A Study on the Operational Status of Military Specialized High Schools and Improvement Plans for the System

군(軍)특성화고 운영실태와 제도 개선방안에 관한 연구

Soo-Jeong Lee¹, Yun-Jeong Kim², Sang-Hyuk Park³, Se-Hun Park⁴

이수정¹, 김윤정², 박상혁³, 박세훈⁴

¹ Senior Research Fellow, Korea Research Institute for Vocational Education & Training, Republic of Korea, crystal@krivet.re.kr

² Professor, Dep. Health, Counselling and Welfare, Hanseo University, Republic of Korea, twoyun21@hanmail.net

³ Assistant Professor, Department of Military Science, Woo Suk University, Republic of Korea, plbas@hanmail.net

⁴ Senior Research Fellow, Korea Legislation Research Institute, Republic of Korea, lawpark@klri.re.kr

Corresponding author: Yun-Jeong Kim

Abstract: The purpose of the study was to grasp the operating conditions of the military specialized high school and to suggest improvement plans. To this end, the FGI, an expert on the operation of specialized military high schools, was conducted, and a survey was conducted on 974 people in four groups; military specialized high school students, two graduates (compulsory service soldiers), short-term service sergeants, and teachers. The FGI conducted a qualitative content analysis, and the questionnaire survey conducted a frequency analysis using SPSS 24.0ver. As a result of FGI analysis, first, improvement of military human resources through innovation of military specialized high school curriculum and evaluation system, second, securing fairness of opportunity by reorganizing military service system, third, long-term roadmap for the development of the military specialized high school system. The survey results showed that the ratio of career choices in Second year of high school was high, and the motives for choice were to become a soldier and to work stability. As for the future career plans, 65.6% of the cases had the plan of 'high school graduation-compulsory service-specialized sergeant-long term Non-Commissioned Officer-retired'. As a way to improve the military specialized high school system, 'operate specialized curriculum in accordance with the selection criteria for long-term service', 'realization of allowances and salaries', 'reinforcement of selection criteria for securing excellent students', 'expansion of additional points when appointing long term Non-Commissioned Officer', and 'ensuring job security of long term Non-Commissioned Officer' was proposed. Based on this, a plan for enhancing the competitiveness of students in military specialized high schools was proposed.

Keywords: Military Specialized High School, System Improvement Plan, Career Choice, Career Plan, Long-term Non-Commissioned Officer

Received: June 08, 2021; 1st Review Result: July 24, 2021; 2nd Review Result: September 11, 2021

Accepted: October 31, 2021

*본 연구는 이수정, 허영준, 이미란, 송기원, 김윤정, 박상혁(2021)의 '군특성화고 운영 개선방안 연구. 한국직업능력개발원.한국장학재단'의 일부를 수정보완하였다.

요약: 본 연구에서는 군(軍)특성화고등학교(이하 '군특성화고') 운영 실태를 파악하고, 개선방안을 제안하는데 연구의 목적을 두었다. 이를 위해 전문가 대상 FGI와 군특성화고 재학생 및 졸업생, 교사를 대상으로 설문조사를 실시하였다. 첫째, FGI는 군 특성화고 운영 관련 전문가 10명을 대상으로 FGI(2회)를 실시하여 질적 내용분석을 하였다. FGI 분석결과 첫째, 군(軍)특성화고 교육과정 및 평가시스템 혁신을 통한 군인적자원 향상, 둘째, 군(軍)복무 시스템 개편으로 기회의 공정성 확보, 셋째, 군(軍)특성화고 제도 발전을 위한 장기적 로드맵의 3개의 범주로 유목화되었다. 둘째, 4개 집단 대상[군특성화고 재학생, 졸업생(군복무자:의무복무병, 단기부사관), 교사] 974명을 대상으로 설문조사를 실시하고 SPSS 24.0ver.을 이용하여 빈도분석을 실시하였다. 설문조사 결과 학생들이 군특성화 교육훈련의 진로는 고2 때 선택한 비율이 높았고, 선택동기로는 군인이 되기 위해서와 직업적 안정성 때문이었다. 향후 진로계획으로는 '고등학교 졸업-의무복무-전문하사-장기부사관-전역'의 계획을 세운 경우가 65.6%로 가장 많았다. 군 특성화고 제도 개선 방안으로는 '장기복무 선발기준에 맞춰 특화된 교육과정 운영', '수당 및 급여의 현실화', '우수학생 확보를 위한 선발기준 강화', '장기부사관 임관 시 가산점 확대', '부사관의 직업적 안정성 확보' 등이 제안되었다. 이를 토대로 군특성화고 학생의 경쟁력을 제고를 위한 방안을 제안하였다.

핵심어: 군(軍)특성화고등학교, 제도 개선 방안, 진로선택, 진로계획, 장기부사관

1. 서론

대한민국에서 군대는 국민의 생명과 안전을 지켜야 할 국가의 핵심 안보 조직이다. 그러나 최근 인구절벽 현상으로 병역자원의 부족 현상이 심화되고 있으며, 장병들의 군복무 기간이 단축되는 등 과거에 비해 병역자원의 부족과 숙련도 저하에 대한 문제가 제기되고 있다[1]. 특히, 기술집약형 첨단 군사력 구조로 군대의 체계가 개편됨에 따라 첨단 장비를 운용하는 숙련된 인력의 필요성이 부각되었다. 이에 따라 국방부는 교육부, 고용노동부와 협력하여 2007년부터 군특성화고 운영을 통해 '유급지원병제도'를 시행하였다[2]. 유급지원병제도는 범정부 차원에서 산업인력의 양성 및 활용체계와 연계하는 것으로 군에서 소요되는 기술특기병을 충원·활용하고자 하는 제도로서, 의무복무 후에 전문하사를 연이어 복무하는 개념이다. 현재는 병역법의 개정 (법률 제17684호, 2020.12.22, 공포, 2022.12.22 시행)으로 '임기제부사관' 제도로 변경되어 운영되고 있다[3]. 본 연구에서는 유급지원병과 임기제부사관을 총칭하여 '부사관'으로 사용하겠다.

