기본연구 02-34

직업교육에 대한 산업체의 요구 및 만족도 조사

A Study on the Demands of the Industrial Sector and its Level of Satisfaction with Vocational Education

KRIVET 한국직업능력개발원

기본연구 02-34

직업교육에 대한 산업체의 요구 및 만족도 조사

A Study on the Demands of the Industrial Sector and its Level of Satisfaction with Vocational Education

연구책임자 : 주용국
공동연구자 : 손유미
윤여인

KRIVET 한국직업능력개발원

머 리 말

양대 직업교육기관인 실업계고교와 전문대학은 우리나라의 산업 현장에 필요한 이론과 기술을 겸비한 전문인력을 양성, 공급하는 중추적 역할을 수행해 오고 있다. 하지만, 최근에 급격한 산업구조의 변화에 따른 직업교육의 대응이 늦어짐에 따라 직업교육은 산업체에서 필요한 인력을 제대로 공급하지 못하고 있다는 불신감이 제기되고 있다. 더불어, 환경변화에 따른 개인의 평생학습의 요구가 높아짐에 따라 직업교육은 평생직업인의 육성을 위한 계속직업교육의 형태가 요구되나, 아직까지 직업교육기관은 종국교육형태로 머물러 참가자에게 희망과 꿈을 주지 못하는 상태에 머물러 왔다. 이런 결과로 직업교육 졸업생의 자긍심이 줄어들고, 산업체의 졸업생의 질에 대한 불신이 높아지고 있으며, 직업교육에 대한 지원자도 줄어들어 입학정원의 미달 사태가 발생하는 등 직업교육에 대한 위기감이 고조되고 확산되고 있다. 이런 직업교육의 위기는 우리나라뿐만 아니라 전 세계적으로 동시에 직면하고 있으며, 단기간 내 해결 방안도 찾기 어려운 도전이다. 하지만 해결이 어렵다고 오랜 시간이 걸린다고 내버려 둘 수는 없다. 왜냐하면, 모든 사람이 직업을 가져왔고, 가지고 있고, 앞으로도 가질 것이기 때문이다. 위기는 위험과 기회라는 양면적 의미를 내포하듯이, 직업교육은 이 위기를 기회로 삼아 재도약하는 계기를 만들어야 한다. 이를 위해, 우선적으로 직업교육은 기존의 패러다임과는 다른 새로운 패러다임의 창조 위에 새로운 활성화 방안의 제시가 절실히 필요하다.

이번 연구는 직업교육의 패러다임 형성과 활성화를 위하여, 주요 수요자인 산업체의 관점에서 직업교육에 대한 인식을 규명하고, 졸업생의 만족도 수준을 파악하며, 직업교육 개선을 위한 요구를 모색하였다. 이 연구내용이 직업교육의 새로운 패러다임 구축과 이에 기초한 개선 방안을 제공하기 위한 정책 및 제도의 기초자료로 유익하게 활용되기를 기대한다.

이 연구는 많은 분들의 협조와 도움, 관심 속에서 수행되었다. 이 연구과

정의 일련의 프로세스: 자료수집과 설문 및 면담 조사에 적극적으로 협조해 준 실업계 고등학교와 전문대학의 전문가들과 기업체의 참가자들, 한국직업능력개발원 내외의 전문가들께 깊은 감사를 드린다. 여러분의 직업교육에 대한 헌신적 참여와 지원이 있는 한 직업교육은 다시 도약하여 활성화되리라 믿는다. 연구결과를 현실에서 실제적으로 구현하기 과정에 다시 한 번 적극적인 참여와 노력을 부탁드린다.

2002년 11월

한국직업능력개발원
원장 강무섭

【 연 구 요 약 】

이 연구는 실업계 고교 및 전문대학의 졸업생에 대한 산업체의 만족도 수준과 직업교육 개선을 위한 산업체 요구를 파악하여 직업교육의 활성화를 모색하는데 초점을 두고 있다. 이를 위하여 301개 산업체(인사책임자와 직업교육기관 졸업자의 직속상사 총 660명)를 대상으로 직업교육에 대한 인식, 인력수급 실태와 전망, 직업교육 졸업자의 핵심자질 및 업무성과에 대한 만족도, 그리고 직업교육 활성화를 위한 산업체의 요구를 조사하였다. 조사결과를 요약하면 다음과 같다.

첫째, 직업교육은 지식기반사회 중심으로 산업구조가 바뀜에 따라 효율적이고 생산적인 직업인을 양성하기 위한 기존의 종국교육 형태를 벗어나, 지속적으로 변화하는 환경에 산업체와 자신을 적응하기 위한 평생전문직업인 육성이 목표인 새로운 패러다임으로의 전환이 필요하다. 하지만, 아직까지 직업교육에 대한 차별적 대우와 '2류 시민' 양성이라는 인식으로 인하여 직업교육의 위기감이 고조되고 확산되어 직업교육의 기반 자체가 흔들리고 있다. 더불어, 직업교육의 주요 수요자인 산업체는 직업교육에 대하여 기대감이나 관심이 낮고, 직업교육 졸업자의 질에 대해서도 불신이 높아지고 있다. 하지만, 산업체가 직업교육기관에서 졸업생을 양성하기 위한 프로세스(예: 교육내용의 질 등)에 관심을 갖기보다는 졸업생의 질(예: 전문성, 업무 수준 등)에 상대적으로 높은 관심을 가지고 있는 것을 볼 때, 직업교육의 질을 높이기 위한 과정에 산업체의 높은 참여와 지원이 필요하다.

둘째, 직업교육 졸업자의 인력수급 실태분석 결과를 보면, 직업교육 졸업자의 채용에서 인성과 전공에 대한 고려가 상대적으로 다른 요소보다 높으며, 이 두 가지를 비교하면 인성이 전공보다 더 중시되고 있다. 또한, 업무현장의 배치에서 전공과의 일치도가 보통수준(3.1~3.2)으로, 전공관련성이 약 60~70% 수준에 그치고 있어 그다지 높지 않고, 낮은 임금과 낮은 숙련의 업무를 맡김에 따라 채용 후 1년 이내의 이직률이 평균 20% 가까이 나타나고 있다. 한편, 향후 3년간 직업교육 졸업자에 대한 인력 수요에서 인력을 현상

유지하거나 증가시키겠다는 산업체의 응답 비율이 95%에 이름을 볼 때, 최근의 정체성 위기에도 불구하고 향후에도 지속적으로 직업교육에 대한 산업체의 인력수요가 존재하는 것으로 예상할 수 있다.

셋째, 산업체에서 직업교육 졸업생에게 중요하다고 보는 핵심자질과 이에 대한 만족도 수준을 보면, 중요하다고 인식하는 핵심자질로는 책임감·목표달성의지, 대인관계능력, 협동능력 등의 조직역량이며, 외국어능력, 전공실무능력, 기초능력 등은 상대적으로 덜 중요한 것으로 인식하고 있다. 핵심자질 중 컴퓨터활용능력, 대인관계능력, 기초능력(읽기, 쓰기, 셈하기), 협동능력 등에 대한 만족도가 높게 나타났으나, 외국어능력, 창의력·유연한 사고, 문제해결능력, 도전정신·진취적사고 등에 대해서는 만족도가 낮은 것으로 나타났다. 한편, 중요도와 만족도의 우선순위 분석을 통하여 향후 강화해야 할 핵심자질로는 책임감, 문제해결능력, 도전정신·진취적사고, 창의력·유연한 사고로 나타났다. 다만, 학교급별로 보면 전문대 졸업생에 대한 핵심자질의 중요도나 만족도가 실업고 졸업생의 자질보다 상대적으로 높게 나타나고 있다.

넷째, 직업교육기관 졸업생의 업무 성과에 대한 산업체의 만족도는 보통이상(3.1~3.3 수준)으로 인식되고 있으나, 그다지 높은 수준은 아닌 것으로 나타났다. 학교급별로 보면, 실업고 졸업자는 외부고객에 대한 서비스, 개인의 업무수행능력 등에서 업무 성과에 대한 만족도가 높은 것으로 나타났으나, 업무프로세스의 개선에 대한 만족도는 상대적으로 낮았다. 전문대학 졸업자의 경우는 개인의 업무수행능력, 외부고객에 대한 고객서비스제공, 업무에서의 효율적인 의사소통에서 만족도가 보통이상으로 나타나고 있으나, 실질적인 금전적 성과에의 공헌(3.20)은 상대적으로 만족도가 낮게 평가되었다. 핵심자질과 성과와의 상관성을 살펴보면, 핵심자질 중 도전정신, 전공실무능력, 대인관계능력 등이 성과에 긍정적인 영향을 주는 것으로 나타났다.

다섯째, 산업체가 요구하는 직업교육의 활성화 방향은 직업교육의 인식개선과 현장활용성 제고의 두 가지 측면에서 제시되었다. 무엇보다도 직업교육에 대한 부정적인 인식을 전환시킬 필요가 있다고 제시하였다. 이를 위해 사회적 인식전환에 대한 노력도 필요하지만, 산업체 내부에서도 직업교육 졸업

생의 채용, 육성 및 활용 차원에서의 차등대우를 개선하는 것이 시급하게 필요하다고 공감하였다. 현장 활용성 제고 측면에서는 현장실습을 통하여 학교에서 습득한 지식의 산업현장에의 응용력 제고와 현장에서 필요한 전문지식의 습득, 학습방법의 개선, 시설과 장비의 보완, 인력교류 등이 요구되고 있다.

위의 조사결과를 기초로 하여 직업교육을 활성화하기 위한 방안을 수행주체별로 제시하면 다음과 같다. 직업교육기관에게는 환경변화에 맞는 직업교육의 새로운 패러다임을 구축하고 구현하며, 조직능력과 전문전공능력을 강화하도록 교육과정을 개편하고, 직업교육 재학생 및 졸업생에게 자신감과 자긍심을 가지도록 동기부여를 하고, 산업구조변화에 따라 교육과정을 유연하고 개방적으로 운영하며, 학교 내 산학연계센터를 구축하고 활성화하는 것이 정책과제로 제시되었다. 산업체에게는 직업교육의 수요자임과 동시에 파트너로서 현장실습을 활성화하는 것에 적극적으로 참여하고, 산업체의 직업교육 졸업자에 대한 동등한 평생학습기회를 제공하고, 전공·전문성을 고려하여 졸업생을 배치하고 활용하는 것이 제시되었다. 정부와 전문직업연구기관에게는 산업체별로 요구하는 핵심자질을 파악하고, 이를 직업교육과정에 반영할 수 있도록 직업교육기관에 주기적으로 제공하며, 직업교육에 맞는 직업교육 교·강사를 양성하고 재교육하기 위한 교육센터의 설립이 필요하며, 직업교육기관의 개선을 위한 직업교육 지원 시스템 구축이 제시되었다.

차례

표차례

그림차례

Ⅰ. 서론

1. 연구 필요성과 내용

가. 연구의 필요성과 목적

우리나라 산업체 현장에 필요한 이론과 기술을 겸비한 전문인력은 양대 직업교육기관인 실업계 고교와 전문대학에서 양성, 공급하고 있다. 이들 양대 직업교육기관은 이론의 실제적 응용과 현장학습을 통하여 업무현장에 필요한 기능·기술 인력을 양성, 공급함으로써 '60년대 이후 경제성장에 크게 기여한 것으로 평가되고 있다.

하지만, 최근에는 직업교육의 역할과 졸업생의 질에 대한 문제제기가 높아지고 있다. 산업체에서 필요한 인력을 제대로 공급하지 못하고 있으며, 현장의 기능·기술 인력으로 양성되는 직업교육기관의 졸업생의 수준이 점점 낮아지고 있는 것으로 인식되고 있다 (안승준, 2001). 또한, 날로 새로워지는 지식과 정보 그리고 기술을 갖춘 인력에 대한 산업체에서의 요구는 점점 증대되고 있음에도 불구하고 시대에 뒤떨어진 교육과정, 그리고 낮은 기술과 저임금 중심의 직업에 필요한 인력만을 육성함에 따라, 소위 '2류 인생'을 양성하는 교육으로 인식되어 우수 학생의 유입에도 상당한 어려움을 겪고 있다 (정태화, 2001; Dentith, 1997). 더불어, 직업교육은 직업에서 필요한 창의성과 환경변화에의 적응을 위한 지속적 학습능력을 길러내지 못하였으며, 직업과 사회의 개선을 위한 비판적 사고능력을 육성하지 못하였다는 비난도 제기되고 있다 (Denith, 1997; Kincheloe, 1995).

이런 문제를 초래한 원인에는 여러 가지가 있다. 첫째, 기본적으로 학교교육 자체의 질이 낮아지거나 내용이 바뀌었다기보다는 지식기반중심의 산업구조로 점점 고도화되고 있는 산업현장의 요구 수준에 적절하게 대응하지 못하였기 때문이라고 볼 수 있다 (Rensick & Wirt, 1996). 즉, 산업의 생

산기술은 하루가 다르게 빠르게 변화하고 있지만, 직업교육은 교과 편성 및 교육훈련내용의 결정 등에 수요자인 산업체의 의견이 반영될 수 있는 제도적 장치가 미비하여 공급자 위주의 경직적인 학교교육체제가 지속되어 수요자 중심의 현장지향성이 미흡하였다는 것이다 (정태화, 2001). 물론, 직업교육의 관계자들 나름대로 교육과정과 교과서의 개발과정에서 산업계의 요구를 반영하고 산업체 현장실습을 통하여 직업교육의 현장지향성을 제고시키기 위하여 노력하였으나, 여전히 산업계의 변화를 따라가지 못하고 있는 실정이다 (정태화, 2001). 둘째, 사회 전반에 퍼져 있는 직업교육에 대한 경시풍조로 인하여 전문직업인에 대하여 적절한 대우를 해주는 사회적 보상 시스템이 구축되어 있지 못하여, 우수한 인력의 직업교육에의 유입이 줄어들고 있어 산업체의 기능인력의 공동화 현상이 우려되고 있다 (김승용, 2002).

이런 결과로, 기업에서도 직업교육을 업무현장에서 활용하기 위해서는 졸업자를 대상으로 추가적인 교육훈련을 실시함으로써 자원의 낭비가 늘어나고, 직업교육 졸업생 중 산업체에서 필요한 자질을 갖추지 못한 인력은 저임금의 단순 직종이나 비정규직에 취업하여, 업무의 만족도가 낮고 이직의사가 높아 지속적으로 고용불안정의 위기를 겪게 되는 경우가 많아지고 있다.

위에서 제기한 문제점을 해결하기 위하여 직업교육은 우선적으로 직업교육 졸업생에게 현재의 노동시장에서 필요한 인력에 맞도록 육성해야 하고 지식기반산업구조에 따라 향후에 요구될 고성과 조직 창출에 기여할 인력을 양성·제공하여야 하는 양면적 도전을 받고 있다. 이런 도전을 극복하고자 선진 외국에서는 전문업종 협회나 상공회의소 등과 같은 산업별·업종별 협의회나 단체들이 참여하여 산업체에서 필요한 지식이나 능력(skills)에 대한 요구를 파악하고, 정부나 연구기관에서 직업교육에 대한 산업체의 요구를 과학적이고 체계적으로 조사·실시하여 정책 수립에 반영하고 있다. 이를 통하여 산업계 전반에서 필요한 직무능력을 습득할 수 있는 교육내용을 선정하고, 시장성과 전이성(transferability)이 높은, 즉 타 직무나 유사직업으로 이동시에 활용도가 높은 지식과 기술에 우선 순위를 둠으로써 인적

자원의 육성과 활용에서 효율성을 높이고 있다. 이에 비하여, 우리나라의 경우에 직업교육에 대한 산업체의 요구를 체계적으로 수렴할 수 있는 시스템이 미흡하고, 직업교육에 대한 산업체의 의견을 전 규모 사업체를 대상으로 전문성을 가지고 수행된 실태조사는 매우 적은 실정이다. 직업교육의 효율성을 증대하기 위해서는 직업교육에 대한 산업체의 요구를 보다 과학적이고 체계적으로 조사하여 그 결과를 정책수립 및 전문직업인의 양성기관인 직업교육기관의 교과운영에 반영하도록 제공해 줄 필요가 있다.

이와 같은 관점에서 이 연구는 인사책임자와 졸업생의 직속상사를 대상으로 직업교육기관과 제도 전반에 관한 인식을 파악하고, 문제와 과제를 규명하며, 산업체의 우선순위가 높은 핵심자질(지식, 기술과 태도)을 제시하고, 직업교육기관 졸업자의 핵심자질과 업무성과에 대한 산업체의 만족도를 조사하고, 직업교육 개선에 대한 산업체의 요구를 파악하여 그 결과를 정책수립과 직업교육기관의 교과운영에 활용하도록 기초자료를 제공하는 것이 목적이었다.

나. 연구의 내용

직업교육에 대한 산업체의 요구와 만족도를 파악하기 위하여, 연구의 내용으로는 직업교육의 요구와 만족도 기준을 어떻게 설정하며, 누구를 위하여 설정할 것인가, 현재 시점으로 할 것인지, 아니면 미래시점으로 할 것인지 등에 관한 문제가 제기될 수 있다. 이 연구에서는 이를 위하여 다음과 같은 내용을 조사하였다.

첫째, 직업교육의 의미와 인식에 영향을 주는 패러다임을 분석하고,

둘째, 직업교육의 채용과 활용에 관련된 인력수급 실태를 분석하고, 미래의 인력 수급전망을 조사하며,

셋째, 현재는 만족도 측면에서, 미래는 중요도 측면에서 산업체에서 요구하는 핵심자질과 업무성과에 대한 만족도 수준을 파악하고,

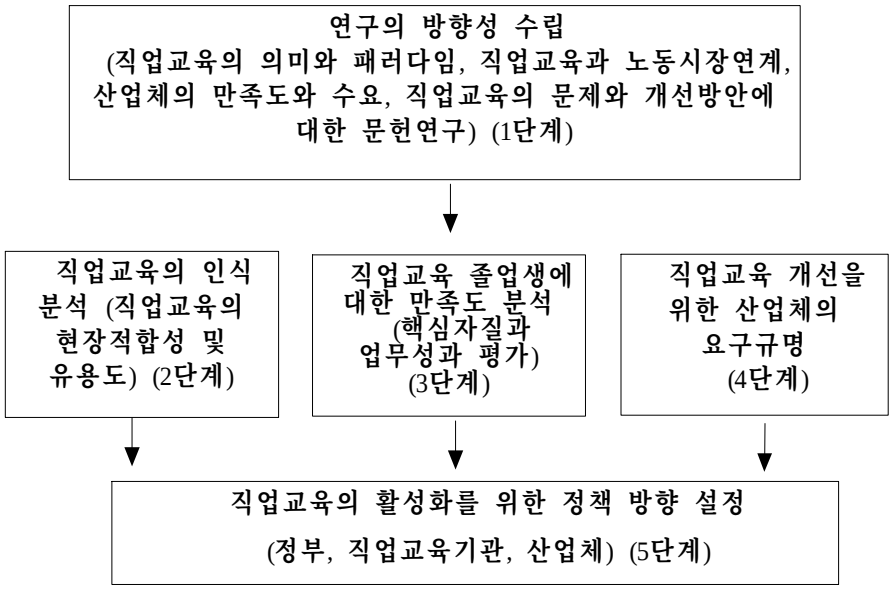
마지막으로, 직업교육의 개선에 대한 산업체의 요구를 분석하여 직업교육의 정책입안자인 정부와 직업교육기관의 이해관계자에게 정책방향을 설정하

고 추진하기 위한 기초자료를 제시하였다.

이 연구를 통하여 실업계 고교 및 전문대학의 직업교육 관계자에게는 수요자인 산업체에서 필요한 핵심자질과 이의 변화추세와 관련된 자료, 직업교육 졸업생에 대한 산업체의 만족도와 수요의 기초자료를 제공함으로써 직업교육과 노동시장 간의 유기적 연계 강화를 위한 직업교육 교육과정의 개선방안을 안내해 주고, 산업체에게는 21세기 지식기반사회에서 필요한 핵심자질의 규명을 통하여 적절한 전문직업인의 채용과 개발에 활용할 수 있다. 또한, 정부의 직업교육 부처에는 교육 및 노동정책 수립을 위한 객관적 자료로서 체계적이며 합리적인 직업교육 정책수립에 기여하고, 직업교육연구기관에는 직업교육의 효과 및 평가, 직업교육지표 개발과 관련하여 직업교육의 데이터베이스(DB) 구축을 위한 자료로 활용하는데 유익할 것이다.

2. 연구의 구성

연구구성을 모형화하여 제시하면 [그림 I-1]과 같다.



[그림 I-1] 연구구성 모형

○ 제1단계 : 직업교육 관련 문헌분석을 통한 연구방향성 설정

연구방향을 설정하기 위하여 직업교육의 의미와 패러다임, 직업교육과 노동시장의 연계, 고용주의 만족도와 직업교육 수요, 직업교육의 문제점과 개선에 관련된 국내외 논문, 저서, 연구보고서 등을 수집하여 분석하였다. 인력수급현황과 채용에 관하여는 인사책임자를 대상으로 설문조사를 실시하였다.

○ 제2단계 : 직업교육의 인식 분석

직업교육을 논의할 때, 우리는 직업교육에 대한 어떤 특정한 이미지를 가진다. 직업교육기관의 현재 모습과 이상적인 모습은 어떤 이미지이며, 졸업생이 구비해야 할 능력에 관하여

직·간접 경험에 비추어 나름대로의 이미지를 가지고 있다. 직업교육에 대한 인식을 분석함으로써 직업교육의 현상에 대한 원인과 배경, 직업교육이 속한 사회·문화적, 경제적, 정치적 환경에 대한 이해와 조사의 틀 구축을 가능하게 한다. 이 연구에서는 산업체에서 바라본 직업교육의 이미지를 심층면담과 설문조사를 통하여 분석하였다.

○ 제3단계 : 산업체의 만족도 분석

산업체 측면에서 바라본 직업교육의 만족도를 입사한 지 1~2년 이내인 졸업생을 채용한 산업체를 한정하여 조사하였다. 만족도는 인사책임자와 졸업생의 직속상사를 대상으로 산업체에서 필요한 핵심자질과 성과 측면에서 분석하였다. 인사책임자와 직속상사를 선정한 이유는 인사책임자는 졸업생에 대한 전반적인 의견을 가진 반면, 졸업생의 직속상사는 직접 체험으로 구체적인 만족도 수준을 파악할 수 있기 때문이다. 만족도는 심층면담과 설문조사를 병행하여 실시하였다.

○ 제4단계 : 직업교육 개선을 위한 산업체의 요구 규명

직업교육 졸업생의 직무능력 향상을 위하여 산업체의 수요와 의견을 심층면담과 설문조사를 통하여 조사하였다. 물론, 구체적인 방안 구축을 위하여 전문가의 의견을 수렴하여 반영하였다.

○ 제5단계 : 직업교육 개선을 위한 정책방향 설정

위의 조사결과인 직업교육의 만족도 제고와 수요자 요구를 반영하여 직업교육 정책방향을 설정하였다. 이어서 수행주체별(직업교육기관 이해관계자, 정부, 산업체)가 세부적으로 실천할 수 있는 방안을 고찰하였다.

3. 연구의 제한점

이 연구는 연구결과를 일반화하는데 다음과 같은 잠재적 제한점을 가지고 있다. 첫째, 제시된 핵심자질은 문헌과 연구전문가의 내용 타당도를 검증받았으나, 실제 특정 기업에서 필요한 구체적 핵심자질과는 차이가 있을 수 있다. 또한, 직무의 다양성에 따라 세부적으로 요구되는 전문적 지식과 기술을 모두 제시할 수가 없으므로, 일반적인 전문능력으로 포괄하여 제시하였다. 따라서, 각 기업에서는 기업의 상황에 맞추어 핵심자질과 전문 직무 역량에 대한 추가적인 개발이 필요하다. 둘째, 직업교육에서 실업고와 전문대의 교육목적과 실질적인 내용이 차이가 있음에도 불구하고 만족도와 요구를 하나의 틀로 분석하고 비교하는 것은 문제가 될 수 있다. 또한, 이 연구의 조사결과 분석에서 전공별로 제시하고 있으나, 일부 전공은 소수의 참가에 그쳐 정확한 전공별 내용을 반영하는 데에는 제한점이 있다. 셋째, 설문도구는 객관적인 지표에 따라 구체적인 실태를 묻는 내용도 있지만, 대다수의 문항은 응답자의 인식을 묻는 것이었다. 따라서 정확한 수준을 제시하지 못할 수 있으나, 현재의 연구여건으로 관련된 정보를 얻을 수 있는 유일한 원천은 관련된 일을 하고 있는 사람이라는 이해가 필요하다. 넷째, 설문의 효율성을 높이기 위하여 조사항목별로 단문항(single-item)이 사용되었다. 물론, 현장에서 단문항을 사용하는 것이 적절한 가에 관하여 논란이 있을 수 있다[1]. 다섯째, 표본선정에 있어 기업규모와 지역, 업종을 고려하여 기업을 선정한 다음에 방문을 통한 설문을 실시하였으나, 참가한 기업이 기업규모와 지역, 업종을 대표하는 표본이라고 제시하는 시도는 하지 않았다. 다만, 이 연구에서는 기업규모를 고려하여 분석을 시도하여 제한적으로 대표성을 보완하였다. 여섯째, 각 문항은 응답자의 주관적 판단과 기억에 의존하는 문항이 많아서 기억의 정확성이나 정밀성에서는 차이가 있을 수 있다.

---

1) 일반적으로, 단문항은 낮은 신뢰도와 단문항으로 인한 내용의 모호성이 일어날 수 있다. 하지만, 실제 연구에서 단문항 도구와 복수 문항의 도구를 활용하여 비교해 본 결과, 어느 방법이 우수하다고 제기되지는 않았다. 그 결과 기업의 업무현장을 고려할 때 잘 고안된 단문항이 더욱 효율적일 수 있다 (Gardner et al., 1998; Waneous, Reichers, & Hudy, 1997).

4. 용어의 정의

○ 직업교육: 이 연구에서는 직업교육은 다양한 형태로 정의될 수 있으나, 이 연구에서는 실업계 고교와 전문대학의 영역으로 한정한다.

○ 만족도: 이 연구에서는 두 가지 영역에서 제시되는 평가결과로 한정한다. 하나는 졸업생의 자질과 관련된 평가, 다른 하나는 업무 성과와 관련된 개인의 업무 성과, 업무 개선, 고객만족, 금전적 성과의 영역으로 한정하여 만족도를 평가한다.

○ 요구: 산업체의 요구는 직업교육과 관련된 교육과정과 교수방법, 산학협력, 교육체계, 인프라와 제도의 영역으로 한정하여 의미한다.

○ 핵심자질: 평생직업인으로서의 성공적인 과업을 달성하는데 필요한 핵심적인 지식, 기술, 태도 및 행동특성의 통합체를 의미한다.

○ 인사책임자: 산업체에서 인적자원관리(인력계획, 채용, 선발, 성과 평가시스템 구축, 보상, 복지, 노사관계 및 인사정보시스템)를 과업의 전부나 부분으로서 책임지고 수행하는 자를 의미한다.

○ 직속상사: 직업교육기관(실업고, 전문대학)의 졸업생의 리더로서 일상적인 업무 속에서 전반적인 조직생활과 직무전문성 수준을 가장 잘 아는 자를 의미한다.

Ⅱ. 직업교육의 만족도와 요구의 선행연구 분석

이 연구는 산업체의 실업계 고교 및 전문대학의 졸업생에 대한 만족도 수준과 직업교육 개선을 위한 요구를 파악하여 직업교육의 활성화를 모색하는데 초점을 두고 있다. 이를 위해 우선 어떤 목적으로, 무엇을, 누구를 대상으로 조사해야 하는가 하는 방향성의 설정 문제가 제기된다. 일반적으로, 산업체의 직업교육에 대한 만족도와 요구는 크게 4가지 점에서 접근할 수 있다(Hesketh, 2000). 우선 직업교육 졸업생의 기준(비록 이 기준이 명확하게 구체화되지 않더라도)과 관련될 수 있거나, 산업체에서 요구하는 필요요소를 성취하는 것과 관련되거나, 졸업생의 채용과 고용에 따른 투자경비 대비 이익과 관련되거나, 아니면 '90년대 이후에 급격한 환경변화에 조직이 신속하고 유연하게 대처하도록 지원하는 졸업생의 능력과 관련될 수 있다. 물론 위의 관점은 상호간에 중복되며, 산업체에서는 위의 관점을 몇 가지 혼용하여 판단할 수도 있을 것이다. 하지만, 명확하게 만족도와 요구에 관하여 제시하지 않는다면 측정하기는 어려울 것이다. 이를 위하여, 이 장에서는 만족도와 요구에 직접적으로 영향을 미치는 직업교육에 대한 인식과 패러다임, 실태와 문제점, 그리고 만족도와 요구에 관련된 실증적 연구를 중심으로 관련문헌을 분석하여 직업교육의 만족도와 요구에 관한 조사내용의 방향을 모색한다.

1. 직업교육의 의미와 방향성

직업교육에 대한 인식을 통하여 직업교육이 추구하는 이미지와 방향성에 대한 가정이 형성되고 직업교육에 대한 역할과 내용이 구체화되므로, 무엇보다도 직업교육에 대한 의미를 우선적으로 규명하는 것이 필요하다. 직업교육에 대한 인식 분석을 통하여 직업교육의 의미와 대상, 영역, 산출물에 대하여 보다 명확한 용어로 직업능력개발의 본질과 특성을 기술할 수 있고, 직업교육에 대한 인식의 유사성과 차이점을 밝힘으로써 직업교육의 만족도와 요

구에 대하여 좀더 명확한 방향성을 가질 수 있다.

가. 직업교육의 의미와 패러다임

직업교육훈련대사전(한국직업능력개발원, 1999)에 따르면 직업교육은 "직업과 관련된 인간행동의 바람직한 변화를 추구하는 모든 교육"이라고 정의되고 있다 (p. 490). "넓은 의미에서는 교육의 직업적 측면, 개인이 일의 세계를 탐색하여 자기의 적성·흥미·능력에 맞는 일을 선택하고, 그 일에서 필요한 지식·기능·태도·이해 및 판단력과 일에 대한 습관 등을 개발하는 형식(formal) 또는 비형식적인(informal) 교육을 의미한다. 좁은 의미로는 전문대학 졸업 이하의 학력이 필요한 특정 직업에 종사하기 위하여 필요한 지식과 기능을 습득시킬 목적으로 이루어지는 실업교육, 기능교육, 직업훈련을 의미한다"(p. 490). 이런 가치 중립적인 의미는 우리나라의 사회·문화적, 정치·경제적 맥락에 따라 달리 인식되고 있다. 현재 우리나라에서의 직업교육에 대한 지배적인 인식은 20세기 초기에 형성된 산업화의 효율성 패러다임, 즉, 직업교육으로 개인이 현재와 미래의 경제에 최대로 공헌하도록 개인을 준비하는데 목적이 있으며 (정태화, 2001; Kaps & Plant, 1992), 인문숭상의 전통으로 인하여 인문교육을 사회의 지도층을 육성하는 교육제도로, 직업교육은 인문교육에서 탈락된 사람들을 대상으로 사회의 기층인력으로 양성하는 제도로 인식되어 왔다.

하지만, 최근의 산업구조의 변화와 이에 따른 노동의 성격이 지식노동 위주로 변화하고, 평생직업인의 중요성에 대한 인식이 높아짐에 따라 직업교육에 대한 새로운 패러다임 형성의 필요성이 날로 증가하고 있다. 이런 측면에서, 변화하는 환경에 맞추어 직업교육에 대한 요구와 만족도 조사의 기준을 설정하기 위하여 변화하는 직업교육의 새로운 패러다임을 찾아야 한다. 이를 위해 다음과 같은 세 가지 측면, 즉 직업교육의 목적, 추구해야 할 직업교육과 일의 연계방식, 직업교육의 내용을 고려할 필요가 있다.

1) 직업교육의 목적

직업교육의 목적은 크게 두 가지 측면에서 제시되어 왔다. 우선, 사회의 효율성 제고 측면에서 직업교육을 좋은 직업을 가질 수 있도록 준비를 해주고, 학교는 효율적이고 생산적인 노동력을 공급하는 것으로 인식하는 것이다. 다음으로, 유능한 사회인과 직업인 육성 측면에서 직업에 관한 교육을 실시하여 직업적 교양을 개발하는 것으로서, 일상생활에 기초가 되는 기본적인 지식과 기술, 태도를 길러 바람직한 민주시민, 생활인으로서 필요한 자질을 함양하는 것이다. 이에 대하여 각각의 추종자들의 의견은 다르게 제시되고 있다. Snedden (1915)으로 대표되는 사회 효율성 지지자는 직업교육의 초점은 실제적이고 생산적이어야 하며, 동시에 유망한 직업을 가져다 줄 수 있어야 한다고 강조하고 있다. 이에 관한 논리는 모든 사람은 직업을 가지고 있고, 직업은 그 직업을 위한 준비를 하는 사람에게 성공적으로 제공될 수 있다는 논리이다 (Prosser & Quingley, 1949). 이를 위해 개인은 생애초기에 산업체의 전문가나 직업인의 진로지도로 자신의 학습을 잠재적 직업에 맞춤으로써, 향후에 발생하게 될 직업을 위한 재교육훈련이나 자원을 낭비하지 않고 직업에 필요한 역량을 생애초기에 효율적으로 획득할 수 있고, 전문직업분야를 선택함으로써 미래 직업에 대한 불안감이나 혼란을 줄이고 안정된 전문직업으로 좀더 나은 혜택을 누릴 수 있다는 것이다. 그러므로 직업교육은 궤적 직업이나 직무를 위한 교육이 되어야 한다고 제시한다. 이에 반하여, Dewey(1915)로 대표되는 민주시민 및 생활인 양성 지지자는 교육의 초점을 직업을 통하여 개개의 삶의 질을 높일 수 있는 진정한 천직을 위한 직업교육이 되어야 한다고 주장하고 있다. 이런 직업교육으로 개인은 높은 지성과 주도성, 독창성, 실천력을 갖추어 스스로가 자신의 직업운명의 주인이 되어야 한다고 강조하고 있다 (Dewey, 1915). 이들은 구체적 직업을 위한 일시적인 학습으로서의 직업교육은 개인의 성장에 도움이 되지 못하며, 단편적인 직업분야를 준비함으로써 삶을 위한 다양한 자질을 준비하는 데 장애가 된다고 인식하고 있다. 특히, 구체적 직업준비에 초점을 맞추는 것은 개인의 잠재성을 결정하는 데 중심역할을 하는 개인의 정체성과 성장에 장애가 된다는 것이다 (Coomer, 1985). 더구나, 현재의 직업교육은 현재 사회의 산업

체제를 혁신하기보다는 2류 시민교육으로 순응하게 만드는 도구로서 작용한다는 것이다. 그러므로 직업교육은 틀에 박힌 기계적인 기술보다는 구체적 직업 프로세스에 필요하고 삶의 질을 높이는 교육을 실시할 필요가 있다. 결국, 직업교육은 실제적 지식을 얻고, 학문적 내용을 적용하고, 직업과 사회가치를 평가하는 수단으로서 직업탐색을 강조할 수 있어야 한다.

최근에 지식기반사회가 구현되고, 이에 따른 평생학습의 필요성이 높아짐에 따라 이런 상충적 패러다임에서 벗어나 통합하고자 하는 패러다임이 형성되고 있다. 이런 패러다임은 직업교육의 목적이 평생직업인으로서의 역량을 갖출 수 있는 평생학습자로서의 전문직업인의 육성이 필요하다는 것이다. 평생학습자로서의 전문직업인은 개인의 전생애단계에서 일로써 경제적 생산성을 높이면서 민주시민 및 생활인으로서 살아갈 수 있도록 하기 위하여 일과 삶의 현실을 분석하고, 합리적인 판단을 내리고 효율적으로 커뮤니케이션을 하며, 타인과 협력하여 공동의 목표를 달성할 수 있고, 정보커뮤니케이션 기술을 유용하게 활용할 수 있고, 새로운 지식과 정보를 습득하고 창출할 수 있는 자질의 개발을 요구받고 있다. 따라서, 직업교육은 특정 직업이나 특정 직종에 맞추어 직무기술의 육성에 초점을 맞추는 것이 아니라, 좀더 범용적으로 다양한 환경의 변화 속에서 적응해 갈 수 있는 평생전문직업인으로의 육성을 위한 자질을 갖추도록 하는 데 있다 (Rensick & Wirt, 1996).

2) 직업교육과 일의 연계 방식

지식기반 사회로 일컬어지는 급격한 산업구조의 변화에 따라 교육과 실제 직업 세계는 필연적으로 차이가 나타날 수밖에 없다. 따라서, 직업교육의 현상분석과 미래 방향 설정에 필요한 교육과 일의 연계방식은 개방적이고 상호 연계된 방식으로의 변화가 필수적이다 (장원섭 외, 2002). 장원섭 외 (1999)에 따르면, 교육과 일의 연계 방식을 3가지 측면에서 분석하여 제시하고 있다. 첫째, 직업교육이 산업의 변화를 신속하게 반영하는 방법이다. 이런 대표적인 예가 실업계 고교의 교육과정을 개편할 때에 산업계의 요구를 적극적으로 수용하여 이를 체계화하거나, 전문대학에서 주문식, 맞춤식 교육이나 산업체 내 사내대학 또는 직업전문훈련기관을 설치하여 운영하는 것이다.

하지만, 이런 노력에도 불구하고 현실적인 여건(유연하지 못한 교육조직체제, 교육과정 개발의 어려움, 교육강사의 확보 어려움 등)에 의하여 변화를 반영하는 것이 쉽지는 않을 것이다. 둘째, 직업교육에서 직업세계의 변화를 그대로 반영할 수 없다면 일반적이고 기초적인 학습을 우선시하는 방법이다. 이는 점진적으로 직업세계의 변화를 수용하면서도 개인에게 필요한 기본능력을 함양시킨다는 입장에서 바라보는 것이다. 미국의 SCANS(Secretary's Commission on Achieving Necessary Skills) 보고서나 영국의 국가직업자격제도(National Vocational Qualification)와 일반국가직업자격제도(General National Vocational Qualifications) 관련보고서의 입장이 이런 방식으로 교육과 일의 세계 간의 문제를 해결하기 위한 시도라고 볼 수 있다. 셋째, 직업교육이 직업 세계의 변화를 유도할 수 있다고 보는 입장이다. 이는 산·학·연 협력에 의한 기술 개발·확산 등의 방법으로 학교가 직업세계의 변화를 주도하는 것이다. 대표적인 형태가 학교기업 설립이나 산학연계를 통한 산학협력센터를 설치 운영하는 것이다. 물론, 여기에는 직업교육과정에서 창의성과 더불어 비판적 사고(critical thinking) 능력을 길러내는 것이 반드시 필요하다.

이들 각각의 연계 방식은 나름대로의 장단점을 가지고 있다. 특히, 직업교육에 대하여 산업체의 요구나 만족도에 어느 연계방식을 채택하는 지에 따라 달라질 수 있으므로, 연계 방식에 대한 사전 정의가 명확히 제시되어야 한다.

3) 직업교육의 내용

직업교육의 내용은 크게 두 가지 측면에서 접근할 수 있다. 즉, 고용주가 요구하는 인재상이나 핵심자질에서, 다른 하나는 개인의 평생직업인으로서의 삶의 영유하는 입장에서 접근할 수 있다.

산업체가 요구하는 핵심자질 측면에서 보면, Carnevale 외(1990)는 고용주가 원하는 기본 자질로 ① 학습능력, ② 문해력과 수리력, ③ 커뮤니케이션 능력(구두적 표현력과 경청), ④ 적응력 (문제해결력과 창의력, 비판적 사고력), ⑤ 개인성장에 필요한 자질 (자기존중, 목표설정과 동기부여, 경력개발),

⑥ 조직능력 (대인관계, 팀워크, 협상), ⑦ 영향력 (조직문화의 이해, 리더십)을 제시하고 있다. 같은 맥락에서 업무 현장에서 필요한 핵심자질에 기초하여 직업교육의 내용에 포함되어야 할 요소를 조사한 정태화(1998)의 연구 에 따르면, 직업교육의 내용은 크게 지식, 기술, 태도 영역에서 다음과 같은 요소의 개발에 초점을 맞추어야 한다고 제시하고 있다. 첫째, 지식영역에서 강조되고 있는 요소는 ① 글을 쓰고 이해하는 능력, ② 직무분야의 관련자료를 이해할 수 있는 능력, ③ 전공관련 지식의 응용능력, ④ 정보분석능력, ⑤ 의사소통능력, ⑥ 문제해결능력, ⑦ 일을 계획하고 조직화하는 능력, ⑧ 의사결정능력, ⑨ 창의력 등이라고 할 수 있다. 둘째, 전문영역은 지식이나 태도영역에 비하여 공통적인 요소를 도출하기가 어렵다. 이는 각 전문직무영역에서 필요한 기술이 다양할 뿐 아니라, 급속한 기술변화에 따른 작업방식의 변화로 인해 근로자에게 공통으로 요구되는 전문능력에 대한 합의점을 찾기가 어렵다는 데에서 연유하는 것으로 보인다. 그럼에도 불구하고 공통적으로 강조되고 있는 요소는 기구와 설비를 다룰 수 있는 능력, 품질관리능력 등이다. 셋째, 태도영역에서는 회사의 규칙준수, 동료 및 상사와의 원만한 대인관계유지, 작업상황에 유연하게 적응하려는 태도, 적극적으로 일하는 태도, 일에 대한 도전의식 등으로 요약할 수 있다 (정태화, 2001, p. 62-63). 한편, 산업체가 요구하는 개인의 특성에 대하여 미국의 산학협회(National Association of Colleges and Employers, 1999)에서 조사한 결과는 다음과 같다. 우선 기업에서 요구하는 개인적 특성은 의사소통능력, 업무 경험, 의욕(motivation/ initiative), 팀워크, 지도력, 학업성적(GPA/ academic credentials), 전문 기술력(technical skills), 분석력, 윤리성이다. 미국의 경영자들을 대상으로 21세기 직업을 위한 21세기 직업능력으로 다음과 같은 핵심자질을 가진 근로자를 요구하고 있다 (이영현, 1999).

