

雇 備 職 業 能 力 開 發 研 究
 第18卷(2), 2015. 8. pp. 25~51
 © 韓 國 職 業 能 力 開 發 院

고졸 취업의 질적 성장을 위한 현장실습 운영 개선에 대한 교원의 인식 조사 연구*

이 병 욱** · 안 재 영***

이 연구에서는 고졸 취업의 질적 성장을 위한 중등 직업교육기관의 현장실습 운영 방안을 제시하기 위하여 전국 특성화고·마이스터고의 취업 담당 부장 교사 456명과 교장 351명, 총 807명을 대상으로 설문조사를 시행하였다. 수집된 자료는 빈도분석과 교차분석을 통해 분석하였다.

교원들의 인식에 기초한 연구 결과는 다음과 같다.

첫째, 현 상황에서의 현장실습 운영 개선 방안으로는 우수 산업체의 참여 유도, 현장실습 질 관리 체계 구축, 단위학교 취업 업무 개선, 정부의 학교 취업 성과 평가 방안의 개선, 현장실습 관련 법규 보완 등이 요구된다.

둘째, 현장실습 산업체 선정을 위해서 근무 환경, 직무와 학생 개인 특성과의 부합성, 학생의 발전 가능성, 직무와 학생 전공과의 부합성 등을 고려하고 산업 분야별 협회, 공공기관 및 정부의 산업체 발굴 및 산업체 사전 정보 획득을 위한 지원이 요구된다.

셋째, 현장실습에서 산업체가 학생에게 제공할 교육으로는 기초적인 조직 이해 교육, 기초 실습 교육, 심화 실습 교육, 다양한 직무 수행 기회 제공 등이 요구되며, 현장실습을 위한 교원 연수로는 산업체 이해 연수, 산업체 직무 연수, 노동시장 이해 연수, 산업 안전보건 및 근로관계법 연수, 직업 상담 관련 연수, 재직자 경력 발달 경로 이해 연수 등이 요구된다.

- 주제어: 고졸 취업, 취업의 질제고, 중등 직업교육, 현장실습

투고일: 2014년 12월 15일, 심사일: 2015년 02월 15일, 게재확정일: 2015년 04월 03일

* 본 논문은 2014년 교육부, 대전광역시교육청이 지원한 「2013 고졸 취업 역량 강화를 위한 교원 연수 사업」의 결과 중 일부를 수정·보완하여 작성되었음.

** 제1저자, 충남대학교 기계계공학교육학과 교수 (educat21@hanmail.net)

*** 제2저자(교신저자), 충남기계공업고등학교 교사 (ahn-jy7594@hanmail.net)

I. 서론

1. 연구의 필요성 및 목적

최근 우리나라는 저출산·고령화 및 고학력화로 인해 경제 활동 인구나 생산 활동 인구의 감소가 심화되고 있다(교육과학기술부, 2010; 교육과학기술부 외, 2011). 또한 노동시장 진입 연령의 상승으로 인한 현장 산업인력의 고령화 등으로 인해 노동력 부족 현상이 심화되고 있다(장명희 외, 2012b:51~54).

이를 해결하기 위해 정부는 마이스터고 육성, 선취업 후진학 체제 확립, 산학협력형 특성화고 확대·개편, 산업계와 연계한 직무능력의 강화 등 취업 역량 강화를 위한 중등 직업교육 관련 정책을 실시하였는데, 이러한 중등 직업교육 활성화 정책들이 고졸 취업을 향상에 기여한 것으로 평가된다(김정원 외, 2011; 장명희 외, 2012b). 구체적으로 특성화고·마이스터고 등 중등 직업교육기관 졸업자의 취업률은 16.7%(09)에서 44.2%(14)로 증가된 반면, 진학률은 73.5%(09)에서 38.7%(14)로 감소하여 취업률이 진학률을 앞질렀다(교육부, 2014).

고졸 취업의 취업률 향상은 취업의 질적 성장보다는 양적 성장에 대한 성과로 나타났으며, 향후 고졸 취업의 바람직한 방향으로 양적 성장과 질적 성장의 동반 성장이 요구되고 있다(이병욱·안재영, 2014:63~64). 이병욱·안재영(2014:57)에 따르면 고졸 취업의 질적 성장을 위해서는 학교와 산업체 및 관련 기관의 협력을 통한 현장 중심의 교육을 시행하여 학생의 현장 직무 능력을 길러주고 합리적인 진로 결정을 도우며 양질의 일자리를 연결해 주는 노력을 강구하여야 한다.

이러한 맥락에 따라 고졸 취업의 질적 성장을 위해서는 특성화고·마이스터고 등 중등 직업교육기관에서의 현장실습 내실화가 필요하다. 현장실습은 학교에서 배운 지식과 기술을 경험하고 적용함으로써 다양한 직업적 체험과 현장 적응력 제고 등을 위한 것으로 교육과정의 일환으로 운영된다(교육부, 2013:18). 또한 졸업 후 해당 산업체에 취업이 잠정적으로 결정된 상태로 운영되는 경우가 대부분이기 때문에 현장실습은 취업률 제고에 효과가 큰 것으로 평가되고 있다(김선태 외, 2010). 현장실습은 현장 중심의 교과교육과 진로교육은 물

론 취업 측면의 목적으로 실시되기 때문에 내실화된 현장실습의 운영은 고졸 취업의 질적 성장을 향상시키는 중요한 수단이 될 수 있다.

그러나 최수정 · 허영준(2012)에 따르면, 현장실습 산업체는 대체로 현장실습의 목적과 기능에 대한 이해가 낮고, 교육적 가치를 덜 부여하며 체계적인 교육 프로그램을 갖추고 있지 않아 현장실습생이 산업체로부터 교육을 제공받기 보다는 값싼 노동력으로 활용되는 경우가 많은 실정이다. 또한 직업 탐색의 기회가 부족한 상태에서 현장실습을 통해 취업이 결정되기 때문에 현장실습생의 졸업 후 취업 유지율이 낮은 편이다(최수정 · 허영준, 2012). 이러한 문제들을 고려해보았을 때, 현장실습의 바람직한 운영을 위해서는 특성화고 · 마이스터고의 현장실습 운영 전략, 우수한 산업체의 현장실습 참여 및 지원, 교원의 현장실습 운영 역량 강화가 요구된다.

이에 정부는 현장실습의 바람직한 운영을 위하여 ‘실업계 고등학교 현장실습 운영 정상화 방안(2006.5.4.)’, ‘특성화고 현장실습제도 개선 대책(2012.4.17.)’, ‘현장실습 표준협약서 개정 고시(고용노동부고시 제2012-98호, 2012.4.17.)’ 등을 발표하고, 『특성화고 현장실습 운영 매뉴얼』(장명희 외, 2012a) 등을 개발·보급하는 등 다양한 노력을 기울여 왔다. 이에 따라 현장실습 산업체의 현장실습에 대한 이해 및 인식이 개선되고 법적 및 제도적 안전장치가 보완되는 등 현장실습의 문제점이 다소 완화되고 있다. 그러나 고졸 취업의 질적 성장에는 현장 중심의 교육을 통한 학생의 현장 직무 능력 향상 및 합리적인 진로 결정이 요구된다는 맥락(이병욱 · 안재영, 2014:57)에 따라 제도적 측면보다는 단위학교 교육의 핵심적인 주체인 교원의 인식과 능력에 기반한 현장실습의 개선이 지속적으로 요구된다.

따라서 이 연구에서는 교원의 인식에 기초한 고졸 취업의 질적 성장을 위한 현장실습 운영 방안의 개선, 우수 현장실습 산업체 발굴 및 선정, 현장실습 산업체의 교육 제공, 교원의 현장실습 역량 강화 관점에서 조사함으로써 현장실습의 실질적인 운영 기관인 단위학교 관점의 현장실습 내실화를 위한 시사점을 제시하고자 한다.

2. 연구 문제

이 연구의 목적을 달성하기 위하여 다음과 같은 연구 문제를 설정하였다.

첫째, 고졸 취업의 질적 성장을 위한 현 현장실습의 다양한 개선 방안에 대한 교원의 인식은 어떠한가?

둘째, 고졸 취업의 질적 성장을 위한 현장실습 산업체의 선정 · 발굴 및 정보 획득에 대한

교원의 인식은 어떠한가?

셋째, 고졸 취업의 질적 성장을 위한 현장실습 산업체의 교육 제공 및 교원 연수에 대한 교원의 인식은 어떠한가?

3. 용어의 정의

현장실습은 교내 활동(창업동아리, 교내실습, 학교기업 등), 현장 체험 학습, 산업체 파견 현장실습 등 다양한 형태로 운영될 수 있다(이미숙 외, 2014:66). 이 중에서 산업체 파견 현장실습은 취업 연계를 목적으로 하는 산학협력 교육프로그램으로, 현장실습의 형태 중에서 가장 많이 운영되고 있으며(김선태 외, 2010) 실제 학교 현장에서는 취업이라는 명칭으로 통용되는 등 학생의 취업과 가장 관련이 깊다. 이러한 맥락에 따라 이 연구에서의 현장실습은 산업체 파견 현장실습을 의미한다.

