

職業能力開發研究  
第13卷(2), 2010. 8, pp. 159~183  
© 韓國職業能力開發院

## 전문계 고등학생의 구직역량 개발을 위한 교육요구도 분석

이 건 남\* · 고 재 성\*\*

본 연구는 전문계 고등학생의 구직역량에 대해 전문계 고등학생, 교사, 기업체의 인사담당자의 교육요구도를 분석하였다. 조사결과 첫째, 전문계 고등학생이 현재 가지고 있는 구직역량의 수준은 보통(3점) 수준을 정도로 인식하고 있는 것으로 나타났다. 둘째, 향후 전문계 고등학생이 갖추어야 할 구직역량의 필요수준에 대해서는 필요함(4점) 정도 수준으로 인식하고 있는 것으로 나타났다. 셋째, 보리치(Borich) 공식과 허쉬코비츠(Hershkowitz)의 임계 함수를 종합한 결과, 학생과 교사는 구직지식역량군과 구직기술역량군의 하위역량을, 인사담당자는 구직태도역량군과 구직적용역량군의 하위역량을 우선적으로 개발해야 한다고 인식하고 있었다. 넷째, 학생의 취업준비 수준이 아직 기업의 요구를 따라가지 못하고 있는 것으로 나타났다.

- 주제어: 전문계 고등학생, 구직역량, 교육요구도

투고일: 2010년 6월 30일, 심사일: 7월 14일, 게재확정일: 8월 18일

\* 한국대학교육협의회 연구원 (bogey1@kcue.or.kr)

\*\* 한국고용정보원 부연구위원 (go7290@keis.or.kr)

## I. 서론

우리나라 직업교육의 중추적 역할을 담당해 온 전문계 고등학교는 1960년대부터 현재까지 경제 산업 발전에 필요한 인력을 산업계에 공급함으로써 근대화를 이루는 데 기여해 왔다(정철영 외, 2008). 하지만, 대학설립준칙주의에 따른 대학설립 자율화, 소득수준 향상 및 자녀수 감소, 전문계고 대상 대입제도 확대 등으로 인하여 전문계 고등학생은 향후 진로에 대해 대부분 진학 또는 취업 후 진학을 희망하고 있는 것으로 나타났고, 이는 학부모의 경우도 마찬가지였다(박유진, 2006). 실제로 2000년과 2009년을 비교해보면, 2000년에 41.9%이던 진학률은 2009년에 73.5%로 증가하였으며, 2000년에 51.4%이던 취업률은 2009년에는 16.7%로 급감하여 취업률보다 진학률이 높아졌으며 이러한 추세는 향후 지속될 것이다.

이러한 문제는 전문계 고등학교의 정체성 문제로 이어져 고등학교 단계에서 학생들에게 폭넓은 기초 전문 지식 교육을 제공하면서, 이들에게 취업과 진학을 준비시키는 교육기관의 성격으로 규정을 하게 되면서(이용순·이광호, 2006; 정철영, 1997), 실업계 고등학교의 가치에 대한 의구심을 나타내는 사람도 나타났다(이용순·이광호, 2006).

이에 따라서 정부 부처에서는 학교에서 노동시장으로의 이행에 있어 문제점을 해결하기 위해서 다양한 대책 및 지원 방안을 시행하고 있다. 노동부에서 2007년부터는 전문계 고등학교가 재학생 및 미취업 졸업생을 대상으로 직업진로지도 및 취업지원 관련기능을 강화하기 위한 전문계 고교 취업지원기능확충 사업을 실시하고 있으며(노동부, 2007), 2009년에는 전문계 고등학교 175개교에 46억 원을 지원하였다. 또한, 전문계고의 교육위기가 심각하다는 인식하에서 고교 다양화 200 프로젝트의 일환으로 조기에 직업 기술인으로 진로를 결정한 학생이 고교 졸업후 우선 취업을 통해 사회에서 인정받는 기술 명장으로 성장할 수 있는 경로개발을 지원하고 우수 기술인재를 양성하는 학교인 한국형 마이스터고 육성계획 등을 포함한 전문계고 육성방안을 제시하였고(교육과학기술부, 2008), 전문계고 체제개편 및 체제개편 지원 방안을 포함한 고등학교 직업교육 선진화 방안(2010.5.12)이 발표되었다.

그리고 구직에 결정적 영향을 미치는 결과를 분석하기 위해서 개인배경요인, 학력요인, 취업준비요인 차원에서 다양한 연구가 진행되었으며, 구직이 여러 요인에 의해 영향을 받으며 어려운 상황에 놓여 있어 구직을 촉진하고 지원하기 위한 다각적인 노력이 필요함을 지적하고 있다(고재성 외, 2009).

하지만, 정부차원의 대책이 시행되고 구직에 영향을 주는 요인을 파악하는 연구가 다양하게 진행되고 있으나 정작 전문계 고등학생을 대상으로 한 연구가 부족하고, 전문계 고등학생의 구직에 필요한 실질적인 역량이나 능력이 무엇인지에 대한 연구는 상대적으로 매우 부족한 실정이다. 관련 연구로 구직에 필요한 능력과 관련된 최근의 연구로 대학생의 직업기초능력 선정 관련 연구(진미석 외, 2007), 대졸 청년층의 취업가능성 지수 개발 연구(박기열·천영민, 2008), 대학생 고용가능성 진단도구 개발 연구(김성남, 2009) 등이 있으나 대부분 대졸 이상의 고학력 청년층에 한정되어 있으며, 또한 구직이라는 상황에서 필요한 능력들을 밝히는 데는 일정한 한계들을 가지고 있다.

따라서 본 연구에서는 전문계 고등학생의 구직역량에 대해 전문계 고등학생, 교사, 기업체의 인사담당자의 교육요구도를 분석하는데 그 목적으로 두고 있다. 기존 연구들의 한계점을 극복하고 연구 결과의

활용을 극대화하기 위해 전문계 고등학교 교육의 수요자인 전문계 고등학생과 교사, 학생들에 대한 수요자인 기업 모두를 대상으로 조사를 실시하여 그 결과를 종합적으로 비교 분석하고자 한다. 이를 통해서 기업, 교사, 전문계 고등학생간의 인식차를 확인하고, 전문계 고등학생들이 구직을 위해서 개발해야 하는 것과 관련하여 바꾸어야 할 인식이 어떤 것이며, 구체적으로 어떠한 구직역량을 우선순위를 두고 어떻게 개발해야 하는 지에 대한 시사점을 제공할 수 있을 것이다.

## II. 전문계 고등학생의 진로현황 및 구직역량

### 1. 전문계 고등학생의 진로현황

2009년 현재, 전문계 고등학생의 졸업 후 진로를 살펴보면, 전체 졸업자 151,410명 중, 진학한 학생은 73.5%(111,348명)인 반면 취업한 학생은 16.7%(25,297명)로 진학자의 비율이 취업자의 비율에 비해서 상당히 높은 상황이다.

과거에는 전문계고의 역할이 취업을 위한 중국교육의 성격이 강하였으나, 최근에는 계속교육의 측면이 점차 강조되고 있다. 연도별 전문계고 졸업생의 취업률과 진학을 변화 추이를 살펴보면, 과거에는 전문계고 졸업 후 진학하는 학생보다 취업하는 학생들이 월등히 많았으나, 1990년대 초반 이후부터 진학률이 지속적으로 증가하여 1995년에는 진학률과 취업률이 19.2%와 73.4%였으나 진학률이 지속적으로 증가하여 2002년에는 48.8%와 45.1%로 진학률이 역전되는 현상을 보이기 시작하였다.

<표 1> 전문계고 졸업생의 취업률과 진학을 변화 추이 : 연도별

연도	전체 졸업자수(명)	진학		취업	
		진학자수(명)	비율(%)	취업자 수(명)	비율(%)
1990	274,150	22,710	8.3	210,113	76.6
1995	259,133	49,699	19.2	190,148	73.4
2000	291,047	122,170	41.9	149,543	51.4
2002	231,127	115,103	49.8	104,138	45.1
2006	162,600	111,601	68.6	42,151	25.9
2007	158,708	113,487	71.5	32,075	20.2
2008	158,408	115,407	72.8	30,036	19.0
2009	151,410	111,348	73.5	25,297	16.7

자료: 국가교육통계 정보센터(각 연도). 『교육통계연보』, <http://std.kedi.re.kr/index.jsp>

이와 같은 현상은 IMF 금융위기 이후 고부가가치의 지식 기반 산업으로의 진입, 젊은 노동인력의 3D 업종 취업기피 현상, 학력 간 임금 격차 증가 등 노동시장의 변화와 고등교육기관의 정원 증가, 학력 인플레이션 등 사회적 요인들이 작용한 것으로 분석된다. 최근 전문계 고등학교 설립목적과 관련해 정체성 논쟁이 진행되고 있으나 당분간 전문계 고등학교 졸업자의 대학 진학률은 더욱 증가될 것으로 예상된다(한국교육개발원, 2009). 점차 전문계고가 계속교육을 위한 중등단계 직업교육기관으로 성격이 강화되고 있

는 상황이다.

