

# 마이스터고 졸업생의 노동시장 이행 성과 분석

기본사업

2013-9

김종우  
김형만  
장명희  
최수정  
허영준

# 마이스터고 졸업생의 노동시장 이행 성과 분석

보안등급 | 일반과제

기본사업

2013-9

김종우  
김형만  
장명희  
최수정  
허영준

한국직업능력개발원



## 머 리 말

MB 정부에서 시작한 마이스터고등학교는 선취업 후진학 정책과 맞물려 매우 중요한 국정과제로 시행되어 왔고, 박근혜 정부에서도 지속적으로 추진하고 있는 중요한 과제이다. 2013년에 21개 마이스터고등학교가 1기 졸업생을 배출하였고, 2013년 4월 1일 기준으로 취업률 90.3%를 달성하였으며, 2014년 2기 졸업생도 이와 유사한 취업률을 기록할 것으로 보인다. 또한, 마이스터고등학교는 꾸준히 늘어나 현재 39개교가 개교하였거나 개교를 준비하고 있으며, 2014년도에도 2차에 걸쳐 신규 선정사업을 시행할 계획이다.

이번 조사에서도 나타났듯이 산업체에서의 채용 요구는 지속적으로 증가하고 있으며, 학생들의 학교생활 및 취업 만족도도 높은 편이다. 또한, 학생들의 진출 경로도 다양하게 변화하고 있으며, 연구·개발 분야에서도 마이스터고등학교 학생들의 요구가 지속적으로 증가하고 있다.

신문지상에서도 보도되었듯이 산업기능요원의 존치와 특성화고와 마이스터고를 중심으로 운영한다는 것에서도 보여 지듯이 선 취업 후진학을 위한 정부지원 의지는 확고한 것으로 보이며, 향후에도 마이스터고등학교는 중등직업교육의 유형으로 자리매김할 것으로 보인다. 특히, 해외에서도 한국형 마이스터고등학교에 대해 주목하고 있으며, 해외 교류를 통한 글로벌 인재 양성 정책도 정부 차원에서 구체화되어 추진될 예정이다.

그럼에도 불구하고 마이스터고등학교가 확고하게 자리매김하기 위

해서는 선 취업 후 진학을 위한 대입제도 확대 및 학사 운영 모델 개발, 참여 대학의 확대, 인프라 구축 등이 아직까지는 미진한 상태로 향후 마이스터고등학교에 대한 수요자의 기대가 하락할 가능성도 있기 때문에 우선 과제로 추진할 필요가 있다.

이번 조사에서도 나타났듯이 마이스터고등학교가 지속적으로 발전하기 위해서는 졸업생들에 대한 모니터링이 필요하며, 노동시장으로의 원활한 이행을 위한 후속 과제를 발굴하여 추진할 수 있는 다양한 정책 방안이 마련되고 시행될 필요가 있을 것으로 보인다. 이번 연구를 수행한 연구진들의 노고를 치하하며, 이 연구결과가 중앙정부 및 단위 학교에 많은 도움이 되길 바랍니다.

2013년 12월

한국직업능력개발원  
원 장 박 영 범

## 제목 차례

### 요 약

#### 제1장 서 론\_1

제1절 연구의 필요성 및 목적 .....	3
제2절 연구 내용 .....	5
제3절 연구 방법 .....	6

#### 제2장 노동시장 이행 실태 및 성과 분석을 위한 조사도구 개발\_9

제1절 학교에서 노동시장 이행의 이론적 개념 .....	11
제2절 마이스터고 운영 및 성과평가 관련 선행 지표 분석 ..	38
제3절 노동시장 이행 실태 및 성과 분석을 위한 조사도구(안) ..	49

#### 제3장 졸업생 및 기업체 1차 조사 결과 분석\_59

제1절 졸업생 조사 결과 .....	62
제2절 기업 담당자 조사 결과 .....	86
제3절 종합 및 시사점 .....	101

#### 제4장 졸업생 및 기업체 2차 조사 결과 분석\_105

제1절 졸업생 조사 결과 .....	108
제2절 기업 담당자 조사 결과 .....	140
제3절 1차 조사 및 2차 조사 결과 비교 .....	168
제4절 종합 및 시사점 .....	173

**제5장 마이스터고 발전을 위한 정책 대안\_177**

제1절 정책 수립의 기본 방향 ..... 179

제2절 마이스터고등학교 발전을 위한 정책 방안 ..... 183

**참고문헌\_199**

**부 록\_203**

<부록 1> 1차 조사 설문지 ..... 205

<부록 2> 조사 설문지 ..... 226

## 표 차례

<표 2-1> ILO SWTS 조사영역 및 내용 구조 .....	14
<표 2-2> EU LFS 조사 변인 구성 .....	21
<표 2-3> NLSY의 영역 및 조사 내용 .....	24
<표 2-4> Kim(2009)의 노동시장이행 성공요인 및 영향요인 구성 .....	27
<표 2-5> Mobley(2001)의 노동시장이행 성과 주요 변인 .....	28
<표 2-6> 한국교육고용패널(KEEP)의 주요 조사 내용 .....	30
<표 2-7> 김안국 외(2001)의 대학생 노동시장이행 관련 조사 내용 .....	31
<표 2-8> 임정연(2008)의 여대생의 노동시장이행 관련 조사내용 .....	33
<표 2-9> 유현숙 외(2005)의 노동시장 이행 영향 요인 .....	34
<표 2-10> 마이스터고 운영 현황 모니터링 영역 및 항목 .....	40
<표 2-11> 마이스터고 조직진단 문항 개요 .....	43
<표 2-12> 마이스터고 1차년도 운영점검 지표 .....	46
<표 2-13> 마이스터고 2차년도 운영점검 지표 .....	47
<표 2-14> 중간평가 세부 평가 지표 .....	48
<표 2-15> 1차 조사 설문지 구성 .....	53
<표 2-16> 2차 조사 설문지 구성 .....	55
<표 2-17> 1차 조사 및 2차 조사 도구 비교 .....	56
<표 3-1> 응답자의 일반적인 특성 .....	62
<표 3-2> 진로선택과정 .....	63
<표 3-3> 직장 선택 시 중요한 요소 .....	64
<표 3-4> 학교 교육 만족도 .....	65

<표 3-5> 학교별 교육 만족도 .....	66
<표 3-6> 기업의 규모에 따른 학교 교육 만족도 차이 .....	68
<표 3-7> 월평균 임금에 따른 학교 교육 만족도 차이 .....	68
<표 3-8> 학교 교육 개선점 .....	69
<표 3-9> 업무 수행 유용도 .....	70
<표 3-10> 학교별 업무 수행 유용도 .....	71
<표 3-11> 기업의 규모에 따른 업무 수행 유용도 차이 .....	72
<표 3-12> 월평균 임금에 따른 업무 수행 유용도 차이 .....	72
<표 3-13> 학력 및 능력 수준에 대한 일치도 .....	73
<표 3-14> 기술(능력)과 업무내용의 일치도 .....	74
<표 3-15> 학력 및 능력 수준에 대한 만족도 .....	75
<표 3-16> 직장에 대한 만족도 .....	76
<표 3-17> 학교별 직장에 대한 만족도 .....	77
<표 3-18> 기업의 규모에 따른 직장에 대한 만족도 차이 .....	79
<표 3-19> 월평균 임금에 따른 직장에 대한 만족도 차이 .....	79
<표 3-20> 군 입대 계획 .....	80
<표 3-21> 제대 후 현 직장으로 돌아올 의향 .....	81
<표 3-22> 이직 계획 .....	81
<표 3-23> 기업의 규모에 따른 이직계획 분포 .....	82
<표 3-24> 월평균 임금에 따른 이직계획 분포 .....	83
<표 3-25> 이직 계획 이유 .....	83
<표 3-26> 학위 취득 계획 .....	84
<표 3-27> 학위 취득 계획 이유 .....	85
<표 3-28> 창업 계획 .....	85

<표 3-29> 창업 계획 이유 .....	86
<표 3-30> 응답자의 일반적인 특성 .....	87
<표 3-31> 학교 교육 만족도 .....	88
<표 3-32> 학교별 교육 만족도 .....	88
<표 3-33> 기업의 규모에 따른 학교 교육 만족도 차이 .....	89
<표 3-34> 기업의 연 매출액에 따른 학교 교육 만족도 차이 .....	90
<표 3-35> 학교 교육의 질에 대한 인식 .....	91
<표 3-36> 기업의 규모에 따른 학교 교육의 질에 대한 인식 차이 .....	91
<표 3-37> 기업의 연 매출액에 따른 학교 교육의 질에 대한 인식 차이 .....	92
<표 3-38> 학교 교육 개선점 .....	93
<표 3-39> 학력 및 능력 수준에 대한 일치도 .....	95
<표 3-40> 학력 및 능력 수준에 대한 일치도 .....	96
<표 3-41> 학력 및 능력 수준에 대한 만족도 .....	97
<표 3-42> 마이스터고 졸업생이 갖추어야 할 능력 .....	98
<표 3-43> 향후 채용 계획 .....	99
<표 3-44> 채용 계획 이유 .....	100
<표 3-45> 채용 미계획 이유 .....	100
<표 4-1> 응답자의 일반적인 특성 .....	108
<표 4-2> 진로선택과정 .....	110
<표 4-3> 학교 입학 결정 .....	111
<표 4-4> 학교 교육 만족도 .....	112
<표 4-5> 학교별 교육 만족도 .....	113

<표 4-6> 기업의 규모에 따른 학교 교육 만족도 차이 .....	114
<표 4-7> 월평균 임금에 따른 학교 교육 만족도 차이 .....	115
<표 4-8> 업무 수행 유용도 .....	117
<표 4-9> 학교별 업무 수행 유용도 .....	118
<표 4-10> 기업의 규모에 따른 업무 수행 유용도 차이 .....	119
<표 4-11> 월평균 임금에 따른 업무 수행 유용도 차이 .....	120
<표 4-12> 학력 및 능력 수준에 대한 일치도 .....	122
<표 4-13> 학력 및 능력 수준에 대한 만족도 .....	123
<표 4-14> 직장에 대한 만족도 .....	124
<표 4-15> 학교별 직장 만족도 .....	125
<표 4-16> 기업의 규모에 따른 직장에 대한 만족도 차이 .....	126
<표 4-17> 월평균 임금에 따른 직장에 대한 만족도 차이 .....	128
<표 4-18> 군 입대 계획 .....	132
<표 4-19> 제대 후 현 직장으로 돌아올 의향 .....	133
<표 4-20> 현 직장 근무 계획 .....	134
<표 4-21> 이직 계획 .....	134
<표 4-22> 이직 계획 이유 .....	135
<표 4-23> 기업의 규모에 따른 이직계획 분포 .....	136
<표 4-24> 월평균 임금에 따른 이직계획 분포 .....	136
<표 4-25> 학위 취득 계획 .....	137
<표 4-26> 학위 취득 계획 이유 .....	138
<표 4-27> 학위 취득을 고려하는 전공의 종류 .....	138
<표 4-28> 학위 취득 방식 .....	139
<표 4-29> 진학 대학의 유형 .....	139

<표 4-30> 응답자의 일반적인 특성 .....	140
<표 4-31> 학교 교육 만족도 .....	141
<표 4-32> 학교별 교육 만족도-전공이론 .....	142
<표 4-33> 학교별 교육 만족도-전공실습 .....	143
<표 4-34> 학교별 교육 만족도-기초학습능력 .....	144
<표 4-35> 학교별 교육 만족도-인성 .....	145
<표 4-36> 기업의 규모에 따른 학교 교육 만족도 차이 .....	146
<표 4-37> 연 매출액에 따른 학교 교육 만족도 차이 .....	147
<표 4-38> 학교 교육의 질에 대한 인식 .....	148
<표 4-39> 기업의 규모에 따른 학교 교육의 질에 대한 인식 차이 .....	149
<표 4-40> 기업의 연 매출액에 따른 학교 교육의 질에 대한 인식 차이 .....	150
<표 4-41> 학교 교육 개선점 .....	151
<표 4-42> 학력 및 능력 수준에 대한 일치도 .....	153
<표 4-43> 학력 및 능력 수준에 대한 만족도 .....	154
<표 4-44> 특성화고 졸업생 대비 마이스터고 졸업생의 역량 인식 결과(전공능력) .....	155
<표 4-45> 특성화고 졸업생 대비 마이스터고 졸업생의 역량 인식 결과(기초직업능력) .....	156
<표 4-46> 특성화고 졸업생 대비 마이스터고 졸업생의 역량 인식 결과(성실한 근무 태도) .....	157
<표 4-47> 특성화고 졸업생 대비 마이스터고 졸업생의 역량 인식 결과(대인관계) .....	158

<표 4-48> 전문대 졸업생 대비 마이스터고 졸업생의 역량 인식 결과(전공능력) .....	159
<표 4-49> 전문대 졸업생 대비 마이스터고 졸업생의 역량 인식 결과(기초직업능력) .....	160
<표 4-50> 전문대 졸업생 대비 마이스터고 졸업생의 역량 인식 결과(성실한 근무태도) .....	161
<표 4-51> 전문대 졸업생 대비 마이스터고 졸업생의 역량 인식 결과(대인관계) .....	162
<표 4-52> 마이스터고 졸업생의 발전 가능성 .....	163
<표 4-53> 마이스터고 졸업생이 갖추어야 할 능력 .....	163
<표 4-54> 향후 채용 계획 .....	164
<표 4-55> 채용 계획 이유 .....	165
<표 4-56> 채용 미계획 이유 .....	166
<표 4-57> 마이스터고 졸업생의 적절한 군입대 시기에 대한 인식 .....	166
<표 4-58> 졸업생의 경력개발 지원 .....	167

## 그림 차례

[그림 1-1] 연구의 모형 .....	8
[그림 2-1] OECD 국가 청소년들의 교육 및 근로 실태(2011) .....	19
[그림 2-2] 노동시장이행 통합 모델 .....	26
[그림 2-3] 마이스터고 조직진단 모델 .....	43
[그림 2-4] 마이스터고 노동시장 이행 성과의 개념적 틀 .....	53



## 요 약

### 1. 연구의 개요

- 이 연구의 목적은 마이스터고 졸업생들의 취업실태를 체계적으로 분석하고, 노동시장 이행 요인(이전, 이후)이 노동시장 정착에 어떤 영향을 미치는지를 분석하여 노동시장 이행 실패 및 성공 요인을 밝혀 향후 기업선택 및 학교 취업지도 프로그램을 개선하는 데 있음. 연구목적 달성을 위한 세부 연구 목표는 첫째, 노동시장 이행 실태 및 성과 분석을 위한 조사도구를 개발함. 둘째, 노동시장 이행 실태를 분석함. 셋째, 노동시장 이행 성과를 분석함. 넷째, 마이스터고 발전을 위한 정책 대안을 제시함. 이를 위해 문헌연구, 조사연구, 전문가협의회, 설문조사 등의 연구방법을 활용하였음.

### 2. 노동시장 이행 실태 및 성과 분석을 위한 조사도구 개발

- 노동시장 이행에 관한 조사와 관련하여 국내·외 선행연구를 분석한 결과 마이스터고 졸업생의 노동시장 이행 성과 조사도구를 개발하는 데 있어 다음과 같은 시사점을 얻을 수 있었음. 첫째, 취업에 대한 질적 수준을 반영할 필요가 있음. 둘째, 노동시장으로 원활한 이행을 위해 학교에서 제공된 교육 및 경험의 유효성을 검증할 필요가 있음. 셋째, 학생들의 가정·경제적 배경뿐만 아니라 태도, 포부 및 역량 등을 성과분석에 반영 필요함. 넷째, 취업 후 계

속교육(훈련) 및 경력개발 대한 계획 등을 조사함. 다섯째, 미취업자에 대한 특성과 실태 파악 필요함.

- 마이스터고 운영 및 성과평가 관련 선행지표를 분석한 결과 마이스터고 졸업생의 노동시장 이행 성과 조사도구를 개발하는 데 있어 다음과 같은 시사점을 얻을 수 있었음. 첫째, 마이스터고 졸업생의 노동시장 이행 성과는 학교 교육의 과정적인 측면을 함께 고려해야 함. 둘째, 학교장 리더십, 교원 간의 의사소통 및 협력 수준 등과 같은 인적 자원의 질적 수준을 고려해야 함. 셋째, 노동시장 이행 성과는 양적인 수준과 질적인 수준, 그리고 유지율을 함께 고려해야 함.
- 위와 같은 시사점을 바탕으로 마이스터고 졸업생의 노동시장 이행 성과에 대한 개념적인 틀을 설정하였음.
  - 즉, 마이스터고 졸업생의 개인적인 특성에 관한 변인과, 소속된 학교의 특성에 관한 변인, 그리고 취업한 기업의 특성에 관한 변인이 노동시장 이행 성과에 영향을 미친다고 가정함.
  - 이때 노동시장 이행 성과는 크게 만족도, 스킬/학력 미스매치, 능력 수준, 근속계획의 4가지 측면에서 살펴볼 수 있음.

### 3. 졸업생 및 기업체 1차 조사 및 2차 조사 결과 분석

#### 1) 졸업생 조사 결과

- 졸업생의 진로선택과정 영역에서 1차 조사 및 2차 조사 결과를 비교하면 다음과 같음. 전반적인 결과에서 1차 조사 및 2차 조사 결과의 차이가 없음.
  - 채용 정보 획득 경로는 1차 조사 및 2차 조사 모두 학교 또는 선생님의 안내가 가장 높은 비중을 차지하였음.
  - 학교에서 안내·지도 받은 내용은 1차 조사 및 2차 조사 모두 기업규모와 명성이 가장 높은 비중을 차지하였음.
  - 직장 선택 시 가장 중요하게 생각한 요소는 1차 조사 및 2차 조사 모두 임금과 복리후생이 가장 높았음.
  
- 졸업생의 학교 교육 만족도 영역에서 1차 조사 및 2차 조사 결과를 비교하면 다음과 같음. 전반적으로 1차 조사 결과보다 전반적 만족도의 평균이 하락한 양상을 보임.
  - 학교 교육에 대한 전반적 만족도는 1차 조사 평균 4.75점이었으나, 2차 조사에서는 평균 4.03점으로 나타남.
  - 1차 조사 및 2차 조사 모두 기업의 규모와 월평균 임금에 따라 학교 교육 만족도의 유의미한 차이를 보임.
  
- 졸업생의 업무 수행 유용도 영역에서 1차 조사 및 2차 조사 결과를 비교하면 다음과 같음. 전반적으로 1차 조사 결과보다 업무 수행 유용도의 평균이 감소한 양상을 보임.
  - 업무 수행에 대한 전반적 유용도는 1차 조사 평균 4.61점이었으나, 2차 조사에서는 평균 3.91점으로 나타남.
  - 1차 조사 및 2차 조사 모두 기업의 규모에 따라 업무 수행 유용

도의 유의미한 차이를 보였으며, 월평균 임금에 따라서는 유의미한 차이가 없었음.

- 졸업생의 학력 및 능력 수준에 대한 일치도 영역에서 1차 조사 및 2차 조사 결과를 비교하면 다음과 같음.
  - 1차 조사 및 2차 조사 모두 현재의 업무 내용이 자신의 수준과 부합한다는 의견이 40% 이상이었으며, 자신의 수준보다 더 높다는 의견 역시 40% 이상이었음.
  - 1차 조사에서 현 업무 수행을 위해 교육과 훈련이 필요하다는 의견이 43.9%였으나, 2차 조사에서는 51.5%로 증가하였음.
- 졸업생의 학력 및 능력 수준에 대한 만족도 영역에서 1차 조사 및 2차 조사 결과를 비교하면 다음과 같음. 1차 조사 및 2차 조사 모두 전반적으로 특성화고 졸업생 및 전문대 졸업생 대비하여 마이스터고 졸업생이 높은 역량을 가지고 있다고 인식하고 있었음.
- 졸업생의 직장에 대한 만족도 영역에서 1차 조사 및 2차 조사 결과를 비교하면 다음과 같음. 전반적으로 1차 조사 결과보다 업무 수행 유용도의 평균이 감소한 양상을 보임.
  - 직장에 대한 전반적 만족도는 1차 조사에서는 평균 4.73점이었으나 2차 조사에서는 평균 4.11점으로 나타남.
  - 1차 조사 및 2차 조사 모두 기업의 규모 및 월평균 임금에 따라 직장에 대한 만족도의 유의미한 차이를 보였음.

- 졸업생의 향후 계획 영역에서 1차 조사 및 2차 조사 결과를 비교하면 다음과 같음.
  - 군 제대 후에 다시 현 직장으로 돌아올 의향을 비교해 보면, 1차 조사 때 졸업생(남)의 64.8%가 긍정 응답을 하였음. 그러나 2차 조사에서는 52.8%만이 긍정 응답을 함.
  - 이직계획을 비교해 보면, 1차 조사 시 졸업생의 43.7%가 이직을 계획하고 있었으나, 2차 조사에서는 58.1%가 이직을 계획하고 있어 그 정도가 증가하였음.
 

1차 조사 및 2차 조사 모두 기업의 규모가 작을수록 이직 계획 정도가 증가하는 경향을 보임. 또한 월평균 임금이 낮을수록 이직 계획 정도가 증가하는 양상이 나타남.

이직을 계획하는 이유로는 1차 조사 및 2차 조사 모두 낮은 임금 및 복리후생이 가장 높은 비중을 차지하였으며, 낮은 성장 가능성 및 적성 불일치도 큰 이유가 되었음.
  - 학위 취득 계획을 비교해 보면, 1차 조사와 2차 조사 모두 80% 이상이 학위를 취득하겠다고 응답함.
 

학위 취득을 계획하는 이유는 1차 조사 시 승진 및 성장이 53.4%로 가장 높았으나, 2차 조사에서는 개인적인 만족, 직무능력향상이 주요 이유였음.

## 2) 기업 담당자 조사 결과

- 기업 담당자의 학교 교육 만족도 영역에서 1차 조사 및 2차 조사 결과를 비교하면 다음과 같음. 전반적으로 1차 조사 결과보다 전

- 반적 만족도의 평균이 하락한 양상을 보임.
- 학교 교육에 대한 전반적 만족도는 1차 조사 평균 5.09점이었으나, 2차 조사에서는 평균 4.53점으로 나타남.
  - 1차 조사에서는 기업의 규모와 연 매출액에 따라 학교 교육 만족도의 유의미한 차이가 없었으며, 2차 조사에서는 기업의 규모에 따라 학교 교육 만족도의 유의미한 차이가 나타남.
- 기업 담당자의 학교 교육의 질 영역에서 1차 조사 및 2차 조사 결과를 비교하면 다음과 같음. 마이스터고가 소질과 적성을 고려한 학생 선발이 이루어지고 있는지와 특성화고와 차별화된 교육을 제공하는지에 관한 인식 평균이 1차 조사 결과보다 하락함.
- 소질과 적성을 고려한 학생 선발에 대해 1차 조사 평균 5.13점이었으나, 2차 조사에서는 평균 4.65점으로 나타남. 특성화고와 차별화된 교육 제공에 대해 1차 조사 평균 5.05점이었으나, 2차 조사에서는 평균 4.55점으로 나타남.
  - 1차 조사와 2차 조사 모두 기업의 규모와 연 매출액에 따라 평균의 유의미한 차이는 없었음.
- 기업 담당자의 학교 교육 개선점 영역에서 1차 조사 및 2차 조사 결과를 비교하면 다음과 같음. 1차 조사 및 2차 조사 모두 마이스터고 교육의 개선점 1순위로 전공실습에 대한 교육 강화가 가장 높은 비중을 차지함. 그 외 인성 및 소양 교육, 전공이론에 대한 교육 강화 등이 강조됨.

- 기업 담당자의 학력 및 능력 수준에 대한 일치도 영역에서 1차 조사 및 2차 조사 결과를 비교하면 다음과 같음.
  - 1차 조사 및 2차 조사 모두 현재의 업무 내용이 마이스터고 졸업생의 수준과 부합한다는 의견이 40% 이상이었음.
  - 1차 조사에서 현 업무 수행을 위해 교육과 훈련이 필요하다는 의견이 9.5%였으나, 2차 조사에서는 51.6%로 크게 증가하였음.
  
- 기업 담당자의 학력 및 능력 수준에 대한 만족도 영역에서 1차 조사 및 2차 조사 결과를 비교하면 다음과 같음.
  - 1차 조사 및 2차 조사 모두 전반적으로 특성화고 졸업생 및 전문대 졸업생 대비하여 마이스터고 졸업생이 높은 역량을 가지고 있다고 인식하고 있었음.
  - 1차 조사에서는 마이스터고 졸업생의 자기개발 가능성 평균이 5.15점이었으나, 2차 조사에서는 4.69점임. 또한 1차 조사에서는 마이스터고 졸업생의 승진 가능성 평균이 5.00점이었으나, 2차 조사에서는 4.52점임.
  - 마이스터고 졸업생들이 갖추어야 할 능력으로 1차 조사에서는 인성이 29.7%로 가장 높았던 것에 비해, 2차 조사에서는 실무경력(현장실습 포함)이 34.8%로 가장 높음. 그 외 전공능력도 높은 비중을 차지함.
  
- 기업 담당자의 향후 채용 계획 영역에서 1차 조사 및 2차 조사 결과를 비교하면 다음과 같음.
  - 향후 마이스터고 졸업생을 지속적으로 채용할 것인지에 대해 1

차 조사에서는 77.8%가 긍정적인 응답을 하였으며, 2차 조사에서는 88.3%가 긍정적인 응답을 하였음.

- 향후 마이스터고 학생을 지속적으로 채용해야 하는 이유는 1차 조사 및 2차 조사 모두 전공 일치도가 가장 높은 비중을 차지하였으며, 높은 직무 능력 및 우수한 학습 능력 역시 주요 이유가 됨.
- 향후 마이스터고 학생을 채용하지 않으려는 이유는 1차 조사 및 2차 조사 모두 실무능력 부족이 가장 높은 비중을 차지함.

#### 4. 마이스터고 발전을 위한 정책 대안

- 마이스터고등학교가 성공적이고 지속 가능한 학교 운영 모델이 되기 위해서는 다음과 같은 정책 개선을 위한 기본 방향을 설정하는 것이 필요함.
- 첫째, 지속 가능한 마이스터고등학교 운영 모델을 구축하는 것이 필요함. 둘째, 능력 중심 사회 구현을 위한 시스템 구축이 필요함. 셋째, 고졸 취업 확산을 위한 맞춤형 선취업 후진학 체제를 구축할 필요가 있음. 넷째, 안정적인 재원 투입을 위한 재정 마련이 시급함.

##### 1) 중앙정부

- 조사 결과를 종합해 보면, 중앙단위에서 해결해 주어야 할 과제들이 있음. 이를 정리하면 다음과 같음.
- 첫째, 노동시장에 통용될 수 있는 국가역량체계를 구축하여 운영할 필요가 있음. 둘째, 재직자에 맞는 프로그램을 제공하고, 재직자들의 근무여건을 고려한 학사운영 제도를 정부 차원에서 마련하고,

이를 실현할 수 있는 운영 모델을 개발하여 보급할 필요가 있음. 셋째, 정책 목표의 하나였던 마이스터고등학교의 확산을 위해서도 현재와 같은 재정 구조로는 불가능하기 때문에 추가적인 재원 마련이 필요함. 넷째, 경력단절을 방지하고, 인력 운영에 어려움을 겪지 않을 수 있도록 예측 가능한 시스템을 만드는 것이 중요함. 다섯째, 신설되는 과에 적합한 교원 자격을 신설하고, 기존 교사들의 자격을 갱신할 수 있는 교육 프로그램을 마련해서 운영할 필요가 있음. 여섯째, 학교별 특성에 맞는 맞춤형 지원 체제 구축이 필요함.

## 2) 시·도교육청

- 시·도교육청이 마이스터고등학교 지정 및 운영의 주체가 되고 있으며, 시·도교육청의 의지에 따라 마이스터고등학교 교육의 질이 달라짐. 따라서 마이스터고등학교 성공적인 정착을 위해서는 시도교육청의 역할이 중요하며, 조사결과를 바탕으로 정책 방안을 제시하면 다음과 같음.
- 첫째, 중장기 운영 계획 수립을 통한 지속적인 운영 방안 마련이 필요함. 둘째, 산관학협의체 구축을 통한 취업 지원 체제를 구축해야 함. 셋째, 교원에 대한 인센티브 제공을 통한 사기 진작이 필요함. 넷째, 재원 투입에 대한 법적 근거 마련이 필요함. 다섯째, 중장기적인 교원 역량 개발 및 순환 근무 체제 구축이 필요함. 여섯째, 학교별 특성에 맞는 맞춤형 지원 체제 구축이 필요함.

### 3) 단위 학교

- 마이스터고등학교 정책을 구현하고 있는 곳이 단위 학교임. 또한 지원 대상이며, 운영 주체가 되고 있는 기관임. 그래서 정책 추진에 있어서 핵심적인 대상이며, 완성이라고 보임. 따라서 단위 학교가 성공할 수 있도록 하기 위한 핵심 과제를 제안하면 다음과 같음.
- 첫째, 중장기 운영 계획의 진단 및 개선이 필요함. 둘째, 산업수요에 따른 탄력적 교육과정 변경 및 운영이 필요함. 셋째, 노동시장에 대한 다양한 정보 전달 시스템 구축이 필요함. 넷째, 교원 역량 강화를 위한 연수 프로그램 체계화가 필요함. 다섯째, 지속적인 조직 진단을 통한 학교 운영 체계 개선이 필요함. 여섯째, 학습자 특성에 맞는 취업지원 체계 구축을 해야 함.

### 4) 지방정부 및 산업체

- 마이스터고등학교를 운영하는 데 있어서 중요한 협력적 기관이 지방정부와 산업체임. 성공할 수 있도록 하기 위한 핵심 과제를 제안하면 다음과 같음.
- 첫째, 지역 인적자원 개발을 위한 협의체 구축이 필요함. 둘째, 산업체와 학교 교육의 커뮤니케이션 채널 역할을 강화함. 셋째, 지역 인재 양성을 위한 재정 투입 강화가 필요함. 넷째, 능력 중심 인사 관리 체제 구축이 필요함. 다섯째, 학교별 Career Path 구축을 위한 정보 제공이 필요함. 여섯째, 학교 교육에 대한 인식 개선이 필요함.

# 제1장

## 서론

제1절 연구의 필요성 및 목적

제2절 연구 내용

제3절 연구 방법



## 제1장 | 서론

### 제1절 연구의 필요성 및 목적

#### 1. 연구의 필요성

- 『고교 다양화 300 정책』 일환으로 추진된 마이스터 사업은 2008년도 9개 학교, 2009년도 12개 학교 등 총 21개 학교가 선정되어, 개교 준비 과정을 거쳐 2010년도에 개교하여 2013년도에 취업과 연계된 졸업생을 배출하게 되었음. 또한 2010년 3개 학교, 2011년 4개 학교가 준비 과정을 거쳐 2012년도에 개교하였으며, 2011년도 5개 학교, 2012년도 2개 학교가 추가로 선정되어 개교 준비를 하고 있음.
- 마이스터고 육성 정책은 중등 단계 직업교육에 대한 새로운 인식 전환을 가져올 수 있는 발판을 마련하였다는 평가임에도 불구하고, 현재까지는 마이스터고가 순항하기 위해서는 평생교육을 위한 기반 조성이 현재까지는 미흡한 수준임. 그럼에도 불구하고 지속적인 제도 개선을 통해 기반을 확충해 나갈 예정임.

#### 4 마이스터고 졸업생의 노동시장 이행 성과 분석

- 이러한 추진 경과를 통해 출발한 마이스터고의 2013년 4월 취업 성과를 보면, 졸업 예정자 3,341명 대비 3,017명이 취업하여 취업률 90.3%에 이르렀으며, 취업 기업체 중 중소기업 45.7%, 대기업 37.6%, 공기업 16.7%로 나타났음(한국직업능력개발원의 모니터링 자료, 2013). 그럼에도 불구하고 학교별 취업 성과, 기업 규모, 연봉 수준, 작업 환경, 직무 수준 등에서 차이가 있는 것으로 나타났으며, 이러한 차이가 노동시장 이행 후의 졸업자들의 노동시장 적응과 어떤 관련성을 갖는지에 대한 체계적인 검토가 필요한 다양한 요인을 함유하고 있는 것으로 보임.
- 또한, 각 학교들마다 학생들의 노동시장으로의 원활한 이행을 위해 다양한 프로그램을 운영하고 있으나, 그 프로그램들이 실제 학생들의 노동시장 이행에 어떻게 작용할 것인지에 대한 추적조사 및 효과성 검증의 필요성이 있음.

## 2. 연구의 목적

- 따라서 이 연구의 목적은 마이스터고 졸업생들의 취업실태를 체계적으로 분석하고, 노동시장 이행 요인(이전, 이후)이 노동시장 정착에 어떤 영향을 미치는지를 분석하여 노동시장 이행 실패 및 성공 요인을 밝혀 향후 기업선택 및 학교 취업지도 프로그램을 개선하는 데, 그 목적이 있음. 이 사업의 목적을 달성하기 위해서는 지속적인 노동시장 이행 성과를 분석할 필요가 있으며, 이를 위해 3개년에 걸쳐 동일한 조사 도구를 활용하여 '13, '14, '15년도 신규

졸업생들을 대상으로 조사를 실시하고, '14, '15년도에는 신규 졸업자 이외에 기존에 노동시장에 진출한 학생들을 대상으로 노동시장 잔존율, 경력개발 실태, 진직, 전업 등의 요소를 추가하여 조사할 필요가 있음. 이를 통해 선 취업 후 진학 체제 구축 정책 지원의 정책성과를 분석하여 효율적인 정책 추진을 위한 추가적인 대책 마련을 위한 기초 자료를 생성하는 데 기여할 수 있을 것으로 보임.

## 제2절 연구 내용

- 이 연구의 목적은 마이스터고 졸업생들의 취업 실태와 노동시장 이행 요인(이전, 이후)이 노동시장 정착에 어떤 영향을 미치는지를 분석하여 노동시장 이행 실패 및 성공 요인을 밝히고 향후 기업선택 및 학교 취업지도 프로그램을 개선하는 데 있음. 세부적인 연구 내용은 다음과 같음.
- 노동시장 이행 실태 및 성과 분석을 위한 조사 도구 개발
  - 학교에서 노동시장 이행의 이론적 개념
  - 마이스터고 운영 및 성과평가 관련 선행 지표 분석
  - 노동시장 이행 실태 및 성과 분석을 위한 조사도구

## 6 마이스터고 졸업생의 노동시장 이행 성과 분석

### ○ 졸업생 및 기업체 1차 조사 결과 분석

- 졸업생 조사 결과
- 기업 담당자 조사 결과
- 종합 및 시사점

### ○ 졸업생 및 기업체 2차 조사 결과 분석

- 졸업생 조사 결과
- 기업 담당자 조사 결과
- 1차 및 2차 조사 결과 비교
- 종합 및 시사점

### ○ 마이스터고 발전을 위한 정책 대안

- 정책 수립의 기본 방향
- 마이스터고등학교 발전을 위한 정책 방안

## 제3절 연구 방법

### 1. 문헌 및 자료 분석

- 조사의 틀 및 도구를 설계하기 위하여 학교에서 노동시장으로의 이행 관련 선행연구를 분석하고, 마이스터고 운영 및 성과평가와 관련된 기존 지표들을 분석하였음. 구체적으로는 마이스터고 모니

터링 지표, 조직진단도구, 중간평가 지표 등을 분석하였음.

## 2. FGI(Focus Group Interview)

- 조사도구 개발을 위해 21개 마이스터고 졸업생들의 노동시장 진입 이후의 잔존율, 졸업생 추적조사 결과, 취업 이후 발생하고 있는 문제점, 성공적인 사례 등에 관한 사전 조사를 위해 학교 현장을 방문하여 취업 부장 및 마이스터 부장 등을 대상으로 인터뷰를 진행하고, 마이스터고 학생들을 채용하고 있는 산업체 담당자들을 대상으로 학생들의 적응, 실무능력, 취업 기본 소양 등에 관한 만족도를 조사하였음.

## 3. 전문가 협의회

- 학교에서 노동시장 이행 성과 분석을 위한 분석 틀 및 조사도구 구안을 위해 관련 전문가들을 대상으로 조사방법, 조사대상, 조사 시기, 조사영역 및 요소, 결과분석 등에 관해 협의회를 진행하였으며, 분석된 결과에 대한 정책 대안 수립에 활용함.

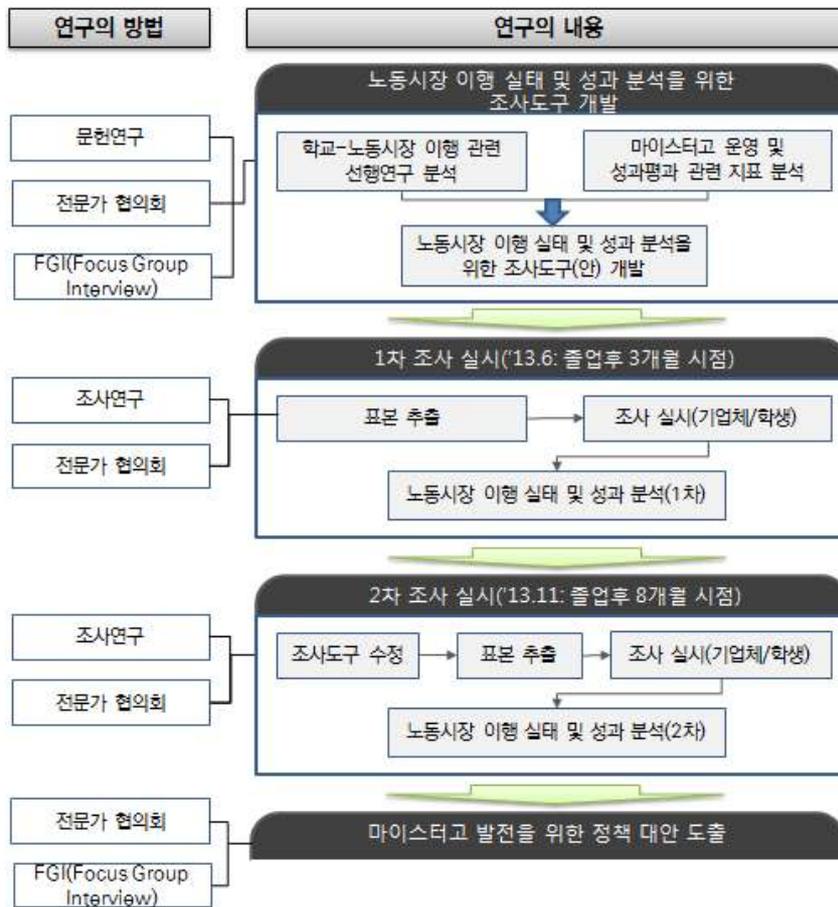
## 4. 설문조사

- 1차 조사 - 21개 마이스터고 졸업자와 기업체 각각 855명을 표집하여 조사를 실시하였으며, 조사방법은 웹 조사 방법을 활용하였음.

8 마이스터고 졸업생의 노동시장 이행 성과 분석

- 2차 조사 - 21개 마이스터고 졸업자 3,375명과 기업체 700개에 대해 전수조사를 실시하였으며, 조사방법은 웹 및 스마트 웹 조사 방법을 활용하였음.

[그림 1-1] 연구의 모형



## 제2장

# 노동시장 이행 실태 및 성과 분석을 위한 조사도구 개발

제1절 학교에서 노동시장 이행의 이론적  
개념

제2절 마이스터고 운영 및 성과평가 관련  
선행 지표 분석

제3절 노동시장 이행 실태 및 성과 분석을  
위한 조사도구(안)



## 제2장 | 노동시장 이행 실태 및 성과 분석을 위한 조사도구 개발

### 제1절 학교에서 노동시장 이행의 이론적 개념

#### 1. 학교에서 노동시장 이행의 이론적 개념

- 학교에서 직업세계로의 이행(School to work)에 관한 정의들은 다양하게 논의되고 있으나, 일반적으로 학생들이 학교에서 취업을 준비하고, 학교교육을 마친 후 직업세계로 이동하는 행위와 그에 관련된 교육훈련을 연장하는 행위를 포함하는 개념으로 정의됨(Smith & Rojewski, 1993).
- 이러한 측면에서 마이스터고 학생들의 학교에서 노동시장으로의 이행은 직업을 얻기 위한 모든 활동과 학교의 행위 등으로 정의할 수 있음. 여기에서 개인 활동뿐만 아니라 학교의 활동을 함께 포함시킨 것은 마이스터고의 경우, 학교에서 취업을 위한 다양한 활동을 통해 계획된 취업 통로를 개발하여 제공해 주기 때문임.

## 12 마이스터고 졸업생의 노동시장 이행 성과 분석

- 노동 시장 이행과 관련된 구성요소를 살펴보면 다음과 같음. 미국의 경우 학교-직업세계 이행 기회 법(School to Work Opportunities Act of 1994)에서 ① 인문교육과 직업교육을 통합한 교실 수업인 학교 중심 학습, ② 현장을 학습의 장으로 하여 진로를 탐색하고 일을 경험하는 일 중심 학습, ③ 교실과 현장 수업, 학생과 학생 근로자, 그리고 학교와 기업을 연결하는 연계 활동 등 세 가지를 구성 요소로 보고 있음(장원섭, 1999).
- Rosenbaum(1996)은 ① 노동의 공급자로서 학교, ② 노동시장에서 수요자로서 기업, ③ 학교와 기업 사이의 관계 등을 구성요소로 보고 있는데, 사회·경제적 측면에서 좀 더 광의의 관계로 보고 있음.
- OECE의 Network B 사업에서는 노동시장 이행 구성 요소를 ① 노동시장과 교육훈련 체제를 포함한 이행의 맥락(context of transition) ② 학교를 마치고 직업을 갖기까지의 이행의 기간(duration of transition) ③ 고등학교 및 노동시장에서의 교육훈련 경로(pathways)를 구분하는 이행의 과정(process of transition) ④ 직업세계에서 성공적이었는지를 평가하기 위한 이행 결과(outcomes of transition) 등으로 나누고 있음(Peterson, 1998).
- 종합하여 보면, 노동시장으로의 이행은 교육을 중심으로 한 이행 준비, 이행 과정, 이행 결과(장원섭, 1999) 등으로 구분할 수 있음.

## 2. 국외 선행 연구 분석

### 가. ILO SWTS(School to Work Transition Survey)

- 국제노동기구인 ILO(International Labour Office)는 국가들의 고용 정책과 관련된 이슈를 구명하고 제시해 주는 기구로서 정책의사결정이나 사회적 합의를 위한 근거(evidence)를 제공해 주는 일을 수행하며, 그 일환으로 SWTS를 실시하고 있음(ILO, 2013).
  - 청소년들의 학교에서 노동시장으로의 이행(school to work transitions of young people)에 대한 명확한 근거와 이유를 제공해주고 있지 못하고 있음.
  - 세계 많은 국가들에서 노동시장으로의 이행이 정책에서 중요한 어젠다(agenda)로 인식되고 있음.
  - 효과적인 청년층 고용 정책을 위한 핵심 요소로서 체계적인 정보가 기반이 되어야 한다는 인식하에 ILO에서는 SWTS를 실시하고 있음.
- SWTS는 청년층의 노동시장 정착 정도와 특징뿐만 아니라 기업들이 청년층을 얼마나 받아들일 수 있는지에 관한 넓은 범위의 자료를 제공해 줄 수 있으며, 다음과 같은 특징을 가지고 있음.
  - 노동시장 이행의 단계(stage)와 질(quality)을 정의하는 지표(indicator)의 개발
  - SWTS의 분석 프레임워크는 좋은 일자리(decent work)라는 개념을 통합적으로 적용하고 있음.

