

마이스터고 졸업생의 노동시장 이행 성과 분석

기본사업

2014-9

김종우
김형만
주인중
최수정

마이스터고 졸업생의 노동시장 이행 성과 분석

보안등급

일반과제

기본사업

2014-9

김종우
김형만
주인중
최수정

제목 차례

요 약

제1장 서론_1

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

제2장 1차년도 조사결과 및 조사도구 설계 _11

제1절 1차년도(2013년) 조사 개요	13
제2절 1차년도(2013년) 조사 주요 결과	17
제3절 1차년도(2013년) 조사결과 시사점 및 조사도구 설계 ...	25

제3장 졸업생 및 기업체 조사 결과_31

제1절 '14.2 졸업생 조사 결과	34
제2절 '13.2 졸업생 조사 결과	64
제3절 기업 담당자 조사 결과	94

제4장 연구의 요약 및 정책 제언_117

제1절 연구의 요약 119

제2절 정책 제언 131

참고문헌_141

부록_143

표 차례

<표 2-1> 2차 조사 설문지 구성	15
<표 2-2> 조사대상 개요	16
<표 2-3> 학력 및 스킬 불일치의 조합	20
<표 2-4> 조사 설문지 구성	29
<표 3-1> 응답자의 특성	35
<표 3-2> 진로선택과정	37
<표 3-3> 학교 입학 결정	38
<표 3-4> 학교 교육 만족도	39
<표 3-5> 학교 교육 만족도('13.2 졸업생과 '14.2 졸업생 차이)	40
<표 3-6> 기업의 규모에 따른 학교 교육 만족도 차이('14.2 졸업생) ..	41
<표 3-7> 월평균 임금에 따른 학교 교육 만족도 차이('14.2 졸업생) ..	42
<표 3-8> 업무 수행 유용도	43
<표 3-9> 업무수행 유용도('13.2 졸업생과 '14.2 졸업생 차이)	44
<표 3-10> 기업의 규모에 따른 업무 수행 유용도 차이('14.2 졸업생) ..	44
<표 3-11> 월평균 임금에 따른 업무수행 유용도 차이('14.2 졸업생) ..	45
<표 3-12> 학력 및 능력 수준에 대한 일치도	47
<표 3-13> 학력 및 능력 수준에 대한 만족도	49
<표 3-14> 직장에 대한 만족도	50
<표 3-15> 직장에 대한 만족도('13.2 졸업생과 '14.2 졸업생 차이) ..	51

<표 3-16> 기업의 규모에 따른 직장에 대한 만족도 차이 (’14.2 졸업생)	51
<표 3-17> 월평균 임금에 따른 직장에 대한 만족도 차이 (’14.2 졸업생)	53
<표 3-18> 군 입대 계획	55
<표 3-19> 제대 후 현 직장으로 돌아올 의향	56
<표 3-20> 현 직장 근무 계획	56
<표 3-21> 이직 계획	57
<표 3-22> 이직 계획 이유	58
<표 3-23> 기업의 규모에 따른 이직계획 분포	59
<표 3-24> 월평균 임금에 따른 이직계획 분포	59
<표 3-25> 학위 취득 계획	60
<표 3-26> 학위 취득 계획 이유	61
<표 3-27> 학위 취득을 고려하는 전공의 종류	61
<표 3-28> 학위 취득 방식	62
<표 3-29> 진학 대학의 유형	63
<표 3-30> 업무 수행 시 직업기초능력	63
<표 3-31> 응답자의 특성	64
<표 3-32> 재직 중 상태	65
<표 3-33> 실업상태	67
<표 3-34> 군복무 중이거나 예정인 졸업생의 휴직 상태 여부	67
<표 3-35> 군복무 중이거나 예정인 졸업생의 전역 후 계획	68
<표 3-36> 전역 후 기존 직장으로 돌아가지 않는 이유	68

<표 3-37> 기타상태	69
<표 3-38> 학교 교육 도움 정도	70
<표 3-39> 학교 교육 도움 정도(2013년-2014년 결과 차이)	71
<표 3-40> 기업의 규모에 따른 학교 교육 도움 정도 차이 (2014년 결과)	72
<표 3-41> 월평균 임금에 따른 학교 교육 도움 정도 차이 (2014년 결과)	73
<표 3-42> 학교 교육의 충분성	74
<표 3-43> 학교 교육의 중요도	75
<표 3-44> 학력 및 능력 수준 일치도	76
<표 3-45> 특성화고 및 전문대 졸업생 대비 역량 수준	77
<표 3-46> 직장에 대한 만족도	78
<표 3-47> 직장에 대한 만족도(2013년-2014년 결과 차이)	79
<표 3-48> 기업의 규모에 따른 직장 만족도 차이(2014년 결과) ...	79
<표 3-49> 월평균 임금에 따른 직장 만족도 차이(2014년 결과) ...	81
<표 3-50> 직장 내 고졸자에 대한 차별	83
<표 3-51> 직장 내 고졸자에 대한 차별 영역	84
<표 3-52> 군 입대 계획	85
<표 3-53> 제대 후 현 직장으로 돌아올 의향	86
<표 3-54> 현 직장 근무 계획	86
<표 3-55> 이직 계획	87
<표 3-56> 이직 계획 이유	87
<표 3-57> 기업의 규모에 따른 이직계획 분포	89

<표 3-58> 월평균 임금에 따른 이직계획 분포	89
<표 3-59> 학위 취득 계획	90
<표 3-60> 학위 취득 계획 이유	91
<표 3-61> 학위 취득을 고려하는 전공의 종류	91
<표 3-62> 학위 취득 방식	92
<표 3-63> 진학 대학의 유형	93
<표 3-64> 직업기초능력	93
<표 3-65> 응답자의 특성	95
<표 3-66> 마이스터고 졸업생 채용 여부	96
<표 3-67> 채용 이유(처음 채용)	96
<표 3-68> 채용 이유(2년 연속 채용)	97
<표 3-69> 올해 채용하지 않은 이유	98
<표 3-70> 학교 교육 만족도	99
<표 3-71> 학교 교육 만족도(2013년-2014년 결과 차이)	99
<표 3-72> 기업의 규모에 따른 학교 교육 만족도 차이 (2014년 결과)	100
<표 3-73> 연 매출액에 따른 학교 교육 만족도 차이(2014년 결과) ..	100
<표 3-74> 학교 교육의 질에 대한 인식	102
<표 3-75> 기업의 규모에 따른 학교 교육의 질에 대한 인식 차이 (2014년 결과)	102
<표 3-76> 기업의 연 매출액에 따른 학교 교육의 질에 대한 인식 차이(2014년 결과)	103
<표 3-77> 학교 교육 개선점	104

<표 3-78> 학력 및 능력 수준에 대한 일치도	106
<표 3-79> 학력 및 능력 수준에 대한 만족도	107
<표 3-80> 마이스터고 졸업생의 발전가능성	108
<표 3-81> 마이스터고 졸업생이 갖추어야 할 능력	108
<표 3-82> 향후 채용 계획	109
<표 3-83> 채용 계획 이유	110
<표 3-84> 채용 미계획 이유	111
<표 3-85> 마이스터고 졸업생의 적절한 군입대 시기에 대한 인식 ..	112
<표 3-86> 졸업생의 경력개발 지원	113
<표 3-87> 졸업생의 현행능력수준	113
<표 3-88> 졸업생의 향후 보강이 필요한 능력	114

그림 차례

[그림 1-1] 연구의 모형	9
-----------------------	---

요약

1. 연구의 개요

- 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, 연구의 목적이 있음.
- 연구 내용은 1차년도(2013년) 조사 주요 결과 및 조사도구 설계, 졸업생 및 기업체 담당자 조사 결과 분석, 연구결과의 요약 및 정책 제언으로 이루어짐.

2. 1차년도 조사결과 및 조사도구 설계

- 1차년도(2013년) 조사 결과, 대부분의 마이스터고 졸업생들이 외부적인 요인이 아닌 취업전망과 본인의 적성과 희망에 의해 마이스터고 진학을 선택했다는 점은 매우 긍정적으로 평가할 만함. 자발적인 의사로 진학을 결정한 경우 학교교육에 적극적으로 참여할 확률이 높고, 결국 노동시장에서의 성과를 높이는 데도 영향을 미친 것으로 판단됨.
- 졸업생과 기업관계자 모두 마이스터고 교육에 대해 만족하고 있으나, 향후 전공 실무 능력에 대한 강화가 필요한 것으로 나타남.

또한 만족도 등의 지표가 학교별 편차가 크다는 점도 주의깊게 관찰할 필요가 있음.

- 마이스터고 졸업생은 학력과잉의 비중이 매우 작게 나타난 반면 학력 부족 비중은 높게 나타남. 일반적으로 학력 부족 비중이 좋은 일자리의 대리지표로 활용되고 있다는 점을 고려했을 때 마이스터고 졸업생들의 취업 성과를 긍정적으로 평가 가능. 다만 스킬 부족 비중도 동시에 높게 나타났기 때문에 추가적인 교육훈련이 필수적인 것으로 판단됨.
- 취업처 특성(기업규모, 임금 등)은 마이스터고 졸업생의 인식 수준 전반에 영향을 미치는 것으로 나타남. 특히 기업규모가 작고 임금 수준이 낮은 기업에 취업한 학생들의 불만족 및 이직 계획에 대해 집중적으로 관찰할 필요가 있음.
- 기업담당자의 마이스터고 졸업생에 대한 만족도 및 인식 역시 높은 수준이었음. 또한 기업담당자의 대다수가 향후 마이스터고 졸업생을 지속적으로 채용할 계획을 세우고 있음으로 판단해보았을 때, 졸업생의 직업세계로의 이행 역시 비교적 성공적으로 이루어지고 있다고 평가할 수 있음.
- 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 남아있음. 임시방편이 아닌 근본적인 정책 마련이 필요함.
- 1차년도 조사결과를 반영하여 2차년도 조사도구를 설계하였음.

2014년도 2월 졸업생들의 조사도구는 두 졸업생의 노동시장 이행 성과를 비교하기 위해서 2013년 2월 졸업생 조사도구와 동일하게 확정하였고, 2차년도 졸업생들의 경우, 경제활동상태, 직장 내 차별 등에 대한 문항이 추가되었으나 진로선택 과정에 대한 문항들은 제외하였음.

- 기업체 조사에서는 대부분의 문항을 동일하게 가져가 작년 조사 결과와 비교할 수 있도록 설계하였으나 마이스터고 졸업생의 지속 채용여부에 대한 문항을 추가하였음. 추가된 문항은 신규채용 이유, 2년 연속채용 이유, 채용하지 않은 이유 등으로 기업체 인사 담당자들의 마이스터고에 대한 인식을 구체적으로 알아보기 위해서 문항을 추가하였음.

3. 졸업생 및 기업체 조사 결과

가. '14.2 졸업생 조사결과

- (학교 교육 만족도) '13.2 졸업생 조사 결과와 비교하였을 때, '14.2 졸업생의 전반적인 만족도 점수가 모두 보통 수준이었으며, 그 외 영역에서의 결과도 2개년도 모두 비슷한 수준임.
- (업무 수행 유용도) '13.2 졸업생 조사 결과와 비교하였을 때, '14.2 졸업생의 업무 수행 유용도에 대한 인식 점수 또한 보통수준이었으며, 그 외 영역에서도 2개년도 결과가 전반적으로 비슷한 수준임.

- (업무와 학력 연관성) '13.2 졸업생 조사 결과와 비교하였을 때, '14.2 졸업생의 업무 내용과 학력의 연관성 면에서 자신의 수준보다 높다는 졸업생의 비중이 가장 높음. 본인과 동일 업무를 수행하는 사람들의 학력은 모두 4년제 대학 졸업자가 제일 높은 비중을 차지하였음.
- (역량 수준) '13.2 졸업생 조사 결과와 비교하였을 때, '14.2 졸업생 또한 특성화고 졸업생과 전문대 졸업생 대비 역량 수준을 모두 높게 인식하고 있었음.
- (직장 만족도) '13.2 졸업생 조사 결과와 비교하였을 때, '14.2 졸업생의 직장에 대한 전반적인 만족도 수준은 모두 보통수준이었으며 그 외 세부 영역에 있어서도 2개년도 모두 비슷한 수준을 보임.
- 군 입대 예정 시기는 1년 이내가 47.9%로 가장 많았으며, 산업기 능요원으로 근무(예정) 계획이라는 의견도 26.3%로 높았음.
- 이직 계획을 살펴보면, 이직 계획이 있다는 의견이 55.6%로 나타났으며 이직 계획이 없다는 의견은 44.4%로 나타났음.
- 학위 취득 계획을 살펴보면, 향후 학위를 취득하겠다는 의견이 82.9%로 높은 비중을 차지했으며, 학위 취득 계획이 없다는 의견은 17.1%로 나타났음.
- 업무 수행시 직업기초능력 중 대인관계능력은 높게 평가하고 있었으나 외국어능력이나 전공에 대한 전문지식은 비교적 낮게 평가하고 있었음.

나. '13.2 졸업생 조사결과

- '13.2 졸업생의 현재 경제활동 상태를 살펴보면 70.9%가 재직 중이었으며, 군복무 중이거나 예정인 경우 21.3%, 실업상태 5.1%, 기타 2.7% 순이었음.
- 군복무 중이거나 예정인 졸업생의 관련 문항 분석 결과는 다음과 같음. 현재 휴직 상태 여부는 기존 직장을 퇴직한 경우가 51.2%로 가장 많았음.
- (학교 교육 도움 정도) '13.2 졸업생이 재학 당시 학교에서 받은 교육이 현 직장에서의 업무 수행에 도움이 되는지를 분석한 결과, 도움 정도는 보통 수준으로 나타났음.
- (학교 교육 충분성) 현 직무를 수행하며 인식한 학교 교육의 충분성 분석 결과, 인성이 4.03점으로 가장 충분하다고 인식되었으며, 그 외 전공실습 3.98점, 전공이론 3.86점, 기초학습능력 3.70점 순이었음.
- (학교 교육 중요도) 현 직무를 수행하며 인식한 학교 교육의 중요도 분석 결과, 인성이 4.80점으로 가장 높았으며, 그 외 전공실습 4.27점, 전공이론 4.13점, 기초학습능력 4.09점 순이었음.
- (업무내용과 학력 연관성) 업무내용이 자신의 수준보다 높다고 인식하는 졸업생이 43.5%로 가장 높았음. 졸업생과 동일한 업무를 수행하는 사람들의 학력을 살펴본 결과, 4년제 대학 졸업자가 36.2%로 가장 많았음. 현 직장에서의 본인 상태에 대한 인식을 살펴본 결과, 교육과 훈련이 필요하다는 의견이 41.2%으로 가장

많았음.

- (역량 수준) 자신이 동일분야 특성화고 출신자 및 전문대 출신자보다 다소 높은 수준의 역량을 가지고 있다고 인식하고 있음을 알 수 있음.
- (직장에 대한 만족도) 다소 높은 수준이었으며, 만족도가 가장 높은 항목은 직장의 동료, 상사와의 관계로 나타났음.
- 직장 내 고졸자에 대한 차별 여부는 있다는 응답이 27.1%, 없다는 응답이 72.9%로 나타남. 차별 영역은 능력에 비해 낮은 임금을 받는다는 응답이 27.9%로 가장 높은 비중을 차지하였으며, 그 외 승진기회에서의 불이익, 조직 구성원으로서의 인정 미흡, 직무 배치 등이었음.
- 군 입대 계획은 산업기능요원으로 근무(예정)이 52.9%로 가장 많았으며, 1년 이내 입대 계획이라는 의견도 22.5%로 높았음.
- 이직 계획이 있다는 의견이 56.6%로 나타났으며 이직 계획이 없다는 의견은 43.4%로 나타났음.
- 향후 학위를 취득하겠다는 의견이 71.3%이며, 학위 취득 계획이 없다는 의견은 28.7%로 나타났음.
- 직업기초능력에 대해 분석한 결과, 대인관계능력은 다른 영역에 비해 높게 평가하고 있었으나, 외국어능력이나 전공에 대한 전문 지식은 비교적 낮게 평가하고 있었음.

다. 기업담당자 조사결과

- 졸업생 채용과 관련해 2년 연속 채용한 경우가 50.2%였으며, 처음 채용한 경우 29.3%, 작년에 채용하고 올해 미채용한 경우는 20.5%였음.
- 기업이 채용한 마이스터고 졸업생이 받은 학교 교육 만족도에 대한 기업 담당자의 인식을 분석한 결과, 만족도의 수준이 높은 것으로 나타났음.
- 마이스터고가 소질과 적성을 고려하여 적합한 학생을 선발하고 있는지와 다른 특성화고와는 차별화된 교육을 제공하고 있는지에 관해서 조사한 결과 긍정적으로 인식하는 것으로 나타났음.
- 기업 담당자들이 생각하는 마이스터고 교육의 개선점에 대해 알아본 결과, 마이스터고 교육에서 가장 개선되어야 할 항목 1순위는 전공실습에 대한 교육 강화가 32.8%로 가장 높았음. 2순위는 복수응답이 가능하였으며, 회사생활 및 조직적응 교육 강화가 가장 높았음. 그 외 전공실습에 대한 교육 강화도 높은 비중을 차지함.
- 업무내용과 학력의 연관성을 조사한 결과, 마이스터고 졸업생과 유사한 학력을 가져도 수행 가능하다고 인식하는 기업 담당자가 80.5%로 대다수를 차지함. 또한 졸업생이 현재 수행하는 업무에 실제로 필요한 학력에 대해 조사한 결과, 전문대학 졸업자가 62.7%로 가장 높았음.
- 업무내용 수준과 졸업생의 교육수준에 대한 인식을 살펴본 결과

교육수준이 업무내용 수준과 맞다는 의견이 54.3%로 과반수였음. 직장에서 마이스터고 졸업생의 상태에 대한 인식 결과를 살펴보면, 교육과 훈련이 필요하다는 의견이 46.3%로 가장 많았음.

- 마이스터고 졸업생의 학력 및 능력 수준에 대한 인식을 분석한 결과, 채용한 졸업생이 동일분야 특성화고 출신자 및 전문대 출신자보다 다소 높은 수준의 역량을 가지고 있다고 인식하고 있음을 알 수 있음.
- 마이스터고 졸업생의 발전가능성에 대해 살펴본 결과, 자기개발 가능성 및 승진 가능성 모두 높게 인식하고 있었음.
- 마이스터고 졸업생이 갖추어야 할 능력에 관한 기업담당자들의 인식을 조사한 결과 졸업생이 갖추어야 할 능력 1순위는 실무경력이 42.1%로 가장 높았음.
- 향후 마이스터고 졸업생을 지속적으로 채용할 것인지에 대해 긍정적으로 생각하는 기업담당자는 86.1%로 매우 높게 나타났음.
- 마이스터고 졸업생의 적절한 군입대 시기는 입사 후 2년 이내가 39.0%로 가장 높았음. 그 외 입사 후 3년 이내, 입사 후 1년 이내, 재직자 특별전형 대학 입학 이후 순이었음.
- 전반적으로 졸업생의 경력개발 부분에 많은 지원을 할 계획임을 알 수 있으며, 특히 학력이 아닌 능력중심의 인사관리제도 시행이 평균 4.73으로 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.

- 마이스터고 졸업생의 직업기초능력에 대한 기업담당자의 인식 수준 분석 결과, 각 영역에 대해 보통 수준으로 인식하고 있었음. 대인관계능력을 가장 높게 평가하였으나 외국어능력이나 문제해결능력, 조직이해능력 등은 비교적 낮게 평가하고 있었음.

4. 정책 제언

가. 중앙정부

- 조속한 국가 역량 체제 구축 및 안정적 재원 확보를 위한 노력
- 다양한 경로를 통한 교원 확보 및 새로운 자격 신설
- 군 입대로 인한 경력 단절을 막기 위한 특기병 연계
- 후 진학 활성을 위한 맞춤형 학사 운영 모델 구축

나. 시·도교육청

- 중장기 운영 계획 수립을 통한 지속적인 운영 방안 수립
- 산·관·학 협의체 구축을 통한 취업지원 체제 구축
- 재원 투입에 대한 법적 근거 마련
- 중장기적인 교원 역량 개발 및 순환 근무 체제 구축

다. 단위학교

- 산업수요 맞는 탄력적인 교육과정 개편
- 교원 역량 강화를 위한 자체 연수 프로그램 체계화
- 학습자 특성에 맞는 맞춤형 취업지원 체제 구축
- 지속적인 조직 진단을 통한 학교 운영 체제 개선

라. 산업체

- 산업체의 학교 교육에 대한 적극적인 참여
- 마이스터고 졸업생들에 대한 고졸 인사관리 시스템 개선

마. 지방정부

- 지역 인재 양성을 위한 재정 투입 강화
- 지역 인적자원 개발을 위한 산·관·학 협의체 구축

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 마이스터고 사업(교과부, 2008)은 2008년도 9개 학교, 2009년도 12개 학교 등 총 21개 학교가 선정되어, 개교 준비 과정을 거쳐 2010년도에 개교하였으며, 2013~14년도에 졸업생을 배출하게 되었음.
- 마이스터고 육성 정책은 중등 단계 직업교육에 대한 인식 전환의 발판을 마련하였다는 평가를 받음. 그럼에도 불구하고 마이스터고 정책이 원활히 진행되는데 필요한, 평생 직업교육의 기반 조성은 아직 미흡한 수준임. 그리하여 지속적인 제도 개선을 통해 기반을 확충해 나가는 것이 중요한 시점임.
- 이러한 추진 경과를 통해 출발한 마이스터고의 2013~14년 4월 기준 취업 성과를 보면, 2013년 졸업생 중 90.3%가 취업하였으며, 2014년에는 90.6%가 취업하였음(최수정 외, 2013). 그럼에도 불

4 마이스터고 졸업생의 노동시장 이행 성과 분석

구하고 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(김종우, 2013).

- 마이스터고 졸업생들의 노동시장 이행 실태를 체계적으로 조사하기 위해서 2013년도 졸업생들을 대상으로 2013년 10월부터 11월까지 조사를 진행하였으며, 이 조사결과는 정책적으로나 일선 학교에 있어서도 많은 시사점을 제공하여 주었음.
- 특히, 졸업생의 학교교육 만족도나 직장만족도가 높게 나타났으며, 기업체 인사담당자들의 마이스터고 졸업생들에 대한 만족도가 높은 것으로 나타났음. 그럼에도 불구하고 학교교육 개선을 위한 현장의 요구도 높았으며, 중앙정부의 제도 개선에 대한 요구도 높은 것으로 나타났음(김종우 외, 2013).
- 따라서 마이스터고 졸업생 및 기업체들의 마이스터고 정책 성과 및 노동시장 이행 성과를 지속적으로 모니터링할 필요성이 높은 것으로 나타났으며, 이를 위해 2014년도에도 2차 조사를 진행하였음. 이를 통해 마이스터고 졸업생들이 노동시장에 정상적으로 안착하고 있는지, 각 학교들의 교육과정 및 취업지원 프로그램이 수월성을 확보하였는지, 기업들의 마이스터고 졸업생들에 대한 인식 및 요구는 무엇인지에 대해 체계적으로 분석하여 마이스터고 정책에 참여하는 주체들의 새로운 역할 정립 및 필요한 정책들을 도입할 수 있는 대안을 마련하는 것이 필요할 것으로 보임.

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.
- 이를 위해 2013~14년에 걸쳐 조사가 완료되었으며, 2015년도를 끝으로 3개년간의 조사가 완료됨. 다만 2015년도에는 정량적 지표를 통해 졸업생들의 실태를 정확히 파악하는데 한계를 가지고 있는 영역들에 대해서는 좀더 심층적인 조사가 필요할 것으로 보여, 일부 영역은 면담조사를 병행하여 수행하는 방안을 고려하고 있음.

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.
- 1차년도(2013년) 조사 주요 결과 및 조사도구 설계
 - 1차년도 조사 개요

6 마이스터고 졸업생의 노동시장 이행 성과 분석

- 1차년도 조사 주요 결과
- 1차년도 조사 결과 시사점 및 조사도구 설계
- 졸업생 및 기업체 담당자 조사 결과 분석
 - ‘14. 2 졸업생 조사 결과
 - ‘13. 2 졸업생 조사 결과
 - 기업체 담당자 조사 결과
- 연구결과의 요약 및 정책 제언
 - 연구결과의 요약
 - 정책 제언

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 모니터링 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 마이스터고 중간점검 협의회를 통해 취업 부장 및 마이스터 부장 등을 대상으로 인터뷰를 진행하였고, 마이스터고 학생들을 채용하고 있는 산업체 담당자들을 대상으로 학생들의 적응, 실무능력, 취업 기본 소양 등에 관한 만족도를 마이스터고 연차평가, 중간평가 등을 통해 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

- 1기 마이스터고의 '13.2 졸업생 및 '14.2 졸업생, 기업체 인사담당자 등을 대상으로 설문 조사를 실시하였음. 기간은 '14.10.20 ~10.31까지 이루어졌으며, 모바일 조사 및 인터넷 설문조사를 병

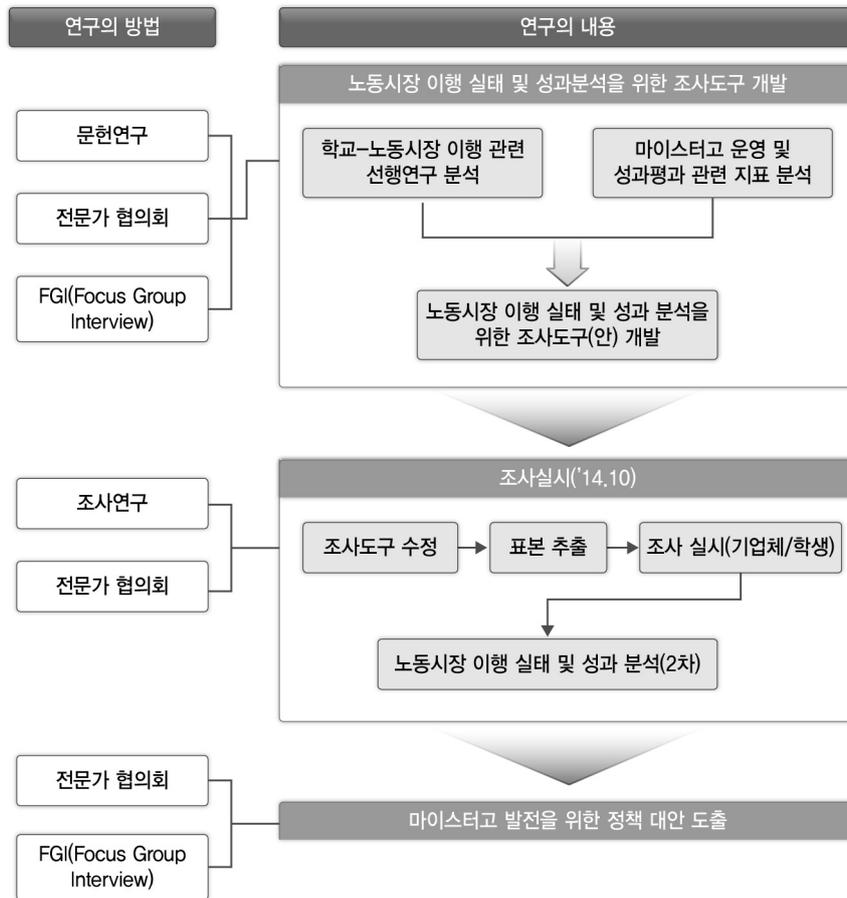
8 마이스터고 졸업생의 노동시장 이행 성과 분석

행하였음.

- '13.2 졸업생은 3,299명을 대상으로 전수조사를 실시하였으며, 수신정지, 결번 등으로 연락이 불가능한 졸업생들을 제외한 유효 표본수는 1,983명임. 그 중 응답자는 1,378명임. 분석 결과는 1) 응답자의 특성, 2)학교 교육의 도움 정도, 3)학력 및 능력 수준, 4)직장에 대한 만족도, 5)향후 계획, 6)직업기초능력 등으로 구분하여 제시하였음.
- '14.2 졸업생은 2,935명을 대상으로 전수조사를 실시하였으며, 수신정지, 결번 등으로 연락이 불가능한 졸업생들을 제외한 유효 표본수는 2,435명임. 그 중 응답자는 1,872명임. 분석 결과는 1) 응답자의 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, 10)직업기초능력 등으로 구분하여 제시하였음.
- 기업담당자는 설문대상 졸업생이 근무하고 있는 기업의 담당자를 1인씩 표집하여 총 1,223명을 대상으로 진행하였음. 수신정지, 결번 등으로 연락이 불가능한 기업담당자들을 제외한 유효 표본수는 872명이며, 그 중 응답수는 482명임. 분석 결과는 1)응답자의 특성, 2)마이스터고 졸업생 채용 여부, 3)학교 교육 만족도 및 질, 4)졸업생의 학력 및 능력 수준에 대한 일치도, 5)졸업생의 학력 및 능력 수준에 대한 만족도, 6)향후 채용 계획, 7)기업의 인사관리, 8)직업기초능력 등으로 구분하여 제시하였음.
- 조사도구로 6점 리커트 척도 및 선택형 문항을 사용하였으며, 6점

리커트 척도를 통해 응답자들의 명확한 의사결정을 유도하였음.

[그림 1-1] 연구의 모형



제2장

1차년도 조사결과 및 조사도구 설계

제1절 1차년도(2013년) 조사 개요

제2절 1차년도(2013년) 조사 주요
결과

제3절 1차년도(2013년) 조사결과
시사점 및 조사도구 설계

제2장 | 1차년도 조사결과 및 조사도구 설계

제1절 1차년도(2013년) 조사 개요

1. 조사 도구의 개발

- 학교에서 직업세계로의 이행(School to work)에 관한 선행연구 (유현숙 외, 2005; 장원섭, 1999; DJI, 2013; ILO, 2013; OECD, 2013; S.J.W. Rojeski, 1993) 및 마이스터 모니터링 및 성과지표 (최수정 외, 2013; 김종우 외, 2010; 장명희 외, 2010; 장명희 외, 2009) 등의 분석을 토대로 마이스터고 졸업생의 노동시장 이행 성과를 측정하기 위한 도구를 개발하였음. 당시 선행연구 분석을 통해 도출된 시사점은 다음과 같음.
- 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 요소

14 마이스터고 졸업생의 노동시장 이행 성과 분석

들은 예산, 시설 기자재 등과 같은 하드웨어의 구축이 학교 교육의 질에 영향을 미친다는 점을 가정하고 있음.

- 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 고려해야 함(최수정 외, 2013; 최수정 외, 2012).
 - 조직진단 지표에서도 확인할 수 있듯이 학교장 리더십, 교원간의 의사소통 및 협력 수준, 조직문화 등과 같은 인적자원의 질적 수준이 학교 경영 전반에 영향을 미칠 수 있음.
 - 따라서 정량적인 지표뿐 만 아니라 정성적인 지표들도 학교교육성과 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.
- 위와 같은 시사점을 바탕으로 마이스터고 졸업생의 노동시장 이행 성과의 조사도구를 <표 2-1>과 같이 개발하였음
 - 마이스터고 졸업생의 개인적인 특성에 관한 변인과, 소속된 학

교의 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.

〈표 2-1〉 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 종사자수, 기업 업종, 월평균 임금	II-1~II-4번
	III. 진로선택 과정	현 직장의 입사방법, 직장선택시 학교로부터 받은 정보, 직장선택시 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 미스매치, 스킬 미스매치	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	1-4번
	I. 마이스터고 교육의 질 및 만족도	학교에서의 충분한 교육, 학교의 적합한 학생 선발, 다른 특성화고와 차별화된 교육제공, 마이스터고 개선되어야 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

<표 계속>

대상	영역	항목	문항번호
기업 담당자	Ⅲ. 향후 계획	향후 마이스터고 졸업생 채용여부, 채용을 해야 하는 또는 하지 말아야 할 이유, 적당한 군 입대시기	Ⅲ-17~Ⅲ-18번

2. 조사 실시

- 설문 기간은 졸업생이 취업 후 8개월이 지난 시점인 '13.10.25~11.27 동안 이루어졌으며, 모바일 조사 및 인터넷 설문조사를 병행하였음.
- 1기 마이스터고 졸업생은 취업자만 해당되며 전수조사를 실시하여 총 3,375명을 대상으로 함. 수신정지, 결번 등으로 연락이 불가능한 졸업생들을 제외한 유효 표본수는 2,493명이며 그 중 1,648명이 응답함.
- 기업담당자는 설문대상 졸업생과 같이 근무하고 있는 상사 1인을 표집하여 총 807명을 대상으로 진행하였음. 수신정지, 결번 등으로 연락이 불가능한 기업담당자들을 제외한 유효 표본수는 745명이며, 이 가운데 504명이 조사에 참여하였음.

〈표 2-2〉 조사대상 개요

구분	대상	모집단	유효 표본수	응답자
졸업생	1기 마이스터고(1차·2차 마이스터고 21개교) 출신 졸업생(2013년 2월 졸업생)	3,375명	2,493명	1,648명 (66.1%)
기업담당자	조사대상 졸업생과 함께 근무하고 있는 상사	N/A	745명	504명 (67.7%)

제2절 1차년도(2013년) 조사 주요 결과

1. 진학동기와 학교 교육 만족도

<뚜렷한 취업목표, 본인 스스로 진학을 결정>

- 마이스터고 1기 졸업생의 진학 동기는 ‘취업 전망이 좋아서(52.1%)’가 1순위로 나타났고, 진학 결정은 부모님, 선생님보다는 본인(56.1%)이 선택한 것으로 나타남.
- 반면에 가정형편(15.4%)이나 성적(1.5%) 때문에 지원한 경우는 매우 드물어서 기존 특성화고 입학 양상과는 다른 것으로 나타남.

