



## 저작자표시 2.0 대한민국

이용자는 아래의 조건을 따르는 경우에 한하여 자유롭게

- 이 저작물을 복제, 배포, 전송, 전시, 공연 및 방송할 수 있습니다.
- 이차적 저작물을 작성할 수 있습니다.
- 이 저작물을 영리 목적으로 이용할 수 있습니다.

다음과 같은 조건을 따라야 합니다:



저작자표시. 귀하는 원저작자를 표시하여야 합니다.

- 귀하는, 이 저작물의 재이용이나 배포의 경우, 이 저작물에 적용된 이용허락조건을 명확하게 나타내어야 합니다.
- 저작권자로부터 별도의 허가를 받으면 이러한 조건들은 적용되지 않습니다.

저작권법에 따른 이용자의 권리는 위의 내용에 의하여 영향을 받지 않습니다.

이것은 [이용허락규약\(Legal Code\)](#)을 이해하기 쉽게 요약한 것입니다.

[Disclaimer](#) 

2020년 8월

교육학석사(기계교육)학위논문

중소벤처기업부 인력양성사업 현황 및  
개선방안에 대한 연구

조선대학교 교육대학원

기계교육전공

성 소 현

# 중소벤처기업부 인력양성사업 현황 및 개선방안에 대한 연구

A study on the Current Status and Improvement of Human Resources  
Development in the Ministry of Small and Medium Business

2020년 8월

조선대학교 교육대학원

기계교육전공

성 소 현

# 중소기업벤처기업부 인력양성사업 현황 및 개선방안에 대한 연구

지도교수 정 성 용

이 논문을 교육학석사(기계교육)학위 청구논문으로 제출함.

2020년 6월

조선대학교 교육대학원

기계교육전공

성 소 현

성 소 현 의 교 육 학 석 사 학 위  
청 구 논 문 을 인 준 함

2020년 6월 23일

주심           박 정 수           (인)

부심           조 흥 현           (인)

부심           정 성 용           (인)

조 선 대 학 교 교 육 대 학 원

## 목 차

목 차 .....	i
표 목 차 .....	iii
그 립 목 차 .....	v
ABSTRACT .....	vi
제1장 서 론 .....	1
제1절 연구의 필요성 및 목적 .....	1
제2절 연구 문제 .....	6
제3절 용어의 정의 .....	7
제4절 연구의 제한점 .....	8
제2장 이론적 배경 .....	9
제1절 중소기업 특성화고 인력양성사업 현황과 운영방안 .....	9
제2절 중소기업 특성화고 인력양성사업의 성과 목표.....	15
제3절 취업맞춤반의 성과 목표 .....	17
제3장 연구방법 .....	19
제1절 연구 절차 .....	19
제2절 조사 대상 .....	20
제3절 조사 도구 .....	21
제4절 자료 수집 .....	22
제5절 자료 분석 .....	23
제4장 연구 결과 .....	24
제1절 중소기업 특성화고 인력양성사업 학생의 만족.....	24
제2절 중소기업 특성화고 인력양성사업 참여 교직원의 만족도.....	29
제3절 중소기업 특성화고 인력양성사업 참여 업체의 만족도.....	34

제5장 결론 및 제언 .....	39
제1절 결론 .....	39
제2절 제언 .....	44
참고문헌 .....	53
부록	
[부록 1] 설문지[학생] .....	46
[부록 2] 설문지[교사] .....	49
[부록 3] 설문지[기업] .....	52

## 표 목 차

<표 I-3> 제조업현황 .....	3
<표 II-1> 2020년도 중소기업 특성화고 인력양성사업 모듈별 프로그램 .....	10
<표 II-2> 취업 맞춤형 운영 현황(2012년~2018년).....	11
<표 II-3> 맞춤형훈련 및 훈련시간(예시) .....	13
<표 II-5> 중소기업 특성화고 인력양성사업의 성과 목표(안).....	16
<표 II-6> 취업맞춤반의 학생 직무 능력관련 성과 목표.....	17
<표 II-7> 취업맞춤반의 취업관련 성과 목표.....	18
<표 III-2> 설문 조사 대상 표본 수 .....	20
<표 III-3> 조사도구의 문항 구성 .....	21
<표 III-4> 응답자의 일반적 현황 .....	23
<표 IV-1> 중소기업 특성화고 인력양성사업의 자료 정보 경로 .....	24
<표 IV-2> 중소기업 특성화고 인력양성사업 정보제공의 만족도 .....	25
<표 IV-3> 중소기업 특성화고 인력양성사업 참여 동기 .....	25
<표 IV-4> 중소기업 특성화고 인력양성사업 참가 선택에 도움을 미친 영향 .....	26
<표 IV-5> 중소기업 특성화고 인력양성사업에 따른 자료 제공 .....	27
<표 IV-6> 중소기업 특성화고 인력양성사업 참가에 따른 만족도 .....	28
<표 IV-7> 중소기업 특성화고 인력양성사업 프로그램의 운영 성과.....	29
<표 IV-8> 중소기업 특성화고 인력양성사업 운영의 주요한 요인.....	30
<표 IV-9> 중소기업 특성화고 인력양성사업 발전을 위한 요구사항.....	30
<표 IV-10> 전담인력 채용 및 관리 만족도 .....	31



<표IV-11> 중소기업 특성화고 인력양성사업 협력기업에 대한  
 조사 ..... 31  
 <표IV-12> 중소기업 특성화고 인력양성사업 진행에 대한  
 만족도(교원) ..... 32  
 <표IV-13> 참여학생들의 협력업체 만족도 ..... 32  
 <표IV-14> 설계된 중소기업특성화 인력양성사업 진행 ..... 33  
 <표IV-15> 중도포기자 및 현장 부적응 학생에 대한 처리 ..... 33  
 <표IV-16> 중소기업 특성화고 인력양성사업의 설명 자료 공유.....34  
 <표IV-17> 중소기업 특성화고 인력양성사업의 중요성 ..... 34  
 <표IV-18> 기업의 중소기업특성화고 인력양성사업 참여 동기.....35  
 <표IV-19> 참여기업의 중소기업 특성화고 인력양성사업에 참여한  
 기업의 만족도 ..... 36  
 <표IV-20> 중소기업 특성화고 인력양성사업의 진행에 따른 요구 사항  
 ..... 37  
 <표IV-21> 중소기업 특성화고 인력양성사업 기업의 사업 참여 요소 37  
 <표IV-22> 중소기업 특성화고 인력양성사업 계속 진행 여부.....38

## 그림 목 차

<그림 I -1> 대구 사업체 수 추이 .....	1
<그림 I -2> 2007~2017년 시도별 취업자 증감 현황 .....	2
<그림 I -4 > 제조업 종사자 추이 .....	4
<그림 I -5> 대구시 규모별 제조업체 현황 .....	4
<그림 II -4> 중소기업 특성화고 인력양성사업 참여 절차 .....	14
<그림 III -1> 연구절차 .....	19

## ABSTRACT

A study on the Current Status and Improvement of Human Resources Development in the Ministry of Small and Medium Business

Sung Sohyun

Advisor : Prof. Sungyong Jeong Ph.D.

Mechanical & Metallurgical Education

Graduate School of Education, Chosun University

This study aims to analyze the validity of and satisfaction with the performance goals of ‘small and medium-sized enterprises’ human resources development project for characterization high schools’ and ‘customized employment class’ based on the perception of this project among three parties - participating students, school personnel, and participating enterprises, who participate in small and medium-sized enterprises’ human resources development project for characterization high schools proceeded by Ministry of SMEs and Startups(MSS) and provide suggestions for effective operation of ‘small and medium-sized enterprises’ human resources development project for characterization high schools’ and ‘customized employment class’ and enable its developmental progression.

Largely, 102 students, 12 school personnel, and 5 participating enterprises who participated in the project procedure at characterization high schools located in Daegu Metropolitan City were analyzed in depth and the following results were drawn.

91.7% of the students who participated in small and medium-sized enterprises’ human resources development project for characterization high schools were informed by in-school homeroom teacher, industry-university collaboration department head, or at an in-school briefing session and 65.5% of the participating students began to participate in small and medium-sized enterprises’ human resources development project for characterization high schools positively with own intention for engaging in economic activities due to early employment.

Most of participating students are practicing at the business entities that are related to major, improving field adaptability and becoming proficient in skills and growing up as a needed talent for the enterprise, thus leading to economic activities and becoming very satisfied with approaching to their goal achievement.

Educational personnel's satisfaction with the operation of small and medium-sized enterprises' human resources development project for characterization high school is very good, but 75.9% express that the importance of selecting and discovering the participating enterprises that is felt in the field is required, which suggests that selection of enterprises who agree has a great difficulty.

Through this project, participating enterprises can foster skilled workers suitable for the field through customized education suited to the enterprises by securing stable skilled workers and industrial skilled workforce and it appeared that the purpose of 91.3% of the enterprises who agreed to participate in small and medium-sized enterprises' human resources development project for characterization high schools is to solve a manpower shortage and foster the manpower required.

Taken these results together, it is desperately needed for us to change to the society that can solve youth unemployment problems and contribute to national development. If so, it can secure the future of Korean young people who are experiencing youth unemployment problems, and small and medium-sized enterprises' human resources development project for characterization high schools will be a good way to solve the future industry of Korea actively and positively.

# 제1장 서론

## 제1절 연구의 필요성 및 목적

우리나라가 현재 직면하고 있는 저출산 고령화 사회로의 진입에 따른 노동시장에서의 기능인력 부족현상이 심각한 사회문제로 대두되고 있다. 고등교육 이수율은 OECD 평균39%를 훨씬 넘는 68%로(2019년 경제개발협력기구 교육지표조사) 세계최고 수준을 보이고 있지만, 대학을 졸업 후 고졸 일자리로 하향 취업하는 경우가 생겨나고 있는 것이 현실이다. 이에 중소기업에서 요구하고 있는 취업맞춤형교육을 특성화고등학교에서 실시함으로써 청소년들이 기업에 조기 입적하고 연착륙 할 수 있도록 중소벤처기업부에서는 중소기업 특성화고 인력양성 프로그램을 운영하고 있지만, 프로그램의 효율적인 운영과 기업/학생 모두의 만족도를 높이기 위해서는 운영 중인 프로그램에 대한 분석이 필요하다. 이에 본 연구에서는 대구에 있는 중소기업 특성화고 인력양성사업 참가 학교를 중심으로 현황을 파악하고 이를 분석하였으며, 본 연구 결과는 특성화고 인력양성 프로그램의 운영 개선에 있어 기초자료로 활용될 수 있을 것으로 기대된다.

그림1.1에 나타낸 바와 같이 대구 소재 사업체 수는 2009년까지 줄어드는 추세였지만 이후 꾸준한 증가세를 나타내어 2007년부터 2017년까지 연평균 1.4% 증가하였으며, 2017년 기준 대구에는 209,376개의 사업체가 소재하며(전국의 5.2%) 전국 비중은 2000년에 비해 0.4%p 감소하였다. 2000년 대비 사업체 수의 전국 비중이 늘어난 지자체는 경기(3.07%p)를 비롯한 충북, 충남, 대전, 울산, 경남, 제주 등 7개 지자체뿐이다

<그림 I -1>

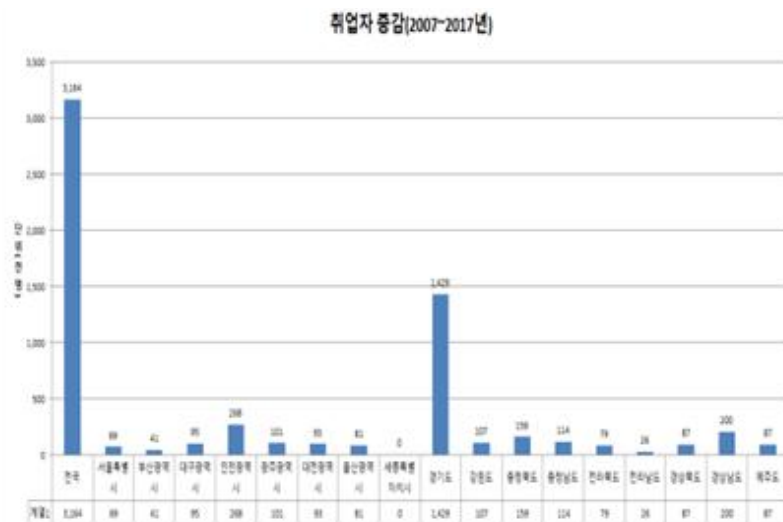
대구 사업체 수 추이 (출처: 통계청, 2017, 전국사업체조사)



2007년 이후 전국에서 늘어난 316만 4천 개의 일자리 중 약 3%에 해당하는 9만 5천 개의 일자리가 대구에서 창출 되었다. 2017년 대구의 경제활동인구는 129만 1천명으로서 2007년 118만 6천 명에서 약 8.8% 증가하였으며 2017년 우리나라 전체 경제활동인구는 2007년에 비해 13.9% 이상 증가한 2,774만 8천명으로 대구 경제활동인구의 전국 비중은 2007년 4.9%에서 2017년 4.6%로 0.3% 하락하였다. 2017년 대구의 실업률은 전국 평균(3.7%)보다 약간 높은 4.0%로 17개 지자체 중 부산(4.6%), 인천(4.6%), 서울(4.5%) 다음인 전국 4위이며 대구의 고용률은 전국 평균(60.8%)보다 낮은 58.8%로 17개 지자체 중 부산(56.3%), 전라북도(58.6%) 다음인 전국 15위로 실업율은 높고 고용률은 낮은 실정이다.

이로부터 대구시의 절대적인 사업체 수, 일자리 수, 경제활동인구는 늘어나고 있지만 타 시도에 비하여 고용률은 낮아지고 있다는 것을 알 수 있다. 이러한 현상을 이해하기 위해서는 보다 구체적인 대구시의 사업체 및 일자리 현황에 대한 이해가 필요하다.