'군특성화고' 제도는 특성화고등학교(이하 '특성화고')에서 군에서 요구하는 능력을 갖춘 인력을 양성하는 군특성화반을 운영하는 제도이다. 이 때, 군특성화반을 선택한 학생은 1,2학년때는 다른 학생들과 동일한 교육과정을 이수하고, 그리고 3학년부턴 특화된 교육과정을 이수하게 된다. 그리고 졸업 후 의무복무를 한 뒤 임기제부사관으로 군생활을 할 수 있다. 이와 같이 군특성화고 제도는 군특성화반을 선택한 학생들이 3학년에 군에서 요구하는 능력을 갖추기 위해 받는 교육 및 훈련, 그리고 졸업 후 군복무와 관련된 제도로, 본 연구에서는 '군특성화고'라는 용어로 총칭하여 사용하였다. 군특성화고는 2008년 10개교(19학급)로 시작하여, 2021년 현재 43개교(73학급)로

양적으로 확대되었으며, 양성분야도 공병장비, 궤도정비, 수송, 자주포, 조리, 총포정비 분야 등 다양화되었다[4].

그러나 학교 현장에서는 군특성화고 운영의 내실화와 관련하여 문제점이 제기되고 있다. 첫째, 각 군에 따라 처우(신분보장·장기복무)가 다르며, 둘째, 부사관학과(일반 특성화고) 졸업생은 (민간부사관 시험을 합격하게 되면) 의무복무 없이 바로 단기부사관으로 군생활을 시작하는 반면, 군특성화고 졸업생은 의무복무를 한 후 임기제부사관으로 임관해야 하는 복무 및 인사제도 상 불평등성이 지적되어 왔다. 셋째, 매년 군 주특기별 필요로 하는 부사관의 임관 인원이 달라 학생들이 군복무와 관련된 진로가 예측불가하다는 점이다. 이러한 요인들이 복합적으로 작용하여 군특성화고 졸업생 중 전문하사와 부사관으로 임관한 학생 수 비율은 2008년부터 2018년도까지 평균 65.8%이고, 유급지원병으로 입대한 학생 중 부사관으로 임관한 비율은 2008년부터 2017년까지 평균 17.6%로 나타났다[5]. 이를 통해 군특성화고 졸업생의 장기적인 경력개발경로가 부재하여 신분상 안정성이 낮음을 확인할 수 있다. 따라서 군특성화고 재학생과 졸업생의 진로 요구도(진로선택 및 진로계획 등)을 파악하고, 이를 기반으로 군특성화고 학생의 역량을 향상시켜 군 복무 중 안정적인 경력개발경로 방안을 마련하는 연구가 필요하다.

기존 군특성화고와 관련된 연구[1][2][6-10]를 살펴보면, 군특성화고 졸업생의 군생활 스트레스와 만족도 관련 연구, 군특성화고 졸업생과 교사의 직무역량 관련 연구, 군 인적자원개발 연구 등의 연구로 대별되는 경향이다. 그런데, 선행연구들은 첫째, 주로 군특성화고 재학생, 졸업한 군복무자, 혹은 군특성화고 교사 등 단일 집단을 대상으로 하였기 때문에, 각 집단의 특성이나 스트레스, 만족도 등에 관한 정보는 축적이 되었으나, 군특성화고를 둘러싼 여러 집단의 의사가 반영되지 않았기에 군특성화고 제도에 대한 총체적인 관점에서의 개선방안을 반영하지 못하였다. 둘째, 연구설계에 있어서 양적 연구나 질적 연구 방법의 하나만 사용하였기 때문에 군특성화고 운영과 관련한 심층적인 정보가 부족하고, 셋째, ‘군특성화고-군(軍)으로의 이행’을 지원할 수 있는 내실화 방안을 마련하는 정책 연구는 거의 이루어지지 못한 실정이다.

따라서 본 연구에서는 군특성화고 운영과 관련된 전문가 대상 FGI와 군특성화고 재학생, 졸업생(군복무자), 교사를 대상으로 한 설문조사를 통해 군특성화고 운영 실태를 파악하고, 개선방안을 제안하고자 한다. 구체적으로 첫째, 전문가를 대상으로 한 FGI를 통해 ‘군특성화고 제도 및 군특성화고 출신 군복무자에 대한 인식은 어떠한가?’에 대해 살펴보고자 한다. 둘째, 군특성화고 재학생과 졸업생(군복무자), 군특성화고 교사를 대상으로 한 설문조사를 통해, ‘진로선택 및 향후 진로계획, 진로만족도, 군특성화고 제도에 대한 인식은 어떠한가?’를 밝히고자 한다. 이러한 연구결과를 통해 군특성화고 교육훈련을 통해 졸업생의 역량이 향상되고, 군복무와 관련된 진로 설계를 도울 수 있는 정책적 로드맵을 마련할 수 있을 것으로 기대한다.

