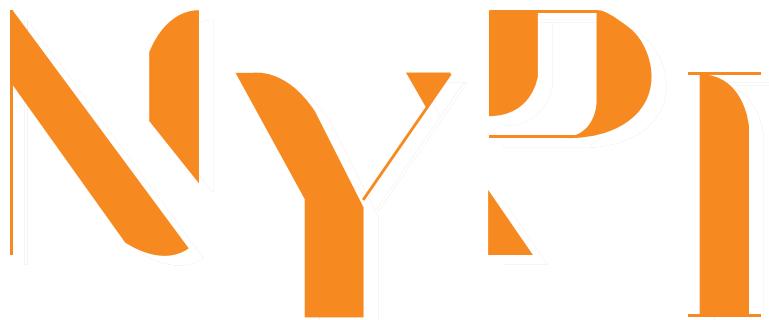


연구보고 19-R01

청소년 ‘일 경험’ 제도 운영 실태 및 정책방안 연구Ⅱ: 대학교 실습학기제를 중심으로

책임연구원 김승경
공동연구원 최정원 강정한



**청소년 ‘일 경험’
제도 운영 실태
및 정책방안 연구
II : 대학교
실습학기제를
중심으로**

책임연구원_김승경(한국청소년정책연구원·선임연구위원)

공동연구원_최정원(한국청소년정책연구원·부연구위원)

강정한(연세대학교·교수)

보조연구원_전현정(한국청소년정책연구원·연구사업운영원)

국문초록

그간 대학생을 대상으로 한 대표적인 일 경험 제도인 현장실습은 산학협력을 통한 실무능력을 겸비한 인력 양성이라는 목표 하에 국가 정책적으로 급격히 확대되는 과정에서 다양한 문제점이 지적되어왔다. 그럼에도 불구하고 대학생 현장실습에 대한 체계적인 실태 파악이 이루 어지지 않은 점을 고려하여 본 연구는 대학생 현장실습 실태를 살펴봄으로써 정책의 기초자료를 산출하고, 실태조사 결과를 바탕으로 대학생들에게 보다 긍정적인 경험을 제공할 수 있는 현장실습 제도 개선을 위한 정책과제를 도출하는 데에도 목적을 두었다.

본 연구에서는 현장실습 관련 법령 및 현황 분석, 설문조사와 심층면담을 포함한 실태조사 등의 방법을 활용하여 연구를 수행하였다. 이를 통해 대학생 현장실습의 개념, 현장실습 운영현황, 법령 등을 살펴보았고, 대학생 현장실습에 포함된 정부재정지원 ‘일 경험’ 제도를 분석함으로써 현장실습과 실습학기제 간의 모호한 개념 규정, 현장실습 이수율 제고를 위해 침해되고 있는 학습선택권, 교육과 근로의 모호한 경계, 실습지원비 지급에 대한 모호한 기준, 정부재정지원사업 간 표준화된 기준 부재, 정부재정지원사업 국고지원비의 모호한 지급 기준 등 현장실습의 쟁점을 도출하였다.

또한 설문조사와 심층면담으로 구성된 실태조사를 수행하였다. 설문 조사에서는 2018년 3월 1일부터 2019년 2월 28일 사이에 전일제 형태

(1일 6시간 이상)로 4주 이상 연속적으로 운영된 실습학기제를 이수한 전국의 대학생 1,514명을 대상으로 실습학기제에 대한 기본 정보 및 이수 배경, 현장실습의 준비과정, 운영과정, 평가, 제도 개선 방안 등의 내용을 확인하였다. 또한 현장실습의 당사자인 실습유경험자, 현장실습 지원센터 담당자, 현장실습 업체 담당자들을 대상으로 심층면담을 실시하여 현장실습의 동기 및 현장실습의 효용, 현장실습의 준비과정, 현장실습 경험, 현장실습 제도 개선 방안 등에 대한 의견을 청취하였다.

위의 결과를 토대로, 본 연구진은 기존의 정부-대학-실습업체로 이어지던 현장실습 추진체계에 대학 내 현장실습지원센터의 허브 역할을 담당할 권역별 현장실습중개센터를 포함한, 정부-권역별 현장실습중개센터-대학-실습업체 간 4자 추진체계로 이루어진 개편(안)을 제안하였다. 또한 ‘현장실습 생태계 조성’이라는 비전하에 각 정책주체별로 현장실습을 위한 제도적 기반 구축, 권역별 현장실습 행정기반 구축, 학생관리 및 보호 기반 구축, 양질의 실무교육 기반 구축이라는 정책목표를 설정한 후, 대학 현장실습 제도 개선의 방향과 구체적인 세부추진과제를 논의하였다.

주제어: 일 경험, 현장실습, 실습학기제, 현장실습지원센터, 정부 재정 지원사업, 현장실습중개센터

연구요약

1. 연구목적

- 본 연구는 대학생을 대상으로 한 대표적인 일 경험 제도인 현장실습이 산학협력을 통한 실무능력을 겸비한 인력 양성이라는 목표 하에 국가 정책적 차원에서 급격히 확대되는 과정에서 다양한 문제점이 지적되었음에도 불구하고 체계적인 실태 파악이 이루어지지 않은 점을 고려하여 대학생 현장실습 실태를 살펴봄으로써 정책 기초자료를 산출하는 데 목적을 두고 수행
- 또한 실태조사 결과를 바탕으로, 대학생들에게 보다 긍정적인 경험을 제공할 수 있는 현장실습 제도 구축을 위한 정책과제 도출이 목적

2. 연구방법

- 현장실습 관련 법령 및 현황 분석
- 대학생 현장실습 실태조사
 - 실태조사: 2018년 3월 1일부터 2019년 2월 28일 사이에 전일제 형태(1일 6시간 이상)로 4주 이상 연속적으로 운영된 실습학기제를 이수한 전국의 대학생 1,514명을 대상으로 모바일 웹 조사(CAMI)를 통해 실습학기제에 대한 기본 정보 및 이수 배경, 현장실습의 준비과정, 운영과정, 평가, 제도 개선 방안 등을 조사
 - 심층면담: 현장실습의 당사자인 실습유경험자 9명, 현장실습지원센터 담당자 14명, 현장실습업체 담당자 4명을 대상으로 현장실습의 동기(혹은

현장실습의 효용), 현장실습의 준비과정, 현장실습 경험, 현장실습 제도 개선 방안 등에 대한 의견 청취

3. 주요결과

1) 현장실습 관련 법령 및 제도 분석

- 현장실습과 실습학기제 간의 모호한 개념 규정
- 현장실습 이수율 제고를 위해 침해되는 학습선택권
- 교육과 근로의 모호한 경계
- 실습지원비 지급에 대한 모호한 기준
- 정부재정지원사업 간 표준화된 기준 부재
- 정부재정지원사업 국고지원비의 모호한 지급 기준

2) 대학생 현장실습 실태조사 분석 결과

- 현장실습 운영취지와 실습생의 실습 동기 간 괴리 발생
- 실습생의 1/4 이상은 학교와 무관하게 개인적으로 섭외한 업체에서 실습 수행
- 학생의 전공분야, 적성, 희망을 고려한 업체 연계는 52.9%에 불과
- 사전교육 중 성희롱예방교육 이수 현황이 가장 저조
- 실습생의 13.9%는 사전 협의된 실습계획과 상이한 업무를 업체로부터 배정
- 실습생의 12.0%는 업체에서 교육담당자 없이 실습 수행
- 실습기간 동안 업체로부터 월 1만 원 이상의 실습지원비를 수령한 실습생은 51.8%에 불과
- 실습생의 12%는 실습기간 동안 학교로부터 현장 점검 또는 지도를 받지 못함.
- 실습생의 과반수는 실습을 통해 자신의 직무역량이 개선되었다고 생각하였으

나 주체적이고 창의적인 직무역량이 개선되었다고 체감하는 실습생은 상대적으로 적음.

- 학교와 실습업체가 실습생에게 사전교육을 많이 시킬수록, 업체가 교육담당자를 통해 실습생에 대한 교육·지도·관리의 소임을 다할수록, 학교가 학교관계자를 통해 현장점검과 지도 소임을 다할수록 실습생이 체감하는 직무역량의 개선정도가 높아짐. 즉, 실습생의 직무역량은 실습의 공동운영 주체인 학교와 업체의 성실한 준비와 운영에 따라 달라짐.

3) 심층면담 분석 결과

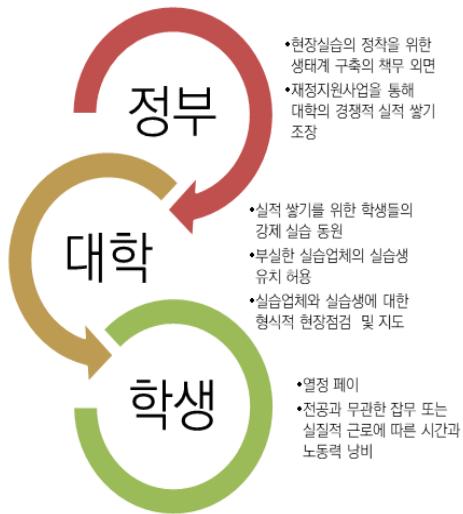
- 현장실습 당사자인 실습유경험자와 현장실습지원센터 담당자들의 발언을 분석한 결과, 현장실습지원센터 담당자들은 대학정보공시, 실습업체 발굴 및 매칭 방식, 정부재정지원사업 등에 대한 토픽을 배타적으로 선호하는 반면, 실습유경험자들은 현장실습과정에서의 학교의 관리부실과 교육담당자로 인한 고충에 관심
- 학교유형에 따라 발언을 분석한 결과는 실습유경험자들에게 차이가 나타났는데, 일반대학 실습유경험자들은 (학교의) 관리부실, 실습준비 과정에 초점을 두는 반면, 전문대학 실습유경험자들은 교육담당자로 인한 고충, 부정적 업무경험 등에 초점
- 권역에 따라 발언을 분석한 결과, 수도권 대학의 담당자들은 실습의 기능에 대한 설명에 관심을 두는 반면, 비수도권 대학의 담당자들은 부처 간 관계에 초점을 두었으며, 대학재정 감소의 상황에서 지역별 가용 자원의 차이를 고려하지 않은 성과 압박은 대학으로 하여금 학생의 관리 및 보호보다 행정에 치중하는 결과를 야기
- 실습지원센터 담당자들은 재정지원사업 평가에 이수율 상한제 또는 질적 성과평가 방식 도입 요구, 재정지원사업 간 표준화된 기준 마련, 담당자 협의

체 지원을 통한 의사개진 창구 마련, 현장실습업체 통합 발굴 시스템 구축 등 현장실습의 행정기반 개선을 요구

- 실습유경험자들은 현장실습생의 고충처리 창구 마련, 직장 내 갑질 금지 등에 대한 교육 실시, 실습과정에 대한 투명한 관리를 위해 시스템 구축 필요, 현장실습 경험 공유 및 네트워크 유지를 위한 사후관리 방안 마련 등 실습생에 대한 보호 및 관리 방안을 요구
- 실습업체 담당자들은 현장실습 이수율 제고를 위해 학생에게 실습을 강요하고, 적정한 교육의 대가를 지급하지 않은 채 교육의 책임을 실습업체에 전가하는 학교의 태도를 지적. 현장실습 의무 이수, 강제 이수 조항을 철폐하고, 실습담당자에 대한 교육지원비 필수 지급 조항을 마련해야 함을 요구

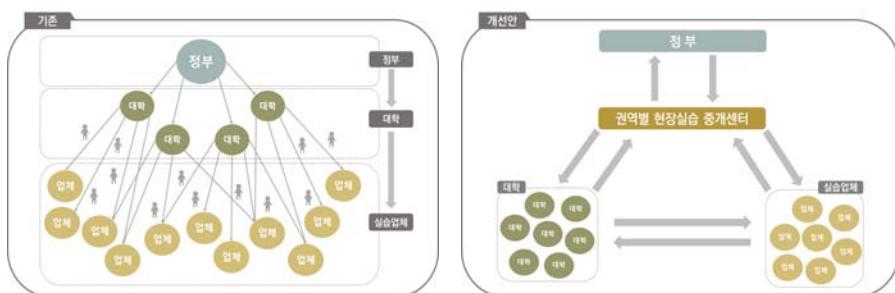
4. 정책제언

- 대학 현장실습의 확산 및 산학협력 기반 정착을 위해 정부는 대학정보공시지표에 현장실습 이수율 항목을 포함, 각종 재정지원사업의 평가 및 대학평가의 지표로 활용되도록 하였음. 이는 대학 현장실습의 양적인 확대라는 긍정적 측면의 성과를 도출한 반면, 대학 간 실적 경쟁을 조장하게 하였음. 이로 인해 대학은 현장학습 이수율 제고를 위해 학생들에게 실습을 강제하고, 실습생에 대한 관리와 점검을 소홀히 하게 되었고, 학교의 무관심 속에 학생은 전공과는 무관한 잡무나 시간 때우기 식의 교육이나 열정페이를 강요당하게 되는 등 대학 현장실습의 파행적 운영 기제를 확인하였음.
- 이에 정부는 현장실습의 성과를 정량적 운영실적에 초점을 두어 평가하기보다 대학이 학생들로 하여금 얼마나 양질의 실습업체에서 실습취지에 부합한 실무교육을 받을 수 있도록 지원하였는지에 대한 정성적 측면을 고려해야 할 필요가 있음.



[대학 현장실습의 파행적 운영 기제]

- 이를 위해 기존의 정부-대학-실습업체로 이어지던 현장실습 추진체계에 대학 내 현장실습지원센터의 허브 역할을 담당할 권역별 현장실습중개센터를 포함하여 정부-권역별 현장실습중개센터-대학-실습업체 간 4자 추진체계로 이루어진 개편(안)을 제안하였음.



[현장실습 추진체계 개편(안)]

- ‘현장실습 생태계 조성’이라는 비전하에 정책추진체계에 따른 정책주체 별 정책목표를 현장실습을 위한 제도적 기반 구축, 권역별 현장실습 행정기반 구축, 학생관리 및 보호 기반 구축, 양질의 실무교육 기반 구축으로 설정하고, 총 14개의 정책과제를 다음과 같이 제시하였음.



[추진목표와 과제]

차 례

청소년 ‘일 경험’ 제도 운영 실태 및 정책방안 연구 Ⅱ : 대학교 실습학기제를 중심으로

연구보고 19-R01

I. 서론

1. 연구의 배경과 목적	3
2. 연구추진체계	7
3. 연구내용	9
1) 대학생 현장실습 운영 현황 및 쟁점 분석	9
2) 대학생 현장실습제도 실태 분석	10
3) 대학생 현장실습의 원활한 수행을 위한 정책방안 모색	10
4. 연구방법	12
1) 문헌연구	12
2) 전문가 자문	12
3) 설문조사	13
4) 면담조사	13
5) 정책연구실무협의회	14

II. 논의의 배경

1. 대학생 현장실습 개념	18
2. 대학생 현장실습 운영 현황	21
3. 대학생 현장실습의 법령 분석	26
4. 대학생 현장실습에 포함된 정부재정지원 '일 경험' 제도 분석	34
5. 현장실습의 쟁점	49

III. 실태조사의 개요와 분석 결과

1. 설문조사의 개요	61
1) 조사대상	61
2) 조사방식	61
3) 표본설계	63
4) 설문내용 및 개발절차	67
5) 기관생명윤리위원회(IRB) 심의	74
2. 설문조사의 분석 결과	74
1) 현장실습 기초 배경 정보에 대한 개관-실습 시점(始點), 실습 기간, 실습 시간, 실습 지원 동기, 실습업체 유형을 중심으로	74
2) 현장실습 준비 과정에 대한 분석-실습 업체의 섭외 및 학생과의 연계 방식, 사전 교육 실시, 그리고 협약서 작성 여부를 중심으로	90
3) 현장실습 운영 과정에 대한 분석	101
4) 현장실습의 결과(효능)에 대한 분석-실습생의 직무 역량, 경력 개발, 그리고 취업 연계를 중심으로	133
5) 현장실습의 개선 사항에 대한 분석	157
3. 소결	170
1) 현장실습 기초 배경 정보의 분석 결과와 시사점 ..	170
2) 현장실습 준비 과정의 분석 결과와 시사점	174
3) 현장실습 운영 과정의 분석 결과와 시사점	178
4) 현장실습 효능의 분석 결과와 시사점	186
5) 현장실습 개선 사항의 분석 결과와 시사점	193

IV. 심층면담의 개요와 분석 결과

1. 심층면담의 개요	207
1) 연구참여자 선정	207
2) 자료수집방법 및 대상자 유형별 심층면담 내용 ..	210
3) 기관생명윤리위원회(IRB) 심의	213
4) 분석 방법	213
2. 심층면담 분석결과: 실습지원센터 담당자, 실습유경험자	219
1) 토픽 추출	219
2) 질문 대분류에 따른 토픽 분포	226
3) 응답자 유형별 차이: 실습생 대 담당자	240
4) 학교유형 간 차이: 전문대학 대 일반대학	247
5) 지역별 차이: 수도권 대 비수도권	252
6) 현장실습제도의 문제점과 개선방안	256
3. 심층면담 분석결과: 실습업체 담당자	273
1) 실습기간에 대한 생각	273
2) 현장실습에 대한 업체의 시각	274
3) 현장실습의 문제점	275
4) 현장실습에 대한 현장실습 업체의 개선요구 방안 ..	280
4. 소결	286
1) 실습지원센터 담당자와 현장실습 유경험자 심층면담 발언 분석 결과와 시사점	286
2) 학교유형에 따른 실습지원센터 담당자와 실습유경험자의 발언 분석 결과와 시사점	287
3) 권역에 따른 실습지원센터 담당자와 실습유경험자의 발언 분석 결과와 시사점	289
4) 현장실습 주체별 현장실습 개선방안	289

V. 현장실습제도 개선을 위한 정책방향과 과제

1. 현장실습 문제점의 개요	301
2. 현장실습제도의 개선 전략	306
1) 정부의 역할과 작용	306

2) 권역별 현장실습중개센터의 역할과 작용	313
3) 대학의 역할과 작용	317
4) 실습업체의 역할과 작용	326
 참고문헌	335
 부 록	345
1. 대학생 현장실습 실태조사 설문지	347
2. 대학생 현장실습 실태조사 표본설계	367
3. 토픽별 주요 내용	373
 Abstract	391

표 목차

표 II-1. 현장실습(수업)과 실습학기제 구분	20
표 II-2. 현장실습 운영현황	22
표 II-3. 기간별 현장실습비 지원금 수령학생 수	24
표 II-4. 고등교육 영역의 현장실습과 직업교육 영역의 현장실습 비교	29
표 II-5. LINC사업의 성과	37
표 II-6. 2017년 LINC+사업 지원 대학 현황	37
표 II-7. 2017년 SCK사업 주요 성과지표 추이	40
표 II-8. 2018년도 SCK사업 지원규모	40
표 II-9. 장기현장실습(IPP) 운영을 위한 학제 개편(안)	42
표 II-10. IPP 일학습병행제 신규운영대학 선정평가 지표	43
표 II-11. 정부부처별 현장실습 및 학점인정 형태의 일 경험 사업 현황 (2018년)	55
표 II-12. 정부부처별 현장실습 및 학점인정 형태의 일 경험 사업의 지원비 현황(2018년)	57
표 III-1. 2018년 공시 자료 기준 시·도별 현장실습 운영 대학 및 현장 실습생 분포(목표 모집단)	63
표 III-2. 목표 모집단, 표집률, 그리고 표본의 권역별, 학교유형별 구성 얼개 비교	66
표 III-3. 설문 얼개	69
표 III-4. 2018년 현장실습 시작 시점과 학교유형 및 소재지의 교차 분석	76
표 III-5. 현장실습 수행 기간과 학교유형 및 소재지의 교차 분석	78
표 III-6. 하루 평균 현장실습 수행 시간과 학교유형의 교차 분석	80
표 III-7. 현장실습 수행의 가장 큰 동기와 학교유형 및 소재지의 교차 분석	82
표 III-8. 수행한 현장실습의 졸업필수 사항 여부와 학교유형 및 소재지의	

교차 분석	83
표 III-9. 현장실습 수행의 가장 큰 동기와 졸업필수 사항 여부의 교차 분석	84
표 III-10. 실습업체 유형과 학교유형 및 소재지의 교차 분석	85
표 III-11. 실습업체의 적격기관 여부와 학교유형 및 소재지의 교차 분석	87
표 III-12. 실습업체 설외 경로와 학교유형 및 소재지의 교차 분석 ..	91
표 III-13. 학교 또는 실습업체의 사전 교육 제공 여부	96
표 III-14. 성희롱 예방 및 사고 대비를 위한 학교 또는 실습업체의 교육 및 정보 제공 여부와 학교유형 및 소재지의 교차 분석 ..	97
표 III-15. 현장실습 전 현장실습 협약서 작성 여부와 학교유형 및 소재지의 교차 분석	99
표 III-16. 현장실습 중 경험한 업무 내용과 세부운영계획에 따른 업무 배정 여부의 교차 분석	103
표 III-17. 실습업체의 교육담당자 배정 여부와 학교유형 및 소재지의 교차 분석	105
표 III-18. 실습업체 제공 실습지원비 (1개월 기준)	109
표 III-19. 학교 제공 실습지원비 (1개월 기준)	110
표 III-20. 학교 및 실습업체 제공 실습지원비 합계 (1개월 기준) ..	111
표 III-21. 실습지원비 수준의 적정성 (1개월 기준)	112
표 III-22. 실습지원비(실습수당) 수준의 적정성 (1개월 기준)	113
표 III-23. 현장실습 중 부당 경험 여부와 학교유형 및 소재지의 교차 분석	115
표 III-24. 현장실습 진행 중 학교의 현장 지도 및 점검 여부	119
표 III-25. 학교의 현장 지도 및 점검 여부와 학교유형 및 소재지의 교차 분석	120
표 III-26. 현장 지도 및 점검 업무 담당자	121
표 III-27. 현장실습과 관련한 고충 경험 여부와 학교유형 및 소재지의 교차 분석	124
표 III-28. 현장실습 중 발생한 주요 고충	125
표 III-29. 학교의 고충 파악 또는 해소를 위한 노력 여부와 학교유형의 교차 분석	126
표 III-30. 고충 해소를 위해 실습생이 가장 먼저 도움을 요청한 대상	127
표 III-31. 고충 내용과 고충 해결을 위해 도움을 요청한 대상의 교차	

분석	129
표 III-32. 모형의 타당도 검증	136
표 III-33. 설명된 총 분산	136
표 III-34. 모형 요약	138
표 III-35. 직무 역량에 대한 회귀분석 결과	139
표 III-36. 모형의 타당도 검증	144
표 III-37. 설명된 총 분산	144
표 III-38. 모형 요약	145
표 III-39. 경력개발에 대한 회귀분석 결과	147
표 III-40. 현장실습 경험이 취업 또는 취업준비에 도움 되는지 여부와 현재 재적 상태의 교차 분석	150
표 III-41. 실습업체에 취업 예정, 현재 취업 중 또는 취업경험 여부와 현재 재적 상태의 교차 분석	152
표 III-42. 실습업체에 취업하고 싶지 않은 가장 중요한 이유	154
표 III-43. 학기 단위 현장실습의 수행 필요성과 학교유형 및 소재지의 교차 분석	159
표 III-44. 학기 단위 현장실습이 필요하지 않다고 생각하는 가장 중요한 이유	160
표 III-45. ANOVA 분석	163
표 III-46. 실태조사 분석 영역별 주요 결과 및 개선안	195
표 IV-1. 심층면담 참여자 현황: 현장실습 유경험자	208
표 IV-2. 심층면담 참여자 현황: 현장실습지원센터 담당자	209
표 IV-3. 심층면담 참여자 현황: 현장실습 업체 담당자	210
표 IV-4. 심층면담 주요 질문	211
표 IV-5. 질문범주에 따른 대상 및 세부 내용	213
표 IV-6. 자료 구조 예시	215
표 IV-7. 심층면접 자료 개요	215
표 IV-8. 토픽목록	220
표 IV-9. 심층면담 분석 영역별 주요 결과 및 개선안	294
표 V-1. 사전교육 내용 개선(안) 예시	320
표 V-2. 실습학기제 설문 조사서 개선(안) 예시	321
표 V-3. 실습학기제 설문 조사서 개선(안) 예시	323
표 V-4. 기존 현장실습 운영계획서 (예시)	328

그림 목차

그림 I -1. 연구추진체계	7
그림 I -2. 연구 단계별 추진체계	8
그림 I -3. 연도별 연구 내용 및 연구 방법	9
그림 I -4. 주요 연구내용 및 연구방법	11
그림 II -1. 수업, 현장실습수업, 실습학기제의 개념도	19
그림 II -2. 현장실습 운영현황: 실습이수, 보험가입, 참여기업체, 실습지원비 수령학생 수	23
그림 II -3. 현장실습 운영현황: 보험가입률과 실습지원비 수령률	23
그림 II -4. 현장실습 운영현황: 대학유형별·기간별 실습지원비 수령 현황	25
그림 II -5. 사회맞춤형 산학협력 선도대학(LINC+) 육성사업 개요 ..	35
그림 II -6. 2017년 LINC+사업 성과지표	38
그림 II -7. 2017년 특성화 전문대학 육성사업 기본계획	39
그림 II -8. ICT 학점연계 프로젝트 인턴십 사업개요	46
그림 II -9. SW중심대학 사업 개요	47
그림 III -1. 대학 조사 협조 요청 절차	62
그림 III -2. 설문 개발 절차	68
그림 III -3. 현장실습 기초 배경 정보에 대한 개관 쟁점 및 주요 발견	89
그림 III -4. 실습업체 섭외 경로에 따른 학교의 실습업체 적격 여부 검증	93
그림 III -5. 현장실습 준비 과정에 대한 쟁점 및 주요 발견	100
그림 III -6. 교육담당자들의 책무 이행 실태	107
그림 III -7. 실습업체로부터 받은 실습지원비 분포	108
그림 III -8. 학교로부터 받은 실습지원비 분포	110
그림 III -9. 전체 실습지원비 분포	111
그림 III -10. 위해 실습 환경에 노출된 실습생의 비율	114

그림 III-11. 실습업체의 실습 운영 실태에 대한 쟁점 및 주요 발견	117
그림 III-12. 현장 지도 및 점검 업무의 내용	122
그림 III-13. 고충 해결을 위해 도움을 청한 대상별 고충 해소의 실효성	131
그림 III-14. 학교의 실습 운영 실태에 대한 쟁점 및 주요 발견	132
그림 III-15. 현장실습 경험에 따른 직무 역량의 개선 실태	134
그림 III-16. 현장실습 경험에 따른 경력개발의 개선 실태	143
그림 III-17. 취업 또는 취업준비에 대한 현장실습 경험의 도움 여부	149
그림 III-18. 현장실습 업체로의 취업 연계 여부	151
그림 III-19. 현장실습 업체로의 취업 의향	153
그림 III-20. 현장실습의 결과(효능)에 대한 쟁점 및 주요 발견	155
그림 III-21. 실습학기제의 필요성에 대한 인식	158
그림 III-22. 학교와 업체의 현장실습 운영 방식에 대한 실습생의 만족 실태	162
그림 III-23. 학교유형 및 소재지별 현장실습 운영 방식에 대한 실습생의 평균 만족도	164
그림 III-24. 학교의 교육 및 서비스 제공 여부	166
그림 III-25. 학교가 제공하는 교육 및 서비스의 중요성에 대한 인식	167
그림 III-26. 현장실습의 개선 사항에 대한 쟁점 및 주요 발견	168
그림 IV-1. 하위 집단 분석 절차	219
그림 IV-2. 상자수염그림(boxplot) 해석 방법	227
그림 IV-3. 질문 대분류에 따른 토픽 분포 I (대질문: 자기소개)	228
그림 IV-4. 질문 대분류에 따른 토픽 분포 II (대질문: 현장실습에 대한 기대)	229
그림 IV-5. 질문 대분류에 따른 토픽 분포 III (대질문: 현장실습을 하게 된 동기)	230
그림 IV-6. 질문 대분류에 따른 토픽 분포 IV (대질문: 현장실습을 보는 관점)	231
그림 IV-7. 질문 대분류에 따른 토픽 분포 V (대질문: 현장실습 준비 과정)	233
그림 IV-8. 질문 대분류에 따른 토픽 분포 VI (대질문: 현장실습 경험)	236

그림 IV-9. 질문 대분류에 따른 토픽 분포 VII (대질문: 담당자로서의 어려움)	237
그림 IV-10. 질문 대분류에 따른 토픽 분포 VIII (대질문: 현장실습 제도의 문제점과 개선방향)	238
그림 IV-11. 토픽 선호도 차이	240
그림 IV-12. 토픽 간 연결망	243
그림 IV-13. 토픽 내 단어 사용 차이	245
그림 IV-14. 학교 유형별 토픽 분포 차이	248
그림 IV-15. 권역별 토픽 분포 차이	254
그림 V-1. 대학 현장실습의 파행적 운영 기제	303
그림 V-2. 현장실습 추진체계 개편(안)	304
그림 V-3. 추진목표와 과제	306



제1장 서 론

- 1. 연구의 배경과 목적
- 2. 연구추진체계
- 3. 연구내용
- 4. 연구방법

1. 연구의 배경과 목적

학교에서 직업세계로의 이행은 한 개인이 경제적으로 독립된 삶을 영위하고 성인으로서의 지위를 갖게 된다는 의미를 갖기도 하지만, 향후 그 개인이 어떠한 직업경로를 갖게 될 것인지를 결정하게 되는 중요한 경험이 되기도 한다. 과거 교육-고용-은퇴로 제도화된 생애과정 체계에서 학교에서 직업세계로의 이행 (transition from school to work)은 비교적 원만하게 진행되었을 뿐만 아니라 이행 시점 역시 비교적 동질적이었다(윤도현, 박경순, 2010:107).

1980년대 20~30%대에 머무르던 대학진학률이 2005년 이후 70~75% 이상으로 가파르게 상승하면서 고학력 청년의 비율이 대폭 상승한 것에 비해 경제성장이 둔화되고 청년 실업률은 증가하면서 청년들의 욕구를 충족시켜 줄 수 있는 좋은 일자리는 점차 줄어들고 있는 추세이다. 청년 실업 문제와 취업난이 장기화되고 심각해지면서 정규교육에서 직업세계로의 이행은 과거에 비해 순탄치 않고, 그 과정을 예측하기 어려워졌으며, 청년들의 삶도 점차 불안정해지고 있다.

최근 경총에서 실시한 신입사원 채용실태 조사에 따르면, 직원 선발 시 학력, 학점, 자격증 등과 같은 스펙을 채용 과정 전반의 핵심요소로 활용한다는 응답은 6.7%에 불과하나, 인턴 등 유사직무 경험이 어느 정도 채용에 영향을 미친다고 응답한 비율은 65.4%에 이르는 것으로 나타나는 등 기업에서 직무경험을 더 선호

1) 본 장은 김승경 선임연구위원(한국청소년정책연구원)이 집필하였다.

하는 추세가 나타나고 있다(한국경영자총협회, 2017:7-8). 이에 따라 학점관리 및 스페 쌍기를 넘어 대학 졸업 전후 일정 기간 동안 현장실습이나 인턴십 등의 직무경험을 통해 자신의 취업경쟁력을 높이려는 청년들이 많아지기 시작하였고, 청년들 사이에서는 스스로 졸업을 미루고 학생으로서의 지위를 연장하면서 보다 나은 일자리를 모색하는 등 사회진출의 기회를 늦추는 NG(no graduation)족이 등장하였다(윤민재, 2014:272). 직업체험, 교육훈련의 기회를 제공해야 하는 것에 목적을 둔 현장실습, 인턴십, 직장체험 등과 같은 ‘일 경험(work experience)’ 경력이 어느새 청년들이 취업을 위해 거쳐야 하는 또 하나의 자격요건이 되어 가고 있는 것이다(조성혜, 2017:396).

이러한 ‘일 경험’은 학교에서 산업체로의 전이를 수월하게 하고(류창렬, 2008; 이병욱, 2017:4에서 재인용), 학교에서 일터로의 원활한 이행을 돋는다는 점에서 의미를 가진다(최수정, 허영준, 2012; 황여정, 김승경, 2018:4에서 재인용). 또한 본인이 진출하기를 희망하는 직업분야에 들어가 직접 경험해봄으로써 자신의 적성과 능력을 확인해보는 기회로 활용할 수 있다는 장점도 있다(김충기, 김현옥, 1996; 진숙경 외, 2017:17에서 재인용). 일 경험 제도는 기업이 학교, 훈련기관 등과 협력하여 청년들에게 일자리 희망을 주고 노동시장에서 우수한 인재를 양성하는 데 기여할 수 있으며(고용노동부 보도자료, 2016.2.1.:1), ‘일 경험’ 제도가 효과적으로 운영될 경우 청소년기·청년기의 주요 과업 중 하나인 진로탐색과 노동 시장으로의 이행에 긍정적인 효과를 발휘할 수 있다(진숙경 외, 2017:16).

이러한 일 경험 제도 중 대학생들에게 가장 일반적인 제도는 대학에서 운영하고 있는 현장실습이라 할 수 있다. 현장실습은 산학협력을 통한 교육과정으로, 1973년 산업교육진흥법에 현장실습이라는 법적 용어가 등장하고, 산업교육을 실시하는 학교의 학생이 일정 기간 산업체에서 현장실습을 이수해야 한다는 의무화 조항이 마련된 이래 현장실습은 주로 전문대학에서 실시되는 경우가 대부분이었다. 그러나 2000년대에 들어서면서 산업현장에서 요구하는 인력과 대학에서 배출하

는 인력 간의 미스매치가 심화되면서 실무능력을 겸비한 인력을 양성해야 한다는 목표 하에 국가정책 차원에서 현장실습이 확대되기 시작되었다.

2011년부터는 대학정보공시 항목에 각 대학의 현장실습 운영 현황이 포함되기 시작하였으며, 이러한 현장실습 현황은 정부재정지원사업 및 대학평가 등에 평가 항목으로 활용되었다. 이렇게 정부 차원의 현장실습 활성화 정책이 정부재정지원 사업이나 대학평가 등에 반영되면서 2010년 10만 명 미만이던 현장실습을 이수한 학생의 수는 2016년 대학정보공시 결과 15만 명 이상으로 단기간 내에 급속하게 확대되었다.

대학의 현장실습은 「고등교육법」에 근거하여 운영되고 있으며, 이러한 제도는 학생이 향후 관련 산업에 종사하는 데 필요한 지식이나 기술, 태도 등을 습득할 것을 목적(「대학생 현장실습 운영규정」, 교육부고시 제2017-115호, 제5조 제1항)으로 하기 때문에 실습기관에 투입되어 학습을 하는 교육과정이며, ‘교육적 기능’이 우선적으로 담보되어야 하는 것을 원칙으로 하고 있다. 이에 청년들은 노동시장에 진입하기 직전에 자신이 학교에서 배운 지식을 직장에서 적용해보고 경험해볼 수 있는 기회로서 이러한 교육과정을 활용해야 하며, 이러한 경험을 통해 청년들이 보다 안정적인 일자리로 진입하기 위한 사다리로서 기능해야 함은 분명하다.

그럼에도 불구하고, 현장실습에 대한 법률적 정의와 기준이 모호한 상황을 이용하여 일부 대학은 학생의 학습선택권을 침해해가며 무리하게 현장실습 이수율을 높이고 있고, 일부 기업은 노동권과 교육권 보호의 사각지대에 있는 실습생들을 새로운 유형의 저렴한 임금의 노동자로 인식하여 단순 노동력으로 활용하거나, 무급 혹은 최저임금 미만의 급여를 제공해가며 장시간 노동력을 착취하는 등 현장 실습의 양적 팽창 이면의 역기능들로 인한 실습생들의 피해도 증가하고 있다.

현장실습이 가지는 긍정적인 요소가 분명히 존재함에도 불구하고, 이렇게 일부 대학과 실습업체들이 제도의 취약점을 악용하고, 현장실습의 목표를 현장 실무경

험 교육이 아닌 재정지원사업의 수단이나 새로운 유형의 노동착취 방식으로 인식하는 상황에서는 현장실습의 순기능보다는 역기능이 부각될 수밖에 없다. 일 경험으로서의 현장실습을 통해 미래의 노동자인 현장실습생들의 직무능력이 향상되기 보다 그들의 노동이 착취된다면 노동력 전반의 질이 저하될 수밖에 없으며, 나아가 이러한 경험으로 인해 청년층이 기성세대와 노동 자체에 대한 환멸을 느끼게 되면서 노동 거부 또는 자발적 실업으로까지 이어질 수도 있다(김연식, 2015:184).

이렇게 현장실습이 가지는 여러 가지 문제를 해결하기 위해 정부에서는 「대학생 현장실습 운영규정」 개정 등 지속적인 노력을 기울여왔다. 그럼에도 현실에서는 여전히 다양한 문제가 제기되고 있고, 학생, 학교, 기업, 정부 등 관련 주체들의 입장도 엇갈리고 있다. 또한 각 대학별로 현장실습 참여 학생들을 대상으로 현장실습에 대한 만족도 수준의 실태조사를 실시하여 관리하고 있는 것 외에 아직까지 대학교 현장실습에 대한 구체적인 실태 및 현황 파악이 이루어지고 있지 않다.

본 연구는 2개년으로 계획되어진 ‘청소년 일 경험 제도 운영 실태 및 정책방안 연구’의 2차 연도 연구이다. 1차 연도에는 고등학생과 대학생을 대상으로 한 대표적인 ‘일 경험’ 제도인 현장실습제도를 연령을 기준으로 정책대상자를 구분하여 연구를 수행해야 할 필요가 있어 10대 청소년을 정책대상으로 설정하고 10대 청소년이 주로 참여하는 직업계고 현장실습을 다룬 바 있다. 본 2차 연도 연구에서는 20대 청년층을 정책대상으로 설정, 대학의 산학협력 교육과정으로 운영되고 있는 대학생 현장실습을 다룰 예정이다. 이에 기존 대학별로 실시해오던 현장실습에 대한 만족도 수준의 실태조사를 넘어 교육기관인 대학에서 직업세계로의 이행 과정으로서의 대학생 현장실습제도가 가지는 의미에 주목함으로써 현장실습 제도가 개인의 삶에 미치는 효능과 영향에 관심을 기울이고자 한다.²⁾

단, 현장실습의 범위가 다소 넓기 때문에 본 연구에서는 현장실습 중에서도

2) 본 연구에서는 실습학기제에 포함된 현장실습 중 「직업교육훈련 촉진법」에 근거한 직업교육 영역에서 실시하는 현장실습을 포함하여 전문자격 취득 요건 충족을 위해 의무적으로 실시하는 현장실습은 각 취득 자격별 요건이 주관기관별로 상이하기 때문에 대상에서 제외하기로 하였다

대학정보공시 항목으로 포함되면서 급속하게 참여자수가 증가해온 실습학기제에 초점을 두면서 정책당사자인 실습생뿐만 아니라 관련 이해당사자들의 다양한 목소리를 청취하여 현장실습제도의 운영 실태를 면밀히 살펴보고자 한다. 또한 이를 통해 다양한 이해관계 속에서 균형 잡힌 정책추진의 방향을 설정하고, 실효성 있는 개선방안을 모색하는 데 목적을 두고자 한다.

2. 연구추진체계

본 연구는 대학생 ‘일 경험’ 제도의 대표적인 형태인 현장실습제도의 실태를 파악하고, 이에 대한 개선방안을 마련하는 데 필요한 기초정보를 제공하기 위해 다음과 같은 연구 추진체계를 구성하였다.

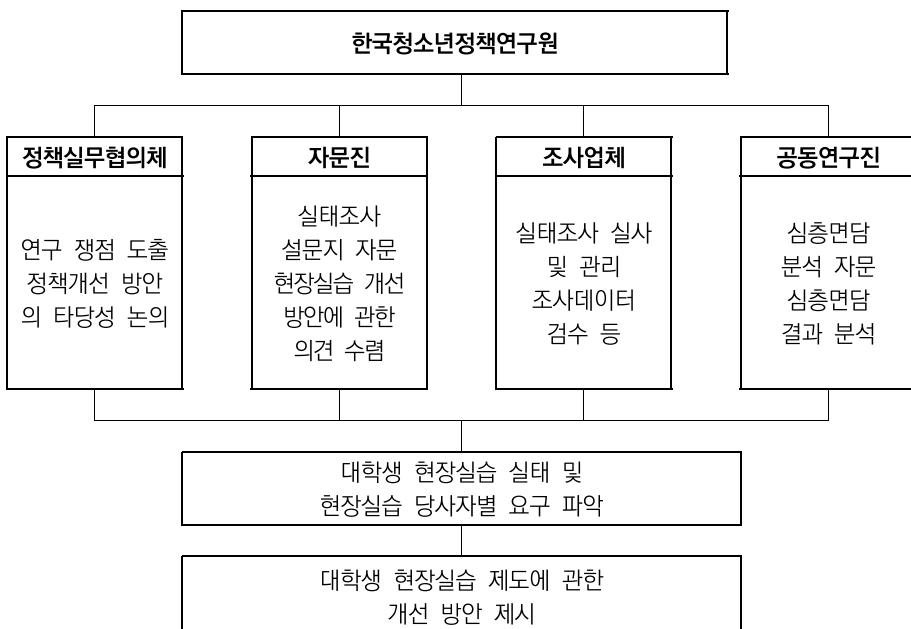


그림 I -1 연구추진체계

연구의 원활한 수행을 위하여 다음의 과정에 따라 단계별로 추진하였다.

	내용	방법
문제 도출	<ul style="list-style-type: none">• 연구 주제 관련 쟁점 도출을 위한 연구 자료 수집 및 문헌고찰	<ul style="list-style-type: none">• 정책실무협의회(교육부) 개최• 선행연구 고찰
실행계획		
현황 분석 및 조사 준비	<ul style="list-style-type: none">• 현장실습 제도 현황 분석• 현장실습 제도 관련 법령 분석• 현장실습 관련 문제점 확인	<ul style="list-style-type: none">• 문헌 및 각종 데이터 수집·분석• 자문회의 실시• 정책실무협의회 개최(교육부)
	<ul style="list-style-type: none">• 실태조사 준비<ul style="list-style-type: none">- 표본설계- 설문문항 개발- 예비조사 실시- 모바일 웹조사(CAMI) 개발	<ul style="list-style-type: none">• 자문회의 실시(설문 문항에 대한 타당성 검토, 현장실습지원센터 담당자 5인)
중간보고		
실태조사 및 면접조사 실시	<ul style="list-style-type: none">• 실태조사 실시<ul style="list-style-type: none">- 현장실습 유경험 대학생 1,500명 내외	<ul style="list-style-type: none">• 모바일 웹조사(CAMI) 실시• 자료 분석
	<ul style="list-style-type: none">• 면접조사 실시<ul style="list-style-type: none">- 현장실습 유경험 대학생 및 현장실습지원기관 담당자 대상	<ul style="list-style-type: none">• 인터뷰 실시 및 자료 분석
정책방안 및 개선방안 마련	<ul style="list-style-type: none">• 정책적 시사점 및 개선방안 마련	<ul style="list-style-type: none">• 정책실무협의회 개최
최종보고		

그림 I -2 연도별 연구 내용 및 연구 방법연구 단계별 추진체계

3. 연구내용

본 연구는 2개년에 걸쳐 추진되는 연구로 계획되었으며, 올해의 연구 추진계획은 다음과 같다.

1차 연도 (2018년)	연구 내용	<ul style="list-style-type: none">• 10대 청소년 대상 '일 경험' 제도(현장실습 중심) 관련 선행연구 분석• 직업계고 현장실습 관련 법령 및 정책 분석• 직업계고 현장실습 관련 이슈 및 쟁점 분석• 직업계고 현장실습 운영 실태 개선을 위한 정책 수요 파악• 직업계고 현장실습 환경 개선 방안 도출
	연구 방법	<ul style="list-style-type: none">• 문헌연구, 설문조사, 심층면접• 전문가협의회, 정책협의회
2차 연도 (2019년)	연구 내용	<ul style="list-style-type: none">• '일 경험' 제도로서의 대학생 현장실습 관련 선행연구 분석• 대학생 현장실습 관련 법령 및 정책 분석• 대학생 현장실습 관련 이슈 및 쟁점 분석• 대학생 현장실습 운영 실태 분석• 대학생 현장실습 환경 개선 방안 도출
	연구 방법	<ul style="list-style-type: none">• 문헌연구, 설문조사, 심층면접• 정책연구실무협의회

그림 I -3 연도별 연구 내용 및 연구 방법

대학생 현장실습제도 운영 실태를 파악하고 이에 따른 정책방안을 모색하기 위한 연구로, 주된 연구내용은 다음과 같다.

1) 대학생 현장실습 운영 현황 및 쟁점 분석

여기에서는 선행연구를 통해 대학생 현장실습의 개념과 유형에 대해 살펴보고, 현장실습이 이루어지는 정책 환경을 진단하기 위해 관련 법령과 정책을 분석하였

다. 현장실습제도의 근거법령과 더불어 대학 내 현장실습제도의 운영과정에서 발생할 수 있는 법령 및 정책상의 미비점 및 쟁점을 도출하였다.

2) 대학생 현장실습제도 실태 분석

대학생 현장실습 실태를 파악하기 위하여 현장실습 유경험 학생을 대상으로 대학생 현장실습제도의 운영 실태 및 문제점을 확인하였다. 또한 대학생 현장실습 제도 유경험자, 현장실습센터 담당자, 산업체 현장실습 담당자 등을 대상으로 심층면담을 실시하여, 실태조사를 통해 탐색하기 어려운 대학생 현장실습 운영 실태를 보완하고, 현장의 목소리를 통해 개선방안을 모색해보고자 하였다.

설문조사의 주요 내용은 진로선택 및 진로·직업 체험 경험, 대학생 현장실습제도의 유입과정, 근무환경 및 조건, 평가 및 취업연계, 제도 개선 의견, 진로 관련 발달지표, 사회·인구학적 배경 등으로 구성하였다. 심층면담에서는 설문조사 내용을 보완하기 위하여 대학생 현장실습제도 참여를 선택하게 된 동기 및 기대, 참여 준비 과정, 참여 경험, 현장실습의 의미, 현장실습제도의 개선방안 등으로 내용을 구성하였다.

3) 대학생 현장실습의 원활한 수행을 위한 정책방안 모색

앞서 설명한 실태조사와 면담조사를 통해 현장실습 제도의 운영 실태를 파악하고, 조사대상별 정책 욕구를 수렴하여 자문회의를 통해 정책적 시사점을 도출하고 정책 개선 방안을 마련하며, 유관부처와의 정책연구실무협의회를 통해 정책방안의 타당성을 검토하였다.

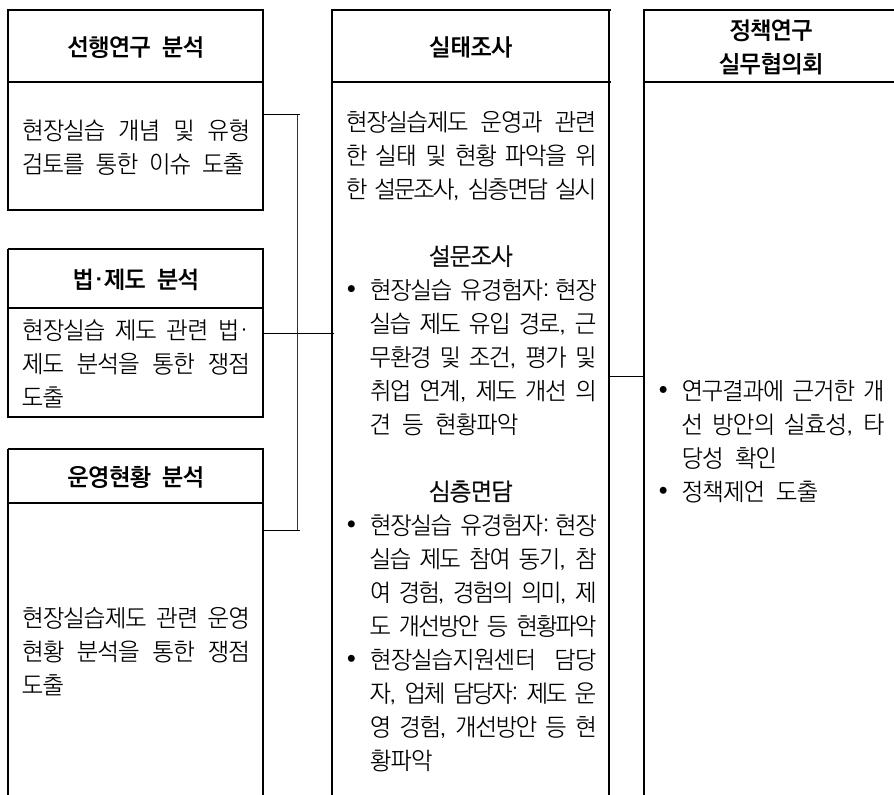


그림 I -4 주요 연구내용 및 연구방법

4. 연구방법

1) 문헌연구

현장실습 제도 관련 선행연구를 검토하기 위해 문헌연구를 실시하였다. 선행연구 고찰을 통해 현장실습 제도의 유형과 종류, 관련 제도의 변천과 운영실태 개괄, 현장실습 제도를 둘러싼 쟁점 확인, 기존 연구의 성과와 한계 검토 등을 실시하여 연구의 범위를 설정하였고, 아울러 선행연구 검토 과정에서 실태조사 도구를 수집하고 면담조사를 위한 기초자료를 확보하였다.

2) 전문가 자문

현장실습 제도 실태 분석 및 정책 방안 마련을 위한 기본 관점의 설정 및 쟁점 논의, 설문도구 개발, 정책 지원 방안 도출 등을 위해 전문가 자문회의를 실시하였다. 전문가 자문단은 관련연구를 수행한 경험이 있는 학계전문가, 현장실무를 담당하고 있는 현장전문가, 소관부처 공무원 등을 중심으로 구성하였다.

차수	자문영역(내용)	자문진
1	연구방향 및 관점 설정	<input type="radio"/> 학계전문가 <input type="radio"/> 현장전문가 <input type="radio"/> 관련부처 공무원
2	설문조사 및 면담조사 문항 검토	
3	정책 대안 도출을 위한 의견 수렴	

3) 설문조사

본 연구에서는 대학생 대상 현장실습 제도의 운영실태 파악을 위해 현장실습을 경험한 대학생을 중심으로 조사를 실시하였다. 조사의 주요 내용으로는 현장실습에 대한 기대, 현장실습에 참여하게 된 동기, 현장실습 과정에서의 경험, 현장실습으로 인한 영향, 현장실습 제도의 개선방안 등을 포함하였다.

주요 요소	내용	비고
모집단	2018년 현장실습 제도 참여 대학생(교육부 공시자료)	
표집틀	비확률표집	
표본 수	현장실습 제도 참여 유경험자 1,500명 내외	
표집방법	할당표집(학교유형, 지역 등)	
조사 시기	2019년 6~8월	

4) 면담조사

○ 조사내용 개요

실태조사를 통해 파악하기 어려운 참여자들의 목소리를 듣기 위하여 면담조사를 실시하였다. 현장실습 제도에 참여하는 주체는 학생들이라 볼 수 있지만, 현장 실습 제도가 지향하는 목표에 따라 원활하게 운영되기 위해서는 학생과 학교담당자(담당교수 또는 현장실습센터 담당자), 산업체 담당자의 요구와 이해관계를 면밀히 검토하는 것이 필수적이기 때문에 본 면담조사에서는 현장실습 제도에 대한 기대, 학교 내에서의 준비과정, 현장실습 과정, 현장실습 참여 후 과정, 제도 개선 방안 전반에 걸친 당사자들의 경험과 생각을 균형 있게 청취하였다.

주요 요소	내 용	비 고
면담참여자 섭외과정	<ul style="list-style-type: none"> 실태조사 참여 현장실습 유경험자 및 조사 참여 대학의 현장실습지원센터 담당자를 대상으로 섭외 산업체 담당자는 현장실습지원센터 담당자를 통해 섭외 	
면담참여자 수	<ul style="list-style-type: none"> 현장실습 유경험자: 9명 현장실습지원센터 담당자: 14명 실습업체 담당자: 4명 	
면담참여자 특성 개요	<ul style="list-style-type: none"> 현장실습 유경험자: 1년 이내 현장실습 제도 참여 경험자 현장실습지원센터 담당자: 현장실습 제도 관련 업무 경력 2년 이상 산업체 담당자: 현장실습 제도 관련 업무 경력 2년 이상 	
면담방식(공식성 정도, 구조화 정도, 개별 혹은 집단면담)	반구조화된 집단면담(집단별 3~4명)	
면담 시간 및 횟수	90분 내외, 집단별 1~2회	
면담자료 기록 및 녹취 여부	현장기록 및 녹취	
면담자	연구진	

5) 정책연구실무협의회

연구결과의 정책 기여도 제고를 위해 유관부처와의 협력관계를 통해 현장실습 제도에 대한 정확한 실태를 파악하고 실효성 있는 정책방안을 도출하고자 하였다. 연구 초기에는 대학생 대상 현장실습 제도 관련 정책 추진계획 및 관련 이슈를 확인하였고, 연구의 중반에는 실태조사 추진을 위한 현안을 논의하였으며, 연구 후반에는 현장실습 제도 개선을 위한 정책방안 논의에 초점을 두었다.



제2장 논의의 배경

- 1. 대학생 현장실습 개념
- 2. 대학생 현장실습 운영 현황
- 3. 대학생 현장실습의 법령 분석
- 4. 대학생 현장실습에 포함된
정부재정지원 ‘일 경험’
제도 분석
- 5. 현장실습의 쟁점

현장실습은 그간 이론 중심으로 이루어져오던 대학의 교육과 실무를 중요시하는 산업체 수요 간의 미스매치를 해소하고, 대학생들의 진로 탐색과 노동시장으로의 이행을 원활하게 돋는 기능을 목적으로 하고 있다. 현장실습이 성공적으로 안착될 경우 대학생은 현장경험을 통한 실무능력 배양, 기업은 우수한 인재의 조기 확보와 고용비용, 재교육 비용의 절감, 대학은 산학협력체제 구축 및 대학 경쟁력 강화 등의 효과를 기대할 수 있다(장후은, 허선영, 이종호, 2017:494).

특히 최근 기업에서도 학력이나 자격증과 같은 스펙은 서류전형 시 지원적격여부를 판단하기 위한 최소한의 자격요건으로만 활용(61.3%)하는 반면, 인턴 등 유사 직무 경험을 채용에 반영(65.4%)하는 경우가 증가하고, 실무면접에서 업무지식(30.0%)과 조직적응력(22.3%) 등을 중요하게 평가하는 것으로 나타났다(한국경영자총협회, 2017:7, 12). 기업이 추구하는 인재상의 변화와 그에 따른 채용방식의 변화로 인해 대학교육에서의 변화가 요구되었고, 정부재정지원사업의 전폭적인 확대를 통해 현장실습에 대한 관심이 급격히 증대되었다. 나아가 학생의 현장실습 참여 실적이 대학정보공시 항목으로 포함되고, 각종 재정지원사업의 평가지표 및 대학 평가지표로 활용됨에 따라 대학의 현장실습 참여율은 급격히 증가하게 되었다.

이후 교육부는 대학 현장실습 운영규정을 제정하는 등의 노력으로 현장실습에

3) 본 장은 김승경 선임연구위원(한국청소년정책연구원)이 집필하였다.

대한 제도적 기반이 마련되었고, 「대학 현장실습 운영 매뉴얼」을 통해 각 대학에 표준화된 운영지침을 제공하였다. 그러나 현장실습 참여율이 각종 재정지원사업 및 대학 평가지표로 활용됨에 따라 일부 대학에서는 현장실습 참여율을 높이기 위해 학생들의 의사와는 관계없이 현장실습을 강요하거나, 현장실습의 규정에 부합하지 않는 경험을 현장실습인 것처럼 공시자료에 포함하는 등의 현장실습의 기준과 목적에 부합하지 않는 활동들이 현장실습인 것처럼 둔갑하는 부작용도 발생하고 있다. 이에 본 장에서는 현장실습의 개념과 운영현황, 관련 법령과 더불어 현장실습과 관련하여 발생하고 있는 쟁점을 살펴보도록 하겠다.

1. 대학생 현장실습 개념

1973년 산업교육진흥법에 ‘현장실습’이라는 용어가 등장한 이래, 대학생 현장 실습은 학생이 향후 관련 산업에 종사하는 데 있어서 필요한 지식·기술·태도를 습득할 수 있게 하는 것을 목적(「대학생 현장실습 운영규정」 제5조 제1항)으로 성장을 해왔다. 또한 현장실습은 실습기관 현장에 투입되어 학습을 함께 하는 교육과정으로, 산학협력을 기반으로 해당 전공분야의 실무능력 향상을 위해 학생 전공과 관련된 실무 실습과정으로 운영(「대학생 현장실습 운영규정」 제5조 제2항) 하므로 원칙적으로 학생의 실무능력 함양에 중점을 두고 있어야 하며(교육부, 산학협력정책연구소, 2017:10), 이는 현장실습에 ‘교육적 기능’이 우선적으로 담보되어야 함을 의미한다(교육부, 산학협력정책연구소, 2017:9).

현재 교육부에서 규정하고 있는 현장실습은 크게 현장실습 수업과 실습학기제로 구분될 수 있다. 현장실습 수업이란 「고등교육법」 제2조의 각호에 따른 학교와 현장실습기관이 공동으로 참여하여 산업체 현장에서 학생에게 이론의 적용, 실무 교육 및 실습 등을 실시하는 산학협력 교육과정(「대학생 현장실습 운영규정」 제2조 제1항)을 말한다. 즉, 교육과정의 일부 또는 전체를 현장실습기관과 공동으로

실무·실습교육을 하는 것으로 분야별 특성 및 교육목적에 따라 다양한 형태로 운영될 수 있으며, 일정기간 지속여부와 관계없이 실무능력 함양을 위해 현장실습 기관에서 운영되는 모든 수업을 가리킨다(교육부, 산학협력정책연구소, 2017:17). 그리고 현장실습은 대학의 교육과정인 수업의 일환으로, 수업 체계를 갖추어야 하며, 현장실습생의 선발-배치-교육-평가 전반에 걸쳐 체계적인 프로그램이 개발·운영되어야 한다(교육부, 산학협력정책연구소, 2017:10).



그림 II-1 수업, 현장실습수업, 실습학기제의 개념도

* 출처: 교육부, 산학협력정책연구소 (2017). 대학 현장실습 운영 매뉴얼. p.18.

즉, 현장실습 수업과 실습학기제는 모두 학교 ‘수업’의 연장으로, 현장실습수업 계획, 현장교육 실습기관 교육담당자 및 현장지도 계획, 지도(담당)교수 현장방문 지도 계획, 평가방식·학점부여 근거 및 기준을 마련해야 하며, 원칙적으로 현장실습운영비용은 지급하되, 지급수준은 협의하여 결정하도록 하고 있다(교육부, 산학협력정책연구소, 2017:18). 그러나 현장실습수업은 운영시간이나 산업체와의 협약, 학칙, 학생보호와 관련한 사항이 필수로 규정되어 있지 않은 데 비해 실습학기제는 학기단위로 일정기간 연속하여 운영되는 현장실습(「대학생 현장실습 운영규정」 제2조 제2항)을 의미한다. 실습학기제는 개시 전에 실습생-학교-실습기관

간 문서로 협약을 체결하도록 하며, 실습기관 수요조사, 실습생 사전교육, 상해보험 가입 등 보다 엄격하고 체계적인 관리를 필요로 하고 있다(교육부, 산학협력정책연구소, 2017:17). 실습학기제는 현장실습 수업 중 학기 내 일정 기간 이상 지속적으로 운영해야 하며, 이에 따라 ‘현장실습’과목으로 학점을 부여하게 된다. 실습학기제에 따른 현장실습은 1일 8시간을 초과할 수 없으나, 현장실습생의 동의가 있을 경우 야간실습을 예외적으로 인정한다(교육부, 산학협력정책연구소, 2017:18).

표 II-1 현장실습(수업)과 실습학기제 구분

구분	현장실습(수업)	실습학기제
개념	<ul style="list-style-type: none"> 수업의 전체 또는 일부를 산업체 현장에서 산학협력과정으로 운영 	<ul style="list-style-type: none"> 현장실습수업 중 학기 내 일정기간 이상 지속 운영
공통	<ul style="list-style-type: none"> 모두 학교의 ‘수업’인 바, 현장실습 수업계획, 수강신청계획, 현장교육 실습기관 교육 담당자 및 현장지도계획, 지도(담당)교수 현장방문 지도계획, 평가방식·학점부여 근거 및 기준을 마련해야 함 현장실습 운영비용은 원칙적으로 지급하되, 지급수준은 협의하여 결정 	
학점	<ul style="list-style-type: none"> 개별 수업의 일부로 운영 시, 본 교과목 이수학점에 포함 	<ul style="list-style-type: none"> ‘현장실습’으로 학점 부여
운영시간	<ul style="list-style-type: none"> 자율적으로 운영 	<ul style="list-style-type: none"> 1일 8시간 초과 금지 및 야간 실습 예외적 인정
협약	<ul style="list-style-type: none"> 필수사항 아님. 	<ul style="list-style-type: none"> 필수사항 실습 운영 7일 전, 학생-학교-산업체 간 협약 체결
대학정보공시	<ul style="list-style-type: none"> 공시대상 아님. 	<ul style="list-style-type: none"> 연속 4주 이상, 전일제(1일 6시간 이상) 운영
학칙	<ul style="list-style-type: none"> 필수사항 아님. 	<ul style="list-style-type: none"> 대상 학년 및 학기, 시간당 부여 학점, 졸업 필수과목 여부, 최대 학점 인정 수 등 학칙 규정 가능
학생보호	<ul style="list-style-type: none"> 필수사항 아님. 	<ul style="list-style-type: none"> 산업체 수요조사, 실습생 사전교육, 상해보험 가입

* 출처: 교육부, 산학협력정책연구소 (2017). 대학 현장실습 운영 매뉴얼. p.18.

또한, 실습 운영 7일 전에는 학교-학생-산업체 간 협약을 체결해야 하며, 1일 6시간 이상, 연속 4주 이상 전일제로 운영되는 경우 대학정보공시 대상이 된다. 실습학기제에 포함되어 있긴 하나 각종 국가자격증 취득을 위해 실시되는 현장실습은 「고등교육법」에 따른 의무실습이 아니라 별도의 타 법령에 근거하여 실시되고 있기 때문에(예, 「선박직원법 시행규칙」에 따른 승선실습, 「사회복지사업법 시행규칙」에 따른 사회복지현장실습, 「교원자격검정령 시행규칙」에 따른 교육실습, 「영유아보육법 시행규칙」에 따른 보육실습 등) 앞서 설명한 실습학기제와는 달리, 국가자격증 취득을 위해 실시되는 현장실습은 「대학생 현장실습 운영규정」을 적용할 수 없으며, 해당 법을 소관하는 부처별로 현장실습에서 요구하는 바가 다르다. 이에 대학정보공시에서는 이러한 국가자격증 취득을 위해 실시되는 현장 실습은 제외하고 있다.

현장실습수업과 실습학기제에 대한 구분에도 불구하고, 여전히 현장실습에 대한 정의와 기준의 모호성으로 인해 각 대학에서 현장실습을 운영하는 데 있어 혼선을 경험하고 있다. 특히 이러한 현장실습 참여 학생 수나 이수율이 정부의 재정지원사업이나 대학평가에 반영되고 있어 일부 대학에서는 단순한 직무체험이나 견학 등의 활동까지 현장실습 실적으로 활용하는 경우도 있다.

2. 대학생 현장실습 운영 현황

2016~2018년 대학정보공시를 통해 산출된 현장실습 참여 대학생의 수는 약 15만 명 정도로 전체 대학생 수의 5% 정도에 달한다.⁴⁾ 해마다 약간의 차이를 보이기는 하지만, 전문대학의 경우 약 8만 명 이상의 학생이, 4년제 대학의 경우 약 7만 명 내외의 학생이 현장실습에 참여하고 있음을 보여주는 결과이다. 이는

4) 2018년 대학정보공시에 따르면, 전문대학생은 약 692,800명, 4년제 대학생은 2,346,769명으로 전국의 대학생은 총 300만 명 내외이다.

실습학기제를 통해 현장실습에 참여한 학생의 수를 산출한 것으로, 현장실습 수업을 통한 일 경험이나 단순인력 알선을 통한 개인적 일 경험을 포함한다면 상당수의 학생들이 일 경험에 참여하고 있음을 볼 수 있다.

2015년 열정페이 문제⁵⁾가 사회적 이슈가 된 이후, 실습지원비 수령률은 2017년 공시 결과(2016년 현장실습생 자료) 약 60% 내외로 높아지긴 하였으나, 여전히 실습지원비를 수령하지 못하는 실습생들이 40%대에 육박하는 것을 볼 수 있다.

표 II-2 현장실습 운영현황 (단위: 명, %)

구분	연도	실습이수 학생 수	보험가입 학생 수	참여 기업체 수	실습지원비 수령 학생 수	보험 가입률	실습지원비 수령률
전문 대학	2016년 공시	86,771	81,743	50,589	16,543	94.2	19.1
	2017년 공시	87,555	87,570	50,498	54,475	100.0	62.2
	2018년 공시	83,771	82,681	48,464	52,362	98.7	62.5
	2019년 공시	73,680	72,856	41,815	45,052	98.9	61.1
대학	2016년 공시	70,843	55,729	44,916	21,993	78.7	31.0
	2017년 공시	71,066	64,537	46,001	42,285	90.8	59.5
	2018년 공시	69,039	65,282	45,151	42,514	94.6	61.6
	2019년 공시	71,245	67,905	46,240	44,828	95.3	62.9

* 출처: 대학알리미 <http://www.academyinfo.go.kr/index.do> (2019.10.15.인출).

산학협력 공시정보(12-카. 현장실습 실무형 교육과정 개설현황 중 현장실습 운영현황) 자료를 재구성하였음.
2016년 공시자료는 대학알리미 <http://www.academyinfo.go.kr/index.do>의 2019.1.28. 인출 자료임.

5) 2015년 1월, 패션노조와 청년유니온에서 한국패션디자이너연합회 회장인 한 유명 디자이너를 ‘2014년 청년착취대상 수상자’로 선정하면서 열정페이 문제가 이슈가 된 바 있다.
(서울신문, <http://www.seoul.co.kr/news/newsView.php?id=20150108008030>, 2019.2.13. 인출) 이후 우리 사회에 만연한 청년 노동착취에 관한 문제에 대해 개선의 목소리가 나왔으나, 명확하고 실효성 있는 대책 마련으로 이어지지는 못한 채 관심에서 멀어지고 있다.

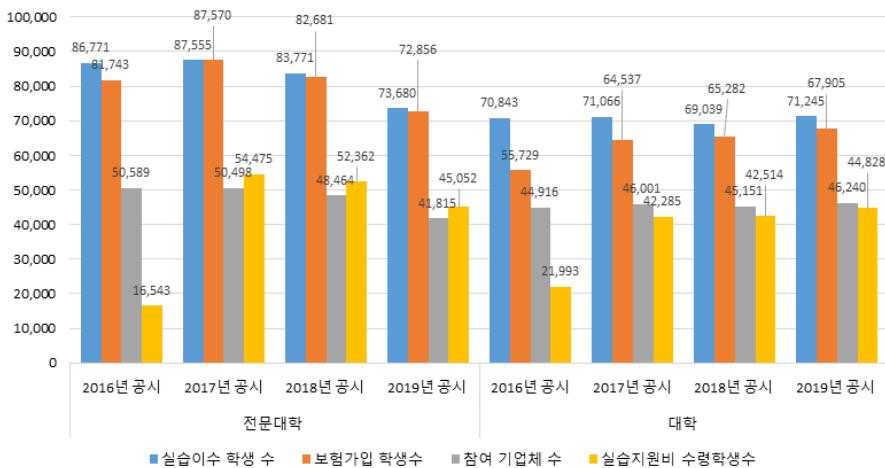


그림 II-2 현장실습 운영현황: 실습이수, 보험가입, 참여기업체, 실습지원비 수령학생 수
(단위: 명, 개소)

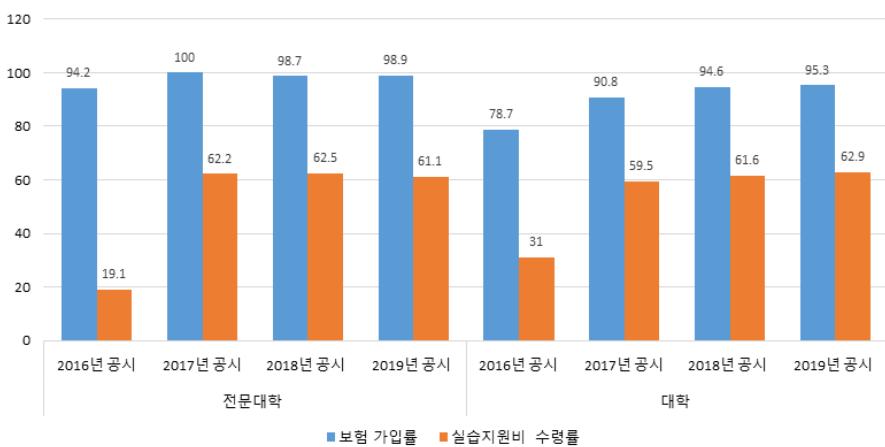


그림 II-3 현장실습 운영현황: 보험가입률과 실습지원비 수령률 (단위: %)

대학에서 운영되고 있는 현장실습 중 실습학기제는 「직업교육훈련촉진법」에 근거한 직업교육 영역의 현장실습과는 달리 「고등교육법」에 근거하여 전공 직무 교육을 통해 실무능력을 함양하고, 전공 직무 체험을 통해 진로 및 직업을 탐색하며, 해당 전공 분야로의 취업을 연계하는 등의 목적으로 추진되고 있다. 「대학 현장실습 운영규정」에 따르면, ‘수업의 요건을 갖추지 않는 현장실습으로서 실질적 근로에 해당하는 경우, 「최저임금법」 및 「근로기준법」에 따라 고시되는 시간급 최저임금액 이상의 실습지원비를 현장실습생에게 지급하여야 한다(「대학생 현장 실습 운영규정」 제7조 제3항)’고 규정하고 있다.

표 II-3 기간별 현장실습비 지원금 수령학생 수

구분	현장실습 이수학생 수(명)			실습지원비 수령학생 수(명)			기간별 실습비 수령 비율 (%)			
	4주 이상 (160~ 320시간) 480시간 이상)	8주 이상 (320~ 480시간)	12주 이상 (480시간 이상)	4주 이상 (160~ 320시간) 480시간 이상)	8주 이상 (320~ 480시간)	12주 이상 (480시간 이상)	4주 이상 (160~ 320시간) 480시간 이상)	8주 이상 (320~ 480시간)	12주 이상 (480시간 이상)	
전문 대학	2016년 공시	76,740	6,207	4,940	12,876	2,723	2,755	16.8	43.9	55.8
	2017년 공시	77,101	3,476	6,978	47,870	1,627	4,978	62.1	46.8	71.3
	2018년 공시	73,901	4,460	5,410	44,919	2,773	4,670	60.8	62.2	86.3
	2019년 공시	65,264	3,839	4,577	38,657	2,483	3,912	59.2	64.7	85.5
대학	2016년 공시	46,040	14,598	10,772	11,799	4,373	6,254	25.6	30.0	58.1
	2017년 공시	44,233	14,716	12,117	23,719	9,014	9,552	53.6	61.3	78.8
	2018년 공시	36,617	18,830	13,592	18,874	12,333	11,307	51.5	65.5	83.2
	2019년 공시	34,261	22,387	14,597	18,199	14,514	12,115	53.1	64.8	83.0

* 출처: 대학알리미 <http://www.academyinfo.go.kr/index.do> (2019.10.15.인출).

산학협력 공시정보(12-카. 현장실습 실무형 교육과정 개설현황 중 현장실습 운영현황) 자료를 재구성하였음
2016년 공시자료는 교육부(2015~2017) 대학산학협력활동 실태조사(2019.10.1.인출) 자료임.

http://kosis.kr/statHtml/statHtml.do?orgId=112&tblId=DT_112017N_024&conn_path=l3

* 주) 실습지원비 수령학생 수는 4주 기준 실습지원비 수령 학생 수를 의미함.

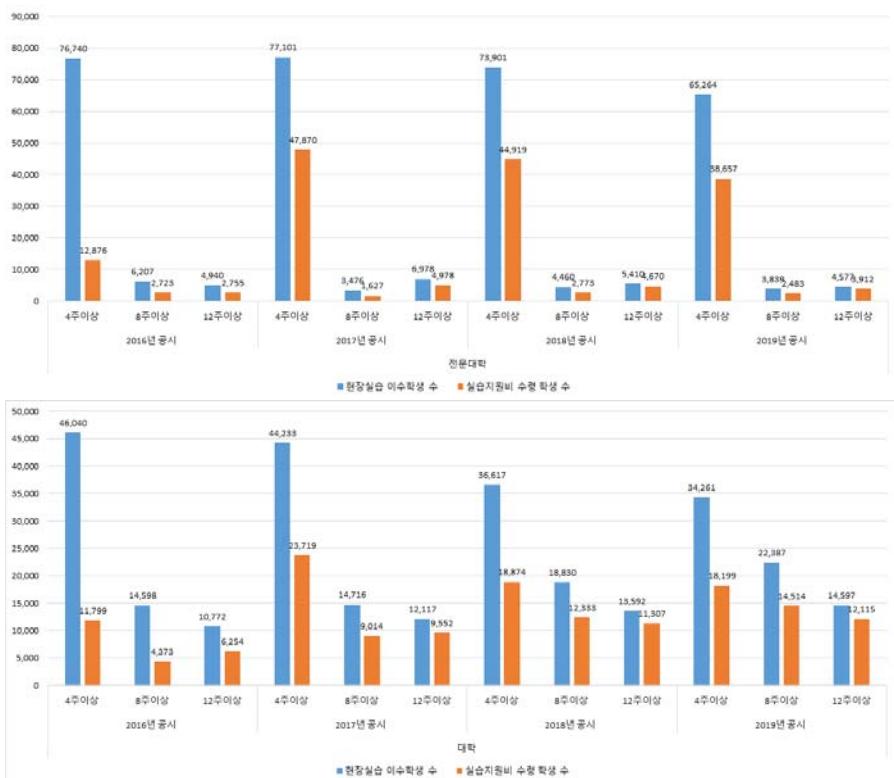


그림 II-4 현장실습 운영현황: 대학유형별·기간별 실습지원비 수령 현황 (단위: 명)

실습학기제에 포함된 현장실습은 ‘근로가 아닌 교육’에 목적을 두고 있고, 실습 수행이 원활히 이루어질 수 있도록 현장실습 지원비 지급을 원칙(「대학생 현장실습 운영규정」 제7조 제1항)으로 하고 있으나, 대학과 실습기관이 학생의 실습내용이나 기여도 등을 고려하여 실습비 지급여부, 금액, 지급주체 등을 결정하도록 하고 있어 실습생들이 현장실습 지원비를 수령하지 못하는 경우가 종종 발생할 수 있다. 나아가 실제로 교육활동과 ‘실질적 근로’를 구분하기 어려울 뿐만 아니라, 현장실습이 학점과 연계되기 때문에 실질적 근로가 이루어지는 경우에도 이에 대한 문제를 제기하기에는 한계가 있다.

3. 대학생 현장실습의 법령 분석

1962년 공업화를 촉진하고 산업구조를 개편함에 따라 수출과 생산력을 증대하고 고용기회를 창출함으로써 한국사회의 다양하고 광범위한 변화를 유도하기 위한 〈제1차 경제개발 5개년 계획〉이 시작되면서 경제발전의 필수요건으로 인력자원의 개발의 필요성이 대두되었고, 그에 따라 직업기술교육 정책의 필요성이 강조되었다. 이미 실업교육 진흥정책으로 〈실업기술교육 5개년 계획〉(1958~1962년)이 추진되어 온 바 있으나, 정부의 재정적·물리적 지원 부족과 전문교사의 미비, 나아가 실업교육에 대한 낮은 사회적 인식은 실업교육이 발전하는 데 장애가 되었다. 이에 정부는 실업교육 진흥의 실효성을 높이기 위해 더욱 강화된 국가적 차원의 시책을 마련함과 동시에 「산업교육진흥법」을 1963년에 법률 제1403호로 제정·공포하게 되었다(국가기록원 홈페이지, 2019.3.21. 인출).

「산업교육진흥법」에서는 기술학교·고등기술학교·실업계고등학교·실업고등전문학교·실업계대학 등에서 제공하는 교육을 ‘산업교육’이라고 정의하였으며, 국가 및 지방자치단체, 각 학교가 산업교육의 진흥을 위해 의무적으로 지원해야 할 사항들을 규정하고 있다. 이미 문교부에서는 ‘실업기술교육 5개년 계획’을 추진하면서 실업교육기관의 시설과 운영을 정상화시키기 위해 「실업교육진흥법(안)」을 마련하는 등 기초를 마련하고 있었으나, 여전의 미비로 입법화되고 있지 못하였다. 1963년 「산업교육진흥법」으로 제정되면서 그동안 실효를 거두지 못하고 있던 직업기술교육이 새롭게 발전할 수 있는 제도적 근거를 마련할 수 있게 되었고 산업교육은 새로운 활력을 얻게 되었다(국가기록원 홈페이지, 2019.3.21. 인출).

〈경제발전 5개년 계획〉이 국가의 자주 경제 확립이라는 성과를 거두기 위해서는 과거와 같은 소극적인 실업교육 정책으로는 국가가 필요로 하는 인적 자원을 확보할 수 없다는 인식이 전제되어 있었다. 이에 「산업교육진흥법」은 직업기술교육을 강화하기 위해 정부 및 지방자치단체 등 관련 단체의 의무사항을 규정한 획기적인

법적 장치로, 이후 지금까지 존재하지 않았던 실업계 고등학교의 교육과정이나 교과서에 대한 규정도 새롭게 제정하였고, 1965년 6월 8일에는 이 법의 시행령을 마련하였다(국가기록원 홈페이지, 2019.3.21. 인출).

1963년 「산업교육진흥법」이 제정되면서 시작된 직업기술교육에 대한 정부 차원의 정책적 지원으로, 당시 실업교육은 양적·질적 성장을 이루게 되었다, 1960년대 말에는 실업계 고등학교 학생의 비율이 인문계 고등학교 학생의 비율을 넘어섰으며, 직업기술교육에 대한 재정적 지원도 크게 증가하여 문교부의 재정 지출 중 실업교육이 차지하는 비율은 1965년의 0.8%에서 1969년에는 3.0%로 증가하였다(국가기록원 홈페이지, 2019.3.21. 인출).

「산업교육진흥법」 중 개정법률 [1973.2.22. 법률 제2545호]

산업교육진흥법 중 다음과 같이 개정한다.

제3조의2를 다음과 같이 신설한다.

제3조의2 (산학협동) ① 산업교육을 실시하는 학교의 학생은 재학 중 일정한 기간산업체에서 현장실습을 이수하여야 한다.

② 문교부장관은 산업체를 주관하는 중앙행정기관의 장에게 제1항의 규정에 의한 현장실습을 위한 산업체의 지정을 요청할 수 있고, 그 지정요청을 받은 중앙행정기관의 장은 그 산업체를 지정·공고한 후 이를 문교부장관에게 통보하여야 한다.

③ 제2항의 규정에 의하여 학생의 현장실습산업체로 지정된 산업체는 학생의 현장실습에 적극 협조하여야 한다.

④ 제1항 및 제2항의 규정에 의하여 현장실습을 이수하여야 할 학교의 학과, 현장실습기간·현장실습인원 및 학생의 현장실습산업체의 지정과 그 지정된 산업체의 협조에 관한 사항은 대통령령으로 정한다.

그러나 「산업교육진흥법」에서는 농업·공업·수산업 기타의 산업에 종사하기 위하여 필요한 지식·기술 및 태도를 습득시킬 목적으로 학생에게 행하는 교육을 산업교육으로 정의하였으나, 현장실습이라는 용어를 사용하지는 않았다. 이후 1973년 개정된 「산업교육진흥법」에 ‘산업교육을 실시하는 학교의 학생은 일정한

기간 산업체에서 현장실습을 이수하여야 한다’는 조항이 마련되면서 현장실습이라는 용어가 처음 사용되었고, 현장실습이 의무화되어 시행되었다.

1997년 「고등교육법」이 제정됨에 따라 「고등교육법」에서도 현장실습 제도를 도입하게 되었다. 이를 기점으로 고등교육 영역의 현장실습과 직업교육 영역의 현장실습이 이분화 되었으나, 서로 다른 법령의 다른 형식의 제도가 현장실습이라는 단일용어를 사용하면서 법률상의 모호한 관계로 인해 법 적용에 혼선이 발생하기 시작하였다.

1997년 「산업교육진흥법」이 개정되면서 현장실습 조항은 삭제되었고, 1997년 「직업교육훈련 촉진법」이 제정되면서 직업교육훈련생이 직업교육 훈련과정을 이수하는 과정에 산업체 현장실습을 의무화하도록 하였다. 또한 1997년 개정된 「산업재해보상보험법」에서 「직업교육훈련 촉진법」에 따른 직업교육 훈련과정 중 현장실습생에 대한 산재보험 적용 특례가 마련되었다. 이러한 「직업교육훈련 촉진법」과 「산업재해보상보험법」은 직업교육 영역에서의 현장실습의 기초가 되었다.

이에 비해 고등교육 영역에서의 현장실습은 1997년 제정된 「고등교육법」과 2016년 3월 1일부로 「대학생 현장실습 운영규정」(교육부고시 제2016-89호, 2016.3.1. 시행)에 근거하고 있다. 「고등교육법」과 「대학생 현장실습 운영규정」을 통해 현장실습 운영에 관한 법령을 마련하였음에도 불구, 두 법률상의 관계성이 충분히 담보되지 않아 초기에는 현장실습을 운영하고 현장실습생을 보호하기 위한 역할을 하는 데 다소 어려움이 있어왔다. 이와 같이 직업교육 영역에서의 현장 실습과 고등교육 영역에서의 현장실습은 근거법은 물론, 대상이나 성격, 운영 방법 등에서 많은 차이를 보이고 있다.

표 II-4 고등교육 영역의 현장실습과 직업교육 영역의 현장실습 비교

구 분	고등교육 영역의 현장실습 (대학생 현장실습)	직업교육(중등교육) 영역의 현장실습(특성화고 현장실습)
근거법	「고등교육법」	「직업교육훈련촉진법」
현장실습 운영근거	대학생 현장실습 운영규정(교육부고시 제2017-115호)에 근거	「직업교육훈련촉진법」 및 동법 시행령에 근거
대상	「고등교육법」 제2조의 학교	「직업교육훈련촉진법」에 따른 직업교육훈련기관
성격	제22조 현장실습수업, 실습학기 제 단서에 따른 교육과정	제7조 직업 교육훈련과정 이수 중 산업체에서의 현장실습 의무 이수
산업재해 보상 적용 여부	<ul style="list-style-type: none"> • 학교별 선택적 보험 가입 • 실습학기제의 경우, 학교에서 별도의 상해보험 가입 	<ul style="list-style-type: none"> • 「산업재해보상보호법」 제123조 (현장실습생에 대한 특례)에 따라 산재 적용 • 현장실습생에 대한 산업재해 보상보험 적용범위(노동부고시 제1998-10호) 「직업교육훈련촉진법」 제7조의 규정에 의한 현장실습을 이수하고 있는 자
현장실습 운영 방법	<ul style="list-style-type: none"> • 근거: 「대학생 현장실습 운영 규정」(교육부고시 제2017-115호) • 실습학기제의 경우, 학교-기업-학생 3자 간 현장실습 협약 체결 필수 	<ul style="list-style-type: none"> • 근거: 「직업교육훈련촉진법 시행령」 및 고용노동부 고시(제 2012-98호) • 학교-기업-학생 3자간 현장 실습표준협약(계약) 체결

* 출처: 교육부, 산학협력정책연구소 (2017). 대학 현장실습 운영 매뉴얼. p.13, <표>를 재구성함.

「대학생 현장실습 운영규정」은 2016년 2월 29일부로 제정, 3월 1일부로 시행되었지만, 고등교육법 시행령에 관계 조항이 존재하지 않아 고등교육법과의 관계성을 규정하지 못한 채 제정되어 단순 행정규칙 수준으로 법규성을 담보하거나, 준수의 강제성을 확보하지 못하였다.

「고등교육법」[시행 2015.12.31.] [법률 제 13702호, 2015.12.31. 일부개정]	「대학생 현장실습 운영규정」[교육부고시 제 2016-89호, 2016.3.1. 시행]
<p>제22조(수업 등) ① 학교의 수업은 학칙으로 정하는 바에 따라 주간수업, 야간수업, 계절수업, 방송·통신에 의한 수업 및 현장실습수업 등의 방법으로 할 수 있다.</p> <p>② 학교는 학생의 현장 적응력을 높이기 위하여 필요하면 학칙으로 정하는 바에 따라 실습학기제(實習學期制)를 운영할 수 있다. [전문 개정 2011.7.21.]</p>	<p>제1조(목적) 이 고시는 고등교육기관에서 수업의 일환으로 실시하는 현장실습 운영에 필요한 사항을 규정함을 목적으로 한다.</p>

이에 「대학생 현장실습 운영규정」(교육부고시 제2017-115호, 2017.3.1. 시행)이 2017년 3월 1일부로 개정·시행되었고, 「고등교육법」 제22조의 관계성을 규정하였으나, 여전히 실질적으로 상위법령과의 위임관계가 없어 2016년 운영규정과 같이 단순 행정규칙 수준으로 법규성을 담보하거나, 준수의 강제성을 확보하지 못하였다.

「고등교육법」[시행 2016.12.20.] [법률 제 14391호, 2016.12.20. 일부개정]	「대학생 현장실습 운영규정」[교육부 고시 제 2017-115호, 2017.3.1. 시행]
<p>제22조(수업 등) ① 학교의 수업은 학칙으로 정하는 바에 따라 주간수업, 야간수업, 계절수업, 방송·통신에 의한 수업 및 현장실습수업 등의 방법으로 할 수 있다.</p> <p>② 학교는 학생의 현장 적응력을 높이기 위하여 필요하면 학칙으로 정하는 바에 따라 실습학기제(實習學期制)를 운영할 수 있다. [전문 개정 2011.7.21.]</p>	<p>제1조(목적) 이 고시는 고등교육법 제22조의 현장실습수업과 실습학기제 운영에 필요한 사항을 규정함을 목적으로 한다.</p>

이후 「고등교육법 시행령」[시행 2017.5.8.] [대통령령 제28014호, 2017.5. 8. 일부개정]이 개정되면서 학교 밖에서 이루어지는 수업방법을 정하는 경우 교육부장관이 정하는 기준에 따라야 한다는 단서가 신설되었으나, 상위 법령인 「고등교육법」 제22조에는 시행령(대통령령)으로의 위임에 관한 조항 개정이 없는 문제점이 여전히 남아 있었다.

「고등교육법 시행령」[시행 2017.5.8.] [대통령령 제28014호, 2017.5.8. 일부개정]
제14조의2(수업 등) 법 제22조제1항에 따라 학칙으로 학교 밖에서 이루어지는 수업방법을 정하려는 경우에는 교육부장관이 정하는 기준에 따라야 한다. [본조신설 2017.5.8.]

다만, 2018년 시행령이 개정되면서 실제 「고등교육법」 제22조에 시행령(대통령령)으로 위임하는 단서가 신설되어 「고등교육법」과 시행령 간의 위임 관계성이 확보되었다.

「고등교육법」[시행 2018.5.29.] [법률 제15038호, 2017.11.28. 일부개정]
제22조(수업 등) ① 학교의 수업은 학칙으로 정하는 바에 따라 주간수업, 야간수업, 계절수업, 방송·통신에 의한 수업 및 현장실습수업 등의 방법으로 할 수 있다.
② 제1항에 따라 학칙으로 방송·통신에 의한 수업방법 또는 학교 밖에서 이루어지는 수업방법을 정하려는 경우에는 대통령령으로 정하는 바에 따라야 한다. <신설 2017.11.28.〉
③ 학교는 학생의 현장 적응력을 높이기 위하여 필요하면 학칙으로 정하는 바에 따라 실습학기제(實習學期制)를 운영할 수 있다. <개정 2017.11.28.〉 [전문개정 2011.7.21.]

2018년 「고등교육법」 개정과 더불어 시행령을 개정하였기 때문에 향후 운영규정 개정 시 「고등교육법」 및 시행령에 따른 상위법령 위임관계성을 확보할 수 있어 운영규정의 법규성 및 준수 강제성을 갖출 수 있게 되었다. 따라서 운영규정 개정 시 「고등교육법」 제22조 및 동법 시행령 제14조의2에 따른 운영규정으로 개정되면 법령에 따른 교육부장관이 정하는 기준이 되어 현재와 달리 대상 대학에서는 운영규정을 준수하여야 하며, 이를 준수하지 않을 경우 「고등교육법」 및 동법 시행령을 위반하게 되는 것이다.

「고등교육법 시행령」[시행 2018.5.29.] [대통령령 제28900호, 2018.5.28. 일부개정]
제14조의2(수업 등) 법 제22조제1항 및 제2항에 따라 방송·통신에 의한 수업방법 또는 학교 밖에서 이루어지는 수업방법에 관하여 학칙으로 정하려는 경우에는 수업 운영, 학사 관리, 교육 시설·설비 및 그 밖에 교육부장관이 정하는 사항에 관하여 교육부장관이 정하는 기준에 따라야 한다. [전문개정 2018.5.28.]

또한 「현장실습생에 대한 산업재해보상보험 적용범위」(고용노동부고시)도 일부

변화가 있었다. 기존 산재보험의 적용대상은 「직업교육훈련 촉진법」에 따라 직업계고 현장실습생에 한정되었으나, 2018년 「산업재해보상보험법」 제123조에 근거하여 고용노동부장관이 정하는 현장실습생으로 적용범위를 확대하는 것으로 고시가 개정되어 대학 현장실습도 산재보험 의무가입 대상이 되었다.

「산업재해보상보험법」 [시행 2018.12.13.] [법률 제15665호, 2018.6.12. 일부개정]
제123조(현장실습생에 대한 특례) ① 이 법이 적용되는 사업에서 현장실습을 하고 있는 학생 및 직업훈련생(이하 “현장실습생”이라 한다) 중 고용노동부장관이 정하는 현장실습생은 제5조제2호에도 불구하고 이 법을 적용할 때는 그 사업에 사용되는 근로자로 본다.〈개정 2010.6.4.〉
② 현장실습생이 실습과 관련하여 입은 재해는 업무상의 재해로 보아 제36조제1항에 따른 보험급여를 지급한다.〈개정 2010.5.20.〉
③ 현장실습생에 대한 보험급여의 기초가 되는 임금액은 현장실습생이 지급받는 훈련수당 등 모든 금품으로 하되, 이를 적용하는 것이 현장실습생의 재해보상에 적절하지 아니하다고 인정되면 고용노동부장관이 정하여 고시하는 금액으로 할 수 있다.〈개정 2010.6.4.〉
④ 현장실습생에 대한 보험급여의 지급 등에 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.
⑤ 현장실습생에 대한 보험료의 산정·신고 및 납부 등에 관한 사항은 보험료징수법으로 정하는 바에 따른다.

그러나 기존의 고시에서는 「직업훈련촉진법」 제7조의 규정에 의해 현장실습을 이수하고 있는 자’로 대상을 명시적으로 한정하였던 것에 비해 개정 후에는 「산업재해보상보험법」 제6조 및 같은 법 시행령 제2조의 규정에 의한 적용사업장에서 직업훈련이나 현장실습수업 등을 이수하고 있는 자’라고 그 적용범위가 광범위해지고 경계가 모호해지게 되었다.

「현장실습생에 대한 산업재해보상보험 적용범위」	
[시행 1998.1.19.] [노동부고시 제1998-10호, 1998.1.19. 제정]	[시행 2018.9.11.] [고용노동부고시 제2018-69호, 2018.9.11. 일부개정]
제2조(현장실습생의 범위) 법 제105조의3제1항의 규정에서 “노동부장관이 정하는 현장실습생”이라 함은 법 제5조 및 같은 법 시행령 제3조의 규정에 의한 적용사업장에서 직업교육훈련촉진법 제7조의 규정에 의한 현장 실습을 이수하고 있는 자를 말한다.	제2조(현장실습생의 범위) 법 제123조제1항의 규정에서 “고용노동부장관이 정하는 현장실습생”이라 함은 법 제6조 및 같은 법 시행령 제2조의 규정에 의한 적용사업장에서 직업교육훈련이나 현장실습수업 등을 이수하고 있는 자를 말한다.

이후 고용노동부와 근로복지공단은 현장실습생 산재보험 적용 관련 Q&A(2019.3.5.)를 관련기관에 배포, 근로자성이 인정되지 않는 순수 현장실습생의 경우 4대 보험 가입의무가 발생하지 않음에도 불구하고 근로자와 동일하게 업무상 재해 위험에 노출됨을 고려하여 고교(일반계고, 특성화고), 대학(전문대학, 대학) 등 「초·중등교육법」, 「고등교육법」상 학교에서 주관하고 있는 '직업훈련이나 현장 실습수업 등'을 이수하고 있는 자를 모두 산재보험 적용 대상으로 규정하였다(근로복지공단, 2019.3.5.:1).

그러나 「현장실습생에 대한 산업재해보상보험 적용범위」에 대한 고시 개정안을 고용노동부 홈페이지를 통해서만 공표함에 따라 대학 및 실습업체 담당자 등 현장 실습의 주요 당사자들이 이에 대한 정보 취득은 물론, 의견개진이 이루어지기 어려운 상황이었으나, 이에 따라 고등학교와 대학에서 현장실습을 이수하고 있는 대부분의 현장실습생은 산재보험의 적용범위에 포함되었다. 그러나 여전히 고용노동부에서는 직업교육훈련이나 현장실습수업 등을 이수하고 있는 사람 중에서도 전문자격 취득을 위한 필수 요건에 해당하는 현장실습(사회복지실습, 보육실습 등)은 '노무제공의 성격' 보다는 '학습 성격'이 강하여, 이들에게까지 산재보험을 의무화하는 것은 현행 산재보험법 규정의 해석범위를 넘어선다는 의견에 따라 업무종사가 없는 단순경학, 전문자격 취득을 위한 필수 요건에 해당하는 현장실습 등을 산재보험 적용대상에서 제외하였다(대한민국 정책브리핑 홈페이지, 2019.5.14., 2019.6.17. 인출). 전문자격 이수를 위한 현장실습은 본 연구의 대상에서 제외하고 있기 때문에 논외로 하고자 하나, 향후 운영규정 개정 시 산재보험 법에 따른 산재보험 의무 가입 사항이 포함되어 개정되어야 할 필요가 있다.

4. 대학생 현장실습에 포함된 정부재정지원 ‘일 경험’ 제도 분석

전문대와 4년제 대학의 일부학과를 중심으로 이루어져온 대학의 현장실습은 2000년대에 들어 산업체에서 요구하는 능력과 대학에서의 교육 간의 불일치로 인한 문제가 대두되면서, 국가적 측면에서 현장실무능력을 겸비한 인력 양성을 목표로 정부재정지원사업을 통해 확대되기 시작하였다. 이후 2011년부터 현장학습 운영에 관한 실적이 대학정보공시항목으로 포함되었고, 현장학습 이수율이 대학평가 및 정부재정지원사업의 평가항목으로 포함됨에 따라 대학의 현장실습 참여 학생 수는 급격히 증가하게 되었다.

대학생 현장실습의 일환인 실습학기제에는 매해 약 15만 명内外의 학생들이 참여하고 있고, 이들 중 다수는 정부재정지원사업으로부터 지원을 받고 있다. 이러한 재정지원사업의 취지는 대체로 유사하나, 실제 운영기준 측면에서는 다소 차이가 있으며, 참여하는 학생들은 현장에서 현장실습생, 인턴, 서포터즈 등의 상이한 명칭으로 불리기도 한다.

(1) 교육부

교육부에서는 일 경험을 제공하는 데 초점을 두는 사업이 아니라 산학협력을 기반으로 한 대학육성사업의 한 부분으로 현장실습이 포함되어 있다. 교육부의 대표적인 사업으로는 사회맞춤형 산학협력 선도대학(LINC+: Leaders in INdustry-university Cooperation+) 육성사업과 특성화 전문대학 육성사업 (SCK) 등이 있으며, 이러한 사업들은 「고등교육법」에 근거하여 운영되고 있다.

① 사회맞춤형 산학협력 선도대학(LINC+) 육성사업

사회맞춤형 산학협력 선도대학 육성 사업은 2012년부터 2016년까지 5개년간 대학을 산학협력 친화형으로 변화시킨 LINC사업의 성과를 기반으로 대학을 국가 및 지역산업과 연계하여 새로운 산업분야를 창출하고, 우수인력을 양성하며, 핵심 아이디어를 제공함으로써 산업의 발전과 혁신을 선도하여 국가 경쟁력 강화에 기여하는 산업 선도형 대학을 육성시키는 것이 목격이다. LINC사업은 사회맞춤형 교육, 창업교육 등 다양한 산학연계 교육과정 확산을 통해 현장적응력이 높은 인재 양성을 추진하며, 산학협력을 통해 기업은 기술·경영혁신으로 신규인력 채용 여력을 확보하고 청년일자리 창출에 기여하는 선순환 체제를 조성하는데 목적을 두고 추진되었으며(교육부 자료, 2017.1.:1), 이러한 성과에 힘입어 2017년부터 LINC+사업이 추진되기 시작하였다. LINC+사업은 크게 산학협력 고도화형과 사회맞춤형학과 중점형으로 구분된다.



산학협력 고도화형

사회맞춤형학과 중점형

* 출처: 한국연구재단 사회맞춤형 산학협력 선도대학(LINC+) 육성사업 홈페이지⁹
http://linplus.nrf.re.kr/linc_cms_iba/show_linc.asp?show_no=8&check_no=7&c_relation=101&c_relation2=17#none (2019.1.31. 인출).

그림 II-5 사회맞춤형 산학협력 선도대학(LINC+) 육성사업 개요

산학협력고도화형은 대학과 지역의 상생발전을 위해 “산업선도형 대학” 육성을 통해 청년 취업 및 창업을 확대하고, 중소기업 혁신 지원 등을 통해 국가경쟁력을 강화하고자 하는 목표로 2017년부터 2021년까지 5년간 4년제 국공립, 사립대학 55개교에 연간 약 2,163억 원을 투자하여 추진하고 있다(2017년 예산 기준 2,163 억 원, 55개교 내외, 대학당 평균 약 39억 원 내외). 산학 협력의 자율성을 확대하고, 산학협력을 다양화하며, 사회맞춤형 교육을 통한 취·창업역량을 강화하고자 하는 추진전략을 통해 각 대학의 여건과 특성을 바탕으로 LINC+사업 취지에 부합하는 자율적 산학협력 목표 및 계획을 수립하여 추진하도록 하고 있다(한국연구재단 사회맞춤형 산학협력 선도대학 육성사업(LINC+) 홈페이지^b, 2019.9.30.인출).

사회맞춤형학과 중점형은 사회수요와 꾀리되어 있는 대학의 교육과정으로 인해 청년 일자리 문제가 더욱 가중되어감에 따라 학교에서 현장으로의 원활한 이행을 촉진하고, 조기입직을 유도하기 위한 필요성이 요구되고 있는 현실에서 지역 발전을 선도하는 맞춤형 인재를 양성하기 위해 2017년부터 2021년까지 5년간 4년제 국공립, 사립대학 20개교에 연간 약 220억 원(대학당 평균 11억 원 수준)을 투자하여 사회수요를 반영한 맞춤형 교육과정 확산을 통해 학생의 취업난과 기업의 구인난을 해소하는 데 목표를 두고 있다. 주요 내용으로는 채용연계성이 강한 사회맞춤형학과의 선도모델을 확립하고, 교육과정 참여 학생 선발과정에 산업체 참여를 보장하여 상호책무성을 확보하며, 산업체 전문가를 교원으로 활용하는 등의 방식으로 산업체가 필요로 하는 교육을 실시하는 내용을 포함하고 있다. 또한 교육과정과 교재를 대학과 산업체가 공동으로 개발하고, 대학 내 산업체와 유사한 실습 장비를 구축하고, 산업체와 연계한 PBL, 현장실습, R&D인턴십 등 현장과 밀착된 교육을 제공하는 것들을 주요 내용으로 하고 있다.

LINC사업 자체가 ‘일 경험’을 제공하는 데 초점을 두고 있는 사업은 아니지만, 사업의 일부로 산학협력을 통한 현장실습이 포함되어 있으며, 기존에 수행된 LINC사업의 성과는 다음과 같다.

표 II-5 LINC사업의 성과 (단위: 명, 건, 시간, 개, 명)

구분 (성과지표)	사업개시 전 2012.2.	1단계 LINC사업		2단계 LINC사업		
		2013.2. (1차 연도)	2014.2. (2차 연도)	2015.2. (3차 연도)	2016.2. (4차 연도)	2017.2. (5차 연도)
현장실습 이수학생 수	11,630	19,616	27,618	35,757	39,675	39,571
산업체 수요 맞춤형 교육과정	670	872	1,484	1,650	1,906	2,068
창업 강좌 시수 평균	41	53	79	94	108	123
산학협력 가족회사 수	23,620	31,135	40,663	48,992	57,463	64,141
산학협력 중점교수 현황	2,052	2,808	3,561	4,107	4,587	4,932

* 출처: 한국연구재단 사회맞춤형 산학협력 선도대학(LINC+) 육성사업 홈페이지^b
http://lincplus.nrf.re.kr/linc_cms_iba/show_linc.asp?show_no=12&check_no=1&c_relation=622&c_relation2=572 (2019.9.30.인출).

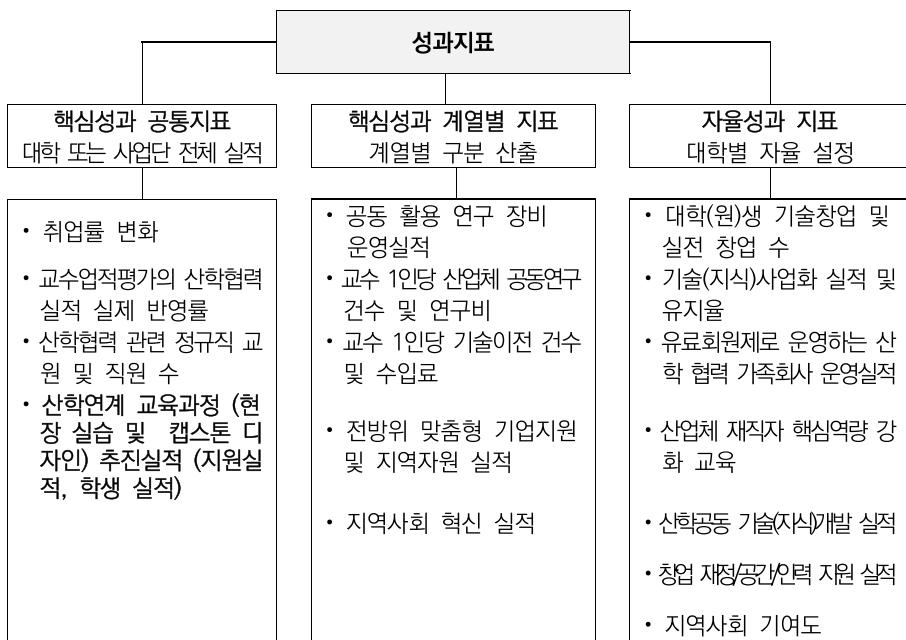
5년간의 LINC사업의 성과로 현장실습 이수학생 수는 사업 개시 전에 비해 27,941명이나 증가하였으며, 산업체수요맞춤형 교육과정은 1,398건, 창업 강좌시수는 82시간, 산학협력 가족회사는 40,521개, 산학협력 중점교수는 2,880명 증가하였다.

표 II-6 2017년 LINC+사업 지원 대학 현황 (단위: 개교)

권역명	수도권	충청권	호남제주권	대경강원권	동남권	합계
산학협력 고도화형	11	11	10	12	11	55
사회맞춤형학과 중점형	4	3	3	4	6	20

* 출처: 한국연구재단 사회맞춤형 산학협력 선도대학(LINC+) 육성사업 홈페이지^c
http://lincplus.nrf.re.kr/linc_cms_iba/show_linc.asp?show_no=8&check_no=7&c_relation=101&c_relation2=17 (2019.9.30.인출).

사업의 성과를 관리하기 위해 대학이 자율적으로 제시한 계획의 이행실적, 사업 관리 및 운영 등을 종합적으로 고려하여 연차, 단계, 종합평가를 실시하여 사업추진 성과를 평가하되, 각 대학별로 사업목적 달성을 위한 핵심 및 자율성과지표를 설정하여 관리하도록 추진하고 있다(한국연구재단 사회맞춤형 산학협력 선도대학 육성사업(LINC+) 홈페이지^c, 2019.9.30. 인출).



* 출처: 한국연구재단 사회맞춤형 산학협력 선도대학(LINC+) 육성사업 홈페이지
http://lincplus.nrf.re.kr/linc_cms_iba/show_linc.asp?show_no=8&check_no=7&c_relation=101&c_relation2=17 (2019.9.30. 인출).

그림 II-6 2017년 LINC+사업 성과지표

대학의 책무성을 제고하기 위해 2년 지원 후에 평가를 통해 계속 지원 여부를 결정하고, 지원금은 사업내용이나 선정평가 결과 등을 고려하여 대학별로 차등지원하고 있다. 성과지표 내 핵심성과 공통지표에 산학연계 교육과정 추진실적으로

현장실습 추진실적이 포함되어 있다. 이는 곧 현장실습 운영 실적이 사업의 지속을 위한 중요한 성과지표가 되고 있음을 의미한다.

② 특성화 전문대학 육성사업(SCK)

특성화 전문대학 육성 사업은 전문대학을 대상으로 대학의 전반적인 교육능력을 평가하여 우수한 대학을 지원하는 프로그램으로, 전문대학에 대한 실질적인 종합평가의 성격을 가지고 있다. 2014년에 시작된 본 사업은 5년간 총 1조 5천억 원 이상을 전문대학에 투자하여 전문대학을 고등직업교육 중심기관으로 육성, 지역 사업 현장 맞춤형 핵심 전문 인력을 양성하는 데 목적을 두었다(교육부 공식 블로그, 2019.1.31. 인출). SCK사업 역시 ‘일 경험’ 자체에 초점을 두고 있는 사업은 아니지만, 현장맞춤형 핵심 전문 인력 양성을 위해 현장실습이라는 일 경험을 제공하는 것이 사업의 내용에 포함되어 있다.



그림 II-7 2017년 특성화 전문대학 육성사업 기본계획

특성화전문대학 육성사업의 결과로 취업률은 2017년 기준 75%로 사업 개시 전인 2014년 대비 21.3%p 증가하였으며, 학교의 직업교육의 질을 나타내는 특성

화 창업교육 지수 및 현장실습 이수율 등의 지표도 2014년 대비 5~10% 상승한 것으로 나타났다(교육부 자료, 2018.3.5).

표 II-7 2017년 SCK사업 주요 성과지표 추이 (단위: %)

구분	2014.2.	2015.5.	2016.4.	2017.4	증감 (2014년 대비)
취업률	52.7	67.0	72.4	74.0	21.3%p ↑
총원율	98.9	99.3	99.4	96.9	2.0%p ↓
현장실습 이수율	25.5	32.0	38.8	34.4	8.9%p ↑
교육비 환원율	114.7	120.3	123.9	128.7	14.0%p ↑

* 출처: 교육부 자료(2018.3). 2018년 특성화전문대학 육성사업 기본계획
<https://www.moe.go.kr/boardCnts/view.do?boardID=337&lev=0&statusYN=W&s=moe&m=0303&opType=N&boardSeq=73658> (2019.9.30. 인출).

2018년에는 강점분야 중심으로 대학 구조를 개편하고 대학의 자율 기반 구축을 바탕으로 특성화 교육과정을 내실화하며, 현장 중심 교육과정을 정착시키고 지역 사회 맞춤형 평생 직업교육을 확충하는 등 사회와 산업 수요에 부합하는 인력을 양성하여 고등직업교육기관으로서의 전문대학 역할을 정립하기 위해 세계적 수준의 전문대학 육성사업(WCC; World Class College) 대상 18개교(60억 원内外)를 포함하여 특성화 전문대학 총 82개교에 2,508억 원을 투입하였다(교육부 자료, 2018.3.5.).

표 II-8 2018년도 SCK사업 지원규모

구분	SCK				WCC
	I유형 단일산업분야	II유형 복합산업분야	III유형 프로그램 특성화	IV유형 평생직업교육대학	
지원규모	22개교	43개교	7개교	10개교	18개교
	1,927억 원内外	90억 원内外	420억 원内外	60억 원内外	

* 출처: 교육부 자료(2018.3). 2018년 특성화전문대학 육성사업 기본계획
<https://www.moe.go.kr/boardCnts/view.do?boardID=337&lev=0&statusYN=W&s=moe&m=0303&opType=N&boardSeq=73658> (2019.9.30. 인출).

(2) 고용노동부

고용노동부에서 수행하고 있는 일 경험 지원 사업으로는 IPP형 일학습병행제가 있다. IPP형 일학습병행제는 「근로자직업능력개발법」에 근거하여 운영되고 있다 (고용노동부, 한국산업인력공단, 2017:6).

① IPP형 일학습병행제

대학형 일학습병행제는 한국기술교육대학교에서 2012년부터 대학교육과정의 1년 이상을 산업현장에서 실무경험을 통해 이수하도록 실시해온 장기현장실습제 (IPP; Industry Professional Practice)를 확대·발전시킨 것으로, 대학 재학 중 학교와 기업에서 이론교육과 4개월 이상의 장기적이고 체계적인 현장 훈련을 병행 하여 대학-기업 간 미스매치 해소하고 대학이 현장중심 학사제도로 개편하도록 유도하기 위해 2015년에 시범사업이 도입되었다(고용노동부 보도자료, 2015.1.26.:1). 2015년 하반기에는 4년제 대학 3~4학년 학생들이 전공분야 기업에서 장기간(4~10개월) 체계적인 현장훈련을 받는 IPP형 일학습병행제가 시범적으로 도입되어 전국 13개 대학과 652개 기업에 1,378명의 학생이 참여하였다(고용노동부 보도자료, 2015.12.10.:1).

장기현장실습(IPP)은 기존 봄/가을 2학기로 되어 있는 학제를 4학기제로 변경하고, 학사시스템에 IPP를 도입하여 3~4학년 중 최대 2회(4~10개월) IPP학기를 운영하여 학점을 인정받도록 하고, 학생이 4년 내 졸업할 수 있도록 교과과정을 개편하고 있다(고용노동부 자료, 2017.9.:1). 일학습병행제는 기업에서 실시하는 현장훈련(OJT)과 대학에서 실시하는 이론교육(OFF-JT, 현장 외 훈련)으로 구성, 일학습병행제에 참여 중인 학습근로자는 기업과 근로계약을 체결한 후 노동관계법의 적용 하에 교육훈련을 받도록 하고 있다(고용노동부 자료, 2017.9.:1).

2017년까지 32개 대학(2015년 13개, 2016년 10개, 2017년 9개 대학)에 이어

2018년에 8개 대학이 선정되어 2022년까지 5년간 사업을 운영하게 되었다. 1차 연도에는 장기현장실습만 운영하도록 하고 1개교당 최대 10억 원까지 지원하지만, 2차 연도부터는 장기현장실습과 일학습병행제를 운영하고 1개교당 최대 20억 원까지 지원하게 된다(고용노동부 자료, 2017.9.).

장기현장실습의 운영을 위해서는 기존 봄·가을 학기로 되어 있는 학제를 semester-based quarter제로 개편하여, 3~4학년 중 최대 2회(10개월) 장기현장실습 학기를 운영할 수 있도록 해야 한다. 장기현장실습은 2개 track으로 운영할 수 있다. 기간은 최소 4개월 이상 운영하고, 해당기간에 대해 학점을 인정하되, 학생은 최대 2회까지 참여가능하다. 그러나 전공수업 공백을 최소화하기 위해 정규학기 중 연속하여 장기현장실습에 참여하는 것을 금지하고 있으며, 장기현장실습으로 인한 학생의 수업손실은 계절 학기를 통해 이수하여야 한다. 더불어 대학은 1차 연도에 35개 이상의 학습 기업을 모집하고, 150명 이상의 참여 실습생을 모집·선발·매칭해야 한다. 일학습병행제의 경우 5개 이상의 기업과 협약하여 30명 이상의 학습근로자를 매칭해야 하며, 훈련 실시 전 반드시 근로계약을 체결하고 고용보험에 가입해야 한다(고용노동부 자료, 2017.9.:6-7).

표 II-9 장기현장실습(IPP) 운영을 위한 학제 개편(안)

구분	2학년 겨울	3학년				4학년			
		1학기	여름	2학기	겨울	1학기	여름	2학기	겨울
A-track	-	수업	전공 계절 학기	4개월	2개월	수업	전공 계절 학기	4개월	-
B-track	전공 계절 학기	4개월	2개월	수업	전공 계절 학기	4개월	-	수업	-

* 출처: 고용노동부 자료 (2017.9.). 2018년도 IPP형 일학습병행제 신규 운영대학 선정·운영계획. p.6.

IPP 일학습병행제 신규운영대학 선정평가를 위한 지표를 살펴보면 100점 중 현장실습 이수학생 비율의 배점이 10점으로 높은 비중을 차지하고 있다. 사업 선정평가에 현장실습 이수학생 비율을 포함하고 있는 것은 대학의 입장에서 사업 수주를 위해 현장실습 이수율을 높여야 함을 의미한다.

표 II-10 IPP 일학습병행제 신규운영대학 선정평가 지표

영역	항목	평가 내용	배점
대학기본역량 (20)	교육훈련여건	취업률	5
		유지 취업률	5
		재학생 충원율	5
		전임교원 확보율	5
산학협력역량 (15)	산학협력 여건 및 추진실적	산학협력단 조직구성 및 인력운영 현황	2
		산학협력 협의체 구축·운영 현황	1
		산학협력 교육과정 운영 현황	2
		현장실습 이수학생 비율	10
사업추진역량 (55)	대학의 사업추진 의지	사업단 조직의 총장직속 기구 운영 여부	5
		사업단장의 대학 교무위원회 지정 여부	5
		대학 학사제도 개편 및 학사운영 방안	5
		IPP형 일학습병행제 사업단 조직구성, 전담인력 운영 및 전산시스템 구축 계획	5
	장기현장실습 준비	IPP 참여 협약 기업체 수	7
		산학협력 기업체 수	3
	장기현장실습 운영계획	IPP 실습생 참여 계획 및 지도/관리 방안	3
		IPP 실습기업 발굴 계획 및 관리 방안	4
		IPP 현장실습 프로그램 개발 및 운영 방안	3
	일학습병행제 운영계획	일학습병행 기업발굴 계획 및 참여 활성화 방안	3
		학습근로자 발굴 계획 및 일학습기업 매칭 방안	4
		훈련과정 개발, 훈련실시, 훈련프로세스 관리 및 외부평가 지원 계획	3
	성과관리 계획	IPP 및 일학습병행제 성과관리 및 성과개선 방안	5
정부지원 필요성(10)		지역, 훈련실시 직종 등 정부지원 필요성	10

* 출처: 고용노동부 자료 (2017.9.). 2018년도 IPP형 일학습병행제 신규 운영대학 선정·운영계획. p.10.

② 재학생 직무체험

고용노동부에서 추진하는 재학생 직무체험은 이공계에 비해 상대적으로 소외된 인문계열 대학 재학생의 일 경험 기회 확대 등을 통해 조기 진로 준비 및 입직기간 단축을 지원하기 위한 제도이다(고용노동부, 2018:1). 2016년에 청년·여성 취업 연계 강화방안을 통해 신설되었고, 2018년에 고등교육법 제2조에 해당하는 대학, 산업대학, 전문대학 재학생 5천명을 대상으로 총 57억 원의 예산을 지원하였다.

대상 학생은 인문·사회·예체능 계열 2~3학년 재학생을 위주로 하며, 공학계열 학생, 1학년 학생, 법령상 이수토록 되어 있는 현장실습에 참가 중이거나 각종 자격증 취득과정에서 의무적으로 이수토록 되어 있는 현장실습에 참가 중이거나 예정인 자는 대상에서 제외하였다(고용노동부, 2018:11-12). 체험기관(기업 등)은 고용보험에 가입한 피보험자 수 5인 이상의 기업, 공공기관, 교육기관, 사회·경제단체 등 비영리법인이며(벤처기업의 경우 5인 미만 기업 가능), 학원·교습소를 제외한 예체능 계열 5인 미만의 사업장은 관할 고용센터의 승인 하에 참여가 가능토록 하였다(고용노동부, 2018:12).

참여 학생은 일 경험 수련생에 대한 법적 지위 판단과 보호를 위한 가이드라인(2016.2.1.)에 따라 노동관계법령상 근로자가 아닌 ‘일 경험 수련생’으로서의 지위를 가지지만, 직무체험과정이 실질적 근로에 해당하는 경우 노동법적 보호대상이 되어 「최저임금법」에 따라 고시되는 시간급 최저임금액 이상의 직무연수지원금을 학생에게 지원하도록 하였다(고용노동부, 2018:16).

직무체험기간은 1개월 이상 3개월 이하이며, 연수시간은 1일 6~8시간(주 40시간 이내) 범위로 하되, 학생·체험기관·운영기관 간 협의를 통해 3~5시간의 범위로 조정할 수 있도록 하였다(고용노동부, 2018:16). 정부는 대학에 학생 1인당 월 1만원의 운영기관 관리비를 지원하고, 체험기관에는 학생 1인당 월 40만원의 연수지원금과 교육·훈련 전담자에게 학생 1인당 7만원의 관리자 지원금을 지원하였으며, 학생에 대한 직무연수지원금은 직무체험 내용 및 최저임금 등을 고려하여

대학-체험기관 간 협의를 통해 결정하도록 하되, 최소 월 40만 원 이상 지급을 원칙으로 하였다(고용노동부, 2018:21).

