

사람이 희망입니다.

KRIVET Issue Brief

2017

115호

발행인 이용순 | 발행일 2017년 1월 15일 | 발행처 한국직업능력개발원

마이스터고 졸업생에 대한 기업의 만족도 변화 추이

- 마이스터고 졸업생의 전공 관련 역량에 대한 기업의 교육 만족도는 2015년도에 더욱 향상되는 경향을 보이고 있음(전공이론 2013년 87.7% → 2014년 86.3% → 2015년 91.0%, 전공실습 2013년 84.9% → 2014년 83.6% → 2015년 89.0%).
- 기업은 마이스터고 졸업생들이 전문대학 졸업생들에 비해 더 높은 수준의 성실한 근무태도와 대인관계 역량을 갖춘 것으로 인식하고 있음.
- 기업은 마이스터고 졸업생의 향후 발전가능성이 매우 높다고 인식하고 있으며, 이러한 인식 수준이 2015년도에 더욱 향상됨(자기개발 가능성 2013년 94.4% → 2014년 93.8% → 2015년 95.2%, 승진 가능성 2013년 90.9% → 2014년 89.2% → 2015년 93.2%).
- 마이스터고 졸업생을 채용한 기업의 마이스터고 졸업생에 대한 지속적인 채용 계획은 연도별(2013년 ~2015년)로 꾸준히 높게 나타나고 있음(2013년 88.9% → 2014년 86.1% → 2015년 89.4%).

01 분석의 필요성 및 분석 자료

| 마이스터고 졸업생의 성공적인 노동시장 이행을 지원하기 위해 기업의 인식에 대한 지속적인 모니터링이 필요함.

- 마이스터고는 첫 졸업생을 배출한 2013년 이후 4년 연속 90% 이상의 취업률을 달성하는 등 중등 직업교육의 선도 모델로서의 역할을 수행하고 있음.¹⁾
- 이러한 마이스터고의 성과를 지속적으로 유지, 발전시키기 위해서는 학생, 학부모, 기업 등 다양한 이해관계자가 가지고 있는 마이스터고에 대한 인식 및 평가를 지속적으로 모니터링할 필요가 있음.
 - 특히, 마이스터고의 교육 및 졸업생 역량에 대한 기업의 평가는 졸업생 취업의 양과 질적인 측면 모두에서 중요한 의미를 갖고 있음.
- 이 글에서는 지난 3년간(2013년~2015년) 마이스터고 졸업생에 대한 기업의 만족도 변화 추이를 살펴봄으로써, 마이스터고 졸업생의 성공적인 노동시장 이행을 지원하기 위한 정책적 시사점을 도출하고자 함.

| 분석 자료: 한국직업능력개발원의 '마이스터고 졸업생 조사(2013~2015)' 자료

- 한국직업능력개발원에서 3개년(2013년~2015년)에 걸쳐 실시한 '마이스터고 졸업생 조사' 중 기업 담당자 대상 조사 결과를 활용함.
- 분석 대상: 각 연도(2013년~2015년) 1기 마이스터고 졸업생을 채용한 기업 담당자

〈표 1〉 연도별 분석 대상의 기업 규모별 분포

(단위: 명, %)

구분	2013년		2014년		2015년	
	빈도	백분율	빈도	백분율	빈도	백분율
중소기업(300명 미만)	374	74.2	377	78.2	499	80.5
대기업(300명 이상)	130	25.8	105	21.8	121	19.5
계	504	100.0	482	100.0	620	100.0

[각주]

1) 교육부(2016.10.14.), 특성화고·마이스터고 졸업생 취업률 결과 발표 보도자료.

행복한 대한민국을 여는
정부 3.0
[개혁·공유·소통·협력]