<표 Ⅱ-1> 21세기 근로자에게 필요한 숙련의 유형 및 특성

숙 련	내용	특성과 사례
기초 능력 (Basic Skills)	모든 직업인에게 기초적으로 필요한 능력	- 삶과 직업에서 직무의 수행에 기초적으로 필요한 3R(읽고, 쓰고, 계산하는) 능력임 - ICT(정보커뮤니케이션활용) 능력은 21세기에 기본적으로 요구되며, 많은 직종에서 필수요건이 되고 있음
전문 능력 (Technological Skills)	특정 직무분야에서 능률적인 직무수행을 위하여 요구되는 전문능력	- 특정 전문 직무 분야에서 기본적으로 필요한 지식과 기술의 총합체 - 생산성과 효율성을 높이기 위해 신기술이 도입됨에 따라 근로자들의 기술연마 필요성이 더욱 확대됨
조직 능력 (Organizational Skills)	조직에서 직무수행을 위하여 개인-개인, 개인-조직간 요구되는 능력	- 새로운 형태의 경영, 기업조직에서는 전문적 기술과 지식뿐 아니라 의사소통능력, 분석능력, 문제해결능력, 창의력, 협상능력, 자기관리능력 등을 요구
기업 특정의 전문 능력 (Company Specific Skills)	특정 산업체의 조직 내에서만 활용되는 능력	- 같은 직무분야라 하더라도 특정산업체나 특정 업무에서만 활용되는 능력 - 신기술, 시장변화 및 경쟁은 기업들로 하여금 제품과 서비스 뿐만 아니라 업무과정을 끊임없이 개선하도록 촉진함에 따라 근로자는 전문능력 최신성의 유지가 요구됨. 따라서, 종업원들은 기업의 제품, 서비스, 제조과정 등 대한 신지식과 능력을 계속해서 습득해야 함

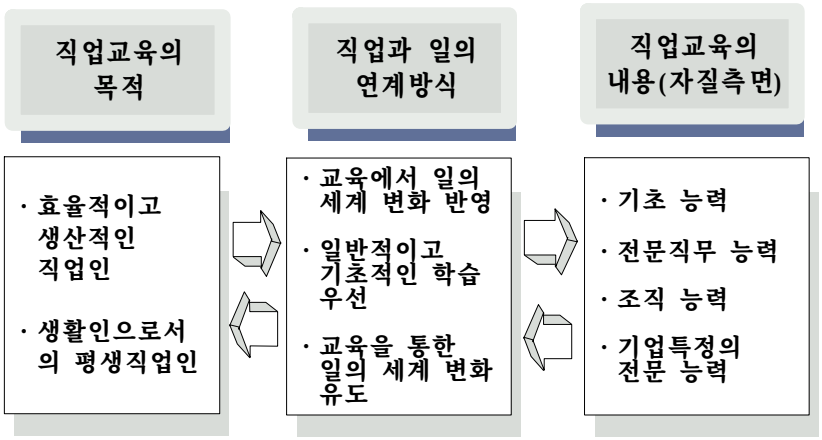
자료: 이영현 역 (1999). 21세기 직업을 위한 21세기 직업능력, p. 3의 다양한 직업능력의 내용을 수정.

한편, 평생직업인으로서의 삶과 직업을 영유하기 위한 개인을 육성한다는 차원에서, 미국의 SCANS(1991)는 평생직업능력 개발을 위해 필요한 자질을 다음과 같이 제시하고 있다. 기초적 자질로는 기초능력 (읽기, 쓰기, 계산력, 경청 및 언어구사력), 사고능력 (문제해결력, 의사결정력, 논리력, 표현력, 학습능력), 개인 특성 (책임감, 개인관리, 사회성)을 제시하고 있으며, 직업에서 필요한 자질로는 자원관리력 (자원의 확인, 계획, 분배력), 대인관계능력(협동, 타인지도, 고객접대, 협상, 리더십), 정보관리력 (정보 획득, 평가, 해석),

시스템이해력(시스템의 이해와 활용), 테크놀로지 활용력 (테크놀로지의 선택과 활용)을 제시하고 있다. 같은 맥락에서 조정윤(2002)은 다음과 같은 자질을 제시하고 있다. 첫째로, 공통기초능력(basic skills)은 모든 직업인에게 기본적으로 필요한 능력으로서 전통적으로 인문교육에서 강조하여 왔던 읽기, 쓰기, 셈하기 외에 창의력, 사고력, 의사결정력, 문제해결력, 학습능력 등을 의미하며, 둘째로, 직업기초능력(employability skills)은 개인이 직업에 임할 때의 태도와 적성 및 성격을 의미하며, 팀워크 능력, 인간관계 능력, 품질중시주의, 자기관리능력, 원만한 성격 등이 그것이다. 셋째로, 직무수행능력(technical skills)은 특정 직종에서 능률적인 직무수행을 위하여 필요한 능력으로 특정직무를 수행하기 위하여 꼭 갖추어야 하는 지식, 능력, 그리고 빠른 기술변화에 직면하여 이러한 기술을 지속적으로 습득하고 활용할 수 있는 능력을 의미하는 것으로 제시하고 있다.

지금까지 교육내용 구성을 위해 필요한 핵심자질을 산업체가 요구하는 인재상에서 접근하거나 개인의 평생직업인 육성에서 초점을 맞추더라도 위에서 제시한 자료를 통해서도 알 수 있듯이 다양한 핵심자질이 필요하다. 특히, 과거의 직업교육의 내용이 전문기술에 초점을 맞춘 Know-What, Know-How의 내용에 초점을 맞추었다면, 현재 요구되는 직업교육의 내용은 기존의 전문지식과 기술을 벗어나 조직능력을 갖추고, 변화하는 정보의 바다 속에서 필요한 정보나 지식을 자기주도적으로 학습하고, 이를 창의적으로 응용하는 교육내용이 요구되고 있다.

지금까지 논의된 직업교육의 패러다임은 직업교육의 목적, 직업교육과 일의 연계 방식, 직업교육의 내용의 다양한 조합으로 다양하게 인식될 수 있다. 특히, 직업교육의 만족도나 요구 조사와 관련하여 어떤 패러다임을 가지고 접근하는 지에 따라 달라진다. 예를 들면, 협의적으로 보면 직업을 위한 교육을 구체적인 직무 지식과 기술로 한정할 것인지, 아니면 직업을 통하여 삶의 질을 높일 수 있는 기본 자질에 초점을 맞출 것인지에 따라 달라진다. 이상과 같은 논의를 요약하여 제시하면 다음의 [그림 Ⅱ-1]의 도표와 같다. 이 연구의 직업교육에 대한 패러다임은 Ⅲ장의 조사의 설계 (p.32)에서 제시하였다.



[그림 Ⅱ-1] 직업교육의 패러다임

2. 직업교육의 만족도와 요구

가. 직업교육에 대한 산업체의 만족도와 요구

1) 실업계 고교 졸업생에 대한 산업체의 만족도와 요구

가) 실업고 졸업생에 대한 산업체의 만족도

김형만 외 (1999)는 504개 산업체를 대상으로 실업고 졸업자의 만족도를 교양교육(기초능력), 전공교육(전공실무능력), 직무능력평가(조직능력)의 측면에서 조사하였는데, 다음의 <표 Ⅱ-2>와 같다. 여기서 나타나듯이, 산업체는 외국어, 전공응용, 경영기초, 창의력, 문제해결능력, 기초능력 만족도 등에 낮은 점수를 부여하고 있다. 나영선 외(2001)가 기초능력(기초능력, 외국어, 컴퓨터 활용능력), 전공실무능력, 조직능력(의사소통능력, 창의력, 문제해결능력, 협동능력)의 8개 항목의 핵심자질에 대한 산업체의 만족도를 조사한 결과에 따르면, 실업고 졸업자의 경우에 협동능력이 가장 중요하다고 평가하였으며, 만족도는 전공실무능력에서 가장 높게 인식하는 것으로 나타났

다. 위의 두 가지 연구에서 알 수 있듯이, 만족도 수준이 보통수준이나 그 이하에 머물고 있어서 실업계고교에서 직업교육의 질적 개선이 시급함을 보여주고 있다.

한편, 나영선 외(2001)은 교육과정의 산업체 현장 적합성에 대하여 추가적인 분석을 하였는데, 적합성 측면에서는 학과 내용은 대부분 현재 사업체에서 활용되고 있으며 (46.8%), 실기(29.2%)보다는 이론(32.4%)이 많고, 학과개편이 현장에 뒤처지고 있으며(38.9%), 시설설비가 불충분하여 현장과 괴리되어 있고(39.1%), 산업체의 제한된 의견만 받아들이고 있으며(39.8%), 실업고에 대한 정보 획득은 가능하나, 필요한 신뢰성 있는 정보가 없는 것(45.5%)로 나타나고 있다.

<표 Ⅱ-2> 실업계 고교 졸업생의 핵심자질 및 성과 만족도

(5점 척도 기준)

연구	기초능력	만족도	전공능력	만족도	조직능력	만족도
김형만 외(1999)	읽기/ 쓰기	3.00	전공기초	3.10		
	외국어	2.20	전공이론	3.00	의사소통	3.00
	PC활용	3.10	전공응용	2.80	창의력	2.70
	인간관리	3.10	전공실기	3.00	문제해결	2.80
	자기관리	3.00	현장실습	3.00	협동능력	3.30
	수리능력	3.20	경영기초	2.50		
	평균	2.93	평균	2.90	평균	2.95

	기초능력	중요도	만족도	전공능력	중요도	만족도	조직능력	중요도	만족도
나영선외 (2001)	기초능력	3.57	3.28	전공실무	3.69	3.38	의사소통	3.66	3.26
	외국어능력	2.39	2.76				창의력	3.53	3.06
	컴퓨터활용	3.48	3.31				문제해결	3.73	3.07
							협동력	4.10	3.36
	평균	3.15	3.12	평균	3.69	3.38	평균	3.76	3.19

나) 실업계 고교에 대한 산업체의 요구

산업체에서 채용에서 중시하는 자질요소로는 전공, 인성, 실무경력, 자격 등이 있으며, 대다수의 산업체에서는 채용 즉시 현장직무에 투입하기를 원

하고 있는 것으로 나타났다 (김형만 외, 1999; 나영선 외, 2001). 인력수요에서는 중소 제조업체에서 실업계고교 졸업생에 대한 인력수요가 가장 많은 편이지만, 대기업은 자동화와 업무 효율화로 채용 규모를 축소하고 있는 것으로 나타났다. 한편, 대부분의 중소기업은 필요한 기술 및 숙련 수준이 낮고 근로의욕을 유발하기 어려운 직무에 채용하고자 하는 경우가 많아 인력확보에 애로가 있다 (김형만 외, 1999).

2) 전문대학 졸업생에 대한 산업체의 만족도와 요구

가) 전문대학 졸업생에 대한 산업체의 만족도

전문대학의 핵심자질에 대하여 조사한 정택수 외(2000)와 나영선 외(2001)의 연구 결과에 의하면 (<표 Ⅱ-3> 참조), 기초능력, 전문능력, 조직능력의 각 자질에서 외국어능력을 제외하고는 모두 보통 이상으로 만족하고 있는 것으로 나타났다.

<표 Ⅱ-3> 전문대학 졸업생의 핵심자질 및 성과 만족도

(5점 척도 기준)

연구	기초능력	만족도		전공능력	만족도		조직능력	만족도	
정택수 외(2000)	기초능력	3.39		전공능력	3.37		의사소통	3.57	
	외국어능력	2.81					창의력	3.34	
	컴퓨터활용	3.51					문제해결	3.32	
							협동능력	3.66	
	평균	3.24		평균	3.37		평균	3.47	
나영선외 (2001)	기초능력	중요도	만족도	전공능력	중요도	만족도	조직능력	중요도	만족도
	기초능력	3.82	3.44	전공실무	4.00	3.50	의사소통	3.89	3.46
	외국어능력	3.09	2.89				창의력	3.81	3.28
	컴퓨터활용	3.91	3.54				문제해결	3.99	3.37
							협동력	4.14	3.48
	평균	3.61	3.29	평균	4.00	3.50	평균	3.96	3.40

한편, 전문대 졸업생 250명과 산업체의 인사책임자 160명을 대상으로 전

문대학 졸업생의 실태 및 산업체 요구를 조사한 연구(박홍석 외, 2001)에 따르면, 산업체에서 전문대학 졸업자들에게 기대하는 전공 지식에 대한 정도, 교양, 대인관계 및 외국어능력 등에 대해여 조사·분석한 결과를 보면, 전문직업인으로서의 역할 기대는 크나 그에 따른 능력 향상과 성과는 만족스런 결과를 주지 못하고 있는 실정이라고 나타나고 있다.

전문대학 졸업생을 대상으로 성과를 조사한 김호동(2000)의 연구에 따르면, 성과는 평균보다 약간 높은 편으로 나타나고 있다 (<표 Ⅱ-4>참조). 세부적으로 살펴보면, 업무 적응도, 전공지식활용도, 업무 수행능력, 응용·개선능력이 보통 이상으로 나타나고 있고, 신규채용시의 선호도는 58.2%로 높게 나타났다.

<표 Ⅱ-4> 전문대학 졸업생의 직무수행 능력

(단위: 빈도수, 구성비(%))

부 문		아주 높다	조금 높다	보통	조금 낮다	아주 낮다	합계
업무적응도		18(7.0)	159(62.1)	72(28.1)	6(2.3)	1(0.4)	256(100.0)
전공지식활용도		11(4.3)	113(44.1)	113(44.1)	13(5.1)	6(2.3)	256(100.0)
직무수행능력	업무수행능력	11(4.3)	135(52.7)	105(41.0)	5(2.0)	-	256(100.0)
	응용·개선능력	23(9.0)	147(57.4)	81(31.6)	5(2.0)	-	256(100.0)
신규채용시 선호도		31(12.1)	118(46.1)	82(32.0)	23(9.0)	2(0.8)	256(100.0)
처우우대		20(7.8)	142(55.5)	68(26.6)	24(9.4)	2(0.8)	256(100.0)
계		114(7.4)	814(53.0)	521(33.9)	76(4.9)	11(0.7)	1536(100.0)

출처: 김호동 (2000). "고등교육의 전망과 전문대학의 대응". 전문대학의 위기, 어떻게 대처할 것인가. 한국전문대학교육협의회.

한편, 나영선 외(2001)은 교육과정의 산업체 현장 적합성에 대하여 추가로 분석을 하였는데, 적합성 측면에서 학과 내용은 대부분 현재 사업체에서 활용되고 있으며 (50.0%), 실기(15.0%)보다는 이론(41.7%)이 많고, 몇몇 학과에서는 신속하게 개편이 이루어지고 있으며(36.2%), 시설설비가 불충분하여 현장과 괴리되어 있고(41.7%), 산업체의 제한된 의견만 받아들이고 있으며

(38.8%), 실업고에 대한 정보 획득은 가능하나 필요한 신뢰성 있는 정보가 없는 것(49.6%)로 나타나고 있다. 실업고와 차이가 나는 것은 환경변화에 따른 학과 개편이 실업고보다는 활발하게 일어나고 있다는 점이다.

나) 전문대학에 대한 산업체의 요구

산업체에서 전문대학 졸업생들에게 기대하는 자질로는 컴퓨터 응용능력, 직장에서 필요한 조직능력, 전공지식 등으로 나타났으며, 외국어는 가장 낮게 기대하는 것으로 나타났다 (<표 Ⅱ-5> 참조). 재교육을 할 경우에는 정보화를 위한 컴퓨터 관련 교육과 전공심화 교육의 필요성이 높았고, 이에 대한 지원이 대학에서는 빈약하지만 향후 많은 관심과 프로그램개발을 요망하였다.

<표 Ⅱ-5> 산업체가 전문대 졸업생들에게 기대하는 능력

(단위: 명, 구성비(%))

구 분	매우기대	기대	보통	기대 안함	전혀 안함	합계	5점 척도
전공지식 및 분석	30(19.6)	75(49.0)	36(23.5)	12(7.8)	-	153(100.0)	3.80
시사 및 일반상식	3(2.0)	48(31.4)	96(62.7)	6(3.9)	-	153(100.0)	3.31
컴퓨터 응용능력	36(23.5)	78(51.0)	39(25.5)	-	-	153(100.0)	3.98
외국어 능력	12(7.8)	30(19.6)	72(47.1)	36(23.5)	1(0.7)	153(100.0)	3.08
직장예절 등 교양	39(25.5)	66(43.1)	48(31.4)	-	-	153(100.0)	3.94

한편, 박홍석 외 (2001)는 전문대학 졸업생들의 이직률이 다른 교육기관 졸업생보다 높은 데 대하여, 이직 이유와 이직 전후의 직업과 직무의 종류, 처우 및 근무 환경, 대인관계 등을 조사하였다. 그 결과, 아직 전문대학 졸업자들은 산업체에서 전문가로서의 확고한 사회적 위치가 전반적으로 확보되지 못하여 승진과 보수 등에서 개선되어야 할 여지가 많은 것으로 조사되었다. 이는 전문대 졸업생에게 직장 생활에서의 상당한 불만 요소로 작용하여 개인의 능력 발휘뿐만 아니라 기업의 생산성 향상에도 영향을 미치는 요인으로 작용하고 있다.

3) 4년제 대학졸업생에 대한 산업체의 만족도와 요구

가) 4년제 대학 졸업생에 대한 산업체의 만족도

438개 사업체 인사담당자를 대상으로 한 『기업의 대학교육 만족도 조사 연구』(강성원 외, 2000)에 따르면, 전반적으로 기업들이 대졸신입사원의 기본적인 인성과 태도, 교육과정에 대해서는 평균정도의 만족수준을 보이지만 현장실습, 실험실습, 창의력 등의 항목에 대해서는 만족도가 낮은 것으로 나타났다 (<표 Ⅱ-6> 참조).

<표 Ⅱ-6> 대학 졸업생에 대한 만족도 평가

(5점 척도 기준)

기본 자질	만족도	교육과정	만족도
기본적인 인성 및 태도	3.59	정보화교육	3.26
기초적인 능력 및 지식	3.60	의사소통능력교육	3.18
전문지식과 기술	3.55	전공기초교육	3.15
		대인관계함양	3.13
		외국어교육	3.11
		문제해결능력 교육	3.06
		전공심화교육	3.05
		자기관리능력교육	3.03
		국제화교육	3.01
		교양교육	3.00
		창의력교육	2.99
		인성교육	2.96
		실험실습교육	2.86
		현장실습교육	2.77
평균	3.58	평균	3.04

나) 4년제 대학에 대한 산업체의 요구

현장중심의 대학교육강화를 위해 교육내용의 실용성 제고, 대학교육과정 편성의 유연성 강화, 산업현장을 중시하는 교육의 실시가 요구되었다 (강성원 외, 2000). 이를 위하여 대학의 교원과 현장의 인력이 상호교류를 실시하고(산업체 연수프로그램), 대학과 기업 간의 산학협동 프로그램을 강화하며, 대학을 평가할 경우에는 산업체 인사의 참여를 필수화하고, 산학협동자금의 지원과 더불어 대학의 재학생 인턴십 프로그램 강화와 기업 자체 교육훈련의 강화 등이 필요한 것으로 제시되었다.

4) 실업계고·전문대·대학교 등 기업의 교육만족도 비교

가) 교육기관별 졸업생에 대한 산업체의 만족도 비교

461개의 사업체 인사담당자를 대상으로 실시한 『교육훈련과 노동시장 연계강화 방안』(나영선 외, 2001)은 학교급별 졸업생 보유 핵심자질의 중요도와 만족도를 평가하고, 학교급별 교육과정의 적합성을 비교·분석하였다. 기업은 전공과 직무의 관련성 정도에서 전문대, 4년제 대학, 실업계고교의 순으로 높다고 평가하였으나 대학교와 전문대의 관련성에서는 유의미한 차이가 없는 것으로 나타났다. 한편, 사업체의 규모가 클수록 신규근로자의 전공과 직무와의 일치성이 높다고 평가하는 경향이 있었다 (<표 Ⅱ-7> 참조). 이를 미루어 짐작하건대, 지불능력이 큰 사업체일수록 신규근로자를 채용하기 위한 비용과 노력이 상대적으로 많이 투자되었음을 시사한다.

<표 Ⅱ-7> 학교급별 졸업생의 전공과 업무와의 일치도

(단위: 구성비(%))

구분	일치	보통	불일치
평균	**62.7%**	**29.4%**	**7.4%**
실업고	59.7%	30.5%	9.7%
전문대	64.3%	29.2%	5.8%
대학교	64.1%	28.6%	6.6%

모든 졸업생이 갖추어야 할 핵심자질로서 협동능력(팀워크)과 전공실무능력, 문제해결능력 등을 꼽았으며, 중요도와 만족도 간의 격차는 협동능력에서 가장 크게 나타났다 (<표 Ⅱ-8> 참조). 이러한 결과는 기업의 숙련 요구가 변모하고 있음을 시사한다. 그리고 학력수준이 높을수록 각 핵심자질에 대한 만족도가 높아서 기업의 고학력자에 대한 요구가 증가하고 있음을 암시해 준다.

<표 Ⅱ-8> 학교급별 졸업생의 3개 핵심자질의 중요도 및 만족도 점수

(5점 척도 기준)

핵심자질 / 학교급별	협동능력		문제해결능력		전공실무	
	중요도	만족도	중요도	만족도	중요도	만족도
평균	**4.19**	**3.40**	**4.01**	**3.35**	**3.99**	**3.51**
실업계 고교	4.10	3.23	3.73	3.07	3.69	3.38
전문대학	4.14	3.38	3.99	3.37	4.00	3.50
4년제 대학교	4.33	3.60	4.32	3.61	4.27	3.66

각급 교육기관 졸업생들이 실제로 회사에 기여하는 성취수준을 혁신성·독창성, 생산성·효율성, 신뢰성·책임감, 리더십 등 4개 항목에서 평가하였을 때, 성취수준에 대한 만족도는 학력이 높을수록 높게 나타나는 것으로 인식되었다 (<표 Ⅱ-9> 참조).

<표 Ⅱ-9> 학교급별 졸업생의 성취수준에 대한 평가

(5점 척도 기준)

성취수준 / 학교급별	혁신성·독창성	생산성·효율성	신뢰성·책임감	리더십
평균	**3.35**	**3.50**	**3.53**	**3.28**
실업계고교	2.97	3.34	3.24	2.81
전문대학	3.39	3.52	3.53	3.30
4년제 대학교	3.69	3.65	3.83	3.74

교육의 전반적인 산업체 적합성을 평가한 결과, 교육내용의 현장성 및 학과개편의 신속성은 실업계고교, 대학교, 전문대학의 순으로 낮았다 (<표 Ⅱ-10, 11> 참조). 그러나 대학교의 경우, "현장과 부합하고 있으며, 선도하는 측면이 있다"는 응답비중도 높아서 전체 졸업생을 기업에서 일률적으로 평가하기 어려운 측면이 있음을 나타내었다.

<표 Ⅱ-10> 학과내용의 현장성에 대한 기업의 의견

(단위: 구성비(%))

의견 / 학교급	현장과 부합치않음	대부분 현장에서 활용되고 있음	현장과 부합하며 선도하고있음	기타
평균	**24.9%**	**45.7%**	**21.3%**	**5.4%**
실업고	31.0%	46.8%	13.1%	0.9%
전문대	20.1%	50.0%	24.4%	5.6%
대학교	23.7%	40.4%	26.3%	9.6%

<표 Ⅱ-11> 학과개편의 신속성에 대한 기업의 의견

(단위: 구성비(%))

의견 / 학교급	현장에 뒤처짐	몇몇학과는 신속한 개편이 이루어짐	산업체요구 충족을 위해 노력함	신속하게 개편됨	기타
평균	**28.1%**	**28.8%**	**30.8%**	**4.3%**	**14.2%**
실업고	38.9%	27.6%	18.3%	2.3%	12.9%
전문대	17.4%	36.2%	29.7%	4.2%	12.5%
대학교	27.9%	22.5%	26.1%	6.3%	17.1%

이론과 실기의 균형에 대한 연구에 의하면 '이론과다'는 대학교(55.6%), 전문대(41.6%), 실업고(32.4%)의 순으로 응답 비중이 높아서 대학교육 과정이 이론 중심적으로 진행되는 것으로 조사되었다. 한편, 시설설비의 충분성 및 현장성에서 실업고는 불충분할 뿐만 아니라 산업현장과 괴리된 경우가 많았으며, 전문대 및 대학교는 '충분하지만 산업현장과 괴리된 경우'가 많은 것으로(각각 41.7%, 33.1%) 인식되었다.

나. 외국의 교육훈련기관 졸업생에 대한 고용주 만족도 조사연구

1) 호주의 직업교육훈련에 대한 고용주 의견조사 연구

호주 NCVER(1999)의 대표적인 직업교육훈련기관인 TAFE의 졸업생을 채용한 사업체와 TAFE 졸업생이 아닌 자를 채용한 사업체의 만족도를 비교·분석한『Survey of Employer Views on Vocational Education and Training』에 의하면, 전반적으로 직업교육훈련기관 졸업생에 대한 만족수준이 높은(83%) 것으로 조사되었다. 개선이 가장 필요한 사항으로 '교육과정 내용의 적절성'(27%)을 지적하였으며, 비직업교육훈련(Non-VET)과 비교하여 직업교육훈련 시스템은 좀더 실제적인 기술교육훈련 내용에 초점을 맞추어야 하며, 현장경험 및 현장배치를 통한 현장적합성을 강화하고 산업체도 직업교육훈련내용에 좀 더 많은 관심과 투입이 있어야 함을 지적하였다. VET 졸업생을 채용하지 않는 이유로서는 '자격이 해당산업체에 적합하지 않음'(48%), '모든 훈련을 사업체에서 실시함(27%)' 등으로 나타났다.

2) 호주의 대졸자 숙련(Graduate skills)에 대한 고용주 만족도 조사연구

호주 교육훈련청소년부(Department of Education, Training and Youth Affairs)에서는 직업교육훈련(VET) 부문을 포함하여 포괄적인 고등교육기관 졸업생을 신규로 채용한 1,105개의 사업체 조사를 하였는데, 신규근로자에 대한 고용주 만족도는 중간수준으로 나타났다. 그러나 적절히 직무배치가 되지 않은 경우에 성취도는 더 낮다고 평가되었다. 신규 근로자들의 가장 부족한 숙련요소로서 창의성, 비즈니스 커뮤니케이션, 문제해결능력 등으로 조사되었다. 특히, 이 조사에서는 12개 사업체 또는 사업단체에 대한 심층 인터뷰를 통해 질적 방법론을 병행하였다. 사업체는 미래의 경영자 육성, 훈련받은 인력의 확보, 조직에 혁신적인 아이디어와 사고방식을 보유한 사람의 영입이라는 차원에서 신규대졸자를 채용하였으며, 사업체 신규근로자

충원과정을 보면 지원자 4명 중 3명은(76.5%)은 직무에 적합하지 않은 지원자로서 나타났다(복수지원이 가능하기 때문). 사업체의 어떤 특성이 '적합한 인력의 충원 성공여부'에 영향을 미치는지를 검토하였는데, 사업체의 규모와 상관 관계가 있었으며(호주의 경우, 20인 이상 100인 미만 규모의 사업체에서 근로자 충원에서 성공적인 사업체와 성공하지 못한 사업체 분포 간의 격차가 더 벌어졌음), 성공하지 못한 사업체들은 근로자 충원에서 애로사항이 있음을 지적하였다.

충원에 성공한 사업체가 핵심자질로 꼽는 것은 고객지향성, 현장훈련가능성, 팀워크, 수리능력, 동기요인 등이며, 충원에 성공하지 못한 사업체가 꼽는 것은 창조성과 직감, 프로젝트 관리능력 등으로 조사되었다. 한편, 충원에 성공한 사업체일수록 주로 4년제 대졸자가 지원하는 경향이 있으며, 충원에 성공하지 못한 사업체일수록 TAFE 졸업생이 지원하는 경향이 높았다.

고용주 및 고용주 단체와의 심층 인터뷰 결과, 대기업일수록 대학교 졸업생에 대한 만족도가 높은 것으로 나타났는데, 이는 대졸자의 과다공급과 대기업의 신규근로자의 충원 비용과 노력에 투자하고 있음을 의미하고 있음을 보여준다.

3) 미국의 대졸자에 대한 고용주의 인식에 대한 연구

1990년대 이후에 급격히 팽창한 미국사회의 고등교육이 과연 고용주의 요구에 얼마나 부합하고 있는지를 경험적으로 분석한 Hesketh (2000)의 연구에서는 7개의 핵심 직무영역에서 졸업생 노동시장과 관련하여 고용주 요구(employer demand)의 특성을 검토하였다. 조사내용은 다음의 7개 항목으로 구성되었는데, 즉 ① 고용주가 선호하는 핵심자질(skill-base) ② 직무숙달에 대한 만족, ③ 선호하는 교육훈련기관, ④ 고용주가 제공하는 훈련기회의 특성, ⑤ 실제적으로 회사에 기여하는 성취도, ⑥ 졸업생의 질(quality) 변화, ⑦ 향후 졸업생 충원계획 등이었다. 결론적으로, 어떤 핵심자질이 필요한지에 대한 명확한 답이 없으며, 고용주가 신규근로자를 충원하는 과정은 매우 복잡한데, 그 이유는 영원히 규명될 수 없는 자질격차(skill-gap)의 문제이며, 이는 또한 외부성에 기인할 수 있음을 언급하였다.

다. 시사점

1) 국내 조사사례와 외국 사례의 공통점과 차이점

외국 조사사례와 국내 조사사례의 공통점과 차이점을 비교해 보면 다음과 같다. 공통점으로 모든 연구는 다음과 같이 가정하고 있다. 직업교육은 효율적이고 생산적인 직업인의 육성을 위하여 교육에서 일의 세계, 즉 산업체의 변화를 반영하여야 한다고 인식하고 있다. 이를 위하여 교육내용측면에서는 기초능력, 전문직무능력, 조직능력은 필수적으로 육성되어야 한다고 생각하고 있다. 하지만, 조직능력은 직업교육 내용보다는 결과의 부산물로 인식하는 경향이 있으며, 기업 특정의 전문능력은 현장실습에서 부분적으로 학습하거나 채용 후에 기업에서 자체적으로 실시하는 것으로 인식하고 있다.

대부분의 핵심자질에 대한 중요도에서 평균이상의 중요도를 보이지만 만족도는 이에 미치지 못하고 있는 것으로 나타났다. 핵심자질 중에서도 의사소통능력, 문제해결능력, 팀워크 등에 대해서는 국내외 조사 사례에 관계없이 중요하다고 평가하고 있다. 차이점으로는 미국 또는 호주 조사사례의 경우에 핵심자질로서 학습능력을 중요하게 지적하고 있음을 볼 때, 우리나라보다 채용 후의 "학습(훈련)가능성 (train-ability)"을 중시하고 있음을 짐작할 수 있었다.

2) 교육의 실용성 제고를 위한 산학연계의 강화

졸업 이전에 현장경험을 가지게 하는 각종 현장학습 프로그램 등을 정규 교육과정에 편성하여 노동시장 진입 준비단계에서부터 학교와 기업의 밀착성 강화를 요구하고 있다. 이를 위하여 다음과 같은 수요를 제시하고 있다.

- 직업교육의 지역별, 전공별 특성화 프로그램을 개발하여 산학연계 강화
- 산업체 겸임교수제와 직업교육기관의 교·강사와의 현장 학기제 교환 운영

- 교육기관과 기업의 연계프로그램에 대한 의견조정, 정보교환 등을 위한 중재기구의 설치
- 교육진로의 유연성을 강화하기 위하여 특화된 실업계고교 체제를 구축하고, 이를 전문대학 및 대학교의 교육과정과 연계할 수 있는 시스템 구축

3) 기업의 인력충원 방법에 대한 세밀한 조사분석을 통하여 기업의 핵심자질의 파악

직업교육에서 우리나라 기업의 교육만족도 조사결과가 외국의 경우와 유사한 경향으로 나타나고 있음을 볼 때, 기업의 교육 만족도에 영향을 미치는 인력수요측 요인 - 기업의 핵심자질에 대한 요구 등 - 에 대한 정밀분석이 필요하다. 또한, 채용인력의 적합성 등이 기업규모가 클수록 향상되고 있음을 볼 때, 대기업에서 우수인력을 선발하기 위해 비용과 노력을 투자하고 있음을 알 수 있다. 하지만, Hesketh(2000)가 제시하듯이 환경변화에 따라 필요한 핵심자질이 변한다는 것을 볼 때, 주기적으로 조사분석을 실시하여야 한다.

3. 직업교육의 문제와 과제

가. 직업교육의 문제

직업교육은 현재 다음과 같은 다양한 현실적 문제점을 가지고 있다. 첫째, 가장 교육이 필요한 사람이 교육에서 가장 성공하기 어려우며, 중도탈락하기 쉽다는 것이다. 더구나, 직업교육의 제공이 고용창출에 그다지 도움이 되지 않고 있다 (정태화, 2002; Berryman, 1980). 현재의 중등교육은 중상위권 학생을 위한 인문교육과 하위권 학생을 위한 직업교육으로 분리되어 직업교육은 2류 교육기관으로 차별화되고 있다 (Oakes, 1985). 더구나, 직업교육은 교육과 경제발전의 순기능을 부각시킨 사회 효율성의 측면에서 추진함에 따라 지나치게 양성에만 관심을 쏟을 뿐, 근로조건이나 사회적 대

우를 간과하여 부작용이 속출하고, 기존의 비민주적인 노동시장을 정당화하고 있다 (노태천, 2002; Welton, 1994). 둘째, 많은 연구에서 직업교육은 직업에서 학습자의 수요나 수준에 부합하지 않으므로 낮은 학습 흥미를 초래하고, 이로 인하여 낮은 수학능력을 보이는 것으로 나타났다. 더불어, 창의력이나 비판적 사고를 가르치는 데 실패하였고 학생들에게 일과 사회에 대하여 보다 비평적 시각을 가져다 주지 못하고 있다 (노태천, 2002; 유평수, 2002; Gregson, 1994; Kincheloe, 1995). 셋째, 직업교육은 기업의 효율성 측면에서 재생산과 개발에 필수적인 자질만을 중시한 채 개인의 잠재성 개발은 가능하면 경시하는 경향을 가지고 있다 (Jarvis, 1992). 직업교육은 개인의 삶과 직업에서의 고유한 요구와 목적, 창의력과 비판적 사고를 희생하면서 돈을 벌기 위한 효율적이고 효과적인 교육(learning for earning)으로 인식되어 왔다. 설상가상으로 낮은 기술과 낮은 급여 수준의 직무에 개인을 준비하게 하는, 시대에 뒤진 낮은 수준의 교육과정으로 구성되어 왔다는 것이다 (Shor, 1988; Simon, Dippo, & Schenke, 1991). 넷째, 직업교육으로 개인에게 경제적 혜택이 증가하였다는 증거가 적다. 대다수의 학생들이 직업교육을 받더라도 고임금 직종이나 관련 분야에의 취업과는 관련이 적다는 것이다 (Berryman, 1980; Grasso & Shea, 1979). 더불어, 직업교육은 노동력의 질이나 생산성에 공헌한다는 신뢰를 받지 못하고 있다 (Oakes, 1986). 이런 결과로, 직업교육의 축이 실업고에서 전문대학으로, 전문대학에서 대학으로 이동함으로써 학력 인플레이션 현상이 심화되고 있다. 다섯째, 교육은 전통적으로 문화적·경제적·사회적 환경의 변화에 민감하지 못하다는 것이다 (Slattery, 1995). 이로 인하여, 산업현장의 요구와 유리된 교육내용이 진행되고, 부적절한 교수학습방법 및 교육과정이 운영되고 있어 졸업생의 현장적합성이 떨어지고 있다 (노태천, 2002; 정태화, 2002; 유평수, 2002).

나. 직업교육의 과제

직업교육의 과제는 산업체의 수요와 직업교육의 문제 측면에서 접근하면 다음과 같다.

첫째, 교육내용의 현장 적합성을 제고하는 것이다. 이를 위해서는 일과 직업세계의 연계에서 체계적으로 접근하고, 이를 통한 산업체와 직업교육기관의 협력적 역할 분담이 필요하다.

둘째, 직업교육기관의 교원과 산업체 현장인력 간의 전문성에 관한 상호 교류 및 산학 협동 프로그램의 교류가 필요하다. 이를 위하여 직업교육훈련기관 간 기능 연계를 통한 인적교류를 통한 정보 및 지식 교류, 실습시설 및 장비 활용도 극대화, 교육훈련기관 간의 공조, 재정효율화 및 인적자원 간 교류 확대, 현재 산학협동 프로그램 평가, 새로운 질적 제고를 위한 방안 등이 필요하다 (유평수, 2002).

셋째, 환경변화에 맞추어 교육과정 편성이나 개발에 유연성을 강화하는 것이다. 기술발전과 조직변화에 유연하고 신축적인 형태를 위해서 직업교육의 계획과 운영, 평가가 필요하다. 더불어, 신직종 개발과 미래 유망직종에 맞추어 직업교육의 미래 대비성을 강화할 필요가 있다.

넷째, 직업교육과정의 질적 개선이 필요하다. 이를 위하여 직업교육의 목표, 교육과 일의 연계 방식, 교육 내용에 대한 체계적 접근이 필요하다. 즉, 특정분야의 기능인에서 벗어나 평생전문직업인으로서 성장하도록 기초능력뿐만 아니라 전문능력, 조직능력의 핵심 자질을 설정하고 이를 배양할 수 있도록 교육내용의 개선이 필요하다.

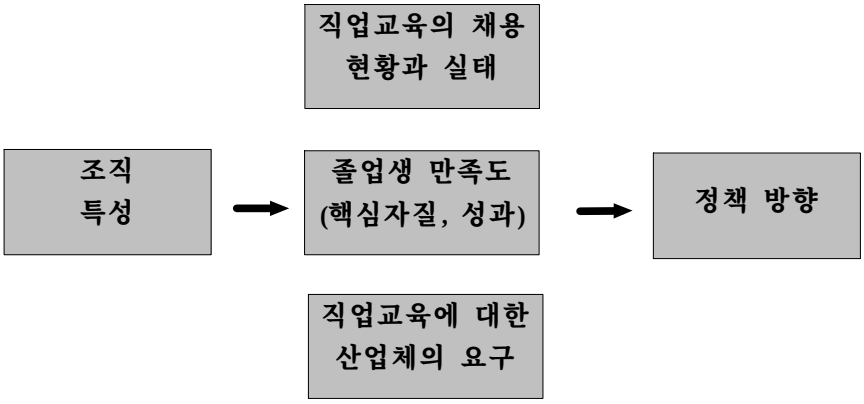
다섯째, 취업과 계속교육이 동시에 가능한 직업교육 체제를 구축하여 직업교육의 계속교육을 지원하는 높은 수준의 직업교육의 체제 구축이 필요하다.

Ⅲ. 조사의 설계

이 연구의 조사는 다음과 같은 패러다임에 기초하여 설계하였다. 직업교육의 목적을 생활인으로서의 평생직업인 육성에 초점을 맞추고, 직업과 일의 연계 방식에서는 교육에서 일의 세계 변화반영을 지원하되, 공통적이고 기업간 전이가 가능한 학습을 우선으로 하며, 직업교육의 내용에서는 기초능력, 전문직무능력, 조직능력을 포함하여 설계하였다. 이로 인하여, 특정 기업에서 요구하는 전문능력과 교육을 통한 일의 세계 유도변화는 이상적이지만 현실여건상 반영하기 어려워 제외하였다.

1. 조사모형

조사모형은 앞장에서 제시한 이론적인 내용과 관련 분야의 문헌을 참조하여 구성하였다. 조사모형은 크게 5개의 하위 단계로 구성되어 있다. 세부적으로 살펴보면, 산업체의 일반 현황, 직업교육 졸업생의 채용과 활용 현황, 전공과 직무와의 관련성 측면을 다루었고, 직업교육의 전반적 사항에 대한 인식을 다루었으며, 산업체의 만족도 항목으로 직업교육기관 졸업생의 자질과 업무성과에 대한 만족도를 포함하였고, 마지막으로 직업교육 개선을 위한 산업체의 요구로 구성하였다.



[그림 Ⅲ-1] 조사모형

2. 조사방법

조사방법으로는 산업체의 인사책임자와 최근 3년 이내에 졸업한 직업교육 졸업생의 직속상사를 대상으로 설문조사를 실시하였다. 또한, 직업교육의 전문가와 기업규모와 업종이 적절하게 섞인 인사책임자와 직속상사를 대상으로 심층 면담조사와 전문가협의회를 실시하였다.

가. 설문조사

1) 설문조사의 표본

설문조사의 대상자는 22개 전문대학과 44개 실업계 고교의 졸업생 중에서 최근 1~2년 내의 취업자 명단을 확보한 후, 이를 기업규모와 업종, 지역을 고려한 층화추출방법(stratified sampling)을 사용하여 졸업자 2,000명을 선정하고 조사 참가 여부의 확인 후, 전문조사대행기관을 통하여 각 졸업자가 속한 대규모 산업체(300인 이상) 인사책임자 100명, 중소규모 산업체(299인 이하) 인사책임자 200명, 대규모 산업체 직속상사 200명, 중소규모 산업체 200명, 총 700명을 목표로 방문 설문조사를 실시하여 301개 산업체 660명이 참

여하였다. 조사기간은 2002년 8월 25일부터 10월 4일까지 선정한 기업을 대상으로 실시하였다. 특히 현업의 바쁜 업무 일정으로 인하여 직접적인 방문은 어려우나 설문이나 전자우편으로 조사에 참가하기를 원하는 경우, 사전에 충분한 설문 작성 내용의 설명한 후에 조사하였다.