14 마이스터고 졸업생의 노동시장 이행 성과 분석

- SWTS의 분석 프레임워크는 재학(in school), 고용 혹은 자영업 (employed or self-employed), 실업(unemployed) 혹은 학업 이외에 다른 이유로 노동시장 이탈 현상을 반영하고 있으며, 조사 결과는 다음과 같은 사항을 추정하기 위해 사용됨
  - 좋은 일자리(decent work)로 이행을 완료한 청년의 수
  - 실업, 좋지 않은 직업 혹은 만족하지 못하는 직업에 고용되어 있어 여전히 이행 단계에 있는 청년의 수
  - 여전히 학교에서 졸업을 하지 않거나 미래 직업에 대한 계획 없이 노동시장에서 이탈해 있는 청년의 수

<표 2-1> ILO SWTS 조사영역 및 내용 구조

영역	조사문항
기초 정보 (Reference details)	<ul style="list-style-type: none"> <li>◦ 조사 ID 번호</li> <li>◦ 인터뷰자의 전화번호</li> <li>◦ 인터뷰 시작 시간</li> <li>◦ 인터뷰자의 성명</li> <li>◦ 인터뷰 날짜</li> <li>◦ 인터뷰 종료 시간</li> </ul>
개인 가정 배경 (Personal, family and household information)	<ul style="list-style-type: none"> <li>◦ 응답자 성명</li> <li>◦ 주소</li> <li>◦ 출생지와 현 거주지 일치 여부</li> <li>◦ 본 거주지(도시, 농촌, 대도시, 타 국가 등)</li> <li>◦ 현 거주지 이유(가족 이동, 교육 및 일자리 등의 이유)</li> <li>◦ 결혼 연령</li> <li>◦ 자녀 수</li> <li>◦ 가족 구성원 수</li> <li>◦ 가족 구성원 중 직업인의 수(임금을 받는 직업)</li> <li>◦ 직업 활동을 하지 않는 가족 수</li> <li>◦ 생년월일</li> <li>◦ 연락처</li> <li>◦ 성별</li> <li>◦ 거주지</li> <li>◦ 배우자 직업</li> <li>◦ 부모의 학력</li> <li>◦ 월별 가계 평균 소득</li> <li>◦ 자녀 유무</li> <li>◦ 부모의 직업</li> </ul>
교육 활동 및 포부 (Education, activity history and aspirations)	<ul style="list-style-type: none"> <li>◦ 최근 교육 활동</li> <li>◦ 최종 학력</li> <li>◦ 교육 종료 후 첫 번째 직업 활동 유형(정규직, 계약직, 자영업, 구직 활동, 구직 포기 등)</li> <li>◦ 교육 중단 이유</li> <li>◦ 교육 종료일</li> </ul>

<표 계속>

영역	조사문항
교육 활동 및 포부 (Education, activity history and aspirations)	<ul style="list-style-type: none"> <li>◦ 첫 번째 활동을 그만두고, 다른 직업 혹은 활동을 시작한 날짜</li> <li>◦ 해당 직업에서의 고용 계약 형태</li> <li>◦ 해당 직업에서의 만족도</li> <li>◦ 해당 직업을 그만두게 된 이유</li> </ul> <p><b>&lt;일/학습 병행: Work/study combination&gt;</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>◦ 학업 기간 중 일 경험 유무</li> <li>◦ 일 경험 유형</li> <li>◦ 주당 근로 시간</li> <li>◦ 임금 유무</li> <li>◦ 학업 중 일 경험 동기</li> </ul> <p><b>&lt;의견/포부: Opinion and aspirations&gt;</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>◦ 좋은 일자리를 가지기 위한 최소 교육 수준</li> <li>◦ 자신의 삶에 있어 가장 중요한 목적</li> <li>◦ 좋은 일자리를 갖는 데 필요한 능력</li> <li>◦ 선호하는 일자리 유형</li> <li>◦ 선호하는 일자리 분야(농업, 제조업, 건설업 등)</li> <li>◦ 주요 소득원</li> <li>◦ 지난주 주요 활동</li> </ul>
교육 중인 청소년 (Youth in education)	<ul style="list-style-type: none"> <li>◦ 현재 교육 종료 후 계획</li> <li>◦ 구직 활동 시작 여부</li> <li>◦ 구직 활동 방법</li> <li>◦ 구직, 혹은 정규직 일자리를 위해 교육을 중단하거나 다시 재입학한 경험</li> <li>◦ 재입학을 하게 된 이유</li> <li>◦ 희망 교육 수준(학력)</li> <li>◦ 학업 희망 분야</li> </ul>
실업 청소년 (Unemployed Youth)	<p><b>&lt;일에 대한 요구: Desire for work&gt;</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>◦ 구직 활동 혹은 자기 사업 시도 경험</li> </ul> <p><b>&lt;일자리 탐색 준거: Seeking work criteria&gt;</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>◦ 최근 4주 동안 구직 활동 혹은 자기 사업 시도 경험</li> <li>◦ 최근 4주 동안 구직을 위한 활동의 단계</li> <li>◦ 지난주 일에 대한 요구(일을 하고 싶었는가?)</li> <li>◦ 지난주 일을 찾지 않은 주요 이유</li> </ul> <p><b>&lt;유용성 준거: Availability criteria&gt;</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>◦ 지난주 동안 일을 할 수 있는 기회가 있었을 경우 일을 시작할 가능성</li> </ul> <p><b>&lt;일자리 탐색 기간: Length of job search&gt;</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>◦ 일과 구직활동을 위해 소요된 기간</li> </ul> <p><b>&lt;일자리 탐색 세부사항: Details of job search&gt;</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>◦ 희망하는 직업의 유형</li> </ul>

<표 계속>

16 마이스터고 졸업생의 노동시장 이행 성과 분석

영역	조사문항
<p>실업 청소년 (Unemployed Youth)</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>◦ 제안이 들어온 직업을 거절한 경험</li> <li>◦ 제안 거절의 이유</li> <li>◦ 직업을 받아들여려는 성향</li> <li>◦ 취업을 하기 위한 최소 임금(월급)</li> <li>◦ 고용서비스를 통해 도움을 받은 경험</li> <li>◦ 구직을 위한 주요 활동</li> <li>◦ 구직을 시작한 이후 지원 횟수</li> <li>◦ 구직을 시작한 이후 면접 횟수</li> <li>◦ 구직을 위해 다른 지역으로의 이주 고려</li> <li>◦ 좋은 일자리 취업 장애요인</li> <li>◦ 구직에 있어 자신이 받은 교육의 유용성</li> <li>◦ 구직에 있어 가장 유용한 교육의 종류</li> <li>◦ 다음 단계에서 교육/훈련 지속에 대한 계획</li> <li>◦ 자신이 기대하는 최종 학력</li> </ul>
<p>청년 피고용인, 고용주, 그리고 자영업자 (Young employees, employers and own-account workers)</p>	<p><b>&lt;일시적 실업: Temporarily absent from work&gt;</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>◦ 실직 상태이지만 돌아갈 수 있는 일자리 소유 유무</li> <li>◦ 구직 혹은 자기사업 준비 여부</li> <li>◦ 지난주 일을 하지 않은 이유</li> </ul> <p><b>&lt;사업/일터 세부사항: Details of business or place of work&gt;</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>◦ 근무하고 있는 직장 명칭      ◦ 직장 소재지</li> <li>◦ 직장 등록 여부                  ◦ 지난해 세금 납부 여부</li> </ul> <p><b>&lt;개인 업무 세부사항: Personal work details&gt;</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>◦ 현재 수행 직업의 형태      ◦ 고용 계약 유형</li> <li>◦ 고용 계약에 대한 인식      ◦ 부업 여부</li> <li>◦ 주업에서의 근로 시간      ◦ 지난주 주업 근로시간</li> <li>◦ 수입/근로시간에 대한 요구</li> <li>◦ 지난주 근로시간의 정규 근로시간 준수 여부</li> </ul> <p><b>&lt;자발적/비자발적 근로시간 특성: Voluntary or involuntary nature of hours worked&gt;</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>◦ 지난주 정규 근로시간보다 적게 근무한 이유</li> <li>◦ 한달 평균 총 수입 규모</li> <li>◦ 주업(main job)에 대한 만족도</li> <li>◦ 향후 직장을 옮기고 싶은 의지</li> <li>◦ 직장을 옮기고 싶은 가장 중요한 이유</li> <li>◦ 향후 12달 동안 본인이 희망할 경우 현 직업을 유지할 수 있는 정도에 대한 인식</li> <li>◦ 불확실한 상황에 대한 피로움 인식 여부</li> </ul>

<표 계속>

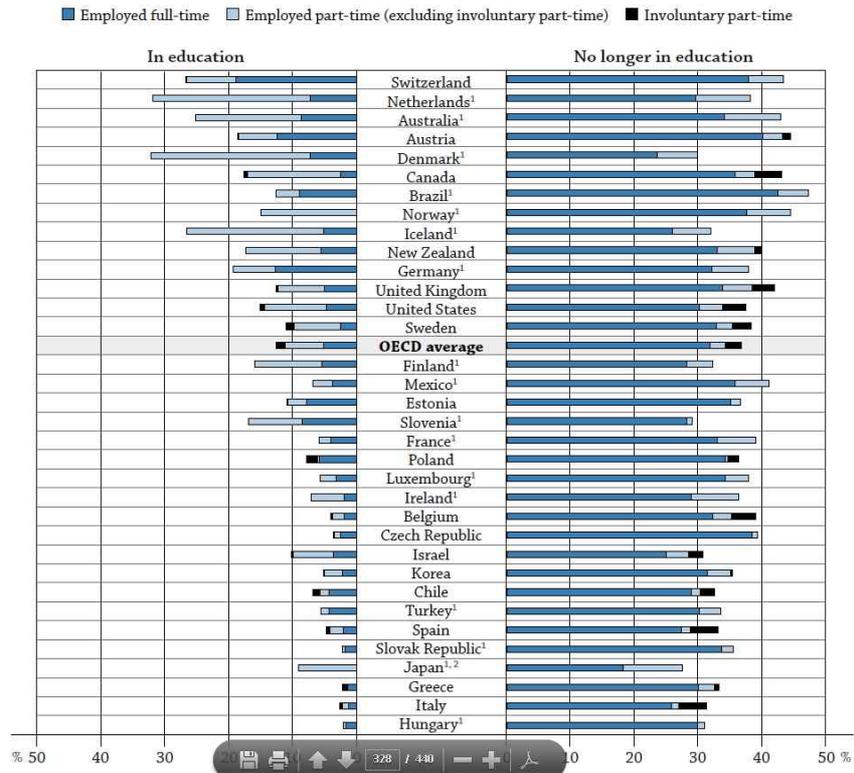
영역	조사문항
<p>청년 피고용인, 고용주, 그리고 자영업자 (Young employees, employers and own-account workers)</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>◦ 구직을 위한 타 지역 이주 계획</li> <li>◦ 향후 교육/훈련에 대한 지속 계획</li> <li>◦ 기대하는 최종 학력</li> <li>◦ 노동조합 가입 여부</li> <li>◦ 현재 활동에 대한 훈련 경험</li> <li>◦ 훈련의 주요 유형</li> <li>◦ 훈련 기간</li> <li>◦ 미가입 이유</li> <li>◦ 훈련 제공자</li> <li>◦ 훈련 비용 부담</li> </ul> <p><b>&lt;직업 탐색: The job search&gt;</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>◦ 고용서비스에 구직자 등록 여부</li> <li>◦ 고용서비스를 통해 도움을 받은 정도</li> <li>◦ 현재 직업을 갖기 전의 지원 횟수</li> <li>◦ 현재 직업을 갖기 전의 면접 횟수</li> <li>◦ 제안을 받은 직업을 거절한 경험</li> <li>◦ 제안 거절 이유</li> <li>◦ 직업 탐색 기간</li> <li>◦ 취업을 위한 최소 임금(월급)</li> <li>◦ 현재 직업을 갖기 위한 구직 기간</li> <li>◦ 취업의 장애요인</li> <li>◦ 취업에 있어 교육/훈련의 도움 정도</li> </ul> <p><b>&lt;고용 형태: Employment status&gt;</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>◦ 고용 형태</li> </ul> <p><b>&lt;임금 근로자: Wage &amp; salaried workers&gt;</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>◦ 현 직장에서 근로자를 위한 혜택 유형</li> <li>◦ 현 직장에 취업한 방법</li> <li>◦ 직장 근로자 수</li> <li>◦ 여성평등 정도</li> </ul> <p><b>&lt;자영업자: Self-employed workers&gt;</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>◦ 자영업 선택 이유</li> <li>◦ 현재 사업 활동에 대한 상세 내용</li> <li>◦ 자영업 사업 파트너 및 직원 내역</li> <li>◦ 사업을 위한 초기 자금 확보 방법</li> <li>◦ 사업의 결과/서비스에 대한 상세 내용</li> <li>◦ 상품 및 서비스 선택 이유</li> <li>◦ 사업의 수익성</li> <li>◦ 사업 운영 애로사항(두 가지)</li> </ul>
<p>노동시장 이탈 청소년 (Youth not in the labour force)</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>◦ 구직 활동을 포기한 주요 이유</li> <li>◦ 일 경험</li> <li>◦ 향후 교육 지속 계획</li> <li>◦ 향후 일할 의지</li> <li>◦ 기대하는 최종 학력</li> </ul>

자료: ILO(2013), SWTS Questionnaire.

나. OECD 지표(Indicator)

- OECD에서는 관련 국가들의 교육 현황을 지표(indicator)로 설정하여 데이터를 관리하고 있었으며, 지표 중 C5(indicator C5)는 청소년의 학교에서 노동시장으로의 이행(Transition from school to work)으로 설정하고 있었음(OECD, 2013).
  - OECD의 지표에서도 중요한 부분은 취업의 종류를 ILO와 유사하게 정규 근로자(full time worker), 시간제 근로자(part time worker), 비자발적 시간제 근로자(involuntary part time worker)로 구분하여 청소년들의 이행 수준을 파악하고 있음.
  - 더불어 청년 니트족(NEET: Not in Employment, Education or Training)의 관점에서 노동시장으로의 이행에 대해 포기한 청년층의 동향을 파악하는 데 중점을 두고 있었음.
  - OECD(2013)에서는 학교에서 노동시장으로의 이행에 가장 큰 영향을 미치는 요인으로서 경제적 상황(economic climate) 요인을 제시하고 있었으며, 교육체제(education system)도 중요한 영향 요인으로 제시하고 있었음.

[그림 2-1] OECD 국가 청소년들의 교육 및 근로 실태(2011)



출처: OECD(2013). Education at a glance 2013: OECD Indicators.

- 한편, OECD에서 학교에서 노동시장으로의 이행에 대한 지표를 분석하기 위한 자료는 OECD 노동통계(Labour Force Survey) 자료를 활용하여 각국의 상황을 파악하고 있었음.
- 노동통계에서는 각 국가의 고용 상황을 정규 고용(full time employment)과 시간제 고용(part time employment)으로 구분하고, 시간제 고용 중에서 비자발적 시간제 근로자(involuntary

part time worker)의 동향을 파악하고 있었음.

- 또한 경제적 단기 근로자(economic short time workers)에 대한 동향과 더불어 영구적 임시 고용(permanent temporary employment) 등의 동향도 함께 파악하고 있었음.

다. DJI 노동시장이행 패널(Transition Panel)

- 독일의 DJI(Deutsches Jugendinstitut)에서는 청소년들의 학교에서 노동시장 이행을 파악하기 위해 노동시장이행 패널(Transition Panel)을 실시하였음(DJI, 2013).
- 의무 교육을 마친 청소년 4,000명을 대상으로 중등교육부터 어떤 과정으로 노동시장으로 이행하기 위한 준비를 하였는지를 파악하기 위해 2004년부터 2009년까지 실태를 시계열적으로 추적한 연구(longitudinal study)임.
- 노동시장이행 패널에서는 사회인구학적 정보, 사전 교육 경력, 계속 교육 및 직업교육 계획, 자격증 취득 여부, 소규모 집단 교육, 인턴십, 취업 역량 교육, 커리어 조언, 6개월 간격의 커리어 내역 등을 다양하게 조사하였음.
- 해당 패널 연구의 특징은 학생들이 학교교육을 통해 제공되는 서비스가 노동시장으로의 이행(transition)에 어떤 영향을 미치는지에 중점을 두고 연구가 진행되었다는 점임.

라. EU 노동통계조사(LFS:Labour Force Survey)

- 유럽연합인 EU에서는 노동통계조사(Labour Force Survey)를 실시하고 있으며, 이 자료는 청소년들의 학교에서 노동시장으로의 이행을 파악하는 주요 자료로 활용되고 있음(EUROSTAT, 2012).
- LFS에서 제시하고 있는 핵심 변인(core variables)을 살펴보면, 인구통계학적 배경, 고용특성 및 주업(main job), 근로시간, 부업(second job), 실업자들의 사전 일 경험, 구직 활동, 구직 방법, 교육훈련, 수입 등을 설정하고 있음.
- 이 외에 인터뷰 내역을 파악할 수 있는 참고 자료(reference data) 등을 포함하여 자료를 구성하고 있음.

〈표 2-2〉 EU LFS 조사 변인 구성

영역	조사문항
인구통계학적 변인 (Demographic background)	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 가족 수</li> <li>○ 세대주와의 관계</li> <li>○ 부모</li> <li>○ 배우자</li> <li>○ 성별</li> <li>○ 생년월일</li> <li>○ 국적</li> </ul>
고용상태 (Labour status)	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 조사기간 중 고용상태</li> <li>○ 일을 하지 못한 사유</li> <li><b>&lt;주업의 고용특성&gt;</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>○ 고용형태</li> <li>○ 수습기간</li> <li>○ 관리책임 여부</li> <li>○ 전체종업원 수</li> <li>○ 사업체 위치</li> <li>○ 고용기간(현재 직장)</li> <li>○ 노동기간(전체)</li> <li>○ 구직활동 중 고용기관 활용 여부</li> </ul> </li> </ul>

<표 계속>

22 마이스터고 졸업생의 노동시장 이행 성과 분석

영역	조사문항
<p style="text-align: center;">고용상태 (Labour status)</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>◦ 근로시간 형태 및 시간제 사유</li> <li>◦ 정규직/비정규직 여부 및 사유</li> <li>◦ 근로계약기간 유무</li> <li>◦ 추가근무 여부 및 빈도(교대, 저녁, 야간, 주말 근무)</li> <li>◦ 소정근무시간</li> <li>◦ 조사기간의 실 근무시간</li> <li>◦ 조사기간 중 초과근무시간(초과수당 지급/미지급)</li> <li>◦ 조사기간과 소정근무시간의 차이 발생 사유</li> <li>◦ 근무시간 연장희망 여부</li> <li>◦ 근무시간 연장희망자의 대안</li> <li>◦ 희망 근무시간</li> <li>◦ 자택근무 여부</li> <li>◦ 이직의도 여부 및 사유</li> <li><b>&lt;부업의 고용특성&gt;</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>◦ 부업의 유무</li> <li>◦ 고용형태</li> <li>◦ 조사기간중 근무시간</li> </ul> </li> <li><b>&lt;비고용자의 고용경험&gt;</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>◦ 일자리 경험</li> <li>◦ 마지막 고용 시기(구직기간)</li> <li>◦ 마지막 일자리 퇴사 이유</li> <li>◦ 마지막 일자리 고용형태</li> <li>◦ 마지막 일자리 직업</li> </ul> </li> <li><b>&lt;구직활동&gt;</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>◦ 지난 4주간 구직활동을 통한 고용상태 변경 여부</li> <li>◦ 구직실패 이유</li> <li>◦ 새로운 일자리 고용형태</li> <li>◦ 구직활동 기간</li> <li>◦ 구직활동 방법(공공기관, 사설기관, 직접지원 등)</li> <li>◦ 비구직활동자의 일자리 희망 여부</li> <li>◦ 2주 이내 근무 가능 여부 및 불가능 사유</li> <li>◦ 공공기관의 등록 및 서비스 이용 여부</li> </ul> </li> </ul>
<p style="text-align: center;">교육 및 훈련 (Education and Training)</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>◦ 지난 4주간 정규교육 경험 여부 및 상태</li> <li>◦ 해당 교육 및 훈련의 수준</li> <li>◦ 해당 교육 및 훈련의 전공영역</li> <li>◦ 지난 4주간 비공식교육 참여 여부</li> </ul>

<표 계속>

영역	조사문항
교육 및 훈련 (Education and Training)	<ul style="list-style-type: none"> <li>◦ 지난 4주간 비공식교육 시간 수</li> <li>◦ 비공식교육의 참여 목적</li> <li>◦ 비공식교육의 전공영역</li> <li>◦ 최근 비공식교육의 교육기간(근무기간 내/외 등)</li> <li>◦ 최근 이수한 교육 및 훈련의 최종 수준</li> <li>◦ 최종 이수한 교육 및 훈련 전공영역</li> <li>◦ 최근 이수한 교육 및 훈련의 이수시기(년)</li> </ul>
조사 전(1년) 상태 (Situation one year before survey)	<ul style="list-style-type: none"> <li>◦ 1년 전 고용상태</li> <li>◦ 1년 전 고용형태</li> <li>◦ 1년 전 경제활동영역</li> <li>◦ 1년 전 고용상태</li> <li>◦ 1년 전 거주지역(국가/지역)</li> </ul>
수입 (Income)	<ul style="list-style-type: none"> <li>◦ 주업의 월급</li> </ul>
기본사항 (Technical items relating to the interview)	<ul style="list-style-type: none"> <li>◦ 해당 조사 기간(년/기간)</li> <li>◦ 인터뷰 기간</li> <li>◦ 국가</li> <li>◦ 가정/가구의 해당지역</li> <li>◦ 도시규모</li> <li>◦ 가정/가구의 종류</li> <li>◦ 기관의 종류</li> </ul>

자료: ILO(2013), SWTS Questionnaire.

마. NLSY(National Longitudinal Survey of Youth)

- NLSY 97(National Longitudinal Survey of Youth 1997)은 1980년에서 1984년에 태어난 사람 8,984명을 대상으로 최근까지 14회(2010 ~ 2011년)에 걸친 인터뷰를 통해 고용 및 교육상황, 생활환경 등을 추적조사하고 있는 자료이며, 해당 추적 조사의 주요 영역은 다음과 같음(NLS, 2013).

24 마이스터고 졸업생의 노동시장 이행 성과 분석

- 고용(employment)
  - 교육, 훈련, 성취도(education, training & achievement scores)
  - 가정, 인구, 상황적 변인(household, geography & contextual variables)
  - 부모, 가족과정과 유년기(parents, family process & childhood)
  - 연애, 결혼과 동거(dating, marriage & cohabitation: sexual activity, pregnancy & fertility; children)
  - 수입, 자산, 프로그램 참여(income, assets & program participation)
  - 건강 상태와 활동(health: condition & practices)
  - 태도, 기대, 비인지적 테스트, 활동(attitudes, expectations, non cognitive tests, activities)
  - 범죄, 약물 경험(crime & substance use)
- 해당 영역은 세부적인 세부 변인들로 구체화되어 조사되며, 이를 시계열적으로 추적하여 자료를 제공하고 있음.

<표 2-3> NLSY의 영역 및 조사 내용

영역	세부 변인
고용 (employment)	<ul style="list-style-type: none"> <li>◦ 고용주와 직무</li> <li>◦ 고용 격차(gaps in employment)</li> <li>◦ 산업(industry)</li> <li>◦ 노동실태</li> <li>◦ 자영업특성</li> <li>◦ 임금</li> <li>◦ 부가혜택(fringe benefits)</li> <li>◦ 구직(job search)</li> <li>◦ 직업(occupation)</li> <li>◦ 정년보장(tenure)</li> <li>◦ 일 경험</li> </ul>
교육, 훈련, 성취도 (education, training & achievement scores)	<ul style="list-style-type: none"> <li>◦ 전문대학 경험</li> <li>◦ 학교기반교육 프로그램</li> <li>◦ 학교성적기록</li> <li>◦ 성취도 테스트</li> <li>◦ PIAT 수학 테스트</li> <li>◦ 교육실태 및 성취도</li> <li>◦ 학교 경험</li> <li>◦ 훈련</li> <li>◦ CAT-ASVAB 행정</li> </ul>

<표 계속>

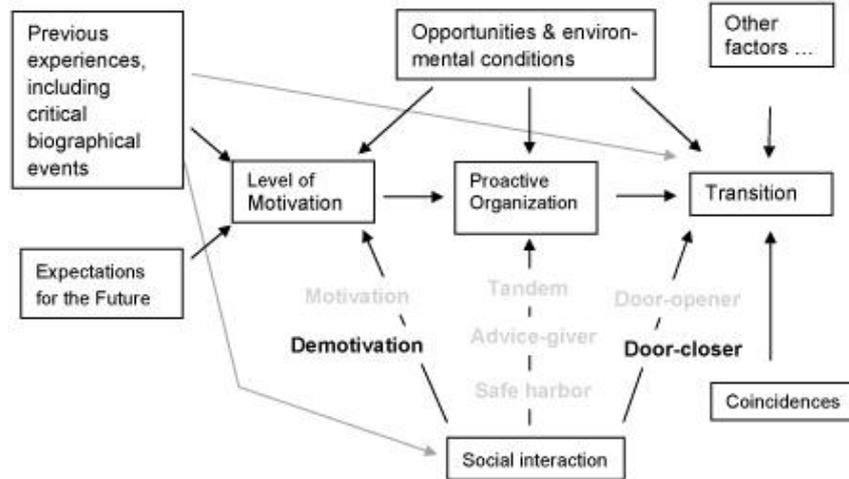
영역	세부 변인
가정, 인구, 상황적 변인 (household, geography & contextual variables)	<ul style="list-style-type: none"> <li>◦ 연령</li> <li>◦ 거주 기록</li> <li>◦ 가정/이웃 환경</li> <li>◦ 성별</li> <li>◦ 인구학적 지표</li> <li>◦ 가족 구성</li> <li>◦ 인종</li> </ul>
부모, 가족과정과 유년기 (parents, family process & childhood)	<ul style="list-style-type: none"> <li>◦ 부모 특성</li> <li>◦ 비동거 특성</li> <li>◦ 자율성과 부모통제</li> </ul>
연애, 결혼과 동거 (dating, marriage & cohabitation)	<ul style="list-style-type: none"> <li>◦ 성적 활동과 연애</li> <li>◦ 혼인 관계</li> <li>◦ 자녀 양육</li> <li>◦ 동기, 임신, 아이</li> </ul>
수입, 자산, 프로그램 참여 (income, assets & program participation)	<ul style="list-style-type: none"> <li>◦ 수입</li> <li>◦ 프로그램 참여</li> <li>◦ 자산 및 채무</li> </ul>
건강(health)	<ul style="list-style-type: none"> <li>◦ 건강 상태와 활동</li> </ul>
태도, 기대, 비인지적 테스트, 활동 (attitudes, expectations, non cognitive tests, activities)	<ul style="list-style-type: none"> <li>◦ 태도</li> <li>◦ 컴퓨터 및 인터넷 사용</li> <li>◦ 종교 활동</li> <li>◦ 정치적 참여</li> <li>◦ 기대수준</li> <li>◦ 지역사회활동 및 봉사</li> <li>◦ 시간 활용</li> </ul>
범죄, 약물 경험 (crime & substance use)	<ul style="list-style-type: none"> <li>◦ 범죄, 비행 및 체포</li> <li>◦ 흡연 경험</li> <li>◦ 음주 경험</li> <li>◦ 약물 경험</li> </ul>

자료: NLS(2013). National Longitudinal Survey of Youth 1997.

### 바. 노동시장 이행 관련 선행연구

- Gaupp(2013)은 독일 청소년들의 학교에서 노동시장 이행(School to Work Transition)에 관한 연구를 수행하였음.
  - 양적연구(quantative) 측면에서는 DJI의 노동시장이행 패널(transition panel) 자료 분석을 실시하였음.
  - 또한 추가적인 사례조사를 통해 질적연구(qualitative research)를 병행함으로써 노동시장이행(transition)에 영향을 미치는 요인들과 그 모형을 아래와 같이 제시하였음.

[그림 2-2] 노동시장이행 통합 모델



출처: Gaupp, N. (2013). School-to-Work Transitions: Findings from quantitative and qualitative approaches in youth transition research. FQS, 14(2), 1-27.

- Kim(2009)은 학교에서 노동시장으로의 성공적인 이행을 결정하는 요인과 노동시장결과에 미치는 영향이라는 연구를 통해 노동시장 이행에 관한 측정 요인들을 다루었음.
  - 분석에 활용된 데이터는 NLSY에서 시계열적으로 추적한 조사 자료(National Longitudinal Survey of Youth)를 활용하였음.
  - 종속변인으로 교육-직업 일치도(education-job match)와 시간당 보상 임금률(hourly compensation wage rate)이라는 변인을 활용하였음.
  - 독립변인으로는 사회경제적 배경(SES: socioeconomic status), 부모의 지원(parental supportiveness), 고등학교 교육과정(high school curriculum), 재학 중 일 경험(work experience during

high school), 인지적 능력(cognitive abilities), 비인지적 행동(noncognitive behavior)으로 설정하였음.

- 통제변인으로는 성별, 인종, 훈련이수(training certificate), 일 경험(work experience) 등을 설정하였음.

〈표 2-4〉 Kim(2009)의 노동시장이행 성공요인 및 영향요인 구성

영역	세부 변인
종속변인 (Dependent Variables)	<ul style="list-style-type: none"> <li>◦ 교육-직업 일치도(education-job match)</li> <li>◦ 시간당 보상 임금률(hourly compensation wage rate)</li> </ul>
독립변인 (Independent Variables)	<ul style="list-style-type: none"> <li>◦ 사회경제적 배경(socioeconomic status)</li> <li>◦ 고등학교 교육과정(high school curriculum)</li> <li>◦ 재학 중 일 경험(work experience during high school)</li> <li>◦ 인지적 능력(cognitive abilities)</li> <li>◦ 비인지적 행동(noncognitive behavior)</li> </ul>
통제변인 (Control Variables)	<ul style="list-style-type: none"> <li>◦ 성별(gender)</li> <li>◦ 인종(race)</li> <li>◦ 훈련이수(training certificate)</li> <li>◦ 일 경험(work experience)</li> </ul>

자료: Kim, K. N. (2009). The determinants of successful school-to-work transitions and their impact on labor market outcomes.

- Mobley(2001)는 학교에서 노동시장으로의 이행의 다면적 특성을 조사하고자 노동시장으로의 이행에 있어 학생성과에 영향을 주는 변인들을 다음과 같이 설정하였음.

〈표 2-5〉 Mobley(2001)의 노동시장이행 성과 주요 변인

영역	세부 변인
종속변인	<ul style="list-style-type: none"> <li>◦ 임금 수준</li> <li>◦ 직업선택에 있어 교육경력의 활용도</li> </ul>
학생수준 독립변인	<ul style="list-style-type: none"> <li>◦ 성별</li> <li>◦ 사회경제적 지위</li> <li>◦ 30세에 어떤 직업을 가지고 있을까에 대한 기대 반응</li> <li>◦ 수강교과목</li> <li>◦ 최종학위</li> </ul>
학교수준 독립변인	<ul style="list-style-type: none"> <li>◦ 등록상태</li> <li>◦ 강의전담전임교원의 수</li> <li>◦ 인종</li> <li>◦ 교원의 수</li> <li>◦ 편입률</li> </ul>

자료: Mobley(2001). The Impact of Community Colleges on the School-to-Work Transitions.

- Joyce(2001)는 1994년의 STOWA 이후 학교에서 노동시장으로의 이행 프로그램들이 미국의 고등학교에서 현재 얼마나 실행되고 있으며, 학생들은 이 프로그램들을 얼마나 선택하여 수강하고 있는가에 초점을 맞추어 연구를 진행하였음.
- School Administrator's Survey(SAS)와 National Longitudinal Survey of Youth(NLSY)의 데이터를 활용하였음. SAS변인으로 학교변인(학교 설립형태, 규모), 지역변인(도시, 중소도시, 지방), 학교졸업생 변인(졸업률, 4년제 대학교 입학률), 학생변인(인종 등), 그 외 프로그램 변인(학교조식프로그램, 퇴학방지프로그램)을 활용하였고, NLSY변인으로 성별, 학년, 인종, 가계수입, 어머니의 교육수준, 학교설립형태, 학교위치(지역), 8학년의 성적수준, 고용상태, 대학진학기대치, 고등학교에서 수강 중인 과목 등을 이용하였음.
- 학교에서 노동시장으로의 이행 관련 프로그램 변인으로 학교나

일 중심의 활동 여부, 학교를 지원하는 기업, 도제식 훈련이나 인턴십, 학교중심의 Tech-Prep 교육 협력 여부 등이 학교 단위에서 조사·이용되었음.

- Charner 외(1995)(Reforms of the School-to-Work Transition)는 미국의 공공 학교에서 노동시장으로의 이행시스템이 결여되어 있음을 인식하여 미국 전역의 14개 학교에서 노동시장으로의 이행 프로그램을 사례 분석하여 이용 가능한 노동시장 이행모형과 실제를 제시하고자 하였음.
  - 학교에서 노동시장으로의 원활한 이행체계를 구축하는 데 공통적인 필수요인으로 행정적 리더십, 학교에서 노동시장으로의 이행 프로그램의 전달상의 책임감 공유, 학교, 기업, 고등교육기관, 지역사회 등 경계선을 넘어선 협동체계, 학생들의 자기주도형 결정의식 고취, 학교중심학습, 직장중심학습, 경력정보 및 가이드의 통합적 모형, 고등학교 1학년 전에 이미 진보적 이행체계 가동 완료, 고등교육으로의 진학기회 보장, 창의적 재정지원책 마련 등을 제시하였음.

### 3. 국내 선행 연구 분석

#### 가. 한국교육고용패널(KEEP)

- 한국교육고용패널(KEEP)은 2004년을 기준으로 중학교 3학년, 일 반계 고등학교 3학년, 특성화 고등학교 3학년 각 2,000명씩 총

6,000명을 대표성 있게 추출하여 10년 이상 추적 조사하는 종단면 조사로 현재까지 7차 조사가 완료되었음.

- 학생들의 가구와 학교(담임, 학교행정가) 조사를 병행하였으며, 이는 학생을 둘러싸고 있는 가족 구성원과 그 배경을 함께 고려하고, 교육에 큰 영향을 미치는 학교 환경을 객관적으로 제시하고자 기획되었음.
  - 또한 우리나라 청소년의 교육 경험과 진학, 진로, 직업세계로의 이행 등을 파악하여 유용한 정보를 제공하고자 함.
- 한국교육고용패널은 국내의 ‘학교에서 노동시장으로의 이행 (school to work transition)에 관한 연구’에 중요한 자료로 활용되고 있으며, 전체적인 조사 내용 구성은 다음과 같음.
- 한국교육고용패널 자료는 학생들의 교육경험과 성과, 그리고 이를 통한 노동시장으로의 이행(취업, 경력개발 등)에 대한 다각적인 정보를 제공해줄 수 있음.

**<표 2-6> 한국교육고용패널(KEEP)의 주요 조사 내용**

영역	조사 내용	
학교생활	<ul style="list-style-type: none"> <li>◦ 소속 대학</li> <li>◦ 전공 및 포부</li> <li>◦ 교내 아르바이트</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>◦ 대학 만족도</li> <li>◦ 등록 및 휴학</li> </ul>
진학계획 및 진로계획	<ul style="list-style-type: none"> <li>◦ 미래 직업</li> <li>◦ 졸업 후 진로계획</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>◦ 진학 계획</li> </ul>
직업경험과 직업생활	<ul style="list-style-type: none"> <li>◦ 구직활동</li> <li>◦ 현재 취업 여부</li> <li>◦ 취업의사 및 준비</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>◦ 직업경험</li> <li>◦ 현 일자리 특성</li> <li>◦ 직장 경력</li> </ul>

<표 계속>

영역	조사 내용
교육훈련	<ul style="list-style-type: none"> <li>◦ 영어 교육</li> <li>◦ 공무원시험 준비</li> <li>◦ 교양/취미 교육</li> <li>◦ 제2외국어 교육</li> <li>◦ 취업/창업/직무능력개발</li> <li>◦ 해외 교육/연수</li> </ul>
가정생활 및 여가생활	<ul style="list-style-type: none"> <li>◦ 가구형태와 구성원</li> <li>◦ 여가생활과 문화활동</li> <li>◦ 소득 및 지출</li> </ul>
취업선호도	<ul style="list-style-type: none"> <li>◦ 취업을 위한 최소 임금액수</li> <li>◦ 선호 직장규모 및 인지도</li> <li>◦ 선호 근무형태 및 근무환경 등</li> <li>◦ 취업 선호 지역</li> <li>◦ 선호 고용 형태</li> </ul>

자료: 한국직업능력개발원(2011). KEEP 기초분석보고서.

나. 김안국 외(2010)의 「대학생 노동시장이행 관련 선행연구」

- 김안국 외(2010)는 대졸자의 노동시장 현황과 대학생 및 대학이 취업 준비를 위한 노력 사항을 파악하였음.
  - 4년제 대학과 전문대학생을 대상으로 조사하였음.
  - 조사 내용은 진로와 취업 사항, 재학 중 사교육, 취업 또는 창업 준비, 학교수업 및 부업(아르바이트), 해외연수, 배경 등임.

<표 2-7> 김안국 외(2001)의 대학생 노동시장이행 관련 조사 내용

영역	세부 변인
진로와 취업 사항	<ul style="list-style-type: none"> <li>◦ 대학졸업 후의 진로</li> <li>◦ 희망직업</li> <li>◦ 취업계획</li> </ul>
재학 중 사교육	<ul style="list-style-type: none"> <li>◦ 사교육 경험</li> <li>◦ 사교육 종류 및 유형</li> <li>◦ 사교육 목적</li> <li>◦ 사교육비용</li> <li>◦ 비용 부담 주체</li> <li>◦ 사교육 만족도</li> </ul>

<표 계속>

영역	세부 변인
취업 또는 창업 준비	<ul style="list-style-type: none"> <li>◦ 취업(창업) 준비 내용 및 정도</li> <li>◦ 취업(창업) 준비 활동 및 비용</li> <li>◦ 취업(창업) 준비 시간</li> <li>◦ 취업(창업) 준비 노력 분야</li> </ul>
학교수업 및 부업(아르바이트)	<ul style="list-style-type: none"> <li>◦ 학교 공부 시간</li> <li>◦ 부업활동 여부 및 시간</li> </ul>
해외연수	<ul style="list-style-type: none"> <li>◦ 해외 연수 경험</li> <li>◦ 연수 기간</li> <li>◦ 연수 지역</li> <li>◦ 연수비용 및 목적</li> </ul>
기초배경	<ul style="list-style-type: none"> <li>◦ 성별</li> <li>◦ 이전 학교 경험</li> <li>◦ 부모 학력</li> <li>◦ 연령</li> <li>◦ 복수전공 여부</li> <li>◦ 가구 수입</li> <li>◦ 학년</li> <li>◦ 주거환경</li> <li>◦ 병역</li> </ul>

자료: 김안국 외(2010). 대학생 노동시장 이행 연구, 한국직업능력개발원.

#### 다. 임정연(2008)의 「여대생 노동시장이행 관련 선행연구」

- 임정연(2008)은 4년제 대학 이공계 전공 여학생의 직업세계 이행에 초점을 맞추어 학교 교육과정에서의 진로준비와 그 성과가 어떻게 작용하는지 규명하는 연구를 수행하였음.
  - 진로이행 준비과정에서의 실태와 성과를 측정하기 위해 개인적 자원의 이행 준비와 학교 차원의 취업 지원 두 가지 측면을 검토함.
  - 직업세계로의 이행 결과 중 이공계 전공 졸업 여성들의 졸업 후 진로의 방향을 파악하기 위해 현재의 경제활동 상태 조사함.
  - 진로준비에 따른 진로이행의 결과에 어떤 차이가 있는지 분석함.

〈표 2-8〉 임정연(2008)의 여대생의 노동시장이행 관련 조사내용

영역	세부 변인
전공계열	<ul style="list-style-type: none"> <li>◦ 공학계열</li> <li>◦ 자연계열</li> </ul>
진로 준비 실태	<ul style="list-style-type: none"> <li>◦ 취업 목표 설정 여부</li> <li>◦ 학점 관리</li> <li>◦ 어학연수 경험</li> <li>◦ 자격증 취득 여부</li> <li>◦ 이력서 제출 횟수</li> <li>◦ 목표 설정 시기</li> <li>◦ 재학 중 일자리 경험</li> <li>◦ 직업훈련 여부</li> <li>◦ 구직활동 경험</li> </ul>
진로 이행 과정	<ul style="list-style-type: none"> <li>◦ 학교의 프로그램 지원</li> <li>◦ 학교의 취업 지원에 대한 만족도</li> </ul>
진로 이행 결과	<ul style="list-style-type: none"> <li>◦ 첫 직장(일자리 형태, 고용 형태, 수입, 직무만족도)</li> <li>◦ 현 직장(일자리 형태, 고용 형태, 수입, 직무만족도)</li> <li>◦ 전공, 기술, 교육과 직무의 일치 여부</li> <li>◦ 현재 경제활동 현황</li> </ul>

자료: 임정연(2008). 4년제 대학 이공계 전공 여학생의 직업세계로의 이행분석.

라. 유현숙 외(2005)의 「청년층의 노동시장 이행 관련 선행연구」

- 유현숙 외(2005)는 청년층의 노동시장 이행과 인적자원개발이라는 연구에서 고등교육기관 졸업자의 취업실태를 분석하였는데, 이 과정에서 청년층이 노동시장으로 나가는데 영향을 줄 수 있는 요인을 다섯 가지 영역으로 구분하였음.
  - 개인적 요인: 성별, 학력 등 기초적인 특성뿐만 아니라, 교육훈련, 자격증, 학업성취, 가정배경 등
  - 학교 요인: 학교 소재지, 학과 및 일 경험을 제공해 주는 프로그램 등의 요인
  - 노동시장 요인: 기업 규모, 직장 소재지, 임금 수준, 고용, 근무 등 취업처 및 취업형태와 관련된 요인

- 취업경로 요인: 공채, 학교 내 진로정보센터, 취업전문기관, 지인 등 취업을 위한 도움 경로
- 기타 요인: 취업 시기, 수능 성적, 졸업시기, 구직활동 시기 등

〈표 2-9〉 유현숙 외(2005)의 노동시장 이행 영향 요인

영역	세부 변인
개인	<ul style="list-style-type: none"> <li>◦ 성별(남/여)</li> <li>◦ 교육·훈련·연수·인턴·아르바이트 경험</li> <li>◦ 자격증 유무</li> <li>◦ 경제상황(저축/부채 정도)</li> <li>◦ 출산력</li> <li>◦ 부모의 학력</li> <li>◦ 학력</li> <li>◦ 학점</li> <li>◦ 혼인력</li> <li>◦ 군복무</li> <li>◦ 부모의 경제활동 상태</li> </ul>
학교	<ul style="list-style-type: none"> <li>◦ 학교소재지</li> <li>◦ 일자리 체험 프로그램 제공 여부</li> <li>◦ 학과</li> </ul>
노동시장	<ul style="list-style-type: none"> <li>◦ 기업 규모</li> <li>◦ 임금(소득) 수준</li> <li>◦ 고용의 안정성</li> <li>◦ 적성 및 자기 발전과의 관련성</li> <li>◦ 직장 소재지</li> <li>◦ 직종</li> <li>◦ 근무환경</li> </ul>
취업경로	<ul style="list-style-type: none"> <li>◦ 공채</li> <li>◦ 취업전문기관(공공/민간)</li> <li>◦ 신문 및 인터넷</li> <li>◦ 학교 내 진로정보센터</li> <li>◦ 친인척 및 선배</li> <li>◦ 창업</li> </ul>
기타	<ul style="list-style-type: none"> <li>◦ 취직 시기</li> <li>◦ 졸업 시기</li> <li>◦ 수능 성적</li> <li>◦ 구직 활동 시기</li> </ul>

자료: 유현숙 외(2005). 청년층의 노동시장 이행과 인적자원개발(1): 고등교육기관 졸업자의 취업실태. 한국직업능력개발원

#### 마. 기타 관련 선행연구

- 이병희 외(2002)는 한국노동패널의 제3차년도(2000)의 자료를 활용하여 청년층의 첫 일자리 진입, 직업세계에서의 정착 및 경력형성과 교육선택에 따른 임금효과 등을 분석하였음.

- 취업에 영향을 미치는 요인으로는 개인 차원의 가구원 성별, 가구주와의 관계, 학력, 경제활동상태, 자녀보육, 사회보험 수혜 여부, 소득상황, 저축 및 부채, 일자리 특성, 15세 이후의 취업력, 직업훈련 및 교육 정도, 군복무 여부, 부모의 교육수준, 경제활동 상태, 혼인력 및 출산력, 학교 유형 및 계열, 전공, 소재지, 졸업 및 수료시기와 재학 중 경험, 노동시장 진입 과정, 첫 취업 시기, 취업경로, 임금, 부가급부 수혜, 교육수준, 전공과의 불일치성 여부 등을 제시하였음.
- 채창균(2002b)은 중앙고용정보원의 제1차 청년패널조사(2001년) 자료를 활용하여 취업준비 여부에 영향을 미치는 변수들로서 향후 진로, 현재 학기, 군복무 경험, 성별, 대학유형, 전공계열, 대학성적 등을 제시하였음.
  - 취업준비는 현재 학기, 군복무 경험, 대학성적, 대학유형과 함께 개인의 가구소득, 아버지의 학력수준, 아르바이트 경험 여부와 관련이 있는 것으로 나타났음.
  - 청년층의 일자리 체험은 청년층의 취업능력 제고에 기여할 수 있다는 측면에서 재학 중 다양한 체험 기회를 확대하는 지원 정책이 필요하다고 제언하였음.
- 김우영(2002)은 2001년 청년패널조사 자료를 근거로 학력, 훈련, 아르바이트 경험과 자격증이 취업이나 임금에 어떠한 영향을 미치는가를 분석하였음.
  - 특히 이 연구는 군복무가 미치는 취업결정변인의 영향을 배제하

기 위하여 여성을 별도로 추정하였음.