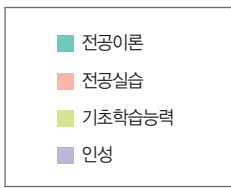


KRIVET 모바일용

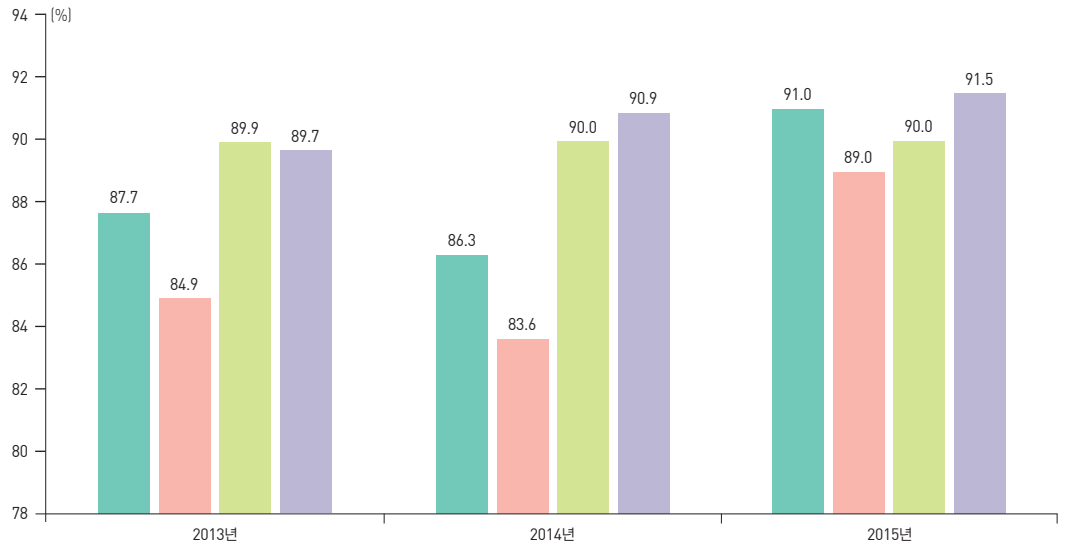
02 마이스터고 교육 만족도

| 마이스터고 졸업생의 전공 관련 역량에 대한 기업의 교육 만족도가 더욱 향상됨.

- 기업의 마이스터고 교육 만족도는 높은 수준을 유지하고 있으며, 2015년도에는 더욱 향상되는 경향을 보임.
 - 마이스터고 졸업생의 기초학습능력과 인성에 대한 만족도는 90% 내외를 유지하고 있음.
 - 전공이론에 대한 만족도는 2014년 86.3% → 2015년 91.0%, 전공실습에 대한 만족도는 2014년 83.6% → 2015년 89.0%로 큰 폭으로 상승함. 졸업생들의 전공 관련 역량에 대한 기업의 만족도가 더욱 향상된 것으로 판단됨.



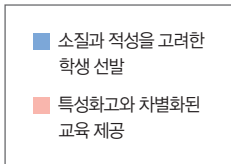
주 |
 '귀사에서 채용한 마이스터고 졸업생의 교육이 학교에서 충분히 이루어졌다고 생각하십니까?' 문항을 6점 척도(①전혀 그렇지 않음~⑥매우 그러함)로 측정하였으며, 4점 이상(④약간 그러함, ⑤그러함, ⑥매우 그러함)에 응답한 비율로 분석함.



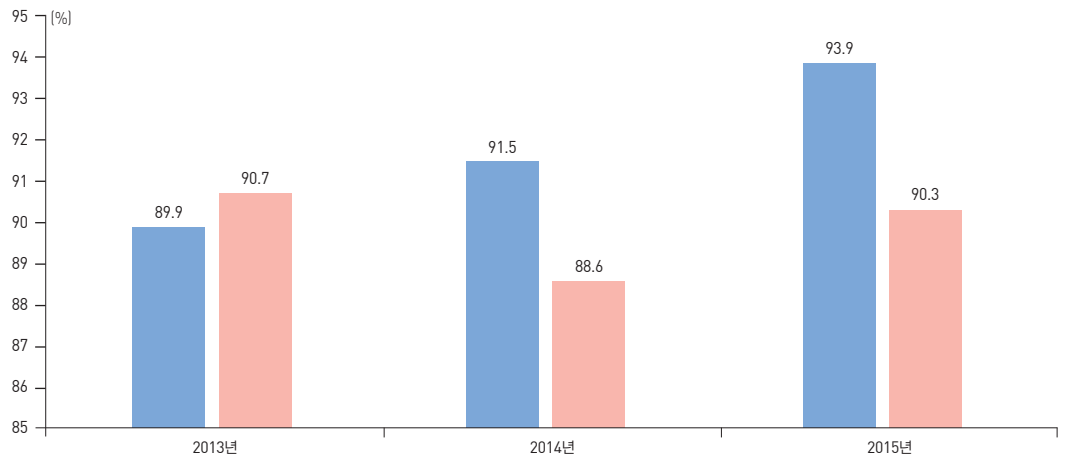
[그림 1] 마이스터고 교육에 만족하는 기업 담당자의 비율

| 마이스터고가 소질과 적성을 고려하여 학생을 선발한다고 인식하는 기업의 비율이 높아지고 있음.

