

특성화·마이스터고졸 초기경력자의 후진학 참여 경험에 관한 질적 연구

김진모* · 최수정* · 김영홍** · 박자경*** · 정지용***

서울대학교 농업생명과학연구원/교수*

서울대학교 농업생명과학연구원/연구원** · 서울대학교/박사수료***

요약

이 연구는 특성화고 및 마이스터고졸 초기경력자의 후진학 참여 경험을 현상학적 연구방법에 따라 들여다봄으로써 후진학 참여 과정과 결과를 보다 심도 있게 분석하였다. 연구 참여자는 특성화고 및 마이스터고 졸업자 중 재직경력 7년 미만의 초기경력자로 후진학 유형, 기업규모 및 직무분야를 고려하여 총 9명을 선정하였다. 이들을 대상으로 심층면담을 실시하였으며, 24개의 주제, 11개의 주제 묶음 및 4개의 범주를 도출하였다. 연구의 주요 결론 및 시사점은 첫째, 초기경력자의 후진학 참여 동기는 대체로 고등학교 재학 중에 소속학교의 홍보와 담임교사의 추천으로 생기게 되며, 기업에 재직 중 대학 학력에 대한 필요성에 대해 인지하면서 생기게 되는데, 후진학 참여 및 접근성에 지역별 편차가 존재하여 이를 개선할 필요가 있다. 둘째, 초기경력자의 소속 기관에서 등록금 지원, 수업 참여를 보장하는 등의 우호적인 경우가 있을 시 보다 효과적으로 후진학 제도에 참여할 수 있으며, 후진학에 대해 조직구성원이 부정적인 태도를 보이거나 근무시간 조정이 이루어지지 않는 등 후진학에 대한 조직의 지원이 미흡한 경우엔 참여에 어려움을 느낀다. 셋째, 초기경력자는 후진학 제도에 참여한 이후 대체로 만족도가 높은 편이나, 후진학 유형이나 프로그램에 따라 교육 내용 및 방법을 포함한 교육과정이 담당 직무와 관련성이 적은 경우가 많아 후진학의 효과를 높이기 위한 개선 및 노력이 필요하다. 넷째, 초기경력자는 후진학 제도에 참여함으로써 학습한 내용을 실제 업무에 적용하는 등의 수행능력 향상을 경험하기도 하지만, 대체로 관련 자격과 대학 학위취득을 통해서 개인의 경력을 개발하여 더 나은 직장으로서의 이직을 목적으로 하고 있어, 후진학 성과를 제도화하기 위한 개선이 필요하다.

주제어: 특성화고, 마이스터고, 초기경력자, 후진학, 질적연구

1) 교신저자: 김영홍(yhkim3210@snu.ac.kr)

2) 이 연구는 2019년 정부(교육부)의 재원으로 한국연구재단의 지원을 받아 수행되었음(2019S1A5B8A02103273).

I. 서론

대학진학이 곧 성공의 지름길이라는 인식이 입시경쟁과 사교육 과열, 과잉학력 등 불필요한 사회적 비용의 낭비를 유발하고 있으며(관계부처 합동, 2019), 이에 따라 고등학교 학생들을 대상으로 새로운 경력 경로를 마련할 필요성이 지속적으로 강조되고 있다. 특히, 우리나라의 중장기인력 수급 전망에 따르면 향후 10년 뒤에는 노동시장에서 전문대졸 이상 인력의 수요는 75만 명이 초과 공급될 것으로 예상되며, 이에 반해 고졸 인력은 113만 명이 부족할 전망이다(이시균 외, 2017)으로 특히 고졸 인력을 주로 채용하는 중소기업에서는 구인이 어렵고, 반면 대졸 인력은 구직이 어려운 일자리 mismatch 현상이 심화될 것으로 예상할 수 있다.

이러한 mismatch 문제를 해결하기 위한 대책으로 2008년부터 이명박 정부에서는 고졸 취업을 활성화하기 위한 다양한 정책들을 추진해오고 있으며(대통령기록관, 2013), 이중 ‘선취업-후진학 제도’는 고등학교 졸업 후 먼저 일자리에 취업하여 현장 경험을 바탕으로 지속적인 경력과 능력개발을 할 수 있도록 일과 학습을 병행할 수 있는 기회를 제공하는 제도로 2012년 선취업-후진학 및 열린 고용 강화방안을 통해 본격적으로 추진되었다(대통령기록관, 2013). 이후 계약학과, 재직자 특별전형, 산업체 위탁교육과 같이 후진학 유형의 다양성이 확대되고 참여 대학의 수와 투입 예산이 증가해왔고(교육부, 2019; 김진모 외, 2017), 특성화고등학교(이하 특성화고)의 경우, 2010년 약 19%였던 취업률이 2015년에는 약 50%까지 증가하고, 진학률은 약 36%까지 감소하여(한국교육개발원, 2010; 2015), 선취업-후진학 정책이 양적으로 어느 정도 성과를 거둔 것으로 볼 수 있다.

그러나, 최근 5년간의 추세를 살펴보면 특성화고의 취업률이 점차 다시 감소하고, 대학 진학률은 증가하고 있으며(e-나라지표 홈페이지, 2021), 관련 선행연구에 따르면, 선취업-후진학 제도를 강화하고 이를 촉진할 필요성이 제시되고 있으나(박지영·이희수, 2019; 홍성표·정진철, 2016), 실제 후진학에 참여하는 학생들은 수업집중도 부족(김기홍 외, 2014), 상사의 눈치(김명진 외, 2014), 미미한 정책 만족도(이숙영·안선희, 2017) 등과 같은 문제점을 나타내고 있었다. 이에 따라 후진학 정책의 양적 확대뿐만 아니라 후진학 참여 및 운영에 관한 질적인 측면의 개선이 필요한 것으로 보이며, 이를 위해 심층적인 논의와 분석이 필요한 실정으로 판단된다.

한편, 초기경력 단계는 학교를 졸업한 후 노동시장에 새롭게 진입하는 경력단계로(Feldman, 1988), 새로운 역할에 대해 학습하는 시기이자 직무에 정착하게 되는 시기라는 점에서(Chao et al., 1994) 중요한 시기로 볼 수 있으며, 특히 특성화고 졸업자가 후진학을 하려면 보통 3년 이상 재직해야 가능하고, 마이스터고 졸업자가 2013년부터 배출되기 시작한 점(김종우 외, 2013) 등을 고려하여 7년 미만의 초기경력자를 대상으로 이들의 후진학 참여 경험에 대해 살펴보는 것은 중요할 것으로 보인다.

따라서, 이 연구에서는 후진학 참여에 관한 보다 심도 있는 탐색을 위해 특성화고 및 마이스터고 졸업자 중 재직기간 7년 미만의 초기경력자를 대상으로 이들이 왜 후진학에 참여하게 됐으며, 어떤 경험을 하고 있는지에 대해 개인이 경험하는 현상의 의미를 밝히는 귀납적이고 기술적(descriptive)인

연구방법인 현상학적 방법에 따라 이를 질적으로 분석하고자 한다. 이를 통해 선취업-후진학 정책의 운영 실태와 성과를 보다 심층적으로 이해하고, 해당 정책을 활성화하기 위한 시사점을 얻을 수 있을 것으로 기대된다.

II. 이론적 배경

1. 고졸 초기경력자의 개념

초기경력자는 경력의 발달과정 중 학교를 졸업한 후 노동시장에 새롭게 진입하는 경력단계로(Feldman, 1988), 해당 시기는 경력개발에 큰 영향을 미치며, 좋은 일자리에서의 정착과 경력 성공으로 이어진다(Greenhaus et al, 2000). 특히, 초기경력자는 자신이 선택한 경력에서의 목표 달성과 해당 과정에서 경험하게 되는 학습 및 발전의 기회에 관심을 두게 되며(김대영·이수영, 2020), 새로운 역할에 대하여 학습하는 과정을 통해 직무에 관련된 과제를 배우고, 조직 구성원과 권력 구조를 이해하며, 조직의 목표와 가치를 내재화하는 등 직무에 정착하게 된다(Chao et al., 1994). 초기경력자는 경력 기간에 따라 다양하게 정의되고 있었는데, Greenhaus 외(2000)는 초기경력을 25~40세의 성인초기 보았고, Feldman(1988)은 초기경력자를 전체 경력이 10년 미만이고, 현재 조직에서의 근속연수가 5년 미만인 자로 보았다. 이외에도 전체 경력기간이 5년 미만(장원섭·김정환, 2007; 최동선 외, 2014), 3년 이하(황영훈·김진모, 2019) 등으로 다양했는데, 여러 선행연구에서 학습 및 적응이 활발히 일어나는 시기, 조직의 적응 여부, 첫 승진 전까지의 기간 등 다양한 이론적·경험적 근거를 토대로 초기경력을 정의하고 있었다.

한편, 특성화고는 특정 분야의 인재 양성을 목적으로 하는 학교이고, 마이스터고는 산업계 수요와 연계된 맞춤형 교육과정을 운영하는 학교로(초·중등교육법 시행령, 2021) 이들 모두 학교의 설립 및 운영 목적에 따라 학생들이 학교를 졸업한 후 전문 직업인으로서 성장할 수 있도록 경력경로를 제시해주는 것이 중요하며, 고교 졸업 후 선취업하여 현장 경험을 바탕으로 지속적인 경력과 능력개발을 할 수 있도록 일과 학습을 병행할 수 있는 후진학 제도(교육부, 2020)에 참여하는 것은 특성화고 및 마이스터고를 졸업한 초기경력자에게 학습 및 발전의 기회로서 중요하다고 볼 수 있다. 특히, 후진학의 종류 중 재직자 특별전형 등의 참여요건이 재직경력 3년 이상이라는 점과 마이스터고 졸업자가 2013년부터 배출되기 시작했다는 점(김중우 외, 2013)과 초기경력 기간을 25~40세의 성인초기(Greenhaus et al, 2000), 전체 경력이 10년 미만(Feldman, 1988) 등으로 제시한 선행연구를 근거로 현 시점에서 고졸 초기경력자를 특성화고 및 마이스터고를 졸업한 이후 재직경력 및 후진학 참여 경험이 어느 정도 있는 재직경력 7년 미만인 자로 설정할 수 있을 것이다.