- 분석 결과, 학력이 높을수록 취업률은 높지만 훈련이나 아르바이트 경험은 취업에 큰 영향을 미치지 못하는 것으로 나타났음.
  - 자격증 및 훈련경험, 아르바이트 경험 등이 긍정적인 영향을 미치지 못하는 것으로 나타났음.
  - 자격증 및 훈련경험, 아르바이트 경험 등이 긍정적인 영향을 미치지 못하는 것으로 나타났다는 점에서 자격증이 실제 직무수행에 필요한 숙련을 그만큼 제공해 주지 못한다는 것으로 해석할 수 있음.
- 김미란(2005)은 정규교육과정뿐만 아니라 직업교육훈련기관의 졸업생까지를 포함하여 학교에서 노동시장으로의 이행에 있어 그 기간과 전공선택의 영향 정도를 분석하였음.
- 성별, 취직 시기, 학교유형, 전공계열별로 노동시장으로의 이행이 달라진다고 보고 학력별, 전공계열별로 조건부 실업탈출률과 실업탈출확률을 추정했는데, 교육훈련기관의 유형에 따라 그 정도가 각기 달리 나타나는 것으로 보고되었음.
  - 직업훈련학교의 경우 실업탈출률은 높고, 전문대학 및 대학의 경우 실업탈출확률이 높은 것으로 나타났음.
  - 전공계열에 있어서 사범대학과 의약학계열이 실업탈출률과 실업탈출확률이 높게 나타나 교육훈련의 형태와 전공계열, 수능성적, 성별, 졸업시점, 직업의 형태와 직장의 규모 등이 청년 취업의 설명 변인이 되는 것으로 분석되었음.

- 윤정혜(2004)는 중앙고용정보원의 청년패널조사의 2001~2003년의 자료를 활용하여 학교교육을 마치고 첫 일자리를 획득하기까지의 어떤 요인이 청년층의 취업에 영향을 미치는가를 분석하였음.
  - 남성이 여성에 비해 취업확률이 낮으며, 미취업상태에서는 개인의 의중임금(reservation wage)과 졸업시점이 이후의 취업에 영향을 미치는 것으로 나타났음.
  - 학력이 높을수록 실업탈출확률이 높으며 아르바이트 경험도 긍정적인 영향을 미치지만, 별도의 직업훈련경험은 취업 이행 기간을 오히려 늘리는 것으로 조사되었음.
  - 자격증의 유무와 졸업시점, 수도권 등 지역요소와 같은 특징 조건 또한 취업 여부와 관계가 있는 것으로 나타났음.
  
- 강순희와 박성재(2002)는 중앙고용정보원의 제1차 청년패널조사를 활용하여 청년층의 취업에 영향을 미치는 요인을 학교의 교육과정 및 산학연계프로그램, 진로지도 및 상담, 취업알선, 직업정보망 등으로 보고, 성별 및 자격증 유무에 따른 전공일치도를 분석하였음.
  - 성별 및 학력에 따라 직업의 분야 및 회사의 규모가 다르며, 학력이 높을수록 공식적인 취업경로를 활용하는 것으로 나타났음.
  - 월평균 가족 소득, 혼인력, 부모학력, 취업 전 훈련 경험의 유무, 자격증의 유무도 취업률에 영향을 미치는 것으로 나타났음.
  - 특히 대학원 및 실업계고등학교 졸업자가 전공과 직업분야의 일치도가 높은 것으로 나타났으며, 전문대학 및 4년제 대학교 졸업자의 경우 전공일치도가 낮게 나타났음.

- 김성환 외(2004)는 청년패널조사 제1~3차의 자료를 토대로 청년층의 노동시장 이행과정을 분석하였음.
  - 분석 경로가 청년층은 비공식적인 경로를 통해 취업정보를 수집하는 경우가 많으나, 대기업 취업의 경우에는 학교를 통해 취업하는 경우가 많은 것으로 나타났음.
  - 기업의 규모에 따라 취업 선택의 이유도 다른데, 대기업의 경우 임금, 고용의 안정성 및 근무환경을 중요시하고 있었음.
  - 기업규모는 이후 취업유지율에도 영향을 미치는데, 소기업의 경우 취업유지기간이 대기업에 비해 상대적으로 길게 나타났음.
  - 구직 과정에서 겪는 어려움으로는 정보의 부족, 경험부족, 적성미파악 등이 제시되었음.

## 제2절 마이스터고 운영 및 성과평가 관련 선행 지표 분석

- 마이스터고 학생들의 노동시장 이행 성과 평가를 위해서는 과정(process) 측면의 학교 운영 전반에 걸친 요소도 확인할 필요가 있음.
  - 이를 위해 마이스터고 운영 및 성과평가 관련 선행 지표들을 분석한 결과는 다음과 같음.

### 1. 마이스터고 모니터링 지표

- 마이스터고 모니터링 지표는 매 분기마다 학교의 운영 상황을 확인

하기 위해 2010년에 개발되었음(장명희 외, 2010).

- 구체적으로 살펴보면, 마이스터고를 운영하는 데 필요한 물리적 요소, 인적 요소, 시스템 요소를 중심으로 개발됨.
- 모니터링 지표는 매 분기 또는 반기마다 학교 및 교육청을 대상으로 조사·분석되어 옴.
- 물리적 요소는 예산과 시설 및 기자재 확보의 계획 및 현황, 향후 계획 등을 관리하도록 설정되었음
  - 예산은 교육과학기술부, 시·도 교육청, 지자체, 산업체, 학교자체, 관련부처(교과부 제외), 기타 지원이 계획에 따라 적절히 이루어지고 있는지 확인하도록 설정됨.
  - 시설 및 기자재는 실험·실습실 및 기자재, 기숙사 등의 확보 현황과 향후 계획을 확인하도록 설정됨.
- 인적 요소는 마이스터고가 효과적으로 운영되는 데 필요한 역량 있는 학교장 및 교원 확보, 학생 확보, 지역사회 홍보 등이 적절하게 이루어지고 있는지를 관리하도록 설정되었음.
  - 특히, 학교장의 경우 개방형 공모제 추진 상황, 교원의 경우 교원 정원, 산학겸임교사 확보, 교원 연수 등이 효과적으로 추진되고 있는지를 관리하도록 설정됨

〈표 2-10〉 마이스터고 운영 현황 모니터링 영역 및 항목

구분	세부 항목	
물리적 요소	1_ 예산	1_1 예산지원
		1_2 예산집행
		1_3 현물지원
		1_4 기숙사비 지원 현황
		1_5 학생 장학금 지원
	2_ 시설 및 기자재	2_1 실험·실습실 및 기자재
2_2 기숙사		
인적 요소	3_ 교원	3_1 학교장 공모제 추진
		3_2 교원 현황
		3_3 산학겸임교사 확보 및 활용
		3_4 교원 지원책
		3_5 교원 연수
	4_ 학생	4_1 학생 선발 기준 및 모집 공고
		4_2 학생 선발 결과
		4_3 학생 변동 현황
	5_ 지역사회	5_1 마이스터고 홍보 추진
	시스템 요소	6_ 교육과정
6_2 일과 운영		
6_3 교과목 교재개발		
6_4 방과후학교		
6_5 동아리 활동		
7_ 산학 협력 및 협업체		7_1 산업체 협약
		7_2 각종 협업체 구축 및 운영
8_ 경력 개발		8_1 진로지도 프로그램 개발 및 운영
9_ 졸업생 인증		9_1 졸업생 인증위원회

- 학생의 경우 학생 선발 기준 및 모집 공고, 선발, 재학 현황 등을 관리하도록 설정됨.

- 지역 사회의 경우 마이스터고 홍보가 계획한 대로 효과적으로 추진되고 있는지를 관리하도록 설정됨.
- 시스템 요소로는 교육과정, 산학 협력, 경력 개발, 졸업생 인증, 협의체 등이 적절하게 이루어지고 있는지 관리하도록 설정되었음.
  - 교육과정의 경우 교육과정 편성 및 운영 지침 개발, 교과목 교재 개발, 방과후학교, 동아리 활동 등이 계획한 대로 효과적으로 추진되고 있는지를 확인함.
  - 산학협력은 산업체 협약과 산학협력협의체 구축 및 운영이 잘 이루어지고 있는지 관리하도록 설정함.
  - 경력 개발은 학생들의 졸업 후 진로를 위한 진로 지도 프로그램의 개발 및 운영 성과를 확인함.
  - 졸업생 인증은 졸업생인증위원회 구축 및 운영에 대하여 진행 현황 및 향후 계획을 확인함.
  - 협의체는 시·도 교육청 차원에서 마이스터고 관련 협의체를 구성하여 효과적으로 운영하고 있는지를 관리하도록 설정됨.

## 2. 마이스터고 조직진단 도구

- 마이스터고 조직진단은 학교 조직에 대한 종합적인 진단을 통해 운영상의 개선과제를 도출하여 맞춤형 컨설팅을 제공하기 위한 목적으로 실시되고 있음.
- 마이스터고 조직진단의 목적은 다음과 같이 요약할 수 있음.

#### 42 마이스터고 졸업생의 노동시장 이행 성과 분석

- 첫째, 마이스터고 성과 창출을 위해 학교 내부 프로세스의 개선에 도움이 되도록 함. 마이스터고 개교 이래 각종 운영점검 및 평가를 통해 주요 영역별(교육과정, 학생, 교원, 교육환경, 산학협력체제)로 학교의 운영 현황 및 문제점이 대체로 파악되었으나, 세부항목간의 유기적인 연결고리를 확인하는 데는 어려움이 있었음. 특히 교장의 리더십, 구성원 간 의사소통 및 네트워크 등과 같이 내부적인 프로세스를 확인하는데 어려움이 있었음.
  - 둘째, 마이스터고 성과 창출에 영향을 미치는 주요 이해관계자(교원, 학생, 학부모, 산업체 인사)의 인식수준을 확인할 수 있도록 도움. 기존에 일부 교원, 학생을 대상으로 간단한 형태의 설문조사가 진행되었으나, 학교 운영 현황 및 문제점을 파악하기에는 체계성이 다소 부족하였음. 보다 명확한 학교 현황 인식을 돕기 위해 주요 이해관계자들을 대상으로 한 설문조사의 형태로 조직진단을 진행하였음.
  - 셋째, 학교 조직진단 결과를 토대로 학교 자체 성과관리 시스템을 개발, 운영할 수 있도록 도움. 학교 조직의 정확한 현황 및 문제점에 대한 컨설팅을 실시하여 학교 구성원의 이해도를 높일 뿐만 아니라, 각 요소별 성과관리 시스템이 학교 내부에서 작동할 수 있도록 함.
- 마이스터고 조직진단 도구는 기업의 성과관리시스템으로 활용되고 있는 BSC(Balanced Scored Card)의 기본 방향을 토대로 개발되었음.
- 이에 따라 마이스터고 성과 창출에 주요한 영향을 끼치는 미래를 위한 투자 및 조성 관점(Learning), 내부 프로세스 관점

(Process), 수요자 관점(Customer), 산출물 관점(Output)의 4가지 영역을 중심으로 관련 항목이 개발됨.

[그림 2-3] 마이스터고 조직진단 모델



<표 2-11> 마이스터고 조직진단 문항 개요

대상	구분	문항
교사	I. 인적자본	교장 경영관리 능력, 교사, 산학겸임교사에 대한 인식 수준
	II. 학습자본	개인학습, 조직학습
	III. 조직자본	리더십, 조직문화, 팀워크, 초점 및 공유
	IV. 정보자본	정보수집, 정보 축적/확산
	V. 교육운영 및 혁신	교육운영과정, 교육혁신과정

<표 계속>

44 마이스터고 졸업생의 노동시장 이행 성과 분석

대상	구분	문항
교 사	VI. 기업협력 확대/강화과정	기회의 포착과 발굴, 매력, 관계맺기 및 강화
	VII. 학생관리 및 지원	학생관리/지원
	VIII. 내부운영시스템	학교운영조직, 성과에 따른 보상
	IX. 예산관리	예산확보, 예산 집행 및 관리
	X. 경쟁력을 갖춘 졸업생 배출 및 취업기회의 양적/질적 수준	졸업예정자 역량, 취업의 양적/질적 수준
	▪ 응답자의 일반적인 사항	학교명, 성별, 직급, 채용형태, 담당교과, 근속년수, 현재학교 근속년수
학 생	I. 교육의 질 및 만족도	학교교육(보통교과, 전문교과, 방과후학교, 동아리활동, 진로지도프로그램)에 대한 만족도, 선생님들의 수업(일반수업, 실험/실습수업, 토론식 수업, 프로젝트식 수업) 만족도
		교육수준의 어려움 정도, 하루일과시간의 만족도, 차별화된 교육 여부, 교재 도움 정도
		기숙사비 관련 만족도 및 개선사항
	II. 학교선생님들과의 관계	면담횟수, 축제 때의 도움 정도, 방과후 및 동아리 활동 시 교류의 충분성, 학생의견의 반영 정도
III. 학교에 대한 이미지	졸업 시 원하는 곳 취업여부, 학교에 대한 자부심 정도	
	▪ 응답자의 일반적인 사항	학교명, 학년, 학과명, 성별
학 부 모	I. 진학동기 및 입학정보 습득 수준	진학동기, 입학 시의 정보습득 정도(학교특성, 학과특성, 졸업 후 진로, 학생지원)
	II. 기숙사 및 학교에 대한 만족도	기숙사에 대한 만족도(급식의 질, 시설적인 면, 운영적인 면, 기숙사비 및 급식비 부담면), 자녀의 전반적인 학교생활에 대한 만족도
	III. 교사와의 관계 및 학교에 대한 이미지	면담횟수, 진로문제에 대한 정보 제공, 학교생활에 대한 정보 제공, 학교에 대한 긍정적인 이미지 정도, 입학 시 제시하였던 혜택에 대한 이행 여부, 자녀가 졸업 시 원하는 곳에서의 취업여부
	▪ 응답자의 일반적인 사항	학교명, 자녀학년, 자녀학과명, 자녀성별, 부모님 성별

<표 계속>

대상	구분	문항
기업 담당자	I. 교육의 질 및 만족도	예비졸업생들에게 제공하는 교육에 대한 만족도(교육의 내용/수준/양, 기업의 인력양성 고려 시 교육 만족도) 예비졸업생 채용계획 사유, 채용 시 우선 고려 사항, 마이스터고의 교육수준 예비졸업생들에게 기대하는 능력수준(전문기술, 기초직업능력, 근무태도, 대인관계, 학습능력)
	II. 교사와의 관계 및 학교에 대한 이미지	만남횟수, 학교 정보 제공, 학교구성원과의 관계, 전문교과내용의 현장직무와의 연관성, 별도 반 운영 시 지원, 협약 맺은 학교 이미지, 예비졸업생들의 직무수행능력, 지속적인 채용 여부
	▪ 응답자의 일반적인 사항	협약 맺은 학교명, 종사자 수, 연 매출액, 업종 분야

### 3. 마이스터고 연차별 운영점검 지표

#### 가. 1차년도 운영점검 지표

- 마이스터고 1차년도 운영점검은 2010년 1·2차 마이스터고의 1차년도 운영이 종료되는 시점에 실시되었음. 이때 점검은 서면평가 및 방문을 통한 질적 평가를 혼합한 방식이었으며, <표 2-12>와 같은 지표에 따라 평가하였음. 운영점검 지표는 ① 교육과정, ② 학생, ③ 교원, ④ 교육환경, ⑤ 산학협력체제의 5개 영역으로 구성되었음.

〈표 2-12〉 마이스터고 1차년도 운영점검 지표

점검 영역	세부 점검 기준	배점
I. 교육과정(30)	I-1. 산업수요 맞춤형 교육과정 편성·운영	10
	I-2. 교육과정 개선 시스템 구축 및 운영	5
	I-3. 현장 적응력 향상 중심 교수·학습방법 및 자료 개발·활용	15
II. 학생(20)	II-1. 마이스터 분야 소질과 적성을 갖춘 학생 선발 방법 및 적응 프로그램 운영	10
	II-2. 취업 중심의 진로지도 프로그램 운영	10
III. 교원(15)	III-1. 비전 및 발전 계획을 제시하는 학교장의 리더십	5
	III-2. 마이스터 교원(산학겸임교원) 채용 확대 정도	5
	III-3. 교원의 전문성 신장을 위한 노력	5
IV. 교육환경(10)	IV-1. 외부 기관의 예산 지원	5
	IV-2. 실험·실습 시설 및 기자재 확보	5
V. 산학협력체제(25)	V-1. 산업체와의 협력체제 구축	10
	V-2. 산업체와의 연계·지원 실적	15
합계		100

#### 나. 2차년도 운영점검 지표

- 1·2차 마이스터고의 2차년도 운영점검은 자체 평가 방식으로 운영되었음. 평가자는 교육청과 학교(교장, 교감, 마이스터부장 외 2인)의 총 6명으로 구성되었음. 운영점검 지표는 ① 교육과정, ② 학생, ③ 교원, ④ 교육환경, ⑤ 산학협력체제의 5개 영역으로 1차년도 운영점검 지표와 유사하였으나, 세부 항목에서 약간의 차이가 있었음.

〈표 2-13〉 마이스터고 2차년도 운영점검 지표

평가영역	세부항목	배점
I. 교육과정 영역(25)	I-1. 산업수요 맞춤형 교육과정 운영	10
	I-2. 현장 적응력 향상 중심의 교수·학습 활동	10
	I-3. 졸업생인증시스템 운영	5
II. 학생 영역(20)	II-1. 마이스터 분야 소질과 적성을 갖춘 학생 선발	5
	II-2. 재학생 적응 및 관리	5
	II-3. 취업중심의 진로지도 프로그램 운영	10
III. 교원 영역(15)	III-1. 비전 및 발전계획을 제시하는 학교장의 리더십	5
	III-2. 교원·산학겸임교원 확대	5
	III-3. 교원의 전문성 신장을 위한 노력	5
IV. 교육환경 영역(10)	IV-1. 영마이스터 양성 교육을 위한 외부 기관의 예산 지원	5
	IV-2. 영마이스터 양성 교육을 위한 실험·실습 시설 및 기자재 확보	5
V. 산학협력 영역(30)	V-1. 산업체와의 협력체계 구축	20
	V-2. 산업체와의 연계·지원 실적	10
합계		100

#### 다. 중간평가 지표

- 마이스터고 중간평가 지표는 크게 ① 인력양성목표 및 성과, ② 산학관협력체제, ③ 학교 경영관리 체제, ④ 학교 교육지원체제, ⑤ 교육청의 학교지원체제의 5가지 영역으로 구성됨 .

<표 2-14> 중간평가 세부 평가 지표

평가영역	평가지표		배점	평가방법
1. 인력양성목표 및 성과 (300)	1-1. 인력양성 목표(50)	1-1-1. 지역전략산업/국가전략산업과의 적합성	20	정성
		1-1-2. 인력양성 유형 및 수준의 적절성	30	정성
	1-2. 인력양성 성과(250)	1-2-1. 취업률	100	정량
		1-2-2. 전공일치도	60	정량
		1-2-3. 취업 잔존률	90	정량
2. 산학관협력체제 (150)	2-1. 산학협력의 체계화(60)	2-1-1. 산학협력전담조직 구성, 전략 및 성과	30	혼합
		2-1-2. 산학협력운영위원회 구성 및 성과	30	혼합
	2-2. 산학협력의 내용과 질(60)	2-2-1. 협력 기업들의 적절성	30	정량
		2-2-2. 협력활동과 학교운영과의 연계수준	30	정량
	2-3. 지자체와 협력(30)	2-3-1. 지자체와의 협력의 적절성(예산 및 기타 지원)	30	정량
3. 학교경영관리체제 (150)	3-1. 경영자 리더십(50)	3-1-1. 학교장의 경영철학 및 방향	50	정성
	3-2. 내부 조직 관리 (50)	3-2-1. 조직 구성 및 업무분장 체계성	20	정성
		3-2-2. 내부 인적자원 관리 (교원/마이스터부장 유지율 등)	30	정량
	3-3. 예산집행(50)	3-3-1. 예산 집행의 적절성	50	혼합
4. 학교 교육지원체제 (200)	4-1. 교육운영 (140)	4-1-1. 정규교과 운영 적절성	40	정성
		4-1-2. 교과외활동 운영 적절성	30	정성
		4-2-3. 교수학습활동 적절성	30	정성
		4-2-4. 진로/취업지도 적절성	40	정성
	4-2. 교원(60)	4-2-1. 교원 연수 실적(산업체 연수 포함)	30	정량
		4-2-2. 산학겸임교사 활용실적	30	정량

<표 계속>

평가영역	평가지표		배점	평가방법
5. 교육청 (소관부처)의 학교지원 체제 (200)	5-1. 예산(60)	5-1-1. 예산지원 적절성	60	정량
	5-2. 교원(60)	5-2-1. 학교장 공모 적절성	30	정성
		5-2-2. 교원 확보 적절성(양/질)	30	혼합
	5-3. 학교장학(60)	5-3-1. 모니터링 및 컨설팅 실적	60	혼합
	5-4. 기타지원(20)	5-4-1. 대외협력 지원	10	혼합
		5-4-2. 행정 지원(운영 수월성을 위한 제도개선 포함)	10	혼합
합계			990	

### 제3절 노동시장 이행 실태 및 성과 분석을 위한 조사도구(안)

#### 가. 노동시장 이행에 관한 선행연구 분석 시사점

- 노동시장 이행에 관한 조사와 관련하여 국내·외 선행연구를 분석한 결과 마이스터고 졸업생의 노동시장 이행 성과 조사도구를 개발하는 데 있어 다음과 같은 시사점을 얻을 수 있었음.
- 첫째, 취업에 대한 질적 수준을 반영할 필요가 있음.
  - ILO, OECD, EU 등 해외 사례에서 살펴보면 취업의 종류에 있어 기본적으로 정규 근로자, 시간제 근로자, 임시 근로자, 자영업자 등으로 구분하여 노동시장 이행 상황을 파악하고 있음.
  - 그리고 취업자의 만족 정도에 따라 현 직업에 만족하는지, 아니면 만족하지 못해 다른 직장으로의 이동을 고민하는지 등을 반영하고 있었음.

50 마이스터고 졸업생의 노동시장 이행 성과 분석

- 또한, 현 취업처의 특성(규모, 임금, 혜택 등)을 반영하여 성과분석을 실시할 필요가 있었음.
- 둘째, 노동시장으로 원활한 이행을 위해 학교에서 제공된 교육 및 경험의 유효성을 검증할 필요가 있음.
  - 해외 및 국내 사례에서 보는 것처럼 학교에서 제공하는 교육과정, 일 경험, 취업 관련 각종 프로그램 등의 지원이 노동시장 이행 성과에 중요한 영향요인으로 작용하고 있음.
  - 이러한 측면에서 마이스터고에서 제공된 교육과정, 인턴십, 체험 교육 프로그램, 취업 지원 프로그램 등에 대한 만족도 및 효과성이 노동시장이행에 미치는 영향을 알아볼 필요가 있음.
- 셋째, 학생들의 가정·경제적 배경뿐만 아니라 태도, 포부 및 역량 등을 성과분석에 반영할 필요가 있음.
  - 대부분의 노동시장이행 성과분석 사례에서 개개인이 가지고 있는 일반적 특성(성별, 나이, 가족 구성 등)뿐만 아니라 본인들이 취업에 대한 태도나 포부, 그리고 관련 분야에 대한 역량이 종합적으로 영향을 미치는 것으로 나타남.
  - 마이스터고 졸업생들의 노동시장이행 성과 분석 역시 이러한 측면을 반영하여 개인적 특성과 더불어 심리적 특성(태도 및 포부), 역량(전공분야 및 직업기초 등) 등을 체계적으로 반영하는 것이 요구되었음.
- 넷째, 취업 후 계속교육(훈련) 및 경력개발 대한 계획 등을 조사할 필요가 있음.
  - 사례분석을 통해 볼 때 취업 후 자신의 역량 개발을 위하여 계속교육을 추진할 계획이나 경력개발 등의 계획을 파악하는 내용

들이 대체적으로 포함되고 있었음.

- 마이스터고 졸업생들 역시 자신의 역량 개발을 위하여 어떠한 형태의 계속교육을 실시 혹은 계획하고 있으며, 경력개발을 위한 계획 및 행동을 파악하여 반영할 필요가 있었음.
- 다섯째, 미취업자에 대한 특성과 실태 파악이 필요함.
  - 노동시장이행 성과분석 사례에서는 미취업의 사유, 취업 의지, 취업 포기 사유 등을 구체적으로 분석하고 있었음.
  - 마이스터고 졸업생 역시 다양한 이유로 취업을 연기하거나 지연되는 상황이 발생할 수 있음.
  - 또한 조기에 취업에 성공하였더라도 회사에서 중도이탈이 발생하는 사례 등을 체계적으로 점검할 필요가 있었음.

#### 나. 마이스터고 운영 및 성과평가 관련 선행지표 분석 시사점

- 마이스터고 운영 및 성과평가 관련 선행지표를 분석한 결과 마이스터고 졸업생의 노동시장 이행 성과 조사도구를 개발하는 데 있어 다음과 같은 시사점을 얻을 수 있었음.
- 첫째, 마이스터고 졸업생의 노동시장 이행 성과는 학교 교육의 과정적인 측면을 함께 고려해야 함.
  - 운영의 기본 틀은 학교마다 유사하나, 과정(process)적인 측면에서 학교별 편차가 클 가능성이 높음.
  - 예를 들어 모니터링 지표에서 확인할 수 있는 물리적인 요소들은 예산, 시설 기자재 등과 같은 하드웨어의 구축이 학교 교육의 질에 영향을 미친다는 점을 가정하고 있음.

52 마이스터고 졸업생의 노동시장 이행 성과 분석

- 이밖에도 교원, 학생, 교육과정, 산학협력 등과 같은 요소들도 복합적으로 학교성과에 영향을 미치는 것으로 판단됨.
- 둘째, 학교장 리더십, 교원간의 의사소통 및 협력 수준 등과 같은 인적 자원의 질적 수준을 고려할 필요가 있음.
  - 조직진단 지표에서도 확인할 수 있듯이 학교장 리더십, 교원 간의 의사소통 및 협력 수준, 조직문화 등과 같은 인적자원의 질적 수준이 학교 경영 전반에 영향을 미칠 수 있음.
  - 따라서 정량적인 지표뿐만 아니라 정성적인 지표들도 학교 교육 성과 및 학생들의 노동시장 이행 성과에 영향을 미칠 것을 고려할 필요가 있음.
- 셋째, 노동시장 이행 성과는 양적인 수준과 질적인 수준, 그리고 유지율을 함께 고려할 필요가 있음.
  - 마이스터고 중간평가 지표에서도 확인할 수 있듯이 졸업생의 노동시장 이행 성과는 단순히 취업 여부로 판단하기 어려움.
  - 마이스터고의 교육 목표가 전문대학 수준의 기술인 양성임을 고려했을 때, 취업의 질을 추가적으로 확인해야 하며, 첫 직장 근속기간 등 유지율도 함께 고려해야 할 것임.

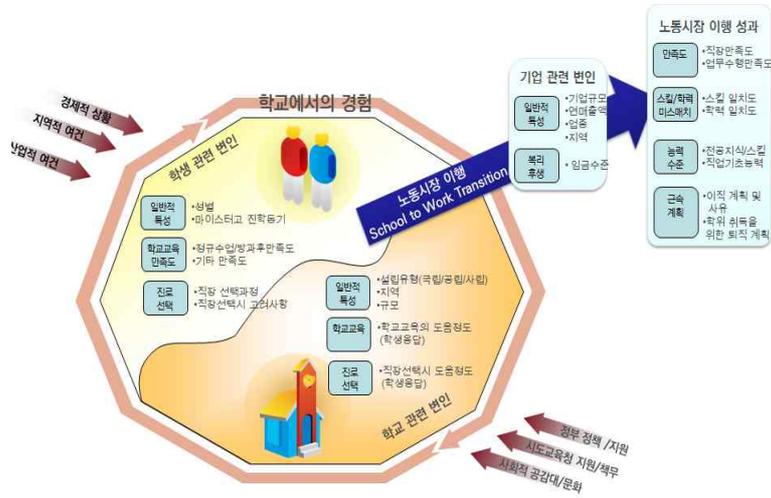
다. 마이스터고 노동시장 이행 성과의 개념적 틀 및 조사도구(안)

- 위와 같은 시사점을 바탕으로 마이스터고 졸업생의 노동시장 이행 성과에 대한 개념적인 틀을 [그림 2-4]와 같이 설정하였음.
  - 즉, 마이스터고 졸업생의 개인적인 특성에 관한 변인과, 소속된 학교의 특성에 관한 변인, 그리고 취업한 기업의 특성에 관한 변

인이 노동시장 이행 성과에 영향을 미친다고 가정함.

- 이때 노동시장 이행 성과는 크게 만족도, 스킬/학력 미스매치, 능력 수준, 근속계획의 4가지 측면에서 살펴볼 수 있음.

[그림 2-4] 마이스터고 노동시장 이행 성과의 개념적 틀



- 이와 같은 개념적 틀을 기초로 1차 조사를 위한 도구를 <표 2-15>와 같이 구성함.

<표 2-15> 1차 조사 설문지 구성

대상	영역	항목	문항번호
졸업생	I. 진로선택과정	현 직장의 채용정보 경로, 현 직장의 입사 방법, 직장선택시 학교로부터 받은 정보, 직장선택시 가장 고려했던 사항	I-1 ~ I-4번

<표 계속>

54 마이스터고 졸업생의 노동시장 이행 성과 분석

대상	영역	항목	문항번호
졸업생	II. 교육의 질 및 만족도	학교 교육 만족도, 업무 수행 만족도, 학교 교육 개선점	II-1-1 ~ II-3-2번
	III. 학력 및 능력 수준	학력 및 능력 수준에 대한 일치도, 학력 및 능력 수준에 대한 만족도	III-1-1 ~ III-2-3번
	IV. 직장에 대한 만족도	본인이 원하는 취업처, 현 직장에 대한 만족도	IV-1 ~ IV-2-8번
	V. 향후 계획	향후 군입대 계획, 제대 후 직장에 돌아올 의향(남자의 경우만 해당), 현 직장에서의 근무 기간 계획, 이직계획, 학위취득 계획, 창업계획	V-1-1 ~ V-2-2번
	· 응답자의 일반적인 사항	기업명, 종사자 수, 업종 분야, 월평균 임금, 졸업한 학교명, 학과명, 지정번호, 성별, 생년월일(주민등록번호 앞자리)	-
기업 담당자	I. 마이스터고 교육의 질 및 만족도	귀사가 채용한 마이스터고 졸업생의 학교 이미지, 학교에서의 충분한 교육, 학교의 적합한 학생 선발, 다른 특성화고와 차별화된 교육제공, 산업체 출신 교장의 학교 운영의 적절성, 마이스터고가 개선해야 할 항목	I-1 ~ I-6번
	II. 졸업생의 학력 및 능력 수준	귀사가 채용한 마이스터고 졸업생의 학력 및 능력 수준에 대한 일치도, 학력 및 능력 수준에 대한 만족도	II-1-1 ~ II-2-6번
	III. 향후 계획	향후 마이스터고 졸업생 채용 여부, 채용을 해야 하는 또는 하지 말아야 할 이유	III-1 ~ III-1-2번
	· 응답자의 일반적인 사항	귀사가 채용한 마이스터고 졸업생의 학교명, 종사자 수, 연 매출액, 업종 분야, 기업명, 성별, 연령대	-

- 2차 조사는 1차 조사 결과를 토대로 의미가 중복되는 문항 삭제, 관련 부처 및 전문가 의견 등을 반영하여 일부 항목을 추가하였음.
- 2차 조사도구는 <표 2-16>과 같으며, 1차 조사도구와의 비교는 <표 2-17>과 같이 요약할 수 있음.

〈표 2-16〉 2차 조사 설문지 구성

대상	영역	항목	문항번호
졸업생	I. 응답자의 일반 사항	성명, 성별, 출신학교 및 학과, 기업명	I-1 ~ I-4번
	II. 응답자의 기업 사항	졸업 후 첫 기업 여부, 기업 변경 이유, 기업 종사자 수, 기업 업종, 월평균 임금	II-1 ~ II-4번
	III. 진로선택 과정	현 직장의 입사방법, 직장선택 시 학교로부터 받은 정보, 직장선택 시 가장 고려했던 사항	III-5 ~ III-7번
	IV. 교육의 질 및 만족도	마이스터고 진학 결정 과정, 학교 교육 만족도, 업무 수행 만족도	IV-8 ~ IV-9번
	V. 학력 및 능력 수준	학력 및 능력 수준에 대한 일치도, 학력 및 능력 수준에 대한 만족도	V-10 ~ V-14번
	VI. 직장에 대한 만족도	본인이 원하는 취업처, 현 직장에 대한 만족도	VI-15 ~ VI-16번
	VII. 향후 계획	향후 군입대 계획, 제대 후 직장에 돌아올 의향(남자의 경우만 해당), 현 직장에서의 근무 기간 계획, 학위취득 계획, 이직 계획	VII-17 ~ VII-21번
	VIII. 직업기초능력	전공에 대한 전문지식, 전공기술 및 기능, 직업기초능력 등에 대한 본인의 수준	VIII-24
기업 담당자	· 응답자의 일반적인 사항	기업명, 종사자 수, 연 매출액, 업종	I-4번
	I. 마이스터고 교육의 질 및 만족도	학교에서의 충분한 교육, 학교의 적합한 학생 선발, 다른 특성화고와 차별화된 교육제공, 마이스터고가 개선해야 할 항목	I-5 ~ I-8번
	II. 졸업생의 학력 및 능력 수준	귀사가 채용한 마이스터고 졸업생의 학력 및 능력수준에 대한 일치도, 학력 및 능력 수준에 대한 만족도	II-13 ~ II-16번
	III. 향후 계획	향후 마이스터고 졸업생 채용 여부, 채용을 해야 하는 또는 하지 말아야 할 이유, 적당한 군 입대시기	III-17 ~ III-18번

<표 2-17> 1차 조사 및 2차 조사 도구 비교

대상	영역	항목		비고
		1차 조사	2차 조사	
졸업생	응답자 관련	응답자의 일반 사항	응답자의 일반 사항 성명, 성별, 출신학교 및 학과, 기업명 응답자의 기업 사항 졸업 후 첫 기업 여부, 기업 변경 이후에 관한 문항 추가 졸업한 학교명, 학과명, 지정번호 문항 삭제	· ‘응답자의 일반 사항’과 ‘응답자의 기업사항’으로 이분 · 졸업 후 첫 번째 기업 여부, 기업 변경 이후에 관한 문항 추가 · 졸업한 학교명, 학과명, 지정번호 문항 삭제
	진로선택과정	현 직장의 채용정보 경로, 현 직장의 입사방법, 직장선택 시 학교로부터 받은 정보, 직장선택 시 가장 고려했던 사항	현 직장의 입사방법, 직장선택 시 학교로부터 받은 정보, 직장선택 시 가장 고려했던 사항	· 현 직장의 채용정보경로 항목 삭제
	교육의 질 및 만족도	학교 교육 만족도, 업무 수행 만족도, 학교 교육 개선점	학교 교육 만족도, 업무 수행 만족도	· 학교 교육 개선점항목 삭제
	학력 및 능력 수준	학력 및 능력 수준에 대한 일치도, 학력 및 능력 수준에 대한 만족도	학력 및 능력 수준에 대한 일치도, 학력 및 능력 수준에 대한 만족도	
	직장에 대한 만족도	본인이 원하는 취업처, 현 직장에 대한 만족도	본인이 원하는 취업처, 현 직장에 대한 만족도	
	향후 계획	향후 군입대 계획, 제대 후 직장에 돌아올 의향(남자의 경우만 해당), 현 직장에서의 근무 기간 계획, 이직계획, 학위취득 계획, 창업계획	향후 군입대 계획, 제대 후 직장에 돌아올 의향(남자의 경우만 해당), 현 직장에서의 근무 기간 계획, 이직 계획, 학위취득 계획	· 창업계획 항목 삭제 · 학위취득 계획 항목은 원하는 학위취득 분야에 관한 문항 추가

<표 계속>

대상	영역	항목		비고
		1차 조사	2차 조사	
	직업 기초 능력	-	전공지식, 기술, 직업기초능력별 본인의 수준	· 항목 추가
기업담당자	응답자의 일반적인 사항	채용한 마이스터고 졸업생의 학교명, 종사자 수, 연 매출액, 업종 분야, 기업명, 성별, 연령대	기업명, 종사자 수, 연 매출액, 업종 분야	· 채용한 마이스터고 졸업생의 학교명, 성별, 연령대 문항 삭제
	마이스터고 교육의 질 및 만족도	채용한 마이스터고 졸업생의 학교 이미지, 학교에서의 충분한 교육, 학교의 적합한 학생 선발, 다른 특성화고와 차별화된 교육제공, 산업체 출신 교장의 학교 운영의 적절성, 마이스터고가 개선해야 할 항목	학교에서의 충분한 교육, 학교의 적합한 학생 선발, 다른 특성화고와 차별화된 교육제공, 마이스터고가 개선해야 할 항목	· 채용한 마이스터고 졸업생의 학교 이미지, 산업체 출신 교장의 학교 운영의 적절성 문항 삭제
	졸업생의 학력 및 능력 수준	귀사가 채용한 마이스터고 졸업생의 학력 및 능력수준에 대한 일치도, 학력 및 능력 수준에 대한 만족도	귀사가 채용한 마이스터고 졸업생의 학력 및 능력수준에 대한 일치도, 학력 및 능력 수준에 대한 만족도	
	향후 계획	향후 마이스터고 졸업생 채용 여부, 채용을 해야 하는 또는 하지 말아야 할 이유	향후 마이스터고 졸업생 채용 여부, 채용을 해야 하는 또는 하지 말아야 할 이유, 적당한 군 입대시기	· 적당한 군 입대시기에 대한 문항 추가



## 제3장

# 졸업생 및 기업체 1차 조사 결과 분석

제1절 졸업생 조사 결과

제2절 기업 담당자 조사 결과

제3절 종합 및 시사점



## 제3장 | 졸업생 및 기업체 1차 조사 결과 분석

- 1기 마이스터고 졸업생 및 기업 담당자를 대상으로 1차 조사를 실시하였음. 졸업생은 취업자만 해당되며, 각 학교별 표집수를 설정(학급별 5명)하여 총 855명을 대상으로 진행하여 총 744명이 응답하였음. 분석 결과는 1) 응답자의 일반적 특성, 2) 진로선택과정, 3) 학교 교육 만족도, 4) 업무 수행 유용도, 5) 학력 및 능력 수준에 대한 일치도, 6) 학력 및 능력 수준에 대한 만족도, 7) 직장에 대한 만족도, 8) 향후 계획 등으로 구분하여 제시하였음.
- 기업담당자는 설문대상 졸업생과 같이 근무하고 있는 상사 1인을 표집하여 총 855명을 대상으로 진행하여 총 620명이 응답하였음. 분석 결과는 1) 응답자의 일반적 특성, 2) 학교 교육 만족도 및 질, 3) 졸업생의 학력 및 능력 수준에 대한 일치도, 4) 졸업생의 학력 및 능력 수준에 대한 만족도, 5) 향후 채용 계획 등으로 구분하여 제시하였음.
- 조사도구로 6점 리커트 척도 및 선택형 문항을 사용하였으며, 6점 리커트 척도를 통해 응답자들의 명확한 의사결정을 유도하였음.

## 제1절 졸업생 조사 결과

### 1. 응답자의 일반적인 특성

- 응답자의 일반적인 특성에 대해 분석한 결과는 <표 3-1>과 같음. 남성이 87.1%로 여성보다 압도적으로 많았음. 취업 기업의 종사자 수(규모)는 300명 이상이 54.4%로 과반수이며 그 외 99명 이하 23.1%, 100~299명 22.5%순임. 월평균 임금은 100만원 이상~200만원 미만이 63.7%로 가장 많았으며, 그 외 200만원 이상~300만원 미만 32.6%, 300만원 이상 3.0%, 100만원 미만 0.8% 순임.

<표 3-1> 응답자의 일반적인 특성

구분		빈도	백분율
성별	남성	647	87.1
	여성	96	12.9
취업 기업 종사자 수 (규모)	99명 이하	172	23.1
	100~299명	167	22.5
	300명 이상	404	54.4
월평균 임금	100만원 미만	6	0.8
	100만원 이상 ~200만원 미만	473	63.7
	200만원 이상 ~300만원 미만	242	32.6
	300만원 이상	22	3.0
합계		743	100.0

## 2. 진로선택과정

- 마이스터고 졸업생의 진로선택과정에 대해 분석한 결과는 <표 3-2>와 같음. 채용 정보 획득 경로는 학교 또는 선생님이 안내를 해주는 경우가 83.0%로 가장 많았으며, 취업 박람회, 가족, 친지 또는 친구 추천, 기업 채용 사이트, 언론 매체, 기타 순이었음. 기타 의견으로는 기업의 채용 안내 메일, 학교 초청 강연자의 추천 등이 있었음.
- 입사 방법을 살펴보면 추천 입사가 57.7%로 가장 높았으며, 공개 채용, 기타, 가족 또는 친지 추천 순이었음. 기타 의견으로는 기능 대회수상자 특별 채용, TV 방송을 통한 입사 등이 있었음.
- 현 직장을 선택할 때 학교에서 안내·지도 받은 내용은 기업규모와 명성이 29.9%로 가장 많았으며, 직무, 임금과 복리후생, 기타, 승진기회와 장래성 순이었음. 기타 의견으로는 회사생활에서의 예절, 별도 지도를 받지 않음 등이 있었음.

〈표 3-2〉 진로선택과정

구분		빈도	백분율
채용 정보 획득 경로	학교 또는 선생님이 안내	617	83.0
	가족 또는 친지, 친구 추천	41	5.5
	취업박람회	44	5.9
	신문, TV 등 언론매체	7	0.9
	기업 채용 사이트	22	3.0
	기타	12	1.6
	합계	743	100.0

<표 계속>

구분		빈도	백분율
입사 방법	공개채용	254	34.2
	추천 입사 (학교와 산학협력 중인 기업)	429	57.7
	가족 또는 친지 추천	19	2.6
	기타	41	5.5
합계		743	100.0
직장 선택시 학교에서 안내·지도 받은 내용	임금과 복리후생	200	26.9
	직무	210	28.3
	승진기회와 장래성	54	7.3
	기업규모와 명성	222	29.9
	기타	57	7.7
합계		743	100.0

- 한편, 마이스터고 졸업생의 직장 선택 시 가장 중요하게 생각한 요소를 살펴본 결과는 <표 3-3>과 같음. 직장 선택시 가장 중요하게 생각한 요소 1순위는 임금과 복리후생이 47.0%로 가장 높았고, 2순위는 직무가 31.4%로 가장 높은 것으로 나타났음. 기타 의견으로는 주변 환경 및 시설, 병역특례, 직업의 안정성 등이 있었음.

<표 3-3> 직장 선택 시 중요한 요소

구분		빈도	백분율
1순위	임금과 복리후생	350	47.0
	직무	219	29.5
	승진기회와 장래성	104	14.0
	기업규모와 명성	45	6.1
	기타	26	3.5

<표 계속>

구분		빈도	백분율
합계		744	100.0
2순위	임금과 복리후생	211	28.5
	직무	233	31.4
	승진기회와 장래성	143	19.3
	기업규모와 명성	140	18.9
	기타	14	1.9
합계		741	100.0

※ 결측값(missing data) = 2

### 3. 학교 교육의 만족도

- 마이스터고 졸업생의 재학 당시 제공되었던 교육 프로그램에 대한 인식을 분석한 결과, 만족도의 수준이 다소 높은 것으로 조사되었음(<표 3-4> 참조). 전반적인 학교 교육 만족도는 평균 4.75점으로 높은 수준이었으며, 프로그램 중 가장 만족하고 있는 것은 평균 4.86점으로 전공과목 정규수업으로 나타났음. 그 외 동아리 활동 및 진로지도 프로그램, 인문과목, 방과후학교 순으로 만족도가 높게 나타났음.

<표 3-4> 학교 교육 만족도

구분	평균	표준편차	사례 수
전반적 만족도	4.75	1.166	741
인문과목(국어, 영어, 수학 등) 정규수업	4.54	1.212	741

<표 계속>

구분	평균	표준편차	사례 수
전공과목(전공관련 교과) 정규수업	4.86	1.120	741
방과후학교	4.37	1.492	741
동아리 활동	4.58	1.386	741
진로지도 프로그램	4.58	1.309	741

※ 결측값(missing data) = 2

- 졸업생의 출신 학교별로 교육 프로그램에 대한 만족도를 분석한 결과, 학교별 편차가 컸음(<표 3-5> 참조). 만족도가 가장 높은 학교의 평균은 4.29점이었으며, 가장 낮은 학교의 평균은 2.36점으로 1.93점의 차이가 남. 학교별 분포를 살펴보면 평균 4점 이상인 학교는 4개교였으며, 3점 이상~4점 미만인 학교는 15개교, 3점 미만인 학교는 2개교였음.

