

중소기업 특성화고 인력양성사업과 취업맞춤반의 성과 목표에 대한 타당도 및 만족도 분석 연구*

이병욱*, 안재영**, 강철민***

<국문초록>

이 연구에서는 중소기업 특성화고 인력양성사업과 취업맞춤반의 성과 목표에 대한 타당도와 만족도를 분석함으로써 중소기업 특성화고 인력양성사업과 취업맞춤반의 효과적인 운영을 위한 시사점을 제시하기 위하여 107개 중소기업 특성화고 인력양성사업 참여 학교(공업·농업 계열)의 담당 교원 총 166명을 대상으로 설문조사를 시행하였다.

연구 결과는 다음과 같다.

첫째, 중소기업 특성화고 인력양성사업의 담당 교원은 본 사업의 목적을 특성화고의 취업 확대와 중소기업의 인력 제공으로 인식하고 있다. 그리고 본 사업이 학교 성과 향상에 중요하며 실제로도 성과 향상에 긍정적으로 영향을 미친다고 인식하고 있다.

둘째, 중소기업 특성화고 인력양성사업의 담당 교원은 중소기업에 대한 학생의 이해 증진, 중소기업에 대한 교원의 이해 증진, 특성화고에 대한 중소기업의 이해 증진, 학생의 직업관 함양, 취업 과정을 기반으로 한 진로지도 프로그램의 체계화, 산학협력 교육 강화, 학생의 기술수준 향상, 현장견학보다 현장체험 및 실습 위주의 현장학습 실시, 협약기업에 대한 맞춤형 기능인력 양성, 학생의 현장적응력 제고, 중소기업 취업률 제고, 중소기업 취업 기회 확대, 학교와 중소기업 간 취업 연계 기반 마련, 자기 조직(학교)의 외부에 대한 홍보, 산학협력 기회 확대, 산업 업종별 협회 및 단체와 학교 간 협력 체계 구축, 공동 교육·채용을 위한 취업 연계 모델 도입 및 운영, 교원의 현장 전문성 강화가 본 사업의 성과 목표로 타당하다고 인식하고 있다. 그러나 산학협력 교육 강화, 중소기업 취업률 제고를 제외한 나머지 성과 목표의 달성 정도에 대한 만족도는 타당도에 비해 상대적으로 낮다.

셋째, 중소기업 특성화고 인력양성사업의 담당 교원은 학생의 취업 기회 확대, 양질의 취업처 발굴, 산학협력 기회 확대, 현장 중심 교육 실시, 학생의 전공 기초 및 심화 기술 향상, 학생의 직무 수행에 필요한 문해·수리·팀워크·커뮤니케이션 능력 향상, 학생의 업무 태도 향상, 학생의 바람직한 진로 탐색·결정이 취업맞춤반의 성과 목표로 타당하다고 인식하고 있다. 그러나 성과 목표의 달성 정도에 대한 만족도는 타당도에 비해 상대적으로 낮다.

주제어 : 중소기업 특성화고 인력양성사업, 취업맞춤반, 중소기업청, 특성화고

1) 본 논문은 '2014년 중소기업특성화고 인력양성사업 교원연수' 및 참여학교 자문사업의 지원을 받아 수행되었으며, 2016년 한국기술교육학회 동계학술발표대회 논문을 수정·보완한 것임.

* 중남대학교 교수

** 교신저자 : 안재영(ahn-jy7594@hanmail.net), 한국직업능력개발원, 010-3483-7594

*** 교신저자 : 강철민(kcmjj@nate.com) 대전공업고등학교, 010-9420-9275

I. 서 론

1. 연구의 필요성 및 목적

중소기업은 우리나라 전체 기업체의 99%, 고용의 88% 이상을 차지하는 등 우리나라 경제의 기둥이라고 할 수 있다(중소기업청 홈페이지, 검색일: 2015.12.31). 하지만 중소기업의 인력부족률은 9.6%에 달하고, 생산직의 경우 20.9%로 높게 나타나며, 인력부족률은 기업의 규모가 작을수록 더욱 심각하게 나타나고 있다(중소기업중앙회, 2013).

이에 중소기업청은 중소기업의 수요를 반영한 특성화 교육과정 등 직업훈련 프로그램의 운영을 통한 기술·기능 인력의 양성 및 취업 지원을 위한 ‘중소기업 특성화고 인력양성사업’을 운영하고 있다(중소기업청, 중소기업기술정보진흥원, 2014). 이를 통하여 해당 특성화고는 지역산업 수요에 맞는 학교 특성화 분야를 선정하고, ‘취업맞춤반’, ‘1팀 1기업 프로젝트’ 등과 같은 산학협력 프로그램과 중소기업에 대한 이해 증진을 위한 ‘중소기업 이해연수’ 등을 실시하고 있다(중소기업청, 중소기업기술정보진흥원, 2014). 이와 같은 ‘중소기업 특성화고 인력양성사업’은 중소기업 취업률 향상과 현장 맞춤형 기술·기능인력 양성에 효과가 있는 것으로 판단된다.

특히 본 사업의 전신인 ‘기업·공고 맞춤형 인력양성 사업’은 ‘중소기업 특성화고 인력양성사업’의 하위 프로그램인 ‘취업맞춤반’ 프로그램이라는 명칭으로 운영되고 있는데, 이는 산학협력을 통한 수요자 중심의 교육·훈련과 특성화된 교육으로 입직 단계의 인력구조 고도화를 통해 중소기업 인력의 질 제고, 혁신주도형 기능·기술 인력양성 체제 구축, 중소기업의 인력부족 문제 해결에 도움을 줄 것으로 평가된다(이병욱, 류병구, 2008).

이러한 ‘중소기업 특성화고 인력양성사업’은 학교 운영에 전반적인 영향을 끼칠 수 있는 사업이기 때문에 학교 운영 전반에 있어서 본 사업의 성과를 분석할 필요가 있다. 또한 사업의 핵심 프로그램으로 중소기업 인력을 공급하고 학교의 취업률을 제고하고 있는 ‘취업맞춤반’ 운영에 대한 전반적인 성과도 같이 분석할 필요가 있다.

학교 운영 전반에 대한 성과분석은 학교 운영의 핵심 주체인 교원의 인식에 기초하여 실시하는 것이 바람직하다. 이는 학교 운영 전반에 관한 이해도가 높은 교원의 인식이 중소기업 특성화고 인력양성사업과 취업맞춤반의 성과 분석에 중요한 근거가 될 수 있기 때문이다.

