

직업훈련교사에 대한 단기교육의 만족도 결정요인 - 개도국의 국내초청 직업훈련을 중심으로

Determinants of Satisfaction on Short-Term Training for Vocational School Teachers - Case of Overseas Training in ODA for Developing Countries

강 봉 준*, 이 우 진**

Bong-jun Ghang*, Woo-jin Lee**

요 약

본 연구는 직업훈련교사에 대한 단기교육의 만족도를 결정짓는 요인을 살펴보는 것을 목적으로 하며, 이를 위하여 개발도상국 직업훈련교사에 대한 국내초청 단기교육의 사례를 분석하였다. 실증분석은 2008년부터 2011년까지 개발도상국 직업훈련교사들의 직업능력역량 강화를 위하여 한국산업인력공단에서 주관하는 'ODA 국내초청 직업훈련 프로그램'에 참가한 개발도상국 직업훈련교사 226명의 설문지에 대해서 실시되었다. 실증분석결과 훈련 전 수요조사 정도가 높을수록, 훈련기간이 길수록, 훈련생의 전공과 일치되고 학습수준에 적합할수록 직업훈련 단기교육에 대한 만족도가 높았다. 본 연구의 결과를 토대로 ODA 국내초청연수와 직업훈련교사 단기교육에 대한 시사점을 도출하면, 교육생의 인적특성을 고려한 프로그램이 개발되어야 하고, 교육생의 초기 학습 수준과 적성을 반영할 수 있는 세분화된 교육과정개발이 필요하다고 요약될 수 있다.

Key Words : Vocational Training; ODA; Satisfaction on Training, Short-Term Training

ABSTRACT

The purpose of this study is to research factors determining satisfaction on the short-term training courses offered to vocational school teachers, and to analyze the case of the overseas training for developing countries. An empirical study is performed by surveying 226 trainees having participated in international HRD program of the HRD Korea during 2008~2011. The results show that the training demand survey, training period and fitting to the trainees' major and the educational level positively affect the satisfaction on the short-term training for teachers of vocational schools. The implication of this study is that programs customized to personal attributes and educational level are needed in the ODA overseas training and the short-term training for teachers of vocational schools.

* 한국기술교육대학교 산업경영학부 (bongjun@koreatech.ac.kr)

** 한국산업인력공단 국제HRD센터 (disk9@hrdkorea.or.kr)

제1저자 (First Author) : 강봉준

교신저자 : 강봉준

접수일자 : 2012년 4월 22일

수정일자 : 2012년 5월 17일

확정일자 : 2012년 6월 01일

I. 서론

우리 정부는 개발도상국에 대한 양허성 차관을 지원하기 위하여 1987년 한국수출입은행에 대외경제협력기금(EDCF: Economic Development Cooperation Fund)을 창설하였고, 1991년에는 무상원조 전담기관으로 외무부 산하에 한국국제협력단(KOICA: Korea International Cooperation Agency)을 설립하여 개도국에 대한 본격적인 원조제공의 기반을 구축하였다. 이후 정부의 연간 대외원조 총액은 지속적으로 증가하였으며, 2007년 OECD 개발원조위원회(DAC)에 2010년까지 가입할 것임을 결정하고, 2009년 24번째 회원국으로 DAC에 가입하였다.

무상원조 전담기관인 KOICA의 경우, 전문인력 파견, 인프라 건축, 물자지원, 국내초청 연수 및 개발조사를 수행하고 있다. 이 중 국내초청연수는 개발도상국의 기술 인적자원개발 및 제도 구축을 지원하기 위한 인력양성 사업으로서, 개발도상국의 직업훈련교사, 기술인력, 관리자 및 정책입안자를 국내 교육기관으로 초청하여, 우리나라가 경제발전을 이루는 과정에서 축적한 기술과 경험을 전수하고 있다. 그러나 국내초청연수는 교육생 유형과 교육과정 그리고 교육기관이 다양해서 소기의 성과를 내기에 가장 어려운 분야로 꼽히고 있다.

특히 국내초청연수의 대부분은 원조수혜국 직업훈련교사를 국내 교육기관에 초청하여 단기교육과정을 이수하도록 하고 있는데, 무상원조의 효과를 제고시키기 위해서는 교육의 만족도에 영향을 미치는 요인에 대한 연구가 필요하다. 또한 직업훈련교사에 대한 단기교육을 연구대상으로 하고 있기 때문에, 본 연구의 연구결과를 국내 직업훈련교사에 대한 단기연수의 효과성 제고방안 수립에도 응용할 수 있을 것으로 사료된다.

II. 선행연구

여기서는 교육훈련의 만족도와 이에 영향을 미치는 결정요인에 대한 선행연구를 살펴본다.

1. 교육훈련의 만족도

교육훈련 만족도에 관한 선행연구는 내용중심 접근과 과정중심 접근으로 분류하여 살펴볼 수 있다. 교육훈련 만족도에 대한 내용중심 접근은 국내·외의

많은 선행연구에서 다루어졌다.