2) 설문조사 도구의 설계

조사도구 설계에서 가능하면 산업체의 현장에서 이루어지는 문제와 상황을 반영하려고 시도하였다. 더불어, 조사항목이 조사대상이 명확하게 이해할 수 있도록 구성하려고 하였다. 한편 조사내용의 타당도뿐만 아니라 조사 결과를 현실에 반영하기 위한 Messick(1989)의 결과적 타당도(consequential validity)를 높일 수 있도록 조사도구에 초점을 맞추었다.

가) 변수의 측정

(1) 조직특성

조직특성은 업종, 소재지, 종업원 수, 종업원의 학교급별 구성비를 기준으로 구성하였다. 업종은 산업분류기준에 맞추어 제시하였고, 소재지는 지역권역과 인구의 규모에 의거하여 서울, 경인지역, 충청 및 강원권, 영남권의 분류기준과 서울, 광역시, 기타 대도시 및 중소도시, 군·읍·면을 근거로 구성하였다. 종업원 수와 학교급별 종업원의 구성비 현황은 개방적 질문을 사용하여 기재하게 구성하였다.

(2) 직업교육기관별 졸업생 채용현황과 직무활용

채용현황은 실업계 고교와 전문대학을 구분하여 채용여부와 주요 채용 전공분야, 미채용 사유, 채용방법, 채용시 고려사항 및 향후 3년간의 인력충원계획, 이직률에 관한 내용으로 구성되었다. 직무 활용은 전공과 직무와의 관련성과 그 이유에 대한 내용으로 구성되어 있다.

(3) 직업교육에 대한 인식

직업교육에 대한 인식은 직업교육에 대한 기대수준, 직업교육의 성과수준, 직업교육과 산업체와의 연계성과 관련된 요소를 조사하는 항목으로 구성되

어 있다. 직업교육 전반에 대한 인식은 호주의 NCVER(1999)에서 조사한 Australian Vocational Education and Training 1999: Survey of employers views on vocational education and training national report의 직업교육 인식 항목을 기초로 하여 적절하게 한국 상황에 맞추어 수정하였다. 세부 변수로는 직업교육의 기대수준 측면에서 신입사원채용과 경력사원채용의 선호도, 학교교육과 업무 현장 습득 전문성 간의 유용성 비교, 졸업장이나 자격의 유용성의 3문항으로 구성되었으며, 직업교육의 성과수준을 조사하기 위하여 업무 생산성 향상 기여 여부, 산업체의 변화 반영도, 산업체 요구에 적합한 인력배출 여부의 3문항으로 구성되었고, 산업체의 직업교육 연계성 측면에서는 실무능력 측면에서 현장 실습의 강화 여부와 산업체의 직업교육 참여 필요성에 관한 2항목으로 구성되었다.

직업교육의 질과 관련된 항목은 앞장에서 논의된 직업교육의 문제점과 과제를 중심으로 직업교육 구성요소의 중요성을 조사하였다. 여기에 포함된 항목으로는 교육내용과 관련하여 교육내용의 적절성, 이론과 실습의 조화, 교과목의 유연성, 산업체의 요구 반영에 관한 내용으로 구성되어 있고, 시설과 장비 여부, 산업체에의 정보제공 여부에 관한 항목이 각각 하나씩 구성되어 있으며, 마지막으로 직업교육의 최종 결과인 졸업생의 질과 관련하여 전문성 수준, 업무태도, 업무추진 및 수행력에 관하여 중요도를 조사하는 항목으로 구성되었다. 위의 항목들은 개방형 질문을 제외하고는 Likert 유형의 5점 척도 (1=전혀 아니다, 5=매우 그렇다, 또는 1=낮다, 5=높다)를 사용하여 문항이 구성되었다.

⑷ 직업교육의 만족도

직업교육의 만족도는 산업체에서 중시하는 핵심자질과 산업체에서 나타내는 성과 측면에서 내용을 선정하였다. 핵심자질은 문헌연구와 더불어 전문가의 의견을 검토하여 기초능력 (읽기, 쓰기, 계산능력, 컴퓨터 활용능력, 외국어 능력), 전문능력 (전공실무능력), 조직능력 (의사소통능력, 창의력, 문제해결력, 협동심, 책임감, 대인관계력, 자신감, 도전정신), 그리고 조직의 구체적 업무수행에 필요한 전문능력을 습득하기 위하여 필요한 학습능력의 항목으로 구성하였다.

성과변수는 산업체에서 최근에 활용하기 시작하는 다면적 성과평가 방법인 Balanced scorecard 방식에 따라 학습측면 (업무수행능력 향상), 업무혁신 측면 (업무헌신과 몰입, 의사소통, 업무 프로세스 개선), 고객만족 측면(내부고객, 외부고객), 생산성 향상측면 (업무 생산성 향상, 금전적 성과)으로 구성되어 있다.

위의 핵심자질과 성과변수는 모두 실업계 고교와 전문대학 졸업자를 구분하여 각각 조사하되, 중요도와 현재 수준에 대한 만족도를 병행하여 묻는 문항으로 구성하였다. 개방형 질문을 제외하고는 Likert 유형의 5점 척도 (1=전혀 아니다, 5=매우 그렇다, 또는 1=낮다, 5=높다)를 사용하여 문항을 구성하였다.

⑸ 직업교육에 대한 산업체의 요구

산업체의 직업교육에 대한 요구는 기존의 문헌연구와 전문가, 인사책임자와의 사전 면담을 통하여 나온 지원방안을 중심으로 직업교육의 질관리 측면(직업교육의 평가인증제, 졸업생 능력 인증제, 재교육, 진로지도, 시설과 장비), 수요자의 요구 반영 측면(요구분석, 과정개발), 현장적합성 측면(학제간 협동과정, 교수학습방법, 현장연수 및 현장실습), 산학협력(산학협력, 정보교류, 인력교류 및 참여, 공동 교육과정 개발), 직업교육 계속교육체제, 직업교육 인식에 관한 항목으로 구성되어 있다. 각 항목의 측정은 필요성을 고려하여 Likert 유형의 5점 척도 (1=전혀 효과가 없을 것이다, 5=상당히 효과가 클 것이다)를 사용하여 문항을 구성하였다.

3) 설문조사의 내용

최종적으로 확정된 설문조사의 문항 내용은 다음과 같다 (<표 Ⅲ-1> 참조).

<표 Ⅲ-1> 설문조사 영역과 세부문항 내용

대영역	소영역	세부 내용	인사 책임자	직속상사
조직 및 인적사항	조직 특성	- 업종	○	○
		- 소재지	○	○
	사원수	- 사원 수	○	○
		- 사원의 학교급별 구성비	○	
	인적 사항	- 성별		○
		- 직위		○
		- 직종		○
		- 학력		○
채용 및 활용	채용	- 직업교육 졸업자 채용여부	○	○
		- 전공	○	○
		- 미채용사유	○	
		- 채용방법	○	
		- 신입사원 선발 기준	○	
		- 직업교육 졸업생의 향후 인력 수요	○	
		- 이직률	○	
		- 출신 직업교육기관		○
	활용	- 전공과 직무 일치도	○	○
		- 전공 미고려 이유	○	○
직업교육에 대한 인식	직업교육 기대 수준	- 신입채용과 경력채용의 선호도	○	○
		- 학교교육과 업무현장습득 전문성 간의 유용성	○	○
		- 졸업장이나 자격의 유용성	○	○
	직업교육의 성과	- 업무 생산성 기여 여부	○	○
		- 산업체 요구에 적합한 인력 배출 여부	○	○
		- 산업체의 변화 직업교육 반영도	○	○
	산업체와의 연계	- 현장실습과 현장 경험 체험을 위한 교과목의 강화	○	○
			○	○
		- 산업체의 직업교육 참여 필요성	○	○
	교육 내용	- 교육 내용의 적절성	○	
		- 이론과 실습의 조화	○	
	내용의 유연성	- 교과목의 유연성	○	
		- 산업체의 요구 반영	○	
	시설과 장비	- 시설과 장비 여부	○	
	정보	- 산업체에의 정보 제공	○	
	졸업생의 질	- 전문성 수준	○	
		- 업무 태도	○	
		- 업무 추진 및 수행력	○	

(다음 쪽에 계속)

대영역	소영역	세부 내용	인사 책임자	직속상사
핵심 자질	기초 능력	- 기초능력(읽기, 쓰기, 계산능력)	○	○
		- 컴퓨터 활용능력	○	○
		- 외국어 능력	○	○
	전문 능력	- 전공 실무 능력	○	○
	조직 능력	- 의사소통능력	○	○
		- 창의력	○	○
		- 문제해결력	○	○
		- 협동심	○	○
		- 책임감	○	○
		- 대인관계력	○	○
		- 자신감	○	○
		- 도전정신, 패기와 진취적 사고	○	○
	학습 능력	- 조직의 특정 전문능력의 학습능력	○	○
성과	학습	- 업무수행능력 향상	○	○
	업무 혁신	- 업무 헌신과 몰입	○	○
		- 효율적 의사소통	○	○
		- 업무 프로세스 개선	○	○
	고객 만족	- 내부고객만족	○	○
		- 외부고객만족	○	○
	생산성	- 업무 생산성 향상	○	○
		- 금전적 성과	○	○
산업체 수요	질 관리	- 직업교육의 평가인증제	○	○
		- 졸업생 능력 인증제	○	○
		- 재교육	○	○
		- 진로지도	○	○
		- 시설과 장비	○	○
	산업체 요구	- 요구분석	○	○
		- 과정개발	○	○
		- 학제간 협동과정	○	○
	현장 적합성	- 교수학습방법	○	○
		- 현장연수	○	○
		- 현장실습	○	○
	산학 협력	- 산학협력	○	○
		- 정보교류	○	○
		- 인력교류 및 참여	○	○
		- 공동 교육과정 개발	○	○
	계속 교육	- 직업교육의 계속교육체제 구축	○	○
	교육 인식	- 직업교육 인식	○	○

4) 측정의 타당성 및 신뢰도 분석

조사항목의 타당성은 기존 문헌에 기초하여 내용을 구성하고 직업교육의 전문가 6인을 대상으로 질적 내용타당성(qualitative content validity)를 조사하였으며, 기업의 규모에 따라 대기업 3인, 중소기업 2인, 총 5인의 인사책임자를 대상으로 사전 테스트를 실시하여 안면타당도(face validity)를 검토하였다. 타당도의 조사내용은 (1) 내용이 일반적으로 받아들여지는지, (2) 직업교육과 관련된 영역이 명확하게 정의되었는지, (3) 측정 목적에 적절한지, (4) 내용이 모든 사항을 포함하는지, (5) 내용이 이해하기 쉽고 간결한지에 관하여 의견을 조사하였고, 전문가와 담당자의 의견을 반영하여 설문을 수정하였다.

신뢰도는 단항목의 경우에는 테스트-재테스트(test-retest) 방법을 실시하여야 하나, 기간의 제한성과 기업현장의 현실적인 접근에의 어려움으로 인하여 전문가 의견을 개진하는 수준에서 신뢰도는 측정하지 않았다. 다만, 단항목이더라도 개방형질문과 기존의 이론적 배경에 기초하여 추출되었으므로 어느 정도 만족할 만한 신뢰도를 가질 수 있다고 가정하였다.

5) 데이터 처리

설문응답은 SPSS를 사용하여 조직규모와 업종의 형태를 기준으로 하여 인사책임자와 직속상사의 통합 분석, 인사책임자 분석, 직속상사 분석, 인사책임자-직속상사 비교·분석을 위하여 기술통계, Chi-Square(X^2) 검정과 t-test와 일원분산분석(ANOVA), 상관관계, 회귀분석(regression)을 실시하였다.

나. 면담조사

1) 면담조사의 대상자, 방법과 내용

면담조사는 직업교육(실업계 고교, 전문대학)에서 현장경험이 있고 석사학위 이상의 전문가 9명을 선정하였고, 인사책임자 6명, 직속상사 6명 등의 총 21명의 대상자를 선정하여 실시하였다. 면담장소는 대상자가 근무하는 곳에

서 약 30분에서 2시간 정도 소요되었다. 전문가일수록 시간을 길게 배정하였다. 면담은 반구조화된(semi-structured) 면담지를 사용하여 가능하면 전문가와 담당자의 의견을 많이 청취하되, 기본적인 내용을 조사할 수 있도록 실시하였다. 면담내용은 위의 설문과 마찬가지로 직업교육 졸업생의 채용 여부, 직업교육에 대한 인식, 요구되는 핵심자질과 성과, 직업교육에 대한 산업체의 요구 내용을 중심으로 의견을 조사하였다.

2) 면담내용의 분석

기술된 면담내용은 조사항목에 근거하여 내용을 구분하고, 공통점과 차이점을 분류하여 기존의 문헌 연구 내용과 비교·검토하여 주제를 도출하였다. 이 때 연구자의 주관적 견해를 가능하면 배제하기 위하여 연구진 3명이 도출된 주제에 대하여 기술된 면담초고를 기초로 하여 의견을 정리하고 공유하여, 분석에서 좀더 객관적인 측면을 기하였다.

다. 전문가 협의회

1) 전문가 협의회의 대상과 절차

직업교육의 실태와 문제점, 만족도와 산업체의 요구에 관하여 기업의 인사책임자, 실업고 교사, 전문대학 교수, 정부의 관계부처 실무자 및 한국직업능력개발원 내부 전문가 등 총 12명을 대상으로 전문가협의회를 개최하였다. 협의회에서는 직업교육 전반에 관한 인식, 문제와 개선 방안, 그리고 설문지 초안에 관한 전문가의 의견을 수집하는 데 초점을 두었다.

Ⅳ. 산업체의 직업교육 만족도 및 요구 조사 결과

1. 설문조사 결과

가. 설문응답기업의 특성

수거된 유효한 301개 기업의 응답지 660부 (인사책임자 301부, 직속상사 359부)를 대상으로 설문응답기업의 특성을 분석한 결과는 다음의 <표 Ⅳ-1>과 같다. 업종별로는 제조업이 46.8%, 서비스업이 42.4%, 정보통신·컴퓨터관련산업이 10.8%로 나타났다. 조직규모는 평균 340.9명(표준편차=646.9)으로 나타났다. 응답산업체의 조직구성원의 학교급별 구성비는 대졸자 30.6%, 실업고 졸업자 27.3%, 전문대(기능대 포함) 졸업자 26.7%, 대학원 이상 졸업자 4.8%, 기타(인문고, 고졸미만, 외국인 등) 10.7%로 나타났다. <표Ⅳ-2>에서 나타난 바와 같이, 참가한 기업을 대상으로 학교급별 사원의 구성비를 업종별 대분류로 비교한 결과는 업종별로 $p<.05$ 수준에서 유의미하게 차이가 나타나는 것을 알 수 있다. 최근에 유망직종으로 각광받는 정보통신 및 컴퓨터 관련 산업에 고학력자의 구성비가 높은 것으로 나타나고 있다. 제조업은 실업고 졸업자의 비중이 높은 반면, 서비스업은 전문대학 졸업자, 정보통신 및 컴퓨터 관련 산업은 대졸자 비중이 가장 높은 것으로 나타났다.

<표 Ⅳ-1> 설문 응답자의 일반 사항

(빈도: 사례수, 구성비: %)

구 분		응답자	
		빈도수	구성비(%)
	합계	660	100.0
응답구분	인사책임자	301	45.6
	직속상사	359	59.3
	실업고교 졸업생의 직속상사	146	40.7
	전문대학 졸업생의 직속상사	213	59.3
업종	제조업	309	46.8
	생활관련제조업(식품,제약,섬유,의류)	72	10.9
	가공조립형제조업(석유,기계,통신,자동차)	105	15.9
	기초소재형제조업(목재,종이,화학,금속)	75	11.4
	건설/ 전기/ 가스/ 수도업	57	8.6
	서비스업	280	42.4
	금융보험업(은행,보험,증권)	37	5.6
	도소매업/ 음식/ 숙박업/ 유통무역업	123	18.6
	기타 서비스업(언론,출판,문화,교육,의료)	120	18.2
	정보통신/ 컴퓨터관련산업	71	10.8
소재지	서울	257	38.9
	경인지역	64	9.7
	충청권	25	3.8
	영남권	213	32.3
	호남권	81	12.3
	강원권	20	3.0
조직규모	29인 이하	201	30.5
	30-99인	171	25.9
	100-299인	94	14.2
	300-999인	125	18.9
	1000인 이상	69	10.5
학교급별 사원의 구성비(%)	실업계고등학교 졸업자	27.3	
	전문대학 · 기능대학 졸업자	26.7	
	4년제 대졸자	30.6	
	석사학위 이상	4.8	
	기타(외국인,직업전문학교,인문고,중졸이하 등)	10.7	

<표 Ⅳ-2> 응답기업의 조직구성원 구성비

(총 사례수 N= 299, 단위: %)

학교급별	업종분류	평균구성비	표준편차	비고
실업계고교 졸업자	제조업	34.33	25.26	F=14.012 df=2 p=.000
	서비스업	22.31	21.02	
	정보통신/ 컴퓨터산업	16.06	18.10	
	합계	27.29	23.83	
전문대학 졸업자	제조업	19.97	14.98	F=21.974 df=2 p=.000
	서비스업	35.92	25.19	
	정보통신/ 컴퓨터산업	22.53	16.35	
	합계	26.68	21.21	
대학졸업자	제조업	26.71	22.67	F=15.013 df=2 p=.000
	서비스업	29.42	23.71	
	정보통신/ 컴퓨터산업	49.89	20.17	
	합계	30.58	23.87	
대학원 이상 졸업자	제조업	3.64	8.01	F=3.419 df=2 p=.034
	서비스업	5.08	10.99	
	정보통신/ 컴퓨터산업	8.22	10.09	
	합계	4.76	9.63	
기타(인문고, 외국인 등)	제조업	15.23	22.47	F=8.352 df=2 p=.000
	서비스업	7.59	16.82	
	정보통신/ 컴퓨터산업	3.31	8.11	
	합계	10.74	19.54	

나. 직업교육기관별 채용현황

1) 신입사원의 채용여부

<표 Ⅳ-3>에 따르면 응답한 기업의 경우, 지난 3년간 실업계고교 졸업자나 전문대학 졸업자를 신입사원으로 채용한 경우는 각각 79.4%, 89.7%로 나타났다. 물론, 이 연구에서는 실업고와 전문대학의 졸업자 중에서 취업자 명단을 확보하여, 이 명단을 대상으로 기업을 역으로 선정하였으므로 일반 기업의 유형과는 차이가 날 수 있다.

<표 Ⅳ-3> 신입사원 채용여부

(빈도: 사례수, 구성비: %)

구분		실업계 고교 졸업자		전문대학 졸업자	
		빈도수	구성비	빈도수	구성비
신입사원 채용유무	있다	239	79.4	270	89.7
	없다	62	20.6	31	10.3
합계		301	100.0	301	100.0

실업고 졸업자를 채용하지 않는 기업의 경우, 회사에서 요구하는 직무 수준이 실업고 졸업자보다 높은 경우가 29.5%, 요구하는 직무에 맞는 전공이 없는 경우 32.8%, 인력수급 문제 36.1%로 미채용 사유가 나타났다. 전문대학의 경우도 마찬가지로 인력이 부족하지 않아서가 43.3%, 졸업자의 전공과 회사가 요구하는 직무가 다른 경우가 40.0%로 나타나고 있다. 직업인력을 육성하는 차원에서 볼 때, 약 33~40% 정도가 현재의 직업교육에서 가르치는 전공과 다른 분야가 요구되고 있다 (<표 Ⅳ-4> 참조).

<표 Ⅳ-4> 직업교육 졸업생 미채용 사유

(빈도: 사례수, 구성비: %)

구분	실업고 졸업자 미채용			전문대 졸업자 미채용		
	빈도	구성비(%)		빈도	구성비(%)	
		미채용 산업체	전체 응답 산업체 대비		미채용 산업체	전체 응답 산업체 대비
현재 적정인력 대비 인력이 초과하거나 적절한 수준이기 때문에	22	36.1	7.1	13	43.3	4.3
졸업자의 전공과 회사에서 요구하는 직무가 달라서	20	32.8	6.6	12	40.0	4.0
졸업자의 전문성과 능력이 회사에서 요구하는 수준보다 낮아서	18	29.5	6.0	2	6.7	0.7
우리 산업체에 지원자가 거의 없어서	1	1.6	0.3	3	10.0	1.0
합계	61	100.0	20.3	30	100.0	10.0

<표 Ⅳ-5>에 따르면, 신입사원 선발에 중시하는 요인으로는 실업고 졸업자 채용의 경우, 인성과 전공이 각각 73.3%, 54.6%, 이어서 실무경력이 45.8%로 나타난 반면, 전문대학 졸업자의 경우는 전공이 67.0%, 인성 65.9%, 실무경력 53.7%로 중시하고 있는 것으로 나타났다. 전반적으로 볼 때, 신입사원 채용에서 우선시하는 요소가 비슷하나, 다만 전문대학의 경우에 실업고보다 전공을 우선시하는 것에 비추어 볼 때, 고등직업교육 기관일수록 채용에 전공의 중요성을 반영하는 것을 제시하고 있다. <표 Ⅳ-6, 7>에 따르면, 조직규모에서 신입사원을 채용할 때에 중시하는 사항은 유사하나, 업종에서는 서비스업의 경우에 전공에 대한 고려가 적고, 외모나 성별에 대한 비중도가 비서비스업에 비하여 상대적으로 높은 것으로 타나고 있다.

<표 Ⅳ-5> 직업교육 졸업생의 선발시 고려사항 (복수응답)

(빈도: 사례수, 구성비: %)

구분	실업계고등학교		전문대학	
	빈도	구성비(%)	빈도	구성비(%)
인성	176	73.3	178	65.9
전공	131	54.6	181	67.0
실무경력(현장실습, 근로경험 등)	110	45.8	145	53.7
관련자격증 소지	109	45.4	102	37.8
성적	70	29.2	67	24.8
추천서(학교, 타인)	38	15.8	25	9.3
외모(인상)	31	12.9	33	12.2
성별	25	10.4	25	9.3
출신학교의 명성	10	4.2	12	4.4
외국어능력	8	3.3	31	11.5
재학시 활동(동아리활동, 봉사활동 등)	3	1.3	6	2.2
출신지역	3	1.3	1	0.4
기타	1	0.4	1	0.4
합계	715	297.9	807	298.9

<표 Ⅳ-6> 업종별 직업교육 졸업생의 선발시 고려사항 (복수응답)

(빈도: 사례수, 구성비: %)

구분		실업계고등학교				전문대학			
		제조업	서비스업	정보통신/컴퓨터 산업	합계	제조업	서비스업	정보통신/컴퓨터 산업	합계
전공	빈도	80	36	15	131	93	59	29	181
	구성비	65.6	38.3	62.5	54.6	76.9	51.8	82.9	67.0
출신 학교의 명성	빈도	3	7	0	10	8	4	0	12
	구성비	2.5	7.4	0.0	4.2	6.6	3.5	0.0	4.4
성적	빈도	35	29	6	70	32	29	6	67
	구성비	28.7	30.9	25.0	29.3	26.4	25.4	17.1	24.8
외국어 능력	빈도	1	5	2	8	10	19	2	31
	구성비	0.8	5.3	8.3	3.3	8.3	16.7	5.7	11.5
자격증	빈도	64	34	11	109	53	41	8	102
	구성비	52.5	36.2	45.8	45.4	43.8	36.0	22.9	37.8
실무 경력	빈도	55	41	14	110	64	57	24	145
	구성비	45.1	43.6	58.3	45.8	52.9	50.0	68.6	53.7
인성	빈도	88	72	16	176	79	73	26	178
	구성비	72.1	76.6	66.7	73.3	65.3	64.0	74.3	65.9
외모 (인상)	빈도	7	22	2	31	6	24	3	33
	구성비	5.7	23.4	8.3	12.9	5.0	21.1	8.6	12.2
성별	빈도	8	17	0	25	5	18	2	25
	구성비	6.6	18.1	0.0	10.4	4.1	15.8	5.7	9.3
재학시 활동	빈도	1	1	1	3	1	3	2	6
	구성비	0.8	1.1	4.2	1.3	0.8	2.6	5.7	2.2
추천서	빈도	18	15	5	38	10	14	1	25
	구성비	14.8	16.0	20.8	15.8	8.3	12.3	2.9	9.3
출신 지역	빈도	3	0	0	3	1	0	0	1
	구성비	2.5	0.0	0.0	1.3	0.8	0.0	0.0	0.4
기타	빈도	1	0	0	1	1	0	0	1
	구성비	0.8	0.0	0.0	0.4	0.8	0.0	0.0	0.4
응답 기업수	빈도	122	94	24	240	121	114	35	270
	구성비	50.8	39.2	10.0	100.0	44.8	42.2	13.0	100.0

<표 Ⅳ-7> 조직규모별 직업교육 졸업생의 선발시 고려사항 (복수응답)

(빈도: 사례수, 구성비: %)

구분		실업계고등학교						전문대학					
		29인 이하	30-99인	100-299인	300-999인	1000인 이상	합계	29인 이하	30-99인	100-299인	300-999인	1000인 이상	합계
전공	빈도	36	44	25	16	10	131	60	53	30	23	15	181
	구성비	50.5	62.9	59.5	45.7	47.6	54.6	67.4	71.6	69.8	56.1	65.2	67.0
출신학교의 명성	빈도	1	1	2	4	2	10	4	1	3	2	2	12
	구성비	1.4	1.4	4.8	11.4	9.5	4.2	4.5	1.4	7.0	4.9	8.7	4.4
성적	빈도	16	18	9	14	13	70	12	19	8	16	12	67
	구성비	22.2	25.7	21.4	40.0	61.9	29.2	13.5	25.7	18.6	39.0	52.2	24.8
외국어능력	빈도	1	4	1	1	1	8	6	11	6	7	1	31
	구성비	1.4	5.7	2.4	2.9	4.8	3.3	6.7	14.9	14.0	17.1	4.3	11.5
자격증	빈도	32	35	17	17	8	109	31	33	13	16	9	102
	구성비	44.4	50.0	40.5	48.6	38.1	45.4	34.8	44.6	30.2	39.0	39.1	37.8
실무경력	빈도	41	33	20	12	4	110	56	42	27	16	4	145
	구성비	6.9	47.1	47.6	34.3	19.0	45.8	62.9	56.8	62.8	39.0	17.4	53.7
인성	빈도	56	45	32	25	18	176	62	43	31	25	17	178
	구성비	77.8	64.3	76.2	71.4	85.7	73.3	69.7	58.1	72.1	61.0	73.9	65.9
외모(인상)	빈도	7	10	10	2	2	31	7	9	8	6	3	33
	구성비	9.7	14.3	23.8	5.7	9.5	12.9	7.9	12.2	18.6	14.6	13.0	12.2
성별	빈도	11	3	4	5	2	25	14	1	2	5	3	25
	구성비	15.3	4.3	9.5	14.3	9.5	10.4	15.7	1.4	4.7	12.2	13.0	9.3
재학시 활동	빈도	0	2	0	0	1	3	3	2	0	1	0	6
	구성비	0.0	2.9	0.0	0.0	4.8	1.3	3.4	2.7	0.0	2.4	0.0	2.2
추천서	빈도	11	13	5	7	2	38	8	7	1	6	3	25
	구성비	15.3	18.6	11.9	20.0	9.5	15.8	9.0	9.5	2.3	14.6	13.0	9.3
출신지역	빈도	1	2	0	0	0	3	1	0	0	0	0	1
	구성비	1.4	2.9	0.0	0.0	0.0	1.3	1.1	0.0	0.0	0.0	0.0	0.4
기타	빈도	1	0	0	0	0	1	1	0	0	0	0	1
	구성비	1.4	0.0	0.0	0.0	0.0	0.4	1.1	0.0	0.0	0.0	0.0	0.4
응답 기업수	빈도	72	70	42	35	21	240	89	74	43	41	23	270
	구성비	30.0	29.2	17.5	14.6	8.8	100.0	33.0	27.4	15.9	15.2	8.5	100.0

다음의 <표 Ⅳ-8>에 따르면, 실업고 및 전문대학 졸업생의 채용방법으로 공개채용을 선호하는 것으로 나타나고 있다. 하지만, 실업계 고교 졸업자의 경우에 학교 추천을 통한 선발 비중이 높으나, 전문대학 졸업자의 경우는 그다지 높지 않은 것으로 나타났다. 조직규모별(<표 Ⅳ-9> 참조)로 보면 실업계고 졸업생의 채용방법에서는 그다지 차이를 보이지 않으나, 전문대학 졸업자의 경우에 규모가 클수록 공개채용을 선호하는 비중이 높아지고, 사원 추천 비중이 낮아지는 경향을 보이고 있다. 업종(<표 Ⅳ-10> 참조)에서는 정보통신 컴퓨터 산업이 공개채용을 선호하고 있으나, 제조업의 경우는 추천에 의한 경우가 40~50%에 이르고 있는 것으로 나타났다.

<표 Ⅳ-8> 직업교육기관 졸업생의 채용방법

구분	실업고 졸업생		전문대학 졸업생	
	빈도	구성비	빈도	구성비
공개 채용	111	46.3	169	62.6
학교(교사) 추천	81	33.8	44	16.3
사원 추천	23	9.6	27	10.0
현장실습생 중에서 채용	20	8.3	28	10.4
스카웃	2	0.8	2	0.7
연고자 추천	3	1.3		
합계	240	100.0	270	100.0

<표 Ⅳ-9> 직업교육기관 졸업생의 채용방법 (조직규모별)

(빈도: 사례수, 구성비: %)

구분	실업계 고등학교						전문대학					
	29인 이하	30-99인	100-299인	300-999인	1000인 이상	합계	29인 이하	30-99인	100-299인	300-999인	1000인 이상	합계
공개채용	35 (48.6)	32 (45.7)	20 (47.6)	14 (40.0)	10 (47.6)	111 (46.3)	49 (55.1)	49 (66.2)	28 (65.1)	25 (61.0)	18 (78.3)	169 (62.6)
학교(교사) 추천	16 (22.2)	25 (35.7)	17 (40.5)	14 (40.0)	9 (42.9)	81 (33.8)	11 (12.4)	12 (16.2)	7 (16.3)	10 (24.4)	4 (17.4)	44 (16.3)
사원 추천	11 (15.3)	6 (8.6)	1 (2.4)	4 (11.4)	1 (4.8)	23 (9.6)	19 (21.3)	5 (6.8)	2 (4.7)	1 (2.4)		27 (10.0)
현장 실습생 채용	8 (11.1)	6 (8.6)	3 (7.1)	3 (8.6)		20 (8.3)	8 (9.0)	8 (10.8)	6 (14.0)	5 (12.2)	1 (4.3)	28 (10.4)
스카웃	1 (1.4)				1 (4.8)	2 (0.8)	2 (2.2)					2 (0.7)
연고자 추천	1 (1.4)	1 (1.4)	1 (2.4)			3 (1.3)						
합계	72 (100)	70 (100)	42 (100)	35 (100)	21 (100)	240 (100)	89 (100)	74 (100)	43 (100)	41 (100)	23 (100)	270 (100)
비고	X^2 =19.265 df=20 p= .505						X^2 =28.265 df=16 p= .029					

<표 Ⅳ-10> 직업교육기관 졸업생의 채용방법 (업종별)

(빈도: 사례수, 구성비: %)

구분	실업계 고등학교				전문대학			
	제조업	서비스업	정보통신/컴퓨터산업	합계	제조업	서비스업	정보통신/컴퓨터산업	합계
공개채용	44 (36.1)	53 (56.4)	14 (58.3)	111 (46.3)	66 (54.5)	77 (67.5)	26 (74.3)	169 (62.6)
학교(교사) 추천	47 (38.5)	29 (30.9)	5 (20.8)	81 (33.8)	28 (23.1)	14 (12.3)	2 (5.7)	44 (16.3)
사원추천	15 (12.3)	6 (6.4)	2 (8.3)	23 (9.6)	16 (13.2)	5 (4.4)	6 (17.1)	27 (10.0)
현장 실습생 채용	15 (12.3)	4 (4.3)	1 (4.2)	20 (8.3)	10 (8.3)	17 (14.9)	1 (2.9)	28 (10.4)
스카웃		1 (1.1)	1 (4.2)	2 (0.8)	1 (0.8)	1 (0.9)		2 (0.7)
연고자추천	1 (0.8)	1 (1.1)	1 (4.2)	3 (1.3)				
합계	122 (100)	94 (100)	24 (100)	240 (100)	121 (100)	114 (100)	35 (100)	270 (100)
비고	X^2 =20.595 df=10 p= .024				X^2 =21.100 df=8 p= .007			

<표 Ⅳ-11> 직업교육기관 졸업생의 채용방법(전공별)

(빈도: 사례수, 구성비: %)

구분	실업계 고등학교				전문대학						
	공업계	상업계	기타	합계	어문, 인문, 사회계열	상업, 경영계열	컴퓨터정보계열	공업계열	의료보건계열	기타	합계
공개채용	43 (36.4)	61 (55.5)	7 (58.3)	111 (46.3)	21 (65.6)	41 (69.5)	33 (68.8)	43 (54.4)	12 (66.7)	11 (45.8)	161 (61.9)
학교(교사)추천	41 (34.7)	37 (33.6)	3 (25.0)	81 (33.8)	4 (12.5)	11 (18.6)	6 (12.5)	17 (21.5)	3 (16.7)	2 (8.3)	43 (16.5)
사원추천	14 (11.9)	9 (8.2)		23 (9.6)	5 (15.6)	2 (3.4)	8 (16.7)	11 (13.9)		1 (4.2)	27 (10.4)
현장실습생 채용	18 (15.3)	1 (0.9)	1 (8.3)	20 (8.3)	2 (6.3)	3 (5.1)	1 (2.1)	8 (10.1)	3 (16.7)	10 (41.7)	27 (10.4)
스카웃	1 (0.8)	1 (0.9)		2 (0.8)		2 (3.4)					2 (0.8)
연고자추천	1 (0.8)	1 (0.9)	1 (8.3)	3 (1.3)							
합계	118 (100)	110 (100)	12 (100)	240 (100)	32 (100)	59 (100)	48 (100)	79 (100)	18 (100)	24 (100)	260 (100)
비고	X^2 =26.410 df=10 p= .003				X^2 =50.464 df=20 p= .000						

2) 직업교육 졸업자의 전공별 현황

다음의 <표 Ⅳ-12, 13>에 따르면, 응답한 기업의 경우에 실업고 졸업자의 채용 경우 공업계가 39.0%, 상업계가 36.5%로 다수를 차지하고 있으며, 전문대학의 경우도 공업계열이 30.4%, 이어서 상업경영계열이 22.7%, 컴퓨터 정보계열이 18.5%를 차지하고 있다.

<표 Ⅳ-12> 실업고 졸업자의 채용 전공 분야

채용 전공 분야	빈도	구성비(%)
공업계	118	39.2
상업(경영정보)계	110	36.5
기타	73	24.3
합계	301	100.0

<표 Ⅳ-13> 전문대학 졸업자의 채용 전공 분야

채용 전공 분야	빈도	구성비(%)
어문, 인문 및 사회계열	32	12.3
상업·경영계열	59	22.7
컴퓨터·정보계열	48	18.5
공업계열(컴퓨터·정보계열 제외)	79	30.4
의료보건계열	18	6.9
기타(생활, 디지인,사범, 관광, 예능, 농수산 등)	24	9.2
합계	260	100.0

<표 Ⅳ-14>에 따르면, 실업고와 전문대학 졸업생의 전공과 현재 업무와의 일치도는 평균적으로 각각 3.22, 3.57로 나타나, 보통 이상(3.0/ 5.0 척도 기준)인 것으로 나타났지만 그다지 높지는 않은 것으로 나타나고 있다. 학교기관별로 보면, 실업고는 공업계열이 3.38, 전문대학에서는 의료보건계열이 4.13으로 가장 높게 나타나고 있다. 한편, 실업고에서는 농업계열의 빈도수가 적어 분석하기에는 한계가 있으나 가장 낮은 것으로 인식되고 있다. 한편, 전문대학 졸업생을 채용할 경우에 실업고 졸업자보다 전공과 관련된 직무로 배치하는 현상이 높은 것으로 나타났다. 이는 앞의 <표 Ⅳ-5>의 채용 선호도에서도 실업계 고교 졸업자의 경우에 인성을 중시하지만 전문대에서는 전공을 중시한다는 점과 같은 맥락으로 해석할 수 있다. 업종별로 볼 때, 정보통신·컴퓨터 산업이 다른 업종에 비하여 전공에 맞게 배치하는 비율이 높은 것으로 나타나고 있다.

<표 IV-14> **직업교육기관 졸업생의 전공과 업무 일치도**

(5점 척도기준)

구분		빈도수	평균	표준편차	비고
실업계 고등학교 졸업생	**전체**	**386**	**3.22**	**0.96**	
	공업계	173	3.38	0.91	F(3,382)=
	상업계	197	3.11	0.95	3.455
	농업계	3	3.00	1.00	p=.017
	기타	13	2.77	1.36	
	29인 이하	114	3.21	0.99	
	30-99인	106	3.29	0.77	F(4,381)=
	100-299인	57	3.18	1.05	0.545
	300-999인	67	3.25	0.99	p=.703
	1000인 이상	42	3.05	1.10	
	제조업	200	3.28	0.86	F(2,383)=
	서비스업	150	3.09	1.04	2.637
	정보통신컴퓨터업	36	3.42	1.05	p=.073
전문대학 졸업생	**전체**	**471**	**3.57**	**0.93**	
	어문·인문·사회계열	63	3.30	0.89	
	상업·경영계열	117	3.42	0.85	
	컴퓨터·정보계열	86	3.66	1.00	F(5,465)=
	공업계열(컴퓨터·정보계열 제외)	128	3.58	0.87	4.966
	의료보건계열	30	4.13	0.78	p=.000
	기타(생활·디자인·사범·관광·예능·농수산등)	47	3.83	1.07	
	29인 이하	145	3.46	1.00	
	30-99인	124	3.61	0.86	F(4,478)=
	100-299인	75	3.69	0.87	1.068
	300-999인	91	3.53	0.91	p=.371
	1000인 이상	48	3.65	1.02	
	제조업	208	3.55	0.83	F(2,480)=
	서비스업	217	3.49	1.00	4.011
	정보통신컴퓨터업	58	3.88	0.97	p=.019

업무에의 전공 반영도가 낮은 기업을 대상으로 추수조사를 한 결과(<표

Ⅳ-15> 참조), 실업고 졸업자의 경우는 기업의 업무와 관련된 전공자를 구하기 어렵거나, 일정기간 훈련만 거치면 충분히 업무를 수행할 수 있는 비율이 상대적으로 높게 나타나고 있다. 한편, 전문대 졸업자의 경우는 일정기간의 훈련이나 비전공자라도 업무에 필요한 능력을 단기간에 습득할 수 있을 정도로 낮은 수준의 기술을 요구하는 경우이다. 하지만, 실업고와 달리 전문대학의 다양한 전공에 의하여 전공과 관련된 전공자를 구하기 어렵다는 반응은 거의 없는 것으로 나타나고 있다.

<표 IV-15> 직업교육기관 졸업생의 업무에의 전공반영도가 낮은 이유

구분	실업고		전문대	
	빈도	구성비 (%)	빈도	구성비 (%)
업무에 관련된 전공자를 구하기 어려움	25	29.8		
일정기간의 훈련만 거치면 업무를 수행하는데 지장이 없음	22	26.2	27	35.1
전공능력보다는 인성과 기초능력이 더 중요함	15	17.9	9	11.7
전공자도 회사의 고유한 업무수행 기술에 대해서 학교에서 배우지 않음	10	11.9	10	13.0
다양한 분야의 숙련을 동시에 요구하기 때문에 전공은 그다지 중요하지 않음	8	9.5	7	9.1
비전공자라도 업무에 필요한 능력을 단시간 내에 습득하기 때문임	4	4.8	22	28.6
전공보다는 출신학교를 보고 선발하는 것이 더 나음			2	2.6
합계	84	100.0	77	100.0

3) 직업교육 졸업생의 향후 3년간의 인력 수요

응답한 기업의 인사책임자는 향후 3년간 인력 수요에 관하여 대다수가 현상유지를 할 것으로 예상하고 있다 (<표Ⅳ-16> 참조). 인력증가가 있는 경우도, 실업계 고교의 경우에 23.2%, 전문대의 경우는 29.4%를 늘리는 것으로 예상하고 있어 그다지 높지 않은 것으로 나타나고 있다. 세부적으로 살펴보면, 실업고 졸업자에 대한 인력수요는 조직규모와는 무관하게 적용되나, 제

조업의 인력요구(30.2%)가 서비스업의 인력요구(14.9%)에 비하여 상대적으로 높은 것으로 나타나고 있다. 전공별로는 공업계에 대한 인력증가 계획이 37.6%로 나타나, 상대적으로 상업·경영정보계(15.5%)보다 높은 것으로 나타나고 있다. 한편, 전문대 졸업자의 경우는 중소기업(299인 이하)의 인력요구가 대기업(300인 이상)에 비하여 상대적으로 높은 것으로 나타나고 있으나, 업종별이나 전공별로는 유의미한 차이를 보이고 있지는 않다.

