

기업·공고 연계 맞춤형 인력양성 프로그램 운영 실태 분석 -참여 공고 및 중소기업을 중심으로-

이병욱* · 류병구**

<국문초록>

본 연구에서는 『기업·공고 연계 맞춤형 인력양성 프로그램』에 참여하고 있는 공고와 중소기업의 담당자의 설문 조사를 통하여 프로그램 운영 실태와 문제점 등을 조사·분석 하였다.

본 연구를 통해 분석한 결과는 다음과 같다.

첫째, 『기업·공고 연계 맞춤형 인력양성 프로그램』의 목적에 대하여 교사들은 ‘산·학 연계를 통한 직업교육의 활성화’를 목적으로 인식하였고, 산업체 담당자들은 ‘중소기업에 전문 인력공급’이라는 목적으로 인식하고 있었다.

둘째, 교사들은 프로그램 운영이 학생들의 직무수행능력 향상 정도에 대하여는 대체로 긍정적으로 응답하고 있었으나, ‘우수학생 유치’에 있어서는 도움이 되지 못하고 있다고 인식하였다.

셋째, 산업체 담당자들은 프로그램을 통해 중소기업의 인력 확보, 수익 창출, 취업생의 직무수행능력의 향상 정도, 현장 적응력 및 학교와의 연계 및 상호 협력 관계를 유지하는데 긍정적이라고 인식하고 있었으나, 졸업생들의 기능 숙련도, 문제 파악과 해결능력, 설비유지 보수 능력에 대해서는 부족한 면이 있다고 인식하는 것으로 나타났다.

일반적으로, 참여 학교 교사들과 산업체 담당자들은 『기업·공고 연계 맞춤형 인력양성 프로그램』 운영의 효율성과 발전 가능성에 대하여 긍정적으로 인식하고 있는 것으로 나타났다.

주제어 : 기업·공고 연계 맞춤형 인력양성 프로그램, 직업교육, 공업교육

* 교신 저자: 이병욱(bwlee@cnu.ac.kr), 충남대학교 교수, 016-753-8784

** 류병구(aram501@hanmail.net), 충남기계공업고등학교 교사, 017-403-8659

I. 서 론

1. 문제 제기

우리나라 중소기업의 수는 약 300.1만개로 전체 사업체수의 99.9%로 대부분을 차지하고 있으며, 종사자 수는 약 1,077만 명으로 우리나라 근로자의 88.1%를 차지하는 등 고용창출의 원동력이 되고 있다. 특히, '97~'04년간 중소기업은 216만 명의 고용증가를 이루었던 반면, 대기업은 122만 명 고용감소로 중소기업은 대기업에 비하여 월등한 고용기회를 창출하고 있다. 또한, 수출 물량도 2005년(1월~11월) 836억 달러에서 2006년(1월~11월)에는 977억 달러로 증가하는 성과를 보이고 있다. 이와 같이 중소기업은 우리나라 산업에 중요한 비중을 차지하고 있으나, 중소기업의 기능직 종사자의 부족률은 2005년 5.58%, 2006년 6.19%로 여전히 심각한 것으로 나타나고 있다. 중소기업은 인력난으로 심각한 상황이지만 청년실업률은 2005년 8.0%, 2006년 7.9%, 2007년 7.2%로 매우 높게 나타나고 있으며, 2006년의 경우 실업자 수는 월평균 36.4만 명인 것으로 추정되고 있다(중소기업청, 2006.; 2007; 중소기업청·(주)메트릭스, 2006; 중소기업청·중소기업 중앙회, 2007).

이러한 중소기업의 인력난을 해소하기 위한 방안으로 중소기업특별위원회가 대통령에게 『공고를 통한 기능인력양성방안』을 보고했으며, 이를 구체적으로 실현하기 위해 중소기업청은 『기업·공고 연계 맞춤형 인력양성 프로그램』을 2005년 시범 사업을 거쳐 2006년부터 본격적으로 추진하고 있다. 정부부처가 자체 인적자원개발계획에 근거한 분야별 전문 인력을 조기에 양성할 수 있는 체제 구축에 대한 노력이 요구되는 시점에서 추진된 직업교육의 새로운 모델로서 평가 받고 있다. 2005년도 시범 사업에 13개의 공업고등학교가 참가하였으며, 2006년에는 39개교, 2007년 현재는 총 50개교가 참여하여 1,537명의 학생을 기업 맞춤형 인력으로 양성하였다. 또한, 2008년에서 2010년간에는 7,300명을 양성·공급하는 계획을 수립·추진하는 등 지속적으로 확대 실시할 계획으로 있다(중소기업청, 2007.4.19). 아울러 동 프로그램은 산·학 협력을 통한 수요자 중심의 교육·훈련과 특성화된 교육 실시로 입직 단계의 인력구조 고도화를 통해 중소기업 인력의 질을 제고할 수 있을 것이다. 또한, 우리나라 중소기업의 고질적인 저숙련-저생산성-저임금의 '저숙련균형함정'을 극복하고 고숙련-고생산성-고임금의 선순환 고리에 부합하는 혁신주도형 기능·기술 인력양성 체제를 구축함과 동시에 높은 청년실업에도 중소기업이 인력부족에 직면하고 있는 당면 문제를 해결하기 위한 정책 수단이 될 것이다. 그리고 『기업·공고 연계 맞춤형 인력양성 프로그램』이 질적인 측면에서의 내실화를 기하기 위해서는 보다 나은 정책방향 제시가 필요하다. 이를 위해서 참여 학교의 운영 프로그램과 이 프로그램을 통하여 양성된 기업 맞춤형 인력

등의 성과와 문제점을 분석하여 프로그램 운영의 효율성을 극대화할 필요가 있으나 이러한 체계적인 연구가 미흡한 형편이다.

이에 따라 『기업·공고 연계 맞춤형 인력양성 프로그램』에 참여 하고 있는 공고와 중소기업의 운영 실태 및 프로그램에 대한 인식을 조사·분석하여, 프로그램의 지속적인 발전을 위한 문제점 개선을 위한 노력이 요구된다.

2. 연구 목적

이 연구에서는 『기업·공고 연계 맞춤형 인력양성 프로그램』의 도입 배경 및 목적을 기초로 중소기업에 필요한 인력양성을 위해 참여 공고와 중소기업청간의 프로그램 운영 실태 및 프로그램에 대한 인식도를 분석하여 프로그램의 성과와 프로그램 운영 전략 수립 및 운영방안에 있어 개선되어야 할 문제점을 도출하는 데 있다.

3. 연구 내용

이 연구의 목적을 달성하기 위한 구체적인 연구 내용은 다음과 같다.

가, 『기업·공고 연계 맞춤형 인력양성 프로그램』 운영방법 및 현황을 조사한다.

나, 『기업·공고 연계 맞춤형 인력양성 프로그램』 참여 학교 및 산업체의 프로그램에 대한 인식을 분석한다.

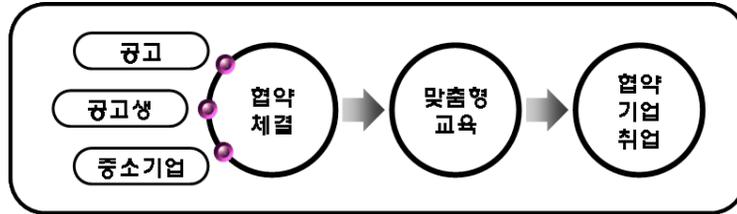
- 1) 『기업·공고 연계 맞춤형 인력양성 프로그램』의 운영 목적 및 참여 학생과 참여 업체 선정
- 2) 『기업·공고 연계 맞춤형 인력양성 프로그램』의 교육과정 운영 실태
- 3) 『기업·공고 연계 맞춤형 인력양성 프로그램』의 성과

II. 이론적 배경

1. 기업·공고 연계 맞춤형 인력양성 프로그램의 개요

『기업·공고 연계 맞춤형 인력양성 프로그램』은 산업계 수요를 반영한 기능 인력양성의 필요성에 따라 중소기업, 공고 및 학생간의 취업·채용 협약체결, 맞춤형 교육·훈련 프로그램 개발 등을 통해 공고 학생에게 기업이 필요로 하는 맞춤형 교육·훈련을 실시하고 졸업 후 바로 해당 중소기업에 재교육 없이 취업하도록 하는 기능 인력양성 프로그램이다(중

소기업청, 2007.4.19 ; 2008.1).

