

## 교원의 보직 유무에 따른 중소기업특성화고 인력양성사업 성과 목표 우선순위 비교 연구\*

이병욱\*\*, 이상현\*\*\*

---

### <국문초록>

---

이 연구는 교원의 보직 유무에 따른 중소기업특성화고 인력양성사업의 성과 목표에 대한 중요 정도와 수행 정도를 비교하고, IPA기법을 통해 두 집단의 성과 목표에 대한 우선순위 차이를 비교하고자 하였다.

이를 위해 설정한 연구 문제는 다음과 같다.

첫째, 교원의 보직 유무에 따른 중소기업특성화고 인력양성사업의 성과 목표에 대한 중요 정도의 차이는 어떠한가?

둘째, 교원의 보직 유무에 따른 중소기업특성화고 인력양성사업의 성과 목표에 대한 수행 정도의 차이는 어떠한가?

셋째, 교원의 보직 유무에 따른 중소기업특성화고 인력양성사업의 성과 목표에 대한 우선순위의 차이는 어떠한가?

이 연구를 통해 얻어진 결론은 다음과 같다.

첫째, 보직 유무와 관계없이 교원들이 가장 중요하게 인식하는 중소기업 특성화고 인력양성사업의 성과 목표는 '취업역량강화' 영역의 '학생의 현장적응력 제고'인 것으로 나타났다.

둘째, 보직 유무와 관계없이 교원들이 수행 정도가 높다고 인식하는 중소기업 특성화고 인력양성사업의 성과 목표는 '취업연계'영역의 '중소기업 취업 기회 확대'인 것으로 나타났다.

셋째, 중소기업특성화고 인력양성사업 성과 목표에서 우선순위를 두어야 할 영역에 대해 교원의 보직 유무와 관계없이 '중소기업 특성화고 마인드 제고'영역의 '중소기업에 대한 교원의 이해 증진', '특성화고에 대한 중소기업의 이해 증진'의 우선순위가 높은 것으로 나타났다.

---

주제어 : 중소기업특성화고 인력양성사업, 중소기업특성화고, IPA, 보직 교사

---

\* 본 논문은 충남대학교 산학연구본부의 지원을 받아 수행된 연구임.

\*\* 충남대학교 교수

\*\*\* 교신저자: 이상현, dlsh11@hanmail.net, 042-821-8845

# I. 서론

## 1. 연구의 필요성 및 목적

우리나라의 중소기업 수는 2015년 기준으로 360만개(99.9%), 종사자 수는 1,513만명(90.2%)으로 우리나라 경제를 지탱하고 있는 원동력이라고 할 수 있다(e-나라지표, 2018). 그러나 중소기업의 인력부족률은 19.1%에 달하고 있으며, 이중 생산직의 경우 12.8%로 만성적인 인력 부족난에 시달리고 있는 실정이다(중소기업 중앙회, 2018). 이러한 문제를 해결하고자 중소벤처기업부(구 중소기업청)에서는 산업체에서 요구하는 다양한 인력수요를 반영한 취업맞춤형 기술 인재 양성을 통해 중소기업의 인력 부족을 해소하고자 '중소기업 특성화고 인력양성사업'을 운영하고 있다. 이 사업은 2015년 162개교에서 2016년 181개교로 지원규모를 꾸준히 확대하고 있으며, 2018년에는 약 200개교를 지원할 예정이다(중소기업진흥공단, 2018).

중소기업 특성화고 인력양성사업은 직업교육에 대한 국민인식을 개선하고 중소기업의 안정적인 인력유입 경로 확보를 통한 중소기업의 인력난 완화와 지역 산업분야의 현장수요를 반영한 전문 기능 인력 양성을 위한 특성화고의 체제개편 및 프로그램 운영 등을 종합지원하기 위해 시작되었다. 이를 위해 중소기업진흥공단은 현장맞춤형 기술·기능인력 양성을 비전으로 특성화고 우수인력의 중소기업 유입 촉진을 목표로 설정하였으며, 중소기업 중심의 프로그램 강화, 특성화 마인드 제고 및 취업역량강화, 취업기반 마련 및 동반성장 유도, 균형적 인력양성 및 특성화고 책임성 강화의 추진전략을 통해 본 사업의 성과를 달성하고자 하였다(중소기업진흥공단, 2018).

중소기업 특성화고 인력양성사업에서는 각 추진전략에 맞는 성과 달성을 위해 3개의 모듈과 9개의 핵심 프로그램을 제시하고 있다. 각 프로그램은 '현장중심 교육과정 운영'모듈의 '산학(취업)맞춤반', '1팀 1기업 프로젝트', '교수학습자료 개발', '특성화고 마인드 제고' 모듈의 '진로지도 프로그램', '중소기업 이해연수(중소기업 인식개선 프로그램)', '교원직무연수', '취업역량 강화 및 취업연계'모듈의 '전공동아리 프로그램', '현장학습프로그램', '취업관련 외부전문가 활용'으로 구성되어 있다(중소기업진흥공단, 2017). 따라서 본 사업을 추진하는 학교에서는 이러한 프로그램을 각 학교에서 달성하고자 하는 성과 목표에 따라 각각의 프로그램에 차등적으로 비중을 두어 운영할 필요가 있다.

특히 중소기업 특성화고 인력양성사업과 같이 일정한 목표를 설정하고 각 학교들이 다양한 프로그램을 학교 실정에 따라 운영하고 있는 사업에서 목표한 방향으로 사업의 성과를 산출해 내기 위해서는 보편적인 성과 목표와 그에 따른 우선순위의 결정이 필요하다. 우선순위란 목표의 성격, 비용, 인적 및 물적 제약조건, 시간·효과의 범위 등을 고려해서 최선 및 차선의 방안들을 결정하는 것으로 필요성, 중요성, 긴급성 등 여러 기준에 따라 먼저 채택되는 순서를 말한다(서울대학교 교육연구소, 2011). 우선순위의 설정은 각 학교에 적절

한 물적, 비용적 자원을 할 수 있고 나아가 실제적인 컨설팅을 제공하는데 유용하게 활용될 수 있다.

중소기업 특성화고 인력양성사업의 성과 목표에 대한 우선순위를 결정함에 있어 본 사업에 대한 이해도가 높은 교원의 인식은 중요한 판단 요소가 될 수 있다. 본 사업에 관여하고 있는 교원으로는 사업을 총괄하는 교장 및 교감, 본 사업을 주로 기획하고 업무를 추진하는 부장교사, 부장교사의 업무를 보조하며 함께 업무를 추진하는 일반교사(평교사), 기획된 프로그램에 의해 일정 부분에서 참여하게 되는 참여 교사가 있다. 이들 중 실제 본 사업의 운영에 가장 크게 관여하며 직접적으로 참여하고 있는 것은 부장 교사와 본 사업의 업무를 일정부분 담당하고 있는 일반교사라고 할 수 있어, 이 두 집단은 본 사업에 대한 이해도가 높다고 할 수 있다.

