

# 직업훈련 교강사 특성별 훈련생 만족도 차이 분석

정선정

한국기술교육대학교 직업능력심사평가원

## Analysis of Differences in Trainee Satisfaction by Characteristics of Vocational Training Instructors

Sun-Jeong Jeong

Korean Skills Quality Authority, KOREATECH

**요약** 본 연구는 훈련생 만족도 분석 관점을 전환하여 훈련 교강사 특성에 따른 훈련생 만족도 차이 분석을 실시함으로써 직업훈련의 품질을 향상시키는데 유용한 시사점을 제공하고자 한다. 이를 위해 교강사 등록 DB와 훈련 전자시간표 DB 및 훈련생 만족도 DB를 연계하여 교강사별 훈련생 만족도 점수를 재산출하여, 교강사 일반적 특성별, 경력별, 자격 및 보수교육 이력에 따른 훈련생 만족도 차이 분석을 실시하였다. 연구 결론은 첫째, 교강사의 일반적 특성 중 여자일수록, 50대 이상일수록, 전문대졸일수록 전반적 만족도, 훈련내용, 훈련방법에 대한 훈련생 만족도가 가장 높았다. 둘째, 교강사 강의경력 중 3~5년 미만의 교강사와 실무경력 중 1년 미만의 교강사에 대한 전반적 만족도, 훈련교사, 훈련내용, 훈련방법에 대한 훈련생 만족도가 가장 높았다. 셋째, 교강사 자격 및 보수교육 이력 중 직업훈련교사 자격증을 보유한 교강사일수록, 보수교육을 이수한 교강사일수록 전반적 만족도, 훈련교사, 훈련내용, 훈련방법에 대한 훈련생 만족도가 더 높았다.

**Abstract** This study aims to provide useful implications for improving the quality of vocational training by analyzing the difference in trainee satisfaction according to the characteristics of training instructors by changing the perspective of analyzing trainee satisfaction. To achieve this, the teacher registration DB, the electronic training timetable DB, and the trainee satisfaction DB were reassessed to recalculate the trainee satisfaction score by instructor, and the differences in trainee satisfaction were analyzed according to the general characteristics, career, qualifications, and continuing education history of the instructor. The following results were obtained from the analysis. Among the general characteristics of instructors, females, those in their 50s or older, and junior college graduates showed the highest overall satisfaction, trainee satisfaction with training contents, and training methods. Moreover, the highest overall satisfaction and trainee satisfaction with training teachers, training contents, and training methods were obtained with instructors having less than 3 to 5 years of teaching experience and instructors with less than 1 year of practical experience. Considering instructor certificates and continuing education history, instructors with vocational training teacher certificates and completion of continuing education had a higher overall satisfaction, trainee satisfaction with training teachers, training contents, and training methods.

**Keywords** : Vocational Training Instructors, Trainee Satisfaction, Difference Analysis, General Characteristics, Career Characteristics, Certificate, Continuing Education

---

\*Corresponding Author : Sun-Jeong Jeong(Korean Skills Quality Authority)

email: dreamtag9@naver.com

Received January 25, 2023

Accepted March 3, 2023

Revised March 2, 2023

Published March 31, 2023

## 1. 서론

국가가 지원하는 직업훈련 프로그램에 대해 훈련생이 얼마나 만족하는지 온라인 만족도 조사가 도입·시행된지 10년 이상 경과하였다. 훈련생 만족도 조사 결과는 HRD-Net에서 즉각적인 피드백을 통해 훈련기관의 훈련환경을 개선·향상시키는데 활용되며, 유사한 훈련과정을 희망하는 예비 훈련생들의 선택지에 도움을 주기 위해서도 유용하게 활용되고 있다. 또한 훈련생 만족도는 훈련기관의 훈련 품질을 진단할 수 있는 척도이기에, 훈련생 만족도 점수가 훈련기관 및 훈련과정의 심사평가에 반영되어 훈련품질 관리에도 활용되고 있다.

HRD-Net을 통한 훈련생 만족도 조사 자료는 다양한 관점에서 연구가 수행되었다. 훈련생 만족도 조사 응답 자료를 토대로 훈련서비스 품질과 만족도 및 고용가능성의 관계를 밝힌 연구가 수행되었고[1], 만족도와 훈련실시 상황 및 취업 자료 등을 연동하여 훈련성과(수료, 취업 등)에 영향을 미치는 변인을 분석하는 연구도 수행되었다[2]. 또한 훈련생이 작성한 수강평 중에서 부정내역이 담긴 수강후기를 자동 검출해주는 부정사전 개발 사례 연구도 수행되었다[3]. 그동안 수행된 선행연구는 훈련생 관점의 만족도 연구가 수행되었지만, 훈련생을 가르치고, 지도·관리하는 훈련 교강사의 특성에 따라서 훈련생 만족도가 어떻게 달라지는지를 밝힌 연구는 수행되지 않았다. 훈련생들은 자신이 참여한 훈련프로그램에 만족할수록 학습 몰입도가 높아지고, 자신의 경력계획을 구체적으로 수립함으로써, 자신의 고용가능성을 더 높게 인식하는 구조적인 관계가 나타났다[4]. 훈련성과에 가장 근본적인 토대가 될 수 있는 훈련생 만족도가 교강사의 특성에 따라서 다를 수 있으므로, 어떠한 교강사 특성에서 훈련생들은 훈련에 더 만족하는지를 밝힘으로써, 훈련 교강사와 관련된 직업훈련의 품질 개선에 유용한 시사점을 제공하고자 한다.