선행연구에서는 교육훈련 만족에 대한 주요내용으로 결과적 측면의 교육방법에 대한 만족과 과정적 측면인 교육내용에 대한 만족으로 나누어 언급하였으며[1], 보다 다각적으로 교육훈련의 만족에 관한 내용을 살펴본 연구는 교육훈련 만족의 주요 내용에 대하여 학습자의 다양한 요구에 초점을 맞추어 교육내용과 교육방법에 대한 만족 외에도 교육환경이나 담당직원에 대한 만족에 대하여 강조하였다. 즉, 인간은 다양한 요구를 가지고 있기 때문에 아무리 우수한 교육내용과 교육방법을 통해 교육훈련이 수행되어도 교육시설과 설비, 담당직원의 서비스, 인간관계 등이 미흡하다면 불만족을 느낀다고 하였다[2].

또한 교육훈련 만족에 대해 교육의 질, 교수와의 관계, 학우관계, 교육과정, 행정, 시설 등의 지각을 통한 만족도와 학생에 대한 교수들의 관심정도, 행정직원과의 관계, 학생 지원 서비스의 우선순위 등 교육훈련 주변 요인의 내용을 조사방법으로 제시한 연구도 있다. 이 연구에서는 지각을 통한 만족도는 포괄적인 만족도를 나타내고, 교육훈련 주변 요인 조사는 다양하고 복잡한 학생요구를 충족하기 위한 만족요인의 내용으로 적절하다고 하였다. 또 교육훈련 만족도를 학생들의 교육경험에 대한 주관적 반응을 조사하는 것이라고 하였고, 투입-환경-결과 모형을 설정한 후 교육현장 전반을 환경변수로 정의하고 그것과 만족도와의 관계를 분석하였다. 그는 만족도 조사를 위해 주요 구성요인으로서 교수, 교육과정과 수업, 학생들의 학교생활, 학생지원 서비스, 시설, 교육여건, 교과목 이수 기회, 교수의 학생에 대한 태도, 학교의 변화와 전망, 행정에 대한 신뢰, 다양성의 추구, 교육자원과 사회적 평판 등 대학에서 제공하는 서비스의 거의 모든 영역을 포괄하였다. 이 구성요인들을 요인분석을 통해서 교수와의 관계성, 교육과정과 수업, 학생들의 학교생활, 교육시설의 네 영역으로 분류하였다[3].

다른 연구에서는 교육훈련 만족의 구성요인의 주요 내용으로 교수능력, 교육내용, 컴퓨터 활용, 그리고 성적 평가 등을 사용하였으며, 이를 통해 특정 교과에 대한 교육훈련 만족도를 조사하였고[4], 교육훈련 만족도의 주요 구성요인으로 교육과정, 교수·학습, 도서관, 교육실습시설, 전산시설, 학생서비스, 학교환경, 식당 및 휴게실, 학생회 활동, 자기개발기회 등의 10개 영역을 정하였고, 이를 중심으로 교육훈련의 만족도를 측정하였다[5].

국내에서도 교육훈련의 만족에 관한 내용에 대해 다각적으로 고찰한 연구들이 있다. 시설 및 기자재, 교수태도, 학생수업태도, 교육내용을 교육훈련 만족도의 주요 구성요인으로 정하고 측정을 실시했고[6], 평생교육학습자의 교육훈련 만족 내용으로서 교육내용 만족도, 교육방법에 대한 만족도, 강사(교육담당자)에 대한 만족도, 이용정도에 대한 만족도, 교육시설에 대한 만족도 등의 다섯 가지 영역에 대한 만족도 내용을 분류하였다[7].

선행연구들을 살펴보면 교육훈련 만족에 관한 내용으로서 구성요인에 대해 학자들 사이에 차이가 있지만, 교육훈련 만족의 주요 요인으로서 강사에 관한 만족, 교육내용에 관한 만족, 교육방법에 관한 만족, 교육시설 및 환경에 관한 만족, 교육 담당직원 서비스에 관한 만족 등 다섯 가지 항목이 공통적으로 제시되고 있음을 알 수 있다.

2. 교육훈련 만족도에 대한 결정요인

선행연구에서 살펴본 교육훈련 만족도 결정요인은 내적 요인과 외적 요인으로 구분될 수 있다.

1) 직업훈련의 내적요소

직업훈련 내적요소는 훈련프로그램을 구성하는 요소들로서, 직업훈련의 질적 요소와 양적요소로 나누어진다. 경험적 연구에서 학교교육의 인적자본의 스톡(stock)은 교육의 질적 측면과 양적 측면에서 측정되고 있으며, 교육의 질적 수준이 높을수록, 교육기간이 길수록 경제적 수익이 클 것으로 예측된다. 직업훈련연수를 인적자본요소라고 간주한다면, 교육과 마찬가지로 훈련의 질적 측면과 양적 측면이 훈련효과에 영향을 미칠 것으로 생각한다. 즉 직업훈련의 질적 수준이 높고 기간이 길수록 효과가 높아질 것으로 예상된다.

