



저작자표시-비영리-변경금지 2.0 대한민국

이용자는 아래의 조건을 따르는 경우에 한하여 자유롭게

- 이 저작물을 복제, 배포, 전송, 전시, 공연 및 방송할 수 있습니다.

다음과 같은 조건을 따라야 합니다:



저작자표시. 귀하는 원저작자를 표시하여야 합니다.



비영리. 귀하는 이 저작물을 영리 목적으로 이용할 수 없습니다.



변경금지. 귀하는 이 저작물을 개작, 변형 또는 가공할 수 없습니다.

- 귀하는, 이 저작물의 재이용이나 배포의 경우, 이 저작물에 적용된 이용허락조건을 명확하게 나타내어야 합니다.
- 저작권자로부터 별도의 허가를 받으면 이러한 조건들은 적용되지 않습니다.

저작권법에 따른 이용자의 권리는 위의 내용에 의하여 영향을 받지 않습니다.

이것은 [이용허락규약\(Legal Code\)](#)을 이해하기 쉽게 요약한 것입니다.

[Disclaimer](#)

교육학석사 학위논문

취업교육강사의 역량이 대학생의
취업준비행동에 미치는 영향



2020년 2월

부경대학교 대학원

교육컨설팅협동과정

오 예 립

교육학석사 학위논문

취업교육강사의 역량이 대학생의
취업준비행동에 미치는 영향

지도교수 주 동 범

이 논문을 교육학석사 학위논문으로 제출함.

2020년 2월

부경대학교 대학원

교육컨설팅협동과정

오 예 림

오예림의 교육학석사 학위논문을 인준함.

2020년 2월 21일



목 차

I. 서론	1
1. 연구의 필요성 및 목적	1
2. 연구문제	7
3. 용어의 정의	8
II. 이론적 배경	10
1. 취업교육강사의 개념과 역할	10
2. 취업교육강사의 역량	16
3. 취업준비행동	25
4. 취업교육강사의 역량과 취업준비행동과의 관계	32
III. 연구방법	36
1. 연구대상	36
2. 측정도구	37
3. 자료수집 절차	40
4. 자료처리 방법	41
IV. 연구결과	42
1. 변인의 기술통계	42
2. 인구학적 통계별 인식의 차이 검증	43

3. 변인 간 상관관계	49
4. 취업교육강사의 역량이 대학생의 취업준비행동에 미치는 영향	51
V. 논의 및 결론	59
1. 논의	59
2. 결론	62
참고문헌	65
부 록	77
1. 취업교육강사의 역량척도	77
2. 취업준비행동 척도	80

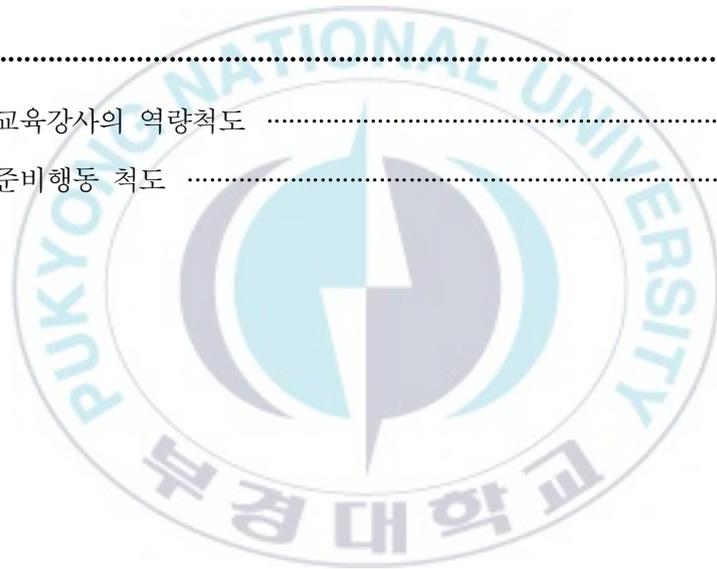


표 목 차

<표 II-1> 연구자별 취업교육강사의 역량 정의	14
<표 II-2> 연구자별 취업준비행동 정의	27
<표 II-3> 연구자별 취업준비행동 구성요소	30
<표 III-1> 연구대상자의 인구학적 통계	37
<표 III-2> 취업교육강사 역량 측정도구 신뢰도 결과	38
<표 III-3> 취업준비행동 측정도구 신뢰도 결과	39
<표 III-4> 측정도구 문항구성	40
<표 IV-1> 변인의 기술통계	42
<표 IV-2> 성별 강사의 역량과 취업준비행동 인식 차이	44
<표 IV-3> 학년별 강사의 역량과 취업준비행동 인식 차이	46
<표 IV-4> 전공계열별 강사의 역량과 취업준비행동 인식 차이	48
<표 IV-5> 주요 변인 간 상관관계	50
<표 IV-6> 강사의 역량이 취업준비행동에 미치는 영향	52
<표 IV-7> 강사의 역량 하위변인이 취업준비행동에 미치는 영향	54
<표 IV-8> 강사의 역량 하위요인이 예비적 취업준비행동에 미치는 영향	56
<표 IV-9> 강사의 역량 하위요인이 본격적 취업준비행동에 미치는 영향	58

그림 목 차

<그림 II-1> 역량구조의 내면과 표면	17
<그림 II-2> 취업교육강사의 역량 모델링	19
<그림 II-3> 진로준비행동, 취업준비행동, 직업탐색행동의 관계	26



The Influence of Employment Education Instructor's Competence on College student's
Employment preparation Behavior
(취업교육강사의 역량이 대학생의 취업준비행동에 미치는 영향)

Ye Rim Oh

Interdisciplinary program of Educational Consulting
The Graduate School,
Pukyong National University

Abstract

The purpose of this study is to find out the impact of job training instructors' ability on job preparation behavior of college students. Specific research issues are as follows.

First, what is the difference between the perception of job training instructor competence and job preparation behavior based on demographic statistics of college students? Second, how does the ability of a vocational education instructor affect the job preparation behavior of university students? Third, how does the ability of a vocational education instructor affect the sub-factors of job preparation behavior for college students?

To carry out the purpose of this research, we met college students in person and asked for a survey, or distributed google form to an open chat room to conduct the survey online. Some questions of the survey were revised and supplemented after conducting a preliminary survey on 50 college students with more than eight hours of experience in job-related education, such as job-related lectures, job camps, job curriculums and job courses, within the four-year universities in Busan, H, D, and P, from Sept. 2, 2019. Next, 335 questionnaires were used for the analysis, except those that were unresponsive or unresponsive, by analyzing the results of the research obtained by conducting the survey from September 1, 2019, to October 1, 2019.

The collected questionnaire used the SPSS 22.0 program for

demonstration analysis. Specific data analysis methods are as follows. First, reliability analysis using Cronbach's α value was conducted to find out the reliability of the measurement tool. Second, frequency analysis was conducted to identify the general characteristics of the study subjects. Third, technical statistics were conducted to identify the average and standard deviation of major variables. Fourth, the independent sample t-verification and one-way ANOVA (One-way ANOVA) were conducted to examine differences in the instructor's ability and perception of job preparation behavior depending on the general characteristics of college students. Fifth, a correlation analysis was conducted to identify the correlation between the variables. Sixth, multiple return analysis was conducted to determine the impact of the vocational education instructor's ability on the job preparation behavior of college students.

The results of the study found in the data analysis are as follows.

First, it was found that there were differences in gender awareness between the competence of job instructors and the awareness of job preparation behavior based on the demographic characteristics of college students. And by grade, the difference in perceptions of teachers in job training was not statistically significant. There was a statistically significant difference between the classes of majors. Second, it has been shown that the ability of job instructors has a significant impact on college students' job preparation behavior. In particular, it was found that the personality and attitude of instructors and the ability to provide information support among vocational education instructors had a positive impact on college students' job preparation behavior. Third, it has been shown that the ability of job instructors has a significant impact on the sub-factors of job preparation behavior for college students. In particular, it was found that the personality, attitude, and information support of teachers among the competencies of job instructors had a positive impact on both preliminary job preparation and full-scale job preparation activities. And it has been shown that the design of classes among the competencies of vocational education instructors has a negative impact.

I. 서론

1. 연구의 필요성 및 목적

최근 4차 산업혁명이 도래하면서 학교에서는 학생들의 미래 탐색과 진로를 설계하는 교육프로그램에 많은 예산을 투자한다(박은혁, 이용택, 2013). 학생들 또한 자신의 진로를 탐색, 설계하는데 관심이 많다. 그만큼 우리나라 기준 청년기는 자기 자신의 진로를 준비해야하는 중요한 시기이다. 이 시기의 청년들은 개인의 정체성을 확립하고 가치와 목표를 설정한다. 한 단계 성장해서 사회로 나아가기 위한 준비인 것이다. 때문에 학교에서 학생들을 위해 진로를 결정하고 취업을 준비하며 다양한 과제를 수행하는 교육프로그램을 마련한다(박은혁, 이용택, 2013). 그럼에도 불구하고 청년실업이 사회적으로 심각하게 문제되고 있고, 취업을 준비하는 대학생들은 불투명하고 명확하지 않은 미래를 준비한다는 것에 많은 스트레스를 받으며 불안해하고 있다(최승혜, 이해영, 2013).

2019년 06월 고용동향에 따르면 OECD기준, 청년층 실업률은 10.4%로 전 년 동월 대비 1.4%p 상승했다(통계청, 2019). 한국교육개발원의 자료에 따르면 졸업자 10명 중 5~6명의 졸업생만 취업에 성공하여 실제 취업률은 더 저조할 것으로 예상하였다. 계속되는 경제성장률의 지속적인 하락과 향후 4~5년 동안의 청년고용여건의 악화를 예상하는 대통령직속 일자리위원회 정책개발부 과장 진수웅은 민간에서 일자리 미스매칭을 해소해서 새로운 일자리창출보다 좋은 중소기업을 발굴, 홍보하고 중소기업에 대한 인식이 개선되어야한다고 주장한다.

하지만 대학생들은 취업, 진로에 대한 이해가 부정확하고 직업에 대한 까다로운 의사결정을 하거나 복잡한 고용구조관계에 대한 변화를 이해하는데 어려움을 느낀다. 항공서비스 관련 학과의 취업준비생을 대상으로 취업준비행동을 연구한 윤시혜(2019)의 경우에도 모든 학생들이 전공 관련 진종으로 취업하지 못하는 난관을 겪고 있을 뿐만 아니라 본인들의 적성, 흥미, 능력을 고려하지 않은 채, 높은 취업률만 고려해서 학과를 선택하고 만족하지 못한다고 주장하였다. 2019년 9월 취업포털 잡코리아의 취업준비생의 취업불안감 조사 결과에 따르면 구직자 83.7%가 취업이 안 될 것 같은 불안감을 느끼고, 45.7%가 구직, 취업활동을 포기하는 것으로 조사되었다. 또한 교육부가 조사한 전국 4년제 163개 대학의 21,344명 중 60%는 졸업이후에 그들의 진로와 취업성공에 대한 불안감을 크게 느끼는 것으로 나타났다. 서류, 면접 등의 불합격통보를 받거나 스펙이 부족하다고 느낄 때 불안감을 느끼는 청년들이 많았고, 무슨 일을 하고 싶은지 모르는 경우와 뉴스 등에서의 취업률 하락에 대한 사회적 조장이 그 뒤를 이었다.

그러다보니, 진로선택에 있어서도 큰 고민을 하기보다 구체적인 계획 없이 되는대로 막연히 취업만 기다리는 악순환이 반복되고 있다. 청년실업률이 10%를 웃돌지만, 반대로 300인 미만의 중소기업에서는 2.8%의 인력부족을 겪고 있는 실정이다. 청년들은 좋은 기업, 좋은 일자리를 제대로 알지 못하고 대기업만을 바라보고 이것은 사회적으로도 굉장히 비효율적이다(진수웅, 2017).

그럼에도 대학생들은 치열하게 양질의 구직정보와 채용정보를 구하며 취업준비행동에 매진한다. 보다 효율적이고 올바른 취업준비행동을 위해서 대학생의 진로장벽이 취업스트레스관계에서 진로성숙도의 매개효과를 연구한 이서윤(2015)은 취업과 관련한 상담사의 역할과 교육이 절실하다고 말한다. 실제로 취업을 준비하는 대학생들의 취업의식을 고취시키기 위해 이혜숙, 송

선욱(2011)은 적극적인 면담과 진로지도를 활성화하고, 양질의 취업처를 발굴하는 실질적 노력이 필요하다고 주장하였다. 이를 위해 진로지도교육, 취업설명회, 학생을 위한 취업토론회 등의 모임과 교육이 활발하게 이루어져야 함을 강조하였다. 이처럼 학생 진로지도에 대한 인식이 증가하고 진로상담, 심리검사, 취업관련 특강 및 세미나, 취업정보제공, 모의면접, 진로관련 교과목 개설, 인턴십 등의 현장체험학습, 멘토링 프로그램과 같은 취업 및 진로 개발 서비스도 다양하게 운영되고 있다(박은혁, 이용택, 2013). 대학생이 학교를 다니는 시기에 학교 생활에서 직업을 본격적으로 탐색한다는 점에서(임연, 장홍근, 윤형한, 2005), 직업이 다양화, 세분화, 전문화되면서 대학의 역할이 학문을 연구하고 진리를 탐구하는 기능보다 넓은 의미에서 직업교육을 준비하는 실용적인 교육방향으로 전환되는 추세다(김연진, 2009). 취업교육에 있어서 강사는 취업교육을 듣는 학습자들에게 영향을 미치는 중요한 요인이 되기 때문에(배눈희, 2018), Herr와 Craner(1996)의 포괄적인 취업진로서비스 중 다양한 진로지도에 대한 요구와 같은 취업지원프로그램의 중요성이 부각되고 있다. 또한 정철영(1998)의 대학에서 학생들의 다양성을 고려하여 취업담당 전문 인력을 활용하여 계획적으로 서비스를 제공해야한다는 주장에 따라, 취업 교육 분야의 강사를 확보, 유지하기 위한 노력도 활발하게 이루어지고 있다.

현대사회를 살아가는 대학생들에게 취업교육은 졸업을 앞두고 한번쯤 경험하는 필수적 학습과정으로 인식되고 있다. 오늘날 취업교육뿐 만 아니라 대학 내 이루어지는 대부분의 교육은 학습자 중심의 패러다임으로 변하고 있다. 하지만 이러한 상황일지라도 교육을 진행하는 강사의 역할을 제외하고서는 교육의 성과를 기대하기 어렵다(박혜경, 2012). 교육환경이 급격히 변화하면서 대학교육의 패러다임도 학생중심의 강사역량이 필요하다는 주장이 나오고 있다(오은주, 2009; 이상오, 2006; 양은하, 정재삼, 2010). 취업

교육강사는 대학생들이 쉽게 구직정보나 고용정보를 수집하고 자신의 미래를 적극적으로 계획할 수 있도록 도와주는 역할을 한다. 그리고 학생들의 취업준비행동은 체계적인 훈련과정과 숙련도에 따라 제시되기 때문에 학교 교육담당자는 취업교육강사를 어떻게 선정하느냐가 매우 중요하다.

그러나 대부분의 대학들의 취업 프로그램과 인프라는 시스템이 거의 비슷한 시스템으로 운영되고 관리 인력 또한 체계적이지 못하다(지계웅, 한진영, 2016). 취업교육프로그램에 대한 체계적인 시스템 없이 상황에 따라 취업교육을 진행하고 임기응변식으로 강사가 섭외되고 있는 실정이다(박지아, 2014). 또한 취업교육강사가 되는 것에는 특별한 학력이나 자격이 엄격하게 요구되지 않기 때문에 다른 전문가들에 비해 강사의 초기진입장벽이 낮다. 그래서 교육을 담당하는 담당자들도 강사의 자질이나 강의전문성을 판단할 수 있는 기준이 부족한 현실이다(장한별, 2011).

강사는 단순히 가르치는 것만 의의를 두는 것이 아니라 학생들의 행동을 이끌어낼 수 있도록 지지하는 역할을 한다. 인재발굴을 위한 한 분야의 선배 또는 교수로서 교수의 사회적 지지가 매우 중요한 것이다(진민지, 2018). 이에 강사는 지식을 전달하는 공급자의 입장을 넘어 교육자중심의 역량을 펼칠 수 있도록 강사의 행동, 역량에 대해 꾸준한 개발이 요구된다(박성미, 심미자, 2011). 더 끊임없이 역량을 개발하고 지속적인 교육이수를 통해 학생의 의지를 더욱 향상시키는 매개역할이 필요한 것이다(이복녀, 2008). 따라서 취업교육강사는 인적자원을 개발한다는 의미에서 학생들이 스스로 변화하여 실질적으로 취업을 준비하기 위한 행동을 수행할 수 있도록 하는 것이 중요하다. 교육을 듣는 취업준비생들에게 긍정적인 취업준비행동에 영향을 미치게 하기 위해(이홍주, 2014), 강사는 취업교육을 질을 높이는 역량개발에 관심을 기울여야한다(김창원, 2007.; 박의수, 2006).

성공적인 취업을 위해 강사 뿐 만 아니라 취업교육을 듣는 학생들도 진

로 탐색, 진로설계, 경력관리, 밀착진로지도 등 보편적으로 취업준비행동 로드맵을 거쳐야 한다(안관수, 2006). 24세 이하의 청년층은 고등학교를 졸업한 이후에 진로를 개척하는 데에 몰두해야 하는 취업준비행동이 이루어져야 하고(최은영, 구동희, 조순기, 2010), 25세 이상의 청년층은 노동시장에 진입에 따라 사회적 이동을 할 수 있도록 하는 취업준비행동이 이루어지는 시기이다(이찬영, 이흥후, 2016). 하지만 우리나라의 경우 많은 연구에서 학년별, 연령별로 취업준비행동을 하기보다(Swanson & Woitke, 1997), 대학교학년이 되어서야 취업준비행동이 본격적으로 이루어지는 것을 알 수 있다(김서리, 2018). 대학생들은 체계적인 취업지도와 설계 같은 취업준비활동 없이 단순히 취업관련 학원을 다니거나 쉬고 있는 비경제활동인구로 전락하고 있다(한예정, 2014). 자신의 미래를 선택함에 있어서 일자리 탐색에 대한 대학생들의 실질적 노력이 소홀하다는 지적도 있다(이나영, 2011).

콜로라도 주립대학에서는 학년별, 진로발달 단계별로 진로개발을 위한 취업준비행동을 할 수 있도록 프로그램을 제공하고 있다. 1학년의 경우, 자신의 자아개념과 흥미, 적성, 습관, 성취의 의미를 이해하고 자기평가능력을 개발하는 취업준비행동을 한다. 2학년의 경우, 학업과 관련 정보를 모으고 전공을 선택한 목표와 다양한 경험들을 수행하며 자신의 선택에 대한 재확정의 취업준비행동시간을 가진다. 3학년의 학생들은 자신의 진로선택 사항을 생각하고 목적에 맞는 계획을 세우며, 현장업무에 참여하거나 직업탐색개발을 할 수 있는 네트워킹을 통해 취업준비행동을 시작하고, 4학년의 경우에는 자신의 진로를 최종 선택하여 직업탐색계획을 수립하는 취업준비행동을 한다(김연진, 2009). 대학생들은 이러한 진로발달단계와 같은 취업준비행동을 할수록 경쟁자들보다 더 빠르고 광범위한 보상을 받을 것으로 기대한다(김서리, 2018). 그러나 실제 우리나라 고용시장에 적용시켰을 때 인간발달단계보다 자격증이나 졸업장, 소위 말하는 스펙이 완전하고

공정한 경쟁을 불가능하게 만들고 있다는 비판에서 벗어나지 못한다(윤광현, 2012). 그럼에도 불구하고 대학생들은 이러한 고용시장에서 개인의 능동적인 행동, 즉 취업준비를 함에 있어서 고용이 전제가 되는 정보를 획득하려는 노력으로 노동시장의 불확실성을 감소시키는 행위를 해야 함을 강조하고 있다(Granovetter, 1974). 이러한 관점에서 볼 때 대학생들도 정보를 취득하려는 역량과 노동시장에서부터 오는 문제들을 해결하고자하는 개인적인 노력이 함께 이루어져야할 것이다(김서리, 2018).