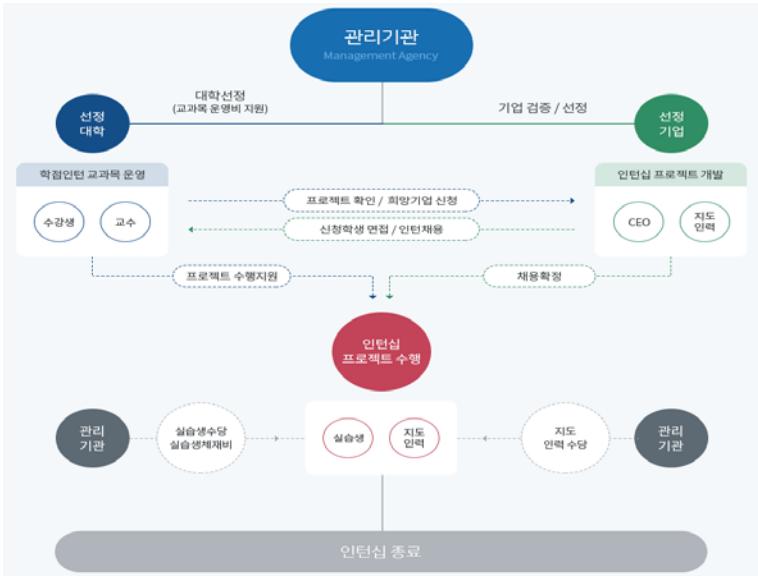
(3) 과학기술정보통신부

과학기술정보통신부에서는 ICT학점연계 프로젝트 인턴십과 소프트웨어(SW) 중심대학 지원 사업을 추진하고 있다. ICT학점연계 프로젝트 인턴십은 국내 및 해외 인턴십을 지원하는 일 경험 프로그램인 데 비해, 소프트웨어 중심대학 지원 사업은 4차 산업을 선도하는 SW융합인재 양성체계를 구축하고 현장 중심의 문제 해결 능력을 갖춘 전문교육을 강화하고자 하는 목적(정보통신기획평가원 보도자료, 2019.1.10.:1)의 사업 중 일부로 인턴십이 포함되어 있다.

① ICT학점연계 프로젝트 인턴십

ICT학점연계 프로젝트 인턴십은 「정보통신 진흥 및 융합 활성화 등에 관한 특별법」 제12조 학점이수 인턴제도, 동법 시행령 제12조~제14조, 동법 시행규칙 제2조에 근거하여 정보통신 관련학과의 대학생들이 학점 인정을 조건으로 하여 국내·외 기업에서 제안한 ICT관련 직무중심의 인턴십을 수행하도록 지원하여 이론과 실무 역량을 겸비한 실무인재를 양성하는 것을 목적으로 하고 있다(정보통신기획평가원 공고, 2019.5.2.:1). 국내 인턴십 과정의 경우, 사업에 참여한 대학 및 전문대학의 정보통신 관련학과에 재학 중인 전공자, 복수전공자 또는 부전공자로, 2019년 2학기(9~12월) 동안 기업-대학 간 110명의 실습생을 매칭하여 현장실습(기업에서 제안한 프로젝트) 교과목 수강을 통해 학점을 이수할 수 있다(정보통신기획평가원 공고, 2019.5.2.:2).

2019년 예산은 20억 원으로, 학기별 100명 내외의 학생에게 4~6개월간(연간 220명 수준) 지원하고 있다(정보통신기획평가원 홈페이지^a, 2019.10.1. 인출).



* 출처: ICT 학점연계 프로젝트 인턴십 홈페이지
<http://internnet.haniun.or.kr/homepage/system/systemView.do> (2019.2.13. 인출).

그림 II-8 ICT 학점연계 프로젝트 인턴십 사업개요

② SW(소프트웨어) 중심대학

SW중심대학은 디지털 역량을 갖춘 국가의 주요 산업이 SW(소프트웨어) 중심으로 재편되고 있는 상황에서 대학교육을 SW 중심으로 혁신하여 4차 산업을 선도하는 SW융합인재 양성체계를 구축하고 현장 중심의 문제 해결 능력을 갖춘 전문교육을 강화하는 데 목적이 있다(정보통신기획평가원 보도자료, 2019.1.10.:1). SW 중심대학 운영원칙에 부합하는 학부 및 대학원을 갖춘 국내 4년제 대학을 대상으로 2019년 2월에 과제당 평균 20억 원 내외(계속 30개교), 신규 5개교에 10억 원 내외 등 총 646억 원을 지원한 바 있으나(정보통신기획평가원 홈페이지^b, 2019.10.1. 인출), 9월에 5개교 추가 선정을 추진하여 기존 사업대상을 포함, 총 40개교에서 최장 6년간, 연평균 20억 원을 지원하여 사업을 수행할 예정이다(정보통신기획평가원 홈페이지^c, 2019.10.1. 인출).



* 출처: 사단법인 소프트웨어중심대학협의회 홈페이지 <http://www.swuniv.kr/36> (2019.10.1.인출).

그림 II-9 SW중심대학 사업 개요

사업 참여를 위해 대학과 기업은 합동으로 문제해결형 교과과정을 개발·운영하여야 한다. 또한 SW교육을 위한 별도 교육체계를 구축하거나 기존 학과를 혁신적으로 개편하여 SW전공 정원 및 SW전공자 비율을 확대하는 등 SW교육을 위한 기반 및 환경 조성을 선행하여야 한다. 또한 산학협력 프로젝트 수행 후, 참여기업과 연계한 장기 인턴십(6개월 이상) 운영 혹은 해외 인턴십·교육 확대 운영 등 선택적 참여 프로그램 내에 현장실습에 관한 내용을 포함하고 있다(정보통신기획 평가원 홈페이지^c, 2019.10.1. 인출).

SW중심대학 지원사업의 경우 각 대학별로 운영에 관한 규정을 수립하고 있으나, 사업 외에 현장실습 운영 등에 관한 규정을 별도로 두고 있지는 않고 있다. 이렇게 사업에 대한 규정이 모호하다보니 현장실습이 아닌 학교와 무관한 기업 자체 인턴 등에게도 국고를 지원하는 경우도 있으며, 일부 대학에서는 이를 대학정보공시에 사업 실적으로 활용하고 있다. 대학정보공시 사업 실적으로의 활용은 결국 타 사업의 평가지표로 활용되는데, 이는 곧 재정지원사업 간 현장실습에 대한 표준화된 기준을 마련하여 적용하지 못함이 국고지원의 불공정성을 초래하게 되는 결과를 보여주고 있다.

(4) 중소벤처기업부

① 지역 중소기업 R&D 산업인턴 지원

지역 중소기업 R&D 산업인턴 지원 사업은 공과대학생을 대상으로 6개월간 기업이 수행하고 있는 R&D현장 실습지원을 통해 취업을 앞둔 공과대학생의 R&D 기술역량을 확보하고 현장실무와 대학 교육 간의 연계성을 강화함으로써 산학협력 및 취업활성화를 지원하는 데 목표를 두고 있다(중소벤처기업부 공고, 2018:1). 서울·인천권, 경기·강원권, 충청권, 호남권, 대경권, 동남권 등 광역권역 별 대학-TP 등 캐소시엄 총 6개를 주관기관으로 하여 산업인턴과 기업을 선정하여 운영하는 것을 수행내용으로 하고 있으며, 산업인턴 이수기간에 대한 학점(12 학점 이내, 졸업 외 학점을 원칙으로 하되, 대학에 따라 졸업학점 인정도 가능)을 인정하도록 하고 있다(중소벤처기업부 공고, 2018:1).

지원규모는 2018년 기준으로 총 34억 원으로 3년간(2018~2020년) 지원하며, 6개 캐소시엄을 선정하되, 1개 캐소시엄의 양성 목표 인원은 40명 내외로 하고 있다. 참여기업은 학생 1인당 교육지원수당 총액(900만원, 상해보험 포함 월 150 만원)에 20%를 매칭해야 하며, 대학은 정부출연금 대비 최소 10%를 현금으로 매칭하여 현장교육코디네이터 수당 등으로 지급해야 한다(중소벤처기업부 공고, 2018:2). 그러나 본 사업은 참여기관에서 월 30만원 내외의 실습지원비를 지급해야 할 의무가 있지만, 국고에서 멘토 수당으로 동일한 금액을 해당기관에 지원하고 있어 참여기관의 실습지원비에 대한 부담은 없다고 볼 수 있다(한국공학한림원, 2018:23).

앞서 살펴본 4개 부처의 사업은 대상과 내용상에 다소 차이가 있긴 하나, 현장실무와 대학 교육 간의 연계성 강화라는 대동소이한 목표 하에 현장실습을 포함하고 있다. 그러나 2018년 사업 7개를 기준으로 할 때 약 6,000억 내외의 예산이 투입되고 있으나, 현장실습 운영기준은 서로 상이하거나, 모호하게 제시되어 있음을

볼 수 있어 각 부처별 현장실습에 대한 동일한 기준 마련이 요구된다.

5. 현장실습의 쟁점

본 절에서는 앞서 대학생 현장실습의 운영현황, 관련 법령 및 제도 등을 토대로 대학교 현장실습과 관련한 다양한 쟁점과 이슈를 검토함으로써 정책적 시사점을 도출하고자 하였다.

쟁점1. 현장실습과 실습학기제의 모호한 개념 규정

현장실습 이수학생 수가 증가함에 따라 2013년에 교육과학기술부에서는 각 대학별로 운영방법이나 기준이 상이하였던 현장실습의 정의, 운영방법, 운영기준 등을 표준화하기 위해 「대학교 현장실습 운영 매뉴얼」을 제작, 배포하면서 현장실습 및 관련 용어에 대한 정의를 제시하였다. 그러나 여전히 현장실습에 대한 법률적인 정의나 기준이 명확하게 정립되지 않은 모호한 상태였으며, 「대학교 현장실습 운영 매뉴얼」은 현장실습 운영방법이나 기준에 대한 표준화된 방식을 제시하고는 있으나 의무적 준수사항이 아닌 지침의 성격을 띠고 있어 각 대학의 현장실습 운영방식을 표준화하기에 한계가 있었다.

이에 교육부에서 2017년에 「대학생 현장실습 운영규정」을 배포하여 대학과 전문대학에서 수업의 방법으로 현장실습이 운영되도록 하는 법률적·제도적 기반을 마련하였고, 다양한 운영 기준 및 방법에 대한 구체적인 내용을 제시하였다. 그러나 여전히 현장실습수업과 실습학기제 등 다양한 방식의 산학협력 교육이 현장실습이라는 용어로 혼용되어 사용되고 있다. 현장실습수업과 실습학기제를 구분하여 사용하는 중요한 기준은 실습학기제가 학기 단위로 지속적으로 운영되며 ‘현장실습’과목으로 학점을 부여하는, 개별적인 수업의 형태로 운영되는 특성

을 가진다는 것이다. 그러나 실습학기제의 인정 여부는 단순히 대학이 학생에게 학점을 부여하느냐의 여부만이 아니라, 대학정보공시에 현장실습 이수율 항목으로 표기가 되고, 이것이 정부재정지원사업의 평가지표와 대학 평가지표로 활용되고 있기 때문에 여타의 현장실습수업과는 구분되어야 할 필요가 있다. 그럼에도 불구하고 일부에서 현장실습수업 내에 포함된 실습학기제의 개념을 교묘히 이용하거나 이들이 일반적으로 ‘현장실습’이라는 용어로 통칭하여 혼용되고 있는 점을 이용하여 일정기간 연속하여 운영 되는 현장실습을 실습학기제로 인정하여 현장 실습 이수율 항목에 포함시키는 경우도 있다.

현장실습수업은 학교와 현장실습기관이 공동으로 참여하여 산업체 현장에서 학생에게 이론의 적용, 실무교육 및 실습 등을 실시하는 산학협력 교육과정(‘대학 생 현장실습 운영규정’ 제2조 제1항)인 것에 비하여 실습학기제는 학기 단위로 일정기간 연속하여 운영되는 현장실습(‘대학생 현장실습 운영규정’ 제2조 제2항)으로 구분하고 있다. 현장실습과 실습학기제가 모두 산학협력 교육과정임에도 불구하고, 현장실습수업은 ‘학교와 현장실습기관이 공동으로 참여하여(교육주체), 산업체 현장에서(교육장소), 이론의 적용, 실무교육 및 실습 등을 실시(교육내용)’ 하는 것으로 정의하고 있는 데 비해 실습학기제는 ‘학기단위로 일정기간 연속하여 운영(교육기간)’으로 구분하고 있다. 물론, ‘대학 현장실습 운영 매뉴얼’ 내에 실습 학기제를 구분하기 위한 여러 가지 기준이 제시되어 있기는 하나, 현재의 정의로는 현장실습 수업 내에 실습학기제가 포함되어 있어 동일한 교육주체, 장소, 교육 내용 내에서 교육기간으로만 구분이 되는 것으로 이해할 가능성도 있다. 이에 이 둘 간의 정의를 보다 명확하게 내리기 위해서는 현장실습수업이 기간에 상관없이 실습현장에서 이루어지는 모든 수업임을 명시해야 하며, 실습학기제는 단순히 교육기간이 아닌, 학점 부여 여부 등의 내용을 포함하여 보다 명확한 정의를 위한 기준을 마련해야 할 필요가 있다. 나아가 여전히 현장실습수업과 실습학기제를 ‘현장실습’이라는 용어로 통칭하고 있는 현재의 상황에서는 각 용어에 대한 재정

의가 이루어지더라도 혼선이 계속될 것으로 예상되기 때문에 학점 부여는 물론 각종 지표로의 활용을 위해서는 현장실습으로 통칭되고 있는 실습학기제와 현장 실습수업을 완전히 구분하여 용어를 사용하도록 규정을 개정하여 대학과 학생, 실습업체 등의 현장실습 주체들의 혼란을 최소화하도록 도와야 할 것이다.

쟁점 2. 현장실습 이수율 제고를 위해 침해되는 학습선택권

2000년대 들어서면서 산학협력을 강조하는 정부의 재정지원사업이 확대되고, 그 일부로 현장실습이 포함되면서 현장실습 참여율이나 참여 학생 수는 급격하게 확대되었다. 2011년 이후 대학정보공시 항목에는 학기 단위로 일정기간 연속하여 운영되는 현장실습인 실습학기제의 이수율이 포함되었고, 이 항목이 정부재정지원사업의 평가 및 대학 평가의 지표로 포함되면서 2010년 10만 명에 채 미치지 못했던 현장실습 이수 학생 수는 2016년에 전문대 8만 6천명, 일반대학 7만 명 등 약 15만 6천명에 이를 정도로 비약적인 증가를 하였다.

현장실습 이수학생 수가 비약적으로 증가한 이면에는 현장실습과 실습학기제의 모호한 규정으로 인해 현장실습과 유사한 외부활동을 현장실습 실적으로 제출하거나 재정지원사업 간 실적을 허위 보고하거나, 중복하여 보고하는 등의 부작용도 지속적으로 발생해왔다. 또한 2016년 「대학생 현장실습 운영규정」이 마련됨에 따라 「고등교육법」에 근거하여 대학에서는 더 이상 현장실습에 대한 의무조항이나 법적 근거를 가지지 않게 되었음에도 불구하고, 일부 대학에서는 여전히 현장실습을 학교 혹은 학과 내에서 학칙이 아닌, 학과의 관행으로 의무 규정화하여 현장 실습을 강제하는 등 학생들의 학습선택권을 침해하면서까지 현장실습 이수율 제고를 위해 현장실습을 파행적으로 운영하는 경우도 있다. 이에 학생들의 학습선택권 보장을 위한 제도적 장치가 마련되어야 할 필요가 있다.

쟁점 3. 교육과 근로의 모호한 경계

「대학생 현장실습 운영규정」 제5조에 따르면, 현장실습은 산학협력을 기반으로 해당 전문분야의 실무능력 향상을 위해 학생 전공과 관련된 실무 실습과정으로 운영한다(교육부, 산학협력정책연구소, 2017:145)고 규정하고 있으며, 대학현장 실습 매뉴얼에서 현장실습은 교육적 기능이 우선적으로 담보되어야 하며, 수업의 일환으로 수업의 체계를 갖추어야 함(교육부, 산학협력정책연구소, 2017:9-10)을 강조하고 있다. 그리고 「대학생 현장실습 운영규정」 제7조에 따르면, 실습기관은 현장실습 지원비 지급을 원칙으로 하며, 현장실습에 소요되는 비용의 산정 및 부담 방법 등은 대학과 실습기관이 협의하여 결정할 수 있도록 하고 있고, 수업의 요건을 갖추지 않은 현장실습으로 실질적 근로에 해당하는 경우 최저임금 액 이상의 실습지원비를 현장실습생에게 지급하여야 함(교육부, 산학협력정책연구소, 2017:26)을 규정하고 있다.

즉, 현장실습은 교육의 기능이 우선적으로 담보된 실무능력 향상을 위한 실무 실습과정이면서, 수업의 체계를 갖추어야 함을 강조하고 있다. 현장실습이 교육의 일환으로 이루어지기 때문에 교육의 기능이 우선적으로 담보되어야 함은 분명하지만, 실무 실습과정은 분명히 교육과 근로를 포함하고 있기 때문에 이 두 개념을 사실상 완벽하게 구분하기는 어렵다. 이러한 상황에서 실습기관은 현장실습지원비 지급을 원칙으로 하되, 현장실습에 소요되는 비용의 산정 및 부담 방법 등은 대학과 실습기관이 협의하여 결정하도록 하고 있으며, 근로가 발생할 경우 최저임금액 이상의 실습지원비를 지급하여야 한다는 기준은 교육과 근로의 모호한 경계를 이용하여 실습생들에게 열정페이를 강요하거나 노동력 착취로 이어지게 하는 문제를 야기하며 나아가 현장실습의 안정적 정착을 위한 환경을 저해하는 요소로 작용된다. 이에 현장실습에 대한 보다 명확한 개념 정립과 더불어 운영 기준과 방법을 재편해야 할 필요가 있다.

쟁점 4. 실습지원비 지급에 대한 모호한 기준

앞서 언급된 바와 같이 현장실습은 산학협력을 기반으로 한 실무교육을 통해 학생의 실무능력 함양에 중점을 둔 교육이 되어야 함에 초점을 두고 있다. 또한 대학의 교육과정인 ‘수업’으로 운영되기 때문에 현장에서 교육적 목적을 가진 프로그램에 따라 수행되어야 한다.

이 과정에서 현장실습이 운영되는 동안 실습기관은 현장실습생의 실습수행이 원활히 이루어질 수 있도록 현장실습비를 지급하여야 하며, 현장실습비에 소요되는 비용의 산정 및 부담 방법 등은 대학과 실습기관이 협의하여 결정하도록 하고 있다(교육부, 산학협력정책연구소, 2017:26). 현장실습지원비는 근로의 대가인 임금이 아닌 식비, 교통비, 여비 등을 포함한 학생들의 교육지원비용으로, 「대학생 현장실습 운영규정」에 따라 실습기관은 학생에게 실습비를 지급하는 것이 원칙이다(교육부, 산학협력정책연구소, 2017:26).

다시 말해, 현장실습의 원활한 수행을 위해 교육지원비용인 현장실습지원비를 제공받는 것이 기본이기 때문에 학기단위의 일정기간 연속 운영되는 실습학기제 형태의 현장실습을 이수하는 학생의 경우 현장실습비를 제공받아야 한다. 나아가 현장실습의 내용이 수업의 요건을 갖추지 않은, 실질적 근로에 해당하는 경우에는 「최저임금법」 및 「근로기준법」에 따라 고시되는 시간급 최저임금액 이상의 실습 지원비를 현장실습생에게 지급하도록 하고 있다(교육부, 산학협력정책연구소, 2017:26).

기본적으로 실습생을 위한 교육지원비용인 현장실습지원비는 상황에 따라 수준에 차이가 있을 수는 있지만, 학교와 실습업체 간의 협의를 통해 학생들에게 지급을 하는 것이 원칙으로 되어 있기 때문에 실습기간과는 상관없이 실습지원비를 지급받아야 한다. 이렇게 「대학생 현장실습 운영규정」에서 현장실습비 지급을 원칙으로 규정하고 있음에도 불구하고, 현장실습비에 소요되는 비용의 산정 및 부담

방법 등에 대해서는 대학과 실습기관이 ‘협의’하여 결정하도록 한 조항이 학교와 현장에서는 현장실습생들에게 무급 또는 낮은 실습지원비를 지급해도 된다는 논리로 활용되고 있다.

실습업체가 선도적으로 현장실습을 통해 인재를 발굴하고자 하는 사회적 분위기가 마련되지 않은 상황에서 각종 재정지원사업과 대학평가에 영향을 미치는 현장실습 이수율을 높이기 위해 대학은 실습지원비를 최소화하더라도 업체에 실습생을 수용해줄 것을 요청하는 방식으로 이루어지고 있다. 이 과정에서 실습생들은 학점 이수라는 중요한 목표를 달성하기 위해 교육과 근로 간의 모호한 경계 내에서 정당한 권리를 주장하지 못한 채 실습을 지속해야 하는 상황이다.

이러한 악순환을 차단하기 위해서는 현장실습 이수율에 대한 대학의 압박감을 완화시키기 위한 제도적 개선이 선행되어야 하겠지만, 이와 더불어 대학과 실습기관이 협의하여 결정하도록 한 현장실습비 지급 조항을 개정하여 학생에게는 현장 실습에 대한 적절한 교육지원비용을 지급할 수 있는 제도적 환경을 조성해야 할 것이다.

쟁점 5. 정부재정지원사업 간 표준화된 기준 부재

대학에 대한 정부의 재정지원사업은 1990년대 초까지 거의 모든 대학을 대상으로 지원하는 일반지원사업 방식을 취하였으나, 1995년 5.31 교육개혁방안 발표 이후부터는 특수목적지원사업의 성격을 포함하여 규모와 종류가 늘어났으며, 2003년 이후부터는 대학 경쟁력 강화라는 목적으로 선택과 집중이라는 특수목적 지원방식으로 확대하여 운영해왔으며, 지원금액도 지속적으로 증가하고 있는 추세이다(황청일, 2017:80).

이 중 2018년을 기준으로 정부부처에서 주도하고 있는 현장실습 혹은 학점인정 형태의 일 경험 사업은 대표적으로 교육부의 LINC+사업, 고용노동부의 IPP형

일학습병행제, 과학기술정보통신부의 ICT학점연계 프로젝트 인턴십, 소프트웨어 중심대학 등이 있는데, 아래 표와 같이 학점인정 형태의 주요 정부재정지원사업을 위해 연 6,000억 원 이상의 예산이 투입되고 있으며, 기타 부처의 사업 및 지방자치단체의 사업을 포함할 경우 그 이상의 예산이 산학협력사업을 위해 투입되고 있음을 예상할 수 있다.

표 II-11 정부부처별 현장실습 및 학점인정 형태의 일 경험 사업 현황(2018년)

소관부처	사업명	근거법령	사업별 목표 실적
교육부	LINC+, CK-I, CK-II, SCK, PRIME, CORE 등	고등교육법	사업별 학교 목표실적
고용노동부	재학생 직무체험	고용정책기본법, 청년고용촉진 특별법	5,000명
	IPP형 일학습병행제	근로자직업능력개발법	40개교 대상 학교별 장기현장실습 120-150명
과학기술 정보통신부	ICT학점연계 프로젝트 인턴십	정보통신 진흥 및 융합 활성화 등에 관한 특별법	250명 내외
	소프트웨어 중심대학	정보통신산업 진흥법	사업별 학교 목표실적
중소벤처기업부	지역중소기업 R&D 산업인턴지원	산업기술혁신 촉진법	240명 내외

* 출처: 한국공학한림원 (2018). 현장실습, 이렇게 달라져야 합니다: 일자리 기여를 위한 현장실습 제도개선 방안. p.22.

대학이 현장실습 운영 실적에 중요한 의미를 두는 이유는 현재 대학이 당면하고 있는 문제와 관계가 있다. 대학은 정부의 낮은 교육비 부담 비율, 대학입학정원 감소, 등록금 인하 및 동결, 물가상승 등에 따른 경상비 증가, 국가보조금 비율 감소 등으로 인해 재정이 악화되고 있다(김선주, 이정은, 황청일, 2017; 황청일 2017:71 재인용). 이러한 상황에서 정부재정지원사업의 평가지표가 사업의 목적이나 내용과는 관계없이 대체로 현장실습 이수율이나 취업률, 취업유지율 등의

유사한 내용을 담고 있어 한 사업에서 좋은 평가를 받을 경우 타 사업에서도 좋은 평가를 받을 가능성이 높기 때문이다.

정부재정지원사업들은 대체로 산학협력이라는 미명하에 산업체 현장실습을 포함한 유사한 내용들로 구성되어 있다. 보통 대학 현장실습의 기준은 「고등교육법」 제22조 및 동법 시행령 제14조의 2에 따라 학교 밖에서 이루어지는 수업방법에 대해서는 교육부장관이 정하는 기준을 따라야 하며, 「대학생 현장실습 운영규정」(교육부고시 제2017-115호)이 현장실습에 관한 유일한 규정이다. 그렇기 때문에 정부사업일지라도 현장실습으로 인한 학점인정 요건을 포함할 경우 「대학생 현장 실습 운영규정」에 따라 시행해야 한다. 그럼에도 불구하고, 대부분의 정부재정지원사업들은 부처 간 내용의 조율이 이루어지지 않은 채 교육부 사업을 제외한 대부분의 부처에서 「대학생 현장실습 운영규정」에 부합하지 않는 형태의 실습을 현장실습으로 인정하여 학점을 부여하고 있다.

이러한 구조는 대학이 더 많은 정부의 재정지원사업을 수주하기 위해 현장실습 운영기준에 부합하지 않는 실적을 포함하거나 타 부처 사업의 실적을 중복하여 보고하는 등 대학평가 및 각종 사업평가 등에 대한 부실하고 부당한 실적 관리 문제를 유발하게 한다. 또한 부처 간 조율 없이 개별 사업별 기준에 따라 운영되는 사업들로 인해 대학 및 실습업체의 담당자들은 각 재정지원사업별 상이한 기준으로 인해 사업의 운영에 있어 혼란을 경험하게 할 수 있다. 이에 부처 간 조율을 통해 유사사업에 대한 표준화된 기준 및 관리 방안을 마련해야 할 필요가 있다.

쟁점 6. 정부재정지원사업에 대한 국고지원비의 모호한 지급 기준

앞서 기술한 유사한 정부재정지원사업으로 인한 또 다른 문제는 정부부처 사업별 국고지원비 지급 기준이나 지원 수준이 서로 상이하기 때문에 동일한 기관에서 실습을 하는 경우에도 학생들이 학교로부터 수령하는 국고지원비가 상이하다는

점이다. 각 대학과 실습업체가 협의 하에 지급하도록 하고 있는 실습지원비의 수준도 학교별, 학과별로 상이한데, 학교를 통해 실습생에게 지급되는 국고지원비 역시 실습내용에 상관없이 부처별, 사업별로 집행기준에 따라 2018년 기준으로 약 20~150만 원에 이르기까지 다양하고, 일부 사업의 경우 실습업체가 실습생에게 지급해야 하는 실습지원비에 대한 지급의무가 없는 경우도 볼 수 있다.

표 II-12 정부부처별 현장실습 및 학점인정 형태의 일 경험 사업의 지원비 현황(2018년)

소관부처	사업명	실습지원비	국고지원비	비고
교육부	LINC+, CK-I, CK-II, SCK, PRIME, CORE 등	기업별 상이 (무급~최저임금 이상)	학교별 집행기준 상이 20~130만 원(월)	실습지원비 의무 지급 기준이나, 미준수
	재학생 직무체험	권장 (지급의무 없음)	40만 원(월)	실습업체 부담 없음.
고용노동부	IPP형 일학습병행제 (IPP 장기현장실습)	최저임금 (월)-40만 원	40만 원(월)	일정수준 의무 지급 *멘토(관리) 수당으로 학생 1인당 7만 원 추가 지원
과학기술 정보통신부	ICT학점연계 프로젝트 인턴십	없음	100~130만 원(월)	실습업체 부담 없음.
	소프트웨어 중심대학	실습업체별 상이	학교별 집행기준 상이	대학별 기준 시행
중소벤처 기업부	지역중소기업 R&D 산업인턴지원	30만 원(월)	150만 원(월)	멘토(관리)수당으로 30만 원을 지원 받아 실질적 기업부담 없음.

* 출처: 한국공학한림원 (2018). 현장실습, 이렇게 달라져야 합니다: 일자리 기여를 위한 현장실습 제도개선 방안. p.23.

이는 단순히 실습생들에게 지급되는 국고지원비의 공정성과 형평성에 대한 문제뿐만 아니라, 실습업체로 하여금 현장실습생을 ‘값싼, 저임금의 노동력’으로

인식하도록 하는 효과를 갖게 할 수 있다. 또한 대학의 경우 현장실습이 교육과정의 일환으로 운영되는 것임에도 불구하고 대학이 실습업체와의 협의를 통해 학생들에게 실습지원비를 제공해야 하는 책임을 충실히 하지 않은 채 국고지원에 의지한 채 현장실습 과정을 방만하게 운영하는 결과를 초래할 수도 있다. 이에 향후 부처 간 조율을 통해 국고지원비의 지급 기준과 수준을 표준화하여 현장실습이 장기적으로 발전하고 안정적으로 정착할 수 있는 환경을 마련하도록 할 필요가 있다.



제3장 실태조사의 개요와 분석 결과

- 1. 설문조사의 개요
- 2. 설문조사의 분석 결과
- 3. 소결

3

실태조사의 개요와 분석 결과⁶⁾

1. 설문조사의 개요

현행 실습학기제의 운영 실태 및 문제점을 실증적으로 이해하고 문제점에 대한 증거 기반의 개선 정책을 모색하기 위해 우리는 다음과 같이 설문조사를 설계 및 수행하였다.

1) 조사대상

설문대상은 2018년 3월 1일부터 2019년 2월 28일 사이 전일제 형태(1일 6시간 이상)로 4주 이상 연속적으로 운영된 실습학기제를 이수한 전국의 대학생 집단으로, 이들은 2019년 대학정보공시 항목 가운데 「12. 교원의 연구·학생에 대한 교육 및 산학협력 현황」의 「카-1. 현장실습 운영 현황」에서 집계되는 현장실습생과 동일하다.

2) 조사방식

설문은 휴대전화를 기반으로 한 모바일 웹 조사 방식(Computer Assisted

6) 본 장은 최정원 부연구위원(한국청소년정책연구원)이 집필하였다.

Mobile Interview, CAMI)으로 진행됐다. 조사 대상자가 대학생이라는 특성을 고려할 때 모바일 조사는 이들에 대한 접근성이 높고 동시에 이들의 응답 편의성을 높여 응답률 제고에 기여할 수 있는 조사방식이라 볼 수 있다. 다만, URL 발송을 위해서는 조사 대상자의 휴대전화 번호가 확보돼야 하는데 이는 「개인정보 보호법」 제15조(개인정보의 수집·이용)⁷⁾에 따라 정보주체의 동의를 사전에 받은 경우에만 가능한 일이다.

따라서 우리는 개별 정보주체로부터 동의를 구하는 대신 이들의 개인정보를 보유 및 관리하는 학교에 조사 수행을 위한 설문 안내 및 URL 배포 협조를 구하였다. 먼저 조사대상으로 표집된 대학에 조사 협조를 요청하는 공문이 발송됐고, 이후 대상 학교와의 논의를 통해 조사에 대한 협조가 성사되면 협조담당자를 통해 조사 대상자에게 설문에 대한 안내 문자와 URL이 일괄 발송됐다. 학교로부터 URL을 전송받은 학생들은 간단한 조사대상 적부 확인 절차를 거친 후 자유롭게 조사에 참여하되 해당 대학에 할당된 목표 표본 수만큼의 설문이 회신되면 조사가 종료됐다. 아래 그림은 앞서 소개한 대학 조사 협조 요청 절차를 도식화한 것이다.



그림 III-1 대학 조사 협조 요청 절차

7) 국가법령정보센터(<http://www.law.go.kr/LSW//lsInfoP.do?lsSeq=195062&ancYd=20170726&ancNo=14839&efYd=20171019&nwJoYnInfo=Y&efGubun=Y&chrClCd=010202#0000>) (2019.5.21. 인출).

3) 표본설계

우리는 표본설계를 위해 2019년 4월 3일 기준으로 ‘대학알리미 웹사이트’에 공시돼 있는 ‘2018년도 현장실습 운영 현황 자료’를 활용하였다. 공시 자료에는 총 337개 대학, 153,134명의 현장실습 현황이 수록돼 있었는데, 이 중 ‘폐교’ 상태이거나, 현장실습생이 없거나, 현장실습생의 계열 정보가 확인되지 않는 11개 대학을 제외한 326개 대학을 목표 모집단으로 확정하였다. 326개 대학의 현장실습생 총계는 152,789명으로 이들의 학교유형별, 시도별 분포 현황은 아래 표와 같다.

표Ⅲ-1 2018년 공시 자료 기준 시·도별 현장실습 운영 대학 및 현장실습생 분포(목표 모집단)

지역	전체		4년제 대학교		전문대학		기능/교육/산업대	
	학교 수	현장 실습생 수	학교 수	현장 실습생 수	학교 수	현장 실습생 수	학교 수	현장 실습생 수
서울	43	18,182	34	11,986	8	5,837	1	359
경기	60	35,919	26	7,774	31	27,522	3	623
인천	7	5,632	3	1,981	3	2,707	1	944
강원	22	5,777	10	3,044	9	2,489	3	244
충북	14	6,597	9	3,088	5	3,509	0	0
충남	23	10,269	14	6,187	6	3,352	3	730
대전	14	8,370	9	4,347	4	3,621	1	402
세종	3	1,247	2	656	1	591	0	0
경북	31	9,794	15	5,957	14	3,576	2	261
경남	21	7,299	9	3,210	10	3,457	2	632
부산	22	12,560	13	7,881	8	4,292	1	387
대구	11	8,904	2	1,542	7	6,839	2	523
울산	5	2,446	2	948	2	1,094	1	404
전북	18	7,789	6	4,106	8	2,794	4	889
전남	15	5,526	5	2,211	9	3,197	1	118
광주	13	4,689	8	2,600	4	1,870	1	219
제주	4	1,789	2	733	2	1,056	0	0
전체	326	152,789	169	68,251	131	77,803	26	6,735

표에서 알 수 있듯이 131개 전문대와 169개 4년제 대학에서 집계되는 현장실습생의 소계는 각각 77,803명, 68,251명으로 전체 현장실습생의 96%를 차지하고 있다. 학교 수의 경우 4년제 대학교가 전문대에 비해 38개교 많지만 역으로 현장 실습생의 규모는 후자가 전자보다 9,552명 더 많다.

지역별로는 17개 시·도 가운데 서울, 경기, 인천의 학교 수 및 현장실습생 수가 각각 43개교 18,182명, 60개교 35,919명, 그리고 7개교 5,632명으로 집계되는데, 이들의 소계는 전체 현장실습생의 39%에 해당한다. 여타 14개 시·도의 분포 실태에 비춰본다면 우리는 현장실습생이 수도권 지역에 상대적으로 집중돼 있음을 확인할 수 있다.

목표 모집단에 대한 정확한 추정을 위해 우리는 표본 수를 1,400명으로 설정하였는데 이는 95%의 신뢰수준에서 모수 추정 시 표본 추출로 인한 오차 한계 (margin of error)가 최대 3%를 넘지 않기 위함이다. 표본 추출과 관련해 우리는 먼저 목표 모집단의 권역과 학교유형 정보를 기준으로 표집틀을 총화 설계하였고, 이후 권역별, 학교유형별로 할당된 표본 수를 고려해 표집틀의 각 층에서 조사 학교를 계통 추출하였다.

표집틀 구성과 관련해 한 가지 부연할 점은 목표 모집단을 구성하는 326개 대학 중 60명 미만의 현장실습생이 등록된 50개 대학은 표집틀 구축 과정에서 제외됐다는 점이다. 이는 표집 대학 1개당 30명의 표본 수를 안정적으로 확보해 모집단에 대한 대표성을 담보하려는 이유 때문이다. 실제 많은 설문조사에서 응답 자들의 예기치 못한 조사 거부나 이탈 문제로 설문 회수율이 낮아지는 문제가 발생하는데 본 조사의 경우도 응답자들의 조사 거부 및 이탈 문제가 발생할 개연성이 높다. 따라서 적어도 목표 표본 수의 2배에 달하는, 즉 60명 이상의 현장실습생이 등록된 대학만을 대상으로 조사가 진행된다면 응답자들의 조사 거부나 이탈 문제가 일부 발생해도 목표 표본 수를 확보하는 데 어려움이 없게 된다.

실제 이렇게 60명 이상의 현장실습생이 등록된 대학만을 가지고 표집틀을 만들

었을 때 목표 모집단에서 누락되는 대학 및 현장실습생의 규모는 각각 50개교, 1,312명으로 이는 목표 모집단의 .9%에 해당한다. 환언하면, 목표 모집단에 대한 표집틀의 커버리지는 99.1%로 목표 모집단과 표집틀 사이의 괴리 정도는 매우 근소하다고 볼 수 있다.

이와 더불어 표집틀의 또 다른 특징은 교육/기술/산업대의 실습생에 한해 권역별 층화가 적용되지 않았다는 점이다. 이는 조사 수행의 효율성 제고를 위한 전략적 선택이었는데 이들 대학 유형의 실습생들이 목표 모집단에서 차지하는 비율은 채 5%에도 못 미치고 있고 이들을 권역별로 층화했을 때 실제 조사가 권역별로 1개 이상의 대학에서 이루어지지 않는 문제가 발생한다. 모집단에 대한 대표성이 그만큼 담보되지 않는다는 의미다. 따라서 교육/기술/산업대에 한해 권역별 층화 없이 표본이 추출됐음을 부연한다.

표본설계에 대한 그 밖의 주요 내용은 부록에 첨부된 ‘대학생 현장실습 실태조사 표본설계’를 통해 확인할 수 있다. 마지막으로 아래 표는 앞서 소개한 본 조사의 목표 모집단, 표집틀, 그리고 표본의 권역별, 학교유형별 구성 현황을 정리한 것이다.

표 III-2 목표 모집단, 표집틀, 그리고 표본의 권역별, 학교유형별 구성 얼개 비교

구분	권역	목표 모집단			표집틀		표본*	
		대학 수 (개)	현장실습생 수 (명)	권역 내 학교 유형별 현장실습생 점유 비율(%)	대학 수 (개)	현장실습생 수 (명)	할당 대학 수 (개)	할당 현장실습생 수 (명)
4년제 대학교	수도권	63	21,741	36.4	46	21,315	7	199
	충청권	44	17,322	53.7	39	17,217	6	159
	경남권	24	12,039	54	17	11,824	4	110
	경북권	17	7,499	40.1	14	7,463	3	70
	전라권	21	9,650	48.8	16	9,503	3	88
	전체	169	68,251	44.7	132	67,322	23	626
전문대학	수도권	42	36,066	60.4	42	36,066	11	330
	충청권	25	13,562	42	24	13,551	5	124
	경남권	20	8,843	39.6	19	8,797	3	81
	경북권	21	10,415	55.7	17	10,302	4	95
	전라권	23	8,917	45.1	21	8,883	3	82
	전체	131	77,803	50.9	123	77,599	26	712
기능/교육/ 산업대	수도권	5	1,926	3.2	21	6,556	5	62
	충청권	7	1,376	4.3				
	경남권	4	1,423	6.4				
	경북권	4	784	4.2				
	전라권	6	1,226	6.2				
	전체	26	6,735	4.4				

* 목표 모집단의 권역별 현장실습생 점유 비율: 수도권 39.1%, 충청권 21.1%, 경남권 14.6%, 경북권 12.2%, 전라권 13%

** 표본의 권역별 할당 현장실습생 수: 수도권 547명, 충청권 296명, 경남권 204명, 경북권 171명, 전라권 181명, 전체 1,400명

4) 설문내용 및 개발절차

우리는 실습학기제가 현장에서 얼마나 현행 「대학교 현장실습 운영규정(교육부 고시 제2017-115호)」(이하 ‘운영규정’)에 충실히 운영되고 있는지 실증하고자 표 III-3과 같이 조사 영역과 항목을 설계하였다. 조사의 초점은 실습학기제의 주요 이해 당사자인 대학생, 즉 현장실습생이 실습학기제를 준비하고 이수하고 그리고 평가받는 과정에서 대학과 실습업체로부터 규정에 부합하는 처우와 지원을 받았는지를 확인하는 것이며, 이와 더불어 실습학기제의 기대 효능에 대한 실증, 즉 실습학기제 이수를 통해 학생들이 체감하는 역량의 변화 양상을 확인하는 것 또한 조사의 또 다른 초점이었다.

조사 문항 설계를 위해 우리는 이영민, 권혁, 심지현과 이상준(2015), 황여정과 김승경(2018), 이병욱과 안재영(2015), 손기영, 심지형, 김경엽과 김진영(2018), 김기홍, 조희경과 오병진(2014), 성지미와 안주엽(2016), 남기성, 이성재와 오하준(2013), 정주연, 장수명과 최영섭(2006) 등의 선행 연구에 활용된 설문을 참조 하였으며, 이와 더불어 일선 대학에서 실습학기제를 이수한 학생들을 대상으로 자체 실시되고 있는 내부 설문도 해당 대학의 협조를 받아 참고자료로 활용하였다. 다만, 본 조사의 초점이 현장에서의 실습학기제가 각 전개 단계에서 현행 운영규정을 얼마나 충실히 준수하고 있는지를 확인하는 데 있으므로 관련 설문의 구체적인 내용과 용어를 선택하는 데 있어 운영규정과 「대학 현장실습 운영 매뉴얼」(2017)을 1차 준거로 삼았다. 또한 실습학기제의 기대 효능에 대한 조사 문항은 앞서 언급된 선행 연구 외에도 임정연(2016), Parks, Onwuegbuzie and Cash(2001), Esters and Retallick(2013), 김지영과 이민영(2018)의 연구 결과를 참조해 만들어졌다.

1차로 완성된 설문 초안에 대한 내용 감수는 5인의 현장전문가를 통해 이루어졌다. 감수를 맡은 5인의 현장전문가들은 현재 일선 대학에서 학생들의 현장실습을

지원 및 관리하는 현장실습지원센터(또는 이에 준하는 교내 조직)의 책임자, 교수, 그리고 연구원들이다. 우리는 이들의 감수 의견을 토대로 설문 내용을 수정하였고, 모바일 웹 조사 플랫폼에 최적화된 설문 디자인 구축을 위해 본 실태조사를 지원하는 전문 조사 기관의 관계자들과도 설문 개선안에 대해 논의하였다.

이와 더불어 우리는 실습학기제를 이수한 학부 재학생 4명과 졸업생 2명을 섭외해 시험조사(pilot test)를 하였다. 대면면접 방식으로 진행된 시험조사에서 우리는 참가자들이 설문을 완료하기까지 걸린 시간을 측정하여 응답 부하의 수준을 가늠하였고, 설문이 종료된 후에는 각 참가자로부터 설문 문항 전반에 대한 피드백을 제출받아 문제의 소지가 있는 사안을 확인하였다. 주요 테스트 결과를 부연하면 참가자들이 설문을 마치기까지 평균 27.3분⁸⁾이 소요됐으며 참가자들은 설문 길이에 따른 응답 부하(respondent burden)의 문제점을 지적하였다. 설문 문항에 대한 피드백과 관련해서는 응답 보기의 추가와 설문 용어의 순화 필요성이 지적됐다.

우리는 이러한 테스트 결과를 토대로 응답 부하와 응답 오류를 줄일 수 있도록 질문과 응답 방식을 조정하였고 앞서 설문 초안에 대해 1차 감수를 수행한 현장 전문가들과 전문 조사 기관 관계자들과의 논의를 통해 최종 설문⁹⁾을 확정하였다. [그림 III-2]에는 지금까지 소개한 일련의 설문 개발 과정에 대한 도식이, [표 III-3]에는 설문의 영역과 세부 조사 항목 그리고 조사 항목들의 활용 목적이 정리돼 있다.

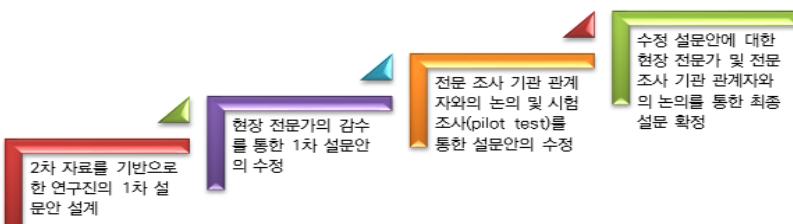


그림 III-2 설문 개발 절차

- 8) 6명의 참가자 가운데 가장 단시간에 설문을 완료한 경우는 24분, 반대로 가장 장시간에 설문을 완료한 경우는 33분이 소요됐다. 그러나 전체 참가자 중 4명은 모두 27분 이내로 설문을 완료하였다.
9) 최종 설문은 부록에 수록돼 있다.

표 III-3 설문 양개

영역	세부 조사 항목	활용 목적
대상자 확인	<ul style="list-style-type: none"> ■ 자격증 취득 목적의 실습학기제 이수 여부 	<ul style="list-style-type: none"> ■ 자격증 취득을 목적으로 실습학기제를 이수한 대학생은 대학이 공시하는 현장실습 운영 실적에 포함되지 않는 것이 원칙이나 현실에서는 공시 자료에 포함되는 경우가 있음. ■ 설문 조사가 공시 적격 대상자에 대해 진행될 수 있도록 응답자를 선별하고자 함.
인구사회학적 배경	<ul style="list-style-type: none"> ■ 기본문항 <ul style="list-style-type: none"> - 성별 - 연령 (태어난 연도) ■ 학교특성 <ul style="list-style-type: none"> - 학교유형 - 전공계열 - 현재 재적 상태 (재학, 졸업, 휴학, 졸업 유예) ■ 실습학기제 참여 경험 <ul style="list-style-type: none"> - 참여 횟수 	<ul style="list-style-type: none"> ■ 실습학기제 경험 분석을 위한 메타 데이터로 활용하고자 함.
실습학기제 기본 정보 및 이수 배경	<ul style="list-style-type: none"> ■ 실습학기제 기본 정보 <ul style="list-style-type: none"> - 실습학기제 시작 시기 - 참여 기간 (지속 기간) - 1일 실습 시간 - 실습학기제의 정부 사업 연계 여부 (지원 사업 종류) ■ 실습학기제 이수 배경 <ul style="list-style-type: none"> - 현장실습 제도 운영 취지 이해 정도 (현장실습의 기능, 기능의 비중 정도) - 현장실습 학점의 졸업 필수 요건 여부 - 실습학기제에 대한 정보 취득 경로 - 실습학기제 이수 동기 	<ul style="list-style-type: none"> ■ 실습학기제 경험 분석을 위한 메타 데이터로 활용하고자 함.

영역	세부 조사 항목	활용 목적
실습학기제 준비 과정	<ul style="list-style-type: none"> ■ 실습학기제 수행 기관의 정보 <ul style="list-style-type: none"> - 실습업체의 분류 - 부적격 업체(업종) 여부 - 주요 실습 형태 - 실습업체 선정 경로 (학교의 연계 방식 및 적정성 검토·승인 여부) - 실습업체 선정 동기 ■ 실습 전 학교 측 서비스 제공 여부 및 만족도 <ul style="list-style-type: none"> - 실습업체에 대한 정보 제공 - 실습 내용(주차별 교육 커리큘럼)에 대한 정보 제공 - 실습 평가 방식에 대한 정보 제공 - 사전 교육 실시 (안전 보건 교육, 성희롱 예방 교육) - 현장실습 협약서 작성 및 협약에 대한 정보 제공 - 산재보험 정보 제공 - 실습조건(실습지원비 및 실습환경 등)에 대한 설명 제공 여부 ■ 실습 전 실습업체 측 서비스 제공 여부 및 만족도 <ul style="list-style-type: none"> - 회사, 근무부서에 대한 정보 - 실습 내용(주차별 교육 커리큘럼)에 대한 정보 제공 - 실습 평가 방식에 대한 정보 제공 - 사전 교육 실시 (안전 보건 교육, 성희롱 예방 교육) - 현장실습 협약서 작성 및 협약에 대한 정보 제공 - 산재보험 정보 제공 - 실습조건(실습지원비 및 실습환경 등)에 대한 설명 제공 여부 	<ul style="list-style-type: none"> ■ 대학의 실습업체 발굴 및 선정 방식이 실제 관계 고시의 규정 사항을 준수하고 있는지 파악하고자 함. ■ 실습 당사자인 학생이 실습학기제를 통해 소기의 교육성과를 체감하기 위해서는 무엇보다 현장실습 운영 당사자인 학교와 실습업체가 준비 단계부터 내실을 다져야 함. ■ 따라서 대학과 실습업체가 실습학기제를 준비하는 단계에서 실습 예정 학생들을 대상으로 얼마나 관계 고시가 규정하는 준비 사항들을 충실히 이행하고 있는지 파악하고자 함.

영역	세부 조사 항목	활용 목적
실습학기제 운영 과정	<ul style="list-style-type: none"> ■ 실습생과 학교에 대한 실습업체의 관리 <ul style="list-style-type: none"> - 실습생에 대한 업무 배정 <ul style="list-style-type: none"> • 사전 공지 계획 이행 여부 • 전공, 직무 역량 및 요청사항을 고려한 업무 배정 여부 - 실습 지원비 <ul style="list-style-type: none"> • 협약에 따른 실습 지원비 제공 여부 • 금액 및 적절성 평가 • 학교의 별도 지원비(학교지원비) 제공 여부 - 교육 담당자 (배정 여부 및 교육 담당자 평가) - 실습업체의 처우 (실습시간) - 실습업체의 처우 (안전한 근로 환경) - 업무 관련 부당행위 경험 여부 - 실습 중 본인이 느끼는 대우 (근로 중심의 경험에 따른 근로자에 준하는 보장 여부) ■ 실습업체 및 실습생에 대한 학교의 관리 <ul style="list-style-type: none"> - 실습 기간 중 학교의 현장 지도 및 점검 <ul style="list-style-type: none"> • 지도 및 점검 여부 • 지도 및 점검 담당자 • 실습업체 교육 환경의 적정성 점검 • 실습업체의 현장실습계획서에 따른 운영의 적정성 점검 • 실습업체의 협약 내용 준수 여부 점검 • 실습생의 학습 태도 및 수행 정도에 대한 점검 및 개선 필요사항 등 점검 - 실습 기간 중 경험한 고충 <ul style="list-style-type: none"> • 학교의 고충 해소를 위한 노력 여부 • 경험한 고충 종류 • 고충에 대해 알린 주체 • 대응 노력 및 결과에 대한 평가 	<ul style="list-style-type: none"> ■ 대학 강의실이 아닌 산업 현장에서 학기 단위로 실무 중심의 교육이 지속되는 경우 학교가 실습생을 밀착 관리하는 것은 현실적으로 어려움. ■ 따라서 실습업체는 학교를 대신해 실습생의 학습권과 인권을 보호해야 할 1차적 책임을 가지고 있음. ■ 그러나 학교 또한 실습생과 실습업체에 대한 점검을 통해 실습생이 실습업체로부터, 반대로 실습업체가 실습생으로부터 부당한 손실을 당하지 않도록 노력하고 문제 발생 시 적극적으로 개입해야 할 책임이 있음. ■ 실습학기제 이수 중 실습생의 경제권, 학습권, 인권 보호와 관련해 학교와 실습업체의 관리 실태를 파악해 문제점과 개선 방안을 모색함.

영역	세부 조사 항목	활용 목적
실습학기제 평가	<ul style="list-style-type: none"> ■ 현장실습 수행 결과 평가 <ul style="list-style-type: none"> - 사전 협의된 평가 기준에 따른 평가 여부 - 실습업체 및 학교의 평가 방식 (공정성, 객관성, 신뢰성) ■ 현장실습의 효용에 대한 평가 <ul style="list-style-type: none"> - 현장실습의 효과 (개인 개발) <ul style="list-style-type: none"> • 자존감 • 자율성 및 독립성 - 현장실습의 효과 (직무역량) <ul style="list-style-type: none"> • 타인과 협업하는 역량 • 새로운 아이디어를 설계하고 실행하는 역량 • 판단력 • 문제의 핵심을 이해하고 창의적으로 해법을 모색하는 역량 • 변화에 적응하는 역량 - 현장실습의 효과 (학업역량 및 성취) <ul style="list-style-type: none"> • 학업목표 • 졸업의욕 • 전공이해도 및 몰입도 - 현장실습의 효과 (경력개발) <ul style="list-style-type: none"> • 산업체/산업 현장에서 요구되는 직무역량(지식, 기술, 태도 등)에 대한 이해 • 진로확신 및 진로결정(진로선택) • 전공 관련 산업체 직원과의 네트워크 구축 • 기업(조직) 문화에 대한 이해 • 전공지식의 현장 적용 역량 ■ 취업 연계 <ul style="list-style-type: none"> - 해당 업체로의 취업 기회 제공 여부 - 해당 업체로의 취업 경험 (여부, 방식, 이유) - 해당 업체로의 취업 의사 여부 및 이유 - 실습 경험의 취업 및 구직 도움 여부 	<ul style="list-style-type: none"> ■ 실무 중심의 현장 교육을 위해 대학 강의실이 아닌 산업현장에서 학기 단위로 교육을 이수한 학생들이 실습 수행 전과 비교했을 때 체감하는 역량의 변화 수준을 개인역량, 직무역량, 그리고 학업역량 및 성취의 3개 영역에서 살펴봄으로써 실습학기제가 역량 개선에 기여하는 효능을 가늠하고자 함. ■ 또한 실습학기제를 이수한 학생들이 실제 어떤 취업 기회를 얻었는지, 구직 활동에 어떤 도움을 받았는지를 살펴봄으로써 실습학기제의 취업 경쟁력 기여 효능을 가늠하고자 함.

영역	세부 조사 항목	활용 목적
현장실습 (실습학기제) 제도 개선 방안	<ul style="list-style-type: none"> - 현장실습(실습학기제) 제도의 필요 여부 및 이유 - 실습 제도 개선 사항 <ul style="list-style-type: none"> • 학교의 실습업체 발굴 및 선정 식 • 실습업체의 근무환경(안전, 위생)에 대한 학교의 점검 방식 • 실습업체의 실습프로그램 운영에 대한 학교의 점검 방식 • 실습생의 교육 태도 및 성취 경과에 대한 학교의 점검 방식 • 고충 처리에 대한 학교 및 실습업체의 대응 방식 • 실습학기제에 대한 학교의 학사 운영 방식 • 실습업체 및 학교의 평가 방식 (객관성, 공정성, 신뢰성) • 실습생의 전공 영역을 고려한 실무교육 및 실습 운영 방식 • 실습 경험에 대한 학교의 사후 관리 방식 • 실습 협약사항의 실습업체 이행 여부에 대한 학교의 관리 및 감독 - 효과적인 현장실습을 위해 필요한 내용 이수 여부 및 중요도 <ul style="list-style-type: none"> • 노동시장에 대한 이해 교육 • 실습과 관련된 직업 분야에 대한 교육 • 실습을 통해 기대될 수 있는 직무역량 및 경력 개발에 대한 교육 • 실습 경험을 활용한 취업 준비 교육 • 진로 및 직업 상담 	<p>■ 학생들의 실습학기제 이수 경험에 비춰 볼 때 현행 현장실습 제도의 준비, 운영, 평가 과정에서 실습 당사자들이 체감하는 문제점을 파악하고 해당 문제점에 대한 개선책을 모색하고자 함.</p>
심층면접 참여자 확인 문항	<p>■ 심층 면접 참여 의향 (여부 및 이름 /전화번호)</p>	<p>■ 실태조사 참여자 가운데 심층 면접 희망자를 섭외하고자 함.</p>

5) 기관생명윤리위원회(IRB) 심의

본 조사는 2019년 6월 7일에 신속 서면심의를 통해 본원의 기관생명윤리위원회로부터 ‘승인’(201906-HR-고유-010-01)을 통보받았다. 또한 조사 진행 과정에서 설문 참여자의 규모가 당초의 계획보다 증가함¹⁰⁾에 따라 2019년 8월 27일에 기관생명윤리위원회에 상황발생보고서를 제출하였고 2019년 9월 9일에 위원회로부터 변동 상황에 대한 ‘승인’(201909-HR-고유-010-15) 통보를 받았다.

2. 설문조사의 분석 결과¹¹⁾

- 1) 현장실습 기초 배경 정보에 대한 개관–실습 시점(始點), 실습 기간, 실습 시간, 실습 지원 동기, 실습업체 유형을 중심으로

우리는 본 절에서 실습생들의 현장실습 경험과 관련해 기초 배경 정보에 해당하는 실습 시점(始點), 기간, 하루 평균 실습 시간, 실습 지원 동기, 그리고 실습업체의 유형을 권역×대학유형과 교차 분석하였다. 권역×대학유형에 따라 이러한 기초 배경 정보들이 달라지는 양상을 확인하고 문제의 소지가 있는 부분을 확인하고자 함이다. 다만, 분석 셀의 다층화로 인한 교차 분석의 변별력 저하와 해석의 난해함을 줄이기 위해 본래 5개 지역으로 구분된 권역은 수도권과 지방으로 양분하고 이를 대학 유형과 조합하는 방식이 활용됐다. 또한 기능/교육/산업대의 표본은 일반대와 전문대와 달리 권역별 층화에 따라 설계가 되지 않았으므로 본 교차

10) 당초 설계 대비 조사 완료된 최종 표본 수의 권역별, 학교유형별 분포는 [부록 2]의 〈표3〉 참조.

11) 본 장의 분석은 가중치를 적용하여 분석하였으며 이에 따라 인원 및 비율 등의 집계치는 분석결과별로 상이할 수 있음.

분석에서도 권역 정보를 해당 대학에는 적용하지 않았다. 종합하면, 교차 분석에 사용된 권역×학교 유형은 수도권 일반대, 지방 일반대, 수도권 전문대, 지방 전문대, 그리고 기능/교육/산업대로 구분된다.

먼저 실습 시점(始點)은 권역×대학 유형에 따라 유의한 차이(Pearson Chi-Square=1628.254, df=60, p=.000)를 보여주었다. 일반대의 경우 권역에 상관 없이 3학년 여름 계절 학기 또는 겨울 계절 학기에, 전문대의 경우도 권역에 상관 없이 2학년 여름 계절 학기에, 그리고 기능/교육/산업대의 경우 2학년 2학기에 가장 많은 실습생이 현장실습을 시작하는 것으로 나타났다. 일반대와 전문대의 학제가 일반적으로 4년과 3년으로 운영된다는 점을 고려할 때 실습생들의 현장실습은 대부분 졸업을 한 해 앞둔 시점에서 시작되고 있음을 알 수 있다.

표 III-4 2018년 현장실습 시작 시점과 학교유형 및 소재지의 교차 분석 (단위: 명, %)

구 분			2018년 현장실습 시작 시점															전체
			1학년 1학기	1학년 2학기	1학년 여름 계절 학기	1학년 겨울 계절 학기	2학년 1학기	2학년 2학기	2학년 여름 계절 학기	2학년 겨울 계절 학기	3학년 1학기	3학년 2학기	3학년 여름 계절 학기	3학년 겨울 계절 학기	4학년 1학기	4학년 2학기	4학년 여름 계절 학기	4학년 겨울 계절 학기
수도권 일반대	인원	0	0	0	0	2	0	0	5	7	4	43	49	33	12	34	27	216
	기대치	4.7	3.3	2.4	6.4	12.7	18.3	53.9	11.4	6.6	6.0	29.2	28.0	5.7	5.4	13.6	8.4	216.0
	비율	0.0	0.0	0.0	0.0	0.9	0.0	0.0	2.3	3.2	1.9	19.9	22.7	15.3	5.6	15.7	12.5	100.0
	조정된 표준화 잔차	-2.4	-2.0	-1.7	-2.8	-3.3	-4.8	-9.2	-2.1	0.2	-0.9	3.0	4.6	12.5	3.1	6.2	7.1	
지방 일반대	인원	6	1	1	1	7	4	16	11	17	27	103	142	6	26	61	32	461
	기대치	10.0	7.0	5.2	13.7	27.1	39.0	115.1	24.4	14.0	12.8	62.4	59.7	12.2	11.6	28.9	18.0	461.0
	비율	1.3	0.2	0.2	0.2	1.5	0.9	3.5	2.4	3.7	5.9	22.3	30.8	1.3	5.6	13.2	6.9	100.0
	조정된 표준화 잔차	-1.5	-2.7	-2.2	-4.2	-4.8	-7.0	-12.8	-3.3	1.0	4.8	6.6	13.7	-2.2	5.2	7.4	4.1	
학교 유형 및 소재지	인원	6	12	7	29	21	34	150	20	13	9	51	4	0	0	0	0	356
	기대치	7.8	5.4	4.0	10.6	20.9	30.1	88.9	18.8	10.8	9.9	48.2	46.1	9.4	8.9	22.3	13.9	356.0
	비율	1.7	3.4	2.0	8.1	5.9	9.6	42.1	5.6	3.7	2.5	14.3	1.1	0.0	0.0	0.0	0.0	100.0
	조정된 표준화 잔차	-0.7	3.3	1.7	6.6	0.0	0.9	8.6	0.3	0.8	-0.3	0.5	-7.6	-3.6	-3.5	-5.6	-4.3	
수도권 전문대	인원	4	7	8	14	57	54	211	39	9	2	8	1	0	0	0	0	414
	기대치	9.0	6.3	4.6	12.3	24.3	35.0	103.4	21.9	12.6	11.5	56.1	53.6	10.9	10.4	26.0	16.1	414.0
	비율	1.0	1.7	1.9	3.4	13.8	13.0	51.0	9.4	2.2	0.5	1.9	0.2	0.0	0.0	0.0	0.0	100.0
	조정된 표준화 잔차	-2.0	0.3	1.8	0.6	8.0	3.9	14.3	4.4	-1.2	-3.3	-8.1	-9.0	-3.9	-3.8	-6.2	-4.8	
지방 전문대	인원	4	7	8	14	57	54	211	39	9	2	8	1	0	0	0	0	414
	기대치	9.0	6.3	4.6	12.3	24.3	35.0	103.4	21.9	12.6	11.5	56.1	53.6	10.9	10.4	26.0	16.1	414.0
	비율	1.0	1.7	1.9	3.4	13.8	13.0	51.0	9.4	2.2	0.5	1.9	0.2	0.0	0.0	0.0	0.0	100.0
	조정된 표준화 잔차	-2.0	0.3	1.8	0.6	8.0	3.9	14.3	4.4	-1.2	-3.3	-8.1	-9.0	-3.9	-3.8	-6.2	-4.8	
기능/ 교육/ 산업대	인원	17	3	1	1	2	36	1	5	0	0	0	0	1	0	0	0	67
	기대치	1.5	1.0	0.8	2.0	3.9	5.7	16.7	3.5	2.0	1.9	9.1	8.7	1.8	1.7	4.2	2.6	67.0
	비율	25.4	4.5	1.5	1.5	3.0	53.7	1.5	7.5	0.0	0.0	0.0	0.0	1.5	0.0	0.0	0.0	100.0
	조정된 표준화 잔차	13.3	2.0	0.3	-0.7	-1.0	13.6	-4.5	0.8	-1.5	-1.4	-3.3	-3.2	-0.6	-1.3	-2.2	-1.7	
전체	인원	33	23	17	45	89	128	378	80	46	42	205	196	40	38	95	59	1,514
	기대치	33.0	23.0	17.0	45.0	89.0	128.0	378.0	80.0	46.0	42.0	205.0	196.0	40.0	38.0	95.0	59.0	1,514.0
	비율	2.2	1.5	1.1	3.0	5.9	8.5	25.0	5.3	3.0	2.8	13.5	12.9	2.6	2.5	6.3	3.9	100.0

실습 기간 또한 권역×대학유형에 따라 유의한 차이가 나타났다(Pearson Chi-Square=240.525, df=12, p=.000). 대학유형만 놓고 본다면 일반대의 경우 8주 이상의 실습 기간이, 전문대의 경우 8주 미만의 실습 기간이, 그리고 기능/교육/산업대의 경우 4주 미만과 12주 이상의 실습 기간에서 기대치(expected count)보다 높은 관측치(observed count)가 확인됐다. 환언하면, 일반대생은 현장실습을 8주 이상 수행하는 경향이, 반대로 전문대생은 8주 미만 동안 현장실습을 수행하는 경향이 상대적으로 강하며 기능/교육/산업대생의 경우 12주 이상의 장기와 4주 미만의 단기로 양분되는 경향이 상대적으로 강했다는 의미이다.

이와 함께 같은 일반대라도 수도권 소재의 일반대가 지방 소재의 일반대에 비해 12주 이상의 현장실습에 참여하는 경향이 상대적으로 강하게 나타났다. 수도권 일반대에서는 12주 이상의 장기 현장실습이 상대적으로 활성화돼 있음을 방증한다. 그러나 권역×대학유형에 상관없이 모든 열의 최빈값은 4주 이상 8주 미만의 실습 기간에 집중돼 있어 현장실습은 대부분 한 달에서 두 달 사이로 운영되고 있음을 알 수 있다.

마지막으로 실습 기간 통계와 관련해 한 가지 논란의 소지가 있는 부분은 평균 실습 기간이 4주에 못 미치는 부적격 사례들이 일부 집계됐다는 점이다. 전술하였듯이 본 조사는 원칙적으로 「대학생 현장실습 운영규정」 제11조에 따라 ‘1일 6시간 이상, 즉 전일제로 4주 이상 연속 운영된 실습학기제’를 이수한 대학생, 즉 정보공시 대상자를 대상으로 진행됐다. 따라서 평균 실습 기간이 4주 미만인 경우는 원칙적으로 나올 수 없다. 그럼에도 불구하고 실습 기간이 4주에도 못 미쳤다고 응답한 실습생은 전체의 18.2%에 달했고 이들 가운데 특히 전문대 실습생이 68%(수도권 전문대생 28%+지방 전문대생 40%)에 달했다. 이는 여타 유형의 대학에 비해 전문대가, 이 가운데에서도 특히 지방에 소재한 전문대가 정보 공시 대상자의 집계 및 관리에 상대적으로 소홀함을 방증한다.

표 III-5 현장실습 수행 기간과 학교유형 및 소재지의 교차 분석 (단위: 명, %)

구 분		현장실습 수행 기간				전체
		4주 미만	4주 이상 8주 미만	8주 이상 12주 미만	12주 이상	
수도권 일반대	인원	9	89	63	54	215
	기대치	39.1	126.0	27.7	22.3	215.0
	학교유형 및 소재지에 따른 비율	4.2	41.4	29.3	25.1	100.0
	현장실습 수행 기간에 따른 비율	3.3	10.0	32.3	34.4	14.2
	조정된 표준화 잔차	-5.7	-5.5	7.8	7.7	.
지방 일반대	인원	58	274	86	42	460
	기대치	83.6	269.5	59.2	47.7	460.0
	학교유형 및 소재지에 따른 비율	12.6	59.6	18.7	9.1	100.0
	현장실습 수행 기간에 따른 비율	21.1	30.9	44.1	26.8	30.4
	조정된 표준화 잔차	-3.7	0.5	4.5	-1.0	.
학교 유형 및 소재지	인원	77	249	16	16	358
	기대치	65.0	209.7	46.1	37.1	358.0
	학교유형 및 소재지에 따른 비율	21.5	69.6	4.5	4.5	100.0
	현장실습 수행 기간에 따른 비율	28.0	28.1	8.2	10.2	23.6
	조정된 표준화 잔차	1.9	4.8	-5.4	-4.2	.
수도권 전문대	인원	110	249	24	31	414
	기대치	75.2	242.5	53.3	42.9	414.0
	학교유형 및 소재지에 따른 비율	26.6	60.1	5.8	7.5	100.0
	현장실습 수행 기간에 따른 비율	40.0	28.1	12.3	19.7	27.3
	조정된 표준화 잔차	5.2	0.8	-5.0	-2.3	.
지방 전문대	인원	21	26	6	14	67
	기대치	12.2	39.3	8.6	6.9	67.0
	학교유형 및 소재지에 따른 비율	31.3	38.8	9.0	20.9	100.0
	현장실습 수행 기간에 따른 비율	7.6	2.9	3.1	8.9	4.4
	조정된 표준화 잔차	2.9	-3.4	-1.0	2.9	.
기능/ 교육/ 산업대	인원	275	887	195	157	1514
	기대치	275.0	887.0	195.0	157.0	1514.0
	학교유형 및 소재지에 따른 비율	18.2	58.6	12.9	10.4	100.0
	현장실습 수행 기간에 따른 비율	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
	조정된 표준화 잔차
전체	인원	275	887	195	157	1514
	기대치	275.0	887.0	195.0	157.0	1514.0
	학교유형 및 소재지에 따른 비율	18.2	58.6	12.9	10.4	100.0
	현장실습 수행 기간에 따른 비율	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0

반면 실습생들의 평균 실습 시간은 권역×대학 유형에 따라 유의한 차이를 보여주지 않았다(Pearson Chi-Square=12.133, df=8, p=.145). 대신 권역이 고려되지 않은 학교유형에 따라서만 유의한 차이가 나타났다(Pearson Chi-Square=9.724, df=4, p=.045).

다만, 각 셀에서 집계된 조정 표준화 잔차(adjusted standardized residual)의 크기를 보면 관측치와 기대치 사이의 차이가 임계치인 3¹²⁾을 초과하는 경우를 찾아보기 어려우므로 지금과 같은 차이의 유의성은 통계적 맥락 안에서만 의미가 있다고 볼 수 있다. 실제로 실습 시간의 최빈값을 살펴봐도 학교 유형에서 상관없이 하루 평균 6시간 이상-8시간 이하인 경우가 일반대의 경우 83.9%, 전문대의 경우 79.1%, 그리고 기능/교육/산업대의 경우 74.6%에 달해 학교 유형에 따른 분포 편차가 크지 않음을 알 수 있다.

이와 더불어 나머지 두 셀에는 문제의 소지가 존재한다. 전술하였듯이 본 조사에 참여한 실습생들은 원칙적으로 정보공시 대상자이므로 전일제 형태, 즉 1일 6시간 이상 실습을 수행한 학생들로만 구성돼 있어야 한다. 그러나 전체 실습생의 9%에 해당하는 136명이 전일제에 못 미치는 시간 동안 실습을 수행하고도 공시 대상자로 분류됐다는 것은 다시 한 번 대학의 정보 공시 통계 관리 방식에 문제가 있음을 방증한다. 특히 이들 중 60.3%(=82명)가 전문대 학생이었다는 점은 전문대의 관리 체계가 여타 유형의 대학에 비해 상대적으로 더 허술하다는 점을 방증한다.

같은 맥락에서 하루 평균 8시간을 초과해 실습을 수행한 경우도 현행 현장실습 운영 규정을 위반했을 개연성을 담고 있다. 「대학생 현장실습 운영규정」 제6조 제1항 제1호에 따르면 “실습생은 휴게시간을 제외하고 1일 8시간, 1주간 40시간을 초과하지 않는 것”을 원칙으로 하며 시간 연장이 불가피할 경우 실습업체는 동 규정 제6조 제1항 제2호에 따라 실습생의 동의하에 ‘1주간 최대 5시간’까지

12) 각 셀의 관측치와 기대치 사이의 차이를 조정 표준화 잔차로 집계했을 때 그 값이 3을 초과하게 되면 해당 셀은 두 변인 사이의 독립 관계를 부정하는 증거로 볼 수 있다(Agresti & Finlay, 1997, p.262).

실습 시간을 연장할 수 있다. 본 조사에서 하루 평균 8시간을 초과해 실습을 수행한 실습생은 총 151명으로 전체의 10%에 달하는데 이 중 전문대생이 52.3%, 일반대생이 42.4%를 차지하고 있다. 실습 시간의 초과가 규정을 위반한 것은 아니나 이러한 결정이 실제 실습생의 자발적 동의하에서 내려진 것이 아니라면 문제가 될 수밖에 없다.

표 III-6 하루 평균 현장실습 수행 시간과 학교유형의 교차 분석 (단위: 명, %)

구 분		하루 평균 현장실습 수행 시간			전체	
		6시간 미만	6시간 이상~8시간 이하	8시간 초과		
대학교	학 교 유 형	인원	45	566	64	675
		기대치	60.7	546.9	67.4	675.0
		학교유형에 따른 비율	6.7	83.9	9.5	100.0
		현장실습 수행 시간에 따른 비율	33.1	46.2	42.4	44.6
		조정된 표준화 잔차	-2.8	2.5	-0.6	.
전문대	기능/ 교 육 산 업 대	인원	82	609	79	770
		기대치	69.3	623.8	76.9	770.0
		학교유형에 따른 비율	10.6	79.1	10.3	100.0
		현장실습 수행 시간에 따른 비율	60.3	49.7	52.3	50.9
		조정된 표준화 잔차	2.3	-1.9	0.4	.
전체		인원	9	50	8	67
		기대치	6.0	54.3	6.7	67.0
		학교유형에 따른 비율	13.4	74.6	11.9	100.0
		현장실습 수행 시간에 따른 비율	6.6	4.1	5.3	4.4
		조정된 표준화 잔차	1.3	-1.4	0.5	.
		인원	136	1,225	151	1,512
		기대치	136.0	1,225.0	151.0	1,512.0
		학교유형에 따른 비율	9.0	81.0	10.0	100.0
		현장실습 수행 시간에 따른 비율	100.0	100.0	100.0	100.0

응답자들의 실습 수행 동기에서도 권역×대학유형에 따라 유의한 차이가 확인됐다(Pearson Chi-Square=260.906, df=28, p=.000). 「대학생 현장실습 운영 규정」 제5조의 제1항과 제2항에 명시돼 있듯이 현장실습의 취지는 실습생으로 하여금 졸업 후 전공 관련 산업에 종사하는 데 있어 필요한 지식, 기술, 태도 등의 실무능력을 습득하고 향상시키는 데 있다. 따라서 실습 참여의 주요 동기로 ‘전공분야의 실무능력(work skill) 향상’, ‘경력 개발’ 또는 ‘학업 성취’를 실습 동기로 선택한 실습생의 비율이 높을수록 제도의 운영 취지와 현실 사이의 간극은 작다고 볼 수 있을 것이다.

실제로 이러한 동기를 가지고 실습에 참여한 경우는 전체의 52%를 차지하고 있다. 실습생 10명 중 적어도 5명은 실습 제도의 운영 취지에 부합하는 동기로 실습에 참여한 셈이다. 나머지 실습생들은 ‘취업 연계’, ‘졸업 필수 이수 학점 취득’, ‘자격증 취득’, ‘실습비 수령’ 등 실습 제도의 운영 취지와 상대적으로 거리가 먼 동기로 실습에 참여한 셈이다.

후자 집단의 참여 동기와 관련해 가장 눈에 띠는 것은 ‘졸업 필수 이수 학점의 취득’을 목적으로 실습에 참여한 사례다. 해당 동기는 모든 권역×대학유형에서 20% 또는 그 이상을 점유하고 있는데 특히 지방 전문대와 기능/교육/산업대의 경우 졸업 학점 이수를 목적으로 실습에 참여한 사례는 50%에 달한다. 이는 일반 대보다는 전문대와 기능/교육/산업대에서, 그리고 전문대 중에서는 지방 전문대에서 ‘학칙에 의한 비자발적(강제적)’ 실습 참여가 만연돼 있음을 방증한다.

표 III-7 현장실습 수행의 가장 큰 동기와 학교유형 및 소재지의 교차 분석 (단위: 명, %)

구 분			현장실습 수행의 가장 큰 동기							전체
			전공 분야의 실무 능력 향상	경력 개발 (스펙 관리)	학업 성취	실습기관으로의 취업연계 가능성	졸업 필수 이수 학점 취득	실습비 수령	자격증 취득	
수도권 일반대	인원	80	72	7	6	47	4	0	0	216
	기대치	67.2	35.8	9.4	22.0	71.5	7.6	2.3	0.3	216.0
	비율	37.0	33.3	3.2	2.8	21.8	1.9	0.0	0.0	100.0
	조정된 표준화 잔차	2.0	7.2	-0.9	-3.9	-3.8	-1.4	-1.6	-0.6	-
지방 일반대	인원	180	113	15	33	101	18	1	0	461
	기대치	143.4	76.4	20.1	46.9	152.6	16.1	4.9	0.6	461.0
	비율	39.0	24.5	3.3	7.2	21.9	3.9	0.2	0.0	100.0
	조정된 표준화 잔차	4.4	5.5	-1.4	-2.6	-6.1	0.6	-2.1	-0.9	-
학교 유형 및 소재지	인원	112	41	14	58	113	16	2	1	357
	기대치	111.1	59.2	15.6	36.3	118.1	12.5	3.8	0.5	357.0
	비율	31.4	11.5	3.9	16.2	31.7	4.5	0.6	0.3	100.0
	조정된 표준화 잔차	0.1	-3.0	-0.5	4.3	-0.7	1.2	-1.0	0.9	-
지방 전문대	인원	88	21	22	50	207	12	12	1	413
	기대치	128.5	68.5	18.0	42.0	136.7	14.5	4.4	0.5	413.0
	비율	21.3	5.1	5.3	12.1	50.1	2.9	2.9	0.2	100.0
	조정된 표준화 잔차	-5.0	-7.4	1.1	1.5	8.6	-0.8	4.3	0.7	-
기능/ 교육/ 산업대	인원	11	4	8	7	33	3	1	0	67
	기대치	20.8	11.1	2.9	6.8	22.2	2.3	0.7	0.1	67.0
	비율	16.4	6.0	11.9	10.4	49.3	4.5	1.5	0.0	100.0
	조정된 표준화 잔차	-2.7	-2.4	3.1	0.1	2.9	0.4	0.4	-0.3	-
전체	인원	471	251	66	154	501	53	16	2	1,514
	기대치	471.0	251.0	66.0	154.0	501.0	53.0	16.0	2.0	1,514.0
	비율	31.1	16.6	4.4	10.2	33.1	3.5	1.1	0.1	100.0

실제로 우리는 학칙을 통해 현장실습을 졸업 필수 요건으로 지정하려는 경향이 지방 전문대와 기능/교육/산업대에서 강하게 나타나는 점을 확인할 수 있었다. 아래 표는 권역 × 대학유형과 교칙에 따른 현장실습의 필수 이수 여부를 교차 분석한 결과로 두 변인 사이에는 유의한 상관관계가 확인됐다(Pearson Chi-Square=257.381, df=4, p=.000). 조정 표준화 잔차를 보면 일반대의 경우 권역에 상관없이 현장실습의 필수 이수 셀이 모두 음의 값을 보이고 있는 반면 전문대, 특히 지방 전문대와

기능/교육/산업대에서는 필수 이수 셀이 모두 양의 잔차를 보여주고 있다. 이는 지방 전문대와 기능/산업/교육대가 여타 권역 및 유형의 대학에 비해 현장실습을 학생들에게 강제하는 경향이 더 강함을 뜻한다.

표Ⅲ-8 수행한 현장실습의 졸업필수 사항 여부와 학교유형 및 소재지의 교차 분석 (단위: 명, %)

구 분	수행한 현장실습의 졸업필수 사항 여부			전체
	반드시 이수해야 함	반드시 이수해야 할 필요는 없음		
학교 유형 및 소재지	수도권 일반대	인원	41	215
		기대치	87.0	215.0
		비율	19.1	100.0
		조정된 표준화 잔차	-6.9	6.9
	지방 일반대	인원	110	460
		기대치	186.2	460.0
		비율	23.9	100.0
		조정된 표준화 잔차	-8.7	8.7
기능/ 교육/ 산업대	수도권 전문대	인원	130	357
		기대치	144.5	357.0
		비율	36.4	100.0
		조정된 표준화 잔차	-1.8	1.8
	지방 전문대	인원	284	413
		기대치	167.2	413.0
		비율	68.8	100.0
		조정된 표준화 잔차	13.7	-13.7
전체	기능/ 교육/ 산업대	인원	47	67
		기대치	27.1	67.0
		비율	70.1	100.0
		조정된 표준화 잔차	5.1	-5.1
	전체	인원	612	1,512
		기대치	612.0	1,512.0
		비율	40.5	100.0

같은 맥락으로 학칙에 따른 현장실습의 필수 이수 여부와 실습생의 실습 동기를 교차 분석한 경우 학칙에 따른 현장실습의 강제적 이수가 실습 제도의 운영 취지를 살리는 데 긍정적으로 작용하지 못함을 확인하였다. 학칙에 의한 현장실습의 필수 이수 여부가 실습생의 실습 동기 유발에 유의한 차이를 가져올 뿐만 아니라 (Pearson Chi-Square=131.290, df=7, p=.000) 학칙에 의한 실습 강제는 그렇지 않은 경우에 비해 실습 제도의 운영 취지에 대한 실습생의 이해와 공감대를 제고시키는 데 기여하지 못하였다. 종합하면 이러한 결과는 학칙을 통한 현장실습의 강제가 단기적으로는 현장실습과 관련된 대학들의 실적 쌓기에 기여할 수 있지만 궁극적으로는 실습 제도의 운영 취지에 대한 학생들의 이해와 공감대를 떨어뜨려 이상과 현실 사이의 괴리감을 부추기는 역효과를 유발할 수 있음을 방증한다.

표 III-9 현장실습 수행의 가장 큰 동기와 졸업필수 사항 여부의 교차 분석 (단위: 명, %)

구 분		현장실습 수행의 가장 큰 동기								전체	
		전공 분야의 실무 능력 향상	경력 개발 (스펙 관리)	학업 성취	실습기관으로의 취업연계 가능성	졸업 필수 이수 학점 추득	실습비 수령	자격증 취득	기타		
수행한 현장실습의 졸업필수 사항 여부	반드시 이수 해야 함	인원	157	47	31	60	287	19	13	0	614
		기대치	191.0	101.8	26.8	62.5	203.6	21.1	6.5	0.8	614.0
		비율	25.6	7.7	5.0	9.8	46.7	3.1	2.1	0.0	100.0
	조정된 표준화 잔차	-3.8	-7.7	1.1	-0.4	9.3	-0.6	3.3	-1.2		
반드시 이수 해야 할 필요는 없음	인원	314	204	35	94	215	33	3	2	900	
	기대치	280.0	149.2	39.2	91.5	298.4	30.9	9.5	1.2	900.0	
	비율	34.9	22.7	3.9	10.4	23.9	3.7	0.3	0.2	100.0	
	조정된 표준화 잔차	3.8	7.7	-1.1	0.4	-9.3	0.6	-3.3	1.2		
전체		인원	471	251	66	154	502	52	16	2	1514
		기대치	471.0	251.0	66.0	154.0	502.0	52.0	16.0	2.0	1514.0
		비율	31.1	16.6	4.4	10.2	33.2	3.4	1.1	0.1	100.0

마지막으로 실습업체 유형과 권역×대학유형 사이에도 유의한 차이는 확인됐다 (Pearson Chi-Square=61.653, df=12, p=.000). 이 경우 분석은 자신의 실습업체가 어떤 유형에 해당하는지 모른다고 응답한 258명의 실습생을 제외한 나머지 1,254명을 대상으로 이루어졌다. 표에서 알 수 있듯이 실습업체로는 권역×대학유형에 상관없이 민간 기업이 가장 큰 비중을 차지하고 있다. 전체 실습생의 78.9%인 989명이 민간 기업에서 실습을 수행하였고 정부나 지자체의 행정기관이나 공기업/공공기관에서 실습을 수행한 경우는 각각 5.7%, 14.3%로 전체의 19.9%를 차지하였다. 현장실습 제도의 운영에 있어 행정기관, 공기업, 공공기관 등과 같은 공공부문의 참여가 민간부문에 비해 활성화되지 못하고 있음을 보여준다. 다만, 공공부문의 참여가 제한적으로 이루어지고 있어도 일반대 실습생이 전문대 실습생에 비해 공기업 또는 공공기관으로 실습을 나가는 경향은 상대적으로 강하게 나타나고 있다. 특히 지방 일반대의 실습생을 보면 수도권 일반대의 실습생과 달리 정부 및 지자체 행정 기관에서의 실습 경험이 상대적으로 부각되고 있다.

표 III-10 실습업체 유형과 학교유형 및 소재지의 교차 분석 (단위: 명, %)

구 분		실습업체 유형				전체	
		민간 기업 (민영, 사기업 등)	정부 및 지자체 행정기관 (시/도청, 정부부처, 주민 센터 등)	공기업 또는 공공기관 (공공의료원, 국가연구기관, 준정부기관 등)	기타		
학교 유형 및 소재지	수도권 일반대	인원	145	9	39	2	195
		기대치	153.8	11.0	27.8	2.3	195.0
		비율	74.4	4.6	20.0	1.0	100.0
		조정된 표준화 잔차	-1.7	-0.7	2.5	-0.2	.
	지방 일반대	인원	291	30	86	8	415
		기대치	327.3	23.5	59.2	5.0	415.0
		비율	70.1	7.2	20.7	1.9	100.0
		조정된 표준화 잔차	-5.3	1.7	4.6	1.7	.

구 분		실습업체 유형				전체
		민간 기업 (민영, 사기업 등)	정부 및 지자체 행정기관 (시/도청, 정부부처, 주민 센터 등)	공기업 또는 공공기관 (공공의료원, 국가연구기관, 준정부기관 등)	기타	
수도권 전문대	인원	257	9	16	0	282
	기대치	222.4	16.0	40.3	3.4	282.0
	비율	91.1	3.2	5.7	0.0	100.0
	조정된 표준화 잔차	5.7	-2.0	-4.7	-2.1	.
지방 전문대	인원	256	16	31	4	307
	기대치	242.1	17.4	43.8	3.7	307.0
	비율	83.4	5.2	10.1	1.3	100.0
	조정된 표준화 잔차	2.2	-0.4	-2.4	0.2	.
기능 /교육 /산업대	인원	40	7	7	1	55
	기대치	43.4	3.1	7.9	0.7	55.0
	비율	72.7	12.7	12.7	1.8	100.0
	조정된 표준화 잔차	-1.1	2.3	-0.3	0.4	.
전체	인원	989	71	179	15	1,254
	기대치	989.0	71.0	179.0	15.0	1,254.0
	비율	78.9	5.7	14.3	1.2	100.0

현장실습 제도의 운영에 있어 공공부문의 참여가 소극적이라는 문제점 외에도 우리는 실습업체의 유형 분석을 통해 실제 학교에서 이루어지는 실습업체의 선별 작업이 미흡하게 이루어지고 있음을 확인할 수 있었다. 교육부가 2017년 배포한 「대학 현장실습 운영 매뉴얼-대학생 국내 현장실습에 대한 학교 실무자용 안내서」를 보면 실습생이 실습할 수 없는 부적격 실습업체로 “소비, 향락업체(단란주점 등), 근로자 파견 및 근로자 공급을 주로 하는 용역업체, 계절적·일시적 인력수요를 필요로 하는 사업체 및 다단계 판매업체, 국민연금 등 4대 보험 체납 사업장, 노사분규 중인 사업장, 상습 임금체불 사업장 등 실습이 정상적으로 진행되기 어려운 사업장 등”이 열거돼 있다(교육부, 산학협력정책연구소, 2017:44-45). 설문 조사에서 해당 유형의 부적격 실습업체에서 실습을 수행한 실습생의 실태

를 확인한 결과 전체 1,512명의 실습생 가운데 192명(=12.7%)이 부적격 업체에서 실습을 수행한 것으로 나타났다. 실습생 10명 중 적어도 1명은 실습 부적격 업체에서 실습을 수행했고 학교가 이를 인정했다는 말이다. 여기에 자신의 실습업체의 적격 여부를 ‘잘 모르겠다’고 응답한 526명의 실습생 가운데 부적격 업체에서 실습을 수행했을지도 모를 ‘잠재위험군’의 존재까지 고려한다면 실제 부적격 실습업체에서 실습을 수행한 실습생의 규모는 지금보다 더 커질 개연성이 높다.

더욱이 부적격 실습업체로 실습을 나간 192명의 실습생 가운데 전문대 실습생의 비중이 56.3%, 일반대 실습생이 39.1%를 차지하고 있는 상황은 일선 대학들의 실습업체 관리, 특히 전문대의 실습업체 관리가 상대적으로 소홀하게 이루어지고 있음을 방증한다.

표 III-11 실습업체의 적격기관 여부와 학교유형 및 소재지의 교차 분석 (단위: 명, %)

구 분	적격기관 여부			전체		
	부적격 기관에서 실습	적격 기관에서 실습	잘 모르겠음			
학교 유형 및 소재지	수도권 일반대	인원	18	147	50	215
		기대치	27.3	112.9	74.8	215.0
		학교유형 및 소재 지에 따른 비율	8.4	68.4	23.3	100.0
		적격기관 여부에 따른 비율	9.4	18.5	9.5	14.2
		조정된 표준화 잔차	-2.1	5.0	-3.8	
	지방 일반대	인원	57	265	139	461
		기대치	58.5	242.1	160.4	461.0
		학교유형 및 소재 지에 따른 비율	12.4	57.5	30.2	100.0
		적격기관 여부에 따른 비율	29.7	33.4	26.4	30.5
		조정된 표준화 잔차	-0.3	2.6	-2.5	

구 분		적격기관 여부			전체
		부적격 기관에서 실습	적격 기관에서 실습	잘 모르겠음	
수도권 전문대	인원	54	172	131	357
	기대치	45.3	187.5	124.2	357.0
	학교유형 및 소재 지에 따른 비율	15.1	48.2	36.7	100.0
	적격기관 여부에 따른 비율	28.1	21.7	24.9	23.6
	조정된 표준화 잔차	1.6	-1.9	0.9	.
	인원	54	174	185	413
지방 전문대	기대치	52.4	216.9	143.7	413.0
	학교유형 및 소재 지에 따른 비율	13.1	42.1	44.8	100.0
	적격기관 여부에 따른 비율	28.1	21.9	35.2	27.3
	조정된 표준화 잔차	0.3	-5.0	5.0	.
	인원	9	36	21	66
	기대치	8.4	34.7	23.0	66.0
기술/ 교육/ 산업대	학교유형 및 소재 지에 따른 비율	13.6	54.5	31.8	100.0
	적격기관 여부에 따른 비율	4.7	4.5	4.0	4.4
	조정된 표준화 잔차	0.2	0.3	-0.5	.
	인원	192	794	526	1,512
	기대치	192.0	794.0	526.0	1,512.0
	학교유형 및 소재 지에 따른 비율	12.7	52.5	34.8	100.0
전체	적격기관 여부에 따른 비율	100.0	100.0	100.0	100.0

지금까지 우리는 교차 분석을 통해 실습생들의 실습 시점(始點), 기간, 하루 평균 실습 시간, 실습 지원 동기, 그리고 실습업체의 유형이 권역×대학유형에 따라 달라지는 양상을 개관하였고 이 과정에서 드러나는 문제점을 지적하였다. 지금까지의 쟁점과 주요 발견을 정리하면 다음과 같다.

실습학기제 기준 실습 기간 준수 실태

- 전체 실습생의 18.2%가 4주에 못 미치는 실습을 수행하고도 정보 공시 대상자로 분류됨.
- 이들 가운데 전문대 실습생의 비중이 68%(수도권 전문대생 28%+지방 전문대생 40%)로 과반수를 차지함. 이는 대학의 정보 공시 대상자 통계 집계 및 관리에 있어 전문대, 특히 지방 전문대가 상대적으로 소홀함을 방증함.

실습학기제 기준 실습 시간 준수 실태

- 전체 실습생의 9%는 하루 평균 6시간에 못 미치는 비(非) 전일제 형태의 실습을 수행하고도 정보 공시 대상자로 분류됨.
- 이들 가운데 전문대 실습생의 비중이 60.3%로 과반수를 차지하며, 이는 정보 공시 대상자 의 집계 및 관리에 대한 전문대의 소홀함을 방증하는 또 다른 사례임.
- 하루 평균 8시간을 초과해 실습한 사례도 전체의 10%에 달함. 실습 시간의 초과는 원칙상 실습생 당사자의 동의를 구해야 하나 실습 기관의 일방적 요구(또는 강요)로 진행됐을 개연성도 배제할 수 없음.

실습학기제 이수 동기

- 현장실습의 운영 취지는 학생으로 하여금 졸업 후 전공 관련 산업에 종사하는데 있어 필요한 지식, 기술, 태도 등의 실무능력을 습득하고 향상시키는데 있으나, 전체 실습생의 33.1%는 ‘졸업 필수 이수 학점 취득’을 주목적으로 실습에 참여함. 특히 지방 전문대와 기능/산업/교육대의 경우 각각 50.1%, 49.3%의 실습생이 실습 참여의 주요 동기로 ‘졸업 필수 이수 학점 취득’을 선택함.
- 학칙을 통해 실습 수행을 강제하는 학교일수록 실습생들의 실습 동기는 학점 취득에 집중되는 경향이 강함. 이는 학칙을 통한 현장실습의 강제가 단기적으로는 현장실습과 관련된 대학들의 실적 쌓기에 기여할 수 있으나 궁극적으로는 실습 제도의 운영 취지에 대한 학생들의 이해와 공감대를 떨어뜨려 이상과 현실 사이의 괴리감을 부추기는 역효과를 유발함을 방증하는 결과임.

공공부문의 현장실습 참여와 실습업체에 대한 학교의 관리 실태

- 전체 실습생의 78.9%가 민간 기업에서 실습을 수행한 반면, 정부와 지자체의 행정기관, 공기업, 공공기관 등 공공부문에서 실습을 수행한 비율은 19.9%에 그침. 현장실습 제도의 운영에 있어 행정기관, 공기업, 공공기관 등과 같은 공공부문의 참여가 민간부문에 비해 활성화되지 못하고 있음.
- 실습에 부적격한 업체임에도 불구하고 해당 업체에서 실습을 수행한 실습생은 12.7%에 달함. 실습업체의 적격 여부를 모른다고 응답한 34.8%의 실습생 가운데 실제 부적격 업체에서 실습했을지 모를 ‘잠재위험군’의 존재까지 고려하면 실습 부적격 업체에서 실습한 실습생의 규모는 지금보다 더 늘어날 개연성이 높음.
- 부적격 실습업체에서 실습을 한 192명의 실습생 가운데 전문대 실습생의 비중이 56.3%, 일반대 실습생이 39.1%를 차지하고 있어 일선 대학들의 실습업체 관리, 특히 전문대의 실습업체 관리가 상대적으로 소홀함을 방증함.

그림 III-3 현장실습 기초 배경 정보에 대한 개관 쟁점 및 주요 발견

2) 현장실습 준비 과정에 대한 분석-실습업체의 섭외 및 학생과의 연계 방식, 사전 교육 실시, 그리고 협약서 작성 여부를 중심으로

현장실습은 「대학생 현장실습 운영규정」 제2조 제1항에 명시돼 있듯이 대학과 실습업체가 공동으로 참여하여 학생에게 산업체 현장에서 이론의 적용, 실무교육 및 실습 등을 제공하는 산학협력 교육과정이다. 이 교육과정의 성패에 영향을 미치는 요인은 다양하겠지만 내용과 절차 면에서 가장 우선적으로 담보돼야 할 조건은 실습에 적합한 기업이 확보되고 이를 적정 학생에게 연계하는 것이다.

이와 관련해 「대학생 현장실습 운영규정」 제5조 제3항은 학교의 장이 실습생의 전공 분야, 실습프로그램의 적절성, 실습업체 교육담당자의 전문성, 현장실습 시설·설비의 적합성 및 후생복지 여건 등을 고려해 적정 실습업체를 선정하도록 명시하고 있다. 만약 실습생이 학교와 무관하게 개인적으로 실습업체를 섭외하였거나 반대로 실습업체가 자체 필요에 의해 근로, 인턴, 아르바이트 등의 형태로 실습생을 모집한 경우라면 양자 모두 현장실습으로 인정되지 않으며 대학은 이를

정보공시 실적으로 사용할 수 없다(대학정보공시센터, 2019:238).

그럼에도 불구하고 우리는 실습생의 25.5%가 학교와 무관하게 스스로 섭외한 실습업체에서 현장실습을 수행했음을 확인하였다. 실습생 4명 중 적어도 1명은 현행 공시 지침과 운영규정에 반하는 방식을 통해 실습을 수행하였고 대학은 이를 정보공시 실적으로 활용한 것이다. 실제로 이러한 실태는 권역×대학유형에 따라 유의한 차이를 보여주는데(Pearson Chi-Square=44.541, df=4, p=.000) 표에서 확인할 수 있듯이 지방 전문대와 기능/교육/산업대에서만 해당 셀의 조정 표준화 잔차가 양의 값을 띠고 있다. 환연하면 전체 권역×대학유형 가운데 지방 전문대와 기능/교육/산업대의 현장실습이 학교와 무관하게 섭외된 실습업체에서 이루어지는 경우가 기대치를 상회하고 있다는 말이다.

이와 더불어 학교가 섭외하지 않은 실습업체에서 실습을 수행한 실습생 가운데 지방 일반대와 지방 전문대의 비중이 각각 29.8%, 31.9%로 여타 권역×대학유형 보다 높게 나타나는 것은 이 문제가 학교유형보다는 권역에 의해 더 큰 영향을 받고 있음을 방증한다. 즉, 지방 소재 대학이 수도권 소재 대학에 비해 실습업체의 섭외 절차에서 소홀함이 많다는 의미다.

표 III-12 실습업체 섭외 경로와 학교유형 및 소재지의 교차 분석 (단위: 명, %)

구 분		실습업체 섭외 경로		전체
		현장실습을 위해 학교가 직접 발굴 및 선정해서 학생에게 제공한 곳	학교와 무관하게 학생 본인 스스로 찾은 곳	
학교유형 및 소재지	수도권 일반대	인원	166	49
		기대치	160.1	54.9
		학교유형 및 소재지에 따른 비율	77.2	22.8
		실습업체 섭외 경로에 따른 비율	14.7	12.7
		조정된 표준화 잔차	1.0	-1.0
	지방 일반대	인원	345	115
		기대치	342.6	117.4

구 분	실습업체 섭외 경로			전체
	현장실습을 위해 학교가 직접 발굴 및 선정해서 학생에게 제공한 곳	학교와 무관하게 학생 본인 스스로 찾은 곳		
수도권 전문대	학교유형 및 소재지에 따른 비율	75.0	25.0	100.0
	실습업체 섭외 경로에 따른 비율	30.6	29.8	30.4
	조정된 표준화 잔차	0.3	-0.3	.
	인원	294	63	357
	기대치	265.9	91.1	357.0
	학교유형 및 소재지에 따른 비율	82.4	17.6	100.0
	실습업체 섭외 경로에 따른 비율	26.1	16.3	23.6
	조정된 표준화 잔차	3.9	-3.9	.
	인원	290	123	413
지방 전문대	기대치	307.6	105.4	413.0
	학교유형 및 소재지에 따른 비율	70.2	29.8	100.0
	실습업체 섭외 경로에 따른 비율	25.8	31.9	27.3
	조정된 표준화 잔차	-2.3	2.3	.
	인원	31	36	67
기능/ 교육/ 산업대	기대치	49.9	17.1	67.0
	학교유형 및 소재지에 따른 비율	46.3	53.7	100.0
	실습업체 섭외 경로에 따른 비율	2.8	9.3	4.4
	조정된 표준화 잔차	-5.4	5.4	.
	인원	1,126	386	1,512
	기대치	1,126.0	386.0	1,512.0
전체	학교유형 및 소재지에 따른 비율	74.5	25.5	100.0
	실습업체 섭외 경로에 따른 비율	100.0	100.0	100.0
	인원			

다만, 교육부가 배포한 「대학 현장실습 운영 매뉴얼」에는 비록 실습생이 개인적으로 발굴한 실습업체라도 대학이 철저한 검토를 통해 실습업체의 적격 여부를 검증한 경우라면 해당 업체에서의 실습이 허용될 수 있다는 단서 조항이 명시돼

있다(교육부, 산학협력정책연구소, 2017:45). 이는 현행 공시 지침은 물론 「대학생 현장실습 운영규정」과도 상치되는 정보로 논란의 여지가 크다고 볼 수 있다. 그럼에도 불구하고 학교가 매뉴얼상의 단서 조항을 준용해 실습생이 섭외해온 실습업체의 적격 여부를 판단해 실습을 승인했다면 학교로서는 이를 공시 자료로 활용할 근거를 확보하게 되는 것이다.

실제로 학교가 섭외하지 않은 실습업체에서 실습한 실습생 가운데 학교가 해당 업체의 실습 운영 계획서를 검토 후 실습을 승인한 경우는 73.9%에 달했다. 대부분의 경우 학교가 매뉴얼상의 단서 조항에 따라 소정의 검증 작업을 수행했음을 의미한다. 다만, 각 대학이 얼마나 철저하게 해당 업체들의 적격 여부를 검증했는지는 알기 어렵다.

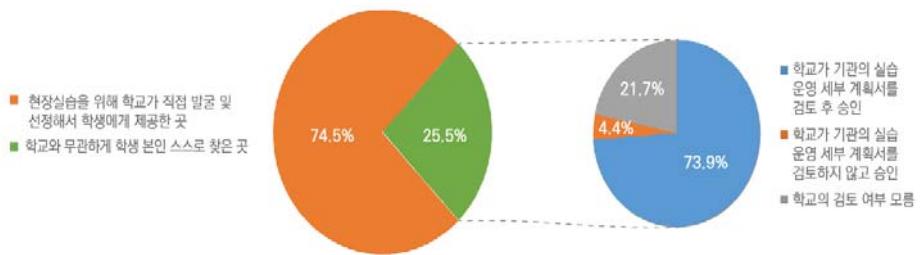


그림 III-4 실습업체 섭외 경로에 따른 학교의 실습업체 적격 여부 검증

학교가 양질의 실습업체를 발굴하고 섭외하는 데 성공했다면 그 다음으로 중요한 업무는 섭외된 기관들을 적정 실습생에게 연계하는 것이다. 연계 방식은 다양할 수 있지만 현장실습 제도의 운영 취지에 비춰볼 때 가장 중요한 연계 기준은 바로 실습생의 전공과 실습 내용 사이의 일치도일 것이다. 실습생의 흥미, 적성, 실습업체의 수요 등과 같은 사안도 연계 시 고려돼야 하나 근본적으로는 업체에서의 실습이 실습생의 전공지식과 실무능력을 향상시키는 데 얼마나 기여할 수 있는가

가 관건이기 때문이다(교육부, 산학협력정책연구소, 2017:43).

이와 관련해 학교를 통해 실습업체를 소개받은 실습생 가운데 학교가 실습생의 전공 분야, 적성, 희망 사항을 중점적으로 고려해 실습생과 업체를 연계하는 ‘정석형 연계’는 52.9%에 불과했다. 반면, 학교는 실습업체에 대한 정보만 제공하고 실습생이 알아서 업체를 선택하는 ‘방임형 연계’나 아예 학교가 실습생의 의사를 묻지 않고 업체에 임의 배정하는 ‘무작위형 연계’가 각각 38.9%, 8.3%를 차지하였다. 후자처럼 실습제도의 운영 취지에 반하는 연계 방식을 통해 실습업체에서 실습을 수행한 실습생이 50%에 달하는 셈이다.

우리는 권역×대학유형에 따라 이러한 연계 방식들이 유의하게 달라지는 것을 확인할 수 있었는데(Pearson Chi-Square=67.311, df=8, p=.000) 일반대의 경우 권역에 무관하게 방임형 연계가, 지방 전문대와 기능/교육/산업대에서는 무작위형 연계가 양의 조정 표준화 잔차를 형성하고 있었다. 즉, 전자에서는 학교가 실습생과 업체의 연계 과정에서 관여하지 않는 경향이, 반대로 후자에서는 학교가 실습생과 업체의 연계 과정에서 실습생의 의사를 일방적으로 배제하는 경향이 강하게 나타났음을 의미한다. 가장 바람직한 정석형 연계 방식은 오직 수도권 전문대에서만 양의 조정 표준화 잔차를 나타내 해당 대학이 여타 권역×대학 유형에 비해 가장 모범적으로 실습생과 실습업체를 연계하고 있음을 알 수 있었다. 방임형 연계와 무작위형 연계 모두 지양돼야 하지만 실습생에 대한 일체의 배려 없이 대학의 일방적 결정으로 연계가 결정되는 무작위형 연계는 가장 심각한 문제를 가지고 있다. 따라서 지방 전문대와 기능/교육/산업대의 연계 방식에 대한 관리와 개선이 우선적으로 요구된다.

실습 준비 단계에서 실습업체와 실습생의 연계가 이루어지면 학교는 해당 실습생을 대상으로 사전 교육을 실시해야 한다. 이와 관련해 「대학생 현장실습 운영규정」 제18조 제2항은 교내 현장실습지원센터가 사전 교육을 주관하며 실습 확정 학생들을 대상으로 현장실습의 기준과 방법, 준수 사항, 학점 인정에 관한 사항

등을 교육시키도록 요구하고 있다. 이와 더불어 학교나 실습업체는 동 운영규정 제16조 제1항에 따라 실습 중 발생할 수 있는 각종 사고 및 재해를 예방하기 위해 안전 교육, 성희롱 예방 교육 등도 실시해야 할 책임이 있다.

이와 더불어 교육부의 「대학 현장실습 운영 매뉴얼」에는 사전 교육의 내용과 유의사항으로 학교의 상해 보험 가입 사실 안내, 실습지원비 제공 여부에 대한 안내, 고충 및 문제 발생 시 대처 방안 안내 등이 추가로 명시돼 있다(교육부, 산학협력정책연구소, 2017:113-116).

그렇다면 실습생들의 사전 교육 이수 실태는 어떤 양상을 보이고 있을까? 조사에 따르면 실습생의 대다수는 학교 또는 실습업체로부터 관련 사전 교육을 제공받은 것으로 나타났다. 교육 내용에 따른 이수 실태를 살펴보면 성희롱 예방 교육 이수자 비율이 69.8%로 가장 낮았고, 반대로 현장실습 협약서 작성 및 협약 내용에 대한 교육 이수자 비율이 89.9%로 가장 높았다. 이와 더불어 실습 기관 및 부서에 대한 교육, 실습 내용 및 평가 방식에 대한 교육, 실습 조건에 대한 교육 등 실습 수행과 직접적으로 연관된 정보는 대부분의 실습생들이 사전 교육을 통해 제공받은 것으로 나타났다.

이에 반해 실습을 수행하는 데 직접적으로 도움이 되는 정보는 아니나 만일의 사고로부터 실습생을 보호하기 위한 차원에서 실시되는 안전 보건 교육, 성희롱 예방 교육, 그리고 상해·산재보험 안내 교육을 학교나 실습업체로부터 제공받은 실습생 비율은 상대적으로 낮다. 특히 성희롱 예방 교육의 경우 전체 교육 내용 가운데 가장 낮은 이수자 비율을 보여주고 있다. 그러나 「대학생 현장실습 운영규정」 제16조에 따라 실습생에게 발생할 수 있는 각종 사고 및 재해를 예방하고 필요한 보호조치를 강구하는 책무는 학교와 실습업체에 있으므로 이들의 책무 이행에 대한 감독과 관리가 더욱 강화될 필요가 있다.

표Ⅲ-13 학교 또는 실습업체의 사전 교육 제공 여부 (단위: 명, %)

교육 내용	인원		비율	
	예	아니오	예	아니오
실습기관, 근무부서에 대한 정보 제공	1,336	176	88.4	11.6
실습 내용(주차별 교육 커리큘럼)에 대한 정보 제공	1,175	337	77.7	22.3
실습 평가 방식에 대한 정보 제공	1,196	316	79.1	20.9
안전 보건 교육 제공	1,186	326	78.4	21.6
성희롱 예방 교육 제공	1,056	456	69.8	30.2
현장실습 협약서 작성 및 협약 내용 전반에 대한 정보 제공	1,359	153	89.9	10.1
현장실습 중 사고에 대비한 상해 및 산재보험에 대한 정보 제공	1,127	385	74.5	25.5
현장실습지원비 지원, 현장실습 운영 및 휴게 시간 등 실습 조건에 대한 정보 제공	1,311	201	86.7	13.3

실제 안전 보건 교육의 경우 권역×대학유형에 따라 유의한 차이가 발견되지 않았지만(Pearson Chi-Square=9.120, df=4, p=.058), 성희롱 예방 교육(Pearson Chi-Square=12.561, df=4, p=.014)과 상해·산재보험 안내 교육(Pearson Chi-Square=12.437, df=4, p=.014)은 권역×대학유형에 따라 유의한 차이를 보여주었다. 부연하면, 성희롱 예방 교육의 경우 지방 전문대와 기능/교육/산업대에서, 그리고 상해·산재보험 안내 교육의 경우 수도권 전문대, 지방 전문대, 그리고 기능/교육/산업대에서 미실시 경향이 상대적으로 부각되고 있다. 따라서 전문대와 기능/교육/산업대는 실습생 보호를 위한 사전 교육 실시에 보다 적극적으로 임할 필요가 있다.

**표 III-14 성희롱 예방 및 사고 대비를 위한 학교 또는 실습업체의 교육 및 정보 제공 여부와
학교유형 및 소재지의 교차 분석 (단위: 명, %)**

구 분		성희롱 예방 교육 제공			현장실습 중 사고에 대비한 상해 및 산재보험에 대한 정보 제공			
		예	아니오	전체	예	아니오	전체	
학교유형 및 소재지	수도권 일반대	인원	167	48	215	160	55	215
		기대치	150.2	64.8	215.0	160.3	54.7	215.0
		비율	77.7	22.3	100.0	74.4	25.6	100.0
		조정된 표준화 잔차	2.7	-2.7		0.0	0.0	
	지방 일반대	인원	328	132	460	369	91	460
		기대치	321.3	138.7	460.0	342.9	117.1	460.0
		비율	71.3	28.7	100.0	80.2	19.8	100.0
		조정된 표준화 잔차	0.8	-0.8		3.4	-3.4	
	수도권 전문대	인원	250	107	357	254	103	357
		기대치	249.3	107.7	357.0	266.1	90.9	357.0
		비율	70.0	30.0	100.0	71.1	28.9	100.0
		조정된 표준화 잔차	0.1	-0.1		-1.7	1.7	
	지방 전문대	인원	268	145	413	298	115	413
		기대치	288.4	124.6	413.0	307.8	105.2	413.0
		비율	64.9	35.1	100.0	72.2	27.8	100.0
		조정된 표준화 잔차	-2.6	2.6		-1.3	1.3	
	기능/ 교육/ 산업대	인원	43	24	67	46	21	67
		기대치	46.8	20.2	67.0	49.9	17.1	67.0
		비율	64.2	35.8	100.0	68.7	31.3	100.0
		조정된 표준화 잔차	-1.0	1.0		-1.1	1.1	
	전체	인원	1,056	456	1,512	1,127	385	1,512
		기대치	1,056.0	456.0	1,512.0	1,127.0	385.0	1,512.0
		비율	69.8	30.2	100.0	74.5	25.5	100.0

사전 교육과 더불어 실습 준비 단계에서 구비돼야 할 업무는 실습생, 학교, 실습업체가 향후 진행될 현장실습 과정에서 담당하게 될 역할과 책임을 협약서에 명문화시키는 것이다. 이는 「대학생 현장실습 운영규정」 제14조에 따른 조치로 협약서에는 실습기간, 실습시간, 장소 및 방법, 실습업체의 책임, 실습생의 권리와 의무, 실습지원비, 상해보험, 실습생 보호 조치 등 실습 운영의 전반적인 사항이 포함돼 있어야 한다(교육부, 산학협력정책연구소, 2017:59, 100). 협약서는 근로 계약서와 마찬가지로 실습이 이루어지는 동안 당사자들이 반드시 숙지하고 준수 해야 할 사안들을 명문화시킨 문건이라는 점에서 비단 실습 준비 단계에서뿐만 아니라 실습 전 과정에 걸쳐 중요한 기능과 의미를 갖는다.

그럼에도 불구하고 실습생의 7.3%는 실습 전 학교와 실습업체를 상대로 협약서를 작성하지 않은 것으로 나타났다. 비록 소수에 불과하지만 협약서를 작성하지 않은 실습생은 협약서를 작성한 실습생에 비해 변칙적 실습 운영에 무방비로 노출 될 위험이 더 클 수밖에 없다.

이와 관련해 우리는 실습생들의 협약서 작성 여부가 권역×대학유형에 따라 유의하게 달라지는 점을 확인했는데(Pearson Chi-Square=17.014, df=4, p=.002) 아래 표에서 알 수 있듯이 지방 전문대와 기능/교육/산업대에서 미작성 셀의 조정 표준화 잔차가 여타 권역×대학유형과 달리 양의 값을 가지고 있다. 여타 권역×대학유형과 비교했을 때 두 대학에서는 기대치보다 많은 실습생들이 협약서를 작성하지 않고 실습을 나간 것이다.

다만 협약서를 작성하지 않은 실습생 가운데 지방 일반대와 지방 전문대의 비중이 각각 29.1%, 32.7%로 여타 권역×대학유형에 비해 높은 비중을 차지하고 있는데 이는 협약서 미작성 경향이 대학유형 자체보다는 권역에 의해 더 영향을 받고 있음을 방증한다. 즉, 지방에 소재한 대학일수록 협약서 작성에 소홀하다는 의미다.

표 III-15 현장실습 전 현장실습 협약서 작성 여부와 학교유형 및 소재지의 교차 분석 (단위: 명, %)

구 분		현장실습 전 현장실습 협약서 작성 여부		전체
		예	아니오	
학교유형 및 소재지	수도권 일반대	인원	206	9
		기대치	199.4	15.6
		학교유형 및 소재지에 따른 비율	95.8	4.2
		현장실습 협약서 작성 여부에 따른 비율	14.7	8.2
		조정된 표준화 잔차	1.9	-1.9
	지방 일반대	인원	428	32
		기대치	426.5	33.5
		학교유형 및 소재지에 따른 비율	93.0	7.0
		현장실습 협약서 작성 여부에 따른 비율	30.5	29.1
		조정된 표준화 잔차	0.3	-0.3
	수도권 전문대	인원	336	21
		기대치	331.0	26.0
		학교유형 및 소재지에 따른 비율	94.1	5.9
		현장실습 협약서 작성 여부에 따른 비율	24.0	19.1
		조정된 표준화 잔차	1.2	-1.2
	지방 전문대	인원	378	36
		기대치	383.9	30.1
		학교유형 및 소재지에 따른 비율	91.3	8.7
		현장실습 협약서 작성 여부에 따른 비율	27.0	32.7
		조정된 표준화 잔차	-1.3	1.3
	기능/ 교육/ 산업대	인원	54	12
		기대치	61.2	4.8
		학교유형 및 소재지에 따른 비율	81.8	18.2
		현장실습 협약서 작성 여부에 따른 비율	3.9	10.9
		조정된 표준화 잔차	-3.5	3.5
	전체	인원	1,402	110
		기대치	1,402.0	110.0
		학교유형 및 소재지에 따른 비율	92.7	7.3
		현장실습 협약서 작성 여부에 따른 비율	100.0	100.0

우리는 지금까지 실습업체의 섭외 및 학생과의 연계 방식, 사전 교육, 그리고 협약서 작성 여부를 중심으로 실습 준비가 이루어지는 실태를 살펴보았고 권역×대학유형과의 교차 분석을 통해 문제의 소지가 있는 부분을 지적하였다. 지금까지의 쟁점과 주요 발견을 정리하면 다음과 같다.

실습업체 섭외 실태

- 실습생의 25.5%가 학교와 무관하게 스스로 섭외한 실습업체에서 현장실습을 수행하였고 학교는 이를 인정함.
- 지방 소재 대학의 경우 수도권 소재 대학에 비해 실습생이 스스로 실습업체를 섭외해 오는 경우가 더 많음. 다만 실습생이 섭외해 온 실습업체에 대해 대학이 적격 여부를 검증한 경우가 전체의 73.9%에 달해 대부분의 경우 학교가 소정의 검증 작업을 수행하고는 있는 것으로 나타남.
- 그러나 학교를 통하지 않고 섭외된 실습업체에서의 실습과 관련해 「대학 현장실습 운영 매뉴얼」이 제공하는 단서 조항은 현행 「대학생 현장실습 운영규정」과 「대학정보공시 지침」에 위배돼 대학 실무자에게 혼돈을 초래할 수 있음.

실습생과 실습업체의 연계 방식

- 학교가 실습생의 전공 분야, 성적, 희망 사항을 중점적으로 고려해 실습생과 업체를 연계하는 '정석형 연계'는 52.9%에 불과함. 학교는 실습업체에 대한 정보만 제공하고 실습생이 알아서 업체를 선택하는 '방임형 연계'나 아예 학교가 실습생의 의사를 묻지 않고 업체에 실습생을 임의 배정하는 '무작위형 연계'가 각각 38.9%, 8.3%를 차지함.
- 연계 방식 중 가장 지양해야 할 '무작위형 연계'는 지방 전문대와 기능/교육/산업대에서 여타 권역×대학 유형에 비해 두드러짐.

실습생 보호를 위한 사전 교육의 제공 실태

- 성희롱 예방 교육, 안전 보건 교육, 상해·산재보험 안내 교육과 같은 실습생 보호 목적의 사전 교육을 학교나 실습업체로부터 제공받지 못한 실습생이 많음. 특히 성희롱 예방 교육의 이수자 비율은 전체 교육 중 가장 낮은 69.8%로 집계됨.
- 권역×대학 유형에 따른 사전 교육 제공 실태를 분석했을 때 전문대와 기능/교육/산업대는 실습생 보호 관련 사전 교육을 보다 적극적으로 실시해야 할 필요가 있음.

실습협약서 작성 실태

- 전체 실습생의 7.3%는 학교, 실습업체를 상대로 실습협약서를 작성하지 않고 실습을 나감. 지방 전문대와 기능/교육/산업대에서 협약서 미작성 경향이 여타 권역×대학 유형에 비해 높게 나타남.
- 이와 더불어 협약서 미작성 실습생 가운데 지방 일반대와 지방 전문대의 비중이 각각 29.1%, 32.7%로 전체 권역×대학 유형 가운데 가장 높음. 이는 협약서 미작성 경향이 대학 유형 자체보다는 권역에 의해 더 많은 영향을 받고 있음을 방증함. 즉, 지방에 소재한 대학일수록 협약서 작성에 상대적으로 소홀한 것으로 나타남.

그림 III-5 현장실습 준비 과정에 대한 쟁점 및 주요 발견

3) 현장실습 운영 과정에 대한 분석

(1) 실습업체의 실습 운영 실태-실습업무의 배정과 내용, 교육담당자의 배정과 역할, 실습지원비, 그리고 실습 환경을 중심으로

실습 운영을 위한 일련의 준비 과정이 끝나고 실습이 본격적으로 시작되면 실습업체는 학교를 대신해 실습생의 교육과 처우를 주관하게 된다. 즉, 실습 운영의 실질적 주체가 된다는 의미다. 여기서 관건은 실습업체가 실습 전 학교와 실습생을 대상으로 약속했던 교육과 처우가 제대로 이행되고 있는가이다.

