기본연구
—
2025-10

사회이동을 위한 직업계고의 역할 탐색

이상훈·윤형한·류지은·박미희

KRIVET

KOREA RESEARCH
INSTITUTE
FOR VOCATIONAL
EDUCATION & TRAINING

KRIVET 한국직업능력연구원
Korea Research Institute for Vocational Education & Training

기본연구
—
2025-10

사회이동을 위한 직업계고의 역할 탐색

이 상 훈(한국직업능력연구원)
윤 형 한(한국직업능력연구원)
류 지 은(한국직업능력연구원)
박 미 희(한국직업능력연구원)

KRIVET

KOREA RESEARCH
INSTITUTE
FOR VOCATIONAL
EDUCATION & TRAINING

KRIVET 한국직업능력연구원
Korea Research Institute for Vocational Education & Training

본 저작물은 **한국직업능력연구원**에서 2025년도에 작성하여 제공한 '사회이동을 위한 직업계고의 역할 탐색'(이상훈)이며, 해당 저작물은 **한국직업능력연구원** 누리집**(www.krivet.re.kr)**에서 무료로 다운받으실 수 있습니다.

머 리 말

직업계고는 오늘날 우리 사회에서 어떤 역할을 해오고 있을까? 직업계고는 청소년기의 생애경로에서 중요한 선택지이자 산업·노동시장과 교육을 연결하는 핵심 제도로 기능해 왔다. 그럼에도 직업계고가 개인의 삶과 사회 전반에 긍정적인 영향력을 충분히 발휘하고 있는가에 대해서는 논쟁의 여기가 있다. 교육을 둘러싼 기능론과 갈등론의 관점에서 보더라도, 직업계고는 사회적 통합과 사회이동을 촉진하는 제도로 인식되기 보다는 불평등한 노동시장 구조 속에서 교육적 불평등과 사회적 위치 고착을 정당화하는 장치로 해석되는 경우도 적지 않다. 한편, 직업계고를 선택한 많은 학생들의 경험을 살펴보면 어떠할까? 직업계고 진학은 그들의 삶에 실질적인 도움이 되었을까? 졸업 이후의 선택과 기회는 충분히 열려 있을까? 최종적으로 이들은 직업계고로의 선택을 만족할까?

사실 오늘날 직업계고의 상황이 밝다고 말하기는 어렵다. 졸업자의 취업률은 하락하고 있으며, 진학과 취업 어느 쪽으로도 나아가지 못하는 진로미결정자의 비율은 증가하고 있다. 이러한 직업교육의 효과성 하락은 직업계고에 대한 사회적 매력도 저하로 이어지고 있다. 학교 및 학생 수의 감소와 중등교육 내 비중 축소라는 구조적 변화로 발현되고 있다. 이러한 상황은 직업계고의 목적과 역할을 재정의해야 한다는 요구로 이해할 수 있을 것이다.

이에 본 연구는 직업계고를 통해 성공적으로 직업세계에 안착하고 성장한 졸업생들의 생애 경험과 이를 실질적으로 지원하는 직업계고의 운영 사례를 고찰함으로써 사회이동의 관점에서 직업계고가 강화해야 할 역할과 가능성을 탐색하고, 이를 효과적으로 뒷받침할 수 있는 정책 방안을 도

출하고자 하였다. 본 연구의 결과는 직업계고의 성과를 취업률 중심의 단기 지표로 환원하기보다, 괜찮은 일자리 진입과 경력개발, 후학습, 사회적 안착까지를 포괄하는 장기적이고 포괄적인 성과 관점으로 확장하고, 이를 뒷받침할 수 있는 정책적 방향성을 제시한다는 점에서 의의가 있다.

이 연구는 한국직업능력연구원 이상훈 박사가 연구 책임을 맡아 진행하였으며, 직업교육에서 사회이동의 의미(제2장 제1절)은 박미희 박사, 직업계고의 역할과 변천(제2장 제2절)은 윤형한 박사, 직업계고의 사회이동: 정책과 현황(제2장 제3절)은 류지은 박사가 집필하였다. 제3장, 제4장, 제5장은 연구진이 공동으로 집필하였다.

이 연구의 수행 과정에서 사례조사, 심층면담, 자문 및 협의회 등을 위해 많은 직업계고 관계자와 학생, 졸업생, 전문가분들이 참여해 주셨다. 이분들의 적극적인 참여에 감사드린다. 부디 본 연구의 결과가 직업교육을 거쳐 가는 많은 학생의 장기적인 생애 경로에, 그리고 더 나아가 우리 사회 전반에 긍정적인 영향력을 미치는 직업계고로 발전하는 데 기여할 수 있기를 바란다.

끝으로 본 보고서에 제시된 정책 제안 및 의견은 우리 원의 공식적인 의견이 아닌 연구진의 견해임을 밝힌다.

2025년 12월

한국직업능력연구원

원장 고 혜 원

제목 차례

요 약_vii

제1장 서 론_1

제1절 연구의 필요성 및 목적 ····· 3
제2절 연구 내용 ····· 8
제3절 연구 방법 ····· 9

제2장 사회이동과 직업계고의 역할_15

제1절 직업교육에서 사회이동의 의미 ····· 17
제2절 직업계고의 역할과 변천 ····· 26
제3절 직업계고의 사회이동: 정책과 현황 ····· 43
제4절 요약 및 시사점 ····· 70

제3장 사회이동을 지원하는 직업계고 운영 분석_79

제1절 직업계고 운영 사례 분석 개요 ····· 81
제2절 직업계고의 사회이동 지원 현황 ····· 84
제3절 성공적인 사회이동 지원을 위한 핵심 요인 ····· 101
제4절 사회이동을 위한 직업계고의 과제와 필요 지원 ····· 120
제5절 요약 및 시사점 ····· 127

제4장 직업계고 졸업생의 사회이동 경험 분석_133

제1절 졸업생의 사회이동 경험 분석 개요 ····· 135
제2절 졸업생의 사회이동 경험 특성 ····· 138
제3절 졸업생이 인식한 직업계고의 향후 역할과 필요 지원 ····· 176
제4절 요약 및 시사점 ····· 211

제5장 사회이동을 위한 직업계고의 역할과 정책 방안_221

제1절 사회이동을 위한 직업계고의 역할 ····· 223
제2절 정책 방안 ····· 237

SUMMARY_267

참고문헌_271

부 록_283

[부록 1] 직업계고 사례조사를 위한 반구조화 면담 질문지(안) ··· 285
[부록 2] 고졸취업자 심층면담을 위한 반구조화 면담 질문지(안) ··· 296

표 차례

〈표 1〉 사회이동을 위한 직업계고의 역할 수행을 위한 정책 방안 ····· xvii

〈표 1-1〉 직업계고 사례조사 수집 정보 개요(안) ····· 11
〈표 1-2〉 전문가 자문 대상자 명단 ····· 14

〈표 2-1〉 학생이 기대하는 교육수준 ····· 29
〈표 2-2〉 국가 교육과정 개정에서 직업계고 교육과정의 주요 특징(안) ···· 32
〈표 2-3〉 이명박 정부의 직업계고 졸업자 사회이동 지원 정책 ····· 49
〈표 2-4〉 박근혜 정부의 직업계고 졸업자 사회이동 지원 정책 ····· 51
〈표 2-5〉 문재인 정부의 직업계고 졸업자 사회이동 지원 정책 ····· 53
〈표 2-6〉 윤석열 정부의 직업계고 졸업자 사회이동 지원 정책 ····· 57
〈표 2-7〉 직업계고 졸업자의 기업 규모별 보험가입자 현황 ····· 60
〈표 2-8〉 직업계고 졸업자의 대학 유형별 진학 현황 ····· 61
〈표 2-9〉 직업계고 졸업자의 기업 규모별 1년 후 유지취업률 현황 ··· 61
〈표 2-10〉 직업계고 졸업자의 기업 규모별 졸업 시점 및 1년 후
시점 보험가입자 비교 ····· 62
〈표 2-11〉 직업계고 졸업자의 경력경로 관련 주요 선행연구 ····· 63

〈표 3-1〉 면담 참여자 정보 ····· 82

〈표 4-1〉 면담 참여자(직업계고 졸업자) 정보 ····· 136

〈표 4-2〉 졸업생의 사회이동 경험 특성 ····· 212
〈표 4-3〉 졸업생이 인식한 직업계고의 향후 역할과 지원 ····· 213

〈표 5-1〉 사회이동을 위한 직업계고의 역할 수행을 위한 정책 방안 ···· 237
〈표 5-2〉 '산업현장 연계 통합적 직업역량 교육'을 위한 정책 방안 ···· 238
〈표 5-3〉 2022 개정 교육과정 전문 공통 과목의 학습 영역 ····· 241
〈표 5-4〉 '선배·동문·지역 네트워크 및 정보 인프라 강화'를 위한
정책 방안 ····· 245
〈표 5-5〉 '경력 의사결정 및 개발 코칭 체계 마련'을 위한
정책 방안 ····· 250
〈표 5-6〉 '졸업 이후 장기 경력지원시스템 구축·운영'을 위한
정책 방안 ····· 256
〈표 5-7〉 '사회이동을 위한 직업계고 운영 환경 구축'을 위한
정책 방안 ····· 262

그림 차례

[그림 1] 사회이동을 위한 직업계고의 역할 비전과 핵심 전략 ····· xv

[그림 2-1] 직업계고 학교 수의 변화 ····· 27
[그림 2-2] 직업계고 학생 수의 변화 ····· 27
[그림 2-3] 고등교육기관 취학률 추이 ····· 30
[그림 2-4] '2022 개정 교육과정'의 주요 중점 사항 ····· 37
[그림 2-5] 일반고-특성화고 교과 최소 이수학점(174학점)의 구성 ····· 39
[그림 2-6] 정부부처 연계 직업계고 특화 프로그램 ····· 40
[그림 2-7] 경상남도 교육발전특구(예시) ····· 41
[그림 2-8] 고졸 인력 성장경로의 이론적 모형(류지은 외, 2024) ····· 46
[그림 2-9] 직업계고 졸업자의 사회이동 지원 정책 개요 ····· 47
[그림 2-10] 고졸 취업 활성화 지원 사업 범위 ····· 55
[그림 2-11] 직업계고 졸업자의 순취업률 및 진학률 추이 (2011~2024) ····· 59

[그림 5-1] 사회이동을 위한 직업계고의 역할 비전과 핵심 전략 ····· 230
[그림 5-2] 통합적 직업역량의 구조 ····· 231
[그림 5-3] 경력 리터러시 교육(안) ····· 255

요 약

1. 연구의 필요성 및 목적

저출생·학령인구 감소, 디지털 전환과 일자리 구조의 변화 속에서 직업계고의 “전통적인 기술·기능 교육”(관계부처합동, 2023. 8.: 4)만으로는 직업교육의 매력도와 효과성 하락(입학자 및 취업률 감소, 진로미결정 증가, 이탈 및 불안정 고용) 문제를 해결하기 어렵다는 진단이 제기된다. 이에 직업교육을 취업의 단기적인 성과가 아니라 생애경로 전반의 사회이동을 돕는 체계로 재정의하고, 직업계고 졸업자들의 삶의 경로 전반을 중심에 두고 보다 포괄적인 관점으로의 전환이 요구된다. 본 연구는 직업교육을 통해 성공적으로 직업세계에 안착한 졸업생들의 경험과 사회이동을 지원하고 있는 직업계고의 사례를 고찰함으로써 직업교육 졸업자의 사회이동을 강화하기 위한 직업계고의 역할과 가능성을 탐색하고, 이를 효과적으로 뒷받침할 수 있는 정책 방안을 도출하는 것을 목적으로 수행되었다.

본 연구의 목적 달성을 위해 먼저, 직업계고의 역할과 정체성 분석, 직업교육과 사회이동의 관계 분석을 위한 문헌분석을 실시하였다. 또한 사회이동 관점에서 직업계고의 지원 사례를 분석하기 위해 고졸자 후속관리 지원 모델 사업에 참여하고 있는 우수 학교 3개교를 선정하여 사례분석을 실시하였다. 그리고 직업계고 졸업자의 사회이동 경험 분석을 위해 19명의 고졸취업자를 심층 면담하고, 이들의 사회이동 경험과 향후 직업계고의 역할과 필요 지원을 탐색하였다. 이상의 연구 결과를 기반으로 사회이동 관점에서 직업계고의 역할을 탐색하고 정책 방안을 도출하였다.

2. 사회이동과 직업계고의 역할에 관한 이론 및 정책 분석

가. 직업교육에서 사회이동의 의미

사회이동이란 사회적 위계체제 내에서 한 개인이나 집단이 하나의 사회적 위치(계층)에서 또 다른 위치로 이동하는 현상을 의미하며, 이는 방향(수평/수직), 시간(세대 간 / 세대 내), 주체(개인 / 사회구조) 등에 따라 유형화된다. 오늘날 학교는 사회적 선발과 지위 배분에서 중요한 매개체라는 점에서 교육과 일의 상호관련성이 높아지고 있으며, 특히 산업현장에 필요한 전문 기술과 지식을 갖춘 인력 양성을 목적으로 하는 직업계고 차원에서의 사회이동 개념의 중요성은 더욱 커지고 있다. 이에 본 연구에서는 직업교육의 특수한 맥락을 고려하여 사회이동을 '단순한 개인이나 집단의 사회적 위치 변화에 그치지 않고, 지속적인 역량 개발과 성장을 통해 괜찮은 일자리를 얻고 지역사회 사회 구성원으로 안착해 가는 과정'으로 이해한다.

나. 직업계고의 역할과 변천

직업계고의 역할에 대한 역사적 변천 과정을 살펴보면, 직업계고는 기본적으로 산업 인력의 양성·공급 역할, 직업생활 지원 역할을 담당해 왔으며, 교육을 둘러싼 환경의 변화에 따라 지속적으로 조정되어 왔다. 초기에는 산업별 기능인 양성(실기·실습 중심)이라는 국가 인재 공급체계로서의 역할이 두드러졌고, 이후 산업 변화 대응력과 기초학습 능력의 중요성이 부각되며 보통교과 비중 확대와 교육내용의 전이 가능성 확보가 핵심이 되었다. 제7차 교육과정 이후에는 '완성교육'과 '계속교육'이 병존하는 구조로 전환되어

선취업-후학습 경로가 제도화되었고, 2015 개정 교육과정 및 2022 개정 교육과정에서는 NCS 기반 직무 중심 교육과 고교학점제가 도입되면서 현장성, 학습자 설계의 균형이 모색되었다. 결과적으로 직업계고의 역할 변화는 종국교육-계속교육-병행-선취업-선취업(맞춤형)으로 요약되며, 이 과정을 통해서 중등교육단계 고등학교로서의 역할, 직업교육기관으로서의 역할, 지역교육기관으로서 역할로 다층적으로 구성되어 왔다.

다. 직업계고의 사회이동 지원 정책

직업교육의 사회이동 기능과 관련된 정책 측면의 궤적을 살펴보면, 고졸 취업 중심에서 생애 전환기 지원으로 점차 확장되어 왔다. 구체적으로 이명박 정부는 마이스터고, 산학협력 강화, 선취업·후진학 체계 구축을 통해 취업과 장기적 성장에 초점을 맞추었으며, 박근혜 정부는 '고졸 취업' 개념을 중심으로 도제식 직업교육 도입, NCS 기반 교육과정 확대 등 현장성을 강화하였다. 문재인 정부는 '고졸 취업'을 학생의 생애 전반에 걸친 성장 경로의 일부로 재개념화하고, '취업 전-취업 시-취업 후'의 전 주기를 아우르는 통합적 지원 체계를 구축하고자 하였다. 마지막으로 윤석열 정부는 협약형 특성화고, 첨단산업 분야 마이스터고를 통해 지역 및 산업 수요에 기반한 현장성과 취업 성과를 제고에 집중하였다. 이러한 흐름 속에서 입학자, 순취업률 하락과 진학률 상승, 대기업과 4년제 대학 선호 등 진로의 양극화, 조기 입직 후 이직, 후진학, 직무전환이 중첩되는 비선형 경력 경로의 현상이 확산되어 왔다.

사회이동과 직업계고의 역할에 대한 이론적, 정책적 검토를 통해 도출된 주요 시사점은 다음과 같다. 첫째, 직업계고 졸업자의 사회이동 기대 수준이

상승하고 있다. 둘째, 직업계고의 역할은 사회 변화에 대응하여 점진적으로 재구성되어야 한다. 셋째, 사회구조적 불평등 재생산을 방지하기 위한 직업교육 정책 강화가 필요하다. 따라서 넷째, 직업계고의 역할은 '고졸 취업'에서 사회이동 강화를 중심으로 전환하여 재정립될 필요가 있다. 그리고 이를 위해 다섯째, 직업계고의 다층적 역할에 대한 조율이 필요하다.

정리하면 직업계고는 고졸 취업 중심의 관점을 넘어, 보다 포괄적이고 장기적인 관점에서 사회이동을 지원하는 교육기관으로 재정립될 필요가 있다. 이를 위해 다층적인 역할 간 균형을 조율하고, 재학 중 졸업 이후의 경력 경로를 충분히 대비할 수 있도록 지원하며, 졸업 이후까지 이어지는 실질적 지원 체계를 강화하는 방향으로 정책적 전환이 요구된다.

3. 사회이동을 지원하는 직업계고 운영 분석

가. 직업계고의 사회이동 지원 현황

직업계고는 학생들의 성공적인 사회진출을 위한 다각적인 지원 시스템을 운영하며 사회이동의 '출발점' 역할을 수행하고 있었다. 이는 졸업생 선배와의 만남 등을 통한 진로 탐색 및 동기 부여, 정규 교육과정 및 방과후 활동을 통한 핵심 직무 역량(Hard Skills) 및 인성·핵심 역량(Soft Skills) 함양, 맞춤형 취업반 운영 및 교사·외부자원을 활용한 집중적인 취업 준비 지원, 그리고 졸업생 대상 사후관리 및 경력개발 지원 등 학생의 생애주기를 고려한 통합적인 형태로 나타났다. 이러한 학교의 지원은 실질적인 사회진출 성과로 이어지고 있었다. 단순히 높은 취업률을 넘어, 졸업생 다수가 대기업, 공기업, 금융권 등 양질의 '선호 일자리'에 진입하는 질적 성과를 보였다. 다만

이 과정에서 학생 개인의 적성보다는 사회적 인정 기준이 우선시되는 현실적 딜레마도 관찰되었다. 또한 졸업 이후에도 이직을 통한 상향 이동이나 '선취업·후학습' 경로를 통한 학력 신장 등 지속적인 사회이동이 이루어지고 있음이 확인되었다.

나. 성공적인 사회이동 지원을 위한 핵심 요인

이는 역량 중심 교육과정, 학교(장)의 의지와 철학, 교사의 헌신, 진로미결정 학생 지원, 후속 성장 지원, 고졸자 후속관리 역량과 같은 학교 내부 역량과 정부 지원 사업을 통한 재정 확보, 졸업생 네트워크 구축 및 활용, 지역사회 연계 협력, 성과 확산 및 인식 개선이라는 학교 밖 자원과의 협력 및 활용을 통해 가능하였다.

다. 사회이동을 위한 직업계고의 과제와 필요 지원

다만 이러한 지원과 성과 창출 과정에서 교육과정과 산업현장 간의 괴리, 직업교육에 대한 사회적 편견 및 인식, 교사의 과도한 업무 부담 및 제도적 지원 부족, 학생 진로 지도의 현실적 어려움과 같은 한계점에 직면하기도 하였다. 이를 해결하기 위해서는 현장 수요 기반 교육과정 운영 및 학습 지원 강화, 현실적 진로 설계를 위한 상담 및 정보 내실화가 개선 과제로 지목되었으며, 교원의 교육 활동 전념을 위한 행정 및 인력 지원, 산업계 연계 강화 및 공정한 고졸 채용 환경 조성 지원, 교육 혁신을 위한 안정적 재정 확보 및 지원이 필요한 것으로 나타났다. 즉 학교 차원에서는 교육과정의 현장 연계성 강화, 학생 맞춤형 진로 지도 고도화, 졸업생 연계 시스템 구축 등이 주요 개선 과제로 확인되었으며, 이러한 과제를 해결하고 학교의 역할을 강

화하기 위해서는 다양한 차원의 행정적, 재정적, 사회문화적 차원의 지원 필요성이 강조되었다.

4. 직업계고 졸업생의 사회이동 경험 분석

가. 직업계고 졸업생의 사회이동 경험 특성

사회이동 관점에서 직업계고의 지원을 경험한 졸업생의 사회이동 경험을 면담을 통해 진학 결정, 노동시장 진입, 초기 직장 적응, 성장과 안착의 생애경로 단계에서 정리하였다.

그 결과 먼저, 진학 결정 단계에서는 부모, 담임, 선배의 권유와 긍정적 사례가 직업계고 선택을 이끌었고, 일반계고 입시 경쟁 회피와 '결국 종착지는 취업'이라는 현실 인식이 선취업·후학습 전략과 결합하고 있었다. 진학 시 초기 목표는 흥미 있는 전공 분야에 대한 조기 학습과 안정적 일자리는 이중 축으로 형성되었으며, 대학 미진학에 대한 불안은 후학습에 대한 기대를 통해 상쇄되었다.

노동시장 진입 단계는 민간 및 공공 부문의 상이한 요구에 맞춘 차별적 준비, 내신 등 성취수준 기반의 위계적 배치와 맞춤형 훈련, 노력과 태도의 신호로서 자격증 준비, 학교의 전문화된 실전형 취업 훈련, 선배 네트워크 활용이 결합된 구조를 보였다.

이후 초기 직장 적응 과정에서의 어려움은 업무 지식보다 관계, 소통, 예절과 같은 조직 규범에서 주로 발생했고, 업무 자체는 '현장에서 새로 배우는 것이 당연하다'는 인식이 지배적이었다. 이러한 초기 적응 과정에서는 과거 학교에서 경험한 발표, 토론, 프로젝트, 동아리와 같은 관계, 협업 기반의

활동이 도움이 되었으며, 담임·동문·선배를 통한 비공식 지원이 심리적 안전망으로 작동하였다.

성장과 안착 단계에서는 후학습과 이직이 상향 이동의 전략으로 활용되었으며, 거주, 통근, 통학과 같은 지역성이 경력지속과 안착에 영향을 미치는 주요 변수로 대두되었다.

나. 졸업생이 인식한 직업계고의 향후 역할과 필요 지원

졸업생이 인식한 향후 학교의 역할과 필요 지원은 수업, 네트워크, 경력 의사결정, 후속관리로 요약된다.

수업은 기능 훈련을 넘어 실제 실무, 경험, 규범이 교실 속에서 맥락화되고, 초기 직장 적응에 도움이 되는 관계, 협업 기반 활동이 방과후와 동아리 중심에서 정규 교육과정으로 연계되어야 하며, 후학습과 같은 향후 학습을 위한 보통교과 심화 과정을 선택적으로 제공할 필요가 있다.

네트워크 측면에서는 선배와의 접점이 보다 빈번하게 형성되어야 하며, 다양한 인적 네트워크에서 만들어지는 회사·채용·적응과 관련되는 정보를 축적, 관리, 공유할 필요가 있다. 또한 현장 견학, 체험을 통해 감각적 정보를 획득할 수 있는 기회의 확대가 필요하였다.

또한 경력 의사결정 역량 함양이 필요하다고 보았는데, 보다 다양한 관련 요소를 고려하여 경력을 판단하는 장기적인 관점을 함양하고, 이를 기반으로 기업을 비교 분석할 수 있는 역량 함양이 필요하다고 강조하였다.

마지막으로 졸업 이후에도 졸업생 지원센터와 같은 상시적 지원 채널을 통해 채용, 후학습, 지원제도와 같은 정보를 제공하고, 상담 기능을 강화하여 경력 공백 시기가 방치되지 않고 초기 직장 적응 과정에 신속하게 개입

하며, 향후 이직과 후학습 과정을 지원함으로써 그간의 비공식적 채널을 보다 제도화할 필요가 있음을 지적하였다.

이상의 사회이동 경험과 지원 인식을 기반으로 도출된 주요 시사점은 다음과 같다. 첫째, 학교의 정체성과 운영 원리의 차원에서 직업계고는 지식과 기술을 가르치는 곳을 넘어, 정보·경험의 매개자로서의 역할이 강조될 필요가 있다.

둘째, 교육과정과 수업의 설계 측면에서 기능, 자격 대비를 넘어, 교육과정과 수업 안에서 업무 맥락, 직장 규범, 장기적 학습력이 함께 함양될 수 있도록 재구성할 필요가 있다.

셋째, 선배, 동문, 현장을 이어 주는 네트워크 형성이 필요하며, 이들로부터 도출되는 암묵적 지식을 축적, 관리, 공유하는 지식 인프라를 갖추어야 한다.

넷째, 경력 설계 지원 측면에서 학교는 학생이 자신의 상황과 특성에 맞는 기업 또는 기관을 다양한 관점에서 올바르게 판단하도록 돕는 의사결정 도구의 공급자이자 판단 과정의 코치로서 기능해야 한다.

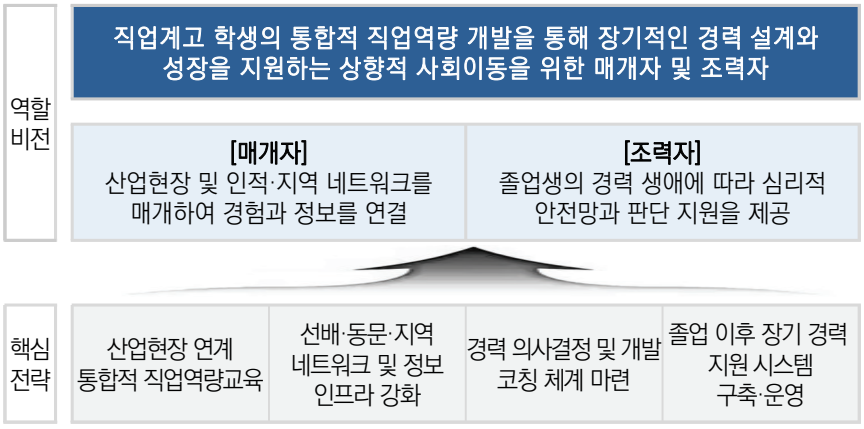
다섯째, 학교의 지원 범위가 기존의 재학생 중심을 넘어, 졸업 이후의 초기 적응, 공백, 전환기까지 확장되는 생애주기형 후속관리가 이어져야 한다.

5. 사회이동을 위한 직업계고의 역할과 정책 방안

가. 사회이동을 위한 직업계고의 역할

본 연구의 결과를 종합하여 사회이동을 위한 직업계고의 역할 비전과 핵심 전략을 다음 [그림 1]과 같이 설정하였다.

[그림 1] 사회이동을 위한 직업계고의 역할 비전과 핵심 전략



출처: 연구진 작성

먼저, 사회이동을 위한 직업계고의 역할 비전은 “직업계고 학생의 통합적 직업역량 개발을 통해 장기적인 경력 설계와 성장을 지원하는 상향적 사회이동을 위한 매개자 및 조력자”로 설정하였다. 이는 직업계고가 학생의 단기적인 취업 지원에 머무르지 않고, 장기적인 경력 경로 전반에 걸쳐 직업역량 개발과 지원을 통합적으로 제공하는 기관으로서 기능해야 함을 의미한다.

이러한 측면에서 사회이동을 위한 직업계고의 역할 비전과 핵심 전략은 “직업계고 학생들의 단기적인 취업 지원을 넘어, 학습-취업-적응-안착에 이르는 장기적인 경력 설계와 성장에 필요한 통합적 직업역량 개발과 지원을 제공하고, 산업현장 및 인적·지역 네트워크를 매개하여 경험과 정보를 연결하는 매개자이자 졸업생의 경력 생애에 따라 심리적 안전망과 판단 지원을 제공하는 조력자로서 기능하며, 궁극적으로 졸업생이 고숙련 전문인력으로서 안정적이고 상향적인 사회이동과 더 나은 삶으로의 성장을 견인하는 역할”로 정의할 수 있다.

이 정의는 직업계고 졸업생의 장기적인 경력 설계와 성장을 강조하고, 통합적 직업역량 개발 및 지원을 기반으로 상향적인 사회이동을 견인해야 한다는 점을 강조한다. 더불어 이를 위해서는 직업계고가 '산업현장 및 인적·지역 네트워크를 매개하여 경험과 정보를 연결'하는 매개자로서의 역할과 '졸업생의 경력 생애에 따라 심리적 안전망과 판단 지원을 제공'하는 조력자로서 구체적인 역할을 수행해야 함을 강조하고 있다.

사회이동을 위한 직업계고의 역할 비전은 몇 가지 전략을 통해서 구현될 수 있다. 본 연구의 결과를 기반으로 도출된 핵심 전략은 '산업현장 연계 통합적 직업역량교육', '선배·동문·지역 네트워크 및 정보 인프라 강화', '경력 의사결정 및 개발 코칭 체계 마련', '졸업 이후 장기 경력 지원 시스템 구축·운영' 등 네 가지이다.

나. 사회이동을 위한 직업계고의 역할 수행을 위한 정책 방안

본 연구는 사회이동을 위한 직업계고의 역할 수행을 위한 네 가지 핵심 전략을 중심으로 총 12가지의 정책 방안을 제시하고, 해당 전략이 효과적으로 운영되기 위한 직업계고 운영 환경 구축 방안 5가지를 함께 제시하였다(〈표 1〉 참조). 이는 직업계고가 학생의 장기 경력 설계와 상향적 사회이동을 체계적으로 지원할 수 있도록 구체적인 실행 과제를 제시한 것이다. 아울러 고졸 채용 확대 및 우수기업의 참여 독려, 인식 개선, 산업현장과 자격제도의 연계, 후학습 경로 확대, 지자체 및 지역 협의체의 지원 모델 발굴로 구성된 환경 구축 방안은 직업계고 내부의 교육적 노력과 사회·제도적 지원을 결합하는 종합적인 정책 방향을 제시한다.

〈표 1〉 사회이동을 위한 직업계고의 역할 수행을 위한 정책 방안

구분		방안
전략별 정책 방안	산업현장 연계 통합적 역량교육	업무 맥락 기반 프로젝트 수업 정착 지원
		직장 문화·규범 및 노동인권에 대한 현장 밀착형 교육 강화
		방과후 및 동아리 기반의 전문역량 심화 교육 강화
		직업계고 학점제를 통한 맞춤형 교육과정 강화
	선배·동문·지역 네트워크 및 정보 인프라 강화	졸업생 관리 및 성장 경로 데이터베이스 구축
		졸업생 멘토링 프로그램 지원
		학교, 지역, 전국 단위 경력정보 플랫폼 구축
		네트워크 기반 진로체험 지원 체계 구축
	경력 의사결정 및 개발 코칭 체계 마련	취업지원관의 전문성 강화 및 고용안정화
		경력 설계 및 취업지원을 위한 전문인력 활동 지원
		장기 경력 설계 중심 진로교육 강화
		경력 리터러시 교육 도입 및 운영
	졸업 이후 장기 경력 지원 시스템 구축·운영	고졸자 후속관리 지원모델 사업 확대 및 고도화
		초기 노동시장 진입 및 적응 지원 프로그램 운영
		경력 이행 및 전환 상황별 맞춤형 지원
		졸업생 대상 정기적인 뉴스레터 및 채용 정보 제공
환경 구축 방안		고졸 채용 확대 및 우수기업(기관)의 참여 독려
		직업계고 및 고졸 취업 우수사례 발굴 및 홍보 강화를 통한 인식 개선
		산업현장과 자격제도의 연계성 강화를 통한 자격의 효용성 확대
		직업계고 졸업자 대상 후학습 경로(참여 대학 및 학과) 확대
		지자체 및 지역 협의체의 직업계고 지원 모델 발굴

출처: 연구진 작성

주제어	중등직업교육(Secondary Vocational Education), 직업계고(Vocational High School), 고졸 취업(High School Graduates' Employment), 사회이동(Social Mobility), 사회 계층(Social Class), 직업교육 역할(Vocational Educational Role), 사례연구(case study), 심층면담(In-depth interview)

제1장

서 론

제1절 연구의 필요성 및 목적
제2절 연구 내용
제3절 연구 방법

제1장 서 론

제1절 연구의 필요성 및 목적

과거 경제발전계획에 따라 필요한 산업인력을 양성하는 데 크게 이바지해 온 직업교육[1](허영준, 2023)은 저출생에 따른 학령인구 감소, 인공지능 기술 확대와 디지털 전환 가속화에 따른 기술환경 변화, 노동시장과 일자리의 변화, 교육환경 변화 등 사회 전반의 급격한 변화 속에서 새로운 역할과 방향을 모색해야 하는 전환의 시점에 놓여 있다.

직업교육의 전환 필요성을 대변하는 지표는 다양하게 고려할 수 있으나, 대표적으로 직업계고[2]에 진학하는 입학자 수와 취업률을 확인해 볼 필요가 있다. 이는 각각 직업교육의 매력도와 효과성을 드러내는 지표로서 최근의 변화 추이를 통해 직업교육이 직면한 도전을 확인할 수 있다.

---

1) '직업교육'은 다양한 범위와 대상을 지칭하는 광의의 개념으로 이해될 수도 있으나, 본 연구에서는 직업계고를 중심으로 하는 중등직업교육을 의미하는 개념으로 활용한다. 다만 중등단계의 수준을 강조할 필요가 있는 경우에는 '중등직업교육'으로 표현하였다.

2) '직업계고'라는 용어는 엄밀하게는 법적 용어는 아니다. 다만 법적 분류로서 '특성화고', '산업수요맞춤형고', '직업계열 학과를 운영하는 일반고'를 포함하여 직업교육을 주된 교육과정으로 운영하는 고등학교를 지칭하는 의미로서 '직업계고'라는 용어가 일반적으로 활용되며, 교육부 등 정책 문서에서 '직업계고'는 빈번하게 사용되고 있다(예: 직업계고 교육과정, 직업계고 학점제 등).

먼저, 직업계고 입학자 수는 지속적으로 감소하고 있는 상황으로, 특성화고를 중심으로 보면 2024년 입학자 수는 약 6만 명으로, 10년 전인 2014년의 약 10만 5천 명에 비해 약 42.7%가 감소한 것으로 나타났다(한국교육개발원, 2014; 2024).[3] 직업계고 졸업자의 취업률 역시 감소하고 있는데, 2017년 순취업률이 52.4%였던 것에 비해(관계부처합동, 2023. 8.), 2025년 25.6%로 큰 폭으로 감소하였다(한국교육개발원, 2025. 11. 26.).[4]

이와 함께 직업계고 졸업자의 노동시장 내에서의 경력 경로 또한 전반적으로 긍정적이라 보기는 어려운 상황이다. 직업계고 졸업자는 노동시장에 조기 진입하는 비중이 높고, 일부는 일정 수준 이상의 고용안정성을 확보하고 장기적인 경력을 유지하는 것으로 나타났지만, 상당수는 낮은 고용안정성과 고용의 질 문제를 겪고 있는 것으로 보고되었다(김성남, 최수정, 2012; 김진모 외, 2018). 구체적으로 취업 이후 장기적인 고용안정성 확보에 성공하지 못하고, 직무나 직장을 빈번하게 전환하거나, 경우에 따라서는 장기적으로 노동시장에서 이탈하거나 비경제활동 상태로 머무르는 것으로 나타났다(류지은 외, 2022).

직업교육의 매력도와 효과성 하락에는 다양한 사회문화적 배경이 영향을 미칠 것이라 예상할 수 있지만, 주목해야 하는 것은 오늘날, 특히 미래의 직업세계에서 “전통적인 기술·기능 교육”(관계부처합동, 2023. 8. :4)이 한계에 부딪히고 있다는 평가라고 할 수 있다.

---

3) 이는 학령인구 감소 현상을 고려하더라도 일반계고 입학자 수가 20.4% 감소한 것(2014년 430,079명, 2024년 342,455명)(한국교육개발원, 2014; 2024)에 비하면 직업계고의 감소 폭이 더욱 크다.

4) 특히 2017년에 직업계고 졸업자의 순취업률은 52.4%, 대학진학률 30.9%, 진로미결정자 16.7%로 나타났으나(관계부처합동, 2023. 8.), 2025년에 순취업률은 25.6%, 대학진학률 49.2%, 진로미결정자 20.8%로 나타났다(한국교육개발원, 2025.11.26.). 이 중 순취업률의 감소와 함께 진로미결정자 비율의 증가 현상에 대한 주목 역시 필요하다.

노동시장의 이중구조가 심화되면서 대기업·정규직 중심의 노동시장과 중소기업·비정규직 중심의 노동시장이 뚜렷하게 이원화되고 있으며, 양 시장 간의 격차가 확대되고 있다. 이러한 구조적 환경 속에서, 중등단계의 초급 기술과 기능의 전수에 초점을 맞춘 현재의 직업교육은 청소년과 학부모에게 긍정적인 미래상을 제시하는 데 한계를 보이고 있다. 이에 따라 직업교육의 현장성 강화, 지역 산업 수요 및 미래 신산업 분야 대응성 제고, 학습 선택권 강화를 위해 다양한 정책이 추진되고 있으며, 이를 통해 기술·기능 교육도 점진적으로 강화되고 있는 상황이다. 이러한 정책적 노력이 직업교육 강화에 긍정적인 영향을 미치고 있다고 평가할 수 있다고 하더라도, 직업교육의 매력도와 효과성 저하 현상이 과연 이러한 전통적 교육 기능의 부족에서 비롯된 것인지에 대한 보다 심도 있는 논의가 필요한 상황이라고 할 수 있다.

따라서 직업교육을 개선하고, 직업계고의 역할을 강화하기 위해서는 직업계고 졸업자들의 삶의 경로 전반을 중심에 두고 보다 포괄적인 관점에서의 지원이 필요할 수 있다. 즉 오늘날 그리고 미래의 직업세계에 직업계고 졸업생이 성공적으로 진입하고, 경력개발을 통해 성장하며, 그 결과가 개인의 삶 속에서 만족스럽게 구현되도록 하기 위해서는 직업교육, 특히 직업계고가 어떠한 역할을 할 수 있는가에 대한 탐색이 필요하다.

특히 교육부는 「중등직업교육 발전방안」(관계부처합동, 2023. 8.)을 발표하며 “전통적인 기술·기능 교육”의 한계를 지적하고, 직업교육이 보다 포괄적 관점에서 “건강한 직업인”(관계부처합동, 2023. 8.: 1)을 육성하는 역할을 할 필요가 있음을 강조하기도 하였다. 이러한 역할은 직업교육이 전통적인 기술·기능 인재 양성뿐만 아니라, 건강한 직업인으로서 자립적인 삶을 설계하고 지속적으로 성장할 수 있도록 지원하는 것이라고 할 수 있다. 즉 직업계고에 진학한 청소년들이 일을 통해 삶의 의미와 가치를 발견하고, 장기적

으로 자신의 사회적 위치를 변화시킬 수 있도록(남재욱 외, 2019) 지원할 필요가 있다. 다시 말해 직업교육의 단기 성과로서 취업에 성공하는 것을 넘어, 학생이 고등학교를 선택하는 시점에서 다른 교육 경로보다 직업계고를 선택함으로써 상대적으로 더 나은 수준의 사회이동이 예상될 때, 직업교육의 매력도와 효과성이 제고될 수 있을 것이다.

이러한 관점에서 정부는 직업교육 방향성 강화의 일환으로 직업계고 졸업자 취업 및 진로 설계 지원 강화를 위한 다양한 정책을 마련하고 있다. 대표적으로 문재인 정부를 기점으로 고졸취업자에 대한 재정적 지원을 강화하고 있으며(교육부, 2020. 1.), 최근에는 진로미결정자에 대한 취업 준비 지원을 위해 직업계고를 통한 일자리·채용 정보 제공, 면접기법 교육, 상담 및 멘토링, 정부 지원 기관과 연계한 교육훈련 제공 등을 추진하고 있다(관계부처합동, 2023. 8.). 이러한 지원 정책들은 직업교육을 통한 사회이동성 강화를 위한 지원 영역이 확대되고, 기존의 재학생 중심의 학생 규정과 직무기능 중심의 교육과정을 넘어, 직업계고의 역할 대상 범위를 확대하는 것이다. 따라서 직업계고의 역할을 사회이동의 관점에서 고찰하는 것은 직업교육의 성과를 보다 포괄적이고 장기적인 측면에서 제고하기 위한 역할 확장으로서 의미를 지닌다.

정리하면, 오늘날 우리나라 직업교육의 매력도와 효과성을 제고하기 위해서는 전통적인 기술·기능 중심의 교육과 고졸 취업이라는 성과 인식을 고도화하여 보다 포괄적이고 장기적인 사회이동 지원 방향을 모색할 필요가 있다. 이를 위해서는 직업계고가 어떤 학습 경험을 제공하고, 그 경험을 어떤 과정과 방법으로 촉진할 것인가에 대한 체계적인 논의가 필요하다. 더불어 이러한 학습 경험을 실현하기 위한 학교 수준의 운영 방안과 제도적 차원의 기반을 모색하는 것이 함께 이루어져야 할 것이다.

이를 통해 직업교육에 참여하는 학생들이 건강한 직업인으로 성장하고 다양한 방식으로 사회이동을 실현해 나갈 수 있도록 직업계고의 역할을 재정립할 수 있을 것이다. 더불어 이는 직업교육이 앞으로 지향해야 할 교육적 가치와 정책 방향을 모색하는 데 중요한 기준점이 될 것이다.

직업계고 졸업자의 사회이동을 지원하기 위한 역할 탐색은 무엇보다 직업교육을 통한 직업세계 진입과 성장의 과정에 대한 심층적인 이해를 필요로 한다. 직업교육을 통해 직업세계에 성공적으로 안착한 졸업생들의 경험은 직업계고가 실제로 학생들에게 어떤 의미 있는 자산을 제공하였는지 확인할 수 있는 자료로서 의미를 지닌다. 이들이 직업계고를 거치면서 획득한 것, 부족한 것, 그리고 이를 보완하기 위한 개인적 노력 등에 대한 탐색은 직업계고의 역할을 보다 실질적으로 이해하는 데 기여할 수 있다.

더불어 사회이동을 지원하고 있는 직업계고의 사례를 함께 분석함으로써 특정 학교의 성공 사례가 갖고 있는 구조적 요인을 파악하고, 제도 및 정책 차원에서의 확산 가능성도 검토할 수 있을 것이다. 물론 이러한 분석은 직업교육과 사회이동의 관계에 대한 검토, 직업계고의 정체성과 역할에 대한 종합적인 검토와 함께 이루어질 필요가 있다.

최종적으로 본 연구의 목적은 직업교육을 통해 성공적으로 직업세계에 안착한 졸업생들의 경험과 사회이동을 지원하고 있는 직업계고의 사례를 고찰함으로써 직업교육 졸업자의 사회이동을 강화하기 위한 직업계고의 역할과 가능성을 탐색하고, 이를 효과적으로 뒷받침할 수 있는 정책 방안을 도출하는 데 있다. 이는 직업교육의 정체성과 역할 강화에 대한 성찰적 접근으로서 의미를 지니며, 직업계고 졸업자의 삶에 실질적 변화를 가져올 수 있는 매력적이고 효과적인 직업교육의 방향성을 모색하는 데 기여할 수 있을 것이다.

제2절 연구 내용

□ 직업계고의 역할과 정체성 분석
- ○ 직업계고의 역할과 정체성의 변천 과정 고찰
- ○ 미래 노동시장의 변화에 따른 직업계고의 역할과 정책성 변화

□ 직업교육과 사회이동의 관계 분석
- ○ 사회이동 개념에 관한 이론적 탐색
- ○ 직업교육과 사회이동의 관계에 관한 선행연구 및 이론 검토
- ○ 직업교육과 사회이동의 관계에서 우리나라의 정책과 현황

□ 사회이동 관점에서의 직업계고의 지원 사례 분석
- ○ 사회이동을 위한 직업계고의 지원 사례 탐색
- ○ 사회이동을 위한 직업계고의 기여와 한계 탐색
- ○ 사회이동을 위한 직업계고의 지원에 대한 재학생의 경험

□ 직업계고 졸업자의 사회이동 경험 분석
- ○ 직업계고 졸업자의 취업 이후 경력 경로 및 성장 경험 탐색
- ○ 직업계고 졸업자의 직업계고 교육경험에 대한 인식 및 평가
- ○ 직업계고 졸업자가 생각하는 직업계고의 사회이동 지원 수요

□ 사회이동 관점에서의 직업계고의 역할 탐색 및 정책 방안 도출
- ○ 사회이동을 위한 직업계고의 역할 도출
- ○ 직업계고의 사회이동 지원 기능 강화를 위한 제도적·정책적 지원 방안 모색

제3절 연구 방법

1. 문헌 분석

본 연구에서는 직업계고의 역할과 정체성, 직업교육과 사회이동의 관계에 관한 이론적 배경, 관련 정책과 현황을 종합적으로 검토하기 위해 문헌분석을 실시하였다.

먼저, 직업계고의 역할과 정체성에 관한 문헌분석은 직업교육의 교육과정 변천 과정을 중심으로 어떠한 배경 속에서 직업교육의 관점이 변화해왔는지 검토하였다. 더불어 향후 미래 노동시장 변화에 따른 직업계고의 역할 변화에 관한 논의를 위해 사회, 경제, 기술 등 다양한 측면의 관련 문헌을 검토하였다.

또한 직업교육과 사회이동의 관계의 분석을 위해 사회이동에 관한 이론적 개념과 유형, 구성요소에 관하여 검토하고, 직업교육과 사회이동의 관계에 관한 국내외 선행연구를 분석하였다. 더욱이 사회이동의 관점에서 어떠한 정책이 추진되었는지를 확인하기 위해 이명박 정부부터 윤석열 정부에 이르는 주요 정책 문서를 검토하였다.

이와 같은 문헌 분석은 이후 직업계고를 대상으로 하는 사례조사와 졸업생 심층면담을 통한 실증자료의 도출 및 해석의 이론적 기반이 되며, 직업계고 역할 탐색의 핵심적인 분석 축으로서 의미를 지닌다.

2. 직업계고 사례조사[5)]

사회이동을 위한 직업계고의 역할을 탐색하기 위해서는 현재의 시점에서 사회이동을 위해 실질적인 지원을 추진하고 있는 직업계고의 사례를 탐색할 필요가 있다. 이에 따라 직업계고 졸업생 계속 지원 모델 개발 사업(고졸자 후속관리 지원 모델)(교육부, 2020. 1.; 중앙취업지원센터, 2025. 2.)[6)]을 추진하고 있는 직업계고를 주요 사례로 선정하였다.

해당 사업은 문재인 정부의 고졸 취업 활성화 지원 사업(교육부, 2020. 1.)에 기반하여, "미취업·진로미결정 직업계고 졸업생에게 친근감 있는 거점학교와 연계하여 진로상담 및 취업 지원 서비스 제공 등 졸업 후까지도 지속 지원"하기 위한 목적으로(중앙취업지원센터, 2025. 2.: 1), 2020년 17개 직업계고를 대상으로 5년간 지원해 온 사업이다(교육부, 2020. 9. 3.). 해당 사업에 선정된 학교는 졸업생 지원 인프라 구축, 일자리 발굴, 졸업생 이력 관리 및 취업 지원, 브리지 학년 운영, 취업 및 후학습 정보 제공, 특성화 사업 발굴 및 운영 등의 역할을 수행하게 된다(중앙취업지원센터, 2025. 2.).

해당 사업에 선정되기 위해서는 지원 직업계고가 졸업자 취업지원에 대한 실적 및 성과, 인프라를 보유할 필요가 있기 때문에 이러한 조건을 충족한다는 점에서 본 연구의 사례조사 대상으로 적합한 특성을 지니고 있다. 더욱이 해당 직업계고의 경우 재학생 이외에도 미취업·진로미결정 직업계고 졸업생에 대한 지원이 이루어지는 만큼, 졸업자에 관한 풍부한 경험을 보유하고 있다고 가정할 수 있다.

---

5) 직업계고 사례조사 방법에 대한 자세한 사항은 제3장 제1절에서 다룬다.

6) 해당 사업은 '졸업생 계속 지원 모델 개발 사업'이라는 명칭으로 시작되었으나(교육부, 2020. 1.), 2022년 이후 '고졸자 후속관리 지원 모델'로 명칭이 변경되었으며, 2025년 신규 학교를 선정하면서도 동일한 명칭이 사용되었다(중앙취업지원센터, 2025. 2.).

2020년 이후 해당 사업을 추진하고 있는 학교는 총 17개교[7]로 2025년에 7개 학교를 추가 선정하였으나, 운영 기간을 고려하여 기존 17개교 중 6개의 우수학교를 교육부 및 한국장학재단의 추천을 받아 선정하고, 본 연구의 목적 및 취지에 공감하고 연구 참여 의사가 있는 3개교를 선정하여 사회이동을 위한 지원 사례를 분석하였다.

구체적으로 해당 학교의 경영자, 사업담당자 등 직업계고 교사를 대상으로 면담을 실시하고, 관련 사례에 관한 정보를 수집하였다. 사례 조사 수집 정보를 정리하면 다음 〈표 1-1〉과 같다(면담지는 [부록 1] 참조).

〈표 1-1〉 직업계고 사례조사 수집 정보 개요(안)

구분		관리자 (학교당 1명)	교사 (학교당 3명)	학생 (학교당 6명)
재학생 지원	교육과정	• 교육과정 운영의 전략적 방향 • 사회이동을 위한 특화 프로그램 운영 여부	• 수업 또는 비교과 활동 운영 특성 • 사회이동 특화 프로그램 운영 사례	• 교육과정, 참여 프로그램에 대한 인식(성과와 한계)
	진로설계	• 재학생 대상 진로 설계 지원 체계 • 진로 탐색을 위한 학교 차원 운영 방향	• 진로 상담 및 경로 설정 지원 방식 및 사례	• 진로 계획과 고민 • 학교에서 받은 진로 설계 경험 인식
	취업 지원	• 학교 차원의 취업 준비 지원 전략 • 산학연계 및 기업 협력 방안	• 교사 차원의 취업 준비 지원 전략 • 취업 지도 활동 등	• 취업 준비 과정에서 받은 지원 경험

〈표 계속〉

7) 경기자동차과학고등학교, 서울동구고등학교, 세그루패션디자인고등학교, 영락의료과학고등학교, 일신여자상업고등학교, 정석항공과학고등학교, 경북기계공업고등학교, 구미전자공업고등학교, 원주의료고등학교, 창원기계공업고등학교, 홍천농업고등학교, 군산기계공업고등학교, 동아마이스터고등학교, 전남여자상업고등학교, 전북기계공업고등학교, 충주상업고등학교, 한림공업고등학교 등 17개교(교육부, 2020. 9. 3.).

구분		관리자 (학교당 1명)	교사 (학교당 3명)	학생 (학교당 6명)
	후학습 연계	• 재학생 단계에서 후학습 가능성 고려 여부 및 교육과정 운영	• 후학습에 대한 정보 제공 및 교육 내용 포함 여부	• 졸업 후 진학에 대한 인식 및 계획 • 후학습 관련 정보 획득 경험
	사회이동 인식	• 학생들의 사회이동 사례 및 평가 • 사회이동을 위한 도전과 과제 인식		• 졸업 후 삶에 대한 기대와 우려
고졸자 후속관리 지원 사업		• 사업 참여 배경 및 학교 차원의 인식 • 주요 사업 내용 • 사업 현황 및 성과	• 사업 운영 방식 • 사업 운영 경험과 인식 • 졸업생 반응과 성과	• 해당 사업 없음

출처: 연구진 작성

사례의 주요 내용은 재학생에 대한 교육과정, 진로설계, 취업지원, 후학습 연계, 사회이동에 대한 인식과 함께 졸업생에 대한 고졸자 후속 지원 사업 운영 경험이다. 더불어 해당 학교가 졸업자 후속 지원 사업을 통해 축적한 성과를 기반으로 재학생 대상 사회이동 지원을 강화할 가능성이 높기 때문에, 학생들의 사회이동 지원을 위한 학교 운영 방향, 교육과정 및 프로그램에 대한 정보를 수집할 예정이다. 더욱이 수요자 입장에서의 경험을 탐색하기 위해, 재학생을 대상으로 학교생활 전반에 대한 면담을 실시하였다.

3. 고졸취업자 심층면담[8)]

사회이동을 위한 직업계고의 역할을 탐색하기 위해서는 보다 포괄적이고 장기적인 관점에서 지원 범위와 기능을 확인할 필요가 있다. 이를 위해 본 연구에서는 성공적으로 직업세계에 안착한 직업계고 졸업생의 경력 경로와

8) 직업계고 졸업 고졸취업자 심층면담 방법에 대한 자세한 사항은 제4장 제1절에서 다룬다.

성장 경험에 관한 심층면담을 실시하였다.

심층면담은 고졸자 후속관리 지원 사업 참여 학교의 추천을 받은 총 19명의 고졸취업자를 대상으로 선정하였다. 추천의 기준은 최대 10년 이내의 경력을 쌓은 취업자 가운데 경제적·사회적·교육적 측면에서 사회적 이동이 성공적이라고 평가할 수 있는 졸업생으로서, 졸업 이후 바로 취업한 사람뿐만 아니라 고졸자 후속관리 지원 사업 수혜자를 함께 대상으로 선정하였다. 심층면담의 주요 내용은 1) 자기소개, 2) 직업계고 진학 배경, 3) 경력 경로, 4) 직장 적응과 역량 개발, 5) 후학습 경험, 6) 사회 안착 인식, 7) 미래 경력 계획, 8) 직업계고 교육 경험과 영향, 9) 직업계고의 역할 및 제언 등 9가지 영역으로 구성되었다(면담지는 [부록 2] 참조).

4. 전문가 자문 및 정책협의회

직업계고 사례조사, 고졸취업자 심층면담의 결과를 통해 사회이동을 위한 직업계고의 역할을 탐색하기 위해 직업교육 관련 전문가를 대상으로 자문과 정책협의회를 추진하였다. 먼저, 직업교육 관련 전문가 자문은 직업계고 관리자, 관련 분야 연구자, 직업교육 관련 정책 담당자 등 18명을 대상으로, 본 연구 결과를 기반으로 직업계고의 새로운 역할과 정책 방안에 관한 의견을 수렴하고, 이를 타당화하고자 하였다. 전문가 자문은 2025년 11월 17일부터 12월 1일까지 서면 자문으로 진행하였다.

〈표 1-2〉 전문가 자문 대상자 명단

연번	소속	직급	나이	연번	소속	직급	나이
1	대학	교수	57	10	마이스터고	교장	62
2	대학	교수	52	11	마이스터고	교장	53
3	대학	교수	50	12	특성화고	(전)교장	63
4	대학	교수	50	13	특성화고	교장	66
5	대학	교수	37	14	특성화고	교장	62
6	교육부	담당자	54	15	특성화고	교장	57
7	교육부	담당자	53	16	특성화고	교감	55
8	교육청	장학관	53	17	특성화고	교감	52
9	마이스터고	(전)교장	65	18	특성화고	교감	47

주: 개인정보 보호를 위해 소속 및 직급은 일반적인 범주로 축약하여 제시함.

다음으로 정책협의회는 전체 연구 결과에 대한 검토와 시사점 도출을 위해 운영되었으며, 2025년 12월 9일(화), 오프라인으로 실시하였으며, 교육부 관계자, 학계 전문가, 현장 교사들이 참여하였다.

제2장

사회이동과 직업계고의 역할

제1절 직업교육에서 사회이동의 의미
제2절 직업계고의 역할과 변천
제3절 직업계고의 사회이동: 정책과 현황
제4절 요약 및 시사점

제2장 사회이동과 직업계고의 역할

제1절 직업교육에서 사회이동의 의미

1. 사회이동과 교육

가. 사회이동의 개념

사회이동(social mobility)이란 사회적 위계 체제 내에서 한 개인이나 집단이 하나의 사회적 위치(계층)에서 또 다른 사회적 위치(계층)로 이동하는 현상을 의미한다. 사회적 위치는 한 개인이 사회에서 차지하고 있는 위치(position)로, 사회적 지위(social status)를 뜻한다. 사회계층은 직업, 교육, 소득 등에 따라 서로 비슷한 사회적 지위에 있는 사람들이 비슷한 태도, 가치관, 행동양식을 공유하고 있는 위계적 집단을 뜻한다. 이와 같은 각 개인이 차지하는 서로 다른 사회적 지위나 계층 등의 이질적 요소들은 전체 사회 속에서 제각기 다른 요소들과 관계를 맺으면서 질서 있는 체제를 이룬다(김병성, 2018: 148). 사회계층은 개인의 노력이나 능력, 사회의 구조적 변화 등에 따라 변동될 수 있으며, 사회이동은 사회의 기회, 불평등, 사회계층 구

조를 설명하는 핵심 개념이라고 할 수 있다.

사회이동에서는 사회적 위계 체제 내 한 개인이나 집단의 사회적 지위 변화를 직업의 사회적 위세(occupational prestige)를 활용하여 측정한다. 이는 다양한 방법을 활용하여 평가되며, 어떤 직무에 필요한 교육수준이나 직업·직무를 통해 얻어지는 소득은 대표적인 지표라 할 수 있다. 또 다른 방법으로는 직무를 수행하는 데 필요한 기술적 특성과 수행 능력을 기준으로 직업의 지위 서열을 분류(단순노무관리자, 장치 및 기계조작원/조립원, 농업 및 어업 숙련 근로자, 사무직원, 전문가, 고위임직원 및 관리자 등)한 뒤 직업지위 점수를 부여하여 활용하는데, 이때 공식적인 표준직업지위분류표가 기준이 된다.

나. 사회이동의 유형

사회이동은 사회이동의 방향, 이동이 이루어지는 시간적 주기, 이동의 주체 등 기준에 따라 여러 가지 유형으로 분류된다.[9)]

먼저, 사회이동의 방향에 따라서는 수평적 이동(horizontal mobility)과 수직적 이동(vertical mobility)으로 나눌 수 있다. 수평적 이동은 동일한 사회계층 내에서 횡적으로 위치가 바뀌는 것으로 위계상의 변화가 없는 이동을 의미한다. 예컨대 같은 직종 내에서 다른 직업으로, 한 직업 안에서 다른

9) 사회이동을 사회계층의 유동성(사회이동 기회의 균등 분포)과 관련하여 방법론적으로 접근하는 또 다른 논의로는 절대적 이동(absolute mobility)과 상대적 이동(relative mobility)이 있다. 이 개념은 주로 세대 간 사회이동 논의에서 활용되는데, 절대적 이동은 부모의 사회적 지위와 다른 사회적 지위로 이동하는 비율로 이동성을 고찰한다(계봉오, 황선재, 2016). 그런데 이 경우 각 세대의 사회계층의 분포 변화, 즉 구조적 변화(교육팽창, 산업구조 변화)에 따른 사회이동을 통제할 수 없다는 한계가 있다. 이를 개선하기 위해 등장한 개념이 상대적 이동이며, 이는 부모의 사회계층과 비교하여 자녀가 특정한 사회계층을 성취할 승산비(Odds-ration)로 측정된다. 사회이동 연구에서는 서로 다른 집단의 사회유동성을 비교할 수 있다는 점에서 상대적 이동에 초점을 두고 사회이동성을 논한다(이근복 외, 2023).

직장으로 이동하는 것으로, 대도시의 공장노동자가 타 학교의 공장노동자로 이동하는 경우가 하나의 예라 할 수 있다. 수직적 이동은 사회계층의 수직적 구조 내에서 사회적 지위가 변화하는 것을 의미하는데, 현재의 위치(직업지위, 소득 등)보다 높은 위치로 이동하는 현상을 상승이동(upward mobility)이라 하며, 반대의 경우를 하강이동(downward mobility)이라고 한다.

사회이동 현상이 일어나는 시간적 주기에 따라서는 세대 간 이동(intergenerational mobility)과 세대 내 이동(intragenerational mobility)으로 분류하기도 한다. 세대 간 이동은 한 세대와 후속 세대 간에 이루어지는 이동을 뜻한다. 주로 부모의 사회적 지위와 비교하여 자녀의 사회적 지위의 변화(상승 또는 하강) 현상을 의미한다. 세대 내 이동은 한 개인의 일생을 통해 발생하는 사회적 지위의 변화를 의미하는 것으로 생애이동이라고도 일컫는다. 세대 내 이동은 부모 세대와 관계없이 개인이 동일한 세대 내에서 발생하는 직업의 이동에 관심을 갖는다. 개인이 노동시장에서 경력(career)을 통해 이전의 사회적 지위에서 다른 사회적 지위로 이동하는 경력 이동(career mobility)이 이에 해당한다. 예컨대 고등학교 졸업 후 중소기업에서 생산직으로 일하던 개인이 이후 대학에 진학해 학사학위를 취득한 후 사무직으로 전환하였다면, 이는 개인의 경력과 교육수준 향상을 통해 세대 내 사회이동을 실현한 것이라고 할 수 있다.

이동의 주체에 따라서는 개인적 이동과 집단적 이동으로 나뉘는데, 개인의 사회적 지위 변화는 개인적 이동으로, 한 집단 전체의 사회적 지위 변화는 집단적 이동으로 일컫는다. 또한 사회이동의 원인에 따라 구조적 이동(structural mobility)과 순환이동(circulation mobility)으로 구분하기도 한다. 구조적 이동은 산업구조 및 직업구조의 변화로 인한 사회적 지위 이동을 의미하는 것으로, 산업화로 인해 농산업 종사자가 관리직으로 직종을 이동

하는 경우가 그 예라 할 수 있다. 순환이동은 구조적 변화 없이 사회적으로 일어나는 이동을 의미한다.

다. 사회이동과 교육의 관계

사회이동에 영향을 미치는 요인으로는 개인의 능력이나 노력과 같은 개인적 요인, 가정배경, 산업 및 직업 구조의 변화나 재분배 정책과 제도 같은 사회적 요인, 그리고 교육수준, 계열화, 학교교육의 질과 기회 등 교육요인 등이 있으며(김경식 외, 2018; 홍두승, 구해근, 2004), 이 가운데 교육은 오랫동안 사회이동의 핵심 경로로 인식되어 왔다. 인적자본론(Human Capital Theory)은 개인이 생산성과 소득을 높이는 투자라는 관점에서 교육을 사회이동의 주요 경로로 본다. 이와 유사하게 지위획득모형(status attainment model)으로 대표되는 기능주의 교육관 역시 교육을 가정배경과 무관하게 능력에 따라 사회적 지위를 배분하는 핵심 기제로 본다(Blau & Duncan, 1967; Sewell & Hauser, 1975).

그러나 교육을 통한 사회이동 가능성에 대한 비판적 시각도 존재한다. 교육은 문화자본을 매개로 기존 계층 구조를 재생산하거나(Bourdieu & Passeron, 2000), 학교가 경제체제의 위계적 분업구조에 맞게 인력을 양성함으로써 기존의 사회 질서 체계를 정당화하고 재생산한다고 비판한다(Bowles & Gints, 1986). 예컨대 학교의 계열화(tracking)에 따른 차별적인 교육과정이 이후 사회이동에 영향을 준다는 것이다.

교육과 사회이동의 관계에 대해서는 다양한 견해가 존재하지만, 현대 사회에서 학교가 학생을 일의 세계로 나갈 수 있도록 준비시키고 자격을 부여함으로써 사회적 선발과 지위 배분에서 중요한 매개체라는 점에는 공통된

견해를 갖는다. 이에 따라 사회이동에서 학력은 개인의 능력을 나타내는 주요 지표로 간주되며, 교육과 일의 상호 관련성 또한 점차 강화되어 왔다.

2. 직업교육과 사회이동

중등직업교육은 고등학교 교육과정에서 산업현장에 필요한 기술과 직무 역량을 갖춘 인재 양성을 목적으로 하며, 졸업 후 원활한 노동시장 이행을 지원하기 위한 다양한 교육 활동을 수행하고 있다. 이에 직업계고는 학생들에게 직업세계로의 진입을 통한 사회이동의 기회를 제공한다는 점에서 정책적으로도 그 중요성이 강조되고 있다. 최근 관계부처 합동으로 발표된 『사회이동성 개선방안』(관계부처합동, 2024. 5. 1.)에서는 사회이동성 제고를 위한 방안의 일환으로 맞춤형 취업지원 강화를 제시하고, 세부 추진 방안으로 직업계고 재학부터 졸업 이후까지 생애주기 소득 상향 기회 확충을 위한 취업 지원, 취업 후 역량 개발, 군복무 경력 단절 예방을 제시하였다. 능력과 노력에 기반한 교육기회 확대를 통한 사회이동성 개선 추진 방안으로는 산업수요 맞춤형 교육과정을 통한 인재 양성 지원을 강화하고, 공공기관 취업 지원 강화 등을 제시하였다. 이는 사회이동성을 제고할 수 있는 정책 수단으로서 직업교육의 가능성을 시사하는 것이라 할 수 있다.

그러나 여러 연구에 따르면, 직업교육은 초기 노동시장 진입에서는 일정 부분 긍정적 효과를 미치지만, 장기적인 사회이동의 경로에서는 구조적 제약이 존재하는 것으로 논의되고 있다. 고교현장실습, 진로교육, 자격증 보유, 직업훈련 등의 교육 경험은 사회이동에 효과가 없으나, 일자리와의 전공일치도는 개인의 사회적 상향 이동에 영향을 주는 주요 요인으로 확인되었다(남재욱 외, 2019). 전공 특성도 노동시장이행에 긍정적인 영향을 주는 것으

로 나타났다(박미경 외, 2013). 하지만 계열분리가 뚜렷한 이원화 직업교육 체계(dual vocational education system)에서는 학문중심 교육으로의 접근 기회가 특정 계층에게만 제한됨으로써 직업교육을 통한 사회이동의 효과를 줄이는 것으로 보고된다(Bol & Van de Werfhorst, 2013; Bol & Weeden, 2015; Holtmann, 2016). 직업교육은 초기 노동시장 진입 시 시간당 임금 상승에 긍정적으로 영향을 주지만, 장기적인 사회이동에서는 이동 기회가 제한되어 소득이 줄어드는 것으로 확인되었다(Brunello & Rocco, 2017; Golsteyn & Stenberg, 2017).

우리나라의 경우, 노동시장의 이중구조와 고졸자가 진입하는 일자리의 질이 직업교육의 사회이동 효과를 제약하는 핵심 요인으로 작용하고 있다. 고졸취업자가 종사하는 일자리는 대졸자의 일자리와 비교할 때 저임금, 낮은 고용안정성, 열악한 근로 환경, 직장 내 교육훈련 및 승진 기회의 부족 등과 같은 특성을 지닌다(김안국, 신동준, 2007; 남기곤, 2016; 윤형한, 신동준, 2012; 임언 외, 2016; 최동선, 이종범, 2013).

이러한 고졸취업자의 임금수준, 근로시간 등 근로여건에 대한 불만족은 근속기간을 단축시키고, 이직 및 노동시장 이탈 가능성을 높이는 요인이 된다(박진희, 2012; 정송, 2020; 최동선 외, 2014). 이처럼 고졸취업자의 일자리에 대한 기대와 사회적 제약 간의 간극, 그리고 고졸 인력에 대한 부정적 사회적 인식은 고졸자가 직장에 적응하고 안정적으로 정착하는 데 어려움을 가중시키고 있다. 그 결과, 잦은 이직과 경로 이탈은 직업계고 졸업자의 사회이동 가능성을 제한하며, 나아가 사회구조적 불평등이 재생산되는 결과로 이어질 수 있다.

직업교육 맥락에서 사회이동성을 제고하기 위해서는 단순히 취업을 했는지 여부가 중요한 것이 아니라, 어떤 일자리로 진입하느냐가 중요하다는 것

을 함의한다. 일자리 특성은 사회이동에 영향을 미치며(남재욱 외, 2019), 삶의 만족도를 높이는 데도 긍정적인 효과가 있었다(박자경, 2024). 따라서 직업계고 졸업자가 향후 사회에 안착하고 세대 내에서 더 나은 사회적 위치로 이동하기 위해서는 일자리의 질을 고려하여 논의할 필요가 있다.

노동시장 이행 후 첫 일자리의 질과 경험은 이후 10년간의 일자리 경로에 장기적으로 영향을 미치는 것으로 나타나고 있다(곽은혜, 2021; 한요셉, 2017). 이에 따라 최근에는 고졸취업자의 눈높이에 부합하는 '괜찮은 일자리'를 마련하는 것이 고졸 취업 정책의 핵심 과제로 논의되고 있다. 이는 졸업 후 초기 노동시장 진입 시 어떤 일자리로 진입하느냐가 직업계고등학교 학생의 사회적 안착뿐만 아니라, 장기적인 경력개발과 상향 사회이동에 중요한 토대를 형성할 수 있기 때문이다.

'괜찮은 일자리(decent work)'는 국제노동기구(ILO)에서 1999년에 처음 제창한 개념으로 자유, 평등, 안전, 인간의 존엄 등 인간다운 노동 조건을 전제로 한다(박자경, 2023). 괜찮은 일이란 생산적이며 공정한 소득을 보장하고, 안전한 일터와 노동자 및 가족에게 사회적 보호를 제공하며, 개인의 발전 가능성과 사회 통합을 장려하는 일자리를 말한다. 또한 삶에 영향을 미치는 결정들에 대해 노동자 스스로의 관심사를 표현하고 조직화할 수 있으며, 자유롭게 의사결정에 참여할 수 있어야 하고, 모두에게 평등한 처우와 기회를 보장하는 것을 의미한다(김성규, 2013: 6~7). 이후 다양한 관점에서 괜찮은 일자리에 대한 논의가 전개되어 왔으며, 일반적으로는 안전한 근무여건, 적정한 보상, 건강관리 접근성, 휴식 및 자유 시간, 개인 가치와의 부합성 등이 핵심 요소로 제시된다. 유사한 개념으로는 좋은 일자리(good job)가 있으며, 이는 경제적 보상, 직업의 사회적 위세, 직무만족도로 측정된다(방하남, 이상호, 2006). 그러나 좋은 일자리는 직업계고 졸업자처럼 인적자

본이 취약한 노동자층의 경우에는 접근하기 어려운 일자리라는 한계가 있다는 지적도 제기된다(최옥금, 2005).

괜찮은 일자리에 대한 인식은 사회의 변화에 따라 점차 변화하고 있다. 특히 청년 고용 문제가 심화되면서 괜찮은 일자리에 대한 담론이 사회 전반으로 확산되었고, 그 기준에 대한 사회적 인식 또한 변모하고 있다. 최근 세대로 올수록 안정적인 고용이나 기업 규모와 같은 전통적 요인보다는 임금·복지, 일과 삶의 균형, 성장가능성, 자기계발, 일의 보람 등 삶의 질, 사회적 가치, 자아실현에 대한 요소를 괜찮은 일자리의 핵심 요인으로 인식하였다(곽미선, 김지연, 2023; 장하연, 이영민, 2019).

이러한 청년세대의 괜찮은 일자리에 대한 인식 변화는 일자리 선택과 이후의 이행 과정에서 중요한 동인으로 작동할 수 있다. 실제로 직업계고 학생들의 졸업 후 진로는 취업에만 국한되지 않고, 선취업·후진학, 졸업 후 곧바로 진학하는 경로 등으로 다변화되고 있다. 이에 따라 졸업 후 고용 여부라는 단선적인 결과로만으로는 직업계고 학생들의 성장경로와 사회적 이동 양상에 대한 동인을 충분히 포착할 수 없다는 한계가 존재한다.

이와 함께 사회이동을 위한 직업교육의 역할을 논함에 있어 중요하게 고려할 지점은, 앞서 논의한 바와 같이 사회이동은 교육수준, 소득, 직무 및 기술특성을 고려한 직업의 지위서열(직업분류)을 기준으로 하는 직업적 지위의 변화로 논의된다는 점이다. 사회이동의 개념에 근거하여 직업계고등학교 졸업생의 노동시장 진입 당시 사회적 지위를 살펴본다면, 중등교육 단계에서 아무리 교육을 잘 받더라도 교육수준, 일자리의 소득수준, 직업지위 등 사회적 위세 측면에서 고졸자는 낮은 사회적 지위를 획득할 수밖에 없는 불리한 위치이다. 한편 직업교육의 낮은 사회이동 효과는 중등직업교육에서 기인한다기보다는, 교육의 서열 구조에서 낮은 위치를 차지하는 직업교육의

특성과 이중노동시장의 기회구조와 밀접히 연계되어 있다(남재욱 외, 2019). 직업계고등학교 졸업생의 낮은 사회적 위치는 계열화된 교육체계 내에서 사회경제적 배경수준이 낮은 직업계고 졸업생의 가정배경(임현정, 2013; Schührer, Carbonaro, & Grodsky, 2016)을 재생산하는 결과가 되기 때문에 세대 간 사회이동 측면에서도 직업계고는 불리한 위치에 놓이게 된다. 이는 기존 논의와 같이 학교에서 노동시장 이행 후 사회적 지위로 사회이동을 규정하여 접근할 경우 사회이동에서 학교교육의 역할과 효과는 축소되거나 왜곡될 수 있음을 보여 준다.

이러한 맥락에서 본 연구는 직업교육의 특수한 맥락을 고려하여 사회이동을 "개인이나 집단의 사회적 위치 변화에 국한하지 않고, 지속적인 역량 개발과 성장을 통해 괜찮은 일자리를 얻고 지역사회 구성원으로 안착해 가는 과정"으로 확장해 개념화하고자 한다. 이러한 관점은 직업계고 졸업생의 장기적 성장 경로에서 직업교육의 실질적 사회이동 경로로서의 가능성을 고찰하고, 정책적 과제를 도출하는 데 중요한 함의를 제공할 수 있다.

제2절 직업계고의 역할과 변천

1. 교육에 대한 사회적 기대와 직업계고의 규모 변화

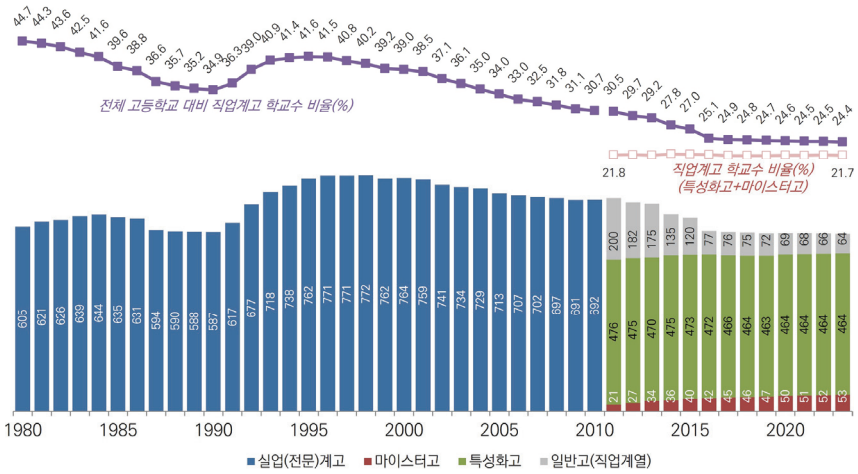
직업계고의 역할과 변천을 살펴보는 것은 직업계고가 시대적·사회적 맥락 속에서 어떠한 기능을 해 왔으며, 어떠한 의미를 지니고 있었는지를 이해하는 데 중요한 단서를 제공한다. 직업계고는 기본적으로 사회·국가적으로 필요한 산업인력을 양성·공급하는 역할, 그리고 개인적으로 직업생활을 할 수 있도록 지원하는 역할을 담당해 왔다(김창호, 2002). 그러나 직업교육의 기능은 고정된 것이 아니라, 교육을 둘러싼 환경의 변화에 따라 지속적으로 조정되고 재조정되어 왔다. 예를 들어 장기간에 걸쳐 진행된 직업계고의 규모 변화를 우리 사회에서의 교육기대 수준과 관련지어 살펴볼 수 있다.

