

순차분석을 활용한 직업능력개발훈련교사의 입직경로 분석

A Study on Employment Path of Vocational Instructors Using Sequential Analysis

김민정*, 이영민**

가톨릭관동대학교 의과대학 의학산업연구소*, 숙명여자대학교 행정학과**

Min-Jeong Kim(irum365@naver.com)*, Young-Min Lee(ymlee@sookmyung.ac.kr)**

요약

본 연구는 순차분석을 적용하여 직업능력개발훈련교사의 입직경로를 파악하고자 한다. 입직경로를 구체적으로 파악함으로써 체계적인 입직 준비를 위한 지원 방안 마련에 시사점을 줄 것으로 여겨진다. 특히, 본 연구에서는 직업능력개발훈련교사의 입직경로 단계별 빈도 분석, 변환 확률 분석, 유의도 검사 및 변환 상태 도식을 통해 직업능력개발훈련교사의 입직 경로의 단계별 관계를 제시하였다. 분석을 위해 직업능력개발훈련교사 자격을 취득하고 민간직업훈련기관에서 근무하고 있는 훈련교사의 응답 자료를 활용하였다. 연구결과로는 첫째, 직업능력개발훈련교사 입직을 위한 과거 경험 빈도수를 살펴보면 일 경험, 교직 훈련, 강사 경험의 비중이 높게 나타났다. 둘째, 직업능력개발훈련교사 입직 경로 단계에서 일 경험, 교직 훈련, 강사 경험이 후행 단계로의 이동에 가장 큰 영향을 미쳤다. 셋째, 직업능력개발훈련교사 입직경로는 일 경험-강의 경험-교직 훈련 경로가 높게 나타났다. 결과를 통해 직업능력개발훈련교사의 체계적 입직 준비를 위한 방안을 제안하였다.

■ 중심어 : | 직업능력개발훈련교사 | 순차분석 | 입직경로 | 입직준비 |

Abstract

This study aims to identify the employment path of vocational instructors using sequential analysis. By grasping the employment path in detail, the study presents implications for implementing support measures for systematic preparation for employment. In particular, the study presents the relationship of the vocational instructor's employment path in stages through frequency analysis, conversion probability analysis, significance test, and conversion status diagram of each employment path. For the analysis, the survey results of the vocational instructors working at private vocational training institutions were used. In conclusion, (i) as for the frequency of past experience for employment as a vocational instructor, the share of work experience, teaching training, and teaching experience was large. (ii) In the employment path stage, work experience, teaching training, and teaching experience had the greatest influence on the transition to the later stage. (iii) The prominent employment path for vocational instructors was "work experience-teaching experience-teaching training." Based on the conclusions, the study proposes a plan for systematic employment of vocational instructors.

■ keyword : | Vocational instructors | Sequential Analysis | Employment Path | Job Preparation |

I. 서론

4차 산업혁명으로 명명되는 기술 발전 및 활용 범위의 확산으로 전형적인 산업사회의 틀이 해체·재편되고 있으며, 이에 따라 고용형태 및 일하는 방식의 다양화, 핵심 직무역량의 변화와 이직 및 전직의 빈도가 증가하고 있다[1]. 또한 16~30년 4차 산업혁명에 따른 인력 수용전망에서는 기술혁신에 따른 국내 고용변화로 30년까지 증가할 일자리 92만개, 감소할 일자리 80만개 정도로 전망하고 있어 지속적으로 노동시장의 변동성이 높아질 것으로 예측된다[2]. 이러한 흐름 속에 정부는 국민의 평생 고용가능성을 높이기 위해 생애 직업능력개발훈련의 지원을 강조하였다.

직업능력개발훈련은 과거 기능인력 양성, 국민경제발전에 기여 등의 역할을 수행해왔으나, 최근 노동시장의 변화에 따라 혁신성장을 위한 인재양성과 평생직업능력개발로 그 역할이 확대되면서 중요성이 점차 증가하고 있다. 직업능력개발훈련과 관련하여 정부의 정책 및 제도적 목적과 직업훈련의 성과를 달성하기 위해서는 무엇보다 중요한 전제 조건 중의 한 가지는 직업능력개발훈련교사의 전문성이다[3].

직업능력개발훈련교사는 근로자직업능력개발법 제 33조에 의하면 노동부장관으로부터 자격증을 취득하고 훈련기관에서 훈련생들을 대상으로 직업훈련을 가르치는 사람을 가리킨다[4]. 직업훈련 참여자들은 훈련기관을 선택할 때 훈련교사의 자질을 가장 중요하게 판단하고 있었으며, 현재 직업훈련에서 직업능력개발훈련교사의 자질에 대한 불만이 높은 것으로 나타났다[4][5]. 그럼에도 불구하고, 기존 직업능력개발훈련교사에 대한 제도 및 정책은 거시적이고 종합적이기 보다는 단편적이고 비연속적으로 이루어지고 있어 체계적으로 관리되지 못하고 있다는 의견이다[6]. 또한 노동시장에서의 직업능력개발훈련제도의 바람직한 정착을 위해 다양한 방안을 모색해 온 지난 과정에서 제대로 검토 받지 못한 영역이 직업능력개발훈련교사 제도이다[7].

1967년 직업훈련법 제정 후 정부는 노동집약적 산업 구조에 맞추어 직업훈련을 통해 단순기능공을 양성하는데 초점을 두고 다수의 공공 및 민간직업훈련기관을 신설했고, 이에 직업훈련교사의 수요가 급격히 늘어나

면서 중앙직업훈련원에서 양성된 직업훈련교사는 훈련 시장에 어렵지 않게 진입할 수 있었다. 1995년에는 고용보험법에 의해 직업능력개발사업이 도입되어 기존 직업훈련의 기능인력 양성이 평생 직업능력개발로 발전하게 되었다. 그리고 1999년 근로자직업훈련촉진법이 시행되면서 민간 직업훈련이 촉진되고 모든 근로자들이 언제든지 다양한 직업능력개발에 참여할 수 있는 기회를 제공받을 수 있도록 다양한 지원을 실시하고 있다.

이에 따라 직업능력개발훈련에서 훈련생들을 가르칠 수 있는 자를 직업능력개발훈련교사와 기타 해당 분야에 전문지식이 있는 자로 규정하여, 훈련시장의 진입장벽을 낮추었다. 직업능력개발훈련교사가 되기 위한 일정한 자격 요구는 그들의 전문성을 보장하고, 사회적 공신력을 높이기 위한 것이며, 그에 상응하는 대우를 제공하여 전문성을 신장할 수 있게 유인하기 위함이다[8]. 하지만 훈련시장의 진입장벽이 낮아지면서 강력한 외부노동시장이 형성되어 있음에도 불구하고, 직업능력개발훈련교사에 대한 낮은 처우와 사회적 인식 저하로 직업훈련의 품질문제가 지속적으로 제기되고 있다.