<표 IV-16> **실업고 및 전문대학 졸업생의 인력수요**

(단위: 빈도수 및 구성비%)

구분		인력 늘림	인력 줄임	현상유지	비고
실업계 고등학교 졸업생	**실업고 전체**	**66(23.2)**	**17(6.0)**	**201(70.8)**	**284(100.0)**
	공업계	44(37.6)	4(3.4)	69(59.0)	X^2 = 24.912
	상업계	17(15.5)	9(8.2)	84(76.4)	df= 4
	기타(농업계 등)	5(8.8)	4(7.0)	48(84.2)	p= .000
	29인 이하	24(25.5)	4(4.3)	66(70.2)	
	30-99인	20(24.7)	4(4.9)	57(70.4)	X^2 = 8.841
	100-299인	11(23.9)	4(8.7)	31(67.4)	df= 8
	300-999인	9(22.0)	5(12.2)	27(65.9)	p= .356
	1000인 이상	2(9.1)		20(90.9)	
	제조업	42(30.2)	5(3.6)	92(66.2)	X^2 = 11.409
	서비스업	17(14.9)	11(9.6)	86(75.4)	df= 4
	정보통신컴퓨터업	7(22.6)	1(3.2)	23(74.2)	p= .022
전문대학 졸업생	**전문대 전체**	**86(29.4)**	**13(4.4)**	**194(66.2)**	**293(100.0)**
	어문·인문·사회계열	6(18.8)	1(3.1)	25(78.1)	
	상업·경영계열	14(23.7)	2(3.4)	43(72.9)	
	컴퓨터·정보계열	16(33.3)	3(6.3)	29(60.4)	X^2 = 9.106
	공업계열(컴퓨터·정보계열 제외)	32(40.5)	3(3.8)	44(55.7)	df= 10
	의료보건계열	6(33.3)		12(66.7)	p= .522
	기타(생활·디자인·사범·관광·예능·농수산등)	7(29.2)	1(4.2)	16(66.7)	
	29인 이하	39(39.0)	4(4.0)	57(57.0)	
	30-99인	21(25.3)	4(4.8)	58(69.9)	X^2 = 17.298
	100-299인	16(35.6)	1(2.2)	28(62.2)	df= 8
	300-999인	10(23.8)	3(7.1)	29(69.0)	p= .027
	1000인 이상		1(4.3)	22(95.7)	
	제조업	42(30.7)	6(4.4)	89(65.0)	X^2 = 1.898
	서비스업	31(25.8)	5(4.2)	84(70.0)	df= 4
	정보통신컴퓨터업	13(36.1)	2(5.6)	21(58.3)	p= .754

4) 입사 후 이직률

실업고와 전문대학의 졸업자의 1년 내 이직률은 각각 21.48%, 18.58%로 나타나, 평균적으로 약 19.23%(표준편차=17.07)로 나타나고 있다(<표 IV-17> 참조). 실업고 졸업자의 경우를 살펴보면, 1,000인 이상의 대기업의 경우에 10.95%인 데 비하여 29인 이하는 28.81%로 약 3배 이상의 이직률을 보이고 있는 것으로 나타나고 있어 조직규모에 따른 이직률이 상당한 차이를 나타내고 있다. 하지만, 업종별이나 졸업자의 전공별로는 유의미한 차이가 있지는 않다. 한편, 전문대 졸업자의 경우에 조직규모면에서 보면 1,000인 이상의 기업은 9.95%인 데 비하여, 29인 이하는 24.36%로 실업고 졸업자와 마찬가지로 약 2.5배의 이직률을 나타내고 있다. 하지만, 업종이나 전공에서는 이직률이 유사하게 나타나고 있어 유의미한 차이는 없다.

<표 IV-18>의 전공일치도와 이직률의 상관관계를 조사한 결과, 실업고와 전문대의 경우에 각각 Pearson의 상관관계계수는 각각 r= -.230, r= -.231로 나타났는데, 직무와 전공의 일치도가 높을수록 이직률이 줄어드는 현상을 볼 수 있다. 한편, 직업교육의 졸업자의 상당수가 중소기업으로 취업하는 현실을 고려할 때, 중소기업에서의 이직률이 높다는 것은 중소제조업의 인력부족[2]에 많은 영향을 주는 것으로 알 수 있다.

2) 중소기업청(2001)의 조사 결과에 따르면, 중소제조업의 인력부족률이 평균 3.98%로 나타나고 있음.

<표 IV-17> **직업교육기관 졸업자의 입사 1년 이내 이직률**

구분		빈도	평균	표준편차	비고
산업체 평균		**239**	**19.23**	**17.07**	
실업계 고등학교 졸업생	**실업고 평균**	**187**	**21.48**	**21.09**	
	공업계	94	23.63	23.03	F(2,184)=
	상업계	82	18.54	18.96	1.445
	기타(농업계 등)	11	25.00	17.46	p=.235
	29인 이하	53	28.81	23.17	F(4,182)=
	30-99인	51	21.75	21.60	3.828
	100-299인	35	21.57	21.67	p=.005
	300-999인	29	14.38	15.11	
	1000인 이상	19	10.95	12.34	
	제조업	97	22.80	22.31	F(2,184)=
	서비스업	74	19.54	19.82	.516
	정보통신컴퓨터업	16	22.38	19.70	p=.598
전문대학 졸업생	**전문대 평균**	**207**	**18.58**	**18.01**	
	어문·인문·사회계열	22	15.27	16.81	F(5,192)=.732 p=.600
	상업·경영계열	46	18.54	17.06	
	컴퓨터·정보계열	36	22.42	20.51	
	공업계열(컴퓨터·정보계열 제외)	58	17.52	19.12	
	의료보건계열	15	14.33	14.44	
	기타(생활·디자인·사범·관광·예능·농수산등)	21	20.48	14.82	
	29인 이하	58	24.36	20.51	F(4,202)=
	30-99인	55	19.95	19.18	3.959
	100-299인	37	18.14	17.08	p=.004
	300-999인	36	12.69	12.38	
	1000인 이상	21	9.95	10.67	
	제조업	91	17.48	18.24	F(2,204)=
	서비스업	91	19.10	16.77	.380
	정보통신컴퓨터업	25	20.72	21.72	p=.684

<표 IV-18> 입사 1년 이내 이직률과 전공일치도와의 상관관계

비고	실업고 졸업생	전문대 졸업생
전공일치도	r = -.230*	r= -.231*

*: p <.001 수준

다. 직업교육에 대한 인식

직업교육에 대한 산업체(인사책임자와 졸업생의 직속상사)의 인식을 전반적 기대수준, 직업교육의 성과수준, 산업체와의 연계성 강화를 위한 내용으로 구분하여 보면 다음의 <표 IV-19>와 같다. 직업교육 전반에 대해서는 직업교육기관이 배출한 신입사원을 채용하여 육성, 활용하기보다는 경력사원을 선호하며, 학교교육보다는 업무현장에서 습득한 기술을 더 유용하게 인식하고 있는 것으로 보아, 현재의 직업교육에 대한 기대수준은 그다지 높지 않은 것으로 나타나고 있다. 이는 아직도 직업교육 졸업자에 대하여 신뢰가 가지 않는 점을 제시하고 있다. 하지만, 대다수의 기업에서 경력자를 선호하면 신규 졸업자는 경력 기회를 가지기 어렵게 되기 때문에 산업체에서 원하는 경력자를 가지지 못하게 되는 결과가 장기적으로 나타날 수 있다. 더불어, 졸업생은 임시직을 전전하게 되는 결과를 초래할 수도 있다 (Rensick & Wirt, 1996).

한편, 직업교육에 대한 만족도에서는 보통수준 (3.0수준/ 5.0척도 기준)보다 조금 높게(3.10 수준) 인식하고 있으나, 우수한 수준 (4.0 이상)에는 상당히 미치는 못하는 것으로 인식되고 있다. 이 중에서도 특히 직업교육의 졸업장이나 자격증에 대한 유용성이 상대적으로 낮게 인식되고 있다. 이를 강화하기 위해서는 직업교육의 현장과의 연계성 강화와 더불어 산업체의 참여가 필요하다고 인식하고 있다.

<표 IV-19> 산업체의 직업교육에 대한 인식

직업교육 인식 항목		평균	표준편차
직업교육에 대한 기대수준	신입사원의 선호도 (또는 경력사원의 선호도)	2.49 (3.51)	0.84
	업무현장 습득 기술 대비 학교교육의 유용성 (또는 학교교육대비 업무현장의 유용성)	2.06 (3.94)	0.73
산업체의 직업교육 성과수준에 대한 인식	직업교육의 생산성 향상에 도움	3.37	0.74
	직업교육의 산업체의 수요에 맞는 기술을 가진 졸업생 배출	3.07	0.75
	직업교육은 환경변화에 따른 산업체의 변화를 교육내용에 반영함	3.10	0.80
	직업교육의 졸업장이나 자격의 업무현장에서의 도움이나 활용여부	2.84	0.79
산업체와의 연계성 인식	직업교육에서 현장실습이나 현장업무를 경험하기 위한 교과목내용의 강화가 필요함	3.76	0.72
	산업체는 직업교육의 교과목 설계에 참여하여야 함	3.55	0.77

1) 직업교육 전반에 대한 기대수준

기업규모가 작을수록 신입사원에 대한 선호도가 낮은 것으로 나타나고 있다. 특히 조직규모면에서는 정보통신업이 서비스업보다 경력사원을 선호하는 경향이 많은 것으로 나타나고 있다. 한편, 현장습득 기술 대비 학교교육의 유용성에 비추어 볼 때, 조직규모나 업종에 상관없이 모두 낮은 수준으로 인식하고 있는 것으로 드러났다 (<표 IV-20> 참조).

<표 IV-20> 직업교육 전반에 대한 기대수준

구분		빈도	평균	표준편차	비고
신입사원 선호도	**전체**	**660**	**2.49**	**.84**	
	인사책임자	301	2.46	.83	t(658)=-.876
	졸업생 직속상사	359	2.51	.84	p=.381
	29인 이하	201	2.31	.78	F(4,655)=7.075 p=.000
	30-99인	171	2.39	.76	
	100-299인	94	2.56	.80	
	300-999인	125	2.75	.95	
	1000인 이상	69	2.65	.87	
	제조업	309	2.49	.83	F(2,657)=3.074 p=.047
	서비스업	280	2.54	.82	
	정보통신컴퓨터업	71	2.27	.89	
학교교육의 중요성	**전체**	**660**	**2.06**	**.73**	
	인사책임자	301	2.01	.73	t(658)=-.876
	졸업생 직속상사	359	2.10	.72	p=.139
	29인 이하	201	2.05	.77	F(4,655)=1.742 p=.139
	30-99인	171	2.04	.75	
	100-299인	94	2.11	.68	
	300-999인	125	2.16	.73	
	1000인 이상	69	1.88	.56	
	제조업	309	2.06	.74	F(2,657)=.276 p=.759
	서비스업	280	2.07	.67	
	정보통신컴퓨터업	71	2.00	.89	

2) 산업체가 인식하는 직업교육기관의 성과 수준

업무 생산성 측면, 산업체 요구에 필요한 인력 배출, 직업교육에서의 환경 변화의 반영도 측면에서 보면, 인사책임자·직속상사, 조직규모, 업종에 관계없이 전반적으로 유사하게 직업교육에 대하여 보통(3.0/ 5.0척도 기준) 이상으로 만족하고 있는 것으로 나타나고 있다 (<표 IV-21> 참조). 하지만, 직업교육기관의 졸업장이나 자격에 관해서는 인사책임자·직속상사, 조직규모, 업종에 관계없이 전반적으로 만족하고 있지 않은 것으로 나타나고 있다. 이에 대한 적절한 대응과 개선이 시급하게 요구된다.

<표 IV-21> **직업교육기관에 대한 산업체의 성과인식 수준**

구분		빈도	평균	표준편차	비고
업무 생산성 기여	**전체**	**660**	**3.37**	**.74**	
	인사책임자 졸업생 직속상사	301 359	3.37 3.38	.74 .74	t(658)=-.125 p=.900
	29인 이하 30-99인 100-299인 300-999인 1000인 이상	201 171 94 125 69	3.41 3.28 3.34 3.37 3.55	.80 .75 .66 .69 .72	F(4,655)= 1.821 p=.123
	제조업 서비스업 정보통신컴퓨터업	309 280 71	3.35 3.39 3.42	.72 .76 .79	F(2,657)=.354 p=.702
산업체 요구에 적합한 인력배출	**전체**	**660**	**3.07**	**.75**	
	인사책임자 졸업생 직속상사	301 359	3.00 3.13	.79 .72	t(658)=-2.217 p=.027
	29인 이하 30-99인 100-299인 300-999인 1000인 이상	201 171 94 125 69	3.16 2.96 3.06 3.05 3.16	.80 .75 .73 .71 .72	F(4,655)= 1.983 p=.095
	제조업 서비스업 정보통신컴퓨터업	309 280 71	3.05 3.13 3.00	.77 .71 .85	F(2,657)= 1.205 p=.300
졸업장·자격의 유용성	**전체**	**660**	**2.84**	**.79**	
	인사책임자 졸업생 직속상사	301 359	2.82 2.85	.84 .75	t(606.419)= -.569 p=.570
	29인 이하 30-99인 100-299인 300-999인 1000인 이상	201 171 94 125 69	2.80 2.80 2.82 2.94 2.87	.83 .72 .80 .81 .77	F(4,655)=.725 p=.575
	제조업 서비스업 정보통신컴퓨터업	309 280 71	2.84 2.81 2.93	.75 .79 .93	F(2,657)=.693 p=.500

(다음 쪽에 계속)

구분		빈도	평균	표준편차	비고
변화 반영도	**전체**	**659**	**3.10**	**.80**	
	인사책임자	300	3.09	.78	t(658)=-.335
	졸업생 직속상사	359	3.11	.81	p=.738
	29인 이하	201	3.16	.85	
	30-99인	170	3.02	.77	F(4,654)=
	100-299인	94	3.03	.84	1.206
	300-999인	125	3.14	.75	p=.307
	1000인 이상	69	3.19	.73	
	제조업	309	3.07	.78	F(2,656)=
	서비스업	279	3.17	.77	1.684
	정보통신컴퓨터업	71	3.01	.95	p=.186

3) 직업교육과 산업체와의 연계성

산업체와 직업교육과의 연계성 측면에서는 조직규모에 관계없이 동일하게 강화할 것을 요구하고 있다. 특히, 업종 측면에서는 정보통신 및 컴퓨터 관련산업에서 직업교육과의 연계성을 강하게 기대하고 있는 것으로 나타나고 있다 (<표 IV-22> 참조).

<표 IV-22> 직업교육과 산업체와의 연계성

구분		빈도	평균	표준편차	비고
현장실습의 강화	**전체**	**660**	**3.76**	**.72**	
	인사책임자	301	3.71	.77	t(597.993)=
	졸업생 직속상사	359	3.80	.67	-1.574 p=.116
	29인 이하	201	3.77	.74	
	30-99인	171	3.75	.71	F(4,655)=1.556
	100-299인	94	3.62	.84	p=.184
	300-999인	125	3.86	.63	
	1000인 이상	69	3.80	.58	
	제조업	309	3.70	.70	F(2,657)=2.050
	서비스업	280	3.82	.70	p=.130
	정보통신컴퓨터업	71	3.80	.82	

(다음 쪽에 계속)

구분		빈도	평균	표준편차	비고
	전체	**660**	**3.55**	**.77**	
직업교육과 산업체와의 연계성	인사책임자	301	3.55	.78	t(658)= -.001
	졸업생 직속상사	359	3.55	.77	p=1.000
	29인 이하	201	3.55	.77	
	30-99인	171	3.47	.80	F(4,655)=1.227
	100-299인	94	3.53	.89	
	300-999인	125	3.58	.70	p=.298
	1000인 이상	69	3.71	.67	
	제조업	309	3.50	.76	F(2,657)=4.443
	서비스업	280	3.54	.78	
	정보통신컴퓨터업	71	3.80	.77	p=.012

4) 직업교육 질 제고를 위한 교육요소의 중요도

직업교육의 질의 중요도에 대한 인식을 파악하기 위하여 두 가지 측면, 직업교육의 질과 관련된 7가지 핵심요소 (교육내용의 적절성, 이론과 실습의 조화, 교과목의 유연성, 산업체의 요구에 맞는 과목의 구비, 장비시설의 구비, 산업체에 대한 직업교육관련 정보제공, 교·강사의 강의능력 및 현장 업무 이해)와 졸업생의 질과 관련하여 3가지 핵심요소를(전공분야의 전문성, 업무태도, 업무 추진력) 살펴보면 다음의 <표 Ⅳ-23>과 같다.

직업교육의 질과 관련하여 중요하게 생각하는 요소로는 교·강사의 강의능력 및 현장전문성 구비(3.93), 이론과 실습의 조화(3.86), 환경변화에 따른 교과목의 유연한 조정(3.82)의 순으로 높게 인식하고 있다. 직업교육기관에서 배출되는 졸업생의 질에서는 졸업생의 업무태도(4.00)와 적극적 업무수행력(3.93)이 전공분야의 전문성(3.78)보다 중시되고 있다. 이는 앞서 제기한 신입사원 선발시에 제기되는 인성이 전공보다 중시하는 요소와 유사한 결과이다 (앞의 <표 Ⅳ-5> 참조).

<표 IV-23> 직업교육(실업고, 전문대)의 세부 요소별 중요도

(5점 척도 기준)

직업교육(실업고, 전문대)의 세부 요소		중요도	
		평균	표준편차
직업교육의 질	직업교육의 교과목 내용의 적절성	3.64	0.79
	직업 교육내용의 이론과 실습의 조화	3.86	0.82
	환경변화에 따른 교과목의 유연한 조정	3.82	0.78
	산업체의 요구에 맞는 과목의 구비	3.76	0.82
	산업현장에 맞는 장비와 시설의 구비	3.79	0.84
	직업교육기관의 산업체에 대한 직업교육관련 정보의 제공	3.74	0.78
	교·강사의 강의 능력 및 현장경험 구비	3.93	0.80
졸업생의 질	졸업생의 전공분야의 전문성 수준	3.78	0.81
	졸업생의 업무 태도	4.00	0.79
	졸업생의 주도적 업무 추진 및 수행력	3.93	0.76

교육내용의 질과 졸업생의 질과 관련된 요소를 세부적으로 살펴보면, 인사책임자·직속상사, 조직규모별, 업종별에 관계없이 동일하게 직업교육의 각 요소를 중시하고 있는 것을 알 수 있다 (<표 Ⅳ-24> 참조).

<표 IV-24> 직업교육의 요소별 중요도

구분		빈도	평균	표준편차	비고
교육내용의 적절성	**전체**	**301**	**3.64**	**.79**	
	29인 이하	103	3.69	.79	F(4,296)=2.176 p=.072
	30-99인	85	3.51	.81	
	100-299인	47	3.53	.80	
	300-999인	43	3.91	.68	
	1000인 이상	23	3.61	.84	
	제조업	144	3.65	.85	F(2,298)=.643 p=.527
	서비스업	121	3.67	.77	
	정보통신컴퓨터업	36	3.50	.65	

(다음 쪽에 계속)

구분		빈도	평균	표준편차	비고
이론과 실습의 조화	**전체**	**301**	**3.86**	**.82**	
	29인 이하	103	3.86	.84	F(4,296)=.874 p=.480
	30-99인	85	3.85	.84	
	100-299인	47	3.79	.81	
	300-999인	43	4.05	.75	
	1000인 이상	23	3.70	.88	
	제조업	144	3.85	.79	F(2,298)=.009 p=.991
	서비스업	121	3.87	.88	
	정보통신컴퓨터업	36	3.86	.80	
교과목의 유연성	**전체**	**301**	**3.82**	**.78**	
	29인 이하	103	3.84	.80	F(4,296=1.005 p=.405
	30-99인	85	3.82	.77	
	100-299인	47	3.64	.85	
	300-999인	43	3.95	.65	
	1000인 이상	23	3.87	.76	
	제조업	144	3.73	.76	F(2,298)=2.080 p=.127
	서비스업	121	3.92	.81	
	정보통신컴퓨터업	36	3.89	.71	
산업체의 요구에 맞는 과목의 구비	**전체**	**301**	**3.76**	**.82**	
	29인 이하	103	3.74	.84	F(4,296)=1.667 p=.158
	30-99인	85	3.78	.85	
	100-299인	47	3.60	.77	
	300-999인	43	4.02	.64	
	1000인 이상	23	3.70	.93	
	제조업	144	3.76	.83	F(2,298)=.166 p=.847
	서비스업	121	3.74	.81	
	정보통신컴퓨터업	36	3.83	.81	
장비시설의 구비	**전체**	**301**	**3.79**	**.84**	
	29인 이하	103	3.83	.84	F(4,296)=1.420 p=.227
	30-99인	85	3.87	.84	
	100-299인	47	3.53	.83	
	300-999인	43	3.81	.82	
	1000인 이상	23	3.83	.78	
	제조업	144	3.87	.85	F(2,298)=1..299 p=.274
	서비스업	121	3.70	.85	
	정보통신컴퓨터업	36	3.81	.71	

(다음 쪽에 계속)

구분		빈도	평균	표준편차	비고
산업체에 대한 직업교육 관련 정보제공	**전체**	**301**	**3.74**	**.78**	
	29인 이하	103	3.73	.84	F(4,296)=.965 p=.427
	30-99인	85	3.79	.73	
	100-299인	47	3.55	.77	
	300-999인	43	3.79	.74	
	1000인 이상	23	3.87	.76	
	제조업	144	3.76	.75	F(2,298)=.367 p=.693
	서비스업	121	3.69	.81	
	정보통신컴퓨터업	36	3.81	.79	
교·강사의 강의 능력	**전체**	**301**	**3.93**	**.80**	
	29인 이하	103	3.93	.85	F(4,296)=.965 p=.427
	30-99인	85	3.93	.78	
	100-299인	47	3.79	.86	
	300-999인	43	4.12	.59	
	1000인 이상	23	3.91	.79	
	제조업	144	3.93	.80	F(2,298)=.523 p=.593
	서비스업	121	3.90	.81	
	정보통신컴퓨터업	36	4.06	.75	
전공분야 전문성	**전체**	**301**	**3.78**	**.81**	
	29인 이하	103	3.75	.81	F(4,296)=.295 p=.881
	30-99인	85	3.85	.82	
	100-299인	47	3.70	.93	
	300-999인	43	3.79	.64	
	1000인 이상	23	3.78	.80	
	제조업	144	3.74	.79	F(2,298)=.956 p=.386
	서비스업	121	3.78	.84	
	정보통신컴퓨터업	36	3.94	.75	
업무태도	**전체**	**301**	**4.00**	**.79**	
	29인 이하	103	4.06	.75	F(4,296)=.940 p=.441
	30-99인	85	3.99	.81	
	100-299인	47	3.83	.84	
	300-999인	43	4.12	.82	
	1000인 이상	23	3.91	.71	
	제조업	144	3.92	.79	F(2,298)=2.742 p=.066
	서비스업	121	4.03	.81	
	정보통신컴퓨터업	36	4.25	.69	

(다음 쪽에 계속)

구분		빈도	평균	표준편차	비고
추진력	**전체**	**301**	**3.93**	**.76**	
	29인 이하	103	3.93	.78	F(4,296)=1.054 p=.379
	30-99인	85	3.93	.77	
	100-299인	47	3.79	.72	
	300-999인	43	4.12	.70	
	1000인 이상	23	3.91	.85	
	제조업	144	3.90	.74	F(2,298)= .398 p=.672
	서비스업	121	3.94	.82	
	정보통신컴퓨터업	36	4.03	.65	

라. 직업교육기관 졸업생의 핵심자질 만족도

1) 실업고 졸업생의 핵심자질에 대한 만족도

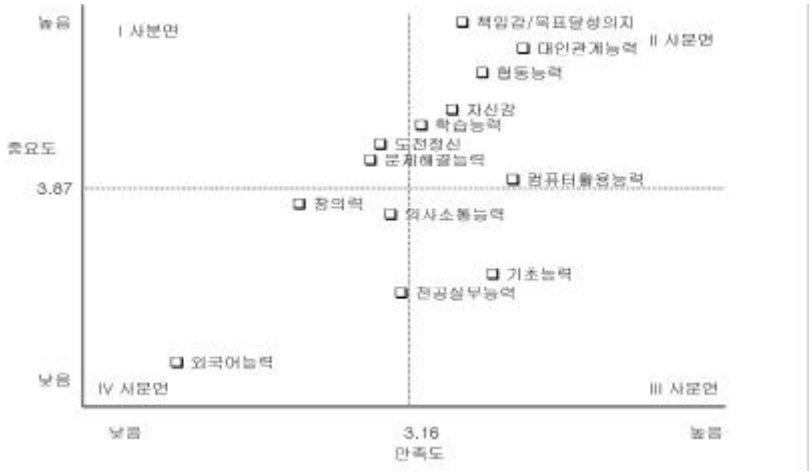
산업체의 구성원(인사책임자와 직속상사)은 실업계 고등학교 졸업생들의 핵심자질에 대하여 다음의 <표Ⅳ-25>에서 제시하듯이, 중요도가 가장 높은 자질은 책임감·목표달성의지(4.20/ 5.00척도 기준), 대인관계능력(4.13), 협동능력(4.09) 등의 조직능력을 상대적으로 중요하게 인식하는 반면, 외국어능력(3.08), 전공실무능력(3.66), 기초능력(3.71)의 순으로 낮게 인식하고 있다. 현재 실업고 졸업생에 대한 만족도가 높은 자질로는 대인관계능력(3.34), 컴퓨터활용능력(3.33), 기초능력(3.29), 협동능력(3,29)의 순으로 나타났으며, 만족도가 낮은 자질로는 외국어능력(2.70), 창의력·유연한 사고(3.03), 문제해결능력(3.06), 도전정신·진취적 사고(3.09)의 순으로 나타나고 있다. 중요도와 만족도의 중요도와 만족도를 기준으로 하여 향후 개발이 필요한 자질(중요도는 높으나 만족도는 낮은 자질)로는 도전정신·진취적 사고, 문제해결능력, 책임감, 창의력·유연한 사고의 순으로 나타났다 ([그림 Ⅳ-1] 참조).

<표 IV-25> **실업고 졸업생의 핵심자질 중요도와 만족도**

(중요도 및 만족도 5점 척도 기준)

핵심자질	중요도		만족도	
	평균	표준편차	평균	표준편차
전체	**3.87**	**0.56**	**3.16**	**0.52**
책임감/ 목표달성 의지	4.20	0.77	3.25	0.78
도전정신, 패기와 진취적 사고	3.96	0.80	3.09	0.81
문제해결능력	3.92	0.81	3.06	0.79
창의력 및 유연한 사고	3.85	0.81	3.03	0.74
협동능력	4.09	0.76	3.29	0.81
학습능력 (회사 업무와 관련된 지식과 기술의 습득)	3.98	0.78	3.18	0.75
(동료, 상사와의) 대인관계능력	4.13	0.76	3.34	0.77
자신감	3.99	0.79	3.22	0.74
의사소통능력 (구두와 문서표현력)	3.84	0.79	3.11	0.77
컴퓨터 활용능력	3.89	0.83	3.33	0.81
전공 실무능력	3.66	0.86	3.15	0.67
기초 능력(읽기, 쓰기 및 계산능력)	3.71	0.83	3.29	0.73
외국어 능력 (및 국제감각)	3.08	0.97	2.70	0.84

주: 실업고 졸업생 응답 사례수 N=384



[그림 Ⅳ-1] **실업고 졸업생의 핵심자질 중요도와 만족도**

조직규모별<표 IV-26>, 업종별<표 IV-27>, 전공별<표 IV-28>, 응답자별<표 IV-29>로 세부적으로 살펴보면 다음과 같다. 조직규모별로 보면, 실업고 졸업생의 핵심자질에 대한 중요도 및 만족도의 인식에서 $p<.05$ 수준에서 유의미한 차이가 나타나지 않았다. 하지만, 업종별에서는 서비스업이 제조업보다 외국어 능력을 좀더 중시하는 것으로 나타났다. 특히, 졸업생의 자질 만족도에서는 기초능력과 컴퓨터활용능력, 회사업무와 관련된 지식과 기술의 습득에 필요한 학습능력에서는 정보통신·컴퓨터 관련산업이 다른 업종에 비하여 높았고, 외국어는 서비스업이 높은 것으로 나타났다. 이는 업종과 핵심자질과의 관련성이 높고 신입사원 선발시에 이를 반영하여 나타난 것으로 알 수 있다. 전공별로 살펴보면, 전공실무능력은 공업계에서 다른 전공보다 중시하는 것으로 나타났으며, 상업·경영정보계에서는 기초능력, 컴퓨터 활용능력, 의사소통능력을 타 전공에 비하여 상대적으로 중시하는 것으로 나타났다. 한편, 만족도에서는 상업·경영정보계가 핵심자질에서 타 전공에 비하여 상대적으로 높게 산업체에서 만족하고 있는 것으로 인식되고 있다. 응답자별로 보면, 인사책임자와 직속상사 모두 중요도와 만족도에서 유사하게 인식하고 있는 것으로 나타나고 있다.

<표 IV-26> 실업고 졸업생의 핵심자질 중요도와 만족도(조직규모별)

(중요도 및 만족도 5점 척도 기준)

핵심자질	중요도						만족도					
	29인 이하	30-99인	100-299인	300-999인	1000인 이상	비고	29인 이하	30-99인	100-299인	300-999인	1000인 이상	비고
	평균	평균	평균	평균	평균		평균	평균	평균	평균	평균	
핵심자질 전체 평균	**3.84**	**3.83**	**3.92**	**3.87**	**3.98**	**F(4,379)=.626 p=.644**	**3.24**	**3.06**	**3.12**	**3.19**	**3.15**	**F(4,379)=1.770 p=.134**
전공 실무능력	3.62	3.70	3.70	3.66	3.62	F(4,379)=.173 p=.952	3.19	3.11	3.16	3.16	3.10	F(4,379)=.272 p=.896
기초 능력	3.66	3.60	3.70	3.85	3.90	F(4,379)=1.638 p=.164	3.39	3.23	3.14	3.34	3.24	F(4,379)=1.486 p=.206
외국어 능력	3.00	3.07	3.29	3.03	3.14	F(4,379)=.916 p=.454	2.79	2.58	2.63	2.84	2.67	F(4,379)=1.433 p=.222
컴퓨터 활용능력	3.87	3.86	3.89	3.87	4.10	F(4,379)=.711 p=.585	3.44	3.14	3.36	3.31	3.48	F(4,379)=2.334 p=.055
의사소통 능력	3.80	3.73	3.89	3.90	4.10	F(4,379)=1.816 p=.125	3.13	2.99	3.07	3.25	3.14	F(4,379)=1.309 p=.266
창의력 및 유연한 사고	3.78	3.84	3.93	3.91	3.83	F(4,379)=.442 p=.779	3.09	2.95	3.02	3.07	2.98	F(4,379)=.572 p=.683
문제해결 능력	3.92	3.87	3.96	3.91	4.05	F(4,379)=.417 p=.796	3.19	2.95	2.89	3.13	3.07	F(4,379)=2.073 p=.084
협동능력	4.04	4.08	4.21	4.10	4.12	F(4,379)=.550 p=.699	3.33	3.22	3.25	3.31	3.36	F(4,379)=.398 p=.810
책임감/ 목표 달성 의지	4.14	4.20	4.27	4.15	4.33	F(4,379)=.671 p=.613	3.36	3.07	3.20	3.33	3.33	F(4,379)=2.397 p=.050
대인관계 능력	4.14	4.04	4.21	4.04	**4.33**	F(4,379)=1.534 p=.191	3.39	3.27	3.32	3.37	3.38	F(4,379)=.404 p=.806
자신감	4.01	3.98	3.98	3.94	4.07	F(4,379)=.195 p=.941	3.33	3.20	3.21	3.18	3.05	F(4,379)=1.323 p=.261
학습능력	4.02	3.94	3.95	3.97	4.07	F(4,379)=.292 p=.883	3.29	3.10	3.16	3.18	3.12	F(4,379)=.941 p=.440
도전정신, 진취적 사고	3.95	3.94	4.02	4.00	3.90	F(4,379)=.185 p=.946	3.16	2.98	3.18	3.09	3.05	F(4,379)=.879 p=.477

주: 29인 이하 응답 사례수 N=114, 30-99인 N=105, 100-299인 N=56, 300-999인 N=67, 1000인 이상 N=42 (총사례수 N=384)

<표 IV-27> 실업고 졸업생의 핵심자질 중요도와 만족도(업종별)

(중요도 및 만족도 5점 척도 기준)

핵심자질	중요도				만족도			
	제조업	서비스업	정보통신컴퓨터업	비고	제조업	서비스업	정보통신컴퓨터업	비고
	평균	평균	평균		평균	평균	평균	
핵심자질 전체 평균	**3.81**	**3.91**	**3.98**	**F(2,381)= 2.238 p=.108**	**3.11**	**3.18**	**3.29**	**F(2,381)= 2.229 p=.109**
전공 실무능력	3.73	3.56	3.72	F(2,381)= 1.663 p=.191	3.13	3.14	3.33	F(2,381)= 1.057 p=.223
기초 능력	3.65	3.72	3.97	F(2,381)= 2.340 p=.098	3.20	3.35	3.50	F(2,381)= 3.568 p=.029
외국어 능력	2.95	3.25	3.11	F(2,381)= 4.153 p=.016	2.60	2.89	2.56	F(2,381)= 5.877 p=.003
컴퓨터 활용능력	3.73	4.07	4.11	F(2,381)= 8.944 p=.000	3.26	3.34	3.67	F(2,381)= 4.097 p=.017
의사소통능력	3.80	3.90	3.86	F(2,381)= .673 p=.511	3.12	3.08	3.17	F(2,381)= .204 p=.815
창의력 및 유연한 사고	3.82	3.90	3.81	F(2,381)= .505 p=.604	3.01	3.03	3.08	F(2,381)= .161 p=.852
문제해결능력	3.87	4.01	3.89	F(2,381)= 1.265 p=.283	3.04	3.06	3.17	F(2,381)= .387 p=.679
협동능력	4.02	4.19	4.11	F(2,381)= 2.136 p=.119	3.24	3.30	3.50	F(2,381)= 1.608 p=.202
책임감/ 목표 달성 의지	4.17	4.20	4.36	F(2,381)= 1.004 p=.368	3.20	3.29	3.33	F(2,381)= .812 p=.445
대인관계능력	4.09	4.15	4.25	F(2,381)= .769 p=.464	3.33	3.32	3.53	F(2,381)= 1.166 p=.313
자신감	3.96	4.00	4.14	F(2,381)= .787 p=.456	3.21	3.24	3.25	F(2,381)= .107 p=.899
학습능력	3.93	4.00	4.25	F(2,381)= 2.710 p=.068	3.09	3.25	3.44	F(2,381)= 4.530 p=.011
도전정신, 패기와 진취적 사고	3.91	3.99	4.17	F(2,381)= 1.782 p=.170	3.06	3.07	3.31	F(2,381)= 1.456 p=.235

주: **제조업 응답 사례수** N=200, **서비스업** N=148, **정보통신컴퓨터업** N=36 (**총사례수** N=384)

<표 IV-28> 실업고 졸업생의 핵심자질 중요도와 만족도(전공별)

(중요도 및 만족도 5점 척도 기준)

핵심자질	중요도				만족도			
	공업계	상업계	기타	비고	공업계	상업계	기타	비고
	평균	평균	평균		평균	평균	평균	
핵심자질 전체 평균	**3.80**	**3.94**	**3.70**	**F(2,381)= 3.240 p=.040**	**3.12**	**3.22**	**2.80**	**F(2,381)= 5.288 p=.005**
전공 실무능력	3.80	3.55	3.53	F(2,381)= 4.034 p=.018	3.15	3.16	3.00	F(2,381)= .385 p=.681
기초 능력	3.60	3.83	3.47	F(2,381)= 4.274 p=.015	3.19	3.39	3.07	F(2,381)= 3.971 p=.020
외국어 능력	3.03	3.13	3.00	F(2,381)= .474 p=.623	2.61	2.80	2.50	F(2,381)= 2.684 p=.070
컴퓨터 활용능력	3.69	4.11	3.40	F(2,381)= 15.163 p=.000	3.21	3.45	3.07	F(2,381)= 4.671 p=.010
의사소통능력	3.72	3.97	3.53	F(2,381)= 6.043 p=.003	3.09	3.16	2.50	F(2,381)= 5.049 p=.007
창의력 및 유연한 사고	3.82	3.88	3.80	F(2,381)= .300 p=.741	3.03	3.05	2.57	F(2,381)= 2.763 p=.064
문제해결능력	3.86	3.99	3.73	F(2,381)= 1.708 p=.183	3.05	3.11	2.50	F(2,381)= 3.984 p=.019
협동능력	4.04	4.14	4.07	F(2,381)= .846 p=.430	3.26	3.35	2.86	F(2,381)= 2.578 p=.077
책임감/ 목표 달성 의지	4.13	4.27	4.07	F(2,381)= 1.842 p=.160	3.17	3.34	2.93	F(2,381)= 3.504 p=.031
대인관계능력	4.03	4.21	4.20	F(2,381)= 2.685 p=.069	3.32	3.39	3.00	F(2,381)= 1.781 p=.170
자신감	3.96	4.02	4.00	F(2,381)= .270 p=.763	3.22	3.24	3.00	F(2,381)= .684 p=.505
학습능력	3.91	4.07	3.73	F(2,381)= 2.589 p=.076	3.09	3.28	2.93	F(2,381)= 3.707 p=.025
도전정신, 패기와 진취적 사고	3.92	4.03	3.60	F(2,381)= 2.447 p=.088	3.10	3.12	2.50	F(2,381)= 3.942 p=.020

주: **공업계** 응답 사례수 N=173, **상업계** N=196, **기타** N=15 (**총사례수** N=384)

<표 IV-29> **실업고 졸업생의 핵심자질 중요도와 만족도(응답자별)**

(중요도 및 만족도 5점 척도 기준)

핵심자질	중요도			만족도		
	인사 책임자	직속상사	비고	인사 책임자	직속상사	비고
	평균	평균		평균	평균	
핵심자질 전체 평균	**3.88**	**3.86**	**t(382)=.421 p=..674**	**3.12**	**3.21**	**t(382)= -1.733 p=.084**
전공 실무능력	3.68	3.64	t(382)=.437 p=.662	3.12	3.20	t(382)=-1.118 p=.264
기초 능력	3.68	3.75	t(382)=-.705 p=..481	3.25	3.34	t(382)=-1.220 p=.223
외국어 능력	3.17	2.94	t(382)=2.264 p=.204	2.69	2.73	t(382)=-.509 p=.611
컴퓨터 활용능력	3.95	3.79	t(263.831)= 1.748 p=.082	3.30	3.37	t(382)=-.839 p=.402
의사소통능력	3.82	3.88	t(382)=-.640 p=.522	3.05	3.21	t(286.327)= -1.967 p=.050
창의력 및 유연한 사고	3.84	3.85	t(382)=-.056 p=.955	3.00	3.08	t(382)=-1.023 p=.307
문제해결능력	3.89	3.97	t(332.247)= -.940 p=.348	3.03	3.11	t(382)=-.969 p=.333
협동능력	4.09	4.10	t(382)=-.182 p=.856	3.26	3.33	t(382)=-.788 p=.431
책임감/ 목표 달성 의지	4.18	4.22	t(382)=-.425 p=.671	3.19	3.34	t(382)=-1.775 p=.077
대인관계능력	4.14	4.11	t(382)=.364 p=.716	3.31	3.40	t(382)=-1.164 p=.245
자신감	4.04	3.91	t(382)=1.575 p=.116	3.21	3.25	t(382)=-.557 p=.578
학습능력	3.96	4.02	t(382)=-.710 p=.478	3.13	3.27	t(382)=-1.761 p=.079
도전정신, 패기와 진취적 사고	3.97	3.94	t(382)=.435 p=.664	3.04	3.17	t(382)=-1.459 p=.145

주: 인사책임자 응답 사례수 N=238, **직속상사** N=146 **(총사례수** N=384)

2) 전문대학 졸업생의 핵심자질에 대한 중요도와 만족도

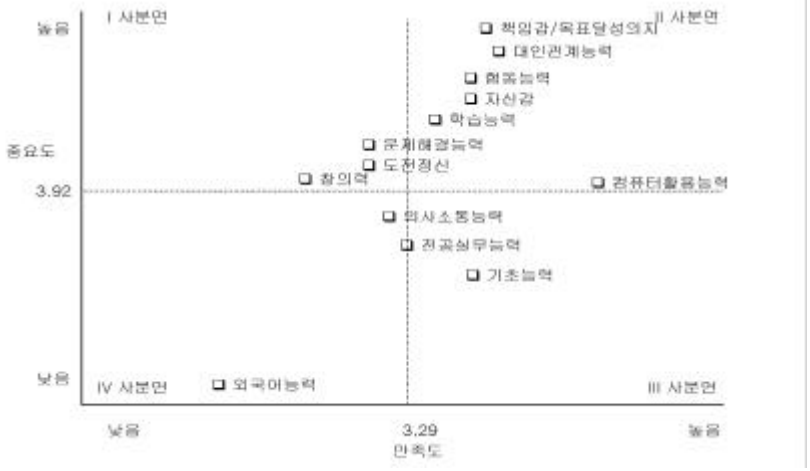
산업체의 구성원(인사책임자와 직속상사)은 전문대학 졸업생들의 핵심자질에 대하여 다음의 <표Ⅳ-30>에서 제시하듯이, 중요도가 가장 높은 자질은 책임감·목표달성의지(4.10/ 5.00 척도 기준), 대인관계능력(4.10), 협동능력(4.03) 등의 조직역량을 상대적으로 중요하게 인식하는 반면, 외국어능력(3.08), 기초능력(3.69)의 순으로 중요도를 낮게 인식하고 있다. 현재 전문대학 졸업생에 대한 만족도가 높은 자질로는 컴퓨터활용능력 (3.51), 대인관계능력(3.40), 책임감·목표달성의지(3.37), 기초능력(3.35), 협동능력(3.35)의 순으로 나타났으며, 만족도가 낮은 자질로는 외국어능력(2.92), 창의력·유연한 사고(3.22), 도전정신·진취적 사고(3.23), 문제해결능력(3.24)의 순으로 나타나고 있다. 중요도와 만족도의 분석을 통하여 향후 개발이 필요한 자질(중요도는 높으나 만족도는 낮은 자질)로는 책임감, 문제해결능력, 도전정신·진취적 사고, 창의력·유연한 사고의 순으로 나타났다 ([그림 Ⅳ-2] 참조). 전문대 졸업생의 만족도는 앞서 분석한 실업고 졸업생의 자질(<표Ⅳ-24> 참조)에 대한 분석과 유사한 패턴을 보이고 있다. 다만, 차이점은 만족도 수준에서 실업고의 자질보다는 상대적으로 높게 나타나고 있다는 점이다.

