

2018 핀란드 직업교육 개혁 동향

이동섭 핀란드 국가교육원 KoreaTechnet Consortium 직업교육 자문

I. 들어가는 말

핀란드 의회는 2017년 6월 말 직업교육훈련에 대한 새로운 입법 개정안을 승인하였다. 2018년 1월 1일부터 시행된 신법안은 향후 20년을 염두에 둔 가장 광범위한 개혁안으로, 적어도 학령기에 있는 모든 청년이 후기중등교육을 마칠 수 있도록 교육의 접근성과 형평성을 고려한 정책이라고 볼 수 있다. 개혁으로 인한 가장 큰 변화는 교육훈련의 계획과 과정, 평가 등이 기존의 '시스템중심'에서 '역량중심'으로 전환된다는 점이다. 현 정부는 교육 공급자인 학교와 교수자 중심의 직업교육이 미래 일터와 연계된 광범위하고 총체적인 역량을 키우는 데 한계가 있다고 보고, 일터에서 수요자와 학습자 중심의 직무훈련이나 도제훈련을 통한 학습을 강조해 왔다. 하지만 지역적인 차이나 상황, 기저의 문화들을 고려하지 않은 관련법 개정이나 급진적인 제도 개선은 교육훈련 방법 및 내용을 기업가중심으로만 변화시켜 향후 다른 부작용을 경험할 수 있다는 측면도 있다.

본고는 2018년부터 시행되는 직업교육 개혁안의 총체적인 내용을 개인학습자와 교육훈련 제공자, 일터에서의 변화로 나누어 살펴보기로 한다.

II. 개인학습자들을 위한 직업교육 개혁

1. 가상의 개인역량개발계획(HOKS)

개인학습자들을 위한 2018 직업교육훈련의 주된 개혁내용 가운데 하나는, 경로 이탈 위험이 있는 학습자와 새로운 진로나 길이 필요한 학습자들이 개인 스스로 역량을 개발하고 진로 설계를 할 수 있도록 전자시스템상의 ‘개인역량개발계획(Henkilökohtainen Osaamisen Kehittämissuunnitelma, HOKS)’이라는 안내 지원과 서비스를 제공하는 것이다. 과거에는 동일한 학업내용의 시수와 진도에 따라 과정을 이수하면 바로 자격이 주어졌지만, 학생들마다 동일한 자격에 필요한 역량은 개인마다 다르기 때문에 개인에게 맞는 수업내용을 다르게 설계하거나 누락된 부분의 역량만 이수하면 필요한 자격이 주어진다.

정부법안에 따르면, 직업교육훈련을 받는 학생들은 다양한 학습환경에서 교육훈련과 지도를 받을 권리가 있고, 개인에게 필요한 추가안내나 학습지도를 받을 자격이 있다고 명시되어 있다(531/2017). 따라서 직업자격위원회와 직장의 고용주 및 담당 훈련교사들은 기본교육을 마친 학습자들이 일년 내내 언제든지 지원하여 교육훈련을 받을 수 있도록 자격의 공통된 부분과 하위영역에 필요한 역량의 내용을 자세히 설명하고 제공할 의무가 있다(673/2017).

2. 변경된 학생 선발기준: 공정성 추구

직업교육훈련법(531/2017)에 명시되어 있는 2018년 봄 학기 공동지원부터 적용되는 학생 선발기준 개정 내용에 따르면, 기본교육을 마친 학습자는 일반고등학교와 직업고등학교를 포함하여 총 5개의 교육기관에 공동지원할 수 있다. 또 2017년 10월 6일 교육부장관이 정한 선발기준에 따라 후기중등교육 이후에 취득한 고등교육 학위 취득자에 주는 추가점수와 지원학과 내에 성별에 따른 30% 미만의 소수 지원자가 있을 때 발생하는 추가점수, 스포츠특기자로 얻은 추가점수는 2018년도부터 적용되지 않는다.

그 대신에 일반학교의 예술과 기술(운동, 시각예술, 공예, 가정과 음악) 과목은 가중치 점수를 부여한다. 학업평점은 낮지만 예술 및 기술 과목의 등급이 높은 지원자에 대해 가중치를 부여하여 직업학교로의 접근성을 높인 것이다. 마찬가지로, 근로경험이 있는 지원자는 이전과 같이 추가점수를 받을 수 있다.