2. 연구방법

FGI 통한 질적연구방법과 설문조사를 통한 양적연구방법을 병행하여 설계하였다.

2.1 FGI

FGI를 실시한 목적은 첫째, 군특성화고 운영 현황 파악과 군특성화고 졸업생의 군복무

업무 실태 및 업무능력 평가 등을 토대로 한 군특성화고 제도 개선 방안에 대한 전문가의 의견을 듣기 위해서, 그리고 둘째, 설문 응답 대상별(재학생, 졸업생, 교사) 문항 내용의 적합성을 검토하고 수정·보완을 위해서 실시하였다. FGI의 대상은 2개 집단으로 나누어 실시하였는데, 첫 번째 집단은 군특성화고 교사 3명과 교육부 관계자 2명이었고, 두 번째 집단은 군특성화고 및 부사관학과(일반 특성화고) 졸업생의 부사관을 훈육하고 있는 육군본부의 중령 및 연구원 2명이었다. 각 집단별기 1회씩 실시하고, 대략 2씩 가량의 시간이 소요되었다. FGI의 질문은 군특성화고 운영 경험은 어떠하십니까? 군특성화고 졸업생(군복무자: 의무복무병 및 부사관과)의 군생활은 어떠합니까? 등 현황 관련 질문으로 시작하여 군특성화고 운영의 문제점, 개선방안 등을 추가로 질문하였다. FGI 실시 과정에에서의 인터뷰 내용을 모두 전사한 뒤 질적 내용분석을 하였다.

2.2 설문조사

설문조사는 4개 집단 즉, 군특성화고 재학생과 졸업생(군복무자 : 의무복무병, 단기부사관), 그리고 군특성화 교사를 대상으로 하여 설문조사를 하였다. FGI의 분석결과를 토대로 설문지를 수정·보완한 후 2020년 12월 ~ 2021년 2월까지 974명을 대상으로 하여 실시하였다. 응답자는 군특성화고 재학생 747명, 졸업생 중 의무복무병은 50명, 단기부사관은 66명, 교사는 111명이었다. 군특성화고 재학생은 본 연구의 가장 주요 연구대상이므로 전수(2020년 기준, 1,195명) 표집을 목표로 하였으며, 최종적으로 747명(62.5%)을 표집으로 조사하였다. 군 복무자 대상 설문조사는 국방부 승인 건의(교육부 공문 시행) → 승인 → 감찰실에 설문 실행의뢰 → 승인 → 예하부대 설문지 전달하는 등의 과정을 통해 설문조사를 실시하였다. 설문조사는 전문업체를 통한 온라인설문조사를 하였다.

설문문항은 군특성화고 재학생과 졸업생(군복무자)의 사회인구학적 특성 및 군생활특성(학과, 계급, 학교소재지), 군특성화고 선택 및 향후 진로계획(선택시기, 선택에 도움을 준 사람, 선택시 정보의 충분성, 선택 동기, 현재 진로 만족도, 향후 진로계획), 군특성화고 제도 개선방안으로 구성하였다. 그리고 군특성화고 교사에게는 군특성화고 제도 개선방안에 관한 설문문항만을 질문하였다. 설문문항은 본 연구진에 의해서 개발되었으며, FGI 실시를 통해 내용을 수정·보완을 하는 과정을 거쳤고, SPSS 24.0ver.을 이용하여 빈도분석을 실시하였다.

3. 연구결과 및 해석

3.1 FGI

FGI 분석 결과 [표 1]~[표 3]과 3개의 범주로 나누어졌는데, 각각의 구체적인 내용을 살펴보면 다음과 같다.

3.1.1 군(軍)특성화고 교육과정 및 평가 시스템 혁신을 통한 군(軍) 인적자원 향상

‘군특성화고 교육과정 및 평가시스템 혁신을 통한 군 인적자원 향상’ 관련 내용은 [표 1]과 같다. 즉, ‘학생을 고려하지 않은 제도’, ‘첨단과학기술병 양성에 부합하지

못하는 교육과정’, ‘능력평가 검증시스템 미비’가 ‘군 인적자원으로서 능력을 함양시키지 못하는 교육시스템’으로 묶였다. 이를 근거로 ‘군특성화고 교육과정 및 평가시스템 혁신을 통한 군 인적자원 향상’ 방안으로 교육과정의 혁신적 개편, 군특성화고 양성분야 개편, 유급지원병 입대 전 인·적성검사 실시 의무화 등과 졸업생의 능력을 검증할 수 있는 평가지표 개발을 제안하였다.

[표 1] 군(軍)특성화고 교육과정 및 평가시스템 혁신을 통한 군인적자원 향상

[Table 1] Improving Military Human Resources through Innovation of Military Sspecialized High School Curriculum and Evaluation System