인적자본이론의 대표적 학자인 Becker는 학력, 지능 및 기술 수준 등의 차이에 의해 상이한 사회경제적 보상이 초래된다고 주장하였는데, 이는 인적자본론적 노동시장은 효용의 극대화를 추구하는 합리적 경제 가설이 적용되어 수요와 공급의 균형에 의해 시장이 갖는 자동조절 매커니즘을 근거로 하고 있다. 즉, 인적자본 수준이 낮으면 노동시장 진입 자체가 불리하거나 진입을 했더라도 지위특성이 긍정적이지 못해 낮은 생산성을 보인다[9]. 따라서 직업능력개발훈련교사의 품질 저하 및 낮은 생산성에 대한 원인에 접근하기 위해서는 입직경로를 통해 경력형성 과정을 살펴봄으로써 인적자본 수준을 파악해볼 필요가 있다.

또한, 국내의 경우, 직업능력개발훈련교사의 상당수가 비정규교육 또는 비정규훈련기관에 배속되어 있어 채용에서부터 근로 및 퇴직에 이르기까지 체계적인 관리가 용이하게 이루어지지 못하고 있는 것도 전문성 부재의 중요한 배경이다[10]. 교사의 질은 교육 결과의 질을 결정짓는 매우 중요한 요소이니만큼[11], 직업훈련 교사의 품질 개선을 위한 적극적인 노력이 요구되는 시

점이다. 특히 직업훈련교사는 직업능력개발훈련과정 기획에서부터, 개발, 훈련, 평가와 더불어 생활 지도 및 취업촉진을 위한 상담 등 일반교사와 달리 다각적인 역할들이 요구되고 있어, 이러한 역할들을 원만히 수행하기 위해서 현업적용도와 환경 및 상황에 따른 적시성 등을 제고할 수 있는 역할들을 갖출 수 있도록 그에 적합한 노동시장 환경을 구축해야 한다[12].

따라서 본 연구에서는 순차분석을 활용하여 직업능력개발훈련교사의 훈련시장 입직경로 패턴을 분석해, 훈련교사의 품질관리를 위한 선별기능 강화 및 경력관리 등이 용이하게 이루어질 수 있도록 체계적인 입직준비를 위한 제도 개선 방안을 모색하고자 한다. 연구는 직업능력개발훈련교사가 입직을 위해 어떠한 경력형성 과정을 순차적으로 거쳤는지에 대해 확률분석을 가능하게 함으로써 효과적이고 체계적인 입직 방안을 탐색하는 기본적인 시사점을 제공할 수 있다.

구체적인 연구문제는 다음과 같다.

첫째, 직업능력개발훈련교사의 입직경로에서 관찰할 수 있는 경력형성 유형은 무엇인가? 둘째, 직업능력개발훈련교사의 입직경로 패턴의 특성은 무엇인가?

II. 선행연구 고찰

1. 노동시장 입직 이론

노동시장 입직에 대해 이해하기 위해서는 노동시장 입직 구조에 대한 파악이 선행되어야 한다. 노동시장 입직을 위한 개인적 접근은 인적자본이론을 통해 살펴볼 수 있다. 인적자본이론은 Schultz, G.S. Becker, Mincer 등 미국의 경제학자들에 의해 1960년 전후로 발전된 이론이다. 이 이론에서 인적자본은 교육훈련을 통해 형성된 지식과 기능을 말하며, 인적자본수준이 높으면 높을수록 노동시장의 진입이 유리하고 지위특성이 긍정적이라고 주장한다. 이는 신고전주의 경제학파의 주장에 따라 효용 극대화를 추구하는 경제적 논리를 근거로 하고 있다. 즉, 수요와 공급의 자동조절 매커니즘에 의해 교육훈련에 대한 투자는 개인의 생산성을 향상시키고 이러한 생산성은 노동시장 내 상대적으로 높은 임금과 지위를 가지는 것으로 충분히 정당화되어야

한다고 본다. 하지만 개인의 능력과 생산성의 차이를 설명하는데 유용한 이론이긴 하나 이들의 능력에 대한 완전한 정보 수집이 불가능하다는 한계를 가진다[9][13].

Thurow(1975)는 인적자본이론과는 다른 관점으로 노동시장 입직을 바라보았고, 임금경쟁이론이 아닌 직무경쟁이론을 주장했다. 기술 대부분은 직무수행 과정을 통해 습득되기 때문에 교육 및 훈련과 같은 외생적으로 습득된 기술을 보유한 근로자가 노동시장에 진입한다기보다는 숙련 가능한 근로자가 노동시장으로 진입한다고 보는 것이 타당하며, 근로자들은 직업선택 시 다른 근로자들과의 상호의존성에 의해 의사결정을 할 뿐만 아니라 집단작업을 통해 생산이 이루어지기 때문에 임금 및 생산성도 개인 단위가 아닌 집단 단위로 결정된다고 본다. 따라서 임금결정은 경직적으로 이루어질 수밖에 없고, 노동력은 각 직무에 해당하는 주어진 임금수준에서 이루어진다고 보고 있으며, 고용주가 주도적 위치에 있는 내부노동시장 존재를 강조하였다[14].

직업능력개발훈련교사는 적극적인 교육훈련 참여를 통해 지속적으로 전문성을 함양해야 하는 직무 특성을 가지고 있기 때문에 높은 인적자본수준이 요구되어지며, 외부노동시장에 의존하는 채용구조를 가지고 있다. 그럼에도 불구하고 낮은 진입장벽으로 인해 능력에 따른 선별 기능이 약화되어 임금 및 열악한 근로조건을 야기하고, 고용안정성이 매우 낮은 모습을 띠는 등 복합적이고 파편적인 노동시장 구조를 형성하고 있다. 이러한 현상은 노동시장이 개인의 능력과 노력에 의해서만 결정되기 힘든 구조적 분절이 존재하는 불완전 경쟁 시장이라는 특성을 보여준다[15]. 이에 직업능력개발훈련교사 노동시장의 입직을 이해하기 위해서는 더욱 세밀한 접근이 이루어져야 한다.

국내에서 수행된 노동시장 입직과 관련된 연구들을 보면, 입직대상자 및 조직의 특성에 따른 입직 경로 특성을 살펴보는 경우가 많았다. 박소희와 김호범(2014)은 해저드 분석을 통해 대졸자가 첫 직장에 입직하기 위한 소요기간의 결정요인을 분석하였다. 수도권 지역, 어학연수 경험, 자격증, 교육훈련, 전문대학교, 재학 중 근무 경험이 있을수록 노동시장 입직이 빨라진다는 결

과를 도출하였다[16].