가. 직업계고의 학교와 학생 변화

2025년 기준으로 우리나라 직업계고의 규모를 보면, 학교 수는 575개교, 학생 수는 189,542명(특성화고·마이스터고 포털 하이파이브, n.d.a.)으로 이는 전체 고등학교 2,387개교의 24.1%이고, 전체 고등학생 1,299,466명의 14.6%를 차지한다(한국교육개발원, 2025).

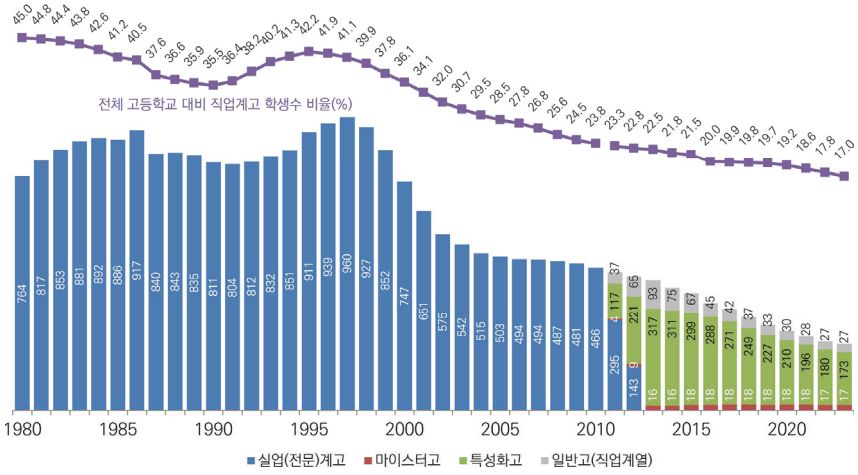
직업계고 학교 수와 학생 수의 규모 변화 추이를 살펴보면, 먼저 학교 수는 1980년대에 605개에서 1990년대 중반에 772개로 증가하여 정점을 이룬 뒤, 2000년대부터 완만한 감소세를 보이는 것으로 나타나 1990년대 중반 대비하여 약 200개교가 줄었다([그림 2-1] 참조).

[그림 2-1] 직업계고 학교 수의 변화



출처: 최동선 외(2023). 2023년 직업계고 재구조화 지원 사업 2. 직업계고 재구조화 모니터링. 교육부·전라북도교육청·한국직업능력연구원. p.13.

[그림 2-2] 직업계고 학생 수의 변화



출처: 최동선 외(2023). 2023년 직업계고 재구조화 지원 사업 2. 직업계고 재구조화 모니터링. 교육부·전라북도교육청·한국직업능력연구원. p.24.

이러한 학교 수의 변화는 학생 수의 변화가 반영된 결과이다. 직업계고 학생 수는 [그림 2-2]와 같이, 1980년에 76만 4천여 명에서 점진적으로 증가하여 1997년에 96만여 명으로 가장 많았고, 이후 급속히 감소하여 2023년에는 21만 7천여 명으로 크게 줄었다. 이는 1997년 대비 약 1/5을 다소 상회하는 수준(22.6%)에 해당한다.

나. 우리 사회의 교육에 대한 기대 변화

이렇게 직업계고의 학교와 학생 수의 변화는 우리나라의 장기적인 저출산 현상과 이로 인한 학령인구 감소의 직접적인 결과로 볼 수 있지만, 그 이면에 우리나라 국민들의 교육에 대한 기대의 변화를 반영하고 있다. 예를 들어 통계청의 사회조사에서 학생들이 기대하는 교육수준은 아래 〈표 2-1〉에서 보는 바와 같이, 지난 25년간 '대학교(4년제 이상)'가 83%를 일관되게 상회하고 있다. 2024년의 경우 학생들의 대학 이상 교육 희망 이유는 '좋은 직업을 얻기 위해서'가 58.7%로 가장 높았고, 다음으로 '능력과 소질 개발을 위해서'가 32.2%였으며, 그다음이 '인격, 교양을 쌓기 위해서'로 3.0%였다(통계청 KOSIS, 2024).[10] 앞서 높은 응답을 보인 두 가지 목적은 외적 보상, 내적 성장을 강조하는 것으로, 이는 학문적 가치보다 경력 지향적 가치 혹은 경력 성과를 우선시하는 것이라고 할 수 있다.

10) 이 외에 '인격, 교양을 쌓기 위해'(3.0%), '주위의 기대'(2.7%), '결혼, 친구관계 등 사회적으로 유리해서'(3.0%), 기타(0.4%)의 순으로 나타난다(통계청 KOSIS, 2024).

〈표 2-1〉 학생이 기대하는 교육수준

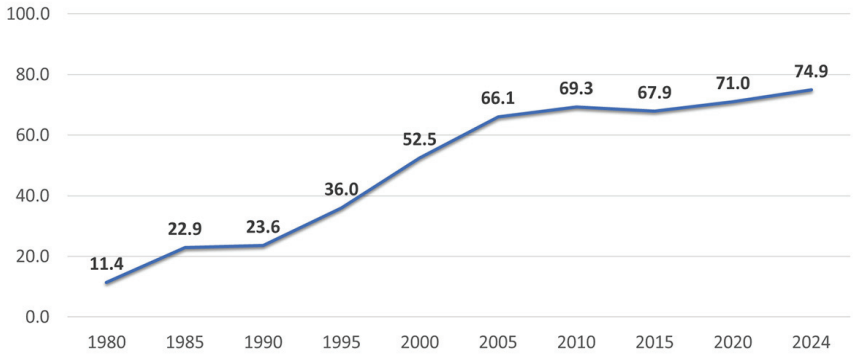
구분	2000	2004	2008	2010	2012	2014	2016	2018	2020	2022	2024
고등학교 이하	4.0	1.2	1.4	1.5	2.8	3.4	3.0	4.0	5.0	5.4	5.6
대학(교)(4년제 미만)	12.8	12.6	9.6	9.6	10.9	13.5	12.1	13.2	10.9	10.8	9.9
대학교(4년제 이상)	61.3	65.3	57.7	60.0	61.6	61.9	64.7	61.9	63.3	63.4	62.8
대학원 이상	21.9	20.9	31.3	28.9	24.7	21.3	20.2	20.8	20.8	20.4	21.7

주: KOSIS(사회조사)에서 '학생이 기대하는 교육수준 및 대학 이상 교육받기를 바라는 이유' 중 기대 교육수준을 토대로 연구진이 재구성한 것임.

자료: 1) 통계청 KOSIS(사회조사). [2000] https://kosis.kr/statHtml/statHtml.do?orgId=101&tblId=DT_1W54&conn_path=I3 (자료 다운 일자: 2025.05.13.)
2) 통계청 KOSIS(사회조사). [2004] https://kosis.kr/statHtml/statHtml.do?orgId=101&tblId=DT_1W5B04&conn_path=I3 (자료 다운 일자: 2025.05.13.)
3) 통계청 KOSIS(사회조사). [2008~2024] https://kosis.kr/statHtml/statHtml.do?orgId=101&tblId=DT_1SSED020R&conn_path=I3 (자료 다운 일자: 2025.05.13.)

이에 따라 [그림 2-3]과 같이, 2024년도 우리나라 고등교육기관 취학률은 74.9%로 고등교육기관 취학적령인구(만 18~21세) 4명 중 3명이 고등교육기관에 다니고 있다. 고등교육기관 취학률은 1980년에 11.4%에서 1995년까지 36.0%로 15년간 24.6%p 증가했으나, 2005년에 66.1%로 10년 만에 30.1%p 증가했으며, 이러한 증가 추세는 꾸준히 유지되고 있다. OECD 교육통계(Education at a Glance 2024)에 따르면, 25~34세 청년층 인구 중 고등학교 졸업 미만 학력은 우리나라가 다른 OECD 국가들에 비해 매우 낮게 유지되고 있다(OECD, 2024). 이는 1980년 졸업정원제의 시행 외에도 우리 사회의 높은 교육열과 고등교육의 대중화에 따른 결과이다.

[그림 2-3] 고등교육기관 취학률 추이



주: 1) 지표누리(e-나라지표)의 취학률 및 진학률 통계표에서 고등교육기관 취학률을 그래프로 제시한 것임.
2) 취학률은 교육기본통계조사의 학생 수와 통계청의 추계인구를 이용하여 산출됨.
자료: 지표누리(e-나라지표) 취학률 및 진학률 https://www.index.go.kr/unity/potal/main/EachDtlPageDetail.do?idx_cd=1520 (자료 다운 일자: 2025.05.14.)

2. 직업계고 교육과정의 변화

우리나라 「초·중등교육법 시행령」 제90조 제1항 제10호는 산업수요 맞춤형 고등학교를 “산업계의 수요에 직접 연계된 맞춤형 교육과정을 운영하는 고등학교”로 규정하고, 제91조 제1항은 특성화고등학교를 “소질과 적성 및 능력이 유사한 학생을 대상으로 특정분야의 인재양성을 목적으로 하는 교육 또는 자연현장실습 등 체험위주의 교육을 전문적으로 실시하는 고등학교”로 규정하며, 「초·중등교육법」 제45조는 고등학교 교육의 목적을 “중학교에서 받은 교육의 기초 위에 중등교육 및 기초적인 전문교육을 하는 것”으로 규정하고 있다. 이에 따라 고등학교 중 일반고는 일반적인 교육만을 담당하는 반면, 직업계고는 일반교육을 위한 보통교과뿐만 아니라 특정 분야나 직무에 관련된 전문교과도 운영하고 있어 교육과정이 일반고에 비해 보다 다채

롭게 운영되고 있다. 이는 사회이동 관점에서 볼 때 학생들이 후기 중등교육을 마친 뒤 다양한 진로 경로(career pathways)를 밟을 수 있는 기반이 마련되어 있다고 할 수 있다.

일반적으로 교육과정은 "학습자에게 교육적 성취를 의식한 지식, 사고의 양식, 공동체 경험, 생활 경험 등 문화의 내용을 재구성한 총합적 계획으로서 교육 목표, 교육 내용, 그 내용을 학습하는 데 필요한 기간, 학습 시간 배당 등을 제시한 전체 교육 계획"(이종성, 정향진, 2004: 33)을 의미한다. 이렇게 교육 목적 혹은 목표를 달성하기 위한 설계-운영-평가의 전 과정을 담는 그릇으로서의 교육과정은 교육 목표를 해석하고, 이를 학습자들이 달성해야 하는 성취기준으로 구현하며, 교수·학습을 위한 시간과 자원을 배분하는 일체의 과정들과 연계된다.

국가 교육과정은 초·중등학교의 교육 방향, 이를 위한 기준들을 담고 있다. 그동안 국가에서 고시한 교육과정을 통해 직업계고 교육 목적과 성격을 파악할 수 있다.[11] 국가 교육과정의 진술 내용을 통해 직업계고 교육 과정의 특징을 몇 가지로 구분해 볼 수 있다. 이를 통해 직업계고 교육이 추구하는 직업계고의 역할이 무엇인지를 유추해 보고자 한다.

11) 국가 교육과정에 따라 직업계고 교육의 목적을 명확히 제시하는 경우도 있지만, 대다수 문서가 그렇지 않은 쪽에 해당한다.

〈표 2-2〉 국가 교육과정 개정에서 직업계고 교육과정의 주요 특징(안)

구분	제1차 ~ 제3차 교육과정 (1946~1981)	제4차 ~ 제6차 교육과정 (1981~1997)	제7차 ~ 2009 개정 교육과정 (1997~2015)	2015 개정 교육과정 (2015~2022)	2022 개정 교육과정 (2022~)
교육 성격	• 국가 산업 기반 조성을 위한 기술·기능 인력 양성	• 산업 변화에 유연한 대응을 위한 전이 가능성, 기초 학습능력 강화	• 학습자 맞춤형 교육, 다양한 진로를 위한 유연한 교육과정 운영	• 산업현장성과 직무 적합성 제고를 위한 능력 기반 교육(NCS)	• 학습자 진로 경로 맞춤형 교육과정 제공
교육 과정 특징	• 기능중심 실기·실습 교육 • 계열별 직종 세분화(농·공·상 등) • 시간 배당 기준령 제정 • 실업계 교육과정 최초 수립	• 보통교과 비중 확대 • 계속교육 개념 도입(유연형 전환 시도) • 학습자 자율성 증대 관련 제도 기반 마련	• 국민공통 기본 교육과정 도입 • 교과 선택권 확대 • 교육과정에서 직업계고 독립 지침 마련 • 학교 자율 편성권 확대, 다양한 진로 반영 가능성 확보	• 전문교과 Ⅱ 신설 • 성취기준 중심 평가 • 신산업 연계 과목 도입 • 고졸 취업, 역량 중심 실무 교육	• 고교학점제 전면 시행 • 학습자 중심 과목 이수, 진로 설계 지원 • 학점 이수 기반 유연한 교육 운영 • 학교 자율성, 지역 연계 강화

주: 이 표에서 연도는 총론이 고시된 연도를 기준으로 함,
출처: 연구진 작성

가. 제1차 ~ 제3차 교육과정기(1946. 11. ~ 1981. 11.)

정부 수립 직후 당시 실업계고의 교육 목적, 교육과정은 명확하지 않았지만, 1958년 '실업계 고등학교 학과에 대한 교육과정 시간 배당 기준령'(문교부령 제76호, 1958. 6.)이 마련되었고(교육인적자원부, 1997: 49), 일반고에서 운영할 수 있는 농업, 공업, 상업, 수산업 및 가정 등 각 과정별 교육 목표는 "장차 해당 산업에 종사하려는 사람에게 필요한 능력을 길러주는 것"으로 설정되었다. 이는 우리나라 광복 이후 실업계고 교육의 일차적인 목적이

농업, 공업, 상업, 수산업 등의 산업에 종사하기 위해 필요한 능력 함양에 두어졌고, 실업계고의 역할도 국가 인재양성 시스템으로서의 역할이라고 할 수 있다.

1963년에 2월에 제정된 '실업계 고등학교 교육과정'(문교부령 제122호, 1963. 2.)은 실업계고를 전문교과목의 종류에 따라 농업, 공업, 상업, 수산, 가정의 명칭을 사용하는 고등학교로 규정하였다(교육인적자원부, 1997: 54). 이는 종전과 달리 실업계고 유형을 좀 더 산업분야별로 구분한 것으로 교육목표도 "실업에 종사할 유능한 기능인 육성"으로 설정했으며, 수업의 절반 이상을 실험·실습 중심의 전문교과 교육 비중을 높여서 운영하도록 하는 등 실업계고 교육의 목적과 역할을 구체적으로 명시하였다. 한편 1971년에 개정된 '실업계 고등학교 교육과정'(문교부령 제286호, 1971. 8.)은 실업계고 교육의 목표를 "보통교육과 아울러 실업에 관한 기초적 전문교육을 실시하여, 민주시민으로서의 자질을 기르고 실업에 대한 기능, 기술을 연마하게 하여 각종 산업에 관한 기술자 또는 기능자 양성"에 두었다. 이는 종전까지 '기능인 육성'이라는 목표로부터 육성하려는 기능인이 갖추어야 할 역량으로 민주시민으로서의 자질, 실업 분야에 대한 기능·기술을 강조한 것으로, 종전 실업계고 교육의 목적과 역할에서 좀 더 발전되었다.

이처럼 제1차 교육과정부터 제3차 교육과정까지(1946. 11. ~ 1981. 11.) 이 시기의 실업계고 교육은 광복 이후 국가 산업 기반 조성을 위한 기술·기능 인력 양성에 두어졌고, 이를 위한 실기·실습 교육이 강조되었다.

나. 제4차 ~ 제6차 교육과정(1981. 12. ~ 1997. 12.)

1981년에 개정된 “고등학교 교육과정”(문교부령 고시 제442호, 1981. 12. 31.)과 1988년에 개정된 “고등학교 교육과정”(문교부령 고시 제88-7호, 1988. 3. 31.), 1992년에 개정된 “고등학교 교육과정”(문교부령 고시 제1992-19호, 1992. 10. 30.)은 실업계고의 교육 목표를 “해당 분야에 종사할 수 있는 지식과 능력을 가지도록 하는 것”에 두어 여전히 산업인력 양성 기능에 중점이 두어졌지만, 이 시기에 실업계고 교육과정에서 보통교과가 강조되었다. 이종성과 정향진(2004: 43)은 그 이유로 “산업사회가 급변하고, 과학기술이 급진적으로 발전하는 상황에서 학교에서는 학생들이 변화하는 상황에 능동적으로 대처하고 적응할 수 있도록 전이성이 높고, 폭넓게 적용할 수 있는 교육내용에 대한 학습이 요구되기 때문”이라고 설명하였다. 즉 산업 변화에 유연하게 대응할 수 있는 전이 가능성과 기초 학습능력이 강화되었다는 것이다. 이렇게 학생들의 기초 학습능력을 강화하기 위해서 보통교과의 비중이 확대되고, 전문교과에서 필수과목을 축소하고 선택과목을 확대하는 등 학습자의 자율성을 확대하고자 하였다.

이렇게 이 시기 동안 학습자들의 기초 학습능력이 강조되었지만, 그 이면에는 1990년대에 접어들면서 당시 실업계고 학생들에게도 실업교육을 통해 산업인력을 양성하는 종국교육적 접근 이외에 대학 진학 등 계속 학습할 수 있는 기회를 제공해야 한다는 사회적 분위기를 일정 부분 수용한 것으로 보인다. 이처럼 우리 사회에서 경제발전과 더불어 계속 교육 기회에 대한 사회적 요구에 따라 실업계고 교육의 목적과 역할도 이러한 이중적인 성격을 갖기 시작했다.

다. 제7차 ~ 2009 개정 교육과정(1997. 12. ~ 2015. 9.)

1997년에 개정된 제7차 교육과정(“초·중등학교 교육과정 – 국민공통 기본 교육과정”, 교육부 고시 제1997-15호, 1997. 12.)을 시작으로 2007년에 개정된 “초·중등학교 교육과정”(교육인적자원부 고시 제2007-79호, 2007. 2.), 2009년에 개정된 “초·중등학교 교육과정”(교육과학기술부 고시 제2009-41호, 2009. 12. 23.)은 수요자 중심 교육과정으로 규정할 수 있다. 제7차 교육과정은 당시 실업계고를 기초 직업교육기관으로 규정하고 고등 직업교육기관과의 연계성을 강조하였고, 직업군에 종사할 수 있는 전문 기초교육에 중점을 두었으며, 전문교과의 수업량도 축소되었다(이용순 외, 2012: 38).

제7차 교육과정은 기초 기능·기술을 습득시키기는 완성교육적 성격을 강조하는 한편, 직업 생활의 전 주기에 걸쳐 필요한 전문 기능·기술의 지속적 학습을 위한 계속 교육적 성격을 제시하였다. 예를 들어 교육부(1997a)의 ‘고등학교 교육과정(Ⅱ)’은 다음과 같이, 당시 실업계고 교육 목적을 기초 기능·기술인 양성에 두고, 이를 위해 실업계고 교육의 성격을 완성 교육적 성격과 계속 교육적 성격으로 설정하였다.

> “공업계열 고등학교는 세계화·정보화 사회를 주도할 창의적인 기능·기술인을 육성하기 위하여 공업에 관한 기초 전문 교육을 실시하는 직업교육 기관이다. 공업계열 고등학교의 교육은 공업 분야는 기능·기술을 바탕으로 자기 주도적으로 사고하고 실천하는 기능·기술인의 양성을 목적으로 한다. 이러한 목적을 달성하기 위하여 공업계열 고등학교의 교육은 공업 분야의 기초 기능·기술을 습득시키는 완성 교육적 성격과 기초 기능·기술을 바탕으로 직업의 전 생애에 걸쳐 전문 기능·기술을 계속적으로 학습할 수 있도록 하는 계속 교육적 성격을 가진다.” (교육부, 1997a: 63).

이렇게 제7차 교육과정은 이전 교육과정과 달리 실업계고 교육이 이러한 이중적인 성격을 갖는다고 규정하였고, 실업계고 학생들이 계속 교육의 기회를 제한받지 않도록 교육과정 운영을 강조하였다. 이렇게 실업계고 교육에서 계속 교육적 성격이 강조된 배경은 1990년대 중반 우리 사회가 정보화 사회를 거치면서 국민의 높은 교육열, 경제적 수준 향상에 따라 실업계고 교육에서 학생들로 하여금 대학에 진학하거나 산업현장에 진출하여 계속 배울 수 있도록 도와주는 역할이 강조되었기 때문이다(김창호, 2002: 212). 특히 1995년 '5·31 교육개혁', 1996년 '신직업교육체제 구축 방안'을 기점으로 실업계고 교육의 성격은 종국교육적 관점에서 계속교육적 관점으로 전환되어 졸업 이후에 학교와 직장을 병행하여 고등교육기관에 진학할 수 있는 체제로서 의미를 갖게 되었다(장석민 외, 1996: 25~26). 이러한 실업계고 교육의 성격은 이후 2007 개정 교육과정, 2009 개정 교육과정을 거치면서 단위학교의 교육과정 전반에 스며들어 학생들의 진로에서 다양성을 갖게 하는 계기가 되었다(윤형한 외, 2025).

라. 2015 개정 교육과정(2015. 9. ~ 2022. 12.)

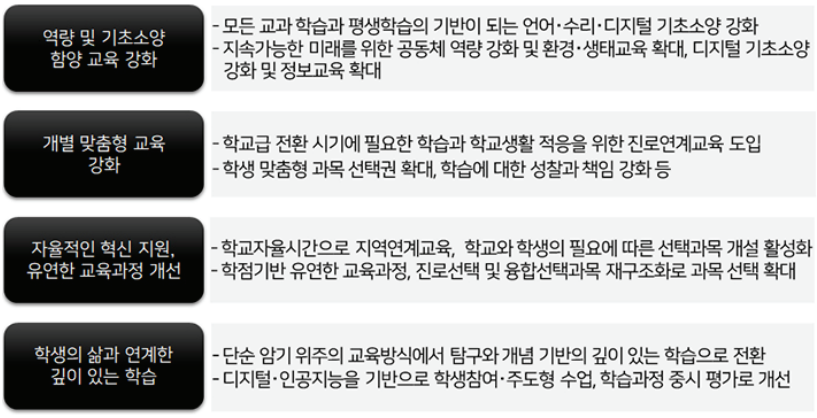
2015년에 개정된 "초·중등학교 교육과정 총론"(교육부 고시 제2015-74호, 2015. 9. 23.)은 고등학교의 교육 목표를 2009 개정 교육과정과 마찬가지로 "중학교 교육의 성과를 바탕으로, 학생의 적성과 소질에 맞는 진로 개척 능력과 세계 시민으로서의 자질을 함양하는 데 중점을 둔다."로 제시하여 학생들의 진로 다양성을 강조하였다. 하지만 실업계고 교육에서 국가직무능력표준(NCS) 기반 교육과정이 적용되고, NCS를 기반으로 하는 자격 교육과정(예: 과정평가형 자격, 산학일체형 도제학교)이 운영되어 산업체에서 현장성

이 강화된 점이 중요한 특징이다. 전문교과 수업량이 이전보다 확대되고, 국가직무능력표준(NCS)에 관한 과목들을 운영하기 위한 기준들이 마련되는 등 실업계고 교육에서 산업현장성이 강화되었으며, 현장 직무 중심 교육, 선취업·후학습, 현장실습 등 고졸 취업 정책을 통해 학생들의 사회이동을 적극 지원하고자 하는 교육과 정책이 추진되었다.

마. 2022 개정 교육과정(2022. 12. ~ 현재)

2022년에 개정된 "초·중등학교 교육과정 총론"(교육부 고시 제2022-33호, 2022. 12. 22.)은 2015 개정 교육과정과 마찬가지로 직업계고 교육에서 국가직무능력표준(NCS)에 기반한 교육과정을 여전히 유지하여 직업계고 교육에서 현장 직무 중심의 교육이 강조되었다. 하지만 고교학점제 기반의 교육과정으로 학습자들의 진로 설계에 기초한 과목 선택이나 학습이 이루어지고, 전체적으로 고등학교 졸업을 위한 최소 이수 학점도 축소되었다.

[그림 2-4] '2022 개정 교육과정'의 주요 중점 사항



출처: 윤형한 외(2023). 특성화고의 2022 개정 교육과정 실행 방안 연구. 한국직업능력연구원. p.5.

2022 개정 교육과정은 이전 교육과정과 같이 산업현장성이 여전히 강조되는 한편, 수요자의 진로·적성을 고려하여 다양한 진로 설계가 가능하도록 하였다. 그동안 직업계고 교육에서 학습자가 중시되었지만 고교학점제의 기반이 되는 2022 개정 교육과정을 통해 비로소 학습자 중심 교육으로 전환되었다.

3. 직업계고의 다층적 역할 구조

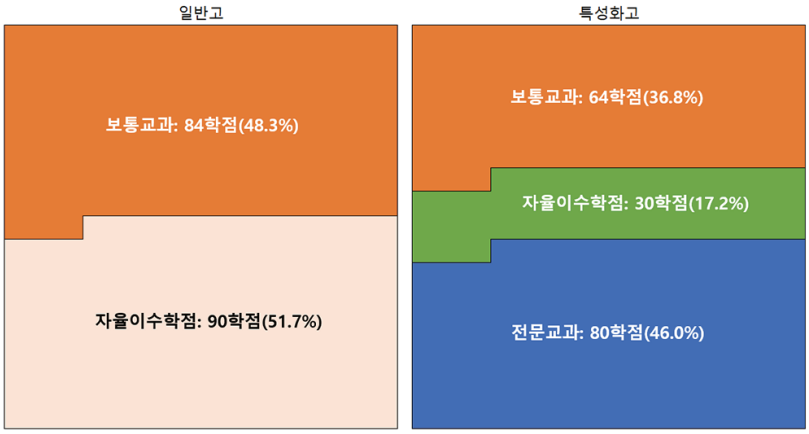
직업계고의 역할은 교육수준에 대한 기대, 교육을 둘러싼 환경 변화에 따라 변화하고 있으며, 변천과정의 누적을 통해 다양한 역할이 다층적으로 형성되었다. 이러한 직업계고의 역할을 중등교육단계 고등학교로서의 역할, 직업교육기관으로서의 역할, 지역 교육기관으로서 역할로 구분하여 살펴볼 수 있다.

가. 일반교육을 위한 중등교육단계 고등학교로서 역할

특성화고와 산업수요 맞춤형고는 우리나라 고등학교의 유형으로서 학생들에게 중학교에서 배운 내용에 기초해 일반교육과 기초 전문교육을 실시하여 졸업 후에 취업과 진학 등 다양한 진로 경로(career pathways)를 밟아갈 수 있는 교육을 제공하고 있다. 우리나라 교육체제가 단선형임에도 복선형 특징을 갖는 것은 국가 교육과정에 기초하여 직업계고에서 일반교육과 기초 전문교육을 동시에 제공하기 때문이다. 국가 교육과정은 [그림 2-5]와 같이 일반고는 보통교과 중심으로 교육과정이 편성·운영되지만, 특성화고는 전문교과 이외에 보통교과를 운영하도록 규정하고 있고, 학생들이 졸업을

위해서 이수해야 할 최소 이수 학점도 보통교과와 전문교과를 구분하여 설정하고 있다. 이렇게 직업계고에서 보통교과와 전문교과를 다채로운 교육과정을 통해 운영함으로써 학생들의 진로를 다양화할 수 있도록 하고 있다.

[그림 2-5] 일반고-특성화고 교과 최소 이수학점(174학점)의 구성



주: 2022 개정 교육과정에서 학점 배당 기준 중 교과 최소 이수 학점 수를 도표로 구성함.
출처: 윤형한 외(2023). 특성화고의 2022 개정 교육과정 실행 방안 연구. 한국직업능력연구원. p.135.

나. 직업교육훈련을 위한 직업교육기관으로서 역할

앞서 직업계고의 역할 중 기초 전문교육과 관련하여, 일부 직업계고는 '과정평가형 국가기술자격 교육·훈련과정 편성 기준'과 '일학습병행 교육훈련기준'에 기초하여 과정평가형 자격 교육과정과 산학일체형 도제학교(일학습병행 자격)를 운영하고 있다. 이는 직업계고가 국가에서 초급단계의 인력을 양성하기 위한 직업교육·훈련기관으로서의 역할을 보여 주는 것이다(윤형한 외, 2025).

2015 개정 교육과정에서 도입된 NCS 기반 교육과정은 산업현장 중심 교육을 강화하고 있으며, NCS 능력단위 중 고교 수준의 2~3수준의 능력단위

들이 전공실무과목의 학습 영역으로 들어와 있다. 또한 이러한 전공실무과목의 교수·학습을 위해서 NCS 학습모듈을 교재로 활용하도록 하고 있다. 이처럼 직업교육·훈련을 위한 직업교육기관으로서의 역할은 1990년대 중반까지 산업현장에 필요한 기능인력 양성이라는 완성 교육적 측면이 강조되어 왔던 전통적인 역할에 해당한다.

[그림 2-6] 정부부처 연계 직업계고 특화 프로그램

과학기술정보통신부	국방부	농림축산식품부	국토교통부	중소벤처기업부
• 사이버가디언즈 정보보안 교육운영 지원 사업 • SW 마이스터고 지원 사업	• 군 특성화고 지원 사업 • 공군 하사 양성 사업	• 농업계 학교 교육 지원 사업 • 미래농업 선도고교 지원 사업	• 해외건설플랜트 마이스터고 지원 사업 • 항공 전문인력 양성 사업 • 물류 전문인력 양성 사업 • 공간정보 전문인력 양성사업	• 중소기업 특성화고 인력양성사업 • 국립공고 육성사업
해양수산부	**고용노동부**	**산림청**	**특허청**	**산업통상자원부**
• 수산계 고교 특성화 사업 • 해사고등학교 지원사업	• 과정평가형 자격 특성화고 운영 지원 사업 • 미래유망분야 고졸인력 양성 사업	• 산림분야 특성화고 지원 사업	• 직업계고 발명·특허 교육 지원 사업	• 취업연계형 FTA 실무인력 양성사업
	문화체육관광부	**환경부**	**교육부**	
	• 게임 마이스터고 운영 지원사업	• 환경분야 특성화고 실무인력 양성 사업	• 특성화고 미래 역량 강화 사업 • 직업교육 혁신지구 사업	

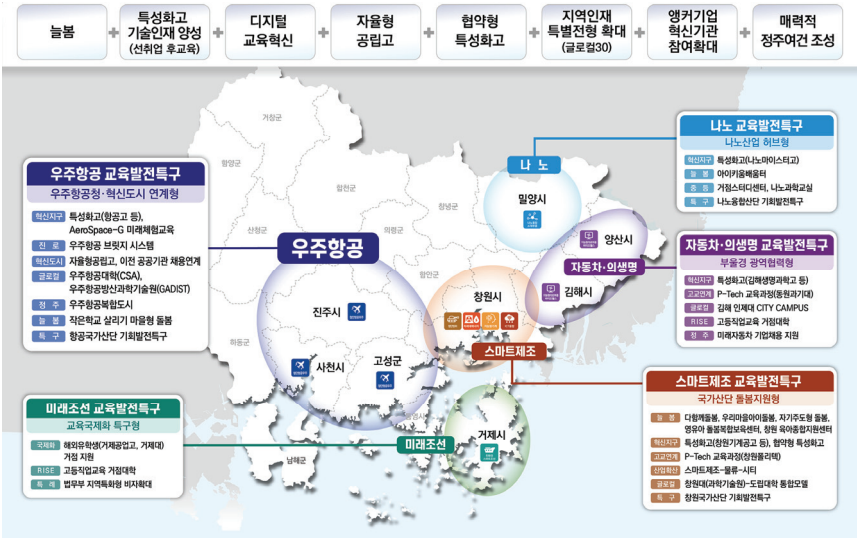
주: '정부부처 연계형 직업계고 지원 사업'은 2005년 정부부처, 지자체 등에 의한 특성화고 육성 방안에 기초하여 운영되고 있음.

출처: 특성화고·마이스터고 포털 하이파이브. (n.d.b). 정부부처 연계형 직업계고 지원 사업 목록 https://www.hifive.go.kr/front/bbs/bbsList.do?bbs_id=2081&rootMenuId=02&menuId=020403&titledepth=3 (검색일: 2025.5.4.)을 토대로 연구진 작성

다. 지역 자원을 활용하여 교육하는 지역 교육기관으로서 역할

최근 교육발전특구, 직업교육 혁신지구, 고교학점제에 따른 공동교육과정, 협약형 특성화고 등 직업계고 교육을 둘러싼 다양한 정책들이 운영되고 있다. 교육발전특구는 지역 주체들이 주도하는 교육혁신을 통해 우수 인재 양성에서부터 정주에 이르기까지 지역 특성에 맞는 다양한 정책을 추진하고 있고, 이러한 흐름 속에 직업교육 혁신지구는 지자체와 시도교육청이 상호 협력하여 지역 맞춤형 인재를 양성하고, 양성된 인재들의 취업과 진학을 지원하는 제도들을 통해 지역 정주를 목표로 하고 있다.

[그림 2-7] 경상남도 교육발전특구 (예시)



출처: 경남미디어 (2024.2.28.). 경남 교육발전특구 전국 최다 8개 시군 지정 '쾌거'. 경남미디어. https://www.mediagn.co.kr/news/articleView.html?idxno=18620 (검색일: 2025.12.8.)

지역 내 여러 학교는 협력하여 특정 분야의 교육과정을 공동으로 운영하고 있으며, 이와 함께 지역의 주요 주체들이 거버넌스를 구축하고 실무 중심의 교육과정을 운영하기 위해 산업체와 특성화고 간 협약을 맺고, 이를 통해 협약형 특성화고를 운영하고 있다.

이러한 직업계고 교육에 관련된 정책들은 지역 기반의 직업교육 혁신을 목표로 하고 있다. 구체적으로는 지자체, 시도교육청, 산업체, 학교 등 다양한 지역 주체들이 협력하여 지역 특성에 맞는 교육 모델을 개발·운영하는 것을 목표로 하며, 학교와 지역 산업체 간 협력을 통해 실무 중심의 교육과정을 공동 운영하여 지역의 전략 산업과 연계해 해당 분야에 특화된 인재를 양성한다. 이를 통해 지역 경제 발전과 더불어 학생들의 지역 정착과 지속적인 성장 등 지역발전의 선순환 구조를 마련하기 위한 환경을 조성하고자 한다. 이는 직업계고 교육의 역할이 종전의 종국교육과 계속교육 혹은 직업교육·훈련과 중등교육이라는 이분화된 영역 이외에도 새로운 역할이 재조명되고 있음을 의미한다.

이렇게 직업계고 교육에 대한 역할들은 서로 층위를 이루고 교육과정을 통해 구체적으로 구현되는 과정 속에서 긴장 관계를 유발하기도 하며, 직업계고는 다양한 역할로 인해 부과되는 교육적 딜레마를 조율해 가고 있다.

제3절 직업계고의 사회이동: 정책과 현황

1. 직업계고 졸업자의 사회이동 지원 정책

가. 직업계고 졸업자의 사회이동 지원 정책 개요

직업계고 졸업자의 사회이동을 지원하기 위한 정책의 흐름을 파악하기 위해서는 우리나라 직업교육 방향의 변화를 먼저 파악할 필요가 있다. 그간 직업교육은 다양한 방향성 아래 지속적으로 변화해 왔다. 대표적으로 1960~1970년대의 노동집약적 수출주도형 산업발전 시기와 1980~1990년대의 기술집약적 산업발전 시기에는 직업교육의 체제를 육성하고 산업인력 양성을 위한 직업교육을 안착시키고 확충하기 위한 방향성이 수립되었다면, 2000년대 이후에는 지식기반사회의 도래에 따라 수요자 중심의 교육과정을 중심으로 계속 교육으로 전환되는 변화를 맞이하였다(장명희 외, 2013). 이후 2008년 이명박 정부가 「한국형 마이스터고 육성계획」(교육과학기술부, 2008.7.8.)을 발표하면서 직업교육 방향성으로 취업 활성화 정책이 강화되었다.[12)]

따라서 직업계고 졸업자의 사회이동 지원 정책의 흐름을 파악하기 위해서는 2008년 「한국형 마이스터고 육성계획(안)」(교육과학기술부, 2008. 7. 8.)이 발표된 이후의 직업교육 관련 정책을 추적할 필요가 있다. 물론, 그간의 직업교육 관련 정책이 사회이동 혹은 사회이동성에 직접적인 초점을 맞추어 추진되지 않은 것은 사실이다.

---

12) 이러한 정책 방향성은 직업계고 졸업생의 졸업 후 진학과 취업의 진로 현황으로 두드러진다. 2009년까지 직업계고 졸업생의 진학률은 73.5%까지 증가하고, 순취업률은 16.7%까지 감소하다가, 그 후 2017년에 순취업률은 50.4%까지 증가하고, 진학률은 32.4%까지 감소하였다(허영준, 2023).

그러나 2024년에 발표된 「사회이동성 개선방안」(관계부처합동, 2024. 5. 1.)[13]에서 직업계고 학생의 재학부터 졸업 후까지의 취업지원 강화를 위한 직업계고 학생 대상 고용서비스 확충, 취업 준비 지원, 취업 후 성장사다리 확충, 군복무에 따른 경력단절 예방이 제시됨에 따라, 그간 추진되었던 고졸 취업 활성화를 위한 정책이 사회이동성의 측면에서 고려될 필요가 있음을 확인할 수 있다.

따라서 직업계고 졸업자의 사회이동 지원 정책 흐름은 직업교육의 취업 활성화 정책의 시작점인 「한국형 마이스터고 육성계획(안)」(교육과학기술부, 2008. 7. 8.)에서부터 검토될 필요가 있다. 이후 기존의 전문계고등학교를 오늘날의 마이스터고와 특성화고의 체제로 전환하도록 한 「고등학교 직업교육 선진화 방안」(관계부처합동, 2010. 5. 12.)과 선취업·후학습의 본격적인 활성화를 추진한 「학업·취업 병행 교육체제 구축 방안」(교육과학기술부 외, 2011. 1. 19.)을 살펴볼 필요가 있다. 이러한 계획은 직업계고 취업 활성화 방안으로 통합 추진되었으며, 2014년(관계부처합동, 2014. 10. 2.), 2019년(관계부처합동, 2019. 1. 25.), 2020년(관계부처합동, 2020. 5. 22.), 2021년(관계부처합동, 2021 .7. 7.)까지 이어져 왔다. 최근에는 종합적 관점에서 「중등 직업교육 발전 방안」(관계부처합동, 2023. 8.)이 발표되며 직업계고 졸업자의 사회이동을 위한 지원 정책이 유지되고 있다.

한편 직업계고 졸업자의 사회이동은 다양한 관점에서 이해될 수 있지만, 궁극적으로 학생이 직업계고로 진입한 이후 '괜찮은/좋은 일자리'를 얻어 지역사회 구성원으로 안착하고, 능력 있는 직업인으로 지속 성장하는 것을 목

13) 해당 정책 방안에서 사회이동성의 개념을 세대 내, 세대 간 사회경제적 계층의 이동가능성으로 정의하고 있음에 주목할 필요가 있다. 해당 사회이동성은 교육이동성, 직업이동성, 소득이동성을 구성요소로 하여, 교육·직업이동성이 소득이동성에 영향을 주고, 소득이동성이 다시 교육·직업이동성에 영향을 주는 순환구조로 사회이동성을 개념화하고 있다(관계부처합동, 2024. 5. 1.)

적으로 한다고 이해될 수 있다. 따라서 직업계고 졸업자의 사회이동 지원 정책은 학생의 복합적인 성장 측면에서 분석될 필요가 있다.

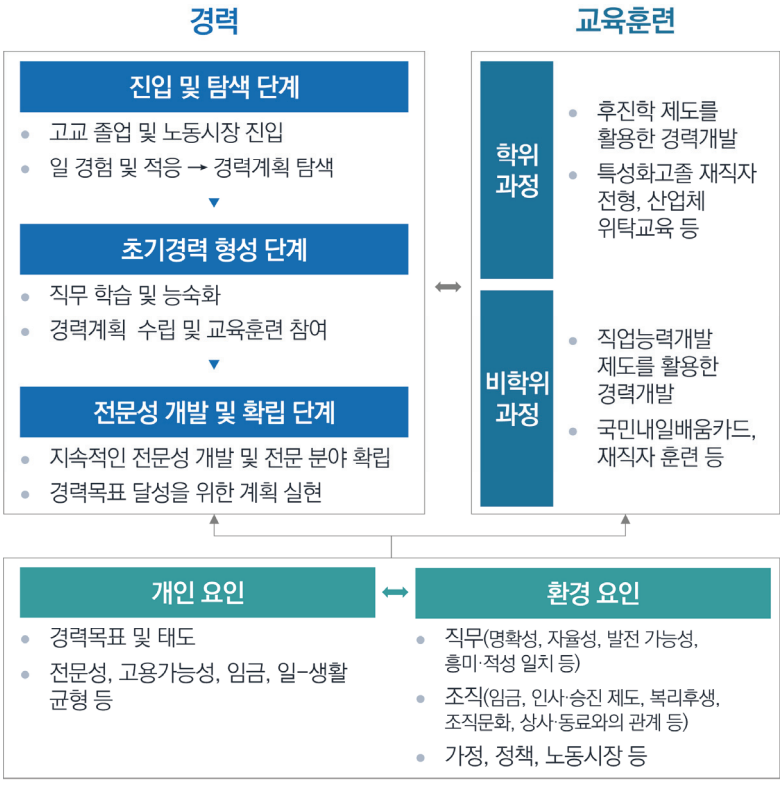
특히 기존의 정책들이 직업계고 졸업자의 성장경로에 초점을 맞추었는데, 대체로 "고졸 인력이 원활한 노동시장 이행과 경력개발을 통해 '성공적인 직업인'으로 성장해 나가는 과정"(류지은 외, 2024: 22)으로 정의된다. 대표적으로 2018년 「평생직업교육훈련 혁신 방안」(관계부처합동, 2018. 7. 27.)에서는 학생의 직업교육으로의 진입을 입직 준비 단계로 보고, 초급 기술인으로 직무를 수행하는 입직 이후에 지속적인 역량 개발(후학습, 훈련 및 자격 취득, 현장경험)을 통해 중견기술인을 거쳐 최고기술인(창업 경영자, 최고기술자, 기술전수자)으로 성장하는 과정을 전문직업인 성장경로 모델로 제시한 바 있다(관계부처합동, 2018. 7. 27.).

다만 이러한 관점이 직업계고 졸업자의 성장경로상의 개인 특성과 환경요인과 같은 영향 요인에 대한 관점이 부재하다는 한계가 있다. 즉 현대적 경력개발 이론에서 강조하는 경력개발의 주체가 개인이며, 이 개인이 환경과 상호작용하는 것을 중요한 고려사항으로 인정하고 있다(Patton & McMahon, 2006).

이에 류지은 외(2024)는 [그림 2-8]과 같이 고졸 인력 성장경로의 이론적 모형을 제시하며 경력, 교육훈련, 개인요인, 환경요인을 중심으로 직업계고 졸업자의 성장경로를 구조화하였다. 경력을 중심으로 진입 및 탐색 단계, 초기경력 형성 단계, 전문성 개발 및 확립 단계로의 성장에 학위 및 비학위 과정의 교육훈련이 상호작용하고, 이상의 활동에 개인 요인과 환경 요인이 영향을 미치고 있음을 강조하였다(류지은 외, 2024). 이때 개인 요인으로 경력 목표 및 태도, 전문성, 고용가능성, 임금, 일-생활 균형 등이 포함되며, 환경요인으로는 직무특성(명확성, 자율성, 발전가능성, 흥미·적성 일치 등),

조직특성(임금, 인사·승진 제도, 복리후생, 조직문화, 상사·동료와의 관계 등), 가정, 정책, 노동시장 등이 포함되었다(류지은 외, 2024).

[그림 2-8] 고졸 인력 성장경로의 이론적 모형 (류지은 외, 2024)



출처: 류지은 외(2024). 신산업분야 고졸 인력 성장경로 모델 개발 연구. 한국직업능력연구원. p. 72.

즉 직업계고 졸업자의 사회이동을 이해하기 위해서는 경력적 측면의 성장뿐만 아니라 교육, 개인, 환경 요인과 같은 다양한 측면을 고려할 필요가 있다. 따라서 관련 정책 역시 복합적 관점에서 고찰될 필요가 있으며, 본 연구

에서는 이를 직업역량 개발 지원, 취업 지원, 경력개발 지원, 사회 안착 지원, 학습기회 보장 지원과 같은 요인으로 구분하였다.

정리하면, 직업계고 졸업자의 사회이동 지원 정책은 시간을 축으로 이명박 정부의 「한국형 마이스터고 육성계획」(교육과학기술부, 2008. 7. 8.)에서 윤석열 정부의 「중등직업교육 발전 방안」(관계부처합동, 2023. 8.)에 이르기까지의 취업 활성화 정책에 초점을 맞출 필요가 있으며, 앞서 언급한 5가지 측면을 영역 축으로 활용하여 분석할 수 있다.

[그림 2-9] 직업계고 졸업자의 사회이동 지원 정책 개요



출처: 연구진 작성

나. 직업계고 졸업자의 사회이동 지원 정책 흐름

1) 이명박 정부

이명박 정부의 직업계고 관련 정책은 직업계고 진입 학생들이 형식적인 산학연계, 군복무 등으로 인해 기업체의 채용을 기피하고, 취업하더라도 기업 내 낮은 처우(보수, 근무조건 등)와 인식으로 인한 맹목적인 진학 상황을

지적한다(교육과학기술부, 2008. 7. 8.). 「한국형 마이스터고 육성계획」에서는 당시 상황을 타개하기 위해 '전문계고 졸업생의 경력단절 방지', '산업체 연계 강화', '전문계고 특성화 지속 확대', '직업교육 관련 법·제도 정비', '마이스터고 지정·육성'을 주요 방향으로 제시하였다(교육과학기술부, 2008. 7. 8.). 특히 마이스터고 지정은 직업계고를 통한 안정적인 취업과 성장을 지원하는 선도 모델로서 중요한 의미를 지니고 있었다.

당시의 직업교육 정책은 직업교육을 높은 진학률 중심의 계속교육 경로에서 벗어나, 산업체 연계 및 조기 취업 중심의 실질적 직업교육 체제로 전환하려는 정책적 분기점으로서 중요한 의미를 지니고 있었다. 이는 「고등학교 직업교육 선진화 방안」(관계부처합동, 2010.5.12.)과 「학업·취업 병행 교육체제 구축 방안」(교육과학기술부 외, 2011.1.19.)으로 구체화되었다.

먼저 「고등학교 직업교육 선진화 방안」은 마이스터고의 육성과 산학협력형 특성화고로의 개편 및 확대, 종합고 등을 전문계고로 전환함으로써 당시 691개의 전문계고를 정예화하여 집중 육성하고자 하였다(관계부처합동, 2010.5.12.). 더불어 졸업생의 맹목적인 진학 문제에 대응하기 위해 우선 취업하여 자기 분야를 개발하고, 필요에 따라 일과 학습을 병행하여 진학할 수 있는 선취업·후진학 체계를 구축하고자 하였다(관계부처합동, 2010.5.12.).

다만 선취업·후진학을 위한 제도 개선 및 지원에 비해 산업계의 참여와 실질적인 선취업·후진학 채널 활성화가 부진하다는 지적에 따라 「학업·취업 병행 교육체제 구축 방안」이 제안되었다(교육과학기술부 외, 2011.1.19.). 이 방안은 마이스터고의 취업계약 입학 제도, 취업인턴제, 과정형 공인 민간자격 제도 등을 도입함으로써 직업계고의 직업역량 개발을 지원하고자 했으며, 학습의 결과가 취업에 쉽게 연결될 수 있도록 하였다. 더불어 산업계와 고등교육 영역의 참여를 확대하여 선취업·후진학 정책을 더욱 강화하고자 하였다.

정리하면, 이명박 정부의 직업계고 졸업자 사회이동 지원 정책은 직업교육 중점을 취업으로 전환했다는 점에서 특징이 있다. 이는 마이스터고 육성, 산학협력 강화, 선취업·후진학 체계 구축 등 제도적 기반을 통해 직업계고 졸업자의 안정적인 경력 출발과 장기적 성장가능성을 동시에 꾀하려는 시도로 평가할 수 있다.

〈표 2-3〉 이명박 정부의 직업계고 졸업자 사회이동 지원 정책

구분	주요 내용	직업 역량 개발	취업	경력 개발	사회 안착	학습 기회 보장
한국형 마이스터고 육성계획(2008)	• 마이스터 성장경로 확립 • 마이스터고 교육 규제 개혁	●	●			
고등학교 직업교육 선진화 방안(2010)	• 마이스터고를 취업 선도 모델로 정착 • 산학협력형 특성화고로 개편·확대 • 종합고 등 전문계로 전환 • 산업계 수요 반영 교육과정 운영 강화 • 선취업·후진학 체계 구축	●	●			●
학업·취업 병행 교육체제 구축 방안(2011)	• 현장중심 직업교육 강화 - 마이스터고 취업계약 입학제도 도입 - 취업인턴제, 과정형 공인민간자격 도입 • 취업과 학업 병행 여건 개선 - 사내대학 및 계약학과 활성화 - 선취업·후진학을 위한 여건 개선 - 특성화고 취업역량 강화 • 산업계의 교육 참여 확대 - 기업의 마이스터고, 특성화고 졸업자 채용 확대 - 산업계 중심의 전문분야별 대학 설립 추진 - 산업계 주도 현장 직업교육 관리체제 구축	●	●			●

출처: 교육과학기술부(2008.7.8.). 한국형 마이스터고 육성계획(안); 관계부처합동(2010.5.12). 고등학교 직업교육 선진화 방안; 교육과학기술부 외(2011.1.19.). 기술력 증진, 생산력 확대, 일자리 복지를 위한 학업·취업 병행 교육체제 구축 방안을 토대로 연구진 작성

2) 박근혜 정부

박근혜 정부의 직업계고 졸업자의 사회이동 관련 대표 정책은 「고졸 취업 활성화 방안」(관계부처합동, 2014.10.2.)이라고 할 수 있다. 이 방안은 그간의 취업 중심 직업계고 지원 정책이 산업별 중소기업 인력난을 완화와 가계의 교육비 부담 및 사회적 비용을 감소시키고, 조기 입직을 통한 국가 경쟁력 향상에 기여했다고 평가하며, 고졸 취업[14] 활성화를 통한 능력중심사회 실현을 목표로 제시하였다(관계부처합동, 2014.10.2.).

특히 그간의 정책 추진에도 여전히 한계로 지적되는 '학교 직업교육의 현장성 부족, 괜찮은 고졸 일자리 부족 및 일자리 매칭 미흡, 중소기업 임금, 복지 등 열악한 근로여건, 군 복무로 인한 기업의 채용 기피 및 학생의 경력 단절, 능력신장을 위한 계속교육 및 경력개발 필요'(관계부처합동, 2014. 10. 2.: 3) 등의 문제를 해결하고자 하였다. 이를 위해 직업계고의 현장중심 교육을 강화하고, 학교에서 길러낸 인재를 채용할 수 있는 괜찮은 일자리를 발굴하고자 하였다(관계부처합동, 2014.10.2.). 특히 현 산학일체형 도제학교의 근간이 되는 도제식 직업교육을 도입하고, 국가직무능력표준(NCS) 기반 교육과정을 전면 도입함으로써 현장 중심 직업교육을 강화하고자 시도했다는 점에 주목할 필요가 있다. 이 밖에도 중소기업 임금격차, 근무환경을 개선하고, 재직자 특별전형의 대상과 비율을 확대하는 등 후학습 인프라를 확대하고자 하였다(관계부처합동, 2014. 10. 2.).

14) 박근혜 정부의 '고졸 취업' 개념은 직업계고 졸업자의 취업을 단순한 진로 선택이 아닌 국가 차원의 인재 활용 전략으로 자리매김하게 한다는 점과 학력 수준에 근거한 분류를 통해 정책 대상을 명확히 한다는 점에서 의의가 있다. 다만 동시에 '고졸 취업'이라는 명칭은 직업계고 졸업자의 경력 경로를 학력 중심으로 한정짓고, 장기적인 경력개발이나 학습 확대 가능성을 축소시키는 인식을 고착화할 우려도 내포하고 있다. 즉 해당 방안이 능력중심사회 구현을 지향하였음에도 불구하고 개념 설계 측면에서 학력 중심 패러다임을 벗어나지 못한 한계가 있다.

박근혜 정부의 직업계고 졸업자 사회이동 지원 정책은 '고졸 취업' 개념을 중심으로 조기 입직과 현장 중심 교육 강화를 통해 능력중심사회 구현을 추구한 것이 특징이다. 도제식 직업교육 도입, NCS 기반 교육과정 확대 등 학교 교육과정 개선을 통해 직업계고의 현장성을 높이고자 했다는 점에서 의의가 있다. 다만 후속 경력개발이나 후학습을 실질적으로 뒷받침할 수 있는 제도적 기반은 상대적으로 미흡하여, 결과적으로 직업계고 내 교육체제 개선에 집중됨에 따라 졸업 이후의 성장 경로를 구조적으로 설계하는 데는 한계가 있었다고 평가할 수 있다.

〈표 2-4〉 박근혜 정부의 직업계고 졸업자 사회이동 지원 정책

구분	주요 내용	직업역량개발	취업	경력개발	사회안착	학습기회보장
고졸 취업 활성화 방안(2014)	• 고교 직업교육의 현장성 강화 및 산학협력 활성화 • 고졸 적합 일자리 발굴 및 확대 • 중소기업 홍보 강화 및 근무환경·복지제도 개선 • 병역의무 이행으로 인한 경력단절 문제 개선 • 취업 후 지속 경력개발 활성화	●	●			●

출처: 관계부처합동(2014.10.2). 고용률 70% 달성과 능력중심사회 구현을 위한 고졸 취업 활성화 방안을 토대로 연구진 작성

3) 문재인 정부

문재인 정부는 박근혜 정부의 「고졸 취업 활성화 방안」의 고졸 취업 개념을 계승하며, 2019년 '고졸로 성공할 수 있는 사회를 위한' 「고졸취업 활성화 방안」(관계부처합동, 2019.1.25.)[15]을 발표하였다. 해당 방안은 기존의 고

15) 두 방안의 '고졸 취업' 띄어쓰기가 다르다. 박근혜 정부의 방안에서는 '고졸 취업'으로, 문재인 정부 방안에서는 '고졸취업'으로 제시하고 있다. 다만 고졸 취업의 경우 띄어서 쓰는 것이 맞춤법상 타당

졸 취업 활성화를 위한 추진 배경, 성과 및 한계를 유사한 관점에서 바라보고 있지만, 고졸 취업 활성화의 문제점을 학생의 성장 경로를 중심으로 취업 전, 취업 시, 취업 후로 구분하고, 해당 경로별 지원 정책을 마련한다는 점에서 특징이 있다.

그간의 정책이 직업계고 졸업자의 취업을 위한 정책에 초점을 맞추고 있고, 취업 이후의 경력개발 및 안착과 관련한 정책 방안 제시는 제한적이었다. 선취업·후진학 정책이 도입되기는 하였으나, 이는 당시 높았던 진학 수요에 대응하기 조치로 이해하는 것이 더 타당할 것이다. 즉 문재인 정부에 들어서면서 취업 활성화 정책의 관점이 학생의 생애로 전환되었다고 볼 수 있다. 이러한 측면에서 문재인 정부는 취업 이후 고졸취업자의 사회적 자립을 지원하기 위해 자산형성 지원, 역량개발 지원 기업 확대, 대학 진학 지원 정책을 추진하였다. 구체적으로 고교 취업연계 장려금, 고졸 후학습자 장학금을 신설하는 등 재정적 지원을 확대하였다.

이후 2020년과 2021년 두 차례에 걸쳐 추가 과제가 제안되면서 고졸 취업 활성화 정책이 강화되었다. 먼저 2020년에는 「직업계고 지원 및 취업 활성화 방안」(관계부처합동, 2020.5.22.)을 통해 특성화고 혁신지원, 교원 재교육 강화 등과 같은 41개의 추가 보완 과제를 제안하였다. 대표적으로 학교의 취업지원관 확대 및 취업전담교사제 도입을 통해 학생 맞춤형 취업지원을 확대하고자 하였으며, 중소기업 계약학과를 운영하여 후학습 경로를 확대하고, 고졸 취업 우수기업 DB 생성 및 활용을 통해 취업처를 발굴하며, 취업맞춤특기병을 확대 및 개편하여 경력단절을 보완하고자 하였다(관계부처합동, 2020.5.22.).

하기 때문에 해당 방안의 제목을 제외하고는 '고졸 취업'으로 작성한다.

〈표 2-5〉 문재인 정부의 직업계고 졸업자 사회이동 지원 정책

구분	주요 내용	직업 역량 개발	취업	경력 개발	사회 안착	학습 기회 보장
고졸 취업 활성화 방안(2019)	• (취업 전) 중등직업교육 강화 - 직업계고 체질 개선 추진 - 학생 중심의 중등직업교육체제 구축 - 중등직업교육 기회 실질적 보장 - 상생·협력하는 중등직업교육 생태계 조성 - 중등직업교육 혁신을 위한 인프라 구축 • (취업 시) 양질의 고졸 일자리 확대 및 취업 지원 강화 - 공공 부문 고졸채용 확대 - 기업의 고졸채용 인센티브 확대 - 지역 및 해외 일자리 취업 지원 강화 - 고졸 취업 지원 체계 강화 - 중소기업 근무 여건 및 대국민 인식 개선 • (취업 후) 고졸 취업 후 사회적 자립 지원 - 자산형성 지원 확대 - 고졸 근로자 역량개발 지원 기업 확대 - 고졸 재직자 대학진학 지원 강화	●	●	●	●	●
직업계고 지원 및 취업 활성화 방안(2020)	• 취업지원관 확대 및 취업전담교사제 도입 • 중소기업 계약학과 운영 • 고졸 취업 우수기업 DB 생성·활용 • 취업맞춤특기병 확대·개편 ※ 신규 과제를 중심으로 정리	●	●	●	●	●
학업·취업 병행 교육체제 구축 방안(2011)	• 학생의 역량 함양을 통한 취업 준비 - 신산업·신기술 분야 교육 확대 - 현장실습 기회 확대 - 중등직업교육 체질 개선 • 원하는 일자리 취업 지원 - 고졸 취업 지원 서비스 고도화 - 고졸채용 기업에 인센티브 부여 - 공공 부문의 고졸채용 강화 - 지역 중심 고졸일자리 발굴 - 미취업자에 대한 취업·훈련 지원 • 취업 이후 계속 성장 지원 - 고졸취업자 군 복무와 진로 연계 - 장기근속 환경 조성 - 후학습을 통한 지속적인 능력개발 지원	●	●	●	●	●

출처: 관계부처합동(2019. 1. 25). 고졸로 성공할 수 있는 사회를 위한 고졸 취업 활성화 방안; 관계부처합동(2020. 5. 22). 직업계고 지원 및 취업 활성화 방안; 관계부처합동(2021. 7. 7). 직업계고 취업 지원 정책 점검 및 보완 방안을 토대로 연구진 작성

2021년에는 「직업계고 취업 지원 정책 점검 및 보완 방안」(관계부처합동, 2021.7.7.)을 발표하여 학생의 역량 개발, 취업, 계속 성장의 관점에서 추가 방안을 제시하였다. 이를 통해 직업계고 AI 교육과정 마련, 공공기관 현장실습 기회 제공, 채용연계형 직무교육과정 신설 추진, 자격시험 기회 확대 및 수시검정 시행, 자격취득 교육비용 지원, 마이스터고 중장기 발전방안 수립, 실감형 콘텐츠 실습 프로그램 도입, 디지털 교수·학습 평가 지원, 직업계고 우수인재 네트워크 구축, 비대면 환경 대응 취업역량 강화 지원, 청년채용특별장려금 고졸자 지원, 고졸친화 강소기업 홍보 강화, 지방공기업 고졸채용 목표제 신규 도입, 공공기관 일학습병행 참여, 지역의 고졸 취업 협력 네트워크 구축, 지역 전문대 활용 심화학습 기회 제공, 미취업 졸업생 직업계고 교내실습 보조 활용, 중소기업 취업 고졸 청년 임차보증금 지원 대출연령 조정 추진, 산업단지형 행복주택 지원 등의 대규모 신규 과제를 제시하였다.

문재인 정부의 이러한 지원 정책은 '고졸 취업 활성화 지원 사업'(교육부, 2020.1.)으로 구체화되었는데, 한국장학재단을 시행기관으로 선정하고 고교 취업연계 장려금, 현장실습 기업현장교육 지원, 직업계고 졸업생 계속 지원 모델 개발, 중앙취업지원센터 운영 지원 등이 추진하였다. 이 사업은 고졸취업자의 초기 경력 형성과 사회 안착을 위한 재정적 지원([그림 2-10] 참조)을 본격화하였다는 점에서 특징이 있다.

특히 직업계고 졸업생 계속 지원 모델 개발 사업(고졸자 후속관리 지원모델)에 주목할 만하다. 직업계고 졸업생이 졸업 후에도 취업을 희망할 경우 모교를 통해 취업 지원 서비스를 받을 수 있도록 함으로써 취업 지원을 위한 직업계고의 역할을 확대했다는 점에서 특징이 있다. 해당 사업은 2020년 경기자동차과학고등학교 등 17개 학교를 거점학교로 선정하여 5년간 매년 1억 원씩 지원했으며(교육부, 2020. 9. 3.), 2025년 7개의 신규 거점 학교를

선정하여 지원 범위를 확대하고 있다(중앙취업지원센터, 2025. 2.). 거점 학교는 졸업생 관리를 위한 모니터링, 취업연계형 교육지원, 취업 및 후학습 정보 제공, 취업 컨설팅 제공 등의 역할을 수행하게 된다(중앙취업지원센터, 2025. 2.).

[그림 2-10] 고졸 취업 활성화 지원 사업 범위



출처: 한국장학재단(2024). 고졸 취업 활성화 지원 사업 설명회 자료집. p.6.

정리하면, 문재인 정부의 직업계고 졸업자 사회이동 지원 정책은 '고졸 취업'을 학생의 생애 전반에 걸친 성장 경로의 일부로 재개념화하고, 취업 전-취업 시-취업 후의 전 주기를 아우르는 통합적 지원 체계를 구축하고자 한 것이 핵심이라고 할 수 있다. 이는 기존의 취업 중심 정책에서 벗어나 경력개발과 자립 지원을 중시하는 방향으로 전환된 것으로, 고졸자의 후학습과 사회적 안착을 위한 재정적·제도적 기반 마련에 보다 적극적인 노력을 기울였다는 점에서 의의를 지닌다.

4) 윤석열 정부

윤석열 정부의 「중등직업교육 발전 방안」은 입학자원, 교육활동, 사회진출의 측면에서 직업계고의 위기감이 고조되는 상황에서 학령인구 감소, 산업현장과 일자리 변화에 대한 대응을 위한 목적으로 제안되었다(관계부처합동, 2023. 8.). 특히 직업계고 졸업자의 사회이동과 관련하여 사회진출 단계에서 직무 경험 기회가 부족하고 졸업 후에 지원이 단절되는 상황, 그리고 취업 이후에도 지역·직장에 안착하여 성장할 수 있는 환경 부족이 문제로 지적되었다(관계부처합동, 2023. 8.).

이러한 직업계고 위기를 해결하기 위해 '협약형고 35-마이스터고 65, 현장이 원하는 학교 100개 육성' 등 8개의 과제가 제시되었다. 해당 정책 방안은 협약형 특성화고라는 새로운 유형의 특성화고를 육성함으로써 "지역사회가 함께, 지역에 필요한 인재를 성장시키는 경험을 쌓고, 이를 확산할 수 있는 선도 모델 발굴"을 추진하고자 하였다(교육부, 2024. 1.: 1). 이는 '마이스터고의 성공'(관계부처합동, 2023. 8.: 2) 경험을 바탕으로 선도 모델을 중심으로 취업 성과를 확대하고자 하는 시도로 볼 수 있으며, 저출생으로 인한 지역소멸 위기에 대한 대응으로서 지역 중심으로 그 범위를 조율하고자 한 시도로 이해할 수 있다.

이 밖에도 첨단산업 중심 마이스터고 육성, 직업계고 내 신산업·신기술 교육 확산을 지원하는 등 직업계고 내부의 직업역량개발 기능을 강화하고, 학교기업 및 학교 내 기업 유치 확대를 통해 실질적 산학협력에 기반한 현장성을 강화하고자 하였다(관계부처합동, 2023. 8.). 이 방안에서도 졸업 후 지원을 강화하고자 하였으며, 고졸자 후속관리 지원모델 거점학교를 중심으로 브리지 학년을 도입하는 등 학교의 지원 체계를 강화하고자 하였다(관계부처합동, 2023. 8.). 또한 군무원의 지역인재 채용을 신설하고, 취업 차별

규제를 발굴·개선하는 등 고졸 채용을 활성화하고자 하였다(관계부처합동, 2023. 8.).

〈표 2-6〉 윤석열 정부의 직업계고 졸업자 사회이동 지원 정책

구분	주요 내용	직업 역량 개발	취업	경력 개발	사회 안착	학습 기회 보장
중등직업교육 발전 방안 (2023)	• 협약형고 35-마이스터고 65, 현장이 원하는 학교 100개 육성 • 디지털 인재로 자라날 학생 기초 역량 제고 • 교원의 전문성을 강화하여 현장성 높은 교육 제공 • 학령인구 감소 대비 직업계고 체제 정비 및 학습자원 발굴 • 학교 내 기업 유치 등 실질적 산학협력 추진 • 졸업 후에도 1년간 취업 및 진로 설계 지원 • 괜찮은 일자리 발굴과 기술인재로의 성장경로 다양화 • 국가와 지자체의 직업교육 책무성 강화	●	●			●

출처: 관계부처합동(2014.10.2). 고용률 70% 달성과 능력중심사회 구현을 위한 고졸 취업 활성화 방안을 토대로 연구진 작성

다만 그간 추진되어 온 고졸 취업 활성화 방안의 정책 범위가 「중등직업교육 발전 방안」에서 일부 축소되었다는 인상을 준다. 특히 일자리 발굴, 기업참여를 위한 인센티브 제공, 사회 안착을 위한 지원, 후학습을 통한 학습기회 보장 등의 적극적인 확대 측면에서 뚜렷한 지원 정책이 부재하다는 한계가 확인된다.[16]

정리하면, 윤석열 정부의 직업계고 졸업자 사회이동 지원 정책은 지역 및 산업 수요에 기반한 협약형 특성화고 육성과 첨단산업 분야 마이스터고 확

16) 이러한 경향은 「중등직업교육 발전 방안」이라는 제목에서 확인할 수 있듯이, 정책 대상이 기존 고졸 취업 활성화 방안의 '고졸취업자'에서 '중등직업교육'으로 초점이 옮겨졌다는 점에서도 확인할 수 있다.

대를 통해 직업계고의 현장성과 취업성과를 제고하고자 한 시도로 볼 수 있다. 또한 브리지 학년 도입, 고졸 채용 확대 등 졸업 이후 지원 체계를 보완하려는 노력이 병행되었다. 다만 일자리 발굴, 기업 참여 유도, 사회 안착 및 후학습 보장 등 일부 정책 영역에서는 구체적인 지원 방안이 이전에 비해 상대적으로 제한적으로 제시되었다는 점에 주목할 필요가 있다.

2. 직업계고의 사회이동 관련 현황

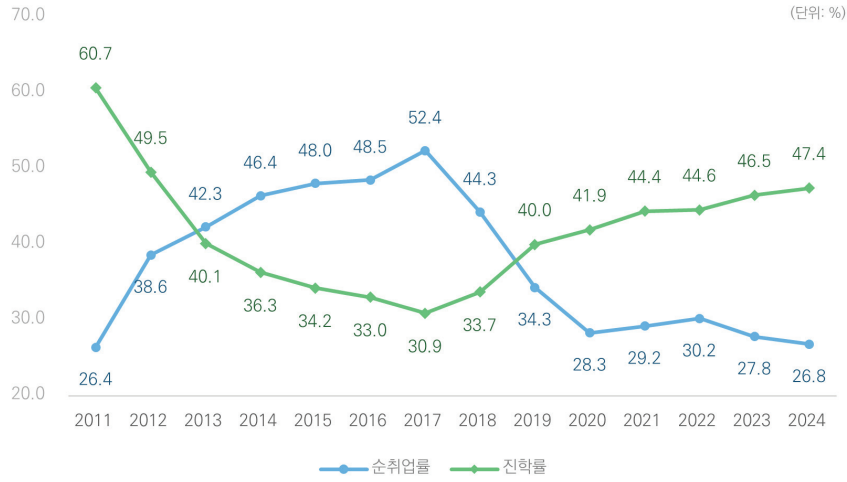
가. 직업계고 졸업자의 졸업 후 진로 현황

직업계고의 사회이동에 관한 현황을 파악하기 위해서는 먼저 직업계고 졸업자의 졸업 후 진로 현황을 살펴볼 필요가 있다. 직업계고 졸업자들이 졸업 후 어떤 진로를 선택하느냐는 이들의 사회이동의 출발점이라고 할 수 있기 때문이다. 2011~2024년 기간 직업계고 졸업자의 순취업률과 진학률 추이를 살펴보면([그림 2-11] 참조), 2011년에 26.4%에 불과했던 순취업률은 정부의 적극적인 고졸 취업 활성화 정책으로 점차 상승하여 2017년에 52.4%까지 증가했으며(+26.0%p), 2011년에 60.7%를 기록했던 진학률은 지속적으로 하락해 2017년에 30.9%까지 떨어졌다(-29.8%p). 그러나 2017년 이후 순취업률은 급락하는 추세를 보였고, 2020년대에 들어 28%대 내외를 유지하며 다소 낮은 수준을 보이고 있다.

이와 반대로 진학률은 계속해서 완만한 상승 추세를 보이면서, 최근 직업계고 졸업자가 취업보다 대학 진학을 선택하는 경향이 뚜렷해지고 있음을 보여 준다. 이러한 순취업률과 진학률 추이에는 다양한 원인이 있을 수 있으나, 노동시장 여건 악화로 인한 고졸 취업 기회와 양질의 일자리 감소가 영

향을 미쳤을 가능성이 있다. 특히 코로나19 이후 고졸 노동시장은 더욱 악화된 것으로 보이는데, 경제사회노동위원회(2021.2.1.)의 실태조사에 따르면, 특성화고 졸업예정자 중 69%는 코로나19로 취업처가 감소했으며, 79%가 코로나19가 고졸 채용 상황에 부정적인 영향을 주었다고 인식하는 것으로 나타났다.

[그림 2-11] 직업계고 졸업자의 순취업률 및 진학률 추이(2011~2024)



주: 순취업률 = [(취업자 수)/(졸업자 수)]×100, 진학률 = [(진학자 수)/(졸업자 수)]×100
출처: 한국교육개발원(2011~2024). 특성화고/마이스터고 학교별 학과별 학급, 학생, 졸업 후 상황. [데이터 세트]. 교육통계서비스. https://kess.kedi.re.kr. (검색일: 2025.05.12.)를 토대로 연구진 작성

흥미로운 것은, 최근 순취업률과 진학률의 격차가 점차 벌어지는 상황에서 직업계고 졸업자의 진로 선택이 점차 양극화되는 모양새를 보인다는 점이다. 최근 4년간 직업계고졸 취업자의 기업 규모별 보험가입자 현황을 살펴보면(〈표 2-7〉 참조), 전체 보험가입자 수는 감소하는 경향을 보이는 가운데

300명 미만 규모의 중소기업 취업자 비율은 감소하는 반면, 300명 이상 규모의 기업 취업자 비율은 증가하는 추세를 보인다. 특히 30명 미만의 소규모 기업 취업자 비율은 2021년에 41.7%에서 2024년에 31.0%로 10.7%p 감소한 데 비해, 1,000명 이상의 대규모 기업 취업자 비율은 2021년에 14.2%에서 2024년에 23.5%로 9.3%p 증가했다(〈표 2-7〉 참조).

〈표 2-7〉 직업계고 졸업자의 기업 규모별 보험가입자 현황

구분	2021		2022		2023		2024	
	명	%	명	%	명	%	명	%
전체	22,492	100.0	22,603	100.0	19,401	100.0	16,435	100.0
5명 미만	2,051	9.1	1,199	5.3	979	5.0	804	4.9
5명 이상~30명 미만	7,328	32.6	6,450	28.5	5,195	26.8	4,290	26.1
30명 이상~300명 미만	8,220	36.5	8,200	36.3	6,738	34.7	5,666	34.5
300명 이상~1,000명 미만	1,707	7.6	2,033	9.0	2,101	10.8	1,812	11.0
1,000명 이상	3,186	14.2	4,721	20.9	4,388	22.6	3,863	23.5

출처: 한국교육개발원(2021~2024). 직업계고 졸업자 취업통계연보 [데이터 세트]. 교육통계서비스. https://kess.kedi.re.kr (검색일: 2025.05.12.) 를 토대로 연구진 작성

진학자의 경우 전문대학 진학보다 4년제 대학을 선택하는 경향이 증가하고 있다. 최근 4년간 직업계고 졸업자의 대학 유형별 진학 현황을 살펴보면(〈표 2-8〉 참조), 전체 진학자 중 전문대학 진학 비율은 2021년에 66.8%에서 2024년에 54.5%로 감소한 반면, 4년제 대학 진학 비율은 2021년에 33.2%에서 2024년에 45.5%로 증가했다. 학령인구 감소로 전체 진학자 수가 감소하는 가운데, 같은 기간 전문대학 진학자 수는 7,284명 감소한 것과 달리 대학 진학자 수는 1,971명 증가한 점도 특징적이다.

〈표 2-8〉 직업계고 졸업자의 대학 유형별 진학 현황

구분	2021		2022		2023		2024	
	명	%	명	%	명	%	명	%
전체	35,529	100.0	34,686	100.0	33,621	100.0	30,216	100.0
전문대학	23,751	66.8	21,517	62.0	19,750	58.7	16,467	54.5
대학	11,778	33.2	13,169	38.0	13,871	41.3	13,749	45.5

출처: 한국교육개발원(2021~2024). 직업계고 졸업자 취업통계연보[데이터 세트]. 교육통계서비스. https://kess.kedi.re.kr

이와 같은 현황을 통해 직업계고 졸업자들이 취업 시 더욱 안정적인 일자리를 선호하며, 소규모 기업으로의 취업보다는 진학을 선택함을 짐작할 수 있다. 진학을 선택하는 경우에도 전문대학보다 4년제 대학을 선호하는 현상은 직업계고 졸업자의 졸업 후 진로 선택이 안정적인 일자리 추구 또는 고학력 추구로 분화되고 있음을 보여 준다. 이는 경제 침체와 노동시장 여건 악화 속에서, 취업 및 진학의 질이 사회이동의 방향과 폭을 결정한다는 믿음이 점차 강화되고 있기 때문으로 보인다. 300명 이상 규모 기업의 상대적으로 높은 유지취업률은 이러한 믿음이 어느 정도 현실에 근거하고 있음을 짐작하게 한다(〈표 2-9〉 참조).