다음에서는 선행연구에서 검토되어진 직업훈련의 질적 및 양적 요인들을 살펴보았다. 질적 요인 분석에 따르면 직업훈련의 유형은 훈련 제공 주체, 훈련 내용, 훈련 직종 등을 기준으로 다양하게 구분되어 왔다. 훈련유형이 고용효과에 미치는 영향력을 탐색한 기존연구를 통해 일관된 결론을 도출하기는 쉽지 않으나, 훈련유형에 따라 훈련효과가 상이하게 나타난다는 사실은 공통적으로 확인되고 있다. 대부분 연구에서 직업훈련유형의 차이가 취업률에 유의미한 영향을 미치는 것으로 검증되었으나, 공공훈련원은 취업률에 부정적인 효과가 있는 것으로 나타나기도 한다[8].

직업 및 기능교육기관에서의 직업훈련은 유의미

한 효과가 나타나지 않는 반면 사업장내 훈련은 임금수준에 긍정적인 효과가 있는 것으로 검증되었다[9].

직업훈련 내용이 근로자의 고용안정성에 유의한 영향을 미치는 것으로 나타난 연구에서는 향상훈련 참여자의 이직률이 양성훈련이나 전직훈련 참여자의 이직률보다 유의미하게 높은 것으로 나타났으며, 직업기술 향상훈련이나 직업기술 양성훈련 참여자의 임금수준이 전직훈련 참여자의 임금보다 높았으나 그 차이가 유의미한 수준에는 미치지 못했다[10]. 또한 양성훈련 참여자와 향상훈련 참여자간의 임금 차이는 유의미한 수준에 미치지 못하는 것으로 나타났다[11]. 직업훈련 참여는 재취업률에 긍정적인 영향을 미치는 반면 훈련내용은 재취업률에 유의한 영향력을 미치지 못한다고 밝힌 연구는 직업훈련은 노동시장에서의 이탈방지와 재취업 촉진 등에는 유의한 영향을 미치나 일자리 이동에 미치는 효과는 미흡하다고 지적하였다[12].

직업훈련의 양적 측면, 훈련기간의 길이는 학교교육과 마찬가지로 훈련효과에 영향을 미치는 주요한 요인으로 간주된다. 교육의 양적 측면은 년 단위로 측정하는데 반해서 직업훈련의 양은 시간단위로 측정하거나 개월 단위로 측정하는 것이 일반적이다. 훈련기간의 길이는 인적자본의 투자량을 의미하므로 동일한 직업훈련이라면 훈련기간이 길수록 훈련의 소득효과가 클 것이다.

국내 연구에서도 훈련기간은 훈련효과에 정적인 영향력을 미치는 것으로 주장되어 왔다. 직업훈련의 기간은 근로자의 임금에 긍정적 영향을 미치며[10], 근로자의 고용률에도 인과관계를 갖는 것으로 나타났다[8]. 반면 훈련기간은 임금변화에 대한 유의미한 설명력을 가지지 못하기도 했으며[14], 오히려 훈련기간이 짧을수록 훈련효과가 높게 나타난다고 주장되기도 했다[14].

2) 직업훈련의 외적요소

직업훈련의 외적요소는 직업훈련을 받는 근로자의 개인적 특성 및 직업훈련이 이루어지는 사회구조적 특성과 관련된 요인으로서, 성별, 연령 및 초기교육수준 요인이 있다.

먼저 성별 요인에 대해서 살펴보자. 인적자본론적 관점에서는 개인적 능력이 동일하다면 직업훈련의 효과는 남성과 여성이 동일할 것으로 예상된다. 즉 동일한 능력의 남성과 여성이 동일한 시간의 동일한 형태의 직업훈련을 받을 경우 훈련효과는 동일하게 나타날 것으로 예측한다. 직업훈련의 효과를

소득변화로 간주할 때, 남성과 여성 간에 소득효과가 상이하게 나타난다면 그 이유는 노동시장에 참여하고 있는 패턴의 차이로 설명할 수 있다. 여성의 경우 결혼, 출산 등의 요인으로 노동시장에서의 편입과 탈락이 상대적으로 빈번한 경향이다. 그러므로 직업훈련이라는 요인이 노동시장 외부에 있는 여성들을 노동시장으로 끌어들이는 작용을 할 가능성이 남성에 비해 상대적으로 높다. 이러한 이유로 직업훈련을 받기 전 소득과 후 소득의 격차를 훈련효과로 간주할 때, 남성에 비해 여성이 더 높은 훈련효과를 나타낸다는 설명이다.