- 마이스터고가 소질과 적성을 고려하여 학생을 선발한다고 생각하는 기업 담당자의 비율은 2013년 89.9% → 2014년 91.5% → 2015년 93.9%로 꾸준히 상승하고 있음.
- 마이스터고는 다른 특성학교와 차별화된 교육을 제공한다고 생각하는 기업 담당자의 비율은 2013년 90.7%, 2014년 88.6%, 2015년 90.3%로 3개년 모두 높은 수준을 유지함.



주 |
 ① '귀사에서 채용한 마이스터고 졸업생을 고려해 볼 때, 마이스터고는 소질과 적성을 고려하여 학생을 선발하고 있다고 생각하십니까?'.
 ② '귀사에서 채용한 마이스터고 졸업생을 고려해 볼 때, 귀사는 마이스터고가 다른 특성학교와 차별화된 교육을 제공하고 있다고 생각하십니까?' 문항을 6점 척도(①전혀 그렇지 않음~⑥매우 그러함)로 측정하였으며, 4점 이상(④약간 그러함, ⑤그러함, ⑥매우 그러함)에 응답한 비율로 분석함.

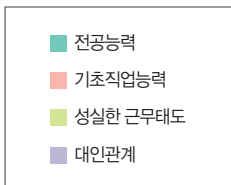


[그림 2] 마이스터고 교육의 질이 높다고 인식하는 기업 담당자의 비율

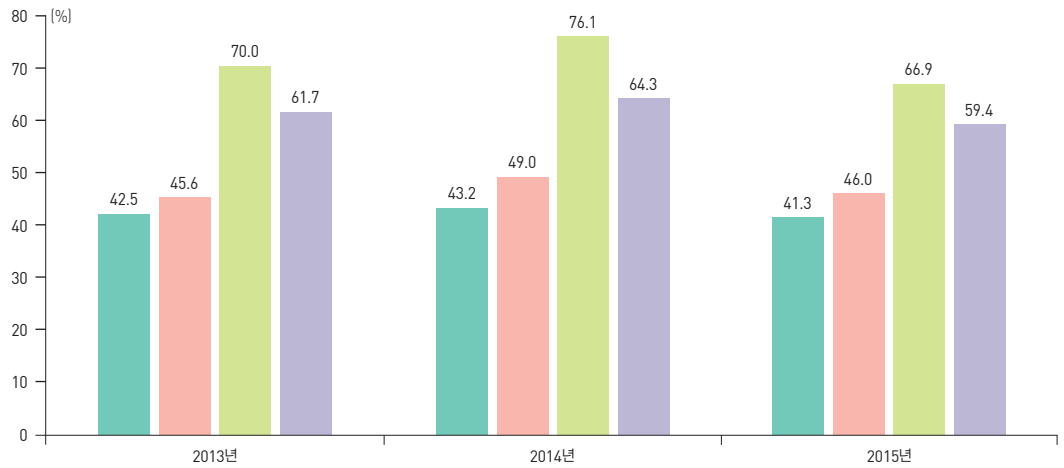
03 마이스터고 졸업생에 대한 역량 평가

기업은 마이스터고 졸업생이 전문대학 졸업생에 비해 전반적으로 다소 높거나 유사한 수준의 역량을 갖춘 것으로 인식함.

- 근무태도의 성실성과 대인관계 역량 수준에서 전문대학 졸업생보다 마이스터고 졸업생이 더 높다고 생각하는 기업 담당자의 비율은 꾸준히 높음.
 - 특히, 전문대학 졸업생과 비교할 때 마이스터고 졸업생은 성실한 근무태도(70.0%→76.1%→66.9%)에서 가장 높은 점수를 받았으나, 2015년도에는 다소 하락함.
- 전문대학 졸업생 대비 마이스터고 졸업생의 전공능력과 기초직업능력이 더 높다고 생각하는 기업 담당자의 비율은 40%대 수준으로, 기업은 마이스터고 졸업생의 전공능력과 기초직업능력이 전문대학 졸업생과 비교적 유사한 수준인 것으로 인식하고 있음.



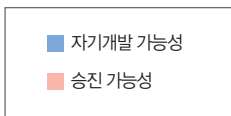
[주]
전문대학 졸업생 대비 마이스터고 졸업생의 역량 수준: '귀사가 채용한 마이스터고 졸업생이 동일 분야 전문대학교 출신자에 비해 어떠한 역량을 갖추었다고 생각하십니까?' 문항을 6점 척도(①매우 낮음~⑥매우 높음)로 측정하였으며, 4점 이상(④약간 높음, ⑤높음, ⑥매우 높음)에 응답한 비율로 분석함.