<표 3-5> 학교별 교육 만족도

구분	평균	표준편차	사례 수	
학교교육 만족도	A교	4.20	0.691	30
	B교	3.56	0.865	44
	C교	3.96	0.706	26
	D교	3.76	1.095	61
	E교	3.93	1.023	41
	F교	3.00	1.012	27
	G교	3.42	0.963	18
	H교	3.82	0.810	44
	I교	3.14	1.263	17

<표 계속>

구분		평균	표준편차	사례 수
학교교육 만족도	J교	4.29	1.176	40
	K교	3.30	1.348	42
	L교	3.97	1.138	14
	M교	3.36	0.481	25
	N교	3.32	1.106	26
	O교	3.12	0.846	30
	P교	3.93	1.355	60
	Q교	2.59	0.916	24
	R교	3.71	1.116	70
	S교	2.36	1.154	40
	T교	4.13	0.655	39
	U교	4.12	1.439	25

- 한편 마이스터고 졸업생이 취업한 기업의 규모(종사자 수)에 따라 학교 교육의 전반적 만족도가 다른지를 알아본 결과는 <표 3-6>과 같음. 기업의 규모에 따라 학교 교육에 대한 전반적 만족도는 유의미한 차이가 있는 것으로 나타났음. 종사자 수가 100명 이상~300명 미만인 기업에 근무하는 졸업생의 평균이 4.39점으로 300명 이상의 기업에 근무하는 졸업생의 평균 4.97보다 낮은 것으로 나타났으며, 이는 통계적으로 유의미함. 종사자 수가 100명 미만의 기업에 근무하는 졸업생의 평균이 4.56점으로 100명 이상~300명 미만인 기업에 근무하는 졸업생의 평균보다 높아 주목할 점이라고 할 수 있음.

〈표 3-6〉 기업의 규모에 따른 학교 교육 만족도 차이

구분	종사자 수	빈도	평균	표준편차	F값	Scheffe
학교 교육 만족도	100명 미만(a)	173	4.56	1.305	20.615***	c>b
	100명 이상 ~300명 미만(b)	167	4.39	1.275		
	300명 이상(c)	403	4.97	1.035		

\*\*\*p<0.001

- 마이스터고 졸업생의 월평균 임금에 따라 학교 교육의 전반적 만족도가 다른지를 알아본 결과는 <표 3-7>과 같음. 월평균 임금에 따라 학교 교육에 대한 전반적 만족도는 유의미한 차이가 없는 것으로 나타났음. 월평균 임금이 300만원 이상인 졸업생의 평균이 4.90점으로 가장 높았으며, 200만원 이상~300만원 미만 평균 4.88점, 100만원 미만 4.83점, 100만원 이상~200만원 미만 4.67점 순이었음.

〈표 3-7〉 월평균 임금에 따른 학교 교육 만족도 차이

구분	월 평균 임금	빈도	평균	표준편차	F값
월평균 임금	100만원 미만	6	4.83	1.940	1.886
	100만원 이상 ~200만원 미만	473	4.67	1.178	
	200만원 이상 ~300만원 미만	242	4.88	1.109	
	300만원 이상	22	4.90	1.191	

- 마이스터고 졸업생들이 생각하는 학교 교육의 개선점에 대해 알아본 결과는 <표 3-8>과 같음. 마이스터고 교육에서 가장 개선되어야 할 항목 1순위는 정규수업(전문교과)가 32.3%로 가장 높았고, 2순위는 진로 및 취업지도가 22.9%로 가장 높은 것으로 나타났음. 기타 의견으로는 인성 교육 강화, 학생들의 개성 존중 등이 있었음.

〈표 3-8〉 학교 교육 개선점

구분		빈도	백분율
1순위	정규수업(보통)	108	14.5
	정규수업(전문)	240	32.3
	방과후학교	133	17.9
	동아리활동	75	10.1
	진로 및 취업지도	154	20.7
	기타	33	4.4
	합계	743	100.0
2순위	정규수업(보통)	97	13.1
	정규수업(전문)	150	20.2
	방과후학교	157	21.2
	동아리활동	127	17.1
	진로 및 취업지도	170	22.9
	기타	41	5.5
	합계	742	100.0

#### 4. 업무수행에 대한 유용도

- 마이스터고 졸업생의 재학 당시 제공되었던 교육이 현 직장에서의 업무 수행에 도움이 되는지를 분석한 결과, 업무 수행 유용도는 높은 수준으로 나타났음(<표 3-9> 참조). 전반적인 업무 수행 유용도는 평균 4.61점으로 높은 수준이었으며, 업무 수행이 가장 도움이 되는 교육은 평균 4.68점으로 전공과목 정규수업으로 나타났음. 그 외 진로지도 프로그램, 방과후학교, 동아리 활동, 인문과목 순으로 만족도가 높게 나타났음.

〈표 3-9〉 업무 수행 유용도

구분	평균	표준편차	사례 수
전반적 유용도	4.61	1.310	741
인문과목(국어, 영어, 수학 등) 정규수업	4.14	1.489	741
전공과목(전공관련 교과) 정규수업	4.68	1.326	741
방과후학교	4.27	1.568	741
동아리 활동	4.22	1.569	741
진로지도 프로그램	4.40	1.419	741

※ 결측값(missing data) = 2

- 졸업생 출신 학교별 업무 수행 유용도에 대한 인식을 분석한 결과, 학교별 편차가 큰 것으로 나타남(<표 3-10> 참조). 평균이 가장 높은 학교는 5.37점이었으며, 가장 낮은 학교의 평균은 3.57점으로 편차는 1.80점이었음. 학교별 분포를 살펴보면 평균 5점 이상은 8개교이며, 4점 이상~5점 미만은 11개교, 4점 미만은 2개교임.

〈표 3-10〉 학교별 업무 수행 유용도

구분	평균	표준편차	사례 수	
업무 수행 유용도	A교	5.03	0.764	30
	B교	5.06	1.169	44
	C교	5.23	1.031	26
	D교	4.14	1.208	61
	E교	4.75	1.135	41
	F교	5.07	1.174	27
	G교	5.05	0.998	18
	H교	4.56	0.873	44
	I교	4.41	1.543	17
	J교	4.47	1.395	40
	K교	3.57	1.416	42
	L교	4.28	1.138	14
	M교	4.84	0.943	25
	N교	5.19	1.265	26
	O교	4.83	1.234	30
	P교	3.73	1.516	60
	Q교	5.37	0.824	24
	R교	4.81	1.332	70
	S교	4.17	1.258	40
	T교	5.33	0.805	39
U교	4.48	1.686	25	

- 한편 마이스터고 재학 당시 교육의 업무 수행 유용도에 대한 졸업생의 인식이 취업 기업의 규모(종사자 수)에 따라 다른지를 알아본 결과는 <표 3-11>과 같음. 업무 수행 유용도는 기업의 규모에 따라 유의미한 차이가 있는 것으로 나타났음. 종사자 수가 100명 미만인 기업에 근무하는 졸업생의 평균이 4.50점으로 300명 이상의 기업에 근무하는 졸업생의 평균 4.80점보다 낮은 것으로 나타

났으며, 이는 통계적으로 유의미함. 또한 종사자 수가 많은 기업에 근무할수록 학교 교육의 업무 수행 유용도는 높은 것으로 인식하고 있음을 알 수 있음.

〈표 3-11〉 기업의 규모에 따른 업무 수행 유용도 차이

구분	종사자 수	빈도	평균	표준편차	F값	Scheffe
업무 수행 유용도	100명 미만(a)	173	4.50	1.378	11.581 ***	c>a
	100명 이상 ~300명 미만(b)	167	4.25	1.370		
	300명 이상(c)	403	4.80	1.218		

\*\*\*p<0.001

- 마이스터고 재학 당시 교육의 업무 수행 유용도에 대한 졸업생의 인식이 월평균 임금에 따라 다른지를 알아본 결과는 <표 3-12>와 같음. 업무 수행 유용도는 월평균 임금에 따라 유의미한 차이가 없는 것으로 나타났음. 월평균 임금이 300만원 이상인 졸업생의 평균이 4.90점으로 가장 높았으며, 100만원 미만 4.83점, 200만원 이상~300만원 미만 평균 4.69점, 100만원 이상~200만원 미만 4.55점 순이었음.

〈표 3-12〉 월평균 임금에 따른 업무 수행 유용도 차이

구분	월 평균 임금	빈도	평균	표준편차	F값
업무 수행 유용도	100만원 미만	6	4.83	1.940	1.071
	100만원 이상 ~200만원 미만	473	4.55	1.310	
	200만원 이상 ~300만원 미만	242	4.69	1.299	
	300만원 이상	22	4.90	1.230	

## 5. 학력 및 능력 수준에 대한 일치도

### 가. 학력과 업무내용의 일치도

- 마이스티고 졸업생 자신의 업무내용과 교육수준에 대한 인식을 조사한 결과는 <표 3-13>과 같음. 업무내용과 학력의 연관성을 조사한 결과, 유사한 학력을 가져도 수행 가능하다고 인식하는 졸업생이 63.7%로 과반수였으며, 더 높은 학력을 가져야 수행 가능 19.5%, 더 낮은 학력을 가져도 수행 가능 16.7% 순이었음.
- 현재 업무를 수행하는 데 있어 실제로 필요한 학력에 대해 분석한 결과, 2~3년제 전문대학이 51.2%로 과반수였음. 그 외 고등학교 이하, 4년제 대학, 대학원 순이었음.

<표 3-13> 학력 및 능력 수준에 대한 일치도

구분		빈도	백분율
업무내용과 학력의 연관성	더 낮은 학력을 가져도 수행 가능	124	16.7
	유사한 학력을 가져도 수행 가능	473	63.7
	더 높은 학력을 가져야 수행 가능	145	19.5
합계		742	100.0
업무수행에 실제로 필요한 학력	대학원	14	1.9
	4년제 대학	126	17.0
	2~3년제 전문대학	380	51.2
	고등학교 이하	222	29.9
합계		742	100.0

※ 결측값(missing data) = 1

나. 기술(능력)과 업무내용의 일치도

- 업무내용과 기술(능력)의 연관성을 조사한 결과, 유사한 기술을 가져도 수행 가능하다고 인식하는 졸업생이 47.4%로 가장 많았음(<표 3-14> 참조). 그러나 더 높은 수준의 기술을 가져야 수행 가능하다는 의견도 41.4%를 차지한 것은 주목할 점이라고 할 수 있음.
- 현 직장에서의 본인의 상태에 대한 인식은 자신의 기술과 능력에 부합한 업무를 수행한다는 의견이 45.0%를 차지함. 그러나 교육과 훈련이 필요하다는 의견도 43.9%로 높은 비중을 보였으며, 좀 더 어려운 직무를 수행 가능하다는 의견은 11.0%였음.

<표 3-14> 기술(능력)과 업무내용의 일치도

구분		빈도	백분율
업무내용과 기술(능력) 의 연관성	더 낮은 기술을 가져도 수행 가능	83	11.2
	유사한 기술을 가져도 수행 가능	352	47.4
	더 높은 기술을 가져야 수행 가능	307	41.4
합계		742	100.0
현 직장에서의 상태	교육과 훈련 필요	326	43.9
	자신의 기술과 능력에 부합	334	45.0
	좀 더 어려운 직무 수행 가능	82	11.0
합계		742	100.0

\* 결측값(missing data) = 1

## 6. 학력 및 능력 수준에 대한 만족도

- 마이스터고 졸업생 자신의 학력 및 능력 수준에 대한 만족도를 분석한 결과는 <표 3-15>와 같음. 동일 분야 특성화고 출신자, 마이스터고 출신자 및 전문대 출신자와의 역량 수준을 비교한 결과를 분석해 보면, 자신이 동일 분야 특성화고 출신자, 마이스터고 출신자 및 전문대 출신자보다 다소 높은 수준의 역량을 가지고 있다고 인식하고 있음을 알 수 있음.
- 특히 동일 분야 특성화고 졸업생과 비교해 높은 역량을 가지고 있다고 인식하고 있었음. 성실한 근무 태도가 평균 5.04점으로 가장 높았으며 그 외 대인관계, 기초직업능력, 전공능력 순이었음. 동일 분야 마이스터고 졸업생과 비교하여 역시 성실한 근무 태도가 평균 4.91점으로 가장 높았으며 그 외 대인관계, 기초직업능력, 전공능력 순이었음. 전문대 졸업생과 비교하여 역시 성실한 근무 태도가 평균 4.63점으로 가장 높았으며 그 외 대인관계, 기초직업능력, 전공능력 순이었음.

<표 3-15> 학력 및 능력 수준에 대한 만족도

구분		평균	표준편차	사례 수
특성화고 졸업생 대비 역량 수준	전공능력	4.75	1.076	670
	기초직업능력	4.77	1.006	670
	성실한 근무 태도	5.04	0.909	670
	대인관계	4.83	1.025	670

<표 계속>

구분		평균	표준편차	사례 수
마이스터고 졸업생 대비 역량 수준	전공능력	4.56	1.036	670
	기초직업능력	4.62	0.989	670
	성실한 근무 태도	4.91	0.900	670
	대인관계	4.76	1.001	670
전문대 졸업생 대비 역량 수준	전공능력	4.01	1.226	670
	기초직업능력	4.18	1.137	670
	성실한 근무 태도	4.63	1.055	670
	대인관계	4.46	1.114	670

## 7. 직장에 대한 만족도

- 마이스터고 졸업생의 현 직장에 대한 만족도를 분석한 결과, 현 직장에 대한 만족도는 다소 높은 것으로 나타났음(<표 3-16> 참조). 전반적인 직장 만족도는 평균 4.73점으로 다소 높은 수준이었으며, 만족도가 가장 높은 항목은 평균 4.94점으로 직장의 동료, 상사와의 관계로 나타났음. 그 외 고용 안정성, 작업 환경, 경력개발 기회, 복리후생, 연봉 순으로 만족도가 높게 나타났음. 학부모의 만족도 역시 4.80점으로 높은 수준으로 나타났음.

<표 3-16> 직장에 대한 만족도

구분	평균	표준편차	사례 수
전반적 만족도	4.73	1.161	741
연봉	4.49	1.334	741
복리후생	4.58	1.378	741

<표 계속>

구분	평균	표준편차	사례 수
작업 환경	4.68	1.220	741
경력개발 기회	4.64	1.263	741
고용 안정성	4.82	1.173	741
동료, 상사와의 관계	4.94	1.086	741
학부모 만족도	4.80	1.202	741

※ 결측값(missing data) = 2

- 졸업생 출신 학교별 직장에 대한 만족도를 분석한 결과, 학교별 편차가 다소 높은 것으로 나타남(<표 3-17> 참조). 평균이 가장 높은 학교는 5.30점이었으며, 가장 낮은 학교의 평균은 3.96점으로 편차는 1.34점이었음. 학교별 분포를 살펴보면 평균 5점 이상은 6개교이며, 4점 이상~5점 미만은 14개교, 4점 미만은 1개교임.

<표 3-17> 학교별 직장에 대한 만족도

구분	평균	표준편차	사례 수	
직장에 대한 만족도	A교	5.03	0.808	30
	B교	5.06	1.020	44
	C교	4.96	1.341	26
	D교	4.65	0.964	61
	E교	4.78	1.012	41
	F교	4.62	1.275	27
	G교	5.00	0.907	18
	H교	4.93	1.020	44
	I교	4.64	0.931	17

<표 계속>

구분		평균	표준편차	사례 수
직장에 대한 만족도	J교	4.57	0.238	40
	K교	4.33	1.337	42
	L교	4.78	0.974	14
	M교	4.56	0.916	25
	N교	5.16	1.247	26
	O교	4.96	1.066	30
	P교	3.96	1.314	60
	Q교	4.95	1.194	24
	R교	5.02	1.062	70
	S교	4.20	1.244	40
	T교	5.30	0.863	39
	U교	4.52	1.388	25

- 한편 마이스터고 졸업생의 현 직장에 대한 만족도가 취업 기업의 규모(종사자 수)에 따라 다른지를 알아본 결과는 <표 3-18>과 같음. 직장에 대한 만족도는 기업의 규모에 따라 유의미한 차이가 있는 것으로 나타났음. 종사자 수가 300명 이상인 기업에 근무하는 졸업생의 평균이 5.07점으로 100명 미만의 기업에 근무하는 졸업생의 평균 4.32점, 100명 이상 300명 미만의 기업에 근무하는 졸업생의 평균 4.33점보다 매우 높은 것으로 나타났으며 이는 통계적으로 유의미함. 또한 종사자 수가 많은 기업에 근무할수록 직장에 대한 만족도는 높게 인식되고 있음을 알 수 있음.

〈표 3-18〉 기업의 규모에 따른 직장에 대한 만족도 차이

구분	종사자 수	빈도	평균	표준편차	F값	Scheffe
직장에 대한 만족도	100명 미만(a)	173	4.32	1.220	42.788 ***	c>a, b
	100명 이상 ~300명 미만(b)	167	4.33	1.200		
	300명 이상(c)	403	5.07	1.000		

\*\*\*p&lt;0.001

- 마이스터고 졸업생의 현 직장에 대한 만족도가 월평균 임금에 따라 다른지를 알아본 결과는 <표 3-19>와 같음. 직장에 대한 만족도는 월평균 임금에 따라 유의미한 차이가 있는 것으로 나타났음. 월평균 임금이 200만원 이상~300만원 미만인 졸업생의 직장에 대한 만족도 평균은 5.05점으로 100만원 미만인 졸업생의 직장에 대한 만족도 평균 3.66보다 훨씬 높았으며, 이는 통계적으로 유의미한 차이가 있었음. 300만원 이상인 졸업생의 직장에 대한 만족도는 평균 4.90점으로 높은 수준이었으며, 100만원 이상~200만원 미만의 직장에 대한 만족도 평균은 4.58점이었음.

〈표 3-19〉 월평균 임금에 따른 직장에 대한 만족도 차이

구분	월 평균 임금	빈도	평균	표준편차	F값	Scheffe
직장에 대한 만족도	100만원 미만(a)	6	3.66	2.065	11.106 ***	c>a
	100만원 이상 ~200만원 미만(b)	473	4.58	1.179		
	200만원 이상 ~300만원 미만(c)	242	5.05	1.017		
	300만원 이상(d)	22	4.90	1.191		

\*\*\*p&lt;0.001

## 8. 향후 계획

- 마이스터고 졸업생의 향후 계획과 관련하여 군 입대 계획, 이직 계획, 학위 취득 계획, 창업 계획으로 나누어 살펴보면 다음과 같음.

### 가. 군 입대 계획

- 마이스터고 졸업생 중 남성 647명을 대상으로 군 입대 계획이 어떠한지를 살펴본 결과 634명이 응답하였으며 자세한 사항은 <표 3-20>과 같음. 현역병으로 복무할 것이라는 비율이 41.5%로 가장 높았으며, 산업기능요원으로 대체 22.9%, 특기병으로 복무하는 것이 20.7%로 그 뒤를 이었음. 병역 면제는 9.6%였으며, 기타 의견으로는 장교로 복무 예정, 미정 등이 있었음.

<표 3-20> 군 입대 계획

구분	빈도	백분율
병역 면제	61	9.6
산업기능요원으로 대체	145	22.9
현역병으로 복무	263	41.5
특기병으로 복무	131	20.7
기타	34	5.4
합계	634	100.0

※ 결측값(missing data) = 13

- 응답자 중 제대 후에 현 직장으로 다시 돌아올 의향이 있는지에 대해 조사한 결과는 <표 3-21>과 같음. 현 직장으로 다시 돌아올 의향이 있는 졸업생은 64.8%로 과반수를 차지했으며 돌아오지 않겠다는 졸업생이 12.0%, 잘 모르겠다는 졸업생이 23.1%로 나타났다.

〈표 3-21〉 제대 후 현 직장으로 돌아올 의향

구분	빈도	백분율
예	409	64.8
아니요	76	12.0
잘 모르겠음	146	23.1
합계	631	100.0

※ 결측값(missing data) = 16

#### 나. 이직 계획

- 마이스터고 졸업생의 이직 계획에 대해 살펴본 결과는 <표 3-22>와 같음. 이직 계획이 있다는 의견이 43.7%로 나타났으며 이직 계획이 없다는 의견은 56.0%로 나타났다.

〈표 3-22〉 이직 계획

구분	빈도	백분율
예	325	43.7
아니요	416	56.0
합계	741	100.0

※ 결측값(missing data) = 2

- 기업의 규모별로 이직을 계획하는 졸업생의 분포를 살펴본 결과는 <표 3-23>과 같음. 종사자 수가 100명 미만인 기업에서 근무하는 졸업생 중 69.6%가 이직을 계획하는 것으로 나타남. 100명 이상~300명 미만인 기업에서 근무하는 졸업생 역시 62.9%가 이직을 계획하여 높은 비중을 나타냈으며, 300명 이상 기업에서는 25.0%만이 이직을 계획함. 전반적으로 기업의 규모가 작을수록 이직을 계획하는 졸업생의 비율이 높음.

<표 3-23> 기업의 규모에 따른 이직계획 분포

종사자 수	빈도	이직 계획자	백분율*
100명 미만	171	119	69.6
100명 이상 ~300명 미만	167	105	62.9
300명 이상	403	101	25.0

\* 백분율=(이직 계획자의 빈도/기업 종사자 수에 따른 졸업생 빈도)\*100

- 월평균 임금에 따라 이직을 계획하는 졸업생의 분포를 살펴본 결과는 <표 3-24>와 같음. 월 평균 임금이 100만원 미만인 기업에서 근무하는 졸업생 중 83.3%가 이직을 계획하는 것으로 나타남. 100만원 이상~200만원 미만은 기업은 53.6%, 200만원 이상~300만원 미만은 24.8%, 300만원 이상은 31.8%가 이직을 계획함.

〈표 3-24〉 월평균 임금에 따른 이직계획 분포

월평균 임금	빈도	이직 계획자	백분율*
100만원 미만	6	5	83.3
100만원 이상 ~200만원 미만	473	253	53.6
200만원 이상 ~300만원 미만	242	60	24.8
300만원 이상	22	7	31.8

\* 백분율=(이직 계획자의 빈도/월평균 임금에 따른 졸업생 빈도)\*100

- 이직 계획이 있다고 대답한 졸업생을 대상으로 그 이유는 무엇인지에 대해 조사한 결과는 <표 3-25>와 같음. 이직을 계획하는 가장 큰 이유는 낮은 임금 및 복리후생과 관련된 문제가 35.4%로 가장 높았음. 낮은 성장 가능성 및 적성 불일치도 각각 16.9%, 12.7%로 높은 비율을 차지하고 있었으며, 그 외 기타, 직무수행지식 및 기술 부족, 열악한 작업 환경, 직장 내 적응 어려움, 학력 차별 순이었음. 기타 의견으로는 새로운 분야로의 도전, 타 회사에서 더 높은 직급 제의 등이 있었음.

〈표 3-25〉 이직 계획 이유

구분	빈도	백분율
낮은 임금 및 복리후생	99	35.4
열악한 작업 환경	17	6.2
적성 불일치	35	12.7
직장 내 적응 어려움	2	1.0

<표 계속>

구분	빈도	백분율
낮은 성장 가능성	46	16.9
학력 차별	8	0.3
직무수행지식 및 기술 부족	24	9.1
기타	49	17.5
합계	280	100.0

※ 결측값(missing data) = 45

#### 다. 학위 취득 계획

- 마이스터고 졸업생의 학위 취득 계획에 대해 살펴본 결과는 <표 3-26>과 같음. 향후 학위를 취득하겠다는 의견이 83.0%로 대부분을 차지했으며, 학위 취득 계획이 없다는 의견은 17.0%로 나타났다.

<표 3-26> 학위 취득 계획

구분	빈도	백분율
예	615	83.0
아니요	126	17.0
합계	741	100.0

※ 결측값(missing data) = 2

- 학위 취득 계획이 있다고 대답한 졸업생을 대상으로 그 이유는 무엇인지에 대해 조사한 결과는 <표 3-27>과 같음. 향후 학위 취득을 계획하는 이유는 승진 및 성장이 53.4%로 가장 높았으며, 개인적인 만족, 더 높은 곳으로의 이직, 전공 변경, 창업 준비가 그 뒤를 이었음.

〈표 3-27〉 학위 취득 계획 이유

구분	빈도	백분율
더 높은 곳으로의 이직	88	14.4
승진 및 성장	326	53.4
전공 변경	24	3.9
개인적인 만족	150	24.6
창업 준비	22	3.6
합계	610	100.0

※ 결측값(missing data) = 5

#### 라. 창업 계획

- 마이스터고 졸업생의 창업 계획에 대해 살펴본 결과는 <표 3-28>과 같음. 향후 창업을 하겠다는 의견이 28.8%를 차지했으며, 창업 계획이 없다는 의견은 71.2%로 높은 비중으로 나타났다.

〈표 3-28〉 창업 계획

구분	빈도	백분율
예	214	28.8
아니요	527	71.2
합계	741	100.0

※ 결측값(missing data) = 2

- 창업 계획이 있다고 대답한 졸업생을 대상으로 그 이유는 무엇인지에 대해 조사한 결과는 <표 3-29>와 같음. 향후 창업을 계획하는 이유는 자신의 산업체 경영이 51.4%로 가장 높았으며, 직장 내

성장의 한계, 아이디어 사업화가 그 뒤를 이었음. 기타 의견으로는 직장 생활의 불만족, 다른 분야로의 도전 등이 있었음.

〈표 3-29〉 창업 계획 이유

구분	빈도	백분율
자신의 산업체 경영	109	51.4
자신의 아이디어 사업화	45	21.2
직장 내 성장의 한계	46	21.7
기타	12	5.7
합계	212	100.0

※ 결측값(missing data) = 2

## 제2절 기업 담당자 조사 결과

### 1. 응답자의 일반적인 특성

- 응답자의 일반적인 특성에 대해 분석한 결과는 <표 3-30>과 같음. 남성이 88.4%로 여성보다 매우 많았음. 기업의 종사자 수(규모)는 300명 이상이 39.2%로 가장 많았으며 그 외 100명 미만 37.9%, 100명 이상~300명 미만 22.8% 순임. 연 매출액은 1,000억 이상이 42.3%로 가장 많았으며, 그 외 100억 이상~1,000억 미만 38.9%, 100억 미만 18.9% 순임.

〈표 3-30〉 응답자의 일반적인 특성

구분		빈도	백분율
성별	남성	548	88.4
	여성	70	11.3
기업 종사자 수 (규모)	100명 미만	236	37.9
	100명 이상 ~300명 미만	140	22.8
	300명 이상	244	39.2
연 매출액	100억 미만	117	18.9
	100억 이상 ~1,000억 미만	241	38.9
	1,000억 이상	262	42.3
합계		620	100.0

## 2. 학교 교육의 만족도 및 질

### 가. 학교 교육 만족도

- 기업이 채용한 마이스터고 졸업생이 받은 학교 교육 만족도에 대한 기업 담당자의 인식을 분석한 결과, 만족도의 수준이 높은 것으로 나타났음(<표 3-31> 참조). 기업 담당자의 전반적인 학교 교육 만족도는 평균 5.09점으로 높은 수준이었으며, 그중 가장 만족하고 있는 것은 평균 5.31점인 인성 부분으로 나타났음. 그 외 기초학습능력, 전공이론, 전공실습 순으로 만족도가 높게 나타났음.

〈표 3-31〉 학교 교육 만족도

구분	평균	표준편차	사례 수
전반적 만족도	5.09	0.729	620
전공이론	4.99	0.879	620
전공실습	4.97	0.917	620
기초학습능력	5.08	0.825	620
인성	5.31	0.743	620

- 기업이 채용한 졸업생의 학교별 교육 만족도를 분석한 결과는 <표 3-32>와 같음. 학교 교육 만족도는 학교에 따라 편차가 비교적 적게 나타남. 평균이 가장 높은 학교는 5.77점으로 만점에 가까웠으며, 평균이 가장 낮은 학교는 4.69점으로 편차는 1.08점임. 학교별 분포를 살펴보면 평균 5점 이상은 10개교, 5점 미만~4점 이상은 11개교임.

〈표 3-32〉 학교별 교육 만족도

구분	평균	표준편차	사례 수	
학교별 교육 만족도	A교	4.83	0.558	30
	B교	4.86	0.730	43
	C교	5.37	0.796	18
	D교	5.36	0.561	56
	E교	4.89	0.818	23
	F교	5.03	1.143	21
	G교	4.98	0.717	13
	H교	4.97	0.608	27
	I교	5.06	0.903	8
	J교	5.15	0.621	35

&lt;표 계속&gt;

구분		평균	표준편차	사례 수
학교별 교육 만족도	K교	4.80	0.669	39
	L교	4.97	0.755	8
	M교	4.69	0.741	39
	N교	5.28	0.695	26
	O교	4.88	0.376	11
	P교	4.94	0.742	53
	Q교	5.14	0.419	12
	R교	5.77	0.443	73
	S교	4.77	0.690	18
	T교	5.01	0.576	41
	U교	5.02	0.715	26

- 한편 기업 담당자가 인식한 학교 교육에 대한 전반적 만족도가 기업의 규모(종사자 수)에 따라 다른지를 알아본 결과는 <표 3-33>과 같음. 학교 교육에 대한 전반적 만족도는 기업의 규모에 따라 유의미한 차이가 없는 것으로 나타났음. 종사자 수가 100명 미만의 기업 담당자의 만족도는 평균은 5.07점, 100명 이상~300명 미만 기업 담당자의 평균은 5.19점, 300명 이상 기업 담당자의 평균은 5.05점으로 전체적으로 높은 수준이었음.

<표 3-33> 기업의 규모에 따른 학교 교육 만족도 차이

구분	종사자 수	빈도	평균	표준편차	F값
학교 교육 만족도	100명 미만	236	5.07	0.766	1.936
	100명 이상 ~300명 미만	140	5.19	0.679	
	300명 이상	244	5.05	0.717	

- 기업 담당자가 인식한 학교 교육에 대한 전반적 만족도가 기업의 연 매출액에 따라 다른지를 알아본 결과는 <표 3-34>와 같음. 학교 교육에 대한 전반적 만족도는 기업의 연 매출액에 따라 유의미한 차이가 없는 것으로 나타났음. 연 매출액이 100억 미만의 기업 담당자의 만족도는 평균은 5.11점, 100억 이상~1,000억 미만 기업 담당자의 평균은 5.09점, 1,000억 이상 기업 담당자의 평균 역시 5.08점으로 전체적으로 높은 수준이었음.

<표 3-34> 기업의 연 매출액에 따른 학교 교육 만족도 차이

구분	연 매출액	빈도	평균	표준편차	F값
학교 교육 만족도	100억 미만	117	5.11	0.761	0.058
	100억 이상 ~1,000억 미만	238	5.09	0.733	
	1,000억 이상	262	5.08	0.713	

※ 결측값(missing data) = 3

#### 나. 학교 교육의 질

- 학교 교육의 질에 대한 기업 담당자의 인식을 조사한 결과는 <표 3-35>와 같음. 마이스터고 졸업생을 고려해 볼 때 마이스터고가 소질과 적성을 고려하여 적합한 학생을 선발하고 있는지에 관한 기업 담당자의 인식을 조사한 결과, 평균 5.13점으로 매우 긍정적으로 생각하는 것으로 나타났음. 또한 마이스터고가 다른 특성화 고와는 차별화된 교육을 제공하고 있는지에 관해서도 평균 5.05점으로 긍정적으로 인식하는 것으로 나타났음.

〈표 3-35〉 학교 교육의 질에 대한 인식

구분	평균	표준편차	사례 수
소질과 적성을 고려한 학생 선발	5.13	0.782	617
특성화고와 차별화된 교육 제공	5.05	0.901	617

- 한편 기업 담당자가 인식한 학교 교육의 질에 대한 인식이 기업의 규모(종사자 수)에 따라 다른지를 알아본 결과는 <표 3-36>과 같음. 학교 교육의 질에 대한 인식은 기업의 규모에 따라 유의미한 차이가 없는 것으로 나타났음. 소질과 적성을 고려한 학생 선발이 이루어지는지에 대한 여부에 대해 종사자 수가 100명 미만의 기업 담당자의 인식은 평균은 5.18점, 100명 이상~300명 미만 기업 담당자의 평균은 5.16점, 300명 이상 기업 담당자의 평균은 5.06점으로 나타났음. 특성화고 차별화된 교육을 제공하고 있는지에 대해 종사자 수가 100명 미만의 기업 담당자의 인식은 평균은 5.02점, 100명 이상~300명 미만 기업 담당자의 평균은 5.08점, 300명 이상 기업 담당자의 평균은 5.05점으로 나타났음.

〈표 3-36〉 기업의 규모에 따른 학교 교육의 질에 대한 인식 차이

구분	종사자 수	빈도	평균	표준편차	F값
소질과 적성을 고려한 학생 선발	100명 미만	236	5.18	0.774	1.521
	100명 이상~300명 미만	140	5.16	0.743	
	300명 이상	244	5.06	0.810	

&lt;표 계속&gt;

구분	종사자 수	빈도	평균	표준편차	F값
특성화고와 차별화된 교육 제공	100명 미만	236	5.02	0.921	0.190
	100명 이상 ~300명 미만	140	5.08	0.854	
	300명 이상	244	5.05	0.912	

- 기업 담당자가 인식한 학교 교육의 질에 대한 인식이 기업의 연 매출액에 따라 다른지를 알아본 결과는 <표 3-37>과 같음. 소질과 적성을 고려한 학생 선발이 이루어지는지에 대해서 기업의 연 매출액에 따른 유의미한 차이가 없었음. 연 매출액이 100억 미만인 기업 담당자의 인식은 평균은 5.21점, 100억 이상~1,000억 미만 기업 담당자의 평균은 5.15점, 1000억 이상 기업 담당자의 평균은 5.08점으로 나타났음. 특성화고와 차별화된 교육을 제공하고 있는지에 대해서는 기업의 연 매출액에 따라 통계적으로 유의미한 차이가 있었음. 연 매출액이 100억 미만인 기업 담당자의 인식은 평균은 5.13점으로 100억 이상~1,000억 미만인 기업 담당자의 인식 평균 4.96점보다 높았음. 1,000억 이상인 기업 담당자의 인식은 5.09점으로 높은 수준이었음.

<표 3-37> 기업의 연 매출액에 따른 학교 교육의 질에 대한 인식 차이

구분	연 매출액	빈도	평균	표준편차	F값	Scheffe
소질과 적성을 고려한 학생선발	100억 미만	117	5.21	0.796	1.247	-
	100억 이상 ~1,000억 미만	238	5.15	0.747		
	1000억 이상	262	5.08	0.807		

<표 계속>

구분	연 매출액	빈도	평균	표준편차	F값	Scheffe
특성화고 와 차별화된 교육 제공	100억 미만(a)	117	5.13	0.889	3.831*	a>c
	100억 이상 ~1,000억 미만(b)	238	4.96	0.909		
	1,000억 이상(c)	262	5.09	0.896		

\* P&lt;0.05

#### 다. 학교 교육의 개선점

- 기업 담당자들이 생각하는 마이스터고 교육의 개선점에 대해 알아본 결과는 <표 3-38>과 같음. 마이스터고 교육에서 가장 개선되어야 할 항목 1순위는 전공실습 교육 강화가 32.6%로 가장 높았고, 2순위는 회사생활 및 조직적응에 대한 교육 강화가 23.8%로 가장 높은 것으로 나타났음. 기타 의견으로는 글로벌 시대에 대비한 외국어 교육 강화, 개개인 맞춤형 교육 등이 있었음.

<표 3-38> 학교 교육 개선점

구분	빈도	백분율
1순위	기초교육 강화	9.2
	전공 이론에 대한 교육 강화	14.1
	전공 실습에 대한 교육 강화	32.6
	인성 및 소양교육	20.4
	진로관련 검사 및 상담	6.2
	회사생활 및 조직적응 교육 강화	17.0
	기타	0.5
합계	620	100.0

&lt;표 계속&gt;

구분		빈도	백분율
2순위	기초교육 강화	44	7.1
	전공 이론에 대한 교육 강화	81	13.0
	전공 실습에 대한 교육 강화	123	19.9
	인성 및 소양교육	141	22.7
	진로관련 검사 및 상담	74	12.0
	회사생활 및 조직적응 교육 강화	148	23.8
	기타	9	1.5
합계		620	100.0

### 3. 졸업생의 학력 및 능력 수준에 대한 일치도

- 마이스터고 졸업생의 업무내용과 교육수준에 대한 기업 담당자의 인식을 조사한 결과는 <표 3-39>와 같음. 업무내용과 학력의 연관성을 조사한 결과, 유사한 학력을 가져도 수행 가능하다고 인식하는 기업 담당자가 59.5%로 과반수였으며, 더 낮은 학력을 가져도 수행 가능 26.1%, 더 높은 학력을 가져야 가능 14.4% 순이었음.
- 마이스터고 졸업생이 현재 하는 일을 수행할 때 실제 필요한 학력에 대해 분석한 결과, 2~3년제 대학이 69.7%로 가장 높았음. 그 외 고등학교 이하, 4년제 대학, 대학원 순임.

〈표 3-39〉 학력 및 능력 수준에 대한 일치도

구분		빈도	백분율
업무내용과 학력의 연관성	더 낮은 학력을 가져도 수행 가능	162	26.1
	유사한 학력을 가져도 수행 가능	369	59.5
	더 높은 학력을 가져야 수행 가능	89	14.4
합계		620	100.0
업무수행에 실제 필요한 학력	대학원	2	0.3
	4년제 대학	62	10.0
	2~3년제 대학	432	69.7
	고등학교 이하	124	20.0
합계		620	100.0

- 업무내용과 기술(능력)의 연관성을 조사한 결과, 유사한 기술을 가져도 수행 가능하다고 인식하는 기업 담당자가 61.3%로 가장 많았음(<표 3-40> 참조). 더 낮은 기술을 가져도 수행 가능하다는 기업 담당자가 25.3%였으며, 더 높은 기술을 가져야 수행 가능하다고 인식한 기업 담당자는 13.5%였음.
- 마이스터고 졸업생의 상태에 대한 인식을 분석한 결과, 현재 직무가 졸업생이 가진 기술과 능력에 부합한다는 인식이 80.0%로 매우 높은 비중을 차지하였으며, 그 외 좀 더 어려운 직무 수행 가능, 교육과 훈련 필요 순임.

〈표 3-40〉 학력 및 능력 수준에 대한 일치도

구분		빈도	백분율
업무내용과 기술(능력) 의 연관성	더 낮은 기술을 가져도 수행 가능	156	25.3
	유사한 기술을 가져도 수행 가능	380	61.3
	더 높은 기술을 가져야 수행 가능	84	13.5
합계		620	100.0
졸업생의 현 상태	교육과 훈련 필요	59	9.5
	졸업생의 기술과 능력에 부합하는 업무 수행	496	80.0
	좀 더 어려운 직무 수행 가능	65	10.5
합계		620	100.0

#### 4. 졸업생의 학력 및 능력 수준에 대한 만족도

- 마이스터고 졸업생의 학력 및 능력 수준에 대한 기업 담당자의 만족도를 분석한 결과는 <표 3-41>와 같음. 동일 분야 특성화고 출신자, 마이스터고 출신자 및 전문대 출신자와 대비하여 어떤 역량 수준을 가졌는지에 대한 인식을 조사한 결과를 분석해 보면, 기업 담당자들은 채용한 졸업생이 동일 분야 특성화고 출신자, 마이스터고 출신자 및 전문대 출신자보다 다소 높은 수준의 역량을 가지고 있다고 인식하고 있음을 알 수 있음. 특히 동일 분야 특성화고 졸업생과 비교해 높은 역량을 가지고 있다고 인식하고 있었음.
- 향후 마이스터고 졸업생의 발전 가능성에 대해서도 매우 긍정적으로 생각하는 것으로 나타났음. 자기개발 가능성은 평균 5.15점으로 나타났으며, 승진 가능성 역시 평균 5.00점으로 높았음.

〈표 3-41〉 학력 및 능력 수준에 대한 만족도

구분		평균	표준편차	사례 수
특성화고 졸업생 대비 역량 수준	전공능력	4.77	0.950	620
	기초직업능력	4.80	0.943	620
	성실한 근무 태도	5.11	0.859	620
	대인관계	4.95	0.918	620
마이스터고 졸업생 대비 역량 수준	전공능력	4.77	0.903	620
	기초직업능력	4.78	0.928	620
	성실한 근무 태도	5.02	0.867	620
	대인관계	4.91	0.905	620
전문대 졸업생 대비 역량 수준	전공능력	4.14	1.263	620
	기초직업능력	4.23	1.226	620
	성실한 근무 태도	4.72	1.077	620
	대인관계	4.55	0.139	620
마이스터고 졸업생의 발전 가능성	자기개발 가능성	5.15	0.777	620
	승진 가능성	5.00	0.857	620

- 한편 마이스터고 졸업생이 갖추어야 할 능력에 관한 기업 담당자들의 인식을 조사한 결과는 <표 3-42>와 같음. 마이스터고 졸업생이 갖추어야 할 능력 1순위는 인성이 29.7%로 가장 높았고, 2순위는 실무경력(현장실습 포함)이 26.1%로 가장 높은 것으로 나타났음. 3순위는 역시 인성과 실무경력이 각각 19.6%, 19.1%로 높은 비중을 나타내어 기업담당자들이 인성과 실무경력을 중요시하고 있음을 파악할 수 있음. 기타 의견으로는 직장 동료와의 협동성 및 사교성, 명확한 직업관, 자기개발 의지 등이 있었음.

〈표 3-42〉 마이스터고 졸업생이 갖추어야 할 능력

구분		빈도	백분율
1순위	기초학습능력	57	9.2
	외국어능력	48	7.8
	전공능력	163	26.3
	관련 자격증	24	3.9
	실무경력(현장실습 포함)	140	22.5
	인성	184	29.7
	기타	3	0.6
합계		620	100.0
2순위	기초학습능력	62	10.0
	외국어능력	89	14.4
	전공능력	136	22.0
	관련 자격증	63	10.2
	실무경력(현장실습 포함)	161	26.1
	인성	105	17.0
	기타	1	0.2
합계		620	100.0
3순위	기초학습능력	100	16.2
	외국어능력	96	15.6
	전공능력	111	18.0
	관련 자격증	67	10.9
	실무경력(현장실습 포함)	118	19.1
	인성	122	19.6
	기타	3	0.6
합계		620	100.0

## 5. 향후 채용 계획

- 마이스터고 졸업생을 채용한 기업 담당자의 향후 채용 계획과 관련하여 살펴보면 <표 3-43>과 같음. 향후 마이스터고 졸업생을 지속적으로 채용할 것인지에 대해 긍정적으로 생각하는 기업담당자는 77.8%로 매우 높게 나타났음.

<표 3-43> 향후 채용 계획

구분	빈도	백분율
부정적	4	0.7
보통	133	21.5
긍정적	483	77.8
합계	620	100.0

- 향후 마이스터고 졸업생을 지속적으로 채용해야 하는 이유는 무엇인지에 대해 조사한 결과는 <표 3-44>와 같음. 향후 채용을 계획하는 이유는 전공 일치가 29.1%로 가장 높았으며, 높은 직무 능력, 우수한 학습능력, 인성, 출신 학교 이미지, 기타, 관련 자격증 소지, 외국어 능력 순이었음. 기타 의견으로는 조기 인재 발견, 대졸 채용 위주의 사회 제도 변화 등이 있었음.

〈표 3-44〉 채용 계획 이유

구분	빈도	백분율
전공일치	172	29.1
출신 학교 이미지	22	3.7
우수한 학습능력	126	21.3
외국어 능력	1	0.2
관련 자격증 소지	20	3.4
높은 직무 능력	168	28.4
인성	60	10.2
기타	21	3.6
합계	590	100.0

- 향후 마이스터고 졸업생을 지속적으로 채용하지 않으려는 이유는 무엇인지에 대해 조사한 결과는 <표 3-45>와 같음. 채용하지 않으려는 이유는 낮은 직무 능력이 37.0%로 가장 높았으며, 기타, 전공 불일치, 학습능력 부족 및 인성 순이었음. 기타 의견으로는 특성화고와 차별 없음, 입대로 인한 퇴사 등이 있었음.

