

이슈페이퍼

마이스터고 지속 가능성 제고를 위한 제도 개선 방안

장명희 · 김종우

마이스터고 지속 가능성 제고를 위한 제도 개선 방안

장 명 희¹⁾ · 김 종 우²⁾

— <목 차> —

I. 현황 및 문제점	2
II. 제도 개선의 비전과 목표	3
III. 제도 개선을 위한 중점 추진 과제	5
IV. 기대효과	24
참고문헌	25

본 고에서는 마이스터고 지속 가능성 제고를 위한 제도 개선 방안을 10가지로 구분하여 각각의 추진배경 및 필요성, 추진 내용, 추진상의 유의사항 등을 구체적으로 제안하였다.

이러한 과제들이 성공적으로 추진된다면 마이스터고 졸업생의 취업은 물론 지속적인 경력개발이 가능한 체제가 구축될 것으로 기대된다. 더 나아가 고교직업교육에 대한 범국가 차원의 관심이 증대됨으로써 성적이나 학력이 아닌 직무능력에 따라 인정받는 능력중심사회를 구축하는데 기여할 수 있을 것이다.

- 주제어: 마이스터고, 제도 개선, 추진과제

1) 한국직업능력개발원 선임연구위원(E-mail: mhjang@krivet.re.kr)
 2) 한국직업능력개발원 부연구위원(E-mail: kjw32@krivet.re.kr)

I. 현황 및 문제점

우리나라의 고교단계 직업교육은 과거 1970~1980년대 경제 산업 발전에 필요한 인력양성에 크게 기여하여 왔으나, 경제 환경의 변화와 지식·기술 발전의 가속화에 부합된 인력을 양성하지 못하고 있다는 비판이 지속적으로 제기되어 왔다(나승일·장명희·조용·송달용, 2007). 이러한 고교단계 직업교육에 대한 부정적인 이미지와 불신을 해소하기 위하여 다양한 노력을 하였으나, 형식적인 산학연계, 군복무로 인한 기업의 채용기피 등 졸업 후 불투명한 진로문제가 여전하여 고교단계 직업교육을 위협하는 요소로 작용하고 있다(김종우·장명희·변숙영·박미화, 2010).

이와 같은 상황에서 MB정부에서는 ‘고교 다양화 300 프로젝트’의 일환으로 지난 2008년 『마이스터고 50개교 육성정책』을 수립하고, 기존의 특성화고가 지니고 있는 문제들을 해소할 수 있는 최적의 대안으로 마이스터고를 육성하고 있다. 특히 마이스터고는 명확한 육성 인재상과 차별화된 교육과정을 바탕으로 해당 산업 분야에서의 수요와 성장 가능성, 괜찮은 일자리의 요건을 갖춘 인력 양성 분야를 발굴하고, 산업수요 맞춤형 교육을 통해 선취업-후진학 병행의 진로를 만들어 간다는 특징이 있다(장명희·김종우, 2012). 이를 바탕으로 마이스터고는 2012년 11월 현재 7차에 걸쳐 38개교가 선정·운영(5차 선정학교 5개교, 6차 선정학교 2개교는 2013년 개교 예정, 7차 선정학교 3개교는 2014년 개교 예정)되고 있다.

마이스터고는 도입 초기에 사회 전반에 걸쳐 많은 우려를 받기도 하였으나 산업체와의 긴밀한 산학협력을 구축해 나가면서 가시적인 성과를 조금씩 나타내고 있다(최수정·장명희·김종우·박미화·김정윤, 2011). 특히 채용약정 기업 관계자는 물론 학부모의 마이스터고에 대한 이미지, 학교교육에 대한 긍정적 인식이 높은 것으로 나타나고 있다. 또한, 마이스터고 학생들의 경우에는 일반고나 특성화고 학생들에 비해 소속감, 만족도가 높았고, 학교수업과 진로지도가 진로개발 및 직업준비에 유용한 도움을 주고 있다고 인식하고 있었다(배상훈·김환식·김효선, 2011; 최수정 외, 2011). 이와 같이 마이스터고 육성 정책은 타 정책에 비해 정책 지지도 및 인지도가 모두 높은 것으로 나타나고 있다. 그리고 마이스터고를 중심으로 한 직업교육 변화에 대해 중학교 교사 및 학부모의 관심도는 매우 높은 상황이다(김정원 외, 2011).

이와 같은 성과에도 불구하고 마이스터고는 여전히 물적요소(안정적인 예산 지원 부족,

시설 및 기자재 부족 등), 인적 요소(교원 확보 문제, 학생 중도탈락 등), 시스템 요소(현장성 있는 교육과정 운영 문제, 실질적 산학협력 체제 미비 등)에서 개선이 필요한 상황이다(김종우·장명희·변숙영, 2010).

이렇듯 마이스터고는 육성 정책 도입 이후 많은 관심을 받으며 고교단계 직업교육의 성공적인 모델로서 자리매김해나가고 있다. 그러나 향후에도 지속 가능한 발전을 위해서는 지금까지의 운영 성과와 문제점을 바탕으로 다양한 측면에서의 지속 가능성 제고를 위한 제도 개선 방안이 마련될 필요가 있다.

이를 위해 본 고에서는 마이스터고 관련 선행 연구 및 정책 자료를 바탕으로 성과 및 문제점을 면밀하게 분석하고, 이를 통해 마이스터고의 지속 가능성 제고를 위해 필요한 구체적인 제도 개선 방안을 제시하였다. 이러한 제도 개선 방안은 관련 분야 전문가 대상의 협의 및 검토를 받아 수정·보완하였으며, 이를 통해 타당성 및 추진 가능성을 확보하였다.

전문가 검토를 통해 마련된 제도 개선 방안은 전문가 대상 FGI 및 협의를 통해 전체적인 체계를 고려하여 10가지로 구분하여 설정하였다. 각각의 방안은 추진배경 및 필요성, 추진 내용, 추진상의 유의사항 등으로 구분하여 제안하였다.

II. 제도 개선의 비전과 목표

마이스터고는 개교 후 2~3년간의 운영을 통해 명실상부한 고교직업교육의 선도모델로 자리매김하고 있다. 마이스터고는 산업체와의 긴밀한 협력을 통해 학부모와 학생뿐만 아니라 산업계의 관심이 증가하고 있으며, 산업수요 맞춤형 인재 양성을 위한 다양한 노력을 기울이고 있다. 이러한 과정에서 마이스터고는 소질과 적성이 우수한 신입생들이 입학하고, 산업현장 중심으로 지속적인 교육과정 개편이 이루어지고 있으며, 산업체와의 협력이 강화되는 등의 가시적인 성과를 거두어 왔다.

그럼에도 불구하고 마이스터고가 향후에도 지속적으로 고교직업교육의 성공모델로 정착하기 위해서는 정부차원의 지원과 함께 학교 자체적인 노력이 필요할 것이다. 이는 마이스터고가 현재 정부 차원의 대대적인 지원과 함께 다양한 정책적 노력이 결부되어 가시적인 성과를 거두고 있지만, 지속적인 성공모델로 보다 확고히 자리매김하기 위해서는

학교 자체적으로 자생할 수 있는 체제를 확립하는 것이 매우 필요하기 때문이다.

특히 마이스터고가 지속적으로 발전하기 위해서는 산업수요 변화에 적절히 대응할 수 있는 체제와 유연성을 확보할 필요가 있다. 이는 지식기반사회의 도래에 따른 산업기술의 발달에 따라 산업수요 및 교육 수요자의 요구 역시 변화할 것으로 예상되기 때문이다.

또한, 마이스터고의 성공적인 정착을 위해서 다양한 주체들의 참여와 지원이 이루어질 필요가 있다. 특히 산업체를 비롯하여 지자체, 산업별 인적자원개발협의체(SC: Sector Council), 경제 단체 등이 협력함으로써 영마이스터 양성 체제를 변화하는 산업환경에 맞게 확립할 수 있을 것이며, 마이스터고의 궁극적인 비전도 달성할 수 있을 것이다.