2. 후진학 제도 및 정책의 추진경과

후진학 정책은 고교 졸업 후 선취업하여 현장 경험을 바탕으로 지속적인 경력과 능력개발을 할 수 있도록 일과 학습을 병행하는 것을 지원하기 위한 정책(교육부, 2020)으로 이전부터 추진되어 오던 재직자 대상의 계속 교육을 장려하는 정책 방향이 ‘선취업-후진학 정책’으로 명명되어 이어져 온 것으로 볼 수 있다(이숙영·안선희, 2017). 각 정부별로 후진학 관련 정책의 기초를 살펴보면, 가장 다양한 정책으로 후진학을 장려한 정부는 이명박 정부로 볼 수 있는데, 당시에는 마이스터고 육성방안(2008), 고교 직업교육 선진화 방안(2010), 선취업-후진학 및 열린 고용 강화방안(2012) 등 현장 중심 맞춤형 교육을 강화하고 고졸 취업을 장려하기 위한 정책 방향을 설정하고, 마이스터고와 특성화고 졸업자를 채용하는 기업에 세액공제액을 2,000만 원으로 인상하는 세제 혜택을 강화하는 등 구체적인 방안을 추진하였다(대통령기록관, 2013). 이후, 박근혜 정부에서는 선취업보다는 후진학에 보다 비중을 두어 정책을 추진하였는데(이숙영, 2017), 2014년 ‘고용률 70% 달성과 능력중심사회 구현을 위한 고졸 취업 활성화 방안’을 발표하고 중소기업의 인력난 문제를 해결하고 고졸자의 조기입직을 촉진함으로써 국가 경쟁력을 높이기 위해 관련 정책을 추진하였다(조희경 외, 2017). 2016년에는 양질의 고졸 일자리 확보를 목적으로 기재부에서 공공기관 고졸자 채용을 20% 이상으로 확보하는 것을 권고했으며, 기업의 고졸인재 채용 확대를 위해 산업계 주요 인사담당자와의 간담회를 지속적으로 추진함으로써 산-관의 협력을 강화하기 위해 노력했다(교육부, 2016).

최근 문재인 정부에서는 2018년 구조적인 청년일자리 문제를 해결하기 위한 노력으로 「청년일자리 대책」의 하나인 ‘선취업-후학습 활성화’의 중요성을 강조하였으며, 제4차 사회관계 장관회의에서 「고졸 취업-후진학 활성화 방안 수립계획」에 대해 논의하고(관계부처 합동, 2018), 이와 관련하여 교육부(2019)는 고졸취업 활성화 방안을 제시하였다. 해당 방안을 토대로 고졸 채용 확대, 개방형 직업 교육체제 등을 통한 직업교육 혁신, 고졸 취업자에 대한 대학입학 기회 확대, 고졸취업 후 진학자의 비용 경감 및 학습 지원, 후진학을 지원하는 기업 문화 확산 등의 정책이 추진되고 있으며(교육부, 2019), 구체적으로 고졸 중소기업 취업자의 초기 자산형성 지원을 위해 고교취업연계 장려금 확대(2018년 1인당 300만원, 24,000명 → 2019년 25,500명 → 단계적 확대), 고졸 재직자가 대학에 진학할 경우 등록금 전액 지원, 국립대에 고졸 재직자 대상 전담과정 운영 확대(2019년 거점국립대 → 2022년 국립대 전체), 4년제 대학의 후진학자 전담과정 운영대학에 대해 재정지원 확대(2018년 21개교 → 2022년 40개교), 전문대학에 ‘후진학 선도형 전문대학’ 신설(2019년 15개교 선정) 등을 추진하였다(교육부, 2019).

현재 운영되고 있는 후진학의 종류는 매우 다양한데, 재직자 특별전형, 전공심화과정, 학점은행제와 같이 학습자가 주도적으로 선택 및 참여가 가능한 유형과, 사내대학, 계약학과, 산업체취업교육과정과 같이 산업체 주도의 인력양성을 목적으로 한 유형으로 구분이 가능하며, 모집인원을 기준으로

학습자 주도형은 학점은행제, 전공심화과정, 재직자특별전형의 순으로 규모가 컸고, 산업체 주도형은 산업체위탁교육과정, 계약학과, 사내대학의 순으로 규모가 큰 것으로 확인되었다(김진모 외, 2020). 또한, 후진학 종류에 따라 모집 시기 및 방법이 다양하였고, 후진학 모집 인원과 재학 현황 등에서 산업분야별, 지역별로 차이를 보이는 것으로 확인되었으며, 주로 수도권 지역에 집중되어 있는 것으로 나타났다(김진모 외, 2020).

3. 후진학 제도 및 정책의 성과와 한계

후진학 제도 및 정책과 관련하여 선행연구에서는 공통적으로 후진학 제도를 통해 취업률 상승과 진학을 감소라는 양적인 성과는 어느 정도 나타나고 있지만, 일자리의 질적인 측면에서 다소 미흡한 점이 있는 것으로 지적하고 있었으며(김충하, 2016; 이숙영·안선희, 2017; 조희경 외, 2019), 기업 및 개인 여건에 따라 후진학 참여와 처우개선에 어려움을 겪고 있는 것으로 확인되었다(김명진 외, 2014; 박지숙·이윤주, 2020; 박현용·황운섭, 2017).

후진학의 성과와 관련하여 김충하(2016)는 취업률 상승이라는 양적인 측면의 효과는 어느 정도 있었으나, 선취업자의 단순 노무직 취업 비중이 높고, 계열별 취업률 편차가 크다는 점에서 질적인 측면에서 부족한 점이 있는 것으로 보았다. 또한, 이숙영과 안선희(2017)는 특성화고 및 마이스터고를 중심으로 선취업-후진학 정책 평가 연구를 수행하였는데, 주요 결과로서 해당 정책이 취업률 향상이라는 양적인 측면의 효과는 있으나, 양질의 일자리 보급과 같은 질적인 측면에서는 개선이 필요한 것으로 확인되었다. 특히, 특성화고 및 마이스터고 재학생 등 관계자는 정책의 효과성과 이에 대한 만족도에 대하여 대체로 보통수준(3점)으로 인식하고 있었으며, 이에 따라 정책의 효과성과 만족도를 향상시키기 위한 정책적 개선 노력이 필요한 것으로 보았다. 조희경 외(2019)는 선취업 후진학 정책의 성과를 분석하기 위해 특성화고 및 마이스터고 재학생, 교사 및 졸업생, 산업체 관계자를 대상으로 설문 조사를 실시하였는데, 후진학 정책의 필요성에 대해 교사는 높게 인식하고 있었으나, 산업체는 보통수준 정도로 필요성에 대해 비교적 낮게 인식하고 있었다. 또한, 후진학 정책이 특성화고 및 마이스터고 졸업자의 취업률을 높이는지에 대하여 졸업생과 산업체 모두 보통수준 이상으로 효과가 있는 것으로 인식하고 있었고, 특성화고 및 마이스터고에 대한 인식 개선 및 입학 정원 증가에 대해서는 졸업생은 보통수준 이상으로 효과가 있는 것으로 인식했지만, 산업체는 보통수준 정도로 비교적 낮게 인식하고 있었다.

한편, 후진학 참여와 관련하여 박현용과 황운섭(2017)은 선취업 후진학 교육과정 설계를 위해 기업체 인사담당자와 재직자 특별전형에 참여하고 있는 후진학자를 대상으로 수요조사를 실시하였는데, 재직자 특별전형과 같은 후진학의 필요성에 대해선 대다수가 동의하였지만, 후진학을 통한 학위 취득 시 처우개선이 이루어지지 않는 것으로 나타나 후진학 참여 활성화를 위해 개선이 필요한 것으로 보았다. 또한, 김명진 외(2014)는 고졸 선취업-후진학자를 대상으로 이들의 학습경험 특성을 밝히기 위

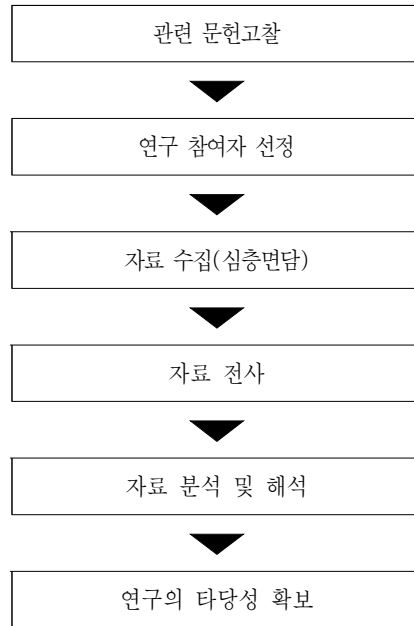
한 연구를 수행하였는데, 이들의 재직 중 교육참여의 이유는 업무수행 도움, 승진 및 이직, 재직회사의 요구 등의 순으로 확인되었으며, 교육을 통한 직업능력 향상, 소득 유지나 증대, 사회적 인정 추구의 목적, 새로운 지식과 경험 습득의 목적이 큰 것으로 나타났다. 또한, 교육참여 시 장애요인으로는 경제적 부담, 정보 부족, 시간적 여유 부족, 회사(상사)의 눈치 등의 요인이 높은 수준으로 나타나, 선취업 후 교육참여에 어려움을 겪고 있는 것으로 확인되었다. 특히, 박지숙과 이윤주(2020)의 연구에서 밝힌 것처럼 대부분의 고졸 취업자들은 학력 차별에 대응하기 위해 학위취득을 목적으로 후진학에 참여하고, 교육 자체에 대해서는 큰 의미를 부여하지 않거나 부정적으로 인식하고 있는 것으로 확인되어 업무 수행능력 향상, 기업의 생산성 제고 등의 측면에서 후진학을 통한 교육 성과에 한계가 있는 것으로 보인다. 이외에도 후진학 참여를 활성화하기 위한 개선 방안으로서 재직 근로자를 위한 서비스 및 재정 지원(김진모 외, 2012; 마희영·김은혜, 2013), 산업체의 요구가 반영된 현장중심 교육과정 개발 및 운영(김기홍 외, 2014; 김진모 외, 2012; 이동국 외, 2012), 후진학 참여 기업 지원(마희영·김은혜, 2013), 기업체를 대상으로 한 적극적 홍보(박현용·황운섭, 2017), 지역교육공동체 활성화(박동열·조대현, 2018) 등이 제시되었다.