〈표 2-9〉 직업계고 졸업자의 기업 규모별 1년 후 유지취업률 현황

구분	2021년 졸업자	2022년 졸업자	2023년 졸업자
전체	64.3	66.4	66.2
5명 미만	58.0	60.3	63.3
5명 이상 ~ 30명 미만	56.3	59.3	57.5
30명 이상 ~ 300명 미만	63.6	66.4	66.0
300명 이상 ~ 1,000명 미만	72.0	69.4	71.2
1,000명 이상	83.4	76.3	75.2

출처: 한국교육개발원(2021~2024). 직업계고 졸업자 취업통계연보[데이터 세트]. 교육통계서비스. https://kess.kedi.re.kr

한편 양극화 현상은 직업계고 졸업자의 노동시장 이동에서도 나타나고 있는 것으로 보인다. 최근 3년간 직업계고 졸업자의 졸업 시점 및 1년 후 시점의 보험가입자 수를 기업 규모별로 비교해 보면(〈표 2-10〉 참조), 전체 보험가입자 수는 1년 후 시점이 졸업 시점보다 적은 가운데, 5명 미만 규모 기업과 1,000명 이상 규모 기업의 보험가입자 수는 1년 후 시점이 졸업 시점보다 많게 나타난다. 이와 같은 직업계고 졸업자의 이동은 노동시장 내·외 간 이동(진입과 이탈)과 노동시장 내에서의 이동을 모두 포함하며, 기업 규모만으로 일자리의 질을 판단하기 어렵다는 점에서 그 방향과 폭을 섣불리 판단하는 데에는 한계가 있다. 그러나 직업계고 졸업자의 사회이동이 상향과 하향으로 양분된 방향성을 가지고 있음은 다소 분명해 보인다.

〈표 2-10〉 직업계고 졸업자의 기업 규모별 졸업 시점 및 1년 후 시점 보험가입자 비교

구분	2021년 졸업자			2022년 졸업자			2023년 졸업자		
	'21년 4월	'22년 4월	증감	'22년 4월	'23년 4월	증감	'23년 4월	'24년 4월	증감
전체	22,492	21,662	-830	22,603	21,205	-1,398	19,401	18,454	-947
5명 미만	1,421	1,876	455	1,199	1,513	314	979	1,418	439
5명 이상~30명 미만	7,572	6,235	-1,337	6,450	5,521	-929	5,195	4,520	-675
30명 이상~300명 미만	8,435	6,939	-1,496	8,200	6,840	-1,360	6,738	5,654	-1,084
300명 이상~1,000명 미만	1,768	1,835	67	2,033	1,874	-159	2,101	1,895	-206
1,000명 이상	3,296	4,777	1,481	4,721	5,457	736	4,388	4,967	579

출처: 한국교육개발원(2021~2024). 직업계고 졸업자 취업통계연보[데이터 세트]. 교육통계서비스. https://kess.kedi.re.kr

나. 직업계고 졸업자의 경력 경로와 사회이동

직업계고 졸업자는 상대적으로 이른 시기 노동시장에 진입해 사회경제적 지위를 형성한다는 특징을 지닌다. 많은 선행연구에서는 이들이 노동시장으로 이행하는 과정과 초기 경력을 형성하는 과정을 탐색함으로써 직업교육의 기능과 효과성을 확인하고자 시도해 왔다. 이러한 과정적 특성을 포착하기 위해 선행연구에서는 패널 데이터를 활용해 직업계고 졸업자들의 졸업 후 취업과 진학, 노동시장 내 이동 등의 종단적 경로의 패턴을 유형화하는 방식을 활용하고 있다(〈표 2-11〉 참조).

〈표 2-11〉 직업계고 졸업자의 경력 경로 관련 주요 선행연구

연구	분석 대상	표본 규모	분석 자료	경력 경로 유형
김성남, 최수정 (2012)	특성화고 및 일반고 졸업자	4,000명	KEEP Ⅰ 1차(2004)~ 7차(2009)	① 대학 재학형 ② 고졸 후 지속적 미상형 ③ 고졸 후 취업형 ④ 전문대 및 미상 혼합형
박성재 (2014)	고등학교 졸업자	4,784명	노동패널 1차(1998)~ 11차(2008)	① 졸업 후 뒤늦은 정규직 진입형 ① 짧은 임금근로 후 비임금 전환형 ② 비경활 지속 후 뒤늦은 정규직 입사형 ② 정규직 유지형 ③ 상시직 이직 후 비경활 전환형
김성남, 하재영 (2018)	특성화고 및 일반고 졸업자	464명	KEEP Ⅰ 2차(2005)~ 12차(2015)	① 미상형 ② 정규직형 ③ 불안정 정규직형 ④ 실업 및 비경제활동형 ⑤ 자영업형

〈표 계속〉

연구	분석 대상	표본 규모	분석 자료	경력 경로 유형
김진모 외 (2018)	직업계고 졸업자	412명	KEEP Ⅰ 3차(2006)~ 12차(2015)	① 대기업 정규직형 ② 중소기업 정규직형 ③ 불안정 고용형 ④ 4년제 대학 진학형
류지은 외 (2022)	직업계고 졸업자	237명	KEEP Ⅰ 1차(2004)~ 12차(2015)	① 첫 일자리 유지형 ② 직무 변화형 ③ 지속적 이동형 ④ 이직 후 유지형
		862명	KEEPⅡ 1차(2016)~ 5차(2021)	① 저임금 일자리 이동형 ② 첫 일자리 유지형 ③ 직무 이동형
류지은, 서예린 (2023)	마이스터고 졸업자	915명	KEEPⅡ 1차(2016)~ 5차(2021)	① 일-학업 병행형 ② 노동시장 이탈형 ③ 상용직 유지형 ④ 병역 후 취업형
	특성화고 졸업자	2,154명		① 고용 불안정형 ② 미고용 병역 이행형 ③ 상용직 유지형 ④ 전문대학 진학형 ⑤ 4년제 대학 진학형

주: 선행연구에서의 경력 경로 유형은 직업계고 졸업자를 중심으로 제시함.

이를 통해 직업계고 졸업자의 다양한 경력 경로 유형이 제시되었는데, 김성남과 최수정(2012)은 특성화고 졸업자의 경로를 '대학 재학형', '고졸 후 취업형' 등 4가지 유형으로 분류하였고, 박성재(2014)는 취업 및 고용상태 전환을 중심으로 '정규직 유지형', '비임금 전환형' 등 5가지 유형을 도출하였다. 이후 김진모 외(2018)는 직업계고 졸업자의 경력 경로를 '대기업 정규직형', '불안정 고용형' 등으로 확장했으며, 류지은 외(2022)는 2005년과 2018년 졸업자, 그리고 류지은과 서예린(2023)은 마이스터고·특성화고 졸업자 각각의 경로를 다층적으로 분석하였다. 이들 연구에 따르면, 직업계고 졸업자

의 경력 경로는 구조적으로 불안정하며, 개인의 선택뿐만 아니라 산업 및 노동시장 구조, 병역 이행 등 외부 요인의 영향을 크게 받는 것으로 나타난다. 선행연구를 토대로 직업계고 졸업자의 경력 경로가 갖는 주요 특징을 살펴보면 다음과 같다.

첫째, 직업계고 졸업자는 졸업 직후 노동시장에 조기 진입하는 경향이 뚜렷하나, 상당수가 낮은 고용안정성과 고용의 질 문제를 겪고 있다. 김성남과 최수정(2012)은 '고졸 후 취업형'을 통해 조기 취업 경향을 확인했으며, 김진모 외(2018)는 '중소기업 정규직형', '불안정 고용형' 등 고용의 질 차이를 반영한 유형을 제시하였다. 류지은 외(2022) 또한 '저임금 일자리 이동형' 경로를 통해 고용의 질적 한계를 지적하였다. 이는 직업계고의 조기 취업 구조가 단기적 성과에는 기여할 수 있지만, 장기적인 고용안정성 확보에는 제약이 있음을 시사한다. 이와 관련해 류지은 외(2022)는 안정적인 일자리로의 진입이 안정적인 경력개발의 전제 조건이라고 제시하기도 했다.

둘째, 진학을 통한 경력 전환 시도는 직업계고 졸업자에게 중요한 경력 전략 중 하나로 나타나는 것으로 보인다. 김성남과 최수정(2012)의 '대학 재학형', 김진모 외(2018)의 '4년제 대학 진학형', 류지은과 서예린(2023)의 '전문대학 진학형', '4년제 대학 진학형'은 많은 직업계고 졸업자들이 취업 대신 진학을 선택하고 있음을 보여 준다. 이는 적절한 취업처의 부재나 도피성 진학에 의한 것일 수 있으나, 류지은과 서예린(2023)에서 나타난 '일-학업 병행형'과 같이 진학을 통해 상향 이동을 위한 토대를 마련하고자 하는 의도도 있는 것으로 판단된다. 이러한 결과는 직업계고 교육이 후학습과 연계될 수 있는 이행 구조를 마련할 필요성을 강조하는 동시에, 후진학 경로의 사회이동 기능에 대한 논의가 필요함을 시사한다.

셋째, 직업계고 졸업자의 경력 경로는 직무나 직장을 빈번히 전환하는 특성을 보인다. 류지은 외(2022)는 '지속적 이동형', '직무 변화형'을 제시하며 초기 경력에서의 반복적 이직을 확인하였고, 박성재(2014)도 '상시직 이직 후 비경제활동 전환형' 유형을 통해 고용의 불연속성을 보여 주었다. 이는 직무 적응 실패, 근로환경의 열악함, 전공-직무 간 불일치 등 다양한 요인이 경력 불안정성에 영향을 미친다는 점을 보여 준다. 경력 경로의 이러한 불안정성은 하향 이동의 가능성을 내포하고 있다는 점에서 단순히 개인의 문제로 환원될 수 없으며, 노동시장 구조와 직무 배치의 질에 대한 정책적 개선이 필요하다는 함의를 제공한다.

넷째, 직무나 직장의 변동에서 더 나아가, 일정 비율의 졸업자는 노동시장에서 장기적으로 이탈하거나 비경제활동 상태에 머무르는 것으로 나타난다. 김성남과 하재영(2018)은 '실업 및 비경제활동형'과 '미상형'을 통해 경력단절을 강조하였으며, 박성재(2014) 역시 '비경제활동 지속형'을 제시하였다. 최근 연구인 류지은과 서예린(2023)은 '노동시장 이탈형'을 통해 이 현상을 재확인하였다. 이러한 결과는 경력 경로의 단절 가능성이 직업계고 졸업자에게 구조적으로 내재되어 있음을 보여 주며, 고용 이탈 시 재진입을 유도하는 정책 설계가 중요함을 시사한다.

다섯째, 일부 졸업자는 초기 취업 이후 일정 수준 이상의 고용안정성을 확보하며 장기적으로 경력을 유지하는 것으로 나타난다. 박성재(2014)의 '정규직 유지형', 김진모 외(2018)의 '대기업 정규직형', 류지은 외(2022, 2023)의 '첫 일자리 유지형', '상용직 유지형'이 이에 해당한다. 비율은 높지 않지만, 해당 유형은 직업계고 졸업자의 안정적 경력 경로와 긍정적 사회이동의 가능성을 보여 준다.

이상의 직업계고 졸업자의 경력 경로에 관한 논의를 종합하면, 직업계고 졸업자의 경력 경로는 단일하고 직선적인 흐름을 갖기보다는, 이직·이탈·후진학·직무전환 등 다양한 전환점이 존재하는 복합적이고 이질적인 경로로 구성되어 있다. 이에 더해 직업계고 졸업자들의 사회이동이 다양한 형태, 즉 상향 이동과 하향 이동이 복합적으로 나타나고 있음을 알 수 있다.

그렇다면 직업계고 졸업자의 사회이동에 관한 논의는 어떠한가? 직업계고 졸업자의 사회이동은 단순히 졸업 직후의 취업 여부에만 국한되지 않는다. 이는 부모의 사회경제적 지위로부터 출발해, 노동시장 내에서의 지위 상승 가능성, 고용의 질, 소득수준, 그리고 계속 교육 기회와의 연계 등 다양한 요소들이 중첩된 결과로 나타나는 장기적이고 누적적인 과정이라고 볼 수 있다. 직업계고 졸업자의 사회이동에 관한 국내 선행연구는 많지 않으나, 우리나라의 경우 직업계고에 진학하는 경로 자체가 구조적으로 불리한 위치에 놓여 있다는 점에서 직업계고 졸업자의 사회이동을 긍정적으로 기대하기 어려워 보인다. 남재욱 외(2019)는 이러한 문제를 실증적으로 보여 준 바 있다. 이들은 지위획득모형을 토대로 부모-자녀 간의 계층 이동을 분석하였는데, 상향 이동보다 하향 이동이 더 빈번하게 발생하고 있으며, 특히 부모의 소득분위가 낮을수록 이 같은 대물림 경향은 더욱 심화된다는 사실을 확인하였다. 남재욱 외(2019)는 이러한 결과의 원인을 직업교육의 내용보다는, 직업교육이 사회적으로 낮은 위계에 위치해 있다는 인식, 즉 직업계고에 대한 서열화된 시각에 두고 있다. 이는 직업교육이 계층 상승을 실현하는 교육이 아닌, 사회구조 내의 하층 고정화 메커니즘으로 작동할 수 있음을 시사한다.

이와 같은 경향은 독일, 미국 등 주요 직업교육 선진국에서도 유사하게 나타나며, 직업교육이 불평등 해소 수단이 되기 어렵다는 점을 보여 주는

다양한 국제 연구가 존재한다. Shavit와 Muller(2000)는 13개국의 교육 데이터를 메타분석한 연구에서, 직업교육 이수자는 일반교육 이수자보다 실업률은 낮지만, 직업적 위신은 전반적으로 낮은 상태에 머무르는 경향이 나타난다고 제시하였다. 특히 도제 기반의 직업교육 시스템이 정착된 독일조차도 이러한 불평등을 해소하지 못하고 있다는 점은 시사하는 바가 크다. 이는 직업교육이 실업 방지와 같은 기능적 측면에서는 일정 역할을 하더라도, 계층 상승으로 이어지는 실질적 사회이동 경로로는 기능하기 어렵다는 입장을 지지한다(Arum & Shavit, 1995). Protsch와 Solga(2016) 또한 독일의 직업교육제도가 외형적으로는 보편적인 것처럼 보이지만, 실제로는 내부적으로 강한 계층화를 내포하고 있다고 지적한다. 특히 사회경제적 취약계층이나 학업성취도가 낮은 학생은 직업교육 내에서도 노동시장 진입 가능성이 낮은 경로에 배치될 가능성이 높으며, 성별 분업 구조에 따라 여성은 서비스업 등 저임금 직군에 집중되는 구조적 불평등도 지속되고 있다고 평가했다. 이처럼 직업교육이 사회적 안전망으로 기능할 수는 있으나, 오히려 교육 내부의 구조가 사회이동을 제한하는 방식으로 작동할 위험도 있다는 것이다.

한편 Bartlett(2009)는 산업구조 변화로 고숙련 유연 인력을 선호하는 고용시장이 확장됨에 따라 전통적인 직업교육의 경쟁력이 약화될 수 있다고 분석하기도 했다. 그러나 그는 동시에 직업교육이 저소득층, 여성, 소수자 등 사회경제적 약자 층에게는 일정 수준의 노동시장 진입 발판을 제공하는 교육이라는 점도 강조한다. 따라서 직업교육 자체를 폐지하거나 과소평가할 것이 아니라, 이를 평생교육과 연계해 유연한 경력 전환이 가능한 시스템으로 재편해야 한다는 입장을 취한다. 직업교육이 특정 직군에 국한되는 것이 아니라, 장기적으로 변화하는 직무 환경에 적응할 수 있는 기초

를 제공해야 한다는 점에서 경력 이행의 탄력성과 지속성 확보가 중요하다는 것이다.

이와 같은 국내외 선행연구에서의 논의는 직업계고 졸업자의 사회이동이 구조적으로 제약되어 있다는 점에 공통된 문제의식을 제기한다. 직업교육은 실업 예방과 초기 고용 측면에서는 일정한 효과를 발휘할 수 있지만, 직업적 위신, 소득 상승, 직무 전환 등의 측면에서는 한계가 분명하다. 특히 직업교육이 사회구조적 불평등의 재생산 가능성을 내포하고 있다는 점에서, 구조적 한계의 개선을 위한 정책적 대응과 더불어 직업계고 졸업자의 사회이동에 대해 새로운 관점에서의 접근이 필요하다고 볼 수 있다.

제4절 요약 및 시사점

본 장에서는 사회이동의 개념, 직업계고의 역할과 변천, 직업계고 졸업자의 사회이동 관련 정책과 현황을 살펴봄으로써 사회이동을 위한 직업계고의 역할에 대해 논의의 맥락을 파악하고 시사점을 얻고자 하였다.

1. 요약

사회이동(social mobility)은 사회적 위계체제 내에서 한 개인이나 집단이 하나의 사회적 위치(계층)에서 또 다른 사회적 위치(계층)로 이동하는 현상을 의미한다. 사회이동은 사회이동의 방향, 이동이 이루어지는 시간적 주기, 이동의 주체 등 기준에 따라 여러 유형으로 분류된다. 대표적으로 방향에 따라 수평적 이동과 수직적 이동으로 구분되고, 시간적 주기에 따라 세대 간 이동과 세대 내 이동으로, 그리고 이동 주체에 따라 개인적 이동과 사회적 이동(다시 구조적 이동과 순환 이동으로 구분됨)으로 구분된다. 오늘날 학교는 학생이 일의 세계로 나갈 수 있도록 준비시키고 자격을 부여함으로써 사회적 선발과 지위 배분에서 중요한 매개체로서 작동하고 있다. 이러한 점에서 교육과 일의 상호 관련성은 한층 더 높아지고 있다.

이에 따라 산업현장에 필요한 전문 기술과 지식을 갖춘 인력 양성을 교육목적으로 하는 직업계고 차원에서 사회이동의 개념은 더욱 중요한 의미를 갖는다. 실제로 최근 발표된 「사회이동성 개선방안」(관계부처합동, 2024. 5. 1.)에서도 사회이동성 개선방안으로 직업교육의 중요성을 언급하고 있어, 이는 직업교육이 사회이동을 도울 수 있는 하나의 정책 도구(수단)로서 직업교육의 가능성을 보여 주는 것이라고 할 수 있다.

따라서 직업교육과 사회이동의 관계에 대한 정책, 현황, 성과, 논의 등을 통해 직업계고 졸업자의 사회이동에서의 첫 일자리와 이후 이행 과정의 중요성이 확인된다. 아울러 장기적 관점의 필요성, '괜찮은 일자리'에 대한 사회적 인식이 점차 변화하고 있다는 점(삶의 질, 사회적 가치, 자아실현의 인식 강화)에서 사회이동을 보다 복합적 관점에서 접근할 필요가 있음이 확인되었다. 이러한 맥락에서 본 연구에서는 직업교육의 특수한 맥락을 고려하여 사회이동을 "단순한 개인이나 집단의 사회적 위치 변화에 그치지 않고, 지속적인 역량 개발과 성장을 통해 괜찮은 일자리를 얻고 지역사회 사회 구성원으로 안착해 가는 과정"으로 정의하였다.

직업계고의 역할과 변천 과정을 살펴보면, 직업계고는 기본적으로 사회·국가적으로 필요한 산업인력을 양성·공급하는 역할과 함께 개인적으로 직업생활을 할 수 있도록 지원하는 역할을 담당해 왔으나(김창호, 2002), 직업교육의 기능은 고정된 것이 아니라 교육을 둘러싼 환경의 변화에 따라 지속적으로 조정되고 재조정되어 왔다.

요약하면, 제1차(1946)부터 제3차(1981) 교육과정기에 실업계고는 주로 산업별 기능인 양성을 위한 국가 인재 공급체계로서의 역할에 집중했으며, 실기·실습 중심의 교육이 강조되었다. 이후 제4차(1981)부터 제6차(1997) 교육과정기에는 산업 변화에 대한 대응력과 기초학습 능력의 중요성이 부각되면서 보통교과 비중 확대와 교육내용의 전이 가능성 확보가 핵심이 되었다. 제7차 교육과정 이후(1997~2015)에는 실업계고 교육의 완성교육적 성격과 계속교육적 성격이 병존하는 구조로 전환되었으며, 이로써 고졸 취업 이후 진학과 경력개발을 병행할 수 있는 진로 다변화의 기반을 마련하였다. 2015 개정 교육과정과 2022 개정 교육과정에서는 국가직무능력표준(NCS) 기반의 직무 중심 교육이 정착되고, 고교학점제 도입을 통해 산업현장성과 학습자

중심 진로 설계의 균형이 본격적으로 모색되었다.

즉 교육과정을 통해 본 직업계고의 역할 변화는 종국교육-계속교육-병행-선취업-선취업(맞춤형)으로 요약할 수 있다. 이러한 직업계고의 역할은 최종적으로 중등교육단계 고등학교로서의 역할과 직업교육기관으로서의 역할, 그리고 지역교육기관으로서 역할 등 다층적으로 구성되어 있었다.

직업계고 졸업자의 사회이동에 관한 정책은 직업교육의 계속교육 역할을 전환시켜 산업현장 맞춤형 교육의 중요성을 강조하고, 직업계고 졸업자의 성장경로로서 선취업을 강조하기 시작한 이명박 정부에서부터 살펴볼 수 있다. 그리고 이러한 정책은 그간의 성장경로에 관한 연구를 기반으로 직업역량 개발 지원, 취업 지원, 경력개발 지원, 사회 안착 지원, 학습기회 보장 지원과 같은 영역으로 구분해 볼 수 있다. 이에 따라 정부별 직업계고 졸업자의 사회이동 지원 정책을 요약해 보면 다음과 같다.

먼저, 이명박 정부는 직업교육 중점을 취업으로 전환하였다. 마이스터고 육성, 산학협력 강화, 선취업·후진학 체계 구축 등 제도적 기반을 통해 직업계고 졸업자의 안정적인 경력 출발과 장기적 성장가능성을 동시에 꾀하려는 시도가 있었다. 박근혜 정부는 '고졸 취업' 개념을 중심으로 조기 입직과 현장 중심 교육 강화를 통해 능력중심사회 구현을 추구하였다. 도제식 직업교육 도입, NCS 기반 교육과정 확대 등 학교 교육과정 개선을 통해 직업계고의 현장성을 높이고자 하였으나, 다만 직업계고 내 교육체제 개선에 집중됨에 따라 졸업 이후의 성장 경로를 구조적으로 설계하는 데에는 한계가 있었다. 문재인 정부는 '고졸 취업'을 학생의 생애 전반에 걸친 성장 경로의 일부로 재개념화하고, '취업 전-취업 시-취업 후'의 전 주기를 아우르는 통합적 지원 체계를 구축하고자 하였다. 즉 경력개발과 자립 지원을 중시하는 방향으로 전환된 것으로, 고졸자의 후학습과 사회적 안착을 위한 재정적·제

도적 기반 마련을 위해 보다 적극적인 노력을 기울였다는 점에서 의의를 지닌다. 마지막으로 윤석열 정부는 일자리 발굴, 기업 참여 유도, 사회 안착 및 후학습 보장 등 일부 정책 영역에서는 구체적인 지원 방안이 이전 정부에 비해 상대적으로 제한적으로 제시되었다는 점에서 한계가 있지만, 협약형 특성화고 육성과 첨단산업 분야 마이스터고 확대를 통해 지역 및 산업 수요에 기반한 직업교육의 현장성과 취업성과를 제고하고자 했다는 점에서 특징이 있다.

즉 직업계고 졸업자의 사회이동 지원 정책은 '고졸 취업'이라는 목적에 입각하여 직업계고 내부의 교육기능 강화에서부터 경력 경로 설계를 넘어, 후학습 및 사회적 안착에 이르기까지 확대되었다고 정리할 수 있다.

이상의 직업계고 역할 변화와 사회이동 지원 정책의 변화 속에서 살펴본 직업계고 졸업자의 진로 및 경력 경로의 현황을 요약하면 다음과 같다. 먼저 직업계고 졸업자의 졸업 후 진로는 이명박 정부 이후 2017년까지 순취업률은 증가하고 진학률은 감소하였으며, 그 이후 현재에 이르러서는 반대로 순취업률은 감소하고 진학률은 증가하는 것으로 나타났다. 특히 눈여겨볼 만한 점은 직업계고 졸업자의 진로 선택이 점차 양극화되는 모양새를 보이고 있다는 것이다. 즉 전체 보험가입자 수 중 중소기업 취업자 비율은 감소하는 반면, 상대적으로 대기업 취업자 비율은 증가하는 추세를 보인다는 것이다. 진학 역시 유사한 특성을 보여 전문대학 진학보다 4년제 대학을 선택하는 경향이 증가하고 있다. 이는 직업계고 졸업자들은 취업 시 더 안정적인 일자리를 선호하고, 소규모 기업으로의 취업보다는 진학을 선택하며, 진학 시에는 4년제 대학을 선호하는 현상으로 정리할 수 있다. 이는 최종적으로 직업계고 졸업자의 졸업 후 진로 선택이 안정적인 일자리 추구와 고학력 추구로 나뉘는 양상을 보인다는 점을 보여 준다.

직업계고 졸업자의 경력 경로를 살펴보기 위해 다양한 선행연구를 검토해 보면 다음과 같은 특징과 시사점을 얻을 수 있다. 첫째, 직업계고 졸업자는 졸업 직후 노동시장에 조기 진입하는 경향이 뚜렷하나, 상당수가 낮은 고용안정성과 고용의 질 문제를 겪고 있다. 둘째, 진학을 통한 경력 전환 시도는 직업계고 졸업자에게 중요한 경력 전략 중 하나로 나타나는 것으로 보인다. 셋째, 직업계고 졸업자의 경력 경로는 직무나 직장을 빈번히 전환하는 특성을 보인다. 넷째, 직무나 직장의 변동에서 더 나아가, 일정 비율의 졸업자는 노동시장에서 장기적으로 이탈하거나 비경제활동 상태에 머무르는 것으로 나타난다. 다섯째, 일부 졸업자는 초기 취업 이후 일정 수준 이상의 고용안정성을 확보하며 장기적으로 경력을 유지하는 것으로 나타난다. 즉 직업계고 졸업자의 경력 경로는 단일하고 직선적인 흐름을 갖기보다는, 이직·이탈·후진학·직무전환 등 다양한 전환점이 존재하는 복합적이고 이질적인 경로로 구성되어 있으며, 상향 이동과 하향 이동의 다양한 형태의 사회이동이 복합적으로 나타나고 있음을 의미한다.

즉 직업계고 졸업자의 사회이동은 취업의 성공여부로 국한될 수 없다. 이들은 이직, 이탈, 후진학, 직무 전환 등 다양한 전환점을 기점으로 상향과 하향이 중첩된다. 그러나 장기적 관점에서 직업계고 졸업자는 사회이동은 불리한 위치에 있다. 즉 직업교육이 계층 상승을 실현하는 교육이 아닌, 사회구조 내의 하층 고정화 메커니즘으로 작동할 가능성이 있다. 따라서 직업교육이 지니고 있는 사회구조적 불평등 재생산 가능성을 극복하기 위해서는 정책적 대응과 함께 직업계고 졸업자의 사회이동을 새롭게 조망하는 관점에서의 접근이 필요하다고 볼 수 있다.

2. 시사점

이상의 사회이동과 직업계고의 역할에 대한 고찰을 통해 다음과 같은 시사점을 얻을 수 있다.

첫째, 직업계고 졸업자의 사회이동 기대 수준은 상승하고 있다. 직업계고의 규모가 감소하는 현상과 우리 사회의 교육수준 기대에 관계, 점차 양극화되는 직업계고 졸업자의 진로 동향은 직업계고에 진입하는 학생과 졸업자들의 사회이동 기대 수준이 상승하고 있음을 보여 준다. 즉 직업계고에 진입하는 학생들은 보다 안정적인 일자리와 고학력을 추구하는 등 직업교육을 통한 상향적 사회이동을 기대하고 있다.

둘째, 직업계고의 역할은 사회 변화에 대응하며 점진적으로 재구성되어야 한다. 직업계고의 역할과 변천에서 확인할 수 있듯이 직업계고의 역할은 외부 환경의 변화와 교육에 대한 사회적 요구의 조율 과정 속에서 이루어져 왔다. 따라서 저출생과 같은 인구구조 변화, 과학기술의 발전에 따른 산업환경의 변화와 더불어 우리 사회의 교육적 기대를 함께 고려하는 관점에서 점진적으로 조율하며 재구성해야 한다.

셋째, 사회구조적 불평등 재생산을 방지하기 위한 직업교육 정책 강화가 필요하다. 우리 사회의 교육적 기대와 직업계고에 대한 학생의 인식은 사회구조적 불평등 재생산 사례의 축적을 통해 형성될 수밖에 없다. 즉 직업계고 졸업 이후의 노동시장 경험과 경력 성장 양상이 누적되고, 이는 결국 직업계고에 대한 사회적 인식과 교육 선택에 결정적인 영향을 미치게 된다. 특히 그간의 직업계고 정책 영역의 지속적 확장 속에서도 사회이동 관련 지표의 개선이 확인되지 않은 만큼, 사회 이동에 한층 더 초점을 둔 정책 마련이 필요하다.[17]

넷째, 직업계고의 역할은 '고졸 취업'에서 사회이동 강화를 중심으로 전환하여 재정립될 필요가 있다. 그간의 직업교육 정책들은 주로 '고졸 취업'에 초점을 맞추어 왔다. 이는 직업교육 정책의 정책 대상을 구체화했다는 점에서 의의가 있으나[18], 실제 직업계고 졸업자의 경력 경로가 전환적, 복합적인 특성을 갖고 있다는 점에서 한계가 있다. 즉 직업계고 졸업자를 지원하기 위한 초점 현상을 취업으로 한정 짓는 것은 이들의 성장 경로 특성을 고려하지 못한다는 점에서 한계를 갖는다. 따라서 보다 장기적이고 포괄적 관점인 사회이동을 중심으로 직업계고의 역할을 재정립할 필요가 있다.

다섯째, 직업계고의 다층적 역할에 대한 조율이 필요하다. 직업계고가 수행하는 다양한 역할이 교육과정과 정책 전반에 중첩되어 있다. 직업계고는 일반 교육기관으로서의 성격, 직업훈련교육기관으로서의 성격, 지역사회 교육기관으로서 성격 등 다층적 역할을 지니고 있다. 이는 필연적으로 각 역할 간의 균열과 긴장이 발생할 가능성을 내포한다. 그리고 이러한 균열과 긴장은 필연적으로 직업계고의 역할 혼란과 맞물려 나타날 수 있다. 따라서 오늘날 다층적으로 존재하는 직업계고의 역할을 살펴볼 때, 역할 간 균형을 고려한 조율과 역할 정립이 필요하다.

정리하면 직업계고는 고졸 취업 중심의 관점을 넘어, 보다 포괄적이고 장기적인 관점에서 사회이동을 지원하는 교육기관으로 재정립될 필요가 있다.

---

17) 더불어 윤석열 정부의 직업교육 정책에서 사회이동 관련 정책 영역이 축소되는 상황을 고려할 때, 청년세대 전반의 어려움이 가중되는 상황에서 직업계고 졸업자를 위한 학교 외부의 맞춤형 지원 정책을 기대하기는 쉽지 않다. 이에 학교를 중심으로 직업계고 졸업자의 사회이동성을 강화하기 위한 정책을 강화하고, 직업계고의 역량을 뒷받침하기 위한 정책적 지원을 확대하여 직업교육 내부에서부터 직업계고 졸업자에 대한 사회이동 지원 역할을 강화할 필요가 있다.

18) 더욱이 '고졸 취업'이라는 정책 대상의 구체화는 우리나라의 청년에 대한 광범위한 정책 지원 사이에서 오히려 특수 대상으로 존재하게 된다는 점에서 한계가 있다. 더욱이 최근 직업교육을 통한 취업자가 증가하지 않는 상황에서 고졸취업자라는 정책 범위는 더욱 한계가 커질 수밖에 없는 상황이다. 즉 고졸 취업 중심의 관점은 그간 확대되는 직업계고 졸업자의 진학 확대라는 현실을 부정적으로 인식하게 만들고, 나아가 직업계고의 역할과 정당성에 대한 의구심을 불러일으킨다는 점 역시 고려해야 한다.

이를 위해 다층적인 역할 간 균형을 조율하고, 재학 중 졸업 이후의 경력 경로를 충분히 대비할 수 있도록 지원하며, 졸업 이후까지 이어지는 실질적 지원 체계를 강화하는 방향으로 정책 전환이 요구된다.

제3장

사회이동을 지원하는 직업계고 운영 분석

제1절 직업계고 운영 사례 분석 개요
제2절 직업계고의 사회이동 지원 현황
제3절 성공적인 사회이동 지원을 위한 핵심 요인
제4절 사회이동을 위한 직업계고의 과제와 필요 지원
제5절 요약 및 시사점

제3장 사회이동을 지원하는 직업계고 운영 분석

제1절 직업계고 운영 사례 분석 개요

중등 직업교육 졸업자의 사회이동을 강화하기 위한 직업계고의 역할과 그 가능성, 방향을 탐색하고, 이를 효과적으로 지원할 수 있는 정책 방안을 모색하기 위해 직업계고 졸업생 계속 지원 모델 개발 사업(고졸자 후속관리 지원 모델)(교육부, 2020. 1.; 중앙취업지원센터, 2025. 2.)[19]을 추진하고 있는 3개 직업계고를 선정하여 사례 조사를 실시하였다. 면담 대상은 사회이동 지원 역할과 직접적인 관련이 있는 다양한 학교 구성원으로 선정하여 다각적인 시각을 확보하고자 하였다. 구체적으로 학교의 전반적인 운영 방향과 전략적 의사결정을 파악하기 위해 학교관리자(교장, 교감)를, 교육과정 운영 및 진로·취업 지도의 실제적 경험과 어려움을 분석하기 위해 교사(취업부장, 학과부장, 담임교사 등)를, 그리고 교육 프로그램의 실제 수혜자로서 수요자 관점의 경험과 인식을 확인하기 위해 재학생(2, 3학년)을 면담 대상으로 구성하였다. 이처럼 사회이동 지원에 대한 풍부한 경험과 다층적인 인

19) 해당 사업은 '졸업생 계속 지원 모델 개발 사업'이라는 명칭으로 시작되었으나(교육부, 2020. 1.), 2022년 이후 '고졸자 후속관리 지원 모델'로 명칭이 변경되었으며, 2025년 신규 학교를 선정하면서도 동일한 명칭이 사용되었다(중앙취업지원센터, 2025. 2.).

식을 확인할 수 있도록 직업계고 교육 현장에 대한 이해도를 보유한 총 30명을 연구 대상으로 선정했으며, 면담 참여자의 구체적인 정보는 〈표 3-1〉과 같다.

〈표 3-1〉 면담 참여자 정보

소속	연번	구분	직급	이름	방법	면담 일자
마이스터고	1	관리자	교장	A	개인	'25. 9. 17.
	2	교사	산학협력부장	B	개인	
	3	교사	학과부장	C	개인	
	4	교사	전자과부장	D	개인	
	5	학생	2학년 학생 3명	E	집단	
	6	학생	3학년 학생 3명	F	집단	
특성화고	7	관리자	교감	G	개인	'25. 9. 24.
	8	교사	취업부장	H	개인	
	9	교사	고졸사업 담당교사	I	개인	
	10	교사	진학부장	J	개인	
	11	학생	2학년 학생 3명	K	집단	
	12	학생	3학년 학생 3명	L	집단	
특성화고	13	관리자	교장	M	개인	'25. 9. 25.
	14	관리자	교감	N	개인	
	15	교사	산학협력부장	O	개인	
	16	교사	전문교육부장	P	개인	
	17	학생	2학년 학생 3명	Q	집단	
	18	학생	3학년 학생 3명	R	집단	

주: 개인정보 보호를 위해 소속 및 직급은 일반적인 범주로 축약하여 제시함.

모든 면담은 대면으로 진행되었으며, 개별 면담 또는 3명이 함께 참여하는 소집단 면담으로 이루어졌다. 면담을 시작하기에 앞서 연구의 목적, 면담 개요, 연구윤리에 대한 사전 안내를 했으며, 모든 면담의 내용은 참여자의 동의하에 녹음을 진행하여 분석에 활용하였다. 면담은 2025년 9월 17~25일까지 약 2주간에 걸쳐 이루어졌으며, 면담의 주요 내용은 1) 직업계고의 사회이동 지원 성과 및 현황에 대한 인식, 2) 사회이동 지원을 위한 교육과정 운영 및 직무역량 개발, 3) 학생 진로설계 및 취업 지원 체계, 4) 졸업 이후 후속 관리 및 후학습 연계 지원, 5) 한계 및 정책적 제언 등 크게 5가지 영역으로 구성되었다.

면담 조사 결과는 주제 분석(thematic analysis)을 실시하여 주요 분석 결과를 도출했으며, 이를 통해 직업계고의 역할을 진단하고 향후 졸업자의 사회이동을 강화하기 위해 필요한 지원 방향 등을 파악하고자 하였다. 이를 토대로 '직업계고의 사회이동 지원 현황', '성공적인 사회이동 지원을 위한 핵심 요인', '사회이동을 위한 직업계고의 과제와 필요 지원'으로 구분하여 정리하였다.

제2절 직업계고의 사회이동 지원 현황

본 절에서는 면담을 통해 핵심적으로 파악된 직업계고의 사회이동 지원 사례를 요약적으로 분석하여 제시하였다. 이를 통해 현재 우수 직업계고에서 사회이동을 위해 어떠한 지원을 하고 있는지에 대한 현황과 인식을 확인하고, 사회이동 지원을 위한 직업계고의 애로사항을 파악하고자 하였다. 분석 내용은 크게 1) 직업계고의 사회이동 지원 사례, 2) 졸업 이후 사회진출 주요 성과, 3) 사회이동 지원을 위한 한계점으로 구분하여 제시하였다.

1. 직업계고의 사회이동 지원 사례

사례 학교들은 학생들의 성공적인 사회이동을 지원하기 위해 학교 운영 전반에 걸쳐 다각적인 노력을 기울이고 있었다. 이러한 지원 사례들은 진로 탐색 및 동기 부여, 정규 교육과정을 통한 통합적 역량 개발, 방과후 활동을 통한 직무 역량 강화, 체계적 취업 준비, 장기적 경력 설계를 위한 후학습 연계, 졸업생 지속 지원이라는 6가지 영역으로 구분하여 살펴볼 수 있다.

가. 진로 탐색 및 동기 부여

면담 결과, 학생들의 성공적인 사회이동은 입학 초기 단계에서 구체적인 진로 목표를 설정하고 높은 학습 동기를 부여받는 것에서부터 시작된다는 인식이 공통적으로 나타났다. 특히 교사의 일방적인 지도보다, 학생들이 직접 보고 느끼며 스스로 목표를 설정하게 만드는 '경험적 기제'가 결정적인 역할을 하고 있었다. 사례 학교들은 이러한 경험적 기제를 제공하기 위해

‘졸업생 선배와의 만남’과 ‘또래 및 선후배’와의 긍정적인 상호작용을 적극적으로 활용하고 있었다.

세 학교 모두 ‘선배와의 대화’ 또는 ‘홈커밍데이’와 같은 현직에 있는 졸업생들과의 교류 프로그램을 가장 효과적인 진로 지도 활동으로 꼽았다. 교사들은 학생들이 교사의 조언보다 현직에 있는 선배의 생생한 경험담을 통해 더 강력한 현실감과 목표 의식을 갖게 된다고 평가했다(G 관리자, M 관리자). 학생들 역시 불과 몇 년 차이 나지 않는 선배들의 성공 및 실패 경험담을 통해 막연했던 기업 정보를 구체화하고, 비슷한 조건의 선배 사례를 보며 ‘나도 할 수 있다’는 자신감을 얻는다고 응답했다(K 학생 그룹, Q 학생 그룹). 이러한 효과성에 우수 직업계고들은 졸업생이 참여하는 행사를 통해 학교의 중요한 전통으로 만들어 가거나, 새로운 프로그램들을 계획하고 있었다.

> 실제로 취직하신 선배님께서 1년에 몇 번 정도 오셔가지고 자기 기업에 대한, 이제 정보 … [중략] … 저랑 내신이 비슷한 선배님들 취업하신 데가 이제 예금보험공사 이런 데가 있었어요. 그래 가지고 좀 더 이 선배님들의 내신을 직접적으로 알 수 있으니까, 내가 어느 정도까지 취업할 수 있을지 가늠이 된다.
>
> (K학생 그룹 / 특성화고)

> 학생들한테는 선배들의 영향이 굉장히 크더라고요. 네, 그래서 포스코 선배가 너무 멋있으면 자기도 포스코가 가고 싶고 … [중략] … 그 선배 동아리의 선배들의 말이 어떨 때는 선생님들보다도 더 크게 작용을 하더라고요.
>
> (C교사 / 마이스터고)

또한 학생들은 또래 및 선후배와의 관계 속에서 진로에 대한 동기를 크게 부여받는 것으로 나타났다. 또한 함께 생활하는 친구들과의 건전한 경쟁의식이 학습 동기를 높이는 중요한 요인으로 작용했다(E학생 그룹). 동아리 활동을 통해 형성된 선후배 관계는 비공식적이지만 매우 효과적인

멘토링 채널로 기능하고 있었다. 이는 공식적인 프로그램을 넘어, 학교가 학생들 간의 긍정적 상호작용을 촉진하는 '사회적 환경'을 조성하는 것 자체가 중요한 진로 지원 사례임을 보여 준다.

> 전반적으로 만족하고 있습니다. 기숙사 생활과 전공 수업이 잘 맞아 즐겁게 다니고 있고, 친구들과 함께 생활하다 보니 자연스럽게 경쟁심도 생겨 더 열심히 공부하게 됩니다. 그 결과 여러 자격증도 취득할 수 있었습니다.
>
> (E학생 그룹 / 마이스터고)

나. 정규 교육과정을 통한 통합적 역량 개발

면담에 참여한 교사와 관리자들은 성공적인 사회이동을 위해서는 기술적 숙련도인 '직무역량(Hard Skills)'과 함께 원만한 직업생활을 위한 '핵심역량(Soft Skills)'이 통합적으로 개발되어야 한다는 데 깊이 공감하고 있었다. 학교 지원의 기본은 정규 교육과정을 통해 학생들이 산업현장에서 요구하는 기술적 역량을 갖추도록 하는 것이었으며, 학생들 또한 정규 수업이 실질적인 역량 강화에 도움이 된다고 인식하고 있었다.

> 수업 시간에 전공원리를 설명할 때 예시를 들어서 설명해 주시는 방법이 기억에 많이 남습니다. … [중략] … 특히 전기·전자 수업이 큰 도움이 됩니다. 또 G-VALUE UP 시험을 통해 배운 내용을 반복적으로 점검할 수 있어서 학습 효과가 오래 남는 것 같습니다.
>
> (E학생 그룹 / 마이스터고)

한편 면담 과정에서 공통적으로 강조된 것은 '인성 교육'이었다. 교사들은 기업이 신입사원에게 기대하는 것은 당장의 완벽한 기술이 아니라, 조직에 잘 융화되고 배우려는 의지를 가진 태도임을 분명히 인지하고 있었다. 이에 학교들은 인사 예절과 같은 기본 생활 교육을 특히 강조하는 것으로 나타났

다. 대표적인 사례로는 수업 시작과 끝에 '잘 배우겠습니다.', '잘 배웠습니다.'와 같이 배움에 대한 태도를 담은 구체적인 인사를 하도록 지도하고 있었다. 이는 "모든 사람에게 배울 점이 있다."라는 설립자의 교육 철학을 바탕으로 인사를 통해 보여지는 바른 태도가 원만한 조직 생활의 핵심 기반이 된다는 인식을 반영한 지도 방침이었다. 이 밖에도 단체 생활, 체육 활동, 학생 자치활동 등 학교생활 전반의 경험을 통해 학생들이 자연스럽게 협업 능력과 사회성을 체득하도록 이끄는 다양한 사례를 병행하고 있었다.

> 학생들이 하는 인사말이 '잘 배우겠습니다.' 그리고 '잘 배웠습니다.'입니다. '잘 배우겠습니다.'의 의미는 우리 학교 설립자 선생님이 만든 것인데, 수업을 잘 배우겠다는 의미도 있지만, 모든 사람에게는 배울 점이 있다. 그래서 항상 배우는 자세로 상대방을 대해라 이런 의미도 담겨 있습니다. … [중략] … 저도 이제 중소기업 사장님들이나 가끔 이제 뵈면 첫 번째로 하는 게 인성 지도예요. 우리 상업계든 공업계든 특성화고 애들이 어떤 업체에 갔을 때 잘한다고 인정을 받아야 … [중략] … 인성 지도가 잘 되어야지 가서도 인정을 받는 거죠.
>
> (G관리자 / 특성화고)

> 우리 학교에서 중요하게 생각하는 교육 지표는 인성, 창의력, 글로벌 인재입니다. 그중에서도 인성을 신경을 많이 써서 관내에서 우리 학교에 다닌다고 하면 바른 인성을 갖고 있다라는 평가를 받아요. … [중략] … 우리가 기계를 만지고 정비를 하지만, 직무 능력만큼 중요한 것은 인성이라고 생각합니다.
>
> (M관리자 / 특성화고)

다. 방과후 활동을 통한 직무 역량 강화

학생들의 직무역량을 실질적으로 심화시키는 핵심적인 역할은 방과후 수업이 담당하고 있었다. 정규 교육과정만으로는 자격증 취득이나 심화 학습에 한계가 있으므로, 교사들은 자발적으로 방과후 수업을 개설하여 학생들의

취업 경쟁력을 높이고 있었다. 학생들은 방과후 수업을 통해 성취감을 느끼고, 이는 다시 학습 동기로 이어지는 선순환 효과를 낳고 있었다.

> 저는 이제 자격증으로 관련으로 방과후를 듣고 있는데, 확실히 정규 수업 때 따는 것보다 훨씬 자격증 취득도 다른 친구들보다 빨리 할 수 있는 편이기도 하고, 그리고 확실히 약간 보충 수업 같은 느낌이다 보니까 훨씬 이해도도 빠른 것 같아요.
>
> (K학생 그룹 / 특성화고)

> 방과후 활동에서 '시스템 반도체' 반을 선택해 HDL을 배우고 있는데, 프로그래밍에 흥미가 있어 재미있게 참여하고 있습니다. 또 전자 프로젝트 같은 조별 활동을 통해 협업 경험을 쌓고 전공 실력도 키울 수 있었습니다.
>
> (E학생 그룹 / 마이스터고)

이러한 방과후 지원은 전공 관련 자격증뿐만 아니라, 공기업 및 대기업 취업에 필수적인 NCS 직업능력기초평가, 영어, 한국사 능력 검정 시험과 같은 직무 기초 역량 점수 취득을 위한 프로그램으로까지 확대되고 있었다. 학생들은 학교에서 운영하는 방과후 프로그램을 통해 '토익'과 같은 어학 자격증 공부에 실질적인 도움을 받고 있었으며, '공기업 취업'과 같은 명확한 목표를 가지고 'NCS' 등 관련 직무 기초역량 학습에 임하고 있었다.

> 학교에서 공기업이나 대기업이 희망하는 수요를 조사해서 공기업/대기업 대비반을 편성하여 운영 … [중략] … 공기업 취업을 목표로 NCS와 전공 공부 … .
>
> (E학생 그룹 / 마이스터고)

> 저는 방과후 시간이 제일 좋았어요. … [중략] … 토익 자격증 공부하는 데 도움이 많이 됐어요.
>
> (L학생 그룹 / 특성화고)

라. 학생 맞춤형 취업 준비 지원

학생들의 진로 목표가 실제 취업으로 이어지기 위해서는 학교의 지원이 학생 맞춤형으로 설계, 운영하는 것이 중요하다. 사례 학교들은 학생들의 수준과 목표에 맞춘 다양한 맞춤형 프로그램을 운영하고, 특히 채용의 최종 단계에서 집중적인 지원을 제공함으로써 취업 성공률을 높이고 있었다. 가장 대표적인 사례는 학생들의 성적과 희망 진로에 따라 '공무원반', '공기업반', '취업 마스터스반' 등 다양한 형태의 맞춤형 프로그램을 운영하는 것이다. 이는 획일적인 교육 방식에서 벗어나 각자의 목표 달성에 필요한 역량을 집중적으로 강화할 수 있도록 지원하는 효율적인 방식으로, 학생들은 자신의 수준과 눈높이에 맞는 체계적인 지원을 받는 것을 확인할 수 있었다.

> 저희는 맞춤 반으로 교육을 하거든요. 공무원 반 희망자를 2학년 때부터 받습니다. … [중략] … 올해부터는 금융반이라고 해 가지고 … [중략] … 한국은행이라든가 금융감독원이라든가 이쪽으로 저희가 지금 타깃으로 해서 … [중략] … 운영하고 있습니다.
>
> (J교사 / 특성화고)

> 대기업 공기업 공무원 쪽은 취업 마스터스 반에서 운영을 해서 아이들을 사전 조사를 해서 그렇게 선발을 해서 운영을 하고 있어요. 그거는 너무나 잘 진행이 되고 있는 부분이라 걱정이 되지 않는데, 이제 그렇지 않은 학생들 ….
>
> (N교사 / 특성화고)

이러한 맞춤형 지원은 실전을 대비한 밀착 지도로 이어지고 있었다. 특히 필기전형 합격 이후 최종 합격을 결정짓는 집중 면접 지도는 사례 학교들의 가장 강력한 취업 지원 프로그램이었다. 교사들은 일대일(1:1) 모의 면접, 자기소개서 첨삭, 기업 분석, 포트폴리오 준비까지 채용의 전 과정을 학생과 함께하며 밀착 지원했다. 학생들 역시 학교의 체계적이고 강도 높은 면접

지도가 실질적인 합격에 결정적인 역할을 했다고 일관되게 평가했다. 이는 학교가 단순히 지식을 전달하는 것을 넘어, 학생이 최종 목표를 달성할 때까지 함께하는 '코치'의 역할을 수행하고 있음을 보여 주는 사례이다.

> 일단 제가 가장 도움을 받은 수업은 아무래도 정규 수업은 아니지만 면접에 관련된 교육인 것 같아요. 저희가 그 필기를 뚫은 날부터 … [중략] … 면접 준비를 시작하는데, 그때 포트폴리오 준비부터 기업 분석까지 다 선생님께서 같이 해 주세요.
>
> (L학생 그룹 / 특성화고)

> 면접 볼 때 이런 식으로 답변을 하면은 더 좋을 것 같다고 이렇게 계속 피드백을 해 주시거든요. … [중략] … 그런 컨설팅이 되게 많이 도움이 됐던 것 같아요.
>
> (F학생 그룹 / 마이스터고)

또한 학교는 교사의 헌신에만 기대지 않고 'AI 모의면접' 시스템을 도입하거나, '합격자 졸업생 선배'를 초빙하는 등 외부 전문가와 자원을 적극 활용하여 지도의 전문성을 높이고 있었다.

> 취업을 원하는 기업의 합격자 선배들이 직접 와서 도와주셔서 … [중략] … 자소성 등을 고쳐 주시는 것이 도움이 되었고, AI 모의면접도 도움이 됐어요.
>
> (E학생 그룹 / 마이스터고)

마. 장기적 경력 설계를 위한 후학습 연계 안내

고졸 취업은 사회진출의 끝이 아닌, 장기적 경력개발의 시작점이라는 인식이 학생과 교사 사이에 폭넓게 형성되어 있었다. 학생들은 승진, 경력 확장 등 상향 이동의 중요한 발판으로서 '선취업·후학습'의 가능성을 인지하고, 이를 자신의 경력 경로에 중요한 선택지 중 하나로 고려하고 있었다. 이는

학생들이 자신의 미래를 장기적인 관점에서 주도적으로 설계하고 있음을 보여 준다.

> 저는 약간 대학에 대한 욕심도 살짝 있기 때문에 취업을 하고 나서 저희 특성화 고등학교에는 선취업·후진학 제도라는 게 있거든요. … [중략] … 저는 이제 미래의 상상을 해 보면서 이제 직장에도 다니고, 근데 이제 밤에는 대학도 다니면서 일과 공부를 동시에 하는 그런 저의 모습을 항상 상상하고 있어요.
>
> (K학생 그룹 / 특성화고)

학교 역시 학생들의 후학습에 대한 관심을 중요한 성장가능성으로 보고, 관련 정보를 제공하며 이를 지원하고 있었다. 교사들은 졸업생 멘토링이나 수업 시간을 활용하여 후학습의 중요성과 구체적인 방법을 안내했다. 이는 학생들이 당장의 취업을 넘어, 자신의 경력을 장기적인 관점에서 설계하고 발전시켜 나갈 수 있도록 돕는다는 점에서 중요한 사회이동 지원 사례로 볼 수 있다.

> 수업 시간에 잔소리를, 잔소리는 아니고요. 좀 약간 시간이 남으면 무조건 대학 가라는 말을 합니다. 1년 뒤에 대학을 가든 3년 뒤에 대학을 선취업·후진학으로 가든, 야간대를 가든, 방통대를 가든, 사이버 대학을 가서 3학년으로 편입을 하든 그런 다양한 졸업생들의 사례를 계속 들려줍니다.
>
> (J교사 / 특성화고)

> 저는 그 선취업·후진학 제도가 좋다고 생각하는 사람이어서, 왜냐하면 일단 선취업·후진학 하면 대학에서 전형 자체가 특성화 전형이 있잖아요. 재직자 전형이, 그 전형은 저희끼리 애들끼리 싸움이라서 경쟁률이 그렇게 높지 않아요. 그래서 애들이 지금 갈 수 있는 대학보다 훨씬 더 좋은 대학을 갈 수 있다고 저는 생각을 해서, 저는 애들한테 3년 경력 쌓고 후진학도 해 봐라 하고 있는 상태여서, 그래서 지금 애들도 연락이 많이 와요.
>
> (I교사 / 특성화고)

바. 졸업생 지속 지원

사례 학교들은 학생 지원의 범위를 재학생에 국한하지 않고, 졸업 이후까지 확장하여 지속적인 성장을 돕는 '안전망' 역할을 수행하고 있었다. 특히 '고졸자 후속관리 지원 모델 사업'은 이러한 역할을 제도적으로 뒷받침하는 중요한 기제로 작용했다. 미취업 및 이직을 준비하는 졸업생 대상으로 이·전적 상담, 후학습 경로(재직자 전형 안내 등) 안내, 자격증 취득 지원, 심리상담 등을 제공하고 있었다. 효과적인 사업 운영을 위해 전담 지원 인력을 배치하거나, '취업지원관'과의 협업을 진행하고 있었다.

> 이 취업은 우리 일반고 진학처럼 노하우가 있어야 돼요. 그런데 업무부서 선생님들은 보통 2년이면 업무를 바꾸거든요. 노하우가 계속 쌓이지가 않아요. 근데 취업지원관 같은 경우에는 각종 노하우가 쌓이니까 그런 것이 참 유용하게 도움이 되죠.
>
> (G관리자 / 특성화고)

이 사업은 졸업생에게 '언제든 돌아갈 곳이 있다'는 심리적 안정감을 주고, 이직 상담, 면접 지도, 채용 정보 제공 등 실질적 지원을 통해 경력개발의 중요한 디딤돌 역할을 한다는 점에서 매우 긍정적인 평가를 받았다. 면담을 진행한 관리자와 교사들은 졸업 후에도 그들의 꿈을 지원하고 사후관리를 도와주는 것이 학교의 당연한 책무라는 인식을 드러냈다. 특히 졸업생들과의 지속적인 소통을 위해 학교 차원에서 오픈채팅방 등을 개설하여 운영하는 사례가 구체적으로 확인되었다. 이는 단순한 연락망 유지에 그치지 않고, 이직 정보나 채용 소식, 후학습 경로 등을 상시적으로 제공하며 실질적인 관리를 이어 나가는 핵심 채널로 기능하고 있었다.

> 졸업하고 나면 관리가 사실은 어려워요. … [중략] … 단톡 방이 2017년부터 지금까지 있습니다. … [중략] … 졸업했다고 해서 끝이 아니고, 결국 우리 선생님들은 졸업해도 결국 우리 자식들이다 그러니까 관리를 해야 된다는 거죠.
>
> (G관리자 / 특성화고)

> 졸업하고 취업이 잘 안 돼서 특히 공기업 대기업을 못 가서 취준생으로 가고 계속 정보를 얻고 하는 경우가 많아 ….
>
> (N교사 / 특성화고)

> 저는 무조건 그 사후관리라고 생각하거든요. 애들이 취업하고 끝나는 게 아니라 취업하고 나서도 어떻게 생활하는지 … [중략] … 이직 생각이 있다든지, 이러한 친구들이랑 계속해서 연락을 하는 게 중요한 것 같아요.
>
> (I교사 / 특성화고)

2. 사회진출 주요 성과

사례 학교들의 체계적인 지원은 졸업생들이 성공적으로 사회에 진출하는 가시적인 성과로 이어지고 있었다. 면담 참여자들은 이러한 성과가 단순히 높은 취업률에 그치는 것이 아니라, 양질의 일자리로의 성공적 진입과 안정적인 정착, 그리고 상향 이동 경로로서의 후학습 및 이직 성공이라는 두 가지 측면에서 뚜렷하게 나타난다고 평가했다.

가, 선호 일자리로의 성공적 진입

학교의 맞춤형 지원은 높은 누적 취업률을 기록하는 양적 성과와 더불어, 졸업생 다수가 대기업이나 공기업으로 진출하거나, 공무원·금융권 등 사회적으로 선호되는 분야에 성공적으로 안착하는 질적 성과로 나타나고 있었

다. 특히 특정 공무원 직종에서 전국 최다 합격자를 배출하거나, 주요 금융기관에 꾸준히 합격자를 배출하는 등 학교가 학생들의 상향 이동을 위한 실질적인 '사다리' 역할을 수행하고 있음을 확인할 수 있었다.

> 누적 취업률은 한 96% 정도 되고요 그다음에 대부분 이제 전공 관련된 데로 취업을 했고, 그다음에 이제 뭐 삼성이라든지 이런 대기업들 또 공기업 이런 데 취업률이 한 50%가 넘습니다.
>
> (C교사 / 마이스터고)

> 국가직 지역인재 9급 공무원은 그동안에 누적 65명 그래서 전국 1위 … [중략] … 또 한국은행도 4년 연속 지금 올해까지 지금 4년 연속 합격자 배출했고요.
>
> (J교사 / 특성화고)

하지만 이러한 눈부신 성과의 이면에는 학생 개인의 '적성과 흥미'보다는 '사회적으로 인정받는 좋은 일자리'로의 진입 자체가 성공의 척도로 여겨지는 현실적 딜레마 역시 관찰되었다. 학생들과 학부모들은 안정성과 사회적 인정을 이유로 공기업이나 대기업을 강하게 선호하는 경향을 보였으나, 교사들은 이것이 모든 학생에게 최선인지 혹은 실현 가능한 목표인지에 대한 고민을 안고 있었다.

> 부모님들이 약간 공기업, 대기업 이런 쪽으로 굉장히 원하시고, 사실은 아이들도 뭐 크게 다르지는 않기는 한데, 그게 사실은 이제 현실적으로는 어렵잖아요, 모든 아이들이 다 갈 수는 없는 상황이고 ….
>
> (C교사 / 마이스터고)

> 사실은 이제, 애들이 이렇게 성과라고 하는 게 애들이 어떤 회사에 잘 간 게 성과인 건지, 아니면 진로를 잘 선택해서 애들이 원하는 대로 가게 한 게 성과인 건지는 모르겠습니다.
>
> (O교사 / 특성화고)

나. 상향 이동 경로로서의 후학습 및 이직 성공

학교의 사후관리와 연계된 지원은 졸업생들이 '중소기업에서 공공기관으로' 이직하는 등 경력개발을 통한 '상향 이동'을 성공적으로 수행하는 성과로도 나타났다. 이는 학교 프로그램에 대한 참여와 '선배들의 성공 사례'에 대한 경험과 학습이 실제 경력 경로 설계에 긍정적인 영향을 미치고 있음을 보여 준다.

> 이직을 많이 하다 보니까 중소에서 공공기관으로 넘어간 친구들도 많고, 공공기관에서 공공기관으로 또 이직한 친구들이 많아 가지고, 저는 성과는 대체적으로 잘 나오고 있다고 생각합니다.
>
> (I교사 / 특성화고)

> 애들이 막 아무 생각 없이 막 이거 해야지, 저거 해야지가 아니라, 이걸 하니까 그다음에는 뭘 할 수가 있네, 이걸 하니까 저 선배처럼 어디 가네, 이런 생각하는 친구들은 잘되는 것 같더라 ….
>
> (H교사 / 특성화고)

나아가 '선취업 후학습'을 통한 성공적인 학력 신장은 직업계고의 사회이동 성과가 단기 성과가 아니라 장기적인 경력 경로 속에서 형성된다는 점을 보여주는 대표적인 사례였다. 이러한 성공적인 성과 사례는 재학생들에게 '선취업·후학습'을 구체적이고 현실적인 경력개발 경로로 인식하게 만들었다.

> 앞으로 평생교육 사회가 이제 펼쳐지는데, 이제 재직자 특별전형, 야간대학, 사이버대학, 일학습병행, 사내대학 … [중략] … 이러한 후학습 사례가 꾸준히 증가하고 있는 것으로 지금 이제 조사가 되고 있고요.
>
> (B교사 / 마이스터고)

… 선취업·후진학이라는 제도를 그때 처음 알게 되었고, 찾아보니까 너무 궁금해서 선생님한테 여쭤 봤어요. … [중략] … 실제로도 저희 선배님들께서 한양대, 고려대 다니시는 거 보니까 진짜 되는 거구나. …

(L학생 그룹 / 특성화고)

3. 사회이동 지원을 위한 한계점

위와 같이 우수한 성과를 내고 있음에도 불구하고, 사례 학교들은 사회이동 지원 과정에서 여러 현실적인 한계에 부딪히고 있었다. 이러한 한계점들은 교육과정과 산업현장 간 괴리, 직업계고에 대한 사회적 편견, 교사의 과도한 업무 부담 및 제도적 지원 부족, 학생 진로 지도의 어려움이라는 네 가지 측면에서 공통적으로 나타났다.

가. 교육과정과 산업현장 간 괴리

학교 교육과정이 빠르게 변화하는 산업현장의 기술과 요구를 완전히 반영하지 못하는 괴리가 존재하였다. 특히 기술집약적인 분야에서는 학교의 실습 장비나 교육 내용이 실제 기업에서 사용하는 것과 차이가 있었으며, 이는 학생들이 현장 적응에 어려움을 겪는 요인으로 인식되고 있었다.

저는 저희 학교가 이제 실습이 많이 있잖아요. 근데 이게 실습을 하는 걸 보면 실제 일하는 현장에서 좀 안 하는 거, 옛날 거 그런 게 좀 많다고 느끼고 있고, 실제로 그러거든요. 그래서 좀 그런 실습 같은 걸 할 때 좀 최신화가 되고, 또 현장에서 정말 쓰는 거를 했으면 좋겠어요. 계속 교육, 약간 교육용 이런 게 좀 너무 많아 가지고, 한다면 조금 현장에서 쓰는 최신 걸로 했으면 좋지 않을까….

(Q학생 그룹 / 특성화고)

> 지금은 NCS에 맞춰서 교육을 해야 되니까, 예를 들어서 순환 실습 같은 걸 한다든가, 뭐 한다고 그러면 그만큼의 실습장이 보충이 돼 있어야 되는데, 그런 부분들이 좀 안 되다 보니까 이론만 하고 끝나는 경우는 되게 많아요. 그냥 실습을 할 수 있는 공간과 기자재가 없으니까 ….
>
> (O교사 / 특성화고)

나. 직업계고에 대한 사회적 편견 및 인식 부족

학생들은 여전히 '직업계고'에 대한 부정적인 사회적 편견과 낮은 인식이 사회진출 과정에서 심리적 위축과 실질적인 차별의 원인이 될 수 있다고 우려하였다. 이러한 인식과 편견은 우수 학생의 직업계고 유입을 저해하고, 재학생들의 자존감과 학습 동기에도 부정적인 영향을 미치고 있었다.

> 아직까지 직업계고의 인식이 좋다고는 생각을 안 하거든요. … [중략] … 좋은 성적을 받고, 또 좋은 질 좋은 취업으로 이어지고, 이런 사례가 매체를 통해서 홍보가 되었으면 좋을 것 같아요. 좀 직업계고 인식이 개선되어야 그만큼 수준 높은 친구들도 들어올 수 있다고 생각을 하고요.
>
> (F학생 그룹 / 마이스터고)

> 학부모들께서 어떤 생각들을 갖고 계시냐면 특성화 고등학교 가면 왠지 아직까지도 공부를 안 하는 학생들이 특성화 고등학교를 가는 것처럼 인식을 하고 계시고, 그리고 그러다 보니까 모든 학교가 그렇지는 않은데, 일부 학교 학생들이 주변의 어떤 조금 돌발 행동이라든가 학교 폭력이라든가 이런 부분들이 있다 보니까 전체적인 특성화 고등학교를 공부 안 하고 좀 그런 학생들이 가는 곳이라고 하는 인식 ….
>
> (N관리자 / 특성화고)

이러한 편견은 직업계고 졸업생의 역량이나 잠재력과는 무관하게, 단순히 '고졸'이라는 학력 때문에 발생하는 경우가 많았다. 특히 중학교 단계에서의 진로 지도가 대학 진학 중심으로 이루어져, 직업계고에 대한 정확한 정보와

긍정적 인식을 형성할 기회가 부족하다는 점이 지적되었다.

> 중학교 선생님들부터가 특성화고에 대한 인식이 별로 안 좋으신 분들이 많아요. 그냥 공부 못하는 애들 가는 학교 이런 식으로 생각하시니까 ….
>
> (H교사 / 특성화고)

> 제가 중학생 때 성적이 특목고에 진학할 정도로 좀 좋은 편이었는데, 특성화고를 간다고 하니까 선생님들이 되게 부정적으로 바라보시고, 그리고 중학교 때는 학교 내에서는 특성화고 관련된 정보를 많이 얻을 수 없어서 좀 힘들었어요.
>
> (Q학생 그룹 / 특성화고)

다. 교사의 과도한 업무 부담 및 제도적 지원 부족

교사들은 교육 활동 외에도 과중한 행정 업무와 취업 지원 관련 업무 부담으로 인해 학생들에게 집중하기 어려운 현실을 토로하였다. 특히 취업 담당 교사의 경우 기업 발굴, 학생 상담, 서류 지도, 추천 등 업무 범위가 광범위하여 교육자로서의 역할보다 행정가로서의 역할에 매몰되기 쉬운 구조가 문제점으로 지적되었다.

> 선생님들 업무가 진짜 많습니다. 일단 뭐 수업도 해야 되는 건 기본이고, 생활 지도에, 또 행정 업무까지 삼중고에 시달리는 거죠.
>
> (B교사 / 마이스터고)

> 교육자가 아니라 이제 행정 하는 사람 같다고, 교사 같지 않다라고, 업무와 이런 거에 치여 가지고, 어떻게 보면 애들을 키우는 데 많은 시간을 들이지 못하는 그런 상황이 되니까 … [중략] … 그런 것들이 좀 개선이 됐으면 좋겠어요.
>
> (O교사 / 특성화고)

이러한 업무 부담 외에도, 취업 및 진로 지도의 전문성을 강화하기 위한 제도적 지원이 부족하다는 점도 한계로 나타났다. 잦은 보직 변경으로 인해 교사 개인의 노하우가 학교 시스템 내에 축적되기 어려웠으며, 산업현장의 변화에 대응하기 위한 교사들의 재교육이나 연수 기회가 충분히 제공되지 못해 학생들에게 돌아가야 할 지도의 질이 저하될 수 있다는 우려가 함께 제기되었다.

> 취업은 우리 일반고 진학처럼 노하우가 있어야 돼요. 그런데 업무 부서 선생님들은 보통 1~2년이면 업무를 바꾸거든요. 노하우가 계속 쌓이지가 않아요.
> (G관리자 / 특성화고)

> 전담 인력 선생님이 “이번 면접은 이런 건데, 이런 거 위주로 봐 주셨으면 좋겠어요.” 하면, 저희가 그 위주로 봐 주고, 좀 이런 것이지 따로 교육 프로그램이 있거나 이러지는 않습니다.
> (I교사 / 특성화고)

한편 교사의 전문성 축적 한계를 보완하기 위해 ‘취업지원관’과 같은 전문인력의 활용이 대안으로 제시되기도 하였다. 다만 이 역시 제도적 한계가 제기되었는데, 면담 결과 학교에 취업지원관이 배치되어 있음에도 불구하고 취업지원관이 계약직 신분으로 채용되어 장기적 근무가 어렵다는 점이 지적되었다. 결국 전문인력의 이탈로 인해 전문성이 학교 시스템 내에 축적되지 못하는 동일한 문제가 발생하는 것으로 파악되었다.

> 취업지원관 선생님은 (계약직이어서) 장기간 근무하시지 않습니다. 그래서 취업 노하우가 유지되거나 인수인계가 잘 이루어지지 않습니다.
> (H교사 / 특성화고)

> 취업지원관이 제가 알기로는 (계약직이기 때문에) 일정 기간 동안만 학교에서 근무하시는 것으로 압니다. … [중략] … 저희 학교 입장에서는 그분들이 떠나지 않았으면 하는데 ….
>
> (M관리자 / 특성화고)

라. 학생 진로 지도의 현실적 어려움

학생들이 선호하는 일자리(대기업, 공기업 등)와 실제 취업 가능한 일자리 사이의 간극을 조율하는 것이 진로 지도의 가장 큰 어려움 중 하나였다. 모든 학생이 선호 일자리에 진입할 수 없는 현실적 상황에서, 교사들은 학생과 학부모의 높은 기대를 관리하고 중소기업 취업을 설득해야 하는 부담을 안고 있었다. 특히 채용 시기의 불일치 문제는 이러한 어려움을 가중시키는 요인이었다.

> 그 학생들의 자기만이 갖고 있는 어떤 달란트에 맞춰서 가치를 키워 주자 그러면, 이제 그런 학생들이 중소기업에 맞는 학생도 있고, 중견기업에 맞는 학생 공기업, 대기업 각 직무에 맞는 학생들이 있을 건데, 이게 사회적인 어떤 인식 때문에 다 대·공기업에만 가려는 거죠. 그러다 보니까 이제 역량이 조금 부족한 학생들은 거기에서 이제 조금 회의감을 느낄 수도 있는 거고, 우리 학교에서는 그래서 너무 대·공기업에 이제 편중되는 현상이 저는 좀 아쉽고요.
>
> (B교사 / 마이스터고)

> 아시다시피 모든 학생들이 다 대기업, 공기업 가고 싶어 합니다. 자기 능력을 떠나서. 그런데 대기업 공기업이 저기 9월 10월에 봅으면은 계속 기다리는 거예요. 앞에 좋은 중소기업이 들어와도 기다리는 거예요. 중소기업의 피해자가 되는 거예요. 인력 순환이 서큘레이션이 안 되는 거죠. … [중략] … 공기업들한테 채용 시기를 조절해서 진짜 그것만 해도 그게 효과가 있다고 봅니다.
>
> (A관리자 / 마이스터고)

제3절 성공적인 사회이동 지원을 위한 핵심 요인

앞선 절에서 직업계고 사회이동 지원 현황과 구체적인 사례를 살펴보았다. 본 절에서는 이러한 성공적인 사회이동 지원이 가능하게 하는 핵심적인 운영 요인을 심층적으로 분석하고자 한다. 면담 결과, 우수 사례 학교들의 성과는 단편적인 요인이 아닌 여러 요인들이 복합적으로 작용한다는 특징이 나타났다.

분석 결과, 이러한 핵심 요인은 학교가 갖추고 있는 내부 역량과 외부 자원 환경을 활용이라는 두 가지 축으로 구분할 수 있다. 이에 본 절에서는 학교 교육과정, 교사 지원, 후속관리 등을 중심으로 학교 내부의 역량과 정부 지원 사업, 졸업생 네트워크 활용, 지역사회 연계 협력 등 학교 밖 자원과의 효과적인 활용을 분석하고자 한다.

1. 학교 내부 역량

사례 학교들의 가장 큰 저력은 외부의 지원 이전에 교육의 본질에 충실하고, 모든 구성원이 학생의 성장에 집중하는 강력한 내부 문화에서 비롯되었다. 면담 결과, 이러한 내적 역량은 외부 자원을 성공적으로 활용하여 지원 효과를 극대화하기 위한 필수적인 전제 조건으로 작용하고 있었다.

이러한 학교 내부의 강점은 모든 교육 활동의 지향점이 학생의 성공적인 사회 안착과 지속적인 성장에 맞추어져 있다는 점에서 출발한다. 이는 단순히 좋은 기업에 취업시키는 것을 넘어, 학생들이 우리 사회의 구성원으로서 자립하고 성장하는 데 필요한 실질적인 역량을 길러 주는 것을 교육의 핵심 목표로 삼는 것을 의미한다. 면담 참여자들은 학교의 명성이나 단기적인 취

업률보다, 학생 개개인이 자신의 진로에 만족하고 현장에 잘 적응할 수 있도록 돕는 것을 중요한 성과로 여기고 있었다. 이러한 철학은 학교 운영의 모든 측면에 깊숙이 스며들어 있었으며, 1) 역량 중심 교육과정, 2) 학교(장)의 의지 및 철학, 3) 교사의 진로 지도, 4) 진로미결정 학생 지원 체계, 5) 후속 성장 지원, 6) 고졸자 후속 관리 역량이라는 6가지 핵심 운영 요인으로 구체화되고 있었다.

가. 역량 중심 교육과정

학생들의 성공적인 사회진출은 무엇보다 현장에서 즉시 통용되는 실질적인 역량을 길러 주는 교육과정에서 시작된다. 면담 결과, 사례 학교들은 산업현장의 수요를 교육과정에 즉각적으로 반영하고, 이론 중심의 교육과정에서 벗어나 학생들이 실제 직무를 경험할 수 있는 실습 위주로 수업을 운영하는 공통적인 특징을 보였다. 이는 산업체가 필요로 하는 실제 인력을 양성하는 것을 학교의 핵심 목표로 삼고 있음을 보여 준다.