이러한 조건들을 바탕으로 마이스터고의 지속 가능성 제고를 위한 제도 개선의 비전과 목표를 [그림 1]과 같이 설정하였다. 마이스터고의 지속 가능성 제고의 비전은 “고교 단계 직업교육의 선도모델로써 브랜드 파워를 지닌 마이스터고”로 설정하였으며, 이를 달성하기 위한 목표는 “마이스터고 육성 정책의 지속 가능성 제고를 위한 제도 개선”으로 설정하였다. 이를 위해 중점적으로 추진되어야 할 과제는 크게 10가지로 구분하여 제안하였다.

[그림 1] 마이스터고 지속 가능성 제고를 위한 제도 개선의 비전과 목표



Ⅲ. 제도 개선을 위한 중점 추진 과제

제도 개선을 위한 중점 추진 과제는 1) 성과평가를 통한 마이스터고 재지정 체제 구축, 2) 마이스터고 육성 분야 다양화, 3) 소질과 적성을 고려한 우수학생 선발, 4) 졸업생 인증제 내실화를 통한 질 관리 강화, 5) 포털을 활용한 맞춤형 진로개발 지원, 6) 마이스터 교원역량 제고, 7) 산학협력 체제 강화, 8) 마이스터고 졸업생의 성장경로로서의 맞춤형 병역((가칭)MMI 프로그램) 도입 및 운영, 9) 마이스터고 지원체제 구축, 10) 지방교육재정 교부금법 보통교부금 활용 강화 등으로 구분하여 제안하였다.

추진과제 1) 성과평가를 통한 마이스터고 재지정 체제 구축

<추진 배경 및 필요성>

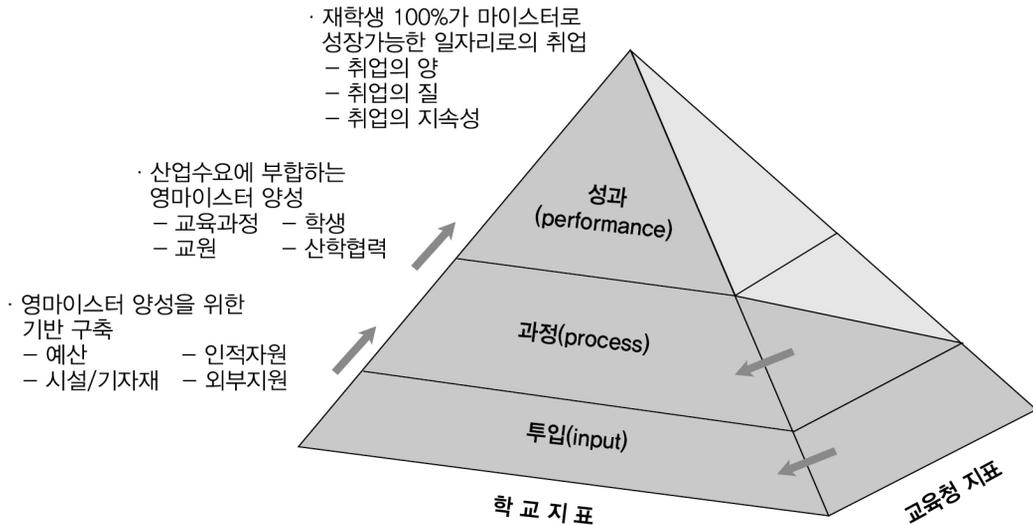
‘성과평가를 통한 마이스터고 재지정 체제 구축’은 운영성과에 대한 면밀한 평가를 통해 지속적으로 질 관리를 해나간다는 측면에서 매우 중요하고, 마이스터고 지정 기간 연장을 위해 필요한 과제이다.

관련법상에도 마이스터고는 특수목적고등학교로써 현행 초중등교육법시행령 제90조에 ‘산업계의 수요에 직접 연계된 맞춤형 교육과정을 운영하는 고등학교’로 명시되어 있다. 동법 제90조 4항에는 ‘교육감은 특수목적고등학교를 지정한 경우에는 5년마다 교육과학기술부 장관이 정하여 고시하는 바에 따라 해당 학교의 운영성과 등을 평가하여 지정 목적의 달성이 불가능하다고 인정하는 경우에는 지정을 취소할 수 있다’고 규정하고 있다.

<추진 내용>

성과평가를 통한 마이스터고 재지정 체제 구축을 위해서는 먼저 성과평가를 위한 틀을 구안하고, 구체적인 세부 평가지표를 마련할 필요가 있다. 특히 성과평가는 성과(performance) 위주의 평가가 이루어지도록 하되, 투입(input)과 과정(process)에 대한 평가도 함께 이루어질 필요가 있다([그림 2] 참조).

[그림 2] 마이스터고 재지정을 위한 단계별 주요 목표

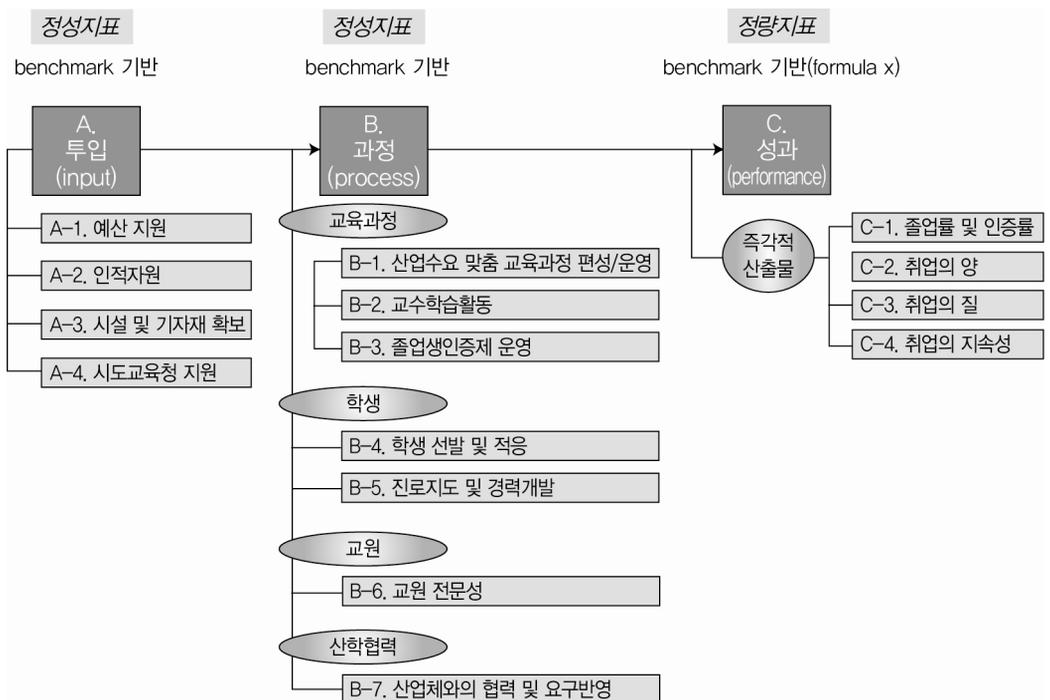


자료: 한국직업능력개발원(2012). 제37차 마이스터고 추진상황 점검회의 자료집.

성과평가 시에는 투입, 과정, 성과 영역에서 적절한 방법(정량평가, 정성평가)을 활용한 평가가 이루어질 필요가 있으며, 개별 영역(투입, 과정, 성과 영역)의 적절한 배점을 결정할 필요가 있다. 특히 성과 영역은 성과평가에 있어 가장 중요한 부분이므로 배점을 가장 높이도록 하되, 이 경우 정량적 지표에 치우친 평가가 이루어질 수 있으므로 투입 및 과정 영역과의 적절한 배점 배분(예: 투입 영역 200점, 과정 영역 300점, 성과 영역 500점)이 이루어질 필요가 있을 것이다.

또한, 모든 평가요소별 performance rubric을 개발하고, 평가자간 편차 발생을 최소화하며, 취업률 등 주요 평가요소를 Pass/Fail 항목(필수평가요소)으로 선정하여 평가를 완료할 필요가 있다([그림 3] 참조).

