 평가인정된다. 전체 학점의 50%까지 경험으로 인정 가능하므로 고등교육의 학업시간을 단축할 수 있다.

넷째, (노동시장 현장 경험→ 자격)이다. 노동시장의 경험(경력)을 평가인정하여 양성훈련 자격뿐만 아니라 향상훈련 자격을 취득할 때 부분적 또는 전체적으로 인정받을 수 있다.

마지막으로 현장경험을 가지고 학위나 직업자격이 아닌 제3의 qualification으로 인정되는 경우는 독일에서 없다.

다. DQR 활용: 노동시장

첫째, 독일의 경우 다른 유럽 국가에 비해 DQR의 활용에 관한 조사·연구가 좀 더 앞서나가고 있는 편이다. 기업을 대상으로 한 조사에 따르면 DQR에 대한 인식이 많이 높지는 않는 편이다. 즉 11,000개 기업 대상 설문조사에서 20% 기업만 DQR에 대해 알고 있다(2,200개 기업). 그리고 이 중 DQR를 학위 및 자격간 비교를 위해 활용하는 기업은 51%(1,122개 기업)이고, 직무에 적합한 직원을 채용할 때 활용하는 기업은 12%(264개 기업), 보상과 관련하여 활용하는 경우는 약 10%로 조사(220개 기업)되었다.

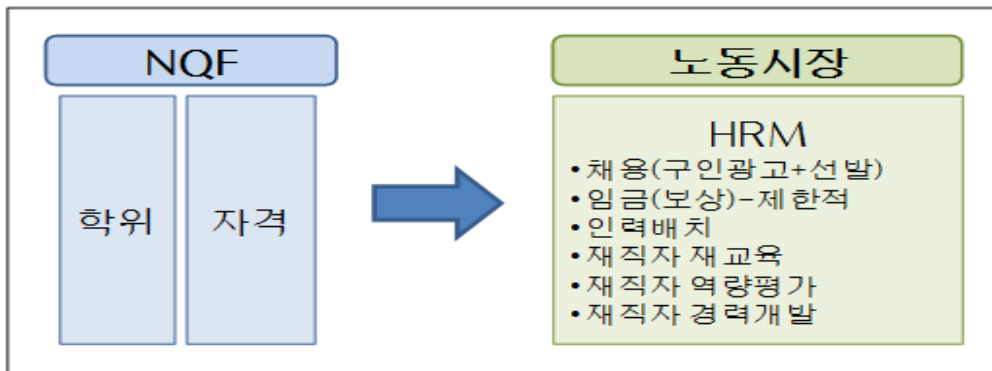
둘째, 독일 DQR가 노동시장에서 활용하는 유형(HRM)은 주로 채용(직무기술서, 선발, 배치), 보상, 근로자 역량평가, 재교육, 경력개발 및 경력관리 등이다 ([그림 4-1]참조).

셋째, 독일은 DQR를 역량중심 HRM과 연계를 시도하고 있다. 즉 최근 역량

중심의 인적자원관리(HRM)가 중시되었는데 이를 DQR와 연계하여 기업경영을 위한 새로운 관점으로 역량중심의 인력관리를 적용하고 있다. DQR에 기반한 역량중심의 인력관리는 기업의 수익성을 보장하고 시장에서의 경쟁력 우위를 점유하게 하며, 숙련인력부족 및 인구구조 변화의 시기에 직원들의 충성도를 유도하는 데에도 기여한다고 보고 있다.

넷째, 독일은 DQR의 역량 기술(설명)이 추상적이고 DQR에 자격의 수준분류가 어렵다고 판단하고 SQF를 만들어 이를 DQR에 연결시키는 시범 프로젝트를 시행하였지만 아직까지 공식적인 SQF는 없는 실정이다. 하지만 우리나라 ISC별로 현재 준비 중인 SQF가 만들어지면 KQF와 연계할 때 중요한 참고가 될 것으로 보인다.

[그림 4-1] 독일의 NQF와 노동시장 연계 범위



자료: 연구자 작성.

2. 시사점

독일은 국가역량체계를 통해 학위 보다 낮은 가치를 가지는 직업자격의 차별을 개선시키는 데 기여하고, 특히 직업자격의 자신감을 회복시켜 온 것으로 확인되었다. 이는 직업자격이 국가역량체계로 인해 품질관리가 이루어지고, 이로 인해 활용도가 높아졌음을 알 수 있다.