특수 전문직업자격의 공동지원에서도 바뀐 선발기준은 이전과 똑같이 적용된다. 마찬가지로, 기본교육을 마친 후에 직업자격이나 후기중등 졸업장을 취득하지 못한 이들도 공동지원할 수 있다. 교육 주최자인 국가교육원은 단위학교들과 함께 입학 신청서 마감일과 모집절차를 정한다.

3. 학생복지 혜택

직업교육훈련에 관한 법률은 학생을 위한 기존의 사회복지 혜택에는 큰 변화를 주지 않았다. 직업교육을 받는 학생은 학생 보조법(Student Aid Act)에 따라 자격 취득에 대한 전일제학습을 할 수 있다. 무료급식의 권리는 직업자격을 이수하게 될 모든 풀타임 학생으로 확대된다. 현 규정에 따르면 전문학사 학위를 취득한 학생들은 무료급식을 받을 수 없었는데, 2018 개혁으로 인해 성인 학습자들도 학생복지 혜택을 받을 수 있다.

4. 사회 통합을 위한 이민자 교육훈련

2018년도부터 이민자들에게도 개별적인 필요사항들을 고려하고 학습에 대한 동기부여를 하여 필요한 역량을 습득할 수 있도록 ‘개인역량개발계획’이 제공된다. 이로 인해 자격 프로그램과 모듈 안에 개인 선택의 기회를 늘리고 유연한 학습경로가 가능해졌다. 예를 들어 한 자격의 일부를 이수하거나, 취득하고자 하는 자격의 전체 역량이 처음에 너무 높게 설정되었다면 예비 직업교육 과정으로 전환할 수 있다.

이민자들에게 제공되는 기본 직업교육훈련은 직장생활에 필요한 기초역량과 모든 부문에서 총체적으로 요구되는 공통역량, 평생학습 수행능력과 같은 핵심역량들에 중점을 두고 있다. 또 의사소통 및 상호작용 기술, 수학, 자연과학, 사회생활 및 실무 기술 등이 공통모듈 안에 들어 있다.

지자체에서는 이민자들을 위한 핀란드어나 스웨덴어, 사회생활, 컴퓨터 등 공통기초소양의 실무 기술들에 대한 교육재정을 늘리는 추세이다.

5. 장애인을 위한 지원: 교육평등과 형평성

학습 장애자나 부상, 질병, 혹은 다른 건강상의 이유로 장기간이나 정기적으로 특수학습과 훈련 지원이 필요한 이들에게는 자격 취득이나 예비 사내훈련 기회를 제공한다. 개인의 목표에 따라 신청인이 직업자격을 취득하고자할 경우, 필요하면 관련된 자격내용을 확인하고 후기중등예비 직업기초교육(VALMA)만으로 자격을 취득할 수 있다. 이때는 예외적으로 학생 개인의 목표와 역량을 고려하여 평가내용을 변경하거나 직업기술 요구사항과 학습 결과에서 벗어나 평가할 수 있다. 졸업장이나 부분적인 자격 취득이 목적이 아닌, 직장생활이나 독립적인 생활을 위한 예비교육(TELMA)도 있다. 심각한 학습장애나 중증장애, 질병을 앓고 있는 학습자는 공인된 기관에서 광범위하고 다양한 특수지원을 받는다. 공인된 기관만 특수지원이 가능하다. 특수지원에 요구되는 재정은 교육재정의 비중을 고려하여 따로 산정되며, 장애인 학생이 입학할 때 교육훈련 제공 기관은 정부로부터 일반학생의 재정보다 1.5배 더 지원받는다.

Ⅲ. 교육 제공자들을 위한 직업교육 개혁

1. 직업교육 비용

예비교육을 포함하여 중등 기본직업자격 취득 및 관련 교육훈련은 무료이며, 학교급식과 보건 서비스(치아교정)도 무료이다. 후기중등교육까지 기본교육화하는 법제를 추진 중이므로 전일제 학생들에 한해 지자체의 여건에 따라 장거리 통학(오전 6:30~오후 5:00 사이에만 이용가능)에 대한 대중교통요금 지원을 받을 수 있다. 그러나 후기중등교육을 받는 학생들은 교과서는 물론, 교육 중이나 후에 자신이 사용하는 도구, 장비 및 재료를 비롯하여 필요한 비용의 일부를 지불해

야 한다. 기본직업자격을 제외한 후속직업자격과 전문직업자격 뿐만 아니라, 직업역량 계발을 위한 기타 직업교육훈련을 준비하는 데 드는 합리적인 비용은 학생에게 따로 청구할 수 있다.