<그림 I -2> 2007 ~ 2017년 시도별 취업자 증감 현황



자료 : 통계청, 2017.

**2017년 시도별 취업자 증감 현황**

2017년 대구의 지역내총생산(GRDP)는 제조업이 22.17%, 서비스업 및 기타 부문이 77.83%를 차지하였으며 대구는 7대 대도시 중 4번째로 높은 제조업 비중을 나타낸다.

울산 > 광주 > 인천 > 대구 > 부산 > 대전 > 서울

<표 I - 3 제조업현황>



(단위 : %)

구분	'95년	'00년	'05년	'10년	'13년	'14년	'15년	'16년	'17년
농림어업	1.0	0.8	0.6	0.4	0.4	0.3	0.3	0.3	0.3
광제조업	28.3	24.2	21.7	22.4	23.3	22.3	21.9	22.2	21.5
건설업	8.9	7.5	6.0	4.5	4.9	5.1	6.0	6.1	5.4
서비스업, 기타	61.8	67.4	71.7	72.7	71.4	71.5	71.8	71.4	72.8

제조업 현황

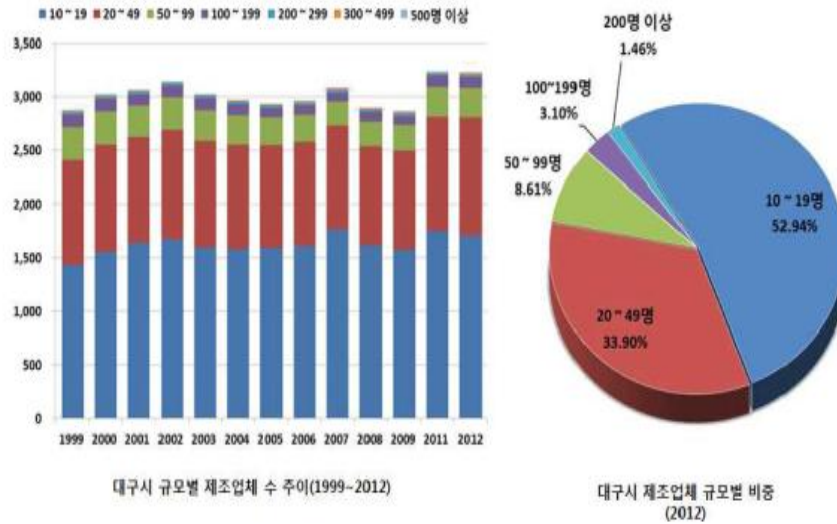
2017년 대구에는 3,313개의 제조업체가 소재하고 있으며, 약 30조 원 규모의 출하액과 11.3조 원의 부가가치를 생산하였다. 제조업체 수는 1999년 2,879개에서 2012년 3,230개로 증가하였으나 50인 이상 업체 수는 오히려 감소하고 있으며 300인 이상 사업체 수는 1999년 24개에서 2012년 22개로 감소하였고 100인 이하 사업체 수는 1999년 906개(전체의 94.4%)에서 2012년 1,028개(전체의 95.5%)로 증가하였으나 50인~99인 사업체 수는 감소하고 10~49인 사업체 수만이 증가하고 있는 실정이다. 표 1-5에 나타낸 바와 같이 대구시 제조업은 작은 규모와 낮은 부가가치 생산이 특징이며 제조업 종사자 수는 약 11만 명으로 전국 300만 명의 3.7% 수준이며, 부가가치 생산은 11조원으로 전국 545조의 2%수준이다. 2007년(9.5만명) 이후 제조업 종사자는 2014년까지(11.2만명) 증가하였으나, 이후 하락 추세를 나타내어 2017년 (10.8만명)이다. 중소제조업의 인력 부족률은 9.6%에 달하고 생산직의 경우 20.9%로 높게 나타나며, 인력 부족률은 기업의 규모가 작을수록 더욱 심각하게 나타나고 있다. (중소기업중앙회, 2013).

<그림 I-4 제조업 종사자 추이>



자료 : 통계청, 2017.  
대구 광역시 제조업 종사자 추이

<그림 I-5> 대구시 규모별 제조업체 현황 (자료 : 통계청, 2014. 2)



자료 : 통계청, 2014. 2

대구시 규모별 제조업체 현황



이러한 실정을 감안하여 중소벤처기업부에서는 중소기업의 안정적인 인력확보와 지역 현장수요에 맞는 전문 기능인력을 양성하고 취업 지원을 위한 ‘중소기업 특성화고 인력양성사업’을 시행하고 있다. 1) 이 사업에서는 중소기업의 인력난 완화 및 직업교육에 대한 국민의식을 개선하는 목적으로 지역 산업분야의 현장수요를 반영한 특성화고의 체제개편, ‘취업맞춤반’, ‘1팀1기업 프로젝트’ 등과 같은 산학협력 프로그램과 중소기업에 대한 이해 증진을 위한 ‘중소기업이해연수’ 등을 실시하고 있다. 2) 이와 같은 중소기업 특성화고 인력양성사업은 중소기업 취업률 향상과 현장맞춤형 기술 기능인력 양성에 효과가 있는 것으로 판단된다. 3)

이러한 중소기업 특성화고 인력양성사업은 학교 운영에 전반적인 영향을 끼칠 수 있는 사업이기 때문에 학교 운영 전반에 있어서 본 사업의 성과를 분석할 필요가 있다. 또한 본 사업에 대한 성과 분석은 중소기업 특성화고 인력양성사업과 취업맞춤반의 운영 효율성에 대한 판단의 중요한 근거가 될 수 있다.

본 연구에서는 중소기업 특성화고 인력양성사업의 성과 목표에 대한 타당도와 현실을 분석함으로써 인력양성사업과 취업맞춤반이 그 목적에 맞게 지역사회에 효과적으로 운영 될 수 있도록 시사점을 제시하기 위하여 대구 지역 102명의 특성화고 인력양성사업 참여 학생(공업, 상업, 농업)과 특성화고 관련교사 12명 참여기업 5곳을 대상으로 설문조사를 실시하고 이를 분석하였다. 이를 위하여 본 연구에서는 참여 학생의 본 사업에 대한 인식에 기초하여 ‘중소기업 특성화고 인력양성사업’과 ‘취업 맞춤반’의 성과 목표에 대한 타당도와 만족도를 분석하여 ‘중소기업 특성화고 인력양성사업’과 ‘취업 맞춤반’의 효과적인 운영을 위한 시사점을 제시하고자 한다.

---

1) 중소벤처기업부, 중소벤처기업진흥공단, 2019  
 2) 중소벤처기업부, 중소벤처기업진흥공단, 2019  
 3) 중소기업 특성화고 인력양성사업과 취업맞춤반의 성과 목표에 대한 타당도 및 만족도 분석 연구(이병욱 등)

## 제2절 연구 문제

이 연구에서 설정한 연구의 목적을 달성하기 위한 연구 문제는 다음과 같다.

첫째, 중소기업 특성화고 인력양성사업의 참여 학생들의 사업에 대한 의식은 어떠한가?

둘째, 중소기업 특성화고 인력양성사업의 참여 학생들의 사업의 성과 목표에 대한 타당도와 만족도는 어떠한가?

셋째, 중소기업 특성화고 인력양성사업의 참여 학생들은 취업 맞춤형의 성과 목표인 건전한 직업관을 형성하고 있는가?

### 제3절 용어의 정의

본 연구에서 주로 다루어지는 용어를 정의하면 다음과 같다.

#### 1. 취업 맞춤형

학교·학생·중소기업간 취업확정 협약을 맺고 기업이 필요로하는 현장 맞춤형 교육을 실시한 후 취업으로 연계하는 프로그램

#### 2. 중소벤처기업부 연계형 취업 맞춤형

중소벤처기업부 연계형 취업 맞춤형은 중소벤처기업부의 "사업주 직업능력훈련개발기금"과 연계하여 참여기업의 고용예정자에 대한 사전 교육을 참여기업에서 교육훈련비를 선지급하여 협약학교의 "취업 맞춤형"에 위탁하고, 취업 맞춤형 수수료 이후 채용의 경우 한국산업인력공단에서 교육훈련비를 전액 환급받는 프로그램

#### 3. 학교 자체 운영 취업 맞춤형

중소벤처기업부의 "사업주 직업능력훈련개발기금"과 연계하지 않고 참여기업이 요구하는 직무 및 교육내용을 분석하여 학교 자체적으로 취업 맞춤형을 구성 운영한 후 교육수수료 이후 채용하는 프로그램

## 제4절 연구의 제한점

본 연구에서 다루고자 하는 대상은 조사 시점에 중소기업특성화고 인력양성 프로그램에 참여하여 모든 과정을 마친 대구의 3학년 학생이며 다음과 같은 제한점을 가진다.

첫째, 본 연구의 범위는 대구광역시 특성화고(공업, 상업, 농업) 102명과 지도교사 12명, 참여기업 5곳을 대상으로 한정 조사하였기 때문에 연구 결과를 전국적으로 일반화하기에는 무리가 따른다.

둘째, 본 연구에 사용된 설문지는 연구의 목적에 맞게 연구자가 직접 작성한 것으로 표준화된 것이 아니므로 타당성과 신뢰도가 높다고 볼 수 없다.

따라서 본 연구의 결과는 한정된 모집단을 대상으로 조사하였으므로 중소기업 특성화고 인력양성사업에 참여한 모든 분야의 학생들에게 일반화하는데 주의가 요구된다.

## 제2장 이론적 배경

### 제1절 중소기업 특성화고 인력양성사업 현황과 운영방안

#### 1. 중소기업 특성화고 인력양성사업

중소벤처기업부는 2005년도 ‘기업공고 연계 맞춤형 인력양성 프로그램’을 시작으로 2007년 ‘특성화고 육성사업’을 추가하여 산학협력 인력 지원 사업을 진행하여 왔다. 사업효율성 제고와 유사사업 통합 및 지원학교 확대를 위해 2013년부터 산학연계 맞춤형 인력양성사업과 특성화고 육성사업, 우수기능 전수사업을 ‘중소기업 특성화고 인력양성사업’으로 통합하여 실시하고 있다.<sup>4)</sup> 중소기업 특성화고 인력양성사업은 산업분야와 연계한 예비 기능인력 양성을 통해 안정적·체계적 중소기업 인력유입 경로를 확보하는데 목적을 두고 있다.<sup>5)</sup> 이를 위하여 2014년부터 중소기업 취업 중심의 산학연계 프로그램 활성화, 특성화고 지원 사업에 대한 부처 간 차별화 방안 도입, 사업성과 제고를 위한 제반 시스템 구축 및 확대를 추진 방향으로 제시하고 사업을 운영하고 있다.<sup>6)</sup>

중소기업 특성화고 인력양성사업은 특성화 분야의 다양화와 특성화고등학교의 꾸준한 양적 성장을 통하여 2015년에는 기준 총162개교(공업104개교, 농업4개교, 상업49개교, 가사·실업5개교)의 특성화고가 참여하고 있다.<sup>7)</sup> 그리고 중소기업 특성화고 마인드제고, 현장중심 교육과정 운영, 취업역량 강화 및 취업연계라는 3가지의 모듈(Module)을 중심으로 <표Ⅱ-1>과 같이 다양한 프로그램을 지원하고 있다.<sup>8)</sup>

4) 중소기업부 경영판로국 인력개발과,2014)

5) 중소기업부,2015

6) 중소기업부, 중소기업진흥공단.2014

7) 중소기업진흥공단 홈페이지, 검색일:2020.04.05.

8) 중소기업부, 중소기업진흥공단,2020

<표 II-1>

2020년도 중소기업 특성화고 인력양성사업 모듈별 프로그램

모듈(Module)	핵심 프로그램	중점 추진 순위	사유(비고)
① 현장중심 교육과정 운영	①-1 취업(산학) 맞춤형 *		산업체 이직률제고를 위한 직무에 대한 전문성 향상
	①-2 1팀 1기업 프로젝트 *		산업체 이해력 향상 및 체험 기회 부여
	①-3 교수학습자료 개발		산업체 직무와 연계한 맞춤형 교재 필요
② 특성화고 마인드 제고	②-1 진로지도 프로그램		취업률 향상을 위한 취업마인드 제고
	②-2 중소기업 이해연수 (중소기업 인식개선 프로그램)		중소기업 이미지 개선을 통한 중소기업 취업확대
	②-3 교원직무연수		학과 체제 개편에 따른 교원전문성 향상
③ 취업역량 강화 및 취업연계	③-1 전공동아리 프로그램		전공기능 능력 향상을 통한 취업능력 함양
	③-2 취업관련 외부전문가 활용		현장실무능력 향상을 통해 직장적응력 향상
	③-3 현장학습프로그램		산업체 체험 기회 부여를 통해 적응력 향상
④ 학교 자율프로그램	④-1 다자격취득 프로그램		산업체에서 요구하는 인재양성
	④-2 대구경북중소기업 맞춤형		

## 2. 취업 맞춤형

### 가. 목표 및 전략

취업맞춤반은 특성화고 학생을 고용하고자 하는 중소기업과 취업을 희망하는 특성화고생 및 특성화고 취업확정 협약을 맺고 기업이 필요로 하는 현장 맞춤형 교육을 실시한 후 취업으로 연계되는 프로그램이다. 학교가 산업체에서 요구하는 인력을 사전 교육, 훈련시키기 위해서는 기업의 필요 기술 즉 학생이 회사에 가서 현장에 적응할 수 있는 직무에 관한 맞춤형 교육을 운영하여야 한다. 기업은 산학연계 사업에 참가하여 학생에게 협약한 과정에 필요한 기술을 학교에 알려 주어야 한다. 학교가 위탁교육 훈련기관이 되면 지역에 있는 산업체에 필요한 인력을 원활히 공급할 수 있어야 한다. 또한 주변기업이 이런 인력을 많이 요구해야 기업과 학교가 상호 상생하며 청년 실업을 해결할 수 있다. 교육과정 개발 운영만큼이나 지역 산업체의 이런 교육생의 수요가 많이 있어야 한다. 학교는 지역 산업체에서 요구하는 분야의 인력을 육성하고 양성해야 직업교육이 제대로 이루어져 경제 활성화와 고용증대의 효과를 낼 수 있다. 기업 요구 맞춤형 인력을 양성하기 위해서 기업 정신을 공유하고 직업교육 구현에 필요한 맞춤형 교육과정 개발, 주변 기업에 대한 수요조사, 기업과의 연계 활동 강화에 대한 분야를 중점적으로 산학 연계하여 직업교육의 내실화를 기해야 할 것이다.