> 저희는 마이스터고니까 … [중략] … 산업 수요를 살피면서 학생들의 적성과 소질에 맞는 교육을 통해 학생들의 만족도가 더 높아지는 … [중략] … 이것은 학생 개인에게도 바람직할 뿐더러 학생을 채용하는 기업 입장에서도 미스매치를 줄여줄 수 있어 굉장히 중요하다고 봅니다.
>
> (A관리자 / 마이스터고)

> 전공과목 자체가 실제 업무하는 데 도움이 되는 과목이어서, 저는 수업도 다 대부분 실습 위주로 하고 있고, 이론(교육) 이후 무조건 그 이론을 실습할 수 있도록 … [중략] … 수행평가도 사회에 나갔을 때 적용할 수 있는 내방객 응대 업무라든지 전화 응대 업무 등 실제로 활용할 수 있는 것으로 평가하려고 노력 ….
>
> (J교사 / 특성화고)

학생들 역시 이러한 현장 중심 교육이 자신의 경쟁력을 높이고 직무에 대한 자신감을 얻는 핵심 요인이라고 명확히 인식하고 있었다. 특히 학교에서 배운 내용이 실제 현장에서 도움이 된다는 경험은 학생들에게 큰 동기 부여가 되는 것으로 나타났다.

> 과정평가형 산업기사는 학기 내내 수행평가를 넣어서 … [중략] … 오래 기억에 남고 실무에도 적용하기 좋을 것 같다는 느낌을 받았어요.
>
> (R학생 그룹 / 특성화고)

학교 교육은 단순히 기술 교육에만 한정되지 않았다. 학교에서는 기술 교육뿐만 아니라 직장생활에 필수적인 인성과 직업기초능력도 강조하였다. 나아가 인성 교육을 넘어 비즈니스 매너, 동료와의 협업 방법, 조직 적응력 등 실제 기업 현장에서 요구하는 역량을 구체적인 프로그램으로 만들어 교육을 운영하고 있었다. 교사들은 기술이 아무리 뛰어나더라도 조직에 융화되지 못하면 안정적인 직업 생활을 이어가기 어렵다는 현장의 목소리를 반영하여, 이러한 인성 교육을 기술 교육만큼이나 중요하게 다루고 있었다.

> 결국은 존중, 소통을 하며 인성이 키워지는 것 같아요. 저희는 인성 교육을 중요시하거든요. 아무리 능력이 있어도 회사 가서 … [중략] … 능력이 있되 인성이 안 좋고 그러면 선배들도 쟤는 왜 그러지, 이런 마음을 가질 수도 있잖아요.
>
> (G관리자 / 특성화고)

> 제일 첫 번째 교육 지표가 인성, 창의력을 갖춘 글로벌 항공 인재 양성입니다. … [중략] … 바른 인성의 가장 기본은 그걸 표현할 줄 아는 생각이라고 생각을 합니다. … [중략] … 인사 예절부터 시작해서 그다음에 배려, 타인에 대한 배려 공경, 그리고 사람이 살다 보면 실수도 할 수 있는데 그 실수를 인정해라 … [중략] … 감사하면 감사하다고 얘기하고, 잘못했으면 죄송합니다 얘기를 하라고 합니다.
>
> (M관리자 / 특성화고)

> 커뮤니케이션 하는 영역, 조직에서 어울리는 영역, 그다음에 뭔가 (일을) 맡겼을 때 힘들어도 끝까지 하는 거 … [중략] … 안 시켜도 자기가 좀 알아서 자기 관리 할 수 있는 그런 것, 도전하는 것, 동료들하고 협업하는 것….
>
> (A관리자 / 마이스터고)

나. 학교(장)의 의지 및 철학

사례 학교들의 또 다른 중요한 요인은, 학생 지원이 특정 부서나 소수 교사의 역할에 머무르지 않고, 학교(장)의 명확한 교육 철학과 학생 성장에 대한 강한 의지가 학교 운영 전반에 반영되어 있다는 점이다. 학교장은 단순히 현재의 교육과정을 운영하는 데 그치지 않고, 학생들이 산업현장의 요구 수준에 도달하고 장기적으로 성장하기 위해서는 절대적인 학습량 확보가 필수적이라는 인식을 가지고 있었다.

> … 정규 수업에서 부족한 부분을 보완하고 있고요. 방학 때도 나와서 공부를 합니다. … [중략] … 결국 취업이 잘되려고 그러면 학습량이 현재의 정규 교과 학습량으로는 따라가기 어렵다라고 생각을 하고 있고 ….
>
> (A관리자 / 마이스터고)

> 정규 교육과정이 결국은 자격증을 취득하기 위한 그런 과정이고 … [중략] … 거기에 맞춰서 시수 확보를 해야 되고 수업 시간에 하는 겁니다. … [중략] … 가장 중요한 게 영어예요. 그래서 영어 소통 능력이 있어야 되기 때문에, 그런 부분들은 영어 수업 시간만 가지고는 절대 부족이더라고요. … [중략] … 그래서 저희는 원어민 선생님을 방과후 강사로 투입하기도 하고, 학교 자체적으로 예비 모의 토익을 하고 있고 … [중략] … 그런 부분들은 정규 수업 시간에 하기가 힘들어서 이제 방과후 활동을 통해서 진행을 하고 있는 부분 ….
>
> (M관리자 / 특성화고)

이러한 학교(장)의 의지는 정규 수업 외 방과후, 저녁 시간, 주말, 방학 등을 활용한 추가적인 학습 시간을 확보하기 위한 노력으로 이어졌다. 특히 기숙형 학교의 경우, 학생들을 학교 내에 머무르게 하며 집중적인 학습 환경을 조성하는 것이 중요한 전략으로 활용되었다. 이는 학생들이 기업에서 요구하는 높은 수준의 기술과 지식을 습득하고 경쟁력을 갖추도록 하기 위한 학교의 적극적인 노력으로 해석된다.

> … 기숙형 학교이기 때문에 우리가 챌린지를 하는 것 같아요. 그러니까 이제 방과후 프로그램이 주중, 주말에는 4시 반에 수업이 끝나면 2시간 휴식을 하고, 6시 40분부터 8시 30분까지 2시간 수업을 하거든요. … [중략] … 결국 회사가 요구하는 수준에 매칭시키기 위해서는 이렇게 하지 않으면 어렵다는 생각이 들어서 여름방학, 겨울방학에도 2주씩 나와서 공부를 합니다. …
>
> (A관리자 / 마이스터고)

하지만 이러한 학교(장)의 강한 의지와 철학이 모든 교사에게 일관되게 공유되고 실행되는 데에는 현실적인 어려움이 있었다. 교사들은 이미 과중한 수업 및 행정 업무 부담을 안고 있었으며, 정규 시간 외 학생 지도에 대한 적절한 보상 체계(인센티브)가 부족하다는 점이 가장 큰 걸림돌로 지적되었다. 특히 자율학습 지도나 주말 수업 등 교사들의 자발적인 참여와 헌신을 지속적으로 이끌어 나가기 어려운 구조적인 한계가 존재하였다. 이는 학교장의 의지가 학교 전체 문화로 확산되는 것을 저해하고, 결과적으로 학생 지원의 질적 수준에도 영향을 미칠 수 있는 요인으로 파악되었다.

> … 이게 되게 중요한 부분인데, 학습량이 많으면 당연히 좋겠지만, 이제 학교 입장에서는 그 많은 학습을 시켜야 되는 문제가 발생하고, 그러면 교사들에게 엄청난 스트레스죠. …
>
> (A관리자 / 마이스터고)

… 선생님들도 학생들에서 스트레스 받는 부분들에 대해서 어떻게 좀 그걸 이겨내고 할 수 있는 뭔가 그런 게 인센티브든 뭐든 있어야 하는데, 사실 선생님들 방학도 거의 없거든요. … [중략] … 그런 부분들이 좀 많이 미흡해서 선생님들이 지쳐 가는 거고, 그런 부분들에 대한 지원 이런 것들도 관리자들이 놓치는 부분이기도 하고, 그런 부분들이 제가 봤을 때는 아쉬운 거예요.

(O교사 / 특성화고)

다. 교사의 헌신

교사들은 학생들에게 진로 및 취업 지도를 수행하고 있었는데, 자기소개서 작성, 면접 지도 등 실질적인 지원이 집중적으로 이루어졌다. 특히 기업 현장 경험이 있는 교사들이 직접 모의 면접을 지도하거나, AI 면접과 같은 최신 채용 경향에 대비한 프로그램을 운영하는 등 학생들의 실전 역량을 높이기 위한 노력을 아끼지 않았다. 학생들 또한 이러한 반복적인 훈련과 교사의 지원이 취업에 대한 자신감을 높이는 데 큰 도움이 되었다고 응답했다.

제가 그때 중요한 공공기관 필기시험에 합격했는데, 면접 준비를 못하게 된 상황이 있었어요. 그래서 선생님께 부탁드려 가지고 국민연금공단이랑 한국소비자원 면접 준비를 했는데, 선생님이 그날 면접부터 기업 분석이랑 유튜브 브이로그 분석까지 다 도와주셔서 둘 다 붙었어요. … [중략] … 학교에서 모의 면접을 보고 나면 면접 채점 파일을 보내 주세요. 그거 보고 다 피드백해 주시고, 어떻게 답변해야 하는지도 알려 주세요.

(L학생 그룹 / 특성화고)

1학년 때부터 학기에 한 번에서 두 번 정도 진로 탐색 프로그램을 해 주셨어요. … [중략] … 3학년 올라와서는 자소서 첨삭이라든가 면접 관련된 것도 선생님께 말씀드리면 코칭을 받을 수 있었는데, 그게 진로에 대해 고민하거나 목표를 세우는 데 되게 도움이 된 것 같아요.

(R학생 그룹 / 특성화고)

앞서 제시된 사례들에서 확인할 수 있듯이, 학생들의 성과는 교사의 밀착 지도와 밀접하게 연결되어 있었다. 하지만 연구진은 면담을 통해 이러한 교사의 지도가 공식적인 교육과정이나 정규 근무 시간의 범위를 넘어서는 개인적 헌신에 크게 의존하고 있다는 사실에 주목하였다. 학생들의 중요한 취업 기회에 대응하기 위해, 교사들은 자신의 개인 시간을 할애하고 있었다. 이는 현재의 성과가 교사들의 자발적인 희생을 전제로 하고 있음을 시사한다. 즉 학교의 성과는 교사의 헌신이라는 요인에 의해 변화될 수 있으며, 교사의 헌신 정도에 따라 학생이 받는 지도의 질, 더 나아가 취업 성과까지 달라질 수 있는 상황이었다.

> 학생들에게 혹시 오늘 남아서 지도해 주실 수 있냐라는 문의를 많이 받죠. … [중략] … 저희는 전담 인력 선생님도 주말에도 다 나와서 학생들 지도해 주시고, 학생들이 저녁에 오면 저녁까지 남아 있고 그렇습니다.
>
> (J교사 / 특성화고)

> 기업체에서 오신 선생님들도 계시고 하다 보니까 선생님들이 학생들 면접이라든지 그런 걸 준비를 종종 같이 해 주세요. … [중략] … 선생님들께서 학생들 불러서 면접 준비도 도와주시는데 보수나 대가없이, 선생님 개인 시간을 할애해서 학생들을 지도합니다.
>
> (C교사 / 마이스터고)

라. 진로미결정 학생 지원

또한 자신의 진로에 대해 고민하거나 전공 선택에 어려움을 겪는 학생들까지 포용하는 방향으로 학교 문화가 형성되어 있었다. 특히 직업계고의 특성상 입학 시 전공을 선택해야 하지만, 이후 적성에 맞지 않거나 새로운 경로를 모색하는 학생들이 발생하는 것은 자연스러운 현상이었다. 교사들은

이러한 학생들이 소외되지 않도록 개별 상담을 통해 진로 변경이나 새로운 목표 설정을 돕는 데 많은 노력을 기울이고 있었다.

> 저희 반에도 아직 취업이랑 진학 중에서 아직도 고민 중인 친구들이 여럿 있는데, 이런 학생들 같은 경우에는 … [중략] … 중견기업 취업 자소서 지원을 해 놓은 상태에서도 수시 원서도 써요. 담임 선생님들이 그런 것들을 동시에 봐 주시기 때문에 나중에 수시 결과가 나왔을 때 대학교도 붙고 취업도 붙은 경우가 되면 선택을 해서 ….
>
> (R학생 그룹 / 특성화고)

> … 다양한 걸 해 보고 전공에 올라오니까 적응을 못하는 학생들은 거의 없어요. 근데 이제 진로 고민을 많이 하는 친구들은 있죠. 취업도 하고 싶은데 갑자기 대학교도 가고 싶고 이렇게 고민하는 친구들이 있는데, 그럴 때는 담임 선생님의 역할이 중요하다고 생각해요. 학생과 담임 선생님이 가장 가까운 관계이기 때문에. 그래서 담임 선생님들이 상담을 엄청 많이 하세요. 자주 하시기도 하고, 거의 아침마다 계속 상담을 하시거든요. … [중략] … 그래서 그 상담을 통해서 학생들이 대부분 (진로를) 정하기는 해요.
>
> (J교사 / 특성화고)

또한 학교 차원에서도 진로미결정 학생들을 위한 다양한 기회를 제공하고자 노력하고 있었다. 예를 들어 전공 부적응 학생들을 위해 본래 전공 외에 타 분야 자격증 취득 과정을 개설하여 새로운 진로 탐색의 기회를 제공하는 등 학생들의 다양한 진로 가능성을 열어 두려는 시도가 이루어지고 있었다.

> 이 학교에 흥미를 못 느끼고 방황하는 학생들을 쭉 인터뷰해 보니까 전공 성적이 안 좋아요. 1학년 때는 성적이 좋다가, 2학년 전공 들어가니까 (성적이) 뚝뚝 떨어지는 거예요. … [중략] … 억지로 전공을 시키는 게 바람직하지 않고, 사실 고등학교 단계에서 자퇴는 굉장히 어려운 선택이거든요. 그래서 올해부터 전산회계 2급 자격증반을 개설해서 금융위나 사무행정으로 이어질 수 있도록 지원 ….
>
> (A관리자 / 마이스터고)

다만 이러한 노력에도 불구하고 일부 학생들은 이른 시기부터 체계적인 진로 상담 프로그램이 필요하다는 의견을 제시하기도 했다.

> … 친구들이 2학년 말에 취업해서 진학으로 (진로 방향을) 바꾼 친구들도 있고, 진학에서 취업으로 (진로 방향을) 바꾼 친구들도 있고 … [중략] … 1학년 때부터 적성이랑 흥미 검사는 하는데, 거기에서 끝이고, 관련해서 자세하게 상담받을 수 있는 프로그램이 좋겠다는 이야기를 친구들과 했어요. 일찍 진로를 정했다면 더 양질의 스펙을 준비할 수 있었을 것이라고 생각하는 친구들도 있어요.
>
> (R학생 그룹 / 특성화고)

마. 후속 성장 지원: 선취업·후학습

학교들은 학생들의 성공적인 사회 안착을 넘어, 장기적인 관점에서 지속적인 성장과 사회이동을 지원하는 것을 중요한 역할로 인식하고 있었다. 특히 먼저 취업하여 경력을 쌓은 뒤 대학에 진학하는 '선취업·후학습' 제도는 학생들의 후속 성장을 지원하는 핵심적인 기제로 강조되었다. 교사와 학생 모두 선취업·후학습이 안정적인 경력개발과 학위 취득을 병행할 수 있는 효과적인 경로라는 데 깊이 공감하고 있었다.

> 저는 대학 등록금이나 그런 것도 생각해서 선취업·후진학을 하고 싶었거든요. 그래서 지금도 똑같이 선취업·후진학을 할 계획이 ….
>
> (R학생 그룹 / 특성화고)

> 저는 그 선취업·후진학 제도가 좋다고 생각하는 사람이어서 … [중략] … 애들이 지금 갈 수 있는 대학보다 훨씬 더 좋은 대학을 갈 수 있다고 저는 생각을 해서 학생들에게 3년 경력 쌓고 후진학도 해 봐라 하고 있고, 실제로 관련 문의를 많이 받습니다. 후진학 하고 싶은데, 어떻게 하는 거냐, 대학 이렇게 쓰고 싶은데 될 것 같냐 ….
>
> (J교사 / 특성화고)

이러한 인식을 바탕으로 학교 현장에서는 선취업·후학습을 지원하기 위한 구체적인 노력이 이루어지고 있었다. 학교는 후학습 제도를 운영하는 기업을 우선적으로 발굴하여 학생들에게 추천하거나, 지역 대학과의 협력을 통해 후학습 연계 정보를 안내하는 등의 역할을 수행하고 있었다.

하지만 선취업·후학습 제도의 중요성에 대한 공감대에도 불구하고, 실제 제도를 활성화하는 데에는 여러 현실적인 한계와 어려움이 존재하는 것으로 파악되었다. 면담 과정에서 수도권에 비해 지방에는 재직자들이 참여할 수 있는 대학이 절대적으로 부족하다는 구조적인 불균형이 지적되었다. 이를 보완하기 위해 교사들은 선취업·후학습의 기회가 지역의 대학교로도 확대되어야 한다는 필요성을 제기했다. 실제로 한 면담 참여자는 지역을 대표하는 국립대학교가 선취업·후학습 전형에 참여하지 않아, 우수한 학생들이 경력을 이어 가며 학업을 병행할 기회 자체를 갖지 못하는 상황에 대한 아쉬움을 토로하기도 했다. 이러한 구조적 한계와 더불어, 학생들 역시 일과 학습을 병행하는 것에 대한 체력적인 부담, 경력단절에 대한 우려 등 현실적인 어려움을 느끼고 있었다.

> … 선취업·후학습에 대해 개선이 필요하다고 생각하는 것은 지방 거점국립대학교가 참여를 많이 하면 좋겠습니다. 우리 지역의 거점 국립대학교는 선취업·후학습에 참여하지 않고 있습니다. 우리 지역에서 제일 알아주는 대학교인데, 참여를 하지 않아서 제가 많이 아쉬움이 있습니다.
>
> (G관리자 / 특성화고)

> … 회사 생활을 하면서 대학을 다니려면 야간 대학을 다녀야 하는데, 아무래도 아침부터 계속 일하다가 저녁에 공부를 하면 체력적으로 힘들 거라고 생각을 해요. … [중략] … 고려대학교 같은 경우는 후진학을 했을 때 야간 대학교

가 없고 무조건 주간으로만 가야 되거든요. 그래서 경력이 끊겨 버린다는 단점이 있어 후진학도 현실적으로 고려를 해 보아야 할 것 같아요.

(R학생 그룹 / 특성화고)

바. 고졸자 후속관리 역량

학교들은 재학생 지원을 넘어 졸업생의 초기 경력 단계까지 책임지는 후속관리 역량을 중요하게 생각하고 있었다. 특히 '고졸자 후속관리 지원 사업'은 학교가 졸업생을 체계적으로 지원할 수 있는 인력과 재원을 확보하는 결정적인 계기가 되었는데, 이를 통해 학교는 졸업생에게 기댈 곳이 되어 주는 심리적 안정감을 제공하고, 이직을 원하거나 미취업 상태인 졸업생에게 실질적인 취업의 기회를 제공하는 안전망 역할을 수행하고 있었다.

학교는 졸업생과의 지속적인 관계망을 구축하고, 이를 중요한 자산으로 활용하고 있었다. 교사들은 SNS 단체 대화방 등을 통해 졸업생들과 상시적으로 소통하며 채용 정보를 공유하며 이들이 겪는 어려움을 파악하고 있었다. 이러한 네트워크는 졸업생에게는 소속감과 정보를 얻는 통로로 작용하고 있었다.

… 고졸자 후속 사업은 굉장히 의미 있다고 봅니다. 일단 학생들 입장에서는 고등학교 졸업하고 나면 의지할 데가 별로 없잖아요. 근데 기댈 곳이 있다라는 측면에서는 든든한 우군이 된다는 생각이 들고요.

(A관리자 / 마이스터고)

… 고졸자 후속 사업으로 만들어진 단톡 방이 2017년부터 지금까지 있습니다. 물론 나간 학생들도 있지만, 그래도 상당수가 (남아) 있어요. 주로 취업하려고 하는 학생들은 남아 있습니다 … [중략] … 그래서 예를 들면 어디 업체가 (채용 정보가 떴다 하면 알려 줍니다. … [중략] … 그리고 또 면접

> 지도가 필요하다고 하면 고졸자 후속 사업 담당자가 있으니까 면접 지도도 해 주고 필기 특강도 해주고 ….
>
> (G관리자 / 특성화고)

아울러 학교들은 졸업생의 초기 경력개발, 이직 과정을 지원하는 허브 역할도 수행하였다. 졸업생들이 더 나은 조건의 일자리로 이동할 수 있도록 상담과 정보를 제공하였다. 졸업생들 또한 경력에 변화가 필요할 때 가장 먼저 학교에 연락하는 등 학교를 신뢰할 수 있는 경력 관리 파트너로 인식하고 있었다.

> … '20년부터 저희가 (취업지원센터) 운영을 했기 때문에 올해 6년 차가 되는 것 같아요. … [중략] … 이제 (학생들에게) 소문도 나서 상담도 받고 있고, "항공 회사 가려고 하는데, 어떤 도움을 받을 수 있을까요?"라고 오는 경우도 있고, 이직하면서도 (상담하러) 오고 그 덕분에 졸업한 졸업생들도 모처럼 학교가 오는 계기가 되었고 ….
>
> (M관리자 / 특성화고)

다만 고졸자 후속관리 지원 사업이 거점학교로서 인근 지역의 타 학교 졸업생까지 포괄적으로 지원하고자 하는 본래의 취지를 달성하는 데에는 아직 어려움이 있는 것으로 나타났다. 면담 결과, 거점학교로 지정되었음에도 타 학교 졸업생의 방문이나 지원 요청 사례가 많지 않아, 사업의 효과가 주로 해당 학교 졸업생에게 집중되는 경향이 있었다. 이는 학교 간 정보 공유의 어려움, 플랫폼 등 인프라 부족, 타 학교 학생들의 인지도 부족 또는 심리적 거리감 등 여러 복합적인 요인에 기인하는 것으로 보인다. 따라서 사업의 본래 목적을 달성하고 고졸자 후속관리 지원 체계를 효과적으로 구축하기 위해서는, 학교 간 연계 강화 등 추가적인 노력이 필요할 것으로 보인다.

… (고졸자 후속 관리 지원 사업이) 사실 아직까지는 그 효과가 없는 건 아니고 크지 않다 … [중략] … 타 학교 아이들이 우리 학교를 왕래하는 사례가 더 많아야 하거든요. 그런데 횟수나 데이터를 보면 없지는 않으나, 취업지원센터의 어떤 제대로 된 효과를 못 내고 있다 … [중략] … 온라인 네트워크상의 어떤 인프라, 타 학교하고의 어떤 공유 이런 것들이 조금 더 활성화가 됐으면 좋겠다라고 보여지고요. …

(N관리자 / 특성화고)

… 그게 (타 학교 학생들 관리) 조금 어렵긴 해요. … [중략] … 취업부장끼리 만나서 협의회도 하는데, 사실 다른 학교에 가 가지고 뭔가를 지금 하기가 사실 … [중략] … 졸업한 이후에 자기 학교 찾아가는 것도 어려울 텐데, 남의 학교까지, 예를 들어 A학교나 B학교에서 우리 학교까지 와 가지고 도움을 받는 학생도 있습니다. 근데 그게 활성화는 잘 안 됩니다. 학생들이 미취업 상태일 때는 조금 위축되어 있는 그런 것도 있거든요. 그래서 좀 잘됐으면 좋겠는데, 원활하지는 않습니다.

(G관리자 / 특성화고)

2. 학교 밖 자원과의 협력 및 활용

사례 학교들은 학교 내부의 역량과 더불어, 외부 자원을 적극적으로 연계하고 활용하는 전략을 통해 사회이동을 지원하고 있었다. 학교는 가용할 수 있는 외부자원을 파악하고, 이를 학생 지원 시스템과 유기적으로 결합하여 지원의 폭과 깊이를 확장하고 있었다. 분석 결과, 이러한 외부 자원은 정부 지원 사업을 통한 재정 및 인프라 확보, 졸업생 네트워크 구축, 지역사회 연계 협력, 사회이동 성과 확산 및 인식 개선으로 나타났다.

가. 정부 지원 사업을 통한 재정 확보

‘고졸자 후속관리 지원 사업’ 등 정부 주도의 지원사업은 사례 학교들이 학생 지원 시스템을 한 단계 고도화하는 데 결정적인 역할을 수행했다. 학교는 이러한 사업을 통해 확보된 재정을 단순히 기존 프로그램을 운영하는 데 사용하지 않고, 학교 자체 예산만으로는 실행하기 어려웠던 새로운 지원 활동을 가능하게 하도록 활용하고 있었다. 취업지원관 등 전문인력을 채용하고, 학생들에게 필요한 인프라(면접 복장, 특강 등)를 구축하는 기반이 되었다.

> … 우리 취업지원센터에 계시는 담당 실무자님들(취업지원관)이 두 분 계시거든요. 그분들이 사실은 서포트를 되게 많이 해 주셔요. … [중략] … 상담도 많이 하고, 업체 소개하고. 또 아까 말씀드린 대로 필요하면 학생들 데리고 가서 한번 확인도 시켜 주고 … [중략] … 오히려 인원을 확대하면 확대할수록 좋다고 저는 봐요. 예산이 허락한다면 두 명이 아니라 세 명이 나을 거거든요. 왜냐하면 아이들을 밀착 지도하려면 시간도 필요하고, 또 지속 관리를 해 줘야 하는데 단발성으로 끝나면 그게 안 돼요. …
>
> (N관리자 / 특성화고)

> … 전담 선생님이 계시니까 연락도 하면서 필요한 것이라든지 … [중략] … (면접용) 정장도 다 사 놓고 구두도 다 사 놓습니다. 블라우스, 재킷 뭐 그런 것도 고졸자 후속 사업에서 구매한 거예요. 언제든 와서 대여할 수 있게 ….
>
> (G관리자 / 특성화고)

> … 저희는 정장 대여 프로그램이 있어요. 정장을 무료로 빌려 주는 그런 거 … [중략] … 졸업한 학생들이 제일 많이 연락 오는 것이 첫 번째 면접 지도, 그리고 두 번째가 정장입니다. 정장 빌릴 데가 없는데, 정장 빌려 줄 수 있냐. 저희는 무료로 다 대여해 주고 있어 가지고 ….
>
> (J교사 / 특성화고)

또한 정부 지원 사업은 학교가 외부의 우수한 교육 자원을 유치하고 학생들에게 다양한 프로그램을 제공하는 기회를 제공했다. 학교는 확보된 예산을 활용하여 평소 초빙하기 어려웠던 외부 전문 강사를 초빙하거나 특강, 자격증 과정 등 심화된 교육 프로그램을 운영할 수 있었다. 이는 학생들의 실질적인 역량 향상에 직접적으로 기여하는 것으로 평가되었다.

> … NCS 특강뿐만 아니라 면접 특강, 비즈니스 매너 특강 등 이런 다양한 특강들을 많이 해서 … [중략] … 이런 다양한 프로그램을 다른 데에서 이용하는 건 학생들이 좀 꺼려 하더라고요. …
>
> (J교사 / 특성화고)

나. 졸업생 네트워크의 구축 및 활용

학교들은 졸업생 네트워크를 활용하여 재학생의 진로 탐색 및 동기 부여에 실질적인 도움을 주고 있었다. 이는 학교가 단순히 졸업생과의 관계를 유지하는 것을 넘어, 이들의 경험과 지식을 후배들을 위한 교육 자원으로 적극 활용하는 선순환 구조를 구축하고 있음을 보여 준다. 특히 현직에 있는 졸업생을 초청하여 진행하는 간담회, 특강 등은 재학생들에게 매우 효과적인 진로 지도 방식으로 활용되고 있었다.

학교들은 '홈커밍데이', '선배와의 대화' 등 다양한 이름으로 졸업생 초청 행사를 정기적으로 개최하여, 재학생들이 졸업한 선배들의 생생한 경험을 직접 들을 수 있는 기회를 마련했다. 학생들은 교사의 조언과는 또 다른 정보와 조언을 얻을 수 있다는 점에서 이러한 프로그램의 효과성을 높게 평가했다. 불과 몇 년 차이 나지 않는 선배들의 생생한 경험담은 막연했던 기업 정보나 직무 내용을 구체화하고, 실제 취업 준비 과정에 대한 현실적인 감각을 키우는 데 큰 도움이 되었다.

… 저희 학교에서 '홈커밍데이'라고 한 학기에 한 번 정도 졸업생 선배님들이 오셔서 강의를 해 주고 가시는 게 있어요. 그렇게 현직자분들에게 질문도 하고, 선배님들이 어느 분야에 취업을 해서 어떤 일을 하고 계시는지 알 수 있으니까 ….

(R학생 그룹 / 특성화고)

… (선배와의 대화는) 매년 5월 첫째 주 노동절, 그 주 첫 번째 토요일입니다 … [중략] … 공무원, 공공기관, 대기업, 중소기업, 제조직 등 다양하게 부릅니다. 이번에는 50명 왔는데, (최근) 5년 이내에 졸업생들이 50명 오는 거죠 … [중략] … 학급별로 이제 팻말을 걸어 놓아요. 여기는 A기업, 여기는 B기업, 여기는 C기업. 그러면 20분씩 들어가서 이야기를 들어요. 20분씩 설명하고 10분 쉬었다가 해서 여러 군데를 둘러볼 수 있게 5개 타임 정도 돌립니다. 그러면 자기가 듣고 싶은 그 업체 쪽으로 가서 언니(선배)들한테 이야기를 듣죠. …

(G관리자 / 특성화고)

… 저희 학교는 선배와의 대화를 하는데, 실제로 취직한 선배님이 1년에 몇 번 정도 오셔 가지고 자기 기업에 대한 정보나, 학창 시절에 어떻게 면접을 준비하셨는지 그런 정보를 주는 프로그램인데, 저 같은 경우에는 1학년 때 공무원 반이었거든요. 그래서 그때는 공무원에 관한 정보를 들었는데, 실제로 공무원 되신 선배님이 공부는 어떻게 해야 한다. 그리고 본인들이 직접 면접 준비할 때 썼던 파일을 통째로 주셨어요. 그래서 되게 유익한 정보가 됐어요. ….

(K학생 그룹 / 특성화고)

이러한 졸업생 초청 프로그램은 단순히 정보 전달을 넘어, 재학생들에게 강력한 동기 부여와 자신감을 심어 주는 역할을 수행했다. 비슷한 환경에서 먼저 사회에 진출하여 성공적으로 정착한 선배들의 모습은 학생들에게 긍정적인 인식을 심어 주고, 자신의 미래에 대한 구체적인 목표를 설정하도록 이끄는 중요한 계기가 되었다. 특히 특정 기업이나 직무에 대한 선배들의 경험 공유는 해당 분야로의 진출을 희망하는 학생들에게 강력한 학습 동기로 작용했다.

다. 지역사회 연계 협력

학교는 학생들에게 폭넓은 학습 기회와 진로 선택지를 제공하기 위해 지역사회 기관과의 연계 협력을 추진하고 있었다. 특히 학교 자체적으로 운영하기 어려운 전문 분야 교육과정이나 자격증 취득 과정을 인근 대학과의 협력을 통해 운영하는 사례가 나타났다. 이는 지역 대학의 인프라와 전문성을 활용하여 학생들의 역량을 강화하고, 변화하는 산업 수요에 유연하게 대응하려는 학교의 노력을 보여 준다.

B특성화고의 경우, 인근 대학교와의 협력을 통해 자격증 취득 과정을 운영하고 있었다. 학교는 학생들이 관련 분야로 진출할 수 있는 가능성을 열어주기 위해 인근 대학교에 기능사 지도를 요청하였고, 대학 측의 적극적인 협조를 통해 높은 합격률을 달성하는 성과를 거두었다.

> … 항공정비기능사 이 분야는 이제 신공항이 들어서요. 그래서 항공 수요는 늘어날 수밖에 없지 않나 … [중략] … 우리 학교에 메카트로닉스과가 있으니까 교육을 기반으로 항공 정비 쪽 자격증을 따 두면 어떨까 … [중략] … 그래서 인근 대학에 저희들 기능사 지도를 해 달라고 했더니만 흔쾌히 해 주셔 가지고 … [중략] … 항공정비기능사가 이번에 약 15명 정도 참여를 하는데, 100% 다 합격을 했어요. 대학에서도 (학생들) 100% 합격시키자 해 주셨고요. …
>
> (A관리자 / 마이스터고)

라. 사회이동 성과 확산 및 인식 개선

학교들은 직업계고에 대한 사회의 부정적인 편견을 개선하고 우수 학생을 유치하기 위한 적극적인 노력을 기울이고 있었다. 이는 단순히 학교를 홍보하는 차원을 넘어, 고졸 취업의 긍정적인 가치를 알리고 직업교육의 위상

을 높이려는 장기적인 관점의 활동으로 분석된다.

학교는 직업계고 진학을 고려하는 학생과 학부모를 대상으로 한 인식 개선 활동에 많은 노력을 기울이고 있었다. 면담에 참여한 학생들 다수는 중학교 재학 당시 교사나 주변으로부터 특성화고 진학에 대한 부정적인 시선을 경험했다고 응답했다. 이는 우수한 학생들이 직업계고를 진로 선택지 중 하나로 고려하는 데 있어 장벽으로 작용하고 있었다.

> … 제가 중학생 때 성적이 특목고에 진학할 정도로 좀 좋은 편이었는데, 특성화고를 간다고 하니까 선생님들이 되게 부정적으로 바라보시고 … [중략] … 학교 내에서 특성화고 관련된 정보를 많이 얻을 수 없어서 좀 힘들었어요. ….
>
> (R학생 그룹 / 특성화고)

이에 학교들은 직업교육 박람회 등에 적극적으로 참여하거나, 중학교를 직접 방문하여 학교의 장점과 비전을 알리는 등 직업계고에 대한 정확한 정보를 제공하고 긍정적인 인식을 확산시키기 위해 노력하고 있었다. 학교는 졸업생들의 우수한 취업 성과 등을 담은 홍보 책자를 활용하여 중학교 교사들에게 직접 학교를 알리고, 교육청 주관 직업교육 박람회에 참여하여 학교를 소개하는 기회를 가졌다. 또한 중학생 대상 진로체험 프로그램을 운영하고, 이 과정에서 재학생 선배와의 만남을 주선하는 등 직업계고에 대한 긍정적인 경험을 제공하고자 하였다.

> … (우리 학교의) 성과를 가지고 중학교를 방문해서 중학교 선생님들한테 홍보를 하죠. 책자를 가지고 … [중략] … 그리고 이번에 직업교육 박람회를 했어요. 교육청 주관으로 … [중략] … 그래서 이제 체험학습 형식으로 학생들이 옵니다. 그러면 이제 홍보도 하고, 학교 자체에서는 10월 마지막 주에 진로체험이 있는데, 중3 학생들 대상 진로체험, 학과 체험 … [중략] … 그러면 이제 그때 또 홍보도 하고, 선배와의 대화도 하고요. …
>
> (G관리자 / 특성화고)

이러한 학교 차원에서의 노력과 더불어, 교육청과 같은 상위 기관 차원에서도 직업계고 인식 개선을 위한 노력이 이루어지고 있었다. 중학생 및 학부모들이 가지는 직업계고에 대한 편견과, 일부 학교의 사례가 직업계고 전체 이미지에 영향을 미치는 문제를 해결하기 위한 노력이었다. 이러한 성과는 직업계고의 입학률을 높이는 것을 넘어, 직업계고가 특정 목표와 의지를 가진 학생들에게 성공적인 경로가 될 수 있음을 알리는 데 초점을 맞추었다.

직업계고의 사회이동 지원 성공을 위해서는 선제적인 인식 개선 노력과 명확한 성장 경로 제시가 핵심 요인으로 작용한다. A 광역시교육청의 사례는 이러한 요인이 실제로 작동하는 방식을 보여 준다. 해당 교육청은 교사 홍보 강사단을 운영하여 중학교 현장을 직접 찾아가는 적극적인 소통 전략을 펼쳤다. 이 과정에서 단순한 학교 홍보를 넘어, 특성화고 특별전형, 선취업·후학습, 조기취업형 계약학과, 일학습병행 등 졸업 이후 구체적인 상향 이동 경로와 성공 사례를 명확히 제시함으로써 잠재 진학 대상인 중학생과 학부모의 부정적 편견을 해소하고, 직업계고를 통한 장기적 성장가능성에 대한 신뢰를 구축하고자 하였다. 이처럼 정확한 정보 제공을 바탕으로 한 적극적인 인식 개선 활동은, 학생들의 직업계고를 통한 유효한 사회이동을 촉진하는 핵심적인 성공 동력이라고 평가할 수 있다.

> … A광역시의 (교육청) 직업교육과에서는 특성화고등학교의 인식 제고를 위해서 4~5년 동안 엄청난 투자와 노력을 기울였어요. … [중략] … 진로부장님이나 교무부장님 지원을 받아서 중학교에 나가 특성화 고등학교를 홍보하는 강사단을 꾸렸어요. … [중략] … 가서 특성화고등학교를 가면 이런 이런 학생들이 가면 좋은 경로로 갈 수 있다 … [중략] … 특별전형, 조기취업형 계약학과, 일학습병행 또는 취업연계형 회사 등을 안내해서 … [중략] … 정말 뜻이 있고 의지가 있으면 '특성화고등학교에서도 충분히 성공할 수 있다'라고 하는 인식 제고를 위해서 … [중략] … 노력을 엄청나게 많이 하셨어요. …
>
> (N관리자 / 특성화고)

제4절 사회이동을 위한 직업계고의 과제와 필요 지원

본 연구의 사례 분석을 통해 성공 요인 및 한계점을 파악하였고, 이를 통해 직업계고가 사회이동의 '사다리' 역할을 더욱 효과적으로 수행하기 위해 해결해야 할 과제와 이를 뒷받침하기 위해 필요한 지원 방안이 제기되었다.

1. 직업계고의 주요 개선 과제

면담 참여자들은 앞서 분석된 직업계고의 지원 현황과 성과 이면에 존재하는 한계점들을 지적하며, 사회이동 지원 역할을 강화하기 위해 학교 현장 차원에서 다음과 같은 개선 노력이 필요하다고 강조하였다. 이는 교육과정의 내실화부터 학생 지원 방식의 고도화, 그리고 졸업생과의 지속적인 관계 설정에 이르기까지 다각적인 개선 방향을 포함한다.

가. 현장 수요 기반 교육과정 운영 및 학습 지원 강화

면담 참여자들은 학교 교육이 실제 산업현장의 요구와 동떨어지지 않도록 교육과정의 현장 연계성을 강화해야 한다고 강조하였다. 이를 위해 학교가 산업체 전문가 특강을 확대하고, 최신 기술 관련 교사 연수를 강화하여 교육 내용에 신속하게 반영해야 한다는 의견이 제시되었다. 아울러 기업에서 요구하는 기술 수준과 학교 교육 간의 차이를 언급하며, 현장 실무와 연계된 교육 기회 확대의 필요성을 제기하였다.

> 저희 전자공학 쪽이 사실 제일 빨리 발전하고, 또 크게 이런 변화들이 있다고 생각을 해요. 네, 그래서 이제 4차 산업에 알맞은 교육이라든지 그런 변

> 화를 좀 가지고, … [중략] … 그래서 저는 좀 과거의 것만 좀 치우치기보다는 이제 미래를 어떻게 해야 될 것인가 이제 그런 기자재라든지 업계 동향 뭐 이런 것들을 좀 보면서 교육과정에 좀 반영을 하고 싶은 욕심이 조금 있어요.
>
> (C교사 / 마이스터고)

> … 개선하려면 일정 부분은 진짜 현장에 실제로 취업하는 현장에 계신 분들을 코티칭으로 해서 수업하는 어떤 그런 현장감이 만약에 이루어진다면 그래도 조금 바람직한 교육과정의 어떤 변화가 있지 않을까 ….
>
> (N관리자 / 특성화고)

또한 진학 초기 학생들이 전문교과 학습에 어려움을 겪는 문제와 관련하여, 보다 쉬운 설명 방식의 적용과 참고 자료 개발 등 기초 학습 지원을 통해 학습 이탈을 방지해야 한다는 개선 요구가 있었다. 참여자들은 전문교과에 대한 접근성이 높은 참고 자료의 부재가 학습의 큰 장벽임을 지적하며, 이에 대한 학교 차원의 적극적인 지원 마련을 요청하였다.

> 저 같은 경우에는 1학년 때 들어오면서 전문 과목이라는 새로운 과목들을 배우잖아요. 회계, 금융, 사무 이런 것들 그렇죠. 근데 이제 막 올라온 신입생들한테 그게 좀 벽처럼 느껴졌거든요. 실제로 제 주변 친구들 중에서 그런 과목에 잘 적응 못하고 어려워해서 다른 학교로 전학 가는 경우도 있었고, 자퇴를 하는 경우도 많이 봤어요.
>
> (K학생 그룹 / 특성화고)

> 일반 학원이 있는 것도 아니고 … [중략] … 사실은 교과서가 너무 안 좋아요. 왜냐하면 교과서를 만들 때부터 다 한국말로 만들어서 사실은 원서로 배워야 돼요. 현장에서는 다 영어를 쓰기 때문에 굳이 한국말로 바꾸고 해서 만들어진 교과서는 실제로 현장에서 쓰는 거랑은 다르죠.
>
> (O교사 / 특성화고)

나. 현실적 진로 설계를 위한 상담 및 정보 제공 내실화

학생들이 막연히 '선호 일자리'만을 바라보는 경향을 넘어, 자신의 적성과 역량에 맞는 현실적인 진로 설계를 할 수 있도록 학교의 상담 및 정보 제공 기능을 내실화해야 한다는 제언이 있었다. 참여자들은 교사가 학생들의 눈높이를 현실에 맞게 조절하도록 돕고, 우수 중소기업을 포함한 다양한 진로 경로에 대한 균형 잡힌 정보를 제공할 필요가 있다고 언급하였다.

> 이제 부모님이나 학생들은 다 갔으면 하겠지만, 그거는 정답은 아닌 것 같고, 그래서 자기 적성을 한번 잘 살펴봐서 자기 적성에 맞춰서 중견 강소기업 쪽에 또 맞는 분야가 있다면 그런 쪽에 가서 꿈을 키워 나가는 것이 미래를 준비하는 방법이지 않을까 이제 그런 생각을 하고 있습니다.
>
> (B교사 / 마이스터고)

나아가 이러한 지도는 단순히 첫 직장을 찾는 것에 그치는 것이 아닌, 장기적인 경력 경로를 설계하도록 돕는 방향으로 확장되어야 한다는 점이 강조되었다. 학생들이 중소기업에서 경력을 시작하더라도, 향후 이직이나 선취업·후학습 제도 등으로 상향 이동할 수 있는 구체적인 경로를 안내하고, 이를 바탕으로 장기적인 경력 계획을 수립하도록 지원할 필요가 있다고 언급하였다.

> 학생들에게 기업을 소개할 때도 "이 기업은 나중에 점핑(이직)하기에 좋은 기업이야."라고 소개합니다. 요즘에 경력이 없으면 취업하기가 어렵습니다. 그런 부분을 명확하게 짚어 주는 것도 중요하다고 생각합니다.
>
> (D교사 / 마이스터고)

> 학교에서는 미취업한 학생들을 취업시키는 것이 첫 번째 목표이고, 두 번째는 학생들의 이직을 지원하는 것입니다. 중소기업에서 중견기업으로, 중견기

> 업에서 대기업으로, 대기업의 계약직에서 정규직으로 등 그렇게 이직을 할 수 있도록 저희가 목표를 잡고 있습니다.
>
> (H교사 / 특성화고)

또한 소수 우수 학생 외 다수의 일반 학생들에 대한 진로 지원에도 관심을 기울여야 한다는 의견이 제시되었다. 참여자들은 모든 학생이 각자의 상황과 역량에 맞는 지원을 받을 수 있도록, 학교가 보다 포용적이고 개별화된 진로 지도 시스템을 갖추어야 할 필요성을 제기하였다.

> … 잘하는 친구들의 눈높이를 맞추지 말고, 못하는 친구의 눈높이를 맞춰서 했으면 좋겠다라고 얘기했거든요. 그러니까 뭐냐 하면 그러면 대한항공 간 친구, 공기업 간 친구, 대기업 간 친구들 말고, 중소기업 가서 지금 이렇게 된 친구, 그 친구들이 와서 얘기하는 게 더 현실성이 있을 것 같다라고 얘기했어요.
>
> (P교사 / 특성화고)

> 조금 좀 우리가 생각해야 될 건 잘된 애들만 볼 것이 아니라 실패한 애들도 좀 관리가 필요하다, 그런 거에 관심을 좀 쏟아야 된다라는 부분인 거죠.
>
> (O교사 / 특성화고)

2. 직업계고의 역할 수행을 위한 필요 지원

면담 참여자들은 직업계고가 위에서 제시된 개선 과제들을 성공적으로 수행하고 사회이동 지원 역할을 강화하기 위해서는 다음과 같은 외부의 정책적·제도적 지원이 필수적이라고 강조하였다.

가. 교원의 교육 활동 전념을 위한 행정 및 인력 지원

교사들이 과도한 행정 업무에서 벗어나 학생 교육과 진로 지도라는 본연의 역할에 집중할 수 있도록, 실질적인 업무 경감 방안 마련과 '취업지원관' 등 지원 인력의 안정적인 확보가 시급하다는 요구가 제기되었다. 참여자들은 이러한 제도적 개선을 통해 교사들이 개인적 '희생'에 기대지 않고도 시스템 속에서 역할을 수행할 수 있는 환경을 조성해 줄 것을 요청하였다.

> 전문 진로 코칭 상담 이런 걸 해 줄 수 있는 분이 한 학년에 두 분이든 이렇게 배정이 돼서, 그 진로를 계속 체킹을 해 주면 진행 사항들을 그럼 그 학생이 빠져나갈 데가 없잖아요.
>
> (B교사 / 마이스터고)

> 다른 취업 프로그램보다는 취업 전담 인력이 단위 학교마다 한 분씩 계시는 것이 최고다라고 생각이 되고요.
>
> (J교사 / 특성화고)

> 취업지원관은 꼭 필요해요, 꼭. 왜냐하면 교사들은 수업이 있고 왔다 갔다 하다 집중을 못 하거든요.
>
> (N관리자 / 특성화고)

나. 산업계 연계 강화 및 공정한 고졸 채용 환경 조성 지원

학교와 산업계 간의 실질적인 협력을 강화하고 교육과 채용 간 연계를 내실화하기 위한 정책적 지원이 요구된다. 면담 참여자들은 기업의 교육과정 참여 확대를 위한 유인책 마련과 함께 현장실습 운영의 내실화가 시급하다고 강조하였다. 특히 현장실습이 학생들에게 의미 있는 학습 기회가 되기 위해서는 과도한 행정 서류 부담을 완화하고, 실습 내용의 질 관리를 위한 제도 개선이 필요하다는 의견이 제기되었다.

> 인센티브가 더 있었으면 좋겠어요. 그 기업체한테 지금 현장 교사 수당으로 해가지고 담당자한테는 교육 수당이 나가지만, 물론 현장실습을 담당하는 회사의 대출 그런 인센티브는 있겠지만 그거는 차후적인 거고, 현장 실습을 받아 주는 그 기업체한테 급여에 실습생한테 주는 급여에 얼마를 더 지원해 준다든지 그러면 적극적으로 기업을 더 움직이지 않을까 개인적으로는 그렇게 생각하거든요.
>
> (J교사 / 특성화고)

> 서류가 현장 실습 관련해서 시작을 하게 되면 너무 많습니다. … [중략] … 이렇게 최대한 취업을 시키려고 하는데, 이런 규정들이나 정책들은 어디 한 번 할 테면 해 봐 이렇게 복잡한데, 이런 느낌이 드는 거예요.
>
> (H교사 / 특성화고)

또한 고졸 인력 채용 시 불합리한 차별(병역 문제 등) 해소 및 대-중소기업 간 채용 시기 불균형 문제 해결을 위한 정부의 적극적인 역할을 요청하였다. 참여자들은 이러한 구조적인 문제가 학생들의 안정적인 사회진출을 가로막는 주요 장벽임을 지적하였다.

> 세 번째로는 이제 병력 문제인데, 참 풀리지 않은 문제, '네, 맞습니다'입니다. 병력 자원이 감소하고 있는 데서 쉽지 않은, 그렇지만 이것도 조금 고민을 해 줬으면 좋겠고요. 그다음에 이거는 꼭 해 줬으면 좋겠다 싶은 게 채용 시기의 조절이에요.
>
> (A관리자 / 마이스터고)

> 졸업생, 그러니까 고졸자들 재학생들은 군대를 안 갔다 와 가지고 되게 꺼려하거든요. 근데 군대만 갔다 오면 뽑고 싶은 거야, 우리 학생들이 너무 좋으니까. 그래 가지고 '졸업생들 없어요?' 이제 이런다는 거죠. 졸업생들은 좀 추천해 주면 뽑을 수 있는데, 근데 그런 기업들이 다 대기업에서 그래요.
>
> (B교사 / 마이스터고)

다. 교육 혁신을 위한 안정적 재정 확보 및 지원

마지막으로 직업계고가 교육 환경을 개선하고, 미래 사회 변화에 대응하는 교육 혁신을 지속하기 위해서는 안정적이고 충분한 재정 지원 확보가 필수적이라는 점이 강조되었다. 참여자들은 특히 신산업 분야의 고가 실습 장비 도입 등에 대한 정부 지원 확대가 필요하다고 제언하였다.

> 스마트 팩토리랑 로봇 같은 경우는 이거를 학교에서 실습 환경을 구축하기에는 비용이 굉장히 많이 드는 부분이고, 그리고 공간도 많이 필요로 해요. 그게 보통 이제 전체 종공정을 다루려면 거의 교실 개 정도 사이즈가 나와야 되고, 수억 원대의 예산이 들어가는데, 사실 학교에서는 이렇게 해 놓을 수도 없고 ….
>
> (C교사 / 마이스터고)

> 예산이 제일 중요합니다. 그래야 예산이 있어야 학생 자치회도 활성화가 되고, 교사들도 마찬가지고, 학생들한테 해 줄 것도 생기고 그래요.
>
> (G관리자 / 특성화고)

> 저는 좀 이렇게 걱정되는 것 중에 하나는 저희가 체험을 하든, 견학을 하든, 뭘 '홈커밍데이'를 하든, 진로 콘서트를 계획하든 이런 것들이 다 돈이잖아요. 지금은 협약형 특성화고등학교가 됐고, 그래서 예산 부분에 대해서 이게 어느 정도 있으니 그게 가능한데, 나중에 혹시라도 이런 게 안 돼서 우리가 그렇게 경험치를 쌓을 수 있는 기회를 이 예산 때문에 학생들이 못하게 될 수도 있겠다라는 생각이 들면 좀 그런 게 있죠.
>
> (P교사 / 특성화고)

제5절 요약 및 시사점

본 장에서는 사회이동 관점에서 직업계고의 역할을 심층적으로 탐색하기 위해 우수 직업계고 3개교를 대상으로 사례 분석을 실시하였다. 학교 관리자, 교사, 재학생 등 면담 참여자들의 의견을 종합 분석한 결과는 다음과 같다.

1. 요약

첫째, 직업계고는 학생들의 성공적인 사회진출을 위한 다각적인 지원 시스템을 운영하며 사회이동의 '출발점' 역할을 수행하고 있었다. 이는 졸업생 선배와의 만남 등을 통한 진로 탐색 및 동기 부여, 정규 교육과정 및 방과후 활동을 통한 핵심 직무 역량(Hard Skills) 및 인성·핵심 역량(Soft Skills) 함양, 맞춤형 취업반 운영 및 교사·외부자원을 활용한 집중적인 취업 준비 지원, 그리고 졸업생 대상 사후관리 및 경력개발 지원 등 학생의 생애주기를 고려한 통합적 지원 방식으로 나타났다.

둘째, 이러한 학교의 지원은 실질적인 사회진출 성과로 이어지고 있었다. 단순히 높은 취업률을 넘어, 졸업생 다수가 대기업, 공기업, 금융권 등 양질의 '선호 일자리'에 진입하는 질적 성과를 보였다. 다만 이 과정에서 학생 개인의 적성보다는 사회적 인정 기준이 우선시되는 현실적 딜레마도 관찰되었다. 또한 졸업 이후에도 이직을 통한 상향 이동이나 '선취업·후학습' 경로를 통한 학력 신장 등 지속적인 사회이동이 이루어지고 있음이 확인되었다.

셋째, 직업계고가 사회이동 지원 역할을 효과적으로 수행하기 위해서는 해결해야 할 과제와 외부의 지원이 필요하다는 점이 면담 참여자들에 의해 제기되었다. 학교 차원에서는 교육과정의 현장 연계성 강화, 학생 맞춤형 진

로 지도 고도화, 졸업생 연계 시스템 구축 등이 주요 개선 과제로 나타났다. 한편 이러한 과제를 해결하고 학교의 역할을 강화하기 위해서는 교원의 행정 부담 경감 및 전문성 신장 지원, 직업계고 가치 제고를 위한 사회적 노력, 산업계 연계 강화 및 공정한 채용 환경 조성, 안정적인 재정 지원 확보 등이 필수적인 필요 지원 사항으로 강조되었다.

2. 시사점

본 장에서 분석한 직업계고 운영 사례를 통해 확인한 사회이동 지원의 특성, 성공 요인 및 한계점을 기반으로 도출할 수 있는 시사점은 크게 학교의 역할 정체성 및 운영 원리, 교육과정 및 학생 지원의 방향성, 교원의 전문성 확보 및 역할 수행 환경, 진로 지도의 현실성과 균형성, 그리고 외부 환경과의 연계 및 지원 체계 등 5가지 차원에서 살펴볼 수 있다. 이는 직업계고가 학생들의 성공적인 사회 안착과 지속적인 성장을 지원하는 핵심 기관으로서 그 역할을 효과적으로 수행하기 위해 나아가야 할 방향을 제시한다.

가. 학교의 역할 재정립: 단순 취업 연계를 넘어선 장기 경력 지원 플랫폼

사례 분석 결과, 우수 직업계고는 학생의 진로 탐색 동기 부여부터 통합 역량 함양, 맞춤형 취업 지원, 졸업생 사후관리에 이르기까지 생애주기적 관점에서 학생의 성장을 지원하고 있었다. 이는 직업계고가 단순히 '첫 일자리' 진입을 위한 기술 교육 기관이라는 전통적 정체성을 넘어, 학생 개개인의 장기적인 경력개발과 상향 이동을 포괄적으로 지원하는 '통합 성장 지원 플랫폼'으로서 역할을 재정립해야 함을 시사한다. 단기적인 취업 성과에만

집중할 경우, 졸업 이후 변화하는 노동시장 환경 속에서 학생들이 지속적으로 성장하고 안정적인 사회경제적 지위를 확보하는 데 한계가 있을 수 있기 때문이다.

직업계고의 역할 재정립은 학교가 학생의 전 생애에 걸쳐 사회이동의 '동반자' 역할을 수행해야 함을 의미한다. 이를 위해 학교는 입학 전 단계(중학교 연계)부터 재학 중(교육과정, 진로 지도), 졸업 후(사후관리, 후학습 연계)까지 이어지는 일련의 지원 과정을 체계적으로 설계하고 운영할 필요가 있다. 사례조사 선정 대학에서의 졸업생 관리 및 지원 사례는 학교가 평생학습 및 경력 전환의 허브로서 기능할 수 있는 잠재력을 보여 준다. 이러한 허브로서의 기능을 확산하기 위해서는 학교 내적 역량을 강화하고, 지역사회 및 유관기관과의 연계를 확대하는 노력이 요구된다.

나. 교육과정의 혁신 방향: 현장 연계 강화 및 포용적 학습 지원

교육과정은 사회이동의 핵심 기반이지만 산업현장의 빠른 변화 속도를 따라가지 못하거나, 일부 학생들에게는 진입 장벽으로 작용하는 한계가 관찰되었다. 이는 교육과정이 산업 수요 변화에 민감하게 대응하는 유연성을 확보하고, 동시에 모든 학생의 학습 성공을 지원하는 포용성을 강화하는 방향으로 혁신되어야 함을 시사한다.

이를 위해 학교는 산업계와의 실질적인 파트너십을 강화하여 교육 내용의 현장성을 높이고, 실습 환경을 지속적으로 개선해야 한다. 면담 결과에서 지적된 바와 같이, 진학 초기 전문교과 학습의 어려움이나 참고 자료 부족은 학습 부진 및 중도 탈락으로 이어져 사회이동 기회를 제한할 수 있다. 따라서 학교는 기초학습 능력 진단 및 맞춤형 보충학습 기회를 제공하고, 다양한

수준의 학생들을 위한 교수·학습 방법 개발 및 보조 자료 확충 등을 통해 학생들이 교육과정을 성공적으로 이수하고 잠재력을 발휘할 수 있도록 지원해야 한다.

다. 교원의 전문성 강화 및 역할 수행을 위한 지원 환경 조성

교사의 헌신적인 노력은 직업계고 사회이동 지원의 중요한 성공 요인으로 작용해 왔지만, 과도한 업무 부담과 전문성 축적의 어려움은 이러한 역할 수행을 제약하는 핵심적인 한계점으로 지적되었다. 이는 교원들이 교육 활동과 학생 지도라는 본연의 역할에 집중할 수 있도록, 실질적인 행정 업무 경감과 취업지원관 등 전문인력 지원이 필수적임을 시사한다. 안정적인 지원 환경 없이는 교사의 열정과 헌신에만 기대는 현재의 방식은 장기적으로 유지되기가 어렵다.

특히 취업 및 진로 지도 분야의 전문성 확보는 사회이동 지원의 질을 결정하는 핵심 요소이다. 면담 응답에서 나타난 바와 같이, 담당 인력의 잦은 보직 이동은 노하우 축적을 방해하며, 전담 인력에게 과도한 부담을 준다. 따라서 관련 전문성을 갖춘 '취업지원관' 등 전담 인력을 안정적으로 확보하고 배치하여 업무를 분담하고, 전문성을 강화하는 것이 매우 중요한 시사점이다. 아울러 기존 교원들에 대해서도 산업현장에 대한 이해를 높이고 진로 지도 역량을 강화할 수 있도록, 질 높은 연수 기회를 체계적으로 마련하여 학교 전체의 사회이동 지원 역량을 한층 더 강화할 필요가 있다.

라. 진로 지도의 균형성 확보: 사회적 성공과 개인의 성장 간 조화

사례 학교의 우수한 성과 이면에는 학생 개인의 적성이나 만족도보다 사회적 기준이 우선시되는 딜레마가 존재하는 것이 확인되었다. 단순히 취업률이나 특정 기업 입사 실적과 같은 단기적이고 외형적인 성과에만 집중하는 진로 지도는 학생의 장기적인 직업 만족도와 경력개발을 저해하여 지속적인 사회이동을 어렵게 할 수 있다. 이는 직업계고의 진로 지도가 양질의 일자리 연계라는 목표와 함께 학생 개개인의 적성과 흥미를 존중하고, 장기적인 직업 만족도를 고려하는 균형 잡힌 관점에서 이루어져야 함을 시사한다.

따라서 학교는 모든 학생이 이른바 '좋은 일자리'에 진입할 수 없는 현실 속에서, 우수 중소기업을 포함한 다양한 진로 경로 정보를 객관적이고 균형 있게 제공해야 한다. 학생과 학부모의 높은 기대를 현실적으로 조율하고, 학생 스스로 자신의 진로를 주도적으로 탐색하고 설계할 수 있도록 지원하는 상담 역량을 강화하는 것이 중요하다. 이는 학생이 자신의 삶에 대한 주체성을 가지고 만족스러운 직업 경로를 찾아가도록 돕는 본질적인 교육 활동이며, 장기적인 관점에서 사회 전체의 인적 자원 활용 효율성을 높이는 데도 기여할 것이다.

마. 지속가능한 사회이동 지원을 위한 외부 환경 및 지원 체계 구축

마지막으로 직업계고의 사회이동 지원 효과는 학교 내부의 노력만으로는 한계가 있으며, 우호적인 외부 환경과 견고한 지원 체계를 구축하는 것이 필수적이다. 직업계고에 대한 부정적인 사회적 편견은 학생들의 동기를 떨어뜨릴 뿐만 아니라 사회진출에 장벽으로 작용하므로, 이를 해소하기 위한 범정부 차원의 노력과 중학교 단계에서의 적극적인 진로교육이 요구된다.

사회 전체가 직업계고 졸업생의 가치를 인정하고 공정한 기회를 제공하는 문화가 조성되지 않는다면, 사회이동 효과는 제한될 수밖에 없다.

산업계가 직업교육의 중요한 파트너로서 교육과정 개발·운영 및 현장실습에 책임감 있게 참여하도록 유도하는 정책적인 지원이 필요하다. 이와 함께 고졸 채용 과정에서 불합리한 차별을 해소하고, 채용 시스템을 개선하는 등의 노력이 병행되어야 한다. 교육혁신과 환경 개선을 위한 안정적이고 충분한 재정 지원 확보는 학교가 사회이동 지원 역할을 지속적으로 수행하기 위한 근본적인 전제 조건이다. 이러한 외부 환경 및 지원 체계 없이 학교 현장의 노력만으로는 사회이동의 '사다리'를 견고하게 구축하기가 어렵다.

정리하면, 직업계고가 학생들의 사회이동을 효과적으로 지원하기 위해서는 단순히 교육과 취업 연계에만 집중하는 것을 넘어서야 한다. 즉 학교가 학생의 진로 발달 단계(재학-졸업-이후 경력) 전반에 걸쳐 지속적으로 관여하며, 각 단계에서 필요한 정보를 제공하고 학생 스스로 합리적인 판단을 내릴 수 있도록 조력하는 역할을 충실히 수행해야 한다. 이러한 역할 수행을 위한 기반 환경이 마련될 때, 비로소 직업계고 졸업생의 장기적이고 실질적인 사회이동을 보다 안정적으로 지원할 수 있을 것이다.

제4장

직업계고 졸업생의 사회이동 경험 분석

제1절 졸업생의 사회이동 경험 분석 개요
제2절 졸업생의 사회이동 경험 특성
제3절 졸업생이 인식한 직업계고의 향후 역할과 필요 지원
제4절 요약 및 시사점

제4장 직업계고 졸업생의 사회이동 경험 분석

제1절 졸업생의 사회이동 경험 분석 개요

직업계고 졸업자의 사회이동을 강화하기 위한 직업계고의 역할과 그 가능성, 방향을 탐색하기 위해 직업계고 졸업자의 사회이동 경험을 분석하였다. 앞서 제3장에서 살펴본 것과 같이, 사회이동을 지원하기 위한 직업계고 운영을 경험한 졸업생들이 노동시장에 진입하여 안착하는 경험을 분석함으로써 직업계고 진학, 직업계고에서의 학습, 노동시장 진입, 사회 안착 과정을 살펴보고자 하였다.

졸업생 사회이동 경험을 분석하기 위해 사례조사 3개교로부터 19명의 졸업생을 추천받았다. 추천의 조건은 직업계고 졸업 이후 괜찮은 일자리에 진입하여 성공적으로 사회 안착을 하였거나 할 가능성이 있다고 판단되는 졸업자이며, 10년 이내의 비교적 최근의 졸업자(2016년 이후 졸업자)로 선정하였다. 이는 직업계고 졸업자의 사회이동에 있어 초기 노동시장 진입 경험이 중요하고, 직업계고의 경험과 직업생활의 연계성을 파악하기 위한 것이다.

면담 참여자의 구체적인 정보는 〈표 4-1〉과 같다.

〈표 4-1〉 면담 참여자(직업계고 졸업자) 정보

구분	이름	성별	학교유형 (졸업 연도)	소속	직급(직무)	총 경력	이직 경험	후학습 경험
1	A	남	마고 (2025)	스마트팩토리 S/W 밴처기업	사원급 (개발자)	8개월	×	학점은행제
2	B	남	마고 (2022)	철강 관련 대기업	사원급 (설비유지보수)	10개월	×	×(희망)
3	C	여	특성화고 (2016)	회계사무소	과장급 (회계관리)	약 10년	2회	학점은행제
4	D	여	특성화고 (2018)	중앙정부부처	7급 공무원 (회계업무)	약 7년	×	재직자특별전형
5	E	여	마고 (2020)	반도체 관련 대기업	주임급 (IT시스템 운영)	약 6년	×	사내대학
6	F	여	마고 (2023)	반도체 관련 대기업	사원급 (생산관리)	약 3년	1회	×(희망)
7	G	남	마고 (2023)	반도체 관련 대기업	사원급 (생산관리)	8개월	×	선진학
8	H	남	특성화고 (2023)	반도체 관련 대기업	사원급 (설비엔지니어)	약 3년	×	×(희망)
9	I	남	특성화고 (2020)	가전제품 관련 대기업	연구원 (설계 연구직)	약 6년	1회	재직자특별전형
10	J	여	특성화고 (2019)	공공자산 관련 준정부기관	주임급 (조세 관련)	약 7년	2회	×(희망)
11	K	남	특성화고 (2021)	우주방산 관련 중견기업	연구원 (설계 연구직)	약 5년	1회	재직자특별전형
12	L	남	특성화고 (2018)	도로시설물 관련 중소기업	주임급 (구매품질관리)	약 8년	×	일학습병행
13	M	남	특성화고 (2021)	바이오 관련 벤처기업	연구원 (설계 연구직)	약 5년	×	재직자특별전형
14	N	남	마고 (2017)	발전 관련 공기업	주임급 (설비유지보수)	약 9년	×	재직자특별전형
15	O	여	특성화고 (2025)	자동차 부품 생산 중견기업	사원급 (회계업무)	2개월	×	×(비희망)
16	P	여	특성화고 (2025)	산업단지 관련 준정부기관	사원급 (회계업무)	8개월	×	×(희망)
17	Q	남	특성화고 (2017)	방산통신 관련 중견기업	주임급 (설계연구직)	약 8년	×	재직자특별전형/ 석사과정 재학 중
18	R	여	특성화고 (2024)	건설 관련 공기업	사원급 (서무행정)	약 2년	2회	×(희망)
19	S	여	특성화고 (2025)	보험 관련 대기업	사원급 (서무행정)	6개월	×	×(비희망)

주: 개인정보 보호를 위해 소속 및 직급(직무)은 일반적인 범주로 축약하여 제시함.

면담 참여자들은 가장 최근 졸업자인 2025년 졸업자부터 2016년 졸업자까지 다양했으며, 대체로 대기업과 공기업(준정부기관 포함)에 재직하는 경우가 많았으나 벤처기업이나 중소기업에 재직 중인 사람도 포함되었다. 경력의 경우 군 복무 기간의 시기에 따라 일부 차이가 있으나 대체로 졸업과 동시에 노동시장에 진출했으며, 19명 중 6명은 이직 경험이 있고, 11명은 대학에 진학하여 졸업하였거나 재학 중이었다. 특히 8명은 대학 진학을 하지 않았으나, 2명을 제외한 6명은 대학 진학을 계획 중이었다.

모든 면담은 비대면 개별 면담으로 이루어졌으며, 2025년 9월 29일부터 10월 20일(월)까지 약 1개월에 걸쳐 진행되었다. 사전에 면담 질문지를 공유하였고, 면담 일에는 연구의 목적, 면담 개요, 연구 윤리에 대한 안내 이후 면담 질문지의 내용을 중심으로 진행하였다. 모든 면담은 참여자의 동의하에 녹화하여 분석에 활용하였다.

면담의 주요 내용은 1) 자기소개, 2) 직업계고 진학 배경, 3) 경력 경로, 4) 직장 적응과 역량 개발, 5) 후학습 경험, 6) 사회 안착 인식, 7) 미래 경력 계획, 8) 직업계고 교육 경험과 영향, 9) 직업계고의 역할 및 제언 등 9가지 영역으로 구성되었다. 면담 결과는 주제 분석(thematic analysis)을 실시하여 주요 분석 결과를 도출했으며, 이를 통해 직업계고 졸업 이후의 노동시장 진입 및 안착 과정을 이해하고, 향후 사회이동을 강화하기 위해 필요한 지원 방향을 파악하고자 하였다. 분석 결과는 크게 '졸업생의 사회이동 경험 특성', '졸업생이 인식한 직업계고의 향후 역할과 지원'으로 구분하여 정리하였다.

제2절 졸업생의 사회이동 경험 특성

본 절에서는 면담을 통해 핵심적으로 파악된 직업계고 졸업생의 사회이동 경험 특성을 분석하여 제시하였다. 직업계고 졸업생의 사회이동 경험은 크게 직업계고를 진학 및 졸업하여 노동시장에 진입한 이후 경력을 쌓아가는 생애경로 관점으로 정리할 수 있으며, '직업계고 진학 결정과 초기 인식', '노동시장 진입 메커니즘', '초기 직장 적응과 학습', '장기 경력 설계와 안착'으로 구분하여 제시하였다.

1. 직업계고 진학 결정과 초기 인식

면담 참여자들의 사회이동 경험에 있어 직업계고 진학을 결정하는 것은 매우 중요한 의미를 지니고 있다. 왜냐하면 이 선택이 경력 경로, 즉 향후 학습의 내용과 자격 축적 방식, 노동시장 진입의 시작과 적응과 안착 과정, 일과 학습의 배치를 규정하는 분기점이기 때문이다. 다수의 참여자들은 부모, 중학교 3학년 담임 교사, 선배 등 의미 있는 주변인의 권유와 긍정적 경험담을 통해 직업계고 진학을 선택하게 되었으며, 이는 직업교육을 통한 경력 경로의 가시성과 신뢰 확보라는 점에서 의미가 있었다. 이와 동시에 일반계고에서의 입시 경쟁과 비교 스트레스를 회피하면서도 '결국 결승점은 취업'이라는 현실 인식에 기반하여 선취업·후학습이라는 경력 경로 전략을 채택하였다. 이 과정에서 공공기관, 대기업 진입, 특정 직무에 대한 흥미 등 초기 목표가 설정되었으며, 대학교 비진학에 대한 불안과 사회적 인식·낙인에 대한 우려가 존재하였으나 재직자 특별전형, 학점은행제, 자격 취득 등 학습전략 구상으로 이와 같은 우려를 완화하였다.

즉 직업계고 진학 결정은 주변의 신뢰 가능한 정보와 개인의 경력 설계 판단이 맞물려 형성된 합리적 선택이었다. 이러한 결정 과정을 둘러싼 정보·영향의 원천, 의사결정, 초기 목표와 우려, 후학습 기대로 구분하여 살펴보았다.

가. 주변인의 추천과 좋은 인상: 성장경로의 가시화

면담 결과, 다수의 면담 참여자는 부모, 친인척, 중학교 3학년 담임 교사, 선배 등 비교적 가까운 사람들의 권유, 그리고 진학한 직업계고와 그 선배들의 긍정적인 경험담을 통해 직업계고 진학을 선택하게 되었다. 이러한 추천은 단순한 정보제공이나 응원 차원을 넘어서는 것으로, 졸업 이후 어디서 일하게 될 수 있는가, 어떤 준비를 하게 되는가에 대한 구체적 경로 정보를 제공하는 것으로서 면담 참여자들이 지니고 있던 직업계고 선택의 불확실성을 낮추는 역할을 하였다.

> 마이스터고를 처음 안 것이 중학교 2학년 때였는데, 그게 제가 알아본 것이 아니라 아버지께서 추천을 해 주셨습니다. 아버지랑 어머니 그 지인분의 자녀들께서 해당 학교를 다니고 있었고, 그 학교생활이 괜찮다, 그리고 비전도 괜찮다고 설명을 들어서, 뭐 남들보다 사회진출을 더 빨리 하고자 하는 목적으로 그렇게 진학하게 되었던 것 같습니다.
>
> (G/마이스터고 2023년 졸업자)

> 일단은 저는 제 친언니도 이제 상업계 고등학교를 나왔고요. 그리고 중학교 3학년 한여름부터 이제 상업계고 선생님들이랑 선배님들이 오셔 가지고 학교 홍보를 합니다. 그런 거 바탕으로 정보를 얻었는데, 그거 말고도 학교 설명회 같은 데 가서도 정보 얻고 하였습니다.
>
> (J/특성화고 2019년 졸업자)

즉 직업계고를 통한 성장경로의 가시화는 직업계고 진학이 대학을 포기하는

선택이 아니라 취업과 성장이 이어지는 하나의 경로라는 좋은 인상을 형성했고, 결과적으로 의사결정의 거부감을 낮추는 실증적 증거로서 기능하였다.

> 중학교 3학년 때 담임 선생님께서 상담을 해 주실 때 … [중략] … 이제 저한테 이게 직업계고가 학업 성적이 낮은 학생들만 가는 게 아니고 중상위권 학생들이 가서 좀 공기업이나 대기업이나 금융권 같은 괜찮은 일자리에 취업하는 경우가 많다, …
>
> (D/특성화고 2018년 졸업자)

> 거기에 졸업생들의 이제 명단을 보면 잘된 케이스 같은 경우는 한전도 많이 갔었고, 이제 ○○항공도 갔었고, 그렇게 유망한 곳을 갈 수 있고, 이른 나이에 그렇게 돈도 벌고, 할 수 있는 메리트가 좀 있었습니다. … [중략] … 연고지가 부모님 두 분 다 ○○이다 보니까 다른 특성화고에 비해 ○○○○고의 질이 좀 높고, 공부 수준도 높은 걸로 알고 계시더라고요.
>
> (M/특성화고 2021년 졸업자)

나. 일반계고 입시경쟁 회피와 '종착지는 취업' 인식: 합리적 경로 선택

면담 참여자들의 고등학교 진학 선택 과정에서는 자신의 특성 및 상황에 대한 최적화된 선택으로서 직업계고에 주목하였다. 먼저 일반고 진학 시 대입을 위해 경험하게 되는 입시경쟁에 대한 거부감을 지니고 있었는데, 이는 중학교 성적이 낮고 스스로가 학업에 소질이 없다는 자기 인식에 기인한 것이었다. 이러한 인식 속에서 직업계고를 선택하는 것은 입시경쟁을 통하지 않고 노동시장에 진입할 수 있는 경로로 이해되고 있었다.

> 저는 개인적으로 제가 공부가 잘하는 게 아니라 다른 친구들이 안 한다고 생각했기 때문에, 그래서 제가 인문계에 갔을 때 이제 다른 사람들과 경쟁을 잘할 수 있을까에 대한 걱정도 있었고요.
>
> (M/특성화고 2021년 졸업자)

> 그래서 저 또한 이제 수능을 치를 자신이 없었고, 뚜렷한 목표가 없었기 때문에 인문계고로 갈지 직업계고로 갈지 고민을 했었는데, 그러던 와중에 이제 친구 중에 남매가 직업계고로 가서 한국전력에 취업했다라는 얘기를 들었어요. 그래서 그거를 보고 … [중략] … 일단은 진학을 결정하게 되었습니다.
>
> (A/마이스터고 2025년 졸업자)

더욱 중요한 지점은 이들은 대학에 진학하는 것 역시 결국 취업이 목적이라는 점에서, 직업계고에 진학하더라도 결국 '종착지는 취업'이라는 동일한 경로로 이해하고 있었다. 더욱이 직업계고를 통한 경로와 일반고를 통한 경로를 비교해 볼 때, 직업계고를 선택하는 것이 능력과 노력에 비해 괜찮은 일자리로 진입할 수 있는 최선의 경로로 인식하고 있었다.

