

| SRI-정책-2017-13 |

수원시 특성화·마이스터고 취업지원 방안 연구

A Study on Employment support plan of Specialized Vocational Highschool & Meister School in Suwon

조용준

연구진

연구책임자 조용준 (수원시정연구원 연구위원)

참여연구원 신지윤 (수원시정연구원 연구원)

© 2017 수원시정연구원

발행인 이재은

발행처 수원시정연구원

경기도 수원시 권선구 수인로 126 더함파크

(우편번호)16429

전화 031-220-8001 팩스 031-220-8000

<http://www.suwon.re.kr>

인 쇄 2017년 10월 31일

발 행 2017년 10월 31일

디 자 인 경기첨단인쇄디자인센터 Tel.031-8007-6000

I S B N 979-11-87778-63-9 (93320)

이 보고서를 인용 및 활용 시 아래와 같이 출처 표시해 주십시오.

조용준. 2017. 「수원시 특성화·마이스터고 취업지원 방안 연구」. 수원시정연구원.

비매품

국문 요약

특성화고등학교는 1998년 개정된 초·중등교육법 시행령 제91조에 근거하여 특정분야의 인재 및 전문 직업인 양성을 위해 운영되는 학교이며, 마이스터고등학교는 동법 제90조에 산업수요맞춤형 고등학교로 규정되어 전문 직업교육의 발전을 위해 산업계의 수요에 직접 연계된 맞춤형 교육과정 운영을 목적으로 하는 고등학교이다. 이렇듯 직업교육에 중점을 둔 특성화 및 마이스터고등학교는 극심한 청년취업난 속에서도 2016년 기준 특성화고 50.8%, 마이스터고 93%의 높은 취업률을 기록하고 있다.

그러나 특성화·마이스터고의 높은 취업률에도 불구하고 고졸 취업자는 대졸자에 비해 고용 불안과 저임금의 고통을 겪고 있었으며, 근로계약서 미작성, 임금체불 및 최저임금 이하 수준의 임금, 열정페이 강요 등 불법적 근로환경에 노출되어 있는 것으로 나타나 이들의 처우개선이 시급한 상황이다. 뿐만 아니라 특성화고 졸업생과 지역 중소기업 간의 일자리 및 스킬 미스매치가 존재하고 있어 수원시 특성화·마이스터고의 고졸인력에 대한 미스매치 현황 파악 및 미스매치 해소를 통한 고용증대 방안을 도출하고자 하였다.

우선적으로 특성화·마이스터 고등학교 현황과 수원 소재 특성화·마이스터고 재학생을 대상으로 진학동기 및 향후 진로계획, 수원지역 기업으로의 취업 의향 등을 묻기 위한 설문조사를 진행하였다. 수원시내 공업계열, 상업계열, 농업계열 특성화고 각 1곳과 공업계열 마이스터고 1곳 4개 학교의 재학생 1,253명이 설문에 참여하였다. 조사결과, 응답자의 과반수 이상이 졸업 후 취업을 희망하고 있었으며, 특성화고 응답자 중 약 28.7%가 대학진학을 원하는 것으로 나타났다. 또한 원하는 회사유형으로 특성화고 학생들은 중소기업, 공기업 순으로 선호도가 높았으며, 마이스터고인 수원하이텍고 응답자는 공기업, 대기업, 중소기업 순이었다. 취업준비 중에 경험했거나 예상되는 애로사항에 대해 특성화고 응답자는 경력(일 경험) 부족을 마이스터고 응답자는 취업정보의 부족을 가장 큰 애로사항이라고 대답하였으며, 취업 후 회사생활 중에 예상되는 어려움으로는 특성화·마이스터고 응답자 모두 대학 졸업자와의 차별을 가장 많이 걱정하는 것으로 나타났다. 향후 성공적인 취업을 위해 특성화·마이스터고 학생들 모두 직업 관련 전공수업을 보강해주기를 희망하고 있었다. 또한 이들의 수원 소재 기업으로의 취업희망 여부는 대체적으로 수원시에 위치한 직장보다는 타지역 업체에 취업하길 희망하고 있었으며 특히 수원하이텍고의 경우 응답자의 74.8%가 수원 외 지역으로의 취업을 원한다고 응답하였는데, 이는 응답자의 74.2%가 타지역 출신인 것과 관련있는 것으로 판단된다. 수원시내 기업으로 취업을 원하는 이유로 특성화고 80%, 마이스터고 60%의 응답자들은 거리가 가까워서라고 응답하였다.

또한 특성화·마이스터고 현황분석과 함께 중앙부처와 경기도 및 수원시의 취업지원 정책 현황을 살펴보았는데, 특히 취업지원 정책에 대한 학교와 기업들의 의견수렴을 실시하였다. 학교의 경우, 수원시에서 지원하는 모의면접 프로그램과 각 학교별 취업담당교사와 함께 면접코칭이나 진로지도를 지원해주는 취업지원관에 대한 만족도가 가장 높았으나 선취업·후진학 정책에 대해 중소기업들의 경우, 고졸사원의 대학진학이 퇴사 또는 이직과 연관되는 경우가 많아 인력유출의 위험부담이 적은 계약학과 운영을 제외하고는 전반적으로 부정적인 것으로 나타났으며, 현장실습 참여기업 섭외 및 취업처 발굴과 관련하여 학교와 기업 간에 갑을 관계가 형성된 것으로 조사되었는데, 특히나 학교와 기업간의 갑을 관계 형성은 현장실습 교육과정 및 학생들의 근로조건 등 제반사항에 대한 기업과 학교 간 협의가 불가능하게 된다는 문제가 존재하였다.

이러한 제반사항들을 고려하여 수원시가 고졸인력 미스매치를 해소하기 위해서는 수원시(지자체)와 기업, 학교가 삼각편대를 형성하여 특성화·마이스터고 학생들의 취업지원 및 안정적 고용환경을 마련하기 위해 노력해야 할 것이다. 우선, 지자체는 현장실습 제공기업 확보 및 취업처 발굴 업무 추진을 지원하고 학생들의 취업만족도 제고를 위한 현장실습 기회 확대와 프로그램을 개발해야 한다. 또한 취업지원관 파견제도를 활성화하고 이들의 근로조건 개선을 위해 노력해야 할 것이다. 둘째로, 기업은 특성화·마이스터고 학생들에 대한 인력개발관리의 중요성을 인식하고, 이들의 잠재력을 향상시키기 위한 교육훈련을 제공할 필요가 있으며, 이들 세대에 맞는 복리후생 제공을 위해 카페테리아식 복리후생 추진을 고려할 필요가 있다. 마지막으로 학교는 기업들이 필요로 하는 인력을 손쉽게 찾을 수 있도록 학교의 교육 커리큘럼이나, 특징 등을 알기 쉽게 정리하여 제공할 필요가 있으며, 졸업생들의 근로환경이나 처우 등에 대한 개선요구사항 등을 파악할 수 있도록 일정기간 동안 사후관리가 필요할 것이다.

주제어: 특성화고등학교, 마이스터고등학교, 고졸인력, 일자리 미스매치, 취업 활성화

| 차례 |

제1장 서론	1
제1절 연구의 배경 및 목적	1
1. 연구의 배경	1
2. 연구의 목적	4
제2절 연구의 범위 및 방법	5
1. 연구의 범위	5
2. 연구의 방법	6
제2장 특성화·마이스터고 개념 정의 및 현황 분석	7
제1절 특성화·마이스터고등학교 개념 정의	7
1. 특성화고등학교 개념 정의	7
2. 마이스터고등학교 개념 정의	11
제2절 특성화·마이스터고등학교 현황 분석	13
1. 전국 현황	13
2. 경기도 현황	17
3. 수원시 현황	19
제3절 특성화·마이스터고등학교 취업지원 정책 현황	24
1. 중앙부처 특성화·마이스터고 취업지원 사업	24
2. 경기도 및 수원시 특성화·마이스터고 취업지원 사업	42
3. 취업지원 프로그램에 대한 현장의 반응 및 평가	44
제3장 국내·외 사례분석	47
제1절 국내 모범사례	47
1. 특성화고등학교 모범사례	47
2. 마이스터고등학교 모범사례	49
제2절 해외 선진사례	52
1. 독일 직업교육 선진사례	52
2. 일본 직업교육 선진사례	55

제4장 선행연구 고찰	63
제1절 특성화·마이스터 고교 관련 선행연구 분석	63
1. 특성화고등학교 관련 선행연구	63
2. 마이스터고등학교 관련 선행연구	65
3. 특성화·마이스터고등학교 관련 종합연구	67
제2절 일자리 미스매치 관련 선행연구 분석	69
1. 일자리 미스매치 관련 연구동향	69
2. 일자리 미스매치의 원인에 관한 선행연구	70
3. 일자리 미스매치 측정에 관한 선행연구	72
제5장 현장 조사 및 자료구축	75
제1절 특성화·마이스터고 재학생 설문조사	75
1. 조사 목적 및 개요	75
2. 조사 표본 설계	76
3. 조사 결과	78
제2절 특성화·마이스터고 교사 FGI	97
1. 특성화·마이스터고 교사 FGI 목적 및 개요	97
2. 특성화·마이스터고 교사 FGI 결과	98
제3절 수원 소재 기업체 인사담당자 FGI	100
1. 기업체 인사담당자 FGI 목적 및 개요	100
2. 기업체 인사담당자 FGI 결과	100
제6장 수원시 특성화·마이스터고 취업지원 방안	105
제1절 수원시 산업구조 및 미스매치 현황	105
1. 수원시 산업구조 및 노동시장 현황	105
2. 일자리 미스매치 현황	111
3. 수원시 특성화·마이스터 고졸인력의 미스매치 원인분석	118
제2절 수원시 특성화·마이스터고 취업지원 방안 도출	121
1. 개요	121
2. 특성화·마이스터고 취업 활성화를 위한 지자체(수원시)의 역할	121
3. 고졸인력에 대한 안정적 고용환경 마련을 위한 기업의 역할	125

제7장 정책 제언	133
1. 삼각편대의 역할론	133
2. 지자체의 역할	133
3. 기업의 역할	134
4. 학교의 역할	136

| 표 차례 |

〈표 1-1〉 청년 체불임금 현황	3
〈표 2-1〉 특성화고 관련 정책 추진 과정(1995~2016)	10
〈표 2-2〉 연도별 특성화고 졸업생의 취업률 및 진학률 변화	12
〈표 2-3〉 한국형 마이스터고 육성 기본계획 추진전략	13
〈표 2-4〉 고교 유형별 현황(2016)	14
〈표 2-5〉 연도별 특성화·마이스터고 현황(2011~2016)	14
〈표 2-6〉 전국 마이스터 고등학교 현황(2017년 기준)	15
〈표 2-7〉 전국 특성화·마이스터 고등학교 현황	17
〈표 2-8〉 전국 특성화 고등학교 계열별 현황	18
〈표 2-9〉 경기·수원시의 특성화·마이스터 고등학교 현황(2016)	19
〈표 2-10〉 수원시 특성화·마이스터고 계열별 현황(2016)	19
〈표 2-11〉 수원시 특성화·마이스터고 계열별 학급 및 학생수 현황 (2016)	20
〈표 2-12〉 특성화·마이스터고 취업률(2016)	21
〈표 2-13〉 수원시 특성화·마이스터고 졸업생의 취업 등 진로현황(2016)	21
〈표 2-14〉 수원시 특성화·마이스터고 계열별 취업 등 진로현황(2016)	22
〈표 2-15〉 특성화·마이스터고 전출입 및 학업중단 학생비율(2016)	23
〈표 2-16〉 수원시 특성화·마이스터고 전출입 및 학업 중단 학생 수 현황(2016) ..	23
〈표 2-17〉 특성화·마이스터고 취업지원 관련 중앙부처 정책사업 현황 ..	24
〈표 2-18〉 중소기업 특성화고 인력양성사업 지원내용	26
〈표 2-19〉 취업맞춤반 주요내용 및 운영시 강점	27
〈표 2-20〉 기술사관육성사업 지원내용	28
〈표 2-21〉 매직사업 종합컨설팅 및 연수제공 개요	30
〈표 2-22〉 수원시 특성화고 매직사업 운영 현황 (2016)	30
〈표 2-23〉 특성화고 취업 역량 강화를 위한 지원 프로그램(예시)	31
〈표 2-24〉 산학일체형 도제학교 선정 현황	33
〈표 2-25〉 산학일체형 도제학교 사업신청 조건 및 유형	33
〈표 2-26〉 산학일체형 도제학교 사업단 모델 유형	34
〈표 2-27〉 경기도·수원시 특성화·마이스터고 도제학교 운영 현황(2016)	35
〈표 2-28〉 유니테크(Uni-Tech) 지원 내용	36

<표 2-29> 유니테크(Uni-Tech) 사업단	37
<표 2-30> 실전·창의인재 양성사업 대상 특성화고	38
<표 2-31> 발명특허 교과목 현황	40
<표 2-32> 발명특허 특성화고 현황	41
<표 3-1> 특성화고 모범사례(1) - 일반현황	45
<표 3-2> 특성화고 모범사례(2) - 일반현황	46
<표 3-3> 마이스터고 모범사례(1) - 일반현황	47
<표 3-4> 마이스터고 모범사례(2) - 일반현황	49
<표 3-5> 독일의 고등교육 과정	50
<표 4-1> 특성화 고등학교 관련 주요 선행연구	62
<표 4-2> 마이스터 고등학교 관련 주요 선행연구	65
<표 4-3> 특성화·마이스터 고등학교 관련 주요 선행연구	66
<표 4-4> 관점에 따른 미스매치 분류 및 원인	68
<표 5-1> 재학생 대상 설문 조사내용	73
<표 5-2> 특성화·마이스터고 재학생 설문조사 대상 학교 관련 내용	74
<표 5-3> 조사대상 학교 재학생 인원 현황 및 조사 대상인원	75
<표 5-4> 학교별 응답자 수	76
<표 5-5> 학년별 응답자 수	76
<표 5-6> 응답자 성별 현황	77
<표 5-7> 응답자별 거주지 현황(광역시·도)	77
<표 5-8> 응답자별 거주지 현황(경기도 內)	78
<표 5-9> 특성화고 - 진학이유	79
<표 5-10> 마이스터고 - 진학이유	79
<표 5-11> 진학에 영향을 끼친 사람	80
<표 5-12> 진학 결정시 고려사항	80
<표 5-13> 특성화고 - 졸업 후 계획	81
<표 5-14> 특성화고 - 진학 희망하는 대학 유형	81
<표 5-15> 특성화고 - 대학 진학을 희망하는 이유	82
<표 5-16> 특성화고 - 졸업 후 진로를 정하지 못한 이유	82
<표 5-17> 마이스터고 - 졸업 후 계획	83
<표 5-18> 취업을 희망하는 회사유형	84

<표 5-19> 특성화고 - 취업을 희망하는 이유	85
<표 5-20> 마이스터고 - 취업을 희망하는 이유	85
<표 5-21> 원하는 직업에 대한 이해도	86
<표 5-22> 요구되는 업무능력 대비 본인의 능력 비교	86
<표 5-23> 취업준비과정의 애로사항(학교별)	87
<표 5-24> 취업 후 예상되는 애로사항(학교별)	88
<표 5-25> 수원시 內 취업 희망 여부	89
<표 5-26> 수원시 內 취업 희망 이유	89
<표 5-27> 타(他) 지역으로 취업 희망 이유	90
<표 5-28> 자신의 적성을 알고 있는지 여부	90
<표 5-29> 적성을 발견하게 된 계기	91
<표 5-30> 진로 정보 획득 경로(학교별)	92
<표 5-31> 학교에서 제공하는 취업교육 만족도	93
<표 5-32> 희망하는 취업교육(학교별)	94
<표 5-33> FGI 대상 학교 및 참석자	96
<표 5-34> 매향여자정보고의 학년별 취업 vs. 진학 희망자 비율	97
<표 5-35> D기업과 학교 간 MOU 체결 현황	102
<표 6-1> 경기도 사업체의 미충원인원 및 미충원을 현황	109
<표 6-2> 경기도 사업체의 학력별 미충원인원 현황	110
<표 6-3> 경기도 산업별 미충원인원의 학력수준별 현황(2017년 상반기)	111
<표 6-4> 경기도 직종별 미충원인원의 학력수준별 현황(2017년 상반기)	112
<표 6-5> 수원시 산업별 사업체 및 종사자 현황 (2015)	114
<표 6-6> 인력공급·수요측면에서의 미스매치 원인분석	115

| 그림 차례 |

<그림 1-1> 마이스터고 학생들의 성장경로	1
<그림 1-2> 청년고용대책 점검 및 보완방안	3
<그림 2-1> 전국 특성화·마이스터고 취업률 현황(2016)	18
<그림 2-2> 기술사관 참여학생 진학 및 취업경로	28
<그림 2-3> 매력적인 직업계고 육성(매직)사업	29
<그림 2-4> 취업지원센터 주요사업	32
<그림 2-5> 취업보장형 고교·전문대 통합교육과정 운영 형태	36
<그림 2-6> 실전·창의인재 양성 시범사업 모형 (2013~2016년)	38
<그림 2-7> 전국FFK전진대회(경기대회)	39
<그림 2-8> 신입생 진로캠프 입교식 현황 (2017년 2월)	42
<그림 3-1> 화이트햇 콘테스트 우승·준우승 시상(선린고 동아리)	47
<그림 3-2> 취업 확정 맞춤형 운영 프로세스	48
<그림 3-3> 독일의 이원화 직업훈련(듀얼 시스템)	51
<그림 3-4> 리탈(Rittal)사 현장교육 장면	52
<그림 3-5> 일본의 이원화 직업훈련(듀얼 시스템)	54
<그림 3-6> 나라오우지고등학교 진로 현황(2016년)	55
<그림 3-7> 나라오우지고등학교 전경	56
<그림 3-8> 교토부립고등기술전문학교 전경	58
<그림 3-9> 고베상업고등학교 전경	59
<그림 4-1> 베버리지 곡선 (Beveridge Curve)	70
<그림 5-1> 취업준비과정의 애로사항 (특성화·마이스터)	87
<그림 5-2> 취업 후 예상되는 애로사항 (특성화·마이스터)	88
<그림 5-3> 진로 정보 획득 경로(특성화·마이스터고)	92
<그림 5-4> 희망하는 취업교육(특성화·마이스터고)	94
<그림 6-1> 전국 및 경기도의 인력부족률 추이	107
<그림 6-2> 전국 사업장 규모별 인력부족률 추이	108
<그림 6-3> 경기도 사업장 규모별 인력부족률 추이	108
<그림 6-4> 경기도 사업체의 학력수준별 미충원인원수 추이	110
<그림 6-5> 경기도 산업별 미충원인원의 학력수준별 비중 (2017년 상반기)	112

<그림 6-6> 경기도 직종별 미충원인원의 학력수준별 비중 (2017년 상반기)	113
<그림 6-7> 인적자원 포트폴리오 관리기법	118
<그림 6-8> 지식경영 관점	122

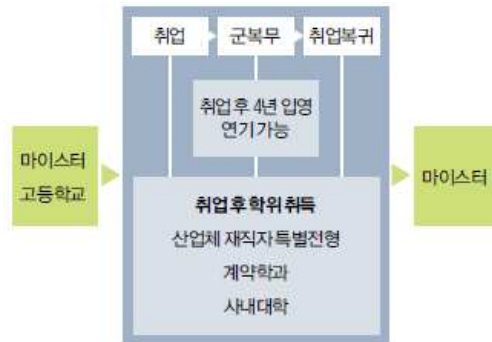
제1장 서론

제1절 연구의 배경 및 목적

1. 연구의 배경

■ 특성화·마이스터 고등학교 개요

- 특성화 고등학교는 1998년 3월 개정·공포된 초·중등교육법시행령 제91조에 근거하여 운영되는 대한민국 고등학교의 한 형태로서 특정 분야의 인재 및 전문 직업인 양성을 위한 특성화 교육과정을 운영하는 학교임
- 2012년 이후 모든 전문계고가 특성화고로 통합되었고 2013년 이후에 특성화 고등학교는 공업계, 농업계, 상업계, 수산해양계, 가사계 고등학교를 부르는 말이 됨
 - ‘일·학습 병행제’와 ‘선취업, 후진학’ 시스템을 특징으로 한 고등학교이며 마이스터 고등학교는 이와 별개로 특수목적고등학교로 분류됨



자료: 백경진, 2016

<그림 1-1> 마이스터고 학생들의 성장경로

- 마이스터고등학교는 초·중등교육법시행령 제90조의 '산업수요 맞춤형 고등학교'에 해당하는 학교로 '전문적인 직업교육의 발전을 위하여 산업계의 수요에 직접 연계된 맞춤형 교육과정 운영을 목적으로 하는 고등학교'로 정의됨
 - 제조업 강국인 독일과 스위스 등에서 널리 시행되고 있는 마이스터 교육을 우리나라 실정에 맞게 개발한 산학일체형 도제학교로서 청년실업난 해소와 고용의 질 향상이라는 두 마리 토끼를 모두 잡고 있다는 평을 받음

- 심각한 청년취업난에도 특성화·마이스터고, 높은 취업률 기록
 - 청년취업난 속에서 직업교육에 중점을 둔 특성화 고등학교 및 마이스터 고등학교는 높은 취업률을 보이면서 학교 및 학생 수가 점점 늘어나는 추세
 - 현재 국내에는 총 497개의 특성화 고등학교와 47개의 마이스터 고등학교가 설립되어 있음
 - 특성화고등학교의 연도별 취업률 현황을 살펴보면 2009년 16.7%에서 2015년 47.6%로 약 20%p 증가하며 청년실업난 속에서도 높은 취업률을 보임
 - 마이스터 고등학교는 2015년 기준 90.4%의 높은 취업률을 기록

- 특성화·마이스터고 취업의 문제점
 - 높은 취업률에도 불구하고 특성화·마이스터고 졸업생들의 취업에 대해 마냥 낙관적으로 바라볼 수만은 없는 실정임
 - 한국노동연구원(2013)에 따르면 고졸 취업자는 대졸 취업자에 비해 고용 불안과 저임금이라는 고통을 겪음
 - 또한 취업자의 교육수준과 직장에서 업무수준의 격차가 크고, 구직정보 획득이 비체계적으로 이루어지고 있는 것으로 나타남
 - ‘고졸청년의 좋은 일자리 이행추이와 이행확률 영향분석(임유진·정영순, 2015)’ 보고서에 따르면 고졸청년이 ‘좋은 직장’에 취업하는 데 걸리는 시간은 평균 30개월, 대졸 청년은 평균 9개월로 나타남
 - 교육뿐만 아니라 취업 이후의 상황에도 정책적 관리가 필요
 - 누리과정 예산편성 등의 문제로 시교육청의 예산압박으로 인해, 일부 특성화·마이스터 고등학교에 대한 지원이 열악해지는 것도 이런 현상의 주요 요인으로 작용
 - 최근 특성화·마이스터 고등학교 졸업생의 현장 적응의 어려움, 인력의 불법파견, 열악한 노동환경 등의 문제가 제기됨
 - 고용노동부의 조사에 따르면 2014년 특성화고 현장실습생 사용사업장 중 62.4%가 임금 미지급 등 금품위반, 28.2%가 초과·야간 근무 등 근무시간 위반, 24.8%가 서면계약 작성의무를 위반한 것으로 나타남
 - 지난해 1월 CJ제일제당 진천공장 기숙사에서 자살한 김모(18)군은 근로복지공단으로부터 산재사망으로 인정
 - LG유플러스 전주고객센터(콜센터)인 LB휴넷에서 상담직으로 일하다 숨진 특성화고 현장실습생의 사건이 보도되어 사회적인 충격을 줌

- 근로계약서 미작성, 임금체불 및 최저임금보다 낮은 임금 수준, 열정페이 강요 등 불법적 근로환경에 처함
 - 유일호 경제부총리 겸 기획재정부 장관은 3월 22일 제8차 경제관계 장관회의를 열고 ‘청년고용대책 점검 및 보완방안’ 을 발표하여 보완책을 마련함
 - 상대적으로 열악한 고용여건 속에서 청년의 장기실업자와 구직단념자가 증가하여 청년고용대책의 내실화 및 기본적인 고용여건 개선을 위한 대책을 제시함

<표 1-1> 청년 체불임금 현황

	2013	2014	2015	2016
청년 체불임금 신고자수 (천 명)	48,000	52,000	61,000	67,000
청년 체불임금 신고액 (억 원)	1,066	1,142	1,216	1,406

자료: 청년고용대책 점검 및 보완방안, 2017

- 청년 일자리 문제해결을 위해 경제활력 제고를 통한 양질의 일자리 창출 및 노동시장 유연안정성 제고를 통한 고용기회 확대, 그리고 일자리 미스매치 해소 노력을 통한 효율적 인력충원을 지속 추진하기로 함



<그림 1-2> 청년고용대책 점검 및 보완방안

- 특성화·마이스터고와 중소기업 간 상호연계가 상대적으로 미흡
 - 일각에서는 특성화·마이스터 고등학교와 중소기업과의 연계가 상대적으로 미흡하다는 문제점을 제기(백경진, 2016)

- 공업계 중심의 직업계열 쏠림 현상으로 인한 산업구조와의 미스매칭 존재(손유미, 2014)
- 특성화고 졸업생과 지역 중소기업과의 일자리 및 스킬 미스매치가 존재할 가능성을 시사

- 수원시 특성화·마이스터 고등학교의 현황
 - 현재 수원시의 특성화·마이스터 고등학교는 매향여자정보고등학교, 삼일공업고등학교, 삼일상업고등학교, 수원농생명과학고등학교, 수원공업고등학교, 수원전산여자고등학교, 수원정보과학고등학교, 수원하이텍고등학교 등 총 8개교(수원시청)
 - 수원시는 4개 특성화 고등학교(수원삼일공업고등학교, 수원공업고등학교, 수원전산여자고등학교, 광명공업고등학교)와 공동 컨소시엄을 구성해 교육부와 고용노동부가 주관하는 산학일체형 도제학교 지원 사업에 지원
 - 2017년 2월에는 특성화고등학교 신입생의 진로목표를 설정하기 위한 ‘특성화고 신입생 진로캠프’ 를 개최
 - 특성화·마이스터 고등학교의 교과과정이 수원시 및 인근지역의 산업인력 수요와 일치하는지 여부를 살펴볼 필요성 있음
 - 또한 수원시 특성화·마이스터 졸업생들의 취업률을 살펴보면 그치지 않고 양질의 일자리여부를 파악할 필요성 있음
 - 현재 전문대에서 실시중인 NCS(National Competency Standards, 국가직무능력표준) 제도가 2015년부터 특성화고에도 도입됨
 - NCS는 산업현장에서 직무를 수행하기 위해 요구되는 지식·기술·태도 등의 내용을 국가가 체계화 한 것으로 직업교육·훈련 및 자격제도가 산업현장과 불일치함을 개선하고자 개발

2. 연구의 목적

- 특성화·마이스터고 현황 파악
 - 국내에 있는 특성화·마이스터 고등학교의 개수와 계열을 파악한 후 기업의 취업 선호도 분야 분석
 - 수원시의 특성화·마이스터 고등학교에 대해서는 보다 심층적인 분석을 실시하여 일자리 연계 가능성 분석

- 학교 수, 학생 수, 교직원 수 등
 - 각 학교별 교과과정 및 만족도
 - 현장실태 실습 실태 및 만족도
 - 졸업생의 진학 및 취업현황 조사
- 수원시 산업구조 및 인력수요 파악
 - 수원시(경기도)의 인근 산업구조 및 인력수요를 파악하여 수원시의 특성화·마이스터고 졸업생들의 취업 연결 고리 분석
 - 수원시·경기도의 산업구조 및 직업구조
 - 수원시·경기도의 노동공급 및 수요구조
 - 수원시·경기도의 산업별 인력수요 현황
 - 수원시 내 고졸취업자를 고용하고 있는 사업체 조사
 - 수원시(경기도) 차원의 특성화·마이스터고에 대한 수원시의 지원현황을 파악
 - 관계자 면담 및 협조(수원시 교육청소년과, 수원시교육청)
 - 타(他) 지자체의 사례분석
- 수원시 특성화·마이스터고 취업지원 방안 도출
 - 수원시의 특성화·마이스터고 재학생 및 졸업생들에 대한 전반적인 수요조사를 실시
 - 수원시에 소재한 관련 중소기업에 대한 인력수급분석을 도출하여 특성화고 졸업 후 양질의 일자리 창출 방안 제시

제2절 연구의 범위 및 방법

1. 연구의 범위

- 시·공간적 범위 : 2017년, 수원시
- 내용적 범위
 - 수원시 특성화·마이스터 고등학교 재학생 및 졸업생 실태파악
 - 수원시·경기도의 산업구조 및 인력수요 파악
 - 지자체의 특성화·마이스터 고등학교 지원현황
 - 정책 개선안 도출

2. 연구의 방법

- 기존의 특성화·마이스터 고등학교에 대한 진로조사 및 산업수요조사 참조
- 설문조사 및 심층면접(주로 특성화고 졸업생들을 고용하고 있는 사업체)
- 설문조사를 기반으로 특성화·마이스터 고등학교 교육현황, 취업현황 등에 대한 분석
- 통계청의 ‘산업기술인력수급실태조사(지역별)’, ‘경기도 지역 정기 인력 및 수급 조사’ 를 통해 수원시 및 인근지역에 적절한 일자리 매칭이 이뤄지고 있는 여부를 분석
- 특성화·마이스터고등학교에 관한 국내·외 사례분석
 - 해외사례는 실사 방문 예정

제2장 특성화·마이스터고 개념 정의 및 현황 분석

제1절 특성화·마이스터 고등학교 개념 정의

1. 특성화 고등학교 개념 정의

1) 정의 및 특성

■ 특성화 고등학교의 정의

- 1998년 3월 개정된 초·중등교육법 시행령 제91조¹⁾에 따라 ‘소질과 적성 및 능력이 유사한 학생을 대상으로 특정 분야의 인재 양성을 목적으로 하는 교육 또는 자연 현장실습 등 체험 위주의 교육을 전문적으로 실시하는 고등학교’로 정의
 - 일반적으로 사용되는 특성화고는 ‘특정 분야의 인재 양성을 목적으로 하는 교육’ 즉, 직업교육분야 특성화고를 의미
 - 자연현장실습 등 체험 위주의 교육을 전문적으로 실시하는 고등학교는 대안교육 특성화고에 해당

■ 특성화 고등학교의 특징

- 특성화고는 교육과정의 운영, 학생 선발 및 교사 임용 방식 등에 있어 일반고와 차이가 존재(이광호, 2006)
 - 교육과정 운영 측면에서 특정 분야의 인재 양성이라는 교육 목표 달성을 위해 현장 및 실천 활동 중심의 교육과 자율적인 학교 운영 등의 특징을 지님
 - 학생 선발의 경우, 특정 분야에 소질과 적성을 지닌 학생을 우선 선발하기 위해 실기고사와 적성 검사, 면접 등의 다양한 방식 적용
 - 중학교 내신이나 교과 성적에 관계없이 전공 관련 경진대회 수상 경력자 등을 선발²⁾하는 경우도 있음
- 특정 직업 분야뿐만 아니라, 특정 분야로의 ‘취업과 진학(특성화고 전형)’이라는 진로 선택이 가능

1) 초·중등교육법 시행령 제91조(특성화고등학교)

① 교육감은 소질과 적성 및 능력이 유사한 학생을 대상으로 특정분야의 인재양성을 목적으로 하는 교육 또는 자연현장실습 등 체험위주의 교육을 전문적으로 실시하는 고등학교(이하 “특성화고등학교”라 한다)를 지정·고시할 수 있다.

2) 한세사이버보안고등학교, IT인재 특별전형 : 본교에서 주최한 전공 관련 경진대회 입상자 또는 전공 관련 교육프로그램 이수 후, 입학 요구수준을 충족하면 중학교 성적과 관계없이 원하는 학과에 지원 가능

- 특성화고는 취업과 진학이 가능하도록 대학준비 교육과 특정 분야의 직업교육을 병행하는 교과과정 운영이 규정됨
- 정부는 특성화 기준에 부합하는 전문고를 특성화고로 지정하여 시설 지원비, 장학금, 학교 컨설팅 등의 다양한 지원을 제공함
- 정부는 1996년 신직업교육체제혁신 방안을 통해 ‘전문계 고교는 졸업 후 취업을 준비하는 중국교육이 더 이상 아니라 졸업 후 취업을 준비할 수도 진학을 준비할 수도 있는 복합적인 교육’ 임을 천명
- 전문계 학생들의 대학진학은 우수 학생을 유치하기 위한 수단이었으나, 특성화고의 정체성을 흐리게 만들었다는 지적도 존재(손유미, 2014)
- 특성화고 간 취업률과 진학률에 상당한 격차가 존재(김충하, 2016)
 - 학교계열별로는 공업계열 학교의 취업률이 큰 것으로 조사되었으며, 학생취업에 영향을 주는 요인으로 학비감면 수혜비율이 많고, 동아리나 특기적성 방과후 활동참여율이 높은 학교의 취업비율이 높고, 학업중단률이 높은 학교일수록 취업률이 낮은 것으로 나타남(이쌍철·엄문영, 2014)
- 직업교육기관으로서의 중요성과는 달리 여타 고등학교 유형에 비해 경시됨
 - 고졸 취업자들에 대한 막연한 편견과 기능인을 평가 절하하는 문화, 개인의 업무나 기술적 역량보다는 학력을 중시하는 학벌주의 등이 근본적인 문제임
- 1998년 최초 개교 이래 실업·전문계고와 공존하던 시기의 특성화고는 선도학교 위상을 지녔으나, 2010년 마이스터고 개교 이후에는 기존 실업계고나 전문계고의 위치로 격하됨

2) 특성화 고등학교 변천사³⁾

■ 도입기(1995~1999)

- 고교단계 직업교육 다양화 방안으로 1996년 교육개혁방안(II)을 통해 특성화고를 처음 제안함
 - 교육개혁방안(II)은 특성화고를 적성과 능력을 고려하여 조기 진로 결정으로 전문가를 양성하는 다양한 전문분야의 학교로 정의함
- 1998년 최초의 특성화고인 부산디자인고등학교 개교
 - 1999년에는 9개교로 확대됨

3) 이숙영, 선취업 후진학 정책 평가연구, 중부대학교 박사학위논문, 2017.

- 성장기(2000~2005)
 - 실업계고등학교 육성대책(2000)을 통해 과대규모 학교의 학급수를 지역별 여건에 따라 감축하는 등 학교별 전문화·다양화를 추진
 - 1999년 9개교에서 2005년 64개교로 크게 증가
- 정착기(2005~2010)
 - 정부는 2005년 직업교육체제 혁신방안을 발표하고 특성화고 확대를 위한 정책적·재정적 지원, 명문 특성화고 대폭 확대 추진
 - 2010년까지 특성화고 200개교 지정을 목표로 설정
 - 2007년부터 정부부처에서 위탁·지원 특성화고를 육성하고, 2009년부터 지자체·산업체 공동 운영 특성화고를 100개교 신규 육성하여 2009년까지 300개교 이상 확대해 장기적으로 전문계고 전체 특성화를 추진하려 함(희망을 실현하는 전문계고 육성전략, 2007)
- 안정기(2010~)
 - 특성화고 학생들의 ‘대학 진학 급증’ 및 ‘기술기능인력 확보 애로’ 및 ‘인력 수급 불일치 가중’ 문제를 해소하기 위해 ‘산학협력형’ 특성화고로 확대·내실화 하고, ‘선취업 후진학’을 유도함(고교 직업교육 선진화 방안, 2010)
 - 2010년 초·중등교육법 시행령 개정에 따라, 전문계고(종합고 제외)의 특성화고로의 전환이 이루어지면서, 특성화고가 중등 직업교육기관으로 확립됨
 - 산학일체형 도제학교 사업(2014)을 통해 스위스 도제식 직업학교 모델이 적용된 ‘산학일체형 도제 교육’이 2015년 9개교에서 시범 운영됨
 - 2016년 전국 60개 특성화고(경기도 3개 사업단 8개교), 830개 기업, 2,674명의 학생이 참여하였고, 2017년에는 200개교로 확대할 계획임

※ 문재인 정부 100대 국정과제(‘17. 7. 19) 中 특성화고 등 관련 계획

- 51. 교육의 희망사다리 복원
 - 고졸 취업자 지원 확대를 위한 국가직 지역인재 9급 채용 단계적 확대 및 공공 기관·민간기업 고졸 채용 유도(‘17년~)
 - 고졸기술인재 국비 유학, 글로벌 인턴 확대, 직업계고 취업처 발굴(‘17년~) 등 추진
- 52. 고등교육의 질 제고 및 평생·직업교육 혁신
 - 직업교육 국가책임을 강화하고, ‘18년 직업교육 마스터플랜 마련 및 직업계고 재정 지원 확대, 직업계고 학점제 단계적 운영(‘18년~)

자료: 문재인 정부 100대 국정과제(2017)

<표 2-1> 특성화고 관련 정책 추진 과정(1995~2016)

시기구분	주요 정책	주요 내용
도입기 (1995~1999)	교육개혁방안 (1995.5.31.)	<ul style="list-style-type: none"> • 학교 시설·설비 기준을 학교의 특성에 따라 다양화 • 고교 설립의 준칙주의 시행을 통한 다양한 형태의 고교 설립
	교육개혁방안Ⅱ (1996.2.9.)	<ul style="list-style-type: none"> • 학생의 적성과 능력을 고려, 조기에 진로를 결정하여, 전문가로 양성될 수 있도록 다양한 전문 분야의 특성화고 확대 • 기존 실업계고를 자율 결정에 따라 특성화고로 전환 촉진
	최초 특성화고 개교 (1998.3.)	<ul style="list-style-type: none"> • 부산디자인고 개교
성장기 (2000~2005)	실업계 고교 육성 대책 (2000)	<ul style="list-style-type: none"> • 학교별 전문화·다양화 - 과대 규모 학교의 학급 수를 지역별 여건을 고려하여 감축 - 세분화된 학과, 백화점식 학과 설치 지양 → 학교별 전문화 유도·소규모 특성화고 확대 - 소질·적성에 따라 조기 진로결정 학생들에게 고교단계부터 전문가 성장 가능한 경로 개발
정착기 (2005~2010)	직업교육체제 혁신방안 (2005.5.12.)	<ul style="list-style-type: none"> • 혁신 방향 - 대량 기능인력 양성체제 → 소량 특성화 인력 양성체제로 체질 개선 - 교육부 중심 → ‘운영주체의 다원화’ (지자체, 산업체, 정부부처) • 산업 수요와 직결되는 ‘명문 특성화고’ 대폭 확대 - 지방자치단체(광역·기초)에 의한 실업고 특성화 - 산업체 및 직능 단체에 의한 실업고 특성화 - 각 정부부처에 의한 실업고 특성화 ※ 특성화고 목표 학교 수: 64개교(2005년) → 200개교(2010년)
	희망을 실현하는 전문계고 육성전략 (2007.2.)	<ul style="list-style-type: none"> • 산업별 핵심기술인력을 양성하기 위하여 수요 부처, 지자체 및 산업체가 산업 수요와 연계하여 직접 특성화 지원·육성에 참여 • 2007년부터 정부부처에서 위탁·지원 특성화고 육성 • 2009년부터 지자체·산업체 공동 운영 특성화고 100개교 신규 육성
안정기 (2010~)	고교 직업교육 선진화방안 (2010.5.12.)	<ul style="list-style-type: none"> • 추진방향 - 전체 전문계고를 ‘분야별 특화된 직업교육기관’ 으로 개편 - 산업계·정부부처 공동으로 ‘선취업 후진학’ 여건 조성·산학 협력형 특성화고로 개편·확대 - 진학 위주에서 산학 협력형 특성화고로 확대 및 내실화 - 정부부처 연계형 특성화고 확대 : 150개교(2015년) - 지자체·산업계·교육청 공동 육성형 특성화고 : 200개교(2015년)
	초중등교육법시행령 개정 (2010.6.29.)	<ul style="list-style-type: none"> • 전문계고(종합고 제외)를 특성화고로 전환 : 부칙 제6조 제1항 (전문계고등학교 등의 특성화고로의 전환에 관한 경과조치)
	산학일체형 도제학교 사업 (2014~)	<ul style="list-style-type: none"> • 스위스식 직업교육(산학일체형 도제학교) 도입 및 확대: 9개교 (2015년) → 50교(2016년) → 2017년 203교(공업계 고등학교 전체)로 확대 예정

자료: 이숙영(2017)

2. 마이스터 고등학교 개념 정의

1) 정의 및 특성

■ 마이스터 고등학교의 정의

- 초·중등교육법 시행령 제90조 제1항제10호4)의 ‘산업 수요 맞춤형 고등학교’에 해당하는 학교로서 ‘전문적인 직업교육의 발전을 위하여 산업계의 수요에 직접 연계된 맞춤형 교육과정 운영을 목적으로 하는 고등학교’로 정의됨
 - 유망분야의 특화된 산업수요와 연계하여 예비 마이스터(Young Meister)를 양성하는 특수목적고

■ 마이스터 고등학교의 특징

- 학비 면제, 기숙사 특별 지원 등 특성화고에 비해 다양한 혜택과 지원 제공
 - 학비 전액은 정부에서 지원하고 있으며, 전교생 대부분이 기숙사 생활을 하고 성적우수자에게는 별도의 장학금을 지급하고 있음
 - 또한 취업이 확정된 경우에는 최대 4년까지 입영을 연기할 수 있으며, 군 복무 시에는 본인의 특기분야에 맞는 산업기술요원이나 기술병으로 복무할 수 있음
- 산업수요 맞춤형 교육과정 운영을 통해 졸업 후 100% 우선 취업과 기술명장으로 성장을 지원하고, 재직자 특별전형 등 후 진학 제도를 통해 일과 학습 병행 가능
 - 마이스터고는 학교별로 특성화된 교육과정을 운영하고 있어 학생들은 3년 간 기본 교육 외에도 자동차, 향만물류, 에너지, 바이오, 모바일, SW 등 특성별로 현장에서 필요한 이론과 실무교육을 받게 됨
 - 산학협력을 맺은 업체에서 현장실습도 진행되며, 해외 인턴십 기회(3개월)를 제공하는 학교도 있음
 - 2011년에 전국 마이스터고와 산학협력 업체 간에 맺은 채용 약정 인원은 전체 마이스터고 학생의 63%에 달하였으며, 고졸 취업을 장려하는 정부정책에 따라 기업과의 협약이 날로 증가하고 있어 그 수치는 계속적으로 증가하는 추세임
- 삼성전자, 현대자동차 등 대기업에서도 고졸자 채용을 위한 산학협력을 강화하였

4) 초·중등교육법 시행령 제1장 제90조(특수목적고등학교)

- ① 교육감은 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 학교중에서 특수분야의 전문적인 교육을 목적으로 하는 고등학교(이하 “특수목적고등학교”라 한다)를 지정·고시할 수 있다. 다만, 제10호의 학교 중 국립의 고등학교는 교육부장관이 지정·고시한다.