따라서 본 연구에서는 중소기업 특성화고 인력양성사업에 대한 이해도가 높은 담당 부장 교사와 평교사 사이의 인식에 기반한 중소기업 특성화고 인력양성사업의 성과 목표의 중요 정도와 수행 정도를 비교하고, IPA 기법을 통해 두 집단의 성과 목표에 대한 우선순위 차이를 비교하고자 한다. 본 연구를 통해 중소기업특성화고 인력양성사업에 대한 성과 목표 달성 실태를 파악하고, 이를 기반으로 중소기업특성화고 인력양성사업의 운영 개선 방향과 연수 운영에 대한 시사점을 제공할 것으로 기대된다.

## 2. 연구 문제

본 연구의 목적을 달성하기 위해 설정한 연구 문제는 다음과 같다.

첫째, 교원의 보직 유무에 따른 중소기업특성화고 인력양성사업의 성과 목표에 대한 중요 정도의 차이는 어떠한가?

둘째, 교원의 보직 유무에 따른 중소기업특성화고 인력양성사업의 성과 목표에 대한 수행 정도의 차이는 어떠한가?

셋째, 교원의 보직 유무에 따른 중소기업특성화고 인력양성사업의 성과 목표에 대한 우선순위의 차이는 어떠한가?

## 3. 용어의 정의

### 가. 보직 교사

일반적으로 학교 조직에서 중간 관리층에 있는 교사를 말하는 용어로 기존의 주임 교사의 명칭이 개정된 것이다. 특성화고등학교에서 보직 교사에는 교무, 연구, 학생, 학년, 산학 등 다양한 부장이 있으나 본 연구에서는 중소기업 특성화고 인력양성사업을 담당하고 있는 부장 교사로 한정하고자 한다.

## 나. 평교사

평교사란 특수한 직무나 직책을 맡고 있지 않은 보통의 교사를 말하는 용어이다. 그러나 본 연구에서는 보직이 없는 보편적인 교사가 아닌 중소기업 특성화고 인력양성사업의 업무를 담당하고 있으나 부장 교사 또는 특별한 직책이 없는 교사를 지칭하는 용어로 사용하고자 한다.

## 3. 연구의 제한점

본 연구는 중소기업 특성화고 인력양성사업을 담당하고 있는 교사를 대상으로 연구를 하였지만 교사의 인식에 기반하여 중요 정도와 수행 정도를 알아보고 그에 따른 우선순위를 결정했기 때문에 본 연구를 일반화하는데 다소 한계가 있다.

# II. 이론적 배경

## 1. 중소기업 특성화고 인력양성사업의 성과 목표

중소벤처기업부(구 중소기업청)는 2005년 ‘기업·공고 연계 맞춤형 인력양성 프로그램’을 시작으로 특성화고 우수 인력의 중소기업 유입을 촉진하고자 ‘산학연계 맞춤형 인력양성 프로그램’, ‘중소기업 특성화고 육성사업’, ‘우수기능 전수사업’ 등 다양한 특성화고 지원 사업을 운영하였다. 2013년부터는 이러한 사업들을 통합하여 ‘중소기업 특성화고 인력양성사업’으로 운영하였으며, 지속적으로 지원의 규모를 넓혀나가고 있다(중소기업청, 2017).

특히, 중소기업 특성화고 인력양성사업에는 ‘취업맞춤반’, ‘1팀 1기업’, ‘교원역량강화’ 등 다양한 과제를 내포하고 있으며, 이를 통해 중소기업에 대한 이해를 높이고 산업체 현장 맞춤형 교육이 실시될 수 있도록 지원하고 있다. 또한 중소기업진흥공단에서는 매년 사업 운영 지침을 통해 본 사업의 성과를 제시하고 이를 기반으로 매년 학교를 평가하여 계속 참여 여부를 결정한다.

이병욱 등(2016)의 연구에서는 중소기업 특성화고 인력양성사업의 공통 프로그램 및 주요 추진 방향과 주요 성과를 기반으로 18개의 성과 목표를 <표 1>과 같이 제시하였다.

<표 1> 중소기업 특성화고 인력양성사업의 성과 영역 및 성과 목표(안)

성과 영역	성과목표
중소기업 특성화고 마인드 제고	중소기업에 대한 학생의 이해 증진
	중소기업에 대한 교원의 이해 증진
	특성화고에 대한 중소기업의 이해 증진

성과 영역	성과목표
진로 지도	학생의 직업관 함양
	취업 과정을 기반으로 한 진로지도프로그램의 체계화
현장중심 교육과정 운영	산학협력 교육 강화
	학생의 기술수준 향상 현장견학보다 현장체험 및 실습 위주의 현장학습 실시
취업역량강화	협약기업의 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 조직(학교)의 외부에 대한 홍보
	산학협력 기회 확대
	산업 업종별 협회 및 단체와 학교 간 협력 체계 구축
	공동 교육 및 채용을 위한 취업 연계 모델 도입 및 운영
교원 역량 강화	교원의 현장 전문성 강화

\* 출처 : 이병욱 등(2016). pp. 68-87.

이병욱 등(2016)은 앞서 제시한 성과 목표를 중소기업 특성화고 마인드 제고 영역, 진로 지도 영역, 현장중심 교육과정 운영 영역, 취업역량 강화 영역, 취업연계 영역, 산학협력 체계 구축 영역, 교원 역량 강화 영역의 7개의 성과 영역으로 구분하였다.

## 2. IPA(Importance Performance Analysis)

IPA는 Martilla와 James(1977)에 의해 처음 소개된 기법으로 경영학, 마케팅, 교육, 심리학, 환경학 등 다양한 분야에서 널리 활용되고 있다. IPA는 중요도와 수행도의 두가지 기준을 기반으로 2차원 평면에 도식화하여 제시하고 있어 다른 기법에 비해 고도의 학문적 지식이 없어도 연구 결과를 쉽게 해석하여 이용하는데 용이한 장점이 있으며, 어떤 부분을 우선순위를 두어야 할지를 판단하는데 도움을 제시해준다(김혜련, 2008; 이상현, 2013).

IPA 도표에서 중요도와 수행도가 교차하는 중심점, 최대값, 최소값의 범위 설정은 각 평가 항목이 어떤 사분면에 속하게 될지를 결정하게 되는 중요한 과정으로 기존의 연구에서는 중요도와 수행도의 평균값을 활용하는 방법, 표준편차에 의한 계산 방법, 중요도와 수행도의 중앙값, 임의적인 방법이 활용되었으나 보편적으로 중요도와 수행도의 평균값을 활용하는 방법이 널리 사용되고 있다(박인숙, 2009).

IPA 도표는 4개의 사분면으로 나뉘는데 이때 각 사분면에 대한 해석은 다음과 같다. 제 1사분면은 계속 유지해 나가는 것이 바람직한 영역으로 응답자들의 평가 속성에 대해 중요하게 생각하며, 실제 실행도가 높아 현재 상태를 유지하는 것이 바람직한 영역이다. 제 2사분면은 응답자가 중요하게 생각하지 않지만 실행도가 과잉되게 나타나는 영역으로 우선순위를 낮출 필요가 있는 영역이다. 제 3사분면은 응답자들이 평가 속성에 대해 중요도를 낮게 평가하고 실행도 역시 낮은 상태로 현재 이상의 노력이 불필요하여 우선순위를 둘 필요가 없는 영역이다. 제 4사분면은 응답자들이 평가 속성에 대해 중요하게 생각하고 있지만 실행도가 낮게 평가된 상태로 우선순위를 높여 집중 투자가 필요한 영역이다(이상현 2013).