2. 직업훈련 자격체계와 등급

기존의 총 351가지 직업자격은 43개의 후기 중등 기본직업자격과 65개의 후속직업자격, 56개의 전문직업자격으로 감소하였지만 자격의 범주는 그 어느 때보다 광범위하여 개인의 선택 기회가 더 많아졌다고 볼 수 있다. 이처럼 급변하게 진화하는 기술의 요구에 대응하여 새로운 자격을 따로 만들지 않고, 광범위한 자격의 범주 안에 다차원적으로 융통성 있게 융합시켜 나가고 있는 것이 최근 핀란드의 자격과 역량체계의 특징이라고 할 수 있다.

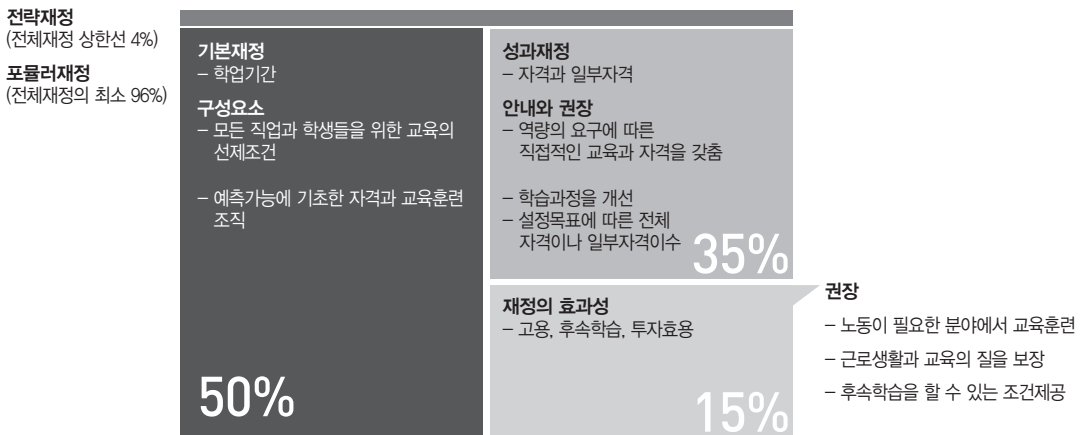
향후 기존의 직업자격(기본직업자격, 후속직업자격, 전문직업자격)은 중등기본직업자격과 전문직업자격으로 바뀌며, 자격의 모듈은 역량점수화된다. 2018년 초부터 졸업역량 점수는 180학점이며, 이전 자격모듈들은 선택과목의 자격모듈에 포함시켜 기초직업역량을 키우는 것이 특징이라고 할 수 있다. 이로써 미래 교육과 산업의 변화와 맞물려 중등 기본직업자격 안에서는 특정 직군의 전문역량보다 전환가능한(Transferable) 총체적인 일반역량(Generic Competence)을 더 요구하고 있다는 것을 알 수 있다. 특정 직군의 영역에서는 직업규정이 요구하는 경우 180학점까지 제공할 수 있다. 앞으로 기본직업자격을 얻기 위해서는 산업 부문별로 120, 150, 180학점(Competence Points)이 요구되며, 전문직업자격은 160, 180, 210학점이 요구된다.

3. 재정 개혁

‘신재정 지원 모델’은 기본직업교육과 후속직업교육, 전문직업교육, 도제교육, 자격 취득을 목적으로 한 노동시장훈련이나 일부 자격 취득을 목적으로 하지 않는 노동시장훈련과 같은 직업교육훈련 제공자들을 대상으로 한다. 현재는 지자체와 지자체 연맹, 국영기관 및 재단 등이 직업교육훈련에 대한 소유권을 가지고 있다. 재단의 소유권은 주로 지방자치단체와 다양한 민간단체나 기업들이 가지고 있으나, 모든 직업교육훈련 제공자들은 주로 정부재정에 의존하고 있다.