[그림 3] 마이스터고 재지정을 위한 단계별 평가지표



자료: 한국직업능력개발원(2012). 제37차 마이스터고 추진상황 점검회의 자료집.

아울러 객관적이고 체계적인 성과평가를 위해서는 교육과학기술부, 한국직업능력개발원 마이스터고 지원센터, 시도교육청, 단위학교, 산업전문위원 및 평가위원회 등의 유기

적인 협조가 필요하다. 교육과학기술부, 한국직업능력개발원 및 시도교육청에서는 성과평가 계획을 면밀하게 검토하여 평가요소 및 평가방법을 도출하고, 단위학교에서는 평가 계획에 따라 평가보고서를 작성하여야 할 것이다. 또한, 산업전문위원회와 평가위원회는 사전에 안내된 평가기준 및 방법에 따라 단위학교에서 제출한 평가보고서를 평가하여야 할 것이다.

<추진상의 유의사항>

성과평가 시기에 대한 면밀한 검토가 필요하다. 특히 차기년도 입학생들이 마이스터고 지정 취소로 인한 불이익을 받지 않도록 사전에 준비하여 2014학년도 신입생 모집 이전에 추진될 필요가 있다. 다만, 졸업생이 배출되지 않아 교육성과에 대한 평가가 이루어지기 어려운 경우에는 교육성과(인증시스템 합격생 비율, 취업률, 졸업생에 대한 산업체 만족도)를 제외한 나머지 항목에 대한 평가결과를 토대로 재지정 여부를 우선 결정하고, 졸업생 배출 일정 기간 후에 교육성과에 대한 부분을 평가하는 방식도 검토할 필요가 있을 것이다(장명희 외, 2012).

추진과제 2) 마이스터고 육성 분야 다양화

<추진 배경 및 필요성>

마이스터고는 개교 이후 대체로 긍정적인 성과를 바탕으로 성공적으로 정착 운영되고 있고, 향후에도 지속적으로 확대될 계획이다. 그러나 마이스터고 지정 분야가 제조업을 비롯한 일부 분야에 편중되어 다양한 분야에 재능을 갖춘 인재를 양성하지 못하고 있다는 문제도 지속적으로 지적되고 있다. 현재 마이스터고로 지정된 학교의 분야를 보면 대부분 기계, 철강, 조선, 항공, 자동차, 메카트로닉스, 반도체, 전자 등 일부 제조업 중심으로 편중되어 있다. 3차 선정 이후에 바이오, 친환경 농업 등으로 확대되고 있으나 다양한 분야(예: 디자인, 금융, 회계 등)에 대한 인재 양성이 고려되지 못하고 있다.

<추진 내용>

기존에 선정된 학교에 대한 관리뿐만 아니라, 신규 마이스터고를 선정하는 과정에서도

분야 선정에 있어 전략적인 접근이 이루어질 필요가 있다. 이는 마이스터고의 양적 증가 보다는 오히려 국가산업에 필요한 인재를 양성하는 것이 더욱 중요한 과제이기 때문이다.

일례로 마이스터고 육성 정책 도입시 특성화고들의 희망분야 조사결과(장명희 외, 2008)에 따르면 제조업 이외에도 디자인, 무역, 금융, 회계, IT, 전자상거래, 관광, 방송영상, 미용, 조리 등 다양한 분야의 수요가 있었다.

그러므로 향후 마이스터고 추가 선정 시에는 현재까지 선정된 마이스터고의 산업 분야 이외의 분야에 대한 지정을 검토함으로써 지정 분야 및 규모를 다양화하고, 이에 대한 지원체제를 강화해나갈 필요가 있다. 이는 기존의 학교와 중복되는 분야의 마이스터고를 지속적으로 선정할 경우 희소성이 감소할 수 있고, 향후 졸업생 취업 지원 및 고교 직업교육의 선도모델로서의 역할 등에 제한이 있을 수 있기 때문이다.

이를 위해 국가산업에 필요한 분야를 우선적으로 선정하고, 이에 부합하는 학교를 선정하는 Top-Down 방식을 고려할 필요가 있다. 특히 7차 마이스터고 선정에서 공식적으로 도입된 ‘정부부처 참여형 마이스터고 육성’을 통해 인력 수요부처에서 요구하는 분야의 학교가 집중적으로 선정되도록 지원할 필요가 있을 것이다.

<추진상의 유의사항>

국가신성장동력산업, 지역전략산업, 단위학교 및 산업계의 수요, 향후 인력수요 및 직업전망 등을 면밀하게 검토하여 현재까지 지정된 분야 이외의 육성분야를 새롭게 발굴할 필요가 있을 것이다. 특히 최근 7차 선정에서 도입된 ‘정부부처 참여형 마이스터고’ 선정 및 지원 계획(교육과학기술부, 2012)처럼 산업분야별 숙련기술자 수요 예측이 필수적으로 선행되어야 한다. 이러한 기본적 데이터를 근거로 표준 요건에 충족된 마이스터고를 추가로 지정·운영하여야 할 것이다.

또한, 마이스터고 육성 분야 선정 시에는 고용의 안정성, 향후 발전전망, 능력중심 경력개발 가능성 등을 최대한 고려하여야 할 것이다. 물론 학교가 해당 분야의 산업수요 맞춤형 교육을 효과적으로 운영할 수 있는지를 체계적으로 검증하는 것이 전제되어야 한다.

추진과제 3) 소질과 적성을 고려한 우수학생 선발

<추진 배경 및 필요성>

마이스터고가 본래의 취지에 부합하기 위해서 가장 중요한 것은 해당 분야에 소질과 적성을 갖춘 학생을 모집하기 위한 체제를 구축하는 것이다. 마이스터고는 비록 학교 성적이 높지 않더라도 특정 분야에 대한 남다른 소질과 적성, 재능과 흥미가 있고 학교가 추구하는 교육 목표에 맞는 학생을 선발하는 것이 필요하다.

마이스터고 재학생의 중도탈락률은 낮아지고 있으나, 일부 학교의 경우 6.0%를 상회하는 등 여전히 높은 수준이며(최수정 외, 2012), 가장 큰 이유는 진로 변경(진학 희망)인 것으로 나타나고 있다. 따라서 중도탈락을 사전에 예방하기 위해 학생 선발 시 소질과 적성은 물론 향후 희망 진로에 대한 면밀한 검토가 이루어질 필요가 있다.

<추진 내용>

먼저 학교 차원에서 학생 선발 시 학교와 학과 특성에 대한 이해도 증진 프로그램 운영을 의무화하도록 할 필요가 있다. 특히 마이스터고의 교육목표(취업 100%, 선취업 후학업 병행의 성장경로)에 대해 명확히 이해하고, 졸업 후 진로에 대해 구체적인 정보를 갖도록 각종 홍보를 활성화하는 것이 필요하다.

이를 위해서는 심층면접 방법을 개선하여 선발단계에서 잠재적 탈락자를 선별하는 작업이 필수적으로 이루어져야 한다. 즉 현재와 같이 소질과 적성을 고려한 다양한 기준으로 신입생을 선발하되, 심층면접시 취업희망 학생이 우선 입학할 수 있는 전형을 새롭게 도입하는 것이 필요하다.

<추진상의 유의사항>

마이스터고 학생선발은 소질과 적성을 고려하여 이루어지고 있고, 입학성적 역시 대체로 우수한 학생이 입학하고 있어 긍정적이다. 다만, 선취업 강조로 일부 선진학 희망자의 불만족도 야기되고 있으므로 다양한 대안 마련이 요구된다. 특히 취업 이후 재직자 특별전형 등을 통해 계속교육 기회를 확대해나가고는 있지만 매력적인 비전과 경로 제시는 아직 미흡하여 근본적인 해결책이 되지 못하고 있다. 따라서 학생선발 시 취업 희망자를

우선적으로 선발하되, 취업 후에도 진학할 수 있는 다양한 경로가 있음을 충분히 안내할 필요가 있다.