### Ⅲ. 연구 방법

#### 1. 조사 대상 및 자료 수집

본 연구의 조사 대상은 중소기업 특성화고 인력양성사업에 참여했던 182개교의 담당 교원이다. 자료 수집을 위해 배포된 설문지 중 103부가 회수되었으며, 이 중 불량 응답을 제외한 81부를 분석에 활용하였다.

본 연구에서는 교원의 보직 여부에 따라 중소기업 특성화고 인력양성사업의 성과 목표에 대한 중요 정도, 수행 정도, 우선순위의 차이를 보고자 했기 때문에 배경 변인을 부장교사와 평교사로 구분하여 조사하였다. 응답자의 보직 여부에 대한 변인은 다음과 같다.

<표 2> 응답자의 현황(보직여부)

구분	부장 교사		평교사		합계	
	N	(%)	N	(%)	N	(%)
보직 여부	32	(39.5)	49	(60.5)	81	(100.0)

#### 2. 조사 도구 및 자료 분석

본 연구에서 사용된 조사 도구는 이병욱 등(2016)의 연구 결과에서 제시한 중소기업 특성화고 인력양성사업의 7개 성과 영역과 18개 성과 목표를 기반으로 각 항목에 대한 중요 정도와 수행 정도를 Likert 5점 척도로 응답할 수 있도록 구성하였다. 또한 배경 변인으로 보직 유무를 확인할 수 있도록 구성하였다.

개발된 설문지는 직업교육 분야의 박사 학위 소지자, 중소기업 특성화고 인력양성 사업에 5년 이상 참여하였거나 3년 이상 본 사업의 컨설턴트로 활동하고 있는 3명의 전문가에게 검토를 받아 타당도를 확보하였으며, 내적 일관성을 검증하기 위해 Cronbach  $\alpha$  계수를 측정하여 신뢰도 검사를 수행하였다. 일반적으로 Cronbach  $\alpha$ 의 값이 .60이상이면 각 문항이 내적 일관성을 가지고 있는 것으로 볼 수 있는데, 성과 목표에 대한 중요 정도와 수행 정도에 대한 문항은 각각 .948과 .969로 높게 나타났으며, 각 문항을 삭제한 경우의 Cronbach  $\alpha$  값은 각각 .943~.948, .966~.968사이로 변동의 폭이 작아 모든 문항의 내적 일관성이 높은 것으로 나타났다.

수집된 자료는 SPSS 21.0 for Windows와 MS office Excel 2013 프로그램을 이용하여 빈도분석, 기술통계, t-test를 실시하였다. 또한 중요 정도-수행 정도를 통한 우선순위 차이를 비교하기 위해 IPA 기법을 활용하여 분석하였다.

## IV. 연구결과 및 분석

### 1. 교원의 보직 유무에 따른 중소기업 특성화고 인력양성사업의 성과 목표에 대한 중요 정도 차이 분석 결과

교원의 보직 유무에 따른 중소기업 특성화고 인력양성사업의 성과 목표 중요 정도에 대한 인식 차이는 <표 3>과 같다.

<표 3> 교원의 보직 유무에 따른 중소기업 특성화고 인력양성사업의 성과 목표 중요 정도에 대한 인식 차이 비교

성과 영역	성과목표	전체 교사 (n=81)			부장 교사 (n=32)			평교사 (n=49)			t
		M	SD	순위	M	SD	순위	M	SD	순위	
중소기업 특성화고 마인드 제고	중소기업에 대한 학생의 이해 증진	4.43	.59	7	4.59	.50	6	4.33	.63	4	2.030*
	중소기업에 대한 교원의 이해 증진	4.36	.66	10	4.56	.50	8	4.22	.71	9	2.322*
	특성화고에 대한 중소기업의 이해 증진	4.37	.66	9	4.56	.50	8	4.24	.72	8	2.164*
진로 지도	학생의 직업관 함양	4.46	.63	3	4.56	.50	8	4.39	.70	1	1.303
	취업 과정을 기반으로 한 진로지도프로그램의 체계화	4.27	.67	12	4.50	.57	11	4.12	.70	12	2.560*
현장중심 교육과정 운영	산학협력 교육 강화	4.22	.69	13	4.41	.56	13	4.10	.74	14	1.977
	학생의 기술수준 향상	4.20	.68	14	4.31	.64	15	4.12	.70	12	1.236
	현장견학보다 현장체험 및 실습 위주의 현장학습 실시	4.33	.59	11	4.50	.51	11	4.22	.62	9	2.092*
취업역량 강화	협약기업의 맞춤형 기능 인력 양성	4.16	.66	15	4.38	.61	14	4.02	.66	15	2.433*
	학생의 현장적응력 제고	4.48	.63	1	4.69	.47	2	4.35	.69	2	2.631*
취업연계	중소기업 취업률 제고	4.44	.65	4	4.63	.55	4	4.33	.69	4	2.055*
	중소기업 취업 기회 확대	4.44	.61	4	4.66	.48	3	4.31	.65	7	2.605*
	학교와 중소기업 간 취업 연계 기반 마련	4.48	.61	1	4.72	.46	1	4.33	.66	4	3.165**
산학협력 체계 구축	자기 조직(학교)의 외부에 대한 홍보	4.44	.63	4	4.59	.50	6	4.35	.69	2	1.860
	산학협력 기회 확대	4.07	.74	18	4.25	.67	18	3.96	.76	17	1.757
	산업 업종별 협회 및 단체와 학교 간 협력 체계 구축	4.38	.62	8	4.63	.49	4	4.22	.65	9	2.958**
	공동 교육 및 채용을 위한 취업 연계 모델 도입 및 운영	4.09	.82	17	4.31	.74	15	3.94	.85	18	2.033*
교원 역량 강화	교원의 현장 전문성 강화	4.12	.71	16	4.31	.69	15	4.00	.71	16	1.960

\*  $p < 0.05$ , \*\*  $p < 0.01$

중소기업특성화고 인력양성사업의 성과 목표의 중요 정도에 대해 응답에 참여한 모든 교사들은 '취업연계'영역의 '학교와 중소기업 간 취업 연계 기반 마련', '취업역량강화'영역

의 '학생의 현장적응력 제고', '진로 지도' 영역의 '학생의 직업관 함양' 순으로 높게 응답하였다. 부장 교사와 평교사의 경우 전체 교사와 대체적으로 유사하게 나타났으나 부장 교사의 경우 '진로 지도' 영역의 '학생의 직업관 함양'보다 '취업연계' 영역의 '중소기업 취업 기회 확대'의 중요 정도가 높게 나타났으며, 평교사의 경우 '취업연계' 영역의 '학교와 중소기업 간 취업 연계 기반 마련'보다 '산학협력체계 구축' 영역의 '자기 조직(학교)의 외부에 대한 홍보'의 중요 정도가 높게 나타났다. 이러한 결과는 교사들이 본 사업을 운영하고자 하는 이유가 주로 학생의 현장 적응력을 높이고 지속적인 취업이 가능하게 하기 위함이라고 볼 수 있다. 특히 부장 교사의 경우 본 사업을 통해 산업체와 지속적인 관계를 유지하고 취업률을 높이는데 집중하고 있는 반면 평교사의 경우 학교 홍보, 학생의 직업관 함양 등과 같이 다양한 영역에서 성과를 기대하는 것으로 추측할 수 있다.