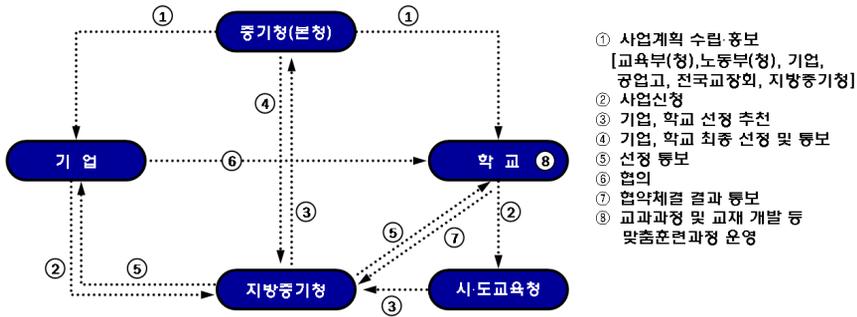


[그림 1] 『기업·공고 연계 맞춤형 인력양성 프로그램』 기본 체계

<표 1> 『기업·공고 연계 맞춤형 인력양성 프로그램』 사업 구성 체계

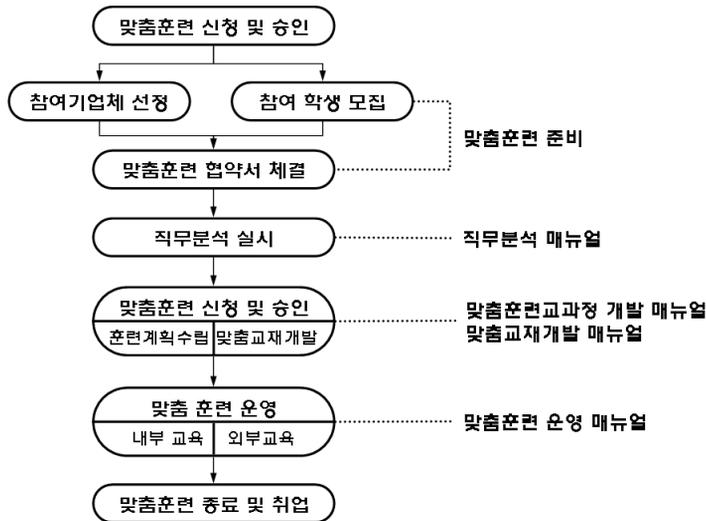
참여 공고		⇔	참여 기업
학 교	학생(학부모)		
<ul style="list-style-type: none"> 자율(연구)학교지정 교육·훈련과정 지정(교육·훈련프로그램 개발·편성) 교육수료증 발급 	<ul style="list-style-type: none"> 직업교육·훈련(3학년) 졸업 후 기업 취업(최소 2년) 훈련비 및 수당 수령 산업기능요원 편입 	<ul style="list-style-type: none"> 취업·채용협약 체결 교육·훈련프로그램 편성 협의 훈련비 수수 	<ul style="list-style-type: none"> 학생 교육·훈련 지원(훈련비, 강사, 장비 등) 맞춤훈련 수료생 채용(최소 2년) 교육·훈련비 및 수당 환급(고용보험기금) 병역지정업체 선정(인원배정) 우대
↑ 지원(제도·예산 등)			
정 부			
중기청	교육인적자원부(청)	노동부	병무청
<ul style="list-style-type: none"> 제도 수립·운영 학교·기업간 협약 체계 구축 교육·훈련프로그램 매뉴얼 제작 지원 제도운영에 따른 인력·장비·예산 지원 	<ul style="list-style-type: none"> 자율·연구학교 지정 교육시설·장비지원(지방교육재정보조금 매칭) 	<ul style="list-style-type: none"> 직업훈련과정 지정(훈련프로그램 승인) 직업훈련비 및 훈련수당 지원 협약 취업기간(2년) 근무자에 대한 대학등록금 지원 우대 	<ul style="list-style-type: none"> 맞춤훈련 수료학생 입영기일 연기 및 산업기능요원 편입 참여기업의 지정업체 선정 우대

사업의 추진 절차는 [그림 2]와 같이 중소기업청은 사업 계획을 수립하고 기업은 지방 중소기업청에 참여 신청을 하며 학교는 시·도 교육청을 거쳐 지방 중소기업청에 참여 신청을 하게 된다. 중소기업청에 의해 선정된 학교와 기업은 협의를 통해 상호 연계된 교육과정을 운영하며 학교는 직무분석을 통해 맞춤형 훈련 과정을 개발하고 이에 따라 훈련계획과 맞춤교재를 개발하여 교육·훈련 프로그램을 운영하게 된다.



[그림 2] 『기업·공고 연계 맞춤형 인력양성 프로그램』 추진 절차

세부적이 운영 내용을 살펴보면, 참여 공고는 기업과 협약하여 노동부로부터 직업 훈련 과정 지정을 받아 맞춤형 교육·훈련 프로그램을 운영한다. 그리고 산업계의 요구를 교육과정에 능동적으로 반영하기 위해 교육부(청)로 부터 자율학교로 지정을 받아 교육·훈련 프로그램을 개발하여 편성하고, 참여 학생들에게 맞춤형 교육·훈련을 실시한 후 교육수료증을 발급한다. 참여 공고생들은 재학(3학년) 중 맞춤형 교육·훈련 프로그램에 의해 훈련을 받고 졸업 후 2년간 해당 기업에 취업한다. 참여 학교에는 실습에 필요한 기자재 구입비와 교육 훈련에 따르는 제반 사업추진 운영비를 예산으로 지원하고 있으며, 참여 학생에게는 교육 훈련비(120~150만원)와 훈련기간 중 매월 20만원의 훈련수당을 지원하며, 협약 취업기간(2년) 중에는 입영 연기 혜택을 부여한다. 참여 기업은 해당 기업의 현장 수요에 맞춤형으로 양성된 인재를 2년간 채용하게 된다.



[그림 3] 『기업·공고 연계 맞춤형 인력양성 프로그램』 운영 진행 절차

2. 운영 현황

『기업·공고 연계 맞춤형 인력양성 프로그램』 운영은 2005년 13개 학교 207명이 맞춤형 교육·훈련에 참여하였으며, 2006년에는 39개교 1,088명, 2007년에는 50개교에서 1,606명이 맞춤형 교육·훈련에 참여하고 있다. 그리고 50개 참여 학교 중 17개교는 2006년부터 연구 시범학교로 지정되어 2년 동안 운영되고 있다. 이에 소요되는 예산은 전년도 2005년 23억 원에서 2006년 50억 원, 2007년도에는 70억 원으로 해마다 증액되고 있다(중소기업청, 2007.4.19).

<표 2> 『기업·공고 연계 맞춤형 인력양성 프로그램』 운영 현황

구분	2005년	2006년	2007년
예산(억 원)	23	50	70
참여 공고(개)	13	39	50
참여 학생(명)	207	1,088	1,606
참여기업	66	349	540

주) 중소기업청 내부자료

지역별로 참여 업체 현황을 살펴보면 경기도에 148개 참여업체로 가장 많이 분포해 있으며, 경북 61개, 서울 51개, 경남 47개, 충남 40개 업체 등 <표 3>과 같다.

<표 3> 2007년 지역별 『기업·공고 연계 맞춤형 인력양성 프로그램』 참여 업체 현황

지역	서울	부산	인천	대구	광주	대전	울산	경기도
업체 수	51	32	30	37	15	23	8	148
지역	강원도	충북	충남	전북	전남	경북	경남	계
업체 수	8	14	40	23	3	61	47	540

주) 중소기업청 내부자료

III. 연구 방법

이 연구에서는 문헌 연구와 연구팀의 숙의에 기초하여 『기업·공고 연계 맞춤형 인력양성 프로그램』 참여 학교와 참여 중소기업을 대상으로 이 프로그램의 만족도와 교육요구를 설문조사하고자 하였다. 그리고 설문조사는 『기업·공고 연계 맞춤형 인력양성 프로그램』에 참여하는 공업계고의 담당 선생님, 중소기업 담당자를 대상으로 실시하였다.

1. 조사 도구

조사 도구는 연구팀에서 시안을 개발한 후, 도구 검증을 위해 예비 조사(pilot test)를 실시한 후 사용하였다. 문항은 학교, 중소기업의 일반 현황, 『기업·공고 연계 맞춤형 인력양성 프로그램』의 성과, 교육과정 및 교육환경, 산·학 연계 방안 등의 6개 영역으로 구성되었다. 그리고 각 영역별 직무 능력에 해당하는 항목에 대한 중소기업 입장에서의 중요도와 전문계고 졸업생의 직무 능력 정도를 표시하도록 설문지를 구성하였다 (<표 4>참조).

<표 4> 설문 내용 구조

영역	항목	대상	
		교사	산업체
1. 학생 및 학교현황	1.1 학교 유형	○	
	1.2 학교 위치	○	
	1.3 학교 규모	○	
	1.4 선발 시기	○	
	1.5 학생의 참여 동기	○	
	1.6 학생 선발 기준	○	
2. 산업체 현황	2.1 업체의 분류 형태		○
	2.3 업체의 위치		○
	2.4 업체의 규모 및 현황		○
	2.5 취업생 채용 시기		○
	2.6 취업생 채용 희망 시기		○
	2.7 취업생 선발 기준		○
	2.8 근무 조건		○
	2.9 임금 수준		○
	3. 『기업·공고 연계 맞춤형 인력양성 프로그램』의 성과	3.1 참여 학생의 중도탈락 요인	○
3.2 취업생의 중도탈락 요인		○	○
3.3 참여 학생 현황		○	○
3.4 『기업·공고 연계 맞춤형 인력양성 프로그램』의 목적		○	○
3.5 『기업·공고 연계 맞춤형 인력양성 프로그램』 운영의 성과		○	○
4. 교육과정 및 교육환경	4.1 운영 시기	○	
	4.2 운영 시간	○	○
	4.3 교수 프로그램 편성·운영 현황	○	
	4.4 교수 프로그램 편성·운영 내용	○	
	4.5 교육 실험·실습 기자재 운영 현황	○	
	4.6 취업생 직무수행능력 요구 정도		○
	4.7 취업생 직무수행능력 만족도		○
5. 산·학 연계 방안	5.1 업체 선택기준	○	
	5.2 임금 수준	○	
	5.3 산업체 요구	○	○
	5.4 산·학 연계 운영 형태	○	○
	5.5 산·학 연계의 만족도	○	○
	5.6 산·학 연계 운영의 문제점	○	○
6. 일반 사항		○	○

2. 조사 대상

설문 조사의 표집은 『기업·공고 연계 맞춤형 인력양성 프로그램』에 참여하는 공업계열 고등학교 50개 학교에서 사업을 주관하는 교사용(교장 및 교감 1명, 담당 부장 1명, 담당교사 1명 등 각 학교당 3명) 총 150명, 540개 중소기업 중 참여 공고로부터 맞춤형 인력양성 과정을 거친 졸업생이 현재 취업 중인 업체(339개 업체)의 인사 담당자 또는 현장 작업 관리자(1명) 총 339명을 대상으로 하였다. 조사 지역은 『기업·공고 연계 맞춤형 인력양성 프로그램』이 운영되는 전 지역을 대상으로 하였으며, 본 연구에서 활용할 조사 방법은 전문 조사기관의 우편조사를 통해 이루어 졌다.