〈표 3-45〉 채용 미계획 이유

구분	빈도	백분율
전공불일치	3	11.1
출신학교 이미지	0	0.0
학습능력 부족	2	7.4
외국어능력 부족	0	0.0
관련 자격증 미소지	1	3.7

<표 계속>

구분	빈도	백분율
낮은 직무 능력	10	37.0
인성	2	7.4
기타	9	33.3
합계	27	100.0

### 제3절 종합 및 시사점

- 졸업생의 마이스터고 교육에 대한 만족도 및 전반적인 인식은 대체로 높은 수준이었음. 그러나 취업처의 질적 요소들에 따라 다소 편차가 있는 것으로 나타나, 취업처의 특성(규모, 임금 등)이 마이스터고 교육에 대한 인식 및 직장 만족도에 큰 영향을 미치는 요소임을 파악할 수 있음.
- 기업 담당자의 마이스터고 졸업생에 대한 만족도 및 인식 역시 높은 수준이었으며, 기업 담당자의 대다수가 향후 마이스터고 졸업생을 지속적으로 채용할 계획을 세우고 있는 것으로 판단해 보았을 때, 마이스터고의 교육이 노동시장에 대체로 부합하며 졸업생의 이행 역시 비교적 성공적으로 이루어지고 있다고 평가할 수 있음.
- 그럼에도 불구하고 학교 교육의 질에 대한 제고는 졸업생 및 기업 담당자 모두 요구하고 있는 것으로 나타났음. 우선 전공수업(전문교과)에 관한 교육을 강화하는 데 있어 지속적인 노력이 필요함. 기업 담당자는 전공 관련 지식 및 현장실습을 통한 실무경력 증대

를 최우선적으로 요구하고 있으며, 다수의 졸업생이 자신의 업무에 있어 더 높은 기술을 가져야 한다고 인식하는 상황을 감안할 때 보완 방안을 강구해야 할 필요가 있음.

- 또한 진로 및 취업지도에 있어 실효성을 증대할 필요가 있음. 마이스터고 졸업생의 대다수가 기업에 관한 정확한 정보를 알기를 원하고 있으며 자신의 적성에 맞는 일을 희망하고 있으나, 제대로 진로지도를 받지 못하는 경우가 많은 것으로 나타났음. 대부분의 학생들이 학교와 교사를 통해 진로 및 취업 정보를 얻고 있다는 조사 결과를 고려할 때, 학교에서 기업에 대한 실질적인 정보를 취득할 수 있도록 다양한 기회를 제공해야 하며, 학생들의 의견을 수렴하여 체계적인 진로지도가 이루어져야 함.
- 그리고 학교에서의 회사생활 및 조직적응 교육에 있어 개선의 여지가 있는 것으로 판단됨. 기업 담당자들은 마이스터고 졸업생이 갖추어야 할 기본적인 능력으로 인성과 조직 생활 적응 능력을 요구하고 있으며, 졸업생들의 직장 만족도의 요소 중 하나로 조직 생활 적응력을 꼽고 있음. 이로 판단하건대 기업 담당자와 졸업생 모두가 만족할 수 있는 교육의 질적 제고에 대한 지속적인 지원이 이루어질 필요가 있음.
- 취업 후 경력개발 계획에 대한 후속 조치가 강구되어야 함. 마이스터고 졸업생들은 군입대, 이직, 학위 취득 및 창업에 대해 다양하게 계획하고 있으며, 이러한 요소들에 대해 체계적으로 대응할

수 있도록 학교 및 기업에서의 다양한 방안 마련이 필요함. 또한 졸업생들의 계속교육 및 입대 문제와 관련해서는 각종 제도적인 요소들이 개선될 필요가 있음.



## 제4장

# 졸업생 및 기업체 2차 조사 결과 분석

제1절 졸업생 조사 결과

제2절 기업 담당자 조사 결과

제3절 1차 조사 및 2차 조사 결과 비교

제4절 종합 및 시사점



## 제4장 | 졸업생 및 기업체 2차 조사 결과 분석

- 1기 마이스터고 졸업생 및 기업 담당자를 대상으로 설문 조사를 실시하였음. 기간은 '13.10.25~11.27까지 이루어졌으며, 모바일 조사 및 인터넷 설문조사를 병행하였음. 졸업생은 취업자만 해당되며, 전수조사를 실시하여 총 3,375명을 대상으로 함. 수신정지, 결번 등으로 연락이 불가능한 졸업생들을 제외한 유효 표본수는 2,493명이며 그중 1,648명이 응답함. 분석 결과는 1) 응답자의 일반적 특성, 2) 진로선택과정, 3) 학교 입학 결정, 4) 학교 교육 만족도, 5) 업무 수행 유용도, 6) 학력 및 능력 수준에 대한 일치도, 7) 학력 및 능력 수준에 대한 만족도, 8) 직장에 대한 만족도, 9) 향후 계획 등으로 구분하여 제시하였음.
- 기업 담당자는 설문대상 졸업생과 같이 근무하고 있는 상사 1인을 표집하여 총 807명을 대상으로 진행하였음. 수신정지, 결번 등으로 연락이 불가능한 기업 담당자들을 제외한 유효 표본수는 745명이며 그중 504명이 응답함. 분석 결과는 1) 응답자의 일반적 특성, 2) 학교 교육 만족도 및 질, 3) 졸업생의 학력 및 능력 수준에 대한 일치도, 4) 졸업생의 학력 및 능력 수준에 대한 만족도, 5) 향후 채용

- 계획, 6) 기업의 인사관리 등으로 구분하여 제시하였음.
- 조사도구로 6점 리커트 척도 및 선택형 문항을 사용하였으며, 6점 리커트 척도를 통해 응답자들의 명확한 의사결정을 유도하였음.

## 제1절 졸업생 조사 결과

### 1. 응답자의 일반적인 특성

- 응답자 일반적인 특성에 대해 분석한 결과는 <표 4-1>과 같음. 남성이 85.6%로 여성 14.4%보다 많았음. 취업 기업의 종사자 수(규모)는 300명 이상이 56.7%로 과반수이며, 그 외 99명 이하 23.2%, 100~299명 20.1% 순이었음. 월평균 임금은 150만원~199만원이 40.2%로 가장 많았으며, 그 외 100~149만원 25.9%, 200~249만원 24.8%, 250~299만원 4.7%, 100만원 미만 2.9%, 300만원 이상 1.5% 순임.

<표 4-1> 응답자의 일반적인 특성

구분		빈도	백분율
성별	남성	1,411	85.6
	여성	237	14.4
취업 기업 종사자 수 (규모)	99명 이하	383	23.2
	100~299명	331	20.1
	300명 이상	934	56.7

<표 계속>

구분		빈도	백분율
월평균 임금	100만원 미만	47	2.9
	100~149만원	427	25.9
	150~199만원	662	40.2
	200~249만원	409	24.8
	250~299만원	78	4.7
	300만원 이상	25	1.5
합계		1,648	100.0

## 2. 진로선택과정

- 마이스터고 졸업생의 진로선택과정에 대해 분석한 결과는 <표 4-2>와 같음. 입사 방법을 살펴보면 추천 입사가 59.2%로 가장 높았으며, 공개채용, 기타, 가족 또는 친지 추천 순이었음.
- 현 직장을 선택할 때 학교에서 안내·지도 받은 내용은 기업규모와 명성이 44.8%로 가장 많았으며, 임금과 복리후생, 직무, 승진기회와 장래성, 기타 순이었음. 기타 의견으로는 지원 방법, 입사 전형 등이 있었음.
- 현 직장 선택 시 가장 중요하게 생각한 요소 1순위는 임금과 복리후생이 46.4%로 가장 높았고, 직무, 승진기회와 장래성, 기타, 기업규모와 명성 순이었음. 기타 의견으로는 병역 특례, 입사 가능성 등이 있었음.
- 1차 조사 결과와 비교하였을 때 각 문항별 요인들의 순서는 모두 동일하게 나타남.

〈표 4-2〉 진로선택과정

구분		빈도	백분율
입사 방법	공개채용	497	30.2
	추천 입사 (학교와 산학협력 중인 기업)	976	59.2
	가족 또는 친지 추천	60	3.6
	기타	115	7.0
합계		1,648	100
직장 선택 시 학 교에서 안 내·지도받 은 내용*	임금과 복리후생	720	43.7
	직무	560	34.0
	승진기회와 장래성	301	18.3
	기업규모와 명성	738	44.8
	기타	241	14.6
합계		-	100
현 직장 선택 시 가 장 중요하 게 생각한 사항	임금과 복리후생	765	46.4
	직무	433	26.3
	승진기회와 장래성	238	14.4
	기업규모와 명성	104	6.3
	기타	108	6.6
합계		1,648	100

\*복수응답

### 3. 학교 입학 결정

- 마이스터고 졸업생의 진학 동기와 진학 당시 가장 영향을 미친 인  
물에 대한 분석 결과는 <표 4-3>과 같음. 진학 동기는 취업 전망이

52.1%로 가장 높았으며, 본인의 적성과 희망, 가정형편, 장학금 등 각종 지원, 기타, 성적, 사회적인 평판 순이었음. 기타 의견으로는 가족의 추천, 학교의 권유 등이 있었음.

- 진학 당시 가장 영향을 미친 인물을 본인이라고 응답한 경우가 56.1%으로 나타난 것으로 미루어 보았을 때, 학생들이 본인 의지로 입학 한 경우가 과반수임을 알 수 있음. 그 다음으로는 부모님(혹은 보호자), 학교 선생님, 친구, 친인척, 기타, 선배 순이었음.

〈표 4-3〉 학교 입학 결정

구분		빈도	백분율
진학 동기	취업 전망	859	52.1
	본인의 적성과 희망	378	22.9
	가정형편	254	15.4
	사회적인 평판	19	1.2
	장학금 등 각종 지원	67	4.1
	성적	25	1.5
	기타	46	2.8
합계		1,648	100.0
진학 당시 가장 영향을 미친 인물	본인	924	56.1
	부모님(혹은 보호자)	398	24.2
	학교 선생님	209	12.7
	친구	65	3.9
	친인척	31	1.9
	선배	8	0.5
	기타	13	0.8
합계		1,648	100.0

#### 4. 학교 교육의 만족도

- 마이스터고 졸업생의 재학 당시 제공되었던 교육 프로그램에 대한 만족도를 분석한 결과, 만족도의 수준이 다소 높은 것으로 파악됨 (<표 4-4> 참조). 전반적인 학교 교육 만족도는 평균 4.05점으로 높은 수준이었으며, 프로그램 중 가장 만족하고 있는 것은 평균 4.23점으로 전공과목 정규수업으로 나타났다. 그 외 동아리 활동, 진로지도 프로그램, 인문과목 정규수업, 방과후학교 순으로 만족도가 높게 나타났다.
- 1차 조사 결과와 비교하여 보았을 때, 전반적으로 만족도에 대한 점수가 감소했으며, 항목별 만족도의 순서는 동일함.

<표 4-4> 학교 교육 만족도

구분	평균	표준편차	사례 수
전반적 만족도	4.05	1.296	1,648
인문과목(국어, 영어, 수학 등) 정규수업	3.65	1.407	1,648
전공과목(전공관련 교과) 정규수업	4.23	1.381	1,648
방과후학교	3.36	1.592	1,648
동아리 활동	3.84	1.599	1,648
진로지도 프로그램	3.73	1.491	1,648

- 학교별로 교육 만족도를 분석한 결과, 학교별 만족도 평균의 편차가 비교적 적은 것으로 나타남(<표 4-5> 참조). 평균 최고점은 4.87점이며, 최저점은 3.38점으로 편차는 1.49점임. 학교별 분포를 살펴보

면, 4.5점 이상인 학교는 3개교, 4.5점 미만~4점 이상인 학교는 9개교, 4점 미만인 학교는 9개교임.

〈표 4-5〉 학교별 교육 만족도

구분	평균	표준편차	사례 수	
학교별 교육 만족도	A교	4.20	1.046	91
	B교	4.87	0.966	121
	C교	4.53	1.052	55
	D교	3.96	1.432	169
	E교	4.06	1.289	127
	F교	4.37	1.232	82
	G교	4.80	1.052	35
	H교	4.13	1.021	83
	I교	4.11	1.369	54
	J교	3.91	1.243	86
	K교	3.75	1.332	63
	L교	3.38	1.260	84
	M교	4.12	1.317	33
	N교	3.69	1.409	35
	O교	4.13	1.337	62
	P교	3.72	1.274	115
	Q교	4.15	1.511	40
	R교	3.84	1.384	120
	S교	3.82	1.169	103
	T교	4.23	1.288	43
U교	3.77	1.289	47	

- 한편 마이스터고 졸업생이 취업한 기업의 규모(종사자 수)에 따라 학교 교육의 전반적 만족도가 다른지를 알아본 결과는 <표 4-6>과 같음. 기업의 규모에 따라 학교 교육에 대한 전반적 만족도, 인문

과목, 전공과목, 진로지도 프로그램은 유의미한 차이가 있는 것으로 나타났으며, 기업의 규모가 클수록 만족도가 높은 경향을 보임.

〈표 4-6〉 기업의 규모에 따른 학교 교육 만족도 차이

구분	종사자 수	빈도	평균	표준편차	F값	Scheffe
학교 교육 전반적 만족도	99명 이하(a)	383	3.86	1.404	10.946* **	c>a,b
	100~299명(b)	331	3.92	1.256		
	300명 이상(c)	934	4.18	1.250		
인문과목	99명 이하(a)	383	3.51	1.483	7.314**	c>a,b
	100~299명(b)	331	3.48	1.336		
	300명 이상(c)	934	3.76	1.391		
전공과목	99명 이하(a)	383	4.05	1.488	5.308**	c>a
	100~299명(b)	331	4.18	1.300		
	300명 이상(c)	934	4.32	1.357		
방과후활동	99명 이하	383	3.36	1.634	1.220	-
	100~299명	331	3.24	1.531		
	300명 이상	934	3.40	1.595		
동아리활동	99명 이하	383	3.73	1.682	1.262	-
	100~299명	331	3.82	1.463		
	300명 이상	934	3.89	1.610		
진로지도 프로그램	99명 이하(a)	383	3.58	1.543	3.780*	c>a
	100~299명(b)	331	3.65	1.398		
	300명 이상(c)	934	3.81	1.495		

\* P<0.05, \*\*P<0.01, \*\*\*P<0.001

- 마이스터고 졸업생의 월평균 임금에 따라 학교 교육의 전반적 만족도가 다른지를 알아본 결과는 <표 4-7>과 같음. 월평균 임금에 따라 학교 교육에 대한 전반적 만족도, 인문과목, 전공과목, 진로지도 프로그램은 유의미한 차이가 있는 것으로 나타났으며, 월평균 임금이 높을수록 만족도가 높아지는 경향을 보임.

<표 4-7> 월평균 임금에 따른 학교 교육 만족도 차이

구분	월 평균 임금	빈도	평균	표준편차	F값	Scheffe
학교 교육 전반적 만족도	100만원 미만(a)	47	3.47	1.653	6.826***	d>b
	100~149만원(b)	427	3.85	1.379		
	150~199만원(c)	662	4.07	1.252		
	200~249만원(d)	409	4.25	1.176		
	250~299만원(e)	78	4.26	1.304		
	300만원 이상(f)	25	4.40	1.354		
인문 과목	100만원 미만(a)	47	3.51	1.828	3.953**	d>b
	100~149만원(b)	427	3.49	1.525		
	150~199만원(c)	662	3.74	1.439		
	200~249만원(d)	409	3.89	1.446		
	250~299만원(e)	78	4.09	1.605		
	300만원 이상(f)	25	4.12	1.364		
전공 과목	100만원 미만(a)	47	3.19	1.624	3.879*	c,d>b
	100~149만원(b)	427	3.45	1.427		
	150~199만원(c)	662	3.70	1.366		
	200~249만원(d)	409	3.78	1.377		
	250~299만원(e)	78	3.87	1.506		
	300만원 이상(f)	25	3.84	1.463		

<표 계속>

구분	월 평균 임금	빈도	평균	표준편차	F값	Scheffe
방과후 활동	100만원 미만	47	3.55	1.851	0.961	-
	100~149만원	427	4.14	1.414		
	150~199만원	662	4.22	1.338		
	200~249만원	409	4.38	1.325		
	250~299만원	78	4.28	1.432		
	300만원 이상	25	4.56	1.294		
동아리 활동	100만원 미만	47	3.04	1.769	1.809	-
	100~149만원	427	3.29	1.589		
	150~199만원	662	3.37	1.582		
	200~249만원	409	3.42	1.560		
	250~299만원	78	3.50	1.734		
	300만원 이상	25	3.64	1.604		
진로지 도 프로그 램	100만원 미만(a)	47	3.64	1.927	4.574**	d>b
	100~149만원(b)	427	3.68	1.616		
	150~199만원(c)	662	3.93	1.556		
	200~249만원(d)	409	3.84	1.598		
	250~299만원(e)	78	3.91	1.653		
	300만원 이상(f)	25	4.28	1.458		

\* P<0.05, \*\*P<0.01, \*\*\*P<0.001

### 5. 업무수행에 대한 유용도

- 마이스터고 졸업생의 재학 당시 제공되었던 교육이 현 직장에서의 업무 수행에 도움이 되는지를 분석한 결과, 업무 수행 유용도는 보통 수준으로 나타났음(<표 4-8> 참조). 전반적인 업무 수행 유용

도는 평균 3.92점으로 보통 수준이었으며, 업무 수행이 가장 도움이 되는 교육은 평균 4.05점으로 전공과목 정규수업으로 나타났다. 그 외 진로지도 프로그램, 방과후 학교, 동아리 활동, 인문과목 순으로 유용도가 높게 나타났다.

- 1차 조사 결과와 비교하였을 때, 업무수행에 대한 유용도 점수가 감소되었으며, 항목별 유용도 순서는 동일함.

〈표 4-8〉 업무 수행 유용도

구분	평균	표준편차	사례 수
전반적 유용도	3.92	1.345	1,648
인문과목(국어, 영어, 수학 등) 정규수업	3.13	1.491	1,648
전공과목(전공관련 교과) 정규수업	4.05	1.443	1,648
방과후학교	3.31	1.577	1,648
동아리 활동	3.17	1.626	1,648
진로지도 프로그램	3.52	1.529	1,648

- 졸업생 출신 학교별 업무 수행 유용도에 대한 인식을 분석한 결과, 학교별 편차가 비교적 큰 것으로 나타남(<표 4-9> 참조). 평균이 가장 높은 학교는 4.75점이었으며, 가장 낮은 학교의 평균은 3.43점으로 편차는 1.32점이었음. 학교별 분포를 살펴보면 평균 4.0점 이상은 8개교이며, 4.0점 미만~3.5점 이상은 11개교, 3.5점 미만은 2개교임.

〈표 4-9〉 학교별 업무 수행 유용도

구분	평균	표준편차	사례 수	
업무 수행 유용도	A교	4.37	1.040	91
	B교	4.75	1.027	121
	C교	4.25	1.350	55
	D교	3.79	1.394	169
	E교	3.86	1.355	127
	F교	4.33	1.296	82
	G교	4.46	1.172	35
	H교	3.69	1.023	83
	I교	3.98	1.434	54
	J교	4.09	1.134	86
	K교	3.73	1.439	63
	L교	3.44	1.417	84
	M교	4.09	1.284	33
	N교	3.63	1.573	35
	O교	3.77	1.336	62
	P교	3.43	1.371	115
	Q교	4.28	1.240	40
	R교	3.63	1.409	120
	S교	3.62	1.253	103
	T교	3.93	1.438	43
U교	3.72	1.394	47	

- 한편 마이스터고 재학 당시 교육의 업무 수행 유용도에 대한 졸업생의 인식이 취업 기업의 규모(종사자 수)에 따라 다른지를 알아본 결과는 <표 4-10>과 같음. 업무 수행의 전반적인 유용도, 인문 과목, 동아리 활동, 진로지도 프로그램은 기업의 규모에 따라 유의미한 차이가 있는 것으로 나타났음. 유의미한 차이가 있는 요인의 경우, 기업의 규모가 클수록 유용도가 높아지는 경향을 보임.

〈표 4-10〉 기업의 규모에 따른 업무 수행 유용도 차이

구분	종사자 수	빈도	평균	표준편차	F값	Scheffe
업무 수행 전반적 유용도	99명 이하(a)	383	3.74	1.429	5.304**	c>a
	100~299명(b)	331	3.89	1.274		
	300명 이상(c)	934	4.00	1.327		
인문과목	99명 이하(a)	383	2.93	1.556	7.937***	c>a,b
	100~299명(b)	331	3.01	1.382		
	300명 이상(c)	934	3.26	1.490		
전공과목	99명 이하	383	3.97	1.547	0.742	-
	100~299명	331	4.09	1.369		
	300명 이상	934	4.07	1.424		
방과후활동	99명 이하	383	3.22	1.648	1.227	-
	100~299명	331	3.28	1.500		
	300명 이상	934	3.36	1.573		
동아리활동	99명 이하(a)	383	3.01	1.708	4.390*	c>a
	100~299명(b)	331	3.06	1.504		
	300명 이상(c)	934	3.27	1.628		
진로지도 프로그램	99명 이하(a)	383	3.34	1.595	3.884*	c>a
	100~299명(b)	331	3.51	1.440		
	300명 이상(c)	934	3.60	1.527		

\* P&lt;0.05, \*\*P&lt;0.01, \*\*\*P&lt;0.001

- 마이스터고 재학 당시 교육의 업무 수행 유용도에 대한 졸업생의 인식이 월평균 임금에 따라 다른지를 알아본 결과는 <표 4-11>과 같음. 업무 수행 유용도는 월평균 임금에 따라 유의미한 차이가 없는 것으로 나타났음. 유의미한 차이는 없으나, 모두 요인에서 월평균 임금이 높아질수록 유용도도 높게 인식하는 경향이 나타남.

〈표 4-11〉 월평균 임금에 따른 업무 수행 유용도 차이

구분	월 평균 임금	빈도	평균	표준편차	F값
업무 수행 전반적 유용도	100만원 미만	47	3.45	1.730	1.740
	100~149만원	427	3.81	1.379	
	150~199만원	662	3.95	1.288	
	200~249만원	409	3.98	1.321	
	250~299만원	78	4.06	1.380	
	300만원 이상	25	4.28	1.487	
인문 과목	100만원 미만	47	2.62	1.649	3.016
	100~149만원	427	2.99	1.453	
	150~199만원	662	3.16	1.457	
	200~249만원	409	3.22	1.514	
	250~299만원	78	3.40	1.606	
	300만원 이상	25	3.64	1.604	
전공 과목	100만원 미만	47	3.36	1.699	1.678
	100~149만원	427	4.06	1.453	
	150~199만원	662	4.07	1.363	
	200~249만원	409	4.04	1.487	
	250~299만원	78	4.12	1.571	
	300만원 이상	25	4.48	1.418	
방과후 학교	100만원 미만	47	2.85	1.793	2.197
	100~149만원	427	3.21	1.566	
	150~199만원	662	3.37	1.542	
	200~249만원	409	3.28	1.600	
	250~299만원	78	3.68	1.575	
	300만원 이상	25	3.72	1.621	

<표 계속>

구분	월 평균 임금	빈도	평균	표준편차	F값
동아리 활동	100만원 미만	47	3.00	1.911	2.278
	100~149만원	427	2.98	1.582	
	150~199만원	662	3.23	1.603	
	200~249만원	409	3.18	1.653	
	250~299만원	78	3.56	1.600	
	300만원 이상	25	3.64	1.753	
진로지 도 프로그 램	100만원 미만	47	3.09	1.816	3.726
	100~149만원	427	3.30	1.525	
	150~199만원	662	3.56	1.503	
	200~249만원	409	3.65	1.504	
	250~299만원	78	3.90	1.500	
	300만원 이상	25	3.76	1.491	

## 6. 학력 및 능력 수준에 대한 일치도

- 마이스터고 졸업생 자신의 업무내용과 학력 및 능력 수준에 대한 인식을 조사한 결과는 <표 4-12>와 같음. 업무내용과 학력의 연관성을 조사한 결과, 업무내용이 자신의 수준보다 높다고 인식하는 졸업생이 42.3%로 가장 높았으며, 자신의 수준과 맞다고 인식하는 학생도 41.2%로 비슷하였음. 자신의 수준보다 낮다는 학생은 16.5%로 낮은 수치를 보임.
- 졸업생과 동일한 업무를 수행하는 사람들의 학력을 살펴본 결과, 4년제 대학 졸업자가 44.0%로 가장 많았으며, 그 외 전문대학 졸업자, 고등학교 졸업자 이하, 대학원 졸업자 순이었음.

- 현 직장에서의 본인 상태에 대한 인식을 살펴본 결과, 교육과 훈련이 필요하다는 의견이 51.6%로 과반수였으며, 자신의 기술 및 능력에 잘 부합하고 있다는 의견과 더 어려운 직무를 수행 가능하다는 의견은 각각 32.1%, 16.3%에 불과함.
- 1차 조사 결과와 비교해 보면 현 직장에서의 본인 상태에 대해 교육과 훈련이 필요하다고 인식하는 경우는 43.9%였으나, 2차 조사 결과 51.6%로 과반수를 차지하고 있어 교육과 훈련에 대한 필요성이 높아졌음을 알 수 있음.

〈표 4-12〉 학력 및 능력 수준에 대한 일치도

구분		빈도	백분율
업무 내용과 학력의 연관성	자신의 수준보다 낮음	272	16.5
	자신의 수준과 맞음	679	41.2
	자신의 수준보다 높음	697	42.3
합계		1,648	100.0
본인과 동일 업무를 수행하는 사람들의 학력	대학원 졸업자	88	5.3
	4년제 대학 졸업자	725	44.0
	전문대학 졸업자	562	34.1
	고등학교 이하	273	16.6
합계		1,648	100.0
현 직장에서의 본인 상태	교육과 훈련 필요	851	51.6
	자신의 기술 및 능력에 잘 부합	529	32.1
	더 어려운 직무 수행 가능	268	16.3
	합계	1,648	100.0

## 7. 학력 및 능력 수준에 대한 만족도

- 마이스터고 졸업생 자신의 학력 및 능력 수준에 대한 만족도를 분석한 결과는 <표 4-13>과 같음. 동일 분야 특성화고 출신자 및 전문대 출신자와의 역량 수준을 비교한 결과를 분석해 보면, 자신이 동일 분야 특성화고 출신자 및 전문대 출신자보다 다소 높은 수준의 역량을 가지고 있다고 인식하고 있음을 알 수 있음.
- 특히 평균 4.36점으로 동일 분야 특성화고 졸업생과 비교하였을 때 높은 역량을 가지고 있다고 인식하고 있음. 동일 분야 전문대 졸업생과 비교하였을 때는 평균 4.14점으로 전문대 졸업생보다 다소 높은 역량을 가졌다고 인식하고 있음.

<표 4-13> 학력 및 능력 수준에 대한 만족도

구분		평균	표준편차	사례 수
특성화고 졸업생 대비 역량 수준	전반적 만족도	4.36	0.871	1,648
	전공능력	4.07	1.153	1,648
	기초직업능력	4.18	1.041	1,648
	성실한 근무 태도	4.71	1.037	1,648
	대인관계	4.49	1.148	1,648
전문대 졸업생 대비 역량 수준	전반적 만족도	4.14	0.932	1,648
	전공능력	3.99	1.199	1,648
	기초직업능력	3.92	1.114	1,648
	성실한 근무 태도	4.45	1.078	1,648
	대인관계	4.21	1.171	1,648

## 8. 직장에 대한 만족도

- 마이스터고 졸업생의 현 직장에 대한 만족도를 분석한 결과는 <표 4-14>와 같음. 자신이 원하던 곳에 취업을 했는지에 대해서는 평균 3.96점으로 보통 수준으로 나타났음.
- 전반적인 직장 만족도는 평균 4.09점으로 다소 높은 수준이었으며, 만족도가 가장 높은 항목은 평균 4.54점으로 직장의 동료, 상사와의 관계로 나타났음. 그 외 고용 안정성, 작업 환경, 직업적 도전의식 제공, 전공 관련 직무배치 여부, 복리후생, 개인발전가능성 기회, 연봉 순이었음. 또한, 학부모의 만족도는 평균 4.45점으로 높은 수준으로 나타났음.
- 1차 조사 결과와 비교했을 때, 직장에 대한 전반적인 만족도가 감소된 것으로 나타남. 요인별 만족도의 순서는 대동소이하하며, 학부모의 만족도 역시 1차 조사 결과에 비해 다소 낮은 것으로 나타남.

<표 4-14> 직장에 대한 만족도

구분	평균	표준편차	사례 수
원하던 곳 취업에 대한 인식	3.96	1.551	1,648
전반적 만족도	4.09	1.143	1,648
연봉	3.90	1.491	1,648
복리후생	3.97	1.560	1,648
작업 환경	4.10	1.425	1,648
개인발전가능성 기회	3.91	1.500	1,648

<표 계속>

구분	평균	표준편차	사례 수
고용 안정성	4.33	1.406	1,648
동료, 상사와의 관계	4.54	1.223	1,648
직업적 도전의식 제공	4.05	1.356	1,648
전공관련 직무배치 여부	4.00	1.427	1,648
학부모의 만족도	4.45	1.410	1,648

- 직장 만족도의 요인을 학교별로 살펴본 결과는 <표 4-15>와 같음. 평균이 가장 높은 학교는 4.98점이었으며, 가장 낮은 학교의 평균은 3.77점으로 편차는 1.21점이었음. 학교별 분포를 살펴보면 평균 4.5점 이상은 8개교이며, 4.5점 미만~4.0점 이상은 11개교, 4.0점 미만은 2개교임.

<표 4-15> 학교별 직장 만족도

구분	평균	표준편차	사례 수	
직장에 대한 만족도	A교	4.60	1.084	91
	B교	4.98	1.183	121
	C교	4.45	1.331	55
	D교	4.46	1.397	169
	E교	4.20	1.420	127
	F교	4.49	1.390	82
	G교	4.89	1.183	35
	H교	4.78	1.148	83
	I교	4.72	1.535	54
	J교	4.60	1.181	86

<표 계속>

구분		평균	표준편차	사례 수
직장에 대한 만족도	K교	4.44	1.118	63
	L교	4.62	1.379	84
	M교	4.39	1.580	33
	N교	4.17	1.424	35
	O교	4.02	1.542	62
	P교	3.77	1.597	115
	Q교	4.43	1.412	40
	R교	4.41	1.487	120
	S교	3.95	1.498	103
	T교	4.67	1.286	43
	U교	4.28	1.766	47

- 한편 마이스터고 졸업생의 현 직장에 대한 만족도가 취업 기업의 규모(종사자 수)에 따라 다른지를 알아본 결과는 <표 4-16>과 같음. 직장에 대한 만족도는 전 영역에서 기업의 규모에 따라 유의미한 차이가 있는 것으로 나타났음. 또한 기업의 규모가 클수록 모든 영역에서 만족도 평균이 높아지는 경향을 보임.

<표 4-16> 기업의 규모에 따른 직장에 대한 만족도 차이

구분	종사자 수	빈도	평균	표준편차	F값	Scheffe
직장에 대한 만족도	99명 이하(a)	383	3.55	1.200	111.257 ***	c>a,b
	100~299명(b)	331	3.76	1.014		
	300명 이상(c)	934	4.43	1.039		

<표 계속>

구분	증사자 수	빈도	평균	표준편차	F값	Scheffe
연봉	99명 이하(a)	383	3.05	1.477	160.652 ***	c>a,b
	100~299명(b)	331	3.43	1.318		
	300명 이상(c)	934	4.42	1.332		
복리후생	99명 이하(a)	383	3.08	1.557	204.148 ***	c>a
	100~299명(b)	331	3.30	1.352		
	300명 이상(c)	934	4.58	1.343		
작업환경	99명 이하(a)	383	3.61	1.531	66.504* **	c>a
	100~299명(b)	331	3.72	1.275		
	300명 이상(c)	934	4.44	1.335		
개인발전 가능성	99명 이하(a)	383	3.48	1.536	36.857* **	c>a
	100~299명(b)	331	3.66	1.410		
	300명 이상(c)	934	4.18	1.460		
고용안정성	99명 이하(a)	383	3.55	1.489	145.649 ***	c>a,b
	100~299명(b)	331	3.91	1.319		
	300명 이상(c)	934	4.79	1.200		
동료, 상사와의 관계	99명 이하(a)	383	4.23	1.430	24.303* **	c>a
	100~299명(b)	331	4.39	1.123		
	300명 이상(c)	934	4.71	1.313		
직업적 도전의식 제공	99명 이하(a)	383	3.70	1.416	22.859* **	c>a
	100~299명(b)	331	3.92	1.257		
	300명 이상(c)	934	4.23	1.333		
전공 관련 직무배치	99명 이하(a)	383	3.76	1.442	15.315* **	c>a
	100~299명(b)	331	3.81	1.372		
	300명 이상(c)	934	4.17	1.419		

&lt;표 계속&gt;

구분	종사자 수	빈도	평균	표준편차	F값	Scheffe
학부모의 만족도	99명 이하(a)	383	3.56	1.466	193.887 ***	c>a,b
	100~299명(b)	331	3.95	1.295		
	300명 이상(c)	934	4.95	1.170		

\* P<0.05, \*\*P<0.01, \*\*\*P<0.001

- 마이스터고 졸업생의 현 직장에 대한 만족도가 월평균 임금에 따라 다른지를 알아본 결과는 <표 4-17>과 같음. 직장에 대한 만족도 역시 전 영역에서 월평균 임금에 따라 유의미한 차이가 있는 것으로 나타났음. 또한 월평균 임금이 높아질수록 만족도 평균이 높아지는 경향을 보임.

<표 4-17> 월평균 임금에 따른 직장에 대한 만족도 차이

구분	월 평균 임금	빈도	평균	표준 편차	F값	Scheffe					
						a	b	c	d	e	f
직장에 대한 만족도	100만원 미만(a)	47	2.89	1.385	47.929 ***		*	*	*	*	*
	100~149만원(b)	427	3.66	1.124				*	*	*	*
	150~199만원(c)	662	4.10	1.066					*	*	*
	200~249만원(d)	409	4.46	1.013							*
	250~299만원(e)	78	4.87	0.939							
	300만원 이상(f)	25	5.08	0.760							

<표 계속>

구분	월 평균 임금	빈도	평균	표준 편차	F값	Scheffe					
						a	b	c	d	e	f
연봉	100만원 미만(a)	47	2.21	1.398	118.464 ***			*	*	*	*
	100~149만원(b)	427	2.92	1.400				*	*	*	*
	150~199만원(c)	662	3.96	1.303					*	*	*
	200~249만원(d)	409	4.72	1.139							
	250~299만원(e)	78	5.06	1.143							
	300만원 이상(f)	25	5.28	0.737							
복리 후생	100만원 미만(a)	47	2.51	1.692	56.900 ***			*	*	*	*
	100~149만원(b)	427	3.27	1.527				*	*	*	*
	150~199만원(c)	662	3.99	1.502					*	*	*
	200~249만원(d)	409	4.55	1.305							
	250~299만원(e)	78	5.09	1.095							
	300만원 이상(f)	25	5.36	0.757							
작업 환경	100만원 미만(a)	47	2.96	1.793	18.990 ***	*	*	*	*	*	*
	100~149만원(b)	427	3.79	1.415					*	*	*
	150~199만원(c)	662	4.12	1.340						*	*
	200~249만원(d)	409	4.36	1.415							
	250~299만원(e)	78	4.78	1.306							
	300만원 이상(f)	25	4.88	1.054							

&lt;표 계속&gt;

130 마이스터고 졸업생의 노동시장 이행 성과 분석

구분	월 평균 임금	빈도	평균	표준 편차	F값	Scheffe					
						a	b	c	d	e	f
개인 발전 가능성	100만원 미만(a)	47	2.89	1.658	17.580 ***				*	*	*
	100~149만원(b)	427	3.59	1.474					*	*	*
	150~199만원(c)	662	3.90	1.475					*	*	*
	200~249만원(d)	409	4.19	1.460							
	250~299만원(e)	78	4.62	1.312							
	300만원 이상(f)	25	4.92	1.038							
고용 안정성	100만원 미만(a)	47	2.87	1.752	42.791 ***		*	*	*	*	*
	100~149만원(b)	427	3.80	1.428				*	*	*	*
	150~199만원(c)	662	4.38	1.306					*	*	*
	200~249만원(d)	409	4.73	1.273							
	250~299만원(e)	78	5.28	0.866							
	300만원 이상(f)	25	5.16	0.943							
동료, 상사와 관계	100만원 미만(a)	47	3.66	1.748	14.219 ***			*	*	*	*
	100~149만원(b)	427	4.32	1.310					*	*	*
	150~199만원(c)	662	4.53	1.173							
	200~249만원(d)	409	4.74	1.080							
	250~299만원(e)	78	4.99	1.087							
	300만원 이상(f)	25	5.24	0.723							

<표 계속>

구분	월 평균 임금	빈도	평균	표준 편차	F값	Scheffe					
						a	b	c	d	e	f
직업적 도전 의식 제공	100만원 미만(a)	47	2.98	1.608	16.759 ***		*	*	*	*	*
	100~149만원(b)	427	3.85	1.357					*	*	*
	150~199만원(c)	662	4.01	1.311						*	*
	200~249만원(d)	409	4.25	1.311							
	250~299만원(e)	78	4.74	1.232							
	300만원 이상(f)	25	4.96	0.978							
전공 관련 직무 배치	100만원 미만(a)	47	3.06	1.660	10.919 ***			*	*	*	*
	100~149만원(b)	427	3.81	1.414					*	*	*
	150~199만원(c)	662	3.98	1.398							
	200~249만원(d)	409	4.20	1.385							
	250~299만원(e)	78	4.47	1.475							
	300만원 이상(f)	25	4.84	1.068							
학부모 만족도	100만원 미만(a)	47	2.87	1.689	56.020 ***		*	*	*	*	*
	100~149만원(b)	427	3.83	1.447				*	*	*	*
	150~199만원(c)	662	4.45	1.306					*	*	*
	200~249만원(d)	409	4.96	1.188						*	
	250~299만원(e)	78	5.37	0.870							
	300만원 이상(f)	25	5.44	0.712							

\* P&lt;0.05, \*\*P&lt;0.01, \*\*\*P&lt;0.001

## 9. 향후 계획

- 마이스터고 졸업생의 향후 계획과 관련하여 군 입대 계획, 이직 계획, 학위 취득 계획, 진학 계획으로 나누어 살펴보면 다음과 같음.

### 가. 군 입대 계획

- 마이스터고 졸업생 중 남성인 1,411명을 대상으로 군 입대 계획이 어떠한지를 살펴본 결과는 <표 4-18>과 같음. 군 입대 시기에 있어 1년 이내가 50.7%로 가장 많았으며, 산업기능요원으로 근무(예정) 계획이라는 의견도 23.6%로 높았음. 그 외 2년 이내 입대, 면제/기타, 3년 이내 입대, 재직자 특별전형으로 대학 진학 후 입대 순이었음.

<표 4-18> 군 입대 계획

구분	빈도	백분율
산업기능요원으로 근무(예정)	333	23.6
1년 이내	715	50.7
2년 이내	187	13.3
3년 이내	61	4.3
재직자 특별전형으로 대학 진학 후	33	2.3
면제/기타	82	5.8
합계	1,411	100.0

- 응답자 중 제대 후에 현 직장으로 다시 돌아올 의향이 있는지에 대해 조사한 결과는 <표 4-19>와 같음. 현 직장으로 다시 돌아올 의향이 있는 졸업생은 54.5%로 과반수를 차지했으며, 돌아오지 않겠다는 졸업생이 18.4%, 잘 모르겠다는 졸업생이 27.2%로 나타났다.

〈표 4-19〉 제대 후 현 직장으로 돌아올 의향

구분	빈도	백분율
예	724	54.5
아니요	244	18.4
잘 모르겠음	361	27.2
합계	1,329	100.0

※ 결측값(missing data) = 82

- 현 직장으로 돌아올 의향이 여전히 과반수이지만, 1차 조사 결과와 비교했을 때, 그 비중이 다소 낮아졌음을 알 수 있음.

#### 나. 이직 계획

- 마이스터고 졸업생의 현 직장 근무 계획에 대해 살펴본 결과는 <표 4-20>과 같음. 1~5년 미만 근무 37.0%로 가장 많았으며, 그 외 10년 이상, 1년 미만, 5~10년 미만 근무 순이었음.

〈표 4-20〉 현 직장 근무 계획

구분	빈도	백분율
1년 미만	241	14.6
1~5년 미만	610	37.0
5~10년 미만	200	12.1
10년 이상	597	36.2
합계	1,648	100.0

- 마이스터고 졸업생의 이직 계획에 대해 살펴본 결과는 <표 4-21>과 같음. 이직 계획이 있다는 의견이 57.5%로 나타났으며, 이직 계획이 없다는 의견은 42.5%로 나타났음.
- 1차 조사 결과, 이직 계획이 과반수를 넘지 않았으나 2차 조사에는 57.5%로 높은 비중을 차지하고 있어 주목할 만한 부분임.

〈표 4-21〉 이직 계획

구분	빈도	백분율
예	947	57.5
아니요	701	42.5
합계	1,648	100.0

- 이직 계획이 있다고 대답한 졸업생을 대상으로 그 이유는 무엇인지에 대해 조사한 결과는 <표 4-22>와 같음. 이직을 계획하는 이유는 낮은 임금 및 복리후생과 관련된 문제가 31.6%로 가장 높았음. 기타도 22.4%를 차지하였고, 낮은 성장 가능성 및 적성 불일치

도 각각 17.5%, 13.1%로 높은 비율을 차지하고 있었음. 그 외 열악한 작업 환경, 직무수행지식 및 기술 부족, 학력차별, 직장 내 적응 어려움 순이었음. 기타 의견으로는 학위 취득 계획, 직장과의 거리, 부모님의 사업 도움 등이 있었음.

- 1차 조사 결과와 마찬가지로 낮은 임금과 복리후생이 이직을 계획하는 가장 큰 이유가 되고 있으며, 낮은 성장가능성과 적성 불일치 역시 높은 비중을 차지하고 있음.

〈표 4-22〉 이직 계획 이유

구분	빈도	백분율
낮은 임금 및 복리후생	299	31.6
열악한 작업 환경	58	6.1
적성 불일치	124	13.1
직장 내 적응 어려움	25	2.6
낮은 성장 가능성	166	17.5
학력 차별	30	3.2
직무수행지식 및 기술 부족	33	3.5
기타	212	22.4
합계	947	100.0

- 기업의 규모별로 이직을 계획하는 졸업생의 분포를 살펴본 결과는 <표 4-23>과 같음. 종사자 수가 99명 이하인 기업에서 근무하는 졸업생 중 77.0%가 이직을 계획하는 것으로 나타남. 종사자 수가 100~299명 미만인 기업에서 근무하는 졸업생 역시 80.4%가 이직을 계획하여 매우 높은 비중을 나타냈으며, 300명 이상 기업에서는

41.3%가 이직을 계획함. 전반적으로 종사자 수가 300명 이하인 기업에서 근무하는 졸업생의 이직 계획 비중이 매우 높아 주목할 만한 부분임.

〈표 4-23〉 기업의 규모에 따른 이직계획 분포

종사자 수	빈도	이직 계획자	백분율*
99명 이하	383	295	77.0%
100~299명	331	266	80.4%
300명 이상	934	386	41.3%

\* 백분율=(이직 계획자의 수/기업 종사자 수에 따른 졸업생 빈도)\*100

- 월평균 임금에 따라 이직을 계획하는 졸업생의 분포를 살펴본 결과는 <표 4-24>와 같음. 월평균 임금이 100만원 미만인 기업에서 근무하는 졸업생 중 72.3%가 이직을 계획하는 것으로 나타남. 그 외 100~149만원 73.5%, 150~199만원 60.9%, 200~249만원 41.8%, 250~299만원 23.1%, 300만원 이상 28.0% 순임. 전반적으로 월평균 임금이 낮을수록 이직을 계획하는 졸업생의 비중이 높은 경향이 나타남.

〈표 4-24〉 월평균 임금에 따른 이직계획 분포

월 평균 임금	빈도	이직 계획자	백분율*
100만원 미만	47	34	72.3
100~149만원	427	314	73.5
150~199만원	662	403	60.9

<표 계속>

월 평균 임금	빈도	이직 계획자	백분율*
200~249만원	409	171	41.8
250~299만원	78	18	23.1
300만원 이상	25	7	28.0

\* 백분율=(이직 계획자의 수/월 평균 임금에 따른 졸업생 빈도)\*100

#### 다. 학위 취득 계획

- 마이스터고 졸업생의 학위 취득 계획에 대해 살펴본 결과는 <표 4-25>와 같음. 향후 학위를 취득하겠다는 의견이 82.5%로 대다수를 차지했으며, 학위 취득 계획이 없다는 의견은 17.5%로 나타났다.

<표 4-25> 학위 취득 계획

구분	빈도	백분율
예	1,359	82.5
아니요	289	17.5
합계	1,648	100.0

- 학위 취득 계획이 있다고 대답한 졸업생을 대상으로 그 이유는 무엇인지에 대해 조사한 결과는 <표 4-26>과 같음. 향후 학위 취득을 계획하는 이유는 개인적인 만족이 31.3%로 가장 높았으며, 직무능력향상, 더 높은 곳으로의 이직, 승진 및 성장, 전공변경, 창업준비가 그 뒤를 이었음.
- 1차 조사 결과와 비교했을 때, 학위 취득 계획의 주된 이유는 승진

및 성장이었던 것에 반해 2차 조사에서는 개인적인 만족이 가장 큰 비중을 차지하고 있음.