중소기업특성화고 인력양성사업의 성과 목표에 대해 두 집단 모두 3.94 이상으로 성과 목표의 중요 정도를 높게 인식하는 것으로 나타났으며, '진로 지도' 영역의 '학생의 직업관 함양', '현장중심 교육과정 운영' 영역의 '산학협력 교육 강화', '학생의 기술수준 향상', '산학협력체계 구축' 영역의 '자기 조직(학교)의 외부에 대한 홍보', '산학협력 기회 확대', '교원 역량 강화' 영역의 '교원의 현장 전문성 강화'를 제외한 영역에서 통계적으로 유의한 것으로 나타났다. 부장 교사에 비해 평교사의 중요 정도가 다소 낮게 나타나고 있는데 이는 부장 교사와 평교사가 본 사업을 이해하는 수준의 차이에서 기인한다고 볼 수 있다.

한편 교원의 보직 유무와 관계없이 중소기업특성화고 인력양성사업의 성과 목표의 중요 정도가 낮은 항목이 유사하게 나타났으며 두 집단 모두 '산학협력체계 구축' 영역의 '산학협력 기회 확대', '공통 교육 및 채용을 위한 취업 연계 모델 도입 및 운영', '교원 역량 강화' 영역의 '교원의 현장 전문성 강화'의 중요 정도가 낮은 것으로 나타났다. 이러한 결과는 교사가 본 사업을 추진하더라도 산업체와의 협업이 쉽지 않다고 인식하기 때문인 것으로 해석할 수 있다.

## 2. 교원의 보직 유무에 따른 중소기업 특성화고 인력양성사업의 성과 목표에 대한 수행 정도 차이 분석 결과

교원의 보직 유무에 따른 중소기업 특성화고 인력양성사업의 성과 목표 수행 정도에 대한 인식 차이는 <표 4>와 같다.

<표 4> 교원의 보직 유무에 따른 중소기업 특성화고 인력양성사업의 성과 목표 달성 정도에 대한 인식 차이 비교

성과 영역	성과목표	전체 교사 (n=81)			부장 교사 (n=32)			평교사 (n=49)			t
		M	SD	순위	M	SD	순위	M	SD	순위	
중소기업 특성화고 마인드 제고	중소기업에 대한 학생의 이해 증진	4.06	.71	9	4.41	.61	6	3.84	.69	10	3.797***
	중소기업에 대한 교원의 이해 증진	4.01	.81	11	4.34	.65	9	3.80	.84	11	3.119**



성과 영역	성과목표	전체 교사 (n=81)			부장 교사 (n=32)			평교사 (n=49)			t
		M	SD	순위	M	SD	순위	M	SD	순위	
	특성화고에 대한 중소기업의 이해 증진	4.00	.84	12	4.34	.75	9	3.78	.82	13	3.151**
진로 지도	학생의 직업관 함양	4.10	.72	8	4.34	.60	9	3.94	.75	6	2.568*
	취업 과정을 기반으로 한 진로지도프로그램의 체계화	4.04	.80	10	4.31	.78	12	3.86	.76	9	2.601*
현장중심 교육과정 운영	산학협력 교육 강화	3.94	.90	15	4.19	.78	16	3.78	.94	13	2.056*
	학생의 기술수준 향상 현장견학보다 현장체험 및 실습 위주의 현장학습 실시	3.96	.83	13	4.22	.75	15	3.80	.84	11	2.306*
취업역량 강화	협약기업의 맞춤형 기능 인력 양성	3.94	.89	15	4.31	.69	12	3.69	.92	16	3.254**
	학생의 현장적응력 제고	4.19	.82	4	4.44	.62	4	4.02	.90	3	2.287*
취업연계	중소기업 취업률 제고	4.12	.83	7	4.41	.71	6	3.94	.85	6	2.572*
	중소기업 취업 기회 확대	4.22	.79	1	4.47	.76	2	4.06	.77	1	2.330*
	학교와 중소기업 간 취업 연계 기반 마련	4.21	.77	2	4.44	.76	4	4.06	.75	1	2.201*
산학협력 체계 구축	자기 조직(학교)의 외부에 대한 홍보	4.20	.84	3	4.50	.72	1	4.00	.87	5	2.712**
	산학협력 기회 확대	3.96	.90	13	4.28	.63	14	3.76	.99	15	2.915**
	산업 업종별 협회 및 단체와 학교 간 협력 체계 구축	4.15	.84	6	4.47	.67	2	3.94	.88	6	2.908**
	공동 교육 및 채용을 위한 취업 연계 모델 도입 및 운영	3.84	.97	18	4.19	.90	16	3.61	.95	18	2.718**
교원 역량 강화	교원의 현장 전문성 강화	3.88	.98	17	4.19	.86	16	3.67	1.01	17	2.375*

\*  $p<0.05$ , \*\*  $p<0.01$ , \*\*\*  $p<0.001$

전체 교사에서는 중소기업특성화고 인력양성사업의 성과 목표의 수행 정도에 대해 '취업연계'영역의 '중소기업 취업 기회 확대', '학교와 중소기업 간 취업연계 기반 마련', '산학협력체계 구축'영역의 '자기 조직(학교)의 외부에 대한 홍보'순으로 높게 나왔다. 부장 교사와 평교사의 경우 전체 교사와 대체적으로 유사하게 나타났으나 부장 교사의 경우 '취업연계'영역의 '학교와 중소기업 간 취업연계 기반 마련'보다 '산학협력체계 구축'영역의 '산업 업종별 협회 및 단체와 학교 간 협력 체계 구축'의 수행 정도가 높게 나타났으며, 평교사의 경우 '산학협력체계 구축'영역의 '자기 조직(학교)의 외부에 대한 홍보'보다 '취업역량강화'영역의 '학생의 현장적응력 제고'와 '현장중심 교육과정 운영'영역의 '현장견학보다 현장체험 및 실습 위주의 현장학습 실시'의 수행 정도가 높게 나타났다. 이러한 결과는 교사가 본 사업을 통해 학생의 취업 기회를 늘리고 중소기업 간 취업 연계의 기반을 마련하는데 성과를 나타내고 있다고 인식하는 것으로 볼 수 있다.

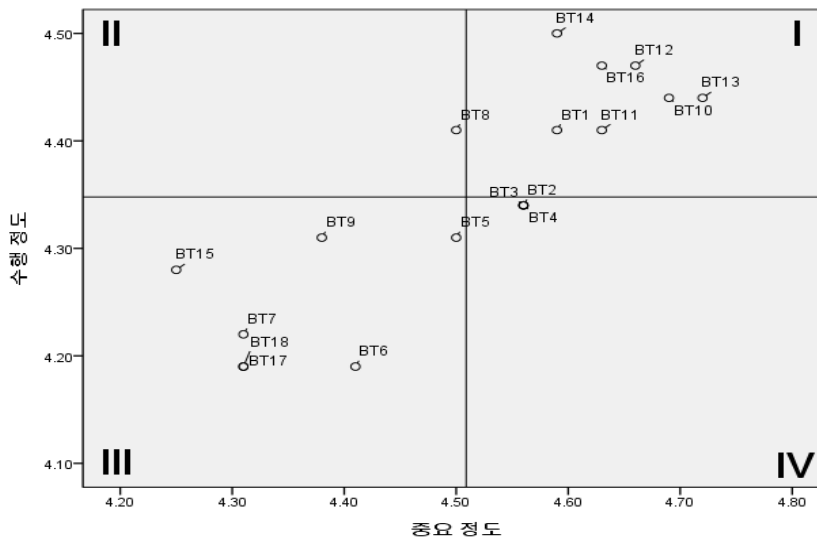
중소기업특성화고 인력양성사업의 성과 목표에 대해 두 집단 모두 3.61 이상으로 성과 목표의 수행 정도를 높게 인식하는 것으로 나타났으며, 모든 영역에서 통계적으로 유의한 것으로 나타났다. 특히 부장 교사에 비해 평교사의 수행 정도가 낮게 나타나고 있는데 이는 본 사업에서 성과를 내야하는 책임이 부장 교사에게 더 크기 때문이라고 볼 수 있다.