10. 산업계의 수요에 직접 연계된 맞춤형 교육과정을 운영하는 고등학교(이하 “산업수요 맞춤형 고등학교”라 한다)

으며, 18개 시중은행에서도 2011년부터 고졸 행원 채용⁵⁾이 부활하였음

- 학생의 가정환경, 성적, 학교환경 등이 특성화고에 비해 우수
- 특수목적고등학교로 분류되어 외국어고, 과학고, 예술고 등과 같은 위상을 차지
- 매년 취업률 90% 이상의 매우 높은 성과를 창출

2) 마이스터 고등학교 변천사

■ 마이스터 고등학교 도입 배경

- 특성화고 졸업자 70% 이상이 대학 진학에 따른 직업교육기관으로서 정체성 문제 발생
 - 학령인구의 급속한 감소에 따른 생산 가능 인력의 감소와 무조건적인 대학 진학으로 인한 고학력 실업자 양산, 기술 불일치로 인한 기업의 재교육 비용 증가 등이 주된 원인

<표 2-2> 연도별 특성화고 졸업생의 취업률 및 진학을 변화

연도	전체 졸업자 수(명)	진학		취업	
		진학자 수(명)	비율(%)	취업자 수(명)	비율(%)
1990	274,150	22,710	2.3	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
2003	231,127	109,234	49.8	104,138	45.1
2007	158,708	113,487	71.5	32,075	20.2

자료: 교육통계연보(<http://kess.kedi.re.kr>).

- 이를 해결하기 위해 ‘한국형 마이스터고 육성계획’ 수립(고교다양화300프로젝트, 2008)
 - 한국형 마이스터 육성계획은 학생의 소질 및 적성에 따라 관심 분야의 전문가로 성장할 수 있도록 지원하고 안정적 취업을 통한 경력 개발과 직장 내 학위 취득 가능한 우수 전문계고를 마이스터고로 집중 육성하고자 수립됨

5) 기업·농협·국민 등 6대 시중은행의 고졸 채용 규모를 살펴보면, 2011년 특성화·마이스터고 활성화 정책에 맞춰 2011년 316명이었던 고졸 신입행원 수가 2012년 645명, 2013년 609명으로 2배 가량 증가하였으나, 고졸 행원들이 도맡아오던 단순 금융거래서비스를 모바일이나 인터넷, 키오스크가 대신하게 되면서 2014년부터 고졸 채용 규모가 급격히 감소하는 추세임

<표 2-3> 한국형 마이스터고 육성 기본계획 추진전략

<p>[전략 1] ‘마이스터’ 성장 경로 (Career Path) 확립</p>	<ul style="list-style-type: none"> • 전문계고 졸업생의 병역 이행 방법 개선 • 취업 후 계속교육을 통한 학위취득 기회 확대 • 해외 진출 촉진
<p>[전략 2] ‘마이스터고’ 교육 규제 개혁</p>	<ul style="list-style-type: none"> • 교육과정 및 교과서 전면 자율화 • CEO형 교장 공모 • 마이스터 교원 확보
<p>[전략 3] 국가적 지원 및 육성</p>	<ul style="list-style-type: none"> • 전문계고 학비 면제 및 장학금 지원 • 해외 선진 직업학교 연수(유학) 지원 • 기숙사·실습기자재 등 설비 확충

제2절 특성화·마이스터 고등학교 현황 분석

1. 전국 현황

■ 전국 고등학교 유형별 현황

- 2016년 특성화 고등학교(직업교육)는 전체 2,353개 고등학교 중, 472개로 20.1%를 차지하고 있으며 마이스터 고등학교의 경우는 42개로 전체의 1.8% 수준임
- 특성화·마이스터고의 교원수 비중(특성화고 19.1%, 마이스터고 1.8%)은 학교 수 비중과 유사하며, 학생 수의 경우는 특성화고가 전체의 16.4%, 마이스터고가 1.0%인 것으로 나타남

<표 2-4> 고교 유형별 현황(2016)

구분	학교 수 (교)	학급/학과 수 (개)	학생 수 (명)	교원 수 (명)	
일반고	1,545 (65.7%)	41,088 (68.7%)	1,256,108 (71.7%)	91,474 (67.5%)	
자율고	159 (6.8%)	4,570 (7.6%)	138,110 (7.9%)	10,231 (7.6%)	
특목고	152 (6.5%)	2,822 (4.7%)	67,607 (3.9%)	7,416 (5.5%)	
특성화고	마이스터고	42 (1.8%)	904 (1.5%)	17,618 (1.0%)	2,502 (1.8%)
	직업교육	472 (20.1%)	11,142 (18.6%)	287,772 (16.4%)	25,854 (19.1%)
	대안교육	25 (1.1%)	159 (0.3%)	2,860 (0.2%)	452 (0.3%)
계	2,353 (100%)	59,781 (100%)	1,752,457 (100%)	135,427 (100%)	

자료: 교육통계연보(<http://kess.kedi.re.kr>).

- 연도별 추이를 살펴보면 마이스터고는 2010년 개교 이래 지속적으로 학교, 학급/학과, 학생 수 등이 증가하고 있음
- 특성화고의 경우에는 2011년부터 2014년까지 학급/학과 및 학생 수가 급격히 증가 (학생 수의 경우 2011년 대비 2014년에 5배 이상 증가)하다가 2015년 이후부터는 감소하는 추세를 보임

<표 2-5> 연도별 특성화·마이스터고 현황 (2011~2016)

구분	연도	학교 수 (교)	학급/학과 수 (개)	학생 수 (명)			교원 수 (명)
				전체	남	여	
특성화고 (직업교육)	2011	476	3,893	117,117	65,627	51,490	26,939
	2012	475	7,729	221,107	123,705	97,402	26,860
	2013	470	11,473	317,445	175,377	142,068	26,328
	2014	475	11,505	610,599	472,621	137,978	26,498
	2015	473	11,288	299,223	167,089	132,134	26,138
	2016	472	11,142	287,772	163,030	124,742	25,854
마이스터고	2011	21	-	12,886	-	-	-
	2012	27	435	13,190	7,578	1,251	1,792
	2013	34	782	15,728	13,461	2,267	2,082
	2014	36	797	15,714	13,418	2,296	2,185
	2015	40	880	17,520	15,121	2,399	2,439
	2016	42	904	17,618	15,153	2,465	2,502

자료: 교육통계연보(<http://kess.kedi.re.kr>).

- 2017년 기준 전국의 마이스터고는 46개 학교가 운영 중에 있으며, 2018년에는 2개 학교가 추가로 마이스터로 지정·운영될 계획임
- 경기도에는 마이스터고 2개 학교(수원하이텍고와 평택기계공고)가 운영 중임

<표 2-6> 전국 마이스터 고등학교 현황 (2017년 기준)

no	지역	신청차수	개교년도	학교명	분야	모집정원	비고
1	서울 (4)	1차	2010	수도전기공업고등학교	에너지	200	남·여
2		2차	2010	미림여자정보과학고등학교	뉴미디어콘텐츠	120	여
3		5차	2013	서울로봇고등학교	로봇	160	남·여
4		8차	2016	서울도시과학기술고등학교	해외건설·플랜트	140	남·여
5	부산 (3)	1차	2010	부산자동차고등학교	자동차산업	120	남
6		2차	2010	부산기계공업고등학교	기계	300	남
7		3차	2012	부산해사고등학교	해양	160	남·여
8	대구 (4)	1차	2010	경북기계공업고등학교	기계·메카트로닉스	300	남
9		9차	2015	대구일마이스터고등학교	자동차	120	남·여
10		10차	2016	대구소프트웨어고등학교	SW·SW융합	60	남·여
11		11차	2017	대구자연과학고등학교	도시형 첨단농업	120	남·여
12	인천 (2)	2차	2010	인천전자마이스터고등학교	전자·통신	160	남·여
13		4차	2012	인천해사고등학교	해양	120	남·여
14	광주 (2)	2차	2010	광주자동화설비공업고등학교	자동화설비	80	남·여
15		11차	2017	광주경영고등학교	소프트웨어	80	남·여
16	대전 (2)	1차	2010	동아마이스터고등학교	전자·기계	200	남
17		9차	2015	대덕소프트웨어마이스터고	소프트웨어	80	남·여
18	울산 (3)	2차	2010	울산마이스터고등학교	기계·자동화	120	남
19		3차	2012	울산에너지고등학교	에너지	120	남·여
20		8차	2015	현대공업고등학교	조선해양플랜트	120	남·여
21	경기 (2)	2차	2010	수원하이텍고등학교	메카트로닉스	160	남·여
22		2차	2010	평택기계공업고등학교	자동차·기계	160	남·여

23	강원 (2)	1차	2010	원주의료고등학교	의료기기	120	남·여
24		5차	2013	삼척마이스터고등학교	발전산업	80	남·여
25	충북 (3)	1차	2010	충북반도체고등학교	반도체장비	100	남·여
26		4차	2012	한국바이오마이스터고등학교	바이오	100	남·여
27		6차	2013	충북에너지고등학교	차세대전지	80	남·여
28	충남 (4)	1차	2010	합덕제철고등학교	철강	100	남
29		3차	2012	공주마이스터고등학교	SMT장비	80	남·여
30		4차	2012	연무대기계공업고등학교	자동차부품제조	100	남·여
31		9차	2015	한국식품마이스터고등학교	식품	60	남·여
32	전북 (4)	1차	2010	군산기계공업고등학교	조선·기계산업	180	남
33		2차	2010	전북기계공업고등학교	기계	300	남·여
34		7차	2014	한국경마축산고등학교	말산업	40	남·여
35		11차	2017	김제자영고등학교	농생명 자원생산·가공	90	남·여
36	전남 (4)	2차	2010	한국항만물류고등학교	항만물류	100	남·여
37		5차	2013	전남생명과학고등학교	친환경농축산	100	남·여
38		6차	2013	여수석유화학고등학교	석유화학산업	100	남·여
39		7차	2014	완도수산고등학교	수산업	80	남·여
40	경북 (5)	1차	2010	구미전자공업고등학교	전자	280	남·여
41		2차	2010	금오공업고등학교	기계·전자 모바일	200	남
42		5차	2013	포항제철공업고등학교	철강	180	남
43		5차	2013	한국원자력마이스터고등학교	원자력발전설비	80	남
44		10차	2018	영천상업고등학교 (미개교)	식품품질관리	미정	미정
45	경남 (4)	1차	2010	거제공업고등학교	조선	160	남
46		2차	2010	삼천포공업고등학교	항공·조선	100	남·여
47		4차	2012	공군항공과학고등학교	항공기술	150	남·여
48		12차	2018	밀양전자고등학교 (미개교)	나노융합분야	미정	미정

자료: 백경진, 2016 수정

2. 경기도 현황

- 경기도 특성화·마이스터 고등학교 현황
 - 경기도에는 특성화 고등학교 72개 교와 마이스터 고등학교 2개 교가 위치해 있음
 - 특성화 고등학교의 수는 전국에서 가장 많으며, 경기도 다음으로 많은 서울에는 71개 특성화 고등학교가 소재하고 있음
 - 마이스터 고등학교는 수원하이텍고등학교와 평택기계공업고등학교가 있음

<표 2-7> 전국 특성화·마이스터 고등학교 현황

(단위 : 개, 명)

구 분	특성화 고등학교			마이스터 고등학교		
	학교	학급	학생	학교	학급	학생
서울	71	1,916	47,446	3	72	2,413
부산	34	866	20,649	3	87	1,741
대구	16	638	15,522	3	73	1,427
인천	26	700	19,225	2	42	815
광주	9	271	8,324	2	30	825
대전	10	362	8,745	2	38	758
울산	8	266	7,266	3	54	1,067
세종	1	18	453	0	0	0
경기	72	1,977	53,342	2	48	979
강원	21	361	8,305	2	30	578
충북	23	486	13,597	3	42	858
충남	24	472	12,910	4	51	1,020
전북	25	444	11,769	4	94	1,938
전남	40	684	15,293	4	57	1,184
경북	50	626	15,978	4	111	2,197
경남	32	615	14,763	3	47	818
제주	6	137	3,784	0	0	0

* 해당 통계자료는 학교에서 특성화고·마이스터고 포털에 입력한 자료를 근거로 하고 있으며, 교육통계연보(2016)에서 제공되는 통계자료와 차이가 있음

자료: 특성화고·마이스터고 포털(<http://www.hifive.go.kr>).

- 경기도 특성화·마이스터 고등학교 계열별 현황
 - 경기도의 특성화고 계열별 현황을 살펴보면 공업계열 28개, 상업계열 35개로 서울 다음으로 많으며, 농업계열은 7개로 전국에서 가장 많음
 - 경기도 소재 마이스터고등학교 2곳은 모두 공업계열(수원하이텍고-메카트로닉스, 평택기계공고-자동차·기계)임

<표 2-8> 전국 특성화 고등학교 계열별 현황

(단위 : 개)

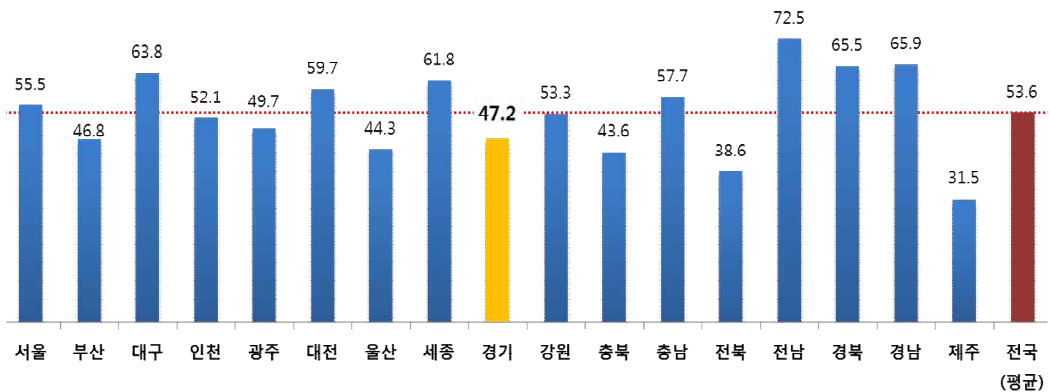
구 분	공업계열	상업계열	농업계열	가사·실업계열	수산·해운계열
서울	31	37	0	3	0
부산	17	14	1	2	0
대구	9	3	1	3	0
인천	15	9	0	1	1
광주	4	3	1	1	0
대전	5	4	1	0	0
울산	3	3	0	2	0
세종	1	0	0	0	0
경기	28	35	7	2	0
강원	12	5	3	1	0
충북	8	12	2	1	0
충남	9	10	3	1	1
전북	10	9	6	0	0
전남	17	12	6	3	2
경북	18	19	4	5	3
경남	14	11	2	4	1
제주	1	1	1	3	0

자료: 특성화고·마이스터고 포털(<http://www.hifive.go.kr>).

■ 경기도 특성화·마이스터 고등학교 취업률 현황

- 경기도 특성화·마이스터고의 취업률은 47.2%로 전국 17개 시·도·광역시 중에서 12번째로 매우 낮은 수준의 취업률을 기록함

전국 특성화·마이스터고 취업률(%)



자료: 학교알리미(<http://www.schoolinfo.go.kr>).

<그림 2-1> 전국 특성화·마이스터고 취업률 현황 (2016)

3. 수원시 현황

- 수원시 특성화·마이스터 고등학교는 총 8개(특성화고 7개, 마이스터고 1개)
 - (특성화고) 매향여자정보고등학교, 삼일공업고등학교, 삼일상업고등학교, 수원농생명과학고등학교, 수원전산여자고등학교, 수원공업고등학교, 수원정보과학고등학교
 - (마이스터고) 수원하이텍고등학교

<표 2-9> 경기·수원시의 특성화·마이스터 고등학교 현황 (2016)

(단위 : 개, 명)

구분		학교 수	교원 수	학생 수	입학자 수	졸업자 수	학급 수
특성화고 (직업교육)	경기	71	4,919	54,855	18,171	20,130	2051
	수원시	7	597	7,036	2,326	2,699	253
	전국	472	25,854	287,772	97,312	100,337	11,142
마이스터고	경기	2	129	980	338	317	50
	수원시	1	61	482	163	158	24
	전국	42	2,502	17,618	5,830	6,290	904

자료: 교육통계연보(<http://kess.kedi.re.kr>).

- 수원시 특성화·마이스터 고등학교 계열별 현황
 - 수원시 특성화·마이스터 고등학교 계열별 학교 현황
 - 수원시 소재 특성화·마이스터고 중에는 공업계열만을 운영하는 학교가 총 4곳이며, 수원정보과학고의 경우는 공업계열과 상업계열의 학교가 동시에 존재
 - 삼일상고는 상업계열만을 운영 중이며, 매향여자정보고는 상업계열이었으나, 2017년 가사·실업계열의 보건의호과를 개설하여 현재 1학년에 2학급을 운영 중임
 - 농업계열로는 수원농생명과학고 1개 학교가 있음

<표 2-10> 수원시 특성화·마이스터고 계열별 현황 (2016)

구분	NO	학교명	학과명
공업계열	1	수원하이텍고등학교 (4)	메카트로닉스와, 정밀기계과, 전기전자제어과, 자동화시스템과
	2	삼일공업고등학교 (13)	기계과, 전기과, 전자과, 정보통신과, 화학공업과, 발명환경공업과, 발명전기과, 발명화학공업과, 환경과, 발명IT전자과, 발명미디어과, 발명디자인과

	3	수원공업고등학교 (8)	기계과, 전기전자제어과, 전자통신과, 자동차과, 건축디자인과, 건설정보과, 디지털게임과, 정보네트워크과
	4	수원전산여자고등학교 (6)	IT모바일과, IT디자인과, 반도체전자과, 반도체디스플레이과, 모바일앱개발과, 3D디자인과
공·상업계열	5	수원정보과학고 (4)	[공업계열] 컴퓨터전자과, 디지털네트워크과, IT산업디자인과
			[상업계열] IT경영정보과
상업계열	6	삼일상업고등학교 (7)	웹비즈니스과, IT경영과, ERP경영과, 세무행정과, ERP경영정보과, 금융비즈니스과, 비즈니스마케팅과
			[상업계열] 금융정보과, 회계정보과
가사·실업계열	7	매향여자정보고등학교 (3)	[가사·실업계열] 보건간호과('17년 개설)
농업계열	8	수원농생명과학고등학교 (3)	식품생명과학과, 생물자원과학과, 바이오시스템과

○ 수원시 특성화·마이스터 고등학교 계열별 학급 및 학생 수 현황

- 수원시 특성화·마이스터고 재학생의 계열별 학생 수는 공업계열이 4,267명(약 58%)으로 가장 많고, 상업계열(2,186명, 약 30%), 농업계열(847명, 약 12%) 등의 순으로 나타남

<표 2-11> 수원시 특성화·마이스터고 계열별 학급 및 학생 수 현황 (2016)

(단위 : 개, 명)

구 분	1학년		2학년		3학년		기타학급		계	
	학급 수	학생 수	학급 수	학생 수	학급 수	학생 수	학급 수	학생 수	학급 수	학생 수
공업계열	53	1,429	53	1,408	53	1,408	3	22	162	4,267
상업계열	25	702	27	744	27	740	0	0	79	2,186
가사·실업계열	2	57	0	0	0	0	0	0	2	57
농업계열	10	280	10	274	10	268	4	25	34	847

자료: 학교알리미(<http://www.schoolinfo.go.kr>).

■ 수원시 특성화·마이스터 고등학교 취업률 현황

- 수원시 특성화고 중 취업률이 가장 높은 곳은 삼일상업고(69.19%)이며, 수원농생명과학고(취업률 49.61%, 진학률 45.73%)를 제외한 모든 특성화·마이스터고등학교의 취업률은 경기도 평균(47.2%)을 상회함

<표 2-12> 특성화·마이스터고 취업률 (2016)

구분	전국	경기	수원시			
			팔달구	장안구	권선구	영통구
특성화·마이스터고 취업률(%)	53.6	47.2	63.4	50.4	62.8	76.9

자료: 학교알리미(<http://www.schoolinfo.go.kr>).

<표 2-13> 수원시 특성화·마이스터고 졸업생의 취업 등 진로현황 (2016)

(단위 : 명, %)

구분	학교명	특성화고						마이스터고	
		매향여자정보고	삼일공고	삼일상고	수원공고	수원농생명과학고	수원전산여자고	수원정보과학고	수원하이테크고
졸업		402	459	403	522	328	284	301	158
진학	전문대	65	84	58	63	88	63	50	0
	대학	53	61	16	25	42	11	14	0
	소계	118	145	74	88	130	74	64	0
취업		210	288	241	303	99	155	189	154
취업/학업 병행		0	0	33	0	20	0	2	0
입대자		0	0	0	1	0	0	0	0
제외 인정자		0	26	7	21	35	1	4	0
기타		0	0	0	109	0	0	4	4
미상		74	0	48	0	44	54	38	0
진학률		29.35	31.59	26.55	16.86	45.73	26.06	21.93	0
취업률		52.24	66.51	69.19	60.6	40.61	54.77	64.31	97.47

자료: 교육통계연보(<http://kess.kedi.re.kr>), 학교알리미(<http://www.schoolinfo.go.kr>).

■ 수원시 특성화·마이스터고 계열별 졸업생의 취업 등 진로현황

- 공업계열(수원하이텍고 포함)과 상업계열 학과의 취업률은 각 각 69.42%, 56.75%로 졸업생의 과반수 이상이 취업한 것으로 나타남
 - 농업계열의 경우, 취업률이 45.88%로 절반에 못 미치는 수준이나, 수원시 소재 전 계열 중에서는 가장 높은 진학률(32.97%)를 기록함
 - 가사·실업계열에 속하는 보건간호과(매향여자정보고)의 경우, 2017년에 신설되었기 때문에 취업 등의 진로현황을 파악할 수 없음
- 진학률의 경우, 농업계열의 학과의 진학률이 32.97%로 가장 높았으며, 그 다음으로는 공업계열(21.45%), 상업계열(19.67%) 순인 것으로 나타남

<표 2-14> 수원시 특성화·마이스터고 계열별 취업 등 진로현황 (2016)

(단위 : 명, %)

계열		공업계열	상업계열	농업계열
구분				
졸업		1478	793	279
진학	전문대	224	104	49
	대학	93	52	43
	소계	317	156	92
취업		1007	443	128
취업/학업 병행		19	7	0
입대자		0	0	0
제외 인정자		35	1	25
기타		79	16	0
미상		21	170	34
진학률		21.45%	19.67%	32.97%
취업률		69.42%	56.75%	45.88%

자료: 교육통계연보(<http://kess.kedi.re.kr>), 학교알리미(<http://www.schoolinfo.go.kr>).

- 수원시 특성화·마이스터 고등학교 전출입 및 학업 중단 학생 수 현황
 - 수원시 특성화고 중 학업 중단율(2016년 기준)이 가장 높은 곳은 수원전산여고(2.9%)이며, 수원농생명과학고(1.8%)와 삼일공고(1.6%) 순임
 - 수원하이텍고는 2016년에 학업 중단 학생이 없는 것으로 나타남

<표 2-15> 특성화·마이스터고 전출입 및 학업중단 학생비율 (2016)

구 분	전국	경기	수원시			
			팔달구	장안구	권선구	영통구
전입학생비율(%)	1.2	1.2	1	1.1	1	0.9
전출학생비율(%)	1.1	1.2	0.8	0.8	0.9	1
학업중단학생비율(%)	1.4	1.4	1.5	2	1.3	1.2

자료: 학교알리미(<http://www.schoolinfo.go.kr>).

<표 2-16> 수원시 특성화·마이스터고 전출입 및 학업 중단 학생 수 현황 (2016)

(단위 : 명)

구분	학교명	특성화고							마이스터고
		매향여자 정보고	삼일공고	삼일상고	수원공고	수원농생 명과학교	수원전산 여자고	수원정보 과학고	수원하이텍 고
2014	전입	3	28	6	21	1	1	6	-
	전출	4	21	7	9	6	3	3	4
	학업 중단율	9 (0.8%)	23 (1.7%)	13 (1.1%)	17 (1.1%)	26 (2.6%)	20 (2.3%)	12 (1.3%)	1 (0.2%)
2015	전입	-	24	9	15	3	-	4	-
	전출	-	20	8	7	7	-	5	4
	학업 중단율	7 (0.6%)	12 (0.9%)	8 (0.7%)	14 (1%)	16 (1.8%)	7 (0.8%)	4 (0.5%)	3 (0.6%)
2016	전입	2	28	3	15	1	1	5	-
	전출	6	13	3	14	4	4	7	2
	학업 중단율	9 (0.9%)	20 (1.6%)	6 (0.6%)	6 (0.5%)	15 (1.8%)	24 (2.9%)	4 (0.5%)	0

자료: 교육통계연보(<http://kess.kedi.re.kr>), 학교알리미(<http://www.schoolinfo.go.kr>).

제3절 특성화·마이스터고 고등학교 취업지원 정책 현황

1. 중앙부처 특성화·마이스터고 취업지원 사업

■ 취업지원 사업 개요

- 특성화·마이스터고 재학생 대상의 취업지원 프로그램을 제공하고 있는 중앙부처는 중소벤처기업부, 교육부 등 약 10개 기관⁶⁾이며 주로 실무에 필요한 직업훈련 개발 및 운영과 산업연계 현장실습, 취업연계 직업훈련 등의 제공을 지원하고 있음
- <표 2-17>은 중앙부처 사업 중에서 수원시 소재의 특성화·마이스터고에 적용 및 지원되고 있는 사업들임

<표 2-17> 특성화·마이스터고 취업지원 관련 중앙부처 정책사업 현황

소관부처	정책사업명	내용 및 특징	대상	유형
중소벤처기업부	중소기업 특성화고 인력양성사업	중소기업 채용 확약 ‘취업 맞춤형’ 운영	특성화고 마이스터고	취업연계
	산업기능요원제도	병역자원 일부를 민간의 제조 생산인력으로 채용	특성화고 마이스터고	병역혜택
	기술사관 육성사업	특성화고-전문대 연계교육을 제공 및 졸업 후 협약기업으로의 취업 연계	특성화고	취업연계
교육부	매력적인 직업계고 육성(매직) 사업	학교가 지역여건 및 자체 특성 등을 고려하여 스스로 ‘매직’ 프로그램을 구상·운영하도록 지원하여 학교 운영 시스템 혁신 및 인프라 개선 등 ‘가고 싶은 직업계고’ 조성하려는 사업	특성화고 마이스터고 일반고(직업계)	실전수업 취업지원 인성교육 인프라 개선
	특성화고·마이스터고 취업역량 강화사업	취업선도 특성화고의 취업지원 역량 향상 및 전문 기술 전수를 위한 산학겸임 교사 등의 채용 지원	특성화고	취업역량 강화
		시·도교육청 취업지원센터 운영을 통한 취업 진로교육 및 취업지원연계체제 구축	특성화고 마이스터고	취업연계 지원체제
	산학일체형 도제학교	NCS 기반의 현장중심 직업교육훈련 프로그램 고교 2학년부턴 기업과 학교에서 훈련받음	특성화고	현장실습
취업보장형 고교·전문대 통합교육 육성사업	입학과 동시에 취업이 보장되고, 대학입시와 학비 부담 없이 학교와 기업에서 필요한 직무 능력을 키우도록 지원	특성화고	취업보장 직업훈련	
고용노동부	실전·창의인재 양성사업	개인별 경력개발 계획 수립 및 경력개발 지원 NCS, 직무분석 등에 기반한 직업교육훈련	특성화고	현장실습 취업연계

6) 교육부 특성화고·마이스터고 포털(HIFIVE)에 소개된 중등직업교육 관련 정부부처 지원 사업 참고

농림축산 식품부	농업·농촌교육훈련 지원(농업계고교 산업연계교육)	고교 재학생의 농산업분야 진출 촉진을 위해 선도 농가, 신지식인농업인, 농업 관련 산업체 등에 1개월 이상 장기 실습형 교육과정 제공	특성화고 마이스터고	현장실습
	창조농업선도고교 지원 사업	농산업 분야 창업 인력 육성을 위해 현장 실습 중심의 체계적인 농업 직업교육 실시	특성과 마이스터고	현장실습
특허청	발명특허 특성화고 지원 사업	기업연계 직무발명 프로그램 운영 등을 통한 발명 특허 교육 실 및 우수 학생에 대한 취업 연결	특성화고 (공업계열)	직업훈련 취업연계
국방부	군 특성화고등학교 지원 사업	졸업 후 전문학사로 임관하여 3년간 복무하며 전문학사 취득, 전역 후 동일계열 취업 연계	특성화고	유급지원병 ⁷⁾
국토 교통부	공간정보 특성화고 육성사업	공간정보 산업현장에서 요구하는 DB/SW 기술 교육 중심의 공간정보 특성화고 육성을 통한 전문 기능인력 양성	특성화고	교원연수 취업활동 지원
	물류기능인력 양성사업	물류기능인력을 육성할 고교, 대학을 선정하여 전문 실무인력 양성에 필요한 교육프로그램 개발 및 운영에 소요되는 재정 지원	고등학교 전문대	보조금 지원
	항공기초인력양성사업	항공산업분야에 우수인재 공급을 위한 기반구축 및 현장실습, 해외정비교육, 산업체견학 등 제공	특성화고	현장실습 등
문화체육 관광부	콘텐츠특성화고 산업연계 프로젝트형 교육운영지원	콘텐츠 창의인재 조기육성을 위한 콘텐츠관련 특성화고교의 창의교육 프로그램 운영지원	특성화고	교육비 및 협력사업 운영비 지원
해양 수산부	수산계고교 특성화	수산분야 핵심기술인력 조기 양성을 위한 학교 자체 특성화프로그램 개발 지원 및 학생 승선실습 훈련프로그램 및 교직원 해외연수 등 지원	특성화고	인프라 지원 현장연수 등
산림청	산림청 특성화고 지원	미래 임업 인재 양성을 위한 산학겸임교사 채용 및 교육과정 편성·운영을 지원하고, 취업역량 강화를 위한 현장실습 및 과외교육 지원	특성화고	교육과정 편성·운영 현장실습

1) 중소벤처기업부

- 중소벤처기업부는 ‘특성화고 인력양성 사업’ 과 ‘산업기능요원제도’, ‘기술 사관육성사업’ 등의 특성화·마이스터고 지원 사업을 운영 중임

(1) 중소기업 특성화고 인력양성사업

■ 사업 개요

- 지역 산업분야의 현장 수요를 반영한 전문 기능 인력을 양성하기 위한 특성화고의 체제 개편 및 프로그램 운영 등을 종합 지원하는 사업

7) 유급지원병 : 첨단 장비 운용 및 전투력을 발휘하는 전문 인력으로 병 의무복무기간 만료 후 하사로 연장 복무하며, 하사 임용 후 일정 수준의 보수(월급 및 장려수당)를 받으면서 군 복무하는 사람

- 중소기업 현장맞춤형 기능인력 양성을 위해 중소기업 인력지원 특별법 제10조⁸⁾에 근거하여 2008년부터 시행

■ 지원 대상 및 내용

- (대상) 뿌리 산업분야, 신성장분야 등 제조업 기반 기술 및 지식기반 서비스 분야 중심의 특성화 전략이 분명한 중소벤처기업부 선정 특성화고
- 선정된 학교는 맞춤형 교과과정 개발, 교육프로그램 운영 등의 1.7억 원 이내의 예산 지원을 받으며, 매년 사업 성과평가를 통해 차기년도 사업비 차등지원 또는 미흡학교 지원 제외 등을 결정

<표 2-18> 중소기업 특성화고 인력양성사업 지원내용

대 상	지 원 내 용
특성화고	<ul style="list-style-type: none"> • 특성화교육 프로그램 운영비 지원 • 중소기업 특성화 전담교원 양성비, 기업체 CEO·해당분야 기능장 등 외부 전문 강사비 지원 • 교수학습자료 개발, 프로젝트형 수업, 진로지도 프로그램, 학생 및 교원 연수 등을 모듈별로 지원 • 중소기업 채용 협약 '취업 맞춤형' 운영
참여학생	<ul style="list-style-type: none"> • 산업체 현장체험·실습을 통한 역량 강화 • 우량기업 취업 연계를 통한 체계적인 Career 관리 • 산학맞춤반 운영 취업 연계

자료: 중소벤처기업부(<https://sanhakin.smba.go.kr>).

■ 취업맞춤반

- 특성화고생을 고용하고자 하는 중소기업과 취업을 희망하는 특성화고 및 학생과 취업확정 협약을 맺고 기업이 필요로 하는 현장 맞춤형 교육을 실시한 후 취업과 연계하는 프로그램
- 3자 협약(선매칭-후교육-취업) : 학교-학생-중소기업이 취업 약정 3자 협약을 맺고 협약기업이 요구하는 현장맞춤 교육실시 이후 채용 연계되는 프로그램

8) 중소기업 인력지원 특별법 제10조(산학연계 맞춤형 인력양성사업)

- ① 중소기업청장은 중소기업의 수요에 맞는 인력양성을 촉진하기 위하여 중소기업과 「초·중등교육법」 및 「고등교육법」에 따른 각급 학교(이하 “학교”라 한다)를 연계하여 재학생을 대상으로 맞춤형 교육을 실시할 수 있다. 이 경우 중소기업청장은 지방자치단체의 장의 요청이 있는 경우 협의를 거쳐 사업에 참여시킬 수 있다.

- 2차 협약(선교육-후매칭-취업) : 학교-중소기업이 취업 약정을 통해 협약기업이 요구하는 맞춤형교육을 실시하고, 맞춤형교육을 이수한 학생 중에서 채용 연계
- 취업맞춤반 지원 사업은 고용노동부 연계형 및 학교 자체 운영 등 2가지 유형이 있음
 - (고용노동부 연계형 취업 맞춤반) 고용노동부의 “사업주 직업능력훈련개발기금“과 연계하여 참여기업의 고용예정자에 대한 사전교육을 협약학교의 “취업맞춤반“에 위탁하고 취업맞춤반 수료 후 채용의 경우, 참여기업은 학생의 교육훈련비를 선 지급하고 해당 학생 채용 이후 산국산업인력공단에서 전액 환급이 가능
 - (학교 자체 운영 취업 맞춤반) 고용노동부의 “사업주 직업능력훈련개발기금“과 연계하지 않고 참여기업이 요구하는 직무 및 교육내용을 분석하여 학교 자체적으로 취업맞춤반을 구성·운영한 후 교육 수료 이후 채용

〈표 2-19〉 취업맞춤반 주요내용 및 운영시 강점

대 상	주요 내용 및 운영시 강점
학교	<ul style="list-style-type: none"> • 협약체결 중소기업의 요구기술을 정밀 분석하여 기업 맞춤형 교육과정을 개발, 협약 학생을 대상으로 교육 ▶ (강점) 우수업체 발굴을 통해 지속적인 취업처 발굴 및 산학협력 기반강화, 일반취업보다 취업학생의 취업 잔존률이 매우 높음
학생	<ul style="list-style-type: none"> • 기업 맞춤형 교육이수 이후 졸업과 동시에 해당 중소기업 취업 ▶ (강점) 고용 이후 산업기능요원으로 편입 연계를 통해 경력단절 없이 현장 기능인력으로 근무 가능, 현장업무에 대한 사전교육으로 현장 적응력 제고
기업	<ul style="list-style-type: none"> • 학교가 기업 맞춤형 교육과정을 개발할 수 있도록 직무분석 시 참여하고, 취업맞춤반 수료 후 참여 학생 채용 ▶ (강점) 채용이후 추가 교육비용 절감, 맞춤형 인재 확보, 병역지정업체 선정 및 산업기능요원 소요인원 배정시 우대

자료: 중소벤처기업부(<https://sanhakin.smba.go.kr>).

(2) 산업기능요원제도

■ 제도의 개요

- 국가산업발전을 위해 군 필요인원 충원에 지장이 없는 범위 내에서 병역자원 일부를 민간 기업에 제조 생산인력으로 지원하는 제도
- 2011년부터 산업기능요원 편입대상을 특성화·마이스터고 중심으로 개편·운영 중에 있음

■ 산업기능요원 활용 조건

- 중소기업이 산업기능요원을 활용하기 위해서는 우선 병역지정업체로 지정받아야 함
- 병역지정업체 신청 기준은 아래의 조건을 갖추어야 함
 - 종업원 수 10명 이상의 공장(사업자) 등록된 중소기업
 - 동일법인 내 다른 공장(사업장)이 병역지정업체로 미선정된 기업
 - 제조·사업시설이 다른 기업과 물리적으로 완전히 분리된 기업
 - 정보처리분야는 S/W개발 등이 주된 사업이고 그 매출액이 전체 매출액의 30% 이상인 기업

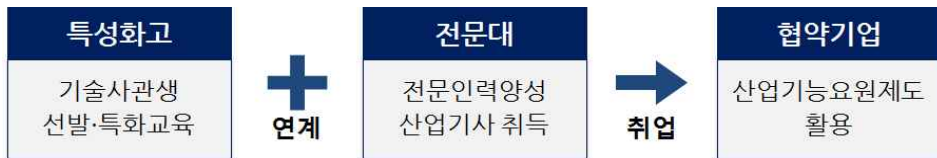
(3) 기술사관 육성사업

■ 사업 개요

- 특성화고(2년)와 전문대(2~3년) 연계교육을 통해 중소기업 전문 기술 인력을 체계적으로 양성하는 사업

■ 운영방식

- 특성화고 - 전문대 - 기업 간 협약을 체결하고, 졸업 후 협약기업으로 취업 연계



<그림 2-2> 기술사관 참여학생 진학 및 취업경로

■ 지원 대상 및 내용

- (대상) 생산기반기술(기계, 자동차, 정보통신 등), 지식기반서비스분야(의료시스템, 메카트로닉스) 등 특성화고 - 전문대 연계 교육과정 운영 사업단
 - 참여 사업단(특성화고 + 전문대) 학생활동지원비, 실습 재료비, 운영비 등 지원

<표 2-20> 기술사관육성사업 지원내용

구 분	지원 내용
학교	• 학생활동 지원비, 연수비, 실습재료비, 훈련지원금, 운영비 등
학생	• 직업교육, 졸업 후 협약기업 취업
기업	• 병역지정업체 우선 선정, 전문인력 확보

자료: 중소기업본부(<https://sanhakin.smba.go.kr>).

2) 교육부

- 교육부는 ‘매력적인 직업계고 육성(매직)사업’ 과 ‘특성화고·마이스터고 취업역량 강화사업’, ‘산학일체형 도제학교’, ‘취업보장형 고교·전문대 통합교육 육성사업 (유니테크, Uni-Tech)’ 등의 특성화·마이스터고 지원 사업을 운영 중임

(1) 매력적인 직업계고 육성(매직)사업

- 사업 개요
 - 학교 특성과 여건 등을 고려하여 스스로 구상한 ‘매직’ 프로그램 운영 계획을 평가하여 지원하는 사업
 - 미리 정해진 사업내용에 따라 진행(Top-Down)하는 방식이 아니라, 학교 스스로 강점과 약점 등을 분석
 - 그 후, 비전과 목표를 설정하고 이를 달성하기 위한 구체적인 프로그램을 구성 (Bottom-Up)하도록 설계됨
 - 종합 패키지 사업 추진과 집중 컨설팅 및 연수 지원 등을 통해 직업계고의 근본적 혁신 및 체제개편 유도
- 주요 지원내용
 - 신청 학교(시도 교육청)는 주변여건 및 학교특성 등을 고려하여 필수사업과 선택 사업을 조합하여 자체 사업계획을 수립하게 됨
 - 필수사업 : ① 비전을 제시하는 학교
 - 선택사업 : ② 흥미롭게 경험하는 실전수업, ③ 머물고 싶은 행복공간, ④ 이웃과 함께하는 학교, ⑤ 인성·기초 학력 제고 ⑥ 성공적인 취업 지원



<그림 2-3> 매력적인 직업계고 육성(매직)사업

- 교육부는 매직사업에 선정된 학교를 대상으로 인력양성 유형 설정 및 NCS교육 과정, 교수·학습법 등 학교운영 전반에 대한 종합 컨설팅과 전체 교원 대상의 연수를 제공할 계획임

<표 2-21> 매직사업 종합컨설팅 및 연수제공 개요

영역	컨설팅	연수	대상	비고
학교경영 및 리더십	○	○	관리자	필수
직업기초능력 향상 교수학습 개선		○	교원	필수
교원 취업역량 함양	○	○	교원	필수
학과개편 추진(인력양성유형 설정) 전략	○		관리자, 교원	선택
프로젝트 수업 등 교수학습 및 평가 개선	○	○	교원	선택
인성 활성화 방법		○	교원	선택
NCS 기반 교육과정 편성운영		○	교원	선택
단위학교 NCS 기반 교육과정 적용	○		교원	선택

자료: 교육부 보도자료(2017. 5. 1)

- 운영규모는 직업계고 100개교 내외로 총 200억 원의 예산이 투입될 예정이며 3년 단위 계속사업으로서 총 지원기간은 2017년 4월부터 2020년 2월까지임
- 학교별로는 연평균 1.9억 원, 학교 규모에 따라 1~3억 원 이내에서 차등 지원함

<표 2-22> 수원시 특성화고 매직사업 운영 현황 (2016)

학교명	추진 학교 브랜드
수원정보과학고	‘미(Me)래(來)로(路)를 위한 두드림’ 프로젝트
수원전산여자고	SMART 교육, CAPABLE 학생, SWEET SCHOOL
수원농생명과학고	SPEC+ 수능 교육
삼일상업고	취업 걱정 없는 명품학교
수원공업고	마법의 성(Magic Castle)

자료: 교육부 보도자료(2016.1.6.)