<학교 교육에는 졸업생과 기업 모두 전반적으로 만족>

- 마이스터고 졸업생은 재학 당시 제공되었던 교육 프로그램에 대한 만족도는 평균 4.05점(5점 만점)으로 높은 수준이었으며, 프로그램 중 가장 만족하고 있는 것은 평균 4.23점으로 전공과목 정규 수업으로 나타났음.
- 기업 담당자 역시 마이스터고 교육에 대해 높은 수준으로 만족하고 있는 것으로 나타남(평균 4.51점). 특히 학생들의 인성(4.70점)과 기초학습능력(4.55점)에 대해 만족하고 있는 것으로 나타남. 졸업생들이 전공교과에 대해 가장 높게 만족하는데 반해, 기업담당자들은 상대적으로 전공실습(4.37점) 만족도가 약간 낮았음.

<취업한 기업의 규모가 클수록, 월평균 임금이 높을수록 졸업생의 학교 만족도는 상대적으로 높음>

- 마이스터고 졸업생의 기업규모가 300명 이상일수록, 월평균 임금이 200만원 이상일수록 마이스터고 교육에 만족도는 상대적으로 높았고, 통계적으로 유의미한 차이를 나타냄.
- 반면에 기업 담당자의 경우 기업규모에 따른 학교교육 만족도의 차이는 일부 영역에서만 나타남.
- 이는 기업의 규모가 크고 임금 수준이 높을수록 졸업생의 취업에 대한 만족도가 높기 때문에, 과거 학교교육에 대한 만족도에 영향을 미친 것으로 추측할 수 있음.

2. 학교교육의 유용도와 개선 필요사항

<졸업생이 인식하는 학교교육의 유용도는 만족도에 비해 약간 낮았음>

- 마이스터고 졸업생의 재학 당시 제공되었던 교육이 현 직장에서의 업무 수행에 도움이 되는지를 분석한 결과, 업무 수행 유용도는 보통 수준(3.92점)으로 나타났고, 업무 수행이 가장 도움이 되는 교육은 평균 4.05점으로 전공과목 정규수업으로 나타났음. 이는 학교교육 만족도(4.05점)에 비해 약간 낮은 수준임.
- 한편 인문과목(3.13점), 동아리 활동(3.17점)의 유용도는 상대적으로 더욱 낮게 나타남.

<학교교육의 유용도는 대기업에 취업한 경우 더욱 높게 인식, 임금에 따른 차이는 없음>

- 학교교육 만족도와 마찬가지로 유용도 역시 대기업에 취업한 졸업생일수록 높은 수준으로 인식하였음.
- 반면에 임금에 따른 격차는 미비하였고, 통계적으로 유의하지 않았음.

<기업 담당자는 전공실습 교육에 대한 강화가 필요하다고 인식>

- 기업담당자들은 마이스터고 교육이 개선되기 위해서는 무엇보다도 전공실습 교육에 대한 강화(34.9%)가 필요하다고 응답함.
- 이밖에도 인성 및 소양 교육, 회사생활 및 조직적응 교육 강화 등이 필요하다고 인식함.

3. 학력 미스매치와 스킬 미스매치

<학력과잉(16.5%)에 비해 학력부족(42.3%)의 비율이 높아 상대적으로 좋은 일자리에 취업한 상태임을 확인>

- 자신의 업무내용과 학력과의 비교를 토대로 학력 불일치 비율을 조사한 결과 학력부족이 42.3%로 절반 가까이 차지하고 있는 것으로 나타남.
- 또한 졸업생과 동일한 업무를 수행하는 사람들의 학력을 살펴본 결과, 4년제 대학 졸업자가 44.4%를 차지하는 등 마이스터고 졸

업생이 고졸 수준 이상의 일자리에 취업한 상태임을 확인함.

<스킬부족(51.6%)의 비율도 상대적으로 높아 추가적인 교육훈련이 반드시 제공되어야 함을 확인>

- 현 직장에서의 본인 상태에 대한 인식을 살펴본 결과, 교육과 훈련이 필요하다는 의견이 51.6%를 차지하여 스킬 부족 현상이 나타나고 있었음.

〈표 2-3〉 학력 및 스킬 불일치의 조합

구분	스킬과잉	스킬일치	스킬부족	전체
학력 과잉	학력스킬 이중과잉 (Genuine Mismatch)	외관상 학력과잉 (스킬은 부족이거나 일치) (Apparent Qualification Mismatch)		272 (16.5%)
	146 (8.9%)	66 (4.0%)	60 (3.6%)	
학력 일치	스킬만 과잉	학력과 스킬이 일치 (Well-matched)	스킬만 부족	679 (41.2%)
	71 (4.3%)	327 (19.8%)	281 (17.1%)	
학력 부족	외관상 학력부족 (스킬은 과잉이거나 일치) (Apparent Qualification Mismatch)		학력스킬 이중부족 (Genuine Mismatch)	697 (42.3%)
	51 (3.1%)	136 (8.3%)	510 (30.9%)	
전체	268 (16.3%)	529 (32.1%)	851 (51.6%)	1,648 (100.0%)

주: 각각 행백분율, 열백분율 및 셀백분율임
 자료: 김종우, 최수정, 김경인(2014). 마이스터고 졸업생의 노동시장 이행 성과 분석 : 직무 만족도와 학력/스킬 불일치를 중심으로

4. 마이스터고 졸업생의 능력 수준

<졸업생 스스로는 특성화고와 전문대학 졸업생보다 높은 능력을 갖췄다고 인식>

- 마이스터고 졸업생은 동일분야 특성화고 출신자 및 전문대 출신자와 비교했을 때 자신의 능력이 상대적으로 높다고 인식하는 것으로 나타남.
- 동일분야 특성화고 졸업생에 비해서 상당히 높다고 응답(4.36점) 하였으며, 전문대 졸업생과 비교하였을 때도 평균 4.14점으로 상대적으로 높다고 인식함.

<기업담당자는 마이스터고 졸업생의 능력을 특성화고보다는 높고, 전문대학과는 유사하게 인식>

- 기업담당자는 특성화고 졸업생보다 마이스터고 졸업생이 다소 높은 능력을 갖추고 있다(4.17점)고 인식했으며, 특히 성실한 근무 태도(4.42점)를 높게 평가함.
- 반면 전문대학과 비교했을 때는 거의 유사하게(3.47점) 인식하고 있었음. 다만 성실한 근무태도(3.98점) 측면에서는 마이스터고 졸업생을 높게 평가하고 있는 것으로 나타남.

5. 직장 만족도

<졸업생은 자신이 원하는 곳에 취업을 했고, 대체로 만족한다고 인식>

- 마이스터고 졸업생은 대체로 자신이 원하던 곳에 취업을 했다 (3.96점)고 인식하였음.
- 전반적인 직장 만족도는 평균 4.09점으로 다소 높은 수준이었으며, 만족도가 가장 높은 항목은 평균 4.54점으로 직장의 동료, 상사와의 관계로 나타났음. 또한, 학부모의 만족도도 평균 4.45점으로 높은 수준으로 나타났음.

<취업한 기업규모가 클수록, 임금이 높을수록 직장만족도는 높아짐>

- 학교교육에 대한 만족도와 마찬가지로 규모가 큰 기업에 취업하였거나 임금이 높을수록 직장에 대한 만족도가 상승함.
- 특히 종사자수 99명 이하의 소기업에 취업하였거나, 월 평균 임금이 150만원 미만인 경우 직장만족도가 평균 3점대로 낮아지는 것을 확인할 수 있었음.

6. 향후 진로 계획

<대부분 향후 1년 이내에 군입대를 계획 중 >

- 마이스터고 졸업생 중 남성인 1,411명을 대상으로 군 입대 계획이 어떠한지를 살펴본 결과 1년 이내가 50.7%로 가장 많았으며, 산업

기능요원으로 근무(예정) 계획이라는 의견도 23.6%로 높았음.

- 산업기능요원의 인원이 한정되어 있는 상황에서 대부분 현역으로 병역의무를 이행해야 하는 상황임을 확인할 수 있었음.
- 특히 졸업 후 3년까지 병역 연기가 가능하도록 제도가 마련되었으나, 상당수의 학생들이 군입대 계획을 앞당기고 있는 것으로 나타남.

<제대 후 절반가량이 현재 직장으로 돌아올 계획 >

- 제대후 현 직장으로 다시 돌아올 의향이 있는 졸업생은 54.5%로 과반수를 차지하였음. 반면에 돌아오지 않겠다는 졸업생이 18.4%, 잘 모르겠다는 졸업생이 27.2%로 나타났음.

<취업자 절반가량이 현 직장에서 5년 이상 근무를 계획>

- 마이스터고 졸업생의 현 직장 근무 계획에 대해 살펴본 결과 5년 이상 10년 미만(12.1%), 10년 이상(36.2%)로 5년 이상 근무를 계획하는 경우가 48.3% 가량이었음.
- 한편 이직 계획을 갖고 있는 졸업생들의 비중은 57.5%로 상대적으로 높게 나타남. 이는 2013년 상반기 조사의 이직 계획 비율에 비해 높아진 수치로, 향후 재직 기간이 길어짐에 따라 어떻게 변화할 것인가를 관찰할 필요가 있음.

<이직 이유는 낮은 임금 및 복리후생이 원인>

- 이직을 계획하는 가장 큰 이유는 낮은 임금 및 복리후생과 관련된 문제가 31.6%로 가장 높았음. 낮은 성장 가능성 및 적성 불일치도 각각 17.5%, 13.1%로 높은 비율을 차지하고 있었으며, 그 외 열악한 작업 환경, 직무수행지식 및 기술 부족, 학력차별, 직장 내 어려움 순이었음.
- 실제로 종사자 수가 99명 이하인 기업에서 근무하는 졸업생 중 77.0%가 이직을 계획하는 것으로 나타났으며, 종사자 수가 100명~299명 미만인 기업에서 근무하는 졸업생 역시 80.4%가 이직을 계획하는 것으로 나타남.
- 월 평균 임금이 100만원 미만인 경우에도 72.3%가 이직을 계획하는 것으로 나타남. 그 외 100만원~149만원 73.5%, 150만원~199만원 60.9%, 200만원~249만원 41.8%, 250만원~299만원 23.1%, 300만원 이상 28.0% 순임. 전반적으로 월 평균 임금이 낮을수록 이직을 계획하는 졸업생의 비중이 높은 경향이 나타남.

<대다수가 현 직장을 다니며 학위 취득 계획>

- 향후 학위를 취득하겠다는 의견이 82.5%로 대부분을 차지했으며, 향후 학위 취득을 계획하는 이유는 개인적인 만족이 31.3%로 가장 높았음.
- 학위 취득 계획을 고려하는 전공의 종류는 현재 직무와 관련된 전공분야가 48.9%로 가장 높았으며, 전공과 무관한 분야도 26.1%로 적지 않은 비중을 나타냄.

- 학위 취득은 회사를 다니면서 학업을 병행하려는 경우가 78.4%로 높은 비중을 차지했으며, 회사를 그만두고 대학을 진학하고자 하는 경우는 19.9%에 불과함.

8. 기업의 향후 채용 계획

<대부분의 기업이 마이스터고 졸업생의 지속 채용 계획 중>

- 기업 담당자들은 마이스터고 졸업생의 지속적인 채용에 대해 대체로 긍정적으로 생각하고(88.9%) 있는 것으로 나타남. 채용의 이유는 전공 일치가 28.6%로 가장 높았으며, 높은 직무 능력, 우수한 학습능력, 인성, 관련 자격증 소지, 기타, 출신 학교 이미지 순이었음.
- 한편 채용 계획이 없는 기업의 경우 실무능력 부족이 32.1%로 가장 높았으며, 현장 적응력 부족, 높은 이직률 및 기타, 불성실한 태도, 기초수학능력 부족 및 외국어능력 부족 순이었음.

제3절 1차년도(2013년) 조사결과 시사점 및 조사도구 설계

1. 마이스터고 운영 및 지원 측면의 시사점

- 대부분의 마이스터고 졸업생들이 외부적인 요인이 아닌 취업전망과 본인의 적성과 희망에 의해 마이스터고 진학을 선택했다는 점은

매우 긍정적으로 평가할 만함. 자발적인 의사로 진학을 결정한 경우 학교교육에 적극적으로 참여할 확률이 높고, 결국 노동시장에서의 성과를 높이는데도 영향을 미친 것으로 판단됨.

- 졸업생과 기업관계자 모두 마이스터고 교육에 대해 만족하고 있으나, 향후 전공 실무 능력에 대한 강화가 필요한 것으로 나타남. 또한 만족도 등의 지표가 학교별 편차가 크다는 점도 주의깊게 관찰할 필요가 있음.
- 마이스터고 졸업생은 학력과잉의 비중이 매우 작게 나타난 반면 학력 부족 비중은 높게 나타남. 일반적으로 학력 부족 비중이 좋은 일자리의 대리지표로 활용되고 있다는 점을 고려했을 때 마이스터고 졸업생들의 취업 성과를 긍정적으로 평가 가능. 다만 스킬 부족 비중도 동시에 높게 나타났기 때문에 추가적인 교육훈련이 필수적인 것으로 판단됨.
- 취업처 특성(기업규모, 임금 등)은 마이스터고 졸업생의 인식 수준 전반에 영향을 미치는 것으로 나타남. 특히 기업규모가 작고 임금 수준이 낮은 기업에 취업한 학생들의 불만족 및 이직 계획에 대해 집중적으로 관찰할 필요가 있음.
- 기업담당자의 마이스터고 졸업생에 대한 만족도 및 인식 역시 높은 수준이었음. 또한 기업담당자의 대다수가 향후 마이스터고 졸업생을 지속적으로 채용할 계획을 세우고 있음으로 판단해보았을 때, 졸업생의 직업세계로의 이행 역시 비교적 성공적으로 이루어지고 있다고 평가할 수 있음.
- 졸업생(남)의 병역 문제에 대해 졸업생, 산업체 모두가 만족할 만

한 합의와 지원이 이루어질 필요가 있음. 졸업생의 입대로 인한 경력 단절과 기업 담당자의 채용 기피 등의 문제는 지속적으로 제기되어 왔음에도 불구하고 해결되지 않는 문제로 남아있음. 임시방편이 아닌 근본적인 정책 마련이 필요함.

2. 2차년도(2014년) 조사 측면의 시사점

<이직 현황 및 이직 사유에 대한 심층적인 분석 필요>

- 2차년도 조사시 실제로 이직을 하거나 실직/비경활 상태인 졸업생들이 다수 나타날 것으로 예측됨. 이는 2013년 조사시 이직을 계획하고 있는 졸업생들이 과반수 이상 이었다는 점을 토대로 추측이 가능함.
- 따라서 2차년도 조사시 이직의 현황 및 사유에 대한 심층적인 조사/분석이 필요한 것으로 판단됨.

<비경제활동상태인 경우 향후 진로계획 추가 조사 필요>

- 2차년도에는 비경제활동상태(실직, 학업, 군복무 등)의 졸업생들도 조사 대상으로 포함되어야 함. 이때 비경제활동상태로 전환된 원인 뿐만 아니라 향후 진로 계획에 대해서도 추가적으로 조사가 필요함.
- 특히 동일직무, 다른 기업으로 이직, 다른 직무로 이직을 계획, (전문)대학 진학 등 직무의 변경이나 학위 취득 등을 포괄하는 조사문항 개발 필요함.

<직장내 고졸자 차별 등 인사 관리 측면에서 개선점 도출 필요>

- 재직 연한이 1년 이상이 되면, 직장적응이 어느 정도 완료가 된 시점이라고 판단할 수 있음. 따라서 2차년도 조사에서는 직장내 고졸차 차별이 이루어지고 있는지, 있다면 어떠한 부분에서 차별이 있다고 인식하는지 확인할 필요가 있음.
- 예를 들어 능력에 비해 낮은 임금, 승진 기회에서의 불이익, 직무 배치, 병역 미필로 인한 자기개발 지원 미흡, 조직 구성원으로서의 상대적인 낮은 인정(이직할 것이라는 인식), 상대적으로 낮은 연령으로 인한 따돌림, 마이스터고 특별채용으로 인한 따돌림 등이 문항에 포함될 수 있음.

3. 2차년도 조사도구의 설계

- 1차년도의 조사결과를 반영하여 2차년도 조사도구를 설계하였음. 2014년도 2월 졸업생들의 조사도구는 두 졸업생의 노동시장 이행 성과를 비교하기 위해서 2013년 2월 졸업생 조사도구와 동일하게 확정하였고, 2차년도 졸업생들의 경우, 경제활동상태, 직장내 차별 등에 대한 문항이 추가되었으나 진로선택 과정에 대한 문항들은 제외하였음.
- 기업체 조사에서는 대부분의 문항을 동일하게 가져가 작년 조사결과와 비교할 수 있도록 설계하였으나 마이스터고 졸업생의 지속 채용여부에 대한 문항을 추가하였음. 추가된 문항은 신규채용 이유, 2년 연속채용 이유, 채용하지 않은 이유 등으로 기업체 인사

담당자들의 마이스터고에 대한 인식을 구체적으로 알아보기 위해서 문항을 추가하였음.

〈표 2-4〉 조사 설문지 구성

대상	영역	항목	문항번호
2013년 졸업생	I. 응답자의 일반 사항	성명, 성별, 출신학교 및 학과, 기업명	I-1~ I-4번
	II. 응답자의 기업 사항	졸업자의 경제활동 상태, 졸업 후 첫 기업 여부, 기업 변경 이유, 기업 종사자 수, 기업 업종, 월평균 임금	II-1~ II-8번
	III. 학교 교육의 도움 정도	학교 교육의 업무 수행 도움, 충분, 중요 정도	III-9~ III-11번
	IV. 학력 및 능력 수준	학력 및 능력 수준에 대한 일치도, 학력 및 능력 수준에 대한 만족도	IV-12~ IV-16번
	V. 직장에 대한 만족도	본인이 원하는 취업처, 현 직장에 대한 만족도, 직장내 고졸 취업자 차별	V-17~ V-19번
	VI. 향후 계획	향후 군입대 계획, 제대 후 직장에 돌아올 의향(남자의 경우만 해당), 현 직장에서 근무 기간 계획, 학위취득 계획, 이직 계획	VI-20~ VI-23번
	VII. 직업기초능력	전공에 대한 전문지식, 전공기술 및 기능, 직업기초능력 등에 대한 본인의 수준, 애로 및 요구 사항	VII-24~ VII-25
2014년 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

<표 계속>

30 마이스터고 졸업생의 노동시장 이행 성과 분석

대상	영역	항목	문항번호
2014년 졸업생	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 직장에서 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, 마이스터고 졸업생 채용 여부	1-7번
	I. 마이스터고 교육의 질 및 만족도	학교에서의 충분한 교육, 학교의 적합한 학생 선발, 다른 특성화고와 차별화된 교육제공, 마이스터고가 개선해야 할 항목	I-8~ I-11번
	II. 졸업생의 학력 및 능력 수준	귀사가 채용한 마이스터고 졸업생의 학력 및 능력수준에 대한 일치도, 학력 및 능력 수준에 대한 만족도	II-13~ II-19번
	III. 향후 계획	향후 마이스터고 졸업생 채용 여부, 채용을 해야 하는 또는 하지 말아야 할 이유, 적당한 군 입대시기	III-20~ III-22번
	IV. 기업의 인사관리	마이스터고 졸업생 경력개발 지원 계획	IV-23
	V. 직업기초능력	업무수행에 필요한 직업기초능력	V-24
	VI. 애로 및 요구 사항	마이스터고 졸업생 채용 및 인사관리	VII-25

제3장

졸업생 및 기업체 조사 결과

제1절 '14.2 졸업생 조사 결과

제2절 '13.2 졸업생 조사 결과

제3절 기업 담당자 조사 결과

제3장 | 졸업생 및 기업체 조사 결과

- 1기 마이스터고의 '13.2 졸업생 및 '14.2 졸업생을 대상으로 설문 조사를 실시하였음. 기간은 '14.10.20~10.31까지 이루어졌으며, 모바일 조사 및 인터넷 설문조사를 병행하였음.
- '14.2 졸업생은 2,935명을 대상으로 전수조사를 실시하였으며, 수신정지, 결번 등으로 연락이 불가능한 졸업생들을 제외한 유효 표본수는 2,435명임. 그 중 응답자는 1,872명임. 분석 결과는 1) 응답자의 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, 10)직업기초능력 등으로 구분하여 제시하였음.
- '13.2 졸업생은 3,299명을 대상으로 전수조사를 실시하였으며, 수신정지, 결번 등으로 연락이 불가능한 졸업생들을 제외한 유효 표본수는 1,983명임. 그 중 응답자는 1,378명임. 분석 결과는 1) 응답자의 특성, 2)학교 교육의 도움 정도, 3)학력 및 능력 수준, 4)직장에 대한 만족도, 5)향후 계획, 6)직업기초능력 등으로 구분하여 제시하였음.

- 기업담당자는 설문대상 졸업생이 근무하고 있는 기업의 담당자를 1인씩 표집하여 총 1,223명을 대상으로 진행하였음. 수신정지, 결번 등으로 연락이 불가능한 기업담당자들을 제외한 유효 표본 수는 872명이며, 그 중 응답수는 482명임. 분석 결과는 1)응답자의 특성, 2)마이스터고 졸업생 채용 여부, 3)학교 교육 만족도 및 질, 4)졸업생의 학력 및 능력 수준에 대한 일치도, 5)졸업생의 학력 및 능력 수준에 대한 만족도, 6)향후 채용 계획, 7)기업의 인사관리, 8)직업기초능력 등으로 구분하여 제시하였음.
- 조사도구로 6점 리커트 척도 및 선택형 문항을 사용하였으며, 6점 리커트 척도를 통해 응답자들의 명확한 의사결정을 유도하였음.

제1절 '14.2 졸업생 조사 결과

1. 응답자의 특성

- '14. 2 졸업생의 일반적인 특성에 대해 분석한 결과는 다음과 같음. 남학생이 84.6%로 여학생 15.4%에 비해 많은 비중을 차지함.
- 졸업 후 첫 번째 재직기업인지의 여부는 졸업생의 83.5%가 그렇다고 응답함. 첫 번째 재직기업이 아닌 다른 기업에 재직하고 있는 경우, 즉 이직한 경우는 16.5%였음. 이직 이유는 기타 27.3%, 낮은 임금 및 복리후생과 열악한 작업환경 각각 15.9%, 적성불일치 14.3%, 낮은 성장 가능성 13.6%, 직장 내 적응어려움 6.2%,

- 학력차별 3.6%, 직무수행지식 및 기술 부족 3.2% 순임.
- 기업의 규모에 따른 졸업생의 비중은 300명 이상 기업에 재직 56.8%, 99명 이하 기업에 재직 23.4%, 299명~100명 이상 기업에 재직 19.8% 순임.
- 월평균 임금에 따른 졸업생의 비중은 200만원 이상이 38.8%로 가장 높았으며, 150~199만원 36.2%, 100~149만원 23.2%, 100만원 미만 1.8% 순임.

〈표 3-1〉 응답자의 특성

구분		빈도	백분율	
성별	남성	1,584	84.6	
	여성	288	15.4	
졸업 후 첫 번째 재직기업	예	1,564	83.5	
	아니오	308	16.5	
	이직 이유	낮은 임금 및 복리후생	49	15.9
		열악한 작업 환경	49	15.9
		적성불일치	44	14.3
		직장 내 적응 어려움	19	6.2
		낮은 성장 가능성	42	13.6
		학력차별	11	3.6
		직무수행지식 및 기술 부족	10	3.2
		기타	84	27.3
기업 종사자 수	300명 이상	1,063	56.8	
	299명~100명 이상	371	19.8	
	99명 이하	438	23.4	
월평균 임금	100만원 미만	34	1.8	

<표 계속>

구분		빈도	백분율
월평균 임금	100~149만원	435	23.2
	150~199만원	677	36.2
	200만원 이상	726	38.8
합계		1,872	100.0

2. 진로선택과정

- '14.2 졸업생의 진로선택과정에 대해 분석한 결과는 다음과 같음.
입사 방법을 살펴보면 추천입사(학교와 산학협력중인 기업)가 60.1%로 가장 높았으며, 그 외 공개채용, 기타, 가족 또는 친지 추천 순이었음.
- 현 직장을 선택할 때 학교에서 안내·지도 받은 내용은 기업규모와 명성이 51.1%로 가장 많았으며, 임금과 복리후생, 직무, 승진 기회와 장래성, 기타 순이었음.
- 현 직장 선택시 가장 중요하게 생각한 요소는 임금과 복리후생이 42.0%로 가장 높았고, 직무, 승진기회와 장래성, 기업규모와 명성, 기타 순이었음.
- '13.2 졸업생 조사('13.10~11 조사) 결과와 비교하였을 때, 입사 방법에 있어 추천입사가 가장 큰 비중을 차지함. 직장 선택시 학교에서 안내·지도 받은 내용, 현 직장 선택시 가장 중요하게 생각한 사항에 있어서도 2개년도 결과 모두 비슷한 양상을 띠고 있음.

〈표 3-2〉 진로선택과정

구분		2013년도 조사		2014년도 조사	
		빈도	백분율	빈도	백분율
입사 방법	공개채용	497	30.2	523	27.9
	추천입사 (학교와 산학협력 중인 기업)	976	59.2	1,126	60.1
	가족 또는 친지 추천	60	3.6	101	5.5
	기타	115	7.0	122	6.5
합계		1,648	100.0	1,872	100.0
직장 선택시 학교에서 안내·지도 받은 내용	임금과 복리후생	720	43.7	750	40.1
	직무	560	34.0	623	33.4
	승진기회와 장래성	301	18.3	296	15.8
	기업규모와 명성	738	44.8	955	51.1
	기타	241	14.6	179	9.6
합계		2,560*	-	2,803*	-
현 직장 선택시 가장 중요하게 생각한 사항	임금과 복리후생	765	46.4	787	42.0
	직무	433	26.3	564	30.1
	승진기회와 장래성	238	14.4	283	15.1
	기업규모와 명성	104	6.3	138	7.4
	기타	108	6.6	100	5.4
합계		1,648	100.0	1,872	100.0

*복수응답

3. 학교 입학 결정

- '14.2 졸업생의 진학 동기와 진학 당시 가장 영향을 끼친 인물에 대한 분석 결과는 다음과 같음. 진학 동기는 취업 전망이 51.3%로 가장 높았으며, 본인의 적성과 희망, 가정형편, 장학금 등 각

중 지원, 기타, 성적, 사회적인 평판 순이었음.

- 진학 당시 가장 영향을 끼친 인물을 본인이라고 응답한 경우가 51.1%으로 나타난 것으로 미루어보았을 때, 학생들이 본인 의지로 입학 한 경우가 과반수임을 알 수 있음. 그 다음으로는 부모님(혹은 보호자), 학교 선생님, 친구, 친인척, 선배 및 기타 순이었음.
- '13.2 졸업생 조사('13.10~11 조사) 결과와 비교하였을 때, 진학 동기는 취업 전망이 가장 큰 비중을 차지하였으며, 진학 당시 가장 영향을 끼친 인물도 본인이라는 응답이 가장 많음. 전반적으로 모두 비슷한 양상을 띠고 있음.

〈표 3-3〉 학교 입학 결정

구분		2013년도 조사		2014년도 조사	
		빈도	백분율	빈도	백분율
진학 동기	취업전망	859	52.1	961	51.3
	본인의 적성과 희망	378	22.9	430	23.0
	가정형편	254	15.4	330	17.6
	사회적인 평판	19	1.2	18	1.0
	장학금 등 각종 지원	67	4.1	79	4.2
	성적	25	1.5	20	1.1
	기타	46	2.8	34	1.8
합계		1,648	100.0	1,872	100.0
진학 당시 가장 영향을 끼친 인물	본인	924	56.0	957	51.1
	부모님(혹은 보호자)	398	24.2	523	27.9
	학교 선생님	209	12.7	222	11.9
	친구	65	3.9	92	4.9

<표 계속>

구분		2013년도 조사		2014년도 조사	
		빈도	백분율	빈도	백분율
진학 당시 가장 영향을 끼친 인물	친인척	31	1.9	38	2.0
	선배	8	0.5	23	1.2
	기타	13	0.8	17	1.0
합계		1,648	100.0	1,872	100.0

4. 학교 교육 만족도

- '14. 2 졸업생의 재학 당시 제공되었던 교육 프로그램에 대한 만족도를 분석한 결과, 만족도의 수준이 보통 수준인 것으로 파악됨. 전반적인 학교 교육 만족도는 평균 4.15점으로 다소 높은 수준이었으며, 프로그램 중 가장 만족하고 있는 것은 평균 4.33점으로 전공과목 정규수업으로 나타났다. 그 외 동아리 활동, 진로 지도 프로그램, 인문과목 정규수업, 방과후학교 순으로 만족도가 높게 나타났다.
- '13.2 졸업생 조사('13.10~11 조사) 결과와 비교하였을 때, '14.2 졸업생의 전반적인 만족도 점수 또한 모두 보통 수준이었으며, 그 외 영역에서의 결과도 2개년도 모두 비슷한 수준임.

〈표 3-4〉 학교 교육 만족도

구분	2013년도 조사 (1,648명)		2014년도 조사 (1,872명)	
	평균	표준편차	평균	표준편차
인문과목(국어, 영어, 수학 등) 정규수업	3.65	1.407	3.77	1.437

<표 계속>

구분	2013년도 조사 (1,648명)		2014년도 조사 (1,872명)	
	평균	표준편차	평균	표준편차
전공과목(전공관련 교과) 정규수업	4.23	1.381	4.33	1.384
방과후학교	3.36	1.592	3.38	1.653
동아리 활동	3.84	1.599	4.09	1.590
진로지도 프로그램	3.73	1.491	3.85	1.524
전반적 교육 만족도	4.05	1.296	4.15	1.316

- 학교 교육 만족도에 있어 '13.2 졸업생과 '14.2 졸업생의 결과에 유의미한 차이가 있는지 분석한 결과는 다음과 같음. 인문과목 정규수업, 전공과목 정규수업, 동아리활동, 진로지도프로그램, 전반적 교육 만족도에 있어 유의미한 차이가 있음.

〈표 3-5〉 학교 교육 만족도('13.2 졸업생과 '14.2 졸업생 차이)

구분	평균		표준편차		t	p	
	'13.2	'14.2	'13.2	'14.2			
학교 교육 만족도	인문과목 정규수업	3.65	3.77	1.407	1.437	-2.440	.015*
	전공과목 정규수업	4.23	4.33	1.381	1.384	-2.216	.027*
	방과후학교	3.36	3.38	1.592	1.653	-.274	.784
	동아리 활동	3.84	4.09	1.599	1.590	-4.724	.000***
	진로지도 프로그램	3.73	3.85	1.491	1.524	-2.390	.017*
	전반적 교육 만족도	4.05	4.15	1.296	1.316	-2.251	.024*

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

- 한편 '14. 2 졸업생이 취업한 기업의 규모(종사자 수)에 따라 학교 교육의 만족도가 다른지를 알아본 결과는 다음과 같음. 기업의 규모에 따라 인문과목 정규수업, 전공과목 정규수업, 학교 교육에

대한 전반적 만족도는 유의미한 차이가 있는 것으로 나타났으며, 기업의 규모가 클수록 만족도가 높은 경향을 보임.

〈표 3-6〉 기업의 규모에 따른 학교 교육 만족도 차이('14.2 졸업생)

구분	종사자 수	빈도	평균	표준편차	F값	Scheffe
인문과목 정규수업	300명 이상(a)	1,063	3.89	1.428	8.642***	a>b,c
	299명~100명 이상(b)	371	3.58	1.467		
	99명 이하(c)	438	3.64	1.406		
전공과목 정규수업	300명 이상(a)	1,063	4.40	1.381	3.534*	a>b
	299명~100명 이상(b)	371	4.19	1.411		
	99명 이하(c)	438	4.29	1.361		
방과후 학교	300명 이상(a)	1,063	3.44	1.642	2.000	-
	299명~100명 이상(b)	371	3.26	1.633		
	99명 이하(c)	438	3.31	1.691		
동아리 활동	300명 이상(a)	1,063	4.08	1.626	0.252	-
	299명~100명 이상(b)	371	4.06	1.531		
	99명 이하(c)	438	4.14	1.554		
진로지도 프로그램	300명 이상(a)	1,063	3.92	1.551	2.941	-
	299명~100명 이상(b)	371	3.75	1.491		
	99명 이하(c)	438	3.75	1.479		
전반적 교육 만족도	300명 이상(a)	1,063	4.26	1.301	8.846***	a>b,c
	299명~100명 이상(b)	371	3.99	1.361		
	99명 이하(c)	438	4.03	1.293		

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

- '14. 2 졸업생의 월평균 임금에 따라 학교 교육의 전반적 만족도가 다른지 알아본 결과, 월평균 임금에 따라 인문과목 정규수업, 전공과목 정규수업, 학교 교육에 대한 전반적 만족도는 유의미한 차이

가 있는 것으로 나타났으며, 월평균 임금이 높을수록 만족도가 높아지는 경향을 보임.