II. 이론적 배경

1. 현장실습 운영 제도 및 현황

가. 현장실습 운영 제도

특성화고·마이스터고 현장실습은 '직업교육훈련촉진법 및 시행령'과 '초·중등학교 교육과정 총론' 등 다양한 법령, 규정 및 지침 등을 기반으로 운영되고 있다. 이를 제시하면 <표 1>과 같다.

<표 1> 현장실습 관련 법령·규정·지침

구분	주요 내용
직업교육훈련촉진법 및 시행령	<ul style="list-style-type: none"> • 산학협력에 관한 국가의 지원시책 의무 • 현장실습 의무화 • 현장실습 이수기간과 범위 • 현장실습 산업체 선정기준 • 현장실습계약의 체결·체결 기한 및 표준협약서 규정 • 현장실습 산업체 장의 협조와 의무 • 직업교육훈련교원의 현장지도 • 현장실습 소요비용에 대한 국가의 지원
현장실습표준협약서 (고용노동부 고시 제2012-98호)	<ul style="list-style-type: none"> • 현장실습 계약 체결 • 현장실습 기한 및 방법 • 사업주의 의무, 실습생의 권리 • 현장실습 시간과 휴식(최대 40시간, 휴일, 야간실습 금지) • 산업안전보건교육 및 안전상의 조치 의무 • 근로계약 체결에 대한 특혜
현장실습 운영 전반 산업재해보상법	<ul style="list-style-type: none"> • 현장실습에 대한 특혜 • 산업재해 보상보험 적용범위 포함(노동부고시 제1998-10호)
초·중등학교 교육과정 총론	<ul style="list-style-type: none"> • 특성화고·마이스터고의 현장실습 운영 의무 • 현장실습 대체 이수 가능 및 시·도교육청으로의 권한 이양
시·도교육청 고등학교 교육과정 편성·운영 지침	<ul style="list-style-type: none"> • 교육과정 이수단위 범위 및 인정기준 • 현장실습 독립교과 편성, 전문교과 대체 및 병행 운영 • 현장실습 대체 가능 실습 운영 • 현장실습운영위원회 설치 및 역할 • 현장실습 업체 선정 지침 • 현장실습 시기 권고 및 협약 • 실습 중 재해조치 및 보험가입 규정 • 현장실습 준비교육 • 실습 중 순회지도 및 사후지도 • 현장실습 평가
노동관계 법령	<ul style="list-style-type: none"> • 미성년자(18세 미만)의 근로시간, 휴게/휴일, 임금지급, 근로 계약 등
최저임금법	<ul style="list-style-type: none"> • 근로자의 최저임금액 지급 의무
산업안전보건법	<ul style="list-style-type: none"> • 안전·보건 교육 의무
남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률	<ul style="list-style-type: none"> • 직장 내 성희롱 금지 • 직장 내 성희롱 예방 교육 의무

출처: 최수정 · 허영준(2012: 6~7)

또한 현장실습의 바람직한 운영을 위하여 다양한 제도 개선이 이루어져 왔으며, 가장 최근인 2012년 4월 17일에는 교육과학기술부(현, 교육부), 고용노동부, 중소기업청이 합동으로 '특성화고 현장실습제도 개선 대책'을 발표하였는데(최수정·허영준, 2012:4), 주요 내용은 <표 2>와 같다.

<표 2> 특성화고 현장실습제도 개선 대책(2012.4.17.)의 주요 내용

구분	주요 내용	
현장실습 내실화 역량 강화	기업의 현장실습 프로그램·인프라 등 지원	<ul style="list-style-type: none"> • 현장실습 기업용 매뉴얼 배포(고용부) • 현장실습 인프라 및 비용지원(고용부, 중기청) • 다양한 현장학습 활동에 따른 학생 사고 보상 강화(교과부) • 사전 적응훈련 지원(고용부)
	학생의 적성에 맞는 기업 선택 및 적정대우 지원	<ul style="list-style-type: none"> • 학생 진로지도 지원(고용부, 교과부, 중기청) • 현장실습 핸드북 배포(고용부) • 표준협약서 개정·고시(고용부)
	학교의 산학연계 현장실습 및 취업지원 역량 강화	<ul style="list-style-type: none"> • 교원의 현장실습제도 운영 역량 강화(교과부, 고용부) • 산업체 전문가 활용, 학교의 취업지원 역량 강화(교과부, 고용부) • 학교용 취업지원·현장실습 매뉴얼 및 산업안전보건 지도자료 개발·보급(교과부)
	모니터링·감독 강화	<ul style="list-style-type: none"> • 학교 대상 현장실습 모니터링·감독 강화(교과부) • 사업장 대상 현장실습 모니터링·감독 강화(고용부)
현장실습생 근로조건 보호 강화	법적 지위 명확화	<ul style="list-style-type: none"> • 현장실습생을 노동관계법에 따른 근로자로서의 인정, 권리 보호(고용부)
	근로계약 체결 지도	<ul style="list-style-type: none"> • 취업과 연계된 현장실습은 기업과 학생이 실습협약과 동시에 근로계약을 체결하도록 지도(고용부, 교육부)
현장실습을 중소기업 우수인재 양성 경로로 개선	강소기업-학교-학생 간 교류 확대	<ul style="list-style-type: none"> • 고졸 취업자를 기업의 미래 경쟁력을 좌우하는 인재로 육성하는 캠페인 전개(고용부, 교과부, 중기청) • 강소기업 DB 구축 및 연계 활용 지원(고용부, 교과부, 중기청)
	다양한 「우수현장실습모델」 제공을 통한 현장맞춤 인재양성	<ul style="list-style-type: none"> • 강소기업-학교-정부 연계 현장실습 우수모델 개발·보급(고용부) • 기업-학생(학교) 연계 맞춤형 실습 지원(중기청)
	기업에 대한 인센티브 지원	<ul style="list-style-type: none"> • 청년인턴제를 활용한 인건비 지원(고용부) • 사업주 훈련을 통한 훈련비 지원(고용부) • 채용예정 교육훈련 및 현장실습 시 소모비용 세액 공제(교과부)

출처: 관계부처 합동(2012:4~11) 재구성.

이상의 현장실습 운영 제도와 관련된 내용을 검토해보면 현장실습의 바람직한 운영을 위한 정부의 의지와 노력을 엿볼 수 있다. 그러나 이를 제대로 실행하지 못하고 철저한 관리·감독이 이루어지지 않는다면 그 실효성을 거두기 어렵다. 또한 이상의 현장실습 운영 제도를 정착시키기 위해서는 정부를 비롯한 공공기관 차원의 지원과 더불어 현장실습의 운영 주체인 학교와 산업체, 특히 현장 교원들의 인식 차원의 개선 노력이 더해져야 현장실습의 바람직한 실행이 가능할 것이다.

우리나라 산업체의 교육적 투자 인식 및 의지가 대체로 부족하다는 측면에서(OECD, 2010:196) 교원의 현장실습 운영 역량은 매우 중요하다고 판단된다. 따라서 현장실습 운영 개선에 대한 교원의 인식을 분석하는 이 연구의 의미가 크다고 할 수 있다.

나. 현장실습 운영 현황

현장실습 운영 현황에 대한 비교적 최근 연구에 해당하는 전국의 특성화고를 대상으로 한 장명희 등(2011)의 연구와 전국의 특성화고, 마이스터고, 종합고를 대상으로 한 남기성·이성재·오하준(2013)의 연구, 그리고 전국의 특성화고·마이스터고 산학협력 담당교사와 산학협력 협약 기업 담당자를 대상으로 한 김선태 등(2010)의 연구 결과를 제시하면 다음과 같다.

장명희 등(2011)의 연구에 따르면, 특성화고에서 운영 중인 현장실습의 목적은 ‘졸업 후 취업 연계’가 전체의 93.8%로 대다수를 차지하였고 전체 현장실습생 중 약 75%가 해당 산업체로 취업 예정 또는 약정된 상태로 현장실습에 참여하는 등 취업을 전제로 현장실습이 운영되고 있는 것으로 나타났다. 현장실습 파견 시기는 3학년 2학기인 9월 말~10월 초 정도이며 운영 기간은 약 3개월 정도인 것으로 나타났다. 또한 산업체별 현장실습 파견인원은 5인 이하의 소규모 파견이 대부분인 것으로 나타났다.