가. 중소기업 인사 담당자 또는 현장 작업 관리자

1) 조사 대상자 : 339명

2007년 『기업·공고 연계 맞춤형 인력양성 프로그램』 참여 기업 중 참여 학교와 연계하여 맞춤형 인재 양성 프로그램으로 배출한 졸업생이 취업 중인 중소기업(339개 업체)의 인사 담당자 및 현장 작업 관리자.

2) 표집 기준

지역, 업종, 종사자 수에 따라 중소기업을 선발하였고, 선발된 중소기업의 인사 담당자 또는 현장 작업 관리자 1명.

나. 공업계열 고등학교 교사

1) 조사 대상자 : 150명

『기업·공고 연계 맞춤형 인력양성 프로그램』 사업 참여 50개 학교의 담당자.

2) 표집 기준

전국 50개 참여 학교 전체의 교장(감), 주관 부서 담당부장, 담당교사 각 1명.

3. 자료의 수집 및 분석

조사 도구는 우편으로 발송/수집하였으며, 수집된 자료는 Windows용 SPSS PC 프로그램을 이용하여 분석하였다. 이 설문지는 『기업·공고 연계 맞춤형 인력양성 프로그램』의 만족도와 교육 요구를 분석하는데 초점을 두었기 때문에 조사결과에 대한 분석에 있어서는 빈도(frequency)와 비율(percentage) 분석에 초점을 두었다.

<표 5> 설문조사 배포 및 회수 현황

(단위: 명, %)

구 분	공업계교사			담당부장			산업체			계		
	배포	회수	분석									
설문지수	150	104	104	50	35	35	339	63	63	2,783	1,148	1,144
(%)	(100)	(69.3)	(69.3)	(100)	(70.0)	(70.0)	(100)	(18.6)	(18.6)	(100)	(41.3)	(41.1)

IV. 연구 결과 및 해석

1. 『기업·공고 연계 맞춤형 인력양성 프로그램』의 운영 목적 및 참여 학생과 참여 업체 선정

『기업·공고 연계 맞춤형 인력양성 프로그램』에 제시되었던 사업추진 목적에 대한 교사와 산업체 담당자의 인식정도에 대하여 분석하였다.

<표 6> 『기업·공고 연계 맞춤형 인력양성 프로그램』의 목적

(단위: 명, %)

구 분	교 사	산업체
중소기업에 전문 인력공급	37(35.6)	27(42.9)
산·학 연계를 통한 직업교육 활성화	48(46.2)	15(23.8)
직무능력을 갖춘 전문 인력양성	14(13.5)	19(30.2)
학생들의 적성과 소질을 살린 진로지도	5(4.8)	2(3.2)
계	104(100)	63(100)

<표 6>에서 나타나듯이 『기업·공고 연계 맞춤형 인력양성 프로그램』의 목적이 무엇인가에 대한 질문에 대하여 교사의 46.2%가 ‘산·학 연계를 통한 직업교육의 활성화’에 응답하였고, 35.6%가 ‘중소기업에 전문 인력공급’이라고 응답 하였다. 이에 반해 산업체 인사들은 42.9%가 가장 중요한 목적으로 ‘중소기업에 전문 인력공급’이라고 답하고 있으며, 다음으로 ‘직무능력을 갖춘 전문 인력양성’으로 답하고 있다. 이와 같이 교사는 주로 교육적 측면에서 프로그램 운영의 목적을 강조하고 있으나, 산업체 인사들은 전문 인력공급이라는 인력공급 차원에서 인식하고 있는 것으로 나타났다.

『기업·공고 연계 맞춤형 인력양성 프로그램』의 성공적 운영을 위한 요인의 중요도에 대한 질문에 교사들은 대체적으로 모든 항목이 중요하다고 응답하고 있다. 특히, 중요도에 따라 평균값으로 분석 하면 가장 높은 값으로 ‘교사의 적극적인 참여의지’가 중요하다고 인식하였으며($M=4.58$, $SD=0.591$), 다음으로 ‘학교장의 경영철학 및 리더십’이라고 응답하였다($M=4.55$, $SD=0.644$). 세 번째로는 ‘중소기업청의 지원확대’($M=4.45$, $SD=0.611$) 등의 순서로 응답하였다(<표 7> 참조). 이는 교장(감), 주관 부서 담당부장, 담당교사의 의견을 각각 비교하였을 때 유사한 형태로 나타났다.

<표 7> 『기업·공고 연계 맞춤형 인력양성 프로그램』의 운영 요인의 중요도(교사*)

(단위: 명, %)

구 분	매우중요 치않음	중요치 않음	보통	중요함	매우 중요함	N	M	SD
	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)			
학교장의 경영철학 및 리더십	0(0.0)	0(0.0)	8(8.2)	28(28.6)	62(63.3)	98(100)	4.55	.644
교사의 적극적 참여의지	0(0.0)	1(1.0)	2(2.0)	34(34.7)	61(62.2)	98(100)	4.58	.591
합리적인 프로그램 개발 운영	0(0.0)	1(1.0)	8(8.2)	47(48.0)	42(42.9)	98(100)	4.33	.670
진로지도프로그램 개발 운영	0(0.0)	0(0.0)	18(18.6)	53(54.6)	26(26.8)	97(100)	4.08	.672
충분한 실습기자재 시설확보	0(0.0)	1(1.0)	16(16.3)	45(45.9)	36(36.7)	98(100)	4.18	.737
중소기업에 대한 학생과 학부모 인식변화	0(0.0)	1(1.0)	8(8.2)	45(45.9)	44(44.9)	98(100)	4.35	.675
중소기업과의 상호연계	0(0.0)	0(0.0)	9(9.2)	43(43.9)	46(46.9)	98(100)	4.38	.650
중소기업청의 지원확대	0(0.0)	1(1.0)	3(3.1)	45(45.9)	49(50.0)	98(100)	4.45	.611
교육부, 교육청의 지원확대	0(0.0)	2(2.1)	14(14.4)	44(45.4)	37(38.1)	97(100)	4.20	.759

주) * 무응답은 결측 처리함.

<표 8>에서 나타나듯이 『기업·공고 연계 맞춤형 인력양성 프로그램』의 성공적 운영을 위한 요인의 만족도에 대한 교사들의 응답은 인식하고 있는 중요 정도에 비해 낮은 만족도를 보이고 있는 것으로 나타났다. 만족도 평균값에 따라 교사들이 만족하고 있는 항목별 우선순위는 첫 번째로, ‘학교장의 경영철학 및 리더십’에 만족하고 있으며(M=4.10, SD=.751), 두 번째로는 ‘교사의 적극적 참여의지’(M=3.99, SD=.802)에 만족해하는 것으로 나타났다. 다음으로는 ‘합리적인 프로그램 운영’(M=3.85, SD=.726)의 순서로 응답하고 있는 것으로 나타났다. 그러나 상대적으로 ‘중소기업에 대한 학생과 학부모 인식변화’에는 큰 변화가 없는 것으로 인식하고 있으며(M=3.11, SD=.855), ‘교육부와 교육청의 지원확대’에 대하여도 크게 만족하지 않는 것으로 나타났다(M=3.15, SD=.813). 이는 교장(감), 주관 부서 담당부장, 담당교사의 의견을 각각 비교하였을 때 유사한 형태로 나타났다.