둘째로 연령 요인에 대해서 살펴보자. 연령이 증가할수록 취업과 높은 소득에 대한 동기와 수행정도에 긍정적 영향을 미칠 것으로 가정된다[8]. 선행연구에서 직업훈련의 효과가 10대에서 가장 낮게 나타나며 30대에서 가장 높게 나타난다고 밝혀 위주장을 뒷받침했다[13]. 또한 직업훈련의 성과가 상대적으로 성인집단에서 높게 나타나며 청소년 집단의 훈련효과는 낮은 것으로 평가되기도 했으나[14], 연령은 취업률에 통계적으로 유의미한 영향을 미치지 못하는 것으로 나타나기도 했다[8].

셋째로 초기 교육수준 요인에 대해서 살펴보자. 인전자본론에 의하면 직업훈련을 수행하는 근로자의 이전 교육수준은 직업훈련효과와 인과관계를 가질 것으로 기대된다. 근로자의 교육수준과 직업훈련 사이의 상호작용 효과에 대해 주목한 연구에서 근로자의 교육수준이 높을수록 직업훈련으로 인한 잠재적 소득의 증가폭이 급속히 증대된다고 밝혔다[15]. 그러나 교육수준과 직업훈련의 효과에 관한 국내연구에서는 둘 간의 유의미한 관계가 나타나지 않고 있다. 근로자의 교육수준은 직업훈련 후 취업상태를 유의미하게 설명하지 못하는 것으로 나타났으며[8], 직업훈련 참여자의 교육수준과 훈련 후 취업률은 유의미한 연관성을 갖지 못하는 것으로 나타났대[16].

마지막으로 직업훈련 경험 요인에 대해서 살펴보자. 직업훈련경험이 취업가능성에 긍정적인 영향을 미친다는 결론은 많은 연구들이 뒷받침해주고 있는데, 직업훈련의 성과분석에 관한 연구에서 직업훈련의 참여가 취업성공에 긍정적 영향을 미침은 물론 실업자의 노동시장 이탈을 감소시키는 것으로 나타났다. 선행연구에서 직업훈련경험이 취업률을 높인다는 사실을 검증했으며[16], 직업훈련경험이 고용률과 연관성이 있는 것으로 나타났다[17]. 직업훈련자의 고용률은 비직업훈련자의 고용률과 비교해 유

의미하게 높았으며, 연령, 성별, 교육수준, 건강상태 등이 통제된 조건에서도 직업훈련경험은 고용상태를 예측하는 유의한 예측변수로 나타났다. 직업훈련과 고용률의 인과관계는 일반 직업훈련자를 대상으로 한 연구에서도 밝혀진 바 있다[7,16].

III. 연구 방법

여기서는 연구모형과 자료수집 및 분석 방법에 대해서 간단히 살펴본다.

1. 연구모형

ODA 국내초청 직업훈련 성과를 반영하는 종속변수로 이론적 배경 및 선행연구에서 논의된 훈련만족도를 선정하였다. 훈련만족도를 선정하게 된 이유는 훈련생들이 대한민국 ODA 국내초청 직업훈련 수료 이후 본국으로 귀국한 다음, 그들의 임금이나 고용창출 같은 경제적 효과를 분석하기에는 시간적, 공간적 제약이 매우 컸기 때문이다. 따라서 훈련만족도에 영향을 미치는 선행연구의 주요 변수 중에 사전수요조사 유무, 훈련기간 및 국적, 소속기관, 성별, 나이 등의 인적특성 독립변수와 훈련생의 학습목적과 학습수준 등 독립변수를 확인하고자 연구모형을 설계하였다.

훈련만족도는 ODA 국내초청 직업훈련 훈련생들이 훈련 전반에 대해 지각하는 주관적 성질이 강한 지표이지만, 훈련만족도의 향상이 중도포기율을 감소시켜 사업효과를 증대시킬 수 있는 의미 있는 지표이기 때문에 선정하였다.

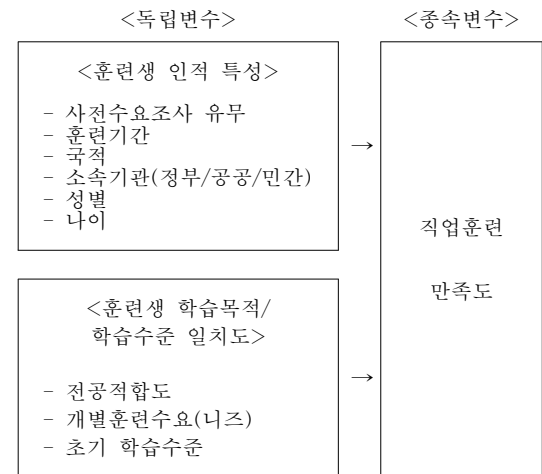


그림 1. 연구모형
Fig. 1. Model

전통적인 훈련만족도 선행연구에서 활용한 주요 변수에 착안하여 훈련만족도에 영향을 미치는 독립 변수를 크게 2가지 특성군으로 설정하였다. 첫째로 참가 ‘훈련생들의 인적 특성’이다. 사전수요조사 수행 여부, 훈련기간(2개월을 기점으로 장·단기 구분), 국적, 훈련생 본국 소속기관(정부기관/공공기관/민간 구분), 성별, 연령의 6가지 인적 특성에 기반하여 직업훈련 만족도를 분석하였다.