<표 IV-30> **전문대학 졸업생의 핵심자질 중요도와 만족도**

(중요도 및 만족도 5점 척도 기준)

핵심자질	중요도		만족도	
	평균	표준편차	평균	표준편차
전체	3.92	.53	3.29	.52
책임감/ 목표달성 의지	4.17	.75	3.37	.80
문제해결능력	4.01	.72	3.24	.76
도전정신, 패기와 진취적 사고	3.99	.76	3.23	.80
창의력 및 유연한 사고	3.93	.73	3.22	.71
대인관계능력	4.10	.73	3.40	.77
학습능력	4.01	.74	3.32	.74
협동능력	4.03	.73	3.35	.74
자신감	4.03	.74	3.34	.72
의사소통능력	3.85	.71	3.27	.71
전공 실무능력	3.81	.78	3.29	.68
컴퓨터 활용능력	3.93	.74	3.51	.74
외국어 능력	3.34	.95	2.92	.77
기초 능력(읽기, 쓰기 및 계산능력)	3.69	.76	3.35	.69

주: 전문대학 졸업생 응답 사례수 N=480



[그림 Ⅳ-2] **전문대 졸업생의 핵심자질 중요도와 만족도**

조직규모별<표 IV-31>, 업종별<표 IV-32>, 전공별<표 IV-33>, 응답자별<표 IV-34>로 세부적으로 살펴보면 다음과 같다. 조직규모별로 보면, 전문대 졸업생의 핵심자질에 대한 중요도 및 만족도의 인식에서 $p<.05$ 수준에서 조직의 규모에 따른 유의미한 차이가 나타나지 않았다. 하지만, 업종별에서는 정보통신·컴퓨터업이 다른 업종에 비하여 핵심자질의 중요도에 대한 유의미한 인식이 높으나 만족도에 대한 인식차이는 업종간 유의미한 차이를 보이고 있지 않는 것으로 나타났다. 세부적으로 살펴보면, 정보통신·컴퓨터업에서는 전공실무능력을 다른 업종에 비하여 상대적으로 중요하게 인식하고 있는 것으로 나타났다. 한편, 서비스업과 정보통신·컴퓨터업이 외국어능력, 의사소통능력, 문제해결능력, 협동능력, 대인관계능력 등의 자질에서 제조업보다 중시하는 것으로 나타나고 있다. 하지만, 업종 간 만족도 수준에서는 $p<.05$ 수준에서 유의미한 차이가 없다.

전공별로 살펴보면, 전공실무능력은 의료보건계열이 상대적으로 중요시하게 생각하고, 문제해결과 의사소통능력, 협동능력은 의료보건계열과 인문어문사회계열에서 중시하고 있고, 협동능력과 자신감은 인문어문사회계열에서 중시하고 있는 것으로 나타나고 있다. 만족도 수준에서는 전공별로 차이를 보이고 있지는 않는 것으로 나타나고 있다.

응답자별로 보면, 인사책임자는 직속상사에 비하여 외국어능력과 의사소통능력을 상대적으로 중시하는 것으로 나타나고 있다. 졸업생에 대한 만족도에서는 직속상사가 인사책임자에 비하여 기초능력, 협동능력, 대인관계능력, 도전정신에서 좀더 높게 만족하고 있는 것으로 나타나고 있다. 한편, 중요도 측면에서는 인사책임자가 전반적으로 모든 자질에서 직속상사보다 중시하는 경향이 나타나고 있으나, 만족도에서는 직속상사보다 낮게 인식하고 있는 것으로 나타나고 있다.

<표 IV-31> 전문대 졸업생의 핵심자질 중요도와 만족도 (조직규모별)

(중요도 및 만족도 5점 척도 기준)

핵심자질	중요도						만족도					
	29인 이하	30-99인	100-299인	300-999인	1000인 이상	비고	29인 이하	30-99인	100-299인	300-999인	1000인 이상	비고
	평균	평균	평균	평균	평균		평균	평균	평균	평균	평균	
핵심자질 전체 평균	**3.89**	**3.93**	**3.95**	**3.89**	**3.90**	**F(4,475)=.186 p=.946**	**3.37**	**3.22**	**3.24**	**3.27**	**3.39**	**F(4,475)=2.032 p=.089**
전공 실무능력	3.74	3.87	3.89	3.80	3.77	F(4,475)=.712 p=.584	3.27	3.23	3.26	3.32	3.50	F(4,475)=1.526 p=.193
기초 능력	3.65	3.69	3.64	3.76	3.79	F(4,475)=.559 p=.693	3.41	3.27	3.30	3.36	3.46	F(4,475)=1.107 p=.353
외국어 능력	3.20	3.39	3.49	3.34	3.33	F(4,475)=1.251 p=.288	2.99	2.86	2.92	2.86	2.96	F(4,475)=.667 p=.615
컴퓨터 활용능력	3.92	4.02	3.97	3.81	3.90	F(4,475)=1.087 p=.362	3.59	3.38	3.45	3.54	3.65	F(4,475)=1.956 p=.100
의사소통 능력	3.80	3.86	3.97	3.79	3.92	F(4,475)=.972 p=.422	3.31	3.23	3.20	3.29	3.35	F(4,475)=.555 p=.696
창의력 및 유연한 사고	3.98	3.84	3.99	3.97	3.88	F(4,475)=.872 p=.480	3.30	3.19	3.12	3.19	3.29	F(4,475)=1.067 p=.372
문제해결 능력	4.01	3.98	4.08	3.97	4.06	F(4,475)=.397 p=.811	3.31	3.19	3.15	3.19	3.42	F(4,475)=1.461 p=.213
협동능력	4.06	3.98	4.08	4.04	4.00	F(4,475)=.335 p=.854	3.43	3.21	3.46	3.31	3.40	F(4,475)=2.018 p=.091
책임감/ 목표 달성 의지	4.23	4.12	4.18	4.15	4.17	F(4,475)=.397 p=.811	3.45	3.23	3.35	3.35	3.54	F(4,475)=1.925 p=.105
대인관계 능력	4.12	4.13	4.11	4.04	4.02	F(4,475)=.343 p=.849	3.45	3.40	3.38	3.33	3.46	F(4,475)=.452 p=.771
자신감	4.00	4.06	4.03	4.03	4.02	F(4,475)=.126 p=.973	3.45	3.28	3.20	3.30	3.50	F(4,475)=2.368 p=.052
학습능력	3.98	4.11	3.97	3.99	3.90	F(4,475)=1.009 p=.402	3.47	3.28	3.22	3.22	3.35	F(4,475)=2.328 p=.055
도전정신, 패기와 진취적 사고	3.96	4.02	4.00	3.99	3.98	F(4,475)=.132 p=.971	3.35	3.14	3.15	3.25	3.21	F(4,475)=1.438 p=.220

주: 29인 이하 응답 사례수 N=142, 30-99인 N=125, 100-299인 N=74, 300-999인 N=91, 1000인 이상 N=48 (총사례수 N=480)

<표 IV-32> 전문대 졸업생의 핵심자질 중요도와 만족도 (업종별)

(중요도 및 만족도 5점 척도 기준)

핵심자질	중요도				만족도			
	제조업	서비스업	정보통신 컴퓨터업	비고	제조업	서비스업	정보통신 컴퓨터업	비고
	평균	평균	평균		평균	평균	평균	
핵심자질 전체 평균	**3.83**	**3.95**	**4.06**	**F(2,477)= 4.880 p=.008**	**3.26**	**3.30**	**3.40**	**F(2,477)= 1.778 p=.170**
전공 실무능력	3.80	3.74	4.12	F(2,477)= 5.453 p=.005	3.28	3.27	3.40	F(2,477)= .905 p=.405
기초 능력	3.65	3.72	3.77	F(2,477)= .823 p=.440	3.27	3.39	3.47	F(2,477)= 2.662 p=.071
외국어 능력	3.16	3.47	3.47	F(2,477)= 6.594 p=.001	2.89	2.95	2.91	F(2,477)= .330 p=.719
컴퓨터 활용능력	3.89	3.91	4.18	F(2,477)= 3.619 p=.028	3.48	3.52	3.60	F(2,477)= .616 p=.540
의사소통능력	3.74	3.93	3.98	F(2,477)= 4.612 p=.010	3.19	3.34	3.35	F(2,477)= 2.631 p=.073
창의력 및 유연한 사고	3.79	4.00	4.19	F(2,477)= 8.569 p=.000	3.17	3.25	3.30	F(2,477)= 1.042 p=.354
문제해결능력	3.91	4.07	4.12	F(2,477)= 3.701 p=.025	3.19	3.25	3.35	F(2,477)= 1.005 p=.367
협동능력	3.93	4.11	4.11	F(2,477)= 3.720 p=.025	3.30	3.39	3.39	F(2,477)= .783 p=.458
책임감/ 목표달성 의지	4.10	4.21	4.28	F(2,477)= 1.831 p=.161	3.32	3.39	3.47	F(2,477)= .999 p=.369
대인관계능력	4.00	4.14	4.25	F(2,477)= 3.276 p=.039	3.38	3.37	3.60	F(2,477)= 2.053 p=.129
자신감	3.98	4.06	4.09	F(2,477)= .966 p=.381	3.33	3.34	3.44	F(2,477)= .573 p=.564
학습능력	3.98	4.01	4.11	F(2,477)= .690 p=.502	3.30	3.32	3.44	F(2,477)= .827 p=.438
도전정신, 패기와 진취적 사고	3.97	3.99	4.09	F(2,477)= .579 p=.561	3.23	3.17	3.46	F(2,477)= 2.894 p=.056

주: 제조업 응답 사례수 N=206 서비스업 N=217, 정보통신컴퓨터업 N=57 (총사례수 N=480)

<표 IV-33> 전문대 졸업생의 핵심자질 중요도와 만족도 (전공별)

(중요도 및 만족도 5점 척도 기준)

핵심자질	중요도							만족도						
	인문사회	상업경영계열	컴퓨터정보계열	공업계열	의료보건계열	기타	비고	인문사회	상업경영계열	컴퓨터정보계열	공업계열	의료보건계열	기타	비고
	평균	평균	평균	평균	평균	평균		평균	평균	평균	평균	평균	평균	
핵심자질 전체평균	**4.03**	**3.92**	**3.89**	**3.78**	**4.02**	**4.10**	**F(5,460) =3.726 p=.003**	**3.34**	**3.30**	**3.31**	**3.25**	**3.39**	**3.26**	**F(5,461= .588 p=.709**
전공 실무능력	3.81	3.72	3.76	3.79	4.20	4.09	F(5,460) =3.080 p=.010	3.35	3.25	3.27	3.28	3.37	3.38	F(5,461) =.464 p=.803
기초 능력	3.84	3.78	3.60	3.60	3.73	3.70	F(5,460) =1.361 p=.238	3.35	3.34	3.38	3.30	3.40	3.45	F(5,461) =.382 p=.861
외국어 능력	3.48	3.35	3.27	3.07	3.43	3.94	F(5,460) =6.346 p=.000	3.08	3.03	2.81	2.86	3.00	2.70	F(5,461) =2.264 p=.047
컴퓨터 활용능력	3.92	3.98	4.03	3.79	3.87	4.09	F(5,460) =1.805 p=.110	3.55	3.46	3.58	3.50	3.40	3.49	F(5,461) =.448 p=.815
의사소통 능력	3.95	3.85	3.83	3.71	3.97	4.09	F(5,460) =2.492 p=.031	3.35	3.28	3.22	3.24	3.43	3.28	F(5,461) =.614 p=.689
창의력/ 유연한 사고	4.03	3.89	4.01	3.83	3.90	4.04	F(5,460) =1.237 p=.291	3.27	3.16	3.22	3.23	3.37	3.19	F(5,461) =.486 p=.787
문제해결 능력	4.15	4.02	3.94	3.87	4.23	4.15	F(5,460) =2.526 p=.029	3.34	3.26	3.26	3.16	3.40	3.11	F(5,461) =1.046 p=.390
협동능력	4.27	3.97	3.98	3.92	4.10	4.19	F(5,460) =2.749 p=.018	3.40	3.45	3.29	3.25	3.43	3.38	F(5,461) =1.154 p=.331
책임감/ 목표달성 의지	4.35	4.15	4.13	4.03	4.33	4.36	F(5,460) =2.696 p=.020	3.39	3.39	3.41	3.29	3.50	3.32	F(5,461) =.466 p=.802
대인관계 능력	4.10	4.10	4.08	3.95	4.33	4.34	F(5,460) =2.782 p=.017	3.31	3.38	3.56	3.33	3.63	3.38	F(5,461) =1.713 p=.130
자신감	4.18	4.10	3.98	3.88	4.10	4.06	F(5,460) =1.948 p=.085	3.45	3.34	3.35	3.29	3.47	3.26	F(5,461) =.754 p=.583
학습능력	4.15	3.97	4.00	3.90	4.10	4.13	F(5,460) =1.340 p=.246	3.29	3.32	3.41	3.29	3.33	3.26	F(5,461) =.355 p=.879
도전정신, 패기	4.13	4.01	3.99	3.84	4.00	4.17	F(5,460) =1.993 p=.078	3.27	3.20	3.31	3.19	3.37	3.19	F(5,461) =.503 p=.774

주: **어문인문사회계열 응답 사례수** N=62, **상업경영계열** N=116, **컴퓨터정보계열** N=86, **공업계열** N=126, **의료보건계열** N=30, **기타** N=47 (**총사례수** N=467)

<표 IV-34> **전문대 졸업생의 핵심자질 중요도와 만족도 (응답자별)**

(중요도 및 만족도 5점 척도 기준)

핵심자질	중요도			만족도		
	인사책임자 평균	직속상사 평균	비고	인사책임자 평균	직속상사 평균	비고
핵심자질 전체 평균	**3.95**	**3.87**	**t(478)=1.629 p=.104**	**3.23**	**3.37**	**t(478)=-3.029 p=.003**
전공실무능력	3.84	3.78	t(478)=.804 p=.422	3.25	3.33	t(478)=-1.256 p=.210
기초 능력	3.71	3.67	t(478)=.536 p=.592	3.27	3.45	t(478)=-2.883 p=.004
외국어 능력	3.46	3.18	t(478)=3.288 p=.001	2.89	2.95	t(478)=-.869 p=.385
컴퓨터 활용능력	3.97	3.88	t(478)=1.406 p=.160	3.46	3.56	t(478)=-1.458 p=.145
의사소통능력	3.92	3.77	t(478)=2.300 p=.022	3.23	3.33	t(478)=-1.603 p=.110
창의력 및 유연한 사고	3.97	3.88	t(478)=1.296 p=.195	3.13	3.34	t(478)=-3.268 p=.001
문제해결능력	4.06	3.94	t(478)=1.770 p=.077	3.17	3.33	t(478)=-2.292 p=.022
협동능력	4.03	4.03	t(478)=.087 p=.931	3.27	3.45	t(478)=-2.665 p=.006
책임감/ 목표달성 의지	4.17	4.17	t(478)=.001 p=1.000	3.28	3.48	t(478)=-2.759 p=.006
대인관계능력	4.14	4.05	t(478)=1.322 p=.187	3.31	3.52	t(478)=-3.010 p=.003
자신감	4.03	4.03	t(478)=-.094 p=.925	3.29	3.41	t(478)=-1.762 p=.079
학습능력	4.04	3.97	t(478)=1.037 p=.300	3.29	3.36	t(478)=-1.015 p=.310
도전정신, 패기와 진취적 사고	4.01	3.97	t(478)=.578 p=.564	3.15	3.33	t(478)=-2.391 p=.017

주: **인사책임자 응답 사례수** N=266, **직속상사** N=214 **(총사례수** N=480)

3) 실업고와 전문대 졸업생의 핵심자질 중요도와 만족도 비교

<표 IV-35> 실업고와 전문대 졸업생의 핵심자질 중요도와 만족도 비교

(빈도수 중요도 N=204, 만족도 N=205, 중요도 및 만족도 5점 척도 기준)

핵심자질	중요도				만족도			
	실업고 졸업생 평균	전문대 졸업생 평균	차이	비고	실업고 졸업생 평균	전문대 졸업생 평균	차이	비고
전공 실무능력	3.69	3.82	-.13	t= -2.189 p= .303	3.13	3.20	-.07	t= -1.378 p= .170
기초 능력	3.68	3.74	-.06	t=-1.037 p=.301	3.24	3.22	.01	t= .289 p= .773
외국어 능력	3.23	3.48	-.25	t= -4.266 p=.000	2.70	2.86	-.16	t= -2.747 p= .007
컴퓨터 활용능력	3.97	3.97	-.01	t= -.208 p= .835	3.30	3.46	-.16	t= -2.532 p= .012
의사소통능력	3.87	3.95	-.08	t= -1.367 p= .173	3.05	3.19	-.14	t= -2.723 p= .007
창의력 및 유연한 사고	3.88	3.97	-.09	t= -1.810 p= .072	2.99	3.10	-.11	t= -2.057 p= .041
문제해결능력	3.91	4.08	-.16	t= -3.061 p= .003	3.02	3.15	-.13	t= -1.974 p= .050
협동능력	4.12	4.07	.05	t= 1.129 p= .260	3.25	3.24	.01	t= .083 p= .934
책임감/ 목표달성 의지	4.21	4.16	.05	t= .936 p= .350	3.18	3.26	-.08	t= -1.467 p= .144
대인관계능력	4.17	4.16	.01	t= .310 p= .757	3.28	3.30	-.02	t= -.406 p= .685
자신감	4.06	4.03	.03	t= .605 p= .546	3.19	3.29	-.11	t= -1.844 p= .067
학습능력	4.00	4.06	-.06	t= -1.167 p= .245	3.14	3.29	-.16	t= -2.902 p= .004
도전정신, 패기와 진취적 사고	4.02	4.04	-.01	t= -.295 p= .768	3.04	3.12	-.08	t= -1.683 p= .094

실업고와 전문대 졸업생의 핵심자질에 대한 비교를 해 보면 (<표 IV-35> 참조), 중요도와 만족도에서 핵심자질별로 중요하게 인식하는 수준과 현재의 만족도 수준의 우선순위에서 거의 유사한 형태를 나타내고 있다. 다만, 차이가 나는 것은 실업고 졸업생에 비하여 전문대 졸업생의 핵심자질을 더 중요하거나 만족스럽게 인식하고 있다는 것이다. 특히, 중요도에서는 외국어능력, 만족도에서는 외국어능력, 의사소통능력, 창의력 및 유연한 사고, 학습능력에

대한 차이가 유의미하게 나타나고 있다.

마. 직업교육기관 졸업생의 업무성과 만족도

<표 Ⅳ-36>에 따르면, 직업교육기관 졸업생의 업무수행성과에 대하여 세부 항목별로 산업체에서는 평균 이상으로 평가하고 있으나, 높은 수준의 평가는 받지 못하는 것으로 나타나고 있다. 실업고 졸업자의 경우는 외부고객에 대한 서비스(3.26), 개인의 업무수행능력(3.23)의 순으로 높게 업무수행결과가 나타나고 있으나, 업무프로세스의 개선(2.91)은 상대적으로 낮게 인식하고 있다. 전문대학 졸업자의 경우는 개인의 업무수행능력(3.43), 외부고객에 대한 고객서비스제공(3.39), 업무에서의 효율적인 의사소통(3.38)에서 보통이상으로 나타나고 있으나 실질적인 금전적 성과에의 공헌(3.20)은 상대적으로 낮게 평가하고 있다. 업무수행결과를 학교급별로 비교해 보면, 전반적으로 전문대학 졸업자에 대한 평가가 높게 나타나고 있는데, 특히 개인의 업무수행능력, 업무헌신, 의사소통, 업무프로세스 개선, 내부고객에 대한 대응, 외부고객에 대한 대한 서비스 제공 등에서 상대적으로 수행결과가 높게 인식되고 있다. 하지만, 업무생산성 향상이나 금전적 성과 측면에서는 유의미한 차이가 없다. 이는 개인의 역량에 의한 성과보다는 다른 요인에 따라 조직의 성과가 좌우되는 것에도 기인할 수 있다.

실업고 졸업생의 핵심자질의 세부 요인들을 성과 평균과 연계하여 회귀분석을 실시한 결과(<표 IV-37> 참조), 성과에 긍정적 영향을 주는 자질들로 나타난 것은 도전정신, 전공실무능력, 대인관계능력, 컴퓨터활용능력, 창의력·유연한 사고로 나타났으며, 전문대 졸업생의 경우(<표 IV-38> 참조)에는 도전정신, 전공실무능력, 대인관계능력, 문제해결능력, 기초능력이 성과와 관련성이 높은 것으로 나타나고 있다. 실업고 졸업생과 전문대 졸업생의 경우, 중요한 핵심자질로 성과에 영향을 주는 요소는 유사하게 나타나고 있는데, 이들 자질을 육성하기 위한 교육과정의 개선이 요구된다.

<표 IV-36> **직업교육기관 졸업생의 업무성과 만족도**

(업무성과 만족도: 5점 척도 기준)

업무성과	실업고		전문대		차이	실업고-전문대 차이분석
	평균	표준편차	평균	표준편차		
전체	**3.16**	**.52**	**3.36**	**.48**	**-.18**	**t(204) = -5.591 p= .000**
개인의 업무수행능력 향상	3.23	.60	3.43	.58	-.20	t=-5.029 p=.000
업무에의 헌신과 몰입	3.15	.72	3.31	.65	-.17	t=-3.041 p=.003
업무에서의 효율적인 의사소통	3.15	.72	3.38	.71	-.23	t=-4.173 p=.000
업무 프로세스의 개선	2.91	.71	3.25	.67	-.34	t=-6.510 p=.000
조직내부 직원의 요구에 대한 적절하고 신속한 대응	3.18	.73	3.37	.66	-.20	t=-3.632 p=.000
외부 고객에 대한 고객서비스 제공	3.26	.73	3.39	.72	-.13	t=-2.286 p=.023
업무 생산성의 향상	3.18	.69	3.26	.66	-0.08	t=-1.635 p=.104
금전적 성과(매출액, 이윤)에의 공헌	3.12	.75	3.20	.68	-0.07	t=-1.415 p=.159

주: *: p=.000, t의 자유도= 204 임.

<표 IV-37>**실업고 졸업생의 업무성과 회귀분석 결과**

성과$_i$ = β_0 + β_1**핵심자질** + e_i

R^2=0.380, Adjusted R^2=0.372

구분	비표준화 계수		표준화 계수	t	유의확률
	B	표준오차	베타		
상수	1.239	.133		9.310	.000
도전정신, 패기와 진취적 사고	.154	.033	.238	4.745	.000
전공실무능력	.151	.035	.193	4.292	.000
대인관계능력	.116	.033	.171	3.473	.001
컴퓨터활용능력	009	.029	.140	3.106	.002
창의력 · 유연한 사고	.009	.035	.132	2.636	.009

<표 Ⅳ-38> 전문대 졸업생의 업무성과 회귀분석 결과

$성과_i = \beta_0 + \beta_1 핵심자질 + e_i$

R^2=0.370, Adjusted R^2=0.362

구분	비표준화 계수		표준화 계수	t	유의확률
	B	표준오차	베타		
상수	1.642	.112		14.724	.000
도전정신, 패기와 진취적 사고	.106	.030	.179	3.571	.000
책임감(목표달성의지)	0.08	.032	.136	2.550	.011
전공실무능력	.107	.030	.153	3.558	.000
대인관계능력	0.08	.030	.128	2.682	.008
문제해결능력	0.08	.030	.123	2.556	.011
기초능력(읽기, 쓰기, 셈하기)	0.07	.030	.100	2.275	.023

1) 졸업생에 대한 업무수행결과 만족도 (조직규모별 비교)

졸업생에 대한 업무수행결과를 조직규모별로 분석해 보면(<표 IV-39> 참조), 실업고 졸업자와 전문대 졸업자 공히 30-99인의 조직규모에서 다른 조직규모에 비하여 상대적으로 낮은 성과를 보이고 있는 것으로 나타나고 있다.

세부적으로 살펴보면, 실업고 졸업자에 대하여 조직규모별로 업무성과의 각 항목에 있어서 대부분 유의미한 차이를 보이지 않으나 의사소통, 외부고객서비스에서 유의미한 차이를 보이고 있다. 의사소통을 사후 분석한 결과(Dunnnett T3)에 따르면, 30-99인의 조직규모와 300-999인에서 $p<.05$ 수준에서 유의미한 차이를 보이는 것으로 나타났지만, 외부고객만족에 대한 Scheffe 테스트의 사후분석결과는 유의미한 차이는 업었다. 한편, 전문대 졸업자의 업무 성과에 대해서는 금전적 성과에서 차이를 보이고 있는 것으로 나타났으나 사후 분석한 결과(Dunnnett T3)에 따르면 조직규모간에 유의미한 차이가 없는 것으로 나타났다.

<표 IV-39> 직업교육기관 졸업생의 업무성과 만족도 (조직규모별)

(업무성과 만족도 5점 척도 기준)

업무성과	실업고						전문대학					
	29인 이하	30-99인	100-299인	300-999인	1000인 이상	비고	29인 이하	30-99인	100-299인	300-999인	1000인 이상	비고
	평균	평균	평균	평균	평균		평균	평균	평균	평균	평균	
업무성과 전체평균	**3.23**	**3.02**	**3.14**	**3.21**	**3.20**	**F(4,378)= 2.578 p=.037**	**3.41**	**3.26**	**3.40**	**3.31**	**3.47**	**F(4,470)= 2.682 p=.031**
개인의 업무 수행능력 향상	3.26	3.12	3.31	3.39	3.33	F(4,378)= 2.259 p=.062	3.53	3.36	3.53	3.53	3.54	F(4,470)= 1.899 p=.109
업무에의 헌신과 몰입	3.24	3.07	3.15	3.21	3.21	F(4,378)= .855 p=.491	3.47	3.30	3.40	3.30	3.50	F(4,470)= 1.741 p=.140
업무에서의 효율적인 의사소통	3.25	3.02	3.18	3.37	3.33	F(4,378)= 3.264 p=.012	3.35	3.34	3.54	3.43	3.58	F(4,470)= 2.183 p=.070
업무 프로세스의 개선	3.06	2.85	2.93	2.93	3.02	F(4,378)= 1.314 p=.264	3.32	3.13	3.25	3.22	3.42	F(4,470)= 2.202 p=.068
내부 직원의 요구에 대한 적절하고 신속한 대응	3.26	3.10	3.16	3.24	3.33	F(4,378)= 1.010 p=.402	3.42	3.29	3.43	3.34	3.52	F(4,470)= 1.368 p=.244
외부고객에 대한 고객 서비스 제공	3.31	3.04	3.20	3.36	3.26	F(4,378)= 2.471 p=.044	3.46	3.34	3.47	3.41	3.42	F(4,470)= .548 p=.701
업무 생산성의 향상	3.28	3.07	3.16	3.18	3.19	F(4,378)= 1.285 p=.275	3.40	3.26	3.35	3.23	3.42	F(4,470)= 1.416 p=.228
금전적 성과(매출액, 이윤)에의 공헌	3.24	2.96	3.05	3.03	2.98	F(4,378)= 2.263 p=.062	3.32	3.10	3.25	3.07	3.38	F(4,470)= 3.635 p=.006

주: 실업고 29인 이하 응답 사례수 N=114, 30-99인 N=105, 100-299인 N=55, 300-999인 N=67, 1000인 이상 N=42 (총사례수 N=383); 전문대 29인 이하 응답 사례수 N=139, 30-99인 N=125, 100-299인 N=72, 300-999인 N=91, 1000인 이상 N=48 (총사례수 N=475)

2) 직업교육기관 졸업생의 업무수행결과 만족도 (업종별 비교)

졸업생에 대한 업무수행결과를 업종별로 분석해보면(<표 IV-40> 참조), 실업고 졸업자에서는 외부고객만족, 업무 생산성 향상에서 차이를 보이고 있는 것으로 나타났다. 외부고객만족의 항목에 대하여 사후분석(Dunnnett T3)을 실시한 결과, 서비스업이 제조업보다 $p<.05$ 수준에서 유의미한 차이를 보이는 것으로 나타나고 있다. 한편, 업무 생산성향상의 사후분석결과(Scheffe, Bonferroni 테스트)에 따르면 $p<.05$ 수준에서 업종별로 유의미한 차이는 없다. 전문대 졸업생의 경우, 외부고객만족에서 서비스업과 정보통신컴퓨터업이 제조업보다 사후분석결과 유의미한 차이를 보이고 있는 것으로 나타나고 있다. 고객만족성과가 업종별로 차이를 보이는 이유는 서비스업이나 정보통신컴퓨터업의 업종 특성상 제조업보다는 고객만족성과를 더 요구하는 측면에 기인한다고 볼 수 있다.

<표 IV-40> 직업교육기관 졸업생의 업무성과 만족도 (업종별)

(업무성과 만족도 5점 척도 기준)

업무성과	실업고				전문대학			
	제조업	서비스업	정보통신 컴퓨터업	비고	제조업	서비스업	정보통신 컴퓨터업	비고
	평균	평균	평균		평균	평균	평균	
업무성과 전체평균	**3.09**	**3.22**	**3.23**	**F(2,380)= 3.138 p=.044**	**3.31**	**3.38**	**3.43**	**F(2,472)= 1.932 p=.146**
개인의 업무 수행능력 향상	3.19	3.33	3.39	F(2,380)= 3.228 p=.041	3.46	3.50	3.52	F(2,472)=.337 p=.714
업무에의 헌신과 몰입	3.16	3.13	3.42	F(2,380)= 2.322 p=.099	3.35	3.38	3.50	F(2,472)= 1.094 p=.336
효율적인 의사소통	3.15	3.28	3.19	F(2,380)= 1.498 p=.225	3.37	3.43	3.50	F(2,472)=.951 p=.387
업무프로세스의 개선	2.89	3.01	3.06	F(2,380)= 1.500 p=.224	3.22	3.27	3.31	F(2,472)=.558 p=.573
내부 직원의 요구에 대한 적절하고 신속한 대응	3.17	3.25	3.28	F(2,380)= .693 p=.501	3.31	3.44	3.43	F(2,472)= 2.084 p=.126
외부 고객에 대한 고객 서비스 제공	3.11	3.37	3.22	F(2,380)= 5.034 p=.007	3.29	3.51	3.52	F(2,472)= 5.212 p=.006
업무 생산성의 향상	3.09	3.27	3.28	F(2,380)= 3.232 p=.041	3.33	3.30	3.41	F(2,472)=.751 p=.472
금전적 성과(매출액, 이윤)에의 공헌	3.01	3.16	3.06	F(2,380)= 1.932 p=.146	3.17	3.23	3.26	F(2,472)=.685 p=.505

주: 실업고 제조업 응답 사례수 N=199, 서비스업 N=148, 정보통신컴퓨터업 N=36 (총사례수 N=383); 전문대 제조업 응답 사례수 N=204, 서비스업 N=213, 정보통신컴퓨터업 N=58 (총사례수 N=475)

3) 직업교육기관 졸업생의 업무수행결과 만족도 (전공별 비교)

전공별로 업무수행결과를 비교하여 보면(<표 IV-41> 참조), 사후분석 (Dunnett T3, Scheffe 테스트) 결과, 실업고 졸업자의 경우에 외부고객만족에 대한 항목은 상업계가 공업계보다, 전문대 졸업자의 경우에 의료보건계열이 공업계열보다 높은 성과를 나타내는 것으로 나타났다. 이는 전공특성상 외부

고객 지향성과 관련성이 높은 것에 기인한다고 볼 수 있다.

<표 IV-41> 직업교육기관 졸업생의 업무성과 만족도 (전공별)

(업무성과 만족도 5점 척도 기준)

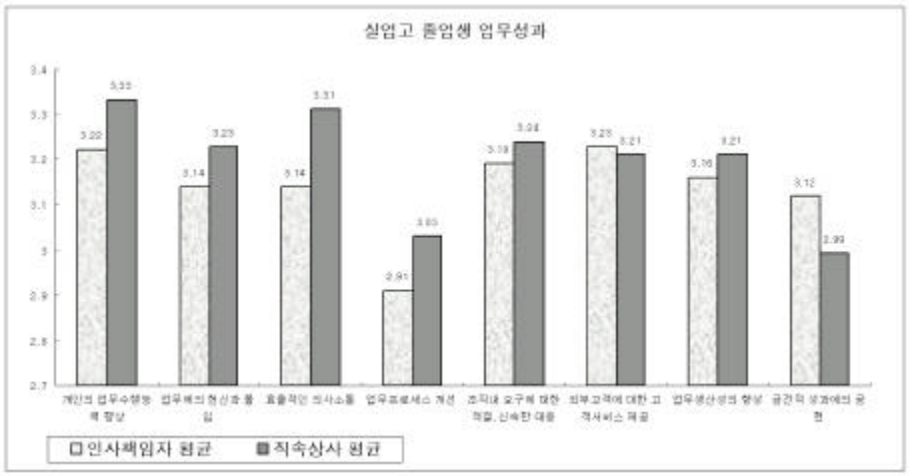
업무수행결과	실업고				전문대학						
	공업계	상업계	기타	비고	인문사회	상업경영계열	컴퓨터정보계열	공업계열(컴퓨터정보제외)	의료보건계열	기타	비고
	평균	평균	평균		평균	평균	평균	평균	평균	평균	
업무성과 전체평균	**3.10**	**3.22**	**3.06**	**F(2,380)= 2.850 p=.059**	**3.35**	**3.35**	**3.41**	**3.29**	**3.55**	**3.40**	**F(5,456)= 1.758 p=.120**
개인의 업무수행능력 향상	3.20	3.32	3.20	F(2,382)= 1.922 p=.148	3.44	3.50	3.53	3.43	3.59	3.61	F(5,456)= .974 p=.433
업무에의 헌신과 몰입	3.10	3.23	3.07	F(2,380)= 1.595 p=.204	3.35	3.45	3.40	3.28	3.52	3.46	F(5,456)= 1.133 p=.342
업무에서의 효율적인 의사소통	3.10	3.32	3.00	F(2,380)= 5.058 p=.007	3.39	3.45	3.39	3.41	3.52	3.39	F(5,456)= .258 p=.936
업무 프로세스의 개선	2.89	3.02	2.93	F(2,380)= 1.365 p=.257	3.23	3.27	3.38	3.21	3.41	3.09	F(5,456)= 1.562 p=.170
조직내부 직원의 요구에 대한 적절하고 신속한 대응	3.14	3.28	3.13	F(3,379)= 1.572 p=.209	3.35	3.35	3.42	3.32	3.72	3.43	F(5,456)= 1.821 p=.107
외부 고객에 대한 고객서비스 제공	3.08	3.35	3.20	F(2,382)= 5.645 p=.004	3.44	3.38	3.48	3.29	3.79	3.59	F(5,456)= 3.066 p=.010
업무 생산성의 향상	3.14	3.23	2.93	F(2,380)= 1.708 p=.183	3.37	3.27	3.45	3.25	3.55	3.35	F(5,456)= 1.812 p=.109
금전적 성과(매출액, 이윤)에의 공헌	3.13	3.03	3.00	F(2,380)= .948 p=.388	3.27	3.16	3.31	3.16	3.31	3.28	F(5,456)= .910 p=.474

주: **실업고 공업계 응답 사례수** N=172, **상업경영정보계** N=196, **기타** N=15 (**총사례수** N=383); **전문대 어문인문사회계열 응답 사례수** N=62, **상업경영계열** N=113, **컴퓨터정보계열** N=85, **공업계열** N=127, **의료보건계열** N=29, **기타** N=46 (**총사례수** N=462)

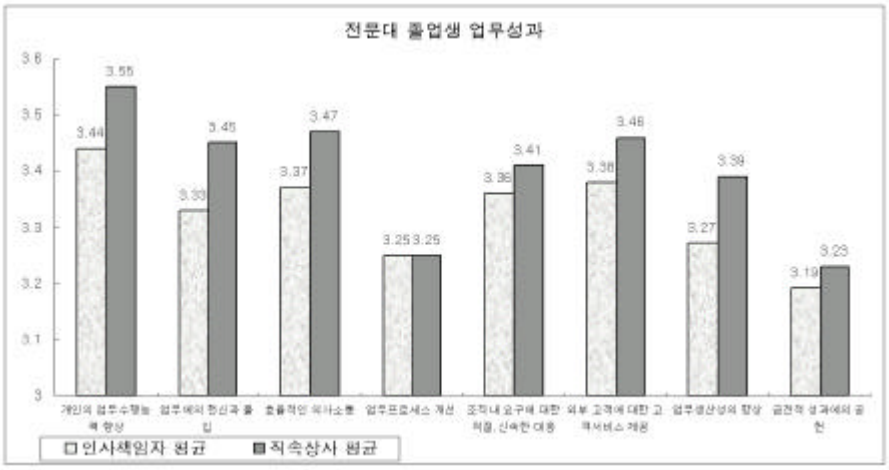
4) 직업교육기관 졸업생의 업무성과 만족도 (응답자별 비교)

응답자별로 업무수행결과를 비교하여 보면([그림 Ⅳ-3], <표 IV-42> 참조), 실업고 졸업자의 경우에 인사책임자보다 직속상사가 성과결과를 높게 인식

하고 있으며, 전문대학 졸업자의 경우에는 직속상사가 업무수행능력, 업무생산성 향상에서 높게 인식하고 있는 것으로 나타나고 있다. 하지만, 전반적인 차이가 $p<.05$ 수준에서는 유의미한 차이가 있으나, $p<.01$ 수준에서는 나타나지 않는 것으로 인식되고 있다.



[그림 Ⅳ-3] 실업고 졸업생의 업무성과 만족도 (응답자별)



[그림 Ⅳ-4] 전문대학 졸업생의 업무성과 만족도 (응답자별)

<표 IV-42> 직업교육기관 졸업생의 업무성과 만족도 (응답자별)

(업무성과 만족도 5점 척도 기준)

업무성과	실업고			전문대학		
	인사책임자	직속상사	비고	인사책임자	직속상사	비고
	평균	평균		평균	평균	
업무성과 전체평균	**3.14**	**3.19**	**t= -.988 p= .324**	**3.32**	**3.40**	**t= -1.797 p= .073**
개인의 업무 수행능력 향상	3.22	3.33	t= -1.686 p= .093	3.44	3.55	t= -2.070 p= .039
업무에의 헌신과 몰입	3.14	3.23	t= -1.179 p= .239	3.33	3.45	t= -1.927 p= .055
업무에서의 효율적인 의사소통	3.14	3.31	t= -2.216 p= .027	3.37	3.47	t= -1.753 p= .080
업무 프로세스의 개선	2.91	3.03	t= -1.510 p= .132	3.25	3.25	t= -0.086 p= .931
조직내부 직원의 요구에 대한 적절하고 신속한 대응	3.19	3.24	t= -0.628 p= .531	3.36	3.41	t= -0.719 p= .472
외부 고객에 대한 고객서비스 제공	3.23	3.21	t= 0.192 p= .848	3.38	3.46	t= -1.300 p= .194
업무 생산성의 향상	3.16	3.21	t= -6.11 p= .541	3.27	3.39	t= -1.976 p= .049
금전적 성과(매출액, 이윤)에의 공헌	3.12	2.99	t= 1.609 p= .108	3.19	3.23	t= -0.483 p= .629

주: 실업고 인사책임자 응답 사례수 N=237, 직속상사 N=146 (총사례수 N=383); 전문대 인사책임자 응답 사례수 N=262, 직속상사 N=213 (총사례수 N=475)

바. 직업교육 개선을 위한 산업체의 요구

산업체가 요구하는 직업교육의 개선 방안(<표Ⅳ-43>)을 살펴보면, 실업고의 경우에 현장실습의 내실화(3.81/ 5.00척도 기준), 직업교육의 인식전환과 차등대우 개선(3.79), 교육시설과 설비의 개선(3.78), 산학협력의 내실화(3.74), 현장적응성 제고를 위한 학습방법의 개선(3.74)의 순으로 높게 응답하고 있

다. 전문대의 경우는 직업교육의 인식전환과 차등대우 개선(3.84), 현장실습의 내실화(3.79), 교육시설과 설비의 개선(3.77), 강사와 현장인력 간의 상호교류(3.74), 현장적응성 제고를 위한 학습방법의 개선(3.74)의 순으로 나타났다. 여기서 알 수 있듯이, 직업교육개선 방향은 크게 두 가지 측면으로 요약할 수 있다. 첫째는 직업교육이 '2류 시민'을 양성하는 교육이라는 인식전환과 더불어, 직업교육기관 졸업자의 차등 대우에 대하여 기업의 고용관행과 인사제도의 차별을 개선하는 것이 시급히 필요하다. 둘째는 현장 활용성 측면에서 현장실습을 통한 학교에서 습득한 지식의 산업현장에의 응용과 현장에서 필요한 전문지식의 습득, 학습방법의 개선, 시설과 장비의 보완, 인력교류 등이 요구되는 것으로 나타나고 있다.