군(軍)특성화고 제도 운영의 문제점			개선방안; 군 인적자원 향상방안
본질주제	소주제	형성된 의미	
군 인적자원으로서 능력을 함양시키지 못하는 교육시스템	학생을 고려하지 않은 제도	<ul style="list-style-type: none"> - 국방부에서는 3년간 전문기술인력 안정적으로 확보, 특성화고에서는 입학 자원 확보, 군특성화 교사는 전역 후 안정적인 일자리 획득으로 삼자 간의 이해관계가 맞음. - 정작 당사자인 군특성화고 학생의 능력 함양에 대한 고려는 부족한 제도임. 	<ul style="list-style-type: none"> - 군 인적자원으로서의 자질을 향상시키기 위한 교육과정의 혁신적 개편 필요 - 고등학교 3년 학년별 군 관련 교육과정의 로드맵 마련 <p>*후속과제: 군특성화고 교육과정 개편</p>
	첨단과학기술병을 양성에 부합하지 못하는 교육과정	<ul style="list-style-type: none"> - 국방개혁 2.0을 반영하지 않은 양성과정으로첨단과학기술병으로서의 역량이 부족함. - 이는 군특성화고 설계의 목적과도 어긋나는 것임. 현재 군특성화고에서 가지고 있는 시스템 범위 내에서 교육과정을 운영하고 있기 때문에 나타나는 현상이기도 함. 	<ul style="list-style-type: none"> - 국방개혁 2.0에 맞춘 분야 신설 및 학교 간 통폐합으로 특화분야 신설 - 첨단과학기술 분야를 가르칠 수 있는 군특성화 교사의 교육 역량 제고 및 신분안정성 확보 <p>첨단과학기술 분야 교육을 위한 대학 연계</p> <p>* 후속과제: 군특성화고 양성분야 개편</p>
	능력평가 검증시스템 미비	<p>군에서는 군특성화고 졸업생이 기술능력에 대한 적합한 평가를 받지 않고 자동적으로 유급지원병 → 단기부사관으로 임관하기 때문에 일반 병사보다 나은 게 없다는 회의적인 평가를 하고 있음.</p> <p>군특성화고 제도의 효용성이 떨어진다는 평가로서 이 제도의 존재와도 관련됨.</p>	<p>유급지원병 및 군특성화고 출신 단기부사관 임관 전 각각 평가를 통해 전문기술능력을 검증하는 시스템 구축</p> <p>후속과제: 평가지표 개발</p>

3.1.2 군(軍)복무 시스템 개편으로 기회의 공정성 확보

군복무 시스템 개편으로 기회의 공정성 확보 관련 내용은 [표 2]와 같다. 즉 ‘의무복무에서 역차별을 당하는 유급지원병’, ‘의무복무기간 중 단기부사관으로 임관될 수 있는 기회 차단’이 ‘형평성에 맞지 않는 군복무제도’로 묶였다. 이를 근거로 한 ‘군복무 시스템 개편을 기회의 공정성 확보’를 위한 방안으로 의무복무기간의 단계적 축소, 일반 하사제도 부활, 단기복무부사관으로의 조기 신분 전환, 단기부사관 기간 연장 등을 제안하였다.

[표 2] 군(軍) 복무 시스템 개편으로 기회의 공정성 확보

[Table 2] Securing Fairness of Opportunities by Reorganizing the Military Service System

군(軍)특성화고 제도 운영의 문제점			개선방안: 군복무 시스템 개편
본질 주제	소주제	형성된 의미	
형평성 맞지 않는 군 복무제도	의무복무에서 역차별을 당하는 유급지원병	- 부사관과 학생은 의무복무 없이 단기부사관으로 임관이 되나, 군특성화고 학생은 의무복무 후 단기부사관으로 임관되어 복무 측면에서 차별을 당하고 있음.	- 유급지원병으로의 의무복무기간을 단계적으로 축소하고, 단기부사관으로 조기에 신분 전환하여, 군특성화고 졸업생의 단기부사관 복무기간을 연장 일반 하사(직급만 주고 월급은 병사신분)제도 부활도 고려 가능
	의무복무기간 중 단기부사관으로 임관할 수 있는 기회의 차단	- 현역 장병들의 경우 군복무 중 단기부사관으로 임관하는 기회가 있는 반면, 유급지원병(군특성화고 졸업생)은 의무복무 후 단기부사관으로 임관하도록 제도화되어 있어 차별을 당함.	- 현행 의무복무기간을 유지하되, 의무복무 중 평가 및 면접심사를 통해 군특성화고 졸업생의 단기부사관으로 조기 신분 전환을 할 수 있는 방안(현역 장병과 동일 기회) + 양성교육 5개월 제외

3.1.3 군(軍)특성화고 제도 발전을 위한 장기적 로드맵

군특성화고 제도 발전을 위한 장기적 로드맵 관련 내용은 [표 3]와 같다. 즉 ‘획일화된 군복무 트랙(track)으로 우수한 인적자원 조기 확보 실패’, ‘양적 성장에 치우쳐진 군특성화고 전략’, ‘전역 이후의 진로에 대한 무관심’으로 묶였다. 이를 근거로 하여 ‘군특성화고 제도 발전을 위한 장기적 로드맵’을 위한 방안으로 e-MU 과정의 확대, 장기부사관으로 임관되는 두 트랙(two track) 방안, 방산업체와의 MOU를 통한 취업할당제도를 제안하였다.