<표Ⅱ-2> 취업맞춤반 운영 현황(2012년~2018년)

구분	2012년	2013년	2014년	2018년
참여 학교수	87	145	160	584
참여 학생수	3531	5241	6000	6449
참여 기업수	1520	2000	3000	3230
맞춤훈련 과정수	444	436	520	605

출처 : 중소벤처기업진흥공단, 중소기업인력지원사업 종합관리시스템, 2020.04.05조회

## 나. 학생참여

학부모 및 학생들의 직업교육 기피현상 심화, 특성화고등학교에서 양성되는 인력에 대한 산업체의 불신으로 인해 산업체의 인력수급 불균형과 필요인력이 부족하다.

이런 문제점을 해결하기 위해 정부는 특성화고 학생에게 소질과 적성에 따른 진로를 지도하고 진로를 결정한 학생들에게 비전을 제시해야 한다. 정부는 취업 대상학생에게 지속적인 방안을 제시하고, 혜택을 주어서 직업교육 활성화를 통한 지역발전과 국가 경제력 확보를 해야 한다. 이 사업의 단계별 추진방안을 마련하여 우수 학생 참여를 유도하고 직업교육의 내실화를 달성하려는 의지가 필요하며 취업을 희망하는 학생들이 각자의 취미와 적성에 맞는 기업으로의 취업 기회를 제공해야 한다. 협약업체와 연계된 현장체험학습 등 현장성 있는 다양한 교육 기회를 제공한다. 산학협력 네트워크의 구축으로 산학협력 프로그램 개발 및 위탁연수 프로그램 개발을 통한 첨단 기자재의 조작능력과 첨단기술을 습득할 수 있는 기회를 제공한다. 다양한 체험 프로그램 및 직장 체험 등을 통해 자신의 흥미와 적성을 알 수 있는 기회를 제공한다. 학생들에게 직장의 조직문화에 쉽게 적응할 수 있는 인성교육을 실시한다.

참여 학교는 학생의 관심과 참여를 유도하기 위해 취업 맞춤형에 대한 홍보와 이 사업의 특징과 다양한 혜택을 학생들에게 명확하게 설명해야 한다. 학교는 이 사업의 주체가 중소벤처기업부, 학교, 학생, 그리고 산업체임을 관계자(학생, 학부모)에게 주지를 시켜야 한다. 또한 학생들의 관심과 참여를 유도하기 위해 학교는 먼저 학생 요구에 맞는 산업체 선정이 무엇보다 중요하다. 학생에게 맞춤형 교육을 실시하기 위해 먼저 교사들은 산업체를 방문하여 산학연계 맞춤형 사업에 참여할 협력업체를 선정하고 학생에게 참여업체를 홍보해야 한다. 학교운영자는 학생 진로결정에 중요한 영향을 주는 학부모를 대상으로 학생의 부모가 이 사업을 이해할 수 있도록 설명을 하여 학생의 회사 적응 문제가 발생 시 학부모가 상담역할을 해 주어야 한다. 학부모 간담회 및 사업 설명회를 실시하여 사업을 홍보 하며 사업홍보 가정통신문등을 발송하여 사업내용에 대한 학부모의 이해도가 높도록 해야 하며 취업 맞춤형 선배 학생 및 학부모를 초빙하여 실질적인 내용과 미래에 대한 막연한 불안감을 해소함이 필요로 한다.

기업수요와 연계성을 높이고 참여예상 기업에 대한 홍보 강화도 병행해야 한다. 학교 동문회 졸업생 사업가를 중심으로 취업 맞춤형 사업을 홍보하고 학교 홍보 안내 책자를 제작하여 대상 기업체에 배부하여 학교를 안내하고 각종 취업 맞춤형 행사에 회사 관계자 및 임직원초청 사업설명회를 개최한다. 인근 산업체 및 협약기업의 연계 방안에 대해 고민해야 하고 학과별 연계 가능한 산업체의 리스트를 확보하고 중소벤처기업부와 연계하여 교내 채용 박람회를 실시한다.



### 다. 취업 맞춤형(맞춤형 교육과정) 운영방안

<표Ⅱ-3> 맞춤형훈련 및 훈련시간(예시)

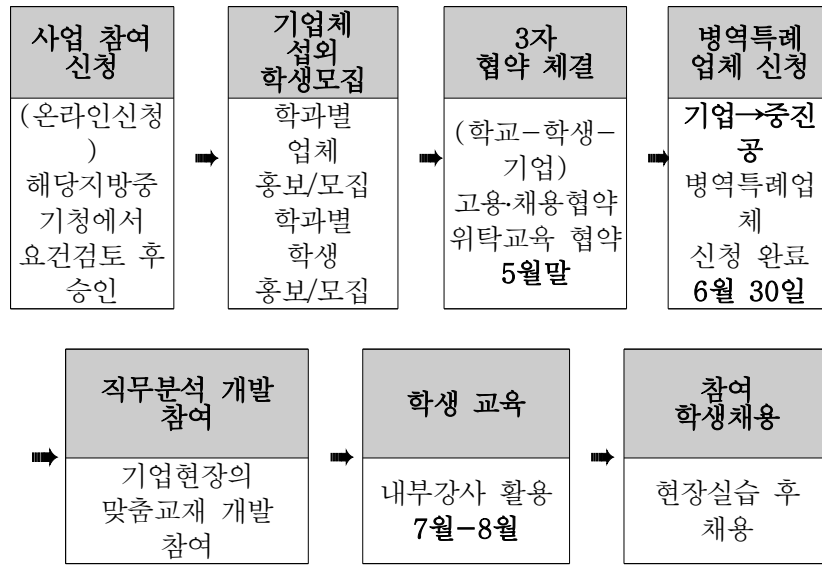
훈련 과정명	교육 기간	교육시간	중소벤처기업부 연계유무	비고
정신력 강화 캠프 과정	7월	24시간	비연계	위탁 훈련
직장적응캠프 과정	8월	16	연계	위탁 훈련
기업맞춤훈련 (내부교육)과정	7월 ~ 8월	120	연계	방학중 맞춤형훈련
기업맞춤훈련 (산업체현장 교육) 과정	6월 ~ 9월	24	연계	현장체험
합 계		184		

취업맞춤반에 세부 운영계획은 ①산학협력부장 및 담임 또는 전문과 교사가 학생에게 홍보를 한다. ②취업맞춤반 운영계획 및 신청서를 가정통신문으로 배부한다. ③취업맞춤반 학부모 설명회와 업체 채용담당자를 통한 취업박람회를 개최한다.④학생을 선발하는데 학생이 1,2,3순위로 3개를 선택하고 최소 2개 면접을 실시 할 수 있다. 면접은 회사에 직접 방문하여 현장 견학 후 진행 및 매칭을 한다.⑤과정별 교사를 선정하여서 직무분석을 통한 교재 개발을 한다. (교재 개발 연수 포함)⑦맞춤반 교육을 실시한다. 과정별 120시간 이상이다.⑧과정을 수료한 학생 대상으로 수료식을 진행한다. 수료식에는 학생, 학부모, 학교 및 기업관련 기관도 함께 참석한다.⑨업체별로 날짜를 조율하여 현장실습을 실시한다.⑩취업으로 연계가 되며 추수 지도 및 사후관리를 한다.

취업 맞춤형반에 참여하여 협약된 중소기업에 취업한 학생은 산업기능요원으로 우선 선정될 수 있다.(2019년도 총 13,000명, 현역 4,000명, 보충역 9,000명) 또한 1개의 업체에 과별로 2명의 학생이 협약을 맺는 것이 이상적이라고 볼 수 있다. 2018년 병무청의 산업기능요원으로 배정 인원을 확인해 보면 업체별 2명 이하인 경우가 많다. 기업과 협약을 맺고 진행되는 사업으로 학생이 중도에 탈락할 경우 기업과의 신용문제 등 운영에 어려움이 많다. 때문에 학생들이 중도 탈락하지 않도록 학과부장선생님, 담임선생님, 기업체담당자 등 지속적인 관리와 따뜻한 관심이 필요하다. 기업과 협약 진행과정에서 기업에서 언제 어떤 일을 하여야 하는지 인지하지 못하는 경우가 많기 때문에 다음 경로로 진행된다.

- ①학교에 참여 희망서를 접수한다.
- ②중소기업인력지원사업 종합관리 시스템에 신청한다.
- ③채용박람회에 참석한다.
- ④면접을 진행한다.
- ⑤3자협약을 진행한다.
- ⑥병무청에 산업기능요원을 신청한다.
- ⑦직무를 분석한다.
- ⑧현장실습을 한다.
- ⑨고용보험 등 4대 보험에 가입한다.

<그림 II-4> 중소기업 특성화고 인력양성사업 참여 절차



라. 취업맞춤반의 참여 학생의 책무와 혜택

특성화고생을 고용하고자 하는 중소기업과 취업을 희망하는 특성화고생, 특성화고가 취업확정 협약을 맺고 기업이 필요로 하는 현장 맞춤형 교육을 실시한 후 취업으로 연계되는 프로그램으로 주요 내용은 아래와 같다.

구 분	주요 내용
학 교	협약체결 중소기업의 요구기술을 정밀 분석하여 기업 맞춤형 교육과정을 개발, 협약 학생을 대상으로 교육
학 생	기업 맞춤형 교육이수 이후 졸업과 동시에 해당 중소기업 취업
9) 기 업	학교가 기업 맞춤형 교육과정을 개발할 수 있도록 직무분석 시 참여하고, 참여학생이 취업맞춤반 수료후 채용

취업 맞춤반에 참여하여 협약된 중소기업으로 취업한 학생은 산업기능요원으로 우선 선정될 수 있다. 또한, 만 24세까지 입영연기가 가능하다. 단, 병역혜택 시 기업이 요구하는 기능사 자격증을 반드시 소지해야 한다.

10)

9) 출처: 직업계고 전환학기 운영방안

10) 출처: 대구공업고등학교 산학협력부 취업 맞춤반 설문지

**TIP** 산업기능요원이란?

·현역병 입영 또는 보충역 소집대상자 중 산업기능요원으로 희망하는 자가 병역지정업체(중소기업)에서 일정기간(현역 34개월, 보충역 26개월) 근무하면 군복무를 마친 것으로 인정해 주는 병역대체복무제도

맞춤반 교육 운영은 120시간 이상을 기본으로 이수하여야만 중소기업인력양성사업 취업 맞춤형 수료로 인정이 되며 참여기업·학교가 학생이 공히 맞춤형을 운영함으로써 안정적인 취업기반을 다지고 현장에서 취업 후 재교육이 필요 없는 만족도 높은 취업이 가능하게 된다. 교육비 전액 지원 및 식비 일부 지원이 되어서 안정적인 교육이 실시되고 있다.

## 제2절 중소기업 특성화고 인력양성사업의 성과 목표

중소기업 특성화고 인력양성사업의 성과 목표는 본 사업의 운영 주체인 중소벤처기업부의 사업 목표를 바탕으로 설정하는 것이 바람직하다. 이에 따라 중소벤처기업부의 본 사업의 목표를 제시하고 있다고 판단되는 2020년도 중소기업특성화고 인력양성사업의 공통 프로그램 및 주요 추진 방향(중소벤처기업부, 중소벤처기업진흥공단 종합관리시스템,2020)을 기반으로' 성과 목표를 <표II-5>와 같이 설정하였다.

<표Ⅱ-5> 중소기업 특성화고 인력양성사업의 성과 목표(안)

팀	성과관리 항목	
	담당 업무	결과물
기획 운영팀	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 특성화계획 수립 및 활동 추진</li> <li>- 특성화협약체결</li> <li>- 특성화 예산 관리</li> <li>- 특성화사업 보고서 작성</li> <li>- 결과 보고회</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 협약서</li> <li>- 입시결과</li> <li>- 보고서 책자</li> <li>- 예산 집행 자료</li> <li>- 특성화 활동 근거자료</li> </ul>
산업체 협력팀	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 취업지원 프로그램 개발 및 운영</li> <li>- 취업처 개발</li> <li>- 학생현장체험 계획 및 운영</li> <li>- 취업맞춤반 운영</li> <li>- 산학협력/대학연계</li> <li>- 추수지도 확인</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 취업처 개발 결과</li> <li>- 산학협력 협약서</li> <li>- 현장체험학습 결과표</li> <li>- 취업맞춤반 완료 보고</li> <li>- 외부인사 특강 실적</li> <li>- 학생 취업률</li> <li>- 추수지도 결과</li> </ul>
프로그램 운영팀	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 각종 특성화 프로그램 운영 지원</li> <li>- 교원연수 지원 및 운영</li> <li>- 프로그램 개발 지원</li> <li>- 학생 결연 진로상담 활동</li> <li>- 학생 동아리 운영</li> <li>- 특성화 교재 개발</li> <li>- 특성화 교육과정 개발</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 교원 연수 책자 및 보고서</li> <li>- 학생 상담일지</li> <li>- 개발한 교재</li> <li>- 개발한 교육과정</li> <li>- 동아리 활동 실적</li> </ul>
평가 홍보 팀	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 결과 분석</li> <li>- D/B 자료화</li> <li>- 평가자료 수집·분석</li> <li>- 학교 홍보 기획</li> <li>- 자료집 제작</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 결과 분석 자료</li> <li>- 사업 전반의 D/B</li> <li>- 제작된 자료집</li> </ul>

### 제3절 취업맞춤반의 성과 목표

#### 1. 학생 직무 능력관련 성과 목표

취업 맞춤반은 취업 협약 기업의 직무분석을 통해 교육훈련 과정을 개발 및 운영하여 참여 학생에게 협약 기업에서 요구하는 직무 능력을 길러주는 맞춤형 교육훈련 프로그램이다. 이러한 측면에서 취업 맞춤반을 통해 학생은 협약 기업에서 요구하는 직무 능력을 향상시켜 협약 기업에서 요구하는 생산성의 편익을 제공할 수 있어야 한다. 이러한 직무 능력에는 해당 직종에 특화된 특정 직무 기술(specific skills)과 일반 직무 기술(general skills)이 요구되며 일반 직무 기술은 문제해결능력, 수리 능력 등과 같은 기초 학력을 의미한다(OECD,2010,P62). 또한 산업체는 학생의 해당 직무에 대한 장기적인 발전과 다른 직무로의 전환을 위하여 학생에게 변화 가능성 있는 기술(transferable skills)을 요구하고 있는데, 이러한 변화 가능성 있는 기술은 팀워크 능력, 커뮤니케이션 능력, 업무 태도 등의 소프트 스킬을 의미한다(OECD,2010,P.69).