또 독일의 경우 질적 연구에서 국가역량체계가 채용, 인력배치, 재직자 교육, 평가, 경력개발 등에 활용되고 있음을 확인했지만, 임금이나 승진의 경우 상대적으로 사례가 드문 편이다. 예를 들어 임금의 경우 질적인 조사에서 우수 사례로 확인된 것이 없으나, 설문조사에서는 일부 기업이(조사 대상자 중 10%인

220개 기업) 이를 활용하고 있는 것으로 나타났다. 독일의 경우 임금이 주로 단체교섭에서 결정되기 때문에 국가역량체계가 임금 결정에 미치는 영향은 상대적으로 적다고 볼 수 있다.

그럼에도 불구하고 국가역량체계가 노동시장에서 활용되기 위해서는 국가역량체계 구축 자체가 매우 중요함을 독일 사례에서 볼 수 있다. 특히 노동시장의 직무 숙련수준을 고려하여 다양한 능력인정기제들(자격)의 품질관리가 가능하도록 국가역량체계가 구축되어야 함을 시사한다. 따라서 독일 국가역량체계 구축의 특징을 요약해 보면 다음과 같다.

첫째, 우리나라 국가역량체계(KQF)는 ‘국가직무능력표준(NCS) 등을 기반으로 학력, 자격, 현장 경력 및 교육훈련 이수 결과 등을 상호 연계하는 수준체계’로 정의되고 있다(연계의 수단). 반면 독일의 국가역량체계는 ‘학위 및 직업자격을 분류하고 비교하는 수단(비교의 수단)’으로 정의되고 있다. 즉 우리처럼 엄격하게 ‘NCS 등~’을 기준으로 비교를 하거나 연계하지 않는다. 그리고 DQR상에 배치되는 자격(qualifications)은 대부분 학위 및 직업자격이다. 그리고 DQR를 구축하는 우선적인 목적은 국가마다 조금씩 차이가 있지만 공통적인 것은 학위와 직업자격의 질 관리 및 투명성을 제고하는 것이다. 그러므로 비형식, 무형식 학습 및 현장경험 등의 평가·인정 결과는(RPL) ‘역량’을 중심으로 학위 및 직업자격으로 연계가 이루어지고 있으나 현장경험 평가·인정 결과 그 자체가 직접적으로 DQR상에 배치되지는 않는다.

둘째, 국가역량체계는 노동시장의 숙련수요를 잘 담아낼 수 있어야 한다. 이때 국가역량체계에서 제시하는 수준체계의 기술어 내용이 매우 중요하다. 즉 다양한 그리고 구체적인 기술어 내용은 노동시장의 숙련수요를 잘 담아낼 수 있다. 한국의 경우 국가역량체계의 수준 기술어는 지식, 기술, 자율성과 책임성으로 독일에 비해 상당히 단순한 편이다. 하지만 독일의 국가역량체계는 노동시장이 요구하는 다양한 역량을 구성요소(domain) 및 설명지표에 포함하고 있다. 즉 지식, 기술(도구활용, 창조적 사고, 문제해결 능력), 사회성(참여, 소통, 팀워크 및 리더십), 독립성(자율성, 책임감, 대응능력, 학습능력) 등 통합적인 또는 총체적인(wholistic) 역량을 기반으로 수준체계를 만들었다. 향후 우리나라 국가역량체계의 수준 기술어의 보완이 검토될 필요가 있음을 시사한다.

셋째, 독일의 경우 학위 및 직업자격의 질 관리를 위해 국가역량체계 구축과 함께 학위 및 직업자격의 품질관리가 함께 이루어지고 있다. 즉 학위의 인정체

제를 마련하여 고등교육의 품질을 유지하고 있다. 하지만 우리나라의 경우 국가역량체계에 학위 및 직업자격을 수준배치하고자 하지만 학위와 직업자격의 품질관리를 어떻게 할 것인지에 대한 구체적인 방안이 아직 없다. 특히 독일 사례를 볼 때 국가역량체계가 학위의 품질관리를 하는 것이 아니라 HQR이 학위의 품질관리를 하고 있으므로 우리나라에서도 고등교육의 품질관리 기제마련이 필요함을 시사하고 있다.