이 연구에서는 훈련생 만족도 분석 관점을 전환하여 훈련 교강사 특성에 따른 훈련생 만족도 차이 분석을 실시하고자 한다. HRD-Net 훈련 전자시간표에 등록된 교강사 정보 DB를 활용하여 훈련생이 응답한 과정별 만족도 자료를 해당 훈련과정에 참여한 교강사별로 만족도 점수로 재산출하여 교강사 특성별 훈련생 만족도를 분석하고자 한다.

세부적인 연구목표는 다음과 같다. 첫째, 직업훈련 교강사의 일반적 특성에 따른 훈련생 만족도 차이를 분석한다. 둘째, 직업훈련 교강사의 강의 및 실무경력에 따른

훈련생 만족도 차이를 분석한다. 셋째, 직업훈련 교강사의 자격증 및 보수교육 이수에 따른 훈련생 만족도 차이를 분석한다.

## 2. 이론적 배경

### 2.1 직업훈련 교강사

직업훈련 교강사는 고용노동부가 지원하는 직업훈련을 실시하는 교육훈련기관 및 시설 등에서 직업훈련(직업능력개발훈련) 위하여 훈련생을 가르치는 교사 또는 강사로서, 관련 법에서는 직업능력개발훈련교사로 명명하고 있지만, 이 연구에서는 실질적으로 칭하고 있는 직업훈련 교강사로 활용하고자 한다.

직업훈련 교강사가 되기 위해서는 훈련교사 자격증 또는 관련 직종의 국가기술자격증이 있거나 해당 분야의 전문지식이 있는 1년 이상(교육훈련, 연구, 실무경력 등)의 경력자라면 누구나 교강사로 활동할 수 있다[5]. 이는 높은 경쟁률을 뚫고 임용고시를 통과하여야 만이 중등교사가 될 수 있는 학교교육의 임용시스템과는 다르게 진입이 매우 개방된 편이라고 볼 수 있다.

직업훈련 교강사는 직업과 관련된 지식·기술 및 트랜드 변화에 빠르게 대응하고 준비할 수 있도록 지속적인 역량강화를 위해 2020년 9월 보수교육이 법제화 되었고, 다음해부터 시행되기 시작하였다. 보수교육의 주요 내용은 훈련직종에 관한 전문지식·기술, 교수기법, 훈련생 지도·상담, 훈련성과 및 학습평가 등에 관한 사항으로 [6], 관련 직종의 전문성과 학습효과, 훈련생 관리 등을 제고할 수 있는 내용으로 구성되었다.

직업훈련 교강사 현황을 살펴보면, 2019년 HRD-Net에 훈련시간표가 전산화된 이후부터 훈련에 참여한 교강사를 집계할 수 있게 되었다. 실업자훈련 및 재직자훈련에 참여하고 있는 교강사는 2020년 24,441명, 2021년 31,955명, 2022년 30,022명이었다. 전자시간표가 안정화된 이후 최근 2년 동안 3만명 이상이 직업훈련 교강사로 참여하고 있는데, 14일 이내 임시로 참여하는 교강사는 시스템에 등록하지 않고 참여가 가능하므로, 임시 교강사까지 포함한다면 3만명 이상이 더 넘는 교강사가 활동하고 있다고 볼 수 있다.

### 2.2 훈련생 만족도에 관한 선행연구

훈련생 만족도에 관한 연구는 훈련기관 및 훈련과정,

훈련생 개인 특성 등을 중심으로 만족도에 영향을 미치는 변인이 무엇인지를 검증하는 연구가 주로 수행되었다 [1,7-11].

해당 연도는 다르지만, HRD-Net을 통해 수행된 만족도 조사 결과를 분석한 연구에서는 훈련서비스 품질 중 훈련교사, 훈련방법, 훈련내용, 취업지원 등이 훈련생 만족도에 영향을 미치는 것으로 나타났다[1,9]. 최근 신기술 훈련과 전통적인 훈련의 만족도 관계 모형을 비교한 연구에서는 신기술 분야 훈련은 훈련서비스 품질(훈련교사, 내용, 방법, 시설장비, 취업지원, 행정지원)만이 훈련생 만족도에 영향을 미치지만, 기존 전통적인 훈련인 기간전략 분야 훈련은 상기 6가지 훈련서비스 품질 뿐만 아니라, 훈련기관 특성(인증등급, 훈련규모), 훈련과정 특성(훈련시간, 훈련생 특성(성별, 연령)도 만족도에 영향을 미치는 것으로 나타났다[11].

현장조사를 통해 훈련생 만족도 조사를 수행한 연구에서는 훈련과정 특성 중 직무관련성과 교육방법이 훈련생 만족도에 영향을 미쳤다[8]. 또한 NCS 교수법과 기관장 리더십도 훈련생 만족도에 영향을 미치고, 만족도를 매개로 NCS 교수법과 기관장 리더십은 추천의도에도 영향을 미치는 등 만족도의 완전 매개효과가 검증되었다[7].