(2) 특성화고·마이스터고 취업역량 강화사업⁹⁾

■ 사업 개요

- 산업현장의 요구를 반영하여 특성화고 직업교육 운영기반을 마련하고, 학교 교육 과정을 현장 실무중심의 직업교육으로 전환하기 위한 취업 지원 사업
- 중점 추진 사항
 - 특성화고 취업역량 강화 : 취업선도 특성화고를 선정하여 취업역량 강화를 위한 학교 특색 사업 운영 지원
 - 시·도교육청 취업지원센터 운영 : 산·관·학 협력 네트워크 기반의 단위 학교 취업 지원을 위한 역할 강화

■ 특성화고 취업역량 지원 (마이스터고 제외)

- 취업선도 특성화고를 선정하고 취업 마인드 함양 및 진로설계 프로그램 참가, 현장 견학·체험 및 실습 참여 등의 기회를 제공하여 학생의 취업역량을 강화
- 특성화고의 취업지원 역량 향상 및 산업 현장의 전문기술 전수를 위한 산학겸임 교사, 취업지원인력의 채용 등을 지원
 - 취업지도역량 연수 참가, 범교과 취업지도 협력, 직업교육 연구대회 참가 등

〈표 2-23〉 특성화고 취업 역량 강화를 위한 지원 프로그램(예시)

대상	목적	교육활동 및 프로그램
학생	취업마인드 함양 및 진로설계	<ul style="list-style-type: none"> • 취업 멘토링 활성화(졸업생-재학생, 산업체 전문가-학생 등) • CEO, 인사담당, 고졸취업 우수인재 등 초빙 특강 • 취업 포트폴리오 작성·관리 등
	직무역량 강화 및 취업연계	<ul style="list-style-type: none"> • 현장견학, 현장체험, 현장실습 등을 위한 기업방문 • 기업 등에 설치된 현장설비, 첨단기자재 활용 연수 • 산업안전 및 보건, 근로기준법 등 직무기초역량 강화 프로그램 참여 • 바람직한 예비 직업인 육성을 위한 인성 및 예절교육 강화
학부모	인식개선, 교사 연계 프로그램 참여	<ul style="list-style-type: none"> • 고졸취업, 중소기업 인식개선을 위한 연수 • 학부모 대상 취업 설명회 등 참가 • 학부모 참여 기업(현장실습처 등) 현장 방문 지도 • 중학교 교사, 학부모의 특성화고 인식개선 관련 프로그램 지원
교사	취업지도능력 증진	<ul style="list-style-type: none"> • 취업지도역량 관련 직무연수 참가(보통교과 포함) • 학생 취업역량 지도를 위한 교원간 협업 프로그램 개발·참여

9) 세종특별자치시교육청, 2016학년도 특성화고 취업역량강화 지원을 위한 추진 계획, 2016.

	취업처 발굴 및 취업 지도	<ul style="list-style-type: none"> • 취업처 발굴, 현장실습 추수지도 등을 위한 기업 방문 • 취업을 관리, 취업 모니터링 등과 직접적인 연관성이 있는 연수, 교육, 기관 방문 등
기타	학교경쟁력 강화	<ul style="list-style-type: none"> • 산학협력 체제 구축유지 및 관리 • 취업정보실 운영 내실화 • 협약기업 취업 박람회 개최(학교 단위)

자료: 강원도교육청(2016) 참고

- 기존의 지원제도가 학생들 위주로 이루어졌다면 취업역량 지원 사업은 학부모, 교사 등도 함께 참여하는 프로그램으로 구성
- 학부모를 대상으로 중소기업에 대한 인식 개선, 기업현장 방문 등의 프로그램이 동시에 이루어진다는 특징을 지님
 - 또한 중학교 교사들에게도 특성화고 인식 개선 프로그램을 지원함으로써 고교 진학 시 편견을 갖지 않도록 지도 할 수 있음
- 시·도교육청 취업지원센터 운영
 - 시·도교육청, 취업지원센터, 고용센터, 산업단지공단, 중소기업진흥공단 등과 연계 협력을 통해 특성화고 취업연계 지원체제 구축
 - 우수 취업처 발굴, 취업역량강화, 취업지원 및 취업을 향상을 위한 홍보 및 관리 체제 구축, 산학협력 활성화를 통한 취업진로교육 및 취업지원 관련 Hub 역할 수행



자료 : 경기도교육청취업지원센터(<http://www.https://edup.goe.go.kr>).

<그림 2-4> 취업지원센터 주요사업

(3) 산학일체형 도제학교

■ 도제학교의 개요

- 독일·스위스의 중등단계 직업교육 방식인 도제식 교육훈련(Dual System)을 우리나라 현실에 맞게 도입한 제도
 - 고교 2학년부터 학생이 기업과 학교를 오가며 NCS 기반으로 교육훈련을 받는 현장중심 직업교육훈련모델

<표 2-24> 산학일체형 도제학교 선정 현황

구분	' 14년 선정	' 15년 선정	' 16년 선정		총계 (누적)
			1차	2차	
학교 수	9개 사업단 9개교	16개 사업단 57개교	26개 사업단 94개교	12개 사업단 38개교	63개 사업단 198개교*
주요 참여분야	기계, 재료	기계, 자동차정비, 화학, 전기전자	기계, SW, 미용	세무회계, 건설, 조리 등	

* 한 개의 특성화고 내에서 전공(학과)이 다른 경우 각각 전공과 연계된 사업단에 중복 참여할 수 있어 중복을 제외한 학교수는 167개교임

자료: 교육부 보도자료(2016.1.6.)

- 2015년 시범사업 실시(24개 사업단) → 2016년 확대운영(도제학교 60개교 운영) → 2017년 전면 확대(공업계열 특성화고 전체 대상 및 비공업계 확대 추진)

■ 지원 대상 및 내용

- (지원 대상) 특성화고와 기업으로 구성된 사업단
 - 상시근로자 수 20인 이상이며, 기술력을 갖추고 CEO의 인력양성 의지가 높은 기업이 참여 대상이 됨

<표 2-25> 산학일체형 도제학교 사업신청 조건 및 유형

구분	내용
신규 사업단을 구성하여 신청	<ul style="list-style-type: none"> • 사업에 신청하고자 하는 학교 또는 산업별 단체 등이 참여 기업 등과 사업단을 구성하여 신청 • 최소참여요건 : 30개 기업, 100명 이상 학생
기존 사업단에 추가참여 신청	<ul style="list-style-type: none"> • 학교는 기존에 선정된 사업단에 추가로 참여하여 신청 가능 • 최소참여요건 : 20명 이상 학생 참여

자료: 고용노동부(<http://www.meol.go.kr>)

- 예산지원 내용은 특별교부금, 고용보험기금 등으로 구성됨
- 특별교부금 : 선정된 학교에 참여 학생 수 등을 기준으로 사업설명회, 교재개발비, 교원연수비 등을 차등 지원
- 고용보험기금 : 선정된 사업단이 신청한 예산을 기준으로 현장 실사 등을 통해 예산의 적합성 검토 후 시설장비비 및 운영비, 인건비 등을 지원
 - 고용보험기금이 지원하는 시설장비비와 인건비에 대한 대응투자부분은 지자체·교육청·학교 자체 확보

<표 2-26> 산학일체형 도제학교 사업단 모델 유형

유형	모델	특성
① 산업계 주도형		<ul style="list-style-type: none"> • 주요 산업별 단체에 도제교육센터(공동훈련센터)를 설치하고, 인근에 위치한 학교 및 기업이 공동 활용
② 공동 실습소형		<ul style="list-style-type: none"> • 시도교육청 공동실습소에 도제교육센터(공동훈련센터) 설치 • 도제교육에 참여하는 학교 및 기업이 공동 활용
③ 거점 학교형		<ul style="list-style-type: none"> • 운영역량이 우수한 거점학교에 도제교육센터(공동훈련센터) 설치 • 해당 사업단에 참여하는 학교 또는 기업이 공동 활용
④ 단일 학교형		<ul style="list-style-type: none"> • 특성화고 시설에 도제교육센터(공동훈련센터)를 설치하고, 해당 학교가 도제교육에 활용

자료: 교육부 보도자료(2016.1.6.)

- 교육훈련은 교육과정 개발, 교육과정 운영 등으로 나누어 실시
 - (교육과정 개발) 학교, 공동훈련센터, 기업이 함께 NCS기반 도제교육 훈련과정 개발
 - (교육과정 운영) 학교는 기초교육, 기업은 현장교육훈련, 공동훈련센터는 기업현장 교육훈련 보완을 담당
 - (운영 형태) 일간정시제, 주간정시제, 구간정시제 등 다양한 운영이 가능하며 각 방식을 결합한 혼합형도 가능
 - (일간정시제) 하루 중 오전은 학교, 오후는 도제교육센터 또는 기업
 - (주간정시제) 1주일 중 1~2일은 학교, 3~4일은 도제교육센터 또는 기업
 - (구간정시제) 1학기 중 1주~2개월은 학교, 1주~2개월은 도제교육센터 또는 기업
- 현장지도, 일반근로자 전환, 고숙련 과정 연계 등을 통한 사후관리를 수행함
 - (현장지도) 학교, 도제교육센터, 교육청, 지방고용노동관서 관계자가 정기적으로 기업 현장훈련을 점검 및 지도
 - (일반근로자로 전환) 도제교육 프로그램 정상 수료한 학생은 기업의 일반근로자로 전환
 - (전문대 단계 고숙련 과정 연계) 고교단계 도제교육 이수 후, 전문대 단계의 일학습 병행제 훈련을 희망하는 경우, 전문대·폴리텍 등을 통해 숙련형성경로 지원
- 경기도에는 총 3개의 도제학교 사업단이 구성·운영 중이며 수원시 소재 특성화고 중에서 4개 학교(삼일상고 중복 제외)가 도제학교 사업단에 소속됨

<표 2-27> 경기도·수원시 특성화·마이스터고 도제학교 운영 현황(2016)

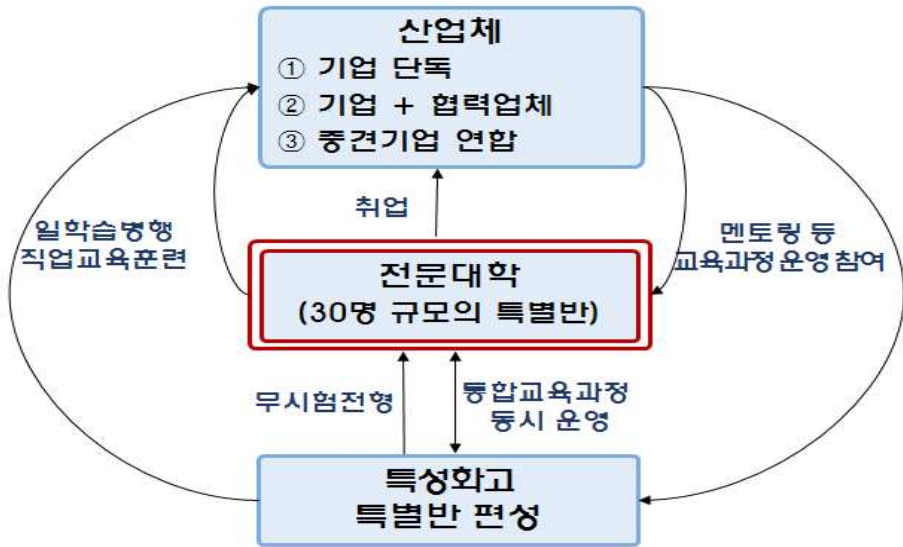
구 분		사업단	비 고
거점학교형	IT (소프트웨어)	<ul style="list-style-type: none"> • 양영디지털고등학교(거점학교) • 경기자동차과학고등학교 • <u>삼일상업고등학교</u> • 성일정보고등학교 	수원 소재 1개 교
	공업 (전자기기)	<ul style="list-style-type: none"> • <u>삼일공업고등학교</u>(거점학교) • <u>수원전산여자고등학교</u> • 광명공업고등학교 • <u>수원공업고등학교</u> 	수원 소재 3개 교
	상업 (세무회계)	<ul style="list-style-type: none"> • 평창경영고등학교(거점학교) • 광명경영회계고등학교 • <u>삼일상업고등학교</u> • 인천세무고등학교 	수원 소재 1개 교

자료: 교육부 보도자료(2016.1.6.)

(4) 취업보장형 고교·전문대 통합교육 육성사업(유니테크, Uni-Tech)

■ 개요

- 입학과 동시에 취업이 보장되고, 대학입시와 학비 부담 없이 학교와 기업을 오가며 필요한 직무능력을 키우는 제도(2015년 7월 16개 시범사업단 선정 후 운영 중)
- 고교 3년·전문대 2년의 교육과정을 통합하여 5년 간 직중적인 직업교육 실시



<그림 2-5> 취업보장형 고교·전문대 통합교육과정 운영 형태

<표 2-28> 유니테크(Uni-Tech) 지원 내용

구분	지원 내용
사업단	<ul style="list-style-type: none"> • 일학습병행제 듀얼공동훈련센터 지정 • 시설 및 기자재, 운영비 등에 대한 예산 지원
참여기업	<ul style="list-style-type: none"> • 프로그램 개발 비용 지원 (협약 기업 당 최대 890만원 한도 내에서 지원) • 기업현장교사, HRD담당자 수당 지원 • 기업현장교육(OJT) 비용 지급 • 조달청 입찰 가산점 부여 • 병역특례업체 우선 선정(대기업 제외)
학생	<ul style="list-style-type: none"> • 전문대학 무시험 입학 • 고교·전문대 등록금 지원 • 기업현장교육(OJT) 교육훈련지원금 지원 등

자료: IPP·Uni-Tech 허브사업단(<https://ipphub.or.kr>).

■ 지원 대상 및 내용

- 사업단 구성은 전문대학이 주관하여 특성화고, 기업과 컨소시엄을 구성하여 신청
 - 사업단별로 최소 30명의 Uni-Tech 특별반을 편성하여 집중적으로 기업 맞춤형 직업교육을 실시
- (Uni-Tech 선정 분야) 지속적인 인력 부족이 예상되는 기계, 자동차, 부품·소재 등 기반기술 분야와 향후 고용창출이 기대되는 정보통신 분야, 유망서비스 분야
 - 기반기술 11곳, 정보통신 3곳, 유망서비스분야 2곳 등 16개 사업단이 운영 중
- 유니테크(Uni-Tech)를 통해 고교 3학년 말, 대학입시나 방학으로 공백이 발생할 수 있는 시기에 집중교육을 실시하여 6개월~1년까지 청년들의 노동시장 진입기간을 단축시킬 수 있을 것으로 기대되고 있음

<표 2-29> 유니테크(Uni-Tech) 사업단

구 분	사업단 현황 (16개)
수도권 (5개)	<ul style="list-style-type: none"> • 대림대 - 서서울생활과학고 - CJ푸드빌 외 1 • 동원대 - 이천제일고 - SK하이닉스 외 3 • 두원공과대 - 안성두원공고 - 대덕지디에스 외 2 • 유한대 - 유한공고 - 유한양행·대웅제약 외 4 • 인천재능대 - 재능고 - 유니셈
비수도권 (11개)	<ul style="list-style-type: none"> • 강동대 - 부원고 - 한화큐셀 주식회사 외 3 • 경남정보대 - 부산관광고 - 부산롯데호텔 외 2 • 경북전문대 - 문경공고-세영종합건설 외 13 • 구미대 - 대구전자공고 - LG이노텍 외 3 • 군장대 - 이리공고 - 하림·대상 외 10 • 동의과학대 - 경남공고 - 성우하이텍 외 6 • 신성대 - 경기기계공고 - 현대제철 외 2 • 영남이공대 - 경북공고 - LG실트론 외 6 • 영진전문대 - 대구달서공고 - 세아메카닉스 외 26 • 전남도립대 - 광주전자공고 - 쌍용자동차 정비사업소 외 7 • 전주비전대 - 전주공고 - 내소날모터스 외 8

자료: IPP·Uni-Tech 허브사업단(<https://ipphub.or.kr>).

- 유니테크(Uni-Tech) 지원 내용을 살펴보면 사업단, 참여기업, 학생 등 참여 주체에 따라 달라짐
- 사업단에는 시설 및 기자재, 운영비 등에 대한 예산이 지원됨

- 참여기업에는 프로그램 개발 비용, 기업현장교사 및 HRD 담당자에 대한 수당, 기업 현장교육 비용 등이 지원됨
 - 조달청 입찰 시 가산점 부여, 병역특례업체 우선 선정 등의 특례도 지원
- 학생들에게는 전문대 무시험 입학, 등록금, 교육훈련지원금 등이 지원됨

3) 고용노동부

(1) 실전·창의인재 양성사업

■ 사업 개요

- 국가직무능력표준(NCS) 기반 교육과정 개편 및 운영을 통해 지역·산업계와 공동으로 맞춤형 인재를 육성하고, 일-교육-자격이 연계되는 실전·창의인재 양성모델 구축을 지원하는 사업

■ 지원 대상 및 내용

- (대상) 뿌리산업, 신성장분야 등의 실전·창의인재 양성을 목표로 하는 3개 특성화고를 대상으로 지원함

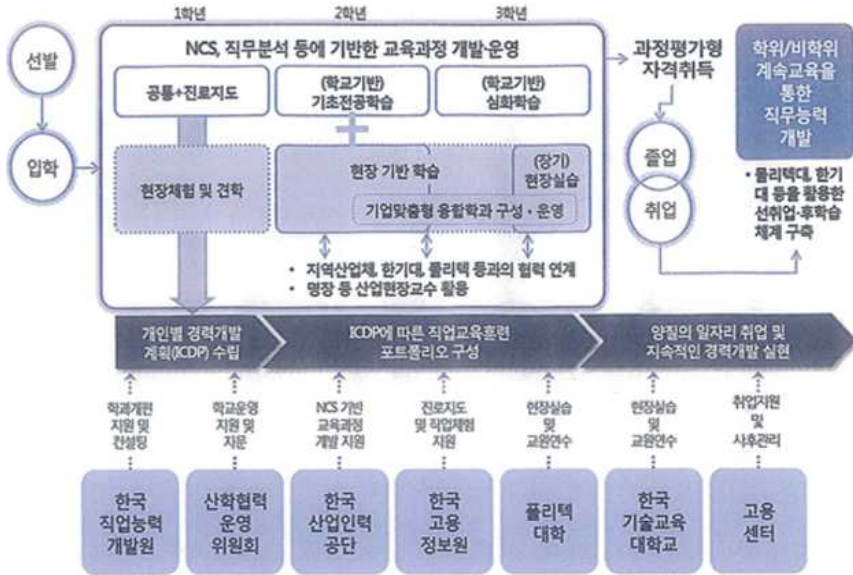
<표 2-30> 실전·창의인재 양성사업 대상 특성화고

사업년도	2014년*(2개교)	2015년(3개교)	2016년(3개교)
대상 학교명	<ul style="list-style-type: none"> • 양영디지털고등학교 • 충남기계공업고등학교 	<ul style="list-style-type: none"> • 광주공업고등학교 • 양영디지털고등학교 • 충남기계공업고등학교 	<ul style="list-style-type: none"> • 광주공업고등학교 • 양영디지털고등학교 • 충남기계공업고등학교

* 일-현장-자격 연계형 고졸인력 양성사업(2014년)에서 실전·창의인재 양성사업으로 명칭 변경

자료: 특성화고·마이스터고 포털(<http://www.hifive.go.kr>).

- (지원내용) 3개교 대상 2013년부터 2016년까지 연 21억 원 지원(학교별 7억 원)
 - NCS기반 교육과정 개편(2013년) 및 적용
 - 학습모듈 개발 전 NCS기반 교재 자체 개발·적용, 학습모듈 개발 참여
 - 학생진로개발계획 개발 및 연중 운영, 진로담당교원 등 연수 실시
 - 채용연계형 현장실습 등 학교별 특화된 현장학습 실시, 산학협력체계 구축
 - NCS기반 교육과정 운영을 위한 NCS 전문교과 교원 연수 실시
 - 산업현장의 표준화된 실무교육 등을 위해 현장형 시설·장비 구축
 - 과정평가형 국가기술자격 과정 참여 등



<그림 2-6> 실전·창의인재 양성 시범사업 모형 (2013-2016년)

4) 농림축산식품부

(1) 농업·농촌교육훈련지원 사업

■ 사업 개요

- 농업·농촌 핵심인력 20만 육성을 위한 농업·농촌교육훈련의 효과성 및 효율성 제고를 위하여 운영
 - FTA, 산업구조 등 여건변화에 따른 현장수요 및 정책목표에 맞는 교육훈련운영으로 효율성 제고와 전문기술 및 경영역량을 갖춘 창조적 전문농업경영인 육성을 위한 기반·체계 고도화

■ 미래 후계농업인력 육성을 위해 농업계학교 교육지원 개편

- 고교 재학생을 대상으로 농산업분야(영농포함) 진출 촉진을 위한 맞춤형 역량강화 지원 프로그램 운영
 - 농산업 수요에 맞는 맞춤형 인재육성을 위한 현장 실습중심의 산업연계 프로그램 운영

- 농업 관련 특성화고등학교 활성화를 위한 공통프로그램 운영
 - 전국 FFK(Future Farmers of Korea)전진대회¹⁰⁾, 멘토링교육, 농고비전스쿨, 우수 학생·교사 국외연수



<그림 2-7> 전국FFK전진대회(경기대회)

5) 특허청

(1) 발명특허 특성화고 지원 사업

■ 사업 개요

- 창의적인 산업인력을 양성하기 위해 정부부처 지원 특성화고, 마이스터고 등을 제외한 공업계열 특성화 고등학교 대상의 발명·특허 분야 전문교육 지원 사업
- (인재상) 창의적 직무발명을 위한 산업인력 양성을 목표로 지원 사업 실시
 - 산업현장에서 발생하는 문제에 대한 다양한 아이디어를 창출하는 직무발명가

■ 지원 대상 및 내용

- (지원대상) 특허청이 지정한 발명·특허 교육 중점지원특성화고(공업계열)
 - (조건) 공업계(기계, 전자 등) 전문교과 과정에 발명·특허 교육을 필수 교과 과정으로 이수하는 학교단위 전체 특성화

10) 전국 FFK전진대회는 전국의 농업계열 학교의 친목 도모 및 학술대회로서 학교별 체험부스와 함께, 전공 경진, 실무경진, 과제이수, 골든벨, FFK예술큐, 전국농업교사현장연구대회 등의 각종 프로그램과 연합회장 선거 등 다양한 이벤트로 구성된 행사임

- (지원내용) 프로그램 교육운영비, 기자재 관리비, 사업관리비 등

<표 2-31> 발명특허 교과목 현황

교과명	인정심의	필수여부	비고
발명·특허 기초	'09년 경남교육청	필수(4단위)	
발명과 문제해결	'09년 경기도교육청	필수(4단위)	
특허정보조사 및 분석	'09년 경기도교육청	필수(4단위)	
발명과 디자인	'09년 부산교육청	선택	
특허명세서 일반	'08년 대전교육청	선택	

자료: 발명교육포털(<http://http://www.ip-edu.net>).

■ 교육과정

- 발명특허 교육과 전공 기술교육의 융합 교육
- 다양한 실습 장비를 활용하여 직접 발명품 설계·제작
- 자신이 발명한 아이디어를 직접 특허로 출원

■ 공통 프로그램

- 기업연계 직무발명 프로그램 운영
- 기업 현장에서 발생하는 문제에 대한 아이디어 제시 및 발명품 제작
- 우수 학생의 기업 취업 연결
- 지역별 거점학교로서 발명특허 교육 확산

<표 2-32> 발명특허 특성학교 현황

학교	지역	비고
삼일공업고등학교	경기	2008년부터
대광발명과학고등학교	부산	2008년부터
미래산업과학고등학교	서울	2013년부터
계산공업고등학교	인천	2013년부터
광주자연과학고등학교	광주	2013년부터
서귀포산업과학고등학교	제주	2013년부터

자료: 발명교육포털(<http://http://www.ip-edu.net>).

2. 경기도 및 수원시 특성화·마이스터고 취업지원 사업

■ 경기도 및 수원시 특성화·마이스터고 취업 지원 사업 개요

- 수원일자리센터, 수원고용복지센터, 경기도교육청 취업지원센터 등에서 특성화·마이스터고 학생들의 취업률 향상을 위해 다양한 지원 프로그램을 운영하고 있음
- 수원시는 일자리센터 운영을 통해 특성화·마이스터고 학생뿐만 아니라, 수원시 내의 구직자들에게 필요한 취업지원프로그램과 일자리 정보를 제공
 - 취업 후 사후관리까지 지원해주고 있으며, 구인기업들에게는 인재정보 DB 및 채용 대행 서비스 등을 제공함
- 경기도교육청은 경기도 내 특성화고 졸업생들의 취업률 향상을 위해 취업지원 센터를 운영하고 있으며, 이를 통해 다양한 취업지원 사업을 전개하고 있음

1) 특성화·마이스터고 신입생 대상 진로캠프 운영

■ 2014년부터 일자리센터에서는 진로캠프 운영

- 진로캠프는 특성화·마이스터고 신입생들이 2박3일 간의 합숙기간 동안 올바른 진로선택 방안을 모색하고, 직업교육에 대한 동기부여 및 청년실업 예방을 위한 목적으로 진행되고 있음
- 2015년에 3개 학교가 참여하였으며, 현재까지 수원시내 8개 특성화·마이스터고 신입생 모두 진로캠프에 참여
 - 2017년 2월~4월까지 진행된 진로캠프에서는 8개 학교 신입생 2,440명이 참가



<그림 2-8> 신입생 진로캠프 입교식 현황 (2017년 2월)

- 진로캠프에서는 고1학생들의 직업인식, 인성교육 등을 실시하고 있으며, 참여학생들의 캠프 만족도는 약 87%로 높은 수준임

2) 취업지원관 사업

■ 사업 개요

- 마이스터고, 특성화고 및 (구)종합고 학생들에게 산업 현장에 필요한 직무역량과 노하우를 전수하여 취업 의지를 높이고, 취업 경쟁력 강화하기 위해 지원
 - 특성화 및 마이스터 고교에서 계획에 따라 적합한 대상자를 인력 Pool에서 채용
- 특성화고 및 마이스터고 학생들의 취업 지원을 위한 취업처발굴, 취업상담, 산학협력, 현장체험·현장실습 지원, 추수지도 등을 할 수 있는 인력을 학교별로 파견
 - 경기도교육청, 수원시청 일자리센터에서 파견하고 있으나, 직접 학교에서 채용하는 경우도 있음
 - 그러나 파견 및 채용기관별로 취업지원관에 대한 처우가 불평등하여 이에 대한 개선 요구가 많은 것으로 조사됨

■ 취업지원관 역할 및 효과

- 취업지원관은 학생들의 이력서, 자기소개서 등을 보완해주거나 면접 멘토링, 취업이나 진로 관련 상담·코칭 등을 실시하고, 실전 면접클리닉도 제공 중임
- 일반교사들의 경우, 맡은 교과목이나 보직 등이 있어 학생들의 취업 관련 업무에 전담하기 어렵고 취업에 대한 전문성이 부족할 수 있기 때문에 학생들의 취업률 제고에 취업지원관의 파견이 매우 효과적이라고 평가되고 있음
 - 모든 학교에서 취업지원관 파견을 확대해주길 바라고 있었으며, 이들의 임금이나 채용조건 등에 개선이 필요하다는 교사들의 요구가 있었음

■ 취업지원관의 자격기준

- 취업지원관의 기본 자격기준(국가공무원법 제33조 각 호의 결격사유가 없는 자)은 다음과 같음
 - 기업체 인사업무담당, 직업상담사 자격증 소지 및 일정한 업무경험이 있는 자로 학생들의 취업지원을 위한 역량을 갖추었다고 판단되는 자
 - 격오지 등 인력채용이 어려운 곳과 학교의 취업중점 분야에 따라 필요한 경우 시도교육청 승인을 얻어 자격 조건을 일부 변경 가능
 - 기업체 인사노무 업무를 3년 이상 근무한 자

- 경영자단체, 노동조합, 고용관련 연구기관 등에서 인사·노무 업무경험이 3년 이상 인자
- 「직업상담사」 자격증 소지자로서 관련 업무에 1년 이상 종사한 자
- 「청소년상담사」 2급이상 자격증 소지자로서 관련 업무에 2년 이상 종사한 자
- 직업안정법에 의한 유료·무료 직업소개, 직업정보제공 종사경험이 3년 이상인 자
- 그밖에 구인기업 발굴 및 취업알선 운영에 관한 전문성을 갖추었다고 시도교육청에서 인정한 자
- 기본 자격기준 외에도 추가 자격기준이 있음
 - 업종 및 소속부서와 관계없이 대표이사, 금융권 지점장, 공장장 등 관리자급으로 일정수준 이상의 인사관리능력을 보유했다고 인정되는 자는 심사승인 처리
 - 단, 영리기관장(학원 등)은 인정하지 않음

3. 취업지원 프로그램에 대한 현장의 반응 및 평가

■ 산학일체형 도제학교 실태 및 문제점¹¹⁾

- 도제학교는 ‘현장역량 배양, 우수기업과의 채용 약정, 도제교육 후 NS기반 자격 취득 및 병역 혜택과 산업기능요원 1순위 선정 등’ 각종 혜택 제공을 유인으로 홍보되었으나 시간이 지날수록 이러한 혜택이 확실한 것인지에 대한 확신이 없어 학생들의 신뢰도가 낮은 상황임
- 또한 3학년 현장실습은 종료 후 복귀할 수 있는 교실이 있으나, 도제반은 복귀 후 갈 곳이 없어 일반적으로 전반하는 방법 외에 대책이 마련되어 있지 않음
 - 복귀 유형으로는 △기업이 도제사업을 단순 반납하거나, △기업이 사업운영 중에 도산·휴폐업하는 경우, △훈련 중 부상 등으로 요양이 필요한 경우, △학생이 중도 포기하는 경우, △전학 등의 이유로 발생함

■ 현장실습 참여기업 섭외 및 기업과 학교 간 갑을관계 형성

- 담당 교사가 방과 후 또는 주말에 현장실습 참여기업을 직접 섭외하러 다니는 등 격무에 시달리고 있으며, 참여기업과 학교 간의 관계가 ‘갑 vs.을’ 지위로 형성됨
 - 이러한 관계에서는 현장실습 교육과정 또는 학생들의 근로조건 등 제반조건에 대한 기업과 학교 간 협의가 불가능하여 현장실습 프로그램의 본래 취지대로 운영되거나 그 성과를 기대하기 어려움

11) 서울특별시교육청(2017), 서울특별시교육청 산학일체형 도제학교 노동인권교육 및 컨설팅 결과보고서

- 선취업·후진학 정책에 관한 중소기업들의 반응
 - 선취업·후진학 정책의 경우, 계약학과¹²⁾를 제외하고는 오히려 중소기업의 발목을 잡고 있는 경우가 많음
 - 대학진학을 위해 퇴사결정을 하거나, 학위 취득 후 이직해버리는 경우가 많아 중소기업 입장에서는 고졸사원의 대학진학이 달갑지 않음
 - 정부에서는 선취업·후진학 정책의 밝은 미래를 제시하고 있으나, 기술직으로 첫 발을 내디딘 고졸사원들은 학위 취득 후에도 계속 기술직일 수밖에 없음
- 경기·수원시 취업지원 프로그램에 대한 만족도 조사 결과
 - 수원시에서 지원하는 모의면접 프로그램이 취업성공에 가장 효과적인 것으로 나타남
 - 모의면접은 취업을 앞둔 고3학생을 대상으로 실제 면접상황을 가정하여 면접을 진행·평가하고 수준미달인 학생은 재면접을 실시하여 완성도를 높이고 있음
 - 소수정예팀으로 구성하여 1:1 면접 코칭 등을 제공했던 것이 주효했던 것으로 판단되며, 반면에 다수 학생을 대상으로 하는 집체교육은 효과가 매우 미비함
 - 매향여자정보고의 경우, 2017년 하반기 삼성 취업자 모두 모의면접 프로그램에 참여한 학생임

12) 계약학과는 중소·중견기업 재직자의 직무능력 향상을 위한 학위과정으로 등록금의 일부는 기업이 함께 부담하기 때문에 학위 취득 후 일정기간 해당기업에 의무근무 하계끔 되어 있기 때문에 장기재직을 유도할 수 있어 기업 입장에서는 인력유출의 위험부담이 줄어들

제3장 국내·외 사례분석

제1절 국내 모범사례

1. 특성화 고등학교 모범사례

1) 영등포공업고등학교

<표 3-1> 특성화고 모범사례(1) - 일반현황

교육 목표	· 전문성과 바른 인성으로 글로벌 역량을 갖춘 IT융합기술 창의인재 양성
설립 연도	· 1935. 진흥학교설립 · 1953. 영등포공업고등학교설립인가 · 2012. 특성화고 선정
학교 현황	· IT융합건축과, IT융합전기과, IT융합금형디자인과, IT융합기계과 (각 52명, 총 208명)
신입생 모집 지역	· 서울, 인천, 경기
진학률(2016)	16.39%
취업률(2016)	70.35% (전국 평균 취업률 53.6%)



- 취업맞춤반(기업, 학생, 학교, 학부모 연합체제) 운영
 - 취업맞춤반은 기업체에서 요구하는 실무교육 중심의 교육과정을 개발·훈련시켜 졸업과 동시에 취업할 수 있도록 돕는 프로그램으로 현재 6개의 훈련과정을 운영
 - (기업) 현장 업무에 최적화된 인재 채용
 - (학교) 기업과 연계하여 학교에서 진행이 어려운 현장실무 교육 진행
 - (학부모) 기업방문 및 관계자 면담을 통해 기업 검증
 - (학생) 취업 전 현장체험 등으로 현장 적응력 제고
 - 마곡지구 및 주변 산업단지에 기술인재 공급을 위한 산업체 연계 교육프로그램 마련
- 학과별 NCS(국가직무능력표준) 전문 동아리 운영
 - 1인 5자격증 이상 취득을 목표로 자격증 취득 중심의 전공 동아리 운영 및 취업 준비반, IT 융합 전공기초반, 사무관리 기초반 및 사무관리 실무반 등 총 30여개의 방과 후 기술인재 양성 프로그램 운영

- 다양한 진로 프로그램을 학교 자체적으로 실시
 - 교내 취업박람회, 진로캠프(2박3일 취업 강의), 포트폴리오 콘테스트, 진로 멘토링 등 다양한 진로 프로그램을 학교 자체적으로 실시
 - (교내 취업박람회) 강서구청과 함께 추진하는 프로그램으로 학생들이 취업을 희망하는 기업의 부스를 교내 강당에 설치하고, 해당 기업 인사담당자를 통해 모의면접 등을 실시
 - 지난해에는 30여개 기업이 참가하였으며, 20여 명의 학생들이 박람회를 통해 취업에 성공하였음
 - (영덕 진로캠프) 매년 신입생을 대상으로 2박3일 동안 진로결정 캠프를 실시하며 캠프를 통해 취업 관련 강의와 각 기업 인사담당자들과의 면담 프로그램을 진행
 - (포트폴리오 콘테스트) 해마다 가을행사로 개최되고 있으며 자소서 쓰기 대회, 모의 면접 대회, UCC 동영상 만들기 등을 통해 참여 학생들이 자연스럽게 취업 준비 시 필요한 역량을 갖출 수 있도록 돕고 있음

2) 선린인터넷고등학교

<표 3-2> 특성화고 모범사례(2) - 일반현황

교육 목표	· 참된사람, 창의적인 사람, 부지런한 일꾼
설립 연도	· 1899. 선린상업학교 개교 · 2000. 선린인터넷고등학교로 교명 변경
학교 현황	· 정보통신과, 소프트웨어과, 테크노경영과, 멀티미디어과 (각 3개 학급, 학급당 26명, 312명)
신입생 모집 지역	· 서울, 인천, 경기
진학률(2016)	53.47% (학업성취도 평가 서울 전체 2위)
취업률(2016)	22.18%



- IT 특화 교육과정 및 벤처기업 전문프로그램 운영 등 전문화·특성화 제고
 - 벤처기업 전문프로그램 등으로 창업 교육 강화, 재학 중 창업도 적극 지원(학교 기업 운영)
 - 소프트웨어 공모전, 웹컨텐츠공모전, 홈페이지경진대회 등 자체 경진대회 개최
 - ETRI 주니어 해킹대회(2013) 등 국내 해킹 대회 1위, 2015년 세계 최대 해킹방어대회 (데프콘) 우승



<그림 3-1> 화이트햇 콘테스트 우승·준우승 시상(선린고 동아리)

- IT분야에 특화된 국제화 교육 실시
 - IT분야 해외 대학 진학을 위한 유학반 운영
 - IT관련 국제공인자격증 취득 지원, TOEFL과 이산수학 등 중심의 특별교육 실시, IT 비즈니스 가능한 실무적 영어교육 실시 등

2. 마이스터 고등학교 모범사례

1) 구미전자공업고등학교

- 4년 연속 취업률 1위를 기록
 - 구미전자공업고등학교는 공군항공과학고를 제외¹³⁾한 전체 마이스터고등학교에서 4년 연속 취업률 1위를 기록
- 산업체 수요에 맞춰 교육과정을 매년 개편
 - 교육과정의 상호 연계성 확보를 위한 교육과정 운영의 MASTER PLAN 수립
 - 실무교육 보장을 위해 정규 수업 뿐 아니라, 방과 후 수업으로 산업체 외부강사 초빙 실무교육 실시
- 취업 확정 맞춤형 운영

13) 공군항공과학고는 취업률 100%이나, 졸업과 동시에 공군 하사로 임관하므로 논의

- 산업체 요구에 맞는 현장중심 교육으로 보다 전문화된 기술인력 양성 및 취업 업체 사전 확정으로 학생들의 명확한 목표설정 등을 통해 산업체와 학교 간 우수 인력 공급의 선순환 구조를 정착
 - 학교는 우수학생 유치 및 탄력적 교육과정 운영 및 맞춤형 현장인력 양성이 가능해지며, 산업체는 우수인재 확보 및 재교육비용 절감, 생산성 향상 등의 효과
 - 학생과 학부모는 취업불안이 해소되어 학업에 전념할 수 있으며, 최신기술 습득 및 장학금 혜택 등의 긍정적 효과가 있음
- (운영 프로세스) 맞춤형 협약체결 > 학생선발 > 교육과정 > 교육평가 > 현장체험

<표 3-3> 마이스터고 모범사례(1) - 일반현황

교육 목표	· 최고의 품성과 기술력을 갖춘 글로벌 영마이스터 육성
설립 연도	· 1954. 구미농업고등학교 개교 · 1960. 구미공업고등학교로 전환 · 2008. 마이스터고 선정
학교 현황	· 전자과(전자회로설계, 전자시스템제어 160명) · 메카트로닉스과(자동화시스템, 로봇제어 120명)
신입생 모집 지역	· 전국 단위
입시경쟁률(2016)	2.20 : 1 (합격 가능성 : 내신 상위 30%)
취업률(2016)	98.53% (4년 연속 취업률 1위)



<그림 3-2> 취업 확정 맞춤형 운영 프로세스

- 전체 교사의 40%가 산업체 근무경력 보유
 - 실무 능력이 부족한 교사의 경우, 매년 방학기간에 신기술 연수를 의무적으로 이수
 - 신규 교사와 베테랑 교사를 1대1로 멘티·멘토를 연결하여 교수 능력 향상을 위해 노력
- 학생 역량 강화 프로그램 운영 (외국어 구사능력, 전자분야 전문지식 강화)
 - 제49회 전국기능경기대회 전자분야 기관 동탑 수상, 국제로봇올림피아드 등 각종 대회 석권

2) 광주자동화설비공업고등학교

〈표 3-4〉 마이스터고 모범사례(2) - 일반현황

교육 목표	· 인성과 첨단기술을 겸비한 창의적이고 성실한 글로벌 영마이스터 육성
설립 연도	· 1979. 광산상업고등학교 개교 · 2010. 광주자동화설비공업고등학교 교명 변경 (마이스터고 개교)
학교 현황	· 자동화설비학과(4개 학급, 총 80명)
신입생 모집 지역	· 전국 단위 모집 (타·시도 소재 중학교 출신자 20% 내 선발)
입시경쟁률(2016)	3.41 : 1 (합격 가능성 : 내신 상위 20%)
취업률(2016)	95% (4년 연속 취업률 2위)



- 산업체 수요 맞춤형 교육과정 운영
 - 광주자동화설비공업고등학교는 졸업생 전원이 대기업, 공기업 취업
 - 광주광역시와 광주시교육청의 전폭적인 지원을 토대로 자동화설비분야의 현장실무 중심의 산업체 수요 맞춤형 교육과정을 운영 중임
 - 특히, 한국전력 본사의 나주혁신도시 이전이 확실시됨에 따라 한전 계열 회사의 고용수요를 예측, 에너지계열 맞춤형 교육과정을 운영
 - 한국발전교육원, 에너지 신기술교육원, 변전소 등의 현장실무교육 강화를 통해 산업 현장에 적합한 실무형 인재 양성에 매진

- 글로벌 마인드 함양을 위한 해외 연수 사업 등 실시
 - 1학년: 중국 해외연수, 2학년: 호주, 독일 국제교류, 3학년: 독일 인턴십, 필리핀 어학연수
 - 독일 직업학교(TRBK), 독일수공업협회, 다수의 독일 기업들과 MOU 체결
 - 매년 독일 직업학교 학생들과 교차 방문 실시
 - 독일 마이스터 자격 취득 도전프로그램 추진
 - 2015년 졸업생 2명, 독일 KHS(글로벌 자동화설비회사)에 해외 취업
- 자기성취 평가제, 창의 테마 체험활동 등 특색사업 운영
 - (자기성취 평가제) 진로 희망에 따른 개인별 성취 목표를 설정해 자기 주도적으로 관리하는 프로그램 운영
 - (창의 테마 체험활동) 수학여행 대신에 학생들이 자발적으로 팀(5~10인)을 이뤄 극기 체험, 진로탐색, 탐구 체험, 봉사활동 등을 계획하고 체험할 수 있도록 지원

제2절 해외 선진사례

1. 독일 직업교육 선진사례

1) 독일의 고등교육 과정(Sekundarstufe 2)

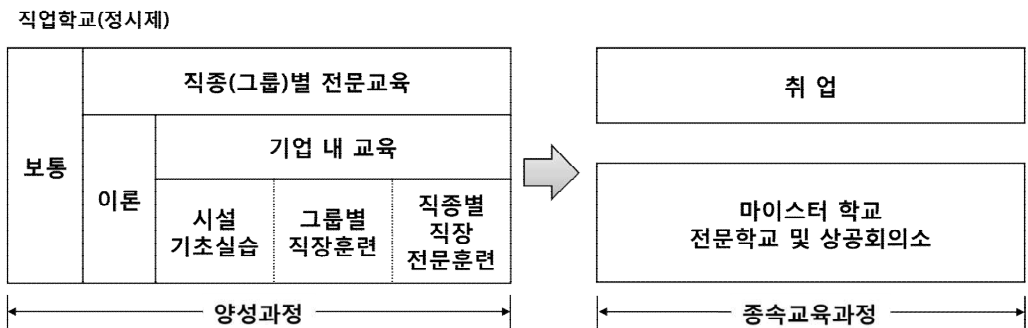
- 직업교육기관 유형
 - (전문고등학교) 실업학교(Realschule) 졸업자 또는 이에 상응하는 자격증 소지자만 입학 가능
 - 전일제 최소 1년, 시간제 최대 3년 소요되며, 졸업 후, 전문단과대학(Fachhochschule) 진학 가능
 - (직업전문학교) 실업학교(Realschule) 졸업자 입학, 2년 이상 교육 과정을 성공적으로 이수하면 해당 직업에 종사할 수 있는 자격 획득
 - (전문김나지움(특수고등학교)) 실업학교 졸업자 또는 이에 준하는 자격 취득자 입학 가능
 - 직업교육을 지향하나 3년 과정 이수하고 졸업증서(Abitur)를 취득한 학생은 모두 고등교육기관 진학 기회 부여
 - (이원화 직업훈련) 국립 직업학교와 기업이 공동으로 훈련을 담당하는 이원화된 체계로 직업학교는 일반적인 이론을, 기업은 현장 실습교육을 병행하는 체계

- 교육기간 종료 시, 훈련생은 관할 기관(상공회의소 등) 주관 시험에 응시하여, 관련 자격증 획득 가능

<표 3-5> 독일의 고등교육 과정

학교명	기간	특징	분야
김나지움(인문계) Gymnasium	3년	김나지움 11~12, 13학년	고등학교 전 과목
실업학교	전문고등학교 Fachoberchule	1~2년	-
	직업전문학교 Berufsfachschule	1~3년	전일제, 학교
	전문김나지움 Fachgymnasien	3~4년	학교
	이원화 직업훈련 Dualsystem	3년	학교와 기업
			복지, 상업, 금융 및 과학기술
			상업, 언어, 수공예, 가사, 간호 및 예술
			상업, 과학, 기술, 보건, 영양, 헬스케어, 복지, 정보
			전부문

- 독일의 이원화 직업훈련(듀얼 시스템, Dual System)
 - 독일의 직업 초기교육은 정시제 직업학교와 기업과의 이원화 직업훈련을 기초로 하여 병렬적으로 조직화되어 있음
 - 노동자는 전문 노동자로서의 자격을 취득하거나 취업 후에도 기업 외에 전문학교나 상공회의소 등의 중속훈련과정을 통해 테크니션이나 마이스터 시험을 준비하게 됨



자료: 테라다 모리키(2012)

<그림 3-3> 독일의 이원화 직업훈련(듀얼 시스템)

- 마이스터(Meister) 역할
 - 법으로 지정된 41개 업종의 마이스터만이 창업이 가능하며, 후계자 양성 자격도 보유

- 기업 내 직업교육은 직업교육 훈련 담당자와 마이스터가 담당
 - 직업교육훈련 담당자가 작업장이나 기업 내 직업훈련 센터에서 체계적인 기본 교육 실시
 - 기본교육 이후 심화 전문교육은 각 산업체 소속 마이스터가 실시

■ 독일 직업교육의 특징

- 능력에 따라 조기(10세)에 직업교육 경로와 대학진학 경로로 나누어 학생 선별
 - 직업계열은 도제시스템을 통해 현장 맞춤형 인력으로 양성 후, 중소기업에서 흡수하는 선순환구조
- 현장 실습은 개별 기업 차원이 아니라 상공회의소 등을 통해 조직적으로 수행
 - 독일의 기업은 직업교육훈련 과정의 개발, 현장실습 관리 감독, 자격시험 관여 등 적극적으로 참여
 - 전문기술 중심의 기업들이 일부 관련 연구소와 연계하여 산학연을 토대로 직업교육 시행
 - 중소기업은 직업교육의 중추적인 역할 수행(직업교육자 중 82.4%가 중소기업에서 훈련 실시)

2) 리탈(Rittal)사 사례 - 전기 엔클로저 관련 세계 1위 기업

■ 직업훈련 개요

- 독일상공회의소와 협력을 통해 11개 직업교육과정 지원
- 직업교육훈련생 대부분이 실업학교(Realschule) 졸업자(약 16~17세)로 교양·전공 시험 후 Rittal에 입사
- 직업교육훈련생 1년 차 월 700유로(약 91만원), 3년 차는 1,100유로(약 143만원)의 급여 수령

■ 직업훈련 내용

- 최초 3개월 간 훈련용 공장에서 현장교육을 받고, 그 후 과정 종료까지 2~3개월 간격을 두고 순환 근무
- 졸업 여부는 1, 2차 시험을 통해 결정하며, 평가는 상공회의소 및 동일업계 기업 교육담당자가 실시
 - 1차: 일반 업무 능력 테스트
 - 2차: 고객의 실제 오더를 토대로 주문, 견적, 생산, 배송 등의 업무처리능력 검증

- 성과 및 특이사항
 - 합격자 중 약 90%가 동시에 취업, 24~42개월 직업훈련을 통해 정직원 근무 첫날부터 즉시 업무 수행이 가능, 나머지 10%는 타기업 취업 또는 대학 진학



자료: KOTRA, 2013.