둘째로 참가 ‘훈련생들의 학습목적 및 학습수준’이다. 세부 항목으로는 훈련생들의 전공적합도(학습목적), 개별훈련수요(니즈), 초기학습수준과 실제 연수과정과의 일치 정도가 훈련만족도에 미치는 영향을 분석하였다.

다음으로 종속변수인 훈련생들의 훈련만족도를 세부적으로 구분하였다. 첫째로 ‘강사에 대한 만족도’로서, 강사의 수업내용, 교과목 지식수준, 실기 실습교육 능력, 수업교보재 활용 능력, 현장강의 능력에 대한 만족도를 분석하였다. 둘째로 ‘교육시설 및 환경’에 대한 만족도로서, ODA 연수 특성상 불가결한 통·번역 수준, 교육장비, 주거, 교통, 식사, 행정지원 6가지 분야에 대한 만족도를 조사하였다. 셋째로 ‘교육(커리큘럼) 내용’에 대한 만족도로서, 세부 항목으로는 개별 교과과정으로 한국의 직업훈련제도, 훈련원 운영기법, 교재 및 교보재 개발, 직업훈련원 평가기법과 학생지도평가기법, 기술표준(Skill Standard), 직무분석(Job Analysis), CBT(능력기반교수기법; Competency Based Teaching)에 관한 만족도를 조사하였고, 전공교육과 대한민국 언어, 한국문화 체험 같은 교양교육도 부가 항목으로 조사하였다.

2. 자료의 수집 및 분석

본 연구를 수행하기 위해 2008년부터 2011년 4년 사이에 고용노동부 산하 한국산업인력공단 국제 HRD센터에서 ODA 국내초청 직업훈련을 수료한 훈련생들이 작성한 설문지를 취합, 정리하였다. 설문지의 상세 문항 구성은 표 1과 같다.

표 1. 설문지 문항 구성
Table 1. Questionnaire

조사 영역	문항
훈련생 인적 특성	<ul style="list-style-type: none"> - 사전 수요조사 - 훈련기간 - 국적 - 소속기관(정부, 공공, 민간) - 성별 - 연령
훈련생 학습목적 및 학습수준	<ul style="list-style-type: none"> - 전공적합도 - 개별 훈련수요(니즈) - 초기 학습수준
훈련 만족도	<ul style="list-style-type: none"> - 강사에 대한 만족도 - 교육시설 및 환경에 대한 만족도 - 교육내용에 대한 만족도

자료의 수집은 대한민국 ODA 자금을 활용하여 KOICA가 발주한 무상원조 사업과 EDCF가 발주한 유상원조 사업, 그리고 재외동포재단이 발주한 멕시코 및 연해주·사할린 한인후손 무상원조 사업 중 한국산업인력공단이 수행한 11개 단기 국내초청연수 과정을 대상으로 하였다. 기간은 2008년부터 2011년까지 총 4년 동안 수행된 직업훈련을 대상으로 하였으며, 직업훈련생 226명이 훈련 종료 후 작성한 설문지를 취합, 분석하여 정리하였다. 설문 대상을 훈련과정과 응답자 수 및 교과로 구분하여 정리하면 표 2와 같다.

표 2. 설문 응답자
Table 2. Questionnaire respondents

훈련과정명	응답자 수	교과
탄자니아 직훈련수('08)	36	건축, 식품, 석공
탄자니아 직훈련수('09)	37	전기, 용접, 자동차
니카라과 직훈련수('10)	22	전기, 전자, 기계
이라크 직훈련수	17	전기, 건축, 용접
우즈벡 직훈련수	21	전기, 전자, 용접
아프간 직훈련수	38	자동차, 전기, 용접
멕시코 직훈련수('08)	23	용접 자동차
멕시코 직훈련수('10)	12	IT, 자동차
연해주-사할린연수('08)	10	IT, 자동차
연해주-사할린연수('09)	10	IT, 자동차
합계	226	

IV. 연구 결과

본 연구는 7개 국가에서 온 226명을 대상으로 4년간 수행된 11개 단기 공과과정에 대해서 실시된 설문지를 분석하였다. 이 장에서는 설문대상의 인적 특성을 정리하였으며, 설문 결과를 분석하여 연구의 결과를 도출하였다.

1. 설문대상 인적 특성

설문대상인 직업훈련생의 인적 특성은 표 3과 같다. 총 226명 중에서 사전수요조사를 실시한 경우보다는 실시하지 않은 경우가 높았으며, 단기보다는 장기가 많았다. 국가별로는 7개 국가에 고르게 분포하고 있었으며, 소속기관은 정부가 제일 많았다. 정부가 많은 이유는 개발도상국의 직업훈련학교가 국립인 경우가 대부분이기 때문이다. 성별은 남성이 77.9%로 높았으며, 연령은 20대가 가장 많았으며, 그 뒤로 30대, 40대의 비율이 높았다.