남기성·이성재·오하준(2013)의 연구에 따르면, 특성화고·마이스터고·종합고 등 고등학교 재학 당시 현장실습에 참여하는 학생은 53.6%, 현장실습 참여 시기는 3학년 2학기에 참여한 비율이 70.1%로 가장 많았다. 현장실습 산업체에서 교육, 훈련, 관리를 담당하는 전담지도자가 있는 경우는 62.1%였으며 현장실습 산업체가 현장실습생 선발, 배치, 교육에 관한 프로그램을 체계적으로 개발·운영하는지에 대해서는 5점 만점에 3.2점, 학교의 현장실습생 관리에 대해서는 5점 만점에 3.4점으로 대략 ‘보통’인 것으로 나타났다. 현장실습에서의 주당 근무시간은 42.4시간, 월평균 소득은 107.9만원이었으며, 현장실습 이후 해당 산업체로의 취업 비율은 55.2%였다.

한편, 현장실습생의 주된 업무에 대한 현황은 연구자별로 다르게 나타났는데, 남기성·이성재·오하준(2013)의 연구에서는 전공분야 기능 업무(30.8%), 비전공분야 단순 업무(28.3%), 전공분야 단순 업무(25.5%), 비전공분야 기능 업무(15.0%)의 순인 반면, 김선태 등(2010)의 연구에서는 전공분야 단순 업무(38.7%), 전공분야 기능 업무(27.9%), 비전공분야 단순 업무(17.1%), 비전공분야 기능 업무(13.7%)의 순으로 나타났다. 이를 종합하면, 현장실습생이 비전공분야의 업무를 담당하거나 단순 업무를 담당하는 경우가 적지 않음을 알 수 있다.

이상의 내용을 종합하면, 특성화고·마이스터고의 현장실습은 대부분 취업을 목적으로 실시되며 상당수의 현장실습생이 해당 산업체에 취업하기 때문에 현장실습이 취업의 질 제고에 중요한 영향을 미친다는 것을 알 수 있다. 또한 대부분의 현장실습이 3학년 2학기에 실시되고 있으며 현장실습 산업체와 학교의 현장실습생 관리가 '보통' 수준으로 이루어진다는 점에서 현장실습 관련 제도 및 규정이 어느 정도 효과를 나타내고 있다고 짐작할 수 있다.

그러나 상당수의 현장실습생이 비전공분야의 업무 또는 단순 업무를 수행하고 있다는 것은 현장실습을 통한 현장 중심의 교과 교육적 목적 달성을 어렵게 한다. 또한 전공분야의 업무를 수행하거나 자신의 기술·능력수준보다 높은 수준의 업무를 수행할수록 직장만족도가 높아지기 때문에(안재영, 2014) 현장실습생의 비전공분야의 업무 또는 단순 업무의 수행은 현장실습 본연의 목적을 달성하기 어려울 뿐만 아니라 현장실습을 통한 취업의 질 제고에도 부정적인 영향을 미칠 수 있다. 이를 보완하기 위해서는 단위학교가 현장실습 산업체에서 요구하는 직무 능력을 갖춘 학생을 양성함과 동시에 현장실습 산업체가 현장실습의 목적을 인식하고 장기적인 관점에서 현장실습생을 자사의 인력으로 키우기 위한 노력이 요구된다.

2. 고졸 취업의 질적 성장을 위한 현장실습 개선 방향

특성화고·마이스터고 등 중등 직업교육기관에서의 현장실습 운영에는 다양한 문제점이 존재한다. 이러한 문제점을 기반으로 하여 고졸 취업의 질적 성장을 위한 현장실습 개선 방향을 다음과 같이 제시하였다.

첫째, 우수 산업체의 참여가 요구된다. 현장실습 운영과 관련한 가장 큰 어려움은 현장실습 산업체 확보의 어려움이다(최수정 외, 2012:198). 현장실습 산업체 확보는 산업체의 자발적 의뢰와 교사의 산업체 방문이 주를 이루고 있으며 유관기관의 지원은 부족한 편이다(김선태 외, 2010).

현장실습이 현장 중심의 교과·진로교육과 취업을 목적으로 산업체 현장에서 실행된다는 점에서 현장실습을 현장학습(workplace learning)의 한 형태로 분류할 수 있는데, 산업체의 현장학습 제공을 촉진하기 위해서는 정부 차원의 재정 지원, 세액 공제, 훈련비 지원 등의 금융 지원과 특별 기구를 통한 채용 및 행정 업무 지원 등의 비금융 지원을 할 필요가 있다(OECD, 2010). 이와 관련하여 김선태 등(2010)도 산업체 참여 유도를 위한 인센티브로 우수 현장실습 산업체에 대한 세제 지원 및 병역지정업체 추천 확대, 중소기업 지원 사업에 대한 우대권 부여 등을 제안하였다.

그러나 무엇보다 현장학습을 통한 생산성의 편익과 채용상의 편익이 산업체의 참여 유도에 가장 효과적이다(OECD, 2010). 취업의 질적 성장이 현장 중심의 교육을 통한 학생의 현장 직무 능력 향상과 합리적인 진로 결정, 그리고 양질의 일자리로의 취업을 통해 이루어진다는 점에서(이병욱·안재영, 2014:57), 생산성의 편익은 현장 중심의 교과교육을 통한 학생의 직무 능력 향상에 의해 얻을 수 있다. 그리고 채용상의 편익은 현장 중심의 진로교육을 통해 학생과 산업체의 상호 이해 및 파악이 이루어짐으로써 산업체가 원하는 학생을 채용하고, 학생이 원하는 산업체에 취업하는 방식으로 얻을 수 있다. 이러한 맥락에서 현장실습이 산업체에게 생산성의 편익과 채용상의 편익을 제공하는, 즉 질 높은 취업으로 연결될 때, 산업체의 참여는 자연스럽게 이루어질 수 있다.

둘째, 현장실습 질 관리 체계의 구축이다. 현장학습을 제대로 운영하기 위해서는 산업체가 제공하는 교육·훈련의 교과과정, 훈련내용, 훈련기간, 물적 자원, 훈련 인원, 자격 수여 여부, 교육성과, 노동시장 성과 등에 대한 교육기관·산업체·학생·유관기관 간의 계약 체결과 평가 및 감독 등과 같은 현장학습의 질 관리가 요구된다(OECD, 2010). 우리나라의 현장실습은 현장실습협약서를 통해 산업체·교육기관·현장실습생 간의 계약을 체결한다. 이러한 현장실습협약서의 준거가 되는 현장실습표준협약서(고용노동부, 2012)의 내용을 살펴보면, 대체로 현장실습 기간과 현장실습생의 안전, 근무조건, 보수 등에 대한 내용이 주를 이루고 있으며 교육·훈련 내용에 대해서는 명확하지 않은 포괄적인 내용으로 제시되고 있어 현장실습의 질 관리에 한계가 있다고 판단된다.

현장실습의 관리·감독도 효과적으로 이루어지지 않고 있다. 최수정 등(2012: 214~215)에 따르면 현장실습 감독은 주로 시·도교육청의 취업지원센터에서 실시하는데, 산업체보다는 학교 위주의 모니터링을 실시하고 있으며 이마저도 체계적이지 못한 편이며, 지방고용관서는 사업장 감독 시에만 안내·권고하는 형태이고 근로계약 문제만을 점검하는 경우가 대부분이다. 또한 최수정 등(2012)은 시·도교육청의 취업지원센터와 지방고용관서 및 고용센

터 간의 협력도 원활하지 않은 실정이라고 하였다.

셋째, 현장실습 및 취업 관련 업무의 개선이 요구된다. 김선태 등(2010)의 연구에 따르면, 특성화고·마이스터고 산학협력 담당 교사들의 상당수는 체계적인 업무 분담을 위하여 단위학교별 산학협력교육 전담부서 및 인력이 필요하다고 응답하였고, 취업담당교사 및 취업지원관 등은 교사 전보 또는 취업 전담 인력의 이동 등으로 인해 학생 파악 기간이 짧은 점 등을 어려움으로 제시하였다.

넷째, 현장실습 관련 법규의 보완이 요구된다. 최수정 등(2012:217~219)의 연구에 따르면, '직업교육훈련법'에 현장실습의 의무화 및 파견 산업체의 범위 정도가 명시되어 있지만 현장실습의 운영 목적 및 기본 방향에 관한 내용이 생략되어 있으며, 교육과정 총론에 현장실습의 목적 및 기본 방향이 제시되어 있으나 이를 실현하기 위한 최소한의 요건은 제시되지 않았다. 시·도교육청마다 '교육과정 편성·운영 지침' 상의 현장실습 운영 규정이 상이하여 혼선이 가중되고, 학교장의 재량에 의해 보통교과와 전문교과가 이원화되어 편성된 교육과정에서는 보통교과가 편성되어 있지 않은 3학년 2학기부터의 현장 실습 파견이 가능하지만, 이러한 교육과정의 이원화가 원활히 이루어지지 않아 교육과정의 정상 운영이 어려운 상황이다.