<그림 3-4> 리탈(Rittal)사 현장교육 장면

2. 일본 직업교육 선진사례

1) 일본의 직업교육훈련¹⁴⁾

■ 일본 고교 직업교육

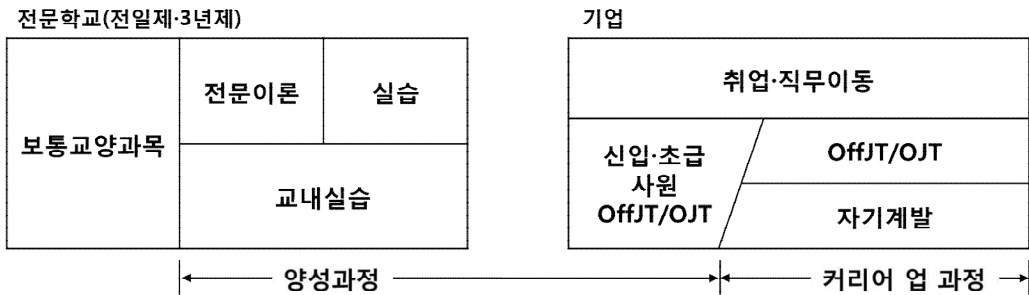
- 직업훈련이 본격화되는 일본의 고교 직업교육은 크게 보통학과와 전문학과, 종합학과 3가지 형태로 구분되어 짐
 - (보통학과) 우리나라의 일반계 고등학교와 유사한 형태로 졸업 후 상급 교육기관으로 진학하거나, 취업을 계획하고 있으나 특정 직업분야를 선택하지 않은 학생들을 위한 교육을 제공
 - (전문학과) 특정 직업분야로 진로를 결정한 학생들을 대상으로 직업교육이나 그 밖의 전문교육을 제공
 - 농업과, 공업과, 상업과, 수산과, 가정과, 간호과, 체육교육과, 음악과, 미술과, 영어과 등이 있음
 - (종합학과) 학생들의 흥미·적성·능력과 미래 진로계획에 맞는 교육을 제공하기 위해 일반학과와 전문학과와의 다양한 교과들로 구성된 교육 제공

14) 테라다 모리키, 일본의 직업교육(2012)

- 일본의 고교 직업교육의 추진방향을 두 가지로 구분 가능
 - 첫째, 졸업 후 종속교육(기업 또는 중등교육 이후의 교육훈련기관)과의 연계를 통해 직업교육에서의 기초 및 기본을 담당
 - 둘째, 직업교육의 전문성을 중심으로 자격·검정시험의 취득 및 합격을 대비한 교육, 즉 전문적·기술적 직업종사자 또는 기술자 양성 수준의 교육을 지향함
- 슈퍼 전문고교 (Super Professional Highschool, SPH)
 - 슈퍼전문고교는 융·복합 산업발달에 따른 인재육성이 3년의 본과 교육만으로는 부족하다는 문제인식에서 출발하여 산업현장에서의 취업체험기회를 확대할 필요성이 대두됨에 따라 추진되었음
 - 고도의 전문 직업인 육성을 위해 SPH 8개교(농업, 공업, 상업, 수산업, 가정, 정보, 복지)를 3~5년 간 지정하고, 5년 일관제의 커리큘럼 연구, 대학이나 연구기관 등과 연대하여 선진 교육 실시(2016년에는 30개 고교가 SPH로 지정됨)
 - 지정된 학교는 대학, 연구기관 및 산업부문의 협력 강화를 통해 ICT 및 세계 경제 성장에 따라 빠르게 진행되는 사회 변화에 대응할 수 있도록 새로운 교육 프로그램을 개발하여야 함
- 일본의 이원화 직업훈련
 - 일본의 고교 직업교육은 학교로부터 교용으로의 이행과정 개선 및 대졸취업시장 확대 압력이나 프리터(freeter) 문제¹⁵⁾ 등을 배경으로 청년층 노동문제와 결부되어 진흥방안의 일환으로 ‘일본판 듀얼 시스템’이 도입되었음
 - 일본의 이원화제도는 일하면서 배우고, 배우면서 일한다는 취지로 기업의 실습훈련(OJT)을 병행함
 - 독일의 듀얼시스템과 비교할 때, 학교와 기업 간의 이행(분담)관계라는 관점에서 아래 그림과 같이 도식화될 수 있음
 - 초기 직업 교육이라는 점에서 학교와 기업 간에 맺은 특정 내용상의 연계를 측정할 수는 없으나, 학생은 취업 후 기업 내의 훈련 시스템 속에서 학교직업교육을 연차적으로 보완·완성하게 됨
 - 노동자는 배치전환 또는 로테이션이라고 하는 일본식 인사배치 시스템과 연계된

15) 2000년대 초 지속적으로 증가하는 청년 실업률 문제와 많은 수의 청년들이 프리터(freeter) 또는 니트(NEET)로 전락하였는데, 프리터는 자의든 타의든 아르바이트와 같은 불안정한 일자리를 전전하는 사람을 지칭하며, 니트(NEET, Not in Education, Employment or Training)는 일하지 않고, 일할 의지도 없는 청년 무직자를 일컫음

OJT나 OffJT를 통해 기업 내 종속 교육을 경험하게 되며, 일부는 승진으로 이어지는 경우가 적은 사외 자기계발에 참여하기도 함



<그림 3-5> 일본의 이원화 직업훈련(듀얼 시스템)

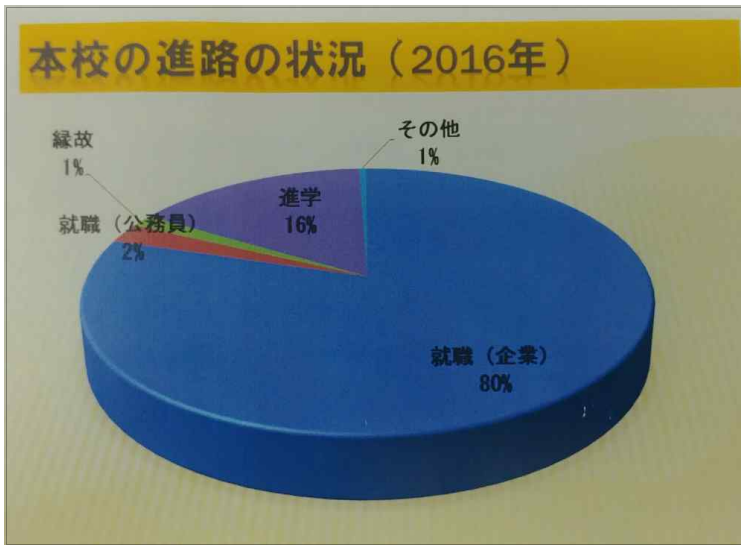
- 최근의 일본 듀얼 시스템은 학교 교육제도보다는 직업훈련제도에 가깝다고 볼 수 있음
 - 16세에 기업과 연계하여 직업교육 훈련을 학생들에게 실시하는 방식이 아닌 35세 미만의 학생, 청년 무직자, 프리터 등 다양한 청년계층을 대상으로 기존 직업훈련 기관을 활용해 기업과 연계하도록 지원하고 있음

2) 일본 고교 직업교육 사례

■ 나라오우지공업고등학교(奈良県立王寺工業高等学校)

주소지	奈良県北葛城郡王寺町本町3丁目6-1
홈페이지	http://www.nps.ed.jp/oji-ths/
방문목적(일시)	일본 공업고등학교 취업현황 파악 등 (2017. 11. 08)
소개 및 특징	<ul style="list-style-type: none"> • 1962년 개교한 공업계열 전문계고로서 기계공학과, 전기공학과, 정보전자공학과 등 3개 학과를 운영 중임 • 유능한 산업인 육성을 목표로 최신 시설·설비를 갖추고 있으며, 현직에서 활동 중인 숙련기술자를 통한 실습지도와 자격·검증 취득을 장려하고 있음 • TV, 잡지 등 언론에도 취업률이 높은 학교로 소개된바 있고 17년 연속 취업률 100%를 달성하였으며, 진학에서도 국공립대 합격생을 배출하는 등의 성과를 거둠

- 오우지공업고등학교는 공업위주의 기술교육학교로 자격증을 겸비한 숙련공 양성에 초점을 둔 학교임
- 지난 17년 동안 100% 취업률을 유지해왔으며, 2017년 10월 기준 84%의 취업률을 나타내고 있는데, 나라현 내에서 1위를 기록하고 있음



<그림 3-6> 나라오우지고등학교 진로 현황(2016년)

- 40년 전 나라오우지고등학교의 학생들은 학업에 열의가 없었으나, 누구든 만나면 ‘인사’ 하기 운동을 통해 현재와 같은 성과를 거두게 됨
- 약 30%의 학생들이 나라현 내 기업으로 취업을 하고, 나머지 70%는 오사카, 도쿄 등 타 지역 소재 기업으로 취업하고 있음
 - 주로 제조업(자동차, 자동차부품, 전기, 식품 등) 중심 기업으로 취업하고 있으면, 2016년 기준 58.9%가 대기업으로 진출함
- 오우지고등학교의 장점으로 제조업 종사자에 적합한 교육을 시도하고 있음
 - 기업과의 연계 프로그램에는 주변지역 기업에서 4일 동안 경험을 쌓는 인턴제가 존재함
 - 24시간 운영하는 공장에서 일하게 되는 경우가 많기 때문에 다양한 체육활동을 통한 건강관리
 - 인사운동 실시, 복장·두발 제한, 의사소통능력 향상 교육, 기초학력 중시 등
- 학생들의 이직률(2016년 기준)은 약 25.4%에 그치는 것으로 나타남



<그림 3-7> 나라오미지고등학교 전경

■ 교토부립고등기술전문학교(商工労働観光部京都高等技術専門校)

주소지	京都市伏見区竹田流池町121-3
홈페이지	http://www.pref.kyoto.jp/kyokgs/
방문목적(일시)	일본 고등기술전문학교 교육과정 및 취업현황 파악 등 (2017. 11. 09)
소개 및 특징	<ul style="list-style-type: none"> • 교토고등기술전문학교는 교토부가 설치·운영하는 직업능력개발학교로서 1945년에 개교하였음 • 최근 취업비율 100%를 달성하였으며, 올해부터는 제조업의 사무직 업무를 담당할 수 있는 여성인재 훈련을 위한 프로젝트 매니지먼트학과를 신설하였고 그 외에도 시스템 설계학과, 메카트로닉스학과, 기계가공시스템과, 건축과 등을 운영 중임 • 교토고등기술학교는 학생의 전문기술 습득 및 성공적인 취업을 위해 1~2년 동안 연간 1,200시간*의 훈련지도 프로그램을 제공하고 있음 ※ 연간 1,400시간은 민간의 약 1.7배에 달함 • 이력서·직무 경력서 등의 첨삭, 모의 면접지도, 기업 정보 등을 제공하는 전직 기업체 인사담당자 및 취업지원 전담 인력을 배치하고 있음

- 교토고등기술전문학교는 초·중·고등, 대학교와는 달리 직업능력 개발 촉진법에 따라 교토부에서 설치·운영하고 있는 후생 노동성 소관 직업학교임
- 고졸이상의 청년 구직자와 이직을 희망하는 이직자를 주요 대상으로 건축, 엔지니어링, 회계, 전자제품, IT(시스템설계) 크게 5개 과정을 운영하고 있음
- 학교 입학 을 위해서는 고등학교 수준의 국어, 수학문제 중심의 입학시험을 응시해야함
 - 학비는 약 11만8,000엔(한화 약114만원)으로 3번으로 분할하여 납입하거나, 일부 학생들은 고용보험을 통해 무료로 수강이 가능함
 - 학생들은 고졸자 40%, 대졸자 60%로 구성되어 있고, 30대 이하 학생들이 70%를 차지하고 있음
- 본 학교 교육과정을 수료한 학생들은 2016년까지 100% 관련 기업으로 취업에 성공하는 성과를 거둠
 - 최근에는 구직자들 보다 일자리가 1.5배 더 많기 때문에 취업률 100%를 계속 유지할 수 있을 것이라 예상할 수 있음



<그림 3-8> 교토부립고등기술전문학교 전경

- 대부분의 학생들이 교토 내에 위치한 기업에 취업을 하고 있고, 30인 수준의 중소기업부터 300인 이상 대기업에 고루 취업하고 있음
 - 30인 29.8%, 30~99인 23.4%, 100~299인 12.8%, 300인 이상 34%임
- 지역 내 중소기업과 오랜 기간 연계되어 있어 졸업생들의 취업 후 만족도도 높게 나타나고 있으며, 취업 후 3년간 모니터링이 실시되고 있음
- 본 학교에서는 기업별 퇴직자를 활용하여 자기소개서 작성, 면접 등을 훈련하고 있으며, 취업에 성공할 때까지 지속적으로 지원함
- 과거 취업난 상황에서는 입학생수가 많았지만, 최근 들어서는 구직자들이 많지 않아 학생 수를 충족하는데 어려움이 있음
 - 그러나 학교수준을 유지하기 위해 정원 외 학생 선발은 하지 않고 있는 상황

■ 고베상업고등학교(兵庫県立神戸商業高等学校)

주소지	고베상업고등학교(兵庫県立神戸商業高等学校)
홈페이지	兵庫県神戸市垂水区星陵台4丁目3番1号
방문목적(일시)	일본 상업고등학교 교육과정 및 취업현황 파악 등 (2017. 11. 10)
소개 및 특징	<ul style="list-style-type: none"> • 고베상업고등학교는 고베시의 작은 언덕 위에 자리 잡고 있으며 학교에서 아카시 해협 대교가 임할 훌륭한 학습 환경을 갖추고 있음 • 1939년 설립되어 무역도시 고베항구의 발전을 담당하는 인재 육성을 목표로 개교한 이 학교는 일본에서 가장 오래된 역사를 자랑하고 있음 • 졸업생은 약 3만 명을 넘어 산업계는 물론 관료 정치권 모든 분야에서 활약하고 있으며, 역사와 전통을 소중히 하면서 끊임없이 진화하고 있음

- 고베상업고등학교는 상업과, 회계과, 정보과로 구성되어 있으며, 각 학과별로 특색 있는 체험형 학습 프로그램을 운영하고 있음
- 지역과의 연계를 통해 ‘Shop KENSHO’ 를 실시하고 있는데 이는 이벤트형 판매 실습프로그램으로 지역상가의 빈 점포를 활용하여 학생들이 직접 기획·개발한 상품을 여름방학 기간 한정으로 현지 시장에 판매하는 프로그램임
- 본 학교는 진학 70%, 취업 30%의 비율로 졸업생들의 진로가 결정됨
- ‘커리어 노트’ 를 활용하여 각 학년별로 진로관리를 실시하고 있기 때문에 학생들과 교사가 상시적으로 진로에 관한 의사소통이 가능한 시스템을 갖추고 있음



<그림 3-9> 고베상업고등학교 전경

■ 일본 직업교육 사례의 시사점

- 최근 한국 특성화·마이스터고 졸업생의 취업률이 50%대*를 회복한 반면, 일본의 사례지와 같은 경우에는 80-90% 이상의 취업률을 나타내고 있음
 - * 고교유형별로 마이스터고 93%, 특성화고 50.8%, 일반고 직업반 22.4%
 - 일본의 경우 사회 전반으로 구직자보다 일자리가 많은 양상을 보이고 있는데, 일본 내부적으로는 아베노믹스 일자리 정책의 효과라는 견해가 존재함
- 일본 직업계고의 경우 대기업 취업에 상당부분 성과를 보이고 있고, 고등기술전문 학교에서는 중소기업 취업률이 높게 나타남
- 일본의 경우 학생들에게 기술적인 부분뿐만 아니라 사무업무까지 가능한 융합형 인재 양성에 초점을 두고 있음
 - 한국과 일본 모두 유사한 직업계고, 직업학교 체계를 갖추고 있지만, 중소기업에 대한 인식차이 발생 원인을 규명해 볼 필요가 있음
- 공업·상업고등학교, 기술전문학교 모두 기초학력 수준을 적정선까지 유지하기 위해 노력을 기울이고 있음
 - 수업 시작 후 10분 간 중학교수준 내용 복습, 학교 입학시험 등
- 일본의 경우 선생님의 의지보다 학생이 원하는 방향으로 진로를 결정하고, 이를 실현할 수 있도록 지원하는 다양한 프로그램을 운영하고 있음
 - 기업 퇴직자 활용을 통한 취업지원(모의면접, 자기소개서, 이력서 작성법 지도 등), 커리어 노트 활용 등
- 일본의 경우 취업 후 이직을 하는 경우가 한국보다 상대적으로 낮게 나타남
 - 취업률 관리도 중요하지만 고용의 질을 향상시킬 수 있는 방안 모색이 우선시 되어야 하며, 취업 후 주기적인 사후 관리가 필요함

제4장 선행연구 고찰

제1절 특성화·마이스터 고교 관련 선행연구 분석

1. 특성화고등학교 관련 선행연구

- 특성화고등학교 관련 선행 연구 일반 현황
 - 고졸 취업자의 직장만족도 조사와 진로결정요인(취업결정요인) 등 진로 관련 연구가 대다수를 차지하고 있음
- 특성화고 졸업생의 직장 만족도 및 정착가능성에 관한 연구
 - 김동규(2012)는 학생들의 특성화고 입학과 전공 선택 요인이 정규직 취업, 시간당 임금, 직장만족도 등에 미치는 영향을 로지스틱 회귀분석을 통해 분석하였음
 - 취업을 목표로 특성화고에 자발적으로 진학할 경우, 정규직 취업 및 직장만족도에 긍정적인 영향을 끼쳤으나, 시간당 임금에는 부정적인 것으로 나타남
 - 오석영·김지석(2016)은 특성화고 학생들의 취업 후에 직장 만족도에 개인 특성, 가정환경적 특성, 학교의 진로교육이 어떤 영향을 미치는지 알아보기 위해 패널 데이터를 활용하여 분석을 시도하였음
 - 분석결과, 개인 수준(전공 수업태도, 진로성숙도, 부모의 학력과 경제수준 등)에서 학교 진로교육과 보호자와의 관계 등이 직장만족도에 긍정적인 영향을 미침
 - 진로교사의 지도 횟수가 학생들의 진로 교육효과와 음(-)의 상관관계에 있는 것으로 나타나며, 이는 교사의 진로지도 횟수가 많을수록 학교별 진로교육의 수준 차이에 의한 직장만족도 격차를 감소시킬 수 있음을 시사함
- 특성화고 졸업생의 진로결정 및 취업결정요인 등에 대한 연구
 - 오석영·조인식(2016)은 특성화고 졸업생 중 취업·진학·진로미확정 집단을 대상으로 진로결정요인에 따른 차이를 다항로지스틱 회귀분석을 통해 분석하였음
 - 진로결정요인은 자이존중감과 자기통제력, 수업태도, 진로성숙도 등을 개인특성으로 구분하였으며, 학교특성은 교사와의 관계, 학교 만족도, 1·2·3차 년도의 진로학습 경험 등으로 설정함
 - 연구 결과, 진로결정요인의 집단 간 차이가 자기존중과 자기통제력, 학습태도, 학교 만족도 등에서 발견됨

- 특히, 2학년 때 진로학습경험과 3학년 때 직업경험시간이 많을수록 취업을 결정할 가능성이 높은 것으로 나타남
- 이쌍철·엄문영(2014)은 학교의 어떤 특징이 특성화고 졸업생 취업의 특징과 취업 결정에 영향을 미치는가를 분석하였음
 - 취업에 긍정적인 영향을 미치는 학교의 특징적 요인으로는 학업중단률이 낮고, 교내 동아리 활동이 활발하며, 특기적성 관련 방과 후 학교 참여율이 높을수록 취업률이 높은 것으로 분석되었음
 - 이러한 분석결과를 토대로 취업확대정책 집행에 있어 단순히 취업률 향상에만 집중할 것이 아니라, 학생의 전공에 맞는 취업이 이뤄지도록 학교 차원의 노력과 관심이 필요하다는 결론을 도출하였음
- 강순희(2013)는 고졸자가 취업을 결정함에 있어 학교 성적과 진로지도나 진로프로그램 이수 경험이 취업 결정에 많은 영향을 미치고 있다고 분석하였음
 - 특히 상경계열 출신자나 가구소득이 높은 경우에 취업 가능성이 높은 것으로 나타남
- 특성화고 졸업생의 취업지원제도 개선 방안에 관한 연구
 - 손유미(2014)는 중등직업교육의 변천을 살펴보았으며, 특성화고를 포함한 중등직업교육의 나아가야할 방향과 정책과제를 제시함
 - 우선 혁신 특성화고 모델을 발굴하여 보급해야한다고 주장하였으며, 중등직업교육의 참여기회가 확대되기 위해서 일반과와 특성화고 간 교류·통합이 활발히 이루어질 필요성이 있음을 역설
 - 또한, 중등직업교육의 강화를 위해서는 지역과의 연계를 강화해야하며 지역의 노동시장 및 지자체와의 실질적 연계 시스템을 강화해야 한다고 주장함

<표 4-1> 특성화 고등학교 관련 주요 선행연구

구분	저자	제목	연구내용	출처
특성화고 관련 선행연구	김동규 (2012)	특성화고 선택의 자발성이 고졸청년층의 노동시장 성과에 미치는 영향	직장 만족도, 정착가능성	직업교육 연구, 31(3)
	오석영 외 (2016)	특성화고 졸업생의 개인 및 학교 수준의 특성이 직장 만족도에 미치는 영향 탐구		아시아교육연 구, 17(2)
	최동선 외 (2013)	특성화고 졸업 취업자의 좋은 일자리로의 이행에 영향을 미치는 요인		직업교육연구 32(1)
	강순희 (2013)	특성화고 졸업생의 취업결정요인 및 노동시장 정착가능성에 관한 연구	정착가능성, 취업결정요인	노동정책연구 13(3)

이병욱 (2010)	현장 실습이 특성화 고교생의 취업 진로 결정에 미치는 요인 연구	현장 실습, 취업결정요인	한국기술교육학회지, 12(1)
오석영 외 (2016)	특성화고 취업집단의 진로결정요인 분석연구	진로 결정 (취업결정요인)	청소년복지연구, 17(4)
강성국 (2016)	특성화고 학생들의 진로결정과 직업가치관의 변화에 관한 연구		전남대학교 석사학위논문
이쌍철 외 (2014)	특성화고 취업의 특징과 취업에 영향을 주는 학교 특징 분석		한국교육, 41(3)
김용학 (2012)	특성화고등학교에 대한 요구분석을 통한 직업교육 개선 방안 연구	제도 개선 방안	고려대학교 석사학위논문
손유미 (2014)	특성화고등학교 정책의 과제		교육비평, 34
허영준 (2015)	특성화고 정책의 변화과정과 향후 과제	정책 평가 연구	교육비평, 35
허영준 외 (2013)	정부부처·지자체·산업체 연계 특성화고 지원 확대 방안 연구	지원 확대 방안	한국직업능력개발원
김기홍 외 (2016)	정부부처 연계 특성화고 지원 사업 운영 실태 조사 분석 및 발전 방안	실태 조사, 발전방안	한국직업능력개발원

2. 마이스터고등학교 관련 선행연구

■ 마이스터고등학교 관련 선행 연구 일반 현황

- 마이스터고 정책 초기(2008년)에는 마이스터고 육성에 초점을 맞춘 연구가 주를 이뤘으나, 근래에는 정책 평가 및 성과분석 연구와 제도 개선 연구 등이 주를 이룸

■ 마이스터고 육성정책 평가연구

- 백경진(2016)은 마이스터고 육성정책 전반에 대한 소개와 운영성과 및 위상, 마이스터고 정책의 문제점 등을 분석하고, 앞으로의 전망과 정책적 제언을 제시함
 - 마이스터고 육성정책의 성과는 무엇보다도 졸업생들의 취업률 및 정규직 취업률이 꾸준히 증가하고 있다는 점
 - 또한 마이스터고 학생들의 노동시장 이행성과의 우수성 등을 제시하고 있음
 - 이에 반해 문제점으로는 개교초기에 비해 공기업과 대기업 취업률 하락하고 있다는 점과 마이스터고에 대한 예산 지원이 감소되고 있다는 점이 있음
 - 이를 해결하기 위해 학교 차원에서의 개선노력과 함께, 정부차원에서도 직업교육 문제를 교육부나 시·도교육청의 소관으로 한정짓지 말고 범정부차원의 협력이 필요하다고 주장하였음

- 김중우·장명희 외(2013)는 마이스터고 정책의 추진경과와 마이스터고 운영 성과 관리시스템의 운영 현황을 분석하고 마이스터고 정책의 성과를 평가를 실시하고, 향후 마이스터고 발전을 위한 정책과제를 도출하였음
 - 평가 결과, 마이스터고 정책의 추진 성과와 관련하여 정책개발의 적절성 면에서 산업 구조 및 노동시장에 부합하는 것으로 평가되는 등 전반적인 측면에서 마이스터고 정책이 긍정적인 평가를 받고 있음
 - 분석결과를 토대로 향후 마이스터고 발전을 위해 마이스터고 정책의 지속성과 안정성 확보, 재정 여건 확충이 필요하며, 정책성적을 지속적으로 분석하기 위해 노동시장 이행 후에 관한 모니터링 시스템 구축을 주장함
- 마이스터고 졸업생의 직장 적응 및 만족도 개선방안 마련 등에 관한 연구
 - 이명훈(2014)은 마이스터고 졸업생들이 현장에 적응함에 있어 겪는 어려움과 이를 극복하고자 하는 개인과 기업의 노력, 적응에 도움이 되거나 향후 개선이 필요한 학교교육 등을 규명하기 위한 질적 연구를 수행함
 - 연구결과, 다수의 마이스터고 졸업생들이 현장적응에 어려움을 겪고 있으며, 심리적 부담과 불안을 느끼고 있어 이를 해소하기 위해 직무능력 향상을 위한 자격증 취득 및 계속교육에 관한 계획을 세우고 있었음
 - 기업의 경우에는 졸업생들의 적응을 위해 OJT, 선임자의 지원 및 가족적 조직 문화 조성을 위한 노력을 펼치고 있었음
 - 학교교육의 경우 현장 친화적 프로그램 운영 및 현장에 관한 정보제공이 현장적응에 도움을 주는 것으로 나타났음
- 마이스터고 졸업생의 노동시장 이행성과 분석에 관한 연구
 - 마이스터고 졸업생의 노동시장 이행성과 분석은 2013·2014·2015년에 직업능력 개발원(김중우 외)에서 수행하였으며, 주로 마이스터고 졸업생의 취업실태 분석 및 노동시장 정착에 영향을 미치는 요인 등을 분석하고 있음
 - 직업능력개발원은 노동시장 이행을 직업을 얻기 위한 제반 활동과 학교의 행위 등으로 정의하였으며, 이를 평가하기 위한 모니터링 지표와 조직진단 도구 등을 설정하고, 노동시장 이행실태와 그 성과를 분석하기 위한 조사도구를 마련함
 - 분석결과, 기업체의 마이스터고 졸업생에 대한 만족도와 전반적인 인식수준이 높은 것으로 나타남
 - 기업들은 지속적인 채용을 계획하고 있는 것으로 나타났으나, 학교 교육의 질적 향상 부분에서는 졸업생과 기업 모두 개선이 필요하다고 느끼고 있었음

- 또한 기업은 마이스터고 졸업생에게 인성과 조직생활 적응력 향상을 요구하고 있었으며, 졸업생 역시 직장만족도에 가장 중요한 요소로 조직생활 적응력을 선택하여 기업과 졸업생 모두를 만족시키기 위한 교육의 질적 제고가 필요함을 알 수 있었음

<표 4-2> 마이스터고등학교 관련 주요 선행연구

구분	저자	제목	연구내용	출처
마이스터고 관련 선행연구	김경섭 (2012)	마이스터고 학생의 커리어패스에 따른 진로 현황 연구	취업결정요인	인천대학교 석사학위논문
	이명훈 (2014)	마이스터고 졸업생의 산업현장 적응에 대한 질적 연구	직장 적응, 개선방안	한국기술교육 학회지, 14(3)
	장명희 외 (2010)	마이스터고 육성 정책 성과분석	정책 성과분석	직업교육연구 , 34(3)
	김종우 외 (2013)	마이스터고 정책추진성과 평가와 과제	마이스터고 육성정책 평가연구	한국직업능력 개발원
	백경진 (2016)	마이스터고 인력양성 현황 및 문제점		전기저널 478
	조진호 (2013)	마이스터고등학교 직업교육정책 평가연구		인하대학교 박사학위논문
	김종우 외 (2013)	마이스터고 졸업생의 노동시장 이행성과 분석	노동시장 이행성과	한국직업능력 개발원
	김종우 외 (2014)	마이스터고 졸업생의 노동시장 이행성과 분석		한국직업능력 개발원
	김종우 외 (2015)	마이스터고 졸업생의 노동시장 이행성과 분석		한국직업능력 개발원
	양정승 외 (2014)	마이스터고 정책의 초기 노동시장 효과분석	노동시장 효과 분석	한국직업능력 개발원

3. 특성화 · 마이스터고등학교 관련 종합연구

■ 특성화고 및 마이스터고에 관한 종합연구 현황

- 개별 연구는 많이 진행되고 있으나, 양자를 종합적으로 조사·분석하는 연구가 드물어 향후 특성화고와 마이스터고를 아우를 수 있는 내용의 연구가 필요하다고 판단됨

■ 고졸 초기경력자의 직장적응 및 만족도에 관한 연구

- 최동선·임언 외(2013)는 고졸자의 초기 직장적응 실태를 분석하여 이들의 직장 적응력 향상에 도움이 되는 정책 방안을 마련하기 위해 질적 방법을 활용하여 고졸 초기경력자의 적응실태를 분석하고, 양적방법을 통해 직장적응에 영향을 미치는 요인을 분석하였음
 - 분석결과, 고졸 초기경력자의 대부분이 대졸자(전문대 포함)에 비해 높은 수준의 고용불안을 겪고 있음
 - 그러므로 고용환경에 만족하고 현 직장을 유지하려는 비율이 매우 낮은 것으로 나타남

■ 고졸취업자에 대한 선취업 후진학 정책 평가연구

- 이숙영(2017)은 선취업 후진학 정책의 정책형성에서부터 정책집행, 효과성, 평가 및 환류의 적절성을 분석·평가하기 위해 특성화·마이스터 고교 재학생과 학부모, 졸업생, 교사, 산업체 임직원 등 941명을 대상으로 설문조사를 실시함
 - 종합 평가결과, 선취업 후진학 정책을 통해 고졸 취업률이 증가하는 등 양적 성과는 이루었으나, 보수(임금)나 승진, 근무환경 등의 질적인 면에서는 개선점 필요
 - 후진학 제도의 개선을 검토하여 후진학 경로를 확대·다양화할 필요가 있다는 정책적 시사점을 도출하였음
- 김중우·장명희 외(2012)는 선취업 후진학을 활성화하기 위해 정부에서는 재직자 특별전형 확대를 확대하려 하나, 실제 재직자들이 대학에 접근하기 어려운 현실을 조망하고 이에 대한 대안을 제시하였음
 - 특히 마이스터고의 대부분이 기계·설비·자동차 등 공업계열인 데 반해 학업을 병행할 수 있는 대학들이 인문·사회과학 계열에 쏠려있기 때문에 후진학에 있어서 미스매치가 나타나고 있어 공업계열의 재직자 특별전형이 확대될 필요가 있음을 역설함
- 김진모·최동선(2011)은 선취업후진학 시스템의 선순환적 정착을 위해 사내대학과 계약학과, 재직자 특별전형 등과 같은 학업과 취업을 병행하는 교육체제가 균형 있게 발전될 필요가 있다고 설명하였음
 - 사내대학과 계약학과, 재직자 특별전형 등에 대한 근거법령이나 주관부처, 참여 주체 등이 각각 상이함
 - 제도 자체의 목적이 재직근로자의 학위 취득이라는 점에서 수혜계층의 입장에서는 유사성을 지남에 따라 중복 적용될 수 있다는 점에 우려를 표함
 - 이에 대한 제도별 특성에 따른 정비가 필요함을 주장하였음

〈표 4-3〉 특성화·마이스터 고등학교 관련 주요 선행연구

구분	저자	제목	연구내용	출처
특성화· 마이스터고 종합 연구	최동선 외 (2013)	고졸 초기경력자의 직장적응 실태 분석	직장 적응, 만족도	한국직업능력 개발원
	이숙영 (2017)	선취업후진학 정책 평가연구	정책 평가 연구	중부대학교 박사학위 논문
	김종우 외 (2012)	마이스터고 정책 추진 성과 평가와 과제		한국직업능력 개발원
	김진모 외 (2011)	학업·취업 병행 여건 개선방안 연구		서울대학교

제2절 일자리 미스매치 관련 선행연구 분석

1. 일자리 미스매치 관련 연구동향

■ 일자리 미스매치의 정의

- 구직자와 구인 기업 간 선호불일치로 인해 발생하게 되는 노동의 수요·공급 간 불균형으로 정의함(정태훈·최창훈, 2015)
 - 저임금·단순노무직·중소기업에서는 인력부족 현상이 나타나고, 고임금·전문직·대기업에서는 인력과잉 현상이 일어나는 것이 일반적임

■ 일자리 미스매치에 대한 관련 연구 현황

- 일자리 미스매치에 관한 국내 연구는 미스매치 현황이나 원인분석 등에 대한 실증연구가 주를 이루고 있음
 - 해외의 경우에는 대체로 미스매치의 원인에 따른 해결방안을 찾는 연구가 진행되어 있음
- 대다수의 선행연구들이 기존 통계조사 자료를 토대로 노동시장 전반의 미스매치 문제를 분석하고 있으며, 그 중에서도 중소기업의 인력난에 관한 자료를 토대로 인력 수급의 불일치 정도를 측정하고, 구직자의 특성별 차이점을 확인하고 있음
- 또한 중소기업의 구인난과 청년실업이 동시에 발생하는 현상을 규명하려는 연구의 경우에는 중소기업의 구인난과 인력수급 불일치 정도를 측정하거나 그 원인을 밝혀 내려는 연구가 많은 편임
 - 대체로 미스매치의 원인이 중소기업의 낮은 보수나 열악한 근로환경과 복리후생 등

중소기업의 근로자 처우에 대한 것과 구직자와 기업 간 정보의 비대칭 문제, 선호 직종의 차이 등으로 요약될 수 있음

- 그러나 대부분의 연구에서 일자리 미스매치의 발생 원인을 낮은 임금, 열악한 근로 환경 등 중소기업의 부정적인 측면에 초점을 두고 분석하고 있어 중소기업의 긍정적 측면에서의 일자리 미스매치를 해결하려는 연구는 부족한 실정임

2. 일자리 미스매치의 원인에 관한 선행연구

- 일자리 미스매치 원인에 관한 연구들은 대체로 청년실업에 초점을 맞춰 분석
 - 국내의 경우에는 과잉 진학으로 인한 학력 불일치를 중심으로 중소기업의 인력난 문제를 분석하는 연구가 많음
 - 송부용·김영순 외(2011)는 청년일자리 미스매치의 원인을 각종 이론과 현황, 실태 분석 등을 통해 살펴보고, 미스매치 원인을 12가지로 분류하였음

<표 4-4> 관점에 따른 미스매치 분류 및 원인

관점 분류	원 인
학력 미스매치	• 고학력일수록 고용이 되지 못함
전공 미스매치	• 전공이 취업과 잘 연계되지 못함
자격증 미스매치	• 자격증이 많아도 고용에 도움이 되지 않음 • 자격증을 따기 위한 노력과 비용이 매우 많이 소요됨
숙련 미스매치	• 노동공급자의 숙련도의 차이에 의해 발생
성별 미스매치	• 업종별로 성별 선호도가 달라 발생
인종 미스매치	• 내국인과 외국인 간 맞지 않는 일자리에 의해 발생
지역 미스매치	• 구직자들의 지역선호도가 매우 높음
산업 미스매치	• 1, 3차 산업보다는 2차 산업 선호도가 높음
기업 미스매치	• 중소기업보다 대기업 선호도가 매우 높음
업종 미스매치	• 제조업보다 사무직을 선호 • 동일 제조업이라도 선호 분야가 다름
직종 미스매치	• 사무직과 기능직 간 선호도 다름
임금 미스매치	• 사무직과 생산직, 대기업과 중소기업 등 현실적인 면에서 발생 • 사용자와 공급자 간 의사에서도 크게 발생