## 2. 전문계 고등학교 졸업생의 구직역량

고재성 외(2009)의 연구에서는 구직 관련 역량을 도출하기 위해서 청년층 구직 관련발달과업, 고용가능성 스킬, 직업기초능력, 진로개발 관련 변인, 산업교육기관/기업의 교육과정, 기업 연수원 프로그램의 직업기초능력, 직무적성검사, 신입사원 선발 단계별 주요 역량 등을 분석하여 구직 관련 역량을 탐색하였다. 고재성 외(2009)의 연구에서는 구직역량의 개념을 입직 단계에서 요구되는 실제적인 지식, 기술, 태도뿐만 아니라 입직 후 자신이 선택한 분야에서의 직무를 성공적으로 수행하고 지속적으로 발전해 나가기 위한 능력들도 포함되는 것으로 보고 있다.

외국의 경우, 호주상공회의소(Australian Chamber of Commerce and Industry)와 호주 기업연합(Business Council of Australia)에서는 기업에서 성공적으로 일을 수행하기 위해 종업원에게 공통적으로 요구되는 능력에 대한 광범위한 연구를 수행하였으며, 'Employability Skills'라고 명명하였다. 이들에 따르면, 'Employability Skills'는 '고용을 획득하는 것뿐만 아니라 기업 내에서의 발전을 위한 능력으로, 자신의 잠재력을 실현하고 기업의 전략적 목적에 성공적으로 공헌하게 하는 것'(ACCI & BCA, 2002)으로 정의되며, 다양한 상황에 전이 가능한 능력과 속성을 의미한다. 이들은 'Employability Skills'를 구성하는 8가지의 하위 요소(의사소통능력, 팀워크 능력, 문제해결능력, 창의력과 기업가정신, 계획 및 조직화 능력, 자기관리능력, 학습 능력, 공학 능력, 개인적 속성)를 제시하였다. 캐나다의 민간 연구기관인 'Conference Board of Canada'에서는 'Employability Skills'를 '혼자 일을 하거나 또는 팀의 일원으로서 일을 하는 것과 관계없이, 직업 세계에 들어가고, 고용을 유지하며, 직업적 발전을 하는데 필요한 능력'이라고 설명하였다. 또한 이들은 'Employability Skills 2000+'에서 'Employability Skills'의 틀을 제시하면서 '이러한 틀의 하위 요소들이 오늘날의 역동적인 직업 세계에 참여하고 발전하는데 필요한 능력, 태도 및 행동'이라고 설명하였다. CBC에서 제시한 'Employability Skills'는 기초 능력(의사소통능력, 정보관리 능력, 수리능력, 사고력/문제해결능력), 자기관리 능력(긍정적 태도와 행동, 책임감, 적응력, 계속학습, 안전에 대한 인식), 팀워크 능력(타인과 협력, 프로젝트 및 업무 참여)이다.

이상의 선행연구 분석을 통해서 본 연구에서의 구직역량은 입직단계에서 요구되는 실제적인 지식, 기술, 태도뿐만 아니라 입직 후, 자신이 선택한 분야에서 지속적으로 발전해 나가는 능력을 포함하는 총체적인 능력이다.

한편, 강경중 외(2007)의 연구에 의하면, 전문계고 출신자 신규 채용 시 중요하게 생각하는 요인에 대해 '성격'(3.76점)과 '현장실습능력'(3.67점)을 가장 중요시하는 반면, '입사 필기시험'(2.07점)과 '학교성적'(2.75점)을 상대적으로 중요하게 여기지 않았다. 이는 전문계고 출신자를 이론적인 측면보다 인성과 실무적인 측면을 기준으로 채용하고 있음을 보여주고 있다. 김형만 외(2000)의 연구에 의하면, 기업이 전문계 고등학교 졸업자를 채용할 때, 중요하게 고려하는 정도는 입사시험 성적과 외모를 제외하면, 대부분 평균값이 보통(3.0) 이상으로 다양한 방법으로 채용하는 것으로 나타났으며, 교양교과에 대해서는 전문계 고등학교를 졸업한 근로자들의 외국어는 평균 2.2점으로 대단히 불만족한 것으로, 나머지 PC활용, 수리 능력 등은 대체로 보통 수준이라는 평가가 지배적이어서 많은 사업체에서 판단을 유보하는 것으로 보인다. 그리고 읽기 및 쓰기, 자기관리 등은 보통(3.0) 수준으로 나타났다. 전공교육에 대하여 고용주가 만족

하는 정도는 경영기초가 2.5점, 전공응용이 2.8점으로 평균에 미치지 못하고 있었다. 그리고 나머지 항목인 전공기초, 전공이론, 전공실기, 현장실습 등도 평균 수준으로 상당수의 기업에서 불만족이 존재하는 것으로 나타났다.

이상의 결과로 볼 때, 전문계 고등학생의 구직역량 수준은 기업에 원하는 수준에 미치지 못하고 있기 때문에 이를 해결하고 취업을 활성화하기 위해서 부족한 역량을 개발해 줄 필요가 있다.

### Ⅲ. 연구 방법

#### 1. 연구 대상

이 연구의 모집단은 2009년 현재 노동부에서 지원하는 전문계고교 취업지원기능확충사업에 참여하는 175개 학교의 학생, 교사와 이 사업에 참여하는 학교의 졸업생이 취업하는 있는 기업의 인사담당자를 그 대상으로 하였다. 여기서 전문계고교 취업지원기능확충사업에 참여하는 학교를 연구 대상으로 설정한 이유는 전문계고교 취업지원기능확충사업이 재학생 및 미취업 졸업생을 대상으로 직업진로지도 및 취업지원 관련기능 강화하는 목적을 가지고 있기 때문에 사업에 참여하지 않는 전문계 고등학교의 학생보다 관련된 서비스를 제공 받음으로 취업, 구직에 대한 인식이 높을 것으로 판단하였기 때문이다. 학생은 175개 교당 30명을 대상으로 5,250명으로 하였으며, 교사는 학교당 1명으로 175명, 기업의 인사담당자도 학교당 1명으로 175명으로 하였다.

#### 2. 조사 도구

이 연구에 사용된 조사 도구는 구직역량의 현재수준과 필요수준을 측정하기 위한 척도이다. 기업이 요구하는 인재상 및 능력, 직업기초능력, 외국의 Employability Skills, 전문계 고등학생의 발달과업, 신입사원 선발단계에서 요구되는 능력 등에 대한 분석을 통해서 역량군은 구직 지식군 5개, 구직 기술군 5개, 구직 태도군 4개, 직무 적응군 6개 총 20개의 하위역량, 관련 항목은 52개로 구성하였다. 세부적인 내용은 다음의 <표 2>와 같다. 동일한 문항의 응답을 현재 수준과 동의수준으로 구분하여 ①매우 낮음(매우 불필요), ②낮음(불필요), ③보통(보통), ④높음(필요), ⑤매우 높음(매우 필요)로 구성하였다. 조사도구는 연구자가 설계하고 전문계 고등학교 교사 2명, 기업체 담당자 2명, 관련 전문가 2명이 검토·수정하여 확정하였다.