〈표 3-7〉 월평균 임금에 따른 학교 교육 만족도 차이('14.2 졸업생)

구분	월 평균 임금	빈도	평균	표준편차	F값	Scheffe
인문 과목 정규 수업	100만원 미만(a)	34	3.15	1.672	4.845**	d>a
	100만원~149만원(b)	435	3.64	1.448		
	150만원~199만원(c)	677	3.75	1.409		
	200만원 이상(d)	726	3.88	1.432		
전공 과목 정규 수업	100만원 미만(a)	34	4.03	1.527	3.260*	d>b
	100만원~149만원(b)	435	4.18	1.421		
	150만원~199만원(c)	677	4.35	1.348		
	200만원 이상(d)	726	4.42	1.382		
방과후 학교	100만원 미만(a)	34	3.53	1.745	1.488	-
	100만원~149만원(b)	435	3.24	1.650		
	150만원~199만원(c)	677	3.45	1.659		
	200만원 이상(d)	726	3.38	1.641		
동아리 활동	100만원 미만(a)	34	4.26	1.463	1.294	-
	100만원~149만원(b)	435	3.99	1.583		
	150만원~199만원(c)	677	4.17	1.556		
	200만원 이상(d)	726	4.08	1.631		
진로지도 프로그램	100만원 미만(a)	34	3.59	1.690	2.727	-
	100만원~149만원(b)	435	3.69	1.521		
	150만원~199만원(c)	677	3.92	1.471		
	200만원 이상(d)	726	3.89	1.561		
전반적 교육 만족도	100만원 미만(a)	34	3.79	1.572	5.817***	d>b
	100만원~149만원(b)	435	3.95	1.354		
	150만원~199만원(c)	677	4.19	1.293		
	200만원 이상(d)	726	4.25	1.290		

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

5. 업무 수행 유용도

- '14. 2 졸업생의 재학 당시 제공되었던 교육이 현 직장에서의 업무 수행에 도움이 되는지를 분석한 결과, 업무 수행 유용도는 보통 수준으로 나타났다. 전반적인 업무 수행 유용도는 평균 4.03점으로 보통 수준이었으며, 업무 수행이 가장 도움이 되는 교육은 평균 4.14점으로 전공과목 정규수업으로 나타났다. 그 외 진로지도 프로그램, 방과후학교, 동아리 활동, 인문과목 정규수업 순으로 유용도가 높게 나타났다.
- '13.2 졸업생 조사 ('13.10~11 조사) 결과와 비교하였을 때, '14.2 졸업생의 업무 수행 유용도에 대한 인식 점수 또한 보통수준이었으며, 그 외 영역에서도 2개년도 결과가 전반적으로 비슷한 수준임.

〈표 3-8〉 업무 수행 유용도

구분	2013년도 조사 (1,648명)		2014년도 조사 (1,872명)	
	평균	표준편차	평균	표준편차
인문과목(국어, 영어, 수학 등) 정규수업	3.13	1.491	3.15	1.536
전공과목(전공관련 교과) 정규수업	4.05	1.443	4.14	1.502
방과후학교	3.31	1.577	3.32	1.650
동아리 활동	3.17	1.626	3.28	1.689
진로지도 프로그램	3.52	1.529	3.58	1.553
전반적 유용도	3.92	1.345	4.03	1.348

- 업무수행 유용도에 있어 '13.2 졸업생과 '14.2 졸업생의 결과에

유의미한 차이가 있는지 분석한 결과는 다음과 같음. 동아리활동, 전반적 업무수행 유용도에 있어 유의미한 차이가 있음.

<표 3-9> 업무수행 유용도('13.2 졸업생과 '14.2 졸업생 차이)

구분	평균		표준편차		t	p	
	'13.2	'14.2	'13.2	'14.2			
업무 수행 유용도	인문과목 정규수업	3.13	3.15	1.491	1.536	-.317	.751
	전공과목 정규수업	4.05	4.14	1.443	1.502	-1.857	.063
	방과후학교	3.31	3.32	1.577	1.650	-.196	.845
	동아리 활동	3.17	3.28	1.626	1.689	-2.008	.045*
	진로지도 프로그램	3.52	3.58	1.529	1.553	-1.122	.262
	전반적 유용도	3.92	4.03	1.345	1.348	-2.374	.018*

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

- 한편 마이스터고 재학 당시 교육의 업무 수행 유용도에 대한 '14. 2 졸업생의 인식이 취업 기업의 규모(종사자 수)에 따라 다른지를 알아본 결과, 인문과목 정규수업은 기업의 규모에 따라 유의미한 차이가 있는 것으로 나타났음.

<표 3-10> 기업의 규모에 따른 업무 수행 유용도 차이('14.2 졸업생)

구분	종사자 수	빈도	평균	표준편차	F값	Scheffe
인문과목 정규수업	300명 이상(a)	1,063	3.28	1.536	8.939***	a>b,c b>c
	299명~100명 이상(b)	371	2.94	1.501		
	99명 이하(c)	438	3.01	1.537		
전공과목 정규수업	300명 이상(a)	1,063	4.12	1.520	0.529	-
	299명~100명 이상(b)	371	4.12	1.407		
	99명 이하(c)	438	4.21	1.536		

<표 계속>

구분	종사자 수	빈도	평균	표준편차	F값	Scheffe
방과후 학교	300명 이상(a)	1,063	3.35	1.646	0.561	-
	299명~100명 이상(b)	371	3.25	1.618		
	99명 이하(c)	438	3.32	1.689		
동아리 활동	300명 이상(a)	1,063	3.37	1.705	3.652	-
	299명~100명 이상(b)	371	3.15	1.660		
	99명 이하(c)	438	3.16	1.661		
진로지도 프로그램	300명 이상(a)	1,063	3.65	1.578	2.878	-
	299명~100명 이상(b)	371	3.49	1.513		
	99명 이하(c)	438	3.47	1.517		
전반적 유용도	300명 이상(a)	1,063	4.06	1.368	0.992	-
	299명~100명 이상(b)	371	3.95	1.302		
	99명 이하(c)	438	4.01	1.335		

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

- 마이스터고 재학 당시 교육의 업무 수행 유용도에 대한 '14. 2 졸업생의 인식이 월평균 임금에 따라 다른지를 알아본 결과, 인문과목 정규수업, 방과후학교, 동아리활동, 진로지도프로그램, 전반적 유용도는 월평균 임금에 따라 유의미한 차이가 있는 것으로 나타났다.

<표 3-11> 월평균 임금에 따른 업무수행 유용도 차이('14.2 졸업생)

구분	월 평균 임금	빈도	평균	표준편차	F값	Scheffe
인문 과목 정규 수업	100만원 미만(a)	34	3.29	1.801	6.365***	c,d>b
	100만원~149만원(b)	435	2.87	1.490		
	150만원~199만원(c)	677	3.25	1.542		
	200만원 이상(d)	726	3.22	1.527		

<표 계속>

46 마이스터고 졸업생의 노동시장 이행 성과 분석

구분	월 평균 임금	빈도	평균	표준편차	F값	Scheffe
전공 과목 정규 수업	100만원 미만(a)	34	3.74	1.711	2.167	-
	100만원~149만원(b)	435	4.11	1.490		
	150만원~199만원(c)	677	4.24	1.465		
	200만원 이상(d)	726	4.09	1.529		
방과후 학교	100만원 미만(a)	34	3.21	1.737	2.850*	-
	100만원~149만원(b)	435	3.21	1.651		
	150만원~199만원(c)	677	3.47	1.640		
	200만원 이상(d)	726	3.26	1.649		
동아리 활동	100만원 미만(a)	34	3.32	1.736	4.294**	c,d>b
	100만원~149만원(b)	435	3.03	1.656		
	150만원~199만원(c)	677	3.36	1.680		
	200만원 이상(d)	726	3.35	1.702		
진로 지도 프로 그램	100만원 미만(a)	34	3.26	1.797	4.115**	c,d>b
	100만원~149만원(b)	435	3.37	1.528		
	150만원~199만원(c)	677	3.68	1.523		
	200만원 이상(d)	726	3.62	1.572		
전반적 유용도	100만원 미만(a)	34	3.71	1.733	4.647**	c>b
	100만원~149만원(b)	435	3.86	1.346		
	150만원~199만원(c)	677	4.15	1.294		
	200만원 이상(d)	726	4.03	1.367		

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

6. 학력 및 능력 수준에 대한 일치도

- '14. 2 졸업생의 업무내용과 학력 및 능력 수준에 대한 인식을 조사한 결과는 다음과 같음. 업무내용과 학력의 연관성을 조사한 결과, 업무내용이 자신의 수준보다 높다고 인식하는 졸업생이 46.7%

- 로 가장 많았으며, 자신의 수준과 맞다고 인식하는 학생은 38.7%임. 자신의 수준보다 낮다는 학생은 14.6%로 적은 수치를 보임.
- '14. 2 졸업생과 동일한 업무를 수행하는 사람들의 학력을 살펴본 결과, 4년제 대학 졸업자가 44.7%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 51.5%로 과반수였으며, 자신의 기술 및 능력에 잘 부합하고 있다는 의견과 더 어려운 직무를 수행 가능하다는 의견은 각각 31.1%, 17.4%임.
 - '13.2 졸업생 조사 ('13.10~11 조사) 결과와 비교하였을 때, '14.2 졸업생의 업무 내용과 학력의 연관성 면에서 자신의 수준보다 높다는 졸업생의 비중이 높아짐. 본인과 동일 업무를 수행하는 사람들의 학력은 모두 4년제 대학 졸업자가 제일 높은 비중을 차지하였으며, 현 직장에서의 본인 상태도 '13.2 졸업생과 '14.2 졸업생의 응답이 비슷한 양상을 보임.

〈표 3-12〉 학력 및 능력 수준에 대한 일치도

구분		2013년도 조사		2014년도 조사	
		빈도	백분율	빈도	백분율
업무 내용과 학력의 연관성	자신의 수준보다 낮음	272	16.5	273	14.6
	자신의 수준과 맞음	679	41.2	725	38.7
	자신의 수준보다 높음	697	42.3	874	46.7
합계		1,648	100.0	1,872	100.0

<표 계속>

구분		2013년도 조사		2014년도 조사	
		빈도	백분율	빈도	백분율
본인과 동일 업무를 수행하는 사람들의 학력	대학원 졸업자	88	5.3	88	4.7
	4년제 대학 졸업자	725	44.0	838	44.7
	전문대학 졸업자	562	34.1	589	31.5
	고등학교 졸업자 이하	273	16.6	357	19.1
합계		1,648	100.0	1,872	100.0
현 직장에서의 본인 상태	교육과 훈련 필요	851	51.6	964	51.5
	기술 및 능력에 잘 부합	529	32.1	582	31.1
	더 어려운 직무 수행 가능	268	16.3	326	17.4
	합계	1,648	100.0	1,872	100.0

7. 학력 및 능력 수준에 대한 만족도

- '14. 2 졸업생의 학력 및 능력 수준에 대한 만족도를 분석한 결과는 다음과 같음. 동일분야 특성화고 출신자 및 전문대 출신자와의 역량 수준을 비교한 결과를 분석해보면, 자신이 동일분야 특성화고 출신자 및 전문대 출신자보다 전반적으로 높은 수준의 역량을 가지고 있다고 인식하고 있음을 알 수 있음.
- '13.2 졸업생 조사 ('13.10~11 조사) 결과와 비교하였을 때, '14.2 졸업생도 특성화고 졸업생과 전문대 졸업생 대비 역량 수준을 모두 높게 인식하고 있었음.

〈표 3-13〉 학력 및 능력 수준에 대한 만족도

구분		2013년도 조사 (1,648명)		2014년도 조사 (1,872명)	
		평균	표준편차	평균	표준편차
특성화고 졸업생 대비 역량 수준	전공능력	4.07	1.153	4.27	1.151
	기초직업능력	4.18	1.041	4.36	1.040
	성실한 근무 태도	4.71	1.037	4.97	1.021
	대인관계	4.49	1.148	4.66	1.123
전문대 졸업생 대비 역량 수준	전공능력	3.99	1.199	3.76	1.270
	기초직업능력	3.92	1.114	3.81	1.199
	성실한 근무 태도	4.45	1.078	4.66	1.129
	대인관계	4.21	1.171	4.37	1.256

8. 직장에 대한 만족도

- '14. 2 졸업생의 현 직장에 대한 만족도를 분석한 결과는 다음과 같음. 자신이 원하던 곳에 취업을 했는지에 대해서는 평균 4.04점으로 보통 수준으로 나타났음.
- 전반적인 직장 만족도는 평균 4.19점으로 다소 높은 수준이었으며, 만족도가 가장 높은 항목은 평균 4.62점으로 직장의 동료, 상사와의 관계로 나타났음. 그 외 고용 안정성, 작업환경, 직업적 도전의식 제공, 전공관련 직무배치 여부, 개인발전가능성 기회, 연봉, 복리후생 순이었음. 또한, 학부모의 만족도는 평균 4.51점으로 높은 수준으로 나타났음.
- '13.2 졸업생 조사 ('13.10~11 조사) 결과와 비교하였을 때, '14.2 졸업생의 직장에 대한 전반적인 만족도 수준은 모두 보통수준이

었으며 그 외 세부 영역에 있어서도 2개년도 모두 비슷한 수준을 보임.

〈표 3-14〉 직장에 대한 만족도

구분	2013년도 조사 (1,648명)		2014년도 조사 (1,872명)	
	평균	표준편차	평균	표준편차
원하던 곳 취업에 대한 인식	3.96	1.551	4.04	1.579
전반적 만족도	4.09	1.143	4.19	1.150
연봉	3.90	1.491	4.01	1.517
복리후생	3.97	1.560	4.00	1.592
작업 환경	4.10	1.425	4.23	1.463
개인발전가능성 기회	3.91	1.500	4.02	1.538
고용 안정성	4.33	1.406	4.45	1.389
동료, 상사와의 관계	4.54	1.223	4.62	1.246
직업적 도전의식 제공	4.05	1.356	4.11	1.402
전공관련 직무배치 여부	4.00	1.427	4.06	1.469
학부모의 만족도	4.45	1.410	4.51	1.441

- 직장에 대한 만족도에 있어 '13.2 졸업생과 '14.2 졸업생의 결과에 유의미한 차이가 있는지 분석한 결과는 다음과 같음. 연봉, 작업 환경, 개인발전가능성 기회, 고용 안정성, 동료,상사와의 관계, 전반적 직장 만족도에 있어 유의미한 차이가 있고, 그 외 영역에서는 유의미한 차이가 없음.

〈표 3-15〉 직장에 대한 만족도('13.2 졸업생과 '14.2 졸업생 차이)

구분	평균		표준편차		t	p	
	'13.2	'14.2	'13.2	'14.2			
직장에 대한 만족도	전반적 만족도	4.09	4.19	1.143	1.150	-2.285	.022*
	연봉	3.90	4.01	1.491	1.517	-2.164	.031*
	복리후생	3.97	4.00	1.560	1.592	-.531	.595
	작업 환경	4.10	4.23	1.425	1.463	-2.592	.010**
	개인발전가능성 기회	3.91	4.02	1.500	1.538	-2.089	.037*
	고용 안정성	4.33	4.45	1.406	1.389	-2.707	.007*
	동료, 상사와의 관계	4.54	4.62	1.223	1.246	-2.102	.036*
	직업적 도전의식 제공	4.05	4.11	1.356	1.402	-1.366	.172
	전공관련 직무배치 여부	4.00	4.06	1.427	1.469	-1.156	.248

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

- 한편 마이스터고 졸업생의 현 직장에 대한 만족도가 취업 기업의 규모(종사자 수)에 따라 다른지를 알아본 결과, 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 3-16〉 기업의 규모에 따른 직장에 대한 만족도 차이('14.2 졸업생)

구분	종사자 수	빈도	평균	표준편차	F값	Scheffe
직장에 대한 만족도	300명 이상(a)	1063	4.55	1.023	139.39***	a>b,c
	299명~100명 이상(b)	371	3.79	1.091		
	99명 이하(c)	438	3.65	1.170		
연봉	300명 이상(a)	1,063	4.58	1.308	225.56***	a>b,c b>c
	299명~100명 이상(b)	371	3.48	1.407		
	99명 이하(c)	438	3.08	1.450		

<표 계속>

52 마이스터고 졸업생의 노동시장 이행 성과 분석

구분	종사자 수	빈도	평균	표준편차	F값	Scheffe
복리후생	300명 이상(a)	1,063	4.60	1.366	214.60***	a>b,c b>c
	299명~100명 이상(b)	371	3.38	1.524		
	99명 이하(c)	438	3.08	1.523		
작업환경	300명 이상(a)	1,063	4.60	1.347	85.55****	a>b,c
	299명~100명 이상(b)	371	3.84	1.419		
	99명 이하(c)	438	3.67	1.513		
개인발전 가능성	300명 이상(a)	1,063	4.33	1.429	52.95***	a>b,c
	299명~100명 이상(b)	371	3.62	1.559		
	99명 이하(c)	438	3.61	1.600		
고용 안정성	300명 이상(a)	1,063	4.88	1.205	137.53***	a>b,c
	299명~100명 이상(b)	371	3.98	1.354		
	99명 이하(c)	438	3.81	1.457		
동료, 상사와의 관계	300명 이상(a)	1,063	4.83	1.109	36.72***	a>b,c
	299명~100명 이상(b)	371	4.38	1.314		
	99명 이하(c)	438	4.32	1.394		
직업적 도전의식 제공	300명 이상(a)	1,063	4.32	1.348	28.63***	a>b,c
	299명~100명 이상(b)	371	3.87	1.382		
	99명 이하(c)	438	3.81	1.459		
전공관련 직무배치	300명 이상(a)	1,063	4.24	1.457	18.77***	a>b,c
	299명~100명 이상(b)	371	3.78	1.434		
	99명 이하(c)	438	3.86	1.470		
학부모의 만족도	300명 이상(a)	1,063	5.08	1.192	250.44***	a>b,c b>c
	299명~100명 이상(b)	371	3.96	1.336		
	99명 이하(c)	438	3.60	1.430		

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

- 마이스터고 졸업생의 현 직장에 대한 만족도가 월평균 임금에 따라 다른지를 알아본 결과, 직장에 대한 만족도 역시 전 영역에서 월평균 임금에 따라 유의미한 차이가 있는 것으로 나타났다. 또한

월평균 임금이 높아질수록 만족도 평균이 높아지는 경향을 보임.

<표 3-17> 월평균 임금이 따른 직장에 대한 만족도 차이('14.2 졸업생)

구분	월 평균 임금	빈도	평균	표준편차	F값	Scheffe			
						a	b	c	d
직장에 대한 전반적 만족도	100만원 미만(a)	34	3.33	1.283	71.29***			*	*
	100만원~149만원(b)	435	3.69	1.225				*	*
	150만원~199만원(c)	677	4.11	1.079					*
	200만원 이상(d)	726	4.59	1.000					
연봉	100만원 미만(a)	34	2.82	1.466	210.32***			*	*
	100만원~149만원(b)	435	2.92	1.500				*	*
	150만원~199만원(c)	677	3.88	1.380					*
	200만원 이상(d)	726	4.85	1.104					
복리 후생	100만원 미만(a)	34	3.06	1.594	92.09***			*	*
	100만원~149만원(b)	435	3.28	1.631				*	*
	150만원~199만원(c)	677	3.80	1.546					*
	200만원 이상(d)	726	4.67	1.327					
작업 환경	100만원 미만(a)	34	3.15	1.617	33.77***			*	*
	100만원~149만원(b)	435	3.82	1.568				*	*
	150만원~199만원(c)	677	4.17	1.408					*
	200만원 이상(d)	726	4.58	1.343					
개인 발전 가능성	100만원 미만(a)	34	3.26	1.563	22.02***			*	*
	100만원~149만원(b)	435	3.67	1.620				*	*
	150만원~199만원(c)	677	3.94	1.517					*
	200만원 이상(d)	726	4.34	1.438					
고용 안정성	100만원 미만(a)	34	3.38	1.596	59.82***			*	*
	100만원~149만원(b)	435	3.89	1.526				*	*
	150만원~199만원(c)	677	4.41	1.316					*
	200만원 이상(d)	726	4.89	1.192					

<표 계속>

54 마이스티고 졸업생의 노동시장 이행 성과 분석

구분	월 평균 임금	빈도	평균	표준편차	F값	Scheffe			
						a	b	c	d
동료, 상사와 관계	100만원 미만(a)	34	4.09	1.525	14.97***				*
	100만원~149만원(b)	435	4.37	1.372			*	*	
	150만원~199만원(c)	677	4.60	1.270					*
	200만원 이상(d)	726	4.83	1.083					
직업적 도전 의식 제공	100만원 미만(a)	34	3.53	1.542	15.67***				*
	100만원~149만원(b)	435	3.80	1.445			*	*	
	150만원~199만원(c)	677	4.09	1.380					*
	200만원 이상(d)	726	4.34	1.346					
전공 관련 직무 배치	100만원 미만(a)	34	3.41	1.579	11.36***				*
	100만원~149만원(b)	435	3.80	1.539			*	*	
	150만원~199만원(c)	677	4.04	1.391					*
	200만원 이상(d)	726	4.26	1.460					
학부모 만족도	100만원 미만(a)	34	3.38	1.538	98.94***			*	*
	100만원~149만원(b)	435	3.78	1.502			*	*	
	150만원~199만원(c)	677	4.42	1.406					*
	200만원 이상(d)	726	5.10	1.149					

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

9. 향후 계획

- '14. 2 졸업생의 향후 계획과 관련하여 군 입대 계획, 이직 계획, 학위 취득 계획으로 나누어 살펴보면 다음과 같음.

가. 군 입대 계획

- '14. 2 졸업생 중 남성인 1,584명을 대상으로 군 입대 계획이 어떨

한지를 살펴본 결과는 다음과 같음. 군 입대 예정 시기는 1년 이
 내가 47.9%로 가장 많았으며, 산업기능요원으로 근무(예정) 계획
 이라는 의견도 26.3%로 높았음. 그 외 2년 이내 입대, 면제/기타,
 3년 이내 입대, 재직자 특별전형으로 대학 진학 후 입대 순이었음.

- '13.2 졸업생 조사 ('13.10~11 조사) 결과와 비교하였을 때, '14.2
 졸업생 역시 1년 이내 입대하겠다는 응답이 가장 높은 비중을 차
 지함.

〈표 3-18〉 군 입대 계획

구분	2013년도 조사		2014년도 조사	
	빈도	백분율	빈도	백분율
산업기능요원으로 근무(예정)	333	23.6	416	26.3
1년 이내	715	50.7	760	47.9
2년 이내	187	13.3	185	11.7
3년 이내	61	4.3	59	3.7
재직자특별전형으로 대학 진학 후	33	2.3	36	2.3
면제/기타	82	5.8	128	8.1
합계	1,411	100.0	1,584	100.0

- 응답자 중 제대 후에 현 직장으로 다시 돌아올 의향이 있는지에
 대해 조사한 결과는 다음과 같음. 현 직장으로 다시 돌아올 의향
 이 있는 졸업생은 55.9%로 과반수를 차지했으며 돌아오지 않겠다
 는 졸업생이 20.1%, 잘 모르겠다 졸업생이 24.0%로 나타났음.
- '13.2 졸업생 조사 ('13.10~11 조사) 결과와 비교하였을 때, '14.2
 졸업생 역시 절반 가까이의 응답자가 현 직장으로 돌아오지 않겠
 다거나 잘 모르겠다고 응답하고 있어 주목할 만함.

〈표 3-19〉 제대 후 현 직장으로 돌아올 의향

구분	2013년도 조사		2014년도 조사	
	빈도	백분율	빈도	백분율
예	724	54.4	814	55.9
아니오	244	18.4	293	20.1
잘 모르겠음	361	27.2	349	24.0
합계	1,329*	100.0	1,456**	100.0

* 결측값(missing data) = 82, **결측값(missing data)=128

나. 이직 계획

- '14. 2 졸업생의 현 직장 근무 계획에 대해 살펴본 결과는 다음과 같음. 10년 이상 근무가 38.5%로 가장 높은 비중을 차지하였으며, 그 외 1년~5년 미만, 5년~10년 미만, 1년 미만 순이었음.
- '13.2 졸업생 조사 ('13.10~11 조사) 결과와 비교하였을 때, '14.2 졸업생은 현 직장에서 10년 이상 근무하려는 비중이 가장 높았음.

〈표 3-20〉 현 직장 근무 계획

구분	2013년도 조사		2014년도 조사	
	빈도	백분율	빈도	백분율
1년 미만	241	14.6	215	11.5
1년~5년 미만	610	37.0	706	37.7
5년~10년 미만	200	12.2	231	12.3
10년 이상	597	36.2	720	38.5
합계	1,648	100.0	1,872	100.0

- '14. 2 졸업생의 이직 계획에 대해 살펴본 결과는 다음과 같음.

이직 계획이 있다는 의견이 55.6%로 나타났으며 이직 계획이 없다는 의견은 44.4%로 나타났음.

- '13.2 졸업생 조사 ('13.10~11 조사) 결과와 비교하였을 때, '14.2 졸업생 역시 과반수가 이직을 계획하고 있다는 점은 주목할 만함.

〈표 3-21〉 이직 계획

구분	2013년도 조사		2014년도 조사	
	빈도	백분율	빈도	백분율
예	947	57.5	1,040	55.6
아니오	701	42.5	832	44.4
합계	1,648	100.0	1,872	100.0

- '14. 2 졸업생 중 이직 계획이 있다고 대답한 졸업생을 대상으로 그 이유는 무엇인지에 대해 조사한 결과는 다음과 같음. 이직을 계획하는 이유는 낮은 임금 및 복리후생과 관련한 문제가 28.8%로 가장 높았음. 낮은 성장 가능성 및 적성불일치도 각각 19.9%, 15.3%로 높은 비율을 차지하고 있었으며, 그 외 열악한 작업 환경, 직무수행지식 및 기술 부족, 직장 내 적응 어려움, 학력 차별 순이었음.
- '13.2 졸업생 조사 ('13.10~11 조사) 결과와 비교하였을 때, '14.2 졸업생 역시 낮은 임금과 복리후생이 이직을 계획하는 가장 큰 이유가 되고 있으며, 낮은 성장가능성과 적성 불일치 역시 높은 비중을 차지하고 있음.

〈표 3-22〉 이직 계획 이유

구분	2013년도 조사		2014년도 조사	
	빈도	백분율	빈도	백분율
낮은 임금 및 복리후생	299	31.6	300	28.8
열악한 작업 환경	58	6.1	61	5.9
적성불일치	124	13.1	159	15.3
직장 내 적응 어려움	25	2.6	31	3.0
낮은 성장 가능성	166	17.5	207	19.9
학력 차별	30	3.2	27	2.6
직무수행지식 및 기술 부족	33	3.5	45	4.3
기타	212	22.4	210	20.2
합계	947	100.0	1,040	100.0

- 기업의 규모별로 이직을 계획하는 '14.2 졸업생의 분포를 살펴본 결과는 다음과 같음. 종사자 수가 99명 이하인 기업에서 근무하는 졸업생 중 78.5%가 이직을 계획하는 것으로 나타남. 종사자 수가 100명~299명 미만인 기업에서 근무하는 졸업생 역시 75.2%가 이직을 계획하여 매우 높은 비중을 나타냈으며, 300명 이상 기업에서는 39.2%가 이직을 계획함.
- '13.2 졸업생 조사 ('13.10~11 조사) 결과와 비교하였을 때, '14.2 졸업생 또한 기업의 규모가 작은 경우 이직 계획 비중이 매우 높아 주목할 만한 부분임.

〈표 3-23〉 기업의 규모에 따른 이직계획 분포

종사자 수	2013년 조사		2014년 조사	
	이직계획자 수 /졸업생 수	백분율*	이직계획자 수 /졸업생 수	백분율*
99명 이하	295/383	77.0	344/438	78.5
100명 ~ 299명	266/331	80.4	279/371	75.2
300명 이상	386/934	41.3	417/1,063	39.2

* 백분율=(이직 계획 졸업생/기업 종사자 수에 따른 졸업생) × 100

- 월평균 임금에 따라 이직을 계획하는 졸업생의 분포를 살펴본 결과는 다음과 같음. 월 평균 임금이 100만원 미만인 기업에서 근무하는 졸업생 중 82.4%가 이직을 계획하는 것으로 나타남. 그 외 100만원~149만원 72.2%, 150만원~199만원 61.4%, 200만원 이상 38.8%순임.
- '13.2 졸업생 조사 ('13.10~11 조사) 결과와 비교하였을 때, '14.2 졸업생 또한 월 평균 임금이 낮을수록 이직을 계획하는 졸업생의 비중이 높은 경향이 나타남.

〈표 3-24〉 월평균 임금에 따른 이직계획 분포

월 평균 임금	2013년 조사		2014년 조사	
	이직계획자 수 /졸업생 수	백분율*	이직계획자 수 /졸업생 수	백분율*
100만원 미만	34/47	72.3	28/34	82.4
100만원 ~149만원	314/427	73.5	314/435	72.2
150만원 ~199만원	403/662	60.9	416/677	61.4
200만원 ~249만원	196/512	38.3	282/726	38.8

* 백분율=(이직 계획 졸업생/월 평균 임금에 따른 졸업생) × 100

다. 학위 취득 계획

- '14. 2 졸업생의 학위 취득 계획에 대해 살펴본 결과는 다음과 같음. 향후 학위를 취득하겠다는 의견이 82.9%로 높은 비중을 차지했으며, 학위 취득 계획이 없다는 의견은 17.1%로 나타났다.
- '13.2 졸업생 조사 ('13.10~11 조사) 결과와 비교하였을 때, '14.2 졸업생 또한 학위 취득 계획이 80% 이상임.

〈표 3-25〉 학위 취득 계획

구분	2013년 조사		2014년 조사	
	빈도	백분율	빈도	백분율
예	1,359	82.5	1,551	82.9
아니오	289	17.5	321	17.1
합계	1,648	100.0	1,872	100.0

- '14. 2 졸업생 중 학위 취득 계획이 있다고 대답한 졸업생을 대상으로 그 이유는 무엇인지에 대해 조사한 결과는 다음과 같음. 향후 학위 취득을 계획하는 이유는 개인적인 만족이 33.5%로 가장 높았으며, 직무능력향상, 더 높은 곳으로의 이직, 승진 및 성장, 전공변경, 창업 준비가 그 뒤를 이었음.
- '13.2 졸업생 조사 ('13.10~11 조사) 결과와 비교하였을 때, '14.2 졸업생 또한 학위 취득 계획 이유 중 개인적인 만족이 가장 큰 비중을 차지함.

〈표 3-26〉 학위 취득 계획 이유

구분	2013년 조사		2014년 조사	
	빈도	백분율	빈도	백분율
더 높은 곳으로의 이직	305	22.4	284	18.3
승진 및 성장	175	12.9	163	10.5
전공 변경	70	5.2	100	6.4
개인적인 만족	425	31.3	519	33.5
창업 준비	37	2.7	36	2.4
직무능력향상	347	25.5	449	28.9
합계	1,359	100.0	1,551	100.0

- '14. 2 졸업생의 학위 취득 계획을 고려하는 전공의 종류를 살펴본 결과는 다음과 같음. 현재 직무와 관련된 전공분야가 49.9%로 가장 높았으며, 전공과 무관한 분야도 27.5%로 적지 않은 비중을 나타냄. 그 외 마이스터고 전공 분야 19.7%. 기타 2.9% 순이었음.
- '13.2 졸업생 조사 ('13.10~11 조사) 결과와 비교하였을 때, '14.2 졸업생 또한 학위 취득을 고려하는 전공은 현재 직무와 관련된 전공분야가 가장 큰 비중을 차지함.

〈표 3-27〉 학위 취득을 고려하는 전공의 종류

구분	2013년 조사		2014년 조사	
	빈도	백분율	빈도	백분율
마이스터 전공 분야	297	21.9	306	19.7
현재 직무와 관련된 전공분야	665	48.9	774	49.9
전공과 무관한 분야	355	26.1	427	27.5
기타	42	3.1	44	2.9
합계	1,359	100.0	1,551	100.0

- '14. 2 졸업생의 학위 취득 방식에 대해 살펴본 결과는 다음과 같음. 회사를 다니면서 학업을 병행하려는 경우가 79.8%로 높은 비중을 차지했으며, 회사를 그만두고 대학을 진학하고자 하는 경우는 17.9%임. 기타 의견은 2.3%를 차지함.
- '13.2 졸업생 조사 ('13.10~11 조사) 결과와 비교하였을 때, '14.2 졸업생 또한 학위 취득 방식에 있어 회사를 다니면서 학업을 병행하려는 경우가 가장 많음.

〈표 3-28〉 학위 취득 방식

구분	2013년 조사		2014년 조사	
	빈도	백분율	빈도	백분율
회사를 다니면서 학업을 병행	1,066	78.4	1,238	79.8
회사를 그만두고 대학 진학	270	19.9	277	17.9
기타	23	1.7	36	2.3
합계	1,359	100.0	1,551	100.0

- '14. 2 졸업생의 진학하고자 하는 대학의 유형은 일반 4년제 대학이 42.2%로 가장 높았음. 전문대학도 29.3%로 높은 비중을 차지하였으며 그 외 사이버대학, 방송통신대학, 사내대학, 기타 순이었음.
- '13.2 졸업생 조사 ('13.10~11 조사) 결과와 비교하였을 때, '14.2 졸업생 또한 일반 4년제 대학을 진학하고자 하는 경우가 가장 높은 비중을 차지함. 그 외 진학하고자 하는 대학도 전문대학, 사이버대학, 방송통신대학, 사내대학, 기타 순으로 동일함.

〈표 3-29〉 진학 대학의 유형

구분	2013년 조사		2014년 조사	
	빈도	백분율	빈도	백분율
일반 4년제 대학	614	45.2	655	42.2
전문대학	380	28.0	455	29.3
사이버대학	124	9.1	140	9.0
방송통신대학	96	7.1	128	8.3
사내대학	89	6.5	127	8.2
기타	56	4.1	46	3.0
합계	1,359	100.0	1,551	100.0

10. 직업기초능력

- '14. 2 졸업생의 업무 수행시 직업기초능력에 대해 분석한 결과는 다음과 같음. 각 영역에 대해 전반적으로 다소 높은 수준으로 인식하고 있었음. 대인관계능력은 4.73점으로 높게 평가하고 있었으나 외국어능력(3.49점)이나 전공에 대한 전문지식(3.98점)은 비교적 낮게 평가하고 있었음.