따라서 이 연구에서는 교원의 인식에 기초하여 ‘중소기업 특성화고 인력양성사업’과 ‘취업맞춤반’의 성과 목표에 대한 타당도와 만족도를 분석하여 ‘중소기업 특성화고 인력양성사업’과 ‘취업맞춤반’의 효과적인 운영을 위한 시사점을 제시하고자 한다.

2. 연구 문제

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

첫째, 중소기업 특성화고 인력양성사업의 담당 교원이 인식하는 본 사업에 대한 일반적인 인식은 어떠한가?

둘째, 중소기업 특성화고 인력양성사업의 담당 교원이 인식하는 본 사업의 성과 목표에 대한 타당도와 만족도는 어떠한가?

셋째, 중소기업 특성화고 인력양성사업의 담당 교원이 인식하는 취업맞춤반의 성과 목표에 대한 타당도와 만족도는 어떠한가?

3. 용어 정의

가. 중소기업 특성화고 인력양성사업

「초·중등교육법」에 의한 특성화고 중에서 지역 특성과 지역 산업계의 수요를 고려하여 중소기업이 필요로 하는 전문 기능인력을 양성하기 위하여 중소기업청이 지정한 특성화고에 재정을 지원하는 사업이다(중소기업 특성화고 인력양성사업 운영요령, 2013, 중소기업청 고시 제2013-8호.)

나. 취업맞춤반

특성화고 인력양성사업에 참여하는 학교와 참여 학생(학부모), 협약기업간의 3자 협약 또는 학교와 협약기업(업종별 협·단체를 포함한다)간의 양자협약 등 다양한 형태로 운영하는 맞춤형 교육과정반으로 기업이 필요로 하는 현장 맞춤형 교육을 실시한 후 취업으로 연계되는 프로그램이다(중소기업청, 중소기업기술정보진흥원, 2014; 중소기업청 홈페이지, 검색일: 2015.11.26.).

4. 연구의 제한점

이 연구는 중소기업 특성화고등학교 인력양성사업에 참여한 107개 학교(공업·농업 계열)의 사업 담당 교사를 대상으로 실시하였으므로 본 연구의 결과를 전체 교원 및 계열로 일반화하는데 주의가 요구된다.

II. 이론적 배경

1. 중소기업 특성화고 인력양성사업 및 취업맞춤반의 주요 내용 및 현황

가. 중소기업 특성화고 인력양성사업

중소기업청은 2005년도 ‘기업·공공 연계 맞춤형 인력양성 프로그램’을 시작으로 2007년 ‘특성화고 육성사업’을 추가하여 산학협력 인력 지원 사업을 진행하여 왔다. 사업효율성 제고와 유사사업 통합 및 지원확고 확대를 위해 2013년부터 산학연계 맞춤형 인력양성사업과 특성화고 육성사업, 우수기능전수사업을 ‘중소기업 특성화고 인력양성사업’으로 통합하여 실시하고 있다(중소기업청 경영판로국 인력개발과, 2014). 중소기업 특성화고 인력양성사업의 목적은 산업분야와 연계한 예비 기능인력 양성을 통해 안정적·체계적 중소기업 인력유입 경로를 확보하는데 있다. 이를 위하여 2104년부터 중소기업 취업 중심의 산학연계 프로그램 활성화, 특성화고 지원사업에 대한 부처 간 차별화 방안 도입, 사업성과 제고를 위한 제반 시스템 구축 및 확대를 추진 방향으로 제시하고 사업을 운영하고 있다(중소기업청, 중소기업기술정보진흥원, 2014).

중소기업 특성화고 인력양성사업은 특성화 분야의 다양화와 특성화고의 꾸준한 양적 성장을 통하여 2015년에는 총 162개교(공업 104개교, 농업 4개교, 상업 49개교, 가사·실업 5개교)의 특성화고가 참여하고 있다(중소기업청 홈페이지, 검색일: 2015.12.31.). 그리고 중소기업 특성화고 마인드 제고, 현장 중심 교육과정 운영, 취업역량 강화 및 취업연계라는 3가지의 모듈(Module)을 중심으로 <표 1>과 같이 다양한 프로그램을 지원하고 있다(중소기업청, 중소기업기술정보진흥원, 2014).

<표 1> ‘13년도 중소기업 특성화고 인력양성사업 모듈별 프로그램

모듈	프로그램	프로그램 세부 내용
중소기업 특성화고 마인드 제고	진로지도 프로그램	특성화 분야에 학생 성장경로모형 개발 및 활용, 다양한 진로 지도 프로그램 운영
	중소기업 이해연수	중소기업에 대한 인식 개선과 취업 마인드 제고를 목적으로 중소기업 이해 및 현장탐방, 인식개선, 자기 탐색, 인성교육 등을 실시
	교원직무연수	보통교과 교사 및 교직원의 특성화 마인드 제고를 위한 전문 연수, 특성화 전문성신장을 위한 산업체, 전문연수원, 학교자체연수/교과협의회/워크숍 등을 특성화 방향과 부합되도록 실시
현장중심 교육과정 운영	취업(산학) 맞춤반	특성화고생을 고용하고자 하는 중소기업과 취업을 희망하는 특성화고생, 특성화고가 취업확정 협약을 맺고 기업이 필요로 하는 현장 맞춤형 교육을 실시한 후 취업으로 연계되는 프로그램(고용 노동부 연계형, 학교 자체 운영 취업맞춤반)

	1팀 1기업 프로젝트	기업과 학생(지도교사포함)이 공동과제를 발굴·해결
	교수학습자료 개발	인정도서, 보충교재(실습지시서, 프린트물, CD 등은 제외)에 한하여 특성화교육에 맞는 교수·학습자료 개발 및 활용
취업역량 강화 및 취업연계	전공동아리	특성화 분야와 관련된 동아리 활동
	현장학습	(현장견학) 1일 2~3시간의 현장 관찰활동, 1~3학년 (현장체험) 2~7일 단기간의 짧은 견습활동(1개월 이내의 현장 학습도 현장체험으로 간주), 2~3학년 (현장실습) 취업과 연계되는 1개월 이상의 실습활동, 3학년
	취업 관련 외부전문가 활용	취업 관련 전문성 향상을 위한 산학겸임교사, 취업전담관, 산학협력코디네이터, 외부전문강사 활용

출처: 중소기업청, 중소기업기술정보진흥원, 2014, 재구성.

나. 취업맞춤반

취업맞춤반은 중소기업, 특성화고생, 특성화고 등이 취업 확정 협약을 맺고 기업이 필요로 하는 현장 맞춤형 교육을 실시한 후 취업으로 연계되는 프로그램이다. 고용노동부 연계형 취업맞춤반, 학교 자체 운영 취업맞춤반의 두 유형으로 이루어지며, 3자 협약 및 양자협약의 형태로 학교 특성에 따라 협약방식을 자율 운영하여 진행된다(중소기업청 홈페이지, 검색일: 2015.11.26.).