표 3. 설문대상 인적 특성
Table 3. Personal characteristics of respondents

인적특성		사례 수	구성비율
사전수요조사	미실시	95	42.0
	실시	131	58.0
훈련기간	단기	100	44.2
	장기	126	55.8
국적	니카라과	22	9.7
	러시아	20	8.8
	멕시코	35	15.5
	아프가니스탄	38	16.8
	우즈베키스탄	21	9.3
	이라크	17	7.5
	탄자니아	73	32.3
소속기관	정부	178	78.8
	공공	47	9.7
	민간	5	2.2
성별	남성	176	77.9
	여성	47	20.8
연령	10대	26	11.5
	20대	74	32.7
	30대	52	23.0
	40대	40	17.7
	50대	19	8.4

직업훈련 만족도에 대하여 6가지 인적 특성 요인 별로 빈도분석과 교차분석을 실시하였다.

2. 만족도 결정요인 분석

훈련만족도에 대한 분석 결과, 훈련생 개인적 특성 중에는 사전수요조사 유무, 훈련기간 및 국적에 따라 훈련만족도에 유의미한 차이가 있는 것으로 나타났다. 사전수요조사의 경우, 한국국제협력단, 재외동포재단의 사전수요조사를 수반하는 무상원조방식 직업훈련이 한국수출입은행의 사전수요조사가 상대적으로 미약한 양허성 차관 방식의 유상원조 훈련보다 만족도가 높았다.

훈련기간에 따른 차이는 2개월 이상의 장기 연수 과정이 2개월 미만의 단기연수과정보다 상대적으로 훈련만족도가 높았다. 특히 2주 정도로 진행되는 개도국 정부 관리자나 직업훈련원 원장급 관리자 연수에 비해 귀국 후 실제 학생들을 가르쳐야 하는 개별 직종별 훈련교사 연수의 경우, 2개월 미만의 단기 연수로는 원조효과를 달성하기가 어렵다는 결론을 유추할 수 있다.

국적의 경우, 일부 대륙 국가에서 훈련만족도에 대한 유의미한 차이가 있었는데, 이라크, 아프가니스탄과 같은 중동국가가 탄자니아, 니카라과, 기타

개도국에 비해 훈련만족도가 낮은 것으로 파악되었다. 이는 이슬람권 국가의 직업훈련교육 진행에 있어서 보다 많은 배려가 필요하다는 결론을 유추해 낼 수 있다.

훈련생 학습목적 및 학습 수준 독립변수군에 나타난 훈련만족도의 차이를 빈도 분석한 결과, ①개인학습수요(4.71), ②훈련생 전공적합도(4.50) 및 ③개인학습수준(4.31) 순으로 Likert 5점 척도 평균값의 차이를 나타내어, 작업훈련생들의 초기 학습 수준에 맞는 수준별 수업 진행 방식이 필요하다고 사료된다.

표 4. 훈련생 학습목적 및 학습수준에 따른 훈련만족도
Table 4. Training satisfaction by trainee's learning purpose and level

변수	평균	표준편차	t	p
전공적합도	4.50	0.897	-4.783	.000
개인학습니즈	4.71	0.918		
초기학습수준	4.31	0.986		

아울러 종속변수인 훈련만족도의 상세항목별 평균차이를 살펴보았다. 첫째 강사에 대한 훈련만족도 조사의 경우 강사의 이론 수업과 지식 정도(4.77)보다 실기 실습교육, 현장 OJT교육에 대한 훈련만족도(4.33, 4.31)가 상대적으로 낮은 것으로 조사되었다. 강사의 능력 중에 이론과 실기의 균형을 맞추는 능력이 중요함을 유추해 볼 수 있다.

표 5. 강사에 대한 훈련만족도
Table 5. Training satisfaction for lecturers

변수	평균	표준편차	t	p
수업내용	4.71	0.960	2.919	.004
지식수준	4.77	1.038		
실기실습	4.33	0.699		
교보제	4.74	1.074		
현장OJT	4.31	0.577		

둘째, 교육시설 및 인프라에 기인한 훈련만족도 조사의 경우, 주거·교통·행정지원 변인(4.66, 4.89, 4.70) 보다 통·번역, 교육장비, 식사 변인에 대한 만족도(4.45, 4.10, 4.20)가 상대적으로 낮았다. 이는 직업훈련 실무에 있어서 중요한 시사점이 될 수 있다. 교육내용의 효과적인 전달을 위해 수업진행과 교보제 작성 시 영어, 제2외국어 통번역의 중요성을 지적할 수 있고, 특히 교육장비에 대한 불만족의 해

소가 필요하며, 다양한 훈련생들을 위한 식사에 대한 배려가 필요함을 입증하고 있다.