다섯째, 취업 성과 평가 방식의 개선이 요구된다. 현 특성화고·마이스터고 취업 성과 평가 방식은 다양한 산학협력 활동을 기반으로 고졸 취업의 성장에 긍정적인 효과를 나타내고 있으나 취업률 등 정량적인 항목 위주의 평가에 따라 취업률의 무리한 향상과 학교 및 시·도교육청 간의 취업률 경쟁을 심화시켜 오히려 취업의 질적 성장에 부정적인 영향을 미칠 수 있고 교육의 본질이 훼손되거나 취업의 질 수준이 낮은 경쟁 구도가 고착화될 가능성이 높다(이병욱·안재영, 2014:65). 이에 따라 취업 성과 평가 방식에 취업의 질적 성과를 평가할 수 있는 항목이 반영될 필요가 있다.

여섯째, 현장실습 산업체 정보의 정확성이 요구된다. 현장실습 이전에 학생에게 제공하는 산업체 정보가 실제 정보와 차이가 있는 경우가 상당히 많은 편이다. 안재영(2012)¹⁾의 연구에 따르면, '현장실습 산업체 사전 정보 내용의 적절성'이 현장실습생의 해당 현장실습 산업체로의 취업 진로 결정에 영향을 미치는 것으로 나타났다. 즉, 현장실습 이전에 학생에게 제공하는 산업체 정보가 정확할수록 현장실습생이 해당 산업체로의 취업 결정을 하는 것으

1) 안재영(2012)은 특성화고교생에게 제공된 산업체 파견 현장실습의 운영 과정에서 학생의 취업 진로 결정에 영향을 미치는 요인을 구명하고 이를 현장실습 요인으로 명명하였다. 현장실습 요인은 '개인 특성과 직무와의 부합 요인', '산업체 근무 환경 요인', '산업체 구성원 간 관계에서의 긍정적 강화 요인', '산업체가 제공하는 직무 능력 향상 기회 요인', '산업체 취업에 관한 교원의 지도 요인' 이상 5개의 요인과 25개의 하위요인으로 구명되었다.

로 나타났다. 또한 산업체 사전 정보가 신뢰할만한 수준일수록 학생의 직장 만족도도 높은 것으로 나타났다(안재영 · 이병욱, 2013).

그러나 근무조건 · 환경 및 보수와 같은 정량적인 산업체 정보는 비교적 정확하게 획득할 수 있으나 산업체 직무의 특성이나 직장 분위기 등 정성적인 산업체 정보는 정확하게 획득하기 어렵다. 따라서 정부나 공공기관과 같이 산업체를 관리할 수 있는 기관에서는 정량적인 산업체 정보를 수집 · 관리하고 단위학교는 해당 고교 출신 취업자나 현장실습생을 통해 정성적인 산업체 정보를 수집 · 관리하는 시스템을 구축할 필요가 있다. 또한 현장실습 산업체 정보의 제공과 더불어 학생에게 현장실습 이전의 현장 체험 학습을 제공하여 학생과 산업체 상호 간의 이해 및 파악의 기회를 제공할 필요가 있다.

일곱째, 현장실습의 교육적 성과를 높이기 위한 현장실습과 관련된 체계화된 교육 내용의 설정이 요구된다. 이러한 교육 내용으로는 기초적인 조직 이해 및 업무 이해, 조직의 문화 및 조직 적응, 직무의 공통적 역량, 직무 관련 전문 내용, 업무 태도 및 매너 등이 제시될 수 있다(장명희 외, 2011). 또한 안재영(2012)의 연구에 따르면, '산업체가 제공하는 직무 능력 향상 기회 요인'이 현장실습생의 해당 현장실습 산업체로의 취업 진로 결정에 가장 큰 영향을 미쳤고 이 요인의 하위 요인 중에서 '다양한 직무 수행 기회 제공'이 가장 큰 영향을 미친 것으로 나타났다. 즉, 현장실습 산업체가 현장실습생에게 직무 능력을 향상시킬 수 있는 교육프로그램, 강사, 시설 및 장비 등과 다양한 직무 수행 기회를 제공할수록 현장실습생의 해당 산업체로의 취업 결정이 높아진다는 것이다.

여덟째, 현장실습의 계획 및 운영에 필요한 교원의 역량 강화가 요구된다. 안재영(2012)의 연구에 따르면, '산업체 취업에 관한 교원의 지도 요인'이 현장실습생의 해당 현장실습 산업체로의 취업 진로 결정에 영향을 미쳤으며 특히 학생이 졸업한 이후의 진로 결정에까지도 영향을 미치는 것으로 나타났다. 이는 현장실습 참여 이전에 교원과의 취업에 관한 상담이나 교원의 산업체 추천이 학생의 현장실습 산업체로의 취업이나 졸업 후 취업 유지 · 이직 및 대학 진학 등의 진로 결정에도 영향을 미치는 것을 의미한다. 따라서 교원이 학생에게 합리적인 취업 상담을 제공하거나 적절한 산업체를 추천하기 위해서는 직업 상담에 대한 역량을 갖추고 산업체 조직 및 직무 특성, 기술 변화 트렌드, 노동시장의 특성, 경력발달경로, 산업안전보건, 근로관계법 등에 대한 이해가 요구된다. 또한 이러한 교원의 지도는 교육과정 전체의 운영을 통해 이루어지는 것이 바람직하므로 현장실습 담당교사와 담당교사뿐만 아니라 특성화고 · 마이스터고 전 교원이 취업 지도 역량을 갖추고, 교원의 담당교과의 특성을 고려하여 역량을 강화시킬 필요가 있다.

이상의 고졸 취업의 질적 성장을 위한 현장실습 개선 방향을 실행하기 위해서는 우수 산업체의 현장실습 참여 유도 방안, 현장실습 질 관리 체계 구축을 위한 정부 및 공공기관의 지원 사항, 현장실습 및 취업에 관한 단위학교 업무의 개선 방안, 현장실습 관련 법규의 보완 사항, 현장실습 산업체의 사전 및 사후 정보 간의 불일치 해소 방안, 현장실습 산업체가 제공할 교육 내용, 현장실습에 관한 교원 역량 강화를 위한 연수 내용 등에 대한 탐색이 요구된다.

Ⅲ. 연구 방법

이 연구에서는 조사 연구를 시행하였다. 조사 대상은 교육부·대전광역시교육청이 지원한 「2013 고졸 취업역량 강화를 위한 취업 선도 교사 연수」에 참여한 전국의 특성화고·마이스터고의 취업 담당 부장 교사 616명 중 456명과 「2013 고졸 취업역량 제고를 위한 학교장 리더십 강화 연수」에 참여한 전국의 특성화고·마이스터고의 교장 581명 중 351명 등, 총 807명이었으며 조사 기간은 2013년 8월 12일~10월 30일이었다.

조사 도구로 사용한 설문 조사지는 조사 영역별로 '고졸 취업의 질적 성장을 위한 현장실습 운영 개선 방안'에 대한 5문항, '고졸 취업의 질적 성장을 위한 현장실습 산업체 선정·발굴 및 정보 획득'에 대한 3문항, '고졸 취업의 질적 성장을 위한 현장실습 산업체 제공 교육 및 교원 연수'에 대한 2문항 등 총 10문항으로 구성하였으며, 모두 명목 척도를 사용하였다. 개발된 설문 조사지는 3명의 전문가 검토를 거쳐 수정·보완하였으며, 수집된 자료는 빈도 분석과 교차분석을 실시하였다.

<표 3> 설문 조사지의 구성

조사 영역(문항 수)	조사 내용
현장실습 운영 개선 방안(5문항)	현장실습 관련 개선 방안에 대한 인식
	우수 산업체의 현장실습 참여 유도 방안에 대한 인식
	현장실습 질 관리 체계 구축에 요구되는 정부 및 공공기관의 지원 사항에 대한 인식
	단위학교의 취업 업무 개선 항목에 대한 인식
	현장실습 관련 법규 보완 사항에 대한 인식

조사 영역(문항 수)	조사 내용
현장실습 산업체 선정·발굴 및 정보 획득(3문항)	현장실습 산업체 선정 시 고려해야 할 사항에 대한 인식
	현장실습 산업체 발굴을 위한 효과적 방법에 대한 인식
	현장실습 산업체 사전 및 사후 정보 불일치 해소 방안에 대한 인식
현장실습 산업체의 교육 제공 및 교원 연수(2문항)	현장실습에서 산업체가 제공해야 할 교육내용에 대한 인식
	현장실습의 효과적 운영을 위한 교원 연수 내용에 대한 인식

IV. 연구 결과 및 해석

1. 고졸 취업의 질적 성장을 위한 현장실습 운영 개선 방안에 대한 인식 분석 결과

고졸 취업의 질적 성장을 위한 현장실습 운영 개선 방안에 대한 인식 분석 결과는 다음과 같다. 현장실습 관련 개선 방안에 대한 의견은 <표 4>와 같이 우수 산업체의 참여 유도(36.4%), 현장실습 질 관리 체계 구축(26.0%), 단위학교 취업 업무 개선(13.0%), 정부의 학교 취업 성과 평가 방안의 개선(13.0%), 현장실습 관련 법규 보완(10.8%) 등의 순으로 높게 나타났다. 조사 대상인 부장교사와 교장 모두 우수 산업체의 참여 유도와 현장실습 질 관리 체계 구축을 현장실습의 개선 항목으로 가장 중요하게 인식하였다. 또한 단위학교의 과도한 취업 업무와 정부의 학교 취업 성과 평가 방안을 개선하고 바람직한 현장실습 운영을 위한 법적 토대가 보완되어야 할 필요가 있는 것으로 나타났다.