<표 2> 취업맞춤반 운영 현황(2010년~2014년)

구분	'10년	'11년	'12년	'13년	'14년
참여 학교수	49	53	87	145	160
참여 학생수	1,744	2,275	3,531	5,241	6,000
참여 기업체수	695	857	1,520	2,000	3,000
맞춤훈련 과정수	250	301	444	436	-

출처: 한국산업기술대학교, 2014, p. 5; 중소기업청 경영판로국 인력개발과, 2014, p. 2, 재구성

특히 취업맞춤반 프로그램은 기업에서 필요로 하는 인력을 학교와 기업이 함께 양성함으로써 학교는 지속적인 취업처 발굴, 산학협력 기반강화, 현장중심 교육과정 개발 등의 이득을 얻을 수 있으며, 기업은 신입사원의 교육비용 절감, 맞춤형 인재 확보 등의 이득을 얻을 수 있다(중소기업청 홈페이지, 검색일자: 2015.11.26.).

<표 3> 취업 맞춤반 주요 내용 및 장점

구분	주요 내용	장점
학교	협약체결 중소기업의 요구기술을 정밀 분석하여 기업 맞춤형 교육과정을 개발, 협약 학생을 대상으로 교육	우수업체 발굴을 통해 지속적인 취업처 발굴 및 산학협력 기반강화, 일반취업 보다 취업학생의 취업 잔존율이 매우 높음
학생	기업 맞춤형 교육이수 이후 졸업과 동시에 해당 중소기업 취업	고용 이후 산업기능요원으로 편입 연계를 통해 경력단절 없이 현장 기능 인력으로 근무 가능, 현장업무에 대한 사전 교육으로 현장 적응력 제고
기업	학교가 기업 맞춤형 교육과정을 개발할 수 있도록 직무분석 시 참여하고, 참여 학생이 취업맞춤반 수료 후 채용	채용이후 추가 교육비용 절감, 맞춤형 인재 확보, 병역지정업체 선정 및 산업기능요원 소요인원 배정 시 우대

출처: 중소기업청 홈페이지, 검색일: 2015.11.26. 재구성

2. 중소기업 특성화고 인력양성사업의 성과 목표

중소기업 특성화고 인력양성사업의 성과 목표는 본 사업의 운영 주체인 중소기업청의 사업 목표를 바탕으로 설정하는 것이 바람직하다. 이에 따라 중소기업청의 본 사업의 목표를 제시하고 있다고 판단되는 '14년도 중소기업 특성화고 인력양성사업의 공통 프로그램 및 주요 추진 방향(중소기업청, 중소기업기술정보진흥원, 2014), '13년도 중소기업 특성화고 인력양성사업 주요 성과(중소기업청 경영판로국 인력개발과, 2014)를 기반으로 성과 목표를 <표 4>와 같이 설정하였다.

<표 4> 중소기업 특성화고 인력양성사업의 성과 목표(안)

'14 공동 프로그램	'14 주요 추진 방향	'13 주요성과	성과 목표(안)
중소기업 특성화고 마인드 제고	학생의 직업관 함양	중소기업 이해연수를 통한 학생의 중소기업 이해 증진	중소기업에 대한 학생의 이해 증진 중소기업에 대한 교원의 이해 증진 특성화고에 대한 중소기업의 이해 증진 학생의 직업관 함양
		취업 관련 진로지도 프로그램의 체계화	취업 과정을 기반으로 한 진로지도 프로그램의 체계화
현장중심 교육과정 운영	학생의 기술수준 향상	중소기업 수요 맞춤형 기능인력 양성 전공동아리의 활성화	협약기업에 대한 맞춤형 기능인력 양성 학생의 기술수준 향상
	산업 수요의 반영	단계별 현장학습 실시	현장견학보다 현장체험 및 실습 위주의 현장학습 실시
		산학협력 교육강화	산학협력 교육 강화

'14 공동 프로그램	'14 주요 추진 방향	'13 주요성과	성과 목표(안)
취업역량 강화 및 취업연계	학생의 적응력 제고	중소기업 취업 기회 확대	학생의 현장적응력 제고
			중소기업 취업률 제고
			중소기업 취업 기회 확대
		학교와 중소기업 간 취업 연계 기반 마련	학교와 중소기업 간 취업 연계 기반 마련
중소기업 취업 기회 확대	기업별 협회(SC) 및 단체와 학교 간 협력체계 구축	자기 조직의 외부에 대한 홍보	
		산학협력 기회 확대	
중소기업 취업 기회 확대	공동 교육·채용을 위한 취업 연계 모델 도입 및 운영	산업·기업별 협회 및 단체와 학교 간 협력 체계 구축	
		공동 교육·채용을 위한 취업 연계 모델 도입 및 운영	
	교원 역량 강화	교원 역량 강화	교원의 현장 전문성 강화

3. 취업맞춤반의 성과 목표

가. 학생 직무 능력 관련 성과 목표

취업맞춤반은 취업 협약 기업의 직무분석을 통해 교육훈련 과정을 개발 및 운영하여 참여 학생에게 협약 기업에서 요구하는 직무 능력을 길러주는 맞춤형 교육훈련 프로그램이다. 이러한 측면에서 취업맞춤반을 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 문해·수리 능력 등과 같은 기초 학력을 의미한다(OECD, 2010, p. 62). 또한 산업체는 학생의 해당 직무에 대한 장기적인 발전과 다른 직무로의 전환을 위하여 학생에게 전이 가능성 있는 기술(transferable skills)을 요구하고 있는데, 이러한 전이 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, 전이 가능성 있는 기술의 함양 교육을 통해 참여 학생을 협약 기업에서 요구하는 인력으로 양성시키는 것이 바람직하다. 그러나 취업맞춤반은 협약 기업의 직무분석을 통한 특정 직무 기술 교육에 초점을 맞추고 있다는 점에서 일반 직무 기술과 전이 가능성 있는 기술 함양이 어려울 수 있다. 그럼에도 불구하고 학생의 장기적인 발전과 다른 직무로의 전환 가능성을 고려한다면, 산업체가 요구하는 인력양성을 위하여 협약 기업의 요구에 반영되지 않은 일반 직무 기술 및 전이 가능성 있는 기술에 대한 교육이 제공되어야 한다. 이러한 맥락에서 취업맞춤반이 추구해야 할 성과를 정리하면 <표 5>와 같다.