> 인문계고를 가서 정말 좋은 성적으로 좋은 대학교를 갈 거라는 확실한 보장이 없고, 근데 이 학교는 가서 열심히 하고 하면은 취업의 길이 굉장히 대기업뿐만 아니라 공기업, 대기업 다 이제 열려 있기 때문에 … [중략] … 어차피 결국에 취업이 목표라면은 일찍 취업을 하는 게 경제적으로나 어떤 거로든 되게 저는 이게 되게 좋은 방법이라고 생각을 했었어요.
>
> (N/마이스터고 2017년 졸업자)

> 저는 대학을 가도 궁극적인 목표가 대부분의 사람들이 취업이라고 생각을 하기 때문에 그냥 취업을 성공했으면 굳이 대학을 다닐 필요가 없다고 생각을 합니다.
>
> (O/특성화고 2025년 졸업자)

즉 직업계고를 선택하게 되면 노동시장 진입 시점을 앞당기고, 필요하면 나중에 학위를 보완한다는 후학습 경로를 선택할 수도 있다는 점을 중요하게 생각하고 있었다. 최종적으로 자신의 상황에 따라 직업계고와 일반고를 통한 종착지, 즉 취업으로의 도달 경로에 대한 비교를 통해 합리적 의사결정을 하는 것으로 나타났다.

> 그래서 또 업무 경력을 쌓으면서, 동시에 대학도 다니면서 학업도 병행할 수 있다고 알려 주셔 가지고 … [중략] … 그래서 그런 케이스를 보니까 이게 조금 새롭게 흥미가 생기더라고요.
>
> (D/특성화고 2018년 졸업자)

> 제가 직업계고에 갔어도 다시 대학에 가고 싶을 수도 있잖아요. 근데 이제 ○○여상 가면, 취업하고 싶으면 일단 취업을 하고, 만약에 대학으로 진로가 변경이 돼도 대학도 잘 서포트해 줄 것 같다고 생각을 해서 일단 ○○여상에 가게 됐어요.
>
> (S/특성화고 2025년 졸업자)

다. 초기 목표 수립: 직무흥미와 현실적 취업 기준의 조합

면담 참여자들의 직업계고 진학 당시의 초기 목표는 두 축, 즉 흥미 기반의 전공 조기학습과 빠르고 안정적인 취업의 조합으로 설명되었다. 흥미 기반의 전공 조기학습은 스스로 재미있고 잘할 수 있는 일을 더 일찍 배우려는 동기이며, 빠르고 안정적인 취업은 공무원·공기업 등 안정성과 예측 가능성이 높은 일자리에 보다 빠르게 진입하는 것을 목표로 하는 것을 의미한다.

> 어렸을 때 중학교 때는 실무 위주의 좀 기술을 배우고 싶다라는 생각이 좀 강하게 있었었고, 대학 진학보다는 뭔가 사회에서 빠르게 적응하고 싶다라는 생각이 강하게 있었던 것 같습니다. … [중략] … 고민하던 찰나에 중학교 때 이제 직업 적성 검사 결과에서 항공 분야에 대한 직종의 높은 흥미가 좀 나타났고, 그래서 … [중략] … 그러면서 이제 ○○○○고에 대한 목표가 조금 강하게 잡혔던 것 같습니다.
>
> (Q/특성화고 2017년 졸업자)

> … 만약에 대학교를 간다 했을 때, 뭔가 제 미래가 명확히 그려지는 느낌은 아니었는데, 컴퓨터 활용 능력이라는 자격증을 공부하면서 좀 컴퓨터 전산

> 작업이나 이런 거를 했을 때 굉장히 흥미를 느꼈고, 그리고 취업이라고 생각을 하니 뭔가 미래가 확실하게 그려지는 느낌이라서 ….
>
> (R/특성화고 2024년 졸업자)

특히 이들에게 대기업과 공기업(혹은 공무원)은 매우 중요한 진로 목표로 인식되고 있었으며, 이러한 직업이 지니고 있는 경제성, 안정성, 채용 가능성에 초점을 맞추고 있었다.

> 일단은 디자인과에 들어가면 디자인 계열 자격증을 다 취득할 수가 있고, 그것도 다 학교에서 지원해 주는 프로그램이 있어서 합격률 자체가 엄청 높더라고요. 그리고 이제 거기에 더불어서 금융위랑 회계 자격증도 다 커리큘럼대로만 준비를 하게 되면은 공기업도 충분히 갈 수 있겠다. 그리고 그래서 저는 이제 원래는 공기업을 취업하는 걸 목표로 준비를 했었습니다.
>
> (D/특성화고 2018년 졸업자)

> 우선은 금융 공기업이 가장 1순위인데, 그중에서도 이제 고등학교 3학년 때만 추천받아서 갈 수 있는 곳이 몇몇 있습니다. 금융감독원이랑 한국은행하고, 신용보증기금. 이쪽이 이제 성인 되면은 아예 고졸은 못 쓰고 고등학교 3학년 내에서 추천을 받아야지만, 또 대상자 지원을 넣을 수 있는 자격이 되는 거라 거기가 가장 1순위이고, 그다음에 2순위는 그래도 약간 유명한 공기업이고 ….
>
> (R/특성화고 2024년 졸업자)

이러한 두 축은 상호보완적으로 연계되었는데, 좋아하는 분야를 먼저 학습한 뒤, 이를 통해 빠르게 안정적인 일자리로 진입한다는 두 가지 기준으로 목표를 설정하고 있었다. 즉 이들에게 직업계고의 선택은 조기 전공학습과 안정적 취업 결과라는 두 가지 기대에 부합하는 의사결정으로서 의미를 지녔고, 이에 따라 하고 싶은 일(흥미)과 하면 좋은 일(안정성)이 만나는 분야를 목표로 설정하였다.

라. '대학 미진학' 불안과 후학습 기대

면담 참여자들의 직업계고 진학에 대한 의사결정에서 주목할 만한 점은, 이들이 대학 미진학에 대한 불안이 존재한다는 것이다. 즉 우리나라에서 고졸자로서 직면하게 되는 사회문화적 장벽과 상대적으로 낮은 사회적 인식, 그리고 이에 따른 낙인에 대한 두려움을 함께 지니고 있었다. 특히 일부 참여자들은 직업계고 선택을 일반계고 경로에 비해 상대적으로 단선적인 경로로 인식하여, 그에 대한 우려를 가지는 경우도 있었다.

> 가장 큰 건 제가 이제 남들과 뒤처진다는 느낌이었는데요. 대학교를 못 나간 것 자체가 저한테는 좀 많이 부담이 됐던 것 같습니다.
>
> (M/특성화고 2021년 졸업자)

> 저도 확실히 걱정되는 부분은 많이 있었습니다. 예를 들어서 취업을 하지 못하면은 저는 이제 졸업하고 나서 혼자서 개척을 해 나가야 되는데, 인문계 고등학교를 간 친구들은 대학교라는 선택지가 있고, 저는 만약에 대학교를 선택하지 않았다고 하면은 취업에 대해서만 열심히 집중을 해야 되는 부분이기 때문에 그런 부분에 대해서는 약간 고민을 많이 했었던 것 같습니다.
>
> (O/특성화고 2025년 졸업자)

즉 면담 참여자들에게 대학 진학은 노동시장 진입을 위한 실제적 필요가 아닌 승진·이직과 같은 제도적 장벽, 사회적 인식·낙인 등의 심리적 부담을 완화하기 위한 조건으로 이해되고 있었다.

> 저 같은 경우는 20살부터 이제 취업을 해야 되는 케이스니까, 좀 이제 사회에서 바라보는 인식이나 이런 게 좀 어떻게 느껴질지 좀 그게 걱정이 많았었죠. 그리고 제약 조건도 많을 거고요.
>
> (I/특성화고 2020년 졸업자)

> 솔직히 아직까지 사회 분위기가 고등학생은 안 되고, 이제 무조건 학사 정도는 있어야 된다는 느낌이 강하잖아요. 그래서 그 분위기에 따라서 생각하게 된 것 같습니다.
>
> (M/특성화고 2021년 졸업자)

흥미로운 점은 몇몇 면담 참여자들은 이러한 두려움과 우려에 따라 직업계고 진학 결정을 하는 과정에서부터 취업 후 대학 진학을 계획했다는 점이다. 즉 이들은 학력이 취업을 위해 당장 필요한 것은 아닐지라도, 고졸자에 대한 사회적 인식과 낙인을 고려하여 대학 진학을 추후 선택지로 사전에 염두에 두고 있었다. 아울러 이러한 취업 이후에 필요에 따른 대학 진학을 시간적, 경제적, 경력적 측면에서 효율적인 경로 관리 전략으로 인식하고 있었다.

> 학위는 처음부터 무조건 따야 한다라고 생각했기 때문에, 그러니까 제가 대학을 다니지 않으려고 그 직업계고를 선택한 것이 아니고, 그래도 요즘에 그 지금 현대 사회에서 대학은 가야 되지 않나라는 문제의식이 계속 있었고, …
>
> (D/특성화고 2018년 졸업자)

> 저는 취업을 먼저 하기로 생각을 하고 마이스터고를 간 거지만, 사실 중학교 때 그때도 이거는 순서만 바뀌는 거지 대학은 꼭 갈 거다라고 생각을 하고 마이스터고를 간 거거든요. 그래서 무조건 취업을 한 뒤에는 대학을 가겠다 이렇게 생각을 해서….
>
> (N/마이스터고 2017년 졸업자)

2. 노동시장 진입 메커니즘

면담 참여자들의 노동시장 진입 메커니즘은 고등학교에서 직장으로 연계된다는 점에서 독특한 구조를 지니고 있다. 즉 일반고 졸업자가 대학으로 진학하는 학교와 학교가 연계된 구조라고 한다면, 직업계고 졸업자들은 학

교에서 노동시장으로 연계되면서 발생하는 특징을 지니고 있었다. 일반고 졸업자의 경우 대학 진학 과정에서 대학에 의해 고등학교 교육과정의 이수 수준을 평가받는 것과 달리, 직업계고 졸업자는 노동시장의 요구사항에 맞추어 준비하고, 이를 학교가 지원하는 방식으로 구성되어 있었다.

그렇기 때문에 직업계고 졸업자의 노동시장 진입 메커니즘은 노동시장의 요구에 맞춘 실전형의 맞춤형 준비 구조를 갖고 있다는 특징이 있다. 기업 혹은 기관의 특성에 따라 학교 및 학생의 입장에서 준비해야 하는 내용과 수준에 차이가 발생하고, 이는 자연스럽게 노동시장의 위계에 따른 학생 배치와 맞춤형 준비로 연계되었다. 그리고 이러한 맞춤형 준비는 체계화된 채용 훈련과 인적 네트워크를 활용하는 방식으로 이루어졌다.

따라서 직업계고 졸업생의 노동시장 진입 메커니즘은 개인의 성취수준, 노동시장의 요구와 학교 및 학생의 대응, 네트워크 기반의 정보가 순환하는 관계를 형성하며 작동하는 구조를 갖고 있다. 이러한 메커니즘을 노동시장의 요구와 준비, 성취수준 기반 위계적 배치와 맞춤형 준비, 전문화된 실전 취업 훈련, 졸업생 네트워크를 활용한 조율로 정리할 수 있다.

가. 노동시장의 요구와 준비: 민간과 공공 부문의 차별적 포트폴리오

면담 참여자들은 노동시장의 사회적 위계에 따라 대기업과 공기업(혹은 공공기관)을 괜찮은 일자리로 인식하고 있었다. 이는 앞서 언급한 직업계고 진학 당시에 세웠던 초기 목표와 유사한 성격을 지니는 것인데, 주목할 만한 것은 이러한 민간 부문과 공공 부문 노동시장의 요구가 다르기 때문에 차별적인 준비가 필요하다는 점이다.

… 이제 계속 자격증 공부랑 시험공부랑 병행하기가 저는 조금 어려운 거예요. 그래 가지고 솔직히 취업하는 데에는 성적보다는 자격증이 좀 더 중요하겠다라고 생각을 해서 자격증에만 너무 몰두하다 보니까 성적이 이제 점점 떨어졌던 것 같아요.

(S/특성화고 2025년 졸업자)

만약에 취업을 하고 싶으면, 공기업에 가고 싶으면, 성적을 이제 작성하는 곳이 많이 없으니까 공기업이 최종 목표면은 자격증을 많이 따고, 이제 금융권이나 대기업 쪽은 성적을 많이 보거든요. 블라인드 아닌 곳이 좀 있어 가지고, 그래서 그런 곳을 가려면 이제 성적이 중요하니까 성적을 더 많이 챙겨라 이렇게 선택지를 많이 주셨는데 … .

(S/특성화고 2025년 졸업자)

면담 참여자들은 대표적으로 대기업과 같은 민간 부문에서는 학생들의 학교 내신 성적과 자기소개서 등의 서류가 중요한 데 반해, 공공 부문에서는 NCS 직업기초능력평가(이하, NCS 시험[20])와 전공 필기시험, 한국사 능력 검정 시험과 같은 가산점이 핵심이라고 언급하였다. 이에 따라 학생들이 어느 부문을 목표로 하는가에 따라 준비 과정도 달라지는데, 경우에 따라서는 공공 부문 취업을 준비하는 경우 '내신을 포기하고 필기에만 집중'하는 전략적 선택을 하기도 한다.

공기업은 내신을 보는 기업이 거의 없습니다. 그래서 친구들이 내신을 포기하고 그 필기에만 집중하는 친구들이 좀 많이 있었습니다.

(G/마이스터고 2023년 졸업자)

이제 상고가 약간 지금도 아마 그럴 것 같긴 한데, 커리큘럼이 1학년, 2학년 때까지는 다 자격증만 따라고 시키고, 3학년부터는 자격증은 이제 안 따고 NCS만 합니다.

(J/특성화고 2019년 졸업자)

20) 면담 참여자들은 NCS 직업기초능력평가를 대체로 NCS시험이라고 지칭하였다. 이에 본 연구에서도 NCS 직업기초능력평가를 줄여 'NCS 시험'이라고 명명하였다.

즉 대기업, 공기업과 같은 취업 목표에 따라 차별적인 준비를 해야 하며, 내신, NCS 시험, 전공, 가산점을 적절하게 조합하는 방식으로 준비할 필요가 있었다.

> 일단 기본적으로 취업할 때 필요한 자격증이나 이런 거는 1, 2학년 때 학교 생활을 하면서 방과후 수업이나 이런 걸 통해서 다 취득을 한 상태였고, 3학년 때는 이제 2학년 방학 때부터 NCS 필기시험을 같이 공부하면서 한 3, 4개월 동안은 NCS만 해서 필기를 뚫으려고 정말 열심히 노력을 했던 것 같고, …
>
> (P/특성화고 2025년 졸업자)

나. 성취수준 기반 위계적 배치와 맞춤형 준비

직업계고 졸업자가 진입하고자 하는 노동시장의 특성에 따라 준비과정이 달라지는 현상은 자연스럽게 학생과 학교로 하여금 선택과 효율에 입각한 맞춤형 준비를 이끌었다. 즉 하나를 선택하면 다른 하나는 포기하는 방식의 취업 준비 전략을 활용하게 된다. 그리고 이러한 맞춤형 준비를 위해서 학교는 취업 목표에 따라 별도 준비반을 운영하는 형태로 대응하고 있었다. 이는 직업계고 사례 분석에서도 언급되었던 일명 공무원반, 대기업반과 같은 형태라고 할 수 있다.

> 추천 인원에 맞춰서 딱 5명만 모집했는데, 그때 그것도 뭔가 시험을 봤던 걸로 기억을 하고 있어요. 일단 전교에서 내신 성적이 좀 좋은 친구들 중에서 교감 선생님께서 추천을 한 학생들과 본인이 지망한 학생들 이렇게 모아서 일종의 무슨 필기시험 같은 걸 보고 그 합격선 커트라인이 넘으면 그 공무원반에 들어가서 수업을 받았고, …
>
> (D/특성화고 2018년 졸업자)

다만 여기서 주목할 만한 점이 있는데, 노동시장의 위계(대기업, 공기업, 중견기업, 중소기업)가 취업 준비과정에 내재되고, 학생들은 자신들의 성취 수준(대표적으로 내신 성적)에 따라 배치되는 방식으로 구분 지어진다는 점이다. 특히 학교의 추천을 받아 진입해야 하는 기업이나 기관의 경우에는 자연스럽게 성적을 기준으로 기회가 배분되고 있었다.

> … 제가 느끼기에는 그냥 내신 성적에 따라서 좀 그렇게 많이 갈랐던 것 같습니다. 내신이 높았던 친구들은 그냥 대기업 준비반을 보내고, 아닌 친구들은 중견기업 중소기업 준비반을 보내고, 이런 거 다 희망하지 않는 친구들은 공기업 준비반을 보내고, 이런 식으로 좀 학생들의 적성을 물어본다기보다 그냥 내신 성적으로 이렇게 반을 갈랐다고 생각하고 있습니다.
>
> (G/마이스터고 2023년 졸업자)

> 일단 학교 내에서 특채로 갈 수 있는 회사들이 있어요. 그건 특별 채용으로 가는 거는 이제 교장 선생님 추천이 있어야 되는 거고, 그건 확실히 성적에 그 커트라인이 확실히 있어요. 성적이 좋아야만 갈 수 있는 회사들이 있거든요.
>
> (N/마이스터고 2017년 졸업자)

이러한 위계적 배치는 성적과 기업 위계 간의 대응을 강화해, 초기 목표였던 직무 흥미 축의 의미를 희석시킨다는 특징이 있었다. 즉 학생들이 직업계고에 진입하는 과정에서는 자신의 흥미와 안정적 취업이라는 두 가치를 함께 추구하지만, 실제 취업 준비 과정에서는 성적과 직업의 사회적 위계를 조율하는 논리가 핵심 원리로 작동하고 있었다. 이로 인해 '좋은 회사' 합격은 늘어도 적합성, 지속성은 담보되지 않는 상황이 발생하기도 하였다.

> 저 같은 경우에 예시로 30명 중에 7등에서 11등 사이였거든요. 근데 저보다 잘하는 친구들, 예를 들어 1등에서 5등 사이의 친구들이 주로 대기업 공기업을 갔던 것 같습니다.
>
> (M/특성화고 2021년 졸업자)

> 사실 일적으로는 사실 모르겠지만, 저는 회계랑 세무가 많이 잘 맞았어 가지고 사실 세무사를 준비해 볼까라는 진로 상담도 말씀을 드렸었거든요. 선생님께서 이제 만약 공기업 취업이 만약 안 되면 세무사 쪽으로 가는 건 찬성인데, 바로 세무사 쪽으로 가는 거는 약간 좀 그렇다고 말씀을 하셔서, 그때 약간 공기업 취업으로 그냥 목표가 정해졌습니다.
>
> (R/특성화고 2024년 졸업자)

이러한 측면에서 일부 면담 참여자들은 직업계고의 운영 목적이 사회적 위계가 높은 직장으로의 취업에 과도하게 맞추어져 있다는 점을 비판하기도 하였다.

> 근데 이게 진짜 학교의 취지가 영 마이스터를 키우기 위함인지, 아니면 좋은 곳에 취업을 시키는 게 목적인지에 따라서 좀 달라질 수 있을 것 같은데요. 영 마이스터를 키운다 하면, 제가 생각했을 때는 대기업이나 공기업 같은 회사를 목표로 하면 안 된다고 생각해요.
>
> (N/마이스터고 2017년 졸업자)

다. 자격증의 기능: 실무 역량보다 노력·태도의 신호

직업계고 졸업자의 노동시장 진입과정에서 주목할 만한 또 다른 특징은 자격증의 기능에 있다. 면담 참여자들은 공통적으로 노동시장 진입 과정에서 자격증이 매우 중요한 의미를 갖는다고 언급하였다. 그래서 학교에서도 학생들이 자격증을 획득할 수 있는 기회를 많이 마련하고, 정규 수업의 내용을 자격증과 연계하여 운영하기도 하였다.

> 일단 저희가 수업 시간에 되게 자격증 같은 거 위주로 수업을 좀 많이 진행을 했었어요. … [중략] … 아무래도 학교에서 해 주셨던 프로그램들 덕분에 딴 자격증들이 많이 있어서 조금 더 다른 사회 초년생들보다 저희가 자격증도 많고 이래 가지고 조금 더 비교돼서 더 잘되지 않았을까 싶습니다.
>
> (C/특성화고 2016년 졸업자)

> 학교에서 그것도 커리큘럼이 다 짜져 있어서 만약에 제가 전자시스템제어 전공이면은 2학년 초 들어가면서 이거를 따야 되니까, 지금부터 이걸 시작하자 해서 거의 모든 학생들이 필기 준비를 같이 시작합니다. 한 번에 쫙 붙고 실기도 다 같이 진행을 합니다. 그래서 딸 수밖에 없는 구조를 사실 저는 만들어 놓았다고 생각을 합니다.
>
> (E/마이스터고 2020년 졸업자)

다만 여기서 중요한 점은 해당 자격증 중 대부분의 경우 추후 진입하게 되는 직무 수행 자체에는 직접적인 도움이 되는 것은 아니라는 점이다. 그보다 채용 과정에서 자격증이 중요한 이유는 학생의 성실성, 노력, 도전성과 같은 태도를 전반적으로 보여 주는 대체 신호로 자격증이 활용된다는 점이다. 특히 채용 과정에서 자기소개서 등 서류나 면접 과정에서 자격증이 유효하다고 강조하였다.

> 좀 경력이 부족한 사람들에게는 더 중요하다고 생각하는데, 경력이 없는 대신 자격증 취득을 통해서 본인이 이만큼 노력을 했다고 어필할 수 있고, 그런 척도가 되기 때문에 자격증 취득이 저는 좀 중요하다고 생각합니다.
>
> (G/마이스터고 2023년 졸업자)

> … 입사할 때 보여 줄 자료가 이제 저희 학교생활기록부랑 자격증 개수 이 두 개뿐인데, 솔직히 학교생활기록부 성적은 제가 뽑은 친구들만 다 비슷비슷했던 것 같고, 오히려 자격증 개수가 많은 친구들이 이점으로 느껴지더라고요. 그만큼 성실성을 보여 주는 거니까 ….
>
> (M/특성화고 2021년 졸업자)

> 그냥 진짜 그런 자격증들을 전문적으로 쓸 수 있는 업무를 하지 않다 보니까 그냥 진짜 입사 지원서용이라는 느낌?
>
> (P/특성화고 2025년 졸업자)

이에 일부 면담 참여자들은 직업계고 졸업자의 노동시장 진입과정에서의 자격증 기능을 살펴볼 때, 과잉 취득이 지니는 역효과와 비효율성을 언급하

기도 하였다. 즉 자격증 취득을 위해 투자되는 훈련의 시간이 과도하다거나, 학교 활동이 자격증을 중심으로 편중화되는 현상이 발생한다는 점을 지적하였다.

> 제가 자소서, 면접, 방과후 들을 때 그 친구들은 남아서 굉장히 오랫동안 늦게 동안 용접하고 막 그렇게 하는 걸 보니까, 좀 한 자격증에만 너무 몰두하는 게 저는 아깝다고 생각을 해서, 차라리 그 과정을 포기하고 저는 다르게 분산 투자를 해서 내신도 공부하고, 아까 제가 말했던 자소서 면접도 준비하고 ….
>
> (H/특성화고 2023년 졸업자)

> … 사실 자격증 스펙으로 사용되는 자격증들은 보통 10가지 정도밖에 안 되거든요. 나머지는 사실상 뭐 그냥 면접할 때 이거 등 자격증 총 몇 개를 땄고, 이런 식으로 말을 하는 용도로 많이 쓰이는데, 그래서 사실 저처럼 이렇게까지 많이 딸 필요는 없는 것 같고, 조금 이 부분을 줄이고, 그런 방과후들 대신에 실제로 사용되는 것들을 할 수 있는 방과후들이 좀 더 많이 늘어났으면 좋겠어요.
>
> (P/특성화고 2025년 졸업자)

라. 전문화된 실전형 취업 훈련

노동시장 진입을 위한 구체적인 준비 과정은 전문화된 실전형 취업 훈련의 형태를 보였다. 학교는 학생의 성취수준에 따라 위계적으로 배치한 뒤, 기업 정보를 바탕으로 서류 준비와 필기시험, 면접 준비를 위해 집중적인 자원을 투입하였다.

> 저희가 요청하면은 선생님들께서 면접을 따로 봐 주시거나, 아니면은 자소서 컨펌을 해 주시거나, 이력서를 수정해 주거나 하십니다.
>
> (O/특성화고 2025년 졸업자)

> 취업 준비하면서 그러한 프로그램이라든지 아니면 포트폴리오 작성 혹은 면접 피드백 받는 것들 이런 것들을 많이 받았는데요. 실제로 도움이 많이 되었기도 했고요. … [중략] … 제 목표가 워낙 명확했기 때문에 참고로 했을 때 효과는 좋았던 것 같습니다.
>
> (Q/특성화고 2017년 졸업자)

대표적으로 필기시험과 면접을 위해 시험 상황을 재현하는 방식으로 실전형 연습을 하였다. 그 과정에서 필기시험에 합격한다면 경우에 따라서는 수업을 면제하고, 반복적인 모의 면접을 실시하는 등의 집중적인 훈련과정을 거치는 것으로 나타났다. 즉 노동시장 진입을 위한 준비가 채용의 각 관문에 대한 대비에 초점을 맞추어 학교에서 준비한 체계화된 훈련 형태로 이루어진다는 점에서 특징이 있다.

> 필기는 담당 선생님께서 그 프린트물을 다 뽑아서 학생들에게 나눠 주고, 그냥 제한 시간 내에 문제를 푼 다음에 스스로 채점하는 방식으로 수업을 진행했습니다. 면접은 그 필기를 합격한 친구들에 한해서 선생님들이 면접관이 되고, 학생들이 면접자로서 모의 면접을 하는 방식으로 진행했던 것으로 알고 있습니다.
>
> (G/마이스터고 2023년 졸업자)

> 공기업이나 삼성전자 같은 필기시험에 합격하면, 이제 그 후에는 대부분 면접 진행이다 보니 합격했던 친구들을 다 모아 가지고 이제 지도 선생님들이 한두 분 계셔서 이제 면접 저희끼리 진행하는 면접을 봐 주시는데, 이때는 발성을 어떻게 해야 되고 … [중략] … 약간 이런 점들을 많이 지도해 주셨던 것 같아요.
>
> (F/마이스터고 2023년 졸업자)

그 밖에도 자기소개서 등 서류 준비, 면접을 위해 외부 전문 강사나 코치를 활용하여 학교 교사와 함께 학생들의 채용 과정을 전문적으로 관리하였다. 즉 학교는 학생들의 채용 과정을 지원하기 위해 외부 전문성을 함께 활

용하고 있었으며, 면담 참여자들은 이러한 전문화된 실전형 취업 훈련이 취업에 직접적인 도움이 되었다고 회상하였다.

> 취업반에 들어가서 저희 자소서랑 면접을 외부 강사 업체분이 들어오셔서 자소서랑 면접을 고등학교 3학년 때 계속 수업을 들으면서 배웠어요. … [중략] … 면접과 자소서를 중점적으로 봐 주는 커리어 리서치 회사분이셨는데 … [중략] … 그분을 만나고 나서 조금 좀 심화적으로 자소서를 작성하게 됐고 ….
>
> (H/특성화고 2023년 졸업자)

> 일단 저희 학교에서는 진로 외부 강사께서 1년에 한 번씩 오시는데, 1학년 때 한 번 오시고, 2학년 때도 한 번 오시고, 3학년 때는 이제 애들이 진로를 정해야 되는 중요한 시기이기 때문에 거의 매일매일 진로에 관련된 외부 강사 선생님들이 오셔 가지고 애들을 상담해 주시고 그런 식으로 하세요. … [중략] … 자소서나 이력서 같은 것도 컨펌을 요청하면은 또 거기서 해 주십니다. 면접 같은 것도 한 번씩 봐 주시고.
>
> (O/특성화고 2025년 졸업자)

마. 선배 네트워크를 활용한 조율

면담 결과, 면담 참여자들의 노동시장 진입과정에서 선배 네트워크의 역할이 중요한 것으로 나타났다. 이러한 네트워크는 학교에 의해 공식적으로 운영되는 경우와, 선생님을 통해 선배 연락처를 공유 받아 비공식적으로 연락하는 형태로 구분될 수 있었다.

먼저 학교는 면담 참여자들의 채용 과정에서 유사 직군 혹은 같은 회사 및 기관에 근무하는 선배를 적극적으로 활용하여 공식적인 행사를 운영하기도 하였다. 이 과정에서 면담 참여자들은 회사생활에 관한 정보를 얻고, 취업에 대한 동기를 키워 나갔다.

> 이제 선배와의 대화를 하면 보통 한 5개 반 정도를 돌아다니면서 선배들 이야기를 들을 수 있는데, 본인이 관심 있는 회사에 근무하는 선배가 있으면 그 회사 정보를 얻기에는 확실히 좋은 것 같아요.
>
> (P/특성화고 2025년 졸업자)

> 선배와의 대화도 되게 자주 해서 지금 저처럼 취업한 선배들 데리고 와 가지고 대화하면서 우리 회사는 어떻고 취업하는 데 뭐가 중요하고, 더 나아가서 재직자 전형으로 좀 재직자 특별 전형으로 이제 대학교 가는 데 어떤 부분이 또 도움이 되고, 이런 것들 되게 주로 많이 해 주는 것 같습니다.
>
> (J/특성화고 2019년 졸업자)

한편 선생님들을 통해 선배들의 연락처를 공유 받아 직접 연락을 하는 경우도 존재하였고, 그 과정에서 채용 과정에 도움이 되는 실제적인 정보를 획득할 수 있었다고 강조하였다.

> 선배들은 이제 친한 선배면 직접적으로 연락을 하기도 하지만, 이제 잘 모르는 사이인 경우가 더 많아서, 이제 그때는 선생님들이 연락처를 알려 주시고, 그걸로 이제 저희가 연락을 하는 걸로 진행하고 있어요.
>
> (P/특성화고 2025년 졸업자)

> 저는 은행권에 다니는 선배랑도 연락을 한번 해 봤고, 제가 지금 기업은 아니고 다른 기업 준비할 때 그 회사에 다니는 선배랑도 연락처를 받아서 연락을 해 봤던 적이 있어요.
>
> (P/특성화고 2025년 졸업자)

이러한 공식적, 비공식적 과정을 통한 선배와 재학생의 네트워크 형성은 학교가 인적 네트워크를 통해 선배들이 지니고 있는 채용 과정, 회사생활에 대한 암묵적인 형태의 정보에 접근할 수 있는 기회를 제공한다는 점에서 의의가 있었다. 구체적으로 면담 참여자들은 취업 성공 수기나 면접의 질문과 답변에 관해 축적된 정보를 기반으로 노동시장 진입을 준비하였다.

> 먼저 저희 담임 선생님에게 제가 이런 기업에 지원했는데, 혹시 학교에 이런 포스코에 합격한 졸업생들이 있냐고 먼저 여쭤 보았고, 담임 선생님이 흔쾌히 알려 주셔서 면접 질문이나 전공에 대해 질문해서 이를 토대로 많이 연습했던 것 같습니다.
>
> (B/마고 2022년 졸업자)

> 면접도 아직 다들 경험해 본 적이 별로 없기 때문에 어떻게 해야 할지 좀 막막했던 친구들이 좀 많았던 것 같고, 이런 친구들도 기존에 합격한 선배님들이나 미리 조기 취업한 친구들에게 도움을 받으면서 진행했습니다.
>
> (G/마이스터고 2023년 졸업자)

3. 초기 직장 적응과 학습

면담 참여자들의 초기 직장 적응과 학습의 과정에서 나타난 특징은 당시 이들이 처한 상황적 맥락과 밀접한 관련이 있었다. 즉 또래보다 빠른 노동시장 진입, 사회생활 경험의 제한, 조직문화의 낯섦 등 고졸취업자에게 나타나는 특수한 상황들이 초기 직장 적응 및 학습 과정에 영향을 미치고 있었다.

대부분은 업무 자체의 난이도보다 관계, 소통, 예절 등과 같은 사회생활 규범을 익히는 데서 더 어려움을 겪게 된다고 회상하였다. 업무 지식의 경우 현장에서 배우는 것이 당연하다는 인식을 보이는 것이 보편적이었던 것에 반해, 조직 내 인간관계, 상하관계에서의 소통, 커뮤니케이션, 예절과 같은 차원에서 실수와 좌절을 경험하는 경향이 많았다.

이때 학교 선생님, 동문, 선배와 같은 비공식적 지원 경로가 심리적 안전망으로 기능하였다. 즉 공식 제도나 창구보다는 과거의 담임교사와의 개인적 연락, 동문, 선배 간의 조언이 초기 이탈을 완충하고 있는 것으로 나타났다. 이러한 측면에서 면담 참여자들은 노동시장에 진입하기 위해 필요한 역량과 초기 직장 적응을 위해 필요한 역량이 다르다고 판단하였다. 따라서

노동시장 진입을 위해서는 전문화된 실전형 취업 훈련이 중요한 역할을 하는 데 비해, 초기 직장 적응 과정에서는 학교에서의 동아리, 대외 활동, 프로젝트 참여와 같은 관계와 협업 기반의 다양한 경험의 중요성이 강조되었다.

따라서 직업계고 졸업자의 초기 직장 적응과 학습의 과정에서는 업무에 대한 인식과 직면하는 어려움, 그리고 이러한 어려움을 완충하는 비공식적 지원 경로, 적응 과정에 도움이 된 학교 경험을 확인할 수 있었다.

가. 업무는 어렵기보다는 배우는 것이 당연

면담 참여자들에게 초기 직장 적응 과정에서의 어려움을 회상하도록 하면 누구도 업무의 어려움을 먼저 언급하지 않았다. 이는 이들이 고졸 신입사원으로 조직에 진입할 경우에 기대되는 업무 수행 수준이 낮기 때문이기도 하지만, 중요한 것은 이들이 업무에 필요한 구체적인 지식과 기술은 직장 적응 과정에서 자연스럽게 익혀 가는 것으로 받아들이고 있다는 점이다. 즉 학교의 지식이 곧바로 조직 업무에 맞춤형으로 쓰인다기보다는 현장에 들어와 새로 배우는 과정이 일반적이라고 이해하고 있었다.

> 사실 제가 생각했을 때는 이제 직장에서 직업계고 졸업생에 대한 사회초년생이기 때문에 초기에는 기대치가 높지가 않거든요.
>
> (D/특성화고 2018년 졸업자)

> 업무를 새로 지시받았을 때 그 업무에 적응하는 거는 어렵지 않았습니다. 회의할 때 모르는 내용들 잘 적어 두고, 설명해 주실 때 잘 적어 두고 해서 업무에 적응하는 것은 괜찮았습니다.
>
> (E/마이스터고 2020년 졸업자)

> 하는 업무도 처음에는 맨날 연필 잡고 공부만 했는데, 설비도 보게 되고, 스코프라는 이런 현미경 같은 것도 보게 되고, 그런 점에서 다루는 게 조금 어

> 려웠는데, 그것도 확실히 한 딱 3개월 수습 기간 때만 어렵고, 그 이후부터는 이제 자연스럽게 저도 잘하게 되는 것 같아서요.
>
> (F/마이스터고 2023년 졸업자)

> 사실 지식이라고 하면 수업 시간에 배웠던 것들일 것 같은데, 그런 부분들보다는 현장에서 배우는 게 조금 더 컸던 것 같습니다. 물론 도움이 아예 안 되는 건 아니지만 현장에서 배우는 것들이 조금 달랐던 부분도 많이 있었던 것 같습니다.
>
> (Q/특성화고 2017년 졸업자)

특히 이들은 직업계고 전공 수업을 통해서 다양한 분야의 지식과 기술을 폭넓게 배우게 되고, 관련된 자격증을 광범위하게 취득하게 된다는 점에서 실제 업무를 수행하기 위해서는 별도의 학습이 반드시 필요하다고 보고 있었다. 그럼에도 학교 지식은 업무 적응을 위한 바탕이 된다는 점에서 중요한 의미가 있다고 보았으며, 실제 업무 수행 능력은 현장에서 완성된다고 인식하고 있었다.

> 학교에서 배운 지식이 완전 100% 다 쓰인다기보다는 약간의 한 5개 중에 한 3개는 이거는 학교에서 들어 봤던 내용이고, 이런 내용이었지라는 생각을 하게 됩니다. … [중략] … 이제 가르침 받을 때 이제 사수분이 설비에 가서 뭐 하면은 … 맨날 적어서 노트에 정리하고 수습 기간 3개월 동안은 거의 맨날 노트에 적고, 그거 외우고 그랬던 것 같습니다.
>
> (F/마이스터고 2023년 졸업자)

> 그래서 그런 친구들이 직무에 잘 적응을 하려면 본인이 배우겠다는 마인드가 우선 필요하지 않을까요? 물론 선배의 도움이 없어야 한다는 것은 아니지만 그게 있지 않으면 불가능하다고 생각합니다.
>
> (E/마이스터고 2020년 졸업자)

나. 첫 고비는 관계·소통·예절

다수의 면담 참여자는 초기 직장 적응에서의 어려움이 업무 지식과 기술의 부족보다는 관계, 소통, 예절과 같은 상호작용 규범에 있었다고 진술하였다. 즉 학교, 교실, 선생님과의 상호작용과는 다른 현장 맥락에서 어떻게 말을 하고, 행동해야 하는가가 면담 참여자들의 심리적 긴장을 만들어내고 있었다. 면담 참여자들은 이러한 심리적 긴장이 노동시장의 이탈로 이어지게 되는 경우가 많이 있다고 언급하였고, 실제로 이와 관련된 문제로 사직서를 제출한 경험이 있는 면담 참여자도 일부 있었다.

> 나름 최대한 생각을 하고 말을 했는데도 불구하고, 사회 경험이 없다, 없기 때문에 나쁜 뜻으로 받아들이거나, 반대로 상대가 이제 농담을 한 건데, 저는 진심인 줄 알고 혼란스럽고 속상한 그런 경험이 있었는데, 그런 부분도 있었고, 회의할 때 상석은 어떻고, 회식할 때는 어떻고, 차 같이 탈 때는 어디 앉아야 되고, 말할 때는 어떻게 하고, 매 순간순간 태클이 들어왔거든요. 이런 거를 버티지 못하면 결국 퇴사를 하는 것 같아요.
>
> (A/마이스터고 2025년 졸업자)

> … 어려운 점은 학교에서는 해 봤자 친구고 선배였지만, 회사에서는 동료면서도 선배라는 뭔가 학생으로서 좀 와 닿지 않는 개념이어서 처음에 조금 어려움을 느꼈습니다.
>
> (E/마이스터고 2020년 졸업자)

여기서 주목해야 할 점은, 이들이 고졸취업자로서 지니고 있는 심리적 위축이 전문 지식과 기술의 부족 때문이 아니라는 점이다. 면담 참여자들은 적극적인 학습 과정을 통해 대졸 직원과 유사한 혹은 더 뛰어난 업무 수행 능력을 갖출 수 있었다고 강조하였다. 이들이 고민하고 걱정하는 것은 관계,

소통, 예절에 의해 발생하는 '버릇없다'와 같은 평판 리스크와 더욱 깊은 관련이 있었다.

> 솔직히 고졸에서 실무적으로 배우신 분들이 대학을 졸업하신 분들보다 더 잘해요. 왜냐하면 대학을 저희 업 쪽으로 졸업하신 분들은 진짜 딱 그 자격증만 따 가지고 오신 분들이어 가지고 실무적으로 조금 떨어지는 분들도 많고, 오히려 저희가 다 하나하나 알려 드려야 되고, 조금 그런 차이는 또 있더라고요. (C/특성화고 2016년 졸업자)

> 저도 제가 아직 어려서 사회 경험이 부족한 점도 있고, 이거는 선배님이 분명히 이렇게 얘기했는데, 뭔가 사회 경험이 적은 저는 거의 뭐 저 잘못은 이거고, 잘못은 이거 말씀해 주시는데, 사회 경험이 적은 저는 약간 모든 게 다 제 잘못인 것처럼 들리고, 약간 이런 점들에서 너무 적응을 못 하나라는 생각도 하기도 해요.
>
> (F/마이스터고 2023년 졸업자)

> 많이 힘들었죠. 뭐라고 말을 하면, 또 어린놈이 입을 여냐면서 그런 것도 있었고요. 그런 케이스가 있었죠.
>
> (I/특성화고 2020년 졸업자)

그리고 이러한 관계, 소통, 예절과 관련된 역량은 이들이 노동시장 진입을 위해 노력해 온 전문화된 실전형 채용 훈련에서 획득하게 되는 역량과는 성격이 다르다는 것 역시 중요한 시사점을 갖는다. 즉 면담 참여자들에게 있어 취업을 위한 준비는 체계적으로 제공되었으나, 그 이후의 적응 과정은 충분히 고려되지 못한 것이다.

> 어떤 행동을 하든 간에 조금 많이 조심스러웠던 것 같아요. 되게 어떻게 비춰질까에 대해서도 되게 걱정도 많았던 것 같고 … [중략] … 근데 그런 것까지는 학교에서 이렇게 교육이 될 수는 없는 부분이다 보니까, 아무래도 경험 때문에 조금 힘들지 않았나 싶습니다.
>
> (C/특성화고 2016년 졸업자)

> 그런 직장생활을 하는 데 있어서 필요한 그런 팁이나 예절이나, 그다음에 그런 시사 상식에 대한 그런, 네 그러니까 좀 사실 너무 구체적으로는 학교에서 다 해줄 수 없을 것 같아요. 모든 걸 다 학교에서 해 줄 수 없는 걸 인지해야겠지만, 그래도 그런 것의 필요성과 어느 정도의 그런 가이드를 줄 수 있는 정도는 해 주면 좋지 않을까.
>
> (D/특성화고 2018년 졸업자)

다. 비공식적 지원을 통한 심리적 안전망

면담 참여자들이 경험하는 관계, 소통, 예절과 관련하여 발생하는 초기 어려움은 공식적인 경로, 즉 별도 센터나 프로그램보다 담임 교사 또는 동문, 선배와 같은 비공식적 경로를 통해 해결하는 것으로 나타났다. 이들은 사회초년생으로서 폭넓은 인간관계를 지니고 있지 않기 때문에, 졸업한 학교의 선생님과 유사한 경로로 노동시장에 진출한 동문, 선배와 같은 비공식 경로를 통해 관계, 소통, 예절과 관련하여 발생하는 어려움을 해결하고 있었다.

> 제가 포스코에 입사하기 전까지 가장 큰 고민인 업무에 대해 잘 모르면 어떡하지 궁금한 게 생기면 누구에게 물어봐야 될까라는 걱정이 좀 있었습니다. … [중략] … 하지만 다행히도 회사 내에서 같은 고등학교를 졸업한 선배님들이 많아서 어려운 점이나 궁금한 점이 생겼을 때 쉽게 다가가서 편하게 질문하고, 도움을 받을 수 있었습니다. 이런 환경 덕분에 비교적 빠르게 회사에 적응할 수 있었습니다.
>
> (B/마이스터고 2022년 졸업자)

> 저는 그때 그냥 회사에 계시는 언니, 저랑 조금 비슷하게 졸업하신 저희 학교 졸업 선배가 계셔서, 그 언니 도움 좀 받고 그랬던 것 같아요. 친한 상사한테 좀 많이 여쭤 보고 했어요. 왜냐하면 제가 혼자 결정 내릴 수 있는 부분들이 많이 없으니까, 그때는 너무 어려서 그때는 직장 상사님한테 조금 많이 도움을 받지 않았나 싶습니다.
>
> (C/특성화고 2016년 졸업자)

다만 이러한 심리적 안전망은 개별 교사의 헌신, 개인의 인맥에 크게 의존한다는 점에서, 접근의 편차와 지속 가능성의 한계를 내포하고 있다. 교사의 특성, 면담 참여자가 속한 회사 또는 기관에서 동문 및 선배의 유무에 따라 지원의 강도와 질이 달라질 수 있으며, 졸업 후 시간이 흐를수록 이러한 연결이 약화될 가능성도 존재하였다.

> 지금은 저 혼자 남았고요. 이제 그중에 한 명은 대학교 1학년 때 자기가 원한 거랑 맞지 않다 하고 그만뒀고, 그중에 하나는 2학년 때 2학년 마치고 그만뒀고요. 한 명은 졸업까지 같이 했고, 이제 졸업하고 바로 그만뒀어요. 4년이라는 계약 기간이 존재하거든요. 딱 계약 기간만 채우고 어떤 친구 하나 있고, 이제 저만 남았네요.
>
> (L/특성화고 2018년 졸업자)

> 저희 팀에 저보다 10년 위로 고졸 선배분이 한 분 계시는데, 그분이랑은 조금 친하게 지내는 것 같아요. 아무래도 지금 현재 제 상황을 누구보다 이해를 해 줄 수 있는 분이니까 고민 있으면 고민 상담도 하고, 평소에 얘기도 자주 하고 하는 것 같아요.
>
> (P/특성화고 2025년 졸업자)

즉 직업계고 졸업자에게 직업계고라는 배경을 공유하는 인적 네트워크를 활용하는 비공식 경로는 초기 직장 적응에 도움을 주는 가장 현실적이고 효과적인 장치였지만, 동시에 연약한 장치라는 한계를 지니고 있었다. 따라서 직업계고 졸업자가 접근할 수 있는 보다 견고한 지원 경로를 구축할 필요성과 밀접하게 관련된다.

라. 초기 적응에 유효한 학교 경험: 관계와 협업 기반의 활동

면담 결과, 모든 면담 참여자가 초기 직장 적응과 학습에 어려움을 경험하는 것은 아니었다. 일부 면담 참여자들은 초기 직장 적응과 학습 과정에 어려움을 겪지 않았다고 언급했으며, 이러한 배경에는 관계와 협업을 기반으로 하는 다양한 학교 경험이 중요한 영향을 미치고 있었다. 즉 발표와 토론을 통한 대인 간의 상호작용 경험, 교내외 동아리 및 프로젝트 참여를 통한 동료(선배)와의 관계 형성, 협업 경험 등이 긍정적인 영향을 미치는 것으로 나타났다.

> 제가 학교에 학생회도 많이 했었고요. 반장, 부반장, 과대표 이런 것들도 많이 했고 … [중략] … 친구들이나 아니면 선후배 사이에서의 이런 협동하는 것들, 협력 대화하는 것들, 갈등이 생겼을 때 풀어 나가야 하는 방법들 이런 것들을 많이 배웠던 것 같고요. … [중략] … 그런 부분을 통해서 계속 쌓아 나가다 보니까 직장생활에서도 자연스럽게 '이때 이렇게 했는데, 이때는 어떻게 할까'라는 것들도 조금 더 빠르게 느낄 수 있었던 것 같습니다.
>
> (Q/특성화고 2017년 졸업자)

> 고등학교에서 그래서 좀 저희 후배들이 좀 이런 점을 좀 하면 좋겠는데, 좀 발표하는 기회가 좀 많이 있으면 좋겠습니다. 좀 타의적으로 말고 좀 자의적으로 발표할 수 있는 기회가 좀 많아야 남들 앞에서 말하는 것도 좀 부끄럽지 않고, 좀 자신감 있게 말할 수 있다고 생각해서 이런 점이 좀 사회에 진출했을 때 도움이 되지 않을까 싶습니다.
>
> (G/마이스터고 2023년 졸업자)

특히 교내외 프로젝트(캡스톤, 대회, 동아리 협업)는 실제 업무와 유사한 형태로 역할을 분담하여 수행하며, 갈등 조정 과정을 압축적으로 경험할 수 있는 기회가 되었다. 이러한 경험은 입사 이후 팀 단위 업무를 마찰 없이 수행할 수 있는 기반이 되고 있었다.

> 일단은 제가 학교 다닐 때 1학년 때 꿈 발표 대회라는 게 있었어요. 그게 이제 한 학년을 전부 모아 가지고 이제 한 명을 세워서 이제 발표를 하는 거거든요. 그거를 한 경험이 있었고, 또 다른 경험으로는 이제 국제 로봇 대회라고 국제 로봇 콘테스트라고 거기에서 이제 대회에 나가게 됐는데, 제가 그때 팀장이었거든요. 리더였어서 이제 팀장으로서 앞에서 이제 발표할 기회가 또 있었어서 그런 과정을 통해서 조금 길러진 것 같습니다.
>
> (A/마이스터고 2025년 졸업자)

> 적응이나 예의 관련된 부분들도 동아리 활동을 하다 보니까 자연스럽게 좀 습득이 됐던 것 같아요. 아무래도 선후배들 관계에서 선배들에게 어떤 식으로 대해야 되는지, 또 후배들을 어떤 식으로 대해야 되는지에 대한 그런 것들이 완벽하지는 않지만 그래도 좀 어느 정도의 그런 시퀀스는 저희가 배울 수 있게 되다 보니까 회사 적응하는 데 있어서도 많이 도움이 됐던 것 같아요.
>
> (K/특성화고 2021년 졸업자)

이 밖에도 현장과 유사한 환경을 구축하고 진행했던 시뮬레이션 수업과 '성공적인 직업생활'과 같은 전문 공통 과목에서 배운 비즈니스 예절 시뮬레이션(전화 예절, 명함 교환 등)이 조직의 기본 규범을 미리 체득하게 하여 초기 시행착오를 줄이는 데 큰 도움이 되었다고 언급하였다.

> 이제 수업 교과목 중에 저희는 '성공적인 직업생활'이라는 교과목이 있었습니다. 그때 이제 비즈니스 예절에 대해서도 다 배우고요. 그리고 교과목에도 있고, 시뮬레이션도 해 보고, 그리고 이제 다른 이제 취업 이런 거 전문적으로 알려 주는 선생님들께서 오셔 가지고, 그런 좀 특강 같은 거 하셔서 직접 다 해 보기도 합니다. 전화 특강 이런 거요.
>
> (J/특성화고 2019년 졸업자)

즉 실제 업무 현장에서 하는 것과 유사한 방법과 형태를 갖추고 있는 교육과 활동, 그리고 현장에서 통용되는 규범을 직접적으로 체험하는 활동은

연구 참여자들이 초기 직장 적응 과정에서 겪는 어려움을 완화하는 중요한 역할을 하는 것으로 이해되었다.

4. 장기 경력 설계와 안착: 후학습·이직·지역 정착

면담 결과, 면담 참여자들의 사회이동은 단선적 취업, 적응의 과정을 넘어 성장과 안착의 과정으로 확장되는 것으로 나타났다. 진입 단계에서 전문화된 실전형 취업 훈련이, 적응 단계에서 관계·소통·예절과 같은 대인 역량이 중요하였다면, 장기 성장의 측면에서는 후학습, 이직을 포함한 경력 설계, 지역 정착과 같은 변수가 중요한 요인으로 확인되었다.

먼저, 후학습의 경우 면담 참여자들이 다양한 이유에서 적극적으로 참여하거나, 참여를 희망하였다. 구체적으로는 사회적 인식 문제 해소, 경력 자본 축적, 흥미와 대학생활 경험 등 크게 세 가지 이유로 요약할 수 있다. 이는 고졸자로서 노동시장에 진입하고 적응하기 위한 그간의 노력으로 인해 취득하지 못했던 부분에 관한 보충적 성격으로 작동한다는 특징을 지닌다.

다음으로, 이직은 이탈의 성격이 아닌 점진적 상승을 위한 전략적 선택으로 작동하였다. 소규모에서 중견기업 또는 대기업으로, 자회사에서 본사로 혹은 직무 전문성이 더 높은 영역으로의 이동을 통해 임금, 복지, 직무 확장 차원에서의 개선을 이끌어 냈다.

마지막으로, 지역 정착은 직업계고 졸업생의 사회 안착의 실질적 조건으로 주목되었다. 이들 바탕으로 직업계고 졸업자의 장기 경력 설계와 안착 과정은 후학습의 의미, 점진적 상향 이동으로서의 이직, 사회 안착의 지역성을 중심으로 정리할 수 있다.

가. 조기 취업에 대한 만족

면담 참여자들은 또래보다 빠르게 노동시장에 진입한 경험에 대해 전반적으로 높은 만족감을 표현하였다. 특히 정기적인 소득과 경제적 여유는 조기 취업의 직접적인 성과로 인식되었다. 스스로 번 돈으로 소비하고 저축하며, 학생 때와는 다른 방식으로 생활을 설계할 수 있게 된 점을 강조하였다.

> 일단 가장 첫 번째는 아무래도 금전적 여유로움, 직접 돈을 벌고, 이제 적금도 넣고 내 돈으로 내가 생활을 하니까 이제 용돈 받을 때보다 확실히 이제 좀 여유가 생겼다 ….
>
> (S/특성화고 2025년 졸업자)

> 만족을 하는 편인 것 같아요. 저는 물론 모든 면에서 만족스럽다고 할 수는 없지만, 일단 제가 월급을 받다 보니까 원하는 거 사고, 약간 이런 게 자유로워져서 그거에 가장 만족도가 큰 것 같고, 그리고 이제 약간 추석, 이번 추석 같은 경우에도 제가 직접 이제 할머니 댁 갈 때 선물 사들고 갈 수 있다, 그러니까 이거에 만족감이 좀 큰 것 같아요.
>
> (P/특성화고 2025년 졸업자)

더불어 면담 참여자들은 조기 취업을 통해 심리적 안정감을 느끼고 있었는데, 이는 '목표에 도달했다'는 인식으로 표현되기도 하였다. 특히 또래 친구들이 대학을 다니며 여전히 진로와 취업 문제로 고민하고 있는 동안, 자신은 안정적인 직업을 가지고 경력을 축적하고 있다는 비교 역시 중요한 만족감의 원인이 되기도 하였다.

> 생각을 해 보자면 그냥 뭐랄까 약간 최종 목표에 도달한 것 같다고 해야 되나? 다른 내 또래 친구들은 대학 4년 다 나와서 나중에 취업을 하는데, 나는 이미 취업해서 회사 다니고 있다라는 그런 생각도 많이 들었던 것 같고, 아무래도 그런 게 제일 컸던 거 같아요.
>
> (S/특성화고 2025년 졸업자)

> 그래도 저는 대부분 만족한다고 생각합니다. … [중략] … 지금 대학교를 다니고 있는 친구들 같은 경우에는 앞으로의 진로나 그런 취업에 대한 스트레스를 많이 받고 있는데, 저는 아무래도 안정적인 직장을 얻고 그런 자리를 잡아서 스트레스에서 벗어날 수 있어서 ….
>
> (B/마이스터고 2022년 졸업자)

동시에 직장에서 경험하는 동료 관계 역시 만족감을 높이는 중요한 요인으로 나타났다. 또래에 비해 어린 나이에 조직에 진입해 '막내'로서 선배들로부터 배려를 받는 경험은 조직 내 소속감과 정서적 안정감을 제공했다. 이와 더불어 일정 기간 경력을 쌓으면서 자신의 업무 성과가 조직으로부터 인정받는 경험을 통해 만족감을 강화할 수 있었다. 즉 직장을 통해서 소속감을 갖는 동시에 성과를 인정받아 사회 구성원으로서 자리매김하고 자존감을 형성하는 기반을 다질 수 있었다.

> 일단 좀 다른 말로 제가 회사에서 제일 어려요. 저 혼자가 거의 20대 수준인데, 거기서 오는 사람들의 좀 배려? 업무는 당연히 차갑게 하죠. 냉정하게 하는데, 이제 밥을 먹거나 뭐 하거나 막내라서 좀 챙겨 주시는 게 좀 있기도 하고 ….
>
> (I/특성화고 2020년 졸업자)

> 무엇보다 지금 그동안 해왔던 걸 다 인정을 해 주시고, 그리고 좀 다 보이니까 결과로도 보이니까 그냥 정말 만족스러워요.
>
> (I/특성화고 2020년 졸업자)

이처럼 직업계고 졸업자의 노동시장 진입 성과는 단순히 빠른 진입이 아니라 학습을 통한 목표 달성, 경제적 여유 획득, 심리적 안정감 및 사회적 인정이라는 측면에서 사회이동의 중요한 출발점이자 성과로 인식되고 있었다. 그러나 이들은 이러한 초기 성과 인식에서 만족하지 않고, 후학습이나 이직 등을 통해 성과를 강화해 나갔다.

나. 후학습의 의미: 사회적 인식 문제 해소, 경력자본 축적, 흥미와 대학생활 경험

면담 참여자들은 취업 이후 장기적인 경력개발의 차원에서 후학습을 중요한 학습과 성장의 경로로 인식하고 있었다. 다만 후학습을 접근하는 관점에서 일부 차이를 보였는데, 이는 면담 참여자들의 관점에 따라 구분되기도 하였으나 복합적인 양상으로 나타났다.

면담 참여자들이 후학습에 참여하기로 결정한 첫 번째 이유는 사회적 인식 문제를 해소하는 것이었다. 고졸취업자로서 '고졸'이라는 표식이 승진과 장기적인 경력개발에 걸림돌이 될 수 있다는 예방적인 판단 아래, 학력을 보완하려는 목적으로 후학습에 참여하기도 하였다.

> 일단 후학습 같은 경우는 꼭 대한민국뿐만 아니겠지만, 미래를 앞당겨 봤을 때 젊은 시절에 좀 대학까지 좀 나와 놔야 나중에 이직할 때도 편하기 때문에 일단 1차적인 생각은 그랬고요.
>
> (I/특성화고 2020년 졸업자)

> 대학은 나와야 된다고 생각합니다. 아무래도 사회적인 인식도 그렇고, 후에 어떻게든 좀 혹시나 걸림돌이 될 수도 있을 것 같아서요. 좀 승진하는 데에 있어서요.
>
> (J/특성화고 2019년 졸업자)

특히 면담 참여자 K가 언급한 국가 연구자 번호 획득에서의 학력 제한 문제는 제도적 차원에서 고졸취업자로서의 특수성이 직무 수행에 어떻게 영향을 미칠 수 있는지를 극적으로 보여 주는 사례라고 할 수 있다. 더불어 면담 참여자 M이 언급한 연봉 협상, 직책 수행 문제 등은 고졸취업자로 하여금 후학습에 참여하도록 하는 주요 동기로 작용하였다.

> 고등학교 졸업을 현재 최종적 학력으로 가지고 있는 저로서는 연구원이라고 하는 정식 명칭을 받을 수가 없는 상황이고, 그래서 대학교를 졸업한 이후에 이제 연구원으로 갈 수 있는 연구원으로 이제 경력 인정이 되는 상황이고요. … [중략] … 이제 학위를 졸업하면 국가 연구자 번호가 나오지 않습니까? 그 국가 연구자 번호가 대학교 졸업 전에 나오지 않습니다. 그러다 보니까 정부 과제 같은 경우에는 저희가 참여 인원을 작성할 때 제가 참여를 할 수 없는 그런 상황들이 발생이 되는 경우가 있어서 ….
>
> (K/특성화고 2021년 졸업자)

> 일단 불편하고 어려운 점에 대해서는 연봉 협상에서 불리한 점이 있는 것 같아요. 왜냐하면 제가 대학교를 안 나왔다 보니까 제 최종 학력이 고등학교라는 점에서 연봉 협상 불리함이 있는 것 같고요. 두 번째로는 무언가의 프로젝트를 맡아서 하고 싶을 때, 또 그 고등학교 졸업이라는 점이 걸려 가지고 제가 중요한 직책을 못 맡게 되거나, 아니면 좀 잡무를 좀 많이 하게 되는 경향이 있어요.
>
> (M/특성화고 2021년 졸업자)

두 번째 이유는 경력자본의 축적이었다. 면담 참여자들은 취업한 회사나 기관에서 학위가 승진 가점 등 내부 제도와 연결되는 경우, 제도적 보상을 목표로 학위를 취득하는 사례도 있었다. 이는 상향적 사회이동을 위한 수단으로 학위를 취득하는 가장 대표적인 목적이라고 할 수 있다.

> 학점은행 제도를 시작하게 된 동기가 뭐냐 하면, 이제 회사에서 승진이나 이제 프로젝트에 참여할 때 학력에 제한이 있더라고요.
>
> (A/마이스터고 2025년 졸업자)

> 저의 승진을 위해서도 후학습이 가점이 된다고 들었습니다. 야간대나 사이버대를 다니면서 승진을 위한 루트를 이어 가고, 또 사이버대나 야간대 같은 후학습은 향후 한 3년 이내에 좀 실천하려고 노력하고 있습니다.
>
> (B/마이스터고 2022년 졸업자)

마지막 이유는 면담 참여자들의 삶의 경로의 상황적 맥락과 관련이 있었다. 이들은 고등학교 졸업 이후 바로 노동시장에 진입하였기 때문에 또래들이 경험하는 대학생활에 대한 동경을 지니고 있었고, 대학 생활을 통해서 흥미가 있는 지식을 습득할 수 있기를 희망하고 있었다.

> 저는 대한민국 모든 사람들이 다 당연하게 대학교 가는 게 당연하다고 생각하니까, 저도 처음에는 그러고 싶었거든요. 제 주변 친구들도 전부 다 대학교를 가니까 남들이 좀 부러울 것 같아서 대학교를 엄청 가고 싶어 했었거든요.
>
> (H/특성화고 2023년 졸업자)

> 좀 일본이라는 나라에 흥미가 붙게 되어서 지금 현재의 마음으로서는 … [중략] … 해당 일본어과가 있다면은 그쪽으로 가서 조금 더 배워 보고 싶다는 저의 욕심이라고 해야 될까요? 욕심이 있어서 약간 가고 싶은 거지 … [중략] … 자기가 배워 보고 싶은 과가 없다면 굳이 저는 안 가도 된다고 생각하긴 합니다.
>
> (F/마이스터고 2023년 졸업자)

따라서 고졸취업자에게 후학습은 이들의 사회적 인식 문제를 근원적으로 해결하고, 상향 사회이동을 위한 경력자본을 축적함과 동시에 흥미 있는 분야의 지식을 습득하며, 경험해 본 적 없는 대학생활을 겪어 보기 위한 복합적 목적을 달성하기 위한 수단으로 이해하고 있었다. 물론 그 과정에서 학업과 직장을 병행하는 것에 많은 어려움이 따른다고 회상하였으나, 그럼에도 불구하고 고졸취업자에게 반드시 필요한 과정이라고 대체로 언급하였다.

> 그때 황달 오고, 역류성 식도염 오고, 난리 났었습니다. 차도 없어 가지고 이제 회사 출퇴근을 거의 뭐 택시 타고 왔다 갔다 하니까 어마어마하게 돈도 깨지고 집에 오면 1시, 2시 이러고, 아니면 회사에서 잔 적도 있었어요.
>
> (I/특성화고 2020년 졸업자)

> 사실 힘들었죠. 4년 다녔으니까 4년 동안 주말도 없었고요. 그리고 일반적인 대학 생활은 자기가 시간표를 선택해서 하잖아요. 근데 여기는 딱 정해져 있기도 하고 … [중략] … 계절학기도 해야지 졸업 학점을 채울 수가 있어 가지고. 그래서 그 부분이 좀 어렵고 힘들었죠. 중간에 관둘까도 고민도 했고.
>
> (L/특성화고 2018년 졸업자)

다. 이직: 임금, 복지, 직무 확장을 통한 점진적 상향 이동

일부 면담 참여자들은 초기 직장 적응 이후에 적극적으로 이직을 계획하고 실행했는데, 이는 기존 회사에 대한 단순한 이탈이 아니라 임금, 복지, 직무 확장 측면에서의 점진적 상향 이동으로서 특성을 보였다. 즉 소규모 회사에서 중견기업 또는 대기업으로 이동하거나, 같은 규모의 회사라고 하더라도 보다 높은 직급과 임금을 보장하는 회사로 이동하는 경우가 많았다.

> 그래서 조금 더 내가 큰 데로 옮겨야 더 성장할 수 있겠다라는 생각을 하게 돼가지고 조금 알아보다가 그냥 회계사무소였는데, 회계 법인으로 옮기게 돼 가지고 … [중략] … 근데 저희 업 자체가 되게 경력이 높다고 해서 급여가 확 오르고 이러지는 않는데요. 그래도 전에 봤던 곳보다는 체감했을 때 그래도 좀 많이 올랐던 것 같아요.
>
> (C/특성화고 2016년 졸업자)

> 어찌 됐든 이직을 주로 하는 가장 큰 이유가 본인의 비전도 있지만, 사실 연봉에 대한 그 상승을 노리고 많이 이직을 다들 하다 보니까 저도 그런 부분에 있어서 무시를 할 수는 없었고.
>
> (K/특성화고 2021년 졸업자)

더불어 면담 참여자 F와 같이 생산직으로 초기 진입을 한 경우에는 교대근무와 근로시간의 문제를 해결하고, 일과 삶의 균형을 획득하기 위한 방향으로 경력 경로를 조정하기도 하였다. 면담 참여자 I의 경우는 장기적인 성

장가능성을 중요한 이직 원인으로 꼽기도 하였다. 즉 이직은 직업계고 졸업자들이 자신의 사회적 위치를 조율하는 중요한 수단으로 활용될 뿐만 아니라, 생애경로를 거치면서 확장되는 역할을 수행하기 위해 경력을 조절하는 수단으로 활용되고 있었다.

> 그 전에 회사는 이제 6근 2휴라고 6일 근무하고 이틀 쉬는 이런 4조 3교대 형식이었다면, 지금은 5근2휴로 일하는 일수가 하루 적기 때문에 그런 면에서도 약간 워라밸이나 이런 게 좀 더 좋다고 생각했습니다.
>
> (F/마이스터고 2023년 졸업자)

> 기회만 되면은 이제 좀 중소기업을 벗어나는 게 답이다, 이게 그동안 일하면서 살아오면서 결론 낸 답입니다. … [중략] … 점점 바보가 되는 느낌이 들고, 자기 발전을 하기엔 정말 힘든 환경이다.
>
> (I/특성화고 2020년 졸업자)

더불어 주목해야 할 점은, 점진적 상향 이동으로서 이직이 기능하기 위해서는 먼저 초기 직장에서 잘 적응하고, 우수한 성과를 내는 과정이 선행되어야 한다는 점이다. 이들 중 일부는 자회사에서 본사나 모회사로 이직하는 경향을 보였는데, 이때 초기 직장에서 우수한 성과를 낸 것이 중요한 영향을 미쳤다고 언급하였다.

> 발주사랑 하청업체 관계니까 하청업체 입장에서는 이제 발주사 직원이랑 통화를 하게 되겠죠. 그때 이제 제가 퍼포먼스를 보여 드리면서 이제 저에 대해서 어필을 했던 거죠. 근무하면서 알게 된 케이스죠.
>
> (I/특성화고 2020년 졸업자)

> 이제 ○○○에 입사하여 월급을 받고 공기업이건, 대기업이건 다른 회사에 취업한 친구들과 연락을 하다 보니 이제 너는 월급을 얼마 받았니? 약간 이런

> 공유를 하다가 역시 이직을 할 거면 자회사보다 본회사인 ○○전자로 가는 게 맞지 않을까라는 생각이 들어서 원서를 넣었던 거 같습니다.
>
> (F/마이스터고 2023년 졸업자)

또한 지속적인 정보의 획득 역시 중요한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 일부 면담 참여자들은 졸업한 학교에서 운영하는 오픈 채팅방에서 공유되는 정보를 활용하여 보다 적합한 기업으로 이직할 수 있는 기획을 획득했다고 하였다. 물론 다양한 이직 정보의 출처가 있지만, 졸업한 학교의 오픈채팅방에서 제공되는 신뢰성 있는 정보는 이들의 상향 이동으로서의 이직을 촉진하는 요소로서 중요한 의미를 지니고 있었다.

> 거기에서 선생님들께서 계속 공고도 올려 주시고 '중소기업 ○○○○ 출신만 뽑습니다.' 이렇게 올려 주셔 가지고 그런 거 보고 다 지원했습니다.
>
> (J/특성화고 2019년 졸업자)

> 저희 학교 단톡 방에서 아직도 선생님이 가끔씩 공고를 올려 주시는데, 한국○○○○공사 공고도 선생님이 단톡에 보내 주셔 가지고 그거 보고 지원했었습니다.
>
> (R/특성화고 2024년 졸업자)

라. 사회 안착의 지역성: 지리적 근접성과 생활환경의 영향

후학습과 이직은 이들이 자신의 경력과 직업적 삶을 조율하는 중요한 수단으로 활용하고 있었는데, 이러한 조율 과정에서 중요한 판단의 근거 중 하나가 근무지의 지역성이었다. 본가(本家) 혹은 고향과의 생활권에서 멀어질수록 적응 부담이 커지고, 반대로 통근과 후학습을 병행할 경우 통학이 가능한 생활권의 근무와 학습에 안정성이 높다고 판단하였다.

> 제가 어려웠던 점은 출퇴근 시간이 너무 길었어요. 출근 시간이 2시간 걸렸고, 퇴근 시간도 2시간, 왕복 4시간 걸렸거든요. 제가 집은 인천이고 직장 그때 당시 ○○가 시화공단에 있었어요. 근데 제가 20살 때 차도 없다 보니까 대중교통 타고 출퇴근을 했는데, 버스 시간이 너무 안 맞아서 그 부분이 조금 힘들었었고요.
>
> (L/특성화고 2018년 졸업자)

> 이건 저는 해당이 안 되는 건데, 주변에 저는 그런 사례를 많이 봐서 이제 말씀을 드리는 건데, 연고지가 굉장히 중요한 사람 같은 경우에는 자기에게 발령지가 굉장히 중요하잖아요. 그 발령지가 자기 마음에 안 들어서 나가는 사람도 있고, 발령지를 옮기기 위해서 고의로 일을 안 한다 이렇게 하시는 분들도 계신데, 그분들한테는 그게 굉장히 불만일 거라고 생각해요.
>
> (N/마이스터고 2017년 졸업자)

실제로 면담 참여자 중 일부는 이러한 지역성의 문제로 공공기관에서 이탈한 경험을 언급하기도 하였다. 즉 이들에게 지역 문제는 단순한 삶의 배경 문제가 아니라 경력 설계의 변수로 기능하고, 이직과 후학습의 경로를 조율하는 기능을 하고 있었다.

> 제가 한국○○공사의 수도권 ○○ 사업부 중에 강릉 사업소로 배정이 돼서 타지에서 좀 적응이 좀 힘들었던 것 같아요. 본가가 인천인데 강릉으로 배치를 받으니까 ….
>
> (I/특성화고 2020년 졸업자)

> 이제 근무를 21살에 타지에 가서 그때도 솔직히 많이 어리지 않습니까? 그때 혼자 살고, 그 시기에 코로나 시기라서 사람도 아무도 못 만나고 그래서 너무 힘들었는데, 그렇게 3년을 버티다가 도저히 이제 고향으로 돌아올 가능성이 안 보여서 퇴사를 했고요.
>
> (J/특성화고 2019년 졸업자)

> 이제 한국○○○○진흥원의 발령지가 산속이었는데, 그쪽으로 가는데 무조건 걸어서는 못 가고 차량이 필요했었습니다. 생일이 조금 늦어 가지고 만

> 17세로 근무를 시작하게 되었는데, 그 나이는 운전면허증 취득이 아예 불가능한 나이라서 우선은 대리님하고 카풀을 하면서 출퇴근을 했었는데, 그 부분에서도 뭔가 좀 부담스럽고 … [중략] … 자취를 했었는데, 자취 생활도 뭔가 유지하기 힘들어서 … [중략] … 새로운 직장에 이직을 하고 싶다는 생각이 들었습니다.
>
> (R/특성화고 2024년 졸업자)

여기서 중요한 점은, 이들이 성장하고 학습하는 과정에서 좋은 직장을 구분하는 안목이 형성된다는 점이다. 그리고 이러한 안목은 노동시장 진입 단계에서는 충분히 고려되지 못하는 경향이 있으며, 그러한 문제로 노동시장에서 이탈할 가능성을 안게 된다고 볼 수 있다.

제3절 졸업생이 인식한 직업계고의 향후 역할과 필요 지원

본 절에서는 면담 과정에서 졸업생이 인식한 직업계고의 향후 역할과 지원에 관한 내용을 분석하여 제시하였다. 면담 참여자들은 자신의 학교생활, 채용과 직장 적응 경험, 경력 설계 경험을 기반으로 사회이동 차원에서 다양한 개선 방안을 제시했으며, 이는 수업, 네트워크, 경력 의사결정, 후속관리의 측면으로 정리할 수 있었다. 본 연구에서는 이를 '수업 개선', '네트워크 기반 지원', '경력 의사결정 역량 함양', '장기 후속관리'로 구분하여 제시하였다.

1. 수업 개선: 실무, 경험, 규범의 통합

면담 결과, 면담 참여자들은 직업계고 수업의 강점으로 실무 중심과 자격증 연계라는 점을 비교적 일관되게 꼽았다. 다만 졸업자 및 직업인의 관점에서 직업계고 수업의 개선 지점이 있음을 언급하였는데, 핵심적인 내용은 기능에 기반하여 '장비를 다루어 본 경험' 그 자체보다, 실제 업무 맥락 속에서 경험을 축적하고 그것의 의미를 현장과 연결해 주는 활동과 수업이 효과가 크다고 회상하였다. 즉 특정 자격이나 시험에 대비한 반복적인 훈련과 기능 준비는 상대적으로 직장 적응에 효과성이 작다고 지적하였다.

이러한 측면에서 면담 참여자들은 실제 직장 적응과정에서 경험한 지식과 경험의 유효성을 기반으로 학교 경험의 우선순위를 판단했으며, 그에 기반한 개선 사항을 제시하였다. 이는 '업무 맥락에 입각한 실습과 프로젝트 강화', '직무역량과 규범의 통합 지도', '학습기회의 형평성 강화 및 상위 성취자 집중 완화', '보통교과 심화 과정을 통한 후학습 지원'으로 정리할 수 있었다.

가. 업무 맥락에 입각한 실습과 프로젝트 강화

면담 참여자들은 학교에서 진행된 전문교과 중 실습의 효용성을 강조하는 한편, 시험과 자격증 취득 대비형 실습의 한계를 지적하였다. 예를 들어 산업기사를 취득할 수 있도록 하는 과정평가형 자격과정은 장점도 있지만, 과도하게 많은 시간을 단순 훈련에 할애하게 한다는 점에서 한계가 있다고 지적하였다. 이는 추후 언급할 자격증의 효용성을 생각해 볼 때 논의가 필요한 지점이라고 할 수 있다.

> 저는 학교가 사회에 진출했을 때의 이점을 생각하기보다 그냥 학교 시험을 잘 보기 위한 지식들만을 좀 주입식으로 교육하고 있다는 느낌을 좀 받았습니다. 그래서 실제로 학교에서도 시험 전에 정리된 프린트물을 나눠 주면서 이것만 보면 점수 잘 받을 수 있다, 이렇게 말하는 선생님들도 좀 많이 보였고, 이러한 점이 저는 좀 취업했을 때의 이점은 거의 없다고 생각합니다.
>
> (G/마이스터고 2023년 졸업자)

> 산업 심화 과정을 한 친구들 중에 용접 쪽을 희망하는 친구들은 열심히 하는 게 이해가 됐는데, 저는 용접 쪽으로 취업할 것도 아닌데 굳이 따야 할 필요가 있나라고 생각했고, 기능사 취득 후에 현업에서 몇 년 일하면 산업기사 기회가 주어지는데, 굳이 지금 따야 할 필요가 있을까라는 생각을 해서 저는 그게 좀 부정적이었던 것 같아요.
>
> (H/특성화고 2023년 졸업자)

면담 참여자들은 다양한 수업과 활동이 현장과 연결된 형태로 구성될 때 효과성이 높았다고 회상하였다. 즉 팀 단위나 프로젝트 중심으로 구체적인 성과를 목표로 기획하고, 역할을 수행하여, 특정 성과물을 산출하고 발표해 본 경험이 유효했다는 언급이 많이 있었다.