2018년 이전까지는 학습자의 학습기간(학년 차수)에 따라 거의 100%를 지원하는 기본재원 시스템이었으나, ‘신재정 지원 모델’에서는 교육훈련 제공자가 교육의 효과성과 질을 향상시킬 수 있도록 단계적으로 기초재정을 줄여 나간다. 다시 말해, 2022년에는 학습기간에 따른 재정의 50%만 지원하여 교육훈련과 자격 제공기관들이 예측가능한 ‘기초재정(Basic Funding)’을 스스로 꾸릴 수 있게 한다. 자격을 취득하고 자격을 이수하는 비율에 따라 35%의 ‘성과성 재정 지원(Learners’performance by Completion)’을 한다. 학습자가 졸업 후 고용이나 후속학습으로 이어져 교육에 대한 투자효용이 지속될 경우에는 ‘효과성 재정 지원(Impact Funding)’ 15%를 지원한다. 교육훈련기관의 자발적인 통폐합이나 개발 프로젝트를 지원하는 ‘전략 지원(Strategic Funding)’은 총 재정의 4%까지만 받을 수 있다. 전체 재무 개혁은 단계적으로 시행되어 2018년과 2019년 회계연도에 기초 핵심재정지원으로 95%를 지원하지만, 향후 2년간 각각 70%와 60%로 줄일 계획이다. 교육부 직업교육국장 미카 탐미레흐토(Mika Tammilehto)는 “재정 개혁을 단계별로 진행함으로써 교육훈련 제공자들이 현재 시스템을 보다 효율적이면서 효과적으로 적용시킬 수 있는 여지가 생긴다”라고 말하고 있다. 이러한 ‘신재정 지원 모델’은 학습자의 학업 중단이나 중도 탈락을 줄이고 교육훈련기관들이 선행학습을 효율적으로 인정하여 노동시장으로의 진입 접근성을 가속화하는 데 의미가 있다.

그림 1. 신재정 지원 모델에 따른 직업교육 재정관리 시스템



4. 교육(훈련)의 질 보장

교육(훈련)의 질은 국가가 규정한 자격기준부터 훈련 제공자의 품질관리 시스템과 개별 학생의 역량 평가에 이르기까지 다양한 방법으로 보장하고 있다. 국가의 모든 직업자격은 학습 결과에 따른 역량의 요구사항뿐만 아니라 개별 학생의 역량을 기술명시(Skills Demonstration)를 통하여 평가한다. 기본직업자격의 직무역량에 관한 평가는 전에는 전문교원과 직장의 대표가 함께 하거나 별개로 하였지만, 개정 후에는 전문교원과 근로자 대표가 반드시 함께한다. 전문교원은 자격모듈의 선택 부분과 공통영역 및 하위영역에 관한 평가를 담당하기 때문에 전문평가자인 교원들도 역량 평가에 항상 참여해야 한다. 역량 평가에 참여하는 근로자 대표는 일반적으로 학생의 졸업에는 관심이 없고 학생들이 직장에서 일하는 데 필요한 자격에 따른 역량을 갖추기를 원하기 때문에 학생의 입장에서 보면 기대보다 낮은 점수를 준다.

국가자격위원회는 법에 정해진 역량의 요구사항들의 정의를 기술하고, 훈련 제공자와 작업 평가자는 평가에 대해 잘 숙지할 의무가 있다. 훈련 제공자는 자격의 질과 지속적인 품질 향상에 책임을 진다. 또 훈련 주최자는 정기적으로 외부 활동 및 품질관리 시스템에 대한 외부 평가에 참여해 평가의 핵심결과들을 공개해야 한다.

근로생활위원회는 역량 심사와 평가의 질을 보장하는 데 참여한다. 그들은 무엇보다 교육부가 미처 발견하지 못한 결함들에 대해 유익한 정보를 제공함으로써 교육부의 한계를 해결하고 더 나은 조치를 취하게 할 수 있다.