<표 2> 구직역량의 하위역량 관련 항목

역량군	하위역량	번호	항목
구직 지식군 (5)	자기이해	1 지식 1-1 2 지식 1-2	· 직업심리검사 실시 및 결과 이해/활용 · 신체적 특성, 가정상황, 경제적 수준 등에 대한 객관적 인식
	구직 희망 분야 이해	3 지식 2-1 4 지식 2-2	· 구직 희망 직업 및 산업 분야에 대한 탐색 · 구직 희망 직업 및 산업 분야 특성 및 직무 이해
	전공지식	5 지식 3-1 6 지식 3-2	· 전공 분야의 학점(성적) · 전공 및 업무 공통 관련 자격취득
	외국어능력	7 지식 4-1 8 지식 4-2	· 구직 희망 직무 수준에 맞는 외국어 읽기, 쓰기 · 구직 희망 직무 수준에 맞는 외국어 듣기, 말하기
	구직 일반 상식	9 지식 5-1 10 지식 5-2	· 시사 및 일반 상식 · 경영 및 경제 상식
구직 기술군 (5)	구직의사결정 능력	11 기술 1-1 12 기술 1-2 13 기술 1-3	· 구체적인 구직목표 설정하기 · 구직목표 달성을 위한 대안 탐색 · 구직목표에 따라 대안을 평가하고 선택하기
	구직정보탐색 능력	14 기술 2-1 15 기술 2-2	· 구직정보 탐색 및 획득 · 획득한 구직정보 신뢰성, 적합성에 대한 평가 및 활용
	인적 네트워크 활용 능력	16 기술 3-1 17 기술 3-2	· 구직정보를 획득할 수 있는 교수, 선배, 기업체 인사담당자, 친척 등과의 네트워크 구성 · 인적 네트워크를 활용한 정보 획득 및 도움받기

&lt;표 계속&gt;

역량군	하위역량	번호	항목
구직 기술군 (5)	구직서류 작성능력	18 기술 4-1	·이력서, 자기소개서 작성하기
		19 기술 4-2	·커리어 포트폴리오 작성하기
	구직의사소통 능력	20 기술 5-1	·면접관의 질문을 잘 이해하고 논리적으로 답하기
		21 기술 5-2	·면접 시 자기 PR 및 프레젠테이션 능력
22 기술 5-3		·다양한 상황에서 효과적으로 표현하고, 발표하기	
구직 태도군 (4)	긍정적 가치관	23 태도 1-1	·긍정적 언어습관
		24 태도 1-2	·긍정적 업무 태도
	도전정신	25 태도 2-1	·업무에 대한 적극적이고 자신감 있는 태도
		26 태도 2-2	·끈기, 인내심
	글로벌마인드	27 태도 3-1	·구직 분야의 국제적 흐름에 대한 관심
		28 태도 3-2	·구직 분야의 국제적 변화에 대한 이해와 적극적 대응
	직업윤리	29 태도 4-1	·솔선수범, 준법정신
		30 태도 4-2	·정직성, 신뢰성
31 태도 4-3		·성실성, 책임감	
직무 적응군 (6)	직무 및 조직 몰입	32 적응 1-1	·구직 지원 직무에 대한 확신 및 자부심
		33 적응 1-2	·조직의 특성 이해
		34 적응 1-3	·조직 발전을 위한 헌신 및 몰입
	현장직무수행 능력	35 적응 2-1	·동아리 활동/공모전 참여하기
		36 적응 2-2	·현장실습/인턴십 경험하기
		37 적응 2-3	·사회봉사활동 참여하기
		38 적응 2-4	·취업 희망 분야의 현장직무 이해
		39 적응 2-5	·전공지식을 활용한 현장 직무 수행
	대인관계능력	40 적응 3-1	·기본예절(비즈니스 매너)
		41 적응 3-2	·팀워크, 협동심
		42 적응 3-3	·협상 기법
		43 적응 3-4	·상황에 맞는 리더십 발휘
		44 적응 3-5	·내·외부 고객의 요구에 대한 신속한 대응
	문제해결능력	45 적응 4-1	·문제 원인에 대한 정확한 분석
		46 적응 4-2	·문제해결을 위한 창조적 대안의 탐색 및 제시
		47 적응 4-3	·문제 해결을 위한 합리적 대안의 선택과 활용
	자원활용능력	48 적응 5-1	·컴퓨터 활용 능력
		49 적응 5-2	·직무 관련 기자재 및 도구 활용 능력
자기관리 및 개발능력	50 적응 6-1	·건강관리	
	51 적응 6-2	·시간 관리	
	52 적응 6-3	·학습과 능력개발에 대한 지속적인 관심과 참여	

### 3. 자료 수집 및 분석

#### 가. 자료수집

자료 수집은 2009년 10월 19일~11월 13일까지이며, 전문계 고등학생, 5,250명, 전문계 고등학교 교사 175명, 인사담당자 175명으로 대상으로 실시하였다. 회수율의 경우, 학생은 4,820부가 회수되어 91.8%, 교사는 162부가 회수되어 92.5%, 인사담당자는 45부가 회수되어 25.7%였다. 이 중, 불성실하게 응답한 설문지를 제외하고 분석에 사용한 학생 설문지는 4,716부로 89.8%, 교사 설문지는 155부로 88.6%, 인사담당자는 25.7%이었다.

#### 나. 자료 분석

회수된 설문지는 SPSS 통계 패키지를 사용하여 빈도(frequency)와 백분율(percentage), 평균값

(means) 분석 기법을 통해 학생, 교사, 인사담당자의 구직역량에 대한 요구를 파악하는데 활용하였다. 특히, 구직역량 요구의 우선순위 결정을 위하여 보리치(Borich)의 교육요구도 계산 공식과 허쉬코비츠(Hershkowitz)의 임계 함수(criticality function)를 활용하였다. 여기서 교육요구도란 현재의 상태나 수준과 바라고 원하는 이상적인 소망상태(목적)간의 차이를 분석하는 것으로 이 연구에서는 구직역량에 대한 학생, 교사, 인사담당자의 필요 수준과 현재수준의 차이를 분석함을 의미한다.

보리치 공식을 활용한 교육요구도는 구직역량에 대한 학생, 교사, 인사담당자의 필요 수준(Required Competence Level)과 현재수준(Present Competence Level)의 차를 모두 합한 값에 필요수준의 평균을 곱한 후 전체사례수(N)로 나눈 값을 말한다. 즉, 요구되는 능력의 수준이 높을수록, 그리고 현재의 능력 수준이 낮을수록 교육요구도의 값은 더 높아지게 된다(니승일, 김주이, 1998).

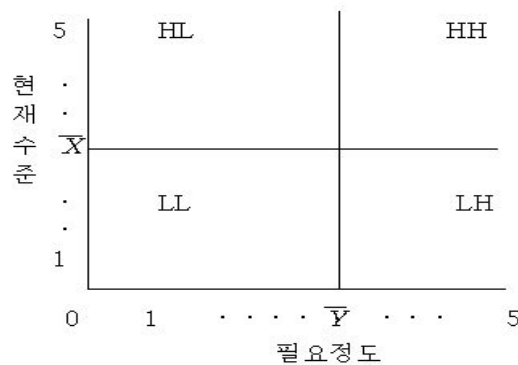
$$\text{교육요구도} = \frac{\sum(RCL - PCL) \times \overline{RCL}}{N}$$

RCL: 필요수준  
 PCL: 현재수준  
 $\overline{RCL}$ : 필요수준의 평균  
 N: 전체 사례수

또한 전문계 고등학생의 구직역량 향상을 위한 우선순위를 결정하기 위해 허쉬코비츠(Hershkowitz)의 임계 함수(criticality function)를 이용하였다.

이 함수는 [그림 1]과 같이 『필요 수준』의 평균값( $\bar{X}$ )과 『현재 수준』의 평균값( $\bar{Y}$ )을 기준으로 4개 분면으로 구분한 후, 세부 요소별로 조사된 수치들을 좌표로 점을 찍어 각각 ‘HH = 필요 정도와 현재 수준 모두 높은 분면’, ‘HL = 필요 정도는 낮지만 현재 수준은 높은 분면’, ‘LL = 필요 정도와 현재 수준이 모두 낮은 분면’, ‘LH = 필요 정도는 높지만 현재 수준은 낮은 분면’으로 제시하였다(니승일 외, 2001).

[그림 1] 허쉬코비츠의 임계함수



### IV. 연구 결과



## 1. 응답자의 일반적 사항

응답자의 일반적 사항은 학생의 경우, 성별로 볼 때, 여학생이 2,590명으로 전체 응답자의 54.9%, 남학생이 2,126명으로 전체 응답자의 45.1%를 차지하였다. 학년별로는 3학년이 3,791명(80.4%)로 가장 많았으며, 2학년 868명(18.4%), 1학년 57명(1.2%) 순이었다. 교사의 경우, 성별로 볼 때, 남자 교사가 111명으로 전체 응답자의 71.6%, 여자 교사가 44명으로 전체 응답자의 28.6%로 나타났다. 연령별로는 40대가 85명(54.8%)로 가장 많았으며, 30대 34(21.9%), 50세 이상 27명(17.4%) 순이었으며, 근속연수로는 21년 이상이 69명(44.5%)로 가장 많았으며, 그 다음으로 20년 이하 55명(35.5%) 순으로 나타났다. 인사담당자의 경우, 성별로 볼 때, 남자가 24명으로 전체 응답자의 53.3%, 여자가 21명으로 전체 응답자의 46.7%를 차지하였다. 연령별로는 30대가 29명(64.4%)로 가장 많았으며, 30세 이하 6명(13.3%), 40대 6명(13.3%) 순이었으며, 근속연수는 5년~10년 이하가 15명(33.3%)로 가장 높았으며, 그 다음으로 10년 이상~20년 이하 14명(31.1%) 순이며, 회사업종은 제조업 17명(39.8%)이 가장 많았으며, 그 다음으로 사업서비스업 11명(24.4%)이었다.

