View metadata, citation and similar papers at core.ac.uk
brought to you by CORE
provided by Korea Research Institute for Vocational Education & Training

창조 교육훈련 · 고용 CEO를 위한
KRIVET Issue Brief
2016
95호
발행인 이용순 | 발행일 2016년 3월 15일 | 발행처 한국직업능력개발원

고졸 재직근로자의 후진학 계속교육 수요와 참여 여건은 충분한가?

– 고졸 취업자 가운데 후진학 계속교육이 필요하다고 생각하는 경우는 60.9%, 향후 후진학 계속교육에 참여할 의향이 있는 경우는 56.0%로, 후진학 계속교육에 대한 참여 의지가 매우 강함.

– 고졸 취업자의 절반 이상(55.5%)이 3년 이내에 후진학 계속교육에 대한 수요가 증가할 것이라고 전망함.

– 후진학 계속교육에 참여하고 싶은 주된 이유는 '현재 담당하고 있는 직무와 상관없이 자기개발을 위하여(33.8%)', '현재 담당하고 있는 직무능력 향상을 위하여(27.0%)', '학위 취득을 통해 사회적으로 인정받고 싶어서(24.9%)'임.

– 후진학 계속교육에 참여하고 싶지 않은 주된 이유는 '시간적 여유가 없음(33.8%)', '학위 취득의 필요성을 느끼지 않음(24.7%)', '공부에 흥미가 없음(22.4%)'임.

01 분석의 필요성 및 분석 자료

| 고졸 선취업자의 후진학 계속교육에 대한 이해와 참여 수요를 높이기 위해, 홍보 및 참여 여건 개선 대책이 필요

- 선취업 · 후진학 정책에 따라 특성화고 및 마이스터고의 취업 비중은 점차 증가하는 추세이나 이들의 대학 진학에 대한 희망 역시 줄어들지 않는 상황임.
- 향후 선취업 · 후진학 정책은 조기 취업을 장려함으로써 대졸 청년층 실업문제를 완화하고 완충하는 시스템으로 작용해야 하며, 취업 후 직무와 관련한 진학을 통해 다양한 학위를 취득할 수 있도록 하는 제도로 정착되어야 함.
- 특성화고 및 마이스터고 출신 취업자들의 후진학 계속교육에 대한 이해와 참여 및 애로사항을 분석하여 후진학 참여 수요를 확대하기 위한 정책적 시사점을 도출하고자 함.

| 분석 자료: 한국직업능력개발원의 「후진학 계속교육에 대한 고졸 재직근로자 수요조사(2015)」

- 분석 자료: 한국직업능력개발원의 2015년도 『후진학 계속교육 수요조사 및 장 · 단기 발전 방안』에서 수행한 「후진학 계속교육에 대한 고졸 재직근로자 수요조사」
- 분석 대상: 2013~2014년 특성화고, 마이스터고, 기타고교(일반고를 포함한 각종학교) 졸업자 1,114명

행복한 대한민국을 여는 정부3.0
[개방 · 공유 · 소통 · 협력]
KRIVET 모바일홈

〈표 1〉 응답자 특성

(단위: 개교, %)

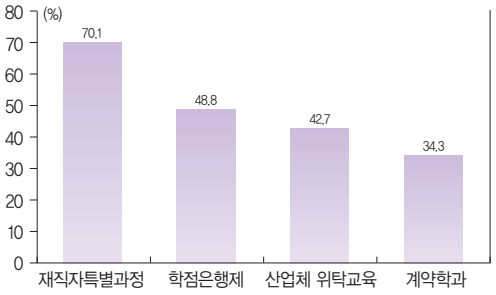
구분		사례 수	비율
전체		1,114	100.0
졸업연도	2013년	515	46.2
	2014년	599	53.8
졸업학교 유형	특성화고 졸업	970	87.1
	마이스터고 졸업	58	5.2
	기타(일반고를 포함한 각종학교)	86	7.7

02 후진학 계속교육에 대한 이해와 필요성

| 후진학에 대한 고졸 재직자의 이해도는 낮음.

● 고졸 재직자의 후진학 계속교육 유형 중 '재직자특별과정'은 70.1%가 알고 있으나, '학점은행제(48.8%)', '산업체 위탁교육(42.7%)', '계약학과(34.3%)'는 절반 이하만이 알고 있음.