이러한 이유로 취업준비행동에 영향을 미치는 요인들을 규명하기 위한 연구들이 수행되어왔다. 박윤주(2015)는 취업실패에서 오는 다양한 스트레스가 현 시대의 취업난 속에서 적극적이고 지속적으로 취업준비행동을 할 수 있도록 자아탄력성과 사회적지지에 대한 매개효과를 연구했고, 고완숙(2015)는 대학생이 취업 장벽이 현실적으로 취업준비행동에 미치는 영향이 무엇이고, 대학 내에서 학생들의 취업준비행동을 위해 취업지원 정책에 미치는 영향을 연구했다. 이에 따라 실질적인 취업을 준비하고 있는 대학생들은 현대사회에서 성공적인 취업을 위해 개인의 심리적, 제도적 현실을 파악해야한다는 것을 시사했다(고완숙, 2015, 박윤주, 2015). 그러나 취업문제해결을 위해 구체적으로 취업준비를 하는 과정에서 영향을 미치는 취업교육강사와 취업교육강사의 역량에 초점을 둔 연구는 부족한 실정이다(이홍주, 2014). 일반적으로 집합교육의 형태에 대한 강사의 수요가 늘어남에 따라(조형훈, 2015) 취업교육 강의 또한 집합교육의 형태로서 취업교육강사의 역량은 대학생의 개인의 성별, 학년, 전공 등에 따라 효과적으로 진행되어야하는데, 취업교육강사에 대한 대학생의 취업준비행동에 실증적 차이를 알아보는 연구도 찾아보기 어려웠다. 선행연구에서는 대학생의 취업준비행동에 영향을 미치는 여러 변인을 규명하였으나, 취업교육강사가 대학생의 취업준비행동에 어떠한 영향을 미치는지 규명한 연구는 찾아보기 어려웠

다. 따라서 취업교육강사의 역량이 대학생들의 취업준비행동에 어떠한 영향을 미치는지 확인해볼 필요가 있을 것이다.

따라서 본 연구에서는 최근 대두되고 있는 취업교육강사의 어떤 역량이 대학생들의 취업준비행동에 어떠한 영향을 미치는지에 대해서 확인해보고자 한다. 취업교육강사의 전문성, 교수법, 인성 및 태도, 수업설계, 정보지원 제공의 역량들이 대학생들의 취업준비행동에 어떠한 영향을 미치는지 분석하는 것은 대학생들의 실질적인 취업준비행동과 취업교육강사의 역량 개발 및 성과차원에서 유의미한 시사점을 제공할 수 있는 실증연구가 될 것이다.

2. 연구문제

본 연구는 취업교육강사의 역량이 취업을 준비하고 있는 대학생들의 취업준비행동에 미치는 영향을 실증적으로 검토하는 것을 목적으로 한다. 이를 위해서 다음과 같은 연구문제를 설정하였다.

첫째, 대학생의 인구학적 통계에 따른 취업교육강사 역량 인식과 취업준비행동 인식의 차이는 어떠한가?

둘째, 취업교육강사의 역량이 대학생의 취업준비행동에 어떠한 영향을 미치는가?

셋째, 취업교육강사의 역량이 대학생의 취업준비행동 하위요인에 어떠한 영향을 미치는가?

3. 용어의 정의

가. 취업교육강사

한국고용정보원에서는 취업지원담당자의 전문성 제고와 직업진로를 위한 프로그램 운영전문 강사를 취업교육강사로 명명했다(김영환, 2016). 직업교육훈련분야를 가르치는 교·강사 중 자격을 갖춘 경우를 교사, 그렇지 않은 경우를 강사라고 부른다(김주영, 2019). 취업교육강사는 대학 내 취업교육프로그램을 진행하고 대학생들의 취업준비행동을 돕기 위한 교육자를 뜻한다(이지연, 2001).

본 연구에서 언급된 취업교육강사는 대학 내에서 직업교육훈련과 취업관련 프로그램을 운영하는 차원에서 취업교과목을 가르치거나 특강, 캠프 등의 위탁과정 교육프로그램을 진행하며 취업준비행동을 돕는 대학에 소속되어있지 않은 외부강사를 기준으로 했다.

나. 취업교육강사의 역량

취업교육강사의 역량은 직업교육을 통해 진로를 선택하는 대학생들의 취업준비행동에 따라 일자리 창출에 기여할 수 있기 때문에 매우 중요하다(배눈희, 2018). 취업교육 분야에서의 강사의 역량은 훈련준비, 실행, 완료에 이르기까지의 과정에서 교수설계, 전문성, 정보제공, 지도능력 등 다양하게 요구된다(김주영, 2019).

본 연구에서는 「취업교육 강사의 역량 및 대학생의 취업준비행동에 관한 조사」를 하기 위해서 이옥경(2013)에서 평생교육담당강사의 자질에 관한 성인학습자의 인식연구를 수정, 보완하여 사용했다. 취업교육 강사역량

의 척도에 관한 설문은 취업교육 강사의 역량의 조사도구는 강사의 전문성, 교수법, 수업설계, 강사의 인성 및 태도, 학습자에 대한 정보제공지원의 문항으로 구성했다.

다. 취업준비행동

취업준비행동은 광의의 개념으로 진로준비, 진로탐색, 직업준비의 개념으로 자신의 진로에 대한 구체적이고 실질적인 행동이다(김봉환, 1997). 대학생들은 자신의 진로에 있어 올바른 취업결정을 위해 합리적으로 수행하는 행동과 진로결정을 하고 난 뒤에 결정사항들을 실행하기 위한 행동을 의미한다(김상식, 2019).

본 연구에서는 「취업교육 강사의 역량 및 대학생의 취업준비행동에 관한 조사」를 위해 한국고용정보원의 어윤경 등(2009)이 개발한 ‘대학생 취업준비도 검사’와 진민지(2015)의 ‘교수의 지지가 학생들의 자기효능감과 취업준비행동에 미치는 영향분석’에서 문항을 수정, 보완해서 사용했다.

Ⅱ. 이론적 배경

1. 취업교육강사의 개념과 역할

오늘날 강사는 다양한 분야에서 활동하고 여러 가지 복합적인 역할을 수행한다. 강사의 정의가 명확하지는 않지만, 기업이나 산업체에 소속된 강사, 또는 평생교육기관이나 학교에 소속된 강사에 따라 기업교육 강사, 사내강사, 평생교육 강사, 방과 후 교사로 나뉜다. 그리고 강의를 하는 종목에 따라서 서비스강사, 기업교육 강사, 직업능력개발 훈련교사 등의 용어로 표현된다(조형훈, 2015).

국내에서는 고용노동부에서 발급하는 직업능력개발훈련 교사 자격이 있는 경우를 교사, 그렇지 않으면 강사라고 칭한다(김주영, 2019). 본 연구에서의 취업교육강사는 직업훈련을 포함한 대학 내에서 강의를 하는 종목으로 직무의 정체성을 드러낸다. 대부분의 대학에서는 취업프로그램의 경우 외부전문가의 집중교육이 이루어지는데(조유호, 2014), 이를 취업교육강사라고 한다. 취업교육강사는 대학 내에서 취업교육 또는 직업교육의 관점에서 강의를 담당하고 있다. 대학 내에서 개설되는 취업 교과 과정 및 특강을 통해 진로 및 취업에 대한 교육을 하는 사람으로서 직업정보를 제공하고 대학생들이 보다 적극적이고 체계적인 진로지도를 받을 수 있도록 돕는다(김연진, 2009). 취업교육 강사는 대학생들의 진로와 취업을 위해 구체적으로 대학생들이 앞으로 나아가야 할 방향을 제시해주고(김연진, 2009), 대학생들의 미래를 준비할 수 있도록 지원한다(강길훈, 2007). 취업교육교과목을 맡은 취업교육강사의 경우, 대학생의 진로지도발달 및 취업과 관련

된 교과목을 개설하여 한 학기 동안 체계적이고 대학생들의 진로발달을 돕는 조력자 역할을 한다(이형국, 2007) 취업 교과목을 맡아 수업하는 취업교육강사는 장기적인 취업교육을 통해 진로 및 취업에 대한 준비를 할 수 있게 도와주고, 앞으로 대학생들이 나아가야 할 방향을 제시해준다(김연진, 2009). 취업교육강사는 대학생들의 진로지도를 도와주는데 이는 그 과정을 자기이해를 중심으로 한 자기 능력, 적성, 흥미 등을 인식할 수 있게 하고, 대학생들의 진로개발을 최종 목적으로 하는 서비스를 제공함으로써(이지연, 2001), 대학생들의 취업교육의 참여도를 증대시키고 진로선택에 대한 확신을 가질 수 있게 도와준다(Quinn & Lewis, 1989). 자아를 발견하고 이해하며 일의 세계에 대한 직업을 합리적으로 의사 결정하도록 돕고 직업정보를 탐색해서 구직활동을 할 수 있도록 한다(김연진, 2009).

취업교육강사는 취업지원프로그램을 진행하는 진행자이자 상담자이면서도 집단을 촉진시키는 촉진자, 교육을 하는 교육자로서의 역할도 수행한다(이지연, 2001). 이렇듯 취업교육강사는 전반적인 취업프로그램을 진행, 운영하기 위해 복합적인 역할이 기대되기 때문에 다양한 역할을 수행할 수 있어야 한다(정주영, 2018). 대학생들과 직접적으로 만나는 취업교육강사는 대학생이 실제로 취업교육에 몰입하고 그 내용을 취업준비행동에 적용하여 개인과 조직, 나아가 앞으로 입사할 기업의 성과를 향상시키기 위한 목적을 가진다(백혜현, 2013). 대학생들을 교육하는 취업교육강사는 성인교수자의 개념을 포함하고 있는데, 권대봉, 배현경, 이현(2008)은 성인학습자인 대학생들을 위해 강의실에서 직접 강의를 담당하는 사람으로 명명했다. 그들은 직접 취업교육을 하고 취업학습활동을 지원, 원조, 촉진하는 역할을 한다고 했다. 취업교육강사 또한 대학생인 성인을 대상으로 하는 교수자이기 때문에, 성인교수자로서의 역할로 지식의 전달자보다는 촉진자, 협력자, 프로그램 고안 및 연수자로서의 역할을 해야 한다고 보았다. 창의적이고 변혁적

인 교육을 시도하여 적극적으로 학습자들의 가치와 행동 변화를 촉구할 수 있는 프로그램 개발자로 보기도 하였다(이희, 최은수, 2017).

진행자로서의 취업교육강사는 취업교육의 전반에 간단한 게임으로 취업교육에 참여한 대학생들이 서로 친밀감을 형성해서 보다 편한 마음으로 취업교육을 듣고 자기를 개방할 수 있도록 분위기를 조성한다(정주영, 2018). 친밀감 형성을 통한 원활한 의사소통을 이루는 취업교육강사는 집단상담형태의 취업교육에 있어서 대학생들끼리 자기 자신의 의견을 적극적으로 표현할 수 있는 계기를 마련하는 역할을 수행한다. 그리고 취업교육을 받는 동안 대학생들은 마음을 편안하게 해서 긴장을 풀고 취업교육강사와의 rapport를 형성하며 긍정적인 피드백을 주었다(이주은, 2018).

신입생을 대상으로는 자신의 장단점을 이해하고 자기 주도적으로 진로를 설계할 수 있도록 학습 동기와 성공취업 동기를 유발하는 촉진자로서의 역할도 수행하고 있다(조유호, 2014). 유정아(2011)은 피훈련자인 대학생에게 교육진행자로서의 교육프로그램을 전달하는 역할을 하면서 대학생들을 고무시키고 학습동기를 유발하는 역할을 한다고 정의하였다. 이렇듯 촉진하는 행위는 인지적, 행동적, 정서적 변화를 가지고 오면서 개인이 성장하고 변화할 수 있도록 하는 과정을 만들어준다(정주영, 2018). 여성 새로 일하기 센터에서 일하는 취업교육강사의 경우, 다양한 직무에 필수적으로 필요한 직무태도, 취업의지, 직업적응능력 향상을 위한 의식교육을 진행하기도 했다(이주은, 2018). 이렇게 계획, 조직, 의도된 활동은 취업교육을 듣는 성인인 대학생들의 지적, 정서적, 사회적 능력을 발전시키기 위함으로 촉진자, 조력자의 역할을 하는 것이다(임호용, 황청일, 2011).

또한 취업교육강사는 대학생들에게 취업에 대한 현실을 바로 잡고 업체에 대한 동향을 설명한다. 이런 멘토로서의 역할은 대학생들의 진로, 취업에 대한 관심을 높이고 취업교육강사와의 유기적인 관계를 형성함으로써

최신 취업 트렌드 정보를 취득할 기회를 대학생에게 제공한다(조유호, 2014).

대학생들의 내면에 고취된 취업의욕을 끌어냄과 동시에 정보제공자의 역할을 하는 것이다(정주영, 2018). 대학생들의 커리어와 진로에 관한 정보를 주기적으로 제공해줌으로써 학생들의 진로준비에 의식을 심어주는 역할을 한다(김연진, 2009). 이런 정보는 구직동기와 구직기술에 상당한 도움을 주는데 (이주은, 2018), 전문적으로 훈련을 받은 취업교육강사는 역동적인 상호교류를 통해 학습자들이 각자의 목적을 달성할 수 있도록(윤소민, 2015, 김연진, 2009), 기업분석을 통한 취업전략과제를 대학생들에게 부여하여 스스로 기업을 이해하고 취업을 준비할 수 있도록 강좌를 운영하고 있다(조유호, 2014). 또한 취업교육강사는 구직기술교육 뿐 만 아니라 직업기초능력, 직업소양교육, 취업알선 서비스도 진행한다(이주은, 2018). 경력관리를 위한 전략을 설정하는 구직교육의 경우에는 이력서, 자기소개서, 모의면접과 같은 면접법을 주로 가르치며 직업정보를 탐색하는 기술이 주 강의내용이다(이주은, 2018). 더 나아가 취업교육강사는 대학생들이 전공과 관련된 진로에 관한 자문을 구할 때 직접 상담을 해주기도 하고(김연진, 2009), 직업적·교육적·정보제공, 개별적·직업적 특성 제공, 직업탐색기술, 진로관련 워크숍 및 집단상담, 개발상담, 의사결정을 위한 훈련, 단순 직업소개서비스 등 다양한 역할을 수행한다(이지연, 2001). 또한 대학생들의 취업을 준비하도록 하는 동아리를 지원하는 원활한 대학 행정활동도 하고 있다(장석민, 윤희한, 2003). 이처럼 취업교육강사는 단순한 정보나 지식전달 역할을 넘어선 학습을 촉진하고 교육생을 위한 배려, 강의열정, 협업, 긍정성 등 교육생원을 효율적, 효과적으로 관리하는 다양한 역할을 해야한다(정하진, 2015).

다음 <표 II-1>은 연구자별 취업교육강사의 역할을 정리한 내용을 요약한 것이다.

<표 II-1> 연구자별 취업교육강사의 역할

주요 역할	주요내용
Quinn&Lewis (1989)	- 취업교육의 참여도를 증진시키고 진로선택에 확신을 가질 수 있게 돕는 역할
이지연(2001)	- 진행자, 상담자, 촉진자, 교육자로서의 복합적 역할 - 진로개발을 최종 목적으로 하는 서비스를 제공하는 역할
장석민, 윤형한(2003)	- 취업동아리를 지원하는 역할 - 원활한 대학행정활동을 하는 역할
강길훈(2007)	- 대학생들의 미래를 지원할 수 있도록 하는 역할
이형국(2007)	- 체계적으로 대학생들의 진로발달을 돕는 조력자 역할
권대봉, 배현경, 이현(2008)	- 강의실에서 직접 강의하는 역할 - 취업학습활동을 지원, 원조, 촉진하는 역할
김연진(2009)	- 직업정보제공 - 진로 준비의식을 심어주고 나아가야 할 방향제시자 - 직업정보탐색을 통한 구직활동 도움 - 목적달성을 할 수 있도록 촉진자 역할 - 진로자문 및 상담
임호용, 황청일(2011)	- 지적, 정서적, 사회적 능력을 발전시키기 위한 촉진자와 조력자의 역할
유정아(2011)	- 피훈련자인 대학생들에게 교육 진행하는 역할 - 프로그램을 전달하는 역할 - 대학생들의 학습 동기 유발하는 역할

백혜현(2013)	- 취업교육에 몰입하고 대학생의 취업준비행동에 적용하여 개인과 조직, 기업의 성과향상 시키는 역할
조유호(2014)	- 자기 주도적 진로설계를 할 수 있도록 학습동기부여를 일으키는 촉진자 역할
윤소민(2015)	- 역동적인 상호교류를 통해 학습자들이 각자의 목적을 달성할 수 있도록 하는 역할
정하진(2015)	- 학습을 촉진하고 대학생들을 효율적, 효과적으로 관리하는 역할
이희, 최희수(2017)	- 촉진자, 협력가, 프로그램 고안 및 연수자로서의 역할 - 창의적이고 변혁적 교육을 시도하여 학습자의 행동, 가치 변화를 촉구하는 프로그램 개발자
정주영(2018)	- 인지적, 행동적, 정서적 변화를 가지고 오면서 변화하는 과정을 만들어주는 역할 - 정보제공자의 역할 - 전반적인 취업프로그램을 진행, 운영하는 역할
이주은(2018)	- 구직동기, 구직기술, 직업기초능력, 직업 소양교육, 취업알선서비스 진행하는 역할
김주영(2019)	- 직업교육훈련 분야에서 가르치는 업무를 수행하는 강이자

이상의 선행연구를 종합하여 본 연구에서는 취업교육강사를 대학 내에서 취업교육 또는 직업교육의 관점에서 강의를 담당하는 강의로 정의하고자 한다.

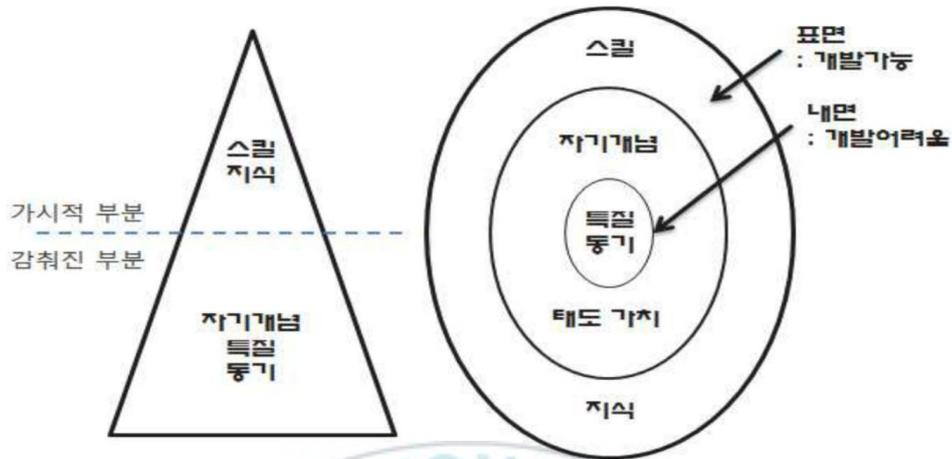
2. 취업교육강사의 역량

가. 취업교육강사의 역량 정의

역량은 인간이 갖춘 능력을 정의하는 용어이다. 인적자원개발에 두루 활용되는 경영학, 교육학, 기업분야 그리고 최근에는 공공분야에까지 다양한 개념으로 광범위하게 사용되고 있다(홍효정, 2015). 학자마다 강사의 역량을 조금씩 다르게 정의하고 있으나 공통적으로 개인 혹은 조직이 평균 이상의 우수한 성과를 나타내는 중요한 능력으로 보고 있다(김주현, 2015).