## 2. 구직역량의 현재수준에 대한 인식차이

전문계 고등학생에게 요구되는 구직역량의 현재수준에 대한 학생, 교사, 인사담당자의 인식은 다음의 <표 5>와 같다. 먼저 전문계 고등학생이 인식하는 구직역량의 현재수준에 대해서 태도 4-3 성실성, 책임감(3.67), 태도 4-2 정직성, 신뢰성(3.61), 적응 3-1 기본예절(비즈니스 매너)(3.58), 적응 6-1 건강관리(3.57), 태도 1-2 긍정적인 업무태도(3.51) 순으로 높았으며, 태도나 인성에 해당하는 항목의 점수가 높게 나타났다. 반면, 전문계 고등학생들은 기술 5-2 면접 시 자기PR 및 프레젠테이션 능력(2.88), 기술 4-2나의 경력, 실력, 경험 등을 보여주기 위해서 만든 자료 작성(2.86), 지식 5-2 경영 및 경제상식(2.77), 지식 4-1 취업 희망 직무(일) 수준에 맞는 외국어 읽기, 쓰기(2.49), 지식 4-2 취업 희망 직무(일) 수준에 맞는 외국어 듣기, 말하기(2.43) 등의 항목에 대한 현재수준은 상대적으로 낮게 인식하고 있었다.

전문계 고등학교 교사가 인식하는 전문계 고등학생의 구직역량의 현재수준에 대해서 적응 5-1 컴퓨터 활용능력(3.58), 태도 4-2 정직성, 신뢰성(3.47), 지식3-2 전공 및 업무 공통 관련 자격취득(3.45), 태도 4-3 성실성, 책임감(3.41), 적응 6-1 건강관리(3.41) 순으로 높았으며, 태도와 컴퓨터, 자격에 대한 항목이 점수가 높게 나타났다. 반면, 기술 1-3 취업목표에 따라 대안(방법)을 평가하고 선택하기(2.48), 태도 3-1 취업 분야의 국제적 흐름에 대한 관심(2.33), 태도 3-2 취업 분야의 국제적 변화에 대한 이해와 적극적 대응(2.24), 지식 4-1 취업 희망 직무(일) 수준에 맞는 외국어 읽기, 쓰기(2.06), 지식 4-2 취업 희망 직무(일) 수준에 맞는 외국어 듣기, 말하기(1.96) 등의 항목에 대한 현재수준은 상대적으로 낮게 인식하고 있었다.

&lt;표 3&gt; 전문계 고등학생에게 요구되는 구직역량의 현재수준에 대한 인식차이

구분	학생		교사		인사담당자		F값
	평균	표준편차	평균	표준편차	평균	표준편차	
지식1-1	3.13	0.82	2.99	0.84	2.78	0.70	6.11**
지식1-2	3.37	0.95	2.98	0.90	3.09	0.51	14.35***
지식2-1	3.15	0.92	2.91	0.85	2.98	0.87	5.84**
지식2-2	3.03	1.01	2.68	0.88	2.93	0.84	9.52***
지식3-1	3.06	0.94	3.05	0.75	3.16	0.71	0.23
지식3-2	2.92	1.15	3.45	0.89	3.20	0.84	17.55***
지식4-1	2.49	0.99	2.06	0.84	2.60	0.89	14.77***
지식4-2	2.43	1.05	1.96	0.84	2.53	0.89	15.60***
지식5-1	2.89	0.89	2.52	0.76	2.87	0.73	13.07***
지식5-2	2.77	0.93	2.48	0.89	2.76	0.83	7.42**
기술1-1	3.17	0.89	2.65	0.85	2.89	0.71	28.07***
기술1-2	3.05	0.88	2.59	0.80	2.87	0.76	21.32***
기술1-3	3.00	0.90	2.48	0.75	2.87	0.76	24.93***
기술2-1	3.09	0.88	2.88	0.72	3.00	0.71	4.53*
기술2-2	3.06	0.92	2.66	0.80	2.93	0.69	14.02***
기술3-1	3.03	0.96	2.75	0.91	2.98	0.87	6.47**
기술3-2	3.06	0.97	2.66	0.91	2.96	0.80	12.77***
기술4-1	3.10	0.98	3.25	0.88	3.38	0.72	3.41*
기술4-2	2.86	1.00	2.66	0.89	3.13	0.79	4.82**
기술5-1	3.00	0.94	2.75	0.78	3.04	0.64	5.04**
기술5-2	2.88	0.95	2.60	0.79	2.96	0.67	6.86**
기술5-3	2.93	0.97	2.64	0.80	2.93	0.75	7.03**
태도1-1	3.38	0.94	2.97	0.77	3.18	0.68	14.88***
태도1-2	3.51	0.98	3.22	0.78	3.18	0.68	9.19***
태도2-1	3.42	0.96	3.03	0.79	3.09	0.76	14.94***
태도2-2	3.51	1.06	2.91	0.94	2.84	0.80	33.18***
태도3-1	3.05	0.94	2.33	0.77	2.69	0.79	46.78***
태도3-2	2.99	0.96	2.24	0.77	2.64	0.80	48.91***
태도4-1	3.38	0.93	3.26	0.72	3.02	0.72	4.49*
태도4-2	3.61	0.93	3.47	0.72	3.22	0.79	5.70**
태도4-3	3.67	0.95	3.41	0.74	3.29	0.76	8.91***
적응1-1	3.32	0.90	2.92	0.84	2.84	0.64	21.23***
적응1-2	3.17	0.87	2.78	0.78	2.98	0.75	16.67***
적응1-3	3.20	0.95	2.86	0.81	2.80	0.76	13.52***
적응2-1	3.04	1.04	2.89	0.87	2.80	0.81	2.63
적응2-2	3.10	1.02	3.03	0.91	2.89	0.91	1.36
적응2-3	3.15	1.04	3.02	0.85	2.69	0.79	5.48**
적응2-4	3.14	0.95	2.90	0.73	2.87	0.73	6.98**
적응2-5	3.08	0.94	2.99	0.81	2.82	0.81	2.47
적응3-1	3.58	0.95	3.26	0.75	3.09	0.73	13.77***
적응3-2	3.46	0.95	3.23	0.82	3.11	0.80	7.59**
적응3-3	3.19	0.95	2.61	0.74	2.84	0.67	31.51***
적응3-4	3.18	1.04	2.65	0.78	2.89	0.78	21.98***
적응3-5	3.27	0.95	3.01	0.76	3.07	0.72	6.45**
적응4-1	3.15	0.86	2.61	0.72	2.91	0.73	30.78***
적응4-2	3.10	0.88	2.52	0.79	2.89	0.68	33.92***
적응4-3	3.13	0.86	2.63	0.72	2.84	0.77	28.19***
적응5-1	3.28	0.99	3.58	0.75	3.58	0.78	8.64***
적응5-2	3.20	0.94	3.31	0.77	3.29	0.69	1.14
적응6-1	3.57	0.99	3.41	0.76	3.33	0.71	3.08*
적응6-2	3.40	1.01	2.92	0.81	3.00	0.74	21.12***
적응6-3	3.35	0.95	2.91	0.80	3.09	0.63	17.75***

주: \* p<.05, \*\* p<.01, \*\*\*p<.001

기업의 인사담당자가 인식하는 전문계 고등학생의 구직역량의 현재수준에 대해서 적응 5-1 컴퓨터 활용능력(3.58), 기술 4-1 이력서, 자기소개서 작성하기(3.38), 적응 6-1 건강관리(3.33), 태도 4-3 성실성, 책임감(3.29), 적응 5-2 직무(일)관련 기자재 및 도구 활용 능력(3.29) 순으로 높았으며, 태도와 컴퓨터에 대한 항목이 점수가 높게 나타났다. 반면, 인사담당자들은 태도 3-1 취업 분야의 국제적 흐름에 대한 관심(2.69), 적응 2-3 사회봉사활동 참여하기(2.69), 태도 3-2 취업 분야의 국제적 변화에 대한 이해와 적극적 대응(2.64), 지식 4-1 취업 희망 직무(일) 수준에 맞는 외국어 읽기, 쓰기(2.60), 지식 4-2 취업 희망 직무(일) 수준에 맞는 외국어 듣기, 말하기(2.53) 등의 항목에 대한 현재수준은 상대적으로 낮게 인식하고 있었다.