공식적인 기관 인증은 교육 제공자들이 교육훈련 프로그램을 향상시키고 보다 유연하게 편성할 수 있도록 도움을 주기는 하나, 재원이 빈약한 지자체의 훈련기관에서는 기준에 맞추지 못해 양날의 칼이 되고는 한다. 교육훈련 제공 기관들은 큰 틀에서 국가가 정한 자격요건을 따라야 하지만, 전통적인 학습방법(물리적인 수업 참여)을 포함하여 가상이나 증강현실, 로보틱을 활용한 교육과 디지털 학습환경을 활용한 미래 교수·학습 방법 개발에 지자체의 전문가들과 현직 교원들이 자율성을 가지고 더 큰 역할을 한다.

5. 변경되는 평가기준

새로운 자격기준과 평가기준에 따른 5단계 평가척도는 2018년 8월 1일부터 도입·시행될 예정이다. 따라서 2018년 8월 1일 이후에 학업을 시작하는 학생에게는 5단계 평가방법이 적용된다. 2018년 1월 1일부터 2018년 7월 31일까지 기본교육을 시작하는 학생들은 이전의 자격기준에 따라 평가받는다. 역량은 새로운 법률에 따라 시연되고 평가되지만, 2018년 7월 31일까지는 기존의 자격기준에 따라 3단계(1~3) 척도를 유지한다. 2018년 1월 1일부터 7월 31일까지 기본교육을 받는 학생은 2018년 8월 1일부터 새로운 자격기준에 따라 자격을 이수해야 한다. 더 이상 직업자격으로 신입생을 선발할 수 없다.

공동자격의 일부를 이미 수료한 학생의 자격모듈은 신자격법에 따라 일부 자격으로 인정될 수 있다. 2018년 1월 1일부터 7월 31일까지 받은 성적은 평가데이터를 기반으로 1은 1이나 2로, 2는 3이나 4로, 3은 5로 전환된다(직업교육법령 673/2017).

기본직업자격의 평가척도는 기술명시를 통하여 기존의 3단계(1~3)에서 5단계(1~5)로 변경되지만 전문직업자격과 예비 과정에서는 변경되지 않는다. 직업자격의 평가척도는 자격모듈에서 승인된 전문역량을 공통모듈과 공통의 하위영역으로 나누어 1~5단계로 평가한다.

의사소통 및 대인관계 능력, 수학 및 과학적 소양, 사회 및 직장생활 기술과 같은 3가지 직업 공통소양은 구성영역별로 구분하여 과락을 기준으로 5단계로 평가한다. 전공교과나 선택교과의 직업자격 요소들도 포함하여 평가할 수 있다. 5단계로 조정된 후에도 이전처럼 구두로 역량을 평가할 수 있다. 후기중등예비기초교육(VALMA)과 직장생활이나 독립적인 생활을 위한 예비교육(TELMA)은 현재 방식대로 구두로 진행한다.

5단계 평가척도는 학생의 관점에서는 3단계 평가척도보다 등급을 보다 세분화하여 변별력을 높인다는 점에서 평가의 공정성을 기할 수 있으며, 학생들이 더 나은 기술(Skill)과 높은 성적을 추구하도록 동기부여를 할 수 있다. 고등교육기관으로서 5단계 평가척도는 졸업증서나 자격증을 더 잘 활용할 수 있어 평가의 효과성도 기할 수 있다.

IV. 일터에서의 변화

1. 일터에서 자기주도 학습

일터(직장)에서 직업교육의 주된 개혁내용은 직장에서 받는 훈련 시간과 내용을 늘리고 다각화하는 데 있다. 개정된 법안에서는 학생들이 값싼 노동력으로 이용당하지 않고 실제로 일을 배울 수 있도록 직장에서의 학습 안내와 지도를 보강하였다.

예를 들어, 자격시험을 보기 위해 교육(훈련)계약에 동의하면 ‘개인역량계발계획’에 자동적으로 등록된다. 학생이 달성할 수 있는 목표를 정한 실질적인 과제들이 계획안에 반영되어 학생들은 교육훈련 제공자가 지정한 전문교원과 고용주(일터의 작업관리자)에게 안내 지원을 받고, 훈련 제공자와 훈련계약 업무 담당자는 학생의 역량을 수시로 모니터링한다. 학생은 역량 계발에 대한 지침과 피드백을 받아 자신이 합의한 방식으로 역량을 계발해야 한다. 학생의 역량이 부족하면 필요에 따라 다른 학습환경이나 작업장을 지정하여 실제 과제를 주고 학습하도록 한다.