자료 : 송부용·김영순 외(2011)

- 위의 <표 4-7>에 제시된 미스매치 원인 중, 능력의 차이, 가치의 차이에 따라 미스매치 원인을 분석한 연구가 대다수를 차지하고 있어, 이와 관련된 선행연구들을 중심으로 살펴보도록 하겠음
- 학력의 차이를 미스매치 원인으로 보는 연구
 - 고용노동부(2014)는 미스매치의 핵심을 과도한 고등교육으로 인한 학력 차이로 판단
 - 대졸 구직자가 고졸자에 비해 취업 이전까지 더 많은 비용을 지출했기 때문에 더 높은 임금의 직업을 희망하는 경향이 있음
 - 그러나 그러한 일자리가 한정되어 있기 때문에 미스매치가 발생한다고 설명하였음
 - 학력의 차이는 분야에 따라 다르게 나타나는데, 공공안전과 사회정책, 의학·간호 분야 등에서 과잉학력 현상이 자주 발생함
 - 사회·인구학적으로 여성, 시간제 근로자 등에 많은 것으로 조사되었음
 - 장우애(2013) 또한 구직자와 기업 간에 인력의 수요·공급이 맞지 않아 구직난과 구인난이 동시에 발생하는 현상을 중심으로 대졸자의 직업이동 경로를 분석하였음
 - 한국고용정보원(2012)에 따르면 2005년 대졸자의 24%가 학력 대비 낮은 수준의 업무를 수행하고 있다고 응답했으며, 2007, 2008년에는 각각 23.8%, 24%이었음
- 업무능력의 차이를 미스매치 원인으로 보는 연구
 - 한국경영자총협회(2012)의 분석에 따르면 업무능력 차이의 대부분이 구직자보다는 구인기업 쪽에서 제기하는 문제로 나타남
 - 구직자들이 학력수준에 비해 그에 적합한 기술이나 업무 능력을 보유하지 못하고 있어 중소기업에서 채용을 꺼리는 것으로 나타났음
 - 기업의 약 46%가 업무능력에 맞는 능력을 갖춘 직원을 채용하기 어렵다고 응답
 - 한국노동연구원(2010)은 청년실업이 장기화되는 가장 큰 원인이 학력 불일치보다 능력 불일치에 근거하고 있다고 설명함
 - 장기 미취업자의 약 62.5%가 중소기업에 취직할 의사가 있다고 응답하였으나, 기업 입장에서는 이들이 현장에서 원하는 기술이나 능력을 갖추지 못해 숙련도가 낮기 때문에 채용에 어려움이 있다는 것임
 - 또한 교육훈련에 있어 잘못된 투자나 재정의 낭비를 방지하기 위해 능력의 미스매치를 완화하려는 노력이 필요하다고 주장
 - 이에 대응하는 직업훈련 시스템을 개발·운영하고, 기업이 원하는 업무능력에 대한 명확한 정보가 학생 및 구직자들에게 제공되는 시스템을 마련할 필요가 있다고 주장

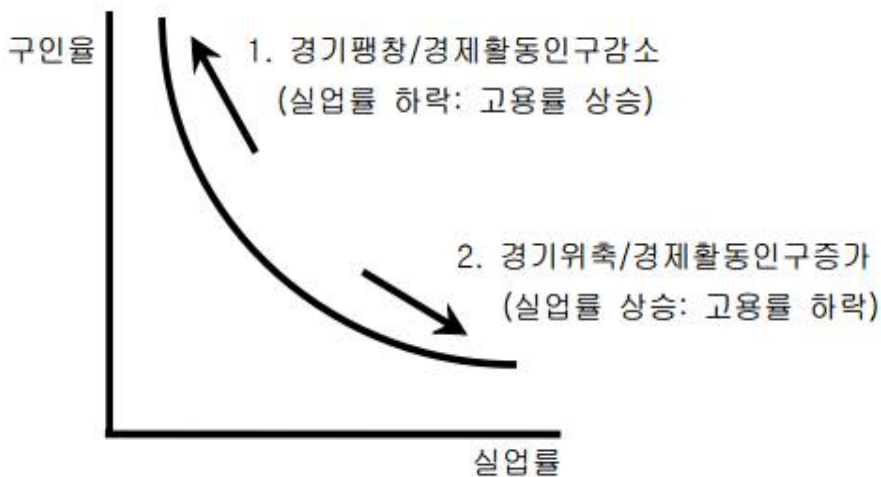
■ 가치의 차이를 미스매치 원인으로 보는 연구

- 조준모 외(2013)는 청년세대의 직업가치를 경제적·사회적·창조적 측면으로 구분하여 일자리 미스매치의 근본적인 원인 탐색을 시도하였음
 - 분석결과, 직업과 근로문화에 대한 세대별 가치의 차이가 미스매치의 주요 요인이며, 경제적 측면에서는 임금수준보다 시간적 여유와 쾌적한 근무환경이 직업선택의 중요한 가치임을 발견하였음
- 한국직업능력개발원(2002)과 홍성민(2007)은 직업의식 조사를 토대로 기성세대는 임금과 안정성을 직업선택의 기준으로 보고 있었으나, 10대·20대는 임금과 함께 시간적 여유, 쾌적한 근무환경을 중요시하고 있다고 주장
 - 근무환경에 대한 낮은 만족도가 이공계 근로자의 조기퇴직의 주된 원인으로 나타남
 - 열악한 환경에서 장시간 일하게 되는 문제를 개선하는 것이 일자리 미스매치 해소에 도움이 될 것이라고 결론짓고 있음

3. 일자리 미스매치 측정에 관한 선행연구

■ 베버리지 곡선(Beveridge Curve)을 이용한 일자리 미스매치 측정

- 베버리지 곡선(Beveridge Curve)은 구인율과 실업률 간의 관계를 나타내는 곡선으로 양자 간에 반비례 관계가 있음을 보여주는 곡선임



자료 : 한국고용정보원

<그림 4-1> 베버리지 곡선 (Beveridge Curve)

- 경기가 팽창 또는 수축하게 될 때마다 구인율과 실업률이 베버리지 곡선을 따라서 움직이게 된다는 내용임
 - 국내에서도 베버리지 곡선을 추정하거나, 이를 토대로 거시경제 동향을 분석하려는 연구가 다수 존재함(고석남·김보배, 2017; 이철인, 2011; 이국주, 2008)
- 일자리 미스매치 측정에 관한 해외 연구
- 일자리 미스매치를 측정하고자 하였던 대표적인 연구로는 Jackman&Roper(1987)가 있음(정태훈·최창훈, 2015)
 - Jackman&Roper(1987)는 구조적 실업을 정의, 노동시장에서 노동의 수요공급 불일치로 발생하는 실업을 정량화하기 위해 실업률과 결원률을 토대로 미스매치 지수를 계산
 - 미스매치에 대한 이론적 구조가 빈약하다는 등의 문제점이 지적되고 있으나, 미스매치 측정에 대한 연구는 지속적으로 발전되어 옴
 - Sahin et al.(2014)는 노동시장의 구인·구직에 관한 동적 모형을 구축하여 최적화 문제를 풀어 해를 도출하여 그 최적해와 실제 관측된 값을 비교하여 일자리 미스매치 지수의 산출법을 제시함
 - 제시된 방법론에 토대로 2005~2012년 동안 미국의 노동시장을 분석한 결과, 산업과 직종별 미스매치 지수가 실업률의 1/3정도를 설명하는 것으로 나타났음
 - Patterson et al.(2013)은 2007년 이후 영국의 실업률이 급격히 상승한 것에 대한 이러한 실업률 상승에 지리적 미스매치보다는 직종별 미스매치가 상당한 영향을 미치는 것으로 나타남
 - 또한 실업률 상승폭의 1/4 내지 1/3 정도가 직종별 미스매치에 기인한 것이라는 결론 도출
 - Shibata(2013)는 2000~2013년 동안 일본 노동시장에서 나타난 연령별·고용형태별·직종별 미스매치 지수를 도출하였음
 - 미스매치 분석 결과, 고용형태별·직종별 미스매치는 경기에 반하는 움직임을 보였으나, 연령별 미스매치는 꾸준히 감소한 것으로 나타남
 - 또한 직종별 미스매치의 경우, 해당 기간 동안의 일본 실업률 증가의 20~40% 가량을 설명하는 것으로 분석되었음
- 일자리 미스매치 측정에 관한 국내 연구
- 일자리 미스매치 측정에 관한 국내 연구는 대체로 베버리지 곡선을 이용하거나 Jackman&Roper(1987)의 미스매치 지수를 활용한 경우가 많은 편임(원종학 외,

2005; 전용석 외, 2004; 최영준 외, 2007; 최창근, 2013; 최창근 외, 2010 등)

- 원종학·김종면·김형준(2005)은 실업이 재정에 끼치는 영향을 분석하는 과정에서 베버리지 곡선을 활용하여 1990년 이후 국내 실업구조의 변화를 살펴보았음
- 최영준·손창남(2007) 또한 노동시장의 지역 간 효율성 분석을 위해서 매칭함수를 추정하는 과정에서 베버리지 곡선을 활용하였음
- 반면, 전용석·강민정(2004)는 베버리지 곡선을 통해 실업률의 구조를 분석하고 외환위기 이후에 한국의 베버리지 곡선이 외환위기 전보다 상향 이동하였음을 보여주고 있어, 외환위기 이후 노동시장의 미스매치가 확대되었음을 반증하였음
- 최창근(2013)과 최창근·이선경(2010)은 Jackman&Roper(1987)의 미스매치 지수를 이용하여 2002-2008년, 2002-2012년 동안의 일자리 미스매치 지수를 도출하였음
- 분석결과, 2000년 이후 학력별 미스매치는 일정부분 개선되어 왔으나, 지역별·연령별·직종별·임금별 미스매치는 오히려 증가하고 있음을 보여줌
- 그 외에도 베버리지 곡선이나 Jackman&Roper(1987)의 미스매치 지수를 사용하지 않고 미스매치 정도를 분석한 연구들도 있음(양준석 외, 2012; 한국은행 제주본부, 2012; 한국은행 경기본부, 2011; 장재호 외, 2008)
 - 양준석·전용일(2012)은 일자리 결합 효율성과 확률변경 생산함수를 추정하여 일자리 미스매치 정도를 분석하고자 하였음
 - 분석결과, 50대 이상 구직자 비율이 높을수록, 정규직 일자리의 비중이 낮을수록, 지역의 공간적 근접정도가 높을수록, 수도권 지역일수록 결합효율성이 높게 나타났음
 - 그러나 결합효율성을 근거로 동집단의 미스매치 정도가 감소한다고 추측할 뿐, 실제 미스매치 정도를 분석한 연구는 아니라는 한계를 지니는 연구임

제5장 현장 조사 및 자료구축

제1절 특성화·마이스터고 재학생 설문조사

1. 조사 목적 및 개요

- 조사 목적
 - 수원시 소재 특성화·마이스터 고교 재학생을 대상으로 특성화·마이스터고 진학 동기 및 향후 진로계획, 수원지역 내 기업으로의 취업 의향 등을 파악하기 위한
 - 특성화·마이스터고 재학생 현황을 조사·분석하여 일자리 수원시 미스매칭 관련 정책을 개발하는 근거자료로 활용
- 조사 내용
 - 특성화·마이스터고 재학생들의 진학동기와 향후 진로계획, 취업 관련 애로사항 및 수원시내 취업희망 여부 등을 조사

<표 5-1> 재학생 대상 설문 조사내용

구 분	내 용
일반 사항	<ul style="list-style-type: none"> • 학교 및 학과, 학년, 성별 • 거주지, 가족관계 등
특성화·마이스터고 진학 동기	<ul style="list-style-type: none"> • 특성화·마이스터고에 진학하게 된 동기 • 특성화·마이스터고 진학 결정에 영향을 미친 사람 및 고려사항
향후 진로계획	<ul style="list-style-type: none"> • 고등학교 졸업 후 계획(대학진학, 취업 등) • 취업 희망 기업유형 및 이유 • 취업희망 직업 관련 교육 및 훈련 정도 • 취업준비과정에서 예상 또는 경험한 애로사항 • 취업 후, 직장생활 중에 예상되는 애로사항
수원시내 취업 희망 여부	<ul style="list-style-type: none"> • 수원시 취업 희망 여부 및 이유 등
진로지도	<ul style="list-style-type: none"> • 적성 및 진로 관련 지도 획득 경로 • 학교 제공 취업교육에 대한 만족도 • 취업교육 수요

- 조사 기간 및 방법
 - 약 2주 동안에 설문조사를 실시 [2017. 9. 11(월) ~ 9. 25(월)]
 - 수원 소재 특성화·마이스터고 재학생을 대상으로 설문지 배포

2. 조사 표본 설계

- 모집단 : 수원시 특성화·마이스터 고등학교 재학생 총 7,357명
- 표본설계
 - (표본추출) 비확률표본추출 중에서 판단 표본추출¹⁶⁾을 활용
 - 수원 소재 특성화고 중 공업·상업·농업계열 중에서 각 1개 학교씩 3개 학교와 공업계열 마이스터고인 수원하이텍고 등 총 4개 학교 재학생을 표본으로 선정
 - (공업계열) 수원하이텍고등학교, 삼일공업고등학교
 - (상업계열) 삼일상업고등학교
 - (농업계열) 수원농생명과학고등학교

〈표 5-2〉 특성화·마이스터고 재학생 설문조사 대상 학교 관련 내용

계열 구분	학교명	특색사업 운영 현황	선정 사유
공업계열	수원하이텍고	<ul style="list-style-type: none"> • 마이스터 5대 인증제 • 취업 맞춤형 방과 후 학교 	<ul style="list-style-type: none"> • 수원 유일의 마이스터고 • 협약기업(175개) List 확보 가능
	삼일공업고	<ul style="list-style-type: none"> • 특허청 지정 발명·특허특성화 고등학교 • 혁신학교사업 	<ul style="list-style-type: none"> • 공업계열 특성화고 • 다양한 분야의 학과 운영 중 (7개 학과) • 다양한 정부정책사업 운영 중
상업계열	삼일상업고	<ul style="list-style-type: none"> • 산학일체형 도제학교 (2개 분야) (IT-소프트웨어 /상업-세무회계) • 중소기업특성화고인력양성사업 • 취업역량강화특성화교육성사업 • 경기도 교육청, 방과후 기술학교 	<ul style="list-style-type: none"> • 2016년 기준 수원시 특성화고 중 최고 취업률 기록 • 상업계열 학교 중, 학과 구성이 다양한 편임(4개 학과) • 도제학교 등 다양한 정부정책 사업 운영 중
농업계열	수원농생명 과학고	<ul style="list-style-type: none"> • 농업계고교 산업연계교육사업 	<ul style="list-style-type: none"> • 수원 유일의 농업계열 특성화고

16) 판단 표본추출은 모집단의 구성요소 중, 표본에 포함되어야 할 항목을 선정함에 있어 연구자의 주관적 판단이 중요한 기준이 되는 표본추출방법이며 조사자가 모집단에 대한 지식이 많을 경우 유용하게 쓰일 수 있음

- (장점) 비용이 적게 들고 편리하며, 연구 설계와 관련된 요소들을 표본에 포함시킬 수 있음
- (단점) 모집단에 대한 충분한 지식이 필요하며, 오차 발생을 방지하거나 평가하기 어려움

- (표본 크기) 1,253명
 - 표본오차 : 약 $\pm 3.3\%$, 신뢰수준 99%
 - 응답률을 고려하여 조사대상 학교의 학과별로 1, 2, 3학년의 각 1개 학급 (학과별 총 3개 학급), 총 1,272명을 대상으로 조사 실시

<표 5-3> 조사대상 학교 재학생 인원 현황 및 조사 대상인원

계열 구분	학교명	학과별 인원 현황 (명)	학급당 인원	조사 대상인원	
공업계열	수원하이텍고*	• 정밀기계과	215	20	60
		• 전기전자제어과	135	20	60
		• 자동시스템과	136	20	60
	삼일공업고	• 화학공업과	259	28	84
		• 환경공업과	86	28	84
		• 기계과	173	28	84
		• 전기과	171	28	84
		• 전기과(산업체특별)**	20	20	-
		• 정보전자과	259	28	84
		• 정보통신과	174	28	84
• 발명디자인과	85	28	84		
상업계열	삼일상업고	• ERP경영정보과	312	28	56
		• 비즈니스마케팅과	214	28	56
		• 웹비즈니스과	224	28	56
		• IT경영과	84	28	28
		• 금융비즈니스과	85	28	28
		• 세무행정과	84	28	28
농업계열	수원농생명과학고	• 식품생명과학과	330	28	84
		• 생물자원과학과	329	28	84
		• 바이오시스템과	188	28	84
계			3,563	-	1,272

* 수원하이텍고의 경우, 사전에 총 9개 학급에 대한 설문조사 실시 협의

** 전기과의 산업체특별학급은 조사대상에서 제외

3. 조사 결과

1) 응답자 일반현황

■ 학교 및 계열별 응답현황

- 조사대상 학교 4개 학교의 재학생 1,272명 중에서 1,253명의 재학생이 본 설문에 응답하였으며, 공업계열이 58.9%, 상업계열 22.8%, 농업계열 18.3%를 차지함
- 전체 수원시 특성화·마이스터고 재학생의 계열별 비중은 공업계열 58%, 상업계열 30%, 농업계열 12%로 응답자의 계열별 비중과 유사하게 나타남

<표 5-4> 학교별 응답자 수

	공업계열		상업계열	농업계열	계
	수원하이텍고	삼일공업고	삼일상업고	수원농생명과학고	
응답자 수 (명)	203	535	286	229	1,253
응답 비율 (%)	16.2	42.7	22.8	18.3	100.0

■ 학년별 응답현황

- 학년별로 살펴보면 1학년이 39.6%, 2학년이 31.8%, 3학년이 28.6%를 차지
- 3학년 학생의 비중이 가장 적은 이유는 취업이 결정된 3학년의 경우, 2학기(9월 초) 부터 출근하기 때문임
- 학교별로는 수원하이텍고 3학년의 응답자 수가 1학년의 절반이하 수준으로 마이스터고인 수원하이텍고의 높은 취업률(97.47%)을 반증하고 있음
- 학교별 취업률 : 삼일공고(66.51%), 삼일상고(69.19%), 수원농생명과학고(40.61%)

<표 5-5> 학년별 응답자 수

학년	수원하이텍고	삼일공업고	삼일상업고	수원농생명과학고	계 (%)
1	114	190	110	82	496 (39.6%)
2	36	194	89	79	398 (31.8%)
3	53	151	87	68	359 (28.6%)
계	203	535	286	229	1,253 (100%)

■ 성별 및 거주지 현황

- 전체 응답자 중 남학생은 58.7%, 여학생은 41.3%였으며, 삼일공업고를 제외한 나머지 3개 학교의 남학생 응답비중이 높은 것은 해당 학교들의 남학생 수가 여학생보다 많고, 반대로 삼일상고는 여학생 정원이 더욱 많기 때문에 나타난 결과임

<표 5-6> 응답자 성별 현황

성별	수원하이텍고	삼일공업고	삼일상업고	수원농생명 과학고	계 (%)
남학생	154	384	53	144	735 (58.7%)
여학생	49	151	233	85	518 (41.3%)
계	203	535	286	229	1,253 (100%)

- 거주지별로는 경기도에 거주하는 학생이 전체 응답자의 98.0%를 차지하고 있으며, 경기도 내에서는 수원, 화성, 용인, 오산, 안산 순으로 주로 수원시 인접지역에서 통학하는 것으로 보임
 - 수원하이텍고의 거주지 분포가 다양하게 나타나는 이유는 재학생 전원이 기숙사에서 생활하기 때문인 것으로 판단됨

<표 5-7> 응답자별 거주지 현황(광역시·도)

광역시·도	수원하이텍고	삼일공업고	삼일상업고	수원농생명 과학고	계 (%)
서울특별시	2	1	1	6	10 (0.79%)
대구광역시	-	2	-	-	2 (0.15%)
대전광역시	1	-	-	-	1 (0.001%)
경기도	194	528	285	221	1,228 (98.0%)
충청남도	5	-	-	-	5 (0.39%)
전라남도	-	-	-	1	1 (0.001%)
경상남도	-	1	-	-	1 (0.001%)
강원도	1	-	-	-	1 (0.001%)
제주도	-	2	-	-	2 (0.15%)
계	203	535	286	229	1,253

〈표 5-8〉 응답자별 거주지 현황(경기도 內)

시	수원하이텍고	삼일공업고	삼일상업고	수원농생명 과학고	계
수원	50	336	184	140	710
화성	25	131	69	34	259
용인	20	29	6	19	74
오산	4	27	25	4	60
안산	16	4	-	9	29
안성	10	-	-	2	12
군포	8	1	-	2	11
안양	11	-	-	-	11
광주	8	-	-	-	8
성남	4	-	-	2	6
의정부	6	-	-	-	6
평택	2	-	1	3	6
부천	3	-	-	2	5
의왕	3	-	-	2	5
이천	5	-	-	-	5
고양	4	-	-	-	4
남양주	3	-	-	1	4
시흥	4	-	-	-	4
김포	3	-	-	-	3
과천	1	-	-	-	1
광명	1	-	-	-	1
동두천	1	-	-	-	1
양주	1	-	-	-	1
여주	-	-	-	1	1
파주	1	-	-	-	1
계	194	528	285	221	1,228

2) 특성화·마이스터고 진학 동기

- 대다수의 특성화·마이스터고 학생들은 진학동기에 대해서 ‘진학보다는 취업하고 싶어서’ (41.8%), ‘나의 적성에 맞기 때문에’ (13.9%) 등의 순으로 진학동기를 밝힘

- 졸업 후 대학진학이 가능한 특성화고의 경우, ‘대학 진학에 유리할 것 같아서’ (11.5%)라는 응답이 그 뒤를 이음

〈표 5-9〉 특성화고 - 진학이유

선택지	삼일공업고	삼일상업고	수원농생명 과학고	계
진학보다 취업하고 싶어서	219	139	77	435
나의 적성에 맞기 때문에	64	14	67	145
대학 진학에 유리할 것 같아서	79	18	23	120
가정 형편 때문에	17	8	4	29
성적에 맞춰서	32	18	19	69
주변 사람들의 권유로	33	27	19	79
대학에 가도 취업이 잘 안되기 때문에	46	42	4	92
기타	41	17	14	72
계	531	283	227	1,041

- 마이스터고의 경우, 응답자의 17.7%가 ‘대학에 가도 취업이 잘 안되기 때문에’ 라고 응답함

〈표 5-10〉 마이스터고 - 진학이유

선택지	수원하이텍고
진학보다 취업하고 싶어서	101
나의 적성에 맞기 때문에	39
가정 형편 때문에	9
주변 사람들의 권유로	9
대학에 가도 취업이 잘 안되기 때문에	36
기타	9
계	203

- 특성화고 진학에 가장 큰 영향을 끼친 사람으로는 ‘나 자신’ (42.3%), ‘부모님 (또는 보호자)’ (20.6%), ‘중학교 교사’ (14.0%) 등의 순으로 응답함
- 특성화고의 경우, 기타 사유로 홍보팀 권유로 진학(3.7%)하였다는 응답도 존재
- 마이스터고 진학에 가장 큰 영향을 끼친 사람으로는 ‘나 자신’ (44.1%), ‘부모님 (또는 보호자)’ (26.7%), ‘중학교 교사’ (14.4%) 등의 순으로 응답함

<표 5-11> 진학에 영향을 끼친 사람

선택지	특성화고				수원하이텍고
	삼일공업고	삼일상업고	수원농생명 과학고	소계	
나 자신	236	122	84	442	89
부모님(또는 보호자)	99	53	63	215	54
중학교 교사	62	28	56	146	29
친구	58	26	11	95	9
친인척	10	9	2	21	4
선배	32	15	4	51	11
기타	36	31	7	74	6
계	533	284	227	1,044	202

- 진학 결정시 고려사항에 대한 질문에 삼일공업고 학생들은 ‘취업 전망’ (38.6%), ‘나의 적성’ (29.3%), ‘성적’ (21.4%) 등의 순으로 응답함
- 진학 결정시 고려사항에 대한 질문에 삼일상고 학생들은 ‘취업 전망’ (56.3%), ‘나의 적성’ (23.6%), ‘성적’ (13.7%) 등의 순으로 응답함
- 진학 결정시 고려사항에 대한 질문에 수원하이텍고 학생들은 ‘취업 전망’ (57.6%), ‘나의 적성’ (31.0%), ‘성적’ (6.4%) 등의 순으로 응답함
- 반면, 수원농생명과학고 학생들은 ‘나의 적성’ (48.0%), ‘취업 전망’ (21.8%), ‘성적’ (21.3%) 등의 순으로 응답함
- 수원농생명과학고 학생들은 졸업 후 취업 목적보다는 자신의 적성을 고려하여 진학한 것으로 나타남

<표 5-12> 진학 결정시 고려사항

선택지	특성화고				수원하이텍고
	삼일공업고	삼일상업고	수원농생명 과학고	계	
나의 적성	156	67	108	331	63
취업 전망	206	160	49	415	117
성적	114	39	48	201	13
주변의 권유	57	18	20	95	10
계	533	284	225	1,042	203

3) 향후 진로계획

■ 특성화·마이스터고 졸업 후 계획

- 특성화고 재학생의 경우 ‘대학 진학’ (28.7%), ‘취업과 진학을 병행’ (28.7%), ‘취업 후 재직자 전형으로 대학 진학’ (20.0%) 등의 순으로 응답함

〈표 5-13〉 특성화고 - 졸업 후 계획

선택지	삼일공업고	삼일상업고	수원농생명 과학고	계
대학 진학	173	47	78	298
취업과 진학을 병행	74	32	20	126
결정 못함	46	34	27	107
취업과 진학을 병행	138	85	75	298
취업 후 재직자 전형으로 대학 진학	98	86	24	208
계	529	284	224	1,037

- 대학 진학을 희망하는 특성화고 학생들은 주로 ‘전공 관련 4년제 대학’ (33.1%), ‘전공 관련 전문대학’ (29.2%), ‘더 많은 지식을 배우기 위해’ (32.7%) 등의 순으로 응답함
- 삼일공고와 삼일상고는 ‘전공 관련 4년제 대학’ 이라는 비중이 높은 반면, 수원농생명과학고는 ‘전공 관련 전문대학’ 이라는 응답이 가장 많음

〈표 5-14〉 특성화고 - 진학 희망하는 대학 유형

선택지	삼일공업고	삼일상업고	수원농생명 과학고	계
전공 관련 전문대학	55	27	45	127
전공 관련 없는 전문대학	42	10	11	63
전공 관련 4년제 대학	85	29	30	144
전공 관련 없는 4년제 대학	73	15	13	101
계	255	81	99	435

<표 5-15> 특성화고 - 대학 진학을 희망하는 이유

선택지	삼일공업고	삼일상업고	수원농생명 과학고	계
더 나은 직업을 갖기 위해	64	24	25	113
더 많은 지식을 배우기 위해	81	26	40	147
고졸 취업자에 대한 대우가 좋지 않아서	63	23	19	105
부모님의 기대에 따르기 위해	17	9	6	32
전공 관련 기업으로의 취업이 어려워져서	6	2	1	9
기타	29	5	9	43
계	260	89	100	449

- 대학 진학을 희망하는 이유에 대해서는 ‘더 많은 지식을 배우기 위해’ (32.7%), ‘더 나은 직업을 갖기 위해’ (25.2%), ‘고졸 취업자에 대한 대우가 좋지 않아서’ (25.2%) 등의 순으로 응답함
- 이를 통해, 여전히 한국 사회에서는 특성화고등학교 출신 학생들에 대한 대우가 좋지 못하다는 인식을 가지고 있는 것으로 나타남

<표 5-16> 특성화고 - 졸업 후 진로를 정하지 못한 이유

선택지	삼일공업고	삼일상업고	수원농생명 과학고	계
나의 적성과 흥미를 모르기 때문에	20	15	7	42
직업에 대해 아는 것이 많지 않아서	4	-	2	6
부모님(또는 보호자 등)과 의견 차이가 커서	4	-	2	6
하고 싶은 것이 너무 많아 선택하기 힘들어서	8	7	10	25
좋아하는 것은 있으나 잘할 자신이 없어서	6	6	4	16
관심이 없어서	5	1	2	8
기타	7	7	3	17
계	54	36	30	120

- 특성화고 학생들 중에 아직도 졸업 후 진로를 정하지 못한 이유에 대한 질문에 ‘나의 적성과 흥미를 모르기 때문에’ (35.0%), ‘하고 싶은 것이 너무 많아 선택

하기 힘들어서' (20.8%), '좋아하는 것은 있으나 잘할 자신이 없어서' (13.3%) 등의 순으로 응답함

- 현재 실시하고 있는 적성 찾기, 자신감 찾기 등의 교육이 강화되어야 함을 의미

<표 5-17> 마이스터고 - 졸업 후 계획

선택지	수원하이텍고
결정 못함	2
취업	112
취업 후 재직자 전형으로 대학 진학	86
계	202

- 마이스터고 응답자의 55.4%는 졸업 후 '취업' 을 계획 중이며, 42.6%는 '취업 후 재직자 전형으로 대학 진학' 을 계획하고 있다고 응답
- 아직까지 진로를 결정하지 못한 학생들은 직업에 대해 아는 것이 많지 않거나, 관심이 없기 때문이라고 답변하였음

■ 졸업 후 취업 계획 및 준비 정도

- 취업을 희망하는 회사유형을 묻는 질문에 특성화고 학생들은 '중소기업' 과 '공기업' 에 대한 선호도가 높은 것으로 나타남
 - 삼일공고는 '공기업' (38.0%), '중소기업' (32.5%), '대기업' (14.5%) 등의 순으로 취업선호도를 나타냄
 - 삼일상고는 '중소기업' (31.9%), '공기업' (28.6%), '대기업' (11.0%) 등의 순으로 취업선호도를 나타냄
 - 수원농생명과학고는 '중소기업' (39.4%), '대기업' (17.4%), '공기업' (16.5%) 등의 순으로 취업선호도를 나타냄
 - 수원하이텍고는 '공기업' (48.5%), '대기업' (22.3%), '중소기업' (13.1%) 등의 순으로 취업선호도를 나타냄
 - 기타를 선택한 특성화고 학생들 중에는 부서관 등 직업군인(2%)을 희망한다고 응답한 경우도 있음

〈표 5-18〉 취업을 희망하는 회사유형

선택지	특성화고				수원하이텍고
	삼일공업고	삼일상업고	수원농생명과학고	계	
정부기관	8	6	8	22	4
공기업	97	52	18	167	100
민간 대기업	37	20	19	76	46
중소기업	83	58	43	184	27
외국계 기업	6	2	1	9	8
해외 취업	11	5	4	20	13
금융기관	2	14	1	17	-
기타	11	25	15	51	8
계	255	182	109	546	206

- 회사유형별 취업하고자 하는 이유에 대해서는 특성화·마이스터고 응답자 모두 비슷한 결과가 나타남
 - ‘정부기관’ 과 ‘공기업’ 을 희망하는 학생들은 ‘직장(고용)이 안정적이어서’ 라는 응답이 가장 많은 것으로 나타남
 - ‘민간기업’ 에 취업하길 희망하는 학생들은 ‘보수(임금)이 좋아서’ 라는 응답이 가장 많은 것으로 나타남
 - ‘중소기업’ 을 선택한 학생들은 ‘적성과 흥미에 맞아서’ 라는 응답이 가장 많은 것으로 나타남
- 마이스터고 재학생들 중에서 해외취업을 희망하는 학생들은 ‘적성과 흥미’ 뿐만 아니라 ‘선진시스템을 배우고 싶다’, ‘한국 생활이 힘들어서’ 등의 이유로 해외 취업을 희망한다고 응답

〈표 5-19〉 특성화고 - 취업을 희망하는 이유

선택지	정부 기관	공기업	민간 대기업	중소 기업	외국계 기업	해외 취업	금융 기관	기타	계
적성과 흥미에 맞아서	6	18	12	52	2	9	8	25	132
전공분야와 일치해서	3	12	12	27	2	2	3	4	65
보수(임금)이 좋아서	3	26	40	11	1	4	3	3	91
직장(고용)이 안정적 이어서	8	98	6	35	-	-	1	4	152
취업하기 쉬워서	-	1	2	39	-	-	-	1	43
사회적 지위나 명성이 좋을 것 같아서	2	7	4	2	1	2	2	1	21
기타	-	1	-	16	2	3	-	9	31
계	22	163	76	182	8	20	17	47	535

〈표 5-20〉 마이스터고 - 취업을 희망하는 이유

선택지	정부 기관	공기업	민간 대기업	중소 기업	외국계 기업	해외 취업	기타	계
적성과 흥미에 맞아서	-	2	4	12	1	4	3	26
전공분야와 일치해서	-	4	3	2	-	1	2	12
보수(임금)이 좋아서	-	8	27	-	2	2	-	39
직장(고용)이 안정적 이어서	3	82	5	1	2	-	-	93
취업하기 쉬워서	-	-	-	2	-	-	-	2
사회적 지위나 명성이 좋을 것 같아서	1	2	6	-	1	1	-	11
기타	-	2	-	4	2	5	3	16
계	4	100	45	21	8	13	8	199

- 특성화·마이스터고 학생들은 본인이 원하는 직업의 업무내용이나 요구하는 능력, 업무 환경 등에 대해 대다수가 ‘조금 잘 알고’ 있거나, ‘보통’ 수준으로 알고 있다고 응답하였음
- ‘조금 잘 안다’ 의 응답률은 특성화고가 40.0%, 마이스터고 48.2%이며, ‘보통이다’ 라는 응답률은 특성화고 31.5%, 마이스터고 25.6%인 것으로 나타남

<표 5-21> 원하는 직업에 대한 이해도

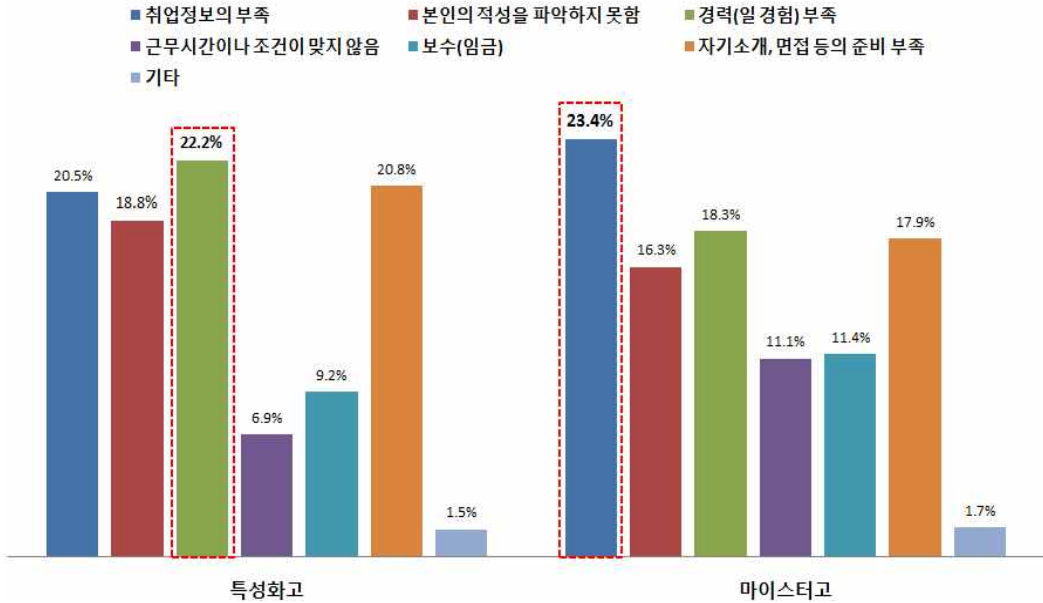
선택지	특성화고				수원하이텍고
	삼일공업고	삼일상업고	수원농생명과학고	계	
전혀 모른다	12	1	4	17	1
잘 모른다	88	25	20	133	31
보통이다	162	88	43	293	52
조금 잘 안다	169	119	84	372	98
매우 잘 안다	40	28	46	114	21
계	471	261	197	929	203

- 향후 취업 희망 기업에서 요구하는 업무능력 대비 본인의 기술(기능)수준에 대한 응답에서는 ‘알맞은 수준’ 이라고 응답한 학생들이 가장 많은 것으로 나타남
- 알맞은 수준이라는 응답률은 67.2%(특성화고), 59.1%(마이스터고) 등으로 나타남

<표 5-22> 요구되는 업무능력 대비 본인의 능력 비교

		특성화고				수원하이텍고
		삼일공업고	삼일상업고	수원농생명과학고	계	
본인의 교육 수준	낮은 수준	52	141	62	255	45
	알맞은 수준	132	294	186	612	132
	높은 수준	14	30	10	54	26
	계	198	465	258	921	203
본인의 기술 (기능) 수준	낮은 수준	46	131	56	233	58
	알맞은 수준	135	295	188	618	120
	높은 수준	17	38	14	69	25
	계	198	464	258	920	203

- 취업준비과정에서 예상되거나 경험한 애로사항에 대해 특성화고 응답자는 ‘경력(일 경험) 부족’(22.2%)을, 마이스터고 응답자는 ‘취업정보의 부족’(23.4%)을 가장 큰 애로사항이라고 응답함

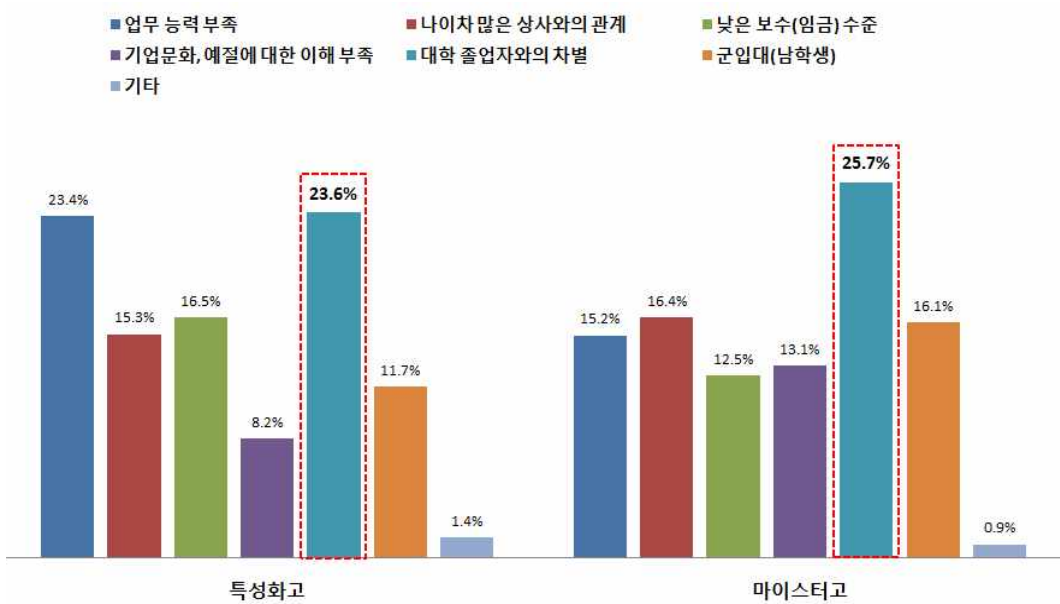


<그림 5-1> 취업준비과정의 애로사항 (특성화 · 마이스터)

<표 5-23> 취업준비과정의 애로사항(학교별)

선택지	특성화고				수원하이텍고
	삼일공업고	삼일상업고	수원농생명과학고	계	
취업정보의 부족	41	98	43	183	47
본인의 적성을 파악하지 못함	25	88	56	169	33
경력(일 경험) 부족	50	98	51	199	37
근무시간이나 조건이 맞지 않음	15	27	19	62	22
보수(임금)	19	41	22	83	23
자기소개, 면접 등의 준비 부족	39	87	60	186	36
기타	2	8	4	14	3
계	191	447	256	894	201

- 취업 후 회사생활에 대해서는 특성화·마이스터고 응답자 모두 ‘대학 졸업자와의 차별(특성화고 : 23.6%, 마이스터고 : 25.7%)’ 을 가장 많이 걱정하는 것으로 나타남 - 특성화고 학생의 경우 대졸자와의 차별뿐만 아니라 ‘업무 능력 부족’ 을 염려



<그림 5-2> 취업 후 예상되는 애로사항 (특성화·마이스터)

<표 5-24> 취업 후 예상되는 애로사항(학교별)

선택지	특성화고				수원하이텍고
	삼일공업고	삼일상업고	수원농생명과학고	계	
업무 능력 부족	46	104	60	210	31
나이차 많은 상사와의 관계	29	64	44	137	33
낮은 보수(임금) 수준	35	74	39	148	25
기업문화, 예절에 대한 이해 부족	15	38	20	73	27
대학 졸업자와의 차별	41	99	72	212	52
군입대(남학생)	25	64	16	105	33
기타	3	4	5	13	2
계	193	448	256	898	202

4) 수원시 內 취업 희망 여부

- 전체 응답결과를 살펴보았을 때 고등학교 졸업 후, 수원시에 위치한 직장보다는 타(他) 지역 업체에 취업하길 희망하는 학생의 수가 더 많은 것으로 나타남
 - 수원하이텍고의 경우 74.8%가 수원 외 지역에서 취업하길 원한다고 응답하였는데, 이는 재학생의 74.2%가 타지역 출신인 것과 깊은 관련이 있을 것으로 판단됨
 - 수원에서 취업하지 않겠다고 응답한 마이스티고 학생의 28.6%가 ‘가족들이 수원에 살고 있지 않기 때문에’ 라고 답변하였음

〈표 5-25〉 수원시 內 취업 희망 여부

선택지	특성화고				수원하이텍고
	삼일공업고	삼일상업고	수원농생명과학고	계	
예	226	142	88	456	51
아니오	235	118	110	463	151
계	461	260	198	919	202