김수원(2010)의 연구에서는 20대 청년층을 대상으로 입직과 관련한 이론 및 사회적 흐름에 대한 검증은 위해 취업정보 획득 경로, 취업 준비 과정과 경험, 구직활동 결과의 주요 특성 및 변화에 관해 확인하였으나 분석 자료의 특성과 방법적 제약으로 인해 보편성에 대한 한계가 있음을 드러냈다. 박동열과 이경미(2012)는 특성화고졸 기능직 근로자의 경력경로를 유형화하고, 형성과정을 분석하였다. 경력개발에 영향을 미친 요인으로 학업, 군복무, 실업, 생산직 종사기간, 사무직 종사기간, 관리직무 종사기간 등을 활용하여 최적일치법을 사용해 7가지 경력경로를 유형화한 결과, 생산직-관리직 균형 상향이동형, 생산직 집중-관리직 상향이동형, 전문직형, 생산직-전문직 전환형, 사무직형, 생산직 집중형, 불안정형을 도출하였다. 그중에서도 생산직-관리직 균형 상향이동형, 생산직 집중-관리직 상향이동형, 생산직 집중형이 가장 높은 높은 분포를 보였다[17].

이외에도 박성재(2004)는 직업훈련경험에 따른 노동시장 성과를 살펴보고[18], 최영섭과 박재민(2007)는 노동시장 이행과정에 대한 연구를 진행하였다. 하지만 직업능력개발훈련교사의 입직 경로에 대해 분석한 연구는 미비한 상황이다[19].

2. 직업능력개발훈련교사 자격제도

직업능력개발훈련교사의 노동시장은 자격제도의 변천 과정을 통해 더욱 자세히 이해할 수 있다. 직업능력개발훈련교사 자격제도는 산업구조의 변화에 의해 노동시장에서 요구되어지는 인력 유형에 맞추어 여러 차례 개정되었다. 1967년에 5월 근로기준법과 산업교육진흥법 등 분산적으로 시행되어 오던 직업훈련을 통합한 「직업훈련법」에서 훈련교사가 갖추고 있는 세부적 조건의 차이를 두지 않고 단일등급으로 관리하였다.

1999년 1월에는「근로자직업훈련촉진법」의 시행으로 근로자들이 다양하고 확대된 직업능력개발의 기회를 가질 수 있게 민간의 자율적인 직업훈련이 이루어도록 지원하였다, 또한 이 법령에서 직업능력개발훈련을 위해 훈련생을 가르칠 수 있는 자를 '직업능력개발훈련교사'와 '기타 해당분야에 전문지식이 있는 자'로 규정하였다. 2004년 12월 「근로자직업훈련촉진법」을「근로자

직업능력개발법」으로 개정하고, 면허제도의 자격제도 개편을 통해 기준훈련에 대한 훈련교사의 자격요건을 강화하였다. 2005년 7월에는 기준훈련과 기준 외 훈련 구분을 폐지하였다.

현재 직업능력개발훈련교사는 3등급 체제로 운영이 되고 있으며, 직업능력개발훈련교사가 되기 위해서는 자격증 및 학위, 일정 기간의 교육훈련이나 실무경력을 갖추어야 한다. 등급에 따른 자격기준을 조금 더 구체적으로 살펴보면, 「근로자직업능력개발법」시행령 제28조 별표2 규정에 따라 3급은 기술교육대학교를 졸업하거나 직종 분야 관련 학사 학위를 취득한 후 교육훈련 경력 및 실무경력을 갖고 고용노동부령이 정하는 훈련을 받거나 중등학교 정교사 1급 또는 2급 자격 취득할 경우 인정하고 있다. 직종에 따라서 국가기술 및 전문자격을 취득한 경우에는 2년 이상의 교육훈련 경력 또는 실무경력을 가지거나 5년 이상의 교육훈련 또는 실무경력을 가지고 있을 경우 인정하고 있으며, 이 외에 고용노동부장관이 정하는 고시기준이 적합한 경우에는 고용노동부령으로 정하는 훈련을 받는 것을 조건으로 한다.

2급은 직업능력개발훈련교사 3급 자격 취득 후에 3년 이상의 교육훈련 경력과 향상훈련을 받았거나 기술사 또는 기능장 자격 취득 후에 고용노동부령이 정하는 훈련을 받은 경우를 인정하고 있으며, 조교수 이상으로 2년이 초과된 교육훈련 경력을 가지고 있는 것도 자격 조건에 포함하고 있다. 1급은 직업능력개발훈련교사 2급 자격 취득 후 3년 이상의 교육훈련 경력과 향상훈련을 받은 경우를 조건으로 한다.

자격종목은 고용노동부 고시에 의거「근로자직업능력개발법」시행령 제28조 별표1에 따라 23개 분야 101개로 운영이 되었으나, 이는 99년 근로자직업훈련촉진법 당시 마련된 기준이 계속적으로 운용되어, 산업환경 변화에 따른 직업훈련의 수요 변화로 효과적인 대응에 한계가 많다는 지적을 받음에 따라 2017년 3월 국가직무능력표준(NCS) 체계로 개편되어 24개 분야 154개의 직종으로 운영되고 있다.

개편 내용으로는 구 직종 101개 중 수요가 높은 40개 직종에서 최대 9개 직종으로 세분화하였고, 수요가 낮은 30개의 직종에서는 통합을 통해 자격직종을 정비

하였다. 예를 들면, 마케팅을 마케팅과 홍보·광고로 세분화하였고, 금속공예, 나전칠기, 도자기공예, 석공예를 공예로 통합하였다. 그리고 수요가 극히 적은 직종은 폐지를 하되 3년의 유예기간을 부여하는 등 자격 보유자의 불이익을 최소화하였다. 그리고 미래 유망 신직업 직종 36개 자격을 신설하였으며, 로봇개발, 3D프린터 개발, 장례서비스 등이 해당된다.

이렇듯 직업능력개발훈련교사는 인력의 질적 제고를 위해 중추적인 역할을 하고 있는 만큼 능력 있는 인재를 배출해 내기 위해서 산업현장의 변화를 적극적으로 반영하여 자격 기준 및 내용들을 개편하는 등의 지속적인 보완이 이루어지고 있다.

직업능력개발훈련에 대해 근로자직업능력개발법 제1조에서는 “근로자의 생애에 걸친 직업능력개발을 촉진하고 지원함으로써 근로자의 고용안정 및 사회경제적 지위 향상과 기업의 생산성 향상을 도모하고 사회경제의 발전에 이바지함을 목적으로 한다.”고 제시하고 있으며, 직업능력개발훈련에는 재직자들의 직무능력을 향상을 지원하는 재직자훈련과 중소기업 근로자를 지원하기 위한 중소기업특화훈련, 실업자 및 취약계층을 대상으로 하는 실업자훈련 등이 있다[20].

직업능력개발훈련의 성과는 훈련에 참여한 구직자 및 근로자의 학업성취도, 취업률 등의 훈련생의 성과를 기반으로 판단된다. 그렇기 때문에 훈련생에게 직업훈련을 전달하는 직업능력개발훈련교사의 역할이 상당히 중요하다고 볼 수 있다[12].