추진과제 4) 졸업생 인증제 내실화를 통한 질 관리 강화

<추진 배경 및 필요성>

마이스터고는 개교 준비 단계부터 졸업생 인증시스템을 구축하여 운영하고 있다. 특히 2013년 2월부터는 실제로 졸업생이 배출되기 시작하므로 졸업생 인증제 내실화를 통한 산업계와 사회의 신뢰도 제고가 시급히 요청되고 있다.

또한, 졸업생 인증제의 안정적 정착을 위해서는 공신력 확보가 우선이며, 특히 전문영역 인증의 공신력 확보를 위한 시급한 대책이 필요한 실정이다.

<추진 내용>

졸업생 인증제가 실제로 사회적으로 공인받고 신뢰를 확보하기 위해서는 마이스터고와 산업계 및 SC(Sector Council)와의 협약 체결시 졸업생 인증에 관한 내용 포함을 의무화하여 산업계 및 SC가 졸업생 인증제에 직접 참여할 수 있는 체제를 구축할 필요가 있다. 이를 통해 산업계에서 인증영역 및 방법을 공인하고 인정함으로써 교육과정을 이수한 졸업생이 실제로 해당 마이스터 분야의 현장에 효과적으로 투입될 수 있는 준비가 되었음을 보증할 수 있을 것이다.

현재 전문영역에 대한 인증은 기능사 자격취득과 학교 자체검정을 통해 이루어지는데, 이 중 학교 자체검정을 SC를 주축으로 한 산업계가 전담하도록 하여 공신력을 확보할 필요가 있을 것이다. 이를 위해서는 SC를 주축으로 한 마이스터고 담당자, 기업체 인사담당자, 지자체, 시도교육청, 직업교육 전문가 등으로 '고교직업교육 혁신지원단(가칭)'을 지역별로 구성·운영하여 졸업생 인증제의 원활한 운영을 지원하는 방안을 고려할 수 있을 것이다.

<표 1> 졸업생 인증제 지원을 위한 ‘고교직업교육 혁신지원단(가칭)’ 구성(안)

구분	주요 역할
SC	<ul style="list-style-type: none"> • 고교직업교육 혁신지원단 구성(기업체, 지자체, 교육청, 연구원 등) • 인증기준 개발 및 인증평가 실행
기업체	<ul style="list-style-type: none"> • 인증기준 개발 및 보완 • 인증평가 전문가 지원
마이스터고	<ul style="list-style-type: none"> • 인증평가 및 feed-back • 제반 행정처리 등
직능원 마이스터고지원센터 /지자체/교육청	<ul style="list-style-type: none"> • 인증시스템 개발/적용관련 자문 및 관련 정책연구 • 인증시스템 홍보 등 제반사항 지원

또한, SC를 비롯한 산업계 인사 중 해당 분야의 일정기간 이상 경력자(예: 10년 이상)로 ‘인증평가단’을 구성하여 인증평가를 실시하도록 하고, 단순기능평가가 아닌 현장기반의 다차원 평가(Multi-skilled Test)를 시행하는 방안을 고려할 수 있다. 다차원 평가는 직무별로 필요한 능력을 조합하고, 복합과제 수행방식으로 구현하여 과제수행 과정 및 결과를 해당 전문가가 심층적으로 평가하는 방식으로써 현장에 필요한 다양한 능력의 습득 여부에 대한 평가가 가능할 것이다. 특히 인증평가단을 대상으로 평가기법 등에 대한 사전연수를 실시하여 전문성을 강화하고, 평가문제 유출방지 등 보안강화로 인증의 신뢰성을 확보할 수 있어야 할 것이다.

일례로 조선분야의 경우 조선소 현장전문가로 지역별 ‘조선 영마이스터 인증평가단’을 구성하여 마이스터고의 공통 직무교과인 ‘조선용접’ 및 ‘선박전장’에 대한 인증평가를 시범적으로 실시할 계획이다(한국조선협회, 2012).

<표 2> 조선분야 졸업생 인증평가 시범운영(안) (예시)

학교	전공	평가분야	평가방법	인증평가단
거제공고	• 조선용접, 선체조립, 선박전장	• 조선용접 • 선박전장	• 기초직업지식(필기) • 기초직업능력 (실기, 프로젝트 수행)	삼성중공업 기술교육원
삼천포공고	• 조선산업과(조선·특수용 접, 배관, 전장, 목의장)			대우조선해양 기술교육원
군산기계공고	• 자동화기계과, 기계설계과 • 조선산업설비과, 선박전기과			현대중공업 기술교육원

자료: 한국조선협회(2012). 조선분야 마이스터고 졸업생 인증제 운영 계획안. 내부자료. 재구성.

장기적으로는 졸업생 인증제에 대한 만족도 및 현업활용도 조사를 통해 인증시스템을 수정·보완해나가는 작업을 수행하고, 이를 통해 교육과정 개선을 지속적으로 추진해나가야 할 것이다. 특히 인증평가를 통해 마이스터고 졸업생을 채용한 기업을 대상으로 졸업생의 직무수행능력에 대한 만족도 및 현업활용도를 조사함으로써 졸업생 인증제의 실효성을 검증하고 성과를 분석할 필요가 있다.

이밖에도 졸업생 인증제를 통해 성공적으로 마이스터고를 졸업한 학생에 대해서는 국가기술자격 중 산업기사의 응시자격을 부여하여 사회적 인정체제를 확립할 필요가 있다. 이는 기존의 기능사 자격의 경우 대부분의 특성화고 학생들이 재학 중 취득하는 자격이기 때문에 취득시 별도의 혜택이 부족하기 때문이다. 따라서 마이스터고 졸업생이 별도의 인증제를 통해 해당 마이스터 분야의 충분한 기술을 보유하였음을 고려한다면 산업기사 자격을 부여하는 것도 검토할 필요가 있다. 이를 위해서는 교육과학기술부와 고용노동부 간의 면밀한 검토를 통해 국가기술자격법의 응시자격에 관한 관련법 개정도 함께 고려할 필요가 있다.

<추진상의 유의사항>

졸업생 인증제의 적용은 외부시험 접근 방식, 교과 이수 접근 방식, 교내 시험 접근 방식 등으로 구분할 수 있다. 인증제 적용 방식은 접근방식별 평가초점, 적용방안, 문제점 등을 종합적으로 고려하여 교과목별(또는 영역별)로 적절한 접근 방식을 채택·운영할 필요가 있을 것이다.

<표 3> 졸업생 인증제 적용방안

접근방식	평가초점	적용방안	문제점
외부시험 접근방식	학생이 성취해야 하는 공인기준의 달성	<ul style="list-style-type: none"> 외부시험 선정 및 인증 기준의 설정 사회적 공인 기준의 반영 명시적이고 공인 효력이 가능한 기준 설정 	<ul style="list-style-type: none"> 평가기준설정의 어려움 평가기준에 대한 조직 구성원의 합의 곤란 평가여부를 외부기관의 판정에 의지
교과이수 접근방식	교육과정 운영에서 지정하는 교과의 이수	<ul style="list-style-type: none"> 사회변화에 따른 교육과정 개편 인정 과목들 간의 유기적인 교육과정 운영 	<ul style="list-style-type: none"> 엄격한 학사관리 필요 외부적인 공인 효력의 한계
교내시험 접근방식	교육과정 이수를 확인하는 시험에 통과	<ul style="list-style-type: none"> 자체적인 인증지표와 측정도구 개발 시험 관리를 위한 체계적인 절차 마련 측정준거의 동태적인 운영 	<ul style="list-style-type: none"> 신뢰도, 타당도가 있는 측정도구의 개발 사회적인 공인 효력의 한계

자료: 강경중 · 김종우 · 남혜근 · 조기현 · 이강산(2009). 조선분야 마이스터고 졸업생 인증시스템 개발. 한국직업능력개발원.