먼저 실습업무의 배정과 관련해 실습생의 86.1%는 실습업체가 사전 협의된 실습 운영 계획에 따라 실습업무를 배정했다고 응답하였다. 대부분의 실습생은 업체와 사전 협의된 업무를 배정받았으나 일부, 즉 13.9%의 실습생은 협의 사항과 다른 업무를 실제 현장에서 배정받은 것이다. 다만, 「대학생 현장실습 운영규정」 제9조 제1항에 따라 실습업체가 실습을 운영하는 동안 실습생의 실습 역량, 전공 적합도, 실습 태도 등을 감안해 실습 효과를 제고하고자 실습생과 학교의 동의를 얻어 실습계획과 다른 실습업무를 실습생에게 배정한 경우라면 문제의 소지는

없다고 할 수 있다.

그러나 현실에서는 실습업체가 사전 협의된 실습계획을 따르지 않고 실습생에게 임의대로 실습업무를 배정했을 때 그렇지 않은 경우에 비해 부정적 결과를 수반하는 위험도가 크게 증가하였다. 이는 아래의 두 교차 분석 결과를 통해 확인되는 점으로 먼저 ‘실습운영 계획에 따른 업무 배정 여부’와 ‘수행 업무의 교육적 취지 위배 여부’를 교차 분석했을 때 당초의 실습계획과 다른 실습업무를 배정받은 실습생이 교육적 취지와 무관한 근로 위주의 업무를 수행하는 오즈(Odds)는 .803(=94/117), 반대로 그렇지 않은 실습생이 교육적 취지와 무관한 근로 위주의 업무를 수행하는 오즈(Odds)는 .149(=169/1132)로 집계됐다. 두 오즈의 비, 즉 승산비(Odds Ratio)를 계산하면 5.381이 된다. 실습업체가 임의대로 실습업무를 배정했을 때 해당 실습생이 교육이 아닌 실질적 근로 성격의 업무를 수행하게 될 위험도가 5배 이상 증가했다는 의미다.

마찬가지로 당초의 실습계획과 다른 실습업무를 배정받은 실습생이 자신의 전공과 무관한 업무를 수행하는 오즈는 .610(=80/131), 반대로 그렇지 않은 실습생이 자신의 전공과 무관한 업무를 수행하는 오즈는 .180(=199/1103)으로 두 오즈의 비는 3.384가 된다. 실습업체가 임의대로 실습업무를 배정했을 때 해당 실습생이 자신의 전공과 무관한 성격의 업무를 수행하게 되는 위험이 3배 이상 증가했다는 의미다.

표Ⅲ-16 현장실습 중 경험한 업무 내용과 세부운영계획에 따른 업무 배정 여부의 교차 분석 (단위: 명)

구 분		현장실습 중 경험한 업무 내용						
		주로 현장실습의 교육적 취지와 무관한 근로 위주의 업무를 수행			주로 나의 전공 분야와 무관한 실습업무를 수행			
		예	아니오	전체	예	아니오	전체	
현장실습 세부운영 계획에 따른 업무 배정 여부	예	인원	169	1,132	1,301	199	1,103	1,302
		기대치	226.3	1,074.7	1,301.0	240.1	1,061.9	1,302.0
		조정된 표준화 잔차	-11.2	11.2		-7.9	7.9	
	아니오	인원	94	117	211	80	131	211
		기대치	36.7	174.3	211.0	38.9	172.1	211.0
		조정된 표준화 잔차	11.2	-11.2		7.9	-7.9	
전체	인원	263	1,249	1,512	279	1,234	1,513	
	기대치	263.0	1,249.0	1,512.0	279.0	1,234.0	1,513.0	

종합하면 실습업체가 실습 운영 과정에서 사전 협의된 실습계획을 따르지 않고 임의대로 실습업무를 배정하게 되면 실습생에게는 바람직하지 못한 결과가 발생할 위험이 더 커진다. 따라서 실습업체와 실습생에 대한 관리 책무를 수행하는 학교는 실습업체가 사전 협의된 실습계획을 준수하지 않고 임의대로 실습업무를 실습생에게 배정하지 못하도록 감독과 관리를 강화할 필요가 있다. 특히 이러한 관리와 감독의 책무는 전문대에서 강화될 필요가 있는데 이는 여타 대학 유형의 실습생과 비교했을 때 전문대 실습생에게서 실습업체로부터 사전 협의되지 않은 실습업무를 임의대로 배정받는 문제점이 많이 발생했기 때문이다. 대학 유형별 비중을 살펴보면 전문대가 전체의 59.2%로 과반수를 차지했고 일반대가 36.5%, 기능/교육/산업대가 4.3%를 차지하였다. 우리는 교차 분석을 통해서도 이러한 경향이 대학 유형에 따라 유의하게 달라지는 것을 확인할 수 있었다(Pearson

Chi-Square=6.994, df=2, p=.030).

이처럼 실습업체가 사전 협의된 실습계획에 따라 실습업무를 실습생에게 배정하는 것이 교육 과정의 일관성과 체계성을 담보하는 데 주요한 역할을 했다면, 실습업체가 교육을 위해 전문적이고 성실한 교육담당자를 두어 실습생의 교육, 지도, 관리를 전담하게 하는 것은 교육 과정의 내실을 담보하는 데 주요한 역할을 한다고 볼 수 있다. 「대학생 현장실습 운영규정」도 실습업체의 교육담당자가 실습 운영에서 차지하는 비중과 역할을 강조하고 있는데 운영규정 제15조에 따르면 실습업체는 실습생의 교육, 지도, 그리고 관리를 위해 사전에 교육담당자를 지정해야 하며 학교는 필요에 따라 교육담당자를 행정적·재정적으로 지원할 수 있다. 마찬가지로 「대학생 현장실습 운영규정」 제5조 제4항 다호에 따라 실습업체의 교육담당자 배정은 해당 업체의 현장실습이 수업으로서의 요건을 갖추기 위해 반드시 충족시켜야 할 요건이며 동조 제3항에 따라 학교가 실습업체를 선정하는데 있어 반드시 고려해야 할 요건이기도 하다. 현장실습에서는 실습업체가 학교를 대신해 실습생의 교육을 전담하는 만큼 실습업체의 교육담당자는 실습 기간에 대학의 교수와 동일한 책무를 수행한다고 볼 수 있다.

본 조사에서는 전체 실습생의 88.0%가 교육담당자가 배정된 실습업체에서 실습업무를 수행한 것으로 나타났다. 나머지 12.0%의 실습생은 교육담당자가 없는 실습업체에서 실습을 수행한 것인데 이는 명백한 규정 위반에 해당한다. 그럼에도 불구하고 해당 실습생들의 학교는 이들의 실습을 인정하고 공시 실적으로도 활용한 것이다. 교육담당자가 배정되지 않은 실습업체에서의 실습 수행 문제는 특히 전문대에 집중되는 경향이 확인됐는데 아래의 교차 분석 결과가 이를 입증하고 있다. 권역×대학유형에 따라 교육담당자의 배정 여부에 대한 실습생의 경험이 유의하게 달랐으며(Pearson Chi-Square=19.274, df=4, p=.001) 전문대(수도권, 지방 포함)와 기능/교육/산업대에서 문제의 심각성이 더 크게 나타난다.

표 III-17 실습업체의 교육담당자 배정 여부와 학교유형 및 소재지의 교차 분석 (단위: 명, %)

구 분	현장실습 중 실습업체의 교육, 지도 및 관리 담당자 배정 여부			전체
	예	아니오		
수도권 일반대	인원	189	26	215
	기대치	189.1	25.9	215.0
	학교유형 및 소재지에 따른 비율	87.9	12.1	100.0
	교육·지도 및 관리 담당자 배정 여부에 따른 비율	14.2	14.3	14.2
	조정된 표준화 잔차	0.0	0.0	.
지방 일반대	인원	428	32	460
	기대치	404.6	55.4	460.0
	학교유형 및 소재지에 따른 비율	93.0	7.0	100.0
	교육·지도 및 관리 담당자 배정 여부에 따른 비율	32.2	17.6	30.4
	조정된 표준화 잔차	4.0	-4.0	.
학교유형 및 소재지	인원	308	49	357
	기대치	314.0	43.0	357.0
	학교유형 및 소재지에 따른 비율	86.3	13.7	100.0
	교육·지도 및 관리 담당자 배정 여부에 따른 비율	23.2	26.9	23.6
	조정된 표준화 잔차	-1.1	1.1	.
수도권 전문대	인원	351	62	413
	기대치	363.3	49.7	413.0
	학교유형 및 소재지에 따른 비율	85.0	15.0	100.0
	교육·지도 및 관리 담당자 배정 여부에 따른 비율	26.4	34.1	27.3
	조정된 표준화 잔차	-2.2	2.2	.
지방 전문대	인원	53	13	66
	기대치	58.1	7.9	66.0
	학교유형 및 소재지에 따른 비율	80.3	19.7	100.0
	교육·지도 및 관리 담당자 배정 여부에 따른 비율	4.0	7.1	4.4
	조정된 표준화 잔차	-2.0	2.0	.
기술/ 교육/ 산업대	인원	53	13	66
	기대치	58.1	7.9	66.0
	학교유형 및 소재지에 따른 비율	80.3	19.7	100.0
	교육·지도 및 관리 담당자 배정 여부에 따른 비율	4.0	7.1	4.4
	조정된 표준화 잔차	-2.0	2.0	.

구 분	현장실습 중 실습업체의 교육, 지도 및 관리 담당자 배정 여부		전체
	예	아니오	
전체	인원	1,329	182
	기대치	1,329.0	182.0
	학교유형 및 소재지에 따른 비율	88.0	12.0
	교육·지도 및 관리 담당자 배정 여부에 따른 비율	100.0	100.0

교육담당자의 배정 여부에 대한 확인과 더불어 우리는 실습생에 대한 교육담당자들의 교육과 지도, 그리고 관리 실태를 추가적으로 확인했는데 대부분의 실습생들은 교육담당자들의 책무 이행과 관련해 긍정적인 평가를 내렸다. 아래 그림에서 알 수 있듯이 교육담당자가 배정된 실습생 가운데 92.6%의 실습생은 자신의 교육담당자가 성실하게 교육 업무를 수행했다고 평가하였고, 실습생에 대한 처우에 대한 평가 역시 95.5%의 실습생이 긍정적인 평가를 내렸다. 다만, 교육담당자의 실습 평가 방식과 고충 처리에 대해서는 각각 89.2%와 89.7%의 실습생이 긍정적으로 답변해 앞의 두 사례에 비해서는 긍정적인 평가자의 비율이 다소 낮게 집계됐다.

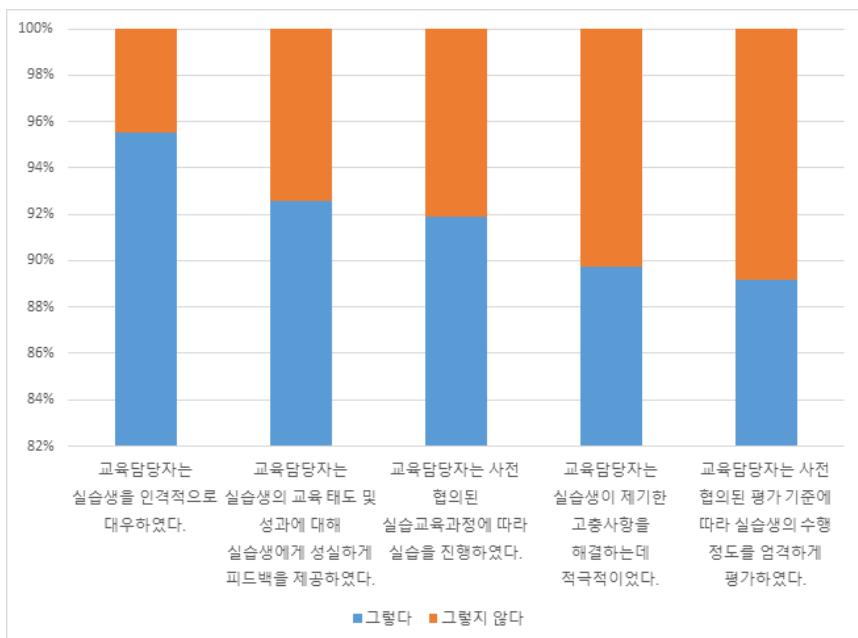


그림 III-6 교육담당자들의 책무 이행 실태

이처럼 대부분의 실습생들이 실습업체와 사전 협의된 실습계획에 따라 실습업무를 배정받았고 실습업체가 배치한 교육담당자를 통해 실습에 대한 전문적인 관리와 지도를 받았다는 사실은 많은 실습업체가 현장실습을 내실 있게 운영하기 위해 노력하고 있음을 방증한다. 이와 더불어 「대학생 현장실습 운영규정」은 실습생의 원활한 실습 참여를 독려할 목적으로 실습업체로 하여금 실습생에게 교육지원비용, 즉 현장실습지원비를 제공하도록 명시하고 있다. 운영규정 제7조에 따르면 실습업체는 실습생이 원활하게 실습에 참여할 수 있도록 실습비를 지급할 수 있으며 비용과 부담 방법은 학교와의 상의를 통해 결정할 수 있다. 만약 실습업체가 실습생에게 배정한 업무가 수업이 아닌 실질적 근로에 해당하는 경우 실습업체는 「최저임금법」 및 「근로기준법」에 따라 시간급 최저임금액 이상의 실습지원비를 현장실습생에게 지급해야 한다. 종합하면 실습업체가 실습생에게 실습지원비

를 제공하는 것은 선택 사항이 아닌 원칙이며 적정 액수는 학교와의 사전 협의를 통해 결정된다.

본 조사에서 실습업체로부터 실습 기간 월 1만 원 이상의 실습지원비를 수령한 실습생은 783명으로 집계되는데 이는 전체 실습생의 51.8%에 불과한 규모다. 실습생 10명 중 5명만이 업체로부터 실습지원비를 지원받은 셈이고 나머지 5명은 학교로부터만 아니면 일체의 지원비 없이 실습을 수행했다는 의미다. 아래 히스토그램은 실습생들이 업체로부터 월 1만 원 이상 수령한 지원 금액의 분포를 보여주는 자료로 데이터의 분포가 정규 분포에서 벗어나 오른쪽으로 길게 기울어져(right-skewed) 있음을 확인할 수 있다.

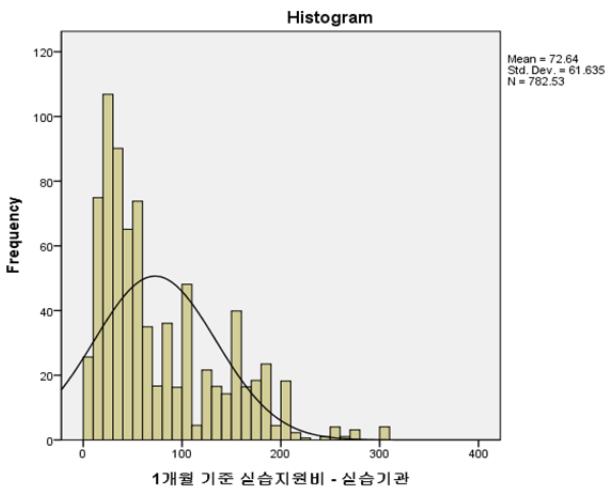


그림 III-7 실습업체로부터 받은 실습지원비 분포

이처럼 분포가 오른쪽으로 기울어져 있는 것은 일부 실습생들의 실습지원비가 여타 실습생에 비해 크게 높기 때문인데 이러한 이상치는 평균(mean)을 왜곡해 데이터의 특징을 대표하는 대푯값으로 참조하기에 제약이 따른다. 이럴 경우 사분위수(quartile)를 통해 실습지원비의 분포를 파악하는 것이 더 바람직한데 아래 표에 따르면 전체 실습생의 25%는 월 24만 원 이하의 실습지원비를, 50%는 월

50만 원 이하의 실습지원비를, 그리고 75%는 104.08만 원 이하의 실습지원비를 수령하였다.

표 III-18 실습업체 제공 실습지원비 (1개월 기준)

인원(명)	인원 수	783
	결측치	729
	평균	72.64
	중앙값	50.00
	최빈값	20
	표준편차	61.635
백분위	25%	24.00
	50%	50.00
	75%	104.08

실습지원비는 실습업체가 실습생에게 직접 제공하는 것이 원칙이지만 경우에 따라 학교가 교비(校費) 또는 정부지원금을 재원 삼아 실습생에게 실습지원비를 별도 제공하는 경우도 있다. 정부지원금과 관련해서는 교육부의 LINC+, CK-I, CK-II, SCK, PRIME, CORE, 고용노동부의 재학생 직무체험, IPP형 일학습병행제, 과학기술정보통신부의 ICT학점연계 프로젝트 인턴십, 소프트웨어 중심대학, 그리고 중소벤처기업부의 지역 중소기업 R&D 산업 인턴지원 등이 대표적인 대학 재정지원사업으로 이러한 사업을 유치한 대학들은 지원금의 일부를 현장실습 운영비용으로 운용하는 것이다.

아래의 히스토그램은 실습생들이 실제 학교로부터 수령한 실습지원비의 현황을 보여주는 그림으로 앞서 살펴본 실습업체의 실습지원비 제공 현황과 다른 양상을 띠고 있다(그림 III-8 참조). 학교가 제공한 실습지원비의 분포는 이상치가 없는 관계로 정규분포를 형성하고 있으며 따라서 평균값과 중앙값(median) 사이에는 차이가 존재하지 않는다. 평균값과 중앙값은 각각 39.84만원, 40만원으로 실습생들은 일반적으로 평균 40만원의 실습지원비를 학교로부터 제공받은 셈이다. 사분

위수를 기준으로 실습생들이 실제 수령한 지원비를 보면 전체 실습생의 25%는 월 20만 원 이하의 지원비를, 50%는 40만 원 이하의 지원비를, 그리고 75%는 50만 원 이하의 지원비를 수령하였다.

표 III-19 학교 제공 실습지원비 (1개월 기준)

인원(명)	인원 수	780
	결측치	732
평균		39.84
중앙값		40.00
최빈값		40
표준편차		29.530
백분위	25%	20.00
	50%	40.00
	75%	50.00

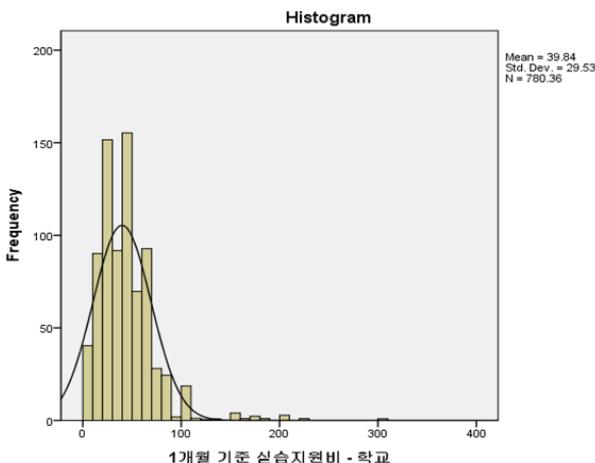


그림 III-8 학교로부터 받은 실습지원비 분포

그렇다면 지원비의 지급 주체를 구분하지 않고 실습생들이 학교 또는 업체로부터 수령한 합계 지원금은 어떤 분포 양상을 띠고 있을까? 우리는 아래의 히스토그램을 통해 실습생들이 실습 기간에 수령한 전체 지원비의 분포를 확인할 수 있다. 전체 1,512명의 실습생 가운데 70.7%에 해당하는 1,069명의 실습생들이 학교나

실습업체로부터 월 1만 원 이상의 실습지원비를 수령했으며 이들이 수령한 월 평균 지원비 금액은 82.23만원으로 집계된다. 다만, 전체 데이터의 분포 양상이 정규분포가 아닌 오른쪽으로 치우친 양상이므로 평균보다는 사분위수가 데이터의 특징을 보다 정확하게 대표한다고 할 수 있다. 사분위수에 비춰보면 실습생의 25%는 월 36.53만 원 이하의 지원비를, 50%는 월 60만 원 이하의 지원비를, 그리고 75%는 월 120만 원 이하의 지원비를 수령하였다.

표 III-20 학교 및 실습업체 제공 실습지원비 합계 (1개월 기준)

인원(명)	인원수	1,069
	결측치	443
평균		82.23
중앙값		60.00
최빈값		40
표준편차		63.243
백분위	25%	36.53
	50%	60.00
	75%	120.00

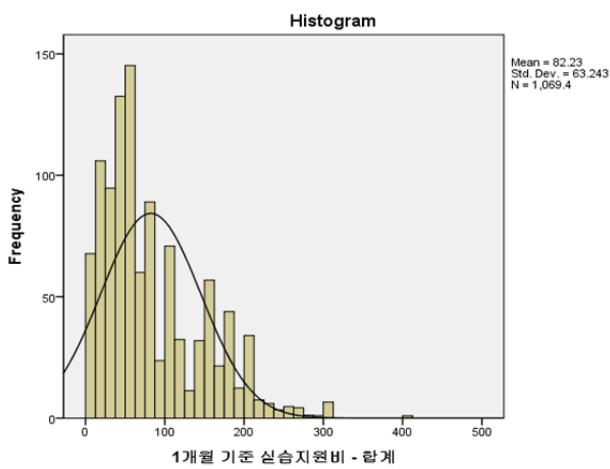


그림 III-9 전체 실습지원비 분포

이처럼 70%의 실습생이 학교나 업체로부터 실습지원비를 수령한 점은 고무적이나 수령 여부보다 더 중요한 사안은 액수의 적절성이다. 이에 대한 실습생들의 관점은 명확하게 양분되는데 48.3%의 실습생은 자신이 받은 지원비가 부족했다고 생각한 반면 50.2%는 적정했다고 응답하였다. 매우 소수에 불과하나 나머지 1.5%의 실습생은 과도했다고 응답하였다.

그렇다면 실제 이들이 학교나 업체로부터 수령한 실습지원비는 얼마나 차이가 날까? 우리는 이를 확인하기 위해 ANOVA 분석을 실시하였고 그 결과 이들의 평균 실습지원비 사이에는 유의한 차이가 존재하고 있음을 확인하였다 ($F=81.248$, $df_1=2$, $df_2=1,066$, $p=.000$). 아래 표에는 각 집단이 수령한 월 평균 실습지원비가 기재돼 있는데 실습지원비가 부족했다고 응답한 집단은 월 평균 59.60만원을, 반대로 실습지원비가 적정했다고 응답한 집단은 월 평균 101.68만원을, 마지막으로 실습지원비가 과도했다고 응답한 집단은 월 평균 160.12만원을 지급받았다. 과소 집단을 기준으로 보다면 적정 집단은 이들의 1.71배 ($=101.68/59.60$), 과대 집단은 2.69배($=160.12/59.60$)나 높은 지원비를 수령한 셈이다.

표 III-21 실습지원비 수준의 적정성 (1개월 기준)

적정성	인원	평균	표준 편차	표준 오차	95% 신뢰구간		최솟값	최댓값
					하한	상한		
부족하였음	517	59.60	46.540	2.047	55.58	63.62	2	300
적정하였음	537	101.68	67.840	2.929	95.93	107.43	1	400
과도했음	16	160.12	91.387	22.786	111.57	208.66	20	300
전체	1,069	82.23	63.243	1.934	78.43	86.02	1	400

그렇다면 101.68만원은 실습생의 원활한 실습 수행을 위해 필요한 적정 수준의 실습지원비일까? 우리는 이를 뒷받침하는 또 다른 분석 결과를 확인할 수 있었는데 자신이 수령한 실습지원비가 부족했거나 반대로 과도했다고 평가한 실습생 집단을 대상으로 적정 수준의 실습지원비를 조사한 결과 그 평균과 중앙값이 각각

103.49만원, 100만원으로 집계됐다. 자신의 실습지원비가 적정 수준이었다고 판단했던 실습생 집단이 학교나 업체로부터 실제 수령했던 월 평균 실습지원비와 차이가 없음을 알 수 있다. 따라서 학교는 월 100만원 상당의 실습지원비를 적정 수준의 지원 금액으로 간주하고 실습업체가 이를 실습생에게 제공하도록 종용해야 한다. 다만, 업체의 재정 여건상 업체가 실습지원비 전액을 부담하지 못할 경우 학교가 교비(校費) 또는 정부지원금을 투입해 부족분을 충당하는 방식이 고려될 필요가 있다.

표 III-22 실습지원비(실습수당) 수준의 적정성 (1개월 기준)

적정성	평균	중앙값	최솟값	최댓값	인원	표준편차
부족하였음	103.20	100.00	2	320	517	48.873
과도했음	112.89	130.72	25	200	16	61.053
전체	103.49	100.00	2	320	533	49.242

마지막으로 실습업체의 실습 운영 실태와 관련해 우리가 살펴볼 내용은 실습 환경이다. 주지하다시피 현장실습이라는 제도는 학교와 실습업체가 공동으로 운영하는 산학협력 교육과정이지만 실제 프로그램을 운영하는 주체는 실습업체이며 일체의 교육 또한 산업체 현장에서 이루어진다. 따라서 현장실습에서는 프로그램의 내용도 중요하지만 해당 프로그램이 운영되는 환경, 즉 실습생이 실습을 수행한 환경 또한 중요한 문제가 된다.

실습생의 실습환경 실태를 살펴보면 대부분은 안전한 환경에서 실습을 수행한 것으로 나타났다. 사안별 위해 환경 노출 실태를 보면 신체에 유해하거나 위험한 업무를 지시받은 경우는 3.7%, 불법행위를 강요받은 경우는 2.9%, 언어적·정신적, 또는 신체적으로 폭력을 당한 경우는 6.5%, 성희롱 또는 성폭력을 당한 경우는 3.5%, 그리고 실습 수행상의 부당한 차별을 당한 경우는 6.2%였다. 이처럼 위해 환경에 노출된 실습생의 비율이 모든 사안에서 한 자릿수를 넘지 않고 있다는 사실은 대부분의 실습생들이 안전한 실습환경에서 실습을 수행했음을 반증한다.

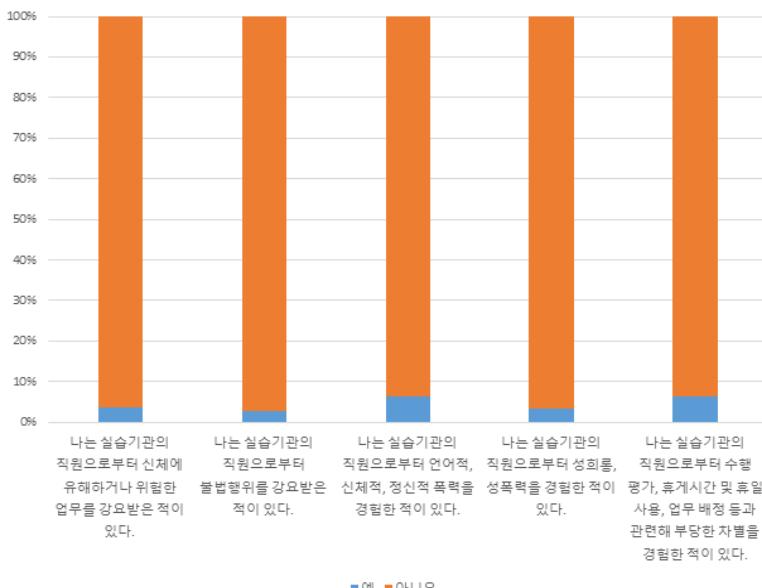


그림 III-10 위험 실습 환경에 노출된 실습생의 비율

다만, 실습업체의 직원으로부터 어떤 형태로든 폭력을 당했거나 실습 수행상의 부당한 차별을 경험한 실습생의 비율이 다른 사안에 비해 상대적으로 높게 나타났는데 우리는 이러한 경험이 특히 지방 소재의 전문대에서 더 많이 발생하고 있음을 추가로 확인할 수 있었다. 아래 표는 폭력과 차별 환경에 대한 노출 실태를 권역×대학유형과 교차 분석한 결과로 각 분석에서 모두 유의한 차이가 나타났다 (Pearson Chi-Square=13.657, df=4, p=.008, Pearson Chi-Square=18.203, df=4, p=.001). 권역×대학유형별 노출 실태를 보다 자세히 살펴보면 폭력과 차별을 경험했던 실습생 셀의 조정 표준화 잔차가 양의 값을 보여주는 경우는 지방 전문대와 기능/교육/산업대뿐이며 특히 지방 전문대의 잔차가 부각되고 있음을 확인할 수 있다. 종합하면, 지방 전문대 실습생이 여타 권역×대학유형의 실습생에 비해 실습 기간 실습업체의 직원에 의해 부당한 차별이나 폭력에 더 많이 노출되는 경향이 있었다.

표 III-23 현장실습 중 부당 경험 여부와 학교유형 및 소재지의 교차 분석 (단위: 명, %)

구 분		실습업체 직원으로부터 언어적·신체적·정신적 폭력 경험 여부			구 분		실습업체 직원으로부터 휴게시간 및 휴일 사용 업무배정 등과 관련해 부당한 처벌 경험 여부		
		예	아니오	전체			예	아니오	전체
학 교 유형 및 소재지	수도권 일반대	인원	7	208	215	인원	5	210	215
		기대치	14.1	200.9	215.0	기대치	13.5	201.5	215.0
		학교유형 및 소재지에 따른 비율	3.3	96.7	100.0	학교유형 및 소재지에 따른 비율	2.3	97.7	100.0
		신체적·정신적 폭력 경험 여부에 따른 비율	7.1	14.7	14.2	부당한 차별 경험 여부에 따른 비율	5.3	14.8	14.2
		조정된 표준화 잔차	-2.1	2.1		조정된 표준화 잔차	-2.6	2.6	
	지방 일반대	인원	26	435	461	인원	21	440	461
		기대치	30.2	430.8	461.0	기대치	28.9	432.1	461.0
		학교유형 및 소재지에 따른 비율	5.6	94.4	100.0	학교유형 및 소재지에 따른 비율	4.6	95.4	100.0
		신체적·정신적 폭력 경험 여부에 따른 비율	26.3	30.8	30.5	부당한 차별 경험 여부에 따른 비율	22.1	31.0	30.5
		조정된 표준화 잔차	-0.9	0.9		조정된 표준화 잔차	-1.8	1.8	
학 교 유형 및 소재지	수도권 전문대	인원	19	338	357	인원	22	335	357
		기대치	23.4	333.6	357.0	기대치	22.4	334.6	357.0
		학교유형 및 소재지에 따른 비율	5.3	94.7	100.0	학교유형 및 소재지에 따른 비율	6.2	93.8	100.0
		신체적·정신적 폭력 경험 여부에 따른 비율	19.2	23.9	23.6	부당한 차별 경험 여부에 따른 비율	23.2	23.6	23.6
		조정된 표준화 잔차	-1.1	1.1		조정된 표준화 잔차	-0.1	0.1	
	지방 전문대	인원	41	372	413	인원	41	372	413
		기대치	27.0	386.0	413.0	기대치	25.9	387.1	413.0
		학교유형 및 소재지에 따른 비율	9.9	90.1	100.0	학교유형 및 소재지에 따른 비율	9.9	90.1	100.0
		신체적·정신적 폭력 경험 여부에 따른 비율	41.4	26.3	27.3	부당한 차별 경험 여부에 따른 비율	43.2	26.2	27.3
		조정된 표준화 잔차	3.3	-3.3		조정된 표준화 잔차	3.6	-3.6	

구 분		실습업체 직원으로부터 언어적·신체적·정신적 폭력 경험 여부			구 분		실습업체 직원으로부터 수행평가·휴게시간 및 휴일 사용 업무배정 등과 관련해 부당한 처벌 경험 여부		
		예	아니오	전체			예	아니오	전체
기능/ 교육/ 산업대	인원	6	61	67	인원	6	61	67	67
	기대치	4.4	62.6	67.0	기대치	4.2	62.8	67.0	67.0
	학교유형 및 소재지에 따른 비율	9.0	91.0	100.0	학교유형 및 소재지에 따른 비율	9.0	91.0	100.0	100.0
	신체적·정신적 폭력 경험 여부에 따른 비율	6.1	4.3	4.4	부당한 차별 경험 여부에 따른 비율	6.3	4.3	4.4	4.4
	조정된 표준화 잔차	0.8	-0.8		조정된 표준화 잔차	0.9	-0.9		
전체	인원	99	1,414	1,513	인원	95	1,418	1,513	1,513
	기대치	99.0	1,414.0	1,513.0	기대치	95.0	1,418.0	1,513.0	1,513.0
	학교유형 및 소재지에 따른 비율	6.5	93.5	100.0	학교유형 및 소재지에 따른 비율	6.3	93.7	100.0	100.0
	신체적·정신적 폭력 경험 여부에 따른 비율	100.0	100.0	100.0	부당한 차별 경험 여부에 따른 비율	100.0	100.0	100.0	100.0

우리는 지금까지 실습업체의 실습 운영 실태에 대해 살펴보았다. 실습업체가 실제 실습생을 상대로 어떤 내용의 실습업무를 어떤 방식으로 배정하는지, 전문적인 교육담당자를 배정해 실습생의 교육, 지도, 그리고 관리를 제대로 하고 있는지, 적정 수준의 실습지원비를 제공해 실습생의 원활한 실습 수행을 지원하고 있는지, 그리고 마지막으로 안전한 실습환경을 제공하고 있는지가 분석의 초점이었다. 해당 분석의 주요 결과와 시사점은 다음과 같이 정리될 수 있다.

실습생에 대한 실습업체의 실습업무 배정 실태

- 실습생의 13.9%는 사전 협의된 실습계획과 다른 실습업무를 실습업체로부터 배정받음.
- 실습업체가 실습계획을 따르지 않고 임의대로 실습업무를 배정하는 경우 해당 실습생이 교육적 취지와 무관한 근로 성격의 업무를 수행하게 될 위험은 실습업체가 실습계획에 따라 실습업무를 배정했을 경우보다 5배 이상 높아짐. 마찬가지로 당초의 실습계획과 다른 실습업무를 배정받은 실습생이 자신의 전공과 무관한 실습업무를 수행하게 될 위험은 그렇지 않은 경우에 비해 3배 이상 증가함. 대학 유형별로 살펴볼 때 전문대 실습생일수록 여타 대학의 실습생에 비해 이러한 위험에 노출될 확률이 높음.

실습업체의 교육담당자 배정 실태

- 실습생의 12.0%는 교육담당자가 없는 실습업체에서 실습을 수행하는 것으로 나타남. 전문대와 기능/교육/산업대의 실습생일수록 여타 대학 유형의 실습생에 비해 교육담당자가 없는 실습업체에서 실습을 수행하는 경향이 높음.
- 교육담당자의 지도하에 실습을 수행하는 실습생의 대부분은 자신의 교육담당자에 대해 긍정적으로 평가함. 다만 교육담당자의 실습 평가 및 고충 처리 방식은 다른 평가 항목에 비해 만족도 비율이 상대적으로 낮음.

실습업체의 실습지원비 제공 실태

- 실습업체는 「대학생 현장실습 운영규정」 제7조에 따라 실습지원비를 실습생에게 지급하는 것이 원칙이나, 업체로부터 실습지원비를 실제 수령한 경우는 전체 실습생의 51.8%에 불과하며, 이들 가운데 50%는 월 50만 원 이하의 지원비를 수령함.

- 실습업체로부터 나오는 실습지원비와 별개로 학교로부터 실습지원비를 수령한 실습생의 경우도 50%는 월 40만 원 이하의 지원비를 수령함.
- 지금 주체에 상관없이 실습생들이 학교 또는 실습업체로부터 수령한 월 평균 실습지원비의 총액은 82.23만원이나 실제 실습생의 50%는 월 실습비 총액이 60만 원 이하로 확인됨.
- 실습지원비를 수령한 실습생 가운데 48.3%는 액수가 부족했다고 응답한 반면, 50.2%는 액수가 적정했고, 1.5%는 오히려 과도했다고 응답함. 이 세 집단이 실제 수령한 월 평균 실습지원비의 액수는 각각 59.60만원, 101.68만원, 그리고 160.12만원으로 집계됨.
- 따라서 실습생의 원활한 실습 수행을 위해 학교와 실습업체는 협의를 통해 적어도 100만원 상당의 실습지원비를 실습생에게 지원할 수 있도록 필요 재원을 확보하고 부담을 분담해야 함.

실습생들의 위해 실습 환경 노출 실태

- 현장실습은 학교가 아닌 산업체 현장에서 진행되므로 실습생의 안전 문제는 실습 내용만큼이나 중요함.
- 위해 환경 노출 실태를 살펴본 결과, 대부분의 실습생은 안전한 실습 환경에서 실습을 수행한 것으로 나타남. 유해 업무 지시, 불법 행위 강요, 폭력, 성희롱·성폭력, 부당한 차별에 노출된 사례는 모두 한 자릿수에 그쳤으나, 폭력과 부당한 차별을 경험한 실습생의 비율이 상대적으로 높았으며, 특히 지방 전문대 실습생일수록 여타 권역×대학 유형의 실습 생에 비해 이러한 폭력과 부당한 차별에 노출되는 경향이 높음.

그림 III-11 실습업체의 실습 운영 실태에 대한 쟁점 및 주요 발견

(2) 학교의 실습 운영 실태-실습업체의 실습 운영 실태 및 실습생의 실습 참여 실태에 대한 점검을 중심으로

우리가 앞서 살펴보았듯이 실습업체는 실습기간 동안 학교를 대신해 산업체 현장에서 실습생의 교육, 지도, 그리고 관리 업무를 주관하는 책무를 지게 된다. 실습 운영 과정에서 실습업체가 주도적 역할과 비중을 차지하게 된다는 의미다. 그러나 학교 역시 업체와 함께 현장실습을 운영하는 동반 주체로 나름의 책무를 지게 되는데 실습업체에 대해서는 업체가 사전 협의된 실습운영계획에 따라 교육 과정을 제대로 운영하고 있는지 점검하고 실습생에 대해서는 실습생이 산업체 현장에서 고충 없이 실습을 수행할 수 있도록 현장지도를 수행하는 것이다. 이처럼

학교가 실습 기간 실습업체와 실습생을 대상으로 중간 점검을 수행하는 책무는 「대학생 현장실습 운영규정」 제15조에 명시된 사항이기도 하다.

아래 표는 실제 학교가 실습생과 업체를 상대로 수행한 중간 점검의 실태를 보여주는데 전체 실습생의 62.4%는 학교가 실습 기간 중간 점검을 수행했다고 응답하였고 12%는 그렇지 않았다고 응답하였다. 나머지 25.6%는 학교의 중간 점검 수행 여부를 알지 못했는데 만약 이들을 제외한 나머지 응답자를 유효 응답 집단으로 간주하고 비율을 재산정하면 학교가 중간 점검을 수행했다고 응답한 경우는 전체 실습생의 83.9%, 그렇지 않은 경우는 16.1%로 집계된다. 대부분의 실습생이 실습 기간 학교로부터 중간 점검을 받은 셈이다.

표 III-24 현장실습 진행 중 학교의 현장 지도 및 점검 여부 (단위: 명, %)

여부	인원수	비율	유효비율*	누적비율
예	944	62.4	83.9	83.9
아니오	181	12.0	16.1	100.0
잘 모르겠음	387	25.6	.	.
전체	1,512	100.0	.	.

* 유효비율은 결측치(잘 모르겠음)를 제외한 인원수에 대한 비율임.

우리는 학교의 중간 점검 수행 실태가 권역×대학유형에 따라 어떤 차이를 보여주는지 확인하고자 교차 분석을 실시하였고 그 결과 이들 사이에 유의한 차이가 존재함을 확인할 수 있었다(Pearson Chi-Square=42.755, df=4, p=.000). 아래 표는 해당 분석 결과로 각 셀의 조정 표준화 잔차를 기준으로 볼 때 수도권 일반대의 중간 점검 미수행 정도가 여타 권역×대학유형에 비해 상대적으로 크게 부각되고 있음을 확인할 수 있다. 이는 수도권 일반대가 실습생에 대한 중간 점검에 상대적으로 더 소홀한 경향을 보여주었음을 방증한다.

표 III-25 학교의 현장 지도 및 점검 여부와 학교유형 및 소재지의 교차 분석 (단위: 명, %)

구 분	현장실습 진행 중 학교의 현장 지도 및 점검 여부		전체
	예	아니오	
학교유형 및 소재지	인원	108	49
	기대치	131.8	25.2
	학교유형 및 소재지에 따른 비율	68.8	31.2
	학교의 순회지도 또는 실습업체 점검 여부에 따른 비율	11.4	27.1
	조정된 표준화 잔차	-5.6	5.6
	인원	317	39
	기대치	298.8	57.2
	학교유형 및 소재지에 따른 비율	89.0	11.0
	학교의 순회지도 또는 실습업체 점검 여부에 따른 비율	33.5	21.5
	조정된 표준화 잔차	3.2	-3.2
기능/ 교육/ 산업대	인원	236	42
	기대치	233.3	44.7
	학교유형 및 소재지에 따른 비율	84.9	15.1
	학교의 순회지도 또는 실습업체 점검 여부에 따른 비율	25.0	23.2
	조정된 표준화 잔차	0.5	-0.5
	인원	255	38
	기대치	245.9	47.1
	학교유형 및 소재지에 따른 비율	87.0	13.0
	학교의 순회지도 또는 실습업체 점검 여부에 따른 비율	27.0	21.0
	조정된 표준화 잔차	1.7	-1.7
전체	인원	29	13
	기대치	35.2	6.8
	학교유형 및 소재지에 따른 비율	69.0	31.0
	학교의 순회지도 또는 실습업체 점검 여부에 따른 비율	3.1	7.2
	조정된 표준화 잔차	-2.7	2.7
	인원	945	181
	기대치	945.0	181.0
	학교유형 및 소재지에 따른 비율	83.9	16.1
	학교의 순회지도 또는 실습업체 점검 여부에 따른 비율	100.0	100.0
	조정된 표준화 잔차	-	-

그렇다면 학교는 실습업체와 실습생에 대한 중간 점검을 위해 실제 누구를 산업체 현장으로 파견하고 있을까? 「대학생 현장실습 운영규정」 제15조 제4항과 제18조 제5항에 따르면 실습업체 또는 실습생에 대한 중간 점검 업무는 실습생의 지도(담당)교수나 교내 현장실습지원센터가 수행하는 것이 원칙인데 실제 조사에서도 이러한 원칙이 잘 지켜지고 있음이 확인됐다. 아래 표에서 알 수 있듯이 실습 기간 학교로부터 중간 점검을 받은 944명의 실습생 가운데 78.6%는 현장실습 지도(전담) 또는 학과 교수로부터, 14.4%는 교내 현장실습 지원부서의 직원으로부터, 나머지 7%는 현장실습과 무관하거나 신원이 확인되지 않는 교직원으로부터 중간 점검을 받았다. 실습생의 93%는 적정 관계자로부터 중간 점검을 받고 있는 셈이다.

표 III-26 현장 지도 및 점검 업무 담당자 (단위: 명, %)

담당자	인원수	비율	유효비율*	누적비율
현장실습 지도(담당) 전담 교수 혹은 학과 교수	742	49.1	78.6	78.6
현장실습 지원부서(현장실습지원센터, 경력개발센터 등) 관계자	136	9.0	14.4	93.0
현장실습과 무관한 교직원	7	0.4	0.7	93.7
잘 모르겠음	59	3.9	6.3	100.0
결측치	568	37.6	-	-
전체	1,512	100.0	-	-

* 유효비율은 결측치를 제외한 인원수에 대한 비율임

이처럼 현장실습을 알고 있는 교내 관계자가 산업체 현장으로 파견돼 실습업체와 실습생을 중간 점검하는 것도 중요하지만 보다 중요한 것은 이들이 실제 현장에서 소임을 다하는 것이다. 우리는 아래 그림을 통해 이에 대한 답을 얻을 수 있는데 실습업체의 교육환경, 실습계획서 준수 여부, 협약 사항 준수 여부, 그리고 실습생의 학습 경과를 점검하고 갔다고 응답한 실습생은 모두 70%를 상회하고 있다.

반대로 점검하지 않았다고 응답한 실습생의 비율은 모두 5% 미만에 그쳐 대부분의 학교 관계자가 현장에 나와 소임을 완수했음을 알 수 있다. 다만, 학교 관계자의 점검 여부를 제대로 인지하고 있지 못한 실습생의 비율이 20% 내외에 달해 실제 산업체 현장에 파견 나와 중간 점검의 소임을 다했거나 또는 그렇지 않은 학교 관계자의 비율은 지금보다 높아질 개연성은 있다.

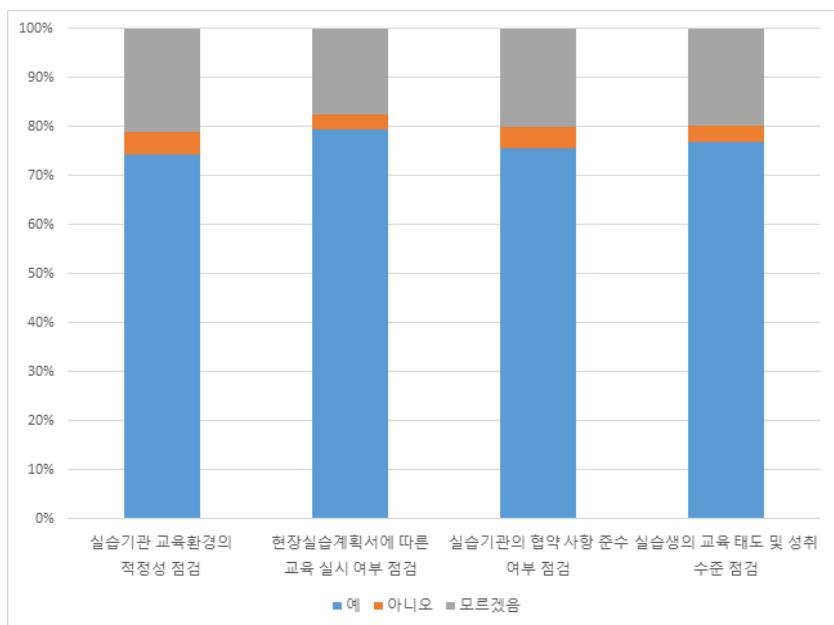


그림 III-12 현장 지도 및 점검 업무의 내용

학교가 실습 기간 교수나 현장실습지원센터의 직원을 산업체 현장으로 파견해 실습업체의 교육환경, 실습계획서 준수 여부, 협약 사항 준수 여부, 그리고 실습생의 학습 경과를 점검하는 것은 현장실습이라는 교육과정의 질을 담보하기 위한 조치이기도 하지만 동시에 실습생을 보호하기 위한 조치이기도 하다. 학교가 아닌 산업체 현장에서 업체가 계획한 일과에 맞춰 실습을 수행하고 업체로부터 수행

평가를 받아야 하는 실습생의 입장에서 업무나 업체에 대한 불만이 발생했을 때마다 업체에 문제점을 기탄없이 제기하고 해결을 요구하기란 현실적으로 쉽지 않다. 따라서 학교 관계자는 중간 점검을 계기로 실습생이 업체에 토로하지 못하는 고충을 파악하고 문제 해결을 위한 중재 및 필요 조치를 수행할 수 있게 된다. 반대로 실습생의 불성실한 실습 태도나 지도 불응으로 인해 업체가 정상적으로 실습을 운영할 수 없는 경우에도 학교 관계자는 중간 점검을 계기로 문제의 심각성을 파악하고 필요 조치를 취할 수 있게 된다.

실제 실습생의 고충 실태를 보면 전체 실습생의 24.3%가 실습 기간 고충을 경험한 것으로 나타났다. 실습생 4명 중 1명꼴로 실습 기간 고충을 경험한 셈이다. 우리는 교차 분석을 통해 실습생들의 고충 경험 실태가 권역×대학유형에 따라 유의하게 달라지는 것을 확인할 수 있었다(Pearson Chi-Square=19.917, df=4, p=.001). 아래 표의 분석 결과가 보여주듯이 전체 권역×대학유형 가운데 고충 경험자 셀의 조정 표준화 잔차가 양의 값을 보여주는 셀은 지방 전문대가 유일하다. 환언하면 여타 권역×대학유형의 실습생에 비해 지방 전문대의 실습생이 산업체 현장으로 실습을 나갔을 때 고충을 겪게 되는 경우가 기대치를 크게 상회하고 있다는 말이다.

표Ⅲ-27 현장실습과 관련한 고충 경험 여부와 학교유형 및 소재지의 교차 분석 (단위: 명, %)

구 분	실습 기간 현장실습과 관련한 고충 경험 여부		전체	
	있었음	없었음		
학교유형 및 소재지	인원	37	178	215
	기대치	52.2	162.8	215.0
	학교유형 및 소재지에 따른 비율	17.2	82.8	100.0
	고충 경험 여부에 따른 비율	10.1	15.6	14.2
	조정된 표준화 잔차	-2.6	2.6	.
	인원	101	359	460
	기대치	111.7	348.3	460.0
	학교유형 및 소재지에 따른 비율	22.0	78.0	100.0
	고충 경험 여부에 따른 비율	27.5	31.4	30.4
	조정된 표준화 잔차	-1.4	1.4	.
수도권 일반대	인원	83	274	357
	기대치	86.7	270.3	357.0
	학교유형 및 소재지에 따른 비율	23.2	76.8	100.0
	고충 경험 여부에 따른 비율	22.6	24.0	23.6
	조정된 표준화 잔차	-0.5	0.5	.
	인원	131	282	413
	기대치	100.3	312.7	413.0
	학교유형 및 소재지에 따른 비율	31.7	68.3	100.0
	고충 경험 여부에 따른 비율	35.7	24.7	27.3
	조정된 표준화 잔차	4.1	-4.1	.
지방 전문대	인원	15	51	66
	기대치	16.0	50.0	66.0
	학교유형 및 소재지에 따른 비율	22.7	77.3	100.0
	고충 경험 여부에 따른 비율	4.1	4.5	4.4
	조정된 표준화 잔차	-0.3	0.3	.
	인원	367	1,144	1,511
	기대치	367.0	1,144.0	1,511.0
	학교유형 및 소재지에 따른 비율	24.3	75.7	100.0
	고충 경험 여부에 따른 비율	100.0	100.0	100.0
	조정된 표준화 잔차	-	-	.
전체	인원	367	1,144	1,511
	기대치	367.0	1,144.0	1,511.0
	학교유형 및 소재지에 따른 비율	24.3	75.7	100.0
	고충 경험 여부에 따른 비율	100.0	100.0	100.0
	조정된 표준화 잔차	-	-	.

그렇다면 실습생들이 실제 산업체 현장에서 어떤 고충을 경험하고 있을까? 아래 표는 실습 기간 고충을 경험한 실습생들이 경험한 고충 내용이다. 표에서 알 수 있듯이 실습생들이 가장 많이 불만을 느낀 부분은 실습환경이다. 실습업체의 경직된 조직문화(17.7%), 업체 측 교육담당자의 불성실한 태도(11.8%), 업체 직원의 인권 침해(6.2%), 위험한 업무 환경(4.9%) 등 수준 미달의 실습 환경으로 인해 고충을 느낀 실습생은 전체의 40.6%에 이른다.

다음으로 높은 비중을 차지하는 고충은 업무의 내용이다. 업체가 교육적 취지와 무관한 근로 중심의 업무를 배정하였거나(22.3%), 사전 협의된 실습계획서와 다른 업무를 임의로 배정해서(10.3%) 고충을 느낀 경우는 전체의 32.6%로 집계되고 있다. 마지막으로 실습업체의 협약 사항 위반(8.8%)이나 사고로 인한 상해(0.3%)로 고충을 느낀 경우는 9.1%에 달한다.¹³⁾

표 III-28 현장실습 중 발생한 주요 고충 (단위: 명, %)

고충 내용	인원수	비율	유효비율*	누적비율
현장실습계획서와 다른 실습업무 강제	38	2.5	10.3	10.3
실습기관 교육담당자의 불성실(실습생 방치)	43	2.9	11.8	22.2
교육 목적과 거리가 먼 근로 중심의 업무부여	82	5.4	22.3	44.5
실습기관의 위험한 업무 환경	18	1.2	4.9	49.4
실습기관의 직원에 의한 인권 침해	23	1.5	6.2	55.6
현장실습협약내용 위반(실습지원비 미지급, 실습 및 휴게 시간 미준수 등)	32	2.1	8.8	64.3
실습업무 수행 중 사고에 따른 상해	1	0.1	0.3	64.7
실습기관의 경직된 조직문화	65	4.3	17.7	82.3
기타	65	4.3	17.7	100.0
결측치	1,145	75.7	.	.
전체	1,512	100.0	.	.

* 유효비율은 결측치를 제외한 인원수에 대한 비율임.

종합하면 실습생이 체감하는 대부분의 고충은 부적절한 실습 환경이나 실습업무로부터 기인하고 있는데 이러한 고충들은 중간 점검 기간 실습업체에 대한 학교의 적극적인 점검을 통해서도 개선될 여지가 높다고 할 수 있다. 문제는 이를 실천으로 옮긴 학교가 50%에도 못 미친다는 점이다. 아래 표는 실습 기간 고충을 경험한 실습생들이 평가한 학교의 대응 자세로 자신의 학교가 고충 파악과 해소를

13) 기타 고충은 자기기입식 응답으로 실습생의 17.7%가 자신의 고충 내용을 기재했는데 ‘업체의 위치와 교통 불편’, ‘업무의 난이도 및 강도로 인한 스트레스’, ‘실습지원비 부족’ 등이 주류를 이루었다.

위해 노력했다고 응답한 경우는 전체의 41.1%에 불과하고 나머지 58.9%는 그렇지 않았다고 응답했다. 후자, 즉 학교의 방관을 지적한 실습생 가운데 57.9%는 전문대(지방, 수도권 포함), 38.4%는 일반대(지방, 수도권 포함), 그리고 3.7%는 기능/교육/산업대로 나타나 일견 지방대의 방관 문제가 여타 대학 유형에 비해 심각한 인상을 주었지만 실제 우리가 교차 분석을 실시한 결과 권역×대학유형에 따른 유의한 차이는 확인되지 않았다(Pearson Chi-Square=1.709, df=4, p=.789). 따라서 실습생의 고충 파악과 해소에 소극적으로 대응하는 대학의 태도는 특정 권역×대학유형에 한정되기보다 보편적인 특징이라 볼 수 있다.

표 III-29 학교의 고충 파악 또는 해소를 위한 노력 여부와 학교유형의 교차 분석 (단위: 명, %)

구 분		실습생의 고충 파악 또는 해소를 위한 학교의 노력 여부		전체	
		예	아니오		
학교 유형	대학교	인원	56	83	139
		학교유형에 따른 비율	40.3	59.7	100.0
		학교의 고충 파악 또는 해소를 위한 노력 따른 비율	37.1	38.4	37.9
	전문대	인원	88	125	213
		학교유형에 따른 비율	41.3	58.7	100.0
		학교의 고충 파악 또는 해소를 위한 노력 따른 비율	58.3	57.9	58.0
	기능/ 교육/ 산업대	인원	7	8	15
		학교유형에 따른 비율	46.7	53.3	100.0
		학교의 고충 파악 또는 해소를 위한 노력 따른 비율	4.6	3.7	4.1
	전체	인원	151	216	367
		학교유형에 따른 비율	41.1	58.9	100.0
		학교의 고충 파악 또는 해소를 위한 노력 따른 비율	100.0	100.0	100.0

이처럼 대학이 실습생의 고충 파악과 해소에 적극적으로 대응하기보다 소극적으로 대응한 사례가 더 많았다는 사실은 대부분의 실습생들이 자신의 고충 해소를 위해 학교 관계자가 아닌 주변의 지인에게 가장 먼저 도움을 청하거나 아예 도움받기를 포기했다는 사실과 맥을 같이한다. 아래 표는 실습생들이 고충 해소를 위해 가장 먼저 도움을 청한 대상이 누구인지를 보여주는 자료로 교내 현장실습 지원부서의 직원이나 교수를 가장 먼저 찾아간 실습생은 전체의 17.9%(직원 4.7%+교수 13.2%)에 불과하다. 고충을 경험한 실습생들이 학교에 도움을 청해도 학교가 별다른 조치를 취하지 않을 것이라는 점을 이미 알고 있었거나 그렇게 예상하고 있었음을 방증한다. 근소한 차이지만 오히려 실습업체의 교육담당자를 먼저 찾아가는 실습생의 비율이 19.4%로 전자에 비해 1.5%p 더 높다.

표 III-30 고충 해소를 위해 실습생이 가장 먼저 도움을 요청한 대상 (단위: 명, %)

도움을 요청한 대상	인원수	비율	유효비율	누적비율
실습기관의 교육담당자	71	19.4	19.4	19.4
현장실습 지원부서(현장실습지원센터, 경력개발센터 등) 관계자	17	4.7	4.7	24.1
현장실습 지도(담당) 교수 혹은 학과 교수	48	13.2	13.2	37.3
고충 처리 전담 기관(교내 인권센터, 국민권익위원회, 국가인권위원회 등)	1	0.3	0.3	37.6
선후배, 동기, 친구, 가족 등 주변의 지인	101	27.5	27.5	65.1
학과 조교	1	0.3	0.3	65.4
아무에게도 도움을 요청하지 않았음	127	34.6	34.6	100.0
전체	367	100.0	100.0	.

그러나 앞서 언급했듯이 가장 많은 실습생들이 먼저 도움을 청한 대상은 선후배, 동기, 친구, 가족 등과 같은 주변의 지인으로 전체의 27.5%에 이른다. 학교 관계자나 업체의 교육담당자와 비교했을 때 이들에게는 실습생의 고충을 해결할

실질적인 역량과 지위가 없음에도 불구하고 실습생들은 학교나 업체 관계자보다 이들을 더 선호하고 있는 것이다.

이와 더불어 우리가 눈여겨볼 조사 결과는 아무에게도 도움을 청하지 않은 34.6%의 실습생들이다. 우리는 이들이 어떤 연유로 이러한 선택을 했는지 알 수 없지만 적어도 주변의 지인들을 선택한 실습생 집단에 비해 학교나 업체 관계자에 대한 이들의 기대치와 신뢰 수준은 더 낮을 개연성이 높다.

우리는 실습생들이 선호하는 고충 상담 대상자가 고충 내용에 따라 유의하게 달라지는지를 살펴보고자 교차 분석을 실시하였는데 결과는 유의하였다(Pearson Chi-Square=14.905, df=4, p=.005). 분석은 전체 실습생 가운데 자신의 고충 상담 대상으로 학과 조교와 고충 처리 전담 기관을 선택한 2명을 제외한 나머지 364명의 실습생을 대상으로 하였다. 아래의 결과표에서 알 수 있듯이 고충 내용이 업무 내용과 연관된 경우 실습생들은 업체 및 학교 관계자를, 수준 미달의 실습 환경이나 실습 중 상해, 협약사항 위반, 또는 기타(업체의 위치와 교통 불편, 업무의 난이도 및 강도로 인한 스트레스, 실습지원비 부족 등)로 인한 고충은 주변의 지인을, 마지막으로 실습 중 상해, 협약사항 위반, 또는 기타(업체의 위치와 교통 불편, 업무의 난이도 및 강도로 인한 스트레스, 실습지원비 부족 등)로 인한 고충은 누구에게도 알리지 않는 경향이 상대적으로 컸다. 다만, 무대응 실습생 집단의 경우 여타 실습생 집단과 달리 구성 셀들의 조정된 표준화 잔차들이 매우 근소한 차이를 보이고 있으므로 사실상 무대응을 특징짓는 고충 내용은 특정하기 어렵다.

표 III-31 고충 내용과 고충 해결을 위해 도움을 요청한 대상의 교차 분석 (단위: 명, %)

구 분		고충 내용			전체
		업무 내용으로 인한 고충	수준 미달의 실습 환경으로 인한 고충	상해, 협약사항 위반, 기타	
고충 해결을 위해 도움을 요청한 대상	업체 및 학교 관계자	인원	57	52	28
		기대치	44.0	56.1	36.9
		비율	41.6	38.0	20.4
		조정된 표준화 잔차	3.0	-0.9	-2.2
	주변 지인	인원	19	49	32
		기대치	32.1	40.9	26.9
		비율	19.0	49.0	32.0
		조정된 표준화 잔차	-3.3	1.9	1.3
	무대응	인원	41	48	38
		기대치	40.8	52.0	34.2
		비율	32.3	37.8	29.9
		조정된 표준화 잔차	0.0	-0.9	0.9
전체	인원	117	149	98	364
	기대치	117.0	149.0	98.0	364.0
	비율	32.1	40.9	26.9	100.0

그렇다면 실습생들이 자신들의 고충 해소를 위해 도움을 청한 대상들은 얼마나 신속하고 적극적으로, 그리고 실효성 있게 실습생들의 고충 해소에 도움을 주었을까? 환언하면, 업체의 교육담당자, 학교 관계자(교내 실습지원센터의 직원과 교수), 그리고 실습생의 주변 지인들 가운데 어떤 집단이 실습생의 고충 해소에 가장 큰 효용이 있었을까? 우리는 이를 위해 ANOVA 분석을 실시하였고 이들 사이에 유의한 차이가 있음을 확인할 수 있었다($F=10.340$, $df_1=2$, $df_2=235$, $p=.000$). 여기서 효용은 도움을 요청받은 각 대상이 고충 해소 과정에서 보여준 신속성, 적극성, 그리고 실효성을 정량화시킨 값으로 실습생의 관점에서 만약 자신이 도움

을 요청한 대상이 고충 해소에 신속하게 개입했다고 판단될 경우 1점, 그렇지 않을 경우 0점, 적극적으로 개입했다고 판단될 경우 1점, 그렇지 않았을 경우 0점, 마지막으로 개입으로 고충이 해소됐다고 판단될 경우 1점, 그렇지 않았을 경우 0점을 부여해 산출된 합계에 해당한다. 따라서 효용의 범주(range)는 최저 0점에서 최고 3점 사이이며 1점 단위로 증감한다.

이러한 방식으로 집계된 효용의 값을 대상별로 산술 평균한 결과가 아래 [그림 III - 13]과 같다. 고충 해소를 위해 업체 관계자(교육담당자)에게 도움을 청한 실습생들이 평가한 이들의 평균 효용은 2.281점으로 학교 관계자의 1.589점, 주변지인의 1.407점을 크게 상회하고 있다. 그림에는 집단별 평균 효용 점수와 더불어 각 평균 점수의 95% 신뢰구간이 표기돼 있다. 우리는 이들 신뢰구간 사이의 중첩 여부를 통해 집단 간 평균 효용 점수 차이의 통계적 유의성을 확인할 수 있는데 이 그림의 경우 업체 관계자의 95% 신뢰구간은 여타 집단의 95% 신뢰구간과 중첩되지 않고 있다. 즉, 업체 관계자들의 평균 효용 점수가 나머지 두 집단의 평균 효용 점수보다 통계적으로 유의하게 높다는 것을 의미한다.

반대로, 학교 관계자와 주변 지인의 평균 효용 점수를 비교하면 전자가 후자보다 .182점만큼 높아 일견 학교 관계자가 주변의 지인에 비해 고충 해결에 더 효용이 있어 보이지만 실제 두 평균 점수의 95% 신뢰구간이 중첩돼 있으므로 사실상 두 집단의 평균 효용 차이는 통계적으로 유의하지 않다. 즉, 학교 관계자에게 도움을 청하든 주변 지인들에게 도움을 청하든 결과적으로 실습생이 체감하는 효용에는 차이가 없다는 말이다.

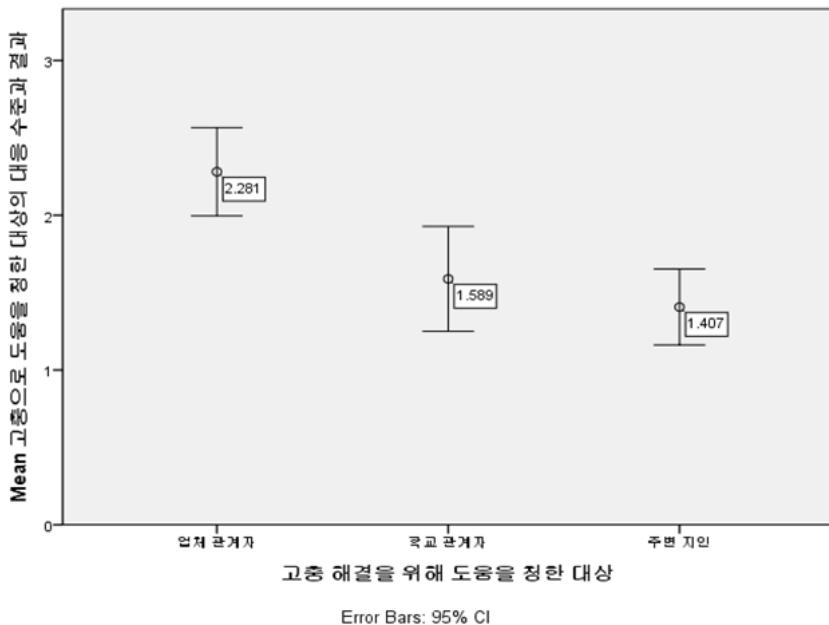


그림 III-13 고충 해결을 위해 도움을 청한 대상별 고충 해소의 실효성

종합하면 실습 기간 실습생에게 발생하는 대부분의 고충은 부적절한 업무 내용이나 실습 환경과 밀접히 연관돼 있으며 실습생들은 고충 처리를 위해 학교나 업체 관계자에게 먼저 도움을 구하기보다 실습과 무관한 주변의 지인들을 먼저 찾는 경우가 더 많았다. 이는 그만큼 고충 해소와 관련해 학교와 업체에 대한 실습생들의 기대치와 신뢰가 낮음을 방증한다. 그러나 실습생들의 생각과 달리 현실에서는 실습생들이 도움을 청하기 꺼려한 업체 관계자 집단이 오히려 고충 해소에 가장 큰 효용이 있었고 반대로 실습생들이 선호하는 주변의 지인들은 학교 관계자 집단과 함께 별다른 효용을 주지 못했다.

우리는 지금까지 실습업체와 실습생에 대한 학교의 중간 점검 실태를 통해 학교의 실습 운영 방식을 살펴보았고 주요 분석 결과와 시사점은 다음과 같이 정리될 수 있다.

실습기간 업체와 실습생에 대한 학교의 중간 점검 실태

- 전체 실습생의 12%는 학교가 실습 기간에 업체와 실습생을 상대로 중간 점검을 수행하지 않았다고 응답함. 실습생의 25.6%는 학교의 중간 점검 여부도 몰라 실제 학교로부터 중간 점검을 받지 못한 실습생의 비율은 12%보다 더 많을 수 있음.
- 권역×대학 유형에 따른 중간 점검 실태를 보면 수도권 일반대의 경우 미점검 실태가 여타 권역×대학 유형에 비해 기대치를 큰 폭으로 상회함. 이는 수도권 일반대가 실습업체와 실습생에 대한 중간 점검에 상대적으로 더 소홀함을 방증함.

중간 점검을 수행하는 학교 관계자의 신분과 책무 수행 실태

- 실습기간 동안 학교로부터 중간 점검을 받은 실습생들의 경우 대부분은 현장실습을 전담하고 있거나 학과에 소속된 교수로부터 현장 지도를 받았으며, 일부 실습생은 교내 현장실습 지원부서의 직원에 의해 현장 지도를 받기도 함.
- 학교 관계자가 산업체 현장에 나왔지만 실습업체의 교육환경, 실습계획서 준수 여부, 협약 사항 준수 여부, 또는 실습생의 학습 경과를 점검하지 않았다고 응답한 실습생은 5% 미만에 그침. 다만, 학교 관계자가 현장에 나와 무엇을 점검했는지 모르는 실습생의 비율도 20% 내외에 달해 실제 점검의 소임을 다하지 않은 사례는 지금보다 더 높아질 수 있음.

실습생의 고충에 대한 학교의 대응 실태

- 실습생의 24.3%는 실습기간 고충을 경험했다고 응답함. 전체 권역×대학 유형 가운데 지방 전문대의 실습생이 고충을 경험하는 사례가 기대치를 크게 상회하였는데 이는 지방 전문대의 실습생이 실습 고충에 더 많이 노출돼 있음을 방증함.
- 실습생들이 경험한 고충의 원인으로는 실습업체의 경직된 조직문화, 업체 측 교육담당자의 불성실한 태도, 업체 직원의 인권 침해, 위험한 업무 환경 등 수준 미달의 실습 환경에서 유래하는 경우가 전체의 40.6%에 달함. 교육적 취지와 무관한 근로 중심의 업무 수행, 사전 협의된 실습계획서와 다른 업무 수행 등 부적절한 업무 수행으로 인해 유발되는 고충의 비율도 32.6%에 달함.
- 문제는 이러한 고충을 해소하기 위해 학교가 적극적으로 개입한 경우가 41.1%에 불과하며, 나머지 58.9%는 학교로부터 아무런 도움을 받지 못하는 것으로 나타남.
- 실습생들이 고충 해소를 위해 가장 많이 도움을 청한 대상은 업체나 학교 관계자가 아닌 선후배, 동기, 친구, 가족 등과 같은 주변의 지인으로 27.5%가 이에 해당함. 학교 관계자나 업체 관계자에게 도움을 청한 경우는 각각 19.4%, 17.9%에 불과함. 그러나 더 큰 문제는 아무에게도 도움을 청하지 않은 실습생의 비율이 34.6%로 가장 높았다는 점으로, 실습생 10명 중 적어도 3명은 실습 도중 문제가 발생해도 아무런 조치를 취하지 않고 있음. 학교와 업체로부터 직접 고충에 대한 도움을 청하지 않는 것은 학교와 업체에 대한 실습생들의 기대치와 신뢰가 그만큼 낮다는 것을 방증함.

- 그러나 실제 고충 해소의 효용을 살펴보면 업체 관계자, 즉 업체의 교육담당자에게 도움을 청했을 때가 학교 관계자나 주변의 지인들에게 도움을 청했을 때보다 고충 해소에 더 유리한 것으로 확인됨.

그림 III-14 학교의 실습 운영 실태에 대한 쟁점 및 주요 발견

4) 현장실습의 결과(효능)에 대한 분석-실습생의 직무 역량, 경력 개발, 그리고 취업 연계를 중심으로

대학과 실습업체가 현장실습이라는 제도를 운영하는 목적은 「대학생 현장실습 운영규정」 제5조 제1항에 명시돼 있듯이 학생으로 하여금 향후 전공 관련 산업에 종사하는 데 필요한 지식, 기술, 태도를 교실이 아닌 산업체 현장에서 습득할 수 있게 도움을 주는 데 있다. 이론 일변도의 대학 교육만으로는 실제 산업체 현장에서 요구되는 전공분야의 실무능력이 제대로 함양될 수 없기 때문이다. 따라서 학교와 실습업체가 실습 준비 단계부터 운영에 이르는 전 과정에서 소기의 책무를 성실히 이행하고 실습생 또한 성실한 자세로 교육에 참여한다면 실습은 실습생의 직무 역량을 향상하고 경력 개발을 촉진시키는 중요한 계기로 기능할 것이다.

그렇다면 실습생들은 실습을 통해 자신의 직무 역량과 경력 개발에 어떤 변화가 있었다고 생각하고 있을까? 먼저 아래 그림은 직무 역량의 변화 실태를 보여주고 있다. 부연하면 본 조사에서 직무 역량은 1) 타인과 협업하는 역량, 2) 새로운 아이디어를 설계하고 실행하는 역량, 3) 판단력, 4) 문제의 핵심을 이해하고 창의적으로 해법을 모색하는 역량, 그리고 5) 변화에 적응하는 역량으로 구성돼 있으며 응답은 5점 리커트 척도(1='실습 전보다 훨씬 나빠짐', 2='실습 전보다 나빠짐', 3='변화 없음', 4='실습 전보다 좋아짐', 5='실습 전보다 훨씬 좋아짐')로 측정됐다. 해석의 편의를 위해 그림에는 5점 리커트 척도로 조사된 응답 결과를 이항(binary) 처리해 1부터 3까지는 '개선되지 않았음'으로, 4부터 5까지는 '개선됐

음'으로 리코딩한 결과를 제시했으며 이와 함께 변화의 정도를 계량적으로 보여주기 위해 5점 리커트 척도로 집계된 응답 결과의 산술 평균을 수록하였다.

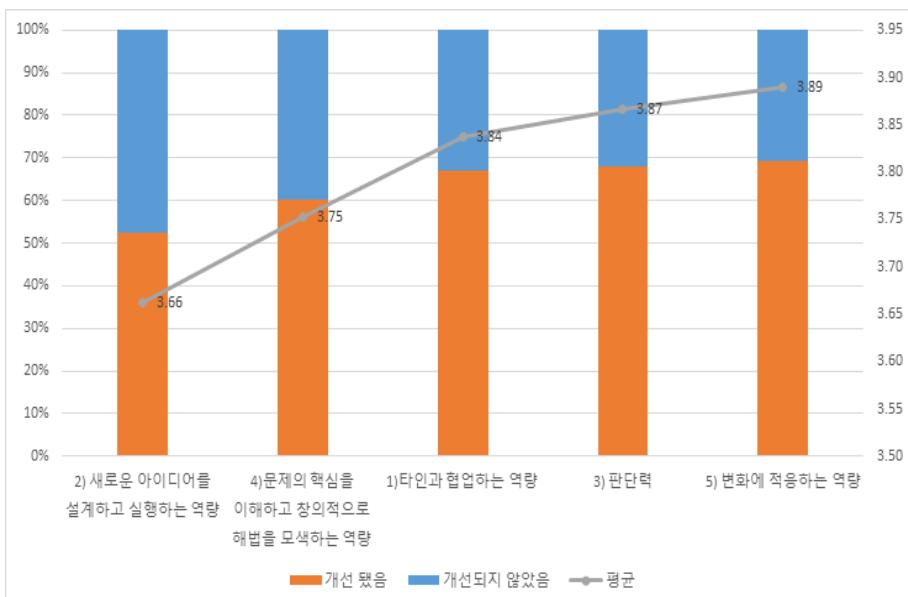


그림 III-15 현장실습 경험에 따른 직무 역량의 개선 실태

그림에서 확인할 수 있듯이 다섯 가지 직무 역량 모두에서 과반수의 실습생들이 긍정적인 변화를 체감한 것으로 나타났다. 다만, 실습을 통해 ‘새로운 아이디어를 설계하고 실행하는 역량’이 개선된 실습생의 비율은 52.5%로 전체 역량 중 가장 낮았고 ‘문제의 핵심을 이해하고 창의적으로 해법을 모색하는 역량’의 경우도 두 번째로 낮은 60.3%의 개선 비율을 기록하였다. 반면 타인과 협업하는 역량, 판단력, 변화에 적응하는 역량은 개선 비율이 70%에 가까워 앞의 두 역량과 대조되는 모습을 보여준다.

이처럼 실습을 통해 주체적이고 창의적인 직무 역량을 배양하지 못한 실습생의

비율이 높다는 것은 산업체 현장에서 운영되는 협행 교육 환경이 실습생의 자기 주도적 직무 역량을 향상시키는 데 기여하지 못하고 있음을 방증한다. 즉, 업체가 일방적으로 주도하는 실습 운영 체제로 인해 대부분의 실습생은 산업체 현장에 주어진 교육 과정을 수동적으로 이수하다 실습이 종료되는 한계가 발생하는 것이다.

이처럼 세부 직무 역량에 따라 개선의 정도는 다르게 확인되나 중요한 점은 모든 직무 역량에서 적어도 반 이상의 실습생들이 개선을 체감했다는 점이다. 그렇다면 실습생들의 직무 역량을 개선하는 데 있어 실제 어떤 요인들이 유의하게 작용하였을까? 실습의 효용은 실습 기간 실습생이 얼마나 적극적으로 교육 과정에 참여했는가에 따라 달라지겠지만 이와 더불어 실습의 운영 주체인 학교와 실습업체가 실습 프로그램을 준비하는 단계부터 운영하는 과정에서 얼마나 성실하고 체계적으로 소정의 책무를 이행했는지에 따라 달라질 수밖에 없다.

이러한 전제하에 우리는 실습의 준비 단계와 운영 과정에서 학교와 실습업체가 반드시 이행해야 하는 주요 책무들을 독립변수로, 5가지 직무 역량의 개선 정도를 종속변수로 하는 다중회귀분석(multiple regression analysis)을 활용하였다. 종속변수의 경우 실제 5가지 세부 직무 역량이 존재하므로 요인분석(factor analysis)을 통해 이들을 하나의 복합점수, 즉 요인점수(factor score)로 전환하였다.

먼저 아래 표는 5가지 세부 직무 역량들에 대한 요인분석이 적합한지를 보여주는 검정 결과로 KMO는 .895, Bartlett's Test는 Chi-Square=6362.568, df=10, p=.000으로 유의하게 나왔다. KMO는 요인분석의 표본 적합도, 즉 사용된 변수의 수와 케이스의 수가 적절한지를 검정하는 값으로 통상 .8 이상이면 요인분석을 진행하는 데 문제가 없다. Bartlett's Test는 상관계수 행렬의 대각행렬 여부, 즉 변수들 사이의 상관성 존재 여부를 검정하는 통계로 여기서는 p의 값이 .05보다 작아 유의한 상관성이 존재하는 것으로 확인됐다.

표 III-32 모형의 타당도 검증

KMO(Kaiser-Meyer-Olkin) 검정		0.895
Bartlett 검정	χ^2	6362.568
	df	10
	유의확률	0.000

다음 표는 주성분 분석(Principal component analysis)을 이용해 5가지 세부 직무 역량들로부터 요인을 추출한 결과로 1보다 큰 고윳값(eigenvalue)을 기준으로 정확하게 한 개의 요인이 추출됐다. 그리고 이 요인만으로 전체 분산의 79%가 설명될 정도로 5가지 세부 직무 역량에 대한 요인의 대표성이 잘 확인되고 있다. 이와 관련해 우리는 5개 세부 직무 역량들의 내적 합치도를 추가로 추정하였고 그 결과 내적 합치도를 보여주는 Cronbach's α 의 값이 .936으로 집계됐다. 이는 매우 높은 내적 합치도에 해당하는 수치로 5가지 세부 역량들이 매우 일관성 있게 동일한 개념, 즉 직무 역량을 측정하고 있음을 증명하고 있다.

표 III-33 설명된 총 분산

성분	초기 고윳값			추출 제곱합 적재량		
	전체	% 분산	누적 %	전체	% 분산	누적 %
1	3.985	79.703	79.703	3.985	79.703	79.703
2	0.352	7.044	86.748	.	.	.
3	0.254	5.078	91.826	.	.	.
4	0.225	4.501	96.327	.	.	.
5	0.184	3.673	100.000	.	.	.

* 추출 방법: 주성분 분석

마지막으로 우리는 상기의 과정에서 추출된 단일 요인의 점수, 즉 요인점수(factor score)를 구해 다중회귀분석의 종속변수로 사용하였고 요인점수의 산출 방식으로는 회귀 방식(regression method)이 적용됐다.

독립변수로는 학교와 실습업체가 현장실습을 준비하고 운영하는 과정에서 각 운영 주체가 실습의 질과 실습생의 보호를 위해 반드시 준수해야 하는 주요 책무들이 선별됐다. 먼저, 준비 과정과 관련해서는 1. 실습업체의 섭외 경로(학교가 발굴 해서 실습생에게 제공 vs. 실습생이 자력으로 발굴), 2. 실습 수행 전 학교와 업체로부터 제공받은 정보(실습업체, 실습내용, 실습 평가 방식, 협약서 작성 및 내용, 실습 조건, 상해 및 산재 보험) 및 실습생 보호 관련 교육(안전보건 및 성희롱 예방 교육)의 가짓수, 그리고 3. 실습 전 학교, 업체, 그리고 실습생 간의 현장실습 협약서 작성 여부가, 다음으로 운영 과정과 관련해서는 1. 사전 협의된 실습 운영 계획에 따른 업체의 실습업무 배정 여부, 2. 실습생의 전공, 직무 역량, 요청에 따른 업무 배정 여부, 3. 업체의 현장실습지원비 제공 여부, 4. 교육담당자의 필수 소임 이행 여부(사전 협의된 실습 계획 준수, 사전 협의된 평가 기준에 따른 실습생 평가, 성실한 피드백 제공, 실습생에 대한 인격적 대우, 실습생의 고충 해소를 위한 적극적 대응), 5. 실습업체의 실습 시간 준수 여부, 6. 위해한 실습 환경에의 노출 여부, 7. 실습 목적에 위배되는 업무 수행 여부, 8. 마지막으로 실습업체의 교육환경, 실습계획서 준수 여부, 그리고 협약 내용 준수 여부와 실습생의 교육 태도 및 성취 수준에 대한 현장 점검 여부가 포함됐다.

마지막으로 우리는 상기의 독립변수들이 종속변수에 미치는 영향력을 보다 명확하게 구분하고자 실습생의 배경 정도인 1. 권역×대학 유형, 2. 전공 계열, 3. 성별, 4. 실습 기간, 5. 실습 업체 유형, 그리고 6. 나이를 통제변수로 활용하였다.

다음 표는 회귀모델에 1) 통제변수, 2) 실습 준비 단계에서의 학교와 업체의 책무 변수들, 그리고 3) 실습 운영 과정에서의 학교와 업체의 책무 변수들을 순차적으로 투입했을 때 전체 모델의 설명력 변화 정도를 보여준다. 새로운 변수들이 순차적으로 투입될 때마다 증가하는 F-value가 모두 유의함을 알 수 있는데 이는 새로 투입되는 변수들이 종속변수의 변화를 추가적으로 유의하게 설명하고 있음을 말해준다.

표 III-34 모형 요약

모형	<i>R</i>	<i>R</i> ²	<i>adj-R</i> ²	표준 오차	변화 통계량				
					ΔR^2	ΔF	<i>df</i> ₁	<i>df</i> ₂	Sig.
1	.325 ^a	0.106	0.085	0.932	0.106	5.229	18	796	0.000
2	.408 ^b	0.167	0.145	0.902	0.061	19.362	3	793	0.000
3	.498 ^c	0.248	0.221	0.861	0.082	10.678	8	785	0.000

- a. 예측 변수: (상수), 기업 유형 더미 코드(공기업 또는 공공기관), 나이, 전공 계열 더미 코드(사회), 전공 계열 더미 코드(교육), 실습 기간 더미(4주 이상 8주 미만), 전공 계열 더미 코드(의학), 기업 유형 더미 코드(정부 및 지자체 행정기관), 전공 계열 더미 코드(인문), 학교유형과 소재지 교차 더미(수도권 일반대), 전공 계열 더미 코드(자연), 학교유형과 소재지 교차 더미(지방 전문대), 실습 기간 더미(12주 이상), 학교유형과 소재지 교차 더미(수도권 전문대), 성별, 기업 유형 더미 코드(민간), 실습 기간 더미(8주 이상 12주 미만), 전공 계열 더미 코드(공학), 학교유형과 소재지 교차 더미(지방 일반대)
- b. 예측 변수: (상수), 기업 유형 더미 코드(공기업 또는 공공기관), 나이, 전공 계열 더미 코드(사회), 전공 계열 더미 코드(교육), 실습 기간 더미(4주 이상 8주 미만), 전공 계열 더미 코드(의학), 기업 유형 더미 코드(정부 및 지자체 행정기관), 전공 계열 더미 코드(인문), 학교유형과 소재지 교차 더미(수도권 일반대), 전공 계열 더미 코드(자연), 학교유형과 소재지 교차 더미(지방 전문대), 실습 기간 더미(12주 이상), 학교유형과 소재지 교차 더미(수도권 전문대), 성별, 기업 유형 더미 코드(민간), 실습 기간 더미(8주 이상 12주 미만), 전공 계열 더미 코드(공학), 학교유형과 소재지 교차 더미(지방 일반대), 학교와 현장 실습 협약서 작성 여부, 학교로부터 제공받은 정보(합계), 실습업체 섭외 경로
- c. 예측 변수: (상수), 기업 유형 더미 코드(공기업 또는 공공기관), 나이, 전공 계열 더미 코드(사회), 전공 계열 더미 코드(교육), 실습 기간 더미(4주 이상 8주 미만), 전공 계열 더미 코드(의학), 기업 유형 더미 코드(정부 및 지자체 행정기관), 전공 계열 더미 코드(인문), 학교유형과 소재지 교차 더미(수도권 일반대), 전공 계열 더미 코드(자연), 학교유형과 소재지 교차 더미(지방 전문대), 실습 기간 더미(12주 이상), 학교유형과 소재지 교차 더미(수도권 전문대), 성별, 기업 유형 더미 코드(민간), 실습 기간 더미(8주 이상 12주 미만), 전공 계열 더미 코드(공학), 학교유형과 소재지 교차 더미(지방 일반대), 학교와 현장 실습 협약서 작성 여부, 학교로부터 제공받은 정보(합계), 실습업체 섭외 경로, 실습기관의 실습시간 준수 여부, 전공, 직무 역량 및 요청사항 고려한 업무 배정 여부, 학교의 중간 점검 책무 이행, 현장실습 취지 준수 여부, 현장실습 세부운영계획에 따른 업무 배정 여부, 위해 실습 환경 노출 여부, 실습지원비 수령 여부 더미, 교육담당자의 소임 이행 여부

그렇다면 실습생들의 직무 역량 개선 정도는 실제 어떤 변인에 의해 결정되고 있을까? 아래 표에는 이를 확인할 수 있는 독립변수들의 회귀계수와 분산 팽창 인수(VIF)가 나와 있다. 표는 모든 통제 및 독립변인들이 ENTER 방식으로 투입된 모델 3의 분석결과다. 통제변수 자체는 우리의 주된 관심사가 아니지만 우리가 한 가지 눈여겨볼 결과는 실습 기간에 따라 실습생이 체감하는 직무 역량의 개선 정도가 유의하게 달라졌다는 점이다. 더미 변수로 처리된 실습 기간에서 준거 집단은 4주 미만인데 이보다 길게 실습을 수행한 모든 실습생 집단이 준거 집단보다 유의하게 높은 수준으로 직무 역량의 개선을 체감하였다. 이는 실습 기간이 길수록 실습생의 직무 역량 향상에 도움이 될 수 있다는 추측을 가능케 하지만

실제 모델에 투입된 실습 기간은 연속형 변수가 아닌 범주형 변수이므로 이를 증명하기는 어렵다.

표 III-35 직무 역량에 대한 회귀분석 결과

모형		비표준화 계수		표준화 계수 베타	t	유의 확률	공선성 통계량		
		B	표준 오차				공차	VIF	
	(상수)	-1.601	0.562		-2.849	0.004	.	.	
통제변인	학교 유형 및 소재지	수도권 일반대	0.464	0.222	0.150	2.092	0.037	0.186	5.381
		지방 일반대	0.422	0.210	0.207	2.012	0.045	0.090	11.057
		수도권 전문대	0.427	0.215	0.189	1.984	0.048	0.106	9.469
		지방 전문대	0.249	0.210	0.112	1.186	0.236	0.107	9.328
	전공 계열	인문	-0.012	0.126	-0.004	-0.093	0.926	0.542	1.844
		사회	-0.038	0.124	-0.013	-0.303	0.762	0.501	1.996
		교육	0.795	0.246	0.117	3.232	0.001	0.725	1.379
		공학	-0.114	0.106	-0.058	-1.085	0.278	0.331	3.018
		자연	-0.219	0.131	-0.070	-1.669	0.095	0.539	1.857
		의학	0.332	0.167	0.078	1.995	0.046	0.627	1.594
		성별	0.292	0.079	0.150	3.717	0.000	0.590	1.696
	실습 기간	4주 이상 8주 미만	0.411	0.090	0.205	4.556	0.000	0.474	2.110
		8주 이상 12주 미만	0.489	0.120	0.171	4.065	0.000	0.543	1.842
		12주 이상	0.729	0.132	0.222	5.511	0.000	0.590	1.695
	나이	-0.029	0.020	-0.058	-1.439	0.151	0.585	1.709	
기업 유형	민간	0.279	0.088	0.135	3.183	0.002	0.533	1.877	
	정부 및 지자체 행정기관	0.065	0.173	0.013	0.377	0.706	0.763	1.311	
	공기업 또는 공공기관	0.085	0.118	0.029	0.722	0.471	0.577	1.733	
실습 준비 단계에서의	실습업체 섭외 경로	0.117	0.077	0.051	1.532	0.126	0.866	1.154	

모형		비표준화 계수		표준화 계수 베타	t	유의 확률	공선성 통계량	
		B	표준 오차				공차	VIF
학교와 실습 업체의 고유 책무	학교와 현장실습 협약서 작성 여부	-0.119	0.172	-0.023	-0.690	0.490	0.830	1.205
	학교로부터 제공받은 정보	0.054	0.024	0.084	2.237	0.026	0.678	1.475
실습 운영 과정에서의 학교와 실습업체의 고유 책무	현장실습 세부 운영계획에 따른 업무 배정 여부	0.052	0.137	0.014	0.378	0.706	0.715	1.399
	전공, 직무 역량 및 요청사항 고려한 업무 배정 여부	0.268	0.138	0.074	1.947	0.052	0.664	1.507
	실습지원비 수령 여부	0.035	0.084	0.015	0.410	0.682	0.671	1.491
	교육담당자의 소임 이행 여부	0.550	0.103	0.204	5.339	0.000	0.655	1.527
	실습업체의 실습 시간 준수 여부	0.329	0.095	0.123	3.465	0.001	0.756	1.322
	위해 실습 환경 노출 여부	-0.038	0.149	-0.010	-0.259	0.796	0.700	1.428
	현장실습 취지 준수 여부	0.096	0.087	0.039	1.097	0.273	0.740	1.352
	학교의 중간 점검 책무 이행	0.131	0.075	0.061	1.752	0.080	0.783	1.278

* 종속변인: 직무 역량 종합 점수

그렇다면 우리의 실제 관심 대상인 독립변수들 가운데 먼저 실습 준비 과정에서 실습생의 직무 역량 개선과 관련해 유의한 영향력을 미치는 변수는 무엇일까? 우리가 이와 관련해 투입한 변수들 가운데 실습 전 실습생을 상대로 학교와 실습업체가 제공하는 정보 및 교육의 가짓수가 통계적 유의성을 보여주었다. 학교와 실습업체가 실습 준비 단계에서 실습생에게 제공하는 정보(실습업체, 실습내용, 실습 평가 방식, 협약서 작성 및 내용, 실습 조건, 상해 및 산재보험에 대한 정보)와

교육(안전 보건 교육, 성희롱 예방 교육)이 많아질수록 그렇지 않았을 때보다 실습 후 실습생이 체감하는 직무 역량의 향상 정도는 유의하게 높아졌다.

그러나 실습생의 직무 역량 향상에 더 중요한 역할을 하는 것은 실습 운영 과정에서 학교와 업체가 수행하는 책무였다. 실습 기간 업체가 교육담당자를 배정하고 교육담당자가 사전 협의된 교육 과정에 따라 충실히 실습을 진행하고, 사전 협의된 평가 기준으로 실습생의 수행 태도를 엄격하게 평가하고, 실습생의 태도와 실습 성과에 성실하게 피드백을 주고, 실습생의 고충에 적극적으로 대응하며 실습생을 인격적으로 대우했을 경우 실습생의 실무 능력 개선 정도는 그렇지 않았을 경우에 비해 유의하게 높았다.

마찬가지로 실습업체가 「대학생 현장실습 운영규정」에 적시된 실습 운영 시간을 엄수하며 실습생의 법정 휴게시간 및 휴일을 보장했을 때 실습생의 실무 능력은 그렇지 않았을 때보다 유의하게 개선됐다.

앞의 두 결과가 실습업체의 책무와 관련된 부분이었다면 학교의 경우 실습 기간 실습업체와 실습생을 상대로 성실한 현장 점검 및 지도를 수행한 것이 그렇지 않은 경우에 비해 실습생의 직무 역량 개선에 유의하게 기여하였다.

종합하면 실습생의 직무 역량 향상을 위해 먼저 실습 준비 단계에서 학교와 실습업체는 실습생에게 실습 수행을 위해 반드시 숙지해야 할 정보는 물론 실습생의 안전을 배려해 실습 중 발생할 수 있는 각종 사고 및 재해를 예방하기 위한 정보와 교육을 제공해야 한다. 그리고 실습이 본격적으로 운영되는 과정에서 실습 업체는 실습생의 법정 실습 시간을 준수하며 전문 교육담당자를 통해 실습생의 교육과 평가를 체계적이고 실습생 친화적으로 관리하고 학교 또한 산업체 현장에 직접 전문 관계자를 파견해 실습업체의 환경, 교육 운영 방식, 그리고 협약 사항 준수 실태를 현장 점검하고 실습생의 학습 태도와 성취 수준에 문제가 있을 시 적극적으로 후속 조치를 취해야 한다.

다음으로는 실습을 통해 실습생이 체감하는 경력 개발(Career development)

의 변화 실태다. 경력 개발을 측정하는 항목은 5가지로 1) 산업 현장에서 요구되는 직무역량(지식, 기술, 태도 등)에 대한 이해, 2) 진로확신 및 진로결정(진로선택), 3) 전공 관련 산업체 직원과의 네트워크 구축, 4) 기업(조직) 문화에 대한 이해, 그리고 5) 현장에서의 전공지식 응용 역량으로 구성돼 있다. 아래 그림에서 알 수 있듯이 모든 측정 항목에서 과반수의 실습생들은 실습이 도움이 됐다고 평가하였다. 이 가운데 가장 개선 정도가 높은 항목은 기업(조직) 문화에 대한 이해로 전체 실습생의 70.8%가 긍정적인 평가를 하였다. 반대로 개선 정도가 가장 낮은 항목은 전공 관련 산업체 직원과의 네트워크 구축으로 56.6%의 실습생만이 긍정적 평가를 내렸다. 주지하다시피 현장실습 제도의 운영 목적은 실습생으로 하여금 산업체 현장에서 자신의 전공 관련 산업 분야에 종사하기 위해 요구되는 지식, 기술, 그리고 태도를 직접 이해하고 향상시킬 수 있도록 돋는 데 있다. 이러한 목적이 달성되기 위해서는 물론 체계적인 교육과정이 우선적으로 담보돼야 하지만 이에 못지않게 중요한 것은 이 과정에서 실습생과 업체 실무자 사이에 전문적 교류가 활성화돼야 한다는 점이다. 본 조사의 응답자들처럼 실습학기제로 짧게는 4주에서 길게는 12주 이상 산업체 현장에서 전일제로 실습을 수행하고서도 정작 현장 실무가들과 전문적인 네트워크를 구축하지 못한 경우가 43.4%에 상당하다는 것은 적지 않은 실습생들이 산업체 현장에 나갔을 때 현장의 실무가들과 제대로 교류하지 못한 채 주어진 실습업무만 수행하다 학교로 복귀함을 반증한다.

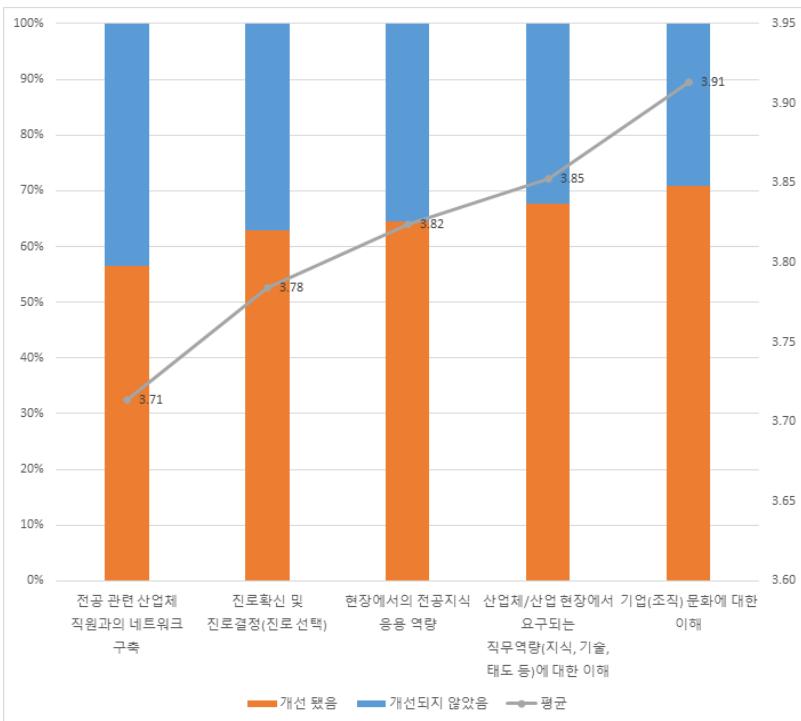


그림 III-16 현장실습 경험에 따른 경력개발의 개선 실태

그렇다면 실습에 따른 경력 개발의 체감 개선 수준에 영향을 미치는 요인들은 무엇일까? 앞서 다중회귀분석을 이용해 실습생이 체감하는 직무 역량의 개선 정도에 유의한 영향을 미치는 변인들을 확인하였듯이 우리는 경력 개발에 대해서도 동일한 방식으로 다중회귀분석을 적용하였다.

먼저 다음 표는 경력 개발을 측정하는 5가지 세부 문항들을 하나의 종속변수로 변화하기 위해 수행한 요인분석의 결과로 요인분석의 적합성을 검정하는 KMO는 .903으로 수행 적합 기준인 .8을 상회했고, Bartlett's Test 역시 Chi-Square=5722.633, df=10, p=.000으로 유의하게 나왔다.

표 III-36 모형의 타당도 검증

KMO(Kaiser-Meyer-Olkin) 검정		0.903
Bartlett 검정	χ^2	5722.633
	df	10
	유의확률	0.000

다음 표는 주성분 분석(Principal component analysis)을 이용해 5가지 세부 경력 개발 항목들로부터 공통 요인을 추출한 결과로 1보다 큰 고윳값(eigenvalue)을 기준으로 정확하게 한 개의 요인이 추출됐다. 그리고 이 요인만으로 전체 분산의 77.7%가 설명될 정도로 요인의 대표성이 잘 확인되고 있다. 이와 더불어 우리는 5개 세부 항목들 사이의 내적 합치도를 추가로 추정하였는데 그 결과 내적 합치도를 보여주는 Cronbach's α 의 값으로 .927이 산출됐다. 이는 매우 높은 내적 합치도에 해당하는 수치로 5가지 측정 항목들이 매우 일관성 있게 경력 개발이라는 개념을 측정하고 있음을 증명하고 있다.

표 III-37 설명된 총 분산

성분	초기 고윳값			추출 제곱합 적재량		
	전체	% 분산	누적 %	전체	% 분산	누적 %
1	3.886	77.713	77.713	3.886	77.713	77.713
2	0.335	6.691	84.404	.	.	.
3	0.295	5.902	90.306	.	.	.
4	0.249	4.979	95.284	.	.	.
5	0.236	4.716	100.000	.	.	.

* 추출 방법: 주성분 분석

그렇다면 실습생의 경력을 개발하는 데 있어 실습이 도움을 주었다고 평가하는데 중요한 영향력을 미치는 변인들은 실제 무엇일까? 우리가 앞서 직무 역량에 대한 다중회귀분석을 실시했을 때와 마찬가지로 우리는 경력 개발의 요인점수를

종속변수로 삼아 1) 통제변수, 2) 실습 준비 단계에서의 학교와 업체의 책무 변수들, 그리고 3) 실습 운영 과정에서의 학교와 업체의 책무 변수들을 순차적으로 회귀모델에 투입하였고 전체 모델의 단계별 설명력 변화와 최종 모델에서 드러나는 변인들의 영향력을 살펴보았다.

먼저 아래 표는 통제변수를 시작으로 독립변수들이 단계적으로 모델에 투입됐을 때 변화하는 F-value와 변화의 통계적 유의성을 보여준다. 새로운 변수들이 단계적으로 투입될 때마다 증가하는 F-value가 모두 유의함을 알 수 있다.

표III-38 모형 요약

모형	<i>R</i>	<i>R</i> ²	<i>adj-R</i> ²	표준 오차	변화 통계량				
					ΔR^2	ΔF	<i>df</i> ₁	<i>df</i> ₂	Sig. ΔF
1	.292 ^a	0.085	0.064	0.911	0.085	4.118	18	796	0.000
2	.372 ^b	0.138	0.115	0.886	0.053	16.301	3	793	0.000
3	.482 ^c	0.233	0.204	0.840	0.094	12.093	8	785	0.000

- a. 예측 변수: (상수), 기업 유형 더미 코드(공기업 또는 공공기관), 나이, 전공 계열 더미 코드(교육), 실습 기간 더미(4주 이상 8주 미만), 전공 계열 더미 코드(의학), 기업 유형 더미 코드(정부 및 지자체 행정기관), 전공 계열 더미 코드(인문), 학교유형과 소재지 교차 더미(수도권 일반대), 전공 계열 더미 코드(자연), 학교유형과 소재지 교차 더미(지방 전문대), 실습 기간 더미(12주 이상), 학교유형과 소재지 교차 더미(수도권 전문대), 성별, 기업 유형 더미 코드(민간), 실습 기간 더미(8주 이상 12주 미만), 전공 계열 더미 코드(공학), 학교유형과 소재지 교차 더미(지방 일반대)
- b. 예측 변수: (상수), 기업 유형 더미 코드(공기업 또는 공공기관), 나이, 전공 계열 더미 코드(사회), 전공 계열 더미 코드(교육), 실습 기간 더미(4주 이상 8주 미만), 전공 계열 더미 코드(의학), 기업 유형 더미 코드(정부 및 지자체 행정기관), 전공 계열 더미 코드(인문), 학교유형과 소재지 교차 더미(수도권 일반대), 전공 계열 더미 코드(자연), 학교유형과 소재지 교차 더미(지방 전문대), 실습 기간 더미(12주 이상), 학교유형과 소재지 교차 더미(수도권 전문대), 성별, 기업 유형 더미 코드(민간), 실습 기간 더미(8주 이상 12주 미만), 전공 계열 더미 코드(공학), 학교유형과 소재지 교차 더미(지방 일반대), 학교와 현장 실습 협약서 작성 여부, 학교로부터 제공받은 정보(합계), 실습업체 섭외 경로
- c. 예측 변수: (상수), 기업 유형 더미 코드(공기업 또는 공공기관), 나이, 전공 계열 더미 코드(사회), 전공 계열 더미 코드(교육), 실습 기간 더미(4주 이상 8주 미만), 전공 계열 더미 코드(의학), 기업 유형 더미 코드(정부 및 지자체 행정기관), 전공 계열 더미 코드(인문), 학교유형과 소재지 교차 더미(수도권 일반대), 전공 계열 더미 코드(자연), 학교유형과 소재지 교차 더미(지방 전문대), 실습 기간 더미(12주 이상), 학교유형과 소재지 교차 더미(수도권 전문대), 성별, 기업 유형 더미 코드(민간), 실습 기간 더미(8주 이상 12주 미만), 전공 계열 더미 코드(공학), 학교유형과 소재지 교차 더미(지방 일반대), 학교와 현장 실습 협약서 작성 여부, 학교로부터 제공받은 정보(합계), 실습업체 섭외 경로, 실습기관의 실습시간 준수 여부, 전공, 직무 역량 및 요청사항 고려한 업무 배정 여부, 학교의 중간 점검 책무 이행, 현장실습 취지 준수 여부, 현장실습 세부운영계획에 따른 업무 배정 여부, 위해 실습 환경 노출 여부, 실습지원비 수령 여부 더미, 교육담당자의 소임 이행 여부

다음 표에는 마지막 모델을 기준으로 유효 변수로 분류된 독립변수들의 회귀계

수와 분산 팽창 인수(VIF)가 나와 있다. 비록 통제변수는 우리의 주요 관심사가 아니지만 실습 기간에 따라 경력 개발의 체감 개선도가 유의하게 달라지는 결과는 중요한 시사점을 제공한다. 더미 변수로 처리된 실습 기간에서 준거 집단은 4주 미만인데 실습 기간이 이보단 길 경우, 특히 ‘4주 이상 8주 미만’과 ‘12주 이상’인 경우 해당 실습생 집단은 준거 집단보다 실습으로 체감하는 경력 개발의 개선 수준이 높았다. 앞서 직무 역량에 대한 분석으로부터 도출된 결과와 동일하다.

그렇다면 실습 준비 단계에서 학교와 업체가 수행하는 책무들 가운데 경력 개발의 개선 정도에 유의하게 변화를 주는 변인은 무엇일까? 직무 역량의 경우 학교와 업체가 실습 전 실습생에게 제공하는 정보들과 교육의 가짓수가 유의한 독립변수로 확인된 반면 본 분석에서는 해당 계수의 통계적 유의성이 확인되지 않았다. 뿐만 아니라 준비 단계와 관련된 여타 독립변인들도 아무런 통계적 유의성을 보여 주지 않았다.

반면 실습 운영 과정에서 학교와 업체가 수행하는 고유 책무와 관련해서는 유의한 독립변수들이 많이 나타났다. 실습생에 대한 실습업무 배정과 관련해 업체가 실습생의 전공, 직무 역량, 그리고 요청 사항을 반영해 그에 적합한 업무를 배정한 경우, 업체가 배정한 교육담당자가 실습생에 대한 교육과 평가 그리고 관리와 쳐우 업무를 모두 성실하게 수행한 경우, 실습업체가 법정 실습 시간을 준수했을 때, 업체가 실습계획에 따라 교육적 취지에 어긋나지 않은 전공 분야의 실습업무를 실습생에게 부여한 경우, 그리고 마지막으로 학교가 실습 기간 동안 업체와 실습생을 상대로 충실히 현장점검 및 지도를 수행한 경우 모두 그렇지 않은 경우에 비해 실습생의 경력 개발에 유의한 개선을 가져왔다.

이 가운데 특히 개선 정도에 가장 큰 영향력을 미친 독립변수는 비표준화 계수의 크기를 기준으로 볼 때 업체 측 교육담당자의 충실히 소임 수행이었다. 현장실습은 학교와 업체가 공동으로 참여하는 산학 협력 교육과정이지만 실습생이 산업체 현장으로 나오면 실습생에 대한 교육과 관리를 책임지는 실질적인 주체는 업체가

된다. 따라서 업체가 얼마나 전문적이고 성실하며 실습생 친화적인 교육담당자를 실습 과정에 배치하는가에 따라 실습의 질과 결과는 달라질 수밖에 없다. 당연한 논리이겠지만 본 분석 결과는 이를 실증하는 증거인 셈이다. 앞서 우리가 수행했던 직무 역량에 대해 회귀분석에서도 교육담당자의 충실했던 소임 수행이 가장 큰 영향력을 보여준 것은 같은 맥락에서 이해될 수 있다.

표 III-39 경력개발에 대한 회귀분석 결과

모형	(상수)	비표준화 계수		표준화 계수 베타	t	유의 확률	공선성 통계량		
		B	표준 오차				공차	VIF	
통제변인	학교 유형 및 소재지	수도권 일반대	0.303	0.216	0.101	1.399	0.162	0.186	5.381
		지방 일반대	0.367	0.204	0.187	1.797	0.073	0.090	11.057
		수도권 전문대	0.250	0.210	0.115	1.191	0.234	0.106	9.469
		지방 전문대	0.125	0.205	0.058	0.610	0.542	0.107	9.328
	전공 계열	인문	-0.082	0.123	-0.028	-0.669	0.503	0.542	1.844
		사회	0.011	0.121	0.004	0.088	0.930	0.501	1.996
		교육	0.591	0.240	0.090	2.463	0.014	0.725	1.379
		공학	-0.080	0.103	-0.042	-0.774	0.439	0.331	3.018
		자연	-0.140	0.128	-0.046	-1.089	0.276	0.539	1.857
		의학	0.121	0.163	0.029	0.745	0.456	0.627	1.594
	성별		0.220	0.077	0.117	2.875	0.004	0.590	1.696
	실습 기간	4주 이상 8주 미만	0.221	0.088	0.114	2.509	0.012	0.474	2.110
		8주 이상 12주 미만	0.219	0.117	0.079	1.862	0.063	0.543	1.842
		12주 이상	0.536	0.129	0.169	4.152	0.000	0.590	1.695
	나이	-0.034	0.019	-0.071	-1.747	0.081	0.585	1.709	
	기업	민간	0.343	0.085	0.172	4.012	0.000	0.533	1.877

모형			비표준화 계수		표준화 계수 베타	t	유의 확률	공선성 통계량	
			B	표준 오차				공차	VIF
유형	정부 및 지자체 행정기관	0.234	0.169	0.050	1.384	0.167	0.763	1.311	
		0.259	0.115	0.092	2.244	0.025	0.577	1.733	
실습 준비 단계에서의 학교와 실습업체의 고유 책무	실습업체 섭외 경로	0.038	0.075	0.017	0.508	0.612	0.866	1.154	
	학교와 현장 실습 협약서 작성 여부	-0.261	0.168	-0.053	-1.553	0.121	0.830	1.205	
	학교로부터 제공받은 정보	0.041	0.024	0.065	1.723	0.085	0.678	1.475	
실습 운영 과정에서의 학교와 실습업체의 고유 책무	현장실습 세부 운영계획에 따른 업무 배정 여부	-0.060	0.133	-0.017	-0.454	0.650	0.715	1.399	
	전공, 직무 역량 및 요청사항 고려한 업무 배정 여부	0.289	0.134	0.083	2.153	0.032	0.664	1.507	
	실습지원비 수령 여부 더미	0.031	0.082	0.015	0.381	0.704	0.671	1.491	
	교육담당자의 소임 이행 여부	0.513	0.101	0.197	5.106	0.000	0.655	1.527	
	실습업체의 실습 시간 준수 여부	0.218	0.093	0.084	2.350	0.019	0.756	1.322	
	위해 실습 환경 노출 여부	0.003	0.145	0.001	0.023	0.982	0.700	1.428	
	현장실습 취지 준수 여부	0.174	0.085	0.074	2.040	0.042	0.740	1.352	
학교의 중간 점검 책무 이행	학교의 중간 점검 책무 이행	0.266	0.073	0.129	3.652	0.000	0.783	1.278	

* 종속변인: 경력개발 종합점수

마지막으로 우리가 실습의 효능과 관련해 살펴볼 사안은 취업으로의 연계다. 앞서 수차례 강조됐듯이 대학과 산업체가 현장실습이라는 산학 협력 교육과정을 운영하는 근본적인 이유는 학생들이 이론 중심의 대학 교육만으로는 졸업 후 전공 분야의 산업에 종사하는 데 필요한 실무 역량을 습득할 수 없기 때문이다. 따라서

대학의 취업률 제고 자체가 현장실습의 운영 목적이 될 수는 없으나 양질의 실습을 통해 학생들이 전공 분야의 실무 역량을 키우고 이를 바탕으로 졸업 후 관련 산업으로 진출하는 데 실질적인 도움을 받을 수 있다면 취업은 현장실습으로부터 파생되는 간접 효능이라고 볼 수 있을 것이다.

그렇다면 실제 실습생들은 실습 경험이 자신의 취업이나 취업 준비에 얼마나 도움이 되고 있다고 생각할까? 아래 그림은 질문에 대한 실습생의 답변으로 전체 실습생의 62.9%는 긍정적으로, 15.6%는 부정적으로, 그리고 21.5%는 구직 활동 경험이 없어 이에 대한 평가를 내리지 못했다. 만약 21.5%를 제외한 나머지 유효 응답자만을 기준으로 비율을 재계산하면 긍정적 평가자의 비율은 80.1%, 부정적 평가자의 비율은 19.9%로 나온다. 후자를 기준으로 본다면 구직 활동 경험이 있는 실습생 10명 중 적어도 8명은 실습이 취업 활동에 기여하였다고 생각하는 것이다.

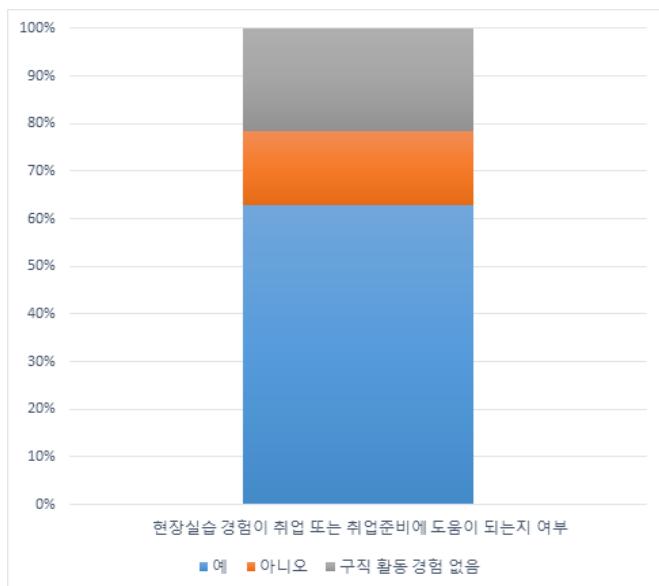


그림 III-17 취업 또는 취업준비에 대한 현장실습 경험의 도움 여부

일견 이러한 결과는 실습 경험이 실제로 학생들의 취업 준비에 많은 도움이 되는 것처럼 보이지만 우리는 이에 반하는 분석 결과도 함께 확인할 수 있었다. 아래 표는 실습의 취업 또는 취업 활동 기여도에 대한 평가와 실습생의 재적 상태를 교차 분석한 결과로 우리는 기여도에 대한 실습생의 평가가 지금의 재적 상태에 따라 유의하게 달라짐을 알 수 있다(Chi-Square=37.895, df=3, p=.000). 조정된 표준화 잔차를 기준으로 보면 현재 대학에 재학 중인 실습생 응답자의 경우 실습의 기여도에 대해 긍정적으로 평가하는 경우가 기대치를 크게 상회하였지만, 반대로 이미 대학을 졸업한 실습생 응답자의 경우 오히려 실습의 기여도에 대해 부정적으로 평가하는 경우가 기대치를 크게 상회하고 있다. 재학생 집단보다 취업 문제가 더 절실한 졸업생 집단에게서 이처럼 실습의 취업 효능을 부정적으로 평가하는 경향이 더 강하게 나타나고 있다는 것은 실습의 취업 효능에 대한 해석이 보다 신중하게 이루어져야 함을 방증한다.

표 III-40 현장실습 경험이 취업 또는 취업준비에 도움 되는지 여부와 현재 재적 상태의 교차 분석 (단위: 명, %)

구 분		현장실습 경험이 취업 또는 취업준비에 도움이 되는지 여부		전체
		예	아니오	
재학	인원	507	76	583
	기대치	467.2	115.8	583.0
	현재 재적 상태에 따른 비율	87.0	13.0	100.0
	현장실습 경험이 취업 또는 취업준비에 도움이 되는지 여부에 따른 비율	53.3	32.2	49.1
	조정된 표준화 잔차	5.8	-5.8	.
현재 재적 상태	인원	377	145	522
	기대치	418.3	103.7	522.0
	현재 재적 상태에 따른 비율	72.2	27.8	100.0
	현장실습 경험이 취업 또는 취업준비에 도움이 되는지 여부에 따른 비율	39.6	61.4	43.9
	조정된 표준화 잔차	-6.1	6.1	.
졸업	인원	42	10	52
	기대치	41.7	10.3	52.0
	현재 재적 상태에 따른 비율	80.8	19.2	100.0
	현장실습 경험이 취업 또는 취업준비에 도움이 되는지 여부에 따른 비율	4.4	4.2	4.4
휴학	인원	42	10	52
	기대치	41.7	10.3	52.0
	현재 재적 상태에 따른 비율	80.8	19.2	100.0
	현장실습 경험이 취업 또는 취업준비에 도움이 되는지 여부에 따른 비율	4.4	4.2	4.4

구 분		현장실습 경험이 취업준비에 도움이 되는지 여부		전체
		예	아니오	
졸업 유예	조정된 표준화 잔차	0.1	-0.1	.
	인원	26	5	31
	기대치	24.8	6.2	31.0
	현재 재적 상태에 따른 비율	83.9	16.1	100.0
	현장실습 경험이 취업 또는 취업준비에 도움이 되는지 여부에 따른 비율	2.7	2.1	2.6
	조정된 표준화 잔차	0.5	-0.5	.
전체	인원	952	236	1188
	기대치	952.0	236.0	1188.0
	현재 재적 상태에 따른 비율	80.1	19.9	100.0
	현장실습 경험이 취업 또는 취업준비에 도움이 되는지 여부에 따른 비율	100.0	100.0	100.0

그렇다면 실습생의 주관적인 체감 효능과 달리 실제 실습업체로 취업이 연계된 실습생의 비율은 얼마나 될까? 여기서 연계란 해당 업체로의 취업이 예정(확정)된 상태, 현재 취업 중인 상태, 또는 과거에 취업했던 상태 모두를 포함한다. 아래 그림을 보면 전체 응답자의 16.9%만이 실제 취업 연계에 성공한 것으로 확인된다. 실습생 10명 중 채 2명도 안 되는 인원만이 실습 후 해당 업체로의 취업 연계가 이루어진 셈이다.

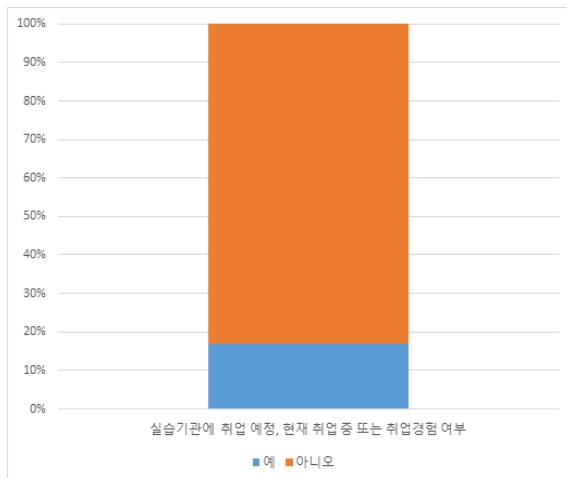


그림 III-18 현장실습 업체로의 취업 연계 여부

그러나 현재 재학생 신분이거나 휴학 또는 졸업유예 상태인 실습생은 업체로의 취업 연계가 현실적으로 불가능하므로 실습생의 재적 상태를 고려해 취업 연계의 비율을 다시 살펴볼 필요가 있는데 아래 표가 그 교차 분석의 결과다. 표의 조정된 표준화 잔차를 기준으로 현재 졸업 상태인 실습생 집단의 경우 업체로의 취업 연계에 성공한 사례가 기대치를 큰 폭으로 상회하고 있는 반면, 재학생 집단은 취업 연계에 성공하지 못한 사례가 기대치를 큰 폭으로 상회하고 있다. 환언하면, 현재 졸업 상태인 실습생의 경우 재학 상태인 실습생에 비해 실습업체로의 취업 연계가 더 성공적으로 이루어지는 경향이 존재한다.