<표 5> 취업맞춤반의 학생 직무 능력 관련 성과 목표

성과 영역	성과 목표
특정 직무 기술	전공 기초 기술, 전공 심화 기술
일반 직무 기술	문해 능력, 수리 능력
전이 가능성 있는 기술	팀워크 능력, 커뮤니케이션 능력, 업무 태도

나. 취업 관련 성과 목표

취업맞춤반이 결과적으로 학생의 학교에서 노동시장으로의 이행과 협약 기업의 인력 공급 역할을 한다는 점에서 취업 관련 성과 목표를 설정할 수 있다.

이병욱, 안재영(2014, p. 64)의 연구에 따르면 바람직한 고졸 취업의 방향은 양적 성장과 질적 성장이 동반되어야 한다. 또한 취업의 질적 성장은 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 노력을 강구하여야 한다(이병욱, 안재영, 2014, p. 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. 이러한 맥락에서 취업맞춤반이 추구해야 할 성과를 정리하면 다음과 같다.

<표 6> 취업맞춤반의 취업 관련 성과 목표

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

다. 취업맞춤반 성과 목표

앞서 논의한 취업맞춤반의 학생 직무 능력 관련 성과 목표(표 5 참조)는 취업 관련 성과 목표(표 6 참조)의 '학생의 직무 능력 향상'에 해당되므로 취업의 질적 성장 성과 영역의 '학생의 직무 능력 향상' 성과 목표에 통합할 수 있다. 이와 같이 취업맞춤반의 성과 목표를 성과 영역별로 정리하면 다음과 같다.

<표 7> 취업맞춤반 성과 목표(안)

성과 영역		성과 목표(안)
취업의 양적 성장	취업 기회 확대	학생의 취업 기회 확대, 중소기업의 인력 채용 기회 확대
취업의 질적 성장	산학협력을 통한 현장 중심 교육 실시	산학협력 기회 확대, 현장 중심 교육 실시
	특수 직무 기술	전공 기초 기술 향상, 전공 심화 기술 향상
	일반 직무 기술	문해 능력 향상, 수리 능력 향상
	전이 가능성 있는 기술	팀워크 능력 향상, 커뮤니케이션 능력 향상, 업무 태도 향상
	합리적인 진로 결정 양질의 일자리 연결	진로 탐색, 진로 결정 양질의 취업처 발굴, 양질의 인력 공급처 발굴

III. 연구 방법

1. 조사 대상 및 자료 수집

이 연구에서는 2014년 중소기업 특성화고 인력양성사업에 참여한 107개 학교(공업·농업 계열)의 사업 담당 교사 중 충남대학교에서 실시한 ‘중소기업 특성화고 인력양성사업 교원 역량 강화 연수(2차)’에 참여한 166명을 대상으로 설문조사를 실시하였다. 위와 같은 조사 대상을 선정한 이유는 연수에 참여한 교원들이 중소기업 특성화고 인력양성사업에 핵심적인 역할을 하고 있는 교원들로 각 단위 학교로부터 추천되어졌기 때문이다. 조사 대상자 166명에게 배포된 설문지는 총 126부가 회수되었으며, 회수된 설문지 중 불성실하게 응답한 8부를 제외하고 총 118부의 설문지를 분석하였다.

2. 조사 도구 및 자료 분석

조사 도구로 사용한 설문 조사지는 문헌 고찰을 통해 도출된 중소기업 특성화고 인력양성사업의 성과 목표(표 4 참조)와 취업맞춤반의 성과 목표(표 7 참조)를 기반으로 총 77개의 문항으로 <표 8>과 같이 개발되었다. ‘중소기업 특성화고 인력양성사업’의 18개의 성과 목표에 대한 타당도 및 성과 목표 달성에 대한 만족도 관련 각각 1문항씩 36개 문항, ‘취업맞춤반’의 13개의 성과 목표에 대한 타당도 및 성과 목표 달성에 대한 만족도 관련 각각 1문항씩 26개 문항, ‘중소기업 특성화고 인력양성사업’에 대한 인식 관련 2문항, 응답자의 일반적 현황 관련 13개 문항으로 구성하였다. 개발된 설문 조사지는 3명의 전문가 검토를 거쳐 수정·보완되었다. 수집된 자료는 SPSS 21.0 for windows 통계 프로그램을 이용하여 빈도분석, 기술통계, 대응표본 t-test를 실시하였다.

<표 8> 설문 조사지의 구성

조사 영역 (문항 수)	조사 내용		응답 방법
	성과 영역	성과 목표	
중소기업 특성화고 인력양성사업 의 성과 목표에 대한 타당도 및 만족도 (36문항)	중소기업 특성화고 마인드 제고	중소기업에 대한 학생의 이해 증진	Likert 5점 척도
		중소기업에 대한 교원의 이해 증진	
		특성화고에 대한 중소기업의 이해 증진	
	진로지도	학생의 직업관 함양	
		취업 과정을 기반으로 한 진로지도 프로그램의 체계화	
	현장중심 교육과정 운영	산학협력 교육 강화	
		학생의 기술수준 향상	
		현장체험 및 실습 위주의 현장학습 실시	
	취업역량 강화	협약기업에 대한 맞춤형 기능인력 양성	
		학생의 현장적응력 제고	
	취업연계	중소기업 취업률 제고	
		중소기업 취업 기회 확대	
학교와 중소기업 간 취업 연계 기반 마련			
산학협력 체계 구축	자기 조직의 외부에 대한 홍보		
	산학협력 기회 확대		
	산업 업종별 협회 및 단체와 학교 간 협력 체계 구축 공동 교육·채용을 위한 취업 연계 모델 도입 및 운영		
교원 역량 강화	교원의 현장 전문성 강화		
취업맞춤반의 성과 목표에 대한 타당도 및 만족도 (26문항)	취업 기회 확대 및 양질의 일자리 연결	취업 기회 확대	Likert 5점 척도
		양질의 취업처 발굴	
	산학협력을 통한 현장 중심 교육 실시	산학협력 기회 확대	
		현장 중심 교육 실시	
	특정 직무 기술	전공 기초 기술 향상	
		전공 심화 기술 향상	
	일반 직무 기술	직무 수행에 필요한 문해 능력 향상	
		직무 수행에 필요한 수리 능력 향상	
	전이 가능성 있는 기술	직무 수행에 필요한 팀워크 능력 향상	
		직무 수행에 필요한 커뮤니케이션 능력 향상	
합리적인 진로 결정	업무 태도 향상		
	바람직한 진로 탐색 바람직한 진로 결정		
사업에 대한 인식 (2문항)	중소기업 특성화고 인력양성사업의 주된 목적에 대한 인식	선택형 명명 척도	
	학교 성과 향상에 대한 중소기업 특성화고 인력양성사업의 중요도 및 영향 정도	Likert 5점 척도	
응답자의 일반적 현황 (13문항)	성별, 연령, 교육경력, 산업체 근무 경력, 직위, 담당 과목, 학교 유형, 학교 소개지, 학교 규모, 학교 행정 구역, 본 사업 관련 연수 이수 횟수 및 시간, 본 사업 관련 담당 업무		선택형 명명 척도

3. 응답자의 일반적 현황

응답자의 일반적 현황은 <표 9>와 같다. 응답자의 담당 과목 계열, 학교 행정구역, 학교 학급 수 등이 적절하게 분포되어 있어 응답자가 전국의 중소기업 특성화고 인력양성사업 담당 교사를 대표할 수 있는 것으로 판단된다.