취업교육강사의 역량은 효율적이고 우수한 성과에 따라서 평가되기 때문에 대학취업교육의 질을 향상시키고 발전하는데 도움이 된다(정하진, 2015). 취업교육은 취업교육강사의 보유역량에 따라 확연히 차이가 나는데(이현영, 김영수, 허희옥, 2012), 취업교육활성화향상을 위해서는 취업교육강사의 역량강화가 필수적이다(김주영, 2019).

취업교육강사의 역량이란 효과적이고 성공적인 취업교육활동을 위해 취업교육강사가 갖추어야 하는 역량을 말하는 것으로 보다 효과적으로 취업교육을 하기 위해 개인적 성향이나 지식, 기술, 태도를 포함하는 개념이라고 할 수 있다(이현영, 김영수, 허희옥, 2012). 여기에서의 개인적 성향은 개인의 내적인 특성으로 특질, 동기, 자기개념이 있는데, 지식과 기술은 개발하기 쉽지만, 동기, 특질, 자기개념은 감춰져 있어 파악하거나 개발하기 어려워 기술적인 행동으로 예측할 수 있고, 업무 성과로 이어진다고 보았다(이흥주, 2015). 이는 [그림 II-1]에서 확인할 수 있다.



출처: Spencer & Spencer(1993), 이흥주(2015).

[그림 II-1] 역량구조의 내면과 표면

이 외에도 많은 연구자들이 공통적으로 취업교육강사의 역량수행을 위한 지식, 기술, 태도, 세 가지의 요인을 보고 있는데(최진영, 김경자, 장신희, 이경진, 2008), 이는 일반적이고 장기적인 행동이나 사고방식을 말하기 때문에 관찰이나 측정이 가능하다(이체경, 2002). 이 지식, 기술, 태도를 관찰, 측정할 결과 값은 취업교육강사의 역량을 파악하는 중요한 준거가 된다(홍효정, 2015). 그래서 취업교육강사의 역량은 교육의 내용을 성공적으로 진행, 수행할 수 있는 지식, 기술, 태도의 총체라고 정의한다(백순근, 함은혜, 이재열, 신호정, 유예림, 2007). 평생교육자로서의 취업교육강사를 정의한다면, 취업교육 속에서 나타나는 지식, 기술, 태도 등을 통합하여 새로운 가치를 창출해낼 수 있는 수행력으로 파악된다(정주영, 2012, 소미영, 2012).

결국 취업교육강사의 역량은 교육생들에게 성공적인 취업교육에 직접적인 영향을 미치며(임우섭, 김용주, 2007), 지식, 기술, 태도가 큰 영향을 미

친다고 볼 수 있다(백순근, 함은혜, 이재열, 신호정, 유예림, 2007). 따라서 취업교육강사역량은 성공적인 취업교육과 효과적인 교육진행을 위해 실질적으로 능력을 규명하는데 중요한 역할을 한다(홍효정, 2015). 취업교육의 전반에 성공적인 취업교육을 위해 교육에 대한 니즈를 파악하고 창의적이고 교육생을 고려한 기획이 필요하다. 강의 중에는 교육생의 참여를 유도하고 몰입과 집중력을 유지시키는 역량과 돌발 상황에 대비한 유연성, 교육생에 대한 애정이 요구된다. 마지막으로 강의 후 교육의 진행 및 목표를 달성했는가, 스스로 평가하며 자기 자신을 돌아볼 수 있는 역량이 필요하다(노혜란, 최미나, 2004). 따라서 취업교육의 질을 변화시키는데 취업교육 강사들의 역량강화가 필수적으로 이루어져야한다(강석주, 2005). 대학에 직업훈련방식으로 취업교육을 진행하고 있는 강사들의 역량을 살펴보는 강사역량은 공통적으로 몇 가지의 필요역량을 분석할 수 있었다. 취업교육강사는 학문적 지식이 필요하고, 실제로 성공, 실패한 경험을 기반으로 해야 하며, 강의경력이 풍부해야한다는 것이다(이홍주, 2015). 임우섭, 김용주(2007)는 대학교수의 핵심적 교수역량을 강의역량 중심으로 규명하였으며, 강의준비, 교육생배려, 강의명료성, 열의와 역동성, 상호작용, 학습목표도달 추구 등 6가지 역량을 제시하였다.

이처럼 강사로서 필요한 강사역량에 대한 구성요소가 조금씩 차이를 보인다. 강사의 역량에 따른 구성요인은 다양하게 구분된다. 강사는 강사역량강화를 위해 담당하는 교육에 대한 전문성을 위한 전문교육, 지도 및 수업방식과 관련한 교수법 교육, 학습축진을 위한 리더십교육이나 상담교육, 강사로서 갖추어야할 자세, 인성, 가치, 사고 등을 위한 강사소양교육 및 의식 교육 등의 지속적인 노력이 요구된다.

나. 취업교육강사역량의 구성요인

강사가 교육과정을 진행할 때 역량을 개발, 발전시키기 위해 평생학습자로서 지속적인 노력이 필요하다. 발 빠르게 변하는 교육체제에 능동적으로 대체하기 위해서 강사는 꾸준히 다양하고 새로운 직무수행 역량은 필수다(김진화, 김한별, 고영화, 김소현, 성수현, 박새봄 2008). 취업교육의 업적을 평가하기 위해서 취업교육강사의 역량에 대한 기준이 명확하게 설정되어있지 않았고(오희철, 양은배, 정명현, 이무상, 1999), 연구자들의 관심과 시각에 따라 다양하게 역량이 분류되어 있었기 때문에 취업교육강사의 역량을 평가함에 있어서 어떤 내용으로 평가되어야하는지에 대한 합의점을 찾는 것은 쉽지 않았다(소미영, 2012).

이에 여러 가지 선행연구를 종합해 본 결과 취업교육강사의 역량을 측정하기 위해 필요한 공통적인 요소를 찾아 취업교육강사의 역량을 파악하기 위해 성인학습자인 대학생들을 대상으로 하는 강사의 자질 중 역량부분을 파악하고 강사의 역량을 발전, 변화하는데 연구 목적을 가지고 있는 여섯가지, 학습자의 이해, 수업설계, 교수기법, 인성 및 태도, 정보지원 제공, 전문성의 자질을 재구성하여(이옥경, 2013), 아래의 [그림 II-2]와 같이 모델링 하였다.



[그림 II-2] 취업교육강사의 역량 모델링

(1) 취업교육강사의 전문성

교육의 질은 교육을 담당하는 강사의 질에 좌우된다는 말이 있다. 이처럼 교육에 있어서는 강사의 강의 전문성 향상은 매우 중요하다. 전문성은 초보자와 전문가를 구별해주는 특성, 기술, 지식으로서 특정 영역에 높은 수준의 행동을 수행했을 때 나타나는 잠재력을 의미한다. 전문성은 개인의 차원에서도 계속적으로 강의를 할 수 있는 가능성을 결정하는 요인이고 조직 수준에서도 차별화된 상품과 지식, 서비스를 지속적으로 생산할 수 있도록 하는 핵심역량이다.

취업교육강사의 전문성을 알아보기 위해 배눈희(2018)은 전공 및 안전교육, 상담 등에 유자격이 있는 강사를 선정하여 실무 경험과 학력, 기능장 이상의 자격증, 현장실무경험과 산업안전보건공단소속 강사를 교육계획단계에서 취업교육프로그램 운영의 인력이 강사진으로 구성하였다. 김주영(2019)에 따르면 취업교육강사는 취업교육에 대한 전문가로서 교육의 전반적인 과정 개발에도 참여하게 된다고 설명하고 있다. 인재육성을 하는 취업교육강사는 전문지식, 현장경험, 학습자의 이해를 통해 효과적으로 전달하는 강의전문성이 꼭 필요하다. 이를 위해 취업교육강사는 취업에 대해 충분한 지식을 가지고 있어야하며, 취업에 대한 이해도도 높아야한다. 또한 성공적으로 지식을 전달하기 위해서는 취업교육강사 자신이 가르치는 교육내용 뿐만 아니라 교육학적지식과 교육과정 내용지식이 체계적이고 깊이 있는 지식, 즉 전문적 지식과 관련한 이론적 이해능력이 고취되어야한다(김희곤, 2014). 취업교육강사는 스스로 전문성을 개발할 수 있는 환경을 마련하여 취업에 대해 지속적으로 연구하고 강의에 활용할 수 있어야한다(이홍주, 2015).

(2) 취업교육강사의 교수기법

교육 트렌드가 변화하면서 최근에는 촉진자의 역할을 하는 과정관리 중심의 수업방식이 주를 이룬다(김희곤, 2014). 그래서 학생이 취업을 적극적으로 준비할 수 있도록 다양한 강의매체를 통하여 수업에 활용하는 추세다.

학습자의 특성을 반영한 교수법이 교육만족도에 긍정적인 영향을 미친다는 연구결과에서 알 수 있다(정신철, 2007) 한국능률협회에서는 교수법을 지식, 기술, 태도로 나누었다. 강의, 이해촉진테스트, 이러닝이 지식에 해당되고, 사례연구, Roll Playing, In Basket Test(한정된 시간 내에 작업스케줄을 만들고 지시사항을 충실이 이행할 것을 요구하는 테스트)가 기술에 해당됐다. 마지막으로 토의, 회의, 게임 등에서 나타나는 태도로 교수법을 정의하였다.

교수법은 가장 1차원적인 이미지에서도 나타난다. 이옥경(2013)은 발음의 정확성, 목소리, 질문분위기 조성, 적절한 교수매체 활용 등을 강조하면서, 강의를 진행하는 강사의 제스처나 자신감, 신뢰감, 친근함 등 강사의 이미지와 나타나는 교수법은 교육을 듣는 교육생에게 영향을 미치는 것으로 조사되었다(오미영, 2002; 김근영, 2005).

학습자가 환경을 탐구해서 새로운 개념을 얻고 토론을 통해서 잘못된 기존 개념과 새 개념을 구분하고 일상생활에 적용해서 개념을 형성시키는 개념변화교수법이 있다. 이는 촉진자의 역할과 최근의 교육 트렌드를 잘 반영하고 있다.(라정숙, 2001). 이 이외에도 침묵식 교수법, 공동체 언어학습법, 자연교수법, 암시교수법, 과제중심교수법 등 다양한 종류의 교수법이 있다(모정미, 2005).

(3) 취업교육강사의 인성 및 태도

아무리 취업관련 지식이 많고 풍부한 학문경험이 있다고 하더라도 학생을 대하는 태도가 열정적이지 않거나 학생과의 유대관계가 적절하게 형성되지 않는다면 학생들의 참여를 이끌어내는데 어려움이 있다(이홍주, 2015). 면대면, 쌍방향소통이 필요한 경우, 강사와 학생간의 유대관계는 학생과의 상호작용을 통해 나타나며 이것은 강사의 기본역량에 해당된다.

학생의 수준을 파악하고 있는 강사는 학생들의 취업준비행동에 대한 수준 높은 동기를 유발하고, 상황에 따른 적절한 교육을 성공적으로 수행할 수 있으며 질의응답도 자연스럽게 진행할 수 있다.

학생들의 입장에서 궁금한 점에 대한 질문을 할 때, 학생들이 보다 쉽게 이해하고 명확하게 표현될 수 있는 단어들을 제공하면서 질문에 대해 학생 스스로 다시 한 번 더 생각해볼 수 있도록 유도하는 것 또한 강사들이 학생들을 적극적으로 교육에 참여할 수 있게 하기 위한 태도로 볼 수 있다.

그러나 강사는 중립적인 태도로 교육생들이 취업준비행동에 도움이 될 수 있도록 관리해야한다. 공적인 관계에서 교육생을 존중하고 강사다운 언행으로 일관된 태도를 보이는 것이 중요하다. 강사는 교육생들을 리드할 수 있는 리더십을 가지고 교육생의 창의력, 자신감, 실행력, 취업의지 등을 끌어내야한다(이옥경, 2013). 이러한 취업교육강사의 태도가 학생들에게 동기를 부여하여 자발적으로 취업준비를 할 수 있도록 도움을 준다(이홍주, 2015). 강사의 능력과 열성이 교육생에게 미치는 교육의 성과를 좌우하기도 한다(박혜경, 2012).

(4) 취업교육강사의 수업설계

강사의 역량은 수업설계부분에서도 나타난다. 강사는 강의의 주제와 목표를 학생들에게 이해시키고 강의 내용에 대한 전달력을 높일 수 있는 효과적인 수업설계를 이루어야한다(이홍주, 2015). 강사가 가지고 있는 수많은 이론과 지식, 경험들을 바탕으로 취업교육강사만의 콘텐츠, 강의노하우가 생긴다. 하지만 아무리 강의의 질이 높다고 하더라도 교육생들이 참여하지 않고 체계적이지 않은 강의는 학생들의 취업준비행동에 영향을 주기도 어렵다.

수업설계를 위한 교육설계과정은 교육의 목적을 확인하고, 내용을 분석하며 교육생들의 특성을 파악하고, 학습목표를 설정해야한다. 그 후 평가계획을 수립하고 수업방법, 교육매체를 결정해서 교육프로그램을 제작하는 순으로 이루어지는 것이다. 강의 내용의 구성, 교육매체의 효과적 이용 등 강의 내용에 대한 사항이 학습효과에 가장 많은 영향을 미친다는 연구결과에 따라(박혜경, 2012) 체계적인 프로그램 개발과 교재도 꼭 필요한 부분이다. 필수적으로 가르쳐야하는 내용과 취업교육에 대한 실태조사 등을 연구해서 체계적으로 수업을 설계해나가고 프로그램을 개발해나갈 수 있도록 역량을 기르는 것이 중요하다(정하진, 2015).

교육프로그램 참여시 전문가의 경험도 강의에 필수적으로 수업설계부분에 포함되어야한다. 효과적이고 체계적인 수업설계를 위해서는 취업교육강사의 취업경험도 중요한 요소로 작용할 수 있기 때문이다(김재동, 2007).

(5) 교육생에 대한 정보지원 제공

교육에 참여하는 교육생의 목표를 달성하게 하기 위해 취업교육강사는

교육에 참여하는 모든 교육생들에게 공정하고 평등한 기회를 제공하며 수업에 적극적으로 참여할 수 있도록 활동에 흥미를 가질 수 있는 유익한 정보를 제공해야한다(김이정, 2011). 특히, 취업교육은 취업준비를 하는 학생들을 대상으로 이루어지기 때문에 다양한 취업에 대한 정보를 수집할 수 있도록 지원해야한다. 따라서 강사는 교육생들에게 정보를 제공하기 위해 철저한 수업준비와 꾸준한 연구가 필요할 것이다(박혜경, 2012). 이 외에도 강의내용, 학습자 흥미유발, 취업분야의 최근동향, 이론과 실제의 균형, 핵심내용정리는 교육생들의 만족도와 인지된 교육효과에 더욱 많은 영향을 미친다. 취업교육강사가 철저한 분석과 연구를 통해 수집한 질 좋은 취업정보를 통해 취업가능성을 높일 수 있는 직업세계에 필요한 역량을 준비해 나가는데 큰 역할을 해야 한다.

(6) 취업교육강사의 학습자에 대한 이해

교육프로그램에 참여하는 학습자들이 실질적으로 참여하기 위해서는 학습자에 대한 교육 강사의 이해가 필요하다. 취업교육강사는 대학생들의 상황을 고려한 교육적, 재정적 지원이 필요하고, 학습자들의 다양성을 통합적으로 이해해야한다(권진희, 2013). 대학에서 학생들은 연령에 따라서 학습동기나 인지적 성숙, 인지적 학습전략에 대한 차이를 보이기 때문에 학습자에 따라 다른 방식으로 교육적 접근이 필요할 때가 있다(홍아정, 2010).

따라서 취업교육강사는 학습자에 대한 교육에 따른 관심이나 요구사항에 집중하고 학습자의 학습능력을 파악하려고 노력하는 것이 필요하다. 학습자에 대한 학습동기와 목적을 파악하고 그들의 특성을 이해하는 것도 강사의 중요한 역량이다.

3. 취업준비 행동

가. 취업준비행동의 정의

대학생들의 사회진출 전 별도의 취업준비과정을 많이 거친다(박윤주, 2015). 대부분의 대학생들의 취업준비행동은 외국어점수, 학점 등의 스펙이 높이는 것을 목표로 하며, 좋은 조건으로 원하는 직장에 취업할 수 있는 기회가 많다고 믿는다(김계현, 2002).

하지만 취업준비행동은 구체적이고 현실적인 측면에서 취업을 준비하고 당면한 취업 문제를 해결하기 위한 것으로 보아야 한다(김봉환, 김계현, 1997). 취업준비개념은 직업탐색행동보다 좀 더 포괄적이고 진로준비행동보다 장기적이며, 구직행동보다 구체적이다.

따라서 인지 및 태도적인 차원이 아니라 구체적이고 실제적인 행동차원에서 개인이 목표를 설정하고 달성하기 위해 필요한 다양한 준비활동으로 보아야한다(김봉환, 김계현, 1997). 취업준비행동은 대학생들이 하는 구직활동으로(이승구, 이제경, 2008), 자신이 원하는 직업이나 회사에 취업하기 위해 정보수집과 필요한 역량을 갖추기 위한 준비를 포함하는 것으로 실천적 의미의 행동인 것이다(이제경, 2004). 이에 따라 진로준비행동과 취업성과의 관계를 연구한 서진영(2018)은 관심 직업분야에 대한 정보를 탐색하는 정보수집활동, 자신이 결정한 직업세계로의 이행을 위해 필요한 재료 및 교재구입, 자격 취득 등의 도구적 준비활동과 목표달성을 위해 시간과 노력을 투자하는 목표달성행동으로 구성하였다.

취업준비행동은 유사개념인 직업탐색행동과 진로준비행동, 구직행동이라는 용어로 자주 사용되고 있다(최지아, 2015). 하지만 취업준비행동을 직업

탐색행동과 진로준비행동의 중간활동에 해당하는 개념으로 설명한 이제경 (2004)에 의한 취업준비행동, 진로준비행동, 직업탐색행동의 관계를 나타내면 [그림 II-3]과 같다.