한편 교원의 보직 유무와 관계없이 중소기업특성화고 인력양성사업의 성과 목표의 수행 정도가 낮은 항목은 전체 교원에서 나타난 영역과 거의 유사하게 나타났다. 전체 교원의

경우 '산학협력체계 구축' 영역의 '공동 교육 및 채용을 위한 취업 연계 모델 도입 및 운영', '교원 역량 강화' 영역의 '교원의 현장 전문성 강화', '현장중심 교육과정 운영' 영역의 '산학협력 교육 강화', '취업역량강화' 영역의 '협약기업의 맞춤형 기능인력 양성'의 수행 정도가 낮은 것으로 나타났다. 반면 부장 교사의 경우 '현장중심 교육과정 운영' 영역의 '산학협력 교육 강화'가 평교사의 경우 '취업역량강화' 영역의 '협약기업의 맞춤형 기능인력 양성'이 다소 낮게 나타났다. 이러한 결과는 본 사업에서 교사가 산업체와 협업한 교육을 수행하는데 어려움을 겪고 있는 것으로 추측해볼 수 있다.

### 3. 교원의 보직 유무에 따른 중소기업 특성화고 인력양성사업의 성과 목표에 대한 우선순위 차이 분석 결과

부장 교사의 중소기업 특성화고 인력양성사업 성과 목표에 대한 중요 정도-수행 정도를 알아보기 위해 x축을 중요도의 평균인 4.51 값으로 y축을 수행 정도의 평균인 4.35 값으로 기준 축을 잡고 그래프를 그린 IPA 분석 결과는 [그림 1]과 같다.



(BT1=중소기업에 대한 학생의 이해 증진, BT2=중소기업에 대한 교원의 이해 증진, BT3=특성화고에 대한 중소기업의 이해 증진, BT4=학생의 직업관 함양, BT5=취업 과정을 기반으로 한 진로 지도 프로그램의 체계화, BT6=산학협력 교육 강화, BT7=학생의 기술수준 향상, BT8=현장견학보다 현장체험 및 실습 위주의 현장학습 실시, BT9=협약기업의 맞춤형 기능인력 양성, BT10=학생의 현장적응력 제고, BT11=중소기업 취업률 제고, BT12=중소기업 취업 기회 확대, BT13=학교와 중소기업 간 취업 연계 기반 마련, BT14=자기 조직(학교)의 외부에 대한 홍보, BT15=산학협력 기회 확대, BT16=산업 업종별 협회 및 단체와 학교 간 협력 체계 구축, BT17=공동 교육 및 채용을 위한 취업 연계 모델 도입 및 운영, BT18=교원의 현장 전문성 강화)

[그림 1] 부장 교사의 중소기업 특성화고 인력양성사업의 성과 목표에 대한 중요 정도-수행 정도 IPA 분석

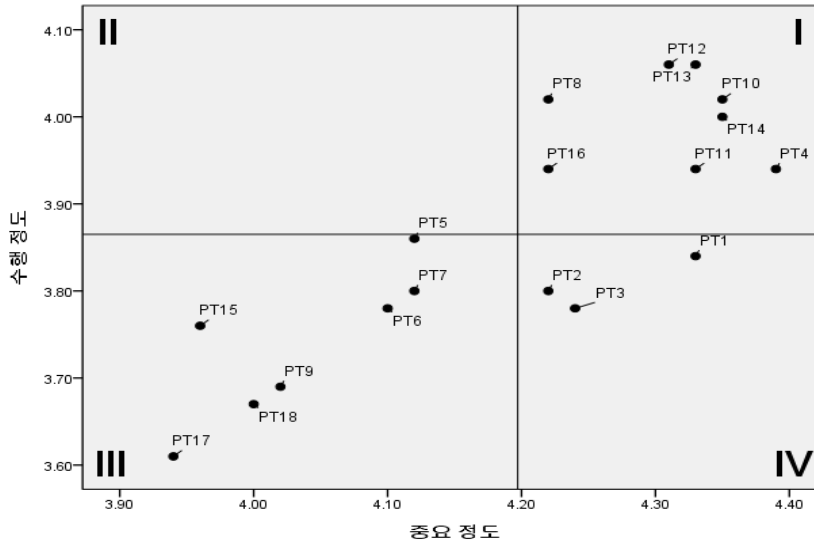
1사분면은 중요 정도와 수행 정도 모두 높게 인식하는 영역으로 현상태를 유지하더라도 충분히 성과 목표를 달성하고 있으며 지속적으로 유지해 나갈 필요가 있는 영역이다. 부장 교사는 '중소기업 특성화고 마인드 제고' 영역의 '중소기업에 대한 학생의 이해 증진', '취업역량강화' 영역의 '학생의 현장적응력 제고', '취업 연계 영역'의 '중소기업 취업률 제고', '중소기업 취업 기회 확대', '학교와 중소기업 간 취업 연계 기반 마련', '산학협력체계 구축' 영역의 '자기 조직(학교)의 외부에 대한 홍보', '산업 업종별 협회 및 단체와 학교 간 협력 체계 구축'이 중요 정도와 수행 정도가 모두 높다고 인식하여 해당 영역에 대한 성과 목표를 충분히 달성하고 있다고 인식하는 것으로 나타났다.

2사분면은 중요 정도가 낮은 반면 수행 정도가 높은 영역으로 이미 충분히 잘하고 있어 우선순위에 크게 고려하지 않아도 되는 영역이다. 부장 교사는 '현장중심 교육과정 운영' 영역의 '현장견학보다 현장체험 및 실습 위주의 현장학습 실시'가 중요 정도에 비해 수행 정도가 높아 본 사업에서 우선순위를 크게 고려하지 않아도 되는 영역이라고 볼 수 있다.

3사분면은 중요 정도와 수행 정도가 모두 낮은 영역으로 우선순위를 고려하지 않아도 되는 영역이라고 할 수 있다. 부장 교사는 '진로 지도'영역의 '취업 과정을 기반으로 한 진로지도프로그램의 체계화', '현장중심 교육과정 운영'영역의 '산학협력 교육 강화', '학생의 기술수준 향상', '취업역량강화'영역의 '협약기업의 맞춤형 기능인력 양성', '산학협력체계 구축' 영역의 '산학협력 기회 확대', '공동 교육 및 채용을 위한 취업 연계 모델 도입 및 운영', '교원 역량 강화' 영역의 '교원의 현장 전문성 강화'는 우선순위를 고려하지 않아도 되는 영역이라고 인식하는 것으로 나타났다.