<표 9> 응답자의 일반적 현황(N=118)

(단위: 명, %)

성별 (결측=1)	남자	102(87.2)	교육경력 (결측=1)	10년 미만	27(23.1)		
	여자	15(12.8)		10년~20년 미만	29(24.8)		
연령 (결측=1)	20대	5(4.3)	직위 (결측=2)	20년~30년 미만	52(44.4)		
	30대	25(21.4)		30년 이상	9(7.7)		
	40대	32(27.4)	부장교사	62(53.4)			
	50대	54(46.2)		평교사	54(46.6)		
	60대	1(0.9)	담당 과목 (결측=2)	기계·금속	33(28.4)		
산업체 근무 경력 (결측=2)	없다	70(60.3)		전기·전자·통신	51(44.0)		
	5년 미만	33(28.4)		건설	12(10.3)		
	5년~10년 미만	10(8.6)		항공·섬유	6(5.2)		
	10년 이상	3(2.6)		기타	14(12.1)		
본 사업 관련 연수 경험 (결측=2)	없다	9(7.7)	학교 행정 구역 (결측=3)	서울	27(23.1)	강원	2(1.7)
	1회	17(14.5)		부산	15(12.8)	충북	9(7.7)
	2회	22(18.8)		대구	8(6.8)	충남	5(4.3)
	3회	17(14.5)		인천	9(7.7)	전북	3(2.6)
	4회 이상	52(44.4)		광주	0(0.0)	전남	5(4.3)
본 사업 관련 연수 이수 총 시간 (결측=2)	없다	12(10.3)		대전	1(0.9)	경북	6(5.1)
	30시간 이하	31(26.7)		울산	0(0.0)	경남	12(10.3)
	31~60시간	30(25.9)		세종	0(0.0)	제주	1(0.9)
	61~90시간	22(19.0)		경기	12(10.3)		
	91시간 이상	21(18.1)		총괄 책임(부장교사)	45(16.2)		
학교 유형 (결측=1)	국·공립	74(63.2)	본 사업 관련 담당 업무 (중복응답, 결측값=1)	담당(기획교사)	51(18.4)		
	사립	43(36.8)		취업맞춤반 과정담당	34(12.3)		
학교 소재지 (결측=4)	대도시	67(58.8)		취업맞춤반 교육 참여	38(13.7)		
	중·소도시	29(25.4)		취업맞춤반 직무분석 담당	29(10.5)		
	읍·면	18(15.8)		1팀 1업 프로젝트 담당	10(3.6)		
학교 규모 (결측=2)	12학급 이하	26(22.4)		전공동아리 담당	29(10.5)		
	13~24학급	37(31.9)		1팀 1기업 프로젝트 참여	8(2.9)		
	25학급 이상	53(45.7)		중소기업이해연수 참여	33(11.9)		

IV. 연구 결과

1. 중소기업 특성화고 인력양성사업에 대한 교원의 일반적인 인식 분석 결과

중소기업 특성화고 인력양성사업에 대한 교원의 일반적인 인식 분석 결과는 다음과 같다. 중소기업 특성화고 인력양성사업의 주된 목적에 대한 인식 분석 결과, 특성화고 취업 확대(45.6%), 중소기업 인력 제공(28.1%), 특성화고 체질 및 체제 개선(12.3%), 학생의 현장 직무 능력 향상(11.4%) 순으로 나타났다. 이를 통해 교원은 중소기업 특성화고 인력양성사업의 주된 목적을 학생의 취업과 중소기업 인력 제공 등 학생의 노동시장으로의 이행으로 인식하고 있는 것을 알 수 있다.

이에 반해 중소기업청은 본 사업의 목적을 “중소기업의 수요를 반영한 특성화 교육과정 등 직업훈련 프로그램의 운영을 통해 기술·기능 인력을 양성하고 취업을 지원하는 것”으로 제시하고 있다(중소기업청 홈페이지, 검색일자: 2015.11.26.). 즉, 본 사업의 목적은 크게 기술·기능 인력 양성과 취업 지원으로 제시되고 있으나 교원은 기술·기능 인력 양정보다는 취업 지원에 중점을 두고 있는 것을 알 수 있다. 따라서 본 사업은 중소기업 및 지역 수요를 반영한 직업교육과정을 운영, 학생의 현장 직무능력 향상을 위한 질 높은 다양한 산학협력 프로그램 실시, 기술·기능 인력양성을 위한 교육 프로그램 강화 측면에서 운영될 필요가 있다.

<표 10> 중소기업 특성화고 인력양성사업의 주된 목적(N=118)

(단위: 명, %)

구분	빈도(백분율)
특성화고 취업 확대	52(45.6)
중소기업 인력 제공	32(28.1)
특성화고 체질 및 체제 개선	14(12.3)
학생의 현장 직무 능력 향상	13(11.4)
기타	3(2.6)
합계	114(100.0)

결측값 = 4

학교의 성과 향상에 대한 중소기업 특성화고 인력양성사업의 ‘중요도’와 ‘실제 성과에 미치는 영향 정도’는 모두 80% 이상과 60~80%가 대부분을 차지하는 것으로 나타났다. 이는 본 사업이 학교의 성과 향상에 중요한 역할을 하며 실제로도 학교의 성과 향상에 긍정적인 영향을 미치고 있다는 것을 알 수 있다.