표 III-41 실습업체에 취업 예정, 현재 취업 중 또는 취업경험 여부와 현재 재적 상태의 교차 분석 (단위: 명, %)

구 분	실습업체에 취업 예정, 현재 취업 중 또는 취업경험 여부		전체
	예	아니오	
현재 재적 상태	인원	60	791
	기대치	133.4	791.0
	현재 재적 상태에 따른 비율	7.6	92.4
	실습업체에 취업 예정, 현재 취업 중 또는 취업 경험 여부에 따른 비율	23.5	58.2
	조정된 표준화 잔차	-10.1	10.1
재학	인원	187	613
	기대치	103.4	613.0
	현재 재적 상태에 따른 비율	30.5	69.5
	실습업체에 취업 예정, 현재 취업 중 또는 취업 경험 여부에 따른 비율	73.3	33.9
	조정된 표준화 잔차	11.7	-11.7
졸업	인원	5	70
	기대치	11.8	70.0
	현재 재적 상태에 따른 비율	7.1	92.9
	실습업체에 취업 예정, 현재 취업 중 또는 취업 경험 여부에 따른 비율	2.0	5.2
	조정된 표준화 잔차	-2.2	2.2
휴학	인원	3	38
	기대치	6.4	38.0
	현재 재적 상태에 따른 비율	7.9	92.1
	실습업체에 취업 예정, 현재 취업 중 또는 취업 경험 여부에 따른 비율	1.2	2.8
	조정된 표준화 잔차	-1.5	1.5
졸업 유예	인원	35	38
	기대치	31.6	38.0
	현재 재적 상태에 따른 비율	92.1	100.0
	실습업체에 취업 예정, 현재 취업 중 또는 취업 경험 여부에 따른 비율	2.8	2.5
	조정된 표준화 잔차	1.5	

구 분	실습업체에 취업 예정, 현재 취업 중 또는 취업경험 여부		전체
	예	아니오	
전체	인원	255	1,257
	기대치	255.0	1,257.0
	현재 재적 상태에 따른 비율	16.9	83.1
	실습업체에 취업 예정, 현재 취업 중 또는 취업 경험 여부에 따른 비율	100.0	100.0

그렇다면 실습업체로의 취업 연계가 이루어지지 않은 실습생 가운데 실제 해당 업체로 취업을 희망하는 실습생은 얼마나 되고 그 이유는 무엇일까? 먼저 아래 그림은 실습업체로의 취업 연계가 없는 1,257명의 실습생 가운데 실습업체로의 취업 의사 여부를 밝히지 않은 22명의 실습생을 제한 나머지 1,235명을 대상으로 집계된 응답 결과다. 그림에서 알 수 있듯이 83.1%의 실습생이 실습업체로의 취업을 거부했다. 실습생 10명 가운데 적어도 8명이 실습업체가 아닌 타 업체로의 취업을 희망하고 있는 것이다.

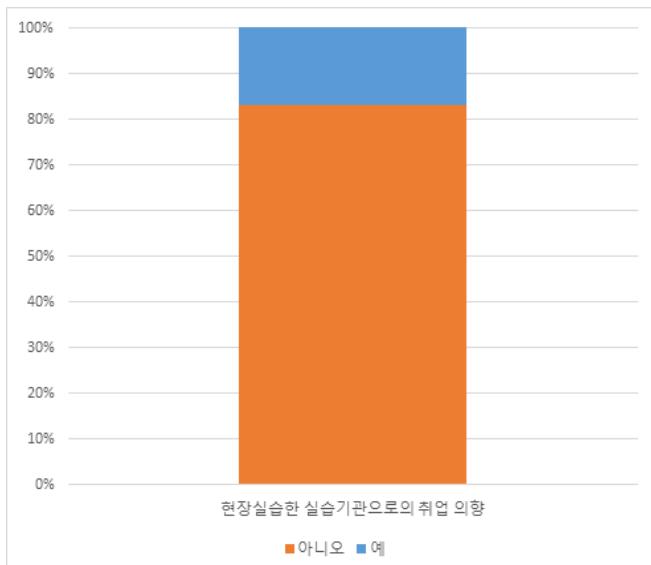


그림 III-19 현장실습 업체로의 취업 의향

이처럼 대부분의 실습생들이 실습업체를 취업하기에 부적합한 직장으로 생각하고 있는 것은 그만큼 해당 업체들의 실습 환경이 열악했음을 방증하는데 실제 이들이 선택한 거부 이유도 이를 잘 보여주고 있다. 아래 표는 이들이 실습업체에 취업하지 않으려는 이유들로 1. 쾌적하지 못한 근로 환경, 2. 물리적 접근성의 불편함, 3. 강압적 조직 문화, 4. 취약한 복리 후생, 5. 불만족스런 직무 내용과 업무 강도가 전체의 55.9%를 차지하고 있다. 이와 더불어 기업의 이미지나 규모를 이유로 취업을 꺼리는 경우도 각각 7.5%, 18.7%에 달했다. 종합하면 업체의 이미지나 규모와 같이 업무 수행과 무관한 이유로 실습업체를 지양하는 실습생보다 취약한 업무 환경으로 실습업체를 지양하는 실습생이 더 많았다.

표 III-42 실습업체에 취업하고 싶지 않은 가장 중요한 이유 (단위: 명, %)

가장 중요한 이유	인원수	비율	유효비율*	누적비율
쾌적하지 못한 근로 환경(안전, 위생)	37	2.4	4.6	4.6
기업의 물리적 접근성(교통 불편, 출퇴근 시간)	130	8.6	16.0	20.6
인권 친화적 조직 문화 부재(직원의 인격 무시, 수직적·강압적 인간관계, 폭력 및 욕설 용인)	26	1.7	3.2	23.8
취약한 복리후생(직원의 복지, 처우, 임금 등)	118	7.8	14.5	38.4
직무 내용에 대한 불만족	91	6.0	11.2	49.6
과도한 업무 강도	51	3.4	6.3	55.9
기업의 발전 가능성 및 긍정적 이미지 부재	61	4.0	7.5	63.4
기업의 규모	151	10.0	18.7	82.0
기타	146	9.6	18.0	100.0
모름/무응답	22	1.5	.	.
결측치	680	45.0	.	.
전체	1,512	100.0	.	.

* 유효비율은 모름/무응답과 결측치를 제외한 인원수에 대한 비율임.

결국 지금까지의 분석 결과를 종합하면 실습업체로의 저조한 취업 연계 실태만으로 우리는 실습의 취업 효능을 부정할 수 없다. 실습생의 재적 상태를 고려해 업체로의 취업 연계를 확인했을 때 우리는 졸업생이 재학생보다 취업 연계에 더 성공하고 있음을 확인할 수 있었을 뿐만 아니라 구직 활동의 경험이 있는 실습생의 대다수도 실습의 취업 효능에 대해 긍정적으로 평가하고 있었다. 이와 더불어 실습업체로의 취업 연계 실적이 저조한 이유 중 실습생의 자발적 고사, 즉 업체의 열악한 근로 환경을 기피하는 실습생의 판단이 가장 큰 부분을 차지하고 있다는 점까지 고려한다면 지금까지의 분석 결과 가운데 우리가 실습의 취업 효능을 부정하는 근거를 확인하기는 어렵다.

우리는 지금까지 실습을 통해 실습생들이 체감하는 직무 역량의 개선 정도, 경력 개발의 개선 정도, 그리고 취업 연계를 중심으로 실습의 효능을 살펴보았다. 다양한 분석을 통해 도출된 결과 및 시사점은 다음과 같이 정리된다.

실습을 통한 직무 역량의 개선 실태

- 실습을 통해 타인과 협업하는 역량, 새로운 아이디어를 설계하고 실행하는 역량, 판단력, 문제의 핵심을 이해하고 창의적으로 해법을 모색하는 역량, 그리고 변화에 적응하는 역량이 개선됐다고 생각하는 실습생은 과반수에 달함. 이 가운데 개선 정도가 가장 높은 직무 역량은 변화에 적응하는 역량으로 전체 실습생의 69.4%가 개선을 체감한 반면, 새로운 아이디어를 설계하고 실행하는 역량은 52.5%만이 개선됐다고 응답함.
- 이처럼 실습을 통해 주체적이고 창의적인 직무 역량을 배양하지 못한 실습생의 비율이 높다는 것은 산업체 현장에서 운영되는 현행 교육 환경이 실습생의 자기 주도적 직무 역량을 향상시키는데 기여하지 못하고 있음을 방증함. 업체가 일방적으로 주도하는 실습 운영 체제로 인해 대부분의 실습생은 산업체 현장에 주어진 교육 과정을 수동적으로 이수하다 실습이 종료되는 한계가 발생함.
- 실습생의 직무 역량 개선에 유의하게 영향을 미치는 변인들을 확인한 결과 실습 준비 단계에서는 학교와 업체가 실습생에게 제공하는 정보와 교육이, 실습 운영 과정에서는 업체의 법정 실습 시간 준수, 업체 측 교육담당자의 성실하고 체계적이며 실습생 친화적인 교육과 지도 책무 완수, 그리고 업체와 실습생을 대상으로 한 학교의 현장 점검 및 지도 책무 완수로 나타남. 당연한 결과처럼 보일 수 있지만 결국 현장실습의 공동 운영 주체인 학교와 업체가 얼마나 성실하고 체계적으로 실습 프로그램을 준비하고 운영하는가에 따라 실습으로 구현되는 직무 역량의 개선 정도는 달라짐.

실습을 통한 경력 개발의 개선 실태

- 실습을 통해 산업 현장에서 요구되는 지식, 기술, 태도 등에 대한 이해, 진로확신 및 진로결정, 전공 관련 산업체 직원과의 네트워크 구축, 기업(조직) 문화에 대한 이해, 그리고 현장에서의 전공지식 응용 역량 등 경력 개발에 도움을 받았다는 실습생 역시 과반수에 달함. 이 가운데 도움 정도가 가장 큰 경력 개발 영역은 기업(조직) 문화에 대한 이해로 전체 실습생의 70.8%가 개선을 체감한 반면, 전공 관련 산업체 직원과의 네트워크 구축에 도움을 받은 실습생은 전체의 56.6%로 비율이 가장 낮음.
- 실습을 통해 무엇보다 전공 관련 산업 분야에서 요구되는 지식, 기술, 그리고 태도를 습득하는 것은 중요하나 이를 위해서는 체계적인 교육과정 외에도 실습생과 업체 실무가 사이에 전문적인 교류가 병행돼야 함. 실습학기제로 짧게는 4주에서 길게는 12주 이상 산업체 현장에서 전일제로 실습을 수행하고서도 정작 현장 실무가들과 전문적인 네트워크를 구축하지 못한 경우가 43.4%에 상당하다는 것은 적지 않은 실습생들이 산업체 현장에 나갔을 때 현장의 실무자들과 제대로 교류하지 못한 채 주어진 실습 업무만 기계적으로 수행하고 있음을 방증함.
- 실습생의 경력 개발 개선에 유의하게 영향을 미치는 변인들은 앞서 살펴본 직무 역량의 분석 결과와 크게 다르지 않음. 다만 실습 준비 단계에서 학교와 업체가 수행하는 책무들의 통계적 유의성은 없었고 운영 과정에서 학교와 업체가 수행하는 책무들이 유의한 영향력을 미침. 실습생에 대한 실습 업무 배정과 관련해 업체가 실습생의 전공, 직무 역량, 그리고 요청 사항을 반영해 그에 적합한 업무를 배정한 경우, 업체가 배정한 교육담당자가 실습생에 대한 교육과 평가 그리고 관리와 처우 업무를 모두 성실히 수행한 경우, 실습업체가 법정 실습 시간을 준수했을 때, 업체가 실습계획에 따라 교육적 취지에 어긋나지 않은 전공 분야의 실습업무를 실습생에게 부여한 경우, 그리고 마지막으로 학교가 실습 기간 업체와 실습생을 상대로 충실히 현장점검 및 지도를 수행한 경우 실습생의 경력 개발에 유의한 개선을 가져옴. 이 가운데 특히 교육담당자의 충실히 소임 수행이 가장 큰 영향력을 보여줌.

실습을 통한 취업 연계 실태

- 구직 활동 경험이 있는 실습생 중 80.1%는 실습 경험이 자신의 취업이나 취업 준비에 도움을 주고 있다고 평가함. 이처럼 대다수의 실습생들이 실습의 취업 효능에 대해 긍정적으로 평가하고 있으나 정작 취업이 절실했던 문제로 다가오는 졸업생 실습생 집단의 경우 재학생 실습생 집단에 비해 실습의 취업 효능에 대해 부정적으로 평가하는 경향이 강함.
- 실습의 취업 효능에 대한 주관적 판단과 별개로 실제 자신이 실습을 수행했던 업체로 취업이 연계된 경우는 전체 실습생의 16.9%에 불과함. 그러나 이 비율은 취업이 불가능한 재학생과 졸업유예 실습생을 배제하지 않고 집계된 수치로 실습생의 재적 상태를 고려해 취업 연계의 비율을 다시 살펴볼 필요가 있음. 실제 실습생의 재적 상태를 고려한 상태에서 업체로의 취업 연계 경향을 보면 졸업생 집단이 재학생 집단보다 월등히 높음.
- 비록 실습업체로의 취업 연계 비율은 낮으나 이는 실습의 취업 효능이 없어서라기보다

실습생의 자발적 선택으로 만들어지는 결과임. 실습업체로 취업이 연계되지 않은 실습생의 83.1%는 실습업체에 취직되는 것을 원하지 않아. 이들 가운데 과반수는 해당 업체의 취약한 근로 환경을 이유로 취업을 거부함.

- 결국 구직활동 경험이 있는 실습생의 대다수가 실습의 취업 효능에 대해 긍정적으로 평가하며 실제 업체로 취업 연계 경향도 취업이 가능한 졸업생 집단이 재학생 집단보다 높게 나왔고 실습업체로의 취업 연계 실적인 낮은 이유 중의 큰 부분은 실습생의 자발적 선택이었다는 점을 고려하면 실습의 취업 효능은 부정할 수 없는 사실임.

그림 III-20 현장실습의 결과(효능)에 대한 쟁점 및 주요 발견

5) 현장실습의 개선 사항에 대한 분석

우리는 지금까지 현장실습의 준비 단계부터, 실습이 운영되는 과정, 그리고 실습으로 구현되는 효능의 실태를 종합적으로 살펴보았다. 마지막으로 우리가 살펴보고자 하는 내용은 실습학기제의 필요성에 대한 실습생의 태도, 실습생이 가장 불만족스러워하는 실습제도의 운영 과정, 그리고 실습생이 희망하는 추가 교육 및 상담 서비스다.

먼저 아래 그림은 실습학기제의 필요성에 대한 실습생의 태도로 전체 실습생의 78.7%는 실습학기제가 필요하다는 의견을, 나머지 21.3%는 필요하지 않다는 의견을 제시하였다. 실습생 10명 중 적어도 7명은 현행 실습학기제가 유용하다고 생각하고 있는 것이다.

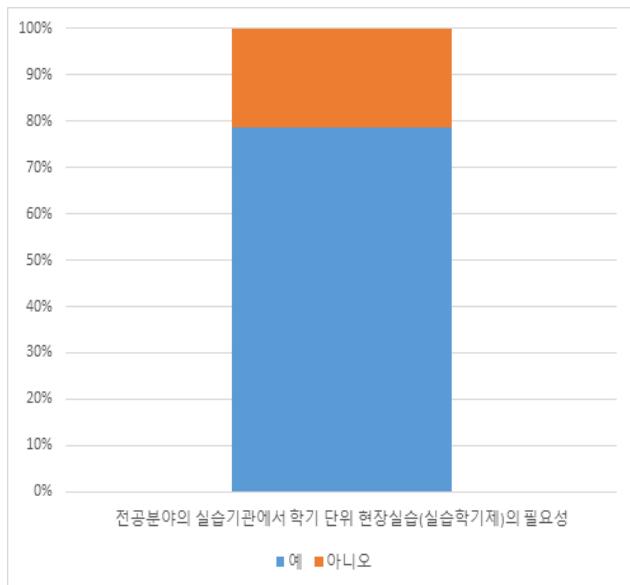


그림 III-21 실습학기제의 필요성에 대한 인식

우리는 교차 분석을 통해 이러한 태도가 권역×대학유형에 따라 유의하게 달라지는 것을 확인했는데($\text{Chi-Square}=34,712$, $df=4$, $p=.000$) 다음 표는 그 분석 결과다. 각 셀의 조정된 표준화 잔차를 보면 관측치와 기대치가 크게 차이나는 권역×대학유형은 지방 일반대와 지방 전문대로 전자는 필요성에 공감하는 경향이, 반대로 후자는 필요성에 공감하지 않는 경향이 강하게 나타나고 있다. 기능/교육/산업대의 경우도 실습학기제의 필요성에 공감하지 않는 경향이 더 강하다.

표Ⅲ-43 학기 단위 현장실습의 수행 필요성과 학교유형 및 소재지의 교차 분석 (단위: 명, %)

구 분		전공분야의 실습업체에서 학기 단위의 현장실습 수행 필요성		전체
		예	아니오	
수도권 일반대	인원	175	40	215
	기대치	169.2	45.8	215.0
	학교유형 및 소재지에 따른 비율	81.4	18.6	100.0
	학기 단위 현장실습의 필요성 여부에 따른 비율	14.7	12.4	14.2
	조정된 표준화 잔차	1.0	-1.0	.
지방 일반대	인원	389	71	460
	기대치	362.0	98.0	460.0
	학교유형 및 소재지에 따른 비율	84.6	15.4	100.0
	학기 단위 현장실습의 필요성 여부에 따른 비율	32.7	22.0	30.4
	조정된 표준화 잔차	3.7	-3.7	.
학교유형 및 소재지	인원	290	67	357
	기대치	280.9	76.1	357.0
	학교유형 및 소재지에 따른 비율	81.2	18.8	100.0
	학기 단위 현장실습의 필요성 여부에 따른 비율	24.4	20.8	23.6
	조정된 표준화 잔차	1.3	-1.3	.
수도권 전문대	인원	292	121	413
	기대치	325.0	88.0	413.0
	학교유형 및 소재지에 따른 비율	70.7	29.3	100.0
	학기 단위 현장실습의 필요성 여부에 따른 비율	24.6	37.6	27.3
	조정된 표준화 잔차	-4.7	4.7	.
지방 전문대	인원	43	23	66
	기대치	51.9	14.1	66.0
	학교유형 및 소재지에 따른 비율	65.2	34.8	100.0
	학기 단위 현장실습의 필요성 여부에 따른 비율	3.6	7.1	4.4
	조정된 표준화 잔차	-2.7	2.7	.
기능/ 교육/ 산업대	인원	43	23	66
	기대치	51.9	14.1	66.0
	학교유형 및 소재지에 따른 비율	65.2	34.8	100.0
	학기 단위 현장실습의 필요성 여부에 따른 비율	3.6	7.1	4.4
	조정된 표준화 잔차	-2.7	2.7	.
전체	인원	1,189	322	1,511
	기대치	1,189.0	322.0	1,511.0
	학교유형 및 소재지에 따른 비율	78.7	21.3	100.0
	학기 단위 현장실습의 필요성 여부에 따른 비율	100.0	100.0	100.0

그렇다면 다수의 견해와 달리 일부 실습생들이 실습학기제의 필요성을 부정하는 이유는 무엇일까? 아래 표에 따르면 가장 큰 반대 사유는 실습과 취업 사이의 연계성 부족이다. 322명의 실습생 중 32.3%가 이를 가장 중요한 반대 사유로

선택했으며, 업체의 체계적이지 못한 실습 프로그램 운영이 18.8%, 그리고 업체의 부당한 노동력 착취가 16.8%로 각각 2, 3위를 차지하였다. 실습과 취업 사이의 연계성 부족을 제외하면 업체의 잘못된 관행으로 실습학기제의 필요성을 부정하는 실습생은 전체의 45.8%에 달한다. 반대로 학교의 잘못된 관행을 이유로 실습학기제가 불필요하다고 응답한 경우는 16.2%에 이른다. 이러한 응답 실태에 비춰 볼 때 우리는 현장실습의 공동 운영 주체인 학교와 업체가 소기의 책무만 제대로 수행하더라도 실습학기제의 필요성에 공감하는 실습생의 비율은 지금의 78.7%보다 13.2%p 높은 91.9%까지 오를 수 있음을 추론할 수 있다.

표 III-44 학기 단위 현장실습이 필요하지 않다고 생각하는 가장 중요한 이유 (단위: 명, %)

가장 중요한 이유	인원수	비율	유효비율*	누적비율
실습업체가 체계적으로 실무 실습 및 교육 과정을 운영하지 못해서	60	4.0	18.8	18.8
실습업체가 실습생의 노동력을 부당하게 착취해서	54	3.6	16.8	35.6
실습업체가 실습생의 전공과 무관한 실무를 실습시켜서	33	2.2	10.2	45.8
대학이 실습업체를 체계적으로 관리하지 못해서	21	1.4	6.6	52.4
대학이 실습생을 체계적으로 관리하지 못해서	31	2.0	9.6	62.0
현장실습 경험이 취업으로 연계되지 않아서	104	6.9	32.3	94.2
기타	19	1.2	5.8	100.0
결측치	1,190	78.7	.	.
전체	1,512	100.0	.	.

* 유효비율은 결측치를 제외한 인원수에 대한 비율임.

그렇다면 학교와 업체의 현장실습 운영 방식에 대한 실습생들의 전반적인 만족도는 어떨까? 우리는 이를 확인하고자 실습 준비 단계부터 운영 과정 그리고 사후 관리 단계에 이르기까지 학교와 업체가 담당하는 11개 주요 책무들에 대한 실습생

들의 만족도를 측정하였다. 응답은 4점 리커트 척도(1=매우 불만족, 2=불만족, 3=만족, 그리고 4=매우 만족)로 측정됐다.

아래 그림은 해당 척도를 기준으로 이항 처리된 만족 여부¹⁴⁾의 응답 비율과 평균 만족도를 11개 책무별로 정리한 결과다. 결과에서 확인할 수 있듯이 모든 측정 항목에서 만족 응답자의 비율이 과반수를 크게 상회하고 있다. 평균 만족도가 가장 낮은 ‘실습 종료 후 실습생의 직무 경험과 전공 학습의 시너지 효과 지속을 위한 학교의 사후 관리 수준’의 경우도 만족의 비율은 79.3%에 달한다. 여타 평가 항목들의 경우에서도 만족 응답의 비율은 낮게는 81.3%에서 높게는 88.6%에 달한다.

평균 만족도의 범주(range)도 낮게는 2.98점에서 높게는 3.13점 사이에 분포하고 있는데 각 평균 점수를 만족의 시작 척도인 3점과 단일 표본 T-검정했을 때 우리는 검정 값과 이들 평균값들이 통계적으로 유의한 차이가 없거나 더 높은 것을 확인할 수 있었다. 환언하면, 이들 평균 점수들을 4점 응답 척도와 비교할 때 사실상 ‘3=만족’에 준하거나 그보다 높았다는 의미이다.

14) ‘1=매우 불만족’과 ‘2=불만족’은 불만족으로, ‘3=만족’과 ‘4=매우 만족’은 만족으로 이항 처리하였음.

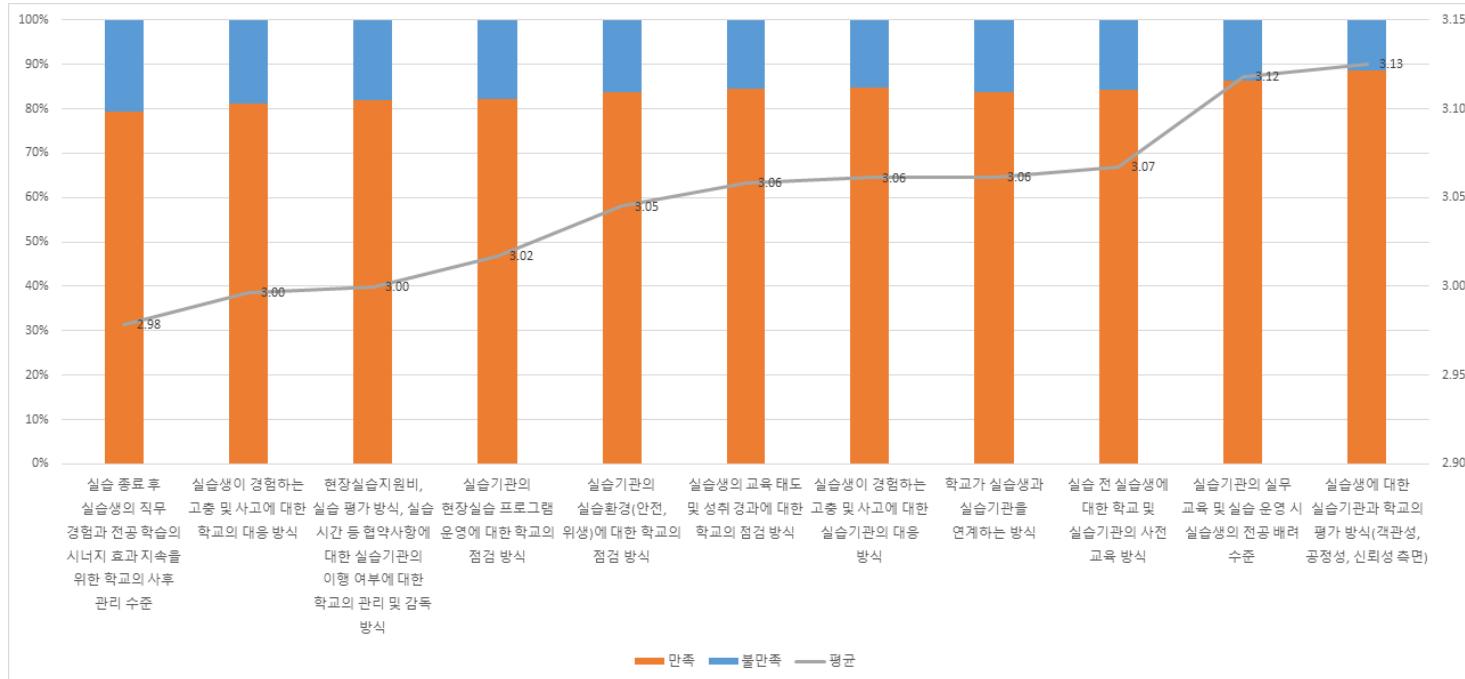


그림 III-22 학교와 업체의 현장실습 운영 방식에 대한 실습생의 만족 실태

다만, 우리는 이러한 만족도가 권역×대학유형에 따라 유의하게 달라지는 점을 확인할 수 있었는데 아래 표의 ANOVA 분석 결과가 이를 증명한다. 표에서 알 수 있듯이 모든 F-value가 유의하게 나왔으며 이는 각 문항에 대한 실습생들의 평균 만족 수준이 권역×대학유형별로 유의하게 달랐음을 의미한다.

표 III-45 ANOVA 분석

	제곱합	df	평균제곱합	F	유의확률
학교가 실습생과 실습업체를 연계하는 방식	집단 간	23.195	4	5.799	10.472
	집단 내	834.464	1,507	0.554	
	합계	857.659	1,511		
실습 종료 후 실습생의 직무 경험과 전공 학습의 시너지 효과 지속을 위한 학교의 사후 관리 수준	집단 간	12.115	4	3.029	5.014
	집단 내	910.232	1,507	0.604	
	합계	922.347	1,511		
현장실습지원비, 실습 평가 방식, 실습 시간 등 협약사항에 대한 실습업체의 이행 여부에 대한 학교의 관리 및 감독 방식	집단 간	18.990	4	4.747	7.503
	집단 내	869.985	1,375	0.633	
	합계	888.975	1,379		
실습 전 실습생에 대한 학교 및 실습 업체의 사전 교육 방식	집단 간	14.213	4	3.553	6.890
	집단 내	777.176	1,507	0.516	
	합계	791.389	1,511		
실습업체의 실습환경(안전, 위생)에 대한 학교의 점검 방식	집단 간	9.836	4	2.459	4.714
	집단 내	675.483	1,295	0.522	
	합계	685.319	1,299		
실습업체의 현장실습 프로그램 운영에 대한 학교의 점검 방식	집단 간	11.254	4	2.814	5.090
	집단 내	832.938	1,507	0.553	
	합계	844.192	1,511		
실습생의 교육 태도 및 성취 경과에 대한 학교의 점검 방식	집단 간	9.880	4	2.470	4.832
	집단 내	678.345	1,327	0.511	
	합계	688.225	1,331		
실습생이 경험하는 고충 및 사고에 대한 학교의 대응 방식	집단 간	8.349	4	2.087	3.532
	집단 내	784.804	1,328	0.591	
	합계	793.153	1,332		
실습생이 경험하는 고충 및 사고에 대한 실습업체의 대응 방식	집단 간	9.121	4	2.280	4.158
	집단 내	730.959	1,333	0.548	
	합계	740.080	1,337		
실습생에 대한 실습업체와 학교의 평가 방식(객관성·공정성·신뢰성 측면)	집단 간	10.784	4	2.696	5.821
	집단 내	618.338	1,335	0.463	
	합계	629.122	1,339		
실습업체의 실무 교육 및 실습 운영 시 실습생의 전공 배려 수준	집단 간	11.892	4	2.973	5.811
	집단 내	771.085	1,507	0.512	
	합계	782.978	1,511		

이와 관련해 아래 그림은 각 평가 문항에 권역×대학유형별 평균 만족도를 나열한 결과로, 그림에서 알 수 있듯이 기능/교육/산업대의 평균 만족도가 여타 권역×대학유형에 비해 일관되게 낮으며 어떤 항목에서도 평균 만족도가 3점(=만족)을 상회하지 못하고 있다. 전체 권역×대학유형 가운데 만족도가 가장 떨어질 뿐만 아니라 실제 내용도 불만족에 가깝다는 의미다. 반대로 지방 일반대는 모든 항목에서 일관되게 가장 높은 평균 만족도를 기록하였고 수치 또한 모두 3점을 넘고 있어 가장 만족도가 높은 집단으로 나타난다. 수도권 전문대의 경우도 지방 일반대 보다 평균값만 낮을 뿐 모든 항목에서 3점 이상의 만족도를 보여주고 있다.

반면 수도권 일반대와 지방 전문대는 평가 항목에 따라 우위가 뒤바뀌는데 전반적으로 볼 때 지방 전문대의 경우 평균 만족도가 3점을 상회하는 경우는 11개 평가 항목 중 2개에 불과하고 수도권 일반대보다 평균 만족도가 높은 경우도 3개 항목에 불과해 기능/교육/산업대 다음으로 가장 만족도가 떨어지는 집단이라 볼 수 있다.

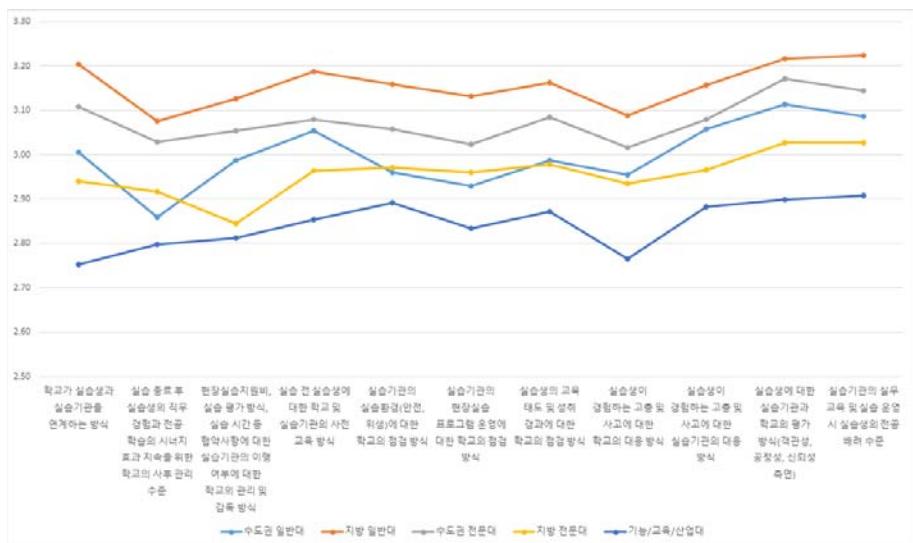


그림 III-23 학교유형 및 소재지별 현장실습 운영 방식에 대한 실습생의 평균 만족도

종합하면 현장실습을 운영하는 학교와 업체의 책무 수행 실태와 관련해 전체 실습생들의 만족도는 전반적으로 높지만 이를 권역×대학유형에 따라 자세하게 들여다보면 상이한 결과가 도출된다. 기능/교육/산업대의 실습생들은 여타 권역 × 대학유형의 실습생들보다 상대적으로 낮은 만족도를 보여줄 뿐만 아니라 절대적인 만족 수준도 불만족에 가깝다. 학교와 업체의 실습 운영 방식과 관련해 개선이 가장 시급한 대학 유형이라 할 수 있다. 지방 전문대의 경우도 정도의 차이만 있을 뿐 기능/교육/산업대와 마찬가지로 학교와 업체의 전반적인 실습 운영 방식에 대한 개선이 요구된다.

수도권 일반대의 경우 현행 실습 운영 방식과 관련해 실습생들이 만족하는 부분도 존재하나 실습 종료 후 실습생의 직무 경험과 전공 학습의 시너지 효과가 지속되는데 기여할 수 있는 사후 관리 방식에 대한 고민이 매우 시급하였다. 이와 더불어 실습 기간 업체와 실습생을 상대로 한 중간 점검에서 지금보다 더욱 적극적으로 업체의 실습 환경과 프로그램 운영 방식 그리고 실습생의 학습 경과와 고충을 관리하는 노력이 요구된다.

또한 전체 실습생의 만족도에 비춰볼 때 실습 종료 후 실습생의 직무 경험과 전공 학습의 시너지 효과를 지속시키기 위한 학교의 사후 관리 방식이 가장 문제가 되고 있으므로 이에 대한 보완이 요구된다. 산업체 현장에서 실습생이 전공 관련 산업에 종사하는 데 필요한 지식, 기술, 태도를 습득하는 것은 중요하지만 그렇다고 대학이 학생으로 하여금 수업 대신 실습학기제와 같은 학기 단위의 전일제 실습만을 지속적으로 수행하도록 요구하는 것은 불가능하다. 결국 실습생이 실습으로 힘들게 습득한 직무 역량과 경력 개발이 퇴보되지 않기 위해서는 학교가 실습학기제 형태의 실습 외에도 학기 수업의 일환으로 비연속적 형태로 운영되는 실습 과정을 학생들에게 자주 제공할 수 있어야 한다.

앞서 우리가 살펴 본 실습의 효능과 관련해 직무 역량 중에서는 새로운 아이디어를 설계하고 실행하는 역량이, 그리고 경력 개발에서는 전공 관련 산업체 지원과의

네트워크 구축이 상대적으로 미흡한 개선 정도를 보였다는 점을 고려할 때 학교로 복귀한 실습생들이 정규 수업 과정에서 운영되는 비연속적 실습 기회를 통해 산업체 현장의 실무자들과 전문적 교류를 지속하며 새롭게 요구되는 직무 지식, 기술, 그리고 태도를 학습할 수 있다면 현장실습이 일회성 산학협력 교육과정으로 사장되는 문제점을 해소하는 데 도움이 될 것이다.

마지막으로 우리가 살펴보고자 하는 내용은 현장실습의 시너지 효과를 증진시키는데 도움이 될 수 있는 교육 및 서비스에 대한 학교의 제공 실태와 중요도에 대한 조사 결과다. 평가 항목은 1. 노동시장에 대한 이해 교육, 2. 실습과 관련된 직업 분야에 대한 교육, 3. 실습을 통해 기대될 수 있는 직무 역량 및 경력 개발에 대한 교육, 4. 실습 경험을 활용한 취업 준비 교육, 그리고 5. 진로 및 직업 상담이다.

먼저 아래 그림은 각 교육 및 서비스에 대한 실습생들의 경험 실태를 보여주는데 학교로부터 노동시장에 대한 이해 교육을 받아본 실습생은 44.4%로 여타 교육 및 서비스 경험자 비율보다 낮다. 여타 교육 및 서비스의 경우 경험자 비율이 모두 50%를 상회하는데 그 가운데 진로 및 직업 상담 서비스의 이용자 비율이 64.9%로 가장 높았다.

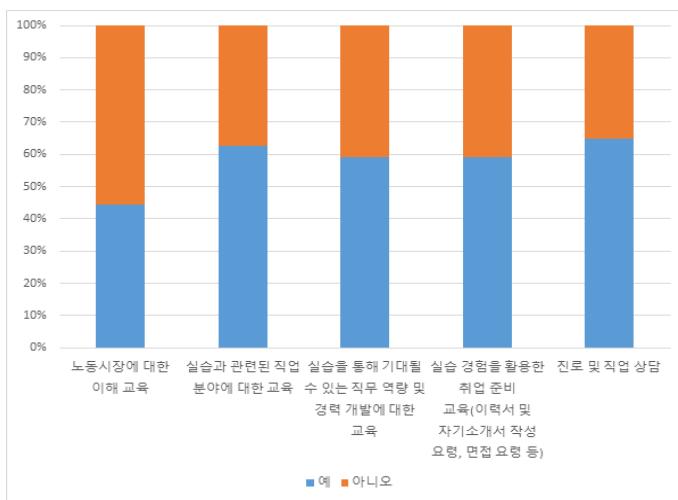


그림 III-24 학교의 교육 및 서비스 제공 여부

이러한 일련의 교육과 서비스는 비단 실습뿐만 아니라 취업 준비에 도움을 줄 수 있는 내용을 담고 있지만 실제 학교로부터 이를 제공받아 본 실습생의 비율이 최고 64.9%에 그치고 있다는 점은 실습생의 직무 경험과 전공 학습의 시너지 효과 지속을 위한 학교가 수행하는 사후 관리 방식과 관련해 실습생들의 평균 만족도가 상대적으로 떨어졌던 점과 같은 맥락에서 이해될 수 있다. 앞서 지적하였듯이 현장실습이 일회성 교육으로 사장되지 않기 위해서는 학교가 실습 경험의 효능이 극대화하고 지속될 수 있도록 노력해야 한다. 정규 수업 과정에서의 정기적인 비연속적 현장실습을 운영하는 전략 외에도 교내 현장실습지원센터나 취업 센터를 통해 노동시장에 대한 이해 교육, 실습과 관련된 직업 분야에 대한 교육, 실습을 통해 기대될 수 있는 직무 역량 및 경력 개발에 대한 교육, 실습 경험을 활용한 취업 준비 교육, 그리고 진로 및 직업 상담 등을 실습생에게 제공한다면 학교의 사후 관리 방식에 대한 실습생의 만족도는 개선될 것이다. 실제로 아래 그림에서 확인할 수 있듯이 이러한 교육 및 상담서비스의 중요성에 공감하는 실습생의 비율이 낮게는 83.3%에서 높게는 91.4%에 달하고 있는데 이를 고려하면 학교가 실습생을 대상으로 직업 및 취업관련 교육과 상담서비스를 체계적으로 제공하는 것은 학교의 사후 관리 방식을 개선하는 데 도움이 될 것이다.

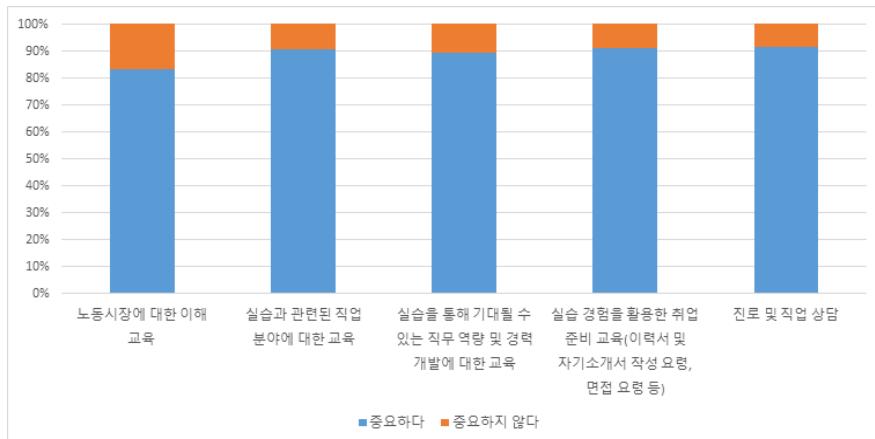


그림 III-25 학교가 제공하는 교육 및 서비스의 중요성에 대한 인식

우리는 지금까지 현장실습 제도의 필요성에 대한 실습생들의 태도, 제도를 운영하는 학교와 업체의 책무 수행 정도에 대한 실습생들의 만족도, 그리고 실습 효과를 배가시키기 위한 부수적인 교육 및 서비스에 대한 실습생들의 경험과 생각을 살펴보았다. 분석을 통해 발견된 주요 결과는 다음과 같이 정리된다.

실습학기제의 필요성

- 전체 실습생의 78.7%는 전공분야의 실습기관에서 학기 단위의 현장실습, 즉 실습학기제를 수행하는 것이 필요하다고 생각함.
- 특히 지방 일반대와 지방 전문대의 실습생에게서 필요성에 대한 상이한 입장이 나타남. 전자는 필요성에 공감하는 반면, 후자는 필요성에 공감하지 않는 경향이 강함. 기능/교육/산업대의 경우도 지방 전문대와 마찬가지로 필요성에 대해 부정적으로 생각하는 경향이 강함.
- 실습학기제가 필요하지 않다고 생각하는 실습생 중 32.3%가 실습과 취업의 연계성 부족을 그 이유로 꼽음. 그러나 업체의 잘못된 관행들을 이유로 실습학기제가 필요하지 않다고 생각하는 실습생의 비율도 45.8%에 달함. 학교의 잘못된 관행을 이유로 실습학기제가 불필요하다고 응답한 경우는 16.2%로 만약 현장실습의 공동 운영 주체인 학교와 업체가 소외의 책무만 제대로 수행하더라도 실습학기제의 필요성에 공감하는 실습생의 비율은 지금의 78.7%보다 13.2%p 높은 91.9%까지 오를 수 있음.

학교와 업체의 현장실습 운영 방식에 대한 실습생의 만족도

- 현장실습의 공동 운영 주체인 학교와 실습업체의 11개 주요 책무 수행 정도에 대해 대부분의 실습생들은 만족하는 것으로 나옴. 만족 응답의 비율은 평가 항목에 따라 다르나 최소 79.3%에서 최고 88.6%에 달하며, 평균 만족도 또한 4점 응답 척도 기준으로 최저 2.98점에서 최고 3.13점을 기록하는 등 두 통계치 모두 현행 현장실습 운영 방식에 대한 실습생들의 만족을 보여주고 있음. 다만 실습 종료 후 실습생의 직무 경험과 전공 학습의 시너지 효과를 지속시키기 위한 학교의 사후 관리 방식에 대한 만족도가 가장 낮으므로 이에 대한 개선책이 필요함. 실습생이 실습으로 힘들게 습득한 직무 역량과 경력 개발이 퇴보되지 않기 위해서는 학교가 실습학기제 형태의 실습 외에도 학기 수업의 일환으로 비연속적 형태로 운영되는 실습 과정을 학생들에게 자주 제공할 수 있어야 함.
- 그러나 각 평가 문항별로 권역×대학 유형에 따른 만족도를 집단 비교하면 전체 실습생을 대상으로 조사했을 때와는 다른 결과가 도출됨. 기능/교육/산업대는 11개 평가 항목 모두에서 여타 권역×대학 유형에 비해 평균 만족도가 일관되게 낮았을 뿐만 아니라 만족도의 수준 또한 모두 3점(=만족)을 밀돌았음. 반대로 지방 일반대는 모든 항목 모두에서 여타 권역×대학 유형에 비해 일관되게 높은 만족도를 기록하였고 수치 또한 모두 3점을 넘고 있어 가장 만족도가 높은 집단으로 나타남. 수도권 전문대의 경우도 지방 일반대보다 평균값 만 낮을 뿐 모든 항목에서 3점 이상의 만족도를 보여줌.

- 반면 수도권 일반대와 지방 전문대의 경우 대부분의 평가 항목에서 만족도가 떨어짐. 수도권 일반대와 지방 전문대는 평가 항목에 따라 우위가 뒤바뀌는데 전반적으로 지방 전문대의 평균 만족도가 3점을 상회하는 경우는 11개 항목 중 2개에 불과하고, 수도권 일반대보다 평균 만족도가 높은 경우도 3개 항목에 불과해 사실상 지방 전문대는 기능/교육/산업대 다음으로 가장 만족도가 떨어지는 집단이라 볼 수 있음. 결국 전체 권역×대학 유형 가운데 학교와 업체의 전반적인 실습 운영 방식에 대한 개선이 가장 시급하게 요구되는 곳은 기능/교육/산업대와 지방 전문대임.

현장실습의 시너지 효과를 증진시키는데 도움이 될 수 있는 교육 및 서비스의 제공 실태 및 중요성

- 노동시장에 대한 이해 교육, 실습과 관련된 직업 분야에 대한 교육, 실습을 통해 기대될 수 있는 직무 역량 및 경력 개발에 대한 교육, 실습 경험을 활용한 취업 준비 교육, 그리고 진로 및 직업 상담 등과 같은 교육과 서비스는 실습생의 실습 수행은 물론 실습 효능이 지속되는데 도움을 줄 수 있지만 실제 이런 교육과 서비스를 학교로부터 받아 본 실습생의 비율은 44.4%에서 64.9%에 그침. 이는 앞서 살펴본 만족도 조사에서 실습생의 직무 경험과 전공 학습의 시너지 효과 지속을 위한 학교의 사후 관리 방식에 대해 실습생들의 만족도가 상대적으로 저조했던 결과와 같은 맥락에서 이해될 수 있음.
- 이러한 교육 및 상담서비스의 중요성에 공감하는 실습생의 비율이 낮게는 83.3%에서 높게는 91.4%에 달하고 있다는 점을 고려하면 학교는 교내 현장실습지원센터나 취업 센터를 통해 노동시장에 대한 이해 교육, 실습과 관련된 직업 분야에 대한 교육, 실습을 통해 기대될 수 있는 직무 역량 및 경력 개발에 대한 교육, 실습 경험을 활용한 취업 준비 교육, 그리고 진로 및 직업 상담 등을 실습생에게 적극적으로 실시해야 함. 이러한 교육 및 상담 서비스의 확충과 더불어 실습학기제가 일회성 교육으로 사장되지 않도록 학교가 정규 수업 과정에서도 비연속적 현장실습 기회를 학생들에게 정기적으로 제공한다면 실습을 통한 직무 경험과 전공 학습 사이에 시너지 효과가 창출될 수 있을 것으로 기대됨.

그림 III-26 현장실습의 개선 사항에 대한 쟁점 및 주요 발견

3. 소결

우리는 지금까지 대학생 현장실습 실태조사의 결과를 토대로 현장실습의 두 운영 주체인 학교와 실습업체가 실습학기제를 준비하고 운영하는 일련의 과정에서 발생하는 문제점을 살펴보았다. 본 실태조사에는 2018년 3월 1일부터 2019년 2월 28일 사이 국내에서 실습학기제 형태의 현장실습을 수행한 1,512명의 실습생이 참여하였다. 이들은 2019년도 4월 기준으로 대학알리미 사이트에 공시된 2018년 실습생 집단(=모집단)의 권역별, 학교유형별 분포 현황을 토대로 전국 59개 대학에서 충화집락 추출된 표본들이다.

1) 현장실습 기초 배경 정보의 분석 결과와 시사점

먼저 우리는 실습생들의 현장실습 기초 배경 정보에 해당하는 실습 시점, 실습 기간, 실습 시간, 실습 지원 동기, 그리고 실습업체의 유형을 살펴보았고 다음의 주요 결과들이 도출됐다. 실습 시점의 경우 권역×대학유형에 따라 유의한 차이를 보였는데 일반대의 경우 권역에 상관없이 3학년 여름 계절학기 또는 겨울 계절학기에, 전문대의 경우도 권역에 상관없이 2학년 여름 계절학기에, 그리고 기능/교육/산업대의 경우 2학년 2학기에 가장 많은 실습생이 현장실습을 시작하였다. 일반대와 전문대의 학제가 일반적으로 4년과 3년으로 운영된다는 점을 고려할 때 대부분의 실습생들은 졸업을 한 해 앞둔 시점에서 실습을 시작하고 있는 경향을 보였다.

실습 기간의 경우도 권역×대학유형에 따라 유의하게 달랐지만 일반대생은 현장실습을 8주 이상, 전문대생은 8주 미만 동안, 그리고 기능/교육/산업대생의 경우 12주 이상과 4주 미만으로 양분되는 경향이 상대적으로 강했다. 다만, 권역×대학유형에 상관없이 최빈값은 4주 이상 8주 미만의 실습 기간에 있어 대부분의 현장실습은 한 달에서 두 달 사이로 운영되고 있었다.

- 공시 대상이나 실습 기간과 시간이 공시 기준에 못 미침. 전문대, 특히 지방 전문대의 공시 대상자 관리가 부실한 것으로 나타남.

이러한 실습 기간의 통계와 관련해 우리는 한 가지 논란의 소지가 있는 부분을 확인할 수 있었는데 평균 실습 기간이 4주에 못 미치는 부적격 사례들이 일부 존재했다는 점이다. 본 조사는 공시 대상자에 한해 진행됐고 교육부의 「2019년 대학정보공시 계획 및 지침서」는 이를 ‘전일제(1일 6시간 이상)로 4주 연속 운영된 실습학기제에 참여한 실습생’으로 규정하고 있다(대학정보공시센터, 2019:237). 그럼에도 불구하고 이번 조사에서 평균 실습 기간이 4주 미만인 실습생의 비율이 18.2%로 집계된 점은 대학들의 공시 대상자 통계 관리에 문제가 있음을 방증한다. 이를 가운데서도 특히 전문대 실습생의 비중이 68%(수도권 전문대생 28%+지방 전문대생 40%)를 차지해 전문대(특히 지방 전문대)의 관리 소홀 문제가 더 심각하였다.

실습 시간에서도 동일한 문제가 확인됐다. 앞서 인용한 공시 대상 기준에 따라 본 조사에는 전일제 형태의 실습, 즉 하루 6시간 이상 산업체 현장에서 실습학기제를 수행한 실습생들만 포함되는 것이 원칙이나 전체 응답자의 9%는 일평균 6시간에 못 미치는 시간 동안 실습을 수행한 것으로 확인됐다. 더욱이 이들 가운데 60.3%가 전문대 실습생이라는 점은 전문대의 공시 통계 관리에 문제가 있음을 방증한다.

- 현장실습의 운영 취지와 실습생들의 실습 동기 사이에는 큰 괴리가 있으며, 괴리의 정도는 학칙으로 실습을 강제하는 경향이 강한 전문대일수록 커음. 현장실습이 올바른 산학협력 교육과정으로 정착되기 위해서는 현장실습 실적을 위해 실습을 학칙으로 강제하려는 학교의 근시안적·행정편의주의적 관행이 바뀌어야 함.

실습 동기와 관련해 우리가 발견한 문제는 실습생들의 실습 참여 동기가

현장실습 운영 취지와 큰 괴리감을 보여주고 있었다는 점이다. ‘전공분야의 실무능력(work skill) 향상’, ‘경력 개발’, 또는 ‘학업 성취’와 같이 현장실습 제도의 운영 취지에 부합하는 동기로 실습에 참여한 경우는 52%에 불과하고 나머지는 ‘취업 연계’, ‘졸업 필수 이수 학점 취득’, ‘자격증 취득’, ‘실습비 수령’ 등을 실습 참여의 주요 동기로 꼽았다. 이 가운데 특히 ‘졸업 필수 이수 학점의 취득’을 실습 참여의 주요 동기로 꼽은 실습생은 지방 전문대와 기능/교육/산업대의 경우 50%에 달했다. 이들 학교에서는 ‘학칙에 의한 비자발적(강제적)’ 실습 참여가 주류를 형성하고 있음을 의미한다.

물론 학교가 학칙을 통해 실습학기제를 졸업필수과목으로 지정하는 것은 「대학생 현장실습 운영규정」 제12조가 보장하는 학교의 고유 재량이다. 그러나 우리는 이러한 재량권 행사가 학교의 실습 실적 유지에는 도움이 될지 모르나 궁극적으로는 현장실습이 바람직한 산학협력 교육과정으로 정착되는 데 기여하지 못함을 확인할 수 있었다. 이는 실습이 학칙으로 강제되는 경우 그렇지 않은 경우에 비해 실습생들이 실습제도의 운영 취지와 거리가 먼 동기로 실습에 참여하는 경향이 강했기 때문이다.

이처럼 실습학기제의 실습 기간과 시간을 충족시키지 못한 실습생이 공시 대상자에 포함되고 적지 않은 실습생들이 학칙으로 인해 실습에 강제 동원되는 실태는 궁극적으로 현장실습 실적에 연연할 수밖에 없는 대학들의 사정과 무관하지 않다. 「대학생 현장실습 운영규정」 제11조에 따라 정부는 실습학기제 실적을 대학 재정지원사업의 평가 기준으로 활용할 수 있고 이로 인해 일부 대학은 재정지원사업 선정 시 불이익을 받게 될 개연성이 존재하므로 대학은 실적 관리의 부담으로부터 자유로울 수 없다. 만약 이러한 부담이 개선 되도록 현행 「대학생 현장실습 운영규정」 제11조가 폐지 내지 수정된다면 우리가 지금까지 살펴본 문제들은 크게 개선될 것이다.

- 공공부문의 현장실습 참여를 활성화시켜 실습생이 선택할 수 있는 실습업체의 폭을 넓혀야 함. 또한 학교는 실습업체의 적격 여부를 평가하는 기준을 수립해 정기적으로 업체들을 평가하고 그 결과를 주변 대학들과 공유해야 할 필요가 있음.

마지막으로 우리가 실습업체의 유형과 관련해 부연할 문제는 실습업체의 사기업 편향과 부적격 업체로의 실습 파견이다. 먼저 전자의 경우 전체 실습생의 78.9%가 민간 기업에서 실습을 수행했는데 이는 정부나 지자체의 행정 기관으로 실습을 나간 5.7%, 공기업/공공기관으로 나간 14.3%와 큰 격차를 보여준다. 현장실습 제도의 운영에 있어 현재 행정기관, 공기업, 공공기관 등과 같은 공공부문의 참여가 민간부문에 비해 활성화되지 못하고 있음을 보여 준다.

따라서 공공부문의 참여가 보다 활성화되기 위해서는 먼저 중앙 행정 기관이 나서 현장실습을 유치하고 산하 공기업 또는 기관을 통해서도 실무 중심의 현장실습이 운영될 수 있게 해당 기업 및 기관으로 하여금 자신들의 업무에 부합하는 현장실습 프로그램을 개발하고 운영하는 조치를 취해야 한다.

후자의 경우 전체 실습생의 12.7%가 「대학 현장실습 운영 매뉴얼-대학생 국내 현장실습에 대한 학교 실무자용 안내서」에 명시된 부적격 업체로 실습을 나간 것으로 나타났다. 이들의 현장실습을 학교가 용인한 것도 문제이나 보다 근본적으로는 학교가 처음부터 이러한 실습업체들을 선별하지 못한 것이 더 큰 문제다. 더욱이 실습업체의 적격 여부를 모르겠다고 응답한 34.8%의 실습생 가운데 실제 부적격 업체에서 실습을 수행한 실습생의 존재까지 감안한다면 문제의 심각성은 지금보다 더 커질 수 있다.

「대학생 현장실습 운영규정」 제5조 제3항에 따라 현장실습에 적합한 실습기관을 선정하는 책무는 학교에 있다. 이를 위해서는 학교가 실습기관의 적정성을 평가하는 기준을 자체 수립하고 이를 바탕으로 실습업체들의 적정

성을 정기적으로 평가하는 노력을 기울여야 한다. 더 나아가 다른 대학의 실습생들이 해당 업체로 파견되는 불상사를 예방하기 위해 평가 결과를 공유하는 공동 대처의 노력도 요구된다.

2) 현장실습 준비 과정의 분석 결과와 시사점

우리는 다음으로 실습업체의 섭외 및 학생과의 연계 방식, 사전 교육 실시 실태, 그리고 협약서 작성 실태를 중심으로 현장실습이 준비되는 과정을 살펴보았고 다음의 주요 결과를 확인할 수 있었다.

- 실습생의 25.5%는 학교와 무관하게 개인적으로 섭외한 업체에서 실습을 수행했고 학교는 이를 공식 실적으로 활용하고 있음. 실습생에 의한 업체 섭외 경향은 지방 전문대와 기능/교육/산업대에서 상대적으로 높았음. 우수 실습업체를 발굴하는 것이 대학의 소임인 만큼 실습에 대한 수요가 있는 대학들은 힘을 합쳐야 함.

「대학생 현장실습 운영규정」 제5조 제3항에 따라 실습에 적합한 실습업체를 발굴해 학생에게 연계하는 것은 실습을 준비하는 학교의 주요 책무 중 하나다. 그럼에도 불구하고 실습생의 25.5%가 학교와 무관하게 개인적으로 섭외한 실습업체에서 현장실습을 수행하고 학교가 이를 인정했다는 것은 학교가 소임을 져버린 일이기도 하지만 동시에 실습생 개인이 학교와 무관하게 섭외한 업체에서 수행한 현장실습에 대해서는 학교가 학점을 부여해서도, 공시 실적으로 활용해서도 안 된다는 대학정보공시 지침(대학정보공시센터, 2019:238)을 위반한 것이다. 이런 위반 사례는 특히 지방 전문대와 기능/교육/산업대에서 기대치보다 높게 발생하는 경향이 확인됐다.

물론 학교를 통하지 않고 실습업체를 구한 실습생 가운데 73.9%는 학교가 해당 업체의 실습 운영 계획서를 검토 후 실습을 승인하였다고 응답했으나

실제 학교가 얼마나 철저하게 개별 사안을 심사했는지 확인하기 어렵다. 따라서 학교는 이러한 변칙적인 방식으로 실습을 준비해서는 안 되며 실습의 운영 주체로서 우수 실습업체를 발굴하는 소임을 다해야 한다. 우수한 실습업체를 안정적으로 발굴하기 위해서는 실습에 대한 수요가 있는 대학들이 상호 배타적·경쟁적으로 실습업체를 발굴하기보다 공통의 이익을 위해 컨소시엄, 즉 협의체를 구축해 필요 자원을 한데 모으는 노력이 요구된다.

- 학교가 실습생의 전공 분야, 적성, 희망 사항을 중점적으로 고려해 실습생과 업체를 정석대로 연계한 경우는 52.9%에 불과함. 실습업체에 대한 정보만 제공하고 실습생이 알아서 업체를 선택한 '방임형 연계'나 아예 학교가 실습생의 의사를 묻지 않고 업체에 임의 배정한 '무작위형 연계'는 각각 38.9%, 8.3%를 차지함. 정석형 연계는 수도권 전문대, 방임형 연계는 일반대 전반에서, 그리고 무작위형 연계는 지방 전문대와 기능/교육/산업대에서 상대적으로 두드러짐. 업체와 실습생의 연계 과정에서 쌍방의 니즈가 모두 충족될 수 있도록 매칭 알고리즘의 개발과 활용이 필요함.

우수 실습업체에 대한 발굴과 섭외가 끝나면 학교의 다음 책무는 실습을 원하는 학생들에게 관련 업체를 연계하는 것이다. 현장실습의 목적이 실습생의 전공 관련 실무 역량을 향상시키는 데 있는 만큼 학교는 실습생의 전공 분야, 적성, 희망 사항을 중점적으로 고려해 실습생과 업체를 연계해야 하나 실제 정석대로 연계가 이루어진 경우는 전체 실습생의 52.9%에 불과했다. 실습업체에 대한 정보만 제공하고 실습생이 알아서 업체를 선택하는 '방임형 연계'나 아예 학교가 실습생의 의사를 묻지 않고 업체에 임의 배정하는 '무작위형 연계'가 각각 38.9%, 8.3%를 차지하였다.

가장 바람직한 정석형 연계 방식은 수도권 전문대에서, 방임형 연계는 일반대 전체에서, 그리고 무작위형 연계는 지방 전문대와 기능/교육/산업대에서 상대적으로 부각되는 경향이 확인됐는데 이는 결국 지방 전문대와 기능/교육/산업대의

연계 방식에 대한 개선이 가장 시급함을 의미한다. 우수한 실습업체를 발굴하는 소임과 더불어 발굴된 업체를 적합한 실습생에게 연계하는 것 또한 내실 있는 실습 운영을 위해 학교가 다해야 할 소임이다. 학교의 행정 편의주의적 관행이 초래하는 실습생과 업체의 잘못된 연계는 결국 실습생과 업체 모두에게 손실을 초래할 수밖에 없다. 따라서 학교는 실습 수요가 있는 학생들의 전공, 적성, 그리고 희망 사항에 대한 데이터베이스를 구축하고 이를 토대로 실습업체가 제공하는 실습 교육의 내용과 가장 적합도가 높은 실습생이 연계되는 매칭 알고리즘을 개발 및 활용해야 한다.

- 실습생의 안전과 원활한 실습을 위해 학교나 업체가 실습생에게 제공하는 사전 교육 가운데 실습생의 안전과 직결된 성희롱 예방 교육의 이수 현황이 가장 저조. 성희롱 예방 교육은 안전 교육과 더불어 학교나 업체가 실습생의 보호를 위해 반드시 제공해야 하는 필수 사전 교육임. 교육부는 현행 「대학생 현장실습 운영규정」에 필수 사전 교육의 범위를 명확히 규정하고 대학들의 제공 실태를 점검해야 하며, 현재 대학들이 대학정보공시센터를 통해 공시하고 있는 현장실습 운영 현황에 관련 항목이 추가돼야 함.

실습업체와 실습생 간의 연계가 이루어지면 학교는 해당 실습생을 대상으로 사전 교육을 실시해야 한다. 사전 교육의 내용으로는 현장실습의 기준과 방법, 준수 사항, 학점 인정에 관한 사항과 더불어 실습 중 발생할 수 있는 각종 사고 및 재해를 예방하기 위한 안전 교육과 성희롱 예방 교육, 그리고 학교의 상해 보험 가입 사실 안내, 실습지원비 제공 여부에 대한 안내, 고충 및 문제 발생 시 대처 방안 안내 등도 포함돼 있다. 이러한 사전 교육에 대한 실습생들의 이수 실태는 전반적으로 양호했으나 유독 성희롱 예방 교육의 이수자 비율이 69.8%에 그쳐 실적이 가장 저조했다.

그러나 「대학생 현장실습 운영규정」 제16조에 따라 성희롱 예방 교육은 안전 교육과 더불어 실습생 보호를 위해 학교와 업체가 반드시 제공해야 하는 교육이므

로 모든 실습생이 해당 교육을 받는 것이 원칙이다. 따라서 교육부는 안전 교육과 성희롱 예방 교육 외에도 실습생이 실습 전 대학과 업체로부터 받아야 할 필수 사전 교육의 범위를 「대학생 현장실습 운영규정」에 적시하고 각 대학이 필수 사전 교육을 제대로 이행하고 있는지를 점검해야 한다. 이를 위해 교육부는 현재 대학정보공시센터를 통해 공시되고 있는 현장실습 운영 현황에 필수 사전 교육 항목을 새롭게 추가하고 학교로 하여금 실습생들의 이수 실적을 공시하도록 하는 조치를 고려해볼 수 있다.

- 학교, 실습업체, 그리고 실습생은 실습에 앞서 서로의 역할과 작용 그리고 권리를 명문화시킨 협약서를 작성해야 함. 7.3%의 실습생은 협약서 없이 실습을 수행했고 특히 지방 전문대와 기능/교육/산업대에서 이러한 문제가 발생하는 경향이 강함. 협약서 없는 현장실습에 대해서는 학교가 학점을 부여해서도, 실습 실적으로도 활용할 수 없다는 제약 조항이 「대학생 현장실습 운영규정」과 대학정보공시 작성 지침에 포함돼야 함.

마지막으로 우리가 부연할 사안은 실습협약서의 작성 문제다. 현장실습은 학교, 실습업체, 그리고 실습생 등 3자가 함께 이끌어가는 교육과정인 만큼 세 주체가 실습 과정에서 담당하는 역할과 작용 그리고 권리가 명확하게 구분돼야 하는데 실습협약서가 그 기능을 담당한다. 따라서 협약서에는 실습기간, 실습시간, 장소 및 방법, 실습업체의 책임, 실습생의 권리와 의무, 실습지원비, 상해보험, 실습생 보호 조치 등 실습 운영의 전반적인 사항이 포함돼 있다.

실태 조사에서는 전체 실습생 가운데 7.3%만이 협약서를 작성하지 않고 실습을 수행한 것으로 나타났고 이러한 경향은 특히 지방 전문대와 기능/교육/산업대에서 상대적으로 더 부가됐다. 비록 협약서 미작성 사례가 소수의 실습생에게 국한된 문제이지만 이들은 협약서 부재로 인해 실습 기간 업체의 변칙적 실습 운영 위험에 무방비로 노출된 셈이다. 「대학생 현장실습 운영규정」 제14조에 따라 학교, 업체, 그리고 실습생은 실습 전 반드시 협약서를 체결하고 학교는 이에 근거해 실습학기

제를 운영하는 것이 원칙이다. 따라서 교육부는 현행 「대학생 현장실습 운영규정」과 대학정보공시 작성 지침에 ‘협약서 없이 수행된 실습에 대해 학교는 학점을 부여해서도, 실습 실적으로 활용해서도 안 된다’는 제재 조항을 추가하는 것을 고려할 필요가 있다.

3) 현장실습 운영 과정의 분석 결과와 시사점

(1) 실습업체의 운영 실태와 문제점

우리는 현장실습 운영 과정에 대한 분석을 업체와 학교의 역할과 작용으로 구분하였는데 업체에 대해서는 실습업무의 배정과 내용, 교육담당자의 배정과 역할, 실습지원비, 그리고 실습환경을 중심으로, 학교에 대해서는 실습업체와 실습생에 대한 현장 점검을 중심으로 문제점을 살펴보았다.

-
- 실습생의 13.9%는 산업체 현장에서 사전 협의된 실습계획과 상이한 업무를 업체로부터 배정받음. 업체가 협의 사항을 무시하고 임의대로 실습업무를 실습생에게 배정할 경우 그렇지 않은 경우에 비해 해당 실습생이 교육적 취지와 거리가 먼 실질적 근로에 가까운 실습을 하거나 자신의 전공과 거리가 먼 실습을 수행하게 될 위험도는 각각 5배, 3배 증가함. 학교는 실습업체와 실습생을 상대로 점검을 강화하고 문제점 발견 시 적극적으로 개입해야 하며, 시정의지가 없는 업체는 실습업체에서 배제하고 해당 업체가 더 이상 실습생을 유치할 수 없도록 주변 대학과 업체 정보를 공유해야 함.

먼저 업체의 실습업무 배정 및 내용과 관련해 13.9%의 실습생은 산업체 현장에서 사전 협의된 실습 운영 계획과 다른 업무를 배정받은 것으로 나타났다. 물론 이러한 조치가 실습생의 실습 역량, 전공 적합도, 실습 태도 등을 업체가 고려해 내린 결정이고 학교와 실습생이 이에 동의한 경우라면 문제될 것이 없으나 우리는 이러한 임의 배정이 실제 부정적 결과를 수반하게 될 위험도가 증가됨을 확인할

수 있었다. 즉, 업체가 당초의 실습 계획과 다른 업무를 실습생에게 배정했을 때 실습생이 교육적 취지와 거리가 먼 근로 위주의 업무를 수행하게 될 오즈(odds)가 그렇지 않았을 때의 오즈에 비해 무려 5.381배 증가함을 확인할 수 있었다. 즉, 업체가 실습 운영 계획서를 무시하고 임의대로 실습 업무를 현장에서 배정했을 때 그 업무가 교육이 아닌 실질적 근로에 해당할 위험이 5배로 증가했다는 것이다. 마찬가지로 업체가 임의대로 실습 업무를 실습생에게 배정했을 때 실습생이 자신의 전공과 무관한 실습을 수행하게 될 오즈도 그렇지 않은 경우에 비해 3.384배 증가하였다.

학교가 현장실습을 준비하며 실습업체의 실습 프로그램을 검토하고 사전 교육을 통해 실습생에게 향후 산업체 현장에서 진행될 교육 방식과 내용을 인지시키고 실습 전 협약서 작성을 통해 업체의 약속 이행을 강제할 수단을 마련해야 하는 이유를 여기서 찾을 수 있다. 특히 전문대의 경우 여타 대학유형들에 비해 실습생이 실습 운영 계획서와 다른 업무를 현장에서 수행하는 경우가 많았는데 그만큼 전문대 실습생이 실질적 근로에 해당하거나 전공과 거리가 먼 실습을 수행할 위험에 더 많이 노출됐음을 의미한다.

결국 이러한 문제가 해결되기 위해서는 학교가 업체와 실습생을 상대로 중간 점검을 강화하며 문제 발견 시 적극적인 개입 태도를 보여줘야 한다. 만약 업체가 학교와 실습생의 문제 제기에 소극적으로 나올 경우 학교는 「대학생 현장실습 운영규정」 제9조 제2항에 따라 실습생을 새로운 업체와 연계해 실습이 지속될 수 있도록 조치하고 더 이상 문제 업체가 실습생을 유치할 수 없도록 주변 학교들과 업체 정보를 공유할 필요가 있다.

- 산업체 현장에서 교육담당자 없이 실습을 수행한 경우는 전체 실습생의 12.0%에 달했으며, 특히 전문대와 기능/교육/산업대에서 이러한 경향이 상대적으로 강함. 그러나 교육담당자의 지도하에 실습을 수행한 실습생의 대다수는 담당자의 업무 수행에 대해 긍정적으로 평가함. 만약 업체가 인력과 비용 등을 이유로 교육담당자를 불가피하게 두지 못할 경우 학교는 이를 방지하지 말고 해당 업체가 실습 기간 전문 교육담당자를 고용할 수 있도록 필요 예산과 행정을 지원해야 함.

실습업체가 사전 협의된 실습계획에 따라 실습업무를 실습생에게 배정하는 것 이 교육 과정의 일관성과 체계성을 담보하는 데 필요하다면 실습업체가 교육을 위해 전문적이고 성실한 교육담당자를 두는 것은 실습생에 대한 내실 있는 교육, 지도, 그리고 관리를 위한 조치이다. 조사에서는 전체 실습생의 12.0%가 교육담당자가 없는 산업체 현장에서 실습을 수행한 것으로 집계됐으며 이러한 경향은 특히 전문대와 기능/교육/산업대에서 상대적으로 강했다. 다만, 교육담당자가 배정된 산업체 환경에서 실습을 수행한 실습생들은 배정된 교육담당자에 대한 수행 평가와 관련해 대부분 긍정적으로 응답하였다.

이처럼 자신의 교육담당자에 대해 긍정적 평가를 내린 실습생들이 많다는 것은 실습업체가 실습의 질을 제고하기 위해 나름의 노력을 기울이고 있음을 방증한다. 따라서 만약 실습생을 유치한 업체가 인력과 비용 등을 이유로 교육담당자를 불가피하게 배정하지 못할 경우 학교는 이를 방지하지 말고 「대학생 현장실습 운영규정」 제15조 제3항에 따라 실습업체가 전문적인 교육담당자를 배치할 수 있도록 예산과 행정을 지원하는 방안을 적극적으로 검토해야 한다.

- 실습 기간 업체로부터 월 1만 원 이상의 실습지원비를 수령한 실습생은 51.8%에 불과했으며, 이들 중 50%는 월 50만 원 이하의 지원비를 수령함. 여기에 학교로부터 수령한 지원비 까지 합산해도 실습생의 50%는 월 60만 원 이하의 지원비로 실습을 수행함. 이는 실습생들이 원활한 실습 수행을 위해 책정한 적정 수준의 월 실습지원비인 100만원(중앙값)보다 무려 40만원 낮음. 실습지원비 지급 부담을 업체에 일방적으로 전가하기보다 학교도 교비로 비용을 분담해야 하며, 학교의 교비 투자 장려를 위한 인센티브 장치가 마련돼야 함.

업체가 전문적인 교육담당자를 통해 실습생에 대한 교육, 지도, 그리고 관리 소임을 다하고 실습생의 역량, 전공, 그리고 니즈를 고려해 적합한 실습업무를 배정하는 것은 모두 실습의 질을 담보하기 위한 조치라 볼 수 있다. 이와 더불어 「대학생 현장실습 운영규정」 제7조는 실습생의 실습 참여를 독려하는 차원에서 업체로 하여금 실습지원비를 제공하도록 명시하고 있다. 실습지원비의 제공 자체가 실습의 질을 제고하는 데 직접적으로 기여하는 것은 아니나 실습 기간 실습생이 실습에 집중할 수 있도록 동기를 부여하는 당근책인 셈이다.

그러나 실제 업체로부터 월 1만 원 이상의 지원비를 수령한 실습생은 전체의 51.8%에 불과했다. 나머지는 학교로부터만 지원비를 수령했거나 아예 어느 쪽으로부터도 지원비를 수령하지 못했다. 더욱이 업체로부터 실습비를 수령한 경우라도 해당 실습생의 50%는 월 50만 원 이하 지원비를 지원받았고 여기에 학교로부터 수령한 지원비까지 합산하더라도 실습생의 절반은 월 60만 원 이하 지원비를 수령한 것으로 나타났다. 그러나 이 수령액은 실제 실습생들이 원활한 현장실습을 위한 적정 수준의 월 실습지원비로 제시한 100만원(중앙값)보다 무려 40만원 낮은 액수였다.

따라서 학교는 실습 기간 적어도 100만 원 이상의 실습지원비가 실습생에게 지급될 수 있도록 업체와 비용 산정 및 부담 방법을 협의해야 한다. 다만, 학교가 실습지원비 지급 부담을 업체에 일방적으로 전가할 경우 이는 업체의 반발을 부르기 쉽고 자칫 업체의 실습생 유치 포기로까지 이어질 수 있으므로 학교 또한 비용 분담의 노력을 병행할 필요가 있다. 업체가 필요 지원비를 모두 제공할 여력이 안 될 경우 학교는 교비를 이용해 부족분을 충당하는 방안을 모색할 필요가 있다. 만약 학교가 교비를 늘려 실습지원비 지급에 대한 업체의 재정 부담을 줄여준다면 지금보다 많은 업체들이 현장실습 유치에 관심을 보일 것이다. 또한 현재는 「대학생 현장실습 운영규정」 제11조 제2항에 따라 실습학기제 실적만이 재정지원사업의 평가 기준으로 활용되고 있으나 만약 교육부가 대학의 교비 투자에 대한 반대급

부로 실습지원비에 투입되는 대학의 교비 수준을 재정지원사업의 평가 기준으로 활용한다면 이는 학교가 현장실습에 대한 교비 투자를 확대하는 동기 부여가 될 것이다.

- 실습 기간 업체의 직원으로부터 신체에 유해하거나 위험한 업무를 지시받거나, 불법행위를 강요받거나, 언어적·정신적, 또는 신체적으로 폭력을 당하거나, 성희롱 또는 성폭력을 당하거나, 또는 실습 수행 상 부당하게 차별을 당한 실습생의 비율은 모두 한 자릿수를 넘지 않음. 다만 이 가운데 언어적·정신적, 또는 신체적 폭력이나 부당한 차별을 경험한 실습생의 비율이 각각 6.5%, 6.2%로 다른 피해 사안들보다는 많으며. 두 피해 사안은 지방 전문대에서 더 많이 발생하는 경향이 있음. 실습업체의 직원으로부터 야기되는 피해를 예방하기 위해서는 실습생에게만 실시되는 현행 사전 교육을 실습업체의 직원들에게도 확대 실시도록 현장실습에 대한 지도 및 점검 계획을 수립하고 시행할 수 있는 국가와 지자체가 이를 강제해야 함.

업체의 실습 운영 실태와 관련해 우리가 마지막으로 부연할 사안은 실습 환경이다. 실습 기간 업체 직원으로부터 신체에 유해하거나 위험한 업무를 지시받았거나, 불법행위를 강요받았거나, 언어적·정신적, 또는 신체적으로 폭력을 당했거나, 성희롱 또는 성폭력을 당했거나, 또는 실습 수행에 있어 부당하게 차별을 당한 경우는 모두 6.5% 이하로 나타났다. 실습 중 위해 환경에 노출된 실습생이 많지 않았음을 의미한다. 다만, 이 가운데 업체 직원으로부터 언어적·정신적·신체적으로 폭력을 당했거나 또는 실습 수행상의 부당한 차별을 당한 경우가 각각 6.5%, 6.2%로 집계돼 다른 사안들보다 피해 경험자의 비율이 높았다. 특히 이 피해 사례들은 지방 전문대에서 상대적으로 더 발생하는 경향을 보여주었다.

「대학생 현장실습 운영규정」 제16조에 따라 실습생의 보호를 위해 현재 학교나 업체가 강구해야 하는 제도적 보호 장치로는 교육(안전 교육, 성희롱 예방 교육)과 보험(상해 및 산재)이 전부다. 교육은 각종 사고 및 재해의 예방을 위한 사전적 보호 조치로, 그리고 보험은 생명, 신체상의 손해와 배상책임이 발생했을 때 사용

되는 사후적 보호 조치인 셈이다. 그러나 앞의 피해 사례들에서 알 수 있듯이 산업체 현장에서의 피해를 예방하기 위해서는 실습생보다는 실습생을 위해 환경에 노출시킬 수 있는 지위와 힘을 가진 실습업체의 직원들이 관련 교육을 이수하는 것이 바람직하다. 따라서 실습생 보호를 위한 사전 교육은 실습생의 자책으로 발생할 수 있는 사건과 사고를 예방하기 위한 내용을 한 축으로, 그리고 다른 한 축은 실습생을 교육, 지도, 그리고 관리하는 업체를 위한 내용으로 구성될 필요가 있다. 다만, 실습생 유치를 부탁하는 학교의 입장에서 업체를 상대로 사전 교육의 이수를 요청하기는 사실상 어려운 일이다. 따라서 「대학생 현장실습 운영규정」 제19조 제1항에 따라 현장실습의 건실한 운영을 위해 지도와 점검에 대한 계획을 수립하고 시행할 수 있는 권한이 부여된 국가나 지방자치단체가 업체들의 사전 교육 이수를 강제하는 역할을 담당할 필요가 있다.

(2) 학교의 운영 실태와 문제점

산업체 현장에서 본격적으로 실습이 진행되면 사실상 교육을 주관하며 실습생을 지도 및 관리하는 소임은 업체가 담당하게 된다. 따라서 이 기간 학교의 역할과 비중은 업체에 의해 크게 줄어들지만 학교 역시 현장실습의 공동 운영 주체로 나름의 소임을 다해야 하는데 업체와 실습생에 대한 중간 현장 점검과 지도가 이에 해당한다.

- 실습기간동안 학교로부터 현장 점검 또는 지도를 받지 못한 실습생은 전체의 12%를 차지 했으며, 25.6%는 학교의 점검 및 지도 여부를 모름. 수도권 일반대의 경우 중간 점검에 상대적으로 소홀한 경향이 강함. 산업체 현장으로 중간 점검을 나온 학교 관계자는 지도(담당)교수나 현장실습지원센터의 직원인 경우가 대부분으로 실습업체의 교육환경, 실습계획서 준수 여부, 협약 사항 준수 여부, 그리고 실습생의 학습 경과를 점검한 것으로 나타났음. 그러나 실습생의 고충 처리와 관련해 학교가 적극적인 노력을 보여준 경우는 41.1%에 불과함. 실습생들 또한 학교에 대한 낮은 기대치와 불신으로 대부분 현장실습과 무관한 주변의 지인들에게 도움을 청하거나 아예 도움 받기를 포기함. 실습생의 고충 처리와 관련해 업체의 교육담당자가 가장 바람직한 대응 태도와 효능을 보여준 반면, 학교 관계자의 태도와 효능은 현장실습에 대한 연관성과 전문성이 가장 취약한 주변의 지인들과 다르지 않음. 결국 학교의 현장 점검 및 지도가 내실 있게 운영되기 위해서는 산학협력 중점 교수와 같이 현장실습의 운영 취지와 가치를 제대로 이해하고 있는 전문 교원이 수행해야 함.

이와 관련해 전체 실습생의 62.4%는 학교가 실습 기간 중간 점검을 수행했다고, 12%는 그렇지 않았다고, 그리고 나머지 25.6%는 중간 점검 수행 여부를 알지 못한다고 응답했다. 학교의 중간 점검 여부를 명확히 인지하고 있는 실습생들에 한정해 추가 분석을 실시한 결과 우리는 수도권 일반대가 상대적으로 중간 점검에 소홀한 경향을 보이고 있음을 확인하였다.

학교가 중간 점검을 위해 파견하는 관계자의 신분과 관련해 「대학생 현장실습 운영규정」 제15조 제4항과 제18조 제5항은 실습생의 지도(담당)교수나 교내 현장 실습지원센터가 해당 소임을 수행하도록 명시하고 있는데 실제 학교로부터 중간 점검을 받은 실습생의 93%는 이들에 의해 점검을 받은 것으로 나타났다. 이들이 산업체 현장에 나와 실습업체의 교육환경, 실습계획서 준수 여부, 협약 사항 준수 여부, 그리고 실습생의 학습 경과를 점검하고 간 경우는 모두 70%를 상회하였고 반대로 그렇지 않은 경우는 5% 미만에 그쳤다. 다만, 나머지 20% 내외의 실습생은 학교 관계자가 구체적으로 무엇을 확인하고 갔는지 모른다고 실제 응답해 중간 점검의 소임을 제대로 수행했거나 반대로 그렇지 않은 사례는 지금보다 높아질 개연성은 있다.

문제는 실습생의 고충에 대한 학교의 개입 노력이다. 실습 기간 산업체 현장에

서 고충을 경험한 실습생은 전체의 24.3%이며 이들의 40.6%는 고충의 원인으로 실습업체의 경직된 조직문화, 업체 측 교육담당자의 불성실한 태도, 업체 직원의 인권 침해, 위험한 업무 환경 등 수준 미달의 실습 환경을 꼽았다. 다만, 고충의 원인 가운데 단일 비율로 가장 높았던 내용은 교육적 취지와 무관한 근로 중심의 업무 배정(22.3%)이었다.

이처럼 미흡한 실습환경이나 잘못된 실습업무로 인한 고충은 학교의 적극적 개입으로도 개선의 여지가 충분한 사안들이나 실제 학교가 개입한 경우는 41.1%에 불과했다. 이처럼 학교가 실습생의 고충에 소극적으로 대처함에 따라 실습생들의 과반수는 자신의 고충을 해소하고자 학교 관계자(교내 실습지원센터의 직원과 교수)가 아닌 주변의 지인을 찾아가거나 아예 도움을 포기한 것으로 나타났다. 학교 관계자를 찾아간 경우는 17.9%에 불과했다.

결국 이러한 실태는 학교에 대한 실습생들의 기대와 신뢰가 매우 낮음을 방증한다. 뿐만 아니라 실습생들이 고충 해소를 위해 찾아간 집단들의 대응 태도와 효능을 비교했을 때도 업체 관계자가 평균 2.281점(총점 3점)으로 가장 우수했고 학교 관계자나 주변 지인은 각각 1.589점, 1.407점을 기록했다. 학교 관계자가 주변 지인에 비해 우수해 보이나 실제 두 평균 사이에는 통계적으로 유의한 차이가 존재하지 않았다. 결국 고충 해소에 있어 업체의 교육담당자만큼이나 적극성과 실효성을 보여줘야 할 학교 관계자들이 가장 비전문적이고 실습과 무관한 주변 지인들과 아무런 차별성을 보여주지 못하고 있는 것이다.

따라서 업체와 실습생에 대한 학교의 중간 점검이 내실 있게 구현되기 위해서는 업체와 실습생에 대한 점검 및 지도를 수행하는 교원들의 인식과 태도가 개선될 필요가 있다. 「대학생 현장실습 운영규정」 제17조에 따라 학교는 산업체 현장에서 점검과 지도를 수행하는 교원의 실적을 교원업적평가에 반영할 수 있다. 환언하면 학교는 교원업적평가를 내세워 현장실습 중간 점검의 소임을 교원에게 강제할 수 있다는 말이다. 그러나 현장실습의 취지와 필요성을 공감하지 못하는 교원이

수행하는 중간 점검이란 결국 형식적 점검, 즉 실적을 위한 내실 없는 점검으로 끝날 위험이 크다. 실제 실태조사에서 드러났듯이 실습생의 고충 해소를 책임져야 할 교원들이 자신의 소임을 다하지 않고 있는 현실이 이를 방증하고 있다. 그러므로 학교는 현장실습 운영을 위한 단순 행정 인력 외에도 산학협력 중점 교수와 같이 업체와 실습생에 대한 점검과 지도 업무를 내실 있게 수행할 수 있는 전문 교원을 선발해 현장실습을 운영 및 관리하도록 해야 한다.

4) 현장실습 효능의 분석 결과와 시사점

주지하다시피 현장실습의 취지는 산학협력 교육과정을 통해 실습생이 향후 전공과 관련된 산업에 종사하는데 필요한 지식, 기술, 태도를 습득하는 데 도움을 주는 것이다. 우리는 이러한 현장실습의 효능을 직무 역량과 경력 개발로 구분하여 실제 실습생들이 체감하는 직무 역량과 경력 개발의 개선 정도를 확인하였다.

- 실습생의 과반수는 실습을 통해 자신의 직무 역량이 개선됐다고 생각했으나 새로운 아이디어를 설계하고 실행하거나 문제의 핵심을 이해하고 창의적으로 해법을 모색하는 주체적이고 창의적인 직무 역량이 개선됐다고 체감하는 실습생은 상대적으로 적음. 이는 현재 산업체 현장에서 운영되는 많은 현장실습 프로그램이 실습생의 자기 주도적 직무 역량을 배양하는 데 기여하지 못하고 있음을 반증함. 이를 개선하기 위해서는 현장실습에도 캡스톤 디자인의 장점이 접목될 수 있도록 PBL, 즉 프로젝트 중심의 교육 방식이 활성화 돼야 함.

먼저 직무 역량은 1) 타인과 협업하는 역량, 2) 새로운 아이디어를 설계하고 실행하는 역량, 3) 판단력, 4) 문제의 핵심을 이해하고 창의적으로 해법을 모색하는 역량, 그리고 5) 변화에 적응하는 역량으로 구성돼 있는데 각 역량별로 과반수의 실습생들이 개선을 체감한 것으로 나타났다. 다만, ‘새로운 아이디어를 설계하고 실행하는 역량’이나 ‘문제의 핵심을 이해하고 창의적으로 해법을 모색하는 역량’이 개선된 경우는 각각 52.5%, 60.3%로 다른 역량에 비해 개선 정도가 낮았다.

이처럼 실습을 통해 주체적이고 창의적인 직무 역량을 배양하지 못한 실습생의 비율이 높았다는 사실은 산업체 현장에서 운영되는 협행 교육 프로그램이 실습생의 자기 주도적 직무 역량을 향상시키는 데 기여하지 못하고 있음을 의미한다. 즉, 업체가 일방적으로 주도하는 실습 운영 체제하에서 대부분의 실습생은 수동적으로 실습 과정에 참여하는 문제가 발생하는 것이다.

따라서 실습업체는 실습생의 자기 주도적 학습과 참여 기회를 담보하기 위해 현장실습 프로그램에 PBL, 즉 프로젝트 중심의 교육 방식(Project Based Learning)을 접목시킬 필요가 있다. 캡스톤 디자인(Capstone design)의 장점을 현장실습에 적용하는 것이라 할 수 있다. 다만, 현장실습에서는 캡스톤 디자인과 같이 실습생이 실습업체의 사업(프로젝트)을 먼저 발굴하고 팀을 꾸려 과업을 수행하는 것이 불가능하다. 대신 업체는 실제 추진되고 있는 사업(프로젝트)에 실습생을 참여시키고 다른 업체 직원들과 마찬가지로 실습생에게도 전공 지식을 활용해 주도적으로 완수할 수 있는 과업을 맡겨 실무를 실습할 기회를 제공한다면 현장실습 나름의 PBL이 구현되는 것이라 할 수 있다.

- 실습 준비 과정에서 학교와 실습업체가 실습생에게 사전 교육을 많이 시킬수록, 그리고 실습 운영 과정에서 업체가 법정 실습 운영 시간을 준수하며 교육담당자를 통해 실습생에 대한 교육, 지도, 관리의 소임을 다할수록, 그리고 학교 또한 학교 관계자를 통해 산업체 현장에서의 현장 점검과 실습생에 대한 현장 지도 소임을 다할수록 실습 후 실습생이 체감하는 직무 역량의 개선 정도는 좋아짐. 결국 실습생의 직무 역량은 실습의 공동 운영 주체인 학교와 업체가 얼마나 성실히 실습을 준비하고 운영하는가에 따라 달라짐.

이와 함께 우리는 요인분석과 다중회귀분석을 통해 실제 이러한 직무 역량들에 공통적으로 영향을 미치는 변인들을 탐색하였고 그 결과 실습 준비 과정에서는 실습생을 상대로 학교와 실습업체가 제공하는 정보 및 교육의 가짓수가, 실습 운영 과정에서는 업체와 학교의 성실한 책무 이행이 직무 역량 개선에 유의하게 작용하는 결과를 확인했다.

부연하면 학교와 실습업체가 실습 준비 단계에서 실습생에게 제공하는 정보(실습업체, 실습내용, 실습 평가 방식, 협약서 작성 및 내용, 실습 조건, 상해 및 산재보험에 대한 정보)와 교육(안전 보건 교육과 성희롱 예방 교육)이 많아질수록 그렇지 않았을 때보다 실습 후 실습생이 체감하는 직무 역량의 향상 정도는 유의하게 높아졌다.

그리고 실습 운영 과정에서 업체의 교육담당자가 사전 협의된 교육 과정에 따라 충실히 실습을 진행하고, 사전 협의된 평가 기준으로 실습생의 수행 태도를 엄격하게 평가하고, 실습생의 태도와 실습 성과에 성실하게 피드백을 주고, 실습생의 고충에 적극적으로 대응하며 실습생을 인격으로 대우했을 경우 그렇지 않았을 때보다 직무 역량 개선에 도움을 주었고, 실습업체가 현행 운영 규정에 적시된 실습 운영 시간을 엄수하며 실습생의 법정 휴게시간 및 휴일을 보장했을 때 실습생의 실무 능력은 그렇지 않았을 때보다 유의하게 개선됐다.

학교의 경우도 마찬가지로 실습 기간 중간 점검을 위해 산업체 현장으로 파견된 학교 관계자가 실습업체와 실습생을 상대로 성실한 현장 점검 및 지도를 수행한 경우 그렇지 않은 경우에 비해 실습생의 직무 역량은 유의하게 개선됐다.

결국 실습생의 직무 역량 향상은 실습의 두 운영 주체인 학교와 업체가 얼마나 충실히 각자의 소임을 다하는가에 달려 있다. 먼저 실습 준비 단계에서 학교와 실습업체가 실습생에게 실습 수행을 위해 반드시 숙지해야 할 정보는 물론 실습생의 안전을 배려해 실습 중 발생할 수 있는 각종 사고 및 재해를 예방하기 위한 정보와 교육을 충분히 제공하고, 실습이 운영되는 과정에서는 실습업체가 실습생의 법정 실습 시간을 준수하며 전문 교육담당자를 통해 실습생의 교육과 평가를 체계적이고 실습생 친화적으로 관리하며, 학교 또한 산업체 현장에 전문 관계자를 파견해 실습업체의 환경, 교육 운영 방식, 그리고 협약 사항 준수 실태를 현장 점검하고 실습생의 학습 태도와 성취 수준에 문제가 있을 시 적극적으로 후속 조치를 취하는 것이 관건이다.

- 실습을 통한 경력 개발 역시 과반수의 실습생들은 긍정적인 평가를 내림. 다만, 전공 관련 산업체 직원과의 네트워크 구축의 경우 다른 평가 지표에 비해 개선 정도가 미약했는데. 56.6%의 실습생들만이 실습으로 산업체 직원과의 네트워크 구축이 개선됐다고 응답함. 실습학기제처럼 전일제로 최소 4주 이상 산업체 현장에서 실습이 진행되는 환경에서 업체 관계자들과 네트워크를 구축하지 못한 실습생이 40%를 넘는 것은 산업체 현장에서 아직 현장실습과 실습생을 바라보는 태도가 제대로 정립되지 않았음을 반증함. 학교는 현장실습에 대한 산업체 현장의 인식과 태도를 개선하기 위한 교육과 더불어 실습생이 실습 후에도 업체와의 전문적 교류를 지속할 수 있는 기회를 제공해야 함.

실습을 통한 경력 개발 역시 과반수의 실습생들이 모든 평가 지표에서 긍정적인 평가를 내렸다. 1) 산업 현장에서 요구되는 직무역량(지식, 기술, 태도 등)에 대한 이해, 2) 진로확신 및 진로결정(진로선택), 3) 전공 관련 산업체 직원과의 네트워크 구축, 4) 기업(조직) 문화에 대한 이해, 그리고 5)현장에서의 전공지식 응용 역량 가운데 기업 문화에 대한 이해가 개선된 사례는 70%에 달해 가장 높았고 반대로 전공 관련 산업체 직원과의 네트워크 구축이 개선된 사례는 56.6%에 그쳐 가장 낮았다.

현장실습 제도의 취지는 실습생으로 하여금 산업체 현장에서 자신의 전공 관련 산업 분야에 종사하기 위해 요구되는 지식, 기술, 그리고 태도를 직접 이해하고 향상시키는 데 있다. 이러한 목적이 달성되기 위해서는 물론 체계적인 교육과정이 담보돼야 하지만 이를 산업체 현장에서 구현하는 주체는 결국 실습생과 업체 관계자다. 실습학기제로 짧게는 4주에서 길게는 12주 이상 산업체 현장에서 전일제로 실습을 수행하고서도 43.4%의 실습생들이 산업체의 실무가들과 전문적 네트워크를 형성하지 못했다는 것은 산업체 현장에서 실습생을 바라보는 시각, 더 나아가 현장실습에 대한 태도에 문제가 있음을 방증한다.

우리는 앞서 실습생에 대한 사전 교육과 더불어 실습업체의 직원들을 대상으로 한 사전 교육의 중요성을 역설한 바 있다. 이는 산업체 현장에서 실습생이 업체 직원의 부당한 처우에 노출되는 위험을 미연에 방지하기 위함이나 다른 한편으로

는 현장실습과 실습생에 대한 업체 관계자들의 인식과 태도를 개선하는 목적으로 있다. 만약 업체 관계자들이 현장실습을 통해 향후 업체가 필요로 하는 인재를 발굴하는 계기로 인식하고 산업체 현장으로 파견된 실습생들을 교육시킨다면 지금보다 많은 실습생들이 실습을 통해 산업체 현장과 전문적인 네트워크를 형성할 수 있을 것이다. 또한 학교는 실습학기제가 종료된 후에도 업체 관계자들과 실습생들이 전문적인 교류를 지속할 수 있도록 다양한 산학협력 워크숍을 개최해 업체 관계자들과 실습생이 한자리에 모일 수 있는 환경을 제공할 필요가 있다.

- 실습을 통한 경력 개발과 관련해 유의하게 기여하는 변인들은 앞서 살펴본 직무 역량의 분석 결과와 유사함. 다만, 실습 준비 과정의 사전 교육은 이번 분석에서 유의하지 않았고 대신 실습 운영 과정에서 업체의 법정 실습 운영 시간 준수, 실습생의 전공, 직무 역량, 희망 사항을 고려한 교육적 취지의 업무 배정, 교육담당자의 성실하고 실습생 친화적인 책무 수행, 그리고 학교 관계자의 성실한 현장 점검 및 지도 완수 등이 모두 경력 개발에 기여했으며 이 가운데 특히 업체가 배정한 교육담당자의 역할과 작용이 가장 중요했음. 결국 실습 기간 현장실습 교육 과정을 실질적으로 주관하는 업체 즉 교육담당자의 역할과 작용이 관건이며 학교는 업체를 발굴하고 섭외하는 과정에서 교육담당자의 전문성과 역량을 우선적으로 검토하고 실습 유치가 확정된 업체에 대해서는 실습기간동안 교육담당자가 소임을 다할 수 있도록 행정적·재정적으로 지원해야 함.

실습을 통한 경력 개발의 개선 정도에 있어 유의한 영향력을 미친 변인들은 우리가 앞서 살펴본 직무 역량에 대한 분석 결과와 크게 다르지 않았다. 실습 운영 과정에서 업체가 법정 실습 운영 시간을 준수하며 현장실습의 교육적 취지에 어긋나지 않고 실습생의 전공, 직무 역량, 그리고 요청 사항을 반영해 적합한 업무를 부여하며 교육담당자가 성실하고 실습생 친화적으로 소임을 다한 경우, 그리고 학교 관계자가 현장 점검과 지도의 소임을 완수한 경우 실습생은 실습을 통해 경력 개발을 도모할 수 있었다. 다만, 실습 준비 과정의 사전 교육은 이번 분석에서 유의성이 확인되지 않았다.

이 가운데 가장 중요한 변수는 바로 실습업체가 배정한 교육담당자의 역할이었다. 이는 직무 역량의 개선에 대한 분석 결과에서도 동일하게 발견된 결과인데 결국 실습 기간 현장실습을 실질적으로 주도하는 업체가 전문적인 교육담당자를 통해 얼마나 성실하고 체계적이고 실습생 친화적으로 실습프로그램을 운영하는가에 따라 실습의 효능이 달라짐을 보여준다. 따라서 학교는 실습업체의 발굴과 협의 과정부터 각 업체의 교육담당자가 가진 전문성과 역량을 중점적으로 평가하고 실습생 유치가 확정된 업체에 대해서는 해당 업체의 교육담당자가 소임을 다할 수 있도록 행정적·재정적 지원을 제공할 필요가 있다.

- 구직 활동 경험이 있는 실습생의 80.1%는 취업 및 취업 활동에 대한 실습 경험의 기여도를 긍정적으로 평가함. 다만, 실습업체로 실제 채용이 연계된 사례는 16.9%에 불과함. 그러나 실습업체로 채용이 연계되지 않은 실습생들의 83.1%는 해당 업체에 취업하는 것을 꺼려하며, 이들 가운데 과반수는 실습업체의 취약한 업무 환경과 업무 내용을 이유로 내세움. 결국 실습을 통한 취업 연계가 활성화되기 위해서는 현장실습이 처음부터 실습생의 전공, 직무 역량, 희망 사항에 부합하는 산업체 현장에서 시작해야 하고, 양질의 실습업체를 발굴해 적정 실습생에게 연계하는 것은 학교의 소임으로 귀결됨.

우리가 부연할 현장실습의 마지막 효능은 취업 연계다. 대학과 산업체가 현장실습이라는 산학 협력 교육과정을 운영하는 근본적인 이유는 학생들이 이론 중심의 교육만으로는 졸업 후 전공 분야의 산업에 취업하는 데 필요한 실무 역량을 습득할 수 없기 때문이다. 따라서 취업 자체가 현장실습의 운영 취지는 아니나 양질의 실습을 통해 학생들이 전공 분야의 실무 역량을 키우고 이를 바탕으로 졸업 후 관련 산업으로 진출하는 데 도움을 받을 수 있다면 취업은 현장실습으로부터 파생되는 간접 효능이라고 볼 수 있을 것이다.

구직 활동 경험이 없는 실습생을 제한 나머지 실습생 가운데 80.1%는 실습 경험의 취업연계 효용에 대해 긍정적으로 평가하였다. 구직 활동 경험이 있는 실습생 10명 중 적어도 8명은 실습이 취업 활동에 기여하였다고 생각하는 것이다.

그러나 실습생 가운데 실습업체로 실제 취업이 연계된 사례는 16.9%에 불과해 실습업체에 의한 고용 실적은 높지 않았다.

문제는 이러한 저조한 연계 실적이 실습의 취업 효능 부재에서 기인하기보다 실습생들의 자발적 거부에서 기인하고 있다는 점이다. 실습업체로의 취업 의향과 관련해 83.1%의 실습생이 실습업체로의 취업을 거부했고 이들의 과반수는 실습 기간 업체에서 경험했던 취약한 실습환경과 불만족스러운 업무 내용을 그 이유로 꼽았다. 업체의 이미지나 규모 등 업무 수행과 직접적인 연관이 없는 이유로 해당 업체로의 취업을 거부한 실습생도 존재했으나 과반수는 취약한 업무 환경을 거부 이유로 선택한 것이다.

따라서 이러한 분석 결과를 종합적으로 고려해볼 때 우리가 실습의 취업 효능을 부정하기는 어렵다. 그러나 실습생의 대다수가 실습업체로의 취업을 거부하고 있는 실태는 결국 많은 실습생들이 자신의 기대치를 충족시키지 못하는 산업체 현장에서 실습을 수행하고 있음을 방증한다. 앞서 실습을 통해 산업체 직원과의 네트워크 구축에 만족스러운 성과를 거두지 못한 실습생의 비율이 40%에 달하고 있었던 점은 한편으로 산업체 현장에서 실습생들과 업체 실무자들이 제대로 섞이지 못하는 문제점(즉, 현장실습과 실습생에 대한 시각과 태도 문제)을 반영하는 것이기도 하지만 다른 한편으로는 실습생들의 자발적 회피, 즉 기대치에 못 미치는 업체이나 실습을 위해 어쩔 수 없이 다녀야 하므로 업체 직원들과 교류의 필요성을 느끼지 못하는 실습생들의 의중이 반영된 결과일 수도 있다.

결국 실습을 통한 취업 연계, 특히 실습업체로의 취업 연계가 활성화되기 위해서는 현장실습이 처음부터 실습생의 전공, 적성, 그리고 희망 사항에 부합하는 산업체 현장에서 진행돼야 하며 이는 다시 실습업체와 실습생의 연계를 책임지는 학교의 소임으로 귀결된다. 소임의 효과적 달성을 위해서는 우리가 앞서 제언했듯 이 학교가 실습 수요가 있는 학생들의 전공, 적성, 그리고 희망 사항에 대한 데이터 베이스를 제대로 구축하고 이를 토대로 실습업체의 특성 및 교육 과정과 가장 적합도가 높은 실습생을 해당 업체로 파견하는 매칭 알고리즘을 개발 및 활용하는 노력을 기울여야 한다.

5) 현장실습 개선 사항의 분석 결과와 시사점

실태조사의 분석 결과와 관련해 우리가 마지막으로 부연하고자 하는 내용은 현장실습 제도의 운영 과정 중 실습생의 만족도가 가장 떨어지는 부분과 실습의 시너지 효과 창출을 위한 후속 교육 및 서비스 제공의 필요성이다.

- 실습생의 78.7%는 실습학기제의 필요성에 공감했으며, 비록 소수이나 실습학기제의 필요성에 공감하지 못하는 실습생들의 경우 과반수는 그 이유로 학교와 업체의 잘못된 실습 운영 관행을 들었음. 만약 학교와 업체가 실습을 운영하는 과정에서 각자의 소임을 충실히 수행하면 실습학기제의 필요성에 공감하는 실습생의 비율은 지금의 78.7%에서 91.9%로 높아질 것임. 결국 현장실습에 대한 불만은 현장실습의 취지와 효능에 대한 불만이 아니라 실습을 제대로 운영하지 못하는 학교와 업체에 대한 불만임. 현행 현장실습 제도의 운영과 관련해 실습생의 만족도가 가장 떨어지는 영역은 학교의 사후 관리이며, 산업체 현장에서의 실무 교육과 실습 경험이 일회성 체험으로 사장되지 않기 위해서는 학교가 사후 관리 대책을 세워야 함. 전공 수업에서 비연속적 실습 기회를 확대 운영해 학생들이 빠르게 변화하는 산업체 현장의 분위기와 수요를 이해하도록 돋고, 산학협력 워크숍을 정기적으로 개최해 실습생과 산업체 실무자들이 정기적으로 교류할 수 있는 기회를 제공하고, 교내 현장실습지원센터나 취업 센터를 통해 실습과 관련된 직업 분야에 대한 교육, 실습을 통해 기대될 수 있는 직무 역량 및 경력 개발에 대한 교육, 실습 경험을 활용한 취업 준비 교육, 그리고 진로 및 직업 상담 서비스를 함께 제공한다면 직무 경험과 전공 학습 사이의 시너지 효과를 창출하는 데 도움이 될 수 있음.

실습생 10명 중 적어도 7명이 실습학기제의 필요성을 인정하고 있는 조사 결과를 통해 우리는 현장실습이 많은 실습생들 사이에서 나름의 효능과 가치를 인정받고 있음을 확인할 수 있었다. 그러나 비록 소수이나 일부 실습생들은 실습학기제의 필요성을 부정하고 있었고 이들의 주요 반대 사유는 업체와 학교의 잘못된 실습 운영 관행이었다. 만약 학교와 업체가 현행 현장실습 운영 규정에 따라 소임을 충실히 수행했다면 실습학기제의 필요성에 공감하는 실습생은 지금의 78.7%에서 무려 13.2%p 증가한 91.9%까지 오를 수 있었을 것이다. 결국 실습생들의 불만은 현장실습의 취지와 효능 그 자체에 있는 것이 아니라 실습 제도를 제대로 운영하지

못하는 학교와 업체에 있는 것이다.

현행 현장실습 제도의 운영 과정에서 실습생들의 만족도가 가장 떨어진 부분은 바로 사후 관리였다. 실습 종료 후 실습생들은 실습을 통해 얻은 직무 경험의 전공 학습과 시너지 효과를 낼 수 있기를 희망하고 있지만 정작 학교는 이를 위해 별다른 조치를 취하지 않고 있기 때문이다. 교실 수업과 달리 실습학기제는 실습생에게 산업체 현장에서 실습을 하며 이론과 실무의 접목을 체험하는 기회를 제공하지만 이를 위해 학생이 모든 학기를 산업체 현장에서 보내는 것은 불가능한 일이다. 그러므로 학교는 실습생들이 산업체 현장에서 얻은 실무 교육과 실습 경험이 일회성 체험으로 사장되지 않고 전공 수업과 지속적으로 시너지 효과를 낼 수 있도록 사후 조치를 취해야 한다. 앞서 제언하였듯이 학교가 산업체 현장의 실무자들과 실습생들을 위한 산학협력 워크숍을 정기적으로 개최해 이들이 전문적 교류를 지속할 수 있는 환경을 만들어주고 비연속적 실습 기회를 정규 수업 과정에서 확대 운영해 학생들에게 빠르게 변화하는 산업체 현장의 분위기와 수요를 이해할 수 있는 기회를 자주 제공한다면 실습학기제가 일회성 현장 체험으로 전락하는 문제를 예방하는데 도움을 줄 것이다.

또한 교내 현장실습지원센터나 취업센터를 통해 노동시장에 대한 이해 교육, 실습과 관련된 직업 분야에 대한 교육, 실습을 통해 기대될 수 있는 직무 역량 및 경력 개발에 대한 교육, 실습 경험을 활용한 취업 준비 교육, 그리고 진로 및 직업 상담 서비스를 함께 제공하는 것 또한 직무 경험과 전공 학습 사이의 시너지 효과를 창출하는 데 도움이 될 것이다.

다만, 이러한 사후 관리의 중요성과 필요성에도 불구하고 지금의 「대학생 현장 실습 운영규정」에는 관련 내용이 포함돼 있지 않으므로 현행 운영규정의 개정을 통해 사후 관리에 대한 별도의 조항을 신설할 필요가 있다.

아래 표는 지금까지 소결을 통해 우리가 분석 영역별로 부연한 주요 결과 및 쟁점, 관계 법령, 지침, 매뉴얼, 그리고 개선안을 정리한 것이다.

표 III-46 실태조사 분석 영역별 주요 결과 및 개선안

분석 영역	문제점	주요 관계 법령, 지침 매뉴얼 등	개선방향
I. 현장 실습 기초 배경 정보	<ul style="list-style-type: none"> ■ 실습 기간이 4주 미만으로 공시 자격을 충족시키지 못한 실습생이 전체 응답자의 18.2%에 달함. 이 가운데 전문대 실습생이 68% 점유. ■ 실습 시간이 전일제(하루 6시간 이상)에 못 미치는 실습생은 전체의 9%에 달함. 이 가운데 전문대 실습생이 60.3% 점유. ■ 현장실습 제도의 운영 취지와 거리가 먼 실습 동기로 실습에 참여한 실습생의 비율이 48% 점유. 이 가운데 특히 지방 전문대와 기능/교육/산업대에서는 '졸업 필수 이수 학점의 취득'을 위해 실습에 참여한 경우가 50% 점유. ■ 학칙으로 현장실습을 강제하는 경우 그렇지 않은 경우에 비해 현장실습의 운영 취지와 무관한 동기로 실습에 참여하는 실습생들의 경향이 더 강함. 	<ul style="list-style-type: none"> ■ 「2019년 대학정보 공시 계획 및 지침서」 p.237 ■ 「대학생 현장실습 운영규정」 제11조 ■ 「대학생 현장실습 운영규정」 제12조 	<ul style="list-style-type: none"> ■ 실습학기제의 실습 기간과 시간을 충족시키지 못한 실습생들이 공시 대상자에 포함되고 실습을 학칙으로 강제함에 따라 실습의 운영 취지와 거리가 먼 동기로 현장실습에 참여하는 실습생들이 많은 것은 현장 실습 실적에 연연할 수밖에 없는 대학들의 사정과 무관하지 않음. 실습학기제 실적이 정부 재정지원사업의 평가 기준으로 활용될 수 있다는 「대학생 현장 실습 운영규정」 제11조가 폐지 내지 수정돼 실습 실적에 대한 대학들의 압박이 줄어든다면 지금의 문제들이 개선될 여지가 큼.
	<ul style="list-style-type: none"> ■ 전체 실습생의 78.9%는 민간 기업에서, 정부나 지자체의 행정기관이나 공기업/공공기관에서 실습을 수행한 경우는 각각 5.7%, 14.3%로 공공부문의 참여가 민간부문에 비해 활성화되지 못함. ■ 대학 현장실습 운영 매뉴얼 (2017)에서 규정하고 있는 소비, 향락업체(단란주점 등), 근로자 파견 및 근로자 공급 	<ul style="list-style-type: none"> ■ 「대학 현장 실습 운영 매뉴얼」 pp.44-45 ■ 「대학생 현장실습 운영규정」 제5조 제3항 	<ul style="list-style-type: none"> ■ 공공부문의 현장실습 참여가 활성화될 수 있도록 먼저 중앙 행정 기구들이 대학교 현장실습을 유치하고 산하 공기업 및 기관에서도 주관 업무의 내용과 성격에 맞는 현장실습 프로그램을 개발해 실습생에 대한 직무 교육을 제공함. 실습업체의 적격 여부를 판단하는 책무는 학교에 있으므로 학교는 실습업체의 적격성을 평가하는

분석 영역	문제점	주요 관계 법령, 지침, 매뉴얼 등	개선방향
	<p>을 주로 하는 용역 업체, 계절적·일시적 인력수요를 필요로 하는 사업체 및 다단계 판매업체, 국민연금 등 4대 보험 체납 사업장, 노사분규 중인 사업장, 상습 임금체불 사업장 등 실습이 정상적으로 진행되기 어려운 사업장에서 실습을 수행한 경우도 12.7%에 달함.</p>		<p>기준을 수립하고 실습업체에 대한 정기 평가를 실시함. 이와 더불어 이러한 평가 결과를 주변 대학들과 공유해 다른 실습생들이 해당 업체로 파견되지 못하도록 공동 조치를 취함.</p>
II. 현장 실습 준비 과정	<ul style="list-style-type: none"> ■ 실습생의 25.5%는 학교와 무관하게 개인적으로 섭외한 실습업체에서 현장실습을 수행함. 실습에 적합한 실습업체를 섭외하는 것은 학교의 고유 소임으로 학교는 원칙적으로 실습생이 자력으로 섭외한 업체에서 수행한 현장실습에 대해 학점을 부여해서도, 공시 실적으로 활용해서도 안 되는 것이 원칙임. 특히 지방 전문대와 기능/교육/산업대에서 이러한 위반 사례가 기대 수준을 상회해 발생함. 	<ul style="list-style-type: none"> ■ 「대학생 현장실습 운영규정」 제5조 제3항 	<ul style="list-style-type: none"> ■ 우수한 실습업체를 안정적으로 발굴하기 위해서는 실습에 대한 수요가 있는 대학들이 상호 배타적·경쟁적으로 실습업체를 발굴하기보다 공동의 이익을 위해 컨소시엄, 즉 협의체를 구축해 필요 자원을 한데 모으는 노력이 필요함.
	<ul style="list-style-type: none"> ■ 실습 준비 과정에서 우수 실습업체를 발굴하는 소임과 더불어 실습생의 전공, 적성, 니즈 등을 종합적으로 고려해 최적의 업체와 실습생을 연계하는 것 또한 학교의 주요 소임이나 실제 이러한 방식으로 업체와 연계된 실습생은 52.9%에 그쳤으며, 실습업체에 대한 정보만 제공하고 실습생이 알아서 업체를 선택하는 '방임형 연계'나 아예 학 	<ul style="list-style-type: none"> ■ 「대학생 현장실습 운영규정」 제13조 	<ul style="list-style-type: none"> ■ 학교의 행정 편의주의적 관행이 초래하는 실습생과 업체의 잘못된 연계는 결국 실습생과 업체 모두에게 손실을 초래할 수밖에 없으므로 학교는 실습 수요가 있는 학생들의 전공, 적성, 그리고 희망 사항에 대한 데이터베이스를 구축하고 이를 토대로 실습업체가 제공하는 실습 교육의 내용과 가장 적합도가 높은 실습생이 해당 업체로 연계되는 매칭 알고리즘을

분석 영역	문제점	주요 관계 법령, 지침, 매뉴얼 등	개선방향
	<p>교가 실습생의 의사를 묻지 않고 업체에 임의 배정하는 '무작위형 연계'가 각각 38.9%, 8.3%를 차지함. 정석형 연계 방식은 수도권 전문대에서, 방임형 연계는 일반대 전체에서, 그리고 무작위형 연계는 지방 전문대와 기능/교육/산업대에서 상대적으로 부각되는 경향이 확인됨.</p>		<p>개발 및 활용해야 함.</p>
	<ul style="list-style-type: none"> ■ 실습이 확정된 실습생은 산업체 현장으로 파견되기 전 학교나 업체로부터 실습 수행에 필요한 주요 정보와 사고 예방을 위한 안전 교육을 받아야 하는데 관련 정보 및 교육 이수 실태 중 성희롱 예방 교육의 이수 실태가 가장 저조했음. 실습생의 69.8%만이 성희롱 예방 교육을 받은 것으로 나오는데 성희롱 예방 교육은 안전 교육과 함께 실습생의 보호를 목적으로 학교와 업체가 반드시 제공해야 하는 교육이나 이러한 소임이 제대로 지켜지지 않고 있음. 	<ul style="list-style-type: none"> ■ 「대학생 현장실습 운영규정」 제16조 제18조 제2항 ■ 「대학 현장 실습 운영 매뉴얼」 pp.113-116 	<ul style="list-style-type: none"> ■ 실습생이 산업체 현장에 파견 되기 전에 앞서 실습 수행에 필요한 필수 정보 및 교육을 학교나 업체로부터 제대로 제공받을 수 있도록 교육부는 「대학생 현장실습 운영규정」에 필수 사전 교육의 범주를 규정하고 현재 대학들이 대학정보공시센터를 통해 공시하는 현장실습 운영 현황에 관련 항목을 추가해 이행 실태를 점검함.
	<ul style="list-style-type: none"> ■ 실습생의 7.3%는 실습 전 학교와 업체를 상대로 한 실습협약서를 작성하지 않고 실습을 수행함. 협약서 미작성 경향은 지방 전문대와 기능/교육/산업대에서 상대적으로 강함. 	<ul style="list-style-type: none"> ■ 「대학생 현장실습 운영규정」 제14조 ■ 「대학 현장 실습 운영 매뉴얼」 p.58, 	<ul style="list-style-type: none"> ■ 실습협약서는 실습기간 동안 학교, 업체, 그리고 실습생의 역할과 작용 그리고 권리를 규정한 문서로 실습학기제 운영의 근거로 작용함. 따라서 협약서 없이 수행된 실습에 대해서는 학교가 학점을 부여해서도, 실습 실적으로 활용해서도 안 된다는 제재 규정이 「대학생 현

분석 영역	문제점	주요 관계 법령, 지침, 매뉴얼 등	개선방향
		p.100	장실습 운영규정과 대학정보 공시 작성 지침에 들어가야 함.
III-1. 현장 실습 운영 과정 - 업체의 운영 실태와 문제점	<ul style="list-style-type: none"> 13.9%의 실습생은 산업체 현장에서 사전 협의된 실습 운영 계획과 다른 업무를 배정받음. 업체가 사전 협의 사항을 무시하고 실습생에게 임의대로 업무를 배정했을 때 해당 업무가 교육이 아닌 근로 중심의 업무가 되거나 실습생의 전공과 무관한 업무가 될 위험은 그렇지 않았을 때에 비해 각각 5배, 3배 늘어남. 실습업체는 반드시 학교와 실습생과 사전 협의된 사안에 따라 실습 과정 전반을 운영해야 할 책무가 있음. 	<ul style="list-style-type: none"> 「대학생 현장실습 운영규정」 제9조 제2항, 제15조 제2항 	<ul style="list-style-type: none"> 학교는 업체와 실습생을 상대로 실습 경과를 점검하며 실습 업체가 사전 협의 사항을 준수하지 않을 경우 적극적으로 개입해 문제를 해결하고 만약 업체의 시정 요구 불응에 따라 문제가 지속될 경우 학교는 실습 생을 새로운 업체에 연계하고 문제 업체를 실습에서 배제해야 함. 더 나아가 해당 업체가 추후 실습생을 유치할 수 없도록 주변 대학들과 업체에 대한 정보를 공유해야 함.
	<ul style="list-style-type: none"> 실습생의 12.0%는 교육담당자가 없는 산업체 현장에서 실습을 수행했으며. 이러한 경향은 특히 전문대와 기능/교육/산업대에서 상대적으로 강함. 그러나 교육담당자가 배정된 업체에서 실습을 수행한 실습생의 대부분은 자신의 교육담당자가 보여준 태도와 업무 수행에 대해 긍정적으로 평가함. 	<ul style="list-style-type: none"> 「대학생 현장실습 운영규정」 제15조 제3항 	<ul style="list-style-type: none"> 인력과 재정 부족 문제로 실습 업체가 교육담당자를 불가피하게 배치할 수 없는 경우 학교는 이를 방지하지 말고 업체가 실습 기간에 필요 전문 인력을 현장에 배치할 수 있도록 필요 예산과 행정을 지원해야 함.
	<ul style="list-style-type: none"> 실제 업체로부터 월 1만 원 이상의 지원비를 수령한 실습생은 전체의 51.8%에 불과 했으며, 이들 가운데 50%는 월 50만 원 이하의 지원비를 업체로부터 지원받음. 여기에 	<ul style="list-style-type: none"> 「대학생 현장실습 운영규정」 제7조, 제11조 제2항 	<ul style="list-style-type: none"> 현행 규정에 따라 실습지원비의 지급 주체는 학교가 아닌 업체여야 하지만 지원비 지급의 부담을 업체에 일방적으로 전가하는 것은 업체의 반발을 사기 쉽고 자칫 업체의 실습 유치

분석 영역	문제점	주요 관계 법령, 지침, 매뉴얼 등	개선방향
	<p>학교로부터 수령한 지원비를 합산해도 실습생의 절반은 월 총액 60만 원 이하의 지원비로 실습을 수행한 것이며, 이는 실습생들이 제시한 월 적정 수준의 실습지원비인 100만 원(중앙값)보다 무려 40만 원 낮은 액수임.</p>		<p>포기를 유발할 수 있어 학교의 비용 분담이 요구됨. 학교가 실습지원비 분담을 위해 교비 투자를 늘릴수록 업체들의 재정 부담은 줄어들고 이는 현장실습 유치에 대한 업체들의 관심을 높일 수 있음. 대학들이 현장실습에 대한 교비 투자를 확대할 수 있도록 교육부가 교비 투자 확대에 대한 반대급부를 제공해야 함. (예: 교비 투자 비율을 재정지원사업의 평가 기준으로 활용)</p>
III-2. 현장 실습 운영 과정	<ul style="list-style-type: none"> ■ 실습 기간 업체의 직원으로부터 신체에 유해하거나 위험한 업무를 지시받거나, 불법 행위를 강요받거나, 언어적·정신적·신체적으로 폭력을 당하거나, 성희롱 또는 성폭력을 당하거나, 또는 실습 수행 도중 부당하게 차별을 당한 실습생의 비율은 모두 한 자릿수를 넘지 않음. 다만 이 가운데 언어적·정신적·신체적 폭력이나 부당한 차별을 경험한 실습생의 비율이 각각 6.5%, 6.2%로 다른 피해 사안들보다는 많았으며, 두 피해 사안은 지방 전문대에서 더 많이 발생하는 경향이 있음. 	<p>■ 「대학생 현장실습 운영규정」 제16조, 제19조</p>	<ul style="list-style-type: none"> ■ 실습생의 보호를 위해 현재 학교나 업체가 강구해야 하는 제도적 보호 장치로는 교육(안전 교육, 성희롱 예방 교육)과 보험(상해 및 산재)이 전부이며, 교육은 각종 사고 및 재해의 예방을 위한 사전적 보호 조치로, 보험은 생명·신체상의 손해와 배상책임이 발생했을 때 사용되는 사후적 보호 조치로 활용. 그러나 산업체 현장에서의 피해를 예방하기 위해서는 실습생과 더불어 실습생을 위해 환경에 노출시킬 수 있는 지위와 힘을 가진 실습업체의 직원들도 관련 교육을 이수해야 하며 국가나 지자체가 나서 이를 위한 계획을 수립하고 시행해야 함.