- 수원시 內 기업에 취업을 희망하는 응답자들(특성화고 : 80%, 마이스티고 : 60%)은 ‘거리가 가까워서’ 라고 대답하였음

〈표 5-26〉 수원시 內 취업 희망 이유

선택지	특성화고				수원하이텍고
	삼일공업고	삼일상업고	수원농생명과학고	계	
거리가 가깝기 때문에	171	115	66	352	24
수원이 좋아서	10	9	9	28	1
대중교통편리	18	4	3	25	4
수원시 거주	17	6	3	26	8
좋은 기업이 많아서	3	1	3	7	3
가정형편	0	1	1	2	0
계	219	136	85	440	40

- 특성화고 학생들의 타지역 취업 희망 이유는 ‘취업하고 싶은 기업이 다른 도시에 있어서’ (29.6%), ‘수원을 떠나 살아보고 싶어서’ (22.2%) 등의 순으로 응답함
- 마이스터고 학생들의 타지역 취업 희망 이유는 ‘취업하고 싶은 기업이 다른 도시에 있어서’ (48.0%), ‘가족들이 수원에 살고 있지 않아서’ (28.6%) 등의 순으로 응답함

<표 5-27> 타(他) 지역으로 취업 희망 이유

선택지	특성화고				수원하이텍고
	삼일공업고	삼일상업고	수원농생명과학고	계	
취업하고 싶은 기업이 다른 도시에 있어서	56	39	41	136	47
수원에 취업하고 싶은 좋은 기업이 없어서	31	13	12	56	6
수원에 취업하고 싶어도 경쟁이 너무 치열하기 때문에	16	4	3	23	0
수원을 떠나 살아보고 싶어서	49	32	21	102	7
가족들이 수원에 살고 있지 않아서	51	25	20	96	28
기타	28	6	13	47	10
계	231	119	110	460	98

5) 적성 발견 및 진로·취업교육 현황

■ 적성 발견 및 진로지도 현황

- 자신의 적성을 ‘알고 있다’ 고 응답한 경우는 마이스터고(78.5%)가 특성화고(64.3%) 보다 높은 것으로 나타남
 - 학교별로 살펴보면 수원농생명과학고 학생들의 비율(81.4%)이 가장 높게 나타남

<표 5-28> 자신의 적성을 알고 있는지 여부

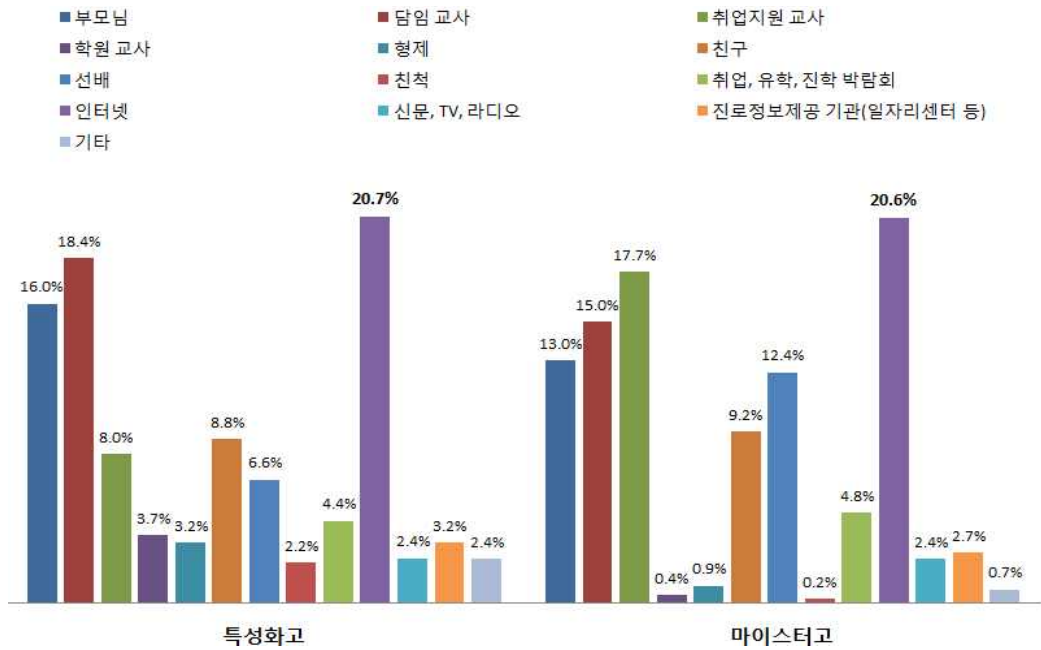
선택지	특성화고				수원하이텍고
	삼일공업고	삼일상업고	수원농생명과학고	계	
알고 있다	278	160	162	600	128
모른다	195	101	37	333	35
계	473	261	199	933	163

- 자신의 적성을 발견하게 된 계기에 대해서는 ‘스스로의 판단으로’ 라는 응답이 가장 높게 나타남(특성화고 : 54.5%, 마이스터고 : 63.6%)
 - ‘적성검사 등을 통해서’ 라는 응답이 두 번째로 높게 나타남(특성화고 : 24.7%, 마이스터고 : 20.1%)

<표 5-29> 적성을 발견하게 된 계기

선택지	특성화고				수원하이텍고
	삼일공업고	삼일상업고	수원농생명과학고	계	
적성검사 등을 통해서	74	43	33	150	31
스스로의 판단으로	149	85	97	331	98
부모님을 통해서	17	1	4	22	4
친구나 주위 사람들을 통해서	10	16	9	35	5
(담임 또는 교과목) 교사를 통해서	3	3	2	8	5
취업지원 또는 진로지도 교사를 통해서	5	5	3	13	2
방송, 책, 인터넷 등 매체를 통해서	10	2	2	14	1
기업탐방이나 현장실습 등을 통해서	10	8	10	28	6
기타	4	1	1	6	2
계	282	164	161	607	154

- 특성화고 학생들이 취업정보를 얻는 주된 경로는 ‘인터넷’ (20.7%), ‘담임교사’ (18.5%), ‘부모님’ (16.1%) 등의 순으로 나타남
- 마이스터고 학생들이 취업정보를 얻는 주된 경로는 ‘인터넷’ (20.4%), ‘취업지원 교사’ (17.9%), ‘담임교사’ (14.8%) 등의 순으로 나타남



<그림 5-3> 진로 정보 획득 경로(특성화·마이스터고)

<표 5-30> 진로 정보 획득 경로(학교별)

선택지	특성화고				수원하이텍고
	삼일공업고	삼일상업고	수원농생명과학고	계	
부모님	82	29	36	148	21
담임 교사	90	49	31	170	24
취업지원 교사	37	23	14	74	29
학원 교사	21	6	6	34	1
형제	16	9	5	30	2
친구	39	27	15	81	15
선배	26	14	21	61	20
친척	10	5	5	20	0
취업, 유학, 진학 박람회	11	20	10	41	8
인터넷	100	52	39	191	33
신문, TV, 라디오	10	6	6	22	4
진로정보제공 기관(일자리센터 등)	16	7	7	30	4
기타	13	6	3	22	1
계	470	253	198	921	162

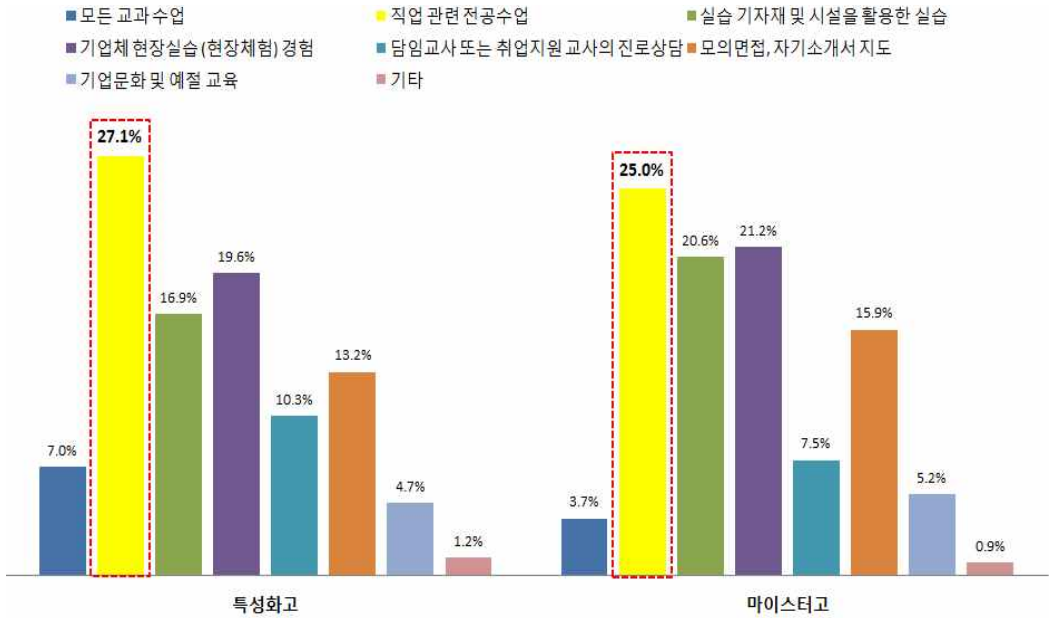
■ 취업교육 만족도

- 학교에서 제공하는 취업교육에 대한 만족도를 살펴본 결과는 다음과 같음
 - 삼일공고는 ‘보통’ (49.1%), ‘만족’ (23.5%), ‘불만족’ (14.6%), ‘매우만족’ (6.6%), ‘매우불만족’ (6.1%) 등의 순으로 나타남
 - 삼일상고는 ‘보통’ (43.7%), ‘만족’ (36.2%), ‘매우만족’ (10.4%), ‘불만족’ (6.8%), ‘매우불만족’ (2.9%) 등의 순으로 나타남
 - 수원농생명과학고는 ‘보통’ (43.8%), ‘만족’ (30.1%), ‘불만족’ (12.8%), ‘매우만족’ (8.4%), ‘매우불만족’ (4.9%) 등의 순으로 나타남
 - 수원하이텍고는 ‘만족’ (41.2%), ‘보통’ (34.2%), ‘매우만족’ (12.8%), ‘불만족’ (9.1%), ‘매우불만족’ (2.7%) 등의 순으로 나타남
- 학교에서 제공하는 취업교육에 대한 만족도는 모두 79% 이상으로 나타남
- 취업교육 만족도에서 ‘보통’, ‘만족’, ‘매우만족’의 비율을 합친 총괄 만족도의 학교별 순서는 다음과 같음
 - 삼일상고(90.3%), 수원하이텍고(88.2%), 수원농생명과학고(82.3%), 삼일공고(79.3%) 등의 순으로 나타남
- 취업교육에 대한 만족도 조사에서 ‘매우만족’ 항목만을 따로 계산하여 나타낸 학교별 순서는 다음과 같음
 - 수원하이텍고(12.8%), 삼일상고(10.4%), 수원농생명과학고(8.4%), 삼일공고(6.6%)

<표 5-31> 학교에서 제공하는 취업교육 만족도

선택지	특성화고				수원하이텍고
	삼일공업고	삼일상업고	수원농생명과학고	계	
매우 불만족	32	8	11	51	5
불만족	77	19	29	125	17
보통	259	122	99	480	64
만족	124	101	68	293	77
매우 만족	35	29	19	83	24
계	527	279	226	1,032	187

- 미래에 성공적인 취업을 위해 필요한 취업교육에 대한 수요조사 결과, ‘직업 관련 전공수업’이라는 응답이 모든 학교에서 가장 많이 나옴



<그림 5-4> 희망하는 취업교육(특성화 · 마이스터고)

<표 5-32> 희망하는 취업교육(학교별)

선택지	특성화고				수원하이텍고
	삼일공업고	삼일상업고	수원농생명과학고	계	
모든 교과 수업	44	15	14	72	7
직업 관련 전공수업	137	73	69	279	49
실습 기자재 및 시설을 활용한 실습	88	40	46	174	40
기업체 현장실습(현장체험) 경험	94	64	43	201	41
담임교사 또는 취업지원 교사의 진로상담	58	27	22	106	15
모의면접, 자기소개서 지도	67	46	22	135	31
기업문화 및 예절 교육	23	15	10	48	10
기타	7	3	2	12	2
계	519	282	226	1027	194

- 희망하는 취업교육 내용을 학교별로 살펴보면 다음과 같음
 - 삼일공고는 ‘직업 관련 전공수업’ (26.4%), ‘기업체 현장실습’ (18.1%), ‘실습 기자재 및 시설을 활용한 실습’ (17.0%), ‘모의면접, 자기소개서 지도’ (12.9%), ‘담임교사 또는 취업지원 교사의 진로상담’ (11.2%), ‘모든 교과수업’ (8.5%), ‘기업문화 및 예절교육’ (4.4%), ‘기타’ (1.3%) 등의 순으로 나타남
 - 삼일상고는 ‘직업 관련 전공수업’ (25.9%), ‘기업체 현장실습’ (22.7%), ‘모의면접, 자기소개서 지도’ (16.3%), ‘실습 기자재 및 시설을 활용한 실습’ (14.2%), ‘담임교사 또는 취업지원 교사의 진로상담’ (9.6%), ‘모든 교과수업’ (5.3%), ‘기업문화 및 예절교육’ (5.3%), ‘기타’ (1.1%) 등의 순으로 나타남
 - 수원농생명과학고는 ‘직업 관련 전공수업’ (30.5%), ‘실습 기자재 및 시설을 활용한 실습’ (20.4%), ‘기업체 현장실습’ (19.0%), ‘담임교사 또는 취업지원 교사의 진로상담’ (9.7%), ‘모의면접, 자기소개서 지도’ (9.7%), ‘모든 교과수업’ (6.2%), ‘기업문화 및 예절교육’ (4.4%), ‘기타’ (0.9%) 등의 순으로 나타남
 - 수원하이텍고는 ‘직업 관련 전공수업’ (25.3%), ‘기업체 현장실습’ (21.1%), ‘실습 기자재 및 시설을 활용한 실습’ (20.6%), ‘모의면접, 자기소개서 지도’ (16.0%), ‘담임교사 또는 취업지원 교사의 진로상담’ (7.7%), ‘기업문화 및 예절교육’ (5.2%), ‘모든 교과수업’ (3.6%), ‘기타’ (1.0%) 등의 순으로 나타남

제2절 특성화·마이스터고 교사 FGI

1. 특성화·마이스터고 교사 FGI 목적 및 개요

■ FGI 목적 및 내용

- (목적) 수원시 특성화·마이스터고 학교별 취업 현황과 학교에서 제공 중인 취업 지원 프로그램 및 취업지원 중 직면하는 애로사항 등을 파악하기 위해 취업지원 업무 담당 교사를 대상으로 FGI를 실시함
- FGI 결과를 토대로 수원시 특성화·마이스터 고교의 취업률 제고 및 지역산업 연계를 위한 정책개발의 근거자료로 활용
- (내용) 특성화고 재학생의 입학동기와 취업·진학률, 특성화·마이스터고 졸업생의 수원 소재 기업으로의 취업현황 및 애로사항과 취업률 제고를 위한 취업지원 활동, 취업 후 만족도 등을 질문함

■ FGI 대상 및 기간

- 수원시 내 특성화·마이스터고의 취업지원 업무 담당교사로서, 취업지원부 부장 교사 또는 취업지원관 등을 대상으로 FGI를 실시함
 - 총 6개 학교의 취업지원부장 교사 및 취업지원관 등 10인 대상
- FGI 수행기간은 2017년 7월 17일부터 9월 초까지 약 2달 정도 진행되었음

<표 5-33> FGI 대상 학교 및 참석자

학교 명	FGI 대상자
수원하이텍고등학교	취업지원부장 교사
수원정보과학고등학교	취업지원부장 교사
매향여자정보고등학교	교감, 취업지원부장 교사, 취업지원관
삼일공업고등학교	취업지원부 교감, 취업지원부장 교사
삼일상업고등학교	취업지원부장 교사
수원농생명과학고등학교	취업지원부장 교사, 취업지원관

2. 특성화·마이스터고 교사 FGI 결과

■ 특성화고등학교 취업 vs. 진학 희망자 비율

- 일반적으로 수원농생명과학고를 제외한 학교 재학생의 6~70%가 취업을 희망하고 있었으며, 교육과정은 전적으로 취업에 집중되어 있음
 - 과거 특별전형으로 대학에 진학하려는 목적에서 입학하는 학생들이 많았으나, 특별전형이 축소됨에 따라 취업비중이 높게 나타남
- 매향여자정보고의 경우, 학년이 올라갈수록 진학비율이 증가하고 있는데, 이는 학생들이 취업준비과정에서 원하는 취업처가 없거나, 취업실패 등의 이유로 진학으로 선회하기 때문이라고 함
 - 매향여자정보고는 학생의 진학과 관련하여 수원여대와 장안대 등과 연계를 맺고 있으나, 현재까지 경기대나 아주대 등 4년제 대학과의 연계는 없다고 함
 - 과거 특성화고 → 전문대 → 기업체 취업까지 연계하는 지원 사업이 있었으나, 예산 및 기업체 경영여건의 불확실성 등의 문제로 지속되지 못함

〈표 5-34〉 매향여자정보고의 학년별 취업 vs. 진학 희망자 비율

	취업	진학
1 학년	75.81%	24.19%
2 학년	75.23%	24.77%
3 학년	64%	36%

- 수원농생명과학고의 경우, 재학생의 51.3%가 취업을 희망¹⁷⁾하고 있음
 - 수원농생명고 진학희망자의 경우 서울대*나 건국대로 진학하고 있어 진학을 희망하는 학생의 비율이 타 특성화고에 비해 높을 것으로 예상되며,
 - * 서울대학교는 기회균형전형으로 산림원예과에 도별로 1명(경기도 2명)을 선발
 - 특수학급생과 같이 취업 또는 진학이 어려운 학생의 비율이 전체의 약 14%를 차지하고 있어 취업희망자 비율이 낮은 것으로 보임
- 마이스터고(수원하이텍고)의 선취업·후진학 현황
 - 취업 후 3년 이상 재직자에 한하여 산업체 재직자 특별전형이나 계약학과, 사내 대학 등을 통해 학위를 취득할 수 있음
 - 주로 공기업이나 대기업 취업자들이 선취업·후진학 프로그램을 이용하고 있음
 - 선취업·후진학 또는 일학습병행제 등을 통해 학위 취득 후 대졸사업 임금으로 적용받거나 경력직으로 재취업이 가능하나, 2010년에 마이스터고가 설립되어 아직까지 학위취득이 완료되기까지 시간이 충분히 주어지지 못해 관련 사례를 발견하긴 어려움
 - ex) 2010년 마이스터고 설립 → 2013년 1기생 졸업 및 취업 → 2016년 재직연한 3년 이상자 대학 진학 → 2020년 학위 취득 예정
 - 수원하이텍고 졸업자들의 대부분이 아주대 ‘특성화고 등을 졸업한 재직자 전형(수시/정시)’을 통해 진학하고 있으며 100%에 가까운 합격률을 보이고 있음
- 특성화·마이스터고의 수원 소재 기업체로의 취업 현황
 - (공업계열 특성화고) 많은 수의 학생들이 고색산업단지로의 취업을 목표로 하고 있으나, 실제로는 동탄이나 용인 등으로 취업하는 경우가 대부분이며 최근에는 디지털엠펜파이어 입주 기업으로 많이 가고 있다고 함
 - 고색산업단지는 전자계통에 좋은 일자리는 많으나, 인력수요가 많지 않고 기업들이 특성화고 재학생보다는 타지역의 마이스터고 학생들을 주로 채용하고 있음

17) 2017년 1학기 초에 수원농생명과학고등학교에서 전교생을 대상으로 진행한 진로조사 결과임

- 고색산업단의 규모가 현재 대비 3배 정도 커져야 수원시 특성화고 출신 인력을 소화할 수 있을 것으로 보임
- (공업계열 마이스터고, 수원하이텍고) 마이스터고 학생들의 절반가량이 대기업과 공기업 취업자이기 때문에 해당 기업·기관 소재지로 취업하게 되어 수원시로의 취업은 그 수가 많다고 보기 어려움
- (상업계열 특성화고) 학교별로 차이가 있으며 대체로 수원시 소재 기업으로 다수 취업하고 있으나, 수원시내에 좋은 일자리가 적다는 것이 공통된 의견임
 - 상위권 학생들은 주로 대기업이나 공기업 등으로 취업하게 되어 해당 근무처의 소재지로 가고 있으며, 중위권 학생들이 수원 소재 기업으로 취업하고 있음
 - 학생들이 선호하는 취업처는 금융권이나 고색산업단지 내 관련 기업들이나, 그 수가 많지 않아 동탄이나 시외 공단으로 나가는 경우도 많음
- (농업계열 특성화고) 대부분 수원이나 화성 인근으로 취업하며, 외식사업부 계통이 많은 편이나, 바이오계통은 수원보다는 외부로 많이 나가는 상황임

제3절 수원 소재 기업체 인사담당자 FGI

1. 기업체 인사담당자 FGI 목적 및 개요

- FGI 목적 및 내용
 - (목적) 수원 소재 기업들의 고졸인력 채용 현황과 애로사항, 미스매치 해소를 위한 기업들의 요구사항을 파악하기 위해 기업의 인사담당자를 대상으로 FGI를 실시함
 - FGI 결과를 토대로 역량 있는 고졸인력 양성 및 양질의 일자리 창출을 위한 정책 방안 모색
 - (내용) 수원 소재 기업들의 고졸인력수급 현황과 애로사항, 수원시 특성화·마이스터고 직업교육수준에 대한 만족도를 파악하고, 고졸인력에 대한 미스매치 원인과 이를 해소하기 위한 기업들의 요구사항 등을 조사함

2. 기업체 인사담당자 FGI 결과

- 수원 소재 업체의 고졸인력 채용현황
 - 인사담당자 FGI에 앞서 실시한 수원 소재 기업에 대한 사전조사에서는 고졸인력 채용에 있어 지원자가 많은 것은 아니나 필요인력을 채용하는 데 어려움이 없는

것으로 조사됨

- FGI 대상 기업들은 수원이나 인근 지역의 특성화·마이스터 고교와 취업채용협약이나 중소기업특성화고인력양성사업운영협약 등을 체결하고 해당 학교 졸업생에 대한 채용을 진행하고 있었음
 - (A기업) 영통구에 위치한 제조회사인 A기업은 지리적으로 인접해있는 수원하이텍 고와 MOU를 맺고 매년 2명씩 교사 추천을 통해 고졸사원을 채용하고 있음
 - (B기업) 한 해에 24명 정도의 고졸사원을 채용하고 있으며 대체로 교사 추천을 통해 채용을 진행하고 있음
 - 채용인원의 절반은 연구직 인원임
 - (C기업) 1년에 1회 5~6명 정도의 고졸사원을 채용 중이며, 수원 소재 특성화고등학교 4곳에 학생 추천을 요청하여 이들을 대상으로 채용을 진행하고 있음
 - 신규채용인원 중 사무관리직 30%, 실험보조 70%로 대체로 사무직을 선호함
 - 고졸사원 중, 3년 이상 재직자는 대졸사원 연봉에 맞춰주고 있음
 - (D기업) 현원 30명 규모의 중소기업으로 4~5명 수준으로 고졸사원 수를 유지해오고 있으며, 수원 소재 특성화고 6곳과 MOU를 체결하고 있음
 - 1년에 2~3명 가량의 고졸인력을 채용하고 있으며, 현재는 생산인력 2명, 비서 1명, 재무회계보조 1명 총 4명이 재직 중임
 - 직무별 TO가 정해져 있어 공석이 발생할 때, 채용하는 시스템임

<표 5-35> D기업과 학교 간 MOU 체결 현황

학교	협약
매향여자정보고등학교	인적자원개발협약서
수원정보과학고등학교	중소기업특성화고 인력양성사업 운영 협약서
수원공업고등학교	산학협력 협약서
삼일상업고등학교	산학협력 협약서
삼일공업고등학교	3자 협약 직무발명 프로그램 참여학생 취업 채용 협약서
삼일공업고등학교	도제학교 18년 3월 시행예정

■ 고졸인력 채용시 주요 고려사항

- (A기업) 업무에 대한 열의와 커뮤니케이션 능력을 중요시 함
- (B기업) 조직적응력과 성실성, 인턴기간의 업무태도 등을 평가함

- 성실성의 판단은 생활기록부에 제시된 교사 의견과 출결사항에 무단결석이 있는 경우 채용하지 않고 있으며, 인턴 6개월 기간 동안의 경험이나 향후 계획 등에 대한 내용을 임원 앞에서 발표하는 자기 발표회를 실시·평가하여 채용을 결정하게 되며, 인턴기간의 평가가 채용결정에 핵심요소임
- 최근 특성화·마이스터고 자체적으로 학생의 면접스킬이나, 서류 준비, 자기 소개서 작성법 등에 대한 코칭기법이 발전하면서 서류전형의 변별력이 사라짐
- (C기업) 조직에 융화될 수 있는 인재 채용이 핵심임
 - 신규인력 채용시에는 채용인력의 소속예정 부서의 전직원이 함께 지원자의 자기 소개서를 읽고 회의를 진행하는 등의 노력을 들여 신중하게 채용하고 있음
- (D기업) 대학진학계획과 발전의지, 정직성 등을 평가함
 - 대학진학 의사가 있는 경우는 채용하지 않으며, 재직자 중에도 대학에 진학하게 될 경우 퇴사하게 됨

■ 고졸인력 채용의 장점

- 특성화·마이스터고 출신 학생들의 경우, 일반 대졸사원이나 경력직사원에 비해 임금수준이 낮아 채용 시 인건비가 절약되며,
- 나이가 어리기 때문에 학습곡선이 매우 가파르고 업무에 대한 역량 향상이 매우 빠른 편이며, 인력의 잠재력 또한 매우 높은 편임
 - 중소기업 특성상, 대기업 공채에 실패하거나 대기업에 지원할 여력이 되지 않는 인력들로 구성되어 있는데 이들의 특징으로는 대기업에 대한 미련이 남아 조직 충성도가 낮고(파랑새 증후군¹⁸⁾) 퇴사율이 높음
 - 그러나 특성화·마이스터고 학생들의 경우 1차로 걸리지 않은 인원 중에 선발하게 되어 이들의 잠재성이 높고 대기업에 대한 열망도 적기 때문에 조직에 대한 충성도가 높다고 할 수 있음
- 수원 소재 특성화·마이스터고 출신자들의 경우 지리상 이점이 존재함
 - 대부분의 기업들이 지리상에 인접한 학교와 협약을 체결하고 채용을 진행하기 때문에 회사와 거주지 간의 거리가 크게 멀지 않음
 - 회사와 학교 간의 거리와 학교와 집 간의 거리가 가깝기 때문에, 자연스럽게 회사와 집의 거리가 가까워질 수밖에 없으며, 취업 후에도 학생 때와 환경변화가 심하지 않고 가족과 친구들과 멀어지지 않아 타지로 취업하게 될 경우에 발생할 스트레스에서 자유로울 수 있음

18) 파랑새증후군(Bluebird Syndrome)은 현실에 만족하지 못하고 이상만을 추구하는 병적인 증세를 의미함

- 고졸인력 채용과 관련된 기업의 애로사항
 - 회사에 대한 충성도가 매우 낮기 때문에 임금(보수)나 병역문제 등 회사에서 제공하는 처우에 민감하게 반응하여 나은 조건의 회사로 쉽사리 이직함
 - 고졸사원의 경우, 입사 후 6개월 이내에 처우나 군입대 문제 등에 대한 확신이 없으면 많이 불안해하는 편이며 조금이라도 보수가 높거나, 산업기능요원 혜택을 받을 수 있는 곳이 있으면 쉽게 이직해버림
 - 충분한 사회화 과정을 거치지 않았기 때문에 주어진 직무와 자신의 적성·역량 간의 부조화가 일어날 수 있음
 - 회사나 담당업무에 대한 사전지식 없이 단순히 연봉수준만을 따져 취업을 결정하는 경우가 빈번하여, 적성이나 흥미에 맞지 않으면 쉽게 퇴사를 결정함
 - 교사추천으로 입사하는 경우보다는 회사정보나 회사 사정을 잘 아는 선·후배 추천을 통해 입사하는 경우에 잔존율이 높게 나타남
 - 3~4년 이상 경력의 고졸사원들을 계속적으로 붙잡아 둘 수 있는 유인이 부족함
 - 대체로 3~4년 경력의 고졸사원들의 약 30%가 대학진학을 희망하고 있으며, 그 외에는 거의가 동종업계로 이직함
 - 특히 3~4년 경력의 마이스터고 출신의 고졸사원이 대졸 신입사원의 업무교육을 담당하고 있으나, 여전히 고졸연봉을 받고 있어 경력직 고졸사원과 신입 대졸사원 간의 처우가 공정하지 못함
 - 병역특례가 종료되면 70% 이상이 퇴직해버리고, 그 중 50%는 동종업계로 이직함
 - 학생들 사이에서는 병역특례가 끝나고 이직해야 연봉이 상승한다는 속설도 있으며, 대체로 병역특례 받고 3~4년 경력을 채우게 되면 보다 좋은 조건을 제시하는 곳으로 이직함
- 고졸인력의 퇴사 원인과 기업의 자체적인 해결방안
 - 고졸인력 퇴사의 50%는 당사자의 직무능력 부족이 원인이나 나머지 50%는 회사의 관리미흡 때문인 것으로 보임
 - 기업 외적으로 임금이 낮고 낙후된 시설에 유명기업이 아님에도 잔존율이 높은 회사의 경우, 회사 분위기가 경직되거나 권위적이지 않고 이들을 돌보려고 노력하는 경우가 많았음
 - B사의 경우, 고졸사원들이 자신의 적성과 흥미를 찾을 수 있도록 인턴기간(6개월) 동안 업무 로테이션을 시키고 있으며, 인사팀에서 1주에 3회씩 면담·관리하고 있어 최근 3개월 미만 퇴사자가 단 한명도 나오지 않았음

- 인사팀에서 고졸사원을 주기적으로 면담·관리하면서 일일이 챙겨주는 방법이 이들의 회사적응을 도와 단기적으로는 긍정적인 편이나, 장기적으로는 부정적인 요소로 작용하기도 함
- 과거 조직적응을 위한 멘토·멘티제도를 도입하였으나, 실패한 경험이 있음
- D기업은 고졸사원의 경력개발 및 업무만족도 향상을 위해 비전제시 및 내부 OJT를 실시하고 있으며, 고졸사원들의 취향과 나이를 고려한 복리후생을 제공함
 - 재무회계 보조인력에게 회계·인사 관련 교육을 제공하고, 관련 자격증 취득을 제안하고 인사담당자에게는 노무사 자격 취득목표를 제시하고 함께 스터디 그룹을 결성하고 함께 공부하고 있음
 - 복리후생 차원에서 면담도 자주 실시하고 있으며, 점심·저녁에 특식(패밀리 레스토랑 등)을 제공하거나 생일, 회사행사 등에는 어린 학생들의 취향에 맞춘 이벤트를 제공하고 있음
 - 생산인력의 경우, 남학생이 많기 때문에 그들의 요구에 맞춰 병역특례 확대적용을 위해 노력하고 있음
 - 생산인력에 대한 병역특례는 절대적 조건이기 때문에, 병역특례 적용이 안 될 경우 곧바로 퇴사해버리는 경우가 다반사임
- 고졸자의 잦은 퇴사는 어린 나이에 자신의 적성과 진로를 찾아가는 지극히 자연스러운 현상이라고 판단되며, 50~60%만 잔존하게 되도 긍정적인 것이라 생각됨
- 일자리 미스매치 해소를 위한 기업체 요구사항
 - 기초교육 강화 및 기본적인 전공과정을 충실히 교육해주길 바람
 - 기업별로 필요한 업무능력과 스킬은 제각각 다르며, 입사 후 직무교육 등으로 차차 습득해나갈 수 있기 때문에 학교에서는 기초교육을 강화해주길 바람
 - 현재 특성화·마이스터고 학생들의 직무교육 수준을 만족스러우며, 이들이 각 학과의 특성에 맞춘 범용교육을 충실히 이행하였다면 그것만으로 충분함
 - 현재에도 기업에서 필요한 교육을 실시하고 있기 때문에 기업별 특성에 맞는 직무교육을 학교에 요구하는 것은 지나친 처사라고 생각됨

제6장 수원시 특성화·마이스터고 취업지원 방안

제1절 수원시 산업구조 및 미스매치 현황

1. 수원시 산업구조 및 노동시장 현황

1) 수원시 산업구조 현황

- 수원시의 산업구조는 ‘도매 및 소매업(24.7%)’ 이나 ‘숙박 및 음식점업(18.7%)’ 과 같은 서비스업 비중이 높음
 - 수원시의 ‘제조업(5.4%)’ 과 ‘건설업(3.3%)’ 비중은 8.7%에 그침

〈표 6-1〉 수원시 산업별 사업체 수 (2015- 합계 내림차순)

산업분류	장안구	권선구	팔달구	영통구	합계
도매 및 소매업	3,094	4,855	5,593	3,348	16,890
숙박 및 음식점업	2,874	2,984	3,877	3,042	12,777
협회 및 단체, 수리 및 기타 개인서비스업	1,953	2,305	2,071	1,576	7,905
운수업	1,810	3,065	1,280	1,277	7,432
교육서비스업	1,026	937	733	1,356	4,052
제조업	461	1,350	844	1,042	3,697
부동산업 및 임대업	661	853	866	977	3,357
보건 및 사회복지서비스업	685	747	679	830	2,941
건설업	504	775	647	328	2,254
전문, 과학 및 기술서비스업	297	359	536	962	2,154
예술, 스포츠 및 여가 관련 서비스업	563	550	522	479	2,114
사업시설관리 및 사업지원서비스업	206	277	526	178	1,187
금융 및 보험업	110	163	421	112	806
출판, 영상, 방송통신 및 정보서비스업	77	82	156	233	548
공공행정, 국방 및 사회보장 행정	28	33	37	34	132
하수, 폐기물, 원료재생 및 환경복원업	6	36	18	8	68
전기, 가스, 수도사업	3	2	1	6	12
농업, 임업 및 어업	2	2	1	1	6
합계	14,360	19,375	18,808	15,789	68,332

2) 수원시 노동시장 현황

■ 전체 노동시장 현황

- 수원시의 15세 이상 인구는 2015년 하반기 기준 10.5% 비중을 차지하고 있으며, 실업자 비중은 11.1%로 다른 지표들에 비해 높게 나타남

<표 6-2> 수원시 및 경기도(수원 제외) 전체 노동시장 현황

단위 : 천명

	2014 상반기		2014 하반기		2015 상반기		2015 하반기	
	수원시	경기도	수원시	경기도	수원시	경기도	수원시	경기도
15세이상인구	959	9,167	970	9,235	982	9,334	989	9,434
경제활동참가	583	5,469	582	5,512	607	5,593	610	5,643
실업자	25	189	15	182	30	207	22	198
취업자	558	5,280	567	5,331	577	5,385	588	5,445
비경제활동인구	376	3,698	388	3,723	375	3,741	378	3,791

자료: 조용준(2016)

- 수원시의 고용현황을 살펴보면 경제활동참가율은 2014년에 비해 2015년에 1.7%p 증가
 - 2016년에 다시 1.5%p 감소하였으며 실업률은 2014년에 비해 2015, 2016년의 실업률이 0.9%p 증가하였음

<표 6-3> 수원시의 고용 현황

	2014년	2015년	2016년
경제활동참가율 (%)	60.0	61.7	60.2
고용률 (%)	58.4	59.5	58.0
실업률 (%)	2.7	3.6	3.6
장애인고용률 (%)	2	3	3

자료: 통계청

■ 수원시 및 인근도시¹⁹⁾의 제조업 고용 변화

- 2015년 하반기 경기도의 제조업 종사자 비중은 20.2%이나, 수원시는 9.9%로 인근 도시들에 비해서도 매우 낮은 수준인 것으로 나타남
 - 제조업은 경기도의 주요 전략산업으로 2006년부터 2014년 사이에 종사자 수가 22만 명 증가한 반면, 같은 기간 수원시는 1.1만명 가량 감소하였음
 - 수원 인근도시 중 제조업 종사자 수가 감소한 곳은 수원시와 군포시 단 두 곳임
 - 제조업 일자리가 서비스업에 비해 상대적으로 높은 임금에 안정적인 것을 고려할 때, 제조업 종사자의 비중 하락에 대한 대책이 필요할 것으로 보임

<표 6-4> 수원시 및 인근도시의 제조업 고용 변화

단위 : 명, %

	전산업			제조업			기여율 (B/A)	제조업 비중 (2014년)
	2006년	2014년	증감(A)	2006년	2014년	증감(B)		
수원	294,561	396,873	102,312	49,988	38,775	-11,213	-11.0	9.8
성남	269,236	402,488	133,252	39,450	40,983	1,533	1.2	10.2
안양	183,902	235,581	51,679	33,022	35,329	2,307	4.5	15.0
평택	170,736	206,062	35,326	69,817	78,087	8,270	23.4	37.9
안산	231,885	316,082	84,197	102,407	129,537	27,120	32.2	41.0
오산	36,367	57,902	21,535	9,092	9,449	357	1.7	16.3
군포	81,411	96,978	15,567	27,511	26,135	-1,376	-8.8	26.9
의왕	33,657	43,714	10,057	9,495	9,809	314	3.1	22.4
용인	191,737	295,336	103,599	48,724	59,003	10,279	9.9	20.0
화성	210,673	376,225	165,552	122,726	191,593	68,867	41.6	50.9
경기도	31,164,760	4,471,773	1,307,013	981,276	1,208,904	227,628	17.4	-

자료: 조용준(2016)

■ 연령별 노동시장

- 2016년 상반기 기준, 15~29세 연령의 실업률이 11.2%로 용인(11.6%)과 평택(11.4%) 다음으로 높은 청년실업률을 나타내고 있으나, 해당 연령대의 고용률이 경기도의 평균보다는 높게 나타나 이에 대한 심도 있는 분석이 요구됨

19) 수원시 인근지역은 수원시 인접지역으로 성남시, 안양시, 평택시, 안산시, 오산시, 군포시, 의왕시, 용인시, 화성시 등 9개 지역이며, 수원시 거주민의 각 지역으로의 통근 비중이 1% 이상임

〈표 3-24〉 연령별 실업률 및 고용률 추이

단위: %

지역	연령	2014 상반기		2014 하반기		2015 상반기		2015 하반기		2016 상반기	
		실업	고용	실업	고용	실업	고용	실업	고용	실업	고용
수원	15-29	8.4	39.8	7.1	39.9	9.9	41.9	6.7	42.4	11.2	41.4
	30-49	3.4	73.5	1.7	74.0	3.4	74.9	2.8	75.7	3.3	73.2
	50-64	3.9	64.0	1.6	66.1	3.9	64.1	3.0	64.9	3.0	65.6
	65이상	1.3	25.3	1.7	20.9	9.4	20.4	3.8	22.0	4.0	19.9
성남	15-29	11.9	41.2	7.9	41.0	9.0	44.8	9.4	42.1	7.3	45.0
	30-49	2.7	75.6	3.2	75.0	4.2	74.1	2.7	75.1	2.4	74.9
	50-64	3.3	65.2	3.4	65.8	2.2	65.8	1.4	67.6	2.9	68.6
	65이상	4.8	22.3	3.8	20.9	2.2	22.4	1.0	22.8	1.9	24.7
안양	15-29	7.7	40.2	10.6	41.0	7.1	40.8	7.0	42.2	9.0	42.0
	30-49	2.8	75.2	2.7	74.5	1.9	73.7	3.8	75.8	2.9	76.1
	50-64	1.7	66.0	3.7	62.7	5.2	61.3	4.7	63.2	4.2	61.8
	65이상	0.0	18.1	3.0	19.4	2.8	16.9	9.8	18.8	9.0	18.0
평택	15-29	8.5	38.4	7.1	39.6	10.1	36.7	9.4	37.6	11.4	39.4
	30-49	2.0	73.1	1.8	74.0	1.7	73.2	2.2	73.3	2.3	73.5
	50-64	0.5	72.6	1.4	72.6	0.9	72.2	1.5	71.2	1.8	71.5
	65이상	0.0	33.5	2.3	33.0	0.0	26.3	0.0	25.9	1.0	24.7
안산	15-29	9.8	33.5	6.7	37.1	15.1	38.1	6.1	39.5	8.3	41.9
	30-49	1.8	74.5	2.7	73.4	2.5	74.3	3.4	73.0	3.7	74.3
	50-64	2.6	64.7	4.3	67.1	1.1	69.0	2.7	68.5	3.1	68.9
	65이상	2.3	14.3	6.0	16.9	0.0	21.9	6.5	19.6	5.6	22.6
오산	15-29	4.5	46.5	9.9	45.2	6.5	46.4	5.3	42.9	4.8	41.2
	30-49	3.4	73.6	3.1	74.1	3.4	74.4	3.7	72.9	2.0	74.9
	50-64	5.2	66.2	2.9	66.9	2.6	65.8	4.7	63.9	1.2	67.5
	65이상	0.0	16.6	0.0	22.8	3.5	24.3	5.5	22.6	1.8	23.1
군포	15-29	12.5	39.1	9.3	38.9	13.0	36.7	11.0	37.8	10.0	40.4
	30-49	3.8	70.5	2.1	71.5	2.8	70.0	3.6	72.1	3.0	71.8
	50-64	3.1	65.7	2.1	67.2	2.0	66.0	4.3	67.1	2.4	66.7
	65이상	5.5	17.2	3.5	17.7	5.2	17.0	1.8	17.3	2.9	20.4
의왕	15-29	12.6	36.8	13.2	35.6	9.5	35.1	10.5	35.9	10.4	40.0
	30-49	3.6	74.4	2.8	74.4	3.3	74.1	3.5	73.6	4.9	73.5
	50-64	2.1	67.1	3.5	68.7	4.3	66.1	5.1	63.2	3.2	66.5
	65이상	0.0	17.4	1.5	19.5	7.7	19.7	6.6	18.9	10.5	17.7
용인	15-29	5.2	37.6	7.0	35.1	11.4	33.7	11.5	35.2	11.6	38.0
	30-49	2.1	71.8	2.5	71.6	3.3	71.4	2.8	69.6	2.6	71.4
	50-64	2.9	61.2	1.4	63.5	3.6	63.6	1.8	63.8	3.6	64.0
	65이상	3.6	19.3	2.0	19.8	3.8	20.1	2.8	21.0	4.8	19.4
화성	15-29	5.9	41.0	6.7	37.8	7.8	37.5	9.3	36.4	8.1	40.2
	30-49	1.4	73.6	3.0	73.2	2.1	73.8	2.4	72.9	1.7	72.9
	50-64	1.4	69.8	2.6	67.9	3.1	71.7	2.4	72.1	1.9	72.7
	65이상	0.0	29.5	0.9	33.3	1.8	31.6	1.0	29.5	1.1	30.3
경기 (수원 제외)	15-29	8.3	38.3	7.4	38.0	9.3	38.7	8.4	38.8	8.8	40.3
	30-49	2.7	73.6	2.7	73.6	2.8	73.7	2.8	73.5	2.7	73.9
	50-64	2.3	66.4	2.4	67.0	2.3	66.9	2.2	67.2	2.4	67.9
	65이상	2.0	22.1	2.0	23.0	2.5	21.9	2.7	22.6	3.2	22.6