이상 선행연구들은 훈련생이 응답한 만족도와 훈련환경(훈련기관, 훈련과정, 훈련서비스 품질 등) 특성, 훈련생 개인 특성 등을 중심으로 만족도에 영향을 미치는 변인을 탐색하는 연구가 주로 수행되었다. 훈련생 만족도에 영향을 미치는 변인 중 훈련교사는 다수 연구에서 공통적으로 영향을 미치는 것으로 나타났고, 훈련교사를 통해 진행되는 훈련방법과 직무와 관련된 훈련내용도 훈련교사에서 파생된 변인으로, 만족도에 유의미한 영향을 주었다. 선행연구에서 사용한 훈련교사 관련 변인은 교사의 전문성, 성실성, 준비성 등으로 구성된 문항이지만, 훈련교사의 어떠한 특성(성별, 연령, 학력, 경력, 자격 및 교육 등)이 훈련생 만족도를 더 높이는지에 대한 연구는 아직까지 수행되지 않았다.

한편, 훈련생 만족도는 아니지만, 취업률에 영향을 미치는 교강사 특성을 탐색하는 연구가 최근 수행되었다. 양정승[4]은 직업훈련 교강사 특성이 훈련성과에 미치는 영향을 분석하기 위해 훈련과정을 수료한 훈련생의 취업률을 훈련과정에 투입된 교강사의 인적 속성에 대해 회귀분석을 실시하였다. 분석결과는 교육경력과 현장경력이 많은 교강사일수록, 훈련교사 자격증을 보유한 교강사 일수록 훈련생 취업률을 높이는 긍정적인 효과가 나타났다. 이 연구는 우수한 교강사가 양질의 훈련을 제공

하여 해당 훈련과정을 이수한 훈련생의 취업가능성을 높이는 긍정적인 효과를 검증한 연구로서, 교강사 특성이 다양한 훈련성과에 어떠한 영향을 미치는지에 대한 다각적인 관점의 연구도 필요함을 시사한다.

우수한 교강사는 직업훈련의 궁극적인 목적에 따라 훈련생들 만족도와 성취도를 높여, 관련 직종 취업률을 제고하는 것이므로, 훈련성과의 시발점이 될 수 있는 훈련생 만족도 관점으로도 전환하여, 훈련생 만족도를 높여주는 교강사 특성이 무엇인지를 밝히는 연구도 수행될 필요가 있다.

### 3. 연구방법

#### 3.1 자료수집

직업훈련 교강사 특성별 훈련생 만족도 차이 분석을 위한 DB 활용구조는 Fig. 1과 같다. 직업훈련 심사평가 DB에 구축된 교강사 등록 Pool의 교강사 구분자(식별코드) 확보하고, HRD-Net에 등록된 훈련시간표 DB(2019년 하반기부터 적용)에서 교강사 구분자와 참여한 훈련과정 정보를 확보하였다. 그리고 훈련생 수강평 DB에서 훈련과정 정보에 따른 만족도 응답자료를 확보하여 교강사 구분자와 참여한 훈련과정 정보를 매칭하여 교강사별 훈련생 만족도 응답자료(162,170명이 응답한 320,633건)를 추출하였다.



Fig. 1. Instructor Characteristics and Trainee Satisfaction DB Matching Structure

#### 3.2 조사도구

훈련생에 대한 만족도 조사는 훈련과정별로 HRD-Net을 통해 실시되고 있다. HRD-Net 만족도 조사 항목은 크게 전반적 만족도(1문항), 훈련교사(3문항), 훈련내용(3문항), 훈련방법(3문항), 시설장비(3문항), 취업지원(1문항), 행정지원(1문항) 등으로 구성되어 있다. 교강사와 직접적으로 관련된 만족도 문항과 항목을 추출하기 위해 요인분석을 실시한 결과, 2가지 요인으로 분류되었다. 요인1은 훈련교사, 훈련내용, 훈련방법, 전반적 만족도로 구성되었고, 요인2는 시설장비, 취업지원, 행정지원으로

구성되었다. 즉, 요인1은 교강사에 의해 훈련서비스가 직접적으로 제공될 수 있는 부분이기예, 훈련교사, 훈련내용, 훈련방법이 동일한 요인으로 묶였고, 전반적인 만족도도 교강사에 의해 영향을 받기에 동일요인으로 묶었다고 볼 수 있을 것이다. 반면, 요인2는 교강사가 직접적으로 통제할 수 없는 훈련인프라(시설장비)와 전문 상담사 및 행정직원을 통해 서비스되는(취업지원, 행정지원) 부분이 더 크기에, 훈련기관에 의한 만족도로 구분할 수 있을 것이다. 따라서 요인1을 교강사에 의해 만족도를 제고할 수 있는 문항 및 항목으로 간주하고, 분석자료로 활용하였다. 다만, 훈련방법3(교보재) 문항은 요인1과 요인2의 적재값이 모두 .5이상으로 나타나, 이 문항을 제외한 2개 문항으로 훈련방법 항목을 구성하였다.

Table 1. Trainee Satisfaction Factor Analysis

Spec.	Factor1	Factor2	Commonality
training instructor2	.826	.348	.803
training instructor3	.824	.325	.784
training instructor1	.819	.314	.769
training method2	.809	.439	.848
training contents2	.808	.418	.828
training contents1	.795	.418	.807
training contents3	.788	.447	.821
overall satisfaction	.776	.411	.772
training method1	.764	.447	.784
training method3	.709	.510	.764
facility equipment2	.369	.858	.872
facility equipment3	.370	.855	.868
facility equipment1	.352	.849	.846
employment support	.555	.633	.709
Administrative support	.523	.585	.615
eigenvalue	7.262	4.627	
explanatory variance	48.411	30.850	
cumulative variance	48.411	79.261	
KMO		.975	
Bartlett		$\chi^2=2787693.232$ (df=105, p=.000)	

n=162,170

분석에 활용된 훈련교사(전문성, 현장성, 성실성), 훈련내용(내용과 수강정보 일치, 내용 최신성, 취업 관련성), 훈련방법(이론-실습 연계, 수업방법)의 내적일치도는 .909~.934로 양호하며, 전반적 만족도를 포함한 전체 문항의 내적일치도도 .969로 매우 양호하였다. 그리고 각 변인별로 교강사에 대한 훈련생의 인식 수준도 모두 높게(4.56~4.67) 나타났다.