[표 3] 군(軍)특성화고 제도 발전을 위한 장기적 로드맵

[Table3] Long-term Roadmap for the Development of the Military Specialized High School System

군(軍)특성화고 제도 운영의 문제점			개선방안 : 장기적 로드맵
본질 주제	소주제	형성된 의미	
장기적 비전을 제시하지 못하는 제도 운영	획일화된 군복무 트랙으로 우수한 인적자원 조기 확보 실패	- 군특성화고 졸업 - 유급지원병 - 단기부사관 → (복무연장) 장기부사관이라는 획일화된 트랙으로 우수한 군 인적자원을 조기에 확보하지 못함.	- 두 트랙(two track) 방안 : 군특성화고 재학 당시 성적이 우수한 학생은 평가를 통해 바로 장기부사관으로 임관(현재 사례가 있음). - 일반 학생은 유급지원병 -단기부사관을 거쳐 장기부사관으로 임관하는 경우 가산점 확대 적용
	양적 성장에만 치우쳐진 군특성화고 전략	- 현재는 군특성화고가 양적으로 양산되는 경향이나, 이러한 양적 양산은 인구가 줄어들고 있다는 점을 고려하지 못하는 것임. - 따라서 질적 성장을 위한 준비가 미비하다고 판단됨.	- 소수정예 엘리트 교육을 위한 프로세스 : 지역별 거점 군특성화고 설립(혹은 지정) → 지역 군의 특성에 적합한 양성분야 선택 → 기업 및 학교와의 컨소시엄으로 군 인적자원 강화 - 선취업-후복무 시스템 - 고등학교 졸업 후 바로 장기부사관으로

			가는 fast track도 가능하도록 설계
	전역 이후의 진로에 대한 무관심	-장기부사관으로 임관할 수 있는 예측불가, 졸업생의 대상 후 취업을 위한 진로설계가 필요함에도 이에 관한 관심이 부족함.	- 대기업이나 방산업체와의 MOU를 통한 취업할당제도 운영 필요 : 군-기업-학교 간의 권소사업으로 교육과 실습, 현장체험 등의 협업 시스템을 구축하여 기업에서 요구하는 인재로 양성

3.2 설문조사

3.2.1 설문조사대상자의 사회인구학적 특성

연구대상자의 사회인구학적 특성을 살펴보면, 나이는 19세가 37.9%로 가장 많았고, 20세(32.8%), 21세(24.1%) 순이었다. 소속학과(전공)는 기계과와 정보/통신과, 전기/전자과(전체의 91.6% 해당)로 나타났다. 군특성화고 재학생의 학교의 소재지는 5대 광역시가 27.5%로 가장 많았고, 서울특별시 19.6%, 전라도 16.9%, 경기도 14.1% 순이었다. 한편 군특성화고 졸업생(군복무자:의무복무병과 단기부사관)의 현 군복무 중 계급은 56.9%, 상병은 42.2%이며, 소속 군부대 지역은 경기도가 68.1%로 가장 많은 비율을 차지하고, 그 다음은 강원도로 29.3%에 해당하였다.

3.2.2 군특성화고 선택 및 향후 진로계획

군특성화고 선택 및 향후 진로계획은 군특성화고 재학생과 졸업생 863명의 데이터를 분석하였다([표 4]). 진로선택 시기를 보면, ‘고 2’ 때가 51.7%로 가장 높았고, ‘고등학교 입학 전’도 42.1%나 되었다. 군특성화반 교육과정은 고 3때 운영하기 때문에 고 2때 선택비율이 높은 것으로 예측되나, 학생들은 중학교 재학 시 군특성화고에 대한 정보를 통해 진로 선택을 하는 경우도 많으므로, 중학생 대상 입시설명회와 홍보가 중요함을 알 수 있다. 진로선택 시 영향을 준 사람으로는 부모님이 35.8%로 가장 많았고, 군관련 교육훈련을 담당하는 군특성화교사(19.8%), 담임 및 부장교사(16.9%) 순이었다. 고등학교 입학 전에 진로결정을 하는 경우는 부모님의 도움을 받고, 입학 이후에는 군특성화교사와 담임 및 부장교사의 진로상담에 의해 진로선택이 이루어지고 있어 군특성화고에서 ‘교사’ 역할의 중요성을 확인할 수 있다. 군특성화고를 선택하기 위한 정보의 충분성은 5점 만점에 3.92점으로 상당히 높았다. 군특성화고를 선택한 이유는 ‘군인이 되기 위해서’가 38.1%였고, 직업적 안정성이 35.4%, 병역과 학위취득의 가능성이 13.8%였다. 그리고 또한 향후 진로계획을 보면 65.6%가 ‘고등학교 졸업→ 의무복무→ 전문하사→ 장기부사관복무→ 전역’의 로드맵을 가지고 있었다. 이러한 응답을 통해 군특성화고를 선택한 학생은 직업군인과 직업적 안정성을 목표로 하고 있으며, 궁극적으로는 장기부사관으로의 임관을 희망하고 있음을 알 수 있다. 따라서 군특성화고 졸업생이 장기복무를 거쳐 전역할 수 있는 체계적인 진로설계시스템을 마련하는 것이 우수한 군자원의 확보와 함께 군특성화고의 취업률을 제고하는 중요한 방안이 될 수 있을 것이다.