> PLC 프로그램을 짜면서 선생님이 과제를 내주면, 그 과제에 맞게 동작을 수행하는 프로그램을 제작하는 것이 좀 학생들 스스로 생각해 볼 수 있는 기회가 되었다고 생각하고, 친구들끼리의 도움도 많이 받으면서 협동력 그런 것도 좀 많이 키울 수 있었다고 생각합니다.
>
> (G/마이스터고 2023년 졸업자)

> 가장 진짜 큰 도움이 되었던 거는 제가 고등학교 때 했던 동아리가 포트폴리오가 끝내줬던 거 같아요. … [중략] … 무인항공 연구반이라고 이제 드론이나 무인기 그런 거나 뭐, 그런 쪽으로 대회 같은 게 많았어요. 이제 대학생들이랑 경쟁을 하는 그런 게 있었어요. 그래서 이제 직접 비행기를 만들고, 코딩을 직접 해 가지고 비행기를 날리고, 비행기 비행체도 저희가 직접 만들고요.
>
> (I/특성화고 2020년 졸업자)

그리고 이러한 경험은 추후 언급할 직업인으로서 갖추어야 할 태도와 역량을 함양하는 데 매우 중요한 의미를 지닌다고 언급하였다. 즉 현재의 직업계고 전문교과 수업은 '일의 내용', 즉 지식과 기술을 배우는 데 초점을 맞추고 있지만, 아울러 '일하는 방식'을 함께 학습하는 것이 효과적이라는 점을 강조한 것이라고 할 수 있다.

> 확실히 팀 프로젝트가 약간 혼자 하는 것보다 약간 타인과 같이 해야 돼서 뭔가 팀워크라든지, 의사소통이라든지 약간 그런 것 때문에 팀워크로 약간 어떤 과제를 만들어 내는 결과물을 만들어 내는 그런 수업이 제일 인상 깊은 거 같아요. … [중략] … 아무리 혼자 너무 똑똑하고 그래도 타인과 의사소통할 수 있는 능력이 없으면 그 능력을 100% 다 발휘할 수 없다고 생각하기 때문에 뭔가 좀 같이 협업해서 하는 일이 중요한 것 같습니다.
>
> (F/마이스터고 2023년 졸업자)

면담 참여자들에 따르면, 업무 맥락에 입각한 실습과 프로젝트가 방과후나 동아리 활동을 통해서 운영되고 있었다. 이러한 활동은 앞서 언급한 직무역량과 '일하는 방식'을 습득하는 데 도움을 주기도 하지만, 단기적으로는

채용 과정에서 자기소개서 작성이나 면접 준비에도 도움이 되며, 장기적으로 진로 방향에 대한 의사결정과 자신감을 형성하는 데 중요한 영향을 미치게 된다고 언급하였다.

> 되게 내성적인 성격이 심했거든요. 결국에는 남들보다 빨리 취업을 하려면 면접을 통과해야 되니까 … [중략] … 그래도 교내에서 발표 대회 같은 거 PPT 만들어서 나가 보고, 그리고 그 토론 동아리를 만들어 주셔서 거기서 이제 좀 제 주장을 하는 토론 절차에 맞춰서 이제 제 주장을 해 보고 … [중략] … 그게 제 성격을 조금 더 나은 방향으로 만드는 데는 큰 도움이 될 것 같은 생각이 듭니다.
>
> (D/특성화고 2018년 졸업자)

> 스펙적으로도 다 좋기는 한데, 제가 가장 크게 느꼈던 건 그거 같아요. 삶에 대한 방향성 제시 … [중략] … 동아리 활동이나 방과후 활동 이런 거 따져 보면은 정말 그런 쪽으로 정말 좋은 것 같아요.
>
> (I/특성화고 2020년 졸업자)

다만 이러한 활동의 한계는 방과후와 동아리 활동과 같은 추가적인 학습 과정에서 주로 이루어진다는 점이다. 방과후의 경우 개인의 선택에 따라 참여가 결정되기 때문에, 방과후에 참여하지 않는 학생들의 경우 추후 노동시장에서 필요한 역량을 함양하는 데 한계로 작동될 가능성이 높다. 따라서 면담 참여자들은 방과후와 동아리 활동에서의 실습과 프로젝트 중심 활동이 정규 수업 활동에 녹아들어 갈 필요가 있음을 지적하였다.

나. 직무역량과 규범의 통합 지도

대부분의 면담 참여자들은 직장 적응 초기의 어려움으로 업무보다 사람과의 상호작용을 먼저 꼽았다. 그리고 노동시장 진입을 위한 채용 과정에서도

이러한 상호작용 능력과 업무에 대한 지원자의 태도는 매우 중요한 판단 기준이 된다고 지적하고 있다.

면담 참여자들이 언급하는 어려움의 핵심은 직장생활에서 경험하게 되는 의사소통의 방식, 예를 들어 보고, 확인, 요청의 방식, 상하 동료 간의 호칭과 말하기 방식, 회의에서의 발언 길이와 순서, 전화나 메신저상에서의 기본 어법이 교실에서의 교사와의 상호작용과는 다르기 때문이다.

> 그리고 나의 권한을 어디까지 주장해야 되는지가 좀 애매한 느낌이 있었어요. 처음에 어떤 부장님이 저한테 뭐 좀 봐 달라고 요청을 했는데, 저는 그냥 학교에서 '조금만 기다려'라고 하던 것처럼 '잠시만 기다려 주세요.'라고 했어요. 부장님이 요청 주시면 바로 가야 하는데 말이죠. 그런 어려움이 기억에 남습니다.
>
> (E/마이스터고 2020년 졸업자)

> 전 회사에 비해 인원수가 훨씬 많다 보니 그만큼 나이대도 다양하고, 사수 언니도 거의 36살의 사수 언니를 만났다 보니, 되게 나이 차이도 조금 많이 나서 약간 그런 유대 관계라고 해야 될까요? 공감성 이런 게 조금은 어려웠던 것 같고, 확실히 나이가 조금 있는 사수분이랑 저랑 비슷한 또래 사수분이랑은 조금 차이가 난다는 걸 느꼈던 것 같습니다.
>
> (F/마이스터고 2023년 졸업자)

따라서 이러한 간극을 줄이기 위한 경험의 축적이 필요하며, 발표·토론, 소그룹 과제와 같은 활동이 도움이 된다고 언급하고 있다. 즉 수업 진행하는 과정에서 직무 상황에서 활용하는 사회적 규범을 함께 습득할 수 있도록 하는 것이 필요하다는 것이다.

> 학생이 회사에 잘 적응할 수 있도록 그 에티튜드를 만들어 주는 거를 가장 신경 썼으면 좋겠습니다. … [중략] … 그러면은 저 같은 사람들이 이렇게 신입에게 바라는 어떠한 행동이 있잖아요. 그런 것들을 학교에서 취업자 대상으로 수업을 시켜 주는 방법이 있지 않을까요? 저는 그런 게 없었거든요.
>
> (E/마이스터고 2020년 졸업자)

> 기본적으로 그런 공학적 지식보다는 사회생활도 관련해서 좀 더 많이 가르쳤으면 좋겠다는 생각이 들었습니다. … [중략] … 같이 업무를 볼 때 본인이 맡은 바나 일을 다 안 하고 그냥 퇴근 시간이 되면 가고, 여러 번 직무에 대해서 알려 줬음에도 그 일을 제대로 이해하지 못하고 본인이 공부하려는 노력이 없는 경우가 대다수였거든요. 그래서 그런 부분에서 이런 형태가 계속되면 어떠한 곳에서도 이제 그냥 고졸을 뽑느니 대학생을 뽑겠다, 왜냐하면 그 대학이라는 것 자체도 사회생활을 한 번 한 케이스니까.
>
> (M/특성화고 2021년 졸업자)

더불어 일부 면담 참여자는 더 직접적으로 이러한 의사소통 방식과 직장 내 규범에 관한 교육이 필요하다고 지적하기도 하였다. 상대적으로 이른 나이에 사회에 진출하기 때문에 경험하게 되는 다양한 상황에서, 어떻게 행동하고 대처해야 하는지에 대한 준비가 수업에서 직접적으로 이루어져야 한다고 강조하였다.

> 학교에서 다닐 때 회사에 대한 걸 미리 시뮬레이션시켜 주는 교육이 있었으면 좋겠어요. 예를 들면 윗분들한테 어떻게 해야 되는지, 그런 기본적인 말하는 것부터 그런 거를 좀 알려 줬으면 좋겠다, 회사 처음 갔을 때 메일도 어떻게 쓰는지도 몰랐고, 그리고 저 같은 사원이 바로 높은 급의 사람한테 보고를 해야 되는지, 그런 식으로 할 때 어떤 식으로 말을 해야 될지 몰랐거든요. 그런 거를 가르쳐 주다 보면은 점점 더 인성 교육과 가깝게 배울 수 있지 않나라는 생각을 합니다.
>
> (H/특성화고 2023년 졸업자)

> 고등학교 때 약간 이런 사회생활이나 직업에 대한 강의나 프로그램이 좀 부족했어서, 제가 사회에 나갔을 때 어떠한 자세로 대해야 되는지 조금 잘 배우지 못했습니다. 그런 사회생활이나 인성과 관련돼서 강의나 프로그램이 좀 많아졌으면 좋겠다는 바람도 있습니다. 보통 본인이 상상하는 회사생활이랑, 본인이 직접 현장에 나갔을 때 겪는 회사 생활이랑 저는 좀 많이 차이를 느꼈습니다. 그래서 이러한 회사 현실에 대해서 조금 알게 해 줬으면 좋을 것 같고, 좀 신입 사원으로서 이런 어떠한 태도를 가져야겠다라는, 좀 그런

> 것에 대해서 좀 강의를 해 줬으면 좋겠습니다.
>
> (B/마이스터고 2022년 졸업자)

> 저는 그 학교생활을 할 때 그런 걸 좀 알려 주면 좋겠다고 생각했던 거는, 조직에 대한 개념 자체가 그때 당시에는 없다 보니까 … [중략] … 너무 극단적으로 개인주의적인 태도는 좋지가 않고, 그게 이제 그대로 나의 평가로 돌아오고 … [중략] … 그게 돌고 돌아온다는 것들을 그래도 좀 알려 줄 게 있으면 좋겠다는 생각은 들었던 것 같아요.
>
> (D/특성화고 2018년 졸업자)

다. 학습기회의 형평성 강화 및 상위 성취자 집중 완화

면담 참여자들이 언급한 노동시장 진입과 직장 적응 과정에서 도움이 되는 경험, 즉 프로젝트 활동, 특히 대회 활동과 같은 경험들은 일부 고성취자에게 집중되는 경향이 있음을 지적하였다. 특히 방과후를 통해서 맞춤형 취업 준비반이 운영되는데, 이 역시 내신 성적을 중심으로 편성되는 경향이 있다고 언급하였다.

> 저는 한전에 한 번 방문한 적이 있었는데, 한전을 방문할 때도 성적이 좀 좋은 학생들만 가게 되어서 성적이 낮은 학생들에게는 조금 기회가 주어지지 않아서 조금 아쉽다고 느껴지긴 했었습니다. 300명 중 … [중략] … 한 40~50명만 간 것 같습니다.
>
> (B/마이스터고 2022년 졸업자)

> 이제 학교에서 따로 만드는, 이제 반 같은 게 있어요. 거기 이제 항공사 쪽이나 그런 데 연계해 가지고 좀 취업을 시켜 주려고, 이제 몇몇 애들만 뽑아 가지고 하는 거였는데 ….
>
> (I/특성화고 2020년 졸업자)

면담 참여자 역시 학교의 취업 성과 창출과 집중화된 교육과정 운영을 위해서는 어쩔 수 없는 부분이라고 인정하기도 하였다. 그러나 그 결정이 1학년 내신

성적과 같이 이른 성취에 의해 결정되는 경향이 강하고, 결과적으로 하위권 학생들은 양질의 학습경험을 획득하기 어려운 구조적 한계가 있음을 지적하였다.

> 어쩔 수 없이 선생님은 취업 실적을 또 내야 되기도 하고, 그 과정에서 이제 객관적인 자료로는 내신하고 NCS에서 성적이 가장 객관적인 자료다 보니까, 성적이랑 자격증 수로 이제 학생 취업 가능성을 보면서 진로 상담을 하는 거는 어쩔 수 없긴 한 것 같습니다.
>
> (R/특성화고 2024년 **졸업자**)

> 이제 협약된 기업들에 어떻게든 이제 애들을 박아 넣어야 자기들 실적이 되고 그러니까, 이제 좀 말도 안 되는 회사 들어간 애들도 되게 많아요.
>
> (I/특성화고 2020년 졸업자)

따라서 내신 성적 이외에 진로 설계, 참여 태도, 성장가능성 등을 고려하여 다양한 학생이 학습기회를 부여받을 수 있도록 하는 지원이 필요하다는 의견을 개진하기도 하였다. 이는 본 연구의 참여자들이 상대적으로 학교 내에서 고성취자였음을 고려할 때 더욱 의미 있는 제안이라고 이해할 수 있다.

> 대체적으로 진짜 성적이 좀 높은 애들 위주로 그런 활동들이 많이 이루어지기는 했었어요. 그래서 그게 조금, 지금 되돌아보면 되게 안타깝네요. 좀 더 중간이나 아래에 있는 친구들 위주로 더 그런 프로그램을 했더라면 더 흥미를 가지고, 뭔가 조금은 달라지지 않았을까 싶네요. 사람마다 다르겠지만, 그래서 조금 더 그냥 다방면으로 모두에게 기회를 좀 주면 좋을 것 같거든요.
>
> (C/특성화고 2016년 졸업자)

라. 보통교과 심화 과정을 통한 후학습 지원

면담 참여자들의 수업 개선에 대한 제안은 전문교과에만 한정되어 있는 것은 아니었다. 면담 참여자들은 공통적으로 직업계고에서 이루어지는 보통교과 수업이 일반계고의 그것에 비해 난이도가 쉽고, 학생들의 학업성취 수

준이 떨어지기 때문에 이를 반영하여 수업이 진행된다고 언급하였다. 다만 일부 면담 참여자는 이러한 상황 때문에 학습의 깊이가 낮아지는 한계가 있다고 지적하였다. 즉 직업계고에서 보통교과에 접근하는 방식, 즉 직무에 필요한 최소치만을 가르치는 접근은 초기 취업에서는 유효할 수 있으나, 장기 성장 가능성을 고려할 때 오히려 장벽이 될 수 있다는 것이다.

> 학교 쪽에서 필요하다고 생각되는 거는 아무래도 좀 학업에 대한, 좀 수준이 좀 더 높아져야 된다라는 생각을 하고 있어요. … [중략] … 제가 다니는 분야가 물론 연구 분야라서 그런 걸 수도 있지만, 좀 부족한 부분이 있습니다. 아무래도 수준이 추가적으로 좀 필요한 부분이 있겠죠.
>
> (K/특성화고 2021년 졸업자)

> 직업계고인 만큼 기본적인 공학적인 지식은 무조건 필요한데, 제가 다녀 본 입장으로서는 좀 얕게 많이 배우는 경향이 있어요. 그래서 좀 학문을 조금만 더 깊이 있게 배웠으면 좋았을 것 같고 ….
>
> (M/특성화고 2021년 졸업자)

특히 일부 면담 참여자는 수학의 중요성을 강조하였는데, 기계나 전기 분야에서 후학습을 할 때 고급 수학(예: 미적분)이 반드시 필요하지만, 이를 학교에서 배우지 않기 때문에 학업적 장애가 된다고 보았다. 실제로 일부 면담 여자는 이러한 한계를 사전에 인지하고 학원을 다녀 수업을 별도로 공부하기도 하였다.

> 미적분 1까지만 배우고 이제 미적분 2나 기하 벡터 이런 걸 안 했었어요. 그러다 보니까 이제 특성화고에서 대학교로 넘어가서 공대를 가는 애들이 되게 어려움을 많이 겪는 걸로 알고 있거든요. … 그 취지 자체가 애초에 고등학교부터 이제 취업을 시키려고 만든 거기도 하니까 이해는 한다만, 이제 안 그런 케이스가 많잖아요. 지금 다들 특성화고 가서 대학 많이 가잖아요.
>
> (I/특성화고 2020년 졸업자)

> 그 대학에서는 사실 미분, 적분, 확(률) 통(계) 같은 것들이 필수로 필요한 기반이 돼야 되는 학문인데, 특성화 고등학교에서는 미분, 적분 자체를 아예 정규 과목 자체도 없는 학교들이 많다 보니까 … [중략] … 그래서 고등학교에서도 그런 과목 수업들이 좀 필요하지 않을까라는 생각이 들긴 하더라고요. 고등학교 때 따로 학원을 다녔었습니다. 학교에서 배우지는 않는데, 그때 말씀을 주시기도 했고, 학원 선생님도 가 대학을 갈 의향이 있다면 그거는 반드시 좀 배워 놔야 나중에 가서 덜 힘들다라는 식으로 말씀을 주셔서 ….
>
> (K/특성화고 2021년 졸업자)

다만 또 다른 면담 참여자들은 현재의 보통교과 운영 방식에 만족한다는 의견을 내기도 한다는 점을 고려할 때, 보통교과의 전체 난이도를 상승시키는 방식이 아니라, 향후 장기 경력계획(예: 후학습)에 따라 학생들이 선택할 수 있는 다양성을 확보할 필요가 있음을 확인할 수 있다.

> 저는 오히려 좋았던 것 같아요. 왜냐하면 좀 어떻게 보면 보통교과는 좀 지루한데, 저희는 자격증 관련된 실무적인 거를 하다 보니까 더 흥미도 갔던 것 같고, 더 그랬던 것 같거든요. 솔직히 국영수가 그렇게 관심이 많고 이런 거는 아니니까 ….
>
> (C/특성화고 2016년 졸업자)

> 저는 근데 그 점이 어느 부분에서는 약간 기본적인 국영수도 안 하고, 너무 전공에만 몰입하는 게 아니냐라는 생각을 할 수도 있는데, 저는 그 정도 전공 수업을 하는 게 좀 더 맞다고 생각합니다.
>
> (F/마이스터고 2023년 졸업자)

> 근데 국영수는 실업계 친구들한테 있어서 크게 중요하지 않은 것 같아요. 그냥 말만 잘 통하면 되는 거 같아요. 그래도 아예 안 할 수는 없죠. … [중략] … 학교를 공대 쪽으로 일학습병행을 하겠다는 마음가짐이 있으면 수학이 굉장히 중요한 것 같고, 나머지 그냥 바로 취업할 친구들은 그렇게 중요하지 않은 것 같아요.
>
> (L/특성화고 2018년 졸업자)

2. 네트워크 기반 지원: 동문, 현장, 정보의 연계

면담 결과, 면담 참여자들의 학생 때의 입장에서 자신의 진로를 결정하고, 높은 동기를 유지하며, 정보를 획득하는데, 졸업한 선배와의 만남이 매우 중요한 역할을 하고 있다고 강조하였다. 선배와의 네트워크는 직업계고 학생으로 하여금 동기 부여, 경력 설계, 실전 준비로 이어지는 일련의 노동시장 진입 과정을 묶어 내는 기능을 한다는 점에서 중요한 의미를 지니며, 그렇기 때문에 더욱 확대될 필요가 있다고 보았다.

졸업한 선배와의 네트워크의 효과성은 실제 현장을 체험하고 견학하는 과정에서 동일하게 작동하였다. 이들은 실제 현장을 보는 것만으로도 진로와 경력 경로 선택의 오류가 크게 줄어들 수 있다고 강조하였다. 실제 설비와 작업 환경, 업무 수행 방식을 체험하면서 교과서나 문서, 선생님의 설명만으로는 얻기 어려운 생생한 정보를 습득할 수 있음을 강조하였다.

이러한 측면에서 면담 참여자들은 학교를 중심으로 다양한 네트워크를 구축하고, 이를 학생이 접근할 수 있도록 하는 것이 필요하다고 보았다. 이러한 지원 수요는 '선배와의 네트워킹 형성 지원', '동문, 합격자의 지식 축적과 공유', '현장체험 및 견학 경험 확대'로 정리할 수 있었다.

가. 선배와의 네트워킹 형성 지원

사회 경험이 부족하고 나이가 어린 면담 참여자들에게 선배는 매우 중요한 인적자원으로서의 의미를 지니고 있었다. 면담 참여자들은 선배와의 접점이 노동시장 진출, 적응, 성장 전반에 미친 효과를 반복적으로 강조하였다. 이에 따라 학교에서 제공해 주는 선배와의 만남 기회의 확대가 필요하며,

보다 적극적으로 학생의 상황에 맞는 선배를 매칭해 주는 것이 필요하다고 지적하였다.

> 선배와의 대화나 이런 게 있어 가지고 졸업한 선배들 초청해서 그런 강연 같은 것도 해 주시고, 방과후에 그런 식으로 했는데, 저도 그거를 받았지만 그런 활동들이 되게, 제 학생 입장에서는 되게 좋은 것 같거든요. 현장에 계시는 선배들이 와서 취업한 선배들이 와서 제 분야만 있는 게 아니고, 금융업이나 무슨 어디 공단 다니시는 선배들이나 이런 사람들이 가서 현장에 대해서 이야기를 해 주니까 조금 더 학생들 입장에서는 더 관심 가지고 해서 그런 활동들이 있어 가지고 더 좋았던 것 같아요.
>
> (C/특성화고 2016년 졸업자)

> 일단 본인이 희망하는 취업처에 재직 중인 선배가 있으면 그런 선배님들이랑 컨택할 수 있는 기회가 있으면 좋을 것 같고 … [중략] … 아무래도 재직자이고 자기가 희망하는 회사에 다니고 있는 사람이다 보니까 모르는 것도 많이 물어볼 수 있는 기회가 되고, 이런 점들을 활용해서 취업을 준비할 때 써먹을 수 있을 것 같다고 생각해서 ….
>
> (G/마이스터고 2023년 졸업자)

> 졸업생이랑 네트워크 구축을 하면서 멘토링하는 사업을 매년 진행을 하고 있고, 저도 매년 학교에 가면서 이런 멘토링을 하고 있고요. … [중략] … 그러한 자리가 좀 많아질수록 실제로 이 현장의 환경은 어떻고, 이러한 직장생활을 하는 이 선배들의 어려움은 뭔가라고 피부로 와 닿지는 않아도 계속 이야기를 해 주면 본인들도 저의 시기가 됐을 때 조금 그때 그랬었구나 하면서 더 열릴 수 있지 않을까라는 생각을 하고 있고요.
>
> (Q/특성화고 2017년 졸업자)

먼저 노동시장 진출, 채용 과정에서 선배는 회사에 관한 정보를 제공하고, 면접 과정에서 고려해야 하는 주요 요소에 대한 정보를 제공하고 있었다. 그 과정에서 회사 및 업무에 관한 정보가 공유되고, 연봉과 해당 직장의 단점과 같은 민감한 정보를 얻을 수 있어 도움이 된다고 언급하였다. 다만 선

배가 학교에 와서 강연을 할 때 주의 깊게 듣는 학생이 소수에 그칠 때도 있다는 점을 고려할 때, 간헐적인 형식적 강연보다는 소규모 모임에 기반한 비형식적 의견 공유 기회가 필요하다는 의견도 제시되었다.

> 이제 선생님께서 어느 회사에 취업한 선배님들 계신데, 듣고 싶은 학생들은 점심시간에 오라고 이렇게 말씀을 하시면 그때도 관심 있는 친구들만 또 가고, 관심이 없는 친구들은 그냥 점심시간이니 쉴래, 약간 이런 친구들이 있는데, 거기서도 좀 나뉘는 것 같습니다.
>
> (F/마이스터고 2023년 졸업자)

> 직접 재직자에게 좀 이런 조언을 듣거나 취업에 대한 준비, 취업에 대한 연습을 같이 할 수 있는 기회가 있다면, 좀 그런 점이 좀 회사 회사에 입사하는 데 좀 도움이 될 수 있다고 생각해서, 좀 선배님들 중에 재직자가 있다면 좀 컨택할 수 있는 그런 그런 방법이 있으면 좋을 것 같아서요.
>
> (G/마이스터고 2023년 졸업자)

더불어 초기 직장 적응 과정에서 발생하는 궁금증이나 어려움을 해결하는 과정에서도 선배와의 네트워크는 중요한 영향을 미치고 있었으며, 선배들의 성장 경로를 보고 자신의 경력 경로를 설계하는 경향도 보이고 있었다.

> 특이 케이스다 보니까 선후배 간의 그런 정보나 이런 교우 관계 이런 것들이 좀 관계가 크게 작용하는 부분들이 있습니다. … [중략] … 그런 연구 쪽 관련해서 재직하시는 1년 앞서 가신 선배분들이 굳이 항공 시장이 아니어도 충분히 다 여러 분야를 통해서 경험할 수 있는 게 많기 때문에 그렇게 취업 시장이 좋지 않을 때는 일단 우회한다는 느낌으로 가는 것도 충분히 괜찮을 거다라고 말씀을 주시고 ….
>
> (K/특성화고 2021년 졸업자)

> 그리고 이제 상담할 때도 이제 선배들 이야기를 엄청 많이 해 줘요. 예를 들어서 가고 싶은 곳이 있는데, 여기는 선배들 어떻게 지내냐 하면 근데 직접 거기서 선배들 연락처 넘겨주기도 하고, 아니면은 직접 이야기해서 여기는

> 이렇다, 근데 솔직히 좀 이런 안 좋은 점도 있다. … [중략] … 이렇게 해서 장점과 단점을 명확하게 알려주는 게 저는 너무 좋았던 것 같아요. 제가 선택하기 쉽게 알려 주시거든요.
>
> (S/특성화고 2025년 졸업자)

흥미로운 점은 선배 측의 태도이다. 한 면담 참여자는 후배들에게 도움을 주어야 한다는 사명감을 느껴, 학교에 장학금을 내고 후배와 만나 식사를 함께하기도 하였다. 즉 후배들의 노동시장 진입과 성장 과정에 도움을 주고자 적극적으로 참여하는 선배들이 있음을 확인할 수 있었다. 이는 소속감을 중심으로 직업계고 교육 경험이 선배를 중심으로 인적 네트워크를 활용할 수 있는 가능성을 보여 준다고 할 수 있다.

> 이게 물론 저도 일하는 게 바쁘고, 퇴근하고 쉬는 시간이 필요하고 한데, 이게 그렇다 하더라도 그걸 매일 해야 되는 것도 아니고, 내가 시간을 조금만 내면 할 수 있는 건데, 귀찮다고 생각하면 오히려 그건 더 죄책감 들 것 같아요. 제 후배인데.
>
> (N/마이스터고 2017년 졸업자)

> 안 그래도 제가 작년에 연말에 학교에서 장학금을 냈었거든요. 그래서 제 과 후배 2명한테 장학금을 줬는데, 그 친구들하고 연락을 해서 궁금한 거 대답도 해 주고 실제로 제가 학교 찾아가서 그 친구들 보고 궁금한 거 물어보라 하고 … [중략] … 그냥 형이라 하라 하고, 그냥 먹으면서 그냥 얘기하고 그렇게 했었거든요. 저는 되게 좋더라고요. … [중략] … 근데 그거는 일단은 그렇게 선배랑 연결시켜서 라포르를 만들어 주는 게 중요하잖아요. 그런 거를 학교가 좀 해 주면 좋을 거 같아요.
>
> (N/마이스터고 2017년 졸업자)

> 전화로 하는 경우도 있었고 제가 전화로 연락을 드렸더니 먼저 만나자고 하셨던 분도 있었어요. 그 선배분은 먼저 혹시 주말에 시간 되냐, 괜찮다면 만나고 싶다 이렇게 해 주셔 가지고 그때는 만나서 했어요.
>
> (P/특성화고 2025년 졸업자)

> 1차 통과하고 2차 면접 볼 때 다른 증권 회사 다니는 선배님 연락처 주셔 가지고 카톡으로도 이야기하고, 그 선배님이 직접 오셔 가지고 모의 면접도 같이 해 주셨거든요. 그런 경우가 은근 많아요. 약간 선배들도 학교에 대한 애정이 있는 것 같아요.
>
> (S/특성화고 2025년 졸업자)

나. 동문, 합격자의 지식 축적과 공유

면담 참여자들은 채용 과정에서 동문 또는 합격자가 제공하는 정보가 무엇보다 도움이 되었다는 점을 강조하였다. 대표적으로 시험 내용과 답, 면접 질문과 답변, 채용 수기와 같은 정보는 면담 참여자들의 채용 준비의 정확성을 높이고, 채용 가능성을 증진시켰다.

> 미리 먼저 취업한 친구들에게도 도움을 받았습니다. 면접을 보기 전에 모의 면접 연습을 좀 그 친구들이랑 해서, 좀 실전 대비 연습 그런 거를 좀 많이 했던 것 같습니다. 오프라인에서 모여서 하기도 하고, 모이기 어려운 상황에는 이렇게 줌 같이 온라인으로 좀 도움을 받기도 했습니다.
>
> (G/마이스터고 2023년 졸업자)

> 저는 이제 기숙사 가서 1, 2학년 때 미리 취업한 애들이 있거든요. 그럼 걔들도 면접을 본 경험이 있기 때문에 그 친구들한테 또 모의 면접 받고, 그렇게 한 2주 정도 면접 준비를 했습니다.
>
> (N/마이스터고 2017년 졸업자)

면담 참여자들이 졸업한 학교에서는 재학생의 채용 과정 단계에 적합한 정보를 제공하고 있었다. 이는 학교가 그간 졸업생들의 채용 과정에서 축적된 노하우와 암묵지를 지식으로 전환하여 축적하고, 이를 적절하게 공유하였기 때문에 가능한 일이라고 할 수 있다.

> 우선 ○○면접은 뭔가 제대로 준비를 해야 될 것 같아서 선생님께 ○○필기를 붙게 되었는데 어떻게 면접을 준비해야 될지 모르겠다고 말씀을 드렸더니, ○○면접 보신 선배님들 후기, 면접 후기 정리된 거 파일 보내주시고, 그다음에 이제 LH 입사해 있는 선배님 연락처 주셔서 선배님 연락처로 ○○가 지금 관심 있는 사업이 뭔지 여쭤 보면서 좀 연락처하고 후기 도움을 많이 받았었어요.
>
> (R/특성화고 2024년 졸업자)

> 학교에서 주는 면접 자료는 선배들이 그냥 질문을 다 적어 두고, 그다음에 본인 답변하고 이런 걸 좀 많이 장문으로 적어 두시거든요. 그래서 그런 부분이 이제 많이 크게 확실히 도움이 된 것 같아요.
>
> (R/특성화고 2024년 졸업자)

이러한 지점에서 면담 참여자들은 동문, 합격자로부터 발생하는 지식의 순환을 보다 강화할 필요가 있다고 강조하였다. 이들이 제공하는 정보가 실질적으로 노동시장 진입에 도움이 된다는 점이 중요한 이유이지만, 더 실질적인 이유는 학교 외부 환경에서는 이러한 정보를 얻기가 어렵다는 현실에 있다. 이들은 고졸 채용으로 노동시장에 진입하기 때문에 외부 커뮤니티나 오픈 채팅방에서 대졸채용 수기가 많은 상황과 비교할 때 상대적으로 정보가 너무나도 적은 현실을 강조하고 있다. 따라서 학교 차원에서 이러한 정보를 체계적으로 축적하여 관리하고, 상황에 맞게 제공할 필요가 있을 것이다.

> 그리고 카페 정보는 사실 고졸 정보보다는 대학생들 정보가 더 비중이 많아서 고졸 정보는 고졸한테 듣는 게 가장 또 확실한 부분도 있습니다. … [중략] … 고졸 후기 찾아보면 1개만 나와도 좀 다행인 경우가 많아서.
>
> (R/특성화고 2024년 졸업자)

다. 현장체험 및 견학 경험 확대

면담 참여자들은 현장체험과 견학의 필요성을 강조하였다. 일반적으로 현장체험이나 견학과 같이 일회성으로 간접 경험의 효과가 크지 않을 것이라는 통념과는 달리, 면담 참여자들은 큰 효과가 있었다고 회상하였다.

> 학생들이 취업 전에 회사를 탐방할 수 있는 기회가 많으면 좋을 것 같습니다. 그러면 내가 어떤 회사에 가고 싶은지 한번 경험해 볼 수 있고, 회사라는 곳이 어떤 곳인지 구경이라도 한번 해 보는 게 없는 것보다는 낫거든요.
>
> (E/마이스터고 2020년 졸업자)

> 그래서 저는 MOU가 체결된 회사나, 아니면 다른 대기업들이라도 학교 측에서 요구를 해서 그런 실습하는 경험이 좀 많이 늘어났으면 좋겠어요. 그래야 이제 친구들이 갔을 때 자기의 꿈을 잡아서 키울 수 있는 원동력이 되지 않을까 싶습니다.
>
> (H/특성화고 2023년 졸업자)

면담 참여자들은 직업계고 재학 당시에 다양한 전문 분야에 관한 지식을 접하지만, 실제 현장에서 일을 어떻게 하는지에 대한 정보는 상대적으로 부족하며, 제한된 정보 속에서 진로를 선택하게 된다고 지적하였다. 이러한 상황에서 반도체 계열 희망자가 '방진복을 직접 입어 보는 체험'과 같은 것은 매우 중요한 의미를 지닌다고 강조하였다.

> 회사 기업 참여 박람회 이런 것들이 조금 있다면은, 학교에서 조금 더 적극적으로 좀 동행해서 같이 학생들을 몇 명 뽑아 데려간다든지, 아니면 저와 같은 반도체 회사라면 … [중략] … 방진복을 또 직접 입어 보는 체험을 할 수 있는 곳을 방문한다든지, 회사에서 직접 경험하는 것들을 학생 때 해 볼 수 있는 기회가 있었으면 좋을 것 같다고 생각합니다. … [중략] … 열심히 준비해서 회사에 갔는데, 방진복을 입는 게 너무 힘들다고 느끼면 그것 또한 힘들 것 같기 때문에 ….
>
> (F/마이스터고 2023년 졸업자)

이러한 현장체험과 견학은 동기 형성에 미치는 영향도 큰 것으로 나타났다. 한 면담 참여자는 “놀러 가는 날일 수도 있지만, 자기 꿈을 찾는 날이 될 수도 있다.”고 언급하며 체험의 효과성을 강조하였다. 더욱이 체험을 통해 해당 업무 환경에 적응 가능성을 선명하게 판단하는 계기가 될 수 있었다.

> 놀러 가는 날이라도 놀러 가는 날이라 기분 좋을 수도 있겠지만, 자기 꿈을 찾을 수 있는 날일 수도 있잖아요. 저는 그게 좀 부족했던 것 같아서 차라리 교육을 교육 강사 선생님이 와서 애들 지루하게 수업을 듣는 것보다, 그런 체험학습을 직접 가는 게 저는 실질적으로 훨씬 도움이 된다고 생각합니다.
> (H/특성화고 2023년 졸업자)

> 현장에 대한 분위기를 조금 많이 읽을 수 있는 프로그램이 있으면 좋을 것 같다라고 생각이 좀 들고요. 그래서 앞서 말씀해 주셨던 전공 실습의 난이도라는 것들이 현장의 수준과 좀 유사하거나, 조금 그에 못 미치더라도 비슷한 수준이면 후배들이 이 현장에 적응을 할 때 좀 더 빨리 적응할 수 있겠다라는 생각이 들고요.
> (Q/특성화고 2017년 졸업자)

다만 이러한 현장체험과 견학에도 참여 기회가 제한적이라는 한계가 있었다. 앞선 학습 경험의 제한과 마찬가지로 현장체험과 견학의 참여 기회 역시 성적이 영향을 미친다고 언급하면서, 다양한 학생들이 참여할 수 있도록 현장체험 및 견학 경험 기회가 확대될 필요가 있음을 강조하였다.

> 대체적으로 진짜 성적이 좀 높은 애들 위주로 그런 활동들이 많이 이루어지기는 했었어요. 그래서 그게 지금 되돌아보면 되게 안타깝네요. 좀 더 중간이나 아래에 있는 친구들 위주로 더 그런 프로그램을 했더라면 더 흥미를 가지고 뭔가 조금은 달라지지 않았을까 싶네요.
> (C/특성화고 2016년 졸업자)

> 저보다는 그런 R&D 이런 데 준비하는 친구들이 그런 방문 기업체 방문에 좀 많이 했던 것 같습니다. … [중략] … R&D도 내신이 30%보다는 좀 아

> 래인 친구들이 좀 많습니다. 그것도 좀 성적으로 가는 편이 좀 크다고 생각합니다.
>
> (G/마이스터고 2023년 졸업자)

3. 경력 의사결정 역량 함양: 직장보다 직무와 경력을 보는 안목

면담 참여자들이 직업계고를 통해 노동시장에 진입하고 적응과 성장 과정을 경험하면서 직업을 바라보는 시각이 확장되었고, 그에 따라 장기적인 만족과 성장을 기준으로 경력 경로를 수립할 수 있도록 지원해야 한다고 지적하고 있다.

특히 한 면담 참여자는 “직업계고가 직장계고가 되어서는 안 된다.”고 언급했는데, 이는 현재의 직업계고를 통한 노동시장 진입 과정이 과도하게 단기적인 관점에서 사회적 위계가 높은 회사나 기관에 취업하는 것에 집중되어 있는 현상을 지적한 것이라고 할 수 있다.

면담 참여자들은 장기적인 관점에서 직업계고 졸업자의 사회이동이 가능하기 위해서는 경력 설계를 삶의 맥락에 비추어 긴 호흡으로 구상할 필요가 있으며, 이를 위해서는 자신의 상황을 고려하여 그에 적합한 경력 설계를 할 수 있는 안목이 필요하다고 강조하였다. 본 연구에서는 이러한 면담 참여자들의 의견을 ‘경력에 대한 장기적 관점 내재화’, ‘기업 비교 분석 역량 함양’, ‘경력개발 지원 제도 이해도 강화’, ‘경력 설계 기반 자격증 취득 지원’으로 구분하여 제시하였다.

가. 경력에 대한 장기적 관점 내재화

직업계고를 통한 노동시장 진입에서 확인할 수 있는 특징 중 하나는 학생들의 성취수준에 따라 위계적으로 배치되는 경향이 확인된다는 점이다. 그리고 이러한 배치는 학생들의 정보 부족과 학교의 의사결정에 기대어 자연스럽게 받아들여지게 된다. 즉 자신의 특성과 삶의 방향성 및 직장의 일치도에 관한 고려 없이, 일반적으로 좋다고 하는 회사에 진입하거나 지원하는 경우가 일반적이라고 할 수 있다.

> 사실 ○○○○공사에 붙기 전에 제가 ○○ 계열사에 붙었었는데, 그거를 포기하고 그냥 무조건 공기업이 좋지라는 생각으로 거기를 들어갔거든요. 그래서 그런 아쉬움이 좀 커 가지고 이제 대학 교직원 지원해서 들어갔는데 ….
>
> (J/특성화고 2019년 졸업자)

> 그런데 요즘 친구들이 힘든 일 하기 싫어하고 부모들도 그런 일을 시키기 싫어한다고 선생님들한테 많이 들었어요. 제가 학교에 찾아갔을 때, 그래서 이제 선생님들도 어쩔 수 없이 좋은 회사에 취업하는 방향으로 마이스터고가 이렇게 변화하고 있는 것 같거든요.
>
> (N/마이스터고 2017년 졸업자)

한 면담 참여자가 '직장계고'라고 직업계고를 비판한 지점은 이러한 맥락과 맞닿아 있다. 막상 성적에 따라 취업에 성공한 학생들은 직장에 적응하지 못하고 이탈하는 경우가 존재한다는 점에서, 보다 장기적인 경력 설계를 학생 스스로 판단하여 구상할 수 있도록 지원하는 것이 필요하다.

> 직업계고잖아요, 직장계고가 아니라. 학생들도 그렇고, 학부모도 그렇고, 계속 특정 카테고리 직장을 고집하더라고요. 예를 들면 대기업, 공기업 그런 걸 고집하는데, 직장보다 직업이 우선시되는 기조가 되면 학생들이 성공적으로 사회이동을 할 수 있을 것 같아요. … [중략] … 실제로 실무자들이 어

> 떤 심정을 가지는지, 일할 때는 어떤 모습인지 그런 것도 모르고 그냥 막연히 대기업 공기업. (친구들에게) "왜 가려는 데?" 물어보면 "돈 많이 줘서", "대기업이잖아" 계속 이러거든요. 그런 막연한 마음가짐으로 일을 시작하면 그 일 오래 못한다고 생각하거든요. 그래서 실제로 제 친구 중에 퇴사하거나 이직한 친구가 벌써 꽤 있어요.
>
> (A/마이스터고 2025년 졸업자)

즉 경력이 입사로 끝나는 것이 아니라, 자기 이해를 바탕으로 지속적으로 조정되고 재설계되는 장기 여정이라는 인식이 내재되어야 할 필요가 있다. 면담 참여자들은 "취업이 최종 목표처럼 보여도 그 이후 끊임없이 자기개발과 공부가 필요하며, 이는 말로만이 아니라 실제 사례로 각인되어야 한다."고 반복적으로 지적하였다. 특히 직업계고 학생들이 졸업 이후에는 학교와의 연결고리가 느슨해지기 때문에 재학 당시에 선배들의 통해서 장기적인 비전과 학습의 중요성에 대한 인식을 심어 주는 것이 더욱 중요할 수 있다.

> 문서 작성 용어를 좀 다듬을 필요도 있고, 그런 거에 대해서 책 같은 걸 많이 읽으려고 했고요. 그리고 현재는 제가 조세, 세금 관련된 업무를 하고 있기 때문에 국세법이나 그런 지방세법 공부도 많이 하려 하고, 업무 특성상 좀 한자를 보는 경우도 많아서 한자 공부도 계속하려고 합니다.
>
> (J/특성화고 2019년 졸업자)

> 취업이 최종 목표라 할지라도 그 뒤에 회사를 들어가서도 끊임없는 자기개발과 공부는 필요하고, 그건 그냥 필요하다 이렇게만 말해 주면 안 와 닿고, 거기다 선배도 불러서 얘기를 하고, 실제 그렇게 해 본 사람을 불러다가 공부 안 해 보니 안 되겠더라, 가서도 계속해야 되더라 … [중략] … 근데 그런 거를 애들은 모르거든요.
>
> (N/마이스터고 2017년 졸업자)

> 지금 아직 연차가 적으니까 업무 부담이 크지는 않아서 자격증도 미리미리 준비하려고 하고 있습니다. 그런 부분에서 좀 준비를 열심히 하고 있고, 자기개발 쪽으로 원래 하고 싶었던, 원래 따고 싶었던 자격증이 몇 개가 있어서 그런 것도 취득하고 있는데, 회사에서 자기개발비라고 책하고 이제 자격증 응시 비용을 지원해 주더라고요. 그래서 그거를 활용하면서 성장 준비하고 있습니다.
>
> (R/특성화고 2024년 졸업자)

나. 기업 비교 분석 역량 함양

면담 참여자들은 장기적인 경력 설계를 위해서는 기업을 다차원으로 비교분석하는 역량으로서 경력 리터러시가 필요하다고 강조하였다. 여러 참여자들은 초기에는 연봉, 사회적 위상과 같이 상대적으로 적은 요소를 고려하여 직장을 선택하게 되지만, 노동시장 진출 이후에는 자연스럽게 다른 추가적인 요소들이 만족감에 큰 영향을 미친다고 언급하였다. 예를 들어 면담 참여자 M은 성장가능성을 중요하게 고려했으며, 면담 참여자 R은 지리적 근접성 문제로 정규직에서 기간제로 이동하기도 하였다.

> 제가 무언가를 배운다는 걸 되게 중요하게 생각했고, 애초에 특성화 갈 때도 제가 대학을 생각하고 있다고 말씀을 드렸었잖아요. 그것처럼 저의 개인에 대한 발전이 중요한 성격인데 … [중략] … 보통 특성화 하면 생산직으로도 거의 반절 이상은 많이 나가게 되는데, 제가 좀 더 배울 수 있고 학구열을 채울 수 있다는 그런 장점을 가진 회사가 나왔기에 선택하게 된 것 같습니다.
>
> (M/특성화고 2021년 졸업자)

> 아무래도 정규직에서 기간제로 이직하는 거는 좀 특이 케이스니까 많이 조금 약간 괜찮겠냐는 식으로 말씀을 주시기는 하셨는데, 이제 기간제가 본가 출퇴근이었어 가지고 마음이 편하면은 됐다는 식으로 그래도 위로해 주셨어요.
>
> (R/특성화고 2024년 졸업자)

따라서 재학 단계에서부터 학생들의 특성과 선호에 맞는 기업을 찾아내는 안목을 키우는 과정이 필요하다고 할 수 있다. 직무 내용, 근로 조건, 성장가능성, 지역성 등과 같은 여러 요인을 함께 고려하여 나에게 맞는 직장과 경력을 설계하는 역량이 필요한 것이다. 앞선 사회이동 경험 특성에서 확인한 바와 같이, 특히 지역성과 같은 요소는 사회 안착 과정에서 중요하게 고려되어야 하는 요소로 확인되었다.

> 회사 분위기나 이런 거 적응하는 데는 사실 큰 어려움은 없었는데, 아무래도 이제 발전소가 조금 오지에 있거든요. 그래서 그 오지 생활을 하는 게 조금 힘들었던 것 같아요. 왜냐하면 저는 인턴 생활도 했었는데 … [중략] … 거기 완전 섬이어서 뭐 먹을 것도 잘 없고, 마트 이런 것도 아예 없고 해서 그런 거 생활하는 것도 힘들고….
>
> (N/마이스터고 2017년 졸업자)

> 그때 직장은 청도였지만, 자취가 울산이었는데, 뭔가 혼자서 갑자기 울산에서 카풀도 하면서 … [중략] … 그냥 모든 게 뭔가 조금 더 부담이었던 것 같아요. … [중략] … ○○원에 처음에 입사를 했을 때 선생님들이나 주변도 이제 ○○원이 약간 그렇게 좋은 공기업은 아니니까 다니면서 이직 준비를 해라는 식으로 많이 말씀을 주셨는데, 그렇게 약간 뭔가 부담되는 심리랑 그 다음에 이직 생각도 겹쳐 가지고 ….
>
> (R/특성화고 2024년 졸업자)

다. 경력개발 지원 제도 이해도 강화

면담 참여자들의 대부분이 후학습 과정에 참여했거나 참여를 계획 중인 것에 비해, 그 정보의 격차는 큰 것으로 나타났다. 대부분의 면담 참여자는 후학습, 특히 재직자 특별전형에 대한 구체적인 정보가 부족하다고 지적하였다.

> 이것도 발품 팔아서 알게 된 정보인데, 이 중에 절반 이상 65학점까지는 인터넷 강의로 가능할 수 있다고 해서 알게 된 건데, 사실 이 부분에서도 좀 아쉬운 게 어느 정도 좀 고지가 되면, 물론 이제 제가 대학을 준비를 안 해봤어 가지고 … [중략] … 이것도 사실 제가 발품 팔아서 알게 된 정보이고 100% 정확한 정보가 아니기 때문에 그래서 그게 조금 대학교에 대한 좀 사전 지식이 많이 없다, 이거가 되게 아쉬운 것 같습니다.
>
> (J/특성화고 2019년 졸업자)

> 이제 선취업·후진학 같은 경우에는 … [중략] … 이제 그 커뮤니티를 통해서 좀 많이 찾게 됐던 것 같고, 사실 고등학교에서는 제가 방문을 드리지 않는 이상 안부 인사 정도로만 좀 주고받는 상황이었어서 그런 정보들을 받는 것은 좀 제한적이었고, 주로 대학 진학에 관련된 정보들은 말씀드렸던 대학 관련 커뮤니티에서 좀 많이 도움을 받았던 것 같습니다.
>
> (K/특성화고 2021년 졸업자)

물론, 직업계고 진학 당시와 재학 중에 선취업·후학습 제도에 대해 안내를 받기는 하였으나, 이는 어디까지나 이러한 경로가 있다는 수준의 안내로, 직업계고 졸업자가 장기적인 계획을 세우는 데 필요한 정보로서는 그 구체성이 부족한 경우가 많았다.

> 그런 부분은 좀 학생들한테 많이 설명을 해 줬으면 좋을 것 같아요. 일학습이 있다, 선취업·후진학이 있다, 일학습 병행도 종류가 되게 많거든요. 그런 종류들도 좀 설명을 좀 자세히 해 줬으면 좋겠고 1, 2학년 때는 그렇게 중요하지 않을 수 있다고 생각하지만, 3학년 이제 올라와서는 그런 제도들을 학생들에게 좀 알려 줄 필요가 있다고 생각을 해요.
>
> (L/특성화고 2018년 졸업자)

> 후진학이라는 얘기는 몇 번 들어 봤는데, 그 당시에 뇌리에 깊게 박히진 않았던 것 같습니다. 그냥 일단은 취업이 목표인 상태였기 때문에 그 당시에는 대학보다는 이제 취업 자리를 좀 많이 알아보고, 면접 연습이라든가 그런 것 위주로 했던 것 같고요.
>
> (M/특성화고 2021년 졸업자)

> 사실 몰라서 못 가는 경우가 더 많은 걸로 알고 있거든요. 모르기도 모르고 관심도 없고 그런 관심을 줄 수 있는 것들이 노출시키는 것이라고 생각을 해서 이런 것들도 있다라고 많이 알려 줄 수 있는 것들이 있으면 좋겠다라고 생각을 하고 있습니다.
>
> (Q/특성화고 2017년 졸업자)

그래서 실제 정보는 직장 선배, 온라인 카페 등 비정형 채널에 의존하는 경향이 두드러졌다. 즉 면담 참여자 A의 경우처럼 직장 선배의 사례를 바탕으로 동일한 후학습 경로를 밟게 되기도 하고, 특정한 외부 인터넷 카페와 같은 경로를 통해서 정보를 획득하기도 하였다. 이러한 모습은 후학습에 참여한 면담 참여자들조차 적절한 경로를 합리적으로 선택하였는가에 대한 의문을 가지게 한다.

즉 직업계고 졸업자의 입장에서 단순히 "재직자 특별전형과 같은 제도를 통해서 후학습에 참여할 수 있다."라는 기회 차원의 정보가 아니라, 어떠한 시기에, 어떠한 절차에 따라 참여할 수 있으며, 이는 어떻게 활용될 수 있는지, 그 과정에 어떤 노력과 어려움이 있는지 등에 대한 정보가 공유되어야 한다. 이러한 정보 공유가 제대로 이루어질 때 효과적으로 장기적인 경력 경로의 설계가 가능해질 것이다.

> 제 첫 사수님도 이제 2년제로 나왔다가 일하다가 이제 좀 학력에 제한이 있으니까 그래서 학점은행제로 이제 4년제 취득하는 과정을 밟고 계시더라고요. 그래서 사수님 통해서 알게 되어서 학습은행제를 시작하게 되었습니다.
>
> (A/마이스터고 2025년 졸업자)

> 현재 재직자 전형 대학 관련해서 의견은 사실 정보가 너무 없는 것 같습니다. 발품 파는 느낌으로 정보 얻는 것 같은데, 그냥 어떻게 정보를 얻냐면 재직자 전형 대학 가는 그 카페에 가입해서 그냥 거기서만 정보를 얻을 수 있을 뿐이지, 어딘가에서 정보를 얻기가 힘들다는 게 좀 많이 아쉬운 것 같습니다.
>
> (J/특성화고 2019년 졸업자)

라. 경력 설계 기반 자격증 취득 지원

면담 참여자들은 노동시장 진입 시기 자격증의 효용성을 높게 평가했으며, 이러한 효용성에 따라 많은 시간을 투자하여 다수의 자격증을 취득했다고 언급하였다. 그러나 졸업생과 직업인의 시각으로 볼 때 학교생활을 통해 취득한 자격증은 많을수록 좋다는 양적 접근보다는 목표 직무와 전형에 맞춘, 즉 경력 설계에 맞춘 선별적 취득이 현실적으로 유효하다고 지적하였다.

> 고졸 입장에서는 솔직히 너무 많은 것도 좋지만, 그 외에 '나는 이런 자격증 말고도 다른 능력도 있어요'라는 어필을 하는 것도 더 중요하다고 생각하기 때문에, 학교에서 '이거는 무조건 따야 한다'라는 자격증을 다 땄다면, 그 자격증 외에 다른 전공을 공부한다든지 외국어 공부를 한다든지 이런 방향이 저는 좋을 거 같다고 생각합니다.
>
> (F/마이스터고 2023년 졸업자)

> 취업을 한 이후에 사실 기능사 자격증을 따고 취업을 하기 때문에, 이직했을 때는 저는 크게 그게 도움이 될까라는 생각이 들고, 실무의 경험이 더 중요한 것 같고요. 만약에 자격증이 좀 더 중요하다라고 생각이 든다면 실제로 취업을 한 이후에 기사 자격증을 취득하는 방향이 더 효율적이다라고 생각을 하고 있습니다.
>
> (Q/특성화고 2017년 졸업자)

다수 면담 참여자들은 자격증이 실제 업무 능력을 대변한다기보다는, 자격증은 준비도와 성실성을 보여 주는 신호로 작용한다고 인식하였다. 예를 들어 상업계열 면담 참여자는 '컴퓨터 활용 능력, 전산, 세무 등 20개에 가까운 자격증'을 갖추고 졸업했지만, 이는 '직접적인 전문성의 증거라기보다는 (채용 과정에서) 열정을 보여 주는 정도'로 사용된다고 설명했으며, 궁극적으로 업무 과정에서는 기본적인 내용만이 활용되었다고 회상하였다.

> 근데 사실 그 자격증이 좀 직접적으로 도움이 된다기보다는, 그러니까 제가 예를 들면은 컴퓨터 활용 능력이 있다고 해서 컴퓨터 전문가는 아니지 않습니까? 그래서 컴퓨터 활용 능력이 있다고 해서 내가 이쪽으로 전문 지식이 있다라는 걸 어필하기보다는 제가 20개를 따는 한 번도 낙방하지 않고 땄다는 거를 어필을 하면서 좀 그런 열정을 보여 주는 그 정도인 것 같습니다.
>
> (J/특성화고 2019년 졸업자)

이러한 측면에서 면담 참여자들은 직업계고 교육과정에서 과도하게 자격증에 집중하는 현상에 대해 비판적으로 인식하고 있었다. 즉 과도하게 많은 자격증을 취득하거나, 자격증 취득 과정이 업무 능력과는 거리가 있는 시험 준비의 성격이 되는 것은 효과적이지 않다고 지적하였다.

> 이제 저는 저희 학교에서 딸 수 있는 방과후나 수업을 통해 딸 수 있는 자격증을 거의 다 땄다고 생각을 하시면 되는데, 이 가짓수를 조금은 줄여도 괜찮지 않을까라는 생각을 해요.
>
> (P/특성화고 2025년 졸업자)

> 학교에서는 이론을 먼저 가르친 다음에 기출 문제로 들어가니까, 사실상 기출 문제만 계속 반복해 가지고 답만 외우게 하면은 필기는 바로바로 붙을 수 있는데, 약간 그렇게 시간을 오래 투자해서 가르칠 일인가라는 생각이 가끔 들었던 것 같아요. 실기는 이론이 물론 필요하지만, 필기는 그렇게 오래 붙잡고 있을 필요가 없을 텐데.
>
> (R/특성화고 2024년 졸업자)

물론, 면담 참여자들은 자격증을 취득하는 것이 직업계고 학생의 학습 자기효능감과 성취감을 높이는 데 도움이 된다고 보았다. 따라서 직업계고에서 자격증을 취득하는 방식이 자신의 경력 설계에 따라 필요한 자격증을 취득하고, 가능하다면 점진적으로 수준을 높여 가는 방식으로 접근하는 것이 필요하다고 지적하였다. 즉 자격증 취득에 할애하는 시간을 효과적으로 활용하기 위해서는 자격증을 많이 따는 것보다는 상황에 맞게 접근하는 것이

필요하다는 의미라고 할 수 있다. 또한 이러한 접근이 가능하기 위해서는 경력에 대한 장기적인 관점을 갖고 접근하는 것이 선행될 필요가 있다.

> 그러니까 중학교 3학년 때 보통 내가 저런 기업에 갈 수 있을까라는 불안감이 있는데, 고등학교에 들어가서 1학년 때까지도 그런 마음을 갖고 있다가 2학년이 되어서 자격증을 딱 취득을 하면, 나도 이제 전문가가 되어 가는구나, 될 수 있구나 성장하는 그 성장을 느끼는 기점이 된다고 생각합니다.
>
> (E/마이스터고 2020년 졸업자)

> 뭔가 합격을 했다는 거, 뭔가 스스로 자격증을 땄다는 것 자체가 성취감이 드는데, 그 어려운 자격증은 아니지만 스스로 기초적인 부분을 공부해 가지고 합격을 했다는 게 굉장히 성취감이 드는데 … [중략] … 어려운 자격증들은 불합격을 맛보면 좀 자존감도 많이 떨어질 것 같고 해서.
>
> (R/특성화고 2024년 졸업자)

4. 장기 후속관리: 졸업 이후 이어지는 심리적 안전망

직업계고 졸업생의 경력은 노동시장 진입으로 끝나지 않는다는 점에서 졸업 이후에 학교, 동문, 담임 교사를 통해 이어지는 후속관리의 중요성이 강조되었다. 이러한 후속관리는 특히 정보 획득과 심리적 안정 제공의 측면에서 중요성이 확인되었다.

특히 본 연구의 면담 참여자들은 고졸자 후속관리 지원 모델 사업에 참여하고 있는 학교의 졸업자들이기 때문에, 이들은 졸업생 지원센터가 직접적인 효과가 있다고 강조하였다. 나아가 이러한 지원이 그동안 암묵적으로 유지되던 졸업생에 대한 학교 지원을 보다 공식화하고, 더욱 견고히 할 수 있는 수단이 될 수 있다는 측면에서 주목하였다.

이에 직업계고 졸업자에 대한 장기 후속관리의 측면을 '졸업생 지원센터를 통한 지원 강화', '초기 직장 적응을 위한 신속 개입', '경력 공백 시기의 정보와 상담 제공', '이직과 후학습 동반 지원'으로 정리하였다.

가. 졸업생 지원센터를 통한 지원 강화

면담 결과, 학교가 졸업생들을 대상으로 하는 온라인 채널을 운영하면서 채용 공고를 전달하거나, 필요할 때 회사와 매칭을 돕는 사례들이 다수 확인되었다. 이는 일부 학교에서 고졸자 후속관리 지원 모델 사업의 한 방안으로 온라인 소통 채널을 운영하면서 나타나는 진술의 특징인데, 이와 관련되는 면담 참여자들은 이러한 후속지원이 상당한 효과가 있다고 지적하며, 이를 다른 학교 및 직업계고 전반으로 확장할 필요가 있음을 강조하였다.

> 확실히 졸업 후에도 저희 학교는 약간 원하는 회사에 공고가 뜨거나 이런 경우인데, 진로 최대한 봐 주시는 선생님 따로, 담임 선생님 따로 이렇게 연락을 드리면은 자소서 첨삭해 주시는 경우도 있거든요. 자소서 첨삭을 도움받거나, 이제 필기 합격 후에 면접이 남았다면, 이제 선생님께 면접 예상 질문 이런 거 받아서 혼자 연습하고 그랬던 것 같습니다.
>
> (F/마이스터고 2023년 졸업자)

> 거기서 취득하지 못한 자격증이 있으면은 강의 같은 것도 따로따로 이제 해 주시고, 강의가 열리면은 졸업자들 단톡 방에 이제 공지를 해 주세요. … [중략] … 그런 제도가 굉장히 도움이 된다고 생각을 했고 ….
>
> (O/특성화고 2025년 졸업자)

> 저희 학교에 취업 단톡 방이 제가 20년도에 졸업을 했지만, 아직까지 남아 있습니다. 그래서 거기에서 선생님들께서 계속 공고도 올려 주셔 가지고 ….
>
> (J/특성화고 2019년 졸업자)

특히 학교에 마련된 졸업생 대상 지원센터는 직업계고 졸업생들이 취업 이후에도 지속적으로 관리되고 있다는 심리적 안정감을 갖게 하는 기능을 하며, 동시에 도움이 필요한 졸업생이 학교에 좀 더 쉽게 찾아갈 수 있는 가능성을 열어 준다는 점에서 중요한 의미를 지니고 있었다. 따라서 학교 내 센터를 활용한 직업계고 졸업생의 관리는 이들의 장기적인 성장과 상향 이동을 촉진하고 보살피는 중요한 거점이 되고 있었다.

> 졸업하고 나서 취업을 못하는 학생들도 꾸준히 연락하셔 가지고, 어디 좋은데 자리 나왔다, 이렇게 말씀도 해 주셔 가지고 선생님의 도움을 좀 많이 받았던 것 같아요. … 아무래도 학교 통해서 가면 조금 더 이렇게 뭔가 관리되고 있다는 느낌이 드니까 더 쉽지 않을까요? 학교 이미지도 있고 하니까.
>
> (C/특성화고 2016년 졸업자)

> 이런 게 없으면은 약간 준비할 때 학교 찾아가는 게 솔직히 조금 뻘쭘할 것 같거든요. 이제 다른 3학년들이 있으니까 조금 뻘쭘할 거 같은데, 이런 졸업생 취업 센터다 해 가지고 이제 거기로 이제 따로 건물이 있어요. 거기로 가면 또 선생님들도 계시고, 또 졸업생들끼리도 있고 그러니까 좀 더 끈끈해지고 좋은 것 같아요. 졸업생들끼리 더 뭉치고, 정보도 더 이제 많이 갖고 있고, 그게 생기면 좋지 않을까요? 그냥 졸업생은 그만큼 신경 써 준다는 거니까.
>
> (S/특성화고 2025년 졸업자)

나. 경력 공백 시기의 정보와 상담 제공

졸업생 지원센터와 같은 장기 후속관리는 경력 공백기에 있는 직업계고 졸업자에게 더욱더 큰 도움이 된다. 경력 공백기에 있는 직업계고 졸업자는 단순히 졸업 시기에 취업에 성공하지 못한 졸업생도 있지만, 남학생의 경우 군 복무로 경력 공백이 발생하는 경우도 있다.

실제로 그간 직업계고는 졸업생에 대한 비공식적 지원이 이루어지고 있었는데, 예를 들어 졸업 시기에는 취업에 성공하지 못하였으나 별도의 준비를 통해서 역량을 쌓은 졸업자를 기업체에 연결해 주는 사례가 제시되기도 하였다.

> 되게 성적이 낮았던 엄청 낮았던 친구가 있는데, 졸업할 때까지 취업을 못했어요. 그 친구가 그래서 어떻게 하려고 그러지 이랬는데, 뭔가 어느 순간 공단에 눈을 뜨더니 졸업 후에도 선생님한테 연락해 가지고 학교 도움 받아서 공부하고 하더니, 결국 걔는 공단에 취업을 했거든요. 진짜 공단에 절대 취업할 수 없는 그런 성적이었는데, 또 졸업하고 나서도 그런 도움을 조금 받아 가지고 학교에서 그렇게 취업을 한 걸로 알고 있거든요.
>
> (C/특성화고 2016년 졸업자)

> 친구들 보면 선생님한테 연락 받아 가지고 어디 면접 본다 이런 말도 많았고, 또 저희가 졸업한 지 꽤 되고, 그만뒀다고 이렇게 말씀드리면 그거에 대해서도 조금 도움을 주시고, 꾸준히 많이 관리를 해 주시더라고요.
>
> (C/특성화고 2016년 졸업자)

즉 졸업생 지원센터와 같은 졸업생 장기 후속관리 지원은 고졸취업자 및 취업준비생을 대상으로 끊어지지 않는 창구를 남겨 두는 것으로 의미가 있다. 이를 통해 고립감과 좌절감을 낮추고, 취업 준비과정에서 실질적인 도움을 제공받을 수 있다는 점에서 큰 장점이 있는 접근 방법이라고 할 수 있다.

> 저희 학교가 굉장히 좋은 게 인천에 유일하게 졸업생 취업 센터가 있는데, 그래서 다른 친구들의 말을 들어 보면 거기에서 연락이 와서 취업 공고 같은 것도 알려 주고, 면접도 도와주고 자소서 쓰는 것도 도와주고 ….
>
> (H/특성화고 2023년 졸업자)

> … NCS 강의도 또 따로 해 주시고, 면접 같은 부분에서도 이때 이 공고 올라온 합격자들 면접 봐 줄 테니까, 이때 이렇게 해 가지고 오고 싶은 사람이 와라, 이런 식으로 해 주십니다. 저는 보통은 취업을 못한다는 걱정이 앞서

> 기 때문에 … [중략] … 실제로도 NCS 강의 같은 경우도 공기업을 목표로 하고 있는 친구들한테는 굉장히 도움이 됐었고, 면접 같은 경우에도 저한테는 굉장히 도움이 됐었습니다.
>
> (O/특성화고 2025년 졸업자)

특히 또 주목할 만한 사례는, 직업계고 졸업생이 근무하는 회사에서 직원을 채용할 때 졸업생 지원센터가 그 통로가 될 수 있다는 점이다. 면담 참여자 L의 사례에서 확인할 수 있듯이, 졸업생 지원센터는 또한 기업들이 인재를 채용하는 통로가 될 수 있다. 따라서 즉 졸업생 지원센터를 통한 미취업생에 대한 지속적인 관리 속에서 기업의 참여가 확대된다면 의미 있는 노동시장 진출 창구가 될 수 있다고 예상해 볼 수 있다.

> 졸업생 지원센터라고 있더라고요. 그래서 졸업 한 학생들도 이제 취업 요청하면은 거기 수업도 나오고 그래서 저희가 원래 실습생을 올해 두 명 구하려고 했었는데, 학생이 별로 없어가지고 한 명밖에 못 오게 됐어요. 근데 다른 한 명은 졸업생 지원센터에서 졸업한 학생을 한 명 직원으로 채용을 했고요. 그래서 그거는 되게 좋은 것 같더라고요.
>
> (L/특성화고 2018년 졸업자)

다. 초기 직장 적응을 위한 신속 개입

입사 초기 직업계고 졸업자가 경험하는 어려움은, 업무 능력의 부족보다는 회사라는 새로운 형태의 조직 안에서 인간관계, 사회생활 과정에서 비롯되는 경우가 많았다. 그리고 이러한 과정에서 면담 참여자들은 자연스럽게 심리적 위축을 경험하게 된다고 언급하였다. 다만 이러한 상황에서 직업계고 졸업자들은 고졸자의 특성상 상대적으로 좁은 인간관계 속에서 스스로 그 어려움을 해결해야 하는 상황에 처해 있었다.

> 일단은 처음 취업하는 어린 애들은 되게 저도 그랬고, 되게 소심합니다. 되게 겁도 없고, 왜냐하면 어제까지만 해도 저는 학교에 있었는데, 지금은 이제 어른으로서 생활을 해야 되는 거고, 고객도 만나야 되고, 상사님한테도 혼나고, 이러면 자기 자책을 너무 많이 합니다. … [중략] … 처음에 이제 직장 적응할 때는 제가 너무 저는 원래 되게 좀 자신감 넘쳤고, 되게 활발한 사람인데, 회사만 가면 굉장히 작아지더라고요.
>
> (J/특성화고 2019년 졸업자)

> … 이제 취업은 이미 했으니까 안착을 하기 위해서는 좀 학생들의 멘탈 관리를 좀 많이 해 줬으면 좋겠다, 그런 생각을 합니다. 그러니까 약간 고졸자로 들어가면은 스스로 좀 위축이 됩니다. 왜냐면은 저만 그런 걸 수도 있지만, 제 주변에서 보면 좀 위축이 돼서 멘탈 관리도 하고, 이제 고객이 좀 악성 민원 고객을 만났을 때 어떻게 멘탈 관리를 해야 되는지, 직장 상사가 좀 이렇게 갑질을 했을 때 어떻게 좀 멘탈 관리해야 되는지 그런 거를 많이 케어를 해 줘야 …
>
> (J/특성화고 2019년 졸업자)

> 대졸자랑 상고를 나온 고졸자에 대한 그런 알게 모르게 그런 따돌림이라고 해야 되나, 그런 게 있다고 친구들이 그랬습니다. 제 친구가 공기업을 다니는데 … [중략] … 거기서 사원분들이랑 대화를 하는데 땡땡이는 어차피 이런 거 모르지 약간 이런 식으로 어차피 너 이거 모르니까, 뭐 안 해 줘도 되지, 약간 무시하는 식으로요.
>
> (O/특성화고 2025년 졸업자)

따라서 면담 참여자들은 초기 직장 적응 단계에 있는 직업계고 졸업자에 대한 심리적 지원과 상담이 필요하다는 의견을 제시하였다. 따라서 학교 선생님과 졸업생 지원센터의 전문가를 통한 지원이나, 비슷한 환경에 처한 경험이 있는 선배 네크워크를 활용하는 등 다양한 방법을 통한 지원을 고려할 필요가 있었다. 즉 "멘탈을 단단하게 해 주는 사람이 한 명쯤"은 필요한 것이다.

> 그리고 취업을 하고 나서도 지속적으로 좀 회사에서 어땠는지, 이런 좀 심리 상담 이런 것도 좀 있으면 저는 되게 도움 될 것 같습니다.
>
> (J/특성화고 2019년 졸업자)

> 직장을 막상 들어갔는데, 생각보다 엄청 편하지도 않고 업무도 계속해야 되고 하니까 그런 부분에서 회의감이 많이 들 수 있는데, 그런 부분에서 멘탈 관리를 해 줬으면 하는 바람입니다. … [중략] … 확실히 어린 나이에 취업을 했으니 누군가는 좀 멘탈을 단단하게 해 주는 사람이 한 명쯤은 있어야지 버틸 수 있을 것 같다고 많이 느껴져서 그렇게 생각을 했습니다.
>
> (R/특성화고 2024년 졸업자)

라. 이직과 후학습 동반 지원

면담 결과, 면담 참여자들은 이직과 후학습을 준비하는 상황에 자주 직면하게 되는데, 이러한 활동은 모두 점진적인 상향적 사회이동을 위해 필요한 활동이라고 할 수 있다. 이러한 상황에서 학교가 초기 경력자들의 이직을 지원해 줄 수 있다면, 상대적으로 채용 준비 정보가 부족한 고졸자의 입장에서 큰 도움이 될 수 있다.

한 면담 참여자는 “졸업생의 이직을 지원하는 도움이 있으면 좋겠다.”고 구체적으로 언급하기도 하였다. 고졸취업자의 경우 상대적으로 어린 나이에 사회에 진출하기 때문에 초기 노동시장 진입 때와 마찬가지로 이직 과정에서도 낯섦을 경험할 수밖에 없다. 따라서 상향적 사회이동을 위한 이직과 후학습에 대해 그 동안 노하우를 갖추고 있는 학교가 이직을 준비하는 졸업생에게도 일정 부분 지원이 가능할 것이다.

실제로 일부 면담 참여자들은 이직 과정에서 예전 담임 교사나 학교 선생님 또는 전문가로부터 정보를 제공받아, 서류 및 면접 과정에서 큰 도움을 받았다고 회상하기도 하였다.

> 제가 폴리텍대학교 준비를 할 때에도 면접을 조금 도움을 받았고요. 그 이후에 이제 폴리텍대학교 그만두고 다시 이직할 때도 그 학교에서 면접 전문 선생님이 따로 계십니다. 면접만 봐주시는 선생님. 그래서 그 선생님께서 계속 지도해 주시고 모의 면접 봐 주시고 면접 때 나올 만한 질문, 회사의 주요 이슈 이런 걸 다 도움 주셨었습니다.
>
> (J/특성화고 2019년 졸업자)

> 이직을 관련된 준비를 많이 하고 있었는데, 그때 당시에 동아리를 담당해 주셨던 선생님께서 이제 같이 박사 과정을 거치셨던 교우분의 추천을 통해 가지고 … [중략] … 지금까지 다녔던 일반 기계에 관련된 설계 관련된 지식이랑 항공 관련된 지식을 좀 이렇게 묶어서 말씀을 드리다 보니까 좋게 봐 주셔서 지금 회사에 이직을 할 수 있게 되었던 것 같습니다.
>
> (K/특성화고 2021년 졸업자)

> 우선은 이직 준비할 때마다 건강보험공단 이직 준비할 때도 면접 자료를 주셨고, 그다음에 ○○ 들어갈 때도 면접 자료랑 선배님 연락처 공유해 주시고, 그다음에 저희 졸업생 거점 센터라고 거기서 NCS 수업 외부 강사 초청해 가지고 수업해 주시는 게 있었어요. 그래서 그것도 졸업생이어서 들으러 가고 하면서 이 학습도 굉장히 도움이 많이 됐었습니다.
>
> (R/특성화고 2024년 졸업자)

따라서 이러한 비공식적 경로를 통한 졸업생 지원을 보다 공식화하고 더 많은 졸업생으로 대상으로 지원하게 된다면, 전체 직업계고 졸업생의 사회이동에 도움이 될 것이라고 예상할 수 있다.

제4절 요약 및 시사점

본 절은 직업계고 졸업자의 사회이동을 강화하기 위한 직업계고의 역할과 가능성, 방향을 탐색하고자 직업계고 졸업생을 대상으로 면담을 실시하고, 졸업생의 사회이동 특성과 이들이 인식한 직업계고 향후 역할과 지원에 대해 정리하였다. 면담 결과를 요약하고, 이에 따른 시사점을 정리하면 다음과 같다.

1. 요약

먼저, 직업계고 졸업생의 사회이동 경험의 특성을 생애경로의 관점에서 분석한 결과, 다음 〈표 4-2〉와 같이 정리할 수 있었다.

직업계고 진학은 주변인의 추천과 긍정적 사례를 통한 성장경로의 가시화가 결정을 이끌었고, 일반계고 입시경쟁 회피와 '결국 종착지는 취업'이라는 현실 인식을 기반으로 선취업·후학습을 고려한 합리적 경로 선택으로 이어지는 특성이 있었다. 초기 목표는 전공 흥미의 조기 학습과 안정적 일자리(대표적으로 대기업과 공기업)의 이중 축으로 형성되었고, 그 과정에서 발생하는 '대학 미진학' 불안은 후학습 가능성에 대한 기대로 상쇄하고 있었다.

이들의 초기 노동시장 진입은 민간과 공공 부문의 요구에 대한 차별적 대응, 내신 등 성취수준에 기반한 위계적 배치와 맞춤형 준비, 노력과 태도의 신호 기능으로서 자격증의 준비, 학교의 전문화된 실전형 취업 훈련과 선배 네트워크 활용이 결합된 구조를 띠고 있었다.

입사 이후 적응의 어려움은 업무 지식이 아니라 관계, 소통, 예절 등 조직 규범이었고, 업무는 '현장에서 새롭게 배우는 것이 당연'하다는 인식이 보편

적이었다. 이러한 관점에서 발표, 토론, 동아리, 프로젝트와 같이 관계와 협업 기반의 학교 경험이 초기 직장 적응에 도움이 된다고 인식하였으며, 초기 직장 적응 과정의 어려움은 담임 교사, 동문, 선배의 비공적 지원을 통해 해결하고 있었다. 이후 장기적인 성장을 위해 후학습과 이직이 적극적으로 활용되었으며, 지역성과 같은 지리적 접근성과 생활환경이 경력 지속과 안착을 가르는 중요한 축으로 작동하고 있었다.