원칙적으로 현장학습의 자격에 대한 계약은 하나의 자격마다 한 번씩 할 수 있으나 일부 자격 취득을 위한 교육여건이 조성되지 않을 때에는 예외적으로 교육기관에서 교육(훈련)계약을 통한 교육이나 부분적인 도제훈련을 할 수 있다. 학생은 교육(훈련)계약을 통해 원하는 만큼의 자격시험을 신청할 수 있고, 신청한 과제는 반드시 끝내야 한다. 학생은 직장에서 ‘개인역량계발계획’에 따라 동의한 것을 배우기 때문에 일을 배울 수 있는 곳에서 자격을 취득할 수 있고, 현장학습을 통한 교육(훈련)계약을 맺을 경우에는 각 학생별로 교육훈련 담당자와 별도로 훈련계약을 맺는다.

2. 도제와 현장학습을 위한 훈련계약의 차이

도제계약은 고용관계에 기초하여 일정 기간 동안 고용되므로 도제를 받는 학생에게는 급여가 지급되고 고용주에게는 교육수당이 지급된다. 도제 과정에서는 자격 취득을 위해 필요한 모든 기술과 역량을 습득할 수 있어 도제계약만으로 모든 자격을 이수할 수 있다. 이때 학교교육훈련 제

공자와 고용주는 자격 섹션에 따라 계약을 맺는데, 현장학습을 위한 교육(훈련)계약을 맺을 때 학생은 취업한 상태가 아니다.

다시 말해, 교육(훈련)수당 지급과 관련하여 현장학습의 교육(훈련)계약과 도제 과정의 계약절차는 서로 차이가 있다. 현장학습의 교육(훈련)계약은 어떠한 상황에서도 고용관계로 해석되지 않는다. 학생과 고용주에게 지불한 대가와 관련하여, 개정된 법령에서는 일터에서 현장학습에 대한 교육(훈련)을 수행하는 비용에 대해 금전적인 보상을 하지 않는다고 명시하고 있다(673/2017). 하지만 도제훈련에서는 훈련비용이 발생하여 고용주가 부담할 것으로 추정될 경우, 고용주에게 훈련수당비를 지급하고 직업 담당 관리자에게는 이에 대한 훈련수당비를 지급하지 않는다.

훈련수당의 지급 일정은 고용주와 훈련 제공자 간의 계약에 따른다. 고용주가 견습생의 도제 훈련 비용을 평가할 때에는 다음의 사항들을 고려한다. 1) 자격기준에 요구되는 핵심역량이나 다른 직업훈련에서 요구되는 역량을 어느 정도 갖추고 있는지, 2) 학생이 업무경험이 있는지, 3) 학생이 필요로 하는 지도나 특수 지원사항이 있는지도이다. 도제훈련에서 기업가 지도 및 조언 비용 명목으로 고용주(기업가)에게 훈련수당이 지급될 수 있다.

도제훈련 장소로 신청하여 선정되면 재정 지원이 늘어나 학교가 2+1 모델의 새로운 학습 형태를 구축할 수 있지만, 학교중심의 직업교육 현장에서는 전문교사들의 해고나 지자체와 단위학교 조직구조의 대대적인 개편이 야기된다.

도제훈련을 조직하는 주최자는 ‘개인역량개발계획’에 기록된 학생의 목표와 이전에 습득한 역량에 근거하여 학생의 자격 취득시기를 계획한다. 교육(훈련)계약 기간 동안의 현장학습은 역량 개발계획의 내용 및 기간에 따라 정해진다. 도제훈련이나 훈련계약에 의해 훈련을 제공할 경우, 고용주나 직장대표는 ‘개인역량개발계획’을 모니터링하고 내용을 항상 경신할 의무가 있다.

‘개인역량개발계획’과 기술명시에 따른 자격 취득훈련을 위해 교육(훈련)현장에는 생산과 서비스 활동을 하는 데 필요한 도구들과 전문기술을 갖춘 숙련된 작업감독자가 상근해야 한다. 교육 훈련 사이트에서는 교육경력과 오랜 직장경험을 갖춘 유능한 전문감독자가 학생에게 배정되어 있는지 확인할 수 있다. 다음 <표 1>에서는 직장의 고용주와 교육훈련계약 담당자, 학교의 교육훈련 제공자(전문직업교육 담당자)의 책임을 간략히 설명하고 있다.