[표 4] 군특성과 재학생과 졸업생(군복무자)의 군특성화고 선택 및 향후 진로 (n=863)

[Table 4] Choosing a Military Specialized High School and Future Career Path of Military High School Students and Graduate(Soldiers)

문항		N	5	M(S.D)
선택 시기	고등학교 입학 전	363	42.1	
	고등학교 1학년	54	6.3	
	고등학교 2학년	446	51.7	
선택에 도움을 준 사람	부모님	309	35.8	
	군특성화교사	171	19.8	
	담임/부장교사	146	16.9	
	기타	237	27.4	
선택시 정보의 충분성				3.92(.942)
선택의 동기	군인이 되기 위해서	282	38.1	
	병역과 학위 취득의 가능성	102	13.8	
	유급지원병으로 군입대를 위해서	28	3.8	
	경제적인 이유	66	8.9	
	직업적 안정성	262	35.4	
현재 진로 만족도				3.98(1.042)
향후진로계획	고등학교 졸업-의무 복무-전역	45	5.2	
	고등학교 졸업-의무 복무-전문하사 -전역	164	19.0	
	고등학교 졸업-의무 복무-전문하사 - 장기부사관-전역	566	65.6	
	고등학교 졸업 -진학-군 복무-전역	14	1.6	
	고등학교 졸업-취업-군 복무-전역	7	.8	
	미정	67	7.8	

3.2.3 군특성화고 제도 개선 방안에 대한 의견

응답자 4개 집단이 인식하는 군특성화고 제도 개선 방안 중 가장 중요하다고 생각하는 제도 1순위, 2순위, 3순위를 분석하였다([표 5]). 그 결과, ‘장기복무 선발기준에 맞춰 특화된 교육과정 운영’이 34.1%로 가장 높았고, 다음으로 ‘수당 및 급여의 현실화’(33.2%), ‘우수학생 확보 위한 선발기준 강화’(32.8%), ‘장기부사관 임관 시 가산점 확대’(32.1%) 순서로 나타났다. 즉, 군특성화고에 요구되는 특화된 교육훈련을 통해 우수한 군 인적자원을 확보, 군특성화고 졸업생에 대한 수당과 급여의 현실화를 통해 복무 여건 개선, 군특성화고 졸업생의 장기부사관으로의 선발을 우대를 통한 직업적 안정성을 확보 등을 희망하고 있음을 확인할 수 있으며, 이는 군특성화 제도 개선에서 반드시 반영이 되어야 주요한 내용들이다.

또한, 군특성화고 졸업생의 군복무와 관련하여 의무복무기간의 축소(다만, 의무복무기간 축소 등의 논의는 사회적 합의가 필요한 사항이라는 전제가 필요함)에 대해서는 나누어 분석을 하였다. 의무복무기간의 ‘단계적으로 축소함’에 32.3%가 동의를 했고, ‘졸업 후 시험 통과 후 의무복무기간없이 단기부사관 임관’에는 29.3%, ‘의무복무기간 중 부사관 조기진입을 위한 평가절차도입’에는 23.7%가 응답했고, ‘현행 의무복무기간 유지’에는 14.8%가 찬성을 하고 있었다. 즉, 응답자의 85.2%가 세부적인 방법면에서는 차이가 있지만 의무복무기간 축소에 찬성을 하고 있었다([표

6])). 그리고 의무복무기간에 대해서는 16개월 이상~18개월 이하가 40.1%, 10개월 이상~12개월 이하가 29.3%라고 응답하였고, 평균 의무복무기간은 13.3개월로 나타났다.

[표 5] 군특성화고 재학생, 졸업생(군복무자), 교사의 군특성화고 제도 개선방안

[Table 5] Military Specialized High School System Improvement Plan of Military High School Students, Graduate(Soldiers) and Teachers (N=974)

선방안	N	%	Case %
장기복무선발 기준에 맞춰 특화된 교육과정 운영	332	11.4	34.1
수당 및 급여의 현실화	323	11.1	33.2
우수 학생 확보를 위한 선발 기준 강화	319	10.9	32.8
장기부사관 임관 시 가산점 확대	313	10.7	32.1
부사관의 직업적 안정성 확보	256	8.8	26.3
방산업체의 경우, 군 특성화고 졸업생 가산점 부여	176	6.0	18.1
전문유급지원병의 부사관으로의 조기 신분 전환	169	5.8	17.4
전문유급지원병 의무복무기간 단계적 축소	150	5.1	15.4
교사의 군복무 및 향후 진로 관련 사전 정보 제공	135	4.6	13.9
지역군의 특성과 연계한 군 특기분야 역량 강화 교육과정 편성	133	4.6	13.7
주특기와 군복무 분야의 연계성 강화	127	4.3	13.0
군 특성화고 졸업생 전문유급병을 고등학교 취업물로 산정	108	3.7	11.1
첨단과학기술병 양성 위한 전문교과 강화	100	3.4	10.3
군특성화 교사의 교육 역량 제고 및 신분 안정 보장	95	3.3	9.8
군 특성화고 운영 지원을 위한 "군 특성화고 센터" 운영	58	2.0	6.0
부사관 인력 수급 정보 공개	55	1.9	5.6
교육부, 해당 시도교육청 등 유관 기관의 역할 및 소통 강화	50	1.7	5.1
국방부의 내실있는 제도 운영	23	0.8	2.4
합계	2922	100.0	300.0

[표 6] 의무복무기간 축소에 관한 의견

[Table 6] Opinion on Reduction of Compulsory Service Period (N=974)

개선방안	N	%
의무 복무기간을 단계적으로 축소	314	32.2
[의무 복무기간 중] 부사관 조기 진급 위한 평가 절차 도입	231	23.7
졸업 후 시험 통과 후 의무 복무기간 없이 단기부사관 임관	285	29.3
현행 의무 복무기간 유지	144	14.8

마지막으로 군특성화고 졸업 후 평가를 통한 장기부사관 임관(패스트 트랙)에 대해서는 5점 만점에 4.30점이고, ‘매우 동의한다’가 50.5%로써, 대다수가 장기부사관 패스트 트랙의 필요성에 동의하고 있었다.