4사분면은 중요 정도에 비해 수행 정도가 낮은 영역으로 성과 목표를 달성 할 수 있도록 지원이 필요한 영역으로 우선순위가 가장 높은 영역이라고 할 수 있다. 부장 교사는 '중소기업 특성화고 마인드 제고' 영역의 '중소기업에 대한 교원의 이해 증진', '특성화고에 대한 중소기업의 이해 증진', '진로 지도' 영역의 '학생의 직업관 함양'에 대해 성과 목표 달성을 위해 추가적인 지원이 요구된다고 인식하는 것으로 나타났다.

평교사의 중소기업 특성화고 인력양성사업의 성과 목표에 대한 중요 정도-수행 정도를 알아보기 위해 x축을 중요도의 평균인 4.20 값으로 y축을 수행 정도의 평균인 3.87 값으로 기준 축을 잡고 그래프를 그린 IPA 분석 결과는 [그림 2]와 같다.



(PT1=중소기업에 대한 학생의 이해 증진, PT2=중소기업에 대한 교원의 이해 증진, PT3=특성화 고에 대한 중소기업의 이해 증진, PT4=학생의 직업관 함양, PT5=취업 과정을 기반으로 한 진로 지도 프로그램의 체계화, PT6=산학협력 교육 강화, PT7=학생의 기술수준 향상, PT8=현장견학보다 현장체험 및 실습 위주의 현장학습 실시, PT9=협약기업의 맞춤형 기능인력 양성, PT10=학생의 현장적응력 제고, PT11=중소기업 취업률 제고, PT12=중소기업 취업 기회 확대, PT13=학교와 중소기업 간 취업 연계 기반 마련, PT14=자기 조직(학교)의 외부에 대한 홍보, PT15=산학협력 기회 확대, PT16=산업 업종별 협회 및 단체와 학교 간 협력 체계 구축, PT17=공동 교육 및 채용을 위한 취업 연계 모델 도입 및 운영, PT18=교원의 현장 전문성 강화)

[그림 2] 평교사의 중소기업 특성화고 인력양성사업의 성과 목표에 대한  
중요 정도-수행 정도 IPA 분석

1사분면은 중요 정도와 수행 정도 모두 높게 인식하는 영역으로 현상태를 유지하더라도 충분히 성과 목표를 달성하고 있으며 지속적으로 유지해 나갈 필요가 있는 영역이다. 평교사는 '진로 지도' 영역의 '학생의 직업관 함양', '현장중심 교육과정 운영' 영역의 '현장견학보다 현장체험 및 실습 위주의 현장학습 실시', '취업역량강화' 영역의 '학생의 현장적응력 제고', '취업 연계' 영역의 '중소기업 취업률 제고', '중소기업 취업 기회 확대', '학교와 중소기업 간 취업 연계 기반 마련', '산학협력체계 구축' 영역의 '자기 조직(학교)의 외부에 대한 홍보', '산업 업종별 협회 및 단체와 학교 간 협력 체계 구축'이 중요 정도와 수행 정도가 모두 높다고 인식하여 해당 영역에 대한 성과 목표를 충분히 달성하고 있다고 인식하는 것으로 나타났다.

2사분면은 중요 정도가 낮은 반면 수행 정도가 높은 영역으로 이미 충분히 잘하고 있어 우선순위에 크게 고려하지 않아도 되는 영역이다. 그러나 평교사의 경우 2사분면에 해당하는 영역은 나타나지 않았다.

3사분면은 중요 정도와 수행 정도가 모두 낮은 영역으로 우선순위를 고려하지 않아도 되는 영역이라고 할 수 있다. 평교사는 '진로 지도' 영역의 '취업 과정을 기반으로 한 진로지

도프로그램의 체계화', '현장중심 교육과정 운영' 영역의 '산학협력 교육 강화', '학생의 기술 수준 향상', '취업역량강화' 영역의 '협약기업의 맞춤형 기능인력 양성', '산학협력체계 구축' 영역의 '산학협력 기대 확대', '공동 교육 및 채용을 위한 취업 연계 모델 도입 및 운영', '교원 역량 강화' 영역의 '교원의 현장 전문성 강화'는 우선순위를 고려하지 않아도 되는 영역이라고 인식하는 것으로 나타났다.

4사분면은 중요 정도에 비해 수행 정도가 낮은 영역으로 성과 목표를 달성 할 수 있도록 지원이 필요한 영역으로 우선순위가 가장 높은 영역이라고 할 수 있다. 평균교사는 '중소기업 특성화고 마인드 제고' 영역의 '중소기업에 대한 학생의 이해 증진', '중소기업에 대한 교원의 이해 증진', '특성화고에 대한 중소기업의 이해 증진'에 대해 성과 목표 달성을 위해 추가적인 지원이 요구된다고 인식하는 것으로 나타났다.

교원의 보직 유무에 따른 중소기업 특성화고 인력양성사업의 성과 목표에 대한 중요도-수행 정도 인식 차이를 분석한 결과는 <표 5>와 같다.

<표 5> 교원의 보직 유무에 따른 중소기업 특성화고 인력양성사업의 성과 목표에 대한 중요도-수행 정도 인식 비교

성과 영역	성과 목표	부장 교사			평균교사		
		중요 정도	수행 정도	우선 순위	중요 정도	수행 정도	우선 순위
중소기업 특성화고 마인드 제고	중소기업에 대한 학생의 이해 증진	4.59	4.41		4.33	3.84	HH
	중소기업에 대한 교원의 이해 증진	4.56	4.34	HH	4.22	3.80	HH
	특성화고에 대한 중소기업의 이해 증진	4.56	4.34	HH	4.24	3.78	HH
진로 지도	학생의 직업관 함양	4.56	4.34	HH	4.39	3.94	
	취업 과정을 기반으로 한 진로지도프로그램의 체계화	4.50	4.31		4.12	3.86	
현장중심 교육과정 운영	산학협력 교육 강화	4.41	4.19		4.10	3.78	
	학생의 기술수준 향상	4.31	4.22		4.12	3.80	
	현장견학보다 현장체험 및 실습 위주의 현장학습 실시	4.50	4.41		4.22	4.02	
취업역량강화	협약기업의 맞춤형 기능인력 양성	4.38	4.31		4.02	3.69	
	학생의 현장적응력 제고	4.69	4.44		4.35	4.02	
취업연계	중소기업 취업률 제고	4.63	4.41		4.33	3.94	
	중소기업 취업 기회 확대	4.66	4.47		4.31	4.06	
	학교와 중소기업 간 취업 연계 기반 마련	4.72	4.44		4.33	4.06	
산학협력 체계 구축	자기 조직(학교)의 외부에 대한 홍보	4.59	4.50		4.35	4.00	
	산학협력 기회 확대	4.25	4.28		3.96	3.76	
	산업 업종별 협회 및 단체와 학교 간 협력 체계 구축	4.63	4.47		4.22	3.94	
	공동 교육 및 채용을 위한 취업 연계 모델 도입 및 운영	4.31	4.19		3.94	3.61	
교원 역량 강화	교원의 현장 전문성 강화	4.31	4.19		4.00	3.67	
합의 평균		4.51	4.35	-	4.20	3.87	-

HH: IPA 그래프의 4사분면

교원의 보직 유무에 따른 중소기업 특성화고 인력양성사업의 성과 목표에 대한 우선순위 차이를 살펴보면 부장 교사와 평교사 모두 '중소기업 특성화고 마인드 제고' 영역의 '중소기업에 대한 교원의 이해 증진'과 '특성화고에 대한 중소기업의 이해 증진'의 우선순위가 높은 것으로 나타났다. 부장교사의 경우 '진로 지도' 영역의 '학생의 직업관 함양'의 우선순위를 두어야 하는 것으로 나타났고 평교사의 경우 '중소기업 특성화고 마인드 제고' 영역의 '중소기업에 대한 학생의 이해 증진'의 우선순위를 두어야 하는 것으로 나타났다. 이러한 영역들은 추후 개선을 위해 학교의 노력도 필요하지만 중소기업진흥공단 및 자문기관에서 적절한 프로그램 및 컨설팅을 학교에 지원할 필요가 있다.