또한, SC를 비롯한 산업계가 참여하는 졸업생 인증제가 성공적으로 정착·운영되기 위해서는 교육과학기술부나 시도교육청 등으로부터 필요 예산을 확보한 뒤 추진하는 것이 바람직할 것이다. 인증 사업은 기간 혹은 예산 등으로 인해 중단되는 일이 없도록 유의하여 수행해야 할 것이다.

추진과제 5) 포털을 활용한 맞춤형 진로개발 지원

<추진 배경 및 필요성>

마이스터고 재학생 및 졸업생에게는 적합한 일자리를 제공하고, 기업에는 필요한 인재를 찾아주는 시스템 구축 차원에서 포털을 활성화할 필요가 있다. 특히 마이스터고 재학생의 다양한 학습경험을 누적·관리하여 구직과 구인 정보에 직접 반영함으로써 맞춤형 진로개발 지원이 이루어질 수 있다. 또한, 졸업 이후에도 지속적으로 포털을 활용한 맞춤

형 서비스를 제공함으로써 지속적인 경력개발이 가능하도록 지원하는 것이 필요하다.

<추진 내용>

현재 구축되어 있는 마이스터고 포털이 맞춤형 진로개발 지원 기능을 할 수 있도록 주요 내용을 다음과 같이 개편 및 업데이트 할 필요가 있다.

첫째, 포털 내 학생별 포트폴리오를 개편할 필요가 있다. 현재에도 포털 내 학생별 우수 포트폴리오가 탑재되어 있으나 일부 학교 및 학생이 제한적으로 활용하고 있고, 포트폴리오의 내용 역시 직무능력과 관련된 것이라기보다는 일반적인 내용 위주로 구성이 되어 있어 산업체에서 직접적으로 활용하기에는 많은 제한이 있는 것으로 판단된다. 따라서 학생별 포트폴리오 메뉴를 산업체에서 보다 많이 활용하고 신뢰할 수 있도록, 모든 학교와 학생의 포트폴리오 탑재를 의무화하고 우수 포트폴리오를 별도로 선별·탑재할 필요가 있을 것이며, 내용 역시 학생들의 직무능력을 직접적으로 확인할 수 있도록 개편할 필요가 있다.

둘째, 포털 내에서 마이스터고등학교별 교육과정 및 프로그램은 산업체에서 직접 손쉽게 확인할 수 있도록 지속적으로 업데이트되어야 할 것이다. 현재도 포털 내에 학교별 교육과정 및 프로그램을 확인할 수 있는 메뉴가 개발되어 있으나 내용이 탑재되어 있지 않거나, 최신 자료가 아닌 경우가 많아 활용이 제한적인 실정이다. 또한, 별도의 교과목 검색 메뉴를 활성화하여 해당 교과목이 개설된 학교와 해당 교과목을 이수한 학생 명단을 손쉽게 확인할 수 있도록 하는 등 수요자(산업체)가 실질적으로 필요로 하는 내용 중심으로 포털 내용을 재구조화할 필요가 있을 것이다.

셋째, 마이스터고를 졸업한 이후에도 정책지원에서 소외되지 않고, 지속적인 경력개발이 가능하도록 포털에 졸업생 사후관리 시스템을 적용할 필요가 있다. 예를 들어 고용노동부에서 운영하고 있는 ‘일모아’ 홈페이지와 같이 마이스터고 포털 내에서 직접적으로 일자리를 연계시켜주고, 추가적으로 필요한 정보를 탑재하여 제공하는 방안도 검토할 수 있다. 또한, 고용보험 DB와 연동하여 졸업생을 주기적으로 추적 조사함으로써 실제 마이스터고가 추구하는 목표와 졸업생들의 경력개발 현황이 부합하는지 확인하고, 필요한 지원 사항을 도출해낼 필요도 있다.

넷째, 마이스터고 포털을 산업별 SC, 대한상공회의소, 중소기업중앙회 등과 연동시키는 방안을 검토할 필요가 있다. 이는 기업의 인력수요와 마이스터고 인력 양성 현황이 즉시

파악되고 대응할 수 있는 시스템이 필요하기 때문이다.

마지막으로 마이스터고 졸업생과 산업체가 직접 1:1 맞춤형으로 연계될 수 있는 시스템을 구축할 필요가 있다. 즉, 마이스터고 졸업생은 자신의 전공과 관련된 산업체를 직접 확인하고, 산업체에서 요구하는 직무능력을 확인하여 준비할 수 있도록 하여야 한다. 또한, 산업체에서는 마이스터고 졸업생별 이수 교과목과 취득 자격증 등을 직접 확인할 수 있도록 하고, 직무능력 향상을 위한 교육훈련프로그램 연계 및 지원서비스를 제공할 필요가 있다.

<추진상의 유의사항>

기존의 직업능력지식포털, 직업능력개발종합정보망 등이 구축되어 운영 중이나 구인과 구직의 연계가 미흡하여 실질적인 도움이 되지 못하고 있음을 검토할 필요가 있다. 따라서 마이스터고 포털을 통해 실제로 구인과 구직의 연계가 활발하게 이루어질 수 있도록 포털의 내용 및 구성을 단계적으로 개편해나갈 필요가 있다.

추진과제 6) 마이스터고 교원역량 제고

<추진 배경 및 필요성>

마이스터고는 개교 이후 산업현장 중심으로 교육과정을 개편하고, 해당 분야에 소질과 적성을 갖춘 학생들이 입학하는 등의 성과를 거두어온 것이 사실이나, 지속적인 성과를 창출하기 위해서는 교원역량 제고가 필수적으로 뒷받침되어야 한다. 그러나 현재 마이스터고의 교원 관련 정책 및 제도는 일반 특성화고와 큰 차이가 없어 산업현장 중심 교육을 제공하는데 많은 한계가 있다. 따라서 마이스터고 교원역량을 제고하기 위한 다양한 정책적 지원이 필요한 상황이다.

<추진 내용>

마이스터고 교원역량을 제고하기 위해서는 다음의 지원정책을 적극적으로 추진해나갈 필요가 있다.

첫째, 학교장 자율권을 더욱 확대해나갈 필요가 있다. 마이스터고는 지역전략산업 분야

의 영마이스터를 양성하기 위하여 교육과정에서부터 교원에 이르기까지 자율화 및 다양화를 지향하여야 하나 현행 교원 및 예산 제도는 일반 특성화고와 큰 차이가 없이 운영되고 있다. 따라서 학교장에게 실질적인 교원임용권, 전보유예권, 우선전보권, 전보주기의 차별화 등 자율권을 부여하는 것을 검토할 필요가 있을 것이다.

둘째, 정규교원의 역량을 강화해나갈 필요가 있다. 현재 마이스터고는 공립학교의 경우 교원 진출입이 잦은 관계로 첨단기술 습득과 연속성이 다소 부족한 실정이다. 따라서 전문교과 교원을 우선적으로 산업체 장기파견 연수를 의무화하고, 전문성 제고를 위해 일정기간 전보 유예를 제도화할 필요가 있을 것이다.

셋째, 교원을 증원 배치하고 인사 상 우대조치를 현실화할 필요가 있다. 이를 위해 현행 시도 과학고 수준으로 교사를 충원하여 교사 1인당 수업시수를 경감할 필요가 있다. 또한, 마이스터고에 근무하는 교원에 대한 다양한 지원책을 마련할 필요가 있다. 현재도 상당수의 시도교육청은 승진가산점 부여, 수업시수 경감, 전보유예, 실습보조교사 지원, 전보가산점, 특별수당 등의 특별지원책을 마련하여 운영 중이나 여전히 일부 시도에서는 교원 지원책이 전혀 없거나 일부만 제공되는 등의 문제가 있다. 따라서 마이스터고 선정 단계에서부터 교원 지원책에 대한 계획을 면밀하게 검토하고, 운영과정에 대한 주기적인 모니터링을 통해 교원에게 다양한 지원이 이루어질 수 있도록 해야 할 것이다.