이와 같이 취업맞춤반은 특정 직무 기술, 일반 직무 기술, 변화 가능성 있는 기술 교육을 통해 참여 학생들을 기업체에서 요구하는 인력으로 양성시키는 것이 바람직하다. 그러나 취업 맞춤반은 기업체의 직무 분석을 통한 특정 직무 기술 교육에만 초점을 두고 있다는 점에서 일반 직무 기술과 변화 가능성 있는 기술 함양이 어려울 수 있다. 그러나 학생의 장기적인 발전과 다른 직무로의 전환 가능성을 고려한다면, 학교에서는 일반 산업체가 요구하는 인력양성을 위하여 협약 기업의 요구에 반영되지 않은 일반 직무 기술 및 변화 가능성 있는 기술에 대한 교육도 같이 제공하여야 한다. 이러한 점에서 취업맞춤반이 앞으로 추구해야 할 성과를 정리하면 <표II-5>와 같다.

<표II-6> 취업맞춤반의 학생 직무 능력관련 성과 목표

성과 영역	성과 목표
특정 직무 기술	전공 기초 기술, 전공 심화 기술
일반 직무 기술	문제해결 능력, 수리 능력
변화 가능성 있는 기술	팀워크 능력, 커뮤니케이션 능력, 업무태도

## 2. 취업관련 성과 목표

취업맞춤반이 결과적으로 학생의 학교에서 노동시장으로의 이행과 협약 기업의 인력 공급 역할을 한다는 점에서 취업관련 성과 목표를 설정 할 수 있다.

이병욱, 안재영(2014.P.64)의 연구에 따르면 바람직한 고졸 취업의 방향은 양적 성장과 질적 성장이 동반되어야 한다.

취업의 질적 성장이란 고졸 취업자가 노동시장에서 요구하는 직무 능력을 제대로 함양하고 합리적인 진로 결정을 통하여 구직자와 고용주가 모두 만족하는 취업과 채용이 이루어지고 유지될 수 있는 구조적 성장을 의미한다. 이를 위해서는 학교와 산업체 및 관련 기관의 협력을 통하여 현장 중심의 교육을 시행하여 학생의 현장 직무 능력을 길러주고 합리적인 진로 결정을 도우며 양질의 일자리를 연결해 주는 능력을 강구하여야 한다(이병욱, 안재영,2014p.57).

취업맞춤반이 교육훈련 및 취업 프로그램이라는 점에서, 이상의 내용 중 취업맞춤반과 관련된 성과 목표에 해당하는 것은 산학협력을 통한 현장 중심 교육 실시, 학생의 직무 능력 향상과 학생의 합리적인 진로 결정을 위한 진로 교육, 양질의 일자리 연결이라고 할 수 있다. (이병욱,안재영,2016) 이러한 점에서 취업맞춤반이 앞으로 추구하고 지향해야할 성과를 정리하면 다음과 같다.

<표Ⅱ-7> 취업맞춤반의 취업관련 성과 목표

성과 영역	성과 목표
취업의 양적 성장	취업 기회 확대
취업의 질적 성장	산학협력을 통한 현장 중심 교육실시, 학생의 직무 능력 향상, 학생의 합리적인 진로 결정, 양질의 일자리 연결

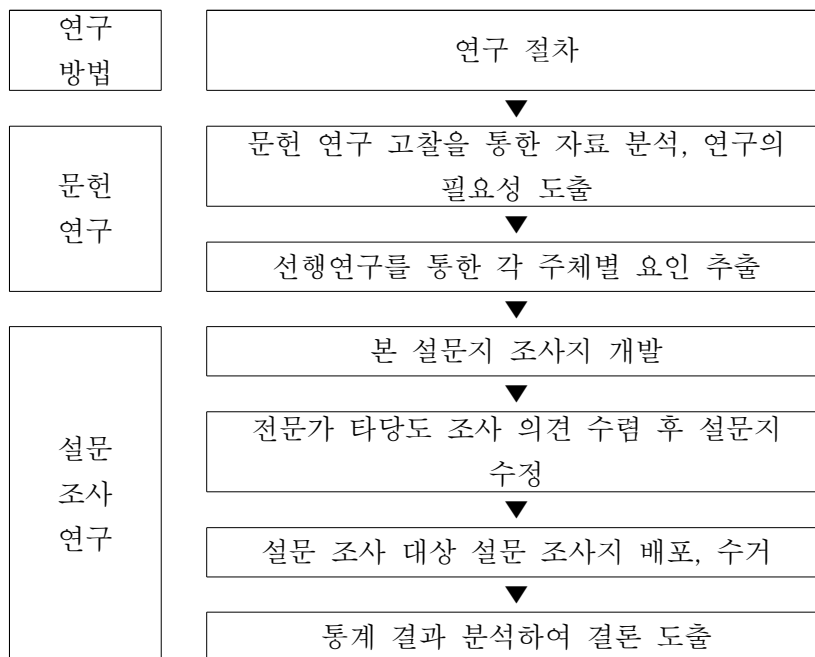
## 제3장 연구 방법

### 제1절 연구 절차

본 연구에서는 문헌 고찰을 통해 중소기업 특성화고 인력양성사업제도가 학생·학부모·기업현장에 미치는 영향의 요인을 추출하였다. 추출된 기업 현장 요인과 학생, 학부모의 요인을 전문가 집단의 검증은 통해 수정·보완하고 타당성을 검증하였다. 이러한 과정을 거쳐 수정된 요인들을 바탕으로 설문 조사지를 개발하여 조사 연구를 실시하였다.

본 연구의 구체적인 연구절차는 <표 III-1>과 같다.

<그림 III-1> 연구절차



## 제2절 조사 대상

본 연구의 설문 조사대상은 중소기업 특성화고 인력양성사업에 참여했던 특성화고등학교를 모집단으로 선정하여 표본은 대구광역시에 소재하고 있는 15개교(공업계13, 상업계2)를 대상으로 하였으며 졸업생 102명, 지도교사 12명, 참여기업 5곳이다. 대상 학교들은 대구광역시 소재 학교들은 공업계고등학교 상위의 학교이고 산업체들이 요구하고 필요로 하는 뿌리산업에 맞는 학과 위주로 편성되어있으며 교통의 편리성도 있다. 참여 학생들은 주로 대학에 진학하지 않고 3학년 2학기 수업의 3분의2를 이수 후 중소기업 특성화고 인력양성사업을 통해 취업맞춤반 과정을 이수하여 산업기능요원으로 편입될 수 있는 조건을 갖춘 남학생이라는 공통점을 가지고 있다. 대구에는 성서산업단지과 달성산업단지, 현풍 국가 공단 등 중소기업들이 포진되어 있다. 조사학생들은 주로 성서 공단 등 중소기업 특성화고 인력양성사업에 참여했던 학생들을 편의 표본추출 방법을 사용하였다.

선행 연구를 통하여 근무 연수가 늘어날수록 취업 맞춤형 출신 학생들은 자기의 직장에 대한 가치와 목표를 더 깊이 이해하고 수용하게 됨을 알 수 있다. 본 연구에서는 중소기업 특성화고 인력양성사업에 참가한 학생 출신으로 현장 경험을 통해 이 사업을 통한 산업기능요원으로 편입을 앞둔 졸업생들로 조직 전반에 대해 이해하고 있고 실무에 능숙한 졸업생들로 1, 2년차 대상으로 조사하는 것이 타당할 것이라 판단하였다.

현재 중소기업 특성화고 인력양성사업에 참여하는 분야는 공업, 상업, 농업 등 여러 분야에서 시행되고 있으며, 주로 공업 분야인 기계, 전기, 전자, 금속 분야에서도 각 분야 별 현장에서 요구하는 기술 수준이 다르다. 따라서 본 연구에서는 산업 분야와 관련한 변수를 통제하고자 기계분야로 조사 대상을 한정하였다.

<표Ⅲ-2> 설문 조사 대상 표본 수

구분	중기청사업 참여 학교수(대구)	비율 (%)	설문 조사 대상 목표 표본수	회수한 설문 조사지
공업	13	95	64	99
상업	2	3	36	3
합계	15	100	100	102



## 제3절 조사 도구

### 1. 전문가 집단 검증 (1차 검증)

문헌 고찰을 통해 추출된 기업 현장 교육 요인과 조직몰입 요인의 내용 타당도를 검증하기 위해 중소기업 특성화고 인력양성사업에 관한 다양한 경험과 해박한 지식을 가진 전문가 집단을 선정하여 검증을 실시하였다.

전문가 집단은 중소기업 특성화고 인력양성사업에 참여한 경력이 5년 이상인 공업계 특성화고 교원 3명, 사업에 참여하고 있는 산업체 대표 2명 총 5명으로 구성하였다. 2020년 4월 5일부터 4월 23일까지 두 차례에 걸쳐 직접 면담과 자료제출을 통해 수행되었다. 전문가 집단에 의한 검증과 수정 내용은 <표Ⅲ-2>와 같다.

1차 검증 시기에 산업체 대표로부터 기업 현장 요인과 만족도 요인에 대한 수정 작업이 이루어졌고, 2차 검증 시기에 공업계 교원으로부터 학생 수준에 맞는 만족도 조사 작업이 이루어졌다.

### 2. 문항구성

본 연구도구의 문항 구성은<표Ⅲ-3>와 같으며 학생 영역 13문항, 교사 영역 9문항, 기업체 영역 11문항 등 모두 33문항으로 구조화된 설문지를 사용하였다.

<표Ⅲ-3> 조사도구의 문항 구성

영역	항목 및 내역	문항 수
졸업생	정보와 참여 동기, 참여에 대한 결정, 중소기업 특성화고 인력양성사업 정보의 추가적인 요구사항, 전반적인 만족도	13
교사	기대되는 성과, 중요사항, 중소기업 특성화고 인력양성사업 제도의 정착을 위한 필요사항, 전담인력의 채용 및 관리, 교육중인 기업체의 만족도, 프로그램의 만족도, 학생들의 탈락 및 후속조치	9
기업	중소기업 특성화고 인력양성사업의 정보제공, 중소기업 특성화고 인력양성사업제도의 필요성, 참여의 주된 동기, 산·학관과의 협업에 대한 적절성, 중소기업 특성화고 인력양성사업 운영에 대한 준비 및 필요사항, 중소기업 특성화고 인력양성사업에 지속적인 참여 의향	11
계		33

학생 영역에서는 중소기업 특성화고 인력양성사업에 대한 정보와 참여 동기, 참여에 대한 결정, 중소기업 특성화고 인력양성사업 정보의 추가적인 요구사항, 중소기업 특성화고 인력양성사업 운영에서 느끼는 전반적인 만족도를 중심으로 13개 문항으로 구성하였고,

교사 영역에서는 중소기업 특성화고 인력양성사업을 통해서 기대되는 성과, 중소기업 특성화고 인력양성사업 운영을 위해서 중요사항은 무엇인지, 중소기업 특성화고 인력양성사업제도의 정착을 위한 필요사항, 전담인력의 채용 및 관리, 교육 중인 기업체의 만족도, 프로그램 만족도, 학생들의 탈락 및 후속조치이행 등을 중심으로 9개 문항으로 구성하였다.

기업체 영역에서는 중소기업 특성화고 인력양성사업제도의 필요성, 중소기업 특성화고 인력양성사업에 지속적인 참여 의향 등을 중심으로 11개 문항으로 구성하였다.

## 제4절 자료 수집

본 조사의 자료 수집은 2020년 2월 20일부터 2020년 4월 23일까지 실시하였다. 중소기업특성화고 인력양성 사업을 운영하고 있는 대구의 11개 특성화고교를 대상으로 설문 참여 가능성을 타진하여 설문 조사를 수락한 7개의 학교와 참여기업5개에 설문 조사지를 송부하거나 직접 방문해서 설문조사를 실시하였다. 설문 조사지는 122부(81.3%) 회수되었다. 이 중에서 응답이 불성실하거나 자료 활용이 어려운 8부를 제외한 114부(93.4%)가 분석에 사용되었다.

### 1. 응답자의 일반적인 현황

조사 대상이 특성화고교를 졸업한 중소기업특성화고 인력양성사업에 참여하였던 학생이므로 응답자의 성별의 비율에서 거의 대부분이 산업기능요원으로 편입되기를 바라고 있는 남학생으로 분포되어있었다. 학교소속 위치는 대구광역시학생들로 특정하였고 중소기업특성화고 인력양성 사업에 참여한 이유에 대한 조사 결과 졸업 후 빠른 취업 및 경제적 어려움, 기업현장에서 요구하는 기술과 지식을 배우기 위한 학습 욕구, 학교의 본 사업에 대한 설명(44.2%), 선생님의 권유(38.2%), 기타 순으로 나타났다. 본 조사에 응답한 응답자의 일반적인 현황은 <표Ⅲ-4>와 같다.