이상의 내용을 종합하면, 후진학 제도가 고등학교 졸업 이후 성장경로로써 중요한 의미를 갖기 때문에 특성화고 및 마이스터고 졸업생들의 후진학 참여를 활성화하는 것이 중요하나, 고졸 재직자에 대한 차별, 후진학에 대한 사회적인 인식 부족, 현장과 괴리된 교육과정 운영 등의 문제와 참여의 어려움으로 인한 한계가 있는 것으로 보인다. 이를 개선하기 위해 수요자의 관점에서 후진학에 참여하는 고졸 재직자와 기업 측면의 심도 있는 분석이 필요할 것으로 보이며, 정부, 대학, 기업 및 학습자 등 다양한 측면에서 방안이 마련될 필요가 있을 것이다.

Ⅲ. 연구 방법

1. 연구 절차

특성화고 및 마이스터고 졸업자의 선취업-후진학 참여 경험에 관한 심층적 이해를 위해 현상학적 방법을 적용하였다. 현상학적 방법은 인간 경험의 기술(description)에 대한 분석을 통해 경험의 의미를 밝히고자 하는 것으로, 살아있는 경험을 텍스트화하여 어떤 상황에 처한 인간 경험의 본질과 의미를 밝히는 것이 목적으로 한다(박순용, 2010). 현상학적 방법에 따라 연구의 절차는 [그림 1]과 같이 관련 문헌고찰, 연구 참여자 선정, 심층면담을 통한 자료 수집, 자료 전사, 자료 분석 및 해석, 연구의 타당성 확보 단계로 실시하였다.



[그림 1] 연구의 주요 절차

첫 번째 단계로 연구 목적과 관련된 특성화고 및 마이스터고졸자를 대상으로 한 후진학 정책의 추진경과, 후진학 관련 선행연구 등의 문헌을 고찰하였다. 두 번째 단계로 연구 참여자는 출신학교 유형 및 재직경력 등을 고려하여 총 9명의 참여자를 선정하였다. 세 번째 단계로 자료 수집은 심층면담을 통해 이루어졌으며, 인터뷰와 유선전화를 병행하여 실시하였다. 네 번째 단계로 심층면담을 통해 수집된 자료를 있는 그대로 전사하였으며, 다섯 번째 단계로 전사된 내용을 심층적으로 분석하여 주제(themes), 주제모음(theme clusters), 범주(categories)로 조직화하여 해석하였다. 마지막 단계로 연구의 타당성을 확보하기 위해 동료 연구자에 의한 복수 코딩 및 해석의 절차를 거쳤으며, 전문가를 통해 연구 결과를 검토받았다.

2. 연구 참여자 선정

연구 참여자는 특성화고 및 마이스터고를 졸업한 후 선취업-후진학 정책에 따라 선취업하여 일과 학습을 병행하고 있는 재직기간 7년 미만의 초기경력자이다. 질적 연구에서는 연구주제에 관련된 경험을 가진 참여자를 선정하는 것이 중요하며(유기웅 외, 2018), 특성화고 및 마이스터고 졸업자 중 재직경력이 7년 미만이면서 후진학 참여 경험이 있는 총 9명을 <표 1>과 같이 선정하였다. 연구 참여자 선정 시 후진학 참여에 영향을 미칠 것으로 판단되는 출신학교와 재직 기업의 규모를 고려하였는데,

2020년 특성화고 및 마이스터고졸 취업자 중 특성화고 출신이 약 85%(20,785명), 300명 미만의 중소기업에 취업한 비율이 약 79%로 대다수가 특성화고를 졸업하여 중소기업에 취업하는 것으로 확인되었다(교육부, 2020).

〈표 1〉 연구 참여자 선정결과

구분	출신학교 유형	성별	경력	기업규모	근무지	직무분야	후진학 참여 기간
A	특성화고	남	2년	중소기업	특별시 및 광역시	드릴링	1년 이상 2년 미만
B	특성화고	남	3년	중소기업	도	자동차부품제조	1년 미만
C	특성화고	남	1년 6개월	중소기업	도	기계조립	1년 미만
D	특성화고	남	5년	중견기업	도	기계품질감사	1년 미만
E	특성화고	여	4년	중소기업	도	세무/회계	1년 미만
F	특성화고	여	6년 미만	중소기업	도	소방/안전	1년 미만
G	특성화고	남	2년 2개월	중소기업	특별시 및 광역시	지게차운전	1년 이상 2년 미만
H	마이스터고	남	6년 6개월	중견기업	도	제품연구개발	1년 미만
I	마이스터고	남	3년	중소기업	도	의료기기	1년 미만

최종적으로 선정된 연구 참여자의 출신학교는 특성화고 7명, 마이스터고 2명이었고, 성별은 남성이 7명, 여성이 2명으로 대다수가 특성화고를 졸업한 남성이었다. 연구 참여자의 관련 분야 재직 경력은 1년 6개월에서 6년 6개월로 모두 7년 미만의 초기경력자였으며 평균 경력은 3년 정도였다. 재직 중인 기업의 규모는 중소기업 7명, 중견기업 2명으로 대부분 중소기업에 재직 중이었으며, 이들의 근무 지역은 특별시 및 광역시가 2명, 도 지역이 7명이었고, 직무분야는 드릴링, 자동차부품제조, 기계조립, 기계품질감사, 세무/회계 등과 같이 다양했으며 공업 분야가 대부분을 차지하였다. 마지막으로 후진학 참여 기간은 1년 이상~2년 미만인 참여자가 2명이었고, 나머지는 1년 미만이었다.

3. 자료 수집

자료 수집을 위해 심층면담을 실시하였고, 참여자가 자유롭게 이야기할 수 있게 반구조화된 개방형 질문을 사용하였다. 코로나 19 상황을 고려하여 대면 인터뷰와 유선전화를 병행하여 자료를 수집하였다. 심층 면담은 재학 중인 학교에 방문하여 2020년 11월 17일에 실시하였고, 일부 참여자(4명)는 유

선전화를 통해 2020년 11월 3일~11월20일에 면담을 실시하였으며, 평균 약 60분의 면담시간이 소요되었다. 면담내용은 참여자의 동의하에 녹음하였고, 이를 전사하여 자료 분석 시 활용하였다. 면담 시 질문은 우선 연구자의 간략한 소개와 면담 목적 및 내용, 개인정보 보호, 연구 참여 중단 권리, 연구 참여 및 녹음에 대한 사전 동의 등을 설명하였으며, 출신학교, 재직 중인 기업의 규모 및 소재지, 담당 직무, 참여 중인 후진학 유형 등의 기본정보를 파악하였다. 이후 연구진이 개발한 반구조화된 질문지를 활용하여 “취업 이후 회사생활과 병행하면서 대학에 다니게 된 동기는 무엇인가요?”, “담당하고 있는 업무와 학습을 병행하는 데 어려움은 없나요?”, “참여 중인 교육과정에 대해 만족하시나요? 등의 기본적인 질문을 한 뒤, 참여자의 응답에 따라 “참여를 준비하거나 지원하는 데 어려움은 없었나요?”, “재직 중인 회사에서 참여하는 데 배려해주거나 지원해 주는 부분이 있나요?”, “학습한 것이 실제 업무수행에 도움이 되었나요?” 등의 보다 구체화된 질문을 추가로 실시하였다.

4. 자료 분석

자료 분석을 위해 연구참여자의 공통적인 속성을 도출하는 데 초점이 맞춰져 있는 Colaizzi(1978)의 현상학적 연구방법(김분한 외, 1999에서 재인용)을 활용하였으며, 구체적인 절차는 다음과 같다. 첫째, 탐구하는 현상과 관련된 구, 문장으로부터 의미 있는 진술을 도출하였다. 둘째, 중복되는 것들을 제외하고 의미 있는 진술들을 일반적인 형태로 재진술하였다. 셋째, 의미 있는 진술과 재진술로부터 구성된 의미를 도출하였다. 넷째, 도출된 의미를 주제(themes), 주제모음(theme clusters), 범주(categories)로 조직화하였다. 다섯째, 연구주제인 선취업-후진학 참여 경험과 관련된 현상을 명확한 진술로 최종 기술하였다.

5. 연구의 윤리성 및 타당성 확보

연구의 윤리성을 확보하기 위해 연구 참여자에게 사전에 연구의 내용 및 목적을 명확히 설명하고, 면담 참여와 대화 내용 녹음에 대한 동의를 구하였다. 또한 참여자의 개인정보보호 및 익명성을 보장하고, 참여자가 원할 경우 언제든지 면담을 중단할 수 있으며 연구 참여를 철회할 수 권리가 있음을 안내하였다. 연구 결과의 타당성을 확보하기 위해 복수의 동료연구자에 의해 복수 코딩을 실시하였고, 명확한 의미를 해석하기 위해 자료 분석 결과에 대해 반복적으로 논의하였다. 또한, 직업교육 분야의 교육학 박사학위 소지자를 대상으로 결과에 대한 검증을 실시하였다.