직업능력개발훈련에서 훈련생을 가르칠 수 있는 자는 고용노동부장관으로부터 자격증을 취득한 경우와 해당 분야에 전문지식이 있는 경우로 구분할 수 있다. 실제로 훈련기관에 근무하는 훈련교사는 자격증을 취득하지 않은 경우가 대략 80% 이상으로[4], 정부지원이 이루어지는 훈련과정의 경우에도 직업능력개발훈련교사 자격 취득을 하지 않고 「근로자직업능력개발법」 시행령 제27조를 충족한 경우에는 NCS확인강사로 등록이 되어 훈련 배정이 가능해졌다. 이러한 변화는 다양한 산업분야를 수용하기 위해 면허를 받은 사람에 의해 훈련실시가 보장되는 강력한 규제에서 사실상 규제가 없는 방향으로 변화한 것이다.

직업훈련시장의 진입 조건이 완화되면서 산업변화에

대한 유연한 대응과 사회 안전망 강화로 실업자 감소 효과를 가지고 왔으나, 이로 인해 직업훈련 품질 저하, 직업훈련교사에 대한 사회적 인식 저하, 고용 불안정, 임금을 포함한 낮은 처우, 우수한 훈련교사들의 훈련시장 이탈 등의 부작용이 발생하게 되었다. 직업능력개발훈련에서 훈련교사의 역할이 선행연구들에서 매우 중요하게 강조되고 있음에도 불구하고, 오히려 역량과 성과에 대한 체계적인 관리가 이루어지지 못하는 환경이 조성되고, 강력한 외부 노동시장의 형성에도 역선택현상이 발생하는 노동시장 실패의 결과를 초래한 것이다.

직업능력개발훈련교사의 일정한 자격 조건에 대한 필수적 요구는 직업능력개발훈련교사의 전문성에 대해 보장하고, 사회적 공신력을 형성하기 위한 제도적 장치이며, 등급에 따른 관리는 교사의 전문성에 따른 상응하는 대우를 제공함으로써 전문성 제고를 위해 더욱 심화된 노력들을 촉진하기 위함이다. 동시에 훈련생들의 권익을 보호하고자, 교사의 신분 보장 및 사회적 지위 향상을 위한 수단으로 작용한다[21].

3. 직업능력개발훈련교사 관련 선행연구

직업능력개발훈련교사 관련 선행연구들을 살펴보면, 직업능력개발훈련교사 실태조사, 교직원 개선 연구, 자격제도 개선 연구, 처우 개선 연구, 역량 관련 연구 등이 주로 이루어졌다.

직업능력개발훈련교사 처우 개선 연구로는 임금과 근로조건, 사회보험 가입, 근로형태, 복리후생 등에 대한 내용들을 다루고 있으며, 처우 개선 방안 마련을 통해 훈련교사 품질 제고를 이루어내고자 하였다[22-24]. 직업능력개발훈련교사의 역할을 통한 직무 도출 및 필요한 역량을 정립한 연구들도 살펴볼 수 있다. 훈련교사의 광범위하고 다각적인 역할들에 대한 이해를 바탕으로 직무와 역량들을 도출함으로써 체계적인 경력관리 및 전문성 제고를 위한 방안을 수립하고자 노력하였다[25][26].

자격제도 개선 연구에서는 자격기준의 적정성 여부, 자격직종 및 인정 기준, 자격연수 등을 기준으로 제도 개선을 다루고 있다[8][22][27][28]. 특히 직업능력개발훈련은 산업변화에 따른 노동시장 환경이 적극적으로 반영되어야 하므로 지속적인 연구가 필요하며 연구

결과의 정책 반영이 적극적으로 이루어져야 하는 영역으로 간주된다. 이외에도 교직원훈련과정 개선을 위한 연구와 해외 직업능력개발훈련교사 비교 연구, 민간직업훈련기관 훈련교사 연구 등이 있다[12][29].

이러한 선행연구들을 통해 알 수 있듯이 직업능력개발훈련의 질적 제고를 위해 직업능력개발훈련교사 관련 연구들이 다수 진행되었다. 하지만 기존 연구에서는 입직에 대해서 직접적으로 수행한 연구가 전무한 상황으로 실태조사를 위한 자격 취득 경로 및 구인 경로 정도로만 언급되었다. 하지만 직업능력개발훈련교사 선별 강화 및 지속적인 경력관리를 통한 품질 제고를 위해서는 입직에 대한 내용들을 구체적으로 파악함으로써 입직 전부터 체계적인 준비가 이루어질 수 있도록 제도 개선을 통한 환경을 조성하는 것이 상당히 중요하다.

III. 연구방법

1. 연구대상

본 연구는 직업능력개발교육원에서 제공하는 직업능력개발훈련교사 자격을 취득하고, 민간직업훈련기관에서 직업훈련에 참여하고 있는 훈련교사를 대상으로 수행하였다. 연구대상자는 총 1,291명으로 남성은 701명, 여성은 590명이었고, 평균 나이는 48.2세였다. 1인당 입직 전 경험 이동 횟수는 평균 4회, 평균 경험 횟수는 2.9회였고, 전체 경험 횟수는 3,736회였다. 연구대상의 입직경로 특성은 아래의 [표 1]과 같다.

표 1. 연구대상자의 입직 특성

구분	전체
사람 수(명)	1,291
평균나이(세)	48.2
평균 경험 이동 횟수(회)	4
평균 경험 횟수(회)	2.8
전체 경험 횟수(회)	3,736

2. 연구도구

본 연구는 입직에 대한 설문 문항으로 직업능력개발훈련교사 자격을 취득을 위한 필요조건으로 제시된 실무경력, 교육경력, 자격증, 학위 등의 조건을 반영하여

대표적 과거 경험들을 유추하여 설문을 구성하였다. 회고적(retrospective)경험을 분석하여 부호화시킨 내용은 일 경험(work experience: WE), 행정 경험(administration experience: AE), 학업(major course: MC), 자격 취득(qualification acquisition: QA), 교직원수(Teacher training)가 해당된다.

실무경력에 해당되는 현장에서의 근무 경험인 일 경험과 훈련교사의 중요한 업무인 교수-학습 업무를 직접적으로 수행해 직업 의사결정에 영향을 미칠 것으로 간주되는 강의 경험, 교육 관련 행정 업무 경험, 마지막으로 훈련교사 입직을 위한 대표적 과정이라 할 수 있는 학업(한국기술교육대학을 졸업, 직종 분야의 학사 학위를 취득하여 중등교사 자격 취득) 및 단기 양성과정인 교직원수를 활용하였다. 경험은 최소 1년 이상의 경력을 가진 경우만을 인정하였고, 1년 이하인 경우와 시기가 적절하게 제시되지 못한 자료는 제거하여 최종자료를 가공하였다. 분석을 위한 부호화 작업은 아래와 같다.

표 2. 입직경로 분석을 위한 부호화 지침서

단계	부호화	내용
일 경험	WE	훈련교사 이 전의 일 경험
강의 경험	TE	훈련교사 이 전의 주된 업무로 강의
행정 경험	AE	교육 또는 훈련 관련 행정 업무 경험
학업	LE	한국기술대학교 졸업 및 직종 분야의 학사 학위를 취득하고 중등교사 1급 또는 2급의 자격을 취득한 사람
자격 취득	QA	훈련교사 직종 관련 자격 취득
교직 연수	PT	교직원훈련과정 이수

3. 자료분석

훈련교사 입직 경로를 살펴보기 위해 직업능력개발교사 개개인이 훈련교사로 입직하기 이전에 거치게 되는 과거 대표적 경험의 이동 패턴과 경험 간의 관계 유형 및 빈도를 파악하고, 유의미성을 알아보기 위해 순차분석 방법을 적용하였다.