<표Ⅲ-4> 응답자의 일반적 현황

구분	중소기업특성화고 인력양성 사업	
	빈도	백분율
참여 학교	설문응답 102 무응답 22	82.2 17.8
지도교사	설문응답 15 무응답 3	83.3 16.7
참여기업	설문응답 5 무응답 3	62.5 37.5

## 제5절 자료 분석

본 연구에서 수집된 자료를 분석 목적에 맞추어 다음과 같은 통계 분석을 실시하였다. 자료 분석은 SPSS for Window(22 version) 통계 프로그램을 사용하여 분석하였다.

첫째, 연구대상자의 일반적 특성은 빈도분석을 실시하여 빈도와 백분율로 표시하였다.

둘째, 중소기업 특성화고 인력양성사업에 참여하는 학생과 교사 그리고 중소기업의 만족도를 변인별 기술 통계를 사용하여 빈도와 백분율을 제시하거나, 문항에 따라 평균 및 표준편차를 제시하였다.

## 제4장 연구 결과

### 제1절 중소기업 특성화고 인력양성사업 참여 학생의 만족도

#### 1. 중소기업 특성화고 인력양성사업의 자료 제공 경로

중소기업 특성화고 인력양성사업에 참가하였던 졸업생이 관련 내용을 접하게 된 경로는 <표IV-1>과 같고, 학교 설명회(41.2%), 학교교직원(37.8), 산학협력부장(9.3%), 기타(8.3%), 중소기업 특성화고 인력양성사업 참가기업(1.4%)순으로 나타났다. 이 내용을 분석한 결과 학교내 설명회와 학교 교직원에 의한 자료가 참여할 수 있도록 유인이 되었다는 것으로 분석이 되었다.

<표IV-1> 중소기업 특성화고 인력양성사업의 자료 제공 경로

정보 경로	응답수	만족도%
학교 교직원	40	37.8
산학협력부장	10	9.3
학교 설명회	42	41.2
중소기업 특성화고 인력양성사업 참가기업	1	1.4
기타	9	8.3
합계	102	100

#### 2. 중소기업 특성화고 인력양성사업 자료 만족도

중소기업 특성화고 인력양성사업에 참여하여 산업체에 근무 중인 졸업생을 대상으로 학교로부터 받은 중소기업 특성화고 인력양성사업교육에 대한 자료 제공의 만족도를 분석한 결과는 <표IV-2>와 같다. 중소기업 특성화고 인력양성사업 정보 제공의 만족도의 경우 좋음과 보통이 32.3%로 동등하게 나타났고, 매우 좋음이 24.5%로 나타났다. 즉, 대체로 좋다는 의견으로 분석되었다.

<표IV-2>

중소기업 특성화고 인력양성사업 정보 제공의 만족도

만족도	응답수	만족도%
전혀 우수하지 않음	5	4.9
우수하지 않음	6	6.35.9
보통	33	32.3
만족	33	32.3
매우 우수함	25	24.5
합계	102	100

### 3. 중소기업 특성화고 인력양성사업 참가하게 된 계기

<표IV-3>에 나타난 바와 같이 중소기업 특성화고 인력양성사업에 참가하게 된 계기는 특성화고 3학년 교육과정에서 맞춤형 교육을 통한 조기 현장 취업이 51.8%답변으로 주요 계기가 되었고, 그 다음으로는 경제활동으로 자아실현이 21.7%, 기업에서 현장 실무를 선호하는 것이 11.9%순으로 나타났다.

<표IV-3> 중소기업 특성화고 인력양성사업 참여 동기

참여 동기	응답수	만족도%
조기 취업	53	51.8
경제활동으로 자아실현	22	21.7
기업에서의 실무 선호	12	11.9
자립을 위한 동기	9	8.8
기타	6	5.8
합계	102	100

#### 4. 중소기업 특성화고인력양성사업 참여 결정에 대한 영향력

<표Ⅳ-4>와 같이 중소기업 특성화고 인력양성사업 사업 참여에 영향을 준 사람으로는 자기 자신이라고 응답한 학생이 63.7%로 가장 높았으며, 담임교사(13.7%), 부모님(10.2%), 기타(5.8%), 산학협력부장(4.4%) 순으로 중소기업 특성화고 인력양성사업 참여에 영향을 준 것으로 나타났다.

<표Ⅳ-4>

중소기업 특성화고 인력양성사업 참가 선택에 도움을 미친 영향

참가선택에 대한 미친 영향	응답수	만족도%
친지,가족	10	9.8
학교 교직원	13	12.7
산학협력부장	5	4.9
참가업체홍보	3	2.9
본인	66	64.7
기타	5	4.9
합계	102	100

#### 5. 중소기업 특성화고 인력양성사업에 따른 자료 제공 사항

중소기업 특성화고 인력양성사업에 따른 참여 학생들이 답변한 자료 제공 사항으로는 <표Ⅳ-5>와 같이, 중소기업 특성화고 인력양성사업 진행방법에 대한 자료가 36.2%로 가장 높았고, 중소기업 특성화고 인력양성사업 과정 진행 후 희망22.5%, 중소기업 특성화고 인력양성사업 선택 기업에 대한 자료제공 19.6%, 중소기업 특성화고 인력양성사업 운영16.7%로 중소기업 특성화고 인력양성사업 도입에 따른 다양한 자료가 구체적으로 제공 되어야 함이 요구 되고 있다.

<표IV-5> 중소기업특성화고 인력양성사업에 따른 자료 제공

요구사항	응답수	만족도 %
중소기업 특성화고 인력양성사업 선택 기업에 대한 자료 제공	20	19.6
중소기업 특성화고 인력양성사업 진행 방법	37	36.2
중소기업특성화고 인력양성사업 운영	17	16.7
중소기업 특성화고 인력양성사업 진행 후 희망	23	22.5
기타	5	4.9
합계	102	100

## 6. 중소기업 특성화고 인력양성사업 참가에 따른 만족도

중소기업 특성화고 인력양성사업 참여에 대한 만족도 조사에서는 <표IV-6>에서 보는 바와 같이 중소기업 특성화고 인력양성사업에 전반적으로 긍정적인 학생이 91.2%로 매우 높으나 부정적으로 대답한 학생도 8.8%를 보이고 있다.

중소기업 특성화고 인력양성사업에 참가 했던 학생이 맞춤형 교육과정 진행에 대한 만족도는 전반적으로 긍정적인 응답이 95.1%로 높게 분포하고 있으나 부정적인 답변을 한 참가학생도 4.9%의 수치를 나타내고 있다.

중소기업 특성화고 인력양성사업에 적극적으로 맞춤형 과정을 종료 후 협력업체에 자기를 선발 해 주는데 도움이 된다고 응답한 학생이 97.1%로 대부분의 학생들이 맞춤형 과정에 대해 긍정적으로 생각하고 있음을 보여준다. 그러나 부정적인 답변을 한 학생도 2.9%를 답변하였다.

중소기업 특성화고 인력양성사업에 참가한 참여 학생들은 협약업체에 대한 호응도가 좋다고 답변을 95.1%로 매우 긍정적으로 답변을 하였고 부정적으로 답변한 참가학생의 비율이 4.9%를 보여주고 있다.

중소기업 특성화고 인력양성사업에 참가한 맞춤형 학생들이 협력업체의 만족도는 95%로 전반적으로 호응도가 높게 나타나고 있으나 맞춤형 학생들의 협력업체 불만족도도 5%로 부정적으로 답변하였다.

중소기업 특성화고 인력양성사업에 참가 했던 학생들이 생각하는 협력 업체 기술자의 숙련도와 전문성의 답변에서 95%가 전문성과 기술에 대한 호응도가 좋았으나 부정적인 답변도 5%였다.

또한 중소기업 특성화고 인력양성사업에 참가 했던 학생의 참여업체의 근무환경과 설비에 대한 호응도도 95.%로 매우 높으며 5%의 대상 학생은 부정적으로 답변하였다.

중소기업 특성화고 인력양성사업에 참가 했던 학생들에게 경제적 보상은 87.5%가 좋게 답변하고 있으나 부정적으로 답변한 학생이 다른 지표에 비해서 다소 높게 나타나 12.5%의 학생들이 근무에 따른 경제적 보상이 다소 미흡하다고 답변하였다.

<표IV-6> 중소기업특성화고 인력양성사업 참가에 따른 만족도

구분	항목	응답수	만족도%
중기청사업 운영 방식	불만족	9	8.8
	만족	93	91.2
교육과정 진행	불만족	5	4.9
	만족	97	95.1
협력업체 채용 만족도	불만족	3	2.9
	만족	99	97.1
참가 업체의 호응도	불만족	5	4.9
	만족	97	95.1
참여 기업체의 근무 만족도	불만족	5	4.9
	만족	97	95.1
참여 업체 기술자의 숙련도와 전문성	불만족	5	5
	만족	97	95
참여업체의 근무환경과 설비	불만족	5	4.9
	만족	97	95.1
근무에 따른 경제적 보상	불만족	13	12.5
	만족	89	87.5



## 제2절 중소기업 특성화고 인력양성사업 참여 교직원의 만족도

### 1. 중소기업 특성화고 인력양성사업 프로그램의 운영 성과

중소기업 특성화고 인력양성사업 참가학교 교직원을 상대로 중소기업 특성화고 인력양성사업에 참여중인 학생들이 프로그램의 운영에 따른 성과는 <표IV-7>에서 보여주는 바와 같이 참여학생의 현장 적응이 41.2%, 산업체 조기 입적이 26.4%, 청소년 고용 안정이 11.8%, 산·학간 이해도 증가로 답변이 각각 11.8%로 나타났다. 이 조사 결과 중소기업 특성화고 인력양성사업의 교직원들은 참여 학생들이 맞춤형 교육을 통해 현장적응력을 높이고 산업체에 조기에 입적을 통한 경제적 자립을 취하겠다는 의지가 강하게 나타나고 있다.

<표IV-7>중소기업 특성화고 인력양성사업 프로그램의 운영 성과

항목	응답수	만족도%
산업체 조기 입적	27	26.4
참여학생의 현장 적응	42	41.2
산·학간 이해도 증가	9	8.8
청소년 고용 안정	12	11.8
협력업체 인력 육성	12	11.8
합계	102	100.0

### 2. 중소기업 특성화고 인력양성사업 주요한 요인

중소기업 특성화고 인력양성사업 참여 교직원들이 중소기업 특성화고 인력양성사업을 진행하면서 주요하다고 생각하는 요인은 <표IV-8>에서와 같이 답변을 하였다. 협력 업체 선정 발굴은 80%, 구성원간의 유대관계 유지 및 개선이 16.8%, 사업 홍보 및 참여 학생 선정이 1.9%와 중소기업 특성화고 인력양성사업 전용 맞춤형 교재 개발 2.9%로 나타났다. 이 결과를 보면 참가 및 협력업체 선정 발굴이 이사업을 진행함에 있어서 가장 중요한 부분임을 보여주고 있다.

<표IV-8> 중소기업 특성화고 인력양성사업 주요한 요인

항목	응답 수	만족도 %
협력 업체 선정 발굴	80	78.4
사업 홍보 및 참여 학생 선정	2	1.9
중소기업 특성화고 인력양성사업 전용 맞춤형 교재 개발	3	2.9
구성원간의 유대관계 유지 및 개선	17	16.8
합계	102	100.0

### 3. 중소기업 특성화고 인력양성사업 발전을 위한 요구 사항

중소기업 특성화고 인력양성사업의 발전을 위한 요구사항은<표IV-9>에 보는 바와 같이 중소기업 특성화고 인력양성사업 참여 교원에 대한 가산점 반영이 41.2%로 가장 큰 비중을 차지하고 있고 사업 참여 관련 교직원 확충이 26.4%, 교원들의 중소기업 특성화고 인력양성사업 심화 연수가 18.6%, 기타 8.9% 업무 조절 및 수업 시수 조절이 4.9%순으로 분포를 보인다. 이 결과는 교직원들이 중소기업 특성화고 인력양성사업을 운영함에 있어 매우 힘들어 하는 모습과 중소기업인력양성사업에 참여하는 교직원들에 대한 사기진작책이 절실함을 보여주고 있다.

<표IV-9>중소기업특성화고 인력양성사업 발전을 위한 요구 사항

항목	응답 수	만족도 %
교원들의 중소기업 특성화고 인력양성사업 관련 심화 연수	19	18.6
중소기업 특성화고 인력양성사업 참여 교원에 대한 가산점 반영	42	41.2
사업 참여 관련 교직원 확충	27	26.4
업무 조절 및 수업 시수 조절	5	4.9
기타	9	8.9
합계	102	100.0

#### 4. 취업관련 업무 종사자 선발 및 업무와 관련한 만족도

<표 IV-10>과 같이 중소기업 특성화고 인력양성사업에 참여하는 학교에 중소기업 특성화고 인력양성사업 취업관련 인원의 관리 및 선발에 대해서는 매우 만족 15.7%, 만족 39.2%, 보통 29.4%로 보통이상의 응답이 84.3%로 대체로 전담인력이 업무수행에 큰 도움이 되고 기여도가 높은 것으로 나타나고 있다.

<표IV-10>전담인력 채용 및 관리 만족도

구분	응답수	만족도%
불만족	16	15.7
보통	30	29.4
만족	40	39.2
매우 만족	16	15.7
합계	102	100.0

#### 5. 중소기업 특성화고인력양성사업 협력업체에 대한 조사

참여 교직원들이 사업에 참여한 협력기업에 대한 호응도 조사에서는 <표IV-11>와 같이 대체로 매우 만족이 45%로 보통이상이 97%로 높은 수준의 긍정적인 답변으로 협력업체에 대한 호응도를 갖고 있었다.