– '재직자특별과정'을 제외한 다른 유형에 대해 재직자의 인지 정도가 상당히 낮은 수준으로 나타나 후진학 계속교육에 대한 홍보 강화가 필요함.



[그림 1] 후진학 계속교육 유형별 인지 비율

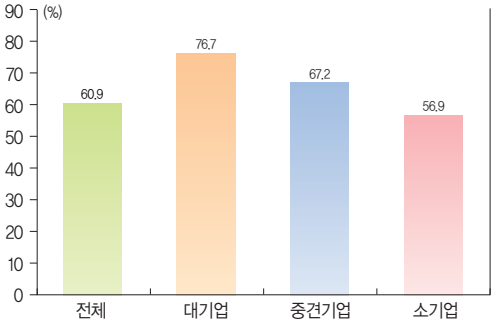
| 주 |
각 항목은 '알고 있음'과 '모르고 있음'으로 측정되었으며, 이 그래프에서는 '알고 있음'에 응답한 비율을 제시함.

| 고졸 취업자 과반수가 후진학 계속교육이 필요하다고 응답함.

● 후진학 계속교육이 필요하다고 생각하는 경우가 60.9%이며, 필요하지 않다고 응답한 비율은 9.2%에 불과함.

– 기업 규모별로 후진학 계속교육이 필요하다고 보는 고졸 선취업자는 대기업 76.7%, 중견기업 67.2%, 소기업 56.9%로, 기업 규모가 클수록 후진학 계속교육에 대한 요구가 높았음.

● 후진학 계속교육에 대한 필요성을 높게 인식하고 있어, 고졸 재직자를 대상으로 체계적인 후진학 지원이 필요함.



[그림 2] 후진학 계속교육이 필요하다고 응답한 비율

| 주 |
각 항목은 5점 척도(① 전혀 필요하지 않음, ② 필요하지 않음, ③ 보통임, ④ 필요함, ⑤ 매우 필요함)로 측정하였으며, 이 그래프에는 '④ 필요함'과 '⑤ 매우 필요함'에 응답한 비율을 제시함.

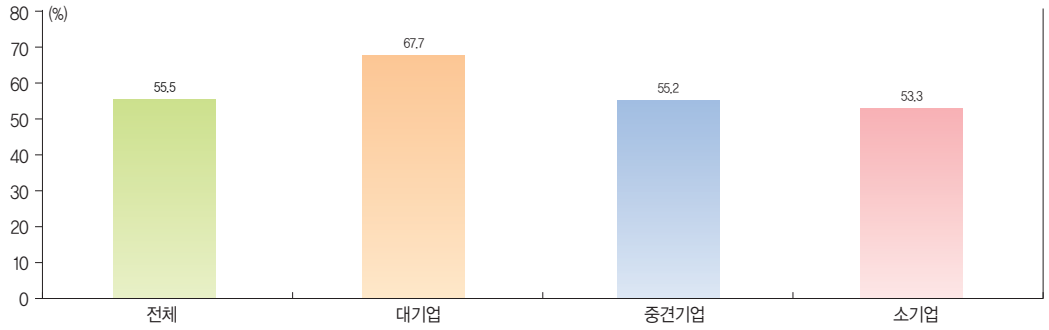
03 고졸 취업자의 후진학 계속교육 참여 수요

| 향후 후진학 계속교육에 대한 고졸 취업자의 수요는 꾸준히 증가할 것으로 전망됨.

● 향후 3년 이내에 고졸 취업자들이 직장과 대학 생활을 병행하고자 하는 수요가 증가할 것으로 보는 경우는 55.5%로 절반 이상이며, 증가하지 않을 것으로 보는 경우는 9.9%에 불과함.

– 기업 규모별로 고졸 취업자들의 후진학 계속교육 수요가 증가할 것으로 보는 비율은 대기업 67.7%, 중견기업 55.2%, 소기업 53.3% 순으로 나타남.