표 1. 교육훈련 제공자들의 책임

고용주(교육훈련계약 담당자)	학교교육 제공자(전문직업교육 담당자)
<ul style="list-style-type: none"> - ‘개인역량개발계획(HOKS)’에 따른 전문 기술과 역량을 학생들이 습득할 수 있도록 기획하고 지원한다. - 작업 지시자와 학습지도를 담당하는 사람들을 정해 교육(훈련)을 기획·조정한다. - 기술과 설비를 갖춘 일터의 작업장을 관리하며, 고용주와 작업관리자는 학생들을 위해 시나리오 작가와 같은 역할을 한다. - 작업 지시자가 학생의 학습과 훈련계약 및 기술명시 계획과 같은 합당된 업무들을 숙지하고 있는지 확인한다. 	<ul style="list-style-type: none"> - 교육(훈련)계약을 관리한다. - 견습생을 임명하고, 도제와 기술명시를 위한 작업장의 적합성을 보장한다. - 작업관리자(지시자)의 안내지도 능력을 검증하고, 학생의 역량기준에 관해 필요한 정보를 제공한다. - 기술명시와 도제훈련을 지원한다. - 교육훈련계약업 담당자와 함께 법과 규정에 따라 도제훈련이 조직되고 있는지 감독한다.

도제나 훈련계약이 법에 명시된 특정근거로 종료될 경우, 교육 제공자는 학생에게 개인역량개발계획을 준수하여 자격을 취득할 수 있는 다른 기회들을 제공해야한다. 만약 학업을 할 권리가 일시적으로 정지되면, 해당 기간 동안 훈련계약에 의거한 도제나 훈련이 중단될 수 있다.

고용주가 도제계약에 서명하지 않고 교육계약서에 고용관계가 설정되지 않은 경우에도 고용된 학생은 일터에서 실제 작업을 계속할 수 있다. 그러한 경우, 훈련 제공자나 고용주는 특별한 책임이나 의무가 없으므로 별도의 계약을 통해 근로계약서에 동의할 필요가 없다. 이때 교육(훈련) 제공자는 일터의 학습지침이나 내용을 관리하고 통제할 책임이 없지만, 학생이 설정된 목표에 따라 일터에서 역량을 습득하지 않으면 다른 학습환경에서 부족한 역량을 획득할 수 있는 기회를 제공한다.

3. 일터에서 학습의 질 보장

훈련 주최자는 훈련계약의 교육과 감독을 담당한다. 일터에서 역량을 습득하는 데 도움을 주는 작업감독관은 학생의 개인역량 개발에 대한 의견을 지속적으로 제공한다. 기술 및 역량은 실제 작업 상황과 작업 과정 심사에서 기술명시를 통해 시연되며, 이때 두 명의 감정사가 평가한다. 한 명은 직장생활의 대표자이며 다른 한 명은 교육기관의 전문교원이며, 2명의 평가자는 근로생활 지향에 목적을 두고 역량의 기준과 등급 및 교육 내용과 방법을 고려하여 평가한다.


4. 노동시장 훈련

노동시장 훈련의 일부는 직업교육법에 기초한다. 자격과 비자격에 기반한 노동시장훈련 중 일부는 2018년부터 직업교육훈련으로 전환되었다. 이와 더불어, 직업교육훈련 제공의 주최자인 교육기관이 직업자격을 조직하고 훈련할 권리의 일부를 고용경제부로부터 이양받았다. 따라서 핀란드국가교육원(OPH)이 교육행정 분야의 노동시장 교육훈련과 질 관리 및 재정 지원을 담당하나, 민간 및 공공 부문 직원의 권리와 의무에 관한 의사 결정 및 법률 지원뿐만 아니라 고용과 경제사업 정책에 대한 책임은 아직까지 고용경제부에 있다.

또 주 예산에 잡힌 일부 직업훈련 연수에 관한 재정은 노동시장 훈련 명목비에서 나간다. 노동시장 훈련을 위한 비용으로 학생 수의 일정 비율을 예비비로 잡고 있다. 훈련 제공자는 고용 및 경제개발 당국(Employment and Economic Development Authority)이 지정한 장소에서 사업관리자와 협력하여 교육을 실시하며, 노동시장 정책기조를 유지하게 된다.