<표IV-11> 중소기업 특성화고 인력양성사업 협력업체에 대한 조사

구분	응답수	만족도%
불만족	3	3
보통	3	3
만족	50	49
매우 만족	46	45
합계	102	100

## 6. 중소기업 특성화고 인력양성사업 진행에 대한 만족도(교원)

교원들의 중소기업 특성화고 인력양성사업 진행에 대한 만족도 조사에서는 <표IV-12>에 보여주는 바와 같이 불만족 5.9% 보통 101.8%,만족 412.1%, 매우만족 40.2%,대체로 참여 교직원들은 긍정적인 답변이 매우 높았다.

<표IV-12> 중소기업 특성화고 인력양성사업 진행에 대한 만족도(교원)

구분	응답수	만족도%
불만족	6	5.9
보통	12	11.8
만족	43	42.1
매우 만족	41	40.2
합계	102	100.0

## 7. 중소기업인력양성사업 맞춤형 학생들의 협력업체 만족도

교직원들이 조사한 참여학생들의 협력업체 만족도는 <표IV-13>에 보여주는 바와 같이 불만족이 1.9%, 보통이 32.3%, 만족 59.9%, 매우 만족 5.9%,로 대체적으로 만족도가 높게 나타나고 있다. 협력업체에 불만족한 학생들도 소수지만 발생함으로 현장에 나가서 잘 안착 할 수 있도록 양호한 참여기업을 선택 및 발굴이 절실히 요구된다.

<표IV-13> 참여학생들의 협력업체 만족도

구분	응답수	만족도%
불만족	2	1.9
보통	33	32.3
만족	61	59.9
매우 만족	6	5.9
합계	102	100.0

## 8. 설계된 중소기업특성화 인력양성사업 진행

설계되어진 중소기업 특성화고 인력양성사업 진행 상태의 만족도 조사에서는 <표IV-14>와 같이 불만족 7.9%, 매우 만족 4.9%, 만족 37.9%, 보통이다 48.3%,를 보이고 있다. 대체적으

로 만족하는 운영이 되고 있음을 보여주고 있다. 일부에서는 부정적인 모습도 볼 수 있다. 이러한 상황을 감안하여 차 후 진행과정에서는 원만한 진행이 될 수 있도록 설문조사를 참고하여 치밀한 계획이 요구되고 있다.

<표IV-14>설계된 중소기업특성화 인력양성사업 진행

구분	응답수	만족도%
불만족	8	7.9
보통	51	50
만족	38	37.2
매우 만족	5	4.9
합계	102	100.0

### 9. 중도 포기자 및 현장 부적응 학생에 대한 처리

중소기업 특성화고 인력양성사업에 참여하는 학생들의 중도 포기자 및 현장 부적응에 대한 후속조치는 <표IV-15>와 같이 불만족 2%, 보통이다 36.2% 만족 47% 매우 만족 14.8%로 나타나고 있다. 중도 포기자가 극소수지만 세밀하게 관리 감독하여 맞춤형 교육을 마친 모든 학생들이 소기의 목적을 달성 할 수 있도록 힘써야 하겠다.

<표IV-15> 중도포기자 및 현장 부적응 학생에 대한 처리

구분	응답수	만족도%
불만족	2	2
보통	37	36.2
만족	48	47
매우 만족	15	14.8
합계	102	100

### 제3절 중소기업 특성화고 인력양성사업 참여업체 만족도

#### 1. 중소기업 특성화고 인력양성사업의 자료 공유

중소기업 특성화고 인력양성사업의 이해를 돕기 위해 자료의 공유와 학습이 매우 중요한데 <표IV-16>에 보여주는 바와 같이 참여학교가 94%, 그 외 기타가 6%로 참여 기업체는 주로 학교구성원들을 통해서 자료 및 내용을 통해 접하고 정보를 알게 되었으며 기타 다른 경로로 작은 비율로 중소기업 특성화고 인력양성사업의 목적과 내용을 알게 된 것을 알 수 있다. 따라서 더 확대하여 많은 기업이 참여할 수 있도록 적극적인 정부 및 관련 기관에서 홍보가 필요함을 알 수 있다.

<표IV-16> 중소기업 특성화고 인력양성사업의 설명 자료 공유

구분	응답수	만족도%
참여학교	95	94
기타	7	6
합계	102	100.0

#### 2. 중소기업 특성화고 인력양성사업의 중요성

참여업체에서 중소기업 특성화고 인력양성사업의 목적과 이에 대한 요구는 <표IV-17>에서 보는 바와 같이 보통이다 15.7%, 중요하다 64.7%, 매우 중요하다 19.6%로 나타나 중소기업 특성화고 인력양성사업의 목적에 대해 깊이 이해하고 중요하게 여기며 참여하겠다는 의지는 매우 적극적으로 갖고 있는 것으로 나타났다.

<표IV-17> 중소기업 특성화고 인력양성사업의 중요성

구분	응답수	만족도%
보통	16	15.7
중요하다	66	64.7
매우중요하다	20	19.6
합계	102	100.0

### 3. 협력업체의 중소기업 특성화고 인력양성사업 선택 요인

협력업체의 중소기업 특성화고 인력양성사업 선택 요인은 <표IV-18>과 같이 요구되는 인력 채용이 가장 많은 93.1%, 맞춤형 인력채용 현장 즉시 투입가 86.3%, 협약을 통해 장기 인력 확보가 73.5%, 협력업체의 이미지 제고 84.3%, 취업지원인력의 홍보가 88.2%로 나타났다.

<표IV-18>기업의 중소기업 특성화고 인력양성사업 참여 동기

구분	항목	응답 수	만족도%
협력사에 요구되는 인력 채용	요구됨	95	93.1
	요구하지 않음	7	16.9
맞춤형 인력채용 현장 즉시 투입	요구됨	88	86.3
	요구하지 않음	14	13.7
협약을 통해 장기 인력 확보	요구됨	75	73.5
	요구하지 않음	27	26.5
협력업체의 이미지 제고	요구됨	86	84.3
	요구하지 않음	14	15.7
취업지원인력의 홍보	요구됨	90	88.2
	요구하지 않음	12	11.8

### 4. 참여기업의 중소기업 특성화고 인력양성사업에 대한 참여기업의 만족도

참여기업의 중소기업 특성화고 인력양성사업에 전체적 조사통계를 보면 <표IV-19>에서 제시된 것과 같이 협력업체에서 실시하는 중소기업 특성화고 인력양성사업의 합리성에 대한 응답은 보통 37.2%, 만족 45.1%, 매우 만족 17.7%로 중기청인력양성사업이 진행함에 있어 참여기업체에서 맞춤수업에 대해 대체로 긍정적으로 수용하고 있음을 알 수 있다.

참여기업체에서 산학협력 협의체를 통한 업무교류의 필요성을 느끼는 중소기업 특성화고 인력양성사업 업무에 대한 교류의 만족도는 보통이 53.9%, 필요하다 29.4%, 매우 필요하다 13%, 필요하지 않다 4.3%로 나타났다. 이는 협의체를 통한 업무수행이 비교적 잘 이루어지고 있는 것을 알 수 있다.

기업현장에서 중소기업 특성화고 인력양성사업 관련 애로사항 해결에 있어서 협의체를 통한 해결이 보통이다 47.8%, 필요하다 43.5%, 필요하지 않다. 8.7%로 나타났다. 대체로 문제사항은 협의체를 통해 해결되고 있으나 미흡하다고 느끼는 부분이 있어 조금 더 구체적인 교육방향과 유기적인 협조가 필요하다.

참여기업체들이 중소기업 특성화고 인력양성사업 참여 유인책에 대한 만족도 조사에서는 보통이다 47.8%, 필요하다 39.1%, 매우필요하다 4.3%, 필요하지 않다 8.7%로 대체로 현재의 지원에 대해서 긍정적으로 평가하고 있으나 일부는 부정적으로 생각하는 기업도 있는 것을 알 수 있다.

참여기업체에서 중소기업 특성화고 인력양성사업으로 인해서 관련 당사자들 간의 지도 감독에 대한 만족도 조사에서는 보통이다 56%, 필요하다 39.1%, 필요하지 않다 4.3%로 나타났다. 관련 당사자들간의 협의체를 통한 업무 개선 관리 감독 등에 대해 대체로 만족하고 있음을 보여준다.

<표IV-19> 참여기업의 중소기업 특성화고 인력양성사업에 참여한 기업의 만족도

항목	구분	응답 수	만족도%
중기청 인력양성사업의 합리성	보통	38	37.2
	만족	46	45.1
	매우 좋다	18	17.7
산학협력 협의체를 통한 업무 협의의 필요성	불필요	3	2.9
	보통	55	53.9
	필요하다	30	29.4
에로사항 해결을 위한 협의회	매우 필요하다	14	13.7
	불필요	7	6.8
	보통	52	50.9
사업 유인책	필요하다	43	42.1
	불필요	6	5.9
	보통	51	50
	필요하다	41	40.2
관련 당사자들의 관리 감독	매우 필요하다	4	3.9
	불필요	2	2.0
	보통	60	58.8
	필요하다	40	39.2

### 5. 중소기업 특성화고 인력양성사업 진행에 필요한 요구사항

<표IV-20>과 같이 기업체에서 중소기업 특성화고 인력양성사업의 진행에 필요한 요구사항 조사에서는 최고경영자의 의지가 43.5%, 기업체 기술자의 숙련도 26.1%, 기업 내 실무에 필요한 교재 개발 21.7%, 현장실습을 위한 시설 및 설비 8.7%로 나타났다. 따라서 참여기업체가 중소기업인력양성사업에 직접 실시하고 있는 협력업체의 최고경영자의 생각과 준비가 이사업의 성공여부와 직접적인 연관이 있음을 보여준다.



<표Ⅳ-20> 중소기업 특성화고 인력양성사업의 진행에 따른 요구 사항

항목	응답수	만족도%
경영자 의지	44	43.5
기업체 기술자 자질	27	26.1
기업체 실무	22	21.7
기업체 설비	9	8.7
합계	102	100.0

## 6. 중소기업특성화고 인력양성사업 기업의 사업 참여 요소

참여기업체가 중소기업 특성화고 인력양성사업에 참여하는 데 가장 절실한 요소로는 <표Ⅳ-21>과 같이 참여기업의 꾸준한 발전 51.9% 사업당사자간의 유대 강화 21.6%, 중소기업 특성화고 인력양성사업 현장실무교육 21.7%, 기업의 사회적 책무 4.4%로 나타났다. 즉 기업체는 지속적인 성장으로 인력을 수급 받을 수 있어야 중소기업 특성화고 인력양성사업에 참여할 수 있음을 알 수 있다.

<표Ⅳ-21> 중소기업 특성화고 인력양성사업 기업의 사업 참여 요소

구분	응답수	만족도%
발전	53	51.9
강화	22	21.6
현장교육	22	21.6
책무	5	4.9
합계	102	100.0

## 7. 중소기업 특성화고 인력양성사업의 지속성

참여기업체들이 현재 진행 하고 있는 중소기업 특성화고 인력양성사업에 대해 만족감을 가지고 차후에 현장 기능인력이 필요할 시 참여 학교에 대해 이 사업을 계속 진행할 것에 대한 참여의사를 묻는 응답에는 <표Ⅳ-22>와 같이 보통이다 21.5%, 필요하다 41.2%, 매우 필요하다, 34.3% 필요하지 않다, 2%로 참여기업체들이 중소기업 특성화고 인력양성사업에 지속적 관심과 공동의 발전을 위해 노력하고 있음을 보여준다고 하겠다.

<표IV-22> 중소기업 특성화고 인력양성사업 계속 진행 여부

구분	응답수	만족도%
필요하지 않다	2	2
보통	22	21.5
필요하다	42	41.2
매우 필요하다	35	34.3
합계	102	100.0

## 제5장 결론 및 제언

### 제1절 결론

본 연구의 목적은 특성화고의 공업계열에서 대부분 운영하고 있는 중소기업 특성화고 인력양성사업에 직접 참여 하고 있는 당사자인 참여기업, 참여학생, 지도교사들의 만족도를 분석하고 중소기업 특성화고 인력양성사업의 한단계 높은 진행에 참고가 되고 도움이 되는데 목적이 있다. 연구결과는 아래와 같다.

첫째, 중소기업 특성화고 인력양성사업에 직접 시행한 학생들의 만족도는 아래와 같다.

중소기업 특성화고 인력양성사업에 직접 참가하였던 학생들 91.7%가 교내 담임교사, 산학협력부장, 교내 설명회 등을 통해서 정보를 제공 받았고 65.5%의 참여 학생들이 조기취업으로 인한 경제활동을 위해 중소기업 특성화고 인력양성사업에 능동적으로 본인의 의사를 갖고 시작하게 되었다. 대부분의 참여 학생들은 중소기업특성화고 사업 진행에 대해 매우 능동적으로 수용하고 있다. 또한 참여한 일부 학생들 중에는 소극적으로 대처하고 다소 불만족해하는 경우가 발생하고 있는 실정이다. 중소기업 특성화고 인력양성사업의 지속적인 향상과 범위를 모든 특성화고 학생 및 현장사업장에 적용하기 위해서는 각 참여집단간의 요구사항에 대해 더욱 분석하고 중소기업 특성화고 인력양성사업교육의 진행방식과 중소기업 특성화고 인력양성사업 과정 이후의 발전에 대해 각 주체별로 고려해야할 사항들이 매우 많다 하겠다. 제일 중요한 학생들의 입장에서 선호할 수 있는 우수 기업과 최고경영자의 마인드를 갖추고 있는 업체의 발굴이 매우 필요하다 하겠다. 참여기업의 기술자의 숙련도와 지도력이 학생들의 입장에서 볼 때 보통 29.2%, 만족 38.1%, 매우만족 27.4%로 나타났고 시설과 장비에 대한 만족도 조사에서는 보통 32.3%, 만족 36.3%, 매우만족 26.5%로 긍정적인 결과로 나타났다. 업체를 선정할 때 현재 학생들을 고려하여 가급적 환경이 양호하고 위험하지 않다고 판단되는 산업체를 발굴하여 교내에서 배우는 보통교과와 맞춤형 기업체의 진행과정과 크게 혼란을 느끼지 않도록 기업의 숙련기술자와의 관계가 자연스럽게 유지가 되고 있음을 알 수 있다. 또한 중소기업 특성화고 인력양성사업을 지원하는 다음 후배들에게 적극적인 권유를 하겠다고 응답한 학생이 37%, 보통이 55%로 나타나 중소기업 특성화고 인력양성사업제도가 후배 학생들의 진로선택에 매우 고무적인 역할을 하고 있음을 알 수 있다.