넷째, 국가역량체계의 품질관리는 국가역량체계 거버넌스와 관련이 깊다. 독일의 경우 국가역량체계 구축은 거버넌스를 마련하는 것에서 시작되었다. 그 이후 다양한 이해관계자 간 협의를 통한 최종 합의의 결과로 국가역량체계를 마련하였다. 이러한 과정들은 무엇보다 산업계의 역할이 매우 중요하였다. 이러한 거버넌스는 독일 DQR가 기업에서 HRM 활용에 용이하게 하였다. 따라서 독일사례는 국가역량체계 구축시 노-사 사회적 파트너십이 중심이 되어야 구축된 국가역량체계가 기업에서 HRM과 연계 시 국가역량체계에 대한 신뢰를 보여줄 수 있음을 시사하고 있다.

참고문헌

- 이동임·김상진·서유정(2014). 주요국 자격제도의 성과와 한계: 독일·영국·호주를 중심으로, 한국직업능력개발원
- 이동임·김덕기·서유정·정지운(2015). 국가직무능력표준에 기반한 자격의 운영과 연계에 관한 연구, 한국직업능력개발원
- 이동임·정지운·민숙원·현지훈·김현수(2018). 한국형 국가역량체계(KQF)와 노동시장과의 연계방안, 한국직업능력개발원
- Allais, S(2017). Labour market impact of National Qualification Frameworks in six countries, ILO
- AK DQR (2013). DQR Handbuch. http://www.dqr.de/media/content/DQR_Handbuch_01_08_2013.pdf(검색일: 2019. 03. 08.).
- Ak DQR(2010). Expertenvotum zur zweiten Erarbeitungsphase des Deutschen Qualifikationsrahmens. Anhang
- Bergstein, B.;Funk, E.; Hampel, C.; Marx, B.; Wagner, K.; wuerfel, W.(2016). Kompetenzen junger Menschen anerkennen-den Berufseinstieg foerdern.
- BMBF(2016). Studie zu den Nutzungspotenzialen des Deutschen Qualifikationsrahmens fuer lebenslanges Lernen.
- BMBF, KMK(2013). Deutscher EQR-Referenzierungsbericht
- CEDEFOP(2016). Qualifikationsrahmen in Europa. Kurzbericht/ Dezember 2016.
- CEDEFOP(2017). Global inventory of regional and national qualifications frameworks 2017, Volume II: National and regional cases.
- CEDEFOP(2018). National qualifications frameworks developments in Europe 2017.
- DIHK(2016). Ergebnisse der Online-Umfrage zur Aus- und Weiterbildung 2016.
- DQR(2017). Liste der zugeordneten Qualifikationen.
- Gerholz, K-H. & Goessling, B.(2016). Governance mit dem Deutschen Qualifikationsrahmen(DQR) zwischen neuer Instrumentenlogik und tradierter Strukturlogik-Eine Dokumentenanalyse zur Entwicklung des beruflichen Bildungssystems. bwp@Nr. 31/ Dezember 2016.
- NQAI(2009). Framework implementation and impact study, Dublin
- ZDH(2012). Deutscher Qualifikationsrahmen fuer lebenslanges Lernen-was ist der

DQR und welchen Nutzen bringt er fuer das Handwerk?

http://ankom.dzhw.eu/know_how/anrechnung(검색일: 2019. 03.22).

<https://ausbilderwelt.de/dqr-fuer-mehr-qualitaet-in-unternehmen/>(검색일: 2019. 03. 08.).

<https://de.wikipedia.org/wiki/Assessment-Center>(검색일: 2019. 05. 01.).

<https://de.wikipedia.org/wiki/Handlungskompetenz>(검색일: 2019. 04. 30.).

<https://de.wikipedia.org/wiki/Lissabon-Strategie> (검색일: 2019. 03. 08).

<https://www.bibb.de/de/25789.php>(검색일: 2019. 04. 09.)

https://www.bibb.de/dokumente/pdf/a33_20150227_tp-steckbrief_industrie_final.pdf
(검색일: 2019. 04. 09.)

<https://www.dqr.de/content/2317.php>(검색일: 2019. 03. 26.).

<https://www.dqr.de/content/2319.php>(검색일: 2019. 03. 26.).

<https://www.dqr.de/content/2322.php>(검색일: 2019. 03. 15).

<https://www.dqr.de/content/60.php>(검색일: 2019. 04. 05.).