〈표 3-30〉 업무 수행 시 직업기초능력

구분	평균	표준편차	사례수
전공에 대한 전문지식	3.98	1.025	1,872
전공기술 및 기능	4.06	1.079	1,872
의사소통능력	4.35	1.034	1,872
수리능력	4.20	1.055	1,872
문제해결능력	4.28	1.017	1,872

<표 계속>

구분	평균	표준편차	사례수
자기관리 및 개발능력	4.29	1.036	1,872
자원활용능력	4.21	1.041	1,872
대인관계능력	4.73	1.011	1,872
정보능력	4.40	1.040	1,872
기술능력	4.45	0.975	1,872
조직이해능력	4.44	0.986	1,872
외국어능력	3.49	1.305	1,872

제2절 '13.2 졸업생 조사 결과

1. 응답자의 특성

- '13.2 졸업생의 일반적인 특성에 대해 분석한 결과는 다음과 같음.
남학생이 81.5%로 여학생 18.5%에 비해 많은 비중을 차지함. 현재 경제활동 상태를 살펴보면 70.9%가 재직 중이었으며, 군복무 중이거나 예정인 경우 21.3%, 실업상태 5.1%, 기타 2.7% 순이었음.

〈표 3-31〉 응답자의 특성

구분		빈도	백분율
성별	남성	1123	81.5
	여성	255	18.5
현재 경제활동 상태	재직 중	978	70.9
	실업상태	70	5.1
	군복무 중이거나 예정	293	21.3

<표 계속>

구분		빈도	백분율
	기타	37	2.7
합계		1,341	97.3.0

- 재직 중인 졸업생 978명에 관한 문항 분석 결과는 다음과 같음.
 졸업 후 첫 번째 재직기업인지의 여부는 재직 중인 졸업생의 80.0%가 그렇다고 응답함. 첫 번째 재직기업이 아닌 다른 기업에 재직하고 있는 경우, 즉 이직한 경우에 대한 이유는 열악한 작업 환경이 17.8%로 가장 높았음. 그 외 기타 23.0%, 적성불일치 16.8%, 낮은 임금 및 복리후생 16.3%, 직장 내 적응 어려움 13.8%, 낮은 성장 가능성 6.1%, 학력차별 3.6%, 직무수행지식 및 기술부족 2.6% 순이었음.
- 기업의 규모에 따른 졸업생의 비중은 300명 이상 기업에 재직 46.2%, 299명~100명 이상 기업에 재직 27.3%, 99명 이하 기업에 재직 26.5% 순이었음.
- 월평균 임금에 따른 졸업생의 비중은 150~199만원이 44.9%로 가장 많았고, 그 외 200~249만원 22.8%, 100~149만원 20.8%, 250~299만원 6.7%, 300만원 이상과 100만원 미만이 각각 2.4%였음.

〈표 3-32〉 재직 중 상태

구분		빈도	백분율
졸업 후 첫 번째 재직기업	예	782	80.0
	아니오	196	20.0
	이직 이유		
	낮은 임금 및 복리후생	32	16.3

<표 계속>

		구분	빈도	백분율
졸업 후 첫 번째 재직기업	이직 이유	열악한 작업 환경	35	17.8
		적성불일치	33	16.8
		직장 내 적응 어려움	27	13.8
		낮은 성장 가능성	12	6.1
		학력차별	7	3.6
		직무수행지식 및 기술 부족	5	2.6
		기타	45	23.0
기업 종사자 수	300명 이상	452	46.2	
	299명~100명 이상	267	27.3	
	99명 이하	259	26.5	
월평균 임금	100만원 미만	23	2.4	
	100~149만원	203	20.8	
	150~199만원	440	44.9	
	200~249만원	223	22.8	
	250~299만원	66	6.7	
	300만원 이상	23	2.4	
합계		1,214	124.1	

- 실업 상태(직장을 그만두고 새로운 직장을 알아보고 있는 상태)인 졸업생 관련 문항 분석 결과는 다음과 같음. 기존 직장을 그만둔 이유는 열악한 작업환경이 31.4%로 가장 높았음. 그 외 적성불일치 22.9%, 낮은 임금 및 복리후생 17.1%, 직장 내 적응 어려움 10.0%, 낮은 성장 가능성과 학력차별 그리고 기타가 각각 5.7%, 직무수행지식 및 기술 부족 이 1.5% 순이었음.
- 향후 진로계획은 다른 직무로 이직을 계획하는 의견이 45.7%로 가장 큰 비중을 차지하였으며 그 외 동일직무 다른 기업으로 이직, (전문)대학 진학, 기타 순이었음.

〈표 3-33〉 실업상태

구분		빈도	백분율
기존 직장을 그만둔 이유	낮은 임금 및 복리후생	12	17.1
	열악한 작업 환경	22	31.4
	적성불일치	16	22.9
	직장 내 적응 어려움	7	10.0
기존 직장을 그만둔 이유	낮은 성장 가능성	4	5.7
	학력차별	4	5.7
	직무수행지식 및 기술 부족	1	1.5
	기타	4	5.7
향후 진로계획	동일직무, 다른 기업으로 이직 계획	21	30.0
	다른 직무로 이직 계획	32	45.7
	(전문)대학 진학	15	21.4
	기타	2	2.9
합계		70	100.0

- 군복무 중이거나 예정인 졸업생의 관련 문항 분석 결과는 다음과 같음. 현재 휴직 상태 여부는 기존 직장을 퇴직한 경우가 51.2%로 가장 많았음. 기존 직장을 휴직한 경우는 43.3%였으며, 기타 5.5%임.

〈표 3-34〉 군복무 중이거나 예정인 졸업생의 휴직 상태 여부

구분		빈도	백분율
현재 휴직 상태 여부	기존 직장 휴직 상태	127	43.3
	기존 직장 퇴직 상태	150	51.2
	기타	16	5.5
합계		293	100.0

- 군복무 중이거나 예정인 졸업생의 전역 후 계획은 기존 직장으로 돌아간다는 경우가 47.7%로 가장 높았음. 그 외 다른 직무로 이직하는 경우가 20.8%, 대학 진학 계획 14.7%였으며, 동일직무, 다른 기업으로 이직 계획 13.0%, 기타 3.8% 순이었음.

〈표 3-35〉 군복무 중이거나 예정인 졸업생의 전역 후 계획

구분		빈도	백분율
전역 후 계획	기존직장으로 돌아감	140	47.7
	동일직무, 다른 기업으로 이직 계획	38	13.0
	다른 직무로 이직 계획	61	20.8
	(전문)대학 진학	43	14.7
	기타	11	3.8
합계		293	100.0

- 전역 후 기존 직장으로 돌아가지 않을 경우, 그 이유에 대한 분석 결과는 다음과 같음. 낮은 임금 및 복리후생이 22.2%로 가장 높았으며, 그 외 적성불일치 20.9%, 낮은 성장 가능성 13.1%, 열악한 작업 환경 11.1%, 직장 내 적응 어려움 3.9%, 학력차별 2.0%, 직무수행지식 및 기술 부족 1.3% 순이었음.

〈표 3-36〉 전역 후 기존 직장으로 돌아가지 않는 이유

구분		빈도	백분율
이유	낮은 임금 및 복리후생	34	22.2
	열악한 작업 환경	17	11.1
	적성불일치	32	20.9

<표 계속>

구분		빈도	백분율
이유	직장 내 적응 어려움	6	3.9
	낮은 성장 가능성	20	13.1
이유	학력차별	3	2.0
	직무수행지식 및 기술 부족	2	1.3
	기타	39	25.5
합계		153	100.0

- 기타 상태인 졸업생 관련 문항 분석 결과는 다음과 같음. 기존 직장을 그만둔 이유는 낮은 성장 가능성이 45.9%로 가장 높았음. 적성불일치 13.5%, 기타 10.8%, 열악한 작업 환경과 직장 내 적응 어려움 그리고 학력차별이 각각 8.1%, 낮은 임금 및 복리후생 5.5% 순임.
- 향후 진로계획은 (전문)대학 진학이 67.6%로 과반수였음. 다른 직무로 이직을 계획하는 경우도 18.9%였으며 기타 10.8%, 동일 직무, 다른 기업으로 이직 계획 2.7%임.

〈표 3-37〉 기타상태

구분		빈도	백분율
기존 직장을 그만둔 이유	낮은 임금 및 복리후생	2	5.5
	열악한 작업 환경	3	8.1
	적성불일치	5	13.5
	직장 내 적응 어려움	3	8.1
	낮은 성장 가능성	17	45.9
	학력차별	3	8.1
	직무수행지식 및 기술 부족	0	0.0

<표 계속>

구분		빈도	백분율
	기타	4	10.8
향후 진로계획	동일직무, 다른 기업으로 이직 계획	1	2.7
	다른 직무로 이직 계획	7	18.9
	(전문)대학 진학	25	67.6
	기타	4	10.8
합계		12	32.4

2. 학교 교육의 도움 정도

- '13.2 졸업생이 재학 당시 학교에서 받은 교육이 현 직장에서의 업무 수행에 도움이 되는지를 분석한 결과, 도움 정도는 보통 수준으로 나타났음. 전반적인 도움 정도는 평균 3.57점으로 보통 수준이었으며, 업무 수행에 가장 도움이 되는 교육은 평균 3.83점으로 전공과목 정규수업으로 나타났음. 그 외 진로지도 프로그램, 방과후 학교, 동아리 활동, 인문과목 정규수업 순으로 도움 정도가 높게 나타났음.
- 2013년 조사와 비교하였을 때, 전반적인 도움 정도 점수가 낮아졌으며, 그 외 모든 영역에서 비슷하거나 낮아진 점은 주목할 만함.

〈표 3-38〉 학교 교육 도움 정도

구분	2013년 조사(1,648명)		2014년 조사(978명)	
	평균	표준편차	평균	표준편차
인문과목 정규수업	3.13	1.491	3.02	1.439

<표 계속>

구분	2013년 조사(1,648명)		2014년 조사(978명)	
	평균	표준편차	평균	표준편차
전공과목(전공교과) 정규수업	4.05	1.443	3.83	1.481
방과후학교	3.31	1.577	3.12	1.603
동아리 활동	3.17	1.626	3.06	1.681
진로지도 프로그램	3.52	1.529	3.39	1.576
전반적 도움 정도	3.92	1.345	3.57	1.431

- 학교 교육 도움 정도에 있어 '13.2 졸업생의 2013년도 조사 결과와 2014년도 조사 결과에 유의미한 차이가 있는지 분석한 결과는 다음과 같음. 전공과목 정규수업, 방과후학교, 진로지도 프로그램, 전반적 유용도에 있어 유의미한 차이가 있는 것으로 나타남.

〈표 3-39〉 학교 교육 도움 정도(2013년-2014년 결과 차이)

구분	평균		표준편차		t	p	
	2013	2014	2013	2014			
업무 수행 유용도	인문과목 정규수업	3.13	3.02	1.491	1.439	1.917	.055
	전공과목 정규수업	4.05	3.83	1.443	1.481	3.659	.000***
	방과후학교	3.31	3.12	1.577	1.603	2.996	.003***
	동아리 활동	3.17	3.06	1.626	1.681	1.547	.122
	진로지도 프로그램	3.52	3.39	1.529	1.576	2.083	.037*
	전반적 유용도	3.92	3.57	1.345	1.431	6.235	.000***

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

- 한편 '13.2 졸업생의 마이스터고 재학 당시 교육의 도움 정도에 대한 인식이 취업 기업의 규모(종사자 수)에 따라 다른지를 알아

본 결과는 다음과 같음. 인문과목 정규수업, 동아리활동, 전반적 도움 정도는 기업의 규모에 따라 유의미한 차이가 있는 것으로 나타났음.

〈표 3-40〉 기업의 규모에 따른 학교 교육 도움 정도 차이(2014년 결과)

구분	종사자 수	빈도	평균	표준편차	F값	Scheffe
인문과목 정규수업	300명 이상(a)	452	3.21	1.440	8.623***	a>b,c
	299명~100명(b)	267	2.93	1.431		
	99명 이하(c)	259	2.77	1.403		
전공과목 정규수업	300명 이상(a)	452	3.85	1.506	1.218	-
	299명~100명(b)	267	3.92	1.395		
	99명 이하(c)	259	3.72	1.522		
방과후학교	300명 이상(a)	452	3.22	1.575	1.860	-
	299명~100명(b)	267	3.07	1.559		
	99명 이하(c)	259	3.00	1.690		
동아리활동	300명 이상(a)	452	3.24	1.668	5.235**	a>b
	299명~100명(b)	267	2.85	1.576		
	99명 이하(c)	259	2.97	1.777		
진로지도 프로그램	300명 이상(a)	452	3.52	1.555	2.814	-
	299명~100명(b)	267	3.32	1.515		
	99명 이하(c)	259	3.24	1.661		
전반적 도움 정도	300명 이상(a)	452	3.77	1.404	9.871***	a>c
	299명~100명(b)	267	3.52	1.377		
	99명 이하(c)	259	3.28	1.484		

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

- 마이스터고 재학 당시 교육의 도움 정도에 대한 졸업생의 인식이 월평균 임금에 따라 다른지를 알아본 결과는 다음과 같음. 전공

과목 정규수업, 방과후학교, 동아리활동, 진로지도 프로그램, 전반적 도움 정도에 있어 유의미한 차이가 있는 것으로 나타남.

<표 3-41> 월평균 임금에 따른 학교 교육 도움 정도 차이(2014년 결과)

구분	월 평균 임금	빈도	평균	표준 편차	F값	Scheffe
인문 과목 정규 수업	100만원 미만(a)	23	2.78	2.044	1.518	-
	100만원 ~149만원(b)	203	2.85	1.397		
	150만원 ~199만원(c)	440	3.00	1.403		
	200만원 ~249만원(d)	223	3.13	1.480		
	250만원 ~299만원(e)	66	3.24	1.393		
	300만원 이상(f)	23	3.35	1.434		
전공 과목 정규 수업	100만원 미만(a)	23	2.17	1.642	7.575***	a<b,c,d,e,f
	100만원 ~149만원(b)	203	3.86	1.397		
	150만원 ~199만원(c)	440	3.89	1.427		
	200만원 ~249만원(d)	223	3.75	1.521		
	250만원 ~299만원(e)	66	4.27	1.452		
	300만원 이상(f)	23	3.61	1.725		
방과후 학교	100만원 미만(a)	23	2.39	1.644	3.035	-
	100만원 ~149만원(b)	203	2.97	1.609		
	150만원 ~199만원(c)	440	3.24	1.574		
	200만원 ~249만원(d)	223	2.98	1.599		
	250만원 ~299만원(e)	66	3.53	1.675		
	300만원 이상(f)	23	3.13	1.546		
동아리 활동	100만원 미만(a)	23	1.78	1.278	3.787***	a<b,c,d,e
	100만원 ~149만원(b)	203	3.07	1.694		
	150만원 ~199만원(c)	440	3.12	1.639		
	200만원 ~249만원(d)	223	3.01	1.697		
	250만원 ~299만원(e)	66	3.44	1.799		
	300만원 이상(f)	23	2.65	1.695		

<표 계속>

74 마이스터고 졸업생의 노동시장 이행 성과 분석

구분	월 평균 임금	빈도	평균	표준편차	F값	Scheffe
진로 지도 프로 그램	100만원 미만(a)	23	2.13	1.740	3.664***	a<b,c,d,e
	100만원 ~149만원(b)	203	3.50	1.552		
	150만원 ~199만원(c)	440	3.38	1.520		
	200만원 ~249만원(d)	223	3.37	1.577		
	250만원 ~299만원(e)	66	3.67	1.722		
	300만원 이상(f)	23	3.22	1.783		
전반적 도움 정도	100만원 미만(a)	23	1.65	1.191	9.361***	a<b,c,d,e,f
	100만원 ~149만원(b)	203	3.53	1.401		
	150만원 ~199만원(c)	440	3.64	1.341		
	200만원 ~249만원(d)	223	3.60	1.488		
	250만원 ~299만원(e)	66	3.83	1.515		
	300만원 이상(f)	23	3.61	1.530		

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

- 현 직무를 수행하며 인식한 학교 교육의 충분성 분석 결과는 다음과 같음. 인성이 4.03점으로 가장 충분하다고 인식되었으며, 그 외 전공실습 3.98점, 전공이론 3.86점, 기초학습능력 3.70점 순이었음.

〈표 3-42〉 학교 교육의 충분성

구분	평균	표준편차	사례 수
전공이론	3.86	1.413	978
전공실습	3.98	1.429	978
기초학습능력	3.70	1.335	978
인성	4.03	1.469	978

- 현 직무를 수행하며 인식한 학교 교육의 중요도 분석 결과는 다

음과 같음. 학교 교육의 중요도는 전반적으로 학교 교육의 충분성보다 평균 점수가 높았음. 인성이 4.80점으로 가장 높았으며, 그 외 전공실습 4.27점, 전공이론 4.13점, 기초학습능력 4.09점 순이었음.

〈표 3-43〉 학교 교육의 중요도

구분	평균	표준편차	사례 수
전공이론	4.13	1.540	978
전공실습	4.27	1.590	978
기초학습능력	4.09	1.458	978
인성	4.80	1.506	978

3. 학력 및 능력 수준

- '13.2 졸업생의 업무내용과 학력 및 능력 수준에 대한 인식을 조사한 결과는 다음과 같음. 업무내용과 학력의 연관성을 조사한 결과, 업무내용이 자신의 수준보다 높다고 인식하는 졸업생이 43.5%로 가장 높았으며, 자신의 수준과 맞다고 인식하는 학생도 36.2%, 자신의 수준보다 낮다는 학생은 20.3% 순임. 이는 2013년 조사 결과와 비슷한 양상이며, 자신의 수준보다 낮다는 비율이 높아진 점이 주목할 만함.
- 졸업생과 동일한 업무를 수행하는 사람들의 학력을 살펴본 결과, 4년제 대학 졸업자가 36.2%로 가장 많았으며, 전문대학 졸업자, 고등학교 졸업자 이하, 대학원 졸업자 순이었음. 이는 2013년 조사

결과와 비슷한 양상을 띠고 있음.

- 현 직장에서의 본인 상태에 대한 인식을 살펴본 결과, 교육과 훈련이 필요하다는 의견이 41.2%이며, 자신의 기술 및 능력에 잘 부합하고 있다는 의견은 35.5%, 더 어려운 직무를 수행 가능하다는 의견은 23.3%임. 교육과 훈련이 필요하다는 의견 비중이 줄고, 더 어려운 직무가 가능하다는 비중이 높아짐.

〈표 3-44〉 학력 및 능력 수준 일치도

구분		2013년 조사		2014년 조사	
		빈도	백분율	빈도	백분율
업무 내용과 교육 수준	자신의 수준보다 낮음	272	16.5	199	20.3
	자신의 수준과 맞음	679	41.2	354	36.2
	자신의 수준보다 높음	697	42.3	425	43.5
	합계	1,648	100.0	978	100.0
본인과 동일 업무를 수행하는 사람 학력	대학원 졸업자	88	5.3	40	4.1
	4년제 대학 졸업자	725	44.0	354	36.2
	전문대학 졸업자	562	34.1	341	34.9
	고등학교 이하	273	16.6	243	24.8
	합계	1,648	100.0	978	100.0
직장에서의 본인 상태	교육과 훈련 필요	851	51.6	403	41.2
	자신의 능력에 잘 부합	529	32.1	347	35.5
	더 어려운 직무 가능	268	16.3	228	23.3
	합계	1,648	100.0	978	100.0

- '13.2 졸업생의 학력 및 능력 수준에 대한 만족도를 분석한 결과는 다음과 같음. 동일분야 특성화고 출신자 및 전문대 출신자와의 역량 수준을 비교한 결과를 분석해보면, 자신이 동일분야 특성화고

출신자 및 전문대 출신자보다 다소 높은 수준의 역량을 가지고 있다고 인식하고 있음을 알 수 있음.

〈표 3-45〉 특성화고 및 전문대 졸업생 대비 역량 수준

구분		평균	표준편차	사례수
특성화고 졸업생 대비 역량 수준	전공이론	3.94	1.253	978
	전공실습	4.05	1.316	978
	능력	3.94	1.257	978
	인성	4.46	1.330	978
전문대 졸업생 대비 역량 수준	전공이론	3.58	1.263	978
	전공실습	3.74	1.328	978
	능력	3.45	1.261	978
	인성	4.24	1.325	978

4. 직장에 대한 만족도

- '13.2 졸업생의 현 직장에 대한 만족도를 분석한 결과는 다음과 같음. 자신이 원하던 곳에 취업을 했는지에 대해서는 평균 3.93점으로 보통 수준으로 나타났음.
- 전반적인 직장 만족도는 평균 3.74점으로 보통 수준이었으며, 만족도가 가장 높은 항목은 평균 4.33점으로 직장의 동료, 상사와의 관계로 나타났음. 그 외 고용안정성, 작업환경, 연봉, 직업적 도전의식 제공, 복리후생, 개인발전가능성 기회, 전공관련 직무배치, 승진 및 인사관리 순이었음. 또한, 학부모의 만족도는 평균 4.10점으로 다소 높은 수준으로 나타났음.

- 전반적인 직장 만족도의 점수와 그 외 영역 모든 점수가 2013년도 조사에 비해 하락하였음.

〈표 3-46〉 직장에 대한 만족도

구분	2013년 조사(1,648명)		2014년 조사(978명)	
	평균	표준편차	평균	표준편차
원하던 곳 취업에 대한 인식	3.96	1.551	3.93	1.608
전반적 만족도	4.09	1.143	3.74	1.169
연봉	3.90	1.491	3.79	1.526
복리후생	3.97	1.560	3.57	1.607
작업 환경	4.10	1.425	3.85	1.538
개인발전가능성 기회	3.91	1.500	3.56	1.584
고용 안정성	4.33	1.406	4.08	1.530
동료, 상사와의 관계	4.54	1.223	4.33	1.420
직업적 도전의식 제공	4.05	1.356	3.61	1.501
전공관련 직무배치 여부	4.00	1.427	3.54	1.550
승진 및 인사관리	-	-	3.34	1.496
학부모의 만족도	4.45	1.410	4.10	1.535

- 직장에 대한 만족도에 있어 '13.2 졸업생의 2013년 조사 결과와 2014년 조사 결과가 유의미한 차이가 있는지 분석한 결과는 다음과 같음. 2013년 조사 결과와 2014년 조사 결과, 전반적 만족도를 제외한 모든 영역에서 유의미한 차이가 있는 것으로 나타났음.

〈표 3-47〉 직장에 대한 만족도(2013년-2014년 결과 차이)

구분	평균		표준편차		t	p	
	2013	2014	2013	2014			
직장에 대한 만족도	전반적 만족도	3.96	3.74	1.551	1.169	1.844	.065
	연봉	3.90	3.79	1.491	1.526	6.404	.000***
	복리후생	3.97	3.57	1.560	1.607	4.312	.000***
	작업 환경	4.10	3.85	1.425	1.538	5.712	.000***
	개인발전가능성 기회	3.91	3.56	1.500	1.584	4.133	.000***
	고용 안정성	4.33	4.08	1.406	1.530	3.984	.000***
	동료, 상사와의 관계	4.54	4.33	1.223	1.420	7.715	.000***
	직업적 도전의식 제공	4.05	3.61	1.356	1.501	7.749	.000***
	전공관련 직무배치 여부	4.00	3.54	1.427	1.550	7.780	.000***
	승진 및 인사관리	-	3.34	-	1.496	-	-

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

- 한편 '13.2 졸업생의 현 직장에 대한 만족도가 취업 기업의 규모(종사자 수)에 따라 다른지를 알아본 결과는 다음과 같음. 직장에 대한 만족도는 전 영역에서 기업의 규모에 따라 유의미한 차이가 있는 것으로 나타났음. 또한 기업의 규모가 클수록 만족도 평균이 높아지는 경향을 보임.

〈표 3-48〉 기업의 규모에 따른 직장 만족도 차이(2014년 결과)

구분	종사자 수	빈도	평균	표준편차	F값	Scheffe
전반적 만족도	300명 이상(a)	452	4.17	1.080	68.33***	a>b,c
	299명~100명(b)	267	3.44	1.045		
	99명 이하(c)	259	3.28	1.172		

<표 계속>

구분	종사자 수	빈도	평균	표준편차	F값	Scheffe
연봉	300명 이상(a)	452	4.41	1.432	81.15***	a>b,c
	299명~100명(b)	267	3.36	1.348		
	99명 이하(c)	259	3.16	1.448		
승진 및 인사관리	300명 이상(a)	452	3.81	1.491	46.76***	a>b,c
	299명~100명(b)	267	3.02	1.299		
	99명 이하(c)	259	2.85	1.454		
복리후생	300명 이상(a)	452	4.26	1.423	99.01***	a>b,c b>c
	299명~100명(b)	267	3.14	1.433		
	99명 이하(c)	259	2.78	1.572		
작업환경	300명 이상(a)	452	4.35	1.438	50.26***	a>b,c
	299명~100명(b)	267	3.52	1.377		
	99명 이하(c)	259	3.31	1.596		
개인발전 가능성 기회	300명 이상(a)	452	3.88	1.553	19.52***	a>b,c
	299명~100명(b)	267	3.37	1.472		
	99명 이하(c)	259	3.18	1.638		
고용 안전성	300명 이상(a)	452	4.70	1.356	79.84***	a>b,c
	299명~100명(b)	267	3.62	1.347		
	99명 이하(c)	259	3.48	1.591		
동료, 상사와의 관계	300명 이상(a)	452	4.55	1.330	10.94***	a>b,c
	299명~100명(b)	267	4.13	1.348		
	99명 이하(c)	259	4.14	1.583		
직업적 도전의식 제공	300명 이상(a)	452	3.87	1.463	13.33***	a>b,c
	299명~100명(b)	267	3.44	1.411		
	99명 이하(c)	259	3.33	1.584		
전공관련 직무배치	300명 이상(a)	452	3.76	1.558	8.84***	a>b,c b>c
	299명~100명(b)	267	3.41	1.467		
	99명 이하(c)	259	3.29	1.572		

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

- '13.2 졸업생의 현 직장에 대한 만족도가 월평균 임금에 따라 다른지를 알아본 결과는 다음과 같음. 직장에 대한 만족도는 전 영역에서 월평균 임금에 따라 유의미한 차이가 있는 것으로 나타났음.

<표 3-49> 월평균 임금에 따른 직장 만족도 차이(2014년 결과)

구분	월 평균 임금	빈도	평균	표준편차	F값	Scheffe					
						a	b	c	d	e	f
전반적 만족도	100만원 미만(a)	23	2.41	0.991	22.07***	*	*	*	*	*	*
	100만원~149만원(b)	203	3.39	1.134					*	*	
	150만원~199만원(c)	440	3.65	1.108					*	*	
	200만원~249만원(d)	223	4.13	1.067							
	250만원~299만원(e)	66	4.46	1.180							
	300만원 이상(f)	23	3.85	1.270							
연봉	100만원 미만(a)	23	3.13	1.604	53.22***				*	*	*
	100만원~149만원(b)	203	2.89	1.418				*	*	*	*
	150만원~199만원(c)	440	3.58	1.420					*	*	*
	200만원~249만원(d)	223	4.60	1.219							
	250만원~299만원(e)	66	5.17	0.970							
	300만원 이상(f)	23	4.78	1.445							
승진 및 인사 관리	100만원 미만(a)	23	2.09	1.125	14.85***			*	*	*	*
	100만원 ~149만원(b)	203	2.94	1.456					*	*	
	150만원 ~199만원(c)	440	3.25	1.419					*	*	
	200만원 ~249만원(d)	223	3.78	1.471							
	250만원 ~299만원(e)	66	4.09	1.526							
	300만원 이상(f)	23	3.61	1.672							
복리 후생	100만원 미만(a)	23	1.78	1.204	19.48***	*	*	*	*	*	*
	100만원 ~149만원(b)	203	3.08	1.627					*	*	
	150만원 ~199만원(c)	440	3.48	1.505					*	*	

<표 계속>

82 마이스티고 졸업생의 노동시장 이행 성과 분석

구분	월 평균 임금	빈도	평균	표준편차	F값	Scheffe					
						a	b	c	d	e	f
복리 후생	200만원 ~249만원(d)	223	4.06	1.498							
	250만원 ~299만원(e)	66	4.39	1.644							
	300만원 이상(f)	23	4.09	1.649							
작업 환경	100만원 미만(a)	23	2.61	1.852	9.69***			*	*	*	
	100만원 ~149만원(b)	203	3.52	1.530					*	*	
	150만원 ~199만원(c)	440	3.79	1.464					*		
	200만원 ~249만원(d)	223	4.21	1.465							
	250만원 ~299만원(e)	66	4.42	1.540							
	300만원 이상(f)	23	3.96	1.918							
개인 발전 가능성 기회	100만원 미만(a)	23	2.09	1.379	10.60***		*	*	*	*	
	100만원 ~149만원(b)	203	3.35	1.614					*	*	
	150만원 ~199만원(c)	440	3.45	1.514					*	*	
	200만원 ~249만원(d)	223	3.89	1.541							
	250만원 ~299만원(e)	66	4.32	1.570							
	300만원 이상(f)	23	3.52	1.675							
고용 안전성	100만원 미만(a)	23	2.43	1.619	22.66***		*	*	*	*	*
	100만원 ~149만원(b)	203	3.67	1.513					*	*	
	150만원 ~199만원(c)	440	3.91	1.450					*	*	
	200만원 ~249만원(d)	223	4.76	1.333							
	250만원 ~299만원(e)	66	4.68	1.580							
	300만원 이상(f)	23	4.39	1.469							
동료, 상사와 관계	100만원 미만(a)	23	3.04	2.011	6.47***		*	*	*	*	
	100만원 ~149만원(b)	203	4.33	1.433							
	150만원 ~199만원(c)	440	4.28	1.374							
	200만원 ~249만원(d)	223	4.44	1.334							
	250만원 ~299만원(e)	66	4.83	1.308							
	300만원 이상(f)	23	3.87	1.766							

<표 계속>

구분	월 평균 임금	빈도	평균	표준편차	F값	Scheffe						
						a	b	c	d	e	f	
직업적 도전 의식 제공	100만원 미만(a)	23	2.39	1.500	5.69***			*	*	*		
	100만원 ~149만원(b)	203	3.46	1.552								
	150만원 ~199만원(c)	440	3.58	1.453								
	200만원 ~249만원(d)	223	3.79	1.457								
	250만원 ~299만원(e)	66	4.11	1.469								
	300만원 이상(f)	23	3.52	1.702								
전공 관련 직무 배치 여부	100만원 미만(a)	23	2.17	1.527	7.53***	*	*	*	*	*		
	100만원 ~149만원(b)	203	3.35	1.532						*		
	150만원 ~199만원(c)	440	3.58	1.458								
	200만원 ~249만원(d)	223	3.65	1.577								
	250만원 ~299만원(e)	66	4.15	1.685								*
	300만원 이상(f)	23	2.91	1.703								

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

- 직장 내 고졸자에 대한 차별 여부를 살펴보면, 아니라는 응답이 전체의 72.9%로 과반수이며 고졸자에 대한 차별이 있다고 응답한 경우는 27.1%임.

〈표 3-50〉 직장 내 고졸자에 대한 차별

구분	빈도	백분율
예	265	27.1
아니오	713	72.9
합계	978	100.0

- 직장 내 고졸자에 대한 차별이 존재한다고 응답한 졸업생들을 대상으로 차별 영역에 대해 조사한 결과는 다음과 같음. 능력에 비

해 낮은 임금을 받는다는 응답이 27.9%로 가장 높은 비중을 차지하였으며, 그 외 승진기회에서의 불이익, 조직 구성원으로서의 인정 미흡, 직무 배치, 병역 미필로 인한 자기개발 지원 미흡, 기타, 마이스터고 특별 채용으로 인한 따돌림, 상대적으로 낮은 연령으로 인한 따돌림 순이었음.

〈표 3-51〉 직장 내 고졸자에 대한 차별 영역

구분	빈도	백분율
능력에 비해 낮은 임금	74	27.9
승진 기회에서의 불이익	43	16.2
직무 배치	34	12.8
병역 미필로 인한 자기개발 지원 미흡	34	12.8
조직 구성원으로서의 인정 미흡	34	12.8
상대적으로 낮은 연령으로 인한 따돌림	14	5.3
마이스터고 특별 채용으로 인한 따돌림	16	6.1
기타	16	6.1
합계	265	100.0

5. 향후 계획

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

가. 군 입대 계획

- '13.2 졸업생 중 남성인 750명을 대상으로 군 입대 계획이 어떠한

지를 살펴본 결과는 다음과 같음. 산업기능요원으로 근무(예정)이 52.9%로 가장 많았으며, 1년 이내 입대 계획이라는 의견도 22.5%로 높았음. 면제, 2년 이내, 3년 이내, 재직자특별전형으로 대학 진학 후 입대 순이었음.

- 2013년 조사 결과에서는 1년 이내 입대가 50.7%로 가장 높았던 반면, 2014년 조사 결과 산업기능요원으로 근무(예정) 비율이 가장 높은 것은 주목할만한 결과임.

〈표 3-52〉 군 입대 계획

구분	2013년 조사		2014년 조사	
	빈도	백분율	빈도	백분율
산업기능요원으로 근무(예정)	333	23.6	397	52.9
1년 이내	715	50.7	169	22.5
2년 이내	187	13.3	57	7.6
3년 이내	61	4.3	29	3.9
재직자특별전형으로 대학 진학 후	33	2.3	22	3.0
면제/기타	82	5.8	76	10.1
합계	1,411	100.0	750	100.0

- '13.2 졸업생 중 제대 후에 현 직장으로 다시 돌아올 의향이 있는지에 대해 조사한 결과는 다음과 같음. 현 직장으로 다시 돌아올 의향이 있는 졸업생은 43.5%이며 돌아오지 않겠다는 졸업생이 27.9%, 잘 모르겠다는 졸업생이 28.6%로 나타났음.
- 2013년 조사 결과 현 직장으로 다시 돌아올 의향이 54.5%로 과반 수였으나, 2014년 조사 결과 그 비중이 43.5%로 줄어들음.