전문계 고등학생의 구직역량의 현재수준에 대해서 학생, 교사, 인사담당자간의 인식 차이가 통계적으로 유의미하게 나타나지 않은 항목인 지식 3-1 전공 분야의 성적, 적응 2-1 동아리 활동/공모전 참여하기, 적응 2-2 현장실습/인턴십 경험하기, 적응 2-5 전공지식을 활용한 현장 직무 수행, 적응 5-2 직무(일) 관련 기자재 및 도구 활용 능력 등을 제외한 나머지 항목에서는 통계적으로 유의미하였으며, 학생의 인식정도가 교사, 인사담당자에 비해서 높게 나타났다.

### 3. 구직역량의 필요수준에 대한 인식차이

전문계 고등학생에게 요구되는 구직역량의 필요수준에 대한 학생, 교사, 인사담당자의 인식은 다음의 <표 4>와 같다. 먼저 전문계 고등학생이 인식하는 구직역량의 필요수준에 대해서 태도 4-3 성실성, 책임감(4.23), 태도 2-2 끈기, 인내심(4.20), 태도 4-2 정직성, 신뢰성(4.15), 태도 2-1 업무에 대한 적극적이고 자신감 있는 태도(4.12), 적응 6-2 시간관리(4.12) 순으로 높았으며, 태도에 해당하는 항목의 점수가 높게 나타났다. 반면, 전문계 고등학생들은 지식 5-2 경영 및 경제 상식(3.60), 지식 5-1 시사 및 일반상식(3.57), 지식 1-1 직업심리검사(인적성검사/흥미 검사 등) 결과 이해, 활용(3.56), 지식 1-2 신체적 특성, 가정상황, 경제적 수준 등에 대한 객관적 인식(3.52), 적응 2-1 동아리 활동/공모전 참여하기(3.49) 등의 항목에 대한 필요수준은 상대적으로 낮게 인식하고 있었다.

전문계 고등학교 교사가 인식하는 전문계 고등학생의 구직역량의 필요수준에 대해서 태도 4-3 성실성, 책임감(4.29), 태도 2-2 끈기, 인내심(4.55), 태도 4-2 정직성, 신뢰성(4.52), 태도 2-1 업무에 대한 적극적이고 자신감 있는 태도(4.43), 태도 4-1 솔선수범, 준법정신(4.42) 순으로 높았으며, 태도에 대한 항목이 점수가 높게 나타났다. 반면, 태도 3-1. 취업 분야의 국제적 흐름에 대한 관심(3.57), 적응 2-1 동아리 활동/공모전 참여하기(3.53), 지식 5-2 경영 및 경제 상식(3.51), 지식 4-1 취업 희망 직무(일) 수준에 맞는 외국어 읽기, 쓰기(3.46), 지식 4-2 취업 희망 직무(일) 수준에 맞는 외국어 듣기, 말하기(3.40) 항목에 대해 필요수준은 상대적으로 낮게 인식하고 있었다.

<표 4> 전문계 고등학생에게 요구되는 구직역량의 필요수준에 대한 인식차이

구분	학생		교사		인사담당자		F값
	평균	표준편차	평균	표준편차	평균	표준편차	
지식1-1	3.56	0.86	3.99	0.73	3.29	0.76	21.32***
지식1-2	3.52	0.98	4.03	0.73	3.36	0.61	21.85***
지식2-1	3.76	0.90	4.06	0.60	3.47	0.59	11.59***
지식2-2	3.73	1.06	4.10	0.59	3.56	0.66	10.41***
지식3-1	3.72	0.98	3.70	0.74	3.29	0.87	4.43**
지식3-2	3.82	1.16	3.96	0.80	3.53	0.87	2.58
지식4-1	3.73	1.00	3.46	0.79	3.07	1.05	14.67***
지식4-2	3.73	1.09	3.40	0.94	3.13	1.08	13.66***
지식5-1	3.57	0.91	3.59	0.73	3.00	0.80	8.77***
지식5-2	3.60	0.94	3.51	0.79	3.07	0.75	7.72***
기술1-1	3.77	0.86	3.94	0.66	3.44	0.76	6.46**
기술1-2	3.71	0.90	3.86	0.69	3.40	0.81	5.02**
기술1-3	3.62	0.91	3.88	0.63	3.31	0.73	9.00***
기술2-1	3.70	0.88	3.99	0.64	3.22	0.70	15.36***
기술2-2	3.69	0.96	3.86	0.75	3.29	0.73	6.43**
기술3-1	3.76	0.93	4.03	0.77	3.07	0.78	19.07***
기술3-2	3.72	0.97	3.86	0.78	3.13	0.84	9.94***
기술4-1	3.95	0.95	4.31	0.64	3.76	0.74	11.99***
기술4-2	3.78	0.99	4.04	0.66	3.42	0.84	8.26***
기술5-1	3.97	0.92	4.30	0.65	3.80	0.59	10.85***
기술5-2	3.87	0.96	4.22	0.67	3.64	0.80	11.73***
기술5-3	3.85	0.97	4.17	0.67	3.60	0.78	9.86***
태도1-1	4.03	0.89	4.34	0.61	4.07	0.54	9.26***
태도1-2	4.09	0.98	4.41	0.57	4.11	0.57	8.50***
태도2-1	4.12	0.91	4.43	0.60	4.16	0.64	9.30***
태도2-2	4.20	0.96	4.55	0.55	4.20	0.59	10.39***
태도3-1	3.71	0.92	3.57	0.79	3.13	0.81	10.29***

&lt;표 계속&gt;

구분	학생		교사		인사담당자		F값
	평균	표준편차	평균	표준편차	평균	표준편차	
태도3-2	3.73	0.95	3.58	0.84	3.13	0.87	10.36***
태도4-1	3.97	0.95	4.42	0.62	4.04	0.64	17.19***
태도4-2	4.15	0.94	4.52	0.61	4.24	0.65	12.09***
태도4-3	4.23	0.93	4.56	0.56	4.29	0.63	9.78***
적응1-1	3.87	0.89	3.91	0.78	3.80	0.66	0.30
적응1-2	3.82	0.90	3.81	0.79	3.69	0.70	0.50
적응1-3	3.83	0.97	3.87	0.90	3.78	0.67	0.21
적응2-1	3.49	0.98	3.53	0.77	2.98	0.66	6.26**
적응2-2	3.79	0.94	3.86	0.80	3.33	0.74	5.89**
적응2-3	3.63	1.00	3.63	0.85	3.02	0.66	8.37***
적응2-4	3.84	0.91	4.01	0.74	3.67	0.67	3.51**
적응2-5	3.85	0.92	3.82	0.77	3.56	0.81	2.28
적응3-1	4.07	0.93	4.35	0.64	3.98	0.54	7.37**
적응3-2	4.09	0.93	4.39	0.63	4.18	0.58	8.25***
적응3-3	3.87	0.93	3.86	0.88	3.80	0.69	0.12
적응3-4	4.00	0.93	3.99	0.77	3.80	0.63	1.07
적응3-5	4.03	0.92	4.28	0.65	4.11	0.61	5.85**
적응4-1	3.91	0.89	4.02	0.65	3.91	0.63	1.19
적응4-2	3.86	0.91	3.99	0.70	3.91	0.63	1.48
적응4-3	3.88	0.92	4.03	0.68	3.93	0.69	1.99
적응5-1	3.87	0.95	4.12	0.60	3.93	0.72	5.39**
적응5-2	3.81	0.94	4.04	0.62	3.98	0.45	5.38**
적응6-1	4.09	0.94	4.27	0.80	3.96	0.47	3.23**
적응6-2	4.12	0.94	4.35	0.74	3.87	0.59	6.67**
적응6-3	3.98	0.95	4.18	0.72	3.82	0.58	4.06**

주: \* p<.05, \*\* p<.01, \*\*\*p<.001

기업의 인사담당자가 인식하는 전문계 고등학생의 구직역량의 현재수준에 대해서 태도 4-3 성실성, 책임감(4.29), 태도 4-2 정직성, 신뢰성(4.24), 태도 2-2 끈기, 인내심(4.20), 적응 3-2 팀워크, 협동심(4.18), 태도 2-1 업무에 대한 적극적이고 자신감 있는 태도(4.16) 순으로 높았으며, 태도에 대한 항목이 점수가 높게 나타났다. 반면, 인사담당자들은 지식 5-2 경영 및 경제 상식(3.07), 기술 3-1 인적 네트워크 (인맥) 구성(3.07), 적응 2-3 사회봉사활동 참여하기(3.02), 지식 5-1 시사 및 일반 상식(3.00), 적응 2-1 동아리 활동/공모전 참여하기(2.98) 등의 항목에 대한 현재수준은 상대적으로 낮게 인식하고 있었다.