<https://www.dqr.de/content/664.php>(검색일: 2019. 03. 26.).

<https://www.dqr.de/content/67.php>(검색일: 2019. 03. 26.).

<https://www.dqr.de/content/676.php>(검색일: 2019. 03. 26.).

<https://www.valikom.de>(검색일: 2019. 03. 22.).

〈부록 1〉 독일 DQR

■ DQR 수준에 따른 자격 분류(2017년 8월 1일 기준)

수준	자 격
8	<ul style="list-style-type: none"> ■ 박사 학위와 이와 동등한 예술분야 학위
7	<ul style="list-style-type: none"> ■ 석사 및 이와 동등한 학위(Master) ■ 연방직업훈련법에 근거한 공인 경영관리자(Betriebswirt nach dem BBiG, Gepruefter) ■ 수공업법에 근거한 공인 경영관리자(Betriebswirt nach dem HwO, Gepruefter) ■ 공인 기술 경영관리자(Technischer Betriebswirt, Gepruefter) ■ IT 분야 전략 전문가(Strategischer Professional IT, Gepruefter) ■ 공인 직업훈련 전문가(Berufspaedagoge, Gepruefter)
6	<ul style="list-style-type: none"> ■ 학사 및 이와 동등한 학위(Bachelor) ■ 주 정부법에 근거하는 계속훈련 전문학교(Fachschule, Landesrechtlich geregelte Weiterbildungen) ■ 마이스터(Meister) ■ 상업 분야의 공인 전문가 (Fachkaufmann, Gepruefter) ■ 공인 전문가(Fachwirt, Gepruefter) ■ 양성훈련 및 계속훈련에 의한 공인 교육전문가(Gepruefter Aus- Weiterbildungs-paedagoge) ■ IT 분야 공인받은 운영 전문가(Operativer Professional IT, Gepruefter) ■ 연방직업훈련법/수공업법에 근거한 기타 향상훈련 6수준의 직업자격(Sonstige berufliche Fortbildungsqualifikationen nach BBiG/HwO, Niveau 6) ■ 연방직업훈련법 제54조에 근거한 향상훈련 6수준의 직업자격(Berufliche Fortbildungsqualifikationen nach §54 BBiG, Niveau 6)
5	<ul style="list-style-type: none"> ■ IT-전문가(IT- Spezialist, Zertifizierter) ■ 공인 서비스기술자(Servicetechniker, Gepruefter) ■ 연방직업훈련법/수공업법에 근거한 기타 향상훈련 5수준의 직업자격(Sonstige berufliche Fortbildungsqualifikationen nach BBiG/HwO, Niveau 5)
4	<ul style="list-style-type: none"> ■ 대학입학자격(Abitur) ■ 전공에 특화된 대학입학자격(Fachgebundene Hochschulreife) ■ 전문대학입학자격(Fachhochschulreife) ■ 이원화 직업훈련 3년 및 3년 6개월 과정 ■ 주 정부법에 근거하는 직업전문학교(Berufsfachschule, Landesrechtlich geregelte Berufsausbildungen) ■ 연방직업훈련법/수공업법에 근거한 전일제 직업전문학교(Berufsfachschule, vollqualifizierende Berufsausbildung nach BBiG/HwO) ■ 연방직업훈련법에 근거한 직업전환 재교육(Berufliche Umschulung nach BBiG) <ul style="list-style-type: none"> - 항공 교통 분야의 공인된 지상근무 종사자(Gepruefte Fachkraft Bodenverkehrsdienst)
3	<ul style="list-style-type: none"> ■ 일반중등학교 또는 직업전문학교 졸업(mittlere Schulabschluss) ■ 전일제 직업전문학교 2년 과정(Berufsfachschule) ■ 이원화 직업훈련 2년 과정
2	<ul style="list-style-type: none"> ■ 기본중등학교 졸업(Hauptschulabschluss) ■ 직업전문학교(직업기초교육)(Berufsfachschule: Berufliche Grundbildung) ■ 직업훈련준비(Berufsausbildungsvorbereitung) <ul style="list-style-type: none"> - 직업훈련 준비 교육반(Berufsvorbereitende Bildungsmassnahmen: BvB, BvB-Reha) - 직업준비반(Berufsvorbereitungsjahr, BVJ) - 자격입문반(Einstiegsqualifizierung, EQ)
1	<ul style="list-style-type: none"> ■ 직업훈련준비(Berufsausbildungsvorbereitung) <ul style="list-style-type: none"> - 직업훈련 준비 교육반(Berufsvorbereitende Bildungsmassnahmen: BvB, BvB-Reha) - 직업준비반(Berufsvorbereitungsjahr, BVJ)