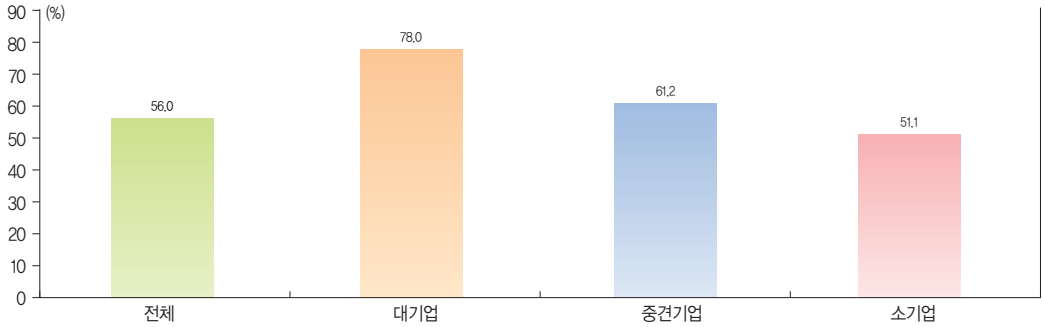
● 향후 후진학 계속교육에 대한 수요가 계속적으로 증가할 것으로 예상됨에 따라, 이런 요구에 부응할 수 있는 체계적 지원체계와 교육의 질 관리 방안 수립이 요구됨.



[그림 3] 향후 3년 이내에 고졸 취업자의 후진학 계속교육 수요가 증가할 것이라고 응답한 비율

| 주 |
각 항목은 5점 척도(① 전혀 그렇지 않음, ② 그렇지 않음, ③ 보통임, ④ 그러함, ⑤ 매우 그러함)로 측정하였으며, 이 그래프에는 '④ 그러함'과 '⑤ 매우 그러함'에 응답한 비율을 제시함.

- 향후 학위 취득을 위해 후진학 계속교육에 참여할 의향이 있는 고졸 재직근로자는 56.0%로, 응답자의 절반 이상이 후진학 계속교육에 참여할 의사를 가지고 있음.
  - 기업 규모별로는 후진학 계속교육에 참여할 의향이 있는 고졸 재직근로자 비율은 대기업이 78.0%로 가장 높고, 그 다음으로 중견기업 61.2%, 소기업 51.1% 순으로 나타남.
- 기업 규모별로 후진학 계속교육에 대한 참여 의사에 편차가 있는 것은 일차적으로 교육 참여를 위한 기업의 여건이나 환경, 즉 고용안정성, 임금, 조직문화, 근로시간 등에 차이가 있기 때문임.



[그림 4] 향후 후진학 계속교육 참여 의향

| 주 |
'예', '아니오'로 측정되었으며, 이 그래프에서는 '예'에 응답한 비율을 제시함.

- 후진학 계속교육에 참여하고 싶은 이유로는 고졸 재직자의 33.8%가 '현재 담당하고 있는 직무와 상관없이 자기개발을 위하여'를 꼽았으며, 그 다음으로는 '현재 담당하고 있는 직무능력 향상을 위하여(27.0%)'와 '학위 취득을 통해 사회적으로 인정받고 싶음(24.9%)'임.

〈표 2〉 후진학 계속교육에 참여하고 싶은 이유

(단위: %)

구분		직무와 상관없이 자기개발	현재 담당 직무 능력 향상	학위 취득을 통한 사회적 인정	승진이나 임금 인상을 위해	이·전직을 위한 준비	다른 부서 이동	기타
전체		33.8	27.0	24.9	11.2	10.8	1.0	0.2
기업 규모	대기업	25.8	36.3	25.8	12.1	8.1	1.6	0.0
	중견기업	33.8	28.2	22.5	14.1	11.3	2.8	0.0
	소기업	35.9	24.6	25.1	10.4	11.3	0.5	0.2

| 주 |
복수응답

| 후진학 계속교육에 참여 의사가 없는 고졸 재직자의 상당수는 시간적 여유가 없거나 학위 취득의 필요성을 느끼지 않는 경우가 많음.