<표 8> 『기업·공고 연계 맞춤형 인력양성 프로그램』의 운영 요인 만족도(교사*)

(단위: 명, %)

구 분	매우 만족치 않음	만족 하지 않음	보통	만족 함	매우 만족 함	N	M	SD
	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)			
학교장의 경영철학 및 리더십	0(0.0)	2(2.0)	18(17.6)	50(49.0)	32(31.4)	102(100)	4.10	.751
교사의 적극적 참여의지	1(1.0)	1(1.0)	24(23.5)	48(47.1)	28(27.5)	102(100)	3.99	.802
합리적인 프로그램 개발 운영	0(0.0)	2(2.0)	29(28.7)	52(51.5)	18(17.8)	101(100)	3.85	.726
진로지도프로그램 개발 운영	1(1.0)	3(3.0)	29(29.0)	56(56.0)	11(11.0)	100(100)	3.73	.737
충분한 실습기자재 시설확보	2(2.0)	18(17.6)	39(38.2)	37(36.3)	6(5.9)	102(100)	3.26	.889
중소기업에 대한 학생과 학부모 인식변화	3(2.9)	19(18.6)	48(47.1)	28(27.5)	4(3.9)	102(100)	3.11	.855
중소기업과의 상호연계	1(1.0)	9(8.8)	39(38.2)	40(39.2)	13(12.7)	102(100)	3.54	.864
중소기업청의 지원확대	1(1.0)	8(7.8)	37(36.3)	47(46.1)	9(8.8)	102(100)	3.54	.804
교육부, 교육청의 지원확대	3(2.9)	15(14.7)	51(50.0)	30(29.4)	3(2.9)	102(100)	3.15	.813

주) * 무응답은 결측 처리함.

『기업·공고 연계 맞춤형 인력양성 프로그램』의 참여 동기에 대하여 교사는 대부분 학생들이 '취업의 용이성'때문일 것이라는 응답이 36.7%로 가장 많았으며, 두 번째로는 '병역 특례'라는 항목에 32.7%가 답하였다(<표 9> 참조). 세 번째로는 '가정형편'으로 들고 있다. 그러나 프로그램의 중요 목적에 대한 인식정도와 유사하게 학생들 '자신의 적성 계발'에 대해서는 상대적으로 낮은 응답률을 보이고 있다. 이 처럼 참여 동기를 주로 '취업의 용이성'과 '병역 특례'로 들고 있는 데, 이러한 점은 『기업·공고 연계 맞춤형 인력양성 프로그램』이 학생들의 장기적인 인생 설계를 위해 마련된 장기적인 경로로 인식되기보다는 단기적인 성과 목표를 성취하기 위해 참여하고 있다고 볼 수 있다. 즉, 이러한 현상은 본 프로그램이 학생들의 진로 지도에 대한 중장기 계획에 대한 경로 모형으로 제시되지 못하고 있는 한계에서 오는 문제점으로 판단된다. 이에 대한 방안이 모색되지 않을 경우, 단기적인 유인 요소가 사라지면 이는 곧 본 사업의 존재에 대한 위협 요소로 남게 될 가능성이 있다.

<표 9> 『기업·공고 연계 맞춤형 인력양성 프로그램』의 참여 동기(교사, 복수 응답)
(단위: 명, %)

구분	교사*
자신의 적성계발	16(8.0)
취업의 용이성	73(36.7)
병역 특례	65(32.7)
학업성적	2(1.0)
교사 및 부모의 권유	9(4.5)
가정형편	34(17.1)
기타	0(0.0)
무응답	0(0.0)
계	199(100)

주) * 복수 응답 (응답자수 교사=104명).

<표 10>에서 나타나듯이 『기업·공고 연계 맞춤형 인력양성 프로그램』에 참여를 희망하는 학생들에 대한 교사와 산업체의 선발기준을 비교하여 보면, 교사는 46.2%가 '학생의 희망'에 따라서 이루어진다고 응답하였고, 23.6%의 교사가 '학생의 인성'이라고 답하였으며, 12.3%의 교사가 '관련 직무 가능성'이라고 응답하였다.

이에 반해 산업체 인사는 학생 선발 희망 기준으로 37.3%가 '관련 직무수행 가능성'이라고 응답하고 있었으며, 25.5%의 산업체 인사는 '학생의 인성'을 중요시 하는 것으로 나타났고, 24.5%는 '학교의 추천'이라고 응답하였다. 이처럼 학교는 '학생의 희망'과 '학생의 인성'에 따라 주로 학생을 선발하는 데에 반해 기업은 '관련 직무수행 가능성'과 '학생의 인성'을 주 선발 기준으로 삼고 있음을 알 수 있다. 이러한 학교와 기업의 선발 기준에 대한 차이는 기업에서 가장 중요하게 요구하는 참여 학생들의 '관련 직무수행 가능성'에 대해 학교에서 제대로 반영하지 못하는 것으로 볼 수 있으며, 이러한 요인으로 산업체에서 취업생들의 직무수행능력에 대해 불만족해 하는 원인으로 작용할 수 있다.

<표 10> 『기업·공고 연계 맞춤형 인력양성 프로그램』 참여 학생의 선발 기준(복수 응답)
(단위: 명, %)

구분	교사*	산업체*
학업성적	11(5.6)	3(2.9)
학생의 희망	90(46.2)	10(9.8)
관련 직무수행 가능성	24(12.3)	38(37.3)
학교의 추천	21(10.8)	25(24.5)
학생의 인성	46(23.6)	26(25.5)
기타	3(1.5)	0(0.0)
계	195(100)	102(100)

주) * 복수 응답(응답자 수 교사=104명, 산업체=75명).

<표 11>에서 나타나듯이 학교에서 『기업·공고 연계 맞춤형 인력양성 프로그램』의 참여 업체의 선정 기준을 묻는 질문에 대부분의 교사들은 38.1%가 ‘기업의 성장 가능성’과 37.5%가 ‘작업환경’이라고 답하고 있다. 다음 소수의견으로 ‘업체의 규모’(8.5%), ‘근무조건’(6.8%), ‘임금’(5.1%), 복지시설(2.8%)로 낮게 나타나고 있다.

<표 11> 『기업·공고 연계 맞춤형 인력양성 프로그램』 참여 업체의 선정기준
(단위: 명, %)

구분	교사*
임금	9(5.1)
근무조건	12(6.8)
작업환경	66(37.5)
기업의 성장 가능성	67(38.1)
업체의 규모	15(8.5)
복지시설	5(2.8)
기타	2(1.1)
무응답	0(0.0)
계	176(100)

주) * 복수 응답(응답자 수 교사=104명).

2. 『기업·공고 연계 맞춤형 인력양성 프로그램』의 교육과정 운영 실태

다음은 『기업·공고 연계 맞춤형 인력양성 프로그램』의 운영 시기와 운영 시간, 운영 지원 프로그램, 산·학 연계 내용 및 방안 등에 대한 학교 및 산업체의 요구를 분석한 내용이다.

참여 학교에서 『기업·공고 연계 맞춤형 인력양성 프로그램』의 운영 계획을 세우고 실행하는 담당 부장을 대상으로 프로그램의 운영 시기에 대한 질문을 하였다. 이에 총 35명의 담당하는 부장들 중 48.6%가 『기업·공고 연계 맞춤형 인력양성 프로그램』

을 7~8월부터 시작한다고 응답하였으며, 28.6%의 담당 부장들은 5~6월에 실시한다고 응답하였다. 응답한 학교의 대부분이 5월에서 9월 사이에 교육·훈련 프로그램을 마치는 것으로 나타났는데, 시기적으로 2학기 시작과 함께 학생들의 '현장 실습' 및 '현장 체험 학습'을 통한 기업체 파견을 준비하는 것으로 보여 진다(<표 12> 참조).

<표 12> 『기업·공고 연계 맞춤형 인력양성 프로그램』 교육과정 운영 시기
(단위: 명, %)

운영 시기	학교
1~2월	2(5.7)
3~4월	3(8.6)
5~6월	10(28.6)
7~8월	17(48.6)
9~10월	0(0.0)
11~12월	0(0.0)
기타	3(8.6)
계	35(100)

<표 13>에서 알 수 있듯이 『기업·공고 연계 맞춤형 인력양성 프로그램』의 운영 시간대에 대한 질문에 대하여 35명의 교사 중 74.3%가 '방과 후와 방학 기간을 혼용'하여 운영한다고 답하였으며, 22.9%의 교사가 '방과 후'에 운영한다고 응답하였다. 즉, 교육부(청) 지침에 따라 정규 수업시간에 활용하기 보다는 '방과 후' 또는 '방학 중'에 주로 교육·훈련을 실시하는 것으로 나타났다. 그리고 교사들을 대상으로 『기업·공고 연계 맞춤형 인력양성 프로그램』의 운영 시간대를 언제로 하는 것이 적당한가에 대한 질문에 대하여 총 104명의 교사 중 51.9%의 교사가 '방과 후와 방학 기간을 혼용'하여 사용하는 것이 적절하다고 응답했으며, 23.1%의 교사는 '방과 후'에 하는 것이 적절하다고 응답하였다. 또한 18.3%의 교사는 '정규 수업 시간 중'에 운영하는 것이 적절하다고 응답하였다. 즉, 현재 실시 운영하고 있는 형태와 유사하게 적정 운영 시간대를 희망하는 것으로 나타났다.