전문계 고등학생의 구직역량의 현재수준에 대해서 학생, 교사, 인사담당자간의 인식 차이가 통계적으로 유의미하게 나타나지 않은 항목인 지식 3-2 전공 및 업무 공통 관련 자격취득, 적응 1-1 취업 지원 직무(일)에 대한 확신 및 자부심, 적응 1-2 조직(회사)의 특성 이해, 적응 1-3 조직(회사)발전을 위한 헌신 및 몰입, 적응 2-5 전공지식을 활용한 현장 직무 수행, 적응 3-3 협상기법, 적응 3-4 상황에 맞는 리더십 발휘, 적응 4-1 문제 원인에 대한 정확한 분석, 적응 4-2 문제해결을 위한 창조적 대안(방법)의 탐색 및 제시, 적응 4-3 문제 해결을 위한 합리적 대안(방법)의 선택과 활용 등을 제외한 나머지 항목에서는 통계적으로 유의미하였다.

#### 4. 구직역량 신장을 위한 교육요구도 및 우선순위

전문계 고등학생에게 요구되는 구직역량의 현재 수준과 필요수준에 대한 분석을 바탕으로 실시한 교육 우선순위분석 결과는 <표 5>와 같다. 전문계 고등학생의 교육 요구도가 가장 높은 항목은 지식 4-2 취업 희망 직무(일) 수준에 맞는 외국어 듣기, 말하기로 나타났다. 즉, 전문계 고등학생이 인식하기에 외국어 듣기, 말하기가 현재 자신의 수준이 현저히 낮으며, 절대적인 필요 수준도 높은 역량인 것이다. 지식 4-1 취업 희망 직무(일) 수준에 맞는 외국어 읽기, 쓰기, 기술 5-2 면접 시 자기PR 및 프레젠테이션 능력, 기술 5-1 면접관의 질문을 잘 이해하고 논리적으로 답하기, 기술 4-2 나의 경력, 실력, 경험 등을 보여주기 위해서 만든 자료 작성 등에 대한 교육요구도가 높은 것으로 나타났다. 학생들은 외국어 관련된 항목과 면접 등의 신입사원 선발 단계에서 요구되는 기술 습득하기를 원하는 것으로 나타났다.

전문계 고등학교 교사의 전문계 고등학생의 구직역량 신장에 대한 교육요구도가 가장 높은 항목은 태도 2-2 끈기, 인내심으로 나타났다. 즉, 전문계 고등학교 교사가 인식하기에 끈기, 인내심을 신장시키는 것은 필요하다고 판단되는 수준에 비해 현재 수준이 낮으며, 절대적인 필요수준도 높은 역량인 것이다. 기술 5-2 면접 시 자기PR 및 프레젠테이션 능력, 기술 5-1 면접관의 질문을 잘 이해하고 논리적으로 답하기, 기술 5-3 다양한 상황에서 효과적으로 표현하고, 발표하기, 적응 4-2 문제해결을 위한 창조적 대안(방법)의 탐색 및 제시 등에 대한 교육요구도가 높은 것으로 나타났다. 태도와 적응 영역을 중요하게 여기는 동시에 학생과 마찬가지로 면접 등의 신입사원 선발 단계에서 요구되는 기술 습득이 필요한 것으로 인식하고 있다.

<표 5> 전문계 고등학생의 구직역량 신장을 위한 교육요구도

구분	학생		교사		인사담당자	
	교육요구도	순위	교육요구도	순위	교육요구도	순위
지식-1	1.690	51	4.045	41	1.850	32
지식-2	0.582	52	4.226	37	0.965	46
지식2-1	2.333	38	4.641	30	1.770	33
지식2-2	2.677	20	5.730	8	2.252	27
지식3-1	2.529	28	2.593	48	0.483	50
지식3-2	3.489	7	2.074	52	1.207	42
지식4-1	4.767	2	5.653	9	1.689	35
지식4-2	5.000	1	5.782	6	2.172	29
지식5-1	2.597	24	4.278	35	0.483	51
지식5-2	3.184	9	4.149	39	1.126	44
기술1-1	2.292	40	5.186	18	2.011	30
기술1-2	2.540	27	5.108	19	1.931	31
기술1-3	2.386	36	5.601	12	1.609	36
기술2-1	2.352	37	4.460	32	0.804	47
기술2-2	2.453	32	4.797	25	1.287	40
기술3-1	2.782	17	5.108	20	0.322	52
기술3-2	2.527	29	4.797	26	0.644	48
기술4-1	3.278	8	4.278	36	1.368	39
기술4-2	3.564	5	5.549	14	1.046	45
기술5-1	3.749	4	6.223	3	2.735	20
기술5-2	3.787	3	6.508	2	2.494	24
기술5-3	3.514	6	6.145	4	2.413	26
태도1-1	2.514	30	5.497	15	3.218	16
태도1-2	2.227	43	4.797	27	3.379	14
태도2-1	2.695	19	5.653	10	3.861	3
태도2-2	2.647	23	6.612	1	4.907	1
태도3-1	2.553	26	5.004	24	1.609	37
태도3-2	2.841	16	5.393	17	1.770	34
태도4-1	2.285	41	4.667	29	3.700	6
태도4-2	2.047	46	4.201	38	3.700	7
태도4-3	2.172	44	4.615	31	3.620	9
적응1-1	2.107	45	3.993	43	3.459	12
적응1-2	2.497	31	4.149	40	2.574	23
적응1-3	2.399	35	4.045	42	3.540	11
적응2-1	1.731	50	2.567	49	0.644	49
적응2-2	2.664	22	3.371	45	1.609	38
적응2-3	1.855	49	2.463	50	1.207	43
적응2-4	2.666	21	4.460	33	2.896	19
적응2-5	2.940	12	3.345	46	2.655	21
적응3-1	1.908	48	4.382	34	3.218	17
적응3-2	2.419	34	4.693	28	3.861	4
적응3-3	2.596	25	5.030	23	3.459	13
적응3-4	3.156	10	5.419	16	3.298	15
적응3-5	2.926	13	5.082	22	3.781	5
적응4-1	2.925	14	5.653	11	3.620	10
적응4-2	2.946	11	5.912	5	3.700	8
적응4-3	2.870	15	5.601	13	3.942	2
적응5-1	2.267	42	2.178	51	1.287	41
적응5-2	2.314	39	2.930	47	2.494	25
적응6-1	2.022	47	3.449	44	2.252	28
적응6-2	2.746	18	5.782	7	3.137	18
적응6-3	2.436	33	5.108	21	2.655	22

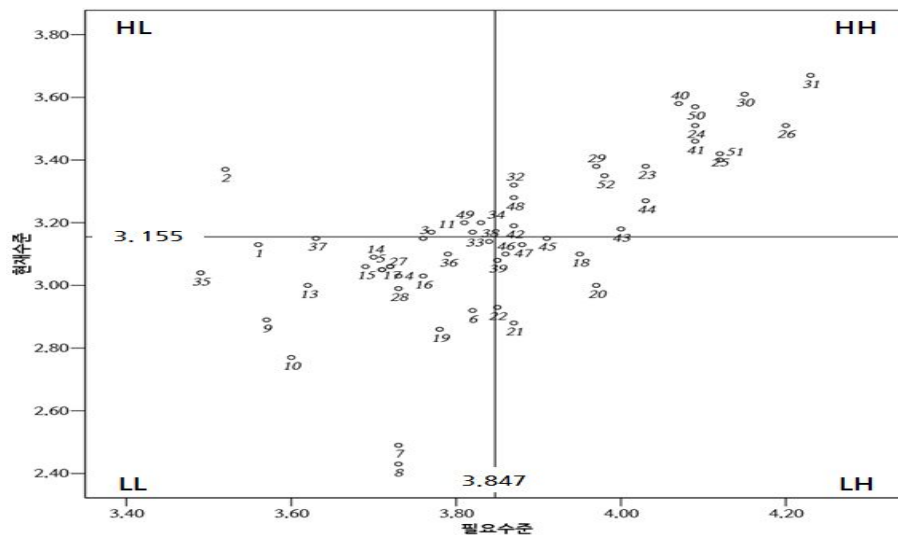
주: 음영 표시는 각 대상별로 요구도가 높은 상위 10개를 의미함

기업체 인사담당자의 전문계 고등학생의 구직역량 신장에 대한 교육요구도가 가장 높은 항목은 태도 2-2 끈기, 인내심으로 나타났다. 즉, 기업체 인사담당자가 인식하기에 끈기, 인내심을 신장하기는 필요하다고 판단되는 수준에 비해 현재 수준이 낮으며, 절대적인 필요수준도 높은 역량인 것이다. 적용 4-3 문제 해결을 위한 합리적 대안(방법)의 선택과 활용, 태도 2-1 업무에 대한 적극적이고 자신감 있는 태도, 적용 3-2 팀워크, 협동심, 적용 3-5 회사 내외부 고객의 요구에 대한 신속한 대응 등에 대한 교육요구도가 높은 것으로 나타났다. 학생과 교사와는 다르게 태도와 적용 영역을 다른 영역에 비해서 중요하게 여기는 것으로 나타났다.