출처: DQR(2017). Liste der zugeordneten Qualifikationen

독일 국가자격체계(DQR)의 구축·운영 및 활용 현황 (이동임)

■ DQR 수준 정의

항목		내용
수준 1		- 일목요연하고 안정적인 학습 영역 혹은 작업 분야에서 단순한 요구사항을 수행할 수 있는 능력 소유. 과제실행은 지도 아래 이루어짐.
전문적 역량	지식	- 기초적인 일반상식 보유 - 학습 분야 혹은 작업 분야에 대한 이해력 소유
	기술	- 규정에 따라 간단한 과제를 수행하고, 그 결과를 평가할 수 있는 인지력과 실무적인 기술 보유 - 기본적인 관련성 파악
개인적 역량	사회성	- 다른 사람들과 같이 일하거나 학습하면서 구두 및 서면으로 정보를 수집하고 교환할 수 있는 능력
	독립성	- 지침에 준해 일하거나 학습함. - 본인 자신과 다른 사람의 행위를 평가하고 학습조건 수용
수준 2		- 일목요연하고 안정적인 학습 영역 혹은 작업 분야에서 기본적인 요구사항을 숨겨 있게 수행할 수 있는 능력 소유. 과제실행은 대부분 지도 아래 이루어짐.
전문적 역량	지식	- 학습 분야 혹은 작업 분야에서 기본적인 일반상식과 전문지식 소유
	기술	- 학습 분야 혹은 작업 분야에서 과제수행을 위한 기본적인 인지능력과 실무기술 보유 - 그 결과를 정해진 기준에 의해 평가하고 관련성 파악
개인적 역량	사회성	- 그룹에 참여하고 일반적인 조언과 비평을 수용하고 자신의 견해도 제시 - 구두와 서면의 의사소통에 있어 상황에 적절하게 행동하고 반응함.
	독립성	- 익숙하고 안정적인 상황에서 지도아래 책임감 있게 일하거나 학습함. - 본인 자신과 다른 사람의 행위를 평가 - 정해진 학습지원 활용 및 학습상담에 대한 요청
수준 3		- 일목요연하고 부분적으로 구조화된 학습 영역 혹은 직업적인 활동 분야에서 전문적인 요구사항을 독립적으로 수행할 수 있는 능력 소유
전문적 역량	지식	- 학습 분야 혹은 직업적인 활동 분야에서 광범위한 상식과 고급 전문지식 소유
	기술	- 학습 분야 혹은 직업적인 활동 분야에서 전문적인 과제를 계획하고 수행할 수 있는 인지력과 실무적인 자질 보유 - 포괄적으로 정해진 기준에 준해 성과를 평가하고 간단한 응용력(Transferleistungen) 제시
개인적 역량	사회성	- 그룹에 참여하고 적절한 지원 제공 - 학습환경 혹은 업무환경 구성에 참여하고 프로세스를 설계하며 관계자를 고려하여 성과 제시
	독립성	- 익숙하지 않은 상황에서도 독립적이고 책임감 있게 학습하거나 업무처리 - 본인 자신과 다른 사람의 행위를 평가 - 다양한 학습지원의 선별 및 학습상담에 대한 요청
수준 4		- 광범위하고 변화하는 학습 영역 혹은 직업적인 활동 분야에서 전문적인 직무를 독립적으로 계획하고 수행할 수 있는 능력 소유
전문적 역량	지식	- 학습 분야 혹은 직업적인 활동 분야에서 깊이 있는 일반 상식 내지 전문적인 이론 지식 소유
	기술	- 독립적으로 과제를 수행하고 문제를 해결하며, 인접 분야와의 상호연관성과 대체안을 고려하여, 작업성이나 업무프로세스에 대한 평가를 할 수 있는 인지력과 실무적인 자질 보유 - 응용력 제시
개인적 역량	사회성	- 그룹에서의 업무와 그 업무를 위한 학습환경 혹은 작업환경의 조성 및 지속적인 지원 제공 - 프로세스와 성과에 대한 근거 제시 - 상황에 대한 포괄적인 이해
	독립성	- 학습목표와 업무목표를 설정하고 숙고하여 실현하고 책임감 있게 수행
수준 5		복잡하고 전문적이며 변화가 많은 학습 영역 혹은 직업적인 활동 분야에서 광범위한 전문적인 업무를 독립적으로 계획하고 수행할 수 있는 능력 소유
전문적 역량	지식	- 학습 분야에서의 통합적인 전문지식 혹은 직업적인 활동 분야에서의 통합적인 업무 지식 소유