<표 13> 『기업·공고 연계 맞춤형 인력양성 프로그램』 운영 시간대(담당부장)와 운영 희망 시간대(교사)
(단위: 명, %)

운영 시간	담당부장(운영)	교사(희망)
정규 수업시간 중	0(0.0)	19(18.3)
방과 후	8(22.9)	24(23.1)
방학 중	0(0.0)	3(2.9)
방과 후와 방학 기간을 혼용	26(74.3)	54(51.9)
기타	1(2.9)	4(3.8)
계	35(100)	104(100)

『기업·공고 연계 맞춤형 인력양성 프로그램』의 성공적인 운영을 위해 학교에서 실

시하고 있는 지원 프로그램이 무엇인가에 대한 질문에 학교의 28.7%가 '교과용 도서 및 교수학습 자료개발'을 하고 있는 것으로 나타났으며, 두 번째로 24.3%의 학교가 '교원 연수 지원'을 하였고, 21.7%의 학교에서는 '학생의 산업체 현장 체험활동'을 실시하고 있는 것으로 나타났다. 또한 응답한 학교 중 15.7%에서는 '학생의 산업체 현장 실습'을 실시하고 있는 것으로 나타났다(<표 14> 참조).

<표 14> 『기업·공고 연계 맞춤형 인력양성 프로그램』 운영 지원 프로그램(복수 응답)
(단위: 명, %)

항 목	담당부장*
교원 연수 지원	28(24.3)
교과용 도서 및 교수학습 자료 개발	33(28.7)
산·학 겸임교사 임용	11(9.6)
학생의 산업체 현장실습	18(15.7)
학생의 산업체 현장 체험활동	25(21.7)
계	115(100)

주) * 복수응답 질문(응답자 담당부장=35명).

『기업·공고 연계 맞춤형 인력양성 프로그램』의 효율적인 진행을 위해 참여 학교와 업체간 산·학 연계 교육 협의를 하고 있다고 응답한 학교 담당 부장 33명과 산업체 인사 55명을 대상으로 협의 내용에 대해 학교 담당 부장 중 다수 응답으로 21.4%의 교사가 '설비 사용 능력'이라고 응답했다. 다음으로 17.9%의 교사는 '의사소통 능력'이라고 답변하였다. 산업체 담당자들도 이와 비슷한 유형으로 답변 하였는데, 가장 많은 21.3%의 산업체 인사가 '설비 사용 능력'이라고 답하였다. 한편, 산업체 인사는 '기능숙련도'나 '전문분야 자료 이해력'보다 '협동성'을 우선시 하고 있는 것으로 나타났다(<표 15> 참조).

<표 15> 참여 학교와 업체 간 상호연계 협의 사항(복수 응답)
(단위: 명, %)

구 분	담당부장*	산업체*
기능숙련도	17(15.2)	21(17.2)
전문분야 자료 이해력	17(15.2)	19(15.6)
문제파악 및 해결 능력	10(8.9)	11(9.0)
설비 사용 능력	24(21.4)	26(21.3)
설비 유지보수 능력	11(9.8)	7(5.7)
의사소통 능력	20(17.9)	14(11.5)
협동성	13(11.6)	23(18.9)
기타	0(0.0)	1(0.8)
계	112(100.0)	122(100.0)

주) * 복수 응답(응답자 담당 부장=33명, 산업체 인사=55명).

<표 16>에서 알 수 있듯이 『기업·공고 연계 맞춤형 인력양성 프로그램』의 참여 학생의 학교 내 교육·훈련 중 탈락하는 주요인에 대한 질문에 교사들의 응답 중

39.8%는 '대학으로의 진학'때문이라고 응답하였으며, 21.5%의 교사는 '프로그램 수행상의 부적응'이라고 응답하였다. 다음으로 18.8%의 교사는 '취업 후 예상 임금에 대한 불만족'으로 답하였다.

<표 16> 『기업·공고 연계 맞춤형 인력양성 프로그램』 참여 학생의 학교 내 프로그램 탈락 요인(복수 응답)

(단위: 명, %)

구분	교사*
대학으로의 진학	74(39.8)
프로그램 내용에 대한 불만족	5(2.7)
프로그램 수행상의 부적응	40(21.5)
진로 선택 직종의 변화	21(11.3)
취업 후 예상 임금에 대한 불만족	35(18.8)
기타	11(5.9)
계	186(100)

주) * 복수 응답 (응답자 교사=104명).

<표 17>에서 알 수 있듯이 『기업·공고 연계 맞춤형 인력양성 프로그램』의 참여 학교 교사와 참여 기업 산업체 인사를 대상으로 취업 후 취업생들의 탈락요인을 묻는 질문에 교사는 총 104명 중 가장 많은 요인으로 31.8%의 교사가 '산업체 작업환경에 대한 불만족'이라고 답하였다. 두 번째 요인으로는 21.2%의 교사가 '임금에 대한 불만족', 세 번째 요인으로는 17.7%의 교사가 '대학 진학'으로 응답하였다. 다음으로 '산업체 구성원간의 불화', '주어진 직무내용에 대한 불만족' 등의 순으로 응답하였다. 이에 <표 11>에서 나타난 것처럼 임금수준이 업체선정 비중으로 낮게 나타나고 있다는 점은 시사하는 바가 크다 할 수 있다. 이에 반해 탈락자가 있다고 답한 산업체 인사 44명의 응답으로 가장 많은 요인은 38.6%가 '대학 진학'이라고 응답하였고, 기타의 내용 중 7명이 '산업체 부적응'이라고 포괄적으로 응답하였으며, 13.6%가 각각 '산업체 작업환경에 대한 불만족', '주어진 직무내용에 대한 불만족'이라고 응답하였다.

<표 17> 『기업·공고 연계 맞춤형 인력양성 프로그램』 참여 학생의 취업 후 프로그램에서의 탈락 및 이탈 요인(교사 복수 응답)

(단위: 명, %)

구분	교사*	산업체**
전문직무능력부족	5(2.5)	4(9.1)
산업체 작업환경에 대한 불만족	63(31.8)	6(13.6)
주어진 직무내용에 대한 불만족	21(10.6)	6(13.6)
임금에 대한 불만족	42(21.2)	0(0.0)
대학 진학	35(17.7)	17(38.6)
산업체구성원간의불화	24(12.1)	0(0.0)
기타	8(4.0)	11(25.0)
계	198(100.0)	44(100.0)

주) * 복수응답 (응답자 교사=104명).

** 산업체 응답자는 탈락자가 '있다'고 응답한 44명을 대상으로 함.

<표 18>에서 알 수 있듯이 『기업·공고 연계 맞춤형 인력양성 프로그램』을 위해 산·학 연계 교육프로그램 운영이 참여 학생의 취업 후 직무수행에 도움 정도를 묻는 질문에 대하여 ‘대체로 도움’ 이상에 94.3%의 교사가 응답하였고(M=4.28, SD=.565), 산업체 인사는 94.2%가 ‘대체로 도움’ 이상 된다고 응답하였다(M=4.11, SD=4.71).

<표 18> 산·학 연계 교육 프로그램 운영이 취업 후 직무 수행에 도움된 정도
(단위: 명, %)

대상	전혀 도움 안됨	별로 도움 안됨	보통	대체로 도움	매우 도움됨	N	M	SD
	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)			
교 사	0(0.0)	0(0.0)	6(5.8)	63(60.6)	35(33.7)	104(100)	4.28	.565
산업체*	0(0.0)	0(0.0)	2(5.7)	27(77.1)	6(17.1)	35(100)	4.11	.471

주) * 산·학 연계 교육프로그램 운영에 참여하고 있다고 답변한 산업체인사, 재학생, 취업생 인사와 교사 전체를 대상으로 함.

** 무응답은 결측 처리함.

『기업·공고 연계 맞춤형 인력양성 프로그램』의 운영을 위해 참여 업체와의 산·학 연계 교육프로그램 내용으로 학교담당 교사의 62.6%가 ‘현장체험활동’으로 응답하여 학교에서 가장 많이 활용하고 있는 프로그램 내용이라는 것을 알 수 있다. 다음으로 48.6%가 ‘현장실습’이라고 응답하였으며, 20.0%의 교사는 ‘기자재 지원’이라고 응답하였다. 산업체에서는 34.9%의 산업체 인사가 ‘현장실습’을 가장 많이 활용하는 것으로 응답하였으며, 27.0%가 ‘현장체험활동’이라고 응답하였다(<표 19> 참조).

<표 19> 『기업·공고 연계 맞춤형 인력양성 프로그램』 참여 업체와 산·학 연계 교육 실시 내용(복수 응답)

구 분	(단위: 명, %)	
	담당 부장*	산업체*
산·학 겸임교사	5(14.3)	5(7.9)
기자재지원	7(20.0)	5(7.9)
현장실습	17(48.6)	22(34.9)
직무연수	5(14.3)	0(0.0)
현장체험활동	24(68.6)	17(27.0)
기타	0(0.0)	2(3.2)
계	58(100.0)	51(100.0)

주) * 복수 응답(응답자수 담당 부장=27명, 산업체=37명)임.

산·학 연계교육 프로그램 운영의 어려움에 대하여 교사는 가장 많은 응답으로 54.8%가 ‘참여 업체의 프로그램에 대한 인식 부족’이라고 응답하였고, 두 번째로는 19.2%의 교사가 ‘참여 업체의 영세성’을 이유로 들었으며, 15.4%의 교사는 ‘연계 절차의 어려움’라고 응답하였다(<표 20> 참조).