한편, 현재수준의 평균과 필요수준의 평균을 바탕으로 임계함수를 이용하여 전문계 고등학생의 구직역량 신장을 위한 우선순위를 분석한 결과는 다음의 [그림 2], [그림 3], [그림 4]와 같다.

첫째, 전문계 고등학생이 인식한 결과를 바탕으로 구직역량 신장을 위한 요구 우선순위 임계함수를 활용한 결과는 [그림 3]과 같다. 전문계 고등학생들은 필요수준과 현재수준 모두 낮게 인식하는 “LL”사분면에 가장 많은 항목이 나타나고 있으며, 전문계 고등학생이 인식하기에 필요수준 낮지만 현재수준은 높은 “HL” 사분면이 가장 적은 항목이 위치하고 있다.

[그림 2] 구직역량 신장을 위한 요구 우선순위 임계함수: 전문계 고등학생

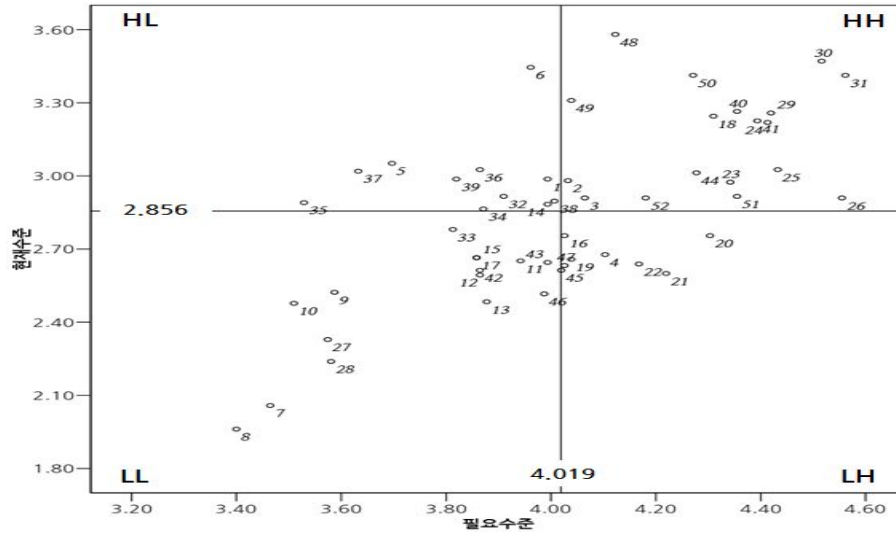


필요정도는 높지만 현재 수준은 낮아서 가장 우선순위를 두어야 하는 “LH” 사분면에 위치한 항목은 기술 4-1 이력서, 자기소개서 작성하기, 기술 5-1 면접관의 질문을 잘 이해하고 논리적으로 답하기, 기술 5-2 면접 시 자기PR 및 프레젠테이션 능력, 기술 5-3 다양한 상황에서 효과적으로 표현하고, 발표하기, 적용 2-5 전공지식을 활용한 현장 직무 수행, 적용 4-1 문제 원인에 대한 정확한 분석, 적용 4-2 문제 해결을 위한 창조적 대안(방법)의 탐색 및 제시, 적용 4-3 문제 해결을 위한 합리적 대안(방법)의 선택과 활용 등 8개 항목이다.

둘째, 전문계 고등학교 교사들이 인식한 결과를 바탕으로 구직역량 신장을 위한 요구 우선순위 임계함수를 활용한 결과는 [그림 3]과 같다. 전문계 고등학교 교사들은 필요수준과 현재수준 모두 높게 인식하는 “HH”사분면에 가장 많은 항목이 나타나고 있으며, 전문계 고등학교 교사들이 인식하기에 필요수준 높지만 현재 수준은 낮은 “LH” 사분면이 가장 적은 항목이 위치하고 있다.



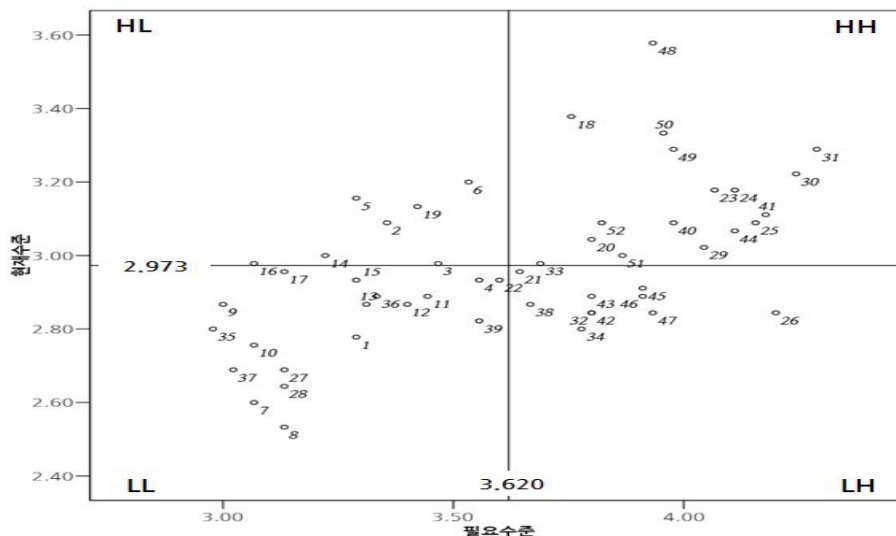
[그림 3] 구직역량 신장을 위한 요구 우선순위 임계함수: 전문계 고등학교 교사



필요정도는 높지만 현재 수준은 낮아서 가장 우선순위를 두어야 하는 “LH” 사분면에 위치한 항목은 지식 2-2 취업 희망 직업 및 산업 분야의 특성 및 직무 이해, 기술 3-1 인적 네트워크 (인맥) 구성, 기술 4-2 나의 경력, 실력, 경험 등을 보여주기 위해서 만든 자료 작성, 기술 5-2 면접 시 자기PR 및 프레젠테이션 능력, 기술 5-3 다양한 상황에서 효과적으로 표현하고, 발표하기, 적응 4-1 문제 원인에 대한 정확한 분석, 적응 4-3 문제 해결을 위한 합리적 대안(방법)의 선택과 활용 등 8개 항목이다.

셋째, 기업체 인사담당자들이 인식한 결과를 바탕으로 구직역량 신장을 위한 요구 우선순위 임계함수를 활용한 결과는 [그림 4]와 같다. 기업체 인사담당자들은 필요수준과 현재수준 모두 낮게 인식하는 “LL”사분면에 가장 많은 항목이 나타나고 있으며, 인사담당자들이 인식하기에 필요수준 낮지만 현재 수준은 높은 “HL” 사분면이 가장 적은 항목이 위치하고 있다.

[그림 4] 구직역량 신장을 위한 요구 우선순위 임계함수: 기업체 인사담당자



필요정도는 높지만 현재 수준은 낮아서 가장 우선순위를 두어야 하는 “LH” 사분면에 위치한 항목은 기술 5-2 면접 시 자기PR 및 프레젠테이션 능력, 태도 2-2 끈기, 인내심, 적응 1-1 취업 지원 직무(일)에 대한 확신 및 자부심, 적응 1-3 조직(회사)발전을 위한 헌신 및 몰입, 적응 2-4 취업 희망 분야의 현장직무 이해, 적응 3-3 협상기법, 적응 3-4 상황에 맞는 리더십 발휘, 적응 4-1 문제 원인에 대한 정확한 분석, 적응 4-2 문제해결을 위한 창조적 대안(방법)의 탐색 및 제시, 적응 4-3 문제 해결을 위한 합리적 대안(방법)의 선택과 활용 등 10개 항목이다.