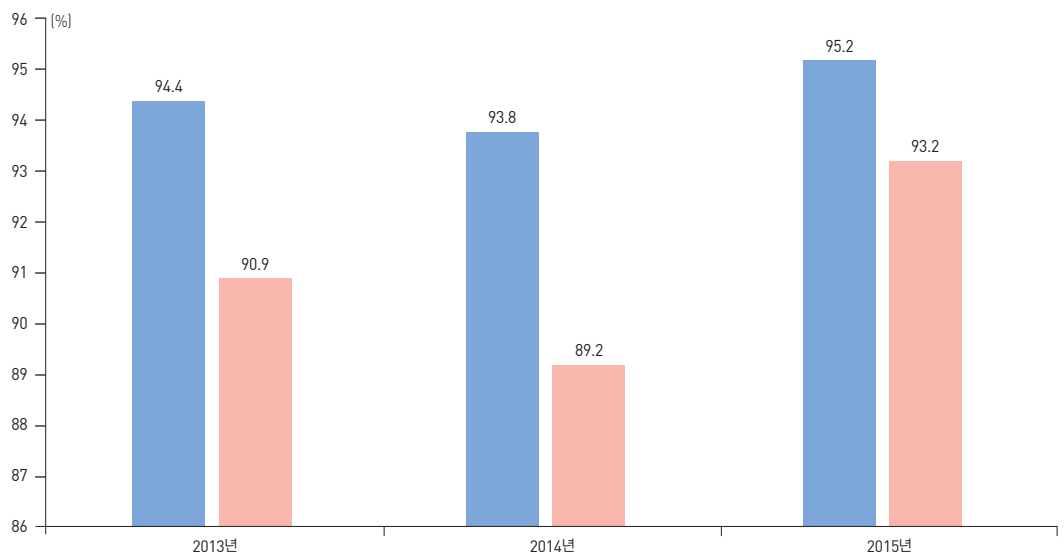
[그림 3] 전문대학 졸업생 대비 마이스터고 졸업생의 역량이 높다고 생각하는 기업 담당자의 비율

기업은 마이스터고 졸업생의 향후 발전가능성이 매우 높은 것으로 인식하고 있음.

- 기업은 마이스터고 졸업생의 자기개발 가능성 및 승진 가능성을 매우 높은 수준으로 인식하고 있으며, 특히 2015년도에는 이러한 인식 수준이 더욱 높아지는 경향을 보임.



[주]
마이스터고 졸업생의 발전가능성: '귀사는 향후 마이스터고 졸업생의 발전 가능성이 있다고 생각하십니까?' 문항을 '자기개발 가능성'과 '승진 가능성'으로 나누어 6점 척도(①전혀 그렇지 않음~⑥매우 그러함)로 측정하였으며, 4점 이상(④약간 그러함, ⑤그러함, ⑥매우 그러함)에 응답한 비율로 분석함.



[그림 4] 마이스터고 졸업생의 자기개발 가능성 및 승진 가능성이 높다고 생각하는 기업 담당자의 비율

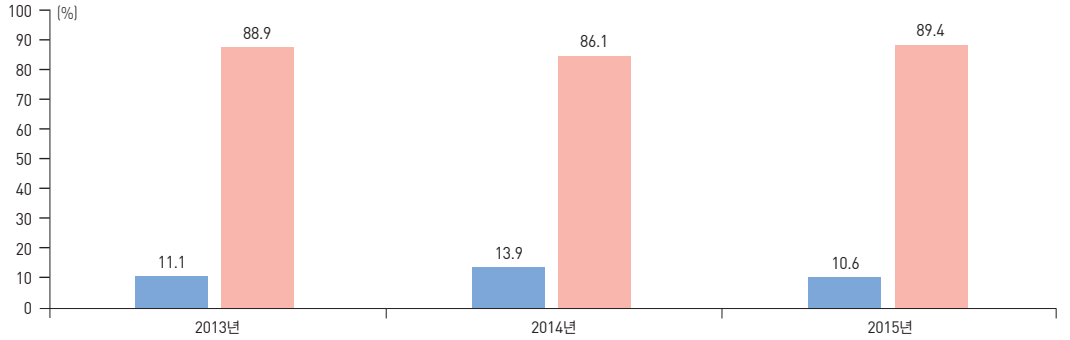
04 마이스터고 졸업생 향후 채용 계획

기업은 마이스터고 졸업생에 대한 향후 채용 전망을 꾸준히 긍정적으로 평가하고 있음.