〈표 4-2〉 졸업생의 사회이동 경험 특성

범주	주제
직업계고 진학 결정과 초기 인식	• 주변인의 추천과 좋은 인상: 성장경로의 가시화
	• 일반계고 입시경쟁 회피와 '종착지는 취업' 인식: 합리적 경로 선택
	• 초기 목표 수립: 직무흥미와 현실적 취업 기준의 조합
	• '대학 미진학' 불안과 후학습 기대
노동시장 진입 메커니즘	• 노동시장의 요구와 준비: 민간과 공공 부문의 차별적 포트폴리오
	• 성취수준 기반 위계적 배치와 맞춤형 준비
	• 자격증의 기능: 실무 역량보다 노력·태도의 신호
	• 전문화된 실전형 취업 훈련
	• 선배 네트워크를 활용한 조율
초기 직장 적응과 학습	• 업무는 어렵기보다는 새롭게 배우는 것이 당연
	• 첫 고비는 관계·소통·예절
	• 비공식적 지원을 통한 심리적 안전망
	• 초기 적응에 유효한 학교 경험: 관계와 협업 기반의 활동
장기 경력 설계와 안착: 후학습·이직·지역 정착	• 조기 취업에 대한 만족
	• 후학습의 의미: 사회적 인식 문제 해소, 경력자본 축적, 대학생활 경험
	• 이직: 임금, 복지, 직무 확장을 통한 점진적 상향 이동
	• 사회 안착의 지역성: 지리적 접근성과 생활환경의 영향

출처: 연구진 작성

직업계고 졸업생들은 이러한 자신들의 경험을 토대로 직업계고의 향후 역할과 필요 지원에 대해 다음 〈표 4-3〉과 같이 제시하였다.

〈표 4-3〉 졸업생이 인식한 직업계고의 향후 역할과 지원

범주	주제
수업 개선: 실무, 경험, 규범의 통합	• 업무 맥락에 입각한 실습과 프로젝트 강화
	• 방과후 및 프로젝트 활동의 정규 편성과 시간 확장
	• 직무역량과 규범의 통합 지도
	• 학습기회의 형평성 강화 및 상위 성취자 집중 완화
	• 보통교과 심화 과정을 통한 후학습 지원
네트워크 기반 지원: 동문, 현장, 정보의 연계	• 선배와의 네트워킹 형성 지원
	• 동문, 합격자의 지식 축적과 공유
	• 현장체험 및 견학 경험 확대
경력 의사결정 역량 함양: 직장보다 직무와 경력을 보는 안목	• 경력에 대한 장기적 관점 내재화
	• 기업 비교 분석 역량 함양
	• 경력개발 지원 제도 이해도 강화
	• 경력 설계 기반 자격증 취득 지원
장기 후속관리: 졸업 이후 이어지는 심리적 안전망	• 졸업생 지원센터를 통한 지원 강화
	• 경력 공백 시기의 정보와 상담 제공
	• 초기 직장 적응을 위한 신속 개입
	• 이직과 후학습 동반 지원

출처: 연구진 작성

먼저, 학교의 수업은 기능 훈련을 넘어 실무, 경험, 규범이 교실에서 함께 학습되도록 맥락화될 필요가 있다는 의견이 제시되었다. 또한 초기 직장 적응에 직접적인 도움이 되었던 다양한 학교 활동들이 방과후와 같은 부가적 학습이 아니라 정규 과정으로 편성될 필요가 있으며, 이를 통해 시간을 확대하여 상위 성취자에게 집중되는 현상을 완화할 필요가 있다고 보았다. 더불어

후학습을 지원하기 위해 보통교과 심화 과정이 필요하다는 의견도 있었다.

네트워크 측면에서는 선배와의 네트워크 형성을 지원하고, 동문, 합격자의 암묵지를 지식으로 변환하여 공유할 필요가 있으며, 견학과 체험의 기회를 확대하고 접근성을 넓힐 필요가 있다고 보았다.

더불어 경력 의사결정 역량을 함양할 필요가 있다는 의견이 제시되었으며, 보다 다양한 관련 요소를 고려하여 경력을 판단하는 장기적인 관점을 함양하고, 이를 기반으로 기업을 비교 분석할 수 있는 역량 함양이 필요하다고 강조하였다. 더불어 이러한 관점에서 후학습, 자격증 취득 등 경력 준비 및 설계가 필요하다고 보았으며, 특히 후학습과 같은 경력개발에 활용 가능한 지원 제도에 대한 이해도가 증진될 필요가 있다고 지적하였다.

마지막으로 졸업 이후에도 졸업생 지원센터와 같은 상시적 지원 채널을 통해 채용, 후학습, 지원제도와 같은 정보를 제공하고, 상담 기능을 강화하여 경력 공백 시기가 방치되지 않고 초기 직장 적응 과정에 신속하게 개입하며, 향후 이직과 후학습 과정을 지원함으로써 그간의 비공식적 채널을 보다 제도화할 필요가 있음을 지적하였다.

정리하면, 직업계고 졸업생의 사회이동은 '진학-진입-적응-성장·안착'으로 이어지는 생애경로의 연쇄 과정으로 형성된다. 이러한 일련의 과정에서 직업계고가 정보·경험을 연결하는 매개자이자 정서·판단 차원의 지원을 제공하는 조력자로서 기능할 때 장기적 관점에서 직업계고 졸업생에 대한 적합성과 지속성, 상향성을 갖춘 성과 창출이 가능하다고 요약할 수 있다.

2. 시사점

직업계고 졸업생의 경험을 통해 확인한 사회이동의 특성, 직업계고의 향후 역할과 지원에 대한 인식을 기반으로 도출할 수 있는 시사점은 크게 '학교의 정체성과 운영 원리', '교육과정과 수업의 설계', '네트워크 및 지식 인프라 활용', '경의 설계 지원', '학교의 지원 범위' 등 크게 5가지 차원에서 살펴볼 수 있다.

가. 학교의 정체성과 운영 원리: 매개자와 조력자

먼저, 학교의 정체성과 운영 원리의 차원에서 직업계고는 지식과 기술을 가르치는 곳을 넘어 정보, 경험의 매개자로서의 역할이 강조될 필요가 있다. 면담 결과, 직업계고 졸업자의 노동시장 진출, 적응, 안착 과정에서 효과가 큰 것은 학생들이 적시에 올바른 사람과 네트워크를 형성하고, 적절한 경험과 정보를 제공받도록 정보·경험을 매개한 것이라고 할 수 있다. 이러한 매개 기능은 동문, 현장, 교사, 외부 코치 등 흩어진 자원을 연결해 생애경로 단계에 적합한 준비하고, 판단하며, 대응하는 데 기여했다.

동시에 학교는 정서, 판단의 조력자여야 할 필요가 있다. 초기 직장 적응 과정에서의 어려움에 직면할 때 담임 교사, 선배와의 접점은 심리적 안전망으로 작동해 이탈 충동을 완충하고 있었으며, 이러한 조력은 단순한 위로가 아니라 올바른 판단을 가능하게 하는 개입으로서 의미가 있다. 따라서 이러한 두 축을 기준으로 직업계고의 운영 방향성이 재정렬될 필요가 있을 것이다. 단기 취업률 중심에서 전환 지점마다 매개와 조력을 통해 직업계고 졸업생에게 노동시장 진출, 적응, 안착 단계에서 적합성, 지속성, 상향성을 확보

해 주는 것을 성과로 삼아야 할 필요가 있다.

나. 교육과정과 수업 설계: 현장 맥락화, 통합, 선택 심화

교육과정과 수업의 설계 측면에서 기능 및 자격 대비를 넘어, 교육과정과 수업 안에서 업무 맥락, 직장 규범, 장기적 학습력이 함께 함양될 수 있도록 재구성할 필요가 있다. 면담을 통해 초기 직장 적응 단계의 어려움은 지식과 기능의 부족 문제가 아니라 관계, 소통, 예절 등 조직 규범과 관련되고, 반대로 가장 유효했던 학교 경험은 현장 맥락을 재현하는 프로젝트와 발표, 토론, 협업이었다. 따라서 직업계고 교육과정과 수업의 목표는 학생이 특정 시험과 평가를 통과하는 능력보다는, 현장에서 전이되는 수행능력과 경력 단계별 활용 가능한 학습 역량에 초점을 맞출 필요가 있다.

면담 참여자들은 학교 교육과정과 수업에서 정규 수업, 방과후 수업, 자격증 준비, 채용 준비 과정에서 분절을 경험하였는데, 이는 각 목적에 따른 맞춤형 지원이라는 측면에서 의미가 있지만, 각 교육 활동의 상호 연계가 부족하며, 이러한 상호 연계의 부족이 학습 기회의 제한으로 작동한다고 지적하고 있다. 따라서 이러한 분절적 학습 과정이 통합된 형태로 운영될 수 있도록 하는 방안을 장기적으로 고민할 필요가 있다. 더불어 면담 참여자들의 후학습이 중요한 경력 경로로 주목되는 만큼, 장기 성장과 성장과 후학습을 염두에 둔 심화학습(특히 수학과 같은 보통교과)이 가능하도록 하는 학습 선택권의 확대도 필요하다고 할 수 있다. 즉 직업계고 졸업자의 장기 경력 경로를 고려하여 현장 맥락화, 정규화, 선택 심화의 세 축으로 교육과정과 수업을 조정하여 졸업생들이 현장 맞춤 직무역량과 장기적 학습능력을 함께 함양할 필요가 있다.

다. 네트워크 및 지식 인프라 활용: 암묵적 지식의 축적, 관리, 공유

네트워크 및 지식 인프라 활용 측면에서 졸업생(선배)과의 연계나 현장체험, 견학과 같이 사람과 현장 기반의 접점이 진학, 초기 노동시장 진입 및 적응, 나아가 성장과 안착 전 과정을 가르는 결정적 변수로 작동했다는 점이 드러났다. 특히 선생님이나 관련 자료가 제공할 수 없는 암묵적 지식이 선배와의 대화나 만남을 통해서 신속하고 정확하게 전달되었다. 따라서 선배를 중심으로 하는 네트워크를 구축하여 정례화하는 과정이 필요하다고 볼 수 있다.

특히 이러한 네트워크 측면에서 주목할 만한 특징은 학교 내부 경험으로는 획득할 수 없는 정보에 학생들이 접근할 수 있다는 점이다. 예를 들어 선배와의 네트워크를 통해서 특정 기업과 채용 절차에 관한 정보를 습득할 수 있었는데, 이와 유사하게 현장체험과 견학은 실제 업무 현장의 다양한 감각적 정보를 전달함으로써 경력 설계와 동기 부여에 직접적인 영향을 미치고 있었다.

즉 학교는 학생으로 하여금 지식과 기술 전수 이외에 선배나 현장과 같은, 노동시장과의 직접적인 관계를 통해서 획득할 수 있는 정보를 제공해 주는 것이 중요한 역할이라고 할 수 있다. 이러한 측면에서 이전 동문과 합격자의 채용 과정에 대한 정보를 축적하고 공유하는 것 역시 매우 중요한 의미를 지니고 있었다. 따라서 학교에서 획득할 수 없는 노동시장 관련 암묵적 지식을 학교가 축적, 관리하여 상황에 따라 적절하게 공유하는 것이 필요하다고 볼 수 있다.

라. 경력 설계 지원: 경력 의사결정 코치

경력 설계 지원 측면에서 학교는 학생이 자신의 상황과 특성에 맞는 기업 또는 기관을 다양한 관점에서 올바르게 판단하도록 돕는 의사결정 도구의 공급자이자 판단 과정의 코치로서 기능해야 한다. 면담 결과를 통해 확인된 것처럼, 현재 직업계고의 초기 노동시장 진입 과정에서는 학생의 성취수준을 기준으로 위계화된 배치의 형태를 따르고 있다. 그러나 이러한 과정으로 진입한 노동시장에서 직업계고 졸업자들이 근무 방식, 조직 문화, 지역성, 학습 기회 등의 다양한 이유로 노동시장 이탈을 고민하게 된다. 따라서 학생들은 재학단계에서 자신의 상황과 특성에 맞는 기업과 직무를 비교, 분석할 수 있는 안목을 체득하여 더 장기적인 관점에서 경력 경로를 설계할 수 있는 역량을 함양해야 한다. 실제 면담 과정에서도 노동시장 진입 단계에서는 고려하지 못한 지역성과 같은 요소들이 추후 직장 적응 단계에서 매우 중요한 변수로 고려되는 것을 확인할 수 있었다.

이러한 경력 경로에 대한 의사결정 역량 함양이 더욱 중요한 이유는, 학교와 노동시장의 관계 속에서 노동시장의 요구에 따라 학교와 학생 모두에게 차별적인 준비가 필요하며, 동시에 전략적 접근 없이 다수의 자격증을 취득하는 데 집중하는 현상을 완화하기 위한 것이기도 하다. 즉 단순히 많으면 좋다는 접근이 아니라, 경력 경로에 대한 설계를 기반으로 목표 직무 및 기업, 기관에 따라 전략적으로 자격증을 취득하여, 다양한 교육 활동에 균형있게 참여할 수 있도록 할 필요가 있다. 즉 학교는 학생들이 취업을 위한 준비가 생애 경로에 기반하여 장기적인 경력 경로 설계와 연계될 수 있도록 하는 지원하는 것이 필요하다.

마. 학교의 지원 범위: 졸업생의 노동시장 진입, 적응, 성장 지원

마지막으로 학교의 학생 지원 범위가 기존의 재학생 중심의 지원을 넘어, 졸업 이후의 시간대까지 이어져야 한다는 점이 면담 전반에서 반복적으로 확인되었다. 다수 참여자는 노동시장 진입 직후, 군복무, 미취업 등의 경력 공백기, 이직과 후학습 결정 등 전환 국면에서 도움을 필요로 하고 있었다. 그러나 이러한 상황에서 담임 교사와의 개인적인 연락, 선배의 조언과 같은 비공식 경로를 활용하고 있는 것으로 나타나, 개인적 인간관계에 대한 의존도가 클 뿐만 아니라 접근 편차가 존재하는 등 한계가 있는 것으로 나타났다.

면담을 통해서 확인된 지원이 필요한 전환 과정은 노동시장 진입 초기의 직장 적응 과정, 군복무, 미취업에 따른 경력 공백기, 이직, 후학습과 같은 점진적 상향 이동 과정 등인 것으로 확인되었다. 그리고 요구된 지원의 형태는 대규모 신규 사업의 도입을 의미하지는 않았다. 즉 졸업생을 대상으로 하는 상시 소통 채널 유지, 채용 정보 공유, 채용 과정에서 활용할 수 있는 지식과 자료 공유, 선배와의 네트워크 형성 지원 등 그간 담임교사 중심으로 이루어졌던 비공식적 지원과 유사한 것이었다. 이는 그간의 비공식적 지원을 보다 공식화하여 접근성을 높이고, 지속성을 확보하는 방향으로 개선이 필요하다는 것으로 이해할 수 있다.

정리하면, 학교는 재학 단계에서부터 졸업 이후의 과정에 이르기까지 생애주기에 맞추어 정보의 매개와 판단의 조력자 역할을 수행함으로써 직업계고 졸업자의 장기적인 사회이동을 지원할 수 있다. 이는 본 연구의 결과에서 도출되는 일관된 시사점이라고 할 수 있다.

제5장

사회이동을 위한 직업계고의 역할과 정책 방안

제1절 사회이동을 위한 직업계고의 역할
제2절 정책 방안

제5장 사회이동을 위한 직업계고의 역할과 정책 방안

제1절 사회이동을 위한 직업계고의 역할

본 절에서는 직업교육에서의 사회이동을 “단순한 개인이나 집단의 사회적 위치 변화에 그치지 않고, 지속적인 역량 개발과 성장을 통해 괜찮은 일자리를 얻고 지역사회 사회 구성원으로 안착해 가는 과정”이라는 정의에 기반하여 탐색한 ‘직업계고의 운영 사례와 직업계고 졸업자의 사회이동 경험에 관한 분석’을 바탕으로 사회이동을 위한 직업계고의 역할 특성과 인식을 정리하고, 사회이동을 위한 직업계고의 미래 역할을 제안한다.

1. 사회이동을 위한 직업계고의 역할 특성

앞서 직업계고 사례와 직업계고 졸업자의 사회이동 경험을 살펴보았듯이, 현재의 직업계고는 다양한 측면에서 학생들의 사회이동을 돕기 위해 노력하고 있으며, 이를 통해 졸업생들은 괜찮은 일자리를 획득하고, 지속적으로 상향 이동하여 지역사회 구성원으로서 자리매김하고 있음을 확인할 수 있었다. 특히 직업계고와 졸업자 모두 직업계고의 역할이 단기적인 취업에 머무

르는 것이 아니라, 장기적인 과점에서 지속 성장할 수 있는 기반으로서 역할을 해야 한다는 점에서 공동의 인식을 지니고 있다는 점은 중요한 의의를 갖는다. 그러나 일부 지점에서 사례 직업계고가 보이는 역할 수행과 졸업생의 인식 차이에 긴장 관계가 형성되는 점을 확인할 수 있었다. 이러한 긴장은 사회이동을 위한 직업계고의 향후 미래 역할을 탐색하는 데 중요한 출발점이 된다.

가. 직업계고의 주요 사회이동 지원 역할

직업계고 졸업자들의 성공적인 사회이동을 지원하는 직업계고의 역할을 크게 정리해 보면 진로 탐색 및 동기 부여, 정규 교육과정과 역량 함양, 방과후 프로그램을 통한 직무역량 심화 및 자격증 취득, 맞춤형 취업 준비 지원, 후학습 연계 및 경력 설계 지원, 졸업생 사후관리 및 네트워크 지원으로 구분할 수 있다.

먼저, 진로 탐색 및 동기 부여이다. 직업계고는 학생들의 성공적인 사회이동을 위해 입학 초기부터 진로 탐색 기회를 제공하고 동기 부여에 집중하고 있었다. 특히 학교에서는 재학생들에게 졸업생 선배를 만날 수 있는 기회를 정기적으로 마련하여 학생들이 선배들의 생생한 경험을 바탕으로 구체적인 목표 의식을 형성할 수 있도록 돕고 있었다. 이는 간접적인 경험 중심 진로 지도로서 의미가 있었으며, 직업계고 학생들이 일찍부터 명확한 진로 목표와 사회진출 의지를 형성하는 토대가 되었다.

둘째, 정규 교육과정과 역량 함양이다. 직업계고 관리자와 교사들은 학생들의 직무 역량과 직업생활에 필요한 핵심 역량을 통합적으로 개발하는 것을 학교의 기본 역할로 인식하고 있었다. 이에 따라 산업현장의 수요에 맞춘

전문교과 수업을 운영함과 동시에, 학교 전반에 걸쳐 바른 인성과 협업 태도를 육성하기 위해 노력하고 있었다.

셋째, 방과후 프로그램을 통한 직무역량 심화 및 자격증 취득이다. 직업계고 관리자와 교사들은 학생들의 성공적인 사회이동에 있어 정규 수업만으로 부족하다는 인식을 갖고 있었다. 그렇기 때문에 방과후 프로그램을 적극적으로 활용하여 부족한 심화 학습과 자격증 준비를 보완하기 위해 노력하는 것으로 나타났다. 이러한 노력은 직접적으로 노동시장 진출 과정, 즉 채용 과정에 취업 경쟁력을 높이는 데 중요한 역할을 한다고 보았다. 특히 이러한 방과후 활동은 NCS 직업기초능력평가, 어학 및 한국사 검증 등 취업에 필요한 시험 대비와 가산점 획득 차원에서도 활용되고 있었다.

넷째, 맞춤형 취업 준비 지원이다. 직업계고에서는 학생들의 노동시장 진입을 위해 전문화된 실전형 취업 훈련이 이루어지고 있었다. 예를 들어 취업처 맞춤반을 운영하거나, 서류·시험·면접 등 채용 단계에 맞춘 밀착 지도를 실시하고 있었다. 이는 학교가 단순한 지식 전달에 그치지 않고, 노동시장 진입을 견인하는 관리자로서의 역할을 수행하고 있음을 보여 준다.

다섯째, 후학습 연계 및 경력 설계 지원이다. 직업계고는 학생들에게 선취업·후학습 경로를 적극 안내함으로써 졸업 후 다양한 성장 기회를 소개하고, 지속적인 자기개발을 독려하고 있었다. 그리고 이러한 성장경로의 제시는 선배 졸업생의 인적 네트워크를 활용하는 방식으로 실제적인 경험과 사례를 바탕으로 경력 설계가 가능하도록 지원하고 있었다. 실제로 본 연구의 고졸 취업 면담 참여자들의 과반수가 대학에 진학했거나 재학 중이었으며, 미진학자 가운데 대부분이 추후 학위취득을 고려하고 있었다.

마지막으로, 졸업생 사후관리 및 네트워크 지원이다. 본 연구의 대상 직업계고는 사회이동 지원 역할이 재학생의 졸업 이후에도 끊이지 않고 지속되도

록 노력하고 있었다. ‘고졸자 후속관리 지원 사업’을 통해 미취업 졸업생의 재취업 상담, 후학습 경로 안내, 자격증 취득 지원, 심리상담 등을 제공하며 졸업생들의 사회 안착과 경력개발을 뒷받침하는 안전망을 구축하고 있었다.

나. 사회이동 성과와 직업계고 졸업생 경력 특성

이상과 같은 직업계고의 지원 속에서, 직업계고 졸업생들은 의미 있는 사회이동 성과를 획득하고 있었다. 먼저, 이들이 직업계고를 진입할 때 목표로 삼았던 괜찮은 일자리로의 조기 취업, 즉 사회진출의 목적이 일차적으로 달성되었다. 사례 학교 졸업생들은 대기업, 공기업 등 사회적으로 선호되는 양질의 일자리로 다수 진입하는 성과를 보였고, 면담 참여 졸업생들 역시 이러한 성과를 높이 평가하고 있었다. 이는 직업계고가 학생들의 성공적인 사회진출을 위한 출발점 역할을 수행하고 있음을 보여 준다.

이러한 사회진출에 대한 면담 참여 졸업생들의 만족감 역시 높은 것으로 나타났다. 또래보다 앞서 노동시장에 진입함으로써 정기적인 소득과 경제적 여유를 얻었으며, 이를 기반으로 삶을 설계할 수 있었다는 긍정적인 인식이 나타났다. 특히 일반고에 진입하여 대학으로 진학하는 경력 경로와 비교함으로써 직업계고를 통한 조기 취업이 지니는 성과에 대해 높이 평가하고 있었다.

면담 참여 졸업생들은 조기 취업 이후 지속적으로 경력을 개발하고 점진적으로 상향 이동을 해 오고 있었는데, 그 주요 기제가 후학습과 이직인 것으로 나타났다. 먼저 후학습은 경력 발전의 중요한 축이 되고 있었다. 많은 면담 참여자들은 경력 초기부터 혹은 직업계고 입학 시기부터 학력 상승과 자기개발을 위해 후학습을 계획하고 있었다. 이들은 고졸 학력에 따른 제도

적 한계와 부정적인 사회적 인식을 극복하기 위해 후학습에 참여하는 것으로 나타났으며, 조기 취업으로 인해 접하기 어려웠던 대학 경험을 후학습을 통해 얻고자 하였다. 즉 후학습 경로는 졸업생들에게 경력 자본을 축적하고, 장기적으로 상향 이동을 할 수 있는 중요한 기반이 되고 있었다.

둘째, 이직은 직업계고 졸업생들의 사회이동 과정에서 이탈보다는 점진적 상향 이동으로 이해되었다. 일부 면담 참여자들은 초기 경력 구축 이후 더 나은 임금과 복지, 직무 범위를 찾아 이직을 계획하고 실행하였다. 이 과정에서 소규모 기업에서 중견·대기업으로 옮기거나, 동일 규모라도 더 높은 직급과 처우를 보장하는 회사로 이동하는 사례가 확인되었다.

다. 사회이동을 위한 직업계고의 역할에 대한 졸업생의 한계 인식

사회이동을 지원하는 직업계고의 사례와 졸업생의 사회이동 경험을 분석함으로써 직업계고의 지원 노력이 졸업생의 성장에 긍정적인 성과로 연계되고 있음을 확인할 수 있었다. 다만 이 과정에서 졸업생들은 사회이동과 관련한 직업계고의 역할에 대해 일부 인식 차이를 보였으며, 이를 바탕으로 개선점을 언급하기도 하였다.

첫째, 정규 교육과정에서의 현장성이 부족하다고 지적하였다. 전공 수업이 실제 직무에 대한 이해와 자신감 형성에 도움이 되었다고 평가하였으나, 면담 참여자 일부는 교육내용 및 실습기자재가 현장과 괴리가 있음을 지적하였다. 그리고 더욱 중요한 것은, 초기 직장 적응 과정에서 지식 및 기술의 부족보다는 관계, 소통, 예절과 같은 조직문화 및 규범 차원에서 어려움을 느낀다는 것을 강조하며, 실질적으로 현장에서 일하는 방식에 기반하여 교육이 이루어질 필요가 있음을 강조하였다.

둘째, 방과후 프로그램을 통한 자격증 취득과 관련하여 자격증 취득이 취업 준비의 핵심 수단이라는 점에 대해서는 동의하지만, 그 효과성이 제한적이라는 점을 지적하였다. 즉 자격증은 실제 업무에 직접적으로 활용되기보다는 채용 과정에서 노력, 성실성을 보여 주는 신호로서의 의미를 가진다고 보았다. 따라서 자격증을 과잉 취득하거나, 방과후 시간에 과도한 집중이 비효율적이며, 교육을 통한 경험의 단순화를 가져온다고 지적하였다.

셋째, 전문화된 실전형 취업 훈련이 효과적이라는 점에 대해서는 동의하지만, 내신과 같은 성취수준에 따른 위계적인 접근이 직업계고 학생의 기회의 편중을 만들어 낸다고 우려하고 있었다. 특히 이러한 지적이 중요한 의미를 갖는 것은, 직업계고 학생의 진로 적성 및 흥미보다는 사회적 위계가 높은 직장을 중심으로 목표가 위계적으로 정해지는 경향이 발생한다는 점이다. 즉 장기적인 측면에서 볼 때, 이러한 접근이 경력개발의 적합성이나 지속성 측면에서 타당하지 못하다는 지적이다.

넷째, 후학습과 이직 등 상향 이동을 위한 경력개발 전략에 필요한 정보가 부족하다고 보았다. 대표적으로 직업계고에서는 후학습이 장기적 성장을 위해 매우 중요한 과정임을 강조하지만, 실제 후학습에 진입해야 하는 시기에는 획득할 수 있는 정보가 매우 제한적이었음을 지적하였다. 또한 이직이 경력개발에 중요한 전략이 되지만, 이 역시 지원을 받을 수 있는 자원이 부족하다는 점을 지적하였다.

정리하면, 직업계고 졸업생들이 경험한 사회이동을 위한 직업계고의 역할 수행에 대한 인식적 긴장은 직업계고가 초기 노동시장 진입을 중심으로 단기적인 성과에 초점을 맞추고 있다는 점에서 비롯된다. 정규 수업, 방과후 프로그램, 채용 지원 등이 단기 성과에 초점이 맞추어짐에 따라 사회진출 이후에 직장 적응 및 경력 설계 과정에서 한계를 보이게 된다는 점이다. 물

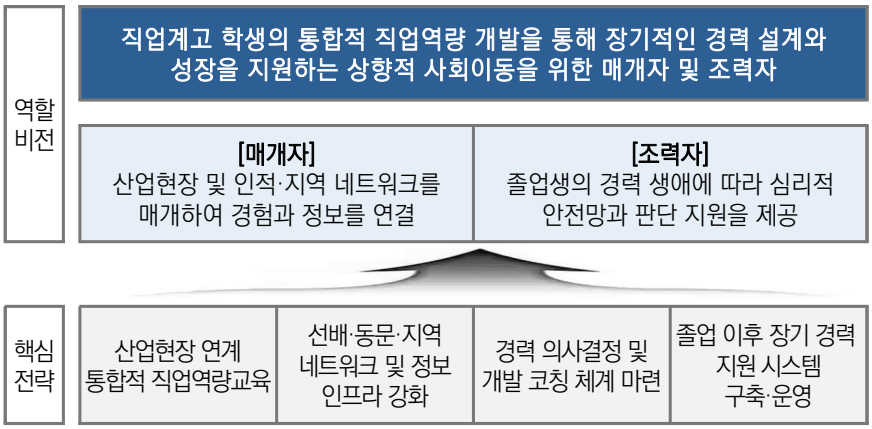
론 이러한 장기지원을 일부 졸업생 지원 프로그램이나 비공식적 지원을 통해 해결하고 있었으나, 이는 개별 네트워크나 활동에 의존한다는 점에서 편차가 크다고 지적하였다. 따라서 직업계고 졸업생들은 보다 장기적인 관점에서 경력을 설계하고 이행할 수 있도록 직업계고의 역할이 재정립될 필요가 있음을 강조하고 있었다.[21]

2. 사회이동을 위한 직업계고의 미래 역할

본 연구에서는 사회이동을 지원하는 직업계고의 운영 사례, 직업계고 졸업생의 사회이동 경험을 분석하여 직업계고의 사회이동 지원 특성, 성과, 이에 대한 졸업생의 경험과 한계 인식을 확인하였다. 이러한 분석 결과를 종합해 보면, 직업계고의 미래 역할은 단순히 '첫 일자리'를 제공하는 학교를 넘어, 학생과 졸업생이 고숙련 전문인력으로 성장하고, 안정적이고 상향적인 사회이동을 실현하도록 돕는 장기적인 경력 플랫폼으로 재정립될 필요가 있다. 이러한 관점을 반영하여, '사회이동을 위한 직업계고의 역할 비전과 핵심 전략'을 구조화하면 다음 [그림 5-1]과 같다.

21) 다만 이러한 한계에 대해 직업계고 관리자와 교사들 역시 대부분 인지하고 있었다는 점이 주목할 만하다. 이러한 한계 인식에도 불구하고 충분한 사회이동 지원이 불가능한 제약 조건이 있었다. 교육과정과 산업현장 간 괴리, 교원 역량 및 지원 환경의 제약, 재정 및 인프라 측면의 제약, 직업계고에 대한 사회적 편견과 인식 부족, 채용 환경과 진로 지도의 딜레마 등으로 인해 지원의 한계가 확인되기도 하였다. 즉 직업계고가 학생들의 장기적인 관점에서의 경력개발을 목적으로 사회이동을 지원하고자 하더라도 교육과정, 교원, 재정, 인프라, 사회적 인식 등의 다양한 차원의 제약 조건이 한계로 작용하고 있다는 것이다. 그리고 이러한 제약 조건은 사회이동을 위한 직업계고의 역할 비전과 핵심 전략 추진하는 데 중요한 고려사항이 되어야 한다.

[그림 5-1] 사회이동을 위한 직업계고의 역할 비전과 핵심 전략



출처: 연구진 작성

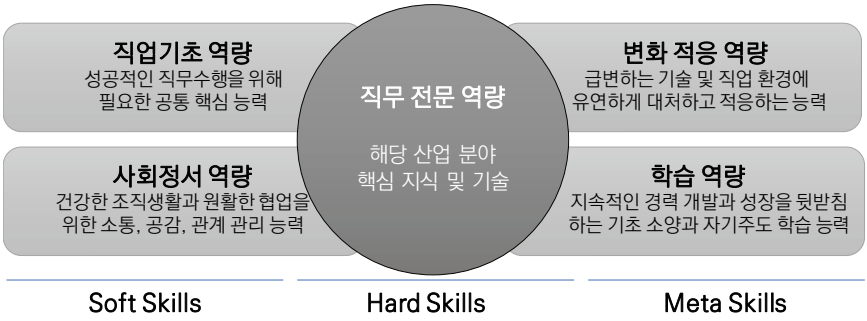
가. 사회이동을 위한 직업계고의 역할 비전

사회이동을 위한 직업계고의 역할 비전은 “직업계고 학생의 통합적 직업역량 개발을 통해 장기적인 경력 설계와 성장을 지원하는 상향적 사회이동을 위한 매개자 및 조력자”로 설정하였다.

이는 직업계고가 학생의 단기적인 취업 지원에 머무르지 않고, 장기적인 경력 경로 전반에 걸쳐 직업역량 개발과 지원을 통합적으로 제공하는 기관으로 기능해야 함을 의미한다. 이때 통합적 직업역량은 직무에 필요한 전문 지식과 기술을 넘어서는, 보다 포괄적인 개념으로 이해될 필요가 있다. 연구 결과에 따르면, 노동시장에 진입하여 초기 직장 적응과 장기적인 경력개발 과정에서 직업기초 역량, 사회정서 역량, 후학습 역량 등 다양한 역량을 필요로 하는 것으로 나타났다. 따라서 이때의 통합적 직업역량은 산업현장에서 요구되는 핵심 지식 및 기술(직무 전문 역량), 다양한 직무와 상황에 대응

하기 위한 직업기초 역량, 조직에서의 관계·소통·갈등 조정에 필요한 사회정서 역량, 기술 및 직업 환경 변화에 유연하게 대응하는 변화 적응 역량, 경력 전환과 후학습을 스스로 관리할 수 있는 학습 역량을 모두 포괄하는 개념이다.

[그림 5-2] 통합적 직업역량의 구조



출처: 연구진 작성

이러한 측면에서 사회이동을 위한 직업계고의 역할 비전과 핵심 전략은 “직업계고 학생들의 단기적인 취업 지원을 넘어, 학습-취업-적응-안착에 이르는 장기적인 경력 설계와 성장에 필요한 통합적 직업역량 개발과 지원을 제공하고, 산업현장 및 인적·지역 네트워크를 매개하여 경험과 정보를 연결하는 매개자이자 졸업생의 경력 생애에 따라 심리적 안전망과 판단 지원을 제공하는 조력자로서 기능하며, 궁극적으로 졸업생이 고숙련 전문인력으로서 안정적이고 상향적인 사회이동과 더 나은 삶으로의 성장을 견인하는 역할”로 정의할 수 있다.

이 정의는 직업계고 졸업생의 장기적인 경력 설계와 성장을 강조하고, 통합적 직업역량 개발 및 지원을 기반으로 상향적인 사회이동을 견인해야 함을 강조한다. 더불어 이를 위해서는 직업계고가 ‘산업현장 및 인적·지역 네

트워크를 매개하여 경험과 정보를 연결'하는 매개자로서의 역할과 '졸업생의 경력 생애에 따라 심리적 안전망과 판단 지원을 제공'하는 조력자로서 구체적인 역할을 해야 함을 강조하고 있다. 이러한 사회이동을 위한 직업계고 역할 비전의 필요성은, 본 연구의 면담 참여자인 졸업생의 진술을 통해서 더욱 선명하게 확인할 수 있다.

> 직업계고잖아요, 직장계고가 아니라. 학생들도 그렇고, 학부모도 그렇고, 계속 특정 카테고리 직장을 고집하더라고요. 예를 들면 대기업, 공기업 그런 걸 고집하는데, 직장보다 직업이 우선시되는 기조가 되면 학생들이 성공적으로 사회이동을 할 수 있을 것 같아요. … [중략] … 저는 미래에는 직장인은 멸종하고 직업인만 살아남을 거라고 생각하거든요. 그래서 학생이 평생 직업인이 될 수 있도록 좀 다양하게 자주 직업 환경을 노출시켜 줘야 할 것 같아요.
>
> (A/마이스터고 2025년 졸업자)

정리하면, 그간의 직업계고가 첫 일자리를 중심으로 하는 학습의 종착역이자 노동시장 진입의 출발점으로 이해되었다면, 앞으로는 직업계고 졸업생의 생애경력 전반에 긍정적인 영향을 미치는 장기적인 관점에서의 환승역, 즉 경력 플랫폼 역할을 수행해야 한다고 이해해 볼 수 있다. 나아가 이러한 변화의 필요성은 '미래에 멸종하게 될 직장인'이 아닌 '평생직업인'의 관점에서 확인되며, 이를 구현하기 위해서는 본 연구를 통해 도출된 지원 필요사항들을 실현가능한 구체적인 역할로 구조화할 필요가 있을 것이다.

나. 사회이동을 위한 직업계고의 역할을 위한 핵심 전략

사회이동을 위한 직업계고의 역할 비전은 몇 가지 전략을 통해서 구현될 수 있다. 본 연구의 결과를 기반으로 도출된 핵심 전략은 '산업현장 연계 통

합적 직업역량교육', '선배·동문·지역 네트워크 및 정보 인프라 강화', '경력 의사결정 및 개발 코칭 체계 마련', '졸업 이후 장기 경력 지원 시스템 구축·운영' 등 네 가지이다.

먼저, 산업현장 연계 통합적 직업역량교육은 "직업계고 교육과정을 실제 산업현장의 직무와 기술변화, 조직문화 및 규범과 긴밀히 연계하여 전문 지식 및 기술, 직업기초역량, 사회정서 역량, 후학습 역량을 포함하는 통합적 직업역량을 함양하도록 설계·운영하는 것"을 의미한다.

이 전략은 본 연구의 직업계고 운영 사례에서 확인된 전문교과 수업, 방과후 프로그램, 현장실습을 통한 직무역량 함양의 성과를 인정하고, 동시에 졸업생들이 지적한 교육내용의 현장성, 조직문화 학습의 부족, 자격증 중심 채용 준비의 한계 등을 보완하는 것으로서 의미를 지닌다고 할 수 있다. 즉 학생들이 학교에서 배우는 내용이 현장에서 요구되는 일과 그 일의 수행 방법과 긴밀하게 연계되도록 하는 것이라고 할 수 있다. 더불어 실천적으로는 정규 교육과정, 방과후 활동, 기타 프로젝트 활동, 현장실습과 같은 활동이 연계되어 통합적으로 직업역량을 함양하는 교육체계로서 의미를 지닌다. 또한 졸업생들의 초기 직장 적응에서 경험한 어려움을 고려할 때, 노동인권, 조직문화, 갈등관리 등과 같은 내용이 더 이상 부수적인 내용이 아니라 시뮬레이션과 실천적 사례를 중심으로 하는 핵심적인 직업역량 교육의 한 축으로 이해될 필요가 있다는 점 역시 주목해야 한다.

둘째, 선배·동문·지역 네트워크 및 정보 인프라 강화는 "직업계고 졸업생 및 지역의 인적 네트워크가 보유한 경력 및 산업현장 관련 암묵지와 정보를 체계적으로 수집, 관리, 공유함으로써 진로설계, 취업, 이직, 후학습에 관한 정보 획득 및 롤 모델 접근성을 강화하는 것"을 의미한다. 연구에 따르면, 직업계고 학생들에게 의미 있는 정보의 출처이자 동기 부여의 기제가 바로 같은

배경을 가진 졸업생, 즉 선배였다. 따라서 이들이 보유하고 있는 암묵적인 지식과 정보를 잘 수집·관리하여 필요에 따라 적절히 공유할 필요가 있다.

나아가 이는 앞으로 지역의 산업체 전문가, 협약기업 실무자, 직종별 커뮤니티 등 다양한 외부 인적자원의 활용으로 확대될 필요가 있을 것이다. 직업계고 학생들에게 선배의 이야기가 중요한 의미를 갖는 것은 동일 배경이라는 근접성도 중요한 영향을 미치지만, 동시에 선생님보다 현장에 더 가까운 위치에 있는 사람이라는 점 때문이었다. 따라서 선배, 동문을 넘어 지역 인재에 이르기까지 인적 네트워크를 확대하여 학생들이 시의적절하게 활용할 수 있는 정보 인프라를 구축할 필요가 있다. 다만 이러한 네트워크 및 정보 인프라는 학교 단위의 노력만으로는 이를 구축 및 유지하는 데 한계가 있기 때문에, 중앙정부(교육부 등), 지자체 및 시도교육청의 역할 분담 속에서 추진되어야 할 것이다.

셋째, 경력 의사결정 및 개발 코칭 체계 마련은 "초기 노동시장 진입 단계를 넘어 장기 경력 경로, 이직 및 후학습 전략, 삶의 방향 등 경력 생애 전반에 관한 건강한 의사결정을 내릴 수 있도록 학생의 흥미·적성·생활 맥락을 반영한 상담, 지도, 코칭 시스템을 구축하는 것"을 의미한다. 직업계고 졸업생들은 조기 취업을 통한 높은 만족감을 가지면서도, 동시에 사회적 위계에 따른 취업처 선택으로 인한 진로의 폭 제한, 후학습, 이직 등 경력 설계에 대한 체계적인 정보와 상담이 부족했다고 지적하였다. 이는 직업계고의 그간 지원이 단기적인 취업과 사회적 위계를 중심으로 하는 좋은 일자리 진입에 집중되어 있음을 보여 준다.

따라서 학생들이 어떤 회사에 취업할 것인가를 넘어, 어떤 삶과 경력 경로를 설계할 것이라는 장기적인 안목을 형성할 수 있도록 지원할 필요가 있다. 그리고 이러한 장기적인 안목은 자신의 상황에 대한 충분한 이해, 그리고

이러한 이해를 바탕으로 합리적이고 논리적인 경력 의사결정이 뒷받침될 때 가능할 것이다. 이를 위해서는 학교 내 다양한 전문가들의 참여가 뒷받침되어야 하며, 경력 리터러시라는 개념 아래 다양한 요소를 기반으로 학생 스스로 괜찮은 일자리를 정의하고, 이를 중심으로 성장할 수 있는 경력 경로를 찾아나가는 능력을 길러 주어야 할 것이다.

마지막으로, 졸업 이후 장기 경력 지원 시스템 구축·운영은 “졸업생의 경력 경로를 지속적으로 모니터링하고, 노동시장 진입 및 적응 과정, 경력 공백기, 이직, 후학습 등 경력 이행 및 전환 상황에 따라 필요시 맞춤형 지원을 제공하는 사후관리 체계를 마련하는 것”을 의미한다. 본 연구의 사례 직업계고의 경우 고졸자 후속관리 지원 사업에 참여하고 있기 때문에 졸업생 상담, 취업, 재취업, 후학습 등 다양한 차원의 지원 활동을 수행하고 성과를 창출하고 있었으나, 이는 전체 직업계고 상황을 볼 때 매우 부분적인 일부 사례라고 할 수 있다. 대부분의 직업계고는 개별 교사의 헌신 등 비공식적 지원에 의존하고 있는 상황이기 때문에, 졸업 이후 장기적인 경력 지원 시스템을 보다 공식화하고 체계적으로 구축하여 운영할 필요가 있다.

이는 구체적으로 졸업생의 경력 경로를 장기적으로 모니터링하고, 초기 직장 적응, 경력 공백기, 이직 및 전직, 후학습 진입 등 주요 경력 전환 시점에 적절한 지원을 제공해 주는 방안으로 발전해야 할 것이다. 이는 작게는 학교가 졸업생에게 정기적인 뉴스레터나 채용 및 후학습 정보를 제공하는 것에서부터 시작하여, 다양한 외부 자원을 활용해 연계 협력을 이끌어 내는 것을 포함한다.

정리하면, 본 절에서는 직업계고 운영 사례와 졸업생의 사회이동 경험 분석 결과를 바탕으로 직업계고가 진로 탐색, 직업역량 함양, 맞춤형 취업 준비, 후학습 및 경력 설계, 졸업생 사후관리 등 사회이동을 실질적으로 지원

해 왔음을 확인하였다. 그러나 그 지원이 여전히 첫 일자리를 중심으로 단기성과 중심에 머물러 있다는 한계도 함께 확인할 수 있었다. 이러한 분석을 토대로 본 연구에서는 직업계고의 역할 비전을 '직업계고 학생의 통합적 직업역량 개발을 통해 장기적인 경력 설계와 성장을 지원하는 상향적 사회이동을 위한 매개자 및 조력자'로 정립하고, 이를 구현하기 위한 핵심 전략으로 '산업현장 연계 통합적 직업역량 교육', '선배·동문·지역 네트워크 및 정보 인프라 강화', '경력 의사결정 및 개발 코칭 체계 마련', '졸업 이후 장기 경력 지원 시스템 구축·운영'을 제시하였다.

제2절 정책 방안

본 절에서는 사회이동을 위한 직업계고의 역할 비전과 핵심 전략을 구현하는 데 필요한 정책 방안을 제시하였다. 정책 방안은 네 가지 핵심 전략에 따라 구분하고, 핵심 전략이 원활히 수행되기 위해 사회 전반에 걸쳐 개선되어야 하는 지점을 사회이동을 위한 직업계고 운영 환경 구축 방안으로 제시하였다. 이를 정리하면 다음 〈표 5-1〉과 같다.

〈표 5-1〉 사회이동을 위한 직업계고의 역할 수행을 위한 정책 방안

구분		방안
전략별 정책 방안	산업현장 연계 통합적 역량교육	업무 맥락 기반 프로젝트 수업 정착 지원
		직장 문화·규범 및 노동인권에 대한 현장 밀착형 교육 강화
		방과후 및 동아리 기반의 전문역량 심화 교육 강화
		직업계고 학점제를 통한 맞춤형 교육과정 강화
	선배·동문·지역 네트워크 및 정보 인프라 강화	졸업생 관리 및 성장 경로 데이터베이스 구축
		졸업생 멘토링 프로그램 지원
		학교, 지역, 전국 단위 경력정보 플랫폼 구축
		네트워크 기반 진로체험 지원 체계 구축
	경력 의사결정 및 개발 코칭 체계 마련	취업지원관의 전문성 강화 및 고용안정화
		경력 설계 및 취업지원을 위한 전문인력 활동 지원
		장기 경력 설계 중심 진로교육 강화
		경력 리터러시 교육 도입 및 운영
	졸업 이후 장기 경력 지원 시스템 구축·운영	고졸자 후속관리 지원모델 사업 확대 및 고도화
		초기 노동시장 진입 및 적응 지원 프로그램 운영
		경력 이행 및 전환 상황별 맞춤형 지원
		졸업생 대상 정기적인 뉴스레터 및 채용 정보 제공
환경 구축 방안		고졸 채용 확대 및 우수기업(기관)의 참여 독려
		직업계고 및 고졸 취업 우수사례 발굴 및 홍보 강화를 통한 인식 개선
		산업현장과 자격제도의 연계성 강화를 통한 자격의 효용성 확대
		직업계고 졸업자 대상 후학습 경로(참여 대학 및 학과) 확대
		지자체 및 지역 협의체의 직업계고 지원 모델 발굴

출처: 연구진 작성

1. ‘산업현장 연계 통합적 직업역량 교육’을 위한 정책 방안

사회이동을 위한 직업계고의 역할을 수행하기 위한 첫 번째 핵심 전략은 산업현장 연계 통합적 직업역량 교육이며, 이를 위한 정책 방안은 ‘업무 맥락 기반 프로젝트 수업 정착 지원’, ‘직장 문화·규범 및 노동인권에 대한 현장 밀착형 교육 강화’, ‘방과후 및 동아리 기반 전문역량 심화 교육 강화’, ‘직업계고 학점제를 통한 맞춤형 교육과정 강화’ 등 네 가지이다. 이를 정리하면 다음 〈표 5-2〉와 같다.

〈표 5-2〉 ‘산업현장 연계 통합적 직업역량 교육’을 위한 정책 방안

방안	설명
업무 맥락 기반 프로젝트 수업 정착 지원	전문교과를 산업현장의 업무 흐름과 연계한 프로젝트 수업으로 고도화하여 전문지식 및 기술뿐만 아니라 직업기초 역량, 사회정서 역량, 변화 적응 역량, 학습 역량 등 직업역량을 통합적으로 기를 수 있도록 함.
직장 문화·규범 및 노동인권에 대한 현장 밀착형 교육 강화	조직문화, 직장 예절, 업무 태도, 팀워크, 갈등 조정 등 직장생활에 필수적인 사회정서 역량에 관한 실습 위주 교육을 강화함.
방과후 및 동아리 기반의 전문역량 심화 교육 강화	전공심화, 자격증 준비, 프로젝트 활동 등의 방과후 및 동아리 활동에 대한 지원을 강화하여 전문역량 함양을 위한 고도화와 학생 참여를 촉진함.
직업계고 학점제를 통한 맞춤형 교육과정 강화	직업계고 학점제의 초점을 유연한 교육과정 운영으로 맞추고, 학생의 경력 경로 설계에 따라 학과 내, 학과 간, 학교 밖, 학교 간 교육과정 운영을 장려함.

출처: 연구진 작성

가. 업무 맥락 기반 프로젝트 수업 정착 지원

먼저, '업무 맥락 기반 프로젝트 수업 정착 지원'은 전문교과를 산업현장의 업무 흐름과 연계한 프로젝트 수업으로 고도화하여 전문지식 및 기술뿐만 아니라 직업기초 역량, 사회정서 역량, 변화 적응 역량, 학습 역량 등 직업역량을 통합적으로 기를 수 있도록 하는 것을 의미한다.

그간 직업계고는 NCS 기반 교육과정을 운영하며 학습모듈 기반 교육을 진행하게 됨에 따라, 이론 중심 수업이나 단순 반복 실습이 주를 이르는 경우가 많은 상황이다. 이로 인해 직업계고 학생들은 개별 기능은 익히더라도, 실제 업무 현장에서 복합적인 문제가 발생했을 때 대처하는 능력이 떨어지게 된다. 본 연구에서 직업계고 졸업생들이 언급한 것과 같이, 개별 지식과 기능보다 중요한 요소들이 있으며, 이러한 요소들은 일하는 방식을 핵심 기제로 한 프로젝트 중심 수업이 될 때 가능한 것으로 확인된다.

따라서 업무 맥락 기반 프로젝트 수업 정착 지원이 중요하며, 이를 위해서는 먼저 산업체와 연계된 직무 시뮬레이션 프로젝트 개발 및 보급이 우선될 필요가 있다. 즉 지역 산업체(ISC, RSC 등)와 협력하여 실제 업무 상황의 프로세스, 문제, 대응 등을 기반으로 하는 표준 프로젝트 모듈이 개발될 필요가 있다.

이와 더불어 이러한 프로젝트 수업이 정규 수업 이외의 방과후 활동이나 동이라 활동으로 적절히 연계되는 모델을 학교가 구축하고 운영할 수 있도록 지원할 필요가 있을 것이다. 즉 정규 수업 시간에 특정 프로젝트에 대한 기초를 설계하고, 이를 방과후 프로그램을 통해 제작 및 구현하며, 전공 동아리를 통해 고도화하거나 대회에 출품하는 방식으로 연속적인 학습 모델을 구현해야 한다.

이러한 프로젝트 개발과 연계 운영을 위해서는 무엇보다 교원의 역량 개발이 우선되어야 하며, 동시에 적절한 평가 체계가 마련되어야 한다. 즉 교사들이 산업체의 최신 공정이나 업무 프로세스를 직접 익혀 습득해야만 이러한 프로젝트 중심 수업이 안착할 수 있다. 더불어 프로젝트 수행 과정을 평가할 수 있도록 평가 방법을 절대평가로 전환하여 지필고사의 비중을 줄여 나갈 필요가 있다.

나. 직장 문화·규범 및 노동인권에 대한 현장 밀착형 교육 강화

'직장 문화·규범 및 노동인권에 대한 현장 밀착형 교육 강화'는 조직문화, 직장 예절, 업무 태도, 팀워크, 갈등 조정 등 직장생활에 필수적인 사회정서 역량에 관한 실습 위주 교육을 강화하는 것을 의미한다. 이는 건강한 직장생활을 위해 필요한 사회정서 역량을 길러내는 것과 관련된다. 본 연구 결과, 직업계고 졸업생들의 초기 직장 적응의 어려움은 직무 능력의 부족이 아니라 직장의 문화 및 규범과 관련되는 인간관계 갈등 또는 조직 적응의 어려움에 따른 것이었다.

물론 전문 공통 과목으로 '성공적인 직업생활', '노동 인권과 산업 안전 보건', '디지털과 직업생활'이 마련되어 있지만, 형식적이고 이론적인 수준에서 이루어지는 경우가 많다는 점이 한계이다. 따라서 전문 공통 과목은 강의식이 아닌 체험형의 실습 위주 교육으로 운영될 필요가 있다.

〈표 5-3〉 2022 개정 교육과정 전문 공통 과목의 학습 영역

성공적인 직업 생활	노동 인권과 산업 안전 보건	디지털과 직업 생활
• 일과 직업 • 진로 직업 설계와 직업 기초 능력 • 취업과 창업 • 직업 생활과 직업 윤리 • 근로관계와 산업 안전 • 경력 관리와 평생 학습	• 노동과 인간의 존엄 • 노동 인권의 보장 • 다양한 노동과 노동 인권 • 산업 안전 일반 • 사고 예방의 이해 • 안전한 작업 방법 • 노동 인권 실천과 사회 참여	• 디지털 전환과 직업 생활 • 디지털 의사소통과 협업 • 디지털 콘텐츠의 활용과 제작 • 디지털 문제 해결 • 인공지능과 직업 생활 • 디지털 시민 의식과 직업 윤리

출처: 국가교육위원회(2024.8.16.). 2022 개정 교육과정 [별책 23] 경영·금융 전문교과 교육과정(교육부 고시 제2022-33호, 국가교육위원회 고시 제2024-3호 일부개정 포함)을 토대로 연구진 작성

이를 위해서는 전문 공통 과목의 교육과정을 보다 실천적인 내용으로 변화시킬 필요가 있다. 직업계고 졸업생들이 경험한 실제 사례를 바탕으로 한 시나리오 중심의 수업을 통해 직장 상사와의 갈등, 동료와의 협업 문제, 고객의 악성 민원 제기 등과 같은, 흔하지만 대응하기 어려운 상황에서의 대처법을 직접적으로 익힐 수 있는 기회를 제공할 필요가 있다. 이와 더불어 직장생활에서 경험할 수 있는 산업현장 위험요소에 대한 인지뿐만 아니라, 직무 스트레스 관리, 감정 노동에 대한 대처, 번아웃 예방 등 심리적·정서적 어려움을 해결하는 방법 역시 중요한 교육 내용이 될 것이다. 또한 이러한 직장 문화·규범 및 노동인권에 대한 현장 밀착형 교육이 특정 교과목으로 한정되는 것이 아니라, 프로젝트 중심 수업에 연계될 수 있도록 하는 지원이 필요하다.

최종적으로 직업계고 졸업자들의 실제 사례를 중심으로 전문 공통 과목의 교육 내용과 운영 방법을 고도화할 필요가 있으며, 더 나아가 학생들에게 실제적으로 필요한 내용을 중심으로 다양한 전문 공통 과목을 개발하여 보급할 필요가 있다.

다. 방과후 및 동아리 기반의 전문역량 심화 교육 강화

'방과후 및 동아리 기반의 전문역량 심화 교육 강화'는 전공심화, 자격증 준비, 프로젝트 활동 등의 방과후 및 동아리 활동에 대한 지원을 강화하여 전문역량 함양을 위한 고도화와 학생 참여를 촉진하는 것을 의미한다. 정규 수업은 전체 학생의 평균적인 수준에 맞추어 진행된다는 점에서, 고숙련 기술을 요하는 학생이나 특정 분야에 흥미를 가진 학생들의 학습 욕구를 충족시키기 어렵다는 한계를 지닌다. 따라서 방과후 및 동아리 활동을 통한 맞춤형 교육을 한층 강화할 필요가 있다.

특히 직업계고 졸업생의 경우 방과후 및 동아리 활동을 통한 다양한 활동에 참여한 경험이 단기적인 취업 성과에도 영향을 미치지만, 무엇보다 취업 이후의 초기 직장 적응 과정에서 도움이 되는 활동이라고 언급하고 있다. 따라서 현재 방과후 및 동아리 활동이 자격증 취득 위주 이론의 주입식, 실습의 반복훈련식 방법을 벗어날 필요가 있고, 더불어 많은 학생이 방과후 및 동아리 활동에 참여할 수 있도록 기회를 확대할 필요도 존재한다.

이를 위해서는 첫째, 방과후 및 동아리 활동이 프로젝트 기반의 현장 실무형으로 고도화할 필요가 있다. 둘째, 방과후 및 동아리 활동에 대한 외부 전문가의 참여를 확대해야 한다. 그리고 이러한 현장 실무형 고도화 및 외부 현장 전문가의 참여 확대를 위해서는 방과후 및 동아리 활동에 대한 충분한 재정적 지원이 뒷받침되어야 한다. 셋째, 방과후 및 동아리 활동의 결과를 어떻게 인증하고 활용할 수 있도록 할 것인가에 대한 고민이 필요하다. 학생들의 프로젝트 결과물, 동아리 활동 성과 등이 졸업 후와 취업 시 실질적 가치로 인정받지 못하면 학생들의 참여 동기가 저해될 수 있다. 따라서 '프로젝트 이수 인증서', '심화 역량 인증서', '개인 맞춤형 학습 이수 기록' 등

체계적으로 기록, 관리하여 공신력을 확보해야 할 필요가 있다. 나아가 이러한 공신력을 갖춘 결과물이 기업 채용 및 상급 학교 진학 시 공식적인 포트폴리오나 평가 자료로 활용될 수 있도록 인증 시스템과 같은 제도적 연계 방안이 마련되어야 한다.

정리하면, 방과후 및 동아리 활동이 학생들의 성장에 중요한 의미를 지니는 현 상황에 비추어 볼 때, 정규 교육과정과 충분한 연계, 현장 실무형 프로젝트 중심으로의 고도화, 이를 위한 인적·물적 인프라의 구축과 재정 지원, 그리고 최종적으로 그 결과물의 인증 시스템이 마련될 필요가 있다. 이를 통해 정규 교육과정 중심으로 직업계고의 교육과정을 강화하여 통합적 직업역량을 함양하는 풍부한 학습 활동의 확보가 가능할 것이다.

라. 직업계고 학점제를 통한 맞춤형 교육과정 강화

'직업계고 학점제를 통한 맞춤형 교육과정 강화'는 직업계고 학점제의 초점을 유연성에 두고, 학생의 경력 경로 설계에 따라 학과 내, 학과 간, 학교 밖, 학교 간 교육과정을 편성·운영할 수 있도록 장려하는 것을 의미한다.

2022년부터 특성화고에 전면 도입하여 운영 중인 직업계고 학점제는 학생의 선택권을 보장한다는 취지에서 시행되고 있다. 이러한 맞춤형 교육과정이 확대되어야 하는 이유는 학생들의 사회진출 경로의 다양성에 대응하기 위해서이다. 본 연구의 졸업생 면담에서 확인된 것처럼, 일부 졸업생들은 보통교과, 특히 '수학' 과목의 심화 교육을 요구하였다. 이들은 취업 이후 후학습 과정에 참여할 계획을 일찍 수립하고 있었기 때문에 고등교육에 대비하기 위한 학습이 필요하다는 것이다. 그러나 이러한 교육은 모든 직업계고 학생에게 필요하지 않을 수 있고, 학생들의 학업성취도 및 진로 목표에 따라

그 효과성이 떨어질 수도 있다. 그렇기 때문에 직업계고와 같이 학생들의 사회진출 경로가 더 다양할수록 고교학점제를 통한 교육과정의 유연화 및 다양화의 중요성이 커진다고 할 수 있다.

이를 위해서는 첫째, 학교 내 교육과정을 유연화할 수 있는 기반 마련이 점진적으로 이루어질 필요가 있다. 학교 내 교육과정의 유연화를 위해서는 많은 교원과 공간, 장비가 필요하다. 따라서 직업계고의 인적·물적 인프라를 강화하기 위한 장기적인 지원이 안정적으로 지속될 때 직업계고 학점제의 안정적인 정착이 가능할 것이다.

둘째, 학교 밖 교육과정을 강화하여 지역 대학, 공공 직업훈련기관 등 학교 밖에 존재하는 다양한 우수 교육자원을 적극적으로 활용할 수 있도록 지원해야 한다. 본 연구에서 확인된 것처럼, 직업계고 졸업생들에게 현장을 눈으로 보고 체험하는 것은 자신의 진로를 결정하고 사회진출 동기를 형성하는 데 중요한 영향을 미치고 있었다. 따라서 학교 밖 교육과정을 통해서 현장과의 접점을 넓혀 갈 필요가 있다.

2. '선배·동문·지역 네트워크 및 정보 인프라 강화'를 위한 정책 방안

'선배·동문·지역 네트워크 및 정보 인프라 강화'를 위한 정책 방안은 '졸업생 관리 및 성장 경로 데이터베이스 구축', '졸업생 멘토링 프로그램 지원', '학교, 지역, 전국 단위 경력정보 플랫폼 구축', '네트워크 기반 진로체험 지원 체계 구축' 등 네 가지이다. 이를 정리하면 다음 〈표 5-4〉와 같다.

〈표 5-4〉 '선배·동문·지역 네트워크 및 정보 인프라 강화'를 위한 정책 방안

방안	설명
졸업생 관리 및 성장 경로 데이터베이스 구축	졸업생들의 연락망을 구축하고, 이들의 경력 경로와 성장 과정(유지 취업, 이직, 진학 등)을 추적하여 관리하는 데이터베이스를 구축함.
졸업생 멘토링 프로그램 지원	졸업생과 재학생을 정기적으로 연결하는 멘토링 및 선배와의 대화 프로그램에 대한 지원을 확대하여 재학생의 진로 동기 및 정보제공 기능을 강화함.
학교, 지역, 전국 단위 경력정보 플랫폼 구축	졸업생의 취업처, 직무, 경력 경로, 채용 경험 등 암묵적 지식을 구조화하여 축적, 관리, 공유할 수 있는 온라인 기반 경력정보 플랫폼을 구축함.
네트워크 기반 진로체험 지원 체계 구축	선배·동문, 협약기업 네트워크를 활용해 재학생이 다양한 산업 및 직무를 직접 보고 체험할 수 있는 현장 견학, 직무체험 프로그램에 대한 지원을 강화함.

출처: 연구진 작성

가. 졸업생 관리 및 성장 경로 데이터베이스 구축

먼저, '졸업생 관리 및 성장 경로 데이터베이스 구축'은 졸업생들의 연락망을 구축하고, 이들의 경력 경로 및 성장 과정(유지 취업, 이직, 진학 등)을 추적하여 관리하는 데이터베이스를 구축하는 것을 의미한다. 본 연구 결과에서 확인할 수 있듯이, 직업계고 졸업생의 입장에서 중요한 의미를 지니고 있었던 직업교육의 인적자원은 졸업생이었다. 학교가 졸업생과 재학생의 네트워크를 어떻게 형성하는가에 따라 노동시장 진입의 성과가 달라지며, 추후 직장에 적응하고 성장하는 과정에도 선배의 영향력은 유지되었다.

따라서 직업계고 학생의 사회이동을 체계적으로 지원하기 위해서는 졸업생의 취업·이직·진학·후학습 등 경력 경로를 장기적으로 추적·관리하는 기반 데이터를 필요로 한다. 이에 각 학교는 졸업생 연락망과 경력 정보를 통합 관리하는 '졸업생 관리 및 성장 경로 데이터베이스'를 구축·운영할 수 있도

록 지원해야 한다. 이 데이터베이스는 다양한 차원에서 활용할 수 있다. 먼저 직업계고의 교육과정 강화를 위한 목적으로 활용할 수 있다. 그뿐만 아니라 학생들의 진로 설계와 관련하여 다양한 성장경로를 가시화시켜는 과정으로도 활용할 수 있다.

다만 이러한 데이터베이스를 구축하기 위해서는 개인정보 보호와 자발적인 참여를 전제로 해야 하며, 졸업 시점 및 사후관리 프로그램 참여 시 동의 절차를 분명히 하고, 수집 목적, 보유 기간, 활용 범위를 학교 및 시도교육청 차원에서 명문화할 필요가 있다. 또한 이러한 데이터베이스 구축이 가능하기 위해서는 교육부 및 시도교육청의 지원이 필요하다. 교육부와 시도교육청은 표준 데이터 항목과 관리 지침을 마련하고, 이를 기반으로 학교 가 교내 인트라넷 및 보완이 확보된 시스템에서 데이터베이스로 운영할 수 있도록 지원해야 한다. 아울러 관련 예산과 인력을 강화하고, 장기적으로 고졸자 후속관리 사업과 같은 졸업생에 대한 지원 사업과 연동하여 통합 관리 체계가 이루어질 수 있도록 발전시키는 것을 목표로 해야 할 것이다.

나. 졸업생 멘토링 프로그램 지원

‘졸업생 멘토링 프로그램 지원’은 졸업생과 재학생을 정기적으로 연결하는 멘토링 및 선배와의 대화 프로그램에 대한 지원을 확대하여 재학생의 진로동기 및 정보제공 기능을 강화하는 것을 의미한다. 본 연구 결과, 직업계고 학생들은 실제 노동시장 진입과 장기 경력 설계 및 개발 과정에서 또래나 교사보다 선배·현직자의 경험과 조언을 더 강력한 기준으로 활용하는 경향이 있음을 확인할 수 있었다. 이에 직업계고는 졸업생·동문과 더불어 지역 산업현장의 다양한 현직자를 포함하는 멘토 풀을 구성하고, 재학생과 정기

적으로 연결하는 멘토링 프로그램을 체계적으로 운영하도록 지원할 필요가 있다. 이러한 멘토링 프로그램은 전공 및 진로별로 소그룹 또는 일대일(1:1) 매칭 방식으로 운영하고, 취업 준비 경험이나 이직 및 후학습 경험, 지역 정착 경험 등 졸업생들의 실제 경력 이야기를 공유하는 데 초점을 맞추어야 할 것이다.

이를 위해서는 안정적인 멘토 풀 구축과 멘토링 운영을 위한 기반을 마련하는 것이 중요하며, 시도교육청 및 교육지원 주관의 광역 단위 멘토링 플랫폼을 구축하고, 학교는 이를 통해 멘토를 연계·활용하는 구조를 지향해야 할 것이다. 이때 멘토 풀은 해당 학교 졸업생으로 한정되지 않고, 다양한 유사 경력 경로를 갖춘 타 학교 졸업생과 지역 전문가 등이 우수 멘토로 참여할 수 있을 것이다.

더불어 본 연구에서는 졸업생들의 자발적이고 적극적인 참여가 확인되었지만, 이를 더욱 강화하기 위해서는 멘토들에 대한 소정의 활동비, 감사장과 인증서 등 금전적·비금전적 보상을 병행하여 참여를 독려하고, 우수 멘토를 장기적으로 육성하는 체계를 마련해야 할 필요가 있다.

동시에 동문 중심 네트워크가 특정 기업이나 집단에 기회를 과도하게 집중시키거나 끼리끼리 문화를 조장하지 않도록 멘토 선정 기준과 매칭 기준, 이해충돌 방지 기준을 마련하고, 멘토링 과정에서 공정성과 다양성이 확보되도록 모니터링 체계를 운영해야 할 것이다. 이러한 멘토링 활용은 궁극적으로 정규 교육과정, 방과후 및 동아리 활동 프로그램과 연계하여 학생의 통합적 직업역량을 단계적으로 강화하는 중요한 기제로 작동될 수 있을 것이다.

다. 학교, 지역, 전국 단위 경력정보 플랫폼 구축

'학교, 지역, 전국 단위 경력정보 플랫폼 구축'은 졸업생의 취업처, 직무, 경력 경로, 채용 경험 등 암묵적 지식을 구조화하여 축적, 관리, 공유할 수 있는 온라인 기반 경력정보 플랫폼을 구축하는 것을 의미한다. 본 연구 결과, 직업계고 학생들의 경력설계는 연봉이나 고용안정성과 같은 경제적 기준, 혹은 사회적 위상 등 과도하게 단순한 기준에 따라 위계적으로 이루어지는 경향을 보였다.

따라서 직업계고 학생의 사회이동을 지원하기 위해서는 개별 학교 차원을 넘어, 폭넓은 경력 경로 정보를 축적하고 탐색할 수 있는 인프라가 필요하다. 이를 위해서는 학교, 지역, 전국 수준에서 연계된 경력정보 플랫폼을 구축·운영할 필요가 있다. 앞서 언급한 학교 수준의 졸업생 데이터베이스를 기반으로 시도교육청 또는 지자체가 운영하는 광역 단위 플랫폼과 연동되어야 할 것이다. 이때 학교는 기초 정보를 제공하는 제공자이기도 하지만, 동시에 해당 플랫폼의 이용자라는 점을 분명히 해야 할 것이다. 따라서 시도교육청 및 지자체 차원에서 광역 단위 플랫폼을 구축하고, 국가 차원에서는 광역 플랫폼을 연계·통합하는 전국 단위 경력정보 허브를 구축할 필요가 있다. 이를 활용하여 고졸 일자리, 후학습 경로, 직무 및 직종별 경력 경로, 관련 정책 및 사업 정보를 제공할 수 있을 것이다.

특히 연구 결과에서 확인한 것처럼 고졸 취업자가 경력 설계 및 개발 과정에서 획득할 수 있는 정보가 부족하다는 점을 고려하여, 졸업생 및 동문이 활동할 수 있는 플랫폼의 역할도 해야 할 것이다. 즉 졸업생의 경력개발 사례나 경험, 온라인 질의응답 등 학생과 졸업생이 함께 정보를 생산하고 공유할 수 있도록 해야 할 필요가 있다.

라. 네트워크 기반 진로체험 지원 체계 구축

‘네트워크 기반 진로체험 지원 체계 구축’은 선배·동문, 협약기업 네트워크를 활용해 재학생이 다양한 산업 및 직무를 직접 보고 체험할 수 있는 현장 견학, 직무체험 프로그램에 대한 지원을 강화하는 것을 의미한다. 본 연구 결과 직업계고 학생들은 진로 선택 및 경력 설계 과정에서 정보를 듣고 배우는 것을 넘어, 실제 산업현장과 직무를 직접 경험해 보는 것을 통해 적성, 흥미, 가능성을 확인하는 것으로 나타났다.

따라서 선배·동문, 협약기업, 지역 직업교육 전문가, 지역 대학 및 직업훈련기관, 지자체 및 고용서비스 기관 등으로 구성된 네트워크를 기반으로 진로체험 지원 체계를 마련하고 운영할 필요가 있다. 이 체계는 직무 체험, 현장 견학, 단기 실습 등 다양한 형태로 구성될 수 있을 것이다. 이는 현재 직업계고에서 운영하는 현장실습과는 구분되는 것으로, 현장실습이 채용과 연계된 방식으로 운영되는 형태라면, 이러한 진로체험 지원 체계는 보다 유연한 방식으로 운영된다고 볼 수 있다.

다만 이러한 진로체험이 효과적으로 이루어지기 위해서는 학교 단위에서 모든 과정을 기획, 운영할 수 없다. 따라서 시도교육청과 지자체가 중간지원 역할을 수행하여 광역 단위 체험처 풀을 확보하고, 학교 간 공동 프로그램, 순환형 프로그램을 운영할 수 있도록 지원해야 한다.

더불어 진로체험 프로그램이 단발성 행사로 그치지 않도록 하기 위해, 사전·사후 교육과 연계를 강화할 수 있도록 해야 할 것이다. 즉 진로체험 프로그램은 정규 교육과정, 방과후 및 동아리 활동 프로그램과 연계 운영하며, 앞서 언급한 졸업생 멘토링 프로그램과도 공동 운영될 수 있도록 해야 한다. 일반적으로 진로체험은 단순 견학이기 때문에 그 효과성이 낮을 것이라는

우려와 달리, 학생들은 이 과정을 통해 많은 것을 느끼고 생각할 수 있게 되었음을 다시 한번 상기할 필요가 있다.

3 '경력 의사결정 및 개발 코칭 체계 마련'을 위한 정책 방안

'경력 의사결정 및 개발 코칭 체계 마련'을 위한 정책 방안은 '취업지원관의 전문성 강화 및 고용안정화', '경력 설계 및 취업지원을 위한 전문인력 활동 지원', '장기 경력 설계 중심 진로교육 강화', '경력 리터러시 교육 도입 및 운영' 등 네 가지이다. 이를 정리하면 다음 〈표 5-5〉와 같다.

〈표 5-5〉 '경력 의사결정 및 개발 코칭 체계 마련'을 위한 정책 방안

방안	설명
취업지원관의 전문성 강화 및 고용안정화	전문성을 갖춘 취업지원관의 배치와 역할 수행을 위한 역량 강화 지원 및 고용안정성 강화 방안 마련
경력 설계 및 취업지원을 위한 전문인력 활동 지원	학생들의 장기적 경력 설계 및 취업 과정 지원을 위해 학교에서 필요한 외부 전문인력에 대한 지원 강화
장기 경력 설계 중심 진로교육 강화	단기적 취업처 및 진학 대학이 아닌 학생의 생애 및 경력 설계에 초점을 맞춘 장기적 경력 로드맵 중심의 진로교육 체계화
경력 리터러시 교육 도입 및 운영	기업의 사회적 위상 및 연봉뿐 아니라 직무 내용, 근로조건, 성장가능성, 조직문화, 지역성 등을 종합적으로 비교·분석할 수 있는 경력 리터러시 교육의 도입과 운영

출처: 연구진 작성

가. 취업지원관의 전문성 강화 및 고용안정화

'취업지원관의 전문성 강화 및 고용안정화'는 전문성을 갖춘 취업지원관의 배치와 역할 수행을 위한 역량 강화 지원 및 고용안정성 강화 방안을 마

련하는 것을 의미한다. 본 연구 결과, 사회이동을 지원하는 직업계고는 취업지원관과 같은 전문인력을 효과적으로 활용하는 것으로 나타났다. 그리고 학생들 역시 취업지원관을 통해 다양한 정보를 획득하고, 채용 과정에서 실제적인 도움을 얻고 있었다. 더욱이 취업지원관과 같은 전문인력의 도움이 교원들의 행정 부담을 줄이는 주요 기제로 작동하고 있음을 확인할 수 있었다.

따라서 직업계고 학생의 사회이동 과정에서, 단위학교에서 학생과 밀접하게 접촉하는 취업지원관의 역할을 단순 취업 알선 수준을 넘어, '경력·진로 전반을 지원하는 전문 컨설턴트'로 재정의할 필요가 있다. 이를 위해 취업지원관의 직무 범위를 취업 및 입사 지원으로 한정할 것이 아니라 경력 상담, 후학습 및 이직 정보 제공, 지역 정착을 포함하는 장기 경력 설계 지원까지 확장하고, 이에 상응하는 자격·양성 체계 및 직무표준을 마련할 필요가 있다.

특히 현재 여러 학교에서 취업지원관이 단기 계약 혹은 불안정한 고용형태로 운영되고 있다는 점을 고려할 때, 고용안정성 확보가 전문적인 지원의 지속가능성을 결정하는 핵심 조건이 된다. 따라서 교육부, 시도교육청 차원에서 취업 및 경력 지원 업무를 담당하는 인력의 중장기적인 확보와 배치를 보장할 수 있는 법적·재정적 기반을 마련할 필요가 있다. 또한 학교 내에서는 진로전담교사 및 학과 교사와의 협업 구조를 제도화하여 학생에게 일관된 지원이 제공되도록 해야 할 것이다.

이러한 취업지원관의 전문성 강화 및 고용안정화는 직업계고가 학생에게 제공하는 경력 의사결정 및 개발 코칭의 연속성을 제고하고, 개별 학교 및 지역의 인력 구조나 재정 상황에 따른 질적 편차를 완화하는 데 기여할 것이다. 동시에 그간 특정 선생님을 중심으로 취업 및 경력 지원 업무가 과도하게 집중되는 문제를 해결하는 중요한 시작 지점이 될 수 있다.