<표 20> 교사가 인식하는 산·학 연계 교육의 어려운 점

(단위: 명, %)

구분	교사
참여 업체의 영세성	20(19.2)
참여 업체의 프로그램에 대한 인식 부족	57(54.8)
연계 절차의 어려움	16(15.4)
예산 편성운영의 어려움	6(5.8)
참여 업체의 비협조적 태도	3(2.9)
기타	2(1.9)
계	104(100)

산·학 연계교육 프로그램 운영의 어려움에 대하여 산업체 인사들은 총 38명의 응답자 중 가장 많은 44.7%가 '프로그램의 연계 미흡'이라고 응답하였으며, 다음으로는 26.3%가 '학교 실험·실습 설비 및 기자재 지원'이라고 응답 하였고, 15.8%의 산업체 인사는 '우수인력공급의 미흡'라고 응답하였다(<표 21> 참조).

<표 21> 산업체가 인식하는 산·학 연계 교육의 어려움

(단위: 명, %)

구분	산업체
교육프로그램의 연계미흡	17(44.7)
학교 실험·실습 설비 및 기자재 지원의 어려움	10(26.3)
우수 인력공급의 미흡	6(15.8)
중소기업에 대한 인식 부족	2(5.3)
연계절차의 어려움	2(5.3)
기타	1(2.6)
계	38(100)

3. 『기업·공고 연계 맞춤형 인력양성 프로그램』의 성과

이 단원에서는 『기업·공고 연계 맞춤형 인력양성 프로그램』의 운영을 통해 교사와 참여 기업이 인식하고 있는 프로그램의 만족도, 직무수행능력 향상의 인식 및 만족 정도 등에 대하여 분석하였다.

<표 22>에서 알 수 있듯이 산업체 인사들에게 참여 학생들에게 필요로 하는 직무수행능력의 중요 정도에 관한 질문에 평균값(M)으로 비교하였을 경우, 전체 63명의 산업체 인사들은 '협동성'이 가장 중요하다고 인식하고 있는 것으로 나타났으며(M=4.38, SD=.658), 두 번째로는 29%가 '의사소통 능력'이 높은 비중을 나타냈다(M=4.02, SD=.757), 다음으로는 '설비사용능력'(M=3.78, SD=.706), '문제파악 및 해결 능력'(M=3.77, SD=.818), '기능 숙련도'(M=3.65, SD=.765) 등의 순으로 중요도 비중이 나타났다.

<표 22> 『기업·공고 연계 맞춤형 인력양성 프로그램』 취업생의 직무수행 중요도 (산업체*)

(단위: 명, %)

구분	전혀 중요치 않다	중요치 않다	보통	중요 하다	매우중 요하다	N	M	SD
	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)			
기능숙련도	0(0.0)	2(3.2)	27(42.9)	25(39.7)	9(14.3)	63(100)	3.65	.765
전문분야 자료 이해력	0(0.0)	2(3.2)	25(39.7)	31(49.2)	5(7.9)	63(100)	3.62	.682
문제파악 및 해결 능력	0(0.0)	3(4.8)	20(32.3)	27(43.5)	12(19.4)	62(100)	3.77	.818
설비 사용 능력	0(0.0)	1(1.6)	21(33.3)	32(50.8)	9(14.3)	63(100)	3.78	.706
설비 유지보수 능력	0(0.0)	2(3.3)	30(49.2)	22(36.1)	7(11.5)	61(100)	3.56	.742
의사소통 능력	0(0.0)	0(0.0)	17(27.4)	27(43.5)	18(29.0)	62(100)	4.02	.757
협동성	0(0.0)	0(0.0)	6(9.5)	27(42.9)	30(47.6)	63(100)	4.38	.658

주) * 무응답은 결측 처리함.

<표 23>에서 알 수 있듯이 『기업·공고 연계 맞춤형 인력양성 프로그램』의 교육·훈련 프로그램의 중점 내용의 강조정도를 묻는 질문에 평균값(M)으로 비교하였을 경우, 유효 응답자들이 인식하는 강조정도에서 ‘협동성’이 강조 비중이 가장 높은 것으로 나타났으며(M=4.34, SD=.745), 다음으로 42.3%의 교사가 ‘의사소통 능력’을 강조한다고 응답했다(M=4.27, SD=.727). 다음으로 ‘문제파악 및 해결 능력’, ‘설비사용능력’, ‘기능 숙련도’ 순으로 응답하였다. 이는 산업체 인사들이 중요하다고 인식하고 있는 것과 유사하게 나타났다.

<표 23> 『기업·공고 연계 맞춤형 인력양성 프로그램』의 중점 교육 내용에 대한 인식(교사*) (단위: 명, %)

구분	전혀 강조치 않음	거의 강조치 않음	보통	강조함	매우 강조함	N	M	SD
	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)			
기능숙련도	0(0.0)	0(0.0)	19(18.3)	65(62.5)	20(19.2)	104(100)	4.01	.615
전문분야 자료 이해력	0(0.0)	1(1.0)	25(24.0)	62(59.6)	16(15.4)	104(100)	3.89	.652
문제파악 및 해결 능력	0(0.0)	0(0.0)	19(18.4)	55(53.4)	29(28.2)	103(100)	4.10	.679
설비 사용 능력	0(0.0)	0(0.0)	22(21.4)	56(54.4)	25(24.3)	103(100)	4.03	.678
설비 유지보수 능력	0(0.0)	0(0.0)	31(30.1)	58(56.3)	14(13.6)	103(100)	3.83	.643
의사소통 능력	0(0.0)	1(1.0)	14(13.5)	45(43.3)	44(42.3)	104(100)	4.27	.727
협동성	0(0.0)	1(1.0)	14(13.5)	38(36.5)	51(49.0)	104(100)	4.34	.745

주) * 무응답은 결측 처리함.

<표 24>에서 알 수 있듯이 『기업·공고 연계 맞춤형 인력양성 프로그램』을 통해 양성된 취업생의 직무수행능력에 대한 만족 정도에 대한 질문에 평균값(M)으로 비교하였을 경우, 산업체 인사들은 ‘협동성’에 가장 만족도가 높은 것으로 나타나고 있으며(M=3.68, SD=.758), 두 번째로는 50.8%가 ‘의사소통 능력’에 대체적으로 만족해하고

있었다(M=3.40, SD=.730). 그러나 그 외에 대하여는 특별히 만족하지 않는 것으로 응답하고 있는데, '기능숙련도'(M=2.95, SD=.792), '문제과악 및 해결능력' (M=2.90, SD=.837), '설비유지 보수 능력'(M=2.90, SD=.856) 등은 대체적으로 부족하다고 인식하는 것으로 나타났다.

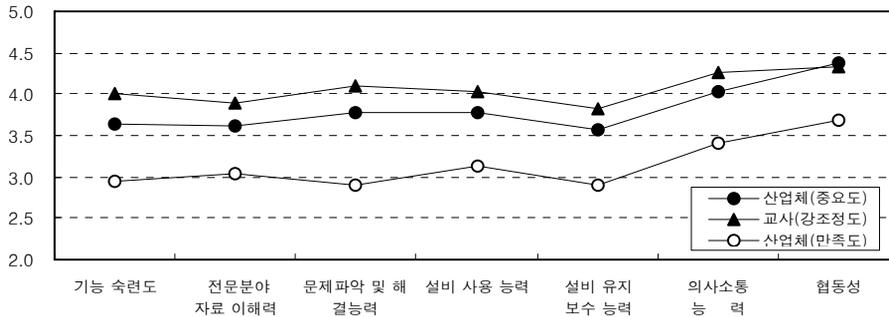
<표 24> 『기업·공공 연계 맞춤형 인력양성 프로그램』 취업생의 직무수행 만족도 (산업체*)

(단위: 명, %)

구분	매우 부족	부족	보통	만족	매우 만족	N	M	SD
	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)			
기능 숙련도	2(3.2)	15(23.8)	30(47.6)	16(25.4)	0(0.0)	63(100)	2.95	.792
전문분야 자료 이해력	2(3.2)	10(15.9)	36(57.1)	14(22.2)	1(1.6)	63(100)	3.03	.761
문제과악 및 해결능력	2(3.2)	18(28.6)	28(44.4)	14(22.2)	1(1.6)	62(100)	2.90	.837
설비 사용 능력	0(0.0)	14(22.2)	29(46.0)	18(28.6)	2(3.2)	61(100)	3.13	.793
설비 유지보수 능력	2(3.2)	18(28.6)	29(46.0)	12(19.0)	2(3.2)	62(100)	2.90	.856
의사소통 능력	0(0.0)	8(12.7)	23(36.5)	31(49.2)	1(1.6)	63(100)	3.40	.730
협동성	0(0.0)	4(6.3)	19(30.2)	33(52.4)	7(11.1)	63(100)	3.68	.758

주) * 무응답은 결측 처리함.

기술한 설문지의 분석 내용을 항목별 응답의 평균값(M)을 나타내면 [그림 4]와 같이 제시할 수 있다. 산업체에서 인식하고 있는 취업생의 직무수행능력에 요구되는 중요 정도 보다 교사들이 인식하고 있는 교육 내용의 강조 정도는 대체로 높게 나타나고 있다. 또한, 대체적으로 학교의 교육의 강조 정도와 산업체의 중요도 및 만족도에 대한 항목별 그래프의 유형은 서로 유사한 상관관계를 갖고 있는데, '기능 숙련도', '전문 분야 자료 이해력', '설비 유지 및 보수 능력' 등은 학교 교육에서 교사들에게 강조 정도가 다른 요소에 비해 낮게 인식되고 있으며, 이는 산업체의 만족 정도 또한 낮게 나타나고 있었다. 그리고 학교 교사들에게서 상대적으로 높은 강조 정도를 보이고 있는 '설비사용 능력', '의사소통 능력' 및 '협동성' 등은 산업체의 만족도에 대한 인식에서도 상대적으로 높게 나타나는 양상을 보인다. 이는 학교 교사들의 교육 프로그램에서의 강조 정도가 산업체의 능력별 만족도 변화에 중요 변수로 작용한다고 판단 할 수 있다.