Table 2. Trainee Satisfaction Internal Consistency and Descriptive Statistics

Spec.	Research question	Internal consistency	M	SD
Overall satisfaction	Overall satisfaction	-	4.65	.689
Instructor (3)	Professionalism, on-site, sincerity	.928	4.68	.621
Contents (3)	Match content-course information, content up-to-date, employment relevance	.934	4.60	.684
Method (2)	Theory-practice connection, teaching method	.909	4.56	.761

n=162,170

### 3.3 분석자료 및 분석방법

훈련 교강사 Pool에 등록된 교강사 특성과 해당 교강사의 훈련과정을 수강한 훈련생의 과정별 만족도 점수를 매칭하여 분석자료를 확보하였다. 훈련시간표 DB가 구축 운영된 시점이 2019년 하반기이므로, 안정화 시점에 접어든 2020년 훈련자료를 수집하여 분석하였다. 1단계 2020년까지 등록된 교강사는 64,180명으로, 필수정보(최종학력, 교사 자격증, 성별, 연령, 근무경력)와 선택정보(스타 교사, 보수교육, 기능한국인)를 보유한 교강사 중 2020년 실제 훈련에 참여한 교강사 24,441명으로(실업자훈련 참여 교강사 16,099명) 파악되었다. 2단계 훈련생 만족도는 교강사에 대한 만족도를 더 많은 문항으로 다양하게 조사하고 있는 실업자훈련으로 한정하였다(실업자훈련 9문항, 재직자훈련 5문항). 훈련 종료일 기준으로 2020년 훈련과정에 참여한 실업자 훈련생(298,807명)이 교강사 Pool에 등록된 교강사의 훈련과정을 수강하고, HRD-Net 만족도에 응답한 훈련생 유효자료 162,170건을 확보하였다(응답률 54.3%). 3단계 훈련생 응답 유효자료를 보유한 교강사는 9,099명으로, 교강사별 훈련생 만족도는 훈련시간표를 통해 해당 교강사가 참여한 훈련과정을 매칭하고, 교강사별로 매칭된 훈련과정들의 훈련생 응답자료 총 320,633건을 분석에 활용하였다.

HRD-Net 훈련생 만족도 결과는 훈련과정 단위의 만족도 조사로, 훈련생이 교강사별 만족도를 응답한 조사 결과는 아니지만, 1과정 당 평균 1.6명의 교강사가 훈련 과정에 참여하고, 교강사가 참여한 모든 훈련과정을 집계하여 교강사를 중심으로 훈련생 만족도를 산출하였기에, 교강사에 대한 만족도의 대표성을 지니므로 분석자료에 활용하였다.

훈련 교강사 특성에 따른 훈련생 만족도 차이분석을

실시하기 위해 집단별 평균 차이 분석(t-검정, f-검정)을 실시하였다.

### 4. 연구결과

#### 4.1 직업훈련 교강사 일반적 특성

교강사 일반적 특성은 여성이 조금 많고(56.1%), 연령은 40대가 가장 많고(33.8%), 50대, 30대, 60대, 20대 순이며, 학력은 4년제졸이 많고(47.1%), 전문대졸(25.3%), 석박사(23.1%), 고졸(4.5%) 순으로 나타났다. 강의경력 5~10년 미만이 22.7%이고, 다음으로 1~3년 미만, 10년 이상 및 3~5년 미만 등 순이며, 산업체 실무경력도 5~10년 미만이 31.4%로 높고, 다음으로 1~3년 미만, 3~5년 미만, 10년 이상 등 순으로 나타났다. 자격증 및 보수교육 이력을 살펴보면, 훈련교사 자격증 보유자가 33.8%이고, 이중에서 3급 자격증 보유자(82.4%)가 높은 비중을 차지하며, 교강사 역량개발을 위한 보수교육 이수자는 38.4%로 나타났다.

Table 3. General Characteristics of Vocational Training Instructors

Spec.		Cases	Percentage	
Gender	Male	3,996	43.9	
	Female	5,103	56.1	
Age (average 45.8)	20's	648	7.1	
	30's	2,024	22.2	
	40's	3,078	33.8	
	50's	2,281	25.1	
	60+	1,068	11.7	
Education	High school graduate	375	4.5	
	College graduate	2,092	25.3	
	4th year graduate	3,900	47.1	
	Master's and Doctorate	1,911	23.1	
Teaching experience	Less than 1 year	3,002	33.0	
	Less than 1-3 years	1,541	16.9	
	Less than 3-5 years	1,207	13.3	
	Less than 5-10 years	2,063	22.7	
	More than 10 years	1,286	14.1	
Industry practical experience	Less than 1 year	848	12.0	
	Less than 1-3 years	1,513	21.3	
	Less than 3-5 years	1,345	19.0	
	Less than 5-10 years	2,226	31.4	
	More than 10 years	1,164	16.4	
Trainer's certificate	No	6,022	66.2	
	Yes	Level 3	2,536	27.9
		Level 2	451	5.0
		Level 1	90	1.0
Continuing education	Incomplete	5,607	61.6	
	Complete	3,492	38.4	