## V. 결론 및 제언

첫째, 전문계 고등학생이 현재 가지고 있는 구직역량의 수준은 보통(3점) 수준을 정도로 인식하고 있는 것으로 나타났다. 학생(3.155) 스스로는 보통(3점) 수준을 약간 넘는 것으로 인식하고 있지만, 교사(2.856), 인사담당자(2.973) 등은 보통(3점)수준 이하로 인식하고 있는 것으로 나타나 전문계 고등학생의 구직역량 신장시킬 수 있는 지원이 요구된다. 특히, 지식 4-1 취업 희망 직무(일) 수준에 맞는 외국어 읽기, 쓰기, 지식 4-2 취업 희망 직무(일) 수준에 맞는 외국어 듣기, 말하기 등은 학생, 교사, 인사담당자 모두에서 가장 낮게 인식하고 있어 이에 대한 역량 개발이 요구된다.

둘째, 향후 전문계 고등학생이 갖추어야 할 구직역량의 필요수준에 대해서는 필요함(4점) 정도 수준으로 인식하고 있는 것으로 나타났다. 교사(4.019), 학생(3.847), 인사담당자(3.620) 순으로 인식하여, 교사가 다른 대상 집단에 비해서 전문계 고등학생의 구직역량의 필요수준을 높게 인식하였다. 여기서 주목할 것은 구직지식군, 구직기술군보다는 태도 4-3 성실성, 책임감, 태도 2-2 끈기, 인내심과 같은 구직태도군의 필요수준을 높게 인식하고 있었다. 구직이라는 개념이 입직을 하기 위한 좁은 의미보다는 입직 후 적응 및 유지 등을 포함한 넓은 의미의 개념을 보고 있기 때문으로 볼 수 있고, 이는 대학생의 역량을 측정한 박소연·송영수(2008), 채창균·옥준필(2006)의 연구결과와 일치한다.

셋째, 전문계 고등학생의 구직역량 신장을 위한 요구를 파악하기 위하여 보리치(Borich) 공식을 활용하여 요구도를 계산하고 우선순위를 선정한 방식과 허쉬코비츠(Hershkowitz)의 임계 함수(criticality function)를 통한 구직역량을 4가지 분면으로 구분한 방식의 결과를 종합하면, 학생의 경우, 기술 4-1 이력서, 자기소개서 작성하기, 기술 5-1 면접관의 질문을 잘 이해하고 논리적으로 답하기, 기술 5-2 면접 시 자기PR 및 프레젠테이션 능력, 기술 5-3 다양한 상황에서 효과적으로 표현하고, 발표하기 등을, 교사의 경우 지식 2-2 취업 희망 직업 및 산업 분야의 특성 및 직무 이해, 기술 5-2 면접 시 자기PR 및 프레젠테이션 능력, 기술 5-3 다양한 상황에서 효과적으로 표현하고, 발표하기 등을, 인사담당자는 적응 4-1 문제 원인에 대한 정확한 분석, 적응 4-2 문제해결을 위한 창조적 대안(방법)의 탐색 및 제시, 적응 4-3 문제 해결을 위한 합리적 대안(방법)의 선택과 활용 등을 우선적으로 개발해야 한다고 인식하고 있었다.

넷째, 기업에서 요구하는 구직역량이 학생과 교사가 인식하는 것과 차이가 있음을 알 수 있다. 학생이나 교사는 여전히 이력서, 면접 등과 관련된 능력의 신장을 필요로 하지만, 기업에서는 전문계 고등학생들의 구직역량으로 문제해결능력을 우선시 하고 있다. 이는 학생의 취업준비 수준이 아직 기업의 요구를 따라가지 못하고 있다는 것을 보여주는 것이라 할 수 있다.

이상과 같은 연구 결과를 통해 전문계 고등학생의 구직역량 개발에 대한 제언은 다음과 같다.

첫째, 전문계 고등학생들의 구직역량을 신장시킬 수 있는 프로그램 개발이 이루어져야 할 것이다. 비록 현재, 전문계 고등학생들의 취업률이 낮지만, 현재 수준의 구직역량이 부족하기 때문에 이를 지원하기 위한 노력의 일환으로 입학부터 졸업까지 체계적으로 지원할 수 있는 프로그램이 개발되어야 할 것이다.

둘째, 기업이 원하는 인재상이나 역량이 무엇인지를 파악하여 구직역량을 주기적으로 개선할 필요가 있다. 앞서 지적한 것과 같이 교사와 학생, 인사담당자간에 우선적으로 개발되어야 하는 역량이 달라기 때문에 지속적인 연구를 통해서 시대변화 흐름에 적절히 적응할 수 있고, 구직에 어려움을 느끼지 않도록 해야 할 것이다.

셋째, 전문계 고등학생의 구직역량 개발을 위해서 학교의 교육과정과 연계되어야 할 것이다. 이상의 구직역량들은 단기간에 개발되는 것이 아니기 때문에 장기간에 걸친 교육과정 틀 안에서 육성되어야 한다. 따라서 기존에 운영되고 있는 교육과정 구성 및 방법 내에서 어떠한 구직역량이 길러질 수 있는지를 분석하고, 이를 보다 효과적으로 육성하기 위한 교육과정 분석 및 설계 작업이 이루어질 필요가 있다.

## 참 고 문 헌

- 강경중 외(2007). 『산업자원부의 특성화 고등학교 참여 방안 연구』, 한국직업능력개발원.
- 고재성 · 이건남 · 김성남 · 변정현(2009). 『청년층 구직역량 실태조사』, 한국고용정보원.
- 교육과학기술부(2008). 『전문계고 발전을 선도하는 한국형 마이스터고 육성계획』, 7월 마이스터고 설립 지원 정책 간담회.
- 국가교육통계 정보센터(2009). 『2009년 교육통계연보』, <http://std.kedi.re.kr/index.jsp>.
- 김성남(2009). 「대학생의 고용가능성 진단 도구 개발」, 서울대학교 박사학위 논문.
- 김형만 · 이상준 · 이의규 · 김해동 · 장창원(2000). 『실업계 고등학교 졸업자의 산업체 수요에 관한 연구』, 한국직업능력개발원.
- 노동부(2007). 『실업계고교 취업지원기능 확충사업 시행지침』, 고용노동부.
- 박기열 · 천영민(2009). 「대졸자의 취업 영향 요인 분석」, 『고용과 직업 연구』, 제3권 제1호, 128~160쪽, 한국고용정보원.
- 박소연 · 송영수(2008). 「대졸 신입사원의 역량에 대한 대기업 인사교육담당자와 대학생의 인식차이 분석」, 『기업교육연구』, 제10권 제1호, 27~45쪽.
- 박유진(2006). 『공업고등학교 학생들의 진로지도에 관한 연구 - 서울특별시 공업고등학교 중심으로』, 광운대학교 석사학위논문.
- 이용순 · 이광호(2006). 「외재적 가치 측면에서의 실업계 고등학교 정체성의 재조명」, 『직업교육연구』, 제25권 제2호, 139~155쪽, 한국직업교육학회.
- 정철영(1997). 「실업계 고등학교의 성격 규정」, 『직업교육연구』, 제16권 제2호, 35~50쪽, 한국직업교육학회.
- 정철영 · 최홍영 · 이광호 · 김재호 · 이건남 · 최수정(2008). 「경상북도 전문계 고등학교 발전방안」, 『농업교육과 인적자원개발』, 제40권 제3호, 137~171쪽, 한국농업교육학회.
- 진미석 외(2007). 『대학생 직업기초능력 선정 및 문항개발연구』, 교육인적자원부 · 한국직업능력개발원.
- 채창균 · 옥준필(2006). 『기업의 대학교육 만족도와 신입사원 교육훈련』, 한국직업능력개발원.
- 한국교육개발원(2009). 『2009년 교육통계분석자료집』.
- Australian Chamber of Commerce and Industry and Business Council of Australia(2002). *Department of Employment Workplace Relations*.
- Conference Board of Canada(2000). *Employability Skills 2000+*.

## abstract

---

## An Analysis of Educational Needs for Development Employment Competency of Vocational Highschool Students

Gun-Nam Lee

Jae-Sung Go

This study was conducted to analyze the educational needs of vocational highschool students, vocational highschool teachers and human resources officers for vocational high school student's employment competency.

The results were as follows. First, perceived current level of employment competency was middle level(approximately 3point). Second, perceived needs level of employment competency was middle-high level(approximately 4point). third, the result of using Borich's formula and Hershkowitz's critical function, vocational high school students and vocational highschool teachers needed sub-competency of employment knowledge competency cluster and employment skill competency cluster, human resources officers perceived sub-competency of employment attitude competency cluster and employment adaptation competency cluster. finally, employment competency level of vocational highschool students fell short of companies' needs.

**Keyword:** Vocational highschool student, Employment competency, Educational need