하나의 시퀀스는 연관에 의해 존재하게 되는 요소를 의미하는 것으로, 그것은 특정 상태이거나 물리적 개체일 수도 있고, 특정 사건을 의미하는 것일 수 있다. 순차분석은 이들의 연관구조에 의해 최적화된 축소를 통해 연관 특성을 추출하는 과정을 포함한다. 일반적으로 순차분석은 시퀀스 패턴에 대한 묘사와 시각화, 최적화

매칭 등의 알고리즘을 이용해 패턴을 추출, 클러스터링이 기법을 활용하여 추출 패턴의 유형화 단계를 거치며, 경우에 따라 심층 분석을 위해 회귀분석 등을 활용하여 확증적 분석단계를 포함하기도 한다[30].

본 연구에서는 Bakeman과 Quera(1995), Bakeman과 Gottman(1997)이 고안한 방법으로 특정 단계들 간의 관계와 패턴을 분석하기 위해 두 관계를 수량화시킬 수 있는 변환 확률과 시각화한 변환 상태 도식화를 주된 기법으로 한다. 분석은 특정 이벤트에 대한 유형과 빈도를 중심으로 이루어진다. 특히, 변환확률은 한 이벤트가 선행이 된 후 후속적 이벤트가 나타날 가능성의 확률 값을 나타내는 것이며, 이러한 상호작용이 발생할 확률에 대해 통계적 신뢰수준에서의 유의미성을 파악하기 위해 z값을 활용한 유의도 검사를 실시하였다. 순차분석은 어떤 형태의 상호작용의 패턴뿐만 아니라 통계적 가능성에 대해 실증적으로 확인할 수 있어 앞서 추론한 입직경로의 유형화에 대한 타당성을 확인할 수 있는 장점이 있다[31][32].

분석은 Allen Jeong이 개발한 DAT 1.986(Data Analysis Tool)을 사용하였다. 이 프로그램은 각 단계의 부호화된 메시지를 자동 검토하여 유형과 빈도를 수량화하여 나타내며 변환 확률 및 변환 상태 도식화를 도출해 준다.

IV. 연구결과

1. 단계별 유형 및 빈도 분석 결과

직업능력개발훈련교사 입직 경로 각 단계의 유형 및 빈도를 [표 3]에서 제시하였다. 전체 연구대상자의 입직 경로에 기록된 정보는 총 3,736회였으며, 입직경로 단계별 빈도 중 일 경험(WE)이 1,853회(49.60%)로 가장 높은 비중을 차지하고 있었고, 교직연수 699회(18.71%), 강의경험 581회(14.21%), 자격 취득 394회(10.55%), 학업 199회(5.33%) 순으로 나타났으며, 반면에 행정 경험이 60회(1.61%)로 가장 낮게 나타났다.

표 3. 각 단계별 유형 및 빈도

단계	빈도	상대빈도
일 경험(WE)	1,853	49.60
강의 경험(TE)	581	14.21
행정 경험(AE)	60	1.61
학업(LE)	199	5.33
자격 취득(QA)	394	10.55
교직 연수(PT)	699	18.71
총합	3,736	100.00

2. 단계별 쌍의 유형 및 빈도 분석 결과

직업능력개발훈련교사의 입직경로 이동을 살펴보기 위해 각 단계 및 단계별 간의 상호작용 유형과 빈도를 [표 4]에 제시하였다. 표의 맨 좌측 행의 부호화는 입직 경로에서 먼저 이루어진 선행단계를 의미하며, 표의 최상단은 선행 과정에 반응하여 이동한 후행 단계를 의미한다. 이에 따라, 선행 단계로 확인된 과정의 수는 [표 3]에 제시한 빈도수와 동일한 총 3,736회였고 후행 단계에 일어난 총 과정의 수는 2,447회였다. [표 4]의 내용들은 선행단계와 후행 단계가 쌓인 상호작용이 몇 회나 나타났는지를 제시한 것이다. 즉, 일 경험(WE)후에 다시 일 경험(WE)이 나타난 횟수는 총 768회였고, 강사(TE) 후에 교직 연수(PT)가 나타난 횟수는 총 172회였다. 이를 반응률로 환산하였을 경우 97%=(선행단계 1853회-후행단계 없는 수 53회)/선행단계의 수1,853)였다. 예컨대, 한 훈련교사가 일 경험(WE) 과정 후에 후행 단계가 연속적으로 일어날 확률은 97%로 상대적으로 다른 단계에 비해 높게 나타났다.

후행 단계가 없는 횟수 1,289회를 감하였을 경우 선행 단계에 하나 둘 이상의 후행 단계가 2,447회 나타났고, 총 반응률은 18%였다. 후행 단계에 가장 큰 영향력을 미치고 있는 단계는 일 경험(97%)이었고, 자격 취득(70%), 강사(62%), 행정 경험(57%), 학업(1%)과 교직 연수(1%) 순으로 파악되었다. 즉 반응률이 높은 수치를 보이고 있는 일 경험(WE)과 자격 취득(QA), 강사(TE) 후 바로 훈련교사로 연계하여 입직하는 경우가 적음을 알 수 있다.

표 4. 단계별 쌍의 유형 및 빈도

구분	WE	TE	AE	LE	QA	PT	Replies	No Replies	Given s	Reply Rate
WE	768	461	51	36	185	299	1800	53	1853	.97
TE	17	0	0	1	139	172	329	202	531	.62
AE	2	0	0	0	19	13	34	26	60	.57
LE	0	0	0	0	0	2	2	197	199	.01
QA	41	19	7	2	0	208	277	117	394	.70
PT	2	3	0	0	0	0	5	694	699	.01
총합	830	483	58	39	343	694	2447	1289	3736	.18

주: 일 경험(WE), 강의 경험(TE), 행정 경험(AE), 학업(LE), 자격취득(QA), 교직 연수(PT)

3. 변환 확률 분석

[표 5]의 변환 확률은 한 단계가 선행된 후 다음 단계가 후행할 정도의 확률 값을 나타낸 것으로 [표 4]에서 선행 단계와 후행 단계의 쌍을 각 단계별 후행 단계 수로 나눈 값을 의미한다(=선행, 후행 단계의 교차 단계 횟수/해당 후행 단계의 총 횟수). 예컨대, 일 경험(WE)이 선행 단계였을 경우 후행 단계에도 일 경험(WE)이 나올 확률은 일 경험-일 경험 분석 쌍의 빈도 768을 총 후행 단계 수 1,800으로 나눈 수인 43%임을 알 수 있다. 또 강사(TE)가 선행한 후에 교직 연수(PT)가 후행 단계로 나타날 확률은 52%로 나타났으며, 행정 경험(AE)을 선행한 후 자격 취득(QA)이 후행할 확률도 56%로 나타났다.