<표 11> 학교의 성과 향상에 대한 본 사업의 중요도와 실제 성과 향상에 미치는 영향(N=118)

(단위: 명, %)

구 분	20% 미만	20~40%	40~60%	60~80%	80% 이상	합계
본 사업의 중요도	1(0.9)	3(2.6)	12(10.3)	43(36.8)	58(49.6)	117(100.0)
본 사업이 실제 학교 성과에 미치는 영향 정도	0(0.0)	2(1.7)	17(14.7)	51(44.0)	46(39.7)	116(100.0)

2. 중소기업 특성화고 인력양성사업의 성과 목표에 대한 타당도와 만족도 분석 결과

중소기업 특성화고 인력양성사업의 성과 목표에 대한 타당도는 5점 만점에 평균값 3.89~4.30으로 나타나 제시된 목표가 모두 타당한 것으로 판단된다. 타당도가 비교적 높은 성과 목표는 '중소기업 취업률 제고(4.30)', '중소기업 취업 기회 확대(4.30)', '학교와 중소기업 간 취업 연계 기반 마련(4.28)' 등으로 나타났다. 반면 타당도가 비교적 낮은 성과 목표는 '공동 교육·채용을 위한 취업 연계 모델 도입 및 운영(3.89)', '학생의 기술수준 향상(3.90)' 등으로 나타났다.

중소기업 특성화고 인력양성사업의 성과 목표에 대한 만족도는 5점 만점에 평균값 3.65~4.20으로 나타나 제시된 성과 목표에 대해 대체로 만족하는 것으로 판단된다. 만족도가 비교적 높은 성과 목표는 '중소기업 취업률 제고(4.20)', '중소기업 취업 기회 확대(4.12)', '학교와 중소기업 간 취업 연계 기반 마련(4.04)' 등으로 나타났다. 반면 만족도가 비교적 낮은 성과 목표는 '학생의 기술수준 향상(3.68)', '공동 교육·채용을 위한 취업 연계 모델 도입 및 운영(3.65)' 등으로 나타났다.

타당도가 높은 성과 목표일수록 대체로 만족도도 높은 것으로 나타났다. 그러나 타당도와 만족도의 대응표본 t-검정 결과, '산학협력 교육 강화'와 '중소기업 취업률 제고'를 제외한 모든 성과 목표에서 타당도에 비해 만족도가 낮은 것으로 나타났으며 이러한 결과는 통계적으로 유의한 것으로 나타났다. 이는 '산학협력 교육 강화'와 '중소기업 취업률 제고'를 제외한 성과 목표가 제대로 달성되지 못하였다는 것을 의미한다. 특히 '중소기업에 대한 학생의 이해 증진', '특성화고에 대한 중소기업의 이해 증진', '취업 과정을 기반으로 한 진로 지도 프로그램의 체계화', '현장견학보다 현장체험 및 실습 위주의 현장학습 실시', '협약기업에 대한 맞춤형 기능인력 양성', '학생의 현장적응력 제고', '학교와 중소기업 간 취업 연계 기반 마련', '공동 교육·채용을 위한 취업 연계 모델 도입 및 운영', '교원의 현장 전문성 강화' 등은 타당도에 비해 만족도가 크게 낮은 것으로 나타났다.

<표 12> 중소기업 특성화고 인력양성사업의 성과 목표에 대한 타당도 및 만족도의 대응표본 t-검정 분석 결과(N=118)

성과 영역	성과 목표	분류	빈도	M	SD	t
중소기업 특성화고 마인드 제고	중소기업에 대한 학생의 이해 증진	타당도	111	4.17	.658	4.38***
		만족도	111	3.86	.732	
	중소기업에 대한 교원의 이해 증진	타당도	111	4.17	.658	4.17***
		만족도	111	3.86	.706	
	특성화고에 대한 중소기업의 이해 증진	타당도	111	4.18	.720	4.42***
		만족도	111	3.89	.730	
진로지도	학생의 직업관 함양	타당도	111	4.16	.667	3.49**
		만족도	111	3.94	.685	
	취업 과정을 기반으로 한 진로지도 프로그램의 체계화	타당도	111	4.22	.669	4.22***
		만족도	111	3.98	.713	
현장중심 교육과정 운영	산학협력 교육 강화	타당도	110	4.10	.634	1.05
		만족도	110	4.02	.669	
	학생의 기술수준 향상	타당도	110	3.90	.628	3.47**
		만족도	110	3.68	.662	
	현장견학보다 현장체험 및 실습 위주의 현장학습 실시	타당도	110	4.19	.683	4.37***
		만족도	110	3.84	.803	
취업역량 강화	협약기업에 대한 맞춤형 기능인력 양성	타당도	110	4.20	.717	3.92***
		만족도	110	3.93	.838	
	학생의 현장적응력 제고	타당도	110	4.18	.731	4.54***
		만족도	110	3.87	.718	
취업연계	중소기업 취업률 제고	타당도	110	4.30	.657	1.73
		만족도	110	4.20	.617	
	중소기업 취업 기회 확대	타당도	110	4.30	.738	3.21**
		만족도	110	4.12	.665	
	학교와 중소기업 간 취업 연계 기반 마련	타당도	110	4.28	.679	3.82***
		만족도	110	4.04	.695	
산학협력 체계 구축	자기 조직(학교)의 외부에 대한 홍보	타당도	110	3.95	.746	2.14*
		만족도	110	3.82	.714	
	산학협력 기회 확대	타당도	109	4.17	.705	2.66**
		만족도	109	4.01	.680	
	산업 업종별 협회 및 단체와 학교 간 협력 체계 구축	타당도	110	3.94	.810	2.75**
		만족도	110	3.76	.741	
공동 교육·채용을 위한 취업 연계 모델 도입 및 운영	타당도	110	3.89	.695	3.59***	
	만족도	110	3.65	.783		
교원 역량 강화	교원의 현장 전문성 강화	타당도	110	4.08	.755	4.26***
		만족도	110	3.74	.817	

빈도값은 대응변수(타당도, 만족도) 비교에 따른 분석별 결측값이 모두 제외된 값임
 응답 범위: 1(전혀 타당하지 않음) ~ 5(매우 타당함) / 1(전혀 만족하지 않음) ~ 5(매우 만족함), Likert 5점 척도
 *p<.05, **p<.01, ***p<.001.

이상의 내용을 종합해보면, 교원은 중소기업 특성화고 인력양성사업을 중소기업으로의 학생 취업을 위한 방편으로 인식하고 있는 반면, 학생의 현장 중심 교육 시스템화, 산학협력 체계 구축 등 장기적인 관점에서의 학생 취업 방안으로는 덜 인식하고 있다는 것을 알

수 있다. 따라서 장기적인 관점에서 취업의 질적 제고를 위한 방안으로 본 사업이 체계적으로 운영될 수 있도록 교원의 인식의 전환이 요구된다. 그리고 중소기업 특성화고 인력양성 사업의 성과를 보다 향상시킬 수 있도록 다양한 방안이 제시될 필요가 있다.