나. 경력 설계 및 취업지원을 위한 전문인력 활동 지원

‘경력 설계 및 취업지원을 위한 전문인력 활동 지원’은 학생들의 장기적 경력 설계 및 취업 과정 지원을 위해 학교에서 필요한 외부 전문인력에 대한 지원을 강화하는 것을 의미한다. 본 연구 결과, 직업계고의 사회이동 지원 과정에서 발생하는 어려움의 핵심은 인프라 부족의 문제라고 할 수 있으며, 그중 인적 인프라의 문제가 심각하다고 할 수 있다. 즉 현재 우수한 성과를 내고 있는 직업계고의 경우 교사들의 희생적 지원에 의존하고 있다는 점에서 한계가 있다. 이는 교사들의 업무 수행과 생활 자체의 문제이기도 하지만, 전체 직업교육 시스템으로 볼 때 학교 간의 편차를 만들어 내는 문제로 확장될 수밖에 없다.

따라서 학생들의 경력 설계 및 취업지원을 위한 전문인력이 충분히 확보되고 운영될 수 있도록 체계적인 지원이 필요한 실정이다. 이는 직업계고 학생과 졸업생이 경험하는 경력 이행 과정이 단위학교의 노력만으로는 감당하기 어려운 범위의 영역이기 때문이다. 따라서 산업·지역별 노동시장 정보, 채용 정보, 후학습 및 이직 정보와 같은 전문적인 정보의 제공은 외부 기관 및 전문가와의 협력이 필수적이다. 따라서 시도교육청, 지자체, 고용서비스 기관, 지역대학 및 산업체 등과 연계된 경력설계 및 취업지원 분야의 외부 전문인력 풀을 구축하는 것이 우선되어야 하며, 이를 학교가 활용할 수 있도록 충분한 재정적 지원이 뒷받침되어야 한다.

더욱이 학교의 취업지원관을 중심으로, 경우에 따라 추가적으로 필요한 전문인력을 상시적으로 활용할 수 있도록 하고, 특정 교육과정 운영 단계에 필요한 전문인력을 단기적으로 활용할 수 있도록 지원 체계를 마련할 필요가 있다. 이를 통해 학교 간 인적·물적 자원 격차로 인해 발생하는 경력지원

기회의 불균형을 완화하고, 학생들이 보다 다양한 경력 경로와 사례에 접근할 수 있도록 한다는 점에서 의의가 있을 것이다.

다. 장기 경력 설계 중심 진로교육 강화

'장기 경력 설계 중심 진로교육 강화'는 단기적 취업처 및 진학 대학이 아닌 학생의 생애 및 경력 설계에 초점을 맞춘 장기적 경력 로드맵 중심의 진로교육을 체계화하는 것을 의미한다. 본 연구 결과, 현재의 직업계고 진로교육은 졸업 시점 전후의 단기 취업처와 진학 대학 선택에 초점을 두는 경향이 강하다. 그러나 졸업생들의 실제 경력 경로는 첫 일자리 진입 이후의 직무 재조정, 이직, 후학습, 지역 정착 등 다양한 단계를 거치며, 이러한 각 단계에서의 의사결정 역량이 사회이동 효과를 좌우하게 된다. 따라서 직업계고에서의 진로교육은 특정 시점의 선택에 초점을 맞추는 것이 아니라, 전체 생애 경로를 조망하고 설계하는 장기 경력 설계 관점으로 조정될 필요가 있다. 즉 경력발달 단계별 진로교육 체계 마련이 필요하며, 이는 직업계고 교육과정에 녹아들어갈 필요가 있다. 예를 들어 1학년에서 자기 이해와 전공·직무의 기본 이해, 2학년에서 산업·지역 노동시장 정보 분석과 취업 및 후학습 경로 탐색, 3학년에서는 취업·진학·후학습·지역 안착 전략을 통합한 개인별 경력 로드맵 수립 및 실행계획 수립으로 점진적으로 생애 계획을 구체화하는 접근법이 필요할 것이다.

이러한 장기 경력 설계 중심 진로교육이 가능하기 위해서는 다양한 인적·물적 자원의 지원이 필요할 것이다. 구체적으로 학교 내부에서는 전문교과 교사들의 진로교육 전문성 함양과 함께 취업지원관 등 전문인력의 협력이, 학교 외부에서는 외부 전문가 자원의 활용 및 체험 프로그램의 강화, 선배와

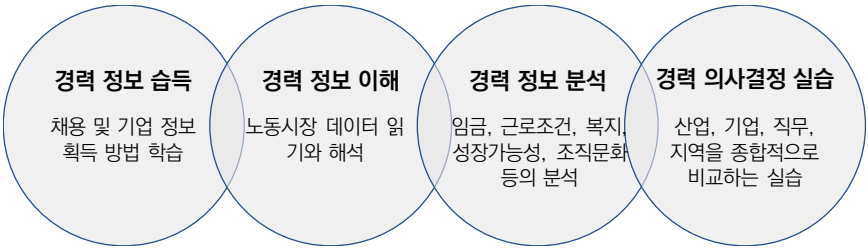
의 멘토링 프로그램 참여가 필요하다. 즉 장기 경력 설계 중심 진로교육의 관점에서 다양한 자원과 활동이 통합되어 유기적으로 운영될 필요가 있을 것이다.

라. 경력 리터러시 교육 도입 및 운영

'경력 리터러시 교육 도입 및 운영'은 기업의 사회적 위상 및 연봉뿐만 아니라 직무 내용, 근로조건, 성장가능성, 조직문화, 지역성 등을 종합적으로 비교·분석할 수 있는 경력 리터러시 교육을 도입하고 운영하는 것을 의미한다. 본 연구를 통해 얻을 수 있는 핵심 시사점 중 하나는 직업계고 학생 및 졸업생들이 경력 설계 및 개발을 위한 충분한 안목을 갖추도록 지원할 필요가 있다는 점이다. 그간 직업계고의 교육 초점이 단기적인 성과에 치중되다 보니 학생 스스로도 취업과 경력개발을 단기적인 관점에서 이해하는 한계가 확인되었다.

따라서 학생들이 노동시장과 경력 정보를 스스로 수집하고, 비교·분석, 판단하여 합리적인 경력 의사결정을 내릴 수 있는 역량, 즉 경력 리터러시를 개발할 수 있도록 해야 한다. 물론 이러한 경력 리터러시 교육이 가능하기 위해서는 경력 리터러시를 구성하는 요소가 무엇인가에 대한 체계적인 탐색과 연구로부터 출발해야 할 것이다. 본 연구의 결과를 기반으로 경력 리터러시 교육의 내용을 구성한다면, 다음 [그림 5-3]을 상정할 수 있을 것이다.

[그림 5-3] 경력 리터러시 교육(안)



출처: 연구진 작성

이러한 경력 리터러시 교육은 단일 교과나 프로그램에 국한되지 않고, 전문 공통 과목, 전공 교과목, 진로 지도 프로그램과 연계 운영되어야 하며, 이를 통해 학생들이 졸업 이후에도 스스로 정보를 수집, 분석하여 적절한 경력 의사결정이 가능하도록 해야 한다.

4. '졸업 이후 장기 경력 지원 시스템 구축·운영'을 위한 정책 방안

'졸업 이후 장기 경력 지원 시스템 구축·운영'을 위한 정책 방안은 '고졸자 후속관리 지원모델 사업 확대 및 고도화', '초기 노동시장 진입 및 적응 지원 프로그램 운영', '경력 이행 및 전환 상황별 맞춤형 지원', '졸업생 대상 정기적인 뉴스레터 및 채용 정보 제공' 등 네 가지이다. 이를 정리하면 다음 〈표 5-6〉과 같다.

〈표 5-6〉 '졸업 이후 장기 경력 지원 시스템 구축·운영'을 위한 정책 방안

방안	설명
고졸자 후속관리 지원모델 사업 확대 및 고도화	고졸자 후속관리 지원 모델 사업을 확대하여 지역 및 계열별 거점학교를 확대 운영하고, 인접 학교의 접근성을 강화함.
초기 노동시장 진입 및 적응 지원 프로그램 운영	졸업 직후 입사 1~2년 차의 초기 적응 시기 졸업생을 대상으로 심리, 관계, 업무 등 적응 상담 및 멘토링을 제공함.
경력 이행 및 전환 상황별 맞춤형 지원	졸업생의 경력 경로 모니터링을 통해 경력 공백기, 이직, 후학습 등 주요 경력 이행 및 전환 상황에 맞춤형 지원을 제공함.
졸업생 대상 정기적인 뉴스레터 및 채용 정보 제공	SNS등 온라인 플랫폼을 활용하여 졸업생 대상 정기적인 뉴스레터 및 채용 정보 제공을 통한 연락망 유지 및 졸업생 경력개발을 지원함.

출처: 연구진 작성

가. 고졸자 후속관리 지원 모델 사업 확대 및 고도화

'고졸자 후속관리 지원 모델 사업 확대 및 고도화'는 고졸자 후속관리 지원 모델 사업을 확대하여 지역 및 계열별 거점학교를 확대 운영하고, 인접 학교의 접근성을 강화하는 것을 의미한다. 본 연구 결과, 고졸자 후속관리 지원 모델 사업은 직업계고 졸업생의 취업 이후 경력 경로를 장기적으로 지원하기 위한 핵심 인프라로서의 역할을 수행하고 있는 것으로 나타났다. 물론 해당 사업이 거점형으로 운영됨에도 불구하고 지역 내 다른 학교의 참여를 충분히 이끌어 내지 못하고 있다는 점, 그리고 재정지원을 기반으로 일부 외부 전문가를 활용하는 수준에 그친다는 점 등에서 한계가 있지만, 해당 사업을 확대하고 고도화한다면 직업계고 졸업생의 사회이동을 체계적으로 지원할 수 있는 정책 기제로 충분한 효과성이 있을 것이라고 예상할 수 있다.

이를 위해서는 첫째, 현재 고졸자 후속관리 지원 모델 사업의 양적 확대가 필요하다. 2025년 현재까지 24개교의 학교가 해당 사업에 참여하고 있는데,

직업계고의 계열 구조, 지역 분배 등의 차원을 고려한다면 더 많은 거점이 생겨날 필요가 있다.

둘째, 이미 참여하고 있는 학교들의 운영 성과와 한계를 면밀히 분석할 필요가 있다. 현재 고졸자 후속관리 지원 모델 사업의 성과와 한계를 분석하여 개선이 필요한 지점을 찾아내고, 사업을 고도화할 수 있는 기반을 마련해야 한다.

셋째, 고졸자 후속관리 지원 모델 사업이 단기간의 사업으로 종료되지 않고, 직업계고의 고유 역할로 확대될 수 있도록 하는 거버넌스의 구축을 준비할 필요가 있다. 즉 기존 후속관리 사업을 학교, 지역, 중앙 단위에서 체계적으로 확대하고 고도화하는 방안을 모색해야 한다. 이를 위해 두 번째 전략으로 제시되었던 '선배·동문·지역 네트워크 및 정보 인프라 강화' 정책 방안과 연계하여 공동 지원 체계가 마련될 필요가 있다. 더 나아가 특정 사업에 고졸자 후속관리가 귀속되거나 의존하지 않도록 학교 내 고졸자 후속관리부와 같은 전담 조직으로 발전시키는 방안을 고려해야 한다. 즉 외부 인력 중심의 운영은 장기적으로 재정 및 인적 인프라의 상황에 따라 지속가능성 확보 차원에 어려움이 나타날 수 있으므로 학교 내부의 업무조직과 연계된 방식으로 정착시켜 나가야 할 것이다.

나. 초기 노동시장 진입 및 적응 지원 프로그램 운영

'초기 노동시장 진입 및 적응 지원 프로그램 운영'은 졸업 직후 입사 1~2년차의 초기 적응 시기 졸업생을 대상으로 심리, 관계, 업무 등 적응 상담 및 멘토링을 제공하는 것을 의미한다. 많은 졸업생들은 첫 취업 이후 관계, 조직문화 및 규범, 정서적 적응 과정에서 어려움을 경험하는 것으로 나타났으며, 이 단계에서 이탈적 이직, 경력 공백을 경험하는 사례도 확인되었다. 이

러한 점을 고려할 때 초기 적응 시기 졸업생을 대상으로 한 체계적인 상담 및 멘토링이 필요하며, 직업계고가 사회이동을 지원하기 위해 반드시 확보되어야 할 기반이다.

먼저, 졸업 직후 1~2년 차 직업계고 졸업생을 대상으로 심리·관리·업무 적응 상담과 멘토링이 필요하다. 이를 위해 학교 취업지원부서와 고졸자 후속관리 조직이 협력하여 재직 중인 졸업생의 근무 실태와 애로사항을 주기적으로 점검하고, 필요시 졸업생 멘토링 프로그램과 같은 상담 및 멘토링 프로그램을 연계하는 구조가 마련되어야 한다.

다음으로 초기 직장 적응을 지원하기 위한 패키지 프로그램을 개발하여 운영할 수 있다. 조직문화의 이해, 직장 예절, 갈등 관리, 팀워크, 정신건강, 노동인원 교육 등 학교 재학 당시 학습한 내용이라고 하더라도 필요 시기에 맞추어 모듈형으로 제공할 필요가 있다.

이러한 지원은 많은 졸업생이 취업 이후 직장 적응에 어려움을 경험하고, 경력 공백기를 경험함에도 제도적 장치가 부족하였다는 현 상황을 진단해볼 때 매우 정책적 시급성이 높은 과제라고 할 수 있다. 특히 직업계고를 통해 배출되는 졸업생들이 사회에 진출하는 절대적인 연령이 매우 낮다는 점, 그리고 오늘날 대부분의 사람이 첫 일자리에 안착하는 시기가 늦추어지고 있어 상대적인 연령이 더욱 낮다는 점을 반드시 염두에 두어야 할 것이다.

다. 경력 이행 및 전환 상황별 맞춤형 지원

'경력 이행 및 전환 상황별 맞춤형 지원'은 졸업생의 경력 경로 모니터링을 통해 경력 공백기, 이직, 후학습 등 주요 경력 이행 및 전환 상황에 맞춤형 지원을 제공하는 것을 의미한다. 직업계고 졸업생들은 첫 일자리 진입

이후 이직과 후학습을 경험하는 경우가 많다. 특히 중요한 것은 후학습인데, 직업계고 학생들은 직업계고 진입 시기부터 후학습을 고려하는 경우가 많으며, 많은 졸업생들이 후학습이 경력개발의 필수적인 과정이라고 강조하고 있다. 즉 대졸자들의 노동시장 진입과 달리 직업계고를 통한 노동시장 진입에는 더욱 빈번하게 경력 전환의 과정이 발생하게 된다. 그럼에도 불구하고 이러한 경력 전환의 과정이 직업계고 졸업생 개인의 판단에 의존되고 있다는 점에서 한계가 있다.

따라서 이직 및 후학습과 같은 경력 전환 과정에서 체계적인 정보 제공과 상담 제공, 지원 체계가 마련될 필요가 있다. 아울러 그간 취업지원센터와 같은 외부 기관의 효과성을 볼 때, 그리고 본 연구 결과에서 확인된 졸업생의 학교에 대한 소속감을 고려할 때, 단위 학교 기반의 운영 체계가 경력 전환 지원의 핵심 전략이 되어야 한다는 점을 강조할 필요가 있다. 즉 앞서 언급한 고졸자 후속관리 지원 모델 사업의 확대 및 고도화를 비롯해 장기적으로 학교 내 고졸자 후속관리 전담 부서의 설치를 기반으로 상황별 맞춤형 지원이 필요할 것이다.

이와 더불어 졸업생 관리 및 성장 경로 데이터베이스 구축과 연계하여 경력 공백, 이직, 후학습 등 주요 전환 지점을 포착하고, 이에 맞춤 상담·지원이 연계될 수 있도록 해야 한다. 이러한 맞춤형 지원은 초기 노동시장 진입 및 적응 지원 프로그램 운영과 맞물려, 직업계고 졸업생이 경력 설계 및 개발의 주요 의사결정 단계와 전환 단계에 적절한 지원을 제공하여 보다 합리적이고 탁월한 경력개발을 할 수 있도록 하는 핵심 기제가 될 수 있다.

라. 졸업생 대상 정기적인 뉴스레터 및 채용 정보 제공

'졸업생 대상 정기적인 뉴스레터 및 채용 정보 제공'은 SNS 등 온라인 플랫폼을 활용하여 졸업생 대상 정기적인 뉴스레터 및 채용 정보 제공을 통한 연락망 유지 및 졸업생 경력개발을 지원하는 것을 의미한다. 이는 뉴스레터 및 채용 정보를 제공한다는 점에서 협소한 정책 방안이라는 인상을 줄 수 있지만, 연구 결과 직업계고 졸업생들이 학교를 통해서 주기적으로 채용 정보를 제공받는 것만으로도 경력 공백기에서 노동시장의 재진입, 이직, 후학습 결정 등에 큰 영향을 미치는 것으로 확인되었다. 즉 현재의 사회적 위치에서 보다 나은 상황으로 이동하는 데 촉진제 역할을 한다고 볼 수 있다. 따라서 이러한 작은 촉매들은 예상보다 높은 효과를 발현할 수 있을 것이라고 기대할 수 있다.

따라서 정기적인 뉴스레터 및 채용 정보 제공은 직업계고 졸업생과 학교 간의 지속적인 관계 유지와 정보 격차 해소를 위한 가장 기초적인 조치이며, 기본적인 인프라가 될 수 있다. 특히 대학에 비해 조직적인 동문 서비스가 부족한 직업계고의 현실을 고려할 때 SNS, 메신저, 온라인 플랫폼을 통한 정기 정보 제공은 졸업생의 경력개발을 지원하고, 학교의 후속 관리 활동을 가시화하는 주요 수단이 될 것이다.

다만 이러한 정책 방안이 실현되기 위해서는 학교, 시도교육청 단위에서 공통 템플릿을 활용한 온라인 뉴스레터 체계가 마련되어야 한다. 여기에는 전공·계열별 채용 정보, 지역·산업별 일자리 동향, 후학습 및 장학금 정보, 졸업생 성공 사례 및 인터뷰, 노동권 및 직장생활 노하우 등이 포함되어야 할 것이다. 따라서 이러한 정보를 학교가 지속적으로 생성하기에는 한계가 있기 때문에 교육부, 시도교육청, 고용센터나 일자리센터 등이 긴밀하게 연

계될 필요가 있다.

이러한 뉴스레터 및 채용 정보 제공을 통한 연결 유지는, 앞서 제시한 다양한 졸업생을 활용한 직업계고 교육력의 강화와 졸업생에 대한 지원을 시작하기 위한 출발점으로서 의미를 지닐 것이다. 즉 졸업생에 대한 장기 경력 지원 시스템이 지속 가능하기 위해서는 졸업생이 동문 네트워크, 멘토 풀, 협약기업 네트워크의 협력 참여자로서 순환 참여하는 구조가 필요한데, 정기적인 정보 제공 채널은 졸업생의 참여를 촉진하는 주요 수단으로서 의미를 지니게 될 것이다.

5. 사회이동을 위한 직업계고 운영 환경 구축을 위한 정책 방안

이상의 네 가지 핵심 전략에 대한 정책 방안의 구현은 사실 학교를 중심으로 하는 교육 영역의 노력만으로 해결될 수 있는 문제는 아니다. 사회적 차원에서의 복합적인 지원이 뒷받침될 때 직업계고의 사회이동 노력이 효과성을 발휘할 수 있기 때문이다. 그럼에도 불구하고 본 연구에서는 학교 단위에서 우선적으로 시도할 수 있는 전략과 방안을 도출하기 위해 초점을 두었다. 그 이유는 그간 사회적 차원에서의 지원 필요는 지속적으로 언급되어 왔기도 했으며, 그 성과를 단기적으로 이끌어 내기가 어렵기 때문이다. 그러나 이러한 사회적 차원의 지원은 여전히 중요한 의미를 지니는 만큼, 사회이동을 위한 직업계고 운영 환경 구축을 위한 정책 방안을 본 연구의 마지막 제언으로 제시한다.

구체적으로 '고졸 채용 확대 및 우수기업(기관)의 참여 독려', '직업계고 및 고졸 취업에 대한 우수사례 발굴 및 홍보 강화를 통한 인식 개선', '산업현장과 자격제도의 연계성 강화를 통한 자격의 효용성 확대', '직업계고 졸업자

대상 후학습 경로(참여 대학 및 학과) 확대', '지자체 및 지역 협의체의 직업계고 지원 모델 발굴' 등 5가지이다. 이를 정리하면 다음 〈표 5-7〉과 같다.

〈표 5-7〉 '사회이동을 위한 직업계고 운영 환경 구축'을 위한 정책 방안

방안	설명
고졸 채용 확대 및 우수기업(기관)의 참여 독려	직업계고 졸업생에 대한 안정적인 일자리 수요를 제도적으로 확보하고, 고졸 채용에 적극적인 기업·기관을 우대하는 환경을 조성하는 것
직업계고 및 고졸 취업 우수사례 발굴 및 홍보 강화를 통한 인식 개선	직업계고와 고졸 취업에 대한 부정적 인식을 완화하고, 직업계고 졸업생의 실제 성장과 사회이동 사례를 기반으로 한 긍정적 이미지를 확산하는 것
산업현장과 자격제도의 연계성 강화를 통한 자격의 효용성 확대	산업현장의 수요와 국가 자격제도, 직업계고 교육과정을 유기적으로 연계하여 직업계고 졸업자의 직무 역량과 경력개발 가능성을 높이는 것
직업계고 졸업자 대상 후학습 경로(참여 대학 및 학과) 확대	직업계고 졸업생이 취업 이후에도 경력을 확장·재구성할 수 있도록, 재직자 친화적인 후학습 경로와 참여 대학 및 학과를 다양하게 확대하는 것
지자체 및 지역 협의체의 직업계고 지원 모델 발굴	직업계고가 지역 인재의 장기 경력 설계와 사회이동을 지원하는 핵심 인프라로 기능할 수 있도록, 지자체를 중심으로 하는 지역 협의체 기반의 지원 모델을 발굴·확산하는 것

출처: 연구진 작성

가. 고졸 채용 확대 및 우수기업(기관)의 참여 독려

'고졸 채용 확대 및 우수기업(기관)의 참여 독려'는 직업계고 졸업생에 대한 안정적인 일자리 수요를 제도적으로 확보하고, 고졸 채용에 적극적인 기업·기관을 우대하는 환경을 조성하는 것을 의미한다. 이 방안은 직업계고 학생의 사회이동을 뒷받침하기 위해 학교 내부의 교육과정 개선이나 경력지원 체계 구축만으로는 해결할 수 없는 일자리 측면의 구조적 제약을 완화하는 것을 목적으로 한다.

사실, 사회 전반의 고졸 채용 활성화 없이는 학교 차원의 노력이 한계에 부딪힐 수밖에 없다. 특히 저출생·고령화로 노동 공급 구조가 변화해 가는 상황에서 고졸 인력에 대한 수요를 제도적으로 확보 및 확대하지 않으면, 아무리 학교 차원에서 역량을 길러도 졸업생이 진입할 수 있는 양질의 일자리 풀은 근본적으로 부족해질 수밖에 없다.

따라서 정부와 지자체가 공공 부문 채용을 확대하고, 민간 기업에 인센티브를 제공하는 등 정책적 노력을 강화할 필요가 있다. 또한 고졸 채용 확대를 단순히 채용 비율을 맞추는 행정적 의무로 제한할 경우 현장에서는 형식적 채용, 낮은 직무 배치, 빠른 이직 등의 부작용이 나타날 수 있다. 따라서 고졸 채용을 산학협력, 지역인재 양성, 사회공헌 전략과 결합시켜 기업의 인사 및 경영 전략으로 자리매김할 수 있도록 하는 정책 설계가 필요할 것이다.

나. 직업계고 및 고졸 취업 우수사례 발굴 및 홍보 강화를 통한 인식 개선

'직업계고 및 고졸 취업 우수사례 발굴 및 홍보 강화를 통한 인식 개선'은 직업계고와 고졸 취업에 대한 부정적 인식을 완화하고, 직업계고 졸업생의 실제 성장과 사회이동 사례를 기반으로 한 긍정적 이미지를 확산하는 것을 의미한다. 이 방안은 직업계고와 고졸 취업을 둘러싼 사회적 편견과 이미지의 문제를 다루는 것이다.

본 연구에 따르면, 직업계고를 둘러싼 부정적인 이미지는 담론 차원에서 존재하고 있었다. 이는 직업계고 진입 의사결정에서 실제 우수 성공사례를 접하게 되거나, 졸업 이후 실제 기업에 들어가게 되면 이러한 부정적인 이미지가 상쇄되는 관념의 문제라는 것이다.

따라서 이러한 관념과 담론을 새로운 슬로건으로 바꾸는 것은 그다지 큰 의미를 갖기가 어렵다. 오히려 실제 졸업생의 성공적인 사회이동 사례나 성장 경로를 발굴하고 정리하여 사회적으로 제시하는 작업이 더욱 필요할 것이다. 구체적으로 직업계고 진입 이후, 선취업·후학습, 이직, 승진, 지역 정주로 이어지는 다양한 성장 경로를 축적하여 학교, 온라인 플랫폼, 언론 및 방송을 통해 지속적으로 공유할 수 있어야 한다.

더 나아가 이러한 인식 개선은 직업교육을 둘러싼 정책 지표와도 연계되어야 한다. 즉 취업률과 같은 단기 성과 지표뿐만 아니라 졸업생의 생애경로, 후학습 참여, 임금 및 직무 상향 이동 등 사회이동의 성과를 포착하는 새로운 지표를 개발하고, 관리하며, 공유할 필요가 있다. 이를 통해 직업계고의 역할이 초기 일자리 제공을 넘어, 장기 성장 경로 설계 및 지원에 있다는 점을 공식화하는 중요한 의미를 지니게 될 것이다.

다. 산업현장과 자격제도의 연계성 강화를 통한 자격의 효용성 확대

'산업현장과 자격제도의 연계성 강화를 통한 자격의 효용성 확대'는 산업현장의 수요와 국가 자격제도, 직업계고 교육과정을 유기적으로 연계하여 직업계고 졸업자의 직무 역량과 경력개발 가능성을 높이는 것을 의미한다. 현재 많은 직업계고 학생들이 국가기술자격과 민간자격을 취득하고 있으며, 이는 채용과정에서 중요한 신호로서 작용하고 있다.

다만 연구 결과에서 확인했듯이, 이러한 다수의 자격이 실제 산업현장의 업무와는 연계성이 그다지 높지 않다는 점에서 구조적 한계가 확인되었다. 즉 자격증이 산업 구조의 변화와 충분히 연동되지 않아, 학생들이 많은 시간과 노력을 들여 취득한 자격이 사회적으로 인정받거나 활용되지 못하는 문

제가 발생하고 있는 셈이다.

따라서 국가기술자격 및 민간자격의 산업계 신뢰도를 회복하기 위한 복합적인 방안을 마련할 필요가 있다. 즉 자격증의 현장 실무평가 비중 확대 등의 방안을 통해 자격제도와 산업현장의 연계성을 강화함으로써 직업계고 졸업생의 실질적 능력 증명서로 인정받을 수 있도록 제도를 개선할 필요가 있다.

이러한 노력이 뒷받침될 때, 직업계고 졸업생이 취득한 자격이 단지 시험을 통과했다는 의미를 넘어, 해당 산업 분야에서 일정 수준 이상의 지식과 기술, 숙련을 갖춘 인재임을 신뢰할 수 있는 신호로 기능할 수 있을 것이다. 나아가 이러한 신뢰가 형성될 때, 직업계고가 자격증을 중심으로 한 효과적인 교육과정을 구축, 운영할 수 있을 것이다.

라. 직업계고 졸업자 대상 후학습 경로(참여 대학 및 학과) 확대

'직업계고 졸업자 대상 후학습 경로(참여 대학 및 학과) 확대'는 직업계고 졸업생이 취업 이후에도 경력을 확장·재구성할 수 있도록 재직자 친화적인 후학습 경로와 참여 대학·학과를 다양하게 확대하는 것을 의미한다. 연구 결과, 직업계고 졸업자의 사회이동 과정에서 후학습은 매우 중요한 의미를 지니고 있는 것으로 확인되었다.

물론 현재에도 재직자 특별전형과 같은 경로가 확보되어 있으나, 여전히 참여하는 대학의 수가 부족하며, 무엇보다 대학 내 참여하는 학과의 비중이 낮다는 한계가 있다. 따라서 제도적으로 후학습 경로에 참여하는 대학 및 학과의 수를 확대하여 추진할 필요가 있을 것이다.

또한 연구에 참여한 많은 졸업자들은 일과 학업을 병행하는 과정에서 많은 어려움을 겪었다고 회상하였다. 따라서 고졸취업자가 대학에 진입할 수

있는 경로를 확대하는 것만큼이나 그 경로가 재직자 친화적으로 운영될 필요가 있다. 구체적으로 원격교육, 야간 및 주말과정, 마이크로 디그리, 단기 직무과정 등 유연하게 접근하여 효율적으로 학습에 참여할 수 있는 방안이 고려될 수 있을 것이다. 아울러 수업 시간대, 수강방식, 학사 제도, 장학금 지원 등에서 재직자의 특성을 충분히 반영할 수 있도록 지원할 필요가 있다.

과거에는 후학습 경로가 선택 가능한 경로 중 하나로 인식되어 왔다면, 앞으로는 선취업 이후의 필수적인 경로로 고도화되어야 한다. 즉 사회적으로 후학습의 기회를 확대함으로써 직업계고에서 해당 경로의 중요성을 교육과정과 진로·경력지도, 학교 성과지표 전반에 명시적으로 반영하고, 학생들의 장기 경력 설계에서 '예외적 선택'이 아닌 기본 전제 경로로 자리매김할 필요가 있다.

마. 지자체 및 지역 협의체의 직업계고 지원 모델 발굴

'지자체 및 지역 협의체의 직업계고 지원 모델 발굴'은 직업계고가 지역 인재의 장기 경력 설계와 사회이동을 지원하는 핵심 인프라로 기능할 수 있도록, 지자체를 중심으로 하는 지역 협의체 기반의 지원 모델을 발굴하며 확산하는 것을 의미한다. 앞서 언급한 사회이동을 위한 직업계고의 역할 및 정책 방안은 개별 학교의 노력만으로는 해결하기 어려운 과제들이며, 지역 단위의 거버넌스나 네트워크를 통해 접근할 필요가 있다. 이러한 점에서 직업계고 졸업생의 사회이동은 학교, 기업, 대학, 지역사회가 어떻게 역할을 분담하고 연계하는가에 따라 그 성과가 크게 달라질 수밖에 없다. 따라서 지자체 및 지역 협의체가 직업계고와 함께 지역 인재의 취업이나 후학습, 정주를 통합적으로 지원하는 모델을 발굴하는 것이 더욱 중요할 것이다.

SUMMARY

Exploring the Role of Korean Vocational High Schools in Supporting Social Mobility

Sang-Hun Lee, Hyoung-Han Yoon, Ji-Eun Ryu, Mihee Park

Amid Korea's declining birth rate and shrinking school-age population, accelerating digital transformation, and shifts in job and employment structures, it has become increasingly difficult for Korean vocational high schools to address the declining attractiveness and effectiveness of vocational education through traditional technical and skills training alone. This decline is reflected in reduced enrolment and employment rates, a growing share of students with undecided post-graduation pathways, and continued dropout and precarious employment. In response, vocational education needs to be redefined not as a system assessed primarily by short-term employment outcomes, but as one that supports social mobility across the life course, placing graduates' longer-term trajectories at the center of analysis.

This study aims to examine the experiences of graduates who have successfully established themselves in the world of work through vocational education, along with cases of vocational high schools that actively support social mobility. Based on this evidence, the study explores the roles and

potential of vocational high schools in strengthening graduates' social mobility and derives policy measures to support such roles effectively.

To achieve these aims, the study conducted: (1) a literature review to analyze the roles and identity of vocational high schools and to examine the relationship between vocational education and social mobility; (2) case studies of three exemplary schools participating in the Follow-up Support Model Program for High School Graduates, focusing on school-level practices that support social mobility; and (3) in-depth interviews with 19 employed graduates to identify their social mobility experiences and to explore the roles vocational high schools should play and the supports they require. Drawing on these findings, the study proposes a role framework and policy recommendations for vocational high schools from the perspective of social mobility.

The analysis indicates that the envisioned role of vocational high schools can be articulated as that of an intermediary and facilitator for upward social mobility-developing students' integrated vocational competencies and supporting their long-term career planning and growth. This vision implies that vocational high schools should move beyond short-term job placement to function as institutions that provide integrated competency development and support across graduates' longer career pathways. In this sense, vocational high schools should be understood as actors that connect graduates to workplace experience and information through industry, human, and regional networks, while also offering psychological safety and decision support tailored to

different stages of graduates' career lives.

To operationalize this role, the study identifies four core strategies: (1) integrated vocational competency education linked to industry settings; (2) strengthening alumni/senior and regional networks and related information infrastructure; (3) establishing systems for career decision-making and development coaching; and (4) building and operating a long-term post-graduation career support system. Building on these strategies, the study proposes 12 policy measures and five enabling conditions to create an operational environment in which the strategies can function effectively.

Overall, the study expands the notion of vocational high school performance from short-term employment indicators to a longer-term and more comprehensive outcomes framework-entry into decent work, career development, continued learning, and social integration. By proposing an actionable framework that combines in-school educational efforts with external institutional and regional resources, the study is expected to contribute to strengthening the identity and role of vocational education and to identifying directions for a more attractive and effective vocational education system that can bring tangible improvements to graduates' lives.

참고문헌

〈국내 문헌〉

곽미선, 김지연. (2023). 대학생이 인식하는 괜찮은 일자리(decent work)와 좋은 일자리(good work)에 대한 특성 탐색. **농업교육과 인적자원개발, 55**(1), 79-102.

곽은혜. (2021). **경기침체와 청년·여성 노동시장.** 한국노동연구원.

김경식, 박형진, 서봉언, 이병환, 이현철. (2018). **교육사회학.** 교육과학사

김병성. (2018). **교육사회학:학교 사회-문화 분석.** 학지사.

김성규. (2013). **개도국 일자리 창출사업 지원 방안 연구.** 한국국제협력단.

김성남, 최수정. (2012). 청년기의 교육 및 노동시장 이행 경로 유형화: 고교 계열에 따른 차이를 중심으로. **직업교육연구, 31**(3), 227-249.

김성남, 하재영. (2018). 고졸취업자의 노동시장 이행 경로 유형화. **진로교육연구, 31**(4), 89-111.

김안국, 신동준. (2007). 고졸 청년의 노동시장 이행과 취업 실태. **산업노동연구, 13**(3),125-147.

김진모, 전영욱, 류지은, 김영흥, 정지용. (2018). 직업계고 졸업자의 경력유형별 학교생활과 노동시장성과 분석. **농업교육과 인적자원개발, 50**(2), 105-126.

김창호. (2002). 실업계 고등학교 교육과정의 주요쟁점 분석 및 교육관의 정립, **교육과정연구, 20**(3), 211-241.

계봉오, 황선재. (2016). 한국의 세대 간 사회이동 출생 코호트 및 성별 비교. **한국인구학, 39**(3), 1-28.

남기곤. (2016). **저학력 청년층의 고용 문제. 대전발전포럼,** 통권 제57호, 36-47.

남재욱, 류기락, 김영빈, 변영환, 최승훈, 크리스티나 히슬. (2019). **직업교육과 사회이동**(기본연구 2019-01). 한국직업능력개발원.

류지은, 김성남, 안재영, 강서울. (2022). **직업계고 졸업자의 경력 경로 유형과 특성**(기본연구 2022-11). 한국직업능력연구원.

류지은, 서예린. (2023). 마이스터고 및 특성화고 졸업자의 노동시장 이행 경로 유형 비교. **직업능력개발연구, 26**(2), 93-125.

류지은, 정윤경, 김성남, 김대영, 손규태, 최지연, 최지희. (2024). **신산업분야 고졸 인력 성장경로 모델 개발 연구**(기본연구 2024-05). 한국직업능력연구원.

박미경, 김진주, 정기덕, 조민효. (2013). 중등직업교육 정책 대상자의 노동시장 이행유형 분석. **정책분석평가학회보,** 26(2). 59-93.

박성재. (2014). **고졸자 초기 경력형성에 관한 연구.** 한국노동연구원.

박자경. (2023). 괜찮은 일자리 지수 변화 궤적 유형화 연구: 객관적 및 주관적 괜찮은 일자리 지수를 중심으로. **농업교육과 인적자원개발, 55**(4), 1-25.

박자경. (2024). 고졸 근로자의 삶의 만족도, 괜찮은 일자리, 진로성숙도, 사회적 자아개념, 교사열의의 관계 일의 심리학 이론을 중심으로, **직업능력개발연구, 27**(1), 123-153.

박진희. (2012). 고졸 미진학 청년층의 노동시장 현황과 시사점. **고용이슈, 5**(2), 28-41.

방하남, 이상호. (2006). '좋은 일자리(Good job)'의 개념 구성 및 결정요인 분석. **한국사회학, 40**(1), 96-126.

윤형한, 옥준필, 김신애, 한애리, 오관택, 송낙현. (2023). **특성화고의 2022 개정 교육과정 실행 방안 연구**(기본연구 2023-10). 한국직업능력연구원.

윤형한, 김경인, 김남희, 박나실, 박미희, 오관택, 임해경, 고경열. (2025 in process). **미래지향적 직업계고 교육과정 개선 방향 탐색 연구**(수탁연구 2024-31). 국가교육위원회·한국직업능력연구원.

윤형한, 신동준. (2012). 고졸 청년 취업 실태 분석. **The HRD Review, 15**(1): 36-63.

이근복, 이수빈, 정효진. (2023). **세대 간 사회 및 지역 이동이 삶의 만족도에 미치는 영향 연구.** 경기연구원.

이용순, 박동열, 최동선, 옥준필, 김태민, 정한택, 백경선. (2012). **특성화고 전문교육 강화를 위한 초·중등학교 교육과정 총론 개정 시안 개발 연구.** 교육과학기술부·한국직업능력개발원.

이종성, 정향진. (2004). **실업계 고등학교 교육과정 개편 방향 탐색**(기본연구 2004-13). 한국직업능력개발원.

임언, 김지영, 박동열, 임해경, 정혜령. (2016). **고졸 청년 취업자의 일, 학습, 삶에 대한 종단적 내러티브 탐구**(기본연구 2016-11). 한국직업능력개발원.

임현정. (2013). 일반계 고등학교 선택의 결정변인 탐색: 학교의 진로교육 요인을 중심으로. **한국교육, 40**(1), 25~48.

장명희, 이용순, 김선태, 옥준필, 박동열, 최동선, 백경선, 이병욱, 이광호, 오승균, 이지윤. (2013). **국가직무능력표준(NCS) 기반 고교 직업교육과정 개발연구: ① NCS 기반 고교 직업교육과정 총론 개발 연구**(수탁연구 2013-43). 한국직업능력개발원.

장석민, 이용순, 강종훈, 정태화, 김선태 외(1996). **교육과정 2000 연구 개발 - 실업계 고등학교 교육과정 체제 구조안.** 한국교육개발원 교육과정개정연구위원회.

장하연, 이영민. (2019). Q 방법론을 활용한 괜찮은 일자리에 대한 주관성 연구. **한국콘텐츠학회 논문지**(pp. 620~629).

정송. (2020). **특성화고 졸업생의 취업 후 현황 및 직장 만족도에 미치는 영향 요인 검증. 서울교육 이슈페이퍼,** 통권 제31호. 1-10.

최동선, 변숙영, 신동준, 김호진, 김윤경. (2023). **2023년 직업계고 재구조화 지원 사업 2. 직업계고 재구조화 모니터링**(수탁사업 2023-25). 교육부·전라북도교육청·한국직업능력연구원.

최동선, 이종범. (2013). 특성화고 졸업 취업자의 좋은 일자리로의 이행에 영향을 미치는 요인. **직업교육연구, 32**(1), 1-21.

최동선, 임언, 오석영, 정혜령, 김태환. (2014). 고졸 초기경력자의 직장선택과 적응에 대한 내러티브 탐구. **직업교육연구, 33**(6), 183-205.

최옥금. (2005). 근로빈곤층의 '괜찮은 일자리(Decent Job)' 이동에 관한 연구 임금일자리를 중심으로. **노동정책연구, 5**(1), 1-42.

한국장학재단. (2024). **2024년 고졸 취업 활성화 지원 사업 설명회 자료집.**

한요셉. (2017). **청년기 일자리 특성의 장기효과와 청년고용대책에 대한 시사점.** 한국개발연구원 정책연구시리즈.

허영준. (2023). 국**가 직업교육 정책의 현황과 개선과제. 류장수·허영준 편저. 산업 및 기술 변화에 대응한 미래 인재 양성**(연구자료 2023-24). 한국직업능력연구원.

홍두승, 구해근. (2004). **사회계층·계급론.** 다산출판사

〈국외 문헌〉

Arum, R., & Shavit, Y. (1995). Secondary vocational education and the transition from school to work. **Sociology of Education, 68**(3), 187-204.

Bartlett, W. (2009). The effectiveness of vocational education in promoting equity and occupational mobility amongst young people. **Economic Annals, LIV**(180), 7-39.

Blau, K. and O. D. Duncan(1967). The American Occupational Structure. New York: Wiley.

Bol, T. & Van de Werfhorst, H. G. (2013). Educational systems and the trade-off between labor market allocation and equality of educational opportunity. **Comparative Education Review, 57**(2), pp.285~308.

Bol, T., & Weeden. K. A. (2015). Occupational Closure and Wage Inequality in Germany and the United Kingdom. **European Sociological Review, 31**(3), 354-369.

Bourdieu, P. & Passeron, J. C. (2000). **재생산: 교육체계 이론을 위한 요소들.** 동문사. (원서출판 1970)

Bowles, Samuel & Herbert Gints. (1986). **자본주의와 학교교육.** 사계절. (원서출판 1976)

Brunello, G. & Rocco, L. (2017). The effects of vocational education on adult skills and wages: What can we learn from PIAAC?, OECD Social, Employment and Migration Working Papers, 168, OECD Publishing, Paris.

Golsteyn, B. H. & Stenberg, A. (2017). Earnings over the life course: General versus vocational education. **Journal of Human Capital, 11**(2), pp.167~212.

Holtmann, A. C. (2016). Excellence through equality of opportunity– Increasing the social inclusiveness of education systems benefits disadvantaged students without harming advantaged students. In Models of Secondary Education and Social Inequality(pp.61~76). Edward Elgar Publishing.

OECD. (2024). Education at a Glance 2024. 44.

Patton, W., & McMahon, M. (2006). The Systems Theory Framework of Career Development and Counseling: Connecting Theory and Practice. **International Journal for the Advancement of Counselling, 28**(2), 153-166.

Protsch, P., & Solga, H. (2016). The social stratification of the German VET system. **Journal of Education and Work, 29**(6), 637-661.

Schührer, S., Carbonaro, W., & Eric Grodsky. (2016). Reproduction of Inequality in Educational Attainment through Curricular Differentiation in Secondary School: A Case Study of the U.S. In Blossfeld, H. P., Buchholz, A., Skopek, S., & Triventi, M. (Eds.) **Models of Secondary Education and Social Inequality-An International Comparison**. Edward Elgar.

Sewell, W. H. & R. M. Hauser. (1975). Occupation and Earnings: Achievement in the Early Career. New York: Academic press.

Shavit, Y., & Muller, W. (2000). Vocational secondary education: Where diversion and where safety net?. **European Societies, 2**(1), 29-50.

〈정부부처 계획 및 보도자료〉

경제사회노동위원회. (2021. 2. 1.). 청년 10명 중 9명, "코로나19로 구직 어려워졌다" [보도자료]. 경제사회노동위원회. https://www.korea.kr/briefing/pressReleaseView.do?newsId=156434964&call_from=seoul_paper (검색일: 2025. 12. 8.)

국가교육위원회. (2024.8.16.). **2022 개정 교육과정 [별책 23] 경영·금융 전문교과 교육과정**(교육부 고시 제2022-33호, 국가교육위원회 고시 제2024-3호 일부개정 포함).

관계부처합동. (2010. 5. 12.). **고등학교 직업교육 선진화 방안.**

관계부처합동. (2014. 10. 2.). **고용률 70% 달성과 능력중심사회 구현을 위한 고졸 취업 활성화 방안.**

관계부처합동. (2018. 7. 27.). **나의 일과 미래가 행복한 사회 구현을 위한 평생직업교육훈련 혁신 방안.**

관계부처합동. (2019. 1. 25.). **고졸로 성공할 수 있는 사회를 위한 고졸 취업 활성화 방안.**

관계부처합동. (2020. 5. 22.). **직업계고 지원 및 취업 활성화 방안.**

관계부처합동. (2021. 7. 7.). **직업계고 취업 지원 정책 점검 및 보완 방안.**

관계부처합동. (2023. 8.). **중등직업교육 발전 방안.**

관계부처합동. (2024. 5. 1.). **사회이동성 개선방안: 일자리·교육·자산형성 중심**

교육과학기술부, 지식경제부, 기획재정부, 국방부, 행정안전부, 보건복지부, 고용노동부, 중소기업청, 대한상공회의소, 국가경쟁력강화위원회. (2011.1.19.). **기술력 증진, 생산력 확대, 일자리 복지를 위한 학업·취업 병행 교육체제 구축 방안.**

교육과학기술부. (2008. 7. 8) **한국형 마이스터고 육성계획(안)**

교육과학기술부. (2009). **초·중등학교 교육과정**(교육과학기술부 고시 제 2009-41호, 2009.12.23.).

교육부. (1997a). **고등학교 교육 과정(Ⅱ)**(교육부 고시 제1997-15호 [별책 4]).

교육부. (1997b). **초·중등학교 교육과정 - 국민공통 기본 교육과정**(교육부 고시 제1997-15호, 1997. 12.).

교육부. (2015). **초·중등학교 교육과정 총론**(교육부 고시 제2015-74호, 2015. 09. 23.).

교육부. (2020. 1.). **「고졸 취업 활성화 지원 사업」 기본계획.**

교육부. (2020. 9. 3.). **직업계고, 재학생 넘어 졸업생을 위한 취업 지원 모델을 만든다!** [보도자료]. 교육부. https://www.korea.kr/briefing/pressReleaseView.do?newsId=156409374&pWise=sub&pWiseSub=J1 (검색일: 2025. 12. 8)

교육부. (2022). **초·중등학교 교육과정 총론**(교육부 고시 제2022-33호, 2022. 12. 22.).

교육부. (2024. 1.). **지역 거버넌스 중심 협약형 특성화고등학교 육성계획.**

교육인적자원부. (1997). **교육부 고시 제1997-15호에 따른 고등학교 교육과정 해설** - ⑦ 농업에 관한 교과.

교육인적자원부. (2007). **초·중등 학교 교육과정**(교육인적자원부 고시 제 2007-79호, 2007.02.).

문교부. (1963). **실업계 고등학교 교육과정**(문교부령 제122호, 1963. 2.).

문교부. (1971). **실업계 고등학교 교육과정**(문교부령 제286호, 1971. 8.).

문교부. (1981). **고등학교 교육과정**(문교부령 고시 제442호, 1981. 12. 31.).

문교부. (1988). **고등학교 교육과정**(문교부령 고시 제88-7호, 1988. 3. 31.).

문교부. (1992). **고등학교 교육과정**(문교부령 고시 제1992-19호, 1992. 10. 30.).

중앙취업지원센터. (2025. 2.). **2025년 고졸자 후속관리 지원모델 개발 사업 시행계획(안).**

한국교육개발원. (2025. 11. 26.). **2025년 직업계고 졸업자 취업통계조사 결과 발표** [보도자료]. 한국교육개발원. https://www.kedi.re.kr/khome/main/announce/selectBroadAnnounceForm.do?selectTp=0&board_sq_no=3&article_sq_no=36203 (검색일: 2025. 12. 8.)

〈웹사이트〉

경남미디어. (2024.2.28.). 경남 교육발전특구 전국 최다 8개 시군 지정 '쾌거'. 경남미디어. https://www.mediagn.co.kr/news/articleView.html?idxno=18620 (검색일: 2025.12.8.)

지표누리(e-나라지표). (n.d.). 취학률 및 진학률 https://www.index.go.kr/unity/potal/main/EachDtlPageDetail.do?idx_cd=1520 (검색일: 2025. 05.14.)

통계청 KOSIS(사회조사). (n.d.). 학생의 기대교육수준 및 목적 https://kosis.kr/statHtml/statHtml.do?orgId=101&tblId=DT_1W54&conn_path=I3, [2004] https://kosis.kr/statHtml/statHtml.do?orgId=101&tblId=DT_1W5B04&conn_path=I3, [2008~2024] https://kosis.kr/statHtml/

statHtml.do?orgId=101&tblId=DT_1SSED020R&conn_path=I3(검색일: 2025.05.13.)

통계청 KOSIS(사회조사). (2024.). 학생이 기대하는 교육수준 및 대학 이상 교육받길 바라는 이유 https://kosis.kr/statHtml/statHtml.do?orgId=101&tblId=DT_1SSED020R&conn_path=I2 (검색일: 2025.05.13.)

특성화고·마이스터고 포털 하이파이브. (n.d.a). 유형-지역별 학교통계 https://www.hifive.go.kr/stats/schStats.do?rootMenuId=98&menuId=9801&sType=A7 (검색일: 2025.12.20.)

특성화고·마이스터고 포털 하이파이브. (n.d.b). 정부부처 연계형 직업계고 지원 사업 목록 https://www.hifive.go.kr/front/bbs/bbsList.do?bbs_id=2081&rootMenuId=02&menuId=020403&titledepth=3 (검색일: 2025.5.4.)

한국교육개발원. (2011~2024.). 특성화고/마이스터고 학교별 학과별 학급, 학생, 졸업 후 상황 [데이터 세트]. 교육통계서비스. https://kess.kedi.re.kr. (검색일: 2025.05.12.)

한국교육개발원. (2014). 유초중등통계, 입학 및 졸업 후 상황. 교육통계서비스. https://kess.kedi.re.kr/stats/school?menuCd=0101&cd=5824&survSeq=2014&itemCode=01&menuId=m_010109&uppCd1=010109&uppCd2=010109&flag=B (검색일: 2025.3.12.)

한국교육개발원. (2021~2024). 직업계고 졸업자 취업통계연보 [데이터 세트]. 교육통계서비스. https://kess.kedi.re.kr (검색일: 2025.05.12.)

한국교육개발원. (2024). 유초중등통계, 입학 및 졸업 후 상황. 교육통계서비스. https://kess.kedi.re.kr/stats/school?menuCd=0101&cd=6816&survSeq=2024&itemCode=01&menuId=m_010109&uppCd1=010109

&uppCd2=010109&flag=B (검색일: 2025.3.12.)

한국교육개발원. (2025). 유초중등 학교급별 개황. 교육통계서비스. https://kess.kedi.re.kr/stats/school?menuCd=0101&cd=6811&survSeq=2025&itemCode=01&menuId=m_010102&uppCd1=010102&uppCd2=010102&flag=A (검색일: 2025.12.20.)

부 록

[부록 1] 직업계고 사례조사를 위한
반구조화 면담 질문지(안)
[부록 2] 고졸취업자 심층면담을 위한
반구조화 면담 질문지(안)

[부록 1] 직업계고 사례조사를 위한 반구조화 면담 질문지(안)

‘사회이동을 위한 직업계고의 역할 탐색’을 위한 직업계고 사례조사 면담 질문지

안녕하세요. 본 연구에 참여해주셔서 감사드립니다.

「사회이동을 위한 직업계고의 역할 탐색」연구는 직업교육을 통해 성공적으로 직업세계에 안착한 졸업생들의 경험과 사회이동을 효과적으로 지원하고 있는 직업계고의 사례를 고찰함으로써, 중등직업교육 졸업자의 사회이동을 강화하기 위한 직업계고의 역할과 그 가능성, 방향을 탐색하고 이를 효과적으로 지원할 수 있는 정책 방안을 모색하는 것을 목적으로 하고 있습니다.

본 연구에서는 직업계고 사회이동을 직업계고 졸업생이 지속적인 역량 개발과 성장을 통해 괜찮은 일자리를 얻고 지역사회 사회 구성원으로 안착해 가는 과정으로 이해하고 있습니다. 즉, 보다 장기적이고 포괄적인 관점에서 졸업과 취업 이후의 삶에 영향을 미치는 직업교육을 위하여 사회이동 개념에 주목하고 있습니다.

본 연구를 통해서 직업계고 졸업자의 사회이동 관점에서 삶에 실질적인 변화를 가져올 수 있는 매력적이고 효과적인 직업교육의 방향성을 탐색할 수 있기를 기대합니다.

본 면담에서는 고졸자 후속관리 지원 모델 사업’ 우수 학교 교사, 학생을 대상으로 직업계고의 장기적인 성장과 사회 안착(건강한 직업인으로서의 성장) 지원 현황과 인식, 직업계고의 개선 방향에 대한 의견을 조사하기 위한 목적으로 수행됩니다. 본 면담의 내용은 오직 연구의 목적으로만 활용될 예정이며, 참여자의 모든 정보는 철저하게 보장되며, 학교명, 이름, 학교와 이름을 추론할 수 있는 정보는 모두 가명으로 처리됩니다.

다시 한번 연구 참여에 감사드립니다.

한국직업능력연구원

연구책임자 ○○○ 연구위원

[직업계고 관리자용]

[학교의 지원 성과와 현황]

○ 귀교 졸업생들의 졸업 이후 사회진출 성과는 대체로 어떠하며, 어떻게 평가하십니까?

- 이러한 학교 성과가 도출될 수 있도록 학교 운영의 차원에서 특별히 노력한 부분이 있다면 무엇입니까?
- 성과와 관련하여 상대적으로 미흡하거나 아쉬운 부분이 있다면 무엇이라고 생각하십니까?

[교육과정 운영]

○ 직업계고 졸업자의 사회이동(건강한 직업인 성장)과 관련하여 교육과정의 운영 측면에서 추구하는 교육 목표와 운영 철학은 무엇입니까?

- 해당 교육 목표와 운영 철학은 교육과정에 어떻게 반영되어 운영됩니까? 그 사례를 들어주시기를 바랍니다.
- (정책개선 차원) 직업계고 졸업자의 사회이동을 위한 교육과정 운영 측면에서 아쉬운 점, 직업교육 운영(정책) 차원에서 개선이 필요한 부분이 있다면 무엇입니까?
- (역할확대 차원) 학생들의 장기적인 성장과 사회 안착을 위해, 교육과정 측면에서 학생들에게 추가적으로 필요한 것이 있다면 무엇이라고 생각하십니까?

[진로설계]

○ 직업계고 졸업자의 사회이동(건강한 직업인 성장)과 관련하여 학생의 진로설계를 위해 운영 중인 대표적인 체계나 활동(프로그램)이 있다면 무엇입니까?

- 학생 진로설계를 위한 학교의 노력과 성과에 대해 어떻게 평가하십니까?
- (정책개선 차원) 학생 진로설계 측면에서 아쉬운 점, 직업교육 운영(정책) 차원에서 개선이 필요한 부분이 있다면 무엇입니까?
- (역할확대 차원) 학생들의 장기적인 진로설계 측면에서, 학생들에게 추가적으로 필요한 것이 있다면 무엇이라고 생각하십니까?

[취업지원]

○ 졸업 직후 일자리 진입과 관련하여, 귀교가 취업지원을 위해 운영 중인 대표적인 체계나 활동(프로그램)은 무엇입니까?

- 학생 취업지원을 위한 학교의 노력과 성과에 대해 어떻게 평가하십니까?
- (정책개선 차원) 학생 취업지원 측면에서 아쉬운 점, 직업교육 운영(정책) 차원에서 개선이 필요한 부분이 있다면 무엇입니까?
- (역할확대 차원) 학생들의 장기적인 성장과 사회 안착을 위해, 취업지원 측면에서 학생들에게 추가적으로 필요한 것이 있다면 무엇이라고 생각하십니까?

[후학습 연계]

○ 장기적인 경력개발 측면에서, 귀교가 학생의 취업 이후 후학습 연계를 위해 운영 중인 대표적인 체계나 활동(프로그램)은 무엇입니까?

- 학생의 후학습 연계를 위한 학교의 노력과 성과에 대해 어떻게 평가하십니까?
- (정책개선 차원) 학생의 후학습 연계 측면에서 아쉬운 점, 직업교육 운영(정책) 차원에서 개선이 필요한 부분이 있다면 무엇입니까?
- (역할확대 차원) 학생들의 장기적인 성장과 사회 안착을 위해, 후학습 연계 지원 측면에서 학생들에게 추가적으로 필요한 것이 있다면 무엇이라고 생각하십니까?

[고졸자 후속관리 지원 사업]

○ 고졸자 후속관리 지원 사업은 어떤 내용과 체계로 추진되고 있습니까?

- 그 사업에 참여하게 된 배경은 무엇이고, 교사들은 이를 어떻게 받아들였습니까?
- (정책개선 차원) 고졸자 후속관리와 같은 졸업생 지원 차원에서 아쉬운 점, 직업교육 운영(정책) 차원에서 개선이 필요한 부분이 있다면 무엇입니까?
- (역할확대 차원) 고졸자 후속관리와 같이 졸업 이후의 학생 관리 및 지원을 위해, 학생들에게 추가적으로 필요한 것이 있다면 무엇이라고 생각하십니까?

[마무리 질문: 향후 지원 방안]

○ 이번 면담에서는 직업계고 졸업자의 장기적인 성장과 사회 안착을 위해 필요한 교육과정, 진로설계, 취업지원, 후학습 연계, 졸업 이후 관리(고졸자 후속관리 지원 사업) 측면을 살펴보았습니다. 이외에 학생들의 사회이동을 위해 직업계고가 담당해야 할 추가적인 역할이 있다면 무엇이라고 생각하십니까?

- 그 역할은 왜 필요하고, 이를 실현하기 위해 어떤 지원이 필요하다고 생각하십니까?

○ 마지막으로, 앞으로 귀교가 학생의 사회이동을 더욱 효과적으로 지원하기 위해 계획하고 있는 운영 방향이나 과제가 있다면 말씀해주시기 바랍니다.

[직업계고 교사용]

[학교의 지원 성과와 현황]

○ 귀교 졸업생들의 졸업 이후 사회진출 성과는 대체로 어떠하며, 어떻게 평가하십니까?

- 이러한 학교 성과가 도출될 수 있도록 학과 운영 및 교사 차원에서 특별히 노력한 부분이 있다면 무엇입니까?
- 성과와 관련하여 상대적으로 미흡하거나 아쉬운 부분이 있다면 무엇이라고 생각하십니까?

[교육과정 운영]

○ 직업계고 졸업자의 사회이동(건강한 직업인 성장)과 관련하여 교사로서 교육과정의 운영이나 수업 운영에서 가장 중점을 두는 목표나 방향은 무엇입니까?

- 해당 목표나 방향은 실제 수업 설계, 운영, 평가 등에 어떻게 반영되고 있습니까?
- (정책개선 차원) 직업계고 졸업자의 사회이동을 위한 교육과정 및 수업 운영 측면에서 아쉬운 점, 직업교육 운영(정책) 차원에서 개선이 필요한 부분이 있다면 무엇입니까?
- (역할확대 차원) 학생들의 장기적인 성장과 사회 안착을 위해, 교육과정 및 수업 운영 측면에서 학생들에게 추가적으로 필요한 것이 있다면 무엇이라고 생각하십니까?

[진로설계]

○ 직업계고 졸업자의 사회이동(건강한 직업인 성장)과 관련하여, 수업 또는 지도 과정에서 학생의 진로설계를 위해 실천하고 있는 지원 활동이 있다면 무엇입니까?

- 학생 진로설계를 위한 노력과 성과에 대해 어떻게 평가하십니까?
- (정책개선 차원) 학생 진로설계 측면에서 아쉬운 점, 직업교육 운영(정책) 차원에서 개선이 필요한 부분이 있다면 무엇입니까?
- (역할확대 차원) 학생들의 장기적인 진로설계 측면에서, 학생들에게 추가적으로 필요한 것이 있다면 무엇이라고 생각하십니까?

[취업지원]

○ 졸업 직후 일자리 진입과 관련하여, 교사로서 특히 중점적으로 실천하고 있는 교육활동이나 지도가 있다면 무엇입니까?

- 학생 취업지원을 위한 노력과 성과에 대해 어떻게 평가하십니까?
- (정책개선 차원) 학생 취업지원 측면에서 아쉬운 점, 직업교육 운영(정책) 차원에서 개선이 필요한 부분이 있다면 무엇입니까?
- (역할확대 차원) 학생들의 장기적인 성장과 사회 안착을 위해, 취업지원 측면에서 학생들에게 추가적으로 필요한 것이 있다면 무엇이라고 생각하십니까?

[후학습 연계]

○ 장기적인 경력개발 측면에서, 학생의 취업 이후 후학습 연계를 위해 교사로서 특히 중점적으로 실천하고 있는 교육활동이나 지도가 있다면 무엇입니까?

- 학생의 후학습 연계를 위한 노력과 성과에 대해 어떻게 평가하십니까?
- (정책개선 차원) 학생의 후학습 연계 측면에서 아쉬운 점, 직업교육 운영(정책) 차원에서 개선이 필요한 부분이 있다면 무엇입니까?
- (역할확대 차원) 학생들의 장기적인 성장과 사회 안착을 위해, 후학습 연계 지원 측면에서 학생들에게 추가적으로 필요한 것이 있다면 무엇이라고 생각하십니까?

[고졸자 후속관리 지원 사업]

○ 귀교에서 운영하고 있는 고졸자 후속관리 지원사업에 참여한 경험이 있으십니까? 참여하셨다면 어떤 활동을 하였습니까?

- 고졸자 후속관리 지원 사업은 기존에 학교에 없던 새로운 역할을 수행하는 것입니다. 이에 대해 어떻게 평가하십니까?
- (정책개선 차원) 고졸자 후속관리와 같은 졸업생 지원 차원에서 아쉬운 점, 직업교육 운영(정책) 차원에서 개선이 필요한 부분이 있다면 무엇입니까?
- (역할확대 차원) 고졸자 후속관리와 같이 졸업 이후의 학생 관리 및 지원을 위해, 학생들에게 추가적으로 필요한 것이 있다면 무엇이라고 생각하십니까?

[마무리 질문: 향후 지원 방안]

○ 이번 면담에서는 직업계고 졸업자의 장기적인 성장과 사회 안착을 위해 필요한 교육과정, 진로설계, 취업지원, 후학습 연계, 졸업 이후 관리(고졸자 후속관리 지원 사업) 측면을 살펴보았습니다. 이외에 학생들의 사회이동을 위해 직업계고, 혹은 직업계고 교사가 담당해야 할 추가적인 역할이 있다면 무엇이라고 생각하십니까?

- 그 역할은 왜 필요하고, 이를 실현하기 위해 어떤 지원이 필요하다고 생각하십니까?

○ 마지막으로, 앞으로 귀교가 학생의 사회이동을 더욱 효과적으로 지원하기 위해 필요한 운영 전략이나 과제가 있다면 말씀해주시기 바랍니다.

[직업계고 재학생용]

[도입 질문: 학교생활 전반 인식]

○ 직업계고에 진학하게 된 계기와 이유는 무엇인가요?

○ 현재 학교생활 전반에 대해 어떻게 느끼고 있나요?

- 만족하거나 좋았던 점은 무엇이고, 아쉬웠던 점은 무엇인가요?

[사회이동 인식 및 기대]

○ 직업계고에 진학해서 본인의 미래가 어떻게 달라질 수 있을 거라고 기대하나요?

- 지금까지 학교를 다니면서 그런 기대에 가까워졌다고 느끼나요?
- 그렇지 않다고 느꼈다면, 그 이유는 무엇인가요?

○ 졸업 후 어떤 삶을 살고 싶은지, 어떤 모습의 '직업인'이 되고 싶나요?

- 그런 목표를 도달하기 위해서 학교에서 어떤 도움을 받고 있고, 어떤 도움이 더 필요하다고 생각하시나요?

[교육과정 경험]

○ 수업 시간에 배우는 내용(방식)이 미래 직업 혹은 살아갈 때 도움이 된다고 느끼나요?

- 어떤 수업이 특히 도움이 되었나요?
- 수업 내용이나 방식에서 어려운 점이 있었다면 무엇인가요? 또는 바뀌었으면 좋겠다고 생각한 부분이 있다면 말씀해주세요.

○ 수업 외 방과후나 동아리 등 활동에서 도움이 되었던 것이 있다면 무

엇인가요?

[진로설계 경험]

○ 학교에서 본인의 진로(취업, 진학 등)를 어떻게 설계해 가고 있나요?

- 진로에 대해 고민하거나 목표를 세우는 데 도움이 된 활동이나 프로그램이 있다면 무엇인가요?
- 앞으로 진로를 더 잘 계획하고 준비하기 위해 어떤 지원이나 기회가 있었으면 좋겠나요?

[취업지원 경험]

○ 학교에서 취업을 위해 어떤 활동이나 지원을 받고 있나요?

- 특히 도움이 된 활동이나 프로그램이 있다면 무엇인가요?
- 취업을 준비하는 과정에서 어려운 점이나 도움이 필요하다고 느낀 점은 무엇인가요?

[후학습 계획 및 인식]

○ 졸업 후 바로 취업하지 않고 대학에 진학하는 등 더 배우거나 공부할 계획이 있나요?

- 이러한 계획에 대해 학교에서는 어떤 정보나 도움을 주고 있나요?
- 앞으로 더 공부하고 싶을 때 어떤 점이 지원되었으면 좋겠다고 생각하나요?

○ 취업 후에 후학습으로 대학에 진학하여 더 배우거나 공부할 계획이 있나요?

- 이러한 계획에 대해 학교에서는 어떤 정보나 도움을 주고 있나요?

- 앞으로 취업 전이나 후에 공부 계획을 세우는데 있어 걱정되거나, 어려운 점이 있나요?

[졸업 이후 지원 인식 및 기대]

○ 졸업한 후에도 학교의 도움을 받을 수 있다면, 참여하고 싶은 마음이 있나요?

- 학교가 어떤 방식의 지원이 있으면 도움이 될 것 같다고 생각하나요?

○ 졸업한 후의 생활차원에서 가장 필요한 도움은 무엇이라고 생각하시나요?

- 학교를 졸업한 후에 도움을 받을 수 있는 기관이나 제도에 대한 정보를 알고 있나요?

[마무리 질문: 향후 지원 방안]

○ 지금 학교에서는 학생의 장기적인 성장과 사회 안착을 위해 수업, 진로설계, 취업지원, 후학습 연계, 졸업 이후 관리 등 다양한 차원에서 노력을 하고 있습니다. 만약 이러한 역할 이외에 직업계고에서 지원해주면 좋겠다고 생각하는 역할이 있다면 무엇인가요?

○ 마지막으로 직업계고가 학생들에게 더 도움이 되는 학교가 되기 위해서 어떤 점이 달라졌으면 좋겠다고 생각하시나요?

[부록 2] 고졸취업자 심층면담을 위한 반구조화 면담 질문지(안)

‘사회이동을 위한 직업계고의 역할 탐색’을 위한 직업계고 졸업자 면담 질문지

안녕하세요. 본 연구에 참여해주셔서 감사드립니다.

한국직업능력연구원은 국가 인적자원개발과 평생직업능력개발, 직업교육에 관한 연구를 수행하는 정부출연연구기관입니다. 본 원에서는 직업교육을 통해 성공적으로 직업세계에 안착한 졸업생의 경험과 사회이동을 효과적으로 지원하고 있는 직업계고의 사례를 고찰함으로써, 중등 직업교육 졸업자의 사회이동을 강화하기 위한 직업계고의 역할과 그 가능성, 방향을 탐색하고 이를 효과적으로 지원할 수 있는 정책 방안을 모색하기 위한 목적으로 「사회이동을 위한 직업계고의 역할 탐색」연구를 수행하고 있습니다.

본 연구에서는 직업계고 사회이동을 직업계고 졸업생이 지속적인 역량 개발과 성장을 통해 괜찮은 일자리를 얻고 지역사회 사회 구성원으로 안착해 가는 과정으로 이해하고 있습니다. 즉, 보다 장기적이고 포괄적인 관점에서 졸업과 취업 이후의 삶에 영향을 미치는 직업교육을 위하여 사회이동 개념에 주목하고 있습니다.

본 연구를 통해서 직업계고 졸업자의 사회이동 관점에서 삶에 실질적인 변화를 가져올 수 있는 매력적이고 효과적인 직업교육의 방향성을 탐색할 수 있기를 기대합니다.

본 면담에서는 우수 직업계고에서 추천한 직업계고 졸업자를 대상으로 직업계고 교육 경험, 취업 경험, 사회이동 인식 등에 관한 의견을 조사하기 위한 목적으로 수행됩니다. 본 면담의 내용은 오직 연구의 목적으로만 활용될 예정이며, 참여자의 모든 정보는 철저하게 보장되며, 학교, 직장, 이름 등을 추론할 수 있는 정보는 모두 가명으로 처리됩니다.

다시 한번 연구 참여에 감사드립니다.

한국직업능력연구원

연구책임자 ○○○ 연구위원

[자기소개]

○ 간단한 자기소개를 부탁드립니다. (졸업학교, 연도, 전공계열, 현재하는 일 등)

- 졸업학교 및 전공, 졸업 연도, 현재 소속, 직급, 업무, 이직 경험 등

[직업계고 진학 배경]

○ 직업계고에 진학하게 된 계기와 당시 진로 계획은 무엇이었나요?

- 당시 직업계고 진학을 결정하는 데 중요한 영향을 미친 사람이 있다면 누구인가요?
- 직업계고 진학을 결정하는 데 고민되는 것이 있었다면 무엇인가요?

[경력 경로]

○ 졸업 이후 첫 직장을 어떻게 가지게 되었나요?

- 첫 직장을 구하는 과정에서 가장 필요했던 능력이나 도움은 무엇이었나요?
- 첫 직장을 구하는 과정에서 가잘 어려운 점은 무엇이었나요?
- 첫 직장을 구하는 과정에서 직업계고 졸업자로서 강점이 있었다면 무엇이었나요?

○ 만약, 첫 직장 이후 이직한 적이 있다면 어떤 과정으로 이직하게 되었나요?

- 이직 사유, 준비 과정의 어려움, 필요 능력, 정보 획득처 등에 대해 말씀해주시기 바랍니다.

○ 만약, 현재 미취업 상태라면 현재 취업을 위한 준비를 어떻게 하고 있으신가요?
- 취업을 준비하는 과정의 어려움, 필요 능력, 정보 획득처 등에 대해 말씀해주시기 바랍니다.

[직장 적응과 역량 개발]

○ 취업 이후 직장에 적응하는 과정에서 어려움이 있었다면 무엇인가요?
- 적응 과정에서 직업계고 졸업자로서 강점이나 어려움이 있었다면 무엇이었나요?
- 적응 과정에서 직무능력 이외에 중요한 것이 있었다면 무엇이었나요?

○ 취업 이후 자신의 역량(능력)을 개발하기 위해 어떤 노력을 하시고 계신가요?
- 해당 역량(능력)은 왜 필요하다고 생각하십니까?
- 해당 역량(능력)을 개발하는 데 있어 어려움은 무엇입니까?
- 그 외 자격취득, 직업훈련 참여 경험 등이 있다면 말씀해주시기 바랍니다.

[후학습 경험]

○ 후학습 참여 경험이 있다면, 그 동기와 과정, 어려움은 무엇이었나요?
- 후학습 경로는 어떻게 알게 되었나요?
- 재학 중 후학습에 대한 안내나 준비가 충분히 이루어졌다고 느끼셨나요?
- 직업계고 재학 경험이 후학습의 참여 측면에서 도움이 되었던 것은 무엇인가요?

[사회 안착 인식]

○ 현재 직장인(직업인)으로서의 삶에 대해 만족하시나요?

- 만족(혹은 불만족)한다면 어떤 이유로 만족(혹은 불만족)하시나요?

○ 앞으로의 경력이나 삶에 대해 어떤 기대와 걱정을 가지고 계신가요?

- 미래에 대해 가장 기대되는 부분은 무엇인가요?
- 반대로, 가장 우려되거나 불안한 점이 있다면 어떤 부분인가요?

[미래 경력 계획]

○ 자신의 직업과 관련하여 어떤 계획을 세우고 계신가요?

- 해당 계획은 어떻게(혹은 누구의 도움을 받아) 세우게 되었나요?
- 해당 계획을 달성하는 데 예상되는 어려움(걱정)이 있다면 무엇인가요?

[직업계고 교육 경험과 영향]

○ 돌이켜 생각해 볼 때, 직업계고를 선택한 것이 현재 성인으로서 삶을 살아가는데 좋은 선택이었다고 생각하시나요?

- 그렇게 생각하는 이유(또는 그렇게 생각하지 않는 이유)는 무엇인가요?

○ 재학 중 교육과정(수업, 실습 등)이나 학교 활동(동아리, 방과후, 자격증 취득 등)이 어떤 도움이 되었나요?

- 특히 도움이 되었던 경험이 있다면 무엇인가요?
- 반대로 부족하다고 느꼈던 부분이 있다면 무엇인가요?

○ 교사나 학교로부터 받았던 진로 설계, 취업 준비, 후속 상담 등의 지원이 직업세계에 어떤 영향을 주었다고 보시나요?

- 특히 도움이 되었던 경험이 있다면 무엇인가요?

- 혹시 졸업한 이후, 학교로부터 추가적인 지원이나 도움을 받은 적이 있었나요?

[직업계고의 역할 및 제언]

○ 지금 돌아보았을 때, 직업계고가 학생들의 성공적인 사회이동을 지원하기 위해 어떤 점을 더 강화해야 한다고 생각하시나요?

○ 본인의 경험을 바탕으로, 앞으로 직업계고 학생들에게 꼭 필요하다고 생각되는 지원이나 제도가 있다면 말씀해 주세요.

○ 앞으로 직업인으로서 삶의 개선을 위해 생각하고 있는 계획이나 방향이 있다면 말씀해주시기 바랍니다.

□ 저자 약력

- 이상훈
  - 한국직업능력연구원 연구위원
- 윤형한
  - 한국직업능력연구원 선임연구위원
- 류지은
  - 한국직업능력연구원 연구위원
- 박미희
  - 한국직업능력연구원 부연구위원

사회이동을 위한 직업계고의 역할 탐색

· 발행연월일 2025년 12월 31일 인쇄
2025년 12월 31일 발행
· 발 행 인 고 혜 원
· 발 행 처 한국직업능력연구원
30147, 세종특별자치시 시청대로 370
세종국책연구단지 사회정책동
홈페이지: http://www.krivet.re.kr
전 화: (044)415-5000, 5100
팩 스: (044)415-5200
· 등 록 일 자 1998년 6월 11일
· 등 록 번 호 제16-1681호
· I S B N 979-11-424-0825-0 (93370)
· 인 쇄 처 (사)아름다운사람들 T. 02-6948-9650

ⓒ한국직업능력연구원

값 : 8,000원

www.krivet.re.kr

값 8000 원
93370
9 791142 408250
ISBN 979-11-424-0825-0