강사(TE)와 행정 경험(AE)이 자격 취득(QA)과 교직 훈련(PT) 간의 상호이동률이 비교적 높게 나타났고, 자격 취득(QA)과 교직 훈련(PT)의 이동 비율 또한 매우 높게 나타났다. 상대적으로 일 경험(WE)과 학업(LE) 간의 이동하는 비율은 낮은 것으로 나타나 두 단계 간의 이동은 훈련교사 입직에서는 연계될 가능성이 매우 낮은 것을 확인할 수 있다. 학업(LE)과 교직 연수(PT) 빈도는 총 2회로 학업 단계는 훈련교사의 자격이 곧바로 주어지기 때문에 교직훈련 향상 과정 참여에 따른 답변으로 간주되어져 변환확률 값은 크게 의미가 없다.

[표 5]에서 각 칸에서 음영 처리 된 부분은 95% 신뢰 수준에서 통계적으로 유의미하게 일어날 가능성이 높은 단계이며, 밑줄 친 숫자는 95% 수준에서 예측한 것보다 실제적으로 일어날 가능성이 희박한 단계를 의미

한다. 유의미한 쌍의 총 수는 13개였다.

표 5. 변환 확률표

구분	WE	TE	AE	LE	QA	PT	Replies	No Replies	Given s	Reply Rate
WE	.43	.26	.03	.02	.10	.17	1800	53	1853	.97
TE	.05	.00	.00	.00	.42	.52	329	202	531	.62
AE	.06	.00	.00	.00	.56	.38	34	26	60	.57
LE	.00	.00	.00	.00	1.00	2	197	199	199	.01
QA	.15	.07	.03	.01	.00	.75	277	117	394	.70
PT	.40	.60	.00	.00	.00	.00	5	694	699	.01
총합	830	483	58	39	343	694	2447	1289	3736	.18

주: 일 경험(WE), 강의 경험(TE), 행정 경험(AE), 학업(LE), 자격취득(QA), 교직 연수(PT)

4. 유의도 검사

어떠한 입직 경로 단계별 쌍이 나타날 가능성이 높고 낮은 지를 판별하고, 이러한 가능성이 95% 신뢰 수준에서 어느 정도 유의미한지를 파악하기 위해 z-score를 활용하여 유의도 검사를 실시하였다(Bakeman & Quera, 1995). z-score는 나타난 단계별 관찰 빈도와 상대 빈도를 고려하여 이들 간의 관계를 수치화 한 것이다[11].

[표 6]에서 제시한 바와 같이 일 경험(WE) 후 후행 단계로 일 경험(z=15.25, p<.05), 강의 경험(z=12.17, p<.05)이 일어날 확률과 강의 경험 후 자격 취득(z=15.85, p<.05)과 교직 연수(z=10.35, p<.05)가 후행 단계로 올 확률이 유의미하게 높게 나타났으며, 자격 취득 후 교직 연수(z=18.32, p<.05)가 후행 할 확률이 유의미하게 가장 높게 나타났다.

표 6. 유의도 검사 결과(Z-score)

구분	WE	TE	AE	LE	QA	PT	Replies	No Replies	Given s	Reply Rate
WE	15.25	12.17	2.51	2.68	-8.89	-21.51	1800	53	1853	.97
TE	-11.84	-9.67	-3.04	-2.01	15.85	10.35	329	202	531	.62
AE	-3.48	-2.91	-0.91	-0.75	7.08	1.29	34	26	60	.57
LE	-1.01	-0.70	-0.22	-0.18	-0.57	2.25	2	197	199	.01
QA	-7.14	-5.72	0.18	-1.23	-7.14	18.32	277	117	394	.70
PT	0.29	2.26	-0.35	-0.28	-0.90	-1.41	5	694	699	.01
총합	830	483	58	39	343	694	2447	1289	3736	.18

주: 일 경험(WE), 강의 경험(TE), 행정 경험(AE), 학업(LE), 자격취득(QA), 교직 연수(PT)

5. 변환상태 도식

[표 5]와 [표 6]은 단계별 빈도를 바탕으로 훈련교사 입직 경로 과정에서 나타나는 선행 단계와 후행 단계의 관계를 나타내었다. 그러나 이는 2단계만을 파악할 수 있는 결과이기 때문에 2단계 이상의 연속적인 과정을 거치는 훈련교사 입직 경로 전 과정을 파악하는 데는 한계가 있다. 순차분석의 이러한 한계점을 극복하고자 변환 확률과 의미의 수준을 토대로 연속적 단계를 파악할 수 있는 변환 상태 도식을 [그림 1]과 같이 제시하였다. 그림에서의 방향선은 선행 단계와 후행 단계의 방향을 표시해 주는 것으로 선행 단계에서의 화살표가 후행 단계를 향하고 있다. 그리고 방향선 위의 수치는 각 단계별 쌍의 확률을 의미하는 것으로 확률 값이 높은 경우에는 선을 굵게 표현하고, 확률 값이 낮은 경우에는 점선으로 표현하였다. 아래 도식을 통해 상호작용을 통합적이면서도 용이하게 파악할 수 있다. 예를 들어, 일 경험(WE)에서 시작하여 제일 굵은 선을 따라가면 훈련교사들이 일 경험→강의 경험→교직 연수의 단계를 거치면서 입직을 하게 되는 것을 확인할 수 있다.

따라서 변환상태 도식화를 통해서 직업능력개발훈련교사 입직 경로를 살펴보면, 일 경험→강의 경험→자격 취득→교직 연수, 일 경험→강의 경험→교직 연수, 강의 경험→자격 취득→교직 연수, 강의 경험→교직 연수, 행정 경험→자격 취득→교직 연수, 자격 취득→교직 연수를 대표적 유형으로 도출할 수 있다.

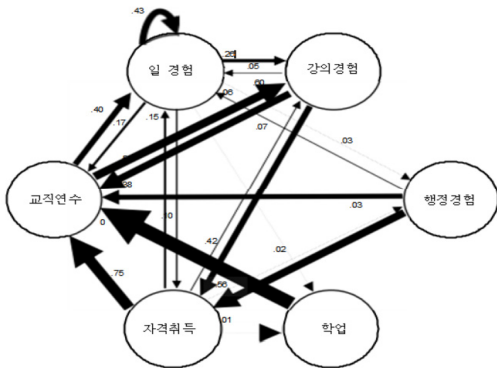


그림 1. 변환상태 도식화

V. 논의 및 제언

본 연구는 훈련시장의 질적 제고를 위해 직업능력개발훈련교사의 최적의 입직경로 설계를 위한 시사점을 제시하고자 한다. 이를 위해 노동시장 입직 관련 이론을 바탕으로 직업능력개발훈련교사 노동시장의 구조적 특질에 대해 이해하고, 순차분석을 활용하여 직업능력개발훈련교사의 입직경로의 특성을 파악하였다.