3. 중소기업 특성화고 인력양성사업 취업맞춤반의 성과 목표에 대한 타당도와 만족도 분석 결과

취업맞춤반의 성과 목표에 대한 타당도는 5점 만점에 평균값 3.92~4.38로 나타나 제시된 목표가 모두 타당한 것으로 판단된다. 타당도가 비교적 높은 성과 목표는 '산학협력 기회 확대(4.38)', '학생의 취업 기회 확대(4.36)', '학생의 바람직한 진로 결정(4.27)' 등으로 나타났다. 반면 타당도가 비교적 낮은 성과 목표는 '학생의 직무 수행에 필요한 수리 능력 향상(3.92)', '학생의 직무 수행에 필요한 팀워크 능력 향상(4.02)' 등으로 나타났다.

취업맞춤반의 성과 목표에 대한 만족도는 5점 만점에 평균값 3.73~4.23으로 나타나 제시된 성과 목표에 대해 대체로 만족하는 것으로 판단된다. 만족도가 비교적 높은 성과 목표는 '학생의 취업 기회 확대(4.23)', '산학협력 기회 확대(4.12)', '학교의 전공 기초 기술 향상(4.10)' 등으로 나타났다. 반면 만족도가 비교적 낮은 성과 목표는 '학생의 직무 수행에 필요한 수리능력 향상(3.73)', '학생의 직무 수행에 필요한 팀워크 능력 향상(3.82)' 등으로 나타났다.

타당도가 높은 성과 목표일수록 대체로 만족도도 높은 것으로 나타났다. 그러나 타당도와 만족도의 대응표본 t-검정 결과, 모든 성과 목표에서 타당도에 비해 만족도가 낮은 것으로 나타났으며 이러한 결과는 통계적으로 유의한 것으로 나타났다. 이는 취업맞춤반의 성과 목표가 제대로 달성되지 못하였다는 것을 의미한다. 특히 '양질의 취업처 발굴', '현장 중심 교육 실시', '학생의 전공 심화 기술 향상', '학생의 직무 수행에 필요한 문해 능력 향상', '학생의 직무 수행에 필요한 커뮤니케이션 능력 향상' 등은 타당도에 비해 만족도가 크게 낮은 것으로 나타났다.

따라서 취업맞춤반의 성과를 보다 향상시킬 수 있도록 다양한 방안이 제시될 필요가 있다. 우선 양질의 협약 기업 발굴과 기업들의 보다 적극적인 참여가 이루어질 수 있는 기반이 조성되어야 한다. 또한 취업맞춤반이 현장 중심 교육 강화, 직무 수행에 기반한 학생의 전공 심화 기술 향상, 문해 능력과 커뮤니케이션 스킬 등과 같은 직업기초능력의 향상 등을 실현할 수 있도록 보다 내실 있게 운영되어야 한다.

<표 13> 취업맞춤반의 성과 목표에 대한 타당도 및 만족도의 대응표본 t-검정 분석 결과(N=118)

성과 영역	성과 목표	분류	빈도	M	SD	t
취업 기회 확대 및 양질의 일자리 연결	학생의 취업 기회 확대	타당도	109	4.36	.618	2.09*
		만족도	109	4.23	.705	
	양질의 취업처 발굴	타당도	108	4.19	.703	4.97***
		만족도	108	3.83	.837	
산학협력을 통한 현장 중심 교육 실시	산학협력 기회 확대	타당도	108	4.38	.560	4.72***
		만족도	108	4.12	.711	
	현장 중심 교육 실시	타당도	108	4.30	.662	4.85***
		만족도	108	3.95	.789	
특정 직무 기술	학생의 전공 기초 기술 향상	타당도	108	4.28	.670	2.92**
		만족도	108	4.10	.760	
	학생의 전공 심화 기술 향상	타당도	108	4.12	.698	3.26**
		만족도	108	3.93	.800	
일반 직무 기술	학생의 직무 수행에 필요한 문해 능력 향상	타당도	108	4.12	.698	3.97***
		만족도	108	3.89	.722	
	학생의 직무 수행에 필요한 수리 능력 향상	타당도	108	3.92	.745	3.44**
		만족도	108	3.73	.756	
전이 가능성 있는 기술	학생의 직무 수행에 필요한 팀워크 능력 향상	타당도	108	4.02	.703	3.57**
		만족도	108	3.82	.759	
	학생의 직무 수행에 필요한 커뮤니케이션 능력 향상	타당도	108	4.12	.693	4.75***
		만족도	108	3.83	.767	
	학생의 업무 태도 향상	타당도	108	4.25	.597	4.10***
		만족도	108	4.00	.676	
학생의 합리적인 진로 결정	학생의 바람직한 진로 탐색	타당도	108	4.25	.660	3.70***
		만족도	108	4.04	.688	
	학생의 바람직한 진로 결정	타당도	108	4.27	.653	4.59***
		만족도	108	4.02	.662	

빈도값은 대응변수(타당도, 만족도) 비교에 따른 분석별 결측값이 모두 제외된 값임
 응답 범위 1(전혀 타당하지 않음) ~ 5(매우 타당함) / 1(전혀 만족하지 않음) ~ 5(매우 만족함), Likert 5점 척도
 *p<.05, **p<.01, ***p<.001.

V. 결론 및 제언

1. 결론

이 연구의 결론은 다음과 같다.

첫째, 중소기업 특성화고 인력양성사업의 담당 교원은 본 사업의 주요 내용을 대체로 잘 인식하고 있으며 본 사업의 목적을 대체로 특성화고의 취업 확대와 중소기업의 인력 제공으로 인식하고 있다. 그리고 본 사업이 학교 성과 향상에 중요하며 실제로도 성과 향상에 긍정적으로 영향을 미친다고 인식하고 있다.

둘째, 중소기업 특성화고 인력양성사업의 담당 교원은 중소기업에 대한 학생의 이해 증진, 중소기업에 대한 교원의 이해 증진, 특성화고에 대한 중소기업의 이해 증진, 학생의 직업관 함양, 취업 과정을 기반으로 한 진로지도 프로그램의 체계화, 산학협력 교육 강화, 학생의 기술수준 향상, 현장견학보다 현장체험 및 실습 위주의 현장학습 실시, 협약기업에 대한 맞춤형 기능인력 양성, 학생의 현장적응력 제고, 중소기업 취업률 제고, 중소기업 취업 기회 확대, 학교와 중소기업 간 취업 연계 기반 마련, 자기 조직(학교)의 외부에 대한 홍보, 산학협력 기회 확대, 산업 업종별 협회 및 단체와 학교 간 협력 체계 구축, 공동 교육·채용을 위한 취업 연계 모델 도입 및 운영, 교원의 현장 전문성 강화가 본 사업의 성과 목표로 타당하다고 인식하고 있다. 그러나 산학협력 교육 강화, 중소기업 취업률 제고를 제외한다면 나머지 성과 목표의 달성 정도에 대한 만족도는 타당도에 비해 상대적으로 낮다.