〈표 3-53〉 제대 후 현 직장으로 돌아올 의향

구분	2013년 조사		2014년 조사	
	빈도	백분율	빈도	백분율
예	724	54.5	293	43.5
아니오	244	18.4	188	27.9
잘 모르겠음	361	27.2	193	28.6
합계	1,329*	100.0	674**	100.0

* 결측값(missing data) = 68, **결측값(missing data)=76

나. 이직 계획

- '13.2 졸업생의 현 직장 근무 계획에 대해 살펴본 결과는 다음과 같음. 1년~5년 미만이 53.5%로 가장 많았으며, 10년 이상 근무, 5년~10년 미만 근무, 1년 미만 근무 순이었음.
- 2013년 조사 결과에 비해 1년~5년 근무를 예정하는 졸업생의 비중이 늘었으며, 1년 미만으로 근무 예정인 졸업생의 비중은 줄어들었음.

〈표 3-54〉 현 직장 근무 계획

구분	2013년 조사		2014년 조사	
	빈도	백분율	빈도	백분율
1년 미만	241	14.6	85	8.7
1년~5년 미만	610	37.0	523	53.5
5년~10년 미만	200	12.1	152	15.5
10년 이상	597	36.2	218	22.3
합계	1,648	100.0	978	100.0

- '13.2 졸업생의 이직 계획에 대해 살펴본 결과는 다음과 같음. 이직 계획이 있다는 의견이 56.6%로 나타났으며 이직 계획이 없다는 의견은 43.4%로 나타났음.
- 2013년 조사 결과에서 이직을 계획하는 졸업생이 57.5%였던 반면 2014년 조사 결과에서는 이직을 계획하는 졸업생의 비중이 줄어들음.

〈표 3-55〉 이직 계획

구분	2013년 조사		2014년 조사	
	빈도	백분율	빈도	백분율
예	947	57.5	554	56.6
아니오	701	42.5	424	43.4
합계	1,648	100.0	978	100.0

- 이직 계획이 있다고 대답한 졸업생을 대상으로 그 이유는 무엇인지에 대해 조사한 결과는 다음과 같음. 이직을 계획하는 이유는 낮은 임금 및 복리후생과 관련한 문제가 33.7%로 가장 높았음. 낮은 성장 가능성 22.0%, 적성불일치 16.8%로 높은 비율을 차지하고 있었으며, 그 외 기타, 열악한 작업 환경, 직무수행지식 및 기술 부족, 직장 내 적응 어려움, 학력 차별 순이었음.

〈표 3-56〉 이직 계획 이유

구분	2013년 조사		2014년 조사	
	빈도	백분율	빈도	백분율
낮은 임금 및 복리후생	299	31.6	187	33.7

<표 계속>

구분	2013년 조사		2014년 조사	
	빈도	백분율	빈도	백분율
열악한 작업 환경	58	6.1	41	7.4
적성불일치	124	13.1	93	16.8
직장 내 적응 어려움	25	2.6	16	2.9
낮은 성장 가능성	166	17.5	122	22.0
학력 차별	30	3.2	12	2.2
직무수행지식 및 기술 부족	33	3.5	27	4.9
기타	212	22.4	56	10.1
합계	947	100.0	498	89.9.0

- 기업의 규모별로 이직을 계획하는 졸업생의 분포를 살펴본 결과는 다음과 같음. 종사자 수가 300명 이상인 기업에서 근무하는 졸업생 중 43.1%가 이직을 계획하는 것으로 나타남. 종사자 수가 100명~299명인 기업에서 근무하는 졸업생의 68.5%가 이직을 계획하여 매우 높은 비중을 나타냈으며, 99명 이하 기업에서 근무하는 졸업생의 68.0%가 이직을 계획함. 전반적으로 종사자 수가 300명 미만 기업에서 근무하는 졸업생의 이직 계획 비중이 매우 높아 주목할 만한 부분임.
- 2013년 조사 결과와 비슷한 양상이며, 종사자 수 300명 미만 기업에서 근무하는 졸업생의 이직 계획 비중이 다소 줄어들고, 300명 이상 기업에서 근무하는 졸업생의 이직 계획 비중은 늘었음.

〈표 3-57〉 기업의 규모에 따른 이직계획 분포

종사자 수	2013년 조사		2014년 조사	
	이직계획자 수 /졸업생 수	백분율*	이직계획자 수 /졸업생 수	백분율*
300명 이상	386/934	41.3	195/452	43.1
100명 ~ 299명	266/331	80.4	183/267	68.5
99명 이하	295/383	77.0	176/259	68.0

* 백분율=(이직 계획 졸업생/기업 종사자 수에 따른 졸업생) X 100

- 월평균 임금에 따라 이직을 계획하는 졸업생의 분포를 살펴본 결과는 다음과 같음. 월 평균 임금이 100만원~149만원인 기업에서 근무하는 졸업생 중 69.5%가 이직을 계획하는 것으로 나타남. 그 외 150만원~199만원 65.2%, 300만원 이상 47.8%, 200만원~249만원 39.9%, 250만원 ~ 299만원 31.8%, 100만원 미만 21.7% 순임.
- 2013년 조사 결과와 비슷한 양상이나, 전년도에 비해 전반적으로 이직 계획율이 줄어듦.

〈표 3-58〉 월평균 임금에 따른 이직계획 분포

월 평균 임금	2013년 조사		2014년 조사	
	빈도	백분율	빈도	백분율
100만원 미만	34/47	72.3	5/23	21.7
100만원~149만원	314/427	73.5	141/203	69.5
150만원~199만원	403/662	60.9	287/440	65.2
200만원~249만원	171/409	41.8	89/223	39.9
250만원~299만원	18/78	23.1	21/66	31.8
300만원 이상	7/25	28.0	11/23	47.8

* 백분율=(이직 계획 졸업생/월 평균 임금에 따른 졸업생) X 100

다. 학위 취득 계획

- '13.2 졸업생의 학위 취득 계획에 대해 살펴본 결과는 다음과 같음.
향후 학위를 취득하겠다는 의견이 71.3%이며, 학위 취득 계획이 없다는 의견은 28.7%로 나타났다.
- 2013년 조사 결과에 비해 학위 취득을 계획하는 비중이 줄어듦.

〈표 3-59〉 학위 취득 계획

구분	2013년 조사		2014년 조사	
	빈도	백분율	빈도	백분율
예	1,359	82.5	697	71.3
아니오	289	17.5	281	28.7
합계	1,648	100.0	978	100.0

- 학위 취득 계획이 있다고 응답한 졸업생을 대상으로 진학 이유에 대해 조사한 결과는 다음과 같음. 향후 학위 취득을 계획하는 이유는 개인적인 만족이 32.0%로 가장 높았으며, 더 높은 곳으로의 이직, 직무능력향상, 승진 및 성장, 전공 변경, 창업 준비 순임.
- 2013년 조사 결과와 2014년 조사 결과 모두 학위 취득 계획 이유는 개인적인 만족이 가장 큰 비중을 차지하였으며 그 외에도 비슷한 양상을 띠고 있음.

〈표 3-60〉 학위 취득 계획 이유

구분	2013년 조사		2014년 조사	
	빈도	백분율	빈도	백분율
더 높은 곳으로의 이직	305	22.4	170	24.4
승진 및 성장	175	12.9	81	11.6
전공 변경	70	5.2	51	7.3
개인적인 만족	425	31.3	223	32.0
창업 준비	37	2.7	20	2.9
직무능력향상	347	25.5	152	21.8
합계	1,359	100.0	697	100.0

- 학위 취득 계획을 고려하는 전공의 종류를 살펴본 결과는 다음과 같음. 현재 직무와 관련된 전공분야가 42.8%로 가장 높았으며, 전공과 무관한 분야도 34.1%로 적지 않은 비중을 나타냄. 그 외 마이스터고 전공 분야 21.1%. 기타 2.0% 순이었음.
- 2013년 조사 결과에 비해 현재 직무와 관련된 분야로의 진학을 계획하는 비중이 다소 줄어들고, 전공과 무관한 분야로의 진학을 계획하는 비중이 다소 늘어남.

〈표 3-61〉 학위 취득을 고려하는 전공의 종류

구분	2013년 조사		2014년 조사	
	빈도	백분율	빈도	백분율
마이스터 전공 분야	297	21.9	147	21.1
현재 직무와 관련된 전공분야	665	48.9	298	42.8
전공과 무관한 분야	355	26.1	238	34.1
기타	42	3.1	14	2.0
합계	1,359	100.0	697	100.0

- 학위를 취득하고자 하는 방식에 대해 살펴본 결과는 다음과 같음.
회사를 다니면서 학업을 병행하려는 경우가 76.0%로 높은 비중을 차지했으며, 회사를 그만두고 대학을 진학하고자 하는 경우는 23.0%임. 기타 의견은 1.0%를 차지함.
- 2013년 조사 결과와 2014년 조사 결과 모두 회사를 다니면서 학업을 병행하고자 하는 경우가 가장 큰 비중을 차지하고 있음.

〈표 3-62〉 학위 취득 방식

구분	2013년 조사		2014년 조사	
	빈도	백분율	빈도	백분율
회사를 다니면서 학업을 병행	1,066	78.4	530	76.0
회사를 그만두고 대학 진학	270	19.9	160	23.0
기타	23	1.7	7	1.0
합계	1,359	100.0	697	100.0

- 진학하고자 하는 대학의 유형은 일반 4년제 대학이 47.7%로 가장 높았음. 전문대학도 26.7%로 높은 비중을 차지하였으며 그 외 사이버대학, 방송통신대학, 사내대학, 기타 순이었음.
- 2013년 조사 결과와 같은 양상을 띠고 있으나 일반 4년제 대학 진학을 계획하는 비중이 다소 늘어나고 전문대학 진학을 계획하는 비중이 다소 줄어들음.

〈표 3-63〉 진학 대학의 유형

구분	2013년 조사		2014년 조사	
	빈도	백분율	빈도	백분율
일반 4년제 대학	614	45.2	333	47.7
전문대학	380	28.0	186	26.7
사이버대학	124	9.1	84	12.1
방송통신대학	96	7.1	50	7.2
사내대학	89	6.5	28	4.0
기타	56	4.1	16	2.3
합계	1,359	100.0	697	100.0

6. 직업기초능력

- '13. 2 졸업생의 직업기초능력에 대해 분석한 결과는 다음과 같음.
각 영역에 대해 보통 수준이라고 인식하고 있었음. 대인관계능력은 4.28점으로 다른 영역에 비해 높게 평가하고 있었으나, 외국어능력(3.11점)이나 전공에 대한 전문지식(3.65점)은 비교적 낮게 평가하고 있었음.

〈표 3-64〉 직업기초능력

구분	평균	표준편차	사례수
전공에 대한 전문지식	3.65	1.250	978
전공기술 및 기능	3.76	1.252	978
의사소통능력	4.11	1.259	978
수리능력	3.65	1.243	978
문제해결능력	3.98	1.226	978

<표 계속>

구분	평균	표준편차	사례수
자기관리 및 개발능력	3.83	1.272	978
자원활용능력	3.89	1.198	978
대인관계능력	4.28	1.338	978
정보능력	4.10	1.224	978
기술능력	3.99	1.222	978
조직이해능력	4.11	1.239	978
외국어능력	3.11	1.297	978

제3절 기업 담당자 조사 결과

1. 응답자의 특성

- 기업담당자의 일반적인 특성에 대해 분석한 결과는 다음과 같음.
기업담당자 근무 기업의 종사자 수(규모)는 99명 이하가 49.4%로 가장 많았으며, 그 외 100명~299명 28.8%, 300명 이상 21.8% 순임. 연 매출액은 300억 이상이 42.7%로 가장 많았으며, 그 외 100억~300억 미만 22.8%, 10억~50억 미만 14.3%, 50억~80억 미만 7.9%, 80억~100억 미만 6.4%, 10억 미만 5.9% 순임.
- 기업담당자의 직장 재직 연한은 10년 이상이 26.6%로 가장 많았으며, 그 외 3~5년 미만, 5~10년 미만이 각각 25.5%, 1~3년 미만 22.4% 순임. 소속 부서는 응답자의 82.6%가 인사 담당 부서였으며, 인사 담당 부서가 아닌 경우는 17.4%임.

〈표 3-65〉 응답자의 특성

	구분	빈도	백분율
기업 종사자 수 (규모)	300명 이상	105	21.8
	299명 ~ 100명 이상	139	28.8
	99명 이하	238	49.4
연 매출액	10억 미만	28	5.9
	10억 ~ 50억 미만	69	14.3
	50억 ~ 80억 미만	38	7.9
	80억 ~ 100억 미만	31	6.4
	100억 ~ 300억 미만	110	22.8
	300억 이상	206	42.7
직장 재직 연한	1 ~ 3년 미만	108	22.4
	3 ~ 5년 미만	123	25.5
	5 ~ 10년 미만	123	25.5
	10년 이상	128	26.6
소속부서	인사 담당 부서	398	82.6
	인사 담당 부서 외	84	17.4
합계		482	100.0

2. 마이스터고 졸업생 채용 여부

- 마이스터고 졸업생 채용 여부에 대해 조사한 결과 2년 연속 채용한 경우가 50.2%였으며, 처음 채용한 경우 29.3%, 작년에 채용하고 올해 미채용한 경우는 20.5%였음.

〈표 3-66〉 마이스터고 졸업생 채용 여부

구분	빈도	백분율
처음 채용	141	29.3
2년 연속 채용	242	50.2
작년에 채용하고 올해 미채용	99	20.5
합계	482	100.0

- 처음 채용한 경우 그 이유에 대해 살펴본 결과, 학생들이 우수하고 발전 가능성이 높다는 타업체의 평판이 가장 큰 비중을 차지함. 그 외 현장실무 능력이 뛰어나다는 타업체의 평판, 고졸에 적합한 업무, 산업기술 요원 T/O 확보, 정부의 고졸 채용 정책에 부합, 기타 순임.

〈표 3-67〉 채용 이유(처음 채용)

구분	빈도	백분율
학생들이 우수하고 발전 가능성이 높다는 타업체의 평판	67	47.5
현장실무 능력이 뛰어나다는 타업체의 평판	42	29.8
고졸에 적합한 업무	42	29.8
정부의 고졸 채용 정책에 부합	32	22.7
산업기술 요원 T/O 확보	34	24.1
기타	15	10.6
합계	232*	-

*복수응답

- 2년 연속 채용한 경우 그 이유에 대해 살펴본 결과, 학생들이 우수하고 발전 가능성이 높다는 이유가 가장 큰 비중을 차지함. 그 외 산업기술 요원T/O 확보, 고졸에 적합한 업무, 현장실무 능력

이 뛰어난, 정부의 고졸 채용 정책에 부합, 상대적으로 인성이 좋음, 기타 순임.

〈표 3-68〉 채용 이유(2년 연속 채용)

구분	빈도	백분율
학생들이 우수하고 발전 가능성이 높음	161	66.5
현장실무 능력이 뛰어나	59	24.4
고졸에 적합한 업무	65	26.9
정부의 고졸 채용 정책에 부합	57	23.6
산업기술 요원 T/O 확보	67	27.7
상대적으로 인성이 좋음	33	13.6
기타	6	2.5
합계	448*	-

*복수응답

- 작년에 채용하고 올해 채용하지 않은 경우에 그 이유를 살펴보면 다음과 같음. 신규채용 T/O가 없다는 이유가 가장 큰 비중을 차지함. 그 외 병역 미필로 인한 생산 차질 우려, 생각보다 졸업생의 능력이 높지 않음, 고졸자로서 직장 및 직무적응력 떨어짐, 기타, 산업기술 요원 T/O 확보 못함, 정부의 고졸 채용 인센티브 줄어들 순임.

〈표 3-69〉 올해 채용하지 않은 이유

구분	빈도	백분율
신규채용 T/O가 없음	75	75.8
생각보다 졸업생의 능력이 높지 않음	12	12.1
고졸자로서 직장 및 직무적응력 떨어짐	12	12.1
병역 미필로 인한 생산 차질 우려	19	19.2
승진 및 인사관리 어려움	0	0.0
산업기술 요원 T/O 확보 못함	11	11.1
정부의 고졸 채용 인센티브 줄어들	3	3.0
기타	12	12.1
합계	144*	-

*복수응답

3. 학교 교육 만족도 및 질

가. 학교 교육 만족도

- 기업이 채용한 마이스티고 졸업생이 받은 학교 교육 만족도에 대한 기업 담당자의 인식을 분석한 결과, 만족도의 수준이 높은 것으로 나타났다. 기업 담당자의 전반적인 학교 교육 만족도는 평균 4.53점으로 높은 수준이었으며, 그 중 가장 만족하고 있는 것은 평균 4.78점인 인성 부분으로 나타났다. 그 외 기초학습능력, 전공이론, 전공실습 순으로 만족도가 높게 나타났다.
- 2013년 조사 결과와 2014년 조사 결과 모두 기업담당자의 학교 교육 만족도는 비교적 높은 수준으로 나타났으며, 전 영역에서 비슷한 수준으로 인식하고 있음.

〈표 3-70〉 학교 교육 만족도

구분	2013년 조사(504명)		2014년 조사(482명)	
	평균	표준편차	평균	표준편차
전반적 만족도	4.51	0.796	4.53	1.003
전공이론	4.42	0.940	4.43	1.011
전공실습	4.37	0.960	4.37	1.020
기초학습능력	4.55	0.859	4.53	0.967
인성	4.70	0.977	4.78	1.016

- 학교 교육 만족도에 있어 2013년 조사 결과와 2014년 조사 결과에 유의미한 차이가 있는지 분석한 결과, 두 개년도 조사 결과에 유의미한 차이가 없음.

〈표 3-71〉 학교 교육 만족도(2013년-2014년 결과 차이)

구분	평균		표준편차		t	p	
	'13.2	'14.2	'13.2	'14.2			
학교 교육 만족도	전반적 만족도	4.51	4.53	0.796	1.003	-.302	.762
	전공이론	4.42	4.43	0.940	1.011	-.075	.940
	전공실습	4.37	4.37	0.960	1.020	.092	.927
	기초학습능력	4.55	4.53	0.859	0.967	.355	.723
	인성	4.70	4.78	0.977	1.016	-1.351	.177

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

- 한편 기업 담당자가 인식한 학교 교육에 대한 만족도가 기업의 규모(종사자 수)에 따라 다른지를 알아본 결과, 기업의 규모에 따라 유의미한 차이가 없었음.

〈표 3-72〉 기업의 규모에 따른 학교 교육 만족도 차이(2014년 결과)

구분	종사자 수	빈도	평균	표준편차	F값
전공이론	300명 이상	105	4.47	1.075	0.146
	299명 ~ 100명 이상	139	4.43	0.893	
	99명 이하	238	4.40	1.050	
전공실습	300명 이상	105	4.32	1.079	0.122
	299명 ~ 100명 이상	139	4.38	0.888	
	99명 이하	238	4.38	1.067	
기초 학습능력	300명 이상	105	4.60	1.043	0.501
	299명 ~ 100명 이상	139	4.47	0.854	
	99명 이하	238	4.53	0.997	
인성	300명 이상	105	4.91	0.942	1.255
	299명 ~ 100명 이상	139	4.71	1.009	
	99명 이하	238	4.76	1.049	

- 기업 담당자가 인식한 학교 교육에 대한 만족도가 기업의 연 매출액에 따라 다른지를 알아본 결과, 학교 교육에 대한 만족도는 전 영역에서 기업의 연 매출액에 따라 유의미한 차이가 없는 것으로 나타났다.

〈표 3-73〉 연 매출액에 따른 학교 교육 만족도 차이(2014년 결과)

구분	연 매출액	빈도	평균	표준편차	F값
전공 이론	10억 미만	28	4.14	1.557	0.626
	10억 ~ 50억 미만	69	4.41	1.005	
	50억 ~ 80억 미만	38	4.47	1.033	
	80억 ~ 100억 미만	31	4.55	1.060	
	100억 ~ 300억 미만	110	4.39	0.939	
	300억 이상	206	4.46	0.950	

<표 계속>

구분	연 매출액	빈도	평균	표준편차	F값
전공 실습	10억 미만	28	4.04	1.427	0.892
	10억 ~ 50억 미만	69	4.43	1.118	
	50억 ~ 80억 미만	38	4.53	1.006	
	80억 ~ 100억 미만	31	4.45	1.028	
	100억 ~ 300억 미만	110	4.36	0.936	
	300억 이상	206	4.35	0.965	
기초 학습 능력	10억 미만	28	4.36	1.367	0.309
	10억 ~ 50억 미만	69	4.46	1.051	
	50억 ~ 80억 미만	38	4.55	0.978	
	80억 ~ 100억 미만	31	4.48	0.962	
	100억 ~ 300억 미만	110	4.56	0.873	
	300억 이상	206	4.55	0.929	
인성	10억 미만	28	4.79	1.287	0.589
	10억 ~ 50억 미만	69	4.75	1.104	
	50억 ~ 80억 미만	38	4.89	1.008	
	80억 ~ 100억 미만	31	4.71	0.864	
	100억 ~ 300억 미만	110	4.66	1.016	
	300억 이상	206	4.84	0.970	

나. 학교 교육의 질

- 학교 교육의 질에 대한 기업 담당자의 인식을 조사한 결과는 다음과 같음. 마이스터고 졸업생을 보았을 때, 마이스터고가 소질과 적성을 고려하여 적합한 학생을 선발하고 있는지에 관한 기업 담당자의 인식을 조사한 결과, 평균 4.70점으로 긍정적으로 생각하는 것으로 나타났음. 또한 마이스터고가 다른 특성화고와는 차별화된 교육을 제공하고 있는지에 관해서도 평균 4.55점으로 긍정적으로 인식하는 것으로 나타났음.

- 2013년 조사 결과와 2014년 조사 결과 모두 기업담당자의 학교 교육 질에 대한 인식은 비교적 높은 수준으로 나타났음.

〈표 3-74〉 학교 교육의 질에 대한 인식

구분	2013년 조사(504명)		2014년 조사(482명)	
	평균	표준편차	평균	표준편차
소질과 적성을 고려한 학생 선발	4.65	0.915	4.70	0.962
특성화고와 차별화된 교육 제공	4.58	0.906	4.55	1.027

- 한편 기업 담당자가 인식한 학교 교육의 질에 대한 인식이 기업의 규모(종사자 수)에 따라 다른지를 알아본 결과, 학교 교육의 질에 대한 인식은 기업의 규모에 따라 유의미한 차이가 없는 것으로 나타났음.

〈표 3-75〉 기업의 규모에 따른 학교 교육의 질에 대한 인식 차이(2014년 결과)

구분	종사자 수	빈도	평균	표준편차	F값
소질과 적성을 고려한 학생 선발	300명 이상	105	4.70	0.950	0.002
	299명 ~ 100명 이상	139	4.70	0.914	
	99명 이하	238	4.70	0.998	
특성화고와 차별화된 교육 제공	300명 이상	105	4.60	1.025	0.386
	299명 ~ 100명 이상	139	4.49	1.052	
	99명 이하	238	4.56	1.016	

- 기업 담당자가 인식한 학교 교육의 질에 대한 인식이 기업의 연 매출액에 따라 다른지를 알아본 결과, 소질과 적성을 고려한 학생 선발 측면에서는 연 매출액에 따른 차이가 있었음. 특성화고와

차별화된 교육을 제공하는 측면에서는 연 매출액에 따른 유의미한 차이가 없었음.

〈표 3-76〉 기업의 연 매출액에 따른 학교 교육의 질에 대한 인식 차이(2014년 결과)

구분	연 매출액	빈도	평균	표준편차	F값	Scheffe
소질과 적성을 고려한 학생선발	10억 미만(a)	28	4.04	1.598	3.228**	c,e>a
	10억~50억 미만(b)	69	4.71	0.909		
	50억~80억 미만(c)	38	4.87	0.704		
	80억~100억 미만(d)	31	4.74	0.965		
	100억~300억 미만(e)	110	4.80	0.946		
	300억 이상(f)	206	4.70	0.887		
특성화고와 차별화된 교육 제공	10억 미만	28	4.11	1.370	1.269	-
	10억~50억 미만	69	4.59	0.990		
	50억~80억 미만	38	4.45	1.032		
	80억~100억 미만	31	4.58	1.119		
	100억~300억 미만	110	4.62	0.948		
	300억 이상	206	4.57	1.008		

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

다. 학교 교육의 개선점

- 기업 담당자들이 생각하는 마이스터고 교육의 개선점에 대해 알아본 결과, 마이스터고 교육에서 가장 개선되어야 할 항목 1순위는 전공실습에 대한 교육 강화가 32.8%로 가장 높았음. 2순위는 복수응답이 가능하였으며, 회사생활 및 조직적응 교육 강화가 가장 높았음. 그 외 전공실습에 대한 교육 강화도 높은 비중을 차지함.

- 2013년 조사 결과와 2014년 조사 결과 모두 전공 실습에 대한 교육이 강화되어야 함을 강조하고 있어 주목할 만함.

〈표 3-77〉 학교 교육 개선점

구분		2013년 조사		2014년 조사	
		빈도	백분율	빈도	백분율
1순위	기초교육 강화	34	6.7	15	3.1
	전공 이론에 대한 교육 강화	75	14.9	64	13.3
	전공 실습에 대한 교육 강화	176	34.9	158	32.8
	인성 및 소양교육	109	21.6	87	18.0
	진로관련 검사 및 상담	22	4.4	35	7.3
	회사생활 및 조직적응 교육 강화	86	17.1	121	25.1
	기타	2	0.4	2	0.4
합계		504	100.0	482	100.0
2순위*	기초교육 강화	47	9.3	26	5.4
	전공 이론에 대한 교육 강화	131	26.0	108	22.4
	전공 실습에 대한 교육 강화	283	56.2	262	54.4
	인성 및 소양교육	216	42.9	189	39.2
	진로관련 검사 및 상담	55	10.9	81	16.8
	회사생활 및 조직적응 교육 강화	269	53.4	291	60.4
	기타	2	0.4	5	1.0
합계		1,003*	-	962*	-

* 복수응답

4. 졸업생의 학력 및 능력 수준에 대한 일치도

- 마이스터고 졸업생의 업무내용과 교육수준에 대한 기업 담당자의 인식을 조사한 결과는 다음과 같음. 업무내용과 학력의 연관성을

조사한 결과, 유사한 학력을 가져도 수행 가능하다고 인식하는 기업 담당자가 80.5%로 대다수를 차지함. 그 외 더 높은 학력을 가져야 수행 가능 11.6%, 더 낮은 학력을 가져도 수행 가능 7.9% 순이었음. 이는 2013년 조사 결과와 비슷한 양상임.

- 졸업생이 현재 수행하는 업무에 실제로 필요한 학력에 대해 조사한 결과, 전문대학 졸업자가 62.7%로 가장 높았음. 그 외 고등학교 이하 30.5%, 4년제 대학 졸업자 6.4% 순이었으며, 대학원 졸업자는 0.4% 수준이었음. 이는 2013년 조사 결과와 비슷한 양상임.
- 업무내용 수준과 졸업생의 교육수준에 대한 인식을 살펴본 결과 교육수준이 업무내용 수준과 맞다는 의견이 54.3%로 과반수였음. 그러나 교육수준이 업무내용보다 낮다는 의견도 38.2%나 나타나 주목할 만하며, 그 외 교육수준이 업무내용보다 높다는 의견은 7.5%로 나타남. 이는 2013년 조사 결과와 비슷한 양상임.
- 직장에서 마이스터고 졸업생의 상태에 대한 인식 결과를 살펴보면, 교육과 훈련이 필요하다는 의견이 46.3%로 가장 많았으며 졸업생의 기술과 능력에 부합하는 직무를 수행한다는 의견이 44.4%였음. 또한 좀 더 어려운 직무를 수행 가능하다는 의견은 9.3%였음. 이는 2013년 조사 결과와 비슷한 양상임.

〈표 3-78〉 학력 및 능력 수준에 대한 일치도

구분		2013년 조사		2014년 조사	
		빈도	백분율	빈도	백분율
졸업생 현재 업무수준	더 낮은 학력을 가져도 수행 가능	48	9.5	38	7.9
	유사한 학력을 가져도 수행 가능	398	79.0	388	80.5
	더 높은 학력을 가져야 수행 가능	58	11.5	56	11.6
합계		504	100.0	482	100.0
졸업생이 현재 수행하는 업무에 실제 필요 학력	대학원 졸업자	0	0.0	2	0.4
	4년제 대학 졸업자	27	5.4	31	6.4
	전문대학 졸업자	334	66.2	302	62.7
	고등학교 이하	143	28.4	147	30.5
합계		504	100.0	482	100.0
업무내용 수준과 졸업생의 교육수준 비교	교육수준이 업무내용 수준보다 낮음	199	39.5	184	38.2
	교육수준이 업무내용 수준과 맞음	266	52.8	262	54.3
	교육수준이 업무내용 수준보다 높음	39	7.7	36	7.5
합계		504	100.0	482	100.0
직장에서의 졸업생의 상태	교육과 훈련 필요	254	50.4	223	46.3
	졸업생의 기술과 능력에 부합하는 직무 수행	217	43.1	214	44.4
	좀 더 어려운 직무 수행 가능	33	6.5	45	9.3
합계		504	100.0	482	100.0

5. 졸업생의 학력 및 능력 수준에 대한 만족도

- 마이스터고 졸업생의 학력 및 능력 수준에 대한 기업담당자의 만족도를 분석한 결과, 기업 담당자들은 채용한 졸업생이 동일분야 특성화고 출신자 및 전문대 출신자보다 다소 높은 수준의 역량을 가지고 있다고 인식하고 있음을 알 수 있음. 2013년 조사 결과와

유사한 수준임.

- 동일 분야 특성화고 졸업생과 비교하여 성실한 근무 태도에서 평균 4.53점으로 높은 역량을 가지고 있다고 인식하고 있었으며 그 외 대인관계, 전공능력, 기초직업능력 순이었음.
- 동일 분야 전문대 졸업생과 대비하여 비교적 높은 역량을 가지고 있다고 인식하고 있었으며, 성실한 근무 태도, 대인관계, 기초직업능력, 전공능력 순이었음.

〈표 3-79〉 학력 및 능력 수준에 대한 만족도

구분		2013년 조사 (504명)		2014년 조사 (482명)	
		평균	표준편차	평균	표준편차
특성화고 졸업생 대비 역량 수준	전공능력	4.17	0.758	4.27	0.801
	기초직업능력	4.17	0.751	4.24	0.872
	성실한 근무 태도	4.42	0.928	4.53	1.017
	대인관계	4.24	0.929	4.35	0.943
전문대 졸업생 대비 역량 수준	전공능력	3.47	0.887	3.48	0.921
	기초직업능력	3.53	0.918	3.56	0.935
	성실한 근무 태도	3.98	1.014	4.14	1.035
	대인관계	3.84	0.982	3.93	1.049

- 마이스터고 졸업생의 발전가능성에 대해 살펴본 결과, 자기개발 가능성 및 승진 가능성 모두 높게 인식하고 있었음. 자기개발 가능성은 평균 4.72점이었으며, 승진가능성은 4.55점으로 발전가능성에 대해 긍정적으로 생각하고 있음. 이는 2013년 조사 결과와 유사한 수준임.

〈표 3-80〉 마이스터고 졸업생의 발전가능성

구분	2013년 조사 (504명)		2014년 조사 (482명)	
	평균	표준편차	평균	표준편차
자기개발 가능성	4.67	0.781	4.72	0.858
승진 가능성	4.51	0.798	4.55	0.876

- 한편 마이스터고 졸업생이 갖추어야 할 능력에 관한 기업담당자들의 인식을 조사한 결과는 다음과 같음. 마이스터고 졸업생이 갖추어야 할 능력 1순위는 실무경력(현장실습 포함)이 42.1%로 가장 높았음. 2순위는 복수응답이 가능하였으며, 역시 실무경력(현장실습 포함)이 가장 많았음.
- 2013년 조사 결과 역시 마이스터고 졸업생이 갖추어야 할 능력으로 1,2순위 모두 실무능력이 가장 큰 비중을 차지함.

〈표 3-81〉 마이스터고 졸업생이 갖추어야 할 능력

구분	2013년 조사		2014년 조사		
	빈도	백분율	빈도	백분율	
1순위	기초학습능력	34	6.7	39	8.1
	외국어 능력	32	6.3	12	2.5
	전공능력	130	25.8	100	20.7
	관련 자격증	16	3.2	24	5.0
	실무경력(현장실습 포함)	182	36.1	203	42.1
	인성	108	21.4	103	21.4
	기타	2	0.5	1	0.2
합계	504	100.0	482	100.0	

<표 계속>

구분	2013년 조사		2014년 조사		
	빈도	백분율	빈도	백분율	
2순위*	기초학습능력	61	12.1	76	15.8
	외국어 능력	55	10.9	40	8.3
	전공능력	205	40.7	186	38.6
	관련 자격증	54	10.7	64	13.3
	실무경력(현장실습 포함)	341	67.7	341	70.7
	인성	284	56.3	253	52.5
	기타	2	0.4	4	0.8
합계	-	-	-	-	

*복수응답

6. 향후 채용 계획

- 마이스터고 졸업생을 채용한 기업 담당자의 향후 채용 계획과 관련 하여 살펴보면 다음과 같음. 향후 마이스터고 졸업생을 지속적으로 채용할 것인지에 대해 긍정적으로 생각하는 기업담당자는 86.1%로 매우 높게 나타났음. 이는 2013년 조사 결과와 유사한 결과임.

〈표 3-82〉 향후 채용 계획

구분	2013년 조사		2014년 조사	
	빈도	백분율	빈도	백분율
부정적	56	11.1	67	13.9
긍정적	448	88.9	415	86.1
합계	504	100.0	482	100.0

- 향후 마이스터고 졸업생을 지속적으로 채용해야 하는 이유는 무엇인지에 대해 조사한 결과는 다음과 같음. 향후 채용을 계획하는 이유는 전공일치가 30.4%로 가장 높았으며, 높은 직무능력, 우수한 학습능력, 인성, 관련 자격증 소지, 기타, 출신학교 이미지 순임.
- 2013년 조사 결과와 2014년 조사 결과 모두 전공일치가 가장 큰 비중을 차지하였으며, 그 외 높은 직무 능력, 우수한 학습능력 등을 강조하고 있는 측면에서 비슷한 양상을 보임.