이 연구의 의의는 직업능력개발훈련교사의 입직경로 설계를 통해 선발 전 단계에서부터 품질 제고를 위한 체계적인 준비를 유도하여 우수 교사들을 유입시킬 수 있다. 연구결과의 논의점은 아래와 같다.

첫째, 직업능력개발훈련교사의 입직을 위한 과거 경험을 빈도수를 통해 살펴보면, 일 경험(49.6%), 교직 연수(18.71%), 강사(14.21%), 자격 취득(10.55%), 학업(5.33%), 행정 경험(1.61%) 순으로 비율이 높게 나타났다. 이는 김주일 외(2015)의 연구결과와 비슷한 맥락의 결과로 직업능력개발훈련교사를 첫 직업으로 선택해 입직을 위한 준비를 하기 보다는 현장에서 실무에 종사하다가 전직 과정에서 직업훈련시장에 입직한 경우가 다수인 것으로 판단된다. 이는 직업훈련이 특정 직무에 필요한 기능적 요소를 함양하는 것을 목적으로 하는 만큼 직업능력개발훈련교사의 조건으로 실무경력을 중요하게 인식하는 특성이 반영된 결과라 할 수 있다.

둘째, 반응률을 기초로 살펴보았을 때, 후행 단계로의 이동에 가장 큰 영향을 미치고 있는 경험은 일 경험과 강의 경험, 자격 취득으로 이 경우는 바로 직업능력개발훈련교사로 연계하여 입직하는 경우가 드물다는 것을 보여준다. 이는 직업능력개발훈련교사가 전직을 위한 직업 선택에 있어 우선 순위로 인식되지 않음을 예측해 볼 수 있다. 조세형 외(2017) 등의 직업능력개발훈련교사의 처우와 관련된 연구결과에서 직업능력개발훈련교사의 문제점으로 지적되었던 낮은 보수를 포함한 열악한 처우 등이 직업능력개발훈련교사에 대한 선호도를 낮추는 요인으로 작용하는 것이다. 또한 이진구 외(2016)의 연구에서 직업능력개발훈련교사 자격 취득자의 연령이 50세 이상이 많음을 고려하였을 때, 직업능력개발훈련교사에 대한 체계적인 준비가 이루어졌기 보다는 현장 실무에서 은퇴 시점에 전직으로 입직을 하

게 되는 경우가 많다는 것도 관련 있는 결과로 판단할 수 있다.

셋째, 직업능력개발훈련교사가 되기 위한 입직경로를 살펴보면, 일 경험을 선행한 훈련교사는 주로 강의 경험 후 교직연수를 통해서 입직이 이루어지는 특성을 가지고 있다. 강의 경험을 선행한 훈련교사는 자격 취득 후 교직 연수를 통해 입직이 이루어지고 있었으며, 학업 후 직업능력개발훈련교사로 즉시 입직이 이루어지기도 하였다. 이 외에도 행정경험과 자격취득을 선행한 훈련교사는 일(현장) 경험과 강의 경험을 가지고 교직연수에 참여하는 경우도 있지만 대부분 교직 연수로 바로 후행한 후 입직이 이루어지는 경우가 다수였다. 김주일 외(2015)의 연구결과에서도 알 수 있듯이, 직업능력개발훈련교사의 자격 취득을 교직 연수(단기 양성과정)를 통해 이루어지는 경우가 다수이고, 이는 자격조건 내용들이 반영된 것으로 판단할 수 있다.

연구결과를 바탕으로 직업능력개발훈련교사 입직경로 지원을 위한 시사점을 정리하면 다음과 같다. 첫째, 직업능력개발훈련교사 노동시장 진입 시 인적자본 수준에 대한 철저한 검증은 통해 합리적 구조의 노동시장을 형성할 필요가 있다. 기존 직업능력개발훈련교사에 대한 선별기능이 개개인의 인적자본 수준의 차이를 검증할 수 있을 정도로 기준이 구체적이고 세밀하지 못해 수요와 공급의 자동조절 기능이 제대로 작동하지 못하고 있다. 노동시장 내 효용의 극대화를 위해서 선별기능을 보다 더 강화할 필요가 있다.

둘째, 직업능력개발훈련교사 처우 개선을 통해 직업능력개발훈련교사에 대한 사회적 인식을 제고해야 한다. 외부노동시장의 의존도가 높음에도 불구하고, 고용주가 노동시장을 주도하는 구조적 특성을 가지고 있어 임금 및 처우가 매우 경직적으로 이루어지고 있다. 낮은 처우와 사회적 인식으로 인해 직업능력개발훈련교사가 직업선택에 있어 차선이 되지 않도록 적극적인 개선을 통해 입직을 위한 체제적 준비를 할 수 있는 동기 부여가 이루어져야 한다. 근로형태 및 임금, 복리후생 등 기존 다른 직업들에 비해 열악한 조건들에 대한 적극적인 개선이 이루어졌을 때 비로써 우수한 역량의 훈련교사를 유인하고 이탈을 방지할 수 있다.

셋째, 다수의 직업능력개발훈련교사 자격 취득이 교

직훈련을 통해 이루어지니만큼, 교직연수에 대한 개선이 필요하다. 교직 연수과정 이수를 위해서는 자격과 경력 등의 최소 기준을 충족해야 한다. 실무 및 교육훈련 경력이 많은 사람들 중심으로 선발이 이루어지면서 신기술 등 최신 트렌드를 반영하는 훈련 종목의 유입 및 개편이 훈련교사 인력부재로 한계가 발생할 수밖에 없는 실정이다. 따라서 교직연수과정의 개편 방향은 선발 기준의 다양화가 마련되어야 한다.

본 연구는 기존 직업훈련시장의 구조적 문제에 대한 접근을 통해 질적 제고를 하고자 하는 전형적인 연구에서 한 단계 더 나아가 훈련시장의 품질에서 가장 중요한 역할을 하는 직업능력개발훈련교사의 입직 경로 패턴을 심층적으로 분석함으로써 새로운 시사점을 제시하였다는 점에서 의의가 있다.

반면에 연구의 한계점은 다음과 같다. 입직경로를 보다 구체적으로 파악하기 위해서는 더욱 더 세분화되어진 부호화 지침서의 보완이 필요하다. 자격 조건을 통해 도출한 과거 대표적으로 발생할 수 있는 이벤트 여섯 개를 선정하여 입직경로를 살펴보았기 때문에 심층적 분석이 어렵다는 한계가 있다. 따라서 향후에는 질적 분석을 통한 다양한 이벤트들을 도출해 보완하여 분석을 한다면 보다 심층적 접근이 가능할 것이다. 또한 입직경로에서의 과거 경험에 대해 논의하기 위해서는 훈련 직종, 자격등급, 훈련기관 등 다양한 변수들에 따라 입직경로 내용이 다소 다를 수 있다는 점을 반영하지 못했기 때문에 분석에 대한 주의가 필요하다. 차후 연구에서는 다양한 변수들을 다각도로 살펴볼 수 있는 연구가 이루어져야 한다.