[그림 II-3] 진로준비행동, 취업준비행동, 직업탐색행동의 관계

취업준비행동은 진로준비행동보다는 구체적이고 직업탐색행동보다는 포괄적이다(김상식, 2019). 취업준비행동이란 합리적이고 올바른 취업결정을 위해 수행하는 행동과 진로결정이 이루어진 후 결정사항을 실행하기 위한 행동을 의미한다(김상식, 2019). 취업정보탐색에서부터의 일련의 취업 문제를 해결하기 위한 과정으로 취업결심시기, 취업준비기간, 전공, 학년에 따라 차이가 보이기도 한다(고완숙, 2015). 취업할 나이가 가까워질수록 대학생들은 자격증을 취득하거나 시험을 준비하는 것과 같은 준비과정 등 좀 더 적극적인 취업준비행동이 나타난다(이나영, 2011). 따라서 대학생들은 원하는 직업을 가지기 위한 목표를 세우고 목표를 달성하기 위해 준비해 취업의 가능성을 높여가고(박소영, 정영숙, 2011), 직업에 대한 이해도를 높이고 직무역량을 갖추기 위한 준비하기 위해 모든 노력을 행하는 것이다

(김은정, 2011, 한예정, 2014, 황정희, 2015). 이런 일련의 준비를 통해, 원하는 인재상을 찾고 취업을 대비하며(김현정, 2015), 지원하는 회사를 현실적이고 구체적인 방향으로 준비할 수 있다(진경미, 2015). 대체적으로 잠재적으로 취업을 할 수 있는 직업에 대한 정보를 모으는 직업탐색과정을 포함한 희망직업세계에 종사할 수 있는 역량을 갖춘 준비과정인 것이다(지계웅, 한진영, 2016).

이상의 취업준비행동에 대한 선행 연구자들의 정의를 정리하면 <표 II-2>와 같다.

<표 II-2> 연구자별 취업준비행동 정의

연구자	취업준비행동 정의
김봉환, 김계현 (1997)	개인의 목표를 달성하기 위해 필요한 다양한 활동
이제경(2004)	대학을 졸업 한 이후에 취업지원자가 지원하고자하는 회사나 분야에 취업을 목표로하고 준비해나가는 일련의 구체적인 행위
이승구, 이제경(2008)	대학생들이 하는 구직활동
김은정(2011)	취업을 위한 직업세계의 이해도를 높이고 다양한 정보를 수집하며 검색을 통해 해당 직업세계로 이행하기 위해 필요한 정보를 수집하는 단계, 직무역량을 갖추기 위해 준비하는 단계
박소영, 정영숙 (2011)	희망하는 직업을 얻기 위해 취업을 목표로 준비해나가는 구체적인 행위, 취업 가능성을 높여가는 일련의 활동
이나영(2011)	취업을 준비하고 대처하기 위한 구체적이고 현실적인 준비과정
이영민, 이수영, 임정연(2013)	가고자하는 희망 직업세계에 종사할 수 있는 역량을 갖추는 직업탐색행동 과정

고완숙(2015)	취업문제를 해결하기 위한 취업정보탐색부터 취업준비행동까지 모두 포괄하는 개념
한예정(2014)	대학생들이 취업가능성을 높이기 위해 대학생활 속에서 역량을 키우고 준비해나가는 과정 또는 행동
김현정(2015)	항공사에서 원하는 인재상을 찾고 정보를 수집하며 역량과 능력을 모두 갖추어가는 모든 항공사 취업 대비 단계와 행동
진경미(2015)	자기가 원하는 직업이나 일하고자하는 지원회사에 취업하기 위한 구체적이고 현실적인 준비과정
황정희(2016)	취업을 준비하는 대학생들이 대학생활 중에 취업가능성을 높이는 모든 노력
최지아(2015)	직업탐색행동, 진로준비행동, 구직행동
지계용, 한진영(2016)	잠재적인 취업가능성이 있는 직업에 대한 정보를 모으는 과정인 직업탐색행동을 포함하여 원하는 직업세계에 종사할 수 있는 역량을 갖추어가는 과정
서진영(2018)	정보수집활동, 도구적 준비활동, 목표 달성행동
김상식(2019)	자신이 원하는 직업을 획득하기 위해 취업을 목표로 하고 가능성을 높이기 위해 직업세계에 필요한 준비행동

출처 : 김상식(2019). 농업계 특성화고와 마이스터고 학생의 취업스트레스, 셀프 리더십, 진로정체감 및 취업준비행동의 구조적 관계 p.36 재구성

취업준비행동을 정의함에 있어서 조금씩 차이가 있지만, 공통적으로 취업이라는 목표를 가지고 정보를 수집, 활용하고 그 정보를 가지고 직업세계에 필요한 역량을 준비해나가는 행동과정을 취업준비행동이라고 한다(김상식, 2019). 취업가능성을 높이기 위한 대학생들의 취업준비행동과 역량을 높여 실질적으로 입사 후에 발휘할 준비를 하는 모든 과정이 포함되어있는 것이다.

취업은 어떤 취업정보를 사용하는지, 탐색의 강도가 어떤지에 따라서 결과가 다르게 나타난다. 이에 대학생의 재학 중 일자리체험과 취업준비에 대한 연구에서 채창균(2003)은 일자리 체험이 노동시장으로의 이행을 원활하게 하는 긍정적인 측면을 갖는다고 보았다. 또한, 한국 지역여성사 연구의 특성과 과제를 통해 김정숙(2007)은 자격증 소지가 직업 이행을 원활히 할 것이라고 기대하였다.

하지만 대학 재학생의 취업준비실태를 확인한 김태기, 이영대, 이종훈, 류장수(2005)는 대학생들은 취업을 준비함에 있어서 정보부족으로 인한 문제점을 제기하였다. 이는 대학이 진로지도에 관련한 교육이나 상담에 대한 기능을 제대로 수행하지 못하고 있다는 지적이다.

대학생들의 취업준비행동은 예비적 취업준비행동과 본격적 취업준비행동으로 나뉜다. 예비적 취업준비행동은 학점관리, 직업교육훈련, 자격증 취득, 인턴체험 등이 있으며 본격적 취업행동은 이력서, 자기소개서 작성 후 제출, 시험응시, 면접을 포함한다. 그 이외에도 취업준비행동은 장기적으로 자신의 취업가능성을 높이기 위한 다양한 활동을 포함하고 있다(이제경, 2004).

나. 취업준비행동의 구성요소

취업준비행동요인의 측정기준과 구성요소는 연구자에 따라 다양하게 나타난다. 먼저 이승구, 이제경(2008)의 연구에 따르면 예비적 취업준비행동은 학점관리, 직업교육훈련, 인턴체험, 자격증 취득 등의 구성요소가 있었고, 본격적 준비행동에는 입사지원서, 면접, 시험 등이 포함되어 있었다. 보다 확장된 개념으로 해석된 어윤경(2011)의 연구는 공식적, 비공식적 직

업탐색, 취업준비의 강도와 노력, 예비적, 적극적 직업탐색의 구성요소가 추가되었고, 유연화, 임경애(2012)은 예비적 취업준비행동, 본격적 취업준비 행동, 취업준비강도를 구성요인으로 유아교육학과 학생들을 대상으로 연구되었다. 4년제 항공서비스 전공 학생들을 대상으로 취업준비행동을 연구한 정민주(2014)는 준비계획활동, 취업상담활동, 정보탐색 활동의 세 가지 구성요소를 활용하였다. 대학생의 취업의식과 취업준비행동분석을 통한 취업 활성화방안을 연구한 석테레사, 최서현(2009)는 학점관리, 영어공부, 제2외국어, 시험, 자격증, 해외경험, 직무경험, 검사와 상담이 취업준비행동의 구성요소였고, 직업가치에 따른 취업준비행동을 분석한 조운서(2013)은 교과목, 직장체험, 면접, 이력서작성 등의 구성요소로 측정되었다. 박인실, 김미정(2015)에서는 이력서에 경력준비, 어학공부, 전공자격증과 특강, 학점관리, 학원수강의 구성요소를 포함시켜 취업준비행동을 측정하였다. 오은영(2019)는 학점관리, 취업을 위한 휴학 등 취업사전관리와 구체적인 목표설정, 정보수집과 검색, 원서제출과 면접 같은 취업활동, 직업세계에 대한 전망과 이해, 취업준비교육으로 취업준비행동을 측정하였다.

취업준비행동요인의 측정기준과 구성요소는 연구자에 따라 다양하게 나타난다. 취업준비행동을 연구자별 구성요소를 정리하면 <표 II-3>과 같다.

<표 II-3> 연구자별 취업준비행동 구성요소

연구자	취업준비행동 구성요소
이승구, 이제경 (2008)	자신이 원하는 회사를 목표로 하여 최종으로 직업을 얻기까지 구체적이고 적극적인 행동절차를 포함한 예비적 준비행동과 본격적 준비행동
석테레사, 최서현 (2009)	학점관리, 영어공부, 제2외국어공부, 국가고시 및 시험, 자격증취득, 해외유학 및 어학연수, 직무경험, 진로검사 및 취업상담

유연화, 임경애(2011)	영어, 컴퓨터 등의 자격 준비와 같은 예비적 취업준비행동, 면접대비 및 훈련, 구직지원서 작성과 인사담당자의 전화통화, 리크루트회사 방문 등의 본격적 취업준비행동, 취업준비강도
어윤경(2011)	예비적 취업준비행동, 본격적 취업준비행동, 공식적, 비공식적 직업탐색, 취업준비의 강도와 노력, 예비적, 적극적 직업탐색
조윤서(2013)	학점인정 교과목참여, 직장체험프로그램참여, 집단상담프로그램참여, 면접, 이력서 작성프로그램 참여 등
정민주(2014)	취업상담행동, 정보탐색활동, 준비 계획 활동
박인실, 김미정(2015)	이력서에 포함시키는 경력준비, 어학공부, 전공 관련 자격증, 학점관리, 전공특강, 학원수강
오은영(2019)	학점관리, 취업을 위한 휴학 등 취업사전관리와 구체적인 목표설정, 정보수집과 검색, 원서제출과 면접 같은 취업활동, 직업세계에 대한 전망과 이해, 취업준비교육

출처 : 오은영(2019) 항공서비스전공 대학생들의 전공 선택 동기가 전공만족과 취업준비행동에 미치는 영향 p.26 재구성

본 연구에서는 취업준비행동을 이승구·이제경(2008)의 연구에 따라 분류된 예비적 준비행동과 본격적 취업준비행동으로 분류하였다.

(1) 예비적 취업준비행동

취업 가능성을 높이기 위해 구체적인 노력을 하는 예비적 취업준비행동은 대학을 졸업하고 난 이후 취업을 위해 자신이 원하는 회사나 분야를 상

대로 준비해나가는 일련의 구체적인 행위를 의미한다. 학점관리, 직업교육 훈련, 자격증 취득, 인턴체험 등 취업에 필요한 경험 및 기반을 준비하는 과정이 포함된다. 이는 직업에 대한 정보들을 모으고 계획하는 활동으로 (이나영, 2011), 대학생들이 취업관련 정보를 수집하고 학점을 관리하며 자격증이나 영어성적을 취득하고 인턴십 체험을 통해서 취업을 준비하는 일련의 활동이다(이제경, 2004).

(2) 본격적 취업준비행동

본격적 취업준비행동은 대학생들이 취업을 하기 위해 입사지원 원서를 작성하고 면접을 준비, 인적성 시험 등 직접적인 구직 과정에서 이루어지는 행위이다(이제경, 2004). 이외에도 취업준비행동은 장기적으로 취업의 가능성을 열 수 있는 다양한 과정, 활동들을 포함하고 있다.

4. 취업교육강사의 역량과 취업준비행동과의 관계

취업교육은 대학생 개개인에게 의미 있는 활동이다(김주현, 2015). 그만큼 대학 내에서 취업교육의 중요성은 대학생들에게 있어서 매우 구체적이고 절실한 취업선택이라는 연구결과로 입증된다. 실제로 대학교육과정에서 취업교육을 통해 기업에 맞는 인재를 배출해야한다는 연구결과 또한 이를 뒷받침 할 수 있다(김연진, 2009). 대학별 주요 취업진로지도교과목 현황에 따르면 대부분의 대학교는 외부강사를 섭외하여 취업교육을 하는 수업이 주를 이루어졌다. 홍익대학교의 경우 릴레이식 취업 특강 전문 강사가 강의의를 했고, 서강 대학교의 경우, 3,4학년을 대상으로 하는 여성과 취업강좌,

중앙대학교의 경우 외부 CEO특강과 같은 외부강사가 교육을 담당하는 것으로 조사되었다. 취업진로교과목을 수강한 학생들의 경우 취업정보교육, 진로교육, 역량강화교육이 실제 진로설정에 도움이 된다고 응답하였고, 충실한 강의 내용과 적절한 강의 방식, 강사의 역량과 전문성 등이 실제 취업에 많은 도움이 되는 것으로 파악되었다(김연진, 2009).

취업교육을 진행함에 있어서 대학생들을 제대로 인식하고 학습자를 이해하는 것은 취업교육강사에게 매우 중요하다(박혜경, 2012). 실제로 취업교육을 듣는 대학생에 대한 이해가 뒷받침된 취업교육강사들의 교육은 만족도가 높고(박혜경, 2012), 정서적으로 유대감이 이루어지기 때문에 취업교육강사의 역량에 대한 인식과 성과도 매우 중요하게 나타났다(권성호, 2002). 더 나아가 성공한 취업교육과 실패한 취업교육의 원인을 파악하기 위해 강사의 역량을 연구한 권성호(2002)는 취업교육강사와 대학생간의 정서적 태도가 취업교육의 성과, 즉 취업률에 중요한 요인으로 작용한다는 것을 밝혔다. 이처럼 직업교육에 있어서 취업교육강사는 취업교육을 받는 대학생들에게 중요한 영향을 미치기 때문에 강사는 역량 개발에 힘써야한다(배눈희, 2018). 취업교육강사의 자질은 취업교육프로그램을 통해서 대학생들에게 영향을 주기 때문에 취업교육강사의 역량에 달려있다고 해도 과언이 아니다. 취업교육강사의 주된 역할은 단순히 취업에 관련한 정보나 지식을 전달하는 것이 아니라 대학생의 취업준비행동 및 태도의 변화까지 이끌어 내야한다(최유리, 2002). 취업교육강사가 대학생들에게 학문적 이론이나 지식을 전달하기도 하지만 교육의 목표를 세우고 비전을 제시하며 학생들의 실행력과 취업준비행동에 실질적으로 도움을 줄 수 있도록 하는 역할이므로 강사는 그에 맞는 역량을 갖추어야할 필요가 있다(박보경, 2009). 이렇듯 강사의 역량과 질은 기업에 취업하는 신입사원 자체에 큰 영향을 미칠 수 있기 때문에(박지아, 2014), 많은 취업교육강사들은 꾸준한 자기개

받을 통해 대학생들의 취업준비행동을 위한 강의준비를 해야 한다.

취업교육강사가 실시하는 취업교육의 질 요인과 학습동기가 학습성과에 매우 긍정적인 영향을 미치고 있음을 발견하였으며, 유사한 선행연구를 통해 취업교육훈련에 대한 만족도가 취업교육강사의 강의역량과 교육성과 간의 관계를 매개할 것이라는 것을 검증하였다. 이처럼 취업교육강사의 역량은 대학생들의 취업준비행동에 대한 성과, 취업교육에 대한 만족도, 취업준비행동 등에 영향을 주고 있음을 시사한다(김종숙, 2007). 김애련(2004)는 강사의 행동, 즉 취업교육강사의 역량이 대학생의 만족도를 높일 수 있는 중요한 방법이라고 하였다. 재취업프로그램에서도 취업교육강사에 대한 교육생들의 지각이 긍정적으로 나타날 때 교육생들에게 나타나는 결과도 좋아질 것이라고 주장한 정기범(2013)은 재취업프로그램의 교육만족도가 학업성과에 미치는 영향에 관한 연구를 통해 변수, 취업교육강사의 역량과 교육생의 만족도와 성과간의 상관관계가 존재함을 밝혔고 특히 취업교육강사와 관련하여 교육생들의 지각이 긍정적일 때 비로소 교육생들의 취업성과도 향상될 것이라 시사했다. 취업교육강사의 태도와 강의스킬 등 강사의 긍정적 특성이 증가할수록 대학생들의 유용성을 인식하고 이를 학습하는데 도움을 받는 것으로 보고 있다(양성진, 2013). 이에 따라 학생의 취업 의지를 고취시키기 위한 단순한 취업교육보다 대학생들이 기대하는 교육방법의 연구개발과 취업교육강사역량을 향상을 통해 대학생들을 만족시키기 위한 필요성이 있다고 강조했다(정하진, 2015).

이로서 취업교육강사는 직무기술을 전달하여 취업 성과를 이끌어낼 뿐만 아니라 대학생의 거울이자 취업의 현실을 연결 언어로 표현하는 역할을 함으로써 취업교육강사 개인의 요구와 대학생의 삶을 연결시키는 평생교육자의 역할도 하고 있다(이권재, 2014). 취업교육강사가 대학생의 삶에서 중요한 인물이라고 판단되면 대학생에게는 모델링이 일어나게 되고 학습은

보다 빠르게 진전된다. 취업교육강사의 역량에 따라 대학생은 자신의 자기 개발욕구를 충족시키고, 잠재능력을 발휘할 수 있으며 교육을 받는 학교에서는 다양한 환경에 적응할 수 있는 유연한 인력을 배치하며 조직문화를 새롭게 형성할 수 있다(장한별, 2011).

따라서 취업교육강사는 대학생들의 취업준비행동에 대한 관심과 요구를 정확하게 파악하여 그들의 요구에 맞는 정보를 전달함으로써 대학생들의 취업준비행동에 지식적으로나 기술적으로 알맞은 영향을 미칠 수 있도록 역량을 개발하는 것이 중요하다.



Ⅲ. 연구방법

1. 연구대상

본 연구에서 설정한 연구문제를 검증하기 위해 2019년 09월부터 7일 간 부산 내 대학 내에서 취업특강, 취업캠프, 취업교과목, 취업강좌 등의 취업 관련교육을 8시간 이상 수강한 경험이 있는 대학생들 50명을 대상으로 예비조사를 실시한 후 설문지 일부 문항을 수정, 보완하였다. 이후 2019년 10월까지 400명을 대상으로 설문조사를 다시 시행하였다. 그 중 불성실한 응답 65개를 제외한 나머지 335개의 설문지를 유효 표본으로 최종 분석에 사용하였다.

연구대상자의 일반적 특성을 살펴보면, 남학생이 59.7%이며, 여학생이 40.3%로 남학생의 빈도가 높게 나타났다. 학년은 4학년이 55.2%로 가장 많았고, 다음으로 2학년 25.7%, 3학년 19.1% 순으로 나타났다. 전공계열은 공학/IT계열이 41.2%로 가장 많았고, 다음으로 상경계열 17.9%, 자연 계열 14.9%, 예체능계열 13.4%, 인문사회 계열 12.5% 순으로 나타났다. 연구대상자의 인구학적 통계는 <표 III-1>과 같다.

<표 III-1> 연구대상자의 인구학적 통계(N=335)

구분		빈도(명)	백분율(%)
성별	남자	200	59.7
	여자	135	40.3
학년	2학년	86	25.7
	3학년	64	19.1
	4학년	185	55.2
전공계열	인문사회 계열	42	12.5
	상경계열	60	17.9
	자연 계열	50	14.9
	공학/IT계열	138	41.2
	예체능계열	45	13.4
총계		335	100.0

2. 측정도구

가. 취업교육강사의 역량척도

본 연구에서는 「취업교육강사의 역량 및 대학생의 취업준비행동에 관한 조사」를 하기 위해서 이옥경(2013)이 평생교육담당강사의 자질에 관한 성인학습자의 인식연구에서 성인학습자에 대한 학습만족도를 제외한 나머지 문항을 수정, 보완하여 사용하였다. 이옥경의 강사의 자질에 따른 문항별 신뢰도는 0.93으로 측정도구가 신뢰할만한 수준임을 알 수 있었다.