분석 영역	문제점	주요 관계 법령, 지침, 매뉴얼 등	개선방향
- 학교의 운영 실태와 문제점	<p>업체 현장으로 중간 점검을 나온 학교 관계자는 지도(담당)교수나 현장실습지원센터의 직원인 경우가 대부분으로 실습업체의 교육환경, 실습계획서 준수 여부, 협약 사항 준수 여부, 그리고 실습생의 학습 경과를 주로 점검한 것으로 나타남.</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ 그러나 실습생의 고충 처리와 관련해 학교가 적극적인 노력을 보여준 경우는 41.1%에 불과했고 실습생들 또한 학교에 대한 낮은 기대치와 불신으로 대부분 현장실습과 무관한 주변의 지인들에게 도움을 청하거나 아예 도움 받기를 포기함. 실습생의 고충 처리에 있어서는 업체의 교육 담당자가 가장 바람직한 대응 태도와 효능을 보여준 반면 학교 관계자는 현장실습에 대한 연관성과 전문성이 가장 떨어지는 주변의 지인들과 다르지 않음. 	<ul style="list-style-type: none"> ■ 「대학생 현장실습 운영규정」 제15조 제4항, 제17조, 제18조 제5항 	<p>평가를 내세워 교원에게 중간 점검의 소임을 강제 부과할 경우 점검의 질은 떨어질 수밖에 없으므로 학교는 산학협력 중점 교수와 같이 현장실습에 대한 이해도가 높고 현장과 실습생에 대한 점검 및 지도 업무를 내실 있게 수행할 수 있는 전문 교원을 선발해 현장실습을 운영 및 관리하도록 해야 함.</p>
IV-1. 현장 실습의 효능 - 직무 역량	<ul style="list-style-type: none"> ■ 실습에 따른 실습생의 직무 역량 개선 정도를 측정하고자 5가지 세부 지표를 활용하였고 모든 지표에서 과반수의 실습생이 실습 후 개선을 체감했으나 ‘새로운 아이디어를 설계하고 실행하는 역량’과 ‘문제의 핵심을 이해하고 창의적으로 해법을 모색하는 역량’과 같이 주체적이고 창의적인 직무 역량이 개선된 사례는 각각 52.5%, 60.3%로 	<ul style="list-style-type: none"> ■ 「대학생 현장실습 운영규정」 제6조, 제15조 제3항, 제15조 제4항, 제16조 제1항, 제18조 	<ul style="list-style-type: none"> ■ 실습을 통해 주체적이고 창의적인 직무 역량을 배양하지 못한 실습생의 비율이 높았다는 것은 그만큼 산업체 현장에서 운영되는 현행 실습 프로그램들이 실습생의 자기 주도적 학습 및 참여의 기회를 제공하고 있지 못함을 방증함. 따라서 실습생의 자기 주도적 직무 역량을 향상시키기 위해서는 현장 실습에도 PBL, 즉 프로젝트 중

분석 영역	문제점	주요 관계 법령, 지침, 매뉴얼 등	개선방향
	<p>다른 지표들의 개선 정도에 못 미침.</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ 실습생의 직무 역량 개선에 유의하게 영향력을 미치는 변인들로는 실습 준비 단계의 경우 실습생을 상대로 학교와 실습업체가 제공하는 정보 및 교육의 가짓수가, 실습 운영 단계에서는 업체의 법정 실습 시간 준수 여부, 업체 교육 담당자의 충실햄한 소임 수행 여부, 그리고 학교 관계자의 충실햄한 현장 점검 및 지도 여부가 확인됨. 	제4항	<p>심의 교육 방식(Project Based Learning)이 접목돼야 함.</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ 현장실습이 실습생의 직무 역량을 개선하는 데 기여하기 위해서는 결국 현장실습의 공동 운영 주체인 학교와 업체가 실습 준비 단계부터 운영 과정에서 각자의 소임을 다해야 함. 특히 사전 교육 실시, 실습 시간 준수, 업체의 교육 담당자와 학교의 현장 점검 및 지도 담당자의 역할이 중요함.
IV-2. 현장 실습의 효능 - 경력 개발	<ul style="list-style-type: none"> ■ 실습을 통한 경력 개발 역시 과반수의 실습생들은 개선 효과를 경험함. 다만, 전공 관련 산업체 직원과의 네트워크 구축은 다른 평가 지표에 비해 개선 정도가 미약했는데 56.6%의 실습생들만이 실습으로 산업체 직원과의 네트워크 구축이 개선됐다고 응답 함. 실습학기제처럼 전일제로 최소 4주 이상 산업체 현장에서 실습이 진행되는 환경에서 업체 관계자들과 네트워크를 구축하지 못한 실습생이 40%를 넘는 것은 산업체 현장에서 아직 현장실습과 실습 생을 바라보는 태도가 제대로 정립되지 않았음을 반증함. ■ 업체의 법정 실습 운영 시간 준수, 실습생의 전공, 직무 역량, 희망 사항을 고려한 교육적 취지의 업무 배정, 교육 담 	<p>■ 「대학생 현장실습 운영규정」 제15조 제2항 제5호</p>	<ul style="list-style-type: none"> ■ 현장실습의 효능이 제대로 구현되기 위해서는 체계적인 교육과정이 담보돼야 하지만 이를 산업체 현장에서 구현하는 주체는 결국 실습생과 업체 관계자임. 실습 기간 현장 실무자와 실습생이 전문적인 네트워크를 구축하기 위해서는 현장 실습과 실습생에 대한 산업체 현장의 인식과 태도가 개선돼야 함. 이를 위해 학교는 업체 관계자들이 현장실습의 취지와 가치에 공감할 수 있도록 교육을 제공하고 실습 후 실습생들이 업체 관계자들과 교류를 지속할 수 있도록 다양한 산학협력 워크숍을 개최해야 함. ■ 업체 측 교육담당자의 역할과 작용이 중요한 만큼 학교는 실습업체를 발굴하고 섭외하는 과정에서 교육담당자의 자질과 역량을 중점적으로 검토하고

분석 영역	문제점	주요 관계 법령, 지침, 매뉴얼 등	개선방향
	당자의 성실하고 실습생 친화적인 책무 수행, 그리고 학교 관계자와의 성실한 협장 점검 및 지도 완수 등이 실습을 통한 경력 개발에 긍정적으로 작용 하며, 이 가운데 업체 교육담당자의 역할이 가장 중요함.		실습 유치가 확정된 업체에 대해서는 해당 업체의 교육담당자가 소임을 다할 수 있도록 행정적·재정적으로 지원해야 함.
IV-3. 현장 실습의 효능 - 취업 연계	<ul style="list-style-type: none"> ■ 구직 활동 경험이 있는 실습생의 80.1%는 취업 및 취업 활동에 대한 실습 경험의 기여도를 긍정적으로 평가함. 다만, 실습업체로 실제 채용이 연계된 사례는 16.9%에 불과함. 그러나 실습업체로 채용이 연계되지 않은 실습생들의 83.1%는 해당 업체에 취업하는 것을 꺼려했으며, 이들 가운데 과반수는 실습업체의 취약한 업무 환경과 업무 내용을 이유로 내세움. 	<ul style="list-style-type: none"> ■ 「대학생 현장실습 운영규정」 제13조 	<ul style="list-style-type: none"> ■ 실습을 통한 취업 연계가 활성화되기 위해서는 결국 실습생의 전공, 적성, 그리고 희망 사항에 부합하는, 즉 실습생의 기대치에 부응하는 산업체 현장에서 현장실습이 이루어져야 하며, 이는 다시 실습업체와 실습생의 연계를 책임지는 학교의 소임으로 귀결됨. 학교가 실습 수요가 있는 학생들의 전공, 적성, 그리고 희망 사항에 대한 데이터베이스를 구축하고 매칭 알고리즘의 개발 및 활용을 통해 실습업체와 실습생 사이의 최적화된 조합을 이끌어내야 함.
V. 현장 실습의 개선	<ul style="list-style-type: none"> ■ 실습생의 78.7%는 실습학기 제의 필요성에 공감했으며, 비록 소수이나 실습학기제의 필요성에 공감하지 못하는 실습생들의 경우 과반수는 그 이유로 학교와 업체의 잘못된 실습 운영 관행을 들었음. 만약 학교와 업체가 실습을 운영하는 과정에서 각자의 소임을 충실히 수행하면 실습학기 제의 필요성에 공감하는 실습생의 비율은 지금의 78.7%에서 91.9%로 높아질 것임. 		<ul style="list-style-type: none"> ■ 산업체 현장에서의 실무 교육과 실습 경험이 일회성 체험으로 사장되지 않기 위해서는 학교가 사후 관리 대책을 세워야 함. 전공 수업에서 비연속적 실습 기회를 확대 운영해 학생들이 빠르게 변화하는 산업체 현장의 분위기와 수요를 이해하도록 돋고, 산학협력 워크숍을 정기적으로 개최해 실습생과 산업체 실무자들이 정기적으로 교류할 수 있는 기회를 제공하고, 교내 현장실습지원센터나

분석 영역	문제점	주요 관계 법령, 지침, 매뉴얼 등	개선방향
	<p>결국 현장실습에 대한 실습생들의 불만은 현장실습의 취지와 효능 자체에 대한 부정이 아니라 실습을 제대로 운영하지 못하는 학교와 업체에 대한 불만임. 현행 현장실습 제도의 운영과 관련해 실습생의 만족도가 가장 떨어지는 영역은 학교의 사후 관리임.</p>		<p>취업 센터를 통해 실습과 관련된 직업 분야에 대한 교육, 실습을 통해 기대될 수 있는 직무 역량 및 경력 개발에 대한 교육, 실습 경험을 활용한 취업 준비 교육, 그리고 진로 및 직업 상담 서비스를 함께 제공한다면 직무 경험과 전공 학습 사이의 시너지 효과를 창출하는데 도움이 될 수 있음. 또한 현행 「대학생 현장실습 운영규정」에는 사후 관리의 규정이 별도로 제정돼 있지 않으므로 이를 요구하는 규정을 추가할 필요가 있음.</p>



제4장 심층면담의 개요와 분석 결과

- 1. 심층면담의 개요
- 2. 심층면담 분석결과: 실습지원
센터 담당자, 실습유경험자
- 3. 심층면담 분석결과: 실습업체
담당자
- 4. 소결

1. 심층면담의 개요

본 연구의 실태조사를 통해 면밀하게 포착하기 어려운 현장실습의 실태를 보다 심층적으로 살펴보기 위하여 면담조사를 실시하였다. 면담조사의 구체적인 개요는 다음과 같다.

1) 연구참여자 선정

대학생 현장실습 제도를 둘러싸고 있는 당사자들이 현장실습에 대해 가지고 있는 생각을 살펴보기 위해 의도적 표집방법으로 참여자를 선정하였다. 먼저 연구 참여자는 크게 현장실습 유경험자(재학생/졸업생), 현장실습지원센터 담당자, 현장실습 업체 담당자로 구분되어 있으며, 연구진이 연구의 목적을 밝힌 후 자발적으로 연구 참여에 동의한 참여자들을 대상으로 면담을 진행하였다.

현장실습 유경험자는 2018년 3월부터 2019년 2월까지 실습학기제 형태로 현장실습에 참여한 경험이 있는 이들이다. 본 연구의 실태조사에서 현장실습과 관련 한 심층면담에 참여할 의사가 있는지 여부를 묻는 문항에 ‘예’라고 응답을 한 참여

15) 본장의 1절과 2절은 김승경 선임연구위원(한국청소년정책연구원), 최정원 부연구위원(한국청소년정책연구원), 강정한 교수(연세대학교)가 공동 집필하였으며, 3절과 4절은 김승경 선임연구위원(한국청소년정책연구원)이 집필하였다.

자들 중 연구진이 유선으로 심층면담 지원 동기를 간략하게 물어본 후, 현장실습에 대해 긍정적이든 부정적이든 여부에 관계없이 정부나 학교, 또는 누군가에게라도 하고 싶은 이야기가 있는 대상들을 권역별, 학교유형별로 안배하여 선정하였다. 그 이유는 심층면담에 참여할 의사가 있다고 응답했던 대다수의 현장실습 경험자들이 심층면담 지원동기에 대해 면담사례금을 받기 위해서라고 답하거나 현장실습 경험에 대해 잘 기억이 나지 않는다고 응답하였기 때문이다. 최종적으로 선정된 현장실습 유경험 참여자는 총 9명이었다. 성별은 여성이 4명, 남성이 5명이었고, 학교유형별로는 일반대학이 5명, 전문대학이 4명이었으며, 권역별로는 수도권 4명, 비수도권 5명으로 대체적으로 적절한 구성비를 보였다.

표IV-1 심층면담 참여자 현황: 현장실습 유경험자

참여자	성별	학교유형	전공	권역	실습기간	현장실습업체
A01	여	전문대	미용예술(해어)	수도권	단기	미용실
A02	여	전문대	쥬얼리디자인	수도권	단기	쥬얼리 디자인업체
A03	남	일반대	도시계획부동산학	수도권	장기	스타트업 업체
A04	남	일반대	신소재공학	수도권	장기	공기업 연구소
A05	여	전문대	치위생학	비수도권	단기	치과
A06	남	일반대	도시공학	비수도권	장기	국책연구기관 산하 연구소
A07	여	일반대	공업화학과	비수도권	장기	환경유해물질 분석기관
A08	남	일반대	기계공학	비수도권	장기	벤처업체
A09	남	전문대	외식조리학과	비수도권	장기(6주)	제과점

현장실습지원센터 담당자의 경우, 대학생 현장실습 실태조사 참여에 응한 대학의 현장실습지원센터 담당자를 권역별, 학교유형별로 우선 접촉하였으며, 보다 다양한 의견을 청취하기 위해 기존에 참여했던 담당자로부터 추천을 받기도 하였다. 당초 현장실습지원센터 담당자 면담인원을 5~8명으로 계획하였으나, 학교유

형과 권역 등을 모두 고려하여 다양한 의견을 청취해야 할 필요가 제기되어 최종 참여자를 총 14명으로 증원하였다. 학교유형별로는 일반대학 담당자가 6명, 전문대학 담당자가 8명이었고, 권역별로는 수도권이 6명, 비수도권이 8명이었다. 현장 실습지원센터 담당자 협의체에 소속된 참여자는 4명으로 모두 전문대학 담당자들 이었다. △로 표시된 경우는 협의체는 아니지만, 대학 현장실습 담당자들끼리 단톡방(단체카카오톡방)을 개설하여 정보와 의견을 지속적으로 교환하고 있는 참여자들이었다.

표IV-2 심층면담 참여자 현황: 현장실습지원센터 담당자

참여자	성별	학교유형	권역	협의체 소속여부
B01	남	전문대	수도권	○
B02	남	일반대	수도권	△
B03	남	일반대	수도권	△
B04	여	일반대	비수도권	
B05	여	일반대	비수도권	
B06	남	전문대	비수도권	
B07	여	일반대	비수도권	
B08	여	일반대	비수도권	
B09	남	전문대	수도권	
B10	남	전문대	수도권	○
B11	여	전문대	비수도권	○
B12	남	전문대	수도권	○
B13	남	전문대	비수도권	
B14	남	전문대	비수도권	

심층면담에 참여한 현장실습 업체 담당자는 총 4명이었다. 현장실습업체 담당자들은 현장실습지원센터 담당자들을 통해 접촉하였다. 당초 연구진은 현장실습 업체 담당자 면담인원을 5~8명으로 계획하였으나, 일부에서 실습업체 담당자들이 일정이 안 맞는다거나 면담내용이 부담스럽다는 등의 이유로 거절하여 일정조율이 가능한 참여자 4명에 한하여 면담을 진행하였다.

표IV-3 심층면담 참여자 현황: 현장실습 업체 담당자

참여자	성별	업종	권역	현장실습 대상
C01	남	식품생산업체 (베이커리, 카페)	비수도권	전문대
C02	여	교통운송기계장비업체	비수도권	일반대
C03	남	식품생산업체 (베이커리)	비수도권	전문대, 일반대
C04	남	방산업체	비수도권	전문대

면담에 앞서 모든 참여자에게 심층면담 참여에 관한 동의서를 받은 후 면담을 진행하였다. 또한 면담 내용을 녹음할 예정이고, 참여자들의 면담 내용은 익명성을 보장하며, 면담내용은 전사 후 연구보고서에 인용될 수 있음을 설명하였다. 또한 면담 과정 중 혹은 면담 후 녹음 및 기록된 내용에 대한 삭제를 원하는 경우 삭제가 가능하고 향후 연구보고서 등에 내용을 포함시키지 않을 것임을 고지하였다. 연구참여자들에게는 반구조화된 면담을 실시하였으며 소정의 면담사례비를 지급하였다.

2) 자료수집방법 및 대상자 유형별 심층면담 내용

심층면담을 위해 연구진은 우선 반구조화된 질문지를 구성하였다. 모든 면담은 연구진이 진행자가 되어 참여자를 만나 직접 실시하였고, 각 집단별 회당 면접시간은 90~150분 내외였다. 면담의 효율적 운영을 위해 면담 실시 전에 연구의 목적과 질문지 내용을 포함한 이메일을 참여자에게 발송하였다. 각 집단별로 면담 시작 시 5~10분 정도 연구의 목적과 내용에 대해 설명하고 연구진과 참여자들이 서로 소개하는 시간을 가졌다.

참여자들이 자신의 의견에 대한 실마리를 찾을 수 있도록 현장실습을 하게 된 동기 혹은 현장실습을 통해 어떤 도움을 얻게 될 것으로 기대하는지 등의 간략한

질문을 제시하여 참여자들이 자신의 생각과 경험을 충분히 드러낼 수 있도록 배려하였다. 주요 질문에 대한 참여자들의 발언이 어느 정도 정리되었을 때 마무리 질문을 통해 도출된 의견들을 정리하며 면담을 종료하였다. 대상별 주요 질문영역은 다음과 같다.

표IV-4 심층면담 주요 질문

대상	주요 질문	
현장실습 경험자	도입질문	<ul style="list-style-type: none"> • 출신학교 유형, 전공계열 • 현장실습 업무, 규모, 실습기간, 근무방식 등 • 현장실습을 하게 된 동기 및 현장실습을 하기로 결정한 이유는 무엇 입니까? • 현장실습에 대해 어떠한 기대를 가지고 있었습니까? • 현장실습을 준비하는 과정은 어떠했습니까? • 현장실습 경험은 어떠했습니까? <ul style="list-style-type: none"> - 업체의 첫인상, 분위기, 사람들과의 관계, 현장실습 업체에 대한 전반적인 느낌, 생각, 만족도 - 업체에서 현장실습생을 대하는 태도, 현장실습에 대한 업체의 준비도 등 • 주요 업무 내용(전공 관련 여부) 및 수준, 협약서 및 계약서 작성 여부, 협약서 내용 준수 여부 • 복리후생 관련 의견 • 학교와 업체의 고충처리 방식에 대한 의견 • 현장실습 평가, 학교의 순회지도, 실습일지 작성 방식에 대한 의견 • 현장실습을 통해 도움을 받은 점은 무엇입니까? • 현장실습 경험이 현재 자신의 삶에 어떤 영향을 미치고 있다고 생각 하십니까?
	주요 질문	<ul style="list-style-type: none"> • 현장실습이 학생들에게 도움이 되기 위해 향후 어떠한 방향으로 개선이 되어야 한다고 생각하십니까? • 현장실습과 관련하여 하시고 싶은 말씀이 있으면 해주십시오.
	마무리 질문	<ul style="list-style-type: none"> • 전공 및 현장실습 담당 경력(및 교직 경력, 직위) • 현장실습 운영현황
현장실습 지원센터 담당자	도입질문	<ul style="list-style-type: none"> • 현장실습을 통해 학생들이 어떠한 도움을 받을 것으로 기대하십니까? • 학교에서 현장실습을 보는 관점은 어떠합니까? <ul style="list-style-type: none"> - 산학연계형 수업의 필요성 - 학교에서 현장실습 제도(실습학기제)를 운영하는 이유 - 재정지원사업으로서의 현장실습에 대한 의견
	주요 질문	

대상	주요 질문
	<ul style="list-style-type: none"> • 현장실습 사전 준비 과정은 어떻게 운영되고 있습니까? - 현장실습 업체 발굴 방식, 업체 선정방식, 업체 배정방식 - 현장실습 전 사전교육의 내용과 방식 • 현장실습에 참여한 학생 및 업체에 대해 어떠한 방식으로 관리 및 평가를 하고 있습니까? - 현장실습 참여 학생 관리 - 학생의 현장실습 내용 및 과정에 대한 평가 방식, 평가결과 반영 방식 등 - 실습업체에 대한 점검, 평가 방식 • 현장실습 담당자(담당교수)로서 가장 힘든 점은 무엇입니까? - 학생의 요구 / 학교의 요구(취업률, 실습프로그램 관리, 순회지도 등) / 업체의 요구(실습업체 관리 등) / 담당부처의 요구 등 • 현장실습이 학생들에게 어떠한 영향을 미친다고 생각하십니까? - 현장실습 제도의 장점과 문제점
마무리 질문	<ul style="list-style-type: none"> • 현장실습이 학생들에게 도움이 되기 위해 어떠한 방향으로 개선이 되어야 한다고 생각하십니까? • 현장실습과 관련하여 하시고 싶은 말씀이 있으면 해주십시오.
도입질문	<ul style="list-style-type: none"> • 현 직장 재직기간, 현재 하고 있는 일(직종, 업무), 현장실습 교육담당 경력 • 업체 규모, 현장실습 운영 현황
업체 담당자	<ul style="list-style-type: none"> • 실습업체에서는 실습생들을 위해 어떤 준비를 하고 있습니까? • 현장실습 담당자로서 직업계고 현장실습 업무를 담당하면서 어떤 점에 가장 중점을 두고 계십니까? • 실습업체에서 운영하는 현장실습 운영과정의 강점 혹은 문제점은 무엇입니까? • 실습업체에서 현장실습을 바라보는 관점은 어떠합니까? - 산학연계형 수업 운영에 대한 의견 - 실습업체에서 바라보는 실습생의 지위 - 재정지원사업의 일부로서의 현장실습에 대한 의견 • 현장실습생에 대한 평가 방식은 어떠합니까? • 현장실습을 담당하면서 가장 힘든 점은 무엇입니까?
마무리 질문	<ul style="list-style-type: none"> • 산업체의 현장실습 담당자의 입장에서 현장실습이 필요하다고 생각 하십니까? • 대학생 대상 현장실습 제도의 개선방안은 어떠해야 한다고 생각하십니까?

3) 기관생명윤리위원회(IRB) 심의

심층면담 질문에 대해서는 2019년 6월 5일에 본원 기관생명윤리위원회에 서면 심의를 요청하였으며, 신속심의를 통해 2019년 6월 11일에 ‘승인’(201906-HR-고유-010-01) 통보를 받았다. 또한, 심층면접 대상인원이 당초 계획에 비해 증가 하였고, 공동연구원을 섭외하게 된 사항에 대해 2019년 8월 27일에 기관생명윤리 위원회에 상황발생보고서를 제출, 2019년 9월 9일에 ‘승인’(201909-HR-고유-010-15) 통보를 받았다.

4) 분석 방법

(1) 자료의 구조

본 분석에서 활용한 자료는 현장실습을 담당하는 대학의 현장실습지원센터 담당자들과 현장실습 유경험자를 대상으로 수행한 심층면접 자료이다. 총 8차례 걸쳐서 인터뷰를 실시하였으며, 답변의 일관성을 확보하기 위해 면접 질문은 크게 8개의 범주로 구분하였다.

표IV-5 질문범주에 따른 대상 및 세부 내용

범주	대질문	대상	하위질문
범주 1	자기소개	실습유경험자	출신학교, 전공, 현장실습업무, 규모, 실습기간, 근무방식 등 업체 관련 정보
		실습지원센터 담당자	소속, 경력, 직위, 현장실습 업무 경력
범주 2	현장실습에 대한 기대	실습유경험자	현장실습에 대한 기대
		실습지원센터 담당자	현장실습을 통해 학생들이 받게 되는 도움

범주	대질문	대상	하위질문
범주 3	현장실습을 하게 된 동기	실습유경험자	현장실습을 하게 된 동기 또는 이유
범주 4	현장실습을 보는 관점	실습지원센터 담당자	산학연계형 수업의 필요성 재정지원사업에 대한 학교의 입장 정보공시에 대한 학교의 입장
범주 5	현장실습 준비과정	실습유경험자 실습지원센터 담당자	현장실습 업체 선정 및 배정과정, 절차 학교에서 제공한 현장실습 관련 교육 및 그에 대한 만족도 담당교수, 현장실습 지원센터 담당자(또는 조교 등 학교 관계자)가 현장실습에 대해 가지는 태도 학점 이수 및 등록금 납부 관련 현장실습 학생 관리 실습업체에 대한 순회지도, 중간점검 실습지원비, 업체의 급여 등에 관한 내용 현장실습 프로그램 운영계획 수립 및 준수 여부 주요 고충내용과 고충처리 방식 현장실습 내용 및 과정에 대한 평가, 평가결과 반영, 실습일지 검토, 성적 부여 등
범주 6	현장실습경험	실습유경험자	현장실습의 문제점 개선방안 기타 하고 싶은 말
범주 7	담당자로서의 어려움	실습지원센터 담당자	학생관리 학교의 요구 업체의 요구 및 업체 관리 담당부처의 요구 기타(업무량, 업무 내용 등)
범주 8	현장실습 제도의 문제점과 개선방향	실습유경험자 실습지원센터 담당자	현장실습의 문제점 개선방안 기타 하고 싶은 말 현장실습 제도의 문제점 현장실습 제도의 장점 개선방안 기타 하고 싶은 말

이렇게 확보된 심층면접 자료는 인터뷰 차수(총 8차), 인터뷰 대상(담당자/실습생), 대질문(총 7개), 소질문, 발언자(성명), 성별(남/여), 권역(수도권/비수도권), 학교유형(일반대학/전문대학), 협의체 소속여부(있음/없음), 발언내용(전문)을 포함한다.

함하는 형식으로 코딩을 하였다. 자료에서 각각의 행은 발언을 기준으로 구분하였다. 즉, 심층면접 자료를 발언 단위로 분리한 후 발언자에 대한 정보를 함께 기록하는 형태로 코딩을 한 것이다.

표IV-6 자료 구조 예시

인터뷰 차수	인터뷰 대상	대질문	소질문	발언자	성별	권역	학교 유형	협약체 소속 여부	발언 내용
1차	담당자	1	2	김XX	남	수도권	일반 대학	있음	안녕하세요.
2차	실습생	1	3	이XX	여	비수도권	전문 대학	없음	반갑습니다.

코딩 결과 총 1,025행의 자료가 만들어졌으며 이 가운데 ‘네’와 같이 무의미한 응답을 제외한 결과 총 989행의 발언내용이 실제 분석에 활용됐다. 분석에는 Python의 konlpy 라이브러리의 komoran 모듈이 적용됐으며 명사 및 형용사를 추출해 분석이 진행됐다. 환언하면, 분석에 활용된 최종 자료의 형태는 발언내용에서 추출한 품사열이라는 의미다. 각 발언자의 속성에 따라 분류한 심층면접 자료의 개요는 아래 표와 같다.

표IV-7 심층면접 자료 개요

대상	발언수	학교유형	발언수	권역	발언수
담당자	645	일반대학	543	수도권	550
실습생	344	전문대학	446	비수도권	439
계	989	계	989	계	989

(2) 구조적 토픽 모델링 개요

우리는 심층면접에 참여한 참여자들의 발언 내용 속에 숨겨진 의미 구조를 발견하기 위해 구조적 토픽 모형(Structural Topic Model)을 활용하였다. 구조적

토픽 모형은 인간이 발화한 자연어를 자동적으로 계량적 형태로 변환하여 컴퓨터가 연산을 수행할 수 있게 만들어주는 자연어 처리(Natural Language Processing)의 일종이다. 구조적 토픽 모형을 비롯하여 토픽 모형으로 지칭되는 방식들은 사전에 정답과 오답이 정해져 있지 않은 비지도 학습(unsupervised learning)으로서, 전체 문서 집합에 나타나 있는 다수의 세부 주제들을 찾아주는 역할을 한다. 토픽 모형이 작동하는 방식은 사람이 실제 문서를 작성하는 방식을 모형으로 구축한 후 결과물을 기반으로 역방향으로 추적하는 원리를 따르고 있다.

부연하면, 인간이 글을 작성할 때에는 우선 글감(주제)을 떠올린 후, 각 주제에 어울리는 단어들을 선정하고 이 단어들을 배치하여 글을 작성한다. 예를 들어 아르바이트와 대학생활이라는 두 가지 주제로 글을 작성한다면, ‘최저임금’, ‘사장’, ‘편의점’과 같은 단어들을 활용하여 아르바이트에 대한 글을 작성하고 ‘개강’, ‘교수’, ‘과방’과 같은 단어들을 활용하여 대학생활에 대한 글을 작성할 것이다. 그리고 그 결과물은 각각 ‘알바 하는 편의점의 사장님이 최저임금 이상을 챙겨주셨다’나 ‘개강하여 과방에 가는 길에 교수님을 마주쳤다’와 같은 글이 될 것이다.

토픽 모형은 이 과정을 역으로 추적하는 방식으로 이미 완성된 글에 나타나 있는 단어의 분포를 기반으로 글이 구상될 시점의 주제를 추정하는 기계학습 방식이다. 단순화시켜서 설명하면 ‘알바 하는 편의점의 사장님이 최저임금 이상을 챙겨주셨다’와 ‘개강하여 과방에 가는 길에 교수님을 마주쳤다’는 글이 주어졌을 때 ‘최저임금’, ‘사장’, ‘편의점’이 같은 문장에 함께 등장하고 ‘개강’, ‘교수’, ‘과방’이 같은 문장에 함께 등장하기 때문에 전체 문서는 2개의 주제로 구성되었다고 추정하는 방식이다.

토픽 모형에서 각 주제에 해당하는 토픽들은 문서에 등장하는 전체 단어들로 구성된 서로 다른 확률 분포들이다. 따라서 토픽들이 포함하고 있는 단어들의 목록은 동일할 수 있으나 각 단어에 부여된 확률이 상이하기 때문에 결과적으로는 서로 다른 문서를 생성하게 된다.

또한, 하나의 문서는 배타적 소속을 가지지 않은 여러 토픽들의 조합으로 구성된다. 결과적으로 각 토픽의 분포를 결정하는 모수(parameter)와 개별 문서에서 토픽의 비중을 결정하는 모수가 개별 문서들에서의 실제 단어 분포를 결정하게 된다. 그리고 토픽 모형은 주어진 실제 단어 분포를 기반으로 이를 산출해내는 모수를 추정하여 자료를 가장 성공적으로 설명하는 토픽의 구성을 추정해내는 것을 목표로 삼는다. 이 과정에는 사전에 가정된 특정 분포의 모수를 무작위로 변경시키며 실제 자료 분포와 가장 부합하는 형태의 분포를 만들어내는 모수를 찾아내는 기댓값 최대화(expectation maximization) 알고리즘을 활용한다.

그리고 각 토픽들의 단어 분포의 형태는 토픽 모형의 세부적 종류에 따라 서로 다르게 가정된다. 토픽 모형 중 가장 일반적으로 사용되는 잠재적 디리클레 할당(Latent Dirichlet allocation)은 단어의 분포가 단일 디리클레 분포를 따른다고 가정한 후 모수를 추정하지만, 본 연구에 사용된 구조적 토픽 모형은 글쓴이나 작성 날짜와 같은 문서의 메타데이터를 모수로 가지는 로지스틱 정규분포를 활용해 모형을 추정한다. 그렇기 때문에 문서의 정보에 따라 토픽의 발현 비중 차이를 통계적으로 추정할 수 있는 장점이 있다. 이를 통계적으로 환연하면 문서의 정보가 독립변수, 문서의 내용이 종속변수가 된다는 뜻이다. 본 연구에서는 8개의 대질문, 면접대상, 학교유형, 권역을 메타데이터(즉, 독립변수)로, 그리고 앞서 추출한 명사 및 형용사를 문서(즉, 종속변수)로 설정해 구조적 토픽 모형을 통한 분석이 실시됐다.

(3) 하위 집단 분석 절차

전체 자료에 대해 토픽을 추출한 후에는 먼저 토픽에 자주 등장하는 단어와 그 토픽이 발현할 확률이 높은 인터뷰 내용을 직접 확인하여 각 토픽을 해석하고 제목을 붙이는 작업을 하였다. 이렇게 토픽에 대한 기본적인 의미를 부여 후 우리

는 면접질문의 대분류에 따라 토픽의 분포가 달라지는 양상을 살펴보았다. 일반적으로 토픽은 해당 토픽과 직접적으로 연관된 특정 면접질문에 속할 확률이 높지만 경우에 따라 특정 토픽은 면접질문에 상관없이 골고루 분포할 가능성이 있다. 면접 대상자가 질문의 내용과 무관하게 본인이 하고 싶은 이야기를 할 수 있기 때문이다. 그리고 면접 대상자가 이렇게 질문과 무관하게 반복적으로 언급한 내용은 해당 면접 대상자가 현장실습에 대해 중요하게 생각하고 있는 문제일 가능성이 높다.

토픽의 추출과 대분류 면접질문에 따른 토픽 분포에 대한 확인 작업이 끝난 후 우리는 본격적인 하위 집단 분석을 진행하였다. 우선 중요한 하위 집단은 면접 대상자가 실습생인지 아니면 학교에서 실습업무를 담당하는 학교 관계자(담당자) 인지에 따라 나눈 하위 집단이다. 이러한 실습생 대 담당자 사이의 대비를 통해 우리는 어떤 토픽이 실습생과 학교 담당자의 면담에서 더 비중 있게 다뤄졌고 그 차이가 통계적으로도 유의한지를 검증하였다. 이러한 집단 간 비교 및 차이 검증을 통해 우리는 현장실습에 대한 실습생과 학교 관계자 간의 상이한 시각과 태도를 확인하고자 하였다. 이와 더불어 실습생과 담당자 모두에게서 비슷한 확률로 등장하는 토픽이 존재할 수 있는데, 이러한 경우 두 집단 간에 공통적으로 사용되는 단어와 배타적으로 사용되는 단어를 좀 더 세밀히 구분해 집단 간의 미묘한 맥락 차이를 파악하고자 하였다.

다음으로는 학교유형을 기준으로 한 하위 집단 분석이다. 여기서 학교유형은 전문대학과 일반대학으로 이분되며 이를 대학에서 운영되는 현장실습은 성격과 목적 등이 상이해 실습에 대한 평가나 개선점이 다를 개연성이 높다.

마지막으로 우리가 하위 집단 분석의 기준으로 삼은 것은 권역으로, 권역은 수도권과 비수도권으로 구분됐다. 동일한 유형의 대학이라도 대학이 속한 지리적 속성, 즉 수도권이냐 아니면 비수도권이냐에 따라 산업체 현장의 특성이 다르고 이로 인해 실습생들의 경험과 평가 그리고 개선의견이 다를 수 있기 때문이다.



그림IV-1 하위 집단 분석 절차

(4) 문제점 및 개선방향 심층 분석을 통한 시사점 도출

본 연구의 목적이 현장실습의 문제점을 파악하고 개선하는 데 있는 만큼, 대부분 면접질문의 마지막, 즉 ‘범주 8’의 질문인 “문제점 및 개선 방향”에 대한 심층 분석을 별도로 실시하였다. 이를 위해 우리는 본 질문에 한해 토픽들의 분포를 살펴보고 문제점 및 개선 방향을 파악하였고 전술한 3가지 하위 집단 분석들, 즉 실습생과 학교 관계자 간의 비교, 대학 유형 간 비교, 그리고 권역 간 비교를 함께 실시하였다.

2. 심층면담 분석결과: 실습지원센터 담당자, 실습유경험자

1) 토픽 추출

구조적 토픽 모형을 통하여 심층면접의 내용을 분석한 결과, 총 17개의 토픽이 도출되었다. 전체 토픽 목록은 아래 표와 같다. ‘최다빈출 어휘’는 각 토픽 내에서 등장 확률이 산술적으로 높은 단어를 의미하며, ‘독점성 어휘’는 해당 토픽에서만 등장 확률이 높고 다른 토픽에서는 등장 확률이 낮은 단어들을 의미한다. 환언하

면, 최다빈출 어휘는 단순 출현 빈도에 따라 내림차순으로 정렬된 단어들이며 독점성 어휘는 가중치가 반영된 단어들을 의미한다. ‘토픽 비중’은 전체 심층면접 자료에서 해당 토픽이 차지하는 비중을, 그리고 ‘선호대상’은 해당 토픽이 실습생과 담당자 중 어떤 집단에서 더 많이 나타나는지를 보여준다. 그리고 토픽의 의미와 명칭은 최다빈출 어휘 및 독점성 어휘를 기반으로 연구진이 판단하였다. 각 토픽에 해당하는 대표적인 면담내용과 토픽이 다루고 있는 주요 내용은 [부록 3]에서 좀 더 자세히 살펴보도록 하겠다.

표IV-8 토픽목록

토픽명	최다빈출 어휘	독점성 어휘	토픽 비중	선호대상
1. 대학정보공시	대학, 교육부, 얘기, 매뉴얼, 기준, 정보공시, 담당자, 고시, 생각, 실습지원비	대학, 정보공시, 매뉴얼, 고시, 교육부, 기준, 의견, 규정, 협의회, 협의체	0.088	담당자
2. 관리부실	실습업체, 학교, 학생, 부분, 교육, 생각, 인턴, 사람, 지원, 때문	학생, 계약서, 공고, 인턴, 협약서, 실습업체, 출근, 실험실,부장, 서명	0.069	실습 유경험자
3. 실습의 기능	현장실습, 취업, 운영, 사실, 인턴, 부분, 대기업, 진행, 생각, 사람	대기업, 취업, 디자인, 취업연계, 운영, 인턴, 프로그램, 취업률, R&D, 전과	0.068	담당자
4. 정부재정지원 사업 참여여부 및 전담인력	사업, LINC, 현장실습, 현장실습지원센터, 업무, 학교, 지원, 때문, 재정지원사업, 실적	사업, 재정지원사업, 실적, 예산, 경직, 엄청나, 맞춤, 혁신, 사업단	0.068	담당자
5. 학교의 실습 업체 발굴 및 매칭 방식	실습업체, 현장실습생, 매칭, 학과, 시스템, 컨택, 발굴, 사전, 신청, 가족	매칭, 사전, 발굴, 가족, 산학협력중점교수, 오프라인, 컨택, 사이월스, 소프트웨어, 승인	0.064	담당자
6. 실습참여동기	많이, 학년, 전공, 경험, 개월, 학기, 도움, 방학, 생각, 진로	학년, 진로, 개월, 경험, 아르바이트, 이론, 커피, 도움, 지점, 전공	0.062	실습 유경험자

토픽명	최다빈출 어휘	독점성 어휘	토픽 비중	선호대상
7. 교육담당자로 인한 고충	얘기, 선생님, 친구, 교수, 치과, 학교, 여 름방학, 겨울방학, 불 만, 체크	치과, 선생님, 친구, 겨울방학, 얘기, 기분, 불만, 여름방학, 환자, 한남점	0.061	실습 유경험자
8. 등록금 납부 에 대한 입장	학점, 학교, 진행, 학기, 전공, 등록금, 많이, 경 우, 수업, 포기	학점, 등록금, 계절학 기, 포기, 학기중, 과목, 중도, 학기, 인정, 실험	0.060	실습 유경험자
9. 실습업체 관리 방식(섭외/발 굴)	현장실습생, 실습업체, 학교, 현장실습, 교육, 경우, 이상, 서류, 많 이, 참여	현장실습생, 환경, 요 즘, 실습업체, 제도, 공공기관, 참여, 마일 리지, 국가, 산학협력	0.059	담당자
10. 실습준비과 정(업체 섭 외 및 매칭)	현장실습, 현장실습지 원센터, 서류, 실습일 지, 제출, 과정, 내용, 사실, 연구원, 처음	현장실습생, 환경, 요 즘, 실습업체, 제도, 공공기관, 참여, 마일 리지, 국가, 산학협력	0.058	실습 유경험자
11. 실습생 보호	부분, 교육, 경우, 산 업재해보험, 문제, 가 입, 현장실습생, 근로, 현장실습, 최저시급	산업재해보험,가입, 부분, 최저시급, 근로, 보험, 반영, 교육, 산 업재해, 배포	0.057	담당자
12. 현장실습 평 가방식	평가, 보고서, 현장실 습, 조사, 점수, 지표, 이수, 관리, 학과, 성적	평가, 보고서, 조사, 점 수, 정량, 만족도, 검 토, 지표, 이수자, 유지	0.053	담당자
13. 현장실습 이 수의 강제성	현장실습, 현장실습생, 경우, 학과, 때문, 졸 업, 필수, 많이, 선택, 취업	필수, 졸업, 선택, 학 과, 최근, 나가야, 때 문, 올해, 경우, 고생	0.049	담당자
14. 부처 간 관계	전문대, 실습업체, 다 르, 일반대, 입장, 사실, 사업, 생각, 사회, 직무	전문대, 일반대, 인식, 재원, 교육과정, 지역, 연계, 사회, 입장, 혜택	0.049	담당자
15. 학생의 고충 에 대한 학 교의 태도	교수, 전화, 중간, 지 도, 직원, 순회지도, 확 인, 문제, 때문, 이야기	전화, 지도, 교수, 중 간, 사장, 순회지도, 담 당교수, 바쁘, 확인, 이야기	0.046	차이 없음
16. 부정적 업무 경험	만원, 많이, 힘들, 실습 지원비, 생각, 현장실 습, 학교, 금액, 이건, 지원	만원, 청소, 힘들, 금 액, 한번, 실습지원비, 병원, 이건, 이든, 느낌	0.045	실습 유경험자

토픽명	최다빈출 어휘	독점성 어휘	토픽 비중	선호대상
17. 사전 교육 방식	시간, 성희롱, 교육, 안전, 진행, 설명, 안전교육, 기본, 주말, 하루	성희롱, 시간, 안전교육, 주말, 안전, 예절, 가이드라인, 하루, 대신, 설명	0.043	차이 없음

심층면접 자료에서 도출한 17개 토픽들은 심한 편차를 보이고 있지 않으나, 현장실습에 대한 행정 문제와 연관된 토픽들이 비교적 높은 비중을 차지하였다. 그중에서 비중이 가장 높은 3가지 토픽은 ‘대학정보공시(토픽 1)’, ‘관리부실(토픽 2)’, 그리고 ‘실습의 기능(토픽 3)’으로 각각 교육부와 같은 다른 기관들과 협업 시에 나타나는 행정 문제와 현장에서의 프로토콜 부재로 인한 불편과 같은 사항들을 담고 있었다.

그리고 토픽 도출에 사용된 심층면접 자료는 학교 측의 현장실습 담당자와 실습생 모두를 포함하고 있으나 실습생 입장에서 나올 수 있는 산업체 현장에서의 부당한 처우 경험, 산업재해 등의 문제를 골자로 하는 토픽의 비중은 그렇게 높지 않은 편이었다. 대신 현장실습의 두 운영 주체인 학교와 실습업체의 부실한 실습 운영 및 관리 실태에 대한 불만을 골자로 한 토픽의 비중이 더 높게 나타나고 있다.

〈토픽 7. 교육담당자로 인한 고충〉

그냥 강압적, 그냥 제대로 된 얘기 같은걸 좀 해주고 보냈으면 좋았을 텐데, 정보가 아예 없는 상태에서 무지인 상태로 가서 치과 내에서 정보를 듣고, 정해진 틀도 없으니까 교수님은 저희가 7시까지 초과 근무했는지도 모르실 거예요. 그런 것도 신경써주면 좋을 것 같고. 무엇보다 불만은 실습지원비 그런 것도 있고, 체력적으로나 정신적으로 다른 학교 대비 기간이 너무 길다보니까 힘들었던 것도 있고. 토요일에 나간 친구들도 있죠. 저는 교수님한테 얘기해서 난 안 나가겠다, 병원 가야 한다, 그래서 치과 측에 얘기해서 시간을 바꿨던 것 같아요. 겨울방학에는 토요일에 애들 나오게 하지 마라 그래서 안 나갔던 것 같고, 토요일에 치과는 환자가 더 많다보니까 토요일에 다 그거 하는 것 같더라고요, 아예 6일 내내 하는 친구들도 봤던 것 같아요. (일요일 빼고 다 나가는) 그런 친구들도 봤어요. (실습유경험자, A05, 여, 비수도권, 전문대)

누군지 정확하게 얘기를 안 해주는데, 손에 상처가 난 상태로 보호 장비를 끼라고 하는데 치과에서 못 끼게 하는 데도 많아요, 우리만 낄 텐데 니네가 왜 껴? 그런 곳도 많아서 그 친구는 안 끼고 했대요. 안 끼고 하는데 선생님이 급하게 불러서 석션하라고 해서 갔더니 알고 보니까 혀파 환자였던 거예요. 그래서 그 친구가 예방접종을 다 맞았다고 생각을 했는데 그게 없어서 현장실습 중단했다는 얘기가 있긴 있다고 하더라고요. 누군지 정확하게는 모르겠는데 제가 간 치과에서는 선생님들이 겨울 시즌에는 쟁겨주셨거든요. 하지 말고 너네 보호 장비 무조건 껴라. 상해 입으면 말해라. 자기들이 보험처리 해주겠다. 그것도 치과에서 실장님이나 헬러가듯이 설거지할 때 얘기해주셔서 그렇구나 했고 저 여름방학 때는 보호 장비 못 끼게 했어요. (환자 특성은) 차트를 보거나 땀들이 말해줘야 알 수 있는 거거든요. (실습유경험자, A05, 여, 비수도권, 전문대)

일부 실습생의 경우는 현장실습을 통해 현장의 실태를 알게 된 부분일 수도 있겠지만, 교육담당자나 함께 실습하는 실습생들과의 관계 등으로 인해 진로를 변경하게 된 경우도 있었다. 한편, 갑작스럽게 학교에서 현장실습 업체를 통보해 주어 거주지가 아닌 타 권역에서 생활을 하게 된 경우도 있었다.

<토픽 16. 부정적 업무경험>

저는 어릴 적부터 헤어 디자인을 꿈꾸고 있어서 그쪽으로 나가고 싶어서 전공을 학교로 갔는데, 그 현장실습을 하게 됨으로써 힘들었던 게 너무 많았고, 대우도 제가 생각하기에는 받지 못했기 때문에 꿈을 접었어요. 지금 그 일을 안 하고 다른 일을 하고 있지만 특히 좋았던 일은 생각나지 않고, 안 좋았던 생각이 많이 나고, 차라리 지원을 안 하고 학점을 포기했으면 더 나았을 것 같다는 생각이 많이 들었어요. 후회가 많이 들었고, 저는 **에 살아서 기숙사 생활을 했었는데, 기숙사에서도 기도 많이, 사이가 많이 안 좋았고, 인턴분이랑 같이 기숙사 생활을 했어요. 너무 멀어서. 그때도 그분들은 이미 친한 분들이었고, 저는 한 달만 채우고 가는 현장실습생으로서 의사소통 전혀 안 되고, 오면 각자 생활하는, 그런 거여서, 현장실습생 그런 걸 떠나서 사람 대 사람으로서 내가 생각했던 사람들이랑 아닌 것 같다는 그런 생각도 많이 들었고, 사람을 못 믿는 경향도 없지는 않아요. 제 성격이 좀 안, 낮은 것도 있지만 그 사람들은 너무 높아서 갑을 관계로 쳐다보는 시선이 잊혀지지 않아서 부정적인 인식으로 생각이 많이 바뀌었던 계기가 되지 않았나 생각이 들어요. 저는 상담원일 하고 있어요. 원래 예전에 잠깐 했었는데, 지금은 미용 일을 접고 뭐 할지 아직 생각을 못해서 직업적인 일보다는 돈 쪽으로 생각을 하게 돼서 이쪽으로 일을 하고 있어요. (미용 일은 이제 안 할 생각이세요?) 네, 아예 생각이 들지 않아요. (실습유경험자, A01, 여, 수도권, 전문대)

(급여는) 한 달에 140~160. 제가 오전 타임밖에 안 했는데, 6시부터 저녁 4~5시, 그렇게 한 것 같아요. 일주일에 한두 번밖에 안 쉬었어요. 주말에는 거의 나왔어요. (주중에 쉬었던

거예요?) 네. 선택은 했는데, 주말에 쉬고 싶은데, 거의 주말에는 안 됐고, 거의 평일밖에 안 되더라고요. 거의 처음에는 그런 게 없었어요. 거의 지정이에요. 2~3주마다 정해 놓고 하니까. 2~3주마다 틀린 것. 1~2주. 화요일, 수요일 쉬다가 바뀌고. (이틀은 쉰 거네요?) 네. 일주일에. 주휴수당까지 하니까. 저는 잘 받은 것 같기는 해요. (학교에서 받은 건) 없어요. 140, 160. 제가 정확하게 몰라서. 세 명이 같이 살았으니까. 서울 올라가서 빨리 잡아라. 게스트하우스 가서 잡았죠. 한 달에 60만원 된 것 같은데. 한 사람당 60만원씩. 객네들도 같이 살아서. 식사제공은 없었어요. 너무 많이 들었죠. 게스트하우스 방도 이곳보다 작을 거예요. 칸막이 있잖아요. 침대 2개밖에 없어요. 주택 원룸 같은 것. 3명이 썼어요. 한 명은 다른 고시원 찾고. 세 명이 한 방에서 잤어요. (중략) (급여 외 식사를 실습업체에서 주기도 했나요?) 아니오. 자기 돈으로 사 먹어서, 4~5천원 지원해 주는 식으로. 5천원인가, 6천원인가밖에 지원 안 돼요. (하루 한 끼?) 네. (주로 점심을 그걸로 드시겠네요.) 네. (점심시간이) 1시간 (잘 지켜 주셨나요?) 네. (식비도) 그대로 줬던가요, 식비 거의 8~9천 원 하지 않아요? 복지라고 해 봐야 빵 값 세일, 그거밖에 없죠. 공짜로 주는 것도 아니고. (실습유경험자, A09, 남, 비수도권, 전문대)

또한 실습생 보호와 관련된 토픽은 크게 ‘제도적 보호망’(토픽 11, 실습생 보호)과 ‘교수나 직원과 같은 학교 관계자에 의한 개입’(토픽 15, 학생의 고충에 대한 학교의 태도)으로 양분되는 양상을 보인다. 실습지원센터 담당자들은 산업재해보험 등과 같이 이미 제도적으로 존재하는 보호 장치에 관심을 두는 반면, 실습생들은 학생의 고충에 대한 현장실습 담당 교수나 교직원의 태도에 초점을 두었다. 특히 실습생들은 현장실습 담당 교수나 교직원들이 실습생의 고충을 해소하는데 도움을 주기보다는 오히려 고충에 대한 문제 제기를 어렵게 만들고 문제를 외면하고 있다고 토로하는 경우가 많았다. 요약하면 실습생 보호에 대한 학교 관계자들의 인식은 법률적·제도적 접근으로, 실습생들은 학교 관계자(권위자)에 대한 문제의식으로 양분되는 양상을 띠고 있는 것이다.

〈토픽 11. 실습생보호〉

현장실습 성격이 제대로 정해져야 될 것 같은데, 왜냐하면 그때 열정페이 나와서 실습지원비 지급하라고 하고, 사건사고 나서 산업재해보험 가입하라고 하다 보니까, 처음에는 교육부에서 교육이라고 규정을 짓고 가는데, 고용노동부에서는 노동 성격이 있으니까 계속 노동법에 기준한 근거들이 엄격해지다 보니까 이게 믹스가 되는 것 같은데, 학교 입장에서는 교육부가 상급기관이니까 교육부의 매뉴얼을 따라 하는데, 나중에 사건이 터져서, 아니면 현장실습생이 고용노동부에

신고를 해서 보면 이거 교육 아니고 노동이야. 이러니까. 현장실습 매뉴얼 사이에서도 만약에 근로성이 있으면 4대 보험 가입이나 최저임금 이상의 실습지원비를 지금 하라고 돼 있으니까 그런 부분에 있어서 규정이나 고용노동부가 같이 이야기를 해 주면 좋겠고, 하나 더, 타 대학 케이스도 들어서 그런 건데, 지금 산업재해보험을 추가로 가입하다 보니까 예를 들면 청년내일채 움공제 같은 경우는 현장실습을 하다가 그 현장실습생이 취업 연계가 됐을 경우 내일채움공제를 신청하려고 보니까 그 현장실습생이 산업재해가 먼저 가입이 돼 있어서 그 가입이 안 된다고 그러는 경우가 있더라고요. 아니면 취업성공패키지 같은 것도 저희가 산업재해보험으로서 카운팅을 하는 부분이 있다 보니까 나중에 현장실습생이 실습지원비를 받는다든지, 이런 부분에서 패널티가 있고 지원 못 받는다는 게 있다고 해서 현장실습생이 실수로 가입을 체크하는 거나 아니면 정책적으로 산업재해보험 의무화나 다 좋은데, 서로 상충하는 부분. 실습 관련 지원하는 사업이 많다 보니까 가능하면 서로 논의를 해서 정리가 되면 좋을 것 같습니다. (실습지원센터 담당자, B12, 남, 수도권, 전문대)

일부 실습생들은 학교 관계자들이 현장 점검 및 지도차 산업체 현장에 와서 자신들의 고충에는 관심이 없고 자신들의 점검 실적을 증명할 사진만 찍고 학생들과 제대로 된 면담도 없이 가는 경우가 있다고 하였고, 극단적으로는 산업체 현장으로 나오지도 않고 마치 현장 점검과 지도를 수행한 것처럼 서류를 꾸민 사례도 있다고 하였다. 이 모두는 실습 기간 산업체 현장을 점검하고 실습생을 지도해야 할 학교의 소임이 제대로 이행되지 않고 있음을 말해주고 있는 것이다.

〈토픽 15. 학생의 고충에 대한 학교의 태도〉

한 번 왔어요. 교수님이랑 여러 사람이 와서 사진만 찍고. 교수님 하나, 제가 커피 교수님 하나, 모르는 사람들 두 명. 뭐가 힘드냐, 그런 거. 저도 일하고 있어서, 너무 바빠서 신경을 못 썼거든요. 아마 △△△△△△의 사장님으로 얘기한 것 같았어요. 저희 지점의, 커피 마시면서. (사장님이 직접 오셔서?) 네. 지점 사장님일 거예요. 개인인지 모르겠는데, 사장님이라고 불렸거든요. (실습유경험자, A09, 남, 비수도권, 전문대)

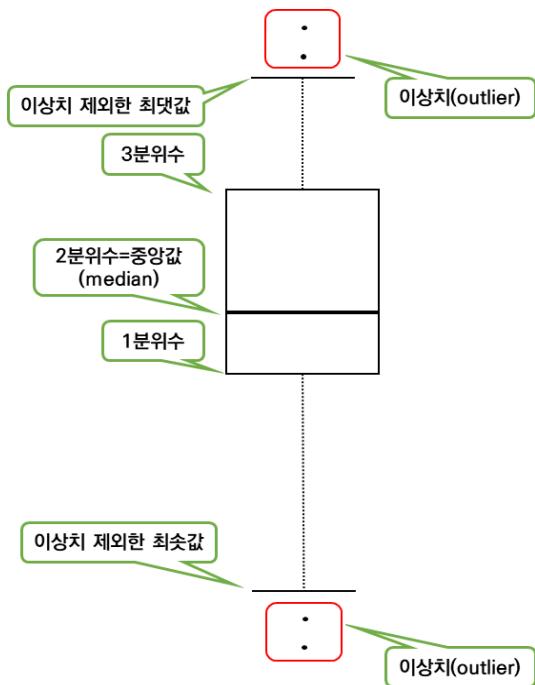
저는 제가 실습업체를 알아 갔기 때문에 거의 학교에서는 아무런 터치를 안 하시고, 교수님 원래 순회지도 같은 보고가 있어야 하는데, 교수님이 한 걸로 치자. 교수님이 간 것처럼 서류를 낸 것 같고요. (중략) 그냥 보여주기 서류만 작성하신 걸로. 교수님, 제가 현장실습 나가기 전에 교수님 사인이 필요한 것 빼고는 아예 연락이나 연락한 적이 없어서. 제가 서류를 낼 때 딱 하나 못 낸 게 교수님 순회지도라서. 그건 교수님이 알아서 내실 거다. 하고 끝났는데요. 어떻게 썼는지도 몰라요. 아마 다 좋다고 쓰셨을 거예요. 처음에 서명 받을 때는 한번 놀러가겠다. 그런데 안 오시고, 나중에는 왔다 치자. 하는 식으로 한 걸로 알고 있습니다. 아마

제가 나간 지도 몰랐을 수도 있어요. (중략) 저 하기 직전 해에 어떤 실습업체에서 성희롱을 해서 그것 때문에 강화돼서 찾아와서 그런 부분은 없느냐, 그게 아마 여자만 하고. 교수님이 간 실습업체는 제가 알기로는 없는 것 같습니다. (실습유경험자, A07, 여, 비수도권, 일반대)

2) 질문 대분류에 따른 토픽 분포

아래 그림들은 17개 토픽들이 각각의 대분류 질문에서 어떤 분포를 띠고 있는지 보여주고 있다. 그림 중 일부는 담당자 또는 실습생 가운데 어느 한편의 분포 결과만을 보여주고 있는데 이는 그 질문이 해당 집단의 면접에서만 사용됐기 때문이다.

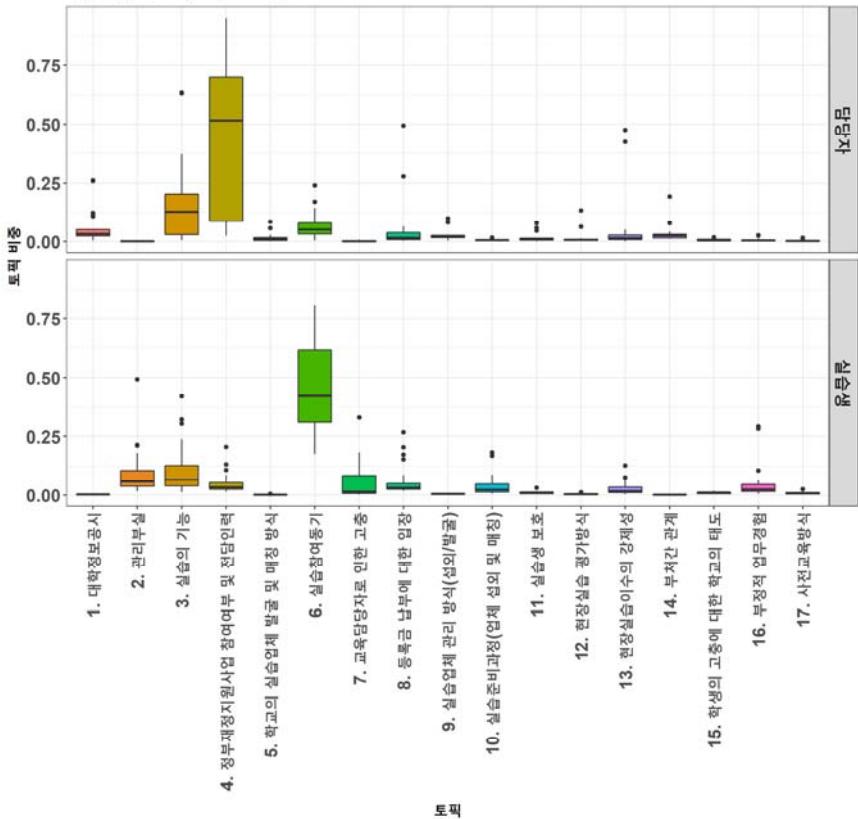
그림 속 17개 토픽들의 비중은 상자수염그림(boxplot)으로 표시돼 있다. 부연하면 각 상자의 위·아래는 각 토픽이 해당 범주에서 차지하는 비중의 1분위수와 3분위수를 나타내며 상자 내의 줄은 2분위수, 즉 중앙값을 나타낸다. 그리고 상자 위 . 아래로 길게 뻗은 수염은 각각 비중의 최댓값과 최솟값을, 마지막으로 수염 밖의 점들은 이상치(outlier)를 의미한다. 우리는 이러한 상자 수염 그림을 통해 각 질문에서 17개 토픽들이 차지하는 비중의 분포를 집약적으로 확인할 수 있다.



그림IV-2 상자수염그림(boxplot) 해석 방법

분석 결과를 전반으로 살펴본 결과 우리는 각 질문에서 가장 높은 비중을 차지하는 토픽이 실제 해당 질문의 내용과 밀접한 연관성을 가진 토픽임을 확인할 수 있었다. 즉, 토픽모형을 통한 분석 결과가 타당했음을 의미한다. 다만, 응답 집단의 유형과 질문 유형에 따라 토픽의 분포 양상은 상이하므로 각 그림에서 드러나는 실습생과 담당자들 사이의 차이점을 아래와 같이 부연하였다.

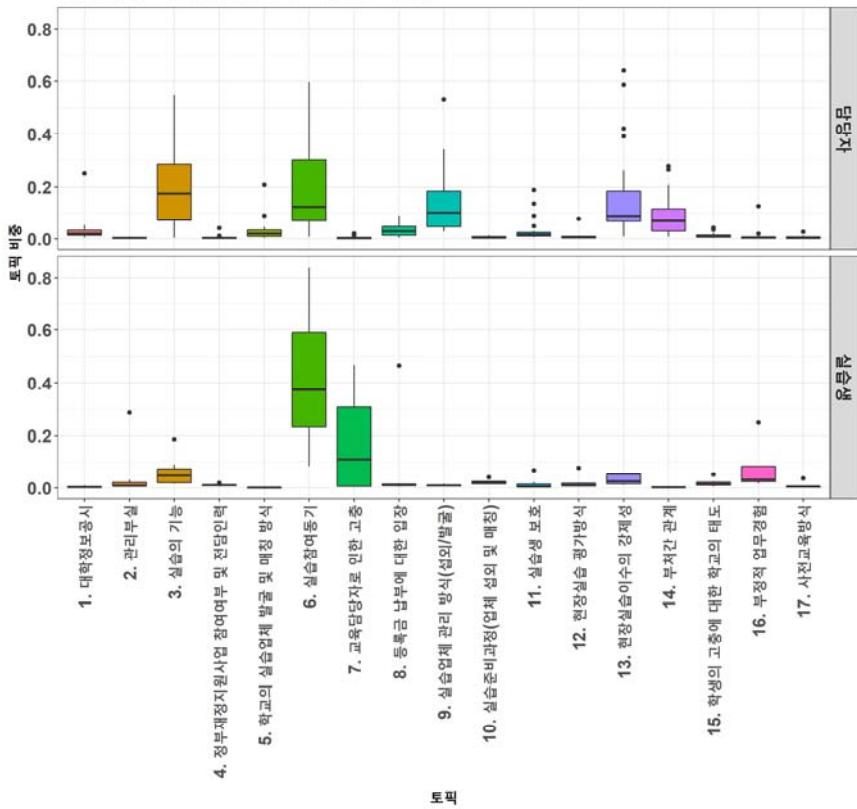
대질문: 자기소개



그림IV-3 질문 대분류에 따른 토픽 분포Ⅰ(대질문: 자기소개)

자기소개에 대한 내용과 관련해 담당자와 실습생 사이에 부각되는 토픽의 내용이 달랐다. 담당자는 주로 현장실습과 관련된 정부 사업에서 담당하는 역할(토픽 4)을 통해 본인을 소개하는 데에 비해, 실습생은 주로 실습 참여 동기(토픽 6)를 통해 본인을 소개하였다. 다른 토픽들은 두 집단 모두에서 미약한 비중을 차지하고 있으므로 토픽 4와 6이 각 집단을 대표하고 있다고 볼 수 있다.

대질문: 현장실습에 대한 기대

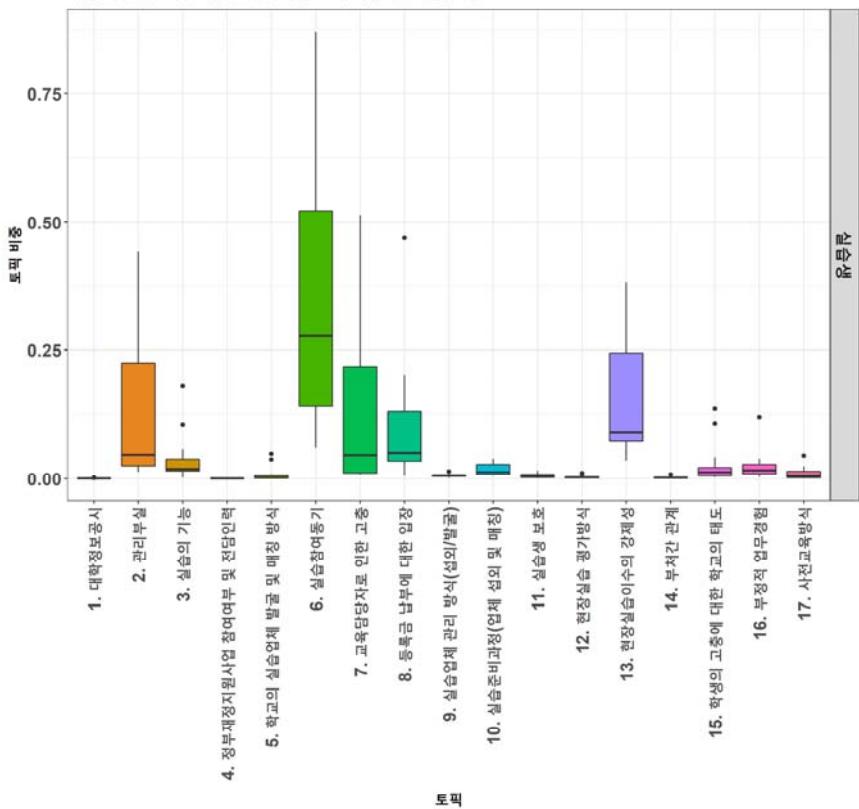


그림IV-4 질문 대분류에 따른 토픽 분포 II (대질문: 현장실습에 대한 기대)

현장실습에 대한 기대의 경우 역시 담당자와 실습생 사이에서 명확한 차이가 나타난다. 양쪽 모두에서 토픽 6, 즉 실습 참여 동기와 관련된 답변의 비중이 높게 나타나고 그 외의 토픽들에서는 차이가 존재한다. 실습생은 토픽 7, 즉 교육 담당자와의 관계에 대한 내용이 대부분을 차지하는 데에 비해, 담당자는 실습의 기능(토픽 3), 실습업체의 설외 및 발굴(토픽 9), 실습의 강제 이수(토픽 13) 등이 주로 부각되고 있다. 즉, 담당자는 현장실습에 대한 기대를 주로 교육적·행정적 측면에서 다루고 있는 반면, 실습생은 산업체 현장의 교육담당자와의 관계에 대한

전망에 초점을 두고 있는 것이다.

대질문: 현장실습을 하게 된 동기

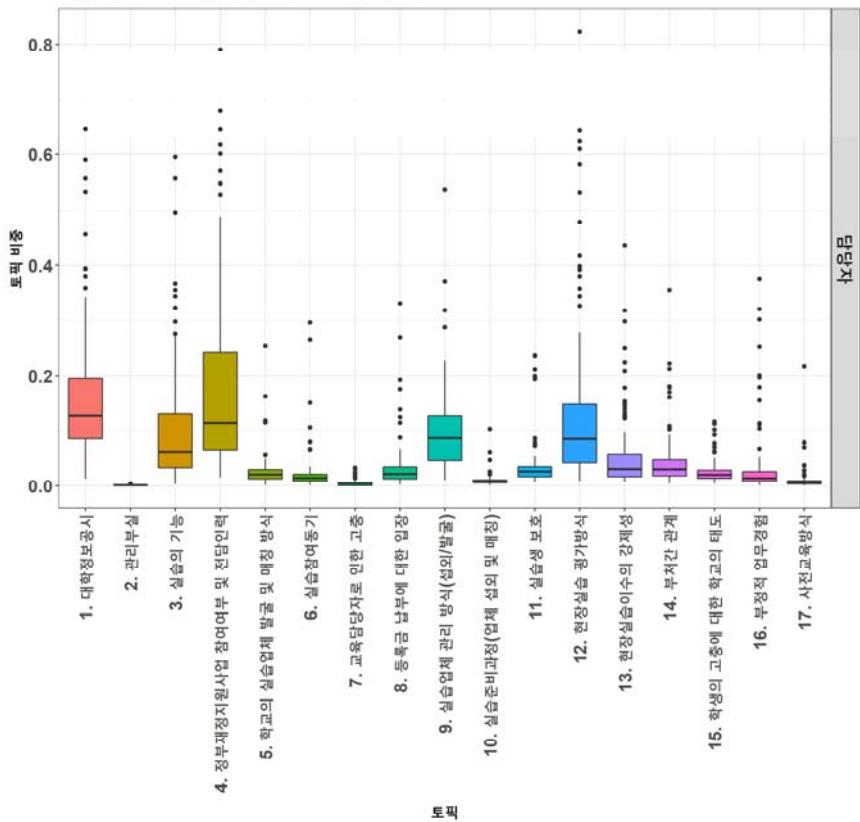


그림IV-5 질문 대분류에 따른 토픽 분포 III (대질문: 현장실습을 하게 된 동기)

현장실습의 참여 동기는 실습생 집단에게만 해당하는 면접질문이므로 실습생을 기준으로 한 분석 결과만 나와 있다. 17개 토픽들 가운데 가장 비중이 높은 토픽은 역시 질문과 동일한 토픽 6이었다. 그러나 다른 한편으로는 현장실습 참여자를 모집하는 과정에서 발생하는 관리부실 문제나(토픽 2), 실습이수의 강제성(토픽 13), 등록금 납부 문제(토픽 8)와 같은 연관 주제들도 비교적 큰 비중을 차지하고

있다. 토픽 6의 최다 빈출 및 독점성 어휘를 보면 ‘전공’, ‘경험’, ‘진로’, ‘도움’ 등의 단어들이 존재하는데 실습생들이 자신의 전공 실무 역량 배양 및 진로 탐색을 목적으로 현장실습을 참여하고 있음을 의미한다. 다만, 이러한 동기 이면에 학교의 강제적 실습 부여, 등록금 납부, 실습 준비와 관련한 학교의 부실한 관리 등의 문제에 대한 불만이 존재해 학생들의 참여 동기가 일부는 실습의 취지에 부합하나 다른 일부는 학교의 강제에 있음을 추론할 수 있다.

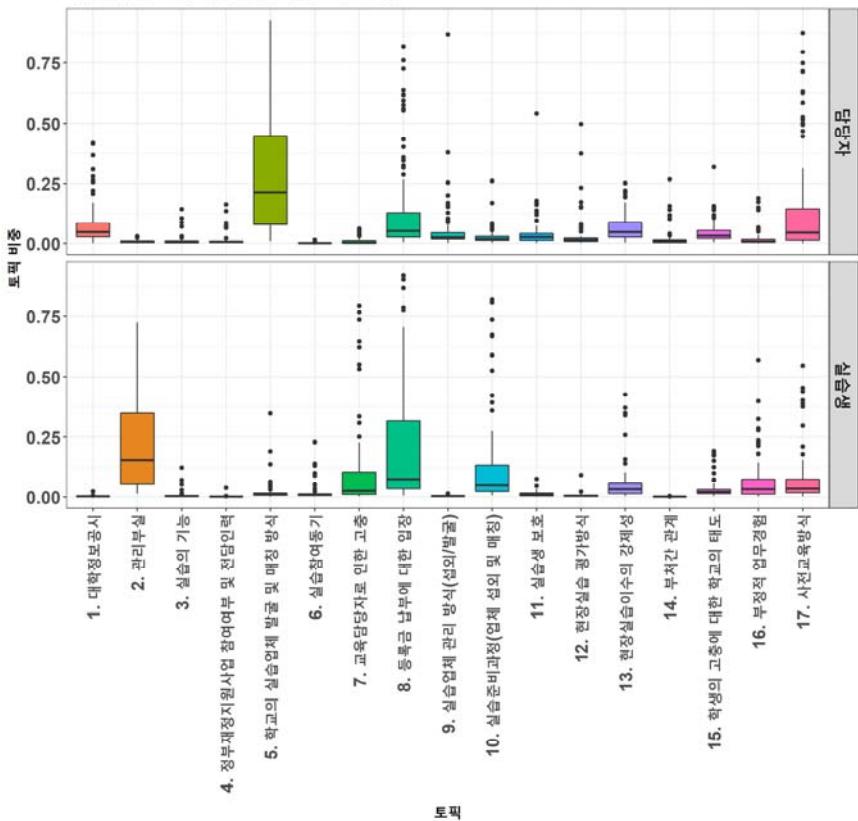
대질문: 현장실습을 보는 관점



그림IV-6 질문 대분류에 따른 토픽 분포 IV (대질문: 현장실습을 보는 관점)

현장실습을 보는 관점에 대한 질문은 반대로 담당자에게만 제시된 질문이기 때문에 담당자의 결과만 제시돼 있다. 학교 관계자들이 현장실습을 바라보는 관점은 대학정보공시(토픽 1), 재정지원사업(토픽 4), 업체의 관리(토픽 9) 등으로부터 추정할 수 있듯이 매우 행정에 치우쳐 있다. 대학의 실습학기제 실적이 정부가 운영하는 재정지원사업의 평가 기준으로 활용되고 있어 대학은 실적 유지에 민감하고 이를 위해 실습업체를 발굴하고 섭외하는 데 집중하고 있다. 반면 실습생들이 실습을 수행하며 직면하는 문제들(교육담당자로 인한 고충, 실습생 보호, 부정적 업무경험)이나 이에 대한 학교의 부실한 대응은 상대적으로 비중이 적은 편이다. 대학 관계자들에게 있어 현장실습 제도는 주로 정부와의 관계를 중심으로 인식되고 있음을 보여주는 결과라 할 수 있다.

대질문: 현장실습 준비과정



그림IV-7 질문 대분류에 따른 토픽 분포 V (대질문: 현장실습 준비 과정)

현장실습 준비 과정에 대한 질문은 실습생과 담당자 모두에게 해당하는 공통질문으로 답변에서 집단 차이가 확인됐다. 담당자는 주로 학교가 실습업체를 발굴하고 학생과 매칭하는 과정에 대한 이야기를 하는 데에 비해, 실습생은 관리부실과 등록금 납부 문제에 집중하고 있다. 즉, 담당자는 현장실습이 성사되기까지 이루 어지는 준비 작업에 많은 관심을 기울이는 데에 비해, 실습생은 준비과정에서 드러나는 학교의 관리 부실 문제 및 등록금 납부의 부당함에 관심을 보였다. 두

집단의 뚜렷한 관심 차이는 실습생들이 학교의 실습 운영 실태에 대해 상당한 불만을 가지고 있음을 보여주고 있다.

〈토픽5. 학교의 실습업체 발굴 및 매칭방식〉

저희도 학과에서도 설명회를 따로 진행을 하시는 케이스도 있고, 저희 현장실습지원센터에서 전체 설명회를 진행해요. 절차가 그래서. 그리고 실습업체 선정, 실습업체 매칭 이런 것들은, 아마 ○○○대도 그럴 거예요. 오픈 시스템을 써요. 온라인 시스템을 써서, 실습업체가 우리는 예를 들어 기계과 현장실습생들을 이런 요건을 갖춘 현장실습생을 뽑습니다. 월 얼마를 주고, 실습지원비는 얼마고요, 이런 업무를 합니다. 오픈하면 현장실습생들이 그걸 보고, 이거 하고 싶어, 위치 괜찮아, 나랑 너무 멀지도 않고 내가 하고 싶은 업무고, 신청을 해요. 그러면 실습업체가 그 현장실습생을, 기본적으로 서류를 현장실습생들이 쓰거든요. (시스템 실습업체가) 보통 제일 많이 쓰는 실습업체가 ****가 있을 거예요. 저희 ****. (실습지원센터 담당자, B02, 여, 수도권, 일반대)

일반대 같은 경우는 정식절차가 있는데요. 말씀드렸듯이 실습업체 선정 방식이라는 게 대중없습니다. 선발하나 매칭하는 식이거든요. 오프라인으로 운영할지, 온라인으로 운영할지잖아요. 실습업체에서 사전에, 오프라인이나 서류상으로 안 만들고 사전에 조율이 되는 거죠. 실습업체 컨택하고, 현장실습생한테 이 실습업체 있는데 갈래? (실습지원센터 담당자, B01, 남, 수도권, 전문대)

실습생들은 실습업체에서는 오히려 부당함이나 부조리함에 대한 경험을 가감 없이 이야기할 수 있는 분위기를 만들어주는 반면, 학교에서는 실습 유지를 위해 부당함이나 부조리함을 참고 버틸 것을 강요하였다고 응답하였다.

〈토픽 2. 관리부실〉

버텨라, 교수님께서는 그렇게 말하고, 실습업체 측에서는 절대 안 된다, 부조리함이나 이런 게 있으면 지체 없이 말하고 피드백을 받고, 그런 식으로 진행이 됐고. 되게 상반된 점이 IPP 전체 측에서만 그런 게 아니라 IPP에서 담당하시는 교수님 개인의 입장이었고, IPP 담당 측에서는 저희가 부정적인 피드백이나 올리면 바로 바로 반영을 해서 실습업체 측에 전달하고, 실습업체 측에서 사내 내규에 의거한 그렇게 해줄 수 있는 부분에 대해서 IPP 학생들 모아서 프레젠테이션 한다거나 그런 식으로 진행했습니다. (실습유경험자, A04, 남, 수도권, 일반대)

또한 실습유경험자들은 학교에서 수업이 이루어지지 않음에도 불구하고 학점취득을 위해서는 학교에 등록금을 동일하게 납부해야 하는 점과 현장실습이 학점취득을 위한 필수과목이 아님에도 불구하고 강제적으로 이수해야 하는 학과의 분위기가 부당하고 불합리하게 느껴졌다고 응답하였다.

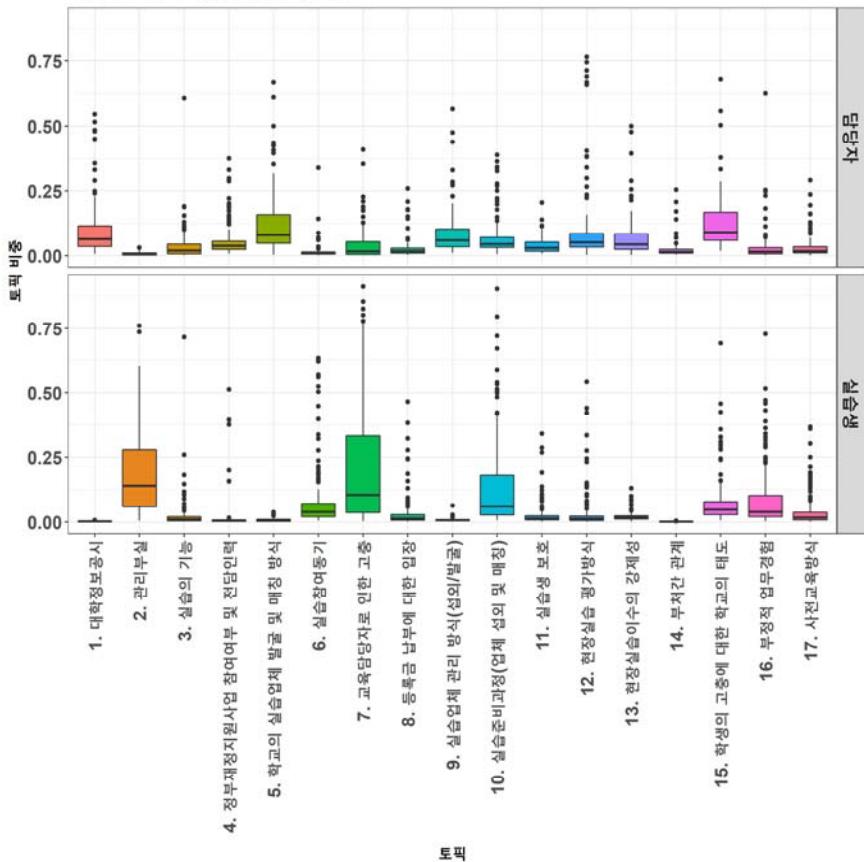
〈토픽 8. 등록금 납부에 대한 입장〉

(등록금 전액을 내는 구조에 대해서) 좀 이상하다고 생각했죠. 제가 생각한 등록금이 수업료에 학교시설 이용료라고 생각을 하는데, 학교는 한 번도 안 가고 수업도 안 듣는데 등록금 똑같이 내니까 조금 불합리하다고 생각했어요. (학생들이 학교에 요구하거나) 그런 건 없었어요. (실습 유경험자, A03, 남, 수도권, 일반대)

필수과목은 아닌데, 반강제적으로 해야 한다는 억압적인 분위기에서 학생들이 많이 했었어요. 그런데 많이 힘들어서 도중에 많이 그만두는 친구들도 많이 봤거든요. 그래서 반 학생들이 40명 정도 되면 10명도 채우지 못했어요. (중도에 포기하고 들어오면 학교에서는?) 그냥 넘어가고, 학점 안 주는... (실습학기 할 때 등록금 내죠?) 네. (실습유경험자, A01, 여, 수도권, 전문대)

실습생의 경우 실습업체 선정이나 사전교육 방식 등 실습준비과정에 대한 답변의 비중이 그리 높지 않았다. 등록금을 납부하거나 학점 이수, 필수학점 여부 등 실습을 하는 과정에 학생의 투입과 그로 인한 결과물에 초점을 두는 것을 볼 수 있다. 그러나 등록금 납부를 통해 직무 역량, 경력 개발, 취업 연계 등의 결과물이 아닌, 학점 이수에 보다 초점을 두고 있는 것을 볼 때 실습생들은 현장실습 경험을 개인의 커리어를 개발시켜주는 요인으로 보는 것이 아니라 학점취득을 위한 과정으로 인식하고 있을 가능성을 상정해볼 수 있다.

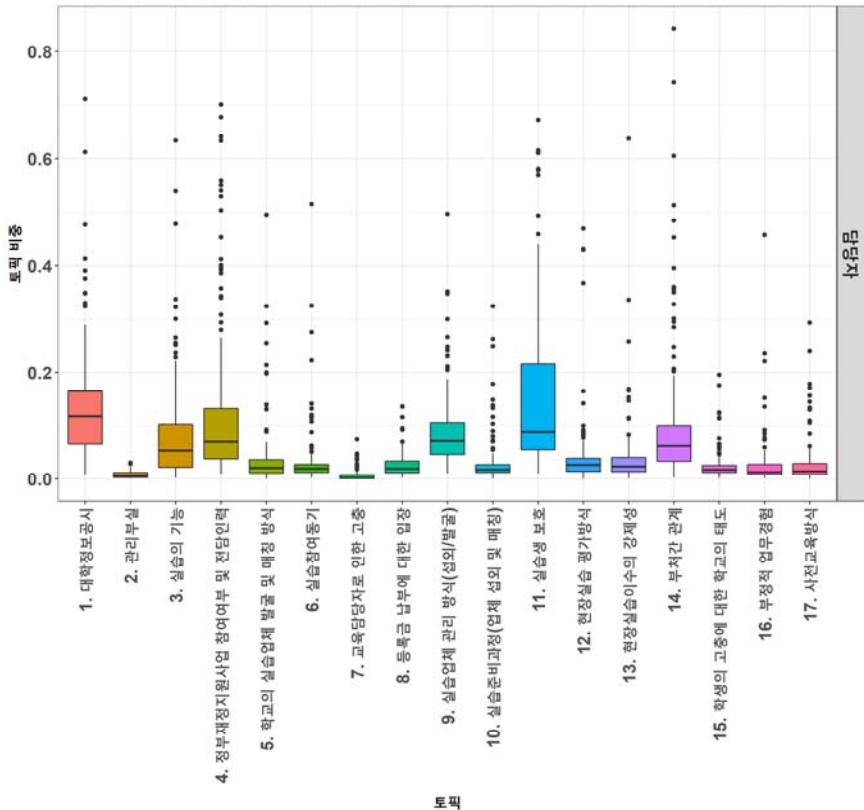
대질문: 현장실습 경험



그림IV-8 질문 대분류에 따른 토픽 분포 VI (대질문: 현장실습 경험)

현장실습 경험에 대한 답변 역시 두 집단 사이에 유의한 차이가 확인된다. 우선 담당자의 답변은 특정한 주제에 대한 선호 없이 전반적으로 분산되어 있으며, 실습업체 매칭 및 학교의 불만 관리에 대한 답변의 비중이 조금 높게 관측된다. 이에 비해 실습생은 관리부실과 교육담당자로 인한 고충, 실습준비과정에 대한 이야기 등을 복합적으로 제시한다.

대질문: 담당자로서의 어려움

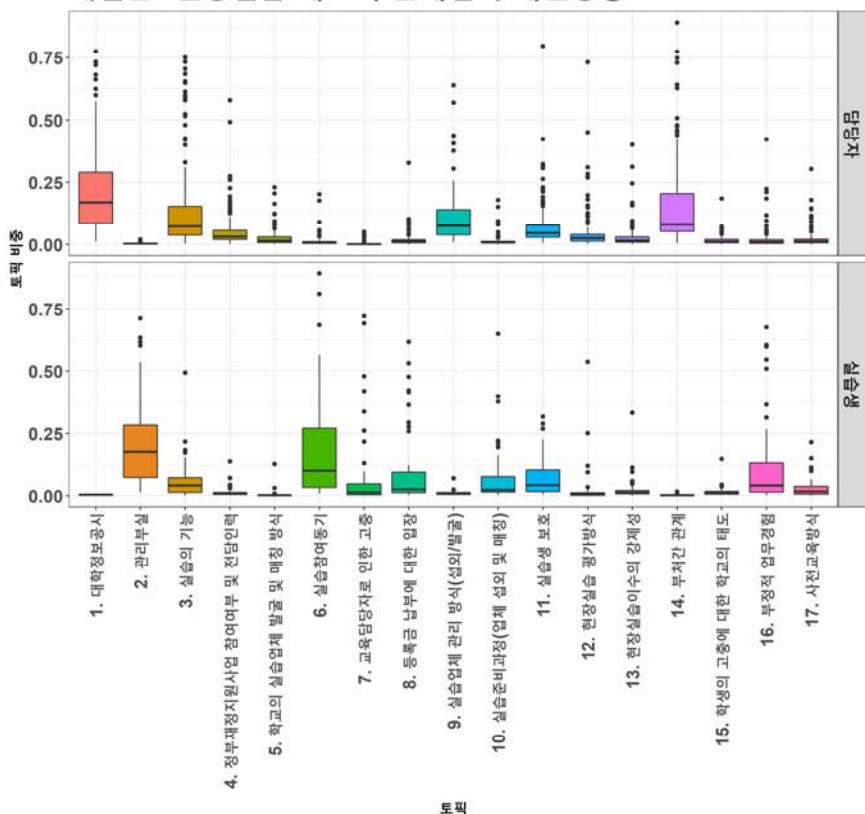


그림IV-9 질문 대분류에 따른 토픽 분포 VII (대질문: 담당자로서의 어려움)

해당 질문은 담당자에게만 주어진 질문으로 토픽들이 상대적으로 균등한 분포를 보여주고 있으나 실습생 보호에 대한 우려가 상대적으로 높은 비중을 차지하고 있다. 현장실습은 말 그대로 학교가 아닌 산업체 현장에서 이루어지는 교육과정이므로 학교의 작용은 제한적일 수밖에 없다. 즉, 산업체 현장에서 실무 교육이 제대로 이루어지지 않거나 산업체 직원이 실습생에게 부적절한 업무를 지시하거나 실습생을 비인격적 대우했을 때 학교는 이를 즉각적으로 인지하고 개입하기 어렵다는 말이다. 그러나 이러한 문제점 외에도 토픽 1의 대학정보공시, 토픽 14의

부처 간 관계, 토픽 4의 지원 사업 참여 및 전담인력, 그리고 토픽 9의 업체 섭외 및 발굴과 같은 토픽들이 높은 비중을 차지하고 있는 것은 담당자들의 또 다른 고충이 바로 실습 실적 관리에 있음을 말해준다. 실습 실적이 정부가 운영하는 대학재정지원사업의 주요 평가 지표로 활용되는 상황에서 학교 담당자들은 실습 실적을 유지하기 위해 업체 발굴의 압박을 지속적으로 느낄 수밖에 없고 기존 실습업체에 대한 학생들의 불만이 접수돼도 학교가 이에 소극적으로 대응하게 되는 문제가 발생한다.

대질문: 현장실습 제도의 문제점과 개선방향



그림IV-10 질문 대분류에 따른 토픽 분포 VIII (대질문: 현장실습제도의 문제점과 개선방향)

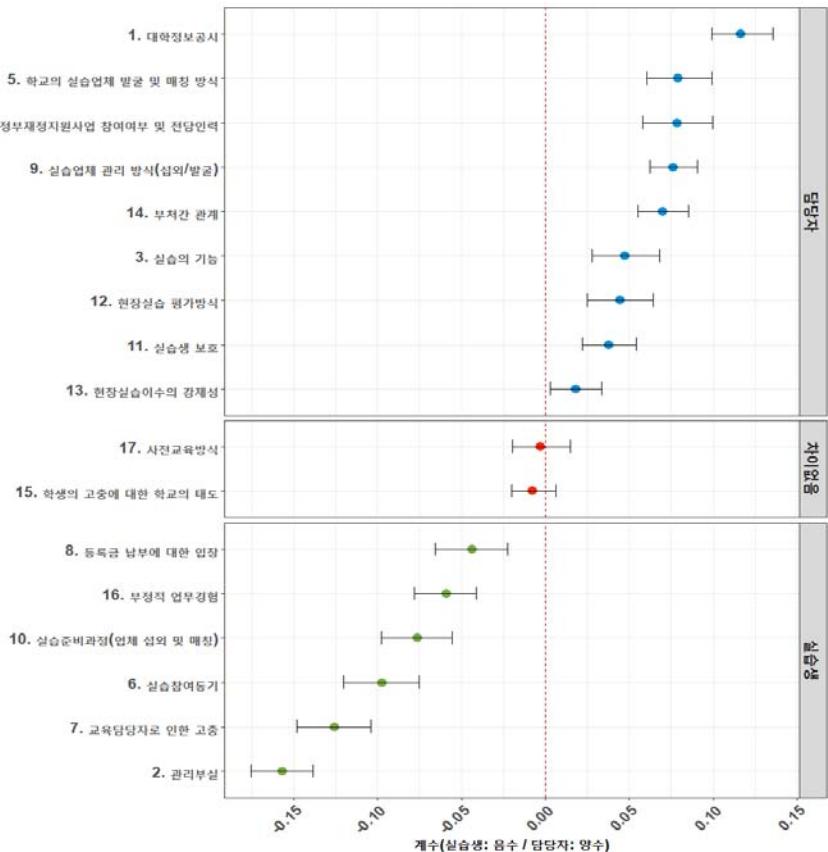
마지막으로 현장실습제도의 문제점과 개선방향에 대한 질문에 두 집단의 답변 사이에는 차이가 존재한다. 우선 담당자의 경우 실습 실적 관리(토픽 1)와 부처 간 관계(토픽 14)에 대한 문제제기가 가장 크다. 여기서 부처 간 관계란 대학의 현장실습 지원이라는 명목 하에 정부의 여러 부처들이 다양한 재정지원사업을 운영하며 저마다 상이한 지침을 내려 혼선을 초래하고 결국에는 대학의 자율적 실습 운영을 훼방하는 문제를 유발하고 있는 현실에 대한 비판을 골자로 하고 있다. 결국 대학 재정을 볼모로 정부가 대학에 실습을 강제하고 대학은 재정사업 유치를 위해 다시 학생에게 실습을 강제하는 악순환이 반복되는 것이다. 따라서 학생은 대학의 실습 실적 유지를 위해 현장실습에 동원되는, 즉 자발적 참여 동기의 부재에 대한 문제의식을 가질 수밖에 없고 대학의 부실한 실습 관리에 불만을 가지게 된다.

각 그림에서 상대적으로 높은 비중을 차지하는 토픽은 대부분 주어진 대분류 질문의 맥락에 맞는 것들이지만, 학교 담당자와 실습생 집단 각각에서 높은 비중을 보이는 토픽들이 발견되기도 한다. 예를 들어, 학교 관계자 집단에서는 행정 문제와 관련된 토픽들이 거의 모든 대분류 면접질문들에서 공통적으로 높은 비중을 차지하고 있으며, 실습생 집단에서는 현장실습에 대한 관리 및 동기 그리고 고충에 대한 토픽이 질문에 상관없이 일관되게 높은 비중을 차지하고 있다.

특히 학교 관계자 집단에 비해 실습생 집단에서 토픽 비중의 일관성이 더 강하게 관측되고 있는데, 이는 학교 관계자 집단에 비해 실습생 집단이 현장실습에 대해 같은 시각을 더 강하게 공유하고 있음을 의미한다. 대분류 면접질문의 내용에 상관없이 실습생 집단의 경우 관리 부실(토픽 2), 실습 참여 동기(토픽 6), 실습 수행 과정의 고충을 자주 언급하고 있는데 이는 현장실습을 단순히 행정 업무 차원에서 인지하는 학교 관계자들의 입장과, 반대로 현장실습을 수업의 일환으로 직접 수행해야 하는 실습생의 입장 사이에서 생기는 입장차로부터 기인하는 것으로 추정된다.

3) 응답자 유형별 차이: 실습생 대 담당자

빨간색 점선은 면접 집단에 따라 유의한 차이가 없는 지점으로, 만약 각 토픽의 집단 간 평균 효과의 차이(녹색 점)가 포함된 95% 신뢰 구간이 빨간색 점선에 걸치지 않는 경우 두 집단 사이에는 평균 선호도의 유의한 차이가 존재한다고 말할 수 있다. 이러한 절차를 통해 도출된 분석 결과를 효과 크기에 따라 내림차순한 결과가 [그림IV-11]이다.



그림IV-11 토픽 선호도 차이

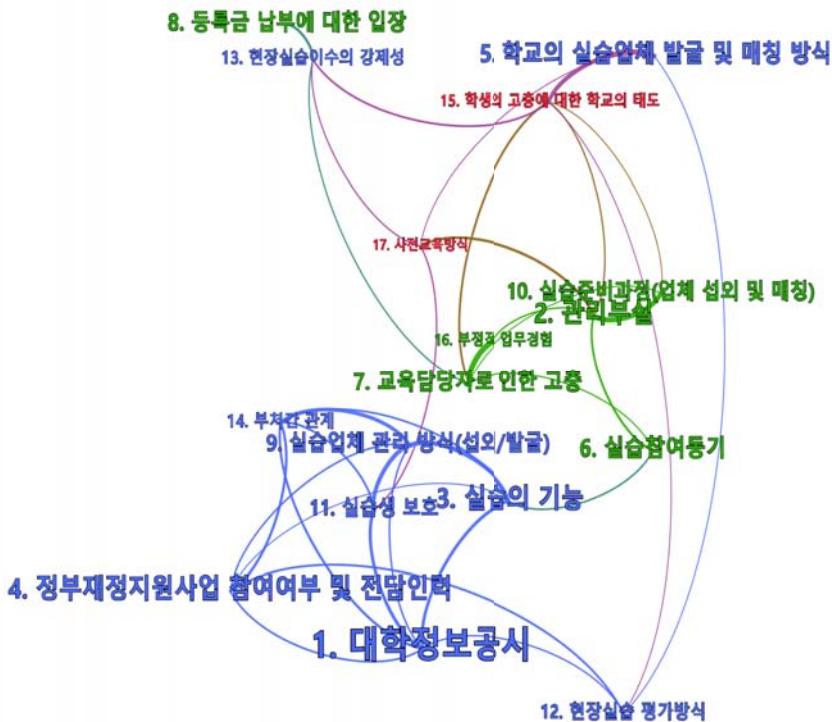
[그림IV-11]은 면접 집단의 유형에 따라 특정 토픽에 대한 유의한 선호차가 존재하는지를 검증하기 위해 발언자의 유형(학교 관계자/실습생)을 독립변수로 설정하고 각 토픽의 비중을 종속변수로 설정 후 실시한 회귀분석의 결과이다. 그림에서 우선 대부분의 토픽에서 실습생과 학교 관계자 사이에 유의미한 비중 차이가 존재함을 확인할 수 있다. 집단 간 차이의 95% 신뢰구간이 0을 포함하는 사전교육방식(토픽 17)과 학생의 고충에 대한 학교의 태도(토픽 15)는 학교 관계자와 실습생 모두에게서 동일한 비중을 차지하는 사안이므로 두 집단 모두 이에 대해 동일한 관심을 보여주고 있으나, 두 토픽의 순위는 전체에서 각각 15위, 17위로 최하위권에 위치하기 때문에 사실상 중요한 의미를 갖는 것으로 보기 어렵다. 즉, 현장실습의 전체 운영 과정에서 볼 때 두 토픽은 각각 사전 준비 단계와 운영 과정에 해당하는데, 두 토픽의 순위가 각각 15위, 17위로 최하위권에 있다는 것은 학교 관계자와 실습생 모두 실습 준비와 고충 처리에 큰 관심을 보이지 않고 있음을 방증한다.

학교 관계자의 경우에는 실습 운영과 관련된 행정 문제를 골자로 한 토픽들에 대해 배타적인 선호도를 가지고 있는 것으로 나타나는데, 이들은 실습생 집단에 비해 대학정보공시(토픽 1), 학교의 실습업체 발굴 및 매칭 방식(토픽 5), 정부재정 지원사업 참여여부 및 전담인력(토픽 4), 실습업체 관리방식(토픽 9), 부처 간 관계(토픽 14) 등의 내용에 집중하는 경향을 보이고 있다. 특히 대학정보공시 토픽에 대한 집단 평균 효과의 차이가 가장 큰데, 이는 환연하면 해당 토픽이 학교 관계자들의 배타적 관심사로 실습생 집단은 별다른 관심이 없음을 의미한다. 이는 다분히 현장실습제도를 운영하는 대학의 관점에서 중요한 사안으로 실습생들이 알 수 있거나 알 필요가 있는 사안이 아니기 때문에 발생한 결과로 볼 수 있다

다만, 앞서 지적하였듯이 대학정보공시(토픽 1)와 정부재정지원사업(토픽 4) 관련 토픽들이 학교 관계자들의 배타적인 관심 대상이고 또한 두 토픽의 비중이 전체 17개 토픽 중 각각 1위와 4위를 차지하고 있는 점은 학교 관계자들이 현장실

습을 단순히 산학협력 교육과정만으로 보고 있지 않음을 방증한다. 현장실습생의 배출 실적에 따라 대학의 정부재정지원사업 수혜 여부가 결정되는 현실에서 대학 관계자들은 얼마나 많은 실습생을 산업체 현장에 파견할 수 있는지에 더 관심을 둘 수밖에 없다. 이 때문에 대학 관계자의 입장에서는 현장실습 업체의 발굴과 실습생과의 매칭에 대해 더 관심을 쏟을 수밖에 없으며 실습 중 발생하는 문제와 이로부터 실습생을 보호하는 책무에 대해서는 상대적으로 덜 관심을 쏟을 수밖에 없게 된다.

학교 관계자가 이처럼 현장실습이라는 제도를 운영하는 것 자체에 보다 초점을 두고 있는 반면, 실습생은 자연스럽게 그로 인해 간과되는 부실한 실습 관리 문제에 더 큰 관심을 보이는 것으로 나타났다. 관리부실(토픽 2), 교육담당자로 인한 고충(토픽 7)이 실습생 집단의 배타적 토픽으로 부각되는 결과가 이를 뒷받침한다. 더욱이 사전교육방식(토픽 17)과 학생의 고충에 대한 학교의 태도(토픽 15)에 대한 관심도가 두 집단 모두 동일하며 전체 17개 토픽 중 최하위에 있다는 것은 결국 실습생들 사이에서도 자신들이 학교의 부실한 실습 관리에 불만을 가져봤자 학교로부터 기대할 것이 없다는 인식이 이미 팽배해 있음을 추론할 수 있다. 결국 현장실습 업체와 학교에 대한 불만은 많지만 정작 이를 해소해 실습의 질과 효능을 개선하려는 노력은 실습생들도 하지 않게 된다. 학교가 실습을 강제하면 마지못해 실습 기간을 채우고 학점을 인정받는 상황이 반복되는 것이다.



그림IV-12 토픽 간 연결망

[그림IV-12]는 17개 토픽들 사이의 상관관계를 기반으로 구축된 연결망이다. 그림에서 토픽들의 색은 [그림IV-11]에서 면접 집단별로 배타적 선호도를 보인 토픽들에 대응하는 것으로 파란색은 학교 관계자, 녹색은 실습생, 그리고 빨간색은 집단 간 차이가 없는 토픽들이다. 또한 토픽의 크기는 토픽의 비중에 비례하며, 연결선의 굵기는 상관관계의 정도를 반영한다. 그림에서 알 수 있듯이 같은 색깔의 토픽들, 즉 각 집단이 배타적으로 선호하는 토픽들일수록 상관관계가 높으며 하나의 배타적 군집을 형성하고 있다. 다만, 서로 색깔이 다르지만 ‘학교의 실습업체 발굴/매칭 방식’(토픽5)과 ‘학생의 고충에 대한 학교의 태도’(토픽15)가, 그리고

‘등록금 납부에 대한 입장’(토픽 8)과 ‘현장실습 이수의 강제성’(토픽 13)이 예외적으로 양의 상관관계를 보여주고 있다.

실습업체의 선정 및 매칭 문제가 고충에 대한 학교의 대처와 큰 연관성을 보이고 실습생 보호(토픽 11)가 학교 관계자들의 주요 관심사인 현장실습의 행정 문제(토픽 1, 대학정보공시)들과 엇이는 것은 다소 특이한 결과로 볼 수 있다. 이는 실습생 보호 토픽을 구성하는 어휘들이 산업재해나 보험과 같은 제도적인 안전장치에 집중되고 있는 데에 비해, 학생들의 고충에 대한 태도는 교수와 같은 구체적인 대상에 대한 불만이나 개입으로 구성되어 있다는 차이점에서 기인하는 것으로 추정된다. 다시 말해 실습생에 대해 일괄적이고 제도적으로 적용되는 보호 장치는 주로 담당자들에 의해 선호되는 행정적 토픽들과 같은 범주로 인식되고 있으나, 구체적인 특수 사례에서 권위자, 즉 교수의 역할은 행정과는 다른 문제로 인식되고 있음을 확인할 수 있다.

또한 토픽 8(등록금 납부에 대한 입장)과 토픽 13(현장실습 이수의 강제성)은 현장실습 제도가 운영되는 과정에서 학교 관계자와 실습생 양측의 이해관계가 충돌하고 있음을 보여준다. 학교의 경우 앞서 지적하였듯이 실습생을 많이 배출해 현장실습 실적을 많이 쌓을수록 정부지원사업을 유치하는 데 유리하고, 이를 위해 서는 결국 학칙으로 실습을 졸업 필수 이수 과목으로 규정해 학생들에게 실습을 강제하게 되지만 학생들은 실습 학점을 인정받기 위해 학교 측에 등록금을 납부해야만 하는 문제가 발생한다. 결국 학교의 재정 이익을 위해 실습을 강제하는 것과 그로 인해 학교에 등록금을 지불하는 문제가 충돌하고 있는 셈이다.



그림IV-13 토픽 내 단어 사용 차이

[그림IV-13]은 [그림IV-11]에서 집단 간 비중 차이가 나지 않는 토픽들이 의미상으로는 실습생과 학교 관계자에 따라 어떻게 다르게 사용되었는지를 보여준다. 각 토픽 내에서 실습생과 학교 관계자에 따라 선호된 단어의 분포를 보여주고 있으며, 각 그림의 하단에 위치한 담당자/실습생 중 한쪽에 편향될수록 해당 방향의 발언자가 해당 단어를 배타적으로 더 자주 사용하고 있음을 의미한다. 또한 어휘의 크기는 각 토픽 내에서 해당 단어가 차지하는 독점성의 크기를 의미한다. 따라서 크기가 큰 단어가 특정 발언자 집단에 편향될 경우 해당 토픽은 특정 발언자가 주도했다는 점을 의미한다.

토픽 15(학생의 고충에 대한 학교의 태도)의 경우 주로 교수에 대한 언급이 많았으며, 실습생들은 조교나 부장과 같은 대상을 더 배타적으로 언급하는 양상이 나타난다. 이는 학생이 교수보다 조교나 부장과 같은 다른 대상을 통해 고충을 표출하기보다, 순회 지도를 나오는 교수뿐만 아니라 부장이나 조교 등 다른 대상에게도 고충을 표출하기 어려움을 토로하고 있음을 보여주고 있다.

〈토픽 15. 학생의 고충에 대한 학교의 태도〉

저는 제가 실습업체를 알아 갔기 때문에 거의 학교에서는 아무런 터치를 안 하시고, 교수님 원래 순회지도 같은 보고가 있어야 하는데, 교수님이 한 걸로 치자. 교수님이 간 것처럼 서류를 낸 것 같고요. (중략) 그냥 보여주기 서류만 작성하신 걸로. 교수님, 제가 현장실습 나가기 전에 교수님 사인이 필요한 것 빼고는 아예 연락이나 연락한 적이 없어서. 제가 서류를 낼 때 딱 하나 못 낸 게 교수님 순회지도라서. 그건 교수님이 알아서 내실 거다 하고 끝났는데요. 어떻게 썼는지도 몰라요. 아마 다 좋다고 쓰셨을 거예요. 처음에 서명 받을 때는 한번 놀려가겠다. 그런데 안 오시고, 나중에는 왔다 치자 하는 식으로 한 걸로 알고 있습니다. 아마 제가 나간 지도 몰랐을 수도 있어요. (중략) 저 하기 직전 해에 어떤 실습업체에서 성희롱을 해서 그것 때문에 강화돼서 찾아와서 그런 부분은 없느냐, 그게 아마 여자만 하고. 교수님이 간 실습업체는 제가 알기로는 없는 것 같습니다. (실습유경험자, A07, 여, 비수도권, 일반대)

쇠 퉁겨나가고, 드릴 부서지는 것도 있고, 텁으로 썰다가 다치고. 직원들은 요구를 할 수 있지만 저는 요구를 하려면부장님한테 다이렉트로 못 가니까 타고 가야 하니까 저 자체에서 알아서하게 되는. 부장님이 진짜 텁으로 다치거나 이런 거 아니면 좋게 안 받아주신 걸로 압니다. 그리고 다치고 꿰매는 건 1차 문제고, 안에 독 같은 것도 문제가 있고, 그 도구를 몇 년을, 실험실이니까 녹도 잘 스는데, 거기 있었는데, 건강에 문제 생길 수도 있어서 링겔도 맞고. 부장님의 목적은 실습업체하고, 건강한 실습업체가 아니라 최대 이윤창출이기 때문에, 도구를 사는 것도 결국은 지출이잖아요. (실습유경험자, A07, 여, 비수도권, 일반대)

토픽 17(사전교육방식) 내부의 단어 분포 차이는 주로 실습생들이 사전교육의 실질적 내용에 대해 더 많은 관심을 가지고 있음을 보여준다. 성희롱, 실습일지, 안전과 같이 사전교육에서 다루어져야 하고 실제 현장에서 벌어질 수 있는 사건사고와 관련된 단어들은 실습생이 배타적으로 더 많은 언급을 하고 있다. 실습생들은 주로 사전교육이 충실히 이루어지고 있지 않다는 점에 초점을 두고 있는 반면, 담당자들은 주로 시간, 안내, 발생과 같이 사전교육의 행정적·기능적 측면에 관심을 보이면서 학생들이 지루하거나 어려워하여 일찍 끝내주고 있다는 점을 강조하였다.

〈토픽 17. 사전교육방식〉

저희는 하루 종강 날 다 모아 놓고, 이런 강의실에서 동영상만 틀어주고 그냥 가라고. 조교님이 틀어주셨고, 성희롱이랑 안전, 이 정도. 계약서 같은 것 쓰고, 이거 실습업체에 잘 전달해 주라, 이 정도만 하고 갔었죠. (실습유경험자, A02, 여, 수도권, 전문대)

저는, 다른 인턴은 다른 학교 학생이었거든요. 그 학교 학생들은 학교에서 다 그런 성희롱 예방교육이나 안전교육 다 받는데, 저희 학교는 홈페이지에서 안전교육 홈페이지가 있고, 거기서 교육완료 버튼만 누르면 다 끝나는 형식이었어요. 전화예절이라든가 안전교육, 성희롱 예방 교육이 있었는데, 다 안 보고 클릭만 하면 되니까 대부분 다 안 했죠. (현장실습지원센터에서 오리엔테이션은) 전혀 없었어요. (온라인으로 수업을 대체한 거잖아요.) 네, 그냥 한 페이지였어요, 글이랑 그림 조금 있는 동영상은 있었는데 재생이 안 됐어요. (설명문을 본 거네요?) 네. (실습유경험자, A03, 남, 수도권, 일반대)

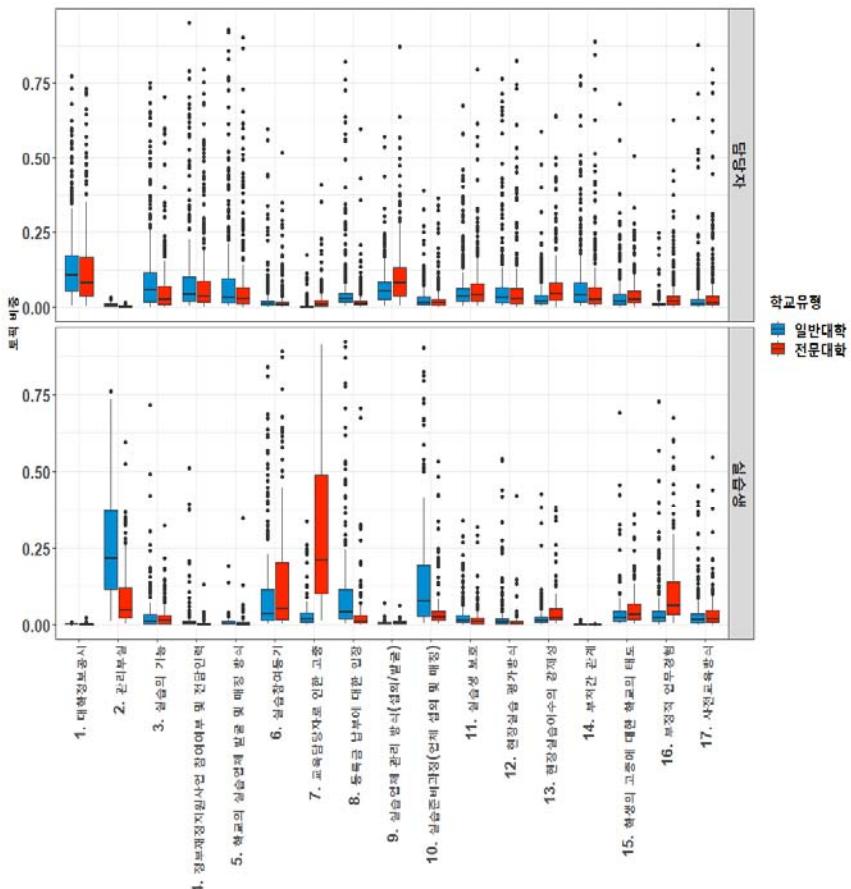
저희는 온-오프라인 교육 같이 병행하고 있고, 집체교육 하고 있고, 사전교육을 4~5일 정도 진행하고 있습니다. 좀 많이 하고 있고요. 최근에는 안전에 대해서 강조하기 위해서 최근 안전보 험과 같이 연계해서 안전교육 콘텐츠를 현장실습생들이 필수적으로 이수하게 하고 있어요. (한 현장실습생이 며칠 동안 참여) 그렇죠. 똑같은 교육을 하는데, 안전교육 들어가고, 성희롱 예방교육, 직장인 예절, 기본 소양교육 다 진행하고 있고, 좀 특이하게 한다면 저희는 현장실습이 끝나면 경진대회, 페스타 같은 걸 하거든요. 거기에서 우수 선배들을 뽑아서 멘토링을 해줘요. 실습업체별로. 이렇게 하는 게 좋은 시간인 것 같고, 이거 외에도 현장실습 기간이 긴 편이기 때문에 온라인 강좌를 따로 개설해놨어요. 안전교육 콘텐츠, OA교육에 대해서 수요가 있는 걸 받아서 그걸 콘텐츠로 만들어놨거든요. 이수를 하면 과정을 준다든지, 이렇게 하고 있어요. 그게 OA 교육 같은 경우는 그렇게 할 수 없고, 전체적으로 할 수 있는 교육은 그렇게 진행하고 있는데, 인원이 많다 보니까 아무래도 집중도는 떨어지는 부분이 확실히 있어요. 보완을 하려고 온라인 콘텐츠를 새로 만들었고, 2시간 정도. 안전교육 기본적으로 2시간 정도, 기본 소양교육이나 직장인 매너 쪽으로 2~3시간 정도 하고 있고, (실습지원센터 담당자, B05, 비수도권, 일반대)

저희는 1시간 30분 잡아놨는데 지루해하더라고요. 빨리 하고 있어요. 아까 공강시간 얘기했는데, 저희도 수업과 관계없는 시간에 하다 보니까 현장실습생들이 좀 어려워하는데, 그래도 되도록 빨리 끝내려고 하고 있습니다. (실습지원센터 담당자, B10, 남, 수도권, 전문대)

4) 학교유형 간 차이: 전문대학 대 일반대학

앞서 [그림IV-11]에서 통계적 추정을 통해 분석한 결과를 좀 더 세분화하여 보기 위해 추가적인 분석을 수행하였다. [그림IV-11]은 발언자의 유형에 따른 통계적 차이를 보여주고 있는데, 발언자 유형 내부에서 다른 변수에 의해 차이가 나타나는지를 보기 위해 [그림IV-14]를 작성하였다. [그림IV-14]는 발언자의 유형과 학교유형에 따라 토픽의 비중에 나타나는 차이를 보기 위해 작성한 상자수염그

림(boxplot)이다. 각 상자의 위아래는 해당 범주에서 토픽 비중의 제1사분위수, 제3사분위수를 나타내며 상자 내의 줄은 중위수(제2사분위수)를 나타낸다. 또한 상자 위아래의 수염은 각각 상위/하위경계 내 최대/최솟값을 나타내며 점들은 이상치(outlier)를 의미한다. 정리하면, 상자수염 그림은 각각의 범주에 따른 토픽의 분포를 대표 값을 통해 요약해준다.



그림IV-14 학교 유형별 토픽 분포 차이

[그림IV-14]에서 나타나는 결과는 담당자와 실습생 사이의 차이 못지않게 일반 대학과 전문대학의 구성원 사이에서도 현장실습에 대한 인식에서 심각한 격차가 있음을 보여준다. 특히 이러한 격차는 담당자보다는 실습생 사이에서 매우 극명하게 관측된다. 담당자 사이에서는 전문대학에 소속된 담당자가 실습업체 관리에 약간 더 많은 관심을 기울이고 있으나, 전반적으로 아주 큰 차이가 나타나는 토픽을 찾아보기는 어렵다. 이에 비해 실습생은 관리부실(토픽 2), 교육담당자로 인한 고충(토픽 7), 실습준비과정(토픽 10), 부정적 업무경험(토픽 16) 토픽에서 학교유형에 따른 상당한 분포의 차이가 나타난다. 우선 일반대학에 소속된 실습생은 전문대학에 소속된 실습생에 비해 관리부실(토픽 2), 실습준비과정(토픽 10)에 훨씬 많은 관심을 보이고 있어 학교가 현장실습을 운영하는 과정에서 학생에게 제공하고 있는 지원에 초점을 두고 있었다.