표 6. 교육시설 및 환경에 대한 훈련만족도
Table 6. Training satisfaction for learning equipment and environment

변수	평균	표준편차	t	p
통·번역	4.45	0.907	2.194	.004
시설·장비	4.10	1.028		
주거	4.66	0.644		
교통	4.89	1.027		
식사	4.20	0.576		
행정지원	4.70	0.022		

마지막으로 세부 교과과정에 대한 훈련만족도를 분석한 결과, 그간 전통적 교과 커리큘럼으로 간주된 대한민국 직업훈련제도, 직훈련 운영 관리기법 과정(4.75)보다 기술표준(skill standard), 직무분석(job analysis), CBT(능력기반학습기법, Competency-Based Teaching) 등 최신 교수기법에 관한 만족도(4.17)와 수요가 상대적으로 낮았으며, 전공교육(4.78) 이외에도 한국어 강좌, 한국문화체험, 체육활동과 같은 소위 교양과목에 대한 수요와 만족도(4.33)가 낮은 것으로 파악되었다.

그리고 훈련만족도에 영향을 미치는 세부항목별 평균검증 차이에 기반한 영향력을 파악한 결과 훈련만족도에 대한 선행연구의 결과를 대체적으로 지지해 주는 결과가 도출되었다.

표 7. 교육내용에 대한 훈련만족도
Table 7. Training satisfaction for learning contents

변수	평균	표준편차	t	p
직훈련제도교육	4.72	0.709	1.382	.005
훈련원운영기법	4.77	1.280		
교보제개발기법	4.75	0.446		
훈련원평가기법	4.79	1.576		
학생평가기법	4.72	0.027		
Skill Standard	4.32	0.391		
Job Analysis	4.37	0.330		
CBT	4.35	1.033		
전공교육	4.78	0.866		
교양교육	4.33	0.088		

선행연구는 학습자의 다양한 요구에 초점을 맞추어 교육내용과 교육방법에 대한 만족 외에도 교육

환경이나 담당직원에 대한 만족에 대하여 강조하였다[2]. 즉, 인간은 다양한 요구를 가지고 있기 때문에 아무리 우수한 교육내용과 교육방법을 통해 교육훈련이 수행되어도 교육시설과 설비, 담당직원의 서비스, 인간관계 등이 미흡하다면 불만족을 느끼다고 하였다. 본 조사에서 지적인 교육환경 인프라 측면의 시설 장비 불만족에 대한 조사 결과가 이러한 선행연구를 지지해 주고 있다.

또한 교육훈련 만족에 대해 교육의 질, 교수와의 관계, 학우관계, 교육과정, 행정, 시설 등의 지각을 통한 만족도와 학생에 대한 교수들의 관심정도, 행정직원과의 관계, 학생 지원 서비스의 우선순위 등 교육훈련 주변 요인의 내용을 조사방법으로 제시하였는데[3], 본 조사의 경우 강사 역량 및 교육환경 인프라에 대한 연구 결과가 이를 입증해 주고 있다.

또한 교육훈련 만족의 구성요인의 주요 내용으로 교수능력, 교육내용, 컴퓨터 활용, 그리고 성적 평가 등을 사용하였으며, 이를 통해 특정 교과에 대한 교육훈련 만족도를 조사하였다. 본 조사의 경우 강사의 교육능력 및 세부 교과내용 만족도에 관한 조사 결과가 이를 지지해 주고 있다[4].

기존의 선행연구와 달리 교육훈련에 있어서 교수의 교육 및 연구능력이 교육훈련 만족도의 주요 구성요인이 되지 못할 것이고, 오히려 학생들의 자발적 동기와 태도 그리고 교육훈련 환경이 교육훈련 만족도에 더 많은 영향을 미칠 것이라 가정하며 교육훈련 대상자인 학생들의 동기와 태도를 중심으로 만족도를 측정한 연구도 있는데[18]. 본 연구의 경우, 훈련생 개인별 학습수준과 교육환경 인프라에 대한 조사 결과가 이를 지지해 주고 있다.

다른 연구에서는 교육훈련 만족도의 주요 구성요인으로 교육과정, 교수·학습, 도서관, 교육실습시설, 전산시설, 학생서비스, 학교환경, 식당 및 휴게실, 학생회 활동, 자기개발기회 등 10개 영역을 정하였고, 이를 중심으로 교육훈련의 만족도를 측정하였는데[5], 본 연구의 경우 교육환경 인프라에 대한 조사 결과가 이를 뒷받침하고 있다.

이러한 모든 선행연구들을 살펴보면 교육훈련 만족에 관한 내용으로서 구성요인에 대해 학자들 사이에 이견이 나타나고 있지만, 교육훈련 만족의 핵심적인 내용으로서 강사에 관한 만족, 교육내용에 관한 만족, 교육방법에 관한 만족, 교육시설 및 환경에 관한 만족, 교육 담당직원 서비스에 관한 만족 등 다섯 가지 항목이 공통적으로 제시되고 있음을 알 수 있다. 본 조사의 경우도 모든 이러한 항목들

에 관한 이론적 배경을 지지하는 결과를 도출해 내며 유의미한 결과를 나타내고 있다.