IV. 연구결과 및 해석

특성화고 및 마이스터고졸 초기경력자의 후진학 참여 경험을 나타내는 원자료로부터 중복된 진술을 제외하고 618개의 의미 있는 진술을 도출하였다. 이를 토대로 <표 2>와 같이 24개의 주제, 11개의 주제 묶음을 도출하였고, ‘학위 및 자격 취득의 필요와 분위기에 따른 후진학 참여 동기 형성’, ‘후진학 참여를 위한 주변 환경 및 개인 참여 의지의 편차’, ‘후진학 교육과정의 산업 현장성 부족과 다양한 학습의 장 형성’, ‘후진학 참여를 통한 업무수행능력 향상과 이직 의도 증가의 모순’으로 범주화하였다. 범주 및 주제별 구체적인 내용과 의미 있는 진술은 다음과 같다.

<표 2> 특성화고 및 마이스터고졸 초기경력자의 후진학 참여 경험에 대한 주제, 주제묶음 및 범주

주제	주제묶음	범주
고등학교(교사 등)의 관련 제도 홍보 및 추천	후진학 제도 홍보 및 참여장려	학위 취득 필요와 분위기에 따른 후진학 참여 동기 형성
대학에서의 재직자 전형에 대한 적극적인 홍보 및 정보 제공		
학위 취득을 통한 처우 개선 및 좋은 회사로의 이직 준비 관련 자격증 취득을 위한 응시자격 요건 갖추기		
대학 진학에 대한 주변의 권유 및 분위기	후진학 참여 및 진학 분위기 조성	
회사 주변에 후진학 참여 가능 대학 및 전형 설치 여부	후진학 참여를 저해하는 환경 및 여건	후진학 참여를 위한 주변 환경 및 개인 참여 의지의 편차
등록 및 수강신청 등 행정절차에 대한 안내 부족		
수업 참여에 대한 상사 등 회사의 눈치		
주말 수업에 대한 참여 의지 부족	학생의 수업 참여 의지 및 시간 부족	후진학 참여를 위한 주변 환경 및 개인 참여 의지의 편차
회사 업무와의 병행으로 수업 과제 수행을 위한 시간 부족		
수업 참여 때문에 발생하는 업무 밀림		
수업 참여를 위한 조직 차원의 물리적 지원	기업의 후진학 참여에 대한 적극적 지원	후진학 참여를 위한 주변 환경 및 개인 참여 의지의 편차
후진학에 대한 긍정적 시선		
현장 업무와 수업(학습)내용 간 불일치		
고등학교 교육과정 내용 및 수준과의 중복(차별화 미흡)	산업현장 및 학생 요구와 동떨어진 교육과정	산업현장과 분리된 공급자 중심 교육의 한계
실습수업을 위한 기자재 부족		
기초학문 및 내용 강의 위주의 수업 진행		
짧은 시간 동안의 교육과정 집중 이수	다양한 전공내용 및 실무경험을 공유할 수 있는 학습의 장 형성	산업현장과 분리된 공급자 중심 교육의 한계
전공분야 및 경영학 등 다양한 내용의 학습		
실무경험을 토대로 한 관련 정보공유 및 팀 활동		

<표 계속>

주제	주제묶음	범주
전반적으로 높은 만족도	후진학에 관한 만족과 긍정적 시각 형성	후진학 참여를 통한 업무수행능력 향상과 이직의도 증가의 모순
후진학 제도 재참여 및 주변인 추천 의지		
업무수행에 대한 긍긍증 해결 및 기여	업무수행능력향상 및 성과 제고에 기여	
자격 및 학위 취득을 통한 개인의 경력개발	좋은 회사로의 이직을 위한 경력개발에 유리	

1. 학위 취득 필요와 분위기에 따른 후진학 참여 동기 형성

가. 후진학 제도 홍보 및 참여장려

고졸 초기경력자들은 다양한 경로를 통해 후진학과 관련된 정보를 접하게 되어 이를 인지하게 되고, 후진학에 참여하는 것으로 나타났다. 후진학 참여하고 있는 고졸 초기경력자들은 고등학교 재학 당시 교사들의 적극적인 관련 제도에 관한 홍보와 추천을 통해 후진학에 대해 알게 되었다. 담임교사를 포함한 특성화고 및 마이스터고 교사는 진학보다 우선 취업을 한 이후 필요에 따라 후진학을 통해 학위를 취득할 수 있다는 점을 강조하여 진학 후 취업이라는 경력 경로 대신 후진학이라는 대안적인 경력 경로를 제시하고 있는 것으로 보인다. 이를 바탕으로 선취업한 특성화고 및 마이스터고 초기경력자는 경력 생활 중 자연스럽게 후진학에 관심을 갖고 참여하고 있었다.

“저희는 고등학교 다닐 때부터 관련해서 많이 안내를 받았습시다. 그래서 1학년 때부터 대학 입시 공부하는 친구들은 그렇게 하고, 그게 아닌 애들은 취업하고 대학교를 이 전형으로 오라고 어필을 많이 하셨죠. (세무/회계 E)”

또한, 대학에서의 후진학 전형에 대한 적극적인 홍보 및 정보 제공을 통해 후진학에 대해 알게 되었으며, 후진학에 필요한 정보를 습득하는 것으로 나타났다. 각 대학은 고졸 재직자를 끌어들이기 위해 SNS 등을 통해 후진학에 대한 홍보를 진행하고 있었으며, 입학 홈페이지에 관련 전형에 대해 안내하고 있었다. 이에 따라 후진학에 참여를 희망하고 있는 재직자는 어렵지 않게 후진학에 관한 정보를 습득하고 있었다. 특히, 다수의 고졸 재직자들이 한국대학교육협의회와 한국전문대학교육협의회에서 운영하는 ‘대학 어디가’라는 대입정보 포털을 통해 여러 대학의 후진학 전형을 비교하면서 정보를 습득하고 있었다.

“저는 처음에 페이스북 보다가 페이스북에 그거(홍보) 하더라고요. 후진학 하는 학교들 처음에 리

스트는 대충 봤는데 그런게 있으니 나도 준비를 해야 되겠다 하고 회사에서 가까운 학교를 다 봤어요. 홈페이지 수시전형은 다 봐가지고 그래서 이거 재직자 전형 따로 있는 학교만 알아보고 지원한거죠. (제품연구개발 H)”

“대학어디가라는 사이트. 네이버처럼 대학을 썩 다 찾아볼 수 있는 사이트. 전형 별로 로그인만 하면 무료로 찾아볼 수 있어요. 작년 경쟁률, 아니면 학교 전형을 들어가서 볼 수 있는 등등. (세무/회계 E)”

나. 경력개발을 위한 학위 및 자격 취득

능력중심사회가 강조되고 있으나 고졸 재직자는 아직까지 대학 학력을 노동시장에서 경력 개발을 위해 필요한 중요 요소로 인식하는 것으로 보인다. 후진학 참여자는 자신의 경력개발을 위해, 특히 조직 내에서 상위 직급으로 이동하기 위한 유리한 조건을 갖추기 위해 학위를 취득하고자 하였다. 뿐만 아니라 후진학을 통해 학위를 취득함으로써 근무여건이나 임금 등 더 좋은 조건을 제시하는 기업으로의 이직을 희망하고 있었다. 이러한 결과는 박지숙과 이윤주(2020)의 연구에서 제시한 후진학이 고졸 재직자에 대한 학력 차별을 해결하기 위한 수단의 의미로 강조되고 있다는 점과 맥락을 같이하는 것으로 해석할 수 있다.

“청년들은 다 똑같은 입장인 거 같아요. 만약에 내가 대학을 안 나오고 취업을 하면 분명히 ‘나는 여기까지인 것 같다’는 한계가 오는 것이죠. ... 급여 부분에서도 대학을 나와야 지금보다 더 높은 급여를 받을 수 있다는 생각이 들어서 (후진학에) 지원했습니다. 특히 좋은 조건이라고 생각되는 회사는 자격요건이 대졸 이상이라고 하기도 해서 (참여하게 되었습니다). (기계조립 C)”

고졸 재직자가 전문대학 혹은 4년제대학 학위를 취득하는 경우, 국가기술자격에 응시하기 위해 필요한 요건 중 경력기간이 짧아지게 되어 더욱 빠르게 자격을 취득하는 것이 가능하다. 이에 따라 후진학을 통해 학위 취득과 동시에 자격 취득 요건까지 채울 수 있다는 점이 후진학에 참여하는 또 다른 동기로 작용하고 있는 것으로 보인다. 이는 특성화고나 마이스터고를 졸업한 초기경력자에게 기술/기능인으로서의 다양한 성장경로를 제시해주었다는 점에서 의미 있는 결과로 볼 수 있다.

“(다른 사람들에게) 내가 지금 7년을 일해야 기사 자격증을 딸 수 있지만 내가 여기서 3년 공부하면 바로 기사 자격증 취득할 수 있다고 (추천합니다). 저도 그게 주목적이기도 했었고. ... 위험물산업 기사쪽 기능장을 하고 싶은데 여기 딱 졸업하고 하면 시험 자격이 주어지거든요. 경력에 따라 대학까지 다 쳐줘가지고 기능장을 이제 30세 넘어서 따는데 저는 20대 초중반에 딸 수 있다는 장점이 있어요. (기계품질감사 D)”

다. 후진학 참여 및 진학 분위기 조성

고졸 경력자들은 소속 조직 내에 학습 지향적인 문화가 조성될 때 후진학에 더욱 원활히 참여할 수 있는 것으로 나타났다. 특히, 조직의 리더가 소속 재직자의 역량함양 및 육성에 관심이 많거나 상사가 조직 밖의 교육훈련에 참여하는 경우, 고졸 초기경력자에게 후진학을 장려하고 있었다. 이로 인해 고졸 초기경력자들은 심리적인 부담 없이 후진학에 참여하게 되었으며, 후진학에 대한 전반적인 만족뿐만 아니라 조직에 대해 더욱 긍정적으로 생각하는 계기가 되는 것으로 나타났다. 이러한 결과를 토대로 조직 내 분위기는 고졸 초기경력자가 후진학 참여를 결정하게 되는 주요한 요인으로 볼 수 있다.