## V. 결론 및 제언

### 1. 결론

본 연구는 교원의 보직 유무에 따른 중소기업특성화고 인력양성사업의 성과 목표에 대한 중요 정도와 수행 정도를 비교하고, 이를 바탕으로 성과 목표에 대한 우선순위 차이를 비교하였다. 연구 결과를 통해 얻어진 결론을 제시하면 다음과 같다.

첫째, 보직 유무와 관계없이 교원들이 가장 중요하게 인식하는 중소기업 특성화고 인력양성사업의 성과 목표는 '취업역량강화' 영역의 '학생의 현장적응력 제고'인 것으로 나타났다. 이는 교사들이 본 사업을 추진하고자 하는 가장 큰 이유가 학생의 산업체 현장 적응을 돕기 위함이라고도 볼 수 있다. 부장 교사는 '취업연계' 영역의 '중소기업 취업 기회 확대', '학교와 중소기업 간 취업연계 기반 마련'에 대한 중요 정도를 높게 인식한 반면, 평교사는 '진로 지도' 영역의 '학생의 직업관 함양', '산학협력체계 구축' 영역의 '자기 조직(학교)의 외부에 대한 홍보'에 대한 중요 정도를 높게 인식하였다. 이는 부장 교사의 경우 본 사업을 통해 산업체와 지속적 관계를 유지하고 취업률을 높이는데 집중하는 경향이 있는 반면 평교사의 경우 본 사업을 통해 다양한 성과를 기대하는 것으로 해석해 볼 수 있다.

반면 두 집단 모두 '산학협력체계 구축' 영역의 '산학협력 기회 확대'와 '공동 교육 및 채용 연계 모델 도입 및 운영', '교원 역량 강화' 영역의 '교원의 현장 전문성 강화'의 중요 정도가 낮게 나타났는데 이러한 학교가 산업체와의 협업에 어려움을 겪고 있거나 협력하는 방법 또는 노력이 부족함을 추측해볼 수 있다. 특히 중소기업특성화고 인력양성 사업은 지금까지 학교에서 산업체의 요구를 수용하여 학생을 양성하는 형태로 운영되고 있어 산업체는 주로 소극적인 참여가 이루어져 왔으며, 학교 역시 산업체의 적극적인 참여를 이끌어 내기 보다는 기존의 방식을 고수하는 형태로 진행되어 왔다. 이를 개선하기 위해서는 사업 운영의 방향을 산업체와 학교가 공동으로 교육프로그램을 운영하는 형태로 전환이 필요하며, 이러한 노력은 교원의 현장에 대한 이해를 높여 본 사업의 취지에 맞는 교육을 가능하

게 할 것이다.

둘째, 보직 유무와 관계없이 교원들이 수행 정도가 높다고 인식하는 중소기업 특성화고 인력양성사업의 성과 목표는 '취업연계'영역의 '중소기업 취업 기회 확대'인 것으로 나타났다. 이는 본 사업의 핵심중 하나인 취업맞춤반의 큰 목표가 중소기업 취업에 있기 때문인 것으로 판단된다. 부장 교사는 '산학협력체계 구축'영역의 '자기 조직(학교)의 외부에 대한 홍보', '산업 업종별 협회 및 단체와 학교 간 협력 체계 구축'에 대한 수행 정도가 높다고 인식하였으며, 평교사는 '취업연계'영역의 '학교와 중소기업 간 취업 연계 기반 마련', '현장 중심 교육과정 운영'영역의 '현장견학보다 현장체험 및 실습 위주의 현장학습 실시'에 대한 수행 정도가 높다고 인식하였다.

반면 두 집단 모두 '산학협력체계 구축'영역의 '공동 교육 및 채용을 위한 취업 연계 모델 도입 및 운영'과 '교원 역량 강화'영역의 '교원의 현장 전문성 강화'영역에 대한 수행 정도가 낮은 것으로 나타났다. 이는 산업체와 학교의 공동 교육과 취업 연계 모델에 대한 교사의 이해가 낮아 성과를 내기 어려운 것으로 추측해볼 수 있으며, 이러한 부분은 본 사업의 운영 매뉴얼에 적절한 가이드라인을 제시하거나 우수 사례 발굴, 컨설팅을 통해서 개선해 나아가야할 부분이라고 볼 수 있다.

셋째, 중소기업특성화고 인력양성사업 성과 목표에서 우선순위를 두어야할 영역에 대해 교원의 보직 유무와 관계없이 '중소기업 특성화고 마인드 제고'영역의 '중소기업에 대한 교원의 이해 증진', '특성화고에 대한 중소기업의 이해 증진'의 우선순위가 높은 것으로 나타났다. 또한 부장 교사는 그밖에 '진로 지도' 영역의 '학생의 직업관 함양'에 우선순위를 두어야 하는 것으로 나타났으며, 평교사는 '중소기업 특성화고 마인드 제고'영역의 '중소기업에 대한 학생의 이해 증진'의 우선순위가 높게 나타났다. 이러한 이유는 중소기업 이해를 위한 적절한 프로그램이 기존에 개발되어 있지 않거나 학교에서 관련 프로그램을 개발하는데 한계가 있기 때문인 것으로 추측해볼 수 있다. 특히, 우선순위가 높게 나타난 성과 목표 영역은 학교만의 노력으로 성과 목표를 달성하는데 한계가 있는 영역이기 때문에 이러한 영역에 대한 성과 목표 달성을 위해 중소벤처기업부(중소기업진흥공단) 및 컨설팅 기관의 지원이 필요하다고 할 수 있다.

넷째, 중소기업 특성화고 인력양성사업의 성과 목표의 중요 정도와 수행 정도에 대한 부장 교사와 평교사 사이의 평균차가 크게 나타나며, 통계적으로 유의한 것으로 나타났다. 이러한 인식의 차이를 개선하기 위해서는 본 사업에 대한 비전과 성과를 공유하는 것이 무엇보다 중요하다고 할 수 있으며, 특히 학교장의 리더십을 통해 전 교직원이 본 사업을 이해할 수 있도록 지원하고 적절한 역할분담이 될 수 있도록 업무를 분담할 필요가 있다.

## 2. 제언

본 연구의 결론을 바탕으로 제언을 제시하면 다음과 같다.