n=9,099

#### 4.2 교강사 일반적 특성별 훈련생 만족도 차이

교강사의 인구통계학적 특성 중 성별, 연령, 학력에서 훈련생이 인식하는 만족도 차이가 있는 것으로 나타났다. 성별에서는 남자에 비해 여자 교강사에 대한 훈련생의 전반적 만족도, 훈련교사, 훈련내용, 훈련방법의 인식 수준이 더 높게 나타났다. 연령에서는 사후검정에서 동일집단으로 묶인 훈련교사를 제외하고, 전반적 만족도, 훈련내용, 훈련방법에 대한 훈련생 인식 수준이 50대 이상 교강사에서 가장 높고, 30대 교강사에서 가장 낮게 나타났다. 학력에서는 전문대졸 이상, 대졸이상, 고졸 교강사 순으로 훈련생의 전반적 만족도, 훈련교사, 훈련내용, 훈련방법의 인식 수준이 높게 나타났다.

Table 4. Differences in Trainee Satisfaction by Instructor General Characteristics

Gender	Male		Female		t
	M	SD	M	SD	
Overall satisfaction	4.57	.759	4.70	.631	-51.669***
Instructor	4.60	.682	4.71	.568	-44.715***
Contents	4.52	.740	4.64	.636	-45.599***
Method	4.46	.843	4.60	.701	-51.941***
Age	20's		30's		f scheffe
	a	b	c	d	
Overall satisfaction	4.64	.709	4.62	.704	65.217*** d>c,a>b
Instructor	4.67	.633	4.66	.625	3.915*** -
Contents	4.56	.721	4.57	.694	41.531*** d>c>b,a
Method	4.54	.779	4.52	.785	36.642*** d>a,c>b
Education	High school		College		f scheffe
	a	b	4th year+ c		
Overall satisfaction	4.59	.760	4.69	.644	198.192*** b>c>a
Instructor	4.63	.693	4.70	.586	148.537*** b>c>a
Contents	4.54	.758	4.63	.648	156.142*** b>c>a
Method	4.49	.834	4.60	.715	217.292*** b>c>a

주) 교강사에 대한 훈련생 응답건수(총 320,633건) : 남자 128,668건, 여자 191,965건 / 20대 14,873건, 30대 65,395건, 40대 103,527건, 50대 이상 136,838건 / 고졸 8,034건, 전문대졸 77,669건, 4년대졸이상 210,677건

#### 4.3 교강사 경력별 훈련생 만족도 차이

교강사 경력 중 직업훈련 강의경력과 산업체 실무경력에서 훈련생이 인식하는 만족도 차이가 있는 것으로 나타났다. 강의경력에서는 3~5년 미만의 교강사가 다른 경

력에 비해 훈련생의 전반적 만족도, 훈련교사, 훈련내용, 훈련방법의 인식 수준이 가장 높게 나타났다. 실무경력에서는 1년 미만의 산업체 경력 교강사가 다른 기간에 비해 훈련생의 전반적 만족도, 훈련교사, 훈련내용, 훈련방법의 인식 수준이 가장 높게 나타났다.

Table 5. Differences in Trainee Satisfaction by Instructor Experience

Teaching experience		under 1year a	under 1-3y b	under 3-5y c	under 5-10y d	more 10year e	f scheffe
Overall satisfaction	M	4.64	4.64	4.66	4.65	4.64	7.288**
	SD	.685	.693	.672	.689	.703	c>d,a,b,e
Instructor	M	4.66	4.66	4.68	4.67	4.67	8.722**
	SD	.612	.630	.607	.616	.632	c>b
Contents	M	4.59	4.58	4.60	4.60	4.59	8.507**
	SD	.677	.690	.671	.679	.696	c>b
Method	M	4.53	4.54	4.56	4.55	4.54	14.023**
	SD	.768	.764	.746	.763	.778	c>a
Practical experience		under 1year a	under 1-3y b	under 3-5y c	under 5-10y d	more 10year e	f scheffe
Overall satisfaction	M	4.69	4.64	4.64	4.65	4.64	32.051**
	SD	.647	.696	.701	.676	.674	a>d>c,b
Instructor	M	4.70	4.67	4.67	4.67	4.65	25.98**
	SD	.587	.635	.623	.608	.602	a>d,c,b>e
Contents	M	4.63	4.59	4.59	4.60	4.59	31.919**
	SD	.649	.695	.685	.670	.665	a>d>b,e
Method	M	4.59	4.55	4.54	4.55	4.52	45.979**
	SD	.719	.771	.775	.752	.765	a>d,b,c>e

주) 교강사에 대한 훈련생 응답건수(총 320,633건) : 강의경력 1년미만 97,354건, 1-3년미만 52,486, 3-5년미만 43,834명, 5-10년미만 79,420건, 10년이상 47,539건 / 산업체 실무경력 1년미만 35,572명, 1-3년미만 50,365명, 3-5년미만 46,974명, 5-10년미만 86,186명, 10년이상 46,160명

#### 4.4 교강사 자격증 및 보수교육 이력별 훈련생 만족도 차이

교강사의 자격증 유무와 급수, 보수교육 이수 여부 중 자격증 유무와 보수교육 이수 여부에서 훈련생이 인식하는 만족도 차이가 있고, 자격증 급수는 만족도 차이가 없는 것으로 나타났다. 자격증을 보유한 교강사에 대해 훈련생의 전반적 만족도, 훈련교사, 훈련내용, 훈련방법의 인식 수준이 더 높게 나타났지만, 자격증 급수에서는 차이를 보이지 않고, 유사한 수준으로 나타났다. 보수교육을 이수한 교강사에 대해 훈련생의 전반적 만족도, 훈련교사, 훈련내용, 훈련방법의 인식 수준이 더 높게 나타났다.