4. 결론 및 제언

본 연구의 결론 및 제도 개선 방안은 다음 의 3가지로 요약할 수 있다.

첫째, FGI 분석 결과, 군에서 요구하는 우수한 인적자원 확보를 위한 군특성화고의

맞춤형 교육과정 개편이 필요하다. 첫번째 단계는 군특성화반 선발과정에서 우수한 학생자원을 확보, 맞춤형 교육훈련과정을 통해 우수한 군인적자원으로 길러내는 것이다. 그리고 두 번째 단계는 의무복무병 혹은 단기부사관으로 임관할 수 있는 역량을 향상시키는 것으로, 최소한 3~4년 이상의 장기적 계획이 필요하다. 그런데 현재 군특성화고는 2학년 때 군특성화반을 선택하여 3학년(1년) 때 교육훈련을 받는 교육과정을 이수하고 있어 군복무에 적합한 인재를 양성하는 과정으로서의 우수성을 담보하는 데는 한계가 있다. 특히, 최근 4차 산업혁명에 따라 군에서도 숙련된 기술인의 중요성이 커지고 있어 군특성화고 졸업생 중요성이 커지고 있음에도 불구하고 1년 정도의 교육훈련 만으로는 우수한 인재를 양성하는 것은 거의 불가능하다. 따라서 우수한 인적자원을 확보하기 위한 방안으로는 다음의 3단계를 제안하고자 한다.

- 1단계: 군특성화반 교육과정을 단계적으로 3년 과정으로 확대 운영
- 2단계: 4차 산업혁명에 맞는 첨단과학기술병 양성을 위한 교육과정 개편
- 3단계: 첨단과학기술병을 양성하기 위한 교육과정을 운영하고 가르칠 수 있는 교사의 교육역량 함양 및 신분상 안정성 확보

이와 같은 3가지 단계의 방안은 ‘군특성화고-군(軍)으로의 이행’을 지원하기 위한 방안으로 서로 유기적이어야 하고, 우수한 고등학교 입학자원을 확보를 통해 다시 우수한 군 인적자원을 양성하는 선순환 과정으로 이어질 것으로 기대한다.

둘째, 군특성화고 재학생과 졸업생들이 군특성화고를 선택하는 가장 큰 이유는 바로 장기부사관(직업군인)이 되기 위해서였다. 즉, 설문조사 결과 학생들은 군인이 되기 위해서와 직업적 안정성이 93.5%로 절대적이었고, 응답자들의 65.6%는 ‘군특성화고 졸업→의무복무→단기부사관→장기부사관→전역’이라는 진로로드맵을 희망하였다. 즉, 군특성화고 재학생 및 졸업생은 직업군인으로서 신분을 보장받고 안정적인 삶을 살아가기 위해 군특성화고를 선택했던 것이다. 이들의 진로선택을 위한 정보의 충분성과 진로만족도는 거의 4점으로 상당히 높게 나왔다. 따라서 이들에게 장기부사관, 즉 직업군인이 될 수 있는 방안에 대해 정확한 정보를 제시하고 안내하는 것이 무엇보다 우선적으로 필요한 방안임을 알 수 있다. 이와 함께 장기부사관 패스트 트랙에 찬성하는 수준이 5점 만점에 4.3점으로 상당히 높다는 점을 고려할 필요도 있다. 또한, 군복무중인 졸업생의 경우 군생활에서의 만족감이 삶의 만족감으로 이어진다는 점을 고려하여[11], 군특성화고 학생들이 재학 시 군 맞춤형 교육훈련을 통해 군대에서 필요로 하는 기술인으로 평가되도록 제도를 개선하고, 군특성화고 학생들의 역량, 여건 등 특성에 따라 다양한 경로(장기부사관으로 임관할 수 있는 패스트 트랙 등)를 개발할 필요가 있다.

이를 위해서는 무엇보다 군특성화고에서 군 첨단장비기술인력 양성을 위한 3년 교육과정으로 개편을 확대하고, 국방부 장관이 인정한 특성화고에 ‘군 장학제도와 군 MOU 협약을 맺어 군특성화고를 졸업한 학생은 초급 간부 교육을 4개월 집중적으로 이수하고 곧바로 42개월 부사관으로 임용하도록 하는 방안을 제안하고자 한다. 군 장학제도는 「군장학생 규정」을 이미 국방부 인력정책과에서 운영 중에 있었으며, 2017년 11월 14일 개정으로 ‘군장학생’에서 ‘군 가산복무 지원금 지급 대상자’로 개정되었다. 이 규정의 목적은 「군인사법」 제62조제3항에 따라 군장학생의 선발 등에 관한 사항을 규정함으로써 군에서 필요로 하는 우수한 인력을 확보하는 데 이바지함을 목적[12]으로 하고 있어 도입가능한 방안이라고 할 수 있다

셋째, 군특성화고 재학생과 졸업생, 교사 모두, 군특성화고 운영 개선을 위해 장기복무 선발에 맞춘 특화된 교육과정 운영, 수당 및 급여의 현실화, 우수 학생 확보를 위한 선발 기준강화, 장기부사관 임관 시 가산점 확대 등을 제안하였다. 즉 군특성화고에서 교육훈련 과정의 내실화를 통해 군에서 요구하는 기술력을 함양하여 직업군인으로서의 안정적인 삶을 보장받기를 희망하였다. 더 나아가 의무복무기간의 축소에 대해서도 대다수가 긍정적이었다. 29.3%는 의무복무기간의 폐지에도 찬성했다. 따라서 군특성화고 학생은 이미 군특성화고 재학 시 군에서 요구하는 교육훈련 과정을 이수하므로 졸업 후 의무복무기간의 축소 혹은 폐지가 필요하다는 점을 제안한다.