독일 국가자격체계(DQR)의 구축·운영 및 활용 현황 (이동임)

항목		내용
	기술	<ul style="list-style-type: none"> - 깊이 있는 전문 이론에 대한 지식도 보유 - 학습 분야 혹은 직업적인 활동 분야의 범위와 한계를 인지하는 능력 소유 - 전문적인 인지능력과 실무적 자질에 대한 폭넓은 스펙트럼 보유 - 업무프로세스에 대한 전반적인 계획 및 그것을 인접 분야와의 상호연관성과 대체안을 고려하여 평가 - 광범위한 응용력 제시
	사회성	<ul style="list-style-type: none"> - 다른 그룹에서의 업무프로세스에 공동으로 계획하고 참여하며 다른 사람들을 지도하고 기초적인 학습상담을 통한 지원 - 범전문적이고 복잡한 상황을 구조적, 목표지향적, 관계자 중심으로 제안 - 이해관계자들의 요구에 대한 예측
개인적 역량	독립성	<ul style="list-style-type: none"> - 자기 자신과 다른 이들에 의해 설정된 학습목표와 업무목표를 숙고하고 평가하여 자기주도적으로 책임감 있게 수행 - 업무진행에서의 결과 유도
수준 6		<ul style="list-style-type: none"> - 학문 분야의 한 파트 혹은 직업적인 활동 영역에서 광범위하고 전문적인 업무나 과제를 계획하고 수행하며 평가할 수 있고, 그 과정들을 자기주도적으로 조절할 수 있는 능력 소유. 수행하는 업무나 과제는 복잡하고 변화가 많은 것이 특징임.
전문적 역량	지식	<ul style="list-style-type: none"> - 학문적인 지식, 학문 분야에서의 실무적인 응용력 그리고 중요한 이론과 방법에 대한 분석력을 포함하는 폭넓고 통합적인 지식(독일 대학교 학사수준에 적합함) 소유 - 최신의 전문지식을 포함한 폭넓고 통합적인 업무 지식 소유 - 학문적인 분야 혹은 직업적인 업무 분야에서의 지속적인 개발에 대한 지식 소유 - 다른 분야와의 인접성에 대한 관련 지식 소유
	기술	<ul style="list-style-type: none"> - 학문적인 분야 혹은 직업적인 업무 분야에서 복잡한 문제를 해결할 수 있는 매우 다양한 스펙트럼 보유 - 새로운 해결책을 발견하고, 자주 변화하는 요구 상황에서도 여러 가지 기준을 고려하여 평가
개인적 역량	사회성	<ul style="list-style-type: none"> - 전문가 팀에서 책임감 있게 일하거나 혹은 그룹이나 조직을 책임감 있게 인솔 - 다른 이들의 전문적인 개발을 지도하고 팀에서 발생할 수 있는 문제를 예측하여 수행 - 복잡하고 전문적인 과제와 해결책을 전문가들을 상대로 논증할 수 있고 지속적인 개발을 유도
	독립성	<ul style="list-style-type: none"> - 학습과정과 업무프로세스를 위한 목표들을 설정하고 숙고하여 평가하며 학습과정과 업무프로세스를 자기주도적으로 설계하고 지속적으로 참여
수준 7		<ul style="list-style-type: none"> - 학문 분야 혹은 전략중심의 직무 영역에서 복잡하고 새로운 업무나 과제를 수행하고, 그런 프로세스들을 자기주도적으로 조정할 수 있는 능력 소유. 수행하는 업무나 과제의 구조는 복잡하고 변화를 예측하기 어려움.
전문적 역량	지식	<ul style="list-style-type: none"> - 학문 분야에서의 최신의 지식에 대한 폭넓고 자세하며 전문적인 지식(독일 대학교 석사수준에 적합함) 소유 혹은 전략중심의 직무 영역에서의 전문적이고 폭넓은 지식 소유 - 인접한 분야에 대한 폭넓은 지식 소유
	기술	<ul style="list-style-type: none"> - 학문 분야 혹은 직업적인 업무 영역에서의 전략적인 문제를 포함한 모든 문제의 해결을 위한 전문적이고 특별한 자질 소유 - 불확실한 정보에서도 대체안에 대한 신중한 선택 능력 - 새로운 아이디어 혹은 방법을 개발하고 적용하며 여러 가지 판단기준을 고려하여 평가
개인적 역량	사회성	<ul style="list-style-type: none"> - 복잡한 과제를 그룹이나 조직에서 책임감 있게 수행하고 결과에 대한 책임도 담당 - 다른 이들의 전문성 개발을 지원 - 분야별 그리고 분야를 초월하는 토론 진행
	독립성	<ul style="list-style-type: none"> - 새로운 응용이 가능한 과제 혹은 연구중심적인 과제를 위해 사회적, 경제적,