Table 6. Differences in Trainee Satisfaction by Instructor Certification and Continuing Education History

Certificate	Yes		No		t		
	M	SD	M	SD			
Overall satisfaction	4.66	.679	4.64	.693	10.63**		
Instructor	4.68	.614	4.66	.621	12.677**		
Contents	4.61	.674	4.58	.686	13.077**		
Method	4.57	.748	4.53	.774	16.643**		
Certificate Level	Level 1		Level 2		Level 3		f scheffe
	M	SD	M	SD	M	SD	
Overall satisfaction	4.67	.700	4.66	.686	4.66	.678	0.618
Instructor	4.69	.637	4.69	.618	4.68	.613	0.44
Contents	4.63	.686	4.61	.682	4.61	.672	1.619
Method	4.60	.740	4.57	.754	4.57	.747	2.652
Continuing education	Complete		Incomplete		t		
	M	SD	M	SD			
Overall satisfaction	4.66	.681	4.64	.693	9.605**		
Instructor	4.68	.616	4.66	.620	11.162**		
Contents	4.60	.677	4.58	.685	8.61**		
Method	4.57	.754	4.53	.772	13.135**		

주) 교강사에 대한 훈련생 응답건수(총 320,633건) : 자격증 보유 119,809건, 미보유 200,824건 / 자격증 1급 2,817건, 2급 13,604건, 3급 103,388건 / 보수교육 이수 132,338건, 미이수 188,295건

## 5. 결론 및 제언

이 연구는 직업훈련 교강사의 특성에 따른 훈련생 만족도 차이 분석을 실시한 것으로, 직업훈련의 품질을 향상시키는데 유용한 시사점을 제공하고자 한다. 연구결과와 결론은 다음과 같다.

첫째, 교강사의 일반적 특성 중 여자일수록, 50대 이상일수록, 전문대졸일수록 전반적 만족도, 훈련내용, 훈련방법에 대한 훈련생 만족도가 가장 높았다. 직업훈련은 일반 학교교육과는 달리 개인적 특성이 매우 다양한 훈련생들이 훈련과정에 참여하고 있다. 특히, 실업자훈련은 모든 구직자에게 직업능력 개발의 기회를 제공하기 위해 관련 직종에 대한 기초적인 지식·기술이 없더라도 훈련에 참여할 수 있다. 즉, 동일한 훈련과정에 연령 및 전공, 직업경험, 기타 교육훈련 경험 등이 매우 다양한 훈련생들이 참여하고 있기에, 훈련생 개개인에 대해 세심한 배려와 따뜻한 관심이 요구된다. 따라서 남자보다는 여자 교강사에 대한 만족도가 높고, 젊은 층 보다는 연륜이 더 높은 교강사의 특성에서 전반적인 만족도와 훈련내용 및 방법에 대한 만족도가 더 높게 나타났다고

볼 수 있다. 또한 직업훈련은 실습 중심의 맞춤지도가 많은 비중을 차지하므로, 훈련생 눈높이에 맞춰 지도해 줄 수 있는 그리 높지도, 낮지도 않은 수준의 교강사 학력에서 훈련생 만족도가 더 높게 나타났다고 볼 수 있다. 한편, 훈련교사에 대한 만족도는 교강사 연령 특성에서는 차이를 보이지 않고, 모든 연령대에서 유사하게 높게 나타났다. 훈련서비스 구성요인 중 훈련생들은 훈련교사에 대한 만족도를 가장 높게 인식하였는데[2,9,11,12], 이 연구에서도 연령대별 차이를 보이지 않고 모든 연령대의 교강사에 대한 만족도가 동일하게 높음을 확인할 수 있다.

둘째, 교강사 강의경력 중 3~5년 미만의 교강사와 실무경력 중 1년 미만의 교강사에 대한 전반적 만족도, 훈련교사, 훈련내용, 훈련방법에 대한 훈련생 만족도가 가장 높았다. 교강사 경력을 연차 흐름대로 살펴보면, 강의경력 기반 교강사는 훈련생 만족도가 4년차까지(5년 미만) 증가하다가, 이후 다시 감소하였다. 실무경력 기반 교강사는 1년차 미만에서 가장 높지만 이후 지속 감소 또는 감소된 상태가 유지됨을 확인할 수 있다. 강의경력 기반 교강사는 지속적으로 티칭스킬과 훈련생 관리 역량을 향상시킴으로써 4년차까지 훈련생 만족도를 높게 유지하였지만, 이후에는 동기요인 부족 등으로 훈련생 만족도가 낮아졌다고 볼 수 있다. 실무경력 기반 교강사는 현직자에서 교강사로 직무가 전환됨에 따라 강의를 시작한 첫 해는 의욕적으로 훈련생을 지도·관리하여 훈련생 만족도가 가장 높았다. 하지만 직무전환에 따른 교수학습기법과 훈련생 관리 등에 관한 노하우가 쌓여있지 않아 얼마 지나지 않아 만족도가 떨어졌다. 5~9년차에 만족도가 조금 증가하지만, 이후 가장 낮은 수준으로 감소하였다. 교강사의 강의경력 및 실무경력 연차별 훈련생 만족도는 조금씩 다르지만, 경력이 증가할수록 훈련생 만족도가 비례적으로 증가하지는 않았다. 교강사 특성에 따라 훈련성과를 검증한 연구에서는 강의경력 또는 실무경력이 높을수록 훈련생 취업률이 높아지는 긍정적인 효과가 나타났다[4]. 하지만, 훈련생 만족도는 경력에 따라 비례적으로 증가하는 것이 아니라, 10년차에 가까워질수록 훈련생 만족도가 가장 낮거나 감소한 상태로 유지되었다. 교강사는 경력이 많아질수록 훈련 운영·관리의 노하우를 쌓아 수료율, 취업률 등 객관적인 훈련성과를 높이는데 유리할 수는 있지만, 훈련생들의 주관적인 만족도를 높이지는 데는 한계가 있음을 확인할 수 있다. 이와 관련하여 교강사 관련 선행연구에서 교강사의 특성과 처우를 살펴보면[13], 소속 훈련기관에서의 교사경력이 민간훈련기관은 5년 이하가 60% 이지만, 공공훈련기관(대