따라서 의무복무기간의 단계적 축소방안을 제안하면 다음과 같다. 먼저 단기안으로는 “군특성화고 졸업생의 의무복무기간(18개월) 중 초급반교육 이수(4개월)를 통해 현장 숙련도를 향상”을 제안하고자 한다. 현재 병역법의 개정으로 의무복무기간 18개월과 임기제부사관으로 근무기간을 합쳐 총 48개월을 근무하도록 하여 근무개월수는 늘어났으나, 그럼에도 여전히 의무복무(18개월)를 해야 하는 상황이다. 즉, 변경된 제도하에서 임기제부사관으로 임관하기 위해서는 의무복무를 한 후, 4개월의 초급반교육을 이수해야 하는 상황이므로 이때 초급반교육을 의무복무기간에 이수하게 함으로써, 의무복무기간이 4개월 축소되는 효과를 가질 수 있는 방안이다. 다음 중장기안으로는 하사로의 진급을 6개월 조기 진급한 뒤 초급반 교육을 4개월 이수하는 방안이다. 즉, 의무복무기간 중 6개월을 단축하는 방안이다. 이를 통해 군특성화고 졸업 후 임기제 부사관으로 임관하도록 하여 신분상의 사기 진작은 물론, 부사관(지휘관)으로서의 복무시작을 빠르게 하도록 유도함으로써 군 생활의 적응력을 향상하고, 전문성 발휘 기회를 부여할 수 있을 것으로 기대한다. 6개월 조기 진급의 근거로서 「군인사법」 제24조에서 장교 및 부사관으로서 제26조제1항에 따른 최저 근속기간과 계급별 최저복무기간(이하 “진급 최저복무기간”이라 한다)의 복무를 각각 마치고 상위의 직책을 감당할 능력이 있다고 인정된 사람은 한 단계씩 진급시킬 수 있도록 규정을 두고 있다[12]. 특히 「군인사법」 제26조에서 진급 최저복무기간을 두고 있고, 제5항에서 진급권자는 예비역장교·준사관·부사관 및 사관학교 제4학년에 재학 중이던 사람이 하사로 임용된 경우에는 제1항에 따른 중사 진급에 필요한 최저복무기간을 2분의 1로 단축할 수 있도록 근거 규정을 두고 있어 현행 법체계에서 군특성화고 졸업생의 경우 조기 진급에 있어서 입법적 근거가 이미 마련되어 있는 상황이므로 국방부, 교육부가 ‘군특성화고 운영 활성화’를 위해 검토할 수 있는 실천가능한 방안이다.

References

- [1] H. S. Park, K. D. Nam, A study on the recognition of job competence and job satisfaction of joint industry-academy teachers in the military Specialized High School, The Journal of Vocational Education Research, (2019) Vol.38, No.5, pp.1-22, DOI: 10.37210/JVER.2019.38.5.1
- [2] H. S. Park, A Study on the implementation of high school graduates of military service Military Technology Workforce, The Journal of Sciences and Arts, (2014), Vol.2014, No.S-8, pp.145-164.
- [3] Amended MILITARY SERVICE ACT, News release of Ministry of National Defense, December 22 (2020)
- [4] Introduction of Military Specialized High schools, <http://www.mnd-hs.org/main.php?menugrp=010500%20&master=html&act=page>, April 20 (2021)

- [5] Military Specialized High schools appioned by Ministry of National Defense, Material by Gyeongbuk Aviation High School, (2021)
- [6] J. H. Kim, A Study on the Factors Affecting Job Satisfaction of the Graduates of Military Specialized High School, CheongJu University, Doctoral dissertation, (2020)
- [7] H. N. Kwon, Y. S. Kim, Phenomenological study on job stress experience of junior sergeant, Korean Journal of Military Art and Science, (2020), Vol.76, No.1, pp.111-142, DOI:10.31066/kjmas.2020.76.1.005
- [8] Y. K. Jeon, S. M. Jin, A Review of the Implementation Process and the Significance of Korean MHRD Policy, The Quarterly journal of defense policy studies, (2018), Vol.34, No.3, pp.183-211, DOI: 10.22883/jdps.2018.34.3.007
- [9] H. J. Kim, H. H. Park, D. C. Sim, Strategic human resource management for securing and maintaining excellent NCOs, Korean Peninsula Advancement Foundation, (2017)
- [10] H. S. Park, A Study on Development of Military Specialized Vocational High School Specialists and SNCOs', The Korean Journal of Human Resource Development Quarterly, (2013), Vol.15, No.1, pp.135-158, DOI: 10.18211/kjhrdq.2013.15.1.006
- [11] K. M. Kim, A Study on Influential Relations between Happiness and MilitaryLife Satisfaction Among Korea Solders: With A Focus on The Mediating Effect of Self-Compassion and Gratitude, International Journal of IT-based Social Welfare Promotion and Management, (2018), Vol.5, No.2, pp.13-18, DOI: 10.21742/ijswpm.2018.5.2.03
- [12] MILITARY PERSONNEL MANAGEMENT ACT, <https://www.lawnb.com/Info/ContentView?sid=L000001629>, April 13 (2021)