넷째, 산업체 현장 전문가 활용을 확대할 필요가 있다. 현재 마이스터고에서는 산학겸임교사를 확대하여 활용하고는 있으나, 정규교원에 비해 책임감이 부족하고 예산상의 문제로 활용을 중단하는 등 많은 제한이 있는 실정이다. 따라서 명장급 산학겸임교사에 대해서는 정규 교사자격증을 부여하고, 경력 및 능력에 따라 호봉을 책정하는 등의 실질적인 지원 정책을 정착시킬 필요가 있을 것이다. 특히 현재 산학겸임교사의 경우 산업체 경력을 100% 인정받지 못하고 있어 상대적으로 불이익을 받고 있으므로 산학겸임교원을 임용할 경우 임용권자가 자율적으로 정한 호봉을 반영하여 인건비를 지급할 수 있는 체제를 마련하는 것이 중요하다. 한편, 산업체 인사를 교원으로 활용하는데 있어 현장 경력 뿐만 아니라 교육적 역량을 검토하는 것도 중요하다. 현장 전문지식을 학생들에게 얼마나 잘 전달할 수 있는지를 검증하는 체제를 확립하도록 하고, 사명감과 봉사정신이 투철한 산학겸임교원 지원에 적극적인 기업을 대상으로 정부 차원에서 ‘기술 인재 육성 교육 기부 기업(가칭)’으로 지정하거나 홍보 행사를 추진하는 것도 하나의 방안이 될 수 있다. 또한, 우수 현장전문가 중 전직 희망자, 조기 퇴직자, 정년 퇴직자를 마이스터 교사로 활

용할 수 있는 기반을 마련할 필요가 있다. 이들의 노하우와 전문기술을 학생들에게 전수함은 물론, 학교에서 필요로 하는 산학협력 네트워크 역할도 할 수 있을 것으로 기대된다. 이를 위해 현실적인 임금수준을 고려하여 임용권자가 인건비 등을 자율적으로 결정할 수 있도록 제도 마련이 필요하며, 한국품질명장협회, 대한민국 기술명장협회 등과 적극적으로 협력하여 교사 pool을 확보하는 노력이 요구된다.

<추진상의 유의사항>

마이스터고 교원의 역량제고를 위해서는 교원자격 표시과목에 대한 근본적인 재검토가 요구된다. 특히 첨단산업과 연계된 마이스터고의 경우 현행 교원자격으로는 맞춤형 교육이 이루어지기 어려운 상황이다. 따라서 현행 교원자격을 산업수요에 맞게 재분류하고, 필요한 분야의 교원자격(예: 바이오, 태양전지, 반도체 등)을 신설하는 것을 적극적으로 검토할 필요가 있다.

추진과제 7) 산학협력 체제 강화

<추진 배경 및 필요성>

마이스터고가 설립 당시의 목적을 달성하기 위해서는 산학협력 강화가 필수적인 사항이다. 마이스터고는 개교 이후 산업수요 맞춤형으로 교육과정을 개편하고, 산업체와의 체계적인 협력을 강화되는 등 가시적인 성과를 거두어온 것이 사실이다. 향후에도 SC의 적극적인 참여를 유도하고, 산업수요 맞춤형 교육 활성화를 위한 다양한 노력이 지속적으로 이루어질 필요가 있다.

<추진 내용>

우선적으로 산업별 인적자원개발협의체(SC) 활용을 보다 확대해나갈 필요가 있다. 마이스터고는 지역별 전략산업과 연계한 인력 양성을 위해 SC의 역할이 매우 중요함에도 불구하고, 현재는 SC의 적극적인 참여 및 지원이 다소 부족한 상황이다. 따라서 SC로 하여금 직접 졸업생 인증제를 담당하도록 하고, 인력수요 및 공급에 관한 정보를 제공하도록 하는 등 SC가 마이스터고와 산업계간의 허브 역할을 담당할 수 있도록 제도적인 뒷받

침을 공고히 할 필요가 있을 것이다.

또한, 산업체 인사들의 마이스터고에 대한 관심과 지원을 확대하기 위해 협약 산업체에 대한 교육비용 및 세제혜택을 실질적으로 지원해야 할 것이다. 그리고 국영기업 혹은 공기업의 일반 공채시기를 최소한 2학년 2학기 이전에 완료하여 최소한 1년간의 맞춤형 교육이 이루어질 수 있도록 제도적으로 지원할 필요가 있다.

<추진상의 유의사항>

단기적으로는 국가 차원의 정책 추진을 통해 SC와 산업체의 참여를 촉진할 수 있다. 그러나 근본적으로 산업계가 보다 교육에 관심을 가지고 투자하는 분위기가 정착되기 위해서는 산업체 인사들의 교육에 대한 인식이 새롭게 전환되어야 할 것이다. 특히 SC와 산업체 역시 산업인력 양성이라는 거시적인 측면에서 책무성을 갖고 마이스터고에 대한 지원을 강화해나갈 필요가 있고, 이는 실질적인 인센티브 혹은 혜택이 제공될 때 현실화될 수 있을 것이다.

추진과제 8) 마이스터고 졸업생의 성장경로로서의 맞춤형 병역제도((가칭)MMI 프로그램) 도입

<추진 배경 및 필요성>

마이스터고 졸업생들이 취업하는데 있어 가장 큰 걸림돌은 병역 이행이며, 마이스터고 졸업생들의 취업 지원을 위해서는 병역제도의 근본적인 개선이 요구된다. 물론 그동안 병역 이행의 애로를 해소하기 위해 다양한 조치(예: 병역의무 이행기일 연기, 산업기능요원제도 연장 등)들이 취해져 왔음에도 불구하고, 병역이 중요한 성장경로로 정착하기 위해서는 보다 근본적인 개선이 요구되고 있는 실정이다. 특히 산업체 입장에서는 4년 동안 입영 연기에 대해 학생들이 군복무 후 해당 업체로 복귀하지 않거나 숙련 형성 단절의 부담으로 판단하고 있기 때문에 큰 의미가 없다는 반응이 대다수이다(김종우·장명희·변숙영, 2009). 따라서 국방부, 병무청 등과 협의, 자문을 구한 결과, 병역이 마이스터고 졸업생을 위한 성장경로 중의 한 과정으로 자리 잡을 수 있도록 병역제도 개선 측면에서(가칭)MMI 프로그램(Meister-Military-Industrial circles Program)을 도입·운영을 검토할 필요가 있다.

<추진 내용>

(가칭)MMI 프로그램(Meister-Military-Industrial circles Program)은 직무에 정통한 산업 기술 인력과 군에서 요구하는 기술특기병 및 전문하사 양성을 병행하는 제도로써 구체적으로 다음과 같이 추진될 수 있다.

첫째, 마이스터고 졸업생을 위한 특기병 선발 기준 및 절차를 별도로 마련한다. 특히 마이스터고 졸업생의 경우 국가기술자격증 취득, 교육과정 전공일치도 등에 가산점을 부여하여 해당 분야에 전문성을 갖추고 있을 경우 특기병으로 선발될 수 있는 체제를 마련하도록 한다.

둘째, 병무청과 사전에 협조하여 특기병 선발전형을 마련한다. 특기병 모집계획, 홍보, 접수, 선발, 관리에 이르는 전 과정을 사전에 병무청과 면밀하게 검토하여 마이스터고 졸업생이 희망하는 분야의 특기병으로 복무할 수 있도록 지원하도록 한다.

셋째, 군사 특기분류를 마이스터고 교육과정과 연계하여 재구축한다. 현행 군사 특기분류는 마이스터고 산업분야와 상이하야 마이스터고 졸업생이 군복무를 통해 지속적으로 자신의 분야에 부합하는 일을 수행하지 못하는 문제가 발생할 수 있다. 따라서 군사 특기분류를 마이스터고 산업분야를 고려하여 재조정하는 방안을 검토할 수 있다.

넷째, 마이스터고 졸업생이 군에서 수행할 수 있는 직책에 대한 면밀한 분석이 이루어질 필요가 있다. 이를 통해 마이스터고 졸업생이 지속적으로 군에서 해당 업무를 담당하도록 하고, 전역 후에도 차기 마이스터고 졸업생과의 원활한 업무 인수인계가 가능한 체제를 구축한다.