“회사에서 대표님께서 먼저 (후진학을) 권유해주셨어요. 고졸을 많이 뽑는 회사였거든요. 그래서 고졸인 사람들을 뽑아서 자기네들이 교육해서 높은 자리에 올리고 싶다는 목표가 있으셨던 분이예요. (기계품질감사 D)”

2. 후진학 참여를 위한 주변 환경과 개인 참여 의지의 편차

가. 후진학 참여를 저해하는 환경 및 여건

고졸 초기경력자들은 소속회사 혹은 거주지 주변에 후진학 체도를 운영하는 대학이 있어야 후진학에 원활히 참여할 수 있는 것으로 인식하고 있었다. 대부분의 후진학 교육과정이 근무시간 이후 수업에 참여할 수 있도록 야간에 개설되어 있었는데, 퇴근 후 수업에 참여하기 위해서는 이동 거리가 짧아야 참여하기 수월하고 학습에 대한 의지도 높았으며, 특히 특별시 및 광역시의 경우에 도 지역보다 참여 가능한 대학의 수나 접근성이 좋아 참여에 어려움이 비교적 적은 것으로 나타났다. 따라서 후진학에 대한 정보의 탐색 역시 소속회사 혹은 거주지 인근의 기관에 초점을 맞춰 이루어지고 있었다. 이러한 결과는 김진모 외(2020)의 연구에서 밝힌 것처럼 후진학 모집인원의 지역별 편차가 존재하며, 고졸 초기경력자의 후진학 참여에 주요한 방해요인으로 작용하고 있는 것으로 보인다.

“과목이 다르니까 그런 경우에는 제가 선택할 수 있는 최선의 방향 일을 하면서 돈도 벌면서 할 수 있는 그런 적합한 게 야간대고, 야간대를 고르면서 이 주변에 있는 것을 봤는데 주변에 이런저런 야간대 나오신 분께 물어보니 거리를 가장 신경을 쓰는게 좋다 하면서 공부까지 하려면 그런 여건들이 좀 갖춰져야 된다 멀면 힘들꺼다 그래서 가까운 곳으로 택했어요. (의료기기 I)”

또한, 일반적인 대학 진학과 달리 후진학은 등록 및 수강신청 등 행정절차에 대한 안내가 부족하여 후진학 참여에 문제가 있었다는 의견도 있었다. 후진학에 참여를 희망하는 고졸 초기경력자는 고등학

교 졸업 후 어느 정도 시간이 지났기 때문에 학교교육 시스템에 대해 낯설다고 인식하고 있으며, 주변에서 관련 정보를 확보하기 어려워 스스로 교육과정 내용을 확인하고 학기등록을 하거나 수강신청을 하기 어려운 상황이었다. 이러한 상황에서 학교별 편차는 있었으나, 후진학 제도 및 참여와 관련된 행정절차에 대한 안내가 부족한 경우, 효과적인 후진학 참여가 저해될 수밖에 없을 것으로 보인다.

“아무래도 교육과정에 대한 정보를 수집하는 게 어려웠던 것 같아요. 신입생을 위한 커리큘럼 정보는 많은데, 전공심화는 경력자를 뽑는 것임에도 불구하고, 보니까 무경력자를 뽑기도 하더라고요. 경력자를 위한 커리큘럼이라는 게 명확하지 않아서 내용을 찾는 데 좀 어려움이 있었습니다. ... 저희는 일을 하다 보니까 학생 때 수강 신청을 한다던가 등록을 하는 부분을 많이 까먹을 수밖에 없잖아요. 그런 부분도 그렇고, 어떻게 원서를 제출해야 하는지 이런 부분도 학교를 안다니지 오래돼서 잊어버리게 되는 부분이 있어요. (자동차부품제조 B)”

한편, 고졸 초기경력자는 후진학 참여에 대해 회사의 분위기가 좋지 않은 경우, 수업에 참여하는 데 심리적으로 부담을 느끼는 것으로 나타났다. 특히 상사의 눈치를 보게 되면 후진학 참여의 어려움이 가중되었다. 후진학에 대해 회사가 부정적인 시각을 갖는 이유는 수업 참여로 인한 업무 공백과 이직 때문으로 해석된다. 이는 마희영과 김은혜(2013)의 연구에서 재직기간이 후진학에 영향을 미치는 것으로 밝힌 것과 같이 특히 초기경력자는 후진학 참여 시 회사의 분위기 및 상사에게 영향을 보다 받을 것으로 예측할 수 있다.

“위 상사 눈치를 볼 수밖에 없고, 특히 수요일은 생산직은 많이 못 오고. 직급이 높거나 자영업을 하는 사람들은 잘 오는데 우리 같은 나이대 학생들은 잘 못 오는 것을 저는 눈치로 알아요. 트러블이 있죠. (세무/회계 E)”

나. 학생의 수업 참여 의지 및 시간 부족

후진학 교과목은 대부분 주말에 개설되는 경우가 많아서 이에 대한 개인의 참여 의지가 크게 작용하고 있었다. 주중에 회사의 과업을 수행하여 피로한 상태에서 주말에 학업을 이어나가기 위해서는 후진학 참여자의 의지가 크게 작용할 것으로 보인다. 이에 따라 주말 휴식시간과 여가시간을 후진학에 상당 부분 할애해야 하기 때문에 의지가 부족한 경우 후진학에 참여하기 어려울 것으로 보인다. 다만, 후진학 참여자 중 개인에 따라 자신의 의지 부족을 스스로 극복하고 자기 계발을 위해 수업에 참여하고 있었다.

“제 의지가 어려운 거 같아요. 아침에 일어나서 한 네 번은 생각하는 것 같아요. ... 오히려 더 나가고 출석하고 싶고 그래요. 일단은 인풋이 있으니까 아웃풋이 나와야 하는데 아웃풋을 얻기 위해 우리

가 이런 행동들을 하는 거잖아요. (제품연구개발 H)”

또한, 수업 참여 때문에 발생하는 업무 밀림 현상은 후진학 참여를 방해하는 요인으로 작용하고 있었다. 특히 회사가 후진학 참여를 배려하지 않는 경우, 업무 배정에 있어서 후진학을 고려하지 않아 후진학에 참여하는 만큼 업무가 밀리는 경우가 발생하기도 하였다. 특히 야근이나 주말 근무가 많은 기업의 재직자는 후진학에 참여하는 시간만큼 업무가 밀리는 경우가 많아 후진학 참여에 부담을 느끼는 것으로 나타났으며, 재직회사에 대한 부정적인 인식을 갖게 되기도 하였다. 단, 후진학 참여자는 회사의 상황을 이해한 상태에서 후진학에 참여하게 되므로 어느 정도의 업무 밀림은 각오하고 있는 것으로 보인다.

“저는 나쁜 케이스. 생산 쪽은 확실히 물량을 뽑아야 해서 야근을 한다. 그러다 보니 토요일인 오늘도 우리 팀 6명 중에 저 빼고 다 출근했다. 그러니까 스트레스를 받고. 그러다 보니 평소에 남들보다 더 열심히 하려고 하는 것도 있다. 일도 더 많이 해두려고 하고. 왜냐면 토요일에 못 나가니까 월요일에 가면 제 일이 밀려있고, 사람들이 그렇다고 해도 도와주지 않는다. 그 사람들도 이해가 되는 게 타인의 일까지 도와줘야 하는 것은 아니니까. (기계조립 C)”

회사 업무와의 병행으로 수업 참여 및 과제를 수행하기 위한 시간이 부족하다는 점도 언급되었다. 근무시간 외에 별도로 시간을 내서 수업 과제를 수행해야 하기 때문에 부담을 느끼는 경우가 많았고, 초기경력자에게 회사의 업무가 다소 변칙적으로 발생하게 되는 경우가 있기 때문에 수업 시간 외에 과제 수행을 위해 별도의 시간까지 내야 하는 상황에 어려움을 느끼고 있었다. 특히 순환 근무 등으로 인해 주중에 일정한 시간을 내기 어려운 직종에 근무하면 과제 수행에 더 큰 부담을 느끼고 있는 것으로 보인다.

“저 같은 경우는 이 직종이 특이하다 보니까 교대 근무를 또 하거든요. 그런 부분에서 혼자 어려움은 있어요. 과제 같은 걸 하더라도 시간이 조금 부족하다거나. 전공심화하시는 분은 공감하실 것 같아요. 시간이 부족해서 과제가 벽찬 부분이 있어요. (자동차부품제조 B)”

다. 기업의 후진학 참여에 대한 적극적 지원

고졸 초기경력자의 후진학 참여에 대해 조직차원의 지원이 제공되는 경우, 이들의 후진학 참여가 더욱 촉진되며 후진학에 대한 만족도도 높아지는 것으로 나타났다. 후진학에 대한 조직의 지원은 학비 지원이 가장 대표적이었는데, 후진학 유형 및 종류에 따라 기업이 대학과 연계하여 업무수행에 필요한 역할을 재직자가 함양할 수 있도록 교육비를 지원하기도 하였다. 또한 재직경력에 따라 차이는 있었으나 재직자가 후진학에 참여하기 위해 근무시간 조정이 수반될 필요가 있는 경우, 조기 퇴근을

허용하여 후진학에 더욱 편하게 참여할 수 있었다. 이와 같은 후진학 참여를 위한 조직 차원의 지원은 특성화고 및 마이스터고졸자가 일자리를 선택하는 중요한 기준이 되기도 하였다. 이는 후진학 참여 활성화를 위한 재직 근로자 대상의 지원이 필요하다는 선행연구(김진모 외, 2012; 마희영·김은혜, 2013)의 연구결과와 맥락을 같이 하는 것으로 볼 수 있고, 고졸 초기경력자를 대상으로 한 후진학 참여 기회를 확대하기 위한 노력이 필요함을 시사한다.