〈표 3-83〉 채용 계획 이유

구분	2013년 조사		2014년 조사	
	빈도	백분율	빈도	백분율
전공일치	128	28.6	126	30.4
출신학교 이미지	12	2.7	9	2.2
우수한 학습능력	94	21.0	72	17.3
외국어 능력	0	0.0	0	0.0
관련 자격증 소지	45	10.0	43	10.4
높은 직무 능력	103	23.0	92	22.1
인성	53	11.8	55	13.3
기타	13	2.9	18	4.3
합계	448	100.0	415	100.0

- 향후 마이스터고 졸업생을 지속적으로 채용하지 않으려는 이유는 무엇인지에 대해 조사한 결과는 다음과 같음. 채용하지 않으려는 이유는 실무능력 부족이 32.8%로 가장 높았으며, 그 외 현장 적응력 부족, 기타, 불성실한 태도, 높은 이직률, 기초수학능력 부족 순이었음.

- 2013년 조사 결과 역시 실무능력 부족이 채용을 미계획하는 주요 이유였으며, 현장 적응력 부족, 높은 이직률 등도 비교적 큰 비중을 차지하고 있음.

〈표 3-84〉 채용 미계획 이유

구분	2013년 조사		2014년 조사	
	빈도	백분율	빈도	백분율
실무능력 부족	18	32.1	22	32.8
출신 학교 이미지	0	0.0	0	0.0
기초수학능력 부족	1	1.8	3	4.6
외국어 능력 부족	1	1.8	0	0.0
현장 적응력 부족	14	25.0	14	20.9
불성실한 태도	6	10.7	8	11.9
높은 이직률	8	14.3	8	11.9
기타	8	14.3	12	17.9
합계	56	100.0	67	100.0

- 마이스터고 졸업생의 적절한 군입대 시기는 입사 후 2년 이내가 39.0%로 가장 높았음. 그 외 입사 후 3년 이내, 입사 후 1년 이내, 재직자 특별전형 대학 입학 이후 순이었음.
- 2013년 조사 결과 입사 후 3년 이내가 가장 큰 비중을 차지하였으나, 2014년 조사 결과 입사 후 2년 이내가 가장 큰 비중을 차지하고 있음.

〈표 3-85〉 마이스터고 졸업생의 적절한 군입대 시기에 대한 인식

구분	2013년 조사		2014년 조사	
	빈도	백분율	빈도	백분율
입사 후 1년 이내	60	11.9	59	12.2
입사 후 2년 이내	182	36.1	188	39.0
입사 후 3년 이내	199	39.5	149	30.9
재직자 특별전형 대학 입학 이후(3년 이후)	39	7.7	35	7.3
해당 없음(여학생만 채용)	24	4.8	51	10.6
합계	504	100.0	482	100.0

7. 기업의 인사관리

- 마이스터고 졸업생에 대한 기업의 경력개발 지원 계획을 조사한 결과는 다음과 같음. 전반적으로 졸업생의 경력개발 부분에 많은 지원을 할 계획임을 알 수 있으며, 특히 학력이 아닌 능력중심의 인사관리제도 시행이 평균 4.73점으로 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.
- 2013년 조사 결과와 2014년 조사 결과 모두 기업 차원에서 마이스터고 졸업생의 경력개발 지원 의지가 비교적 높은 수준임을 알 수 있음.

〈표 3-86〉 졸업생의 경력개발 지원

구분	2013년 조사(504명)		2014년 조사(482명)	
	평균	표준편차	평균	표준편차
일과 학습을 병행할 수 있도록 지원	4.28	0.961	4.29	1.093
학력이 아닌 능력중심의 인사관리제도 시행	4.71	0.763	4.73	0.875
경력개발 지원을 위한 재교육 및 훈련 계획 수립 및 시행	4.47	0.880	4.40	0.960
마이스터고 정책의 성공적 추진을 위한 지속적인 협력 의지	4.60	0.814	4.49	0.935

8. 직업기초능력

가. 현행능력수준

- 마이스터고 졸업생의 직업기초능력에 대한 기업담당자의 인식 수준 분석 결과는 다음과 같음. 각 영역에 대해 보통 수준으로 인식하고 있었음. 대인관계능력을 4.11점으로 가장 높게 평가하였으나 외국어능력(3.15점)이나 조직이해능력(3.80점) 문제해결능력(3.82점), 등은 비교적 낮게 평가하고 있었음.

〈표 3-87〉 졸업생의 현행능력수준

구분	평균	표준편차	사례수
전공에 대한 전문지식	4.01	0.869	482
전공기술 및 기능	4.05	0.869	482
의사소통능력	4.03	0.926	482

<표 계속>

구분	평균	표준편차	사례수
수리능력	3.95	0.898	482
문제해결능력	3.82	0.937	482
자기관리 및 개발능력	3.94	0.982	482
자원활용능력	3.87	0.881	482
대인관계능력	4.11	1.035	482
정보능력	3.96	0.876	482
기술능력	4.04	0.891	482
조직이해능력	3.80	0.984	482
외국어능력	3.15	1.104	482

나. 향후 보강 필요 정도

- 마이스터고 졸업생의 직업기업기초능력에 대해 향후 보강이 필요한 정도를 분석해보면 다음과 같음. 자기관리 및 개발능력(4.51점), 문제해결능력(4.46점), 전공기술 및 기능(4.42점) 등에 있어 보강 필요성을 높게 인식하고 있었음.

〈표 3-88〉 졸업생의 향후 보강이 필요한 능력

구분	평균	표준편차	사례수
전공에 대한 전문지식	4.32	0.846	482
전공기술 및 기능	4.42	0.840	482
의사소통능력	4.35	0.941	482
수리능력	4.19	0.819	482
문제해결능력	4.46	0.877	482
자기관리 및 개발능력	4.51	0.889	482
자원활용능력	4.32	0.856	482

<표 계속>

구분	평균	표준편차	사례수
대인관계능력	4.37	1.026	482
정보능력	4.24	0.879	482
기술능력	4.41	0.866	482
조직이해능력	4.39	1.029	482
외국어능력	4.10	1.042	482

제4장

연구의 요약 및 정책 제언

제1절 연구의 요약
제2절 정책 제언

제4장 | 서론

제1절 연구의 요약

1. '14.2 졸업생 조사 결과

- 입사방법에 있어 추천입사가 가장 큰 비중을 차지함. 직장 선택시 학교에서 안내·지도 받은 내용은 기업 규모와 명성이 가장 큰 비중을 차지함. 현 직장 선택시 가장 중요하게 생각한 사항은 임금과 복리후생이었음.
- 마이스터고 진학동기는 취업 전망이 가장 큰 비중을 차지하였으며, 진학 당시 가장 영향을 끼친 인물도 본인이라는 응답이 가장 많음.
- (학교 교육 만족도) '13.2 졸업생 조사 결과와 비교하였을 때, '14.2 졸업생의 전반적인 만족도 점수가 모두 보통 수준이었으며, 그 외 영역에서의 결과도 2개년도 모두 비슷한 수준임.
 - 학교 교육 만족도에 있어 '13.2 졸업생과 '14.2 졸업생의 결과에 유의미한 차이가 있는지 분석한 결과, 인문과목 정규수업, 전공 과목 정규수업, 동아리활동, 진로지도프로그램, 전반적 교육 만족

도에 있어 유의미한 차이가 있음.

- '14.2 졸업생의 학교 교육 만족도는 기업의 규모와 월 평균 임금에 따라 유의미한 차이를 보임.
- (업무 수행 유용도) '13.2 졸업생 조사 결과와 비교하였을 때, '14.2 졸업생의 업무 수행 유용도에 대한 인식 점수 또한 보통수준이었으며, 그 외 영역에서도 2개년도 결과가 전반적으로 비슷한 수준임.
 - 업무수행 유용도에 있어 '13.2 졸업생과 '14.2 졸업생의 결과에 유의미한 차이가 있는지 분석한 결과, 동아리활동, 전반적 업무 수행 유용도에 있어 유의미한 차이가 있음.
 - '14.2 졸업생의 업무 수행 유용도는 기업의 규모와 월 평균 임금에 따라 유의미한 차이를 보임.
- (업무와 학력 연관성) '13.2 졸업생 조사 결과와 비교하였을 때, '14.2 졸업생의 업무 내용과 학력의 연관성 면에서 자신의 수준보다 높다는 졸업생의 비중이 가장 높음. 본인과 동일 업무를 수행하는 사람들의 학력은 모두 4년제 대학 졸업자가 제일 높은 비중을 차지하였음.
- (역량 수준) '13.2 졸업생 조사 결과와 비교하였을 때, '14.2 졸업생 또한 특성화고 졸업생과 전문대 졸업생 대비 역량 수준을 모두 높게 인식하고 있었음.
- (직장 만족도) '13.2 졸업생 조사 결과와 비교하였을 때, '14.2 졸업생의 직장에 대한 전반적인 만족도 수준은 모두 보통수준이었으며 그 외 세부 영역에 있어서도 2개년도 모두 비슷한 수준을

보임.

- 전반적인 직장 만족도는 비교적 높은 수준이었으며, 만족도가 가장 높은 항목은 직장의 동료, 상사와의 관계로 나타났다.
 - 직장에 대한 만족도에 있어 '13.2 졸업생과 '14.2 졸업생의 결과에 유의미한 차이가 있는지 분석한 결과, 연봉, 작업환경, 개인 발전가능성 기회, 고용 안정성, 동료,상사와의 관계, 전반적 직장 만족도에 있어 유의미한 차이가 있고, 그 외 영역에서는 유의미한 차이가 없음.
 - '14.2 졸업생의 직장에 대한 만족도는 기업의 규모와 월 평균 임금에 따라 유의미한 차이를 보임.
- 군 입대 예정 시기는 1년 이내가 47.9%로 가장 많았으며, 산업기 능요원으로 근무(예정) 계획이라는 의견도 26.3%로 높았음.
- 현 직장으로 다시 돌아올 의향이 있는 졸업생은 55.9%로 과반 수를 차지했으며 돌아오지 않겠다는 졸업생이 20.1%, 잘 모르 겠다는 졸업생이 24.0%로 나타났다.
- 이직 계획을 살펴보면, 이직 계획이 있다는 의견이 55.6%로 나타 났으며 이직 계획이 없다는 의견은 44.4%로 나타났다.
- 이직을 계획하는 이유는 낮은 임금 및 복리후생과 관련한 문제가 28.8%로 가장 높았음.
 - 기업의 규모가 작을수록, 월평균 임금이 낮을수록 이직을 계획 하는 졸업생의 비중이 높은 경향이 나타남.
- 학위 취득 계획을 살펴보면, 향후 학위를 취득하겠다는 의견이 82.9%로 높은 비중을 차지했으며, 학위 취득 계획이 없다는 의견

은 17.1%로 나타났음.

- 향후 학위 취득을 계획하는 이유는 개인적인 만족이 33.5%로 가장 높았으며, 직무능력향상, 더 높은 곳으로의 이직, 승진 및 성장, 전공변경, 창업 준비가 그 뒤를 이었음.
 - 학위 취득을 고려하는 전공의 종류는 현재 직무와 관련된 전공분야가 49.9%로 가장 높았으며, 전공과 무관한 분야도 27.5%로 적지 않은 비중을 나타냄.
 - 학위 취득 방식은 회사를 다니면서 학업을 병행하려는 경우가 79.8%로 높은 비중을 차지했으며, 회사를 그만두고 대학을 진학하고자 하는 경우는 17.9%임.
 - 진학하고자 하는 대학의 유형은 일반 4년제 대학이 42.2%로 가장 높았음. 전문대학도 29.3%로 높은 비중을 차지하였음.
- 업무 수행시 직업기초능력 중 대인관계능력은 높게 평가하고 있었으나 외국어능력이나 전공에 대한 전문지식은 비교적 낮게 평가하고 있었음.

2. '13.2 졸업생 조사 결과

- '13.2 졸업생의 현재 경제활동 상태를 살펴보면 70.9%가 재직 중이었으며, 군복무 중이거나 예정인 경우 21.3%, 실업상태 5.1%, 기타 2.7% 순이었음.
- '13.2 졸업생의 80.0%가 첫 번째 재직기업에 지속적으로 재직하고 있었으며, 이직한 경우 그 이유는 열악한 작업환경이

17.8%로 가장 높았음.

- 기존 직장을 그만둔 이유는 열악한 작업환경이 31.4%로 가장 높았음.
 - 향후 진로계획은 다른 직무로 이직을 계획하는 의견이 45.7%로 가장 큰 비중을 차지하였으며 그 외 동일직무 다른 기업으로 이직, (전문)대학 진학, 기타 순이었음.
- 군복무 중이거나 예정인 졸업생의 관련 문항 분석 결과는 다음과 같음. 현재 휴직 상태 여부는 기존 직장을 퇴직한 경우가 51.2%로 가장 많았음.
- 전역 후 계획은 기존 직장으로 돌아간다는 경우가 47.7%로 가장 높았음. 그 외 다른 직무로 이직 계획 경우가 20.8%였으며, 대학 진학을 계획 14.7%, 동일직무, 다른 기업으로 이직을 계획 13.0%였음.
 - 전역 후 기존 직장으로 돌아가지 않을 경우, 그 이유는 낮은 임금 및 복리후생이 22.2%로 가장 높았음.
- (학교 교육 도움 정도) '13.2 졸업생이 재학 당시 학교에서 받은 교육이 현 직장에서의 업무 수행에 도움이 되는지를 분석한 결과, 도움 정도는 보통 수준으로 나타났음.
- 2013년도 조사 결과와 2014년도 조사 결과에 유의미한 차이가 있는지 분석한 결과는 다음과 같음. 전공과목 정규수업, 방과 후학교, 진로지도 프로그램, 전반적 유용도에 있어 유의미한 차이가 있는 것으로 나타남.
 - '13.2 졸업생의 학교 교육 도움 정도는 기업의 규모, 월평균

임금에 따라 유의미한 차이가 있는 것으로 나타남.

- (학교 교육 충분성) 현 직무를 수행하며 인식한 학교 교육의 충분성 분석 결과, 인성이 4.03점으로 가장 충분하다고 인식되었으며, 그 외 전공실습 3.98점, 전공이론 3.86점, 기초학습능력 3.70점 순이었음.
- (학교 교육 중요도) 현 직무를 수행하며 인식한 학교 교육의 중요도 분석 결과, 인성이 4.80점으로 가장 높았으며, 그 외 전공실습 4.27점, 전공이론 4.13점, 기초학습능력 4.09점 순이었음.
- (업무내용과 학력 연관성) 업무내용이 자신의 수준보다 높다고 인식하는 졸업생이 43.5%로 가장 높았음. 졸업생과 동일한 업무를 수행하는 사람들의 학력을 살펴본 결과, 4년제 대학 졸업자가 36.2%로 가장 많았음. 현 직장에서의 본인 상태에 대한 인식을 살펴본 결과, 교육과 훈련이 필요하다는 의견이 41.2%으로 가장 많았음.
- (역량 수준) 자신이 동일분야 특성화고 출신자 및 전문대 출신자보다 다소 높은 수준의 역량을 가지고 있다고 인식하고 있음을 알 수 있음.
- (직장에 대한 만족도) 다소 높은 수준이었으며, 만족도가 가장 높은 항목은 직장의 동료, 상사와의 관계로 나타났음.
 - 2013년 조사 결과와 2014년 조사 결과, 전반적 만족도를 제외한 모든 영역에서 유의미한 차이가 있는 것으로 나타났음.
 - 직장에 대한 만족도는 기업의 규모와 월 평균 임금에 따라 유의미한 차이를 보임.

- 직장 내 고졸자에 대한 차별 여부는 있다는 응답이 27.1%, 없다는 응답이 72.9%로 나타남. 차별 영역은 능력에 비해 낮은 임금을 받는다는 응답이 27.9%로 가장 높은 비중을 차지하였으며, 그 외 승진기회에서의 불이익, 조직 구성원으로서의 인정 미흡, 직무 배치 등이었음.
- 군 입대 계획은 산업기능요원으로 근무(예정)이 52.9%로 가장 많았으며, 1년 이내 입대 계획이라는 의견도 22.5%로 높았음.
 - 전역 후 현 직장으로 다시 돌아올 의향이 있는 졸업생은 43.5%이며 돌아오지 않겠다는 졸업생이 27.9%, 잘 모르겠다는 졸업생이 28.6%로 나타났음.
- 이직 계획이 있다는 의견이 56.6%로 나타났으며 이직 계획이 없다는 의견은 43.4%로 나타났음.
 - 이직을 계획하는 이유는 낮은 임금 및 복리후생과 관련한 문제가 33.7%로 가장 높았음.
 - 기업의 규모가 작을수록 이직을 계획하는 졸업생의 비중이 높은 경향이 나타남.
- 향후 학위를 취득하겠다는 의견이 71.3%이며, 학위 취득 계획이 없다는 의견은 28.7%로 나타났음.
 - 향후 학위 취득을 계획하는 이유는 개인적인 만족이 32.0%로 가장 높았음.
 - 향후 학위 취득을 계획하는 전공은 현재 직무와 관련된 전공 분야가 42.8%로 가장 높았으며, 전공과 무관한 분야도 34.1%로 적지 않은 비중을 나타냄.

- 학위 취득 방식은 회사를 다니면서 학업을 병행하려는 경우가 76.0%로 가장 높은 비중을 차지함.
- 진학하고자 하는 대학의 유형은 일반 4년제 대학이 47.7%로 가장 높았음.
- 직업기초능력에 대해 분석한 결과, 대인관계능력은 다른 영역에 비해 높게 평가하고 있었으나, 외국어능력이나 전공에 대한 전문 지식은 비교적 낮게 평가하고 있었음.

3. 기업 담당자 조사 결과

- 졸업생 채용과 관련해 2년 연속 채용한 경우가 50.2%였으며, 처음 채용한 경우 29.3%, 작년에 채용하고 올해 미채용한 경우는 20.5%였음.
 - 처음 채용한 경우 그 이유에 대해 살펴본 결과, 학생들이 우수하고 발전 가능성이 높다는 타업체의 평판이 가장 큰 비중을 차지함.
 - 2년 연속 채용한 경우 그 이유에 대해 살펴본 결과, 학생들이 우수하고 발전 가능성이 높다는 이유가 가장 큰 비중을 차지함.
 - 작년에 채용하고 올해 채용하지 않은 경우에 그 이유를 살펴본 결과, 신규채용 T/O가 없다는 이유가 가장 큰 비중을 차지함.
- 기업이 채용한 마이스터고 졸업생이 받은 학교 교육 만족도에 대한 기업 담당자의 인식을 분석한 결과, 만족도의 수준이 높은 것으로 나타났음.

- 기업 담당자가 인식한 학교 교육에 대한 만족도는 2013년과 2014년 조사 결과에 있어 유의미한 차이가 없음.
- 기업 담당자가 인식한 학교 교육에 대한 만족도는 기업의 규모나 연 매출액에 따라 유의미한 차이가 없음.
- 마이스터고가 소질과 적성을 고려하여 적합한 학생을 선발하고 있는지와 다른 특성화고와는 차별화된 교육을 제공하고 있는지에 관해서 조사한 결과 긍정적으로 인식하는 것으로 나타났음.
- 기업 담당자들이 생각하는 마이스터고 교육의 개선점에 대해 알아본 결과, 마이스터고 교육에서 가장 개선되어야 할 항목 1순위는 전공실습에 대한 교육 강화가 32.8%로 가장 높았음. 2순위는 복수응답이 가능하였으며, 회사생활 및 조직적응 교육 강화가 가장 높았음. 그 외 전공실습에 대한 교육 강화도 높은 비중을 차지함.
- 업무내용과 학력의 연관성을 조사한 결과, 마이스터고 졸업생과 유사한 학력을 가져도 수행 가능하다고 인식하는 기업 담당자가 80.5%로 대다수를 차지함. 또한 졸업생이 현재 수행하는 업무에 실제로 필요한 학력에 대해 조사한 결과, 전문대학 졸업자가 62.7%로 가장 높았음.
- 업무내용 수준과 졸업생의 교육수준에 대한 인식을 살펴본 결과 교육수준이 업무내용 수준과 맞다는 의견이 54.3%로 과반수였음. 직장에서 마이스터고 졸업생의 상태에 대한 인식 결과를 살펴보면, 교육과 훈련이 필요하다는 의견이 46.3%로 가장 많았음.
- 마이스터고 졸업생의 학력 및 능력 수준에 대한 인식을 분석한 결과, 채용한 졸업생이 동일분야 특성화고 출신자 및 전문대 출신

자보다 다소 높은 수준의 역량을 가지고 있다고 인식하고 있음을 알 수 있음.

- 마이스터고 졸업생의 발전가능성에 대해 살펴본 결과, 자기개발 가능성 및 승진 가능성 모두 높게 인식하고 있었음.
- 마이스터고 졸업생이 갖추어야 할 능력에 관한 기업담당자들의 인식을 조사한 결과 졸업생이 갖추어야 할 능력 1순위는 실무경력이 42.1%로 가장 높았음.
- 향후 마이스터고 졸업생을 지속적으로 채용할 것인지에 대해 긍정적으로 생각하는 기업담당자는 86.1%로 매우 높게 나타났음.
 - 향후 채용을 계획하는 이유는 전공일치가 30.4%로 가장 높았으며, 높은 직무능력, 우수한 학습능력, 인성, 관련 자격증 소지, 출신학교 이미지 순임.
 - 향후 마이스터고 졸업생을 지속적으로 채용하지 않으려는 이유는 실무능력 부족이 32.8%로 가장 높았음.
- 마이스터고 졸업생의 적절한 군입대 시기는 입사 후 2년 이내가 39.0%로 가장 높았음. 그 외 입사 후 3년 이내, 입사 후 1년 이내, 재직자 특별전형 대학 입학 이후 순이었음.
- 전반적으로 졸업생의 경력개발 부분에 많은 지원을 할 계획임을 알 수 있으며, 특히 학력이 아닌 능력중심의 인사관리제도 시행이 평균 4.73으로 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.

- 마이스터고 졸업생의 직업기초능력에 대한 기업담당자의 인식 수준 분석 결과, 각 영역에 대해 보통 수준으로 인식하고 있었음. 대인관계능력을 가장 높게 평가하였으나 외국어능력이나 문제해결능력, 조직이해능력 등은 비교적 낮게 평가하고 있었음.
 - 자기관리 및 개발능력, 문제해결능력, 전공기술 및 기능 등은 향후 보강이 필요한 직업기초능력으로 인식함.

4. 종합 및 시사점

- 학교 교육의 질에 대한 제고는 필수적으로 이루어져야 함. 졸업생 및 기업담당자 모두 전공지식에 관한 교육을 증대하고 ‘실무능력’을 강화하는 것에 대하여 필히 강조하고 있음. 이러한 상황을 감안할 때 현장실습을 강화하는 등의 보완책 마련이 필요함.
- 마이스터고 졸업생은 학력 과잉의 비중이 매우 작게 나타난 반면 학력 부족 비중은 높게 나타남. 일반적으로 학력 부족 비중이 좋은 일자리의 대리지표로 활용되고 있다는 점을 고려했을 때 마이스터고 졸업생들의 취업 성과를 긍정적으로 평가 가능함. 다만 스킬 부족 비중도 동시에 높게 나타났기 때문에 추가적인 교육훈련이 필수적인 것으로 판단됨.
- 직장만족도는 보통 수준이었으며, ‘13.2 졸업생의 2013년 조사 결과와 비교할 때 현재 수준은 유의미하게 차이가 있었고 작년에 비해 떨어졌음. 또한 취업처의 질적 요소들에 따라 편차가 있는 것으로 나타나 취업처의 특성(규모, 임금, 복리후생 등)이 큰 영향을

미치는 요소임을 판단할 수 있고 이 점을 토대로 학생들의 직장 만족도를 증대시킬 수 있는 방안을 모색하려는 노력이 필요함.

- 직장 내 고졸자에 대한 차별 영역은 능력에 비해 낮은 임금을 받는다는 것이 가장 큰 비중을 차지함. 자신의 능력에 비해 임금이 낮다는 인식은 실제로 이직을 계획하는 주요 이유로도 밝혀져 상관관계가 있는 것으로 판단됨. 이러한 점뿐만 아니라 승진기회에서 불이익이라든지 조직 구성원으로서 인정받는 부분이 미흡하다는 등의 인식은 직장만족도에도 영향을 미칠 수 있어 문제를 다각적으로 분석하고 보완책을 강구해야 함.
- '13.2 졸업생 및 '14.2 졸업생 모두 이직을 계획하는 비율이 높은 편이며, '13.2 졸업생의 경우 작년보다 그 비중이 높아짐. 이직을 계획하는 사유는 다양하지만, 낮은 임금 및 복리후생과 관련된 문제가 가장 높다는 점에 착안하여 문제를 해결할 수 있는 방안을 마련해야 함. 또한 이직의 현황 및 사유에 대해 심층적인 면접·면담을 통한 조사 분석이 필요한 것으로 판단됨.
- 마이스터고 졸업생의 군 입대에 대해 졸업생, 산업체 모두 만족할만한 합의와 지원이 이루어질 필요가 있음. 또한 군 입대로 인해 생기는 경력단절을 해결하기 위해서는 직무 관련 특기병으로 근무할 수 있는 시스템을 구축하는 것이 필요함. 이를 많은 기업에 확산하기 위해서는 그에 맞는 운영 모델을 만들고 홍보하는 것도 중요한 사안임. 또한 제대 후 현 직장으로 돌아올 의향은 2014년 조사에서 작년보다 현저히 줄어들었음. 이로 인해 생기는 경력상의 공백기 문제, 기업에서의 인력 양성에 생기는 문제 등을 해

결하기 위하여 향후 경력 개발 경로를 구축하는 구체적인 지원 사항도 마련해야 함.

- 향후 학위 진학을 계획하는 졸업생의 비중이 높아 진학 생태계를 지속적으로 발전시켜 나갈 필요가 있으며 나아가 일과 학습을 병행할 수 있는 체제 마련이 필요함.
- 직업기초능력에 대해 졸업생 및 기업담당자 모두 외국어능력과 전공에 대한 전문지식 영역에 대해 다른 영역보다 비교적 낮게 평가하고 있음. 이 점을 토대로 앞으로의 학교교육에서 외국어능력에 전공에 대한 전문지식 영역에 좀 더 비중을 두어 능력을 배양할 수 있도록 하는 것이 필요함.

제2절 정책 제언

- 2014년 조사결과를 종합하여 보면, 2013년도에 비해 학교 교육 만족도, 취업처 만족도 등이 전반적으로 떨어지고 있는 것으로 보임. 이를 구명하기 위해서는 2015년 조사에서는 심층면담 조사 형태로 조사 방법으로 바꾸어 무엇인 문제인지를 구명하는 것이 중요할 것으로 보임. 조사결과 3학년말 재학중 조사결과, 2013년 조사결과, 2014년 조사결과 등이 매년 0.5점 정도 감소하고 있는 것으로 나타났음. 이러한 결과는 여전히 노동시장에서 고졸자에 대한 학력차별이 존재하는 것으로 보이며, 고졸 취업 이후에 대한 정부 정책이 실효성 있게 제시되지 않은 문제점도 있는 것으로

보임. 이를 해결하기 위해서는 2015년도 조사 결과를 바탕으로 마이스터고 발전 방안을 수립하는 것이 중요할 것으로 보임. 따라서 조사 시기를 전반기에 마무리하고 이를 바탕으로 구체적인 지원 대책을 마련하는 것이 중요할 것으로 보임.

- 그럼에도 불구하고 기업에서의 졸업생들에 대한 만족도는 견고히 유지되고 있는 것으로 나타났다. 이는 마이스터고 정책이 실효성이 있으며, 기업이 필요로 하는 우수 인재를 양성하고 있다는 것으로 보여준다고 볼 수 있음. 따라서 현 정부에서 추진하고 있는 정책이 산업 수요 중심의 인력양성에 초점에 맞추어져 있다면 산업체와 연계된 학교 중심의 마이스터고 육성 정책은 강화될 필요가 있으며, 지원 재원에 문제점이 있다면 대안을 다른 대안을 찾아 나가는 것이 국가차원에서 중요할 것으로 보임.
- 2013년 사업에서도 제시한 것과 같이 마이스터고 정책의 기본 방향은 다음과 같이 제시할 수 있음.

첫째, 지속 가능한 마이스터고 운영 모델 구축하는 것이 중요함. 현재도 정부정책 중심이 도제제도에 초점이 맞추어져 있어 일선 현장에서는 의기가 소침해 있는 상태이며, 정부 및 교육청의 지원도 축소되고 있는 실정임. 안정적으로 운영될 수 있도록 정부 정책의 중요한 요소로 시스템 구축이 필요할 것으로 보임.

둘째, 능력중심 사회 구현을 위한 시스템 구축이 필요함. 현 정부에서 추진하고 있는 대표적인 국정과제 중 하나가 능력중심 사회 건설에 있음. 그럼에도 불구하고 사회 곳곳에 학력에 의한 차별이 존재하고 있음. 특히, 국가자격의 경우, 학력에 의한 응시자격 제한제도가 있어

능력이 있음에도 불구하고 응시할 수 없는 실정임. 고졸자들이 산업기사 이상의 자격을 취득할 수 있다면 학력을 대체할 수 있는 효과가 있어 고학력화의 문제를 해결할 수 있을 것으로 보이는데 불구하고 이를 방치하고 있는 실정임.

셋째, 고졸 취업 확산을 위한 맞춤형 선 취업 후 진학 체제 구축이 필요함. 현재 재직자 특별전형 제도를 확산하고 있으나 재직자 수요와는 맞지 않는 교육 구조를 가지고 있음. 실제 재직자 특별전형을 실시하고 있는 대부분의 대학들이 사회실무계열에 치중되어 있으며, 이·공학계열은 상대적으로 비중이 낮은 상태임. 이를 해결하기 위해서는 중앙정부 차원에서 실태 분석이 필요하며, 합리적인 대안을 제시할 필요가 있음.

넷째, 안정적인 재원 투입을 위한 재정 지원 체제 구축이 필요함. 현재 국가적으로 복지에 대한 수요가 증가하다보니 실제 교육에 투입될 재원이 부족한 실정임. 이로 인해 교육부 지원금도 20% 정도 삭감되었으며, 이러한 여파로 시도교육청에서도 동일하게 지원금을 삭감하는 곳도 존재함. 따라서 마이스터고등학교가 여전히 국가 산업인력양성 및 고졸 취업에 있어서 핵심적인 정책이라는 인식을 교육청 및 일선 학교에 홍보할 필요가 있으며, 지속적인 지원 강화 방안을 마련하는 것이 중요할 것으로 보임.

- 이러한 기본 방향에 근거하여 2013년 보고서에 정책 대안을 제시하였음에도 불구하고 정책 환경은 국가 재정 문제로 인해 더욱 어려워졌음. 2014년에는 각 운영 주체별 추진 과제를 선별하여 제시하는 것이 정책을 추진하는데 있어 보다 효율적일 것으로 판단

되어, 핵심 추진 과제를 중심으로 제언하였음.

1. 중앙정부

- 조속한 국가 역량 체제 구축
 - 노동시장에 통용될 수 있는 국가역량체계를 구축하여 운영할 필요가 있으며, 현재는 대부분 국가 주도로 역량체계를 구축하고 관리하고 있으나, 민간 주도로 운영될 수 있는 기반을 마련하는 것이 중요함.
- 안정적인 재원 확보를 위한 노력
 - 마이스터고등학교에 투입되는 예산이 해마다 줄어들고 있으며, 이로 인해 일선 학교 현장에서는 예산 배분에 많은 어려움을 겪고 있음.
 - 특별교부금과 보통교부금으로 지원되는 방식에서 국고로 지원하는 방안을 마련하는 것이 필요함.
- 다양한 경로를 통한 교원 확보 및 새로운 자격 신설
 - 마이스터고등학교에는 현재 교원 자격 이외의 많은 전공들이 운영되고 있으나, 교원 자격이 신설되지 않아 교원 확보에 많은 어려움을 겪고 있음.
 - 산업수요에 맞는 새로운 자격 신설 및 교원 임용 제도를 개선하여 마이스터고등학교에 장기 근속할 수 있는 안정적인 기반을 마련해 주는 것이 중요함.
- 군 입대로 인한 경력 단절을 막기 위한 특기병 연계

- 경력단절을 막기 위한 특기병 연계에 관해서는 지속적으로 논의는 되고 있으나 실제적인 진전은 없음.
- 특기병 제도와 연계할 수 있도록 보다 적극적으로 정부가 논의를 진행하는 것이 중요함. 현재도 많은 졸업생들이 군에 입대를 하고 있으나 자신의 전공과 연계한 특기병으로 입대하지 못하고 있는 실정임.
- 후 진학 활성을 위한 맞춤형 학사 운영 모델 구축
 - 후 진학을 위한 특별전형을 진행하고 있는 대학들은 늘어나고 있으나 배출되는 인력의 전공과 불일치하거나 재직자들의 근무형태 등을 고려하지 않고 운영하고 있는 경우가 많음.
 - 이를 해결하기 위해서 배출되는 인력의 전공, 직무 등에 대한 면밀한 수요조사가 국가차원에서 필요하며, 재직자들의 근무형태를 면밀히 분석하여 학사운영 모형을 구축하는 것이 필요.