자료: 조용준(2016)

■ 학력수준별 노동시장

- 학력수준별로는 수원시는 2016년 상반기에 특성화·마이스터고 졸업생이 해당되는 고졸이하 실업률이 6.6%, 고용률이 53.6%로 나타남
 - 실업률을 기준으로는 인근지역과 경기도 평균(3.7%)에 비해 수원시의 고졸이하 근로자의 실업률이 매우 높게 나타났으며, 고용률의 경우, 용인(48.7%) 다음으로 낮게 나타나 고졸인력에 대한 일자리 미스매치가 생각보다 클 것으로 예상됨

〈표 3-25〉 학력수준별 실업률 및 고용률 추이

단위: %

지역	학력수준	2014 상반기		2014 하반기		2015 상반기		2015 하반기		2016 상반기	
		실업	고용	실업	고용	실업	고용	실업	고용	실업	고용
수원	중졸이하	4.9	30.0	4.1	27.1	4.7	28.6	4.9	27.9	7.4	24.7
	고졸이하	4.5	56.1	2.8	57.6	5.1	56.7	3.9	57.6	6.6	53.6
	대졸이상	4.1	74.0	2.2	76.3	5.0	74.1	3.1	75.2	3.3	74.4
성남	중졸이하	3.4	36.3	3.2	35.5	3.5	35.2	1.0	36.7	2.9	36.9
	고졸이하	4.6	55.9	4.6	56.0	5.1	56.9	3.5	56.8	5.5	55.9
	대졸이상	4.9	71.6	4.0	72.1	4.2	71.4	4.0	71.3	2.4	73.3
안양	중졸이하	1.6	27.2	4.1	28.8	4.0	26.2	5.8	27.9	3.7	25.5
	고졸이하	3.8	55.1	3.6	55.0	4.6	52.0	5.9	55.0	5.2	56.2
	대졸이상	3.2	73.1	5.0	71.9	3.3	72.6	4.1	73.8	4.4	72.2
평택	중졸이하	0.0	37.9	2.9	38.2	0.0	34.7	0.8	31.8	2.6	32.9
	고졸이하	1.8	64.7	2.3	65.1	2.3	62.9	3.4	62.6	3.7	63.0
	대졸이상	4.5	73.1	2.8	76.3	4.3	73.4	3.3	76.5	3.6	73.8
안산	중졸이하	4.0	25.3	4.8	28.2	2.2	30.9	3.3	28.6	4.4	31.9
	고졸이하	2.7	59.7	3.2	61.2	4.5	62.2	3.9	60.9	4.3	63.2
	대졸이상	4.0	74.3	4.6	75.0	5.0	74.2	3.8	75.9	4.7	73.5
오산	중졸이하	5.4	29.2	3.0	30.5	2.6	32.4	6.3	26.4	1.7	29.9
	고졸이하	3.8	66.0	3.9	66.5	4.8	63.4	4.4	61.5	2.5	61.8
	대졸이상	3.7	73.1	4.9	73.2	2.9	75.2	3.7	75.4	2.0	76.3
군포	중졸이하	5.1	27.0	5.3	23.5	4.7	27.2	4.9	25.5	0.7	28.4
	고졸이하	4.9	52.1	3.8	54.5	4.5	50.2	5.9	55.1	4.6	54.3
	대졸이상	5.4	71.7	2.9	73.3	4.3	71.2	4.4	71.2	4.2	71.2
의왕	중졸이하	3.6	25.3	5.5	26.4	5.9	24.4	6.1	22.3	4.0	23.6
	고졸이하	4.1	55.6	5.1	56.3	4.8	53.1	5.9	53.6	5.8	54.2
	대졸이상	5.0	71.9	4.3	72.0	4.6	73.1	4.6	72.3	5.6	72.7
용인	중졸이하	3.3	29.7	0.7	30.1	2.8	29.9	0.0	29.8	3.4	30.3
	고졸이하	4.2	47.6	2.8	51.5	3.9	51.0	7.4	46.6	4.3	48.7
	대졸이상	2.1	68.4	3.2	66.1	5.1	64.7	2.9	66.7	4.5	66.2
화성	중졸이하	1.3	35.6	2.6	36.4	5.5	33.3	2.0	32.1	2.6	32.0
	고졸이하	1.4	61.9	3.5	59.2	2.2	64.5	2.3	62.5	2.0	63.4
	대졸이상	2.6	74.3	3.3	75.7	3.2	72.7	4.4	73.6	3.2	73.3
경기 (수원 제외)	중졸이하	2.8	32.3	2.9	31.9	2.7	31.8	2.7	31.1	3.1	31.5
	고졸이하	3.4	58.1	3.3	59.0	3.8	58.9	3.8	58.8	3.7	59.5
	대졸이상	3.7	72.4	3.4	72.5	3.9	71.5	3.5	72.5	3.7	72.1

자료: 조용준(2016)

3) 수원시 특성화·마이스터고 관련 사업체 및 종사자 현황

- 수원시에는 총 68,332개의 기업들이 사업활동을 영위하고 있으며, 그 중 특성화·마이스터고의 각 학과별 진로분야와 연관된 산업분야(대분류 10개)에 속하는 기업은 총 10,864개로 종사자 수는 177,307명임
- 수원시 특성화·마이스터고 관련 사업체 수를 기준으로 볼 때, 제조업이 55%로 서비스업(45%)에 비해 많은 것으로 나타남
- 종사자 수 기준으로는 서비스업이 65.3%로 제조업의 2배가량인 것으로 나타나 서비스업의 인력수요가 제조업에 비해 더 클 것으로 예상됨

<표 6-7> 수원시 산업별 사업체 및 종사자 현황 (2015)

산업분류	총 사업체 (개)	총 사업체 (%)	종사자 수 (명)
농업, 임업 및 어업	6	0.001	191
제조업	3,697	5.410	39,536
전기,가스 및 수도사업	12	0.018	786
하수, 폐기물처리, 원료재생, 환경복원업	68	0.100	728
건설업	2,254	3.299	20,947
출판, 영상, 방송통신 및 정보서비스업	548	0.802	6,092
금융 및 보험업	806	1.180	14,248
전문, 과학 및 기술서비스업	2,154	3.152	45,302
사업시설관리 및 사업지원서비스업	1,187	1.737	33,967
공공행정, 국방, 사회보장행정	132	0.193	15,510
소 계*	10,864	15.890	177,307
총 계 (조선업분류)	68,332	100	404,570

주) 음영처리된 항목은 서비스업 분류 산업임

- 수원 소재 기업들은 고졸인력 채용에 있어 지원자가 많은 것은 아니나 필요인력채용에 어려움이 없으며, 오히려 대부분 고졸사원들이 금세 이직하는 것이 문제점으로 파악됨
- 기업들은 미스매치 발생의 원인이 구직·구인, 채용단계보다는 채용 후 교육훈련이나 조직적응단계에 있는 것으로 인식하고 있는 것으로 보임
- 반면, 수원시 특성화·마이스터고 교사의 경우에는 수원 소재 기업과 학교 간의 취업연계가 활성화되지 않아 취업처 발굴에 어려움을 겪고 있다고 설명하고 있어 일자리 미스매치의 원인에 대한 심도 있는 분석이 요구됨

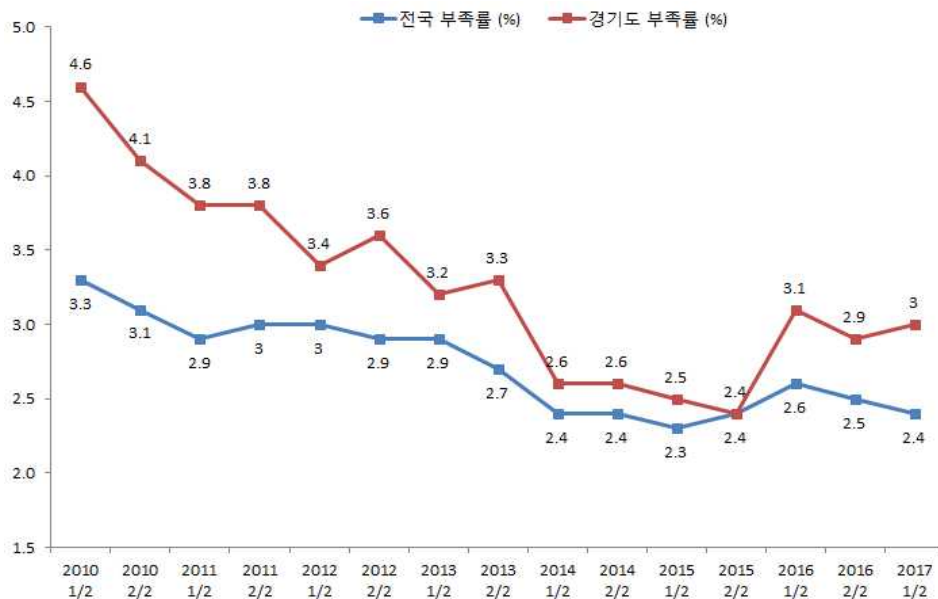
2. 일자리 미스매치 현황

■ 인력부족률 추이

- 2017년 상반기 국내 전체 기업체의 인력부족률은 2.4%이며, 동기간 경기도 소재 기업체의 인력부족률은 3%로 전국 수준보다는 높게 나타남

$$\text{인력부족률(\%)} = \text{부족인원}^{20} \div (\text{현원} + \text{부족인원}) \times 100\%$$

- 전국 수준에서는 2016년 상반기부터 부족률이 감소하고 있어 외견상으로는 미스매치가 완화되고 있는 것으로 보이나, 경기도의 경우에는 2015년 하반기에 급격히 증가하여 2016년 하반기에 잠시 감소하다 다시 증가한 것으로 나타남

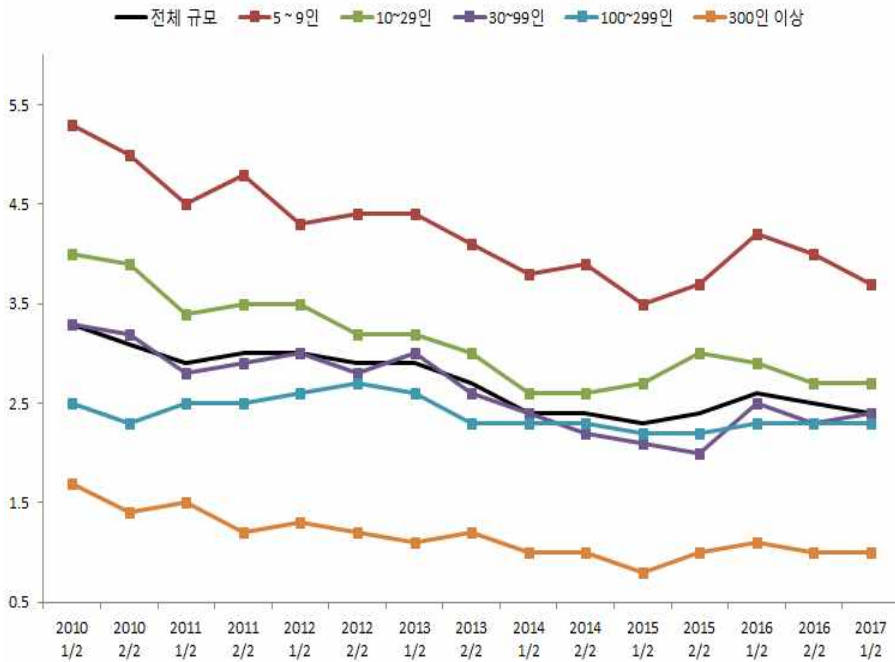


자료 : 고용노동부, 사업체노동력조사(<http://www.laborstat.molab.go.kr>)

<그림 6-1> 전국 및 경기도의 인력부족률 추이

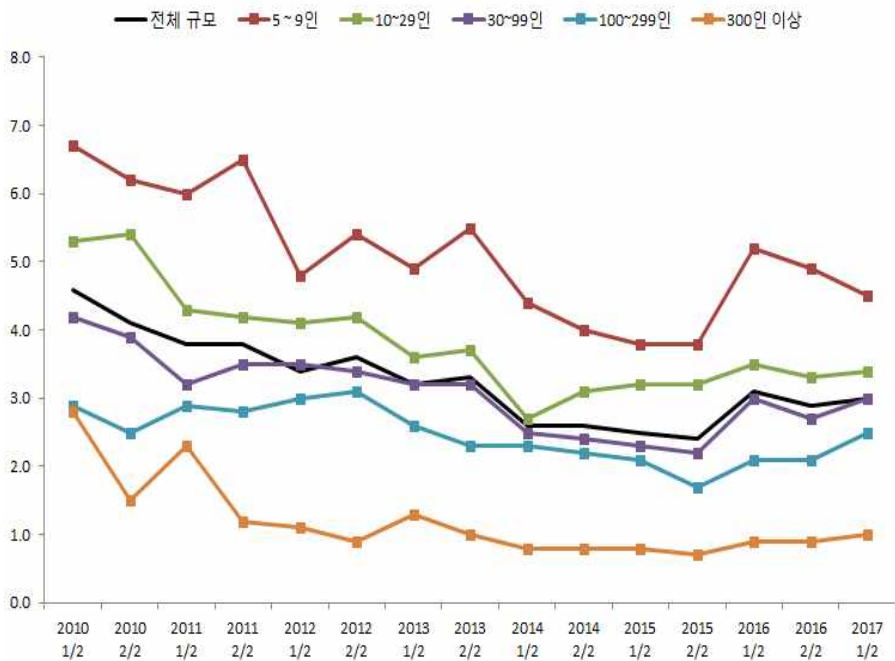
- 사업장 규모별로는 전국이나 경기도 모두 소규모일수록 인력 부족률이 높게 나타나고 있는 것을 확인할 수 있음

20) 부족인원은 현재 채용여부나 채용계획과 무관하게 당해 사업체의 정상적인 경영과 생산시설의 가동, 고객 주문에 대응하기 위해 현재보다 더 필요한 인원을 의미함



자료 : 고용노동부, 사업체노동력조사(<http://www.laborstat.molab.go.kr>)

<그림 6-2> 전국 사업장 규모별 인력부족률 추이



자료 : 고용노동부, 사업체노동력조사(<http://www.laborstat.molab.go.kr>)

<그림 6-3> 경기도 사업장 규모별 인력부족률 추이

■ 미충원인원 및 미충원율

- 경기도 소재 사업체의 미충원율 추이를 살펴보면 매년 상반기에 비해 하반기의 미충원율이 높게 나타나고 있음
- 2017년 상반기 경기도 소재 사업체 미충원인원은 총 23,160명으로 최초 채용공고 당시 구인인원²¹⁾(190,238명)의 약 12.2%로 전년동기 대비 0.6%p 감소하였음

$$\text{미충원인원(명)} = \text{구인인원} - \text{채용인원}$$

$$\text{미충원율(\%)} = \text{미충원인원} \div \text{구인인원} \times 100$$

<표 6-8> 경기도 사업체의 미충원인원 및 미충원율 현황

	2014 상반기	2014 하반기	2015 상반기	2015 하반기	2016 상반기	2016 하반기	2017 상반기
현원	2,305,877	2,317,168	2,438,218	2,458,823	2,483,097	2,541,380	2,662,969
구인인원	163,515	154,780	160,927	155,625	171,001	169,294	190,238
채용인원	145,718	137,515	143,907	138,024	149,066	143,466	167,078
미충원인원	17,797	17,265	17,020	17,601	21,935	25,828	23,160
미충원율	10.9 %	11.2 %	10.6 %	11.3 %	12.8 %	15.3 %	12.2 %

자료 : 고용노동부, 사업체노동력조사(<http://www.laborstat.molab.go.kr>)

■ 고졸인력에 대한 미충원인원 및 미충원율 현황

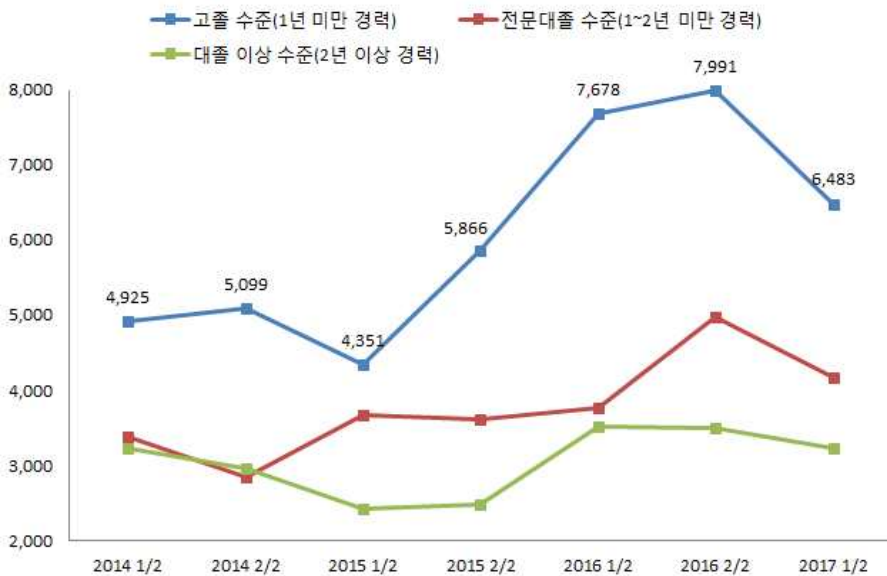
- 2017년 상반기 경기도 사업체의 학력수준별 미충원인원은 6,483명인 것으로 조사되었으며, 2014년 상반기부터 지속적으로 고졸 수준 인력의 미충원인원수가 증가하고 있음
- 학력수준별 미충원인원의 경우, 학력 무관을 제외하면 매년 고졸 수준 업무에 필요한 인력 확보가 가장 어려운 것으로 확인됨

21) 구인인원은 대외적인 구인활동을 통해 구인한 인원으로 최종적으로 채용이 확정된 채용인원이 아닌 최초 모집공고 당시 채용을 계획했던 모집인원을 의미함(고용노동부, 직종별사업체노동력조사표)

<표 6-9> 경기도 사업체의 학력별 미충원인원 현황

		2014 상반기	2014 하반기	2015 상반기	2015 하반기	2016 상반기	2016 하반기	2017 상반기
학력 수준별	고졸 수준 (1년 미만 경력)	4,925	5,099	4,351	5,866	7,678	7,991	6,483
	전문대졸 수준 (1~2년 미만 경력)	3,393	2,842	3,676	3,622	3,774	4,982	4,168
	대졸 또는 석사 수준 (2~10년 미만 경력)	3,207	2,850	2,315	2,223	3,416	3,431	3,015
	박사 수준 (10년 이상 경력)	24	114	108	259	111	59	222
	소계	11,549	10,905	10,450	11,970	14,979	16,463	13,888
학력 무관		6,248	6,360	6,570	5,631	6,956	9,365	9,272
총계		17,797	17,265	17,020	17,601	21,935	25,828	23,160

- 학력무관인 경우를 제외한 전체 미충원인원 대비 고졸 수준 인력의 비율은 50% 내외로 미충원인원수 역시 고졸 수준의 인력에 대한 미충원인원이 전문대졸이나 대졸이상 수준인 경우보다 모든 기간에 높게 나타남



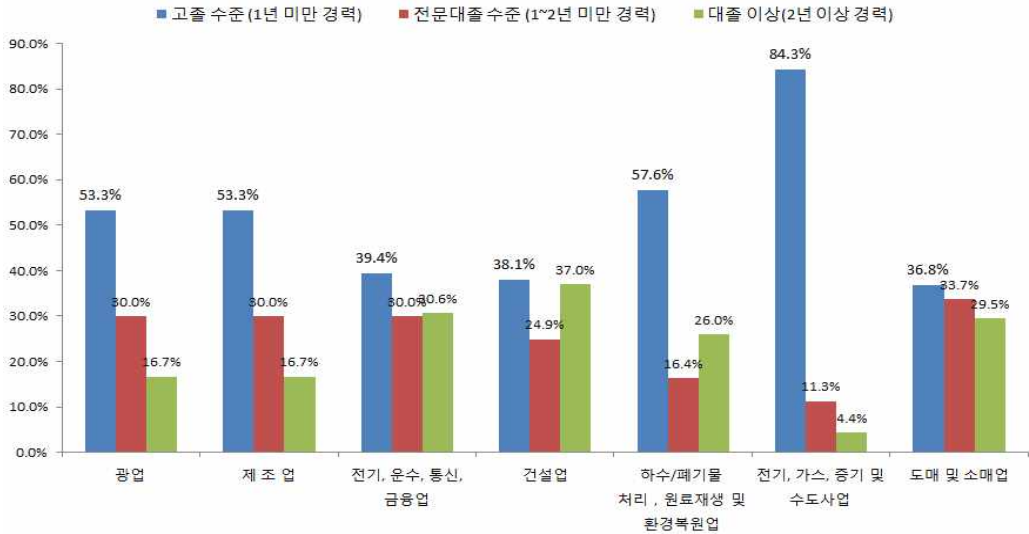
자료 : 고용노동부, 사업체노동력조사(<http://www.laborstat.molab.go.kr>)

<그림 6-4> 경기도 사업체의 학력수준별 미충원인원수 추이

- 산업별로 미충원인원수가 많은 상위 7개 산업(대분류) 중에서 ‘제조업’의 경우, 학력수준별 비중을 살펴봐도 고졸 수준(1년 미만 경력)의 인력에 대한 미충원이 가장 많은 것으로 나타남
 - 미충원인원이 가장 많은 상위 7개 산업은 ‘도매 및 소매업’ 업종을 제외하고는 대체로 이공계 인력이 필요한 분야로 나타남
 - 특히, ‘전기, 가스, 증기 및 수도사업’ 분야의 고졸인력에 대한 미충원인원 비중이 84.3%(학력 무관 제외)으로 가장 높았고, ‘하수·폐기물 처리’, ‘원료재생 및 환경복원업’이 57.6%, ‘제조업’과 ‘광업’이 53.3% 순으로 나타났음

<표 6-10> 경기도 산업별 미충원인원의 학력수준별 현황 (2017년 상반기)

	학력수준별				학력 무관
	고졸 수준 (1년 미만)	전문대졸 수준 (1~2년 미만)	대졸 또는 석사 수준 (2~10년 미만)	박사 수준 (10년 이상)	
전산업 (5인 이상)	6,483	4,168	3,015	222	9,272
광업	3,889	2,192	1,132	88	4,968
제조업	3,889	2,191	1,133	88	4,968
전기, 운수, 통신, 금융업	2,595	1,976	1,883	134	4,304
건설업	705	461	685	0	1,843
하수·폐기물처리, 원료재생 및 환경복원업	901	256	381	25	1,395
전기, 가스, 증기 및 수도사업	902	121	47	0	1,394
도매 및 소매업	518	475	372	44	244
운수업	253	157	7	0	964
교육 서비스업	12	508	421	17	0
부동산업 및 임대업	81	0	31	0	821
숙박 및 음식점업	153	241	326	0	20
보건업 및 사회복지 서비스업	0	135	334	25	0
출판, 영상, 방송통신 및 정보서비스업	147	0	0	0	166
전문, 과학 및 기술서비스업	66	7	0	0	167
금융 및 보험업	92	103	0	0	3
사업시설관리 및 사업지원서비스업	58	0	0	0	12
협회 및 단체, 수리 및 기타 개인 서비스업	0	0	17	49	0



자료 : 고용노동부, 사업체노동력조사(http://www.laborstat.molab.go.kr)

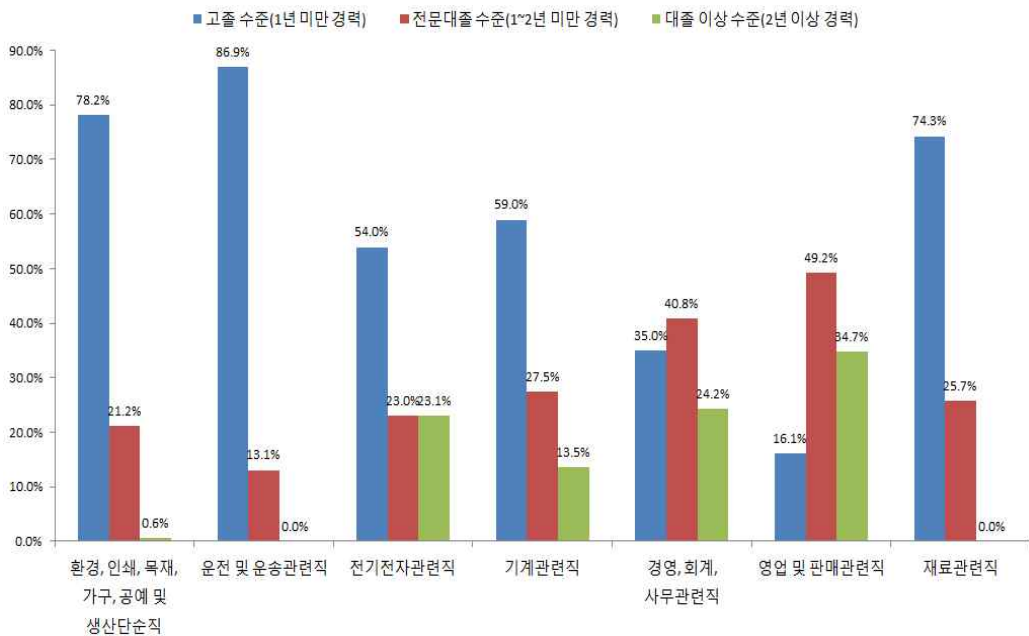
<그림 6-5> 경기도 산업별 미충원인원의 학력수준별 비중 (2017년 상반기)

- 직종별로는 미충원인원이 가장 많은 상위 7개 직종 중, ‘경영, 회계, 사무관련직’ 과 ‘영업 및 판매 관련직’ 을 제외한 나머지 직종에서 고졸 인력의 미충원인원 비중이 가장 높게 나타남
 - 고졸인력의 미충원인원 비중(학력무관 제외)이 ‘운전 및 운송 관련직(86.9%)’ , ‘환경, 인쇄, 목재, 가구, 공예 및 생산단순직(78.2%)’ , ‘재료관련직(74.3%)’ , ‘기계관련직(59%)’ 순인 것으로 분석됨

<표 6-11> 경기도 직종별 미충원인원의 학력수준별 현황 (2017년 상반기)

	학력수준별			학력 무관
	고졸 수준 (1년 미만)	전문대졸 수준 (1~2년 미만)	대졸 이상 수준 (2년 이상)	
전산업 (5인 이상)	6,483	4,168	3,237	9,272
환경, 인쇄, 목재, 가구, 공예 및 생산단순직	495	134	4	2,871
운전 및 운송 관련직	1,071	161	0	1,868
전기전자 관련직	860	366	368	927
기계 관련직	963	449	221	805
경영, 회계, 사무 관련직	795	927	551	164
영업 및 판매 관련직	280	858	606	104
재료 관련직	571	198	0	716

보건, 의료 관련직	416	431	344	94
음식서비스 관련직	113	37	30	828
문화, 예술, 디자인 방송 관련직	204	185	249	0
건설 관련직	153	84	349	27
식품가공 관련직	174	39	43	340
화학 관련직	162	149	31	176
섬유 및 의복 관련직	164	0	0	281
정보통신 관련직	0	71	308	0
사회복지 및 종교 관련직	45	44	39	0
경비 및 청소 관련직	12	0	0	72
교육 및 자연과학·사회과학연구 관련직	0	0	69	0
농림어업 관련직	0	33	0	0
관리직	0	0	23	0
미용, 숙박, 여행, 오락, 스포츠 관련직	9	0	1	0
법률, 경찰, 소방교도 관련직	0	0	3	0
금융, 보험 관련직	0	0	0	0



자료 : 고용노동부, 사업체노동력조사(<http://www.laborstat.molab.go.kr>)

<그림 6-6> 경기도 직종별 미충원인원의 학력수준별 비중(2017년 상반기)

3. 수원시 특성화·마이스터 고졸인력의 미스매치 원인분석

- 앞서 선행연구에서 살펴본 송부용·김영순 외(2011)의 미스매치 분류기준을 토대로 재학생 대상 설문조사 결과와 교사·기업관계자 FGI, 수원시 산업구조 및 미스매치 현황분석 결과 등을 활용하여 아래의 <표 6-12>와 같이 미스매치 원인을 분석함

<표 6-12> 인력공급·수요측면에서의 미스매치 원인분석

구분	인력 공급 측면 특성화·마이스터고 졸업생	인력 수요 측면 수원 소재 기업체
학력 미스매치	해당사항 없음	
전공 미스매치	<ul style="list-style-type: none"> • (공업계열 - X) 일반적으로 제조업으로의 취업이 용이하기 때문에 전공 미스매치가 크지않음 • (상업계열 - △) 수원시에 학생들이 선호하는 취업처가 많지않아 동탄과 같은 시외 공단으로 많이 가고 있음 • (농업계열 - ○) 농업계열 기업으로의 취업이 어려운 실정임 	
자격증 미스매치	해당사항 없음	
숙련 미스매치	<ul style="list-style-type: none"> • ○ : 취업준비 시, 가장 염려되는 부분 이라고 응답함 	<ul style="list-style-type: none"> • X : 업무 역량의 향상속도가 매우 빠르고 잠재력 또한 높게 평가함
성별 미스매치	<ul style="list-style-type: none"> • ○ : 병역문제로 기업들이 남학생 채용을 기피하는 것으로 나타남 	
인증 미스매치	해당사항 없음	
지역 미스매치	<ul style="list-style-type: none"> • (특성화 - △) 수원으로 취업희망 49.6% • (마이스터고 - ○) 25.2% 	<ul style="list-style-type: none"> • X : 수원시 거주자 선호
산업 미스매치	<ul style="list-style-type: none"> • ○ : 특성화·마이스터고의 공업계열 비중이 큰 편이나, 수원시 산업구조는 서비스업 중심 	
기업 미스매치	<ul style="list-style-type: none"> • X : 전반적으로 대기업보다 중소기업을 선호함(대기업 16.2% < 중소기업 28%) 	-
업종 미스매치	해당사항 없음	
직종 미스매치	<ul style="list-style-type: none"> • ○ : 기능직보다 사무직 선호 	-
임금 미스매치	<ul style="list-style-type: none"> • ○ : 작은 임금차이에도 민감하게 반응 	<ul style="list-style-type: none"> • ○ : 업무역량 월등한 경력직 고졸사원 보다 신입대졸사원의 임금이 높음

※ 미스매치 발생의 정도에 따라 ○, △, X로 구분

- (전공 미스매치) 전공이 취업과 잘 연계되지 못하기 때문에 발생하는 것으로 주로 농업계열의 전공에서 발생하는 것으로 분석
 - 공업계열 전공자의 경우 제조업 등으로의 취업이 비교적 용이하여 전공 미스매치가 크지 않음
 - 상업계열의 경우에는 학생들이 선호하는 금융권 등의 취업처가 수원시에 많지 않아 동탄과 같은 시외 공단으로 취업하고 있다고 함
 - 농업계열 기업에 대한 채용정보 획득이나 취업처 발굴이 잘 이루어지지 못하고 있어 농업분야 전공 학생들의 해당 분야로의 취업률이 낮은 편임
- (숙련 미스매치) 근로자의 숙련도 차이에 의해 발생하는 것이나, 기업들이 신규인력 채용 시 업무숙련도를 크게 고려하지 않고 있어 숙련도에 따른 미스매치는 적은 것으로 분석됨
 - 학생(인력공급)의 경우, 취업준비 또는 취업 후 ‘업무역량의 부족’을 가장 염려되는 부분으로 꼽았음
 - 하지만 기업(인력수요)에서는 고졸인력들의 업무역량 및 잠재력을 높이 평가하고 있어 종합적으로는 숙련도 차이에 따른 미스매치는 없는 것으로 보임
- (성별 미스매치) 성별 선호도가 달라 발생하는 것으로 병역문제로 기업들이 남학생의 채용을 기피하고 있어, 성별 미스매치가 존재함
 - 성별 자체보다는 병역문제로 기업들이 남학생 채용을 기피하는 것으로 나타남
 - 삼일공업고등학교의 2017년도 삼성 취업자 12명 중에서 11명이 여학생인 것으로 조사됨
 - 기업의 경우, 산업기능요원의 할당인원이 적은 상황에서 TO가 없어 병역특례를 받기 어려워지면 곧바로 퇴사하거나 병역특례기간이 종료되면 70% 이상이 퇴직해 버리기 때문에 남학생 채용을 꺼림
- (지역 미스매치) 구직자들의 지역선호도로 기업들은 수원 거주자를 채용하길 원하고 있으나, 수원시 특성화·마이스터고 학생의 과반수 이상이 다른 지역으로의 취업을 희망하고 있었음
 - 수원 소재 기업으로 취업하길 희망하는 학생의 비율이 특성화고의 경우 49.6%이었으며, 마이스터고가 25.2%로 전체의 45.2%에 그침
 - 타 지역으로 취업하길 희망하는 학생의 대부분이 ‘취업하고 싶은 기업이 다른 도시에 있어서’라고 응답함

- (산업 미스매치) 수원시의 산업구조에서 제조업보다 서비스업 종사자 비중이 매우 높은 것이 특징
 - 수원 소재 특성화·마이스터고의 학과 구성은 제조업과 밀접한 공업계열의 비중이 매우 높기 때문에 산업측면에서의 미스매치가 존재함
 - 수원시의 2015년 기준 제조업 종사자 비중은 9.9%로 매우 낮은 수준이며, 특성화·마이스터고 관련 산업의 경우에도 서비스업의 종사자 비율이 제조업에 비해 약 2배 가량 많은 것으로 나타남
 - 수원시 특성화·마이스터고 총 학급수 277개 중 58.5%인 162개가 공업계열 학급이며, 전체 학생 7,357명 중에서 공업계열은 약 58%인 4,267명임
- (직종 미스매치) 사무직과 기능직 간 선호도가 다름에 따라 발생하는 미스매치
 - 기업 인사담당자들 의견에 따르면 대부분이 생산직이나 기술직보다 사무직을 선호하는 것으로 파악됨
 - FGI를 실시했던 기업관계자와 교사들의 설명에 따르면 생산직이나 기술직 업무를 담당하는 인력의 업무만족도나 성취도가 사무직에 비해 낮았음
 - 반면, 퇴사율은 사무직에 비해 높은 것으로 조사됨
 - 앞서 현황분석에서 나타난바와 같이, 생산단순직에 대한 고졸인력의 미충원률이 높은 것도 이를 입증하는 결과라고 할 수 있음
- (임금 미스매치) 기대 임금과 현실 임금의 불일치, 또는 고졸자와 대졸자 간의 임금 차이와 같은 미스매치가 존재하는 것으로 파악됨
 - 고졸사원이 임금 수준에 민감하게 반응하며 연봉의 10~20만 원 정도만 차이가 발생해도 금세 이직하려고 한다는 점에서, 기대 임금과 현실 임금의 불일치가 존재함을 확인할 수 있음
 - 고졸자와 대졸자 간의 임금 미스매치는 고졸사원의 경력이나 업무역량 등에 대한 고려 없이 학력 중심의 임금수준 결정으로 인해 발생하는 문제인 것으로 분석됨
 - 3~4년 경력의 고졸사원이 신입 대졸사원에게 직무교육을 실시하고 있으나, 신입 대졸사원의 연봉이 높은 경우가 많은 것으로 파악됨
 - 채용 후 3개월 미만 고졸사원의 퇴사율이 0%에 가까운 기업에서도 고졸사원과 대졸사원 간의 처우문제 등을 이유로 3~4년 이상 경력직 고졸사원의 퇴사율이 50% 수준에 달하는 것으로 조사됨

제2절 수원시 특성화·마이스터고 취업지원 방안 도출

1. 개요

- 특성화·마이스터고 교사와 기업 관계자 FGI 결과 등을 토대로 취업지원 방안 마련
 - 수원시의 산업구조 및 미스매치 현황에 대해서 특성화·마이스터고 교사와 기업 관계자 FGI 결과 등을 토대로 수원시 특성화·마이스터고 취업지원 방안을 마련함
 - 수원시 특성화·마이스터고 학생들의 취업지원 및 안정적인 고용환경 마련을 위해 지자체(수원시)와 기업의 역할을 구분하여 제시함

2. 특성화·마이스터고 취업 활성화를 위한 지자체(수원시)의 역할

1) 취업처 발굴 및 산업단지와 학교 간 취업연계 활성화 지원

- 현장실습 제공기업 확보 및 취업처 발굴 업무 추진
 - 수원시는 현장실습 및 고용기간 동안에 특성화·마이스터고 학생들의 불안정한 지위와 열악한 근로조건 등의 문제를 해소하고 학교가 교육과 학생보호라는 본연의 기능을 충실히 이행할 수 있도록 기업 발굴 업무를 전담 추진할 필요가 있음
 - 수원 고색산업단지에 좋은 기업들이 많이 입주해 있으나, 채용하고자 하는 회사들이 많지 않아 취업처 발굴이 전적으로 교사들의 노력 여하에 달려있음
 - 매년 3월부터 교사들이 직접 산업단지 내 기업들을 방문하며 현장실습수요조사 및 취업처를 발굴을 위해 노력하고 있으나 협조적인 기업이 많지 않아 어려움을 겪고 있음
 - 특히, 병역특례요원을 채용하는 기업 발굴에 어려움이 많음
 - 또한, 기업과 학교 간 갑·을 관계가 형성되어 학교가 학생들의 지위나 노동조건 등에 불이익이 발생하였을 때, 학생들을 보호하고 문제를 해결하기 어려움
- 학생들의 취업 만족도 제고를 위한 현장실습 기회 확대 및 프로그램 개발 필요
 - 학생들이 충분한 진로적성체험을 할 수 있도록 수원시가 관련 업체와의 연계를 주선할 필요가 있음
 - 취업 후 만족도 여부를 결정하는 것이 업무와 적성·흥미 간의 일치 여부이지만 대다수의 학생들이 본인의 적성과 흥미를 알지 못하고 있음
 - 방학 기간 동안 한 달 정도 취업을 원하는 업체에 현장실습을 통해 적성을 찾을 수 있도록 지원해준다면 학생들의 취업 후 만족도와 취업상태 유지에 많은 도움이

될 것으로 판단됨

- 특히, 상업계열의 경우 현장실습 가능 업체 선정에 대한 선택의 폭이 매우 좁으므로 금융권이나 관세사·세무사 사무실 등과의 매칭이 필요
- 또한, 양질의 실습처가 발굴될 수 있도록 현장실습 기회를 제공하는 기업에 학생에 대한 임금의 일정부분을 보조해주는 등 인센티브 지급을 검토할 필요가 있음
- 학생들이 방학기간 동안에 기업 현장실습을 가게 되면 실습·교육적 성격보다는 일반 근로자와 같은 대우를 받고 업무만 하다 복귀하는 경우가 다반사임

2) 학교와 기업 간의 원활한 정보공유를 위한 소통 창구 마련

- 고용 여건이 우수한 중소기업에 대한 정보 제공 확대
 - 수원 소재 중소기업 중에서 고졸인력에 대한 고용 여건이나 근로환경 등이 상대적으로 우수한 기업의 정보를 적극 홍보하여 수원지역으로 취업을 원하는 특성화·마이스터고 학생들의 취업 정보 미스매치를 완화
 - 현재 수원시 일자리정책과에서 「수원시 유망(강소) 기업 소개」 자료를 제공하고 있으나, 기업명이나 업종, 위치정보 등과 같은 일반현황정보 수준에 그치고 있음
 - 우수 취업처를 발굴하려는 학교나 양질의 일자리를 얻고자 하는 학생 또는 구직자에게 실질적인 도움이 될 수 있는 보다 상세하고 심도 있는 기업정보가 제공될 필요가 있음
 - 근로조건이 우수한 수원지역 중소기업 정보는 정기적으로 수원일자리센터나 취업지원센터 홈페이지 등에 게재하여 우수 중소기업의 구인난 해소 및 수원시 특성화·마이스터고 출신인력의 역외유출 방지
- 기업 관점에서 알기 쉽게 정리된 학교별 특성 정보가 필요함
 - 기업이 필요로 하는 인력을 교육·양성하는 학교가 어디인지 손쉽게 찾아볼 수 있는 정보제공의 장이 필요
 - 수원 소재 특성화·마이스터고에 관한 소개 자료는 종종 제공되고 있지만 기업들에게 필요한 정보는 부족
 - ex) A 프로그램을 다룰 줄 아는 인력을 채용하기 위해서는 어느 학교에서 해당 프로그램을 교육하고 있는지 알 수 있어야 기업이 필요한 때 알아서 학교를 찾아갈 수 있음