측정도구가 내적인 일관성을 가지고 있는가를 확인하기 위해 문항내적일

관성신뢰도인 신뢰도(Cronbach's α) 계수를 이용한 신뢰도 분석을 실시하였다. 신뢰도 분석결과 강사 역량의 신뢰도(Cronbach's α) 계수는 .973으로 나타났으며, 하위요인인 학습자의 이해는 신뢰도(Cronbach's α) 계수가 .883, 수업설계는 신뢰도(Cronbach's α) 계수가 .901, 교수기법은 신뢰도(Cronbach's α) 계수가 .917, 인성 및 태도는 신뢰도(Cronbach's α) 계수가 .872, 정보지원 제공은 신뢰도(Cronbach's α) 계수가 .855, 전문성은 신뢰도(Cronbach's α) 계수가 .904로 나타나 모든 신뢰도(Cronbach's α) 계수가 .8 이상으로 나타났으므로 측정도구의 신뢰도가 확보되었다. 취업교육강사의 역량에 대한 신뢰도 분석결과는 <표 III-2>과 같다.

<표 III-2> 취업교육강사 역량 측정도구 신뢰도 결과

변인	하위변인	문항번호	Cronbach's α
취업교육 강사의 역량	학습자의 이해	1~5	.883
	수업설계	6~10	.901
	교수기법	11~17	.917
	인성 및 태도	18~22	.872
	정보지원 제공	23~28	.855
	전문성	29~32	.904
			.973

이에 따라 취업교육강사의 역량 측정도구는 학습자에 대한 이해 5문항, 수업설계 5문항, 교수기법 7문항, 인성 및 태도 5문항, 정보지원 제공 6문항, 강사의 전문성 4문항 등 총 32문항으로 구성되어 있다. 모든 문항은 리커트 척도 5점 척도로 측정되었으며 점수가 높을수록 강사의 역량이 높은 것을 의미한다.

나. 취업준비행동척도

취업준비행동은 「취업교육강사의 역량 및 대학생의 취업준비행동에 관한 조사」를 위해 한국고용정보원의 어윤경 등(2009)이 개발한 ‘대학생 취업준비도 검사’와 진민지(2018)의 ‘교수의 지지가 학생들의 자기효능감과 취업준비행동에 미치는 영향분석’에서 사용한 문항을 수정, 보완해서 사용하였다.

취업준비행동 측정도구의 신뢰도 분석결과, 취업준비행동의 신뢰도(Cronbach's α) 계수는 .938으로 나타났으며, 하위요인인 예비적 취업준비행동은 신뢰도(Cronbach's α) 계수가 .873, 본격적 취업준비행동은 신뢰도(Cronbach's α) 계수가 .906으로 나타나 모든 신뢰도(Cronbach's α) 계수가 .8 이상으로 나타났으므로 측정도구의 신뢰도가 확보되었다. 취업준비행동의 신뢰도 분석결과는 <표 III-3>와 같다.

<표 III-3> 취업준비행동 측정도구 신뢰도 결과

변인	하위변인	문항번호	Cronbach's α
취업준비행동	예비적 취업준비행동	1~18	.873
	본격적 취업준비행동	19~34	.906
			.938

취업준비행동 측정도구는 예비적 취업준비행동 18문항, 본격적 취업준비행동 16문항 등 총 34문항으로 구성되어 있다. 모든 문항은 리커트 척도 5점 척도로 측정되었으며 점수가 높을수록 취업준비행동이 높은 것을 의미한다. 본 연구에서 사용한 측정도구의 문항구성은 <표 III-4>에 정리되어 있다.

<표 III-4> 측정도구 문항구성

변인	하위변인	문항번호	문항수
강사 역량	학습자의 이해	1~5	32
	수업설계	6~10	
	교수기법	11~17	
	인성 및 태도	18~22	
	정보지원 제공	23~28	
	전문성	29~32	
취업준비행동	예비적 취업준비행동	1~18	34
	본격적 취업준비행동	19~34	
인구학적 통계	성별, 학년, 전공		6

3. 자료수집 절차

설문지 배포방식은 직접 대학생들을 만나 설문조사를 요구한 방법과 google 폼을 <공기업을 준비하는 대학생>이라는 카카오톡 오픈 채팅방에 배포하여 온라인으로 실시하였다. 먼저 2019년 9월 2일부터 7일 간 부산 내 4년제 대학인 H대학, D대학, P대학 내에서 취업특강, 취업캠프, 취업교과목, 취업강좌 등의 취업관련교육을 8시간 이상 수강한 경험이 있는 대학생들 50명을 대상으로 예비조사를 실시한 후 설문지의 일부 문항을 수정, 보완하였다. 다음으로 2019년 09월 01일부터 2019년 10월 01일까지 설문조사

를 실시하여 얻어진 연구결과를 분석하고 회수된 설문지 400개 중 면밀히 검토하여 무성의하게 응답하였거나 응답하지 않은 부분을 제외한 335개의 설문지를 분석에 사용하였다.

4. 자료처리 방법

수집된 설문지는 실증분석을 위해 SPSS 22.0 프로그램을 이용하였다. 구체적인 자료 분석방법으로는 다음과 같다.

첫째, 측정도구의 신뢰도를 알아보기 위해 Cronbach's α 값을 활용한 신뢰도분석을 실시하였다.

둘째, 연구대상자의 일반적 특성을 파악하기 위해 빈도분석을 실시하였다.

셋째, 주요 변인의 평균과 표준편차를 알아보기 위해 기술통계를 실시하였다.

넷째, 대학생의 일반적 특성에 따른 강사의 역량과 취업준비행동에 대한 인식의 차이를 살펴보기 위해 독립표본 t-검증과 일원분산분석(One-way ANOVA)을 실시하였다.

다섯째, 변인 간의 상관관계를 파악하기 위해 상관분석을 실시하였다.

여섯째, 취업교육강사의 역량이 대학생의 취업준비행동에 미치는 영향을 파악하기 위해 다중회귀분석을 실시하였다.

IV. 연구결과

1. 변인의 기술통계

변인의 기술통계 분석결과, 독립변인인 강사의 역량은 평균 4.35점으로 나타나 대학생들이 인식하는 취업교육강사의 역량은 높은 것으로 나타났다. 하위변인 중 인성 및 태도(평균 4.45점)가 가장 높았고, 다음으로 수업설계(4.36점), 정보지원 제공과 전문성(각각 평균 4.34점), 학습자의 이해(평균 4.30점), 교수기법(평균 4.29점)의 순으로 나타나 모든 하위영역에서 평균 4.0 이상의 점수를 보였다.

종속변인인 취업준비행동은 평균 3.53점으로 나타나 보통(3점) 이상의 점수를 보였다. 하위변인 중 예비적 취업준비행동(평균 3.54점)이 본격적 취업준비행동(평균 3.53점)보다 조금 높은 것으로 나타났다. 변인의 기술통계 결과는 <표 IV-1>과 같다.

<표 IV-1> 변인의 기술통계

구분	변인명	N	최소값	최대값	평균	표준편차	
독립 변인	강사 역량	학습자의 이해	335	2.60	5.00	4.30	.585
		수업설계	335	2.40	5.00	4.36	.620
		교수기법	335	3.00	5.00	4.29	.585
		인성 및 태도	335	2.80	5.00	4.45	.579
		정보지원 제공	335	2.17	5.00	4.34	.585
		전문성	335	2.50	5.00	4.34	.630

		전체					
		예비적	335	2.85	5.00	4.35	.535
종속 변인	취업 준비 행동	취업준비행동	335	2.00	4.83	3.54	.547
		본격적 취업준비행동	335	1.19	4.56	3.53	.682
		전체	335	1.59	4.60	3.53	.585

2. 인구학적 통계별 인식의 차이 검증

대학생의 성별, 학년, 전공계열에 따른 강사의 역량에 대한 인식과 취업준비행동에 대한 인식의 차이를 알아보기 위해 독립표본 t-검정과 일원분산분석을 실시하였으며, 일원분산분석의 경우 Scheffé 사후검증을 실시하였다.

가. 성별 강사의 역량과 취업준비행동 인식 차이

성별 강사의 역량과 취업준비행동 인식 차이를 검증한 결과, 먼저 성별로 강사의 역량 인식에 통계적으로 유의미한 차이가 있는 것으로 나타났다. 남자(평균 4.40점)가 여자(평균 4.26점)보다 취업교육강사의 역량을 더 높게 인식하는 것으로 나타났다. 강사의 역량 하위변인별로 살펴보면, 학습자 이해와 수업설계에서 남자가 여자보다 통계적으로 유의미하게 높은 것으로 나타났다. 그러나 교수기법, 인성 및 태도, 정보지원 제공, 전문성은 성별로 통계적으로 유의미한 차이가 없는 것으로 나타났다.

다음으로 성별로 취업준비행동에도 통계적으로 유의미한 차이가 있는 것으로 나타났다. 남자(평균 3.61점)가 여자(평균 3.42점)보다 취업준비행동을

더 높게 인식하는 것으로 나타났다. 취업준비행동 하위변인별로 살펴보면, 예비적 취업준비행동에서 남자가 여자보다 통계적으로 유의미하게 높은 것으로 나타났다. 그러나 본격적 취업준비행동은 성별로 통계적으로 유의미한 차이가 없는 것으로 나타났다. 성별 강사의 역량과 취업준비행동 인식 차이 검증결과는 <표 IV-2>와 같다.

<표 IV-2> 성별 강사의 역량과 취업준비행동 인식 차이

		구분	N	M	SD	t
강사 역량	학습자 이해	남자	200	4.37	.551	2.689**
		여자	135	4.19	.618	
	수업설계	남자	200	4.48	.522	4.091***
		여자	135	4.19	.707	
	교수기법	남자	200	4.33	.559	1.286
		여자	135	4.24	.621	
	인정 및 태도	남자	200	4.49	.539	1.575
		여자	135	4.39	.630	
	정보제공 지원	남자	200	4.38	.514	1.616
		여자	135	4.27	.673	
	전문성	남자	200	4.37	.583	1.257
		여자	135	4.28	.691	
	전체	남자	200	4.40	.482	2.324*
		여자	135	4.26	.597	
취업준비 행동	예비적 취업준비행 동	남자	200	3.64	.506	4.391***
		여자	135	3.38	.569	
	본격적 취업준비행 동	남자	200	3.57	.681	1.355
		여자	135	3.47	.682	
	전체	남자	200	3.61	.575	2.817**
		여자	135	3.42	.584	

* $p < .05$, ** $p < .01$, *** $p < .001$

나. 학년별 강사의 역량과 취업준비행동 인식 차이

학년별로 강사의 역량과 취업준비행동 인식 차이를 검증한 결과, 먼저 학년별로 강사의 역량 인식에 통계적으로 유의미한 차이가 없는 것으로 나타났다. 그러나 하위변인별로 살펴보면, 학습자 이해, 교수기법, 정보지원 제공, 전문성에서 학년별로 통계적으로 유의미한 차이가 있는 것으로 나타났다. Scheffé 사후검증 결과, 강사의 학습자 이해에 대한 인식은 3학년이 2학년보다 높았고 강사의 교수기법에 대한 인식은 3학년과 4학년이 2학년보다 높았다. 강사의 정보지원 제공에 대한 인식은 4학년이 2학년보다 높았고 강사의 전문성에 대한 인식은 3학년이 2학년보다 높은 것으로 나타났다.

다음으로 학년별로 취업준비행동에는 통계적으로 유의미한 차이가 있는 것으로 나타났으며, 4학년(평균 3.68점)이 3학년(평균 3.42점)과 2학년(평균 3.30점)보다 높은 것으로 나타났다. 하위변인별로 살펴보면, 예비적 취업준비행동과 본격적 취업준비행동 모두 학년별로 통계적으로 유의미한 차이가 있는 것으로 나타났으며, Scheffé 사후검증 결과, 예비적 취업준비행동에 대한 인식은 4학년이 2학년보다 높은 것으로 나타났으며, 본격적 취업행동에 대한 인식은 4학년이 3학년과 2학년보다 높은 것으로 나타났다. 학년별 강사의 역량과 취업준비행동 인식 차이 검증결과는 <표 IV-3>과 같다.

<표 IV-3> 학년별 강사의 역량과 취업준비행동 인식 차이

구분		N	M	SD	F	Scheffe	
강사 역량	학습자 이해	2학년 ¹⁾	86	4.22	.800	3.256*	3>2
		3학년 ²⁾	64	4.46	.593		
		4학년 ³⁾	185	4.28	.440		
	수업설계	2학년 ¹⁾	86	4.31	.806	.514	
		3학년 ²⁾	64	4.41	.573		
		4학년 ³⁾	185	4.37	.531		
	교수기법	2학년 ¹⁾	86	4.10	.801	6.476**	3>4>2
		3학년 ²⁾	64	4.40	.504		
		4학년 ³⁾	185	4.34	.464		
	인성 및 태도	2학년 ¹⁾	86	4.40	.746	.771	
		3학년 ²⁾	64	4.41	.621		
		4학년 ³⁾	185	4.48	.465		
정보지원 제공	2학년 ¹⁾	86	4.19	.837	4.287*	4>2	
	3학년 ²⁾	64	4.35	.479			
	4학년 ³⁾	185	4.41	.451			
전문성	2학년 ¹⁾	86	4.20	.717	3.957*	3>2	
	3학년 ²⁾	64	4.48	.714			
	4학년 ³⁾	185	4.35	.540			
전 체	2학년 ¹⁾	86	4.24	.738	2.617	-	
	3학년 ²⁾	64	4.42	.556			
	4학년 ³⁾	185	4.37	.393			
취업 준비 행동	예비적 취업준비 행동	2학년 ¹⁾	86	3.43	.490	3.995**	4>2
		3학년 ²⁾	64	3.45	.618		
		4학년 ³⁾	185	3.61	.537		
	본격적 취업준비 행동	2학년 ¹⁾	86	3.16	.525	27.214***	4>3>2
		3학년 ²⁾	64	3.38	.747		
		4학년 ³⁾	185	3.75	.639		
전 체	2학년 ¹⁾	86	3.30	.487	15.162***	4>3>2	
	3학년 ²⁾	64	3.42	.674			
	4학년 ³⁾	185	3.68	.551			

* $p < .05$, ** $p < .01$, *** $p < .001$

다. 전공계열별 강사의 역량과 취업준비행동 인식 차이

전공계열별로 강사의 역량과 취업준비행동 인식 차이를 검증한 결과, 먼저 강사의 역량 인식에 통계적으로 유의미한 차이가 있는 것으로 나타났다. 상경계열(평균 4.69점)이 인문사회 계열(평균 4.04점), 자연 계열(평균 4.19점), 공학/IT계열(평균 4.33점)보다 강사의 역량을 더 높게 인식하는 것으로 나타났다. 하위변인별로 살펴보면, 모든 하위변인에서 통계적으로 유의미한 차이가 있는 것으로 나타났다. Scheffé 사후검증 결과, 강사의 학습자 이해와 수업설계에 대한 인식은 상경계열이 인문사회 계열, 자연 계열, 공학/IT계열보다 높게 인식하는 것으로 나타났으며, 강사의 교수기법과 전문성에 대한 인식은 상경계열이 자연 계열, 공학/IT계열보다 높게 인식하는 것으로 나타났다. 강사의 인성 및 태도에 대한 인식은 상경계열이 인문사회 계열, 자연 계열, 공학/IT계열보다, 예체능계열이 인문사회와 자연 계열보다 높은 것으로 나타났다. 강사의 정보지원 제공에 대한 인식은 상경계열과 예체능계열이 인문사회 계열보다 높은 것으로 나타났다.

다음으로 전공별로 취업준비행동에 통계적으로 유의미한 차이가 있는 것으로 나타났으며, 자연 계열(평균 3.74점)과 공학/IT계열(평균 3.67점)이 예체능계열(평균 3.15점)보다 높은 것으로 나타났다. 하위변인별로 살펴보면, 예비적 취업준비행동과 본격적 취업준비행동 모두 전공별로 통계적으로 유의미한 차이가 있는 것으로 나타났으며, Scheffé 사후검증 결과, 예비적 취업준비행동에 대한 인식은 공학/IT계열이 인문사회 계열과 예체능계열보다 높은 것으로 나타났으며, 본격적 취업행동에 대한 인식은 인문사회 계열이 예체능계열보다, 자연 계열과 공학/IT계열이 상경계열과 예체능계열보다 높은 것으로 나타났다. 전공별 강사의 역량과 취업준비행동 인식 차이 검증결과는 <표 IV-4>와 같다.

<표 IV-4> 전공계열별 강사의 역량과 취업준비행동 인식 차이

	구분	N	M	SD	t/F	Scheffé
학습자 이해	인문사회 ¹⁾	42	3.96	.731	22.715***	2>1,3,4,5
	상경 ²⁾	60	4.84	.199		
	자연 ³⁾	50	4.14	.620		
	공학/IT ⁴⁾	138	4.23	.451		
	예체능 ⁵⁾	45	4.28	.651		
수업설계	인문사회 ¹⁾	42	3.89	.940	17.559***	2>1,3,4,5
	상경 ²⁾	60	4.79	.244		
	자연 ³⁾	50	4.16	.671		
	공학/IT ⁴⁾	138	4.39	.475		
	예체능 ⁵⁾	45	4.37	.543		
교수기법	인문사회 ¹⁾	42	4.04	.664	7.930***	2>1,3,4
	상경 ²⁾	60	4.63	.326		
	자연 ³⁾	50	4.24	.610		
	공학/IT ⁴⁾	138	4.24	.542		
	예체능 ⁵⁾	45	4.30	.700		
강사 역량	인문사회 ¹⁾	42	4.02	.812	16.969***	2>1,3,4,5 5>1,3
	상경 ²⁾	60	4.74	.264		
	자연 ³⁾	50	4.18	.673		
	공학/IT ⁴⁾	138	4.48	.482		
	예체능 ⁵⁾	45	4.68	.416		
정보지원 제공	인문사회 ¹⁾	42	4.06	.963	3.880**	2, 5>1
	상경 ²⁾	60	4.46	.354		
	자연 ³⁾	50	4.30	.563		
	공학/IT ⁴⁾	138	4.34	.516		
	예체능 ⁵⁾	45	4.48	.514		
전문성	인문사회 ¹⁾	42	4.26	.776	6.038***	2>1,3,4
	상경 ²⁾	60	4.66	.388		
	자연 ³⁾	50	4.13	.783		
	공학/IT ⁴⁾	138	4.28	.487		
	예체능 ⁵⁾	45	4.37	.788		
전체	인문사회 ¹⁾	42	4.04	.752	12.338***	2>1, 3, 4 4>3 5>1
	상경 ²⁾	60	4.69	.233		
	자연 ³⁾	50	4.19	.624		
	공학/IT ⁴⁾	138	4.33	.419		
	예체능 ⁵⁾	45	4.41	.559		

		인문사회 ¹⁾	42	3.31	.436		
	예비적 취업준비 행동	상경 ²⁾	60	3.51	.639		
		자연 ³⁾	50	3.65	.717	9.169***	4>1, 5
		공학/IT ⁴⁾	138	3.68	.425		
		예체능 ⁵⁾	45	3.22	.430		
		인문사회 ¹⁾	42	3.51	.322		
	상경 ²⁾	60	3.33	.979			
취업 준비 행동	본격적 취업준비 행동	자연 ³⁾	50	3.82	.637	11.143***	1>5 3, 4>2, 5
		공학/IT ⁴⁾	138	3.66	.615		
		예체능 ⁵⁾	45	3.07	.319		
		인문사회 ¹⁾	42	3.41	.355		
		상경 ²⁾	60	3.42	.796		
전공 계열		자연 ³⁾	50	3.74	.657	10.388***	3, 4>5
		공학/IT ⁴⁾	138	3.67	.485		
		예체능 ⁵⁾	45	3.15	.355		

** $p<.01$, *** $p<.001$

3. 변인 간 상관관계

본 연구의 주요 변인인 강사의 역량과 취업준비행동 간의 관련성을 파악하기 위하여 상관분석을 실시하였다. 분석결과 강사의 역량은 취업준비행동과 정적 상관($r=.185$, $p<.01$)을 이루고 있는 것으로 나타났다. 하위변인들 간의 상관관계를 구체적으로 살펴보면, 강사의 역량 하위변인은 취업준비행동 하위변인과 대부분 정적 상관을 이루는 것으로 나타났으나, 학습자 이해와 본격적 취업준비행동, 수업설계와 본격적 취업준비행동, 전문성과 본격적 취업준비행동은 유의미한 상관이 없는 것으로 나타났다. 상관관계 분석 결과는 <표 IV-5>와 같다.