<표 IV-43> 산업체의 직업교육 개선 요구

(개선 요구도 5점 척도 기준)

구분	실업고		전문대학	
	평균	표준편차	평균	표준편차
재학생의 현장실습의 내실화(현장실습 학기제 도입 등)	3.81	0.77	3.79	0.76
직업교육의 인식 전환과 실업고 및 전문대학 졸업자의 차등대우에 대한 기업고용관행 및 인사제도 개선을 위한 학교, 산업체, 정부의 적극적 노력	3.79	0.78	3.84	0.72
직업교육의 실험 및 실습 기자재 등 교육시설과 설비의 개선	3.78	0.77	3.77	0.78
학교와 산업체 간의 산학협력의 내실화	3.74	0.75	3.71	0.75
문제해결, 사례연구, 토의, 실습 등과 같은 교수 학습방법의 개선을 통한 현장적응성 제고	3.74	0.74	3.74	0.71
진로지도의 체계화와 내실화	3.73	0.74	3.71	0.75
학교와 산업체 간의 직업교육정보 (프로그램, 졸업생 현황, 산업체 요구 인력 정보 등) 네트워크 구축	3.71	0.74	3.71	0.77
직업교육의 교·강사와 산업체 현장인력 간의 상호 경험과 지식 교류	3.70	0.78	3.74	0.76
직업교육(실업계고, 전문대학) 졸업자의 계속교육 강화	3.70	0.72	3.67	0.75
수요자(학생, 산업체)에 맞는 교육과정 개발 및 운영을 위한 수요자 요구분석의 실시, 데이터베이스(DB) 구축 및 관리	3.69	0.73	3.71	0.69
실업고, 산업체, 전문대학 간의 직업교육 교육과정 및 교재의 공동개발 촉진 및 참여	3.68	0.78	3.68	0.74
교·강사의 전문성 및 현장실무능력 제고(예, 교사·강사의 현장연수를 위한 학기제 도입 등)	3.66	0.75	3.72	0.77
산업체의 요구를 반영한 교육과정 개발 및 운영 (예: 주문식/ 맞춤식 교육과정)	3.65	0.74	3.72	0.74
직업교육의 교과목 개설에 대한 산업체 전문가의 참여 필수화	3.64	0.81	3.66	0.78
졸업자의 실무능력에 대한 자격 및 능력 인증제 도입	3.62	0.78	3.62	0.74
직업교육(실업고 또는 전문대)의 질관리를 위한 학습목표 관리제 (예, 교육과정 평가인증제 등) 도입을 통한 직업교육기관의 책무성 강화	3.56	0.74	3.61	0.71
학제간 협동과정 설치, 운영(연합전공이나 복수전공)	3.55	0.73	3.57	0.75
능력 미달의 졸업생에 대한 재교육(리콜제도)	3.49	0.91	3.51	0.85

주: 실업고 응답 사례수 N=384, 전문대 응답 사례수 N=480~481

1) 직업교육 개선에 대한 요구 (조직규모별 비교)

조직규모면에서 살펴보면 (<표 IV-44> 참조), 실업고의 개선을 위하여 300-999인 규모의 대기업이 학습방법 개선, 교육산업체 참여, 현장실습 내실화, 과정 공동개발 등에 대하여 상대적으로 다른 기업규모에 비하여 요구하는 폭이 넓다. 전문대의 개선을 위해서는 30-99인의 조직규모에서 다른 조직규모에 비하여 상대적으로 계속교육의 기회를 요구하고 있다. 전반적으로 볼 때, 300-999인을 정점으로 직업교육 개선에 대한 요구수준이 높아지다가 낮아지는데, 300-999인의 규모가 인적자원개발에 관심은 많으나 규모면에서 한계가 있으므로 개발하기 어려워 상대적으로 요구수준이 높은 것으로 볼 수 있으며, 중소기업 또한 높으나 직업교육에 대한 개선보다는 인력 충원에 더 관심을 가지는 현상도 하나의 원인으로 볼 수 있다.

<표 IV-44> 산업체의 직업교육 개선 요구 (조직규모별)

(개선 요구도 5점 척도 기준)

요구 항목	실업고						전문대학					
	29인 이하	30-99인	100-299인	300-999인	1000인 이상	비고	29인 이하	30-99인	100-299인	300-999인	1000인 이상	비고
	평균	평균	평균	평균	평균		평균	평균	평균	평균	평균	
학습목표 관리제	3.60	3.40	3.71	3.63	3.57	F=2.058 p=.086	3.57	3.64	3.60	3.68	3.50	F=.687 p=.601
수요자 요구분석	3.68	3.58	3.77	3.81	3.71	F=1.173 p=.322	3.63	3.77	3.75	3.75	3.65	F=.970 p=.424
요구에 맞는 교육	3.70	3.52	3.59	3.78	3.74	F=1.647 p=.162	3.65	3.66	3.72	3.87	3.79	F=1.559 p=.184
자격능력 인증제	3.60	3.48	3.71	3.76	3.71	F=1.830 p=.122	3.54	3.70	3.63	3.68	3.54	F=1.093 p=.359
리콜제도	3.56	3.44	3.41	3.52	3.52	F=.402 p=.807	3.40	3.63	3.455	3.52	3.42	F=1.418 p=.227
학습방법 개선	3.76	3.66	3.54	3.99	3.76	F=3.347 p=.010	3.75	3.75	3.69	3.79	3.67	F=.355 p=.840
실무능력 제고	3.58	3.61	3.63	3.91	3.64	F=2.402 p=.049	3.68	3.73	3.60	3.85	3.75	F=1.160 p=.328
체계적 진로지도	3.78	3.71	3.61	3.82	3.67	F=.869 p=.482	3.74	3.74	3.65	3.73	3.60	F=.467 p=.760
학제간 협동과정	3.61	3.45	3.52	3.66	3.48	F=1.223 p=.301	3.59	3.66	3.49	3.59	3.31	F=2.202 p=.068
산학협력 내실화	3.82	3.68	3.63	3.88	3.62	F=1.680 p=.154	3.71	3.67	3.72	3.84	3.56	F=1.171 p=.323
교육정보 네트워크	3.71	3.62	3.73	3.81	3.71	F=.679 p=.607	3.68	3.78	3.63	3.75	3.54	F=2.161 p=.072
인력상호 교류	3.71	3.61	3.59	3.88	3.76	F=1.632 p=.165	3.80	3.80	3.63	3.75	3.54	F=1.614 p=.169
교육산업 체참여	3.70	3.51	3.48	3.91	3.57	F=3.365 p=.010	3.71	3.69	3.51	3.76	3.46	F=2.125 p=.077
현장실습 내실화	3.80	3.71	3.75	4.07	3.71	F=2.651 p=.033	3.70	3.88	3.85	3.79	3.71	F=1.224 p=.300
시설설비 개선	3.75	3.76	3.71	3.96	3.69	F=1.174 p=.322	3.85	3.85	3.72	3.68	3.63	F=1.404 p=.231
교육과정 공동 개발	3.76	3.47	3.59	3.97	3.64	F=5.053 p=.001	3.71	3.73	3.58	3.75	3.46	F=1.810 p=.126
계속교육 강화	3.78	3.58	3.61	3.84	3.69	F=1.905 p=.109	3.61	3.82	3.55	3.76	3.50	F=2.990 p=.019
인식전환	3.93	3.67	3.68	3.88	3.69	F=2.268 p=.061	3.86	3.86	3.87	3.87	3.60	F=1.420 p=.226

주: * 실업고의 자유도는 F(4, 379)이고 전문대의 자유도는 F(4,476)임

실업고 29인 이하 응답 사례수 N=114, 30-99인 N=105, 100-299인 N=56, 300-999인 N=67, 1000인 이상 N=42 (총사례수 N=384); 전문대 29인 이하 응답 사례수 N=142, 30-99인 N=125, 100-299인 N=75, 300-999인 N=91, 1000인 이상 N=48 (총사례수 N=481)

2) 직업교육 개선에 대한 요구 (업종별 비교)

업종별로 직업교육개선을 위한 요구를 살펴보면(<표 IV-45> 참조), 전반적으로 정보통신·컴퓨터 관련 산업에서 직업교육 개선에 대한 요구사항이 높은 것으로 나타나고 있다. 특히, 실업고에는 직업교육 정보네트워크에 대한 요구사항이 다른 업종에 비하여 높고, 전문대에서는 전반적으로 정보통신컴퓨터업종이 대다수의 분야에서 높게 요구하고 있는 것으로 나타나고 있다.

<표 IV-45> **산업체의 직업교육 개선 요구 (업종별)**

(개선 요구도 5점 척도 기준)

요구항목	실업고				전문대학			
	제조업	서비스업	정보통신 컴퓨터업	비고	제조업	서비스업	정보통신 컴퓨터업	비고
	평균	평균	평균		평균	평균	평균	
학습목표관리제	3.57	3.55	3.56	F=.021 p=.979	3.62	3.56	3.72	F=1.321 p=.268
수요자 요구분석	3.69	3.68	3.78	F=.283 p=.754	3.68	3.70	3.81	F=.808 p=.447
요구에 맞는 교육	3.63	3.66	3.78	F=.610 p=.544	3.63	3.79	3.79	F=2.793 p=.062
자격능력 인증제	3.60	3.63	3.72	F=.378 p=.685	3.61	3.61	3.72	F=.616 p=.541
리콜제도	3.52	3.47	3.47	F=.103 p=.902	3.50	3.53	3.45	F=.207 p=.813
학습방법 개선	3.74	3.75	3.72	F(2,381)= .028 p=.972	3.68	3.74	3.95	F=3.408 p=.034
실무능력 제고	3.66	3.65	3.69	F=.054 p=.947	3.65	3.74	3.88	F=2.114 p=.122
체계적 진로 지도	3.68	3.74	3.97	F=2.454 p=.087	3.71	3.66	3.93	F=3.048 p=.048
학제간 협동과정	3.52	3.54	3.72	F=1.175 p=.310	3.57	3.51	3.76	F=2.606 p=.075
산학협력 내실화	3.71	3.78	3.75	F=.341 p=.711	3.64	3.74	3.88	F=2.561 p=.078
교육정보네트워크	3.73	3.59	4.06	F=5.849 p=.003	3.68	3.68	3.97	F=3.561 p=.029
인력 상호교류	3.69	3.65	3.97	F=2.578 p=.077	3.69	3.69	4.09	F=7.126 p=.001
교육산업체참여	3.64	3.61	3.78	F=.597 p=.551	3.66	3.58	3.95	F=5.290 p=.005
현장실습 내실화	3.75	3.82	4.08	F=2.875 p=.058	3.82	3.73	3.90	F=1.475 p=.230
시설설비 개선	3.82	3.70	3.89	F=1.535 p=.217	3.78	3.69	4.05	F=4.791 p=.009
교육과정 공동 개발	3.71	3.62	3.78	F=.804 p=.448	3.69	3.63	3.83	F=1.703 p=.183
계속교육 강화	3.69	3.68	3.86	F=.995 p=.371	3.65	3.61	4.02	F=7.216 p=.001
인식 전환	3.84	3.69	3.89	F=1.930 p=.147	3.80	3.81	4.09	F=4.015 p=.019

주: * 실업고의 자유도는 F(2, 381)이고 전문대의 자유도는 F(2,478)임

실업고 제조업 응답 사례수 N=200, 서비스업 N=148, 정보통신컴퓨터업 N=36 (총사례수 N=384); 전문대 제조업 응답 사례수 N=207, 서비스업 N=216, 정보통신컴퓨터업 N=58 (총사례수 N=481)

3) 직업교육 개선에 대한 요구 (전공별 비교)

직업교육기관 개선에 대하여 전공별로 살펴보면(<표 IV-46> 참조), 전반적으로 요구수준이 유의미한 차이는 거의 없다고 볼 수 있다.

<표 IV-46> 산업체의 직업교육 개선 요구 (전공별)

(개선 요구도 5점 척도 기준)

요구항목	실업고				전문대학						
	공업계	상업계	기타	비고	인문사회	상업경영계열	컴퓨터정보계열	공업계열	의료보건계열	기타	비고
	평균	평균	평균		평균	평균	평균	평균	평균	평균	
학습목표관리제	3.57	3.58	3.27	F=1.264 p=.284	3.68	3.52	3.64	3.62	3.70	3.57	F=.660 p=.654
수요자 요구분석	3.64	3.76	3.53	F=1.591 p=.205	3.76	3.64	3.65	3.73	3.73	3.77	F=.520 p=.762
요구에 맞는 교육	3.58	3.74	3.33	F=3.564 p=.029	3.76	3.65	3.67	3.65	3.93	3.98	F=2.223 p=.051
자격능력인증제	3.57	3.69	3.27	F=2.751 p=.065	3.52	3.59	3.60	3.57	3.80	3.83	F=1.540 p=.176
리콜제도	3.49	3.51	3.33	F=.267 p=.766	3.53	3.55	3.41	3.48	3.70	3.47	F=.677 p=.641
학습방법 개선	3.72	3.77	3.53	F=.797 p=.452	3.71	3.68	3.71	3.69	3.93	3.91	F=1.330 p=.250
실무능력 제고	3.64	3.70	3.33	F=1.869 p=.156	3.71	3.74	3.63	3.68	3.87	3.81	F=.671 p=.645
체계적 진로 지도	3.66	3.84	3.13	F=8.306 p=.000	3.79	3.67	3.67	3.64	3.87	3.83	F=.967 p=.438
학제간 협동과정	3.51	3.60	3.27	F=1.734 p=.178	3.60	3.56	3.60	3.53	3.52	3.62	F=.197 p=.964
산학협력 내실화	3.72	3.78	3.47	F=1.261 p=.284	3.81	3.58	3.74	3.67	3.73	3.98	F=2.220 p=.051
교육정보네트워크	3.72	3.73	3.27	F=2.760 p=.065	3.69	3.71	3.74	3.69	3.70	3.74	F=.085 p=.995
인력상호 교류	3.71	3.73	3.20	F=3.314 p=.037	3.69	3.66	3.79	3.74	3.60	3.94	F=1.219 p=.299
교육 산업체 참여	3.61	3.71	3.07	F=4.675 p=.010	3.63	3.59	3.70	3.70	3.67	3.83	F=.723 p=.606
현장실습 내실화	3.78	3.84	3.67	F=.546 p=.580	3.81	3.66	3.72	3.78	4.03	4.04	F=2.419 p=.035
시설설비 개선	3.79	3.80	3.47	F=1.307 p=.272	3.63	3.78	3.80	3.83	3.83	3.72	F=.668 p=.648
교육과정 공동개발	3.65	3.73	3.33	F=2.002 p=.136	3.65	3.73	3.57	3.67	3.90	3.68	F=1.043 p=.392
계속교육 강화	3.68	3.72	3.67	F=.220 p=.803	3.77	3.66	3.65	3.69	3.70	3.68	F=.250 p=.940
인식 전환	3.79	3.81	3.47	F=1.353 p=.260	3.73	3.83	3.81	3.83	3.93	4.00	F=.900 p=.481

주: * 실업고의 자유도는 F(2,381)이고 전문대의 자유도는 F(5,472)임

실업고 공업계 응답 사례수 N=173, 상업경영정보계 N=196, 기타 N=15 (총사례수 N=384); 전문대 어문인문사회계열 응답 사례수 N=62, 상업경영계열 N=116, 컴퓨터정보계열 N=86, 공업계열 N=127, 의료보건계열 N=30, 기타 N=47 (총사례수 N=468)

4) 직업교육 개선에 대한 요구 (응답자별 비교)

다음의 <표 IV-47>에서 보면, 직업교육기관 개선에 대하여 실업고에 대하여 인사책임자보다는 현장에서 졸업생을 직접 체험하게 되는 직속상사의 요구수준이 전반적으로 높은 것으로 나타나고 있다. 하지만, 이에 반하여 전문대의 경우는 인사책임자의 요구사항이 일부 항목에서만 높게 요구하고 있는 것으로 나타나고 있다. 실업고에 대해서는 인사책임자가 채용에서 전공보다 인성과 조직능력을 중시하는 경향을 보였지만, 업무 현장에서 부딪히는 직속상사는 이와 더불어 전공에 대한 요구도 매우 중요하게 생각하는 측면에서 실업고에 대한 요구가 높은 것으로 해석할 수 있다. 물론 전문대에서는 인사책임자가 모두 인성, 조직능력과 전공을 동시에 중시하는 경향을 나타내기 때문에 그다지 유의미한 차이를 보이지 않는 것으로 해석할 수 있다. 따라서, 향후 직업교육 개선을 위해서는, 특히 실업고에서는 인사책임자, 직속상사, 직업교육기관 이해관계자, 직업교육기관의 졸업생의 다면적 분석에 의하여 보다 넓은 시각에서 분석이 필요하다.

<표 IV-47> 산업체의 직업교육 개선 요구 (응답자별)

요구항목	실업고			전문대학		
	인사 책임자	직속상사	비고	인사 책임자	직속상사	비고
	평균	평균		평균	평균	
학습목표관리제	3.49	3.68	t= -2.408 p= .017	3.65	3.55	t= 1.467 p= .143
수요자 요구분석	3.67	3.73	t= -.841 p= .401	3.74	3.67	t= 1.012 p= .312
요구에 맞는 교육	3.59	3.76	t= -2.227 p= .027	3.71	3.73	t= -.238 p= .812
자격능력 인증제	3.63	3.61	t= .251 p= .802	3.64	3.60	t= .603 p= .547
리콜제도	3.46	3.55	t= -.901 p= .802	3.55	3.45	t= 1.307 p= .192
학습방법 개선	3.72	3.77	t= -.712 p= .477	3.80	3.66	t= 2.161 p= .031
실무능력 제고	3.63	3.71	t= -.957 p= .339	3.75	3.69	t= .856 p= .392
체계적 진로 지도	3.70	3.78	t= -1.023 p= .307	3.78	3.62	t= 2.379 p= .018
학제간 협동과정	3.52	3.59	t= -.884 p= .377	3.64	3.47	t= 2.423 p= .016
산학협력 내실화	3.71	3.79	t= -1.123 p= .262	3.70	3.73	t= -.432 p= .666
교육정보네트워크	3.64	3.82	t= -2.269 p= .024	3.68	3.76	t= -1.202 p= .230
인력상호 교류	3.60	3.86	t= -3.254 p= .001	3.68	3.80	t= -1.716 p= .087
교육 산업체 참여	3.52	3.84	t= -3.764 p= .000	3.59	3.75	t= -2.268 p= .024
현장실습 내실화	3.77	3.86	t= -1.105 p= .270	3.84	3.72	t= 1.664 p= .097
시설설비 개선	3.75	3.83	t= -1.005 p= .315	3.78	3.77	t= .191 p= .849
교육과정 공동개발	3.61	3.79	t= -2.279 p= .023	3.69	3.67	t= .276 p= .783
계속교육 강화	3.66	3.77	t= -1.561 p= .119	3.64	3.72	t= -1.162 p= .246
인식 전환	3.73	3.88	t= -1.911 p= .057	3.81	3.87	t= -.964 p= .335

주: 실업고 인사책임자 응답 사례수 N=238, 직속상사 N=146 (총사례수 N=384); 전문대 인사책임자 응답 사례수 N=268 직속상사 N=213 (총사례수 N=481)

2. 전문가협의회 및 방문을 통한 심층 면담 결과

가. 심층면담 참가자의 특성

방문면담과 전문가협의회를 통한 심층면담 조사는 직업교육 분야별 전문가 20명, 인사책임자 9명, 현업의 졸업생 직속상사 4명 등 총 33명의 대상자를 선정하여 실시하였다 (<표Ⅳ-48> 참조).

<표 Ⅳ-48> 심층면담 및 전문가협의회 참가인원의 인적사항

(단위, 명)

참가자 구분		인사책임자	직속상사	전문가		
				실업고	전문대학	직업교육 전반
전문가 협의회 (1차)	대기업	1				
	중소기업					
	직업교육기관, 연구기관, 정부부처			3	4	4
방문 면담	대기업	5	1	6		
	중소기업	3	3			
	직업교육기관, 연구기관, 정부부처			1	1	1
	합계 (33명)	9	4	10	5	5

나. 조사결과

심층면담 조사결과를 연구의 조사모형([그림 Ⅲ-1])에 맞추어서 졸업생의 채용 및 활용, 직업교육에 대한 인식, 핵심자질 만족도, 직업교육의 개선방향 영역으로 나누어 제시하면 다음과 같다.

1) 졸업생의 채용 및 활용

직업교육 졸업생에 대한 인력 수급 현황은 산업체의 업종과 조직규모, 업무 수준에 따라 다르게 나타나고 있다. 하지만, 추세는 대기업에서는 과거에 실업고 졸업자를 선호하였으나, 현재 상당수의 단순업무가 컴퓨터를 통한 전산업무로 바뀜에 따라 실업고 졸업자에 대한 인력 수요가 줄고 있다. 더불어, 현재 직업교육 졸업생의 고학력화에 따라 직업교육의 중심이 실업고에서 전문대로 옮겨간다는 인식(실업고 졸업생의 상당수 진학)과 취업 이후 실업고 졸업생의 진학을 위한 이직률의 증가, 실업고 졸업생의 학력수준 저하(특히 수도권 지역) 등에 기인하여 전문대 졸업자를 선호하는 현상까지 나타나고 있다. 하지만, 지방에서는 실업고 졸업인력에 대한 자질의 우수성과 기업의 지역연고 관계 등을 고려하여 채용에서 과거처럼 우선 순위를 둔다는 기업도 있다.

하지만, 이런 추세에도 불구하고 기업에서는 사람을 채용하는 데 실업고 졸업자, 전문대 졸업자, 대학 졸업자에 대한 채용의 선별 기준이 명확하지 못하여, 전반적으로 인사책임자의 직관에 의하거나 현장 관리자의 관점에 의하여 채용하는 경우가 대다수인 것으로 나타나고 있다.

전반적인 채용 경향을 보면, 업종이나 기업규모에 관계없이 채용에서 업무 특성과 전공, 자격증을 고려하여 선발하되, 선발 절차는 교사(교수)의 추천이나 채용을 위한 직업교육기관 방문, 자매결연 직업교육기관을 통한 추천 등의 다양한 방법을 활용하여 채용하는 것으로 나타났다. 전공으로 채용후보자를 선정한 후에 실제적 선발기준에서는 실업계고교 졸업자의 경우, 생활기록부의 근태 현황과 교사의 지도평가를 기준으로 하여 개인의 성실성과 책임감여부를 판단하여 선발하는 것으로 나타났다. 다만, 성적은 고려하나 그다지 중요시하고 있지 않는 것으로 인식하고 있다. 하지만 채용에서 인사책임자와 현장 관리자의 인식이 다른 것으로 인식하고 있다. 인사책임자는 전공을 고려하되 성실한 사람을 선호하는 반면, 현장에서는 좀더 전문적인 직무역량을 요구하고 있으나 조직규모가 클수록 인사책임자가 이를 명확하게 이해하기에는 현실적으로 한계가 있다고 지적한다.

한편, 일부기업에서는 채용할 때에 '진학의사가 없는 것'을 채용의 전제조

건으로 하지만 대부분의 중소기업이 낮은 임금과 열악한 직무환경으로 인하여 이직률은 여전히 줄어들지 않고 있는 것이 현실이다. 전문대 졸업생의 경우에는 실업고 졸업생에 비하여 좀더 전공에 초점을 맞추어 채용하고 있는 것으로 나타났다.

활용 측면에서 보면, 기업규모와 업종에 관계없이 실업고나 전문대 졸업생은 생산인력이나 운영업무에 활용되거나, 관리업무의 경우도 전반적으로 낮은 수준의 업무를 담당하는 것으로 나타나고 있다. 한편, 전문대 졸업자의 경우에 대졸자와 동등하게 업무 수준을 인식하려는 경우가 강하여 높은 수준의 직무에 배치되기를 기대하는 경향이 높으나, 산업체에서 이를 지원하기 위한 여건이 대기업을 제외하고는 미흡한 것으로 인식되고 있다.

2) 직업교육에 대한 인식

직업교육의 인식을 특성별로 제시하면 다음과 같다. 첫째, 직업교육의 문제는 직업교육기관 자체에도 있지만 좀더 근원적인 문제의 원인은 사회구조적인 차별에서 기인하는 것으로 인식하고 있다. 즉, 아직도 학력위주의 구조에 의거하여 직업교육에 대한 평판이 낮고 처우에서도 전문성보다는 학업연수에 기준하여 급여 차이를 두고 있는 현실의 개선이 직업교육의 위기를 초래하는 것으로 인식하고 있다. 하지만, 일부 인사책임자를 제외하고는 산업체에서는 저임금에 의하여 직업교육 졸업자를 채용한다는 인식에서 벗어나지 못하여, 이들의 전문성에 맞게 처우를 해주고자 하는 노력이 미흡한 것이 현실이다.

둘째, 현재 직업교육(실업고나 전문대 모두) 자의에 의하여 진학한 비율은 10% 이하인 것으로 인식하고 있다. 특히 직업교육의 중심축을 실업고에서 전문대로 이양하려는 여건에서 볼 때, 실업고의 위기는 쉽게 해결되지 않는 문제가 될 수 있다. 또한, 전문대에서도 직업교육의 중심축으로 전환되더라도 현재 여건에서는 전문대에서 완성된 전문직업인을 양성하기에는 한계가 있는 것으로 인식하고 있다. 이런 이유로는 전문대학 자체에서 산업체의 요구에 맞추어 수업의 질이나 연한, 교육과정을 자체적으로 관리·통제할 수 있는 여건이 조성되어 있지 않기 때문으로 인식하고 있다. 이에 대하여 정부

는 직업교육의 활성화를 위하여 직업교육 졸업자에게 자긍심과 전문성을 높이기 위한 과감한 정책을 펴야 한다. 특히, 실업고의 직업교육의 입지 감소와 진학 중심의 정책에서 벗어나 유능한 직업인 육성으로서의 직업교육 기반으로서 정체성 구축이 필요하다.

셋째, 직업교육에서 기본교육이 부족하다고 인식하고 있다. 기본교육이란 인성과 전공과 관련되는 전문능력을 의미한다. 특히, 전공과 더불어 직업관, 조직인으로서의 적응력을 높일 수 있는 조직능력이 필요하다. 직업교육에서 기본교육을 강화하기 위해서 이론과 실기의 균형을 이루어 교육과정이 진행되어야 한다. 이를 위해서는 실업고와 전문대학 교·강사를 육성하기 위한 전문기관이 필요하다. 현재, 충남대, 산업기술대, 교육대학원, 일반대학원에서 교·강사 자격증을 획득하고 있으나 실업고 교사나 전문대학 교원 육성에는 한계성이 있다.

넷째, 직업교육은 수요자 중심, 즉 현장지향성이 부족한 것으로 인식하고 있다. 물론 여기에는 산업체의 업무는 대부분 구체적인 특정한 지식과 기술을 요구하나, 학교에서는 전공 전반적인 기본에 초점을 맞추다 보니 이런 인식이 나타나기도 한다. 한편, 일부 인사책임자는 직업교육의 현장지향성을 그다지 기대하지 않고 있는 것으로 인식하고 있었다. 왜냐하면 졸업생에 대한 산업체에서의 재교육은 필수라고 보고 있기 때문이다. 현재, 전문대학 중심으로 수요자 중심의 주문식 교육이 실시되어 현장지향성을 강화하려고 노력하고 있으나, 참가하는 산업체마다 다른 특성과 요구에 의하여 주문식 교육이라도 각 산업체의 특색에 맞추기보다는 공통적인 요소에 초점을 맞추고 있어서 이상적인 현장지향성과는 거리가 있는 것으로 인식하고 있다.

3) 직업교육기관 졸업생의 핵심자질 만족도

첫째, 졸업생의 핵심자질에 대해서는 실업고 졸업자에는 인성을 우선시하되, 부차적으로 전공지식과 기술을 고려하며, 전문대 졸업자에는 전공지식과 기술을 우선시하고 이차적으로 성실성과 태도를 중시하는 경향을 보이고 있다. 핵심자질에서도 조직규모가 클수록 직무별로 명확하게 요구하는 것으로 나타나고 있다. 특히, 명확하게 설정한 기업의 경우를 보면 성실성, 업무수행

력, 대인관계친화력, 고객에 대한 서비스 정신, 경영 마인드, 기업 마인드 등을 필수적인 자질로 인식하고 있다.

둘째, 실업고 졸업생들은 전반적으로 전공과 조직에서 요구하는 조직능력(에티켓, 책무성)이 부족한 것으로 인식되고 있다. 이에 비하여, 전문대 졸업생은 업무수행능력이나 업무몰입도, 대인관계에서 긍정적으로 평가를 받고 있다. 하지만, 서비스업의 경우에, 고객만족에 대한 자질이 부족한 것으로 나타나고 있다.

셋째, 대기업에 비하여 중소기업의 경우는 학교에서 배운 내용보다 상위의 전문성과 다양한 분야에의 숙련을 동시에 요구하거나 복수 전공의 전문성이 필요한 경우가 많아 직업교육의 졸업생들이 적응하기에 상당한 어려움이 있는 것으로 인식하고 있다.

4) 직업교육의 개선을 위한 요구

첫째, 직업교육기관에서는 기업의 요구와 만족도를 고려하기 위해 기업 전문가를 초청하여 기업에서 요구하는 내용을 중심으로 교과목을 편성하고 있다. 하지만, 산업체의 요구에 맞추어 교재 내용을 재분석하고 수정하나, 과정개발 전문가와 자원의 부족으로 인하여 기존의 교과내용을 일부 수정·보완하거나 답습하는 경우가 허다하다. 따라서 이를 지원하기 위한 전문가의 지원 시스템이 필요하다.

둘째, 직업교육에서 실질적으로 현장에서 활용할 수 있는 내용에 초점을 맞추는 것이 바람직하다. 하지만, 현장실습생에게 단순업무가 아닌 실무를 맡기기에는 한계가 있다. 따라서, 업무 현장에서 실습이 이루어지더라도 단순히 감만 익히는 정도에 머물고 있다. 이를 보완하기 위하여 학교에 업무현장과 유사한 실습실을 갖추고, 관련 산업체의 전문가들 초빙하여 실습을 보완하는 것이 필요하다.

셋째, 직업교육의 인식과 차별을 개선하기 위한 방안으로, 특히 실업고 졸업자를 대상으로 양성 장학금을 수여하여 계속교육기회를 제공해야 할 것이다. 계속교육을 통해 그들을 교사로 활용함으로써 실업계 교육에 대한 전문성 강화와 실업고 재학생에게 긍지를 제공할 수 있다. 전문대도 전문대 졸업

자를 대상으로 계속교육을 통한 교수요원으로서의 준비를 가능하게 하는 학제적 장치가 필요하다. 여기에는 실업고나 전문대 교·강사가 되기 위해서는 실무를 필수적으로 경험하도록 하는 제도적 장치가 반드시 필요하다. 이를 통하여 현재 시설과 장비를 충분히 활용하는 교·강사를 육성할 수 있다. 또한, 교·강사를 위한 재교육이나 상설 교육센터의 설립이 필요하다. 물론 실업고에는 교육청 산하 실업고 공동실습소가 있어 학생이나 교사가 학교에서 갖추기 어려운 시설과 장비를 활용할 수 있게 조성하고 있지만, 제한적으로 이용할 수 밖에 없는 제약점이 있다. 실업계 고교에서 공동실습소 수준의 교수학습내용이 파급된다면 기업에서 요구하는 전문성을 상당히 충족시킬 수 있을 것이다. 이를 위해 전공분야별, 특성화별로 거점공동실습소를 운영할 필요가 있다. 한편, 직업교육 졸업자들에게 출신고교 또는 대학 선배들의 성공사례를 유인물화할 필요성이 있다. 선배들의 성공사례를 통해 미래의 모호성을 보다 가시적으로 제시하고, 자부심 등을 가질 수 있도록 프로그램화할 필요성도 있다.

셋째, 산업체에서는 직업교육 졸업자를 대상으로 일정한 육성을 위한 기간을 가질 필요가 있다. 즉, 현장에 바로 배치하기보다는 몇 개월의 기간을 두고 업무 적응 상황을 관찰하고 경력설계를 할 수 있도록 독려하며, 적정한 부서를 선택할 수 있도록 지원하는 이력관리를 지원할 필요가 있다. 왜냐하면, 조직구성원의 전문성 수준은 직업교육에서도 차이가 있겠지만, 그보다는 기업이 인력을 얼마나 체계적으로 육성하고 활용하는가 하는 산업체의 인적자원 시스템에 따라 인력 전문성의 차이가 나타나기 때문이다.

3. 조사결과의 함의

가. 직업교육기관 졸업자의 인력 수요

첫째, 이 조사에서 응답한 기업의 약 95% 이상이 현재 실업고 졸업생의 인력수요를 현상 유지하거나 늘리는 것으로 계획하고 있는 측면에서 볼 때,

최근의 직업교육의 위기에도 불구하고 지속적으로 수요는 존재하는 것으로 예상할 수 있다. 하지만, 한국산업기술평가원 (2002)이 제조업 분야 중심의 2002부터 2010년까지의 인력수요를 조사한 결과(<표 Ⅳ-49> 참조)에 따르면, 경제구조의 지식 집약화에 따라 기술인력의 비중은 증가추세에 있지만 낮은 숙련 수준의 산업체와 직무는 빠른 속도로 비중이 감소하고, 사무직과 서비스직은 경제규모가 성장함에 따라 소폭 증가할 것으로 예상하고 있다. 더불어, 새로운 산업의 대두에 따른 신규 직종이 형성될 수도 있는 점을 고려할 때, 인력수요의 증감보다도 산업체에서 필요한 인력양성과 요구수준의 자질을 어떻게 연계시킬 것인지가 향후 문제로 제기될 수 있다.

둘째, 직업교육 졸업생을 선발할 시의 고려사항으로 인성, 특히 조직능력(책임의식, 적극성, 팀워크, 대인관계, 커뮤니케이션 등)과 전공의 두 가지 요소가 매우 높은 비중을 차지하고 있는 것으로 나타나고 있다. 이는 채용정보 사이트인 파워잡(www.powerjob.co.kr)이 기업 인사담당자 1,084명을 대상으로 인재채용의 가장 중요한 기준을 조사한 결과에서도 응답자의 27.7%가 적극성, 성실성 11.8%, 직무능력 11.4%로 나타난 것과 유사하다 (조선일보 2002년 5월 8일자). 이는 기업환경이 빠르게 변화면서 환경적응력이 높은, 능동적이고 창의적이며 성실한 인재상이 인재선발의 핵심요소로 인식되고 있다는 것을 단적으로 보여 준다.

<표 Ⅳ-49> 제조업 분야의 기술인력 수급 전망

부문		2002-2005			2006-2010			2002-2010
		수요	공급	수급관리	수요	공급	수급관리	수급관리
기계·자동차 산업	석·박사	2,980	2,260	710	4,180	2,190	1,990	2,700
	학사	14,900	10,880	4,020	20,630	10,500	10,130	14,150
	전문대	7,750	14,090	-6,340	10,610	13,600	-2,990	-9,330
	고졸	16,470	17,890	-1,420	22,590	15,610	6,980	5,560
조선 산업	석·박사	130	130	0	170	130	40	40
	학사	340	630	-290	450	610	-160	-450
	전문대	50	280	-230	60	270	-200	-430
	고졸	1,000	1,070	-90	1,310	910	410	320
섬유 산업	석·박사	260	130	130	300	130	170	300
	학사	1,300	5,600	-4,300	1,500	5,380	-3,890	-8,190
	전문대	1,040	16,100	-15,060	1,190	15,470	-14,280	-29,340
	고졸	10,400	11,300	-900	11,920	8,240	3,680	2,780
철강 산업	석·박사	920	810	100	1,120	770	340	440
	학사	620	3,700	-3,080	760	3,540	-2,780	-5,860
	전문대	350	790	-440	430	760	-330	-770
	고졸	810	880	-70	990	680	310	240
화학 산업	석·박사	530	940	-410	660	890	-230	-640
	학사	1,030	3,630	-2,600	1,290	3,470	-2,170	-4,770
	전문대	680	1,010	-330	850	960	-110	-440
	고졸	2,160	2,340	-190	2,700	1,860	830	640
반도체·전자산업	석·박사	7,800	6,000	2,820	11,460	5,770	5,690	8,510
	학사	13,650	2,340	-9,790	20,060	22,500	-2,440	-12,230
	전문대	1,950	47,190	-45,240	2,870	45,380	-42,510	-87,750
	고졸	2,600	2,820	-220	3,820	2,640	1,180	960
에너지(전력) 산업	석·박사	130	110	20	150	130	20	40
	학사	400	180	220	480	170	310	530
	전문대	580	0	580	700	0	700	1,280
	고졸	700	760	-60	860	590	270	210

출처: 한국산업기술평가원(2002). 산업기술인력 수급전망과 산업현장 기술인력 확충방안. 산업자원부.

셋째, <표 Ⅳ-50>에 따르면, 현재 전공에 맞는 취업률은 실업고는 35%, 전문대학은 54%에 이르는 것으로 볼 때, 거의 반수 이상이 진학이나 전공에 맞지 않는 분야에 취업함을 알 수 있다. 더불어, 이 연구에서 취업자만을 대상으로 나타난 전공일치율이 약 60-70%에 머물러 있는 점을 볼 때, 직업교육 인력수요에서 양성만큼이나 중요한 문제는 전공과 업무와의 관련성을 높이는가 하는 점이다. 더구나, 업무-전공일치도가 낮을수록 이직률이 높은 것을

고려할 때, 이에 대한 개선책이 필요하다.

<표 Ⅳ-50> 직업교육기관 졸업자의 전공분야 취업자수와 취업률*

(단위: 명, %)

구분	실업고		전문대학	
	취업자 수	취업률	취업자 수	취업률
1990	174,057	69.6	38,361	58.5
1991	177,915	71.1	47,331	64.1
1992	178,381	71.3	51,858	60.9
1993	167,695	68.8	51,817	57.8
1994	159,100	71.1	58,665	54.8
1995	158,483	75.8	69,831	58.3
1996	167,184	78.1	80,241	61.1
1997	152,047	78.5	89,044	58.4
1998	132,574	68.4	83,157	48.4
1999	114,898	64.6	92,615	49.2
2000	115,028	68.3	119,216	59.2
2001	99,496	67.0	128,276	60.8
2002	80,973	35.0	129,091	54.0

* 전공분야 취업률 = 전공분야 취업자수/ 전체 졸업자 수
출처: 한국교육개발원(각 연도). 교육통계연보

나. 직업교육에 대한 인식

다음의 <표 IV-51>은 한국·호주 간 산업체의 직업교육에 대한 인식을 비교한 결과이다. 이 연구에서 사용한 직업교육 인식 항목은 호주의 NCVER의 조사항목에 기초하여 조사하였으므로 여기서 국가 간 직업교육에 대한 인식을 비교, 분석해 보았다.

<표 IV-51> 한국·호주 간 산업체의 직업교육에 대한 인식 비교

직업교육 인식 항목		긍정적 의견*비율	
		한국	호주
직업교육에 대한 기대수준	경력사원의 선호도	54	48
	업무현장 습득 기술은 학교교육의 습득 기술보다 유용성보다 큼	79	66
산업체의 직업교육에 대한 성과수준	직업교육의 생산성 향상에 도움	43	74
	직업교육의 산업체의 수요에 맞는 기술을 가진 졸업생 배출	28	69
	직업교육은 환경변화에 따른 산업체의 변화를 교육내용에 반영하지 않음(않아도 됨)	(18)**	32**
	직업교육의 졸업장이나 자격의 업무현장에서의 도움이나 활용여부 알기 어려움	67***	68
직업교육과 산업체와의 연계성	직업교육에서 현장실습이나 현장업무를 경험하기 위한 교과목내용의 강화가 필요함	68	77
	산업체는 직업교육의 교과목 설계에 참여하여야 함	55	81

주: *긍정적 의견이란, 동의(4.0/ 5.0 척도 기준)하거나 상당히 동의(5.0)하는 수준을 의미함
**: 한국의 경우는 반영여부의 당위성을 조사한 반면, 호주는 반영 현상을 조사함
***: 한국의 경우, 여기서는 보통수준(3.0)까지 포함하여 나타낸 수치임
출처: 호주 데이터는 NCVER (1999). *Survey of Employer Views on Vocational Education and Training National Report*. National Center for Vocational Education Research (NCVER)의직업교육 졸업자 보유 고용주의 의견임

직업교육에 대한 인식에서는 위의 <표 IV-51>에서 나타나듯이, 직업교육에 대한 기대수준은 호주가 높게 나타나고 있으며, 만족도 측면에서도 우리나라는 생산성 향상이나 기업의 요구 측면에서 매우 낮은 수준을 보이는 것으로 인식하고 있다. 특히, 산업체의 직업교육과의 연계성 측면에서도 상대적으로 낮은 관심도를 보이고 있는 것으로 나타나고 있다. 여기서 알 수 있듯이, 우리나라 산업체에서는 호주에 비하여 직업교육에 대한 기대수준이 낮고 연계에도 관심이 적은 것으로 보아, 직업교육에 대한 개선이나 현상에

대하여 상대적으로 관심도가 낮은 것으로 볼 수 있다. 특히, 졸업생의 성과에 상대적으로 아주 낮은 만족도 수준인 것을 볼 때, 지금까지의 산업체에서는 직업교육에 대하여 관심을 가지거나 참여하지 않은 채 직업교육에 대하여 일방적인 불만을 제기하는 것을 알 수 있다. 더불어, <표 IV-22>에서 직업교육의 질과 졸업생의 질의 중요도를 비교한 결과에도 알 수 있듯이, 졸업생의 질에 직업교육의 질보다 높은 중요도를 두는 것으로 보아, 결국 직업교육의 투입이나 프로세스 단계에는 관심을 두지 않은 채 산출에만 관심을 두는 것은 학교에서 일로의 전이에 상당한 구조적 장애 요소가 내재하는 것으로 볼 수 있다. 물론, 여기에는 학력위주의 구조에 의거하여 직업교육에 대한 평판이 낮고, 산업체에서 직업교육 졸업자에 대하여 전문성에 맞게 처우를 해주고자 하는 노력이 미흡한 것이 현실이다. 여기서 알 수 있듯이, 직업교육의 정체성 위기는 직업교육기관에도 있지만, 여기에 직접적으로 관여하는 산업체, 사회 구성원 개개인도 마찬가지로 원인을 제공하고 있다고 할 수 있다.