3) 취업지원관 파견 확대 및 처우개선 필요

- 특성화·마이스터고 학생들의 취업률 제고에 취업지원관 파견이 매우 효과적이기 때문에 취업지원관의 파견 인원을 확충해주길 바라며, 연간단위 배치를 요구함
 - 취업지도에 대한 전문성, 업무집중도 등의 측면에서 취업지원관 제도의 확대가 반드시 필요하며, 특히 특성화·마이스터고에 집중 파견하는 것이 정책의 효율성 측면에서 더욱 바람직할 것임
 - 현재 동사무소 등에도 파견되어 있는 취업지원관을 특성화·마이스터고에 집중 배치하게 되면 더 많은 수의 학생들이 취업함으로써 수원시의 취업률 제고 및 세수 확보에 긍정적인 것으로 예상됨
- 기존 취업지원관의 하루 4시간(반일제), 6개월 근무에서 연중 근무로 전환해주길 바라며, 양질의 취업지원관을 뽑기 위한 시스템 도입이 필요함
 - 취업희망 학생은 많으나 담당 인력이 턱없이 부족한 상태이며, 더욱이 일반교사들은 취업지원관에 비해 전문성이나 업무집중도 면에서 부족할 수밖에 없기 때문에 인원 확충 및 근무기간 조정이 절대적으로 필요한 상황임
- 또한 취업지원관의 파견·채용기관별로 처우가 불평등하고, 지위가 불안정하므로 이를 개선해주길 바라며
 - 취업지원관은 학생들의 취업지원에 관한 동일·유사업무를 수행하고 있음에도 근로 조건(임금, 처우 등)이 경기도교육청, 수원시청 일자리센터, 학교별로 상이하고, 안정적인 지위를 보장받지 못하고 있음
- 경기도교육청과 시청에서 파견된 지원관의 경우, 주3일 근무하며 월 140만 원 정도를 받고 있으나, 학교에서 직접 채용한 취업지원관은 반일제로 고용되어 월 90만원을 수령하고 있음
 - 또한, 도입 초기에 경기도교육청 소속 취업지원관은 월 250만원을 받았으나, 예산상의 문제 등으로 140만원으로 축소되었음
 - 취업지원관의 임금 지급에 있어 경기도교육청 등에 사업비 상황에 따라 임금 지급이 이루어지지 않는 경우가 더러 있어 학교에서 지급한 일도 있다고 함
- 학생들의 취업성패가 취업지원관의 능력에 좌우된다할 만큼 취업지원관의 역할이 중요한 만큼, 양질의 취업지원관이 지속적이고 안정적으로 근무할 수 있도록 근무 조건 및 처우개선이 필요함

4) 특성화·마이스터고 졸업생에 대한 맞춤형 지원이 필요

- 취업지원기관들의 특성화·마이스터고 학생 맞춤형 취업지도 필요
 - 수원일자리센터나 고용복지+센터 등과 같은 취업지원기관들의 학생 취업에 대한 이해 부족으로 인해 졸업생들의 취업이 성사되기 어려워 맞춤형 케어가 필요함
 - 막 고등학교를 졸업하거나 재학 중인 학생들의 경우, 일반 성인 구직자와 달리 취업준비가 미흡한 상태이기 때문에 단순히 기업에 소개해주는 것만으로는 취업에 성공하기 어려움
 - 학교의 경우, 담당교사들은 학생 취업을 위해 학생들을 데리고 직접 기업체를 방문·소개하거나, 동행면접 등의 방식으로 지원하고 있음
 - 학생들의 상황과 눈높이에 맞춘 취업지원 서비스 필요
- 특성화고 학생들의 취업개시 일정 조율 고려
 - 특성화고 학생의 대부분이 가정형편이 어려운 점을 감안하여 7월 중순 여름방학 시작과 함께 취업을 나가 경제활동을 일찍 시작할 수 있게 하는 것이 학생들에게 큰 도움이 될 것으로 판단됨
 - 현재 특성화고 취업은 3학년 2학기, 개학 후 9월 초부터 취업이 가능

5) 특성화·마이스터고 학생의 안정적인 취업을 위한 안전장치 마련이 필요

- 취업 후, 학생들의 취업상태를 유지하는 비율이 매우 낮아 이를 해결하기 위한 방안 마련이 시급함
- 9월 취업한 학생의 1개월 후 잔존율은 50%, 다음해 6월에는 20%로 감소
- 학생들이 기업에 적응하지 못하는 이유는 크게 세 가지가 있음
 - 첫째, 이제 막 고등학교를 졸업한 학생들이 느끼는 학교와 회사의 문화 차이
 - 둘째, 회사는 고등학교를 막 졸업한 새내기 사회인에게 일반 사회인 수준의 능력과 사회성을 요구
 - 셋째, 회사 선배들의 가혹행위 등의 문제를 해결할 수 있는 방안이 마련되어 있지 않음
- 또한 취업 후 기업에서 제공하는 직업교육이 전무하고 고졸 근로자에게는 산업과 같은 낮은 중요도의 업무만 배정하고 있어 업무능력을 향상시킬 기회가 없음

6) 농업계열 특성화고에 대한 취업지원 프로그램 제공

- 농업계열 특성화고 연중 채용 계획 제공
 - 농업계열 특성화고 교사들은 농업 관련 중소기업의 연중 채용계획을 시청에서 조사·공지해주길 바라며, 학생들에게 관련 기업탐방 기회와 관련 운영비 등을 지원 해주길 바랍
 - 농업생명과학고 학생들이 방문을 원하는 기업들에게 인센티브 등의 유인을 제공하여 기업탐방의 기회가 보다 많아지길 희망함
 - 농업계열 기업을 대상으로 찾아가는 소규모 일자리 박람회 추진 희망
 - 현재 수원시에서 제공하는 일자리 박람회는 공업계열에 집중되어 있음
 - 수원시 내 농업계열 회사 명단이나 관련 정보 제공 또는 해당 기업들이 학교로 찾아올 수 있도록 소규모 일자리 박람회를 진행해주길 희망함

7) 기업에 대한 계약학과 관련 정부지원금 또는 인건비 지원 필요

- 현재 계약학과 등록금을 회사 50%, 자부담 50%로 진행하고 있는 시에서 회사 측에 추가적인 지원금을 보조해준다면 학생들의 자기발전과 기업의 학생유치에 큰 보탬이 될 것으로 기대함
 - 청년인턴제 폐지 후, 새롭게 적용된 청년내일채움공제제도는 공제대상에서 기존 청년인턴제를 통해 고용된 인원이 제외되어 기존인원과 신규인원 간의 형평성 문제가 발생함
 - 이에 따라, 수원시가 지원이 중단된 청년인턴제 대상자들의 인건비를 일부라도 지원해준다면 회사 운영에 큰 보탬이 될 것으로 판단됨

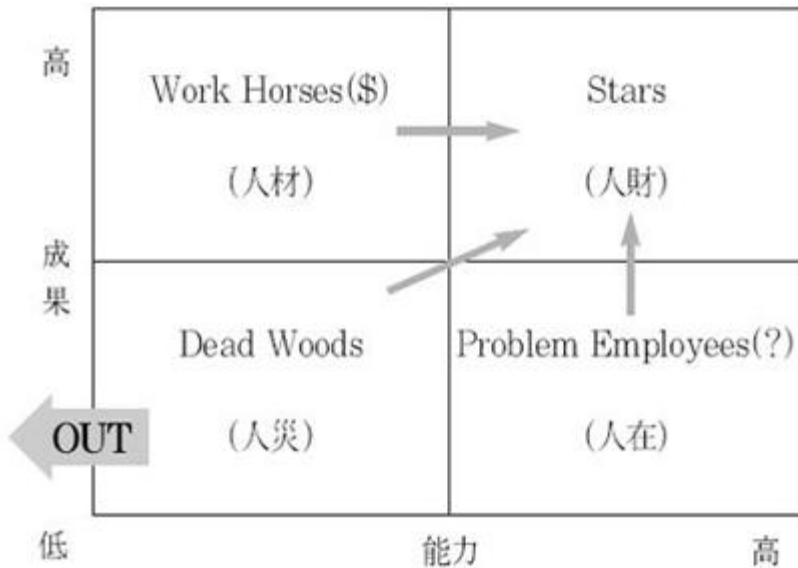
3. 고졸인력에 대한 안정적 고용환경 마련을 위한 기업의 역할

1) 특성화·마이스터고 학생들에 대한 인력개발관리

- 특성화·마이스터고 학생들에 대한 인력개발관리의 중요성
 - 현재 특성화·마이스터고등학교 학생들의 경우 인적자원 포트폴리오상 Problem Employees에 있으며 업무성과는 낮지만 잠재력은 높은 인력이라고 볼 수 있음
 - 즉, 이들의 업무성과를 높인다면 최고의 인력인 인재(人材, Star)가 될 수 있지만, 잠재력마저 낮아진다면 인재(人災, Dead Woods)가 되어 회사에 필요 없는 인력으로

전략할 수 있음

- 이에 입각하여 특성화고등학교 및 마이스터고등학교 학생들에 대한 개발관리가 중요할 것으로 판단됨
 - 특히, 중소기업의 경우 학생인력을 단순한 소모품으로 생각하고 인력에 대한 교육 및 개발에 대해 인색한 경우가 많음
- 그럴 경우에 인적자원포트폴리오상 주요 이동이 Problem Employees에서 Dead Woods로 이동한 후 최종적으로 인력이 퇴출되고 다시 Problem Employees를 채용하는 순환구조로 이뤄짐
- 결과적으로 기업의 인적자원에 대한 전략적 가치가 떨어지며 장기적인 관점에서 기업이 성장하는 데 걸림돌로 작용함



자료 : The Boston Consulting Group(1960)

<그림 6-7> 인적자원 포트폴리오 관리기법

■ 교육훈련 방법 활성화

- 막 고등학교를 졸업한 학생들은 사회에 처음 발을 내딛는 초년생이기 때문에 공통 역량, 기능역량, 직무역량 모두에 대한 교육이 필요
- (공통역량 상승) 공통역량은 조직 내 모든 구성원들이 공통적으로 가져야 하는 항목
 - 이를 위해, 외부강사를 초청하여 전체교육을 실시하고, 사내 워크숍 활동을 통해 공동 역량을 상승시킬 수 있음

- (기능역량 상승) 각 기능별로 요구되는 역량으로 정부지원 사업 중 하나인 도제 학교를 통해 OJT 및 OFF-JT 교육을 진행하여 상승시킬 수 있음
- (직무역량 상승) 상공회의소나, 중소기업진흥센터와 같은 외부공공기관에서 직무 역량과 관련된 많은 프로그램이 실제로 진행되고 있으며, 이러한 외부 프로그램을 참석을 독려하여 직무역량을 상승시킬 수 있음
- (기타) 같은 학교를 졸업한 1~2년 선배들과 함께 멘토-멘티 활동을 통하여 조직문화에 적응할 수 있는 중간다리 마련 및 현실적 직무소개(RJP, Realistic Job Preview)를 바탕으로, 자기 적성에 맞는 직무를 찾아갈 수 있도록 적극 지원
- 향후 경력개발에 대한 지원
 - 고졸사원이기 때문에, 배움에 대한 열망이 남아 있을 수 있으므로 학사 연계형 일학습병행제와 같은 정부지원프로그램을 활용하여, 업무 커리어를 유지하면서도 진학할 수 있도록 지원

2) 특성화·마이스터고 학생들에 대한 평가관리

- 평가기준
 - 특성화·마이스터고 학생들과 일반 대졸사원 혹은 경력사원들에게 같은 평가 잣대로 평가를 진행하면 실질적 형평에 맞지 않을 수 있음
 - 사회초년생 및 나이를 감안하였을 때, 다른 경력직 직원들과 동등한 잣대로 평가를 진행하고 그에 대한 피드백을 제공할 시, 학생들은 당연히 뒤떨어질 수밖에 없으며 그 잠재력을 활용할 수 없게 됨
 - 이에 특성화고등학교 및 마이스터고등학교 학생들에게 적용할 수 있는 평가기준을 작성하고 이에 따라 평가를 실시할 것임
- 평가방법
 - 특성화고등학교 및 마이스터고등학교 학생들에게 OJT와 OFF-JT를 직접 실시하는 담당자가 먼저 평가를 진행
 - 1인에 의한 평가는 개인의 편견이 개입될 수 있기 때문에, 직속 선배 평가, 동기 평가, 타부서원들의 평가, 외부의 평가 등으로 다면평가 실시
 - 360도 다면평가 외에도 MBO를 활용하기도 함
 - 이는 개발과 보상이 연결될 수 있는 다리 역할을 하여 불만을 최소화 할 수 있다는 장점이 있음

■ 피드백

- 특성화고등학교 및 마이스터고등학교 학생들에 대한 평가는 아무래도 학생들의 나이가 어리기 때문에, 피드백에 있어서 신중해야 함
 - 첫째, 구체적인 시간과 업무행동에 대해 평가가 이뤄져야 하며, 학생들이 충분히 납득 가능한 구체적인 피드백이 주어져야 함
 - 둘째, 직설적인 피드백은 자칫 학생들의 반항심을 일으킬 수 있기 때문에 완곡한 피드백이 도움이 되며 특히 초기에는 더욱 완곡한 피드백을 주도록 신경을 써야 함

3) 특성화·마이스터고 학생들에 대한 보상관리

■ 근로기준법의 준수

- 시간외 근무시간이나 연차휴가, 퇴직금, 최저임금 등 근로기준법에서 정한 최저 근로조건을 지켜야 함

■ 각종 지원제도 활용

- 학생과 청년들을 대상으로 하는 각종 정부지원 사업을 활용하여, 기업의 큰 부담 없이, 보상을 줄 수 있는 방안을 마련해야함
- 청년내일채움공제 제도를 활용하는 것이 좋은 예시가 될 수 있음
 - 특성화고등학교 및 마이스터고등학교 학생들은 목돈을 마련할 수 있고, 회사는 장기 근속을 유도할 수 있음

■ 카페테리아식 복리후생

- 아담스의 공정성이론에 따르면, 이와 같은 복리후생은 오히려 임금(넓은 의미의 임금)의 공정성을 저해하여, 투입 및 산출의 변경을 가져오는 등 역효과를 일으킬 수 있음
 - 이에 직접 복리후생제도를 자기가 선정할 수 있는 카페테리아식 복리후생을 통해 비용 대비 편익도 높고, 공정성을 실현할 수 있는 복리후생을 실현할 수 있음
- 특성화·마이스터고등 학생들은 기존 직원들과 나이차이가 어느 정도 날 수 밖에 없고, 관심사 또한 다르기 때문에 다른 일반 직원들과 동일한 복리후생을 실시할 경우 복지의 형평성이 어긋날 수 있음
 - 예를 들어, 자녀 학자금 지원과 같은 복리후생은 일정 나이의 도달한 후를 전제로 하기 때문에, 막 졸업한 학생들에게는 혜택이 없는 복리후생 제도임
 - 또한 유행에 맞지 않는 의복지급 등은 복리후생 차원에서 고려해봐야 할 사안

4) 특성화·마이스터고 학생들에 대한 유지관리

■ 근로시간 및 근로장소

○ 근로시간

- 일반적으로 기업의 근로시간이 08:30~17:30, 09:00~18:00이기 때문에 특성화고등학교 및 마이스터고등학교 학생들은 근로시간에 있어 큰 장점이 있음
- 기존 등교시간과 회사의 출근시간이 큰 차이가 나지 않고, 기존 하교시간과 회사의 퇴근시간이 큰 차이가 나지 않음에 있어, 바이오리듬이 흔들리지 않음

○ 근로장소

- 수원 소재 기업은 주로 지리상으로 인접한 고등학교와의 채용협약 등을 맺은 후, 채용을 진행하기 때문에 회사와 거주지의 거리가 크게 멀지 않음
- 회사와 학교와 거리가 가깝고, 학교와 집의 거리가 가깝기 때문에, 자연스럽게 회사와 집의 거리는 가까울 수밖에 없으며, 이에 학생 때와의 환경적 변화가 심하지 않게 되고 주변 친구들과, 시설들을 통해 스트레스 해소가 자유로움
- 직장생활에서 어쩔 수 없이 받게 되는 스트레스가 존재하지만, 이에 대한 해소가 가능하므로, 근로관계를 오래 지속하는데 도움이 됨

■ 안전보건

○ 교육의 실시

- 직장성희롱예방교육, 산업안전보건교육, 정보보안교육과 같은 3대 법정교육을 시기에 맞춰 실시하고, 이에 더해 각종 직무상 교육을 정기적으로 실시함으로써 불의의 사고를 사전예방 함

○ 4대 보험 가입

- 4대 보험에 가입하여 혹시라도 사고가 발생했을 경우, 산재보험을 통해 보상을 받을 수 있도록 해야 함

○ 정기적 건강검진의 실시

- MSDS(Material Safety Data Sheet, 물질안전보건자료)에 따라 특수한 화학물질을 취급하는 경우, 특수 건강검진을 정기적으로 실시하며 그 외에도 일반건강검진의 정기적 실시 필요

■ 기타 (병역특례 연계)

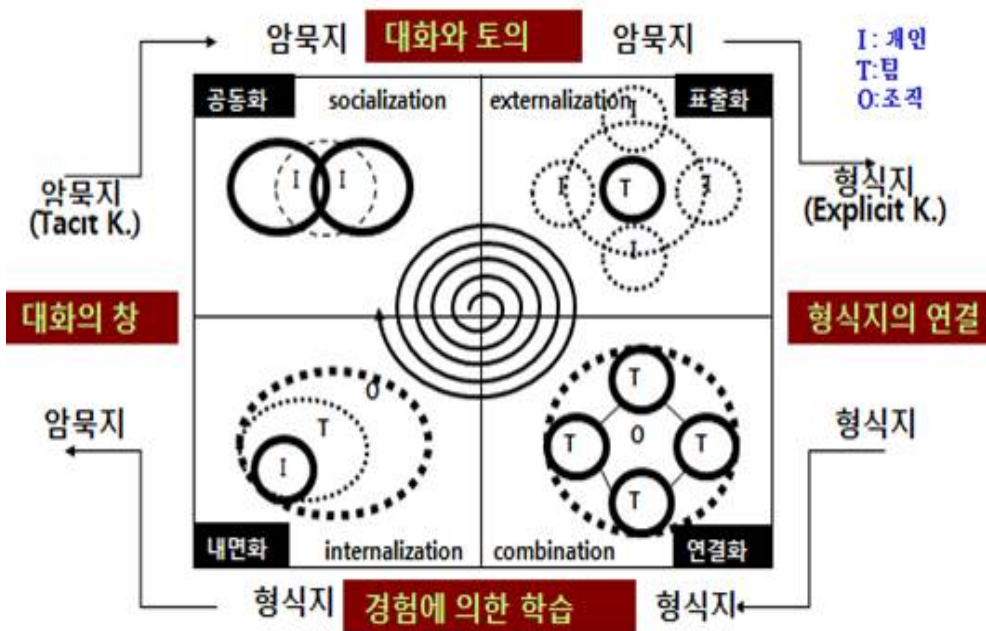
- 특성화고등학교 및 마이스터고등학교의 남학생들은 필수적으로 군 문제에 직면하게 되며 이는 개인이나 기업 모두에 큰 부담으로 다가옴

- 2년간의 군대 공백은 자신의 기술 강점을 잃기에 충분한 시간이지만 병역특례 기업들은 이를 극복하기에 좋은 조건
- 중소기업의 경우 병무청으로부터 병역특례에 대한 TO를 받기가 용이
- 이를 이용하여, 최소 병역특례 준비기간 약 1년, 병역특례기간 약 3년 등 장기근속을 유도할 수 있으며, 학생도 경력이 단절되지 않고, 자신의 역량을 연속적으로 키워나갈 수 있는 장점이 있음

5) 특성화·마이스터고 학생들에 대한 이직관리

■ 이직관리의 중요성(지식경영의 관점)

- 노나카의 지식경영(2009)에 따르면 중소기업의 경우, 형식지로 된 업무기술서, 업무명세서, 절차서 등이 잘 구비되어 있지 않음
- 그러므로 형식지를 통한 연결화(Combination)나, 내면화(Internalization)보다 대부분 암묵지에서 암묵지로 전수되는 공통화(Socialization) 과정을 거치기 때문에 중소기업의 이직을 관리하는 매우 중요



노나카 이쿠지로 · 곤노 노보루(2009)

<그림 6-8> 지식경영 관점

■ 자원기반관점

- Jay Barney(1991)는 자원기준관점에서 지속적인 경쟁 우위를 창출할 수 있는 자원으로 Valuable, Rare, Imitability, Non-substitutable(VRIN) 4가지 조건을 제시
 - Valuable(가치) : 기업의 특정한 자원(또는 능력)이 기회를 이용하고 위협을 완화시킬 수 있다면 가치 있는 자원(또는 능력)임
 - Rare(희소성) : 기업의 특정한 자원(또는 능력)을 다른 경쟁사가 보유하고 있다면 희소성 없는 자원(또는 능력)이며, 경쟁우위의 원천이 될 수 없음
 - Imitability(모방가능성) : 특정 자원(또는 능력)을 소유하고 있지 않은 기업이 이를 획득·개발하는 데 원가 열위를 갖는다면 모방가능성이 낮은 자원(또는 능력)으로 경쟁우위의 원천이 될 수 있음
 - Non-substitutable(대체불가능) : 기업이 소유하고 있는 자원(또는 능력)이 대체 자원을 통해 경쟁 기업들의 추격을 쉽게 허용하지 않는다면 경쟁우위의 원천이 될 수 있음
- 4차 산업혁명이 진행되는 시점에서, 커뮤니케이션 능력, 창의성, 적응력의 중요성이 점점 커져가고 있는 상황
 - 이런 관점에서 특성화고등학교 및 마이스터고를 졸업한 학생은 이와 같은 요건들이 모두 충족될 수 있는 인적지원이며, 이러한 인력이 외부로 유출되지 않도록 관리하는 것이 매우 중요함

■ 이직비용의 관점

- 이직비용은 크게 3가지로 구성되어 있음
- 첫째, 이직 결심시점부터 이직까지 발생하는 비용
 - 이직을 결심한 이후부터 생산량이 낮아지고, 안전사고율은 높아지는 등 일련의 과정에서 발생하는 회사의 비용임
- 둘째, 이직시점부터 대체인력 채용까지 발생하는 비용
 - 인원의 부재로 인해 부가가치의 창출이 중단되고 대체인력의 채용과정에서 모집-선발 비용이 추가로 발생
- 셋째, 대체인력 채용부터 대체인력의 조직 사회화까지 발생하는 비용
 - 신입인력의 교육훈련비용 및 조직사회화 과정에서 비용이 발생하며, 숙련될 때까지 생산량은 낮아지며 안전사고율도 증가하게 됨
- 이 중 특성화·마이스터고등학교 학생들의 경우 셋째 사항인 대체인력 채용부터 대체인력의 조직 사회화까지 발생하는 비용이 매우 큼

- 특성화·마이스터고등학교 학생의 경우, 충분히 사회화가 이루어지지 않은 인적자원이기 때문에 충분한 OJT, OFF-JT를 거쳐야 하며, 이러한 과정에서 발생하는 손실이 매우 큼

■ 비자발적 이직

- 비자발적 이직이란 근로자의 의지와 상관없이, 기업 측에서 일방적인 근로관계의 종료를 선언하는 것으로 주로 정리해고, 조기퇴직 등이 있음
- 특성화고등학교 및 마이스터고등학교 학생들에게는 적용될 여지가 거의 없음
 - 이는 주로 회사의 경영난을 해소하기 위한 목적으로, 높은 연공의 인원의 방출하는 과정에 발생하는 것이 비자발적 이직이기 때문임

■ 자발적 이직

- 자발적 이직을 크게 4가지 측면으로 분석해 보면 다음과 같음
- 첫째, 외부환경요인
 - 이직을 결심한 종업원이, 자신이 현재 받고 있는 보상과, 외부 기업으로 자신이 이직하였을 때 받게 될 보상과 비교를 하여 이직을 결심
 - 타 기업에서 제공하기 어려운, 당사만의 차별화 포인트를 만들어 이를 방지해야 하는데, 특성화고등학교 및 마이스터고등학교 학생들과 중소기업 간에는 병역특례라는 차별화 포인트가 있으며 이를 통해 자발적 이직은 방지할 수 있음
- 둘째, 조직전체요인
 - 이를 방지하기 위해 근로자들에게 확실한 보상심리를 만들어 줄 필요가 있음
 - 특히, 자신과 관련된 제품의 매출이 발생했을 때 일정부분 참여할 수 있는 개인별 스킴 플랜을 적용하여 조직전체요인으로 인한 자발적 이직을 방지할 수 있음
- 셋째, 작업환경요인
 - 작업하는 환경을 쾌적하게 만들고, 관련 고충에 대해 언제든지 상담할 수 있는 창구를 열어, 자발적 이직을 방지할 수 있음
- 넷째, 직무내용요인
 - 초기에는 자율적인 부분이 없지만, 시간이 지남에 따라 자율성을 가질 수 있는 부분들을 하나씩 허용하여 직무 자율성을 천천히 부여해 나감
 - 또한 정확한 업무매뉴얼을 통해 자신의 업무경계를 명확히 하고 책임 지점을 명확히 하여 직무내용의 불만으로 인한 자발적 이직을 방지할 수 있음

제7장 정책 제언

1. 삼각편대의 역할론

- 특성화·마이스터고 교사와 기업 관계자 FGI 결과 등을 토대로 취업 활성화 방안 도출
 - 본 연구는 수원시 특성화·마이스터고 학생들의 취업 활성화 방안을 도출하기 위해 다각도의 분석을 수행
 - 수원시의 산업구조 및 고용 미스매치 현황에 대해서 분석 실시
 - 특성화·마이스터고 교사와 기업 관계자들의 FGI 결과 등을 실시
 - 분석 내용을 토대로 전반적인 현황 점검 및 개선 방안 도출
 - 분석 내용을 바탕으로 수원시 특성화·마이스터고 학생들의 취업지원 및 안정적인 고용환경 마련을 위해 3개 주체가 역할 분담을 제시
 - 여기에서 언급한 삼각편대란 지자체, 기업, 학교를 의미
 - 가장 주요 주체인 학생은 학교에 포함되어 논의 진행

2. 지자체의 역할

- 현장실습 제공기업 확보 및 취업처 발굴 업무 추진
 - 수원 고색산업단지에 좋은 기업들이 많이 입주해 있으나, 채용하고자 하는 회사들이 많지 않아 취업처 발굴은 전적으로 교사들의 노력 여하에 달려있음
 - 매년 3월부터 교사들이 직접 산업단지 내 기업들을 방문하며 현장실습수요조사 및 취업처 발굴을 위해 노력하고 있으나 협조적인 기업이 많지 않아 어려움을 겪고 있음
 - 특히, 병역특례요원을 채용하는 기업 발굴에 어려움이 많음
 - 기업과 학교 간 갑·을 관계가 형성되어 학교가 학생들의 지위나 노동조건 등에 불이익이 발생하였을 때, 학생들을 보호하고 문제를 해결할 수 있는 제도적 보완점 마련 시급
- 현장실습 기회 확대 및 프로그램 개발 필요
 - 학생들의 취업 만족도 제고를 위한 현장실습 기회 확대 및 프로그램 개발 필요
 - 학생들이 충분한 진로적성체험을 할 수 있도록 수원시가 관련 업체와의 연계를 주선해야할 필요성 대두

- 취업 후 만족도 여부를 결정하는 것이 업무와 적성·흥미 간의 일치 여부이지만 대다수의 학생들이 본인의 적성과 흥미를 알지 못하고 있음
- 방학 기간 동안 한 달 정도 취업을 원하는 업체에 현장실습을 통해 적성을 찾을 수 있도록 지원해준다면 학생들의 취업 후 만족도와 취업상태 유지에 많은 도움이 될 것으로 판단됨

■ 취업지원관 파견제도의 활성화

- 특성화·마이스터고 학생들의 취업률 제고에 취업지원관 파견이 매우 효과적이기 때문에 학교에서는 취업지원관의 파견 인원을 확충해주길 바라며, 연간단위의 배치를 요구함
 - 취업지도에 대한 전문성, 업무집중도 등의 측면에서 취업지원관 제도의 확대가 반드시 필요
 - 특히 특성화·마이스터고에 집중 파견하는 것이 취업정책의 효율성 측면에서 더욱 바람직할 것으로 사료됨
- 학교에서는 현행제도인 취업지원관의 하루 4시간(반일제), 6개월 근무를 연중 근무로 전환해주길 바라며, 양질의 취업지원관을 뽑기 위한 시스템 도입이 필요하다고 주장
 - 현재 취업희망 학생은 많으나 담당 인력이 턱없이 부족한 상태
 - 더욱이 일반교사들은 취업지원관에 비해 전문성이나 업무집중도 면에서 부족할 수밖에 없기 때문에 인원 확충 및 근무기간 조정이 절대적으로 필요한 상황임
- 취업지원관의 파견·채용기관별로 처우의 불평등, 지위의 불안정 문제가 대두되므로 이를 개선해주길 바라며
 - 취업지원관은 학생들의 취업지원에 관한 동일·유사업무를 수행하고 있음에도 기관별로 근로조건(임금, 처우 등)이 다름
 - 경기도교육청, 수원시청 일자리센터, 학교별로 근무조건이 상이하고 안정적인 지위를 보장받지 못하고 있음
- 현재 수원시(일자리 경제국)에서는 이를 해결하기 위해 다각도로 노력하고 있으나 정규직 문제 등과 맞물려 있기 때문에 한 번에 해결책을 찾기는 어려울 것으로 판단됨

3. 기업의 역할

- 특성화·마이스터고 학생들에 대한 인력개발관리의 중요성 인식
 - 현재 특성화·마이스터고등학교 학생들의 경우 인적자원 포트폴리오상 Problem Employees에 있으며 업무성과는 낮지만 잠재력은 높은 인력이라고 볼 수 있음
 - 이에 입각하여 특성화고등학교 및 마이스터고등학교 학생들에 대한 개발관리가 중요할 것으로 판단됨
 - 특히, 중소기업의 경우 학생인력을 단순한 소모품으로 생각하고 인력에 대한 교육 및 개발에 대해 인색한 경우가 많음
- 교육훈련 방법 활성화
 - 막 고등학교를 졸업한 학생들은 사회에 처음 발을 내딛는 초년생이기 때문에 공통역량, 기능역량, 직무역량 모두에 대한 교육이 필요
 - (공통역량 상승) 공통역량은 조직 내 모든 구성원들이 공통적으로 가져야 하는 항목
 - 이를 위해, 외부강사를 초청하여 전체교육을 실시하고, 사내 워크숍 활동을 통해 공동 역량을 상승시킬 수 있음
 - 기업이 소규모일 경우 시청 지원 프로그램을 통하여 공동 교육훈련 지원 방법 모색 필요
- 각종 법·제도 준수 및 활용
 - 기업들은 시간외 근무시간이나 연차휴가, 퇴직금, 최저임금 등 근로기준법에서 정한 최저 근로조건을 지켜야 함
 - 학생과 청년들을 대상으로 하는 각종 정부지원 사업을 활용하면 기업에게 돌아가는 큰 부담 없이 보상 체계 마련 가능
 - 청년내일채움공제 제도를 활용하는 것이 좋은 예시가 될 수 있음
 - 특성화고등학교 및 마이스터고등학교 학생들은 목돈을 마련할 수 있고, 회사는 장기근속을 유도할 수 있음
- 카페테리아식 복리후생 추진
 - 복리후생 추진 시 직원들의 특성에 맞지 않는 일관적인 복리 후생은 오히려 사기 저하의 역효과를 발생 시킬 수 있음

- 이에 직접 복리후생제도를 자기가 선정할 수 있는 카페테리아식 복리후생을 통해 비용 대비 편익도 높고 공정성을 실현할 수 있는 복리후생을 실현해야 함
- 자녀 학자금 지원과 같은 복리후생은 일정 나이의 도달한 후를 전제로 하기 때문에, 고등학교를 막 졸업한 학생들에게는 혜택이 없는 복리후생 제도임
- 또한 유행에 맞지 않는 의복지급 등은 복리후생 차원에서 고려해봐야 할 사안

4. 학교의 역할

- 기업에서는 학교별 특성이 알기 쉽게 정리된 정보가 필요
 - 기업이 필요로 하는 인력을 교육·양성하는 학교가 어디인지 손쉽게 찾아볼 수 있는 정보제공 시스템 구축 필요
 - 기업들에게 수원 소재 특성화·마이스터고에 관한 일반 소개 자료는 종종 제공되고 있지만 기업들에게 정작 필요한 정보는 부족
 - A 프로그램을 다룰 줄 아는 인력을 채용하기 위해서는 어느 학교에서 해당 프로그램을 교육하고 있는지 알 수 있어야 기업이 필요한 때 알아서 학교를 찾아갈 수 있음
 - 물론 개인정보 문제 때문에 학교에서는 매우 제한된 정보를 제공할 수밖에 없지만 이에 대한 개선책을 담은 정보 체계 필요
- 졸업 후에도 학생들에 대한 평가 관리 필요
 - 학생들이 졸업한 후에도 일정기간(2-3년) 졸업생들에 대한 사후 관리 필요
 - 추적 프로그램을 통해서 2-3년 내에 졸업한 졸업생들의 취업 이력 추적 필요
- 기업이 원하는 인재상 교육
 - 기업체 인사담당자들의 FGI 결과, 기업들이 학생들에게 원하는 첫 번째 조건은 인성으로 나타남
 - 하지만 학교는 학생들의 취업을 위해 인성보다는 기술 위주의 교육을 실시
 - 기업들이 원하는 졸업생 상을 구체화하여 그에 맞는 교육 필요

| 참고 문헌 |

<국문 자료>

- 강성국(2016), 특성화고 학생들의 진로결정과 직업가치관의 변화에 관한 연구, 전남대학교 석사학위논문
- 강순희(2013), 특성화고 졸업자의 취업결정요인 및 노동시장 정착가능성에 관한 연구, 노동정책연구 13권 3호, pp.91-123
- 고용노동부, 사업체노동력조사 통계
- 고용노동부(2014), 직업능력 미스매치 OECD 시각에서 본 해결책은?
- 김경섭(2012), 마이스터고 학생의 커리어패스에 따른 진로 현황 연구, 인천대학교 석사학위논문
- 김기홍 · 강일규(2016), 정부부처연계 특성화고 지원 사업운영 실태조사 분석 및 발전 방안, 한국직업능력개발원
- 김동규(2012), 특성화고 선택의 자발성이 고졸청년층의 노동시장 성과에 미치는 영향, 직업교육연구, 31(3)
- 김상호(2017), 취업이 잘되는 특성화고, 마이스터고 진로전략, 노란우산
- 김용학(2012), 특성화고등학교에 대한 요구분석을 통한 직업교육 개선방안 연구, 고려대학교 석사학위논문
- 김종우 · 장명희 외(2012), 마이스터고 정책 추진 성과 평가와 과제, 한국직업능력개발원
- 김종우 · 김형만 외(2013), 마이스터고 졸업생의 노동시장 이행 성과 분석, 한국직업능력개발원
- 김종우 · 김형만 외(2014), 마이스터고 졸업생의 노동시장 이행 성과 분석, 한국직업능력개발원
- 김종우 · 윤형한 외(2015), 마이스터고 졸업생의 노동시장 이행 성과 분석, 한국직업능력개발원
- 김진모 · 최동선(2011), 학업 · 취업 병행 여건 개선 방안 연구, 교육과학기술부 · 서울대학교
- 김충하(2016), 직업계 고등학교 운영실태 분석: 대구지역 직업계 고등학교를 중심으로, 석사학위논문, 한국교원대학교
- 노나카 이쿠지로 · 곤로 노보루(2009), 노나카의 지식경영, 나상익(역), 21세기북스
- 니시카와 준(2016), 학력의 경제학, 박현석(역), 사과나무
- 류장수 · 조장식(2016), 특성화고 졸업자의 지역 이동경로 및 취업결정요인 분석 - 지역별 비교분석을 중심으로, 한국지역사회학회 24권 2호, pp.199-218
- 박영숙 · 제롬글렌(2017), 일자리 혁명 2030, 비즈니스북스
- 백경진(2016), 마이스터고 인력양성 현황 및 문제점, 전기저널 478호, pp.50-54
- 서울특별시교육청(2017), 서울특별시교육청 산학일체형 도제학교 노동인권교육 및 컨설팅 결과

보고서

- 손유미(2014), 특성화고등학교 정책의 과제, 교육비평 34호, pp.105-134
- 송부용·김영순 외(2011), 청년일자리 미스매치 요인분석, 한국지역경제연구 제19집, pp. 287-312
- 신용환(2015), 대한민국 청년 일자리 프로젝트, 가디언
- 양정승·김유미(2014), 마이스터고 정책의 초기 노동시장 효과분석, 한국직업능력개발원
- 오석영(2012), 특성화고 진로이력 분석연구 2012, 한국직업능력개발원
- 오석영·김지석(2016), 특성화고 졸업생의 개인 및 학교 수준의 특성이 직장 만족도에 미치는 영향탐구, 아시아교육연구, 17(2)
- 오석영·조인식(2016), 특성화고 취업집단의 진로결정요인 분석연구, 청소년복지연구, 17(4)
- 유한구(2012), 마이스터고 졸업생 추적조사 방안, 한국직업능력개발원
- 이규용 외(2013), 광주지역 노동시장 및 일자리 미스매치 실태분석, 한국노동연구원
- 이광호(2006), 실업계 고등학교의 특성화 전략, 상업교육연구 13권, pp.27-49
- 이명훈(2014), 마이스터고 졸업생의 산업현장 적응에 대한 질적 연구, 한국기술교육학회지, 14(3)
- 이병욱(2010), 현장 실습이 특성화 고교생의 취업진로결정에 미치는 요인 연구, 한국기술교육학회지, 12(1)
- 이상봉·최지연(2013), 지역 기반 산업의 인력 수요 분석을 통한 공업 계열 특성화 고등학교의 교육과정 개편 사례 연구, 대한공업교육학회 38권 1호, pp.2221-238
- 이상봉(2011), 지역 기반 산업의 인력 수요와 SWOT 분석을 통한 특성화 고등학교 개편에 관한 사례연구, 대한공업교육학회 36권 2호, pp.65-84
- 이쌍철·염문영(2014), 특성화고 취업의 특징과 취업에 영향을 주는 학교 특징 분석, 한국교육, 41(3)
- 이숙영(2017), 선취업 추진학 정책 평가연구: 특성화고·마이스터고를 중심으로, 중부대학교 박사학위논문
- 이지혜·정철영(2016), 특성화 고등학교 학생의 취업장벽과 관련 변인, 농업교육과 인적자원개발 42권 1호, pp.25-47
- 이필남(2014), 고졸취업 확대 정책이 고졸취업자 일자리의 질에 미친 영향과 마이스터고졸 취업자 일자리의 질 분석, 2014 고용패널 학술대회
- 장우애(2013), 고졸채용 열풍, 경제적 효과는, IBK 경제소식지 60호
- 조준모(2012), 중소기업 인력미스매치와 청년층 인력 활용 방안, 지식경제부
- 조준모·조동훈 외(2013), 청년층 고용정책의 문화미스매치 해소방안 연구: 특성화고등학교를 중심으로, 고용노동부

- 조진호(2013), 마이스터고등학교 직업교육정책 평가 연구, 인하대학교 박사학위논문
- 김 클리프턴(2015), 일자리 전제, 정준희(역), 북스넷
- 임기홍(2012), 광주광역시 특성화 고등학교 안정적 발전 방안, 광주광역시 교육청
- 임유진 · 정영순(2015), 고졸청년의 좋은 일자리 이행가능성 영향요인 분석: 남성과 여성 비교, 한국사회정책, 22집 1호, pp.403-433
- 장명희 · 김종우 외(2010), 마이스터고 육성 정책 성과분석, 직업교육연구, 34(3)
- 최동선 · 이동범(2013), 특성화고 졸업 취업자의 좋은 일자리로의 이행에 영향을 미치는 요인, 직업교육연구, 32(1)
- 최동선 · 임언 외(2013), 고졸 초기경력자의 직장적응실태분석, 한국직업능력개발원
- 테라다 모리키(2012), 일본의 직업교육, 나승일 · 이명훈(역), 궁미디어(충남대학교출판문화원)
- 한국노동연구원(2014), 중소기업 미스매치 관련 고용영향평가 현장점검 보고서
- 허영준 · 김종우(2013), 정부부처 · 지자체 · 산업체 연계 특성화고 지원 확대방안 연구, 한국직업능력개발원
- 황여정(2013), 고졸청년층의 진로 및 취업 실태 분석, 교육발전연구 29권 478호, pp.5-33
- EBS다큐멘터리제작팀(2014), 특성화고 괜찮습니까, 서울문화사
- KOTRA(2013), 독일 직업교육 훈련제도 현황 및 시사점, Global Market Report 13-020

<영문 자료>

- Brown, S. R.(1980), Political Subjectivity: Applications of Q Methodology in Political Science, New Heaven, CT: Yale University Press.
- Backman, E. & S. R. Smith, 2000, Healthy Organizations, Unhealthy Communities?, Nonprofit Management and Leadership, Vol.10 No.4, pp.355-373.
- International Labour Organization(2013), Global Employment Trends For Youth 2013: A Generation at Risk. International Labour Office(ILO).
- Jackman, R., Layard, R., & Savouri, S.(1991), Mismatch: A Framework for Thought, in Mismatch and Labour Mobility edited by Schioppa, P. New-York: Cambridge University Press, 44-104.
- Kaufman, R.(1992), Strategic Planning Plus: An Organizational Success, Thousand Oaks, CA: Sage Publications.
- Lilien, D. M.(1982), Sectoral Shifts and Cyclical Unemployment. Journal of Political Economy, 90(4), 779-793.
- Mink, O. G., Shultz, J. M., & Mink, B. P.(1991), Developing & Managing Open Organizations:

A Model and Methods for Maximizing Organizational Potential. Austin: Somerset Consulting Group.

Salamon, L., 1997, “Holding the Center : America’s Nonprofit Sector at a Crossroads” , New York : Nathan Cummings Foundation.

| 저자 약력 |

조용준

경제학박사

수원시정연구원 재정경제연구실 연구위원(현)

E-mail : naya@suwon.re.kr

주요 논문 및 보고서

「수원시 불평등도 분석을 위한 기초연구」(2017, 수원시정연구원)

「2045 수원시 인구추계 모형 개발 및 예측연구」(2016, 수원시정연구원)

「수원시 실업률·고용률의 원인분석 및 대응방안 심화연구」(2016, 수원시정연구원)

신지윤

행정학석사

수원시정연구원 재정경제연구실 연구위원(현)

E-mail : jyshin@suwon.re.kr

주요 논문 및 보고서

「수원시 불평등도 분석을 위한 기초연구」(2017, 수원시정연구원)

「스마트 디바이스 산업 규제·제도 개선 방안 연구」(2015, 정보통신기술진흥센터)

「지적제조사사업 예비타당성분석의 타당성 검토」(2014, 지적공사 공간정보연구원)