2. 시·도교육청

- 중장기 운영 계획 수립을 통한 지속적인 운영 방안 수립
 - 시도교육청별로 마이스터고를 2개 이상 운영(제주도와 세종시 제외)하고 있기 때문에 한정된 예산과 교원 문제로 인해 많은 어려움을 겪고 있음. 이를 해결하기 위해서는 재정배분, 교원 배치 등을 포함한 학교별 맞춤형 지원계획을 체계적으로 수립하여 운영하는 것이 필요함.
- 산관학협의체 구축을 통한 취업지원 체제 구축

- 대부분의 마이스터고 취업지원은 학교 자체적으로 이루어지고 있으며, 이로 인해 교사들의 업무 부담이 높은 것으로 나타나 교육의 질 저하로 이어질 가능성이 높음.
- 이를 해결하기 위해서는 시도교육청 차원에서 체계적인 취업 지원 조직을 만들어서 지원할 필요가 있으며, 지자체와 연계하여 운영계획을 수립하는 것이 바람직함.
- 재원 투입에 대한 법적 근거 마련
 - 지방조례로 마이스터고 육성에 관한 관련 근거를 마련하는 것이 중요함. 현재 시의회에서 재정심사시 마이스터고 예산지원이 많은 논란을 빚고 있으며, 이로 인해 예산배분 때문에 행정 낭비가 심한 것으로 나타났음. 지방조례를 제정함으로써 이러한 행정 낭비를 막고 안정적인 재원을 마련할 수 있을 것으로 보임.
- 중장기적인 교원 역량 개발 및 순환 근무 체제 구축
 - 마이스터고를 포함하여 특성화고등학교의 경우, 산업체 근무 경력이 없는 경우가 대부분이기 때문에 마이스터고등학교 교육과정을 운영하는 데 어려움을 겪고 있음.
 - 이를 해결하기 위한 체계적인 교원 역량 개발 프로그램을 개발하여 운영할 필요가 있으며, 우수한 역량의 교사들을 육성하기 위해 마이스터고에 우수 교사들을 순환근무 시키는 체제를 구축하는 것이 필요함.

3. 단위학교

- 산업수요 맞는 탄력적인 교육과정 개편
 - 산학협력 확대와 노동시장의 기술 변화에 따라 요구하는 인력이 달라지고, 새로운 분야에서의 인력 수요가 창출됨.
 - 이러한 노동시장의 변화에 능동적으로 대처하기 위해서는 노동시장에 대한 지속적인 모니터링이 필요하며, 이를 토대로 교육과정을 탄력적으로 개편하여야 함.
- 교원 역량 강화를 위한 자체 연수 프로그램 체계화
 - 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.
- 학습자 특성에 맞는 맞춤형 취업지원 체제 구축
 - 재학생들의 적성, 학습능력, 운동능력이 각기 다르기 때문에 획일적인 프로그램을 적용하는 것은 무리가 있음.
 - 단위 학교에서 취업률을 높이기 위한 다양한 수단을 수립하여 운영하고 있지만, 학습자 특성에 맞는 취업지원 프로그램을 구축하는 것이 핵심적인 과제임.
 - 특히, 역량이 미달하는 학생, 취업에 흥미가 없는 학생 등에 대해서는 취업을 포기하기 보다는 이 학생들을 위한 특별 프로그램을 개발하여 운영할 필요가 있음.

- 지속적인 조직 진단을 통한 학교 운영 체제 개선
 - 정책 환경과 산업 환경 변화로 인해 교원들의 업무범위, 사기 등 유무형의 변화가 지속적으로 일어남. 따라서 합리적인 의사결정, 업무 배분, 성과관리 등을 위해 조직 진단을 수행하는 것이 바람직함.

4. 산업체

- 산업체의 학교 교육에 대한 적극적인 참여
 - 마이스터고에 대한 산업체의 참여는 일반 특성화고등학교에 비해 적극적인 편임. 그럼에도 불구하고 현재까지는 선진국들에 비해 소극적인 것도 사실임.
 - 따라서 채용뿐만 아니라 재정지원, 인턴쉽 기회 제공, 교육훈련수당 지급, 학교 교육과정 개편 참여 등을 통해 학교와 지속적인 소통 채널을 확보하여 적극적인 교육 참여가 필요함.
- 마이스터고 졸업생들에 대한 고졸 인사관리 시스템 개선
 - 2014 조사에서도 이직을 고려하는 학생들의 비율이 높아진 것으로 나타났음. 특히, 퇴직 이후 대학에 진학하고자 하는 학생 비율도 높음.
 - 이는 기업들이 능력중심의 인사관리 체제를 갖추지 못한 것에 기인하는 것으로 보임. 대부분의 기업들이 입사 이후에 취득한 경력, 특히 학위에 대해 인정하지 않고 있으며, 이로 인해 학위나 자격증 취득 이후에는 이직하는 경우가 대부분임.

- 고졸 취업 활성화와 장기적인 근속을 확보하기 위해서는 고졸 학생들의 역량개발 기회 제공뿐만 아니라 능력에 따른 보상 체계를 갖추는 것이 중요함.

5. 지방정부

- 지역 인재 양성을 위한 재정 투입 강화
 - 지역 산업체에서 필요로 하는 인력을 양성하기 위해서는 재정 투입이 필요함에도 불구하고 지방정부의 경우, 이를 소홀히 하고 있는 실정임.
 - 우수한 기업체를 유치하기 위해서는 우수한 인재를 육성할 수 있는 교육기관이 필요하며, 이러한 교육기관을 육성하기 위해서는 지방정부도 재정을 분담하려는 노력이 필요함.
- 지역 인적자원 개발을 위한 산관학협의체 구축
 - 지방정부는 지역전략산업을 육성하기 위한 중장기 계획을 수립하고 운영하고 있지만 인적자원개발에 대한 재정 투입 계획은 상대적으로 낮은 상태임.
 - 지역의 전략산업 육성을 위해 핵심적인 요소가 인적자본임에도 불구하고 이에 대한 투자 계획을 수립하지 않는 것은 지역 기업체 유치 및 경영에 있어서 가장 큰 장애 요인임.
 - 지방정부를 중심으로 산관학협의체를 구축하여 지역 기업체에서 요구하는 인력을 양성하고 인력양성에 필요한 인적자원개발 계획을 수립하고, 재정 투입도 분담할 수 있는 상설 협의체 구축이 중요함.

참고문헌

- 교육과학기술부(2008). 「전문계고 발전을 선도하는 한국형 마이스터고 육성계획」
- 김종우, 최수정, 김경인(2014). 마이스터고 졸업생의 노동시장 이행 성과 분석 : 직무만족도와 학력/스킬 불일치를 중심으로. 직업교육 연구. 33(5). 1-24.
- 김종우, 최수정(2014). KRIVET ISSUE BRIEF 「마이스터고 졸업생에 대한 기업의 만족도」. 한국직업능력개발원.
- 김종우, 최수정(2014). KRIVET ISSUE BRIEF 「마이스터고 졸업생의 노동시장 이행 성과: 스위스, 독일 등 직업교육 선진국과 유사한 완결적 직업교육 모델로 정착」. 한국직업능력개발원.
- 김종우 외(2013). 마이스터고 졸업생의 노동시장 이행 성과 분석. 한국 직업능력개발원.
- 김종우 외(2010). 『마이스터고 성과관리 시스템 구축』. 한국직업능력개발원.
- 유현숙 외(2005). 청년층의 노동시장 이행과 인적자원개발(1): 고등교육기관 졸업자의 취업실태. 한국직업능력개발원.
- 장명희 외(2010). 『고교단계 직업교육체제혁신지원사업: 마이스터고 심의위원회 및 인증시스템 운영』. 교육과학기술부.
- 장명희 외(2009). 『마이스터고(산업수요 맞춤형 고등학교) 선정 연구 사업』. 교육과학기술부.

- 장명희 외(2009). 『선진교육을 위한 새로운 직업교육기관 정착방안 연구』. 한국직업능력개발원.
- 장원섭(1999). 학교에서 직업세계로의 이행에 관한 연구 I. 한국직업능력개발원.
- 최수정 외(2013). 마이스터고 운영 모니터링 및 컨설팅 지원. 한국직업능력개발원.
- 최수정 외(2012). 마이스터고 운영 모니터링 및 컨설팅 지원. 한국직업능력개발원.
- DJI(2013). School-to-Work Transition Longitudinal Study. DJI Transition Panel.
- ILO(2013). School-to-Work Transition Survey. ILO Employment Policy Department.
- OECD(2013). Education at a Glance 2013: Indicator C5 Transition from school to work, OECD, 326-350.
- Smith·J.W. Rojeski. (1993). School-to-Work Transition Alternatives for Educational Reform Youth & Society, 25(2), 222-250.

부 록

[부록 1] 2013년도 졸업생 설문지

[부록 2] 2014년도 졸업생 설문지

[부록 3] 2014년도 기업 담당자
설문지

[부록 4] 2013년 연구결과 확산 성과

[부록 1] 2013년도 졸업생 설문지

I. 응답자의 일반 사항(기본 사항 : 제공되는 사항)

I-1. 성명 :

I-2. 성별 :

I-3. 출신학교 및 학과 :

I-4. 기업명 :

II. 응답자의 기업 사항

II-1. 귀하의 현재 경제활동상태는 무엇입니까?

- ① 재직 중 (정규직/비정규직을 포함한 임금근로자)
- ② 실업상태 (직장을 그만두고 새로운 직장을 알아보고 있는 상태)
- ③ 군복무 중이거나 예정
- ④ 기타 _____

※실업상태인 경우 II-2-1, II-2-2를 응답한 후 조사가 종료됩니다.

II-2-1. (실업상태인 경우 응답) 기존 직장을 그만둔 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 _____

II-2-2. (실업상태인 경우 응답) 향후 진로 계획은 어떠합니까?

- ① 동일직무, 다른 기업으로 이직을 계획 중임
- ② 다른직무로 이직을 계획 중임
- ③ (전문)대학 진학
- ④ 기타 _____

※군복무 상태인 경우 II-3-1, II-3-2, II-3-3을 응답한 후 조사가 종료됩니다.

II-3-1. (군복중인 경우 응답) 현재 휴직 상태입니까?

- ① 기존 직장에서 휴직 상태임
- ② 기존 직장에서 퇴직한 상태임
- ③ 기타 _____ 구체적으로 _____

II-3-2. (군복중인 경우 응답) 병역의무가 종료된 후의 계획은 어떠합니까?

- ① 기존 직장으로 돌아갈 예정임
- ② 동일직무, 다른 기업으로 이직을 계획 중임
- ③ 다른직무로 이직을 계획 중임

- ④ (전문)대학 진학
- ⑤ 기타 _____

II-3-3. (기존직장으로 돌아가지 않는 경우 응답) 기존 직장으로 돌아가지 않으려는 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_____

※ 기타 상태인 경우 II-4-1, II-4-2를 응답한 후 조사가 종료됩니다.

II-4-1. (기타 상태인 경우 응답) 기존 직장을 그만둔 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_____

II-4-2. (기타 상태인 경우 응답) 향후 진로 계획은 어떠합니까?

- ① 동일직무, 다른 기업으로 이직을 계획 중임
- ② 다른 직무로 이직을 계획 중임
- ③ 대학 진학(전문대학 포함)
- ④ 기타 _____

II-5. 귀하가 현재 소속된 기업이 졸업 후 첫 번째 기업입니까?

- ① 예
- ② 아니오

II-5-1. (아니오 라고 응답한 경우) 현재 직장은 마이스터고 졸업 후 몇 번째 기업입니까?

_____ 번째 기업

II-5-2. (아니오 라고 응답한 경우) 직전 직장에서 이직한 이유는 무엇입니까? 택 1

- 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 _____

II-6. 현재 귀하가 속한 기업의 종사자수는 어느 정도입니까?

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

II-7. 귀하가 속한 기업의 업종은 어떤 분야입니까?

제조업 I	<input type="checkbox"/> ① 음식료품	<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/ 정보통신서비스	<input type="checkbox"/> ⑱ 인터넷	<input type="checkbox"/> ⑳ 전자상거래	<input type="checkbox"/> ㉑ 솔루션/컨텐츠
	<input type="checkbox"/> ㉒ 소프트웨어 개발		
기타 서비스업	<input type="checkbox"/> ㉓ 금융관련 서비스(예:신용평가)	<input type="checkbox"/> ㉔ 연구개발관련서비스	<input type="checkbox"/> ㉕ 사업지원서비스
	<input type="checkbox"/> ㉖ 교육서비스	<input type="checkbox"/> ㉗ 영화/방송/공연	<input type="checkbox"/> ㉘ 오락/문화/운동
	<input type="checkbox"/> ㉙ 관광	<input type="checkbox"/> ㉚ 기타	

II-8. 귀하의 현 월평균 임금은 어느 정도입니까?

- 월평균 임금: 기본급 뿐 만 아니라 상여금, 수당 등을 모두 포함하여 총액기준으로 적어 주십시오.(국민연금을 포함한 4대보험 등은 모두 제외)

- 세후기준으로 기입해주세요(실제 수령액).

- ① 100만원 미만 ② 100~149만원 ③ 150~199만원
 ④ 200~249만원 ⑤ 250~299만원 ⑥ 300만원 이상

Ⅲ. 학교 교육의 도움 정도

Ⅲ-1. 졸업 후 2년 정도가 되어가고 있습니다. 귀하가 재학 당시 학교에 받은 교육이 현 직장에서 업무를 수행하는데, 어느 정도 도움이 되었다고 생각하십니까?

- | | | |
|----------------|-------------|----------------|
| 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 |

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

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

Ⅲ-1-3. 방과 후 학교가 얼마나 도움이 되었습니까?

Ⅲ-1-4. 동아리활동이 얼마나 도움이 되었습니까?

Ⅲ-1-5. 진로지도 프로그램이 얼마나 도움이 되었습니까?

Ⅲ-1-6. 전반적인 교육은 어느 정도 도움이 되었습니까?

Ⅲ-2. 현 직무를 수행하면서 귀하가 느끼기에 재학 당시 아래 항목들에 대한 교육이 충분히 이루어졌다고 생각하십니까?

- | | | |
|---------------|--------------|---------------|
| ① 전혀 이루어지지 않음 | ② 잘 이루어지지 않음 | ③ 약간 이루어지지 않음 |
| ④ 약간 이루어짐 | ⑤ 잘 이루어짐 | ⑥ 매우 잘 이루어짐 |

Ⅲ-2-1. 전공이론

Ⅲ-2-2. 전공실습

Ⅲ-2-3. 기초학습능력

Ⅲ-2-4. 인성

Ⅲ-3. 귀하가 생각하기에 현 직무를 수행하는데 있어서 아래 항목들이 어느 정도 중요하다고 생각하십니까?

- | | | |
|--------------|-----------|--------------|
| ① 전혀 중요하지 않음 | ② 중요하지 않음 | ③ 약간 중요하지 않음 |
| ④ 약간 중요함 | ⑤ 중요함 | ⑥ 매우 중요함 |

Ⅲ-3-1. 전공이론

Ⅲ-3-2. 전공실습

Ⅲ-3-3. 기초학습능력

Ⅲ-3-4. 인성

IV. 학력 및 능력 수준

IV-1. 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.

IV-2. 현재 본인이 담당하고 있는 업무를 어떤 사람들이 수행하고 있습니까?

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

IV-3. 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.

IV-4. 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 |
|---|

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

IV-5. 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

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

V. 직장에 대한 만족도

V-1. 귀하는 마이스터고를 졸업 후, 자신이 원하는 곳에 취업을 했
다고 생각합니까?

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

- ③ 직무 배치 ④ 병역 미필로 인한 자기개발 지원 미흡
- ⑤ 조직 구성원으로서의 상대적인 낮은 인정(이직할 것이라는 인식)
- ⑥ 상대적으로 낮은 연령으로 인한 따돌림
- ⑦ 마이스터고 특별채용으로 인한 따돌림
- ⑧ 기타 _____

VI. 향후 계획

VI-1. 입사 후 2년 정도가 되어가고 있습니다. 향후에 군 입대는 언제 하실 예정입니까?

- ① 산업기능요원으로 근무 예정 ② 1년 이내 ③ 2년 이내
- ④ 3년 이내 ⑤ 재직자 특별전형으로 대학 진학 후 ⑥ 면제
- ⑦ 기타 _____

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

- ① 예 ② 아니오 ③ 잘 모르겠음

VI-3. 귀하는 현 직장에서 지금까지 근무한 기간을 포함하여 얼마동안 더 근무할 계획입니까?

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

VI-5-3. 학위를 취득할 계획이 있다면, 어떤 방식을 고려하고 있습니까? (택 1)

- ① 회사를 다니면서 학업을 병행 ② 회사를 그만두고 대학 진학
③ 기타 _____

VI-5-4. 대학에 진학할 계획이 있다면 어떤 유형의 대학에 진학할 계획을 가지고 있습니까? (택 1)

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

VII. 직업기초능력

VII-1. 여러분은 현재의 업무를 수행하시면서 아래의 항목들의 수준을 얼마나 갖추고 있다고 스스로 평가하십니까?

- ① 전혀 갖추지 못함 ② 갖추지 못함 ③ 약간 갖추지 못함
④ 약간 갖추 ⑤ 갖추 ⑥ 매우 잘 갖추

번호	능력	의미
1	전공에 대한 전문지식	전공분야의 자료 이해능력과 지식 응용능력
2	전공기술 및 기능	전공분야의 기구 및 설비를 잘 다루고 작업의 속도와 정확성을 갖추며 독자적으로 작업을 완성하는 능력

<표 계속>

번호	능력	의미
3	의사소통능력	업무를 수행함에 있어 글과 말을 읽고 들음으로써 다른 사람이 뜻한 바를 파악하고 자기가 뜻한 바를 말과 글을 통해 정확하게 쓰거나 말하는 능력
4	수리능력	업무를 수행함에 있어 사칙연산, 통계, 확률, 도표의 의미를 정확하게 이해하고 이를 업무에 적용하는 능력
5	문제해결능력	업무를 수행함에 있어 문제 상황이 발생하였을 경우, 창조적이고 논리적인 사고를 통하여 이를 올바르게 인식하고 적절히 해결하는 능력
6	자기관리 및 개발능력	업무를 원활히 추진하는데 적절한 자질을 지닐 수 있도록 스스로를 관리하고 개발하는 능력
7	자원활용능력	업무를 수행하는데 시간, 자본, 재료 및 시설, 인적자원 등의 자원 가운데 무엇이 얼마나 필요한지를 확인하고 이용가능한 자원을 최대한 수립하여 실제 업무수행에 어떻게 활용할 것 인지를 계획하고 계획대로 업무수행에 이를 할당하는 능력
8	대인관계능력	업무를 수행함에 있어 접촉하게 되는 사람들과 문제를 일으키지 말고 원만하게 지내는 능력
9	정보능력	업무와 관련된 정보를 수집하고, 이를 분석하여 의미있는 정보를 찾아내고 의미있는 정보를 업무 수행에 적절하도록 조직하고 조직된 정보를 관리하며, 업무 수행에 이러한 정보를 활용하고 이러한 제반 과정에 컴퓨터를 사용하는 능력
10	기술능력	업무를 수행함에 있어 도구, 장치 등을 포함하여 필요한 기술에는 어떠한 것이 있는지 이해하고, 실제로 업무를 수행함에 있어 적절한 기술을 선택하여 적용하는 능력
11	조직이해능력	업무를 원활하게 수행하기 위해 조직의 체제와 경영에 대해 이해하는 능력
12	외국어 능력	업무를 원활하게 수행하기 위해 국제적인 추세를 포함하여 필요한 외국어를 구사할 수 있는 능력

VIII. 애로 및 요구사항

VIII-1. 마이스터고 교육 및 졸업 후 취업/적응 측면에서 애로사항 및 요구사항을 자유롭게 기술해주시시오

취업/적응 측면의 애로사항	
학교에의 요구사항	
기업에의 요구사항	
기타 요구사항	

[부록 2] 2014년도 졸업생 설문지

I. 응답자의 일반 사항(기본 사항)

I-1. 성명 :

I-2. 성별 :

I-3. 출신학교 및 학과 :

I-4. 기업명 :

▶ “○○○(기업명)”가 현재 근무하고 있는 기업이 맞는지요?

① 예

② 아니오

II. 응답자의 기업 사항

II-1. 귀하가 현재 소속된 기업이 졸업 후 첫 번째 기업입니까?

(* 근로계약을 체결한 경우, 현장실습 기업도 포함해주시시오)

① 예

② 아니오

II-1-1. (아니오 라고 응답한 경우) 기업을 변경한 이유는 무엇입니까? (택 1)

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_____

III. 진로선택 과정

III-1. 귀하는 현 직장에 어떤 방법으로 입사하였습니까? 택 1

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

III-2. 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 _____

III-3. 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-3-1. 인문과목 정규수업(국어, 영어, 수학, 사회, 과학 등)에 얼마나 만족하였습니까?

IV-3-2. 전공과목 정규수업(전공 관련 교과목)에 얼마나 만족하였습니까?

IV-3-3. 방과 후 학교에 얼마나 만족하였습니까?

IV-3-4. 동아리활동에 얼마나 만족하였습니까?

IV-3-5. 진로지도 프로그램에 얼마나 만족하였습니까?

IV-3-6. 전반적인 교육 만족도는 어떻습니까?

IV-4. 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 |
|--|

IV-4-1. 인문과목 정규수업(국어, 영어, 수학, 사회, 과학 등)이 얼마나 도움이 되었습니까?

IV-4-2. 전공과목 정규수업(전공 관련 교과목)이 얼마나 도움이 되었습니까?

IV-4-3. 방과 후 학교가 얼마나 도움이 되었습니까?

IV-4-4. 동아리활동이 얼마나 도움이 되었습니까?

IV-4-5. 진로지도 프로그램이 얼마나 도움이 되었습니까?

IV-4-6. 전반적으로 마이스터고에서 제공된 교육이 도움이 되었습니까?

V. 학력 및 능력 수준

※ 다음은 학력 및 능력 수준에 대한 일치도 질문입니다.

V-1. 현 직장의 업무내용과 수준이 자신의 교육수준과 비교하여 어떻게 됩니까?

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

V-2. 현재 본인이 하고 있는 업무를 어떤 사람들이 수행하고 있습니까?

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

V-3. 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.

V-4. 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

V-4-1. 전공능력

V-4-2. 직업기초능력

V-4-3. 성실한 근무태도

V-4-4. 대인관계

V-5. 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

V-5-1. 전공능력

V-5-2. 직업기초능력

V-5-3. 성실한 근무태도

V-5-4. 동료 및 상사관계

VI. 직장에 대한 만족도

VI-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

VI-2. 귀하는 현 직장에 만족하십니까?

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

VI-2-1. 직장의 연봉에 어느 정도 만족하십니까?

VI-2-2. 직장의 복리후생에 어느 정도 만족하십니까?

VI-2-3. 직장의 작업 환경에 어느 정도 만족하십니까?

VI-2-4. 직장의 개인발전가능성 기회에 대해 어느 정도 만족하십니까?

VI-2-5. 직장의 고용 안정성에 어느 정도 만족하십니까?

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

VI-2-7. 직업적 도전의식 제공에 대해 어느 정도 만족하십니까?

VI-2-8. 전공 관련 직무배치 여부에 대해 어느 정도 만족하십니까?

VI-2-9. 학부모들은 귀하의 직장에 대해 얼마나 만족하고 있습니까?

VII. 향후계획

VII-1. (남성인 경우만 질문) 군 입대는 언제하실 예정입니까?

- ① 산업기능요원으로 근무(예정) ② 1년 이내
③ 2년 이내 ④ 3년 이내 ⑤ 재직자 특별전형으로 대학 진학 후
⑥ 면제 ⑦ 기타 _____

VII-2. (남성인 경우만 질문, 문VII-1의 보기 1~5인 경우만) 제대 후에
현재 직장으로 다시 돌아올 의향이 있습니까?

- ① 예 ② 아니오 ③ 잘 모르겠음

VII-3. 귀하는 현 직장에서 얼마동안 근무할 계획입니까?

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

VII-4. 향후 이직할 계획이 있습니까?

- ① 있다 ⇨ VII-4-1로 이동 ② 없다 ⇨ VII-5로 이동

VII-4-1. 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 _____

VII-5. 향후 학위를 취득할 계획이 있습니까?

- ① 있다 ⇨ VII-5-1로 이동 ② 없다 ⇨ VIII-1로 이동

VII-5-1. 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

VII-5-2. 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 _____

VII-5-3. 학위를 취득할 계획이 있다면, 어떤 방식을 고려하고 있습니까? (택 1)

- ① 회사를 다니면서 학업을 병행 ② 회사를 그만두고 대학 진학
- ③ 기타 _____

VII-5-4. 대학에 진학할 계획이 있다면 어떤 유형의 대학에 진학할 계획을 가지고 있습니까?

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

VIII. 직업기초능력

VIII-1. 여러분은 현재의 업무를 수행하시면서 아래의 항목들의 수준을 얼마나 갖추고 있다고 스스로 평가하십니까?

- ① 전혀 갖추지 못함 ② 갖추지 못함 ③ 약간 갖추지 못함
 ④ 약간 갖추 ⑤ 갖추 ⑥ 매우 잘 갖추

번호	능력	의미
1	전공에 대한 전문지식	전공분야의 자료 이해능력과 지식 응용능력
2	전공기술 및 기능	전공분야의 기구 및 설비를 잘 다루고 작업의 속도와 정확성을 갖추며 독자적으로 작업을 완성하는 능력
3	의사소통능력	업무를 수행함에 있어 글과 말을 읽고 들음으로써 다른 사람이 뜻한 바를 파악하고 자기가 뜻한 바를 말과 글을 통해 정확하게 쓰거나 말하는 능력
4	수리능력	업무를 수행함에 있어 사칙연산, 통계, 확률, 도표의 의미를 정확하게 이해하고 이를 업무에 적용하는 능력
5	문제해결능력	업무를 수행함에 있어 문제 상황이 발생하였을 경우, 창조적이고 논리적인 사고를 통하여 이를 올바르게 인식하고 적절히 해결하는 능력

<표 계속>

번호	능력	의미
6	자기관리 및 개발능력	업무를 원활히 추진하는데 적절한 자질을 지닐 수 있도록 스스로를 관리하고 개발하는 능력
7	자원활용능력	업무를 수행하는데 시간, 자본, 재료 및 시설, 인적자원 등의 자원 가운데 무엇이 얼마나 필요한지를 확인하고 이용가능한 자원을 최대한 수립하여 실제 업무수행에 어떻게 활용할 것인지를 계획하고 계획대로 업무수행에 이를 할당하는 능력
8	대인관계능력	업무를 수행함에 있어 접촉하게 되는 사람들과 문제를 일으키지 말고 원만하게 지내는 능력
9	정보능력	업무와 관련된 정보를 수집하고, 이를 분석하여 의미있는 정보를 찾아내고 의미있는 정보를 업무 수행에 적절하도록 조직하고 조직된 정보를 관리하며, 업무 수행에 이러한 정보를 활용하고 이러한 제반 과정에 컴퓨터를 사용하는 능력
10	기술능력	업무를 수행함에 있어 도구, 장치 등을 포함하여 필요한 기술에는 어떠한 것이 있는지 이해하고, 실제로 업무를 수행함에 있어 적절한 기술을 선택하여 적용하는 능력
11	조직이해능력	업무를 원활하게 수행하기 위해 조직의 체제와 경영에 대해 이해하는 능력
12	외국어 능력	업무를 원활하게 수행하기 위해 국제적인 추세를 포함하여 필요한 외국어를 구사할 수 있는 능력

IX. 애로 및 요구사항

IX-1. 마이스터고 교육 및 졸업 후 취업/적응 측면에서 애로사항 및 요구사항을 자유롭게 기술해주십시오

취업/적응 측면의 애로사항	
학교에의 요구사항	
기업에의 요구사항	
기타 요구사항	

5. 귀하의 현 직장 재직 연한은 얼마입니까? 년

6. 귀하의 소속부서는 다음중 어디에 해당됩니까?

- ① 인사 담당 부서 ② 인사담당부서 이외

7. 귀 기업의 마이스터고 졸업생 채용여부는?

- ① 처음 채용(7-1에 응답)
② 2년 연속 채용(7-2에 응답)
③ 작년에 채용하고 올해 미채용(7-3에 응답)

7-1. 처음 채용하였다면, 어떤 이유에서 채용하였습니까? (복수응답, 1순위, 2순위)

- ① 학생들이 우수하고 발전 가능성이 높다는 타업체의 평판 때문에
② 현장실무 능력이 뛰어나다는 타업체의 평판 때문에
③ 현재 배치되어 있는 직무에 고졸이 적합해서
④ 정부의 고졸 채용 정책에 부합하기 위해서
⑤ 산업기술 요원 T/O 확보를 위해서
⑥ 기타 _____

7-2. 2년 연속 채용하였다면, 어떤 이유에서 채용하였습니까? (복수응답, 1순위, 2순위)

- ① 학생들이 우수하고 발전 가능성이 높아서
② 현장실무 능력이 뛰어나서

- ③ 현재 배치되어 있는 직무에 고졸이 적합해서
- ④ 정부의 고졸 채용 정책에 부합하기 위해서
- ⑤ 산업기술 요원 T/O 확보를 위해서
- ⑥ 상대적으로 인성이 좋기 때문에
- ⑦ 기타 _____

7-3. 작년에 채용하고 올해 채용하지 않았다면 어떤 이유에서 채용하지 않았습니까? (복수응답, 1순위, 2순위)

- ① 신규 채용 T/O가 없기 때문에
- ② 생각보다 졸업생들의 능력이 높지 않기 때문에
- ③ 고졸자로서 직장 및 직무 적응력이 떨어지기 때문에
- ④ 병역 미필로 인한 생산 차질이 우려되기 때문에
- ⑤ 승진 및 인사관리에 어려움이 있기 때문에
- ⑥ 산업기술 요원 T/O 확보를 하지 못했기 때문에
- ⑦ 정부의 고졸 채용 인센티브 줄어들었기 때문에
- ⑧ 기타 _____

지금부터 귀사에서 채용한 마이스터고 학생들에 대한 질문입니다. 만일 귀사에 복수의 마이스터고에서 채용이 이루어졌다면 전체적인 경향성 측면에서 응답을 해주시기 바랍니다.

I. 마이스터고 교육의 질 및 만족도

I-1. 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-1-1. 전공이론

I-1-2. 전공실습

I-1-3. 기초학습능력

I-1-4. 인성

I-2. 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-3. 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-4. 귀사는 마이스터고에서 개선되어야 할 항목이 무엇이라고 생각하십니까?

1순위() 2순위()

- 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.

II-1. 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.

II-2. 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

II-3. 귀사가 생각하시기에 현 직장의 업무내용과 수준이 마이스터고 졸업생의 교육수준 과 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-4. 다음 중 현재 귀사에서 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.

II-5. 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-5-1. 전공능력
- II-5-2. 기초직업능력
- II-5-3. 성실한 근무태도
- II-5-4. 대인관계

II-6. 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-6-1. 전공능력
- II-6-2. 기초직업능력

II-6-3. 성실한 근무태도

II-6-4. 대인관계

II-7. 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-7-1. 자기개발 가능성

II-7-2. 승진 가능성

II-8. 귀사는 마이스터고 졸업생이 갖추어야 할 능력 중 가장 중요한 요소 2가지는 무엇이라고 생각하십니까?

1순위() 2순위()

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

III. 향후 계획

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

IV. 기업의 인사관리

IV-1. 다음은 마이스터고 졸업생의 경력개발 지원에 관한 사항입니다. 다음 각 항목에 대해 어떤 계획을 가지고 있습니까?

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

IV-1-1. 일과 학습을 병행할 수 있도록 지원

IV-1-2. 학력이 아닌 능력중심의 인사관리제도 시행

IV-1-3. 경력개발 지원을 위한 재교육 및 훈련 계획 수립 및 시행

IV-1-4. 마이스터고 정책의 성공적 추진을 위한 지속적인 협력 의지

V. 직업기초능력

V-1. 아래의 질문은 귀사에서 근무하고 있는 마이스터고 졸업생의 업무능력의 현행 능력수준과 향후 보강이 필요한 정도에 대한 의견을 조사하는 것입니다. 해당하는 사항에 표시 해 주십시오.