“지원을 많이 해주는 상태예요...제 대학생활 그 학비 그 학비를 내주는 거로 알고 있어요. ... 저는 솔직히 5점을 드리겠습니다. 굉장히 만족합니다 저는. (지계차운전 G)”

“제가 이직할 때 (후진학에 참여하기 위해) 근무조건에 잔업 없고 특근 없는데 위주로 봤는데 그 조건에 부합해서 옳긴 거여가지고 딱히 걸리는 건 없었어요. (기계품질감사 D)”

상사 등 조직구성원의 후진학 제도에 대한 긍정적인 시선은 재직경력과 관계없이 초기경력자들이 후진학에 더욱 적극적으로 참여하는 기반이 되고 있었다. 상사가 후진학 참여를 권유하고 후진학에 참여할 수 있는 분위기를 조성하는 경우, 초기경력자가 편하게 수업에 참여하는 것으로 보였으며, 후진학에 대한 동료들의 관심은 후진학에 더욱 열심히 참여하는 기회가 되었다. 특히 후진학에 참여하고 있는 재직 근로자가 조직 내에 많은 경우, 자연스럽게 후진학에 대한 우호적인 분위기가 형성되어 있었다.

“오히려 사업본부장님이 더 지원해 주셔가지고 ... 왜냐하면 저희 회사 같은 경우는 파장님 분들은 사장님 분들도 그 평생교육으로 대학 다니시는 분 정도 2~3분 정도 계시고 하니까 그런 거(후진학)에 대해서 긍정적으로 보시는 것 같아요. 오히려 더 젊은 나이에 그런 걸 하니까 지원해 주시는 것 같기도 하고. (제품연구개발 H)”

3. 산업 현장과 분리된 공급자 중심 교육의 한계

가. 산업 현장 및 학생 요구와 동떨어진 교육과정

후진학에 참여 하고 있는 특성화고 및 마이스터고졸 초기경력자들은 대학에서 배우는 교육내용이 기대하였던 수준에 미치지 못하는 것으로 느끼고 있었고, 특히 산업현장의 요구와 직접적인 연관성이 떨어진다는 평가를 하고 있었으며, 실무의 비중이 큰 직무에 종사하고 있는 재직자의 경우에 교육과정에 대해 더 부정적으로 인식하고 있었다. 이는 대학의 교육과정이 산업현장에서 요구하는 기능적인

측면보다는 기초 이론에 좀 더 치우쳐 있고 특정 산업현장이나 직무에 특화된 기술을 가르치기보다 공통적이고 포괄적인 내용을 가르친다는 부분에서 발생하는 것으로 보인다. 이러한 결과는 관련 선행 연구(김기홍 외, 2014; 김진모 외, 2012; 이동국 외, 2012)에서 제시한 후진학 제도가 공급자 중심으로 이루어진다는 문제로 인해 야기된 것으로 해석할 수 있고, 수요자, 즉 학습자의 요구가 반영된 다양한 후진학 프로그램이 개발될 필요가 있음을 시사한다.

“수업 내용이 현장에서 일하는 것과의 연계가) 사실 크게 없다. 지금 배우고 있는 전자기학은 제가 산업기사를 공부하다가 전기인데 전자가 나온다. ... 수업 진도만 빠려는 느낌이라 배우는 느낌이 적다. (기계조립 C)”

“배우는 내용은 현장과 피리 되는 것도 있고 도움이 되는 것도 있죠. (지게차운전 G)”

“저는 현장에서 하는 것과 아예 배우는 내용이 좀 달라서.. 저도 딱히 회사 생활과 대입할만한 과목은 없고, 직업세계와 경력개발 정도가 회사와 비교하고 회사 구조가 어떻게 정도라 이 정도만 눈에 보인다. (기계품질감사 D)”

또한, 수업 내에서 이루어지는 교육 평가의 부분에 있어서 현장 중심의 평가 방법보다는 이론적인 암기 위주의 평가가 주로 이루어지는 부분이 아쉽다는 의견이 있었다. 또한, 특성화고나 마이스터고에서 배웠던 내용과 중복되는 경우가 많고, 그 수준에 있어서 차별성이 부족하다는 평가가 많았다. 즉, 교육내용 및 수준의 측면에서 후진학을 한 대학의 교육과정이 중등단계 직업교육과 차별성이 부족하다는 점을 확인할 수 있었다.

“어쨌든 저희도 평가를 받아야 하는 건 맞는데, 현장 중심으로 배워왔었는데 평가를 이론적으로 하니까 조금 어려웠던 것 같아요. (자동차부품제조 B)”

“학교는 이미 아는 내용을 또 배우는 느낌이다 보니까 새로운 내용을 배웠으면 좋겠습니다. ... 고등학교 때 배운 내용을 또 배운다는 느낌이 들어서 색다른 내용에 대한 니즈가 있습니다. (드릴링 A)”

“배웠던 걸 또 배우는 느낌도 사실 없지 않아 있었는데, 그거 제외하고는 저는 괜찮았습니다. (소방/안전 F)”

한편, 후진학 참여 대학의 실습수업을 위한 기자재 등 물리적인 환경의 부족도 문제로 지적되었다. 상대적으로 이론 위주로 진행되는 수업이 많다 보니 실제 산업현장의 수준에 미치지 못하는 기자재로 인해 실습수업이 원활히 이루어지지 못하는 경우가 많다고 하였다. 이는 기초 이론이나 강의 위주의

수업 진행이 특성화고 및 마이스터고 졸업 이후 후진학에 참여한 자들의 기대 수준에 미치지 못하다는 점을 보여주고 있었다.

“하지만 실질적으로 당장 내 직무에 도움 되는 거 기계 쪽인데 새로운 발견도 있는 반면에 내가 원하는 걸 좀 배우지 못하는 그런 부분도 있습니다. (의료기기 I)”

나. 다양한 전공내용 및 실무경험을 공유할 수 있는 학습의 장 형성

고졸 초기경력자들은 현행과 같이 후진학을 통해 학습하는 내용과 교육과정 운영 방식에 대해 짧은 시간 동안 필수적인 교과목을 집중하여 이수할 수 있다는 이점이 있다고 생각하기도 하였다. 또한 전공분야 뿐만 아니라 경영학이나 직업세계 전반에 대한 이해 등 다양한 내용을 학습할 수 있어 경력 개발의 측면에서도 도움이 된다는 사례도 있었다. 또한, 후진학에 다양한 기업 및 직무 배경을 가진 학습자들이 참여하기 때문에 서로의 실무경험을 공유할 수 있고 팀 활동 등을 통해 다양한 일 현장에 대해 간접적으로 알 수 있어 도움이 되었다는 사례도 있었다.

“재직자 대상으로 한 교육과정이다 보니, 원래 대학생일 때는 a,b,c,d부터 차근차근 배운다고 하면 여기서는 문장부터 시작하는 느낌이고요. 이미 다들 베이스가 있다는 가정 하에 수업이 진행되거든요. 같은 수업을 듣는다고 하더라도 서로 다른 일을 하잖아요. 그래서 다른 학생들의 의견이나 배경을 들을 수 있고, 다른 사람의 경험을 들을 수 있다는 게 좋았습니다. 예를 들면 어떤 사람은 병원에서 일하고, 어떤 사람은 소방서에서 일하고, 어떤 사람은 보건소 이런 곳에서 일하니깐요. 각자 배우는 내용은 같지만 쓰이는 곳이 다른 거죠. 과제를 하나 내줘도 해오는 게 다 다른 거예요. 그러다 보니까 발표 형식이기도 하고, 공유하게 되면 서로 다른 곳에서 재직하는 사람들의 이야기를 들을 수 있고 그런 수업 방식이 되게 좋았던 것 같아요. (소방/안전 F)”

4. 후진학 참여를 통한 업무수행능력 향상과 이직의도 증가의 모순

가. 후진학에 대한 만족과 긍정적 시각 형성

후진학에 참여하고 있는 고졸 초기경력자들은 후진학 제도 자체에 대한 만족도가 높았고 고등학교 시절로 돌아간다고 가정했을 때 대부분 다시 참여하고 싶다고 하였다. 또한 주변 동료나 후배들에게도 후진학 제도를 추천할 것이라고 이야기하기도 하였으며, 따라서 전반적으로 후진학에 참여하고 있는 고졸 초기경력자는 해당 제도에 대해 대체로 만족하고 긍정적인 시각을 갖고 있는 것으로 보인다.

“전반적인 만족도는 높은 편입니다. 누가 이 과정에 참여한다면 추천해 줄 만한 정도예요. (자동차 부품제조 B)”

“후배나 친구들에게 추천합니다. 저희 회사에 있는 그 후배들 지금 학교 애들이 도제를 신청해가지고 저희 학교에 오거든요. 실습하러 그럼 그 후배들한테 제가 (후진학에) 오라고 추천을 하죠. (제품 연구개발 H)”

“저는 만족합니다. 그래도 회사에서 배려를 해줘야 한다고 생각한다. 그래야 눈치 보지 않고 잘 다닐 수 있을 것이라 생각한다. (기계조립 C)”

나. 업무수행능력 향상 및 성과 제고에 기여

고졸 초기경력자들은 후진학 참여를 통해 업무수행에 대한 궁금증을 해결하고 학교에서 배운 내용을 업무현장에 적용하는 등의 효과를 실제 경험하고 있는 것으로 나타났다. 후진학 참여자들은 실제 산업현장에서 근무하고 있는 재직 근로자이기 때문에 취업을 위한 학습이 아닌 업무현장의 능력 향상에 초점을 두고 학습할 수 있다는 이점이 있는 것으로 보인다. 이러한 결과는 관련 선행연구(박지숙·이윤주, 2020)에서 후진학이 고졸 재직자들이 학력 차별에 대응하기 위한 수단의 목적으로 후진학에 참여한다고 지적한 것과는 상반되는 것으로, 고졸 초기경력자가 참여하고 있는 후진학 유형 및 종류에 따라 차이가 존재할 것으로 보이며, 앞서 살펴본 후진학 교육 내용 및 방법의 연구결과를 토대로 후진학 프로그램이 산업현장이나 학습자의 요구를 토대로 업무수행능력 향상 및 성과 제고에 초점을 둘 필요가 있을 것으로 보인다.