〈토픽 2. 관리부실〉

(담당자가 없다고 말씀을 하셨는데, 교육안 같은 건) 그런 것도 없었어요. 학교에 공고 올릴 때 해당 주차마다 뭘 받는다고 써 있었는데, 그걸 다른 실습업체 보면 자세히 써 있는 데도 있고, 대충 써 있는 데도 있었는데, 제가 지원했던 실습업체는 '해당 주차에 당해업무'라고만 써 있었어요. (따로 syllabus가 없었네요) 네. (실습유경험자, A03, 남, 수도권, 일반대)

〈토픽 10. 실습준비과정〉

근데 이거 자체가 과사무실에서도 사실 평소 이미지 자체도 잘 알려주지 않고 화를 많이 내요. 그 과정에서 아마 과사무실의 일이 아닐 거예요, 이 일이. 근데 그걸 과사무실에 물어보는 것도 좋은 대답이 안 나올 것 같다고 제가 생각을 했고, 현장실습지원센터는 저한테 따로 연락은 게 제출, 제출한지도 사실 여부도 잘 안 왔어요, 신청이 된 건지 안 된 건지 과정도 몰랐고, 마지막 날 이거 언제까지 제출해야 한다, 종합보고서 기간에 내야 한다 이런 얘기를 그때 처음으로 연락 온 거여서 현장실습지원센터랑은 그게 없어서. 아까 말씀드린 동기량만 오가면서 서로 찾아보고 그런 과정이 있었던 거지. (현장실습지원센터) 어디 있는지도 몰라서 사실. (현장실습 지원센터에 가서 적극적으로 하는 경우가) 저는 딱 한 명 봤던 것 같아요, 나머지는 다 저랑 비슷하게. 되게 많았어요, 되게 많았는데 그러니까 딱 괜찮은 대답을 한번도, 초반에는 저희가 과사무실에도 저는 아니었고, 다른 사람이 물어보기도 했던 것 같아요. 근데 들은 것은 결국에는 잘 모르는 이런 식으로 대답이니까. 그렇게 들었거든요, 결국에는 저희가 직접 어떻게든 알아서, 거기 들어가 봐, 학교 홈페이지 들어가 봐 그런 식으로 답변이 오니까 결국은 도돌이표고,

결국은 저희가 찾아야 하는 거고, 애당초 엄청 답답함도 많았고, 제가 신청한 건지, 이게 누락이 되어서 안 된 건지 그런 과정도 아예 모르고, 사실 현장실습 일이 언젠지 알아서 그 기간에 제가 가긴 했는데 만약에 제가 신청이 안 됐을 수도 있다고 생각을 해서 이게 된 건지 안 된 건지. (서류 내는 마지막 날 언제까지 무슨 서류 내라 그런 건) 문자로. 그때 처음 받았던 것 같아요. 과사무실 정도는 카톡, 단톡방, 그리고 학교에서 현장실습지원센터, 일자리 학교에서 운영하는 것들은 오죠. (전공 교수님과 얘기한 적) 없었던 것 같아요. 제가 조금 친한 교수님이랑 이번에 거기 나갑니다, 이 정도만 한 거지. 개인적으로 얘기한 거지, 교수님이 물으시거나 그런 적은 없었어요. (실습유경험자, A06, 남, 비수도권, 일반대)

전문대학에 소속된 실습생은 교육담당자로 인한 고충(토픽 7), 부정적 업무경험(토픽 16) 등 실습과정에서 업체의 교육 담당자로 인한 어려움이나 업무내용의 부적절함 등에 훨씬 많은 초점을 두고 있다.

〈토픽 7. 교육담당자로 인한 고충〉

주사바늘에 찔린 건 교수님한테 얘기 못 한다, 주사바늘에 찔렸는데 이거 어떤 환자인지 모르니까 이거 어떻게 하지? 어떻게 하지? 하고 애들끼리 연락한 애들도 있었고. 그 친구는 얘기를 안 했던 것 같아요. 저도 확실히 제 친구가 아니어서 얘기를 안 했던 것 같고. 헤파 물건을 만져도 치과 선생님들이 도와주시지, 교수님에게 그걸 그걸 얘기하지도 않았고. B형 간염 걸리면 진짜 자퇴를 해야 하니까 3년 동안 다녔는데 그 친구 이번에 찔렸다는 B형 간염으로 그 현장실습 중단했던 친구는 괜찮은가 봐요, 누가 자퇴했다는 얘기가 없으니까. 제가 당해보지 못해서 그런 건 모르겠지만 그냥 다쳐도 조금 상처 입어도 그냥 넘어가고., 저희 겨울방학 때 치과 갔던 경우에는 봉대 감고 있으니까 이거 상해 처리 된다고, 다친 거 얘기하라고 그런 얘기도 있었는데 교수님한테는, SNS에 절대 올리지 말고, 이렇게 얘기하는 것도 들키면. 원래 이 과가 다 그렇다. 나가면 더 이상한 사람들도 많다. (실습유경험자, A05, 여, 비수도권, 전문대)

〈토픽 16. 부정적 업무경험〉

저는 주얼리를 고등학교 때부터 시작을 했고, 지금까지 쭉 하고 있는 상황인데, 좀 현장실습이든 고등학교 때도 이런 현장실습 느낌의 그런 걸 할 수 있었어요. 그런 걸 보면 되게 노동착취 같은 느낌이 커요. 특히 특수한 직업 같은 경우에는, 미용이든 주얼리든 진짜 밑에서부터 배우는 거여서 이런 걸, 특수한 예체능 쪽에서는 조금 더 개선을 많이 해줬으면 좋겠어요. 청소를 하되 어느 정도 교육은 이뤄지는 느낌으로 진행이 됐으면 좋겠어요. 저는 기웃기웃거리는 것밖에 없으니까, 저 사람은 뭘 하고 있는 거지, 뒤에서 이렇게밖에 못 보니까. 눈치 보면서 힐끗힐끗 보는 정도여서. (실습유경험자, A02, 여, 수도권, 전문대)

다시 말하면, 일반대학의 실습생이 현장실습에 대해 가지는 불만은 주로 실습생 자신에 대한 체계적인 관리의 부재에 집중되어 있으며, 이들은 실습준비과정에도 많은 관심을 기울이고 있다. 반면 전문대학의 실습생이 현장실습에 대해 가지는 불만은 교육담당자로 인한 고충이 압도적이며, 부정적 업무경험이 부가적인 불만 요소로 제시되고 있다. 즉, 일반대학 실습생은 현장실습을 장기적 커리어에 도움이 될 수 있으며, 적극적인 관리가 필요한 영역으로 인식하고 있는 데에 비해 전문대학 실습생은 아르바이트 현장과 같이 현실의 노동문제로 인식하고 있음을 알 수 있다. 그리고 이러한 차이는 학교유형에 따라 현장실습이 이루어지는 업종과 기관의 성격이 현저히 다르기 때문에 나타나는 것으로 추정된다.

교육담당자로 인한 고충(토픽 7) 토픽에서 나타나는 단어들은 특정 업종/기관에 집중되어 있으며, 최근 이슈가 된 ‘태움’과 같은 문화가 존재하는 특수한 영역에 해당하는 경우도 있어 이러한 결과가 나타났을 가능성을 제시해볼 수 있다. 또한 특히 전문대학의 현장실습은 학생들의 선택권이나 학교의 규정과는 별개로 학과에서 현장실습을 의무로 강제하는 경우가 종종 있으며, 학교에서 학생 개인의 상황을 고려하지 않은 채 실습업체를 강제로 배정하는 경우가 많아 거주지와는 전혀 다른 권역의 업체에 배정되는 경우도 상당수 발생하는 것으로 나타났다. 실습과정에 대한 정보를 정확하게 교육받지 못한 채 실습업체에 가서 근무시간이나 기간을 통보받는 경우도 있고, 실습지원비를 전혀 받지 못하는 경우도 있었다. 중요한 것은 의료계열 학과의 실습생들의 경우에는 보호 장비를 지원해주지 않는 것은 물론이고, 실습업체에서 보호 장비를 끼지 못하게 하여 질병에 쉽게 노출되는 경우도 있었다.

흥미로운 점은, 학교 유형에 따라 불만 사항에 있어서는 현저한 차이를 보이고 있음에도 불구하고 대안에 있어서는 큰 차이가 나타나지 않는다는 점이다. 제도적 수단을 통한 실습생 보호나 교수를 통한 학교의 개입과 같은 토픽들에서는 학교유형에 따른 극명한 차이를 찾아보기 어려우며, 두 토픽 모두 낮은 비중을 보이고

있다. 이는 현장실습이 전반적으로 짧은 기간 동안 이루어지기 때문에 실습생들이 모두 적극적인 개선책을 모색하고 실행에 옮길 유인을 가지기 어려운 데에서 기인하는 것으로 추정된다. 다시 말해, 실습생 입장에서는 불만의 유형은 서로 다르더라도, 현장실습의 기간이 짧으며 거쳐 가는 곳으로 인식하기 때문에 굳이 인지적 비용을 투입하여 대안을 모색하거나 실제 비용을 치르며 집합행동에 나서기보다는 현장실습이 종료되는 것을 감내하는 것이 더 합리적 선택이라고 할 수 있다.

5) 지역별 차이: 수도권 대 비수도권

[그림IV-15]는 [그림IV-14]와 같은 방식으로 작성되었으며, 학교유형 대신 권역에 따른 차이를 살펴보았다. 전반적으로 수도권이 일반대학에 대응하며, 비수도권이 전문대학에 대응하며 학교유형과 유사한 분포를 보이고 있으나, 담당자 집단에서 실습의 기능 및 부처 간 관계에서 [그림IV-14]에서는 나타나지 않았던 차이가 나타나고 있다. 수도권 대학의 담당자들이 실습의 기능(토픽 3)에 대해 더 적극적으로 설명하는 반면, 비수도권 대학의 담당자들은 부처 간 관계(토픽 14)에 대해 더 많은 관심을 보여주고 있다. 이는 수도권에 비해 비수도권 대학들의 경우 학생 수 감소로 인해 재정이 감소하고 있는 상황에서 재정지원사업에 대한 의존이 높아질 수밖에 없음을 보여주고 있다. 실습환경이나 업체 등 자원이 풍부한 수도권에 비해 비수도권의 대학들은 재정지원사업을 수주하기 위해 더 많은 성과를 내야 하는 상황에서 수도권 대학들에 기준을 두고 있는 부처의 평가기준에 부합하기 위해 더 많은 노력을 해야 하는 어려움을 가지고 있는 상황임을 보여준다. 대학의 권역이나 학교유형 등 대학의 특성이 매우 다양한데, 재정지원을 받기 위해 동일한 기준에 부합하기 위해 편법을 동원해야 하는 상황을 묵인하지 말고 오히려 대학별 특성화방안에 따라 재정을 투입해줄 것을 요구하고 있었다.

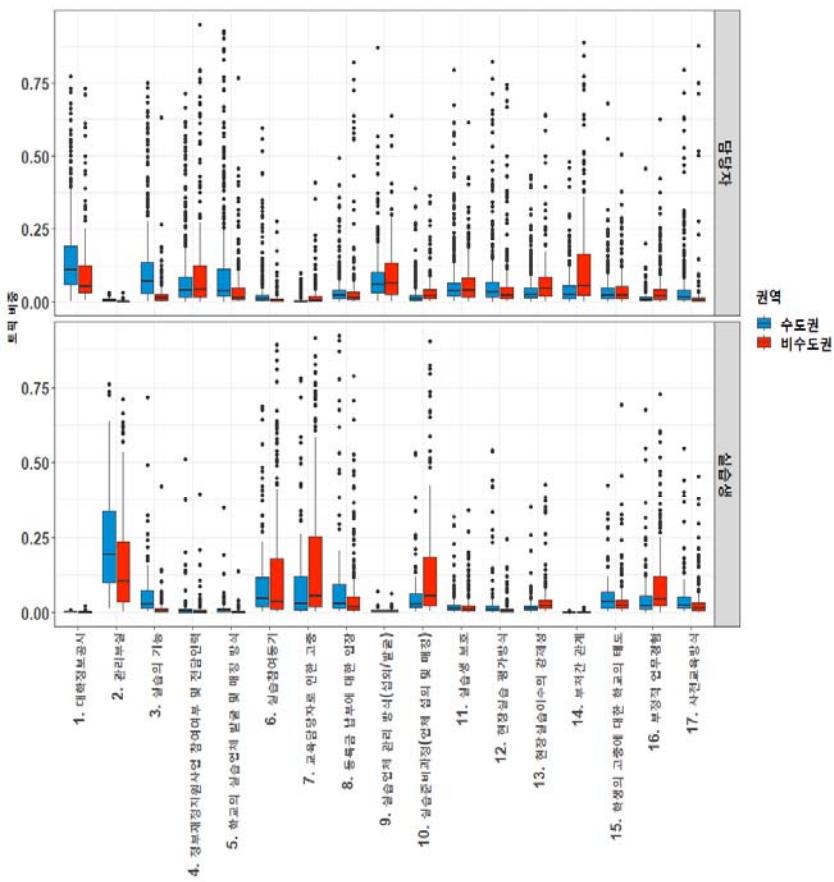
〈토픽 3. 실습의 기능〉

사실 저는 공학한림원이 움직여주셔서 대기업과의 현장실습이 가능하게 딱 그렇게 만들어주셨잖아요. 너무 좋은 거예요. 근데 여기에 대한 단점은 뭐냐 하면 실습업체들이 학교를 골라요. 사실은 전체 오픈이 돼 있지 못하고, 저희는 사실 *****밖에 없거든요. 아마 ○○○대는 더 많으실 것 같아요. 처음에 듣기로는 공학한림원에서 말씀하신 대로 대기업에서 현장실습생들과의 현장실습을 활성화하는 게 너희들이 해야 할 일들이다, 너희들이 자체적으로 뽑는 공채 말고, 단기든 장기든 현장실습, 현장실습생, 대학과 연계해서 해야 하는 게 앞으로 너네의 과제다. 이렇게 푸쉬를 하신 것 같아요. 그러면서 진행이 되는 건데, 약간 상위권 대학에만 국한이 되는 거죠. 제가 듣기로는 몇 개 대기업에서 그러면 우리는 유명한 학과들이 있잖아요. 자기네 실습업체들에 많이 들어오는 신입사원의 통계도 있을 거고, 아니면 자기네 실습업체에서 들어오는 분야에서 유명한, 저희는 공대가, 의대는 제끼고, ○○대는 공대 쪽으로만 들어오는 거죠. 그런 단점, 아쉬운 점은 좀 있어요. 부익부. (실습지원센터 담당자, B02, 여, 수도권, 일반대)

〈토픽 14. 부처 간 관계〉

모든 학교가 대상인지 모르겠지만 교육부, 연구재단, 수행하는 실습업체, 중기청 말 한 마디에 큰 정책이 왔다 갔다 하는 건 사실이에요. 우리가 알아서 할 수 있는 시스템은 아닙니다. 자율권이 있나 싶기도 합니다. 저희는 어떤 성과를 위해서 참. 어렵습니다. 다 어려운 것 같아요. 교육부에 올라오는 성과 쭉 있잖아요. 사업별 성과가 있는데, 현장실습 이수율이 십 몇 퍼센트에서 삼십 몇 퍼센트 상승입니다. 굉장히 큰 성과입니다. 그걸 위해서 모든 대학교가 양심과 재원을 다 버려가면서 업무 수행을 했는데, 그런 점이 어려운 점이죠. 그래서 저희가 아까 제안을 드리는 게 중앙부처에서 할 수 있는 우리 산업 규모로 봐서는 국가 규모와 산업 규모로 봐서는 중앙부처에서 할 수 있는 역할은 많이 없어졌다 생각하고요. 지방자치단체 역할로 돌리고, 지방자치단체에서 수행할 수 있는 범주와 지원해 줄 수 있는 예산과 산업 규모를 봐서 별도로 수행을 하는 게. 왜냐하면 저희가 180여 개의 대학교가 있으면 120개 대학교는 그 지침을 받거든요. 60개 대학교는 안 받는 겁니다. 60개 대학교 맞추기 위해서 지침을 바꿔요. 그러면 또 100개 대학교에서 또 안 맞는 겁니다. 이렇게 맞추다 보니까 영터리가 돼버리는 거죠. (실습지원센터 담당자, B06, 남, 비수도권, 전문대)

저희가 항상 요구하는 게 대학의 자율권을 보장하고, 재정으로 대학을 압박하지 말아라. 차라리 재정을 각 대학별로 특성화하는 방안이 있잖아요. 그들에게 맞게 돈을 투입하고, 국립대 육성사업이나 이런 긴 틀을 가지고 똑같이 만들라고 하니 그건 어렵고, 심지어 국립대랑 사립대랑 다르고, 전문대랑 일반대학 다르고 하니 재원 자체를 대학에 직접 주고, 거기서 성과를 내면 그것으로 평가를 해줬으면 좋겠다, 항상 요구하고 있지만 딱히. (실습지원센터 담당자, B04, 여, 비수도권, 전문대)



그림IV-15 권역별 토픽 분포 차이

이례적인 점은 부처 간 관계(토馥 14) 토픽이 일반대학과 전문대학 사이의 인식 차이를 반영하고 있음에도 불구하고, 학교유형에 비해 오히려 권역에 의해 더 많은 차이를 보여주고 있다는 점이다. 비수도권 대학의 담당자가 부처 간 관계에 대해 가장 많은 관심을 보여주고 있다. 이는 현장실습에서 정부의 정책이나 지원 현황에 대한 담당자들의 인식 차이가 대학유형보다는 오히려 권역에 따라 더 분절되어 있음을 보여주고 있다.

〈토픽 14. 부처 간 관계〉

저도 마찬가지로 실습업체에 혜택을 주셔야 된다고, 세제혜택을 주시든지 이런 정책적으로 현장실습 관련해서는 교육부 입장, 고용노동부 입장이 너무 다르잖아요. 극명하잖아요. 교육부 입장에서는 실습업체를 움직일 수 없으니까, 노동부 눈치는 계속 봐야 되고. 충분히 협의를 해서 현장실습생을 자유롭게 받아줄 수 있도록 혜택을 주셔야 된다고 생각해요. (실습지원센터 담당자, B05, 여, 비수도권, 일반대)

취·창업파트 쪽에 재원을 투입하고 우리 지시대로 따르지 않으면 돈을 주지 않을 테야 라는 게 너무 강하시고요. 현장실습파트도 교육과정인데도 불구하고 이들을 노동자로 보니, 얘들도 자기도 노동자인 줄 아는 거예요. ‘너네들은 가서 배워오는 단계야’가 아니라 내 권리만 주장하게 아이들 인식을 바꿔 놓으셨어요. (실습지원센터 담당자, B04, 여, 비수도권, 일반대)

제가 아까 말씀드린 지자체라고 하는 것도 이게 옳고 그름의 문제가 아니라 한 가지 대안을 생각해야 된다고 생각이 들어요. **같은 경우는 인프라가 굉장히 좋습니다. △△보다도 훨씬 나아요. 실습업체 대충 나가봐도 요구사안이 저희가 수용할 수 있을 것 같아요. 그런데 아까 말씀드린 지자체에서 실습업체를 확보해 놓고 지자체 재원을 갖다가 매칭시키는 것도 실습업체에서 하고, 세제혜택이라든가 그런 실습업체에다가 줄 수 있는 혜택도 지자체가 훨씬 빠르고 훨씬 직접적이고. 그런 쪽을 말씀드리는 거고, 중앙부처는 사실 안 될 것 같아요. 제가 여러 가지 사업을 하다 보니까 요구하는 바도 틀리고, (중략) 너무 지자체가 갑이 되다 보니까 지자체도 성과, 재원에 대한 성과를 내야 하다 보니까 너무 쪼이고, 학교는 그 제안을 받아야 다른 사업과 연계가 됩니다. 그 실적을 가지고 다른 사업을 따올 수 있습니다. 사업공고 나오면 저희는 무조건 합니다. TF팀 구성하고. 다시 돌아와서, 현장실습 같은 경우는 엄청나게 좋은 제도죠. 저희가 사업 구조상 그렇게 가야 되는 건 맞는데, 저는 일반대, 전문대를 구분해서 연구해 주시고, 지자체 역할이 중요할 수 있지 않겠나. (중략) 지침 좋다, 지침 내려주고 기한을 정해 주잖아요. 우리도 지침 받아서 업무를 수행해야 되는데, (중략) 우리는 당장 소속 직원들이 중요하고, 그렇다 보니까 맨날 틀리는 겁니다. 데이터도 안 맞고. 중앙부처 역할을 줄일 수 있는 방법 없나? (실습지원센터 담당자, B06, 남, 비수도권, 전문대)

다만 정부재정지원사업 자체나 대학정보공시와 같은 공식적인 제도적 절차나 프로그램에 대한 관심도에서는 큰 차이가 나타나지 않기 때문에, 이러한 결과는 실제 담당자 간의 지식이나 업무수행 차이보다는 인식을 반영하고 있다고 할 수 있다. 이에 비해 학생들의 격차는 학교유형에 따른 분류에 비해 더 완화된 차이를 보여주고 있는데, 이는 담당자들과 달리 학생들의 입장에서는 권역보다는 실습 파견되는 업종의 종류가 인식에 더 많은 영향을 미치고 있음을 시사한다.

6) 현장실습제도의 문제점과 개선방안

심층면담에 참여했던 실습지원센터의 담당자들은 앞서 분석 결과에 나타난 것과 같이 담당자들의 관심이 학생의 교육경험이 아닌 절차에 초점을 두고 있는 현실의 문제를 인식하고 있었다.

업무가 교육적으로 해야 되는데, (담당자들이 하는 일은) 원기를 대비하는 업무가 많아요. 현장 실습은 교육의 목적에 맞춰서 현장실습생들이 경험을 쌓기 위해서 하는데, 우리 담당자들은 어떻게 하면 절차에 맞춰서 문제가 발생하지 않을까, 괴리감이 많은 것 같아요. (실습지원센터 담당자, B01, 남, 수도권, 전문대)

똑같은 프레임 속에 가둬서 하다 보니까 현장실습할 때 효과, 원래 얘기했던 취지가 되지 않는 것 같아요. 사고 나지 마라, 문제 일으키지 마라, 이런 쪽으로만 포커스를 맞춰버리니까, 사실은 4차 사업 앞두고 있으면서 자꾸 원가 자율성을 부과하고 활성화시켜서 현장실습 재미있어서, 원하는 데 가서 해야 되는데도 가둬 놓는 거죠. 프레임 속에 가둬 놓는 거죠. 교육정책을 따라서 현장실습생들을 대학 규정 안에 가둬 놓고, 그런 부분이 제가 현장실습을 담당하면서 늘 느꼈던 안타까운 부분이에요. 맨날 서류만 만들고 있는 거예요. 교육부 감사 나왔을 때 어떻게 하면 지적을 안 받을까, 거기 행정력을 낭비하는 거예요. 현장실습생들 한 번 더 찾아가보고, 실습업체 한 번 더 찾아보고, 교류가 돼야 되는데, 실질적인 업무보다는 과외 일, 보여주기 위한 일에 대부분의 업무가 투여되고 하는 부분이 많은 것 같습니다. (실습지원센터 담당자, B13, 남, 비수도권, 전문대)

이와 같이 실습지원센터 담당자와 실습유경험자 간에는 현장실습에 대한 관심의 방향과 비중이 다른 만큼, 이들이 제시한 현장실습의 개선방안은 서로 다른 특성을 보이고 있었다.

(1) 실습지원센터 담당자

① 현장실습에 대한 개념 재고(再考)

실습지원센터 담당자들은 현장실습에서 교육의 기능이 우선시되어야 한다는 점에 동의는 하지만, 실제로 실습과정을 살펴보면 실습업체에 교육의 기능을 더

많이 강조할 수도 없고, 교육의 목적에 기반을 둔 근로를 인정한다고 할지라도 실습업체 담당자와 실습생 간에 교육과 근로에 대한 모호한 경계로 인해 정확한 구분을 해내기 어렵다는 의견이었다. 또한 실습업체 측에서는 채용연계를 목적으로 실질적인 업무를 배정할 수 있는 현장실습생을 원하는 데 비해 실습생들은 대부분 2~3학년 재학생이 많아 실질적 업무 배정이나 채용으로 이어지기 어렵고, 교육만을 담당하기에는 부담스러운 상황이기도 하였다. 이에 실습지원센터 담당자들은 현장실습에 대한 모호한 개념에 대해 재고해야 할 필요가 있음을 제기하였다.

실습업체에서도 신입사원을 교육하는데 교육기간이 있어요. 짧으면 4주예요. 교육시키다 끝나요. 돈도 줘야 돼요. 사실 실습업체에서 받을 이유가 없는 거죠. 근데 교육과 근로, 교육을 받으면서 사실 현장실습을 해보는 거거든요. 실습과목이잖아요. 누구는 자기는 많이 배웠다고 하는데, 저기서는 자기는 부당하게 일만 시켰다고 주장해버리면 모르는 거거든요. 애매한 것 같아요. (실습지원센터 담당자, B02, 여, 수도권, 일반대)

전문대다 보니까 현장실습생은 나가야 되고, 학점을 받기 위해서. 현장실습의 문제가 학점 때문인 거잖아요. 그리고 거기서 취업연계가 가장 좋은데, 연계하려면 어렵고, 대부분 취업을 연계하고 싶어도 이 현장실습생들이 실질적인 업무로 하기 어려워요. 최저시급을 유지하자니 아깝고, 뜰뜰한 놈 있으면 뽑아서 쓰고 싶은데, 그 기간이 애매하고, 이런 부분이 많이 있더라고요. 그래서 이걸 어떻게 해야 될지 고민이고, 실습업체 컨택이 가장 힘든 거죠. (실습지원센터 담당자, B01, 남, 수도권, 전문대)

② 현장실습을 위한 환경 조성

현장실습 전문가들은 실습업체에 교육을 강조하면서 실습업체의 참여를 유도하기에는 어려움이 많다는 점을 지적하였다. 실습업체에서는 현장실습을 통해 실무를 익히고 채용으로 연계되어 현장에 투입될 수 있는 인재를 요구하는 반면, 학교가 재학생의 실무 교육에만 초점을 두는 것은 실습업체에 사회적 책임만을 강조하는 것이 될 수 있다는 것이다. 이를 위해서는 현장실습 이수에 대한 양적 확대보다는 현장실습에 대한 사회의 인식 확대가 선행되어야 하며, 이러한 인식이 확대되기

위한 충분한 유예기간이 필요하다는 입장이었다.

주변 환경도, 인프라도 같이 따라와야 하는데, 교육만 해서 되느냐? 실습업체 환경은 자꾸 나빠지고, 교육은 자꾸 강화시키고, 우리는 교수와 현장실습생들만 쓸 수밖에 없거든요. 선순환적으로 해야 되는데, 그게 안 되는 게 큰 문제인 것 같고, 저는, 전 담당자로서 안타깝고, 둘째는 뭐냐 하면 원 제도를 시행하기 전에, 제주도에서 사고로 죽고, 지하철에서 죽고, 일시적인 사회 이슈에 따라서 정치가 순간적으로 바뀔 수 있는데, 충분히 완충기간이 필요하다는 거죠. 실습업체 설득을 시키고, 주변에 있는 공공기관끼리 인식이 서로 되고, 대학이 있는 강의도 인식이 되고, 교수도 인식이 되고, 실습업체에 전파가 충분이 돼서, 언론 홍보라든가 매스미디어 홍보라든가 사회적 합의가 어느 정도 구성이 됐을 때 반발이 덜할 건데. 대학정보공시하기 전에 법 규정돼서 9월 10일 소급적용해라, 아래버리니까 실습업체에서는 두려운 거예요. 현장실습생들이 했을 때 사회적 이슈가 또 발생이 됐을 때 자기들은 완전히 실습업체가 매장된다고 생각하고 있는 거예요. 신문에 한 번 나오나니까. 그러니까 안 받는 게 낫다고 생각하는 거죠. (실습지원센터 담당자, B13, 남, 비수도권, 전문대)

또한 실습업체가 현장실습에 참여할 수 있는 현실적인 유인책을 마련하는 것이 필요하다는 입장도 있었다. 현재 실습업체에 제공되고 있는 산학협력 마일리지 제도는 업체에서 제도의 존재에 대해 알지 못하는 경우도 있고, 제도를 알고 있더라도 실질적인 도움이 되지 않기 때문에 실습업체에 미래인재 양성이라는 사회적 책임만을 부여하기보다 세금감면과 같은 현실적인 유인책을 통해 현장실습 참여를 유도할 필요가 있다는 입장이었다.

사실 실습업체도 현장실습생을 밭으면 도움을 받는다고 하더라고요. 새로운 아이디어도 얻고. 현장실습생을 받고 싶은데, 워낙 해야 되는 행정처리가 많잖아요. 실습업체에서도, 산업체해도 해야 되고. 어느 정도 수용을 하겠다는 실습업체도 있고 부담스러워서 안 하겠다는 실습업체도 있어요. 산학협력 마일리지 제도가 있잖아요. 그게 의미가 없는 게 R&D 실습업체가 아니면 의미가 없는 거거든요. 현장실습생 1명당 100점이라고 하는데, 이 포인트를 언제 쌓을 것이며, 그런 부분이 있어서 현장실습생을 받아서 같이 실습업체 교육도 시키고 동반성장하고 있다는 마인드, 인식을 실습업체에 안내를 해주시는 게 저희는 가장 필요합니다. 그 외 저희 현장실습생 받아주세요, 하는 건 저가 해야 될 업무라고 생각하는데. (실습지원센터 담당자, B04, 여, 비수도권, 일반대)

가장 실습업체에서 많이 요구한 게 세금감면이라고 하더라고요. (실습지원센터 담당자, B01, 남, 수도권, 전문대)

기관한테 혜택을 주고 나서 어느 정도 가이드라인 이상 되면, 실습업체가 제일 좋아하는 게

세제혜택이거든요. 세제혜택 주면 많이 뽑고 잘 하겠다는 거거든요. 그러면 알아서 하고 알아서 해줄 거예요. 대신 가이드라인은 현장실습생 몇 명당, 1년에 몇 명 했을 경우 세제 얼마 정도. 도네이션이잖아요. 기증할 때는 세제혜택을 주잖아요. 그 생각을 했거든요. 이것도 기증인데, 기부고. 국가에서 하면 안 될까, 생각이 들더라고요. 접근방식을 복지로 주는 게 아니라 돈으로 기부를 하면 세제혜택을 주는데, 왜 시간, 장소를 했을 때는 안 줄까, 생각이 들더라고요. (실습지원센터 담당자, B01, 남, 수도권, 전문대)

또한 실습지원센터 담당자들은 실습과 관련된 내용을 관리할 수 있는 시스템 구축에 관한 의견도 제시하였다. 이미 고용노동부에서 활용하고 있는 e-나라도움과 유사한 방식으로 실습업체 발굴 및 매칭, 현장실습 실적관리는 물론, 재정지원 사업비의 수령 및 지출 등 회계 관리 등을 통합적으로 할 수 있도록 시스템이 구축된다면 현장실습에 관한 관리가 보다 투명하게 이루어질 수 있을 것으로 기대하였다.

직무체험할 때 보니까 ‘e-나라도움’을 쓰더라고요. 거기에 모든 걸 입력을 하더라고요. 잘돼 있습니다. (중략) 그런 것처럼 그것만 돼 있으면 e-나라도움급 매뉴얼을 거기 써서 현장실습을 거기다가 입력을 해도 대학정보공시라든지 다 안 해도 거기만 디테일하게 만들어주시면 그것만으로도 충분히 가능하거든요. 거기서 실습업체 매칭이라든지 누가 언제 뭘 했다는 것까지 입력하게 돼 있고, 실질적으로 제가 대학에서 내부결제한 서류도 다 탑재하게 돼 있습니다. 실습지원비도 나라에서 주는 실습지원비지만 중소기업부에서 중소기업, 고용노동부에서 주는 실습지원비거든요. (중략) 그럴 때마다, 시스템은 잘돼 있는데, 그런 시스템을 사용을 했을 때 우리가 어디 대학정보공시라든지 입력할 때 다 안 해도 그것만으로 충분히 가능할 것 같아요. e-나라도움 시스템을 사용하는 게 제일 안 좋겠나 싶습니다. (실습지원센터 담당자, B14, 비수도권, 전문대)

담당자들은 실습업체 선정 및 발굴절차가 학교 담당자 혹은 교수의 노력에 의해 이루어지는 경우가 대부분인데다가 업체에 대한 평가가 매우 주관적으로 이루어지고 있어 실습업체에 대한 관리가 적절히 이루어지기 어려운 상황임을 호소하였다. 좋은 실습업체를 발굴하고 매칭할 수 있도록 정보를 제공해주는 시스템이 구축되거나 혹은 이러한 업무를 대행할 수 있는 기관이 있다면, 학교에서는 학생 관리를 보다 충실히 할 수 있을 것으로 기대하였다.

실습업체를 선정함에 있어서 기준이라든가, 정부기관 메인이 있으면 좋겠는데, 왜 지금 말씀하셨던 것처럼 실습업체가 양호한지 아닌지에 대한 기준이 개인, 학교의 판단마다 다 다르다보니까, 어디에서는 양호한 실습업체가 어디에서는 양호하지 않을 수 있는 거고, 정책적으로 변화가 반영이 되다보니까 학교가 따라가는 부분이 어려운 부분이 많으니까, 그러면 그런 부분들을 실습업체 연계나 매칭시킬 수 있는 또 다른 정책 실습업체가 있다면 학교 입장에서 현장실습생들 교육이나 퀄리티 좋은 현장실습생을 제공하는 데에 충실히 할 수 있지 않을까. (실습지원센터 담당자, B12, 남, 수도권, 전문대)

③ 정부재정지원사업 간 표준화

실습지원센터 담당자들은 다양한 정부재정지원사업 간 운영 기준과 방법의 차이로 인해 업무의 효율성이 떨어지고 있음을 호소하였다. 기본적으로 담당자들은 각 정부재정지원사업을 통해 동일한 현장실습을 하고 있음에도 불구하고, 어느 사업의 지원을 받는지에 따라 현장실습이 교육인지 근로인지에 대한 기본적인 개념이 다르고, 그에 따른 근로 허용 여부나 최저시급 보장 여부 등의 기준이 달라 실습지원비의 형평성 문제에 대한 학생들의 불만이 상당히 많은 편이라고 하였다. 또한 각 사업별 운영 기준 및 행정 절차, 절차의 차이 등으로 인한 업무 담당자들의 혼란도 상당히 높은 편이었다. 이에 부처 간 협의를 통해 사업의 개념과 운영 기준, 방법 등을 표준화해야 함을 요구하였다.

경상대에서, 산학협력정책연구소에서 전체 수요조사를 했을 거예요. 각 대학마다 현장실습받는, 교육부 내부적으로도 문제지만 고용노동부 IPP사업이 있고, 산자부에도 사업인턴사업이 있고, 너무 많잖아요. 각자 똑같은 고충이 있으실 거예요. 무조건 교육부나 산자부 같은 경우는 최저임금 맞춰야 되고, LINC사업은 아니잖아요. 현장실습생들 불만이 많이 있는 편인데, 담당자로서는 너무 스트레스가 심하죠. 빠른 시일 내에 정리를 교육부에서도 약속을 하셨는데, 아직까지는 정책적으로 해결이 안 되신 것 같더라고요. 그런 부분이 담당자들이 힘든 부분 중 하나라고. 같은 실습업체에 나가는데 급여가 다르고, 지원받는 부분 다르고, 당연히 불만이 있겠죠. 같은 학점을 받는데. (실습지원센터 담당자, B05, 여, 비수도권, 일반대)

첨언 드리자면 고용노동부 IPP사업이 있어요. 이거랑 너무 많이 비교가 돼요. 장기현장실습, 이게 IPP 사업센터라고 따로 지정받아서 진행하는 거잖아요. 몇 개 대학이 진행하고 있는 걸로 아는데, 실습업체에서는 이걸 더 좋아해요. 6개월 장기거든요. 애들 오면 교육시키고,

정말 교육하고 현장실습하고 이 정도면 하겠다는 입장도 있어요. (중략) 현장실습생들이 똑같은 중견기업에 갔는데,概는 6개월짜리고 최저시급 받고, 자기는 못 받아. 하는 일은 비슷하거든요. 기간의 차이인데, 저 대학의 IPP와 우리 대학의 현장실습, 왜 돈이 달라요? 전화가 와. 그런 케이스가 2년 동안 한두 건 있었어요. 사실 통일이 돼야 되는 게 맞는 것 같아요. 현장실습생들을 교육생, 현장실습생으로 볼 것이냐, 근로자로 보면 현장실습하면 안 되죠. (실습지원센터 담당자, B02, 여, 수도권, 일반대)

직무체험 자체는 없어졌는데, IPP는 사라졌을 거예요. (고시에) 당연히 들어가죠. 왜냐하면 조건에 다 맞으니까. 담당자로서 그런 어려움도 있어요. 똑같은데, 학점도 같고. 고용노동부에서는 아이들에 관련해서 관리감독을 해주시고, 이런 것들에 집중하셔야지, IPP에 하시면 안 되죠. 학점과 관련된 건데, 왜 고용노동부가 관여하시는지 모르겠어요. 그건 다른데, 자기들이 돈 가지고 애들 최저시급마저 우길 거면 이걸 하면 안 되죠. (실습지원센터 담당자, B02, 여, 수도권, 일반대)

④ 대학정보공시 자료(실적과 지표) 개선

실습지원센터 담당자들은 대학정보공시에 현장실습 이수율이 포함되는 것으로 인해 현장실습이 단기간 내에 급격히 확대되는 긍정적 효과는 볼 수 있었지만, 그 양적 지표로 인해 현장실습의 다양한 문제점이 발생하고 있다는 점을 지적하였다. 즉, 현장실습 이수율이 대학평가나 재정지원사업 평가에 지표로 활용되기 때문에 현장실습 이수율 제고를 위해 학교는 학생에게 현장실습을 강제하게 되고, 현장실습지원센터는 실습생 관리보다는 행정업무에 치중하게 되는 문제가 발생한다는 것이다. 또한 현장실습 이수율 목표가 설정되어 있어 목표치를 달성하기 위해서는 환경이 열악하더라도 실습지원비를 받지 못하더라도 학생들을 보내야 한다는 경우도 있었다. 나아가 학교 내 여러 재정지원사업의 실적을 다른 재정사업의 실적에 가져다 쓰는 등 편법을 동원하는 경우도 있었다.

이에 실습지원센터 담당자들은 대학정보공시 지표에서 현장실습 이수율을 제외하거나 일정 비율 이상일 경우 인정을 하는 방안 등을 도입하는 것이 필요함을 제안하였다. 질적 향상에 대한 성과 평가를 도입하여 학교가 희망하는 학생들을 대상으로 보다 양질의 현장실습을 제공함으로써 보다 안정적인 현장실습 환경이 정착될 수 있기를 기대하였다.

나이브하게 말씀드리면 실적과 지표만 문제만 안 되면 실습업체도 엄청 저희가 까다롭게 선정할 수 있고요. 현장실습생도 엄청. 이건 무조건 현장실습생이 한다고 해서 보내는 게 아니라 엄청 까다롭게, 질적으로 향상을 시키는 거죠. (중략) 실적과 지표에 얹매이지 않는다면 이상적인 방향으로 숫자를 줄여가면서 할 수 있지 않을까 싶기는 해요. (실습지원센터 담당자, B02, 여, 수도권, 일반대)

이수율 자체가 대학정보공시 자체에서 빠진다고 하면 원하는 현장실습생, 원하는 실습업체를 매칭을 해서 최소 인원으로 보내면 되는데, 이수율이라는 목표에 묶여 있다 보니까 1년에 2천명 정도가 나가는 데, 2천 명을 관리한다는 것 자체가, (중략) 실질적으로 이수율만 없으면 진짜 원하는 현장실습생. (실습지원센터 담당자, B14, 남, 비수도권, 전문대)

계속 공통된 문제에 대해서 계속 얘기를 하고 있는데, 정량 때문에 모든 문제가 발생을 하고, 너무 수치적으로, 양적으로만 현장실습을 해왔기 때문에 문제가 된다고 생각해요. 사실 많은 재정지원사업에 현장실습이 들어가지만 (중략) 일정 비율 이상이면 현장실습에 대한 모든, 만점 점수를 주는 제도를 도입해야 될 것 같고, 확실히 현장실습 내실화를 해서 진행을 하게 되면 엄청난 효과를 많이 보게 돼요. 취업률이 저희 대학 같은 경우는 장기 현장실습 수행한 현장실습 생들과 안 한 현장실습생들 10% 차이가 나거든요. 최근에 출간 했지만 최근 분위기는 무조건 현장실습 나가야겠다, 하는 분위기가 있어요. 그만큼 현장실습생들한테 도움이 되고, 현장실습 생들 만족도가 높기 때문에 있는 거거든요. 양적인 팽창보다는 정성적으로 대학에서 준비를 할 수 있게. 대신에 성과 위주로 평가를 해 주셨으면 좋겠고, (중략) 그런 부분이 아무래도 잘 돼야 안정적으로 현장실습 다음 단계로 정착될 수 있을 것 같습니다. (실습지원센터 담당자, B05, 비수도권, 일반대)

교육부에서도 평가를 잘 보셔야 하는 게 저희 같은 경우는 인턴십을 브랜드화해서 하고 있는데, 저희가 오롯이 정부 대학정보공시의 90%를 다 해요. 근데 CK에서 일부 가져다 쓰시고, 지역 가져다 쓰시고, LINC에서 가져다 쓰시고 하니 이 사업과 이 사업 중복 참가하는 학과가 있을 거예요. 중복인 거예요. 그런데 사업이 다르기 때문에 각자의 사업으로 잡히는 거죠. 아이는 한 명인데. (실습지원센터 담당자, B04, 여, 비수도권, 일반대)

⑤ 행정력 낭비를 야기하는 행정절차 개선

실습지원센터 담당자들은 각 사업별 운영기준이나 행정절차가 다양하여 담당자의 행정력이 낭비되는 것뿐만 아니라, 현장실습생과 실습업체 담당자들도 복잡한 행정절차로 인해 인력소모가 된다는 점을 지적하였다. 특히 실습업체에서는 단순한 교육뿐만 아니라 교육계획안을 비롯하여 실습생 한 명을 위해 작성해야 하는 행정 서류들이 많고, 같은 업무를 하더라도 전공에 따라 맞춤형 교육계획을 작성하기

위해 또 다른 계획안을 작성해야 하는 등 인력 소모로 인해 현장실습생이 들어오는 것을 달가워하지 않는 입장이라는 것이다. 이에 실습지원센터 담당자들은 현장실습 과정에서 발생하는 행정절차를 개선하여 실습지원센터 담당자, 현장실습생, 실습업체 담당자들의 행정력 소모를 최소화해야 할 필요가 있음을 제안하였다.

그래서 저희 **대, △△대 확인을 해봤으나 부당한, 쓸데없는 행정 낭비잖아요. 근데도 구체적으로 하신 말씀이 A실습업체에서 디자인 현장실습생 1명, 경영 1명 뽑게 되면 이 디자인 현장실습생도 이 친구가 원하는 방향이, 시각디자인, 공예디자인이 있으면 이 현장실습생 맞춤형 교육계획을 토씨 하나라도 틀리게 작성을 하라고 말씀을 하셨다고 하더라고요. (실습지원센터 담당자, B04, 여, 비수도권, 일반대)

그리고 가장 많은 게 현장실습생들이 행정절차가 많대요. 참여신청서 내고, 자가진단도 하시죠. 월 해야 되고, 문제는 할 때 바로 바로 되지도 않아요. 절차에 따라서 시간이 걸려요. 누군가 보고 모니터링해서 이상이 없어야 확정을 해야 넘어가는 것 때문에. 이런 여러 가지 문제가 있다고 하더라고요. 실습업체 같은 경우 현장실습생이 오면 인력소모가 된대요. 이게 가장 문제가 되더라고요. 현장실습생을 지도해야 하니까 누군가 관리감독을 해야 하는 인원이. 현장 실습생들 밤을 메리트가 없대요, 기간이 짧다 보니까. 한 달은 인력양성기간이 아니거든요. (실습지원센터 담당자, B01, 남, 수도권, 전문대)

⑥ 실습지원센터 사업관리 인력 충원

교육부에서 2017년에 「대학생 현장실습 운영규정」에서 현장실습지원센터 설치 및 운영을 의무화한 바 있고, 이에 따라 많은 대학에서 현장실습지원센터를 운영하고 있다. 그러나 현장실습지원센터 인력에 관한 사항은 대학의 규모와 인력 현황을 감안하여 적절한 배치를 권장하고 있어 대학에서는 대부분의 인력을 겸직으로 발령하고 있는 상황이라고 하였다. 그렇기 때문에 조직이 존재하고, 조직 내 인력이 여러 명으로 구성되더라도 실제 현장실습과 관련된 업무를 하는 인력은 1~2명 이내인 경우가 대부분임을 호소하였다. 심한 경우 전문대에서는 담당인력 1명이 1,500~2,000명의 실습생을 담당해야 하는 상황이 발생하기도 한다.

담당인력의 부족은 업무담당자의 초점을 행정 절차와 실적에 치중하도록 만들고, 현장실습 과정에 대한 충실햄 점검이나 학생들에 관한 관리를 소홀하게 만들

가능성을 높이게 된다. 이에 실습지원센터 담당자들은 대학 내 현장실습지원센터 인력에 대한 겸직 제한 규정을 두어, 센터 내 인력들이 현장실습에 대한 현실적인 지원을 할 수 있도록 개선해야 함을 주장하였다.

지원센터를 의무화하게끔 2017년도에 맞춘 걸로 알고 있습니다. 이게 지원센터에서 현장실습 으로만 일하시는 분은 10~20%도 안되고 다 겸직하세요. 1명, 4명 중에 1명, 1명이 현장실습에 대해서 모든 일을 다 한다고 보시면 되요, 3명은 이름만, 허울만 현장실습. 이걸 잘 보셔야 할 게 현장실습을 담당하시는 분과 있으면 겸직을 제한을 해야 되요. 이 대학은 겸직의 제한이 필요해요. 겸직을 다 될 수 있게, 모든 대학에서 월 하든간에 겸직이 허용되게끔 되어 있거든요. 겸직제한을 해야 사실 일도 더 수월하게 돌아가고 운영도 할 수 있어요. 웬 일이 있으면 취업 때문에 그 일 하다가 돌아오면 내 일을 하나도 못하는 형국이 펼쳐지거든요. 진짜 난감해요. 100은 아니죠, 취업이 7, 현장실습이 3. 제가 말씀드렸잖아요, 현장실습은 골치 아프고 계륵 같은 거고. (실습지원센터 담당자, B09, 남, 수도권, 전문대)

그 전에는 가이드라인에 있었어요. 지금은 없어졌고요. 업무 자체가 조직 또는 운영하고 프로그램 지원하고 지원을 3명이 있어야 된대요. 맨날 나오는 게 조직 있나? 답답한 거예요. 실제 업무를 혼자 하고 있는데. 대신 인사발령 내, 아예 안 할 수 있으니까 겸직해서 단순업무직. 왜냐하면 업무편람은 만들어줘야 하니까. 실제로 계획 짜고, 운영에 대한 것 설명하고, 이게 더 힘들어요. 주는 현장실습생 매칭시켜서 현장실습 잘되게 하고 순회지도 방문하고 해야 하는데, 이건 저희 담당 직원이 할 수 있는 업무가 아니에요. 저희는 인원수가 하도 많다 보니까, 1,500명 어떻게 합니까? 학과에서 모든 걸 움직이고, 취합을 해서 데이터 정리해서 하는 수밖에 없는 방법이 없는 거죠. 1명이 1,500명을 한다는 건 상식적으로. (실습지원센터 담당자, B01, 남, 수도권, 전문대)

제가 얼마 전까지만 해도 ○○○○캠퍼스 취업까지 다 했어요. 현장실습 플러스에다가. 현장실습은 제 업무의 0.3 정도만 학교에서는 쳐주는 거야. 그러면서 무슨 컨택해라, 말도 안 되는 노릇이죠. (실습지원센터 담당자, B03, 남, 수도권, 일반대)

⑦ 실습지원센터 담당자 간 소통의 통로 마련, 협의체 지원

본 인터뷰에 참여한 담당자들은 대체로 현장실습 업무를 오랜 기간 담당해온 경력을 가지고 있었다. 그럼에도 불구하고 정부나 지자체가 정책이나 사업이 새롭게 추진되는 과정에서 유예기간을 두지 않는 경우가 많은데다가, 업무의 기준이나 내용을 정확하게 의논할 수 있는 대상도 없어 업무 추진에 어려움을 겪는다는 의견이 많았다. 이에 담당자들은 첫 번째로 정부나 지자체가 정책이나 사업을

추진할 때 일정 기간의 유예기간을 둘 것과 현장 상황을 고려하지 않은 사업 참여 강요를 지양해줄 것을 요구하였다.

중요한 부분 중 하나가 정책이 계속 많이 바뀌면서 지금도 현장실습에 대해서 무조건 실습지원비를 필수로 한다는 조건이 생겼는데, 기준이 없잖아요. 대학마다 기준을 내려주시고 있지만, 그거에 대해서 조만간 고시가 내려오겠죠. (중략) 그거에 대해서 어느 날 미리 저희 쪽으로, 유예기간이라고 해야 되나요, 좀 주시고, 실습업체들이랑 계획이랑 조율할 수 있는 기간이 필요한데, 갑자기 내려오다 보니까 실습업체에서도 당황스럽고 중도에 안 된 경우가 많이 있고, 최근에 산업재해보험도 바로 어떻게 해야 되는지에 대해서 갑자기 오는 그런 정책적인 부분에 대해서 많이 힘들어 하시는 것 같아요. (실습지원센터 담당자, B05, 여, 비수도권, 일반대)

지자체로 내려와도 똑같은 문제가 발생하는 게 **시에서 행안부 예산으로 **형 Co-op사업이라고 해서 시간당 9,500원씩 지원을 해주는데, 저희 작년에 참여 안한다고 했거든요. 추경을 받았다, 제발 참여해달라고 해서 들어갔더니 **에 대학이 10개가 넘을 거예요. 실습업체는 가장 없는 도시인데. 나눠 먹기, 그거와 별도로 일반 현장실습도 해야 되고, 엉망진창으로 하고 있으나, **시 관계자분들도 아세요. 아시는데, 행안부 예산을 소진해야 된다, 어쩔 수 없다고 하시고, 심지어 행안부 예산을 교육 사업에 쓰다보니 회계도 안 맞는 거예요. 저희는 2월까지인데. (중략) 이런 걸 고려하지 않으시고 사업을 만들고, 무조건 참여를 하는 부분도 개선돼야 되지 않을까 싶어요. (실습지원센터 담당자, B04, 여, 비수도권, 일반대)

두 번째로 정부에서 추진하는 정책과 사업에 관한 이해를 높일 수 있도록 실습지원센터 담당자를 대상으로 한 교육을 실시해줄 것을 요구하였다. 이미 담당자를 대상으로 한 교육이 이루어지고는 있으나, 대상의 특성을 고려하지 않고 있어 초보자에게는 너무 어렵고, 중급 이상인 경우에는 교육의 내용이 별로 도움이 되지 않는 경우가 있었다고 한다. 이에 담당자의 경력에 따라 보다 체계적인 교육을 제시해줄 것을 제안하였다.

개선될 점은 아까 말씀드린 것, 담당자에 대한 교육이 있으면 좋겠고, 전문대 교육 한번 하면 너무 길게, 기본적인 교육을 해서 되게 실망을 했었거든요, 담당자로서. 그래서 교육부 차원에서 체계적인, 아니면 초보자, 해 봤던, 중급 이상, 이렇게 나눠서, 처음 오신 분은 아무 것도 모르실 거예요. 저희는 몇 년씩 했으니까 그랬을 수 있는데, 교육협의회에서 하는 교육이 한 근무 연차에 따라서 다른 교육이 이뤄졌으면 좋겠고요. (실습지원센터 담당자, B11, 여, 비수도권, 전문대)

세 번째는 현장실습 담당자 협의체 지원이다. 현장실습 담당자 협의체는 이미 일부 지역에서 담당자들이 자발적으로 구성하여 운영되는 경우도 있다. 협의체에 속한 담당자들은 대체로 실무 정보를 공유하고, 우수사례 발표 등 현장실습에 대한 다양한 정보를 교환하고 있었다. 협의체를 구성하는 것은 정부의 개입 없이 지역 내 담당자들의 자발적인 참여를 통해 이루어질 수 있을 것이다. 그러나 협의체가 단순히 실무정보를 교류하는 것을 넘어서 지역 내 네트워크 구성을 통해 현장실습 환경을 변화시키도록 지원해주고, 정부 관계자들이 각 협의체를 통해 현장실습에 대한 다양한 의견을 청취할 수 있는 통로가 마련된다면 현장실습 관련 업무의 원활한 수행에 도움이 될 수 있을 것으로 기대하였다.

누구한테 같은 대학에 있는 교수나 현장실습지원센터장한테 물어볼 수 있는 상황도 아니거든요. 저희가 카톡에 80명 정도 들어와 있고, 50개 대학에서 일부 대학 빼놓고는 거의 다 들어와 있거든요. 그러다보니까 워크샵을 하거나 했을 때 굉장히 호응이 다른 협의에 비해서 높아요. 관심도가 높다. 교수님들도 많이 들어와 있고. 그런 대학도 있는데, 일부 본인들의 노하우를 노출 안 시키려고 하는데, 저희가 실질적으로 워크샵을 하고, 했을 때 우수사례를 발표하는 거거든요. 그런 대학은 없었어요. 일부 자료가 오픈하기 그런 건 발표 당일에 할 수 있는데, 책자에 수록하는 걸 봐서는 오픈을 거의 다 하시더라고요. 저희가 세 번째 책을 만들었는데 내용도 괜찮았던 것 같아요. (실습지원센터 담당자, B09, 남, 수도권, 전문대)

우리 지원센터 선생님들도 계시지만 지역마다 모이는 게 다르지만 전국 단위, 지역 단위로 협의회를 진행할 수 있게 해서 정부 정책이라든가 대학끼리 정보를 공유하고, 실무자끼리 알 수 있는 부분이, 대학만 할 게 아니고 지원해줄 수 있는 것도 한번 고려해 주시면 감사하다고 말씀드립니다. (실습지원센터 담당자, B13, 남, 비수도권, 전문대)

제 기억에는 딱 한 번 교육부에서 현장실습 담당자 협의체 구성한다고 1회 정도 하고, 그 뒤로는 유명무실하게 진행 안 되고 있거든요. 2013년 정도에 있었고, 그 이후에는 없었거든요. 권역별이든 현장실습종점센터라든가 아니면 아예 대학, 전문대 현장실습협의체라든지 구성을 해서 교육부에서 대학의 애로사항을 지속적으로 청취할 수 있는 채널이 필요한 것 같아요. 물론 여러 루트를 통해서 듣고 계시겠지만 그게 모든 대학의 공통적인 사항은 아니거든요. 그래서 애로사항을 청취할 수 있는 창구가 필요한 것 같구요. (실습지원센터 담당자, B05, 여, 비수도권, 일반대)

(2) 실습유경험자

현장실습을 경험했던 실습유경험자들은 실습지원센터 담당자들이 행정적인 측면에서의 개선방안을 제시한 것과는 달리 실습과정에서 개선되어야 할 사항들을 제안하였다.

① 실습 기간

현장실습을 경험한 후 학생들은 현장실습의 기간이 적절하지 않음을 지적하였다. 실습유경험자들은 2개월 이내의 실습은 실제 업무를 배워서 현장실습에 투입되기까지 충분하지 않아 대체로 시간을 때우거나 잡일, 단순 업무를 하는 수준에 그치게 되기 쉽다고 하였다. 그렇기 때문에 실무를 익히고, 교육적인 효과를 얻기 위해서는 3개월 이상의 장기 실습이 적절하다는 데 동의하였다.

저는 배우는 게 기본적인 것부터 배워서 실력을 쌓아나가는 거라서 한 달은 적고 3~4개월은 해야 어느 정도 기본은 따지 않을까 생각이 들어요. (A01, 여, 수도권, 전문대)

저 6개월, 저 같은 측면에서는 6개월이 적당하다고 생각을 하는데, 인턴들끼리 프로젝트를 진행한다거나 기획 사업을 하면 단기적이 아니라 장기적으로 들어가는 게 있기 때문에 2개월은 짧고 6개월 정도는 해야. (A03, 남, 수도권, 일반대)

제가 6개월 한 거라서. 실습업체 사람들은 인턴이라고 칭했는데, 제가 만약 한 달짜리, 두 달짜리 현장실습을 했으면 저한테 전임매니저도 안 맡겨주시고, 전에 했던 사람들은 본점 가서 앉아 있고, 잡일 시키면 하고, 이거밖에 안 했다고 하더라고요. 6개월이랑 한 달이랑 기간이 달랐을 때 6개월이면 한 달 동안 그래도 옆에 두고 무슨 일 하는지 교육이라도 좀, 교육이라고 하기에는 업무 교육을 하고, 전임 매니저 교육을 5달 동안 시켜주셨으니까. 만약 현장실습 한 달을 했으면 전임매니저는 못하지 않았을까. 그래서 사실 6개월 하는 게 배울 기회도 많고. 한 달짜리 현장실습을 해서 배울 수 있을까 싶은 게 그분들이 교육 때문에 그 실습업체에 있는 것도 아니고, 자기 할 일 있는 사람들인데, 그 교육의 짐을 젊어졌을 때 좋아할 사람이 없다고 생각하거든요. 그래서 한 달짜리 현장실습은 의미가 없는 것 같고. 세 달. 한두 달을 할 거면 영업 다니시는 분들 운전이라도 옆에서 하면서 따라다니는 게 더 좋은 것 같고. 이런 실습업체에서는 한두 달 해서 저런 거구나, 끝이지, 그건 그냥 혼자 카페에 가서 사람들 말하는

것 듣는 거나 다름없다고 보거든요. 못해도 세 달은 해야 되지 않을까. (A08, 남, 비수도권, 일반대)

저도 처음에 들어갔을 때 업무 투입되는 데까지 한 달 좀 넘게 걸렸거든요. 제가 거기서 다른 현장실습에서 온 분들 봤는데, 6개월 하신 분은 교육을 받고, 아닌 분들은 샘플커팅 도움밖에 안 돼서, 진짜 2개월이면 교육으로 배우려 가셔야 되는데, 그냥 교육만 시켜주시는 분들은 실습업체에 없고, 특히나 저희 전공 같은 데서 인사과가 낄 수도 없는 일이니까 2개월은 진짜 의미 없는 것 같습니다. 몸 쓰는 단순만 하고, 청소, 샘플 커팅, 쇠 자르는 부분이나 나르고 그런 부분밖에 없어서, 그건 배우기도 못하고 시간 때우는 일이라서 정말 의미 없는 것 같아요. 3개월은 해야 일을 배울 수 있는 것 같습니다. 진짜 그 실습업체에서 그 일을 하고 싶으면 3개월. ('여기 이런 데구나'라고 순회지도하면서 도는 거면) 한두 달. (A07, 여, 비수도권, 일반대)

② 현장실습 과정에 대한 학교의 철저한 관리 점검 필요

현장실습 유경험자들은 자신들이 경험한 현장실습 과정을 되새겨보면서 업체보다 학교의 태도에 대한 아쉬움을 더 많이 호소하였다. 근로가 아닌 교육에 보다 초점을 둔 형태의 현장실습이 이루어지기 위해서는 학교가 현장실습 내용에 대한 관리를 보다 철저하게 해야 할 필요가 있다는 것이다. 또한 현장실습일지나 평가내용 등에 대한 점검이 충실히 이루어지지 않는 점과 더불어 업체에 겸증이 충분히 이루어지지 않고 있는 점에 대해서도 지적하였다. 많은 행정서류들을 제출해야 하는 번거로움이 있지만, 실제로 이러한 서류들은 현장실습이 어떻게 이루어지고 있는지에 대한 실체를 정확하게 보여주기에 한계가 있으며, 이러한 많은 행정절차로 인해 실질적으로 관리되어야 하는 학생들의 실습경험에 대한 관리와 점검이 소홀해지는 측면은 분명 문제가 있기 때문에 개선되어야 한다는 의견이었다.

조금 더 학교에서 현장실습에 깊게 관여했으면 좋겠습니다. 안에서 무슨 일이 일어나는지에 대해 관심 없고, 보여주기식으로 보내고, 저희도 보여주기식으로 나가는 거, 저희끼리도 그런 얘기 많았거든요. ○○대는 얼마 준다더라, ○○대는 뭘 해 준다더라. 저희가 해주는 것도 너무 없고 학교에서도 관심이 없고, 공부를 시켜주는 것도 없고, 오리엔테이션을 해주는 것도 없고, 좀 더 체계화돼서 교육적으로 도움이 되든 아니면 경험적으로 일을 배울 수 있든 둘 중에 하나라도 해줬으면 좋겠는데, 지금은 둘 다 못하는 것 같습니다. (A07, 여, 비수도권, 일반대)

학교 차원에서는 좀 실습업체한테 미션을 줘도 나쁘지 않겠다고 생각했어요. 왜냐하면 대부분의 현장실습이 근로형태로 이뤄지는 게 어떻게 보면 뻔한데, 그 와중에도 학생이 성장할 수 있게 교육 형태로 현장실습을 바꾸려면 실습업체한테 직군별로, 업종별로 미션을 주는 식으로, 그렇 게라도 해서 학생의 교육을 학교 차원에서 증진시켜야 되지 않나, 그렇게 생각합니다. 현장실습 지원센터에서 직종별로라든지, 어떤 교육을 자체적으로 진행할 수 있게 가이드라인이 내려오면 좋겠다는 생각을 했거든요. 저희 실습업체로 한정 지어서 말씀드리자면 부동산과 관련된 간단한 법이라든지 이런 부분에 대해서도 적어도 배워가는 거니까. 그냥 일만 하면서 배우는 거랑 실습업체에서 한 달에 몇 시간이라도 교육 형태로 강의를 진행하는 거랑 다르잖아요. 그런 걸 실습업체 자체적으로 주제를 알아서 정하든 해서 인증샷을 찍어서 형식적으로라도 보낼 수 있게 하면 그 와중에 교육은 할 수 있지 않을까. 저희 실습업체 같은 경우는 그렇게 현장실습 지원센터에서 한 달에 두 번 정도, 한 달에 한번정도 교육 주제는 자유지만 그렇게 하라고 하면 할 실습업체거든요. (중략) 현장실습지원센터에서 그렇게 가이드라인을 조금이라도 제공 해줬으면 저희 실습업체에서 앱 개발 교육이라도 배울 수 있는 건데. 그런 게 제가 가서 요구하기가 그렇잖아요. 그러니까 물꼬라도 트워주면 학생이 말이라도 편하게 할 수 있지 않을까. 그러면 학생이 하다가 궁금한 게 있으면 이 부분에 대해서 깊게 알고 싶은데, 일하다 필요 없는 부분일 수 있잖아요. 그런 부분은 학생이 말하기 그런 부분이니까, 통해서 하면 조금이라도 배울 수 있을 것 같아서. 학생한테, 실습업체한테 동시에 미션 주는 느낌으로. 두 달 기간 동안 학생이 엄청 많은 일을 할 수 있는 것도 아니고, 몇 시간 정도 할애할 수 있다고 보거든요. 만약에 저한테 그런 기회를 줬으면 저는 잘 썼을 것 같은데, 제가 개발자한테 가서 요청하기가 쉽지 않더라고요. 해보려고 했었는데 결국 못하고 나왔네요. (A08, 남, 비수도권, 일반대)

저는 학교에서 실습업체의 모집공고를 받을 때 일정 심사기준이나 평가기준을 만들고, 그 실습업체에서 학생들에게 이런 교육을 시키고, 업무를 시키겠다. 이런 걸 체계적으로 만들어서 평가받고, 그 평가 절차를 거쳐서 심사를 받은 다음에 인증이 되면 올라가고, 그다음에도 실제 그 학생이 근로를 하고 있을 때 실제 그대로 진행이 되고 있나 철저히 검증이 된다면 지금보다 나아지지 않을까 생각합니다. 애초에 모집공고를 받기 전에 심사 기준을 만들고 평가하면 좋을 것 같아요. 실습업체의 계정을 제가 관리를 했는데, 제가 다음 인턴 모집공고를 올리기도 했어요. 그런 과정에서 어떠한 검증 절차가 없고, 그냥 딱 처음에 학교에 전화해서 공고를 내고 싶다 하면 ID를 만들어 줘요. ID로 접속을 해서 모집공고를 올리면 끝나는 거라, 어떠한 절차가 없어요. 저도 그냥 제가 만들고 제가 학생 선발하고, 제가 학교에 전화를 해서 인사담당자인데 이렇게 해 주세요, 전화하기도 했고요. 딱히 그런 절차가 없어요. 날짜랑 주소만 좀 바꾸고, 그 전의 모집공고 똑같이 써서 올렸어요. (교육내용도 구체적으로 안 적혀 있고, 그런데도 학교에서는 통과를?) 네, 다 통과되는 상황이에요. 그리고 학생들의 평가 점수가 일정 이하 낮으면 그다음부터는 선발 안 하는 것도 괜찮은 것 같아요. (A03, 남, 수도권, 일반대)

학교. 학교라고 말하는 게 현장실습지원센터도 진짜 보완해야 할 게 많고, 과사무실도 보완해야 할 게 많은 것 같아요. 이게 어떤 부분을 쭉 찍어서 말씀드리기가 어려운 게 전체 다 보완해야 돼요. 너무 미약해요. (중략) 사실 근데 학과에서 교육해주시는 것도 잘 해주신다면 저는 상관은 없다고 보는데 그러면 그 과정, 교육까지는 학과에서 처음에 교육, 왜냐하면 그 교육은 무조건 한다는 사람만 모이는 게 아니라 생각 가진 사람들도 오는 것이기 때문에 학과에서 진행해도 교육이 나쁘지는 않은데 서류가 진짜 많더라고요. 아마 현장실습해본 사람들은 다 알 텐데,

이게 좀 구체적으로 한다는 사람들이 궁금증이 아니라 진짜로 한다는 사람들이 있으면 최소한 그 부분부터는 현장실습지원센터에서 실습업체 시간을 갖든지 좀 실질적인 무언가를 도움이 있어야 할 것 같아요. (중략) 실습업체에 대한 정보. 저는 제가 선택했기 때문에 잘 모르고. (실습업체 리스트에는) 실습업체명과 큰 틀의 과학, 공과, 기계 이런 대분류라고 하나요? 그 부분, 나머지는 중소 정도. (주로 어떤 일을 하는 실습업체인지 그런건?) 없어요. 자세한 정보를 알고 싶었던 것 같아요. 실습업체 리스트를 보면 한 줄씩 적혀 있어요. (실습업체 규모도 모르고?) 네. (리스트가 온라인에서 다운받은 건가요?) 온라인. 개인정보 거기서. 이게 어디서 주관하는지도 잘 몰랐던 것 같아요. 좀 그냥 교육이라기보다는 실습업체 수를 많게, 왜냐하면 너무 한정적이어서. 실습업체 수가 조금. 서류 작성. 왜냐하면 현장실습 가면 되게 많은 서류를 작성하게 되더라고요. 학교에 제출하는 것도 많고 실습업체에서 하는 것도 몇 가지가 있는데 거기에 몇 조 몇 항, 법이 적혀 있더라고요, 근데 사실 그게 뭔지 몰라요, 이게 그건가? 그렇게 추리해서 적는 정도지. 이 서류가 어떤 효력을 발휘한다, 아니면 어떤 걸 보완하기 위해서 적혀 있는 법 조항, 그런 것도 사실 잘 모르고, 내가 일하기 위해서 적는 건가? 그런 느낌. 진짜 평소에는 문자가 정말 잘 오거든요, 학교에서도 무슨 행사한다, 근데 안타까운 게 신청이 됐으면 됐었지, 누락된 게 있으면 그거에 대한 연락을 받고 싶고, 제가 한 적도 있어요, 됐었지. 근데 웃겼던 게 내일 전화해주세요, 절차를 꼭 필요하다고 생각하거든요, 왜냐하면 신청 안됐는데 해버리면 돈도 못 받는데 억울하거든요, 학점도 인정이 안 되는 과정이기 때문에. (중략) 저는 좋은 실습업체에서 좋은 분들이 잘 해주셔서 그렇지, 만약에 안 좋은 친구들이 있었다면 학생에게 물어보는 점검이 필요할 것 같거든요. 왜냐하면 실습업체에서 돌아올 대답은 뻔하다고 생각해서 잘하고 있고, 진행되고 있고, 실습업체에서는 분명 그렇게 얘기할 거라고 생각하기 때문에 현장실습처에 오는 점검이 꼭 필요할 것 같아요, 온다면. (A06, 남, 비수도권, 일반대)

실습유경험자들은 실습 과정의 투명성 제고를 위한 시스템을 구축하는 것이 필요하다는 입장이었다. 이미 일부 학교에서는 현장실습의 전 과정을 시스템화하여 관리하고 있는 경우도 있지만, 많은 학교에서 여전히 행정서류나 실습일지 등을 수기로 작성하고 있어 실습과정에 대한 관리가 적절히 이루어지지 않는 경우도 있다.

쓰는 내용, 평가 내용을 저한테 전달시킨다는 것 자체도 말이 안 되는 거잖아요. 제 평가를 제가 들고 가서 보여드리고, 제가 나쁜 마음만 먹으면 다시 인쇄해서 다시 쓸 수도 있는 거고. 제가 실습업체에 대한 평가 하는 것도 실습업체 사람들이랑 같이 작성하는데 진실될 수도 없는 거고. 서명이 있어야 했어요. 제 기억에는 실습업체 서명이 있어야 됐던 것 같습니다. 서류도 완전 마지막에 결과보고서도 제가 나온 사진 3장 이상이었는데, 제가 그걸 몰라서 이미 외국으로 떠난 후에 문제가 된 거예요. 이미 작성은 다 됐는데, 제가 없는 실험실에 손만 있는 사진을 했어도, 거기 일하시는 분이 찍어줬거든요. 돈만 있어도 문제가 없었고. 그걸 알고 있었거든요. 제가 이미 떠난 것도 알고 있고. 그냥 눈감아준 거예요. (A07, 여, 비수도권, 일반대)

저희는 포털을 열어줬으면 좋겠습니다. 실습일지 같은 것도 수기작성은 말도 안 되는 거고, 제가 한 달에 한 번씩 연차를 써도 그건 다 출근한 것처럼 돼 있는데, 그런 부분도, 사실 허례허식도 없애려면 저도 안 하고 실습업체도 안 해야 하는데, 서로 하고 있으니까 이게 더 끊기지 않고 계속되는 것 같거든요. 포털 같은 것 열어서 실습업체평가가 클린하게 됐으면 좋겠고. 학교에서 실습업체가 되게 제한적이거든요. (A07, 여, 비수도권, 일반대)

실습유경험자들은 실습생 간 네트워크 형성을 통해 현장실습 정보 교류를 할 수 있도록 지원해달라는 제안을 하였다. 이는 현장실습유경험자와 현장실습을 준비하고 있는 학생 간 네트워크 형성을 통해 업체와 업무에 대한 경험 공유는 물론, 업체 관계자와의 지속적인 네트워크 유지 등을 지원함으로써 현장실습이 단순한 경험이 아닌, 취업연계 및 사회적 네트워크 형성 등으로 이어질 수 있게 해달라는 것이다.

개선됐으면 하는 점은 이 전에 일했던 현장실습생이랑 지금 일하는 현장실습생이랑 멘토, 멘티 이런 식으로 커넥션이 이뤄졌으면 하는 생각을 많이 했어요. 제일 잘 아는 사람은 전에 일했던 사람인데, 처음에 갈 때 복장 이런 것도 고민 많이 하더라고요. 그런 것도 전에 일했던 사람한테 묻는 것이 제일 나은데, 현장실습지원센터에서 사이트 운영하는 거면 못해도 이메일이라도 한 통 할 수 있게 해줬으면 좋겠다 생각을 했었고 (중략) (현장실습지원센터에서) 멘토, 멘티는 제 생각에 엄청 필요한 제도 같은데, 그런 부분이 이뤄지면 엄청 좋을 것 같습니다. 같은 학교 내에서는 돈 안 주고 해줄 사람은 많다고 보거든요. 해주는 것 말고는 자유인데, 길이라도 열어주는 게 학교 도리 아닌가 생각합니다. (A08, 남, 비수도권, 일반대)

③ 실습지원비 지원 기준 마련

실습유경험자들은 실습지원비에 대한 의견도 제시하였다. 실습지원비에 대한 의견은 대체로 전문대학 혹은 비수도권 학생들에게서 주로 많이 제기되었다. 재정 지원사업을 통해 실습지원비를 적절하게 받았다는 학생들도 있었지만, 실질적인 근로가 이루어짐에도 불구하고 학과에서 정해놓은 액수를 받거나 전혀 받지 못한 경우나, 실습비를 현장실습 업체에 내고 근로를 해야 한 경우도 있었다. 이에 실습 유경험자들은 업무에 상관없이 학교나 전공에 따라 다르게 제공되는 실습지원비에 대한 적절한 기준을 마련해줄 것을 요구하였다.

일을 하는 데 있어서 급여 관련한 건 최저시급을 맞춰주는 게 당연하다고 생각을 하기 때문에, 대충 월 30만원, 20만원 이렇게 정하지 말고 최저시급에 맞춰서 줬으면 좋겠어요.(A01, 여, 수도권, 전문대)

일단 실습지원비 부분. 저희는 학비도 내고 멀리 가는데, 그래도 하루에 8시간씩 거의 두 달 매일 나가는데 20만원은 진짜. 저희는 진짜 학점을 사려 가는 느낌이었고요. (A07, 여, 비수도권, 일반대)

완전 동의하는 게 지하철 교통비도 있고, 식사비 지원을 안 해주잖아요. 그런데 한 달에 지하철 이용료만 20만원이에요. 그런데 제가 돈을 내고 일을 하러 다니는 건지, 저 같은 경우에는 더 심하게 느껴져서, 학교에 건의도 해봤어요. **대나 이런 데는 현장실습 나갈 때 월 50만원씩 준다더라, 그랬는데 돌아오는 답변은 '우리는 아닌데?' 이거뿐이어서 내가 이 실습업체에 돈을 내면서까지 이런 현장실습을 경험을 해야 할까라는 생각이 컸던 것 같아요. (A02, 여, 수도권, 전문대)

저희 학교는 계약서 쓰게 했어요. 너네가 현장실습 나가는 동안 다쳐도 아무리 다치고 무슨 일이 생겨도 학교랑 업체 책임 아니고 온전히 너희 책임이다 그런 것, 거기에 대해서 학교 측이나 업체 측에 항의하거나 돈을 요구하지 않겠다, 이건 무조건 다 적게 했어요. 그런 거 일체 요구하지 못하고, 다 내 책임으로 하게, 각서 쓰게 했어요. 부모님도 뭐라 하지 않는다 그렇게. 저희는 실습지원비도 받지 않았거든요. (A05, 여, 비수도권, 전문대)

④ 실습업체의 갑질 근절 방안 모색

실습유경험자들은 실습업체에서 근로를 강요당하거나 갑질을 경험하더라도 학교에 도움을 청하지 못하는 경우가 많았다. 대체로 교수 또는 학교와 업체 간에 지속해온 관계로 인해 실습생들이 고충을 호소할 때 학교 측이 학생에게 참고 견딜 것을 권유하는 경우가 많았다. 실습생의 입장에서는 학교와 업체로부터 도움을 받기 어려운 고충을 경험할 때 이를 해결할 수 있는 방법을 알려주는 것도 필요하고, 실습업체가 학생들에게 갑질을 하지 못하도록 근절 방안을 마련하는 것도 필요하다고 제안하였다.

저도 방금 말씀해주신 것에 전적으로 동의하고, 솔직히 언뜻 보면 갑질이 보이거든요. 실습업체의 갑이라는 그걸로는 뭐든지 하라는 거 다 하라고 하고, 그 사람들이 하기 싫어하는 걸 제가 다 하는 거고, 그 사람들이 만들어 놨던 걸 제가 원상복귀를 다 시켜놔야 하는 거니까, 그

부분에 있어서 노동 관련해서 그 부서들이 개입을 해서 같이 해주셔야 되는 거 아닐까, 하는 생각이 들죠. (A01, 여, 수도권, 전문대)

3. 심층면담 분석결과: 실습업체 담당자

현장실습 업체 담당자들의 경우 섭외가 쉽지 않아 소수의 담당자들로 구성된 집단면담을 실시하였다. 업체 담당자들은 다양한 지역, 업종에 종사하고 있었으며, 현장실습을 통해 만나고 있는 대상 역시 다양하였으나, 그럼에도 불구하고 현장실습에 대한 공통된 생각을 제시해주었다.

1) 실습기간에 대한 생각

현장실습업체 담당자들의 경우 1개월(4주)짜리 단기 현장실습에 대한 부담을 가지고 있었다. 그 이유는 4주라는 시간은 실습생이 업체의 분위기 파악과 업무 내용을 파악하는 데에도 부족한 시간이기 때문이다. 또한 업체에서 지정된 교육 담자는 당일 해결해야 하는 자신의 업무량에 단기 실습생을 위한 교육업무가 추가될 경우 업무의 원활한 수행을 위해 단기실습생을 위해 단순 업무를 제공하는데 그치게 된다고 하였다.

지금은 2명씩 장기로 6개월 인턴을 받고 있는데, ○○대학교 같은 경우는 단기 1개월짜리가 무조건 받게 하더라고요. 사실 1개월 정도면 되게 회사 분위기 파악하고 업무를 어느 정도 하는 데 부족한 시간인데, 그런 건 보여주기 식이지 않나, 입장이고, 6개월짜리는 저희한테도 연구 어느 정도 하는 데 전담하고 있고, 1개월짜리는 없었으면 좋겠다는. (현장실습 업체 담당자, C02, 여, 비수도권, 교통운송기계장비업체)

말 그대로 한 달이라고 하지만 4주예요. 휴무 빼고 나면 실제로 20일 정도를 같이 근무를 하는데, 업무의 폭이 넓은 업체도 있고 좁은 업체도 있지만 저희 같은 경우는 여러 가지 제품이 다양하다 보니까 몇 가지를 하다보면 일주일 가고, 좁은 친구들이다보니까 너무 많이 가르쳐주거나 많은 걸 요구를 하면 지루하기도 하고, 스트레스나 부담감이 있어서 저희는 주기적으로

여기 파트는 일주일, 여기 파트는 일주일을, 예를 들면 가장 쉽게 표현하면 베이커리에 있는 일정 시간은 빵, 일정 시간은 케이크, 일정 시간은 분류를 나눠서 해주고 있는데, 아무래도 뒤 질문도 나오긴 하는데, 어려움이 이 친구들 순수하게 실습으로 와서 뭔가 교육적인 측면으로 할 거냐? 그러기에는 작업환경이 따라주지 못한다는 한계성, 이 친구들이 적응을 잘하기 위해서 누군가 멘토가 형성되면 좋은데, 그렇게 가르쳐주기 위해서는 그날 소화해야 할 작업량에 한계성이 있으니 그렇다고 인력을 그 친구들을 가르치기 위해서 또 할 수는 없고. 그렇다 보니까 현장실습으로 온 친구들의 업무가 약간 한계성이 있는, 그러다 보니까 약간 쉽게 말하면 반복적인 일, 내지는 단순한 업무를 시킬 수밖에 없는 게 현실이더라고요. (현장실습 업체 담당자, C03, 남, 비수도권, 식품업체)

2) 현장실습에 대한 업체의 시각

현장실습 업체가 현장실습을 바라보는 시각은 다양하였다. 업체의 대표가 대학의 겸임교수로 재직하고 있는 한 업체에서는 실습생들이 취업이나 진로에 대한 분명한 목표를 가지고 현장실습을 나오는 것이 아니라 학점취득을 목적으로 하는 경우가 많기 때문에 가급적 현장실습을 통해 업체나 업무에 대한 경험과 시야를 넓히도록 해주는 것이 필요하다는 입장을 가지기도 하였다. 한편, 대학 교수와의 관계를 통해 현장실습 실적과 기업의 인적관리 부분에 대해 서로 도움을 주고 받기 위해 현장실습을 유지하는 경우도 있었다.

사실 이게 윗분들이나 업체, 크게 봤을 때는 현장실습생들에 관심이 크지 않아요. 왜냐하면 요즘 대학생들은, 저도 대학교를 벗어난 지 3년 채 안 됐지만 요즘 대학생들은 무조건, 저희는 기계과 위주로 받고 있어요. 공기업이라든지 완성차 업체들이라든지 그런 쪽에 취업을 하고 싶은 욕심이 많은 거지, 중소기업에 그쪽도 마찬가지로 관심이 없거든요. 학점을 따기 위해서 오기만 하고, 그렇기 때문에 이왕 온 것 어차피 여기 안 있을 거라는 생각을 가지고 있고, 그 친구들에 대해서 일단 월하고 싶은지에 대해 선택지를 먼저 제시해달라고 하는 편이에요. 학생들은 학점을 따려 왔기 때문에 뚜렷한 목표도 없고, (중략) (실습생이) 있어도 되고 없어도 되긴 하는데, 이왕 요즘 친구들한테는 중소기업들한테도 이런 회사도 있다, 시야를 넓히는데 좋은 것 같기는 해요. (중략) 저희도 말씀하신 것처럼 기회제공을 하는 게 가장 중점이고, 저도 대학교 때는 전기공학을 전공하고 대학원 때 모터 설계를 전공했는데, 그런 지식들을 응용할 뿐이지, 그걸 직접적으로 개발한다거나 하고 있지 않아요. 근데 기획을 맡으면서 어느 정도 시야가 넓어지고 저도 재무 회계도 공부하게 되고, 여러 가지 기술적인 응용을 하는 거에 중점을 맞추는 편이에요, 실습생들한테도. 기계과라면 소프트웨어 쪽으로도 어느 정도 해 보게

하고, 어떻게 보면 그런 쪽으로 공부를 시키고 있는 거죠, 응용을 할 수 있도록. 현장실습 업체 담당자, C02, 여, 비수도권, 교통운송기계장비업체)

대표님하고 거기 교수님하고의 관계가 형성돼 있고, 저와 교수님과 관계가 형성돼 있다 보니까, 저희가 학교 측에다가 장학금이라고 하나요. 저희 회사에 우수한 인재를 보내주셔서, 저희가 정말 인적관리가 안 될 때 학교에서 예를 들어서 저희가 매장을 두 개를 운영하고 있다가 하나를 운영을 더 할 때 학교 측에서 면접을 총 25명을 면접을 보냈어요. 한 학교에서 면접을 그렇게 많이 보낸 건 처음이거든요. 인원을 많이 응하다 보니까 한 매장을 새로 형성을 할 때 굉장히 도움이 돼서 저희가 많지는 않지만 1년에 1,200~1,300만 원 정도 장학금을 지원해 오고, 지금까지도 하고 있고요. 관계가 쭉 되다 보니까 어느 한편으로는 저도 그런 관계가 형성돼 있어서 학교에 가서 수업도 하기도 하고, 그런 관계가 아니면... (현장실습 업체 담당자, C03, 남, 비수도권, 식품업체)

3) 현장실습의 문제점

(1) 근로도, 채용연계도 아닌, ‘교육’ 목적의 현장실습

업체에서는 실습생들이 직원들과 유사하게 근로를 하는 것도 아니고, 채용이 연계되는 것도 아니기 때문에 업체의 중요한 영업 기밀이나 내용 등을 알려주기 어려운 경우가 있다고 하였다. 더구나 실습생들이 학점취득만을 목적으로 현장실습에 참여하거나, 필수과목이기 때문에 자발적으로 현장실습에 참여하지 않는 경우, 현장실습을 적당히 시간 때우기 식으로 받아들이기 때문에 현장실습생을 지도하는 데 어려움이 많다고 하였다.

회사 와서 업무를 어떻게 하는 건지, 내가 가서 뭘 배워야지, 뭘 더 공부해야지, 이렇게 효과가 나면 좋은데, 회사의 영업기밀 같은 것들을 알려줄 수는 없고, 교육의 한계가 있다는 거죠. (중략) 알려줄 수도 없고, 그에 따른 인력배치를 하기도 중소기업에서는 부담이 되고요. (현장실습 업체 담당자, C04, 남, 비수도권, 방산업체)

약정된 친구는 똑같이 하는 거고, 예전에 방학 때 인턴십으로 들어오는 친구들은 조금, 신분이라는 건 똑같지만, 하는 일이 그래요. 영어책 같은 거 갖고 와라, 할 일이 없으니까, 너 공부하라고. 실질적으로 하루 8시간이면 4시간은 남는다, 혹시 전화 오거나 하면 전화 받는다거나. (중략) 할 수가 없는 게 입사를 한다면 회사 업무를 알려주겠지만 예를 들어서 저희 부서 같은 경우는

인사팀이니까 연봉 정보라든지 이런 것들 있잖아요. 그걸 알려줄 수 없다는 거죠. 업무가 제한적일 수밖에 없는 연구소 쪽으로 연구원이 저희가 100명 정도 되는데, 되게 싫어해요. 유출 이런 것 때문에. 잠깐잠깐 팀 소개, 업무 소개 정도로 해서 도는 식이지, 업무를 가르쳐줄 수 없다. (현장실습 업체 담당자, C02, 여, 비수도권, 교통운송기계장비업체)

그 친구들이 저희가 하려고 하는 걸 알아고 열심히 하면 저희도 보는 게 기분이 좋은데, 결국에는 그냥 적당히 끄적거리는 척 하지만 화면은 똑같고, 컨퍼런스 같은 것, 제가 그 친구들을 담당하니까 어차피 그 친구들 여기 앉아 있어봤자 할 게 없고, 자기들도 눈치를 보는 상황인데, 자율주행 관련이나 드론 관련이나 그런 액스포나 컨퍼런스가 있으면 웬만하면 보내주는 편이고, 사실 경험을 시켜주는 것뿐이죠. 어떻게 보면 저희가 봉사를 하고 있는 거죠, 학생분들한테. 그런 걸 통해서 얻어간다고 하면 저희 회사에서도 알려지고 좋고, 말씀하신 흥보효과처럼 좋고, 어떻게 보면 원원해야 하는데, 결국은 그 학생들은 대기업이나 공기업이나 가려고 하는 마인드로 일단 왔고. (현장실습 업체 담당자, C02, 여, 비수도권, 교통운송기계장비업체)

(2) 학점 취득이 목적이 되어버린 현장실습

실습업체 담당자들은 학생들이 현장실습을 통해 현장의 업무를 배우거나 취업을 준비하기보다 학점을 받기 위한 교육처로 인식하고 있다고 보는 관점이었다. 학점을 취득하는 것은 학생에게, 현장의 교육을 대행해주는 것은 학교에게 이득이 될 수 있지만, 기업의 입장에서는 학생들에게 교육만을 제공하고 근로를 시키지 못하는 상황이 부담만 되는 것은 당연한 일이다. 특히 현장실습을 필수과목으로 지정해놓은 경우 학생들의 동기나 수행의욕이 떨어지는 경우도 많기 때문에 현장 담당자들도 어려움이 많다는 입장이었다.

처음에 현장실습을 받아주는 공고를 낼 때 적으라고 하긴 해요. 사실상 그대로 가기는 힘들죠. 생각해보면 저도 현장실습을 6개월간 했었는데, 말씀하신 것처럼 그 회사에 입사를 해야지,라는 생각으로 현장실습을 가지는 않아요. 왜냐하면 이름명도 전공 선택인데, 현장실습프로그램이라는 과목명이거든요. 이 회사를 알리가야지, 이게 아니라 학점 따려 가야지, 그런 느낌 자체도 과목명이라든지, 이름부터 그렇게 하다 보니까 학생도 우리를 기업으로 보지 않고 학점 따는 교육처로 보고 있는 것 같아요. (현장실습 업체 담당자, C02, 여, 비수도권, 교통운송기계장비업체)

말씀하신 것처럼 학점이 안 걸려 있다면 현장실습을 오겠냐 이거죠. (현장실습 업체 담당자, C04, 남, 비수도권, 방산업체)

졸업을 위한 전공필수니까. (현장실습 업체 담당자, C03, 남, 비수도권, 식품업체)

학점은 학교가 유리한 거고, 이 학점이 걸려 있으니까 이 학생을 근로를 시키면서 저렴하게 하면 기업이 유리한 거고, 근데 법적으로 계속 최저임금이니 뭐니 논란이 되니까 회사에서는 부담이 되는 거고, 이런 상황이 된 거죠. 예전에는 다 근로를 시켰잖아요. 허드렛일시키고, 정권이 바뀌고하면서 이런 게 됐으니까 그렇지, 예전에는 똑같이 많이 시키고 그랬으니까. (현장실습 업체 담당자, C04, 남, 비수도권, 방산업체)

학교들이 학생들에게 심어주는 인식인데, 결국은 현장실습 프로그램이 학점을 위한 수단으로 심어져 있는 게 가장 큰 문제라고 생각해요. (중략) 학점이 안 걸려 있으면 누가 오겠나 하는 거죠. 학점이 걸려 있든 안 걸려 있든 오면 기회제공을 하려고 할 건데, 학점이 걸려 있으니까 그 친구들의 목적인 거죠. 목적이 확실하게 정해져 있기 때문에 우선순위가 될 뿐이지, 인턴십이 라든지 그런 식으로 학교에서 조금의 돈을 주고 인턴할래, 그런 식으로 하면 진짜 하고 싶다는 사람들로 추려질 수도 있고, 어떻게 보면 학점이 걸려 있는 게 조금. (현장실습 업체 담당자, C02, 여, 비수도권, 교통운송기계장비업체)

현장실습에서 교육의 기능이 강조되면서 업체에서는 더 많은 부담을 가지게 되었다. 실습업체 담당자가 실습생을 대상으로 1:1로 교육시키면 실습생 입장에서 매우 만족도가 높아질 수 있지만, 업무담당자 입장에서는 자신의 업무를 하면서 실습생 교육을 전담하는 것에 대한 부담이 높다는 것이다.

저희는 어찌 보면 실습생이 오면 뭔가 조금 할 수 있는 게 있어요. 어찌 보면 3개월 인턴십이나 프로그램 16주짜리 진행하는 친구들한테 똑같이 한다고 하는데, 그 친구들한테 오면 앞으로 일을 할 거니까 말씀처럼 처음부터 1:1 교육이 이뤄져요. 어차피 그 친구들한테 가르쳐주고 나면 그 친구가 새로운 일을 할 거니까. 근데 4주나 한 달 오는 친구들한테는 팀원이 서너 명 있는 팀에 넣어서 같이 따라서 할 수 있게. 꼭 그 친구가 하지 않더라도, 일반 직원으로 근무하는 분들도 단순업무를 할 수밖에 없거든요. (현장실습 업체 담당자, C03, 남, 비수도권, 식품업체)

업무하면서 1:1로 교육하면 가르치는 사람이 굉장히 부담이에요. 계속 가르치면서 자기는 업무를 소화해서 저기 가 있어야 하는데, 여기를 가려고 하다 보면 얘를, 어쩌면 엄마 등에 업혀 있는 아이 같은 존재, 엄마는 밥도 해야 되고, 아니면 같이 엄마가 하고 싶은 게 있는데 얘 때문에 항상 긴장감이 있는 거죠. (중략) 저는 실습생의 어려운 점이 1:1로 가르치면 실습생이 굉장히 좋아하고 만족할 텐데, 만족감이 높아지지 않는 이유가 1:1로 가르칠 수 없는 근본적인 이유가 있는 것 같아요. 그러다보니까 동기유발도 해줘야 하고, 실질적인 근로까지는 아니더라도 근로를 하고 있고. 학교에서는 학비라는 등록금을 많이 챌잖아요. 그러니까 학교에서는 이렇게, 이렇게 세분화해서 교육을 막 시켜준단 말이에요. 그런데 현장은 학교에서 등록금을

낸 걸 여기는 어찌 보면 학습과 근로의 중간 형태로 어중간한 걸 하고 있으니까 서로 간에 현장에서는 실습생한테, 과거에는 말 그대로 근로를 시켰죠. 시간으로 치면 5년에서 10년 전에는 4주 동안 말 그대로 근로를 한 거예요. 시대가 바뀌면서 조금 바뀌고 나니까 지금은 학습 위주로만 시키라고 하니까 그때부터 어려움이 생기는 거죠. 그때 근로만 했을 때는 학생들도 편했어요. 하고 싶은 걸 막 하니까. 지금은 그럴 수 없는 상태에 있으니까 서로 간에 만족 못하는 관계. (현장실습 업체 담당자, C03, 남, 비수도권, 식품업체)

(3) 여전히 모호한 근로와 교육의 경계

근로와 교육의 경계는 여전히 모호하고, 실습생의 판단에 맡길 수밖에 없는 상황에서 현장에서 업무담당자가 현장실습생을 교육 스케줄에 맞춰 교육을 진행하는 것이 현실적으로 어렵고 불가능한 일이다. 실습생이 업체에서 수행하는 업무를 하다 보면 근로와 중복될 수밖에 없다. 이러한 문제를 불식시키기 위해 애초에 최저임금에 준하는 대가를 제공하는 기업도 있지만, 대체로 기업의 입장에서는 실습생에게 급여를 주는 것보다 아르바이트나 직원을 채용하는 쪽이 업무에 더 도움이 될 수 있기 때문에 교육 위주의 현장실습생을 받는 것이 부담스러울 수 있다는 입장이었다.

저는 생각이, 우리 회사는 실습에 대한 생각을 보면 제 개인적인, 회사 차원에서 항상 얘기하는 게 지역에 있는, 우리 쪽으로 전공을 하는 친구들이 어쩌면 그 인력들이 미래가 될 수 있으니까 인력들한테 기회제공으로 생각을 해야 한다, 회사가 학생들한테 바라는 게 있으면 안 되고, 이런 취지로 실습을 일단 시작을 했었고, 지금도 유지하려고 노력을 해서 실습생들이 저희 회사에 왔을 때 지위라고 얘기하면 말 그대로 교육생의 지위, 사원도 아니고 교육생의 지위인데, 물론 일을 하다 보면 근로라는 거하고 겹칠 수밖에 없는 상황이 생길 수는 있어요. 근데 그걸 저희 같은 담당하는 책임자들이 컨트롤을 많이 해주는 편입니다. (중략) 여러 업체로 나가는데, 이 학교가 현장 계약을 맺고 강의도 하고, 우리 업체에 실습으로 학생들을 유치하는 과정에서 굉장히 우수 인력을 그중에서 빨리 찾을 수 있는 기회가 제공된다는 장점들이 있기 때문에 굉장히 긍정적으로 바라보고 있고요. 문제가 될 것들은 급여 문제나 이런 것들인데, 이 친구를 근로로 바라볼 거냐, 교육생으로 바라볼 거냐, 그런 조율이 중요하다고 생각합니다. (현장실습 업체 담당자, C01, 남, 비수도권, 식품업체)

아까 말씀드린 것처럼 자문도 받고 근로인지 교육인지 문의를 했었어요. 근로감독관한테 이렇게 됐다, 나온 게 어떠냐 됐느냐, 해석이 교육 계획이 있고, 교육 계획대로 맞춰져서 교육일지를

쓴다거나 하면 교육으로 볼 수 있다, 그러나 교육 계획이 없고 근로일지도 안 쓰고 했다면 근로로 보는 게 맞다, 이렇게 해석을 해주시더라고요. 근데 교육 계획이라는 걸 일반 기업에서 잘 할 수 없기 때문에, 저희 같은 경우는 **대에서 그걸 했었어요. 업체별, 분야별로 계획서를 집을 만든 거죠. 배포를 하게 했었거든요. 교육스케줄에 맞춰서 이뤄진다면 교육생으로 볼 수 있다, 실질적으로 자신감이 없기 때문에, 그렇게 맞춰서 교육하기가 자신이 없기 때문에 저희는 근로로 판단을 해서 최저임금 지급하고 있죠. (현장실습 업체 담당자, C04, 남, 비수도권, 방산업체)

예를 들어서 6주 교육 과정인데, 그걸 지키려고 하면 과장되게 표현하면 그 교육생 한 명을 가르치기 위해서 두 사람은 있어야 돼요. (중략) 실습생을 받으려고 막상 현실이 되니까 교육계획서가 책으로 돼 있는데 1주차 첫째 날에는 무엇 무엇을 해야 되고, 오전에 뭐, 오후에 뭐, 예를 들면 팔빵을 만들기 위해서는 반죽을 해야 하는데, 반죽 담당자가 뭐, 뭘 어떻게 배합을 해서 제품을 만든다, 다음 날 어떤 걸, 그걸 누군가가 불어서 1:1 선생님이 돼주지 않는 이상은 어렵겠다, 선생님, 제가 정말, 그 친구가 와서 우리하고 우리 작업자들과 같이 움직여서 같이 하는 건 되는데, 이렇게 교육계획서에 의해서 딱딱 시간을 정해서 하기에는 저희가 협소한 환경이 라든가 근무환경이 교육생 위주로 돼 있는 게 아니라 말 그대로 영업상 우선순위로 되다 보니까 이 친구들한테 살갑게 해줘야 하는데, 그게 어려움이 있어서 선도 기업을 안 하겠다 지정은 돼 있지만 이 친구들이 졸업, 12월 이후에 되는 수밖에 없었던 기억인 것 같아요. (현장실습 업체 담당자, C03, 남, 비수도권, 식품업체)

(4) 담당자에게 적정한 대가가 주어지지 않는 교육

더구나 업체 담당자에게 주어지는 교육수당의 경우, 개인이 수령하기가 꺄끄러워서 회사의 계좌를 통해 받아 회사의 직원복지에 활용하는 경우도 있고, 전혀 교육수당을 받지 못하는 경우도 있어 업체 담당자의 부담은 더욱 크게 느껴질 수 있다. 이에 실습업체 담당자들은 교육을 담당하고 있는 업체 담당자에게 적정한 교육의 대가를 지불해야 하는 필요성을 제기하였다.

관리비를 학교에서 주더라고요. 개인이 받기가 그렇잖아요. 그래서 회사로 받죠. 그 학생들은 커피도 마시고 하니까, 회사로 받습니다. 인당 얼마, 이런 식으로. (중략) 관리비로 오더라고요. 인당 20만원. 개인 계좌를 주거나 회사 계좌를 달라고 하더라고요. 회사 계좌를 쫌습니다. (현장실습 업체 담당자, C04, 남, 비수도권, 방산업체)

좋네요. 저희는 없습니다. 회사든 학교에서든 그런 거 일체 없습니다. (현장실습 업체 담당자, C01, 남, 비수도권, 식품업체)

간단하게 표현하면 학생을 교육시키라고 현장실습에 보냈으니까 교육부가 됐든 학교가 됐든 교육보조금은 적정한 범위 내에서, 진짜 아무것도 일 시키지 말아라, 학교는 교수님이 가르치잖아요. 교수님한테 월급을 주잖아요. 순수하게 여기는 현장이니까 현장의 일을 가르쳐주니까 어떻게 보면 가정교사잖아요. 냉정하게 밀하면 대가를 지불해야 현장실습이 되지 않을까? (현장 실습 업체 담당자, C03, 남, 비수도권, 식품업체)

저도 같은 생각입니다. 학교 쪽에서 취업률을 높이기 위한 하나의 방법이고 하니 정부 예산이 없다면 학교에서 위탁교육을 하는 거잖아요. 학교에서 부담하는 게 낫다고 생각됩니다. (현장실습 업체 담당자, C04, 남, 비수도권, 방산업체)

4) 현장실습에 대한 현장실습 업체의 개선요구 방안

(1) 원하는 학생에 한하여 현장실습 기회 제공

「대학 현장실습 운영 매뉴얼」에 따르면, 현장실습은 정규교육과정으로 운영되는 수업의 한 방법으로, 「고등교육법」상 수업운영과 학점인정에 대한 권한은 원칙적으로 단위학교의 학칙에 따라 운영하도록 하고 있다(교육부, 산학협력정책연구소, 2017:8). 많은 학교에서 실습을 선택과목으로 지정하여 원하는 학생에게 현장 실습의 기회를 제공하고 있으나, 여전히 현장실습 과목이 필수과목으로 지정되어 있거나 학과 내에서 현장실습과목 이수를 강요하는 경우가 발생하고 있다. 이는 학생들에게 불만사항이 될 뿐만 아니라 업체 담당자들의 경우에도 학생을 관리하는 데 어려움을 갖게 한다. 담당자들은 학점이 목적이 되어 시간 때우기 식의 실습을 하는 학생들이 아닌, 현장실습 기회를 진정으로 원하는 학생들을 대상으로 보다 충실향한 교육이 이루어질 수 있는 환경을 만드는 것이 필요하다고 응답하였다.

학교들이 학생들에게 심어주는 인식인데, 결국은 현장실습 프로그램이 학점을 위한 수단으로 심어져 있는 게 가장 큰 문제라고 생각해요. (중략) 학점이 안 걸려 있으면 누가 오겠나 하는 거죠. 학점이 걸려 있든 안 걸려 있든 오면 기회제공을 하려고 할 건데, 학점이 걸려 있으니까 그 친구들의 목적인 거죠. 목적이 확실하게 정해져 있기 때문에 우선순위가 될 뿐이지, 인턴십이라든지 그런 식으로 학교에서 조금의 돈을 주고 인턴 할래, 그런 식으로 하면 진짜 하고 싶다는

사람들로 추려질 수도 있고, 어떻게 보면 학점이 걸려 있는 게 조금. (현장실습 업체 담당자, C02, 여, 비수도권, 교통운송기계장비업체)

전공 필수 과목에서 제외시켜주든가. 학생들도 부담 없고, 진짜 본인들이 하고 싶은 사람만 하니까 올 사람만 오면 올 사람에 대해서는 학교에서 보조금을 지급하든. (현장실습 업체 담당자, C03, 남, 비수도권, 식품업체)

(2) 채용 연계에 초점을 둔 현장실습으로의 전환

결국 교육과 근로가 모호하게 혼재될 수밖에 없는 상황은 학생들에게도, 실습업체에게도 혼란이 될 수밖에 없다. 그러다 보니 현장실습생을 위해 비용을 지출하기보다는 아르바이트나 직원을 채용하는 쪽을 선호하게 되는 구조이다. 「대학 현장 실습 운영 매뉴얼」에서도 대학생의 현장실습 참여목적을 ‘전공분야 취업을 위한 적응력을 함양하고 기술을 습득하여 실무에 능동적으로 적응함으로써 해당 전공 분야로의 역량을 강화하여 취업 연계로 이어질 수 있다(교육부, 산학협력정책연구소, 2017:22)’고 명시하고 있으나, 담당자들이 현장에서 만나게 되는 실습생들은 취업준비생이 아닌 2, 3학년생인 경우가 많아 실습이 끝난 후 바로 채용으로 연계되기 어려운 상황이라고 하였다. 채용 연계에 초점을 둘 수 있다면 업체의 입장에서도 투자의 의미로 받아들일 수 있기 때문에 현장실습 제도를 유지하기 위해서는 현장실습을 채용 연계의 개념으로 받아들여 신입직원에 대한 직무교육의 관점으로 보아야 할 필요가 있다는 것이다.

현장실습을 저희는 생각하는 게 이게 글자 그대로 현장에서 학생들이 실습하는 건데, 이게 우리가 보면 고용법에 보면 근로로 막 이렇게 가고, 아래버리면 굉장히 어떤 제도화가 돼 있지 않은 대상들의, 막 엉망으로 만들어놓는 그런 상황들이 자꾸 연출이 되는 것 같아요. 역으로 묻고 싶은 건 현장실습제도를 만들었을 때 학생들이 경험적인, 교육적인 차원에서 현장실습을 접근을 해야 되는 건지? 아닌지 내가 그냥 한 달 아르바이트를 한다든지, 근로로 접근해야 되는 건지, 원초적인 거에서부터 정립이 돼 있어야 되지 않나. 왜냐하면 C04 선생님이 말씀하셨듯이 아무 경험치도 없는 친구를 똑같은 급여를 주고 써야 될 이유가 기업에서는 1도 없잖아요. 오히려 손이 더 많이 가고 가르쳐줘야 하는데, 학생들이 현장실습 개념이 아니라 채용 개념으로

넘어가야 되는 거예요. 이 제도가 유지가 되려고 하다보면 제 생각에는 그런 부분에 있어서 유창하게 얘기는 할 수 없지만 원가 정리가 돼야 되지 않을까. 실습이라는 어떤 별도의 원가가 있어서 실습생들은 이렇게, 이렇게 해야 되고, 기업의 입장도 생각해서 이런 걸 중지하는 것들이, 다른 제도가 되면 훨씬 이 실습이 활성화되지 않을까 하는 생각이 드는 편입니다. 기업에서 제일 문제는 그거거든요. 번외의 학생들을 위해서 회사가 원가를 비용지출을 예상하는 것보다 많이 할 수 없는 게 제일 문제가 되는 것 같아요. (현장실습 업체 담당자, C01, 남, 비수도권, 식품업체)

그게 채용이 된다면 투자라고 생각하죠. 그래서 채용 확정하면 똑같이 교육도 하고 똑같이 하는, 채용 조건이 아니라면... (현장실습 업체 담당자, C04, 남, 비수도권, 방산업체)

또한 현장실습 경험을 취업에 대한 위기의식이 적은 대학생들에 비해 졸업예정자나 취업준비생을 대상으로 제공한다면 실습생들에게 더욱 의미 있는 시간이 될 수 있을 것으로 보았다. 이러한 경우 대학생들은 취업 연계에, 대학은 취업률 제고에 도움이 될 것이며, 실습업체에는 홍보나 채용의 목적이 충족될 수 있을 것으로 보았다.

취업준비생들한테 나가는 자금보다는 취업을 할 마음을 준비하고 있는 아이들한테 그런 기회를 제공하는 게 더 바람직하지 않을까? 무작정 난 취업할 거야, 기다리고 있는 것보다 취업을 하려고 마음먹고 있는 아이들한테 기회비용을 주면. (현장실습 업체 담당자, C01, 남, 비수도권, 식품업체)

말씀하신 거에서 느꼈는데, 거의 현장실습생들이 3학년, 4학년 1학기 이런 학생들을 받아요. 그 친구들은 아직 취업에 대한 위기의식이 적다 보니까 학교 졸업생들 중에서도 취업준비생들이 널려 있잖아요. 준비생들한테 현장실습에 대한 기회를 제공하는 것도, 어떻게 보면 그 친구들이 더 애정 있게 할 수도 있고, 굳이 재학 중인 학생들에게 포커스가 맞춰지는 것보다 졸업하고 2년 이내의 학생들한테도 열어주는 기회가 있으면 좋겠다는 생각을 해요. (현장실습 업체 담당자, C02, 여, 비수도권, 교통운송기계장비업체)

저희도 우선시하는 게 현장실습을 하면 졸업예정자, 법적으로 되려나 모르겠는데, 예를 들어서 3학년부터 나오더라고요. 4년제면 3학년부터 나오는데, 3학년 나오지 말고, 4학년 2학기 때 학점을 인정해서 취업률을 올릴 수 있게. (중략) 아까 말씀하신 지원금 같은 것들은 회사에서 받으면 일부 좋기야 하겠지만 회사에서 현장실습을 받는다는 건 근로제공을 받든가, 아니면 어떤 목적, 홍보, 채용 목적이 있어야 받는 거잖아요. 현장실습을 받는다, 비용도 나가고 받는 게 하나도 없다면 굳이 할 필요도 없을 것 같거든요. 기업이 교육기관도 아니고, 대학교에서 하는 직업훈련소에서 하든 그런 기관에서 해야 되는 게 맞는 것 같고, 현장실습이라는 건 어떤

목적이 있어야 하는데, 목적을 찾을 수 있게 방향을 잡아주시면 좋지 않을까. (현장실습 업체 담당자, C04, 남, 비수도권, 방산업체)

저희 베이커리 쪽에는 생각을 해보니까 연속성이거든요. 4주로 끝나냐, 4주 실습을 하고 연결이 되느냐의 차이점인데, 이게 학점하고 연계가 돼 있다 보니까 졸업시즌이 다가오는데 실습을 못해서 내면 졸업이 안 되잖아요. 학점하고의, 실습전공이긴 하지만, 학점하고 연계를 하지 말고, 선택적으로 그냥 자율성을 두고 이걸 예를 들면 법적 종족요건이 10월부터 가능하다 그러면 실습을 9월에 나오든 10월에 나와서 한 달 실습을 해보고 두 사람이 맞으면 같이 취업으로 연계가 되면 가르쳐주는 사람도 조금 더 적극적일 수 있죠. 배우는 사람도 내가 여기서 4주 동안 실습을 해봐서 실습이긴 하지만 인턴십 같은 학생. 채용은 졸업생들 위주로 하기도 하고, 일반인들 위주로 하기도 하는데, 실습생이 취업이랑 연결이 되면 학생도 만족도가 높고, 가르쳐주는 사람도 실습이긴 하지만 어찌 보면 취업을 한다고 가정을 하면 좀 더 관찰도 더 잘하고, 일도 더 얘가 열심히 하면 내가 좀 더 가르쳐줘야지, 이렇게 되지 않을까. 오늘 보니까 여기 계신 분들 공통점은 성적하고 연관성이 있다 보니까 다들 학생들도 이걸 안 하면 졸업이 안 되고, 학교에서는 과거부터 관례였던 건지, 아니면 학교에서 실습의 범위를 업체에 떠넘긴 건지? (현장실습 업체 담당자, C03, 남, 비수도권, 식품업체)

예를 들어서 전문대학도 다시 편입해서 다시 가거든요. 그런 친구가 굳이 이걸 해야 되나? 이건 뭔가 잘못돼 있는 것 같아요. 제가 조사를 한번 해보시라는 게 학점의 등록금하고, 뭔가 있으니까 필수로 해놓지 않나. 학생들과 인터뷰해보면 너무하다, 학점 비용 그대로 다 내고, 그렇다고 다 수당으로 주는 것도 아니고, 지원금으로. 뭐가 있지 않나. (현장실습 업체 담당자, C04, 남, 비수도권, 방산업체)

또한 졸업과 동시에 현장실습과 같은 기회를 더 이상 얻지 못하게 되는 취업준비생들을 위해 현장실습의 기회를 줄 수 있는 방안에 대해서도 고려할 필요가 있다는 의견이었다.

어떻게 보면 취업 연계가 학교 측에서는 목적이잖아요. 근데 졸업생들한테는 졸업하면 그런 프로그램 같은 게 끊기는 거잖아요. 그런 걸 졸업생들한테도 어느 정도 제공을 해주는 것도 좋은 것 같아요. 그 친구들은 다른 목적을 가지고 오는 거기 때문에, 그런 게 시행하되 비교를 해보고 싶기는 해요. (현장실습 업체 담당자, C02, 여, 비수도권, 교통운송기계장비업체)

(3) 안정적인 급여 지급 방안 모색

현장실습 업체 담당자들은 현장실습을 통해 기업이 이익을 얻는 구조를 원하는

것이 아니다. 현장실습 업체 담당자들은 지역 대학과의 산학협력관계를 유지하고, 학생들에게 다양한 기회를 제공할 수 있다는 점에 큰 의미를 두고 있었다. 최소한 기업에게 봉사라거나 사회적 책임 등을 과도하게 부여하기보다 현재 학교에 배정된 사업비를 기업에 전달하여 실습생들이 학교나 학과에 관계없이 안정적인 급여를 받으면서 교육을 받고 업무를 배울 수 있는 것이 필요하고 내일채움공제와 같은 방식으로 학생들이 취업 연계를 하고 안정적인 급여를 받을 수 있는 방안을 모색하는 것도 필요할 것으로 보았다.

제 생각은요, 의견을 드리면, 학생들과 학교가 현장실습을 통해서 학생들한테 기회를 제공하는 거고, 좋은 경험을 할 수 있게 하는 거고, 학교는 학점 운영을 원활하게 하기 위해서 그런 걸 배정해서 하는데, 기업 쪽에서는 특혜라는 게 사실은 없고, 약간 봉사개념이 들어가다 보니까 약간의 변동사항이 생기면 실습을 왜 하냐, 이렇게 돼버리는 상황이 쉽게 발생하는 거죠. 그게 비용적인 문제와 굉장히 결과치가 일치하는 것 같고, 제가 생각하는 취지는 기업에 뭔가 이익을 주는 것도 좋은 방법이긴 하지만, 예를 들어서 학교에서 현장실습을 보낼 때 국가적으로나 지자체가 됐든 교육부가 됐든 그런 비용들을 기업에서 부담을 덜어줄 수 있는, 그게 오롯이 학생들한테 가게끔 해서, 학생들이 여기서 노동을 하든 교육을 하든 그런 부분에서 불만만 없게 만들어주면 저희 업체에서는 굳이, 오히려 많이 쓰고 싶지, 줄이고 싶지는 않습니다. 저희는 혹시나 최저임금을 줘야 하는 상황에 법적으로 예를 들어서 문제도 된다고 하면 지금 당장 실습생들은 올스톱이 될 수밖에 없는 상황이고, 회사 입장에서는 그 돈 주고 왜 실습생을 쓰나? 그럴 것 같으면 차라리 직원을 뽑아라, 이런 상황에 연계가 되는 것 같으니까 그런 부분들을 덜어주는 뭔가만 생긴다면 바람직하지 않을까 생각이 듭니다. (현장실습 업체 담당자, C01, 남, 비수도권, 식품업체)

산학협력을 맺었으면 산학협력 관련해서 인건비를 지원할 수 있는 정부과제라든가 사업이라든지 있으면 좋을 것 같아요. 결국은 기회제공이 신념이긴 한데, 그게 목적이 아니라 어떻게 보면 **대학교랑 관계를 지키려고 하는 그런 게 주목적이라고 보거든요. 일단은 관계 지키는 것도 좋지만 보면 산학협력을 맺었다는 증거가 되면서 사업비 같은 걸 받는 것도 있으면 문제가 좀. 인건비를 지원할 때 그런 비용을 덜 주면. 3명이면 180만원인데, 그렇게 하면 인원을 한 명 뽑는 게 낫죠. 그렇게 돼버리면 현장실습의 필요성이 점점 줄어들 것 같기는 합니다. (현장실습 업체 담당자, C02, 여, 비수도권, 교통운송기계장비업체)

학교로 보면 실습을 해야 되는 친구들이 있는데, 특정 학교는 링크사업에 배정되는 금액이 상당 있는 걸로 알고 있거든요. 그게 학교로 배정된 거다 보니까 재정적으로 안정화가 된 거잖아요. 학교 측에서는 그걸 여러 가지 과 중에서 실습을 해야 되는데, 링크가 설정이 되는 데가 있고 안 되는 데가 있어요. 이랬을 때 아이들의 공평성, 링크가 지정돼 있는 데는 자금이 확보가

돼 있으니까 조금 더 활용 가치가 높을 수 있는데, 링크가 설정이 안 돼 있는 과 같은 경우는 학교 재정 상황이 좋지 않을 거예요. 링크가 설정이 되면 비용이 몇 억씩 배정이 되니까 그걸 가지고 조금 더 후원을 한다고 해야 하나, 학생들에게, 그럴 때는 조금 더 수월할 수 있는데. (현장실습 업체 담당자, C03, 남, 비수도권, 식품업체)

학교는 약간의 아이들을, 그 많은 학생들을 컨트롤해야 되니까 뭔가 벗어났을 때는 너는 링크니까 되고 너는 안 돼, 확실히 후원이 되면 기회제공은 좋은데, 기회제공은 최소한의 실습비를 제공했을 때는 기회제공이 되는데, 그렇지 않았을 때는 기회제공은 공중에 떠 있는 존재거든요. 그게 어찌 보면 좀 아쉽죠. 학교 정책 사업을 지금 보면 내일채움공제라는 이런 것들이 어쩌면 실습하고 같이 연계가 되는 것도 괜찮지 않을까? 저희는 지금 청년내일채움 같은 경우는 입사하게 되면 3개월 이내는 다 해주고 있고, 내일채움 같은 경우도 상당 부분, 1년 넘은 친구들 같은 경우는 내일채움공제 같은 경우는 거의 다 가입돼 있어서 만족도가 높긴 한데, 실습하고 취업하고 같이 연계가 됐을 때 추후에 취업까지 쭉 연계가 됐다 하면 기업체에서는 당연히 실습비용을 지급하고, 나중에 이 친구들이 기술이 연속성이 있게 되면 이걸 국가에서 보조해준다거나 그런 것들도. (현장실습 업체 담당자, C03, 남, 비수도권, 식품업체)

(4) 실습업체 담당자에 대한 정당한 교육의 대가 지급

일부 실습업체 교육 담당자들은 현장실습생에 대한 교육을 담당하는 대가를 수령하고 있다고 하였다. 이러한 교육지원금을 수령하는 경우에도 대체로 개인적으로 지원금을 수령하기보다 업체에서 지원금을 수령하여 실습생들을 위한 복지 등에 활용하고 있다고 하였다. 대학에서는 현장실습을 하는 학기에도 학생들에게 등록금을 납부하도록 하고 있으나, 실제로 교육이 이루어지는 현장인 실습업체 교육 담당자에게 교육비를 제공하고 있지는 않은 경우가 대부분이다. 현장실습을 통해 실습업체가 실습생들로부터 근로를 제공받는 것이 아니라 교육을 제공해야 한다면, 대학은 수업을 담당하고 있는 교수나 강사에게 비용을 지급하는 것과 마찬가지로 교육을 대행하고 있는 실습업체 담당자에게 교육지원금을 제공해야 할 필요가 있다는 것이다.

간단하게 표현하면 학생을 교육시키라고 현장실습에 보냈으니까 교육부가 됐든 학교가 됐든 교육보조금은 적정한 범위 내에서, 진짜 아무것도 일 시키지 말아라. 학교는 교수님이 가르치잖어요. 교수님한테 월급을 주잖아요. 순수하게 여기는 현장이니까 현장의 일을 가르쳐주니까

어떻게 보면 가정교사잖아요. 냉정하게 말하면 대가를 지불해야 현장실습이 되지 않을까? (현장 실습 업체 담당자, C03, 남, 비수도권, 식품업체)

저도 같은 생각입니다. 학교 쪽에서 취업률을 높이기 위한 하나의 방법이고 하니 정부 예산이 없다면 학교에서 위탁교육을 하는 거잖아요. 학교에서 부담하는 게 낫다고 생각됩니다. (현장실습 업체 담당자, C04, 남, 비수도권, 방산업체)

4. 소결

우리는 지금까지 현장실습의 주체인 학교와 실습생, 실습업체가 현장실습에 대해 가지고 있는 관점을 살펴보았다. 현장실습이라는 하나의 제도를 사이에 둔 세 주체가 현장실습이 수행되는 일련의 과정에서 경험하는 바와 초점을 두고 있는 내용은 서로 상이하였으며, 우리는 이러한 세 주체의 서로 상이한 관점에서 현장실습 제도를 어떻게 개선해가야 할 것인가에 대한 시사점을 도출하고자 하였다. 본 심층면담 자료 분석을 통해 도출된 결과와 시사점은 다음과 같다.