독일 국가자격체계(DQR)의 구축·운영 및 활용 현황 (이동입)

항목		내용
		문화적 영향력을 가능한 한 고려하여 목표를 정의하고, 적합한 방법을 활용하며 이를 위해 자기주도적으로 지식을 활용
수준 8		- 학문 분야에서 연구결과를 유도하거나 혹은 직무 영역에서 혁신적인 해결책과 방법을 개발할 수 있는 능력 소유. 수행하는 업무나 과제의 문제 상황이 새롭고 불명확함.
전문적 역량	지식	- 연구 분야에서의 폭넓고 전문적이며 시스템적인 지식 소유와 학문 분야에서의 지식 확장에 기여(독일 대학교 박사수준에 적합함) 혹은 전략 중심적이고 혁신 중심적인 직무 영역에서의 전문적이고 폭넓은 지식 소유 - 인접 분야와의 연관성 관련 지식 소유
	기술	- 전문적인 학문 분야 혹은 직업적인 업무 영역의 혁신이나 연구개발 파트에서 새로운 문제의 해결과 확인을 위한 폭넓은 자질 소유 - 혁신적인 프로세스를 업무영역을 초월하여 설정하고 실행, 조정하여 평가 - 새로운 아이디어나 방법 평가
개인적 역량	사회성	- 복잡하고 영역을 초월하는 과제를 가진 조직이나 그룹을 책임감 있게 지도하며 조직이나 그룹의 잠재력도 활성화 - 다른 이들의 전문성 개발을 지속적으로 지원 - 영역을 초월하는 토론을 진행하고, 특정주제에 대한 전문적인 토론과 국제적인 토론에서의 혁신적인 공헌 가능
	독립성	- 새롭고 복잡하며 응용이 가능한 과제 혹은 연구중심적인 과제를 위해 사회적, 경제적, 문화적 영향력을 가능한 고려하여 목표를 정의하고, 적합한 방법을 활용하며 새로운 아이디어와 프로세스를 개발