〈표 4-26〉 학위 취득 계획 이유

구분	빈도	백분율
더 높은 곳으로의 이직	305	22.4
승진 및 성장	175	12.9
전공 변경	70	5.2
개인적인 만족	425	31.3
창업 준비	37	2.7
직무능력향상	347	25.5
합계	1,359	100.0

- 학위 취득 계획을 고려하는 전공의 종류를 살펴본 결과는 <표 4-27>과 같음. 현재 직무와 관련된 전공분야가 48.9%로 가장 높았으며, 전공과 무관한 분야도 26.1%로 적지 않은 비중을 나타냄. 그 외 마이스터고 전공 분야 21.9%. 기타 3.1% 순이었음.

〈표 4-27〉 학위 취득을 고려하는 전공의 종류

구분	빈도	백분율
마이스터 전공 분야	297	21.9
현재 직무와 관련된 전공분야	665	48.9
전공과 무관한 분야	355	26.1
기타	42	3.1
합계	1,116	100.0

- 학위를 취득하고자 하는 방식에 대해 살펴본 결과는 <표 4-28>과 같음. 회사를 다니면서 학업을 병행하려는 경우가 78.4%로 높은 비중을 차지했으며, 회사를 그만두고 대학을 진학하고자 하는 경우는 19.9%에 불과함. 기타 의견은 1.7%를 차지함.

〈표 4-28〉 학위 취득 방식

구분	빈도	백분율
회사를 다니면서 학업을 병행	1,066	78.4
회사를 그만두고 대학 진학	270	19.9
기타	23	1.7
합계	1,359	100.0

- 진학하고자 하는 대학의 유형은 일반 4년제 대학이 45.2%로 가장 높았음(<표 4-29> 참조). 전문대학도 28.0%로 높은 비중을 차지하였으며 그 외 사이버대학, 방송통신대학, 사내대학, 기타 순이었음.

〈표 4-29〉 진학 대학의 유형

구분	빈도	백분율
일반 4년제 대학	614	45.2
전문대학	380	28.0
사이버대학	124	9.1
방송통신대학	96	7.1
사내대학	89	6.5
기타	56	4.1
합계	1,359	100.0

## 제2절 기업 담당자 조사 결과

### 1. 응답자의 일반적인 특성

- 응답자의 일반적인 특성에 대해 분석한 결과는 <표 4-30>과 같음. 기업의 종사자 수(규모)는 99명 이하가 46.6%로 가장 많았으며, 그 외 100~299명 27.6%, 300명 이상 25.8% 순임. 연 매출액은 300억 이상이 45.4%로 가장 많았으며, 그 외 100~300억 미만 22.8%, 10~50억 미만 15.5%, 50~80억 미만 7.3%, 10억 미만 5.2%, 80~100억 미만 3.8% 순임.

<표 4-30> 응답자의 일반적인 특성

구분		빈도	백분율
기업 종사자 수 (규모)	99명 이하	235	46.6
	100~299명	139	27.6
	300명 이상	130	25.8
연 매출액	10억 미만	26	5.2
	10~50억 미만	78	15.5
	50~80억 미만	37	7.3
	80~100억 미만	19	3.8
	100~300억 미만	115	22.8
	300억 이상	229	45.4
합계		504	100.0

## 2. 학교 교육 만족도

### 가. 학교 교육 만족도

- 기업이 채용한 마이스터고 졸업생이 받은 학교 교육 만족도에 대한 기업 담당자의 인식을 분석한 결과, 만족도의 수준이 높은 것으로 나타났음(<표 4-31> 참조). 기업 담당자의 전반적인 학교 교육 만족도는 평균 4.51점으로 높은 수준이었으며, 그중 가장 만족하고 있는 것은 평균 4.70점인 인성 부분으로 나타났음. 그 외 기초학습능력, 전공이론, 전공실습 순으로 만족도가 높게 나타났음.
- 1차 조사 결과와 비해 2차 조사의 전반적인 학교 만족도가 다소 낮음을 알 수 있음. 요인별 만족도 순서는 일치함.

〈표 4-31〉 학교 교육 만족도

구분	평균	표준편차	사례 수
전반적 만족도	4.51	0.796	504
전공이론	4.42	0.940	504
전공실습	4.37	0.960	504
기초학습능력	4.55	0.859	504
인성	4.70	0.977	504

- 기업이 채용한 졸업생의 학교별 교육 만족도-전공이론을 분석한 결과는 <표 4-32>와 같음. 평균이 가장 높은 학교는 4.79점이었으며, 가장 낮은 학교의 평균은 3.80점으로 편차는 0.99점이었음.

<표 4-32> 학교별 교육 만족도-전공이론

구분	전공이론		사례 수	
	평균	표준편차		
학교별 교육 만족도	A교	4.27	0.786	11
	B교	4.11	1.150	19
	C교	4.70	0.865	20
	D교	4.40	0.869	48
	E교	4.51	0.814	55
	F교	4.77	0.669	31
	G교	4.44	1.014	9
	H교	4.79	0.787	19
	I교	4.78	0.441	9
	J교	4.37	1.149	27
	K교	4.33	0.877	27
	L교	4.42	1.065	26
	M교	4.36	0.809	11
	N교	4.47	1.125	15
	O교	3.80	1.005	20
	P교	4.34	1.042	50
	Q교	4.45	1.050	20
	R교	4.45	1.146	20
	S교	4.30	0.918	33
	T교	4.46	1.127	13
U교	4.38	0.590	21	

- 기업이 채용한 졸업생의 학교별 교육 만족도-전공실습을 분석한 결과는 <표 4-33>과 같음. 평균이 가장 높은 학교는 4.74점이었으며, 가장 낮은 학교의 평균은 3.65점으로 편차는 1.09점이었음.

〈표 4-33〉 학교별 교육 만족도-전공실습

구분	전공실습		사례 수	
	평균	표준편차		
학교별 교육 만족도	A교	4.45	0.688	11
	B교	4.05	1.224	19
	C교	4.65	0.988	20
	D교	4.42	0.919	48
	E교	4.51	0.960	55
	F교	4.74	0.575	31
	G교	4.33	0.866	9
	H교	4.58	0.692	19
	I교	4.67	0.707	9
	J교	4.44	1.219	27
	K교	4.22	0.847	27
	L교	4.31	0.970	26
	M교	4.36	0.924	11
	N교	4.53	0.990	15
	O교	3.65	0.933	20
	P교	4.42	0.992	50
	Q교	4.35	1.089	20
	R교	4.30	1.031	20
	S교	4.21	0.960	33
	T교	4.15	1.144	13
U교	4.19	0.873	21	

- 기업이 채용한 졸업생의 학교별 교육 만족도-기초학습능력을 분석한 결과는 <표 4-34>와 같음. 평균이 가장 높은 학교는 5.11점이었으며, 가장 낮은 학교의 평균은 4.10점으로 편차는 1.01점이었음.

<표 4-34> 학교별 교육 만족도-기초학습능력

구분	기초학습능력		사례 수	
	평균	표준편차		
학교별 교육 만족도	A교	4.64	0.674	11
	B교	4.47	0.772	19
	C교	4.80	0.768	20
	D교	4.54	0.874	48
	E교	4.53	0.813	55
	F교	4.71	0.643	31
	G교	4.67	0.866	9
	H교	4.79	0.787	19
	I교	5.11	0.601	9
	J교	4.78	0.934	27
	K교	4.52	0.802	27
	L교	4.35	1.164	26
	M교	4.27	0.905	11
	N교	4.80	0.676	15
	O교	4.10	0.968	20
	P교	4.50	0.931	50
	Q교	4.60	0.940	20
	R교	4.55	0.759	20
	S교	4.27	0.911	33
	T교	4.62	0.870	13
U교	4.48	0.750	21	

- 기업이 채용한 졸업생의 학교별 교육 만족도-인성을 분석한 결과는 <표 4-35>와 같음. 평균이 가장 높은 학교는 5.07점이었으며, 가장 낮은 학교의 평균은 4.18점으로 편차는 0.89점이었음.

〈표 4-35〉 학교별 교육 만족도-인성

구분		인성		사례 수
		평균	표준편차	
학교별 교육 만족도	A교	5.00	0.632	11
	B교	4.58	0.902	19
	C교	4.80	1.196	20
	D교	4.81	0.867	48
	E교	4.67	0.924	55
	F교	4.87	1.056	31
	G교	4.56	0.726	9
	H교	4.84	0.898	19
	I교	4.89	0.601	9
	J교	4.96	0.940	27
	K교	4.78	0.847	27
	L교	4.31	1.320	26
	M교	4.18	1.250	11
	N교	5.07	0.799	15
	O교	4.20	1.240	20
	P교	4.74	0.986	50
	Q교	4.65	1.089	20
	R교	4.80	0.894	20
	S교	4.42	1.032	33
	T교	4.85	0.689	13
U교	4.62	0.740	21	

- 한편 기업 담당자가 인식한 학교 교육에 대한 만족도가 기업의 규모(종사자 수)에 따라 다른지를 알아본 결과는 <표 4-36>과 같음. 전공 이론에 대한 만족도는 기업의 규모에 따라 유의미한 차이가 나타났으며, 다른 영역은 유의미한 차이가 없었음.

<표 4-36> 기업의 규모에 따른 학교 교육 만족도 차이

구분	종사자 수	빈도	평균	표준편차	F값	Scheffe
전공 이론	99명 이하(a)	235	4.30	1.012	5.029* *	b>a
	100~299명(b)	139	4.62	0.756		
	300명 이상(c)	130	4.42	0.955		
전공 실습	99명 이하(a)	235	4.30	1.024	3.723*	b>a
	100~299명(b)	139	4.56	0.826		
	300명 이상(c)	130	4.30	0.954		
기초 학습 능력	99명 이하	235	4.46	0.887	2.561	-
	100~299명	139	4.63	0.792		
	300명 이상	130	4.63	0.864		
인성	99명 이하	235	4.68	0.998	0.056	-
	100~299명	139	4.71	1.037		
	300명 이상	130	4.71	0.876		

\* P<0.05, \*\* P<0.01

- 기업 담당자가 인식한 학교 교육에 대한 만족도가 기업의 연 매출액에 따라 다른지를 알아본 결과는 <표 4-37>과 같음. 학교 교육에 대한 만족도는 전 영역에서 기업의 연 매출액에 따라 유의미한 차이가 없는 것으로 나타났음.

〈표 4-37〉 연 매출액에 따른 학교 교육 만족도 차이

구분	연 매출액	빈도	평균	표준편차	F값
전공 이론	10억 미만	26	4.23	1.275	2.222
	10~50억 미만	78	4.26	1.025	
	50~80억 미만	37	4.73	0.693	
	80~100억 미만	19	4.53	0.612	
	100~300억 미만	115	4.30	0.966	
	300억 이상	229	4.50	0.897	
전공 실습	10억 미만	26	4.31	1.320	0.933
	10~50억 미만	78	4.26	1.074	
	50~80억 미만	37	4.54	0.691	
	80~100억 미만	19	4.37	0.831	
	100~300억 미만	115	4.28	0.996	
	300억 이상	229	4.44	0.899	
기초 학습 능력	10억 미만	26	4.31	1.087	1.329
	10~50억 미만	78	4.47	0.936	
	50~80억 미만	37	4.59	0.686	
	80~100억 미만	19	4.37	0.761	
	100~300억 미만	115	4.49	0.831	
	300억 이상	229	4.64	0.845	
인 성	10억 미만	26	4.92	0.977	0.636
	10~50억 미만	78	4.59	1.012	
	50~80억 미만	37	4.65	0.889	
	80~100억 미만	19	4.53	0.905	
	100~300억 미만	115	4.70	1.017	
	300억 이상	229	4.72	0.968	

나. 학교 교육의 질

- 학교 교육의 질에 대한 기업 담당자의 인식을 조사한 결과는 <표 4-38>과 같음. 마이스터고 졸업생을 보았을 때, 마이스터고가 소질과 적성을 고려하여 적합한 학생을 선발하고 있는지에 관한 기업 담당자의 인식을 조사한 결과, 평균 4.65점으로 긍정적으로 생각하는 것으로 나타났음. 또한 마이스터고가 다른 특성화고와는 차별화된 교육을 제공하고 있는지에 관해서도 평균 4.58점으로 긍정적으로 인식하는 것으로 나타났음.
- 1차 조사 결과와 비교했을 때 학교 교육의 질에 대한 기업 담당자의 인식 점수가 다소 낮아졌음.

<표 4-38> 학교 교육의 질에 대한 인식

구분	평균	표준편차	사례 수
소질과 적성을 고려한 학생 선발	4.65	0.915	504
특성화고와 차별화된 교육 제공	4.58	0.906	504

- 한편 기업 담당자가 인식한 학교 교육의 질에 대한 인식이 기업의 규모(종사자 수)에 따라 다른지를 알아본 결과는 <표 4-39>와 같음. 학교 교육의 질에 대한 인식은 기업의 규모에 따라 유의미한 차이가 없는 것으로 나타났음. 소질과 적성을 고려한 학생 선발이 이루어지는지의 여부에 대해 종사자 수가 99명 이하의 기업 담당자의 인식은 평균 4.60점, 100~299명 기업 담당자의 평균은 4.73

점, 300명 이상 기업 담당자의 평균은 4.64점으로 나타났음. 특성 화고와 차별화된 교육을 제공하고 있는지에 대해 종사자 수가 99명 이하의 기업 담당자의 인식은 평균은 4.52점, 100~299명 미만 기업 담당자의 평균은 4.65점, 300명 이상 기업 담당자의 평균은 4.59점으로 나타났음.

〈표 4-39〉 기업의 규모에 따른 학교 교육의 질에 대한 인식 차이

구분	종사자 수	빈도	평균	표준편차	F값
소질과 적성을 고려한 학생선발	99명 이하	235	4.60	0.984	0.941
	100명 ~299명	139	4.73	0.813	
	300명 이상	130	4.64	0.889	
특성화고와 차별화된 교육 제공	99명 이하	235	4.52	0.931	1.007
	100명 ~299명	139	4.65	0.882	
	300명 이상	130	4.59	0.887	

- 기업 담당자가 인식한 학교 교육의 질에 대한 인식이 기업의 연 매출액에 따라 다른지를 알아본 결과는 <표 4-40>과 같음. 학교 교육의 질에 대한 인식은 기업의 규모에 따라 유의미한 차이가 없는 것으로 나타났음.

〈표 4-40〉 기업의 연 매출액에 따른 학교 교육의 질에 대한 인식 차이

구분	연 매출액	빈도	평균	표준편차	F값
소질과 적성을 고려한 학생 선발	10억 미만	26	4.62	0.983	0.730
	10~50억 미만	78	4.64	1.032	
	50~80억 미만	37	4.68	0.852	
	80~100억 미만	19	4.47	1.020	
	100~300억 미만	115	4.54	1.003	
	300억 이상	229	4.72	0.818	
특성화고와 차별화된 교육 제공	10억 미만	26	4.46	0.948	1.451
	10~50억 미만	78	4.50	0.950	
	50~80억 미만	37	4.76	0.723	
	80~100억 미만	19	4.53	0.772	
	100~300억 미만	115	4.43	1.036	
	300억 이상	229	4.66	0.847	

다. 학교 교육의 개선점

- 기업 담당자들이 생각하는 마이스터고 교육의 개선점에 대해 알아본 결과는 <표 4-41>과 같음. 마이스터고 교육에서 가장 개선되어야 할 항목 1순위는 전공실습 교육 강화가 34.9%로 가장 높았음. 2순위는 복수응답이 가능하였으며, 역시 전공실습에 대한 교육 강화가 56.2%로 가장 높았음. 그 외 회사생활 및 조직적응 교육 강화 53.4%, 인성 및 소양교육 42.9%로 높은 비중을 차지함.

- 1차 조사 결과와 마찬가지로 마이스터고 교육의 개선점 1순위로 전공실습 교육 강화가 가장 높은 비중을 차지하여 주목할 만한 점임.

〈표 4-41〉 학교 교육 개선점

구분		빈도	백분율
1순위	기초교육 강화	34	6.7
	전공이론에 대한 교육 강화	75	14.9
	전공실습에 대한 교육 강화	176	34.9
	인성 및 소양교육	109	21.6
	진로관련 검사 및 상담	22	4.4
	회사생활 및 조직적응 교육 강화	86	17.1
	기타	2	0.4
합계		504	100.0
2순위*	기초교육 강화	47	9.3
	전공이론에 대한 교육 강화	131	26.0
	전공실습에 대한 교육 강화	283	56.2
	인성 및 소양교육	216	42.9
	진로관련 검사 및 상담	55	10.9
	회사생활 및 조직적응 교육 강화	269	53.4
	기타	2	0.4
합계		-	-

\* 복수응답

## 2. 졸업생의 학력 및 능력 수준에 대한 일치도

- 마이스터고 졸업생의 업무내용과 교육수준에 대한 기업 담당자의 인식을 조사한 결과는 <표 4-42>와 같음. 업무내용과 학력의 연관성을 조사한 결과, 유사한 학력을 가져도 수행 가능하다고 인식하는 기업 담당자가 79.0%로 대다수를 차지함. 그 외 더 높은 학력을 가져야 수행 가능 11.5%, 더 낮은 학력을 가져도 수행 가능 9.5% 순이었음.
- 졸업생이 현재 수행하는 업무에 실제로 필요한 학력에 대해 조사한 결과, 전문대학 졸업자가 66.3%로 가장 높았음. 그 외 고등학교 이하 28.4%, 4년제 대학 졸업자 5.4% 순이었으며, 대학원 졸업자라고 답변한 기업 담당자는 없었음.
- 업무내용 수준과 졸업생의 교육수준에 대한 인식을 살펴본 결과 교육수준이 업무내용 수준과 맞다는 의견이 52.8%로 가장 높은 비중을 차지함. 그러나 교육수준이 업무내용보다 낮다는 의견도 39.5%로 높게 나타나 주목할 만하며, 그 외 교육수준이 업무내용보다 높다는 의견은 7.7%로 나타남.
- 직장에서 마이스터고 졸업생의 상태에 대한 인식 결과를 살펴보면, 교육과 훈련이 필요하다는 결과가 50.4%로 과반수였음. 졸업생의 기술과 능력에 부합하는 직무 수행을 한다는 의견은 43.1%였으며, 좀 더 어려운 직무 수행이 가능하다는 의견은 6.5%였음.
- 1차 조사 결과에서 졸업생의 현 상태에 대해 교육과 훈련이 필요하다는 결과는 9%에 불과했으나, 2차 조사 결과 50.4%로 과반수로 나타난 것으로 보아 교육과 훈련에 대한 필요성이 증대되었음을 알 수 있음.

〈표 4-42〉 학력 및 능력 수준에 대한 일치도

구분		빈도	백분율
졸업생 현재 업무수준	더 낮은 학력을 가져도 수행 가능	48	9.5
	유사한 학력을 가져도 수행 가능	398	79.0
	더 높은 학력을 가져야 수행 가능	58	11.5
합계		504	100.0
졸업생이 현재 수행하는 업무에 실제 필요 학력	대학원 졸업자	0	0.0
	4년제 대학 졸업자	27	5.4
	전문대학 졸업자	334	66.3
	고등학교 이하	143	28.4
합계		504	100.0
업무내용 수준과 졸업생의 교육수준 비교	교육수준이 업무내용 수준보다 낮음	199	39.5
	교육수준이 업무내용 수준과 맞음	266	52.8
	교육수준이 업무내용 수준보다 높음	39	7.7
합계		504	100.0
직장에서의 졸업생의 상태	교육과 훈련 필요	254	50.4
	졸업생의 기술과 능력에 부합하는 직무 수행	217	43.1
	좀 더 어려운 직무 수행 가능	33	6.5
합계		504	100.0

### 3. 졸업생의 학력 및 능력 수준에 대한 만족도

- 마이스터고 졸업생의 학력 및 능력 수준에 대한 기업담당자의 만족도를 분석한 결과는 <표 4-43>과 같음. 동일분야 특성화고 출신

자 및 전문대 출신자와 대비하여 어떤 역량 수준을 가졌는지에 대한 인식을 조사한 결과를 분석해 보면, 기업 담당자들은 채용한 졸업생이 동일 분야 특성화고 출신자 및 전문대 출신자보다 다소 높은 수준의 역량을 가지고 있다고 인식하고 있음을 알 수 있음.

- 동일 분야 특성화고 졸업생과 비교하여 성실한 근무 태도에서 평균 4.42점으로 높은 역량을 가지고 있다고 인식하고 있었으며 그 외 대인관계, 전공능력 및 기초직업능력 순이었음.
- 동일 분야 전문대 졸업생과 대비하여 비교적 높은 역량을 가지고 있다고 인식하고 있었으며, 성실한 근무 태도, 대인관계, 기초직업능력, 전공능력 순이었음.

〈표 4-43〉 학력 및 능력 수준에 대한 만족도

구분		평균	표준편차	사례 수
특성화고 졸업생 대비 역량 수준	전공능력	4.17	0.758	504
	기초직업능력	4.17	0.751	504
	성실한 근무 태도	4.42	0.928	504
	대인관계	4.24	0.929	504
전문대 졸업생 대비 역량 수준	전공능력	3.47	0.887	504
	기초직업능력	3.53	0.918	504
	성실한 근무 태도	3.98	1.014	504
	대인관계	3.84	0.982	504

- 특성화고 졸업생 대비 마이스터고 졸업생의 역량에 대한 학교별 기업담당자의 인식 결과(전공능력)는 <표 4-44>와 같음. 평균이 가장 높은 학교는 4.42점이었으며, 가장 낮은 학교의 평균은 3.79점으로 편차는 0.63점이었음.

〈표 4-44〉 특성화고 졸업생 대비 마이스터고 졸업생의 역량 인식 결과(전공능력)

구분	전공능력		사례 수	
	평균	표준편차		
학교별 교육 만족도	A교	4.09	0.831	11
	B교	3.79	0.631	19
	C교	4.40	0.681	20
	D교	4.13	0.606	48
	E교	4.15	0.803	55
	F교	4.42	0.564	31
	G교	4.22	0.441	9
	H교	4.11	0.567	19
	I교	4.11	0.333	9
	J교	4.19	0.786	27
	K교	4.30	0.724	27
	L교	4.15	0.925	26
	M교	4.36	0.809	11
	N교	4.33	0.976	15
	O교	3.90	0.788	20
	P교	4.20	0.808	50
	Q교	4.20	1.005	20
	R교	4.30	0.865	20
	S교	4.00	0.829	33
	T교	4.31	0.630	13
U교	4.14	0.727	21	

- 특성화고 졸업생 대비 마이스터고 졸업생의 역량에 대한 학교별 기업 담당자의 인식 결과(기초직업능력)는 <표 4-45>와 같음. 평균이 가장 높은 학교는 4.45점이었으며, 가장 낮은 학교의 평균은 3.94점으로 편차는 0.51점이었음.

<표 4-45> 특성화고 졸업생 대비 마이스터고 졸업생의 역량 인식 결과(기초직업능력)

구분	기초직업능력		사례 수	
	평균	표준편차		
학교별 교육 만족도	A교	4.18	0.603	11
	B교	4.00	0.577	19
	C교	4.45	0.605	20
	D교	4.17	0.630	48
	E교	4.09	0.845	55
	F교	4.39	0.558	31
	G교	4.22	0.441	9
	H교	4.11	0.567	19
	I교	4.22	0.441	9
	J교	4.26	0.813	27
	K교	4.22	0.698	27
	L교	4.23	0.992	26
	M교	4.45	0.688	11
	N교	4.33	0.976	15
	O교	3.95	0.686	20
	P교	4.14	0.783	50
	Q교	4.05	1.050	20
	R교	4.35	0.745	20
	S교	3.94	0.933	33
	T교	4.15	0.555	13
U교	4.10	0.625	21	

- 특성화고 졸업생 대비 마이스터고 졸업생의 역량에 대한 학교별 기업담당자의 인식 결과(성실한 근무태도)는 <표 4-46>과 같음. 평균이 가장 높은 학교는 4.91점이었으며, 가장 낮은 학교의 평균은 3.95점으로 편차는 0.96점이었음.

〈표 4-46〉 특성화고 졸업생 대비 마이스터고 졸업생의 역량 인식 결과(성실한 근무 태도)

구분	성실한 근무 태도		사례 수	
	평균	표준편차		
학교별 교육 만족도	A교	4.91	1.136	11
	B교	4.26	0.806	19
	C교	4.40	1.188	20
	D교	4.38	0.815	48
	E교	4.38	0.871	55
	F교	4.74	0.815	31
	G교	4.33	0.707	9
	H교	4.53	0.841	19
	I교	4.33	0.707	9
	J교	4.56	0.751	27
	K교	4.67	0.784	27
	L교	4.54	0.905	26
	M교	4.45	0.820	11
	N교	4.67	1.113	15
	O교	3.95	1.191	20
	P교	4.40	0.881	50
	Q교	4.30	1.174	20
	R교	4.35	1.182	20
	S교	4.24	1.001	33
	T교	4.38	0.870	13
U교	4.19	0.928	21	

- 특성화고 졸업생 대비 마이스터고 졸업생의 역량에 대한 학교별 기업 담당자의 인식 결과(대인관계)는 <표 4-47>과 같음. 평균이 가장 높은 학교는 4.45점이었으며, 가장 낮은 학교의 평균은 3.70점으로 편차는 0.75점이었음.

<표 4-47> 특성화고 졸업생 대비 마이스터고 졸업생의 역량 인식 결과(대인관계)

구분	대인관계		사례 수	
	평균	표준편차		
학교별 교육 만족도	A교	4.27	0.905	11
	B교	4.00	0.577	19
	C교	4.20	1.152	20
	D교	4.31	0.879	48
	E교	4.27	0.891	55
	F교	4.45	1.028	31
	G교	4.22	0.833	9
	H교	4.21	0.787	19
	I교	4.22	0.667	9
	J교	4.44	0.934	27
	K교	4.33	0.784	27
	L교	4.27	1.041	26
	M교	4.27	0.647	11
	N교	4.27	0.961	15
	O교	3.70	0.923	20
	P교	4.22	0.932	50
	Q교	4.25	1.070	20
	R교	4.35	1.089	20
	S교	4.18	1.044	33
	T교	4.31	0.855	13
U교	4.00	1.049	21	

- 전문대 졸업생 대비 마이스터고 졸업생의 역량에 대한 학교별 기업 담당자의 인식 결과(전공능력)는 <표 4-48>과 같음. 평균이 가장 높은 학교는 3.87점이었으며, 가장 낮은 학교의 평균은 3.00점으로 편차는 0.87점이었음.

〈표 4-48〉 전문대 졸업생 대비 마이스터고 졸업생의 역량 인식 결과(전공능력)

구분	전공능력		사례 수	
	평균	표준편차		
학교별 교육 만족도	A교	3.36	0.674	11
	B교	3.26	0.562	19
	C교	3.50	0.889	20
	D교	3.52	0.825	48
	E교	3.51	0.900	55
	F교	3.71	0.938	31
	G교	3.44	0.882	9
	H교	3.42	0.607	19
	I교	3.33	0.707	9
	J교	3.30	0.609	27
	K교	3.41	1.010	27
	L교	3.65	0.936	26
	M교	3.36	1.027	11
	N교	3.87	0.834	15
	O교	3.00	0.918	20
	P교	3.38	0.901	50
	Q교	3.50	1.147	20
	R교	3.70	1.129	20
	S교	3.21	0.992	33
	T교	3.69	0.855	13
U교	3.71	0.717	21	

- 전문대 졸업생 대비 마이스터고 졸업생의 역량에 대한 학교별 기업담당자의 인식 결과(기초직업능력)는 <표 4-49>와 같음. 평균이 가장 높은 학교는 3.86점이었으며, 가장 낮은 학교의 평균은 3.10점으로 편차는 0.76점이었음.

〈표 4-49〉 전문대 졸업생 대비 마이스터고 졸업생의 역량 인식 결과(기초직업능력)

구분	기초직업능력		사례 수	
	평균	표준편차		
학교별 교육 만족도	A교	3.82	0.603	11
	B교	3.32	0.478	19
	C교	3.55	0.887	20
	D교	3.67	0.953	48
	E교	3.55	0.939	55
	F교	3.71	0.864	31
	G교	3.33	0.866	9
	H교	3.37	0.684	19
	I교	3.56	0.882	9
	J교	3.37	0.565	27
	K교	3.44	1.050	27
	L교	3.69	0.884	26
	M교	3.45	0.934	11
	N교	3.80	0.862	15
	O교	3.10	0.968	20
	P교	3.50	0.931	50
	Q교	3.55	1.146	20
	R교	3.65	1.137	20
	S교	3.24	1.062	33
	T교	3.62	0.961	13
U교	3.86	0.964	21	

- 전문대 졸업생 대비 마이스터고 졸업생의 역량에 대한 학교별 기업담당자의 인식 결과(성실한 근무태도)는 <표 4-50>과 같음. 평균이 가장 높은 학교는 4.67점이었으며, 가장 낮은 학교의 평균은 3.45점으로 편차는 1.22점이었음.

〈표 4-50〉 전문대 졸업생 대비 마이스터고 졸업생의 역량 인식 결과(성실한 근무태도)

구분	성실한 근무태도		사례 수	
	평균	표준편차		
학교별 교육 만족도	A교	4.36	0.924	11
	B교	3.79	0.787	19
	C교	3.75	1.164	20
	D교	4.02	1.041	48
	E교	3.96	0.922	55
	F교	4.13	0.922	31
	G교	4.00	0.707	9
	H교	3.84	1.068	19
	I교	3.67	0.866	9
	J교	4.11	0.801	27
	K교	4.07	1.072	27
	L교	4.12	0.993	26
	M교	3.82	0.982	11
	N교	4.67	0.900	15
	O교	3.45	1.395	20
	P교	4.00	0.969	50
	Q교	3.90	1.165	20
	R교	4.05	1.146	20
	S교	3.73	1.039	33
	T교	4.00	1.155	13
U교	4.10	0.995	21	

- 전문대 졸업생 대비 마이스터고 졸업생의 역량에 대한 학교별 기업담당자의 인식 결과(대인관계)는 <표 4-51>과 같음. 평균이 가장 높은 학교는 4.27점이었으며, 가장 낮은 학교의 평균은 3.25점으로 편차는 1.02점이었음.

〈표 4-51〉 전문대 졸업생 대비 마이스터고 졸업생의 역량 인식 결과(대인관계)

구분	대인관계		사례 수	
	평균	표준편차		
학교별 교육 만족도	A교	4.00	0.894	11
	B교	3.68	0.582	19
	C교	3.60	1.142	20
	D교	4.00	1.011	48
	E교	3.89	0.936	55
	F교	3.97	1.016	31
	G교	3.89	0.782	9
	H교	3.74	0.806	19
	I교	3.67	0.866	9
	J교	4.11	0.892	27
	K교	3.85	0.949	27
	L교	3.77	0.992	26
	M교	3.73	0.786	11
	N교	4.27	0.961	15
	O교	3.25	1.070	20
	P교	3.90	0.974	50
	Q교	3.70	1.174	20
	R교	3.85	1.226	20
	S교	3.58	1.062	33
	T교	3.92	1.038	13
U교	3.90	0.944	21	

- 마이스터고 졸업생의 발전 가능성에 대해 살펴본 결과, 자기개발 가능성 및 승진 가능성 모두 높게 인식하고 있었음(<표 4-52> 참조). 자기개발 가능성은 평균 4.67점이었으며, 승진가능성은 4.51점으로 발전 가능성에 대해 긍정적으로 생각하고 있음.

〈표 4-52〉 마이스터고 졸업생의 발전 가능성

구분	평균	표준편차	사례 수
자기개발 가능성	4.67	0.781	504
승진 가능성	4.51	0.798	504

- 한편 마이스터고 졸업생이 갖추어야 할 능력에 관한 기업담당자들의 인식을 조사한 결과는 <표 4-53>과 같음. 마이스터고 졸업생이 갖추어야 할 능력 1순위는 실무경력이 36.1%로 가장 높았음. 2순위는 복수응답이 가능하였으며, 역시 실무경력이 67.7%로 가장 많았으며, 인성도 56.3%로 높게 나타남.
- 1차 조사 결과 마이스터고 졸업생이 갖추어야 할 능력으로 인성이 가장 높았던 것에 비해, 2차 조사에서는 실무경력이 가장 높음.

〈표 4-53〉 마이스터고 졸업생이 갖추어야 할 능력

구분	빈도	백분율	
1순위	기초학습능력	34	6.7
	외국어 능력	32	6.3
	전공능력	130	25.8
	관련 자격증	16	3.2
	실무경력(현장실습 포함)	182	36.1
	인성	108	21.4
	기타	2	0.4
합계	504	100.0	

&lt;표 계속&gt;

구분		빈도	백분율
2순위*	기초학습능력	61	12.1
	외국어 능력	55	10.9
	전공능력	205	40.7
	관련 자격증	54	10.7
	실무경력(현장실습 포함)	341	67.7
	인성	284	56.3
	기타	2	0.4
합계		-	-

\*복수응답

#### 4. 향후 채용 계획

- 마이스터고 졸업생을 채용한 기업 담당자의 향후 채용 계획과 관련하여 살펴보면 <표 4-54>와 같음. 향후 마이스터고 졸업생을 지속적으로 채용할 것인지에 대해 긍정적으로 생각하는 기업담당자는 88.9%로 매우 높게 나타났음.
- 1차 조사 결과 마이스터고 졸업생의 향후 채용 계획인 77.8%였던 것에 비해, 2차 조사에서는 88.9%로 매우 높게 나타났음.

<표 4-54> 향후 채용 계획

구분	빈도	백분율
부정적	56	11.1
긍정적	448	88.9
합계	504	100.0

- 향후 마이스터고 졸업생을 지속적으로 채용해야 하는 이유는 무엇인지에 대해 조사한 결과는 <표 4-55>와 같음. 향후 채용을 계획하는 이유는 전공 일치가 28.6%로 가장 높았으며, 높은 직무 능력, 우수한 학습능력, 인성, 관련 자격증 소지, 기타, 출신 학교 이미지 순이었음. 기타 의견으로는 정부의 지원정책, 고졸인재 육성 등이 있었음.
- 1차 조사 결과와 비교했을 때 2차 조사 결과 역시 전공 일치에 채용을 계획하는 가장 큰 이유이며, 높은 직무 능력과 우수한 학습능력 역시 여전히 높은 비중을 차지함.

〈표 4-55〉 채용 계획 이유

구분	빈도	백분율
전공 일치	128	28.6
출신 학교 이미지	12	2.7
우수한 학습 능력	94	21.0
외국어 능력	0	0.0
관련 자격증 소지	45	10.0
높은 직무 능력	103	23.0
인성	53	11.8
기타	13	2.9
합계	448	100.0

- 향후 마이스터고 졸업생을 지속적으로 채용하지 않으려는 이유는 무엇인지에 대해 조사한 결과는 <표 4-56>과 같음. 채용하지 않으려는 이유는 실무능력 부족이 32.1%로 가장 높았으며, 현장 적응력 부족, 높은 이직률 및 기타, 불성실한 태도, 기초수학능력 부족

및 외국어능력 부족 순이었음. 기타 의견으로는 병역 문제 등이 있었음.

- 1차 조사 결과와 마찬가지로 실무능력이 부족한 것이 채용을 계획하지 않는 가장 큰 이유이므로, 이에 대해 주목할 필요가 있음.

〈표 4-56〉 채용 미계획 이유

구분	빈도	백분율
실무능력 부족	18	32.1
출신 학교 이미지	0	0.0
기초수학능력 부족	1	1.8
외국어 능력 부족	1	1.8
현장 적응력 부족	14	25.0
불성실한 태도	6	10.7
높은 이직률	8	14.3
기타	8	14.3
합계	56	100.0

- 마이스터고 졸업생의 적절한 군입대 시기는 입사 후 3년 이내가 39.5%로 가장 높았음(<표 4-57> 참조). 그 외 입사 후 2년 이내, 입사 후 1년 이내, 재직자 특별전형 대학 입학 이후(3년 이후) 순이었음.

〈표 4-57〉 마이스터고 졸업생의 적절한 군입대 시기에 대한 인식

구분	빈도	백분율
입사 후 1년 이내	60	11.9
입사 후 2년 이내	182	36.1

<표 계속>

구분	빈도	백분율
입사 후 3년 이내	199	39.5
재직자 특별전형 대학 입학 이후(3년 이후)	39	7.7
해당 없음(여학생만 채용)	24	4.8
합계	504	100.0

## 5. 기업의 인사관리

- 마이스터고 졸업생에 대한 기업의 경력개발 지원 계획을 조사한 결과는 <표 4-58>과 같음. 전반적으로 졸업생의 경력개발 부분에 많은 지원을 할 계획임을 알 수 있음. 특히 학력이 아닌 능력 중심의 인사관리제도 시행이 평균 4.71점으로 가장 높았음. 그 외 마이스터고 정책의 성공적 추진을 위한 지속적인 협력 의지, 경력개발 지원을 위한 재교육 및 훈련 계획 수립 및 시행, 일과 학습을 병행할 수 있도록 지원 순이었음.

〈표 4-58〉 졸업생의 경력개발 지원

구분	평균	표준편차	사례 수
일과 학습을 병행할 수 있도록 지원	4.28	0.961	504
학력이 아닌 능력 중심의 인사관리제도 시행	4.71	0.763	504
경력개발 지원을 위한 재교육 및 훈련 계획 수립 및 시행	4.47	0.880	504
마이스터고 정책의 성공적 추진을 위한 지속적인 협력 의지	4.60	0.814	504

### 제3절 1차 조사 및 2차 조사 결과 비교

#### 1. 졸업생 조사 결과

- 졸업생의 진로선택과정 영역에서 1차 조사 및 2차 조사 결과를 비교하면 전반적으로 동일함.
  - 입사 방법은 1차 조사 및 2차 조사 모두 추천 입사(학교와 산학협력 중인 기업)가 가장 높은 비중을 차지하였음.
  - 학교에서 안내·지도 받은 내용은 1차 조사 및 2차 조사 모두 기업규모와 명성이 가장 높은 비중을 차지하였음.
  - 직장 선택 시 가장 중요하게 생각한 요소는 1차 조사 및 2차 조사 모두 임금과 복리후생이 가장 높았음.
  - 채용 정보 획득 경로는 1차 조사 및 2차 조사 모두 학교 또는 선생님의 안내가 가장 높은 비중을 차지하였음.
  
- 졸업생의 학교 교육 만족도 영역에서 1차 조사 및 2차 조사 결과를 비교하면 다음과 같음. 전반적으로 1차 조사 결과보다 전반적 만족도의 평균이 하락한 양상을 보임.
  - 학교 교육에 대한 전반적 만족도는 1차 조사 평균 4.75점이었으나, 2차 조사에서는 평균 4.05점으로 나타남.
  - 1차 조사 및 2차 조사 모두 기업의 규모와 월평균 임금에 따라 학교 교육 만족도의 유의미한 차이를 보임.

- 졸업생의 업무 수행 유용도 영역에서 1차 조사 및 2차 조사 결과를 비교하면 다음과 같음. 전반적으로 1차 조사 결과보다 업무 수행 유용도의 평균이 감소한 양상을 보임.
  - 업무 수행에 대한 전반적 유용도는 1차 조사 평균 4.61점이었으나, 2차 조사에서는 평균 3.92점으로 나타남.
  - 1차 조사 및 2차 조사 모두 기업의 규모에 따라 업무 수행 유용도의 유의미한 차이를 보였으며, 월평균 임금에 따라서는 유의미한 차이가 없었음.
  
- 졸업생의 학력 및 능력 수준에 대한 일치도 영역에서 1차 조사 및 2차 조사 결과를 비교하면 다음과 같음.
  - 1차 조사 및 2차 조사 모두 현재의 업무 내용이 자신의 수준과 부합한다는 의견이 40% 이상이었음.
  - 1차 조사에서 현 업무 수행을 위해 교육과 훈련이 필요하다는 의견이 43.9%였으나, 2차 조사에서는 51.6%로 증가하였음.
  
- 졸업생의 학력 및 능력 수준에 대한 만족도 영역에서 1차 조사 및 2차 조사 결과를 비교하면 다음과 같음. 1차 조사 및 2차 조사 모두 전반적으로 특성화고 졸업생 및 전문대 졸업생 대비하여 마이스터고 졸업생이 높은 역량을 가지고 있다고 인식하고 있었음.
  
- 졸업생의 직장에 대한 만족도 영역에서 1차 조사 및 2차 조사 결과를 비교하면 다음과 같음. 전반적으로 1차 조사 결과보다 직장에 대한 만족도의 평균이 감소한 양상을 보임.

- 직장에 대한 전반적 만족도는 1차 조사 평균 4.73점이었으나, 2차 조사 평균 4.09점으로 나타남.
- 1차 조사 및 2차 조사 모두 기업의 규모 및 월평균 임금에 따라 직장에 대한 만족도의 유의미한 차이를 보였음.
- 졸업생의 향후 계획 영역에서 1차 조사 및 2차 조사 결과를 비교하면 다음과 같음.
  - 군 제대 후에 다시 현 직장으로 돌아올 의향을 비교해 보면, 1차 조사 때 졸업생(남)의 64.8%가 긍정 응답을 하였음. 그러나 2차 조사에서는 54.5%만이 긍정 응답을 함.
  - 이직계획을 비교해 보면, 1차 조사 시 졸업생의 43.7%가 이직을 계획하고 있었으나, 2차 조사에서는 58.1%가 이직을 계획하고 있어 그 정도가 증가하였음.

1차 조사 및 2차 조사 모두 기업의 규모가 작을수록 이직 계획 정도가 증가하는 경향을 보임. 또한 월평균 임금이 낮을수록 이직 계획 정도가 증가하는 양상이 나타남.

이직을 계획하는 이유로는 1차 조사 및 2차 조사 모두 낮은 임금 및 복리후생이 가장 높은 비중을 차지하였으며, 낮은 성장 가능성 및 적성 불일치도 큰 이유가 되었음.
  - 학위 취득 계획을 비교해 보면, 1차 조사와 2차 조사 모두 80% 이상이 학위를 취득하겠다고 응답함.

학위 취득을 계획하는 이유는 1차 조사 시 승진 및 성장이 53.4%로 가장 높았으나, 2차 조사에서는 개인적인 만족, 직무능력향상이 주요 이유였음.

## 2. 기업 담당자 조사 결과

- 기업 담당자의 학교 교육 만족도 영역에서 1차 조사 및 2차 조사 결과를 비교하면 다음과 같음. 전반적으로 1차 조사 결과보다 전반적 만족도의 평균이 하락한 양상을 보임.
  - 학교 교육에 대한 전반적 만족도는 1차 조사 평균 5.09점이었으나, 2차 조사에서는 평균 4.51점으로 나타남.
  - 1차 조사에서는 기업의 규모와 연 매출액에 따라 학교 교육 만족도의 유의미한 차이가 없었음. 2차 조사에서는 기업의 규모에 따라 학교 교육 만족도의 유의미한 차이가 나타났으며, 연 매출액에 따라서는 유의미한 차이가 없었음.
  
- 기업 담당자의 학교 교육의 질 영역에서 1차 조사 및 2차 조사 결과를 비교하면 다음과 같음. 마이스터고가 소질과 적성을 고려한 학생 선발이 이루어지고 있는지와 특성화고와 차별화된 교육을 제공하는지에 관한 인식의 평균 점수가 1차 조사 결과보다 하락함.
  - 소질과 적성을 고려한 학생 선발에 대해 1차 조사 평균 5.13점이었으나, 2차 조사에서는 평균 4.65점으로 나타남. 특성화고와 차별화된 교육 제공에 대해 1차 조사 평균 5.05점이었으나, 2차 조사에서는 평균 4.58점으로 나타남.
  - 1차 조사와 2차 조사 모두 기업의 규모와 연 매출액에 따라 평균의 유의미한 차이는 없었음.
  
- 기업 담당자의 학교 교육 개선점 영역에서 1차 조사 및 2차 조사

결과를 비교하면 다음과 같음. 1차 조사 및 2차 조사 모두 마이스터고 교육의 개선점 1순위로 전공실습에 대한 교육 강화가 가장 높은 비중을 차지함. 그 외 회사생활 및 조직적응 교육 강화, 인성 및 소양 교육, 전공이론에 대한 교육 강화 등이 강조됨.

- 기업 담당자의 학력 및 능력 수준에 대한 일치도 영역에서 1차 조사 및 2차 조사 결과를 비교하면 다음과 같음.
  - 1차 조사 및 2차 조사 모두 현재의 업무 내용이 마이스터고 졸업생의 수준과 부합한다는 의견이 50% 이상이었음.
  - 1차 조사에서 현 업무 수행을 위해 교육과 훈련이 필요하다는 의견이 9.5%였으나, 2차 조사에서는 50.4%로 크게 증가하였음.
  