<표 IV-5> 주요 변인 간 상관관계

	학습자이해	수업설계	교수기법	인성 및 태도	정보제공 지원	전문성	예비적 취업준비행동	본격적 취업준비행동	강사역량 전체	취업준비 행동전체
학습자이해	1									
수업설계	.788***	1								
교수기법	.808***	.807***	1							
인성 및 태도	.749***	.812***	.691***	1						
정보지원 제공	.740***	.815***	.822***	.790***	1					
전문성	.685***	.759***	.762***	.743***	.699***	1				
예비적 취업준비행동	.131*	.196***	.140*	.264***	.247***	.170**	1			
본격적 취업준비행동	.082	.090	.118*	.167**	.255***	.085	.809***	1		
강사역량전체	.885***	.927***	.908***	.888***	.903***	.867***	.213***	.147**	1	
취업준비행동전체	.109*	.144**	.135*	.221***	.264***	.129*	.939***	.961***	.185**	1

* $p < .05$, ** $p < .01$, *** $p < .001$

4. 취업교육강사의 역량이 대학생의 취업준비행동에 미치는 영향

가. 강사의 역량이 대학생의 취업준비행동에 미치는 영향

취업교육강사의 역량이 대학생의 취업준비행동에 미치는 영향을 검증하기 위해 다중회귀분석을 실시하였다. 다중회귀분석 실시 이전에 독립변수들 간의 다중공선성이 있는지 확인하기 위해 분산팽창계수(VIF)를 분석한 결과, 모든 변인에서 분산팽창계수 값이 3.755 이하로 나타나 분석 대상 변인들 간의 다중공선성 문제는 없는 것으로 파악되었다. 일반적으로 분산팽창계수(VIF) 값이 10 이상일 때 심한 다중공선성이 있는 것으로 판단한다(김두섭, 강남준, 2008).

분석결과, 회귀모형에 대한 설명력은 22.0%($R^2=.220$)로 나타났으며, 회귀방정식은 통계적으로 유의미하게 나타났다($F=11.482, p<.001$). 인구학적 통계의 학년과 전공 중 3학년($\beta=.127, p<.01$)과 4학년($\beta=.285, p<.001$), 자연계열($\beta=.163, p<.05$)과 공학/IT계열($\beta=.204, p<.05$)이 취업준비행동에 정적인 영향을 미치는 것으로 나타났으며, 예체능계열($\beta=-.145, p<.05$)은 취업준비행동에 부적인 영향을 미치는 것으로 나타났다. 한편 강사의 역량($\beta=.217, p<.001$)은 취업준비행동에 정적인 영향을 미치는 것으로 나타났다. 이러한 결과는 3학년과 4학년일 때 2학년에 비해 취업준비행동이 증가하고, 자연계열과 공학/IT계열일 때 인문사회계열에 비해 취업준비행동이 증가하지만 예체능계열은 인문사회계열에 비해 취업준비행동이 낮아짐을 의미한다. 한편 취업교육강사의 역량을 높게 인식하는 대학생일수록 취업준비행동이 증가함을 의미한다. 취업교육강사의 역량이 대학생의 취업준비

행동에 미치는 영향을 파악하기 위한 단순회귀분석 결과는 <표 IV-6>과 같다.

<표 IV-6> 강사의 역량이 취업준비행동에 미치는 영향

구분	비표준화 계수		표준화 계수	t	VIF
	B	표준오차	β		
(상수)	2.186	.247		8.854	
인구학적 통계					
<u>성별(준거=여자)</u>					
남자	.020	.082	.017	.244	1.982
<u>학년(준거=2학년)</u>					
3학년	.189	.093	.127	2.040*	1.630
4학년	.334	.073	.285	4.576***	1.618
<u>전공(준거=인문사회)</u>					
상경	-.124	.116	-.082	-1.069	2.441
자연	.267	.113	.163	2.359*	1.996
공학/IT	.242	.112	.204	2.150*	3.755
예체능	-.248	.118	-.145	-2.093*	1.998
강사의 역량	.237	.059	.217	4.048***	1.199
R ² =.220 F=11.482***					

* $p < .05$, *** $p < .001$

나. 강사의 역량 하위변인이 대학생의 취업준비행동에 미치는 영향

취업교육강사의 역량 하위변인이 대학생의 취업준비행동에 미치는 영향을 검증하기 위해 다중회귀분석을 실시하였다. 다중회귀분석 실시 이전에 독립변수들 간의 다중공선성이 있는지 확인하기 위해 분산팽창계수(VIF)를 분석한 결과, 모든 변인에서 분산팽창계수 값이 5.987 이하로 나타나 분석 대상 변인들 간의 다중공선성 문제는 없는 것으로 파악되었다. 일반적으로 분산팽창계수(VIF) 값이 10 이상일 때 심한 다중공선성이 있는 것으로 판단한다(김두섭, 강남준, 2008).

분석결과, 회귀모형에 대한 설명력은 28.6%($R^2=.286$)로 나타났으며, 회귀방정식은 통계적으로 유의미하게 나타났다($F=9.911, p<.001$). 인구학적 통계 중 학년과 전공은 3학년($\beta=.154, p<.05$)과 4학년($\beta=.241, p<.001$), 자연계열($\beta=.152, p<.05$)이 취업준비행동에 정적인 영향을 미치는 것으로 나타났으며, 예체능계열($\beta=-.241, p<.01$)은 취업준비행동에 부적인 영향을 미치는 것으로 나타났다. 한편 강사의 역량 하위변인 중 인성 및 태도($\beta=.368, p<.01$)와 정보 지원 제공($\beta=.370, p<.01$)은 취업준비행동에 정적인 영향을 미치는 것으로 나타났다. 그러나 수업설계($\beta=-.228, p<.05$)는 취업준비행동에 부적인 영향을 미치는 것으로 나타났다. 이러한 결과는 3학년과 4학년일 때 2학년에 비해 취업준비행동이 증가하고, 자연계열일 때 인문사회계열에 비해 취업준비행동이 증가함을 의미한다. 그러나 예체능계열은 인문사회계열에 비해 취업준비행동이 낮아짐을 의미한다. 한편 취업교육강사의 인성 및 태도와 정보 지원 제공을 높게 인식하는 대학생일수록 취업준비행동이 높아지고, 강사의 수업설계를 높게 인식하는 대학생일수록 취업준비행동이 낮아짐을 의미한다. 취업교육강사의 역량 하위변인이 대학생의 취업준비행동에 미치는 영향을 파악하기 위한 다중회귀분석 결과는 <표 IV-7>과 같다.

<표 IV-7> 강사의 역량 하위변인이 취업준비행동에 미치는 영향

구분 (장수)	비표준화 계수		표준화 계수	t	VIF
	B	표준오차	β		
	2.125	.245		8.689	
인구학적 통계					
<u>성별(준거=여자)</u>					
남자	.045	.081	.038	.555	2.100
<u>학년(준거=2학년)</u>					
3학년	.228	.093	.154	2.459*	1.756
4학년	.283	.073	.241	3.875***	1.738
<u>전공(준거=인문사회)</u>					
상경	-.041	.128	-.027	-.322	3.187
자연	.249	.113	.152	2.208*	2.126
공학/IT	.174	.115	.147	1.520	4.206
예체능	-.412	.125	-.241	-3.287**	2.410
강사의 역량					
학습자의 이해	-.094	.102	-.094	-.917	4.682
수업설계	-.215	.109	-.228	-1.977*	5.987
교수기법	-.148	.112	-.148	-1.322	5.676
인성 및 태도	.372	.110	.368	3.401**	5.280
정보지원 제공	.370	.111	.370	3.325**	5.567
전문성	-.034	.083	-.037	-.413	3.610

R²=.286 F=9.911***

*p<.05, **p<.01, ***p<.001

다. 강사의 역량이 대학생의 취업준비행동 하위변인에 미치는 영향

1) 강사의 역량이 대학생의 예비적 취업준비행동에 미치는 영향

취업교육강사의 역량이 대학생의 예비적 취업준비행동에 미치는 영향을 검증하기 위해 다중회귀분석을 실시하였다. 분석결과, 회귀모형에 대한 설명력은 23.0%($R^2=.230$)로 나타났으며, 회귀방정식은 통계적으로 유의미하게 나타났다($F=7.395, p<.001$). 인구학적 통계 중 전공은 자연 계열($\beta=.169, p<.05$)은 예비적 취업준비행동에 정적인 영향을 미치는 것으로 나타났으나 예체능계열($\beta=-.170, p<.05$)은 예비적 취업준비행동에 부적인 영향을 미치는 것으로 나타났다. 한편 강사의 역량 하위변인 중 인성 및 태도($\beta=.425, p<.001$)와 정보지원 제공($\beta=.254, p<.05$)은 예비적 취업준비행동에 정적인 영향을 미치는 것으로 나타났다. 이러한 결과는 자연 계열일 때 인문사회 계열에 비해 예비적 취업준비행동이 증가하지만 예체능계열은 인문사회 계열에 비해 예비적 취업준비행동이 낮아짐을 의미한다. 한편 취업교육강사의 인성 및 태도와 정보지원 제공을 높게 인식하는 대학생일수록 예비적 취업준비행동이 높아짐을 의미한다. 취업교육강사의 역량이 대학생의 예비적 취업준비행동에 미치는 영향을 파악하기 위한 다중회귀분석 결과는 <표 IV-8>과 같다.

<표 IV-8> 강사의 역량 하위요인이 예비적 취업준비행동에 미치는 영향

구분	비표준화 계수		표준화 계수	t	VIF
	B	표준오차	β		
(장수)	2.235	.237		9.411	
인구학적 통계					
<u>성별(준거=여자)</u>					
남자	.138	.079	.124	1.745	2.100
<u>학년(준거=2학년)</u>					
3학년	.086	.090	.062	.950	1.756
4학년	.111	.071	.101	1.560	1.738
<u>전공(준거=인문사회)</u>					
상경	.091	.124	.064	.732	3.187
자연	.259	.109	.169	2.366*	2.126
공학/IT	.174	.111	.157	1.560	4.206
예체능	-.272	.122	-.170	-2.238*	2.410
강사의 역량					
학습자의 이해	-.168	.099	-.180	-1.696	4.682
수업설계	-.156	.106	-.176	-1.472	5.987
교수기법	-.106	.109	-.113	-.969	5.676
인성 및 태도	.402	.106	.425	3.781***	5.280
정보지원 제공	.238	.108	.254	2.199*	5.567
전문성	.020	.081	.023	.244	3.610

R²=.230 F=7.395***

*p<.05, ***p<.001

2) 강사의 역량이 대학생의 본격적 취업준비행동에 미치는 영향

취업교육강사의 역량이 대학생의 본격적 취업준비행동에 미치는 영향을 검증하기 위해 다중회귀분석을 실시하였다. 분석결과, 회귀모형에 대한 설명력은 33.2%($R^2=.332$)로 나타났으며, 회귀방정식은 통계적으로 유의미하게 나타났다($F=12.287$, $p<.001$). 인구학적 통계 중 학년은 3학년($\beta=.214$, $p<.001$)과 4학년($\beta=.332$, $p<.001$)이 본격적 취업준비행동에 정적인 영향을 미치는 것으로 나타났으며, 예체능계열($\beta=-.276$, $p<.001$)은 본격적 취업준비행동에 부적인 영향을 미치는 것으로 나타났다. 한편 강사의 역량 하위변인 중 인성 및 태도($\beta=.291$, $p<.01$)와 정보 지원 제공($\beta=.430$, $p<.001$)은 본격적 취업준비행동에 정적인 영향을 미치는 것으로 나타났으나 수업설계($\beta=-.250$, $p<.05$)는 본격적 취업준비행동에 부적인 영향을 미치는 것으로 나타났다. 이러한 결과는 3학년과 4학년일 때 2학년에 비해 본격적 취업준비행동이 높아짐을 의미하며, 예체능계열은 인문사회 계열에 비해 본격적 취업준비행동이 낮아짐을 의미한다. 한편 취업교육강사의 인성 및 태도와 정보지원 제공을 높게 인식하는 대학생일수록 본격적 취업준비행동이 높아지지만 강사의 수업설계를 높게 인식하는 학생일수록 본격적 취업준비행동이 낮아짐을 의미한다. 취업교육강사의 역량이 대학생의 본격적 취업준비행동에 미치는 영향을 파악하기 위한 다중회귀분석 결과는 <표 IV-9>와 같다.

<표 IV-9> 강사의 역량 하위요인이 본격적 취업준비행동에 미치는 영향

구분 (상수)	비표준화 계수		표준화 계수	t	VIF
	B	표준오차	β		
	2.015	.276		7.301	
인구학적 통계					
<u>성별(준거=여자)</u>					
남자	-.048	.092	-.034	-.518	2.100
<u>학년(준거=2학년)</u>					
3학년	.371	.105	.214	3.542***	1.756
4학년	.455	.082	.332	5.524***	1.738
<u>전공(준거=인문사회)</u>					
상경	-.174	.145	-.098	-1.200	3.187
자연	.239	.127	.125	1.877	2.126
공학/IT	.175	.129	.126	1.351	4.206
예체능	-.552	.141	-.276	-3.899***	2.410
강사의 역량					
학습자의 이해	-.019	.115	-.016	-.166	4.682
수업설계	-.275	.123	-.250	-2.238*	5.987
교수기법	-.191	.127	-.164	-1.509	5.676
인성 및 태도	.343	.124	.291	2.773**	5.280
정보지원 제공	.502	.126	.430	4.000***	5.567
전문성	-.089	.094	-.082	-.943	3.610

R²=.332 F=12.287***

*p<.05, **p<.01 ***p<.001

V. 논의 및 결론

1. 논의

본 연구는 취업에 관한 교육을 8시간 이상 수강한 경험이 있는 대학생들을 대상으로 취업교육강사의 역량이 대학생들의 취업준비행동에 미치는 영향을 살펴보고자 하였으며, 이를 통해 학생들의 취업준비행동을 실질적으로 돕기 위한 취업교육강사의 역량 강화를 위한 시사점을 도출하고자 하였다. 또한 연구결과를 바탕으로 취업교육강사의 역량을 촉진하고 각 역량을 발전시키는 것을 확고히 하기 위한 기반을 마련하여 취업교육에 참여하는 대학생들에게 보다 실질적인 취업교육을 제공하고자 하였다.

본 연구의 연구결과는 다음과 같다.

첫째, 대학생의 인구학적 특성에 따른 취업교육강사의 역량인식과 취업준비행동 인식은 차이가 있는 것으로 나타났다. 우선, 성별에서 남학생이 여학생보다 학습자의 이해와 수업설계에 대한 취업교육강사역량의 인식이 높게 나타났다. 남학생은 학습자를 이해하고 수업을 설계하는 취업교육강사의 역량을 여학생보다 더 높게 평가하고 있다는 것을 의미한다. 이러한 결과는 이영란(2012)에서도 강사의 역량을 인식하는 평균이 남자가 여자보다 높게 나타났다는 결과와 일치한다. 따라서 취업교육강사는 학생들의 특성과 개개인의 취업 문제를 성별에 따라 새롭게 이해해야한다(이제경, 김동일, 2004).

취업 준비행동에서도 남학생(3.61점)이 여학생(3.42점)보다 예비적 준비행동이 높은 것으로 나타났다. 여학생은 진로장벽, 내외통제성 등 다양한 변

인으로 하여금 취업준비를 남학생보다 치밀하게 하지 못한다는 손은령, 손정희(2004)의 연구와 일치하는 결과이다.

학년별로는 취업교육강사에 대한 인식의 차이는 통계적으로 유의미하지 않은 것으로 나타났다. 하지만 하위변인을 살펴보면, 3학년은 강사의 역량 중 다른 학년에 비해 전문성에 대한 인식이 높았고, 4학년과 2학년은 강사의 역량 중 강사의 인성 및 태도에 대한 인식이 높았다. 그 중에도 2학년 보다는 4학년이 강사의 인성과 태도를 인식하는 것이 높게 나타났다.

취업준비행동의 경우, 학년별로 통계적으로 유의미한 차이가 있는 것으로 나타났으며 예비적, 본격적 취업준비행동 모두 4학년이 3학년과 2학년 보다 높았다. 이러한 결과는 4학년은 졸업을 앞둔 시기로 사회에 나가기 때문에 시기상으로 4학년이 되어서야 미루던 취업에 대한 의미를 높게 생각한다(김나운, 2001). 이는 1학년 때부터 체계적으로 취업준비를 하는 것이 아니라 4학년이 되어서야 급하게 시작하는 것으로 볼 수 있다는 손은령, 손정희(2015)의 주장을 뒷받침한다.

본 연구에서도 취업교육강사의 역량에 대한 인식은 전공계열별로 통계적으로 유의미한 차이가 있었다. 전체적으로 상경계열이 가장 강사의 역량을 높게 평가했고, Scheffé 사후검증 결과, 하위요인 또한 전문성에 대한 역량 인식을 제외한 나머지 취업교육강사의 역량은 상경계열이 가장 높게 인식하는 것으로 나타났다. 양은하(2010)의 연구에 따르면 취업교육강사는 전공별로 학과의 특성과 전공지식, 전공장의 규모에 따라 강사의 역량이 달라져야한다고 주장한다.

취업준비행동의 경우, 전공별로 통계적으로 유의미한 차이가 있는 것으로 나타났으며 자연 계열과 공학/IT계열이 가장 높게 나타났다. 이러한 결과는 공학/IT전공자의 경우에는 학교의 정규과정이 다른 전공에 비해 취업에 직접적으로 연관되기 때문에 예비적 취업준비행동, 본격적 취업준비행

동 모두 높게 나타난 고완숙(2015)의 연구와 일치한다. 이에 비해 예체능 계열은 취업준비행동이 낮게 나타나는데, 이영민, 이수영, 임정현(2013)의 연구에 따르면 디자인학과는 뚜렷한 취업준비행동이 보이지만 음악, 조형과 같은 전공의 경우 취업보다는 창업기업이나 프리랜서로 진로를 선택하기 때문에 낮은 취업준비행동이 나타나는 것으로 판단되었다.