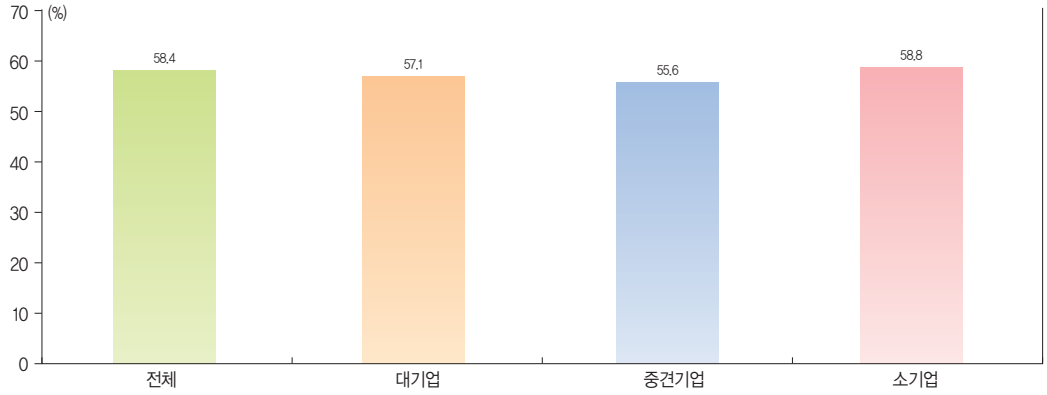
- 후진학 계속교육에 참여를 원하지 않는 주된 이유는 '시간적 여유가 없다(33.8%)', '학위 취득의 필요성을 느끼지 않는다(24.7%)', '공부에 흥미가 없다(22.4%)'의 순으로 나타남.

〈표 3〉 후진학 계속교육에 참여하고 싶지 않은 이유

(단위: %)

구분		시간적 여유가 없음	학위취득의 필요성 없음	공부에 흥미 없음	재정적 여유가 없음	주변에 공부할 수 있는 대학이 없음	회사의 반대가 있을 것임	회사의 지원이 없을 것임	기타	계
전체		33.8	24.7	22.4	9.2	3.4	0.6	0.2	5.7	100
기업 규모	대기업	29.4	32.4	11.8	0.0	11.8	0.0	0.0	14.7	100
	중견기업	37.8	20.0	22.2	6.7	2.2	0.0	0.0	11.1	100
	소기업	33.7	24.6	23.4	10.3	2.8	0.8	0.3	4.3	100

- 후진학 계속교육 참여를 희망하지 않는 이유가 해소될 경우, 후진학 계속교육에 참여할 의향이 있는 응답자는 58.4%임.
  - 기업 규모별로는 소기업 58.8%, 대기업 57.1%, 중견기업 55.6% 순으로 나타남.
- 후진학 계속교육에 대한 미참여 이유가 개인적 취향이나 문제, 즉 공부에 대한 흥미가 없어서인 이유도 있지만, 대부분 시간적 여건이나 재정적 부담도 큰 이유가 되기 때문에, 이러한 부분에 대한 체계적인 지원이 필요함.



[그림 5] 후진학 계속교육에 참여하고 싶지 않은 이유가 해소될 경우의 참여 의향

| 주 |
해당 문항은 '예', '아니오'로 측정되었으며, 이 그래프에서는 '예'에 응답한 비율을 제시함.

04 시사점

- 재직근로자의 후진학 계속교육에 대한 인지도가 전반적으로 낮은 수준이므로, 제도 전반에 대한 적극적 홍보 방안의 마련이 필요함.
- 재직근로자의 절반 이상이 후진학 계속교육이 필요하다고 인식하고 있으며, 후진학에 대한 체계적인 지원을 통해, ① 조기 취업을 통한 청년 실업의 해소, ② 근로자의 직무 능력 향상을 통한 기업 생산성 향상, ③ 자아실현을 통한 개인의 삶의 질 향상 등의 효과를 얻을 수 있음.
- 향후 3년 이내에 고졸 취업자들의 직장생활과 대학생활을 병행하는 수요가 증가할 것으로 판단되며, 이를 수용하기 위해서는 '일과 학습'을 병행할 수 있는 근로자 대상의 체계적인 지원체제의 수립이 필요함.
- 고졸 재직근로자의 후진학을 지원하기 위해서는 ① 지역대학의 지역 산업체에 대한 수요조사와 이를 기반으로 학과 개설 및 정원 조정, 입학 전형 개편이 필요하며, ② 기업체의 근무시간 조정, 교육훈련비 지급, 유연근무제 도입 등의 지원이 필요함.
- 장기적으로 지역의 기업과 대학 사이의 산학협력 체제의 수립을 통해, '일과 학습'을 병행할 수 있는 지역 거버넌스의 구축이 필요함.

김 기 홍 (한국직업능력개발원 선임연구위원)