거의 대부분의 참여 학생들은 자기의 전공과 관련된 기업체의 실무를 함으로써 현장 적응도를 향상시키고 기능을 숙련하면서 업체에서 필요한 인재로 성장하여 경제활동으로 연결하여 본인의 목표 달성에 접근함에 대해 매우 흡족해하는 결과를 낳고 있다.

둘째, 중소기업 특성화고 인력양성사업에 참가 하고 있는 교직원들의 만족도는 아래와 같다. 교직원들의 중소기업 특성화고 인력양성사업의 운영에 대한 만족도는 매우 좋으나 실제 현장에서 느끼는 참여기업의 선정 및 발굴의 중요성이 요구된다는 의견이 75.9%를 보이고 있으며 협약업체선정에 매우 난감함이 갖고 있음이 내포한다.

본 사업을 운영하고 있는 교직원들은 고용노동부가 시행하고 있는 이 사업이 학생들의 산업체

취업과 청년실업의 개선 및 협약업체의 고용 안정성 보장으로 인한 기술축적을 기대할 수 있어 장기적으로 매우 고무적이다 라고 경영차원에서 고려하고 있는 것으로 나타났다. 그러나 학교 구성원들이 스스로 협약 기업체를 발굴, 선정해야하는 부담감과 정부가 부족한 상황으로 인해 중소기업 특성화고 인력양성사업의 실무자들은 상당한 부담을 갖고 있음을 보여주고 있다. 또한 중소기업 특성화고 인력양성사업 제도에서 제일 먼저 고려해야할 협약업체 선정 및 발굴은 참여학교의 구성원들의 정보만 갖고 업체 발굴에 나서는 것이 현장에서 이루어지고 있음을 보여주고 있다.

참여교직원들의 중소기업 특성화고 인력양성사업 참가자들의 의지와 진행 과정에서 참여 기업에 대한 호응도는 93.2%로 매우 우호적인 판단을 보여주고 있으며, 이 결과는 교내 전 구성원들이 적극적으로 해당 학생의 정확한 선발과 협약기업의 선정 및 발굴을 통해 유대감과 친밀감을 유지함으로써 본 사업에 대한 책무와 협약기업체와의 관계개선의 결과로 좋은 결과가 이루어지고 있음을 알 수 있다.

셋째, 중소기업 특성화고 인력양성사업에 동참하고 있는 협약기업체의 만족도는 아래와 같다. 본 사업을 통해 참여기업들은 안정적인 기능 인력을 확보하고 산업기능인력을 확보함으로써 기업에 맞는 맞춤형 교육을 통해서 현장에 적합한 숙련공을 키울 수 있어서 중소기업특성화고 인력양성사업에 참여한 협약업체의 91.3%가 중소기업 특성화고 인력양성사업에 참여하는 목적이 인력난을 해소하고 자체적으로 필요한 인재를 양성하기 위한 것으로 나타났다. 참여 기업의 가장 큰 관심사는 기업의 지속적인 성장이며 인력의 수요에 따라 중소기업 특성화고 인력양성사업에 계속 참여할 의사를 가지고 있다. 그러나 중소기업 특성화고 인력양성사업 운영상의 희망사항은 학교에서 120시간으로 정해진 교육과정을 대폭적으로 늘려서 기업에 왔을 때 더 쉽게 적응할 수 있도록 맞춤형 시간을 좀 더 확보해주기를 바라고 있었다. 그리고 중소기업 특성화고 인력양성사업의 당위성과 발전성에 대해서 매우 고무적으로 판단하고 있으며 또한 최고경영자들의 이 사업에 대한 이해도와 참여의지가 매우 긴급하며 현장 책임자가 처음 진출하는 특성화고 학생들에게 따뜻하게 다가가 연락처할 수 있도록 배려함이 절실히 요구 된다 하겠다.

본 연구를 통해 논의 하고자 하는 것은 아래와 같다.

첫째, 중소기업 특성화고 인력양성사업에 참가하는 참여 학생들은 여러 가지 혜택과 산업기능 요원으로 편입가능하고 경제활동도 같이 병행할 수 있음으로 장래에 꿈을 펼칠 수 있다는 희망을 가짐으로써 본 사업에 대하여 전반적으로 호응도가 높게 나타나고 있다. 그러나 학생들에 대한 배려와 학생 눈높이에 맞는 교육과 현장 실무자들의 따듯함이 요구되고 있다. 즉 최근의 젊은이들의 개성과 특징을 이해하는 사고의 전환과 이에 맞는 프로그램 개발 및 운영이 필요하다.

현실적으로 특성화고 3학년 학생들이 현장실습을 통해 기업체에 근무를 하게 되는데 메스컴을 통해 알아보면 상당한 문제점이 있음도 나타나고 있다.

2011년 광주 기아차 공장에서 현장실습을 하던 김민재군은 동료에게 구토감을 호소했고, 결국 뇌출혈로 쓰러졌다. 자동차 공정 중에서도 3D라고 불리던 도장 작업에서 그는 주70시간 일 12시간의 장시간 교대근무를 했었으며, 현재까지도 투병 중이다.

2012년 12월 울산 신항만에서 한라건설 작업선이 전복되었다. 사망 및 실종된 12명 중에는 현장실습생 3명이 포함되어있었으며, 풍랑주의보에도 불구하고 작업을 강행했던 것이 사고를 낳았다.

2014년 1월 CJ제일제당 육가공 공장에서 현장실습을 계기로 취직하여 일하고 있던 김동준군은 12시간씩의 과중한 업무를 소화하고 있었다. 하지만 이보다 더 그를 힘들게 했던 것들은 선임들의 호통과 괴롭힘이었으며, 회식자리에서 뺨을 맞는 등 가혹행위를 당한 후 결국 그는 극단적인 선택을 했다.

2014년 2월 현대차 협력업체인 금영ETS 공장에서 밤 내내 내린 폭설로 공장 지붕이 무너졌고, 당시 공장에 남아있던 현장실습생이 사망하는 사건이 있었다. 현장실습생은 심야노동과 잔업을 못하게 되어있었음에도 불구하고, 임금명세서에는 버젓이 해당 내역이 찍혀있었으며, 대피명령에도 불구하고 야근을 시켜 결국 졸업을 이틀 남긴 학생의 목숨을 앗아갔다.

2016년 5월 서울메트로의 하청업체인 은성PSD에서 한 청년이 스크린도어 정비 작업을 하던 중 진입하는 지하철에 끼어 사망하는 사고가 발생했다. 서울메트로는 안전관리업무를 싼 값의 용역에 맡겼고, 고장 신고 시 1시간 내 출동 규정이 있었기 때문에 2인 1조가 되어 작업한다는 원칙을 지킬 수 없었다. 그의 유품으로 가방에 항상 넣고 다니던 컵라면이 발견되어 안타까움을 불러일으켰으며, 그 역시 현장 실습을 계기로 해당 업체에 취업했었다.

같은 해 같은 달, 현장실습 후 외식업체 토다이에 취업한 한 청년은 일터 괴롭힘 등으로 자살했다. 그의 체중은 스트레스로 인해 10kg까지 빠진 상태였다고 한다.

2017년 1월 LG유플러스 협력업체 LB휴넷 콜센터에서 해지방어업무를 수행하던 고3 실습생이 자살하였다. 홍수연 양은 업무의 압박이 상당했으며, ‘콜 수’를 채우지 못할 경우 퇴근을 못하고 늦게까지 일하는 경우가 상당하였다고 한다.

특성화고 학생들의 교육과정상 처음으로 산업체에서 학교를 떠나 현장에서 기능실습을 통해 첫 경험을 하게 된다. 사전에 학교 교육과정에서 산업체에서 일어날 수 있는 상황들을 여러 가지 교육 자료를 통하여 충분한 교육을 통해 사회 진출을 위한 철저한 준비와 대응능력을 갖고 사회에 진출할 수 있도록 함이 요구되고 있다. 산업체에서 같이 근무하게 되는 숙련공등과 관계자들은 학생을 이해하고 마음을 읽고 천천히 기능지도를 통해 안정적으로 학생들이 산업체에

연착륙 할 수 있도록 관심이 요구된다. 최초로 처음 사회생활이기 때문에 예상 밖에 일어날 수 있는 심리적 적응, 대인관계, 시행착오 등에 관한 담당자의 이해와 관용 그리고 체계적 지원 등은 학생들에게는 매우 고무적인 직업관과 현장에 대한 애착을 갖게 될 것이다.

둘째, 중소기업 특성화고 인력양성사업에 참여하고 있는 교직원들에게 사기 앙양과 혜택이 요구 된다. 학교의 교직원들은 과중한 수업과 교무업무, 그 외 행정업무로 중소기업 특성화고 인력양성사업에 어쩔 수 없이 참여하는 경우가 자주 발생하고 있다. 본 사업의 안착을 위해서는 참여 교직원들에게 현장연수와 산업체를 경험할 수 있는 각종 체험과 실습 등을 할 수 있도록 배려가 필요하다. 업무가 너무 과중하게 하면서 중소기업 특성화고 인력양성사업업무가 추가된다면 중소기업특성화고 인력양성 사업을 계속 진행하기가 부담이 될 것이다.

우수기업체 선정과 발굴을 위해 고용노동부와 교육청 그 외 관련 기관에서 적극적으로 참여함이 마땅하다 하겠다. 우수 기업체 발굴을 현재와 같이 교직원들에게 모두 맡기게 된다면 중소기업 특성화고 인력양성사업의 지속성과 발전을 위해서는 관련 기관에서는 적극적으로 산업체 홍보 및 참여 기업발굴에 나서야 할 것이다. 취업지원관련 기관에서는 획기적인 기업체에 인센티브를 제공하여 적극적으로 이사업에 능동적으로 참여할 수 있도록 유인책이 필요하다 하겠다. 협약업체 발굴은 고용노동부의 정보망과 적극적인 홍보로 학교에 부담을 줄여줌이 필요한 시점이다. 전문성이 부족한 교직원들이 산업체를 직접 정보를 구하고 활동하는 것은 매우 현실적으로 어려운 문제이다. 이러한 현실적 문제로 중소기업 특성화고 인력양성사업 운영에 상당한 장애요인으로 작용 하고있다. 특히 실무를 담당하고 있는 교직원들에게는 업무 경감 대책과 수업 및 기타 업무 경감 등과 이사업의 원활한 진행에 필요한 고유 업무에 대한 업무 파악을 위한 협의회, 연수, 현장 실무 능력 배양 등 지원이 요구된다 하겠다.

셋째, 중소기업특성화고 인력양성사업 협력업체의 구성원들의 사업에 대한 이해도와 분위기 조성이 매우 중요하다. 현장의 맞춤형 학생들의 안착과정을 살펴보면 숙련공들이 기술 전수가 다소 미흡한 부분과 최근 학생들이 갖고 있는 특성을 이해하는데 다소 괴리감이 있음을 발견 할 수 있다. 최근의 학생들의 특징은 일방적인 지시나 교육보다는 본인이 직접 경험하고 관심을 갖게 해주는 것이 훨씬 효과적인 전수 방법이라는 일반적인 학생들의 특징을 고려할 필요가 있다 하겠다. 맞춤형 교육을 통해 현장에 배치가 되었다 하더라도 매우 부족한 부분이 발생 하기 때문에 현장 숙련공들이 세밀하게 관찰하고 천천히 호기심을 유발함으로써 학생들은 숙련공들을 존경하고 따르고자 하는 마음이 생기게 된다 할 수 있다. 처음 사회생활을 하는 맞춤형 학생들의 산업체에서 이루어지는 일거수일투족을 모두 배우게 되고 상하관계,규칙,책무등을 배우면서 사회에 대한 자신의 가치관과 인경형성에 매우 큰 영향을 갖게 될 것이다.

기업에 최고경영자뿐 아니라 현장 실무자들도 중소기업 특성화고 인력양성사업의 특징과 진행과정, 혜택 장래비전에 대해서 긍정적인 마인드 함양이 요구된다 하겠다. 산업기능요원으로 편입 될 수 있는 조건을 갖춘 맞춤형 교육을 받은 학생이므로 장래 기업에서 꼭 필요한 인재 상이라는 사실을 갖고 긍정적으로 이사업에 참여함이 요구되고 있다.

청년에게 이러한 사업을 통해 미래에 필요한 인재를 키워 개인의 발전뿐 아니라 기업의 발전 나아가 국가의 발전에 큰 기여를 한다는 생각으로 배려와 관심 유인책을 총 동원하여 본 사업 이 성공적으로 안착 할 수 있도록 면밀한 제도 보완과 구성원들의 들어난 문제점을 과감하게

개선하여 중소기업특성화고 인력양성사업을 통해 유능한 기술 인력 확보에 큰 기여를 할 수 있다고 사료되며 결과적으로는 기업의 유능한 기능인력 확보가 이익이 된다는 것을 명심하고 적극적으로 이사업에 참여함이 필요하다 하겠다.



## 제2절 제언

중소기업 특성화고 인력양성사업은 특성화고 학생을 대상으로 맞춤형 교육을 통해 중소기업에서 필요로 하는 인력을 제공함으로써 기업과 학생들에게 크게 도움이 될 수 있도록 설계된 사업이다.