한상공회의소)은 10년 이상이 68.4%로 더 높았다. 공공훈련기관은 안정적인 근로여건 등으로 재직 중에 대학원 등 경력개발에 참여하여 석사학위 이상이 81.3%인 반면, 민간훈련기관은 주로 전문대·4년제(67.4%) 비중이 높게 나타났다. 월평균 임금도 공공훈련기관에 비해 민간훈련기관의 교강사가 100만원 정도 적었다(공공 300만원, 민간 201만원). 해당 자료는 10여년 전 조사로, 최신 자료로 보완이 필요하지만, 교강사 근무경력 5년차에 훈련생 만족도가 떨어지는 것은 교강사의 반복된 루틴과 직무스트레스 및 슬럼프 등을 생각해 볼 수 있다. 즉, 교강사의 성장과 성숙에 매우 제한적인 열악한 근로여건은 시간이 지날수록 훈련생 만족도에 부정적인 영향을 준다고 유추해 볼 수 있을 것이다.

셋째, 교강사 자격 및 보수교육 이력 중 직업훈련교사 자격증을 보유한 교강사 일수록, 보수교육을 이수한 교강사 일수록 전반적 만족도, 훈련교사, 훈련내용, 훈련방법에 대한 훈련생 만족도가 더 높았다. 직업훈련 교강사 요건은 강의 및 실무경력을 불문하고 근무경력 1년 이상인 사람은 누구나 교강사로 참여할 수 있다. 하지만 훈련교사 자격증을 보유한 교강사에 대해 훈련생 만족도가 더 높게 나타났다. 훈련교사 자격증은 과정보이수형(150h) 자격으로, 직업훈련에 관한 법과 제도 및 교직, 직종별 기술 특성 등으로 커리큘럼이 구성되어 있다. 자격증을 보유한 교강사는 커리큘럼을 통하여 직업훈련 제도와 훈련 참여자 특성을 이해하고 직종별 훈련에 효과적인 교수학습기법을 익혀서 적용한다고 볼 수 있다. 따라서 자격증을 보유한 교강사는 그렇지 않은 교강사에 비해 전반적인 만족도뿐만 아니라 훈련교사 및 내용, 방법에 관한 만족도가 모두 높게 나타났다고 볼 수 있다. 하지만, 자격증 급수(1~3급)는 훈련생의 만족도 차이를 보이지 않고, 모든 급수에서 동일하게 높게 나타났다. 입문과정인 3급과 그 이후 승급과정인 1~2급 교강사에 대한 훈련생 만족도는 동일하였다. 한편, 보수교육을 이수한 교강사의 훈련생 만족도가 더 높게 나타났다. 이는 훈련교사 자격증 취득의 연속 선상에서 기술사회 변화 및 교수학습기법, 프로그램 개발, 훈련생 평가 및 지도·상담 관련 보수교육을 통해 역량을 향상시킴으로써, 훈련생 만족도가 높아졌다고 볼 수 있을 것이다. 교강사 특성에 따른 취업률 성과 연구에서도 자격증을 보유한 교강사일수록 훈련생 취업률을 더 높이는 것과 유사하게[4], 자격증을 보유한 교강사일수록 만족도와 취업률을 높이는데 긍정적인 효과가 있음을 확인할 수 있다.

이 연구의 제언은 첫째, 산업체 실무자가 직업훈련 교

강사로 전환하게 될 때 교강사 전환 맞춤형 교육프로그램이 필요하다. 산업체 실무경력을 보유한 교강사의 훈련생 만족도가 교직생활 첫해는 가장 높았지만, 이후 지속적으로 감소하였다. 이들의 직무가 해당 분야의 기술자에게 직업기술을 가르치는 교직자 전환되었다. 전반적인 훈련제도와 훈련생의 특성을 이해하고, 자신이 알고 있는 지식·기술을 어떻게 효과적으로 전달하여 가르칠 것인가에 대한 초기 집중적인 교육이 필요하다.

둘째, 5년차에 접어든 교강사를 리프레쉬할 수 있는 교육프로그램이 필요하다. 교강사 강의경력 4년차에서 훈련생 만족도가 가장 높다가, 5년차에서부터는 감소하였다. 5년차 교강사가 겪게 되는 고충과 애로사항 등을 고려하여 직무스트레스 관리, 문제를 야기하는 훈련생 관리, 창의적인 교수학습기법, 사회·기술·문화 트렌드 변화 등 교강사에게 필요한 다양한 관점의 직무교육 설계·개발이 필요하다.