- 기업 담당자의 학력 및 능력 수준에 대한 만족도 영역에서 1차 조사 및 2차 조사 결과를 비교하면 다음과 같음.
  - 1차 조사 및 2차 조사 모두 전반적으로 특성화고 졸업생 및 전문대 졸업생 대비하여 마이스터고 졸업생이 높은 역량을 가지고 있다고 인식하고 있었음.
  - 1차 조사에서는 마이스터고 졸업생의 자기 개발 가능성 평균이 5.15점이었으나, 2차 조사에서는 4.67점임. 또한 1차 조사에서는 마이스터고 졸업생의 승진 가능성 평균이 5.00점이었으나, 2차 조사에서는 4.51점임.
  - 마이스터고 졸업생들이 갖추어야 할 능력으로 1차 조사에서는 인성이 29.7%로 가장 높았던 것에 비해, 2차 조사에서는 실무경력(현장실습 포함)이 36.1%로 가장 높음. 그 외 인성, 전공능력도 높은 비중을 차지함.

- 기업 담당자의 향후 채용 계획 영역에서 1차 조사 및 2차 조사 결과를 비교하면 다음과 같음.
  - 향후 마이스터고 졸업생을 지속적으로 채용할 것인지에 대해 1차 조사에서는 77.8%가 긍정적인 응답을 하였으며, 2차 조사에서는 88.9%가 긍정적인 응답을 하였음.
  - 향후 마이스터고 학생을 지속적으로 채용해야 하는 이유는 1차 조사 및 2차 조사 모두 전공 일치도가 가장 높은 비중을 차지하였으며, 높은 직무 능력 및 우수한 학습 능력 역시 주요 이유가 됨.
  - 향후 마이스터고 학생을 채용하지 않으려는 이유는 1차 조사 및 2차 조사 모두 실무능력 부족, 현장 적응력 부족 등이 있었음.

#### 제4절 종합 및 시사점

- 마이스터고 졸업생의 진학동기를 살펴보면 장학금 등의 각종 지원이나 가정 형편 등의 외부적인 요인이 아니라 취업전망이나 본인의 적성과 희망이 대부분을 차지함. 또한 진학 당시 가장 영향을 끼친 인물도 본인이라는 응답이 과반수를 차지하고 있는 것으로 보아 마이스터고 진학이 본인들의 선택과 의지에 의해 이루어졌음을 알 수 있음.
- 졸업생의 마이스터고 교육에 대한 만족도는 대체로 높은 수준이었으며 업무수행 유용도 역시 보통 이상이므로 학교 교육에 대해 전

반적으로 긍정적으로 인식하고 있음을 알 수 있음. 그러나 이러한 결과는 학교별 편차가 크므로 학교 교육에 대한 만족도가 낮은 학교에 대한 운영 점검 및 해결 방안 마련이 필요함.

- 또한 2차 조사에서는 1차 조사 결과와 마찬가지로 취업처의 질적 요소들에 따라 다소 편차가 있는 것으로 나타나, 취업처의 특성(규모, 임금 등)이 마이스터고 교육에 대한 인식 및 직장 만족도에 큰 영향을 미치는 요소임을 파악할 수 있음.
- 기업담당자의 마이스터고 졸업생에 대한 만족도 및 인식 역시 높은 수준이었음. 또한 기업담당자의 대다수가 향후 마이스터고 졸업생을 지속적으로 채용할 계획을 세우고 있는 것으로 나타나, 졸업생의 직업세계로의 이행 역시 비교적 성공적으로 이루어지고 있다고 평가할 수 있음.
- 그러나 학교 교육의 질에 대한 제고는 필수적으로 이루어져야 할 사항임. 1차 조사 및 2차 조사에서 졸업생 및 기업담당자 모두 전공수업(전문교과)에 관한 교육을 증대하고 실무능력을 강화하는 것에 대한 지속적인 요구가 있었음. 이러한 상황을 감안할 때 현장실습을 강화하는 등의 보완 방안 마련이 필요함.
- 그리고 졸업생 및 기업 담당자 모두 졸업생에게 교육과 훈련이 필요하다고 높게 인식하고 있었음. 기업은 계속 교육의 측면에서 지속적인 교육과 훈련을 제공 할 수 있도록 개선할 필요가 있으며,

이와 관련하여 마이스터고 졸업생이 지속적으로 경력 개발을 해 나갈 수 있도록 각종 방안을 모색해야 함.

- 졸업생에 대한 기업의 경력개발 지원 계획을 보면, 학력이 아닌 능력중심의 인사관리제도를 시행하고, 마이스터고 정책의 성공적 추진을 위해 지속적으로 협력할 의지가 있음을 알 수 있음. 그러나 구체적으로 어떻게 지원을 할 것인지에 대해서는 다각적인 논의와 지속적인 대책 마련이 필요함.
- 또한 졸업생(남)의 병역 문제에 대해 졸업생, 산업체 모두가 만족할 만한 합의와 지원이 이루어질 필요가 있음. 졸업생의 입대로 인한 경력 단절과 기업 담당자의 채용 기피 등의 문제는 지속적으로 제기되어 왔음에도 불구하고 해결되지 않는 문제로 남아 있음. 임시방편이 아닌 근본적인 정책 마련이 필요함.
- 또한 이직을 계획하고 있는 졸업생들이 과반수 이상으로 이에 대한 추가 방안 마련이 요청됨. 이직 계획에는 직장에 대한 양적·질적 요소들이 모두 영향을 미친 것으로 사료되며, 명확한 사유 분석을 통해 보완 대책을 강구해야 할 필요가 있음.



## 제5장

# 마이스터고 발전을 위한 정책 대안

제1절 정책 수립의 기본 방향  
제2절 마이스터고등학교 발전을 위한  
정책 방안



## 제5장 | 마이스터고 발전을 위한 정책 대안

### 제1절 정책 수립의 기본 방향

- 조사 결과에서 보듯이 학생들은 전반적으로 노동시장 이행에 성공적인 것으로 나타났고, 산업체의 마이스터고 졸업생에 대한 평가가 긍정적인 것으로 보임. 그럼에도 불구하고 장기적인 관점에서 이직을 고려하는 학생들이 늘어나고 있으며, 기업체의 취업 특성(기업규모, 임금, 복리후생 등)에 따라 만족도에 차이가 나는 것으로 나타났음.
- 다시 말해서 성공적인 노동시장 이행이 진행되고 있지만, 향후 3~5년 이후의 평가는 현재와는 달라질 가능성이 높다는 것을 의미함. 특히, 중소기업에 취업한 학생들의 이직 고려가 높은 상태이며, 대학진학을 기업을 퇴직한 후에 진학한다는 학생들도 높은 편인 것도 사실임. 이는 노동시장에서의 성공확신이 낮은 데서 비롯되며, 충분한 경력경로(Career Path)에 대한 정보가 없는 것도 문제가 된다고 보여짐. 또한, 각 기업들의 인사관리 제도가 선 취업

후 진학 및 능력 중심 사회 구현이라는 국정 목표와는 상반되기 때문에 발생하고 있는 측면도 강함.

- 학교 교육 만족도를 살펴보아도 전반적인 학교 교육에 대한 만족도는 높은 편이나, 학교별 편차가 매우 높은 것으로 나타났음. 이는 학교별 교육지원시스템의 수준이 상이한 것에서 비롯되며, 교육청의 지원, 교장의 리더십, 교원의 열의, 소재지 등의 요인에서 비롯된다고 보여짐. 마이스터고등학교가 지속 가능한 운영 모델을 확립하기 위해서는 균일한 교육성과를 만들 수 있는 지원시스템을 구축하는 것이 중요함.
- 또한, 정책 환경이 바뀌면서 마이스터고등학교에 대한 과거와는 다른 시각이 존재하며, 이는 교육청의 지원과 마이스터고등학교 교원들의 열의를 약화시키는 주요한 원인이 되고 있음. 현 정부 들어 시·도교육청에 따라 다르지만 마이스터고등학교 정책이 지속되고 있으나 과거와는 다르게 학교에 대한 지원이 축소되고 있는 교육청이 존재하고 있는 것도 사실임. 물론 교육복지에 많은 예산을 투입하고 있기 때문에 발생하고 있는 측면도 있지만, 정책 환경의 변화에 기인하는 측면이 강한 것도 사실임.
- 따라서 마이스터고등학교가 성공적이고 지속 가능한 학교 운영 모델이 되기 위해서는 다음과 같은 정책 개선을 위한 기본 방향을 설정하는 것이 필요함.

- 첫째, 지속 가능한 마이스터고등학교 운영 모델을 구축하는 것이 필요함. 정책 환경 변화에 따라 학교 유형이 존폐되는 사례가 과거에도 많았었고, 그로 인해 학교 현장에서는 정책환경이 변할 때마다 민감하게 반응하는 것도 사실임. 마이스터고등학교가 ‘산업 수요 맞춤형 고등학교’로 존속할 수 있는 사회·경제적인 필요성 및 인식이 필요하며, 그 지위를 유지할 수 있도록 많은 지원 및 노력이 필요할 것으로 보임. 마이스터고등학교는 중등단계 직업교육의 하나의 유형이 아니라 향후 우리나라 중등단계 직업교육이 나아가야 할 방향이므로 지속 가능한 운영 모델을 구축하고 확산하는 노력이 필요함.
- 둘째, 능력 중심 사회 구현을 위한 시스템 구축이 필요함. 현재 마이스터고등학교 학생들이 목표로 하는 것은 과정보다는 결과에 집중하고 있는 실정임. 즉, 학교와 협약을 체결한 기업이 목표이지 그 기업에 들어가기 위해 필요로 하는 직무능력을 갖추는 데 목표를 두지 않음. 그로 인해 경쟁이 과열되고 노동시장 이행을 위해 필요한 직무능력, 인성, 직장 적응력, 노동시장에 대한 이해 등에 소홀할 수밖에 없는 실정임. 채용정보 회사들이 기업체 인사담당자들을 대상으로 조사한 결과, 학벌, 학점, 외국어, 자격, 봉사활동 등에 대해 신뢰하지 않는다는 결과에서도 보듯이 사회적으로 통용될 수 있는 능력 검정 시스템이 무너져 있는 실정임. 다시 말해 학생들이 자신의 능력을 검증받기 위해서 취득해야 할 인증 도구가 없다는 것임. 사회적으로 통용될 수 있는 능력 인증 시스템을 구축하고 능력을 인증 받았을 때, 자신의 노동시장에서의 연봉, 지

위, 미래 등이 예측 가능할 수 있도록 하여야 함. 또한, 이러한 신뢰할 수 있는 능력 인증 시스템 구축을 통해 기업의 인사관리 시스템이 학벌이 아닌 능력으로 전환될 수 있는 계기가 될 수 있을 것으로 보임. 실제로 소프트웨어 분야에서는 철저하게 능력 중심으로 인사관리가 되고 있는 좋은 사례가 있음.

- 셋째, 고졸 취업 확산을 위한 맞춤형 선취업 후진학 체제를 구축할 필요가 있음. 조사 결과에서도 보듯이 대부분의 학생들이 대학진학을 희망하고 있는 실정임. 그럼에도 불구하고 재직자 특별전형 제도는 있으나 재직자들을 위한 교육모델은 없는 것이 현실임. 일하면서 배울 수 있게 하기 위해서는 근무에 지장을 주지 않게 하는 것이 중요함에도 불구하고 주간제 전일제 형태로 운영되는 것이 현실임. 특히 수도권외의 대부분 대학들은 재직자 특별전형에 관심이 없으며, 모집하는 대학들도 공급자 중심으로 학사운영을 하고 있음. 2차 본 조사 결과에서도 대학을 진학하기 위해서 직장을 퇴사한다고 응답한 학생들도 상당한 것은 일과 학업을 양립시키기 어렵다는 판단에서 기인하는 측면도 있음. 따라서 재직자들을 위한 학사 운영 모델을 수요자 중심으로 구축하여 대학에 대한 접근성을 확보해 주는 것이 현실적으로 가장 필요한 것으로 보이므로 이에 대한 연구와 운영 모델 개발이 시급함.
- 넷째, 안정적인 재원 투입을 위한 재정 마련이 시급함. 앞서서도 언급한 것과 같이 시·도교육청의 교육복지 재정 지출이 늘어나면서 과거와 같이 마이스터고등학교에 대한 재정지원이 축소되고 있

으며, 초기 마이스터고등학교에서 공약한 지원이 이행되지 않는 시·도교육청도 나오고 있는 실정임. 이는 마이스터고등학교에 대한 신뢰성 추락으로 이어지고, 정책 실패를 불러 올 수도 있음. 특히, 국가 전략 산업이나 뿌리 산업을 위한 고졸 인력 양성에 대한 요구는 많으나, 재정적 여력이 없어서 설립을 추진하는 시·도교육청이 없는 실정임. 따라서 중앙정부 차원에서 마이스터고등학교 지원을 위한 재정지원 사업을 기획하고, 타 부처의 인력양성 사업을 용인해 주며, 기업 주도 및 지방정부 주도의 마이스터고등학교 육성 지원을 위한 법령 마련도 필요할 것으로 보임.

## 제2절 마이스터고등학교 발전을 위한 정책 방안

### 1. 중앙정부

- 조사 결과를 종합해 보면, 중앙단위에서 해결해 주어야 할 과제들이 있음. 이를 정리하면 다음과 같음.

- 조속한 국가 역량 체계(NQF) 구축
- 후 진학을 위한 맞춤형 학사운영 모델 개발 및 구축
- 안정적인 재정 확보를 위한 노력
- 군 입대로 인한 경력 단절을 막기 위한 특기병 연계
- 다양한 경로를 통한 교원 확보 및 새로운 자격 신설
- 학교별 특성에 맞는 맞춤형 지원 체제 구축

- 기업들이 채용에 있어서 가장 어려움을 겪고 있는 부분이 지원자들의 능력을 선별하는 데 있어서 믿을 수 있는 도구가 없다는 것임. 대기업들의 경우에는 이러한 문제점을 해결하기 위해서 자체적인 인증 도구를 개발하여 활용하고 있는 실정임. 앞에서 언급한 것과 같이 기업들이 요구하는 능력이 학교 교육과 맞지 않은 경우가 대부분임. 따라서 노동시장에 통용될 수 있는 국가역량체계를 구축하여 운영할 필요가 있음. 특히, 현재는 대부분 국가 주도로 역량체계를 구축하고 관리하고 있으나, 민간 주도로 운영될 수 있는 기반을 마련하는 것이 중요함.
- 국가에서 선취업 후진학을 장려하기 위해 재직자 특별전형을 확대하려는 정책을 수립하고 추진하고 있음. 그럼에도 불구하고 재직자들이 대학교에 접근하기에는 현실적으로 어려움을 겪고 있음. 대학들이 제공하는 프로그램들이 재직자와 맞지 않으며, 학사운영도 주간 전일제로 운영할 계획을 가지고 있는 대학들이 많기 때문임. 따라서 재직자에 맞는 프로그램을 제공하고, 재직자들의 근무여건을 고려한 학사운영 제도를 정부 차원에서 마련하고, 이를 실현할 수 있는 운영 모델을 개발하여 보급할 필요가 있음. 현재와 같이 재직자 특별 전형을 정원 외로 운영하기보다는 별도의 트랙과 운영 방법을 적용하는 것이 필요하며, 이를 위한 법률 제정이 필요할 것으로 보임.
- 현재 가장 문제가 되고 있는 부분이 재정지원 방안임. 일선 시·도교육청에서는 늘어나는 교육복지 재정으로 인해 학교 교육에 투

입할 예산이 줄어들고 있는 실정임. 다시 말해 마이스터고등학교에 투입되는 예산이 해마다 줄어들고 있으며, 이로 인해 일선 학교 현장에서는 예산 배분에 많은 어려움을 겪고 있음. 이를 해결하기 위해서는 현재와 같이 특별교부금과 보통교부금으로 지원되는 방식에서 특성화고등학교 육성 재원을 국고로 지원하는 방안을 마련하는 것이 필요함. 현재 시·도교육청 대부분이 정부에서 지원하는 예산 이외에 추가로 지원하고 있지 않은 실정임. 또한, 정책목표의 하나였던 마이스터고등학교의 확산을 위해서도 현재와 같은 재정 구조로는 불가능하기 때문에 추가적인 자원 마련이 필요함.

- 기업에서 고졸 채용 후 문제점으로 지적하고 있는 부분이 군입대로 인한 경력 단절임. 이를 해결하기 위해서는 직무 관련 특기병으로 근무할 수 있는 시스템을 구축하는 것이 필요함. 현재 육본과 교육부가 시범 운영을 위한 준비를 하고 있지만, 많은 기업에 확산하기 위해서는 그에 맞는 운영 모델을 만들고 홍보하는 것이 중요할 것으로 보임. 기업들도 현재는 취업자들의 개인 의사에 맡기고 있는데, 이를 체계적으로 운영함으로써 경력단절을 방지하고, 인력 운영에 어려움을 겪지 않을 수 있도록 예측 가능한 시스템을 만드는 것이 중요함. 다시 말해 A고등학교 졸업생 3명이 입사한 후 3년을 근무하고, 군에 입대하면 A고등학교에 졸업생 3명이 그 공백을 채우는 형태로 운영하는 것임. 학교에서는 입대한 3명의 공백을 메우기 위해 그 기업에서 요구하는 맞춤형 교육을 실시함으로써 기업의 피해를 줄여 줄 수 있는 방안을 마련하는 것이 필요함.

- 현재 마이스터고등학교에는 현재 교원 자격 이외의 많은 전공들이 운영되고 있으나, 교원 자격이 신설되지 않아 교원 확보에 많은 어려움을 겪고 있음. 이를 해결하기 위해서는 신설되는 과에 적합한 교원 자격을 신설하고, 기존 교사들의 자격을 갱신할 수 있는 교육 프로그램을 마련해서 운영할 필요가 있음. 특히, 기업체 재직 경험을 가진 우수한 교원을 확보하기 위해서는 교원 임용에 관한 법령을 완화하고, 다양화할 수 있는 방안도 마련될 필요가 있음. 마이스터고등학교가 성공적으로 정착하기 위해서는 교원의 역량이 가장 중요한 요소인데, 현재는 우수 교원을 확보할 수 있는 방안이 제한적임. 따라서 새로운 자격 신설과 교원 임용 제도를 개선하여 마이스터고등학교에 장기 근속할 수 있는 안정적인 기반을 마련해 주는 것이 중요함.
- 학교별 특성에 맞는 맞춤형 지원 체제 구축이 필요함. 마이스터고등학교를 지원하기 위해 한국직업능력개발원에 ‘마이스터고지원센터’가 설치되어 운영되어 왔음. 현재까지는 ‘마이스터고지원센터’에서 주요한 역할은 마이스터고등학교의 성공적인 정착을 위한 시스템 안착에 역점을 두고 운영되었으나, 1기가 졸업생을 배출하고 어느 정도 안정화 단계에 접어든 상황에서는 학교별 편차를 줄일 수 있도록 학교 실정에 맞는 맞춤형 지원에 초점을 맞출 필요가 있음. 특히 취업지원의 경우, 학교의 소재지와 육성 분야에 따라 수월성이 상이하기 때문에 이에 대한 맞춤형 지원이 더욱 필요함. 이를 해결하기 위해서는 학교 운영 실태 및 조직 진단을 통해 인적·물적 네트워크를 구축할 필요가 있음.

## 2. 시·도교육청

- 시·도교육청이 마이스터고등학교 지정 및 운영의 주체가 되고 있으며, 시·도교육청의 의지에 따라 마이스터고등학교 교육의 질이 달라짐. 따라서 마이스터고등학교 성공적인 정착을 위해서는 시·도교육청의 역할이 중요하며, 조사 결과를 바탕으로 정책 방안을 제시하면 다음과 같음.

- 중장기 운영 계획 수립을 통한 지속적인 운영 방안 마련
- 산관학협의체 구축을 통한 취업 지원 체제 구축
- 교원에 대한 인센티브 제공을 통한 사기 진작
- 재원 투입에 대한 법적 근거 마련
- 중장기적인 교원 역량 개발 및 순환 근무 체제 구축
- 학교별 특성에 맞는 맞춤형 지원 체제 구축

- 1기 마이스터고등학교의 경우, 2015년에 재지정 심사를 받을 예정임. 이를 통해 시·도교육청별로 중장기적인 운영 계획을 수립하게 할 예정임. 그럼에도 불구하고 시·도교육청별로 많게는 3개 이상을 운영하고 있는 교육청이 있기 때문에 중장기적인 운영 계획 수립이 없으면, 체계적인 육성에 많은 문제점을 노출할 수밖에 없음. 특히 재정 확보에 어려움을 겪고 있으며, 행정 담당자가 바뀔 때마다 학교에 대한 이해 부족, 지원에 대한 다른 인식 등으로 인해 현장에서는 혼란을 겪고 있음. 이를 해결하기 위해서는 중장

기적인 육성 계획을 토대로 안정적인 지원이 될 수 있도록 유도하는 것이 중요함.

- 산관학 협력체제 구축을 통해 안정적으로 취업지원 체제를 구축하는 것이 중요함. 시·도교육청에 따라 다르지만 현재 대부분의 마이스터고등학교 취업지원은 학교 자체적으로 이루어지고 있으며, 이로 인해 교사들의 업무 부담이 높은 것으로 나타났음. 이를 해결하기 위해서는 시·도교육청별 산관학협력체제를 구축하고, 취업지원센터 지원을 강화하여 학교의 업무 부담을 줄이고, 교육에 힘쓸 수 있도록 지원해 주는 것이 중요함. 특히 지방정부와 협력 관계를 유지하고, 지방정부의 재정을 확보할 수 있는 전략 수립이 필요함. 양성된 인력이 지방 정부의 산업단지에 취업을 하고 있는 실정에서 지방정부의 인력양성 재정 지원이 현재까지는 미미한 상황임. 장기적으로 시도교육청과 지방정부가 지역에 필요한 인력양성을 위한 장기 계획을 수립하고, 서로의 역할에 대해 공감할 수 있다면 재원 마련에도 효율적일 것이라고 판단됨.
- 교원에 대한 사기 진작을 위한 인센티브를 강화하는 것이 중요함. 마이스터고등학교가 안정적으로 운영되기 위해서는 우수 교원을 확보하는 것이 가장 중요한데, 마이스터고등학교 근무가 어렵다는 인식이 팽배해 있어 전입을 꺼리고 있는 교사들이 많음. 실제 마이스터고등학교에 근무하고 있는 교원들은 방과후학교, 전공동아리, 산학협력, 교재개발, 역량 개발 등으로 인해 특성화고등학교에 비해 업무량이 많은 것도 사실임. 따라서 마이스터고등학교에 근

무하고 있는 교원들의 사기 진작과 우수 교원 유치를 위해 별도의 지원 방안을 마련하는 것이 중요함.

- 시·도교육청별로 재정 지원에 대한 법적 근거를 마련하는 것이 중요함. 정책 환경 변화로 인해 과거에 비해 시·도교육청의 마이스터고등학교에 대한 지원 의지가 약화되어 있는 실정임. 이로 인해 학교 교육 운영 경비 이외에 타 학교와의 형편성 문제로 인해 지원을 꺼리고 있고, 대표적인 경비가 기숙사 지원임. 대부분의 시·도교육청이 과거에 지원해 주던 기숙사 지원비를 별도로 지원해 주지 않고 있으며, 학교에서는 학생들과의 약속을 이행하기 위해 운영비에서 기숙사 비용을 지원해 주고 있으며, 이로 인해 교육의 질을 떨어뜨릴 가능성이 높아지고 있음. 따라서 기숙사 비용과 같이 지속적으로 요구되는 비용을 지원해 줄 수 있는 법적 근거를 마련할 필요가 있음.
- 우수 교원 확보를 위해서는 교육청별로 교원 역량 개발과 순환 근무 체제를 구축하는 것이 필요함. 현재 특성화고등학교 교원들의 경우, 산업체 근무 경력이 없는 경우가 대부분이기 때문에 마이스터고등학교 교육과정을 운영하는 데 어려움을 겪고 있음. 이를 해결하기 위해서는 산업체 장기 연수가 필요하며, 체계적인 연수 운영을 위해서는 순환 근무 체제를 구축하여 예측 가능한 교원 수급 정책을 운영할 필요가 있음. 현재 마이스터고등학교에 근무하고 있는 교사가 타 학교로 언제 이동하고, 이 학교에 근무하고 싶은 사람이 누구인지를 1년 전에는 파악하여야 하며, 전입을 계획하고

있는 교사를 산업체 장기 연수를 통해 미리 준비시키는 것이 교육 공백을 메울 수 있는 가장 합리적인 방안임.

- 중앙정부 영역에서 언급한 것과 같이 시·도교육청도 마이스터고등학교에 대한 지원을 학교 특성에 맞게 맞춤형으로 지원해 줄 필요가 있음. 경북교육청의 경우, 평해공업고등학교 소재지가 대도시와 너무 멀리 떨어져 있기 때문에 교원들이 기피하는 문제를 해결해 주기 위해 높은 승진 가산점과 교원 숙소를 건립하여 제공하고 있음. 이와 같이 인적·물적 지원을 학교의 특성에 맞게 지원 시스템을 구축하는 것이 중요함.

### 3. 단위 학교

- 마이스터고등학교 정책을 구현하고 있는 곳이 단위 학교임. 또한, 지원 대상이며, 운영 주체가 되고 있는 기관임. 그래서 정책 추진에 있어서 핵심적인 대상이며, 완성이라고 보임. 따라서 단위 학교가 성공할 수 있도록 하기 위한 핵심 과제를 제안하면 다음과 같음.

- 중장기 운영 계획의 진단 및 개선
- 산업수요에 따른 탄력적 교육과정 변경 및 운영
- 노동시장에 대한 다양한 정보 전달 시스템 구축
- 교원 역량 강화를 위한 연수 프로그램 체계화
- 지속적인 조직 진단을 통한 학교 운영 체계 개선
- 학습자 특성에 맞는 취업지원 체계 구축

- 중장기 운영 계획을 지속적으로 점검하고 개선하여야 함. 대부분의 마이스터고등학교가 초기 개교 시점에서 수립한 중장기 운영 계획을 그대로 유지하고 있는 학교들이 많음. 그러나 정책환경 변화, 산학협력의 확대, 지원체제 변화, 인력수요 변화 등으로 인해 중장기 운영 계획이 현실과 맞지 않는 부분이 많음. 따라서 중장기 운영 계획은 3년마다 점검하고, 개선할 점은 개선하여야 하며, 이를 조직 구성원들과 공유할 수 있도록 하여야 함.
- 학교 운영에 있어서 골격을 이루는 것이 교육과정임. 교육과정에 따라 교원, 시설 및 기자재, 재정 투입 등의 모든 교육 요소가 결정되기 때문에 교육과정을 산업수요에 맞게 지속적으로 개편하는 것이 재정 낭비를 막는 방법임. 산학협력 확대와 노동시장의 기술 변화에 따라 요구하는 인력이 달라지고, 새로운 분야에서의 인력 수요가 창출됨. 따라서 노동시장의 변화에 능동적으로 대처하기 위해서는 노동시장에 대한 지속적인 모니터링이 필요하며, 이를 토대로 교육과정을 탄력적으로 변경하고 운영하여야 함.
- 노동시장에 대한 정보 전달 시스템을 구축하고 운영하여야 함. 학생들이 노동시장에 대한 적응력을 높이고, 장기적인 개인 비전을 설계하기 위해서는 노동시장에 대한 다양한 정보를 획득, 가공, 전달할 수 있는 시스템 구축이 필요함. 조사 결과에서 나타났듯이 노동시장에 대한 진로 안내에 대한 필요성이 제기된 상태임. 현 정부 들어 ‘진로자유학기제’가 국정 과제로 중요하게 다루어지고 있다는 것은 그 중요성에 비추어 시사하는 바가 큼. 그러나 노동

시장에 대한 정보가 부족한 상황이며, 이로 인해 마이스터고등학교 학생들이 노동시장 이행 전후에 자신의 경력경로에 혼란을 초래하고 있음. 특히, 노동시장에 대한 정확한 정보를 습득하지 못하고 취업한 학생들의 경우에는 적응에 어려움을 겪을 수밖에 없고, 노동시장 이탈 및 잦은 이직으로 나타나고 있음. 따라서 단위 학교별로 협약업체의 특성에 맞게 노동시장에 대한 정보를 획득, 가공, 전달할 수 있는 시스템을 구축할 필요가 있음.

- 교원 역량 강화를 위한 연수 프로그램을 체계화하고, 인적·물적 네트워크를 구축할 필요가 있음. 현재 공립학교들의 경우, 교원들의 잦은 이동으로 인해 균질한 교육 제공에 어려움을 겪고 있음. 이를 해결하기 위해서는 학교별로 체계적인 연수 프로그램을 기획하고, 운영하여야 하며, 운영을 위한 프로그램, 교재, 강사 등에 대한 정보를 구축하고 운영하여야 함. 현실적으로 마이스터고등학교는 새로운 학과들이 많이 개설되어있어 현재의 교원 자격으로는 교육과정 운영에 어려움을 겪을 수밖에 없기 때문에 시·도교육청 및 단위 학교를 중심으로 교원 역량 강화를 위한 프로그램을 체계화하여 운영할 수 있어야 함.
- 지속적인 조직 진단을 통한 학교 운영 체제 개선이 필요함. 1년에 한 번씩은 학생, 학부모, 교원들을 대상으로 조직 진단이 필요함. 이는 공립학교의 경우, 잦은 인사이동으로 인해 새로운 문화가 유입될 수 있기 때문에 조직 운영이 계획과 달리 운영될 수 있음. 또한, 정책 환경과 산업 환경 변화로 인해 교원들의 업무, 사기 등

유무형의 변화가 지속적으로 일어남. 따라서 합리적인 의사결정, 업무 배분, 성과관리 등을 위해 조직 진단을 수행하는 것이 바람직함.

- 학습자 특성에 맞는 취업지원 체계 구축이 필요함. 학생들의 적성, 학습능력, 운동능력이 각기 다르기 때문에 획일적인 프로그램을 적용하는 것은 무리가 있음. 마이스터고등학교는 취업률 100%를 목표로 설립된 학교로, 취업률을 높이기 위한 다양한 수단을 수립하여 운영하고 있지만, 학습자 특성에 맞는 취업지원 프로그램을 구축하는 것이 핵심적인 과제임. 동일한 프로그램 이수에 어려움을 겪거나 운동능력이 현저하게 떨어지는 학생들을 위해서는, 학생들에게 맞는 프로그램을 제공하거나 그 학생의 운동능력에 맞는 직무를 발굴하여 제공하는 것이 중요함.

#### 4. 지방정부 및 산업체

- 마이스터고등학교를 운영하는 데 있어서 중요한 협력적 기관이 지방정부와 산업체임. 지방정부의 경우, 지역 개발을 위한 산업체 유치를 위해 많은 노력을 기울이고 있지만 그 기업들이 필요로 하는 인력 공급에 관해서는 관심이 소홀한 것이 현실임. 이는 기업의 유치에도 어려움을 겪을 수 있는 요인이며, 기업체들의 이탈을 부추기는 요소이기도 함. 지역 주민들에게 일자리를 공급해 주기 위해서는 그에 맞는 교육기관이 필요하고, 교육기관 운영을 위한 재정지원이 적극적으로 이루어져야 함.

- 산업체의 경우, 산학협력의 중심에 있지만 학교 교육에 대한 지원이 미미한 것도 우리나라 현실임. 산학협력 관계는 학교와 기업체가 지속적인 만남을 통해 서로의 역할을 정립하고, 그 역할을 효율적으로 수행하기 위한 협력적인 관계를 유지·발전시키는 것이 핵심적인 과제임. 그럼에도 불구하고 기업체는 협력 관계를 방기하고 완성형 인력만을 요구하고, 학교는 기업체의 협력이 소극적이라는 불만을 제기하고 있는 상황임. 따라서 이러한 문제를 해결하기 위해서는 서로의 역할 정립이 필요하며, 이를 위한 과제를 제시하면 다음과 같음.

- 지역 인적자원 개발을 위한 협의체 구축
- 산업체와 학교 교육의 커뮤니케이션 채널 역할 강화
- 지역 인재 양성을 위한 재정 투입 강화
- 능력 중심 인사관리 체제 구축
- 학교별 경력경로(Career Path) 구축을 위한 정보 제공
- 학교 교육에 대한 인식 개선

- 지역인적자원개발을 위한 협의체 구축이 필요함. 중앙정부에서도 지역인적자원개발의 중요성을 인지하고 지속적인 정책목표를 수립하여 추진하고 있지만, 성과는 나타나지 않고 있음. 지방정부의 경우, 전략산업을 육성하기 위한 중장기 계획을 수립하고 운영하고 있지만 인적자원개발에 대한 재정 투입 계획은 상대적으로 낮은 상태임. 지역의 전략산업 육성을 위해 핵심적인 요소가 인적자본

임에도 불구하고 이에 대한 투자 계획을 수립하지 않는 것은 지역 기업체 경영에 있어서 가장 큰 장애 요인임. 따라서 시·도교육청과 지방정부가 협력하여 지역에 필요로 하는 인적자원개발 계획을 수립하고, 재정 투입도 분담할 수 있는 상설 협의체 구축이 중요함.

- 지방정부가 잘하고, 주도적으로 할 수 있는 역할이 산업체와 학교 간의 커뮤니케이션 채널(Communication Channel) 역할임. 지방정부별로 관련 조직이 있으며, 핵심적인 조직으로 발전하고 있음. 그럼에도 불구하고 지역 기업체와 학교와의 연계 역할을 방기하고 있으며, 심지어 인력 공급에 대한 계획도 없는 실정임. 지역에서 필요로 하는 인력을 양성하고 공급하는 학교와 수요처인 기업체를 연결하여 서로 간의 원활한 협력적 관계를 유지할 수 있도록 연계해 주는 것이 지역 전략 산업을 육성하는 가장 효율적인 방법임에도 불구하고 이를 간과하는 지방정부가 대부분임. 따라서 지방정부별로 이러한 역할을 수행할 수 있도록 정책적인 뒷받침 및 인식 전환을 위한 컨설팅이 필요할 것으로 보임.
- 앞서서도 지속적으로 언급하고 있는 것과 같이 지역 인재 육성을 위해 지방정부의 재정 투입이 강화될 필요가 있음. 지역 산업을 육성하기 위해서는 우수한 인재 확보가 중요하며, 이 중심에 있는 것이 마이스터고등학교임에도 불구하고 이에 대한 관심이 없음. 기업도 우수 인재 확보를 위해 수도권에서 인재를 선발하고 있으나, 3년 이후에는 근무 경력을 가지고 더 나은 수도권 기업으로 이직하기 때문에 기업 경영에 많은 어려움을 겪고 있음. 따라서 기

업들은 이직이 적은 지역에 정주하고 있는 학생들을 선발하여 육성하기를 원하는 것이 현실임. 이러한 것을 감안하여 지방정부의 학교 교육에 대한 재정 투자는 정당하며, 장기적으로 지역 일자리 확대와 소득 증대라는 지방정부 정책 목표를 달성할 수 있다고 보여짐.

- 기업은 능력 중심의 인사관리 체제를 구축하여 운영할 수 있어야 함. 이번 조사에서 이직을 고려하는 학생들이 매우 높은 것으로 나타났음. 특히, 퇴직 이후 대학에 진학하고자 하는 학생 비율도 높음. 이는 기업들이 합리적인 인사관리 체제를 갖지 못한 것에 기인함. 대부분의 기업들이 입사 이후에 취득한 경력, 특히 학위에 대해 인정하지 않고 있으며, 이로 인해 학위나 자격증 취득 이후에는 이직하는 경우가 대부분임. 이로 인해 기업들은 재직근로자 계속교육에 대해 좋지 않은 시선으로 바라보고 있으며, 이는 기업 경쟁력을 약화시키는 요인으로 작용하는 악순환이 지속되고 있음. 이러한 문제를 해결하기 위해서는 학력에 의한 인사관리에서 능력 중심의 인사관리 제도로 신속히 전환하여야 하며, 구체적인 관리 방안을 마련하는 것이 중요함.
- 학교별 경력경로(Career Path) 구축을 위한 정보 제공이 필요함. 기업들이 원하는 장기근속 근로자와 적응력 있는 인력을 확보하기 위해서는 그 기업들의 비전도 중요하지만 노동시장에 대한 다양한 정보 습득을 통해 노동시장 진입 이전에 학생들이 체계적인 준비를 할 수 있도록 도와주어야 함. 학생들이 노동시장 적응에 실패

하는 주요한 원인이 자신의 경력경로 설계가 없는 것도 주요한 원인이지만, 잘못된 정보나 정보 습득에 실패함으로써 환상이나 선입견을 가져서 실패하는 경우가 많음. 따라서 학교에 노동시장에 대한 다양한 정보를 제공해 주어 학교에서 교육에 활용할 수 있도록 지원해 주는 것이 적응력 높고, 예비 장기 근속자를 확보할 수 있는 방안이라고 보여짐.

- 학교 교육에 대한 인식을 개선하는 것이 필요함. 산업사회가 고도화된 현실에서는 학교 교육만으로 기업체가 요구하는 완성형 인력을 양성하는 것은 어려움. 그럼에도 불구하고 기업에서는 학교 교육에 대한 지속적인 불만을 제기하고 있음. 일본의 기업들은 학교 교육에 대해 기반 교육만 충실하기를 원하고 실무능력은 기업체에서 교육하는 것으로 인식하고 있으며, 교육비용을 일본 기업은 투자라고 생각하고, 국내 기업은 비용이라고 생각하고 있음. 또한, 기업들의 학교교육에 대한 인적·물적 지원도 매우 미미한 것도 사실임. 과거에 비해 기업들의 학교 교육에 대한 태도가 많이 변화하였고 변화되고 있지만, 노동시장에서 필요로 하는 인력양성에 기업도 함께 참여하는 것이 원하는 인력을 채용할 수 있다는 인식 변화를 가져올 수 있는 사회·경제적 합의가 필요할 것으로 보임.



## 참고문헌

- 교육과학기술부(2008). 「전문계고 발전을 선도하는 한국형 마이스터고 육성계획」.
- 김중우 외(2009). 『마이스터고의 성공적 운영을 위한 지원시스템 구축』, 한국직업능력개발원.
- \_\_\_\_\_ (2010). 『고교단계 직업교육체제혁신지원사업: 국가차원 육성 대상학교 컨설팅 지원』, 교육과학기술부.
- \_\_\_\_\_ (2010). 『마이스터고 성과관리 시스템 구축』, 한국직업능력개발원.
- 관계부처합동(2010). 「고등학교 직업교육 선진화 방안」.
- 나승일 외(2007). 『정부부처에 의한 특성화고 육성·지원 프로그램 개발』, 교육인적자원부.
- \_\_\_\_\_ (2009). 『특성화 전문계고 장기발전모형 및 성과관리방안』, 중소기업청.
- 박태준 외(2008). 『직업교육 기피 해소를 위한 중등직업교육 국제 비교』, 한국교육개발원.
- 송달용 외(2008). 『특성화 고등학교 성과분석 및 운영활성화 방안』, 교육인적자원부.
- 이동임 외(2002). 『직업능력개발 훈련기관 및 과정 평가: 정책평가 부문』, 한국직업능력개발원.
- \_\_\_\_\_ (2005). 『한국 자격분류 및 매뉴얼 개발』, 한국직업능력개발원.
- 이명훈 외(2007). 『국제직업교육론-일본의 직업교육』, 서울대학교 농

산업교육과 수업 자료.

이성균 외(2008). 『직업분야 마이스터고교 육성 추진 방안』, 교육과학기술부.

이용순 외(2009). 『반도체장비분야 마이스터고 교육과정 · 지침서 개발』, 충청북도교육청.

장기원(2001). 『직업교육정책 평가연구』, 서울대학교 박사학위논문.

장명희(2008). 『한국형 마이스터고 도입 기획단 운영: 직업교육정책 포럼 운영』, 교육과학기술부.

장명희 외(2008). 『한국형 마이스터고 운영 및 인증시스템 모형 개발』, 교육과학기술부.

\_\_\_\_\_ (2009). 『마이스터고(산업수요 맞춤형 고등학교) 선정 연구 사업』, 교육과학기술부.

\_\_\_\_\_ (2009). 『선진교육을 위한 새로운 직업교육기관 정착방안 연구』, 한국직업능력개발원.

\_\_\_\_\_ (2010). 『고교단계 직업교육체제혁신지원사업: 마이스터고 심의위원회 및 인증시스템 운영』, 교육과학기술부.

Brinkerhoff, R. O.(1998). Clarifying and Directing Impact Evaluation. in Brown, S. M. & Seidner, C. J.(1998). Evaluating Corporate Training : Models and Issues. Boston: Kluwer Academic Publishers.

Bushnell, D. S.(1990). Input, Process, Output: A Model for Evaluating Training. Training & Development Journal, Vol.44 No.3.

Kirkpatrick(1996). "Evaluation". The ASTD Training and Development

- Handbook : A Guide to Human Resource Development(4th ed.).  
Robert S. Kaplan & David P. Norton(1996). Using the balanced  
scorecard as a strategic management systems.
- Stufflebeam. D.(1971). The Relevance of CIPP Evaluation Model for  
Educational Accountability. Journal of Research & Development  
in Education, 5.
- Stufflebeam & Shinkfield.(1990). Systematic Evaluation. Boston:  
Kluwer · Nijhoff Publishing.



## 부 록

〈부록 1〉 1차 조사 설문지

〈부록 2〉 2차 조사 설문지



**【부록 1】 1차 조사 설문지**

**졸업생 설문지**

**※ 응답자의 일반적인 사항**

1. 귀하가 속한 기업명을 기입해 주십시오.

\_\_\_\_\_

2. 귀하가 속한 기업의 종사자수는 어느 정도입니까? 택 1

- ① 300명 이상
- ② 299명 ~ 100명 이상
- ③ 99명 이하

3. 귀하가 속한 기업의 업종은 어떠한 분야입니까? 택 1

제조업 I	<input type="checkbox"/> ① 음, 식료품	<input type="checkbox"/> ② 섬유	<input type="checkbox"/> ③ 화학/고무/플라스틱
	<input type="checkbox"/> ④ 일반기계	<input type="checkbox"/> ⑤ 전기기기	<input type="checkbox"/> ⑥ 자동차/운송장비
	<input type="checkbox"/> ⑦ 금속/비금속		
제조업 II	<input type="checkbox"/> ⑧ 에너지(석유정제/핵연료/코크스 등)	<input type="checkbox"/> ⑨ 바이오	<input type="checkbox"/> ⑩ 환경
	<input type="checkbox"/> ⑪ 반도체 장비 및 전자부품	<input type="checkbox"/> ⑫ 영상/음향	<input type="checkbox"/> ⑬ 통신장비
	<input type="checkbox"/> ⑭ 컴퓨터 및 주변기기	<input type="checkbox"/> ⑮ 광학/정밀/의료/기계	<input type="checkbox"/> ⑯ 첨단소재
금융업	<input type="checkbox"/> ⑳ 금융업(금융/보험/연금 등)		
소프트웨어/정보통신 서비스	<input type="checkbox"/> ㉑ 인터넷	<input type="checkbox"/> ㉒ 전자상거래	<input type="checkbox"/> ㉓ 솔루션/컨텐츠
	<input type="checkbox"/> ㉔ 소프트웨어 개발		
기타 서비스업	<input type="checkbox"/> ㉕ 금융관련 서비스(예: 신용평가)	<input type="checkbox"/> ㉖ 연구개발관련서비스	<input type="checkbox"/> ㉗ 사업지원서비스
	<input type="checkbox"/> ㉘ 교육서비스	<input type="checkbox"/> ㉙ 영화/방송/공연	<input type="checkbox"/> ㉚ 오락/문화/운동
	<input type="checkbox"/> ㉛ 관광	<input type="checkbox"/> ㉜ 기타	

4. 귀하의 현 월평균 임금은 어느 정도입니까? \_\_\_\_\_만원
- 월평균 임금: 기본급 뿐만 아니라 상여금, 수당 등을 모두 포함하여 총액기준으로 적어 주십시오.
  - 세후기준으로 기입해주세요.
5. 귀하가 졸업한 학교명은 무엇입니까? 택 1
6. 귀하가 졸업한 학과명은 무엇입니까? 택 1
- 반 선택 1 ~ 15반 택 1
- 번호선택 1 ~ 10번 택 1
7. 귀하의 성별은 무엇입니까? 택 1
- ① 남자
  - ② 여자
8. 귀하의 생년월일(주민번호 앞자리)은 무엇입니까?

## I. 진로선택과정

- I-1. 귀하는 현 직장의 채용 정보를 어떤 경로를 통하여 알게 되었습니까?
- ① 학교 또는 선생님이 안내
  - ② 가족 또는 친지, 친구 추천
  - ③ 취업박람회

- ④ 신문, TV 등 언론매체
- ⑤ 기업 채용 사이트
- ⑥ 기타 \_\_\_\_\_

I-2. 귀하는 현 직장에 어떤 방법으로 입사하였습니까?