다. 직업교육의 만족도: 핵심자질과 업무성과

향후 직업교육에서 강화해야 할 핵심자질로는 조직능력 (도전의식, 책임감·목표달성의지, 대인관계능력, 협동력 등), 전공실무능력 등이 있다. 한편, 직업교육에서 중요도나 만족도에서 외국어능력 및 국제감각에 대하여 만족도가 낮게 나타나고 있는데, 최근에 관심사가 되는 글로벌 인적자원개발을 향한 직업교육의 중요성이 강조되고 있으나 (이기성, 2002), 현실에서는 현재의 직업교육 상황에서 제기하듯이 낮은 외국어능력과 국제감각이 부족한 현실은 직업교육에서 글로벌화 하기에는 상대적으로 취약함을 알 수 있다.

한편, 핵심자질을 업종별로 보면, 업종에 관계없이 공통으로 중요하게 인식하는 자질이 있으나, 업종별로 일부 자질에서 부분적으로 중요도의 비중이 다르게 나타나는 것을 알 수 있다. 여기서 중요한 점은 공통으로 중요하게 제기되는 핵심자질을 중심으로 직업교육과정을 편성하되, 업종이나 전공, 직

무를 고려하여 직업교육의 내용 개발에 활용하는 것이 필요하다.

업무수행결과(<표 IV-36> 참조)에서 보면, 평균 3.1~3.2 수준으로 보통이상으로 인식하고 있는 것으로 평가받고 있지만 높은 수준은 아니라는 측면에서 볼 때, 성과 제고를 위하여 적절한 직업교육의 개선이 필요하며, 산업체에서 직업교육 졸업자의 직무능력 및 자질 향상과 기업의 생존과 발전을 위하여 인적자원에 대한 투자, 즉 계속교육이나 학습기회를 제공할 필요가 있다. 한편, 한국의 인문숭상 풍조나 관리자 위주의 인적개발 투자에서 벗어나 직업교육 졸업자에 대하여 동등한 학습기회가 제공되어야 한다.

라. 직업교육 개선을 위한 산업체의 요구

직업교육의 개선을 위하여 산업체가 제시하는 요구사항은 학교급별(실업고, 전문대)에 관계없이 동일한 것으로 나타났다. 중시되는 요구로는 직업교육의 인식전환과 차등대우 개선, 직업교육의 현장지향성 강화(현장실습의 내실화, 산학협력, 교육시설과 설비의 개선, 학습 방법 개선)로 제시되고 있다. 직업교육의 인식전환과 차등대우 개선은 직업교육 문제라기 보다는 사회문제가 직업교육에 반영된 형태인데, 특히 산업체 자체에서도 직업교육에 대한 관심을 제고하고, 직업교육 졸업자에게 자긍심과 전문성을 높이기 위한 인적자원개발과 관리제도의 지원이 필요하다. 특히, 직업교육의 유효성(utility)의 기간을 상정해 볼 때, 직업교육도 중요하지만 그보다도 인력을 얼마나 체계적으로 육성하고 활용하는가 하는 산업체의 인적자원 시스템에 따라 산업체의 성과가 좌우된다는 사실이다. 더불어, 정부에서는 직업교육 졸업자를 대상으로 계속교육기회의 문호를 개방하여 교·강사로서의 준비를 가능하게 하는 학제적 장치로 그들을 직업교육 교사로 활용함으로써 직업교육에 대한 전문성 강화와 직업교육 졸업생에 대한 긍지를 줄 수 있다. 마지막으로, 직업교육에 대한 차등화가 존재한다는 사실은 실업교육의 개선에 산업체와 정부의 노력뿐만 아니라 모든 이해관계자가 참가하는 사회적 노력이 필요함을 의미한다.

한편, 직업교육의 현장지향성을 제고하기 위하여 직업교육의 교·강사는 현장학습이나 산학협력 등의 다양한 기회를 통하여 학생들에게 전문능력과 더불어 조직능력을 습득하게 하고, 일의 세계를 체험하도록 지원하며, 학교교육과 현장학습과의 학습연계를 높이기 위한 방안에 관심을 가져야 한다. 한편, 직업교육 학생들은 일에서 요구하는 지식과 정보를 획득하고, 현장의 업무를 이해하며, 조직능력을 육성하기 위하여 수업의 일환이 아닌 평생직업인으로서의 성장을 위한 과정으로 적극 참여하여야 한다. 특히, 산업체와 직업교육기관은 현장지향성을 강화하기 위한 프로그램을 즉흥적으로 제시하기보다는 체계적으로 핵심적인 업무 중심으로 실질적인 업무 경험이 되도록 프로그램을 구성해야 한다 (주용국, 2002; Ahier et al., 2000; Gustafsson, 2002).

다음의 [그림 Ⅳ-1]은 현장학습의 유형인데, 전통적 모델에서 오른쪽을 갈수록 현장학습의 유형의 수준이 높아지는 연결 모델까지를 나타내고 있다. 특히, 현장학습은 전통적 모델에서 보듯이 단순히 저차원 업무의 이해와 시작을 넘어서서 고차원 업무환경의 이해와 개선을 위한 새로운 사업의 기회를 찾는 연결 모델 수준까지 추구하여야 진정한 의미의 현장학습이 이루어질 수 있다. 이를 통하여 학교에서 직업으로의 전이는 단순한 현장 체험과 모방이 아닌 새로운 사업을 창출하는 의미까지 제공할 수 있다. 덧붙여 학습과 발달에 대한 가정, 학습방법, 성과, 현장학습 제공자의 역할에 대하여 이해관계자(산업체와 직업교육기관, 학생 등)는 사전에 충분히 상호간의 이해를 확인하고 현장학습을 추진하여야 한다.

현장학습 모델	전통적 모델	실험적 모델	일반적 모델	작업과정 모델	연결 모델
현장학습의 목적	업무 이해와 시작	교육훈련과 일의 상호개발	핵심기술/ 능력 평가	업무환경에의 적응	반성 (reflecxivity)
학습과 발달에 관한 가정	적응	적응과 자기인식	자기관리	조정과 전이	수직적 수평적 발달
현장체험을 통한 학습방법	과제와 지시사항을 관리하기	contributions를 관리하기 -경험을 기록하기	행동계획과 학습성과를 관리하기 -상황을 관리하기	작업 과정, 관계, 고객을 관리하기 -고용주들에 대한 가치를 부여하기 -고용가능성을 지원하기	지식과 기술을 개발하고 적용하기 위해 협력적으로 일하기 -'경계 넘기' -'사업가능성 (entrepreneu-rial ability)'
현장학습에서 관리자의 역할	감독	대등한 입장을 유지, 감독	촉진	코칭	발달, 학습을 제구조화하기 (resituating)
현장학습의 성과	업무수행을 위한 기초지식습득	경제, 업종의 인식	학습성과의 평가	시스템적 사고	상황이해와 새지식의 창출
현장학습 (교육훈련) 제공자의 역할	제공: 형식적인 준비 프로그램	제공: 작업경험에 대해 간략히 설명하기와 작업경험의 성과 보고	촉진: 성취한 것의 포트폴리오	지원: 업무 활동에 대한, 활동에 근거한 반성	'학습환경'을 창출하기 위한 업무현장에의 파트너십 개발

[그림 Ⅳ-5] 현장학습의 유형(typology)

출처: Guile, D., & Griffiths, T (2001). Learning through work experience. *Journal of Education and Work, 14*(1), 113-131.

Ⅴ. 직업교육의 활성화 방안

1. 직업교육의 활성화 방안 개요

직업교육의 요구와 만족도 실태분석을 통하여 얻어진 연구 결과를 바탕으로 직업교육의 활성화 방안을 수행 주체별로 분류하여 제시하면 다음의 <표 Ⅴ-1>과 같다. 물론, 활성화 방안에 대하여 주체별로 수행 역할이 중복이 될 수 있으며, 이를 효과적으로 수행하기 위한 협력이 필요하다.

<표 Ⅴ-1> 직업교육 활성화 방안 (수행주체별)

(◎:주책임*, ○:책임)

활성화 방안 \ 수행주체	실업고·전문대	산업체	정부	우선순위** 효과	우선순위** 난이도
환경변화에 맞는 직업교육의 새로운 패러다임의 구축	◎		◎	上	上
교육과정에서의 조직능력 및 전공전문능력의 육성	◎	○	○	上	中
직업교육 재학생 및 졸업생의 자긍심 강화	◎	○	○	中	上
산업구조 변화에 따른 교육의 유연성제고	◎		○	上	上
현장실습의 활성화	◎	◎	○	上	中
업종별 산학연계센터의 활성화	◎	◎	○	上	中
직업교육 졸업자에 대한 지속적 평생학습기회 제공		◎	◎	上	上
전공·전문성을 고려한 인적자원의 배치와 활용		◎		上	下
산업체별 요구하는 핵심자질의 규명과 직업교육기관 제공		◎	◎	中	中
직업교육 교강사의 양성 및 (재)교육센터의 설립	○		◎	中	中
직업교육 전문가 지원 시스템 구축	○	○	◎	中	下

주. *: 주책임이란 방안수행의 주요 실천자를 의미하며, 책임이란 공동책임을 지나 지원의 성격이 강함을 의미함.
**:우선순위는 조사결과와 연구자들의 의견을 반영하여 정책의 예상효과와 실행의 난이도를 기준으로 상, 중, 하로 하였음. 효과가 높고 난이도가 낮은 정책부터 시행하는 것이 우선순위의 기준임.

2. 수행 주체별 직업교육의 활성화 방안

가. 직업교육기관의 직업교육 활성화 방안

첫째, 환경변화에 맞는 직업교육의 새로운 패러다임 구축과 구현. 과거의 직업교육의 목적이 종국교육으로서 전문기능기술인을 육성하였다면, 현재 요구되는 직업교육의 방향은 '평생전문직업인'으로서 개인이 살아가기 위한 필요한 자질의 개발과 육성을 위한 환경조성이다. 이를 위해 직업교육에서는 개인의 잠재력을 최대로 발휘하고, 직업인으로서의 사회구성원으로서 충분히 참가하도록 하기 위하여 양질의 직업교육을 종합적이고 효율적으로 학교와 직업세계의 전이를 지원하도록 하는 교육시스템을 지원하는 것을 목표로 삼아야 할 것이다. 그리고 지금까지 일의 세계 변화에 대하여 반응적으로 대응하여 오고 있으나, 향후에는 직업교육을 통하여 일의 세계 변화를 유도하는 주도적 입장의 직업교육 개선이 필요하다. 이를 위하여 직업교육기관의 이해관계자와 정부는 직업교육의 새로운 패러다임을 구축하고, 이를 확산하기 위하여 노력하여야 할 것이다.

둘째, 교육과정에서의 조직능력과 전문전공능력의 배양. 전문직업인으로서 갖추어야 할 조직능력과 전공직무능력, 기업가 정신을 기를 수 있도록 교육과정을 구성하되, 전공별로 차별화되는 핵심자질을 파악하여 직업교육과정을 개발하는 것이 필요하다. 이를 위하여 환경변화에 유연하고 신축적인 형태를 위한 직업교육의 계획과 운영, 평가가 필요하다. 특히, 신직종 개발과 미래 유망직종에 맞추어 직업교육의 미래대비성을 강화하여야 한다. 특히, 교육과정 개편에서 분야별로 새롭게 요구되는 기술환경의 변화에 맞추어 기존의 교사에게 재교육을 실시하여 재배치하여야 한다. 더불어, 학생들이 직업교육을 성공적으로 이수한 경우에 졸업장과 함께 산업체의 요구에 맞춘 직업교육 자격증을 발급하는 것도 고려할 수 있다. 한편, 각 직업교육기관은 학교와 졸업생의 질관리 차원에서 교육의 질과 성과에 관한 정보를 산업체가 접근할 수 있게 제공할 필요가 있다.

셋째, 직업교육 재학생 및 졸업생의 자신감과 자긍심 강화. 기존의 졸업생이나 재학생이 직업교육에 대한 기대감과 애착심이 낮은 것을 볼 때, 직업교육기관 재학생의 자신감과 직업교육에의 애착을 가질 수 있도록 직업교육기관에서 적절한 환경 조성과 동기부여 방안을 개발, 실천하여야 한다. 이를 위하여 직업교육기관의 이해관계자, 특히 교·강사는 지식전수자의 입장뿐만 아니라 평생직업인으로서의 자질 함양을 위한 경력 지도와 상담 코치, 멘토, 평가자 및 산업체와 파트너십의 가교 역할까지 수행해야 한다.

넷째, 산업구조변화에 따른 교육과정의 유연성과 개방성 제고. 직업교육기관은 환경변화에 따른 새로운 요구와 상황에 맞추어 교육과정을 유연하게 개설하고 제공할 필요가 있다. 특히, 직업과 기술의 변화 속도를 고려하여 새롭게 등장하는 직업분야도 교육과정에 포함될 수 있도록 교육과정의 최신성을 유지하고, 내용과 시설도 지속적으로 환경변화에 맞추어 개선되어야 한다. 더불어, 직업세계에서 최고의 능력을 발휘할 수 있도록 연령과 교육·직업적 배경에 관계없이 모든 사람에게 교육과정을 개방할 필요가 있다. 특히, 실업고는 어렵더라도 전문대학의 경우는 학생, 기업, 지역사회 등의 수요자 측면에 초점을 맞추어 교육과정도 전일제 학생에서부터, 자격증 과정, 전문대학원과정 등 다양한 형태로 운영할 필요가 있다. 더불어, 교육내용에서 기초학문에 대한 연구보다는 업무 현장의 응용 측면을 강조할 필요가 있다. 예를 들면, 어문학보다는 언어 구사에 초점을, 예술분야보다는 디자인을 강조하는 점 등이 요구된다. 또한, 직업교육기관은 개인에 적합한 평생직업인으로서의 자질 함양을 위하여 개인의 경력방향에 따른 맞춤식교육을 제공하고, 개인별로 학습 프로파일을 작성하여 체계적으로 학습이력관리를 할 수 있도록 지원할 필요가 있다.

다섯째, 직업교육기관 내 산학 연계센터의 구축과 활성화.

직업교육기관은 산학간 협력체제 구축을 위하여 산업체와 협력하여 산학연계센터를 구축하고 활성화할 필요가 있다. 센터에서는 산업체의 요구사항과 관심을 파악하고, 이를 교·강사에 전달하며, 새로운 직업분야의 주도적 사업을 창출하고, 연구와 개발, 직업교육 정보를 산업체에 전파하는 역할을 수행한다. 물론, 센터는 직업교육 기관의 교·강사와 더불어 산업계 이해관

계자로 구성하여 학생들에게 산업현장을 체험하게 하고, 산업계의 전문가를 교·강사진으로, 교·강사진을 산업계에서 전문가로 활용하도록 지원하며, 직업교육기관 내 창업을 지원하고 시장성을 강화하도록 센터 기능을 강화하며, 산학 간 공동연구를 추진하고, 산업계에 직업교육 산업계에 컨설팅 서비스를 제공하여, 산업체에 맞는 맞춤식 프로그램을 개발한다.

나. 산업체의 직업교육 활성화 방안

첫째, 현장실습의 활성화. 기존 현장실습의 많은 부분이 비체계적으로 진행되어 학습목적보다는 현장업무 경험을 위한 단순노동력 보완의 수단으로 시행되는 경우가 많고, 고용환경과 연계되는 경우가 낮은 것으로 제시되고 있다. 이를 개선하기 위해서는 먼저 실습 참가자의 특성을 반영하는 현장실습이 이루어 져야 한다. 이를 위해 전공과 적성, 능력수준 등을 고려하여 개인의 경력 목표를 진단하고, 이에 기초하여 경력 방향(career paths)을 설정한 다음에 적합한 산업체를 선정할 필요가 있다. 선정 후에는 기업과 개인 상호간 현장실습의 요구사항, 기대수준 제시와 협의를 통하여 참가자의 특성을 현장실습에 반영하여 참가자의 몰입도와 동기를 제고할 필요가 있다. 더불어, 직업교육기관과 산업체에서는 현장실습을 전담할 책임 교·강사와 산업체의 담당자를 지명하여 상호간의 요구 분석을 통한 현장실습 프로그램의 설계와 개발이 필요하다. 실습방법에서도 실습내용의 현실적용을 높이기 위한 현장체험과 타인과의 네트워킹, 업무 프로젝트의 참여, 사이버 학습 등의 다양한 학습형태를 동시에 고려하여 실제적인 경험을 제공하고 학교에서 배운 지식을 응용할 수 있도록 추진할 필요가 있다. 현장실습 실행에서 주기적으로 교육의 질과 능력개발의 정도와 관련된 피드백을 제공하여 참가자의 능력개발을 지원하고, 엄격하고 적절한 현장실습 기준(참가 및 수료)을 설정하여 체계적인 질관리를 할 필요가 있다. 더불어, 참가자의 도덕적 해이, 학습참여나 실습성과 미흡 등에 대한 예방 방안을 수립하여 중도 탈락자나 연수 수료 기준 미달자의 예방과 발생을 줄일 필요가 있다. 또한, 산업체 전문가를 현장실습 파트너로 활용하여 해당 업체의 특성을 반영한 업무 경험체

험이 이루어지도록 추진한다. 또한, 산업체에서도 현장실습을 채용의 전 단계 또는 신입사원 연수와 동일한 위치로 인식하여 신입사원이 학습해야 할 프로그램의 업무지식적 요건과 태도를 구체적으로 설정하여 현장실습이 실질적으로 산업체의 특성을 반영하는 교육기회가 되도록 할 필요가 있다. 직업교육기관에서도 현장실습 산업체를 고려할 때, 현재의 직업상황과 미래직업 전망을 통하여 노동시장에서 필요한 인력의 수급에 맞추어 효율적으로 현장실습 인력을 배치할 필요가 있다. 이를 위하여 산업체와 정부에서는 현재의 직업 상황과 미래의 직업 전망, 노동시장의 변화와 관련된 직업정보서비스의 제공, 노동시장의 변화(수요와 공급)에 대응하는 현장실습 프로그램 및 전공별 연계 데이터베이스(DB)의 구축 등 통합된 정보지원체계를 구축하여 지원할 필요가 있다 (주용국, 2002).

둘째, 직업교육 졸업자에 대한 지속적 평생학습기회 제공. 각 산업체에서는 누구에게나 평생직업을 위한 학습에의 참가 기회를 보장하고, 개인별로 좀더 수준 높은 학습 프로그램에 참가할 수 있도록 인적자원개발 제도에 장애가 되는 요인이나 비효율적인 요소를 줄여서 개인의 지식, 기술이나 역량 습득을 강화하는 것을 지원할 필요가 있다.

셋째, 전공·전문성을 고려한 인적자원의 배치와 활용. 산업체에서는 직무별로 필요한 핵심자질과 전공전문능력에 맞추어 적절하게 직업교육기관 졸업생을 선발하고 배치할 필요가 있다. 특히, 전공이나 전문성과 거리가 먼 직무에 배치할 경우에 이직률이 높다는 사실을 고려하여 적절한 인적자원관리가 필요하다.

다. 정부 및 전문직업교육연구기관의 직업교육 활성화 방안

첫째, 산업체별 요구하는 핵심자질의 규명과 직업교육기관 제공. 정부는 상공회의소와 같은 산업별·업종별 협의회나 단체들이 참여하여 산업체에서 필요한 지식이나 능력(skills)에 대한 요구를 파악할 뿐만 아니라, 정부나 연

구기관에서 직업교육에 대한 산업체의 요구를 과학적이고 체계적으로 조사, 실시하여 정책 수립에 반영할 필요가 있다. 이를 통하여 산업계 전반에서 필요한 직무능력을 습득할 수 있는 교육내용의 선정이 가능하고, 더불어 노동시장 전이성이 높은, 즉 다른 직무나 유사직업으로 이동시에 활용도가 높은 지식과 기술에 우선 순위를 둠으로써 인적자원의 개발과 활용의 효율성을 높일 수 있다.

둘째, 직업교육 교강사의 양성과 (재)교육센터의 설립. 직업교육에서 현장실천성을 강화하기 위해서는 이론과 실기의 균형을 이루어 교육과정이 진행되어야 한다. 이를 위해서는 실업고와 전문대학 교·강사를 육성하기 위한 전문기관이 필요하다. 현재, 충남대, 산업기술대, 교육대학원, 일반대학원에서 교·강사 자격증을 획득하고 있으나, 실업고 교사나 전문대학 교원 육성에는 한계성이 있다. 따라서, 직업교육에 맞는 교·강사를 양성하기 위하여 실업고의 경우에는 실업고 졸업자를 대상으로 양성 장학금을 수여하여 계속교육 기회를 제공해야 할 것이다. 계속교육을 통해 그들을 교사로 활용함으로써 실업계 교육에 대한 전문성 강화와 실업고 재학생에게 긍지를 줄 수 있다. 전문대도 전문대 졸업자를 대상으로 계속교육을 통한 교수요원으로서의 준비를 가능하게 하는 학제적 장치가 필요하다. 여기에는 실업고나 전문대 교·강사가 되기 위해서는 실무를 필수적으로 경험하도록 하는 제도적 장치가 반드시 필요하다. 이를 통하여 현재 시설과 장비를 충분히 활용하는 교·강사를 육성할 수 있다. 또한, 기존의 교·강사를 위한 재교육이나 상설 교육센터의 설립이 필요하다. 물론, 이를 위하여 현재의 교육청 산하 실업고 공동실습소나 산업체의 시설과 장비를 활용할 수 있도록 하는 행재정적 지원이 필요하다. 물론, 여기에는 전공분야별로 특성화된 공동실습소를 운영할 필요가 있다.

셋째, 직업교육의 지원 시스템 구축. 직업교육기관의 교원과 산업체 현장인력 간의 전문성에 관한 상호 교류 및 산학 협동 프로그램의 교류가 필요하나, 산업체와 직업교육기관만으로 한계가 있을 수 있다. 이를 지원하기 위하여 정부와 전문연구기관은 직업교육훈련기관간 기능 연계를 통한 인적교류를 통한 정보 및 지식 교류, 실습시설 및 장비 활용도 극대화, 교육훈련기

관간의 공조, 인적자원 활용, 재정효율화 및 교사 간 교류 확대, 현재 산학협동 프로그램 평가, 새로운 질적 제고를 위한 방안에 관련된 행·재정적 지원과 전문가 및 직업정보 및 구직시장 데이터베이스(DB) 시스템의 구축이 필요하다.

Ⅵ. 결론

1. 연구의 요약

이 연구는 실업계 고교 및 전문대학의 졸업생에 대한 산업체의 만족도 수준과 직업교육 개선을 위한 산업체 요구를 파악하여 직업교육의 활성화를 모색하는데 초점을 두고 있다. 이를 위하여 301개 산업체(인사책임자와 직업교육기관 졸업자의 직속상사 총 660명)를 대상으로 직업교육에 대한 인식, 인력수급 실태와 전망, 직업교육 졸업자의 핵심자질 및 업무성과에 대한 만족도, 그리고 직업교육 활성화를 위한 산업체의 요구를 조사하였다. 조사결과를 요약하면 다음과 같다.

첫째, 직업교육은 지식기반사회 중심으로 산업구조가 바뀜에 따라 효율적이고 생산적인 직업인을 양성하기 위한 기존의 종국교육 형태를 벗어나, 지속적으로 변화하는 환경에 산업체와 자신을 적응하기 위한 평생전문직업인 육성이 목표인 새로운 패러다임으로의 전환이 필요하다. 하지만, 아직까지 직업교육에 대한 차별적 대우와 '2류 시민' 양성이라는 인식으로 인하여 직업교육의 위기감이 고조되고 확산되어 직업교육의 기반 자체가 흔들리고 있다. 더불어, 직업교육의 주요 수요자인 산업체는 직업교육에 대하여 기대감이나 관심이 낮고, 직업교육 졸업자의 질에 대해서도 불신이 높아지고 있다. 하지만, 산업체가 직업교육기관에서 졸업생을 양성하기 위한 프로세스(예: 교육내용의 질 등)에 관심을 갖기보다는 졸업생의 질(예: 전문성, 업무 수준 등)에 상대적으로 높은 관심을 가지고 있는 것을 볼 때, 직업교육의 질을 높이기 위한 과정에 산업체의 높은 참여와 지원이 필요하다.

둘째, 직업교육 졸업자의 인력수급 실태분석 결과를 보면, 직업교육 졸업자의 채용에서 인성과 전공에 대한 고려가 상대적으로 다른 요소보다 높으며, 이 두 가지를 비교하면 인성이 전공보다 더 중시되고 있다. 또한, 업무현장의 배치에서 전공과의 일치도가 보통수준(3.1~3.2)으로, 전공관련성이 약

60~70% 수준에 그치고 있어 그다지 높지 않고, 낮은 임금과 낮은 숙련의 업무를 맡김에 따라 채용 후 1년 이내의 이직률이 평균 20% 가까이 나타나고 있다. 한편, 향후 3년간 직업교육 졸업자에 대한 인력 수요에서 인력을 현상 유지하거나 증가시키겠다는 산업체의 응답 비율이 95%에 이름을 볼 때, 최근의 정체성 위기에도 불구하고 향후에도 지속적으로 직업교육에 대한 산업체의 인력수요가 존재하는 것으로 예상할 수 있다.

셋째, 산업체에서 직업교육 졸업생에게 중요하다고 보는 핵심자질과 이에 대한 만족도 수준을 보면, 중요하다고 인식하는 핵심자질로는 책임감 · 목표달성의지, 대인관계능력, 협동능력 등의 조직역량이며, 외국어능력, 전공실무능력, 기초능력 등은 상대적으로 덜 중요한 것으로 인식하고 있다. 핵심자질 중 컴퓨터활용능력, 대인관계능력, 기초능력(읽기, 쓰기, 셈하기), 협동능력 등에 대한 만족도가 높게 나타났으나, 외국어능력, 창의력 · 유연한 사고, 문제해결능력, 도전정신 · 진취적사고 등에 대해서는 만족도가 낮은 것으로 나타났다. 한편, 중요도와 만족도의 우선순위 분석을 통하여 향후 강화해야 할 핵심자질로는 책임감, 문제해결능력, 도전정신 · 진취적사고, 창의력 · 유연한 사고로 나타났다. 다만, 학교급별로 보면 전문대 졸업생에 대한 핵심자질의 중요도나 만족도가 실업고 졸업생의 자질보다 상대적으로 높게 나타나고 있다.

넷째, 직업교육기관 졸업생의 업무 성과에 대한 산업체의 만족도는 보통이상(3.1~3.3 수준)으로 인식되고 있으나, 그다지 높은 수준은 아닌 것으로 나타났다. 학교급별로 보면, 실업고 졸업자는 외부고객에 대한 서비스, 개인의 업무수행능력 등에서 업무 성과에 대한 만족도가 높은 것으로 나타났으나, 업무프로세스의 개선에 대한 만족도는 상대적으로 낮았다. 전문대학 졸업자의 경우는 개인의 업무수행능력, 외부고객에 대한 고객서비스제공, 업무에서의 효율적인 의사소통에서 만족도가 보통이상으로 나타나고 있으나, 실질적인 금전적 성과에의 공헌(3.20)은 상대적으로 만족도가 낮게 평가되었다. 핵심자질과 성과와의 상관성을 살펴보면, 핵심자질 중 도전정신, 전공실무능력, 대인관계능력 등이 성과에 긍정적인 영향을 주는 것으로 나타났다.

다섯째, 산업체가 요구하는 직업교육의 활성화 방향은 직업교육의 인식개

선과 현장활용성 제고의 두 가지 측면에서 제시되었다. 무엇보다도 직업교육에 대한 부정적인 인식을 전환시킬 필요가 있다고 제시하였다. 이를 위해 사회적 인식전환에 대한 노력도 필요하지만, 산업체 내부에서도 직업교육 졸업생의 채용, 육성 및 활용 차원에서의 차등대우를 개선하는 것이 시급하게 필요하다고 공감하였다. 현장 활용성 제고 측면에서는 현장실습을 통하여 학교에서 습득한 지식의 산업현장에의 응용력 제고와 현장에서 필요한 전문지식의 습득, 학습방법의 개선, 시설과 장비의 보완, 인력교류 등이 요구되고 있다.

위의 조사결과를 기초로 하여 직업교육을 활성화하기 위한 방안을 수행주체별로 제시하면 다음과 같다. 직업교육기관에게는 환경변화에 맞는 직업교육의 새로운 패러다임을 구축하고 구현하며, 조직능력과 전문전공능력을 강화하도록 교육과정을 개편하고, 직업교육 재학생 및 졸업생에게 자신감과 자긍심을 가지도록 동기부여를 하고, 산업구조변화에 따라 교육과정을 유연하고 개방적으로 운영하며, 학교 내 산학연계센터를 구축하고 활성화하는 것이 정책과제로 제시되었다. 산업체에게는 직업교육의 수요자임과 동시에 파트너로서 현장실습을 활성화하는 것에 적극적으로 참여하고, 산업체의 직업교육 졸업자에 대한 동등한 평생학습기회를 제공하고, 전공·전문성을 고려하여 졸업생을 배치하고 활용하는 것이 제시되었다. 정부와 전문직업연구기관에게는 산업체별로 요구하는 핵심자질을 파악하고, 이를 직업교육과정에 반영할 수 있도록 직업교육기관에 주기적으로 제공하며, 직업교육에 맞는 직업교육 교·강사를 양성하고 재교육하기 위한 교육센터의 설립이 필요하며, 직업교육기관의 개선을 위한 직업교육 지원 시스템 구축이 제시되었다.

2. 제언

이 연구의 산업체 직업교육 만족도와 요구조사를 통하여 본 결론은 다음과 같다. 첫째, 직업은 삶의 많은 부분을 차지하는 만큼 상당히 가치가 있으며, 직업교육에서는 평생학습자 겸 평생직업인으로서의 개인과 조직의 성과

제고를 위하여 직업교육 대상자에게 삶과 일의 방법을 동시에 가르쳐야 한다. 특히, 직업교육체제는 산업구조의 변화와 조화되어 당면한 변화뿐만 아니라 미래의 변화에도 관심을 가지고, 궁극적으로 교육을 통하여 삶의 세계를 변화시키는 수준까지 승화되어야 한다. 이를 위해 기본자질과 전공능력, 조직능력을 동시에 육성하며, 향후에는 비판적 사고와 창의력까지 개발하는 기회가 제공되어야 한다.

둘째, 직업교육은 직업교육기관만의 문제가 아니라 사회문제로 고질화되어 있는 현실에서 볼 때, 이를 효율적으로 개선하기 위해서는 산업체의 적극적 참여가 우선적으로 필요하다. 특히, 직업교육기관의 산업체에 대한 일방적 관심을 유도하기 위한 현장적합성 제고만으로 직업교육의 질이 개선되지 않으며, 산업체에서도 졸업생의 질을 평가하고 높아지기를 기다리기보다는 수요자 입장에서 적극적으로 요구하고 개선을 위하여 참가하는 것이 궁극적으로 산업체와 직업교육이 상생하는 필요조건이다.

셋째, 기존의 학교에서 직업을 위한 직업교육에서 벗어나 직업에서 직업을 위한, 직업에서 학교로의 재교육을 위한 직업교육의 형태가 다원화되고, 이에 대한 접근기회가 확대될 필요가 있다.

넷째, 직업교육기관 스스로가 이제는 이론중심 교육과 함께 교육내용의 현장성과 활용성을 반영할 수 있는 방안을 생각해 볼 필요가 있다. 특히, 기존의 다양한 창업프로그램과 산학연계 프로젝트를 통하여 교육의 현장접근성을 강화하고, 교육프로그램을 산업현장의 요구에 맞추어 적절하게 모듈화하고, 업무 현장에서 필요한 지식, 기술, 능력에 대한 사전 파악과 기업의 현장문제해결을 위해 대학과 기업 간 협력체제를 구축할 필요가 있다.

다섯째, 직업교육기관의 교·강사의 역할은 기존의 지식전달자뿐만 아니라, 코치, 멘토, 평가자 및 산업체와의 파트너십의 가교 역할까지 수행해야 한다. 이를 위하여 직업교육 교·강사에 대한 재교육과 체계적인 육성시스템의 구비가 선행되어야 한다.

여섯째, 이 연구는 조사내용의 타당도만으로는 부족하다. 이를 개선하기 위하여 조사결과를 현실에 반영하기 위한 Messick(1989)의 결과적 타당도(consequential validity)를 높일 수 있도록 추가적인 연구와 실천이 필요하다.

마지막으로, 직업교육에 대한 산업체의 요구나 만족도는 상황에 따라 시대에 따라 다를 것이다. 직업교육에서 어떤 핵심자질이 유용한지, 산업체의 성과와 직결되는 요소는 무엇인지, 직업교육에서 평생전문직업인으로의 성장은 무엇을 의미하는지에 대한 지속적인 연구와 그 패러다임에 맞는 정책 구현이 필요하다.

참고문헌

강성원 외 (2000). **기업의 대학교육 만족도 조사 연구**. 한국직업능력개발원.

김승용 (2002). "사회 및 산업체의 직업교육훈련에 대한 토론: 공공직업훈련의 역할 강화 방안" (pp. 243-254). **산업인력양성을 위한 직업교육훈련 정책 발전 방안**. 2002년 직업교육관련 학회 및 단체 공동학술대회.

김형만 외 (1999). **실업계 고등학교 졸업자의 산업체 수요에 관한 연구**. 한국직업능력개발원.

나영선 외 (2001). **교육훈련과 노동시장의 연계 강화 방안**. 한국직업능력개발원.

노태천 (2002). "공업계 고등학교 직업교육의 발전 방향", **산업인력 양성을 위한 직업교육훈련 정책 발전 방안**(pp. 263-293). 2002년 직업교육관련 학회 및 단체 공동학술대회 자료집.

문종철 (2002). "전문대학 직업교육훈련의 발전 방향", **산업인력 양성을 위한 직업교육훈련 정책 발전 방안**(pp. 69-101). 2002년 직업교육관련 학회 및 단체 공동학술대회 자료집.

박홍석 · 김병구 · 김정 · 박재민 · 정명진 (2001). **전문대학 졸업생의 실태 및 산업체 요구조사**. 한국전문대학교육협의회.

안승준 (2001). "인적자원개발을 위한 직업교육과 기업의 연계," 한국직업능력개발원 제7차 KRIVET HRD 정책포럼 발표자료.

유평수 (2002). "실업계 고등학교의 내실화 탐색". 『교육비평』, 가을 9, 238-254.

장원섭 외 (1999). **학교에서 직업세계로의 이행에 관한 연구(Ⅰ): 고등학교 단계를 중심으로**. 한국직업능력개발원.

장원섭 외 (2000). **학교에서 직업세계로의 이행에 관한 연구(Ⅱ): 고등교육 단계를 중심으로**. 한국직업능력개발원.

정태화 (2001). **전문대학의 입학생 감소 문제와 대응방안.** 한국직업능력개발원.

정태화 (2002). "실업계 고교 교육의 개선 방향". 『교육비평』 가을 9, 230-237.

조정윤 (2002). "국가직무능력표준 사업과 전문대학 교육". **한국전문대학교육연구학회 2002년도 하계학술대회**, 15-45.

정택수 외 (2000). **기능대학 통합 및 발전 방안 연구.** 한국직업능력개발원.

주용국 (2002). "대학생 기업연수제도 내실화를 위한 정책과제". 『이슈분석: 국가인적자원정책』, 1, 29-56.

한국교육개발원 (각연도). **교육통계연보**

김호동 (2000). "고등교육의 전망과 전문대학의 대응". **전문대학의 위기, 어떻게 대처할 것인가.** 한국전문대학교육협의회.

한국산업기술평가원 (2002). **산업기술인력 수급전망과 산업현장 기술인력 확충방안.** 산업자원부

한국직업능력개발원(1999). **직업교육훈련대사전.**

이기성 (2002). "전문대학 교육 세계화를 통한 글로벌 인적자원개발". **한국전문대학교육연구학회 2002년도 하계학술대회**, 55-81.

이영현 역(1999). **21세기를 위한 직업능력 (21st Century Skills for 21st Century Jobs).** 한국직업능력개발원.

Ahier J., C., Linfield, R., Moore, R., & Williams, J. (2000). School work experience: Young people and the labour market. *Journal of Education and Work, 13*(3), 274-288.

Berryman, S. E. (1980). *Vocational education and the work establishment of youth: Equity and effectiveness issues.* Sant Monica, CA: Land.

Carnevale, A. (1990). *Workplace basics: the essential skills employers want*, San Franscisco: Jossey-Bass.

Coomer, D. L.(1985). Critical Science as a mode of inquiry: A critical study of educational evaluation theory and practice. *Journal of Vocational Home Economics Education, 3,* 56-77.

Denith, A. M. (1997). Preparing smart workers for tomorrow's uncertainties: Implications of critical postmodernism and vocational education. *Journal of Vocational Education Research*, 22(3), 187-205.

Dewey, J, (1915, May 15).Education vs trade-training: Dr. Dewey's reply. *The New Republic, 3,* 42-43.

Guile, D., & Griffiths, T (2001). Learning through work experience. *Journal of Education and Work, 14*(1), 113-131.

Gardner, D. G., Cummings, L. L., Dunham, R. B., & Pierce, J. L. (1998). Single-item versus multiple measurement scales: An empirical comparison. *Educational and Psychological Measurement, 58*(6), 898-915.

Grasso, J., & Shea, J. (1979). *Vocational education and training: Impact on youth*. Berkeley, CA: Carnegie Council on Policy Studies in Higher Education.

Gregson, J. A. (1993). Critical pedagogy for vocational education: The role of teacher education. *Journal of Industrial Teacher Education, 30*(4), 7-23.

Gustafsson, U. A. (2002). School-arranged or market-governed workplace training? A labour market perspective. *Journal of Education and Work, 15*(2), 219-236.

Hesketh, A. J. (2000) Recruiting and elite? Employer' perceptions of graduate education and training. *Journal of Education and Work*, 13(3), 245-271.

Jarvis, P. (1992). *Paradoxes of learning*. San Francisco: Jossey-Bass.

Kaps, R. W., & Plant, J. C. (1992). Postmodern educational thought: Emerging implications for adult vocational education. *Journal of Studies in Technical Careers, 16(4),* 207-217.

Kincheloe, J. (1995). *Toil and trouble: Good work, smart workers, and thee integration of academic and vocational education*. New York: Peter Lang.

Messick, S. (1989). Validity. In R. L. Linn (Ed.), Educational measurement (3rd ed., pp. 13-103). New York: Macmillan.

NCVER (1999). *Survey of Employer Views on Vocational Education and Training National Report*. National Center for Vocational Education Research (NCVER).

Oakes, J. (1985). *Keeping track: How schools structure inequality*. New Haven, CT: Yale University Press.

Prosser, C. A., & Quigley, T. H. (1949). *Vocational education in a democracy*. Chicago: American Technical Society.

Rensick, L. B., & Wirt, J. G. (1996). The changing workplace: New challenges for education policy and practice. In L. B. Resnick & J. G. Wirt (Eds.) (1996). *Linking School and Work: Roles for Standards and Assessment*(pp. 1-19). San Francisco: Jossey-Bass.

Resnick, L. B., & Wirt, J. G. (1996). *Linking School and Work: Roles for Standards and Assessment*. San Francisco: Jossey-Bass.

Secretary's Commission on Achieving Necessary Skills. (1991). What work requires of schools: A SCANS report for America 2000. Washington, DC: U.S. Department of Labor.

Shor, I. (1988). Working hands and critical minds: A Paulo Freire model for jon training. *Journal of Education, 170*(2), 103-121.

Simon, R. I., Dippo, D., & Schenke, A. (1991). *Learning at work: A critical pedagogy of work education*. New York: Bergin & Garvey.

Slattery, P. (1995). *Curriculum development in the postmodern era*. New York: Garland.

Snedden, D. (1915, May 15). Vocational Education. *The New Republic, 3*, 40-42.

Warneous, J. P., Kendall, L. M., & Hudy, M. J. (1997). Overall job satisfaction: How good are single-item measure? *Journal of Applied Psychology, 25*, 1121-1141.

Welton, M. R. (1994). Cathedrals and doghouses: A conversation. *International Journal of Lifelong Learning, 13*(4), 281-289.

Abstract

A Study on the Demands of the Industrial Sector and its Level of Satisfaction with Vocational Education

Korea Research Institute for Vocational Education & Training

Researcher in Charge : Yong-kook Joo
Co-Researcher : Yu-mi Son
Yeo-in Yoon

This research presented an analysis of the level of satisfaction displayed by the industrial sector toward students who have graduated from vocational high schools and two or three year colleges. Moreover, in order to improve vocational education, this research has concentrated on investigating the demands made by the industrial sector. To attain these objectives, a survey of 301 companies was carried out, with the total participation of 660 people engaged as personnel managers or line supervisors in positions of authority over students who graduated from vocational education institutions (herein referred to as employees or graduates). The survey contained questions regarding the general impression of vocational education, the present state of, and future prospects for the supply-demand of these graduates, the core competencies of the graduates from vocational education institutions, the level of satisfaction with these employees' performance of their work duties, and the industrial sector's demands to help invigorate vocational education. The following is a summary of the results of the survey:

First, the traditional vocational education has been simply concentrated on educating human resources to be effective and productive in terms of the last stage of a formal vocational education in one's life. However, the

concept of learning in life emerges as one of the keys to the knowledge-oriented society in order to adapt to the rapid changes in society. This suggests that the traditional goal of the vocational education must be changed into a new goal aimed at developing lifelong learners who are able to cope successfully with permanent change and the evolving demands of the workplace.

In reality, the present crisis afflicting vocational education has spread in such a fashion that its identity and foundation has been shaken as a result of the discriminative treatment of those who have received vocational education and of the belief that vocational education is for "second-class citizens". Moreover, the industrial sector, the major consumers of vocational education, has not paid much attention to this crisis and their expectations toward vocational education are very low. Furthermore, there is a growing disregard for the quality of graduates from vocational education institutions. In order to improve the quality of the vocational education, the industrial sector needs to participate and provide support for the educational process (including the quality of the education curricula) with interest in the quality of the graduates (special qualifications and the level of work performance).