중소기업 특성화고 인력양성사업은 중소기업에서 필요로 하고 요구되는 교육수준을 3학년 학생을 상대로 120시간 이상의 맞춤형 교육을 통해 쉽게 기업에 적응하고 연착륙할 수 있도록 설계되어진 사업으로 산업기능요원으로 편입도 가능 할 수 있도록 제도를 갖추고 있다. 중소기업 특성화고 인력양성사업 성공과 원활한 운영을 위한 제언은 아래와 같다.

첫째, 참여 학생을 고려한 맞춤형 운영과정이 더 많이 개발되어야 한다. 고등학교3학년 특성화 학생들이 참여하기 때문에 그 시기에 맞는 다양한 운영과정이 도입되어야 한다. 맞춤형 과정에서 전문적인 기능도 중요시되어야 하겠지만 직업인으로 성장하기 위한 인성 및 다양한 품성교육이 병행되어서 사회생활에서 이루어지는 여러 가지 상황에서 능동적으로 현명하게 대처할 수 있는 능력을 기를 수 있어야 한다.

이러한 것을 충분히 반영하여 맞춤형 교육 시 다양한 인문학적인 프로그램도 과감하게 도입하고 협력기업에 가서도 고3이라는 것을 인지하고 감수성이 예민한 학생들에게 따뜻한 품성을 함양 할 수 있도록 배려되어야 한다. 모든 구성원들은 이러한 상황을 충분히 숙지하고 다양한 교육프로그램을 동원하여 품질 좋은 맞춤형 교육이 이루어져야 한다.

둘째, 중소기업인력양성사업의 원활한 운영을 위해서 전 구성원들의 사업에 대한 이해도가 필요하다. 현재는 중소기업인력양성사업운영에 있어서 실제로 참여하는 구성원들만 정보를 공유하는 경향이 있어 업무 분장이나 수업진행에 있어서 한쪽으로 기우는 경향이 발생하고 있다. 이러한 상황을 효과적이고 효율적으로 운영하여 원활한 운영이 될 수 있도록 구성원들 간의 정보 공유가 요구되고 있다.

셋째, 중소기업특성화고 인력양성사업의 확장 발전 정책이 요구된다.

중소기업 특성화고 인력양성사업의 이해도가 부족하여 참여기업은 행정적으로 상당한 어려움을 호소하고 학생들이 정착하는데도 기업담당자의 부담을 갖게 되는게 현실이다, 참여기업은 대부분 소규모의 기업으로 열악한 재정적 기술적어려움을 겪고 있는 곳이 많아 범 정부차원에서 산업기능요원으로 편입된 학생이 있는 곳은 각별히 더 기업에 관심과 적극적인 지원을 해 줄 수 있어야 한다. 중소기업에 인력사업에 참여하는 기업에게는 전문가의 특별한 지원으로 기업의 숙련기술공 양성에 지원과 각 종 운영에 도움을 주어야 한다. 각 종 연구단체, 대학, 클러스터등 다양한 단체 기관에서 현실에 맞는 우수한 프로그램을 지원 육성하여 중소기업에서 안착할 수 있는 유능한 기능인력양성에 힘을 기울여야 한다.

넷째, 고용노동부의 중소기업 특성화고 인력양성사업의 지속가능한 비전 제시가 요구된다. 특성화고 학생들에게 여러 가지 혜택을 부여하여 중소기업의 인력난을 해소하기 위해 이사업이 도입이 된 후 중소기업특성화고 인력양성사업은 다년간에 운영을 통해 산업기능요원제도도 안



착이 되고 있는 실정이다. 다소 운영상 미흡하거나 부담이 될 수 있는 부분도 발생하고 있으나 큰 틀에서 고등학교3학년 학생중 맞춤형 교육을 통해 조기에 경제활동을 할 수 있고 숙련공을 입적할 수 있는 기회를 가질 수 있다고 볼 수 있다. 여기에 관련 모든 기관들은 백년대계를 생각해서 젊은 청년들에게 기회와 비전을 제시함에 소홀함이 없어야 할 것이다. 실행 하면서 여러 가지 변수와 어려움이 발생은 하고 있으나 이 사업을 통해서 기업과 학생이 만족하는 경우가 많고 기술 인력확보에 꼭 필요한 사업으로 인력양성에 범 정부적으로 노력을 경주해야 할 것이다.

다섯째, 청년일자리 창출에 전 국민의 관심이 요구되고 있다 OECD국가중 직업계고 진학률이 우리나라는 18%로 매우 낮은 편이다 이것을 해소하고 기업의 인력난을 해소하고 젊은 기술인 을 양성하기 위해서 직업교육인 중소기업 특성화고 인력양성사업같은 정부 사업을 계속해서 확장 발전 시켜나가야 한다. 높은 대학 진학률은 낮은 취업률로 변질 되었고 높은 대학 진학률 과 높은 청년 실업 문제를 안고 있는 우리나라 현실에 의미 있는 고민을 안겨주고 있다. 최근 엔 진학률이 다소 하강하고 취업에 대한 마인드 함양이 매우 고무적으로 상승하는 현실이다 이때 더욱 기술 인력 양성에 범 국가적으로 매진해야 할 것이다. 직업교육방침을 교육부, 고용 노동부에서 더 고민을 하여 지속적으로 확대하여 OECD국가 약40%에 근접 할 수 있도록 학교 개편도 요구되고 있다. 젊은 청소년에게 일찍 직업인으로 성장할 수 있는 경로를 확보해주어서 청년실업문제도 해결하고 국가 발전에도 기여할 수 있는 사회로의 변화가 절실하다. 현재 청 년 실업 문제를 경험하고 있는 한국의 청년들에게 미래를 보장해 줄 수 있으며, 중소기업 특성 화고 인력양성사업은 한국의 미래 산업을 능동적이고 적극적으로 해결할 수 있는 좋은 방법이 될 것이다.

제조업의 경쟁력을 다시 고도화하고 자라나는 청소년들에게 올바른 길을 열어 국가경제발전 에 이러한 사업이 지속이 되길 간절히 바란다.



4. 중소기업 특성화고 인력양성사업 참가 선택에 도움을 미친 영향은?

- ① 친지 가족
- ② 학교 교직원
- ③ 산학협력부장
- ④ 참가업체
- ⑤ 본인

5. 중소기업 특성화고 인력양성사업에 대해 어떠한 자료가 제공 되었으면 좋을까요?

- ① 중소기업 특성화고 인력양성사업 선택 기업에 대한 자료 제공
- ② 중소기업 특성화고 인력양성사업 진행 방법
- ③ 중소기업 특성화고 인력양성사업 운영 과정
- ④ 중소기업 특성화고 인력양성사업 과정 진행 후 희망
- ⑤ 기타 ( )

◎ 해당사항에 √ 표시 해주시기 바랍니다.

항5목	전혀 만족 하지 않음	만족하지 않음	보통	만족	매우 만족
6-1 중소기업특성화고인력 양성사에 대한 나의 만족도 는?					
6-2 중소기업특성화고 인력 양성사업의 전반적인 운영 만족도?					
6-3 취업에 중소기업특성화 고 인력양성사업의 기여도는?					
7-1 참여 기업에 대한 나의 만족도는?					
7-2 학교교육이 기업현장에 미치는 영향은?					
7-3 사업 후 나의 기업에 대한 적응도는?					
7-4 참여기업에서의 장비 등 환경에 대한 만족도는?					
7-5 참여기업에서 이루어 지고 있는 경제적인 보상 만 족도는?					

<부록2> 설문지[교사]

안녕하십니까?

저는 『중소기업 특성화고 인력양성사업』에 참여하는 학생, 참여교사, 참여기업을 중심으로 중소기업의 만족도와 그 개선사항에 대해 논문을 준비하고 있습니다.

귀하께서 답변해 주신 사항은 철저히 비밀이 보장되며, 통계 목적 이외로는 절대 사용하지 않겠습니다.

아래 문항에 대해 귀하의 솔직한 의견을 작성해 주시면 감사하겠습니다.

2020년 4월

조선대학교 교육대학원 기계교육전공

지도교수 : 정성용

연구자 : 성소현

◎ 해당사항에 √ 표시 해주시기 바랍니다.

**1. 중소기업특성화고 인력양성 사업 운영을 통해서 이루고자 하는 목적은?**

- ① 산업체 조기 입적
- ② 참여학생들의 현장 적응력 개선
- ③ 산학간의 이해도 증가
- ④ 청소년 고용 안정
- ⑤ 협력업체 인력 양성

**2. 중소기업특성화고 인력양성 사업 운영과 관련하여 주요한 요인은?**

- ① 협력 업체 선정 발굴
- ② 사업 홍보 및 참여 학생 선정
- ③ 중소기업특성화고 인력양성사업 전용 교재 개발
- ④ 구성원간의 유대 관계 유지 및 개선
- ⑤ 기 타( )

**3. 중소기업특성화고 인력양성 사업의 안착을 위해서 시급하게 요구되는 사항은(복수선택가능)?**

- ① 교원들의 사업에 대한 심화 연수
- ② 참여교원들에 대한 가산점 반영
- ③ 사업 참여 관련 교직원 확충
- ④ 업무 조정 및 수업 시수 조절
- ⑤ 기 타( )

4. 중소기업특성화고 인력양성 사업 취업 관련 업무 종사자 선발 및 업무처리에 따른 만족도는?

- ① 불만족
- ② 보통
- ③ 만족함
- ④ 매우만족
- ⑤ 기 타

5. 중소기업특성화고 인력양성 사업 협력업체에 대한 만족도는?

- ① 불만족
- ② 보통
- ③ 만족함
- ④ 매우 만족 함
- ⑤ 기 타

6. 중소기업특성화고 인력양성 사업에 진행에 대한 만족도는?

- ① 불만족
- ② 보통
- ③ 만족함
- ④ 매우 만족 함
- ⑤ 기 타

7. 중소기업특성화고 인력양성 사업에 참가 하는 학생들의 협력업체의 만족도는?

- ① 불만족
- ② 보통
- ③ 만족함
- ④ 매우 만족함
- ⑤ 기 타

8. 설계된 중소기업특성화고 인력양성 사업 진행 만족도는?

- ① 불만족
- ② 보통
- ③ 만족
- ④ 매우 만족
- ⑤ 기 타

9. 중소기업특성화고 인력양성 사업 참여 학생들의 중도 포기자 및 현장 부적응 학생에 대한 처리는?

- ① 불만족
- ② 보통
- ③ 만족
- ④ 매우 만족
- ⑤ 기 타

<부록3> 설문지[기업]

안녕하십니까?

저는 『중소기업 특성화고 인력양성사업』에 참여하는 학생, 참여교사, 참여기업을 중심으로 중소기업의 만족도와 그 개선사항에 대해 논문을 준비하고 있습니다.

귀하께서 답변해 주신 사항은 철저히 비밀이 보장되며, 통계 목적 이외로는 절대 사용하지 않겠습니다.

아래 문항에 대해 귀하의 솔직한 의견을 작성해 주시면 감사하겠습니다.

2020년 4월  
조선대학교 교육대학원 기계교육전공  
지도교수 : 정성용  
연구자 : 성소현

◎ 해당사항에 √ 표시 해주시기 바랍니다.

1. 중소기업특성화고 인력양성 사업에 대한 자료 공유는 주로 제공된 곳은 어디입니까?

- ① 참여학교
- ② 중소기업진흥공단
- ③ 고용노동부
- ④ 한국산업인력공단
- ⑤ 기 타(                    )

2. 중소기업특성화고 인력양성 사업의 중요성에 대해 어떻게 생각하십니까?

- ① 중요하지 않음
- ② 보통
- ③ 중요함
- ④ 매우 중요하다
- ⑤ 기 타

3. 중소기업특성화고 인력양성 사업에 선택하여 참가하게 된 계기는 무엇입니까?

- ① 협력사에 요구되는 인력 채용
- ② 맞춤형 인력채용 현장 즉시 투입
- ③ 협약을 통한 장기 인력 확보
- ④ 협력업체의 이미지 제고
- ⑤ 취업지원인력의 홍보



## 참 고 문 헌

- [1] 중소기업 특성화고 인력양성사업과 취업맞춤반의 성과 목표에 대한 타당도 및 만족도 분석 연구 (2016.이병욱 등) (p.6, p.21)
- [2] 2017 일학습병행제 성과진단 및 성과관리. 한국산업인력공단.(강경중 등)
- [3] 산학일체형 도제학교의 컨설팅 요구 분석 연구. 안재영
- [4] 「도제학교」에 참여하는 학생, 교사, 중소기업의 만족도 김수원
- [5] 교사의 개인적 특성과 조직의 구조적 특성 및 상황적 특성이 조직몰입에 미치는 영향, 인적자원관리연구14(1),1-21.(고종욱 등)
- [6] 기업,공고 연계맞춤형 인력양성 프로그램 운영 실태 분석-참여 공고 및 중소기업 을 중심 (2008)대한공업교육학회.(이병욱 등)
- [7] 고졸 취업자의 질적 성장을 위한 중등 직업교육기관의 운영개선에 대한 교원의 인식 조사 연구. 고용직업능력개발연구. (2014 이병욱,등)
- [8] 2015중소기업 인력 실태조사 분석 결과. 중소기업중앙회(2015).
- [9] 19년도 중소기업 특성화고 인력양성사업 세부운영 지침.중소벤처기업부 중소기업 진흥공단 (2019).
- [10] 일,학습병행제 해외 동향과 시사점. 한국직업능력개발원.(2014 최수정)
- [11] 일학습병행제확산을위한기업현장의 참여의향:한국직업능력개발원. (2015황성수 등)
- [12] 중소기업인력지원사업 종합관리시스템(2020)
- [13] 중소벤처기업부 홈페이지. [www.smba.go.kr](http://www.smba.go.kr)