<추진상의 유의사항>

MMI 프로그램이 성공적으로 추진되기 위해서는 마이스터고는 물론 교육과학기술부, 국방부, 병무청, 산업계 및 기타 관련 부처 간의 유기적인 협조체제 구축이 선행되어야 한다.

또한, 마이스터고 졸업생들이 기술병이나 특기병으로 지원할 시 학력에 따라 차별 받지 않도록 철저히 관리할 필요가 있다. 현재 군에서 기술병을 선발할 때 사회에서도 활용 가능한 주특기는 주로 학력 수준이 높은 인원을 대부분 선발하고 있어 마이스터고 졸업생들은 충분한 자격과 기술을 보유하였다 하더라도 배제될 수밖에 없는 실정이다. 따라서 병무청에서는 기술병 선발 시 학력의 차별을 없애고, 마이스터고 졸업생을 선발 시 우대하는 정책을 적극 검토해야 한다.

추진과제 9) 마이스터고 지원체제 구축

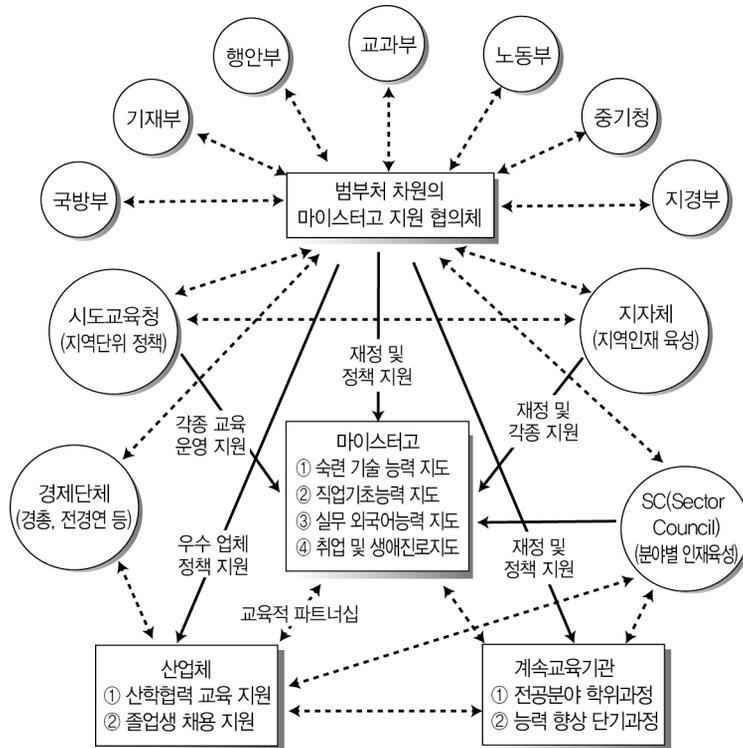
<추진 배경 및 필요성>

마이스터고의 운영을 지원하는데 있어서 기본 방향은 우수한 교육뿐만 아니라 학생들의 성장경로(career path)의 달성에 관련된 다양한 주체들의 협력과 지원이 전제되어야 한다. 특히 인력수요에 맞는 인력양성이 이루어지기 위해서는 교육과학기술부뿐만 아니라 인력수요 부처의 적극적인 관심과 지원이 필요하다.

<추진 내용>

마이스터고 지원과 관련된 주체들은 교육과학기술부, 관련부처, 시도교육청, 지자체, 산업체, SC(Sector Council), 계속교육기관 등이 있을 수 있다. 따라서 마이스터고가 성공적으로 정착하기 위해서는 이러한 관련 주체들의 적극적인 지원이 필요하며, 범부처가 참여하여 협력하는 마이스터고 지원 협의체 구성이 필요하다([그림 4] 참조).

[그림 4] 마이스터고 지원체제 기본 모형



또한, 마이스터고 관리 부처를 교육과학기술부에서 해당 관련부처로 이관하여 수요에 맞는 인력양성이 이루어지도록 추진할 필요가 있다. 즉, 2008년부터 추진되어 온 정부부처 위탁·지원 특성화고 육성사업과 마찬가지로 관련부처가 해당 분야 수요에 따라 산업체 연계와 경력개발 등을 지원하도록 하고, 중소기업청으로 이관 운영되고 있는 국립공고 3개교와 같은 사례를 적극 확대할 필요가 있다. 이 경우 각 소관부처의 인력수요에 적극적으로 대응할 수 있을 뿐만 아니라 교육과학기술부와 시도교육청에 집중되어 있는 예산 부담을 소관부처로 분담하는 효과가 있다. 이를 통해 마이스터고 육성 및 운영에 필요한 예산을 안정적으로 확보할 수 있을 것이며, 해당 산업분야의 변화에 적극적으로 대응할 수 있을 것이다.

<추진상의 유의사항>

마이스터고 관리부처를 교과부에서 해당 관련부처로 이관할 경우 관련부처의 예산 지원 범위에 대한 명확한 설정이 필요할 것이다. 이 경우 해당 학교의 프로그램 운영비와 학교 운영비 모두를 지원하는 경우와 프로그램 운영비만을 지원하는 경우로 구분하여 검토 가능할 것이다.

결국 각 소관부처에서는 산업분야에 필요한 인력양성이라는 거시적이고 국가적인 차원에서 마이스터고 관리부처 이관을 추진할 필요가 있을 것이다. 이때, 예산지원은 물론 산업체 연계, 진로경로 발굴 등의 노력도 함께 해나가야 할 것이다.

추진과제 10) 지방교육재정교부금법 보통교부금 활용 강화

<추진 배경 및 필요성>

마이스터고 교육 운영을 위한 예산 지원은 당초 개교 준비년도와 개교 후 3년간으로 계획되었다. 대부분의 1기 학교들은 지원 예산을 산업수요 맞춤형 교육과정 운영을 위한 기반 구축과 운영비로 집행해 왔기 때문에 당초 예산 계획에 포함되어 있지 않았던 마이스터고 재지정(지정 기간 연장) 이후 안정적인 교육과정 운영비 확보가 매우 중요한 과제였다. 이러한 문제 해결을 위해 마이스터고 별도의 표준교육비 산출 기준 개선을 도모하였으나 한계가 있었다.

한편 우수 교육정책으로의 평가 및 지속적인 운영 기반 구축 지원의 측면에서 추진된 것이 지방교육재정교부금법시행령에 의한 보통교부금 지원 방안 수립이었다. 지방교육재

정교부금법시행령과 동법 시행규칙의 일부개정령(안)은 2012년 7월 19일자로 입법예고되었으며, 주요 내용 중 하나로 마이스터고에 대한 지원항목이 신설됨으로써 마이스터고 육성 정책이 지속적·안정적으로 추진될 수 있는 기반이 마련되었다.

이렇게 보통교부금 교부기준에 마이스터고 운영비가 신규로 반영된 것은 산업체가 필요로 하는 핵심기술인력 양성을 위해 실험·실습, 기자재 확충, 방과 후 교육과정, 산업체 현장교육, 산업체 우수강사 활용 교육 등에 소요되는 예산의 특별지원이 필요하였기 때문이다. 그리고 현행 학교기본운영비 산출기초에 따른 예산 지원으로는 마이스터고의 산업수요 맞춤형 기술교육이 불가능하였기 때문이었다.

<추진 내용>

입법 예고된 내용에 따르면 학교·교육 과정 운영비 항목 중에 마이스터고 운영비 측정항목을 신설하고, 일정한 산정공식(학교 수×단위비용×교육과학기술부장관이 정하는 적용률)에 따라 2013년부터 지방교육재정교부금법 보통교부금이 산정될 예정이다. 따라서 시도교육청에서는 이를 적극적으로 활용하여 마이스터고에 대한 예산지원을 추진 할 필요가 있다. 단위비용은 학급규모에 따라 18학급 미만은 9억 원, 18~27학급 미만은 10억 원, 27학급 이상은 11억 원이므로 이를 충분히 고려할 필요가 있다.