Second, by looking at the results of the analysis of the state of the supply-demand of graduates from vocational education organizations, it was discovered that the industrial sector regarded the individual's personality factor and a graduate's major factor as being more important than others when employing graduates. A comparison of the two factors revealed that personality was regarded as being a more important one.

With regards to the assignment of work duties, the consistency of these duties with the majors of the graduates was only 60-70%. Due to the medium consistency between work and one's major, the low salary, and the simple work character, the average rate of job turnover during the

first year of employment reached levels of up to 20%.

On the other hand, regarding the question of the demand for human resources having graduated from vocational education programs, 95% of the respondents answered that their companies would keep or increase the number of graduates from vocational education programs over the next 3 years. This reflects the fact that despite the present crisis concerning the vocational education system, there still exists a continuous demand for human resources who have graduated from vocational education programs.

Third, the key competencies required by the industrial sector were organizational skills, including sense of responsibility and the willingness to attain work goals, communication skills, a cooperative attitude. However, the industrial sector regarded language skills, one's speciality(major), and the basic skills(reading, writing, and calculation) as being less important. The level of satisfaction with competencies such as computer, communication and basic skills(reading, writing and calculation), as well as with the cooperative attitude of the graduates was high, while the level of satisfaction with the graduates' language skills, their creative and flexible thinking, as well as their challenging and entrepreneurial spirits was quite low. An analysis of the differences between the importance of the each competency and its level of satisfaction placed by industrial sector revealed that the core competencies to be strengthened in the future were those related to responsibility, problem solving skills, challenging spirit and entrepreneurial spirit as well as with creative and flexible thinking. In terms of school types, the industrial sector demonstrated that the importance and satisfaction levels of competencies of college graduates was higher than those of vocational high school graduates.

Fourth, the level of satisfaction of the industrial sector with graduates

work performance was higher than average, but not high enough to be regarded as being high. The survey revealed that industrial sectors were highly satisfied with the work performance of vocational high school graduates in such fields as customer-service and also with their performance of their individual work duties. However, the sectors exhibited a low level of satisfaction with these employees ability to improve their performance of work duties. In the case of the students who had graduated from college, firms exhibited a high level of satisfaction with their individual work duties, customer service as well as with their effective communication skills. However, the level of satisfaction with their contribution to the enterprise was quite low. A comparison of the correlation between the core competencies and the levels of performance of work duties revealed that a challenging spirit, business practices and communication skills were found to be the core competencies that had the positive effect on the performance of work duties.

Fifth, to invigorate vocational education the industrial sector's demands were summarized as the two key directions: a demand to improve the recognition of vocational education and to promote its practical business ability within the vocational education itself. For this, the overall negative impression of vocational education must be altered. It is true that in order to do this, the entire society's overall impression must be changed. Especially, there is an urgent need to overcome the discriminative treatment being given to graduates from vocational education with regards to human resource management and development policies in business sector itself. Concerning the promotion of the practical business ability, this study found that the followings should be improved or enhanced: the transfer of the learning acquired from school to the workplace, the obtainment of the specialized knowledge required for the workplace, the

learning methods, the facilities and equipment as well as the exchange of human resources between industries and schools,

Based on the above-mentioned results, the following policies to invigorate vocational education are suggested for concerned parties:

For vocational education organizations, a new goal of vocational education that can cope with the changes in the industrial environment should be established and implemented. Education curriculums should be reorganized in order to strengthen students' organization skills and to help them acquire the special knowledge and skills required by their major. Activities to improve students' motivation should be carried out to heighten the self-confidence and pride of vocational school students and graduates. Educational curriculums should be flexibly and openly operated in order to cope with the changes in the industrial structure. A industrial-educational cooperation center composed of academia and the industrial sector should be established and invigorated within vocational schools. In addition, there is a need for the industrial sector to actively participate in the invigoration of field training(internship) programs as both a demander and partner of vocational education. Opportunities for continuous education and training should be equally provided for graduates of vocational education programs in firms. Graduates should be placed according to their specialties and majors. As for the government and vocational education research institutes, there is a need for them to investigate and make public the core competencies needed in each industrial field so that these competencies can be introduced into vocational education curriculums. Moreover, an education center must be established in order to reeducate the teachers and lecturers who are engaged in the vocational education field. Finally there is a need to establish a support system for vocational education in order to improve vocational education organizations.

일련번호						

실업계고·전문대 졸업생의 직무능력에 대한 산업체 요구 및 만족도에 관한 의견조사 (인사부문 책임자용)

안녕하십니까?

한국직업능력개발원은 정부출연 연구기관으로 직업교육훈련정책, 프로그램 개발 및 평가, 자격제도 등에 관한 연구를 수행하고 있습니다.

최근 **인력양성과 관련하여 각급 교육기관(실업고, 전문대)이 산업체에서 필요로 하는 인력을 제대로 공급하지 못한다는 문제점이 제기되고 있습니다.** 이에 한국직업능력개발원에서는 각급 교육훈련기관 졸업생의 직무능력에 대한 산업체 의견조사를 실시하고 자 합니다. 이 조사결과는 향후 산업체에서 필요로 하는 인력을 공급하고, 교육훈련기관이 산업현장과 연계될 수 있도록 발전적인 정책방안을 수립하는데 기초자료로 활용될 것입니다.

귀하께서 응답하신 내용은 귀중한 자료가 되오니 바쁘신 중이라도 솔직하게 답변해 주시면 감사하겠습니다. 또한 귀하의 응답내용은 **통계법 제 13 조와 제 14 조에 의거하여 통계처리에만 사용되며** 조사 외의 목적으로는 절대로 사용되지 않음을 약속드립니다.

2002년 9월

KRIVET 한국직업능력개발원

원장 강 무 섭

작성하신 귀사의 설문지(인사책임자 및 사원용) 2부는 동봉한 회신용 봉투를 이용하거나 아래의 fax를 이용하여 늦어도 9월 30일까지 보내주시기 바랍니다.

조사내용에 관한 문의	☞ **한국직업능력개발원 직업능력자격연구실 135-949, 서울특별시 강남구 청담2동 15-1번지** 주용국 ☎ 02-3485-5077 ✉ yongkookjoo@krivet.re.kr 손유미 ☎ 02-3485-5187 ✉ yumison@krivet.re.kr 윤여인 ☎ 02-3485-5070 ✉ o2yeoin@krivet.re.kr **FAX: 02-3485-5110**

☞ *작성방법: 해당 질문별로 ( ) 안에 해당 번호나 _____ 란에 귀하의 의견을 기술하여 주십시오.*

■ 산업체의 일반현황

? 귀사의 주 업종은 무엇입니까? ( )

(1) 생활관련제조업 (식품,제약,섬유,의류)
(2) 가공조립형제조업(석유,기계,통신,자동차)
(3) 기초소재형제조업(목재,종이,화학,금속)
(4) 금융보험업(은행, 보험, 증권)
(5) 건설/ 전기/ 가스/ 수도업
(6) 정보통신, 컴퓨터 관련 산업
(7) 도소매업/ 음식/ 숙박업/ 유통업
(8) 기타서비스업 (언론,출판,문화,교육,의료)
(9) 농수산업 및 농수산가공업
(10)_____

? 귀사의 소재지 (응답자의 업무 사업장 소재지) ( )

(1) 서울 (2) 광역시 (3) 기타 대도시 및 중소도시 (4) 군(읍, 면)

? 귀사의 전체 종업원수 (정규직 및 비정규직 포함)

_____ 명

? 귀사(**응답자의 업무 사업장**)에서 근무하는 종업원 수 및 학교급별로 구성비는 어떻게 되어 있습니까?

사업장 소속의 종업원 수	명
(1) 실업계고등학교 졸업자	%
(2) 전문대학 졸업자	%
(3) 기능대학 졸업자	%
(4) 4년제 대졸자	%
(5) 석사학위 이상	%
(6) 기타 (외국인, 직업전문학교, 인문고, 중졸이하 등)	%
합 계	100%

■ 각급 교육기관별 졸업생 채용 현황

문1. 귀사는 지난 3년간 실업계고 졸업자나 전문대학 졸업자를 신입사원으로 채용한 적이 있습니까?

1-1. 실업계 고등학교 → ( )
1-2. 전문대학 → ( )

(1) 있다 → 2번으로
(2) 없다 → 3번으로

문2. 귀사에서 주로 채용하는 전공분야는? (실업고와 전문대별로 해당 사항에 각각 하나씩 선택하여 주십시오)

2-1. 실업계고등학교 ( )
(1) 공업계 (2) 상업(경영정보)계 (3) 농업계 (4) 수산 해양계
(5) 가사실업계 (6) 기타 _____ (7) 해당사항 없음(채용하지 않음)

2-2. 전문대학 ( )
(1) 어문 및 인문계열 (2) 사회계열 (3) 상업 경영계열 (4) 컴퓨터 정보계열
(5) 공업계열(컴퓨터 정보계열 제외) (6) 의료보건계열 (7) 가정 생활계열
(8) 디자인계열 (9) 농수산 해양 계열 (10) 사범계
(11) 예능계 (12) 기타_____
(13) 해당사항 없음(채용하지 않음)

문3. 위의 1번 질문에서 채용한 적이 없는 경우, 그 이유는 무엇입니까?

3-1. 실업계 고등학교 → ( )
3-2. 전문대학 → ( )

(1) 현재 적정인력 대비 인력이 초과하거나 적절한 수준이기 때문에
(2) 졸업자의 전공과 회사에서 요구하는 직무가 달라서
(3) 졸업자의 전문성과 능력이 회사에서 요구하는 수준보다 낮아서
(4) 우리 산업체에 지원자가 거의 없어서
(5) 졸업자의 업무의식이나 직무 태도가 낮아서
(6) 기타_____

문4. 귀사에서 직업교육기관(실업고, 전문대)의 졸업자를 신입사원으로 채용하는 경우, 주로 이용하는 방법은 무엇입니까?

4-1. 실업계 고등학교 → 주로 이용하는 방법 : ( )
4-2. 전문대학 → 주로 이용하는 방법 : ( )
(1) 공개 채용 (2) 학교(교사) 추천
(3) 사원 추천 (4) 현장실습생 중에서 채용
(5) 스카웃 (6) 기타 _____

문5. 귀사에서 다음 교육기관 졸업생을 신입사원으로 선발하는데 가장 중요시하는 요소 3가지를 각각 선택해 주십시오.

5-1. 실업계고등학교 → 가장 중요시하는 3가지 요소 : ____, ____, ____
5-2. 전문대학 → 가장 중요시하는 3가지 요소 : ____, ____, ____

(1) 전공
(2) 출신학교의 명성
(3) 성적
(4) 외국어능력
(5) 관련 자격증 소지
(6) 실무경력 (현장실습, 근로경험 등)
(7) 인성
(8) 외모(인상)
(9) 성별
(10) 재학시 활동(동아리활동, 봉사활동 등)
(11) 추천서(학교, 타인)
(12) 출신지역
(13) 기타 _____

문6. 실업고나 전문대 졸업생에 대한 향후 3년 간의 인력수요는?

6-1. 실업계 고등학교 → ( )
6-2. 전문대학 → ( )

(1) 늘릴 계획이다
(2) 줄일 계획이다
(3) 현재와 같을 것이다

문7. 실업고나 전문대 졸업생이 신입사원 입사후 1년 내에 이직하는 비율은 (군입대 제외)?

구분	1년내 이직율
귀 산업체 평균	
1) 실업계 고등학교 졸업생	
2) 전문대학 졸업생	

■ 전공과 직무와의 관계(직무일치도)

문8. 귀사에서 신입사원으로 채용한 직업교육기관의 졸업생의 전공과 그들이 수행하는 현재 업무가 일치하는 정도는 어느 정도 입니까? (3년간 신입사원채용인원 대비 전공 일치율)

일치도 / 구분	① 전혀 일치하지 않음 (20%이하)	② 일치하지 않는 편임 (20-40%)	③ 보통 (40-60%)	④ 어느 정도 일치함 (60-80%)	⑤ 매우 일치함 (80%이상)
1) 실업계고등학교 졸업생	1	2	3	4	5
2) 전문대학 졸업생	1	2	3	4	5

☞ ① 또는 ②번 응답자는 다음 문항 8-1번으로, ③, ④ 또는 ⑤번 응답자는 문항 9번으로 이동

문8- 1. **(위의 8번 문항 ①,②번 문항에 응답한 사람만 답변) 업무와 관련성이 낮은 비전공자나 전공을 고려하지 않고 채용하는 주요한 이유 2가지는?**

구분	전공 미고려 이유	
1) 실업계 고등학교 졸업생 2) 전문대학 졸업생		

(1) 업무에 관련된 전공자를 구하기 어려우므로
(2) 다양한 분야의 숙련을 동시에 요구하기 때문에 전공은 그다지 중요하지 않아서
(3) 전공자도 회사의 고유한 업무수행 기술에 대해서 학교에서 배우지 않으므로
(4) 전공능력보다는 인성과 기초능력이 더 중요하므로
(5) 일정기간의 훈련만 거치면 업무를 수행하는데 지장이 없으므로
(6) 전공보다는 출신학교를 보고 선발하는 것이 더 나으므로
(7) 비전공자라도 업무에 요구되는 능력을 단시간 내에 습득하기 때문에
(8) 기타 _____

■ 직업교육의 실태에 대한 인사담당자로서의 인식

문9. 인사담당자(책임자)로서 직업교육과 관련된 다음 항목에 대하여 어떻게 생각하십니까?

<보기> 1: 전혀 동의하지 않음 2: 동의하지 않음 3: 보통 4: 동의함 5.매우 동의함

직업교육 인식 항목		의견 (동의 수준)
1)	신입사원을 채용하여 교육, 육성하는 것보다 경력사원을 채용하는 것이 효과적이다	1---2---3---4---5
2)	학교교육에서 배운 것보다 업무현장에서 익힌 기술이 더 유용하다	1---2---3---4---5
3)	실업고 전문대의 직업교육은 생산성 향상에 도움을 준다	1---2---3---4---5
4)	실업고 전문대의 직업교육은 산업체의 수요에 맞는 기술을 가진 졸업생을 배출하고 있다	1---2---3---4---5
5)	산업체는 직업교육(실업고, 전문대)의 교과목 설계에 참여하여야 한다	1---2---3---4---5
6)	직업교육(실업고 전문대)은 환경변화에 따른 산업체의 변화를 교육내용에 반영하고 있다	1---2---3---4---5
7)	직업교육(실업고 전문대)의 졸업장이나 자격이 있더라도 현장업무에서는 그다지 도움이 되거나 활용되지 않는다	1---2---3---4---5
8)	직업교육에서 현장실습이나 현장업무를 경험하기 위한 교과목내용이 추가적으로 더 필요하다	1---2---3---4---5

문10. 직업교육에 대한 다음 각 세부 요소는 어느 정도 중요하다고 생각하십니까?

<보기> 1: 전혀 중요하지 않음 2: 중요하지 않음 3: 보통 4: 중요함 5: 매우 중요함

직업교육(실업고, 전문대)의 세부 요소	중요도
1) 직업교육의 교과목 내용의 적절성	1---2---3---4---5
2) 직업 교육내용에 있어서의 이론과 실습의 조화	1---2---3---4---5
3) 환경변화에 따른 교과목의 유연한 조정	1---2---3---4---5
4) 산업체의 요구에 맞는 과목의 구비	1---2---3---4---5
5) 산업현장에 맞는 장비와 시설의 구비	1---2---3---4---5
6) 직업교육기관의 산업체에 대한 직업교육관련 정보의 제공	1---2---3---4---5
7) 교 강사의 강의 능력 및 현장경험 구비	1---2---3---4---5
8) 졸업생의 전공분야의 전문성 수준	1---2---3---4---5
9) 졸업생의 업무 태도	1---2---3---4---5
10) 졸업생의 주도적 업무 추진 및 수행력	1---2---3---4---5

■ 최근 3년간의 직업교육기관의 졸업생의 자질에 대한 인식

문11. 각 직업교육기관별 졸업생에 대한 핵심 자질의 중요도 및 만족도는 어떠합니까?

11- 1. 실업계고등학교 졸업생

<보기> 중요도 1:전혀 중요치 않음 2:중요하지 않음 3: 보통 4: 중요함 5: 매우 중요함
만족도 1: 매우 불만족 2: 약간 불만족 3: 보통 4: 만족 5: 매우 만족

핵심자질	중요도	만족도
1) 전공 실무능력	1---2---3---4---5	1---2---3---4---5
2) 기초 능력(읽기, 쓰기 및 계산능력)	1---2---3---4---5	1---2---3---4---5
3) 외국어 능력 (및 국제감각)	1---2---3---4---5	1---2---3---4---5
4) 컴퓨터 활용능력	1---2---3---4---5	1---2---3---4---5
5) 의사소통능력 (구두와 문서표현력)	1---2---3---4---5	1---2---3---4---5
6) 창의력 및 유연한 사고	1---2---3---4---5	1---2---3---4---5
7) 문제해결능력	1---2---3---4---5	1---2---3---4---5
8) 협동능력	1---2---3---4---5	1---2---3---4---5
9) 책임감/목표달성 의지	1---2---3---4---5	1---2---3---4---5
10) (동료, 상사와의) 대인관계능력	1---2---3---4---5	1---2---3---4---5
11) 자신감	1---2---3---4---5	1---2---3---4---5
12) 학습능력 (회사 업무와 관련된 지식과 기술의 습득)	1---2---3---4---5	1---2---3---4---5
13) 도전정신, 패기와 진취적 사고	1---2---3---4---5	1---2---3---4---5

11-2. 전문대학 졸업생

<보기> 중요도 1: 전혀 중요치 않음 2:중요하지 않음 3: 보통 4: 중요함 5: 매우 중요함
만족도 1: 매우 불만족 2: 약간 불만족 3: 보통 4: 만족 5: 매우 만족

핵심자질	중요도	만족도
1) 전공 실무능력	1---2---3---4---5	1---2---3---4---5
2) 기초 능력(읽기, 쓰기 및 계산능력)	1---2---3---4---5	1---2---3---4---5
3) 외국어 능력 (및 국제감각)	1---2---3---4---5	1---2---3---4---5
4) 컴퓨터 활용능력	1---2---3---4---5	1---2---3---4---5
5) 의사소통능력 (구두와 문서표현력)	1---2---3---4---5	1---2---3---4---5
6) 창의력 및 유연한 사고	1---2---3---4---5	1---2---3---4---5
7) 문제해결능력	1---2---3---4---5	1---2---3---4---5
8) 협동능력	1---2---3---4---5	1---2---3---4---5
9) 책임감/목표 달성의지	1---2---3---4---5	1---2---3---4---5
10) (동료, 상사와의) 대인관계능력	1---2---3---4---5	1---2---3---4---5
11) 자신감	1---2---3---4---5	1---2---3---4---5
12) 학습능력 (회사 업무와 관련된 지식과 기술의 습득)	1---2---3---4---5	1---2---3---4---5
13) 도전정신, 패기와 진취적 사고	1---2---3---4---5	1---2---3---4---5

문12. 귀사의 입장(인사담당자 입장)에서 각 교육기관 **졸업생의 업무수행** 결과를 다음과 같은 측면에서 판단하였을 때, 각각의 **성과수준**은 어느 정도나 됩니까?

12-1. 실업계 고등학교 졸업생

<보기> 1: 매우 낮은 편임 2: 낮은 편임 3: 보통 4: 높은 편임 5: 매우 높은 편임

업무 수행 결과 항목	성과수준
1) 개인의 업무 수행능력 향상	1---2---3---4---5
2) 업무에의 헌신과 몰입	1---2---3---4---5
3) 업무에서의 효율적인 의사소통	1---2---3---4---5
4) 업무 프로세스의 개선	1---2---3---4---5
5) 조직내부 직원의 요구에 대한 적절하고 신속한 대응	1---2---3---4---5
6) 외부 고객에 대한 고객서비스 제공	1---2---3---4---5
7) 업무 생산성의 향상	1---2---3---4---5
8) 금전적 성과(매출액, 이윤)에의 공헌	1---2---3---4---5

12-2. 전문대학 졸업생

업무 수행 결과 항목	성과수준
1) 개인의 업무 수행능력 향상	1---2---3---4---5
2) 업무에의 헌신과 몰입	1---2---3---4---5
3) 효율적인 업무에서의 의사소통	1---2---3---4---5
4) 업무 프로세스의 개선	1---2---3---4---5
5) 조직내부 직원의 요구에 대한 적절하고 신속한 대응	1---2---3---4---5
6) 외부 고객에 대한 고객서비스 제공	1---2---3---4---5
7) 업무 생산성의 향상	1---2---3---4---5
8) 금전적 성과(매출액, 이윤)에의 공헌	1---2---3---4---5

■ 졸업생의 직무능력 향상을 위한 교육기관에의 산업체 수요와 의견

문13. 다음은 산업체의 수요에 적합한 직업교육기관 졸업생의 능력 향상을 위한 방안들입니다. 다음 방안들이 어느 정도 필요하다고 생각하십니까?

13-1. 실업계 고등학교

<보기> 1: 전혀 필요하지 않음 2: 그다지 필요하지 않음 3: 보통 4: 필요함 5: 매우 필요함

실업고 졸업생의 능력 향상 방안	필요성 수준
1) 실업고 교육의 질관리를 위한 학습목표관리제(예, 교육과정 평가인증제 등)도입을 통한 책무성 강화	1---2---3---4---5
2) 수요자(학생, 산업체)에 맞는 교육과정 개발 및 운영을 위한 직무분석의 활용 확대 및 DB 구축 및 관리	1---2---3---4---5
3) 산업체의 요구를 반영한 교육과정 개발 및 운영(예, 주문식/맞춤식 교육과정)	1---2---3---4---5
4) 졸업자의 실무능력에 대한 자격 및 능력 인증제 도입	1---2---3---4---5
5) 능력 미달의 졸업생에 대한 재교육(리콜제도)	1---2---3---4---5

(다음 쪽에 계속)

실업고 졸업생의 능력 향상 방안		필요성 수준
6)	문제해결, 사례연구, 토의, 실습 등과 같은 교수 학습방법의 개선을 통한 현장적응성 제고	1---2---3---4---5
7)	교 강사의 전문성 및 현장실무능력 제고(예, 교수현장연수 학기제 도입 등)	1---2---3---4---5
8)	재학생의 진로지도의 체계화	1---2---3---4---5
9)	학제간 협동과정 설치 운영(연합전공 내지 복수전공)	1---2---3---4---5
10)	학교와 산업체 간의 산학협력의 내실화	1---2---3---4---5
11)	직업교육정보 네트워크 구축	1---2---3---4---5
12)	교사와 현장인력 간의 상호 교류	1---2---3---4---5
13)	교과목 개설에 대한 산업체 인사의 참여 필수화	1---2---3---4---5
14)	재학생 현장실습의 내실화(현장실습학기제 도입 등)	1---2---3---4---5
15)	실험 및 실습 기자재 등 교육시설과 설비의 개선	1---2---3---4---5
16)	실업고, 산업체, 전문대학간의 실업고 교육과정 및 교재의 공동개발 촉진 및 참여	1---2---3---4---5
17)	실업고 및 전문대 교육과정의 연계를 통한 실업고 졸업자의 계속교육 강화	1---2---3---4---5
18)	직업교육의 인식 전환과 실업고 졸업자의 차등대우에 대한 기업고용관행 및 인사제도 개선을 위한 학교, 산업체, 정부의 적극적 노력	1---2---3---4---5

13-2. 전문대학

<보기> 1: 전혀 필요하지 않음 2: 그다지 필요하지 않음 3: 보통 4: 필요함 5: 매우 필요함

	전문대학 졸업생의 능력 향상 방안	필요성 수준
1)	전문대학 교육의 질관리를 위한 학습목표관리제(예, 교육과정 평가인증제 등)도입을 통한 책무성 강화	1---2---3---4---5
2)	수요자(학생, 산업체)에 맞는 교육과정 개발 및 운영을 위한 직무분석의 활용 확대 및 DB 구축 및 관리	1---2---3---4---5
3)	산업체의 요구를 반영한 교육과정 개발 및 운영(예, 주문식/맞춤식 교육과정)	1---2---3---4---5
4)	졸업자의 실무능력에 대한 자격 및 능력 인증제 도입	1---2---3---4---5
5)	능력 미달의 졸업생에 대한 재교육(리콜제도)	1---2---3---4---5
6)	문제해결, 사례연구, 토의, 실습 등과 같은 교수 학습방법의 개선을 통한 현장적응성 제고	1---2---3---4---5
7)	교 강사의 전문성 및 현장실무능력 제고(예, 교수현장연수 학기제 도입 등)	1---2---3---4---5
8)	진로지도의 체계화	1---2---3---4---5
9)	학제간 협동과정 설치 운영(연합전공 내지 복수전공)	1---2---3---4---5
10)	학교와 산업체간의 산학협력의 내실화	1---2---3---4---5
11)	직업교육정보 네트워크 구축	1---2---3---4---5
12)	교 강사와 현장인력 간의 상호 교류	1---2---3---4---5
13)	교과목 개설에 대한 산업체 인사의 참여 필수화	1---2---3---4---5
14)	재학생 현장실습의 내실화(예,현장실습학기제 도입 등)	1---2---3---4---5
15)	실험 및 실습 기자재 등 교육시설과 설비의 개선	1---2---3---4---5
16)	산업체와 전문대학 간의 전문대학 교육과정 및 교재의 공동개발 촉진 및 참여	1---2---3---4---5
17)	전문대의 직업교육 이수자의 재교육 및 고급직업능력 및 관리능력을 갖춘 지도자급 인력의 양성, 실업계고교 및 전문대학 교원의 양성을 위한 전문대학의 계속교육체제 구축(전문대 졸업후 2년과정의 학사과정 전문대학 설립)	1---2---3---4---5
18)	직업교육의 인식 전환과 전문대학 졸업자의 차등대우에 대한 기업고용관행 및 인사제도 개선을 위한 전문대, 산업체, 정부의 적극적 협력과 노력	1---2---3---4---5

문14. **실업고 및 전문대의 졸업생의 능력 향상을 위한 방안에 대하여 추진해야 할 직업교육기관(실업계고, 전문대학), 산업체, 정부의 정책 방향과 역할에 관하여 의견이 있으시면 자유롭게 기술하여 주십시오.**

♠ 감 사 합 니 다 ♠

일련번호					

실업계고·전문대 졸업생의 직무능력에 대한 산업체 요구 및 만족도에 관한 의견조사 (졸업생의 직속상사용)

안녕하십니까?

한국직업능력개발원은 정부출연 연구기관으로 직업교육훈련정책, 프로그램 개발 및 평가, 자격제도 등에 관한 연구를 수행하고 있습니다.

최근 인력양성과 관련하여 각급 교육기관(실업고, 전문대)이 산업체에서 필요로 하는 인력을 제대로 공급하지 못한다는 문제점이 제기되고 있습니다. 이에 한국직업능력개발원에서는 각급 교육훈련기관 졸업생의 직무능력에 대한 산업체 의견조사를 실시하고 자 합니다. 이 조사결과는 향후 산업체에서 필요로 하는 인력을 공급하고, 교육훈련기관이 산업현장과 연계될 수 있도록 발전적인 정책방안을 수립하는데 기초자료로 활용될 것입니다.

귀하께서 응답하신 내용은 귀중한 자료가 되오니 바쁘신 중이라도 솔직하게 답변해 주시면 감사하겠습니다. 또한 귀하의 응답내용은 통계법 제 13 조와 제 14 조에 의거하여 통계처리에만 사용되며 조사 외의 목적으로는 절대로 사용되지 않음을 약속드립니다.

2002년 9월

KRIVET 한국직업능력개발원

원장 강 무 섭

작성하신 설문지는 귀사의 인사교육책임자에게 주시기 바랍니다. 인사/교육책임자가 귀하의 설문과 인사교육책임자용 설문을 함께 회신용 봉투를 이용하거나 아래의 fax를 이용하여 보낼 것입니다. 가능하시면 빠른 시간 내에 보내어 주시되 늦어도 9월 30일까지 보내주시기 바랍니다. 귀하의 많은 협조를 부탁드립니다.

조사내용에 관한 문의

☞ **한국직업능력개발원 직업능력자격연구실 135-949, 서울특별시 강남구 청담2동 15-1번지**

주용국 ☎ 02-3485-5077 ✉ yongkookjoo@krivet.re.kr
손유미 ☎ 02-3485-5187 ✉ yumison@krivet.re.kr
윤여인 ☎ 02-3485-5070 ✉ o2yeoin@krivet.re.kr

FAX: 02-3485-5110

☞ 귀하는 지난 3년간 실업고 졸업자나 전문대학 졸업자를 신입사원으로 맞이하여 직속상사로서 그 신입사원의 자질에 대하여 잘 알고 있기에 설문에 참가하게 되었습니다.

응답요령: 객관식 문항의 경우는 ( )안에 귀하가 적절하다고 생각하는 번호를 표시하시거나, 또는 _____란에 귀하가 느낀 의견을 기술하여 주십시오. 주관식 문항은 네모박스 안에 귀하의 의견을 써 넣으시면 됩니다. 다소 번거로우시더라도 빠짐없이 응답하여 주시기 바랍니다.

■ 산업체 및 귀하의 일반현황

A-1. 업종

(1) 생활관련제조업 (식품,제약,섬유,의류)
(2) 가공조립형 제조업(석유,기계,통신,자동차)
(3) 기초소재형제조업(목재,종이,화학,금속)
(4) 금융보험업(은행, 보험, 증권)
(5) 건설/ 전기/ 가스/ 수도업
(6) 정보통신, 컴퓨터 관련 산업
(7) 도소매업/ 음식/ 숙박업/ 유통업
(8) 기타서비스업 (언론,출판,문화,교육,의료)
(9) 농수산업 및 농수산가공업
(10) 기타_____

A-2. 귀사의 소재지 (응답자의 업무 사업장 소재지) ( )

(1) 서울 (2) 광역시 (3) 기타 대도시 및 중소도시 (4) 군(읍, 면)

A-3. 귀사의 종업원수 (정규직 및 비정규직 포함)

(명)

A-4. 귀하의 성별 ( )

(1) 남성 (2) 여성

A-5. 귀하의 직위 ( )

(1) 사원 (2) 주임 · 대리 · 현장직반장 (3) 과장 (4) 부서장 (5) 임원 · 업체 대표

A-6. 귀하의 직종 ( )

(1) 사무행정직 (2) 영업직 (3) 생산직 (4) 관리직 (5) 전문직(연구 등)

A-7. 귀하의 학력 ( )

(1) 고등학교 중퇴이하 (2) 인문고졸 (3) 실업고졸 (4) 전문대졸 (5) 대졸이상

■ **직업교육의 실태에 대한 인식**

문1. 귀하는 지금까지 경험한 직업교육기관(실업계고, 전문대학) 출신자를 대상으로 볼 때 직업교육과 관련된 다음 항목에 대하여 **동의하십니까**?

<보기>1: 전혀 동의하지 않음 2: 동의하지 않음 3: 반반임 4: 동의함 5: 매우 동의함

직업교육 인식 항목		의견
1)	신입사원을 채용하여 업무에서 교육을 하여 육성하는 것보다 경력이 있는 사람을 채용하는 것이 효과적이다	1---2---3---4---5
2)	학교교육(실업고, 전문대학)에서 배운 것보다 업무현장에서 익힌 기술이 더 유용하다	1---2---3---4---5
3)	실업고 전문대의 직업교육은 생산성 향상에 도움을 준다	1---2---3---4---5
4)	직업교육은 산업체의 수요에 맞는 기술을 가진 졸업생을 배출하고 있다	1---2---3---4---5
5)	산업체는 직업교육(실업고, 전문대)의 교과목의 설계에 대하여 참여를 하여야 한다	1---2---3---4---5
6)	직업교육(실업고 전문대)은 환경변화에 따른 산업체의 변화를 교육내용에 반영하고 있다	1---2---3---4---5
7)	직업교육(실업고 전문대)의 졸업장이나 자격이 있더라도 현장업무에서는 그다지 도움이 되거나 활용되지 않는다	1---2---3---4---5
8)	직업교육의 일환으로 현장실습이나 업무 배치에 대한 내용이 추가적으로 더 필요하다	1---2---3---4---5

☞ **아래 질문부터는 귀하가 지난 3년간 실업고 졸업자나 전문대학 졸업자를 신입사원으로 받은 사람 중 귀하가 그 직원의 특성을 가장 잘 아는 사람을 1명 선정하여 그 사람을 기준으로 답하여 주시기 바랍니다.**

■ **귀하가 경험한 신입사원의 일반 사항**

문2. 귀하가 지난 3년간 경험한 직업교육기관(실업계고, 전문대)의 신입사원은? (**2인 이상인 경우 귀하가 신입사원의 특성에 대하여 잘 아는 1명 선택**)

(1) 실업계 고등학교 졸업자 (2) 실업계고 출신의 전문대학 졸업자

(3) 인문계고 출신의 전문대학 졸업자 (4) 기타 _____

문3. 그 신입사원의 성별은? (1) 남성 (2) 여성

문4. 그 신입사원의 최종 졸업학교 전공은? (**실업고나 전문대중에서 하나만 선택**)

4-1. 실업계고등학교 ( )

(1) 공업계 (2) 상업(경영정보)계 (3) 농업계
(4) 수산 · 해양계 (5) 가사실업계 (6) 기타 _____

4-2. 전문대학 ( )

(1) 어문 및 인문계열 (2) 사회계열 (3) 상업 · 경영계열 (4) 컴퓨터 · 정보계열
(5) 공업계열(컴퓨터 · 정보계열 제외) (6) 의료보건계열 (7) 가정 · 생활계열
(8)디자인계열 (9) 농수산 · 해양 계열 (10) 사범계
(11) 예능계 (12) 기타_____
(13) 해당사항 없음(채용하지 않음)

문5. 현 직장(일)은 그 신입사원의 전공과 밀접한 분야입니까? ( )

(1) 전혀 그렇지 않다 (2) 그렇지 않다 (3) 보통이다 (4) 그렇다 (5) 매우 그렇다

☞ **(1) 또는 (2)번 응답자는 다음 쪽 문항 5-1번으로,**
(3), (4), 또는 (5)번 응답자는 문항 6번으로 이동하여 응답하여 주십시오

5-1. 업무와 전공간의 관련성이 낮은 신입사원을 채용하는 주요한 이유 2가지는 무엇입니까?
(____, _____)

(1) 업무에 관련된 전공자를 구하기 어려우므로
(2) 다양한 분야의 숙련을 동시에 요구하기 때문에 전공은 그다지 중요하지 않아서
(3) 전공자도 회사의 고유한 업무수행 기술에 대해서 학교에서 배우지 않으므로
(4) 전공능력보다는 인성과 기초능력이 더 중요하므로
(5) 일정기간의 훈련만 거치면 업무를 수행하는데 지장이 없으므로
(6) 전공보다는 출신학교를 보고 선발하는 것이 더 나으므로
(7) 비전공자라도 업무에 요구되는 능력을 단시간내에 습득하기 때문에
(8) 기타 _____

■ **신입사원 (직업교육기관의 졸업생)의 자질에 대한 인식**

문6. 그 신입사원(직업교육기관 졸업생)에 대한 **핵심자질의 중요도 및 만족도는 어떠합니까?**

<보기> 중요도 1: 전혀 중요치 않음 2: 중요하지 않음 3: 보통 4: 중요함 5: 매우 중요함
만족도 1: 매우 불만족 2: 약간 불만족 3: 보통 4: 만족함 5: 매우 만족

	핵심자질	중요도	만족도
1)	전공 실무능력	1---2---3---4---5	1---2---3---4---5
2)	기초 능력(읽기, 쓰기 및 계산능력)	1---2---3---4---5	1---2---3---4---5
3)	외국어 능력 (및 국제감각)	1---2---3---4---5	1---2---3---4---5
4)	컴퓨터 활용능력	1---2---3---4---5	1---2---3---4---5
5)	의사소통능력 (구두와 문서표현력)	1---2---3---4---5	1---2---3---4---5
6)	창의력 및 유연한 사고	1---2---3---4---5	1---2---3---4---5
7)	문제해결능력	1---2---3---4---5	1---2---3---4---5
8)	협동능력	1---2---3---4---5	1---2---3---4---5
9)	책임감/목표 달성	1---2---3---4---5	1---2---3---4---5
10)	대인관계능력(동료, 상사와의 친화감)	1---2---3---4---5	1---2---3---4---5
11)	자신감	1---2---3---4---5	1---2---3---4---5
12)	학습능력 (회사 업무와 관련된 지식과 기술의 습득)	1---2---3---4---5	1---2---3---4---5
13)	도전정신, 패기와 진취적 사고	1---2---3---4---5	1---2---3---4---5

문7. 귀하의 입장에서 그 신입사원**의 업무 수행 결과**를 다음과 같은 측면에서 판단하였을 때, 각각의 **성과수준은 어느 정도나 됩니까?**

<보기> 1: 매우 낮은 편임 2: 낮은 편임 3: 보통 4: 높은 편임 5: 매우 높은 편임

	업무 수행 결과 항목	성과수준
1)	개인의 업무 수행능력 향상	1---2---3---4---5
2)	업무에의 헌신과 몰입	1---2---3---4---5
3)	업무에서의 효율적인 의사소통	1---2---3---4---5
4)	업무 프로세스의 개선	1---2---3---4---5
5)	조직내부 직원의 요구에 대한 적절하고 신속한 대응(내부 고객만족)	1---2---3---4---5
6)	외부 고객에 대한 고객서비스 제공	1---2---3---4---5
7)	업무 생산성의 향상	1---2---3---4---5
8)	금전적 성과(매출액, 이윤)에의 공헌	1---2---3---4---5

■ **졸업생의 직무능력 향상을 위한 교육기관에의 산업체 수요와 의견**

문8. 다음은 귀하가 체험한 그 신입사원을 기준으로 볼 때, 산업체의 수요에 적합한 **직업교육기관(실업고 또는 전문대) 졸업생의 능력 향상을 위한 방안입니다. 이 방안들이 어느 정도 필요하다고 생각하십니까?**

<보기> 1: 전혀 필요하지 않음 2: 그다지 필요하지 않음 3: 보통 4: 필요함 5: 매우 필요함

직업교육기관(실업고 또는 전문대)의 졸업생의 능력 향상 방안		필요성 수준
1)	직업교육(실업고 또는 전문대)의 질관리를 위한 학습목표 관리제 (예, 교육과정 평가인증제 등) 도입을 통한 직업교육기관의 책무성 강화	1---2---3---4---5
2)	수요자(학생, 산업체)에 맞는 교육과정 개발 및 운영을 위한 수요자 요구분석의 실시, DB 구축 및 관리	1---2---3---4---5
3)	산업체의 요구를 반영한 교육과정 개발 및 운영 (예, 주문식/ 맞춤식 교육과정)	1---2---3---4---5
4)	졸업자의 실무능력에 대한 자격 및 능력 인증제 도입	1---2---3---4---5
5)	능력 미달의 졸업생에 대한 재교육(리콜제도)	1---2---3---4---5
6)	문제해결, 사례연구, 토의, 실습 등과 같은 교수 학습방법의 개선을 통한 현장적응성 제고	1---2---3---4---5
7)	교 강사의 전문성 및 현장실무능력 제고(예, 교사 강사의 현장연수를 위한 학기제 도입 등)	1---2---3---4---5
8)	진로지도의 체계화와 내실화	1---2---3---4---5
9)	학제간 협동과정 설치 운영(연합전공 내지 복수전공)	1---2---3---4---5
10)	학교와 산업체간의 산학협력의 내실화	1---2---3---4---5
11)	학교와 산업체 간의 직업교육정보 (프로그램, 졸업생 현황, 산업체 요구 인력 정보 등) 네트워크 구축	1---2---3---4---5
12)	직업교육의 교 강사와 산업체 현장인력 간의 상호 경험과 지식 교류	1---2---3---4---5
13)	직업교육의 교과목 개설에 대한 산업체 전문가의 참여 필수화	1---2---3---4---5
14)	재학생의 현장실습의 내실화(현장실습 학기제 도입 등)	1---2---3---4---5
15)	직업교육의 실험 및 실습 기자재 등 교육시설과 설비의 개선	1---2---3---4---5
16)	실업고, 산업체, 전문대학간의 직업교육 교육과정 및 교재의 공동개발 촉진 및 참여	1---2---3---4---5
17)	직업교육(실업계고, 전문대학) 졸업자의 계속교육 강화	1---2---3---4---5
18)	직업교육의 인식 전환과 실업고 및 전문대학 졸업자의 차등대우에 대한 기업고용관행 및 인사제도 개선을 위한 학교, 산업체, 정부의 적극적 노력	1---2---3---4---5

문9. **실업계고 및 전문대의 졸업생의 능력 향상을 위한 방안에 대하여 추진해야 할 학교(실업계고, 전문대), 산업체, 정부의 정책 방향과 역할에 관하여 의견이 있으시면 자유롭게 기술하여 주십시오.**

♠ 감 사 합 니 다 ♠

기본연구 02-34

직업교육에 대한 산업체의 요구 및 만족도 조사

2002년 11월 일 인쇄
2002년 11월 일 발행

발행인 강 무 섭

발행처 한국직업능력개발원

주 소 서울특별시 강남구 청담2동 15-1 (135-949)
홈페이지: http://www.krivet.re.kr
전 화: (02) 3485-5000, 5100
팩 스: (02) 3485-5200

등 록 제16-1681호 (1998. 6. 11)

ISBN 89-8436-509-2 93330

인쇄처

보고서 내용의 무단 복제를 금함. < 6,000원 >

■ 보고서 내용 문의
전화: 02-3485-5077 E-mail: yongkookjoo@krivet.re.kr