둘째, 취업교육강사의 역량이 대학생의 취업준비행동에 유의미한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 특히, 취업교육강사의 역량 중 강사의 인성 및 태도, 정보지원 제공의 역량이 대학생의 취업준비행동에 정(+)적인 영향을 미치는 것으로 나타났다. 강사의 인성과 태도가 취업준비행동에 영향을 미친다고 한 것은 경제적, 심리적으로 취업능력이 부족한 대학생들이 강사와의 관계를 통하여 구직의욕을 고취시키고 의사소통능력을 제고하고자하는 의미로 볼 수 있다(조미정, 2019). 또한 정보지원 제공이 취업준비행동에 영향을 미친다는 의미는 구체적인 직업 정보나 구직기술을 습득할 수 있도록 요구한다는 것이다(박가열, 강혜영, 임은미, 조성호, 2007). 두 역량 모두 대학생들이 진로를 선택하는 대학생들의 취업준비행동에 있어서 지대한 영향을 미친다. 따라서 취업교육강사의 대학생들의 인지적 정서적 행동을 파악하는 역할과 취업을 준비하는 일련의 구체적인 준비과정을 도와주는 역할이 대학생의 취업준비행동에 영향을 미치는 것이다(방언희, 2013). 따라서 취업교육강사는 취업교육을 하는 대학생들에게 실제로 관심을 많이 가져야한다(손승연, 2018).

셋째, 취업교육강사의 역량이 대학생의 취업준비행동 하위요인에 유의미한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 특히, 취업교육강사의 역량 중 강사의 인성 및 태도, 정보제공 지원은 예비적 취업준비행동과 본격적 취업준비행동 모두 정(+)적인 영향을 미치는 것으로 나타났다. 이는 취업교육강사의 인성 및 태도와 정보지원 제공을 높게 인식하는 대학생일수록 예비적, 본

격적 취업준비행동이 높아짐을 의미한다. 따라서 강사는 대학생들에 대한 이해가 뒷받침된 교육을 실시하고(박혜경, 2012), 정서적 유대감을 통한 교육에 대한 성과를 창출해야한다(권성호, 2002). 그리고 취업교육강사의 역량 중 수업설계는 부(-)적인 영향을 미치는 것으로 나타났다. 실제로 강사의 수업설계 방식은 대학생의 취업준비행동과 상호작용하는 것이 밝혀졌는데, 학습에 대한 통제권을 학습자가 가진 환경에서 학습한 대학생들은 더 우수한 성취를 하는 것으로 나타났다(김양희, 1998). 본 연구에서의 수업설계는 통제적지지 동기부여방식이다(이승훈, 2017). 통제적지지 동기부여는 대학생들의 내적 요인을 활용하는 동기부여방식의 반대개념인데, 대학생들의 생각이나 감정을 강사가 요구하는 방향으로 끌여가기 위해 사용되는 전략인 셈이다(천승훈, 이영선, 2010). 따라서 대학생이 취업교육강사의 수업목표나 수업조직 등의 상황에 중심을 두었을 때 취업교육강사의 통제된 수업설계를 높게 인식하는 대학생일수록 예비적, 본격적 취업준비행동이 낮아짐을 의미한다.

2. 결 론

이상의 논의를 바탕으로 본 연구의 결론은 다음과 같다.

첫째, 성별, 학년별, 전공별 집단 차이가 대학생의 취업준비행동에 미치는 영향의 차이가 뚜렷하게 나타났다. 예를 들면 취업준비를 함에 있어서 여학생은 남학생보다 진로장벽이나 내외통제성 등의 다양한 변인으로 인해 취업준비행동이 낮게 나왔고, 학년별 취업교육프로그램의 부재가 있어 4학년 때 급하게 취업을 준비하는 4학년들이 있었으며, 공학/IT계열과 자연계열은 전공분야와 직접적으로 연관된 취업을 하기 때문에 취업준비행동이

타 전공에 비해 높은 것으로 나타났었다. 이러한 분석 결과에 따라 성별, 학년별, 전공별로 각각의 인구통계학적 집단이 취업준비행동을 체계적으로 준비할 수 있도록 집단을 분류하고 차별화된 진로교육프로그램, 취업교육 프로그램이 재구성되어야 할 필요성이 있다. 대학 내의 취업지원센터에서 취업에 성별, 학년별, 전공별로 쉽게 방문하여 맞춤형 취업상담 및 교육을 받을 수 있도록 교류의 장을 홍보하고, 양질의 맞춤형 취업정보를 얻어갈 수 있도록 노력하여 취업가능성을 높일 수 있도록 해야 한다.

둘째, 취업교육강사의 역량 가운데 학습자의 이해와 정보지원 제공 역량이 대학생의 취업준비행동에 영향을 미치는 결과가 도출되었다. 이를 토대로 취업교육강사는 두 역량을 공존시킬 수 있는 능력과 경험을 축적할 필요가 있다. 성인학습자인 대학생들은 취업교육을 참여할 때 자신의 욕구와 관련된 수업상황을 기대한다(이옥경, 2013). 하지만 취업교육강사와의 관계에서 잘 다가가지 못하고, 강사에게서 정보를 얻기 보다는 인터넷을 활용한 비효율적인 정보를 접하고 있다(이나영, 2012). 따라서 강사는 학습자를 제대로 이해하고 학습자가 편안한 분위기에서 취업교육에 참여할 수 있도록 역량을 키워야 한다. 그리고 대학생들의 고충을 이해하고 꼭 필요한 기회와 정보를 제공해주는 역량을 발휘해야 할 것이다. 이에 따라 취업교육강사가 취업교육 뿐만 아니라 취업을 준비하는 대학생들의 심리적 요인을 파악하여 소수의 집단상담이 이루어질 수 있도록 실용적이고 체계적인 강사의 역량을 키울 수 있는 제도가 마련되어야 할 것이다.

셋째, 취업교육강사의 역량 중 수업설계를 통제방식으로 조직할수록 대학생의 취업준비행동은 낮아졌다. 대학생이라면 학습에 대한 결정권을 가진 성숙도가 높아야하고, 교육에서 학습한 지식을 충분히 자신의 경험과 적절히 활용할 수 있는 능력이 있으므로(김양희, 1998), 취업교육강사는 대학생을 통제하기 보다는 학생들의 자율학습을 발달시키는 방식의 수업설계

역량을 강화해야 할 것이다.

본 연구의 한계점을 지적하고 후속연구를 위한 제언을 하고자 한다.

첫째, 본 연구의 표본을 부산에 있는 대학생 중 공기업을 준비하는 불특정다수를 표본으로 선정하여 설문조사를 하였으므로 일반화에 대한 어려움이 있을 수 있을 것이다. 따라서 향후에는 취업을 준비하고 있는 고등학생과 전문대학생, 그리고 지역에 국한되지 않은 광범위한 연구가 이루어져야 할 필요가 있다.

둘째, 본 연구의 특성상 강사의 역량을 6가지로 제한했다는 점을 한계점으로 지적할 수 있다. 따라서 향후에는 강사의 역량을 더욱 세분화하여 취업교육강사에 대한 체계적인 연구가 활발하게 이루어져야 할 것이다.

셋째, 본 연구에서는 취업교육강사의 역량을 대학생들의 인식을 통해 탐색해 봄으로 실질적 취업교육강사의 역량을 탐색해 보는데 한계가 있었다. 따라서 향후에는 취업교육강사를 대상으로 설문조사가 필요할 것이며, 나아가 질적연구를 통한 연구도 필요할 것이다.

참고문헌

- 강길훈(2007). 대학생 진로취업강좌운영의 효율성 제고방안. **학생생활연구** 15. 89-119. 용인대학교 학생생활연구소.
- 강석주(2004). 중등학교 담임교사 역량 탐구: 일반계 고등학교 담임교사 역량을 중심으로. **교육학연구**. 42(4). 237-264.
- 고완숙(2015). 취업준비대학생이 지각하는 취업 장벽이 취업준비행동에 미치는 영향. 연세대학교 교육대학원 석사학위논문.
- 권대봉, 배현경, 이현(2008). 성인교수자의 교수행동특성과 성인학습자의 학습몰입의 관계분석: A기업 사무직의 직무교육을 중심으로. **한국교육학연구**. 14(1). 247-269.
- 권성호(2002). **하드웨어는 부드럽게 소프트웨어는 단단하게**. 서울: 양서원.
- 권소연(1998). 대기업 교육훈련의 실태와 효율적 운영방안 탐색; D기업 사례의 분석. 이화여자대학교 사회복지대학원 석사학위논문.
- 권진희(2013). 대학생의 성인학습자 지원 체제: 미국 펜실바이나 주립대학 사례를 중심으로. **평생교육학연구** 19(4). 123-148.
- 기영화(2004). **평생교육방법론**. 서울: 학지사.
- 김계현(2002). 교육상담에서의 효과성 연구와 메타분석. **아시아교육연구**. 3(1). 131-155. 서울대학교 교육연구소.
- 김근영(2005). 강사의 이미지가 수용태도와 교육효과에 미치는 영향에 관한 연구. 연세대학교 언론홍보대학원 석사학위논문.
- 김나운(2001). 상경계열 대학생의 진로결정수준에 관한 연구: 부산·경남 지역을 중심으로. 창원대학교 교육대학원 석사학위논문.

- 김두섭, 강남준(2008). **회귀분석: 기초와 응용**. 서울: 나남 출판.
- 김봉환, 김계현(1997). 대학생의 진로결정수준과 진로준비행동의 발달 및 이차원적유형화. **한국심리학회지: 상담 및 심리치료**. 23(4). 311-333.
- 김상식(2019). **농업계 특성화고와 마이스터고 학생의 취업스트레스, 셀프 리더십, 진로정체감 및 취업준비행동의 구조적 관계**. 순천대학교 박사학위논문.
- 김서리(2018). **취업준비생들의 진로결정 자기효능감, 진로성숙, 진로장벽 및 취업준비행동이 심리적 안녕감에 미치는 영향**. 강남대학교 박사학위논문.
- 김애련(2001). **대학평생교육원 성인학습자의 학습 성과인식 연구**. 단국대학교 박사학위논문.
- 김양희(1998). **멀티미디어 보조수업에서 메타인지와 프로그램 설계방식이 영어성취와 학습불안에 미치는 효과**. 전남대학교 석사학위논문.
- 김연진(2009). **대학교 취업진로지도 강좌운영 개선방안연구**. 고려대학교 교육대학원 석사학위논문.
- 김영훤(2016). **공공 취업지원프로그램의 노동시장 성과 분석에 관한 연구: 취업희망프로그램을 중심으로**. 한국기술교육대학교 박사학위논문.
- 김은정(2011). **대학생의 진로결정수준과 취업준비행동의 관계**. 서울대학교 석사학위논문.
- 김이정(2011). **무용예술 강사 수업에 관한 교사와 학생의 인식 및 만족도**. 강원대학교 교육대학원 석사학위논문.
- 김재동(2007). **실업계 고등학교 창업교육(bizcool)의 영향과 진로선택에 관한 연구**. 숭실대학교 석사학위논문.

- 김정숙(2007). 한국 지역여성사 연구의 특성과 과제. *대구사학*. 90. 71-108.
- 김종숙(2007). **이러닝 학습만족도와 학습 성과에 미치는 영향요인에 관한 연구**. 인하대학교 박사학위논문.
- 김주영(2019). **직업훈련 교·강사를 위한 온라인 교수역량 프로그램 설계**. 한국방송통신대학교 석사학위논문.
- 김주현(2015). **기업교육 강사의 자서적적 생애사 연구**. 한국외국어대학교 교육대학원 석사학위논문.
- 김진화, 김한별, 고영화, 김소현, 성수현, 박새봄(2008). 평생교육사 직무모델 개발 및 타당화 연구. *평생교육학연구*. 14(1). 1-31.
- 김창환(2007). **2007년 교육통계 논총: 제3회 교육통계자료를 활용한 연구논문 공모 수상작 모음집**. 서울: 한국교육개발원.
- 김태기, 이영대, 이종훈, 류장수(2005). **청년층의 노동시장 이행과 인적자원개발(I): 대학 재학생의 취업준비실태와 정책과제**. 서울: 한국직업능력개발원.
- 김현정(2015). **미취업 기혼여성이 지각한 사회적 지지와 성취동기가 진로준비행동에 미치는 영향**, 부산대학교 석사학위논문.
- 김희곤(2014). **다원적 군 교수자 교수역량이 학습자의 교육성과에 미치는 영향**. 영남대학교 박사학위논문.
- 노혜란, 최미나(2004). 인적자원개발을 위한 교수역량 모형개발. *직업능력개발연구*. 7(2). 1-28. 한국직업능력개발원.
- 라정숙(2001). **개념변화 교수법에 기초한 과학교사교육이 유아교사의 과학 교수능력 증진에 미치는 효과**. 서울여자대학교 박사학위논문.
- 모정미(2005). **의사소통능력 향상을 위한 교수법 연구**. 한남대학교 교육대학원 석사학위논문.
- 박가열, 강혜영, 임은미, 조성호(2007). **취업희망프로그램 개정연구보고서**.

- 서울. 한국고용정보원.
- 박보경(2009). **기업교육 교수자의 역량에 관한 연구**. 송실대학교 교육대학원 석사학위논문.
- 박성미, 심미자(2011). 학습자 중심의 교수역량에 근거한 교수행동 분석. **수산해양교육연구**. 23(3). 374-387.
- 박소영, 정영숙(2011). 진로결정 자율성이 진로결정과 취업준비행동에 미치는 영향. **전국대학교학생생활상담센터협의회. 대학생활연구**. 17(1). 18-39.
- 박윤주(2015). **대학생의 취업스트레스와 취업준비행동의 관계에서 자아탄력성과 사회적 지지의 매개효과**. 한국기술교육대학교 테크노 인력개발전문대학원 석사학위논문.
- 박은혁, 이용택(2013). 대학생의 사회적 문제해결능력과 자아탄력성이 취업스트레스에 미치는 영향. **한국청소년정책연구원. 한국청소년연구**. 24(4). 5-30.
- 박의수(2006). 한국 대학교육의 본질적 문제와 개혁의 방향. **교육철학**. 35. 31-47.
- 박인실, 김미정(2015). 항공서비스진공자의 전공 선택 동기와 직업가치관이 전공만족과 취업준비행동에 미치는 영향. **관광연구저널**. 29(6). 139-151.
- 박지아(2014). **기업교육 강사 선정기준에 관한 기업교육 담당자의 인식 연구**. 조선대학교 석사학위논문.
- 박혜경(2012). **원격교육 교강사의 이미지와 강의력이 학습자의 학습만족도 및 인지된 학습효과에 미치는 영향**. 고려대학교 교육대학원 석사학위논문.
- 배눈희(2018). **전문대의 문화예술 직업교육 위탁과정이 학생만족도 및**

- 진로선택에 미치는 영향. 중앙대학교 예술대학원 석사학위과정.
- 백순근, 함은혜, 이재열, 신호정, 유예림(2007). 중등학교 교사의 교수역량 구성요인에 대한 이론적 고찰. **아시아교육연구**. 8(1). 47-69. 서울대학교 교육연구소(아시아태평양교육발전연구단).
- 백혜현(2013). **K기업 내 교육훈련강사의 교수행동특성과 성인학습자 학습전이와의 관계**. 고려대학교 교육대학원 석사학위논문.
- 서진영(2018). **대학졸업자의 인적특성 및 진로준비행동과 취업성과의 관계**. 연세대학교 교육대학원 석사학위논문.
- 석테레사, 최서현(2009). 대학생의 취업의식과 취업준비행동분석을 통한 취업활성화 방안 연구. **경영논총**. 30. 241-269. 동아대학교 경영문제연구소.
- 소미영(2012). **창의적 리더십이 교사 핵심역량에 미치는 영향: 교사 효능감의 매개효과 검증: 경기도 소재 공립 중·고등학교를 중심으로**. 숙명여자대학교 사회교육대학원 석사학위논문.
- 손승연(2018). **대학교수의 진로지도 역량 모델 개발과 타당화**. 충북대학교 박사학위논문.
- 손은령, 손진희(2005). 한국 대학생의 진로결정 및 준비행동: 사회 인지적 진로이론을 중심으로. **한국심리학회지: 상담 및 심리치료**. 17(2). 1-19.
- 안관수(2006). 대학 취업경쟁력 강화와 직업진로지도방안. **경영교육논총**. 43. 173-191.
- 양성진(2013). **조리교육관의 강사의 자질과 교육환경이 만족도와 재수강도에 미치는 영향**. 경기대학교 석사학위논문.
- 양은하(2010). **교수역량 진단도구개발**. 이화여자대학교 박사학위논문.
- 양은하, 정재삼(2010). 교수역량증진을 위한 변화필요도 분석. **교육공학연구**

- 구. 26(2). 25-52.
- 어윤경(2009). 대학생의 직업포부 변화와 진로상담이 개인차에 미치는 영향. **상담학연구**. 10(3). 1555-1571.
- 어윤경(2011). 청소년기 진로상담 만족도, 대학전공만족도 및 진로성숙도 간의 관계분석. 대학전공선택요인의 조절효과. **상담학연구**. 12(5). 1793-1811.
- 오미영(2001). TV토론 출연자의 커뮤니케이션능력평가에 대한 요인분석: 비언어적커뮤니케이션 요소를 중심으로. 중앙대학교 박사학위논문.
- 오은영(2019). 항공서비스전공 대학생들의 전공 선택 동기가 전공만족과 취업준비행동에 미치는 영향: 멘토링 조절효과를 중심으로. 한국항공대학교 박사학위논문.
- 오은주(2009). 학습자중심수업을 위한 교수역량탐구. **사고개발**. 5(2). 107-134.
- 오희철, 양은배, 정명현, 이무상(1999). 교육부문 교수평가제도에 대한 고찰. **한국의학교육**. 11(2). 297-312.
- 유연화, 임경애(2012). K대학교 유아교육과 학생들의 취업준비 및 취업에 대한 인식조사. **유아교육학논집**. 16(3). 271-293.
- 유정아(2011). CS교육훈련의 프로그램 특성이 항공승무원의 감정노동에 미치는 영향. 고려대학교 석사학위논문.
- 윤광현(2012). 특성화고등학생의 취업 장벽인식이 취업미결정수준에 미치는 영향과 사회적 지원의 조절효과에 관한 연구. 영남대학교 박사학위논문.
- 윤소민(2015). 집단상담의 치료적 요인 탐색 및 척도개발. 경희대학교 박사학위논문.

- 윤여복(2011). **교원 HRD 담당자의 역할 및 역량에 관한 인식 분석**. 숭실대학교 박사학위논문.
- 이권재(2014). **기업사내강사의 강의경험 본질에 관한 연구**. 숭실대학교 박사학위논문.
- 이나영(2011). **4년제 대학 여대생의 전공 계열별 취업준비행동분석**. 숙명여자대학교 여성인적자원개발대학원 석사학위논문.
- 이명희(2010). **서비스강사의 성격유형(MBTI)과 직무스트레스, 직무만족과의 관계**. 한양대학교 교육대학원 석사학위논문.
- 이복녀(2008). **서비스강사의 직업적 정체성에 대한 생애사 연구**. 부산대학교 석사학위논문.
- 이상오(2006). 대학의 본질과 대학교육의 방향에 대한 일 고찰. **교육철학**, 35. 7-29.
- 이서윤(2015). **대학생의 진로장벽이 취업스트레스관계에서 진로성숙도의 매개효과**. 동신대학교 석사학위논문.
- 이승구, 이제경(2008). 한국대학생 직업목표검사개발. **상담학연구**, 11(3). 1137-1160.
- 이승훈(2017). **체육대학 진학 준비생들의 기본적 심리욕구에 관한 사례 연구: 강사의 동기부여방식을 중심으로**. 고려대학교 석사학위논문.
- 이영란(2012). **초등학교 학습보조인턴강사의 교직생활과 역량에 대한 담당교사와 인턴강사의 인식조사**. 한국교원대학교 교육대학원 석사학위논문.
- 이영민, 이수영, 임정연(2013). 4년제 대학 예체능계열 졸업생의 취업준비행동과 취업성과 결정 요인 분석. **사회과학연구**, 52(1). 1-28. 강원대학교 사회과학연구원.
- 이옥경(2013). **평생교육 담당강사의 자질에 관한 성인학습자의 인식연구**.