- 마이스터고 졸업생을 채용한 기업의 향후 채용 계획을 살펴보면, 3개년도 모두 향후 마이스터고 졸업생을 지속적으로 채용하는 것에 대해 86.0% 이상이 긍정적으로 인식하고 있음.

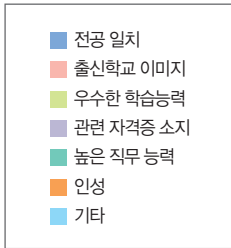


주 | '귀하는 향후 마이스터고 졸업생을 계속적으로 채용해야 한다고 생각하십니까?' 문항을 6점 척도(①매우 그렇지 않음~⑥매우 그러함)로 측정하였으며, 4점 이상(④약간 그러함, ⑤그러함, ⑥매우 그러함)에 응답한 비율로 분석함.

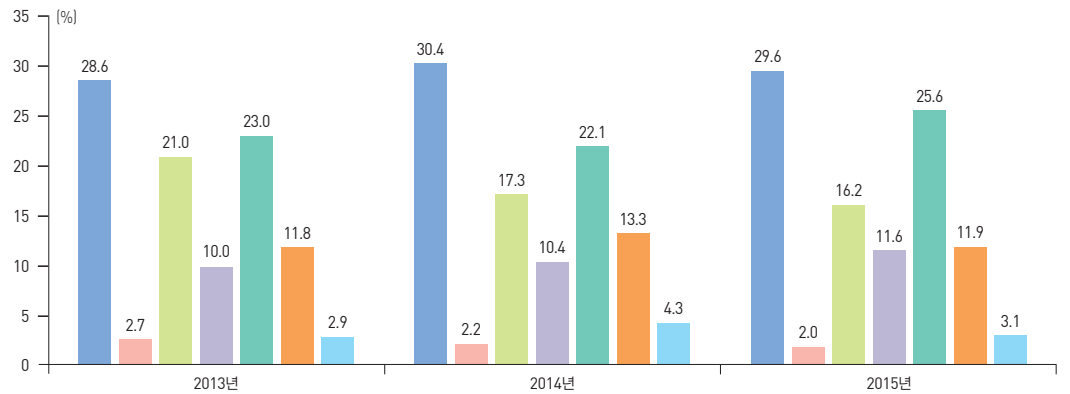


[그림 5] 마이스터고 졸업생의 향후 채용 전망

- 마이스터고 졸업생을 지속적으로 채용해야 하는 이유로는 3개년도 모두 전공 일치가 가장 높았으며, 그 다음으로 높은 직무능력, 우수한 학습능력, 인성, 관련 자격증 소지, 기타, 출신학교 이미지 순으로 나타남.



주 | '채용을 해야 한다고 생각하신다면, 그 이유는 무엇입니까?'의 문항에 응답한 비율로 분석함.



[그림 6] 마이스터고 졸업생의 향후 채용 계획 이유

05 시사점

- 기업에서는 마이스터고의 교육 수준과 채용한 졸업생의 역량 수준에 대해 전반적으로 높은 만족도를 보이고 있으며, 이러한 인식이 점차 높아지는 경향을 보이고 있음.
 - 이러한 결과는 그동안 지속적으로 추진해온 산업수요 맞춤형 교육의 성과가 나타난 것으로 판단되며, 이러한 성과가 유지되기 위해서는 마이스터고의 교육 모델을 꾸준히 추진할 수 있도록 지속적인 정책 지원이 요구됨.
- 마이스터고 졸업생을 채용한 경험이 있는 기업들의 마이스터고 졸업생에 대한 향후 채용 계획은 긍정적으로 나타나고 있으나, 이러한 채용 계획이 실제 취업과 연결될 수 있도록 꾸준한 관심과 지원이 요구됨.
 - 마이스터고 졸업생을 채용한 기업들의 피드백을 주기적으로 받고, 이를 학교 운영에 체계적으로 반영할 수 있는 시스템을 마련할 필요가 있음.
 - 또한, 마이스터고 졸업생들의 노동시장 이행 이후에 나타나는 다양한 정착 과정을 지속적으로 모니터링하고, 이를 토대로 정책적 지원 방안을 모색할 필요가 있음.

김 중 우(한국직업능력개발원 연구위원)
김 성 남(한국직업능력개발원 부연구위원)