V. 마치는 말

핀란드의 직업교육(훈련)은 교육 공급자인 학교와 교수자 중심에서 일터의 직무교육이나 도제 훈련을 통한 수요자와 학습자 중심으로 급선회 중이다. 미래 학습환경의 변화에 따라 학교중심에서 일터중심으로의 수술과 대개혁은 단지 수월성만 추구하지 않고, 교육복지와 형평성을 바탕으로 한 교육훈련체제 및 교육과정 개편, 수업 및 평가, 진로 안내, 특수교원의 전문역량 강화 등 종합적인 제도 개선과 법령세트들을 마련하고 있다.

우리도 자격(Qualifications), 기술이나 직무(Skill), 아니면 역량(Competence) 중 무엇에 중점을 두고 교육훈련 과정을 개편하여 자기주도 학습을 이끌어 낼 수 있는지 좀 더 숙고해야 한다. 특히 역량은 개인과 공동체라는 서로 다른 정체성과 풍토를 기반으로 다른 교육 수준과 형태, 지역의 다른 문화와 맥락에 따라 서로 달리 적용되기 때문에 미래 인구와 기술, 산업, 노동, 주거, 복지, 조세, 경제 및 재정구조 등이 학습자와 교육훈련 제공자, 일터의 관련 행위자들과 어떤 관계를 맺고 있었는지 자세히 들여다보고 실타래를 풀어야 할 것이다. 

참고문헌

<http://minedu.fi/amisreformi>

<http://www.cedefop.europa.eu/fi/news-and-press/news/finland-major-vet-reform-approved>

Asetus opetustoimen henkilöstön kelpoisuusvaatimuksista(986/1998)

Laki ammatillisesta koulutuksesta(531/2017), hallituksen esitys(39/2017)

Laki opetus- ja kulttuuritoimen rahoituksesta(1705/2009)

Laki opetus- ja kulttuuritoimen rahoituksesta annetun lain muuttamisesta(532/2017)

Laki oppilas- ja opiskelijahuollosta(1287/2013)

Laki oppilas- ja opiskelijahuoltolain muuttamisesta(886/2017)

Laki valtion ja yksityisen järjestämän koulutuksen hallinnosta(634/1998) Opetus- ja kulttuuriministeriön asetus ammatillisen koulutuksen tutkintorakenteesta (680/2017)

Opetus- ja kulttuuriministeriön asetus ammatillisen koulutuksen rahoituksen laskentaperusteista(682/2017)

Opetus- ja kulttuuriministeriön asetus opiskelijaksi ottamisen perusteista ammatillisessa perustutkintokoulutuksessa (699/2017)

Opetus- ja kulttuuriministeriön asetus eräiden oppilailta ja opiskelijoilta perittävien maksujen perusteista annetun opetusministeriön asetuksen muuttamisesta (681/2017)

Opetus- ja kulttuuriministeriön asetus oppisopimuskoulutuksessa olevan opiskelijan opintososiaalisista etuuksista (679/2017)

Opetusministeriön asetus eräiden oppilailta ja opiskelijoilta perittävien maksujen perusteista(1323/2001)

Valtioneuvoston asetus ammatillisesta koulutuksesta(673/2017)

Valtioneuvoston asetus ammatillisen koulutuksen, lukiokoulutuksen ja perusopetuksen jälkeisen valmistavan koulutuksen hakumenettelyistäannetun valtioneuvoston asetuksen muuttamisesta(685/2017)

Valtioneuvoston asetus opetustoimen henkilöstön kelpoisuusvaatimuksista annetun asetuksen muuttamisesta (1150/2017)

Valtioneuvoston asetus opetustoimen henkilöstön kelpoisuusvaatimuksista annetun asetuksen muuttamisesta (1168/2010)

Valtioneuvoston asetus opetus- ja kulttuuritoimen rahoituksesta(1766/2009)

Valtioneuvoston asetus opetus- ja kulttuuritoimen rahoituksesta annetun valtioneuvoston asetuksen muuttamisesta
(487/2017)

Valtioneuvoston asetus ammatillisen koulutuksen, lukiokoulutuksen ja perusopetuksen jälkeisen valmistavan
koulutuksen hakumenettelystä(294/2014)