셋째, 중소기업 특성화고 인력양성사업의 담당 교원은 학생의 취업 기회 확대, 양질의 취업처 발굴, 산학협력 기회 확대, 현장 중심 교육 실시, 학생의 전공 기초 및 심화 기술 향상, 학생의 직무 수행에 필요한 문해·수리·팀워크·커뮤니케이션 능력 향상, 학생의 업무 태도 향상, 학생의 바람직한 진로 탐색·결정이 취업맞춤반의 성과 목표로 타당하다고 인식하고 있다. 그러나 성과 목표의 달성 정도에 대한 만족도는 타당도에 비해 상대적으로 낮다.

2. 제언

본 연구의 결과를 바탕으로 제언을 제시하면 다음과 같다.

첫째, 중소기업청은 중소기업 특성화고 인력양성사업의 목적을 기술·기능 인력 양성과 취업 지원으로 설정하였으나(중소기업청 홈페이지, 검색일자: 2015.11.26.) 본 사업은 취업 성과 중심으로 운영되고 있다. 따라서 기술·기능 인력 양성을 보다 강화하기 위하여 중소기업청은 참여 학교 심사와 참여 학교별 사업 성과 평가 항목에 해당 항목을 반영하고 사업 운영 전반에 걸쳐 지속적인 모니터링을 실시할 필요가 있다. 특히 현재 본 사업의 주요 내용 중에서 기술·기능 인력 양성과 관련 깊은 특성화 분야의 직업교육과정, 1팀 1기업 프로젝트, 취업맞춤반의 직무분석 기반 교육 프로그램 등에 대한 평가와 관리 체계를 강화하여야 한다. 더불어 취업맞춤반과 1팀 1기업 프로젝트에서 발굴된 자료 및 활동내용의 교육과정 적용에 대한 학교의 자발적 노력도 필요하다.

둘째, 본 사업은 산학협력을 기반으로 운영되는 사업이므로 협약 기업의 적극적인 참여가 필요하다. 그러나 사업의 운영이 학교 중심으로 이루어지기 때문에 사업 운영에 대한 학교의 부담이 기업에 비해 매우 큰 편이다. 따라서 중소기업청은 본 사업에 참여할 협약 기업 발굴을 현재의 수준보다 적극 지원해야 한다. 또한 본 사업에 대한 협약 기업의 성과 평가를 통하여 우수 기업에 대한 포상을 확대하고 협약 기업 대상 연수를 실시하여 중소기업의 산학협력 및 직업교육 참여에 대한 인식을 제고해야 한다.

참 고 문 헌

- 이병욱, 류병구(2008). 기업·공고 연계 맞춤형 인력양성 프로그램 운영 실태 분석-참여 공고 및 중소기업을 중심으로-. **대한공업교육학회**, 33(2), 72-96.
- 이병욱, 안재영(2014). 고졸 취업의 질적 성장을 위한 중등 직업교육기관의 운영 개선에 대한 교원의 인식 조사 연구. **고용직업능력개발연구**, 17(2), 55-79.
- 중소기업중앙회(2013). **2013 중소기업 인력 실태조사 분석 결과**.
- 중소기업청 경영판로국 인력개발과(2014). **중소기업 특성화고 인력양성사업 14년도 업무 추진계획**. http://www.smba.go.kr/kr/policy/support/supportFileList.do?mc=usr0001046&brd_id=A02000&seq=309에서 인출.
- 중소기업청, 중소기업기술정보진흥원(2014). **'14년도 중소기업 특성화고 인력양성사업 세부 운영지침**.
- 중소기업 특성화고 인력양성사업 운영요령(2013). **중소기업청 고시 제2013-8호**. http://www.smba.go.kr/kr/policy/support/supportFileList.do?mc=usr0001046&brd_id=A02000&seq=309에서 인출
- 한국산업기술대학교(2014). **2013년도 중소기업 특성화고 인력양성사업 자문결과 보고서**.
- OECD(2010). *Learning for jobs*. Paris: OECD.
- 중소기업청 홈페이지 <http://www.smba.go.kr>

<Abstract>**An Analysis of Validity and Satisfaction for Objectives of Small and Medium Business(SMB) Administration Subsidy the Human Resource Development Program(HRDP) and the Customized Employment Program(CEP) in Specialized High Schools**

Lee, Byung Wook*, Ahn, Jae Yeong**, Kang, Chol Min***

This research conducted a survey for total 166 teachers of schools so as to analyze validity and satisfaction for performance objectives of SMB administration subsidy the HRDP and the CEP in Specialized High School.

The results of research are as follows.

First, teachers recognize that purpose of HRDP is to expand employment of specialized high school and provide human resource of SMB. And, they recognize that HRDP is important to improve school outcomes and makes a positive effect on the improvement of school outcomes.

Second, teachers recognize that objectives of HRDP are improvement of student's understanding for SMB, improvement of teacher's understanding for SMB, improvement of SMB's understanding of school, cultivation of student's occupational view, systematization of career guiding program based on employment process, strengthening of industry-academia cooperation education, improvement of the level of student's skill, fulfillment of workplace experience and practice focusing workplace learning, training of customized human resource for SMB, improvement of student's adaptation to the workplace, improvement of employment rate for SMB, expansion of job opportunities for students with SMB, preparation of the base of connection between school and SMB, publicity of school, expansion of opportunities to cooperate between SMB and school, establishment of cooperative system among industrial association and school, introduction and operation of the employment connective model for joint

* Professor, Chung-nam National University

** Correspondence: Research fellow, Korea Research Institute for Vocational Education & Training, ahn-jy7594@hanmail.net

*** Correspondence: Daejeon Technical High School, kcmjj@nate.com

education and employment, strengthening of field professionalism of teachers. However, satisfaction for the achievement of objectives of HRDP except for strengthening of industry-academia cooperation education and improvement of employment rate for SMB is relatively lower than the validity.

Third, teachers in charge of human resource training business of middle and small sized company's specialized high school recognize that objectives of CEP are expansion of job opportunities for students with SMB, excavation of good-quality SMB, expansion of opportunities to cooperate between SMB and school, fulfillment of workplace learning, improvement of student's major foundation and in-depth skill, improvement of literacy, math, teamwork and communication abilities for students' job performance, improvement of student's working attitude and student's proper career exploration decision. However, satisfaction for achievement of objectives of CEP is relatively lower than the validity.

Key words: Small and Medium Business Administration Subsidy the Human Resource Development Program and the Customized Employment Program in Specialized High School, Small and Medium Business Administration, Specialized High School