- ① 공개채용
- ② 학교와 산학협력 중인 기업으로 추천입사
- ③ 가족 또는 친지 추천
- ④ 기타 \_\_\_\_\_

I-3. 귀하는 현 직장을 선택할 때 학교로부터 어떤 정보를 안내·지도 받았습니까?

- ① 임금과 복리후생
- ② 직무(구체적으로 하는 일)
- ③ 승진기회와 장래성
- ④ 기업규모와 명성
- ⑤ 기타 \_\_\_\_\_

I-4. 귀하가 현 직장을 선택할 때, 가장 중요하게 생각하였던 점은 무엇입니까?

- 1순위\_\_\_\_\_ 2순위\_\_\_\_\_
- ① 임금과 복리후생
  - ② 직무(구체적으로 하는 일)
  - ③ 승진기회와 장래성
  - ④ 기업규모와 명성
  - ⑤ 기타 \_\_\_\_\_

## II. 교육의 질 및 만족도

### II-1. 다음은 학교 교육 만족도 질문입니다.

II-1-1. 귀하는 재학 당시 제공되었던 마이스터고 교육프로그램에 대해 만족하였습니까?

- ① 전혀 만족하지 않음    ② 만족하지 않음    ③ 약간 만족하지 않음  
④ 약간 만족함            ⑤ 만족함            ⑥ 매우 만족함

II-1-1-1. 인문과목 정규수업(국어, 영어, 수학, 사회, 과학 등)에 얼마나 만족하였습니까?

II-1-1-2. 전공과목 정규수업(전공 관련 교과목)에 얼마나 만족하였습니까?

II-1-1-3. 방과후학교에 얼마나 만족하였습니까?

II-1-1-4. 동아리활동에 얼마나 만족하였습니까?

II-1-1-5. 진로지도 프로그램에 얼마나 만족하였습니까?

II-1-1-6. 전반적인 교육 만족도는 어떻습니까?

### II-2. 다음은 업무 수행에 대한 유용도 질문입니다.

II-2-1. 귀하가 재학 당시 마이스터고에서 제공되었던 교육이 현 직장에서 업무 수행 시 도움이 되었다고 생각합니까?

- ① 전혀 도움이 되지 않음    ② 도움이 되지 않음    ③ 약간 도움이 되지 않음  
④ 약간 도움 됨            ⑤ 도움 됨            ⑥ 매우 도움 됨

II-2-1-1. 인문과목 정규수업(국어, 영어, 수학, 사회, 과학 등)이 얼마나 도움이 되었습니까?

II-2-1-2. 전공과목 정규수업(전공 관련 교과목)이 얼마나 도움이 되었습니까?

II-2-1-3. 방과후학교가 얼마나 도움이 되었습니까?

II-2-1-4. 동아리활동이 얼마나 도움이 되었습니까?

II-2-1-5. 진로지도 프로그램이 얼마나 도움이 되었습니까?

II-2-1-6. 전반적으로 마이스터고에서 제공된 교육이 도움이 되었습니까?

**II-3. 다음은 학교 교육의 개선점에 대한 질문입니다.**

II-3-1. 귀하가 졸업한 마이스터고에서 개선되어야 할 항목이 무엇이라고 생각합니까?

1순위 - 택 1    2순위 - 택 1

- ① 정규수업(보통)
- ② 정규수업(전문)
- ③ 방과후학교
- ④ 동아리활동
- ⑤ 진로 및 취업지도
- ⑥ 기타 \_\_\_\_\_구체적으로\_\_\_\_\_

II-3-2. 귀하가 졸업한 마이스터고에서 개선되어야 할 내용을 구체적으로 작성해 주십시오.

1순위 \_\_\_\_\_    2순위 \_\_\_\_\_

### Ⅲ. 학력 및 능력 수준

Ⅲ-1. 다음은 학력 및 능력 수준에 대한 일치도 질문입니다.

Ⅲ-1-1. 나의 현재 업무는 (택1)

- ① 나보다 더 낮은 학력을 가져도 수행할 수 있다.
- ② 나와 유사한 학력을 가졌다면 수행할 수 있다.
- ③ 나보다 더 높은 학력을 가져야 수행할 수 있다.

Ⅲ-1-2. 본인이 생각하기에 현재 하는 일을 수행할 때 실제로 필요한 학력은 무엇이  
라고 생각합니까?

- ① 대학원
- ② 4년제 대학
- ③ 2~3년제 전문대학
- ④ 고등학교 이하

Ⅲ-1-3. 현 직장의 업무내용과 수준이 자신의 교육수준과 비교하여 어떻습니까?

- ① 내 수준보다 아주 낮다.
- ② 내 수준보다 낮다.
- ③ 수준에 맞다.
- ④ 내 수준보다 높다.
- ⑤ 내 수준보다 아주 높다.

Ⅲ-1-4. 나의 스킬(기술과 능력)은 (택1)

- ① 현재 나의 업무보다 더 쉬운 일에 적합하다.
- ② 현재 업무수행에 적합하다.
- ③ 현재 나의 업무보다 더 어려운 일에 적합하다.

Ⅲ-1-5. 다음 중 현재 직장에서의 귀하의 상태를 가장 잘 나타내는 것은 무엇입니까? (택 1)

- ① 현재 내 직무를 수행하기 위해서는 교육과 훈련이 필요하다.
- ② 현재의 직무는 내가 가진 기술과 능력에 잘 부합하는 편이다.
- ③ 나는 현재 직무보다 좀더 어려운 직무를 수행할 기술과 능력을 가지고 있다.

Ⅲ-1-6. 현 직장의 업무내용과 수준이 자신의 기술과 능력수준과 비교하여 어떻습니까?

- ① 내 수준보다 아주 낮다.
- ② 내 수준보다 낮다.
- ③ 수준에 맞다.
- ④ 내 수준보다 높다.
- ⑤ 내 수준보다 아주 높다.

Ⅲ-2. 다음은 학력 및 능력 수준에 대한 만족도 질문입니다.

Ⅲ-2-1. 귀하는 동일분야 특성화고 출신자에 비해 어떠한 역량수준을 갖추었다고 생각합니까?

- ① 매우 낮음      ② 낮음      ③ 약간 낮음

212 마이스터고 졸업생의 노동시장 이행 성과 분석

- ④ 약간 높음      ⑤ 높음      ⑥ 매우 높음

Ⅲ-2-1-1. 전공능력

Ⅲ-2-1-2. 기초직업능력

Ⅲ-2-1-3. 성실한 근무태도

Ⅲ-2-1-4. 대인관계

Ⅲ-2-2. 귀하는 동일분야 마이스터고 출신자에 비해 어떠한 역량수준을 갖추었다고  
생각합니까?

- ① 매우 낮음      ② 낮음      ③ 약간 낮음

- ④ 약간 높음      ⑤ 높음      ⑥ 매우 높음

Ⅲ-2-2-1. 전공능력

Ⅲ-2-2-2. 기초직업능력

Ⅲ-2-2-3. 성실한 근무태도

Ⅲ-2-2-4. 대인관계

Ⅲ-2-3. 귀하는 동일분야 전문대학교 출신자에 비해 어떠한 역량수준을 갖추었다고  
생각합니까?

- ① 매우 낮음      ② 낮음      ③ 약간 낮음

- ④ 약간 높음      ⑤ 높음      ⑥ 매우 높음

Ⅲ-2-3-1. 전공능력

Ⅲ-2-3-2. 기초직업능력

Ⅲ-2-3-3. 성실한 근무태도

Ⅲ-2-3-4. 대인관계

## IV. 직장에 대한 만족도

IV-1. 귀하는 마이스터고를 졸업 후, 자신이 원하는 곳에 취업을 했다고 생각합니까?

- ① 전혀 그렇지 않음
- ② 그렇지 않음
- ③ 약간 그렇지 않음
- ④ 약간 그러함
- ⑤ 그러함
- ⑥ 매우 그러함

IV-2. 귀하는 현 직장에 만족하십니까?

- ① 전혀 만족하지 않음 ② 만족하지 않음 ③ 약간 만족하지 않음
- ④ 약간 만족함 ⑤ 만족함 ⑥ 매우 만족함

IV-2-1. 직장의 연봉에 어느 정도 만족하십니까?

IV-2-2. 직장의 복리후생에 어느 정도 만족하십니까?

IV-2-3. 직장의 작업 환경에 어느 정도 만족하십니까?

IV-2-4. 직장의 경력개발 기회에 대해 어느 정도 만족하십니까?

IV-2-5. 직장의 고용 안정성에 어느 정도 만족하십니까?

IV-2-6. 직장의 동료, 상사와의 관계에 어느 정도 만족하십니까?

IV-2-7. 귀하는 현 직장에 대해 평균적으로 얼마나 만족하고 있습니까?

IV-2-8. 학부모들은 귀하의 직장에 대해 평균적으로 얼마나 만족하고 있습니까?

## V. 향후계획

V-1. 남자의 경우, 향후 군입대 계획은 어떠합니까?

- ① 병역 면제
- ② 산업기능요원으로 대체
- ③ 현역병으로 복무
- ④ 특기병으로 복무
- ⑤ 기타 \_\_\_\_\_

V-2. 남자의 경우, 제대 후에 현재 직장으로 다시 돌아올 의향이 있습니까?

- ① 예
- ② 아니오
- ③ 잘 모르겠음

V-3. 귀하는 현 직장에서 얼마동안 근무할 계획입니까?

- ① 1년 미만
- ② 1년 ~ 5년 미만
- ③ 5년 ~ 10년 미만
- ④ 10년 이상

V-4. 향후 이직할 계획이 있습니까?

- ① 있다
- ② 없다

V-4-1. 이직할 계획이 있다면, 그 이유는 무엇입니까?

- ① 낮은 임금 및 복리후생
- ② 열악한 작업 환경
- ③ 적성불일치
- ④ 직장 내 적응 어려움
- ⑤ 낮은 성장 가능성
- ⑥ 학력차별
- ⑦ 직무수행지식 및 기술 부족
- ⑧ 기타 \_\_\_\_\_구체적으로\_\_\_\_\_

V-5. 향후 학위를 취득할 계획이 있습니까?

- ① 있다
- ② 없다

V-5-1. 학위를 취득할 계획이 있다면, 그 이유는 무엇입니까?

- ① 더 좋은 곳으로 이직하기 위해
- ② 승진 및 성장을 위해 필요해서
- ③ 전공을 바꾸기 위해
- ④ 개인적인 만족을 위해
- ⑤ 창업을 준비하기 위해

V-6. 향후 창업할 계획이 있습니까?

- ① 있다
- ② 없다

V-6-1. 창업할 계획이 있다면, 그 이유는 무엇입니까?

- ① 자신의 산업체를 경영하고 싶어서
- ② 아이디어를 사업화 하려고
- ③ 직장 내에서의 성장에 한계가 있으므로
- ④ 기타 \_\_\_\_\_구체적으로\_\_\_\_\_

## VI. 기타

VI-1. 기타 의견을 기입해주시시오.

□ 기업 담당자 설문지

※ 응답자의 일반적인 사항

1. 귀 기업에서 채용한 마이스터고 졸업생의 학교명은 무엇입니까? 택 1
2. 귀 기업의 총 종사자수는 몇 명입니까? \_\_\_\_\_명
3. 귀 기업의 연 매출액은 얼마입니까? \_\_\_\_\_억원
4. 귀 기업의 업종은 어떠한 분야입니까?

제조업 I	<input type="checkbox"/> ① 음, 식료품	<input type="checkbox"/> ② 섬유	<input type="checkbox"/> ③ 화학/고무/플라스틱
	<input type="checkbox"/> ④ 일반기계	<input type="checkbox"/> ⑤ 전기기기	<input type="checkbox"/> ⑥ 자동차/운송장비
	<input type="checkbox"/> ⑦ 금속/비금속		
제조업 II	<input type="checkbox"/> ⑧ 에너지(석유정제/핵연료/코크스 등)	<input type="checkbox"/> ⑨ 바이오	<input type="checkbox"/> ⑩ 환경
	<input type="checkbox"/> ⑪ 반도체 장비 및 전자부품	<input type="checkbox"/> ⑫ 영상/음향	<input type="checkbox"/> ⑬ 통신장비
	<input type="checkbox"/> ⑭ 컴퓨터 및 주변기기	<input type="checkbox"/> ⑮ 광학/정밀/의료/기계	<input type="checkbox"/> ⑯ 첨단소재
금융업	<input type="checkbox"/> ⑳ 금융업(금융/보험/연금 등)		
소프트웨어/정보통신 서비스	<input type="checkbox"/> ㉑ 인터넷	<input type="checkbox"/> ㉒ 전자상거래	<input type="checkbox"/> ㉓ 솔루션/컨텐츠
	<input type="checkbox"/> ㉔ 소프트웨어 개발		
기타 서비스업	<input type="checkbox"/> ㉕ 금융관련 서비스(예: 신용평가)	<input type="checkbox"/> ㉖ 연구개발관련서비스	<input type="checkbox"/> ㉗ 사업지원서비스
	<input type="checkbox"/> ㉘ 교육서비스	<input type="checkbox"/> ㉙ 영화/방송/공연	<input type="checkbox"/> ㉚ 오락/문화/운동
	<input type="checkbox"/> ㉛ 관광	<input type="checkbox"/> ㉜ 기타	

5. 귀 기업의 명칭은 무엇입니까? \_\_\_\_\_

6. 귀하의 성별은 무엇입니까? 택 1

- ① 남자
- ② 여자

7. 귀하의 연령대는 무엇입니까? 택 1

- ① 20대
- ② 30대
- ③ 40대
- ④ 50대
- ⑤ 60대 이상

## I. 마이스터고 교육의 질 및 만족도

I-1. 귀사가 채용한 마이스터고 졸업생의 학교 이미지에 대하여 긍정적으로 생각하  
고 계십니까?

- ① 전혀 그렇지 않음 ② 그렇지 않음 ③ 약간 그렇지 않음
- ④ 약간 그러함 ⑤ 그러함 ⑥ 매우 그러함

I-2. 귀사에서 채용한 마이스터고 졸업생의 교육이 학교에서 충분히 이루어졌다고  
생각하십니까?

- ① 전혀 그렇지 않음 ② 그렇지 않음 ③ 약간 그렇지 않음
- ④ 약간 그러함 ⑤ 그러함 ⑥ 매우 그러함

I-2-1. 전공이론

I -2-2. 전공실습

I -2-3. 기초학습능력

I -2-4. 인성

I -3. 귀사에서 채용한 마이스터고 졸업생을 고려해볼 때, 마이스터고는 소질과 적성을 고려하여 적합한 학생을 선발하고 있다고 생각하십니까?

- ① 전혀 그렇지 않음 ② 그렇지 않음 ③ 약간 그렇지 않음  
④ 약간 그러함 ⑤ 그러함 ⑥ 매우 그러함

I -4. 귀사에서 채용한 마이스터고 졸업생을 고려해볼 때, 귀사는 마이스터고가 다른 특성화고와 차별화된 교육을 제공하고 있다고 생각하십니까?

- ① 전혀 그렇지 않음 ② 그렇지 않음 ③ 약간 그렇지 않음  
④ 약간 그러함 ⑤ 그러함 ⑥ 매우 그러함

I -5. 마이스터고에서는 산업체 출신의 인사가 교장으로서는 학교를 운영할 수 있습니다. 이에 대해서는 어떻게 생각하십니까?

- ① 매우 적절함 ② 적절함 ③ 약간 적절함  
④ 약간 부적절함 ⑤ 부적절함 ⑥ 매우 부적절함

I -5-1. 산업체 출신의 인사가 교장으로서는 학교를 운영하는 것이 적절하다면 그 이유는 무엇입니까? (주관식)

I -5-2. 산업체 출신의 인사가 교장으로서는 학교를 운영하는 것이 부적절하다면 그 이유는 무엇입니까? (주관식)

I-6. 귀사는 마이스터고에서 개선되어야 할 항목이 무엇이라고 생각하십니까?

1순위( 택 1 ) 2순위( 택 1 )

- ① 국어, 영어, 수학 등 기초교육 강화
- ② 전공 이론에 대한 교육 강화
- ③ 전공 실습에 대한 교육 강화
- ④ 인성 및 소양교육
- ⑤ 진로 관련 검사 및 상담
- ⑥ 회사생활 및 조직적응에 대한 교육 강화
- ⑦ 기타 \_\_\_\_\_구체적으로\_\_\_\_\_

## II. 졸업생의 학력 및 능력 수준

II-1. 다음은 귀사가 채용한 마이스터고 졸업생들의 학력 및 능력수준에 대한 일치도 질문입니다.

II-1-1. 귀사가 채용한 마이스터고 졸업생의 현재 업무는 (택1)

- ① 마이스터고 졸업생보다 더 낮은 학력을 가져도 수행할 수 있다.
- ② 마이스터고 졸업생과 유사한 학력을 가졌다면 수행할 수 있다.
- ③ 마이스터고 졸업생보다 더 높은 학력을 가져야 수행할 수 있다.

II-1-2. 귀사가 생각하시기에 마이스터고 졸업생이 현재 하는 일을 수행할 때 실제로 필요한 학력은 무엇이라고 생각하십니까?

- ① 대학원
- ② 4년제 대학

- ③ 2~3년제 전문대학
- ④ 고등학교 이하

II-1-3. 귀사가 생각하시기에 현 직장의 업무내용과 수준이 마이스터고 졸업생의 교육수준과 비교하여 어떻습니까?

- ① 현 직장의 업무내용과 수준보다 아주 낮다.
- ② 현 직장의 업무내용과 수준보다 낮다.
- ③ 수준이 맞다.
- ④ 현 직장의 업무내용과 수준보다 높다.
- ⑤ 현 직장의 업무내용과 수준보다 아주 높다.

II-1-4. 마이스터고 졸업생의 스킬(기술과 능력)은 (택1)

- ① 현재 마이스터고 졸업생의 업무보다 더 쉬운 일에 적합하다.
- ② 현재 업무수행에 적합하다.
- ③ 현재 마이스터고 졸업생보다 더 어려운 일에 적합하다.

II-1-5. 다음 중 현재 귀사에서 마이스터고 졸업생의 상태를 가장 잘 나타내는 것은 무엇입니까? (택1)

- ① 현재 마이스터고 졸업생이 직무를 수행하기 위해서는 교육과 훈련이 필요하다.
- ② 현재의 직무는 마이스터고 졸업생이 가진 기술과 능력에 잘 부합하는 편이다.
- ③ 마이스터고 졸업생은 현재 직무보다 좀 더 어려운 직무를 수행할 기술과 능력을 가지고 있다.

II-1-6. 귀사의 업무내용과 수준이 마이스터고 졸업생의 기술과 능력수준과 비교하여 어떻습니까? (택1)

- ① 현 직장의 업무내용과 수준보다 아주 낮다.
- ② 현 직장의 업무내용과 수준보다 낮다.
- ③ 수준이 맞다.
- ④ 현 직장의 업무내용과 수준보다 높다.
- ⑤ 현 직장의 업무내용과 수준보다 아주 높다.

II-2. 다음은 귀사가 채용한 마이스터고 졸업생의 학력 및 능력 수준에 대한 만족도 질문입니다.

II-2-1. 귀사가 채용한 마이스터고 졸업생이 동일분야 특성화고 출신자에 비해 어떠한 역량수준을 갖추었다고 생각하십니까?

- ① 매우 낮음      ② 낮음      ③ 약간 낮음
- ④ 약간 높음      ⑤ 높음      ⑥ 매우 높음

II-2-1-1. 전공능력

II-2-1-2. 기초직업능력

II-2-1-3. 성실한 근무태도

II-2-1-4. 대인관계

II-2-2. 귀사가 채용한 마이스터고 졸업생이 동일분야 마이스터고 출신자에 비해 어떠한 역량수준을 갖추었다고 생각하십니까?

- ① 매우 낮음      ② 낮음      ③ 약간 낮음
- ④ 약간 높음      ⑤ 높음      ⑥ 매우 높음

II-2-2-1. 전공능력

II-2-2-2. 기초직업능력

II-2-2-3. 성실한 근무태도

II-2-2-4. 대인관계

II-2-3. 귀사가 채용한 마이스터고 졸업생이 동일분야 전문대학교 출신자에 비해  
어떠한 역량수준을 갖추었다고 생각하십니까?

- ① 매우 낮음      ② 낮음      ③ 약간 낮음
- ④ 약간 높음      ⑤ 높음      ⑥ 매우 높음

II-2-3-1. 전공능력

II-2-3-2. 기초직업능력

II-2-3-3. 성실한 근무태도

II-2-3-4. 대인관계

II-2-4. 귀사는 향후 마이스터고 졸업생의 발전가능성이 있다고 생각하십니까?

- ① 전혀 그렇지 않음    ② 그렇지 않음    ③ 약간 그렇지 않음
- ④ 약간 그러함      ⑤ 그러함      ⑥ 매우 그러함

II-2-4-1. 자기개발 가능성

II-2-4-2. 승진 가능성

II-2-5. 귀사는 마이스터고 졸업생이 갖추어야 할 능력 중 가장 중요한 요소 3가지  
는 무엇이라고 생각하십니까?

1순위(    택 1    ) 2순위(    택1    ) 3순위(    택1    )

- ① 기초학습능력    ② 외국어 능력    ③전공능력    ④ 관련 자격증
- ⑤ 실무경력(현장실습 포함)    ⑥ 인성    ⑦ 기타 \_\_\_\_\_

Ⅱ-2-6. 귀사가 채용한 마이스터고 졸업생이 좀 더 갖추어야 할 내용을 구체적으로 적어주십시오.

1순위 \_\_\_\_\_ 2순위 \_\_\_\_\_

### Ⅲ. 향후 계획

Ⅲ-1. 귀하는 향후 마이스터고 졸업생을 계속적으로 채용해야 한다고 생각하십니까?

- ① 매우 그러함 ② 그러함 ③ 약간 그러함  
④ 약간 그렇지 않음 ⑤ 그렇지 않음 ⑥ 매우 그렇지 않음

Ⅲ-1-1. 채용을 해야 한다고 생각한다면, 그 이유는 무엇입니까?

- ① 전공일치  
② 출신학교 이미지  
③ 우수한 학습능력  
④ 외국어 능력  
⑤ 관련 자격증 소지  
⑥ 높은 직무 능력  
⑦ 인성  
⑧ 기타 \_\_\_\_\_구체적으로\_\_\_\_\_

Ⅲ-1-2. 채용을 할 필요가 없다면, 그 이유는 무엇입니까?

- ① 전공불일치

- ② 출신학교 이미지
- ③ 학습능력 부족
- ④ 외국어 능력 부족
- ⑤ 관련 자격증 미소지
- ⑥ 낮은 직무 능력
- ⑦ 인성
- ⑧ 기타 \_\_\_\_\_구체적으로\_\_\_\_\_

#### IV. 기타

IV-1. 기타 마이스터고 교육에 관한 의견을 자유롭게 기입해주십시오.



3. 귀하가 속한 기업의 업종은 어떤 분야입니까?

제조업 I	<input type="checkbox"/> ① 음, 식료품	<input type="checkbox"/> ② 섬유	<input type="checkbox"/> ③ 화학/고무/플라스틱
	<input type="checkbox"/> ④ 일반기계	<input type="checkbox"/> ⑤ 전기기기	<input type="checkbox"/> ⑥ 자동차/운송장비
	<input type="checkbox"/> ⑦ 금속/비금속		
제조업 II	<input type="checkbox"/> ⑧ 에너지(석유정제/핵연료/코크스 등)	<input type="checkbox"/> ⑨ 바이오	<input type="checkbox"/> ⑩ 환경
	<input type="checkbox"/> ⑪ 반도체 장비 및 전자부품	<input type="checkbox"/> ⑫ 영상/음향	<input type="checkbox"/> ⑬ 통신장비
	<input type="checkbox"/> ⑭ 컴퓨터 및 주변기기	<input type="checkbox"/> ⑮ 광학/정밀/의료/기계	<input type="checkbox"/> ⑯ 첨단소재
금융업	<input type="checkbox"/> ⑳ 금융업(금융/보험/연금 등)		
소프트웨어/정보통신 서비스	<input type="checkbox"/> ㉑ 인터넷	<input type="checkbox"/> ㉒ 전자상거래	<input type="checkbox"/> ㉓ 솔루션/컨텐츠
	<input type="checkbox"/> ㉔ 소프트웨어 개발		
기타 서비스업	<input type="checkbox"/> ㉕ 금융관련 서비스(예: 신용평가)	<input type="checkbox"/> ㉖ 연구개발관련서비스	<input type="checkbox"/> ㉗ 사업지원서비스
	<input type="checkbox"/> ㉘ 교육서비스	<input type="checkbox"/> ㉙ 영화/방송/공연	<input type="checkbox"/> ㉚ 오락/문화/운동
	<input type="checkbox"/> ㉛ 관광	<input type="checkbox"/> ㉜ 기타	

4. 귀하의 현 월평균 임금은 어느 정도입니까? \_\_\_\_\_만원

- 월평균 임금: 기본급 뿐 만 아니라 상여금, 수당 등을 모두 포함하여 총액기준으로 적어 주십시오.
- 세후기준으로 기입해주세요(실제 수령액).

### Ⅲ. 진로선택 과정

5. 귀하는 현 직장에 어떤 방법으로 입사하였습니까? (택 1)

- ① 공개채용
- ② 학교와 산학협력 중인 기업으로 추천입사
- ③ 가족 또는 친지 추천
- ④ 기타 \_\_\_\_\_

6. 귀하는 현 직장을 선택할 때 학교로부터 어떤 정보를 안내·지도 받았습니까?

(모두 선택)

- ① 임금과 복리후생
- ② 직무(구체적으로 하는 일)
- ③ 승진기회와 장래성
- ④ 기업규모와 명성
- ⑤ 기타 \_\_\_\_\_

7. 귀하가 현 직장을 선택할 때, 가장 중요하게 생각하였던 점은 무엇입니까? (택 1)

- ① 임금과 복리후생
- ② 직무(구체적으로 하는 일)
- ③ 승진기회와 장래성
- ④ 기업규모와 명성
- ⑤ 기타 \_\_\_\_\_

#### IV. 교육의 질 및 만족도

※ 다음은 학교 입학 결정에 대한 질문입니다.

8. 귀하는 마이스터고 진학 동기가 무엇이었습니까?

- ① 취업전망
- ② 본인의 적성과 희망
- ③ 가정형편
- ④ 사회적인 평판
- ⑤ 장학금 등 각종 지원
- ⑥ 성적
- ⑦ 기타 \_\_\_\_\_

9. 귀하는 마이스터고 진학 당시 가장 영향을 끼친 사람이 누구였습니까?

- ① 본인
- ② 부모님(혹은 보호자)
- ③ 학교 선생님
- ④ 친구
- ⑤ 친인척
- ⑥ 선배
- ⑦ 기타 \_\_\_\_\_

※ 다음은 학교 교육 만족도 질문입니다.

10. 귀하는 재학 당시 제공되었던 마이스터고 교육프로그램에 대해 만족하였습니까?

- |              |           |              |
|--------------|-----------|--------------|
| ① 전혀 만족하지 않음 | ② 만족하지 않음 | ③ 약간 만족하지 않음 |
| ④ 약간 만족함     | ⑤ 만족함     | ⑥ 매우 만족함     |

10-1. 인문과목 정규수업(국어, 영어, 수학, 사회, 과학 등)에 얼마나 만족하였습니까?

10-2. 전공과목 정규수업(전공 관련 교과목)에 얼마나 만족하였습니까?

10-3. 방과 후 학교에 얼마나 만족하였습니까?

10-4. 동아리활동에 얼마나 만족하였습니까?

10-5. 진로지도 프로그램에 얼마나 만족하였습니까?

10-6. 전반적인 교육 만족도는 어떻습니까?

11. 귀하가 재학 당시 마이스터고에서 제공되었던 교육이 현 직장에서 업무 수행 시 도움이 되었다고 생각합니까?

- |                |             |                |
|----------------|-------------|----------------|
| ① 전혀 도움이 되지 않음 | ② 도움이 되지 않음 | ③ 약간 도움이 되지 않음 |
| ④ 약간 도움이 됨     | ⑤ 도움이 됨     | ⑥ 매우 도움이 됨     |

11-1. 인문과목 정규수업(국어, 영어, 수학, 사회, 과학 등)이 얼마나 도움이 되었습니까?

11-2. 전공과목 정규수업(전공 관련 교과목)이 얼마나 도움이 되었습니까?

11-3. 방과 후 학교가 얼마나 도움이 되었습니까?

11-4. 동아리활동이 얼마나 도움이 되었습니까?

11-5. 진로지도 프로그램이 얼마나 도움이 되었습니까?

11-6. 전반적으로 마이스터고에서 제공된 교육이 도움이 되었습니까?

## V. 학력 및 능력 수준

※ 다음은 학력 및 능력 수준에 대한 일치도 질문입니다.

12. 현 직장의 업무내용과 수준이 자신의 교육수준과 비교하여 어떻습니까?

- ① 내 수준보다 아주 낮다.      ② 내 수준보다 낮다.
- ③ 수준에 맞다.                      ④ 내 수준보다 높다.
- ⑤ 내 수준보다 아주 높다.

13. 현재 본인이 하고 있는 업무를 어떤 사람들이 수행하고 있습니까?

- ① 대학원 졸업자    ② 4년제 대학 졸업자    ③ 전문대학 졸업자
- ④ 고등학교 이하

14. 다음 중 현재 직장에서 귀하의 상태를 가장 잘 나타내는 것은 무엇입니까?

- ① 현재 내 직무를 수행하기 위해서는 교육과 훈련이 필요하다.
- ② 현재의 직무는 내가 가진 기술과 능력에 잘 부합하는 편이다.
- ③ 나는 현재 직무보다 좀 더 어려운 직무를 수행할 기술과 능력을 가지고 있다.

※ 다음은 학력 및 능력 수준에 대한 만족도 질문입니다.

15. 귀하는 동일분야 특성화고 출신자에 비해 어떠한 역량수준을 갖추었다고 생각합니까?

- |  |
|--|
| ① 매우 낮음    ② 낮음    ③ 약간 낮음    ④ 약간 높음    ⑤ 높음    ⑥ 매우 높음 |
|--|

15-1. 전공능력

15-2. 기초직업능력

15-3. 성실한 근무태도

15-4. 대인관계

16. 귀하는 동일분야 전문대학교 출신자에 비해 어떠한 역량수준을 갖추었다고 생각  
합니까?

- ① 매우 낮음 ② 낮음 ③ 약간 낮음 ④ 약간 높음 ⑤ 높음 ⑥ 매우 높음

16-1. 전공능력

16-2. 기초직업능력

16-3. 성실한 근무태도

16-4. 동료 및 상사관계

## VI. 직장에 대한 만족도

17. 귀하는 마이스터고를 졸업 후, 자신이 원하는 곳에 취업을 했다고 생각합니까?

- ① 전혀 그렇지 않음 ② 그렇지 않음 ③ 약간 그렇지 않음  
④ 약간 그러함 ⑤ 그러함 ⑥ 매우 그러함

18. 귀하는 현 직장에 만족하십니까?

- ① 전혀 만족하지 않음 ② 만족하지 않음 ③ 약간 만족하지 않음  
④ 약간 만족함 ⑤ 만족함 ⑥ 매우 만족함

18-1. 직장의 연봉에 어느 정도 만족하십니까?

18-2. 직장의 복리후생에 어느 정도 만족하십니까?

18-3. 직장의 작업 환경에 어느 정도 만족하십니까?

18-4. 직장의 개인발전가능성 기회에 대해 어느 정도 만족하십니까?

- 18-5. 직장의 고용 안정성에 어느 정도 만족하십니까?
- 18-6. 직장의 동료, 상사와의 관계에 어느 정도 만족하십니까?
- 18-7. 직업적 도전의식 제공에 대해 어느 정도 만족하십니까?
- 18-8. 전공 관련 직무배치 여부에 대해 어느 정도 만족하십니까?
- 18-9. 학부모들은 귀하의 직장에 대해 얼마나 만족하고 있습니까?

## VII. 향후계획

- 19. 군 입대는 언제하실 예정입니까?
  - ① 산업기능요원으로 근무 예정    ② 1년 이내    ③ 2년 이내
  - ④ 3년 이내    ⑤ 재직자 특별전형으로 대학 진학 후
  
- 20. 남자의 경우, 제대 후에 현재 직장으로 다시 돌아올 의향이 있습니까?
  - ① 예    ② 아니오    ③ 잘 모르겠음
  
- 21. 귀하는 현 직장에서 얼마동안 근무할 계획입니까?
  - ① 1년 미만    ② 1년 ~ 5년 미만    ③ 5년 ~ 10년 미만
  - ④ 10년 이상
  
- 22. 향후 이직할 계획이 있습니까?
  - ① 있다    ② 없다
  
- 22-1. 이직할 계획이 있거나 이직한 경우, 그 이유는 무엇입니까?
  - ① 낮은 임금 및 복리후생    ② 열악한 작업 환경
  - ③ 적성불일치    ④ 직장 내 적응 어려움
  - ⑤ 낮은 성장 가능성    ⑥ 학력차별
  - ⑦ 직무수행지식 및 기술 부족

⑧ 기타 \_\_\_\_\_ 구체적으로 \_\_\_\_\_

23. 향후 학위를 취득할 계획이 있습니까?

- ① 있다                      ② 없다

23-1. 학위를 취득할 계획이 있다면, 그 이유는 무엇입니까? (택 1)

- ① 더 좋은 곳으로 이직하기 위해      ② 승진을 위해 필요해서  
③ 전공을 바꾸기 위해                  ④ 개인적인 만족을 위해  
⑤ 창업을 준비하기 위해                ⑥ 직무능력향상을 위해

23-2. 학위를 취득할 계획이 있다면, 어떤 전공을 고려하고 있습니까? (택 1)

- ① 마이스터고 전공 분야                ② 현재 직무와 관련된 전공분야  
③ 전공과 무관한 분야                  ④ 기타 ; \_\_\_\_\_

23-3. 학위를 취득할 계획이 있다면, 어떤 방식을 고려하고 있습니까? (택 1)

- ① 회사를 다니면서 학업을 병행        ② 회사를 그만두고 대학 진학  
③ 기타 ; \_\_\_\_\_

23-4. 대학에 진학할 계획이 있다면 어떤 유형의 대학에 진학할 계획을 가지고 있습니까?

- ① 일반 4년제대학      ② 전문대학      ③ 사이버대학      ④ 방송통신대학  
⑤ 사내대학              ⑥ 기타 \_\_\_\_\_

**□ 기업 담당자 설문지**

**※ 응답자의 일반적인 사항**

1. 귀 기업의 명칭은 무엇입니까? \_\_\_\_\_
2. 귀 기업의 총 종사자수는 몇 명입니까? \_\_\_\_\_명
3. 귀 기업의 연 매출액은 얼마입니까? \_\_\_\_\_억원
4. 귀 기업의 업종은 어떠한 분야입니까?

제조업 I	<input type="checkbox"/> ① 음, 식료품	<input type="checkbox"/> ② 섬유	<input type="checkbox"/> ③ 화학/고무/플라스틱
	<input type="checkbox"/> ④ 일반기계	<input type="checkbox"/> ⑤ 전기기기	<input type="checkbox"/> ⑥ 자동차/운송장비
	<input type="checkbox"/> ⑦ 금속/비금속		
제조업 II	<input type="checkbox"/> ⑧ 에너지(석유정제/핵연료/코크스 등)	<input type="checkbox"/> ⑨ 바이오	<input type="checkbox"/> ⑩ 환경
	<input type="checkbox"/> ⑪ 반도체 장비 및 전자부품	<input type="checkbox"/> ⑫ 영상/음향	<input type="checkbox"/> ⑬ 통신장비
	<input type="checkbox"/> ⑭ 컴퓨터 및 주변기기	<input type="checkbox"/> ⑮ 광학/정밀/의료/기계	<input type="checkbox"/> ⑯ 첨단소재
금융업	<input type="checkbox"/> ⑰ 금융업(금융/보험/연금 등)		
소프트웨어/정보통신 서비스	<input type="checkbox"/> ⑱ 인터넷	<input type="checkbox"/> ⑲ 전자상거래	<input type="checkbox"/> ⑳ 솔루션/컨텐츠
	<input type="checkbox"/> ㉑ 소프트웨어 개발		
기타 서비스업	<input type="checkbox"/> ㉒ 금융관련 서비스(예: 신용평가)	<input type="checkbox"/> ㉓ 연구개발관련서비스	<input type="checkbox"/> ㉔ 사업지원서비스
	<input type="checkbox"/> ㉕ 교육서비스	<input type="checkbox"/> ㉖ 영화/방송/공연	<input type="checkbox"/> ㉗ 오락/문화/운동
	<input type="checkbox"/> ㉘ 관광	<input type="checkbox"/> ㉙ 기타	

**I. 마이스터고 교육의 질 및 만족도**

5. 귀사에서 채용한 마이스터고 졸업생의 교육이 학교에서 충분히 이루어졌다고 생각하십니까?

- |             |          |             |
|-------------|----------|-------------|
| ① 전혀 그렇지 않음 | ② 그렇지 않음 | ③ 약간 그렇지 않음 |
| ④ 약간 그러함    | ⑤ 그러함    | ⑥ 매우 그러함    |

- 5-1. 전공이론  
5-2. 전공실습  
5-3. 기초학습능력  
5-4. 인성

6. 귀사에서 채용한 마이스터고 졸업생을 고려해볼 때, 마이스터고는 소질과 적성을 고려하여 적합한 학생을 선발하고 있다고 생각하십니까?

- ① 전혀 그렇지 않음 ② 그렇지 않음 ③ 약간 그렇지 않음  
④ 약간 그러함 ⑤ 그러함 ⑥ 매우 그러함

7. 귀사에서 채용한 마이스터고 졸업생을 고려해볼 때, 귀사는 마이스터고가 다른 특성화고와 차별화된 교육을 제공하고 있다고 생각하십니까?

- ① 전혀 그렇지 않음 ② 그렇지 않음 ③ 약간 그렇지 않음  
④ 약간 그러함 ⑤ 그러함 ⑥ 매우 그러함

8. 귀사는 마이스터고에서 개선되어야 할 항목이 무엇이라고 생각하십니까?

1순위( 택 1 ) 2순위( 택 1 )

- ① 국어, 영어, 수학 등 기초교육 강화  
② 전공 이론에 대한 교육 강화  
③ 전공 실습에 대한 교육 강화  
④ 인성 및 소양교육  
⑤ 진로 관련 검사 및 상담  
⑥ 회사생활 및 조직적응에 대한 교육 강화  
⑦ 기타 \_\_\_\_\_ 구체적으로 \_\_\_\_\_

## II. 졸업생의 학력 및 능력 수준

※ 다음은 귀사가 채용한 마이스터고 졸업생들의 학력 및 능력수준에 대한 일치도 질문입니다.

9. 귀사가 채용한 마이스터고 졸업생의 현재 업무의 수준은?
- ① 마이스터고 졸업생보다 더 낮은 학력을 가져도 수행할 수 있다.
  - ② 마이스터고 졸업생과 유사한 학력을 가졌다면 수행할 수 있다.
  - ③ 마이스터고 졸업생보다 더 높은 학력을 가져야 수행할 수 있다.
10. 귀사가 생각하시기에 마이스터고 졸업생이 현재 수행하는 업무에 실제로 필요한 학력은 무엇이라고 생각하십니까?
- ① 대학원 졸업생
  - ② 4년제 대학 졸업생
  - ③ 전문대학 졸업생
  - ④ 고등학교 이하
11. 귀사가 생각하시기에 현 직장의 업무내용과 수준이 마이스터고 졸업생의 교육수준과 비교하여 어떻습니까?
- ① 현 직장의 업무내용과 수준보다 아주 낮다.
  - ② 현 직장의 업무내용과 수준보다 낮다.
  - ③ 수준이 맞다.
  - ④ 현 직장의 업무내용과 수준보다 높다.
  - ⑤ 현 직장의 업무내용과 수준보다 아주 높다.
12. 다음 중 현재 귀사에서의 마이스터고 졸업생의 상태를 가장 잘 나타내는 것은 무엇입니까?
- ① 현재 마이스터고 졸업생이 직무를 수행하기 위해서는 교육과 훈련이

필요하다.

- ② 현재의 직무는 마이스터고 졸업생이 가진 기술과 능력에 잘 부합하는 편이다.
- ③ 마이스터고 졸업생은 현재 직무보다 좀 더 어려운 직무를 수행할 기술과 능력을 가지고 있다.

※ 다음은 귀사가 채용한 마이스터고 졸업생의 학력 및 능력 수준에 대한 만족도 질문입니다.

13. 귀사가 채용한 마이스터고 졸업생이 동일분야 특성화고 출신자에 비해 어떠한 역량수준을 갖추었다고 생각하십니까?

- ① 매우 낮음 ② 낮음 ③ 약간 낮음 ④ 약간 높음 ⑤ 높음 ⑥ 매우 높음

- 13-1. 전공능력
- 13-2. 기초직업능력
- 13-3. 성실한 근무태도
- 13-4. 대인관계

14. 귀사가 채용한 마이스터고 졸업생이 동일분야 전문대학교 출신자에 비해 어떠한 역량수준을 갖추었다고 생각하십니까?

- ① 매우 낮음 ② 낮음 ③ 약간 낮음 ④ 약간 높음 ⑤ 높음 ⑥ 매우 높음

- 14-1. 전공능력
- 14-2. 기초직업능력
- 14-3. 성실한 근무태도
- 14-4. 대인관계

15. 귀사는 향후 마이스터고 졸업생의 발전가능성이 있다고 생각하십니까?

- |             |          |             |
|-------------|----------|-------------|
| ① 전혀 그렇지 않음 | ② 그렇지 않음 | ③ 약간 그렇지 않음 |
| ④ 약간 그러함    | ⑤ 그러함    | ⑥ 매우 그러함    |

15-1. 자기개발 가능성

15-2. 승진 가능성

16. 귀사는 마이스터고 졸업생이 갖추어야 할 능력 중 가장 중요한 요소 2가지는 무엇이라고 생각하십니까?

1순위(    택 1    ) 2순위(    택1    )

- ① 기초학습능력   ② 외국어 능력   ③ 전공능력   ④ 관련 자격증  
⑤ 실무경력(현장실습 포함) ⑥ 인성 ⑦ 기타 \_\_\_\_\_구체적으로\_\_\_\_\_

### Ⅲ. 향후 계획

17. 귀하는 향후 마이스터고 졸업생을 계속적으로 채용해야 한다고 생각하십니까?

- ① 매우 그러함   ② 그러함   ③ 약간 그러함  
④ 약간 그렇지 않음   ⑤ 그렇지 않음   ⑥ 매우 그렇지 않음

17-1. 채용을 해야 한다고 생각한다면, 그 이유는 무엇입니까?

- ① 전공일치   ② 출신학교 이미지  
③ 우수한 학습능력   ④ 외국어 능력  
⑤ 관련 자격증 소지   ⑥ 높은 직무 능력  
⑦ 인성  
⑧ 기타 \_\_\_\_\_구체적으로\_\_\_\_\_

17-2. 채용을 할 필요가 없다면, 그 이유는 무엇입니까?

- ① 실무능력 부족                      ② 출신학교 이미지
- ③ 기초수학능력 부족                ④ 외국어 능력 부족
- ⑤ 현장 적응력 부족                ⑥ 불성실한 태도
- ⑦ 높은 이직률
- ⑧ 기타 \_\_\_\_\_구체적으로\_\_\_\_\_

18. 귀사가 채용하고 있는 마이스터고 학생의 군입대는 언제가 적당하다고 생각하십니까?

- ① 입사 후 1년 이내            ② 입사 후 2년 이내
- ③ 입사 후 3년 이내            ④ 재직자 특별전형 대학 입학 이후(3년 이후)



## □ 저자 약력

- 김중우  
- 한국직업능력개발원 연구위원
- 김형만  
- 한국직업능력개발원 선임연구위원
- 장명희  
- 한국직업능력개발원 선임연구위원
- 최수정  
- 한국직업능력개발원 부연구위원
- 허영준  
- 한국직업능력개발원 부연구위원

## 마이스터고 졸업생의 노동시장 이행 성과 분석

- 발행연월일 2013년 12월 29일 인쇄  
2013년 12월 31일 발행
- 발 행 인 박 영 범
- 발 행 처 한국직업능력개발원  
135-949, 서울시 강남구 삼성로 147길 46  
홈페이지: <http://www.krivet.re.kr>  
전 화: (02)3485-5000, 5100  
팩 스: (02)3485-5200
- 등 록 일 자 1998년 6월 11일
- 등 록 번 호 제16-1681호
- I S B N 978-89-6355-489-1 93300
- 인 쇄 처 (주)서보미디어(02-2253-7800)