V. 결론

본 연구는 직업훈련교사에 대한 단기교육의 만족도를 결정짓는 요인을 살펴보기 위해서, 개발도상국 직업훈련교사에 대한 국내초청 단기교육의 사례를 살펴보았다. 독립변수로 설정된 훈련생 인적특성, 훈련생 학습목적 및 훈련생 학습수준 일치도별로 종속변수인 훈련만족도를 확인하였으며, 분석결과 독립변수별로 훈련만족도가 차이를 보임을 알 수 있었다.

본 연구에 의한 시사점으로는, 첫째 훈련생의 인적특성별로 훈련만족도가 다르게 나타남을 살펴보고 있으므로, 훈련기간과 훈련생의 인적 특성을 고려한 직업훈련 프로그램을 설계하는 것이 바람직하고, 둘째 훈련생의 학습목적별로 훈련만족도가 다르게 나타남을 살펴보고 있으므로 훈련생의 학습목적을 고려한 직업훈련 프로그램을 설계하는 것이 바람직하며, 셋째 훈련생의 학습수준별로 훈련만족도가 다르게 나타남을 살펴보고 있으므로 훈련생의 학습수준을 고려한 직업훈련 프로그램을 설계하는 것이 바람직할 것으로 사료된다.

감사의 글

본 연구는 한국기술교육대학교 교육연구진흥비의 지원을 받아 수행되었습니다.

참고 문헌

- [1] R. S. Caffarella, J. M. O'donnell, "Self-directed adult learning: a critical paradigm revisited". *Adult Education Quarterly*, 37, pp.199~211, 1987.
- [2] D. H. Smith, M. J. Offerman, "The management of adult and continuing education". In S. B. Merriam, & P. M. Cunningham (Eds.), *Handbook of adult and continuing education*, pp.246~259. San Francisco, CA: Jossey-Bass, 1989.
- [3] Astin, *What Matters in College?: Four Critical Years Revisited*, San Francisco: Jossey-Bass, 1993.

[4] T. C. Krehbiel, R. H. McClure and E. Pratsini, "Using student disconfirmation as a measure of classroom effectiveness", *Journal of Education for Business*, 72, pp.224~229, 1997.

[5] L. Harvey. et al., *UCE student satisfaction 2000*, University of Central Birmingham, 2000.

[6] 김의근, "한·중 관광진공학생 교육 만족도에 관한 연구", *아·태 관광연구*, 7, pp.95~108, 2001.

[7] 이기항, "평생교육학습자의 참여 동기와 만족도", *대구대학교 박사학위논문*, 2003.

[8] 정원오, "저소득계층에 대한 직업훈련의 취업 효과에 관한 연구", *사회복지연구*, 10, pp.325~353, 1997.

[9] J. R. Veum, "Sources of training and their impact on wages". *Industrial and Labor Relations Review*, 48, pp.812~826, 1997.

[10] 이명운(1999), "한국 직업훈련제도의 실태와 개선방향에 관한 연구", *인하대학교 경상논집*, 13, pp.191~224.

[11] 최원섭, "직업훈련을 통한 숙련형성이 노동자의 복지에 미친 영향에 관한 연구", *서울대학교 석사학위 논문*, 1995.

[12] 이병희, *실업자 직업훈련 평가*, 한국노동연구원, 2000.

[13] 이성기, 김미곤, *직업훈련의 문제와 정책 개선 방안*, 한국보건사회연구원, 1993.

[14] N. K. Castle, *The job training partnership act: policy and programs directions*. Bryn Mawr College, 1989.

[15] J. Mincer, "The distribution of labor incomes: a survey with special reference to the human capital approach". *Journal of Economic Literature*, 1, pp.1~26, 1970.

[16] 강순희, 노홍성, "직업훈련의 취업 및 임금효과", *노동경제논집*, 23, pp.127~151, 2000.

[17] 김미혜, 최혜지, "직업훈련이 준·고령기 고용에 미치는 효과 분석", *한국노년학*, 24, pp.215~233, 2004.

[18] G. LeBlanc, N. Nguyen, "Listening to the customer's voice: examining perceived service value among business college students". *The International Journal of*

Management, 13, pp.187~198, 1999.

강 봉 준 (Bong-jun Ghang)

중신회원



1988년 2월 : 서울대학교대학원
경영학 석사
2008년 8월 : 서강대학교대학원
경영학 박사
2009년 3월 ~ 현재 : 한국기술교육대학교 산업경영학부 조교수

<관심분야> 성과관리, 통제시스템, 융합교육

이 우 진 (Woo-jin Lee)



1996년 2월 : 고려대학교
영어영문학 학사
2012년 2월 : 한국기술대학교 산업대학원
경영학 석사
2000년 5월 ~ 현재 : 한국산업인력공단 재직 중

<관심분야> 국제개발협력