[그림 4] 직무수행능력에 대한 교사, 재학생, 취업생, 산업체의 인식 비교

『기업·공고 연계 맞춤형 인력양성 프로그램』의 운영을 통해 얻은 성과에 대해 질문에 대한 모든 문항에 대부분의 교사들은 긍정적인 성과가 있다고 응답하고 있었다 (<표 25> 참조). 가장 높은 성과 지수를 보이고 있는 것으로는 92.3%의 교사가 취업학생들의 현장 적응력 향상에 도움이 되고 있다고 응답하였으며(M=4.28, SD=.599), 90.4%의 교사는 학생들의 직무수행능력이 향상되었다는 것에 긍정적으로 응답하였다 (M=4.25, SD=.603). 그리고 94.3%의 교사가 산업체와의 유기적인 연계 및 상호 협력에 도움이 되었다고 인식하고 있었다(M=4.24, SD=.583). 이는 직업교육의 활성화 차원이라는 동일선상에서 바라보았을 때 산·학 연계교육을 통한 기대성도가 높게 인식하고 있다고 판단된다. 그러나 『기업·공고 연계 맞춤형 인력양성 프로그램』의 운영을 통해 우수 학생의 유치에 도움에 대한 성과 정도는 상대적으로 낮게 나타나고 있는데 (M=3.57, SD=.653), 이는 아직 프로그램의 운영 단계에서 국민적인 홍보가 미흡한 데 기인한 것으로 아직 대다수의 학부모 및 학생들에게 본 사업의 운영 여부와 장점에 대한 인식이 낮은 데 있다. 이에 대한 추진전략은 추후 논의될 필요가 있다.

<표 25> 『기업·공고 연계 맞춤형 인력양성 프로그램』의 운영 성과에 대한 인식(교사*)
(단위: 명, %)

운영성과	전혀 그렇지 않다	그렇 지 않다	보통	그렇다	매우 그렇다	N	M	SD
	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)			
학교 위상	0(0.0)	2(1.9)	15(14.4)	66(63.5)	21(20.2)	104(100)	4.02	.653
우수학생 유치	1(1.0)	8(7.7)	40(38.5)	41(39.4)	14(13.5)	104(100)	3.57	.856
취업학생 진로 지도에 도움	0(0.0)	0(0.0)	15(14.6)	57(55.3)	31(30.1)	104(100)	4.16	.653
직무수행능력 향상	0(0.0)	0(0.0)	9(8.7)	60(57.7)	35(33.7)	104(100)	4.25	.603
현장 적응력 향상	0(0.0)	0(0.0)	8(7.7)	59(56.7)	37(35.6)	104(100)	4.28	.599
산업체와 연계 및 상호협력	0(0.0)	1(1.0)	5(4.8)	66(63.5)	32(30.8)	104(100)	4.24	.583
중소기업 인력공급	0(0.0)	2(1.9)	9(8.7)	66(63.5)	27(26.0)	104(100)	4.13	.639

주) * 무응답은 결측 처리함.

<표 26>에서 알 수 있듯이 『기업·공고 연계 맞춤형 인력양성 프로그램』을 통해 참여기업이 얻은 성과에 대해 묻는 질문에 대하여 산업체 인사는 대부분의 성과 측정 항목에서 긍정적인 입장을 보이고 있었다.

<표 26> 『기업·공고 연계 맞춤형 인력양성 프로그램』의 성과(산업체*)

(단위: 명, %)

구분	만족도	전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	보통	그렇다	매우 그렇다	N	M	SD
		(1)	(2)	(3)	(4)	(5)			
인원확보		0(0.0)	2(3.2)	7(11.3)	40(64.5)	13(21.0)	62(100)	4.03	.677
수익창출		0(0.0)	1(1.6)	30(48.4)	28(45.2)	3(4.8)	62(100)	3.53	.620
직무수행능력향상		0(0.0)	0(0.0)	18(29.0)	35(56.5)	9(14.5)	62(100)	3.85	.649
학생현장적응력		0(0.0)	2(3.2)	11(17.7)	40(64.5)	9(14.5)	62(100)	3.90	.670
연계 및 상호협력		0(0.0)	1(1.6)	14(22.6)	34(54.8)	13(21.0)	62(100)	3.95	.711

주) * 무응답은 결측 처리함.

응답자 총 63명 중 85.5%의 산업체 인사가 기업의 인원을 확보하는 데 도움이 되었다고 응답하였으며(M=4.03, SD=.677), 그 다음으로는 79%가 취업 학생들의 현장 적응력 향상에 도움이 되었다고 응답하였다(M=3.90, SD=.670). 그리고 77.4%의 산업체 인사가 학교와 유기적인 연계 및 상호 협력에 도움이 되었다고 응답하고 있으며(M=3.95, SD=.711), 71%는 취업 학생들의 직무수행능력 향상에 도움이 된다고 응답하였다(M=3.85, SD=.649).

V. 결론 및 제언

1. 결론

『기업·공고 연계 맞춤형 인력양성 프로그램』은 교사에게는 ‘산·학 연계를 통한 직업교육의 활성화’ 측면에서, 산업체는 ‘중소기업에 전문 인력공급’이라는 목적으로 인식되어 지고 있었다. 또한 교사는 프로그램이 성공적으로 운영되기 위해서는 교사들의 적극적인 참여 의지가 중요하다고 인식하고 있다.

교사는 참여기업을 선정하는 기준으로 기업의 성장가능성과 작업환경을 우선순위로 두고 있으며, 학교 내 프로그램의 운영은 주로 5월~8월 사이에 교육·훈련 프로그램을 실시하고 있었고, 교육·훈련 프로그램 중 학교와 참여 기업 사이의 상호 연계 교육으로는 주로 ‘현장체험활동’과 ‘현장실습’의 형태로 운영하고 있었으며, 이를 통해

양성된 학생들의 직무수행능력에 대하여 교사들은 만족스러워 하고 있었다. 그러나 산업체에서는 일부 항목에 대하여는 만족하고 있었으나, 정도가 다소 낮고, 특히 산업체에서는 재학생들의 '기능 숙련도', '문제 파악과 해결능력', 그리고 '설비유지 보수 능력'에 대해서는 대체로 만족스럽지 못한 것으로 인식하고 있었다.

『기업·공고 연계 맞춤형 인력양성 프로그램』의 성과에 대하여 교사들은 대체적으로 긍정으로 응답하고 있었으나, '우수학생 유치'에 있어서는 다소 인식의 정도가 낮다고 인식하고 있었다. 또한, 산업체는 프로그램을 통해 중소기업의 인력확보, 수익 창출, 취업생의 직무수행능력의 향상 정도, 현장 적응력 및 학교와의 연계 및 상호 협력 관계를 유지하는데 긍정적으로 작용하고 있다고 인식하고 있어 『기업·공고 연계 맞춤형 인력양성 프로그램』의 운영 전반에 있어 만족하고 있는 것으로 나타났다. 그러나 『기업·공고 연계 맞춤형 인력양성 프로그램』이 지속적으로 유지·발전하기 위해서는 다음과 같이 몇 가지 해결하여야 할 문제점들이 나타나고 있다.

첫째, 『기업·공고 연계 맞춤형 인력양성 프로그램』의 목적에 대한 인식에서 학생들은 이 프로그램을 생애 진로설계에 대한 역할모형으로 인식하지 못하고 있다는 점이다. '직업교육의 활성화'와 '중소기업의 인력공급'이라는 중요한 목적 외에 '학생들의 적성과 소질을 살린 진로지도'의 중요성에 대한 인식은 낮은 것으로 나타났다. 또한, 교사들은 이 프로그램에 참여하게 된 주요인을 '취업의 용이성'이나 '병역 특례'라는 단기적인 유인 요인으로 인식하고 있었다. 그러나 이 프로그램을 통하여 '자신의 적성 개발'에 대해서는 인식은 낮은 인식정도를 나타나고 있는데, 이는 『기업·공고 연계 맞춤형 인력양성 프로그램』이 학생들의 장기적인 인생 설계를 위한 경로 모형으로 활용되기 보다는 취업과 병역 특례라는 단기적인 성과 목표를 달성하는 프로그램에 그치고 있다고 볼 수 있다. 그 이유는 이 프로그램이 학생들의 진로지도에 대한 장기적인 경로 모형을 제시하지 못하는 데에서 오는 문제점으로 판단된다. 맞춤형 교육·훈련 프로그램의 수혜자인 취업생들이 자신의 생애에 대한 발전가능성을 인식하지 못하고 있는 상황에서, 유인요소가 사라진다면, 향후 본 사업에 대한 학생·학부모들의 참여도는 낮아질 것이며, 취업 후 학생들이 이탈하게 되는 주요인으로 작용하게 될 것이다.