응답자별로 차이가 있던 응답으로, 부장교사는 단위학교 취업 업무 개선(18.2%), 정부의 학교 취업 성과 평가 방안의 개선(13.2%), 현장실습 관련 법규 보완(9.9%)의 순으로 응답한 반면, 교장은 정부의 학교 취업 성과 평가 방안의 개선(12.8%), 현장실습 관련 법규 보완(12.0%), 단위학교 취업 업무 개선(6.3%)의 순으로 응답하였다. 이는 부장교사가 단위 학교에서 실질적인 취업 관련 업무를 담당하고 있어 현장실습의 실무적인 내용을 중요하게 인식한 반면, 교장은 현장실습의 법적 토대나 현장실습으로 인한 취업 성과 등 학교 운영의 전반적인 관점에서 현장실습을 인식하고 있기 때문인 것으로 해석된다.

<표 4> 고졸 취업의 질적 성장을 위한 현장실습 관련 개선 방안

(단위: 명, %)

구분	부장교사	교장	합계
우수 산업체의 참여 유도	162 (35.5)	132 (37.6)	294 (36.4)
단위학교 취업 업무 개선	83 (18.2)	22 (6.3)	105 (13.0)
정부의 학교 취업 성과 평가 방안의 개선	60 (13.2)	45 (12.8)	105 (13.0)
현장실습 질 관리 체계 구축	104 (22.8)	106 (30.2)	210 (26.0)
현장실습 관련 법규 보완	45 (9.9)	42 (12.0)	87 (10.8)
기타	2 (0.4)	4 (1.1)	6 (0.7)
합계	456 (100.0)	351 (100.0)	807 (100.0)

주: $\chi^2=28.248$, $df=5$, $p=0.000$.

위의 현장실습 관련 개선 방안별 구체적인 방안에 대한 분석 결과는 다음과 같다.

우수 산업체의 현장실습 참여 유도 방안에 대한 의견은 <표 5>와 같이 정부 차원의 행정적 지원(38.2%), 정부 차원의 재정적 지원(34.2%), 특별 기구를 통한 산업체의 학생 채용 및 현장실습 관련 행정 업무 지원(16.5%), 산업체에서 요구하는 우수 인재 양성(10.8%)의 순으로 높게 나타났으며, 정부 차원의 행·재정적 지원이 72.4%로 가장 높은 응답을 차지하였다. 이는 우수 산업체의 현장실습 참여 유도를 위해서는 단위학교 차원의 산업체 참여 유도를 위한 노력보다는 정부 차원의 행·재정적 지원 시스템이 구축되어 현장실습 참여 우수 산업체에 대한 인센티브를 제공할 필요가 있다는 것을 보여준다. 그리고 산업체의 현장실습 관련 행정 업무를 지원하기 위하여 산업체와 학교를 연계해줄 수 있는 특별 기구를 마련할 필요가 있다. '산업체에서 요구하는 우수 인재 양성'은 중등 직업교육기관의 실질적인 운영 목적으로 우수 산업체의 현장실습 참여를 가장 효과적으로 유도할 수 있는 개선 항목인데도 불구하고 응답이 10.8%로 가장 낮았다. 이는 학교 구성원들이 우수 산업체의 현장실습 참여 유도를 위해 정부를 비롯한 유관 기관의 지원에 지나치게 의존하는 경향이 있는 것으로 해석된다.

<표 5> 고졸 취업의 질적 성장을 위한 우수 산업체의 현장실습 참여 유도 방안

(단위: 명, %)

구분	부장교사 ¹⁾	교장	합계
정부 차원의 재정적 지원	149 (32.7)	127 (36.2)	276 (34.2)
정부 차원의 행정적 지원	172 (37.8)	136 (38.7)	308 (38.2)
특별 기구를 통한 산업체의 학생 채용 및 현장실습 관련 행정 업무 지원	75 (16.5)	58 (16.5)	133 (16.5)
산업체에서 요구하는 우수 인재 양성	58 (12.7)	29 (8.3)	87 (10.8)
기타	1 (0.2)	1 (0.3)	2 (0.2)
합계	455 (100.0)	351 (100.0)	806 (100.0)

결측: 1)=1.

고졸 취업의 질적 성장을 위한 현장실습의 질 관리 체계 구축에 요구되는 정부 및 공공기관의 지원 사항은 <표 6>과 같이 산업체 정보의 체계화 및 공유를 통한 정확한 산업체 정보 획득(57.6%), 산업체 정보 공유를 통한 부적합 산업체의 현장실습 참여 제한(17.2%), 졸업생의 근로 정보 체계화 및 공유를 통한 산업체의 실질적인 근로 정보 획득(16.2%), 고졸 인력 채용 산업체에 대한 전담 근로 감독 실시(8.8%)의 순으로 높게 나타났다. 이러한 내용에 따라 고졸 취업의 질적 성장을 위한 현장실습의 질 관리 체계를 구축하기 위해서는 현장실습 산업체의 정확한 사전 정보를 체계화 및 공유하는 시스템을 구축하고 부적합 산업체의 현장실습 참여를 제한할 필요가 있다.

<표 6> 고졸 취업의 질적 성장을 위한 현장실습의 질 관리 체계 구축에 요구되는 정부 및 공공기관의 지원 사항

(단위: 명, %)

구분	부장교사	교장	합계
산업체 정보의 체계화 및 공유를 통한 정확한 산업체 정보 획득	263 (57.7)	202 (57.5)	465 (57.6)
산업체 정보 공유를 통한 부적합 산업체의 현장실습 참여 제한	73 (16.0)	66 (18.8)	139 (17.2)
졸업생의 근로 정보 체계화 및 공유를 통한 산업체의 실질적인 근로 정보 획득	72 (15.8)	59 (16.8)	131 (16.2)
고졸 인력 채용 산업체 전담 근로 감독 실시	47 (10.3)	24 (6.8)	71 (8.8)
기타	1 (0.2)	0 (0.0)	1 (0.1)
합계	456 (100.0)	351 (100.0)	807 (100.0)

고졸 취업의 질적 성장을 위한 단위학교의 취업 업무 개선 항목에 대한 의견은 <표 7>과 같이 취업 관련 행정 전담 인력의 상시화(26.2%), 학생 채용 의뢰 과정의 체계화(23.6%), 전 교원의 취업 지도 시스템 구축(17.9%), 취업 관련 행정 업무의 경감(11.8%), 취업 업무 관련 출장 여비 및 학생 인솔 시 안전 사항 등의 개선(7.9%), 취업 전담 부서의 설치(7.3%) 등의 순으로 높게 나타났다.

‘취업 관련 행정 전담 인력의 상시화’를 위해서는 단위학교의 취업 관련 행정 업무를 전담하는 취업지원관을 상시화할 필요가 있다. 또한 공공기관, 공기업, 사기업 등의 무분별하고 긴급한 채용 의뢰로 인해 우수 학생을 우수 기관 및 기업에 우선 배정하는 데 다소 어려움이 있으므로, 학생들이 효과적인 취업 계획을 세울 수 있도록 최소한 공공기관과 공기업의 해당년도 채용 계획을 연초에 학교에 공개하는 시스템을 구축하는 등 ‘학생 채용 의뢰 과정의 체계화’가 이루어질 필요가 있다. ‘전 교원의 취업 지도 시스템 구축’을 위해서는 일부 취업 담당 교원뿐만 아니라 전 교원의 취업 지도 역량을 강화시킬 수 있는 교원 연수가 제공되어야 하고 단위학교 조직 내에서의 교사 직급 및 담당교과별 특성에 부합하는 취업 업무의 배치가 요구된다. 또한 단위학교의 ‘취업 관련 행정 업무의 경감’을 위해서는 시·도교육청 취업지원센터가 단위학교의 취업을 효과적으로 지원하기 위한 역할 정립이 요구된다. 그리고 ‘취업 업무 관련 출장 여비 및 학생 인솔 시 안전 사항 등의 개선’을 위해서는 취업 업무 관련 교원 출장 여비의 현실화 및 보전, 취업 업무 관련 교원 출장에 따른 수업 결손에 대한 대체 강사 지원 및 보강 강사료 인상, 학생 인솔 시 발생할 수 있는 안전사고 예방 및 보상 방안 등이 강구되어야 한다.