“저희는 취업을 준비하는 단계가 아니라 발전을 위한 단계잖아요. 발전해 볼 수 있는 시야를 확실히 넓혀주는 것 같아요. (기계품질감사 D)”

“전공심화과정에서 배운 내용들이 실제 업무나 일을 하는데 있어서 도움이 되었습니다. 그렇게 배우다 보니, 제가 부족한 부분을 그런 곳에서 찾을 수 있는 거죠. 그래서 나중에 일을 할 때도 그때 배웠던 내용을 복기하면서 실제로 활용하기도 하고요. 또 전공 심화과정이다 보니 대학교 때 배우지 못한 좀 더 심화된 내용을 배울 수도 있고요. 오히려 저한테 더 필요하다고 생각했던 것들이어서 만족하고 있습니다. (소방/안전 F)”

다. 좋은 회사로의 이직을 위한 경력개발에 유리

고졸 초기경력자들은 후진학 참여가 좋은 기업으로의 이직을 위한 경력개발의 기회라고 보았다. 대

부분의 인터뷰 참여자들은 후진학 이후 다른 회사로의 이직을 꿈꾸고 있었는데 이를 위해 본인의 경력을 개발하기 위한 좋은 기회가 바로 후진학이라고 생각하고 있었다. 즉, 자신의 업무수행능력 향상이나 기업의 성과 제고보다는 자격과 학위 취득을 통해서 개인의 경력을 개발하여 더 나은 직장으로의 이직을 원하는 것이다. 이는 고졸 초기경력자에게 학력 차별을 극복할 수 있는 방안과 새로운 경력 경로를 제시했다는 점에서 긍정적인 현상으로 볼 수도 있으나, 기업에서 재직자의 후진학 참여를 더욱 부정적으로 생각하게 되는 요인이기도 하다. 따라서, 관련 선행연구(박지숙·이윤주, 2020)에서 제시한 후진학이 학력 차별을 해결하기 위한 이직의 수단에 불가하다고 지적한 맥락과 마찬가지로 후진학을 통한 재직 근로자의 업무수행능력 및 성과 제고를 위한 개선 노력이 필요할 것으로 보인다.

“(후진학에 대해서) 성적이 되도 좋은 대학 가서도 거기서도 취업난을 따라가야 되고 하니 애초에 우리는 어쨌든 고등학교에서 이어버리니까 취업으로 그래서 처음 들어가는 그 진입장벽이 높은 것보다 낮은 단계에서 조금씩 올라가는 게 낫지 않나 생각이 들고 누구는 토익 몇 점 뭐 따고 뭐 따고 그럴 바에는 그냥 어쨌든 처음 따라가는 것보다 이직을 하는 게 더 쉽다고 생각을 해서... 경력을 쳐주니까 (제품연구개발 H)”

“너는 이직을 했고 나는 이직을 할 계획이 있고 이직이라 봐야지 뭔가 이 회사에서 뭔가 제가 만족할 수 있을 만한 것을 해주면은 저희도 뭐 안정감이 있으니까 뭐 그럴 수 있다고 생각을 하는데 중소기업 특성상 그거는 거의 없다고 봐야죠. (지체차운전 G)”

V. 논의, 결론 및 제언

1. 논의 및 결론

이 연구의 목적은 특성화고 및 마이스터고 졸업자 중 후진학에 참여하고 있는 초기경력자를 대상으로 현상학적 연구 방법에 따라 이들의 경험을 질적으로 분석함으로써 후진학 정책의 활성화를 위한 시사점을 도출하는 것이었으며, 주요 연구 결과를 토대로 도출한 논의 및 결론과 시사점은 다음과 같다.

첫째, 초기경력자의 후학습 참여 동기는 대체로 고등학교 재학 중에 소속학교의 홍보와 담임교사의 추천에 의해 생기게 되며, 기업에 재직 중 대학 학력에 대한 필요성에 대해 인지하면서 생기게 된다. 이는 정부의 후진학 제도에 대한 적극적인 추진 및 홍보의 결과로도 볼 수 있을 것이다. 그러나, 후진학 제도에 참여하기 위해 관련 정보를 수집하고 접근하는 데 있어서 지역에 따라 편차가 존재하며 일

부 웹사이트를 통해 관련 정보를 수집하는 등 제한적인 경우가 있어, 이는 후진학 종류별, 지역별 모집 규모를 체계적으로 분석 및 관리하여 정확한 정보를 제공하며, 지역 및 산업 분야에 따라 참여 규모를 확대할 필요가 있음을 시사한다.

둘째, 후진학에 참여하고 있거나 참여를 희망하는 초기경력자의 소속 기관에서 등록금 지원, 수업 참여를 보장하는 등의 우호적인 경우가 있을 시 보다 효과적으로 후진학 제도에 참여할 수 있으며, 후진학에 대해 조직구성원이 부정적인 태도를 보이거나 근무시간 조정이 이루어지지 않는 등 후진학에 대한 조직의 지원이 미흡한 경우엔 초기경력자가 참여에 어려움을 느끼고, 소속 기관이나 담당 업무에 대한 반감이 생기기도 한다. 이는 후진학 참여를 활성화하기 위해 재직자의 참여 동기나 의지도 중요하지만, 이들이 속한 조직의 행·재정적 지원이 중요함을 시사한다.

셋째, 초기경력자는 후진학을 통해 다양한 내용을 학습할 수 있고, 다른 재직자의 실무경험을 공유할 수 있다는 점에서 대체로 만족도가 높은 편이나, 후진학 유형이나 프로그램에 따라 교육 내용 및 방법을 포함한 교육과정이 산업 현장의 담당 직무와 관련성이 적거나 현장 중심의 평가보다는 이론 중심의 평가가 적용되는 경우가 많고, 고등학교 교육과정과의 차별성이 부족한 경우도 있다. 이는 후진학의 효과를 높이기 위해 보다 산업 현장성을 제고하기 위한 노력과 특히 학습자인 고졸 재직자의 요구가 반영된 다양한 후진학 프로그램 개발과 실습수업을 위한 기자재 마련 등 환경 구축을 위한 노력이 필요함을 시사한다.

넷째, 초기경력자는 후진학 제도에 참여함으로써 학습한 내용을 실제 업무현장에 적용하는 등의 수행능력 향상을 경험하기도 하지만, 대체로 관련 자격과 대학 학위 취득을 통해서 개인의 경력을 개발하여 더 나은 직장으로의 이직을 목적으로 하고 있다. 이는 후진학이 주로 고졸 재직자에 대한 학력 차별을 해소하기 위한 수단으로써 활용되고 있음을 알 수 있으며, 후진학 참여를 통한 재직자의 업무 수행능력 및 성과 향상 등 효과를 보다 높이기 위해선 고졸 재직자에 대한 사회적 인식 개선이 우선시 되어야 함을 시사한다.

2. 제언

주요 연구 결과와 논의 및 결론의 내용을 토대로 후속연구와 후진학 정책 활성화를 위한 정책적 제언은 다음과 같다.

첫째, 특성화고 및 마이스터고졸 취업자의 후진학 참여에 영향을 미치는 것으로 확인된 재직 중인 기업의 경영자 혹은 상사를 대상으로 한 후속연구가 이루어질 필요가 있다. 후진학 참여의 목적이 학위취득과 이후 이직을 위한 것으로 확인되었는데, 이에 따라 기업이 후진학 참여 지원에 소극적이거나 제한될 수 있으며, 이러한 문제를 개선하기 위해 기업의 입장에서 소속 직원의 후진학 참여에 대한 인식을 추가로 조사하여 분석해볼 필요가 있을 것이다.

둘째, 후진학의 유형을 고려한 후속연구가 필요하다. 계약학과 등 기업에서 필요한 인력을 양성하

는 것을 목적으로 학생 선발과 교육과정 개발 및 운영에 개입하는 경우와 같이 기업 주도의 후진학 유형은 재직자 특별전형, 학점은행제 등의 재직자(학습자) 중심의 후진학 유형과 맥락이 다소 상이할 수 있으며, 이를 고려하여 후진학 참여 유형을 세분화한 후속연구가 진행될 필요가 있을 것이다. 특히, 연구결과에서 제시된 기업의 후진학 참여 지원 부족이나 산업현장과 동떨어진 교육과정 운영 등과 같이 후진학 종류에 따라 차이가 클 것으로 예상되는 부분의 연계분석이 이루어질 필요가 있다.

셋째, 고졸 재직자를 대상으로 하는 후진학에 대한 체계적인 정보 제공 시스템이 마련될 필요가 있다. 후진학에 참여하고 있는 대부분의 재직자들은 관련 정보를 고등학교 재학시절 교사로부터 제공받거나, 대학정보 관련 웹사이트 등의 인터넷 매체를 통해 정보를 제한적으로 습득하고 있어서 지역별, 산업 분야별, 후진학 유형별 모집 요강 및 규모 등에 대한 정보를 제공해주는 체계를 마련할 필요가 있을 것이다.