- 가톨릭대학교 교육대학원 석사학위논문.
- 이제경(2004). **한국대학생의 취업준비행동: 심리적 특성 및 개인 배경 변인을 중심으로**. 서울대학교 박사학위논문.
- 이제경, 김동일(2004). 한국대학생의 취업준비행동과 심리적 특성. **상담학연구**. 5(4). 993-1016.
- 이주은(2018). **경력단절여성 취업프로그램의 학습효과: 여성새로일하기 센터를 중심으로**. 가천대학교 경영대학원 석사학위논문.
- 이지연(2001). 고등교육단계에서 효율적인 진로지도방안 연구. **한국직업능력개발원**. 국가정책연구포털(NKIS) 자료.
- 이지혜, 정철영(2010). 특성화고등학교 학생의 취업 장벽과 관련 변인. **농업교육과 인적자원개발**. 42(1). 25-47.
- 이찬영, 이흥후(2016). 청년층의 지역 간 인구이동 결정요인 분석과 전망. **경제연구**. 24(4). 143-169.
- 이현영, 김영수, 허희옥(2012). **공과대학 교수역량 진단도구개발과 교수역량, 교수 효능감, 직무만족도, 강의평가간의 관계규명**. 이화여자대학교 박사학위논문.
- 이형국(2007). **진로상담이 대학생의 진로정체감, 진로결정수준, 진로준비행동에 미치는 효과**. 경북대학교 교육대학원 석사학위논문.
- 이혜숙, 송선옥(2011). 경상계열 대학생의 취업의식 실태조사. **Asia-Pacific Journal of Business & Commerce**. 3(3). 145-178.
- 이흥주(2015). **창업교육 강사의 역량이 학생만족도와 창업의지에 미치는 영향: 대학생을 중심으로**. 한밭대학교 창업경영대학원 석사학위논문.
- 이희, 최은수(2017). 성인교수자의 세계시민교육 교수 경험에 대한 질적 연구. **예술인문사회융합멀티미디어논문지**. 7(5). 155-164.

- 임언, 장홍근, 윤형한,(2005). **직업진로교육의 실태와 과제**. 한국직업능력 개발원.
- 임우섭, 김용주(2007). 대학교수의 핵심 강의역량분석. **교육행정연구**. 25(4). 413-434.
- 임호용, 황청일(2011). 성인교육 교수자의 교수활동 평가준거 개발연구. **Andragogy Today**. 14(4). 27-62.
- 장석민, 윤형한(2003). **전문대학 취업지도 강화 대책 연구**. 한국직업능력 개발원.
- 장한별(2011). **기업교육 강사의 강의전문성 발달연구**. 숙명여자대학교 여성인적자원개발대학원 석사학위논문.
- 정기범(2013). 퇴직자의 재취업교육프로그램이 교육만족도와 학습 성과에 미치는 영향. **HRD연구**. 15(3). 189-213.
- 정민주(2014). 4년제 항공서비스 전공학생의 전공만족도와 진로성숙도가 취업불안과 취업준비행동에 미치는 영향. **항공학회지**. 12(1). 81-104.
- 정신철(2007). **교수법이 교육만족도에 미치는 영향: 기업교육을 중심으로**. 호서대학교 글로벌창업대학원 석사학위논문.
- 정주영(2012). **평생교육교수자의 교수역량강화를 위한 핵심역량개발연구**. 동의대학교 석사학위논문.
- 정주영(2018). **취업희망프로그램이 실업자의 자존감, 자기이해, 구직효능감 및 치료적 요인에 미치는 효과**, 영남대학교 교육대학원 석사학위논문.
- 정철영(1998). **농학교육의 효율성 제고를 위한 농학계 대학생에 대한 진로교육 및 지도방안에 관한 연구**. 서울대학교 연구보고서.
- 정하진(2015). **창의적 디자인 씽킹 교육과 강사교수 역량이 창업의지에 미치는 영향: 창업교육만족도 매개효과를 고려한**. 호서대학교 글

- 로벌창업대학원 석사학위논문.
- 조미정(2019). **취업희망프로그램이 성인구직자의 자신감과 구직준비에 미치는 영향**. 가천대학교 경영대학원 석사학위논문.
- 조유호(2014). **대학의 취업지원프로그램 내실화 방안에 관한 연구: K대학 사례를 중심으로**. 건양대학교 경영사회복지대학원 석사학위논문.
- 조윤서(2013). **직업가치에 따른 취업준비행동 분석**. 한국 산학기술학회 논문지. 14(4). 1690-1698.
- 조은정(2006). **교수역량진단프로그램개발에 관한 연구: 고등교육을 중심으로**. 한국기술교육대학교 석사학위논문.
- 조형훈(2015). **기업교육 전문 강사의 삶에 대한 질적 사례연구: 강의경험을 중심으로**. 연세대학교 교육대학원 석사학위논문.
- 지계용, 한진영(2016). **4년제 대학생들의 학년별 취업준비행동 비교연구. -C대학을 사례로- 디지털융복합연구**. 14(6). 33-41.
- 진경미(2015). **항공서비스 전공 대학생의 성취목표지향성, 진로결정자기효능감이 취업준비행동에 미치는 영향**. 호텔경영학연구. 24(6). 145-162.
- 진민지(2018). **교수의 지지가 학생들의 자기효능감과 취업준비행동에 미치는 영향분석: 항공서비스관련학과 학생들을 대상으로**. 한국항공대학교 항공경영대학원 석사학위논문.
- 진수웅(2017). **양질의 일자리 창출을 위한 전략과 방향**. 대통령직속 일자리위원회 정책개발부.
- 채창균(2003). **대학생의 재학 중 일자리체험과 취업준비**. 직업교육연구. 22(1). 169-184.
- 천승훈, 이영선(2010). **자율성지지에 기반을 둔 통합 체육활동이 중학생의**

- 기본심리적 욕구와 정서. 행동적 참여에 미치는 효과. **특수아동교육 연구**. 12(1). 201-221.
- 최승혜, 이해영(2013). 대학생의 취업스트레스에 영향을 미치는 요인: 신체 증상, 우울, 불안, 자아존중감을 중심으로. **한국 콘텐츠학회 논문지**. 13(12). 808-816
- 최유리(2002). **인적자원개발 교육훈련담당자의 직무만족에 관한 연구**. 경희대학교 석사학위논문.
- 최은영, 구동희, 조순기(2010). 부산 대도시권의 인구이동(Ⅱ): 이동 가구 특성 과 선택성. **한국지역지리학회지**. 16(2). 123-136.
- 최지아(2015). **미용전공 선택 동기와 직업가치관이 수업참여도, 전공만족도 및 취업준비행동에 미치는 영향**. 서경대학교 석사학위논문.
- 최진영, 김경자, 장신호, 이경진(2008). **초등교원의 핵심역량분석연구: 초등학교 신규교원 선발을 위한 교직적성 심층면접 평가방안 탐색**. 한국교육과정평가원 연구자료.
- 한예정(2014). **대학생들의 전공 선택 동기와 직업가치관에 따른 수업참여도와 전공만족도. 취업준비행동과의 영향관계 연구: 조리, 외식 관련 전공 대학생들을 대상으로**. 경성대학교 박사학위논문.
- 홍아정(2010). 성인대학생의 학습동기에 관한 질적 연구. **교육학연구**. 48(3). 159-186.
- 홍효정(2015). **블렌디드 러닝을 위한 대학교수자의 역량도출 및 진단도구개발**. 숙명여자대학교 박사학위논문.
- 황정희(2016). **항공서비스전공 대학생의 진로장벽 지각이 전공만족도 및 취업준비행동에 미치는 영향**. 경기대학교 석사학위논문.
- Granovetter, M.(1994). Business groups. The Handbook of Economic Sociology. 453-475.**

- Herr, E. L & Cramer, S. H(1996). *Career Guidance and Counseling through the Lifespan: Systematic Approaches* NY:Harper Collins.
- Spencer, L. M & Spencer, S. M(1993). *Competence at work. Models for superior performance.* NJ: John Wiley & Sons.
- Swanson, J. L & Woitke, M. B.(1997). Development and initial validation of the career barriers inventory. *Journal of Vocational Behavior.* 39. 344-361.
- Quinn, M. T & Lewis, R. J(1989). An attempt to measure a career-planning intervention in a traditional course. *Journal of College Student Development.* 30. 371-372.



부록

취업교육강사의 역량 및 대학생의 취업준비행동에 관한 조사

안녕하십니까?

부경대학교 일반대학원에 교육컨설팅 협동과정 석사과정생 오예림입니다.

먼저 바쁘신 와중에 본 설문에 응해주셔서 정말 감사드립니다.

본 설문지는 “취업교육강사의 역량이 대학생의 취업준비행동에 미치는 영향”에 관한 연구를 수행하고자 작성되었으며, 이를 통해 취업교육강사의 역량을 향상시키고 취업교육강사가 대학생의 취업준비 활동에 도움을 주는데 이바지하고자 합니다.

귀하의 정성스런 응답이 본 연구의 소중한 자료가 되오니 한 문항도 빠짐없이 성의껏 응답해 주시면 감사하겠습니다. 아울러 본 귀하의 응답내용은 통계법 제13조에 의거하여 통계목적 외 다른 용도로 사용되지 않으니 안심하시고 응답에 임해주시기 바랍니다.

설문지와 관련하여 문의사항이 있으신 경우 아래의 연락처로 언제든지 연락 바랍니다.

2019년 11월

부경대학교 일반대학원 교육컨설팅협동과정

지도교수 : 주동범

연구자 : 오예림

연락처 : ohdana0808@daum.net

<취업교육강사의 역량척도>

1. 다음은 귀하가 참여하고 있는 취업교육프로그램 강사의 전문성, 교수기술, 인성 및 태도, 수업설계, 강사의 학습자에 대한 정보지원 제공에 관한 질문입니다. 귀하의 생각과 일치하는 곳에 “√” 표시해주세요.

번호	설문내용	전혀 그렇지 않다	대체로 그렇지 않다	보통 이다	대체로 그렇다	매우 그렇다
1	강사는 학습자의 관심과 요구가 무엇인지 파악하려고 노력한다.	①	②	③	④	⑤
2	강사는 학습자가 어느 수준의 학습능력을 가지고 있는지 파악하려고 노력한다.	①	②	③	④	⑤
3	강사는 성인학습자의 사회, 신체, 심리적 특성을 이해하고 있다.	①	②	③	④	⑤
4	강사는 학습자의 학습동기에 대해 파악하고 있다.	①	②	③	④	⑤
5	강사는 학습자의 학습 후 활용 목적에 대해 파악하고 있다.	①	②	③	④	⑤
6	강사는 프로그램의 전체적인 목표를 명확히 설정하고 있다.	①	②	③	④	⑤
7	강사는 학습내용을 선정할 때 학습자의 능력 수준을 적절히 고려하고 있다.	①	②	③	④	⑤
8	강사는 학습 내용을 이해하기 쉽게 조직하고 있다.	①	②	③	④	⑤
9	강사가 내준 과제물은 학습하는데 도움이 되고 있다.	①	②	③	④	⑤
10	강사는 수업 내용에 적합한 예시를 들어준다.	①	②	③	④	⑤
11	강사는 다양한 교수매체를 수업에 활용한다.	①	②	③	④	⑤
12	강사가 사용한 교수방법은 수업 내용을 이해하는데 도움이 된다.	①	②	③	④	⑤
13	강사가 사용한 교수방법은 학습자의 자율성과 스스로 학습할 수 있는 능력을 촉진하는데 효과가 있다.	①	②	③	④	⑤

14	강사는 학습자가 수업을 따라오고 있는지 지속적으로 확인하고 있다.	①	②	③	④	⑤
15	강사의 목소리크기는 적절하다.	①	②	③	④	⑤
16	강사의 발음은 정확하다.	①	②	③	④	⑤
17	강사는 학습자들이 부담을 갖지 않고 많은 질문을 할 수 있는 분위기를 조성한다.	①	②	③	④	⑤
18	강사는 학습자를 존중해준다.	①	②	③	④	⑤
19	강사는 학습자들과 좋은 인간관계를 갖고 있다.	①	②	③	④	⑤
20	강사의 언행은 가르치는 사람으로서 적당하다.	①	②	③	④	⑤
21	강사는 학습자를 리드할 수 있는 리더십을 가지고 있다.	①	②	③	④	⑤
22	강사는 가르치는 사람으로서 양심을 가지고 있다.	①	②	③	④	⑤
23	강사는 학습자의 학습고충을 알고 있다.	①	②	③	④	⑤
24	강사는 수업시간 외에도 학습자들에게 대화의 기회를 제공해주고 있다.	①	②	③	④	⑤
25	강사는 수강한 프로그램과 관련된 직업진로에대한 정보를 제공해주고 있다.	①	②	③	④	⑤
26	강사는 수강한 프로그램과 관련된 교육기회에 대한 정보를 제공해준다.	①	②	③	④	⑤
27	강사는 학습동아리의 필요성을 알려주고 있다.	①	②	③	④	⑤
28	강사는 학습동아리의 조직을 도와주고 있다.	①	②	③	④	⑤
29	강사는 해당분야에 대한 전문지식과 기술을 충분히 습득하고 있다.	①	②	③	④	⑤
30	강사는 취업교육에 대한 기본지식을 충분히 습득하고 있다.	①	②	③	④	⑤
31	강사는 성인학습에 대한 기본지식을 충분히 습득하고 있다.	①	②	③	④	⑤
32	강사는 자신의 전문성 개발을 위하여 지속적으로 노력하고 있다.	①	②	③	④	⑤

<취업준비 행동 척도>

2. 다음은 귀하가 취업을 위해 준비하고 수행하는 행동들을 나열한 것입니다. 각각의 문항에 나타난 행동들을 지난 몇 개월(6개월 이내)동안 실제로 자신이 수행한 정도에 따라 일치하는 곳에 “√” 표시하여 주십시오.

번호	설문내용	전혀 그렇지 않다	대체로 그렇지 않다	보통이다	대체로 그렇다	매우 그렇다
1	신문이나 TV·라디오와 같이 언론매체 등을 통해 취업정보를 얻는다.	①	②	③	④	⑤
2	취업 도서나 잡지, 생활정보지, 홍보 팸플릿 등을 통해서 취업정보를 얻는다.	①	②	③	④	⑤
3	인터넷 검색을 통해 각종 취업 관련 사이트의 다양한 취업정보를 얻는다.	①	②	③	④	⑤
4	(공공/시설)직업소개소(노동사무소, 시·구청, 인력은행, 구직관련 회사 등)를 통하여 취업정보를 얻는다.	①	②	③	④	⑤
5	대학 내 취업 정보 센터를 통하여 취업정보를 얻는다.	①	②	③	④	⑤
6	다양한 취업설명회, 취업박람회, 워크샵 등에 참석하여 취업정보를 얻는다.	①	②	③	④	⑤
7	취업을 원하는 회사의 대학 내 기업설명회(구인 및 회사홍보)에 참여한다.	①	②	③	④	⑤
8	관심 있는 분야의 다양한 기업의 취업정보를 위해, 취업박람회에 참여한다.	①	②	③	④	⑤
9	가족이나 친척들과 의논하고 취업정보를 얻는다.	①	②	③	④	⑤
10	친구를 통해서 취업에 관한 정보를 얻거나 취직에 대해서 상의하고 조언을 구한다.	①	②	③	④	⑤
11	관심있는 분야의 선·후배를 만나서 취업정보를 얻거나 의논한다.	①	②	③	④	⑤
12	취업을 원하는 분야에 취업한 전문가를 만나서 정보를 얻는다.	①	②	③	④	⑤
13	대학 내 교수님을 통해 취업에 관한 정보를 얻거나 취직에 대하여 상의하고 조언을 구한다.	①	②	③	④	⑤
14	대학 재학 중에 아르바이트나 파트타임 근무를 했던 곳에서 같이 일한 사람들에게	①	②	③	④	⑤

	취업에 필요한 정보와 도움을 구한다.					
15	대학 재학 중에 현장실습이나 인턴으로 근무했던 곳에서 같이 일한 사람들에게 취업에 필요한 정보와 도움을 구한다.	①	②	③	④	⑤
16	주변 사람들에게 내가 아직 미취업 상태이며, 직업을 구하고 있다는 점을 말한다.	①	②	③	④	⑤
17	주변 사람들에게 내가 직업을 구하는데 도움을 줄 수 있는 사람이 누가 있는지 묻고, 취업에 필요한 정보와 도움을 구한다.	①	②	③	④	⑤
18	나와 유사한 직업분야를 희망하는 사람들과 서로 정보를 공유하는 인터넷 카페나 커뮤니티 및 동아리에 가입하여 취업정보를 얻는다.	①	②	③	④	⑤
19	취업 희망 분야 경험을 위해 아르바이트나 파트타임(과외 제외)을 한다.	①	②	③	④	⑤
20	이력서에 포함시킬 수 있는 구체적인(현장실습, 공모전 참가, 인턴 등)직무 경험과 경력을 위해 준비하고 참여한다.	①	②	③	④	⑤
21	영어를 포함한 각종 외국어와 관련된 자격 준비를 한다.	①	②	③	④	⑤
22	컴퓨터와 관련된 각종 자격증 취득준비를 한다.	①	②	③	④	⑤
23	경영실무에 관련된 각종 자격증 취득 준비를 한다.	①	②	③	④	⑤
24	나의 관심 분야와 관련된 국가고시를 준비한다.	①	②	③	④	⑤
25	취업스킬 쌓기(발표, 자기소개서 작성 등)를 위한 학교 교육과정에 참가한다.	①	②	③	④	⑤
26	외국어 능력과 글로벌 마인드 및 문화체험을 위해 해외연수에 참가한다.	①	②	③	④	⑤
27	대학에서 학점관리를 위해서 스터디를 하거나 전공공부를 열심히 한다.	①	②	③	④	⑤
28	대학에서 취업과 관련이 있는 교과목을 수강한다.	①	②	③	④	⑤
29	대학의 취업정보 관련부서에서 취업지도 및 상담을 받는다.	①	②	③	④	⑤
30	대학에서 직업관련 이론 수업 및 직업관련 특강을 수강한다.	①	②	③	④	⑤
31	대학에서 취업위탁교육에 참가한다.	①	②	③	④	⑤
32	대학에서 취업관련 현장실습/실행 및 인턴과정에 참가한다.	①	②	③	④	⑤
33	해외 교환학생 프로그램에 참여한다.	①	②	③	④	⑤
34	취업하고자 하는 회사나 구직관련 회사의 구직 지원서를 작성, 등록한다.	①	②	③	④	⑤

3. 인구통계학적특성

1. 성별은 무엇입니까? ① 남 ② 여
2. 귀하의 학년은? ① 1학년 ② 2학년 ③ 3학년 ④ 4학년
3. 귀하의 전공은? ① 인문사회 ② 상경계열 ③ 자연 계열 ④ 공학/IT ⑤ 예체능

**** 설문에 응해주셔서 감사합니다. ****