<표 7> 고졸 취업의 질적 성장을 위한 단위학교의 취업 업무 개선 항목(다중 응답)

(단위: 명, %)

구분	부장교사	교장	전체 응답수 (BASE)
학생 채용 의뢰 과정의 체계화	167 (18.5)	205 (30.3)	372 (23.6)
전 교원의 취업 지도 시스템 구축	173 (19.2)	110 (16.2)	283 (17.9)
취업 전담 부서의 설치	68 (7.5)	48 (7.1)	116 (7.3)
취업 관련 행정 전담 인력의 상시화	224 (24.8)	190 (28.1)	414 (26.2)
취업 업무 관련 출장 여비 및 학생 인솔 시 안전 사항 등의 개선	77 (8.5)	47 (6.9)	124 (7.9)
취업 관련 행정 업무의 경감	141 (15.6)	46 (6.8)	187 (11.8)

구분	부장교사	교장	전체 응답수 (BASE)
학생 취업 관련 상담의 시간적 여유 확보	48 (5.3)	30 (4.4)	78 (4.9)
기타	4 (0.4)	1 (0.1)	5 (0.3)
합계	902 (100.0)	677 (100.0)	1579 (100.0)

고졸 취업의 질적 성장을 위한 현장실습 관련 법규 보완 사항에 대한 의견은 <표 8>과 같이 3학년 2학기 파견을 위한 보통교과 선이수 및 교육과정의 보통·전문교과 이원화에 관한 규정 필요(43.0%), 현장실습 운영에 대한 최소 규정 필요(40.4%), 현장실습의 운영 목적과 기본 방향의 구체적 명시(15.0%)의 순으로 높게 나타났다.

대부분의 학교에서는 취업을 향상과 우수 산업체로의 취업 확보, 산업체의 빠른 취업 시기 요청 등에 의하여 3학년 1학기 직후부터 현장실습을 실시하기 위하여 보통교과를 선이수하거나 교육과정을 보통·전문교과로 이원화하여 운영하고 있다. 그러나 이러한 운영은 단위 학교에서 자율적으로 결정하기에는 다소 부담이 되고 교육과정의 파행적 운영이 될 수 있으므로 이와 관련된 명확한 정부 및 시·도교육청 차원의 규정이 필요하다.

<표 8> 고졸 취업의 질적 성장을 위한 현장실습 관련 법규 보완 사항

(단위: 명, %)

구분	부장교사 ¹⁾	교장	합계
현장실습의 운영 목적과 기본 방향의 구체적 명시	66 (14.5)	55 (15.7)	121 (15.0)
현장실습 운영에 대한 최소 규정 필요	186 (41.0)	139 (39.6)	325 (40.4)
3학년 2학기 파견을 위한 보통교과 선이수 및 교육과정의 보통·전문교과 이원화에 관한 규정 필요	194 (42.7)	152 (43.3)	346 (43.0)
기타	8 (1.8)	5 (1.4)	13 (1.6)
합계	454 (100.0)	351 (100.0)	805 (100.0)

결측값: 1)=2.

2. 고졸 취업의 질적 성장을 위한 현장실습 산업체 발굴 및 정보 획득에 대한 인식 분석 결과

고졸 취업의 질적 성장을 위한 현장실습 산업체 발굴 및 정보 획득에 대한 인식 분석 결과

결과는 다음과 같다.

현장실습 산업체 선정 시 고려해야 할 사항에 대한 의견은 <표 9>와 같이 근무 환경(34.3%), 직무와 학생 개인 특성과의 부합성(25.0%), 학생의 발전 가능성(15.7%), 직무와 학생 전공과의 부합성(11.5%) 등의 순으로 높게 나타났다. 이러한 고려 사항은 산업체의 직무 및 근로 정보와 학생의 개인 특성을 모두 고려해야 할 사항이므로 산업체의 정보 파악과 학생의 진로교육을 강화할 필요가 있다.

<표 9> 고졸 취업의 질적 성장을 위한 현장실습 산업체 선정 시 고려해야 할 사항(다중 응답)

(단위: 명, %)

구분	부장교사	교장	전체 응답수 (BASE)
직무와 학생 전공과의 부합성	99 (10.9)	86 (12.3)	185 (11.5)
직무와 학생 개인 특성(적성·소질 등)과의 부합성	226 (24.8)	177 (25.2)	403 (25.0)
학생의 발전 가능성	148 (16.2)	106 (15.1)	254 (15.7)
근무 환경(고용안정성, 임금, 근무 조건, 후생 복지 등)	336 (36.9)	217 (30.9)	553 (34.3)
직장 내 인간관계 등의 분위기	32 (3.5)	16 (2.3)	48 (3.0)
실습생 대상 체계적 교육 프로그램 제공 여부	30 (3.3)	58 (8.3)	88 (5.5)
학생의 병역특례 배정 가능성	24 (2.6)	24 (3.4)	48 (3.0)
후학습의 기회 제공 여부	13 (1.4)	14 (2.0)	27 (1.7)
우수 기업을 통한 학교 홍보의 가능성	3 (0.3)	4 (0.6)	7 (0.4)
합계	911 (100.0)	702 (100.0)	1,613 (100.0)

고졸 취업의 질적 성장을 위한 현장실습 산업체 발굴에 요구되는 효과적인 방법에 대한 의견은 <표 10>과 같이 동종 산업 분야 협회의 지원(27.8%), 정부 및 공공기관의 지원(27.0%), 학교의 자발적인 발굴(20.4%), 산업체의 자발적 요청(18.3%) 등의 순으로 높게 나타났다. 이러한 응답은 현장실습이 산학협력의 대표적인 협력 활동이라는 측면에서 산학협력의 실질적인 주체인 단위학교와 산업체의 역할뿐만 아니라 산학협력 지원 주체인 정부, 공공기관, 산업별 협의체 등 유관기관의 역할이 중요하다는 것을 의미한다. 따라서 효과적인 현장실습을 위한 산업체 발굴은 학교만의 노력뿐만 아니라 정부 및 산업 분야별 협회와 공공기관 등 해당 산업 분야의 협의체를 비롯한 정부와 사회의 전반적인 지원이 요구된다.

<표 10> 고졸 취업의 질적 성장을 위한 현장실습 산업체 발굴에 효과적인 방법

(단위: 명, %)

구분	부장교사	교장	합계
학교의 자발적인 산업체 발굴	91 (20.0)	74 (21.1)	165 (20.4)
학생의 자발적인 산업체 탐색	31 (6.8)	18 (5.1)	49 (6.1)
산업체의 자발적 요청	95 (20.8)	53 (15.1)	148 (18.3)
동종 산업 분야 협회의 지원	109 (23.9)	115 (32.8)	224 (27.8)
정부 및 공공기관의 지원	128 (28.1)	90 (25.6)	218 (27.0)
기타	2 (0.4)	1 (0.3)	3 (0.4)
합계	456 (100.0)	351 (100.0)	807 (100.0)

고졸 취업의 질적 성장을 위한 현장실습 산업체에 관한 사전 및 사후 정보 불일치 해소 방안에 대한 의견은 <표 11>과 같이 정부 및 공공기관을 통한 정확한 산업체 정보 확보(45.8%), 사전 산업체 현장 체험 기회 제공(39.0%), 졸업생 및 재직자를 통한 실질적 정보 확보(14.1%)의 순으로 높게 나타났다. 이를 통해 현장실습 산업체에 관한 사전 및 사후 정보 불일치 해소를 위해서는 정부 및 공공기관 등의 산업체 정보 확보에 대한 지원과 현장실습 이전의 산업체 현장 체험 기회 제공이 요구된다는 것을 알 수 있다.

<표 11> 고졸 취업의 질적 성장을 위한 현장실습 산업체에 대한 사전 및 사후 정보 불일치 해소 방안
(단위: 명, %)

구분	부장교사 ¹⁾	교장	합계
정부 및 공공기관을 통한 정확한 산업체 정보 확보	192 (42.2)	179 (51.0)	371 (46.0)
사전에 학생에게 산업체 현장 체험 기회 제공	188 (41.3)	125 (35.6)	313 (38.8)
졸업생 및 재직자를 통한 실질적인 산업체 정보 확보	67 (14.7)	47 (13.4)	114 (14.1)
기타	8 (1.8)	0 (0.0)	8 (1.0)
합계	455 (100.0)	351 (100.0)	806 (100.0)

결측값: 1)=1.

3. 고졸 취업의 질적 성장을 위한 현장실습 산업체의 교육 제공 및 교원 연수에 대한 인식 분석 결과

고졸 취업의 질적 성장을 위해 현장실습에서 산업체가 학생에게 제공할 교육에 대한 의견은 <표 12>와 같이 직장 체험 등을 통한 기초적인 조직 이해 교육(34.1%), 전공 및 직무 관련 기초 실습 교육(30.3%), 다양한 직무 수행 기회 제공(18.1%), 전공 및 직무 관련 심화 실습 교육(13.5%) 등의 순으로 높게 나타났다. 이러한 결과는 현장실습을 통해 산업체가 직장 생활에 필요한 조직 문화에의 동화, 직무 수행 능력 등 전반적인 내용을 제공해야 한다는 것을 보여준다. 특히 기초적인 조직 이해 교육에 대한 요구가 높은 것은 직장 조직과 조직 문화를 이해하지 못하는 것이 현장실습 부적응의 주요 원인이 되기 때문인 것으로 해석된다.