현행능력수준

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

향후 보강 필요 정도

- ① 전혀 필요 없음 ② 필요 없음 ③ 약간 필요 없음 ④ 약간 필요함
⑤ 필요함 ⑥ 매우 필요함

문항 번호	능력	의미
1	전공에 대한 지식	전공분야의 자료 이해능력과 지식 응용능력
2	전공기술 및 기능	전공분야의 기구 및 설비를 잘 다루고 작업의 속도와 정확성을 갖추며 독자적으로 작업을 완성하는 능력
3	의사소통능력	업무를 수행함에 있어 글과 말을 읽고 들음으로써 다른 사람이 뜻한 바를 파악하고 자기가 뜻한 바를 말과 글을 통해 정확하게 쓰거나 말하는 능력
4	수리능력	업무를 수행함에 있어 사칙연산, 통계, 확률, 도표의 의미를 정확하게 이해하고 이를 업무에 적용하는 능력
5	문제해결능력	업무를 수행함에 있어 문제 상황이 발생하였을 경우, 창조적이고 논리적인 사고를 통하여 이를 올바르게 인식하고 적절히 해결하는 능력
6	자기관리 및 개발능력	업무를 원활히 추진하는데 적절한 자질을 지닐 수 있도록 스스로를 관리하고 개발하는 능력
7	자원활용능력	업무를 수행하는데 시간, 자본, 재료 및 시설, 인적자원 등의 자원 가운데 무엇이 얼마나 필요한지를 확인하고 이용 가능한 자원을 최대한 수립하여 실제 업무수행에 어떻게 활용할 것인지를 계획하고 계획대로 업무수행에 이를 할당하는 능력
8	대인관계능력	업무를 수행함에 있어 접촉하게 되는 사람들과 문제를 일으키지 말고 원만하게 지내는 능력
9	정보능력	업무와 관련된 정보를 수집하고, 이를 분석하여 의미있는 정보를 찾아내고 의미있는 정보를 업무 수행에 적절하도록 조직하고 조직된 정보를 관리하며, 업무 수행에 이러한 정보를 활용하고 이러한 제반 과정에 컴퓨터를 사용하는 능력
10	기술능력	업무를 수행함에 있어 도구, 장치 등을 포함하여 필요한 기술에는 어떠한 것이 있는지 이해하고, 실제로 업무를 수행함에 있어 적절한 기술을 선택하여 적용하는 능력
11	조직이해능력	업무를 원활하게 수행하기 위해 조직의 체제와 경영에 대해 이해하는 능력
12	외국어 능력	업무를 원활하게 수행하기 위해 국제적인 추세를 포함하여 필요한 외국어를 구사할 수 있는 능력

184 마이스터고 졸업생의 노동시장 이행 성과 분석

문항 번호	능력	현행 능력 수준					
		매우 낮음	낮음	약간 낮음	약간 높음	높음	매우 높음
1	전공에 대한 지식						
2	전공기술 및 기능						
3	의사소통능력						
4	수리능력						
5	문제해결능력						
6	자기관리 및 개발능력						
7	자원활용능력						
8	대인관계능력						
9	정보능력						
10	기술능력						
11	조직이해능력						
12	외국어 능력						

문항 번호	능력	향후 보강 필요 정도					
		전혀 필요 없음	필요 없음	약간 필요 없음	약간 필요함	필요함	매우 필요함
1	전공에 대한 지식						
2	전공기술 및 기능						
3	의사소통능력						
4	수리능력						
5	문제해결능력						
6	자기관리 및 개발능력						
7	자원활용능력						
8	대인관계능력						
9	정보능력						
10	기술능력						
11	조직이해능력						
12	외국어 능력						

VI. 애로 및 요구사항

VI-1. 마이스터고 학생 채용 및 각종 인사 관리 측면에서 애로사항
및 요구사항을 자유롭게 기술해주시시오

애로사항	
요구사항	

[부록 4] 2013년 연구결과 확산 성과

KRIVET Issue Brief 제45호 (2014. 2. 15)

김종우(한국직업능력개발원 연구위원)

최수정(한국직업능력개발원 부연구위원)

마이스터고 졸업생의 노동시장 이행 성과: 스위스, 독일 등 직업교육 선진국과 유사한 완결적 직업교육 모델로 정착

- 마이스터고 졸업생의 78.1%가 대졸자와 동일한 업무를 수행하고, 학위 취득을 계획하고 있는 졸업생은 82.5%이며, 그 중 78.4%가 직장내 학업을 병행하겠다고 응답함.
- 마이스터고 졸업생의 71.4%가 학교 교육 만족에 만족하고 있으며, 70.1%가 학교 교육이 업무 수행 시 유용했다고 평가함.
- 마이스터고 졸업생의 80% 이상이 산학협력 기업으로 추천 입사하거나 공개채용(산학협력 기업 포함) 등을 통해 입사하여, 마이스터고와 기업 간의 맞춤형 교육과정 및 채용연계가 효과적으로 구축된 것으로 나타남
- 마이스터고 졸업생의 현 직장에서 동료·상사와의 관계에 만족하는 비율은 84.3%이며, 고용 안정성에 만족하는 비율은 76.8%로 높게 나타남.

01. 분석의 필요성 및 조사 개요

<분석의 필요성>

- 직업교육 성공모델로 자리 잡은 마이스터고가 2013년 2월 첫 졸업생(21개교, 3,341명)을 배출함.
- 1기 마이스터고 졸업생의 2013년 4월 취업 성과를 보면, 졸업생 3,341명 대비 3,017명이 취업하여 취업률 90.3%에 이르렀으며, 취업 기업체는 중소기업 45.7%, 대기업 37.6%, 공기업 16.7%로 나타났음(한국직업능력개발원의 모니터링 자료, 2013).
- 단 학교별로 취업 성과, 기업 규모, 연봉 수준, 작업 환경, 직무 수준 등에서 차이가 있는 것으로 나타남.
- 마이스터고 졸업생들의 취업실태를 체계적으로 분석하여 향후 마이스터고 운영 및 정책지원 방향에의 시사점을 얻고자 함.

<분석 자료: 한국직업능력개발원의 ‘마이스터고 졸업생 조사(2013)’ 자료>

- 조사 방법: '13.10.25~11.27까지 모바일 조사 및 인터넷 설문조사 병행
- 분석 대상: 1기 마이스터고 졸업생(2013.2) 취업자 중 1,648명을 대상으로 분석
- 분석 항목: 전체, 성별, 취업한 기업의 규모 및 업종별로 취업 성과와 학교 교육 성과, 진학 계획을 분석
- 전통 제조업: 음식료품, 섬유, 화학·고무·플라스틱, 일반기계, 전기기기, 자동차·운송장비, 금속·비금속

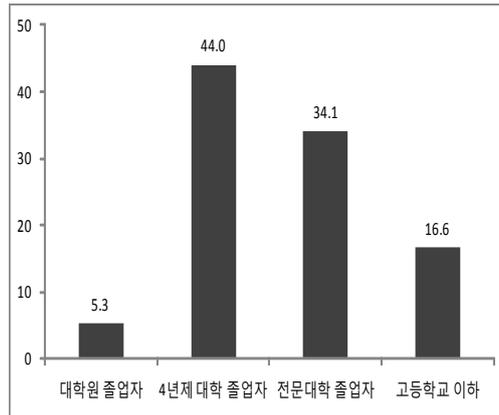
- 첨단 제조업: 에너지(석유정제·핵연료·코코스 등), 바이오, 환경, 반도체 장비 및 전자부품, 영상·음향, 통신장비, 컴퓨터 및 주변기기
- 소프트웨어/정보통신 서비스/금융: 인터넷, 전자상거래, 솔루션·컨텐츠, 소프트웨어 개발, 금융업(금융·보험·연금 등)
- 기타 서비스업: 금융관련 서비스(신용평가), 연구개발관련 서비스, 사업지원서비스, 교육서비스, 영화·방송·공연, 오락·문화·운동, 관광, 기타

02. 1기 마이스터고 졸업생의 학교 교육 성과 및 진학 계획

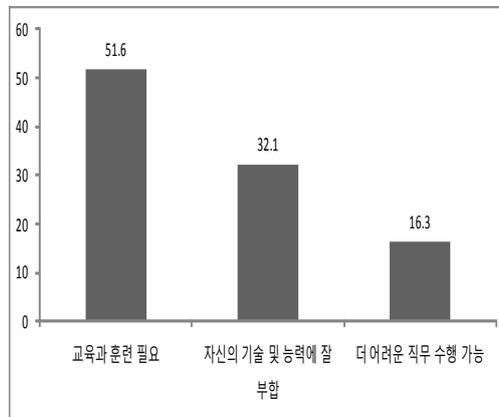
<마이스터고 졸업생 중 78.1%가 대졸자와 동일한 업무를 수행함.>

- 마이스터고 졸업생과 동일한 업무를 수행하는 사람들의 학력을 살펴본 결과, 4년제 대학 졸업자가 44.0%로 가장 많았으며, 그 외 전문대학 졸업자(34.1%), 고등학교 졸업자 이하(16.6%), 대학원 졸업자(5.3%) 순이었음.
- 현 직장에서의 본인 숙련 상태에 대한 인식을 살펴본 결과, 교육과 훈련이 필요하다는 의견이 51.6%였으며, 자신의 기술 및 능력에 잘 부합하고 있다는 의견과 더 어려운 직무를 수행 가능하다는 의견은 각각 32.1%, 16.3%였음.

[그림 1] 졸업생과 동일 업무를 수행하는 사람들의 학력



[그림 2] 현 직장에서의 본인 숙련 상태



<마이스터고 졸업생의 대다수가 직장 과 학업을 병행하며 학위를 취득할 계획임.>

- 마이스터고 졸업생 중 향후 학위를 취득하겠다는 의견이 82.5%이며, 그중 78.4%가 직장 과 학업을 병행하겠다고 응답함.

- 성별로 보면, 여성은 향후 학위 취득 계획 비율이 87.3%로, 남성의 81.6%에 비해 높게 나타남.
- 기업 규모별로, 대기업은 학위 취득 계획 비율이 85.9%인 반면, 소규모 기업은 76.8%로 기업이 클수록 향후 대학에 진학하고자 하는 비율이 높아짐.
 - 대기업은 직장 과 학업을 병행하겠다는 의견이 86.4%인데 반해 소규모 기업은 61.2%로 낮음.
- 업종별로는 소프트웨어/정보통신서비스/금융의 경우 학위취득계획이 있는 졸업생이 95.0%로 매우 높고, 직장 과 학업을 병행하겠다는 의견도 80.0%로 높음.
 - 전통 제조업은 학위취득계획 비율이 78.1%로 다른 업종에 비해 낮고, 직장 과 학업을 병행하며 학위를 취득하겠다는 의견도 72.3%로 낮게 나타남.

〈표 1〉 1기 마이스터고 졸업생의 학위 취득 계획 및 학위 취득 방식

		학위 취득 계획	학위 취득 방식		
			직장, 학업병행	회사를 그만두고 대학 진학	기타
[전체]		82.5	78.4	19.9	1.7
성별	남성	81.6	78.0	20.5	1.6
	여성	87.3	81.2	16.4	2.4
기업 규모	99명이하	76.8	61.2	35.7	3.1
	100명~299명	79.5	73.4	25.9	0.8
	300명이상	85.9	86.4	12.1	1.5

<표 계속>

		학위 취득 계획	학위 취득 방식		
			직장, 학업병행	회사를 그만두고 대학 진학	기타
업종	전통 제조업	78.1	72.3	26.0	1.8
	첨단 제조업	86.0	81.4	17.2	1.4
	소프트웨어/정보통신 서비스/금융	95.0	80.0	15.8	4.2
	기타 서비스업	80.0	82.0	16.7	1.3

· 향후 학위 취득을 계획하는 이유는 개인적인 만족(31.3%)이 가장 높았으며, 직무능력향상(25.5%), 더 좋은 곳으로의 이직(22.4%) 등의 순임.

- 성별로 보면 남성과 여성 모두 개인적인 만족 (남성:30.9%, 여성:33.3%)이 가장 높은 이유로 나타남.
- 기업 규모별로는 대기업에서는 개인적인 만족(37.0%)과 직무 향상(28.1%)이 주요 동기인 반면, 중소기업은 더 좋은 곳으로 이직하기 위한(소규모: 36.4%, 중규모: 28.5%) 것으로 나타남.
- 업종별로는 첨단 제조업에서는 직무능력 향상(26.9%)이 상대적으로 높게 나타난 반면, 전통 제조업에서는 이직(28.6%)가 높게 나타남.

〈표 2〉 1기 마이스터고 졸업생의 학위 취득을 계획하는 이유

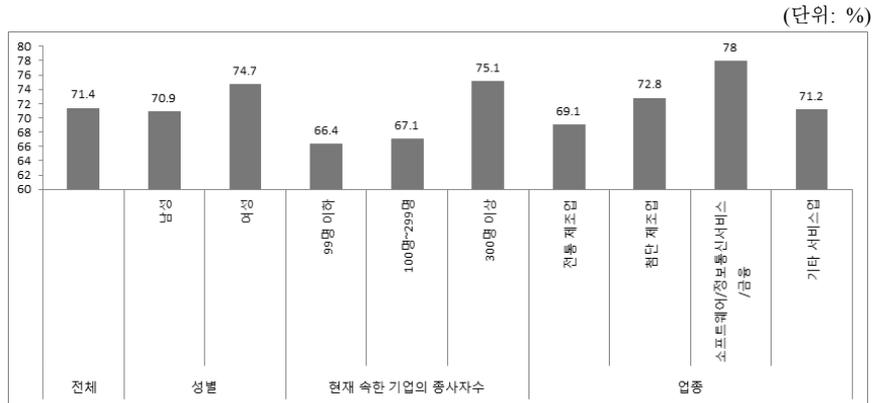
(단위: %)

		더 좋은 곳으로 이직하기 위해	승진을 위해 필요해서	전공을 바꾸기 위해	개인적 만족을 위해	창업을 준비하기 위해	직무능력향상을 위해
[전체]		22.4	12.9	5.2	31.3	2.7	25.5
성별	남성	23.3	13.1	4.3	30.9	3.0	25.5
	여성	17.9	11.6	10.1	33.3	1.4	25.6
기업 규모	99명이하	36.4	8.2	9.5	22.8	4.8	18.4
	100명~299명	28.5	13.3	6.1	23.2	3.0	25.9
	300명이상	15.3	14.5	3.2	37.0	1.9	28.1
업종	전통 제조업	28.6	11.6	7.4	27.1	3.6	21.7
	첨단 제조업	19.0	11.8	3.7	35.8	2.9	26.9
	소프트웨어/ 정보통신 서비스/금융	21.1	16.8	8.4	32.6	0.0	21.1
	기타 서비스업	19.7	15.3	3.3	29.3	2.0	30.3

<마이스터고 졸업생의 학교교육 만족도 및 업무수행 유용도는 비교적 높음.>

- 마이스터고 졸업생의 71.4%가 학교 교육을 만족스럽게 여기는 것으로 나타남.
- 성별로는 여자 졸업생의 만족도 비율이 74.7%로 남자 70.9%보다 높음.
- 기업 규모별로는 대기업이 75.1%, 중소기업이 66.4%~67.1%로 나타남.

[그림 3] 1기 마이스터고 졸업생의 학교교육 만족 비율

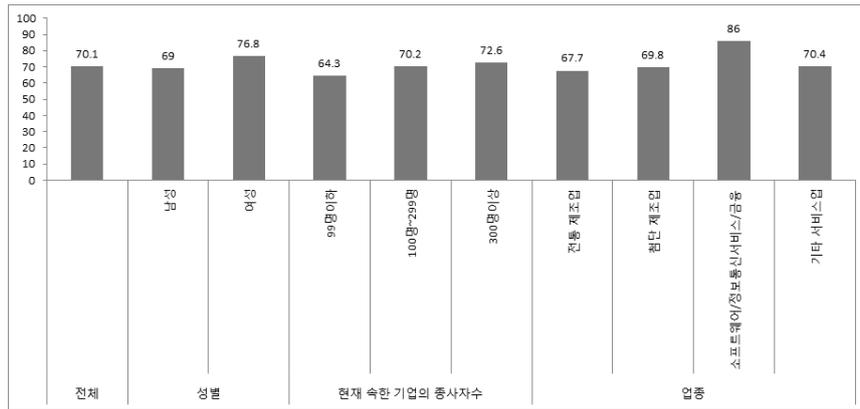


주: 만족 비율: 만족도를 6점 척도로 측정하여, ‘매우 만족’, ‘만족’, ‘약간 만족’에 응답한 비율로 분석

- 마이스터고 졸업생의 70.1%가 현 직장에서 업무 수행시 학교 교육이 도움이 되었다고 응답함.
- 성별로는 여자가 76.8%, 남자가 69.0%, 규모별로는 대기업이 72.6%, 소규모 기업이 67.7%로 기업 규모가 클수록 학교 교육의 유용성을 더 많이 느낌.
- 업종별로는 소프트웨어/정보통신서비스/금융 분야가 86.0%로 다른 업종보다 높은 것으로 나타남.

[그림 4] 1기 마이스터고 졸업생의 학교교육 유용도

(단위: %)



주: 유용도 비율: 유용한 정도를 6점 척도로 측정하여, ‘매우 도움’, ‘도움’, ‘약간 도움’에 응답한 비율로 분석

03. 1기 마이스터고 졸업생의 취업 현황

<마이스터고 졸업생 절반 이상이 산학협력 기업으로 추천 입사함>

- 현 직장의 입사 방법은 추천 입사(학교와 산학협력 중인 기업)가 59.2%로 가장 높았으며, 공개채용(30.2%), 기타(7.0%), 가족 또는 친지 추천(3.6%) 순이었음.
- 규모별로는 대기업의 경우 공개채용이 45.4%로 비교적 높았던 반면, 중소기업은 학교와 산학협력 중인 기업으로 추천 입사한 경우가 대부분임.
- 업종별로는 전통 제조업의 경우 산학협력 중인 기업으로 추천 입사한 경우가 70.8%로 높았으나, 첨단 제조업의 경우 공개채용 비율이 각각 37.8%로 높은 편임.

〈표 3〉 1기 마이스터고 졸업생의 현 직장 입사 방법

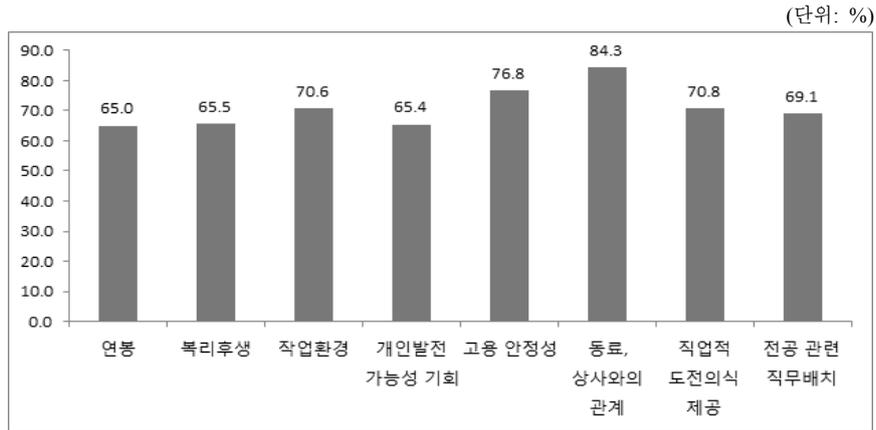
(단위: %)

		공개채용	추천입사	가족 또는 친지 추천	기타
[전체]		30.2	59.2	3.6	7.0
성별	남성	30.0	58.9	3.8	7.4
	여성	31.2	61.2	3.0	4.6
기업 규모	99명이하	10.4	70.5	9.9	9.1
	100명~299명	10.0	81.0	4.5	4.5
	300명이상	45.4	46.9	0.7	7.0
업종	전통 제조업	18.9	70.8	6.1	4.2
	첨단 제조업	37.8	54.1	2.0	6.2
	소프트웨어/ 정보통신 서비스/금융	31.0	66.0	1.0	2.0
	기타 서비스업	34.9	48.0	3.2	13.9

<마이스터고 졸업생의 현 직장에 대한 만족도는 전반적으로 높은 수준임>

- 마이스터고 졸업생의 84.3%가 현 직장의 동료 및 상사와의 관계에 만족하고 있으며, 고용 안정성에 대한 만족 비율도 76.8%로 높게 나타남.

[그림 5] 1기 마이스터고 졸업생의 직장 만족 비율



주: 만족 비율: 만족도를 6점 척도로 측정하여, ‘매우 만족’, ‘만족’, ‘약간 만족’에 응답한 비율로 분석

04. 시사점

- 마이스터고 첫 졸업생의 노동시장 이행 성과를 살펴본 결과, 취업의 양과 질 모두 만족스러운 수준인 것으로 나타남.
- 마이스터고 졸업생의 취업률이 90.3%로 높은 수준임.
- 마이스터고 졸업생의 수행 업무가 전문대졸 이상의 학력 수준을 요구하여 마이스터고의 인력양성 목표에 부합하는 결과를 보임.
- 특히 맞춤형 교육과정 운영을 통해 채용까지 연계시킨다는 점에서 스위스·독일 등 직업교육 선진국과 유사한 완결적 직업교육모델로서 자리잡음
- 향후 마이스터고의 발전을 위해서는 전공수업(전공교과)에 관한 교육 증대, 실무능력 강화 등의 요구가 있으며, 현장실습 등의

보완이 필요함.

- 기업의 규모에 따라 직장에 대한 만족도의 차이가 있는 것으로 보아 중소기업의 근무여건 개선 등 정책적 지원이 필요함.
- 또한, 후진학을 계획하는 졸업생의 비중이 높아 후진학 생태계를 지속적으로 발전시켜 나갈 필요가 있으며, 나아가 일과 학습을 병행할 수 있는 체제 마련이 필요함.

KRIVET Issue Brief 제58호 (2014. 8. 30)

김종우(한국직업능력개발원 연구위원)

최수정(한국직업능력개발원 부연구위원)

마이스터고 졸업생 채용 기업의 만족도와 계속 채용 의사

- 기업의 마이스터고 교육 만족도는 전반적으로 높은 수준이며, 기초학습능력(89.9%), 인성(89.7%), 전공이론(87.7%), 전공실습(84.9%) 순으로 만족도가 높음.
- 기업의 절반 이상은 전문대학 졸업생보다 근무태도(70.0%)가 더 성실하고 대인관계역량(61.7%)도 더 높다고 응답함.
- 마이스터고 졸업생이 수행하고 있는 업무의 학력 수준은 전문대졸이 66.3%로 가장 많고, 고등학교 이하는 28.4%, 4년제 대졸 이상은 5.3%로 나타남.
- 마이스터고 졸업생을 채용한 기업의 88.9%가 향후 마이스터고 졸업생을 지속적으로 채용해야 한다고 응답함.

01. 분석의 필요성 및 분석 자료

<기업의 마이스터고 졸업생 채용 확대를 위해 졸업생의 취업실태 분석이 필요>

- 직업교육 성공모델로 자리 잡은 마이스터고가 2013년 2월 첫 졸업생(21개교, 3,341명)을 배출하였으며, 취업률이 92.3%에 이룸.

- 마이스터고 졸업생을 채용한 기업의 인식 수준 및 만족도를 체계적으로 분석하여 향후 마이스터고가 성공적이고 지속가능한 직업교육 모델로 자리잡도록 시사점을 얻고자 함.

<분석 자료: 한국직업능력개발원의 ‘마이스터고 졸업생 조사(2013)’ 자료>

- 조사 방법: ’13.10.25~11.27까지 모바일 조사 및 인터넷 설문조사 병행
- 분석 대상: 1기 마이스터고 졸업생을 채용한 기업의 직장 상사 504명

<표 1> 분석 대상의 기업 규모별·업종별 분포

(단위: 명)

업종 \ 기업규모	중소기업 (300명 미만)	대기업 (300명 이상)	계
제조업	322	96	418
서비스업	52	34	86
계	374	130	504

- 분석 문항
 - 마이스터고 교육 만족도: ‘귀사에서 채용한 마이스터고 졸업생의 교육이 학교에서 충분히 이루어졌다고 생각하십니까?’ 문항을 6점 척도(① 전혀 그렇지 않음 ~ ⑥ 매우 그러함)로 측정하였으며, 4점 이상(④ 약간 그러함, ⑤ 그러함, ⑥ 매우 그러함)에 응답한 비율로 분석함.

- 전문대학 졸업생 대비 역량 수준: ‘귀사가 채용한 마이스터고 졸업생이 전문대학 출신자에 비해 어떠한 역량 수준을 갖추었다고 생각하십니까?’ 문항을 6점 척도(① 매우 낮음 ~ ⑥ 매우 높음)로 측정하였으며, 4점 이상(④ 약간 높음, ⑤ 높음, ⑥ 매우 높음)에 응답한 비율로 분석함.
- 마이스터고 졸업생이 수행하는 업무의 학력 수준: ‘귀사가 생각하시기에 마이스터고 졸업생이 현재 수행하는 업무에 실제로 필요한 학력은 무엇이라고 생각하십니까?’ 문항을 분석함.
- 향후 채용 계획: ‘귀하는 향후 마이스터고 졸업생을 계속적으로 채용해야 한다고 생각하십니까?’ 문항을 6점 척도(① 전혀 그렇지 않음 ~ ⑥ 매우 그러함)로 측정하였으며, 4점 이상(④ 약간 그러함, ⑤ 그러함, ⑥ 매우 그러함)에 응답한 비율로 분석함.
- 향후 채용 계획 이유: ‘채용을 해야 한다고 생각하면, 그 이유는 무엇입니까?’ 문항을 분석함.

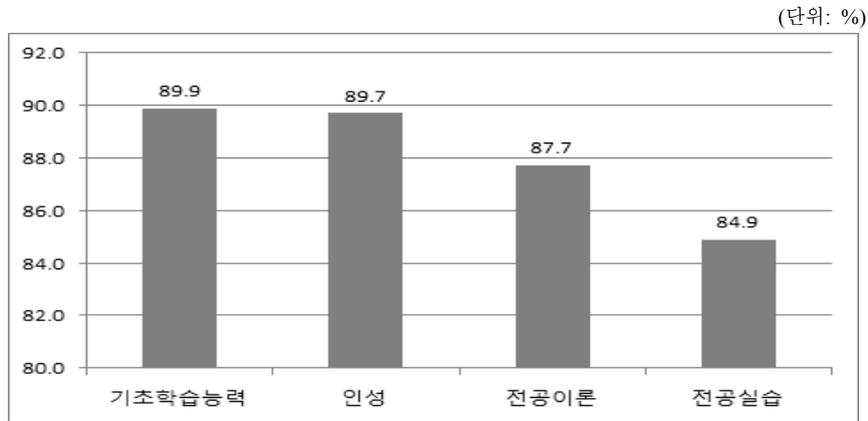
02. 기업의 마이스터고 교육 만족도와 1기 졸업생의 역량 수준 평가

<기업의 마이스터고 교육 만족도는 높은 수준임.>

- 기업의 마이스터고 교육 만족도는 기초학습능력(89.9%)이 가장 높게 나타났으며, 인성(89.7%), 전공이론(87.7%), 전공실습(84.9%)의 순으로 나타남.
- 기업 규모별로 살펴보면 중소기업은 기초학습능력(89.6%)에

- 대한 만족도가 가장 높고, 대기업은 인성(93.8%)이 높게 나타남.
- 업종별로 살펴보면 제조업은 기초학습능력(91.1%)에 대한 만족도가 높고, 서비스업은 인성(89.5%)에 대한 만족도가 높음.

[그림 1] 기업의 마이스터고 교육 만족도

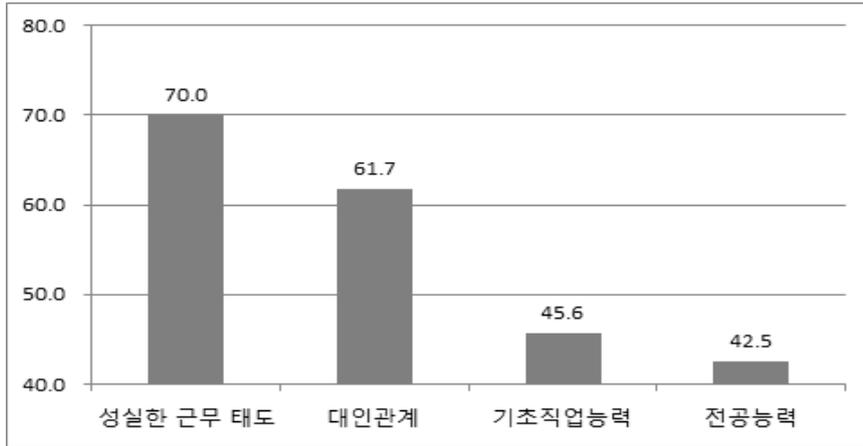


<기업은 마이스터고 졸업생의 역량 수준이 전문대학 졸업생보다 비교적 높다고 인식>

- 전문대학 졸업생 대비 역량 수준을 살펴보면, 마이스터고 졸업생의 근무태도가 더 성실하다고 응답한 기업은 70.0%로 가장 많음.
- 대인관계의 경우 마이스터고 졸업생이 전문대학 졸업생보다 더 우수하다고 응답한 기업은 61.7%이고, 기초직업능력은 45.6%, 전공능력은 42.5%임.

[그림 2] 전문대학 졸업생 대비 마이스터고 졸업생의 역량 수준

(단위: %)

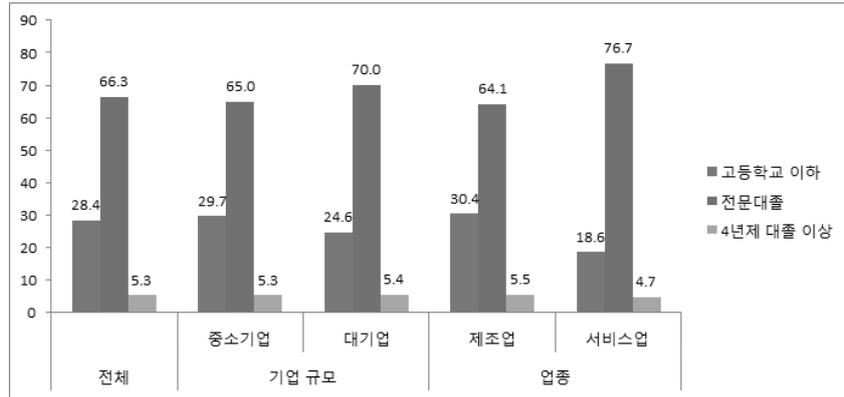


<마이스터고 졸업생의 학력 및 능력 수준은 전문대학 졸업생과 유사>

- 마이스터고 졸업생이 현재 수행하는 업무에 실제로 필요한 학력 수준은 전문대 졸업이 66.3%로 가장 많고, 고등학교 이하는 28.4%, 4년제 대학 이상은 5.4%임.
- 기업 규모별로는 중소기업은 고등학교 이하가 29.7%로 대기업 (24.6%)보다 높고, 대기업은 전문대졸 이상(75.4%)이 중소기업(70.3%)보다 높음.
- 업종별로는 살펴보면, 제조업은 전문대졸 이상이 69.6%, 서비스업은 81.4%로 서비스업에 종사하는 마이스터고 졸업생의 업무 수준이 더 높음.

[그림 3] 마이스터고 졸업생이 수행하는 업무의 학력 수준

(단위: %)



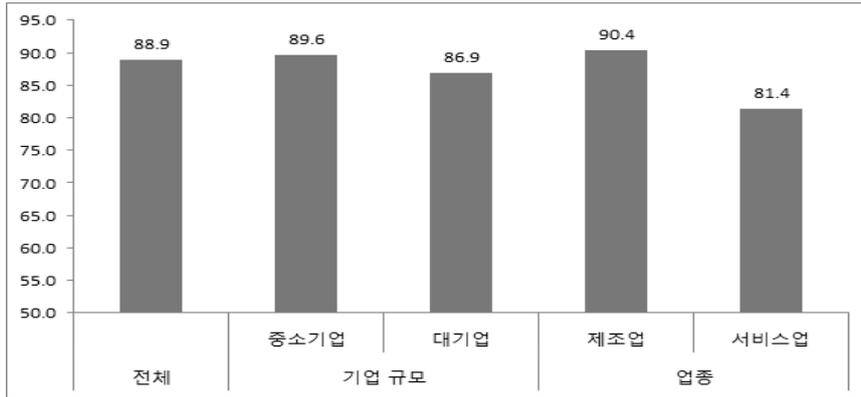
03. 기업의 마이스터고 졸업생 향후 채용 계획

<기업에서는 마이스터고 졸업생의 향후 채용을 긍정적으로 평가>

- 기업에서는 88.9%가 마이스터고 졸업생을 지속적으로 채용해야 한다고 응답함.
- 기업 규모별로는 중소기업 89.6%, 대기업 86.9%가 마이스터고 졸업생을 향후 지속적으로 채용해야 한다고 응답함.
- 업종별로는 제조업 90.4%, 서비스업 81.4%로 나타나 제조업이 9.0%p 더 높음.

[그림 4] 마이스터고 졸업생 향후 채용에 대한 긍정적 응답 비율

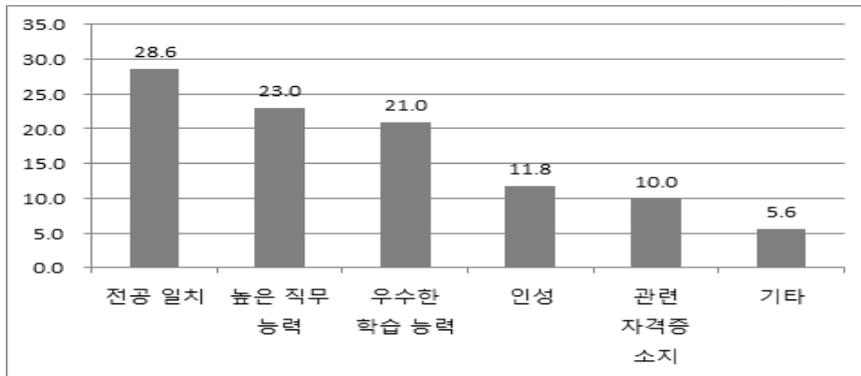
(단위: %)



- 마이스터고 졸업생을 지속적으로 채용하려는 이유에 대해서는 전공 일치(28.6%)를 가장 많이 꼽음.
 - 그 다음으로 높은 직무 능력(23.0%), 우수한 학습 능력(21.0%), 인성(11.8%), 관련 자격증 소지(10.0%), 기타(5.6%) 순임.

[그림 5] 마이스터고 졸업생의 향후 채용 계획 이유

(단위: %)



04. 시사점

- 기업에서는 마이스터고 교육 수준과 채용한 졸업생의 역량 모두 높게 평가하고 있어 산업맞춤형 교육을 실시해온 마이스터고가 소기의 성과를 거둔 것으로 판단됨.
- 마이스터고 졸업생이 수행하고 있는 직무가 전문대학 졸업생 이상의 수준이라고 응답한 비율이 71.6%에 달하고 있어 취업의 질 측면에서도 매우 긍정적임.
- 마이스터고가 고교 직업교육의 성공적 모델로 정착될 수 있도록 지속적인 정책적 지원이 필요함.
- 또한 고졸취업문화 정착을 위해 고졸취업자에 대한 기업의 피드백을 주기적으로 받을 수 있도록 환류시스템을 마련할 필요가 있음.

□ 저자 약력

- 김종우
- 한국직업능력개발원 연구위원
- 김형만
- 한국직업능력개발원 선임연구위원
- 주인중
- 한국직업능력개발원 선임연구위원
- 최수정
- 한국직업능력개발원 부연구위원

마이스터고 졸업생의 노동시장 이행 성과 분석

- 발행연월일 2014년 12월 29일 인쇄
2014년 12월 31일 발행
- 발행인 이 용 순
- 발행처 한국직업능력개발원
339-007, 세종특별자치시 시청대로 370
세종국책연구단지 사회정책동
홈페이지: <http://www.krivet.re.kr>
전 화: (044)415-5000, 5100
팩 스: (044)415-5200
- 등록일자 1998년 6월 11일
- 등록번호 제16-1681호
- I S B N 978-89-6355-522-5 93370
- 인쇄처 (주)선우정보인쇄 (02)2272-6105~6

www.krivet.re.kr



9 788963 555225
ISBN 978-89-6355-522-5