〈부록 2〉 DQR 6수준과 HQR 1단계의 역량 기술어 비교

DQR 6 수 준	전문적 역 량	지식	<ul style="list-style-type: none"> - 학문적인 지식, 학문 분야에서의 실무적인 응용력 그리고 중요한 이론과 방법에 대한 분석력을 포함하는 폭넓고 통합적인 지식 소유 - 최신의 전문 지식을 포함한 폭넓고 통합적인 업무 지식 소유 - 학문적인 분야 혹은 직업적인 업무 분야에서의 지속적인 개발에 대한 지식 소유 - 다른 분야와의 인접성에 대한 관련 지식 소유
		기술	<ul style="list-style-type: none"> - 학문적인 분야 혹은 직업적인 업무 분야에서 복잡한 문제를 해결할 수 있는 매우 다양한 스펙트럼 보유 - 새로운 해결책을 발견하고, 자주 변화하는 요구 상황에서도 여러 가지 기준을 고려하여 평가
	인성적 역 량	사회성	<ul style="list-style-type: none"> - 전문가 팀에서 책임감 있게 일하거나 혹은 그룹이나 조직을 책임감 있게 인솔 - 다른 이들의 전문적인 개발을 지도하고 팀에서 발생할 수 있는 문제를 예측하여 수행 - 복잡하고 전문적인 과제와 해결책을 전문가들을 상대로 논증할 수 있고 지속적인 개발을 유도
		독립성	<ul style="list-style-type: none"> - 학습 과정과 업무 프로세스를 위한 목표들을 설정하고 숙고하여 평가하며 학습 과정과 업무 프로세스를 자기 주도적으로 설계하고 지속적으로 참여
HQR 1 수 준	지식과 이해력		<ul style="list-style-type: none"> - 지식의 폭: 학사 졸업생은 학습한 분야의 학문적인 근거에 대한 폭넓고 통합적인 이해력과 지식을 소유한다. - 지식의 깊이: 졸업생은 학습프로그램에서 중요한 이론, 원리, 방법 등에 대한 비판적인 사고력을 갖추고 그들이 습득한 지식을 수평적·수직적 그리고 인접한 분야까지 심화시킨다.
	능력		<ul style="list-style-type: none"> - 도구활용 능력: 졸업생은 그들의 지식과 이해를 그들의 업무 혹은 그들의 직업에서 응용하고 그들의 전분야에서 문제와 논증에 대한 해결책을 개발하고 발전시킨다 - 체계화 능력: <ul style="list-style-type: none"> ◦ 중요한 정보를 수집, 평가, 해석한다. 이때 사회적·학문적·윤리적 측면을 고려하여 이론에 근거한 판단을 제시한다. ◦ 자기주도적으로 상급 학습프로세스를 설계한다 - 의사소통 능력: <ul style="list-style-type: none"> ◦ 책임감있게 팀을 인솔하며 전문가 및 아마추어와 함께 정보, 아이디어, 문제 및 해결안을 교환한다. ◦ 전문적인 과제에 대한 해결책을 제시하고 논증한다.

출처:AK DQR (2013). DQR Handbuch im Anhang A S. 7, 16

〈부록 3〉 독일 구인광고와 DQR

Stellenbeschreibung

Die Landeshauptstadt München sucht
für das Baureferat, Referatsgeschäftsleitung
zum nächstmöglichen Zeitpunkt eine/n

Worauf kommt es uns an?

Für die ausgeschriebene Stelle suchen wir eine engagierte Persönlichkeit mit einer erfolgreich abgeschlossenen Qualifikationsprüfung der 3. Qualifikationsebene in der Fachlaufbahn Verwaltung und Finanzen (z.B. Dipl.-Verwaltungswirt/in) bzw. mit einer erfolgreich abgeschlossenen Fachprüfung II für Verwaltungsangestellte oder einem erfolgreich abgeschlossenem rechts- oder wirtschaftswissenschaftlichem Hochschulstudium. Bewerben können sich auch engagierte Persönlichkeiten mit einer Qualifikation zum/zur staatl. geprüften Betriebswirt/in, zur/zum Wirtschaftsfachwirt/in oder zur/zum Bilanzbuchhalter/in (IHK), wenn der Abschluss dem Deutschen Qualifikationsrahmen (DQR) Niveau 6 zugeordnet ist.

Des Weiteren sind insbesondere Kommunikationsstärke und Verantwortungsbewusstsein erforderlich.

Darüber hinaus erwarten wir:

- **Soziale Kompetenz**, wie Teamfähigkeit, die Fähigkeit mit Konflikten umzugehen, Gender- und interkulturelle Kompetenz
- **Methodische Kompetenz**, z.B. Koordinationsfähigkeit, Beherrschen von Präsentationstechniken, fachliche Problemlösungskompetenz
- **Persönliche Eigenschaften**, insbesondere Initiative, selbstständiges Arbeiten
- **Fachliche Kompetenz**: Fundierte Kenntnisse der einschlägigen SAP/ERP Module, insbesondere CO und FI sowie vertiefte Kenntnisse im kommunalen doppelten Haushaltswesen und der zu Grunde liegenden Vorschriften (z.B. KommHV-Doppik) sind von Vorteil.

자료 : https://www.stepstone.de/5/ergebnisliste.html?stf=freeText&ns=1&q=%5B%5D&companyID=0&cityID=0&sourceOfTheSearchField=resultlistpage%3Ageneral&searchOrigin=Resultlist_top-search&ke=baureferat&ws=M%C3%BCnchen&ra=30(검색일: 2019. 5. 01.).