'전공 및 직무 관련 심화 실습 교육'보다 '전공 및 직무 관련 기초 실습 교육'에 대한 응답이 많은 것은 학교보다 최신식의 시설 인프라를 갖춘 산업체의 시설 및 장비를 현장실습의 교육적 측면에서 활용하기 어렵기 때문인 것으로 해석된다. 또한 '전공 및 직무 관련 심화 실습 교육'보다 '다양한 직무 수행 기회 제공'에 대한 응답이 높은 것은 <표 9>에서 제시한 바와 같이 '직무와 학생 개인 특성과의 부합성'이 강조되었기 때문인 것으로 해석된다. 즉, 산업체는 현장실습생에게 다양한 직무 수행 기회를 제공하여 학생 개인 특성과 부합하는 직무를 파악할 수 있도록 하여 학생에게 맞는 직무를 배치할 필요가 있다.

<표 12> 고졸 취업의 질적 성장을 위해 현장실습에서 산업체가 제공할 교육(다중 응답)

(단위: 명, %)

구분	부장교사	교장	전체 응답수(BASE)
직장 체험 등을 통한 기초적인 조직 이해 교육	305 (34.5)	227 (33.7)	532 (34.1)
전공 및 직무 관련 이론 위주의 교육	37 (4.2)	21 (3.1)	58 (3.7)
전공 및 직무 관련 기초 실습 교육	262 (29.6)	211 (31.3)	473 (30.3)
전공 및 직무 관련 심화 실습 교육	108 (12.2)	103 (15.3)	211 (13.5)
다양한 직무 수행 기회 제공	170 (19.2)	112 (16.6)	282 (18.1)
기타	3 (0.3)	0 (0.0)	3 (0.2)
합계	885 (100.0)	674 (100.0)	1,559 (100.0)

고졸 취업의 질적 성장을 위한 현장실습의 효과적 운영을 위한 교원 연수 내용에 대한 의

견은 <표 13>과 같이 산업체 이해 연수(27.8%), 산업체 직무 연수(22.6%), 노동시장 이해 연수(19.6%), 산업안전보건 및 근로관계법 연수(12.1%), 직업 상담 관련 연수(11.3%), 재직자 경력 발달 경로 이해 연수(6.4%) 등의 순으로 높게 나타났다. 이에 따라 산업체 특성 이해, 전공 관련 산업체의 기술 변화 트렌드, 산업체 직무 수행 관련 교원 연수를 확대하고, 노동경제학을 기반으로 한 노동시장의 이해 연수가 제공될 필요가 있다. 또한 법적 테두리 내에서 안전하고 합리적인 현장실습을 교원이 계획 및 운영할 수 있도록 산업안전보건 및 근로관계법 관련 교원 연수가 제공되고 교원이 전문적인 직업 상담 역량을 갖출 수 있는 관련 연수가 제공될 필요가 있다.

<표 13> 고졸 취업의 질적 성장을 위한 현장실습의 효과적 운영에 필요한 교원 연수 내용(다중 응답)
(단위: 명, %)

구분	부장교사	교장	전체 응답수(BASE)
노동시장 이해 연수	160 (17.8)	149 (21.9)	309 (19.6)
산업체 직무 연수(전공 관련)	187 (20.8)	170 (25.0)	357 (22.6)
산업체 이해 연수(직장 이해 측면)	263 (29.3)	175 (25.7)	438 (27.8)
재직자 경력 발달 경로 이해 연수	60 (6.7)	41 (6.0)	101 (6.4)
직업 상담 관련 연수	109 (12.2)	70 (10.3)	179 (11.3)
산업안전보건과 근로관계법 연수	117 (13.0)	74 (10.9)	191 (12.1)
기타	1 (0.1)	2 (0.3)	3 (0.2)
합계	897 (100.0)	681 (100.0)	1,578 (100.0)

V. 논의, 결론 및 제언

이 연구의 결과를 기반으로 논의, 결론 및 제언을 연구문제별로 제시하면 다음과 같다.

1. 고졸 취업의 질적 성장을 위한 현장실습 운영 개선 방안에 대한 인식

첫째, 고졸 취업의 질적 성장을 위한 현 상황에서의 현장실습 운영 개선 방안에 대해서 교

원들은 우수 산업체의 참여 유도, 현장실습 질 관리 체계 구축, 단위학교 취업 업무 개선, 정부의 학교 취업 성과 평가 방안의 개선, 현장실습 관련 법규 보완 등의 순으로 높게 인식하였다.

둘째, 우수 산업체의 현장실습 참여 유도에 대해서 교원들은 정부 차원의 행·재정적 지원, 산업체의 현장실습 관련 행정 업무 지원 등의 순으로 높게 인식하였는데, 정부 차원의 행·재정적 지원이 가장 높게 나타난 결과는 OECD(2010)와 김선태 등(2010)이 제안한 내용과 그 맥락을 같이 한다. 이에 따라 현장실습 산업체에 대한 행·재정적 지원과 양질의 현장실습을 제공한 산업체에 대한 차별화된 지원이 요구된다.

셋째, 현장실습의 질 관리 체계 구축을 위한 정부 및 공공기관의 지원 사항에 대해서 교원들은 산업체 정보의 체계화 및 공유를 통한 산업체 정보 획득, 부적합 산업체의 현장실습 참여 제한, 졸업생의 근로 정보 체계화 및 공유를 통한 실질적인 근로 정보 획득, 고졸 인력 채용 산업체에 대한 전담 근로 감독 실시 등의 순으로 높게 인식하였다. 우선 산업체 정보의 체계화 및 공유를 통한 산업체 정보 획득을 위해서는 현장실습 산업체의 사전 정보를 체계화 및 공유하는 ‘현장실습 산업체 정보 시스템’을 구축할 필요가 있다. 이러한 시스템은 정보의 질을 담보하고 신뢰할 수 있어야 하므로 정부 및 지자체의 차원에서 실시하는 것이 바람직하고 상공회의소나 산업별 협의체(SC)의 협력도 요구된다.

또한 부적합 산업체의 현장실습 참여 제한을 위해서는 현장실습 산업체를 평가하고 그 결과를 데이터베이스화하여 우수한 현장실습 산업체를 확보하고 검증하는 ‘현장실습 산업체 관리 시스템’을 구축하여 우수 산업체에는 인센티브를, 그렇지 못한 산업체에는 컨설팅 등을 지원할 필요가 있다. 또한, 현장실습의 관리·감독이 효과적으로 이루어지지 않고 있다는 측면에서(최수정 외, 2012:214-215) 다른 취업자에 비해 상대적으로 연령과 경험이 부족한 고졸 취업자를 보호하고 합법적인 근로 상황을 담보하기 위하여 고졸 취업자 전담 근로 감독관을 배치하는 등 근로 감독을 강화할 필요가 있다.

넷째, 단위학교 취업 업무 개선 사항에 대해 교원들은 취업 관련 행정 전담 인력의 상시화, 학생 채용 의뢰 과정의 체계화, 전 교원의 취업 지도 시스템 구축, 취업 관련 행정 업무의 경감, 취업 업무 관련 출장 여비 및 학생 인솔 시 안전 사항 등의 개선, 취업 전담 부서의 설치 등의 순으로 높게 인식하였다. 특히 취업 관련 행정 전담 인력의 상시화가 가장 높게 인식되었다는 점에서 단위학교의 취업지원관을 상시화할 필요가 있다.

다섯째, 현장실습 관련 법규의 보완 사항에 대해 교원들은 3학년 2학기 파견을 위한 보통 교과 선이수 및 교육과정의 보통·전문교과 이원화에 관한 규정, 현장실습 운영에 대한 최소

규정, 현장실습의 운영 목적과 기본 방향의 구체적 명시 등의 순으로 높게 인식하였다. 이는 최수정 등(2012)이 지적한 문제점을 교원들도 중요한 해결 사항으로 인식하고 있다는 것을 의미한다. 특히 현장실습에 대한 산업체의 이해도가 낮다는 점에서(최수정 · 허영준, 2012) 산업체의 현장실습 운영에 대한 규정이 요구된다. 이를 위해 고용노동부 등 산업체 관리 · 감독의 권한이 있는 유관기관과의 협업을 통해 산업체 관점에서의 현장실습 운영 규정을 제시할 필요가 있다.