첫째, 중소기업특성화고 인력양성사업에서 교원의 보직 유무는 본 사업의 성과 목표의

중요성을 인식하고 수행하는데 상당한 영향을 주는 것으로 나타났다. 그러나 이러한 결과는 본 사업을 부장 교사의 주도로 상당부분 이끌어가고 있음을 반증한다고도 볼 수 있다. 따라서 본 사업의 비전과 성과를 전 교직원이 공유하고 참여를 이끌어낼 필요가 있으며, 이를 위한 학교장의 리더십이 크게 요구된다고 할 수 있다.

둘째, 중소기업특성화고 인력양성 사업의 성과 목표 중 우선순위가 높게 나타난 영역들에 대한 지원이 필요하다. 이러한 영역들은 본 사업에서 중요도가 높으나 학교에서 수행에 어려움을 겪고 있거나 계속적으로 성과 목표 달성을 위해 노력해나갈 필요가 있는 영역이라고 볼 수 있다. 특히, 본 연구에서 우선순위가 가장 높았던 '중소기업 특성화고 마인드 제고'와 관련된 성과 목표는 주로 본 사업의 핵심 프로그램인 '중소기업 이해연수'와 관련된 영역으로 중소기업에 대한 긍정적 인식 개선과 취업 마인드 제고를 위해 중소기업 이해 및 현장탐방, 인식개선, 자기 탐색, 인성 교육 뿐만 아니라 학부모, 학교 교원들을 대상으로 연수를 운영하도록 되어 있다(중소기업진흥공단, 2017). 그러나 학교 현장에서는 담당 교원의 업무 과중과 전문성 부족 등으로 인해 학교 실정에 맞춘 다양한 프로그램을 개발하는데 한계를 가질 수 밖에 없는 실정으로 중요 정도에 비해 수행 정도가 낮게 나타난 것으로 판단할 수 있다. 따라서 이러한 영역들에 대해 유관기관에서는 해당 성과 목표를 달성하기 위한 다양한 형태의 추가적인 지원이 필요하며, 지원 기관에서는 컨설팅 및 교원 연수를 통해 성과 목표 달성을 위한 노하우를 전수할 필요가 있다.

셋째, 중소기업특성화고 인력양성 사업이 궁극적으로 실제적인 산학협력체계를 구축할 수 있도록 지속적인 개선이 필요하다. 본 사업이 학생들의 중소기업에의 취업률을 높이고 학교와 산업체를 연결하는 중요한 가교 역할을 하고 있는 것은 사실이다. 그러나 사업 운영에 있어 학교와 산업체의 역할을 보면 상당히 학교에 많은 역할이 치중되어 있으며, 산업체의 적극적인 참여를 이끌어내기 어려운 것이 현재의 실태이다. 따라서 운영 주체인 중소벤처기업부(중소기업청)의 차원에서 산업체의 참여를 유도할 수 있는 방안 마련이 필요하며, 지속적으로 산업체 대상의 홍보와 마인드 개선을 위한 노력이 필요하다.

마지막으로 본 연구에서는 교원의 인식에 기반하여 성과 목표에 대한 중요 정도와 수행 정도를 조사하고 이를 통해 우선순위를 알아보았다. 그로 인해 각 성과 목표에 대한 우선 순위와 지원의 필요성 등에 대한 기초 수준의 정보를 획득할 수 있었으나 각 성과 영역에 대한 구체적인 문제점과 해결방안을 도출하는데 한계가 있었다고 할 수 있다. 따라서 추후에는 특히 우선순위가 높았던 '중소기업 특성화고 마인드 제고' 영역의 성과 목표 달성의 주요한 어려움과 이를 해결하기 위한 방안에 대한 후속연구가 필요할 것이다.



## 참 고 문 헌

- 김혜련(2008). '교원 ICT 활용 능력 기준'에 대한 초등학교 교사의 중요도 인식 및 실행도 분석. 부산교육대학원 교육대학원, 석사학위논문.
- 박인숙(2009). 초등학교 교사의 통일교육에 대한 중요도 및 수행도 분석. 서울교육대학교 교육대학원, 석사학위논문.
- 서울대학교 교육연구소(2011). **교육학용어사전**. 하우동설.
- 안재영, 이병욱(2017). 중소기업특성화고의 주요 문제점 및 개선 방안 연구. **한국기술교육학회지**, 17(2), 184-210.
- 이병욱, 안재영, 강철민(2016). 중소기업 특성화고 인력양성사업과 취업맞춤반의 성과 목표에 대한 타당도 및 만족도 분석 연구. **대한공업교육학회지**, 41(1), 68-87.
- 이병욱 등(2018). 2017년도 중소기업특성화고 인력양성사업 최종 보고서. 충남대학교.
- 이상현(2013). **공업계열 전문교과 교육 실습 지도 교사 역할에 대한 지도 교사와 교육 실습생과의 인식 비교 연구**. 충남대학교 대학원, 석사학위논문.
- 중소기업중앙회 중소기업통계 <http://www.kbiz.or.kr>(2018년 6월 검색)
- 중소기업진흥공단 <https://sanhakin.mss.go.kr>(2018년 6월 검색)
- 중소기업청, 중소기업진흥공단(2017). '17년도 중소기업특성화고 인력양성사업 세부 운영 지침.
- e-나라지표 <http://www.index.go.kr>(2018년 6월 검색)
- Martilla, J. A, & James, J. C.(1977). Importance-Performance Analysis. *Journal of Marketing*, 41(1), 77-79.

**<Abstract>****A comparative study on performance goal priority of workforce training project of Small and Medium Business(SMB) Specialized Vocational High Schools by existence of teaching staff's assignment****Byung Wook Lee\*, Sang hyun Lee\*\***

The purposes of this study are to importance and performance of performance goal of workforce training project of SMB Specialized Vocational High Schools by existence of teaching staff's assignment and compare difference of the priority for performance goal of two groups by IPA.

Research problems for them are as follows.

First, how about differences of the importance for performance goal of workforce training project of SMB Specialized Vocational High Schools by existence of teaching staff's assignment? Second, how about differences of the performance for performance goal of workforce training project of SMB Specialized Vocational High Schools by existence of teaching staff's assignment? Third, how about differences of the priority for performance goal of workforce training project of SMB Specialized Vocational High Schools by existence of teaching staff's assignment?

Results obtained by this study are as follows.

First, performance goal of workforce training project of SMB Specialized Vocational High Schools that teaching staffs recognize the most importantly regardless of the existence of assignment was 'improvement of students' adaptation to the filed' in area of 'employment competency strengthening'. Second, performance goal of workforce training project of SMB Specialized Vocational High Schools that teaching staffs recognize the degree of high performance regardless of the existence of assignment was 'expansion of SMB employment opportunity' in area of 'employment connection'. Third, regardless of the existence of teaching staff's assignment, areas of high priority in performance goal of workforce training project of SMB Specialized Vocational High Schools were 'improvement of teaching staff's understanding for SMB' and 'improvement of SMB understanding for Specialized Vocational High School' in area of 'improvement of SMB mind for Specialized Vocational high School'.

**Key words : workforce training project of SMB Specialized Vocational High Schools, SMB Specialized Vocational High Schools, IPA, Assigned teacher**

---

\* Professor, Chungnam National University

\*\* Correspondence: Researcher, Chungnam National University, dlsh11@hanmail.net