둘째, 학교와 참여 업체 간의 사전 협의 및 산·학 연계 프로그램의 운영이 미흡하다는 점이다. 기업과 학교 현장은 작업 현장에 차이가 존재하며, 실습 기자재 및 설비뿐 아니라 작업 내용과 교육 내용과의 괴리가 존재하는 데 있다. 그러나 참여 기업의 영세성 및 학교 교육과의 연계 어려움에 의해 사전 협의가 충분히 이루어지지 못하고 있는 것으로 나타났다. 이러한 이유로 중소기업은 취업 학생들의 기능 숙련도, 설비 사용 능력, 작업 이해능력 등과 같은 직무수행능력에 만족도가 떨어지며, 현장에서 재교육을 실시하는 현상이 발생하게 된다.

셋째, 참여 학생과 참여 업체 간의 상호간 신뢰성을 확보하기 어렵다는 점이다. 학생은 기업에 입사한 후 자신이 해야 할 일과 기업의 성장가능성, 기업으로부터 받게

될 임금 및 사원 복지에 대한 정확한 정보를 확보하기 어려우며, 기업 또한 취업 희망학생의 직무수행능력 및 현장 적응 가능성에 대한 불확실성으로 학생들의 취업 후 이탈 가능성에 대한 부담감을 해소하기 어렵다.

마지막으로 담당 교원들에 대한 관련 직무연수의 한계 또한 사업의 지속적인 유지 발전에 문제점으로 드러나고 있다. 단위 학교에서 교원들에게 부여되는 산업체 직무연수는 60시간 정도의 형식적인 운영에 그치고 있으며, 본 사업과 관련된 연수 또한 사업절차에 대한 설명회 또는 운영 보고회 정도로 다양하지 못한 형편으로 실질적으로 참여 업체에서 요구하는 직무능력 향상을 위한 연수는 거의 이루어지지 못하거나, 참여 시기 및 운영 시간 또한 교사 및 참여 기업의 요구에 부합하지 못하는 경향을 보이고 있다. 이 처럼 본 프로그램을 위한 지속적인 교원의 역량강화 방안이 구축되어 있지 못한 점에서 현장에서 느끼는 교사와 참여 업체, 참여 학생들의 불만족은 전반적으로 사업 운영의 효율성을 저해하는 요인으로 작용하고 있다.

하지만, 이러한 어려움 속에서도 『기업·공고 연계 맞춤형 인력양성 프로그램』에 참여하는 공고와 기업은 본 사업의 운영 방향에 대해 매우 긍정적으로 인식하고 있으며, 운영에 대한 만족도는 점점 증가하고 있는 추세이다. 또한, 참여 학교와 참여 기업의 수가 지속적으로 증가하고 있다는 것은 본 사업이 계속적으로 성장하는데 중요한 지지기반으로 작용하고 있다.

2. 제언

이 연구를 통해 얻은 결과를 바탕으로, 현장수요 맞춤형 전문 기능·기술 인력의 원활한 공급과 함께 학습자들에게는 다양한 진로와 교육 경로를 제공하는 프로그램으로 정착되기 위하여 다음과 같이 제언한다.

첫째, 기업의 건실한 비전과 성장 가능성은 취업생들에게 장기적인 근무 의욕을 고취시키는 역할을 한다. 따라서 중소기업청은 본 사업에 신청을 희망하는 중소기업의 제조 생산품 및 산업분야, 성장 가능성, 경쟁력, 고용 안정성, 근로 복지 시설, 근무 조건과 환경 등을 기준으로 기업의 정보를 수집하고 정확한 평가를 통해 유망 업체를 선별하여 참여 학교와 학생들에게 제시되어야 한다.

둘째, 장기적인 산업에 대한 전망을 고려한 인력양성 계획이 수립되어야 한다. 『기업·공고 연계 맞춤형 인력양성 프로그램』을 통한 인력양성 계획 수립도 동일한 맥락에서 다루어져야 할 것이다.

셋째, 장기적으로 『기업·공고 연계 맞춤형 인력양성 프로그램』을 이수한 학생들의 경로를 추적하여 본 프로그램의 성과 및 개선 방안을 지속적으로 마련할 수 있는 체제를 구축할 필요가 있다.

넷째, 중소기업에 대한 교사, 학생 및 학부모의 인식을 개선하기 위한 다양한 홍보 전략을 수립하여 추진할 필요가 있다.

참 고 문 헌

- 교육인적자원부(2006. 4. 13). 『직업교육체제 혁신방안』의 효율적 추진을 위한 실업계고 혁신 프로그램 개발·보급계획. 내부자료.
- 대통령자문교육혁신위원회(2005). 직업교육체제혁신방안. 제61차 국정보고회의자료.
- 박도순·이재강·강무섭·이병욱(2004). 21세기 지식기반사회를 대비한 직업교육체제혁신방안 연구. 대통령자문정책기획위원회.
- 산업연구원(2004). 『산업별 인적자원개발 시범사업 - 기계, 전자, e-비즈니스』. 산업연구원.
- 이병욱(2005). “직업교육체제 혁신방안 및 교육과정 개정 논의와 연계한 실업계 고교 교육과정 개선을 위한 일고(一考)”. 서울: 직업교육연구. 24(2). pp.133-156.
- 이병희 외(2005). 교육과 노동시장 연구. 한국노동연구원.
- 이정표·이병욱(2007). 국가인적자원개발의 효과성 제고를 위한 미래형 직업교육체제 탐색.
- 장창원 외(2006). 중장기 인력수급 전망과 과제 정책 세미나. 한국직업능력개발원.
- 장홍근 외(2004). 『전환기의 직업훈련체제 재정립』. 한국직업능력개발원.
- 중소기업청(2004.7.7). 중소기업 경쟁력 강화 종합 대책.
- 중소기업청(2004.9). 2005년도 중소기업 육성시책.
- 중소기업청(2005.3.10). 중소기업 인력실태조사 결과(04년) 및 인력지원 종합계획. 국정브리핑.
- 중소기업청(2005.4). 기업·공고 연계 맞춤형 인력양성 프로그램』시범사업 추진계획.
- 중소기업청(2006). 2006년도 중소기업에 관한 연차보고서.
- 중소기업청(2007). 2007 중소기업 인력실태조사 보고서.
- 중소기업청(2007.1). 2007년도 주요 업무 계획 『일자리 창출과 글로벌 경쟁력을 갖춘 강한 중소기업 육성』.
- 중소기업청(2007.4.19). 기업·공고 연계 맞춤형 인력양성 프로그램 추진경과 및 향후 방향.
- 중소기업청(2008.1). 『기업·공고 연계 맞춤형 인력양성 사업』2008년도 세부추진계획.
- 중소기업청·(주)메트릭스(2006). 2006 중소기업 인력실태조사 보고서.
- 중소기업청·산업연구원(2003). 2003 중소기업 인력실태 조사보고서.
- 중소기업청·산업연구원(2004). 2004 중소기업 인력실태 조사보고서.
- 중소기업기업청·중소기업정보화경영원(2005). 2005 중소기업 인력실태조사.
- 중소기업청·중소기업중앙회(2007). 2006년 기준 중소기업실태조사보고 Survey on Actual state of SMEs.
- 중소기업특별위원회(2005.1.17). 중소기업 실태 조사 결과 및 정책 과제. 중소기업특별위원회 확대회의.
- 중소기업특별위원회(2005). 기능 인력양성5개년계획(안).
- 중소기업특별위원회·중소기업청·한국기술교육대학교(2007.11) '07 기업·전문계(공업)고 맞춤형 인력양성 포럼.
- HRD 연구소(2007). 07학년도 『기업·공고 연계 맞춤형 교육 프로그램』운영 맞춤 실무과정 반영 우수 교재 사례.

<Abstract>

The actual condition analysis of 『Human resources development program of small and medium enterprise · technical high school's customized link』 operation. -based on the school and the small and medium enterprise which participate in-

Byung-Wook Lee* · Byung-Ku Ryu**

This study was done through survey of the school and the small and medium enterprise which participated in 『Human resources development program of small and medium enterprise · technical high school's customized link』, and we researched the problem with the actual condition of the program operation and analyzed the results of them. The analysis results are as follows.

Firstly, the teachers recognized the purpose of this program operation as the activation of the occupation education between school and job world, On the other hand, people in charge of the company recognized the purpose of this program operation as the professional human resources supply to the small and medium enterprises. Secondly, the teachers perceived that the students' performative competence had improved through the operation of this program, while the inducement of some excellent students was not always available. Finally people in charge of the company responded that this program was helpful for the manpower guarantee, the profits of the company, the enhancement of the performative competence and adaptability of the high school graduates, and the cooperation of the technical high school and the company. However, they admitted that this program lacked the maintenance and repairing competence of the utilities, ability of grasping problems and the problem-solving skills, and the competence of the functional expertise of the high school graduates.

Generally, the teachers of technical high school and people in charge of the company which participate in 『Human resources program of small and medium enterprise · technical high school's customized link』 expressed positive appreciation for efficient management and potential development of this program.

Key words : Human resources development program of small and medium enterprise · technical high school's customized link, Education of Technical human resources, Vocational Education

* Correspondence : Professor of Chungnam National University

** Teacher of Chungnam Mechanical Technical High School