넷째, 특성화고 및 마이스터고 재학생 및 교사 등 이해관계자를 대상으로 후진학에 대한 홍보를 실시할 필요가 있다. 후진학의 필요성, 참여방법, 장점 및 종류별 특성 등에 대해 고등학교 재학 단계부터 충분한 안내가 이루어져야 할 것이며 이를 위해 특성화고 및 마이스터고 재학생 및 재직 교사를 대상으로 한 관련 사이트 안내, 홍보자료 제작 및 배부 등의 다양한 방안을 추진할 필요가 있을 것이다. 특히, 고등학교 3학년은 담임교사를 통해 다양한 진로 정보를 접하게 되므로, 담임교사를 통해 후진학의 필요성과 관련 정보를 안내받도록 담임교사를 대상으로 한 관련 연수 등을 통해 이를 장려할 필요가 있다.

다섯째, 후진학의 운영 성과를 보다 높이기 위해 대학 및 관련 기관에서 직무와 관련성이 높고 현업적용도, 경력에서의 활용에 있어서 실질적으로 기여할 수 있도록 교육과정 및 프로그램을 개발하여 운영하고, 관련 재직자들이 참여하도록 장려할 필요가 있다. 후진학 제도의 본래 취지에 따라 고교 졸업 후 선취업하여 현장 경험을 바탕으로 지속적인 경력개발과 학습을 병행한다는 측면에서 해당 교육과정은 재직자의 현재 직무와 관련성이 높아야 할 것이며, 직무와 관련성이 적은 교육과정에 참여하는 것을 지양하도록 할 필요가 있을 것이다.

여섯째, 초기경력자의 후진학 참여를 촉진하기 위한 정부 및 지자체의 지원방안이 마련될 필요가 있다. 특히 산업체를 포함한 다양한 이해관계자를 대상으로 해당 기업의 재직자가 후진학에 참여하는데 방해받거나 불이익을 받지 않도록 고졸 재직자 및 후진학 참여에 대한 인식개선 교육을 실시하거나 별도의 보조금을 지원해 주는 방안 등을 고려할 필요가 있을 것이다.

참고문헌

- 관계부처 합동(2018). 제4차 사회관계장관회의. 동기관.
- 관계부처 합동(2109). 고졸로 성공할 수 있는 사회를 위한 고졸취업 활성화 방안(안). 동기관.
- 교육부(2020). 2020년 직업계고 졸업자 취업 통계 조사 세부 분석 자료. 교육부 중등직업교육정책과.
- 교육부(2020, Oct, 13). 특성화고마이스터고 포털 하이파이버. <http://www.hifive.go.kr/enter/afterInfo.do?rootMenuId=04&menuId=0401>
- 교육부(Oct, 2, 2014). 교육부 보도자료. 동기관.
- 교육부(2015). 계약학과 설치 운영 요령. Retrieved from <https://www.moe.go.kr>
- 교육부(Oct, 14, 2016). 교육부 보도자료. 동기관.
- 교육부(2019). 2020학년도 전문대학 학사학위 전공심화과정 기본계획. 교육부 전문대학정책과 기본계획.
- 교육부(2020). 2020년 직업계고 졸업자 취업 통계 조사 세부 분석 자료. 교육부 중등직업교육정책과.
- 김대영·이수영(2020). 중소기업 초기 경력자의 만화경 경력 태도, 경력 계획, 경력 몰입의 관계: 만화경 경력 태도의 조절된 매개 효과. 직업능력개발연구, 23(1): 1-37.
- 김명진·황지원·김정현(2014). 20~30대 고졸 선취업후진학 집단의 평생학습 경험 특성. 평생학습사회, 10(4): 139-164.
- 김분한·김금자·박인숙·이금재·김진경·홍정주 외(1999). 현상학적 연구방법의 비교 고찰: Giorgi, Colaizzi, Van Kaam방법을 중심으로. 한국간호학회, 29(6): 1208-1220.
- 김종우·김형만·장명희·최수정·허영준(2013). 마이스터고 졸업생의 노동시장 이행 성과 분석. 한국직업능력 개발원.
- 김진모·최동선·주현미·김선미·장상윤(2012). 특성화고졸 재직자 특별전형 활성화 방안. 농업교육과 인적자원개발, 44(1): 51-82.
- 김진모·최수정·김영홍(2020). 고졸 재직자를 위한 후학습 현황 및 정책 분석. 교육부, 서울대학교 진로직업교육연구센터.
- 김충하(2016). 직업계 고등학교 운영실태 분석-대구지역 직업계 고등학교를 중심으로-. 한국교원대학교 대학원, 석사학위논문.
- 대통령기록관(2013). 이명박정부 국정백서(2008-2013.02) 교육개혁과 신고졸시대 개막.
- 박순용(2010). 교육현장 연구를 위한 질적 연구방법. 국제이해교육연구, 5(1): 97-117.
- 박지숙·이윤주(2020). 재직자 대학생의 대학 교육 경험에 대한 연구 : 재직자특별전형을 중심으로. 학습자중심교과교육연구회, 20(15): 19-42.
- 박지영·이희수(2019). 선취업 후진학 대학생의 학업지속의향에 영향을 미치는 사회적 지지, 긍정심리자본,

- 학습몰입, 대학생활적응 간의 구조적 관계. *직업교육연구*, 38(1): 97-126.
- 박현용·황운섭(2017). 선취업 후진학과정 교육과정 설계에 관한 탐색적 연구. *취업진로연구*, 7(2): 43-58.
- 유기웅·정종원·김영석·김한별(2018). 질적 연구방법의 이해. 박영사.
- 이시균·박진희·정재현·김수현·홍헌균·정순기 외(2019). 중장기 인력수급 전망 2016-2026. 한국고용정보원.
- e-나라지표 홈페이지(2021). 시계열조회: 고등학교 유형별 현황. Retrieved from http://www.index.go.kr/potal/stts/idxMain/selectPoSttsIdxSearch.do?idx_cd=1541&stts_cd=154102&clas_div=&idx_sys_cd=
- 이숙영·안선희(2017). 선취업후진학 정책 평가연구: 특성화고·마이스터고를 중심으로. *교육문화연구*, 23(3): 211-241.
- 장명희·김중우·최동선·박철우·나승일·이영호(2012). 고졸 취업 및 후진학 활성화 정책 성과분석 연구. 한국직업능력개발원.
- 장원섭·김정환(2007). 고용형태에 따른 초기경력자의 학습과 적응 방식의 차이 연구: 기업 내 개발지원 관계를 중심으로. *직업능력개발연구*, 10(2): 25-50.
- 조희경·김선태·송기원(2017). 고졸취업 지원 강화 방안. 한국직업능력개발원.
- 조희경·신종호·김진모(2019). 선취업 후학습 평생학습지원체제 성과와 과제. 한국직업능력개발원.
- 주동범·이현철·이원석·김광석·박봉서(2018). 비수도권 후학습 수요조사 및 활성화 방안 연구. 교육부.
- 초·중등교육법시행령(2021). 대통령령 제31541호, 2021. 3. 23., 일부개정.
- 최동선·임언·오석영·정혜령·김태환(2014). 고졸 초기경력자의 직장선택과 적응에 대한 내러티브 탐구. *직업교육연구*, 33(6): 183-205.
- 한국교육개발원(2010). 교육통계연보. 한국교육개발원.
- 황영훈·김진모(2019). 대기업 영업직 초기경력자의 형식학습, 무형식학습, 조직사회화 및 이직의도의 구조적 관계. *HRD연구*, 21(1): 29-66.
- 홍성표·정진철(2016). 특성화고등학교 학생의 취업 진학결정수준과 준비행동에 따른 진로결정 유형화 및 영향요인 분석. *직업교육연구*, 35(5): 1-30.
- Chao, G. T., O'Leary-Kelly, A. M., Wolf, S., Klein, H. J., & Gardner, P. D.(1994). Organizational socialization: Its content and consequences. *Journal of Applied Psychology*, 79(5): 730-743.
- Feldman D. C.(1988). *Managing career in organizations*. Glenview, IL: Scott, Foresman and Company.
- Osipow,
- Greenhaus J. H., Callanan, G. A., & Godshalk, V. M.(2000). *Career Management*. Boston: Thomson.

ABSTRACT

A Qualitative Study on Vocational High School Graduate Early Career Employees' Participation Experience in Work First—then to College

Jin-mo Kim^{*} · Su-jung Choi^{*} · Young-heung Kim^{} · Ja-kyung Park^{***} · Ji-yong Jeong^{***}**

Research Institute of Agriculture and Life Science, Seoul National University/Professor^{*} · Research Institute of Agriculture and Life Science, Seoul National University/Researcher^{**} · Seoul National University/Ph. D. Candidate^{***}

The purpose of this study was to analyze the experience of vocational high school graduate early career employees' participation according to phenomenological research methods. Participants in the study are those who graduated from vocational high school, with early career experience of less than 7 years. In-depth interviews were conducted on these subjects, and 29 themes, 12 theme groups, and 5 categories were derived. The main conclusions of the study are: First, motives for participation in Work First—then to College of early careers are generally generated by the promotion and recommendation of the teacher while in high school, and comes from recognizing the necessity of college education while working at a company. There are regional variations, and there is a need to improve them. Second, if there are favorable cases such as support for tuition fees and guarantees of participation in classes at the affiliated institution of the early experience, it is possible to more effectively participate in the Work First—then to College. If the organization's support for Work First—then to College is insufficient, such as not being done, it is difficult to participate. Third, after participating in the Work First—then to College, early career experienced people generally have higher satisfaction. However, depending on the type or program of Work First—then to College, the curriculum including the content and method of education is often less related to the job in charge. It needs improvement and effort. Fourth, early careers may experience improvement in performance, such as applying what they have learned to the actual work site by participating in the Work First—then to College, but generally develop their personal career through the acquisition of related qualifications and university degrees, leading to a better workplace.

Keywords: Vocational High School, Early Career Employees, Work First—then to College, Qualitative Study

논문접수일 : 2021년 05월 06일 1차 심사 완료일 : 2021년 06월 08일 게재확정일 : 2021년 07월 27일