1) 실습지원센터 담당자와 현장실습 유경험자 심층면담 발언 분석 결과와 시사점

- 현장실습지원센터 담당자는 대학정보공시, 학교의 실습업체 발굴 및 매칭방식, 정부재정지원 사업 관련 토픽을 배타적으로 선호, 이에 비해 실습유경험자들은 현장실습 과정에서의 관리 부실과 교육담당자로 인한 고충에 관심
- 현장실습지원센터의 역할을 현장실습 운영 및 관리 등 행정지원에서 벗어나 실습생 관리 및 보호에 대한 책임을 가지도록 역할을 재조정해야 함.

현장실습지원센터 담당자와 현장실습 유경험자 대상 심층면접 자료에 나타난 토픽들을 살펴본 결과, 질문의 내용과는 상관없이 현장실습지원센터 담당자들의 발언은 행정적 문제에 관련된 토픽에서, 실습유경험자들의 발언은 현장실습에 대한 관리, 현장실습 참여 동기, 교육담당자로 인한 고충 등이 높은 비중을 차지하

였다. 응답자 유형에 따른 차이에서도 유사하게 현장실습지원센터 담당자는 대학 정보공시, 학교의 실습업체 발굴 및 매칭방식, 정부재정지원사업 관련 토픽을 배타적으로 선호하는 것으로 나타났다. 이는 현장실습지원센터 담당자들이 행정적인 문제와 더불어, 현장실습을 대학정보공시 및 정부재정지원사업과 같은 정책 및 사업에 많은 관심을 두고 있음을 보여주는 결과이다. 이에 비해 실습유경험자들은 현장실습 과정에서의 관리 부실과 교육담당자로 인한 고충에 관심을 두고 있는 것으로 나타났는데, 현장실습 당사자들의 입장 차이에서 기인하는 것으로 볼 수 있다.

이는 현장실습지원센터가 대학의 현장실습 운영 프로그램에 따라 현장실습 절차를 지원하는 역할에 매몰되어 학생의 현장실습 과정에서 이루어지는 다양한 교육과 관리, 점검 등의 역할을 소홀히 하고 있음을 반영하고 있다. 특히 현장실습 유경험자들이 현장실습 담당교수나 현장실습 담당직원을 고충해결의 주체가 아닌, 문제 제기를 어렵게 만드는 장애물로 인식하고 있다는 점은 학교가 현장실습을 운영하는 데 있어 실습생에 대한 보호 및 관리의 역할을 하고 있지 못함을 시사하고 있다.

2) 학교 유형에 따른 실습지원센터 담당자와 실습유경험자의 발언 분석 결과와 시사점

- 실습지원센터 담당자는 전반적으로 학교유형에 따라 차이가 크게 나타나는 토픽이 거의 없는 반면, 현장실습 유경험자는 관리부실, 교육담당자로 인한 고충, 실습준비과정, 부정적 업무경험 등의 토픽에서 학교유형에 따라 상당한 격차를 보임.
- 현장실습이 「고등교육법」에 근거하여 운영됨에 따라 대학(일반대학, 전문대학, 기능대학 등)은 현장실습을 의무로 이수할 필요가 없음에도 불구하고, 여전히 전문대학에서는 현장실습을 강제하고 있는 경우가 많아 학생의 학습선택권 보장을 위한 규정 마련이 요구됨.
- 또한 전문대학의 경우 실습업체 관리를 학과(혹은 교수)가 담당하는 경우가 많고, 교수와업체 간 관계 유지를 위해 교수에게 고충을 호소할 수 없는 경우가 많음. 이에 보다 객관적인 입장에서 실습생의 고충을 처리할 수 있는 기관이 요구됨.

학교유형에 따른 차이를 살펴본 결과, 실습지원센터 담당자는 전반적으로 학교 유형에 따라 차이가 크게 나타나는 토픽이 거의 없는 반면, 현장실습 유경험자는 관리부실, 교육담당자로 인한 고충, 실습준비과정, 부정적 업무경험 등의 토픽에서 상당한 차이를 보이는 것으로 나타나 특히 학교유형에 따른 실습생 간의 인식 격차가 상당히 있음을 보여주었다.

일반대학의 실습유경험자들은 학교의 관리부실, 실습준비과정 등 현장실습 과정에서 학교가 적절한 관리와 점검을 해주지 않는 것에 대한 내용에 관심을 더 많이 보인 반면, 전문대학의 실습유경험자들은 현장실습 업체의 교육담당자로 인한 고충이나 부정적 업무경험에 더 많은 관심을 보이는 것으로 나타났다. 이는 면담에 참여한 일반대학 실습유경험자들이 전문대학 실습유경험자들에 비해 실습 업체에서 불합리하거나 부당한 대우를 받은 경험이 적기 때문일 수도 있다. 또한 현장실습을 장기적으로 볼 때 자신의 경력에 도움이 될 수 있기 때문에 학교의 보다 체계적인 관리를 통해 적극적으로 관리를 해나가야 할 필요성을 주장하는 것으로 볼 수 있다.

이에 비해 면담에 참여한 전문대학의 실습유경험자들이 참여한 현장실습의 업종과 기관의 성격이 다소 상이하기 때문에 경험의 차이가 발생했을 가능성도 있다. 그러나 전문대학 실습유경험자들의 경우 현장실습이 자신의 경력관리를 위해 선택할 수 있는 것이 아니고, 실습업체가 대체로 교수를 통해 발굴된 업체이기 때문에 현장실습 과정에 대한 학교의 관리를 기대할 수 있는 여건이 되지 않는 상황에 놓인 경우가 많다. 이로 인해 현장실습 업체의 교육담당자로 인한 고충이나 부정적 업무경험을 호소할 수 있는 통로가 없었기 때문일 수도 있다.

그러나 실습유경험자들이 대학유형에 따라 제시한 대안에서의 차이는 없는 것으로 나타났다. 이는 현장실습의 개선을 위해 대안을 모색하고, 이를 현실화하기 위해 노력하기보다는 불편감을 감내하면서 실습이 종료되기를 기다리는 방안을 선택하기 때문으로 보인다.

3) 권역에 따른 실습지원센터 담당자와 실습유경험자의 발언 분석 결과와 시사점

- 수도권 대학의 담당자들은 실습의 기능에 대해 설명하는 것에 관심을 두는 반면, 비수도권 대학의 담당자들은 부처 간 관계에 초점을 둠.
- 대학입학정원 감소나 등록금 동결 등으로 인한 재정 감소 상황에서 대학의 재정지원사업에 대한 의존도가 높아질 수밖에 없음. 지역별로 자원이 다른 상황에서 성과에 대한 압박으로 교육의 질보다는 양에, 학생의 관리 및 보호보다는 행정에 치중하는 결과를 야기하도록 방지해서는 안 됨. 이에 각 지역별 지원 활용이나 특성화 등 질적 성과평가 등의 도입이 요구됨.

권역별 차이를 살펴본 결과 수도권 대학의 담당자들은 실습의 기능에 대해 설명하는 것에 관심을 두는 반면, 비수도권 대학의 담당자들은 부처 간 관계에 더 많은 관심을 보여주는 것으로 나타났다. 이는 수도권에 비해 비수도권 대학들의 경우 대학입학정원의 감소나 등록금 인하 및 동결 등으로 인해 재정이 감소하고 있는 상황에서 재정지원사업에 대한 의존이 높아질 수밖에 없음을 보여주고 있다. 또한 비수도권의 대학들은 실습환경이나 업체 등 자원이 수도권에 비해 열악한 상황에서 수도권 대학들과 동등한 기준을 요구하는 부처의 평가기준에 부합하기 위해 더 많은 성과를 내야 하는 압박감을 가지고 있는 상황임을 시사한다.

4) 현장실습 주체별 현장실습 개선방안

현장실습지원센터 담당자들과 실습유경험자, 실습업체 담당자들이 제시한 현장 실습 개선방안은 그들의 관점에 따라 다소 차이가 있었다. 앞서 현장실습 당사자의 발언 비중을 비교하였던 결과와 마찬가지로, 실습지원센터 담당자들은 현장실습의 행정기반을 개선하는 것에 초점을 두는 반면, 실습유경험자들은 실습과정에서 개선되어야 할 내용적인 측면에 초점을 두는 것으로 나타났다. 또한 현장실습 업체 담당자들은 채용과 연계된 실습과정의 운영에 초점을 두고 있었다.

(1) 현장실습지원센터 담당자

- 현장실습이 교육의 기능을 우선시해야 함은 분명하나, 교육과 근로의 이분법적 구분은 현실적으로 불가하므로 현장실습에 대한 개념 재고 필요함.
- 현장실습지원센터 담당자들은 현장실습의 행정기반을 개선하는 데 초점을 둠.
- 대학정보공시 항목에서 현장실습 이수율을 제외하거나 이수율 상한제 혹은 질적 향상에 대한 성과평가 방식 도입 등을 통해 안정적인 현장실습 환경을 조성하고, 부처 간 협의를 통해 정부재정지원사업에 대한 표준화된 기준을 마련해야 함.
- 현장실습 담당자 협의체 지원을 통해 업무 협의 및 현장실습에 대한 의견 개진 창구를 마련하고, 현장실습지원센터 담당자에 대한 겸직 제한 규정 마련해야 함.
- 현장실습 업체에 세금감면 등의 현실적 유인책 제공이 필요함.
- 실습업체 통합 발굴 시스템 혹은 발굴 대행기관 마련이 요구됨.

현장실습지원센터 담당자들은 앞서 주지한 바와 같이 현장실습의 행정기반을 개선하는 데 초점을 두고 있었다. 특히 현장실습에 대한 개념을 재정립하고, 현장실습이 원활하게 이루어질 수 있는 환경을 조성하기 위해 현장실습의 기능과 효과 등에 대한 인식 확대, 실습업체를 위한 현실적인 유인책 마련, 현장실습에 대한 투명한 관리를 위한 시스템 구축, 현장실습 업체 발굴 및 매칭을 위한 정보 제공 등이 필요함을 요구하였다. 이는 모두 현장실습의 행정적 절차와 관계된 것으로, 현재의 실습체계를 보다 원활하게 운영하기 위해 개선할 수 있는 부분에 대한 제안들이었다.

또한 대학정보공시에 양적 지표로 포함되어 있는 현장실습 이수율 지표가 현장실습을 단기간에 확대시키는 긍정적 효과가 있었음은 분명하나, 현재 불거지고 있는 현장실습의 많은 문제점들이 현장실습 이수율을 제고하기 위한 과정에서 발생하고 있음을 지적하면서 현장실습 이수율 상한제 도입 혹은 질적 향상에 대한 성과평가 도입 등을 통해 보다 현장실습의 질적 향상을 모색하게 되길 기대하였다. 이는 현장실습이 학생들의 학습 선택권을 침해하고, 학교가 학생들의 권리 보호보다는 행정절차에 치중하게 되는 보다 근본적인 원인에 대한 지적으로, 현장실습의 양적 성과 제고에 대한 압박이 현장실습의 양적 확대에는 분명히 긍정적 효과가 있었으나, 그 이면에는 현장실습에 대한 관리 부실과 교육에 대한 권리 침해, 교육

의 질 하락과 같은 부정적 효과가 숨어있음을 시사한다.

이에 지원센터 담당자들은 현장실습에 대한 양적 성장의 압박에서 벗어나 현장 실습이 질적으로 성장할 수 있는 환경을 조성하기 위해서는 이수율에 대한 압박 완화 방안과 더불어 정부재정지원사업의 운영기준과 방법을 표준화하여 현장실습의 목적과 그에 따른 근로 허용 여부, 실습지원비의 형평성 문제 등에 대한 일관성 있는 기준을 마련해야 할 필요가 있음을 주장하였다. 또한 담당자 업무와 관련하여서는 현장실습지원센터 사업관리 인력의 겸직 제한 규정 마련을 통해 학생들에 대한 적절한 지원이 이루어질 수 있는 환경을 조성하고, 실습지원센터 담당자 협의체 지원을 통해 지역 내 네트워크 구성은 물론, 정부관계자와의 의견 소통의 창구를 마련하는 것이 필요함을 제안하였다.

(2) 실습유경험자

- 실습유경험자들은 현장실습이 효과적으로 이루어지기 위해 실습생의 보호 및 관리를 충실히 해주어야 하는 학교의 책임에 초점을 둠.
- 현장실습생을 위한 고충해결창구를 마련하고, 실습생, 실습업체 담당자 대상 갑질 금지 등에 대한 교육 실시해야 함.
- 실습생에 대한 보다 철저한 관리·점검이 요구되며, 실습과정에 대한 투명한 관리를 위해 시스템 구축이 요구됨.
- 실습유경험자, 실습준비생, 실습생, 실습업체 간의 네트워크 형성을 통해 업무에 대한 경험 공유 및 지속적인 네트워크 유지를 통해 취업 연계 등에 활용될 수 있도록 사후관리 강화가 필요함.

실습유경험자들은 현장실습이 효과적으로 이루어지기 위해 학생들의 실습경험에 대한 관리와 점검을 충실히 해주어야 하는 학교의 책임에 초점을 두었다. 이는 학교가 현장실습 이수율과 같은 양적 평가지표 제고를 위해 학생의 관리 및 보호보다는 행정적인 절차에 초점을 두고 있음을 학생들도 정확하게 지적하고 있음을 보여주는 결과였다.

실습유경험자들은 자신의 현장실습 경험이는 관계없이, 현장실습 경험이 목적에 부합하기 위한 교육적 효과를 얻기 위해서는 단기실습을 지양하고 3개월 이상의 장기실습으로 운영해야 한다는 의견을 제시하였다. 이 과정에서 학교가 학생들의 실습경험에 대한 관리와 점검을 충실히 해주어야 하며, 실습과정의 투명성 제고를 위해 현장실습 전 과정을 시스템화하여 관리하는 것이 필요하다는 의견을 제시하기도 하였다. 이는 현재 현장실습에 대한 전 과정이 충실히 관리되고 있지 않음을 시사하는 대목으로, 학생들이 현장실습에서 실무업무를 경험해보는 것을 넘어서 학생의 신분으로 보호·관리 받아야 함에도 불구하고 학교가 이러한 업무를 소홀히 하고 있음을 지적하는 것이다.

나아가 실습유경험자와 실습준비생, 업체 간의 네트워크 형성을 통해 현장실습에 관한 정보를 교류하고, 업체 관계자와의 지속적인 네트워크 유지를 도움으로써 현장실습이 단순한 경험이 아닌 취업 연계 및 사회적 네트워크로 이어질 수 있는 기회로 작동할 수 있게 되길 기대하였다. 이러한 요구는 교육의 방향을 주도해야 하는 학교가 행정 처리에 얹매여 교육의 기능을 제대로 하고 있지 못하는 동안 학생들이 현장실습의 교육적 효과를 향상시킬 수 있는 방안에 대해 더 많은 고민을 하고 있음을 보여주고 있는 결과이기도 하다. 또한 현장실습이 사전교육-현장실습-사후관리 등으로 구성되어있음에도 불구하고 실제 현장에서는 사후관리가 제대로 이루어지고 있지 않아 학생들의 경력 관리 및 취업 연계로까지 현장실습의 효용이 이어지지 않는 점에 대해 교육기관인 학교가 교육에 대한 책임을 강화해야 할 것을 시사하고 있다.

또한 실습유경험자들은 학교별, 학과별, 재정지원사업별로 기준이 다른 실습지원비에 대한 기준을 통일하여줄 것과 실습업체의 갑질에 대한 고충을 해결해주는 것 이외에도 갑질을 미연에 근절할 수 있는 방안을 마련해줄 것을 요구하여 실습생의 권리보호에 대한 보다 철저한 제도적 지원이 마련되어야 함을 제시하였다.

(3) 실습업체 담당자

- 업체에 현장실습 이수율 제고를 위해 학생에게 실습을 강요하고, 적정한 대가를 지급하지 않은 채 교육의 책임을 실습업체에 전가하는 학교로 인해 현장실습 환경이 조성되기 어려움을 지적함.
- 학칙 내 의무 이수, 강제 이수 조항 철폐, 실습업체 담당자에 대한 교육지원비 필수 지급 조항 마련 등을 통해 현장실습 환경 개선을 이루어야 함.

실습업체 담당자들은 현재 이루어지고 있는 대학의 현장실습이 근로나 채용 연계가 아닌 ‘교육’을 목적으로 하고 있는데다가, 학교에서 실습을 강제하고 있는 경우가 있고, 담당자에게는 적정한 대가가 주어지지 않아 실습생을 관리하고 지도 하는 데 어려움이 많음을 호소하였으며, 이와 관련하여 원하는 학생에 한하여 현장실습 기회를 제공하는 것으로 교육과정을 변경하여줄 것을 요구하였다. 이는 학교가 적정한 대가를 지급하지 않은 채 현장실습에 있어 교육의 책임을 실습업체에 전가하고 있으며, 행정의 절차에만 초점을 두고 실습생 관리를 소홀히 하고 있어 현장실습 환경이 조성되기 어려운 구조를 만들고 있음을 시사하고 있다. 즉, 학교의 이러한 행태는 실습업체에 인적·물적 부담을 야기하고, 그로 인한 피해가 고스란히 학생에게 전달되고 있음을 보여주는 결과이다. 이에 업체 담당자들은 실습생들이 학교나 학과에 관계없이 안정적인 급여를 받을 수 있도록 지원 기준을 마련하는 것이 필요하며, 실습업체 담당자에 대해서도 정당한 교육의 대가를 지급 해줄 것을 요구하였다.

표IV-9 심층면담 분석 영역별 주요 결과 및 개선안

분석 영역	문제점	주요 관계 법령, 자침, 매뉴얼 등	개선방향
I. 실습 지원 센터와 현장 실습 유경험자 심층 면담 발언 분석	<ul style="list-style-type: none"> ■ 현장실습지원센터 담당자들의 발언은 행정적 문제에 관련된 토픽에서, 실습유경험자들의 발언은 현장실습에 대한 관리, 현장실습 참여 동기, 교육담당자로 인한 고충 등이 높은 비중을 차지함. ■ 현장실습지원센터 담당자는 대학정보공시, 학교의 실습 업체 발굴 및 매칭방식, 정부 재정지원사업 관련 토픽을 배타적으로 선호함 ■ 실습유경험자들은 현장실습 과정에서의 관리 부실과 교육담당자로 인한 고충에 관심을 둠 	<ul style="list-style-type: none"> ■ 「대학생 현장실습 운영 규정」 제18조 	<ul style="list-style-type: none"> ■ 현장실습지원센터의 역할을 행정 현장실습 운영 및 관리 등 행정지원에서 벗어나 실습생 관리 및 보호에 대한 책임을 가지도록 역할을 재조정해야 함.
II. 학교 유형에 따른 실습 지원 센터와 실습 유경험자 발언 분석	<ul style="list-style-type: none"> ■ 실습지원센터 담당자는 전반적으로 학교유형에 따라 차이가 크게 나타나는 토픽 이 거의 없는 반면, 현장실습 유경험자는 관리부실, 교육 담당자로 인한 고충, 실습준비과정, 부정적 업무경험 등의 토픽에서 학교 유형에 따라 상당한 격차를 보임. 	<ul style="list-style-type: none"> ■ 고등교육법 제2조 	<ul style="list-style-type: none"> ■ 현장실습이 「고등교육법」에 근거하여 운영됨에 따라 대학(일반대학, 전문대학, 기능대학 등)은 현장실습을 의무로 이수할 필요가 없음에도 불구하고, 여전히 전문대학에서는 현장실습을 강제하고 있는 경우가 많아 학생의 학습선택권 보장을 위한 규정 마련이 요구됨. ■ 또한 전문대학의 경우 실습업체 관리를 학과(혹은 교수)가 담당하는 경우가 많고, 교수와 업체 간 관계 유지를 위해 교수에게 고충을 호소할 수 없는 경우가 많음. 이에 보다 객관적인 입장에서 실습생의 고충을 처리할 수 있는 기관이 요구됨.

분석 영역	문제점	주요 관계 법령, 자침, 매뉴얼 등	개선방향
III. 권역에 따른 실습 지원 센터 담당자와 실습 유경험자 발언 분석	<ul style="list-style-type: none"> 수도권 대학의 담당자들은 실습의 기능에 대해 설명하는 것에 관심을 두는 반면, 비수도권 대학의 담당자들은 부처 간 관계에 초점을 둠. 		<ul style="list-style-type: none"> 대학입학정원 감소나 등록금 동결 등으로 인한 재정 감소 상황에서 대학의 재정지원사업에 대한 의존도가 높아질 수밖에 없음. 지역별로 지원이 다른 상황에서 성과에 대한 압박으로 교육의 질보다는 양에, 학생의 관리 및 보호보다는 행정에 치중하는 결과를 야기하도록 방치해서는 안 됨. 이에 각 지역별 지원 활용이나 특성화 등 질적 성과평가 등의 도입이 요구됨.
IV. 현장 실습 주체별 개선 방안 (현장 실습 지원 센터 담당자)	<ul style="list-style-type: none"> 교육과 근로의 모호한 개념으로 인한 현장실습 당사자 간 입장 차이가 발생함. 	<ul style="list-style-type: none"> 「대학생 현장실습 운영 규정」 제2조 	<ul style="list-style-type: none"> 현장실습이 교육의 기능을 우선시해야 함은 분명하나, 교육과 근로의 이분법적 구분은 현실적으로 불가함. 현장실습에 대한 개념 재고가 필요함.
	<ul style="list-style-type: none"> 현장실습 마일리지와 같은 제도는 현장실습업체에 현실적으로 도움이 되지 않음. 		<ul style="list-style-type: none"> 현장실습 업체에 세금감면 등의 현실적 유인책 제공 필요함.
	<ul style="list-style-type: none"> 실습업체의 발굴 및 매칭, 실적 관리, 재정지원 사업비 수령 등을 통합적으로 투명하게 관리할 수 있는 시스템 필요함. 		<ul style="list-style-type: none"> e-나라도움과 유사한 방식의 실습관리 시스템 구축 필요함.
	<ul style="list-style-type: none"> 실습업체 발굴이 대부분 대학의 업무담당자나 교수의 노력에 의해 이루어짐. 	<ul style="list-style-type: none"> 「대학생 현장실습 운영 규정」 제18조 	<ul style="list-style-type: none"> 실습업체 통합 발굴 시스템 혹은 발굴 대행기관 마련.
	<ul style="list-style-type: none"> 정부 재정지원사업 간 개념, 운영기준, 절차, 방법의 차이로 인한 혼선이 야기됨. 		<ul style="list-style-type: none"> 부처 간 협의를 통해 정부재정지원사업에 대한 표준화된 기준 마련.

분석 영역	문제점	주요 관계 법령, 자침, 매뉴얼 등	개선방향
IV. 현장 실습 주체별 개선 방안 (실습 유형별)	■ 대학 정보공시 항목에 현장 실습 이수율 항목이 포함되어 대학 평가 및 재정지원사업 평가의 기준으로 활용되고 있음. 이수율을 높이기 위해 실습강제이수 요구 및 재정지원사업 간 중복 실적 카운트 등 편법이 난무함.		■ 대학정보공시 항목에서 현장 실습 이수율을 제외하거나 이수율 상한제 혹은 질적 향상에 대한 성과평가 방식 도입 등을 통해 안정적인 현장실습 환경 조성 필요함.
	■ 현장실습지원센터 담당자 겸직 배치로 인한 업무 부담이 증가함.	■ 「대학생 현장실습 운영 규정」 제18조	■ 현장실습지원센터 담당자에 대한 겸직 제한 규정 마련.
	■ 규정 변경, 업무 담당자 변경 등 각종 변경사항 발생 시 업무 파악 어려움.		■ 현장실습 담당자 협의체 지원을 통해 업무 협의 및 현장실습에 대한 의견 개진 창구 마련
	■ 현장의 업무를 익히기에는 부족한 현장실습기간(2개월 이내)으로 인해 단순 업무나 시간 때우기를 할 수 밖에 없는 상황임.	■ 「대학생 현장실습 운영 규정」 제2조	■ 3개월 이상의 장기 현장실습 위주로 구성 필요
	■ 현장실습 과정 및 일지나 평가 등에 대한 학교의 충분한 점검이 이루어지지 않고 있음.		■ 실습생에 대한 보다 철저한 관리, 점검이 요구됨. ■ 실습과정에 대한 투명한 관리를 위해 시스템 구축 필요.
	■ 현장실습에 대한 관리가 학점 이수와 함께 끝나버리고 사후관리가 이루어지지 않아 취업 연계 등으로 이어지지 않음.	■ 「대학생 현장실습 운영규정」 제12조	■ 실습유경험자, 실습준비생, 실습생, 실습업체 등 간의 네트워크 형성을 통해 업무에 대한 경험 공유 및 지속적인 네트워크 유지를 통해 취업 연계 등에 활용될 수 있도록 사후관리 강화 필요
	■ 학교별, 학과별, 재정지원사업별로 실습지원비가 상이함.	■ 「대학생 현장실습 운영 규정」 제7조	■ 실습지원비에 대한 객관적인 기준 마련

분석 영역	문제점	주요 관계 법령, 자침, 매뉴얼 등	개선방향
IV. 현장 실습 주체별 개선 방안 (실습 업체 담당자)	■ 실습업체의 갑질에 대한 고충을 해소 방법이 없음. 갑질을 미연에 방지할 수 있는 방안이 요구됨.	■ 「대학생 현장실습 운영 규정」 제6조	■ 현장실습생을 위한 고충해결 창구 마련 ■ 실습생, 실습업체 담당자 대상 직장 내 괴롭힘 금지법 등에 대한 교육 실시 필요함.
	■ 근로나 채용 연계가 아닌 교육에만 초점을 두고 있는 현장실습.	■ 「대학생 현장실습 운영 규정」 제2조	■ 실습생들의 채용 연계 방안 마련 필요함.
	■ 학교 현장실습 의무 이수, 강제 이수 요구로 인한 낮은 동기의 실습생 교육 어려움.	■ 「대학생 현장실습 운영 규정」 제12조	■ 학칙 변경 등을 통해 의무 이수, 강제 이수 조항 철폐, 현장 실습 과목 선택 자율화.
	■ 교육지원비 미지급으로 인한 실습업체 인적·물적 부담이 증가함.	■ 「대학생 현장실습 운영 규정」 제15조	■ 교육지원비 필수 지급 조항 마련.



제5장 현장실습제도 개선을 위한 정책방향과 과제

- 1. 현장실습 문제점의 개요
- 2. 현장실습제도의 개선 전략

1. 현장실습 문제점의 개요

2011년 현장실습 운영 실적이 대학정보공시 항목에 포함된 이래로 현장실습에 참여한 대학생들의 규모는 꾸준히 증가해왔다. 연도별 부침은 있지만 특히 2015년 근 16만명에 달하는 대학생들이 현장실습을 수행하였고 그 이후에도 매년 15만명 이상의 대학생들이 꾸준히 현장실습에 참여해왔다. 공시 이래 채 10년도 안 되는 기간 이처럼 현장실습생의 규모가 급속도로 팽창했다는 것은 그만큼 현장 실습이라는 산학협력 교육과정이 대학 교육의 일환으로 정착했음을 방증한다.

그러나 지금까지의 양적 성장은 이번 실태조사와 심층면담을 통해 잘 드러났듯이 질적 성장을 수반하지 않은 반쪽의 성공이었다. 수년 전부터 지적돼온 현장실습의 ‘열정페이’, ‘노동력 착취’, ‘안전사고’ 등과 같은 사안은 현안으로 남아있고 이에 대한 학교와 정부의 대비는 여전히 미흡하다. 물론 「대학생 현장실습 운영규정」을 2016년 2월 29일에 제정한 교육부가 불과 1년도 안 돼 운영규정에 대한 전부 개정을 단행한 것은 현장실습을 정상화시키려는 정부의 의지가 나름 반영된 것이라 할 수 있다. 그러나 이는 어디까지나 현장실습의 운영 방식에 대한 원칙일 뿐 현장실습의 생태계, 즉 현장실습 운영을 둘러싼 학교, 업체, 정부, 그리고 학생의 이해관계와 이들 간의 충돌을 염두에 둔 해결책이 아니었다.

16) 본 장은 김승경 선임연구위원(한국청소년정책연구원)과 최정원 부연구위원(한국청소년정책연구원)이 공동 집필하였다.

실태조사와 심층면담에서 잘 드러났듯이 대학교 현장실습이 파행적으로 운영되는 근본적인 원인은 현장실습의 내실보다는 재정 지원을 빌미로 양적 팽창에 급급해온 정부의 근시안적 태도와 작용에 있다. 주지하다시피 현장실습의 취지는 학생을 산업체 현장에 파견해 이론 중심의 대학 교육만으로 충족되지 않는 전공 관련 직무 역량을 실무 교육과 실습을 통해 보완하는 데 있다. 그리고 이러한 취지가 제대로 구현되기 위해서는 이미 실태조사의 분석 결과에서도 확인됐지만 실습생을 유치하는 산업체의 교육 역량이 매우 중요한 역할과 작용을 한다. 산업체 현장의 교육담당자가 실습 기간 동안 얼마나 성실하고 체계적으로 그리고 실습생 친화적으로 실습생의 교육, 지도, 그리고 관리 책무를 다하는가에 따라 실습의 효능이 유의하게 달라졌기 때문이다. 따라서 관건은 얼마나 많은 실습생이 산업체 현장에서 실습을 수행했는지가 아니라 이들이 얼마나 양질의 실습업체에서 실습 취지에 부합한 실무 교육을 받고 실습을 수행했는가다.

그럼에도 불구하고 정부가 현장실습의 정성적 측면을 무시하고 지금까지 현장 실습의 운영 실적을 정보공시 항목에 포함시켜 각종 정부재정지원사업의 평가지표로 활용해온 관행은 결과적으로 실습의 질을 떨어뜨리고 현장실습을 대학의 재원 마련 수단으로 전락시키는 문제점을 유발하였다. 재정자립도가 우수한 소수의 대학을 제외하면 지방 전문대와 같이 취약한 재정자립도로 인해 정부의 재정 지원에 크게 의존할 수밖에 없는 대학들은 고육지책으로 현장실습을 졸업 의무 이수 과목으로 지정해 학생에게 실습을 강제하고 자격 미달의 업체라도 현장실습을 유치할 수 있도록 승인해 그 결과를 공시 실적으로 활용하게 된다. 이미 현장실습의 열정페이와 노동력 착취 문제가 수차례 공론화됐음에도 불구하고 여전히 산업체 현장에서 실습지원비를 제대로 제공받지 못하며 전공과는 무관한 잡무 또는 실질적 근로를 수행하며 시간과 노동력을 허비하는 실습생들이 생겨나는 원인 또한 앞서 제시한 일련의 내용과 맥을 같이한다.

요약하면 아래의 그림에 도식화돼 있듯이 정부는 학교와 산업체 현장에서 현장

실습이 소기의 역할과 작용을 다할 수 있도록 제반 환경을 구축하는 노고 대신 재정지원사업과 같은 손쉬운 압박 수단으로 대학들의 경쟁적인 실적 쌓기를 부추겼고 그 피해는 고스란히 학생들의 몫이 됐다. 현장실습의 가장 큰 수혜자가 돼야 하는 학생들이 정부, 학교, 그리고 산업체의 불협화음으로 자율적 학습권을 침해 받고 노동력까지 착취당하는 역설이 발생하고 있는 것이다. 그렇다면 이러한 폐단이 개선되기 위해 정부, 학교, 그리고 산업체는 어떤 조치를 취해야 할까?

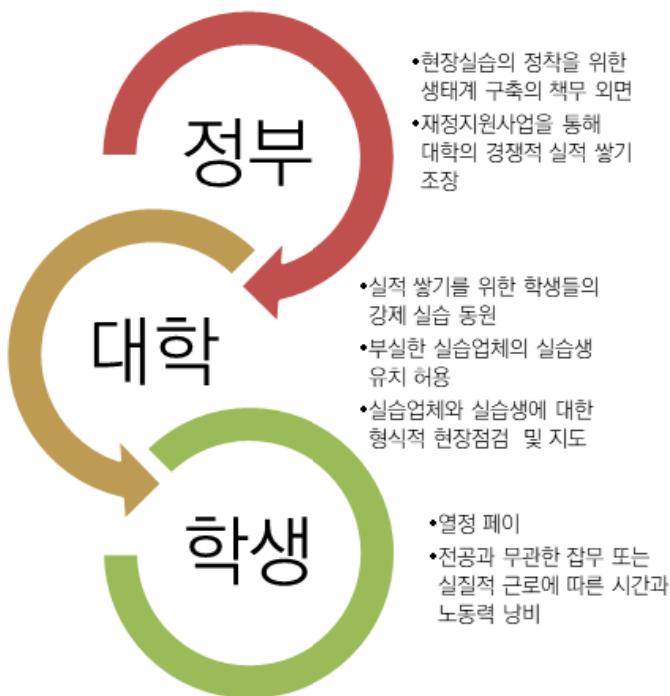


그림 V-1 대학 현장실습의 파행적 운영 기제

이에 우리는 이번 연구를 통해 현장실습이 대학 간 경쟁에서 벗어나 현장실습 생태계를 조성하는 데 기여하고, 현장실습이 보다 체계적으로 추진될 수 있도록 정부-대학-실습업체로 이어지던 기존의 현장실습의 추진체계를 정부-권역별 현

장실습증개센터-대학-실습업체의 4자 추진체계로 이루어진 개편(안)을 다음과 같이 제안하고자 한다.

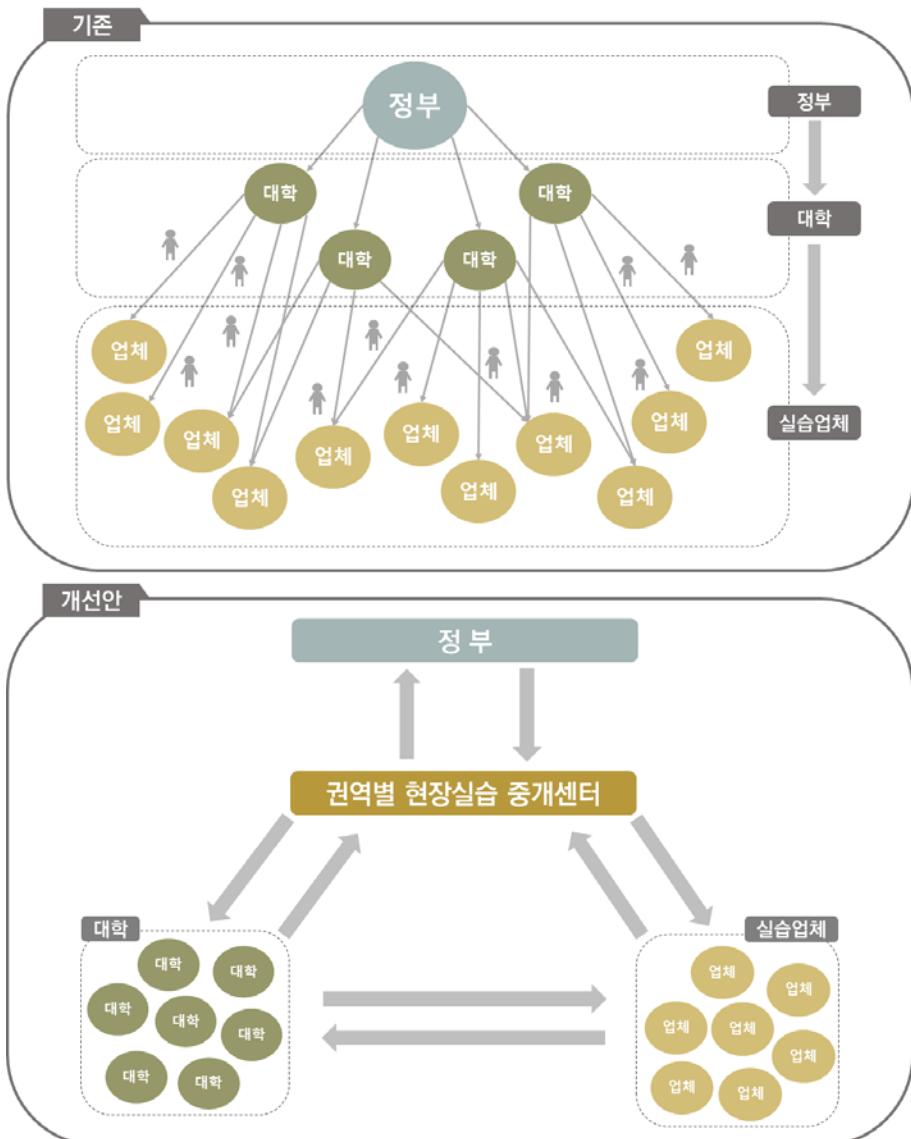


그림 V-2 현장실습 추진체계 개편(안)

이에 따라 ‘현장실습 생태계 조성’이라는 비전하에 각 추진체계별 목표를 설정하였고, 그에 따라 다음과 같이 정책과제를 제시하였다.

정부에 대해서는 현장실습을 위한 제도적 기반 구축을 목표로 대학의 자율적인 현장실습 운영권 인정, 현장실습 관련 국고지원비의 표준화, 현장실습 유치업체에 대한 국가의 지원 강화, 권역별 현장실습중개센터의 구축이라는 정책과제를 설정하였다.

현장실습중개센터는 권역별로 설치되어 대학 현장실습지원센터들의 허브 역할을 담당하는, 본 연구의 결과로 처음 제안된 기관이다. 현장실습중개센터에 대해서는 현장실습 행정기반 구축을 목표로 권역 내 우수실습업체의 발굴과 인증, 권역 내 현장실습지원센터들의 허브 역할 수행, 실습생의 고충 접수와 개입 등 학교가 업체와 실습생에 대한 현장점검 및 지도에 보다 집중할 수 있도록 지원하기 위한 정책 과제를 제안하였다.

대학의 현장실습지원센터에 대해서는 기존의 행정 기능 중심의 역할에서 벗어나 학생 관리 및 보호 기반 구축이라는 정책목표에 도달하기 위해 학생의 학습선택권 인정, 현장실습 사전교육 강화, 실습업체 교육담당자에 대한 지원 의무화 및 평가 강화, 순회지도 강화, 현장실습 사후관리 등의 과제를 설정하였다.

실습업체에 대해서는 실습생을 위한 양질의 실무교육 기반 구축을 목표로 현장 실습 교육 내용 내실화 및 평가 강화, 교육담당자 필수 지정 및 역량 강화 지원 등의 과제를 추진하도록 제안하였다.

2. 현장실습제도의 개선 전략



그림 V-3 추진목표와 과제

1) 정부의 역할과 작용

정부는 그간 이루어져온 현장실습의 양적 성장이라는 성과를 뒷받침하기 위해 이제 실습현장의 질적 개선을 통해 현장실습 생태계가 안정적으로 조성될 수 있도록 제도적 기반을 구축해야 한다. 이를 위해 정부에 대학의 자율적인 현장실습 운영권 인정, 현장실습 관련 국고지원비 표준화, 현장실습 유치 업체에 대한 국가의 지원 강화, 권역별 현장실습중개센터의 구축 등 네 개의 추진과제를 제안하고자 한다.

추진과제 1-1 대학의 자율적인 현장실습 운영권 인정

- 현장실습의 생태계 구축과 같은 근본적 책무를 외면한 채 재정지원사업이라는 손쉬운 지렛대에만 의존해 실습 운영의 부담을 대학에 전가하고 대학으로 하여금 성과를 만들어내도록 강요하는 ‘행정 편의주의적’ 관행에서 탈피해야 함.
- 대학의 자율적인 현장실습을 위해서는 재정지원사업의 평가 기준에서 현장실습 실적을 배제(또는 완화)해야 함.

전술했듯이 학교와 산업체 현장에서 파행적인 현장실습 운영이 근절되지 못하는 근본적 원인은 현장실습제도의 내실화, 즉 현장실습의 정성적 성장보다 양적 팽창에 급급했던 정부의 성급한 성과주의 태도 그리고 이를 위해 재정지원사업으로 대학의 무분별한 실습 운영을 조장한 근시안적 전략에 있다. 현장실습의 취지와 효능이 아무리 좋아도 제도를 떠받히는 제반 환경, 즉 생태계가 제대로 구축돼 있지 않으면 그 제도는 유명무실할 수밖에 없다. 따라서 정부는 현장실습의 생태계 구축과 같은 근본적 책무를 외면한 채 재정지원사업이라는 손쉬운 지렛대에만 의존해 실습 운영의 부담을 대학에 전가하고 대학으로 하여금 성과를 만들어내도록 강요하는 ‘행정 편의주의적’ 관행에서 탈피해야 한다. 대신, 정부는 대학들이 현장실습에 대한 산업체와 학생들의 실수요에 맞춰 자율적으로 현장실습을 운영 할 수 있도록 재정지원사업의 평가 기준에서 현장실습 실적을 배제하는 안을 고려 해야 한다. 다만, 온전한 배제가 어렵다면 차선책으로 정부가 현장실습에 대한 대학별 실수요를 조사하고 당해 해당 수요를 충족한 대학에 대해서는 재정지원사업의 평가 과정에서 불이익을 받지 않도록 조치하는 방안을 강구해야 한다.

추진과제 1-2 현장실습 관련 국고지원비의 표준화

- 교육부를 위시해 정부의 여러 부처들이 산발적으로 운영 중인 유사 일 경험(현장실습) 지원 사업 간의 상이한 국고지원비 지급 기준 및 액수를 통일해야 함.
- 대학에서 현장실습으로 공식 학점을 인정받는 모든 형태의 일 경험에 대해서는 사업을 주관하는 부처나 일 경험의 명칭(인턴, 인턴십, 일학습병행제, 산업인턴 등)에 상관없이 교육부가 제정하는 표준 지침이 적용돼야 함.

현재 교육부를 위시해 고용노동부, 과학기술정보통신부, 그리고 중소벤처기업부 등 정부의 다양한 부처들이 유사 형태의 일 경험 지원 사업들을 산발적으로 운영하고 있다. 문제는 각 사업별로 실습생 및 기업에 대한 국고지원비의 지급 기준과 액수가 달라 형평성과 공정성을 잃고 있다는 것이다. 예를 들어 동일한 실습업체에서 동일한 실습을 수행하는 두 실습생이 있다고 가정할 때 고용노동부의 ‘IPP형 일학습병행제’ 사업에서 지원을 받는 실습생은 국고지원금으로 월 40만 원을 수령할 수 있지만 중소벤처기업부의 ‘지역 중소기업 R&D 산업인턴지원’ 사업으로 지원을 받는 실습생은 국고지원금으로 월 150만원까지 수령할 수 있다. 교육부의 경우 LINC+, CK-I, CK-II, SCK, PRIME, CORE 등 가장 다양한 지원 사업을 운영하고 있지만 국고지원비의 지급 기준 및 액수에 대한 기준을 별도로 마련하지 않은 채 학교가 이를 자율적으로 결정하도록 하고 있다. 따라서 두 학교가 동일한 교육부 지원 사업을 유치했더라도 학생의 실습 지원을 위해 학교가 지급하는 국고지원비의 액수는 크게 달라질 수 있다. 결국 국고지원비의 사업 간 편차는 물론 학교 간 편차, 그리고 사업 간 학교 간 편차의 조합에 의한 또 다른 편차가 만들어지게 된다.

결국 실습업무의 난이도, 강도, 기간 등 국고지원비의 차등 지급을 정당화할 수 있는 합리적 기준이 부재한 상태에서 각 부처가 국고지원의 기준과 금액을 인위적으로 결정하는 관행은 종식돼야 한다. 따라서 정부는 인턴, 인턴십, 일학습

병행제, 산업인턴 등 현재 부처별 지원 사업에서 중구난방으로 사용되고 있는 일 경험 용어들에 구애받지 말고 각 사업별 지원 일 경험이 「고등교육법」 제22조, 동법시행령 제14조의2, 그리고 두 상위법령의 위임을 받은 「대학생 현장실습 운영규정」에 명시된 실습학기제의 요건에 부합하는 한 동일한 국고지원비 지급 원칙이 적용될 수 있도록 조치해야 한다. 이를 위해 현행 대학교 현장실습제도 및 관계 법령의 공식 주관부처인 교육부가 중심이 돼 표준안을 제정하고 여타 부처들과의 협의를 통해 구체적인 적용 시점과 대상을 결정해야 한다.

추진과제 1-3 현장실습 유치 업체에 대한 국가의 지원 강화

- 정부가 실습의 취지만 앞세워 아무런 반대급부 없이 실습생에 대한 교육과 관리의 소임은 물론 실습지원비의 제공 의무까지 산업체에 전가하는 것은 산업체, 대학, 그리고 정부의 공조라기보다 산업체에 대한 일방적 희생 강요에 가까움.
- 현장실습에 대한 산업체 현장의 인식과 태도를 개선하고 보다 많은 산업체들의 현장실습 유치를 유도하기 위해서는 정부가 실습업체에 직접적인 재정 지원과 세금 혜택과 같은 실리적인 반대급부를 제공해야 함.

우리가 앞서 논의했듯이 현재 교육부를 위시해 정부의 다양한 부처들이 유사 일 경험 지원 사업을 산발적으로 운영하고 있지만 이들 사업에서 운용되는 국고 가운데 실습업체에 돌아가는 지원금은 전무하다. 일부 일 경험 지원사업의 경우 산업체 현장의 교육담당자에 대해 멘토(관리)수당이라는 명목으로 일정 금액을 별도로 지원하고 있지만 이는 소수에 불과하며 지원금의 성격도 기업에 대한 지원이 아닌 교육담당자 개인에 대한 지원으로 볼 수밖에 없다. 따라서 국고의 대부분은 학교와 실습생에게만 돌아가고 있는 것이다.

그러나 「대학생 현장실습 운영규정」 제2조에 명시돼 있듯이 현장실습은 학교와 산업체가 공동으로 운영하는 산학협력 교육과정이다. 따라서 학교가 국고 지원을

받는다면 업체 또한 그에 상당한 지원을 받을 자격이 있는 것이다. 더욱이 업체는 실습이 시작되면 학교를 대신해 실습생의 교육과 지도는 물론 안전과 보호까지 책임지는 소임을 수행하므로 현장실습 운영에 있어 학교보다 더 큰 역할과 작용을 한다고 봐도 무방할 것이다. 그럼에도 불구하고 정부가 실습업체에 아무런 국고지원을 하지 않는 것은 산업체의 실습 유치 동기를 떨어뜨리는 직접적인 요인으로 작용하고 있다. 더 나아가 「대학생 현장실습 운영규정」 제7조는 실습업체로 하여금 자체 비용으로 실습생의 현장실습지원비까지 지급하도록 요구하고 있어 사실상 현장실습을 유치하고 있는 업체는 금전적 페널티까지 감수해야 하는 상황이다. 종합하면 학교를 대신해 실습업체는 실습생에 대한 교육과 관리의 소임을 다하지만 실습 학점에 대한 등록금은 학교가 수령하고 정부의 재정지원 역시 학교와 실습생에게만 제공되는 현실이 현장실습에 대한 산업체 현장의 무관심과 회의는 물론 실습생의 열정페이를 조장하고 있다.

따라서 정부는 대부분의 실습업체들이 용처와 효용을 찾지 못하고 있는 산학협력 마일리지를 당근책 삼아 이들의 현장실습 유치를 종용하기보다 실습을 유치하는 기업에 대해 재정지원을 직접적으로 제공하는 방안을 모색해야 한다. 다만 지금은 학교가 실습생에게 지급해야 할 국고지원비의 기준과 액수가 표준화되어 있지 않은 상황이므로 정부는 학교가 실습생에게 지급하는 국고지원금의 수준에 상응하는 금액을 업체에 제공해 실습지원비로 운용될 수 있도록 조치하고 추후 교육부가 여타 부처들과의 협의를 통해 실습생에 대한 국고지원비의 기준과 수준을 표준화시켰을 때는 이를 준용해 업체에 대한 지원금의 수준을 결정하면 될 것이다. 이처럼 정부가 업체에 대한 직접적인 국고지원을 통해 실습지원비 지출에 대한 업체의 부담을 줄이고 이와 더불어 업체의 현장실습 유치 실적(양적 지표) 및 실습생들과 학교의 만족도(정성 지표)를 종합적으로 고려해 우수 실습업체에 대해 세제 혜택을 추가적으로 제공한다면 현장실습 유치에 대한 산업체 현장의 인식과 태도를 개선하는 데 도움이 될 것이다.

추진과제 1-4 권역별 현장실습중개센터의 구축

- 내실 있는 현장실습이 운영되기 위해서는 무엇보다 양질의 실습업체가 발굴돼야 함. 그러나 대학에는 이를 전담할 수 있는 실무 인력이 턱없이 부족하고 업체 발굴 외에도 이들이 담당해야 하는 행정 업무가 너무 많음. 더욱이 산업체의 실습 유치 장려를 위한 당근책이 존재하지 않아 학교가 자력으로 양질의 실습업체를 발굴해 실습생들과 연계하는 데는 한계가 있음.
- 따라서 교육부는 현장실습중개센터와 같은 허브 기관을 권역별로 구축해 지금까지 개별 학교가 자체적으로 해결해야만 했던 업체 발굴의 업무를 중개센터가 일괄 처리하도록 해야 함. 또한 중개센터가 소임을 다하기 위해서는 교육부가 유관 지자체들의 개입과 작용을 적극적으로 종용해야 함.

교육부가 2016년 2월 제정했던 「대학생 현장실습 운영규정」 제9조 제2항에는 현행 「대학생 현장실습 운영규정」에 등장하지 않는 기관이 소개돼 있다. 바로 권역별 현장실습중개센터라는 기관으로 당시 규정에서 권역별 현장실습중개센터는 학교와 함께 현장실습 참여 기관 등을 직접 발굴, 모집하는 역할을 수행하는 것으로 명시돼 있었다. 그러나 2017년 교육부가 기존 운영규정을 전면 개정하면서 권역별 현장실습중개센터는 더 이상 언급되지 않고 대신 학교가 현장실습지원센터를 설치해 실습업체를 자체적으로 발굴 및 선정하도록 내용이 바뀌었다. 이 현장실습지원센터는 비단 실습업체의 발굴뿐만 아니라 실습생에 대한 사전교육, 실습업체와의 업무협의, 업체와 실습생에 대한 현장점검 및 지도, 기타 행정 지원 등 현장실습의 모든 업무를 전담하도록 명시돼 있는데 이는 교육부가 운영규정을 개정하면서 사실상 현장실습 운영의 모든 책임을 학교에 전가한 것과 다름없다.

물론 학교는 산업체와 함께 현장실습을 공동 운영하는 주체인 만큼 현행 규정대로 학교가 양질의 실습업체를 발굴해 학생들과 연계하고 충분한 사전 교육을 통해 실습생들의 실습 준비를 지원하고 실습이 진행되는 과정에서는 실습생과 산업체에 대한 체계적인 현장지도 및 점검을 통해 실습의 질을 관리하는 것이 옳다. 그러나 현실적으로 학교가 이러한 소임을 모두 전담하는 것은 불가능하다. 학교

관계자들과의 면담에서 확인됐듯이 대부분의 대학은 규정에 따라 현장실습지원센터 또는 유사 조직을 외형적으로 운영하고 있지만 실제 그 안에서 실습업무를 전담하는 교원(실무자)은 인건비 문제로 소수에 불과하며 이들 가운데 상당수는 계약직으로 업무와 신분의 연속성이 보장되지 않고 있다. 뿐만 아니라 센터를 책임지는 센터장급의 정규 교원도 대부분은 보직 겸직자로 사실상 현장실습 업무에 전력하는 것이 불가능하다.

더욱이 지금처럼 대학들이 재정지원사업의 유치를 위해 현장실습 실적을 경쟁적으로 늘려야만 하는 상황에서 소수의 실무 인력으로 운영되는 학교의 현장실습 지원센터가 규정에 명시된 모든 소임, 특히 양질의 실습업체만을 선별해 학생들에게 연계하는 것은 비현실적인 일이 됐다. 더욱이 현장실습을 유치하는 산업체에 대한 일체의 반대급부가 학교와 정부로부터 제공되지 않는 현실에서 현장실습을 유치해줄 업체를 섭외하는 것만으로도 지원센터의 업무는 빠듯해질 수밖에 없다.

그러므로 교육부는 현재 학교에 전가된 일련의 업무 가운데 현장실습의 내실을 강화하는 데 있어 가장 중요한 역할을 하는 우수 실습업체의 발굴 및 섭외 책무를 학교로부터 분리시켜 학교의 업무 하중을 줄이고 학교가 업체와 실습생에 대한 현장점검 및 지도에 보다 집중할 수 있는 여건을 조성해야 한다. 이를 위해 교육부는 현장실습중개센터와 같은 협보 기관을 각 권역에 설치하고 대학들을 대신해 양질의 실습업체를 발굴하는 방안을 강구해야 할 것이다. 특히 이와 관련해 현행 「대학생 현장실습 운영규정」 제19조제1항은 건실한 현장실습 운영을 위한 지자체의 개입 및 작용을 규정하고 있는데 교육부가 이러한 법적 근거를 토대로 지자체들의 적극적인 협력과 지원을 이끌어낼 수 있다면 현장실습중개센터는 보다 효율적으로 양질의 실습업체를 담당 권역에서 발굴해 대학들과 연계할 수 있을 것이다.

2) 권역별 현장실습중개센터의 역할과 작용

현장실습중개센터는 본 연구에서 새롭게 제안한 현장실습 추진기관이다. 현장 실습중개센터는 학교에서 전담하고 있는 실습업체 발굴 및 섭외의 업무를 권역 중개센터가 담당함으로써 학교의 업무 부담을 감소시키고, 학교가 현장실습과 관련한 행정지원보다는 학생과 실습업체 관리 및 보호에 보다 집중할 수 있는 여건을 마련하는 것에 1차적인 목적을 두고 있다. 나아가 정부와 대학, 업체 간 정책 전달의 허브 역할, 현장실습과 관련한 고충 처리 역할 등을 담당할 것을 제안하고자 한다.

추진과제 2-1 권역 내 우수 실습업체의 발굴과 인증

- 현장실습중개센터가 학교를 대신해 우수 실습업체를 발굴하고 학교와 연계하는 역할을 담당해야 함. 교육부는 이를 위해 산업체 현장의 교육환경과 교육담당자의 역량을 양적, 질적으로 평가할 수 있는 표준 지표를 개발해 중개센터에 배포해야 함.
- 중개센터의 성공적인 업체 발굴로 내실 있는 현장실습이 많은 대학에서 구현되고 그 결과 이론과 직무 역량을 겸비한 졸업생이 배출된다면 이는 지역 경제를 활성화시키는 동력으로 작용할 수 있음.

우리는 앞서 권역별 현장실습중개센터의 건립 필요성과 역할에 대해 제언한 바 있다. 현재 학교가 전담하고 있는 실습업체의 발굴과 섭외 업무를 현장실습중개 센터가 인수해 학교의 업무 부담을 줄이고 중개센터가 권역 내 대학들의 다양한 실습 수요에 부합하는 적정 업체를 발굴해 대학과 연계하자는 것이다. 우리가 앞서 실태조사의 결과 분석을 통해 실증하였듯이 실습의 체감 효능을 결정하는 데 있어 실습업체가 실습 기간 동안 얼마나 양질의 교육환경과 담당자를 구비하고 실습생들의 교육과 관리 업무를 수행했는지가 중요한 변수로 작용하였다.

따라서 교육부는 각 권역에 현장실습증개센터를 설치하고 산업체 현장의 교육 환경과 교육담당자의 역량을 양적, 질적으로 평가할 수 있는 표준 지표를 개발해 각 증개센터가 관할 권역 내에서 우수한 실습업체를 선별하고 인증할 수 있도록 해야 한다. 증개센터가 이러한 선별 및 인증 업무를 보다 효과적으로 수행하기 위해서는 앞서 강조했듯이 권역 내 지자체들의 적극적 개입과 협조가 필요하다. 특히 지자체의 입장에서 볼 때 관할 구역 내 대학들이 우수한 현장실습을 통해 이론과 실무 역량을 겸비한 졸업생을 많이 배출하면 이들을 고용하기 위한 사업체들의 유입과 동시에 취업률이 높은 대학에 진학하려는 청년 인구의 유입도 활성화되므로 지역 경제의 활성화를 도모할 수 있게 된다. 그러므로 현장실습증개센터의 원활한 운영을 위해 교육부가 지자체의 적극적 개입과 지원을 이끌어낼 수 있다면 이는 대학, 지자체, 그리고 교육부 모두에게 이익을 가져다주는, 즉 원원(win-win)하는 결과로 이어질 개연성이 높다.

추진과제 2-2 권역 내 현장실습지원센터들의 허브 역할 수행

- 현장실습지원센터에서 실무를 담당하는 실무자들은 교육부로부터 실습 운영을 위한 체계적인 교육과 훈련을 받지 못하고 현장에 투입되는 실정임. 따라서 실습지원센터는 존재하나 사실상 실습을 지원하지 못하는 유명무실한 경우가 많음. 이는 실무자들이 실습을 운영하며 교육부가 발간한 「대학 현장실습 운영 매뉴얼」 외에 사실상 참고하거나 자문을 구할 수 있는 공식적인 안내 창구가 부재하기 때문이며 실무를 숙지하기까지 시행착오의 시간이 불필요하게 길어지고 그 피해는 학생들에게 돌아감.
- 따라서 교육부는 각 대학의 현장실습지원센터가 소임을 다할 수 있도록 권역별 현장실습증개센터를 통해 실무자용 현장 교육 프로그램을 제공하고 온/오프라인 업무 지원 창구를 운영하는 등 증개센터를 현장실습지원의 허브 기관으로 활용해야 함. 또한 실습업체의 교육 담당자를 대상으로 한 현장 교육 프로그램도 운영된다면 교육의 질을 제고하는 데 기여할 수 있음.

권역 내 우수 실습업체의 발굴과 인증이라는 업무 외에도 현장실습증개센터가

수행할 수 있는 주요 역할은 바로 권역 내 개별 현장실습지원센터들의 허브 기관으로 작용하는 것이다. 현장실습 실무를 담당하는 대학 관계자들이 심층면담에서 공통으로 토로한 고충 중의 하나는 바로 직무 관련 정보의 부족이었다. 즉, 실습을 준비 및 운영하기 위해 끌어야 할 행정 절차와 구비해야 할 서류, 운영규정의 해석과 적용, 실습 실적의 공시 적합 여부, 산재보험의 적용 등 현장실습을 운영하는데 숙지하고 있어야 할 일련의 정보에 대한 접근성이 매우 떨어져 실무자들이 실무를 제대로 수행하기까지 불필요한 시행착오를 겪을 수밖에 없다는 것이다. 그 사이 피해는 고스란히 학생들의 몫이 된다.

물론 교육부는 2017년 6월 「대학 현장실습 운영 매뉴얼」이라는 참고 자료를 제작해 교내에서 국내 현장실습을 주관하는 실무자들에게 배포한 바 있다. 이들이 실무를 추진함에 있어 준수해야 할 각종 기준과 절차 그리고 사용해야 할 업무 절차별 양식 등에 대한 이해를 돋기 위함이다. 그러나 매뉴얼에만 의존해 실습을 운영하는 것은 현실적으로 불가능한 일이다. 특히 매뉴얼 발간 이후 운영 지침이 개정됐거나 매뉴얼로 해결되지 않는 문제가 발생했을 때 실무자들이 이를 확인하고 필요한 조언을 구할 수 있는 공식적인 안내 창구가 마련돼 있지 않은 실정이다.

따라서 교육부는 학교 실무자들의 불필요한 업무 차질을 예방하고 이들의 다양한 문의사항을 해소하는 데 도움을 줄 수 있도록 권역별 현장실습중개센터를 통해 실무자용 현장 교육 프로그램과 온/오프라인 업무 지원 창구를 운영해야 한다. 대학의 실습 실무자들이 해당 권역의 현장실습중개센터에 모여 현장 교육을 이수하고 중개센터 안에 부설된 업무 지원 창구를 통해 실습 운영 과정에서 생기는 다양한 문의 사항들을 온/오프라인으로 접수해 관계 부서의 공무원으로부터 공식적인 답변을 들을 수 있게 된다면 실무자들의 실습 운영은 지금보다 정확하고 효율적으로 이루어질 것이다.

이와 더불어 교육부가 현장실습중개센터를 통해 실습생 유치가 확정된 실습업체의 교육담당자들을 대상으로도 현장 교육 프로그램을 제공한다면 이들이 실습

기간 실습생들에게 저지를 수 있는 잘못된 행위(성희롱, 갑질 등)와 안전사고를 미연에 예방하고 이들이 교육담당자로서 실습생에 대한 교육과 관리 업무를 보다 건실하게 이행하는 데 기여할 수 있을 것이다. 이와 관련해 교육부가 현장 교육 프로그램을 이수하는 업체 관계자들에 대해 소정의 교육 참가비를 제공한다면 이들의 참여를 활성화시키는 데 도움이 될 수 있다.

추진과제 2-3 실습생의 고충 접수와 개입

- 실습기간 동안 실습생에게 고충이 발생했을 때 학교의 대응은 미온적인 경우가 많은데, 이는 실습 실적을 위해 업체와 우호적인 관계를 유지해야 하는 학교의 이해관계 때문임. 지금처럼 학교가 실습생의 유일한 고충 접수 및 처리 기관이고 학교가 고충을 외면할 경우 실습생이 선택할 수 있는 대안은 없음.
- 따라서 교육부는 현장실습증개센터에 고충 접수 및 처리를 위한 온/오프라인 지원 창구를 운영해 학교와 업체로부터 도움을 받지 못하는 실습생들을 구제해야 하며, 근로 문제의 경우 노무사를 통해 해법을 강구하고 필요한 경우 관할 지역의 지방고용노동청에 사건을 이관해 사법적 해결책도 모색해야 함.

우리가 마지막으로 제언할 현장실습증개센터의 역할은 실습생들의 고충 처리 창구다. 실태조사 결과 분석과 실습생들과의 심층면담에서 공통적으로 확인됐듯이 실습기간 동안 고충을 경험한 실습생들의 대부분은 학교로부터 제대로 된 도움을 받지 못했다. 일부 교수들은 업체에 대한 불만이 있는 실습생에게 침묵을 강요하는 모습을 보여주기까지 하였다. 업체와의 관계가 틀어지는 것을 막기 위해서다.

이처럼 실습생들의 고충에 대해 학교들이 미온적으로 대처하거나 아예 외면하는 사태가 많이 발생하고 있으므로 실습생들의 고충에 적극적으로 개입할 수 있는 새로운 고충처리기구가 필요한 실정이다. 따라서 교육부는 현장실습증개센터에 고충 접수 및 처리를 위한 온/오프라인 지원 창구를 운영하여 학교나 업체가 외면하는 실습생들의 고충에 개입할 수 있도록 해야 한다. 이와 관련해 교육부는 각

현장실습중개센터에 노무사를 배치해 실습협약서 및 「대학생 현장실습 운영규정」을 위배하는 근로 문제(실습지원비 미지급, 실습 운영 시간 초과, 산재보험 미가입 등)에 적극적으로 개입할 수 있도록 조치하고 필요에 따라 관할 지역의 지방 고용노동청에 사건을 이관해 사법적 해결책을 강구해야 한다.

3) 대학의 역할과 작용

대학은 실습업체와 함께 현장실습 교육의 주체로서 현장실습 운영 과정에서의 행정절차를 지원하는 것 외에 현장실습의 과정과 내용을 점검하고, 현장실습 업체를 관리하며, 실습생을 관리·보호하는 역할을 수행해야 할 필요가 있다. 그러나 대학이 그간 현장실습에 있어 행정지원의 역할에만 매진하는 사이 학생의 관리·보호 및 실습과정에 대한 충분한 점검의 역할을 소홀히 해온 것이 사실이다. 이에 대학의 역할과 작용에서는 현장실습의 과정과 내용 점검의 측면에서 현장실습 사전교육 강화를, 현장실습 업체 관리 측면에서 실습업체 교육담당자에 대한 지원 의무화 및 평가 강화를, 실습생 관리·보호의 측면에서 학습선택권 인정, 순회지도 강화, 고충처리부서 마련을 제안하고자 한다.

추진과제 3-1 학생의 학습선택권 인정

- 현장실습에 대한 필수 이수 규정이 사라진 후에도 현장실습 이수율 제고를 위해 현장실습을 강제하는 학교의 분위기로 인해 원치 않는 실습을 해야 하는 학생들이 여전히 존재 함.
- 대학의 현장실습 이수율에 대한 압박 완화가 전제되어야 하겠지만, 대학 내에서도 대학 관계자의 인식개선 및 학칙 개정 등을 통해 학생의 학습선택권을 인정하는 분위기를 조성하여야 하며, 교육부는 현장실습중개센터 내 고충처리 창구를 통해 학습선택권 침해에 대한 조사 및 상담이 이루어질 수 있도록 지원하여야 함.

대학정보공시에 포함된 현장실습 이수율 항목이 각종 재정지원사업의 평가지표

혹은 대학평가 항목으로 활용됨에 따라 대학들이 현장실습 이수율을 높이기 위해 학생들의 현장실습을 필수과목으로 지정하거나 필수과목이 아님에도 불구하고 실습을 강제한다는 지적이 있어왔다. 이를 위해 학생들은 자신의 학습선택권을 무시당한 채 원하지 않는 실습을 해야 했고, 실습업체는 현장실습에 대한 동기도, 의욕도 없는 실습생들의 교육을 담당해야 했으며, 현장실습지원센터는 현장실습 이수율에 대한 압박으로 담당자들의 역량을 넘어서는 업무를 담당해야 했다. 즉, 대학이 현장실습 본연의 목적이나 목표와는 관계없는, 현장실습 이수율 제고라는 목표에 도달하기 위해 매진하는 동안 현장실습의 주요 주체인 실습기관 담당자, 실습생, 실습업체가 감당해야 할 부담과 그것으로 인한 부작용은 악순환 되고 있었다.

대학정보공시 항목에서 현장실습 이수율이 제외되거나 현장실습 이수율 상한지표 활용 등의 방안이 마련될 경우, 대학이 현장실습생의 수를 의도적으로 증가시키기 위해 학칙에 현장실습을 필수과목으로 지정하거나 현장실습을 강제하는 현상은 감소할 것으로 기대된다. 또한 이를 통해 현장실습을 위한 환경이 개선되어 현장실습이 본래의 목표대로

교육적 기능을 충실히 해내게 되면 자발적으로 현장실습에 참여하는 학생들은 증가할 것으로 기대된다. 이를 위해서는 분명히 현장실습 이수율에 대한 대학정보공시 항목 수정이 선행되어야 할 것이다.

대학정보공시 항목의 수정이 이루어지지 않더라도 현장실습지원센터 담당자들은 물론 교수 등 대학 관계자들이 대학에서의 현장실습이 「고등교육법」에 근거하여 운영이 되는 만큼 산업체에서의 현장실습을 의무로 하지 않고 있음에 대한 이해를 분명히 해야 할 것이다. 또한 현장에서 실무 교육을 받을 준비가 된 학생들에게 양질의 실무교육 경험을 제공할 것을 목표로 대학 관계자들이 스스로 자정노력을 통해 현장실습을 선택과목으로 변경하도록 학칙을 개정하거나 현장실습을 강제하는 분위기를 조성하지 않는 등 학생들이 학습선택권을 보장받을 수 있는 학내 분위기를 조성하기 위해 노력을 기울여야 할 필요가 있다. 나아가 교육부는

권역별 현장실습증개센터의 고충처리 창구를 통하여 학생들이 학습선택권을 침해 당할 경우 이에 대한 상담 및 조사를 청구할 수 있도록 담당자 및 전문가를 배치하여 학생들의 학습선택권 보장을 위해 노력해야 할 것이다.

추진과제 3-2 현장실습 사전교육 강화

- 현장실습 사전교육은 실습학기제 참여 및 학점 이수의 필수조건임에도 불구하고, 내용과 방식, 구성 등이 학교마다 상이함. 일부 학생들은 교육 부족으로 인해 행정절차 및 운영과정에 대한 이해가 낮고, 부당하고 불합리한 처우에 대한 대응 교육 부족 호소함.
- 현장실습 사전교육의 내용을 보다 체계화하고, 사전교육 최소 이수시간 규정 및 현장실습 사전이수과목 지정 등의 방식을 고려해야 하고 현장실습 평가 시 사전교육 관련 항목을 포함하는 등 사전교육의 역할을 명확히 함으로써 실습생들의 원활한 현장실습에 도움을 주어야 함.

「대학 현장실습 운영 매뉴얼」에 따르면 대학은 실습학기제를 신청하여 선발된 학생을 대상으로 실습학기제 학점인정에 관한 사항, 상해보험 가입 및 기타 지원 사항 등에 대한 교육을 실시하고, 이러한 사전교육은 실습학기제 참여 및 학점 이수의 필수조건으로 운영하도록 하고 있다(교육부, 산학협력정책연구소, 2017:113-114). 그러나 실태조사와 심층면담 결과 이러한 교육에 대한 규정이 세부적으로 정해지지 않아 대학에 따라 사전교육의 내용과 방식, 구성 등이 매우 다양하게 운영되고 있는 것으로 나타났다. 예를 들어, 대학에 따라 사전교육의 내용 구성이 상이하고, 일부 대학은 인쇄물이나 동영상 교육으로 사전교육을 대체 해버리는 반면, 일부 대학은 2~3일에 걸쳐 체계적인 교육과정을 마련하는 경우도 있었다. 또한 교육의 방식도 학과, 실습지원센터 등을 통해 동영상교육, 개별교육, 집체교육 등의 방식으로 조교, 지원센터 담당자, 교수, 전문 강사 등에 의해 각기 다른 방식으로, 상이한 수준으로 전달되고 있다.

현장실습을 통해 실습생들이 직무역량을 향상시키기 위해서는 학교가 실습생들

이 사전에 숙지해야 하는 정보를 정확하게 전달하는 것은 물론이고, 사고와 재해를 예방하기 위한 각종 안전교육을 제공해야 한다. 그러나 앞서 심층면접에서 담당자들은 학생들의 시간을 조율하기 어렵고, 학생들이 많은 시간을 사전교육에 할애하기 어렵다는 이유로 짧은 시간 동안 매체를 통해 정보를 제공하는 경우가 많았다. 그러나 실습 유경험자들은 오히려 실습학기제 운영에 관한 다양한 행정절차에 관한 교육이 제대로 이루어지지 않았으며, 부당하거나 불합리한 처우를 받게 되었을 때 자신이 어떠한 권리를 주장할 수 있는지에 대한 교육이 부족함을 지적한 바 있다.

현행 「대학 현장실습 운영 매뉴얼」에서는 사전교육의 내용을 아래 [표V-1]과 같이 규정하고 있으나, 향후 사전교육에 포함하여야 할 내용들을 아래와 같이 구체화하여 제시할 필요가 있다. 현장실습에 참여한 실습생들은 근로자가 아닌 학생의 신분이기는 하나, 현장실습이 근로 환경 내에서 이루어지고 있으므로 노동 권리교육이나 최근 이슈가 되고 있는 ‘직장 내 괴롭힘 금지법’ 등에 대한 내용을 포함하여 실습생들을 실습과정에서의 부당하고 부적절한 처우로부터 보호하고, 적절하게 대처할 수 있는 역량을 키워주는 것이 필요하다.

표V-1 사전교육 내용 개선(안) 예시

현행	개선(안)
실습학기제 학점 인정에 관한 사항 - 일일/주간보고서 작성에 관한 사항 - 종합보고서 작성에 관한 사항 - 설문 및 만족도 조사에 관한 사항 - 실습기관별 사전 준비사항 - 실습기관 내 직장예절에 관한 사항 - 안전교육 예방 프로그램(불법사이트 접속 금지, 성희롱 예방, 심폐소생술, 산업안전교육 등) - 직업관 및 직업의 이해	실습학기 학점 인정에 관한 사항 (실습학기제 행정 처리 및 실습일지 작성 등에 관한 사항) 실습생 안전 및 보호에 관한 사항 (불법사이트 접속 금지, 성희롱 . 성폭력 예방, 직장 내 괴롭힘 금지법, 산업안전, 노동권리 교육 등)

현행	개선(안)
상해보험 가입 및 기타 지원 사항	진로 및 직업에 관한 사항 (직장예절, 직업관 및 직업의 이해)
기타 유의사항	상해보험 가입 및 기타 지원 사항 기타 유의사항

*현행 사전교육 내용 출처: 교육부, 산학협력정책연구소(2017). 대학 현장실습 운영 매뉴얼. pp.113-114.

또한 사전교육의 방법과 기간 등도 모두 대학이 자율적으로 결정하고 있으나, 사전교육에 대한 최소 이수 시간을 규정하거나 사전교육을 현장실습을 위한 사전 이수과목으로 지정하는 등 교육을 강화하는 방안도 고려해볼 수 있다. 또한 사전교육에 대한 평가항목을 실습학기제 설문조사서에 포함하여 사전교육이 현장실습의 원활한 수행을 위해 도움이 되었는지 여부를 평가함으로써 현장실습이라는 일련의 과정에서 사전교육의 역할을 명확히 하고, 실습생들의 원활한 현장실습의 수행에 도움이 될 수 있도록 하여야 한다.

표 V-2 실습학기제 설문 조사서 개선(안) 예시

현행	개선(안)
실습학기제에 대한 평가	(신규) 사전교육 내용 및 방식에 대한 평가 - 사전교육(영역별) 내용의 적절성 - 사전교육(영역별) 방식의 적절성 - 사전교육(영역별) 시간의 적절성 - 사전교육(영역별) 강사의 적절성
실습학기제 내용의 실효성 및 적절성	실습학기제에 대한 평가
실습학기제 참여 학생(본인)에 대한 평가	실습학기제 내용의 실효성 및 적절성
기업의 관리 및 지원	실습학기제 참여 학생(본인)에 대한 평가 기업의 관리 및 지원
기타 향후 실습학기제를 위한 제안	기타 향후 실습학기제를 위한 제안

*현행 설문 조사서 출처: 교육부, 산학협력정책연구소(2017). 대학 현장실습 운영 매뉴얼. p.138.

추진과제 3-3 실습업체 교육담당자에 대한 지원 의무화 및 평가 강화

- 실습학기제는 수업에 해당하므로 실습업체 내에 교육담당자를 지정하고 있으나, 실습기관 교육담당자에 대한 교육지원비 지급은 필수로 하고 있지 않아 대학이 실습업체에 보상 없이 교육의 책임을 모두 전가하고 있는 상황임.
- 학교가 실습업체에 실무교육을 위탁한 만큼 양질의 실무교육이 이루어질 수 있어야 하며 교육담당자에게 적정한 교육지원비를 지급해야 함. 또한 현장실습의 질 관리를 위해 교육담당자와 교육내용에 대한 평가를 실시해야 함.

「대학생 현장실습 운영규정」에 따르면 실습학기제는 수업에 해당하므로 실습기관은 현장실습생의 출결, 교육운영, 실습평가 및 현장실습생 보호를 담당하는 실습기관 교육담당자를 사전에 지정할 것을 규정하고 있으며, 필요한 경우 학교 또는 실습기관은 교육담당자에게 행정적·재정적 지원을 할 수 있다(「대학생 현장실습 운영규정」, 제15조 제3항)고 되어있다. 즉, 실습기관이 교육담당자를 지정해야 하는 의무사항으로 규정하고 있음에도 불구하고, 대학이 교육담당자에 대한 보상을 필수로 하고 있지 않아 대학이 현장실습을 담당하고 있는 실습기관에 모든 교육의 책임을 전가하게 될 개연성이 있다.

현장실습, 특히 실습학기제는 수업의 요건을 갖추고 있으며, 학교가 실습기관에 실무교육을 위탁한 것이므로 대학에서 강사에게 강사료를 지급하듯이 교육담당자에 대한 교육의 대가인 교육지원비를 필수적으로 지급해야 한다. 학생들은 현장실습 교육을 받는 기간 동안 학교가 아닌 실습기관에서 교육을 받음에도 불구하고 학교에 실습관리의 명목으로 등록금을 납부하고 있다. 그러나 대학은 현장실습 지원 및 관리의 명목으로 학생으로부터 교육비를 수령하고 교육을 담당하고 있는 실습기관에는 교육지원비를 제공하지 않은 채 교육의 책임을 실습업체에 전가하고 있다. 이는 단순히 대학이 부당한 이득을 취하는 문제에 그치는 것이 아니라, 대학이 적절한 교육의 대가를 지급하지 않음으로 인해 실습업체에서의 교육의

질은 낮아지고, 그 피해는 고스란히 학생이 떠안게 되는 악순환의 구조를 형성하는데 있다.

표 V-3 실습학기제 설문 조사서 개선(안) 예시

현행	개선(안)
실습학기제에 대한 평가	(신규) 사전교육 내용 및 방식에 대한 평가
실습학기제 내용의 실효성 및 적절성	실습학기제에 대한 평가
실습학기제 참여 학생(본인)에 대한 평가	실습학기제 내용의 실효성 및 적절성
기업의 관리 및 지원 - 실습학기제 참여기업의 관리 및 지원에 대한 만족도	(변경) 기업의 관리 및 지원 - 실습학기제 참여 기업의 관리 및 지원에 대한 만족도 - 교육담당자의 태도 및 실습생 관리 노력 - 향후 본 기업으로의 실습 추천 여부
기타 향후 실습학기제를 위한 제안	기타 향후 실습학기제를 위한 제안

*현행 설문 조사서 출처: 교육부, 산학협력정책연구소(2017). 대학 현장실습 운영 매뉴얼. p.138.

이에 대학이 실습업체에서 실무교육을 담당하고 있는 교육담당자에게 교육지원비를 반드시 지급해야 함을 규정화하여 교육으로서의 현장실습에 대한 학교와 실습업체의 책임감을 강화하도록 해야 한다. 또한 대학은 실습업체에 수업으로서의 현장실습에 대한 책임을 부여하기 위해 강의평가서와 마찬가지로 현장실습에 대해서도 기존 실습학기제 설문조사서 내용에 실습업체가 제공한 교육의 내용과 교육담당자에 대한 평가를 포함하여 실습기관에서 교육이 적절히 이루어졌는지 여부를 점검하여야 한다. 나아가 평가 결과는 현장실습증개센터와 공유하여 업체 평가 및 인증을 위한 자료로 활용하도록 해야 하며, 학교에서는 그 결과를 학생 및 실습 담당자들과 공유하여 차후 실습을 예정 중인 학생들이 실습업체 선택의 기준으로 활용할 수 있도록 해야 한다.

추진과제 3-4 순회지도 강화

- 실습기간 중 실습업체 및 실습생 점검을 위한 교원의 순회지도가 반드시 이루어져야 함에도 불구하고, 순회 지도를 하지 않거나, 순회 지도를 하더라도 적극적 점검이 이루어지지 않는 경우가 대부분임.
- 현실적으로 실습업체에 대한 전수 점검이 어려울 수 있으므로, 실습업체 전수에 대한 순회지도 규정을 완화하되, 학생 발굴 업체, 신규 참여업체 등을 우선적으로 점검하고, 온라인 시스템 활용 등을 실습생 혹은 실습교육 담당자로부터 문제를 접수받고 순회 지도를 통해 점검 및 대응하도록 하는 단서규정을 마련해야 함.

「대학 현장실습 운영 매뉴얼」에서는 대학(교원, 현장실습지원센터, 전담부서)은 실습기간 중 실습기관을 1회 이상 반드시 방문하여 실제 운영형태 및 여건 등을 점검하고, 실습에 참여한 학생들의 실습 수행태도 및 상태 등을 점검하여야 한다 (교육부, 산학협력정책연구소, 2017:125)고 규정하고 있다. 그러나 실태조사와 심층면담 결과, 실습학기제에 참여하고 있는 실습업체 전수에 대한 순회지도가 이루어지고 있지 않음을 확인할 수 있었다.

실습지원센터 담당자들은 현장실습 이수학생 수가 너무 많아 순회지도가 불가능함을 호소하였으며, 실습유경험자들은 대학 관계자들이 순회 지도를 하지 않은 채 한 것처럼 서류를 꾸미거나, 순회 지도를 오더라도 실습 현장에 대한 점검이 적극적으로 이루어지지 않은 채 실습생에게 간단한 안부만 묻고 가는 경우도 있다고 하였다. 또한 교원이 실습기관을 방문하는 경우에는 실습학기제 방문지도보고서를 작성하여 학교에 제출하고, 방문지도보고서는 실습학기제에 참여한 학생들 사후관리와 진로지도를 위해 담당교원들과 공유되어야 할 필요가 있음에도 불구하고, 순회지도의 결과가 환류 되는 경우는 거의 없는 것으로 나타났다.

실습생들의 수가 많아 현재 대학에 배치된 현장실습 담당자 인력으로 현장실습 업체 전수에 대한 순회지도가 현실적으로 불가능하다면, 실습기관 전수에 대한 순회 지도를 해야 한다는 규정을 다소 완화하는 것도 필요하다. 단, 이를 위해서는

학생이 발굴한 업체, 신규 참여업체 등 기존 업체에 대한 학생 평가 및 담당자의 순회지도도 점검 자료가 존재하지 않는 경우에 우선적으로 업체의 현장실습 운영상황을 반드시 점검해야 한다는 조항과 주기적으로(예를 들어, 2년) 현장실습 순회지도를 반드시 해야 한다는 단서 조항을 마련하여야 한다.

또한 인적 자원 부족 및 물리적 거리 등으로 인해 순회지도가 어려운 경우에는 순회 지도를 필수로 하지 않더라도 실습기관과 대학, 현장실습중개센터 간의 온라인 시스템이나 매체 등을 활용하여 학생들이나 교육담당자들이 실습과정에서 당면하는 문제점 등을 수시로 보고하도록 해야 한다. 또한 문제가 접수되는 경우, 대학이 반드시 순회 지도를 통해 문제 상황을 점검하고 이에 대한 대응을 하여야 한다는 규정을 두는 것이 필요하다.

추진과제 3-5 현장실습 사후관리 강화

- 현장실습의 사후관리가 이루어지지 않아 현장실습 경험이 진로선택 및 발달, 경력개발, 취업연계 등과 연계되지 않고 대부분 현장실습의 종료와 동시에 종결됨.
- 실습 이후 실습유경험자, 실습 준비생, 실습기관 담당자 간의 네트워크를 구축하여 정보교류 및 사회적 네트워크 형성을 지원하고, 대학 내 현장실습지원센터, 취업지원센터, 경력개발센터 등의 기관과 연계하여 현장실습 경험이 학생의 경력개발 및 취업과 연계될 수 있도록 경력개발 로드맵을 구성할 수 있는 기반을 제공하는 것이 필요함.

현재 운영되고 있는 현장실습의 과정은 대체로 사후관리가 이루어지지 않은 채 학점 이수와 함께 종결되고 있다. 대부분의 현장실습 경험이 취업과 연계되기보다는 현장실습 경험 자체로 종료되고, 다시 학교로 돌아와 현장과는 유리된 상황에서 교육을 받는 상황에 놓이게 된다. 현장실습의 목적은 단순히 현장에 대한 경험을 해보는 것이 아니라 실습을 통해 진로를 선택하고 발달시키며, 취업을 연계하는 등의 효과를 창출하는 데 있지만, 현장실습 후 사후관리가 적절히 이루어지지 않는다면 단순한 학점취득 이상의 효과를 기대하기 어렵다.

이에 대학은 현장실습생들이 실습경험을 바탕으로 진로 및 취업 등에 대한 역량을 증진시킬 수 있는 기반을 마련하기 위해 사후관리를 강화하는 것이 필요하다. 먼저, 현장실습지원센터는 실습생들의 실습 종료 이후에 실습 유경험 학생과 실습을 준비하고 있는 학생들 간의 네트워크를 형성할 수 있는 온/오프라인의 장(場)을 마련하여 현장실습에 대한 정보교류가 이루어질 수 있도록 돋는 것이 필요하다. 나아가 실습업체 담당자와의 지속적인 사회적 네트워크를 유지할 수 있도록 지원함으로써 학생들이 스스로 취업 및 경력개발의 기반을 구축하도록 도울 수 있을 것으로 보인다.

또한 각 대학에는 이미 현장실습지원센터 외에도 취업지원센터, 경력개발센터 등 학생의 진로 및 경력 개발을 지원하기 위한 기관이 다수 설치되어 있다. 그러나 이러한 기관들이 현장실습, 취업지원, 경력개발이라는 각각의 역할에만 충실하다면 학생들이 얻게 될 수 있는 자원이 유기적으로 연계되지 못한 채 분절적으로 제공되어 교육의 효과를 극대화하기 어려울 수 있다. 이에 대학은 각 교내 기관 간 연계를 통해 현장실습 경험이 단순 경험이 아닌 개인의 진로 및 경력 발달에 충분히 반영될 수 있도록 하는 연계 지원방안을 제공하여 개인의 경력개발을 위한 로드맵을 구성할 수 있도록 사후 관리하는 것이 필요하다.

4) 실습업체의 역할과 작용

현장실습은 대학과 현장실습 업체의 공동 참여로 이루어지는 산학협력 교육과정이다. 그러나 현재와 같이 대학이 현장실습에 대한 교육의 책임을 실습업체에 전가하는 상황에서 실질적인 교육의 주체는 현장실습 업체가 되며, 현장실습의 성과는 실습업체가 마련한 현장실습 운영 과정과 실습업체가 지정한 교육담당자에 의해 좌우된다고 해도 과언이 아니다. 이에 실습업체의 역할에서는 현장실습 교육 내용 내실화 및 평가 강화, 교육 방식의 내실화: 실습생의 자기 주도적 학습

지원, 교육담당자 필수 지정 및 역량 강화 지원에 대해 다루도록 하겠다.

추진과제 4-1 현장실습 교육 내실화

- 대학과 현장실습기관이 현장실습 운영계획서를 공동개발하고 있으나, 운영계획서의 내용을 통해 현장실습생이 무엇을 배울 수 있을 것인지를 가늠하기 어려움.
- 주차별 계획을 작성하기보다는 실습업체의 업무에 대한 보다 구체적인 정보를 제시하고, 실습생들이 경험하게 될 내용과 그것을 통해 도달하게 될 목표를 제시하는 방향으로 구성되어야 함.
- 교육의 방식은 실습업체가 실습생에게 일방적으로 기술, 기능, 정보를 제공하거나 단순 업무 경험 방식이 아닌, 실습업체에서 실제로 추진되고 있는 사업에 실습생이 참여하여 어떤 방식으로 문제를 해결하여갈 수 있을지 업체 담당자들과 탐색해가는 과정 중심의 프로젝트 기반 학습 방식으로의 전환을 고려해야 함.

(1) 운영계획의 내실화

현장실습지원센터에서는 실습학기제 운영에 참여할 실습업체로부터 실습학기 운영계획서를 수령하여 온라인 혹은 오프라인 게시판을 통하여 실습기관 정보를 제공하도록 하고 있다. 또한 운영계획서를 토대로 대학과 현장실습기관은 현장실습의 주교재인 전공별 실습학기 교육프로그램을 공동 개발하여 현장실습을 운영하도록 하고 있으나, 매뉴얼 내에는 이와 관련한 내용이 세부적으로 제시되고 있지 않은 채 행정절차에 관한 정보만을 제공하고 있다.

인터넷 검색포털 사이트를 통해 현장실습 운영계획서를 검색하였을 때 얻을 수 있는 여러 운영계획서만 살펴보더라도 그 내용과 수준이 천차만별이고, 이러한 운영계획서를 통해 실습생들이 어떠한 내용을 어떤 방식으로 경험할 수 있을 것인가에 대한 내용을 가늠하기 어려운 것이 사실이다. 나아가 본 연구의 심층면담에 참여한 일부 실습유경험자들은 운영계획서를 본 적이 없다고 응답하거나, 운영계획서가 있더라도 이에 따라 실습이 운영된 적이 없다고 응답한 경우도 있었다.

표 V-4 기존 현장실습 운영계획서 (예시)

2019학년도 2학기 현장실습 운영계획서	
1주~2주	전시 현장 운영 관리 및 기획
3주~4주	전시 현장 운영 관리 및 기획
5주~6주	전시관 전체 기획 및 디자인 업무 보조
7주~8주	전시관 전체 기획 및 디자인 업무 보조
9주~10주	전시관 전체 기획 및 디자인 업무 보조
11주~12주	전시관 전체 기획 및 디자인 업무 보조
13주~14주	전시관 전체 기획 및 디자인 업무 보조
15주~16주	전시관 전체 기획 및 디자인 업무 보조

휴0000000 현장실습 운영계획서

2019학년도 2학기 현장실습 운영계획서	
1주~2주	1. 홈페이지 관리 2. 언론 보도기사 모니터링 및 작성
3주~4주	1. 홈페이지 관리 2. 언론 보도기사 모니터링 및 작성
5주~6주	1. 홈페이지 관리 2. 언론 보도기사 모니터링 및 작성
7주~8주	1. 홈페이지 관리 2. 언론 보도기사 모니터링 및 작성
9주~10주	1. 홈페이지 관리 2. 언론 보도기사 모니터링 및 작성
11주~12주	1. 홈페이지 관리 2. 언론 보도기사 모니터링 및 작성
13주~14주	1. 홈페이지 관리 2. 언론 보도기사 모니터링 및 작성
15주~16주	1. 홈페이지 관리 2. 언론 보도기사 모니터링 및 작성

한000 000000000 현장실습 운영계획서

2019학년도 2학기 현장실습 운영계획서	
1주~2주	<p>■ 실습부서 : 마케팅파트</p> <ul style="list-style-type: none"> - 온라인 및 SNS 마케팅 기획 및 실행 - 벤치마킹 사례조사
3주~4주	<p>■ 실습부서 : 마케팅파트</p> <ul style="list-style-type: none"> - 온라인 및 SNS 마케팅 기획 및 실행 - 벤치마킹 사례조사
5주~6주	<p>■ 실습부서 : 영업팀</p> <ul style="list-style-type: none"> - 가맹점주 모집 활동 지원 (ex. 박람회, 창업설명회) - 신규 계약 활성화 아이디어 제안
7주~8주	<p>■ 실습부서 : 영업팀</p> <ul style="list-style-type: none"> - 가맹점주 모집 활동 지원 (ex. 박람회, 창업설명회) - 신규 계약 활성화 아이디어 제안

기00000 현장실습 운영계획서

2019학년도 2학기 현장실습 운영계획서	
1주~2주	<ul style="list-style-type: none"> - 현장실습 오리엔테이션 - 회사 소개(회사의 이해, 직업의 선택) - 직장인 기본 예절 교육/ 직무의 역할과 이해
3주~4주	<ul style="list-style-type: none"> - 인사/총무 업무의 이해 - OA기기 활용법 교육 - 계약의 업무 프로세스 교육 - 계약의 분류 및 DB와 실습
5주~6주	<ul style="list-style-type: none"> - 일상 생활 직무 선택방법의 대화 - 계약의 분류 및 DB와 실습 - 금여 업무 및 근로소득에 대한 이해
7주~8주	<ul style="list-style-type: none"> - 계약의 분류 및 DB와 실습 - SVA사업실적 신고의 묘령 및 실습 - 금여 업무 및 근로소득에 대한 이해 - 현장 실습생 간접회
9주~10주	<ul style="list-style-type: none"> - 계약의 분류 및 DB와 실습 - SVA사업실적 신고의 묘령 및 실습 - 회계 업무 및 전표에 대한 이해
11주~12주	<ul style="list-style-type: none"> - 계약의 분류 및 DB와 실습 - SVA사업실적 신고의 묘령 및 실습 - 회계 업무 및 전표에 대한 이해
13주~14주	<ul style="list-style-type: none"> - 계약의 분류 및 DB와 실습 - SVA사업실적 신고의 묘령 및 실습 - 회계 업무 및 전표에 대한 이해
15주~16주	<ul style="list-style-type: none"> - 회사의 입사 원리(프로세스) - 회사의 재물 및 전형절차 실무 이해 - 이전에서 작성법(입사 노무 관리자) - 실무 연습기법 교육

인OO 현장실습 운영계획서

스0000 현장실습 운영계획서

* 출처: 구글(www.google.com)에서 '대학 현장실습 운영계획서'로 검색, 대학 현장실습 운영계획서 관련 이미지 검색 후 일부 발췌 (2019.10.21. 인출).

실습학기제의 내용을 어떻게 구성할지에 대해 대학과 실습업체의 자율성을 보장하는 것은 분명 중요하다. 그러나 현장실습이 실습생들의 실무능력을 향상시키기 위한 경험으로 구성되기 위해서는 운영계획서를 통해 학생이 실습업체의 주된 업무 내용과 실습방식을 이해하고, 그것을 통해 학생 스스로 자신이 향상시킬 수 있는 능력이 무엇인지에 대해 가늠할 수 있도록 구성되어야 한다. 또한 대학은 그 내용이 학생의 전공에 적합한지, 학생의 실무경험 향상에 도움이 되는지에 대한 점검을 해야 할 필요가 있다.

이에 학생들에게 제공되는 현장실습 운영계획서에 주차별 계획을 작성하는 방식보다는 실습업체의 업무에 대한 보다 구체적인 정보와 더불어 실습생들이 경험하게 될 교육의 내용과 방식, 그리고 그것을 통해 학생들이 도달하게 될 목표를 제시하는 방식으로 운영계획서가 작성되어야 할 것이다.

(2) 교육방식의 내실화

앞서 지적한 바와 같이 현장실습의 운영계획이 적절하게 작성되지 않는 것에 더하여 더욱 문제가 되는 것은 운영계획서가 실습생들에게 제공되더라도 운영계획서에 따라 현장실습의 과정이 이루어지지 않는다는 점이다. 또한 혹여 이러한 운영계획서에 따르더라도 대부분의 실습은 실습생에게 일방적으로 기술이나 기능을 가르치거나, 정보를 제공하거나, 단순 업무를 경험해보는 방식으로 운영된다는 점이다.

본 연구의 실태조사 결과, 과반수 이상의 실습유경험자들이 자신의 직무역량이 개선되었다고 생각한 반면, 새로운 아이디어를 설계하고 실행하거나 문제의 핵심을 이해하고 창의적으로 해법을 모색하는 주체적이고 창의적인 직무역량이 개선되었다고 체감하는 실습생은 상대적으로 적은 것으로 나타나 현장실습이 실습생의 자기 주도적 역량을 배양하는 데에는 다소 미흡한 것으로 해석해볼 수 있다. 이러한 결과는 심층면담에서도 유사하게 나타나는데, 현장실습에 대해 만족도가

높았던 학생들은 대체로 실습업체가 부여해준 주제에 대해 실습업체의 관리 하에 자기주도적인 학습을 수행했던 경우였음을 볼 수 있었다.

이에 현장실습에서 추구하는 교육의 방식을 기준과 같이 실습기관 담당자로부터 업무와 관련된 기술이나 기능, 정보를 일방적으로 배우는 것이 아닌, 업무현장에서 추진되고 있는 프로젝트에 실습생이 참여하여 과업을 수행해보는 프로젝트 기반 학습(PBL: Project-Based Learning)의 방식으로 전환하는 것을 고려할 필요가 있다. 이는 캡스톤 디자인의 장점을 현장실습에 적용하는 것으로 볼 수 있다. 다만 차이가 있다면, 캡스톤 디자인의 경우 실습생이 실습업체의 프로젝트를 먼저 발굴하고 팀을 꾸려 과업을 수행하는 방식인데 비하여, 현장실습의 특성상 실습생이 실습업체의 프로젝트를 먼저 발굴하여 과업을 수행하는 것이 불가능하기 때문에 업체가 현재 추진하고 있는 사업에 실습생을 참여시키는 방식으로 추진해볼 수 있을 것이다.

현장실습은 실습업체에서의 실무를 배우는 경험이다. 프로젝트 기반 학습을 도입할 경우 실습업체로부터 단순 업무 기능 및 기술, 정보를 습득하는 것을 넘어서 전공지식과 관련하여 실습업체가 제시한 문제를 해결하기 위해 대안적 가설을 설정하고 이를 검토하기 위한 자료를 수집, 자료를 분석하면서 자기 주도적 학습 역량을 발달시킬 수 있을 것으로 기대된다. 또한 교육담당자로부터 지식이나 기술을 얻는 방법을 알고, 그것을 문제 해결에 적용하고, 타인과 협력하며 일할 수 있는 방법을 발달시켜가도록 도움 받음으로써 실습생의 직무역량이 보다 개선될 것으로 기대할 수 있다.

이 경우 프로젝트 기반 학습의 성과는 결과물이 아닌, 학습자 스스로 주제를 탐색해가는 학습과정이기 때문에 실습일지에는 무엇을 했는가보다 프로젝트를 어떻게 추진하고 그 과정에서 무엇을 배웠는가에 초점을 둔 보고서의 형태로 작성되도록 구성해볼 수 있을 것이다.

추진과제 4-2 교육담당자 필수 지정 및 역량 강화 지원

- 현장실습의 효과적 수행을 위해 실습업체는 교육담당자를 필수로 지정하여야 하며, 교육담당자로서의 역할을 충실히 수행할 수 있도록 다양한 역량강화교육, 산학협력 워크숍, 사전교육 등에 참석할 수 있도록 지원하여야 함.

현장실습이 효과적으로 이루어지기 위해서는 현장실습과정에 실습생에게 업무 내용과 조직의 분위기 등을 지도해주는 교육담당자가 필수적으로 요구된다. 이미 「대학생 현장실습 운영 규정」에서는 실습업체에서 교육담당자를 지정해야 함을 의무사항으로 규정하고 있다. 그럼에도 불구하고 실습업체에서 교육담당자를 지정하지 않은 채 실습이 운영되는 경우도 있고, 교육담당자의 입장에서는 실습생에게 어떤 교육을 지원해야 하는가에 대한 어려움을 경험하는 경우도 있다. 이에 실습업체는 실습생에 대한 교육이 충실히 이루어질 수 있도록 적절한 교육담당자를 지정하고, 이들이 교육담당자로서의 역할을 잘 수행해낼 수 있도록 지원해주는 것이 필요하다.

앞서 현장실습중개센터에서는 산학협력 워크숍이나 교육담당자를 위한 사전교육 등을 제공하는 업무를 수행하도록 제안한바, 실습업체는 교육담당자가 기존의 업무 외에 교육을 원활히 담당할 수 있도록 현장실습중개센터를 통해 실습업체 교육담당자가 산학협력 워크숍, 사전교육 참석 등을 통해 현장실습에 대한 인식을 제고하고, 산학 연계 및 교류를 증대할 수 있는 역량 강화 교육을 받을 수 있도록 지원해줌으로써 현장실습 업체에서 양질의 교육이 이루어질 수 있는 기반을 마련 할 수 있을 것이다.

최근 10여 년간 대학에서의 현장실습은 급격히 확대, 발전해왔다. 대학 현장실습이 단기간 내에 높은 성과를 낼 수 있었던 이유는 정부의 적극적인 재정 투자와 대학 및 실습업체 관계자들의 노력이 있었음에 분명하다. 우리는 본 연구를 통해

정부와 많은 대학 및 실습업체의 노력에도 불구하고 현장실습 운영 실적을 제고하기 위해 제도가 악용되고, 그로 인해 고스란히 피해를 안게 되는 실습생들의 사례를 살펴보면서 현장실습이 이루어지고 있는 환경을 되돌아보게 되었다.

현장실습은 실무능력을 겸비한 인력 양성에 목적이 있으므로 현장실습을 통해 얻어야 하는 성과는 현장실습에 실습생들이 얼마나 많이 참여하였는가가 아닌, 현장실습을 통해 실습생들이 직무역량을 얼마나 발달시킬 수 있는가에 초점을 두어야 할 것이다. 이에 현장실습의 본질적 목적에 부합하는 교육이 원활히 이루어질 수 있도록 정부와 현장실습중개센터가 제도적·행정적 기반을 구축하고, 현장실습의 추진주체인 대학과 실습업체와 함께 실습생의 직무역량 교육에 대한 책임을 충실히 이행할 수 있는 환경이 조성될 수 있도록 추진주체들 간의 협력과 노력이 절실히 요구된다.



참고문헌

참고문헌

- 고용노동부 보도자료 (2015.1.26.). ‘대학형 일학습병행제’로 대학생의 현장실무 능력 강화, 일자리 미스매치 해소. http://www.moel.go.kr/news/enews/report/enewsView.do?news_seq=5322에서 2019.1.31. 인출.
- 고용노동부 보도자료 (2015.12.10.). 「4년제 대학단계 일학습병행제(IPP)」 내년부터 본격 확대!!!. http://www.moel.go.kr/news/enews/report/enewsView.do?news_seq=6227에서 2019.1.31. 인출.
- 고용노동부 보도자료 (2016.2.1.). 일경험 수련생에 대한 법적 지위 판단과 보호를 위한 가이드라인. http://www.moel.go.kr/news/enews/report/enewsView.do?news_seq=6374에서 2019.1.31. 인출.
- 고용노동부 자료 (2017.9.). 2018년도 IPP형 일학습병행제 신규 운영대학 선정. 운영계획. <http://www.hrdkorea.or.kr/2/6?t=v&k=47239>에서 2019.1.31. 인출.
- 고용노동부 (2018). 2018년도 재학생 직무체험 시행지침. http://www.moel.go.kr/news/notice/noticeView.do?bbs_seq=20180600582에서 2019.8.1. 인출.
- 고용노동부, 한국산업인력공단 (2017). 일학습병행 매뉴얼. <http://hrdc.hrdkorea.or.kr/hrdc/172587>에서 2019.8.2. 인출.
- 교육부 자료 (2017.1.). 사회맞춤형 산학협력 선도대학 육성사업 기본계획, <https://www.moe.go.kr/boardCnts/view.do?boardID=333&boardSeq>

=70111&lev=0&searchType=null&statusYN=W&page=1&s=moe&m=0
501&opType=N에서 2019.1.31. 인출.

교육부 자료 (2017.3.). 2017년 특성화전문대학 육성사업 기본계획(안)
<https://www.moe.go.kr/boardCnts/view.do?boardID=333&lev=0&statusYN=C&s=moe&m=05&opType=N&boardSeq=70742>에서
2019.9.30. 인출.

교육부 자료 (2018.3.). 2018년 특성화전문대학 육성사업 기본계획
<https://www.moe.go.kr/boardCnts/view.do?boardID=337&lev=0&statusYN=W&s=moe&m=0303&opType=N&boardSeq=73658>에서
2019.9.30. 인출.

교육부, 산학협력정책연구소 (2017). 대학 현장실습 운영 매뉴얼. <http://www.korea.kr/archive/expDocView.do?docId=37757>에서 2019.1.31. 인출.

근로복지공단 (2019.3.5.). 현장실습생을 위한 산재보험 적용 관련 Q&A: 현장실
습생에 대한 산재보험 적용범위 (고용노동부 고시 2018-69호) 관련 질의응답
자료. 동국대학교 IPP 사업단 홈페이지 https://ipp.dongguk.edu/ipp/sub/board/notice_view.jsp?seq=291에서 2019.8.1. 인출.

김기홍, 조희경, 오병진 (2014). 전문대학에서 현장실습과 실습학기제 운영 실태
분석 및 정책적 개선 방안. 서울: 한국직업능력개발원.

김연식 (2015). 무급 인턴에 대한 헌법적 보호. **아주법학**, 9(3), 181-206.

김선주, 이정은, 황청일 (2017). 고등교육 서비스 해외진출 유형과 개선 방안 -제
도적 개선을 중심으로-. **글로벌교육연구학회**, 9(2), 3-33.

김지영, 이민영 (2018). 대학생의 일 경험에 따른 진로발달이 직업가치관에 미치
는 영향. **진로교육연구**, 31(3), 135-157.

김충기, 김현옥 (1996). **진로교육과 진로상담**. 서울: 건국대학교.

남기성, 이성재, 오하준 (2013). 2013년 고졸자 취업진로조사 기초분석보고서.
서울: 한국고용정보원.

- 류창렬 (2008). *공업교육학원론*. 서울: 교육과학사.
- 성지미, 안주엽 (2016). 양질의 일경험 확대 방안. 세종: 고용노동부.
- 손기영, 심지형, 김경엽, 김진영 (2018). 경기도 특성화고·마이스터고 현장실습생 근로 실태 및 개선 방안 연구. 경기: 경기도 의회.
- 윤도현, 박경순 (2010). 유럽국가에서 교육(훈련)에서 고용으로의 이행 - 이행노동 시장이론의 관점에서-. *한독사회과학논총*, 20(4), 105-136.
- 윤민재 (2014). 청년층 인턴문화에 관한 연구. *민주주의와 인권*, 14(1), 271-305.
- 이병욱 (2017). 직업계고 현장실습의 현황과 개선 방향. 충북: 한국교육개발원.
- 이병욱, 안재영 (2015). 고졸 취업의 질적 성장을 위한 현장실습 운영 개선에 대한 교원의 인식 조사 연구. *직업능력개발연구*, 18(2), 25-51.
- 이영민, 권혁, 심지현, 이상준 (2015). 청년의 ‘일 경험’ 기회 확대를 통한 고용촉진 지원 방안. 세종: 고용노동부.
- 임정연 (2016). 현장실습 교육 프로그램의 효과에 관한 메타분석. 숙명여자대학교 대학원 박사학위 청구논문.
- 장후은, 허선영, 이종호 (2017). 대학의 현장실습 운영 실태 및 정책 과제. *한국산학기술학회논문지*, 18(2), 493-500.
- 정보통신기획평가원 공고(2019.5.2.). 2019 하반기 학점연계프로젝트 인턴십. https://ezone.iitp.kr/common/anno/02/form.tab?PMS_TSK_PBNC_ID=PBD201900000079에서 2019.12.19.인출
- 정보통신기획평가원 보도자료(2019.1.10.). 2019년 SW 중심대학 신규선정 보도 자료. <https://www.iitp.kr/kr/1/notice/reportAndClarify/view.it>에서 2019.12.19.인출
- 정주연, 장수명, 최영섭 (2006). 대학생 기업 현장실습의 구조와 성과. 서울: 한국직업능력개발원.
- 조성혜 (2017). 인턴십의 양극화와 정부의 인턴 보호 지침. *노동법논총*, 40, 395-444.

중소벤처기업부 공고, 제2018-54호 (2018) <https://www.mss.go.kr/site/smba/ex/bbs/View.do?cbIdx=126&bcIdx=1005056&searchRltnYn=A>
에서 2019.5.10.인출

진숙경, 김혜진, 신충섭, 이찬주 (2017). 특성화고 현장실습 개선방안 연구. 경기: 경기교육연구원.

최수정, 허영준 (2012). 특성화고·마이스터고 현장실습 운영 실태 및 개선방안. 세종: 한국직업능력개발원.

한국경영자총협회 (2017). 「2017년 신입사원 채용실태 조사」 결과. 서울: 한국경영자총협회.

한국공학한림원 (2018). 현장실습, 이렇게 달라져야 합니다: 일자리 기여를 위한 현장실습 제도개선 방안. 서울: 한국공학한림원.

황여정, 김승경 (2018). 청소년 ‘일 경험’ 제도 운영 실태 및 정책방안 연구 I. 세종: 한국청소년정책연구원.

황청일 (2017). 우리나라 주요 대학재정지원사업 현황과 개선 방안. *교육발전연구*, 33(2), 69-88.

[외국문헌]

Agresti, A. & Finaly, B. (1997). *Statistical Methods for the Social Sciences*. (3rd ed.). New Jersey: Prentice Hall.

Parks, D. K., Onwuegbuzie, A. J., & Cash, S. H. (2001). Development of a measure for predicting learning advancement through cooperative education: reliability and validity of the place scale. *Journal of Cooperative Education*, 36(1), 23-31.

Esters, L. T. & Retallick, M. S. (2013). Effect of an experiential and work-based learning program on vocational identity, career decision self-efficacy, and career maturity. *Career and Technical Education*

Research, 38(1), 69-83.

[법령]

개인정보보호법 (법률 제14839호, 2017.7.26. 타법개정, 2017.10.19. 시행)

<http://www.law.go.kr/LSW//lsInfoP.do?lsiSeq=195062&ancYd=20170726&ancNo=14839&efYd=20171019&nwJoYnInfo=Y&efGubun=Y&chrClsCd=010202#0000>에서 2019.5.21. 인출.

고등교육법 (법률 제13702호, 2015.12.31. 일부개정, 2015.12.31. 시행)

[http://www.law.go.kr/법령/고등교육법/\(13702,20151231\)](http://www.law.go.kr/법령/고등교육법/(13702,20151231))에서 2019.4.20. 인출.

고등교육법 (법률 제14391호, 2016.12.20. 일부개정, 2016.12.20. 시행)

[http://www.law.go.kr/법령/고등교육법/\(14391,20161220\)](http://www.law.go.kr/법령/고등교육법/(14391,20161220))에서 2019.4.20. 인출.

고등교육법 (법률 제15038호, 2017.11.28. 일부개정, 2018.5.29. 시행)

[http://www.law.go.kr/법령/고등교육법/\(15038,20171128\)](http://www.law.go.kr/법령/고등교육법/(15038,20171128))에서 2019.4.20. 인출.

고등교육법 시행령 (대통령령 제28014호, 2017.5.8. 일부개정, 2017.5.8. 시행)

법제처 국가법령정보센터 [http://www.law.go.kr/법령/고등교육법시행령/\(28014,20170508\)](http://www.law.go.kr/법령/고등교육법시행령/(28014,20170508))에서 2019.4.20. 인출.

고등교육법 시행령 (대통령령 제28900호, 2018.5.28. 일부개정, 2018.5.29. 시행)

법제처 국가법령정보센터 [http://www.law.go.kr/법령/고등교육법시행령/\(28900,20180528\)](http://www.law.go.kr/법령/고등교육법시행령/(28900,20180528))에서 2019.4.20. 인출.

대학생 현장실습 운영규정 (교육부고시 제2016-89호, 2016.2.29. 제정,

2016.03.01. 시행) 법제처 국가법령정보센터 [http://www.law.go.kr/행정규칙/대학생현장실습운영규정/\(2016-89,20160229\)](http://www.law.go.kr/행정규칙/대학생현장실습운영규정/(2016-89,20160229))에서 2019.4.18. 인출.

대학생 현장실습 운영규정 (교육부고시 제2017-115호, 2017.3.1. 전부개정,

2017.3.1. 시행) 법제처 국가법령정보센터 <http://www.law.go.kr/행정규칙/대학생현장실습운영규정>에서 2019.1.31. 인출.

산업교육진흥법 (법률 제2545호, 1973.2.22. 일부개정, 1973.2.22. 시행)
[http://www.law.go.kr/법령/산업교육진흥법/\(02545,19730222\)](http://www.law.go.kr/법령/산업교육진흥법/(02545,19730222))에서 2019.4.18. 인출.

산업재해보상보험법 (법률 제15665호, 2018.6.12. 일부개정, 2018.12.13. 시행)
[http://www.law.go.kr/법령/산업재해보상보험법/\(15665,20180612\)](http://www.law.go.kr/법령/산업재해보상보험법/(15665,20180612))에서 2019.4.20. 인출.

직업교육훈련촉진법 (법률 제15960호, 2018.12.18. 일부개정, 2019.6.19. 시행)
<http://www.law.go.kr/법령/직업교육훈련촉진법에서> 2019.4.20. 인출.

직업교육훈련촉진법 시행령 (대통령령 제30106호, 2019.10.8. 타법개정, 2019.10.8. 시행)
<http://www.law.go.kr/법령/직업교육훈련촉진법시행령에서> 2019.4.20. 인출.

현장실습생에 대한 산업재해보상보험 적용범위 (노동부고시 제1998-10호, 1998.1.19. 제정, 1998.1.19. 시행) [http://www.law.go.kr/행정규칙/현장실습생에대한산업재해보상보험적용범위/\(1998-10,19980119\)](http://www.law.go.kr/행정규칙/현장실습생에대한산업재해보상보험적용범위/(1998-10,19980119))에서 2019.4.20. 인출.

현장실습생에 대한 산업재해보상보험 적용범위 (고용노동부고시 제2018-69호, 2018.9.11. 일부개정, 2018.9.11. 시행) [http://www.law.go.kr/행정규칙/현장실습생에대한산업재해보상보험적용범위/\(2018-69,20180911\)](http://www.law.go.kr/행정규칙/현장실습생에대한산업재해보상보험적용범위/(2018-69,20180911))에서 2019.4.20. 인출.

[온라인 검색]

교육부(2015~2017) 대학산학협력활동 실태조사. http://kosis.kr/statHtml/statHtml.do?orgId=112&tblId=DT_112017N_024&conn_path=I3에서 2019.10.1. 인출.

교육부 공식 블로그, <https://if-blog.tistory.com/7750>에서 2019.1.31. 인출.
구글에서 ‘대학 현장실습 운영계획서’로 검색, 대학 현장실습 운영계획서 관련
이미지 검색 후 일부 발췌. www.google.com에서 2019.10.21. 인출.
국가기록원 홈페이지. <http://www.archives.go.kr/next/viewMain.do>에서
2019.3.21. 인출.

대학알리미 홈페이지 현장실습 운영현황 자료. <http://www.academyinfo.go.kr/index.do>에서 2019.1.28. 인출.

대학알리미 홈페이지 현장실습 운영현황 자료. <http://www.academyinfo.go.kr/index.do>에서 2019.10.15. 인출.

대학정보공시센터 (2019). 2019년 대학정보공시 계획 및 지침서(대학 및 대학원)
(3월 27일 자료) 대학알리미 홈페이지 게시판 자료실 https://www.academyinfo.go.kr/brd/brd0520/selectDetail.do?ntce_sntc_sno=90&bbs_gubun=rfbr&no=89에서 2019.5.16. 인출.

대한민국 정책브리핑 산재보험 보호법위, 대학 현장실습생까지 확대. http://www.korea.kr/news/policyNewsView.do;JSESSIONID_KOREA=qYm9ch6YpW1HdFmTlHgGkz5cW326JNpGxmngZQGx2vp7wjMymhpql-1286193127!620513661?newsId=148860822&pWise=sub&pWiseSub=B2에서 2019.5.14., 2019.6.17. 인출.

사단법인 소프트웨어중심대학협의회 홈페이지 <http://www.swuniv.kr/36>에서
2019.10.1. 인출.

서울신문 <http://www.seoul.co.kr/news/newsView.php?id=20150108008030>, 2019.2.13. 인출.

정보통신기획평가원 홈페이지^a <https://www.iitp.kr/kr/1/business/menu/ZDBEXpage.it>에서 2019.10.1. 인출.

정보통신기획평가원 홈페이지^b <https://www.iitp.kr/kr/1/business/businessMap/view.it?seq=309>에서 2019.10.1. 인출.

정보통신기획평가원 홈페이지^c <https://www.iitp.kr/kr/1/notice/reportAndClarify/view.it>에서 2019.10.1. 인출.

한국연구재단 사회맞춤형 산학협력 선도대학(LINC+) 육성사업 홈페이지^a http://lincplus.nrf.re.kr/linc_cms_ibab/show_linc.asp?show_no=8&checck_no=7&c_relation=101&c_relation2=17#none에서 2019.1.31.인출.

한국연구재단 사회맞춤형 산학협력 선도대학(LINC+) 육성사업 홈페이지^b http://lincplus.nrf.re.kr/linc_cms_ibab/show_linc.asp?show_no=12&check_no=1&c_relation=622&c_relation2=572에서 2019.9.30. 인출.

한국연구재단 사회맞춤형 산학협력 선도대학(LINC+) 육성사업 홈페이지^c http://lincplus.nrf.re.kr/linc_cms_ibab/show_linc.asp?show_no=8&checck_no=7&c_relation=101&c_relation2=17에서 2019.9.30. 인출.

ICT 학점연계 프로젝트 인턴십 홈페이지 <http://internnet.hanium.or.kr/homepage/system/systemView.do>에서 2019.2.13. 인출.



부 록

부록

1. 대학생 현장실습 실태조사 설문지

 **인국청소년정책연구원**
National Youth Policy Institute

통계법 제33조(비밀의 보호) ① 통계작성과정에서 알려진 사항으로서 개인 또는 법인이나 단체의 비밀에 속하는 사항은 보호되어야 한다.
② 통계작성을 위하여 수집된 개인 또는 법인이나 단체의 비밀에 속하는 기초자료는 통계작성의 목적 외에 사용하여서는 아니 된다.

ID

대학생 현장실습 실태조사

안녕하십니까?

한국청소년정책연구원은 국무총리산하 국책연구기관으로, 청소년의 인권과 참여, 복지, 역량 강화 등 다양한 분야의 정책 개발에 필요한 연구를 수행하고 있습니다.

한국청소년정책연구원은 현행 대학교 현장실습 제도의 내실 있는 운영을 위해 현장실습에 대한 대학생들의 수요와 참여 경험에 대한 실태조사를 시행하고자 합니다. 귀하의 응답 내용은 현장실습 제도의 개선을 위한 중요한 기초 자료로 활용되오니 솔직하고 성실한 답변을 부탁드립니다.

조사에 응해 주셔서 진심으로 감사드립니다.

* 이 조사표에 기재된 내용은 통계법 제33조에 따라 비밀이 보장되며 통계작성 이외의 목적으로는 절대로 사용하지 않습니다.

연구기관	조사기관
 인국청소년정책연구원 National Youth Policy Institute 활동참여연구실 김 승 경 선임연구위원 skim0822@nypi.re.kr 활동참여연구실 최 정 원 부연구위원 doccjw@nypi.re.kr	 Hankook Research (주)한국리서치 여론조사부 황인창 부장 02-3014-0086 / ichwang@hrc.co.kr (주)한국리서치 여론조사부 박종경 과장 02-3014-0988 / jkpark@hrc.co.kr

조사동의표

- 나는 이 조사의 목적과 내용에 대한 충분한 설명을 들었습니다.
- 나는 내가 원하면 조사에 참여하지 않거나 중간에 그만 둘 수 있다는 것을 잘 알고 있습니다.
- 나는 이 조사에 참여하는 것에 스스로 동의합니다.

동의 비동의

귀하는 2018년 3월 1일부터 2019년 2월 28일 사이 국내에서 실습학기제 형태의 현장실습을 수행하였기에 본 설문 대상자로 선정했습니다. 당시의 현장실습 경험에 비춰 질문에 응답해 주시기 바랍니다.

대상자 확인**문항1**

2018년 3월 1일부터 2019년 2월 28일 사이 귀하가 국내에서 참여한 현장실습은 자격증 취득을 위한 필수요건에 해당하는 현장실습이었습니까?

- ① 예 → 공시 부적격 사례, 조사 종료
- ② 아니오 → 공시 적격 사례

대상자 확인**문항2**

귀하의 전공은 다음 중 어떤 계열입니까?