<추진상의 유의사항>

지방교육재정교부금법 보통교부금은 기존의 마이스터고에 지원하는 예산 항목과는 다른 안정적 지원이 가능한 예산이다. 그리고 현재까지 시도교육청이 교육과정 운영비에 대한 대응투자 계획을 수립해 온 것에 대한 부담을 줄일 수 있을 것이나 이 보통교부금은 산업수요 맞춤형 교육 운영에 한정된 것이다. 따라서 시도교육청은 기존에 추진 해온 학비 면제, 기숙사 운영 지원 예산 등이 삭감되지 않도록 사전에 철저한 안내 및 예산집행 과정에 대한 면밀한 검토가 필요하다.

또한, 시도교육청이 보통교부금 지침을 제대로 준수하는지에 대한 확인과정이 필요하다. 이는 보통교부금에서 마이스터고 교육과정 운영비로서 예산을 확보하는 것이 시도교육청의 의무사항이 아니기 때문이다. 따라서 시도교육청이 의무적으로 예산을 확보할 수 있도록 시도교육청 평가항목에 ‘마이스터고 산업수요 맞춤형 교육을 위한 교육과정 운영비 확보’ 영역을 반드시 포함시킬 필요가 있을 것이다.

IV. 기대효과

본 고에서 제시한 여러 가지 정책제언이 성공적으로 추진될 때 기대할 수 있는 효과는 다음과 같다.

첫째, 올해로 3년차 운영을 맞이한 마이스터고가 학생들의 소질과 꿈을 이루어줄 수 있는 학교로서, 기업과 함께 미래 사회의 발전을 이끌어갈 기술인재를 육성하는 교육의 장으로 확고히 자리매김할 수 있을 것이다. 그동안 고교단계 직업교육은 우리나라의 경제발전에 크게 기여해왔음에도 불구하고, 부정적인 이미지와 불신 등으로 인해 정당한 평가를 받지 못해온 것이 사실이다. 그러나 제도 개선 방안이 성공적으로 추진된다면 마이스터고가 고교단계 직업교육의 성공적인 모델로써 자리 잡게 되어 지속 가능한 정책으로의 발전 기틀을 마련할 수 있을 것이다.

둘째, 성적이나 학력이 아닌 직무능력에 따라 인정받는 능력중심사회를 구축하는데 기여할 수 있을 것으로 기대된다. 마이스터고 입학 시부터 철저하게 학업성적이 아닌 소질과 적성 중심으로 신입생을 선발하고, 졸업 이후에도 지속적으로 경력개발을 해나가면서 성공할 수 있는 매력적인 진로경로(career path)를 제시함으로써 직무능력에 따라 자신의 꿈과 희망을 성취할 수 있는 기반 조성이 가능할 것이다.

셋째, 마이스터고 졸업생의 취업지원 체제가 확립되어 최근 정부가 추진하고 있는 선취업-후진학 정책이 더욱 탄력을 받을 수 있을 것이다. 마이스터고 졸업생을 위한 구체적인 병역제도 개선 방안이 추진되고, 마이스터고 포털을 통해 맞춤형 취업지원이 가능해진다면 마이스터고 졸업생 취업의 양적 확대는 물론 질적 개선도 기대할 수 있을 것이다.

넷째, 마이스터고 졸업생의 지속적인 경력개발이 가능한 체제 구축이 가능할 것으로 기대된다. 마이스터고 졸업생 인증제 실시를 통해 사회적으로 직무능력에 대한 공인을 받고, 전공 분야와 관련된 곳에서 군복무를 하며, 군에서의 직무와 경력을 사회의 직종과 직접적으로 연계시키는 작업이 병행하여 이루어진다면 마이스터고가 매력적인 경력개발 경로로 인식될 수 있을 것으로 기대된다.

다섯째, 고교직업교육에 대한 범국가 차원의 관심이 증대되고, 상호 협력할 수 있는 체제 구축이 가능할 것으로 기대된다. 마이스터고 육성에 해당 소관부처가 직접 참여하는 체제를 구축하고, 교육과학기술부를 비롯한 마이스터고 관련 주체(관련부처, 시도교육청, SC, 계속교육기관)가 모두 참여하는 협의회가 구성됨으로써 마이스터고에 대한 지원이 더욱 효율적으로 이루어질 수 있을 것으로 기대된다.

참고문헌

- 교육과학기술부(2012). 정부부처 참여형 마이스터고 선정 및 지원계획.
- 강경종 · 김종우 · 남혜근 · 조기현 · 이강산(2009). 조선분야 마이스터고 졸업생 인증시스템 개발. 한국직업능력개발원.
- 김정원 외(2011). 현 정부 핵심교육정책 진단 및 대책. 한국교육개발원.
- 김종우 · 장명희 · 변숙영(2010). 마이스터고 성과관리 시스템 구축. 한국직업능력개발원.
- 김종우 · 장명희 · 변숙영 · 박미화(2010). 마이스터고 산관학협력체제 구축 · 운영 및 취업기
능강화. 교육과학기술부.
- 나승일 · 장명희 · 조용 · 송달용(2007). 정부부처에 의한 특성화고 육성 · 지원 프로그램 개
발. 교육과학기술부.
- 배상훈 · 김환식 · 김효선(2011). 마이스터고 학생의 학교소속감, 학교만족도, 학교수업 및
진로지도에 대한 인식: 특성화고 및 일반고 학생과 비교를 중심으로, 직업능력개발연
구, 14(3).
- 장명희 · 김종우 · 이병욱 · 전승환(2008). 한국형 마이스터고 운영 및 인증시스템 모형 개
발. 교육과학기술부.
- 장명희 · 김종우 · 민상기(2010). 고교단계 직업교육체제혁신지원사업: 마이스터고 심의위원
회 및 인증시스템 운영. 교육과학기술부.
- 장명희 · 김종우 · 이수경 · 최수정 · 윤지예(2010). 마이스터고 선정 및 운영 성과 분석 평
가. 교육과학기술부.
- 장명희 · 김종우 · 정태화 · 정철영(2010). 선진교육을 위한 새로운 직업교육기관 정착방안 연
구: 마이스터고를 중심으로. 한국직업능력개발원.
- 장명희 · 김종우(2012). 마이스터고의 지속 가능성 제고 방안, The HRD Review, 15(2).
- 장명희 · 김종우 · 최수정 · 박미화 · 정선화(2012). 마이스터고 선정 및 개교준비. 교육과학
기술부. 미간행.
- 최수정 · 장명희 · 김종우 · 박미화 · 김정운(2011). 마이스터고 운영 모니터링 및 컨설팅.
교육과학기술부.
- 한국조선협회(2012). 조선분야 마이스터고 졸업생 인증제 운영 계획안, 내부자료.
- 한국직업능력개발원(2009). 마이스터고의 성공적 정착을 위한 제도 개선: 운영 주체 다원
화를 통한 경쟁적 육성 방안. 대통령 서면 보고자료.
- 한국직업능력개발원 마이스터고 지원센터(2011). 마이스터고 추진성과와 발전 과제. 한국
직업능력개발원 연구 총서.
- 한국직업능력개발원 마이스터고 지원센터(2012). 제37차 마이스터고 추진상황 점검회의
자료집.

□ 저자 약력

- 장명희
- 한국직업능력개발원 선임연구위원
- 김종우
- 한국직업능력개발원 부연구위원

마이스터고 지속 가능성 제고를 위한 제도 개선 방안

- 발행연월일 2012년 8월 12일 인쇄
 2012년 8월 14일 발행
- 발 행 인 박 영 범
- 발 행 처 한국직업능력개발원
 135-949, 서울특별시 강남구 삼성로 147길 46
 홈페이지: <http://www.krivet.re.kr>
 전 화: (02)3485-5000, 5100
 팩 스: (02)3485-5200
- 등 록 일 자 1998년 6월 11일
- 등 록 번 호 제16-1681호
- I S B N 978-89-6355-369-6 93370
- 인 쇄 처 대한인쇄사 (02)2275-6619