2. 고졸 취업의 질적 성장을 위한 현장실습 산업체 발굴 및 정보 획득에 대한 인식

첫째, 고졸 취업의 질적 성장을 위한 현장실습 산업체 선정 시 고려 사항에 대하여 교원들은 근무 환경, 직무와 학생 개인 특성과의 부합성, 학생의 발전 가능성, 직무와 학생 전공과의 부합성 등의 순으로 높게 인식하였다. 이러한 사항을 고려하여 현장실습 산업체를 선정하기 위해서는 산업체의 정보를 정확히 파악해야 하지만 다소 한계가 있다. 따라서 3학년 때 실시되는 현장실습을 1~2학년 때부터 실시하는 '예비 현장실습'을 실시하여 학교 · 학생과 산업체가 사전에 상대에 대한 정보를 획득할 수 있는 기회를 제공할 필요가 있다. 또한 현장실습의 진로교육적 측면을 강화하기 위해서는 다른 고려 사항보다 '직무와 학생의 개인 특성 및 전공과의 부합성'을 더욱 고려할 필요가 있다. 이를 위해 학생의 개인 특성 파악에 대한 진로교육을 강화하고 전공별 실질적인 발달 경로 모델을 제시하는 것이 바람직하다.

둘째, 고졸 취업의 질적 성장을 위한 현장실습 산업체 발굴과 관련한 효과적인 방법에 대하여 교원들은 동종 산업 분야 협회의 지원, 정부 및 공공기관의 지원, 학교의 자발적인 산업체 발굴, 산업체의 자발적 요청 등의 순으로 높게 인식하였다. 동종 산업 분야 협회와 정부 및 공공기관의 지원에 대한 요구가 높다는 점에서 유관기관의 지원이 필요하다는 것을 알 수 있는데, 이러한 지원은 현장실습을 통해 인력을 확보하려는 산업체가 관련된 단위학교를 탐색하는 데에도 필요할 것으로 예상할 수 있다. 이러한 맥락에 따라 단위학교와 산업체의 원활한 매칭을 위한 산업별 협의체(SC) 및 유관기관의 지원이 요구된다.

셋째, 고졸 취업의 질적 성장을 위한 현장실습 산업체에 관한 사전 및 사후 정보 불일치 해소 방안에 대해 교원들은 정부 및 공공기관을 통한 정확한 산업체 정보 확보, 사전 산업체 현장 체험 기회 제공, 졸업생 및 재직자를 통한 실질적 정보 확보 등의 순으로 높게 인식하였다. 이를 위해 장기적으로는 단위학교 및 시 · 도교육청별로 현장실습 산업체의 정보를

D/B화하고 공유할 수 있는 시스템 구축이 필요한데 이는 앞서 제시한 ‘현장실습 산업체 정보 시스템’으로 구현되는 것이 바람직하다. 단기적으로는 산업체 현장실습을 1~2학년 대상의 체험 위주의 실습과 3학년 대상의 실무·취업 위주의 실습으로 구분하여 학생에게 산업체 직무를 이해하고 산업체 정보를 사전에 파악할 수 있는 기회를 제공해야 한다. 또한 현장실습생뿐만 아니라 졸업생과의 긴밀한 네트워크를 구축하여 실질적인 근로 정보 확보의 기회를 제공할 필요가 있다.

3. 고졸 취업의 질적 성장을 위한 현장실습 산업체의 교육 제공 및 교원 연수에 대한 인식

첫째, 고졸 취업의 질적 성장을 위해 현장실습에서 산업체가 제공할 교육에 대하여 교원들은 직장 체형 등을 통한 기초적인 조직 이해 교육, 전공 및 직무 관련 기초 실습 교육, 다양한 직무 수행 기회 제공, 전공 및 직무 관련 심화 실습 교육 등의 순으로 높게 인식하였다. 기초적인 조직 이해 교육이 전공 및 직무 관련 교육에 비해 높게 인식된 것으로 보아 사회 초년생이자 미성년자인 현장실습생의 산업체 적응을 위해서는 전공 및 직무 관련 교육보다 조직 이해가 선행되어야 한다는 것을 알 수 있다.

둘째, 고졸 취업의 질적 성장을 위한 현장실습의 효과적 운영에 필요한 교원 연수 내용에 대해서 교원들은 산업체 이해 연수, 산업체 직무 연수, 노동시장 이해 연수, 산업안전보건 및 근로관계법 연수, 직업 상담 관련 연수, 재직자 경력 발달 경로 이해 연수 등의 순으로 높게 인식하였다. 이러한 결과는 교원이 산업체 직장 문화와 조직 및 직무 등을 현 수준보다 깊게 이해할 수 있는 기회를 체계적으로 제공해야 한다는 것을 의미한다. 이러한 교원 연수가 제대로 설계·운영되기 위해서는 교육청 등 단위학교의 상위기관과 관련 연구기관뿐만 아니라 산업체 및 노동시장 관련 협회·단체와의 협업이 요구된다.

참 고 문 헌

- 고용노동부(2012). 현장실습표준협약서 개정 고시(고용노동부고시 제2012-98호).
<http://www.moel.go.kr>
- 관계부처 합동(2012). 특성화고 현장실습제도 개선 대책(2012.4.17.).
- 교육과학기술부(2010). 고등학교 직업교육 선진화 방안. 제5차 국가고용전략회의 제3호 안건(2010.05.12.).
- 교육과학기술부 외(2011). 기술력 증진, 생산력 확대, 일자리 복지를 위한 학업·취업 병행 교육체제 구축 방안. 제24차 국가경쟁력강화위원회(2011.01.19.).
- 교육부(2013). 『초·중등학교 교육과정 총론(교육부 제2013-7호)』.
- _____ (2014). 특성화고의 비상(飛上), 드디어 취업률이 진학률을 앞서다. 2014년 9월22일자 보도자료.
- 김선태 외(2010). 『특성화고 산학협력교육을 활용한 기능인력 양성 프로그램 운영 방향 모색』, 한국직업능력개발원·고용노동부.
- 김정원 외(2011). 『현 정부 핵심교육정책 진단 및 대책』, 국가교육과학기술자문회의·한국교육개발원.
- 남기성·이성재·오하준(2013). 『2013년 고졸자 취업진로조사 기초분석보고서』, 한국고용정보원.
- 안재영(2012). 『현장 실습 요인이 특성화 고교생의 취업 진로 결정에 미치는 영향』, 충남대학교 대학원 석사학위논문.
- _____ (2014). 『특성화고교 출신 임금근로자의 첫 직장 만족도와 직무 및 이직가능성 관련 변인과의 관계 분석』, 『2014 대한공업교육학회 하계 정기 학술대회 자료집』, 224~236쪽, 대한공업교육학회.
- 안재영·이병욱(2013). 『특성화 고교 출신 취업자의 직장 생활 만족도와 현장 실습 요인간의 관계 분석』, 『한국기술교육학회지』, 제13권 제1호, 93~110쪽, 한국기술교육학회.
- 이미숙 외(2014). 『2009 개정 교육과정의 부분 개정에 따른 고등학교 교육과정 해설 총론 증보편』, 교육부.

- 이병욱·안재영(2014). 『고졸 취업의 질적 성장을 위한 중등 직업교육기관의 운영 개선에 대한 교원의 인식 조사 연구』, 『고용직업능력개발연구』, 제17권 제2호, 55~79쪽, 한국직업능력개발원.
- 장명희 외(2011). 『특성화고 산학협력교육의 질 제고를 위한 산업체 가이드라인 개발』, 한국직업능력개발원·고용노동부.
- _____ (2012a). 『특성화고 현장실습 운영 매뉴얼』, 고용노동부·한국직업능력개발원.
- _____ (2012b). 『고졸 취업 및 후진학 활성화 정책 성과분석 연구』, 교육과학기술부·한국직업능력개발원.
- 최수정·허영준(2012). 『특성화고·마이스터고 현장실습 운영 실태 및 개선방안』, 한국직업능력개발원.
- 최수정 외(2012). 『일 기반 학습 활성화를 위한 산학협력 제도 및 법령 정비 방안 연구(I)』, 고용노동부·한국직업능력개발원.
- OECD(2010). *Learning for jobs*, 한국직업능력개발원 역(2012), 『취업을 위한 학습』, 한국직업능력개발원.

Abstract

A Study on Teachers Perceptions of Operational Improvements of
On-The-Job Training for the Qualitative Growth
of High School Graduates Employment

Lee Byung Wook

Ahn Jaeyeong

This study is to suggest secondary vocational educational institutes with better improvement plans of the on-the-job training(OJT), in order to achieve the qualitative growth of high school graduates employment. For this purpose, a survey was conducted with 456 head teachers and 351 principals of specialized high schools and Meister high schools.

The research results are as follows.

First, the efforts need to be made to encourage the engagement of advanced industries, establish the OJT quality management system, improve the work environments in employment departments of individual high schools, improve the government's school employment evaluation standards, and supplement OJT-related regulations.

Second, support from various industrial associations, the government and other public sector institutes is necessary to search for more industries and obtain prior information on them.

Third, various training programs need to be implemented to broaden students' knowledge on industries and enhance OJT operational capabilities of the teachers.

Key words : high school graduates employment, qualitative improvement of employment, secondary vocational education, on-the-job-training