- | | |
|---------|--------------|
| ① 인문계열 | ② 사회계열 |
| ③ 교육계열 | ④ 공학계열 |
| ⑤ 자연계열 | ⑥ 의약계열 |
| ⑦ 예체능계열 | ⑧ 기타 (_____) |



다음은 귀하의 배경에 관한 질문입니다.
응답 내용에 대한 비밀은 보장되오니 솔직하게 응답해 주십시오.

배문1

학생의 성별은 무엇입니까?

- ① 남자
- ② 여자

배문2

태어난 해는 몇 년도 입니까?

--	--	--	--

년도

배문3

귀하의 현재 재적 상태는 무엇입니까?

- ① 재학
- ② 졸업
- ③ 휴학
- ④ 졸업유예

배운4

귀하는 지금까지 실습학기제 형태의 '현장실습'을 총 몇 회 수행하였습니다?

- * 편입한 경우에는 현재 재학 중인 학교 또는 가장 최근에 졸업한 학교를 기준으로 응답해 주세요.
- * 실습학기제란 학생이 실습기관에서 학기 단위(계절학기 포함)로 일정 기간 연속해서 현장실습을 수행하고 '현장실습' 과목으로 학점을 취득하는 것을 의미합니다.

- ① 1회
- ② 2회
- ③ 3회 이상



다음은 귀하가 2018년 3월 1일부터 2019년 2월 28일 사이에 실습업체에서 수행한 현장실습에 관한 질문입니다. 해당 기간 동안에 2차례 이상 현장실습을 수행했다면, 가장 최근의 실습업체를 기준으로 응답해 주세요.

※ 여기서 말하는 현장실습은 실습학기제 형태의 현장실습을 의미합니다.

문1

귀하가 실습업체에서 수행한 현장실습은 언제 시작됐습니까?

- ① 1학년
- ② 2학년
- ③ 3학년
- ④ 4학년

문1-1

귀하가 실습업체에서 수행한 현장실습이 시작된 학기는 언제입니까?

- ① 1학기
- ② 2학기
- ③ 여름 계절 학기
- ④ 겨울 계절 학기

문2

귀하는 실습업체에서 얼마동안 현장실습을 수행하였습니까?

- ① 4주 미만
- ② 4주 이상 8주 미만
- ③ 8주 이상 12주 미만
- ④ 12주 이상

문3

실습업체에서 귀하는 '휴식/식사 시간을 제외하고' 하루 평균 몇 시간 동안 현장실습을 수행했습니까?

- ① 6시간 미만
- ② 6시간 이상 ~ 8시간 이하
- ③ 8시간 초과

문4

귀하가 실습업체에서 수행하신 현장실습은 정부 및 지자체로부터 재정 지원을 받는 사업의 일환이었습니까?

- ① 예 → 문5로 이동
- ② 아니오 → 문6으로 이동
- ③ 잘 모르겠음 → 문6으로 이동

문5

실습업체에서 수행한 현장실습에 해당하는 재정 지원 사업은 다음 중 어디에 해당하나요?

- ① 교육부(LINC+, CK-I, CK-II, SCK, PRIME, CORE 등)
- ② 고용노동부(재학생 직무체험, IPP형 일학습병행제)
- ③ 과학기술정보통신부(ICT학점연계 프로젝트 인턴십, 소프트웨어 중심대학)
- ④ 중소벤처기업부(지역 중소기업 R&D 산업 인턴지원 등)
- ⑤ 기타 (_____)
- ⑥ 잘 모르겠음

문6

현장실습제도의 운영 취지와 관련해 귀하는 다음 중 어떤 기능이 우선적으로 담보돼야 한다고 생각합니까?

- ① 근로 중심의 노동력 활용
- ② 학습 중심의 실무 교육 및 실습

문7

실습업체에서 수행한 현장실습은 졸업을 위해 반드시 이수해야 하는 것이었나요?

- ① 반드시 이수해야 함
- ② 반드시 이수할 필요는 없음

문7-1

실습업체에서 수행한 현장실습은 졸업학점에 포함되나요?

- ① 졸업학점에 포함(인정)됨
- ② 졸업학점에 포함(인정)되지 않음

문8

실습업체에서 현장실습을 수행하기에 앞서 귀하게서 현장실습제도에 대한 정보를 알게 된 주요 경로는 다음 중 무엇입니까?

- ① 현장실습과 관련된 정부 부처들의 재정지원사업 홍보를 통해
- ② 학교 홈페이지, 현장실습지원센터, 학과 사무실 등을 통해
- ③ 주변 지인(친구, 동기, 선배 등)을 통해
- ④ 전공 지도 교수 또는 해당 교수의 전공 수업을 통해
- ⑤ 기타 (_____)
- ⑥ 정보를 사전 취득한 적 없음

문9 귀하가 현장실습을 수행하게 된 가장 큰 동기는 무엇입니까?

- ① 전공분야의 실무능력(work skill) 향상
- ② 경력 개발(스펙 관리)
- ③ 학업 성취
- ④ 실습기관으로의 취업연계 가능성
- ⑤ 졸업 필수 이수 학점 취득
- ⑥ 실습비 수령
- ⑦ 자격증 취득
- ⑧ 기타 (_____)

**현장실습 준비 과정**

〈다음은 귀하가 2018년 3월 1일부터 2019년 2월 28일 사이에 현장실습을 수행한 실습업체에 관한 질문입니다.〉 (계속 상단에 제시)

문10 실습업체의 기업 유형은 다음 중 어디에 해당합니까?

- ① 민간 기업(인영, 사기업 등)
- ② 정부 및 지자체 행정기관(시/도청, 정부부처, 주민센터 등)
- ③ 공기업 또는 공공기관(공공의료원, 국가연구기관, 준정부기관 등)
- ④ 기타 (_____)
- ⑤ 잘 모르겠음

문11 다음 중 실습업체에 해당하는 사항을 모두 선택해 주세요.

- ① 소비향락업체 (예 : 유흥업소 등)
- ② 근로자 파견 및 공급을 주로 하는 용역 업체
- ③ 특별한 계절 또는 특정 시기에만 인력을 필요로 하는 사업체
- ④ 다단계 판매업체
- ⑤ 4대 보험 체납 사업장
- ⑥ 노사분규 중인 사업장
- ⑦ 상습 임금 체불 사업장
- ⑧ 해당 사항 없음
- ⑨ 잘 모르겠음

문12 실습업체에서 귀하가 수행한 '주요' 실습형태는 다음 중 어디에 해당합니까?

- ① 주간 실습
- ② 오후 10시부터 다음 날 오전 6시 사이에 주로 진행되는 야간실습
- ③ 교대 실습(1일 2교대, 1일 3교대 등)
- ④ 기타 (_____)

문13 실습업체는 다음 중 어떤 경로로 섭외된 현장실습기관입니까?

- ① 현장실습을 위해 학교가 직접 발굴 및 선정해서 학생에게 제공한 곳 → 문14로 이동
 ② 학교와 무관하게 학생 본인이 스스로 찾은 곳 → 문15로 이동

문14 학교는 귀하와 실습업체를 어떤 방식으로 연계하였습니까?

- ① 학생(실습생)의 전공 분야, 적성 및 희망사항에 중점을 두어서 학교에서 연계
 ② 실습기관에 대한 정보만 제공한 후 학생이 알아서 선택
 ③ 학교에서 무작위로(또는 강제로) 배치

문15 학교는 실습업체의 현장실습 세부 운영 계획서를 검토 후 귀하의 현장실습을 승인하였습니까?

- ① 예
 ② 아니오
 ③ 잘 모르겠음

문16 귀하가 실습업체에서 현장실습을 수행하기로 결심하게 된 결정적 동기는 무엇입니까?

- ① 경력 개발 기여에 대한 기대
 ② 전공분야 실무능력 향상에 대한 기대
 ③ 본인의 적성 및 관심(희망) 분야와의 일치
 ④ 전공 지식과 직무 내용의 일치
 ⑤ 현장실습지원금 제공
 ⑥ 기업 이미지
 ⑦ 취업 연계에 대한 기대
 ⑧ 학업성취도 향상에 대한 기대
 ⑨ 졸업 필수 요건 충족
 ⑩ 아무 생각 없었음

문17

다음은 귀하가 현장실습을 수행하기에 앞서 학교와 실습업체로부터 제공받은 교육 및 정보에 대한 질문입니다.

문항	제공 여부
(1) 실습기관, 근무부서에 대한 정보 제공	① 예 ② 아니오
(2) 실습 내용(주차별 교육 커리큘럼)에 대한 정보 제공	① 예 ② 아니오
(3) 실습 평가 방식에 대한 정보 제공	① 예 ② 아니오
(4) 안전 보건 교육 제공	① 예 ② 아니오
(5) 성희롱 예방 교육 제공	① 예 ② 아니오
(6) 현장실습 협약서 작성 및 협약 내용 전반에 대한 정보 제공	① 예 ② 아니오
(7) 현장실습 중 사고에 대비한 상해 및 산재보험에 대한 정보 제공	① 예 ② 아니오
(8) 현장실습지원비 지원, 현장실습 운영 및 휴게 시간 등 실습 조건에 대한 정보 제공	① 예 ② 아니오

문18

귀하는 현장실습 수행에 앞서 학교와 실습업체를 대상으로 현장실습 협약서를 작성하였습니까?

*현장실습 협약서란 대학, 실습생, 그리고 실습기관이 현장실습 운영에 필요한 제반 규정에 대해 상호 간에 체결한 서면 협의서를 말합니다. 근로계약서는 현장실습 협약서에 포함되지 않습니다.

- ① 예 → 문21 ⑥번 응답 불가
- ② 아니오 → 문21 ⑥번 자동응답



현장실습 운영 과정: 실습생과 학교에 대한 실습기관의 관리

문19

실습업체는 사전 협의된 현장실습 세부 운영 계획에 따라 귀하에게 실습 업무를 배정하였습니까?

- ① 예
- ② 아니오

문20

실습업체는 귀하의 전공, 직무 역량 및 요청 사항을 고려하여 실습 업무를 배정 하였다고 생각하십니까?

- ① 예
- ② 아니오

문21

실습업체는 귀하가 현장실습을 수행하는 동안 현장실습 협약서에 명시된 현장실습지원비(실습수당)를 협약대로 제공하였습니까?

*현장실습지원비란 실습생의 원활한 현장실습 수행 및 장려 등을 위하여 실습기관 또는 학교에서 실습생에게 지급하는 식비, 교통비, 여비 등이 포함된 교육지원비용입니다.

*실습기관으로부터 받는 '급여'는 현장실습지원비에 포함되지 않으니 제외하고 응답해주세요.

- ① 협약서의 조건대로 실습지원비를 지원받았음 → 문22로 이동
- ② 실습지원비를 지원받았으나 협약서의 조건과 달랐음(단, 실수령액이 과세로 인해 협약서 상의 액수와 달라진 경우는 제외) → 문22로 이동
- ③ 협약서에 실습지원비 지급 조항이 있었으나 실제로는 실습지원비를 지원받지 못했음 → 문24로 이동
- ④ 협약서에 실습지원비 지급 조항이 없었고 실제로도 실습지원비를 지원받지 못했음 → 문24로 이동
- ⑤ 현장실습협약서를 작성하지 않았다 → 문18에서 “②아니오”면 5번 자동응답 → 문22로 이동
- ⑥ 잘 모르겠음 → 문24로 이동

문22

귀하가 현장실습을 수행하는 동안 실습업체와 대학으로부터 수령한 현장실습지원비(실습수당)는 각각 얼마였는지 1개월 기준으로 응답해 주세요.

*현장실습지원비란 실습생의 원활한 현장실습 수행 및 장려 등을 위하여 실습기관 또는 학교에서 실습생에게 지급하는 식비, 교통비, 여비 등이 포함된 교육지원비용입니다.

*실습기관으로부터 받는 '급여'는 현장실습지원비에 포함되지 않으니 제외하고 응답해주세요.

*학교나 실습기관으로부터 지원 받은 실습지원비가 없으면 각각 0원으로 기록해 주세요.

학교에서 수령(교비 및 정부지원금 포함)	1개월 기준 _____ 만원
실습업체에서 수령	1개월 기준 _____ 만원
합계 (자동계산)	1개월 기준 _____ 만원

문23

귀하가 학교와 실습기관으로부터 매달 지원받은 (22번 합계액 표시)만원은 귀하가 현장 실습을 원활히 수행하는데 적정한 수준이었습니까?

- *현장실습지원비란 실습생의 원활한 현장실습 수행 및 장려 등을 위하여 실습기관 또는 학교에서 실습생에게 지급하는 식비, 교통비, 여비 등이 포함된 교육지원비용입니다.
- *실습기관으로부터 받는 '급여'는 현장실습지원비에 포함되지 않으니 제외하고 응답해주세요.

- ① 부족하였음 → 문24로 이동
- ② 적정하였음 → 문25로 이동
- ③ 과도했음 → 문24로 이동

문24

실습 기간에 현장실습생이 원활하게 현장실습을 수행하기 위해 필요한 적정 수준의 현장 실습지원비(실습수당)는 얼마라고 생각합니까? 귀하가 현장실습을 수행했던 2018년도의 시점에서 1개월 기준으로 응답해 주세요.

- *현장실습지원비란 실습생의 원활한 현장실습 수행 및 장려 등을 위하여 실습기관 또는 학교에서 실습생에게 지급하는 식비, 교통비, 여비 등이 포함된 교육지원비용입니다.
- *광고로 2018년도의 최저시급은 7,530원으로, 주당 5일 하루 8시간 1개월(435주) 기준 근로 시 181만 220원을 수령할 수 있습니다. (주휴수당 등은 제외한 금액임)

1개월 기준 _____ 만원

문25

귀하가 현장실습을 하는 동안 **실습업체**는 실습생을 교육, 지도 및 관리하는 담당자를 배정하였습니다
까?

- ① 예 → 문26으로 이동
- ② 아니오 → 문27로 이동

문26

다음은 **실습업체**가 배정한 교육담당자에 대한 질문입니다.

문항	정도
(1) 교육담당자는 사전 협의된 실습교육과정에 따라 실습을 진행하였다.	① 그렇다 ② 그렇지 않다
(2) 교육담당자는 사전 협의된 평가 기준에 따라 실습생의 수행 정도를 엄격하게 평가하였다.	① 그렇다 ② 그렇지 않다
(3) 교육담당자는 실습생의 교육 태도 및 성과에 대해 실습생에게 성실히 피드백을 제공하였다.	① 그렇다 ② 그렇지 않다
(4) 교육담당자는 실습생을 인격적으로 대우하였다.	① 그렇다 ② 그렇지 않다
(5) 교육담당자는 실습생이 제기한 고충사항을 해결하는데 적극적이었다.	① 그렇다 ② 그렇지 않다

문27 귀하가 실습업체에서 현장실습을 하는 동안 귀하에게 적용된 실습시간에 대한 질문입니다.

문항	여부
(1) 나는 실습기관의 강요로 휴게시간(점심시간 포함)을 제외하고도 1일 8시간, 일주일 40시간을 초과해 현장실습을 수행한 적이 있다.	① 예 ② 아니오
(2) 나는 실습기관의 강요로 오후 10시부터 다음 날 오전 6시 사이 운영된 야간 현장실습을 수행한 적이 있다.	① 예 ② 아니오
(3) 나는 1일 1시간 이상의 휴게시간(점심시간 포함)을 보장받지 못 한 적이 있다.	① 예 ② 아니오
(4) 나는 휴일을 보장받지 못한 적이 있다.	① 예 ② 아니오

문28 귀하가 실습업체에서 현장실습을 하는 동안 경험한 실습 환경에 대한 질문입니다.

문항	여부
(1) 나는 실습기관의 직원으로부터 신체에 유해하거나 위험한 업무를 강요받은 적이 있다.	① 예 ② 아니오
(2) 나는 실습기관의 직원으로부터 불법행위를 강요받은 적이 있다.	① 예 ② 아니오
(3) 나는 실습기관의 직원으로부터 언어적, 신체적, 정신적 폭력을 경험한 적이 있다.	① 예 ② 아니오
(4) 나는 실습기관의 직원으로부터 성희롱, 성폭력을 경험한 적이 있다.	① 예 ② 아니오
(5) 나는 실습기관의 직원으로부터 수행 평가, 휴게시간 및 휴일 사용, 업무 배정 등과 관련해 부당한 차별을 경험한 적이 있다.	① 예 ② 아니오

문29 귀하가 실습업체에서 현장실습을 하는 동안 경험한 업무 내용에 대한 질문입니다.

문항	여부
(1) 나는 주로 실습계획서에 명시된 내용과 다른 업무를 수행하였다.	① 예 ② 아니오
(2) 나는 주로 현장실습의 교육적 취지와 무관한 근로 위주의 업무를 수행하였다.	① 예 ② 아니오
(3) 나는 주로 나의 전공 분야와 무관한 실습업무를 수행하였다.	① 예 ② 아니오

문30

귀하가 실습업체에서 현장실습을 하는 동안 수행했던 실습업무의 내용과 실습업체의 처우를 종합적으로 고려할 때, 귀하의 현장실습 경험은 다음 중 어디에 가깝다고 생각습니까?

- ① 근로 중심의 노동력 활용 → 문31로 이동
- ② 학습 중심의 실무 교육 및 실습 → 문32로 이동

문31

'근로 중심의 노동력 활용'에 더 가까웠다면, 실습업체는 귀하에게 실제 근로자에 준하는 혜택을 제공했습니다?

* '실제 근로자에 준하는 혜택 제공'이란 근로기준법 상의 최저임금 제공, 근로계약서 작성, 4대 보험 보장 등 근로자들에게 제공하는 혜택을 제공하는 것을 말합니다.

- ① 예
- ② 아니오

**현장실습 운영 과정: 실습기관 및 실습생에 대한 학교의 관리****문32**

실습업체에서 현장실습이 진행되는 동안 학교는 실습생에 대한 현장 지도 또는 실습기관에 대한 점검을 수행하였습니다?

- ① 예 → 문33으로 이동
- ② 아니오 → 문38로 이동
- ③ 잘 모르겠음 → 문38로 이동

문33

학교에서 실습생에 대한 현장 지도 또는 실습기관에 대한 점검을 담당한 사람은 누구입니다?

- ① 현장실습 지도(담당) 전담 교수 혹은 학과 교수
- ② 현장실습 지원부서(현장실습지원센터, 경력개발센터 등) 관계자
- ③ 현장실습과 무관한 교직원
- ④ 기타 (_____)
- ⑤ 잘 모르겠음

문34

학교의 담당자는 실습업체가 운영하는 교육환경(인건, 청결성 등)의 적정성을 점검하였습니다?

- ① 예
- ② 아니오
- ③ 잘 모르겠음

문35

학교의 담당자는 실습업체가 실습생에 대한 교육을 현장실습계획서에 따라 적정하게 운영하고 있는지 점검하였습니까?

- ① 예
- ② 아니오
- ③ 잘 모르겠음

문36

학교의 담당자는 실습업체가 현장실습 협약서에 명시된 협약 내용(실습시간, 실습지원비, 복리후생 등)을 제대로 준수하고 있는지 점검하였습니까?

- ① 예
- ② 아니오
- ③ 잘 모르겠음

문37

학교의 담당자는 실습생의 교육 태도 및 성취 수준을 판단해 해당 실습의 지속 또는 중단, 복교 또는 개선 필요사항 등을 점검했습니까?

- ① 예
- ② 아니오
- ③ 잘 모르겠음

문38

귀하가 실습업체에서 현장실습을 하는 동안 현장실습과 관련한 고충(어려움)이 있었습니까?

- ① 있었다 → 문39로 이동
- ② 없었다 → 문43으로 이동

문39

귀하가 실습업체에서 현장실습을 하는 동안 귀하에게 발생한 주요 고충은 무엇입니까?

- ① 현장실습계획서와 다른 실습업무 강제
- ② 실습기관 교육담당자의 불성실(실습생 방치)
- ③ 교육 목적과 거리가 먼 근로 중심의 업무부여
- ④ 실습기관의 위험한 업무 환경
- ⑤ 실습기관의 지원에 의한 인권 침해
- ⑥ 현장실습협약 내용 위반(실습지원비 미지급, 실습 및 휴게 시간 미 준수 등)
- ⑦ 실습업무 수행 중 사고에 따른 상해
- ⑧ 실습기관의 경직된 조직문화
- ⑨ 기타 (_____)

문40

학교는 귀하가 실습업체에서 현장실습을 하는 동안 귀하의 고충(어려움)을 파악하거나 해소하기 위해 노력하였습니까?

- ① 예
- ② 아니오

문41

귀하는 고충을 해소하기 위해 누구에게 가장 먼저 도움을 요청했습니까?

- ① 실습기관의 교육담당자
- ② 현장실습 지원부서(현장실습지원센터, 경력개발센터 등) 관계자
- ③ 현장실습 지도(담당) 전담 교수 혹은 학과 교수
- ④ 고충 처리 전담 기관(교내 인권센터, 국민권익위원회, 국가인권위원회 등)
- ⑤ 심리 상담 기관(교내·외 상담 기관 등)
- ⑥ 선후배, 동기, 친구, 가족 등 주변의 지인
- ⑦ 기타 (_____)
- ⑧ 아무에게도 도움을 요청하지 않았음 → 문43으로 이동

문42

문41에서 귀하가 선택한 (문41 응답값)이/가 귀하의 고충을 해결하기 위해 보여준 노력과 결과에 대해 평가해 주세요.

문항	정도
(1) 내가 도움을 청한 (문41 응답값)은/는 나의 고충 해소를 위해 적극적으로 개입하였다.	<ul style="list-style-type: none"> ① 그렇다 ② 그렇지 않다
(2) 내가 도움을 청한 (문41 응답값)은/는 나의 고충 해소를 위해 신속하게 개입하였다.	<ul style="list-style-type: none"> ① 그렇다 ② 그렇지 않다
(3) 내가 도움을 청한 (문41 응답값)의 개입 덕분에 나의 고충이 해소됐다.	<ul style="list-style-type: none"> ① 그렇다 ② 그렇지 않다



현장실습 평가

문43

현장실습이 종료된 후 실습업체는 학교에서 처음 안내받았던 현장실습 평가 기준에 따라 귀하의 수행 정도를 평가했습니까?

- ① 예
- ② 아니오
- ③ 잘 모르겠음



현장실습 효용에 대한 평가

문44

현장실습을 통해 귀하가 체감하는 역량 변화에 관한 질문입니다. 현장실습을 수행하기 전과 수행한 후 귀하의 각 영역별 수준을 비교해서 응답해 주세요.

자존감	수행 전보다 훨씬 나빠짐 ①	수행 전보다 나빠짐 ②	변화 없음 ③	수행 전보다 좋아짐 ④	수행 전보다 훨씬 좋아짐 ⑤
자율성 및 독립성	수행 전보다 훨씬 나빠짐 ①	수행 전보다 나빠짐 ②	변화 없음 ③	수행 전보다 좋아짐 ④	수행 전보다 훨씬 좋아짐 ⑤

문45

현장실습을 통해 귀하가 체감하는 직무역량 변화에 관한 질문입니다. 다음 각 영역별 수준을 비교해서 응답해 주세요.

타인과 협업하는 역량	수행 전보다 훨씬 나빠짐 ①	수행 전보다 나빠짐 ②	변화 없음 ③	수행 전보다 좋아짐 ④	수행 전보다 훨씬 좋아짐 ⑤
새로운 아이디어를 설계하고 실행하는 역량	수행 전보다 훨씬 나빠짐 ①	수행 전보다 나빠짐 ②	변화 없음 ③	수행 전보다 좋아짐 ④	수행 전보다 훨씬 좋아짐 ⑤
판단력	수행 전보다 훨씬 나빠짐 ①	수행 전보다 나빠짐 ②	변화 없음 ③	수행 전보다 좋아짐 ④	수행 전보다 훨씬 좋아짐 ⑤
문제의 핵심을 이해하고 창의적으로 해법을 모색하는 역량	수행 전보다 훨씬 나빠짐 ①	수행 전보다 나빠짐 ②	변화 없음 ③	수행 전보다 좋아짐 ④	수행 전보다 훨씬 좋아짐 ⑤
변화에 적응하는 역량	수행 전보다 훨씬 나빠짐 ①	수행 전보다 나빠짐 ②	변화 없음 ③	수행 전보다 좋아짐 ④	수행 전보다 훨씬 좋아짐 ⑤

문46

현장실습을 통해 귀하가 체감하는 학업역량 및 성취 변화에 관한 질문입니다. 다음 각 영역별 수준을 비교해서 응답해 주세요.

학업목표	수행 전보다 훨씬 나빠짐 ①	수행 전보다 나빠짐 ②	변화 없음 ③	수행 전보다 좋아짐 ④	수행 전보다 훨씬 좋아짐 ⑤
졸업의욕	수행 전보다 훨씬 나빠짐 ①	수행 전보다 나빠짐 ②	변화 없음 ③	수행 전보다 좋아짐 ④	수행 전보다 훨씬 좋아짐 ⑤
전공이해도 및 몰입도	수행 전보다 훨씬 나빠짐 ①	수행 전보다 나빠짐 ②	변화 없음 ③	수행 전보다 좋아짐 ④	수행 전보다 훨씬 좋아짐 ⑤

문47

현장실습을 통해 귀하가 체감하는 경력개발 변화에 관한 질문입니다. 다음 각 영역별 수준을 비교해서 응답해 주세요.

산업체/산업 현장에서 요구되는 직무역량(지식, 기술, 태도 등)에 대한 이해	수행 전보다 훨씬 나빠짐 ①	수행 전보다 나빠짐 ②	변화 없음 ③	수행 전보다 좋아짐 ④	수행 전보다 훨씬 좋아짐 ⑤
진로확신 및 진로결정(진로선택)	수행 전보다 훨씬 나빠짐 ①	수행 전보다 나빠짐 ②	변화 없음 ③	수행 전보다 좋아짐 ④	수행 전보다 훨씬 좋아짐 ⑤
전공 관련 산업체 직원과의 네트워크 구축	수행 전보다 훨씬 나빠짐 ①	수행 전보다 나빠짐 ②	변화 없음 ③	수행 전보다 좋아짐 ④	수행 전보다 훨씬 좋아짐 ⑤
기업(조직) 문화에 대한 이해	수행 전보다 훨씬 나빠짐 ①	수행 전보다 나빠짐 ②	변화 없음 ③	수행 전보다 좋아짐 ④	수행 전보다 훨씬 좋아짐 ⑤
현장에서의 전공지식 응용 역량	수행 전보다 훨씬 나빠짐 ①	수행 전보다 나빠짐 ②	변화 없음 ③	수행 전보다 좋아짐 ④	수행 전보다 훨씬 좋아짐 ⑤



취업연계

문48

귀하는 현장실습 종료 후 실습업체로부터 취업 기회를 제안 받은 적이 있습니까?

*취업: 정규직 및 계약직은 포함, 아르바이트(파트타임)는 제외하고 응답해주세요.

① 예

② 아니오

문49

귀하는 실습업체에 취업 예정이거나 현재 취업 중이거나 취업 한 경험이 있습니까?

*취업: 정규직 및 계약직은 포함, 아르바이트(파트타임)는 제외하고 응답해주세요.

① 예 → 문50으로 이동

② 아니오 → 문52로 이동

문50

귀하는 어떻게 실습업체에 취업하게 됐습니까?

① 현장실습 후 별도의 채용 공고 및 입사 지원 절차 없이 실습 후 바로 채용

② 현장실습 후 현장실습 연계 채용이 아닌 별도의 정식 채용 공고 및 입사 지원 절차를 통해

③ 현장실습 전 조기 취업(채용) 확정

④ 기타 (_____)

문51

귀하께서 실습업체에 취업하기로 결정하신 가장 중요한 이유 한 가지를 선택해 주세요.

① 쾌적한 근로 환경(안전, 위생)

② 기업의 물리적 접근성(교통편리, 출퇴근 시간)

③ 인권 친화적 조직 문화(직원의 인격 존중, 수평적 인간관계 등)

④ 우수한 복리후생(직원의 복지, 처우, 임금 등)

⑤ 직무 내용에 대한 만족

⑥ 적절한 업무 강도

⑦ 기업의 발전 가능성 및 긍정적 이미지

⑧ 기업의 규모

⑨ 기타 (_____)

→ 응답 후 문55로 이동

문52 귀하는 현장실습을 받으신 실습업체에 취업할 생각이 있습니까?

- ① 예 → 문53으로 이동
 ② 아니오 → 문54로 이동

문53 실습업체에 취업하고자 하는 가장 중요한 이유 한 가지를 선택해 주세요.

- ① 쾌적한 근로 환경(안전, 위생)
 ② 기업의 물리적 접근성(교통편리, 출퇴근 시간)
 ③ 인권 친화적 조직 문화(직원의 인격 존중, 수평적 인간관계 등)
 ④ 우수한 복리후생(직원의 복지, 처우, 임금 등)
 ⑤ 직무 내용에 대한 만족
 ⑥ 적절한 업무 강도
 ⑦ 기업의 발전 가능성 및 긍정적 이미지
 ⑧ 기업의 규모
 ⑨ 기타

→ 응답 후 문55로 이동

문54 실습업체에 취업하고 싶지 않은 가장 중요한 이유 한 가지를 선택해 주세요.

- ① 쾌적하지 못한 근로 환경(안전, 위생)
 ② 기업의 물리적 접근성(교통 불편, 출퇴근 시간)
 ③ 인권 친화적 조직 문화 부재(직원의 인격 무시, 수직적 강압적 인간관계, 폭력 및 욕설 용인)
 ④ 취약한 복리후생(직원의 복지, 처우, 임금 등)
 ⑤ 직무 내용에 대한 불만족
 ⑥ 과도한 업무 강도
 ⑦ 기업의 발전 가능성 및 긍정적 이미지 부재
 ⑧ 기업의 규모
 ⑨ 기타

문55 귀하가 실습업체에서 수행한 현장실습 경험이 취업 또는 취업 준비에 도움이 됐거나 도움을 주고 있습니까?

- ① 예
 ② 아니오
 ③ 구직 활동 경험 없음



현장실습 제도의 개선 방안

문56

귀하는 전공분야의 실습기관에서 학기 단위의 현장실습을 하는 것이 필요하다고 생각합니까?

- ① 예 → 문57로 이동
- ② 아니오 → 문58로 이동

문57

그렇게 생각하는 가장 중요한 이유 한 가지를 선택해주세요.

- ① 전공 지식과 기술이 실제 산업 현장에서 활용되는 방식을 알 수 있어서
- ② 졸업 후 전공 관련 산업에 종사하는데 필요한 지식·기술 태도를 습득할 수 있어서
- ③ 졸업 전 사회생활을 체험하고 진로를 탐색할 수 있어서
- ④ 취업으로 연계될 수 있는 가능성이 높아서
- ⑤ 현장실습지원비 수령을 통한 경제적 이득이 있어서
- ⑥ 기타 (_____)

→ 응답 후 문59로 이동

문58

그렇게 생각하는 가장 중요한 이유 한 가지를 선택해주세요.

- ① 실습기관이 체계적으로 실무 실습 및 교육 과정을 운영하지 못해서
- ② 실습기관이 실습생의 노동력을 부당하게 착취해서
- ③ 실습기관이 실습생의 전공과 무관한 실무를 실습시켜서
- ④ 대학이 실습기관을 체계적으로 관리하지 못해서
- ⑤ 대학이 실습생을 체계적으로 관리하지 못해서
- ⑥ 현장실습 경험이 취업으로 연계되지 않아서
- ⑦ 기타 (_____)

문59

다음은 현행 현장실습 제도에 대한 귀하의 만족도에 대한 질문입니다.

평가 영역	만족도
(1) 학교가 실습생과 실습기관을 연계하는 방식	① 매우 불만족 ② 불만족 ③ 만족 ④ 매우 만족
(2) 실습 전 실습생에 대한 학교 및 실습기관의 사전 교육 방식	① 매우 불만족 ② 불만족 ③ 만족 ④ 매우 만족
(3) 실습기관의 실습환경(안전, 위생)에 대한 학교의 점검 방식	① 매우 불만족 ② 불만족 ③ 만족 ④ 매우 만족 ⑤ 잘 모르겠음
(4) 실습기관의 현장실습 프로그램 운영에 대한 학교의 점검 방식	① 매우 불만족 ② 불만족 ③ 만족 ④ 매우 만족 ⑤ 잘 모르겠음
(5) 실습생의 교육 태도 및 성취 경과에 대한 학교의 점검 방식	① 매우 불만족 ② 불만족 ③ 만족 ④ 매우 만족 ⑤ 잘 모르겠음
(6) 실습생이 경험하는 고충 및 사고에 대한 학교의 대응 방식	① 매우 불만족 ② 불만족 ③ 만족 ④ 매우 만족 ⑤ 잘 모르겠음
(7) 실습생이 경험하는 고충 및 사고에 대한 실습기관의 대응 방식	① 매우 불만족 ② 불만족 ③ 만족 ④ 매우 만족 ⑤ 잘 모르겠음
(8) 실습생에 대한 실습기관과 학교의 평가 방식(객관성, 공정성, 신뢰성 측면)	① 매우 불만족 ② 불만족 ③ 만족 ④ 매우 만족 ⑤ 잘 모르겠음
(9) 실습기관의 실무 교육 및 실습 운영 시 실습생의 전공 배려 수준	① 매우 불만족 ② 불만족 ③ 만족 ④ 매우 만족 ⑤ 잘 모르겠음
(10) 실습 종료 후 실습생의 직무 경험과 전공 학습의 시너지 효과 지속을 위한 학교의 사후 관리 수준	① 매우 불만족 ② 불만족 ③ 만족 ④ 매우 만족 ⑤ 잘 모르겠음
(11) 현장실습지원비, 실습 평가 방식, 실습 시간 등 협약사항에 대한 실습기관의 이행 여부에 대한 학교의 관리 및 감독 방식	① 매우 불만족 ② 불만족 ③ 만족 ④ 매우 만족 ⑤ 잘 모르겠음

문60

귀하는 현장실습을 수행하기 전이나 후 또는 실습 기간 중 학교로부터 다음의 교육이나 상담을 받아본 적이 있습니까? 각 문항별로 경험 여부와 교육/상담의 중요도를 평가해 주세요.

문항	경험 여부	“본인의 교육/상담 경험 여부와 관계없이 이러한 교육/상담을 경험하는 것이 중요하다고 생각합니까?”
(1) 노동시장에 대한 이해 교육	① 예 ② 아니오	① 중요하다 ② 중요하지 않다
(2) 실습과 관련된 직업 분야에 대한 교육	① 예 ② 아니오	① 중요하다 ② 중요하지 않다
(3) 실습을 통해 기대될 수 있는 직무 역량 및 경력 개발에 대한 교육	① 예 ② 아니오	① 중요하다 ② 중요하지 않다
(4) 실습 경험을 활용한 취업 준비 교육(이력서 및 자기소개서 작성 요령, 면접 요령 등)	① 예 ② 아니오	① 중요하다 ② 중요하지 않다
(5) 진로 및 직업 상담	① 예 ② 아니오	① 중요하다 ② 중요하지 않다

**심층면접 참여자
확인 문항1**

위 설문조사와 관련하여 추가 면접을 실시하고자 합니다. 면접에 참여하실 의향이 있으신가요?
*면접 장소는 추후 협의하며, 소요시간은 최대 1시간 30분, 사례비는 7만원이 지급됩니다. 또한 면접 대상자가 모두 확보된 경우에는 귀하가 선정되지 않을 수도 있다는 점을 미리 말씀드립니다.

- ① 예
② 아니오

**심층면접 참여자
확인 문항2**

(위 문항에서 예라고 응답한 경우) 귀하의 이름과 연락 가능한 휴대전화번호를 적어주십시오.

이름() / 전화번호 ()

☺ 끝까지 응답해주셔서 감사합니다 ☺

2. 대학생 현장실습 실태조사 표본설계

1) 모집단 정의 및 분석

(1) 모집단 정의

본 조사의 모집단은 2019년 대학알리미를 통해 공표되는 2018년도 현장실습 운영현황 내 실습생 전체를 모집단으로 정의함.

(2) 모집단 분석

2019년 4월 3일 기준 대학알리미에 공표된 현장실습 운영 학교 및 실습생 수 중 폐교 등을 제외한 최종 모집단은 총 326개교 152,789명임. 모집단을 지역과 학교 유형별로 구분한 결과는 아래 표와 같음. 전체 조사 대상 학교 수는 326개교이며, 학교 유형별 실습생 규모는 4년제가 169개교 68,251명(44.7%), 전문대학이 131개교 77,803명(50.9%), 기능대학이 23개교 5,734명(3.8%), 교육대학 1개교 586명(0.4%), 산업체가 2개교 415명(0.3%)임.

〈표1〉 지역 및 학교 유형별 대학교 현장실습 운영현황

지역	전체		4년제 대학교		전문대학		기능대학		교육대학		산업대학	
	학교 (개교)	학생 (명)										
전체	326	152,789	169	68,251	131	77,803	23	5,734	1	586	2	415
서울	43	18,182	34	11,986	8	5,837	1	359	-	-	-	-
경기	60	35,919	26	7,774	31	27,522	3	623	-	-	-	-
인천	7	5,632	3	1,981	3	2,707	1	944	-	-	-	-
강원	22	5,777	10	3,044	9	2,489	3	244	-	-	-	-
충북	14	6,597	9	3,088	5	3,509	-	-	-	-	-	-
충남	23	10,269	14	6,187	6	3,352	2	355	-	-	1	375
대전	14	8,370	9	4,347	4	3,621	1	402	-	-	-	-
세종	3	1,247	2	656	1	591	-	-	-	-	-	-
경북	31	9,794	15	5,957	14	3,576	2	261	-	-	-	-
경남	21	7,299	9	3,210	10	3,457	2	632	-	-	-	-
부산	22	12,560	13	7,881	8	4,292	1	387	-	-	-	-
대구	11	8,904	2	1,542	7	6,839	2	523	-	-	-	-
울산	5	2,446	2	948	2	1,094	1	404	-	-	-	-
전북	18	7,789	6	4,106	8	2,794	2	263	-	-	1	40
전남	15	5,526	5	2,211	9	3,197	1	118	1	586	-	-
광주	13	4,689	8	2,600	4	1,870	1	219	-	-	-	-
제주	4	1,789	2	733	2	1,056	-	-	-	-	-	-

* 출처: 대학알리미 <http://www.academyinfo.go.kr/index.do> (2019.4. 인출).

2) 표본 설계

(1) 표본 크기 및 층화 구성

본 조사의 목표 표본 크기는 조사의 비용 및 시간을 고려하여 1,400명으로 결정. 이때 예상되는 표본오차는 95% 신뢰수준에서 약 $\pm 2.6\%$ p로 계산됨.

본 조사에서는 지역을 17개 시·도 대신 5개의 권역으로 배분함. 17개 시·도별

로 표본을 배분할 경우 학교 수나 학생 수가 너무 적은 지역이 존재하며, 전체 목표 표본수가 1,400명이라는 점을 고려할 때 학교당 조사 학생 수를 효율적으로 배분하기 어렵기 때문임.

학교 유형은 4년제 대학과 전문대학, 기능/교육/산업대학으로 분류하였는데 기능/교육/산업대학을 하나로 묶은 이유는 이들이 모집단에서 차지하는 비율이 5% 미만으로 개별 학교 유형으로 분류하기에 적합하지 않으며 권역별 배분도 적합하지 않기 때문임. 따라서 기능/교육/산업대학에 한해 권역별 층화를 수행하지 않음.

이와 같은 조사 대상의 특성을 고려해 모집단의 대표성을 높이고자 조사 모집단을 권역 및 학교 유형에 따라 층화함. 최종 층화 변수는 다음과 같음.

- 권역 구분: 수도권(서울, 경기, 인천), 충청권(대전, 세종, 충북, 충남, 강원), 경남권(부산, 울산, 경남), 경북권(대구, 경북), 전라권(광주, 전북, 전남, 제주) 등 총 5개 권역
- 학교 유형: 4년제 대학, 전문대학, 기능/교육/산업대학 등 총 3개 유형

(2) 표본 배분

먼저, 목표 표본수를 학교 유형별 학생 수에 비례해 배분할 경우 4년제 대학생이 626명, 전문대 학생이 712명, 기능/교육/산업대학 학생이 62명이 됨. 이를 기준으로 1차 표집 단위인 학교를 추출하되, 조사의 효율성을 고려하여 각 학교별로 30명 내외(단, 기능/교육/산업대학은 15명 내외)를 배분함. 이 방식으로 표집되는 학교 수는 총 54개교이며, 이 중 4년제 대학이 23개교, 전문대학이 26개교, 기능/교육/산업대학이 5개교를 차지함. 표본 배분의 열개는 아래 표와 같음.

〈표2〉 권역 및 학교 유형별 할당 학교 수 및 학생 수

지역	4년제 대학교		전문대학		기능/교육/산업대	
	학교 (개교)	학생 (명)	학교 (개교)	학생 (명)	학교 (개교)	학생 (명)
전체	23	626	26	712	5	62
수도권	7	199	11	330		
충청권	6	159	5	124		
경남권	4	110	3	81	5	62
경북권	3	70	4	95		
전라권	3	88	3	82		

(3) 표본 추출 및 대체

표본 추출을 위해 먼저 표집틀을 총 11개 층[권역(5개)×학교유형(2개) + 학교유형(1개)¹⁷⁾]으로 나누고 이후 각 층에 할당된 표본 수에 비례해 조사 대상 학교를 계통 추출함. 표집된 학교 내에서의 조사 표본은 단순 임의 추출법으로 추출함. 또한, 조사 진행 과정에서 학교의 조사 협조 거절 및 조사 불가 상황 등이 발생한 경우 동일 층에서 대체 학교를 추출해 동일한 방식으로 조사를 재진행함. 조사 완료 시점에서 최종 집계된 표본의 권역별, 학교유형별 분포는 아래와 같음.

17) 학교 유형 중 기능/교육/산업대학은 권역별 충화를 하지 않음.

〈표3〉 설계 대비 조사완료 표본의 권역별, 학교유형별 구성 열개 비교

구분	권역	표본 수(설계 기준)*		표본 수(조사완료 기준)**	
		할당 대학 수 (개)	할당 현장실습생 수 (명)	완료 대학 수 (개)	완료 현장실습생 수 (명)
4년제 대학교	수도권	7	199	9	184
	충청권	6	159	6	194
	경남권	4	110	4	99
	경북권	3	70	4	71
	전라권	3	88	3	117
	전체	23	626	26	665
전문대학	수도권	11	330	13	340
	충청권	5	124	5	133
	경남권	3	81	3	94
	경북권	4	95	4	85
	전라권	3	82	3	86
	전체	26	712	28	738
기능/교육/ 산업대	수도권				
	충청권				
	경남권	5	62	5	109
	경북권				
	전라권				
	전체	5	62	5	109

* 표본의 권역별 현장실습생 수(설계 기준): 수도권 547명, 충청권 296명, 경남권 204명, 경북권 171명, 전라권 181명, 전체 1,400명

** 표본의 권역별 현장실습생 수(조사완료 기준): 수도권 546명, 충청권 352명, 경남권 224명, 경북권 156명, 전라권 234명, 전체 1,512명

3) 가중치

표본을 통한 모집단 추정의 통계적 안정성을 담보하고자 다음과 같이 가중치(weight)를 부여하였음. 본 조사의 표본 추출률은 다음과 같이 계산됨.

$$f_{hij} = n_h \frac{B_{hi}}{\sum_{i=1}^{N_h} B_{hi}}, \quad \frac{n_{hi}}{B_{hi}} = n_h \frac{n_{hi}}{\sum_{i=1}^{N_h} B_{hi}}$$

여기에서 N_h 는 h 층에 속한 전체 학교의 수, n_h 는 h 층의 표본 학교 수이며, B_{hi} 는 h 층에서 i 번째 학교의 조사대상 학생 수를, 그리고 n_{hi} 는 추출된 표본 학교에서 조사에 참여한 학생 수를 의미함. 표본 추출률에 대한 가중치, 즉 설계 가중치는 추출률의 역수이므로 아래와 같은 식으로 정리됨.

$$W_{hij} = \frac{\sum_{i=1}^{N_h} B_{hi}}{n_h n_{hi}}$$

그리고 최초 목표 표본 수 대비 조사 완료 시점의 유효 표본 수 사이에 차이가 발생함에 따라 이를 보정하기 위해 최초 목표 표본 수(n_{hi})를 최종 유효 표본 수(r_{hi})로 나누어 이를 설계 가중치에 곱함. 따라서 기본 가중치의 수식은 다음과 같이 정리됨.

$$W_{hij}^a = \frac{\sum_{i=1}^{N_h} B_{hi}}{n_h n_{hi}} \times \frac{n_{hi}}{r_{hi}} = \frac{\sum_{i=1}^{N_h} B_{hi}}{n_h r_{hi}}$$

3. 토픽별 주요 내용

토픽 1. 대학정보공시

본 토픽은 주로 대학, 정보공시, 매뉴얼, 고시, 교육부, 기준, 의견, 규정, 협의회 등의 단어로 이루어져 있으며 대표적인 면담내용은 다음과 같다.

그렇지, 매년 바뀌어요. 제가 들어온 지 1년이 안 됐는데, 1년 사이에 몇 번이 바뀌었는지... 처음에 정보공시를 할 때 저도 작년 4월에 들어왔는데, 공휴일에 대해 몰랐던 거예요. 이번 정부 대학정보공시 때는 공휴일이 인정 안 된다고 하니까... 저랑 다른 두 분이 하실 때 다 4월, 5월에 들어왔어요. 아무 생각 없이 작년 그대로 하다가 저희 학교는 정부 대학정보공시 때 난리가 난 거예요. 그런 것에 대해서는 미리, 정책적으로도 몇 년 전부터 말씀하셨어야 했고, 다 공지가 됐으면 어느 정도 안정화됐을 텐데, 그에 대한 게 부족하고, 매년 바뀌니까 힘들고, 그런 게 있지 않나 싶기는 해요. (실습지원센터 담당자, B07, 여, 비수도권, 일반대).

대학정보공시도 왜 하는지 모르겠어요. 대학마다 현장실습 하는 인원수가... 대학정보공시라는 게 말 그대로 정보제공이잖아요. 각 대학에서 현장실습을 몇 명 했는지가 대학을 오기 전에 선택할 때 중요한 잣대일까요? 대학정보공시 하나 입력하려면 거기서 오는 행정력도 있고, 요즘은 실습지원비까지 금액이 얼마인지까지 알려서 확인을 해야 하는 거예요. 그게 큰 의미 있는 자료일까? 그게 대학 간의 정량적인 지표로 확실하게 보여줄 수 있는 건 대학정보공시 딱 하나 남아 있는 건데, 그 대학정보공시가 과연 대학을 선택하는 데 그렇게 크게 의미 있는 대학정보공시이진 않을 것 같아서 굳이... 행정력 낭비는 다 할 수 있는데. 그걸로 인해서 애매모호함도 많고요. (실습지원센터 담당자, B11, 여, 비수도권, 전문대).

대학정보공시 토픽은 주로 현장실습지원센터 담당자들이 대학정보공시 항목으로 입력되는 내용이나 대학정보공시의 의미 등에 대한 문제점들을 토로하는 것으로 구성되어 있다.

토픽2. 관리부실

본 토픽은 주로 학생, 계약서, 공고, 인턴, 협약서, 실습업체, 출근 등의 단어로

이루어져 있으며, 대표적인 면담 내용은 다음과 같다.

(담당자가 없다고 말씀을 하셨는데, 교육안 같은 건) 그런 것도 없었어요. 학교에 공고 올릴 때 해 주차마다 월 받는다고 써있었는데, 그걸 다른 실습업체 보면 자세히 써있는 데도 있고, 대충 써있는 데도 있었는데, 제가 지원했던 실습업체는 '해당 주차에 당해업무'라고만 써있었어요. (따로 syllabus가 없었네요) 네. (실습유경험자, A03, 남, 수도권, 일반대)

버텨라, 교수님께서는 그렇게 말하고, 실습업체 측에서는 절대 안 된다, 부조리함이나 이런 게 있으면 지체없이 말하고 피드백을 받고, 그런 식으로 진행이 됐고. 되게 상반된 점이 IPP 전체 측에서만 그런 게 아니라 IPP에서 담당하시는 교수님 개인의 입장이었고, IPP 담당 측에서는 저희가 부정적인 피드백이나 올리면 바로 바로 반영을 해서 실습업체 측에 전달하고, 실습업체 측에서 사내 내규에 의거한 그렇게 해 줄 수 부분에 대해서 IPP 학생들 모아서 프리젠테이션 한다거나 그런 식으로 진행했습니다. (실습유경험자, A04, 남, 수도권, 일반대)

관리부실 토픽에서는 주로 실습생의 입장에서 현장실습의 사전준비과정부터 종료에 이르기까지 학교가 학생들을 부실하게 관리한 내용에 초점을 두고 있다.

토픽 3. 실습의 기능

본 토픽은 주로 대기업, 취업, 디자인, 취업연계, 운영, 인턴, 프로그램, 취업률, R&D, 전과 등의 단어로 이루어져 있으며, 대표적인 면담 내용은 다음과 같다.

제가 하도 신경 쓰여서, 대기업 인턴 안 된다고 돼 있고. 현장실습이 취업과 연계되는 것도 하나의 목표인데... (중략) 대기업 인턴 프로그램이 굉장히 좋은 현장실습 프로그램이에요. (실습 지원센터 담당자, B03, 남, 수도권, 일반대)

사실 저는 공학한림원이 움직여주셔서 대기업과의 현장실습이 가능하게 딱 그렇게 만들어 주셨잖아요. 너무 좋은 거예요. 근데 여기에 대한 단점은 뭐냐 하면 실습업체들이 학교를 골라요. 사실은 전체 오픈이 돼 있지 못하고, 저희는 사실 *****밖에 없거든요. 아마 ○○○대는 더 많으실 것 같아요. 처음에 듣기로는 공학한림원에서 말씀하신 대로 대기업에서 현장실습생들과의 현장실습을 활성화하는 게 너희들이 해야 할 일들이다, 너희들이 자체적으로 뽑는 공채 말고, 단기든 장기든 현장실습 현장실습생, 대학과 연계해서 해야 하는 게 앞으로 너네의 앞으로 과제다, 이렇게 푸쉬를 하신 것 같아요. 그러면서 진행이 되는 건데, 약간 상위권 대학에만 국한이 되는 거죠. 제가 듣기로는 몇 개 대기업에서 그러면 우리는 유명한 학과들이 있잖아요.

자기네 실습업체들에 많이 들어오는 신입사원의 통계도 있을 거고, 아니면 자기네 실습업체에서 들어오는 분야에서 유명한, 저희는 공대가, 의대는 제끼고, ○○대는 공대 쪽으로만 들어오는 거죠. 그런 단점, 아쉬운 점은 좀 있어요. 부의부... (실습지원센터 담당자, B02, 여, 수도권, 일반대)

실습의 기능 토픽은 담당자와 실습생들이 현장실습이 가지는 기능과 더불어
현행 현장실습 제도가 가지는 한계에 대한 내용으로 구성되어 있다.

토픽 4. 정부재정지원사업 참여여부 및 전담인력

본 토픽은 주로 사업, 재정지원사업, 실적, 예산, 겸직, 엄청나, 맞춤, 혁신,
사업단 등의 단어로 이루어져 있으며, 대표적인 면담 내용은 다음과 같다.

저희가 교육부에서 하고 있는 사업은 다 하고 있는데요. LINC+, 국립대학혁신, 그 외 각자
부서에서 자잘한 사업까지 해서 제가 사업 전체 파이는 정확히 모르겠고, 저희 현장실습지원
센터에서 수행하고 있는 사업만 29억이에요. 시 사업 다 해서. (실습지원센터 담당자, B04,
여, 비수도권, 일반대)

저희는 LINC사업단에서 현장실습지원센터를 하고 있고요. 현장실습 업무는 다 LINC사업단
에서 하고 있고, 정규직은 없고, 계약직으로 돌리는 상황이고요. 저 같은 경우는 작년 1년
정도 현장실습을 하다가 업무가 바뀌면서 다른 업무를 하고 있고, 올해부터 새로운 선생님이
하고 계시고, 저희 같은 경우는 매년 사람이 바뀌어요. 오래 있는 사람이 없어요. 팀장님
한 분이 계시긴 한데, 사업단 전체 팀장님이라서 직원만 계속 바뀌면서 계속 돌아가는 상황이
라서 저희는 그렇게 타 대학보다는 안정적이랄 수 없긴 해요. 다들 아시겠지만 아무래도
지치고 힘들어서 나가시죠. (실습지원센터 담당자, B07, 여, 비수도권, 일반대)

정부재정지원사업 참여여부 및 전담인력 토픽은 주로 각 대학 현장실습 업무
담당자들이 정부재정지원사업의 참여여부와 현장실습 지원센터의 인력구성, 업무
내용 등에 대해 응답한 내용으로 구성이 되어 있다.

토픽 5. 학교의 실습업체 발굴 및 매칭 방식

본 토픽은 주로 매칭, 사전, 발굴, 가족, 산학협력중점교수, 오프라인, 컨택, 사이웍스, 소프트웨어, 승인 등의 단어로 이루어져 있으며, 대표적인 면담 내용은 다음과 같다.

오픈 시스템이든 이런 도움을 받는 것도 굉장히 많아요. 오픈시스템, 아예 경쟁처럼 그렇다고 말씀드리기 어려운데, 교육적으로 최종 결정은 실습업체와 현장실습생 둘 다 오케이가 돼야 된다는 거거든요. 저희가 강제로 매칭하거나, 요새 큰일나요. 애들 얼마나 무서운데요. 신청 막 왔다가도 면접 보고 애들이 여기 아닌 것 같아요. 빠지는 케이스도 되게 많아요. 매칭방식이라는 말이 사실 좀 그런데. 사실 그렇게까지 고도화돼 있지 않아요. 이 실습업체가 돈을 50만원 주는 곳 체크, 그렇게까지는 안 되는데, 예를 들어서 저희는 실습업체에서 생명과학과, 화학공학과 써요. 이런 쪽 실습업체다. 화장품 실습업체다. 관련된 학과가 있거든요. 실험하거나 화장품. 실습업체들이 그 학과를 다다닥 찍어요. 현장실습생들은 자기 학과를 검색해요. 그러면 자기 학과 실습업체만 쭉 뜨는 거예요. 하드웨어, 소프트웨어, 디자인, 크기, 이렇게까지 세부적으로 체크 까지는 안 되고요. 그렇다고 해서 한 학과를 모집하는 실습업체가 몇 천 건이 나오지 않아요. 실습업체가, 실습업체가 1년에 400, 최대 많으면 500개 미만으로 400개 좀 넘고 하거든요. 볼 수 있어요. 어느 정도. 일단 뜨면 저희 시스템은 실습업체 이름, 위치, 어떤 학과를 모집하는지, 일단 기본적으로 얼마 준다, 떠요. 클릭해서 보면 그때 세부 정보가 보이는 거예요. 어떤 업무를 하고, 자격요건에는 이 자격증 있는 애 달리 우대해, 이런 식으로 쓰시는 거예요. 나 자격증 있어. 토익 점수, 영어 좀 하는 현장실습생 왔으면 좋겠어. 원서를 좀 봐야 돼. 그런 것들을 하면 현장실습생들이 간단하게 이력서에 쓰게 돼 있거든요. 자격증 있는 거 쓰고, 지원동기 쓰고, 그렇게 해서 신청하죠. (실습지원센터 담당자, B02, 여, 수도권, 일반대)

일반대 같은 경우는 정식절차가 있는데요. 말씀드렸듯이 실습업체 선정 방식이라는 게 대중없습니다. 선발하나, 매칭하나 식이거든요. 오프라인으로 운영할지, 온라인으로 운영할지잖아요. 실습업체에서 사전에, 오프라인이나 서류상으로 안 만들고 사전에 조율이 되는 거죠. 실습업체 컨택하고, 현장실습생한테 이 실습업체 있는데 갈래? (실습지원센터 담당자, B01, 남, 수도권, 전문대)

학교의 실습업체 발굴 및 매칭 방식 토픽은 대학이 실습업체를 발굴하고, 실습업체에 실습생을 매칭하는 방식과 그 과정에서 발생하는 문제점 등을 포함하고 있다.

토픽 6. 실습참여동기

본 토픽은 주로 학년, 진로, 개월, 경험, 아르바이트, 이론, 커피, 도움, 지점, 전공 등의 단어로 이루어져 있으며, 대표적인 면담 내용은 다음과 같다.

제가 실무 경험도 경험인데 대학교 내에서는 이론으로 배우잖아요, 이론과 실무의 차이를 많이 듣긴 듣는데 사실 많이 이해하지 못해서 제가 직접 경험하고 느껴보고 싶었는데 그런 측면에서... (중략) 이론적인거랑 다르다, 이론이 필요없다 그런 느낌은 아니었고, 받은 느낌은 조금 저는 개인적으로 저는 컴퓨터 프로그램을 많이 다룰 줄 안다고 생각했는데 결국 느낀 것은 제가 더 해야 한다, 저는 대학교 수준에서는 저도 빠르고, 되게 잘 한다고 들었는데 결국은 실무에 나와서는 속도도 느리고, 할 줄 아는 것도 적고 해서 이론적으로 보탬이 됐다는 것은 사실 있긴 있는데 많지는 않았고 사실 제가 느끼는 게 많았던 것 같아요. 좀 다른 측면, 전공과는 다른 진짜 실무적으로 어떤 게 필요하고, 그런 걸 많이 느끼고. (실습유경험자, A06, 남, 비수도권, 일반대)

다른 사람이랑 친해질 수 있고, 요리도 배울 수 있고, 새로운 걸 경험할 수 있다고 하는데, 거의 알바더라고요. 요리를 배우는 것도 아니고, 타 지역 가서 숙소도 잡아주지도 않고. 근데 좀 실망스럽더라고요. (전공지식과 관련해서 뭔가 심화할 수 있고, 이런 기대치가) 거의 없었어요. 저희는 요리를 만드는 거잖아요. 거기는 카페 같은 데에서 진열하고, 커피 만들어서 손님한테 주고, 그런 건 어디든 가서 알바를 할 수 있잖아요. 기대는 했었죠. 그런 데일 줄은 몰랐죠. 선배들 말로는 호텔 같은 데 있으면 요리를 만들 수 있다, 다른 직원이랑 술 먹으면서 할 수 있는데, 거기는 아무 것도 없고. 다른 데는 조리도 할 수 있다는데. (실습유경험자, A09, 비수도권, 전문대)

저는 이력서 경력 란에 쓸 수 있는 점이 좋은 것 같고, 그리고 스타트업이라 여러 업무를 병행했다는 점, 기획 업무나 홍보 업무, 조금씩이라도 경험을 해서 그런 점이 그나마 다행이라고 생각해요. (좀 다양한 업무를 수행하셨던 것 같아서) 네. (실습유경험자, A03, 남, 수도권, 일반대)

실습참여동기 토픽은 주로 실습생들의 입장에서 실습에 참여하게 된 동기나 과정에 초점을 두고 있으며, 나아가 실습을 통해 얻게 된 점에 대해서도 포함하고 있다.

토픽 7. 교육담당자로 인한 고충

본 토픽은 주로 치과, 선생님, 친구, 겨울방학, 얘기, 기분, 불만, 여름방학, 환자 등의 단어로 이루어져 있으며, 대표적인 면담 내용은 다음과 같다.

친구들 사이에 돈 것 같아요. 교수님은 절대 나가서 얘기하지 마라, 친구들한테 얘기하지마라 하는데 내 친구의 친구에게 얘기했고, 선생님들 좋다 그런 게 있고, 진짜 의사선생님 개판이다 그런 친구들도 있고 (실습일지에) 그런 내용을 적으면 안되죠. 교수님들도 보시고, 담당 선생님들이 보니까... 검사해주시니까 그런 내용은 안 적고, 오늘 이걸 배웠다, 월 배웠다도 뚜렷하게 없으니까 설거지 한 날은 어떻게 맨날 반복되지 않게 적어요? 똑 같은 내용을, 설거지 한 날은 어떻게 적고 그런 거 없으니까 저희 겨울방학 때는 선생님이 저희 그런 마음을 아셔서 가이드북을 주셔서 이거 베껴라, 사진도 찍어서 붙이게 해주시고 그래서 어떻게든 채울 수 있었는데 여름방학 때는 그림을 그려라, 연필로 쓰지 마라, 볼펜으로만 적어라, 일일이 줄 그어가면서 보시는 거예요. (실습유경험자, A05, 여, 비수도권, 전문대)

저희는 사무실 같은 부서에 저희 학교 선배님이 계셨고, 다른 분들은 다 모르는 분들이었는데, 그 선배님 빼고는 다들 귀찮아하시고, 수량 할 때도 이 정도 세요, 하면 돼요? 그 정도면 되고, 틀리면 안 되고, 엄청 말을 세게 하시는 그런 양양도 있었고, 그 선배님만 빼고는 다 귀찮아하시고, 말도 잘 안 받아주시고 되게 심했어요. 분위기가 좀 안 좋았어요. '박스 다 접어 놨어요' 그러면 '과장님, 알바 다 했대요' 이렇게 하시니까 되게 기분이 안 좋더라고요. (다른 부서로 갔던 친구는) 저랑 집 방향이 같아서 같이 갔는데, 맨날 올면서 갔어요. 너무 힘이 들어서. 되게 하대하고, 이런 게 있어서. 저희는 아예 저희 자리도 없었어요. 이렇게 있으면 여기 사이에 의사 하나 주시는 정도로, 여기 테이블 있으면 가운데 의사만 놔주셨고, 스тол 같은 의사에서 계속 수량 세고, 서서 박스만 접고 이런 식으로만 했었어요.(실습유경험자, A02, 여, 수도권, 전문대)

교육담당자로 인한 고충 토픽에서는 실습생들이 현장실습업체에서 실습을 담당하고 있는 교육담당자와의 관계나 교육담당자가 제시한 업무로 인해 힘들었던 점을 포함하고 있다.

토픽 8. 등록금 납부에 대한 입장

본 토픽은 주로 학점, 등록금, 계절학기, 포기, 학기 중, 과목, 중도, 학기, 인정,

실험 등의 단어로 이루어져 있으며, 대표적인 면담 내용은 다음과 같다.

학점 관련해서 저희 학교 특이사항을 말씀드리자면 국가장학금 제도 때문에 일정 학점 이상 들지 않으면 국가장학금을 신청하지 못하거든요. 그래서 인정학점이 아니라 타 과 전공으로 들어가는, 졸업인정 학점으로 인정되지 않은 학점으로 12학점이 들어갔습니다. (실습유경험자, A04, 남, 수도권, 일반대)

저희는 정규학기는 어쩔 수 없다 치더라도 계절학기만이라도 감액해달라고 요청드렸는데, 거절 당했어요. 저희는 계절학기 학점당 23,000원 정해져 있어서 3학점, 6학점을 받으면 당연히 내는 게 아니냐, 논리세요. 그게 아마 학교 재정과 연계되다보니. (실습지원센터 담당자, B04, 여, 비수도권, 일반대)

(등록금 전액을 내는 구조에 대해서) 좀 이상하다고 생각했죠. 제가 생각한 등록금이 수업료에 학교시설 이용료라고 생각을 하는데, 학교는 한 번도 안 가고 수업도 안 듣는데 등록금 똑같이 내니까 조금 불합리하다고 생각했어요. (학생들이 학교에 요구하거나) 그런 건 없었어요. (실습 유경험자, A03, 남, 수도권, 일반대)

등록금 납부에 대한 입장에 대한 토픽에서는 실습생과 현장실습 담당자들의 입장에서 실습기간동안 학교에서 수업을 듣지 않음에도 불구하고 등록금을 납부하는 것에 대한 의견에 초점을 두고 있다.

토픽 9. 실습업체 관리 방식(섭외/발굴)

본 토픽은 주로 현장실습생, 환경, 요즘, 실습업체, 제도, 공공기관, 참여, 마일리지, 국가, 산학협력 등의 단어로 이루어져 있으며, 대표적인 면담 내용은 다음과 같다.

제가 하는 방식보다 모든 학교들이 하는 방식을 설명을 드릴게요. 첫 번째 교수가 어떻게든 아는 실습업체나 아는 인맥 있으면 우리 현장실습생들 좀 뽑아달라고 하고, 두 번째 실습업체에서 연락이 와요. 세 번째는 현장실습생이 구해와요. 이거 다 잘 알고 계실 건데 여기서 세 번째의 경우와 두 번째 경우가 교수가 관리를 안해요, 관리를 못해요. 관리가 되요. 관리를 하려고 해도 안돼요. 교수도 데면데면, 현장실습생도 자기가 구해왔으니까 자기가 서류 써오고

그런 경우가 많거든요, 70-80%는 그럴 거예요, 돈을 많이 주는 곳일수록 현장실습생이 구해온 곳이 많고, 돈을 적게 주는 곳일수록 교수가 구해온 곳이 많아요. 최저시급이죠. 현장실습생들이 구해온 곳은 최저시급이라도 주거든요, 교수들이 구해오는 것은 우리 싸게 쓸 수 있어! 이거 한마디로 구해오는 거잖아요, 사실. 너네 인력 필요해? 우리 싸게 쓸 수 있어, 현장실습생들 좋아, 한번 써봐! 틀이 이거죠. 그럴 수밖에 없는 게 안구해지잖아요, 실습업체가 안구해지니까 그렇다고 너무 막 보낼 수도 없고, 그렇게 들고 와도 현장실습생들이 안가요, 그런 기계공학과 같은 곳은 현장실습생들이 기계 설계만 하는건 아니지만 그 추운데서 일을 해야 하는 거잖아요, 학기 중에 현장실습을 하면 덥고 춥고가 느껴져요, 2학기 방학, 9월부터 해도 덥고, 그걸 애들이 인지를 못하고 가서 그만두는 현장실습생들이 있어요, 왜? 더워요, 왜? 추워요. (이하 생략) (실습지원센터 담당자, B09, 남, 수도권, 전문대)

사실 실습업체도 현장실습생을 받으면 도움을 받는다고 하더라고요. 새로운 아이디어도 얻고. 현장실습생을 받고 싶은데, 워낙 해야 되는 행정처리가 많잖아요. 실습업체에서도... 산업체해도 해야 되고. 어느 정도 수용을 하겠다는 실습업체도 있고 부담스러워서 안 하겠다는 실습업체도 있어요. 산학협력 마일리지 제도가 있잖아요. 그게 의미가 없는 게 R&D 실습업체가 아니면 의미가 없는 거거든요. 현장실습생 1명당 100점이라고 하는데, 이 포인트를 언제 쌓을 것이며, 그런 부분이 있어서 현장실습생을 받아서 같이 실습업체 교육도시키고 동반성장 하고 있다는 마인드, 인식을 실습업체에 안내를 해 주시는 게 저희는 가장 필요합니다. 그 외 저희 현장실습생 받아주세요, 하는 건 제가 해야 될 업무라고 생각하는데. (실습지원센터 담당자, B04, 여, 비수도권, 일반대)

실습업체 관리 방식(섭외/발굴) 토픽은 주로 담당자의 입장에서 현장실습 업체를 발굴, 섭외하는 방식에 대해 초점을 두고 있다.

토픽 10. 실습준비과정(업체 섭외 및 매칭)

본 토픽은 주로 현장실습생, 환경, 요즘, 실습업체, 제도, 공공기관, 참여, 마일리지, 국가, 산학협력 등의 단어로 이루어져 있으며, 대표적인 면담 내용은 다음과 같다.

쓰는 과정이 어떻게 되냐 하면 갑자기 문자가 막 왔어요. 끝나기 3일전. 그것도 현장실습지원센터인지 잘 모르겠는데 과사무실인지도 모르겠고. 갑자기 어떤 보고서 이날까지 제출하라고, 근데 그것도 웃긴 게 실습업체에게 제가 말을 해야 되요, 실습업체에서는 몰랐어요, 그 보고서를 자기들도 제출해야 한다는 걸 모르고 있더라고요. 실습업체에 연락했는지는 잘 모르겠는데 제가 이제 저 이거 썼는데 혹시 이거 하셨나요? 하고 여쭤봤는데 정보 자체를 물어보게 됐거든요, 본의 아니게 제가 정보를 드린 거긴 한데. 학교에서 제가 볼 때 연락을 안했던 것 같아요.

만족도 그걸 하라고. 그것도 웃긴게 저보고 만족도를 하래요, 거기를 들어갔더니 만족도 작성기간이 아닙니다. 그렇게 뜨는 거예요, 근데 분명히 여기서는 이걸 작성해서 하라고 했고, 그런 것도 있고, 그리고 설문지를 참여하래요. 그런 설문지 조항, 항목 자체가 없거든요. 또 여기서도 문제였던 게 여기서 내가 제출하라는 게 다 제출한 건가? 제출이 완료가 됐으면 저는 결국에는 제 단에는 이건가 했던 건 다 적어서 제출을 했는데 제출이 완료가 됐는지도 사실 잘 모르거든요. 왜냐하면 항목 자체가 알려준 것도 없었고, 제가 들어갔을 때 바뀐 상황도 없어요, 이게 제출이 다 된 건가, 빠뜨린 상황이 있는 건가해서. (다 온라인으로 제출하는 거죠?) 네. 그게 웃긴 게 문자로는 설문지를 작성하라고 했는데 그 항목에 설문지 항목이 없거나 아니면 알려주지 않았는데 새로운 다른 게 있어요, 이게 그건가? 저게 저건가? 하는 혼돈도 있고. 이런가 하고 저도. 왜냐하면 제출일까지 작성기간이 아니라고 계속 떠서, 사실 이게 뭔지는 잘 모르겠어요. 지금 우선은 최종 서류제출 기간은 다 끝난 상황이거든요, 그래서 그건 잘 모르겠어요. (실습유경험자, A06, 남, 비수도권, 일반대)

저희는 말씀하셨던 과정 그대로 현장실습 전에 협약서랑 홈페이지 자체에도 안 하면 출근부 못 쓰게 돼 있어서 현장실습 전에 하라고 문자도 날라오고 그래서 협약서랑 소방안전교육 이런 것도 하고. 다 현장실습 전에 해서 내고, 현장실습하고 나서도 하고, 순회지도이라고 교수님이랑 현장실습 담당자님 오셔서 보고 가시고. 제가 현장실습지원센터에서 저한테 시킨 과정대로는 제가 직접 가서 요청드리고, 언제까지 이거 해 주셔야 된다, 그러면 그분들 알고 있으니까 알겠다 하면서 해 주시고, 제가 뽑을 것 있으면 뽑아가서 도장 받아가기도 하고.(실습유경험자, A08, 남, 비수도권, 일반대)

실습준비과정(업체 섭외 및 매칭) 토픽은 주로 실습생의 입장에서 현장실습을 준비하는 과정에 대해 설명하고 있다. 특히 현장실습 업체에 매칭되기까지의 과정과 현장실습을 나가기 전까지의 준비과정에 초점을 맞추고 있다.

토픽 11. 실습생 보호

본 토픽은 주로 산업재해보험, 가입, 부분, 최저시급, 근로, 보험, 반영, 교육, 산업재해, 배포 등의 단어로 이루어져 있으며, 대표적인 면담 내용은 다음과 같다:

현장실습 성격이 제대로 정해져야 될 것 같은데, 왜냐하면 그때 열정페이 나와서 실습지원비 지급하라고 하고, 사건사고 나서 산업재해보험 가입하라고 하다 보니까, 처음에는 교육부에서 교육이라고 규정을 짓고 가는데, 고용노동부에서는 노동 성격이 있으니까 계속 노동법에 기준한 근거들이 엄격해지다 보니까 이게 믹스가 되는 것 같은데, 학교 입장에서는 교육부가 상급기관

이니까 교육부의 매뉴얼을 따라 하는데, 나중에 사건이 터져서, 아니면 현장실습생이 고용노동부에 신고를 해서 보면 이거 교육 아니고 노동이야. 이러니까. 현장실습 매뉴얼 사이에서도 만약에 근로성이 있으면 4대 보험 가입이나 최저임금 이상의 실습지원비를 지급하라고 돼 있으니까 그런 부분에 있어서 규정이나 고용노동부가 같이 이야기를 해 주면 좋겠고, 하나 더, 타대학 케이스도 들어서 그런 건데, 지금 산업재해보험을 추가로 가입하다 보니까 예를 들면 청년내일채움공제 같은 경우는 현장실습을 하다가 그 현장실습생이 취업 연계가 됐을 경우 내일채움공제를 신청하려고 보니까 그 현장실습생이 산업재해가 먼저 가입이 돼 있어서 그 가입이 안 된다고 그러는 경우가 있더라고요. 아니면 취업성공패키지 같은 것도 저희가 산업재해보험으로서 카운팅을 하는 부분이 있다 보니까 나중에 현장실습생이 실습지원비를 받는다든지, 이런 부분에서 패널티가 있고 지원 못 받는다는 게 있다고 해서 현장실습생이 실수로 가입을 체크하는 거나 아니면 정책적으로 산업재해보험 의무화나 다 좋은데, 서로 상충하는 부분. 실급 관련 지원하는 사업이 많다 보니까 가능하면 서로 논의를 해서 정리가 되면 좋을 것 같습니다. (실습지원센터 담당자, B12, 남, 수도권, 전문대)

순회지도도 마찬가지예요. 이런 문제 때문에. 사건사고가 없으면 아무 문제없어요. 사건사고 때문에 그려는 건데. 사건 났을 때 니네들 가기 전에는 강의계획 있어? 물어볼 거 아니에요. 있습니다. 그 전에 사고났는데? 못 갔으니까. 근데 갔다 와서 사고 나는 건 갔다 와서 불가항력적으로 사고 난 거니까, 업무가 교육적으로 해야 되는데, 원가를 대비하는 업무가 많아요. 현장실습은 교육의 목적에 맞춰서 현장실습생들이 경험을 쌓기 위해서 하는데, 우리 담당자들은 어떻게 하면 절차에 맞춰서 문제가 발생하지 않을까, 괴리감이 많은 것 같아요.(실습지원센터 담당자, B01, 남, 수도권, 전문대)

실습생 보호 토픽은 작년 9월부터 현장실습생 보호를 위해 시행된 산업재해보험과 관련된 내용이 주를 이루고 있으며, 순회지도 등 현장실습생을 보호하기 위한 차원에서 학교가 대비하고 있는 업무에 초점을 두고 있다.

토픽 12. 현장실습 평가방식

본 토픽은 주로 평가, 보고서, 조사, 점수, 정량, 만족도, 검토, 지표, 이수자, 유지 등의 단어로 이루어져 있으며, 대표적인 면담 내용은 다음과 같다:

저희도 똑 같아요. 저희 전문대도 마찬가지고, 저희도 전공별로 학과별로 활성화포럼, 산학협력 회의를 진행합니다. 현장실습 전공진흥사업현장 프로그램이라고 해서, 전체 잡으면 다 틀리잖아요. 학과별로 지원을 좀 실습업체의 담당자나 직무 대표이사급도 좋고, 그분들 오셔서 회의를

합니다. 의견을 수렴하고 그걸 학과별로 수렴하고. 만족도 조사를, 그 전에 만족도 조사를 자체적으로 했어요. 간단하게 이런 정도 수준이다. 10년 정도에 평가를 받다가 만족도 했을 때 신뢰도나 이거에 대한 반영도를 이 따져서 외부로 운영을 해서 컨소시엄 받아서 그거에 따라서 학교 전체 걸 담당 부서에서 학과별로 하지 않습니까? 현장실습생에 대한 만족도, 실습업체에 대한 만족도. 학과는 다시 학과에 안내를 드려요. 학과에서 취합을 할 수 있는 거지 않습니까? 만족도 사전교육에 대한 걸 수도 있고, 사후교육을 해요. 현장실습생들 갔다 오고 나서 여름학기에는. 그거 하는 이유는 현장실습생이 발표를 합니다. 발표시간을 가져서 간접체험을 할 수 있게. 그거에 대한 결과보고서, 만족도조사, 산학협력프로그램, 학과에서 다시 평가를 하죠. 운영위원회는 별도로 내년 여름 이후에 최소 1회 이상 의무적으로 2월까지나 8월쯤에 개최를 해서 평가를, 다른 거 할 수 있는 방법이 없더라고요. 현장 자체에서 한정적이에요. 이거 안 좋아, 그만합시다. 이게 아니라 안 좋더라도 대소동이하니까요. 할 수 있는 게 행정적인 업무 절차로 현장실습생들에 대한 업무, 양식 같은 것. 어차피 운영 절차는 거의 똑같아요. 규정 자체가 아래 버리니까. 통일이 됐고, 얼마나 편하게 사용할 수 있게 되는 거기 때문에. 평가는 그렇게 평가하고 있습니다. 현장 전체 평가는 애매한 상황이 절차가 통일돼 있는데 여기서 어떻게 더 해야 될지를 고민을 많이 해야 되고, 연구해야 하고, 매년 별도로 TF팀을 구성합니다. 현장에서 같이 해서, 최소 2년에 한 번씩 해서 거기에 대한 연구결과물을 토대로 해서 하죠. 이 이상 뭘 해야 할지 모르겠어요. 조언을 얻어도 대학이 만족도 조사는 당연히 하는 느낌이고, 위원회 구성은 당연히 하는 거고, 전공별로 취합하고. 할 수 있는 게 TF팀 구성해서 발전방향 개선하고, 그 외에 다른 원가를 한다면 수기공모 해서 우수사례 발표하고, 가이드북을 잘 만들어서 배포를 하고, 시스템을 더 편하게 구성해서 현장실습생들을 안내하고. 발전한다는 건 어차피 계속 유지되고 어떻게 사용자들을 편하게 하고 불편함없이, 행정적인 절차가. 이거 외에는 발전방향이나 평가가 어렵더라고요. 좋은 실습업체를 선택한다, 글쎄요. 어떤 실습업체가 좋은 실습업체인지. (실습지원센터 담당자, B01, 남, 수도권, 전문대)

저희도 패스구요. 다 하고, 저희는 사실 병폐이긴 한데, 다른 학교 다 하는 건 다 합니다. 저희는 경진대회를 별도로 해서 학부별로 포상금이나 이런 걸 줍니다. 물론 사업비. 몇 명 선발해서 발표하게시키고 발표하는 것 평가해서 주고 있습니다. 검토하지는 않아요. 이런 거 우리가 못해요. 할 수가 없어요. 어마어마합니다. (실습지원센터 담당자, B06, 남, 비수도권, 전문대)

저희도 비슷합니다. 저희는 사실 출퇴근관리시스템이라고 해서 현장실습생들이 근로지에 GPS 값을 넣어서 거기서만 출퇴근 버튼이 활성화 돼서 거기가 아니면 출퇴근 확인이 안 되거든요. 그 시스템을 쓰는데, 출석은 그걸로 체크가 되구요. 보고서도 어플 온라인으로 작성은 해서 보고서, 출퇴근, 저희는 1일 보고, 주간보고, 최종보고서를 쓰고, 출퇴근을 하고 현장실습 기간 평가하고, 교수님 점검 나가시는지, 지도점검 결과를 종합적으로 고려한다고 말은 하나 현장실습 끝나는 날 보고서라든지 출퇴근 실수는 온라인에서 다, 출퇴근은 건드리지 않고 보고서 실수는 맞춰 놓고 있어서 현장실습만 나갔다고 하면 다 패스라고 보시면. (실습지원센터 담당자, B04, 여, 비수도권, 일반대)

현장실습 평가방식 토픽은 학교가 현장실습생을 평가하는 방식을 주로 포함하고 있으며, 나아가 현장실습의 발전을 위해 도입하고 있는 평가방식 등에 대한 정보를 나누는 것에 초점을 두고 있다.

토픽 13. 현장실습이수의 강제성

본 토픽은 주로 필수, 졸업, 선택, 학과, 최근, 나가야, 때문, 올해, 경우, 고생 등의 단어로 이루어져 있으며, 대표적인 면담 내용은 다음과 같다:

저희들 같은 경우는 인증한다고 해도 선인증제, 현장실습생들이 인증을, 현장실습을 인증을 선택하지 않으면 졸업을 할 수 없다는 졸업규정을 만들었어요. 몇 년 동안 시행을 했었고, 인증을 했는데 그것도 대학 지표 때문에 만든 거죠. 전 학과의 현장실습 필수화를 했는데, 작년에 그거 갖다가 조항을 폐지를 했거든요. 가면 갈수록 양적인 부분보다는 질적인 부분이 중요하기 때문에. 질적인 부분을 강화하고, 현장실습생들을 현장실습 못하면 졸업할 수 없다는 부분도 어떻게 보면 강제적으로 하는 부분에서 인권위원회에서 말도 나오고 해서 그 조항을 작년 초에 없애버렸습니다. 지금은 어떻게 보면 일부 학과 빼놓고는, 호텔이라든가 현장실습이 필요한 전문적인 학과는 반드시 해야 되는 부분이고, 일반 학과 같은 경우는 어떻게 보면 선택쪽으로 풀어놓은 상태고, 또 강사법하고 맞물려서 각 대학마다 있겠지만 졸업학점을 줄이는 경우가 있거든요. 줄이고 하다 보니까 교수님 시수가 나오는 경우가 있어요. 만만한 게 또 현장실습이라고, 현장실습이 계속적으로 산업재해보험 가입을 해야 되고, 실습지원비 지원을 해야 하니까 교수님이 굉장히 골치 아파합니다. 교수님 입시도 뛰어야 하고, 현장실습생들 취업도 시켜야 하고 가르쳐야 하는 상황에서 실습업체까지 설득을 시켜야 하는 상황이 됐기 때문에 그러면 현장실습 우리는 안 하겠다. 현장실습 학점도 3학점으로 해서 오히려 올렸었는데, 1학점, 아예 없앤 학과도 있고, 자유롭게 풀어놓은 상태인데, 저희는 현장실습을 강화했으면 좋겠는데, 질 높은 현장실습 교육으로. 가면 갈수록 자꾸 이런 부분 때문에 질이 더 떨어지지 않나, 이런 생각이 듭니다. (실습지원센터 담당자, B13, 남, 비수도권, 전문대)

불만을 얘기했는데, 되려 고자질한 경우가 돼 버리니까. 거의 강제로 나가는 경우가 있는 것 같아요. 나가, 왜, 학과에서 이수율 높여야 하니까 나가. (실습지원센터 담당자, B14, 남, 비수도권, 전문대)

현장실습이수의 강제성 토픽은 주로 현장실습의 의무 이수조항 등에 관한 현장 실습 담당자들의 의견과 문제점에 초점을 두고 있다.

토론픽 14. 부처 간 관계

본 토픽은 주로 전문대, 일반대, 인식, 재원, 교육과정, 지역, 연계, 사회, 입장, 혜택 등의 단어로 이루어져 있으며, 대표적인 면담 내용은 다음과 같다:

모든 학교가 대상인지 모르겠지만 교육부, 연구재단, 수행하는 실습업체, 종기처 말 한 마디에 큰 정책이 왔다 갔다 하는 건 사실이에요. 우리가 알아서 할 수 있는 시스템은 아닙니다. 자율권이 있나 싶기도 합니다. 저희는 어떤 성과를 위해서 참. 어렵습니다. 다 어려운 것 같아요. 교육부에 올라오는 성과 쪽 있잖아요. 사업별 성과가 있는데, 현장실습 이수율이 10몇%에서 30몇% 상승입니다. 굉장히 큰 성과입니다. 그걸 위해서 모든 대학교가 양심과 재원을 다 버려가면서 업무 수행을 했는데, 그런 점이 어려운 점이죠. 그래서 저희가 아까 제안을 드리는 게 중앙부처에서 할 수 있는 우리 산업 규모로 봄에서는 국가 규모와 산업 규모로 봄에서는 중앙부처에서 할 수 있는 역할은 많이 없어졌다 생각하고요. 지방자치단체 역할로 돌리고, 지방자치단체에서 수행할 수 있는 범주와 지원해 줄 수 있는 예산과 산업 규모를 봄 벌도로 수행을 하는 게. 왜냐하면 저희가 180여 개의 대학교가 있으면 120개 대학교는 그 지침을 받거든요. 60개 대학교는 안 받는 겁니다. 60개 대학교 맞추기 위해서 지침을 바꿔요. 그러면 또 100개 대학교에서 또 안 맞는 겁니다. 이렇게 맞추다 보니까 엉터리가 돼 버리는 거죠. (실습지원센터 담당자, B06, 남, 비수도권, 전문대)

저도 마찬가지로 실습업체에 혜택을 주셔야 된다고, 세제혜택을 주시든지 이런 정책적으로 현장실습 관련해서는 교육부 입장, 고용노동부 입장이 너무 다르잖아요. 극명하잖아요. 교육부 입장에서는 실습업체를 움직일 수 없으니까, 노동부 눈치는 계속 봐야 되고. 충분히 협의를 해서 현장실습생을 자유롭게 받아줄 수 있도록 혜택을 주셔야 된다고 생각해요. (실습지원센터 담당자, B05, 여, 비수도권, 일반대)

부처 간 관계 토픽은 중앙부처로부터 재정지원사업을 수주하고 있는 대학과 중앙부처와의 관계, 각 부처들 간의 관계 등에 대한 담당자들의 의견과 담당자들의 애로사항 등을 포함하고 있다.

토론픽 15. 학생의 고충에 대한 학교의 태도

본 토픽은 주로 전화, 지도, 교수, 중간, 사장, 순회지도, 담당교수, 바쁘, 확인,

이야기 등의 단어로 이루어져 있으며, 대표적인 면담 내용은 다음과 같다:

쇠 퉁겨나가고, 드릴 부서지는 것도 있고, 텁으로 썰다가 다치고. 직원들은 요구를 할 수 있지만 저는 요구를 하려면 부장님한테 다이렉트로 못 가니까 타고, 타고 가야 하니까 저 자체에서 알아서 하게 되는. 부장님이 진짜 텁으로 다치거나 이런 거 아니면 좋게 안 받아 주신 걸로 압니다. 그리고 다치고 뛰매는 건 1차 문제고, 안에 독 같은 것도 문제가 있고, 그 도구를 몇 년을 실험실이니까 녹도 잘 스는데 거기 있었는데, 건강에 문제 생길 수도 있어서 링겔도 맞고. 부장님의 목적은 실습업체하고 건강한 실습업체가 아니라 최대 이윤창출이기 때문에, 도구를 사는 것도 결국은 지출이잖아요. 그런 쪽으로 투자를 안 해 주시는 것 같습니다. 그래서 지원을 하더라도 이 자부는 피하고 있습니까? 부장님 은퇴하실 때까지는 별로 안 가고 싶어요. 본사에 직접 연락이 안 돼요. 진짜 본사는 스웨덴엔가 있고, 한국 본사 사장님도 외국인이고, 이쪽 소통도 잘 안 되고, 만약에 제가 진짜 나쁜 마음먹고 본사에 연락한다고 쳐도 거기서 커트 칠 것 같지, 그게 위로 올라갈 것 같지 않습니다. 진짜 보는 것만 외국계고, 문화는 토착실습업체랑 똑같기 때문에. 좀 군대 문화도 있는 것 같습니다. 워낙 남자들끼리 집 가는 것도 순서 같은 것도 있고, 앓는 것 눈치 주는 것, 옆 유기 쪽은 바쁜데 무기 쪽 안 바쁜지 눈치 보고 (실습유경험자, A07, 여, 비수도권, 일반대)

필수는 어려운 것 같아요. 뭔가 권유하시는 건 좋죠. 어차피 교수님들께도 저희도 그걸 근거로 해서 '교수님들 나가셔야 됩니다. 지도해 주셔야 됩니다' 말씀 한 번 더 드릴 수 있는 거거든요. 그런 규정 어디 있느냐고 따지시는 케이스 나올 수 있어요. 전화해서 잘 있느냐고 확인했는데 왜 방문해야 되냐? (실습지원센터 담당자, B02, 여, 수도권, 일반대)

학생의 고충에 대한 학교의 태도 토픽은 주로 실습생들의 입장에서 경험하는 고충과 어려움에 대해 학교나 실습업체가 가지는 태도에 초점을 두고 있다. 또한 현장실습 담당자 입장에서는 순회지도에 대한 교수들의 태도에 대한 고충에 대해서도 호소하고 있다.

토픽 16. 부정적 업무경험

본 토픽은 주로 만원, 청소, 힘들, 금액, 한번, 실습지원비, 병원, 이건, 느낌 등의 단어로 이루어져 있으며, 대표적인 면담 내용은 다음과 같다:

저는 어릴 적부터 헤어 디자인을 꿈꾸고 있어서 그쪽으로 나가고 싶어서 전공을 학교로 갔는데, 그 현장실습을 하게 됨으로써 힘들었던 게 너무 많았고, 대우도 제가 생각하기에는 받지 못했기 때문에 꿈을 접었어요. 지금 그 일을 안 하고 다른 일을 하고 있지만 특히 좋았던 일은 생각나지 않고, 안좋았던 생각이 많이 나고, 차라리 지원을 안 하고 학점을 포기했으면 더 나았을 것 같다는 생각이 많이 들었어요. 후회가 많이 들었고, 저는 인천에 살아서 기숙사 생활을 했었는데, 기숙사에서도 기도 많이, 사이가 많이 안 좋았고, 인턴분이랑 같이 기숙사 생활을 했어요. 너무 멀어서. 그때도 그분들은 이미 친한 분들이었고, 저는 한 달만 채우고 가는 현장실습생으로서 의사소통 전혀 안 되고, 오면 각자 생활하는 그런 거여서, 현장실습생 그런 걸 떠나서 사람 대 사람으로서 내가 생각했던 사람들이랑 아닌 것 같다는 그런 생각도 많이 들었고, 사람을 못 믿는 경향도 없지는 않아요. 제 성격이 좀 안, 낮은 것도 있지만 그 사람들은 너무 높아서 갑을 관계로 쳐다보는 시선이 잊혀지지가 않아서 부정적인 인식으로 생각이 많이 바뀌었던 계기가 되지 않았나 생각이 들어요. 저는 상담원일 하고 있어요. 원래 예전에 잠깐 했었는데, 지금은 미용일을 접고 뭐 할지 아직 생각을 못해서 직업적인 일보다는 돈 쪽으로 생각을 하게 돼서 이쪽으로 일을 하고 있어요. (미용일은 이제 안 할 생각이세요?) 네, 아예 생각이 들지 않아요. (실습유경험자, A01, 여, 수도권, 전문대)

현장실습생들은 다른 곳에도 친구들이 있다 보니까 호텔 같은 경우는 제주 신라든지 많이 가는데, 거기 갔다 오니까 보통 200만원 정도 실습지원비를 받아오더라고요. 실습이 끝나고 방학이 끝나고 학교에 왔는데, 200만원 받았다고 자랑을 하면 자기는 5만원 받았는데. 왜 똑 같은 실습업체에 나갔는데 누구는 200만원, 누구는 5만원 받느냐? 따지고 들어가고, 그걸로 끝나는 게 아니라 자퇴하는 경우도 있고, 휴학하는 경우도 있고. 전과하는 경우도 많이 생기고요. 현장실습 한 번 나갔다가 내가 생각했던 일이 아닌데, 생각하는 경우도 많더라고요. (실습지원센터 담당자, B14, 남, 비수도권, 전문대)

그냥 이 직업도 나쁘지 않다는 생각을 겨울방학 때는 했던 것 같아요. 하고 여름방학 때도 내가 현장실습생이어서 기분 나쁘지, 저렇게 현장실습생들 다 오면 현장실습생들 부려먹으면 되니까 저 생활도 나쁘지 않네 그 생각도 했던 것 같고, 겨울 방학 때도 그냥 뭐 해탈, 근데 거의 해탈하고 포기하고 반 포기하고 다니니까 정신이 없어서. 그런 생각을 계속 했던 것 같아요, 교수님에게는 취업 안할거다 했지만 나중에 그냥 일단은 자격증 따놓고 해도 나쁘지 않지 않을까? 이런 생각들을 했던 것 같아요. (자격증 따려면) 실기 같은 경우는 11월 16, 17일로 확정이 됐고, 필기는 아직 확정이 안된 것 같아요, 12월로 생각해 놔라 했던 것 같은데. 실기시험 보고 결과가 바로 안나와서 필기는 무조건 다 봐야해요. 제가 모르는 건지. 졸업을 위해서 하는 거다 그래서. 무슨 기간만 지나면 할 수 있던 것 같은데 저희는 그걸 초과했던 것 같아요. 애들끼리 이 시간에 다른 학교는 이 시간 가는데 우리는 왜? 그렇게. 저희가 저희 학교 말고 다른 친구들 보면 친구들 간 학교에는 다른 학교 현장실습생들도 와있었거든요, 그러면 먼저 간다고, 우리보다 늦게 왔는데 안온다고. 제가 그 당시였다면 진짜 가지 말라고 했을텐데 딱 아무 생각이 안들어서 학교생활 하고 싶으면 가서 배워서 군기 접하고 옥 먹고, 거기서 옥먹다보면 교수님한테 옥 먹어도 아무렇지도 않으니까 정보 많이 알고 싶으면 거기 있는 것도 나쁘지 않다는 생각이 들긴 해요. 힘들긴한 데 힘들고 많이 지치고 체력적으로도 지키고 선생님 눈치보는 게 힘들긴 한데. 내가 이 생활을 한번 해봤으니까 내가 갈 길인지 아닌지 정할 수도

있는 것 같고, 한번쯤 해봐도 괜찮겠다는 생각도 들고 가서 옥 먹고 배우다보면 할 수 있지 않을까요? (실습유경험자, A05, 여, 비수도권, 전문대)

그냥 간호랑 치위나 다른 학교 들어보면 다른 학교도 그런 것 같고, 워낙 태움이 심하니까 여자들끼리 있으면, 현장실습 나가도 샘들끼리 서로 왕따 시키는 것도 보이고, 서로 까는 것도 보이고, 사회생활이 저런 건가 싶기도 하고 그런 거 많이 봤던 것 같아요. (실습유경험자, A05, 여, 비수도권, 전문대)

저는 아마 산재 들어갔는데, 1년으로 인턴 일했을 때도 계약이 만료돼서 실업급여를 받을 수 상황에서 실습업체는 안 해줬고, 현장실습으로 들어갔을 때도 산재가 아마 들어간 걸로 알고 있는데, 다쳐도 떡히 병원에 보내주지는 않았습니다. 실험실 일이니까 산을 다뤄야 해서 몸에 화상을 많이 입었는데, 그런 일로는 병원에 잘 안 갔습니다. 다들 다치는 분위기고, 다쳐도 그때 상황에서는 심각하지 않았는데, 1년 지나고 나니까 몸에 흉터가 많이 남아서 그때 화상이었구나. (산재보험을) 들어줬지만 실질적으로 수혜는 안 주시는. 그것도 전달받은 게 전혀 없어서, 들어 있는지도 모르겠습니다. 병원 가야겠다는 얘기는 따로 안 드렸고, 다친 건 알고 계시는데, 부장님이 좀 너무 옛날 분이셔서 부장님이 저희 지부에서 제일 높으신 분인데, 부장님이 그냥 이 정도, 이 정도, 여기시니까 다들 다쳐도 따로 전달 안 하시고, 제가 일할 때도 병원을 가시는 걸 본 게 녹슨 텁으로 샘플 써시다가 다친 경우가 있는데, 그분 외에는 자신 적이 없어요. 개인적으로 가고, 드릴도 쓰고, 텁도 썰고, 샘플이 인증서를 내니까. 금속이 많이 들어오거든요. 연장이 높여 있으면 그걸로 어쨌든 몰랄 농도를 맞춰야 하니까 샘플 커팅을 특정한 g(그램)까지 해야 해서 텁도 쓰고 니퍼, 이상한 장비는 진짜 많이 알아봤어요. 드릴로 갈아서 넣을 때도 있고, 특수광 같은 건 진짜 안 돼서. 누가 이건 잘못된 거다, 교육이 이런 식으로 됐으면 제가 문제의식이 있었을 텐데, 사실 아는 것도 없고, 사회생활도 따로 해 본 것도 없고, 남들이 그렇다고 하니까 이게 맞는다 정도로 생각해서 그때는 문제가 있다고 생각하지 않았습니다. (실습유경험자, A07, 여, 비수도권, 일반대)

부정적 업무경험 토픽은 실습생들이 실습과정에서 경험하는 부정적 업무경험을 다루고 있다. 담당자들 역시 실습생들로부터 전해 듣게 된 부정적 업무경험을 이야기함으로써 현장실습의 문제점에 대해 토로하였다.

토픽 17. 사진교육방식

본 토픽은 주로 성희롱, 시간, 안전교육, 주말, 안전, 예절, 가이드라인, 하루, 대신, 설명 등의 단어로 이루어져 있으며, 대표적인 면담 내용은 다음과 같다:

저희는 작년까지는 2시간 정도 오리엔테이션으로 해서 성희롱이랑 안전교육, 비즈니스 매너만 간략하게 했었는데, 작년 겨울부터는 8시간 집체교육으로 해서 직무교육을 하고 있어요. 8시간 이면 6시간 반 정도는 직무교육을 하고, 나머지는 저희가 시스템이 있거든요. 출퇴근관리 시스템이 있어서 그런 거랑 같이 설명을 하고 있어요.(실습지원센터 담당자, B04, 여, 비수도권, 일반대)

성희롱 예방교육이 동영상이 15~20분짜리거든요. 그렇게 길게 할 수 없거든요. 직장예절, 기본적인 거나 발췌해서 안내해 드리죠. 1시간, 짧으면 4~50분 정도. (실습지원센터 담당자, B01, 남, 수도권, 전문대)

외부에 위탁해서 공강 시간에 저희가 찾아가서 학과별로 2시간씩. 저희가 하는 건 아니고, 외부 교육할 수 있는 데랑 용역계약을 맺어서 현장실습 나가기 전에 과 별로 2시간 정도 직장 내 예절, 성희롱, 근로기준법, 안전 교육 잠깐. 2시간 하는데. (실습지원센터 담당자, B11, 여, 비수도권, 전문대)

사전교육방식 토픽은 현장실습 담당자들이 실습생을 업체로 보내기 전에 실시하는 사전교육의 방식과 내용을 포함하고 있다. 사전교육의 내용이나 방식, 시간 등은 학교에 따라 매우 다양하게 나타나고 있었다.

ABSTRACT

Study on the Current Status of 'Work Experience' Programs

for Youth and Proposal for Policy Improvement

- Focusing on the Co-operative Education Program at Universities

The co-operative education (co-op, hereafter), one of the most-widely adopted work experience programs for university students, has been rapidly expanded as a result of government policy initiatives to develop students into talented individuals with practical skills through industry-university partnership. In this process, however, criticism has been made on various issues. Nonetheless, no systematic study has been conducted to identify and solve the issues. Therefore, this study aims to investigate the current status of co-op, generating data for policy-making, and identify policy initiatives to improve co-op so that students will have a more positive experience with co-op.

To this end, we analyzed relevant laws and the current status of co-op, and conducted field surveys and in-depth interviews. In doing so, we examined the concept, operational status, and relevant laws related to co-op for university students. We also analyzed diverse government-funded Work Experience programs that sponsor students' co-op opportunities, from which we identified the following key issues: a vague distinction between work integrated learning and co-op; a conflict between students' right to learn and universities' financial drive

to expand co-op; an unclear boundary between learning and work; blurry criteria for the payment of co-op allowance; the absence of standardized criteria among government-funded Work Experience programs; and ill-defined criteria for the payment of government funds to sponsor co-op opportunities.

With respect to the field survey and in-depth interview, we surveyed a total of 1,514 university students nation-wide who had participated into co-op from Mar. 1, 2018 to Feb. 28, 2019, from which we gathered information on, including but not limited to, their motivations for participating into co-op, experiences as they go through the program, and the evaluation of and suggestion for the program. In addition, we carried out in-depth interviews with students with co-op experiences and staff members from the universities and companies in charge of co-op, from which we collected their opinions on the motivation for running co-op and its benefits, their experiences as they run the programs, and their ideas on how to improve the program.

Based on our research, we proposed a four-party partnership structure, where an area-specific co-op intermediary center, which serves as a hub for individual co-op support centers in universities, is added to the existing three-party structure of the government, universities, and hosting companies. In addition, with the vision of 'Building a co-op friendly ecosystem', we proposed four policy objectives for each party, i.e., the establishment of institutional basis for co-op, the establishment of an area-specific administrative foundation for co-op, the development of a system to manage and

protect students, and the establishment of curricular basis for quality co-op education, and discussed directions and specific action plans to improve the university co-op.

Keywords: Work Experience, Co-op, Co-op Support Center, Government-funded programs, and Co-op Intermediary Center

2019년 한국청소년정책연구원 간행물 안내

기관고유과제

- 19-R01 청소년 '일 경험' 제도 운영 실태 및 정책방안 연구Ⅱ : 대학교 실습학기제를 중심으로 / 김승경 · 최정원 · 강정한
- 19-R02 청년 사회 · 경제 실태 및 정책방안 연구Ⅳ / 김형주 · 연보라 · 유설희
- 19-R02-1 청년 사회 · 경제 실태 및 정책방안 연구Ⅳ – 전년도 공개데이터 심층분석보고서 / 김형주 · 연보라 · 유설희
- 19-R02-2 청년 사회 · 경제 실태 및 정책방안 연구Ⅳ – 기초분석보고서 / 김형주 · 연보라 · 유설희
- 19-R03 국가 미래인적자원으로서 재외동포청소년 성장과 지원방안 연구Ⅱ / 김경준 · 김정숙
- 19-R04 청소년기관의 진로체험 지원체계 구축 방안 연구 / 강경균 · 성윤숙 · 김승보 · 장현진
- 19-R05 청소년 체험활동 활성화를 위한 기업사회공헌 사업과의 협업 추진 방안 연구 / 임지연 · 황세영 · 김도영
- 19-R06 포용국가 실현을 위한 청년정책 개선 방안 / 김지경 · 변금선 · 전국청년정책네트워크
- 19-R07 정보기술을 활용한 위기청소년 사회서비스 확충 방안 / 김지연 · 이경상 · 노법래
- 19-R08 남북한 청소년 교류협력을 위한 중장기 전략연구 / 배상률 · 이정민
- 19-R09 미래지향적 청소년관련 법 정비 방안 / 김영한 · 서정아 · 권일남
- 19-R10 청소년지도자 양성시스템 재구축 방안 | : 청소년 활동분야 중심으로 / 최창욱 · 좌동훈 · 남화성 · 박정배
- 19-R11 청소년이 행복한 지역사회 지표조사 및 조성사업 연구Ⅶ / 오해섭 · 문호영 · 염유식
- 19-R12 아동 · 청소년 권리에 관한 국제협약 이행 연구: 한국아동 · 청소년 인권실태 2019 – 총괄보고서 / 김영지 · 김희진 · 이민희 · 김진호
- 19-R12-1 아동 · 청소년 권리에 관한 국제협약 이행 연구: 한국아동 · 청소년 인권실태 2019 – 심화분석보고서 / 강지영
- 19-R12-2 아동 · 청소년 권리에 관한 국제협약 이행 연구: 한국아동 · 청소년 인권실태 2019 – 기초분석보고서 / 김영지 · 김희진
- 19-R13 지역사회 네트워크를 활용한 청소년 성장지원정책 추진체계 구축방안 연구 | / 최인재 · 이윤주 · 송민경 · 조윤정

- 19-R14 한국 아동·청소년패널조사 X – 사업보고서 / 하형석·김성은·이용해
19-R14-1 한국 아동·청소년패널조사 X – 데이터분석보고서 / 김성은·김준엽
19-R15 다문화청소년 종단연구 2019 – 총괄보고서 / 양계민·장윤선·정윤미
19-R15-1 다문화청소년 종단연구 2019 – 기초분석보고서 / 양계민·장윤선·정윤미

협동연구과제

- 경제·인문사회연구회 협동연구총서 19-59-01 학교 밖 청소년 지역사회 지원모델 개발연구 || :
질적 패널조사를 중심으로 / 장근영·윤철경·서고운·이동훈 (자체번호 19-R16)
경제·인문사회연구회 협동연구총서 19-59-02 학교 밖 청소년 지역사회 지원모델 개발연구 || :
지역사회 지원모델 개발을 위한 중소도시 지역 질적 연구 / 조아미·임정아·김남은 (자체
번호 19-R16-1)
경제·인문사회연구회 협동연구총서 19-60-01 청년 핵심정책 대상별 실태 및 지원방안 연구 ||
: 학교 졸업예정자 / 김기현·유민상·김창환·정지운 (자체번호 19-R17)
경제·인문사회연구회 협동연구총서 19-60-02 청년 핵심정책 대상별 실태 및 지원방안 연구 ||
: 학교 졸업예정자-해외사례조사 / 김기현·유민상(자체번호 19-R17-1)
경제·인문사회연구회 협동연구총서 19-61-01 청소년의 건강권 보장을 위한 정책방안 연구 I /
임희진·백혜정·김동식 (자체번호 19-R18)
경제·인문사회연구회 협동연구총서 19-61-02 청소년의 건강권 보장을 위한 정책방안 연구 I
– 학생 청소년의 건강불평등 실태 분석 / 김동진·정연·채수미 (자체번호 19-R18-1)
경제·인문사회연구회 협동연구총서 19-61-03 청소년의 건강권 보장을 위한 정책방안 연구 I
– 기초분석보고서 / 임희진·백혜정 (자체번호 19-R18-2)

연구개발적립금

- 19-R52 청소년정책 재구조화 방안연구 / 김기현·최정원·변금선·이종원·이민정·정지희
19-R21 청소년 참여 연구사업 운영을 통한 청소년활동 활성화 및 역량 증진방안 연구 / 모상현
19-R21-1 청소년 참여 연구사업 운영을 통한 청소년활동 활성화 및 역량 증진방안 연구: 10대
연구소 연구사업 운영보고 / 모상현·함세정

수 시 과 제

- 19-R53 아동청소년 성보호를 위한 연령조정 방안연구 / 이정민
19-R54 청소년 근로환경 개선을 위한 지원방안 연구 / 김형주·이종원

- 19-R55 학교 밖 청소년 추정치 추계방안 연구 / 하형석 · 이종원 · 이정민
- 19-R56 2030 혁신리더 양성개발 및 평가 / 최정원 · 김현철 · 문호영 · 이윤주 · 박지숙 · 정은진
- 19-R57 이주배경 아동 · 청소년 지역기관 연계 종합지원모델 개발 / 연보라 · 이윤주 · 김현철

수 탁 과 제

- 19-R19 포용사회 구현을 위한 이주배경아동 · 청소년 성장기회격차 해소방안연구: 통계구축 방안을 중심으로 / 양계민 · 김지연 · 장윤선
- 19-R20 한국 아동 · 청소년 삶의 질 지표 구축 방안 연구: 한국 아동·청소년의 삶의 질 지표 DB 구축 및 보고서 작성 / 유민상 · 이용해
- 19-R22 청소년 비즈쿨 지원사업 교육운영모형 개발 및 활성화 방안 연구 / 강경균
- 19-R23 학교폭력 예방 또래활동 프로그램(초등학교) / 성윤숙 · 이혜정
- 19-R24 학교폭력 예방 또래활동 프로그램(중학교) / 성윤숙 · 이혜정
- 19-R25 학교폭력 예방 또래활동 프로그램(고등학교) / 성윤숙 · 이혜정
- 19-R26 2018 학교폭력 예방 어울림 프로그램 적용효과 분석 / 성윤숙 · 김현수
- 19-R27 2019년 학교폭력 예방교육 컨설팅 매뉴얼 / 성윤숙 · 장안서
- 19-R28 학교폭력 예방 어울림 심층 프로그램 / 성윤숙 · 서정아 · 문호영 · 장안서
- 19-R29 2018 개정 학부모 어울림 프로그램: 초등학교 저학년, 초등학교 고학년, 중학교, 고등학교(24종) / 성윤숙 · 김현수
- 19-R30 2015 개정교육과정을 반영한 학교폭력 예방 어울림 교과 연계 프로그램: 중학교 국어 · 도덕 · 사회 및 고등학교 국어 · 통합사회(5종) / 성윤숙 · 황세영 · 김성은 · 김현수
- 19-R31 학업중단예방 및 대안교실 프로그램 모듈 개발(중등용) 및 프로그램(5종) / 황세영 · 한지형
- 19-R32 청소년 특별지원 사업 활성화 방안 연구 / 김지연 · 서고운 · 김태완
- 19-R33 2019 청소년수련시설 종합평가 / 김경준 · 김영지 · 임지연
- 19-R34 서울시 학교 밖 청소년 실태조사 / 윤철경 · 최인재 · 김승경 · 김성은
- 19-R35 고양시 청소년재단 중장기 발전 계획 수립 연구 / 김영한
- 19-R36 유엔아동권리협약 이행 분석 연구 – 아동권리협약 이행 제5.6차 심의자료 및 권고사항(국문) / 김영지 · 이윤주 · 유설희
- 19-R36-1 유엔아동권리협약 이행 분석 연구 – 아동권리협약 이행 제5.6차 심의자료 및 권고사항(영문) / 김영지 · 이윤주 · 유설희

- 19-R37 다문화가족 방문교육서비스 개선방안연구 / 양계민 · 장윤선
- 19-R38 세종특별자치시 청소년정책 중장기발전 계획수립 연구용역 / 최창욱 · 좌동훈 · 문호영 · 남화성
- 19-R38-1 세종특별자치시 청소년정책 중장기발전 계획 / 최창욱 · 좌동훈 · 문호영 · 남화성
- 19-R39 소년 범죄피해자 인권보호 실태분석 및 제고방안 / 김지연 · 정소연 · 김혁 · 이경상
- 19-R40 2020년 청소년종합실태조사 사전 연구 / 김지경·김균희
- 19-R41 청소년 보호법 체계 개선 방안 연구 / 김지경 · 장근영 · 고은아
- 19-R42 2019년 학교 시민교육 정책 네트워크 운영 / 배상률 · 장근영 · 이정민
- 19-R43 천안시 청소년재단 설립 타당성 연구 / 최창욱 · 좌동훈 · 문호영 · 남화성 · 노자은
- 19-R43-1 천안시 청소년재단 설립 타당성 연구 요약보고서 - 천안시 청소년재단 기본구상 및 중장기계획 - / 최창욱 · 좌동훈 · 문호영 · 남화성 · 노자은
- 19-R44 중국 청소년의 한류 인식 및 수용 실태 연구 / 배상률 · 문수정 · 장수
- 19-R45 지역아동센터 아동패널조사 2019 / 김희진 · 임희진 · 하형석 · 정윤미
- 19-R46 보호종료아동 주거지원 통합서비스 사업 평가지표 개발 연구 / 김지연 · 백혜정 · 류정희 · 이상정
- 19-R47 발명교육 활성화를 위한 지역사회 연계 방안 연구 / 강경균
- 19-R48 2019 청소년방과후아카데미 효과만족도 연구 / 서정아 · 조아미
- 19-R49 지역사회 기반 직업계고 운영 활성화 방안 / 강경균
- 19-R50 고등교육 고비용부담 및 양극화 현상 진단과 대안 / 김기현 · 김형주
- 19-R51 청년정책 체계성 강화 연구 / 변금선 · 김기현 · 하형석 · 이용해
- 19-R58 학업중단예방 및 대안교실 프로그램 모듈 개발(초등용) 및 프로그램(2종) / 황세영 · 김성은 · 김현수
- 19-R59 미인가 대안교육시설 실태조사 연구 / 오해섭 · 박지영 · 이지혜 · 임하린
- 19-R60 휠스쿨링 도입 방안 연구 / 이종태 · 하태욱 · 차상진

세미나 및 워크숍 자료집

- 19-S01 학업중단예방 및 대안교실 프로그램 모듈 시범적용 결과 발표회 및 활용방안 워크숍(1.11)
- 19-S02 2019 학교폭력예방교육 운영학교 담당자 워크숍(1.24)
- 19-S03 학교폭력예방교육 운영학교 우수사례집 –어울림 프로그램 운영(1.31)

- 19-S04 2019 학교폭력 예방교육 운영학교 담당자 연수(1차-초등학교)(2.12~13)
- 19-S05 2019 학교폭력 예방교육 운영학교 담당자 연수(1차-중학교)(2.14~15)
- 19-S06 2019 학교폭력 예방교육 운영학교 담당자 연수(1차-고등학교)(2.19~20)
- 19-S07 2019 학업중단예방 및 대안교실(꿈지락) 프로그램 워크숍 자료집(4.15~16)
- 19-S08 2019년 학교폭력 예방교육 컨설팅단 워크숍(2.22)
- 19-S09 제13회 청소년정책포럼(3.6)
- 19-S10 2019년 학교폭력 예방교육 운영학교 담당자 연수(2차) 초등학교(3.27~4.10)
- 19-S11 2019년 학교폭력 예방교육 운영학교 담당자 연수(2차) 중학교(3.29~4.17)
- 19-S12 2019년 학교폭력 예방교육 운영학교 담당자 연수(2차) 고등학교(3.29~4.17)
- 19-S13 제14회 청소년정책포럼(4.29)
- 19-S14 제15회 대한민국 청소년박람회 토크콘서트 자료집(5.24)
- 19-S15 2019년 대안학교(각종학교 및 특성화 중·고교) 관리자 협의회(6.4)
- 19-S16 2019년 대안학교(각종학교 및 특성화 중·고교) 담당자 연수(6.5)
- 19-S17 제20차 NYPI 직원 역량강화 콜로키움(6.10)
- 19-S18 제15회 청소년정책포럼(6.14)
- 19-S19 한국청소년정책연구원 개원 30주년 기념 국제 컨퍼런스(6.18)
- 19-S20 제16회 청소년정책포럼(7.26)
- 19-S21 제17회 청소년정책포럼(8.28)
- 19-S22 제21차 NYPI 직원 역량강화 콜로키움(8.14)
- 19-S23 2019년 학교폭력 예방교육 컨설팅당 워크숍(8.13~14)
- 19-S24 2019년 미인가 대안교육시설 관리자 연수(8.22)
- 19-S25 2019년 미인가 대안교육시설 담당자 연수(8.23)
- 19-S26 2019년 학교폭력 예방교육 시도교육청 협의체 워크숍(8.26)
- 19-S27 제18회 청소년정책포럼: 청소년지도사 양성체계 및 처우개선 방안 제1차 재구조화 포럼(9.19)
- 19-S28 제22회 청소년정책포럼: 2019 학업중단예방 및 대안교육 포럼(10.25)
- 19-S29 제19회 청소년정책포럼: 미래지향적 청소년관련 법 정비 방안(9.26)
- 19-S30 제20회 청소년정책포럼(9.27)
- 19-S31 2019년 학교폭력 예방교육 발전방안 포럼(9.26)
- 19-S32 제22차 NYPI 직원 역량강화 콜로키움(잠재프로파일 분석의 이론과 실제)(9.27)

- 19-S33 제23회 청소년정책포럼: 이주배경 아동 · 청소년의 성장지원 체계 강화를 위한 지역 지원 연계방안(11.7)
- 19-S34 제24회 청소년정책포럼: 청소년 주도적 참여기반 확대 및 활성화 방안(11.19)
- 19-S35 제23차 NYPI 직원 역량강화 콜로키움: 학교 밖 청소년을 위한 정책 협력 추진 방안(11.12)
- 19-S36 제8회 한국아동 · 청소년패널 학술대회(11.15)
- 19-S37 제21회 청소년정책포럼: 2019 전국청소년 지표조사 결과 발표 및 청소년활동 활성화 방안(10.1)
- 19-S38 제25회 청소년정책포럼: 청소년을 위한 NPO – 기업 사회공헌사업의 협업추진 방안(12.6)
- 19-S39 제24차 NYPI 직원 역량강화 콜로키움: 정책평가를 위한 이중차분법의 활용: 이중차 분법의 이해와 한국아동청소년패널 데이터 이용 사례(12.2)
- 19-S40 제26회 청소년정책포럼: 한국 아동청소년의 삶의 질 현황 및 전망(12.12)
- 19-S41 제27회 청소년정책포럼: 2019년 학교폭력 예방교육 발전방안 포럼 – 해외사례를 통한 국내 학교폭력 예방교육 활성화 방안 모색(12.12)
- 19-S42 고교학점제와 지역사회 청소년 체험활동 지원의 연계방안 모색을 위한 포럼(12.16)
- 19-S43 서울특별시 – 서울특별시교육청 공동 세미나: 서울 학교 밖 청소년 실태와 정책 진단, 그리고 미래(10.8)

학술지

「한국청소년연구」 제30권 제1호(통권 제92호)

「한국청소년연구」 제30권 제2호(통권 제93호)

「한국청소년연구」 제30권 제3호(통권 제94호)

「한국청소년연구」 제30권 제4호(통권 제95호)

기타 발간물

NYPI Bluenote 이슈 & 정책 113호: 가정 밖 청소년의 실태와 자립지원 방안 연구

NYPI Bluenote 이슈 & 정책 114호: 제4차 산업혁명시대 대비 청소년활동정책 전략 연구

NYPI Bluenote 이슈 & 정책 115호: 학교 밖 청소년 지역사회 지원모델 개발연구 |

NYPI Bluenote 이슈 & 정책 116호: 위기청소년 교육적 선도제도 실효성 제고방안

NYPI Bluenote 이슈 & 정책 117호: 청소년을 위한 NPO-기업 사회공헌사업(CSR) 간 협업추진을
위한 '협업지침' 과 '중추지원조직 기능·추진사항' 개발

NYPI Bluenote 이슈 & 정책 118호: 미래지향적 「청소년복지 지원법」 정비 방안

NYPI Bluenote 통계 46호: 청소년활동 참여 실태조사 연구Ⅴ

NYPI Bluenote 통계 47호: 청년 핵심정책 대상별 실태 및 지원방안 연구Ⅰ: 청년 니트(NEET)

NYPI Bluenote 통계 48호: 부모 특성과 아동·청소년 발달의 관계

연구보고 19-R01

**청소년 ‘일 경험’제도 운영 실태 및 정책방안
연구Ⅱ: 대학교 실습학기제를 중심으로**

인 쇄 2019년 12월 23일

발 행 2019년 12월 31일

발행처 한국청소년정책연구원

세종특별자치시 시청대로 370

발행인 송 병 국

등 록 1993. 10. 23 제 21-500호

인쇄처 나누리기획(044-866-0671)

사전 승인없이 보고서 내용의 무단전재·복제를 금함.

구독문의: (044) 415-2125(학술정보관)

ISBN 979-11-5654-224-7 93330



연구보고 19-R01

청소년 ‘일 경험’ 제도 운영 실태 및 정책방안 연구Ⅱ: 대학교 실습학기제를 중심으로

 **한국청소년정책연구원**
National Youth Policy Institute

30147 세종특별자치시 시청대로370 세종국책연구단지
사회정책동(D동) 한국청소년정책연구원 6/7층
Social Policy Building, Sejong National Research Complex,
370, Sicheong-daero, Sejong-si, 30147, Korea
Tel. 82-44-415-2114 Fax. 82-44-415-2369 www.nypi.re.kr