셋째, 교강사 처우개선에 대한 제도 마련과 기관장치의 인식변화에 대한 교육이 필요하다. 훈련생 만족도는 교강사의 직무스트레스와 슬럼프에 관한 요인뿐만 아니라, 임금·복지혜택·경력개발 등 근로조건과도 관련이 있다. 교강사 처우개선에 대한 제도 마련과 기관장에게 근로조건 개선 등의 교육이 필요하다.

넷째, 훈련교사 자격증과 보수교육 이수는 훈련생 만족도를 더 높일 수 있는 요소이므로, 자격증과 보수교육의 효과를 안내하여 교강사들의 적극적인 참여를 유도할 필요가 있다. 특히, 보수교육은 2020년 9월 법제화된 이후 일정기간을 두고 의무적으로 교육을 이수하여야 하는 것으로 변경되었다. 하지만, 법정교육에 따른 준수사항이 보다 교육의 효과성을 고려하여 자발적으로 보수교육을 이수할 수 있도록 다양한 차원에서 보수교육 효과성 분석하여, 훈련기관 및 교강사 등에게 효과성을 홍보하고, 활발한 교육 참여를 유도할 필요가 있다.

## References

- [1] B. W. Woo, J. J. Seo & D. Y. Yoon, "A Study on the Relationships among TVET Service, Training Satisfaction, and Employability of Unemployed Vocational Trainees", *Productivity Review*, vol. 29, no. 1, pp. 229-252, 2015.  
DOI: <http://dx.doi.org/10.15843/kpapr.29.1.201503.229>
- [2] S. J. Jeong, "A Study on the Influence Factors of Training Performance on Completion and Employment of Unemployed Vocational Trainee", *The Journal of Vocational Education Research*, vol. 35, no. 3, pp. 179-202, 2016.
- [3] S. J. Jeong, M. H. Shin, E. H. Lee & K. H. Rim, "A Case Study on Development of Fraud Dictionary about Course Reviews for Quality Control of Vocational Training", *The Journal of Vocational Education Research*, vol. 36, no. 3, pp. 67-86, 2017.  
DOI: <http://dx.doi.org/10.37210/JVER.2017.36.3.67>
- [4] J. S. Yang, "The Effect of Characteristics of Vocational Training Teachers and Instructors on Training Performance", *Journal of Skills and Qualifications*, vol. 11, no. 1, pp. 127-146, 2022.  
DOI: <http://dx.doi.org/10.35125/jsq.2022.11.1.127>
- [5] Ministry of Employment and Labor, Article 27 of the Enforcement Decree of the National Lifetime Vocational Skills Development Act, 2023.
- [6] Ministry of Employment and Labor, Article 28-2 of the Enforcement Decree of the National Lifetime Vocational Skills Development Act, 2023.
- [7] B. K. Kim, Y. Y. You & M. G. Bae, "Structural Factors Affecting the Satisfaction and Recommendation Intention of Trainees in Beauty Vocational Training Institutions", *J. Korea Soc. Beauty Art*, vol. 23, no. 4, pp. 73-90, 2022.
- [8] S. K. You, C. G. Lee & H. J. Yoon, "A Study on the Adjustment Effect of Personal Characteristics on the Educational Training Program Characteristics and Training Satisfaction of Occupational Trainees for the Unemployed", *Journal of the Korea Management Engineers Society*, vol. 24, no. 3, pp. 129-152, 2019.
- [9] S. Y. Lim & E. J. Cho, "Analysis of components that affect the satisfaction level of the vocational voucher system trainees", *The Journal of Vocational Education Research*, vol. 32, no. 5, pp. 171-188, 2013.
- [10] S. J. Jeong, "The Effects of Unemployed Vocational Trainee's Psychosocial Characteristics, Training Program Characteristics, Learning Flow, and Career Planning on Employability", *Journal of Agricultural Education and Human Resource Development*, vol. 46, no. 4, pp. 61-89, 2014.  
DOI: <http://dx.doi.org/10.23840/agehrd.2014.46.4.61>
- [11] S. J. Jeong & M. S. Lee, "Comparison of Satisfaction and Employability Relationship Models for New Technology and Infrastructure & Strategy Field", *Journal of Employment & Career*, vol. 12, no. 1, pp. 1-26, 2022.  
DOI: <http://dx.doi.org/10.35273/jec.2022.12.1.001>
- [12] HRD Korea, Results of Satisfaction Survey on National Basic and Strategic Industrial Occupation Training, HRD Korea, Korea, pp. 73-98, 2011.
- [13] HRD Korea, Effects of Vocational Teachers' Employment and Competency Development Conditions on Job Satisfaction and Turnover Intention, HRD Korea, Korea, Korea, pp. 24-26.

정 선 정(Sun-Jeong Jeong)

[정회원]



- 2006년 2월 : 이화여자대학교 정보과학대학원 정보과학과 (정보과학석사)
- 2014년 2월 : 서울대학교 일반대학원 농산업교육과 (교육학박사)
- 2005년 5월 ~ 2015년 2월 : 한국산업인력공단 선임연구원
- 2015년 3월 ~ 현재 : 한국기술교육대학교 직업능력심사평가원 센터장

<관심분야>

직업교육훈련, HRD, 경력개발, 미래교육