참 고 문 헌

- [1] 이명휴, 임세영, 김우철, "민간직업훈련기관에서 훈련생이 인식하는 담임교사 역할에 대한 요구분석," 한국 HRD연구, 제11권, 제2호, pp.57-78, 2016.
- [2] 고용노동부, 2016~2030 4차 산업혁명에 따른 인력 수요전망, 2016.
- [3] 윤관식, 김우철, 배광민, 최명란, 손덕수, 우혜정, 직업능력개발훈련교사의 훈련성과 분석 및 관리방안 연구, 한국기술대학교 HRD연구센터, 2017.

- [4] 이진구, 김윤호, 김주연, 최기성, 김진성, *직업능력개발 훈련교사 처우개선 연구*, 한국기술교육대학교 HRD센터, 2016.
- [5] 장흥근, 윤여인, *직업훈련시장의 구조와 특성(III): 직업훈련의 전달과 소비*, 한국직업능력개발원, 2005.
- [6] 서상선, *한국직업훈련제도의 발전: 제도화 과정에 얽힌 뒷이야기들을 중심으로*, 대한상공회의소, 2002.
- [7] 조세형, 박봉순, “미국의 직업훈련교사 양성·재교육 체계와 시사점,” 산업기술교육훈련논문지, 제17권, 제1호, pp.47-57, 2012.
- [8] 박준석, 이호진, 이재민, 라세림, 어수봉, 김윤호, *직업능력개발훈련교사 자격직종 및 인정기준 개편 연구*, 한국기술교육대학교 HRD센터, 2015.
- [9] 김수원, “청년층의 입직경로 변화와 특징에 관한 연구,” 직업과고용서비스연구, 제9권, 제1호, pp.21-44, 2014.
- [10] 임진호, 김동욱, “내팔 직업기술교육훈련 교사들의 교육훈련 프로그램 요구조사,” 실천공학교육논문지, 제12권, 제1호, pp.163-176, 2020.
- [11] 이해정, 권순정, 신혜란, *교사의 경력력 및 역할에 따른 핵심역량 분석*, 경기도교육연구원, 2016.
- [12] 임세영, 원상봉, 우혜정, 임민섭, 김지영, 김우철, “직업능력개발훈련교사 교직원훈련과정 개선을 위한 역량 기반 요구분석,” 직업교육연구, 제36권, 제6호, pp.1-22, 2017.
- [13] 김수원, “청년층의 입직경로 변화와 특징에 관한 연구,” 직업과 고용서비스 연구, 제9권, 제1호, pp.21-44, 2014.
- [14] 이효수, *인재주의 경제학*, 탐북스, 2015.
- [15] 윤관식, 김우철, 배광민, 최명란, 손덕수, 우혜정, *직업능력개발훈련교사의 훈련성과 분석 및 관리방안 연구*, 한국기술대학교 HRD연구센터, 2017.
- [16] 박소희, 김호범, “대졸자 첫 직장 입직 소요기간 결정 요인 분석,” 산업혁신연구, 제30권, 제4호, pp.43-60, 2014.
- [17] 박동열, 이경미, “특성화고졸 기능직 입직자의 경력 경로유형과 경력경로 형성과정,” 제44권, 제2호, pp.25-48, 2012
- [18] 박성재, *청년층의 취업준비노력이 노동시장 이행에 미친 영향: 직업훈련과 자격증 취득의 효과를 중심으로*, 한양대학교 일반대학원, 박사학위논문, 2004.
- [19] 최영섭, 박재민, “이공계 고등교육 졸업생의 노동시장 이행과정 분석,” 직업능력개발연구, 제10권, 제2호, pp.1-24, 2007.
- [20] 조세형, 이철기, 박봉순, 박준석, *직업능력개발교육 및 훈련교사의 역량모델링 및 프로그램 개발에 관한 연구*, 한국기술교육대학교 HRD센터, 2013.
- [21] 어수봉, 조세형, 김동규, *근로자직업능력개발훈련교사의 자격 기준 제도개선 연구*, 한국기술교육대학교, 2015.
- [22] 성지미, 윤석천, “직업능력개발훈련교사의 임금결정 요인,” 노동경제논집, 제29권, 제2호, pp.171-199, 2006.
- [23] 정선정, “직업능력개발훈련교사의 직무스트레스에 관한 연구,” 직업교육연구, 제30권, 제1호, pp.227-247, 2011.
- [24] 조세형, 라세림, 유사라, *직업능력개발훈련교사 처우 개선을 위한 임금평가체계 개발*, 한국기술교육대학교 HRD센터, 2017.
- [25] 이용순, 박윤희, 변숙영, 정향진, *직업교육훈련과정 개발을 위한 직무분석*, 한국직업능력개발원, 2004.
- [26] 최명란, 윤관식, “직업능력개발훈련교사에게 요구되는 역할과 역할연구: 공공직업훈련기관을 중심으로,” 직업교육연구, 제30권, 제2호, pp.267-294, 2012.
- [27] 배광민, 우혜정, 최명란, 윤관식, “CIPP 모형 기반 직업능력개발훈련교사 자격연수(양성과정) 진단 및 개선 방안 연구,” 직업교육연구, 제36권, 제2호, pp.1-27, 2017.
- [28] 오영훈, 주인중, 박동열, *직업능력개발 훈련교사 자격직종 신설 및 개선에 관한 연구*, 한국직업능력개발원, 2000.
- [29] 조세형, 박봉순, “미국의 직업훈련교사 양성·재교육 체계와 시사점,” 산업기술교육훈련논문지, 제17권, 제1호, pp.47-57, 2012.
- [30] 노법래, “시퀀스분석을 통한 장애인의 노동시장 참여 패턴과 그 결정요인에 관한 연구,” 장애와 고용, 제23권, 제1호, pp.109-130, 2013.
- [31] R. Bakeman and V. Quera, *Analyzing Interaction: Sequential analysis with SDIS and GSEQ*, Cambridge, London: Cambridge University Press, 1995.
- [32] R. Bakeman and J. Gottman, *Observing Interaction: An introduction to sequential analysis*, Cambridge, London: Cambridge University Press, 1997.

저 자 소 개

김민정(Min-Jeong Kim)

정회원



- 2020년 8월 : 숙명여자대학교 인력개발정책학과(정책학박사)
- 2016년 8월 : 동아대학교 경영대학원 경영학과(경영학석사)
- 2012년 10월 ~ 현재 : 이룸HRD정책연구소 소장
- 2021년 8월 ~ 현재 : 가톨릭관동

대학교 의학산업연구소 연구교수

〈관심분야〉 : 인적자원개발, 교육훈련, 평생학습 등

이영민(Young-Min Lee)

정회원



- 2001년 8월 ~ 2004년 12월 : 미국 플로리다 주립대 인적자원 개발 박사
- 2007년 9월 ~ 현재 : 숙명여자대학교 행정학과 교수

〈관심분야〉 : 인력정책, 인적자원개발, 자격제도, 공기업평가, 성과관리, 직업훈련 등